

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مذكرة بعنوان:

التنظيم القانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إشراف الأستاذ(ة):

كريمة امزيان

إعداد الطالب(ة):

• مبروك بن طراد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
د / فارس مازوزي	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	رئيسا
أ / كريمة امزيان	أستاذ مساعد - أ-	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	مشرفا ومقررا
د / سهام رحال	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2026/2025

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مذكرة بعنوان:

التنظيم القانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي في تخصص: قانون عام معمق

إشراف الأستاذ(ة):
كريمة امزيان

إعداد الطالب(ة):
• مبروك بن طراد

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
د/ فارس مازوزي	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	رئيسا
أ/ كريمة امزيان	أستاذ مساعد - أ-	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	مشرفا ومقررا
د/ سهام رحال	أستاذ محاضر - أ-	جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية République Algérienne Démocratique et Populaire	
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق	 Université el Tarf Faculté de Droit et des Sciences Politiques Département de Droit

القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 للمحدد المنطقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافئتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة): بن عبد الله

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 483411042

الصادرة بتاريخ: 24-11-2024

عن دائرة: د. شاذلية في الطارف

المسجل بقسم: الحقوق القانونية عام والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر

عنوانها: التسليم القانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية

أصرح بشرفي أنني التزمت بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المنهجية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 06-11-2024



إمضاء المعني



﴿ وَلَوْلَا دَفْعُ اللَّهِ النَّاسَ
بَعْضَهُمْ بِبَعْضٍ لَفَسَدَتِ
الْأَرْضُ وَلَكِنَّ اللَّهَ ذُو فَضْلٍ
عَلَى الْعَالَمِينَ ﴾
صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمَ

[سورة البقرة الآية: 251]

شكر وتقدير

شكر وتقدير للمولى عزّ وجل الذي وفقنا على إتمام هذا العمل المتواضع لاسيما في هذا المقام إلا أن أتقدم بالشكر والعرفان للأستاذة الفاضلة:

«كرمة امزيان»

والتي كانت نعم المشرفة والموجهة التي ساعدتني بنصائحها النيرة، وإرشاداتها القيمة ووقوفها معي طيلة مراحل إنجاز هذا البحث. فجزاها الله كل خير

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر لكل من بذل ولو مثقال ذرة في سبيل إنجاح هذا البحث فجزاهم الله كل خير
كما نقدم جزيل الشكر لكل أساتذة قسم الحقوق

الطالب



إهداء

الحمد لله الذي فتح لي أبواب النجاح ورسم لي طريقي وعوضني عما فاتني
شكرا للعثرات التي واجهتها في طريقي لأنها علمتني أن من لم يتألم لا يتعلم
وأن السقوط بداية النجاح.

إليك أبي وإليك أمي

يا من سهرتم على تحفيزي للدراسة يا من علمتموني معنى الصبر ومعنى الجد
ومعنى أنني لا أستسلم مهما واجهتني الصعوبات

إلى إخوتي صهيب، ولؤي

وإلى كل العائلة الكريمة

الطالب مبروك بن طراد

فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
	بسملة وآية
	الإهداء
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	قائمة المختصرات
1	مقدمة
	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي والقانوني لحق الاضراب في الوظيفة العمومية
5	تمهيد
6	المبحث الأول: ماهية حق الاضراب في الوظيفة العمومية.
6	المطلب الأول: مفهوم الاضراب في الوظيفة العمومية.
6	الفرع الأول: نشأة وتطور حق الاضراب
6	الفرع الثاني: تعريف الاضراب في الوظيفة العمومية
15	المطلب الثاني: عناصر الاضراب واشكاله في الوظيفة العمومية
15	الفرع الأول: عناصر الاضراب
18	الفرع الثاني: اشكال الاضراب المعترف بها في الوظيفة العمومية الجزائرية
22	المبحث الثاني: الأساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن
22	المطلب الأول: الاساس الدستوري والتشريعي للإضراب في الجزائر
22	الفرع الأول: الاساس الدستوري للحق في الاضراب

26	الفرع الثاني : الاساس في التشريع العادي في الوظيفة العمومية والقطاع العام
29	المطلب الثاني : الأساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن
29	الفرع الأول: الاتفاقيات الدولية والمواثيق الاقليمية
32	الفرع الثاني : الأساس القانوني للاضراب في القانون المقارن
الفصل الثاني: الاطار الاجرائي لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية	
38	تمهيد
39	المبحث الأول: شروط وقيود ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية..
39	المطلب الأول: الشروط القانونية لممارسة الاضراب.
39	الفرع الأول: الشروط الاجرائية السابقة للإضراب
43	الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بضمان سير المرفق العمومي أمن وسلامة اماكن العمل
44	المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الاضراب في الوظيفة العمومية
44	الفرع الأول: القيود التشغيلية
46	الفرع الثاني: حالات المنع الكلي من ممارسة الاضراب في الوظيفة العمومية.
49	المبحث الثاني: اثار الاضراب واليات تسوية النزاعات في الوظيفة العمومية.
49	المطلب الأول: اثار الاضراب على الموظف العمومي والمرفق
49	الفرع الأول: اثار الاضراب المشروع

52	الفرع الثاني: آثار الاضراب غير المشروع
57	المطلب الثاني: اليات تسوية النزاعات الجماعية في الوظيفة العمومية.
57	الفرع الأول: الاليات الودية لتسوية النزاعات في المرافق الإدارية العمومية
62	الفرع الثاني : التحكيم والمفاوضات كوسيلة لتسوية الاضراب
71	الخاتمة
74	قائمة المصادر والمراجع
	الملخص

قائمة المختصرات:

المعنى	الإختصار أو الرمز
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	ج.ر.ج.ج
طبعة	ط
دون طبعة	دط
عدد	ع
صفحة	ص

مقدمة

مقدمة:

يعد حق الإضراب أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها الحريات الديمقراطية والاجتماعية في النظم القانونية المعاصرة، فهو الوسيلة القانونية والاحتجاجية التي يلجأ إليها الموظفون العموميون للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، ووسيلة للضغط من أجل تحسين ظروف عملهم. وقد حظي هذا الحق باهتمام بالغ من قبل مختلف التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، باعتباره أحد الحقوق الجماعية المرتبطة بحرية العمل والحق النقابي. غير أن ممارسته في مجال الوظيفة العمومية تكتسي خصوصية متميزة، نظرا لارتباطها باستمرارية المرفق العام وضمان تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين، الأمر الذي يفرض إيجاد توازن دقيق بين حماية حقوق الموظفين من جهة، والحفاظ على السير المنتظم للمرافق العمومية من جهة أخرى.

وتبرز أهمية دراسة التنظيم القانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل التطورات التشريعية التي عرفها قانون العمل وقانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وما أفرزته الممارسة العملية من إشكالات تتعلق بمحدود ممارسة هذا الحق والقيود الواردة عليه، خاصة بالنسبة للقطاعات الحيوية والحساسة. لذلك أصبح من الضروري الوقوف على مختلف الأحكام القانونية المنظمة له، وتحليل مدى نجاح المشرع الجزائري في التوفيق بين متطلبات حماية الحقوق المهنية للموظفين وضمان استمرارية الخدمة العمومية.

إشكالية الدراسة:

تشير هذه المعالجة القانونية لموضوع التنظيم القانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية مجموعة من التساؤلات تدور حول الإشكالية التالية: ما هو المنهج الذي اعتمده المشرع الجزائري في محاولته التوفيق بين مصلحتين متعارضتين ظاهريا؟ وما مدى نجاعة المنظومة القانونية الحالية في حماية حق الموظف الجزائري في الإضراب دون المساس بحقوق المواطنين في الانتفاع من الخدمات العمومية، خاصة في ظل التعديلات التشريعية الجديدة التي جاءت لتعيد صياغة مفهوم النزاعات الجماعية للعمل؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الموضوع في محاولة الاستفادة منه، خاصة وأن الموظف بحاجة إلى معرفة قانونية للضمانات والضوابط القانونية التي تنظم حق الإضراب في الوظيفة العمومية باعتباره حقًا من حقوقه، كما أنه يعتبر أسلوبًا حضاريًا يمارس في إطار مشروع بعد استنفاد جميع الطرق الودية لحل النزاعات الوظيفية بهدف تحقيق المطالب المهنية.

أسباب اختيار الموضوع:

قد تمّ اختيارنا لهذا الموضوع اعتبارا لدافعين: أحدهما موضوعي يكمن هدفه الجوهرى في طبيعة الحق في الإضراب باعتباره وسيلة للمطالبة بالحقوق المهنية ومحاولة الوقوف على أبرز الصعوبات التي يطرحها الإضراب بصفة عامة، أما عن الدافع الثاني فهو رغبتنا للخوض في غمار هذا الموضوع الذي يعتبر طريقة من طرق التعبير السلمى لحياة الموظف ومحاولة معرفة ما إذا كان الإضراب حقًا من الحقوق المكتسبة للعامل والموظف على حد سواء.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على حق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية، وذلك بالتطرق إلى التطور التاريخي للإضراب وكذا أشكاله، وتحديد شروط وقيود ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري وبعض التشريعات الأخرى المقارنة، وأيضًا الإطار الإجرائي لممارسته، وكذا الآثار المترتبة على المرافق العامة وكيفية تأثيره على سير العمل وعلى العلاقة بين العمال أو الموظفين والإدارة.

منهج الدراسة:

لدراسة هذا الموضوع اتبعنا عدة مناهج، أولهم المنهج التحليلي لتحليل ما جاء من تعريفات فقهية وقانونية لفكرة حق الإضراب بالإضافة إلى جمع المعلومات المتعلقة بالدراسة وتحليلها، واعتمدنا أيضًا على هذا الأسلوب لتحليل النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم الحق في الإضراب والقيود الواردة عليه، زيادة على ذلك استخدمنا المنهج المقارن وذلك من خلال مقارنة التشريع الجزائري بالتشريعات المقارنة الأخرى كالتشريع المصري والفرنسي.

تقسيم الدراسة:

لقد قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين، سلطنا الضوء في الفصل الأول على الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية، وذلك من خلال مبحثين، المبحث الأول يتناول ماهية الإضراب في الوظيفة العمومية، أما المبحث الثاني فقد تطرقنا فيه إلى الأساس القانوني لحق الإضراب. أما الفصل الثاني فيوضح الإطار الإجرائي لممارسة حق الإضراب من خلال مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى شروط وقيود ممارسة حق الإضراب، بينما المبحث الثاني فيتناول آثار الإضراب وآليات تسوية النزاعات في الوظيفة العمومية.

وأخيرا نتمم بحثنا بخاتمة تعرض الإجابة على الإشكالية المطروحة أو تلخيصًا للموضوع أو بعض الاستنتاجات والاقتراحات التي توصلنا إليها.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والقانوني لحق
الإضراب في الوظيفة العمومية

تمهيد:

يعد حق الإضراب من أهم الحقوق الجماعية التي كفلتها التشريعات الحديثة للعمال والموظفين باعتباره وسيلة مشروعة للتعبير عن المطالب المهنية والاجتماعية والدفاع عن المصالح المشتركة. غير أن ممارسة هذا الحق في مجال الوظيفة العمومية تكتسي طابعا خاصا، نظرا لارتباطها المباشر بضمان استمرارية المرافق العامة وتقديم الخدمات الأساسية للمواطنين، مما يستوجب إخضاعها لجملة من الضوابط القانونية والتنظيمية التي تكفل تحقيق التوازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات المصلحة العامة. ومن هذا المنطلق، يقتضي الإحاطة بموضوع حق الإضراب في الوظيفة العمومية الوقوف أولا على مختلف الجوانب المفاهيمية المرتبطة به، من حيث تعريفه وخصائصه وعناصره وأشكاله، ثم التطرق إلى الأساس القانوني الذي يستند إليه هذا الحق على المستويين الدولي والوطني، باعتباره أحد الحقوق الأساسية المعترف بها في العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية والتشريعات المقارنة. وعليه، سيتم تناول هذا الفصل من خلال مبحثين؛ يخصص المبحث الأول لدراسة ماهية الإضراب في الوظيفة العمومية، بينما يتناول المبحث الثاني الأساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن.

المبحث الأول: ماهية الاضراب في الوظيفة العمومية:

يعتبر حق الإضراب في الوظيفة العمومية من المواضيع الحساسة التي توازن بين الحق الدستوري للموظف في الدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية، وبين حق المواطن في استمرارية المرفق العام وانتظام سيره. ونظرا لأهمية هذا الحق وما يثيره من إشكالات قانونية وعملية، وجب الوقوف على مفهومه وخصائصه، وكذا بيان العناصر التي يقوم عليها والأشكال التي قد يتخذها في الواقع العملي. وعليه، سنتناول في المطلب الأول مفهوم الإضراب في الوظيفة العمومية، من خلال تعريفه وبيان خصائصه، ثم نتطرق في المطلب الثاني إلى عناصر الإضراب وأشكاله المختلفة.

المطلب الأول: مفهوم الاضراب في الوظيفة العمومية:

قبل التعرض لمفهوم الاضراب الذي يعتبر ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة اتصالات عالمية يقودها العمال والنقابيون. كما يعتبر اللجوء اليه حق من حقوق العمال من اجل الدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم سواء مادية او مهنية من تطلب الأمر ذلك بهدف دفع صاحب العمل او الهيئة المستخدمة الى تلبية مطالبهم المختلفة نجد ان هذا الحق مر بمراحل تاريخية عدة نتطرق اليها في فرعين الاول: نشأة وتطور حق الاضراب، والثاني تعريف الاضراب في الوظيفة العمومية لغويا وفقهيا، قضائيا وقانونيا.

الفرع الاول: نشأة وتطور حق الاضراب

إن الإضراب ظاهره عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، فتاريخيا عرف الاضراب تطورات حسب الاحقاب الزمنية التي مرت بها البشرية فقد اعتبر في اول مرة كجرمة حتى تم الاعتراف به كحق دستوري، فحق الاضراب اصبح من الحقوق السامية التي لم يعترف بها الا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والازمنة التاريخية، ولهذا سنتناول ابرز مراحل تطور الاضراب في الحضارات القديمة ثم على تطور الاضراب في بعض الانظمة القانونية وذلك كما هو مبين أدناه:

أولاً: تطور الاضراب في الحضارات القديمة:

إن الاضطهاد الذي عرفته البشرية في مختلف المراحل، والأزمات التاريخية بالاحص السائدة في الحضارات الشرقية والغربية القديمة التي وجدت في الاضراب طريقاً من طرق الاحتجاج والتمرد ففي بداية كل حضارة من هذه الحضارات كانت طلبات العمال الإجراء تكاد تكون منعدمة، ولكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات وظهرت نتيجة لذلك البوادر الأولى وهذا يرجع للفوارق الاجتماعية الناتجة عن حكم وسيطرة القوي نتيجة تفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المدخول، هذا الأمر يؤدي بالضرورة الى تدهور المعيشي والاجتماعي للعمال.

وقد أكد المؤرخون ان الاضطرابات الاجتماعية كانت كثيراً ما تحدث في العصور انحطاط الحضارات الغربية والشرقية القديمة نتيجة للتدهور الذي كانت تعرفه الأوضاع الاجتماعية فأما عن الرقيق العبيد فبسبب مركزهم او وضعهم القانوني الذي جعل منهم مجرد أشياء لم يسمح لهم بمثل هذه المبادرات والاحتجاجات¹.

ونعتقد أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث² حيث قام العمال بإضراب حين تشييدهم لقبر فرعون وذلك من أجل تسديد اجورهم ولتحسين ظروف العمل ويرى الفقهاء أن هذا الاضراب الذي لجئ إليه لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل والمقدس للمهمة المسندة لهؤلاء العمال المتمثلة في تشييد قبر فرعون.

أما عن الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدتها آنذاك حيث قام النحاتون بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي اجورهم.

وعن الحضارة اليونانية، فلم تعرف مثل هذه الاحتجاجات والاضطرابات العمالية، وفيما يخص الحضارة الرومانية فقد اضطرت الى اصدار ووضعت قوانين لقمع الاضراب³

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي. دار القصة، الجزائر، 2003، ص 365.

² سامر احمد موسى، اضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة مقارنة)، دار النشر، 2008.

³ عتيقة بالجل، الاضراب في المرفق العام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة السنة الجامعية، 2004، ص 09.

ثانيا: الاضراب في المواثيق الدولية

يعد الاضراب من الحقوق الأساسية التي تناولتها واعترفت بها المواثيق الدولية لحقوق الانسان وذلك للإرتباط الوثيق ببعض الحقوق الأخرى مثل الحق في العمل و الحق في التنظيم النقابي إلا ان هذا الحق جاء مقيدا وغير مطلق ويحق للدولة المعنية فرض بعض القيود عليه. ومن أبرز هذه المواثيق التي نصت على هذا الحق ما يلي:

1. الإعلان العالمي لحقوق الانسان :

بالرغم من غياب النص الصريح على حق الاضراب في الإعلان العالمي لحقوق الانسان إلا انه يستشف من نص المادتين 22 - 23 والمتعلقين بحقوق عدة ذات صلة بهذا الحق و منها الحق في اختيار العمل بشروط عادلة ومرضية وبأجر عادل والحق في انشاء النقابات العالية.

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية :

جاء النص على حق العمال في الاضراب بالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اقرته الأمم المتحدة عام 1966، وفي مادته (8/1د) والتي نصت على: - تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي : الحق في الاضراب على ان يمارس طبقا لقوانين الدولة المختصة.

فالاضراب وفقا لهذه المادة حق مشروع للعمال شريطة ان يباشر في نطاق القوانين الوطنية التي تنظمه، حيث ان الهدف من الضوابط هو التوفيق بين حق العمال في ممارسة الاضراب للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم واعتبارات الصالح العام.

فهذه المادة قررت ان حق الاضراب يكون حقا مشروعاً للعمال كوسيلة للدفاع عن مصالحهم المهنية على أن تتم ممارسته وفقا للضوابط والقيود التي تضعها الدولة، وأعطت الاتفاقية لكل دولة باعتبارها الحامية للنظام والمصلحة العامة الحق في وضع الضوابط والقيود لتحاشي التجاوز في ممارسة الاضراب بحيث لا يساء استعماله ويصبح اداة لهدم وتخريب الاقتصاد القومي، وبالتالي فان القيود التي

تضعها الدولة يجب ان تكون في اضييق حدودها وتهدف الى التوفيق بين حق العمال في الدفاع على مصالحهم وبين اعتبارات الصالح العام.

- وقد تركت هذه المادة للدولة حق تنظيم ممارسة الاضراب وإمكانية تقيده وفقا للقانون الوطني ولكن هذا التقييد يجب ان يراعي الشروط الواردة في متن العهد واهمها:

- ألا يؤدي التقييد الى اهدار الحق وان يكون هذا التقييد في ضوء المبادئ المتعارف عليها بين الامم وان يكون هدفه هو تعزيز الرفاه العام في المجتمع الديمقراطي.

- ويلاحظ على صيغة النص الوارد في العهد انها جاءت عامة ولا تتضمن الحالات التي يجوز فيها تقييد الإضراب ولذلك عملت لجنة الحريات النقابية في منظمة العمل الدولية على بناء مجموعة من السوابق المتعلقة بممارسة الحريات النقابية، ومنها الحالات التي يجوز تقييد الحق في الاضراب حيث اقرت امكانية تقييد هذا الحق في حالتين هما:

- اضراب الموظفين الحكوميين الذين يمارسون السلطة بإسم الدولة (العاملين في القوات المسلحة والشرطة والموظفين العموميين في المستويات الادارية العليا) كون ممارسة هذه الفئات لحق الإضراب يؤدي الى إلحاق الضرر بأمن المجتمع.

- الاضراب في مجال الخدمات العامة الاساسية فقط، حيث اعتبرت اللجنة ان خدمات الاساسية هي الخدمات التي يعرض توقف العمل فيها الحق في الحياة للخطر مثل (من مستشفيات، امدادات المياه، مراقبي خدمات طيران جوي) و اشار العهد صراحة في الفقرة الثانية من المادة الثامنة إلا أنه: لا تحول هذه المادة دون اخضاع افراد القوات المسلحة او رجال الشرطة او موظفي الادارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

1. الاتفاقية رقم (87) الصادرة عن منظمة العمل الدولية:

حيث وضعت الاتفاقية شروط للإضراب المشروع بحيث يجب ان تكون مرتبطة بمطالب يمكن تنفيذها وإلا يكون من شأنها التقليل من الوسائل المتاحة امام المنظمات النقابية.

وترى منظمة العمل انه يجب ان يكون الاضراب مقبولا وفرض التزام على النقابات بإخطار صاحب العمل قبل الدعوة الى الاضراب.

- كما ورد في النص على هذا الحق في أكثر من اتفاقية اقليمية نذكر منها على سبيل المثال: الميثاق الاجتماعي الاوروبي والميثاق العربي لحقوق الإنسان واتفاقية منظمة العمل العربية 1977 حول الحريات والحقوق¹.

فقد نصت المادة السادسة من الاتفاقية المعدلة للميثاق الاجتماعي الاوروبي الموقعة 1966 على ما يلي:

- يهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في التفاوض بشكل جماعي يتعاهد الاطراف بتشجيع التشاور بين العمال وأصحاب العمل متى كان ضروريا ومناسبا بما في ذلك حق الاضراب بموجب الالتزامات قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمجة مسبقا.

- أما الميثاق العربي لحقوق الانسان فقد جاء في المادة 35 منه على ما يلي: "تكفل كل دولة طرف الحق في الاضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ".

- كما قضت اتفاقية منظمة العمال العربية لسنة 1977 حول الحريات والحقوق النقابية في مادتها 11 على ما يلي: " للعمال الحق في الاضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"².

ثالثا: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر

لتتبع التطور التاريخي في الجزائر نميز بين فترتين: فترة ما قبل الاستقلال وفترة ما بعد الاستقلال.

أولا: فتره ما قبل الاستقلال (الاستعمار):

وعن ظهور الاضراب في الجزائر فالبوادر الاولى له ترجع للعهد الاستعماري الفرنسي، حيث كانت الجزائر تعتبر جزءا من التراب الفرنسي ولقد كان لظهور الاضراب في الجزائر ارتباطا وثيق بوجود الحركات النقابية إلا انه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال

¹ اتفاقية رقم 08 لعام 1977 الدورة السادسة للمؤتمر العمل العربي المنعقد بالإسكندرية بجمهورية مصر في مارس 1977.

² المادة 11 من اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1977.

المنتمين للنقابة ضئيلا جدا إذا لم نقل معدوما، إلا أن هذه النسبة شهدت ارتفاعا محسوسا خاصة في عام 1936 حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مائة وعشرون ألف (120,000) عامل من الفرنسيين والجزائريين.

ولعل الأسباب التي تعود إلى هذا الارتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية والإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية بعد حركات الإضراب التي حدثت في وهران عام 1936 في شهري جوان وجويلية وهو أعنف إضراب لم تراه من قبل وقد كان إضراب مدعم من طرف النقابة الفرنسية ونتيجة لما عرفته الجزائر آنذاك من غلاء المعيشة وانتشار البطالة وانخفاض قدرتهم الشرائية.

ولذا كانت أولى مطالبهم هي رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم وأن كانت هذه المطالب متواضعة في الشكل إلا أنها عنيفة في الموضوع، وما كان الرد من أصحاب المصانع إلا أن قاموا بغلقها وبعد انتهاء مدة الإضراب، عاد العمال إلى أماكن عملهم تنكر أصحاب المصانع للتعهدات التي التزموا بها¹

ولم تبق الجزائر بعيدة عن حركة الإضراب العنيفة التي كانت تقع في فرنسا حيث أثرت الأزمة الاقتصادية على العمال وانخفضت الأجور بسرعة مما أضعف القوى الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936 وهذا أدى إلى انتشار الإضرابات في العاصمة وكانت ذلك بتاريخ جوان 1936 بمؤسسه البناء بخروبة.

حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني للإضراب على رفع الأجور مما أدى إلى تشجيع لقيام بإضرابات أخرى حيث زاد عدد العمال المضربين إلى خمسة عشرة ألف (15,000) عاملا خاصة بين 10 و 20 من شهر جوان هنا تدخلت الشرطة الفرنسية وقامت بإطلاق النار بالمؤسسة الأفريقية للخشب بحسين داي مما أسفر على قتل ثلاثة عمال جزائريين، ولكن بالنهاية تحصل العمال المتواجدين بالجزائر من نفس الامتيازات التي تحصل عليها العمال بفرنسا فأحسن شيء تحصل عليه العامل هو خلق روح التضامن²

¹ الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1979، ص 47.

² صوفي فؤاد، المرجع السابق، ص 537.

ثانيا: فترة ما بعد الاستقلال (دستور 1963) :

اعترف بحق الاضراب دستوريا في الجزائر بموجب المادة 20 من دستور 1963¹ هذا نتيجة الاضرابات التي حدثت آنذاك في اكثر من قطاع، إلا ان حق الاضراب بقي دون تجسيد و بصدور دستور 1976 تجسد التوجه الاشتراكي في الجزائر اين اعترف به في القطاع الخاص دون العام وحتى في القطاع الخاص بقي كفكرة عامة دون تجسيد لعدم صدور القوانين التنفيذية لذلك أما في القطاع العام اعترف بحق الاضراب بموجب دستور 23 فيفري 1989² نتيجة لضغوطات الاضرابات التي حدثت في صيف 1988 قبل احداث 5 اكتوبر 1988 والتي ادت بالدولة لمراجعة حساباتها في هذا المجال وإلّا اعتراف بحق الاضراب في القطاع العام ثم سارت الدساتير المتعاقبة على نفس النهج وصولا الى دستور 2020 في مادته 70.³

الفرع الثاني: تعريف الاضراب في الوظيفة العمومية:

يعتبر الإضراب حق من حقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حدا سواء إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر عن المفاهيم تعقيدا غموضا وإثارة للجدل فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام وقطاع الخاص مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن اعطاء او ايجاد تعريف جامع ومانع له.

كما عرف الاضراب من حيث شكله أنماطا مختلفة تتوخى التأثير والضغط علىالمستخدم والسلطة العامة لحملها على الرضوخ للمطالب المهنية.

أما بخصوص اضراب الموظف العمومي، فتعارضت المواقف بين مؤيد لفكرة الاضراب في المرافق العمومية وبين معارض، لها وهذا ما سنتناوله في النقطتين التاليتين:

¹ المادة 20 من الدستور الجزائري لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر سنة 1963، ج.ج.ج، ع 76 ، لسنة 1963.

² عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط 3، 2013، ص446.

³ التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 - 442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

أولاً: المقصود بالإضراب

أ: تعريف الاضراب:

الاضراب لغة:

الإضراب كلمة مشتقة من فعل اضرب، يضرب، اضرابا يعتبر اضرابا ويقصد به الامتناع والإنقطاعات عن فعل شيء معين وحسب ما جاء في قاموس المنار اللغوي ان الاضراب هو " وقف العمل من قبل أشخاص حتى تجاب مطالبهم"¹

وقد عرفه البعض بأنه تجربة إثبات القوة يخوضها اجراء ضد ارباب عملهم ليبرروا قضيتهم ومطالبهم لكن الدولة ليست شبيهة بأرباب العمل الاخرين.

فإضراب الموظفين لا يسعى الى النيل من مصالح الدولة كرية عمل وإنما إلى شلل خدمة العامة وتحريك الرأي العام².

ومهما تعددت التعاريف اللغوية للإضراب فان التعريف المتفق عليه هو أن الاضراب هو التوقف الجماعي الذي يقوم به العمال من أجل المطالبة بحقوق المهنية والاجتماعية بعد فشل كل الطرق التسوية التي ترمي الى تحقيق مطالبهم.

الاضراب فقها

هو توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة في عقود العمل بسبب نزاع جماعي يتعلق بمطالبة صاحب العمل بتحسين شروط العمل³

وعرف على انه التوقف الجماعي عن العمل بصفة ارادية وبقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على اصحاب العمل والسلطة العامة قصد اجبارها على الخضوع لتلبية المطالب⁴

¹ عيسى مومني، المنار قاموس لغوي (عربي - عربي)، دار العلوم الحجار، عنابة، 2008، ص 51.

² خليفني عبد الرحمان، ممارسة حق الاضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة عنابة، 2005، ص 09.

³ هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، ط1، كلية الحقوق جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن، 2008، ص 323.

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان في القانون الجزائري، ص 138.

ونجد المادة الثانية من قانون 90/2 تعرف النزاع الجماعي على أنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقه العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في علاقة العمل¹

وإذا استمر الخلاف الجماعي وفي غياب طرق أخرى للتسوية يمارس المواطنون حقهم في اللجوء الى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة قانونيا وذلك بالتوقف عن العمل لمدة محددة مع التمسك بالوظيفة بهدف احداث ضغوطات والتأثير على السلطة التي بيدها تحقيق المطالب التي قام على اساسها الاضراب

الإضراب قانونا:

عرف المشروع الجزائري الإضراب في القانون رقم 23. 08 يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة يقره العمال الاجراء او الاعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الاخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات او الإتفاقات الجماعية للعمل²

وحسنا فعل المشروع بتعريفه للإضراب لازالة الغموض عن مدلوله خصوصا في غياب الاجتهاد القضائي الجزائري الذي يتعرض الى تعريفه

التعريف القضائي للإضراب:

تعددت تعريفات الاضراب في القضاء المقارن حيث عرفته محكمة النقض الفرنسية بأنه "وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال المهنية وفي حكم اخر بأنه: توقف ارادي عن العمل

¹ المادة 02 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990.

² راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2005، ص 301.

من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم الاتفاقات الجماعية لم يفي بها المستخدم أو صاحب العمل¹

وفي مصر عرفتة محكمة الأمن الدولة العليا بأنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة الممارسة الضغط لاستجابة لمطالبهم".

وعرفته المحكمة العليا الادارية عندما تطرقت الى تعريف الإضراب في المرافق العامة بأنه "امتناع العاملين بالمرافق العامة عن أداء أعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم دون ان يتخلوا عن تلك الوظائف مع استمرار في مهامهم بها².

أما القضاء الجزائري فلم يتعرض الى تعريف الاضراب واقتصر على موضوع شرعية الاضراب والإجراءات والاحترازية التسخير والحد الأدنى من الخدمة أو إحترام حرية العمال.

المطلب الثاني: عناصر الاضراب وأشكاله في الوظيفة العمومية

يستخلص من جملة التعاريف المذكورة آنفا أن أي توقف عن العمل كي يكيف بأنه اضراب يجب أن تتوفر فيه عدة عناصر أساسية تندرج ضمن نوعين أساسيين يتمثلان في: العناصر المادية والعناصر المعنوية.

الفرع الأول: عناصر الاضراب المادية والمعنوية

أن يكون التوقف إرادي صادر عن أراذه جميع الموظفين أو أغلبهم على الأقل³ سواء كان ذلك بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم النقابيين وتعبيرهم الصريح بالدخول في الإضراب عن العمل وأن يكون هذا التوقف فعليا لجميع الموظفين المعنيين يحمل في طياته سببا أو اسباب مهنية أو ذات ارتباط وتأثير مباشر على الحياة الوظيفية وهذا ما سوف نتناوله بدراسة كل عنصر على حذا على النحو التالي:

¹ محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب - دراسة تطبيقية مقارنة، دار أبو الجند للطباعة القاهرة، ط 02، 2016، ص 127.

² مصطفى سالم مصطفى، حق الاضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي، كلية العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة الشارقة، مجلد 37، ع 02، 2022، ص 66.

³ احية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2003، ص139.

أولاً: العناصر المادية

يندرج ضمنها عنصرين ثانويين هما:

التوقف عن العمل:

علينا أولاً تحديد العمل المقصود هنا وهو العمل المتفق عليه كموجب رئيسي سواء كان مرده هذا الالتزام أو القانون. تبعاً لذلك وبمفهوم المخالفة لا يعد إضراباً الامتناع عن فعل عمل غير موجب أو تنفيذه بصورة مضرة لأن هذا الأخير يعتبر تخريباً أو تقصيراً.¹ كذلك هو الأمر بالنسبة للساعات الإضافية غير الملزمة وكذا التوقف عن العمل بترخيص المؤسسة أو الإدارة المستخدمة²

بهذا كان لابد من أن يكون التوقف عن العمل لجميع الموظفين المعنيين بالإضراب وأن استمرار العمل ولو بصورة بطيئة أو تغيير الوتيرة العادية لا يعتبر إضراباً³ على أن لا نخلط ذلك مع قيام الموظفين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة.

ليس هناك حد أدنى يعبر عن عتبة تأخذ قياساً لإعتبار التوقف عن العمل إضراباً، فالتوقف عن العمل الذي يدوم ولو ساعة واحدة يعتبر إضراباً متى إتصل مع نية التوقف للتعبير عن الإضراب. كما لا يشترط أن يكون التوقف عن العمل المعتبر إضراباً يمس كامل القطاع فيكفي أن يكون على مستوى أصناف أو فئات معينة فقط.⁴

2. التوقف الجماعي:

ذلك أن الإضراب عمل جماعي يفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص للتوقف عن العمل بصورة مؤقتة بنية الرجوع إلى مناصبهم بعد حل خلافاتهم.⁵

¹ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، د.ط، منشورات الحلبي، بيروت، لبنان، 2003، ص 422.

² المواد 163-184 من الأمر 03.06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر، ع 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006.

³ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 139 - 140.

⁴ د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، مصر 1983، ص 806، وما بعدها.

⁵ القاضي حسين حمدان عبد اللطيف، المرجع السابق، ص 570.

يكفي لقيام الاضراب ان يتم هذا التوقف عن العمل من طرف اغلبية العمال المطلقة وبهذا لا يشترط ان يكون كافة الموظفين قد وافقوا على قرار الاضراب¹.

● إن الامتناع الجماعي عن العمل هو الذي يشكل الإضراب، ذلك أنه اذا امتنع أحد الموظفين عن العمل، عد هذا الامتناع الفردي خطأ جسيما يرر فصله².

● إما إذا انظم هذا الامتناع الفردي الى امتناع جماعي وتوافرت شروط أخرى نبينها لاحقا فإنه يصبح إضرابا مشروعاً و لا يجوز للإدارة أو المؤسسة العمومية حينها تسريح الموظف بموجبه

عرفت مسألة عدد العمال المضربين عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد ان اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل ليشكل هذا الفعل اضراباً صدرت قرارات مصدرها فكرة أنه ينبغي ان يكون التوقف عن العمل بفعل عدد معين من العمال الى جانب هذا استبعد الاجتهاد القضائي فكرة أن الاضراب لا ينظم إلا من طرف النقابة³.

ثانياً: العناصر المعنوية

يندرج ضمنها ثلاثة عناصر ثانوية هي كالآتي:

1. نية الاضراب:

يقصد بهذا العنصر انصراف الموظف الى خرق التزام يربطه بعمله، بمعنى ان يكون الموظف ملتزماً بالعمل ثم يخرج عن هذا الالتزام و هو يعمل ذلك.

¹ إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988، ص 39. أنظر أيضاً أحمية سليمان المرجع السابق، ص 139.

² راجع المواد 163 – 184 من الأمر 03.06، ص 119.

³ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، د.ط، دار القصة للنشر، حيدرة، الجزائر، 2003، ص 371 – 370. أنظر أيضاً د. محمد أنس قاسم جعفر، المرجع السابق، ص 102.

- تدبير الاضراب:

هو التوقف الجماعي عن أداء العمل المكلف بأدائه من طرف العمال ناتج عن اتفاق سابق او لاحق بين العمال لتحقيق مطالب مهنية تخصهم جميعا، وعليه فإنه لا يتحقق الاضراب بالمفهوم الدقيق اذا تعلق الأمر بمجرد تزامن حالات التوقف الفردية لأسباب مختلفة.¹

- السعي لتحقيق مطالب مهنية :

فيقصد بها أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات صلة أو تأثير عن الحياة المهنية للعمال و يقتضي لتحقيق هذا الشرط التحديد المسبق للمطالب.

وحسب ما نصت عليه المادة 02 من القانون 23 - 08 فإن هذه المطالب تتمثل في الشروط العامة للدخول في الوظيفة، تنظم المسار المهني والحركة المهنية، علاقة العمل، كيفية الدخول الى المهنة وشغل المناصب وتصنيفها والأجور والحوافز والتعويضات الترقية، نظام العمل المدة القانونية للعمل، العطل و الاجازات و الغياب الحماية الصحية الوقاية و الأمن و الخدمات الاجتماعية².

كل هذه الأمثلة تدخل في نطاق المطالب المهنية والتي تكون سبب نشوب نزاع جماعي، تفشل الأساليب الوقائية من التصدي له ليتحول الى اضراب مهني.

- معقولية الاضراب:

بمعنى مشروعية المطالب ومعقوليتها وان تكون في متناول المستخدم، أي قادر على تلبيتها وتحكم الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمستخدم في معقوليتها سواء كانت صريحة او ضمنية.

الفرع الثاني: أشكال الاضراب المعترف بها في الوظيفة العمومية الجزائرية

بما أن الاضراب يعتبر من بين حقوق العمال وذلك نتيجة لإنقطاعهم عن العمل بغية تحقيق مطالبهم فإن له عدة أشكال مختلفة ، والتي ستقوم بتناول كل شكل منها على حدة.

¹ إبراهيم صالح صرايرة، مشروعية الاضراب وأثاره في العلاقة التعاقدية (دراسة مقارنة) ، دار وائل، ط 01، 2012، ص 45-46.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 316.

أولاً: الاضراب التقليدي

وهو الشكل الأكثر انتشاراً، ويتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة و مدروسة مسبقاً من حيث الكيفية والمدة، بحيث تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه فتراعي الظروف الاقتصادية العامة و الوضعية الاقتصادية للقطاع وأهمية مخزون الإنتاج بالنسبة للطلب والقدرات المالية للعمل كتاريخ الوفاء بالاجور والتعويضات العائلية، كما تلتزم النقابة بضمان إستمرارية خدمة الأمن و تشكيل هيئة الطوارئ وإتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع حلول عمال القطاع الخاص محل العمال المضربين بالقطاع العام¹.

ثانياً: اضراب التضامن

والهدف منه هو مساندة عمال آخرين سواء من نفس القطاع و خارجه حسب نطاق الاضراب. تضامن داخلي وتضامن خارجي بين الشركات الوطنية والتي لها امتداد وطني او بعض القطاعات مثل الصحة والتعليم، وقد عرفه المشروع الجزائري في القانون 23 - 08 بأنه اضراب ينفذه عمال المؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة، من أجل تحقيق مطالب مهنية وهو مسموح به في القانون الجزائري خصوصاً اذا كان الهدف دعم مطالب مهنية من نفس القطاع وهو ما يؤكد واقع الإضرابات في الجزائر، و اهم مثال اضراب التعليم و الصحة².

يمكن القول ان اضراب التضامن هدفه تضامني تعاطفاً و تضامناً مع عمال آخرين من نفس الفئة و المهنة .

¹ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل ، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية 1996 ص 632

² المادة 04 من القانون 23 - 08 مصدر سابق

ثالثا: الاضراب المتكرر

هذا الاضراب عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيها العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك¹.

ونرى بأن المشرع الجزائري لم يتطرق الى هذا النوع من الاضراب بصفة صريحة لأنه يجب مراعات الإجراءات القانونية لممارسة الاضراب.

وهناك من يعتبره غير قانوني وتعسفي وبالتالي لا يعتبرونه شكلا من اشكال الاضراب لكن في السنوات الأخيرة هذه الإضرابات أصبحت قانونية إلا في حالات التخريب وهذا ما استقر عليه القضاء الفرنسي، و كمثال قرار اوليفرا (oliveira) المؤرخ في 11 جوان 1981 والمتعلق بالتوقف عن العمل لمدة ساعتين وهذا بطريقة مفككة خلال ربع ساعة (1/4) بطريقة متتالية ولكن هذا الشيء يسيء الى الإنتاج الذي يتطلب مبدأ الاستمرارية .

رابعا: الاضراب البطيء

لهذا الاضراب العديد من التسميات، فيسمى إضراب الإنتاجية أو المردودية، ويعرف كذلك بالإضراب المستتر والجزئي، ويتميز هذا النوع من الاضراب في التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج ويستمر فيه العمال ممارسة نشاطهم دون ان يتوقفوا كلياً عنه ويتم ذلك وفق مخطط موضوع مسبق لتخفيض الإنتاج حيث يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها ابطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، ومن ثمة يصعب تكييف هذا التصرف بالإضراب ذلك ان العمل يبق مستمرا².

خامسا: الإضراب الدائري (الغلق)

هذا النوع من الاضراب يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة و تحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة، ويتم هذا الاضراب بصفة فتوية متتابعة بمعنى تمتنع فئة من العمال عن العمل لمدة معينة ومحددة تليها فئة أخرى بعد

¹ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 632.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 368.

استعادة الفئة الأولى لنشاطها، فهذا الإضراب لا يوقف تماما عمل القطاع، هذا الامر جعل الإضراب الدائري ممنوع في القطاع العام، ففي فرنسا وبصدور قانون 31 جويلية 1963 والمتعلق بتنظيم الإضراب في القطاع العام نجد أن نظام الإضراب الدوري أساسا يختلف في القيام به في القطاع العام اين لا يسمح باللجوء إليه، وفي حالة العكس يكون هناك عقاب تأديبي قد يصل الى الطرد من العمل عكس القطاع الخاص يبقى هذا الإضراب قانوني لعدم وجود نص يقتضي بغير ذلك¹.

فالإضراب الدائري يتم دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة، وهو في نفس الوقت تمهيدا لتهيئة العمال على الانقطاع عن العمل، وهو اكثر ضررا من الانقطاع الجماعي عن العمل.

سادسا: اضراب المبالغة في النشاط و الاضراب الإداري

هو عكس الأنواع الأخرى ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط و المبالغة فيها، وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج او المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها بالغين بذلك حد التطرق². مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويأثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، لان تطبيقه الحرفي في المنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد مع المصالح العمومية بالإضافة الى ما يستوجب تنظيمه من دقة وتخطيط مسبق عن طريق البحث عن نصوص و أنظمة ومناشير لتطبيقها حرفيا.

ومن جهته فإن الإضراب الإداري يتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمرا³.

¹ لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، ط1، المكتبة العالمية، بيروت، 1973، ص 168.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار ربحانة للنشر والتوزيع، القبة الجزائر، ط1، ص 203.

³ رشيد واضح، منازعات العمل، دار هومة الجزائر، مرجع سابق، ص 123.

المبحث الثاني: الأساس القانوني لحق الاضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية.

يعتبر حق الاضراب في قطاع الوظيفة العمومية في الجزائر حقا دستوريا مكفولا، لكنه محاط بمجموعة من الضوابط القانونية الصارمة لضمان استمرارية المرفق العام وحماية مصلحة المواطنين. ولذا قسمنا هذا المبحث الى مطلبين الأول سنتناول فيه الأساس الدستوري و التشريعي للإضراب في الجزائر و الثاني الأساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الدولية و القانون المقارن.

المطلب الأول : الأساس الدستوري و التشريعي للاضراب في الجزائر

على غرار الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة فقد اقر الدستور الجزائري الاعتراف بالحق في الاضراب كونه حق من الحقوق و الحريات الأساسية، حيث كرسته في وثيقتها الدستورية واخضعها ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدد شروطه وضوابطه و كفاءاته من اجل تكييف ممارسته مع توجهات النظام الذي تصبوا اليه السياسة العامة في البلاد حرصا منها على استمرار الأنشطة الضرورية في المجتمع.

ومن هذا المنطلق تقسم هذا المطلب الى فرعين الأول نتناول فيه حق الاضراب في مرحلة ما قبل وبعد 1989، والثاني الأساس في التشريع العادي.

الفرع الأول: الأساس الدستوري في للحق في الاضراب

عرفت الجزائر فترتين رئيسيتين في مجال تكريس الحرية النقابية والحقوق المرتبط بها كالحق في الاضراب نتناولهما في ما يلي:

1. ممارسة حق الاضراب في فترة الأحادية النقابية :

2. بموجب دستور 1963 كرس المؤسس الدستوري الجزائري الحق في الاضراب بمختلف

القطاعات حيث نص في مادته 20 على ما يلي: " الحق النقابي، وحق الاضراب، مشاركة

العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون ".

إلا ان الملفت للانتباه هو عدم نص اول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر والمتمثل في الأمر 66 - 133 على حق الاضراب صراحة، حيث اكتفى بالنص في مادته 21 على ما يلي: " يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول"¹.

والمفترض حسب رأينا أن يكون النص هنا اكثر تفصيلا من الدستور بالإعتبار ان قانون الوظيفة العمومية يعني بحقوق الموظف مباشرة، والنص على الحق النقابي دون حق الإضراب، ويشكل ما يبرز فيه المشرع الجزائري في توجيه موقفه نحو منع الموظف العام من الإضراب، وهو ما تأكد بصدر دستور 1976 الذي ورغم اقراره للحق النقابي² فإنه لم يعترف بحق الاضراب للموظفين واكتفى بالاعتراف به لعمال القطاع الخاص.

حيث نصت المادة 61 منه على ما يلي: " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير في القطاع الخاص - حق الاضراب معترف به و ينضم القانون ممارسته ".

ومع إلغاء الأمر 66 - 133 بصدر المرسوم 85 - 59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، واصل المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي للموظفين دون النص صراحة على حق الاضراب³ كما لم يأتي القانون 88 - 28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأي جديد يذكر في هذا الموضوع حيث تواصل حرمان الموظف العمومي من ممارسة هذا الحق وتكريسه الفائدة عمال القطاع الخاص فقط.⁴

¹ المادة 21 من الأمر 66 - 133، المؤرخ في 2 يونيو 1966، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج. ر. ، ع 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966، ص 549.

² المادة 61 من الامر 76 - 97 المؤرخ في 22 نوفمبر المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر، ع 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976، ص 1304.

³ ألغي الأمر 66 - 133 بموجب الفقرة الأولى من المادة 148 من المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ج. ر.، ع 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ص 357 .

⁴ المادة 30 من القانون 88 - 28 المؤرخ في 19 يوليو 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج. ر.، ع 29 الصادرة بتاريخ 20 يوليو 1988، ص 1061.

3. ممارسة حق الاضراب في فترة التعددية النقابية :

بصدور دستور 1989 تكرر الحق النقابي بشكل فعلي لجميع العمال¹، ومنح المؤسس الدستوري حق الاضراب للعديد من فئات المجتمع، وفق نص المادة 54 منه " الحق في الاضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الامن او في جميع الخدمات او الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع ".

تبعا لهذا التكريس صدرت مجموعة من القوانين التي تدعم مبدأ الحرية النقابية ويعطي الحق في الاضراب لصالح فئات واسعة من الموظفين و العمال بداية بالقانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يعتبر آنذاك قفزة نوعية في مجال الحقوق والحريات، ولعلا التكريس الفعلي لحق اضراب الموظف العمومي كان بصدور القانون 20 - 02 المتعلق بالوقاية بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الاضراب الذي احتوى على احكام تفصيلية لسبيل ممارسة هذا الحق وتنظيمه في مختلف القطاعات.

تواصت ترقية المشرع الجزائري لهذا الحق بصدور اخرى دستور للجزائر سنة 1996 المعدل والمتمم بسنوات 2002 - 2008 - 2016² حيث حافظت مادته 71 من اخر تعديل على نفس المادة 54 من دستور 1989 المذكور أعلاه.

كما شهدت هذه الفترة صدور قانون أساسي جديد للوظيفة العمومية تمثل في الامر 06 - 03 سنة 2006 الذي تضمن احكاما عامة على مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، فلم يترك بذلك مجالا للتأويل بخصوص حق الموظف العمومي في

¹ المادة 53 من المرسوم الرئاسي 89 - 18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر التعديل الدستوري لسنة 1989 الموافق عليه بموجب استفتاء 23 فيفري 1989، ع ج.ر، ع 09، الصادرة في 01 مارس 1989، ص 241 .

² القانون 16 - 01 المؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري 2016، ج.ر.ج.ج، ع 14، الصادرة في 07 مارس 2016، ص 02.

الاضراب من خلال المادة 36 التي نصت على أن " يمارس الموظف حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

ونشير في هذا الاطار ان مشروع التعديل الدستوري لسنة 2020 التي ثبتت نتائجه لم يحمل أي جديد يذكر حيث حافظت المادة¹ 70 منه على نفس النص الذي حملته مواد دستور 1989 و 1996 التي تفيد بتكريس هذا الحق مع إمكانية منعه لدى بعض الفئات.

ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة موازاة مع بداية الأزمة السياسية والاقتصادية و ازدياد حدة البطالة و الفقر الذي عرفته الجزائر مع الارتفاع الواضح في عدد الإضرابات فبعد ان بلغت في الفترة ما بين 1983 و 1987، 779 اضرابا وصل عددها سنة 1988 الى 1933 اضرابا و 2802 اضرابا سنة 1989.

وبعد صدور القوانين المنظمة لممارسة هذا الحق وحقوق أخرى كالتفاوض الجماعي و ابرام الاتفاقات الجماعية، لوحظ انخفاض نسبي في عددها حيث بلغت في الفترة ما بين 1990 إلى 1994 حوالي 1616 في مختلف القطاعات منها 382 اضراب في قطاع الوظيفة العمومية، ما يمثل نسبة % 23.63 من اجمالي إضرابات تلك الفترة، وقد شملت القطاعات العمومية مختلفة كالصحة والتربية والإدارة المحلية².

من خلال ما سبق يبرز الارتباط الوثيق بين حق ممارسة الإضراب، والواقع الاقتصادي والسياسي للدولة، فجل إضرابات تلك الفترة كانت ناجمة اما عن مطالب اجتماعية تهدف الى تحسين وضعية الموظف العمومي، أولها ارتباط بالأزمة السياسية التي عاشتها البلاد، ومع بداية الألفية الثانية وصدور الامر 06 – 03 لجأت مختلف النقابات الممثلة لأسلاك الوظيفة العمومية الى ممارسة الإضرابات من اجل مراجعة قوانينها الخاصة على غرار اضراب اسلاك التربية سنة 2008 والذي نجم عنه تعديل القانون الخاص والشبكة الاستدلالية للمرتبات، أو بعض الإضرابات الحالية في قطاعات التعليم العالي

¹ المرسوم الرئاسي رقم 20 – 251 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020 يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور ، ج.ر، ع 54 ، الصادر في 16 سبتمبر 2020، ص 02.

² إيمان رحما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر مكتبة الوفاء القانونية، مصر ، ط1، 2016، ص 279.

والتي يعود سببها الى تدني القدرة الشرائية للموظف العمومي بسبب الأوضاع الاقتصادية للدولة وانحيار قيمة الدينار، إضافة الى أمور مهنية أخرى عادت ما تتصل بعلاقة الموظف بالإدارة كوجود تضيق على العمل النقابي وتأطيره داخل الإدارات والمؤسسات العمومية.

الفرع الثاني : الأساس في التشريع العادي في الوظيفة العمومية و القطاع العالم :

يعتبر الاضراب وسيلة قانونية للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للموظفين والعمال، وقد احاطه المشرع الجزائري بإعتباره نموذجاً للتشريع العربي، المتطور في هذا المجال بترسانة قانونية تضبط ممارسته في قطاعي الوظيفة العمومية والقطاع العام الاقتصادي.

أولاً: الاعتراف الدستوري بحق الاضراب

ويستند حق الاضراب على أسس ومصادر داخلية ودولية، دستورية وقانونية وإتفاقية هذه الأسس التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية لاسيما الديمقراطية منها، فأول من تضمن إباحة الاضراب في هذا القطاع الخاص يعود الى سنة 1971 حيث نصت المادة 19 من الأمر 71 - 75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص¹ بأنه لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل يقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية، وهذا الشيء جعله حق مقيد حيث ظل هذا الحق في القطاع الخاص معترف به فقط كمبدأ عام ولم يحظى بأي تنظيم قانوني خاص به مما جعله يبقى خاضعاً فقط للسلطة التقديرية لمفتش العمل والتنظيم النقابي الوحيد إ.ع.ع. ج في تلك المرحلة².

أما بالنسبة للقطاع العام فلم يعترف فيه بحق الاضراب إلا بمقتضى دستور 23 فيفري 1989 حيث أن القانون الأساسي العام للعامل الصادر سنة 1978 في مادته 21 لم يأتي بأي جديد سوى تكرار ما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976، وكان ذلك في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والسلمية الحزبية، فقد إعتترف صراحة بحق ممارسة الاضراب في المرافق العامة ولكن في إطار قانوني وذلك في المادة 54 التي نصت على أنه " الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار

¹ سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2013، ص 07.

² المرجع نفسه، ص 145 .

القانون يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق، او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة العمومية للمجتمع "وهو نفس مضمون نص المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 1996¹ وكذلك نفس محتوى المادة 31 من التعديل الدستوري 2016².

ثانيا: الحماية القانونية لحق الاضراب في الوظيفة العامة والتنظيم

بعدما اعترف دستور 1989 والتعديل الدستوري لسنة 1996 بممارسة حق الاضراب في قطاع الوظيفة العامة، نص المشرع صراحة على هذا الحق في قانون الوظيفة العامة حيث اعترف للموظف بممارسة حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما كما اعترف أيضا للمتعاقد بهذا الحق حيث تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308³ في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين لنظام التعاقد لهم الحق على الخصوص فيما يأتي :

- راتب بعد أداء الخدمة
- الحماية الاجتماعية و التعاقد
- العطل والغيابات المرخص بهما وأيام الراحة القانونية .
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية .
- ممارسة الحق النقابي .
- ممارسة حق الاضراب .
- الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو الاعتداء من أي طبيعة كانت التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم.
- ظروف العمل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية.

¹ المرسوم الرئاسي رقم 96 - 438 المؤرخ في 28 فيفري 1989 م.

² القانون رقم 16 - 01، مصدر سابق.

³ المرسوم الرئاسي رقم 07 - 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفايات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، ج.رج.ج، ع61، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007، ص 17.

• وقد نظم ممارسة حق الإضراب القانون رقم 90 - 02 المعدل والمتمم سالف الذكر المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث رسم الإطار القانوني له من خلال تحديد ضمانات وضوابط ممارسته بهدف حماية المصلحة الخاصة للموظف المضرب والمصلحة العامة.

• ونجد أن القانون 23 - 08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الإضراب، والذي صدر بعده مراسيم تنفيذية تجعله محل تطبيق وهي:

- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل وكيفية تعيينهم¹.

- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بتجديد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء الوظيفية العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره².

- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم³.

- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها⁴.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمال التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة اجباريا وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج.ر.ج.ج، ع 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

² المرسوم التنفيذي رقم 23 - 362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد دورية الاجتماعات الاجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات الإدارية، ج.ر.ج.ج، ع 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

³ المرسوم التنفيذي رقم 23 - 363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم، ج.ر.ج.ج، ع 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 23 - 364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، ع 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

- المرسوم التنفيذي رقم 23 - 365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام وتشكيلة كيافيات تعيين رئيس أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها و سيرها¹.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للاضراب في الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن

يعد الاضراب من الحقوق الأساسية التي كفلتها المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية كأداة قانونية لحماية المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، يمكن تقسيم الأساس القانوني لهذا الحق الى :
الفرع الأول الاتفاقية الدولية والمواثيق الإقليمية والفرع الثاني القانون المقارن.

الفرع الأول: الاتفاقية الدولية والمواثيق الإقليمية

نتناول الأساس القانوني في الاتفاقيات الدولية ثم الأساس القانوني في المواثيق ذات الطابع الإقليمي.

أولاً: الأساس القانوني في الاتفاقيات الدولية

على الرغم من ان دساتير منظمة العمل الدولية (ILO) لم تنص صراحة على حق الاضراب في البداية إلا ان الهيئات الرقابية للمنظمة و العهود الدولية أرسى دعائمه بشكل قوي:

1. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966 : نصت المادة

08 منه صراحة على تعهد الدول الأطراف بضمان حق الاضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.²

¹ المرسوم التنفيذي رقم 23 - 365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام وتشكيلة وكيافيات تعيين رئيس أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، ع 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

² العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 في 16 ديسمبر 1966 نفذ بتاريخ 03 جانفي 1976. متاحة على الموقع الالكتروني:

<https://www.wipo.int/wipolex/ar/treaties/details/380>

2. اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

أ. الاتفاقية رقم 87 : المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، تعتبر لجنة الخبراء ولجنة الحرية النقابية في المنظمة ان الاضراب هو نتيجة حتمية ومكاملة لهذا الحق، ووسيلة أساسية للعمال للدفاع عن مصالحهم¹.

ب. الاتفاقية رقم 98: المتعلقة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي إعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 01 جويلية 1949²

ج. الاتفاقية رقم 118: المتعلقة بالمساوات في المعاملة في الضمان الاجتماعي: اعتمدت هذه الاتفاقية في 28 جوان 1962 تضمنت حق الضمان الاجتماعي لجميع العمال وألزام الدولة بإعانات الضمان الاجتماعي، الطبية ، الامومة ، العجز ، إصابات العمل والبطالة³

1. الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب: جاءت بتاريخ 17 جوان 1964 وتضمن المنشأة التجارية التي يشتغل فيها العمال بأعمال مكتبية و التي يجب عليها تطبيق نظم القواعد الصحية⁴.

¹ الاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي، إعتمدها المؤتمر العام لمنظمة هيئة الأمم المتحدة في 09 جويلية 1948 ونفذت في 04 جويلية 1950 متاحة على الموقع الإلكتروني :

<https://www.asjp.cerist.dz/en/downarticle/20/6/16/3173>

² الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي و المفاوضات الجماعية. إعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 01 جويلية 1949 الدورة 32 نفذت بتاريخ 18 جويلية 1981 متاحة على الموقع الإلكتروني :

<https://www.pcbs.gov.ps/sdgs/goal08/arabic/metadata/080802>

³ الاتفاقية رقم 118 المتعلقة بالمساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي إعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 28 جوان 1962 الدورة 46 نفذت بتاريخ 25 أفريل 1964 –

<https://www.socialprotection.org/giori/gess/staudards.action?lang-ar> <

⁴ الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب. إعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 17 جوان 1964 الدورة 48 متاحة على الموقع الإلكتروني : <https://www.mtess.gov.dz>

ثانيا: الأساس القانوني للإضراب في المواثيق ذات الطابع الإقليمي :

لقد نصت المادة 35 / 03 من الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر في 23 ماي 2004 "

تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحد التي ينص عليها التشريع النافذ".¹

كما نصت المادة 06 / 04 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدلة سنة

1996² على حق التفاوض جماعيا مقرة بذلك بحق الاضراب وتعترف به بموجب الالتزامات التي قد

تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرجة مسبقا، وقد أشار أيضا هذا الميثاق الى لجوء الموظفين الى

الاضراب مستثنيا فئة الشرطة والقوات المسلحة.

ولقد نصت منظمة العمل العربية لسنة 1977³ حول الحريات والحقوق النقابية في المادة 11

منها: "للعامل حق الضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق

التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

وبالرجوع الى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان الصادر عام 1950 المتعلقة بحرية التجمع

وتكوين الجمعيات نجدتها تشير الى الحق في المادة 11 بصورة غير صريحة بإعتباره جزءا لا يتجزأ من

حرية تكوين الجمعيات⁴.

وتجدر الإشارة ان الاضراب من الحقوق التي تناولتها واعترفت بها المواثيق والاتفاقيات الدولية

لحقوق الإنسان حيث يتمتع بالقرينة القانونية أعلى من التشريع في فرنسا على عكس الوضع في مصر

الذي سنحاول التطرق اليه في الفرع الثاني.

¹ الميثاق العربي لحقوق الإنسان المتعلق بالتأكيد على ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الانسان جامعة الدول العربية الدورة السادس عشر في 23 ماي 2004. نفذ بتاريخ 15 مارس 2008 متاح على الموقع الإلكتروني :

<https://www.aljazeera.net/2016/10/24>

² الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدل لسنة 1996. معاهدة أوروبا الموقعة 18 أكتوبر 1961 متاح على الموقع:

www.ohchr.org/ar/human-rights/economic-social-cultural-rights

³ منظمة العمل العربية لسنة 1977 .

⁴ لحسن عويسات مرجع سابق ص 36. الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر

في الحقوق قانون الوظيفة العامة، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، 2017.

الفرع الثاني: الأساس القانوني للإضراب في القانون المقارن

إن مطالبة الطبقة العمالية بتحقيق مكاسب متعددة بغرض تحسين الأوضاع المهنية و الاجتماعية تقتضي البحث عن طريقة شرعية لإحاطتها بنوع من الحماية و ضمان حقوقها، ليمتد الى مختلف الشرائح العمالية وذلك يحمل الحكومات على التدخل لتنظيم هذا الجانب بنصوص قانونية، وسوف نحاول التطرق لهذا الحق في كل من فرنسا ومصر.

أولاً: حق الاضراب في فرنسا:

يعتبر حق الاضراب من الحقوق التي لم تأتي إلا بعد نضال طويل ومدير للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية، وهو بذلك وليد الحق النقابي الذي يعترف به العمال بصفة قانونية صريحة إلا في سنة 1884 في فرنسا حيث ان مجرد ائتلاف أو التحالف في العمال كان ممنوعاً.

أما الاضراب فكان يترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة عن سنة 1864 في فرنسا دائماً¹، إلا ان مبدأ الحرية المطلق الذي أتت به الثورة الفرنسية سنة 1789 وتضمنه قانون 1791 loi allard الناتج عن فلسفة ونظرية الحق الطبيعي خلال القرن التاسع عشر (19)، أخذ يتراجع امام زحف التجمعات المهنية، إذ صدر بعده مباشرة قانون 1791 loi chappelia لتخضع بموجب كل ذلك الى القانون وبشروط معقولة².

غير ان الحركات العملية بدأ دورها يوم بعد يوم لذا جاء دستور 01 أبريل 1946 متضمناً العديد من المبادئ الجوهرية الواردة في الإعلان لحقوق الانسان والمواطن 1789 خاصة حق الاضراب الذي اعترف به المشرع الدستوري اعترافاً صريحاً مع اعضاء صفة الحق في صلب الوثيقة الدستورية، ولكن عرضه على الاستفتاء الشعبي في 05 ماي 1946 رفض هذا الدستور، وبعدها صدر قانون رقم 46 في 19 أكتوبر 1946 والمتعلق بالنظام العام للموظفين متضمناً الحق النقابي دون النص على الحق في الاضراب³.

¹ سليمان أهمية، مرجع سابق، ص 141.

² رشيد واضح، مرجع سابق، ص 114 .

³ سعيد غافل، الاضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، مكتبة زين الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2015، ص 79.

إن الرفض الشعبي للدستور الأول دفع بالمشروع الفرنسي الى وضع هذه الحقوق والحريات في ديباجة الدستور الجديدة، وتم إعادة صياغة حق الاضراب الواردة في الفقرة الخامسة من مقدمة مشروع الدستور، والتي نصت على: " حق الاضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه ". وقد عرض الاستفتاء الشعبي بتاريخ 17 أكتوبر 1946 الذي سمي بدستور الجمهورية الرابعة بعد موافقة الشعب عليه¹. وهذا أدى الى ظهور عدة آراء وإختلافات في ما جاءت به مقدمة الدستور بخصوص حق الاضراب كما يلي :

1. القيمة القانونية لنص الدستور على حق الاضراب :

لقد أثير خلافا وجدلا حول نص مقدمة الدستور الفرنسي لدى الفقه وتعدد آراءهم في مسألة شرعية حق الاضراب وتطبيقه كما يلي :

أ- الرأي القائل بالتطبيق المباشر للنص:

يرى الفقيه فالين (valine) أن الاعتراف التشريعي بحق الاضراب في مقدمة الدستور 1946 بمثابة الإقرار به، حيث يمكن تطبيقه مباشرة دون الحاجة لصدور قوانين تنظم ممارسته والتي طالب بها المؤسس الدستوري الفرنسي في المقدمة، لأن التشريع العادي لا يملك سلطة تقييد ممارسة الحقوق المعترف بها في مقدمة الدستور. ويذهب انصار هذا الرأي الى القول ان الفراغ في التشريع العادي يسده القضاء بوصف الحارس الطبيعي على الحقوق والحريات العامة من خلال المبادئ العامة للقانون²

ب- الرأي القائل بتطبيق النص بتدخل تشريعي :

يرى الفقيه أسمان (esmein) أنه لا يمكن إجازة حق الاضراب بالنسبة للموظف وإسناده الى ما ورد في مقدمة الدستور بصورة مباشرة، لأنه حق مقيد لا يمكن ممارسته دون تدخل المشرع في سن القوانين التي تنظمه ويرجع عدم تدخل المشرع في تنظيم حق الاضراب كونه يقيه حق نظريا لا يجوز

¹ سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 80 .

² المرجع نفسه، ص 82 - 83.

ممارسته رغم النص عليه دستوريا. ويرى انصار هذا الرأي أن رغم النص عليه لا يمنع من تحريم الاضراب على طائفة معينة من فئة الموظفين¹

ثانيا : حق الاضراب في مصر :

لم يقر المشرع المصري حق الاضراب نتيجة ما عرفته مصر خلال السنوات الماضية من الثورة عمالية واجتماعية كثورة 1919 والتي كانت نتيجة اباحة حق الاضراب في التشريع الجنائي المصري ولذلك تم تحريمه في ظل قانون رقم 37 لسنة 1923 لضمان السير الحسن للموقف العام، وبسبب عدم كفاية العقوبات التأديبية في مقاومة ممارسة هذا الحق، حيث تم وضع عقوبات جنائية لمعاقبة الموظف المضرب والمستخدمين العموميين بموجب المادة 108 مكرر والمادة 327 التي أضيفت الى قانون العقوبات وكذلك في ظل قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937 وتعديلاته.

وظل الحال كذلك الى غاية مرحلة اباحة الاضراب طبقا للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 والتي وقعت عليها مصر في 04 - 08 - 1967 ولم تصادق عليها الى حين صدور القرار الجمهوري رقم 537 لعام 1981 بالموافقة، وأصبحت نافذة بتاريخ 14/04/1982 لتصبح لها قوة القانون العادي بموجب نص المادة 151 من الدستور المصري.

لم يعد يشكل جريمة جنائية طبقا للمادة 06 من قانون العقوبات المصري، كل فعل ارتكب بنية سلمية، كما اقر الدستور الصادر عام 2012 حق الاضراب في المادة 06/64 التي نصت: "الاضراب السلمي حق وينظمه القانون"².

وقد أثار جدلا فقهيًا حول مدى الاعتراف بحق الاضراب قبل صدور دستور 2012 بين رأي مؤيد و رأي رافض له.

1. موقف الفقه من الاعتراف بحق الاضراب :

أ- الرأي الرافض: يرى أصحاب هذا الرأي ان حق الاضراب مزال محرما ولا اثر لانضمام مصر الى الاتفاقية الدولية، ويبرر موقفه هذا الرأي بمنطلق المعاهدة ذاتها كونها لا تغدوا ان تكون وعدا

¹ سعيد غافل، مرجع سابق، ص 84 إلى 86.

² لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 39 - 40.

مبدولا من طرف الدولة المصرية، ويرجع توقيعها الى كونها الدولة شخصا من أشخاص القانون الدولي العام لتنسيق الأعمال بين الدول في الحقوق و الحريات، اما في اطار العلاقة بين القانون الداخلي و القانون الدولي بمساواة المعاهدة بالقانون و من ثم إمكانية إلغائه ضمنا بها في حالة التعارض، بينما حسب رأي البعض، من منطلق قوة القانون التي تحوزها المعاهدة ولا تفقد طبيعتها الأصلية، فلا تستطيع الدوران مع القوانين الداخلية بنفس قواعد الحركة والانضباط (مرهونة بموافقة البرلمان¹).

ب- الرأي المؤيد :

لقد ذهب الغالب في الرأي في الفقه المصري إلى ان حق الاضراب وفق الاتفاقية اصبح غير محرما بالنسبة للموظفين والمستخدمين العموميين، وإستندوا في ذلك الى المواد الثانية 02 والرابعة 04 وغيرها من الاتفاقية الدولية، معارضين بذلك الرأي الراض بالاعتراف به نظرا لعدم حصرها في الحقوق العامة فقط بل تعديلها الى الحقوق الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، التي تشكل الحد الأدنى مما يتمتع به الفرد².

- الحق في الاضراب في القانون التونسي:

عرفت تونس العديد من الاضرابات في الآونة الأخيرة والتي شملت أغلب المرافق العامة والمؤسسات الخاصة منها إضراب المدارس الثانوية 2014/09/16 وإضراب شركات النقل بتونس العاصمة 2015/01/16 حاولت الحكومة تجاوز تلك الاضطرابات من خلال اصدار ما يسمى بأمر التسخير إلا ان العمال لم يستجيبوا للأمر الحكومي لذلك لجأت الى المحكمة الإدارية لإقتطاع أجور الاعوان المضربين تكريسا لقاعدة العمال المنجز عليها بالفصل 13 من قانون الوظيفة العمومية. وفصلت المحكمة الإدارية في النزاع بإحترامها لقواعد الدستور، فلم تمنع الاضراب لكن اقتطعت أجور

¹ سعيد علي غافل، مرجع سابق ، ص 123 – 126.

² لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 40.

الاعمال المضربين تطبيقا لحسن التصرف في الأموال العمومية وعدم اهدارها وضمان استمرارية المرفق العام¹.

وعليه فإن المنظومة القانونية في تونس لم تنظم ممارسة حق الاضراب على الرغم من انها اقرته في الفصل 36 من دستور 2014 وممارسة هذا الحق يكون وفقا لأحكام الفصل 49 من الدستور.

¹ عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية، شهادة ماستر كلية الحقوق جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016/2017، ص 37.

الفصل الثاني

الإطار الإجرائي لممارسة حق الإضراب
في الوظيفة العمومية الجزائرية

تمهيد:

نظراً لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والاقتصادية لكل من العامل وصاحب العمل على السواء، وما قد يحدثه من آثار سلبية على العلاقات المهنية للطرفين، لاسيما في حالة سوء استعماله، فقد وضع المشرع عدة أحكام وقيود وشروط وضوابط قصد تنظيم اللجوء إليه من قبل العمال، وقصد حمايتهم عند ممارسة هذا الحق من أي تعسف قد يصدر عن صاحب العمل، وبالتالي من أجل التمييز بين الإضراب الشرعي الذي يحظى بالحماية القانونية، ويعطي الأعمال الأخرى المشابهة التي قد تصدر عن العمال والتي لا تحظى بهذه الحماية.

بناء على ما سبق، فإننا سوف نتناول دراسة هذا الفصل في مبحثين، نخصص المبحث الأول: شروط وقيود ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، والمبحث الثاني: آثار الإضراب وآليات تسوية النزاعات في الوظيفة العمومية.

المبحث الأول: شروط وقيود ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية

إن أساس تقرير حق الإضراب لا ينشأ من علاقة العمل التي يكون أهدافها مراكز متوازنة، وإنما أساس هذا الحق ينشأ عندما يكون أحد طرفي هذه العلاقة له الكفة الراجحة اجتماعياً واقتصادياً على الطرف الآخر، أو عندما يشعر الطرف المضرب بأنه ثمة تفاوتاً كبيراً بينه وبين طبقات المجتمع. فقد تم إقرار الإضراب في الجزائر لأول مرة بموجب دستور 1989، وأكدته دستور 1996، كما تم تنظيمه من طرف التشريع بموجب القانون 02/90 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، كما تنطبق له القانون 08-23 للوقوف عند هذا التنظيم القانوني، لا بد من دراسة الشروط القانونية لممارسة الإضراب، حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول الشروط القانونية لممارسة الإضراب، والمطلب الثاني القيود الواردة على حق الإضراب في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: الشروط القانونية لممارسة الإضراب

كرس الدستور الجزائري الإضراب كحق وحريات أساسية يمارس في قطاع الوظيفة العامة، ويكون بذلك قد وفر الحماية الدستورية له، فضلاً عن النص عليه في قانون الوظيفة العامة، وتوفر له ضمانات أخرى في القانون رقم 08-23 المنظم للإضراب.

من خلال ما سبق قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول الشروط الإجرائية السابقة للإضراب، وفيه نتطرق إلى استنفاد الودية، والإشعار المسبق، وأخيراً موافقة العمال. أما الفرع الثاني فنتناول الشروط المتعلقة بضمان سير المرفق العمومي (أمن وسلامة أماكن العمل).

الفرع الأول: الشروط الإجرائية السابقة للإضراب

لا يكفي توفر الشروط الخاصة بالإضراب حتى يعتبر قانوني، بل يجب أن يمارسه وفق الضوابط القانونية التي حددها القانون رقم 08-23 المنظم للإضراب، وتتعلق أساساً بشروط خاصة بصحة الإضراب.⁽¹⁾

¹ - القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

أولاً: استنفاد الإجراءات الودية

حيث لا يمكن اللجوء إلى الإضراب لوجود خلاف بين الموظف العمومي والإدارة إلا بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، لاسيما تلك المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية، ولم يكتف المشرع الجزائري بهذه الأحكام فقط، بل ربط اللجوء إلى الإضراب بانعدام و غياب أي طرق أخرى للتسوية، كما ألزم المضربين على وقف الإضراب إذا ما لجأ الطرفان لعرض النزاع على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.⁽¹⁾

وقد نصت أيضاً المادة 06 من القانون رقم 23-08 السالف بأن النزاعات الجماعية التي لم يتم احتوائها بالطرق الودية الداخلية، أي بالاجتماعات الدورية أو بوساطة الاتفاقيات الجماعية، تخضع وجوباً للإجراءات المصالحة والوساطة واحتمال التحكيم.⁽²⁾

ثانياً: الإشعار المسبق

لقد حرص المشرع على وجوب إشعار المستخدم مسبقاً قبل اللجوء إلى الإضراب، نظراً لما له من أهمية في تمكين الأطراف في بذل المزيد من الجهد كل النزاع الجماعي، والحفاظ على انتظام سير المرافق العامة، وهو شرط جوهري لشرعية الإضراب⁽³⁾، وهو ما ينفعنا لتحديد الطبيعة القانونية لهذا الإشعار وأهميته.

¹ - المادة 24 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص 230، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، ص 2652.

² - المادة 6 من القانون 8/23، مصدر سابق.

³ - انظر قرار المحكمة العليا، ملف رقم 16335 المؤرخ في 9 جوان 1998، المجلة القضائية، عدد 01 لسنة 1998، أثر الطعن بالنقض حكم بشروعية الإضراب، ثبوت تمام شرط الإشعار المسبق.

1- الطبيعة القانونية للإشعار المسبق:

الإشعار المسبق هو إجراء قانوني إجباري يقع على عاتق العمال والموظفين وممثليهم⁽¹⁾ وفق أشكال وآجال قانونية محددة، ويشتمل على ضمانات أساسية نص عليها القانون رقم 08-23 السالف الذكر في المواد من 49 إلى 53 منه.

فهو عبارة عن إخطار وإعلام المستخدم رسمياً من طرف هيئة نقابية أو ممثلي العمال المعترف بهم شرعياً يعزمهم على اللجوء إلى الإضراب، حيث يتم إيداع الإشعار ومحضر الجمعية العامة المتضمن موافقة العمال أو الموظفين على الإضراب لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مقابل إشعار بالاستلام، وتحدد مدة الإشعار بالتفاوض بين الأطراف المعنية.⁽²⁾

حيث لا تقل عن (10) أيام من تاريخ إرسال الإشعار، وخمسة عشر (15) يوماً بالنسبة للقطاعات المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون، ويجب أن يحتوي الإشعار المسبق تحت طائلة البطلان على المعلومات القانونية الآتية:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.
 - اسم ولقب وصفة عضو هيئة الإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمل المنتخبين الموقع على الإشعار.
 - تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه وعدد العمال المعنيين بالتصويت.
 - مكان الشروع في الإضراب ونطاقه الإقليمي.
- ويعد باطلاً كل إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية غير معترف بها قانوناً، أو دون احترام الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.⁽³⁾

¹ - المادة 49 من القانون 8/23، مصدر سابق.

² - خالد مصطفى علي فهمي إدريسي، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقية الدولية والتشريعات الوطنية والأحكام القضائية، مجلة روح القانون، عدد 97، مصر 2022، ص 09، متاح على الموقع:

html.https://journals.ekb.eg/article-223432-0.

³ - المادة 51 من القانون 08-23، مصدر سابق.

2- أهمية الإشعار المسبق:

فهذا الإجراء القانوني له أهمية قصوى، حيث يعتبر كمهلة إضافية لصالح السلطة الإدارية أو المستخدمة للبحث بجدية بكل الطرق الممكنة لتسوية النزاع، أو القيام بكل الاتصالات والمفاوضات اللازمة وتقديم تنازلات وحلول مرضية لمنع الشروع بالإضراب.⁽¹⁾

كما يمكن للأطراف المعنية اتخاذ جميع التدابير الممكنة لحماية أماكن العمل والأشخاص، واتخاذ القرارات اللازمة فيما يخص تسخير بعض الموظفين أو العمال للقيام بمهامهم وضمان الحد الأدنى من الخدمة في بعض القطاعات الاستراتيجية المعنية بذلك.

ثالثا: موافقة العمال

تعتبر موافقة العمال على الإضراب من ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل بدونها غير شرعي، وإذا كانت الموافقة هذه قد عرضت تطورا، فإذا كانت موافقة أقلية العمال تقرر وتُفرض إرادتها على كافة العمال، فإن الأمر لم يعد كذلك في الوقت الحالي، إذ أصبحت الموافقة التي تعطي للإضراب شرعيته هي موافقة الأغلبية⁽²⁾ حسب ما جاء في قانون 02-90.

1- الجمعية العامة:

نص القانون رقم 08-23 في مادتيه 47 و 48 على أن موافقة العمال تتم في جمعية عامة تحت إشراف هيئة نقابية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة غياب التمثيل النقابي، فيتم فيها استدعاء العمال أو الموظفين، ويشترط لصحتها حضور نصف العمال المعنيين على الأقل، على أن يتم إعلام المستخدم قبل 48 ساعة من انعقاد الجمعية العامة كتابياً حتى يتسنى له الحضور.

ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية النسبية، بعدما كان بالأغلبية في ظل القانون رقم 02-90، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 08/23 السالف الذكر، وهذا لتسهيل استعمال الحق بالإضراب.⁽³⁾

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، جسر للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2018، ص 75.

² - علي زنيح، ص 84.

³ - المادتان 47 و 48 من القانون 08-23، مصدر سابق.

2- أهمية الجمعية العامة:

تكتسي الجمعية العامة أهمية كبيرة، حيث يعبر العمال أو موظفين من خلالها عن موقفهم بكل حرية وديمقراطية بإرادة حرة⁽¹⁾ عن الموافقة إلى اللجوء للإضراب بعد سماع شرح وتبريرات المستخدم حول موضوع النزاع الجماعي، فيكون العامل قناعة شخصية يعبر عنها من خلال الاقتراع السري. ويتم إقرار اللجوء إلى الإضراب بالأغلبية النسبية. غير أن هذه الموافقة لا تلزم الأقلية من المستخدمين الذين يرفضون الإضراب، فيمكنهم مواصلة نشاطهم المهني لأن شرعية الإضراب تتحقق بالأغلبية النسبية، ناهيك أن الإضرابات في أغلبها تشمل جزء من العمال دون غيرهم.⁽²⁾

الفرع الثاني: الشروط المتعلقة بضمان سير المرفق العمومي

إضافة إلى الشروط السابقة التي وضعها المشرع الجزائري على عاتق النقابة والعمال، هناك أيضاً شرط أساسي ينبغي مراعاته، وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان سلامة وأمن أماكن ووسائل العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو المساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل⁽³⁾، أو أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يرتب عليه المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامة الضرر، وهو ما نص عليه في قانون 08-23 السالف الذكر في قسم عرقلة حرية العمل.⁽⁴⁾

¹ - إبراهيم زكي، خنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط2، د.أ.م، الجزائر، ص 39.

² - خلقي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 72.

³ - أمينة سليمان، آليات سنوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 152.

⁴ - المادة 60 و 61 من القانون 08-23، مصدر سابق.

ويتضح من خلال الأحكام السابقة أن الإجراءات والشروط المقررة لشرعية الإضراب هي شروط جوهرية لصحة الإضراب، وأي قرار بممارسة الإضراب دون احترامها يعد مخالف للقانون، ويمكن الطعن فيه من قبل صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة- الغرفة الاجتماعية بالمحكمة المختصة إقليمياً إما بالبطلان أو التعويض عن الأضرار التي قد تلحق به.⁽¹⁾

المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب في الوظيفة العمومية

إن حق الإضراب حق دستوري يدخل ضمن القائمة الأساسية لحقوق المواطن، إلا أنه لا يعتبر مع ذلك حقاً مطلقاً، لأنه يخضع لبعض القيود، لاسيما فيما يتعلق بالقطاعات الحساسة والإستراتيجية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر، وبهذه الصفة يمنع الإضراب. من خلال ما سبق قسمنا هذا المطلب إلى فرعين: الأول القيود التشغيلية (الحد الأدنى من الخدمة والتسخير)، والفرع الثاني نتطرق فيه إلى حالات المنع الكلي من ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية.

الفرع الأول: القيود التشغيلية:

إن الإضراب من الحقوق غير المطلقة، وحتى لا يؤثر على حقوق الغير والمصلحة العامة، قيد المشرع ممارسته بجملة من القيود.

أولاً: الحد الأدنى من الخدمة

يعتبر من أهم القيود، حيث يهدف إلى إحداث التوازن بين الحقوق المعارضة بين حق العمال أو الموظفين في ممارسة الإضراب دفاعاً عن حقوقهم المهنية. ويهدف هذا الإجراء إلى منع الشلل التام للخدمات الأساسية التي لا يحتمل انقطاعها التأجيل أو التوقف، كالصحة، والأمن، والطاقة،

¹ - عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 80.

وبالاستناد إلى المادة 72 من القانون 08-23⁽¹⁾ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، فإن تنظيم الخدمة الدنيا لا يعد مساساً بجوهر حق الإضراب، بل هو واجب قانوني يقع على عاتق الطرف النقابي وصاحب العمل بالتنسيق المشترك لتحديد قائمة العمال والمناصب المعنية بالاستمرارية.

ويترتب على مخالفة هذا الواجب بالامتناع عن تعيين الموظفين أو رفض هؤلاء الموظفين الالتحاق بمناصبهم، انتقاء الحماية القانونية عن الإضراب، مما يجعله إضراباً غير مشروع لقد أحال المشرع تحديد المناصب والقطاعات المعنية بالحد الأدنى من الخدمة إجبارياً في التنظيم بالنسبة للمرافق الإدارية، وتكفل الاتفاقيات الجماعية في المرافق الاقتصادية بتحديد نوعيته وكميته، وهو ما نصت عليه في الفقرة الأخيرة من المادة 62 من القانون 08-23 السالف الذكر. وتطبيقاً لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، حيث حدد إثنان وعشرون نشاطاً أو مصلحة ومجال يكون فيه الحد الأدنى من الخدمة إجباري.⁽²⁾

ثانياً: التسخير

إضافة إلى لجوء المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة، فإنها أيضاً وطبقاً للمادة 41 من القانون 02-90 قد تأمر بتسخير بعض الموظفين ضماناً لمبدأ استمراريته بانتظام وباضطراد⁽³⁾، والحيلولة دون انقطاع خدماتها التي تقدمها.

للمجتمع، ولا يتم التسخير إلا في ظل ظروف محددة ذكرت بنفس المادة 41 المذكورة أعلاه، وهي الحفاظ على أملاك ومنشآت الدولة ضماناً للسير الحسن للمرفق، فتعهد مصالح الأمن والوقاية

¹ - أنظر المادة 72 من القانون 08-23، مصدر سابق.

² - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361، مصدر سابق، ص 15.

³ - قد يكون الهدف من التسخير إفشال الإضراب في حد ذاته، ففي فرنسا مثلاً سبق للمحكمة الإدارية لمدينة نانت nante إصدار أمر استعجالي في قضية إلغاء القرار الإداري لمحافظة المدينة القاضي بتسخير قبالات لضمان سير جناح الولادة بعد إعلان موظفي تلك العيادات عزمهم الدخول في إضراب واعتبرت المحكمة هذا التسخير مساساً بحرية أساسية نص عليها الدستور الفرنسي، لأكثر تفصيل أنظر: بالعباد عبد الغني، الدعوى الاستعجالية الإدارية وتطبيقاتها في الجزائر، رسالة ماجستير تخصص قانون عام، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007-2008، ص 157.

فيه واجب الحفاظ على وسائل الإنتاج، تفادياً لتلفها أو ضياعها، خاصة إذا تم احتلال أماكن العمل من طرف الموظفين المضربين.⁽¹⁾

وقد عرف الاستناد إلى أهمية سليمان التسخير على أنه الأمر الذي تصدره السلطة العامة لبعض العمال المضربين في بعض القطاعات والنشاطات الحيوية من أجل مواصلة الخدمات التي تقدمها المرافق والمؤسسات التي يشملها الإضراب، تفادياً لأي ضرر مؤكد قد يصيب أمن البلاد أو تموين المجتمع بالسلع والخدمات الضرورية.⁽²⁾

وقد أحاط المشرع هذا القيد بجملة من الشروط حصرتها المادة 65 من القانون 08-23 السالف الذكر حتى لا يحدد عن أهدافه ويتعسف في استعماله، نذكر منها:

- أن يكون قرار التسخير صادراً عن صاحب اختصاص، وزير القطاع المعني بالإضراب، أو الوالي في حدود إقليم ولايته أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حدود إقليم البلدية.
- أن يكون الموظفون أو العمال المعنيين بقرار التسخير يشغلون مناصب حساسة وحيوية في المرافق الأساسية والمؤسسات.
- مواجهة حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.
- حالة المساس بالنظام العام أو احتمال مساسه.
- عدم وجود حلول بديلة أخرى.⁽³⁾

الفرع الثاني: حالات المنع الكلي من ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية

على الرغم من القيمة الدستورية للحق في الإضراب، فإن منعه في بعض الميادين يعتبر أيضاً مبدأً دستورياً مهماً لدى الكثير من الأنظمة القانونية، فالمادة 71 من الدستور الجزائري لسنة

¹ - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، رسالة الماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009/2008. ص 153.

² - أحمة سليمان، مرجع سابق، ص 157.

³ - بوسعيدة دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019، ص 267.

1996 المعدل والمتمم أقرت إمكانية جعل حد لممارسة الإضراب في بعض القطاعات، ويتأكد ذلك بالرجوع لنص المادة 02 من القانون 90-02 التي منعت بعض فئات الموظفين من الإضراب على غرار الموظفين المنتمين لأسلاك الأمن الوطني والأعوان الميدانيين في الحماية المدنية.⁽¹⁾ بل إن المشرع الجزائري وصل إلى حد تحريم اللجوء إلى الإضراب بالنسبة لهذه الأسلاك، لاسيما الموظفين المنتمين إلى أسلاك الأمن الوطني، حيث نص قانونهم الأساسي على أن اللجوء إلى الإضراب أو أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل ممنوع منعاً قاطعاً، كما يعاقب أيضاً عن كل إخلال بالانضباط طبقاً للمادة 112 من قانون العقوبات فضلاً عن العقوبات التأديبية الأخرى.⁽²⁾

وتطبيقاً لأحكام المادة 67⁽³⁾ من القانون 08-23، حدد المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الذي يحدد قائمة القطاعات والوظائف الممنوعة من ممارسة الإضراب. أولاً: القطاعات الممنوعة من الإضراب:

بالإضافة إلى قطاعي الأمن والدفاع اللذين حددهما القانون 08-23 هي: العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية، والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

ثانياً: الوظائف الممنوعة من الإضراب

القضاة، الموظفون المعنيون بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، مستخدمي الأمن، أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمؤسسات، مستخدمي الحماية المدنية، أعوان

¹ - دليلة بوسعيدية، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لقانون العمل الجزائري، مقال منشور، محلية معارف، جامعة البويرة، الجزائر، المجلد 05، العدد 09، 2010، ص 96.

² - المادة 30 من المرسوم التنفيذي 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر، عدد 78، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010، ص 06.

³ - المادة 67 من القانون 08-23، مصدر سابق.

مصالح استغلال الشبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين الداخلية والخارجية، الأعوان المدنيين العاملين في الجمارك، الأئمة، موظفي الملاحة.⁽¹⁾

¹ - دلوم سليم وبوزانة رزيقة، الإضراب في المرفق العام، مذكرة تخرج، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، ص 64، 65.

المبحث الثاني: آثار الإضراب وآليات تسوية النزاعات في الوظيفة العمومية

نظرا لأهمية الإضراب لحلّ النزاعات الجماعية نصّ المشرع الجزائري له عدة أحكام وقواعد تنظمه وتوضح آثاره، وبالتالي الوقاية منه، وذلك لتفادي وصول الإدارة إلى درجة كبيرة من التعقيد وعليه قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين: الأول: آثار الإضراب على الموظف العمومي والمرفق والمطلب الثاني: آليات تسوية النزاعات الجماعية في الوظيفة العمومية.

المطلب الأول: آثار الإضراب على الموظف العمومي والمرفق

تختلف الآثار المترتبة على الموظف عن ممارسته لحق الإضراب حسب مشروعية هذا الحق، وهنا يمكن التمييز بين آثار الإضراب المشروع الذي سوف نتناوله في الفرع الأول، أما في الفرع الثاني فسنستطرق إلى آثار الإضراب غير المشروع.

الفرع الأول: آثار الإضراب المشروع

الإضراب المشروع هو الإضراب الذي يتم وفقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ويستوفي كامل الشروط والإجراءات فهو حق مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط التي تبين كيفية ممارسته، ووفقاً لهذا الأخير تصبح عملية ممارسته ذات مصداقية حقيقية تتمتع بكامل الحماية الدستورية والقانونية. وفي هذا الفرع سنتناول أولاً: آثار الإضراب المشروع على استمرارية المرفق والموظف المضرب، ثانياً وأخيراً الموظف الغير المضرب.

أولاً: الاستمرارية

يعتبر مبدأ استمرارية المرفق العام من الركائز الأساسية التي يقوم عليها القانون الإداري، حيث يهدف إلى ضمان تقديم الخدمات الحيوية للمواطنين دون انقطاع ومع ذلك يطرح هذا المبدأ إشكالية قانونية عند اصطدامه بالحق في الإضراب، وهو حق دستوري مكفول.

1- تعريف مبدأ الاستمرارية:

يعتبر من المبادئ الأساسية، ويقصد به تقديم الخدمات بشكل منتظم ومستمر دون انقطاع تحقيقاً للمصلحة العامة.⁽¹⁾

إن جميع المصالح الحيوية المرتبطة بالسيادة والمتعلقة بالجانب الاجتماعي والصحي (تعليم، صحة، نقل...)، وكذا الأنشطة القاعدية الأساسية ذات الطابع الصناعي والتجاري (ماء، كهرباء، غاز...)، كلها ضرورية لتحقيق المصلحة العامة واستمرار الدولة.

وبطبيعة الحال، كل هذه الأنشطة لا يمكن تصور انقطاعها، لأن ذلك ينجر عنه آثار وخيمة تؤثر على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.⁽²⁾

إن مبدأ استمرار المرفق العام يختلف من مرفق لآخر، فالمرافق الأساسية والحيوية المرتبطة بالسيادة الوطنية وبجياة المواطن لا يمكن انقطاعها، بينما المرافق الأخرى يتلاءم استمرار سيرها مع طريقة تسيير المرفق العام.⁽³⁾

2- أهمية مبدأ الاستمرارية

يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ التي يقوم عليها المرفق العام وأكثرها وزناً، لأن القضاء الإداري كثيراً ما اعتمد عليه، ومبادئ القانون الإداري مرتكزة متفرعة عنه.⁽⁴⁾

ثانياً: الموظف المضرب

من أهم حقوق الموظف هو الاحتفاظ بمنصب عمله، فالإضراب سبب لتعليق العلاقة الوظيفية لا لإنهائها، هذا من جهة ومن جهة أخرى، الإضراب يتسبب في خصم جزء من راتب الموظف.

¹ - عمار بوضياف، مرجع سابق، صفحة 443.

² - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دط، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2000، ص 40.

³ - محمد أمين بسماحة، المرفق العام في الجزائر، د.م.ج، 1995، ص 144.

⁴ - عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 44.

أثر الإضراب على الوظيفة

فباعتبار أن الموظف عند ممارسته حق الإضراب لديه حماية لذلك تنصب آثار ممارسة حق الإضراب على العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، بحيث طوال فترة الإضراب المشروع تبقى العلاقة القانونية قائمة، بمعنى أن الإضراب لا ينهي الوظيفة إنما يعلقها فقط طيلة فترة الإضراب.⁽¹⁾

أثر الإضراب على الراتب:

لا يمكن تسديد راتب الموظف مدة الإضراب، فالمدة التي لم يقدم الموظف فيها خدمة لا يستحق الراتب، طبقاً لمبدأ استحقاق الراتب بعد أداء الخدمة، وتطبيقاً للتعليمات الوزارية لسنة 2004⁽²⁾ التي تنظم كيفيات دفع رواتب أيام الإضراب والذي تأتي للموازنة بين الحق في الإضراب المعترف به في الدستور وحقوق الهيئات المستخدمة وفقاً للقواعد المعمول بها عالمياً، وقد اختلف الفقه في تحديد الطبيعة القانونية للاستقطاع من راتب الموظف المضرب، فهناك رأي كیفه على أنه جزاء مالي طالما أن قيمته لا تتناسب مع مدة الإضراب، ورأي آخر يرى أن الاستقطاع هو سبب عدم قيام عمال المرافق والموظفين بعملهم خلال فترة الإضراب.⁽³⁾

وقد تبنى المشرع الرأي الثاني في المادة 55 من القانون 08-23، حيث أخذ بمبدأ "حيث لا عمل لا أجر"، والتناسب بين مدة الإضراب⁽⁴⁾ واقتطاع المال فيكون دفع الأجر هو نتيجة الإخلال بموجبات تعاقدية أو وظيفية، وليس جزاءً أو عقوبة تفرض على الأجير لممارسته حقه في الإضراب المشروع.⁽⁵⁾

¹ - محصل محمد الشريف، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة نهاية الدراسة شهادة الماستر، 2023/2022، ص 63.

² - المنشور الوزاري المشترك رقم 8/ك/خ/ر/ح، المؤرخ في 5 أكتوبر 2004، مجموعة المناشير والتعليمات، مصالح رئيس الحكومة للمديرية العامة للتوظيف العمومي، المتعلق بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب، ديسمبر 2005.

³ - المادة 55 من القانون 8-23، تنص على أن: "...لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر"، مصدر سابق.

⁴ - راشد راشد واضح، مرجع سابق، ص 305.

⁵ - دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016، ص 103.

ثالثاً: الموظف غير المضرب

قد لا يشارك كافة الموظفين أو العمال في الإضراب، ومن هنا يثار تساؤل عن الذين لم يشاركوا فيه، حيث يجب أن نشير بداية إلى أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال غير المشاركين فيه، بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثاره. يعني ذلك أن صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من أداء العمل، وبالتالي يلتزم بدفع أجورهم المقابلة لهذا العمل على أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء العمال وبين أداء عمله.⁽¹⁾

الفرع الثاني: أثر الإضراب غير المشروع

إن اعتراف الدستور بحق الإضراب الذي أصبح نوعاً من الدفاع عن المصالح المهنية، لا يتلاءم مع فسخ عقود العمل الذي يمكن أن يؤدي إلى ممارسة هذا الحق فإن كان الإجراء إعلان الإضراب والمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية والمعيشية، إلا أنه من غير المعقول قيامهم بارتكاب الأخطاء الفادحة التي تحوّل إضرابهم إلى غير قانوني، مما يترتب عليه قيام مسؤولية مدنية وجنائية.

أولاً: المسؤولية التأديبية

إن ممارسة الموظف لحقه في الإضراب في الوظيفة العامة يخضع لمجموعة من الضوابط القانونية الواجب مراعاتها، والتي يترتب على مخالفتها قيام المسؤولية التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي من طرف الجهة الوظيفية المنتمي إليها الموظف، لخروجه عن النطاق المشروع، إذ يسأل الموظف المضرب تأديباً بسبب ارتكابه الأفعال التي تشكل خرقاً لأحكام القانون ويعتبر النظام التأديبي جزءاً لا يتجزأ من النظام القانوني للوظيفة العامة، لذلك فالتطور الذي طرأ على الوظيفة العامة قد أثر عليه، وأصبح يتمتع بمجموعة من الضمانات الإجرائية وقواعد موضوعية وضعت حداً أمام تعسف الإدارة العامة،

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل، منازعات العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد الصادر في 12، الجامعة الجديدة للنشر، 2003، ص 378.

كما يلزم مجموعة من القيود والضوابط القانونية خلال ممارسته لحقوقه الوظيفية وفق نظام تأديبي تبنته جل دول العالم من بينها الجزائر.⁽¹⁾

وقد اعتبر المشرع الجزائري المشاركة في الإضراب غير الشرعي، أو القيام بأفعال تطعن في شرعية الإضراب مثل عدم احترام إجراءات التسوية الودية، وعدم احترام التدابير الخاصة بالحد الأدنى والتسخير، كذلك عدم احترام حرية العمل كاحتلال أماكن العمل أو تخريبها، وأعمال العنف المصاحبة لممارسة الإضراب، من قبيل الخطأ المهني الجسيم يترتب عليه عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة قد تصل إلى حد التسريح عن العمل.⁽²⁾

1- الخطأ المهني الجسيم في الإضراب:

يعتبر الخطأ المهني في سياق الإضراب من أدق المواضع القانونية، كونه يمثل نقطة التصادم بين الحق الدستوري في الإضراب وبين واجبات الالتزام التعاقدي واستمرارية العمل، ويعرف الخطأ المهني بأنه كل فعل صادر عن العامل المضرب يتجاوز فيه الحدود السلمية والقانونية لممارسة حق الإضراب، مما يترتب عليه إلحاق ضرر بليغ بالمؤسسة أو عرقلة حرية العمل، وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، قد وضع ضوابط صارمة لهذا السلوك.⁽³⁾

الأخطاء المهنية الجسيمة حسب قانون 23-08:

حسب القانون رقم 23-08 المنظم لممارسة الإضراب، والذي صنف بعض الأعمال التي تصاحب الإضراب غير الشرعي والتي تتسبب في عدم شرعيته كخطأ مهني جسيم، والتي يمكن حصرها في الصورة التالية:

- عدم احترام إجراءات الوقاية والتسوية الودية للنزاعات الجماعية.

¹ - هاشمي حربي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية، وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2013، ص 337.

² - انظر قانون 90-11 والقانون 23-08، مصدر سابق.

³ - انظر المادة 163 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

- عدم احترام التدابير الخاصة للحد الأدنى من الخدمة والتسخير.

- عدم الالتزام بحماية المضربين.

- الاعتداء على حق العمل واحتلال أماكن العمل وتخريبها.

- التوقف عن العمل المصاحب لأعمال العنف.

يترتب على الخطأ المهني الجسيم الذي يكون سبباً في عدم شرعية الإضراب عقوبات تأديبية موازية له في سلم ترتيب العقوبات، وهي العقوبة من الدرجة الرابعة حسب القانون 90-11 والأمر 03-06⁽¹⁾ لقد أعطى المشرع بعد صور الخطأ المهني الجسيم على سبيل المثال لا على سبيل الحصر والتي هي وإن كانت تشكل سبب في عدم شرعية الإضراب وفي تحميل العمال أو الموظفين أو ممثليهم المسؤولية التأديبية، والتي قد تتعدى ذلك في بعض منها إلى المسؤولية الجزائية.

ثانياً: المسؤولية الجزائية

يمكن لأي موظف عمومي أن يمارس حقه في الإضراب لأن هذا الأخير مكفول دستورياً وتشريعياً، لكننا نكون أمام مسؤولية جنائية عندما يرتكب الموظف مخالفات أو جنحاً أو جناية تبرر متابعته أمام المحاكم والموظفين يخضعون كسائر المواطنين لهذا النوع من المسؤولية.⁽²⁾

والمسؤولية الجزائية هي تلك المسؤولية الواقعة على الفرد الذي قام بفعل أو امتنع عن القيام به، حيث أن كلا التصرفين مجرم قانوناً، مما يستلزم العقوبة الجزائية عليه، وتعرف أيضاً على أنها الجزاء على فعل موجه ضد المجتمع.⁽³⁾

والمقصود أيضاً بالمسؤولية الجزائية التي تعتبر كأثر لممارسة الإضراب غير المشروع هو تحمل التبعية الجزائية نتيجة الخطأ الجزائي المكيف بمقتضى القانون لكل من تسبب بأخطائه أو تصرفاته في الإضراب غير المشروع أو حاول ذلك أو شارك فيه أو عمل أو حاول من أجل استمراره.

¹ - المادة 163 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج. ر. ج. ج. عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

² - هاشمي حربي، مرجع سابق، ص 339.

³ - رضا فرج، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972، ص 439.

سواء كانوا عمالاً أو موظفين أو ممثلي العمال المنتخبين أو هيئات نقابية، كما قد تعرضهم لعقوبات تصل إلى الحبس مع غرامة مالية.⁽¹⁾

صور الأخطاء الجزائية حسب قانون 08-23:

تطرق قانون 08-23 في الباب الرابع بعنوان أحكام جزائية إلى بعض العقوبات التي تسلط على المضربين غير الشرعيين تبعاً لارتكابهم أخطاء تترتب عليها المسؤولية الجزائية، ويمكن تقسيمها إلى:

أ- عدم احترام إجراءات الوقاية والتسوية الودية:

نصت المواد 79 - 80 - 81 - 82 - 83 على عقوبات على النحو التالي:

- عدم احترام المستخدم للالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية ويعاقب عليها بغرامة مالية بين مائة ألف 100,000 دينار إلى مائتي ألف 200,000 دينار.⁽²⁾

- التغيب دون سبب شرعي عن اجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم، ويعاقب عليها بغرامة تقدر من عشرين ألف 20,000 إلى خمسين ألف 50,000 دينار، أو تضاعف في حالة العود.⁽³⁾

- عدم التعاون أو الاحتيال أو عرقلة القائمين على المصالحة أو الوساطة أو المحكمين، وعدم تقديم وثائق أو تزويرها أو ممارسة أي مناورة للضغط عليهم بغية توجيه قراراتهم أو توصياتهم.⁽⁴⁾

- خرق عمداً أحكام التسوية المنصوص عليها في المواد من 05 إلى 75 من هذا القانون، يعاقب عليها بغرامة من خمسين 50,000 ألف دينار إلى مائة 100,000 ألف دينار.⁽⁵⁾

¹ - المادة 85 من القانون رقم 08-253، مصدر سابق.

² - المادة 79 من القانون 08-23، مصدر سابق.

³ - المادة 80، المصدر نفسه.

⁴ - المادة 81، المصدر نفسه.

⁵ - المادة 82، المصدر نفسه.

- عدم تنفيذ أحكام التسوية الودية "المصالحة، الوساطة، إقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية" يعاقب عليها بغرامة مالية قدرها بين عشرون ألف 20,000 دينار، وخمسون ألف دينار 50.000.⁽¹⁾

ب- حماية الإضراب:

كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بحق الإضراب عن طريق استخلاف العمال أو القيام بعقوبة تأديبية تمييزية بسبب المشاركة في إضراب يمارس وفق القانون المعمول به، يعاقب من (سنة أشهر إلى سنة وبغرامة من خمسين ألف 50,000 إلى مائة ألف 100,000 دينار) أو بإحدى هاتين العقوبتين.⁽²⁾

ت- عدم احترام الحد الأدنى والتسخير:

كل عامل أو موظف لا ينفذ دون مبرر أو يتوقف عن تطبيق تدابير الحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتًا أو يرفض تنفيذ قرار التسخير يعاقب بغرامة مالية من عشرين ألف 20,000 دينار إلى خمسين ألف دينار 50,000 دج.⁽³⁾

ج- حماية حرية العمل وأماكنه:

كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب أماكن أو وسائل العمل أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدًا أو عنفًا أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل، يعاقب بالحبس من 03 أشهر إلى سنة أو إلى 06 أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار 20,000 دينار إلى خمسين ألف دينار 50,000، دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات.⁽⁴⁾

¹ - المادة 83، من القانون 08-23، مصدر سابق.

² - المادة 84، المصدر نفسه.

³ - المادة 86، المصدر نفسه.

⁴ - المادة 87، المصدر نفسه.

المطلب الثاني: آلية تسوية النزاعات الجماعية في الوظيفة العمومية

تندرج آلية تسوية النزاعات الجماعية وفق مسار قانوني إلزامي يهدف إلى الوصول إلى حل ودي قبل اللجوء إلى خيارات التصعيد (الإضراب)، ولذلك قسمنا هذا المطلب إلى فرعين: الأول سنتناول، فيه الآليات الودية لتسوية النزاعات في المرافق الإدارية العمومية وسنتكلم عن الاجتماعات، التظلم، المصالحة، وأخيرًا الوساطة أما الفرع الثاني فهو يتضمن التحكيم والمفاوضات كوسيلة لتسوية الإضراب

الفرع الأول: الآليات الودية لتسوية النزاعات في المرافق الإدارية العمومية

النزاعات الجماعية في المرافق الإدارية هي تلك التي تنشأ بين موظفين وإدارة المستخدم، وقد خصها المشرع بآليات خاصة بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية، حيث حسب ما جاء به القانون 08-23 أن النزاعات التي لم تحل عن طريق الاجتماعات الدورية والتظلم تخضع إجباريًا للمصالحة واحتمال الوساطة أو التحكيم أي باتفاق الأطراف على ذلك.⁽¹⁾

ولذلك سنفصل في هذا الفرع: (أولًا) الاجتماعات الدورية، ثم التظلم (ثانيًا)، ثم المصالحة (ثالثًا)، وفي الأخير نتطرق إلى عنصر الوساطة.

أولًا: الاجتماعات الدورية

لقد فرض المشرع الجزائري على الشركاء الاجتماعيين عقد لقاءات دورية يتم فيها دراسة العلاقات الاجتماعية والمهنية وعلاقات العمل، وأحال إلى التنظيم كيفية تنظيم هذه الاجتماعات الدورية حيث يأطر الاجتماعات الإجبارية لجنة جديدة تسمى لجنة الحوار، تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 362-23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بتجديد دورية الاجتماعات الإجبارية وتنظيمها في المؤسسات والإدارات العمومية.⁽²⁾

¹ - المادة 22، من القانون 08-23، مصدر سابق.

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 262-23، مصدر سابق، ص 18.

1- لجنة الحوار في المؤسسات والهيئات الإدارية:

تطبيقاً للمادة 22 من القانون 08-23، أنشأ المرسوم رقم 362-23 السالف الذكر هيئة تعنى بالحوار داخل المؤسسات والهيئات الإدارية تسمى لجنة الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني والمحلي، تشرف على تنظيم الاجتماعات الدورية الإلزامية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.⁽¹⁾ وتتكون هذه اللجنة من تمثيل مزدوج ومتساوي بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة المستخدمة، الذي يحدد حسب عدد عمال المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.⁽²⁾

2- سير عمل لجنة الحوار:

تعقد اللجنة اجتماعاتها الدورية الإلزامية في مقر هيئة المستخدم مرة كل ستة أشهر بالنسبة لمستخدمي المستوى المركزي، ومرة كل ثلاثة أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المحلي. تضبط اللجنة جدول الأعمال وتحدد المواضيع التي يتم الاجتماع حولها، وتندرج المواضيع المقترحة من طرف ممثلي العمال والمقدمة قبل (30) يوماً من تاريخ الاجتماع، ويتم استدعاء أعضاء اللجنة قبل (15) يوماً من تاريخ الاجتماع وتجتمع اللجنة باكتمال النصاب القانوني⁽³⁾، وتدون اجتماعاتها في محضر يتضمن نتائج الحوار والمحادثات حول العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل، ويوقع من قبل الأعضاء.

ترسل نسخة من محضر الاجتماع إلى وزير القطاع المعني للإعلام، والنسخة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، ونسخة إلى الوالي المختص إقليمياً في أجل ثمانية (8) أيام من تاريخ الاجتماع.⁽⁴⁾

ترد السلطة الإدارية المعنية سواء على المستوى الوطني أو المحلي برد معلن يتضمن حلول وتدابير لمعالجة الانشغالات المطروحة في آجال (30) يوم من تاريخ استلام المحضر، تتخذ إدارة

¹ - المادة 05، من المرسوم التنفيذي رقم 23-262، مصدر سابق.

² - المادة 06، المصدر نفسه.

³ - المادة 11، المصدر نفسه، ص 18.

⁴ - المادة 14، المصدر نفسه.

المؤسسات والهيئات العمومية التدابير الضرورية لتنفيذ المسائل المتفق عليها، وتعلم السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ومفتشية العمل.⁽¹⁾

ثانياً: التظلم

عملاً بالمادة 23 من القانون 08-23، خوّل المشرع للعمال عن طريق ممثليهم رفع التظلم إلى السلطة الإدارية المعنية عن طريق طعن إداري إلى الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي لإيجاد تسوية ودية.

1- تعريف التظلم:

هو وسيلة لحل النزاع الإداري دون تدخل طرف ثالث بالدعوى الإدارية التي ترفع أمام الإدارة نفسها، لتستدرك أخطاءها بنفسها بطريقة ودية، ويعرف كذلك بأنه التظلم الذي يرفعه صاحب الصفة والمصلحة في صورة التماس ورجاء إلى نفس الجهة أو الهيئة يلتمس منها إعادة النظر والمراجعة فيما أصدرت من قرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب حتى تكون هذه القرارات مشروعة.⁽²⁾

2- أهمية التظلم:

تكمن أهمية التظلم في أنه يعتبر فرصة لاستدراك الأمر ووضع حد للنزاع قبل استعجاله من قبل السلطات الإدارية واستعمال الصلاحيات المخولة قانوناً لتسويته ودياً بأقل التكاليف قبل خروجه عن دائرة الحلول الاختيارية، ويفرض عليه تسوية إجبارية بمقتضى القانون مثل المصالحة.

ثالثاً: المصالحة كآلية ودية لتسوية النزاعات الجماعية

تعتبر المصالحة إجراء ودي إجباري لتسوية النزاعات في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية عن طريق طرف ثالث، وقد خصص لها المشرع المواد 24-25-26 والمواد 43-47 من القانون 08-23، حيث تعتبر المصالحة آلية أساسية، وهي نوعان: مصالحة ذاتية أمام السلطة السلمية العليا، ومصالحة أمام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.⁽³⁾

¹ - المادة 15، من المرسوم التنفيذي رقم 23-262، مصدر سابق.

² - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، جزء 2، د.م.ج، الجزائر، 1995، ص 367.

³ - المادة 24 من القانون 08-23، مصدر سابق.

1- المصالحة أمام السلطة الإدارية السلمية العليا:

تقوم السلطة السلمية خلال أجل ثمانية (8) أيام عمل الموالية لإخطارها باستدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.⁽¹⁾

وفي حال تعلق النزاع بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية جميع التدابير اللازمة لتطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثون (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار. أما إذا تعلق النزاع الجماعي للعمل بتأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية، يتم هنا إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من قبل السلطة السلمية العليا، وفي هذه الحالة تخضع السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية مسائل محل النزاع للمجلس المتساوي لأعضاء الوظيفة العمومية. تعد السلطة السلمية محضر يوقعه الأطراف يتضمن الاتفاقات الحاصلة والمسائل المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة إن اقتضى الأمر ذلك، هذا في أجل أقصاه (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة.⁽²⁾

2- المصالحة أمام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة:

يهدف إجراء المصالحة إلى إخضاع المسائل محل النزاع التي لم تحسم في التسوية الداخلية الودية للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية الذي يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهذا الإجراء جوهرى إذ يتكون المجلس من ممثلي الإدارة وممثلي العمال يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حيث يكون تحت رقابتها ويعد هذا الأخير جهازاً للمصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، ويجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور إلى جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي.⁽³⁾

¹ - المادة 24 من القانون 08-23، مصدر سابق.

² - المواد 25-26-27، المصدر نفسه.

³ - المواد 34-35-36، المصدر نفسه.

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 17-319، نجد أن المجلس الأعلى للوظيفة العمومية يرأسه الوزير الأول أو ممثله، ويتكون من خمسة وعشرون (25) عضواً بالإضافة إلى الرئيس، حيث تمثل الإدارات المركزية للدولة بـ (12). اثني عشر عضواً، المؤسسات العمومية ممثلة بثلاث (03) أعضاء الجماعات المحلية ممثلة بأربعة (4) أعضاء والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية ممثلة بأربعة (4) أعضاء، ويضاف لهؤلاء شخصيتين اثنتين (2) تختاران لكفاءتهما في ميدان الوظيفة العمومية يعينهما الوزير الأول.⁽¹⁾

رابعاً: الوساطة كآلية ودية لتسوية النزاعات الجماعية

عرفت المادة 04 من القانون رقم 23-08 الوساطة بأنها " 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".⁽²⁾

ويمكن للوسيط أن يطلب من الطرفين المعلومات المفيدة التي تساعد في القيام بمهمته، ويعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب نسبياً بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء لتسوية النزاعات التي تقوم بها في مجال الأجور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية.⁽³⁾

يعين الوسيط حسب المرسوم التنفيذي رقم 23-363 من بين الشخصيات ذوي الكفاءة والخبرة في مجالات القانون والاقتصاد والميدان الاجتماعي. تبلغ قائمة الوسطاء المعينين إلى أعضاء

¹ - انظر المرسوم التنفيذي رقم 17-319، المؤرخ في 13 عام 1439هـ، الموافق الاثني عشر نوفمبر 2017، يحدد تشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، ج.ر.ج.ج، عدد 66، بتاريخ 12 نوفمبر 2017، المادتين 02 و 03.

² - المادة 04، ف 04، من المرسوم التنفيذي رقم 17-319، مصدر سابق.

³ - أهمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، محاضرة ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق، الجزائر، 2005، ص 35.

الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وإلى مفتشيات العمل الولائية للعمل، وتحدد عهدة الوسيط بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.⁽¹⁾

1- إجراءات الوساطة:

يقوم الوسيط بعد إكمال تحقيقاته بإرسال اقتراحاته المكتوبة في شكل توصيات معللة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع الجماعي إلى طرفي النزاع لتسويته وهذا طبقاً لنص المادة 07 من المرسوم 363-23⁽²⁾ والمادة 31 من القانون 08-23⁽³⁾ كما يمكن تمديد الأجل (8) أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين المعنيين.

يرد طرفي النزاع على اقتراحات الوسيط بالقبول أو الرفض في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستلام، ويتم إعلام مفتش العمل المختص إقليمياً في حالة اتفاق الأطراف بحضر بذلك يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلم إلى الأطراف المعنية، في حالة عدم الرد في أجل (08) أيام، يعتبر رفضاً ضمنياً يتم إعلام السلطات المذكورة أعلاه⁽⁴⁾، ويرسل تقرير مفصل خلال (48) ساعة يدون فيه نتائج مهمته إلى وزير القطاع، والوالي، ورئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة، وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، ومفتش العمل المختص إقليمياً.⁽⁵⁾

وبذلك تعتبر الوساطة مهمة اقتراح لتسوية ودية للنزاع من طرف ثالث وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق، يلجأ إلى التحكيم وهو ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: التحكيم والمفاوضات كوسيلة لتسوية الإضراب

بعد فشل إجراءات المصالحة والوساطة في حل النزاع الجماعي للعمل يمكن لأطراف النزاع الاستمرار في التسوية الودية وذلك من خلال اللجوء إلى التحكيم باعتباره وسيلة من وسائل التسوية

¹ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 363-23، المصدر نفسه، ص 20.

² - المادة 07، المصدر نفسه.

³ - المادة 31، من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

⁴ - المادة 08، من المرسوم التنفيذي رقم 363-23، مصدر سابق.

⁵ - المادة 09، المصدر نفسه، ص 20.

الودية لحل للنزاعات الجماعية. وستتناول في هذا الفرع: (أولاً) تعريف التحكيم وإجراءاته، و(ثانياً) المفاوضات كوسيلة لتسوية الإضراب.

أولاً: تعريف التحكيم كوسيلة لتسوية الإضراب

التحكيم في مجال التسوية هو تحكيم إجباري قانوني نظمه القانون من جميع جوانبه، هيئاته، إجراءاته إلى غاية صدور قراراته وتنفيذها، وقد فرض على طرفي النزاع لتحقيق المصلحة العامة واستمرار المرافق العامة والأساسية، والتحكم في الآثار المترتبة على المصالح الحيوية للبلاد. كذلك لما يتمتع به من ميزات تتناسب مع طبيعة النزاع الجماعي العمالي.⁽¹⁾

وقد عرفته المادة 04 من القانون 08-23 في الفقرة 03 منها على أنه "كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، يعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتنطوي على تدخل الغير يدعى "المحكم"، وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية"⁽²⁾، وهو القانون رقم 08-09 المعدل والمتمم بالقانون 22-13.

كما يتميز التحكيم بالسرعة في إنهاء الخلاف، اختياري رضائي، قلة التكاليف، هذه الخصائص تجعل من التحكيم فرصة للتسوية الودية بين الأطراف المتنازعة.

1- إجراءات التحكيم:

جاء المرسوم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ليحدد كيفية تعيين تشكيلة أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها.⁽³⁾

¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 367.

² - المادة 04، فقرة 05، من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

³ - المادة 70، المصدر نفسه.

أ- اللجنة الوطنية للتحكيم:

تشكل اللجنة الوطنية للتحكيم طبقاً لنص المادة 02⁽¹⁾ من المرسوم 364-23 من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين وتتكون من:

- أربعة (04) أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل، الداخلية، المالية والعمل، عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

- خمسة (05) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.

- خمسة (05) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني.

ويرأس اللجنة الوطنية قاضٍ لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة، مما يعطيها الطابع القضائي وضماً أكثر للشفافية والمساواة.

وتحدد القائمة الاسمية لهؤلاء الأعضاء بموجب أمر من طرف الرئيس الأول للمحكمة العليا بناءً على اقتراح من طرف السلطات والمنظمات التابعة لها، وذلك لعهد مدتها (5) خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة ويجدد أعضائها وجوباً قبل نهاية العضوية بثلاثة (3) أشهر، وهذا طبقاً لنص المادتين 03 و 04 من المرسوم 364-23.⁽²⁾

ب- اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم وإجراءاتها:

تختص اللجنة الوطنية بالفصل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين الذين يبنى عليهم اللجوء إلى الإضراب، ويكون اجتماعها على مستوى المحكمة العليا بعد إخطار اللجنة بعريضة مكتوبة يدون مواقف الأطراف من موضوع النزاع والمبررات الاقتصادية والاجتماعية الدافعة لرفع الإخطار أمام اللجنة.⁽³⁾

¹ - المادة 02 من المرسوم 364-23، مصدر سابق.

² - المادة 03-04، من المرسوم 364-23، مصدر سابق.

³ - المادة 22، المصدر نفسه.

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بإعداد نظامها الداخلي وتصادق عليه، ولها القيام بإعداد تقريرها السنوي عن جل نشاطاتها، وهذا طبقاً لنصوص المواد 12- 13- 16 من المرسوم التنفيذي 364-23.⁽¹⁾

وتقوم اللجنة بكافة التحريات لإنجاز مهامها، ولها أن تستعين في ذلك بأي شخص لديه الخبرة والكفاءة اللازمة لذلك طبقاً للمادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 364-23⁽²⁾ ويعين الرئيس مقررًا من بين أعضاء اللجنة الوطنية لكل نزاع جماعي للعمل وهذا في غضون ثلاثة (3) أيام الموالية لإيداع العريضة وتقرر اللجنة قراراتها في أجل ثلاثون (30) يوم عمل من تاريخ مثول طرفي النزاع أمامهما. وتكون هذه القرارات معللة وتصدر بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين مع ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات.⁽³⁾

وتودع النسخة الأصلية لقرار التحكيم لدى أمانة ضبط المحكمة العليا وتصبح قراراتها نافذة بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وهذا حسب نص المواد 27 و 28 من المرسوم التنفيذي رقم 364-23.⁽⁴⁾

ب- اللجنة الولائية للتحكيم:

تشكل هذه اللجنة من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين ويتم انتقاؤهم حسب شروط معينة، ويؤدي هؤلاء الأعضاء اليمين القانونية أمام المحكمة القضائية في دائرة اختصاصها الإقليمي. وهؤلاء الأعضاء حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 364-23:

- ثلاثة (03) أعضاء يمثلون الإدارة المحلية وهم:

■ مدير التنظيم والشؤون العامة.

■ المدير الولائي للتشغيل.

¹ - المادة 12- 13- 16، من المرسوم 364-23، مصدر سابق.

² - المادة 17، المصدر نفسه.

³ - المادة 26، المصدر نفسه.

⁴ - المواد 27- 28، المصدر نفسه.

■ المدير الولائي للتجارة.

- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي.
 - أربعة (04) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية.
 - أربعة (04) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلاً على صعيد الولاية.
 - يرأس اللجنة الولائية قاضٍ من المجلس القضائي مختص إقليمياً يعينه رئيس هذا المجلس.
- وتكون العهدة مدتها خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، وهذا ما يمد بنوع من الاستقلالية والشفافية الأكثر لهذه اللجنة. ويجب تجديد أعضاء اللجنة الولائية قبل نهاية العضوية بثلاثة (03) أشهر، وهذا طبقاً للمواد من 5 إلى 10 من المرسوم التنفيذي 23-364.⁽¹⁾

■ اختصاص اللجنة الولائية للتحكيم وإجراءاتها:

تكلف اللجنة بالبحث في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين المشتغلين في إقليم الولاية، وكذلك الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وأيضاً النزاعات الجماعية للعمال المتواجدين على مستوى الولاية بناءً على إخطار بعريضة مكتوبة من طرف الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حال استمرار الإضراب، حسب نص المواد 70-72 الفقرة 02 و 03 والمادة 75 من القانون 23-08.⁽²⁾

وكما هو الحال بالنسبة للجنة الوطنية، فإن اختيار اللجنة الولائية يكون بواسطة عريضة تتضمن المسائل المثار حولها النزاع الجماعي للعمل، وهذا طبقاً لنص المادة 18 من الفقرة 02 من القانون 23-08.⁽³⁾

وتجتمع اللجنة الولائية على مستوى المجلس القضائي المختص إقليمياً، وتزود بأمانة تقنية تضمن مصالح المجلس القضائي ويختار أعضاؤها من قبل أمناء ضبط هذا المجلس. وتكلف هذه الأمانة بتلقي العرائض الموجهة للجنة الولائية، وتقوم بتحضير وتنظيم اجتماعاتها.

¹ - المواد من 05 إلى 10، من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

² - المواد 70-72، ف 02 و 03، والمادة 75، من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

³ - المادة 18، المصدر نفسه.

ويعين رئيس اللجنة مقررًا من بين أعضاء اللجنة الولائية لكل نزاع جماعي للعمل، وذلك في غضون ثلاثة أيام الموالية لإيداع العريضة. وللجنة أن تعقد اجتماعات عادية وغير عادية حسب الاحتياجات وحجم العمل، وهذا يكون بناءً على استدعاء من طرف رئيسهما في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على الأقل قبل تاريخ الاجتماع، ويكون بحضور الثلثين من أعضائها على الأقل. وفي حال عدم بلوغ النصاب، تجتمع اللجنة الولائية للتحكيم بعد ثمانية أيام عمل الموالية بتاريخ الاجتماع المؤجل ولا يهم عدد أعضائها. ولا يمكن للأعضاء الإضافيين الاجتماع إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين.

وتكون القرارات الصادرة من اللجنة الولائية للتحكيم واجبة النفاذ من قبل الجهات القضائية المختصة، حيث تصدرها في أجل خمسة أيام (05) عمل ابتداءً من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما حسب نص المواد 18 و 33 من القانون 08-23.⁽¹⁾

1- (انظر المرسوم التنفيذي رقم 364/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد تشكيل وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية العدد 67 الصادر بتاريخ 18 أكتوبر 2023، المواد من 5 إلى 10. انظر القانون رقم 8/23 مرجع سابق المواد 72 و 2 والمادة 75. المرسوم التنفيذي 964/23 مرجع سابق المادة 18)

وتكون هذه القرارات بالأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين شريطة أن تكون معللة، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس. كما تودع النسخة الأصلية من هذه القرارات لدى أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليميًا، وتدخل حيز النفاذ من طرف رئيس مجلس القضاء المختص إقليميًا، وتبلغ إلى أطراف النزاع في أجل ثلاثة أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها من قبل رئيس اللجنة الولائية للتحكيم عن طريق رسالة مرفقة بإشعار بالاستلام، حسب نص المادة 77 من

¹ - المواد 18 - 33، من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

القانون 08-23⁽¹⁾ والمواد 25 إلى 29 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364⁽²⁾. وطبقا لما جاء في المادة 30 من المرسوم رقم 23-364، فإن أعضاء اللجنة الولائية يستفيدون من تعويض على النفقات المدفوعة.

ثانياً: المفاوضات كوسيلة لتسوية الإضراب

يُعدّ التفاوض الجماعي الركيزة الجوهرية والوسيلة القانونية الأسمى لتسوية النزاعات العمالية قبل تفاقمها وصولاً إلى مرحلة الإضراب. من منظور قانوني، لا يمثل التفاوض مجرد إجراء اختياري، بل هو آلية مؤسسة للحوار الاجتماعي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل.

1- تعريف المفاوضات:

ما دامت هناك علاقات اجتماعية مهنية متعددة ومتضادة، لا بد أن يكون التفاوض من أجل الاستقرار المهني والاجتماعي.

فالمفاوضات حسب ما ورد في كتاب مارك إنسيقي أنها أسلوب لحل النزاعات بين طرفين أو أكثر حيث يعدلون مطالبهم ليحققوا توافقاً مقبولاً، أو أنها وسيلة لتعديل توجهات الأطراف من تحقيق نتائج مثالية إلى نتائج ممكنة.⁽³⁾

2- أنواع التفاوض:

التفاوض هو تبادل المعلومات الصادقة ومناقشة المطالب العمالية بجدية ومسؤولية، وهو ما يمنح الطرفين فرصة واقعية لإيجاد حلول توافقية. وتأخذ هذه المفاوضات شكلين: تفاوض مباشر وتفاوض غير مباشر.

¹ - الماد 77، من القانون رقم 08-23، مصدر سابق.

² - المواد من 25 إلى 29، من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق.

³ - برتيمة عبد الوهاب، المفاوضات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجزائر 1، مجلد 1، ع 22، ص 138.

أ- التفاوض المباشر:

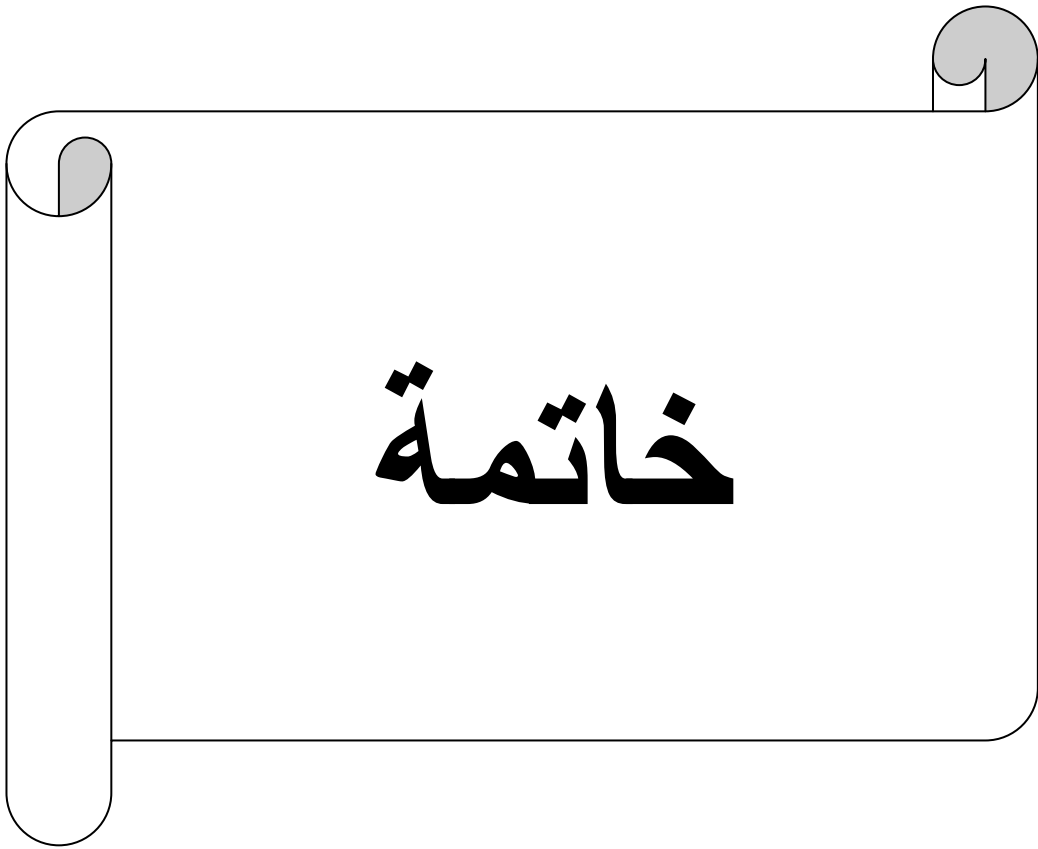
وهي اللقاءات المباشرة بين أو السلطة الإدارية والممثلين النقابيين أو العمال المنتخبين، وفي حالة عدم وجود تمثيل نقابي يتم، من خلالها طرح وجهات النظر وتقديم الاقتراحات الكفيلة بحل النزاع الجماعي وإنهاء الإضراب.⁽¹⁾

ب- التفاوض غير المباشر (الوساطة):

ويتم عن طريق طرف ثالث يدعى الوسيط يتم تعيينه من السلطة السلمية أو الرئاسية للإدارة المعنية بالإضراب، وهو إجراء اختياري ويلجأ إليه إذا ساءت العلاقات المهنية وأصبح التفاوض المباشر غير ممكن. حيث يقوم الوسيط بالتقرب وسماع طرفي النزاع، والبحث في أسباب النزاع، ونقل وجهات النظر، وهذا خلاف الوساطة في إطار التسوية الودية للنزاع الجماعي، فلن تكفل بالنجاح إلا بتوفر إرادة صادقة عند الأطراف في إنهاء الخلاف الجماعي للعمل.⁽²⁾

¹ - أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 413.

² - عبد الرحمن خليف، مرجع سابق، ص 92.



خاتمة

خاتمة:

وفي الختام، من خلال دراستنا لموضوع حق الإضراب نستخلص أن المشرع الجزائري ومن خلال وضعه للقانون رقم 23-08 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، وما تضمنه من مواد حول طرق استنفاد التسوية الودية والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل سواء في القطاع الاقتصادي أو المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا ممارسة هذا الحق من شروط وإجراءات وأيضاً كيفية حمايته وتسويته، إضافة إلى موانع اللجوء إليه، فإنه قام بتقييد هذا الحق وفي نفس الوقت حرص على تنظيمه وضبطه، وذلك من أجل تحسين العلاقات المهنية والوظيفية حفاظاً على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي للدولة.

كما أكد على ضرورة التفاوض والحوار حتى في الإضراب، وبالتالي فإن المشرع قد وفق إلى حد ما في تنظيم أحكام حق الإضراب على الرغم من تقييده ببعض الشروط.

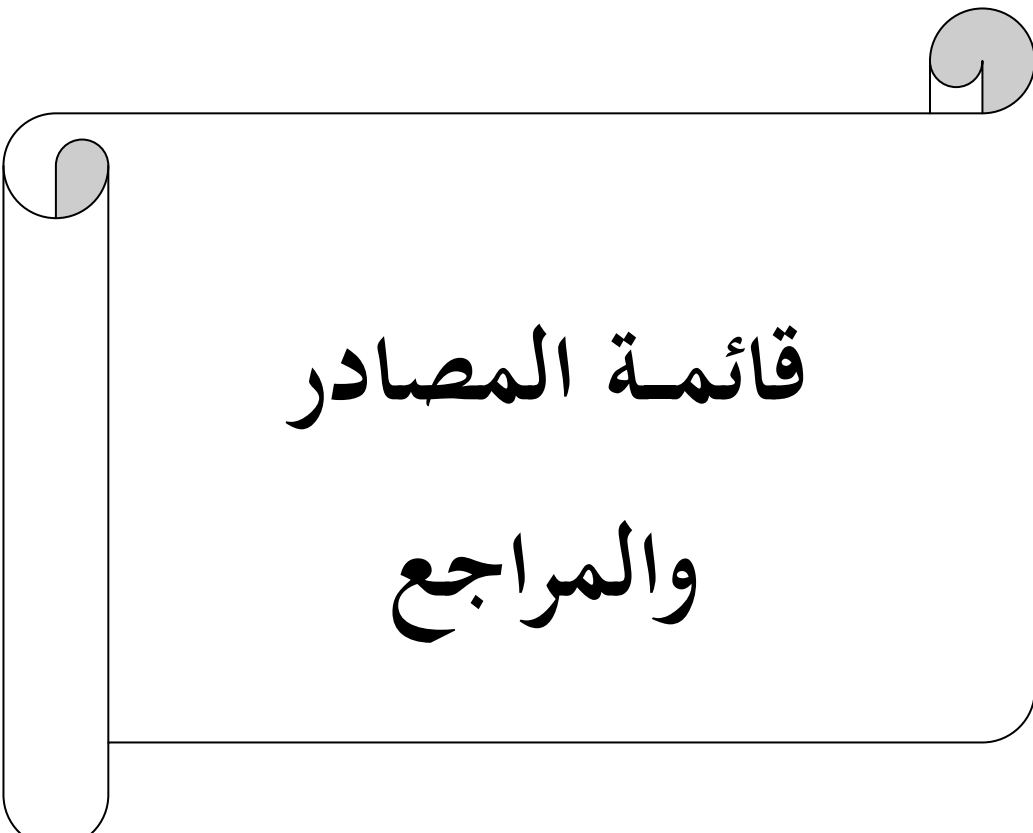
وقد استخلصنا بعض النتائج من هذا البحث:

- الإضراب من الحقوق الدستورية المقيدة بحقوق أخرى.
- الإضراب يستند أساسه إلى الاتفاقيات والمواثيق الدولية.
- الإضراب مقيد بشروط وإجراءات لممارسته تهدف إلى التحكم في آثاره القانونية.
- فرض المشرع الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية قبل وقوع الإضراب.

المقترحات:

- إعادة النظر في بعض الوظائف الممنوعة كلياً من الإضراب وحصر المنع فقط في الوظائف السيادية المحصنة مثل الأمن، الدفاع، القضاء، مع تعويض القطاعات الممنوعة بآليات التحكيم مرنة وسريعة.
- ضبط مصطلح الحد الأدنى من الخدمة وذلك بصياغة نصوص تنظيمه وتفصيلية تحدد هذه الخدمات بدقة لتجنب التأويلات التعسفية من الإدارة أو النقابات.
- تفعيل دور لجان المصالحة والوساطة وجعلها آلية ديناميكية ودورية وليست مجرد إجراءات شكلية تفعل عند الأزمات فقط.

- محاولة إيجاد منصة رقمية تفاعلية مع ممثلي الموظفين والإدارات لطرح الانشغالات مما يقلل من فجوة الثقة التي تؤدي عادة إلى الإضرابات.



قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الدساتير والمناشير الوزارية

- 1- التعديل الدستوري لسنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.
- 2- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.
- 4- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.
- 5- المنشور الوزاري المشترك رقم 8/ك/خ/ر/ح المؤرخ في 05 أكتوبر 2004، المتعلق بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب، مجموعة المناشير والتعليمات، مصالح رئيس الحكومة، المديرية العامة للتوظيف العمومية، ديسمبر 2005.
- 6- الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961، المعدل سنة 1996، مجلس أوروبا، الموقع بتاريخ 18 أكتوبر 1961.
- 7- الميثاق العربي لحقوق الإنسان، المعتمد من مجلس جامعة الدول العربية في دورته السادسة عشرة بتاريخ 23 ماي 2004، والنافذ بتاريخ 15 مارس 2008.
- 8- منظمة العمل العربية، اتفاقية العمل العربية لسنة 1977.

ثانيا: المراسيم الرئاسية والتنفيذية

9- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

10- المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

11- المرسوم التنفيذي رقم 10-322 المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتميين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010.

12- المرسوم التنفيذي رقم 17-319 المؤرخ في 12 نوفمبر 2017، المحدد لتشكيل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 66.

13- المرسوم الرئاسي رقم 20-251 المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، المتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 54، الصادرة بتاريخ 16 سبتمبر 2020.

14- المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لدورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

15- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لتشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمهما

وسيرهما، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

16- المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لمهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

17- المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمال التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

18- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

ثالثا: الاتفاقيات الدولية

19- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 بتاريخ 16 ديسمبر 1966، والنافذ بتاريخ 03 جانفي 1976.

20- اتفاقية منظمة العمل العربية لسنة 1977.

21- الاتفاقية رقم 08 لسنة 1977، الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي المنعقد بالإسكندرية، جمهورية مصر العربية، مارس 1977.

22- الاتفاقية رقم 118 المتعلقة بالمساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 28 جوان 1962، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 25 أفريل 1964.

- 23- الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 17 جوان 1964.
- 24- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جويلية 1948، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 04 جويلية 1950.
- 25- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 01 جويلية 1949، ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 18 جويلية 1951.
- 26- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 بتاريخ 16 ديسمبر 1966، والنافذ بتاريخ 03 جانفي 1976.

رابعاً: الأوامر والقوانين

- 27- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006.
- 28- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
- 29- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.
- 30- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- 31- القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 جويلية 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 1988.

32- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

خامسا: الكتب

33- إبراهيم زكي أحنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

34- إبراهيم صالح صرايرة، مشروعية الإضراب وآثاره في العلاقة التعاقدية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، 2012.

35- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2003.

36- _____، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، الجزائر، 2012.

37- إيمان ريماء سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2016.

38- بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2018.

39- سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة مقارنة)، دار النشر، 2008.

40- سعيد غافل، الإضراب الوظيفي: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة زين الحقوقية، لبنان، 2015.

41- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

- 42- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، د.ط، دار القصبة للنشر، حيدرة، الجزائر، 2003.
- 43- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1996.
- 44- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 45- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 46- عيسى مومني، المنار: قاموس لغوي (عربي-عربي)، دار العلوم، الحجار، عنابة، 2008.
- 47- لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، الطبعة الأولى، المكتبة العالمية، بيروت، 1973.
- 48- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، د.ط، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2000.
- 49- محمد أمين بسماحة، المرفق العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 50- محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب: دراسة تطبيقية مقارنة، الطبعة الثانية، دار أبو المجد للطباعة، القاهرة، 2016.
- 51- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، 1983.
- 52- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل، منازعات العمل الجماعية، الإضراب، الإغلاق، التحكيم والوساطة، الجامعة الجديدة للنشر، 2003.
- 53- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013.
- 54- هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، الطبعة الأولى، كلية الحقوق، جامعة العلوم التطبيقية، عمان، الأردن، 2008.

- 55- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار ربحانة للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر.
- 56- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة، الجزائر، 2005.
- 57- رضا فرح، شرح قانون العقوبات الجزائري، الكتاب الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1972.
- 58- الصوفي فؤاد، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1979.
- 59- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، د.ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2003.
- سادسا: الرسائل والمذكرات**
- 60- بالعباد عبد الغني، الدعوى الاستعجالية الإدارية وتطبيقاتها في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007-2008.
- 61- بوسعدية دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019.
- 62- حمصال محمد الشريف، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر، 2022-2023.
- 63- خليف عبد الرحمان، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة عنابة، 2005.
- 64- دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016.
- 65- دلوم سليم، وبوزانة رزيقة، الإضراب في المرفق العام، مذكرة تخرج، جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف.

66- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2008-2009.

67- عتيقة بالجل، الإضراب في المرفق العام (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2004.

68- عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العمومية، كلية الحقوق، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2016-2017.

سابعاً: الملتقيات

69- أحمية سليمان، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي، محاضرات أُلقيت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة، كلية الحقوق، الجزائر، 2005.

ثامناً: المجالات

70- برتيمة عبد الوهاب، المفاوضات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجزائر 1، المجلد 01، العدد 22.

71- بوسعدية دليلا، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لقانون العمل الجزائري، مجلة معارف جامعة البويرة، المجلد 05، العدد 09، 2010.

72- خالد مصطفى علي فهمي إدريسي، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية والأحكام القضائية، مجلة روح القوانين، العدد 97، مصر، 2022.

73- مصطفى سالم مصطفى، حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد 37، العدد 02، 2022.

ملخص البحث

ملخص البحث:

تتناول هذه المذكرة الموسومة بعنوان "التنظيم القانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية" دراسة أحد أهم الحقوق الجماعية التي كرسها المشرع الجزائري للموظفين العموميين، والمتمثل في حق الإضراب باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية وتحسين ظروف العمل.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب في الوظيفة العمومية الجزائرية، وبيان الأساس الدستوري والتشريعي والدولي الذي يستند إليه، بالإضافة إلى تحليل الشروط والإجراءات القانونية المنظمة لممارسته، والقيود المفروضة عليه، ومدى نجاعة المنظومة القانونية الجزائرية في تحقيق التوازن بين حماية حقوق الموظفين وضمان السير المنتظم للمرافق العامة.

وخلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري اعترف بحق الإضراب باعتباره حقا دستوريا وقانونيا، غير أنه أخضعه لجملة من الشروط والضوابط والإجراءات التي تهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان استمرارية المرافق العمومية. كما بينت الدراسة أن القانون رقم 23-08 عزز آليات الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها قبل اللجوء إلى الإضراب، بما يكرس ثقافة الحوار والتفاوض ويسهم في تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي داخل الوظيفة العمومية.

الكلمات المفتاحية: حق الإضراب، الوظيفة العمومية، الموظف العمومي، المرفق العام، النزاعات الجماعية للعمل، القانون رقم 23-08، التشريع الجزائري.

Abstract :

This thesis, entitled "The Legal Framework for the Right to Strike in the Algerian Public Sector," examines one of the most important collective rights enshrined in Algerian law for public employees: the right to strike. This right is considered a legitimate means of defending professional and social interests and improving working conditions. The importance of this topic stems from the unique nature of the public sector and its connection to the principle of the continuity of public services.

The study aims to identify the conceptual and legal framework for the right to strike in the Algerian public sector, clarify its constitutional, legislative, and

international foundations, analyze the legal conditions and procedures governing its exercise, examine the restrictions imposed upon it, and assess the effectiveness of the Algerian legal system in achieving a balance between protecting employee rights and ensuring the smooth operation of public services.

The study concludes that the Algerian legislator has recognized the right to strike as a constitutional and legal right, but has subjected it to a set of conditions, controls, and procedures aimed at protecting the public interest and ensuring the continuity of public services. The study also showed that Law No. 23-08 strengthened mechanisms for preventing and resolving collective labor disputes before resorting to strikes, thereby fostering a culture of dialogue and negotiation and contributing to professional and social stability within the public sector.

Keywords: Right to strike, public service, civil servant, public utility, collective labor disputes, Law No. 23-08, Algerian legislation.