الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة بعنوان:

الإضراب في المرافق العامة

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي

في تخصص: قانون عام معمق

إعداد الطالبين:

- سليم دلوم

-رزيقة بوزانة

إشراف الأستاذة :

كريمة أمزيان

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
سهام رحال	أستاذ محاضر -أ-	الشاذلي بن جديد -الطارف	رئيسا
كريمة أمزيان	أستاذ مساعد -أ-	الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفا ومقررا
نصر الدين العايب	أستاذ محاضر -ب-	الشاذلي بن جديد -الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد –الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة بعنوان:

الإضراب في المرفق العام

مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر أكاديمي

في تخصص: قانون عام معمق معمق

إعداد الطالبين:

- سليم دلوم

-رزيقة بوزانة

إشراف الأستاذة :

كريمة أمزيان

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الهيئة المستخدمة	الصفة
سهام رحال	أستاذ محاضر -أ-	الشاذلي بن جديد -الطارف	رئيسا
كريمة أمزيان	أستاذ مساعد -أ-	الشاذلي بن جديد -الطارف	مشرفاومقررا
نصر الدين العايب	أستاذ محاضر -ب-	الشاذلي بن جديد -الطارف	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

بسم الله الرحمن الرحيم
١٤٢٠

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

RépubliqueAlgérienneDémocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق

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
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

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): ..... بلوم سليم .....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: ..... 120351868 .....

الصادرة بتاريخ: ..... 2021/04/18 .....

عن دائرة: ..... بوحجار .....

المسجل بقسم: ..... الحقوق .....

والمكلف بإنجاز .....

..... الإصلاح في المرفق العام .....

.....

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

التاريخ: 2024/06/03

إمضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

RépubliqueAlgérienneDémocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

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
UNIVERSITE CHADLI BENDJEDID

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): .....مون انة ورزقة.....

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: .....100.99.5969.....

الصادرة بتاريخ: .....2016.09.28.....

عن دائرة: .....بلدية عين الحمل.....دائرة الطارف.....

المسجل بقسم: .....قانون عام معمق.....

والمكلف بإنجاز مذكرة تخرج ماستر عنوانها:

.....الوساطة في المرفق العام.....

.....

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

التاريخ: 2024/06/02

إمضاء المعني

شكر وتقدير

اللهم افتح لي ابواب الفهم والعلم وزدني من فضلك وعلمك وارزقني فهما صافيا وعلما نافعا

واجعلني مفتاح للخير والنجاح في دراستي ، وارزقني القبول الداتم والتوفيق في كل امتحان

الحمد والشكر لله الذي يسر لنا امورنا ووفقنا لاتمام هذا العمل

كل الشكر لاستاذتنا الفاضلة *كريمة امزيان *

على قبولها الاشراف على هذه المذكرة وعلى ما قدمته لنا من توجيهات قيمة سواء من الناحية المنهجية او من ناحية المضمون

الشكر لاعضاء اللجنة على قبولهم تصحيح هذا العمل .

كما نتوجه بالشكر الي كافة اساتذنا الكرام بقسم الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الشادلي بن جديد الطارف والي كل من ساعدنا لاتمام هذا العمل.

إهداء

اهدي هذا العمل الي :

والدي الكريمين

والي زوجتي

والى بناتي قرة عيني : أروى ، نبا ،ساجدة .

إلى أختي وأخواتي .

والي كل زميلاتي وزملائي

سليم

إهداء

والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى ومن وفى

الحمد الله الذي وفقنا لتثمين هذه الخطوة بإكمال مسيرتنا الدراسية وتكون هذه المذكرة ثمرة الجهد والنجاح .

اهدي هذا العمل

إلى روح أبي وأمي رحمهم الله وأقول لهم أنا على طريق النجاح مثابرة واحصد ما زرعتم .

إلى زوجي وصديقي ورفيق عمري ربيع وأولادنا مريم ،حديفة ، سيدرا غزل .

إلى أخي مكرم سندي من كان لنا اسم على مسمى برفقته لنا وأدى الأمانة وكان حافظا أمينا لها .

إلى زوجة أخي وأختي مبروكة وأم أولادي

إلى نصف الأخر نهلة أختي

إلى سندي وقوتي طارق أخي

إلى حافظ أسراري وأمين روحي الذي غاب عني أخي فارس رحمه الله

إلى ميسون الصغيرة

إلى كل من علمني حرفا في هذه الحياة

إلى من تشاركني هذا العمل الزميل دلوم سليم احتراما وتقديرا

رزيقة

قائمة المختصرات :

ج.ر.ج.ج : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

د.ب.ن: دون بلد النشر

د،.س.ن: دون سنة النشر

د.ط: دون طبعة

ط : طبعة

د.م.ج: ديوان المطبوعات الجامعية

ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

مقدمة

مقدمـــــة

م يعد موضوع الحقوق والحريات العامة اليوم ميزة تقدمها الحكومات، بل أصبح واقعاً ملزماً يحظى بحماية دولية على أساس حقوق الإنسان، وبحماية وطنية من خلال إدراجه ضمن دساتير مختلف الدول. ومن أهم هذه الحقوق ممارسة الحق في الإضراب في المرفق العام، الذي يلعب دوراً أساسياً في إزالة تفاوت العلاقة المهنية بين المستخدم والموظفين والعمال، ويحقق الاستقرار والسلم المهني والاجتماعي، ويوفر مناخاً اجتماعياً يمكن أطراف العلاقة المهنية من أداء مهامهم في ظروف عادية، مما يعود بآثاره على الجانب الاجتماعي والاقتصادي وحتى السياسي للبلاد.

إن حق الإضراب من الحقوق المقيدة، نظراً لارتباطه بحقوق أخرى وهي حق المرتفقين في الانتفاع بخدمات المرافق العامة بانتظام واستمرار، وهو ما جعل المشرع يحصره في المجال المهني الاجتماعي ويمارَس وفق ضوابط قانونية تضمن عدم تفاقم أثره على استمرار المرافق العامة وعلى الدولة بصفة عامة.

أهمية الدراسة:

تكمن **الأهمية العلمية** لهذه الدراسة في أنها توفر فهماً أعمق للقوانين والتشريعات المتعلقة بالإضراب وكيفية تطبيقها في الجزائر خاصة بصدور القانون 23-08 الذي ألغى القانون 90-02، وهذا من خلال:

– **فهم الإطار القانوني:** دراسة الإضراب في المرافق العامة تساعد في فهم الإطار القانوني الذي ينظم هذا الحق وكيفية تطبيقه بما يتماشى مع القوانين الوطنية والدولية. تسهم في تحديد الأسس النظرية والتشريعات التي تحكم ممارسة الإضراب، مما يعزز الفهم العميق لحقوق العمال والموظفين.

– **تحليل التوازن بين الحقوق:** تسهم الدراسة في تحليل كيفية تحقيق التوازن بين حق العمال في الإضراب وحق المجتمع في الاستفادة المستمرة من خدمات المرافق العامة. يساهم هذا الفهم في تطوير سياسات تضمن تحقيق مصالح جميع الأطراف المعني

أما عن **الأهمية العملية** فتسهم الدراسة في تحليل تأثير الإضراب على المرافق العامة ومدى تأثيره على ضمان تقديم الخدمة واستمرارية المرفق، وتحقيق المصلحة العامة من خلال إشباع الحاجات العامة للمجتمع. وتشمل أيضا ما يلي:

– **السياسات العامة:** تساعد الدراسة في وضع سياسات عامة فعّالة لتحسين ظروف العمل وتقليل النزاعات بين العمال وأصحاب العمل.

– **الحلول البديلة:** تتيح الدراسة استكشاف بدائل سلمية وفعّالة لحل النزاعات العمالية دون اللجوء إلى الإضراب، مما يسهم في تحقيق استقرار أكبر في بيئة العمل.

– **وضع ضوابط قانونية فعّالة:** توفر الدراسة قاعدة معلوماتية تساعد المشرعين في وضع ضوابط قانونية فعالة تضمن ممارسة حق الإضراب دون الإضرار باستمرارية المرافق العامة. تعزز هذه الضوابط حماية المصلحة العامة وتحقيق التوازن بين الحقوق المختلفة.

– **إدارة النزاعات الجماعية:** تساعد الدراسة في تطوير آليات فعالة لإدارة وتسوية النزاعات الجماعية التي تنشأ عن الإضراب في المرافق العامة. هذه الآليات تساهم في تقليل الأثر السلبي للإضراب على المجتمع وضمان استمرارية تقديم الخدمات الأساسية.

❖ أسباب اختيار الدراسة:

إن اختيار موضوع "الإضراب في المرافق العامة" يعود لعدة أسباب، منها الذاتية ومنها الموضوعية. تتمثل **الأسباب الذاتية** في الاهتمام والميول الشخصي في المجال المهني الاجتماعي وحقوق الإنسان والحريات.

أما **الأسباب الموضوعية**، فتكمن في كون الدراسة ذات قيمة علمية وعملية، حيث تتناول ظاهرة اجتماعية ومهنية هامة وهي الإضراب. يُعد الإضراب وسيلة شرعية يستعملها شريحة واسعة من العمال والموظفين للدفاع عن مصالحهم المهنية وإحداث التوازن في العلاقة الوظيفية.

❖ **أهداف الدراسة :**

دراسة موضوع الإضراب في المرافق العامة في الجزائر تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية، والتي يمكن تلخيصها كما يلي:

- الإلمام بمختلف الجوانب التي تخص الإضراب في المرفق العام من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع.

- الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة، من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات والبيانات العلمية حول هذا الموضوع.

- تبيان المقصود بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة، وما هي عناصره والطرق التي رسمها المشرع لممارسته وكذا طرق تسويته، مما يسهم في فهم أفضل للإطار القانوني لهذا الحق.

- دراسة آثار الإضراب على المرافق العامة وكيفية تأثيره على سير العمل فيها، بالإضافة إلى تأثيره على العلاقة بين العمال أو الموظفين والإدارة.

- تحليل السياسات والتشريعات المتعلقة بالإضراب في الجزائر، ومدى فعاليتها في تحقيق التوازن بين حق العمال في الإضراب وضرورة استمرار المرافق العامة في تقديم خدماتها الحيوية.

- تقديم توصيات واقتراحات لتحسين الإطار القانوني والتنظيمي للإضراب في المرافق العامة بما يضمن حماية حقوق العمال واستمرار تقديم الخدمات العامة بفعالية.

❖ **إشكالية الدراسة:**

من الأهمية والأهداف الموضحة أعلاه والتي بيت عليها الدراسة، يمكن طرح الإشكالية التالية: **ما هي التحديات القانونية التي يواجهها المشرع الجزائري في تنظيم حق الإضراب في المرافق العامة، وكيف يمكن تطوير التشريعات لضمان التوازن بين حقوق العمال في الإضراب وواجبات الدولة في توفير الخدمات الأساسية؟**

إشكالية موضوع الإضراب في المرافق العامة في الجزائر تتناول العديد من الجوانب الحساسة التي تتطلب توازنًا دقيقًا بين حقوق العمال وضرورة استمرار تقديم الخدمات العامة. من أبرز تساؤلات وفرضيات دراسة هذا الموضوع:

– **تحديد الحدود القانونية لممارسة الإضراب:** تدور إشكالية الدراسة حول فرضية كيفية تحديد الحدود والشروط القانونية التي يجب على العمال الالتزام بها عند ممارسة حق الإضراب، لضمان أن تكون هذه الممارسة قانونية ومنظمة وفقاً لأحكام القانون الجزائري.

– **التوازن بين حق الإضراب واستمرارية المرافق العامة:** تعتبر هذه الفرضية مركزية، حيث يتعين تحقيق التوازن بين حق العمال في ممارسة الإضراب وضرورة استمرار المرافق العامة في تقديم خدماتها الحيوية دون انقطاع، مما قد يؤثر سلباً على المجتمع ككل .

– **التبعات الاقتصادية والاجتماعية للإضراب:** تتعلق هذه الفرضية بتقييم الآثار الاقتصادية والاجتماعية للإضراب على المرافق العامة وعلى المجتمع، وكيفية تقليل هذه الآثار السلبية من خلال سياسات فعالة.

– **دور التشريعات والسياسات العامة:** تركز هذه الفرضية على مدى فعالية التشريعات والسياسات العامة الحالية في تنظيم الإضراب وضمان تحقيق التوازن بين حقوق العمال

واحتياجات المجتمع، ومدى الحاجة إلى تطوير هذه التشريعات والسياسات لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية.

❖ **المنهج المتبع:**

لتحليل موضوع الإضراب في المرافق العامة بشكل علمي وشامل، يمكن إتباع عدة مناهج علمية تساعد في تقديم دراسة متكاملة من الجوانب القانونية والإجرائية لكل فصل من فصول الدراسة:

- **المنهج الوصفي:** في الفصل الأول المتعلق بالإطار العام والقانوني للإضراب، أين نقوم بالاعتماد على هذا المنهج، لوصف وتحديد القوانين والتشريعات التي تحكم الإضراب في المرافق العامة

- **المنهج التحليلي:** الأنسب لتحليل النصوص القانونية وتفسيرها لفهم الأسس والمبادئ التي تستند إليها التشريعات الخاصة بالإضراب في المرافق العامة. من خلال تحليل القوانين، مراجعة الأدبيات القانونية، وتفسير القرارات القضائية.

- **المنهج التاريخي:** يمكن الاعتماد عليه عند دراسة تطور التشريعات والأنظمة القانونية المتعلقة بالإضراب عبر الزمن، عند مراجعة الوثائق التاريخية، النصوص القانونية القديمة، ودراسة تطور الفكر القانوني حول الإضراب.

- **المنهج المقارن:** عند مقارنة بعض الإجراءات المتبعة في ممارسة الإضراب في المرافق العامة بين دول مختلفة.

- **المنهج القانوني الإجرائي:** عند دراسة الإجراءات القانونية والتدابير التي يجب إتباعها عند تنفيذ الإضراب في المرافق العامة، من خلال تحليل اللوائح والإجراءات التنفيذية، دراسة النصوص القانونية التي تنظم الخطوات الإجرائية، ومراجعة الحالات القضائية ذات الصلة.

❖ **تقسيم الدراسة :**

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين يعتمدان على الخطة التالية:

الفصل الأول يسلّط الضوء على الإطار العام والقانوني للإضراب في المرافق العامة، وذلك من خلال مبحثين:

- المبحث الأول يتناول مفهوم الإضراب في المرافق العامة، ويقوم بدراسة طبيعته وأسبابه، بينما يتناول المبحث الثاني عناصر وأشكال الإضراب في المرافق العامة، مما يسهم في فهم طرق تطبيقه وآثاره.

أما عن الفصل الثاني فيوضح الإطار الإجرائي لممارسة الإضراب في المرافق العامة من خلال مبحثين:

- المبحث الأول يتطرق إلى ممارسة الإضراب في المرافق العامة، مشيرًا إلى الإجراءات المتبعة وآليات التنفيذ، في حين يستعرض المبحث الثاني طرق تسوية الإضراب في المرافق العامة، مما يسهم في فهم كيفية حل النزاعات واستعادة الوضع الطبيعي.

في الختام، تقدم الدراسة خاتمة تعرض إجابة عن الإشكالية المطروحة وتلخيصًا للموضوع، بالإضافة إلى استنتاجاتها واقتراحاتها المهمة التي تم التوصل إليها.

الفصل الأول

الإطار العام والقانوني للإضراب في المرفق العام

الفصل الأول: الإطار العام والقانوني للإضراب في المرفق العام

شهدت الدساتير الوطنية تطورًا ملحوظًا في تكريس الحقوق والحريات العامة نتيجة التزامات الدول بالمصادقة على الاتفاقيات الدولية في مجال حقوق الإنسان .من بين هذه الحقوق، حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة، الذي يعتبر من الحقوق الأساسية وأحد أوجه حرية التعبير . تناولت القوانين والتشريعات الوطنية والدولية هذا الحق، مما يعكس أهميته في تعزيز الديمقراطية وحقوق العمال.

والإضراب هو توقف جماعي ومنظم عن العمل من قبل العاملين كوسيلة للضغط على أصحاب العمل أو السلطات لتحقيق مطالب معينة تتعلق بشروط العمل أو الأجور أو غيرها من الحقوق .يُعد الإضراب في المرافق العامة موضوعًا حساسًا نظرًا لتأثيره المباشر على الخدمات العامة المقدمة للمواطنين .لذلك، يتم تنظيمه بطرق تضمن التوازن بين حقوق العمال واستمرارية الخدمات الأساسية للمجتمع

يستند الأساس القانوني للإضراب في المرافق العامة إلى المبادئ الدستورية والقوانين الوطنية، بالإضافة إلى المعايير الدولية التي تحدد حقوق العمال في ممارسة الإضراب. يختلف تنظيم هذا الحق من دولة إلى أخرى بناءً على الإطار القانوني والسياسي لكل بلد .وفي بعض الأحيان، تُفرض قيود على الإضراب في المرافق العامة لضمان استمرارية الخدمات الحيوية مثل الصحة والتعليم والنقل. وهو ما سوف نعالجه في هذا الفصل من خلال مبحثين:

المبحث الأول: ماهية الإضراب

المبحث الثاني: الأساس القانوني للإضراب في المرفق العام.

المبحث الأول: ماهية الإضراب

يعتبر الإضراب من بين المسائل التي حضت بالكثير من اهتمام الهيئات التشريعية والفقه، نظرا للأهمية التي يكتسيها في إحداث التوازن في العلاقات المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي، باعتباره وسيلة ضغط مشروعة لتحقيق المصالح العمالية، وللإحاطة بماهية الإضراب قسمنا المبحث إلى مطلبين: يتضمن **الأول** تطور ونشأة حق الإضراب، ويتطرق **الثاني** لخصائص الإضراب وأشكاله.

المطلب الأول: مفهوم الإضراب في المرفق العام

قبل تحديد مفهوم الإضراب كحق من حقوق الأساسية للعمال، وجب التعرض إلى المسيرة التاريخية لتطور ونشأة حق الإضراب في المرفق العام في فرعين: (الأول) نشأة وتطور حق الإضراب، و(**الثاني**) مفهوم الإضراب في المرفق العام.

الفرع الأول: نشأة وتطور حق الإضراب

إن فكرة الإضراب هي سمة إنسانية وظاهرة اجتماعية، ترتبط أساسا بالتغيير[1] الاجتماعي ومقاومة الاضطهاد والمطالبة بالحقوق، حيث تغير مدلول الإضراب من فعل اجتماعي غير مقبول إلى حق من حقوق الإنسان في المجال المهني، لمعالجة فكرة تطور ونشأة حق الإضراب حددنا العناصر التالية:

(**أولا**) حق الإضراب في العصور القديمة، (**ثانيا**) حق الإضراب في أروبا و(**ثالثا**) حق الإضراب في الدول العربية .

[1]- الصالح منسول، الإضراب والهوية النقابية، مجلة جامعة لونيسي على، البليدة 02، مجلد 18، عدد 01، 2023، ص266. متاح على الموقع: https://www.asjp.cerist.dz/en/article/229789 تم الصفح بتاريخ 2024/02/12 على الساعة 14.25 .

أولا– الإضراب في العصور القديمة

ظهر الإضراب منذ آلاف السنين، منذ ظهور الحضارات القديمة، فكان عبارة عن فعل اجتماعي معاقب عليه وينظر إليه على أنه مظهر من مظاهر الفوضى والجريمة التي تتسبب في تسليط الكثير من العقوبات كالسجن والطرد، وكان أيضًا من بين الأسباب التي تنهي علاقة العمل.

عرفت مصر الفرعونية أول إضراب في التاريخ، في عام 29 في فترة حكم رمسيس الثاني، حيث هتف العمال ضد التعسف معهم لعدم تقديم الطعام لهم لمدة 18يومًا. رفض العمال الذين كانوا يعملون في بناء قبر فرعون الاستمرار في العمل، وحفروا خنادق ليحتموا بها من غضب الفرعون وراء معبد تورميس الثالث. في النهاية، استجيب لهم بتقديم الطعام .وحدث إضراب آخر في دير المدينة في العام 1152 قبل الميلاد ضد رمسيس الثالث.[1]

كما عرفت الحضارة البابلية إضراب النحالين الذين كانوا في خدمة الملك بسبب الأجور . أما الإمبراطورية الرومانية، فقد عرفت بدورها إضرابات أساسها العدالة الاجتماعية، حيث طالب البليبين (le plébéiens) وهم السكان العاديون الذين ينتمي إليهم العمال، بنفس الحقوق التي يتمتع بها السكان الممتازون وهم الباتريسيان. (les patriciens)

ثانيا– الإضراب في الدول الأوروبية

أما في الدول الأوروبية وخاصة فرنسا، في فترة الحكم الملكي التي اتسمت بفوضى عارمة بسبب المشاكل الاجتماعية التي كان يعاني منها العمال، وفي نفس الوقت كان العمال يبذلون قصارى جهدهم من أجل مسايرة السياسة الاقتصادية لأرباب العمل.[2]

مما أدى إلى ظهور التمرد الذي زعزع الطبقات الاجتماعية وأثر على النظام العام، واعتبر عائقًا في وجه الطبقة الحاكمة .لذلك، اعتبرت هذه الحركة تمردًا كبيرًا يقوم به العمال وخلق حالة

---

[1]– خالد مصطفى فهمي إدريس، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية والأحكام القضائية، مجلة روح القانون، عدد 97، مصر 2022، ص 57. متاحة على الموقع :
https://journals.ekb.eg/article_223432_0.html، تاريخ التصفح: 2024/04/14، على الساعة: 11.30

[2]– عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية دار النهضة، الجزائر، 2003، ص356 .

عدم استقرار هدفه الاعتداء على الحكومة .وأطلق على هذا التمرد أو الحركة بالفتنة مما دفع الملك الفرنسي سنشال (SENECHAL) خلال القرن الثالث عشر إلى إصدار لائحة أو ما عرف بنظام يحتوي على أهم البنود:

* منع العمال من ترك العمل بصفة فردية أو جماعية تحت عقوبة الأداء إلى صاحب العمل بمبلغ مالي يعادل قيمة الأيام الضائعة من العمل.

* يُمنع على أرباب العمل تسريح العامل عند نهاية العمل.

* لأرباب العمل الحرية في وضع أو استبدال عامل بعامل آخر في حالة توقفه لأي سبب.

* أرباب العمل ملزمون بدفع الأجور للعمال عند نهاية العمل.

* في حالة زيادة الطلب، يحق لأرباب العمل الاستعانة بعمال إضافيين.

* يُمنع على العمال خلال أيام العيد ترك العمل ليلة العيد بصفة غير عادية.

وعلى إثر هذا القرار، لاحظ العمال أن هذا القرار فيه تقييد لحرياتهم خاصة فيما يخص قمع حقهم في الأعياد، فقاموا بحركة احتجاجية لرفضه وطالبوا بجملة من المطالب المهنية والاجتماعية منها' طلب زيادة الأجور، تحسين الظروف الاجتماعية وظروف العمل.[1]

وبعدها قاموا بإضراب دام لعدة شهور استجاب على إثره الملك لبعض المطالب ورفض الأخرى .وخلال القرن الخامس عشر، وبالتحديد بين سنة 1539وسنة 1572، قام عمال مدينتي ليون وباريس بالعديد من الاحتجاجات العمالية والإضرابات الكبرى مثلما حدث في المطبعة بليون التي تعهد عمالها بالتوقف عن العمل كلما تعرض أحدهم للضرر.[2]

[1]- عتيقة بالحبل، الإضراب في المرافق العامة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، 2005/2004، ص09.

[2]-تامر محمد صالح ،الإضراب بين المشروعية والتجريم ، دراسة مقارنة ،دار الجامعة الجديدة ،الازاريطة الإسكندرية ،2017، .ص 11

فكان أول قرار لتحريم الإضراب هو قرار فياغ كوتفي (VRLLERS Queris) الذي وقعه فرانسوا الأول عام 1539، وكان هدفه الأساسي منع التجمعات والعلاقات الجماعية لأي سبب كان. وبعدها عرفت فرنسا العديد من الإضرابات بسبب دخولها الثورة الصناعية، وذلك قبل ثورة .1789بالمقابل، تفاقمت الأوضاع الاجتماعية خاصة بالدخول إلى العهد الليبرالي والاستغلال المفرط للطبقة العاملة مع تدني ظروف العمل، وبالتالي اتسع الإضراب ليشمل جميع الميادين والقطاعات.[1]

وجاء المنع الكلي والحقيقي للإضراب في قانون شابلي (Chapelier) الصادر في 5 جوان 1791، الذي منع كل تجمع مهني وكل عمل نقابي في فرنسا. وفي نوفمبر 1831، قام عمال الأقمشة بإضراب واسع بسبب مخالفة أرباب العمل لتسعيرة الاتفاقية، إلا أنهم لقوا قمعًا عنيفًا تنفيذًا لمحتوى القرار المذكور سابقا.

وفي 1810، دعم قانون العقوبات الفرنسي هذا المنع، حيث طُبِّقت عقوبات ميزت بين الاحتجاجات التي يقوم بها المستخدم، حيث يعاقب بغرامة مالية من 100 إلى 3000 فرنك فرنسي وبالحبس يصل إلى شهر، أما إذا قام العامل بهذا الجرم فيعاقب بثلاثة أشهر حبس كعقوبة على انضمامه إلى التجمع العمالي، ومن شهرين إلى خمس سنوات إذا قام بالإضراب.[2]

مما أدى إلى ظهور التمرد الذي زعزع الطبقات الاجتماعية وأثر على النظام العام، واعتبر عائقًا في وجه الطبقة الحاكمة. لذلك، اعتبرت هذه الحركة تمردًا كبيرًا يقوم به العمال وخلق حالة عدم استقرار هدفه الاعتداء على الحكومة. وأطلق على هذا التمرد أو الحركة بالفتنة مما دفع الملك الفرنسي سنشال (SENECHAL) خلال القرن الثالث عشر إلى إصدار لائحة أو ما عرف بتم إلغاء هذا القانون في 27 فيفري 1849، و بموجب تعديل 25 مايو 1864 تم إلغاء قانون التحالف والإتلاف بين العمال، ونص من جهة أخرى على جنحة المساس بحرية العمال عملا بمبدأ ما يباح للفرد يباح للجماعة ، بمعني متى سمح للفرد بالإضراب انطلاقا من مبدأ الحرية يجوز للجماعة بما أنهم أفراد يتمتعون بهذا الحق الذي بالضرورة يعود على الجماعة .

---

[1]- تامر محمد صالح ، مرجع سابق، ص11 .

[2]- عتيقة بالجبل، مرجع سابق، ص 12.

في 31 مارس 1868 سمح بتنظيم بعض الشروط المحددة للتجمعات، وبتاريخ 31 مارس 1884 تم خلالها إلغاء العقوبات على العمال القائمين بالإضراب.

وفي ظل الجمهورية الثالثة عاد التعسف في الفترة مابين 1936 إلى 1939 الذي كان سببا في إنهاء علاقة العمل للعمال المضربين، وخلال الحرب العالمية الثانية ساءت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وأصبحت الإضرابات تأخذ بعدا سياسيا، وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية تم الاعتراف بحق الإضراب في فرنسا سنة 1946 .

فقد كان مكان تجمع العاطلين عن العمل أملا في الحصول على فرصة عمل place de grève ومن هنا أصبح يطلق على فعل التوقف الجماعي عن العمل لفظ الإضراب وبذلك أصبحت عبارة faire grève ، تعني السيطرة على احد الأماكن بهدف الحصول على فرصة عمل. ومنذ سنة 1848 أصبح مصطلح الإضراب يعني الضغط على صاحب العمل و على السلطات العامة لتحقيق المطالب الممكنة والمشروع. [1]

واستعمل في اللغة الانجليزية عام 1768 في لندن عندما قام بحارة في لندن من شل حركة السفن في الميناء تعبيرا عن تأييدهم لمظاهرات انطلقت في نفس المدينة. بعد الثورة الصناعية وتنامي الرأسمالية، أين تتعارض فيها العلاقات بين الطبقات، برزت الحاجة إلى الاغتراف بحق الإضراب وتنظيمه كوسيلة مشروعة للدفاع عن مصالح العمال خاصة في القطاع الخاص.

ونتيجة كفاح مرير عرف مراحل تاريخية طويلة اعترف بحق الإضراب في البلدان الأوربية وكان في بادئ الأمر ضمنيا بمقتضي القانون 25 مايو 1864 الذي يمنع التحالف بين العمل

[1]- مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري توافق أم تعارض، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق، الجزائر، عدد1، المجلد 59 ص 299متاحة على الموقع https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/32/59/1/182537 تاريخ التصفح 2024/02/17 الساعة 18.55

ويعطي الحق للعامل بالتوقف عن العمل انطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي أقرتها الثورة الفرنسية، ومن ثما لجماعة العمال ليتوقفوا عن العمل انطلاقا من مبدأ ماحق للفرد يحق للجماعة[1].

لم يتم اعتراف بحق الإضراب دستوريا في اروبا إلا في منتصف القرن الحالي في ايطاليا بمقتضى دستور 1946 وفرنسا دستور 1948 والبرتغال واسبانيا، دستور 1977. للإشارة أن الدول الاشتراكية تأخر فيها الاعتراف بحق الإضراب كوسيلة لتحقيق مصالح المهنية وهناك من الدول من لا تعترف به لحد اليوم.[2]

ثالثا– الإضراب في الدول العربية

عرف الاعتراف بحق الإضراب في الدول العربية تأخر كبير بسبب عدة عوامل ،أهمها طبيعة النظام لكل دولة .وتعتبر مصر من الدول العربية السباقة في ذلك.

1– حق الإضراب في مصر

لم يكن حق الإضراب في مصر يسمح بل جرمه المشرع، حيث تراوح بين الحضر والسماح بممارسته وكانت أول تجربة في سنة 1923 في تجسيد حق الإضراب أين اقتصر على القطاع الخاص فقط وبشرط موافقة وإخطار السلطة الإدارية قبل التوقف بخمسة عشر يوما .

ثم تم حضر الإضراب بعد أحداث 18و 19 /1977/01 اثر قانون حماية امن الوطن والمواطن حيث اعتبر كل من يمارس الإضراب يعاقب بعقوبة السجن المؤبد واعتبر آنذاك تهديدا للاقتصاد القومي المصري .

فبعد المصادقة على العهد الدولي الثاني ، تمت الموافقة على ممارسة حق الإضراب بموجب دستور 1981 ومنذ ذلك الوقت وعلى اثر قضية إضراب سائقي قطارات السكك الحديدة سقطت صفة الجريمة عن ممارسيه ،وهو ما أكدته المادة 192 من قانون العمل المصري لسنة 2003 .للعمال الحق في الإضراب السلمي ويحضر في المؤسسات الإستراتيجية.[3]

---

[1] – أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، د.م.ج، الجزائر، 2010، ص 142

[2]- المرجع نفسه، ص142.

[3] – خالد مصطفى فهمي إدريس، مرجع سابق ، ص 53 .

2- حق الإضراب في المغرب

حرم المشرع المغربي الإضراب على الموظف المغربي بموجب المرسوم الصادر في 5 فبراير 1958 واعتبر كل موظف يمارس الإضراب يتعرض إلى عقوبات. هذا المنع كرسه دستور المغرب لسنة 1963، وسار على نهجه الدساتير الموالية له، حيث عرف المغرب ست (06) دساتي أخرها دستور2011 الذي اقر بحق الإضراب في القطاعين إلا أن السلطة التنظيمية تأخرت في تجسيد ذلك ، إلى غاية صدور القانون التنظيمي رقم 15/98 الصدر في 2016 الذي ينظم علمية الإضراب في القطاع العام والخاص.[1]

3- الإضراب في تونس

اقر المؤسس الدستوري حق الإضراب في تونس بمقتضي الفصل 36 من الدستور التونسي لسنة 2014 لكن السلطة التنظيمية لم تتبع هذه الخطوة بإصدار قانون ينظم هذا الحق وبقي القضاء التونسي يضبط ممارسته، حيث عرفت تونس في بداية 2015 عدة إضرابات، شملت العديد من المرافق العامة، منها الإضراب المدرسي وإضراب شركة النقل العام بتونس في 2015/01/16، حاولت الحكومة مواجهة هذه الإضرابات بواسطة القيود الجزئية مثل قرار تسخير العمل لاستمرار المرافق العامة، لكن العمال لم يستجيبوا لأوامر الحكومة مما دفعها إلى اللجوء إلى القضاء لمواجهة هذه التوقفات وطلب الفتوى لاقتطاع أجور العمال المضربين وأجابت المحكمة الإدارية في قرارها رقم 640 الصادر بتاريخ 2015/12/23 بأن استحقاق الأجر يرتبط بانجاز العمل.[2]

---

[1] - فوزي إبراهيم محمد دياب ، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرفق العام، مجلة البحوث القانونية مصراتة، العدد 11، 2020 ، ص21 ،متاح على الموقعhttps://jlr.misuratau.edu.ly/paperS.php?id=18&ed_id=3 تم الاطلاع يوم 2024/04/20الساعة،9:40

[2]- خالد مصطفى فهمي إدريس، مرجع سابق ، ص 58 .

4- الإضراب في العراق

كانت أول تجربة للاعتراف بحق الإضراب في العراق في بداية الستينات بموجب قانون العمل لسنة 1958، حيث اعترف المشرع العراقي بالإضراب في القطاع الخاص دون القطاع العام، لم تشر القوانين المتعاقبة إلى الإضراب في القطاع العام، حيث قيدت ممارسة الإضراب بتحقيق المصلحة العامة فإذا مورس خارج هذا الإطار اعتبر جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات العراقي.حيث استعمل المشرع العراقي لفظ التوقف عن العمل بدل الإضراب في قانون العمل العراقي رقم 101 لسنة 1980. رغم ذكر الإضراب في شكل كلمة التوقف عن العمل إلا أنه لا يجوز التوقف عن العمل إلا بعد تصريح من الوزير القطاع ومراسلة الإدارة المعنية [1].

5- الإضراب في الكويت

لم ينص دستور الكويت لسنة 1962 على حق ممارسة الإضراب في المرفق العام لكن اقر في بعض مواده على أن حرية الرأي مكفولة قانونا، دون النص صراحة على حق الإضراب ، وهذا في المادة 36 منه، وذهب البعض بالقول إن إقرار حرية الرأي يعتبر إشارة ضمنية إلى الإضراب باعتباره وسيلة لتعبير عن الرأي ، إلا أن قوانين الخدمة العامة الكويتية اعتبرت مسالة تعطيل سير المرافق العامة جريمة جنائية يعاقب عليها القانون وهو ما يفند هذا الرأي .

ويمكن القول أن المشرع الكويتي اتجه نحو تحريم ممارسة الإضراب في المرافق العامة مبرر ذلك بالضرر الذي يصيب سيرها.[2]

6- الإضراب في سلطنة عمان

وضع القرار الوزاري رقم 2006/2094 وكذا القرار الوزاري المعدل برقم 2008/18 الصادر عن القوى العاملة بسلطنة عمان الضوابط القانونية لممارسة الإضراب، حيث تنص المادة 18 من نفس المرسوم المذكور أعلاه على أن حق الإضراب السلمي عن العمل

---

[1]- مصطفي سالم مصطفي ، حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي، مجلة العلوم القانونية ، كلية الحقوق، جامعة الشارقة ، مجلد 37 ، عدد 2، 2022، ص 62، متاح على الموقع :
https://jols.uobaghdad.edu.iq/index.php/jols ،تاريخ التصفح 2024/03/10 الساعة 10:40

[2]- فوزي إبراهيم محمد دياب، مرجع سابق، ص 23.

بالمنشاة لتحسين ظروف العمل حيث يتم بإخطار صاحب العمل من طرف النقابة العمالية للمنشاة كتابيا ، يجب اتخاذا القرار الإضراب من العمال وعن طريق النقابة العمالية في الشركة ، ويمنع الإضراب المنشات الإستراتيجية .[1]

7- الإضراب في ليبيا

لم يشر الدستور الليبي إلى حق الإضراب بشكل صريح ، سواء في دستور المملكة المتحدة لسنة 1951 وتعديلاته او في الدستور المؤقت لعام 1969 أو في الإعلان الدستوري المؤقت لسنة 2011 وتعديلاته ونفس الشيء بالنسبة لدستور2017 رغم مصادقة ليبيا على العديد من الاتفاقيات الدولية والعربية التي نصت على حق الإضراب.

8- حق الإضراب في الجزائر

عرف حق الإضراب في الجزائر مرحلتين، مرحلة الاستعمار ومرحلة ما بعد الاستقلال.

- **مرحلة قبل صدور دستور 1963 (مرحلة الاستعمار)**

عرفت الجزائر الإضراب، منذ الفترة الاستعمارية، لوجود الحركات النقابية الفرنسية وفي عام 1936 عرفت موجة انضماما العمال الجزائريين لنقابات العمالية بسبب غلاء المعيشة وانتشار البطالة، مما أدى إلى إضراب وهران في شهر جوان وجويلية الذي قبل بعنف كبير من طرف أرباب العمل وقاموا بإغلاق المصانع إلى غاية انتهاء مدة الإضراب ورجوع العمال، فلم يتم الوفاء بالوعود التي قطعها أرباب العمل، وكذلك إضراب الجزائر العاصمة تزامنا مع ما سبق في مؤسسة البناء ببوخروبة حيت استجيب لمطالب العمل في اليوم الموالي للإضراب.[2]

بعد ذلك عرفت العديد من الإضرابات منها إضراب المؤسسة الإفريقية للخشب بحسين داي التي انتهت بثلاثة قتلى من العمال الجزائريين أسفر عن نتائج ايجابيه وأصبح العمال الجزائريين لهم نفس امتيازات العمال الفرنسيين .

---

[1]- خالد مصطفي فهمي، مرجع سابق، ص 74.

[2]- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري،جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 2013، ص446 .

➢ **مرحلة بعد صدور دستور 1963 (مرحلة بعد الاستقلال)**

اعترف بحق الإضراب دستوريا في الجزائر بموجب المادة 20 من دستور1963[1]، هذا نتيجة الإضرابات التي حدثت آنذاك في أكثر من قطاع، إلا أن حق الإضراب بقي دون تجسيد، وبصدور دستور 1976 تجسد التوجه الاشتراكي في الجزائر، أين اعترف به في القطاع الخاص دون القطاع العام وحتى في القطاع الخاص بقي كفرة عامة دون تجسيد لعدم صدور القوانين التنفيذية لذلك.

أما في القطاع العام اعترف بحق الإضراب بموجب دستور 23 فيفري 1989[2]، نتيجة ضغوطات الإضرابات التي حدث في صيف 1988 قبل إحداث 05 أكتوبر 1988. والتي أدت بالدولة مراجعة حساباتها في هذا المجال والاعتراف بحق الاضطراب في القطاع العام ثم سارت الدساتير المتعاقبة على نفس النهج وصولا إلى دستور 2020 في مادته 70.[3]

الفرع الثاني : تعريف الإضراب في المرفق العام

بذل الفقه والقضاء جهد كبير في تعريف الإضراب إلا أنه لم يتم الاتفاق على تعريف شامل موحد متفق عليه، وحتى نلم بموضوع تعريف الإضراب لابد من تعريفه، لغة، قانونا، فقها، قضائيا.

أولا– التعريف اللغوي للإضراب

أصل كلمة إضراب في اللغة من مصدر الفعل اضرب، يقال اضرب عن الشيء ضرب عنه امتنع عنه اضرب العمال عن عملهم امتنعوا عنه احتجاجا على أمر ومطالبة بمطلب، ويقال اضرب عن الشيء اعرض عنه وامتنع عنه، واضرب العامل عن عمله إضرابا امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام تحقيقا للمطالب أو شروط يعلنون عنها للمسؤولين الرسمين أو غير الرسمين .[4]

---

[1] – المادة 20 من الدستور الجزائري لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج.ر.ج.ج، عدد 76، لسنة 1963 .

[2]– عمار بوضياف، المرجع السابق، ص446 .

[3]– المادة 20 من التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم442/20، المؤرخ في 30 سبتمبر سنة 2020 ، المتعلق بنشر نص الدستور الموافق عليه في استفتاء 1 نوفمبر سنة 2020، ح.ر.ج.ج، عدد 82 لسنة 2020 .

[3]– أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، عالم الكتب، د. ب.ن، ط1، 2008، ص1353 .

وهو توقف عن العمل متوافقا عليه وجماعيا يقوم به الإجراء لتامين نجاح مطالبهم.[1]

ثانيا– التعريف الفقهي للإضراب

حاول الكثير من الفقهاء تعريف الإضراب كل حسب الزاوية التي ينظر إلىها مما أدي إلى تعدد التعارف حيث عرفه البعض على أنه الانقطاع عن العمل الجماعي للمطالبة بحقوق مهنية واجتماعية فهو بذلك وسيلة شرعية للمطالبة بالحقوق ما احترمت الإجراءات القانونية المقررة لممارسته.

ويعرف كذلك بأنه توقف إرادي جماعي عن العمل لمدة محددة بغرض تحقيق مطالب مهنية معينة واجتماعية.[2]

وعرف على أنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية المطالب[3]

وعرف أيضا على أساس طبيعة النزاع الجماعي، بأنه شكل من أشكال النزاع الجماعي في ذروته كما أنه أكثر عنفا واثر.

وعرف على أساس ارتباطه بالحقوق الدستورية وهو بذلك فعل جماعي للضغط على الأطراف المعنية من اجل الدفاع عن مصالحهم، وان صفة الجماعية هي التي تعطي الإضراب وزنه وبعده.

ويعرفه جان دنيال ريوبأنه: توقف عن العمل متفق عليه مدعم بمطلب.[4]

---

[1]– جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية،ترجمة منصور القاضي،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشرو التوزيع،ط 1، 1998، ص196 .

[2]– عمار بوضياف.مرجع سابق. ص 445

[3]– أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان في القانون الجزائري ، مرجع سابق.ص 138 .

[4]– عبد الرحمان خليفي ،منازعات العمل والضمان الاجتماعي،دار العلوم،د ط،عنابة،الجزائر،2008،ص 66 .

ثالثا– التعريف القضائي للإضراب

لم يتعرض **القضاء الجزائري** إلى تعريف الإضراب واقتصر اجتهاداته على موضوع شرعية الإضراب و الإجراءات الاحترازية. التسخير والحد الأدنى من الخدمة ، واحترام حرية العمل. فتعرض القضاء المصري لتعريف الإضراب حيث ذهبت محكمة امن الدولة في تعريفها للإضراب بأنه" الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموع من العاملين عن العمل لمدة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".

وعرفته المحكمة العليا الإدارية عندما تطرقت إلى تعريف الإضراب في المرافق العامة بأنه "امتناع العاملين بالمرافق العامة عن أداء إعمالهم وعدم مباشرتهم لمهام وظائفهم دون أن يتخلوا عن تلك الوظائف مع استمرار قيامهم بها.[1]

بينما قام مجلس الدولة المصري بتعريف الإضراب أكثر دقة مما ذهبت إليه المحكمة العليا الإدارية، بأنه"التوقف الإرادي عن العمل باتفاق كل أو بعض العاملين للمطالبة بتنفيذ أمور يتعلق بالعمل محدد سلفا ويرفض رب العمل تحقيقها، ويمارسه العاملون سلميا وفقا لإرادة حرة لكل منهم، دون عنف أو إكراه على غيرهم من العاملين واحتلال أماكن العمل، ويفترض فيه عدم إضراره بالغير وتعريضه للخطر، أو المساس بالمصلحة العامة.[2]

أما القضاء الفرنسي؛ فقد عرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب بأنه "وسيلة من وسائل الدفاع عن المصالح المهنية"، وعرفته أيضا بأنه"توقف مدبر عن العمل لتحقيق مطالب مهنية محددة سلفا التي سبق رفضها من صاحب العمل".

وعرفه مجلس الدولة الفرنسي من جانب تطبيقي بأنه حق من الحقوق التي يتمتع بها الإفراد تجاه السلطة العامة ويجوز للمحكمة المختصة أن تتصدى لطلب الإضراب.[3]

---

[1]– مصطفى سالم مصطفى، مرجع سابق ،ص66.

[2]– المرجع نفسه، ص67.

[3] – سامر احمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة، دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري،2007، ص12، بحث منشور، www.alhewar.org/debate/show.at.asp?t، تم التصفح يوم 2024/05/06 على الساعة 11.20

رابعا– التعريف القانوني للإضراب

عرف المشرع الجزائري الإضراب في القانون رقم 23-08 "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للتزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل".[1]

وحسنا فعل المشرع بتعريفه للإضراب لإزالة الغموض عن مدلوله خصوصا في غياب الاجتهاد القضائي الجزائري الذي يتعرض إلى تعريفه.

المطلب الثاني: عناصر الإضراب و أشكاله

لما كان الإضراب هو توقف جماعي عن العمل وسيلة دفاع عن المصالح المهنية ، فلابد أن نحدد عناصره وماهي الأشكال التي يأخذها وما حكمها من الناحية القانونية؟ الشيء الذي يجعلنا نقسم هذا المطلب إلى (**الفرع الأول**) عناصر الإضراب، و(**الفرع الثاني**) أشكال الإضراب.

الفرع الأول: عناصر الإضراب

أن الإضراب وسيلة شرعية لتحقيق المصالح المهنية، حتى يكون هذا الأخير قانونيا ذو طابع مهني، لابد أن تكتمل عناصره التي تم تقسيمها حسب التعارف السابقة إلى: **أولا؛** عناصر مادية، **ثانيا؛** عناصر معنوية.

[3]– المادة 42 من القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21يونيو2023، المتعلق بالوقاية من التزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الاضراب، ج.ر.ج.ج، عدد42، الصادرة بتااريخ 25يونيو2023 .

أولا– العناصر المادية للإضراب

إن الإضراب هو حق فردي يمارس جماعيا، ويتحقق ذلك بتوافر عنصرين من الركن المادي هما: التوقف عن العمل الكلي والمؤقت، والطابع الجماعي للتوقف.

1– التوقف عن العمل الجماعي والمؤقت

يتحقق هذا العنصر بالتوقف التام عن العمل من طرف العمال أو عن أداء مهام الوظائف الموكلة إليهم بموجب التزام عقدي أو تنظيمي،[1] وهو يعتبر أهم عنصر من عناصر الإضراب، ومن هذا المنطلق يمكننا استبعاد الكثير من الإضرابات مثل الحركات الاحتجاجية ، والإضراب البطيء وهذا لعدم الانقطاع التام والاكتفاء بتقليص فعالية ومردود العامل وعدد ساعات العمل، وكذلك إضراب الحماس الذي يريد العمال فيه زيادة الإنتاج والإضراب العكسي يتم فيه زيادة ساعات العمل، وإضراب ما يسمى الإنتاجية كل هذه تعتبر شكل من إشكال الاحتجاج لا يقر بها المشرع الجزائري ويعتبرها غير قانونية.[2]

ويلجا إلى هذه الإضرابات كبديل عن التوقف التام عن العمل نظرا لاستحالته كون طبيعة العمل تطلب الاستمرار أو الالتزامات التعاقدية الاتفاقية تفرض ذلك ومع رغبة العمال في الضغط لتحقيق أهدافهم مع الاحتفاظ بحقهم في الأجر .

التوقف التام عن العمل لا يكفي بل يجب أن يكون مؤقتا، أي إجراء التوقف على أمل العودة إلى النشاط المهني بمجرد الاستجابة للمطالب وإنهاء الخلاف الجماعي، فعلاقة العمل تتوقف ولا تنتهي، والقول بأن الإضراب مؤقت لا يعني طول مدته أو قصرها. هناك إضرابات تدوم ساعات وتحقق أهدافها وأخرى تدوم أيام دون تحقيق مكاسب مرجوة، فلا يوجد نص صرح يحدد مدة الإضراب في القوانون 23-08 المنظم للإضراب.

التوقف عن العمل لا يشترط أن يكون شاملا حتى يكون الإضراب شرعي فهناك من العمال من لا يقتنع بالإضراب يبقى ملتزم بأداء وظيفته، إن مكان ممارسة الإضراب ليس شرط لصحته،

---

[1]– راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ط2، د.م .ج ، لجزائر، 1991، ص 295

[2]– واضح رشيد، منازعات العمل الجماعية والفردية في ضل الإصلاحات الاقتصادية، د.ط، دار هومة، الجزائر، 2005 ، ص301 .

مع احترام حرية العمل وعدم إعاقة العمال غير مضربين عن أداء إعمالهم، وأي تصرف عكس ذلك يعتبر من قبيل احتلال أماكن العمل الذي كيفه المشرع كخطأ مهني جسيم، أمكن للمستخدم اللجوء إلى القضاء الاستعجالي وإصدار قرار بإخلاء محلات العمل فضلا عن العقوبات التأديبية والجزائية.[1]

إن التوقف عن العمل المعتد به قانونا لشرعية الإضراب هو ذلك التوقف التام المؤقت ولا يشترط فيه طول أو قصر الوقت أو أن يكون شاملا.

2- الطابع الجماعي للتوقف

إن أساس الإضراب هو تحقق المصلحة المشتركة للعمال، فهو نشاط جماعي انطلاقا من معيار العدد لا يمكن اعتبار الإضراب الفردي ، إضراب شرعي لان الإضراب هو عمل جماعي أساسه نزاع جماعي للعمل ، وهو ما جسده قانون 23-08 المنظم للإضراب السالف الذكر[2] " الإضراب بمفهوم هذا القانون هو توقف جماعي عن العمل..."، الطابع الجماعي لا يعني أن كل العمال ينظمون إلى الإضراب، فلا يوجد نص صريح في القانون الجزائري يحدد عدد العمال المشاركين في الإضراب.

إلا في شروط ممارسة الإضراب هناك إشارة ضمنية في عملية الموافقة على الإضراب من خلال الجمعية العامة ،على أن تتم الموافقة على الإضراب بالأغلبية النسبية من النصاب القانوني لحضور العمال في الجمعية العامة وهو أكثر من النصف بالنسبة للعمال.[3]

نستطيع قول في الصدد إن المشرع وان كان يأخذ بتعدد العمال المضربين إلا أنه لم يفرض عدد معين حتى يكون الإضراب قانوني.

---

[1]- المادة 45 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[2]- المادة 42 ، المصدر نفسه .

[3]- المادة 48، المصدر نفسه.

*** شرط الإشراف النقابي**

كما سبق القول إن الإضراب هو توقف عن العمل جماعي، يمارس كل فرد حقه في الإضراب انطلاقا من إرادة الجماعة، فلم يفرض المشرع وجوب تاطيره عن طريق هيئة نقابيه إلا أن الواقع العملي يتطلب من ينوب عن العمال سواء كان هيئة نقابية أو ممثلي العمال منتخبون لهذا الغرض.

لأن الإضراب يمر حتما بإجراءات قانونية ضرورية لصحته، يفترض من يقوم بها فرديا أو في عدد قليل وهي إجراءات التسوية القبلية والوقائية الودية للتراع الجماعي للعمل ،الذي يعتبر الإضراب احد أوجه هذا التراع في ذروته، منها عملية المصالحة ، الوساطة، استدعاء العمال وتنظيم الجمعية العامة لموافقة العمال عن الإضراب، الأشعار المسبق، التفاوض قبل وبعد ممارسة الإضراب، توقيع المحاضر المختلفة. وهو ما يدفعا إلى تحديد ما المقصود بالهيئة النقابية وعلاقة الحق النقابي بالإضراب؟

يمكن القول في هذا الصدد إن المشرع لم يفرض الإشراف النقابي على الإضراب وان فرض ذلك وجب إن يكون عن طريق هيئة نقابية ممثلة قانونا لديها الاعتماد للممارسة العمل النقابي

إن المشرع وان كان يأخذ بشرط الإشراف النقابي كواقع عملي إلا أنه لا يتخذه شرط لازم لشرعية الإضراب.[1]

*** تعريف النقابة**

تعتبر النقابة ظاهرة اجتماعية وتنظيمية ومهنية جاءت كرد فعل تلقائي من طرف العمال للتخلص من الأوضاع المزرية التي آلات إلىها ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية، وهي كوسيلة للدفاع عن مصالحهم بصفة جماعية بعدما عجزوا عنها بصفة فردية.جاءت نتيجة تكريس الحق النقابي ضمن الحقوق والحريات العامة.

ويمكن تعريفها بأنها جماعة إدارية تتكون بطريقة حرة، هدفها الدفاع عن المصالح المهنية للعمال وهي تتقاطع مع الإضراب باعتباره وسيلة ضغط لتحيق ذلك.

---

[1]- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.ط، د.م.ج، 2012، ص 218 .

يمكن تعريفها بأنها منظمة ذات طابع مهني هدفها الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم امام الجهات الإدارية والقضائية وإمام أصحاب العمل، أو بمفهوم أخر هي منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولة مهنة معينة .[1]

وعرفها المشرع وفق القانون 23-02 المؤرخ في 25 ابريل المتعلق بممارسة الحق النقابي، بأنها هيئة تمثيلية تجمع عمال أو مستخدمين من نفس الفرع أو قطاع النشاطات للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها.[2]

*** الحق النقابي وحق الإضراب**

يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق المكونة لحقوق الإنسان والمواطن فلم يعد امتياز يمنح للعمال من طرف السلطة العامة أو صاحب العمل، بل هو حق يحض بالحماية الدولية والوطنية مثله مثل الحقوق الأخرى مثل حرية الري والتعبير حق الإضراب...، حيث نص الدستور الجزائري على إن الحق النقابي يمارس بكل حرية في إطار القانون.[3]

يعتبر البعض أن الحق في الإضراب من الحقوق النقابية واحد وسائلها المشروعة وهما يتقاطعان في نقطة وهي الدفاع عن المصالح المهنية للعمال ، والذي يعتبر أساس الاعتراف بهذا الحقين.

ثانيا- العناصر المعنوية

تتفق تعارف الإضراب على أنه توقف جماعي بصفة إرادية قصد تحقيق مصالح مهنية،ومن هنا يتضح لنا أن الركن المعنوي للإضراب يرتكز على عنصرين: نية الإضراب، قصد تحقيق مطالب مهنية.

---

[1]- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 218 .

[2]- المادة 04 من القانون رقم 23-02، مصدر سابق.

[3]- المادة 69 من التعديل الدستوري 2020، مصدر سابق.

1- نية الإضراب أو قصد الإضراب

وهو عنصر معنوي داخلي ما يعبر عنه بالقصد أو النية، حيث تشترك نوايا العمال من اجل إحداث ا ثر الإضراب، يعني أنه لكل عامل نية في الإضراب تشترك مع نوايا العمال الآخرين لتشكل تدبير الإضراب، **التقاء الإرادات** فيتم التعبير عن الإرادة الفردية بواسطة الاقتراع السري والشخصي بالتصويت المباشر للموافقة على الإضراب في الجمعية العامة تتم الموافقة ويتجسد الإضراب بالأغلبية النسبية.[1]

2- قصد تلبية المطالب المهنية

أساس الإضراب هو النزاع الجماعي الذي ينبني على مطالب تتعلق بمصالح مهنية وهو ما يدعونا إلى تحديد ما المقصود بالنزاع الجماعي للعمل ثم تحديد المطالب المهنية التي يستهدفها الإضراب .

*** تعريف النزاع الجماعي للعمل:**

وهي تلك الخلافات التي تثور بين مجموع العمال أو ممثليهم من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل أو المسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل.[2]

ويعرفه المشرع الجزائري"...هو كل خلاق يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل".[3]

يجب إن تكون المطالب ممكنة وشرعية ومهنية، فالإضراب الذي يهدف إلى تحقيق غاية أخرى غير التي تتعلق بالوضعية المهنية.يعتبر إضراب غير قانوني.

---

[1]- المادة 47 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[2]- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص29 .

[3]- المادة 02 من القانون 23-08، مصدر سابق.

*** المطالب المهنية**

المطالب المهنية حسب منطوق المادة 02 من القانون 23-08 السالف الذكر هي المطالب التي تتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية للعمل والشروط العامة للعمل. ومنها، الشروط العامة للدخول إلى الوظيفة؛

ـــ تنظيم المسار المهني والحركة المهنية، علاقة العمل،كيفية الدخول إلى المهنة وشغل المناصب وتصنيفها و الأجور والحوافز والتعويضات، الترقية، نظام العمل، المدة القانونية للعمل ، العطل والإجازات والغياب، الحماية الصحية الوقاية والأمن والخدمات الاجتماعية[1] ...

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

- معقولية المطالب المهنية

ويقصد بها مشروعية المطالب المهنية ومعقوليتها، أن تكون في متناول المستخدم أي قادر على تلبيتها وتتحكم الوضعية الاجتماعية والاقتصادية للمستخدم في معقوليتها سواء كانت صريحة أو ضمنيا ، والقضاء وحده له الحق في تحديدها انطلاقا من السلطة التقديرية له ،حيث يمكن للقضاء التعرض لها إذا قدر عجز المستخدم عن تلبتها بوصفها بالمطالب التعجيزية واعتبرها سبب بالحكم بعدم شرعية الإضراب.[2]

[1]- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، د.ط، د.م.ج، الجزائر، 2012، ص 316 .

[2]- انظر قرار المحكمة العليا ، رقم 126057 بتاريخ 12نوفمبر 1995، في قضية م.ع.ف، الاوراسي ضد (ع م)، المجلة القضائية، عدد 02،1995، ص 118 .

الفرع الثاني: أشكال لإضراب

تأخذ ممارسة الإضراب عدة إشكال كل منها مرتبط بعنصر من عناصر الإضراب ويمكن نحصرها فيما يلي:

أولا– الإضراب التقليدي

وهو الإضراب الأكثر شيوعا ينقطع فيه المضربين عن العمل باتفاق مسبق وتنظيم جيد ومحكم تاركين العمال المضربين[1] أماكن عملهم ،ويشكل هذا التوقف صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والانقطاع متزامن ومنظم.[2]

ثانيا– إضراب التضامن

إن هدف العمال من شن الإضراب في هذا النوع من الإضراب ليس مطالب مهنية بل مؤازرة عمال آخرين سواء من نفس القطاع وخارجه.حسب نطاق الإضراب تضامن داخلي و تضامن خارجي بين الشركات الوطنية التي لها امتداد وطني أو بعض القطاعات مثل الصحة والتعليم ، أو التضامن الدولي في الشركات الدولية المتعددة الجنسيات.

عرفه المشرع الجزائري في القانون 23-08 السالف الذكر بأنه إضراب ينفذه عمال المؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة ،من اجل تحقيق مطالب مهنية،[3] وهو مسموح به في القانون الجزائري خصوصا إذا كان بهدف دعم مطالب مهنية من نفس القطاع، وهو ما يؤكده واقع الإضرابات في الجزائر، وأحسن مثال له إضراب التعليم .الصحة ..

يمكن القول أن إضراب التضامن هدفه تضامني تعاطفا وتضامنا مع عمال آخرين من نفس الفئة والمهنة أو من مهنة أخرى يتعرف به المشرع الجزائر في إطار داخلي في نفس القطاع ويشترط فيه وجود مطالب مهنية.[4]

---

[1]– راشد راشد، مرجع سابق ، ص 294 .

[2]– عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص67

[3]– المادة 04 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق

[4]- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص67

ثالثا– الإضراب المتكرر

نطلق عليه الإضراب غير معلن يتوقف العمال فيه بصفة غير معلنة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف.

وهو يعرف باسم الإضراب التموقعي يمتنع فيه في بعض الأحيان العمال عن الالتحاق بأماكن عملهم الأمر الذي يجعل المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف. ويعرف أيضا باسم الإضراب ألتوقفي يمتنع فيه في بعض الأحيان العمال عن الالتحاق بأماكن عملهم أو يتأخرون عن ذلك عمدا في أوقات محددة و يستأنفون النشاط المهني بعد ذلك.

هذا النوع من الاضطراب يؤثر كثيرا على السير الحسن للمرفق العام ،حيث يحدث انقسام في وسط العمال ، وأثار كبيرة على المستخدم يبقى العمال في وظائفهم دون انقطاع تام و تبقى علاقة العمل مستمرة و يبقى حقهم في الأجر و الراحة قائما مما يسبب خسائر كبيرة للمرفق العام.[1]

المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذا النوع من الإضراب بصفة صريحة لا يمكن اللجوء إلى هذا النوع من التوقف لان العمال أو الموظفون ملزمون باستنفاذ إجراءات التسوية الودية الإجبارية من ،مصالحه ، وساطة ، تحكيم ،و كذلك وجوب التقيد بالإجراءات القانونية للممارسة الإضراب.

وبالتالي تطبيقهم لهذا الإضراب مع احترام الإجراءات والضوابط القانونية للممارسة الإضراب غير ممكن لقد استقر القضاء في فرنسا على أنه في هذا النوع من الإضراب لا يستحق

[1]– عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص119 .

العمال المضربين أجورهم، وهذا نظرا لإساءة العمال المضربين إلى عملية الإنتاج التي تتطلب الاستمرارية، وهذا ما جاء به قرار اوليفيرا Olieivera المؤرخ في 11 جوان 1981 في فرنسا.[1]

رابعا– إضراب الإنتاجية والإضراب البطيء

ويعرف كذلك بالإضراب المستمر أو الجزائي يتميز هذا الإضراب بإضراب جزء من العمال الذي يشغلون مراكز حساسة حيث ينعكس توقفهم على بقية العمال و النشاط المهني و يتميز هذا الإضراب بتقليل فاعلية الإنتاج و يستمر العمل به وفق مخطط لتخفيض الإنتاج مما يكبد المستخدم خسائر مالية معتبرة ،يعتبر هذا الإضراب غير قانوني لأنه يستهدف زعزعة الإنتاج.

ومن أمثلة هذا الإضراب هو إضراب 10000 عامل منجمي بمناجم الفحم الاسترس بالقرب من اوفيد اين قررت الحكومة الاسبانية بتاريخ 15مارس 1958، وقف الضمانات الدستورية التي شرعت للاسباتين بموجب ميثاق الاسباتين[2].

خامسا– إضراب المبالغة في النشاط الإداري

عكس الإضرابات الأخرى التي يكون فيها الانقطاع عن العمل جزئي أو تخفيض في الإنتاج حيث يرتكز هذا الإضراب على الزيادة في الإنتاج و التصعيد في أداء الوظيفي و مرعات كل صغيرة وكبيرة في الإجراءات الإدارية[3] مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعاملية نجد مثلا مبالغة أعوان الأمن المراقبة للمؤسسة المستخدمة في نشاطهم بتفتيش أي كبيرة و صغيرة .

أو يتخذ الإضراب أو التوقف عن العمل صيغة إدارية بعدم إتمام إجراءات العمل مع بقاء النشاط الإداري للمضربين مستمر و هذا مما يجعل هذا الإضراب مشبوه و غير قانوني لأنه يؤثر على السير الحسن للمرفق العام بطريقة ملتوية ويكون اقرب إليه إلى الحركة الاحتجاجية.

---

[1]– شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي 2008/ 2009 .ص52 .

[2]– شوقي بركاني، مرجع .نفسه، ص53 .

[3]– رشيد واضح، مرجع سابق، ص122 .

سادسا– الإضراب السياسي

لا يهدف هذا النوع من الإضراب إلى تحقيق مطالب مهنية محضة بل يهدف إلى تحقيق أهداف سياسية .

يكون هذا النوع موجها ضد السلطات العامة، في محاولة لحملها على تبني سياسات معينة أو العدول عن اتجاهات سياسية أخر، مثل تعديل الدستور أو المطالبة بإسقاط الحكومة، ويعرفه المشرع الايطالي أنه " الإضراب الذي يهدف إلى فرض توجه سياسي ذو طابع عام على الحكومة ويعد هذا النوع من الإضراب غير مشروع،[1] وله عدة صور :

1– الاضرابات السياسية الخاصة

يهدف لتحقيق مطالب سياسية خالصة مثلما حدث في فرنسا بسبب الانضمام لحلف الأطلسي ونفس الإحداث في مصر بسبب مفاوضات الجلاء .

2– الاضرابات الاقتصادية السياسية

يلجأ إلىها العمال للضغط على الحكومة بشأن سياستها أو توجهاتها الاقتصادية كالإضراب ضد نظام الخوصصة ومعارضة للحكومة على تبني نظام اقتصادي جديد .

3– الاضرابات المهنية والسياسية

تلجأ النقابات العمالية لهذا النوع من الإضرابات لتحقيق مطالب سياسية تحت قناع مهني لذلك يأخذ هذا النوع صفة اللامشروعية. المشرع الجزائري لم يعترف بالإضراب السياسي ويعتبره غير قانوني والمشاركة فيه تعتبر خطا مهني جسيم الذي يرتب المسؤولية التأديبية.[2]

---

[1]– رشيد واضح، مرجع سابق، ص120 .

[2]– دبالج فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة لنيل درجة الماجستير في الحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قصدي مرباح ، ورقلة، 2016/0215، ص40.

سابعا– الإضراب عن الطعام

يعتبر هذا النوع من الإضرابات بعيدا عن الجانب المهني باعتباره يعبر قناعة شخصية ونابع عن إرادة فردية وقليل اللجوء إليه في الجانب المهني .

ثامنا– الإضراب الدائري

يطلق على هذا الشكل من التوقف الجماعي عن العمل بالإضراب الدائري أو المتكرر، حيث تقوم كل فئة عمالية بالامتناع عن العمل، فعندما تنتهي تبدأ الأخرى، و في حالة عدم الاستجابة يتم اللجوء إلى الإضراب الشامل.[1]

يتميز هذا لإضراب بأنه يبدو وكأنه إضراب فئوي ، عندما تكمل فئة إضرابها وتلبى مطالبها تبدأ الفئة الأخرى وهكذا حتى تلبية المطالب وعند الفشل يعلن عن الإضراب الشامل، كما يتميز هذا الإضراب بعدم الانقطاع التام والانسجام والتخطيط مع التحديد الدقيق لتدرج لمختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة وتحديد و المشاركة فيه تعتبر خطا مهني جسيم يتوجب الطرد أو التشريح الإضراب المتكرر من ميزاته أنه يتم دون الانقطاع التام عن العمل و دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة و يمهد للانقطاع العام والتام.

فالإضراب التناوبي أو الدائري هو أما إضراب راسي أو إضراب أفقي، فالإضراب الراسي يتم بالتناوب بين القطاعات المختلفة داخل المؤسسة بغض النظر عن الفئات الوظيفية التي نشتغل في هذه القطاعات، أما الإضراب الأفقي فهو ما يتم بين فئات وظيفية مختلفة في زمن محدد ومبرمج. الإضراب الدائري غير مسموح به في القطاع العام، لأنه يكرس الطابع الفئوي ويؤثر على العلاقات المهنية داخل المرافق العامة ،وهو إضراب غير قانوني.[2]

---

[1]– رشيد واضح، مرجع سابق، ص 121.

[2]– بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2018، ص 56 .

تاسعا– إضراب الاعتصام (احتلال الأماكن)

يشهد هذا الإضراب توقف العمال عن العمل، حيث يبقون داخل أماكن العمل في مجموعات تناوبيه حول منافذ المؤسسة خارج أماكن العمل بهدف حث غير المضرين على الالتحاق بالإضراب، وذلك عن طريق ممارسة الضغط المعنوي.

ويأخذ هذا الاعتصام شكلين الأول سلمي الذي لا يمنع فيه المضربين غير المضربين الالتحاق بالمؤسسة أي لا يعيق حرية العمل ، والثاني يعيق حرية الوصول إلى أماكن العمل وحركة البضائع من والي المؤسسة ويصاحبه العنف والتهديد والمناورة.[1] إلا أنه يمنع الاعتصام في الطرقات العامة والأماكن العمومية لإخلاله بالنظام العام الاعتداء على حرية التنقل فيخرج الاعتصام عن دائرة الإضراب المهني ويوصف بأنه مظاهرة أو مسيرة.[2]

[1]– بشير هدفي، مرجع سابق، ص 58

[2]– المادة 15 من القانون رقم89-28، المؤرخ في 31 ديسمبر 1989، المتعلق بالاحتجاجات والمظاهرات العمومية،ج ر، عدد 62، لسنة 1991 .

المبحث الثاني: الأساس القانوني للإضراب في المرفق العام

يعتبر الإضراب من المسائل التي حضيت باهتمام التشريعات الدولية والوطنية لمختلف دول العالم، وهو ما سايره المؤسس الدستوري الجزائري بتضمينه حق ممارسة الإضراب ضمن الحريات والحقوق الدستورية نظرا لأهميتها وحتى لأيتم الانتقاص منها، حيث يستند حق ممارسة الإضراب على عدة أسس قانونية ومصادرو داخلية وخارجية، وهو ما سوف نتعرض إليه في مطلبين؛ يتضمن **الأول** الأساس القانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري ويتناول **الثاني** الأساس القانوني لحق الإضراب في التشريع الدولي و المقارن.

المطلب الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري

تضمنت المنظومة التشريعية الجزائرية حق الإضراب بنصوص صريحة سواء في الدستور أو التشريع العادي المنظم لهذا الحق، وهو ما يجعلنا نقسم هدا المطلب إلى (**الفرع الأول**) أساس الإضراب في التشريع الأساسي، (**الفرع الثان**) أساس الإضراب في التشريع الثانوي.

الفرع الأول: أساس الإضراب في التشريع الأساسي (الدستور)

عرف إدراج حق ممارسة الإضراب في المرفق العام في الدستور الجزائري مرحلتين أساسيتين هما:

أولا– مرحلة ما قبل دستور 1989

عرفت الجزائر حق ممارسة الإضراب قبل الاستقلال أثناء الاستعمار بموجب الدساتير الفرنسية السائدة في تلك الحقبة و استمر الوضع حتى بعد الاستقلال بموجب قانون السيادة الصادر في 31 ديسمبر 1962 والذي نص في مادته الأولى على أنه تسري التشريعات السائدة إلى حين صدور أمر جديد ما عدا النصوص التي تتعارض مع مبدأ السيادة، فبعد صدور الدستور الأول

للجزائر بتاريخ 28 أوت 1963 [1]، تم الاعتراف بحق ممارسة الإضراب صراحة الذي يمارس وفق القانون طبقا للمادة 20 منه، و هذا ما توافق مع انظمام الجزائر إلى المنظمات الدولية و الموافقة على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

إلا أن هذا الاعتراف لم تتبعه السلطة التنظيمية بتجسيده في ارض الواقع عن طريق إصدار قوانين تجعله محل تطبيق، وهو ما أكده القانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر بتاريخ 02 جوان 1966 الذي لم يشير إلى حق الإضراب.

*** مرحلة النظام الاشتراكي**

تميزت هذه المرحلة بتغيير الإيديولوجية وتبني نظام الاشتراكية في بداية السبعينات ،توج ذلك بصدور دستور 1976، الذي اعترف بممارسة حق الإضراب، وكان هذا الاعتراف ذو طابع سياسي أكثر منه قانوني أو مبدئي، مما يتماشى مع الفلسفة الاشتراكية التي تعتبر العمال رواد التنمية الاقتصادية . [2]

في هذه الحقبة عرف حق الإضراب تجسيد في القطاع الخاص وهذا بموجب في المادة 02/61 من دستور 1976،[3] أين تم الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص دون القطاع العام ووجب تنظيمه بموجب قوانين خاصة وهي القوانين التي لم تصدر إلى غاية إلغاء هذا الدستور.

---

[1]- المادة 20 من دستور الجزائر لسنة 1963، مصدر سابق.

[2]- عمار بوضياف ،مرجع سابق، ص 446 .

[3]- دستورالجزائر 1976ا، لصادر بموجب الامر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ر.ج.ج. المؤرخ في 02 نوفمبر 1979.

ثانيا– مرحلة ما بعد دستور 1989

في هذه المرحلة عرفت الجزائر تغيير إيديولوجي عميق ، انتقلت من النظام الاشتراكي إلى النظام الديمقراطي و نتيجة أحداث 5 اكتوبر1988، التي أدت بالسلطة إلى الاعتراف والانفتاح على جملة من الحقوق، كان من بينها حق الإضراب في القطاعين العام والخاص بموجب المادة 54 من الدستور 1989.

وهو ما سارت على نهجه الدساتير المتعاقبة؛ دستور 1996 في[1] مادته 57، والحال أيضا في تعديل الدستور لسنة 2016 [2]في المادة 71 ، وكذلك التعديل الدستوري لسنة 2020 في مادته 70، والتي تقر بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة أي في القطاع العام والخاص ويمارس وفق القانون.[3]

الفرع الثاني: أساس الإضراب في التشريع العادي الجزائري

عرف إدراج حق ممارسة الإضراب في التشريع الجزائري مرحلتين أساسيتين وهما: مرحلة الاعتراف بالإضراب في القطاع الخاص (**أولا**)، ومرحلة للاعتراف بالإضراب في القطاع العام والقطاع الخاص (**ثانيا**).

أولا– مرحلة الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص

امتدت هذه المرحلة من الاستقلال إلى غاية التغير الإيديولوجي عرفت هذه المرحلة سريان القوانين الفرنسية إلى غاية تبني النظام الاشتراكي، أين اعترف بحق الإضراب في القطاع الخاص

---

[1]– المادة 57 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 1996/12/07، ج.ر.ج.ح، عدد 76، الصادرة بتاريخ 1996/12/08.

[2]– المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016. ج.ر.ج.ج، عدد 14، الصادرة بتاريخ 2016/03/07.

[3]– المادة 70، المصدر نفسه.

دون القطاع العام؛ فأول نص أباح الإضراب في القطاع الخاص هو الأمر 71-75 المؤرخ في نوفمبر المتعلق بعلاقات العمل الجماعية والقطاع الخاص.

أين أقرت المادة 15 منه جواز الأمر بالإضراب عن العمل بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية. يعني الاعتراف بحق الإضراب لكن بقيود، ثم تدعم حق الإضراب بمبدأ حماية الإضراب من خلال أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر سنة 1975، حيث أقرت المادة 27 منه عدم إنهاء علاقة العمل بسبب الإضراب.[1]

ثانيا– مرحلة الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص والقطاع العام

عرفت الجزائر صدور أول قانون لتنظيم الإضراب في القطاع الخاص و العام في هذه المرحلة بموجب القانون رقم 90-02 وهذا تطبيقا لدستور 1989، حيث يعتبر القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية عن النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب.[2]والذي ينص صراحة على أنه إذا استمر الخلاف الجماعي و لم يتم تسويتها بالطرق السلمية يمكن اللجوء إلى الإضراب وفق الشروط والطرق المنصوص عليها في هذا القانون، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-127 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وتضمنت قواعد حق الإضراب وإجراءاته وأثاره.[3]

وهو ما أكده الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي اعترفت في المادة 36 منه بحق الموظف بممارسة الإضراب .وأخيرا القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الإضراب، والذي صدر بعده مراسيم تنفيذية تجعله محل تطبيق وهي:

---

[1]- المادة 15 من الامر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج.ر.ج.ج، عدد،101، الصادرة بتاريخ 13-12-1971 .

[2]- القانون رقم 90-02. المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الاضطراب .المؤرخ في فبراير1990، ج.ر.ج.ج، عدد 11، الصادرة بتاريخ 11 فبراير1990.

[3]- القانون رقم 23-08، مصدر سابق

ا- لمرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بمهام الوسط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكيفية تعينهم [1]

- والمرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق بتجدد مهام و تشكيلة وكيفيات تعيين رئيس و أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء الوظيفية العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل و كذا تنظيمه و سيره.[2]

- والمرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعينهم وأتعابهم.[3]

- والمرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال تسوية النازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها .[4]

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 23-361، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023 .

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلق بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد67، 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 تعينهم وأتعابهم ،ج.ر.ج.ج،عدد67 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 النازعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها،ج.ر.ج.ج،عدد 67 ، الصادرة في 18 أكتوبر 2023

- المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعين رئيس أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيره .[1]

المطلب الثاني: الأساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن

استند حق ممارسة الإضراب لعدة مصادر و أسس قانونية، داخلية وخارجية وتتمثل الخارجية منا في الاتفاقيات المبرمة في هذا المجال، وعلى الصعيد العالمي فقد عرف حق الإضراب، بعد الحرب العالمية الأولى صدى دولي على اثر معاهدة فرساي 1919، التي أكدت على حق تقرير المصير والحريات، بمختلف أنواعها.

ومند ذلك الحين، توالت المعاهدات والاتفاقيات الدولية للتأكيد على حقوق الإنسان ليس كفكرة بل كحق له صفة الإلزامية لدول العالم. وسنعرض في هذا المطلب الأساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الدولية في **الفرع الأول**، والأساس القانوني للإضراب في بعض التشريعات المقارنة في **الفرع الثاني**.

الفرع الأول: الأساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الدولية

بعد الحرب العالمية الثانية ركز كل العالم، على أن يحفظ الأمن والسلم الدوليين، وتكريسا لذلك وضعت العديد من الاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية لتجسيد هذا المطلب. [2]

---

[1]- المرسوم التنفيذي رقم 23-365، المؤرخ في 17 اكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعين رئيس أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، عدد67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023

[2]- انظر معاهدة فرساي المؤرخة في 28 يونيو بقصر المرايا بفرساي في فرنسا، متاحة على الموقع الالكتروني : https://ar.wikipedia.org/wiki ، تاريخ التصفح 2024/05/25، على الساعة 22.10

أولا– الاساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات والمواثيق الدولية

1– الاتفاقية رقم 81 المنظمة لتفتيش العمل في الصناعة والتجارة

جاءت هذه الاتفاقية على اثر المؤتمر العام ، لمنظمة العمل الدولية في 11 يوليو 1947، وفي البند الرابع منه تقرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنظيم وتفتيش العمل في الصناعة والتجارة .

وجاءت هذه الاتفاقية للحد من الظلم والتسلط، التي جاء مع الثورة الصناعية وتهافت التجار وراء الربح دون التقيد بتحسين ظروف العمل وأماكن الشغل[1] .

2– الاتفاقية رقم 87 المنظمة للحريات النقابية وحماية الحق النقابي

اقرها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في الدورة 31 في يونيو 1948 في البند السابع من جدول أعمالها. منحت هده الاتفاقية للعمال دون تمييز، حق إنشاء ما يختارونه من منظمات، وحق الانضمام إلىها دون ترخيص مسبق ، واعترفت بالحق في تشكيل نقابات، ووضعت مجموعة من الضمانات تكفل لكل شخص ممارسة هذا الحق وفقا للمواد 1–2– 3 –4 من الاتفاقية.[2]

---

[1]– الاتفاقية رقم 81، المنظمة لتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة هيئة الأمم المتحدة في 11يوليو 1947 الدورة الثلاثون، متاحة على الموقع الالكتروني: https://www.ilo.org/ar/media/420266، تاريخ التصفح 2024/05/15 ، الساعة 21:45

[2]–الاتفاقية 87، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ،اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة هيئة الأمم المتحدة في 9 جويلية 1948 ونفدت في 4 جويلية 1950 متاحة على الموقع الالكتروني:
https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/20/6/16/3173 ، تاريخ التصفح 2024/05/15 ، الساعة 22.45

3- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية

تقررت في الدورة 32 لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، بتاريخ 1 يونيو 1949 في البند الرابع، نصت الاتفاقية في مادتها الأولى على تمتع العمال بحماية كافية من كل عمل يحتوى على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي. [1]

كما تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الإعمال المقصود بها :

- جعل استخدام عامل مشروط بعدم الانضمام إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابية.
- تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في النشطة نقابية خارج ساعات العمل، ومشاركته فيها بموافقة صاحب العمل إثناء ساعات العمل .

4- الاتفاقية رقم 118 المتعلقة المساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي

اعتمدت في 28 جوان 1962 تضمنت حق الضمان الاجتماعي لجمع العمال وإلزام الدولة بالإعانات الضمان الاجتماعي الطبية ، الأمومة ، العجز ، إصابات العمل ، البطالة [2].

5- الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب

جاءت بتاريخ 17 جوان 1964 [3]وتضمن المنشأة التجارية التي يشتغل فيها العمال ب أعمال مكتبية والتي يجب عليها تطبيق نظم القواعد الصحية .

---

[1]-الاتفاقية رقم 98 ،المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية ،اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 1 جويلية 1949 الدورة 32 نفدت بتاريخ 18 جويلية 1951 متاحة على الموقع الالكتروني:
https://www.pcbs.gov.ps/SDGs/Goal08/Arabic/Metadata/080802.pdf تاريخ التصفح 2024/05/15 ، الساعة21:45

[2]- الاتفاقية رقم 118، المتعلقة بالمساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي ، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في28 جوان 1962 الدورة 46 نفدت بتاريخ 25 ابريل 1964 ، متاح على الموقع الالكتروني:
https://www.social- protection.org/gimi/gess/Standards.action?lang=AR
تاريخ التصفح:2024/05/17 الساعة: 25،22

[3]- الاتفاقية رقم 120 ،المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 17 جوان 1964 الدورة 48، متاحة على الموقع الالكتروني https://www.mtess.gov.dz تاريخ التصفح 2024/05/25 ، الساعة 23:10

6- الاتفاقية 123 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام تحت الأرض (المناجم)

جاءت بتاريخ 6 جوان 1965 حتى تحد من استغلال الأطفال في الأعمال الشاقة خاصة المناجم لتحدد سن العمل تحت الأرض عن عمر لا يقل عن 16 سنة.[1]

ثانيا- الاساس القانوني للإضراب في المواثيق الدولية

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

صدر بتاريخ 10 ديسمبر 1948، وأكد هذا الإعلان ضمن مواده 20 -21-22-23 على :

* حق الأشخاص في العمل.

* حرية اختيار العمل المناسب بشروط عادلة ومرضية.

* حق الحماية من البطالة لكل فرد دون تمييز .

* لكل فرد دون تمييز الحق في اجر متساو للعمل.

* لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان. [2]

2- العهد الدولي الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية

أكد العهد الدولي على ضرورة ، اعتراف الدول بالحق في العمل وضرورة، اتخاذ تدابير مناسبة للحفاظ على هذا الحق وتعهد بحمايته في المادة 8 البند الأول بقولها:ت"تعهد الدول الإطراف في هذا العهد بما يلي :

- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين والانضمام إلى النقابة التي يختارها

دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية.

---

[1]- الاتفاقية رقم 123 ،المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام تحت الأرض ، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 6 جوان 1965 متاحة على الموقع الالكتروني https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/173/4/1/93831، تاريخ التصفح 2024/05/25، الساعة 23:20 .

[2]-خالد مصطفى على إدريس، مرجع سابق، ص 44

– لا يجوز ممارسة هذا الحق لأية قيود، غير تلك التي ينص عليها القانون وحق النقابات في إنشاء اتحادات واتحادات حليفة قومية وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية والانضمام إليها.[1]

– حق النقابات في ممارسة نشاطها بكل حرية دونما قيود التي ينص عليها القانون .

– حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني.

ثالثا– الاساس القانوني للإضراب في الاتفاقيات الإقليمية

عمدت الدول والأقاليم على الاعتناء بحق الإضراب ،تنفيذا للاتفاقيات والمواثيق الدولية وأهمها :

1– الميثاق الاجتماعي الأوروبي

هو معاهدة لمجلس أوروبا تم فتحها للتوقيع في 18اكتوبر 1961 وأصبحت سارية المفعول في 26 فيفري عام 1965 بعد توقيع ألمانيا الغربية عليها ،ولسنة 1991 صادقة عليها عشرون دولة أوروبية .

تمت مراجعة الميثاق في سنة 1996 ، ليدخل حيز التنفيذ في عام 1999 ، وليحل تدريجيا محل معاهدة عام 1961، جاء لدعم الاتفاقية الدولية لحقوق الإنسان التي تهدف أساسا لحماية الحقوق المدنية والسياسية وتوسيع نطاق الحقوق الأساسية المحمية لتشمل الحقوق الاجتماعية والاقتصادية. [2]

---

[1]– العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 في 16 ديسمبر 1966 نفد بتاريخ 3 جانفي 1976. متاحة على الموقع الالكتروني
https://www.wipo.int/wipolex/ar/treaties/details/380 تاريخ التصفح 2024/06/02 الساعة 22:55

2– الميثاق الاجتماعي الاروبي، معاهدة مجلس اروبا الموقعة 18 اكتوبر 1961، المتاح على الموقع
www.ohchr.org/ar/human-rights/economic-social-cultural-rights تم التصفح في2024/03/12 الساعة 15:20

ومن أهم الحقوق الأساسية المنصوص عليها في هذا الميثاق هي :

- حق السكن ،الصحة ، التعليم .

- حقوق العمال بكل ما تتضمنه كالحق في التوظيف الكامل، تخفيض ساعات العمل، التوزيع المتساوي للأجور على أساس ساعات العمل، إجازة الأبوة، الضمان الاجتماعي ، الحماية الاجتماعية والقانونية من الفقر والتهميش الاجتماعي، حقوق العمال المهاجرين ،الأشخاص دوي الإعاقة .[1]

ويجب على الدول الأطراف في هذا الميثاق تقديم تقارير سنوية عن كيفية تطبيقها في القانون والممارسة.

2- الاتفاقية العربية رقم 1 بشان الحريات والحريات النقابية

في سنة 1966 التي تحث الدول على تنظيم حق الإضراب، والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل ، بما يكفل حفظ النظام العام وتسوية المنازعات الجماعية، من خلال هيئات متخصصة.[2]

3- الاتفاقية العربية رقم 6 تتعلق حق العمال في الإضراب

تضمنت النص على حق العمال في الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح. [3]

---

[1]- خالد مصطفى على إدريس، مرجع سابق، ص45

[2]- الاتفاقية العربية رقم 1 بشان الحريات والحقوق النقابية ،اعتمدها مؤتمر العمل العربي 14 أكتوبر 1966 متاحة على الموقع الالكتروني https://www.workershouse.org تاريخ التصفح 2024/06/02 االساعة 23:30

[3]-خالد مصطفى على إدريس، المرجع سابق، ص65

4- الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية

تضمنت أحكام هذه الاتفاقية حق العمال والأجراء وأرباب العمل في تكوين منظمات دون ادن مسبق فيما بينهم ، أو ينظموا إليها،حسب نص المادة (01) منها .[1] كما أكدت المادة (02) على المساواة بين العمال العرب الذين يعملون في دول عربية غير تلك التي ينتمون إلىها بجنسياتهم .

وجاءت هده الاتفاقية بالعديد من الضمانات لمنظمة العمل، كما كفلت العديد من الحقوق كالحق في المفاوضات الجماعية التي أشارت إلىها المادة 11 من الاتفاقية، وحق الإضراب الذي نصت عليه المادة 12 .

5- الاتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضات الجماعية وغلق مكان العمل

جاءت في سنة 1979 تضمنت تنظيم المفاوضات الجماعية وأقرت أحكام الاتفاقية ان المفاوضات الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل المنظمات العمال ، وأصحاب العمل حيث إشارة في مادتها الأولى القول :" المفاوضات الجماعية بجميع إشكالها القانونية حق لكل المنظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العام والخاص دون تدخل من أية جهة كانت".[2]

---

[1]-الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية ،اعتمدها مؤتمر العمل العربي في مارس 1979 الدورة 7 متاحة على الموقع الالكتروني https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/right-organise-and-collective-bargaining-convention-1949-no-98 تاريخ التصفح 2024/06/02، الساعة23:35

[2]- الميثاق العربي لحقوق الإنسان ،المتعلق بالتأكيد علي ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ،جامعة الدول العربية الدورة السادس عشر في 23 ماي 2004 ،نفذ بتاريخ 15 مارس 2008 . متاح على الموقع الالكتروني https://www.aljazeera.net/2016/10/24 تاريخ التصفح 2024/06/02 الساعة 23:40

6- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004

وضع هذا الميثاق تأكيدا لما جاء به ميثاق الأمم المتحدة ، و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عن الحريات والحقوق الإنسانية ،وهذا ما ورد في نص المادة الأولى بوضع حقوق الإنسان ضمن الاهتمامات الوطنية الأساسية. ونصت المادة 3/35 منه على أن تكفل كل دولة طرف في المعاهدة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع المطبق للدول .[1]

ومن خلال ما تقدم يمكن القول أن ما أسسه القانون الدولي لتجسيد الحقوق بوضعه ضمن اتفاقيات ومواثيق دولية علي الصعيد العالمي جسدته الدول بالاتفاقية الإقليمية لضمان فاعليته والتنظيم القانوني لحق الإضراب في التشريعات والتنظيمات الداخلية لها. 3

الفرع الثاني : الأساس القانوني للإضراب في التشريع المقارن

تظهر نتائج المعاهدات الدولية على النظم القانونية الداخلية لدولة وفقا لدساتيرها ، لذلك وجب إن نعرج على بعض التشريعات الدولية وكيف تعاملت مع حق الإضراب .

أولا- الأساس القانوني للإضراب في الدول العربية

ادرجت الكثير من الدول العربية حق ممارسة الاضراب ضمن منظومتها القانونية منها:

1- الحق في الإضراب في القانون المصري

ولم يكن الحق في الإضراب في الماضي يعد من الحريات العامة، ولم يسمح به، بل أن المشرع حرمه وكان أول تجريم له بالقانون رقم 37 لسنة 1923، وطبق علي الإجراء التابعين للمصلحة العامة، ولم يحظر القانون حق الإضراب على الجراء التابعين للخواص وفقا لنص المادة 237 مكرر بشرط إخطار السلطة الإدارية به قبل وقوعه بمدة معينة.

وبتاريخ 1946/08/13 صدر المرسوم بقانون رقم 112 لسنة 1946 وعدل المادتين 124، 374 من قانون العقوبات، حيث جاء فيها أن كل ثلاثة موظفين يتوقفون عن العمل وامتنعوا عن تأدية واجباتهم لتحقيق غرض مشترك يعرضهم للحبس، لمدة لا تقل عن ثلاثة أشهر،

[1]- تامر محمد صالح، مرجع سابق، ص42

يعاقب بضعف العقوبة المقررة في المادة 124 كل من اشترك بطريق التحريض، و لم يحرم ذلك على القطاع الخاص. [1]

وجاء القانون 105 لسنة 1948 وأشار لحظر اللجوء للإضراب إلا بعد استنفاد التحكيم حيت نصت المادة 19 منه على : يحظر الإضراب من جانب العمال ووقف العمل من جانب صاحب العمل في أية صورة كانت في الحالات التالي :

- قبل تقديم طلب التوقف المنصوص عليه في المادة الثانية؛
- أثناء السير في إجراءاته أمام مصلحة العمل؛ [2]
- أتناء عرض النزاع على لجنة التوفيق .

وعقب أحدات 18 و19 جانفي 1977 صدر القانون رقم 2 الذي سمي بقانون حماية امن الوطن والمواطن، ونصت المادة7 منه على حظر الإضراب بصفة عامة باعتباره خطر يهدد الاقتصاد القومي.

وبعد التصديق على العهد الدولي الثاني في دستور 1971 والمادة 151 منه، التي تنص على أن رئيس الدولة يبرم المعاهدات ويبلغها لمجلس الشعب وبذلك تكون لها قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها .

وعلى اثر أحدات القضية المعروفة لسائقي قطارات السكك الحديدية، لم يعد الإضراب جريمة وفقا لنص المادة 60 من العقوبات التي تنص على أنه: ''تسرى إحكام قانون العقوبات علي كل فعل ارتكب بنية سليمة عملا بحق مقرر ''.واقر المشرع بموجب قانون العمل 12 لسنة 2003 حق الإضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية .[3]

---

[1]-مصطفى احمد ابوعمر مرجع سابق، ص 25.

[2]-تامر محمد صالح، مرجع سابق ص42.

[3]- أحمد محمد مصطفى، الإضراب والغلق، مؤسسة فريديش ايبرت، مصر 2007 ، ص 36.

2- الحق في الإضراب في القانون التونسي

عرفت تونس العديد من الإضرابات في الآونة الأخيرة والتي شملت اغلب المرافق العامة والمؤسسات الخاصة منها إضراب المدارس الثانوية 2014/09/16 وإضراب شركات النقل بتونس العاصمة 2015/01/16 .

حاولت الحكومة تجاوز تلك الإضرابات من خلال إصدار ما يسمى بأمر بالتسخير إلا أن العمال لم يستجيبوا للأمر الحكومي لذلك لجأت إلى المحكمة الإدارية لاقتطاع أجور الأعوان المضربين، تكريسا لقاعدة العمل المنجز المنصوص عليها بالفصل 13 من قانون الوظيفة العمومية .

وفصلت المحكمة الإدارية في النزاع باحترامها لقواعد الدستور، فلم تمنع الإضراب لكن اقتطعت أجور العمال المضربين تطبيقا لحسن التصرف في الأموال العمومية وعدم إهدارها وضمان استمرارية المرفق العام[1] .

وعليه فان المنظومة القانونية في تونس لم تنظم ممارسة حق الإضراب على الرغم من إنها أقرته في الفصل 36 من دستور 2014.وممارسة هذا الحق يكون وفقا لإحكام الفصل 49 من الدستور

ثانيا- الأساس القانوني للإضراب في الدول الاوروبية

تعتبر الدول الاوربية الاصل في تكريس حق الاضراب وكان للطبقة الشغيلة الدور الابرز في ذلك:

1- الأساس القانوني للإضراب في فرنسا

بعد الحرب العالمية الثانية كان لها تأثيرا كبيرا على التشريع الفرنسي، في تنظيم الحريات السياية، والاقتصادية والاجتماعية ، ومع مطالبة المجنمع الفرنسي بمزيد من الحريات جاء دستور 01 افريل 1946، تضمن العديد من المبادئ الجوهرية الواردة في إعلان حقوق الإنسان خاصة

[1]- عويسات لحسن ، لضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية ، شهادة ماستر، كلية الحقوق، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، 2017/2016، ص37.

حق الإضراب الذي اعترف به المشرع الدستوري اعترافا صريحا مع إضفاء صفة الحق في صلب الوثيقة الدستورية، وعدم استثناء أي طائفة من التمتع به وفقا لتنظيم القانوني .

لكن بعد عرضه على الاستفتاء الشعبي في 05 ماي 1946 رفض هذا الدستور، صدر قانون رقم 46 في 19 أكتوبر 1946 والمتعلق بالنظام العام للموظفين متضمنا الحق النقابي دون النص على حق الإضراب. وبعد رفض الشعب للدستور الأول دفع المشرع الفرنسي، إلى وضع هذه الحقوق والحريات في ديباجة الدستور الجديدة، وتم صياغة حق الإضراب الوارد في الفقرة الخامسة من مقدمة مشروع الدستور، والتي تنص على الحق في الإضراب وممارسته في نطاق القوانين.[1]

وعرض للاستفتاء الشعب بتاريخ 27 أكتوبر 1946 وسمية بدستور الجمهورية الرابعة واختلفت الآراء حول ممارسته مباشرة دون الحاجة لصدور قوانين تنظيمية، أو تدخل المشرع بسن قوانين لممارسته كما اعترض البعض عن حق الإضراب للجميع لا نه يجب منعه على فئة معينة من الموظفين.[2]

أما مجلس الدولة الفرنسي؛ بعد نظرته للإضراب على أنه خطر يهدد مبدأ تسيير المرفق العام بانتظام، ويستوجب المتابعة التأديبية للموظف المضرب وبعد هذا النص القانوني أصبح يقر بالحق في الإضراب لحاجة الموظف للحقوق والحريات الممنوحة له .

وجسد ذلك في قراراته الصادرة في قضية دوهان 1950، وفي دستور 1958 تضمن مجموعة من الحقوق والحريات تجسد حق الإضراب والعديد من القرارات تجسيدا لذلك قرار 16 جويلية 1971 المتعلق بمبدأ حرية التجمع وإنشاء الجمعيات. [3]قرار 19 و20 جانفي 1981 المتعلق بالأمن والحرية، قرار 22 أكتوبر 1982 الخاص بالمسؤولية النقابية، وقرار 28 جويلية

---

[1]- عبد السلام ذيب، مرجع سابق ، ص .366.

[2]- عويسات لحسن، المرجع االسابق، ص39.

[3]- خالد مصطفى فهمي على إدريس، المرجع سابق، ص66.

1987 المتعلق بالتدابير اللازمة لضمان استمرارية المرفق العام ي إطار القوانين التي تنظمه ولا يسمح للمشرع العادي بإلغائه .

ومن خلال ما تقدم عرضه في هذا الفصل يمكن القول إن الإضراب كمفهوم وتعريف اختلف الفقهاء في ضبطه بمفهوم مطلق وواحد للجميع ، إلا أنه باتفاق مطلق اعترف به كحق مطلق يجسد حرية وكرامة الفرد والمجتمعات ، وأصبح حق دستوري يخضع لتنظيمات القانونية حسب كل دولة تطبيقا للإحكام و المعاهدات الدولية الحفظة له . [1]

2- الأساس القانوني للإضراب في ألمانيا

يختلف حق الإضراب في ألمانيا من مقاطعة إلى أخرى، حسب حق الائتلاف وذلك لعدم الاعتراف الرسمي بالحق الإضراب في الدستور الفيدرالي ،مثل اعتراف منظمة بون في المادة التاسعة من القانون الأساسي بحرية التحالف ولا تعترف بحق الإضراب ، لاكن بعض المقاطعات تعترف به على أنه حق أساسي، كما لايسمح به إلا إذا كان صادر عن الهيئة النقابة. وحسب القانون الصادر بتاريخ 29 ماي في المادة الرابعة الفقرة 33 منه يمنع على الموظفين والعمال الذين يعملون لدا مصالح الدولة ممارسة الإضراب.

3- الأساس القانوني للاضراب في ايطاليا

لم يعترف بحق الإضراب في ايطاليا إلا بمقتضى دستور 01 جانفي 1984، وهذا ما قضت به المادة 40 منه :"حق الإضراب يمارس في حدود القوانين المنظمة له "، ووفقا لمنطوق هذه المادة الإضراب لا يؤدي لقطع علاقات العمل او التعويض على اثر القيام به ونصت المادة المادة 330 من القانون الجنائي الايطالي ان ترك جماعة معينة من العمال يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون. [2]

---

[1]- خالد مصطفى فهمي على إدريس، مرجع سابق ، ص66.

[2]- عتيقة بالجبل، مرجع سابق، ص24

في سنة 1950 اعترف المجلس الدستوري الايطالي بمشروعية إضراب عمال الدولة، بصدور القرار رقم 123 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1962 ألغى المادة 330 المذكورة اعلاه. وبعدها صدر قانون 90-146 المؤرخ في 12 جوان 1990 المتعلق بالإضراب في القطاع العام.[1]

[1]- عتيقة بالجبل، مرجع سابق، ص24.

الفصل الثاني

الإطار الإجرائي للإضراب في المرفق العام

الفصل الثاني: الإطار الإجرائي للإضراب في المرفق العامة

إن توازن العلاقة المهنية بين المستخدم والموظفين أو العمال له اثر كبير على استقرار المرافق العامة وتحقيق السلم الاجتماعي والمهني ، ومن بين اهم الوسائل التي تعمل على ذ لك هي ممارسة حق الاضراب في المرفق العام كوسيلة ضغط على السلطة الادارية وتحقيق مكاسب مهنية .

وحتى تكون هذه الوسيلة فعالة وشرعية وجب التقيد بالأطر القانونية لممارستها كي تحقق اهدافها باقل الاضرار على المرفق العام، وقبل اللجوء إلى الاضراب وجب بذل جهد كبير لحل النزاعات الجماعية التي تعتبر اساس الاضراب والتقيد بإجراءات تسوية الودية للنزاعات الجماعية حتى لا تتعقد هذه الاخيرة وتؤول الي الاضراب.

وهو ما جعلنا نقسم هذا الفصل الي مبحثين: المبحث **الاول يتناول ممارسة حق الاضراب في المرفق العام**، في حين يفصل **المبحث الثاني آليات تسوية الاضراب**.

المبحث الأول: ممارسة حق الإضراب

لقد اعترف المشرع بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة، ورسم له اطر قانونية لا بد أن تتبع عند ممارسته، حتى يحقق الهدف المنشود منه، ويتحكم في أثاره القانونية، ولا يتعسف في استعماله، وللإحاطة بهذه الموضوع قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين يتناول **المطلب الأول** شروط وقيود ممارسة الإضراب، بينما يتطرق **المطلب الثاني** لآثار ممارسة الإضراب في المرفق العام.

المطلب الأول: شروط وقيود ممارسة حق الإضراب

إن حق الإضراب معترف به دستوريا، اعد المشرع له نظام قانوني لابد التقيد به عند ممارسته بمقتضى القانون 23-08 المنظم لممارسة الإضراب السالف الذكر، وللوقوف عند هذا التنظيم القانوني، لابد من دراسة الشروط القانونية لشرعية الإضراب (**الفرع الأول**) ثم القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول: الشروط القانونية لممارسة الإضراب

لا يكفي توفر الشروط الخاصة بالإضراب حتى يعتبر قانوني بل يجب أن يمارس وفق الضوابط القانونية التي حددها القانون رقم 23-08 المنظم للإضراب، وتتعلق أساسا بشروط خاصة بصحة الإضراب (**أولا**)، استنفاد الإجراءات الإجبارية الودية لتسوية النزاعات الجماعية (**ثانيا**). موافقة العمال ، **ثالثا** ، الإشعار المسبق ، **رابعا**، ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل

أولا – استنفاد الإجراءات الإجبارية الودية لتسوية النزاعات الجماعية

إن النزاعات الجماعية من إفرازات العلاقة المهنية، وحتى لا تتفاقم وتتحول إلى إضرابات قد تصل إلى حد غلق المؤسسات، فرض المشرع إجراءات وقائية وعلاجية إجبارية، الهدف منها احتواء النزاع وإيجاد لها حلول بأقل التكاليف وللحفاظ على العلاقات المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي.

وهو ما نصت المادة السادسة (6) من القانون رقم 23-08 السالف الذكر بأن النزاعات الجماعية التي لم يتم احتوائها بالطرق الودية الداخلية أي بالاجتماعات الدورية أو بواسطة الاتفاقيات الجماعية تخضع وجوبا لإجراءات المصالحة و الوساطة و واحتمال التحكيم.[1]

ثانيا– موافقة العمال

تحقيقا لديمقراطية المهنية وتعزيز مكانة العامل والموظف في المحيط المهني، فلا يمكن اللجوء إلى الإضراب داخل المرافق العامة دون موافقة العمال أو الموظفين، لكن كيف تتم موافقة العمال أو الموظفين وما الفائدة من هذا الإجراء.[2]

1– الجمعية العامة:

نص القانون رقم 23-08 في مادتيه 47 و48 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 كتابيا حتى يتسنى له الحضور.

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

2– أهمية الجمعية العامة

تكتسي الجمعية العامة أهمية كبيرة ،حيث يعبر العمال أو الموظفين من خلالها عن موقفهم بكل حرية وديمقراطية بإرادة حرة [4]عن الموافقة إلى اللجوء للإضراب بعد سماع شرح وتبريرات

---

[1]– المادة 06 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[2]– أحمية سليمان،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي ،مرجع سابق، ص 150.

[3]– انظر المادتان 47 و48 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[4]– إبراهيم زكي اخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ط2، د.أ.م، الجزائر، ص39.

المستخدم حول موضوع النزاع الجماعي، فيكون العامل قناعة شخصية يعبر عنها من خلال الاقتراع السري.

ويتم إقرار اللجوء إلى الإضراب بالأغلبية النسبية، غير إن هذه الموافقة لا تلزم الأقلية من المستخدمين الذين يرفضون الإضراب، فيمكنهم مزاولة نشاطهم المهني، لأن شرعية الإضراب تتحقق بالأغلبية النسبية، ناهيك أن الإضرابات في أغلبها تشمل جزء من العمال دون غيرهم. [1]

كما أنه وطبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية و المهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها فإنه يمنع على العمال أو الموظفين المضربين إجبار العمال غير المضربين أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل، لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الإضراب، فإنها كذلك تحمي حق العمل وأي عمل في هذا الشأن يعتبر عرقلة لحرية العمل، يمس بشرعية الإضراب وتترتب عنه أثار سوف نتعرض إليهافي المبحث القادم. [2]

ثالثا– الإشعار المسبق

لقد حرص المشرع على وجوب إشعار المستخدم مسبقا قبل اللجوء إلى الإضراب، نظرا لما له من أهمية في تمكين الأطراف من بذل المزيد من الجهد لحل النزاع الجماعي، والحفاظ على انتظام سير المرافق العامة، وهو شرط جوهري لشرعية الإضراب[3]، وهو ما يدفعنا لتحديد الطبيعة القانونية لهذا الإشعار وأهميته.

---

[1]– خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 72 .

[2]– أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 150.

[3]– انظر قرار المحكمة العليا، ملف رقم 16335 المؤرخ في 09 جوان 1998 ، المجلة القضائية ، عدد01، لسنة 1998 أثر الطعن بالنقض في كحم بمشروعية الإضراب لثبوت تمام شرط الإشعار المسبق

1- الطبيعة القانونية الإشعار المسبق

هو إجراء قانوني إجباري يقع على عاتق العمال والموظفين وممثليهم[1] وفق أشكال وآجال قانونية محددة ويشمل على بيانات أساسية نص عليها القانون رقم 23-08 السالف الذكر في المواد من 49 إلى 53 منه.

وهو عبارة عن إخطار وإعلام المستخدم رسميا من طرف هيئة نقابية أو ممثلي العمال المعترف بهم شرعيا بعزمهم على اللجوء إلى الإضراب حيث يتم إيداع الإشعار ومحضر الجمعية العامة المتضمن موافقة العمال أو الموظفين على الإضراب لدي المستخدم ومفتشيه العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالاستلام، وتحدد مدة الإشعار بالتفاوض بين الإطراف المعنية.[2]

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

[3]- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين؛

- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثلية أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الإشعار؛

- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه وعدد العمال المعنيين بالتصويت؛

- مكان الشروع في الإضراب ونطاقه الإقليمي.

---

[1]- المادة 49 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[2]- خالد مصطفى علي فهمي إدريس،مرجع سابق، ص 09

ويعد باطل كل إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية غير معترف بها قانونا أو دون احترام الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.[1]

2- أهمية الإشعار المسبق:

لهذا الإجراء القانوني أهمية قصوى حيث يعتبر كمهلة إضافية لصالح السلطة الإدارية أو المستخدمة للبحث بجدية بكل الطرق الممكنة لتسوية النزاع، والقيام بكل الاتصالات والمفاوضات اللازمة وتقديم تنازلات وحلول مرضية لمنع الشروع في الإضراب. [2]

كما يمكن للأطراف المعنية بالاتخاذ 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 الإستراتيجية المعنية بذلك.

ويجب أن يتضمن الإشعار المسبق جميع المعلومات القانونية المهمة المتعلقة بالإضراب من؛ تاريخ البدء في الإضراب، مدته وملكأنه، النطاق الإقليمي له والعمال المعنيين به. [3]

رابعا– ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل

بمجرد إقرار اللجوء إلى الإضراب يجب على الشركاء اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية حق العمل حماية أماكن ووسائل العمل وعدم تعريضها لأي إضرار أو تخريب أو إتلاف أو المساس بالأملاك العقارية والمنقولة والمنشات التابعة لصاحب العمل. [4]

---

[1]– المادة 51 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

[2]– بشير هدفي، مرجع سابق، ص 75 .

[3]– مصطفى سالم مصطفى، ص33 .

[4]– أحمية سليمان،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق، ص152 .

أي تقصير من هذا القبيل يطعن في شرعية الإضراب ويرتب المسؤولية التأديبية والجزائية حسب جسامة الضرر. وهو ما نص علية قانون 23-08 السالف الذكر في قسم عرقلة حرية العمل.[1]

غير أن اجتماع العمال في أماكن العمل بطريقة سلمية منظمة دون عرقلة السير الحسن للعمل، لا يعتبر مساس بحرية العمل وأي تصرف صادر معاكس من المستخدم أو السلطة الإدارية

يعتبر تقيد في حرية ممارسة الإضراب أو الضغط على المضربين أو محاولة الانتقام منهم.

ويتضح من خلال الأحكام السابقة أن الإجراءات والشروط المقررة لشرعية ممارسة الإضراب هي شروط شرطية 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 إقليميا-، إما بالبطلان أو التعويض عن الأضرار[2] التي قد تلحق به .

الفرع الثاني: قيود ممارسة حق الإضراب

إن الإضراب من الحقوق غير المطلقة وحتى لا تؤثر على حقوق الغير والمصلحة العامة، قيد المشرع ممارسته بجملة من القيود منها جزئية وأخرى تامة .

أولا- الحد الأدنى من الخدمة

يعتبر من أهم القيود حيث يهدف إلى إحداث التوازن بين الحقوق المتعارضة بين حق العمال أو الموظفين في ممارسة الإضراب دفاعا عن حقوقهم المهنية وحق المواطن في الانتفاع من

[1]- انظر المادة 60 و61 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

[2]- عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق ، ص80 .

خدمات المرافق العامة بطريقة متواصلة دون انقطاع انطلاقا من مبدأ استمرارية المرفق العام أو الحفاظ على من الأشخاص والمنشات و الأملاك.[1]

1- تعريف الحد الأدنى من الخدمة :

هو مفهوم ذو منشأ قضائي نشأ في قضية "**Hublin**" بمناسبة قرار مجلس الدولة الفرنسي[2] الصادر بتاريخ 1956/09/18، فلم يتعرض المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري لتعريف الحد الأدنى من الخدمة في الإضراب في القانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 23-08 رغم أنه خصص له قسم وثلاث مواد هي: 62-63-64 منه، ولذلك فإن تعريف الحد الأدنى من الخدمة هو تعريف قضائي وفقهي حيث عرفه الفقيه "**Supiot.A**" هو تكليف العون المضرب بتنفيذ كل عملة أو جزء منه مع كونه مضرب. [3]

كما ذهب بعض الفقه إلى تعريفه بطريقة مباشرة بأنه الإبقاء على مستوى معين من النشاط، أو أنه ذلك الاستمرار النسبي للمرافق العامة. أما مجلس الدولة الفرنسي فقد عرفه في قراره الصادر بتاريخ: 1968/09/18 بطريقة غير مباشرة بأنه: "هو الخدمة العادية في صورها الكاملة".

يبدو من خلال التعريفات السابقة للحد الأدنى من الخدمة في فترة الإضراب هو قيد جزئي لبعض المناصب في قطاعات معينة من الإضراب بسبب كونه يتعلق بمناصب حساسة وقطاعات إستراتيجية والتي يشكل انقطاعها ولو لفترة وجيزة.

---

[1]- عبد السلام ديب ،مرجع سابق، ص386 .

[2]- بوسعدية دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة ملود معمري تيزي وزو، 2019، ص 23 .

[3]- بوسعدية دليلة، مرجع نفسه، ص 224 .

2- مجالات الحد الأدنى من الخدمة:

لقد أحال المشرع تحديد المناصب والقطاعات المعنية بالحد الأدنى من الخدمة إجباريا إلى التنظيم في المرفق الإدارية،[1] وتتكفل الاتفاقيات الجماعية في المرافق الاقتصادية بتحديد نوعيته وكميته، وهو ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة 62 من القانون 23-08 السالف الذكر، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، حيث حدد اثنان وعشرون نشاط أو مصلحة ومجال يكون فيه الحد الأدنى من الخدمة إجباري.

تجدر الإشارة أن الاعتبارات التي كرسها المشرع في فرض مجالات الحد الأدنى من الخدمة هي ليست فقط اعتبارات استمرار المرافق العامة الأساسية وتلبية الحاجيات العامة بل تتعدى ذلك إلى الحفاظ على أمن وسلامة الممتلكات والأشخاص.[2]

وهي مبررات أمنية للحفاظ على النظام العام. وعدم الالتزام بها يعرض استمرار المرافق العامة للانقطاع التام وبالتالي انقطاع في تمويل حاجيات المواطن الضرورية، ويعرض سلامة الممتلكات والأشخاص للخطر المحتمل وبالضرورة التأثير وزعزعة النظام العام، مما يطعن في شرعية الإضراب ويعرض كل متسبب في ذلك إلى المساءلة التأديبية انطلاقا من الخطأ المهني الجسيم.[3]

ثانيا- التسخير

يعتبر التسخير من امتيازات السلطة العامة في إطار الضبط الإداري يستعمل إذا كان الإضراب يشكل مساس باستمرار المرفق العام والحفاظ على النظام العام، وهو قيد إداري يمكن للسلطات الإدارية استعماله لمنع الموظفين أو العمال من اللجوء إلى الإضراب مؤقتا أو وقفه إذا

---

[1]- انظر المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 ، مصدر سابق، ص 15

[2]- عمار بوضياف، مرجع سايق، ص449.

[3]- انظر القرار رقم 1687722 المؤرخ في 14 ابريل 1998، المجلة القانونية، عدد 02، 1998، الصادر على اثر الطعن بالنقض في قرار الذي الغي، وقضى من جديد بالحد الأدنى وعدم شرعية الإضراب ،المجلة القضائية ، عدد01، 1998.

كان هذا الإضراب يشكل خطرا على النظام العام وعلى استمرار المرافق العامة في تقديم الخدمات وتوفير الحاجيات الحيوية والضرورية للبلاد أو المصالح العليا للبلاد.

ونظرا لما لهذا القيد من أثر على حرية ممارسة حق الإضراب والخوف من تعسف السلطات الإدارية، واستعماله لإفشال الإضراب فقد أحاطه المشرع بشروط وهو ما سوف نعالجه فيما يلي:

1- تعريف التسخير:

أما التسخير خلال ممارسة الإضراب هو تدبير استثنائي يقيد حرية العامل والموظف في ممارسة الإضراب ويلزمهم بمواصلة العمل، تحقيقا لاستمرارية المرافق العامة وتوفير الحاجيات العامة للمواطنين في حالة غياب بديل لذلك، وهو إلزام جبري للعمال والموظفين بتنفيذ مهامهم وعدم الامتثال له يعرض صاحبه للمساءلة التأديبية.[1]

ويعرفه الأستاذ أحمية سليمان بأنه الأمر الذي تصدره السلطة العامة لبعض العمال المضربين في بعض القطاعات والنشاطات الحيوية، من أجل مواصلة الخدمات التي تقدمها المرافق والمؤسسات التي يشملها الإضراب، تفاديا لأي ضرر مؤكد قد يصيب أمن البلاد أو تموين المجتمع بالسلع والخدمات الضرورية.[2]

2- شروط التسخير:

نظر لكون التسخير قيد للموظف أو العامل للممارسة الإضراب، فقد أحاطه المشرع بجملة من الشروط حصرتها المادة 65 من القانون 23-08 السالف الذكر، حتى لا يحيد عن أهدافه ويتعسف في استعماله، نذكر منها:

---

[1]- المادة 04 من القانون 23-08، مصدر سابق .

[2]- أحمية سليمان،آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص157 .

– أن يكون قرار التسخير صادر عن صاحب اختصاص؛ وزير القطاع المعني بالإضراب أو الوالي في حدود إقليم ولايته أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في حدود إقليم البلدية.

– أن يكون الموظفين 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.[1]

ثالثا– المنع من ممارسة الإضراب في المرفق العام

إن التشريعات التي تعترف بحق ممارسة الإضراب تفرض عليه قيود وتمنعه في بعض المرافق وعلى الموظفين الذين يشغلون وظائف حكومية وسيادية للدولة،[2]وقبل تحديد القطاعات المعنية بالمنع، نتعرض إلى مبررات منع الإضراب في المرفق العام.

1– مبررات منع الإضراب في المرفق العام

من أهم مبررات منع الإضراب في المرافق العامة المكرسة تشريعيا هي فكرة النظام العام ومبدأ استمرار المرافق العامة بانتظام واطراد.[3]

---

[1]– بوسعدية دليلة، مرجع سابق، ص267 .

[2]– رشيد واضح، مرجع سابق، 2003، ص 124 .

[3]– دباح إسماعيل؛ ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة برج بوعريريج، المجلد 08، العدد 03، 2021، ص11. متاح على الموقع:

https://www.asjp.cerist.dz/en/article/161911 تم التصفح في 2024/30/20 الساعة 21:10

.

أ- فكرة النظام العام:

بناء على أحكام المادة 67 من قانون 23-08 السالف الذكر يمنع اللجوء إلى الإضراب في الميادين التي تؤثر على النظام العام، وهي المرافق التي يهدد توقفها على أمن وصحة المواطن والأمن العام والاقتصاد الوطني.

ب- مبدأ استمرار المرافق العامة باستمرار :

أي أن تستمر المرافق العامة بإشباع الحاجيات الضرورية والحيوية للمواطن وتحقيق النفع بها بصورة متواصلة، وأن الإضراب يقطع إشباع هذه الحاجيات ويؤدي إلى شلل المرافق العامة الأساسية ويضرب اقتصاد البلاد ، وللحد من هذه الآثار وضع قيود تامة على ممارسة الإضراب في بعض القطاعات وبعض الوظائف[1].

2- القطاعات والوظائف الممنوعة من الإضراب

تطبيقا لأحكام المادة 67[2] من القانون 23-08، حدد المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في17 اكتوبر2023 الذي يحدد قائمة القطاعات والوظائف الممنوعة من ممارسة الإضراب.

أ- القطاعات الممنوعة من الإضراب:

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

---

[1]-محمد الصغير بعلي ، القانون الإداري،د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، الجزائر 2002 ،ص 226.

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

ب- الوظائف الممنوعة من الإضراب:

القضاة، الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، مستخدمي الأمن، أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمؤسسات، مستخدمي الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال الشبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين الداخلية والخارجية، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك ، الأئمة، مراقبي الملاحة.

المطلب الثاني : آثار الإضراب على المرفق العام

الإضراب من الحقوق المشروعة المعترف بها دستوريا لكنه ليس حقا مطلقا، فهو مقيد بتنظيم قانوني عندا ممارسته فإذا استعمل هذا الحق في إطار القانون كان مشروعا وأنتج آثار قانونية، وحقق الأهداف المنشودة منه بأقل الإضرار، أما إذا خرج عن إطاره القانوني كان غير مشروعا[1] لا يمكن التحكم في آثاره وعليه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين **الأول:** آثار الإضراب المشروع و**الثاني** : آثار الإضراب الغير مشروع .

الفرع الأول: آثار الإضراب المشروع على المرفق العام

الإضراب المشروع هو الإضراب الذي تتوفر فيه الشروط القانونية ويمارس وفق ضوابط وقيود رسمها المشرع والتي تهدف أساسا إلى التحكم في الآثار المترتبة عنه التي تمس المرفق العام، والموظف، والأشخاص المنتفعين من المرفق.

لذلك قسمنا هذا الفرع إلى آثار الإضراب المشروع على استمرارية المرفق العام (أولا)، وآثار الإضراب المشروع على الموظف أو العامل (ثانيا)، ثم آثار الإضراب المشروع على غير المضربين (ثالثا).

[1]- انظر قرار المحكمة العليا رقم 1014249 المؤرخ في 07-04-2016، الطاعن: (عمال المزرعة النموذجية ع.ط) / المطعون ضده: (مدير المزرعة النموذجية ع.ط)."لا يعتبر الإضراب شرعيا، ما لم تحترم فيه الإجراءات اللازمة قبل اللجوء إلى توقف جماعي".

أولا – آثار الإضراب المشروع على استمرار المرفق العام

إذا كان الإضراب حق دستوري فإنه ليس مطلقا بل هو مشروط بمبدأ آخر دستوري وهو مبدأ استمرار المرافق العامة بانتظام[1]. فمن أكبر الآثار المترتبة على ممارسة الإضراب هو المساس باستمرار المرافق العامة بانتظام واطراد، فما المقصود بهذا المبدأ وما هي أهميته؟

1– تعريف مبدأ استمرار المرفق العامة :

هو من المبادئ الأساسية الثلاث التي يرتكز عليها المرفق العام إلى جانب (مبدأ المساواة ومبدأ التكيف أو التأقلم)، ويقصد باستمرار المرفق العام تقديم الخدمات بشكل منتظم ومستمر دون انقطاع تحقيقا للمصلحة العامة.[2]

إن المصالح الحيوية المرتبطة بالسيادة، والمتعلقة بالجانب الاجتماعي والصحي (تعليم، صحة، نفل ...) والأنشطة القاعدية والأساسية ذات الطابع الصناعي والتجاري (ماء، كهرباء، غاز...) كلها ضرورية لتحقيق المصلحة العامة واستمرار الدولة .

هذه الأنشطة يشترك فيها جميع المواطنين وهي ضرورية لا يمكن تصور انقطاعها، لأن ذلك ينجر عنه آثار وخيمة على أمن وصحة وحياة المواطن، مما يؤثر على الحياة الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.[3]

ولا يقصد باستمرار المرافق العامة، عدم توقفها التام، بحيث توفرها على مدى الساعة في كل أيام الأسبوع، بل المقصود هو استمرار خدمات المرافق العامة بشكل منتظم بما يتوافق مع نظام سير وتنظيم هذه المرافق العامة، هناك مرافق تقدم خدماتها بشكل مستمر، فلا يجب

[1]– المادة 76 من دستور 1996 والتي تنص على أن رئيس الجمهورية يسهر على استمرار الدولة والعمل على توفير الشروط اللازمة للسير العادي للمؤسسات.

[2]– عمار بوضياف، مرجع سابق، 2013، ص443.

[3] – محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص40.

انقطاعها مثل مرافق الصحة، الكهرباء، النقل، المياه فهي مرتبطة بحياة المواطنين، وكذلك المرافق المرتبطة بأمن الدولة.[1]

وهناك مرافق أخرى رغم أهميتها فالمقصود من استمرارها هو تقديم خدماتها على نظام معين يتلاءم مع طبيعة المرفق العام، مثل التعليم، الجامعات، الإدارات العمومية ...إلخ

إن مبدأ استمرار المرفق العام يختلف من مرفق إلى آخر، فالمرافق الأساسية والحيوية المرتبطة بالسيادة الوطنية وبحياة المواطن لا يمكن انقطاعها بينما المرافق الأخرى يتلاءم استمرار سيرها وطريقة تسير المرفق العام.[2]

2- أهمية مبدآ استمرار المرافق العامة:

يعتبر مبدأ استمرار المرفق العام من أهم المبادئ التي يقوم عليها المرفق العام، بل هو روح المرفق العام، وأكثرها وزنا لأن القضاء الإداري كثيرا ما اعتمد عليه، ومبادئ القانون الإداري مرتكزة ومتفرعة عنه. [3]

لأنه ينبع من طبيعة المرفق العام، ويشكل مظهر من مظاهر السلطة العامة وامتيازها لتحقيق المصلحة العامة، لارتباطه الوثيق بالمبادئ الأخرى التي تحكم سير المرافق العام وبطرق تسير المرفق العام الحديثة التي تعتمد على وسائل التكنولوجيا الحديثة (الرقمنة) التي تختزل المكان والزمان.[4]

---

[3] – مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر1، المجلد 59 ، العدد 1، 2022 ، ص 300. ، متاح على الموقع:

https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/32/59/1/182537 تم التصفح في 2024/03/14 الساعة 20:15

[2] – محمد أمين بوسماحة، المرفق العام في الجزائر، د.م.ج، 1995، ص144.

[3] – عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 44.

[4]– بن علي بن عتو، النظام القانوني لمبدأ استمرار المرفق العام، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 2022، ص 277.

ثانيا– آثار الإضراب القانوني على الموظف والعامل

ترتب على ممارسة حق الإضراب في المرفق العام العديد من الآثار القانونية بالنسبة للموظفين أو العاملين في المرافق الاقتصادية ، منها ما يتعلق بالعلاقة الوظيفية أو التعاقدية و منها ما يتعلق بالجانب المالي (الأجر أو الراتب).

1– الآثار التي تمس العلاقة الوظيفية أو التعاقدية :

إن ممارسة العمال أو الموظفين الإضراب وفق الشروط والضوابط القانونية سيوفر لهم الحماية القانونية، فلا يجوز للمستخدم توقيع أي عقوبات أو اتخاذ تدابير أو معاملة تميزية اتجاه المضربين، باعتبارهم يمارسون حقوقهم وفق القانون، كون الإضراب لا ينهي علاقة العمل بل يوقفها مؤقتا إلى غاية نهاية مدة الإضراب ما لم يقم بأعمال أو مخالفات تشكل أخطاء جسيمة ترتب عليها المسؤولية التأديبية أو الجزائية.[1]

فالحماية القانونية للإضراب تثبت المضربين في مناصبهم وتمنع المستخدم من استخلافهم أو تكليف عمال أو موظفين شغل مناصب العمال المضربين، ما عدى في عملية التسخير أو عدم احترام الحد الأدنى[2] .

2– الآثار المالية التي تمس الأجر أو الراتب :

يعتبر الراتب أو الأجر من أهم الحقوق التي يتمع بها العامل أو الموظف[3]، وهو من أبرز آثار العلاقة المهنية، إلا أن هذا الحق قد يتأثر بممارسة العامل أو الموظف الإضراب، فيتم اقتطاع أيام

[1] – انظر المادة 56 من القانون 23–08، مصدر سابق.

[2]– بشير هدفي، مرجع سابق، ص221.

[3]– المادة 6 من قانون 90–11 تنص على أن الأجر من الحقوق الأساسية للعمال، كما تنص المادة 32 من الأمر 06–03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على أن: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب.."

الإضراب من راتبه، وهو ما يدفعنا إلى التساؤل ماهو أساس هذا الاقتطاع ما دام العامل يمارس حقه القانوني في الإضراب؟

اختلف الفقه في تحديد في الطبيعة القانونية للاستقطاع من راتب الموظف أو أجر العامل المضرب، فهناك رأي كيفه على أنه جزاء مالي طالما أن قيمته لا تتناسب مع مدة الإضراب، ورأي ثاني يرى أن الاستقطاع هو بسبب عدم قيام عمال المرافق والموظفين بعملهم خلال فترة الإضراب.[1]

وقد تبنى المشرع الجزائري الرأي الثاني في المادة 55 من القانون 23-08 حين أخذ بمبدأ **"حيث لا عمل لا أجر"** والتناسب بين مدة الإضراب[2] والاقتطاع المال، فعدم دفع الأجر هو نتيجة الإخلال بموجبات تعاقدية أو وظيفية وليس جزاء أو عقوبة تفرض على الأجير، لممارسة حقه في الإضراب المشروع.[3]

ثالثا– آثار الإضراب المشروع على غير المضربين

وهم على فئتين، العمال أو الموظفين غير المضربين والمرتفقين المنتفعين من خدمات المرفق العام .

1– آثار الإضراب المشروع على العمال أو الموظفين غير المضربين:

تختلف نسبة المشاركة في الإضراب حسب أهداف ودوافع كل إضراب وهنا يثار تساؤل حول العمال الذين لم يشاركوا في الإضراب، حيث تبقى العلاقة الوظيفية قائمة تنتج أثارها،

---

[1]– المادة 55 من القانون 23-08 تنص على أن: "...لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر"، مصدر سابق.

[2]– راشد راشد، مرجع سابق، ص305.

[3]– دباخ فوزية، حق الموظف العمومي اللجوء إلى الإضراب، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2016 ص103

فيلتزم المستخدم بتمكينهم من مباشرة أعمالهم وبالتالي تقاضي أجورهم ويلتزم العمال المضربين بعدم عرقلة حرية العمل لغير المضربين.[1]

لكن هل يمكن إن يبلغ الإضراب مبلغ القوة القاهرة، ويصبح المستخدم في وضع يستحيل عليه القيام بالتزاماته بالنسبة لأجور العمال غير المضربين، وهو ما يدفعنا إلى التساؤل ما المقصود بالقوة القاهرة ؟ وهل يطبق مفهوم القوة القاهرة في مجال القانون المدني على مجال قانون الوظيفة وقانون العمل الذي يحمل في طياته مفهوما اجتماعيا وإنسانيا؟.

لقد استقر الاجتهاد الفقهي في مجال القانون المدني على وجوب اجتماع ثلاث شروط معينة في الحدث حتى يعتبر من قبيل القوة القاهرة وهي:

- استقلال الحدث عن إرادة المتعاقد.

- عدم توقع حصوله.

- عدم إمكانية دفعه.

عند ممارسة الإضراب الشرعي من الصعب توفر هذه الشروط مجتمعة، لأنه حدث متوقع الحصول، ناهيك على أن الإضراب يمر بمراحل وإجراءات قانونية منصوص عليها في القانون 23-08 السالف الذكر ولا يأتي دفعة واحدة، وبالتالي لا يمكن تطبيق نظرية القوة القاهرة [2]في مجال الإضراب إلا في حالة الإضراب غير الشرعي والتي تتخللها إضرابات فجائية تأتي دفعة لا يمكن توقعها وهي غير معترف بها قانونيا.

---

[1]- العيد غرسي وعبد الحليم ميموني، حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، المجلة العلمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة سوسة، تونس ، المتاحة . على الموقع www.asjp.cerist.dz/en/article/66494، تاريخ التصفح 2024/03/15 ، على الساعة 15.00.

[2]- بوسعدية دليلة، مرجع سابق، ص 329

المطلب الثاني : آثار ممارسة الإضراب الغير مشروع

الإضراب الذي لا تتوفر فيه الشروط القانونية ولا يمارس وفق الضوابط والإجراءات المنصوص عليها قانونا، يعتبر غير شرعي، والتسبب والمشاركة فيه والعمل على استمراره من طرف العمال أو الهيئات النقابية يكيف كخطأ مهني جسيم يرتب المسؤولية التأديبية وأحيانا المسؤولية الجزائية و المسؤولية المدنية.

أولا– المسؤولية التأديبية

وهي مسؤولية الموظف الشخصية عن أفعاله وسلوكه غير القانوني سواء قيامه بفعل أو امتناعه، والتي تكيف كخطأ مهني يترتب علية توقيع عقوبة تأديبية تتناسب مع جسامته.[1]

واعتبر 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

إن نظرية الخطأ المهني الجسيم هي نظرية نسبية وشخصية تقدر حسب ظروف كل حالة، لم يعطي الفقه معيارا ثابتا لتكيف الخطأ المهني الجسيم .[3]ويمكن تعريفه بأنه الانحراف عن الحد الأدنى للمبادئ الأساسية للعمل، وهو كذلك الخطأ الفاحش الذي لا يقع فيه من يهتم بعمله اهتماما عاديا.

---

[1]– خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، دار هومة، لجزائر، 2019، ص 200

[2]– أنظر المادة 163 من الأمر 06-03، مصدر سابق.

[3]– بوسعدية دليلة، مرجع سابق ص232.

كما يعرفه الأستاذ أحمد بوضياف بأنه الإخلال بالتزام قانوني[1]، ويعرفه الفقه على أنه الخطأ الذي يرتكبه العامل عن قصد إما بفعل شيء أي تصرف ايجابي صادر عنه أو بالامتناع عن فعل شيء أي تصرف سلبي ينتج عنه ضرر.[2]

2- الأخطاء المهنية الجسيمة حسب القانون 23-08

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

- عدم احترام إجراءات الوقاية والتسوية الودية للنزاعات الجماعية.
- 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 سبب في عدم شرعية الإضراب عقوبات تأديبية موازية له في سلم ترتيب العقوبات وهي العقوبة من الدرجة الرابعة، حسب القانون 90-11 والأمر 06-03 لقد[3] أعطى المشرع بعض صور الخطأ المهني الجسيم علي 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.

---

[1]- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، م.و.ك، الجزائر، 1996، ص17.

[2]- عبد السلام ديب، مرجع سابق، ص436.

[3] - لمادة 163 من الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة،ج،ر،ج،ج عدد46، الصادرة في 16 يوليو2006.

ثانيا– المسؤولية الجزائية في ممارسة الإضراب

أن بعض الأخطاء المهنية الجسيمة المرتكبة إثناء أو بمناسبة ممارسة الإضراب تشكل أخطاء جزائية وتأخذ وصف الجريمة وترتب بذلك المسؤولية الجزائية على مرتكبيها [1]، وهو ما يدفعنا إلى تحديد مفهوم المسؤولية الجزائية في الإضراب وبعض الأخطاء الجزائية التي أوردها القانون 23-08 السالف الذكر.

1- تعريف المسؤولية في الإضراب:

تعني المسؤولية لغة "حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته، وتطلق أخلاقياً على التزام الشخص بما يصدر عنه قولاً أو عملاً، فيقال أنا بريء من مسؤوليتي عن هذا العمل، كما تطلق على الالتزام بإصلاح الخطأ الواقع على الغير طبقا للقانون".

أما المسؤولية الجزائية فتعرف بأنها الالتزام بتحمل النتائج القانونية المترتبة على توافر أركان الجريمة في فعل ما، وموضوع هذا الالتزام هو العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي يقرره القانون بحق المسؤول عن الجريمة. وتفترض المسؤولية الجزائية وقوع جريمة وتوافر أركان هذه الجريمة؛ سواءً كانت جناية أم جنحة أم مخالفة.[2]

والمقصود بالمسؤولية الجزائية التي تعتبر كأثر لممارسة الإضراب غير المشروع، هو تحمل التبعية الجزائية نتيجة الخطأ الجزائي المكيف بمقتضي القانون، لكل من تسبب بأخطائه أو تصرفات في الإضراب غير المشروع أو حاول ذلك أو شارك فيه أو عمل أو حاول من أجل استمراره.[3]

سواء كانوا عمالا أو موظفين أو ممثلي العمال منتخبين أو هيئات نقابية ،كما تعرضهم قد تصل إلى هذه العقوبات إلى حد الحبس مع غرامة مالية .

---

[1]- المادة 61 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[3]- يوسف الرفاعي، المسؤولية الجزائية ، -المسوعة القانونية المتخصصة -، المجلد السابع، 2011، ص 95 المتاح على الموقع https://arab-ency.com.sy/law/details/25898/7 تم التصفح في 2023/20/15 الساعة 19.20

[3]- المادة 85 من القانون رقم 08-253، مصدر سابق .

2- صور الأخطاء الجزائية حسب قانون 23-08 :

لقد أورد المشرع الجزائري بعض التصرفات الجماعية والفردية التي تشكل أخطاء جزائية تأثر على شرعية الإضراب وترتب المسؤولية الجزائية لمرتكبيها وبالتالي تحمل العقوبات المنصوص عليها في الباب الرابع بعنوان أحكام جزائية، ويمكن تقسيمها إلى:

ا- عدم احترام إجراءات الوقاية والتسوية الودية :

وهي جملة من الأخطاء نصت عليها المواد 79-80-81-82-83 منه وقررت لها عقوبات موازية على النحو الآتي:

- عدم احترام المستخدم الالتزامات القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقية فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية ويعاقب عليها بغرامة مالية بين مائة ألف (100000) دينار إلى مائتي ألف (200000) دينار.[1]
- التغيب دون سبب شرعي عن اجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم ويعاقب عليه بغرامة قدرها من عشرين ألف (20000) إلى خمسين (50000) ألف دينارا وتضاعف في حالة العود [2].
- عدم التعاون أو الاحتيال أو عرقلة عمل القائمين على المصالحة أو الوساطة أو المحكمين، عدم تقديم وثائق أو تزويرها أو ممارسة أي مناورة للضغط عليهم بغية توجيه قراراتهم أو توصياتهم.[3]
- خرق عمدا أحكام التسوية المنصوص عليها في المواد من 5 إلى 76 من هذا القانون، يعاقب عليها بغرامة من خمسين (50.000) ألف دينار إلى مائة (100.000) ألف دينار.[4]

---

[1]- المادة 79 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[2]- المصدر نفسه المادة 80 .

[3]- المصدر نفسه المادة 81.

[4] - المادة 82 المصدر نفسه.

- عدم تنفيذ أحكام التسوية الودية (المصالحة، الوساطة، قرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية) يعاقب عليها بغرامة مالية قدرها بين عشرون (20.000) ألف دينار وخمسون (50.000) ألف دينار.[1]

ب – حماية الإضراب :

كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بحق ممارسة الإضراب عن طريق استخلاف العمال أو القيام بعقوبات تأديبية أو معاملة تميزية بسبب المشاركة في إضراب يمارس وفق القانون المعمول به يعاقب من ستة (6) أشهر إلى سنة وبغرامة من خمسين (50.000) ألف إلى مائة (100.000) ألف دينار أو بأحدي هاتين العقوبتين.[2]

د– عدم احترام تدابير الحد الأدنى والتسخير:

كل عامل أو موظف لا ينفذ دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق تدابير للحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير، يعاقب بغرامة مالية من عشرين ألف دينار (20.000) دج إلى خمسين ألف دينار (50.000) دج.[3]

ه– حماية حرية العمل و أماكنه:

كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب، أماكن أو وسائل العمل أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل، يعاقب بالحبس من من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات.[4]

ثالثا– المسؤولية المدنية في ممارسة الإضراب غير المشروع

وهي تحمل العمال المضربين أو الهيئة النقابية المشرفة على الإضراب أو ممثلي العمال المنتخبين التعويض عن الأضرار الناتجة عن الإضراب غير القانوني سواء كان الخطأ شخصي أو

---

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

[2]– انظر المادة 84 المصدر نفسه.

[3]– انظر المادة 86 المصدر نفسه.

[4]– انظر المادة 87 مصدر نفسه .

مصلحي[1]، فما هو الأساس الذي تبنى عليه المسؤولية المدنية في مجال الإضراب، هل تبني على أساس الخطأ التقصيري أو (المسؤولية التقصيرية) أو تبنى على أساس التعسف في استعمال الحق؟

1- أساس المسؤولية المدنية في ممارسة الإضراب غير الشرعي :

إن الإضراب التعسفي غير مطعون في شرعيته بل يستوفي جميع الشروط القانونية لمارسته غير أن المضربين يتجاوزون في ممارسته الحدود العادية مما يتسبب في أضرار جسيمة تفوق الأضرار العادية الناتجة عن الإضراب الشرعي، وفكرة التعسف في استعمال الحق فكرة مغيبة في التشريع الجزائري في مجال الإضراب .

وهو ما يجعلنا تستخلص أن أساس المسؤولية المدنية في ممارسة الإضراب غير القانوني هو الخطأ التقصيري، الذي يقوم على ثلاث عناصر وهي الخطأ والضرر والعلاقة السببية بينهما.[2]

2- أثر المسؤولية المدنية في ممارسة الإضراب غير المشروع :

الأثر المترتب على توافر أركان المسؤولية التقصيرية هو حكم القاضي المختص بالتعويض عن الضرر عينيا أو نقديا، فإذا قدر القاضي اعتبار الدعوى إلى الإضراب أو تنظمه بطريقة قانونية أو بعض الأخطاء الفردية أو الجماعية للعمال أخطاء تقصيرية جاز له الحكم بوقف الإضراب والتعويض عن الأضرار الناتجة عنه، ومقياس التعويض هو الضرر المباشر أي التناسب بين التعويض والضرر ماديا أو معنويا سواء متوقعا أو غير متوقعا حالا أو مستقبلا، وينبني التعويض على عنصرين، الأول ما لحق المتضرر من ضرر والثاني ما فاته من كسب.[3]

---

[1]- خلفي فاروق، مرجع سابق، ص 206 .

[2] - بوسعدية دليلة، مرجع سابق، ص 329 .

[3]- سامح عبد الواحد التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصاد، العدد 69، ط أغسطس 2019، ص 43 . متاح على الموقع: https://mjle.journals.ekb.eg/article_155771.html تم التصفح في 2024/02/15 الساعة18:30

المبحث الثاني :آليات تسوية النزاعات الجماعية و الإضراب

النزاعات الجماعية أمر صحي في الوسط المهني باعتبار أن العلاقات المهنية والاجتماعية تتحكم فيها متغيرات كثيرة، ولقد أولى المشرع أهمية كبيرة لطرق تسويتها في جميع مراحلها تحقيقا للسلم الاجتماعي والمهني.

فالمطالب المهنية هي التي تغذي النزاعات الجماعية للعمل والتي قد تتحول إلى إضراب في سبيل تحقيقها، وعليه اعتبر النزاع الجماعي للعمال هو أساس اللجوء إلى الإضراب؛ وتسويته من قبيل تسوية الإضراب، لذلك أدرجنا آليات تسوية النزاعات الجماعية في **مطلب أول** ضمن نفس المبحث مع آليات تسوية الإضراب في **مطلب ثاني**.

المطلب الأول: الآليات الودية لتسوية النزاعات الجماعية

تختلف الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات الجماعية والفردية في المؤسسات والهيئات الإدارية (المرافق الإدارية) عنها في هيئات المستخدم للقطاع الاقتصادي (المرافق الاقتصادية).

فالعلاقات في المؤسسات والهيئات الإدارية تقوم على أساس قانوني تنظيمي، عكس العلاقات في المؤسسات الاقتصادية التي وتقوم على أساس تعاقدي؛ والاختلاف بينهما في الأساس والمبدأ، وهذا ما يبرر اختلاف أساليب تسوية النزاعات الجماعية لكل منهما.[1] وهو ما سوف نعالجه في **الفرع الأول** من خلال التطرق لآيات التسوية الودية للمرافق الاقتصادية، نعقبها بآليات التسوية في المرافق الإدارية في **الفرع الثاني** .

[1]– أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 117 .

الفرع الأول: آليات تسوية النزاعات الجماعية في المرافق الاقتصادية

أولى المشرع أهمية بالغة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل حتى لا تتعقد وتؤول إلى الإضراب، إذ خصها باليات تسوية إجبارية وقائية، داخلية قبل ظهور النزاع الجماعي وهي الاجتماعات الدورية والمصالحة الاتفاقية، وآليات علاجية بعدية وهي المصالحة القانونية والوساطة واحتمال التحكيم.

أولا– الاجتماعات الدورية

الاجتماعات الدورية آلية داخلية إجبارية ووقائية، هدفها كبح الخلافات الجماعية قبل استفحالها.[1]وهي عبارة عن لقاءات دورية بين إدارة المستخدم وممثلي العمال لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل وترك المشرع تحديد دورية هذه الاجتماعات إلى الاتفاقيات الجماعية، وإن لم توجد فيجب أن تعقد كل ستة أشهر. تأخذ هذه الاجتماعات شكلين؛ التفاوض المباشر واللجان المشتركة.

1- التفاوض الجماعي المباشر:

وتكون جلسات مباشرة دورية بين المستخدم وممثلي العمال على المستوى الجهوي كل ستة أشهر والمحلي كل شهرين ويمكن أن تعقد جلسات استثنائية إن اقتضت الظروف ذلك[2]، أين يطرح على طاولة التفاوض وجهات النظر بصورة فنية وقانونية، حول علاقات العمل الاجتماعية والمهنية وإشكالاتها والحلول المقترحة قبل أن تشكل نقطة أساسية للخلاف الجماعي العمالي.

يحرر محضر بذلك يتضمن المسائل المتفق عليها والمختلف فيها توقع عليه الأطراف المعنية وترسل نسخة منه إلى الجهات الإدارية المعنية في غضون ثمانية أيام. وإذا استمر الخلاف يحرر

---

[1]- المادة 05 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[2]- انظر المادة 131 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر لسنة 2013 .متاحة على الموقع https://www.poste.dz/uploads/collective-agreement تم التصفح2024/05/14 الساعة 16:20

محضر بذلك يثبت فيه النقاط المتفق عليها والمختلف فيها، ويرسل إلى اللجنة الوطنية للمصالحة ونسخة إلى مفتشيه العمل.[1]

2- اللجان المشتركة:

حسب بعض الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المرافق الاقتصادية، تحيل آلية الاجتماعات الدورية الأولية للوقاية من النزاعات الجماعية إلى لجان دائمة أو مؤقتة داخلية تشكل لهذا الغرض هدفها الأساسي عملية التفاوض الوقائي المباشر، حيث تعطي الاتفاقيات الجماعية الصلاحية لهذه اللجان المتساوية الأعضاء، الصلاحية في متابعة الاجتماعات وتقديم الآراء والحلول والردود المناسبة لكل اقتراح.

إن هاذين الشكلين من الاجتماعات الدورية يشتركان في نفس الهدف هو تطويق الخلاف بأسلوب الحوار المباشر، الذي يبقى أفضل وسيلة لتفادي النزاعات الجماعية للعمل، إلا أنها قد لا تنجح في ذلك نظرا لتعنت الأطراف وعدم الالتزام بنتائجها، مما يدفعهم إلى وسائل أكثر نجاعة وأولها المصالحة.[2]

ثانيا- المصالحة

المصالحة آلية ودية لتسوية النزاعات الجماعية في المرافق الاقتصادية عن طريق طرف ثالث يتميز بالحيادية والاستقلالية،[3] وهي الطريقة الأكثر شيوعا ورسوخا في بلدان العالم لتسوية النزاعات الجماعية، وهذا لما توفره من رضائية ومرونة وسرعة وقلة التكاليف، والحفاظ على ودية العلاقات المهنية.

---

[1]- المادة 104 و105 من الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه المبرمة سنة 2013متاحة على الموقع https://drive.google.com/.../1-1hv3ZGs.../view تم التصفح في 2024/03/12 الساعة 17:20

[2]- هدفي بشير، مرجع سابق ،ص2014 .

[3]- راشد راشد، مرجع سابق، ص288 .

وهو الأمر الذي لم يغفل عليه المشرع الجزائري، أين عرف الوساطة .بموجب القانون 23-08 السالف الذكر، بأنها طريقة للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بواسطة طرف ثالث يدعى القائم بالوساطة وهي على نوعين:[1]

1- **المصالحة الاتفاقية:** وهي تلك الإجراءات التي تهدف إلى إيجاد حلول للخلافات الجماعية المهنية والتي تقررها الاتفاقيات الجماعية بأسلوب اتفاقي وبكل استقلالية وحرية داخل مكان العمل.[2] حيث تحدد الاتفاقيات الجماعية جميع جوانبها من نظام عملها صلاحياتها نطاقها...إلخ

وهو ما نصت علية أغلبية الاتفاقيات الجماعية للمرافق الاقتصادية تجسيدا لمقتضيات المادة السابعة 07 من القانون 23-08 السالف الذكر. من أمثلتها المادة 107 من الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه، والمادة 133 من الاتفاقية الجماعية للبريد، كما اعتمدت هذه الاتفاقيات الجماعية نظام التدرج في تشكيل هذه اللجان، فيبدأ نظام المصالحة باللجان المحلية إلى الجهوية ثم الوطنية حسب نطاق النزاع الجماعي[3].

تعتمد هذه اللجان على التشكيل المتساوي المزدوج بين ممثلي صاحب العمل وممثلي العمال والذي يعتبر ضمانة لخلق التوازن بين مصالح الطرفين المتنازعين.

وتجتمع اغلب الاتفاقيات على تحديد موعد (15) يوما من تاريخ إخطارها، كآجال لإجراء المصالحة وتحرير محضر يوقع عليه الطرفان تعتمد فيه المسائل المتفق عليها والأخرى المستمر الخلاف حولها، وترسل نسخة إلى مفتشية العمل.

وفي حالة الاتفاق تكون الحلول المقترحة من طرف لجنة المصالحة نافذة، فور توقيع المحضر من طرفي النزاع. وفي حالة فشل في إجراء الصالح بخصوص جميع مسائل الخلاف أو جزء منها، يجب أن يرفع الخلاف إلى مفتشية العمل والشروع في المصالحة القانونية[4]

---

[1]- انظر المادة 04 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[2]- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2012، ص301 .

[3]- انظر المادو 107 من الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه الموقعة سنة 2013

[4]- ا انظر لمادة 133 ،من الاتفاقية الجماعيةية لعمال البريد الموقعة 2013

2 – المصالحة القانونية:

إن هذا النوع من المصالحة ينظمه القانون في جميع جوانبه، يلجا إليها إجباريا لحل النزاعات الجماعية العمالية في المرافق الاقتصادية. لقد خصص لها المشرع المواد من 08 إلى 13 من القانون 23-08، فبعد فشل المصالحة الداخلية الاتفاقية يتم إخطار مفتش العمل المختص إقليما وجوبا بالنزاع الجماعي.

يقوم مفتش العمل -بدوره- باستدعاء أطراف النزاع لحضور الجلسة الأولى قبل ثمانية أيام من تاريخ الإخطار[1]، لتسجيل موقف الأطراف من موضوع النزاع، ويمكنه القيام بالتحقيق في موضوع النزاع أو القيام بأي إجراء قانوني من شأنه أن يساهم في حل النزاع، فإذا لم يمتثل أحد طرفي النزاع يستدعيهما مفتش العمل مرة ثانية في أجل لا يتجاوز 72 ساعة.

وفي حالة غياب الطرفين أو إحداهما يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر الغياب، الذي يعادل محضر عدم المصالحة.[2]إذا كان موضوع النزاع يتعلق بتنفيذ أحكام قانونية أو تنظيمية أو التزامات ناشئة عن اتفاقيات جماعية للعمل يسهر مفتش العمل على تطبيق هذه الأحكام بما يقتضيه القانون.

حيث أنه لا يمكن أن تتجاوز فترة المصالحة مدة 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى فإذا اتفق الأطراف يحرر محضر بذلك، وإذا لم يتم الاتفاق يحرر مفتش العمل محضر عدم المصالحة يدون فيه المسائل المتفق عليها والأخرى التي مازال الخلاف حولها.

---

[1]- انظر المادة 08 من القانون 23-08، مصدر سابق .

[2]- المصدر نفسه المادة 09.

وتصبح المسائل المتفق عليها نافذة من تاريخ إيداعها لدى أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، ويتم إرسال المحضر إلى الوالي المختص إقليميا و إلى وزير العمل في حالة الفشل الكلي أو الجزئي للمصالحة.[1]

في حالة اتساع نطاق النزاع الجماعي وأصبح يؤثر على خدمة أساسية، يخطر وزير القطاع المعني في أجل لا يتجاوز 8 أيام وزير العمل الذي يأمر مفتش العمل بالقيام بمصالحة ثانية خلال خمسة أيام عمل التي تلي تاريخ إخطار وزير العمل، ما لم يتفق الإطراف على تمديدها.[2]

أولى المشرع الجزائري أهمية كبير لآلية المصالحة، لإيمأنه العميق بضرورة وفعالية الحلول الودية للنزاعات الجماعية في القطاع الاقتصادي، حيث فرضها على نوعين؛ الأولى ذاتية داخلية تعتمد على إرادة طرفي النزاع باعتبارهم الأعرف والأقدر لإيجاد الحلول، للمحافظة على ودية العلاقات الاجتماعية والمهنية. [3]

المصالحة بنوعيها قد تفشل في إيجاد حلول كلية أو جزئية للنزاع، فيكون أمام الإطراف إجباريا اللجوء إلى إمكانية أخرى وهي الوساطة .

ثالثا– الوساطة

هي آلية إجبارية يلجا إليها أطراف النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة في إيجاد حل للنزاع العمالي القائم، وللإحاطة به نعرض في جزئية تعريف الوساطة في ميدان حل النزاعات الجماعية في المرافق الاقتصادية، و إجراءاتها في جزئية أخرى .

---

[1]– انظر المادة 11 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق .

[2]– المصدر نفسه المادة 13.

[3]– أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص393 .

1- تعريف الوساطة :

هي آلية ودية يتم من خلالها إيجاد حلول للنزاعات الجماعية العمالية في المرافق الاقتصادية عن طريق الاحتكام لطرف ثالث محايد يدعى الوسيط يعين من قبل طرفي النزاع، يقوم باقتراح حلول بعد سماعه الأطراف المتنازعة، ويبدي الأطراف المتنازعة رأيهم فيها بالقبول أو الرفض.[1]

وعرفتها المادة الرابعة من القانون رقم 23-08 على أنها إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية إلى وسيط يتم اختياره من قائمة الوسطاء المنصوص عليهم في المادة 38 منه. [2]

2- إجراءات الوساطة في المرافق الاقتصادية :

في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا يلجا طرفي النزاع إلى إجراء الوساطة وجوبا في آجال 15 يوما من تاريخ محضر عدم الصلح، عن طريق تعين وسيط بالاتفاق المشترك. في حالة الاختلاف على تعين الوسيط يقوم وزير القطاع أو الوالي المختص إقليميا أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة بتعين وسيط تلقائيا[3] من بين قائمة الوسطاء المعدة وفق الأشكال المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 23- 363 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعينهم وأتعابهم ،ج.ر.ج.ج،عدد67 الصادرة في 18 أكتوبر 2023

يمكن للوسيط في حدود مهامه القيام بتحقيقات للتعرف على الوضعية الاقتصادية للهيئة المستخدمة، أو الإفادة بأي وثيقة أو معلومة تخص النزاع، كما يمكنه أن يستعين بالخبراء أو أي شخص يقدم له المشورة.

---

[1]- خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 93 .

[2]- المادة 04 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق .

[3]- المصدر نفسه المادة 15.

يقدم الوسيط اقتراحات في شكل توصيات في أجل عشرة (10) أيام من تاريخ استلام ملف النزاع [1]، يمكن تمديدها إلى ثمانية (08) أيام أخرى باتفاق أطراف النزاع، على أن يتم الرد على هذه الاقتراحات بالقبول أو الرفض في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ استلامها، وتبلغ بجميع الوسائل القانونية مع الإشعار بالاستلام، غير أنه في حالة عدم الرد في هذه الآجال تعتبر الاقتراحات مرفوضة ضمنيا.[2]

في حالة التوصل إلى اتفاق يحرر الوسيط محضر بذلك وترسل نسخة إلى مفتش العمل المختص إقليميا ويتم تنفيذ الاتفاق من تاريخ إيداعه لدى أمانة الضبط للمحكمة المختصة، وفق الشروط المتفق عليها.إن إجراء الوساطة حساس ودقيق يتم اللجوء إليه في مرحلة يبلغ فيها النزاع الجماعي ذروته إلا أنه قد يفشل فيتفق الأطراف على للجوء إلى التحكيم .

رابعا– التحكيم

هو وسيلة لتسوية النزاعات الجماعية بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، على تدخل المحكم تطبيقا لقواعد التحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يهدف دور التحكيم إلى إصدار حكم فيما يخص موضوع النزاع الجماعي في شكل قرار تحكيمي.[3]

وهو ما سوف نتعرض له من خلال الأحكام القانونية للتحكيم ثم التعرف على إجراءات التحكيم.

---

[1]– انظر المادة 17 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق.

[2]– المصدر نفسه المادة 18.

[3]– أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص 396 .

1- الأحكام القانونية المتعلقة بالتحكيم:

الأصل في التحكيم في مجال النزاعات الجماعية أنه اتفاقي؛ أي يكون بإرادة أطراف النزاع،[1] يتم النص عليه مسبقا في الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي غياب نظام خاص بالتحكيم في مجال النزاعات الجماعية ،أحالت المادة 20 من القانون 23-08 عملية التحكيم إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لاسيما المواد من 1006 إلى 1038 التي يخص التحكيم التجاري والاقتصادي،[2] وهو ما لا يتلاءم مع طبيعة النزاع الجماعي للعمل الذي يكون في اغلب الأحيان داخلي.

ونظرا لأهمية التحكيم وفعاليته في تسوية النزاعات الجماعية العمالية، كان من المفروض على المشرع أن يسنده إلى القانون ألاتفاقي، بدء من اللجوء إلى التحكيم من عدمه والحرية في تعين هيئة التحكيم وتحديد مهامها، وصولا إلى إضفاء القوة والطابع الإلزامي لقراراته.[3]

2- إجراءات التحكيم وتنفيذ الأحكام:

فبعد الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم، وتعيين هيئة التحكيم، تقدم لها ملف النزاع بكامل تفاصيله، فيمتثل أمامها كل طرف شخصيا أو عن طريق وكيل عنه، يجب تعين ممثل قانوني بالنسبة للشخص المعنوي، تخضع عملية التحكيم إلى إجراءات ومواعيد المقرر لتقاضي أمام المحاكم ما لم يقرر الأطراف خلاف ذلك، فبعد أن تجتمع إلى هيئة التحكيم كافة المعطيات، تصدر قرارها المسبب والمعلل في أجال أقصاها ثلاثون يوما من تاريخ تعينها.

---

[1]- هدفي بشير،مرجع سابق، ص 214.

[2]- انظر المواد من 1006 إلى 1038 من قانون رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 ، ج.ر، عدد 21 ، الصادرة بتاريخ 2008/04/23 .

[3]- أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 397 .

كون هذا القرار ملزم لأطراف بغض النظر عن الطعن المقدم خلال ثلاثة أيام الموالية للتبليغ[1]، خلاف ما أقره قانون الإجراءات المدنية والإدارية؛ أين تنفذ قرارات التحكيم بأمر من رئيس الجهة القضائية المختصة إقليميا بعد أن يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة، وتمنح نسخة تنفيذية لإتمام عملية التنفيذ[2].

الفرع الثاني: آليات تسوية النزاعات الجماعية في المرافق العامة الإدارية

وهي النزاعات التي تنشأ في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية حيث أن العلاقات المهنية تخضع لقوانين وأنظمة الوظيف العمومي، وهي النزاعات التي تنشأ بين الموظفين وإدارة المستخدم، لذلك خصها المشرع بآليات خاصة بالوقاية وبتسوية النزاعات الجماعية.

حيث جاء في القانون 23-08 أن النزاعات التي لم عن طريق الاجتماعات الدورية وبعد التظلم، تخضع إجباريا للمصالحة واحتمال الوساطة أو التحكيم أي باتفاق الإطراف على ذلك.[3] وهو ما يجعلنا نفصل في هذا الفرع الاجتماعات الدورية في المؤسسات والإدارات العمومية (**أولا**)، مسألة التظلم (**ثانيا**)، ثم المصالحة في المؤسسات والإدارات العمومية (**ثالثا**) وأخيرا وليس آخرا الوساطة في المؤسسات والإدارات العمومية (**رابعا**) والتحكيم (**خامسا**).

أولا– الاجتماعات الدورية في المؤسسات والإدارات العمومية

في إطار تحقيق السلم الاجتماعي في المرافق الإدارية، وإبقاء باب الحوار المهني مفتوح للتصدي لأي خلاف مهني قد يظهر قبل أن يتفاقم، فرض المشرع الجزائري على الشركاء الاجتماعين عقد لقاءات دورية يتم فيها دراسة العلاقات الاجتماعية والمهنية وعلاقات العمل وأحال إلى التنظيم كيفية تنظيم هذه الاجتماعات الدورية.

---

[1]- انظر المادة 20 من القانون 23-08، مصدر سابق .

[2]- انظرالمادة 1033 من القانون 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، مصدر سابق

[3]- المصدر نفسه المادة 22 .

حيث يأطر الاجتماعات الإجبارية لجنة جديدة تسمى لجنة الحوار، تم استحداثها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المتعلق بتحديد دورية الاجتماعات الإجبارية وتنظيمها في المؤسسات و الإدارية العمومية.[1]

1- لجنة الحوار في المؤسسات والهيئات الإدارية

نظرا لأهمية الحوار الاجتماعي والمهني في تحقيق السلم المهني داخل المرافق الإدارية، وتطبيقا للمادة 22 من القانون 23-08 أنشأ المرسوم التنفيذي رقم 23-362 السالف الذكر، هيئة تعنى بالحوار داخل المؤسسات والهيئات الإدارية تسمى لجنة الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني والمحلي، تشرف على تنظيم الاجتماعات الدورية الإجبارية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل.[2]

وتتكون الملجنة من تمثيل مزدوج ومتساوي بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة المستخدمة، الذي يحدد حسب عدد عمال المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، تتكون من التمثيل المزدوج والمتساوي بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة المستخدمة، الذي يحدد حسب عدد عمال المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.[3]

2- سير عمل لجنة الحوار الاجتماعي

تعقد اللجنة اجتماعاتها الدورية الإجبارية 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، وتدرج المواضيع المقترحة من طرف ممثلي العمال والمقدمة قبل ثلاثون (30) يوم من تاريخ الاجتماع.

---

[1]- انظر المادة 03 من المرسوم اللتنفيذي رقم 23-362، مصدر سابق، ص 18

[2]- المصدر نفسه المادة 05، ص 18.

[3]- المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362، مصدر سابق، ص 18 .

يتم استدعاء أعضاء اللجنة قبل 15 يوم من تاريخ الاجتماع، تجتمع اللجنة باكتمال النصاب القانوني[1]، تدون 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 ونسخة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، ونسخة إلى الوالي المختص إقليميا في أجل ثمانية أيام من تاريخ الاجتماع.[2]

ترد السلطة الإدارية المعنية سواء على المستوى الوطني أو المحلي برد معلل يتضمن حلول وتدابير لمعالجة الانشغالات المطروحة، في أجال ثلاثون (30) يوم من تاريخ استلام المحضر. تتخذ إدارة المؤسسات والهيئات العمومية التدابير الضرورية لتنفيذ المسائل المتفق عليها وتعلم السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ومفتشيه العمل.[3]

ثانيا– التظلم أو الطعن الإداري

خول المشرع للعمال عن طريق ممثليهم رفع النزاع إلى السلطة الإدارية المعنية عن طريق طعن إداري يرفع إلى الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، حسب نطاق النزاع الجماعي، لإيجاد تسوية ودية قبل تفاقم النزاع، هذا عملا بمقتضيات المادة 23 من القانون 23-08 .

[1]– المادة 11، المرسوم التنفيذي رقم 23-362، مصدر سابق، ص 18 .

[2]– المصدر نفسه المادة 14، الصفحة نفسها.

[3]– المصدر نفسه أنظر المادة 15 منه، الصفحة نفسها.

1- تعريف الطعن الإداري (التظلم) في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المرافق الإدارية

يعرف التظلم على أنه وسيلة لحل النزاع الإدارية دون تدخل طرف ثالث بالدعاوى الإدارية التي ترفع أمام الإدارة نفسها لتستدرك أخطاءها بنفسها بطريقة ودية. ويعرف كذلك بأنه التظلم الذي يرفعه صاحب الصفة والمصلحة في صورة إلتماس ورجاء إلى نفس الجهة أو الهيئة يلتمس منها إعادة النظر والمراجعة فيما اصدر من قرارات بالتعديل أو الإلغاء أو السحب، حتى تكون هذه القرارات مشروعة.[1]

2- أهمية الطعن الإداري

للطعن الإداري أو التظلم أهمية قصوى تكمن في إعطاء السلطات الإدارية فرصة لاستدراك الأمر ووضع حد للنزاع قبل استفحاله عن طريق التدخل مباشرة بسحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء سبب النزاع الجماعي أو القيام بتحقيقات أو أي تصرف من شأنه أن يجهض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن إمكانية التسوية .

ما يمكن قوله فيما يخص التظلم أو الطعن الإداري المسبق هو عبارة عن شكوى جماعية أو طلب تدخل من طرف العمال إلى السلطة الإدارية السلمية المعنية، تعلمهم من خلالها بظهور نزاع جماعي وضرورة التدخل واستعمال الصلاحيات المخولة قانونا لتسويته وديا بأقل التكاليف قبل خروجه عن دائرة الحلول الاختيارية ويفرض عليه تسوية إجبارية بمقتضى القانون، مثل المصالحة.

ثالثا- المصالحة كآلية ودية لتسوية النزاعات الجماعية في المرافق الإدارية العمومية

إذا لم يقدم الطعن المقدم أمام السلطات السلمية حلول مقبولة، واستمر النزاع الجماعي، تلجا أطراف النزاع إجباريا إلى المصالحة، التي تعتبر آلية أساسية، سابقة على الشروع في

[1]- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، جزء 2، د.م.ج، الجزائر، 1995 ، ص367 .

الإضراب، حيث خصص لها المشرع المواد 24-25-26 و المواد من 43 إلى 47 من القانون 08-23.

والتي تعتبر إجراء ودي إجباري لتسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية عن طريق طرف ثالث، وهي نوعين مصالحة ذاتية أمام السلطة السلمية العليا ومصالحة أمام مجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة.[1]

1- المصالحة أمام السلطة الإدارية السلمية العليا

إذا تعذر على السلطة السلمية تسوية المسائل محل الطعن المشار إليها سابقا، تقوم باستدعاء طرفي النزاع في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ الطعن للمصالحة، جلسة أولى لسماع الإطراف، بحضور السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ومتفشية العمل المختصة إقليميا، وهنا نكون بين أمرين حسب موضوع النزاع.

- إذا كان يتعلق بحق معترف به بنص قانوني، أو عدم تنفيذ التزام قانوني، تسهر السلطة السلمية خلال أجل لا يتعدى (30) ثلاثون يوما من تاريخ الإخطار .[2]

- إذا تعلق موضوع النزاع بتأويل أحكام تشريعية أو تنظيمية وتمسك كل طرف بتفسيره المتناقض مع تفسير الآخر، أو مسالة لم يتم التكفل بها أو موضوع لم يتم تنظيمه أو تحديده بشكل واضح في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها.

يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العامة التي بدورها تعرض هذه المسائل على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة .[3]

---

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

[2]- لمادة 25 المصدر نفسه.

[3]- المصدر نفسه المادة 26.

تعد السلطة السلمية محضر يوقعه الإطراف، يتضمن الاتفاقات الحاصلة والمسائل المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة إن اقتضى الأمر ذلك، هذا في أجل أقصاه (15) خمسة عشرة يوما من تاريخ أول جلسة.[1]

2- المصالحة أمام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة

قد تعجز وساطة السلطة السلمية في إيجاد حلول للتراع خصوصا إذا تعلق الأمر بإهمال مسائل أو موضوع لم يتم معالجتها في النظام القانوني، أين يتطلب اقتراحات خاصة قوانين جديدة لتنظيم المسالة.

وفي هذه الحالة المشرع أوجب إحالة هذه المسائل على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي أحدث بموجب القانون 90-02 (الملغى) والقانون 23-08، اولذي يعد جهاز للمصالحة في مجال المنازعات الجماعية للعمل في المؤسسات والهيئات الإدارية. وحتى يتم الإحاطة بهذا النوع من المصالحة وجب التعرض إلى هذه الهيئة في جميع جوانبها .

2- تشكيل ومهام المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العامة

أحال القانون 23-08 كل الأمور المتعلقة بتشكيل وتنظيم المجلس إلى المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المتعلق بتحديد مهام وتشكيل وتعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في التراعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه وسيره، يتشكل المجلس من عشرة (10) أعضاء دائمين، ومن عدد مماثل من الأعضاء الإضافيين خمسة منهم يمثلون الإدارة وخمسة يمثلون العمال يتم تعينهم وفق الأشكال المنصوص عليها في هذا المرسوم بعد أداء اليمين يرأس المجلس المدير العام للوظيفة العامة.[2]

---

[1]- المادة 27 من القانون رقم 23-08، مصدر سابق .

[2]- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، مصدر سابق، ص 26

يتولى المجلس المصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل، إذا تعلق النزاع بتأويل أحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار التشريع المعمول به.[1]

3- إجراءات المصالحة

بعد رفع المسائل محل النزاع المشار إليها سابقا من الجهة الرئاسية العليا وهي الوزير أو الوالي أو رئيس البلدية وإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لعرض النزاع في أجل خمسة (05) أيام من تاريخ آخر جلسة مصالحة أمام السلطة السلمية، يقوم رئيس المجلس فور إخطاره بالنزاع الجماعي وفق الأشكال المنصوص عليها في القانون 23-08 لاسيما المادتين 27 و28 باستدعاء طرفي النزاع وأعضاء المجلس في أجل خمسة أيام من تاريخ استلام ملف النزاع[2]، يمكن لرئيس المجلس استشارة مفتش العمل المختص أو يستعين بخبراء في مجال العمل، وأن يطلب أي وثيقة إضافية أو معلومة يراها ضرورية.[3]

يعين الرئيس مقرر لكل جلسة نزاع عمل من بين أعضائه، الذي يدرس الملفات التي أعدتها الأمانة التقنية ويعد تقرير بشأنها.[4] يجتمع المجلس بحضور نصف أعضائه على الأقل ويجب في جميع الحالات أن يكون عدد الأعضاء الحاضرين نفسه في كل تشكيلة.

يجب على أعضاء المجلس أن يظهروا استقلالهم ونزاهتهم وحيادهم اتجاه طرفي النزاع ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز المصالحة خمسة عشرة (15) يوم ابتداء من تاريخ

---

[1]- المادة 02، من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، مصدر سابق، ص 26

[2]- المصدر نفسه المادة 16، ص 27 .

[3]- المادة 18 المصدر نفسه، ص27.

[4]- المصدر نفسه المادة 20، الصفحة نفسها.

الإخطار الأول.[1] إذا تم الاتفاق يوقع أطراف النزاع على المحضر المتضمن النقاط التي وافقوا عليها وكيفية تطبيقها ويكون نافذ بالنسبة لطرف النزاع من تاريخ تبليغه.[2]

أما في حالة فشل المصالحة جزئيا أو كليا يحرر محضر بعدم المصالحة، يدرج فيه النقاط التي ما زال الخلاف قائما حولها وتوصيات المجلس لطرفي النزاع لتسويتها، ويبلغ إلى السلطة السلمية إلى مفتش العمل المختص إقليميا وإلى السلطة المكلفة بالوظيفة العامة.[3]

رابعا– الوساطة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية العمالية في المرافق الإدارية العمومية

عرفتها المادة الرابعة من القانون 23-08 -كما سبق الذكر- بأنها إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للغير وهي ليست آلية إجبارية إلا عندما تتدخل السلطة السلمية المختصة، المتمثلة في الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وتقوم تعيين وسيط من بين قائمة الوسطاء المعينون وفق المادة 38 من القانون 23-08 الذي يحيل كيفية تعيين الوسطاء وتحديد مهامهم عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر2023 المحدد مهام لوسيط في مجال المنازعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم وأتعابهم،

يعين الوسيط حسب المرسوم التنفيذي رقم 23-363 من بين الشخصيات ذوي الكفاءة والخبرة في مجالات القانون والاقتصاد والميدان الاجتماعي [4]، تبلغ قائمة الوسطاء المعيين إلى أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاة ورؤساء المجالس الشعبية البلدية وإلى متفشيات العمل الولائية للعمل، وتحدد عهدة الوسيط ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

---

[1]– المادة 21، من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، مصدر سابق، ص27.

[2]– المصدر نفسه المادة 22، الصفحة نفسها.

[3]– المصدر نفسه المادة 24، الصفحة نفسها.

[4]– المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مصدر سابق، ص 20 .

3- إجراءات الوساطة

بعد تكليف الوسيط بملف النزاع الجماعي والقيام بجميع التدابير اللازمة، يرسل اقتراحات في شكل توصيات معللة في أجل أقصاه عشرة (10) أيام من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع ويمكن تمديدها إلى ثمانية (08) أيام بموافقة طرفي النزاع.[1]

يرد طرفي النزاع على اقتراحات الوسيط بالقبول أو الرفض في أجل ثمانية (08) أيام من تاريخ الاستلام، ويتم إعلام مفتش العمل المختص إقليميا. في حالة اتفاق الأطراف يحرر محضر بذلك يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلم إلى الأطراف المعنية، وفي حالة عدم الرد في آجال ثمانية أيام يعتبر رفض ضمني يتم إعلام السلطات المذكورة أعلاه [2]، ويرسل تقرير مفصل خلال ثمانية وأربعون ساعة يدون فيه نتائج مهمته إلى وزير القطاع والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة والي السلطة المكلفة بالوظيفة العامة ومفتش العمل المختص إقليميا.[3]

إن إجراء الوساطة ليس إجباري على طرفي النزاع في المرافق الإدارية العمومية إلا أنه إمكانية منحها القانون للسلطة السلمية الإدارية إذا رأت في ذلك فائدة لتسوية خصوصا إذا كانت هناك صعوبات في التفاوض بين أطراف النزاع.

خامسا- التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية العمالية بالنسبة للمرافق الإدارية العمومية

التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل للمؤسسات والهيئات الإدارية العمومية هو إجراء إجباري، يخص المرافق والقطاعات الممنوعة من ممارسة الإضراب، المنصوص عليهم في المادة 67

---

[1]- المادة 07، من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، مصدر سابق، ص 20 .

[2]- المصدر نفسه المادة 08، الصفحة نفسها.

[3]- المادة 09، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

من القانون 23-08. إن مبررات اللجوء إلى التحكيم هو الحفاظ على المصلحة العامة واستمرار المرافق العامة والمصالح ذات الأهمية الحيوية للأمة.[1]

فيحال النزاع الجماعي إلى التحكيم من وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بعد استشارة إطراف النزاع ولإحاطة بموضوع التحكيم في جميع جوانبه والهيئات المختصة في مجال تسوية النزاعات الجماعية والإضراب.[2]

المطلب الثاني: تسوية الإضراب

إن اللجوء إلى الإضراب لا يعني التوقف عن المساعي الهادفة إلى إنهاء النزاع الجماعي القائم حتى لا تتفاقم الأوضاع، وللحد من أثار الإضراب السلبية له وضمانا للمصالح الاقتصادية والاجتماعية الحيوية للمجموعة.[3]

حيث كرس المشرع الحوار أثناء ممارسة الإضراب متمسكا بالحلول الودية [4]التوفيقية لما تحققه من ميزات، مثل اختصار الجهد والوقت والحفاظ على ودية العلاقات المهنية والاجتماعية، وهو ما جسده في المادة 69 من القانون 23-08، وفي حالة فشل المفاوضات واستمر الإضراب يتم اللجوء إلى التحكيم .

الفرع الأول: المفاوضات لتسوية الإضراب

يسعى المشرع دائما إلى تحقيق السلم الاجتماعي عن طريق أنجع السبل لاسيما الودية منها، نظرا لفعاليتها في وضع حد للنزاعات الجماعية، ومن أهم هذه الآليات المعتمد عليها هي

---

[1]- رشيد واضح، مرجع سابق، ص106 .

[2]- المادة 68 من القانون 23-08، مصدر سابق.

[3]- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ص37 .

[4]- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق ،ص 91 .

المفاوضات والتي كرسها في المادة 69 من القانون 23-08، وهو ما يدعونا إلى تعريف المفاوضات في مجال المهني والاجتماعي(**أولا**) ثم تحديد أنواع التفاوض (**ثانيا**).

أولا- تعريف المفاوضات كوسيلة لتسوية الإضراب

التفاوض هو سمة إنسانية وعلم وحق في نفس الوقت ما دامت هناك علاقات اجتماعية مهنية متعددة متضادة فلابد أن يكون التفاوض من أجل الاستقرار المهني والاجتماعي والاقتصادي.

1- لغة: هو منشق من فعل تفاوض يتفاوض، بمعنى تبادل الرؤى للوصول إلى حل يقارب وجهات النظر. [1]

2- اصطلاحا: تتنوع التعارف بتنوع الزاوية التي ينظر لها منها أو المواضيع التي تكون محل هذه المفاوضات، فالمفاوضات المهنية تأخذ شكلين [2]، إما التفاوض فيما يخص علاقة العمل أو التفاوض لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، هناك عدة تعريفات وردت في كتاب "**مارك إنسيتي**" نعرض منها أنه أسلوب لحل النزاعات بين طرفين أو أكثر، حيث يعدلون مطالبهم ليحققوا توافقا مقبولا، أو أنه وسيلة لتعديل توجهات الأطراف من تحقيق نتائج مثالية إلى نتائج ممكنة.[3]

3- في حالة ظهور عنصر أساسي جديد في النزاع الجماعي

بعد تأكد السلطة الإدارية للمرفق بجدية اللجوء إلى الإضراب، فما يكون أمامها إلا التنازل والرضوخ إلى بعض أو كل مطالب العمال، كتعهد السلطة الرئاسية على مستوى مركزي بالتكفل ببعض أوكل المطالب المتنازع حولها، مما قد يغير موقف العمال من ممارسة الإضراب. في

---

[1]- جرار كرنو، ترجمة منصور القاضي ، مرجع سابق ، ص 136

[2]- برتيمة عبد الوهاب، المفاوضات الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجزائر1 ، مجلد1، ع 22، ص138 .

[3]- المرجع نفسه، صفحة نفسها.

هذه الحالة تعقد جمعية عامة أخرى بنفس الشروط القانونية السابق ذكرها، لأخذ رأي العمال مرة أخرى في مواصلة الإضراب أو العودة إلى العمل. [1]

ثانيا– أنواع التفاوض

التفاوض هو الجهد الذي يقوم به أطراف النزاع وهم المستخدم أو السلطة الإدارية أو ممثليهم وممثلي العمال، وتأخذ هذه المفاوضات شكلين: مباشرة بين طرفي النزاع، وغير مباشرة يتولى طرف ثالث وهو الوسيط.

1– التفاوض المباشر :

وهي اللقاءات المباشرة بين المستخدم أو السلطة الإدارية والممثلين النقابين أو العمال المنتخبين، وفي حالة عدم وجود تمثيل نقابي، يتم من خلالها طرح وجهات النظر وتقديم الاقتراحات الكفيلة بحل النزاع الجماعي وإنهاء الإضراب. [2]

2– التفاوض غير المباشر (الوساطة)

وتتم عن طريق طرف ثالث يدعى الوسيط يتم تعيينه من السلطة السلمية أو الرئاسية للإدارة المعنية بالإضراب وهو إجراء اختياري. ويلجا 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 تكلل بالنجاح إلا بتوفر إرادة صادقة عند الأطراف في إنهاء الخلاف الجماعي للعمل.[3]

---

[1]- المادة 96 من القانون 23-08 مصدر سابق.

[2]– أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص413 .

[3]– عبد الرحمان، مرجع سابق، ص92 .

الفرع الثاني: التحكيم كوسيلة لتسوية الإضراب

إن استمرار الإضراب من شأنه أن يسبب أضرار بليغة على المرفق العام من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، فبعد فشل المفاوضات في تسوية الإضراب، أقر المشرع آلية أخرى لهذا الغرض وهي التحكيم كوسيلة لإنهاء الخلاف الجماعي للعمل.

وحتى تسلط الضوء على التحكيم في المجال الاجتماعي والمهني، قسمنا هذا الفرع إلى (**أولا**) مفهوم التحكيم كآلية لتسوية الإضراب، (**ثانيا**) هيئات وإجراءات التحكيم في تسوية الإضراب.

ولا- مفهوم التحكيم كوسيلة لتسوية الإضراب

هو نظام خاص للتقاضي في منازعات العمل وتسويتها وعليه وجب تعريفه ثم بيان خصائصه.

1- تعريف التحكيم كآلية لتسوية الإضراب

أ- لغة: حاكم إلى المحاكم، أو ادعاه وخاصمه وحكمه في الأمر تحكيما أي أمره أن يحكم فاحتكم أي حاز فيه حكمه[1].

ب- اصطلاحا: هو الاتفاق لطرح النزاع على أشخاص معينين يسمون محكمين، للفصل فيه دون المحكمة، وقد يكون الاتفاق على التحكيم في نزاع معين بعد نشأته ويسمى عندئذ مشارطه التحكيم، وقد يتفق ذوي الشأن مقدما وقبل النزاع ويسمى شرط التحكيم.

أما التحكيم في مجال تسوية الإضراب فهو تحكيم إجباري قانوني نظمه القانون من جميع جوانبه، هيئاته إجراءاته إلى غاية صدور قراراته وتنفيذها، ومبررات فرضه على طرفي النزاع هو

[1]- جرار كرنو، ترجمة منصور القاضي ، مرجع سابق ، ص 98.

تحقيق المصلحة العامة واستمرار المرافق العامة والأساسية و التحكم في آثار المترتبة على المصالح الحيوية للبلاد.كذلك لما يتمتع به من ميزات تتلاءم مع طبيعة النزاع الجماعي العمالي.[1]

2- خصائص التحكيم:

يعتبر التحكيم وسيلة ودية حاسمة لحل النزاعات الجماعية وتسوية الإضراب، وهذا نظرا لما يتمتع من مميزات وخصائص تذكر منها؛ السرعة في أنهاء الخلاف؛ اختياري رضائي؛ قلة التكليف.

إن هذه الخصائص تتيح فرصة لأطراف النزاع تسوية ودية حاسمة للإضراب، بأقل جهد ووقت مع الحفاظ على ودية العلاقات المهنية. وهو ما يبرر اللجوء إليه من طرف المتنازعين وفرضه كوسيلة إجبارية لتسوية الإضراب في المرافق العامة الأساسية والحيوية في البلاد. [2]

ثانيا- إجراءات وهيئات التحكيم

تطبيقا للقانون 23-08 السالف الذكر والذي أحال موضوع تنظيم عملية لتحكيم وهيئاته، جاء المرسوم التنفيذي 23-364 المؤرخ في 17 اكتوبر2023 ليحدد كيفية تعين تشكيلة أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية لتحكيم في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها. [3]

1- هيئات التحكيم

استحدث القانون رقم 23-08 هيئتين للتحكيم؛ محلية ووطنية؛ حسب نطاق النزاع الجماعي وهما: اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم .

---

[1]- أحمية سليمان،الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص367.

[2]- المرجع نفسه، ص 399.

[3]- المادة 70 من القانون 23-08، مصدر سابق .

أ- اللجنة الوطنية للتحكيم :

تتشكل هذه اللجنة من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والإضافيين:

- أربعة أعضاء يمثلون الدوائر الوزارية التالية: العدل والداخلية والمالية والعمل؛

- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العامة؛

- خمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيل على المستوي الوطن؛

- خمسة أعضاء يمثلون المنضمات النقابية للمستخدم الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.[1]

يترأس اللجنة قاضي من المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول للمحكمة العليا. تحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، بعد اقتراحات السلطات والمنظمات المذكورة أعلاه لعهدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة. [2]

ب- اللجنة الولائية للتحكيم:

تعتمد هذه اللجنة على نفس مبدأ تشكيل اللجنة الوطنية، حيث تعتمد على التمثيل المتساوي للأطراف المعنية وهي:

- ثلاث أعضاء يمثلون الإدارة المحلية: مدير التنظيم والشؤون العامة، المدير الولائي للتشغيل المدير الولائي للتجارة؛

- عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العامة على المستوي المحلي؛

- أربعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على المستوى المحلي؛

- أربعة أعضاء يمثلون المنضمات النقابية للمستخدم على المستوي المحلي.

---

[1]- المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدرسابق، ص22.

[2]- المصدر نفسه المادة 04، ص23.

يترأس اللجنة قاضي من المجلس القضائي يعينه رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا [1].

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء اللجنة الولائية للتحكيم، بموجب أمر من رئيس المجلس

تحدد القضائي المختص إقليميا، بعد اقتراحات السلطات والمنظمات التابعة لها، لعهدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

يعين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم من طرف الشخصيات التي تتمتع بالكفاءة والخبرة المهنية في مجال التحكيم، ويجب أن يتحلوا بالاستقلالية والنزاهة والحياد تجاه طرفي النزاع.[2]

2- إجراءات التحكيم

تختلف اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم من حيث نطاق الاختصاص والمدة المقررة لإصدار القرار ألتحكيمي .

أ- إجراءات تحكيم اللجنة الوطنية للتحكيم :

تختص اللجنة الوطنية بالفصل في النزاعات الجماعية التي تنشا على المستوى الوطني وكذا المستخدمين الممنوعين من الإضراب، حيث تجتمع اللجنة على مستوى المحكمة العليا، بعد إخطار اللجنة بعريضة مكتوبة يدون فيها مواقف الأطراف من موضوع النزاع ، والمبررات الاقتصادية والاجتماعية الدافعة لرفع الإخطار أمام اللجنة.[3]

يعين رئيس اللجنة مقرر من أعضائها ثلاثة أيام من تاريخ الإخطار، يدرس المقرر صحة العريضة من خلال الأسباب المقدمة لذلك، وإن اقتضى الأمر سماع طرفي النزاع. بعد قبول العريضة يدرس الوثائق المرتبطة بها ويقدم تقريرا مفصلا حول النزاع، مبينا مواقف الأطراف

---

[1]- المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق، ص23.

[2]- المادة 07، المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

[3]- المصدر نفسه المادة 22، ص 24 .

وأسبابها ومبرراتها استنادا إلى الملف المقدم من الأمانة العامة، ويقدمه إلى أعضاء اللجنة، ويحدد بعد التشاور مع أطراف النزاع ورئيس اللجنة، تاريخ وساعة جلسة التحكيم.

تقرر اللجنة بناء عناصر ملف النزاع المعروض أمامها، بحضور طرفي النزاع أو ممثليهم. وفي حالة الغياب، يتم استدعائهم من قبل رئيس اللجنة في أجل ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى.[12]

تصدر اللجنة قراراتها في غضون ثلاثين يوم من تاريخ حضور الأطراف أمامها، بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين. تودع نسخة أصلية من القرار لدى أمانة ضبط المحكمة العليا وتبلغ للأطراف في أجل ثلاثة أيام من تاريخ صدورها، ويصبح القرار ألتحكيمي نافذا لدى الأطراف بعد صدور أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، وترسل نسخة منه إلى وزير العمل. [3]

ب- إجراءات تحكيم اللجنة الولائية للتحكيم:

نفس إجراءات التحكيم بالنسبة للجنة الوطنية مع اختلاف في آجال إصدار قرارها ألتحكيمي ونطاق النزاع الجماعي للعمل. حيث تختص اللجنة الولائية بالبت في النزاعات الجماعية للمستخدمين في إقليم الولاية والمستخدمين الممنوعين من الإضراب. [4]

تصدر قرارها ألتحكيمي بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين، والذي يجب أن يكون عدد متساوي من تمثيل الأطراف، في أجل خمسة عشرة (15) يوم من تاريخ مثول طرفي النزاع أمامها، ويودع نسخة منه لدى أمانة ضبط المجلس ويبلغ للأطراف في أجل ثلاثة أيام من تاريخ صدور وترسل نسخة من القرار إلى مفتش العمل المختص إقليميا.[5]يصبح قرار التحكيم نافذا بأمر

---

[1]- المادة 23، من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق، ص24.

[2]- المادة 23، من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق، ص24.

[3]- المصدر نفسه المادة 25، الصفحة نفسها.

[4]- المصدر نفسه لمادة 14، الصفحة نفسها.

[5]- المادة 26 المصدر نفسه، الصفحة نفسها.

من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا. هذا النوع من التحكيم لا يخضع لأي نوع من الطعن.[1]

[1]- المادة 28 ، من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مصدر سابق، ص24.

الخاتمة

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة، قمنا بالإجابة على الإشكالية التالية: التحديات التي يواجهها المشرع في تنظيم الإضراب في المرفق العام وكيفية تطوير التشريعات لضمان التوازن بين حقوق العمل في ممارسة الإضراب وواجبات الدولة في توفير الخدمات الأساسية.

استطاع المشرع ضبط ممارسة حق الإضراب في المرفق العام عن طريق حصره في إطاره المهني وربطه بتوفر عناصر مادية ومعنوية، أهمها تحقيق مطالب مهنية، وذلك لتجنب انحراف حق الإضراب عن مضمونه وتحوله إلى أداة سياسية أو تضامنية.

تقيد ممارسة الإضراب بنظام قانوني يفرض شروطًا إجرائية وقيودًا جزئية وكاملة تهدف أساسا إلى استمرار المرافق العامة في تقديم خدماتها بشكل منتظم ومنع تعسف العمال أو الموظفين في استعمال هذا الحق.

تُربط شرعية الإضراب بمدى التزام العمال أو الموظفين بهذا النظام القانوني واستنفاد إجراءات التسوية الودية الإجبارية قبل وأثناء الإضراب.

وقد خلصنا إلى عدة نتائج منها:

النتائج :

1. الإضراب حق من حقوق الإنسان يستند أساسه القانوني إلى الاتفاقيات والمواثيق الدولية والدساتير الوطنية.
2. الإضراب ذو طابع مهني اجتماعي يهدف أساسًا إلى تحقيق مصالح مهنية تتمحور حول العلاقات المهنية الاجتماعية والظروف العامة للعمل.
3. يعد الإضراب أداة شرعية لتحقيق التوازن داخل العلاقة المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي.
4. الإضراب عبارة عن نزاع جماعي في ذروته الأكثر عنفا.
5. الإضراب من الحقوق الدستورية المقيدة بحقوق أخرى في نفس المرتبة، وهي سير المرافق العامة وحق المرتفقين في الانتفاع من خدمات المرافق العامة بشكل مستمر ودائ

6. الإضراب مقيد بجملة من الشروط والإجراءات والقيود في ممارسته، تهدف إلى التحكم في آثاره القانونية على المرافق العامة وعلى المضربين وغير المضربين.
7. من أهم القيود الإجرائية استنفاذ طرق التسوية الودية الإجبارية القبلية حتى لا تتعقد النزاعات الجماعية وتصبح إضرابات متكررة.
8. يبقى باب الحوار بين طرفي العلاقة المهنية مفتوحا حتى بعد إقرار الإضراب عن طريق التفاوض المباشر أو غير المباشر على أساس أن الحوار أفضل وسيلة لحل الخلافات الجماعية المهنية.
9. شرعية الإضراب مرتبطة بمدى التزام المضربين بممارسته وفق النظام القانوني الذي يهدف إلى حماية الإضراب وحق العمل وعدم خروج الإضراب عن نطاقه.
10. فرض المشرع أساليب ودية ذاتية قبلية وبعدية لتسوية الإضراب مما يتلاءم مع طبيعة العلاقات المهنية الاجتماعية.

وعليه وبناء على ما سبق وتوصلنا إليه من نتائج؛ نقترح ما يلي:

المقترحات:

– عموما؛

- التأكيد على الطابع المهني للإضراب وعدم السماح باستعماله في مجالات أخرى سياسية أو تضامنية.
- تسهيل استعمال حق ممارسة الإضراب في المجال المهني عن طريق توسيع دائرة المطالب المهنية لتشمل سوء التسيير نظرا لأن الإحصائيات تشير إلى أن نسبة كبيرة من الإضرابات غير الشرعية سببها مشاكل في تسيير المؤسسات.
- تعزيز آليات الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين كوسيلة لتبني حلول مشتركة توافقية تسهم في تحسين العلاقات المهنية وإرساء السلم الاجتماعي.

- ترقية وسائل التسوية الودية وجعلها أكثر ملاءمة لجميع النزاعات الجماعية والظروف الاجتماعية والمهنية والاقتصادية للمرافق العامة عن طريق:
  - تشكيل لجان خاصة تقنية في المجالات المهنية تخضع لتكوين مستمر ويمكنها الاستعانة بخبرات في المجال الاجتماعي والمهني، لتأطير الاجتماعات الإجبارية حتى لا تصبح اجتماعات متكررة روتينية لا تستطيع كبح الخلافات المهنية في مهدها.
  - فرض المصالحة كوسيلة ودية رئيسية لتسوية الخلافات الجماعية والبحث في السبل لجعل كل درجة منها تختلف عن الأخرى شكلًا ومضمونا حتى لا تعتبر المصالحة الذاتية والمصالحة القانونية الخارجية عبارة عن تكرار وإضاعة للوقت.
  - تأسيس نظام تحكيم اتفاقي في مجال النزاعات الجماعية للعمل من حيث طريقة اللجوء إليه وإجراءات سير التحكيم وصولًا إلى تنفيذ قرارات التحكيم.

– ونقترح خصوصا؛

- **إشراك العاملين في عملية صنع القرار**: تعزيز مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بالشؤون المهنية والاجتماعية والاقتصادية في مؤسساتهم لتعزيز الشفافية والثقة المتبادلة.
- **التدريب والتطوير المستمر**: تقديم برامج تدريبية وتطويرية مستمرة للعاملين في المرافق العامة لتحسين كفاءاتهم وزيادة قدرتهم على التفاوض وحل النزاعات بطرق ودية.
- **تطبيق التكنولوجيا في إدارة النزاعات**: استخدام التكنولوجيا الحديثة في إدارة وحل النزاعات الجماعية، مثل منصات التفاوض الإلكتروني والوساطة عبر الإنترنت لتسهيل وتسريع عملية الحل.
- **تطوير التشريعات**: تحديث التشريعات المتعلقة بالإضراب والمرافق العامة بانتظام لتواكب التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية، ولتضمن حقوق العمال والمستخدمين بشكل متوازن.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

❖ قائمة المصادر

أولا- النصوص التأسيسية

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج.ر.ج.ج، عدد 76 لسنة 1963 .

2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الصادر في 22 نوفمبر 1976، بموجب الأمر 76-67، ج.ر.ج.ج، عدد 94، المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.

3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر في 28 فيفري 1989، بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، ج.ر.ج.ج، عدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

4- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الذي وافق عليه الشعب الجزائري في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الذي صدر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-483، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر.ج.ج، عدد 76، صادر في 07 ديسمبر 1996.

5- التعديل الدستوري بموجب القانون رقم 03/02، المؤرخ في 10 أفريل 2002، المتضمن تعديل الدستور، ج.ر.ج.ج، عدد 25 لسنة 2002، والقانون رقم 19/08، المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج، عدد 63 لسنة 2008، والقانون رقم 01/16، المؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر.ج.ج، عدد 14 لسنة 2016.

6- التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 2020/12/30، ج.ر.ج.ج، العدد 82، لسنة 2020.

ثانيا– الاتفاقيات الدولية

1- معاهدة فرساي المؤرخة في 28 يونيو بقصر المرايا بفرساي في فرنسا، على الموقع الالكتروني: https://ar.wikipedia.org/wiki

2- الاتفاقية رقم 81، المنظمة لتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة هيئة الأمم المتحدة في 11يوليو 1947، الدورة الثلاثون، على الموقع الالكتروني: https://www.ilo.org/ar/media/420266

3- الاتفاقية 87، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة هيئة الأمم المتحدة في 9 جويلية 1948، نفذت في 4 جويلية 1950، على الموقع الالكتروني: https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/20/6/16/3173

4- الاتفاقية رقم 98، المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 1 جويلية 1949، الدورة 32، نفدت بتاريخ 18 جويلية 1951، متاحة على الموقع الالكتروني : https://www.pcbs.gov.ps/SDGs/Goal08/Arabic/Metadata/080802.pdf

5- الاتفاقية رقم 118، المتعلقة بالمساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 28 جوان 1962، الدورة 46، نفدت بتاريخ 25 ابريل 1964، على الموقع: protection.org/gimi/gess/Standards.action?lang=AR l- https://www.socia

6- الاتفاقية رقم 120، المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 17 جوان 1964، الدورة 48، على الموقع الالكتروني https://www.mtess.gov.dz

7- الاتفاقية رقم 123، المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام تحت الأرض، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 6 جوان 1965 الدورة 49، نفدت بتاريخ 10 نوفمبر 1962، على الموقع: https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/173/4/1/9383

8- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 في 16 ديسمبر 1966، نفد بتاريخ 23 جافي 1976 ، على الموقع الالكتروني: https://www.wipo.int/wipolex/ar/treaties/details/380

9- الاتفاقية رقم 1 بشان الحريات والحقوق النقابية، اعتمدها مؤتمر العمل العربي 14 أكتوبر 1966، على الموقع الالكتروني: https://www.workershouse.org

10- الاتفاقية رقم 11، المتعلقة بالمفاوضات الجماعية، اعتمدها مؤتمر العمل العربي في مارس 1979، الدورة 7. متاحة على الموقع الالكتروني https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/right-organise-and-collective-bargaining-convention-

11- الميثاق العربي لحقوق الإنسان المتعلق بالتأكيد على ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان جامعة الدول العربية، الدورة السادس عشر في 23 ماي 2004، نفد بتاريخ 15 مارس 2008، على الموقع الالكتروني: https://www.aljazeera.net/2016/10/24

ثالثا– القوانين

1- القانون رقم 28/89 المؤرخ في 31 سبتمبر 1989، الذي يتعلق بالاحتجاجات والمظاهرات العمومية، ج.ر.ج.ج، عدد 62، الصادرة بتاريخ 24 جانفي 1990.

2- القانون رقم 02/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 06، الصادرة في 7 فبراير 1990.

3- القانون رقم 11/90، المؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج، عدد 17، الصادرة في 25 أبريل 1990 .

4- القانون رقم 13/22 المؤرخ في 12 يوليو 2022 المعدل والمتمم للقانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.رج.ج، العدد 48، الصادرة في 17 يوليو 2022.

5- القانون رقم 02/23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة العمل النقابي، ج.ر.ج.ج، عدد 29 الصادرة في 2 مايو 2023 .

6- القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 ماي 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 42، الصادرة في 25 يونيو 2023.

7-الامر رقم 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص،ج.ر.ج.ج ،عدد101 صادرة 13-12-1971 .

8- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، ج.ر.ج.ج، عدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

9- المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المتعلق يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج.ر.ج.ج، عدد 67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

9- المرسوم التنفيذي رقم 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلق بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات الإدارية، ج.ر.ج.ج، عدد67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023 .

10- المرسوم التنفيذي رقم 363/23 17 المؤرخ في أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعينهم وأتعابهم، ج.ر.ج.ج، عدد67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023 .

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

12- المرسوم التنفيذي رقم 365/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعين رئيس أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج.ر.ج.ج، عدد67، الصادرة في 18 أكتوبر 2023 .

رابعا- القرارات القضائية

1- قرار صادر عن المحكمة العليا، ملف رقم1206057، بتاريخ 12 نوفمبر 1995، المجلة القضائية، العدد 02، لسنة 1995 .

2- قرار صادر عن المحكمة العليا، ملف رقم 1687722، بتاريخ 14 أبريل 1998، المجلة القضائية، عدد 01 ، لسنة 1998 .

3- قرار صادر عن المحكمة العليا، ملف رقم 16335، بتاريخ 09 جوان 1998، المجلة القضائية، عدد 02، لسنة 1998 .

4- قرار صادر عن المحكمة العليا، ملف رقم 1014249، بتاريخ 07 أبريل 2016، المجلة القضائية، عدد 01، 2016.

خامسا- الاتفاقيات الجماعية

1- الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر المصادق عليها سنة 2013، متاحة على الموقع:
https://www.poste.dz/uploads/collective-agreement

2- الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه المصادق عليها سنة 2013 ، متاحة على الموقع:

https://drive.google.com/.../1-1hv3ZGs.../view

سادسا- المعاجم

1- أحمد مختار عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة، ط1، المجلد الأول، عالم الكتب، القاهرة، 2008.

2- جرار كرنو، معجم اللغة العربية المعاصرة، ترجمة منصور القاضي، ط1، المؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 1996.

❖ قائمة المراجع

أولا- الكتب

1- إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل، ط2، د.م.ج، الجزائر، 1978.

2- أحمد محمد مصطفى، الإضراب والغلق، د.ط، مؤسسة فريديش ايبرت، مصر، 2007.

3- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، د.م.ج، الجزائر، 2010 .

4- ـــــــــــ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، د.م.ج، الجزائر، 2012 .

5- ـــــــــــ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، د.م.ج، الجزائر، 2012.

6- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، د.ط، تالة للنشر، الجزائر 2010 .

7- أمين بوسماحة، المرفق العام في الجزائر، د ط، الجزائر، 1995 .

8- بشير هدفي الوجيز في شرح قانون العمل، ط3، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر 2018 .

9- تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية... والتجريم -دراسة مقارنة-، د.ط، دار الكتاب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2017.

10- خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة، د.ط، دار هومه، الجزائر 1996 .

11- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، د.ط، د.م.ج، الجزائر، 1991 .

12- عمار عوابدي، نظرية المنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ج2، د.م.ج، الجزائر، 1995 .

13- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط3، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2013.

14- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، د.ط، دار النهضة، الجزائر 2003 .

15- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، د.ط، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2000 .

16- مصطفى احمد أبو عمرو، الحق في الإضراب بين القانون الفرنسي والقوانين العربية، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الارازيطة، الإسكندرية، 2016.

ثانيا- المقالات

1- العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، حق الإضراب وأثاره على المرفق العام في التشريع الجزائري، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 02، العدد 01، 2018، ص103-120، متاح على الموقع: https://www.asjp.cerist.dz/en/article/66494

قائمة المصادر والمراجع

2- الصالح منسول، الإضراب والهوية النقابية، مجلة دفاتر المخبر، المجلد 18، العدد 01، 2023، ص264-274، متاح على الموقع: https://www.asjp.cerist.dz/en/article/229789

3- عبد الوهاب برتيمة، المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 08، العدد 01، 2015، ص136-163، متاح على الموقع: https://www.asjp.cerist.dz/en/article/44412

4- خالد مصطفى علي فهمي إدريس، النظام القانون للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء (نحو قانون خاص بتنظيم الحق في الإضراب)، -دراسة مقارنة-، مجلة روح القوانين، المجلد 34، عدد 97، يناير 2022، ص547- 682، متاح على الموقع: https://journals.ekb.eg/article_223432_0.html

5- دباح سماعيل، ميهوب يزيد، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، مجلد08 ،عدد 03، 2021 ، 442-460، متاح على الموقع: https://www.asjp.cerist.dz/en/article/161911

6- سامح عبد الواحد التهامي، المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، المجلد 9، عدد 69، اغسطس 2019، ص534-405، متاح على الموقع: https://mjle.journals.ekb.eg/article_155771.html

7- فوزي إبراهيم محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة، مجلة البحوث القانونية، جامعة مصراتة، العدد11، 2020 ،متاح على الموقع https://jlr.misuratau.edu.ly/paperS.php?id=18&ed_id=3

8- مصطفي سالم مصطفي ، حق الإضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي، مجلة العلوم القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة الشارقة ، مجلد 37 ، عدد 2، 2022 . ص 55-123 ، متاح على الموقع https://jols.uobaghdad.edu.iq/index.php/jols

9- مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري، توافق أم تعارض؟، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 59، عدد 01، 2022، ص294-319، متاح على الموقع:
https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/32/59/1/182537

9- يوسف الرفاعي، المسؤولية الجزائية، الموسوعة القانونية المتخصصة، المجلد 07، 2011، متاح على الموقع:

https://arab-ency.com.sy/law/details/25898/7

ثالثا- الأطروحات والرسائل والمذكرات الجامعية

ا- أطروحات الدكتوراه

1- بوسعيدة دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2018-2019.

2- بن علي بن عتو، النظام القانوني لمبدأ استمرار المرفق العام، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام معمق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، 2022/2023.

ب -رسائل ومذكرات الماجستير

1- دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة ماجستير،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قصدي مرباح ورقلة، 2015-2016 .

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

3- عتيقة بلحبل، الإضراب في المرافق العامة -دراسة مقارنة-، رسالة ماجستير في القانون العام، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2005/2004.

4- علي محمد الجبالي، أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، أوت 2014

الفهرس

الفهرس

البسملة

شكر

وعرفان.....

الإهداء .....

قائمة المختصرات .....

المقدمة 1

الفصل الأول :الإطار العام والقانوني للإضراب في المرفق العام.....8

المبحث الأول: ماهية الإضراب.....10

المطلب الأول:مفهوم الإضراب في المرفق العام 10

الفرع الأول:نشأة وتطور حق الإضراب.....10

أولا : الإضراب في العصور القديمة.....11

ثانيا : الإضراب في اروبا 11

ثالثا : الإضراب في الدول العربية.....15

الفرع الثاني : تعريف الاضراب.في المرفق العام.....19

اولا : التعريف اللغوي للاضراب 19

ثانيا : التعريف الفقهي للاضراب.....19

ثالثا : التعريف القضائي للاضراب.....20

رابعا : التعريف القانوني للاضراب.....21

المطلب الثاني :عناصر الاضراب واشكاله.....22

الفرع الاول :عناصر الاضراب.....22

اولا : العناصرا لمادية 22

ثانيا : العناصر المعنوية.....26

الفرع الثاني : اشكال الضرب.....28
اولا : الاضرب التقليدي 28
ثانيا : اضراب التضامن 28
ثالثا : الاضراب المتكرر.....29
رابعا :اضراب الانتاجية و الاضراب البطئ.....30
خامسا : اضراب المبالغة في النشاط الاداري.....30
سادسا: الاضراب السياسي.....31
سابعا : الاضراب عن الطعام.....32
ثامنا: الاضراب الدائري.....32
تاسعا:اضراب الاعتصام.....33
المبحث الثاني :الاساس القانوني للاضراب في المرفق العام.....33
المطلب الاول :الاساس القانوني للاضراب في التشريع الجزائري.....34
الفرع الاول :اساس الاضراب في التشريع الاساسي.....34
اولا :مرحلة ما قبل دستور 1989 34
ثانيا مرحلة ما بعد دستور 1989 35
الفرع الثاني : اساس الاضراب في التشريع العادي الجزائري.....35
اولا: مرحلة الاعتراف بحق الاضراب في القطاع الخاص.....36
ثانيا : : مرحلة الاعتراف بحق الاضراب في القطاع الخاص والقطاع العام.....36
المطلب الثاني : الاساس القانوني للاضراب في الاتفاقيات الدولية والقانون المقارن 38
الفرع الاول : الاساس القانوني للاضراب في الاتفاقيات الدولية.....38
اولا : الاساس القانوني للاضراب في الاتفاقيات الدولية.....39
ثانيا : الاساس القانوني للاضراب في المواثيق الدولية 41
ثالثا : الاساس القانوني للاضراب في الاتفاقيات الاقليمية.....42

الفرع الثاني : الاساس القانوني للاضراب في التشريع المقارن.....44
اولا :الاساس القانوني للاضراب في الدول العربية.....45
ثانيا :الاساسا القانوني للاضراب في الدول الاروبية 47
الفصل الثاني : الإطار الإجرائي للإضراب في المرفق العام 50
المبحث الأول : ممارسة حق الإضراب 52
المطلب الأول : شروط وقيود ممارسة حق الإضراب 52
الفرع الأول : الشروط القانونية لممارسة الإضراب.....52
أولا : استنفاد الإجراءات الإجبارية الودية لتسوية النزاعات الجماعية.....52
ثانيا : موافقة العمال 53
ثالثا : الإشعار المسبق 54
رابعا : ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل 56
الفرع الثاني : قيود ممارسة حق الإضراب 57
أولا : الحد الأدنى من الخدمة 57
ثانيا : التسخير 59
ثالثا : المنع من ممارسة الإضراب في المرفق العام 61
المطلب الثاني : أثار الإضراب على المرفق العام 63
الفرع الأول : أثار الإضراب المشروع على المرفق العام 63
أولا :أثأر الإضراب القانوني على استمرارية المرفق العام 63
ثانيا :أثأر الإضراب المشروع على الموظف والعامل 65
ثالثا : أثأر الإضراب المشروع على غير المضربين 67
المطلب الثاني : أثار ممارسة الإضراب الغير مشروع 68
أولا : المسؤولية التأديبية 69
ثانيا : المسؤولية الجزائية في ممارسة الإضراب 70

ثالثا : المسؤولية المدنية في ممارسة الإضراب غير المشروع 73
المبحث الثاني : آليات تسوية النزاعات الجماعية والإضراب 74
المطلب الأول : الآليات الودية لتسوية النزاعات الجماعية 74
الفرع الأول : آليات تسوية النزعات الجماعية في المرافق الاقتصادية 75
أولا : الاجتماعات الدورية 75
ثانيا : المصالحة 76
ثالثا : الوساطة 79
رابعا التحكيم 81
الفرع الثاني : آليات تسوية النزاعات الجماعية في المرافق العامة الإدارية 83
أولا :الاجتماعات الدورية في المؤسسات والإدارات العمومية 82
ثانيا : التظلم والطعن الإداري 85
ثالثا : المصالحة كآلية ودية لتسوية النزاعات الجماعية في المرافق الإدارية العمومية.....86
رابعا: الوساطة كآلية لتسوية النزاعات الجماعية العمالية في المرافق الإدارية العمومية.....90 .
خامسا : التحكيم كآلية لتسوية النزاعات الجماعية العمالية بالنسبة للمرافق الإدارية والعمومية 91
المطلب الثاني : تسوية الإضراب 92
الفرع الأول : المفاوضات لتسوية الإضراب 92
أولا : تعريف المفاوضات كوسيلة لتسوية الإضراب 92
ثانيا: أنواع التفاوض 93
الفرع الثاني : التحكيم كوسيلة لتسوية الإضراب 94
أولا : مفهوم التحكيم كوسيلة لتسوية الإضراب 95
ثانيا : إجراءات وهيئات التحكيم 96
الخاتمة 100
الفهرس 114

الملخص.....119

ملخص الدراسة:

يعتبر الإضراب من الحقوق والحريات الأساسية المنصوص عليها دستوريا، وهو وسيلة شرعية يستخدمها العمال والموظفون لتحقيق مصالحهم المهنية. وفقا للقانون رقم 23-08، يعد توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يتطلب تنفيذ إجراءات محددة لمنع النزاعات الجماعية، ومنها منع الاستبدال أو الاستخلاف خلال فترة الإضراب لضمان حقوق العمال وعدم استخدام الإضراب كوسيلة للضغط بطرق غير مشروعة.

ومع ذلك، يجب أن يتم الإضراب وفق شروط إجرائية محددة، منها استنفاد إجراءات التسوية الودية، موافقة العمال، إخطار صاحب العمل، والالتزام بحماية أماكن العمل. هناك قيود جزئية تفرض على الإضراب في بعض المرافق العامة، مثل الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وتسخير بعض العمال في مناصب حساسة لضمان استمرارية الخدمة. يمنع الإضراب نهائيا في بعض المرافق الإستراتيجية والمناصب الحساسة لأسباب أمنية وللحفاظ على النظام العام. تهدف هذه الشروط والقيود إلى تحقيق توازن بين حق العمال في الإضراب وضرورة استمرار المرافق العامة في تقديم خدماتها الحيوية بشكل مستمر ودون انقطاع.

Summary:

Strike is one of the fundamental rights and freedoms enshrined in the Constitution, and it is a legitimate means used by workers and employees to achieve their professional interests. According to Law No. 23-08, it is a collective and agreed upon work stoppage aimed at meeting purely social and professional demands, requiring the implementation of specific procedures to prevent collective conflicts, including preventing replacement or substitution during the strike period to ensure workers' rights and not to use the strike as a means of pressure in illegal ways.

However, strikes must be conducted under certain procedural conditions, including the exhaustion of amicable settlement procedures, workers' consent, notification of the employer, and the obligation to protect workplaces. There are partial restrictions on strikes in some public utilities, such as the obligation to maintain a minimum level of service and the use of certain workers in sensitive positions to ensure continuity of service. Strikes are strictly prohibited in some strategic facilities and sensitive positions for security reasons and to maintain public order. These conditions and restrictions aim to strike a balance between workers' right to strike and the need for public utilities to continue to provide vital services on an uninterrupted basis.