

جامعة الشاذلي بن جديد -

الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

مذكرة بعنوان:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية

الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

النظام القانوني لممارسة حق الإضراب في ظل القانون

08-23

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

إشراف الأستاذة:

د. ملوك نوال

إعداد الطالبتين:

عاتي شيماء

سودة الهام

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
د. مقدم رشا	أستاذ محاضر-ب-	الشاذلي بن جديد -الطارف	رئيسا
د. ملوك نوال	أستاذ محاضر-ب-	الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفاً
د. نويري محمد الامين	أستاذ محاضر-ب-	الشاذلي بن جديد -الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Minister de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITÉ CHADLI BENDJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا الممضي أدناه،

السيد (ة) :
.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم:
.....

الصادرة بتاريخ:
.....

عن دائرة:
.....

المسجل بقسم:
.....

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

.....
.....

.....
.....

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

التاريخ: 2024/06/13

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de L'enseignement Supérieur

Et de La Recherche Scientifique

Université el tarf

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Département de Droit



جامعة الشاذلي بن جديد
UNIVERSITE CHADLI BENJEDID

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

المرجع: القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية

أنا المعضي أدناه،

السيد (ة) : المسيدي، ياسمين

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 112695884

المصادرة بتاريخ: 2019-01-06

عن دائرة: مين... مسعودي... الطارف

المسجل بقسم: المستجبات... الثانية... مسعودي... الطارف

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

!التفاهم! الثاني... لسمار... حقت... المعني... في... ظل

!... الثاني... من... 2019-01-06

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

التاريخ: 2024/06/13

إمضاء المعني

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد عليه أفضل وأزكى الصلوات
والتسليم

بادئ ذي بدء نشكر الخالق سبحانه وتعالى الذي أعاننا على إتمام هذا العمل الذي
نتمنى أن يكون يد عون تساعد وتثير طريق كل طالب للعلم.

أتقدم بالشكر والعرفان إلى الأستاذة المشرفة **ملوك نوال** على ما قدمته لنا من
نصائح وإرشادات طيلة فترة إعداد هذه المذكرة والتي كانت لنا عوناً وسنداً في كل
صغيرة وكبيرة تتعلق بموضوع البحث حيث كانت ملاحظاتها وإرشاداتها مصابيح
أنارت لنا الطريق وأزالت كل العوائق والصعوبات التي اعترضتنا في القيام بما
هو لازم لإتمام هذه المذكرة فلها جزيل الشكر والاحترام.

و لا ننسى الشكر الموصول لأستاذة لجنة المناقشة على قبولهم لدراستنا.
كما لا يفوتني تقديم جزيل الشكر والعرفان إلى جميع الأساتذة وكافة الطاقم
الإداري العامل بكلية الحقوق والعلوم السياسية.

وأخيراً أتوجه بخالص تحياتي إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل فجزاهم الله
خيراً وشكراً.



إهداء

قال تعالى: (قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين) صدق الله العظيم.
ما سلطنا البدايات إلا بتسييره وما بلغنا الغايات إلا بتوفيقه و ما حققنا الغايات إلا
بفضله فالحمد لله الذي وفقنا لنثمين هذه الخطوة في مسيرتنا الدراسية.
أهدي هذا الجهد إلى نفسي الطموحة أولاً، انه لشعور مهيب ان تبلغى مبتغاك فهنيئاً
لك .

إلى من حبهم يعلوا فوق كل حب إلى من أناروا لي طريق العلم إلى من حرما
نفسيهما ليعطيناني.

إلى من أحمل إسمه بكل فخر، إلى من دعمني بلا حدود وأعطاني بلا مقابل،
سندي وقوتي في الحياة " أبي الغالي " أطال الله في عمره.

إلى التي ساندتي و ألهمتني مواصلة مسيرتي، وسهلت لي الشدائد بدعائها إلى
السراج الذي أنار لي الطريق " أمي الغالية "، حفظها الله ورزقها الصحة والعافية
إلى من رزقت بهم سندا إخوتي " عبد الرحمان وفاطمة الزهراء " .

وختاماً لكل الأهل والعائلة الكريمة وإلى كل من زرع في قلبي أملاً أو أضاف
لمسة خاصة في مسيرتي شكراً لكم كل باسمه ومقامه

عائتي شيماء

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى أعز ما أملك في الدنيا ، إلى نبع الحنان والطبيرة
أمي الحبيبة أسأل الله أن يحفظها ويرعاها و يمد عمرها.
إلى من قاتل من أجلي لارتاح وهياً لي أسباب النجاح أبي حفظه الله
إلى رفيق وصديق الأيام حلوها ومرها ، إلى من كان الأول دوما في مساندتي و
تشجيعي، أشكرك على دعمك المستمر زوجي الغالي.
إلى قرّة عيني إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي، إبنني محمد إسلام و
بناتي مريم و هاجر
إلى من تقاسم معي عبء الحياة أخواني هيبية إيمان – زينب، هدى-نوال-خلود
وأخي صابر وزوجته جيهان.
إلى الكتاكيت : أرسال، يارا
إلى كل عائلة زوجي وعلى رأسهم الأب الثاني التيجاني.
إلى إيمان رتيبة - أميرة.
إلى من كانت شريكتي في أداء هذا الاجتهاد شيماء
إلى من هن زاد وخير الأحباب رفقاء الدرب = هنده دنيا وتوأم روعي هدى .
إلى أساتذتي الكرام وزملائي الأعزاء ورفقائي في الجامعة وكل طلبة الحقوق
بجامعة الطارق (الشادلي بن جديد) إلى الأستاذة والدكتورة ملوك نوال التي كانت
بمثابة شمعة تنير طريقنا بعلمها و معرفتها، فلا يسعنا إلا أن نقدم لك كل الاحترام
والتقدير
وشكرا

الهام سودة



المقدمة

المقدمة

يعد لجوء العمال لممارسة حق الإضراب من بين الظواهر المهنية والاجتماعية المتصلة بمجال علاقات العمل وملازمة في صورة سلوك احتجاجي يمارسه العمال جماعيا من خلال توقفهم عن أداء العمل الملزمين بتنفيذه، إذ يعبر من خلاله العمال من سخطهم ورفضهم لوضعية مهنية مزرية نتيجة لما يمليه عليه أرباب العمل من شروط استخدام تعسفية في ظل ظروف عمل شاقة.

يعتبر حق الإضراب في القانون الجزائري من أحد وأهم الحقوق الأساسية للعمال وله قيمة دستورية نتيجة الإقرار الدستوري الصريح به عبر مختلف الدساتير التي عرفتها الجزائر منذ الإستقلال إلى يومنا هذا.

وقد صدرت العديد من التشريعات تجسيدا لهذا التكريس الدستوري التي تنظمه وتحدد شروطه وقد كان آخرها صدور القانون رقم 23 - 108¹ الجديد والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، متضمنا تغييرات ونصوص جديدة، حيث نص على شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، كما تضمن في نصوصه مختلف الأحكام الجزائية المترتبة عليه.

تبرز أهمية هذه الدراسة في إمكانية الاستفادة منها، خاصة أن العمال والموظفين بحاجة إلى ثقافة قانونية وهذا لمعرفة ضوابط ممارسة حق الإضراب في ظل القانون الجديد. باعتبار أن حق الإضراب هو وسيلة قوية ومؤثرة يستخدمها العمال وأسلوب حضاريا يتم تنفيذه سلميا شريطة أن لا يخرج عن إطاره المشروع.

وقد تم إختيارنا لهذا الموضوع اعتبارا لدافعين، أحدهما موضوعي يكمن هدفه في كون موضوع الإضراب من المواضيع التي لها أهمية بالغة والمطروحة بقوة على الساحة الدولية والوطنية نتيجة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم.

أما الدافع الثاني فيتمثل في رغبتنا الذاتية في معالجة موضوع الإضراب، ونظرا للفائدة التي نجدها في حياتنا المهنية والمستقبلية.

¹ قانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 هـ و الموافق لـ 21 يونيو لسنة 2023م يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية ، عدد 42، الصادرة بتاريخ 5 يونيو 2023.

_ تهدف هذه الدراسة إلى البحث وتسليط الضوء على أهم التعديلات والمستجدات التي وضعها المشرع من خلال القانون 23 - 08 الجديد.

وبناء على ما سبق ارتأينا معالجة هذا الموضوع من خلال طرح الإشكالية التالية : إلى أي مدى ساهم القانون 23 - 08 في تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيم ممارسة حق الإضراب؟

وقد اخترنا للإجابة على هذه الإشكالية اتباع منهجين يتمثل أولها في المنهج الوصفي لتبيان مختلف النصوص الجديدة التي تضمنها القانون 23-08 إضافة إلى المنهج التحليلي لتحليل النصوص والأحكام المتعلقة بهذا الموضوع. وقد اخترنا لدراسة هذا الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة، تقسيم هذا البحث إلى فصلين أساسيين هما :

- الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحق الإضراب.
- الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 23_08.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لحق

الإضراب

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

يعتبر حق الإضراب من الأمور الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء، كما أنه من المسائل التي حظت بعناية كبيرة في معظم تشريعات الدول في العالم.

فتاريخياً قد عرف الإضراب تطورات حسب الحقبة الزمنية التي سايرتها البشرية، فقد اعتبر في أول الأمر جنحة ثم خطأ حتى تم الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، ويعد من بين الحريات العامة الأساسية، وحتى يكون له وزن يجب أن يتميز بصفة الجماعية.

كما عرف الإضراب من حيث شكله أنماطاً مختلفة تتوخى كلها التأثير والضغط على المستخدم والسلطة العامة لعمليهما على الرضوخ للمطالب المهنية¹. وعلى هذا الأساس ستحاول دراسة موضوع الإضراب من كل الجوانب في هذا الفصل من خلال:

المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب

المبحث الثاني: أسباب نشوء حق الإضراب وأنواعه وآثاره.

¹ عقيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة - مذكرة لنيل درجة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 05 ماي 2005، ص 15.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب

يعد الإضراب عنصرا من عناصر الحريات العامة الأساسية، فأصبح بذلك وسيلة للعامل للدفاع عن مصالحه المهنية، ولهذا تجد معظم الدساتير العربية منها أو الغربية تضمنت حتى الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد¹.

المطلب الأول: تعريف حق الإضراب

لقد وردت تعريفات عديدة للإضراب سواء في اللغة أو الفقه وهذا ما سوف نتناوله في فروع هذا المطلب:

الفرع الأول التعريف اللغوي للإضراب:

الإضراب: مصدر أضرب وفي العرف : الكف عن عمل ما² ويأتي بمعنى الإعراض عن الشيء و الانتقال والترك والامتناع، وهو المعنى المراد هنا، أي الكف، والإعراض، ويقال أصريت عن الشيء ككفت وأعرضت³. كذلك قوله تعالى " أفنضرب عنكم الذكر صفحا أن كنتم قوما مسرفين"⁴ بمعنى نمهلكم وتترككم فلا نعرفكم ما يجب عليكم " أن كنتم قوما مسرفين " أي لانكم أسرفتم⁵.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للإضراب

و يرى بعض الفقه الفرنسي أن الإضراب هو: فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين، أو بصفة أخرى توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا و مدبر يقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة⁶. أما في الفقه القانوني فعرّفه "جان دانيال ريو" بأنه: "توقف عن العمل متفق عليه مسبقا و مدعم بمطلب، فالتحديد القانوني يشير أساسا إلى انه قرار جماعي¹.

¹ عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص15.

² المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، جريدة 1، طبعة 3، ص 556 وما بعدها.

³ بن الشيخ مصطفى ، خليفي سعاد الحق في الإضراب في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد درارية، أدرار، 2014-2015، ص 13.

⁴ سورة الزخرف: الآية 05.

⁵ عوسيات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر، مولاي، سعيدة 2016 - 2017، ص 18.

⁶ آيت عباس وانس، حق الإضراب في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2020-2021، ص9.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

في حين يعتبر سليمان محمد الطماوي الإضراب انه: اتفاق بعض العمال عن الامتناع عن العمل مدة معينة من الزمن دون أن تصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا و ذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور².

و لقد عرف الأستاذ أحمية سليمان الإضراب بأنه: التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدير من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل و السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، و إيجاد حل للنزاع القائم بينهم و بين صاحب العمل³.

كما عرفه الدكتور ناصف هلال بأنه " حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه شانا بعيدا من النضج و الوعي يؤهلها إلى ممارسة هذا الحق في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل و تركه، مع تمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم بقصد الضغط على الإدارة أو أرباب العمال بحسب الأحوال، من اجل تحسين شروط العمل و أحكامه⁴.

لقد ابرز هذا التعريف كافة عناصر و أركان الإضراب و استبعد الإضراب السياسي من نطاق المشروعية، غير انه يعاب عليه انه جعل من الحاكم وصيا على شعبه لأنه تمكنه من رفض الاعتراف بحق الإضراب بحجة تخلف شعبه و جعل من نضوج العاملين شرطا لمنحهم هذا الحق⁵.

و من خلال كل هذه التعريفات يمكن أن يعرف الإضراب بأنه: " اتفاق عدد من موظفي المرفق العام بالامتناع عن أداء واجباتهم الوظيفية المنوطة لهم بشكل كامل أو جزئي، بقصد الضغط على جهة الإدارة لتلبية مطالبهم المعلن عنها، فيترتب على ذلك توقف سير المرفق العام، و توقف الخدمات التي يقدمها⁶.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب

يعد الإضراب من الحقوق التي جاءت بعد معاناة طويلة عبر المراحل التاريخية كما يؤكد المؤرخون أن الإضرابات الاجتماعية كافة كثيرا ما تحصل، و

¹ بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، مرجع سابق، ص14.

² آيت عباس وانس، مرجع سابق، ص9.

³ يزحاف عايدة، حق الإضراب في القانون الجزائري، ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد احميد بن باديس، مستغانم، 15/07/2021، ص13.

⁴ عويسات لحسن، مرجع سابق، ص 21.

⁵ المرجع نفسه .

⁶ فوزي إبراهيم، محمد دياب، التنظيم القانوني، لحق الإضراب في المرافق العامة، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراته، ع 11، 2020، 06.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

يعتبر أول إضراب في التاريخ يرجع إلى مصر و تحديدا الحضارة الفرعونية فترة حكم الملك " رمسيس الثالث" عامي 1156-1187 قبل الميلاد¹.

سننتطرق في هذا المطلب إلى التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا و بعض البلدان الأوروبية كفرنح أول و في الجزائر كفرنح ثاني:

الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا و بعض البلدان الأوروبية

كان الإضراب في فرنسا من الامور الممنوعة و التي يعاقب عليها قانون العقوبات بل و حتى التحالفات و الاتفاقات العمالية كانت ممنوعة في كل من فرنسا و ألمانيا و بريطانيا².

و قد عرفت فرنسا خلال النظام الملكي فوضى عارمة اهمل فيها الكثير من المشاكل الاجتماعية التي كان العامل يعاني منها، حيث كان يطالب منه -العامل- بذل اقصى المجهودات من اجل مسايرة السياسة الاقتصادية للمستخدم، مما ادى في بعض الاحيان الى ظهور التمرد الذي كان يزعزع الطبقات الاجتماعية³، و ردا على هذا التمرد او الانتفاضة العمالية، اصدر الملك الفرنسي سنشال في القرن 13 قائمة تحتوي على العناصر التالية:

- منع العمال من ترك العمل بصفة فردية او جماعية تحت عقوبة الاداء الى صاحب العمل مبلغ المال الضائع و قيمة الايام الضائعة.
- يمنع على أرباب العمل تسريح العامل عند نهاية العمل⁴.

وقد دام هذا المنع حتى صدور قانون 27 فيفري 1848 بحيث اعترف للعمال بحق التجمع فيما بينهم، و لكن هذا القانون لم يدم طويلا، حيث صدر قانون 27 فيفري 1849، و الذي ألقى ما جاء به في القانون سابق الذكر لسنة 1848، فقد قضى بمنع التجمع سواء المتعلق بالمستخدم أو العمال⁵.

- لقد تم الاعتراف بحق الإضراب لسنة 1946 فقد نصت المادة 7 من الدستور على أن الإضراب حق من حقوق الإنسانية السامية واحد الأسس الثلاث

¹ أبا علال محرز، عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات: كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2018-2017، ص 12-13.

² المرجع نفسه، ص 13.

³ عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 10.

⁴ بزحاف عايد، مرجع سابق ص 07.

⁵ بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، مرجع سابق، ص 9.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

التي عليها الدستور الفرنسي وهي: حق العمل، حق الإضراب، والحق النقابي، وقد تم إدراجه فيما بعد في دستور 1958¹.

- لم ينظم حق الإضراب بالرغم من تكريسه دستوريا سنة 1946 إلى بموجب قانون 31 جويلية 1963 المتعلق بكيفيات ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة الذي نظمه مجموعة من الشروط والإجراءات والقيود التي ترد على هذا الحق، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمرقد العام الذي يتطلب استمرارية العمل فيه لضمان المصلحة العامة مثل المواصلات، المصانع الطبية والاستشفائية².

- في البلدان الأوروبية الأخرى، مثلا في ألمانيا تعترف دساتير بعض محافظات الجمهورية بحق الإضراب لكن بدون تحديد. كما أن هناك محافظات لا تعترف بحق الإضراب في دستورها بل تعترف به في إطار الحقوق الأساسية ما يميز حق الإضراب في ألمانيا هو كونه لا يسمح به إلا إذا كان منبعه النقابة التي تنظمه³.

الفرع الثاني : التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر

من المعلوم أن حق العمال الجزائريين في اللجوء إلى الإضراب كان مهضوما من قبيل الاستعمار الفرنسي، الذي كان يمنع الجزائريين من ممارسة الإضراب ويقتصره على العمال الفرنسيين، إلا أن ذلك لم يمنع من بروز الحركة العمالية والنقابية في الجزائر كرد فعل على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للجزائر الذي فرضه المستعمل من الاحتلال إلى غاية الاستقلال⁴.

بدأت بوادر الكفاح النقابي الجزائري في إضرابات عمال النقل و الخدمات الجزائريين في عامي 1903 و 1907 ، وأيضا من أشهر الإضرابات كانت عام 1920 و 1224 ضد البواخر المحملة بالخمور، و بصدور دستور سنة 1988 تم الاعتراف كمبدأ عام بحق الإضراب في كل من القطاعين العام والخاص، مع إحالة تنظيم كيفية ممارسته إلى القانون، وإقرار إمكانية تقييده أو منعه في بعض القطاعات الحيوية والإستراتيجية، كما تم تدعيم هذا الاعتراف بصدور المرسوم

¹ مراح سليمة، حق الإضراب استمرارية المرافق العامة فتي التشريع الجزائري، توافق أو تعارض؟ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية جامعة الجزائر، عدد1، مارس 2022، ص 283 .

² قاصد نادية، أتميمو كهبية، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل استقادة الماستر في القانون الخاصة، كلية الحقوق الإنسانية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 28 جوان 2012 ص03.

³ مراح سليمة، مرجع سابق ص 298.

⁴ بن الشيخ مصطفى خليفي سعاد، مرجع سابق، ص10.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

الرئاسي رقم 89-67 والمتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية¹.

صدر القانون 90/02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها، وممارسة حق الإضراب²، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27-91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، هذا القانون الذي كان أكثر تفصيلا وتنظيما لممارسة هذا الحق، وخصص المشرع لتنظيم هذا الحق أكثر من 24 مادة³ جدد فيها كيفية ممارسة حق الإضراب وحمايته وحدوده. وبالعودة إلى دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم بسنة 2020، نجد أن المؤسس الدستوري أدمج حق الإضراب ضمن طائفة الحقوق والحريات العامة وذلك بنصه في المادة 70 على أنه: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"⁴.

ثم جاء بعد ذلك الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 5 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁵ واعترفت المادة 36 منه للموظف بممارسة حق الإضراب في ظل التشريع الجزائري المعمول به⁶.

وكان التعريف الحديث للإضراب قد جاء في نص المادة 42 من القانون 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 والتي نصت على: " يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعدان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية

¹ بن الشيخ مصطفى خليفي سعاد، مرجع سابق، ص10.

² القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27-91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتساويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

³ زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية" مجلة القانون والتنقيح في 07 فيفري 1990 المحلية، جامعة الجزائر 01، يوسف بن خدة، عدد 2، 2021، ص 140.

⁴ آيت عباس وانس، مرجع سابق، ص10.

⁵ أمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية يتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006، المعدل و المتمم بالقانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022.

⁶ غريبي بشرى، حماس هدايات، تقييد حق الإضراب عن العمل كآلية ناجعة لضمان حسن سير المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، مخير حقوق الانسان و الحريات، جوان 2023، ص 464.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

للتسوية الودية للنزاع وطرق التسرية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل¹.

المطلب الثالث: عناصر حق الإضراب

هناك عناصر مهمة لممارسة الحق في الإضراب، يجب أن يمتلك الموظف أو العامل هذه العناصر وإلا سيتم اعتبارها غير قانونية، حيث تعد هذه الأخيرة مستخلصة من التشريع والاجتهاد الفقهي، علاوة على ذلك فإن وجود هذه العناصر يسهل التنظيم القانوني للإضراب.

سنتناول هذه العناصر من خلال الفروع الآتية:

الفرع الأول: العناصر المادية لحقوق الإضراب.

الفرع الثاني: العناصر المعنوية لحق الإضراب.

الفرع الأول: العناصر المادية لحق الإضراب:

تتمثل العناصر المادية للإضراب في الاتفاق الجماعي للعمال على إيقاف العمل، ولقيام العنصر المادي لا بد من توفر شرطين:

أولاً: التوقف عن العمل

- التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب، هو امتناع العمال الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لأداء العمل الملتزمين به، سواء بموجب القانون، أو اللائحة أو العقد²، وبشكل عام فإن التوقف عن أداء عمل يجب القيام به بموجب القانون.

- من معناه أن يكون التوقف إرادي صادر عن إرادة العمال وتعبيرهم الصريح بالدخول في إضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانوناً، إذ لا يعتبر وفق هذا العنصر إضراباً حالة إلى التوقف عن العمل التي قد تفرضها وفق هذا العنصر إضراباً حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج، كنقص المواد الأولية أو ما يسمى بالبطالة التقنية³، كذلك يعتبر إغلاق الجماعي الذي بسببه صاحب العمل إضراباً.

¹ المادة 42 من القانون 08-23 مصدر سابق.

² زنتو خالد، وبران علي، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، 2018-2019، ص 19.

³ أمال بن حرز الله، مباركة تكوري، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص كلية الحقوق والعلوم السياسية، الاقتصادية، المركز الجامعي الشهيد سي الحواس، بركة، 2020-2021، ص 15.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

- بهذا المعنى فإن الإضراب هو التوقف الإرادي والصريح عن العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل الموظفين المكلفين بالقيام به يهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم¹، ويجب أن يكون التوقف عن العمل ساريا لجميع الموظفين المشاركين في الإضراب.

ثانيا : التوقف الجماعي عن العمل

يعتبر التوقف الجماعي عنصر جوهريا من عناصر الإضراب، ويعني امتناع عدد من العمال أو الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة عن أداء العمل امتناعا مدبرا.

وبالتالي فإن امتناع أحد العاملين عن العمل لا يشكل إضرابا نظرا لتخلف صفة الجماعية في امتناعه².

إذا لكي ينشأ الإضراب ويكون مشروعاً لابد من وجود اتفاق جماعي أي يكون ممارس من طرف أغلبية العمال وهذه المسألة قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد أن أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضرابا، صدرت قرارات منعزلة تحت تأثير الفكرة التي مفادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال³. علاوة على ذلك، دعم النظام القانوني فكرة أنا الإضرابات لا يمكن تنظيمها إلا من خلال النقابات.

أما في الجزائر، فبالرجوع إلى المادة 27 من القانون 90/02 والتي - نصت على: " تستدعى، في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 كله أعلاه جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم"⁴.

و كذلك المادة 42 التي سبق ذكرها نصت على: " يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون توقف جماعي و متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية محضة"⁵.

¹ زنتو خالد، ويران علي، مرجع سابق، ص19.

² Mustofa Salem Mustofa, the Right to Strike for state and Private Sector Employees in Iraqi legislation -A comparative study- مجلة العلوم الاقتصادية - university of sharjah, 2ع, 2022, 68, ص.

³ زنتو خالد، ويران علي، مرجع سابق، ص 20.

⁴ المادة 27 من القانون 90 - 02.

⁵ المادة 42 من القانون 23 - 08 مصدر سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

عند تحليلنا لنصن المادة أعلاه نجد أن المشرع الجزائري من خلال هذا القانون عند وضعه لجملة احتمال التوقف الجماعي وأيضا جماعة العمال تجد أن عنصر التوقف الجماعي من العناصر الأساسية لقيام صفة الإضراب، وقد صرح النص القانوني أن جماعة العمال هي من يقع عليها إجراء ممارسة الإضراب فلا وجود للفرد في هذا العنصر¹.

حيث أنه من الثابت فقها، قضاء وقانونا أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 90-02 يعد إضرابا غير شرعي ويكون خطأ جسيما من الدرجة يستوجب الطرد ودون التعويض².

الفرع الثاني: العناصر المعنوية لممارسة حق الإضراب

لا بد من عناصر معنوية لإضفاء صفة الإضراب على توقف العمال ويشترط في الركن المعنوي للإضراب توفر شروط والتي ستدرسها كالاتي:
أولاً: قصد الإضراب:

ويقصد به امتناع عن أداء العمل من قبل العمال، بصورة مؤقتة ويراد من ذلك اتجاه إرادة العمال بتعليق عقد العمل بصورة مؤقتة. وعليه لا يعد إضراب من قبل العمال، في حال امتناع العمال، عن أداء عملهم لاعتقادهم بأنه غير ملزم، أو اعتقادهم أن أيام التوقف نقد إجازة أو عطلة رسمية³.

كذلك يقصد بنية الإضراب: أن يكون التوقف عن العمال قد صدر عن العمال والموظفين بشكل إرادي وبتصريحهم بالموافقة على الدخول في الإضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا، فإذا التوقف عن العمل كان متعلق بعوامل الإنتاج أو رفض العمل في الساعات الإضافية فإن التوقف في هذه الحالات وما يشبهها ما يعد من قبيل الإضراب⁴.

ثانياً: تدبير الإضراب

¹ أمال بن حرز الله، مباركة نكوري، مرجع سابق، ص16.

² زنتو خالد، ويران علي، مرجع سابق، ص 21.

³ أحمد عبد الرزاق حمزة، الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل الناقد رقم 37 لسنة 2015، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة البيان كلية القانون، العراق، ع 2، 2020، ص 538.

⁴ أسماء بوشمط، حورية بوزردوم، حق الموظف في الإضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017، ص49.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

ويعني هذا العنصر، ألا يكون التوقف الجماعي عن العمل متزامن لحالات امتناع، وهنا يمكن التخطيط للإضراب في حالتين:

أ. الاتفاق المسبق على الإضراب من طرق الموظفين المصريين قبل إعلانه: ويقصد به ذلك الاتفاق الذي يكون بين الموظفين بأي طريقة ينظمها القانون سواء عن طريق التصويت فيما بينهم أو عن طريق ممثليهم النقابيين¹.

ب. تلاقي نوايا الموظفين للتوقف عن العمل يقصد الإضراب لتحقيق ذات الهدف: فاختلاف بسبب التوقف من فرد يبعدهنا عن وجود إضراب، رغم تمامه بصورة جماعية².

كذلك يراد بتدبير الإضراب هو أن يكون الإضراب مدبر أي حصل نتيجة اتفاق سواء كان الاتفاق سابق، أو لاحق من قبل العمال فإذا انتهى هذا الاتفاق لا نكون أمام إضراب³.

ثالثا: المطالب المهنية

ويعني هذا العنصر أن يكون للإضراب سبب أو أسباب معنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المعنية للعمال، لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمد قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية، و المالية والاجتماعية أو تسوية نزاع جماعي⁴، ومن أمثلة هذه المطالب تجد: قضية زيادة الرواتب المستمرة والتي تعد السبب الأول للإضرابات في جميع القطاعات.

كما يقصد بالمطالب المهنية والاقتصادية والاجتماعية أن يكون هناك سبب من الأسباب المهنية التي لها صلة وثيقة بالعمل وتأثر عن الحياة المهنية للعمال ويقتضى لتحقيق هذا الشرط التحديد المسبق للمطالب⁵، كما أن المطالب التي تكون بدون أي هدف أو غير متصلة بالعمل فيكون إضراب فيها غير مشروع وغير قانوني.

¹ زنتو خالد، وبران على، مرجع سابق، ص22.

² المرجع نفسه.

³ احمد عبد الرزاق حضرة، مرجع سابق، ص 538.

⁴ أسماء بوشمط، حورية بوزردوم، مرجع سابق، ص50.

⁵ أمال بن حرز الله، مباركة تكوري، مرجع سابق ص17.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

من خلال المادة 45 من القانون 08-23 والتي نصت على: " تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التيتنظم لأسباب او مطالب غير اجتماعية و مهنية "، في حين يعتبر غياب هذا العنصر يعد إضرابا غير مشروع (غير قانوني)¹.

المبحث الثاني: أسباب اللجوء لممارسة حق الإضراب وأشكاله وآثاره.

يتضمن هذا المبحث على ثلاث مطالب، حيث سنتناول في المطلب الأول أسباب نشوء حق الإضراب، أما المطلب الثاني فسنتناول فيه أنواع حرق الإضراب، والثالث يتضمن آثاره.

المطلب الأول: أسباب اللجوء لممارسة حق الإضراب

هناك عدة أسباب مختلفة ومتنوعة لنشوب النزاعات من بينها الإضراب وتتلخص هذه الأسباب فيما يلي:

- ضعف الإدارة في تجنب مواجهة هذه النزاعات "الإضراب" و عدم حسم المشاكل وتباين المواقف "الظلم" أي عندما لا تتخذ الإمارة قرارات حاسمة اتجاه الخروج عن أسلوب الحوار المقبول، فإن النزاعات العمالية تتحول ج مشاجرات و مؤامرات، وعندما لا يتوفر العدل من طرف صاحب العمل اتجاه بعض العمال على حساب غيرهم، فإن الخلافات تزيد وبالتالي تؤدي إلى نشوء حالة الإضراب².
- عدم وضوح نظام العمل تؤدي إلى الكثير من التزامات حول مسؤوليات العمل وكيفية تأدية العمل ينشر الغموض في تأدية المهام .
- عدم وجود اتصالات ناتجة وعدم تنوع وسائل الاتصال و بالتالي فإن الاتصال المباشر بين صاحب العمل والعمال (لغة الحوار) يقلل سوء الفهم الذي قد يحدث أو يلغيه وقد ينشأ الإضراب بسبب عدم تحديد المسؤوليات بين العمال داخل المؤسسة.

¹ المادة 45 من القانون 23 - 08 مصدر سابق.

² تحليل من: <http://www.dz.com/showthread.php?t=764> \ froum \ نزاعات العمل على الرابط يوم 10 مارس 2014 على الساعة 20.33.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

- عدم استخدام الموارد بشكل منتظم يعد من أسباب نزاعات العمل والتنازع على موارد العمل مثل الأجهزة والمعدات وأدوات النقل وكل الخدمات العامة لذلك فإن وضع نظم لاستخدام هذه الموارد يقلل من النزاعات¹.
 - عدم تحقيق العدل: حيث أن الشعور بالظلم والإهانة من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع وبالتالي لا بد من تحقيق من طرف المدير ورب العمل إلى المشرفين والمساعدين و المرؤوسين.
 - الترقية : تقسيم الترقية من الأسباب التي تؤدي على حدوث نزاعات، فقد يكون قيام نظام الترقية بأخذ بعض الطرق الملتوية تسودها المحسوبية وهذا عدم قيامه بترقية شخص على حساب شخص آخر.
 - الأجر من بين أهم الأسباب الرئيسية المهمة التي تؤدي إلى حدوث الإضراب وهذا راجع إلى غلاء المعيشة وزيادة احتياجات العمال.
 - فروق العمل: وهي كذلك أحد الأسباب التي تؤدي إلى وجود نزاعات المؤسسات الخاصة إذا كانت المؤسسة بمناطق نائية أو معزولة لأنها تحتاج إلى وسائل نقل و مواصلات مثل مناطق الجنوب لأنها تستدعي وجود إمكانيات تهيئ ظروف العمل لتتلاءم مع جهود العمال.
 - إضافة إلى هذه الأسباب هناك أسباب أخرى منها التسريح لبعض العمال، وهذا يجعل الآخرين يرفضون هذا التصرف وبالتالي يخلق نوع من النزاع يعبر عنه بالقيام بتصرفات مثل الإضراب، بالإضافة للتسريح الجماعي للعمال قد يكون سببه صاحبه العمل ولكن العمال يرفضون ويعبرون عنه بالإضراب الجماعي².
- المطلب الثاني: أشكال الإضراب**

يمكن تقسيم حق الإضراب إلى أنواع مختلفة وذلك بحسب الزاوية التي يتم من خلالها النظر إليه، فحق الإضراب من حيث المشروعية قد يكون إضرابا مشروعاً يوافق الأحكام والقيود التي فرضها المشروع القيام به كما قد يكون إضراباً غير مشروع يتم بمخالفة القانون بما أنه يتخذ حق الإضراب صوراً وأشكالاً متنوعة إذا تم النظر إليه من حيث درجة شدته أو خطورته إذ يمكن تقسيمه إلى ما يلي:

¹ جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2013-2012، ص 18.

² الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/2013، ص 26 - 27.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

الفرع الأول: الإضراب التقليدي والإضراب الدائري

أولاً: الإضراب التقليدي

ويقصد به أن ينقطع المضربون عن نشاطهم في نفس الوقت، ويتركوا أماكن العمل وأن يتغيبوا عن الذهاب إليه وحتى هذا الشكل التقليدي، يكون في غالب الأحيان محل مخطط موضوع ومدروس مسبقاً و التحضير له يشمل في آن واحد مسألة اندلاعه، مدته المحتملة¹.

وقد يطلق على هذا الشكل كذلك مجموعة التحريض على الإضراب les piques de grève بحيث تتبنى مجموعة من العمال الإضراب وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصاً لهذا الغرض وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة الإضراب مستعملة كل الوسائل ما عدا ما كان منها ممنوعاً كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف. ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على الممتلكات وأمن المؤسسة مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل².

ثانياً : الإضراب الدائري (بالتناوب)

يمس هذا النوع من الإضراب أقسام ومصالح المؤسسة بصورة دورية حيث يتطلب انسجاماً وتخطيطاً محكماً، ويتم هذا الاقتراب بالتناوب بين مجموعة من العمال في مصلحة معينة يقومون بالتوقف عن العمل.

ثم يأتي دور مصلحة أخرى ولمدة زمنية معينة بهدف عرقلة النشاط داخل المؤسسة فهذا النوع من الإضراب يمثل الرد على تقسيم العمل إذ يستلزم مخطط التحرك الأكثر دقة³ والأكثر تنظيماً لأنه يتطابق مع منطوق التوقف عن العمل في شكل إضرابات دائرية متتالية دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة وهو في نفس الوقت تمهيد لتهيئة العمل للانقطاع الشام عن العمل وهو أكثر ضرراً من الانقطاع الجماعي عن العمل يكلف صاحب العمل مصاريف باهظة لاسيما أجور العمال الماكثين في مراكز عملهم رغم ما تتكبده المؤسسة من خسائر

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 294.

² خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2008، ص 67.

³ بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، مرجع سابق، ص 54.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

جراء نقص الموارد الناتجة عن نشاط العمال المضربين ولو استمر ذلك وقتاً أطول.

كما أن هناك نوعين من الإضراب الدائري يسمى النوع الأول بالإضراب الأفقي ويختص هذا النوع بممارسة عمال صنف مهني معين وينعكس سلبياً على عمال صنف آخر تابع للعمال والنوع الثاني للإضراب العمودي الذي يجمد العمل محدد من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة¹.

الفرع الثاني: الإضراب القصير والمتكرر

هو عبارة عن توقف عن العمل بصفة متكررة ولمرات عديدة مع إبقاء العمال المضربين في أماكن عملهم يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يتمتع فيه العمال من الالتحاق بمراكز عملهم، أو يتأخر عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك²، فهذا النوع من الإضرابات يتميز بأنه إضراب مفاجئ ومخطط بالنسبة لمنظميه يحتاج إلى نوع من الدقة والأحكام أي يكون له دراسة مسبقة فيما يتعلق بفترة الانقطاع فيه ومدة استمراره والأهداف التي يسعى من أجلها³.

الفرع الثالث: إضراب الإنتاجية وإضراب الاندفاع

أولاً : إضراب الإنتاجية (الإضراب البطيء)

يلتجأ العمال إلى هذا النوع من الإضراب بحيث أنهم لا يتوقفون عن العمل وإنما ينقصون من فعاليتهم بالتخفيض إرادياً وبصورة ملموسة في وتيرة الإنتاج، بحيث قد يصل النقص إلى 50% أو أكثر وقد تدوم الحركة الإضرابية لعدة أيام، مع انخفاض في الإنتاج يختلف بحسب أيام الإضراب فيوجد هنا أيضاً مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقاً⁴.

فهذا النوع من الإضراب له تأثير على أهم عنصر مكون له وهو التوقف الكامل عن أداء العمل، فالتخفيض من الجهد في هذه المرحلة يركز أساساً على

¹ رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار هومة، بدون طبعة الجزائر، سنة 2003، ص112.

² سامر أحمد موسى، تعريف الإضراب العام والخاص وإشكاله، الموقع الإلكتروني: [Http \ google drive.com](http://google-drive.com) على الساعة 19:00 يوم 01/04/2024

³ مبروكي سالم الجديد أحمد الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب مذكرة لنيل الماستر قسم الحقوق، جامعة أدرار السنة 2015-2016، ص13.

⁴ راشد راشد، مرجع سابق، ص 299.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

بعض العمال ممتن يحتلون مواقع و مناصب حساسة في المؤسسة التي يعملون فيها، كما أن هذا النوع من الإضراب يمس مبدأ النية عن تأدية وتنفيذ العمل¹.

ويتم هذا النوع من الإضراب أيضا في إطار تغني لوتيرة الإنتاج بشكل إداري ويعد هذا النوع الأقل حدوثا لأنه لا يتناسب مع عدد قليل من الأنشطة الأعمال، ويؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل².

ثانيا: إضراب الحماس أو الاندفاع

كما يسمى أيضا بإضراب المبالغة في النشاط والإضراب الإداري ويتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامله³.

كما يتخذ الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي المضربين مستمر.

المطلب الثالث الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب

يترتب عن ممارسة الحق في الإضراب والشروع فيه حسب الإجراءات التي يحددها القانون المنظم له أو المعمول به مجموعة من الآثار التي تختلف حسب مشروعية هذا الحق⁴ و تتجلى هاته الآثار فيما يلي :

الفرع الأول: بالنسبة للعمال المضربين

أولاً: وقف علاقة العمل

بما أن الحق في الإضراب عبارة عن ممارسة حق، فلا يمكن للعامل خسارة منصب عمله بنسبة وإنما يحرمه هذا الحق من تقاضي الأجر وذلك لأن الحق الإضراب يعتبر من مجمل الأسباب التي حددها المشرع في إطار القانون والتي توقف علاقة العمل. فعلاقة العمل التي تجمدت خلال فترة الإضراب تعد للسريان من جديد بعد انتهاء هذا الإضراب⁵.

¹ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 122.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، طبعة في الجزائر سنة 2003، ص 42.

³ خليفي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 68.

⁴ عجة الجبلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دون طبعة الجزائر، سنة 2005، ص 223.

⁵ راشد راشد، مرجع سابق، ص 302.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

وهذا ما نصت عليه المادة 55 من قانون 23/08 على أنه " دون الإخلال بأحكام المادة 45 أعلاه حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل¹. وبالتالي يوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمال المضربين وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير وقتهم إضافة إلى الامتناع عن تعيين عمال آخرين قصد الاستخلاف إلا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو في حالة ضمان الحد الأدنى و هذا ما نصت عليه المادة 56 من القانون 23/08 السابقة الذكر على أنه " يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التصغير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى² من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون³. وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات وتتسنى ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيع عقوبات تأديبية.

وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية، ما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص أو الإلتلاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن الخ وغيرها من الحالات ما عدا ذلك فإن حالات الإنماء المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسحا تعسفيا فحسب وإنما تسريحا غير مشروعاً أيضاً⁴.

وهذا كما نصت عليه المادة 56 الفقرة 02 السالف الذكر " لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وقف الشوط المنصوص عليها في هذا القانون⁵.

ووفقا لما توصل إليه القضاء الفرنسي فإنه يترتب على وقف علاقة العمل تقرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع من الأضرار التي يتسبب فيهما العمال للغير أثناء فترة الإضراب حيث تختفي علاقة التبعية هذه الفترة، مما يجعل

¹ المادة 55 من القانون 23/08، مصدر سابق.

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 86 87.

³ المادة 56 من القانون 23/08، مصدر سابق.

⁴ راشد راشد، مرجع سابق، ص 303.

⁵ المادة 56 من القانون 23-08 مصدر سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

التعويض عن الأضرار يقع على عاتق ومسؤولية العمال المتسببين فيها، كما أن هؤلاء العمال يتحملون نتائج الأضرار تكف بهم كما هو الحال لحوادث العمل وحوادث الطريق التي لا تكون مضمونة من صندوق الضمان الاجتماعي، إضافة إلى عدم احتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية وكذا التعويض عن عدم التمتع بها¹.

ثانياً: أثر ممارسة حق الإضراب على الأجر

تتوقف علاقة العمل خلال مدة الإضراب عن إنتاج آثارها مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقاً من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل ومن ثمة يكون الإقتراع من الأجر بقدر الأيام التي تم فيها الإضراب عن العمل، كما يكون أيضاً بقدر حجم الخسارة التي لحقت بصاحب العمل، إذا كان الإضراب غير مشروع أي مخالف للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به².

و هذا ما نسيت عليه المادة 69 من القانون 23/08 السالف الذكر المتضمنة ما يلي: " يتعين عن طرفي النزاع الجماعي العمل خلال مدة الإشعار وبعد الشروع عن الإضراب مواصلة المفاوضات تسوية الخلاق موضوع النزاع. إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي تسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعدوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك. و يجب على هؤلاء أن يقرروا وفق أحكام هذا القانون العودة إلى العمل من عدمه³.

وإن كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر المطالبة في الوقاية والأمن...⁴.

إلا أن هناك حالات يتم فيها الخروج من القاعدة التي تقتضي بعدم قيام رب العمل بدفع الأجر العامل المضرب بحيث أن العامل يستحق الأجر في فترة التوقف عن العمل بالرغم أنه لم يقم بالتزاماته وهو المشار إليه في المادة 55 الفقرة : " لا يترتب على ساعات أو أيام العمل المؤداة بسبب الإضراب أي حق تقاضي الأجر⁵.

¹ جدي نريمان، مرجع سابق ، ص 45.

² خالد حامد نزاعات العمل في ظل التحولات السيسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011.

³ المادة 69 من القانون 23/08، مصدر سابق.

⁴ الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل منشورات بيرتي، دون طبعة، الجزائر سنة 2003، ص 39.

⁵ المادة 55 من القانون 23/08، مصدر سابق.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

وما يفهم أن القاعدة التي تقر بحرمان العامل من الأجر هي قاعدة مكملة يجوز للأشخاص الإتفاق على مخالفتها¹.

وإذا كان الإضراب عامل لحرمان العامل أجره ومن اللواحق المرتبطة به من منح وعلاوات ومكافآت على التعويضات العائلية. فهو يحرمه من حقوقه كالإنتساب لصندوق الضمان الاجتماعي والحصول على التعويضات الاجتماعية².

الفرع الثاني: أثر حق الإضراب بالنسبة المؤسسة المستخدمة

حيث يمكن تلخيصها النقاط التالية وهذا حسب ما نص المادة 56 من القانون 23/08 السالف الذكر والتي نصت على ما يلي:

- منع توظيف العمال الجدد بغرض استخلاف العمال المضربين.
- ونصت الفقرة الثانية من نفس المادة المذكورة أعلاه على أنه عدم إمكانية تسلب أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم بالإضراب المشروع أي المطابق للشروط المنصوص عليها قانونا.
- حق الهيئات المستخدمة في اللجوء إلى التسخير ما إن توفرت الشروح المنصوص عليها في المادة 65 من القانون 23/08 السالف الذكر.
- حظر استعمال أسلوب الغلاف من طرف رب العمل كطريقة لمواجهة "العمال" المضربين ويعرف الخلق على أنه: قرار يتخذه صاحب العمل بفعل أبواب المؤسسة بسبب أو بمناسبة نزاع مع العمال المضربين ينجر عنه رفض وسائل العمل تحت تصرف العمال والاقتناع من دفع أجورهم يهدف الضغط عليكم كرد فعل للتنازل عن مطالبهم³.

¹ بن راجم سناء ، عمران عائشة، مرجع سابق، ص 43

² راشد راشد، مرجع سابق ص307.

³ شطابة خديجة الإضراب كوسيلة قانونية لممارسة الحق النقابي، مذكرة ماستر، جامعة صالحى أحمد، النعمامة محمد الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2015 – 2014، ص85-86.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

خلاصة الفصل الأول

بناءً على ما تم دراسته من خلال الفصل الأول تم التطرق إلى المفاهيم الأساسية في تعريف الإضراب وعن تطوره التاريخي في فرنسا وبعض البلدان الأوروبية الأخرى وفي الجزائر كذلك، تناولنا عناصر الإضراب والتي وضحنا من خلالها أهم عنصر للإضراب وهو التوقف الجماعي عن العمل الذي يعتبر عنصر جوهري لبداية ممارسة هذا الحق، كما تناولنا أيضاً أسباب نشوء حق الإضراب وأنواعه المختلفة، وفي الأخير تطرقنا إلى الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب وذلك بالنسبة للعمال للمضربين وبالنسبة للمؤسسة المستخدمة.

الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب

في ظل القانون 08/23

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

يتم تنظيم حق الإضراب من خلال العديد من القواعد والنصوص والأحكام التي يحددها القانون، والتي يجب احترامها من كافة الموظفين والإدارة عند ممارسة حق الإضراب انطلاقاً من القاعدة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام. ونظراً لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والاقتصادية، فهو يمثل قوة يعمل على تحقيق المطالب العمالية وإنشاء حقوق جديدة لأهميته في إجبار الإدارة على تعديل قراراتها والرضوخ للمطالب العمالية، إذ أن هذا الأخير يستمد مشروعيته من مصادر متعددة لتنظيم هذا الحق¹، فقد جاء المشرع الجزائري بالقانون رقم 23/08 الجديد والذي سندرس أهم التعديلات والمستجدات التي تناولها في هذا الفصل.

وقد قسمنا دراستنا إلى مبحثين رئيسيين، حيث تناولنا في المبحث الأول شروط ممارسة حق الإضراب وطرق تسويته، أما المبحث الثاني فكان معنون بحدود ممارسة حق الإضراب والإجراءات الجزائية المترتبة. **المبحث الأول: شروط ممارسة حق الإضراب وطرق تسويته.**

يقصد بها تلك الشروط المنصوص عليها قانوناً، والتي أُلزم فيها المشرع الجزائري ممثلي العمال الراغبين في اللجوء للإضراب الإمتثال لها عند ممارستهم له، حيث يترتب على مخالفتها عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل²، لهذا تم إحاطته من طرف المشرع بعناية كبيرة حيث خصص لحق الإضراب مجموعة من الشروط والإجراءات لممارسته والتي طرأ عليها تعديلات تضمن القانون 23-08.

من خلال ما سبق ذكره، فقد قسمنا هذا المبحث إلى مطالبين يحتوي المطلب الأول على شروط ممارسة حق الإضراب، أما المطلب الثاني فقد احتوى بدوره على وطرق تسوية الإضراب.

¹ حنصال محمد الشريف، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، جويلية 2023، ص27.

² لطروس أمانة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد بن باديس، مستغانم، 2020 - 2020، ص62.

المطلب الأول : شروط ممارسة حق الإضراب

تتمثل شروط اللجوء إلى الإضراب وفقا لأحكام القانون 08-23 في ضرورة استنفاد إجراءات وطرق التسوية الودية السابقة للإضراب والإشعار المسبق بقرار الإضراب وكذلك انعقاد الجمعية العامة، وأن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية بعد التصويت عليه من طرف جماعة العمال ، حيث يعد التوقف عن العمل دون إحترام كل هذه الإجراءات القانونية توقف غير مشروع¹، وللمزيد من الشرح والتفصيل ، سوف ندرس هذه الشروط في الفروع التالية:

الفرع الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية.

الفرع الثاني: انعقاد الجمعية العامة.

الفرع الثالث: إشراف الهيئة النقابية على الإضراب.

الفرع الرابع: الإشعار المسبق بالإضراب.

الفرع الخامس: التصويت على الإضراب بالأغلبية البسيطة.

الفرع الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية.

يقصد بها أن لا يتم الشروع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة وكافة الوسائل المنصوص عليه قانونا، كما أن الإضراب ليس له غاية في حد ذاته وليس وسيلة للنسوية النزاعات، بل هو أداة ضغط منها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل في حالة انسداد أو فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الودية الداخلية والخارجية التي ألزم بها القانون كل من العمال وأصحاب العمل اللجوء إليها²، وهذا عند وقوع نزاع بينهما.

وهو الشرط الذي نصت عليه المادة 42: والمتمثلة في استفاد كل الوسائل الوقائية والعلاجية من عقد اجتماعات دورية ومفاوضات جماعية، إضافة إلى محاولة التسوية عن طريق المصالحة والوساطة والتحكيم، ذلك أن الإضراب ليس غاية في حد ذاته بل هو وسيلة ضاغطة منحها المشرع لمواجهة صاحب العمل

¹ نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. " دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 01، أبريل 2024، ص170.

² قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية علي التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2018 - 2019م ص43.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23 لتسوية النزاع، وبالتالي فإن أي إضراب شرع فيه قبل استنفاد هذا الشرط يعد غير مشروع¹.

الفرع الثاني : العقاد الجمعية العامة

تقوم الجهة التي تبادر بتنظيم الإضراب ممثلي العمال أو النقابة التمثيلية للعمال بدعوة عمال المؤسسة لحضور اجتماع الجمعية العامة الذي تعقده في أماكن العمل المعتادة وأثناء فترة العمل²، وذلك بحضور العمال المعنيين من جهة أو من طرف منظمة نقابية تمثيلية منظمة نقابية وكذلك بحضور المستخدم أو ممثله من جهة ثانية³.

كذلك نصت المادة 47 من القانون 23 - 08 على : " يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل، من انعقاد الجمعية العامة، كتابيا، مقابل إشعار بالاستلام⁴.

وأضافت المادة نفسها " يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل".

الفرع الثالث: إشراف الهيئة النقابية على الإضراب

ويتجلى ذلك في التزام جميع العمال والموظفين والمستخدمين بالمشاركة في تنظيم وتسيير المرافق العمومية لأنه جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية ويتمثل ذلك في حق المراقبة والمشاركة في إدارة المرفق وتسيير شؤونه الوظيفية، وكذا السماح للموظفين تشكيل أو إنشاء نقابات وظيفية للإحساس عبده المسؤولية التي أصبحت وسيلة ضغط على السلطة العامة في الدولة للتعبير عن مطالبهم المهنية⁵.

¹ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 171.

² لطورس آمنة، مرجع سابق، ص 75.

³ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 171.

⁴ المادة 47 من القانون 23 - 08، مصدر سابق.

⁵ أبا علال محرز، عراوي مريم وفاء، مرجع سابق، ص 30.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

ويقصد بالمنظمة النقابية هي تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال أو المستخدمين لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني¹، حيث تناول القانون 23-02² المتعلق بممارسة الحق النقابي في المادة 04 منه عدة تعريفات للمنظمات النقابية، كذلك نص هذا القانون على صلاحيات المنظمات النقابية التمثيلية في المادة 88 والتي جاء فيها: " تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية في الإقليم أو في المهنة أو فرع أو قطاع النشاطات، لاسيما فيما يأتي ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال، لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات "

وللمنظمات النقابية عدة مهام وصلاحيات والتمثلة في المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، كما تقوم بجميع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن والمحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناء أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم³.

كما نجد أن المادة 45 من القانون 23 - 08 نصت على : " نقد غير قانونية

في مفهوم

هذا القانون الإضرابات التي :...تشرع فيها منظمة نقابية لم ثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية ..."⁴ من خلال هذه المادة يظهر لنا أن المشرع الجزائري اشترط وجود منظمة نقابية معترف بها.

الفرع الرابع: الإشعار المسبق للإضراب

يقصد بالإشعار انه إجراء يتم فيه إعلام الإدارة المستخدمة المعنية و مفتشية العمل المختصة إقليميا مسبقا بقرار اللجوء إلى اللجوء إلى الإضراب حيث يجب أن يتضمن ذكر الأسباب الدافعة إلى الإضراب: مكانه، تاريخه، ساعة بدانيه، مدته المحدودة أو المفتوحة، كما يقصد به أيضا قيام ممثلي العمال الموافقين على

¹ ملوك نوال، مرجع سابق، ص171.

² القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 05 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 أفريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 29 الصادرة تاريخ في 02 ماي 2023.

³ ملوك نوال - مرجع سابق، ص171.

⁴ انظر المادة 45 من القانون 08-23، مصدر سابق.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

الإضراب بإعلام صاحب العمل على نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل¹، وهذا ما أشارت إليه المادة 51 من القانون 23 - 08.

كما نصت المادة 50 من نفس القانون على أن: "يبدأ سيران مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المسبق المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مرفقاً بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 أعلاه²، وأضافت المادة نفسها "تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه " كما لا يمكن أن تقل هذه المدة عن كل يوم عمل في المرافق العمومية الأساسية والذي تمسه بالأنشطة الاقتصادية الحيوية نظراً لما يسببه هذا الإضراب من أضرار بليغة بالاقتصاد³.

الفرع الخامس: التصويت على الإضراب بالأغلبية البسيطة

ويقصد بذلك أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادراً عن أغلبية الموظفين بإرادة حرة دون إكراه أو ضغط، أي الإضراب في الأخير عمل جماعي لذلك يستلزم ممارسة هذا الحق لموافقة أغلبية الموظفين بعد إجراء اقتراح سري بحيث إذا استمر الخلاف يقوم ممثلي العمال المعنيين لإعلامهم بالمستجدات ويكون هذا بعقد جمعية عامة في مكان العمل وبعد استشارة الإدارة المعنية⁴، ولا يكون قرار مشروع في الإضراب نهائياً إلا بالتوصل إلى موافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة، والمشكلة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل⁵.

كما يجب موافقة ثلثي 2/3 عدد العمال بعدما كان المشرع يشترط في القانون السابق نسبة النصف على الأقل وذلك عن طريق الاقتراح السري وبالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين حتى يغير كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو الامتناع عنه وهذا ما نصت عليه المادة 48 من القانون 23 - 08⁶، والتي جاء فيها: " تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراح السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من

1 بزحاف عابدة، مرجع سابق، ص 38.

2 انظر المادة 40 من القانون 08-23.

3 ملوك نوال، مرجع سابق، ص 172.

4 أسماء بوشمط، مورية بورزوم، مرجع سابق، ص 68.

5 قاصد نادية، أتميمو كهنية، مرجع سابق، ص 48.

6 ملوك نوال، مرجع سابق، ص 172.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

نصف عدد العمال المعنيين على الأقل" وأضافت المادة نفسها: " تتم معانية نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي".

المطلب الثاني: آليات وطرق تسوية الإضراب

ويقصد بها تلك الأحكام الاتفاقية التي تتضمن فرض قيود على ممثلي العمال الراغبين في ممارسة الإضراب ضرورة احترامها تحت طائلة عدم مشروعية توقفهم الجماعي عن العمل، والمتمثلة في ضرورة استنفاد إجراء الوساطة أو التحكيم قبل اللجوء للإضراب، كما أن السماح للأطراف التفاوض الجماعي بوضع قيود على ممارسة الإضراب يخول لهم إمكانية وضع قيودا اتفاقي يحظر بموجبه لجوء العمال لممارسة حق الإضراب¹.

إن ممارسة الحق في الإضراب وإضفاء عليه الحماية القانونية، يستلزم إتباع الإجراءات المقررة في القانون 23 - 08 إلا اعتبر هذا الإضراب غير قانونيا أو غير مشروعاً ، وذلك يهدف إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام. و بغرض المزيد من الشرح والتوضيح تناولنا في هذا المطلب ثلاث (3) فروع، يحتوي الفرع الأول على التفاوض الجماعي، أما الفرع الثاني فقد تطرقنا فيه إلى مرحلة الوساطة، بحيث الفرع الثالث فقد خصصناه للحديث على مرحلة اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم.

الفرع الأول: التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض آلية حضرية فعالة تطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، ينتهي بصيانة اتفاقية جماعية جديدة أو تعديل القديمة دون الدخول في صراعات قد لا تنتهي وفقا للترغبات مختلف الأطراف، فالتفاوض عن طريق النقابات العمالية يعد أمر في غاية الأهمية وذلك من أجل نيل الحقوق والوصول للمطالب المشروعة².

ويعد وسيلة من وسائل الاتصال المباشرة والدائمة للتواصل بين الطرفين بحيث تتيح فرصة للتشاور والتعاون وذلك لتقريب الرؤى وتقليل الخلافات وتجنب التوترات الاجتماعية، كما تمكن الاجتماعات المنتظمة أيضا أطراف العلاقة

¹ لطرورس آمنة، مرجع سابق، ص 82.

² ملوك نوال، مرجع سابق، ص 163.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

المهنية من عرض و اقتراح سيناريوهات و تحصيلات تتعلق بالوضع المهني والاجتماعي.

فآلية التفاوض الجماعي هي وسيلة لتحقيق السلام الاجتماعي داخل منظمات أصحاب العمل من خلال تكريس مبادئ العدالة الاجتماعية وإشراك العمال في وضع القواعد المهنية التي تحقق العدالة والمساواة.

وفي هذا الإطار، أكد المشرع الجزائري وجوبية التفاوض لحل النزاعات الجماعية للعمل وهذا من خلال المادة 5 من القانون 23 – 08 والتي تنص على: " يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة، وصفية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة .. وأضافت المادة ... وفي حالة غياب أحكام اتفاقية حول دوري الاجتماعات يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل¹.

الفرع الثاني : مرحلة الوساطة

الوساطة هي إجراء اختيار وقد ترك المشرع الحرية المطلقة للأطراف النزاع في تعيين وسيطا لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له ، تسمح لهذه الأطراف بالإتفاق على تعيين شخص -ليس هيئة- يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة فبذلك مهما كانت طبيعة قطاع النشاط².

كذلك يمكن أن تعرف الوساطة على أنها أسلوب من الأساليب البديلة لفض النزاعات العمالية، والتي تقوم على توفير ملتقى للأطراف المتنازعة للاجتماع والحوار وتقريب وجهات النظر بمساعدة شخص محايد وذلك لمحاولة التوصل إلى حل ودي تقبل به الأطراف المتنازعة³.

بحيث تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا بتسليم الوسيط ملف النزاع الجماعي مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة كليا أو جزئيا بطريقة وجوبية في غضون مدة 15 يوما، على أن يقوم الوسيط بتقديم توصياته للأطراف

¹ انظر المادة 5 من القانون 23 – 08، مصدر سابق.

² زنتو خالد، ويران علي، مرجع سابق، ص58.

³ Maalifa Salem , Op.cit., P 92.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

المتنازعة في مدة 10 أيام عمل كحد أقصى من تاريخ إستلام الملف كما يمكن تمديد هذا الأجل إلى مدة 8 أيام عمل على الأكثر باتفاق الطرفين¹.

كذلك نصت المادة كل من القانون رقم 23 - 08 على أنه: "في حالة خلاف بين الطرفين حول اختيار الوسيط وعندما يتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه، يعين وزيراً القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، حسب الحالة....

و من صلاحيات الوسيط أنه يقوم بإجراء التحقيقات والتحريات للإطلاع على الوضع الاقتصادي للهيئة المستخدمة كما يمكنه الاستعانة بالخبراء أو بأي شخص مؤهل.

الفرع الثالث: عرض النزاع على اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم

تعرف اللجنة الوطنية للتحكيم بأنها هيئة وطنية ذات صيغة قضائية تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم، فأساس ذلك هو أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع².

ويجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري من خلال نصوص هذا القانون الجديد 23 - 08 قد استحدث ولأول مرة لجنة جديدة تدعى باللجنة الولائية للتحكيم والتي تفصل في النزاعات الجماعية التي تحدث على مستوى الولاية، إلى جانب اللجنة الوطنية للتحكيم وهي عبارة عن لجان دائمة تبت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالعمال الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذلك النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى أكثر من ولاية أو إلى كامل التراب الوطني³.

أما عن تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم فقرة أشارت لها المادة 73 من القانون 23 - 08 حيث أنها يرأسها قاضٍ لدى الجهة القضائية المختصة من عدد متساوي ومن ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلاً.

كما نصت المادة 74 من نفس القانون على أن تشكيلة اللجنة الولائية للتحكيم حيث يرأسها قاضٍ لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساو

¹ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 167.

² آيت عباس وانس، مرجع سابق، ص 55.

³ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 175-176.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً.

كذلك تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال أو وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أما عن اللجنة الولائية للتحكيم فإنها تقرر عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية بحيث تصدر قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها، وهذا ما نصت عليه المادة 75 من القانون 23 - 08 .

أما فيما يخص قرارات اللجنتين فتصبح نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة وتبلغ خلال مدة ثلاثة أيام الموالية لتاريخ صدورها إلى طرفي النزاع من قبل رئيس اللجنتين¹.

المبحث الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والعقوبات الجزائية المترتبة عليه

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه وتسجل من ممارسته أن يكون مطابقاً للقانون والتنظيم والعواقب الوخيمة التي تنجم عن الإضراب أثار ذلك على حسن سير المرافق العامة جعلت من المشرع يفرض قيوداً وحدوداً على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به².

بالرغم من أن الإضراب يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية ويكون ذلك بشكل حركة جماعية تعترض القانون تنظيمها حتى تؤدي إلى حرق النظام العام، لذلك أحاطها القانون مجموعة من القيود القانونية³ وذلك من خلال تدخله في كيفية ممارسة التوقف عن أداء العمل في حد ذاته و سنتناول هذه القيود في المطلب الأول لهذا المبحث أما المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى القيود الجزائية الواردة عن ممارسة حق الإضراب.

¹ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 176.

² قدوري محمد، مبروكي محمد، مرجع سابق، ص 45-46 .

³ بن الشيخ سعاد مصطفى، خليفي سعاد، مرجع سابق، ص 48.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

المطلب الأول: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

حسب القانون 23 - 08 له فإنه يتطلب لصحة وجواز القيام بالإضراب إضافة إلى الشروط التي تم التطرق إليها أعلاه توفر وجود إجبارية الحد الأدنى في الخدمة (الفرع الأول)، موانع اللجوء إلى الإضراب (الفرع الثاني) ، التسخير (الفرع الثالث).

الفرع الأول: إجبارية الحد الأدنى في الخدمة.

أوجب المشرع في حالة الشروع في الإضراب ضمان الحد الأدنى من الخدمة في بعض القطاعات والمرافق العمومية الأساسية والتي لها علاقة أو تأثير مباشر على الجمهور المستفيد من خدمات هذه المرافق والمصالح التابعة لها والتي يكون هدفها إشباع حاجات عامة للجمهور مثل البريد والمواصلات والمصالح الطبية¹.

يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية لضمان للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية... " هذا الذي جاء به نص المادة 62 من القانون 23 - 08. وقد قام المشرع ولأول مرة بتحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة حيث لا يمكن أن تقل عن نسبة 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب سواء كان في القطاع الاقتصادي أو في المؤسسات و الإدارات العمومية².

في حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي، يقوم الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بتحديد قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ هو أدنى من الخدمة، وهذا من خلال نص المادة 63.³

الفرع الثاني: موانع اللجوء إلى الإضراب

الحق في ممارسة الإضراب كما سبق الإشارة إليه هو حق دستوريا و هذا ما هو مكرس في المادة 71 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل

¹ قاصد نادية، أتميمو كهية، مرجع سابق، ص48.

² ملوك، نوال، مرجع سابق، ص 174.

³ انظر المادة 63 من القانون 08-23 مصدر سابق .

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23
والمتمم والمنصوص فيها ما يلي: " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون¹.

كرس المشرع في المادة 67 من القانون 23 - 08 مجموعة من الموانع التي تقيد من الحق في ممارسة الإضراب خاصة في بعض المجالات حيث جاء ما يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائفهم في قطاعات إستراتيجية و حساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة...²

وقد أحال هذا القانون على التنظيم مهمة تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف المنوعة من اللجوء إلى الإضراب، حيث صدر المرسوم التنفيذي رقم 23 - 361³ والذي حدد في مادتيه 08 و 09 من فصله الثاني قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع اللجوء إلى الإضراب والتي تنتقل مجالات الدفاع والأمد الوطنيين والقطاعات الإستراتيجية والحساسة، كما تشمل مصالح العدل والداخلية والحماية للمدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين⁴.

كذلك نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي 23 - 361 على ما يلي :

- تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام لمادة 8 أعلاه أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ما يأتي: القضاة، الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، مصالح الأمن، أعوان الأمن، مستخدمي مصالح الحماية المدنية، الجمارك، أسلاك إدارة السجون، الأئمة، مراقبي الملاحة، مستخدمي مراكز مراقبة المنشأة والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية، أعوان إدارة الغابات، مديره مؤسسات التربية⁵.

¹ بوعكاز سهام، بن سلمان كاتية، مرجع سابق، ص17.

² المادة 67 من القانون 23 - 08، مصدر سابق.

³ المرسوم التنفيذي رقم 23-361 ، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة حد ادنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب، جريدة رسمية ، عدد 67 .

⁴ ملوك نوال، مرجع سابق، ص 114.

⁵ انظر المادة 09 من المرسوم التنفيذي 23 - 361 ، مصدر سابق .

الفرع الثالث : التسخير

خلافًا للحد الأدنى والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية لما لها من امتيازات السلطة العامة¹. حيث يجوز للسلطات العمومية المختصة أن تأمر بتسخير العمال المضربين إذا ما كانوا يستغلون مناصب ضرورية متعلقة بأمن الأشخاص ومنشأتهم وبغرض ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية وإذا كانوا يمارسون أنشطة ضرورية بتمويل أفراد المجتمع، أو لتمويل السكان ومواجهة حالة استثنائية صحية أو مستعجلة².

وفي ما يخص العقوبات التي تقع على كل رفض لهذا التسخير فإن المادة 66 من القانون 08-23 نصت على: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خط مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية من العامل المعني، طبق للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

المطلب الثاني: الأحكام الجزائية المتعلقة بممارسة حق الإضراب

يعاين ويتابع مفتشوا العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقا للتشريع المعمول به³، كما أن المشرع الجزائري ومقارنة مع القانون السابق الملغى -90- 02 قد أضاف عدة مواد وأصبح عددها 09 مواد بدلا من 5 حيث نظم الأحكام الجزائية في المواد 78 إلى 87 وقد نص من خلالها على العديد من الأحكام العقوبات في حالة مخالفة أحكام هذا القانون، لاسيما المتعلقة منها بعدم احترام آجال الاجتماعات الدورية وعدم حضور جلسات و اجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم وذلك من خلال نص المادة 82 كما يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار 5,0000 دج إلى مائة ألف دينار 100,000 دج كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل...⁴

كما أن كل مستخدم يمس ويحاول المساس بممارسة حق الإضراب فإنه يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر (3) إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف

¹ أمال بن حرز الله ، مباركة تكوري ، مرجع سابق، ص 63.

² ملوك نوال، مرجع سابق، ص 175- 174 .

³ المادة 78 من القانون 23/08 ، مصدر سابق.

⁴ نوال ملوك ، مرجع سابق، ص 176-177.

الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23

دينار 20,000 دج إلى خمسين ألف 50,000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين وذلك حسب المادة 84 من القانون 23/208¹.

كما أقر المشروع كذلك عقوبات جزائية لحماية حق الإضراب بحسب نص المادة 85 من هذا القانون يعاقب بالحبس من ثلاثة إلى ستة أشهر وبغرامة من 50,000 دج إلى 100,000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من توقف عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون أو عمل على إستمرار هذا التوقف أو صاحب التوقف عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

كما أن رفض قرار التسخير وعدم تنفيذ التدابير المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة من طرف كل أجير أو عون عمومي فيعاقب حسب نص المادة 86 من هذا القانون بغرامة من 20,000 دج إلى 50,000 دج كما وضع المشرع حماية خاصة للأغراض والآلات والمواد والسلع والأجهزة من أعمال الإتلاف أو محاولة الإتلاف أثناء الإضراب وذلك بعقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20,000 دج إلى 50,000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.

أما في حالة العصبيان فقد نص المشروع على جزاءاتها من خلال المواد من 183 إلى 187 من قانون العقوبات إضافة إلى العقوبات التأديبية².

¹ المادة 84 من القانون 23/08، مصدر سابق.

² نوال ملوك ، مرجع سابق، ص 177.

خلاصة الفصل الثاني

نستنتج مما سبق دراسته في هذا الفصل أن المشرع الجزائري وضع الإطار القانوني لعملية ممارسة حق الإضراب من خلال إصدار القانون 08-23 الجديد والذي وضح كيفية ممارسة حق الإضراب وإجراءات اللجوء إليه، كذلك نص على الشروط والقيود القانونية الواردة على ممارسة الإضراب وطرق تسويته. وأخيرا تناولنا الإجراءات الجزائية التي تترتب على كل من يخالف قواعد وأحكام هذا القانون.

الخاتمة

الخاتمة

لقد حاولنا من خلال بحثنا هذا التطرق إلى معالجة قضية ممارسة حق الإضراب وتبيان مختلف الأطر القانونية التي وضعها المشرع الجزائري من خلال ما تضمنته نصوص القانون الجديد 08-23 حيث حرص المشرع على تحقيق التوازن والتوافق بين أطراف علاقة العمل و اعترف بهذا الحق ووفر له الحماية الدستورية.

حيث أنه بعد أن قمنا بتحديد المفهوم القانوني للإضراب وإستعراض تطور النظرة القانونية والاجتماعية، تطرقنا إلى عرض أهمية ممارسة حق الإضراب، ثم عرجنا إلى أسباب اللجوء إلى ممارسته مع تحديد أشكاله وبيان آثاره القانونية والتي تختلف حسب مشروعيته.

كما أن ممارسة حق الإضراب يستلزم متابعة جميع الإجراءات المقررة في القانون 08-23 مع التقيد بجميع الشرط للممارسة وإلا أصبح إضرابًا غير مشروع

ونظرا لأن الإضراب قد يشل ويعرقل سير المؤسسات، فقد وقع ذلك بالمشرع إلى تقييد حريته وممارسة في بعض القطاعات الحساسة سواء بالمنع العالي أو المنع الجزئي من خلال إحترام الحد الأدنى من الخدمة والإستجابة لأمر التسخير وعدم عرقلة حرية العمل.

كما تضمنت نصوص هذا القانون على تفعيل آليات وقائية متمثلة في أسلوب التفاوض الجماعي واللجان المشتركة وآليات علاجية تتمثل في الوساطة والمصالحة والتحكيم.

كما نظم الأحكام الجزائية وشدد في نصوصه على العقوبات في حالة مخالفة أحكام هذا القانون. وبالتالي فإنه من خلال ما سبق ذكره وتوضيحه، فإن المشرع الجزائري قام بتنظيم قواعد حق ممارسة الإضراب بطريقة منظمة ومحكمة، ذلك مع مراعاة الظروف والأجواء التي صدر فيها هذا القانون والذي جاء تجسيد المبادئ الدستورية الذي تضمن إحترام حق الإضراب وحماية كونه حق دستوري، وعليه يخضع العامل المضرب للمسائلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص القانون، ومادام حق الإضراب مكرسا، فإن مخالفته تعد مخالفة وخرق للدستور.

وقد توصلنا لمجموعة من النتائج والمقترحات التي نوردتها فيما يلي:

أولاً: النتائج

- لقد أعطى هذا القانون الأولية لآليات الحوار والمصالحة والوساطة والتحكيم على الآليات الضاغطة والمتمثلة في ممارسة حق الإضراب وجعلها إجبارية، وذلك للحد من الإضرابات العشوائية والمفاجئة التي تهدد سير المرفق العام.
- شدد هذا القانون على إلزامية الإشعار المسبق حيث يعد باطلاً و عديم الأثر كل إشعار مسبق صادر من منظمة نقابية لم يتم وجودها القانوني.
- لقد استحدث هذا القانون ولأول مرة لجنة جديدة تدعى باللجنة الولائية للتحكيم والتي تفصل في النزاعات الجماعية التي تحدث على مستوى الولاية.
- لقد أقر هذا القانون إجبارية الحد الأدنى من الخدمة بل احترامها في العمل تحتسب من الخدمة بل وقد حدد نسبا معينة وجب احترامها في العمل تحتسب من العدد الإجمالي للعمال.
- لقد ضيق هذا القانون من ممارسة الحق النقابي، حيث نص على حل المنظمة النقابية بقوة القانون في حالة إشرافها على إضرابات غير قانونية.
- ويمكن القول بأن هذا القانون قد عزز من آليات الحوار الجماعي وذلك من أجل الوصول لحلول توافقية سلمية، وبالرغم من تشديده في بعض إجراءاته إلا أنه سوف يعمل على خلق نوع من التوازن بين الحق النقابي في الإضراب والحقوق الدستورية الأخرى.

ثانياً: الاقتراحات

- ضرورة إصدار نص قانوني خاص متعلق بالتحكيم في تسوية نزاعات العمل الجماعية مستقل عن قانون الإجراءات المدنية والإدارية لعدم ملاءمته لطبيعة هذا النوع من النزاعات.
- ضرورة إلغاء النصوص المتضمنة عقوبات جزائية على أخطاء المضربين وذلك من أجل تحقيق الهدف المرجو من الإضراب وهو الدفاع عن المصالح المهنية للعمال.
- ضرورة إعطاء تعريفات أكثر وضوحاً ودقة للإضراب، وكذا تحديد أنواع الإضراب المسموحة والممنوعة.
- ضرورة إعادة صياغة النصوص التي تضيق من استعمال الحق النقابي بل وجب على المشرع تعزيز دور النقابات في حماية المصلح العمالية ومنحها صلاحيات واسعة للإشراف على الإضراب.

- ضرورة التسريع بإصدار النصوص التنظيمية المحددة لكيفيات تطبيق هذا القانون.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I. القرآن الكريم

سورة الزخرف: الآية 05.

II. باللغة العربية

أولا/ النصوص القانونية:

1. أمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية يتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة 16 جويلية 2006 ، المعدل و المتمم بالقانون 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022.
2. القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27-91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.
3. القانون رقم 23 - 02 المؤرخ في 05 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 أبريل 2023 يتعلق بممارسة الحق النقابي جريدة رسمية عدد 29 الصادرة تاريخ 02 ماي 2023.
4. قانون رقم 23 - 08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 هـ و الموافق لـ 21 يونيو لسنة 2023م يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية، عدد 42، الصادرة بتاريخ 5 يونيو 2023.
5. المرسوم التنفيذي رقم 23-361 ، مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة حد ادنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب، جريدة رسمية ، عدد 67 .

ثانيا/ المؤلفات

1. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية) ، جسور للنشر والتوزيع، طبعة في الجزائر سنة 2003.
2. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السيسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2011.
3. خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة 2008.
4. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
5. رشيد واضح منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر دار هومة، بدون طبعة الجزائر، سنة 2003.
6. الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل منشورات بيرتي، دون طبعة، الجزائر سنة 2003

7. عجة الجيلاني، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دون طبعة الجزائر، سنة 2005.

ثالثا/ المقالات

1. أحمد عبد الرزاق حمزة، الإضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل الناقد رقم 37 لسنة 2015، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة البيان كلية القانون، العراق، ع 2، 2020.
2. غريبي بشرى، حماس هدايات، تقييد حق الإضراب عن العمل كآلية ناجعة لضمان حسن سير المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية، مخير حقوق الانسان و والحريات، جوان 2023.

3. فوزي إبراهيم، محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون، جامعة مصراته، عدد 11، 2020.
4. مراح سليمة، حق الإضراب استمرارية المرافق العامة فتى التشريع الجزائري، توافق أو تعارض؟ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية جامعة الجزائر، ع1، مارس 2022.
5. نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري. " دراسة على ضوء القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد01، أبريل 2024.

رابعاً / الرسائل و المذكرات

1. أبا علال محرز، عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات: كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2017-2018.
2. أسماء بوشمط، حورية بوزردوم، حق الموظف في الإضراب ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016-2017.
3. أمال بن حرز الله، مباركة تكوري، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص كلية الحقوق والعلوم السياسية، الاقتصادية، المركز الجامعي الشهيد سي الحواس، بريكة ، 2020-2021.
4. آيت عباس وانس، حق الإضراب في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2020-2021.

5. بزجاف عايدة، حق الإضراب في القانون الجزائري، ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد احميد بن باديس، مستغانم، 2021.

6. بن الشيخ مصطفى ، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد حرارية، أدرار، 2014-2015.

7. جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2012-2013.

8. حنصال محمد الشريف، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، جويلية 2023.

9. زنتو خالد، ويران علي، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2018-2019.

10. الشايب آمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/2013.

11. شطابة خديجة الإضراب كوسيلة قانونية لممارسة الحق النقابي، مذكرة ماستر، جامعة صالحى أحمد، النعامة محمد الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2015 – 2014.

12. عقيقة بلجلبل، الإضراب في المرافق العامة - دراسة مقارنة - مذكرة لنيل درجة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر، بسكرة، 05 ماي 2005.

13. عوسيات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر، مولاي، سعيدة 2016 - 2017.

14. قاصد نادية، أتميمو كهبية، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل استفادة الماستر في القانون الخاصة، كلية الحقوق الإنسانية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 28 جوان 2012.

15. قدوري محمد، مبروكي محمد، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية علي التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2018 .

16. لطروس آمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد بن باديس، مستغانم، 2021 – 2020.

17. مبروكي سالم الجديد أحمد الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب مذكرة لنيل الماستر قسم الحقوق، جامعة أدرار السنة 2015-2016.

خامسا/ التقارير و الدراسات الدولية

1. زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية" مجلة القانون والتنقية في 07 فيفري 1990 المحلية، جامعة الجزائر 01، يوسف بن خدة، ع 2، 2021.

سادسا/ المواقع الالكترونية

2. تحليل من: [Http \www.dz.com \ froum \showthread ;php ?t.764](http://www.dz.com/showthread.php?t.764) نزاعات

العمل على الرابط بوم 10 مارس 2014

3. سامر أحمد موسى، تعريف الإضراب العام والخاص وإشكاليته، الموقع

الإلكتروني: [Http \ google drive.com](http://google-drive.com): يوم 01/04/2024

سابعا / المعاجم

1. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، جريدة 1، طبعة 3.

III. باللغة الفرنسية

1. Mustofa Salem Mustofa, the Right to Strike for state and Private Sector Employees in Iraqi legislation -A comparative study- مجلة العلوم الاقتصادية, university of sharjah, 2ع, 2022.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

I.....	شكر و عرفان
I.....	إهداء
I.....	إهداء
2.....	المقدمة
5.....	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحق الإضراب
6.....	المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب
6.....	المطلب الأول: تعريف حق الإضراب
6.....	الفرع الأول التعريف اللغوي للإضراب:
6.....	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للإضراب
7.....	المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب
	الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا و بعض البلدان الأوروبية.....
8.....	الفرع الثاني : التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر.....
9.....	المطلب الثالث: عناصر حق الإضراب.....
11.....	الفرع الأول: العناصر المادية لحق الإضراب:
الفرع الثاني: العناصر المعنوية لممارسة حق الإضراب.....	14.....
15.....	المبحث الثاني: أسباب اللجوء لممارسة حق الإضراب وأشكاله وآثاره.....
15.....	المطلب الأول: أسباب اللجوء لممارسة حق الإضراب.....
16.....	المطلب الثاني: أشكال الإضراب
17.....	الفرع الأول: الإضراب التقليدي والإضراب الدائري.....
18.....	الفرع الثاني: الإضراب القصير والمتكرر.....
18.....	الفرع الثالث: إضراب الإنتاجية وإضراب الاندفاع.....
19.....	المطلب الثالث الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب

19	الفرع الأول: بالنسبة للعمال المضربين
22	الفرع الثاني: أثر حق الإضراب بالنسبة المؤسسة المستخدمة
24	الفصل الثاني: الفصل الثاني: ممارسة حق الإضراب في ظل القانون 08/23..
25	المبحث الأول: شروط ممارسة حق الإضراب وطرق تسويته
26	المطلب الأول : شروط ممارسة حق الإضراب
26	الفرع الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية
27	الفرع الثاني : العقاد الجمعية العامة
27	الفرع الثالث: إشراف الهيئة النقابية على الإضراب
28	الفرع الرابع: الإشعار المسبق للإضراب
29	الفرع الخامس: التصويت على الإضراب بالأغلبية البسيطة
30	المطلب الثاني: آليات وطرق تسوية الإضراب
30	الفرع الأول: التفاوض الجماعي
31	الفرع الثاني : مرحلة الوساطة
32	الفرع الثالث: عرض النزاع على اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم
	المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والعقوبات الجزائية
33	المرتبة عليه
34	المطلب الأول: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
34	الفرع الأول: إجبارية الحد الأدنى في الخدمة
34	الفرع الثاني: مواقع اللجوء إلى الإضراب
36	الفرع الثالث : التسخير
36	المطلب الثاني: الأحكام الجزائية المتعلقة بممارسة حق الإضراب
40	الخاتمة
44	قائمة المراجع
54	الملخص

المُلخَص

الملخص

يعد الحق في الإضراب من الحقوق والحريات الأساسية التي اعترفت بها المواثيق الدولية وكذا القانون الفرنسي لما له من أهمية بالغة في إحداث واستحداث المطالب التي تنيرها العامل، و ذلك بهدف تحقيق مطالب محو وسيلة وطريقة ضغط على الإدارة أو المستخدم.

لقد تضمن القانون 23-08 الجديد مجموعة من النصوص التي بينت لنا ضوابط ممارسة حق الإضراب وتنظيمه و شروطه، كما عمل المشرع من خلال نصوصه على تفعيل آليات وطرق وقائية لتسوية الإضراب، ولقد أضاف هذا القانون عدة مواد في الأحكام الجزائية المتعلقة بممارسة حق الإضراب والتي تعرض من خلالها على العديد من العقوبات في حالة مخالفة أحكام هذا القانون.

الكلمات المفتاحية: حق الإضراب - ضوابط ممارسة حق الإضراب- الأحكام الجزائية.

Résumé

Le droit de grève est l'un des droits et libertés fondamentaux reconnus par les conventions internationales et le droit français en raison de sa grande importance dans la création et le développement de revendications éclairées par le travailleur, dans le but d'aboutir à des revendications qui effacent les moyens et méthodes de pression sur l'administration ou l'employeur.

La nouvelle loi 23-08 a comporté un ensemble de textes qui précisent les contrôles de l'exercice du droit de grève, son organisation et ses conditions, le législateur a également œuvré à travers ses textes à activer les mécanismes et les méthodes préventives pour régler la grève, et cette loi a ajouté plusieurs articles dans les dispositions pénales relatives à l'exercice du droit de grève, à travers lesquels plusieurs sanctions sont offertes en cas de violation des dispositions de cette loi.

Mots-clés: Droit de grève - Contrôles de l'exercice du droit de grève - Dispositions pénales.

