



كلية العلوم
الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الإسلامية



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

النظام القانوني للإضراب في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في العلوم الإسلامية
تخصص: شريعة وقانون

إشراف الأستاذ:
أ.د عبد الرحمان بوكثير

إعداد الطالبتين:
- نبيلة حمريط
- سالمي فاطمة

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ.د ابراهيم رابعي	محمد بوضياف - المسيلة	رئيسا
أ.د عبد الرحمان بوكثير	محمد بوضياف - المسيلة	مشرفا ومقررا
د. محمد بومدوحة	محمد بوضياف - المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2025/2024



وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

النظام القانوني للإضراب في الوظيفة العمومية في
التشريع الجزائري

إعداد الطلبة:

1- سامي فاطمة رقم التسجيل: 050540879265

2- عزيق نيلة رقم التسجيل: 23075114478

القسم: علوم الإسلام الشعبية، الشعبة: الشريعة، التخصص: شريعة وقانون

إشراف: يوكر عبد الرحمان الرتبة:

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي، 2024-
2025 وأسمح بإيداعه على مستوى إدارة القسم للمناقشة والتقييم.

رئيس فريق الاختصاص

مواظقة وامضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة):

المواظقة

رئيس القسم

رئيس قسم العلوم الإسلامية
جامعة المسيلة
الشيخ عثمان



Website
Face book
Tel / Fax

http://virtuelcampus.univ-msila.dz/facshs/
https://www.facebook.com/FshsUnivMsila/
+ 213 35 35 3044

البريد الإلكتروني:
الفاكس:
الهاتف:



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Status

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة المادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2025/

تصريح شرقي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة) : عزيرت تبيلة

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دائم) : طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم : 200349435

الصادرة بتاريخ : 24-04-2016 عن دائرة : أولاد جراح

المسجلة (ة) بكلية : العلوم الإنسانية والإصطلاحية قسم : علوم الإعلام

تخصص : شريعة وقانون تحت رقم التسجيل : 23075114478

والمكلف بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها : النظام القانوني للإضراب في الوظيفة العمومية في

التشريع الجزائري

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسجلة في : 2025-06-11

امضاء المعني (ة) : [Signature]

المرجع : القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية وسكافحتها.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف المسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Status

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2025/

تصريح شفهي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناد :

السيد(ة): سالمى قاطمة

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 205363516

الصادرة بتاريخ: 2019-11-20 عن دائرة: المسيلة

المسجل(ة) بكلية: علوم الانسانية والاجتماعية قسم: علوم الاسلامية

تخصص: شريعة وقانون تحت رقم التسجيل: 05054087265

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: التظام القانوني للإضراب في الوظيفة العمومية في

التشريع الجزائري

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 11-06-2025

امضاء المعني (ة): [Signature]

المرجع: القرار الوزاري رقم: 911 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية وسكافحتها.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاهداء

إلى من ساندوا خطاي المتعثرة، إلى من قال فيهما عز قائل:

﴿وَقُلْ رَبِّي أَرْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

إلى أمي الغالية (البسها الله ثوب الصحة والعافية) اهدي لحظة فرحي،

إلى روح أبي الطاهرة (رحمه الله واسكنه الفردوس الأعلى).

إلى من كانوا سنداً لي في الحياة، إلى الاحجار الكريمة،

إلى اخوتي صالح، عامر، عبد الرزاق، نور الدين، توفيق، فارح.

إلى من شاركنني عبأ الحياة، إلى الزهرات المتفتحات،

إلى اخواتي سميرة، كريمة، رندة.

إلى أبناء اخوتي واخواتي، إلى امين والبقية إلى جهينة والبقية إلى ردينة والبقية

إلى معاذ والبقية إلى تالين والبقية إلى مسعود سند الدين (حمزة) والبقية.

إلى الاعمام والعمات كل باسمه، إلى جدتي عائشة اطال الله في عمرها

وإلى مرضعتي عقيلة، إلى الاخوال والخالات كل باسمه، إلى مرضعتي لويضة،

إلى شقيقاي من الرضاع سعدي، توفيق (جمال).

إلى من ضحى بوقته ليكون هذا العمل في أبعى حلتة،

إلى الأستاذ الفاضل بوكثير عبد الرحمان، إلى كل اساتذتي بقسم العلوم الإسلامية

ماستر تخصص شريعة وقانون دفعة 2024-2025.

إلى من قاسمتني انجاز هذا العمل سامي فاطمة، إلى كل من مدت اياديهم لي

في اوقات الضعف، إلى كل زميلة وزميل في الدراسة وفي العمل.

حميرط نبيلة



الاهداء

الى من كانا بعد الله سر وجودي وبحر عطائي وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا،
الى التي حملتني تسعة أشهر وتحملت عناء وضعي امي الحبيبة،
الى من زرع في قلبي الايمان، وغرس في دربي بذور الطموح والامل وسقاها بالدعاء
والحنان والصبر، والملاذ في لحظات التعب واليأس
الى ابي الغالي حفظك الله ورعاك واطال في عمرك

الى ملاك الروح أمي الثانية التي تعبت وسهرت من أجلي
الى روح امي الطاهرة جدتي فاطمة رحمها الله واسكنها الفردوس الأعلى.

الى من كان لي العون بعد الله الى رفيق دربي وسندي في الحياة الى من تحمل تقلب
مزاجي وتعب ايامي وشجعني في كل لحظة الى زوجي العزيز شكرا لاحتوائك ودعمك
الى نبض قلبي وفرحة ايامي الى من تغمرني ضحكاتهم بالأمل اولادي الأعزاء يا أجمل
هدايا الرحمن: رنيم زهرة العلا، مؤيد، رتيل نور الضحى، مؤنس.

الى رفقاء طفولتي ومصدر الهامي ونور حياتي الى الذين كانوا نبع الامل والاسرار
في قلبي أخواتي: حياة، أمينة، رجاء، اخلاص واخوتي البشير، أيمن.

الى براعمي أبناء أخي وأبناء اخواتي كل باسمه الى زوجة أخي العزيزة: ربیعة.

الى الأستاذ الفاضل عبد الرحمان بوكثير على كل المجهودات التي بذلها
من أجل ان يكون هذا العمل في أبهى حلتته.

إلى من قاسمتني انجاز هذا العمل حمريط نبيلة، إلى كل من شجعني في مسيرتي
اهدي ثمرة جهدي راجية من الله عز وجل ان أكون عند حسن الظن.

سالمي فاطمة



تشكرات

نحمد الله أولاً وآخراً ونشكره على ان وفقنا إلى انجاز هذا العمل المتواضع.

نتقدم بعظيم العرفان وخالص الامتنان إلى الاستاذ الفاضل عبد الرحمان بوكثير الذي أشرف على انجاز مذكرتنا، والشكر موصول له على ما قدمه لنا من نصائح وارشادات طيلة عمر هذه الدراسة.

كما نشكر كل من ساهم من قريب او بعيد في مختلف جوانب هذا العمل ولو بنصيحة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الافاضل الذين رافقونا خلال مشوارنا الدراسي.

ضرورة إدراج صفحة مختصرات البحث

مقدمة

مقدمة:

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وبعد:

تهدف هذه المذكرة إلى دراسة "النظام القانوني للإضراب في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري"، إذ يعد النزاع الجماعي للعمل ظاهرة من الظواهر المهنية التي تنشأ بسبب أداء هذا العمل أو بمناسبته، حيث تمارس هذه الظاهرة جماعيا من خلال التوقف عن العمل على شكل احتجاجات وإضرابات غالبا، بغية تحقيق مطالب مهنية واجتماعية. والإضراب لم ينشأ صدفة في محيط العمل بل هو انعكاس لظروف اجتماعية واقتصادية فرضتها التغيرات ونتيجة لكفاح مريم قدمته الطبقة العمالية التي أيقنت أن ممارسة الإضراب هي السلاح الفعال لتحقيق مطالبها المشروعة، حيث أثرت هذه الضغوطات على الدول في العالم، ما جعلها تتدخل لوضع قوانين تنظمه.

اعترفت الدول بالحق في الإضراب في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، وقد ظهر تأثير الجزائر بهذا الأمر كغيرها من الدول، من خلال موافقتها على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كخطوة أولى مباشرة بعد نيلها الاستقلال، حيث أشار الإعلان إلى هذا الحق بطريقة ضمنية وغير مباشرة، في معرض حديثه عن حماية الحق النقابي، ثم صادقت فيما بعد على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي يعتبر أول وثيقة تحدثت عن مسألة الإضراب بشكل مباشر، رغم ذلك كان تكريس هذا الحق ضمن القوانين الداخلية بطيئا في أول الأمر ليتم الاعتراف به كليا مع بداية التسعينات.

قام المشرع الجزائري بعد هذا الاعتراف بوضع شروط لممارسة الحق في الإضراب من شأنها أن تضمن تحقيق التوازن بين مصالح أطراف النزاع، حيث راعى كل ما قد يخل بعلاقات العمل الجماعية من نزاعات وسارع لتطويقها بأحكام ونصوص قانونية تكفل استمرار العلاقة بين الطرفين في إطار العمل، وتبعاً لذلك أصبحت ممارسته غير ممكنة إلا بعد فشل الوسائل الودية المقررة قانونا، حينها يجوز اللجوء إلى الإضراب كحل لحسم الخلاف، وقد وضع المشرع قيودا على هذا الحق قبل بدأ المواجهة والتي تعتبر شروط صحة لممارسة الحق في الإضراب حيث يترتب على

تخلفها عدم شرعية مشروعية هذا الإضراب، كما اورد ضوابط لممارسة هذا الأخير؛ الهدف منها هو المحافظة على سيرورة المرافق العامة بانتظام واطراد.

وبهدف تنظيم ممارسة حق الإضراب صدرت عدة قوانين، آخرها القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وسيتم التطرق إلى ما تضمنته نصوصه من خلال دراستنا هذه خلال هذه الدراسة.

1. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في:

- كون القانون صدر حديثا وقد حمل في طيه الكثير من النصوص الجديدة والمهمة التي تتعلق بموضوع الإضراب والنزاع العمالي.
- أن النزاع الجماعي للعمل وممارسة حق الإضراب يعتبران من أهم المواضيع التي تثيرها ظروف العمل في الكثير من الاحيان، لذا يكون من المهم التعرض له بالبحث والدراسة.
- أن تكريس هذا الحق والعمل على تنظيمه بنصوص قانونية، يساهم بشكل كبير في حل ما أشكل من المصالح المتعارضة، حماية لممارسي هذا الحق من جهة وضمانا لحقوق المرتفقين من جهة، وضمانا لمبدأ استمرارية المرافق العمومية من جهة أخرى.

2. أسباب اختيار الدراسة:

من دوافع اختيارنا لهذه الدراسة:

- الأسباب الذاتية: الرغبة في الاستزادة والتعمق في موضوع الحق في الإضراب خصوصا في ظل القانون الجديد، رغم معرفتنا السابقة له بحكم انتمائنا إلى قطاع الوظيفة العمومية.
- الأسباب الموضوعية: كون الإضراب من المواضيع المهمة التي تلقى اهتمام كبير من طرف الجمهور في محيط العمل، وذلك لارتباطه ارتباطا وثيقا بحياتهم المهنية.

3. أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على:

- الجديد الذي جاء به القانون رقم 08-23 في مجال تنظيم الإضراب، خصوصا الطرق التي سلكها المشرع للتعامل مع المسائل محل الخلاف الجماعي.
- مدى نجاعة نصوص القانون الجديد رقم 08-23 في تنظيم حق الإضراب في الوظيفة العمومية، والتوفيق بينه كحق للموظفين وبين مبدأ استمرارية المرفق العمومي.

4. الإشكالية:

تعالج هذه الدراسة الإشكالية التالية الآتية:

ما مدى موازنة القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بين حق الموظف في الإضراب ومبدأ استمرارية الخدمة العمومية؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الأسئلة التساؤلات الفرعية الآتية:

- ماهي العوامل التي أدت إلى الاعتراف بحق الإضراب؟
- هل الشروط التي تضمنتها نصوص تضمنها نص القانون رقم 08-23 أدت إلى تنظيم ممارسة الحق في الإضراب أم أدت إلى التضييق عليه؟

- ما الذي استهدفه المشرع الجزائري من فرضه لهذه القيود والشروط على ممارسة

حق الإضراب؟

5. المنهج المتبع:

اعتمدنا في معالجة إشكالية الدراسة على المنهج التحليلي بالدرجة الأولى كونه الأنسب لفهم مضامين النصوص القانونية التي تتعلق بالحق في الإضراب، وعلى المنهج التاريخي لاكتشاف الحقائق التاريخية التي أدت إلى نشوء هذا الحق في الأنظمة القانونية المقارنة وفي القانون الجزائري، والتطورات التي مرت بها مسألة الاعتراف بهذا الحق، كما استخدمنا المنهج الوصفي للإلمام بجميع

عناصر الموضوع من خلال جمع المعلومات المتعلقة ببحثنا وتفسيرها بغية الوصول الى النتائج المرتبطة بها، وكذا المنهج المقارن من خلال مقارنة القانون الجديد بالقوانين التي تم الغائها.

لمعالجة هذه الإشكالية تم استخدام المنهج الوصفي بالدرجة الأولى للإلمام بعناصر موضوع الدراسة من خلال جمع النصوص القانونية والمعلومات المتعلقة بالموضوع ومحاولة تفسيرها، مع استخدام المنهج التحليلي كونه الانسب لفهم وتحليل مضامين هذه النصوص القانونية والوثائق، كما تم الاستعانة بعدد من أدوات المنهج التاريخي للوقوف على مراحل نشوء الحق في الاضراب في الأنظمة القانونية المقارنة وفي القانون الجزائري، وكذا مراحل تطور مسألة الاعتراف بهذا الحق.

6. الدراسات السابقة:

لقد تم تناول موضوع الإضراب في العديد من الدراسات السابقة، ومن أهم ما وقع في أيدينا الدراسات التالية من أهمها:

- دراسة الطالب: شوقي بركاني، بعنوان: الإضراب في الوظيفة العمومي، رسالة ماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهدي - أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2009/2008. طرح اشكالية: ما مدى تأثير الإضراب على سير المرفق العام بانتظام واطراد؟ ومن اهم النتائج التي توصل إليها الباحث أن الإضراب في الوظيفة العمومية يعتبر مواجهة للنظام والسلطة، كما أن المشرع وضع اجهزة وهيئات خاصة بالنزاع الجماعي في قطاع الوظيفة العمومية، تعمل تباعا لإيجاد تسوية ودية للخلافات المثارة، ما يعني انه يعمل على الحيلولة دون مباشرة الإضراب. هذه الدراسة تتشابه إلى حد كبير مع دراستنا لكن في إطار القانون رقم 90-02 الملغى، وتختلف في طرحها للعوامل المؤثرة في الإضراب وكذا تشعبها في اجهزة الوقاية منه.

- دراسة الطالبة: آمنة لطروش، بعنوان: حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2021/2020. طرحت إشكالية: ما هو الإطار الذي رسمه المشرع لبيان كيفية ممارسة الحق في الإضراب كحق دستوري؟

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن المشرع وقف موقفا وسطا عند تنظيمه لهذا الحق بحيث لم يضيق من ممارسته لدرجة التقييد المانع ولم يخفف من القيود المفروضة عليه لدرجة الإباحة المفرطة. هذه الدراسة تتقاطع مع دراستنا في بعض المسائل لكن في ظل القانون رقم 90-02 الملغى.

7. عرض خطة الدراسة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة في دراستنا اعتمدنا على الخطة التالية تم تبني خطة ثنائية، خصص الفصل الأول بعنوان منها لدراسة الإطار المفاهيمي للحق في الإضراب تناولنا فيه من خلال البحث في ماهية الحق في الإضراب ونشأته وتطوره والتأسيس القانوني لحق الإضراب في الجزائر. أما الفصل الثاني بعنوان فقد خصص لدراسة أحكام ممارسة حق الإضراب وفقا للقانون رقم 23-08 تناولنا فيه من خلال البحث في الاجراءات القانونية لممارسة في شروط اللجوء إلى الإضراب وضوابط ممارسته والآثار القانونية المترتبة عنه.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للحق في الإضراب

المبحث الأول: ماهية الحق في الإضراب

المبحث الثاني: نشأة الحق في الإضراب وتطوره

المبحث الثالث: التأسيس القانوني لحق الإضراب في الجزائر

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق الأساسية التي تمثل وسيلة من وسائل الضغط التي يعتمد عليها العمال لتحقيق مطالبهم المشروعة، سواء كانت متعلقة بشروط العمل أو الأجور أو غيرها من المطالب الاجتماعية، يكتسب هذا الحق أهمية بالغة في الأنظمة القانونية الحديثة، ويعد جزءًا من حقوق الإنسان الأساسية التي تضمنتها المواثيق والمعاهدات الدولية، ومع ذلك فإن ممارسة هذا الحق لا تتم بشكل مطلق، بل يخضع لعدد من القيود والإجراءات القانونية التي تضمن تنظيمه وحمايته.

في هذا الفصل سنتناول الإطار المفاهيمي للحق في الإضراب من خلال ثلاثة مباحث رئيسية: في المبحث الأول سنتعرض لماهية الحق في الإضراب، تعريفه وأبعاده القانونية. أما في المبحث الثاني، فسوف نناقش نشأة هذا الحق وتطوره في التشريعات المختلفة. وفي المبحث الثالث سنستعرض الأساس القانوني لحق الإضراب في الجزائر، مع تحليل نصوص مختلف القوانين التي تناولت هذا الحق في السياق الوطني.

في هذا الفصل سيم التطرق إلى الإطار المفاهيمي للحق في الإضراب من خلال ثلاثة مباحث: خصص الأول للمبحث في ماهية الحق في الإضراب، تعريفه وأبعاده القانونية. وخصص الثاني للمبحث في نشأة هذا الحق وتطوره في التشريعات المختلفة. أما المبحث الثالث فقد خصص للمبحث في التأسيس القانوني لحق الإضراب في الجزائر.

المبحث الأول

ماهية الحق في الإضراب

يعد الإضراب، كما ورد في القانون 90/02، رقم 02-90 حقًا مشروعًا للعمال، يمارس في إطار نزاع جماعي في ميدان العمل¹، باعتباره وسيلة فعالة بيد الطبقة العاملة للضغط على أرباب العمل ودفعهم إلى النظر في مطالبهم المهنية، وعندما يلجأ العمال إلى الإضراب، فإن ذلك يؤدي غالبًا إلى شلل جزئي أو كلي في نشاط المؤسسة، مما يضع صاحب العمل في موقف حرج نتيجة تعذر الوفاء بالتزاماته تجاه زبائنه أو تنفيذ العقود التي سبق إبرامها، ويفهم من هذا أن الإضراب المعني هنا هو التوقف الجماعي والمنظم عن العمل بهدف تحقيق مكاسب مهنية، وليس الإضراب ذو الطابع السياسي الذي يقصد به التأثير على قرارات السلطة العامة أو التعبير عن الرفض لسياسات معينة انتهجتها الدولة².

المطلب الأول: مفهوم الحق في الإضراب

حظي حق الإضراب باهتمام واسع في غالبية التشريعات الدولية، واعتبر من الحقوق الدستورية التي يمنحها كل من العامل والموظف، غير أنه يعد من أكثر المفاهيم تعقيدًا وإثارة للجدل، خاصة فيما يخص حدود تطبيقه في القطاعين العام والخاص، مما أدى إلى تباين الآراء القانونية حول وضع تعريف دقيق له، إذ كان ينظر إليه سابقًا ولمدة طويلة كأداة للفوضى والعنف، قبل أن يعترف به

¹ - 1111 قانون 90=02 رقم 02-90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91=27 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وكيفية تسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، العدد 06، الصادرة بتاريخ المؤرخ في 07 فبراير 1990.

² - احمد عبد الكريم ابوشنب: شرح قانون العمل الجديد، مكتبة الثقافة للتفسير والتوزيع، المكتبة القانونية، الاردن، الطبعة الأولى، 2003، ص 294-295.

كوسيلة مشروعة للتعبير عن تضارب المصالح.¹ ولهذا نجد معظم الدساتير العربية والغربية قد تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للطبقة العمالية.²

الفرع الأول: تعريف حق الإضراب

يشير توقف العمال عن العمل ضمن إطار الإضراب إلى كونه قرارًا مدروسًا وواعيًا، وقد أظهرت مختلف التعاريف الفقهية والقضائية المتعلقة بهذا الحق مدى صعوبة الوصول إلى تعريف شامل ودقيق له، ويعتبر الإضراب أحد مكونات الحريات العامة الأساسية، لذلك أدرجته أغلب الدساتير سواء في البلدان العربية أو الأجنبية، ضمن الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الفرد.³ لم يقدّم المشرع بتحديد مفهوم دقيق للإضراب كغيره من التشريعات كالتشريعات الفرنسية والمصرية، تاركًا مهمة تعريفه للفقه والقضاء، وتتنوع التعاريف القانونية والفقهية تبعًا للزاوية التي ينظر من خلالها إلى الإضراب.

أولاً: التعريف اللغوي لحق الإضراب

أولاً- التعريف اللغوي لحق الإضراب:

يقصد به الترك فيقال اضرب أي اعرض وترك وامتنع، ويعرف أيضاً بأنه الكف والإعراض فيقال أضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت عنه، فالإضراب في اللغة العربية يحمل معنى الإعراض والكف والامتناع⁴، الإضراب مصدر اضرب وفي العرف: الكف عن عمل ما⁵.

ثانياً: التعريف الفقهي لحق الإضراب

1 - سامر موسى: إضراب عمال وموظفي المواقف العامة، د.م.ن.، د. ت. ن.، ص 09.

2 - راشد واضح: منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، د ط، 2003، ص 112.

3 - سامر احمد موسى، المرجع السابق، ص 31-30.

4 - مصدق عادل طالب: الإضراب المهني للعمال وآثاره (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2013، ص 16-17.

5 - إبراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، الطبعة الرابعة، 2004، ص 537.

ثانياً - التعريف الإصطلاحي لحق الإضراب:

1- التعريف التشريعي لحق الإضراب:

إن تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي يقتضي منا الإشارة إلى أن هذا المصطلح يقتضي تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي ضرورة الإشارة إلى أن مصطلح "الإضراب" لم يستعمل ولم يكرس تشريعياً إلا بعد صدور القانون 90/02 المعدل والمتمم بالقانون 91/27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب¹.

إن المشرع الجزائري في القانون 90-02 لم يعرف حق الإضراب وإنما اكتفى بالنص عليه كأحد الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل والموظف حيث كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون العمل والوظيفة العمومية.

ويقصد بالإضراب بمفهوم القانون رقم 23-08 المادة 42 حسب نص المادة 42 بأنه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضّة، يقرره العمال الاجراء أو الاعوان العموميون وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون ..."²

2- التعريف الفقهي لحق الإضراب:

نظراً لعدم وجود تعريف جامع وواضح للإضراب في أغلب التشريعات، فقد قدم المشرع الفرنسي عدة تعريفات للإضراب، أحد التعريفات ينص على أنه "توقف العمال عن العمل بشكل جماعي ومنظم بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة"³، هذا التعريف يركز على عنصر الجماعية ويتجاهل عنصر القصد، كما أنه يدمج بين الضغط على السلطات العامة وصاحب

¹ - خليفي عبد الرحمن: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، د ت ن، ص 26.

² - المادة 42 من القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.، العدد 42 المؤرخة في 25 يونيو 2023.

³ - ابعلال محرز، عزوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، جامعة أحمد درارية، ادرار، 2018، ص 10.

العمل، ما يعني أنه يشمل الإضراب السياسي، الذي يختلف تمامًا عن الإضراب المرتبط بالمطالب المهنية للعمال.

تعريف آخر للإضراب جاء على النحو التالي: "فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين"¹، إلا أن هذا التعريف يقتصر على أثر الإضراب دون أن يقدم تعريفًا شاملاً له. أما التعريف الثالث فقد اعتبر الإضراب: "رفضًا جماعيًا ومدبرًا للعمل، يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتًا من شروط عقد العمل، وذلك بهدف تأكيد نجاح مطالبهم وتحقيقها"، هذا التعريف تضمن معظم العناصر الأساسية التي تميز الإضراب، مثل الجماعية والقصد² وهو الذي نميل إليه.

الفرع الثاني: عناصر الحق في الإضراب

يخضع الإضراب لشروط وضوابط تضمن تمييزه عن الأفعال غير المشروعة مثل التوقف التعسفي عن العمل أو العصيان الوظيفي، ولأجل أن يكتسب الإضراب وصفه القانوني الصحيح، يجب أن تتوفر فيه جملة من العناصر التي تشكل أساس قيامه كحق معترف به قانونًا.

أولاً- العناصر المادية للإضراب:

تتمثل العناصر المادية في الإضراب في التوقف الجماعي على أداء عمل ملزم وبشكل مؤقت:

1- التوقف عن العمل:

هو امتناع العمال والموظفين عن أداء وظيفتهم الموكلة إليهم بموجب القانون حيث يعتبر العنصر المحدد والمييز للإضراب، إذ لا تتحقق مشروعيته إلا بتوفر هذا الشرط لإضفاء التكيف القانوني السليم للإضراب كما يجب أن يكون التوقف عن العمل توقفًا كاملاً وصريحاً، فبالنسبة إلى التوقف الكامل عن العمل فيعني الامتناع عن أداء العمل المتفق عليه بصورة صريحة وتامة أي لا يكون التوقف ضمنياً، فلا يعتبر إضراباً بالمعنى القانوني الإبطاء في تنفيذ العمل سواء اتخذ شكل

1 - ابعال محرز، عزوي مريم وفاء، المرجع نفسه، ص 10.

2 - رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، د ط، 2004، ص 39-40.

التكاسل في أداء العمل أو اتخاذ شكل أداء العمل بمزيد من الدقة لأنه ليس هنالك توقف عن العمل بالمعنى الاصطلاحي والقضاء الفرنسي المتمثل في محكمة النقض يستلزم أن يكون التوقف عن العمل كاملاً. وذلك في العديد من الأحكام الذي أصدرتها فهي مستقرة على الإبطاء في أداء العمل لا يعتبر صورة من صور الإضراب ولكنه يعتبر تنفيذ سيء لعقد العمل¹.

2 - التوقف الجماعي عن العمل:

يجب أن يكون التوقف عن الوظيفة أو العمل جماعياً وذلك بامتناع مجموعة من الموظفين العموميين أو المستخدمين عن أداء العمل الموكل إليهم والمكلفين بإنجازه وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 08-23 حين استخدم صفة الجماعة في ممارسة الإضراب من خلال توظيف العبارات التالية "جماعة العمال، التوقف الجماعي عن العمل، العمال المضربين"، وبالتالي إذا امتنع أحد الموظفين أو العمال بمفرده عن أداء عمل فلا يشكل إضراب صفة الجماعة من الامتناع.

ثانياً- العناصر المعنوية للإضراب:

إن العنصر المعنوي للإضراب يتكون من 03 أقسام وهي كالتالي:

1- قصد الإضراب:

في ما يتعلق قصد الإضراب هو قيام العمال بالامتناع عن القيام بالعمل بصفة مؤقتة أي إن إرادة العمال قد اتجهت لتعليق عقد العمل لفترة مؤقتة، للقصد عنصران هما العلم والإرادة أي أن العامل قد أراد الإضراب وأراد النتيجة التي تترتب على ممارسته وهي إيقاف عقد العمل وبعبارة أخرى أن إرادته اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة فلا يكون مكرهاً على الإضراب فينضح من ذلك إن الإضراب توقف إرادي عن العمل كما يستوجب انصراف قصد الموظفين والمستخدمين إلى الإضراب

¹ - توابثي إيمان ومرزوقي وسيلة، "حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، العدد 01، 2012، ص285.

بالضرورة إلى تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة وهذا لا يستتبع حتما نيتهم إلى الإضراب بالمرافق العامة رغم أن الإضراب هو وسيلة ضغط يمارسها العمال على أرباب العمل بغية تحقيق مطالبهم.

2- تدبير الإضراب:

يقصد به اتفاق الموظفين والمستخدمين الصريح السابق أو التوافق أو التلاقي أو الإتحاد إرادتهم صدفه لاحقا على التوقف الجماعي، بغية الإضراب فيتوفر عنصر تدبير الإضراب عندما يكون أغلبية العمال قد أخذت الإضراب بعد دراسة أما القرار المرتجل فهو لا يحقق معنى الإضراب إلا إذا اتحد هدف العمال المضربين ولا يشترط بناحية أخرى أن يكون كافة العمال قد اتفقوا على قرار الإضراب ويكفي غالبيتهم وحتى الأقلية التي تحقق فكرة الجماعية للإضراب.

ونخلص من ذلك أن التدبير هو الاتفاق الجماعي الإرادي بالامتناع عن أداء الواجبات بموجب القانون سابقا أو لاحقا بشرط ألا يكون التوقف مجرد تزامن لحالات فردية فيجب أن يكون سبب توقف كل عامل من العمال المضربين هو لنفس السبب الذي توقف من اجله العمال الآخرون ولنفس الهدف.

3- المطالب المهنية:

عن جوهر العناصر المعنوية للإضراب هي المطالب المهنية التي يؤدي تحلفها إلى انتفاء صفة الإضراب الشرعي تعد المطالب المهنية جوهر العناصر المعنوية للإضراب، حيث يؤدي تحلفها إلى انتفاء صفة الإضراب المشروع عن الامتناع أو التوقف الجماعي المدبر عن أداء الوظيفة ولقد صنف المشرع الجزائري الطالب المهني في القانون السالف الذكر رقم 02-90 المعدل والمتمم في مادته الثانية و نستنتج من خلال النظر إلى المادة أن المشرع الجزائري قد ربط العلاقات الثلاث (العلاقة الاجتماعية، العلاقة المهنية، الشروط العامة للعمل التي تشكل المطالب المهنية بالعلاقة الوظيفية)، منتهجا بذلك الاتجاه الضيق للمطالب المهنية وهو أمر لا نعتقد أن المشرع قصده بقدر ما كان يقصد استبعاد الإضراب السياسي المحض والإضراب التضامني الخارجي.

وقد أرجعت الدراسات الفقهية لقانون الوظيفة العمومية محتوى هذه المطالب المهنية إلى الحقوق بسير المرافق العامة وتنظيمها، الحقوق المتعلقة بالموظفين وساعات العمل الأصلية

والإضافية، والعطل الرسمية والظرفية، والحقوق المتعلقة بالراتب وملحقاته، والحقوق المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والوقاية من الحوادث، إذن يقوم الإضراب على ضرورة توافر عناصر مادية وعناصر معنوية حتى يشكل التوقف عن العمل إضراباً مشروعاً، لأنه لا يكون مشروعاً في مختلف صور وأشكال ممارسته ما لم تتوافر عناصره، لذلك كان من الضروري تحديد التكييف القانوني له¹.

الفرع الثالث: تمييز حق الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة له

يعد حق الإضراب ظاهرة اجتماعية منتشرة في معظم المجتمعات، نشأت نتيجة التفاعل الطبيعي مع زيادة الحاجة لتلبية المتطلبات وتحقيق الأهداف، تعكس الإضرابات وتظهر العديد من الحقائق، سواء من حيث طبيعتها أو خلفياتها أو آثارها، ورغم أن حق الإضراب يتمثل في التوقف عن العمل، إلا أن هناك مفاهيم أخرى مشابهة له من جوانب متعددة.

أولاً- التمييز بين حق الإضراب والامتناع والترك:

يتفق الإضراب والامتناع من حيث اللغة في أن كليهما يشير إلى الكف عن شيء، ولكن يختلفان في أن الامتناع يشمل الكف عن العمل وأيضاً عن أمور أخرى، بينما يقتصر الإضراب على التوقف عن العمل فقط، كما أن الامتناع يتميز بالعمومية، في حين أن الإضراب يختص بالخصوصية، مما يجعل الامتناع أوسع نطاقاً من الإضراب².

(إعادة الصياغة) أما علاقة الإضراب بالترك تظهر جلياً في كونها حق فردي العامل ويختلفان من حيث اللجوء إليه الأثر المترتب على كل منهما، فالأولى لا بد من صفة الجماعية للقيام به على

¹ - عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015، ص127.

² - بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العقيد أحمد دراية ادرار، 2015-2014، ص 24.

عكس الترك أما والثانية فالإضراب معد إلى الغير ولكن الأثر المترتب على الترك قاصر على المرء نفسه¹.

ومن هنا يتبين لنا أن الفرق بين الإضراب والامتناع والترك يكمن في نطاق التطبيق وطبيعة الأثر المترتب على كل منها، فالإضراب يتميز بجماعيته وبتوجيه أثره إلى الغير، بينما الامتناع يتميز بالعموم والشمول، أما الترك فهو فعل فردي لا يتعدى أثره صاحبه.

ثانياً - التمييز بين حق الإضراب والمظاهرة والعصيان:

تتجلى العلاقة بين الإضراب والامتناع في أن هدف الإضراب غالباً ما يكون خاصاً، بينما المظاهرة تهدف إلى تحقيق أهداف عامة، وقد يقوم بها شخص واحد أو مجموعة، أما العصيان فيعرف على أنه الامتناع بهدف تغيير قانون أو نظام معين، ويستمر حتى يتم التغيير المطلوب، بينما الإضراب هو امتناع عن العمل لفترة محددة بهدف تحسين ظروف العمل².

ومن هنا يتبين لنا أن الفرق بين الإضراب والمظاهرة والعصيان يقوم على طبيعة الهدف ومدى استمرارية الفعل، فالإضراب يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية محددة في نطاق العمل ويكون محدود المدة، بينما المظاهرة تهدف إلى التعبير عن رأي عام أو المطالبة بتغيير أوسع، أما العصيان فيتعلق بعدم الامتثال للقوانين أو الأنظمة بشكل دائم حتى يتم تحقيق التغيير المطلوب.

المطلب الثاني: أنواع الإضراب

نظراً لتعدد أشكال الإضراب، اختلف الفقهاء في تحديد المعيار الذي يعتمد عليه من بين المعايير المستخدمة لتصنيفه، فمن حيث المشروعية يقسم إلى إضراب مشروع وغير مشروع³، ومن حيث الكيفية يقسم إلى إضراب اعتيادي (تقليدي) وإضراب مصحوب بالاعتصام، ومن حيث خطورته

¹ - جدي نريمان، حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012/2013، ص18.

² - شطابة خديجة، الاضراب كوسيلة قانونية لممارسة حق النقابي، مذكرة ماستر جامعة صالحى احمد النعامة معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، 2014، 2015، ص 54.

³ - عصام طرابلسي الثعالبي: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة، الجزائر، 2014، ص128.

فيقسم إلى إضراب تنبيه (تحذيري)، إضراب مفاجئ، إضراب دوري، إضراب جزئي غير صريح، وإضراب مع احتلال أماكن العمل، أما من حيث النتائج فيقسم إلى إضراب ناجح وإضراب فاشل¹. أما المعيار الذي ارتأينا العمل به هو المعيار الذي يعتمد على الأسباب التي أدت إليه، والذي يقسم الإضراب إلى الإضراب المهني الفرع الأول والإضراب غير المهني الفرع الثاني.

الفرع الأول: الإضراب المهني

يقصد بالإضراب المهني التوقف الجماعي للعمال عن العمل نتيجة لوجود خلاف جماعي حول المطالب المهنية والاجتماعية المشروعة والممكنة، ويتخذ هذا النوع من الإضراب عدة صور وفقاً لدرجة وضوحه، حيث يمكن تقسيمه إلى إضراب مهني صريح (واضح) وإضراب مهني خفي (مستتر).

أولاً: الإضراب المهني (الصريح)

يتخذ الإضراب المهني الصريح عدة صور ولعل أهمها الإضراب التقليدي، والإضراب مع احتلال أماكن العمل والإضراب عن ساعات العمل الإضافية والإضراب المباغت، وإضراب التنبيه وغيرها.

1- الإضراب التقليدي:

يعد الإضراب التقليدي أكثر صور الإضراب ممارسة مقارنة بالصور الأخرى، حيث يقصد به امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي ومنظم، مع إخطار صاحب العمل مسبقاً بموعد الإضراب ومدته وأسبابه وفقاً للقانون، مما يتيح له اتخاذ الاحتياطات اللازمة²، ويتميز هذا النوع من الإضراب بتوافقه مع مقصد المشرع الذي يضمن للعمال حق الإضراب بشرط مراعاة الشروط القانونية والاتفاقية.

1 - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 45.

2 - بشير هدي، المرجع السابق، ص 220.

2- الإضراب مع احتلال أماكن العمل (الاعتصام):

تعد الصورة المعتادة للإضراب هي أن العمال المضربين لا يبقون في أماكن العمل خلال فترة توقفهم عن العمل، لكن في بعض الحالات، قد يقترن التوقف الجماعي عن العمل باحتلال العمال المضربين لمكان العمل، وهو ما يسمى "الإضراب مع احتلال أماكن العمل".

3- الإضراب عن ساعات العمل الإضافية:

تتمثل هذه الصورة في امتناع العمال بشكل جماعي عن أداء ساعات العمل الإضافية بهدف تحقيق مطالب مهنية، التي غالبًا ما تكون متعلقة بالاحتجاج على حجم ساعات العمل الإضافية أو لمطالبة بتخفيضها أو تحسين كيفية تعويضها (مثل زيادة الأجر مقابلها) وتعد هذه الصورة شائعة في القطاع العام.

4- الإضراب المباغت:

يقصد بالإضراب المباغت التوقف الجماعي للعمال عن العمل دون إخطار سابق لصاحب العمل، بغية توفير قدر من الفعالية من خلال عنصر المفاجأة، وبالتالي حمل صاحب العمل على الاستجابة سريعاً لمطالبهم المهنية التي سبق وأن رفض تحقيقها،¹ وذلك لعدم استعداده المسبق لمواجهة هذا التوقف الجماعي وتفاذي آثاره.

5- إضراب التنبيه:

يقصد بإضراب التنبيه توقف العمال عن أداء العمل لفترات قصيرة قد يصاحبها إطلاق أصوات معينة أو أي دلالات أو إشارات أخرى من أجل لفت انتباه صاحب العمل أو ممثله، مما يوحي بأنهم عازمون على مباشرة الإضراب في حالة عدم تلبية مطالبهم المهنية.²

ثانياً: الإضراب المهني الخفي

¹ - علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003، ص 805.

² - علي عوض حسن، المرجع نفسه، ص 89.

يتخذ الإضراب المهني الخفي أو المستتر عدة أشكال منها الإضراب البطيء والإضراب الدوري أو التناوبي والإضراب الجزئي، وأخيراً إضراب التكاسل.

1- الإضراب الدائري:

نكون أمام الإضراب الدائري عندما تتعدد فروع ووحدات المؤسسة، فيتوقف عمال أحد الوحدات عن العمل لمدة محددة على أن يواصلوا العمل عند نهايتها ليبدأ عمال وحدة أخرى في التوقف لنفس المدة السابقة، مما يحقق معه استمرارية الإضراب من جهة، وعدم حرمان العمال المضربين من الأجر من جهة ثانية.

2- الإضراب البطيء:

يقصد به إبطاء العمال المضربين في معدل أداء العمل دون توقفه، مما ينتج عنه انخفاض إنتاجية العمل دون توقفها، إذ يبقى العمل مستمرا، وعادة ما يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب للضغط على صاحب العمل من أجل زيادة الحوافز أو مكافأة الإنتاج أو لإرغامه على تلبية مطالبهم المهنية المشروعة مع احتفاظهم بالأجر كاملاً أو جزء كبير منه بحسب مدة توقفهم.

3- الإضراب قصير المدة المتكرر:

يقصد به توقف العمال عن العمل لفترات قصيرة ومحدودة من الزمن ومتكررة، يتميز هذا النوع من الإضراب بأن العمال المضربين يواصلون أداء عملهم المعتاد في مكان العمل وزمانه، ولكنهم يتوقفون تماماً عن العمل خلال فترات زمنية محددة قد تكون لمدة ربع أو نصف ساعة، ثم يعودون للعمل، ليكرروا التوقف مجدداً بعد فترة قصيرة. هذا النوع من الإضراب لا يؤثر على زملائهم غير المضربين.

4- إضراب التكاسل:

يقصد به تعمد العمال المضربين التكاثر في أداء العمل، مما يجعله يتشابه مع الإضراب بالتباطؤ، غير أنهما يختلفان من حيث أنه في إضراب التباطؤ يشترط توفر عنصر سوء النية والخداع من جانب العمال المضربين، في حين لا يشترط ذلك في إضراب التكاثر¹.

الفرع الثاني: الإضراب غير المهني

يقصد بالإضرابات غير المهنية تلك التوقفات الجماعية عن العمل التي لا تتعلق بعلاقات العمل ولا ترتبط بالنزاعات الجماعية للعمل، والتي تنفرع بدورها إلى عدة صور أهمها الإضراب التضامني والإضراب السياسي.

أولاً: الإضراب التضامني

إن ظهور هذا النوع من الإضراب كان نتيجة لسيادة روح التضامن والتعاون بين العمال على اختلاف أنشطتهم والذين كانوا يواجهون نفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية، حيث وجدوا في إضراب التضامن الحل الأنسب لمواجهة صاحب العمل وحمله لتلبية مطالبهم، إذ عادة ما يتم اللجوء إليه من طرف عمال الشركات المتعددة الجنسيات لإرغام الشركة الأم على عدم تحويل إحدى الشركات التابعة لها إلى مكان آخر، وللوقوف على هذا النوع من الإضرابات سننتظر لتعريف إضراب التضامن مع بيان أنواعه ثم نعالج مدى مشروعية ممارسته.

1- تعريف إضراب التضامن وأنواعه:

يقصد به امتناع العمال عن العمل تضامناً مع عمال نفس المشروع الذي يعملون فيه أو عمال مشروع آخر كانوا قد أعلنوا الإضراب لأسباب مهنية².

1 - علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 804.

2 - مصدق طالب عادل، المرجع السابق، ص 61.

قد يظهر للبعض بأن هذا النوع من الإضراب لا يحقق مصلحة العمال الممارسين له، بل يحقق مصلحة العمال المتضامنين معهم، غير أن ممارسته أثبتت بأنه يحقق مصلحة العمال الممارسين له المادية والمعنوية ولكن بطريقة غير مباشرة.

للإضراب التضامني أو إضراب التعاطف ثلاثة أنواع وتتمثل في إضراب التضامن الداخلي والذي يتوقف فيه العمال عن العمل تضامنا مع زملائهم بنفس المؤسسة التي يعملون بها، ومثاله الإضراب من أجل المطالبة بإعادة العمال الذين تم فصلهم تعسفا إلى مناصب عملهم بالمؤسسة التي يعمل فيها المضربون، إلى جانب إضراب التضامن الخارجي و الذي يتوقف فيه العمال عن العمل تضامنا مع عمال مؤسسة أخرى، وأخيرا إضراب التضامن السياسي وفيه يمتنع العمال عن العمل لتحقيق أهداف سياسية تضامنا مع عمال نفس المؤسسة التي يعملون بها أو عمال مؤسسة أخرى¹.

2- مدى مشروعية الإضراب التضامني:

اختلف الفقه حول مدى مشروعية إضراب التضامن وانقسم إلى ثلاث آراء فقهية:

الرأي الأول: ميز الفقه بين إضراب التضامن الداخلي وإضراب التضامن الخارجي، حيث أقر بمشروعية إضراب التضامن الداخلي، معتبرا أنه يوقف علاقة العمل مؤقتا دون أن ينهيها، أما إضراب التضامن الخارجي، فقد اعتبره الفقه خطأ مهنيًا جسيمًا من قبل العمال الذين يمارسونه، مما يخول لصاحب العمل فصلهم من مناصبهم، وقد برر الفقهاء هذا الموقف بأن المشرع عندما اعترف للعمال بحق الإضراب كان يهدف إلى تمكينهم من الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية المشروعة والمباشرة، والتي يمكن لصاحب العمل تحقيقها، وهذا لا ينطبق على إضراب التضامن الخارجي لأنه يتعلق بصاحب عمل آخر، مما لا يتماشى مع المفهوم الدقيق للإضراب.

¹ - مصدق طالب عادل، المرجع نفسه، ص 61.

الرأي الثاني: ربط مشروعية إضراب التضامن بمدى مشروعية الإضراب الأصلي، وأنه إذا كان هذا الأخير مشروعاً كانت ممارسة الإضراب التضامني مشروعاً والعكس صحيح.

الرأي الثالث: يرى أنصار هذا الرأي مشروعية إضراب التضامن طالما كان يهدف إلى تحقيق مصلحة مهنية جماعية ومشروعة لمجموعة من العمال، بغض النظر عن الهيئة المستخدمة التي يعملون بها.

أما المشرع الجزائري فعند تنظيمه لآليات تسوية الخلافات الجماعية في العمل ربط ممارسة حق الإضراب بضرورة نشوب نزاع جماعي في العمل بين الأطراف المتنازعة، مما يقضي معهما إقراره ضمناً بعدم مشروعية إضراب التضامن، وهذا ما جاءت به صراحة المادة 45¹ من القانون 08-23 في نصها "تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي:

- تنظم لأسباب سياسية
- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية، ... "

ثانياً: الإضراب السياسي

الأصل أن يمارس الإضراب ضد صاحب العمل بهدف الاستجابة لمطالب العمال المضربين المهنية الممكنة والمشروعة، ومع ذلك قد يمارس الإضراب ضد السلطات العامة أو الدولة لإرغامها على تبني أو التخلي عن سياسات عامة، وهو ما يعرف بالإضراب السياسي. بناءً على ذلك، سنتطرق إلى مفهوم الإضراب السياسي ومشروعيته.

1- مفهوم الإضراب السياسي:

يقصد بالإضراب السياسي الإضراب الذي يهدف إلى الضغط على الحكومة بهدف تحقيق مطالب سياسية، ومثال ذلك الامتناع عن العمل الذي يهدف إلى حمل الحكومة على اتخاذ وجهة سياسية معينة أو منعها من اتخاذ قرار سياسي معين أو الاحتجاج على عمل قامت به، كما عرفه المشرع

¹ - المادة 45 من القانون 08-23.

الإيطالي على أنه الإضراب الذي يهدف إلى فرض توجه سياسي ذا طابع عام على الحكومة، في حين عرفه القضاء الفرنسي بأنه الإضراب الذي يتجه إلى التدخل في ممارسة الأعمال التي تقتصر على السلطة العامة.

2- مدى مشروعية الإضراب السياسي:

تناول المشرع الجزائري صراحة الإضراب السياسي في نص المادة 45 من القانون 08_23 السابق ذكره، حيث وضع مجموعة من القيود والضوابط الصارمة لممارسة حق الإضراب، بحيث يصبح الإضراب مشروعاً فقط إذا احترمت هذه الشروط، وعلى العكس يعتبر غير قانوني إذا خرج عن هذه الأطر، فالمادة تعتبر الإضراب غير مشروع في مثل هذه الحالات أي عندما ينظم لأسباب سياسية لا ترتبط بالمطالب الاجتماعية أو المهنية حيث تشترط هذه الأخيرة كأساس للإضراب، مما يعني أن أي تحرك بدوافع أخرى يخرج عن دائرة الحماية القانونية.

أما على مستوى الفقه فقد اختلف بشأن مشروعية الإضراب السياسي وانقسم إلى اتجاهين، إذ يقر أنصار الاتجاه الأول بمشروعيته نظراً لصعوبة التفرقة بين ما هو مهني وما هو سياسي¹، ويرى أنصار الاتجاه الثاني أن الإضراب السياسي غير مشروع، لأن هدفه يتعدى نطاق العلاقات المهنية التي ينظمها قانون العمل. ويؤكد أنصار هذا الرأي أن الإضراب السياسي يعد وسيلة لتحقيق أغراض خارجة عن الإطار النقابي، مما يجعله تصرفاً غير مشروع يستوجب المنع أو الردع وفق أحكام القانون.

¹ - علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 53.

المبحث الثاني

نشأة الحق في الاضراب وتطوره

يعد حق الإضراب أحد الحقوق الأساسية التي مارسها العمال عبر التاريخ لتحقيق مطالبهم وحماية مصالحهم المهنية والاجتماعية. ورغم أن هذا الحق يعود إلى مراحل تاريخية قديمة، إلا أن تطوره وتثبيته في القوانين لم يتم إلا في فترات لاحقة، حيث بدأ يتخذ طابعاً قانونياً في العديد من الدول من خلال تشريعات تحميه وتنظم ممارسته.

في هذا المبحث سنتناول نشأة وتطور حق الإضراب من خلال استعراض تطوره في التشريعات الأوروبية، التي تعتبر من أولى التجارب القانونية التي اعترفت بهذا الحق، وذلك في المطلب الأول. كما سنتناول تطور هذا الحق في التشريع الجزائري، من خلال استعراض مراحل تشريعه وتوسيع نطاقه في السياق الوطني في المطلب الثاني.

المطلب الأول: نشأة وتطور الاضراب في أوروبا

يعد حق الإضراب جزءاً من الحقوق العمالية التي تعكس قوة الضغط الاجتماعي الذي يمارسه العمال لتحقيق مطالبهم، وقد شهدت الدول الأوروبية تطوراً كبيراً في الاعتراف بهذا الحق، حيث كان لكل دولة منها خصوصيات في تشريعاتها التي تضمنت تنظيمات تحدد كيفية ممارسة هذا الحق وضوابطه، كانت فرنسا وبريطانيا من أوائل الدول التي اعترفت رسمياً بحق الإضراب في قوانينها، ما جعل هذه التجارب الأوروبية محورية في تشكيل الأسس القانونية لتنظيم الإضراب في العديد من الدول.

في هذا المطلب، سنستعرض تطور حق الإضراب في فرنسا وبريطانيا، حيث سنتناول في الفرع الأول تطور هذا الحق في فرنسا، التي تعتبر من الدول الرائدة في حماية حقوق العمال. وفي

الفرع الثاني، سنتناول تطور حق الإضراب في بريطانيا، التي كانت لها تجربة قانونية متميزة في هذا المجال.

الفرع الأول: نشأة وتطور حق الإضراب في فرنسا

في المراحل السابقة في فرنسا وبعض البلدان الأوروبية الأخرى، كان الإضراب يعتبر جريمة ويترتب عليه عقوبات جنائية صارمة، لم يعترف للعمال بممارسة حق الإضراب بشكل صريح في الدساتير والقوانين إلا في بداية القرن العشرين، حيث ظل الإضراب محظورًا وكان يعاقب عليه قانون العقوبات، في تلك الفترة كانت التحالفات والاتفاقات العمالية ممنوعة في العديد من الدول الأوروبية، بما في ذلك فرنسا، ألمانيا، وبريطانيا، مما جعل أي تحرك جماعي للعمال بمثابة انتهاك قانوني يعاقب عليه بالعقوبات الجنائية.

في فرنسا، انتهى هذا المنع تدريجيًا بصدور قانون 25 مايو 1864، المعروف باسم "قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم"، كان هذا القانون نقطة تحول هامة في تاريخ حقوق العمال في فرنسا، حيث تم فيه لأول مرة الإشارة إلى الإضراب بمصطلحات متعددة مثل "التوقف عن العمل" و"التوقف الجماعي عن العمل"، وقد تناول هذا القانون مسألة الإضراب المشروع والتوقف عن العمل غير المشروع، مع تحديد الحالات التي يتم فيها دفع الرواتب للعمال المتوقفين عن العمل وأوقات الدفع، كما نص القانون على تحديد مدة الإضراب ورفع بعض القيود التي كانت تمنع العمال من ممارسة هذا الحق¹.

رغم أن الإضراب يعد من الحريات المعترف بها للأجراء، إلا أنه له خصائص معينة لا بد من توافرها لكي يسمى إضرابًا، وإذا توافرت هذه الخصائص وحدث الإضراب، فإنه يترتب عليه آثار بالنسبة للأجراء، وأرباب العمل، سواء أثناء الإضراب أو بعد انقضائه، ويعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تكتسب بسهولة، بل كان ثمرة لنضال طويل وصعب من العمال في جميع أنحاء

¹ - بن الشيخ مصطفى وخليفة سعاد، المرجع سابق، ص 10-11.

العالم، منذ تلك الفترة كان الإضراب مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالحق النقابي، الذي لم يعترف به صراحة إلا في عام 1884، عندما بدأ التشريع الرسمي في بعض الدول الأوروبية في الإقرار بحق العمال في تشكيل النقابات والعمل من خلالها لتحقيق مطالبهم. قبل هذا التاريخ، كان أي اتفاق أو تحالف بين العمال محظوراً بالقانون، وكان يعاقب عليه بالسجن أو الغرامة¹.

الفرع الثاني: نشأة وتطور الاضراب في بريطانيا

شهدت بريطانيا تطوراً طويلاً ومعقداً لحق الإضراب، حيث بدأت القوانين المناهضة لهذا الحق في القرن التاسع عشر، في وقت كانت فيه النقابات العمالية محظورة في معظم الأوقات، وكان العمال يواجهون ظروفًا عمل قاسية، في هذه الفترة كانت السلطات البريطانية تعتبر الإضراب عملاً غير قانوني، وكان الإضراب عن العمل يعاقب عليه بالسجن أو الغرامة.

القرن التاسع عشر: كان الإضراب في بداية هذا القرن من المحظورات، حيث يعتبر أي تحرك جماعي من العمال ضد أرباب العمل جريمة، ومرت بريطانيا بعدة مراحل صعبة في تاريخ الطبقة العاملة، إذ كانت القوانين مثل قانون "العمل الجماعي" (Combination Acts) لعام 1799 تحظر النقابات العمالية وتنظم كل ما يتعلق بالتجمعات العمالية، كانت الحكومة تعتبر أن العمال، إذا تجمعوا وطلبوا تحسين ظروفهم، فإن ذلك قد يهدد استقرار النظام الاجتماعي.

منتصف القرن التاسع عشر: ظهرت بوادر الإصلاح خلال فترة ما بعد الثورة الصناعية في بريطانيا، حيث بدأت المطالب العمالية في التصاعد، وهو ما دفع بعض الشخصيات السياسية إلى الدعوة لإصلاحات قانونية، في عام 1824 تم إلغاء قانون العمل الجماعي، مما سمح للعمال

¹ - صويدق أم لالة، نوضالة زينب، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج، جامعة التكوين المتواصل أدرار 2015-2014، ص 05.

بتشكيل النقابات من أجل التفاوض على تحسين ظروف العمل. لكن رغم ذلك، كان الإضراب لا يزال محظورًا، وكانت هناك مقاومة قانونية ضد أي شكل من أشكال الاحتجاج الجماعي.

نهاية القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين: تطور مفهوم الإضراب في نهاية القرن التاسع عشر، بدأ الفهم القانوني للإضراب يتطور بشكل أبطأ، في البداية كانت النقابات لا تستطيع الحصول على حماية قانونية للإضراب، ولكن مع انتشار الحركات العمالية في بريطانيا، بدأ البرلمان في السماح للنقابات العمالية بإضرابات أكثر تنظيماً وبشروط محددة.

القرن العشرون: الاعتراف الرسمي والتشريعات القانونية بعد الحرب العالمية الأولى، وبالتحديد في عشرينيات القرن العشرين، شهدت بريطانيا تغييرات قانونية كبيرة تعترف بحق الإضراب، بالرغم من محاولات الحكومة لتقليل تأثيره، في عام 1926 وقع الإضراب العام الذي استمر لمدة تسعة أيام، وكان نقطة تحول حاسمة في تاريخ الطبقة العاملة البريطانية، رغم فشله إلا أن الإضراب العام في هذا العام كان له تأثير عميق على السياسة العمالية في بريطانيا وأدى إلى إدخال إصلاحات قانونية جديدة.

نصف القرن العشرين: التشريعات الحمائية في الخمسينيات والستينيات، أصبح الإضراب حقًا محميًا بشكل أكبر في بريطانيا، حيث تم تمرير العديد من التشريعات التي تعترف به وتحد من القيود المفروضة عليه، إلا أن هذه التشريعات كانت مقيدة إلى حد ما، حيث كان يتعين على العمال اتباع إجراءات معينة، مثل إخطار أرباب العمل مسبقًا قبل البدء في الإضراب.

التسعينات والقرن الحادي والعشرون: ضوابط مشددة ومع دخول بريطانيا في التسعينات، تم إصدار قوانين جديدة تحد من قدرة النقابات العمالية على تنظيم الإضرابات، القانون الذي أقر في عام 1993 فرض ضوابط إضافية على الإضرابات، حيث كانت النقابات ملزمة بالحصول على تفويض من أعضائها قبل بدء الإضراب. بالإضافة إلى ذلك، فرضت قوانين أخرى قيودًا على الحق في الإضراب في القطاع العام وفي حالات معينة.

في النهاية وعلى الرغم من الاعتراف بحق الإضراب في بريطانيا، إلا أن هذا الحق مر بتطورات كبيرة، من الرفض التام إلى الاعتراف المشروط والتشريعات المحددة التي تحكم تنظيمه، وظل الإضراب أداة هامة للطبقة العاملة، لكنه في الوقت ذاته ظل مهددًا بتقليصه في أي لحظة عبر تشريعات جديدة، مما يعكس العلاقة المعقدة بين حق العمال في الإضراب، وبين القوانين التي تسعى لتحديده وضبطه.

المطلب الثاني: تطور حق الإضراب في التشريع الجزائري

يشكل حق الإضراب أحد أبرز الحقوق العمالية التي شهدت تطورًا ملحوظًا في التشريع الجزائري، حيث مر بمراحل متعددة تأثرت بالتحويلات السياسية والاجتماعية التي عرفت بها البلاد، وقد كان لهذا الحق وضع خاص في ظل الاستعمار الفرنسي، ثم شهد مسارًا تطوريًا بعد الاستقلال مع تعاقب القوانين والتعديلات التي سعت إلى تنظيمه وضبط ممارسته بما يحقق التوازن بين حماية مصالح العمال وضمان استمرارية المرفق العام، وعليه سنتطرق إلى نشأته وتطوره قبل الاستقلال الفرع الأول، ثم إلى مراحل تطوره بعد الاستقلال الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحق في الإضراب قبل الاستقلال

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

ان بداية تشكل الفئة العمالية في الجزائر تعود إلى وقت مبكر من العهد الاستعماري منذ عام 1871، إلا أن هذه المسيرة لم تبلغ الحجم والتنظيم الذي يجعل منها قوة مؤثرة، وغالبا ما كان الهدف منها طرد المحتلين واستعادة الأراضي، كما قامت السلطات الفرنسية بإصدار قانون عام 1881 ينص على توجيه عقوبات صارمة ضد النقابات التي تقبل في عضويتها العمال الجزائريين.

بدأت بوادر الكفاح النقابي الجزائري في اضرابات عمال النقل والخدمات الجزائريين في عامي 1903 و1907، وكان أشهرها الاضرابات التي ظهرت عام 1920 و1924 ضد البواخر المحملة بالخمور¹، وفي عام 1927 شارك المندوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من اجل استقلال الشعوب في بروكسل، وبعد عام 1931 اخذت تتبلور فكرة السماح للعمال الجزائريين بإنشاء نقابات خاصة بهم.

ونظرا لما عرفته الساحة الدولية والاقليمية من تغير في طريقة تأسيس الحركة النقابية، عرفت الجزائر العديد من الاضرابات في هاته الآونة، فلقد عرفت الجزائر في مدينة وهران خلال شهري جوان و جويلية لعام 1936 اعنف اضراب، والذي جاء نتيجة غلاء المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية، ولذا كان أول مطالبهم رفع قيمة الاجور، حيث جاء رد اصحاب المصانع عنيفا أيضا، بحيث تم اللجوء الى افرغ اماكن العمل وغلقها، وايضا الاضراب الذي شهدته الجزائر العاصمة لنفس السنة نتيجة الأوضاع المزرية التي كان يعانيها العامل الجزائري منها اضراب مؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الادارة في اليوم الثاني للإضراب على رفع الاجور للعمال، ورغم ما خلفته الاضرابات من خسائر إلا انه كان لها دور كبير في تحسين المعيشة والحصول على نفس الامتيازات التي يتمتع بها العمال الفرنسيين².

الفرع الثاني: الحق في الإضراب بعد الاستقلال.

ظل العمال الجزائريون يمارسون هذا الحق حتى تم إقراره والتنصيب عليه في الدستور بدءًا من دستور 1989، ولاسيما المادة 54، وصولًا إلى تعديل دستور 2016 الذي نص في المادة 71

¹ - الحركة النقابية والعمالية في الجزائر بين عامي 1830 و 1962 متاح على الرابط:

<https://www.algeriagate.info/2015/02/1830-1962.html> تاريخ الاطلاع 2025/04/25 الساعة 09:30.

² - سامر احمد موسى، المرجع السابق، ص22.

في الفقرة الأولى منها على ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"¹، حيث كرسته في وثقتها الدستورية، وتركت مسألة تنظيمه وتحديد كيفية ممارسته إلى النصوص التشريعية، وبذلك يكون المشرع قد وفر الحماية القانونية للإضراب على مستوى النص، ضامناً بذلك ممارسته بشكل قانوني، وقد جاء القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ليكرس هذه الممارسة ويؤكددها، وقد ترسخ هذا الحق أكثر مع صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث أن المادتين 36 و37 منه منحت الموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها².

جاء القانون 23-08 المتعلق بالإضراب ليحدث تطوراً ملحوظاً مقارنة بالقوانين السابقة التي كانت تنظم حق الإضراب في الجزائر، فقد أضاف هذا القانون مجموعة من الشروط والضوابط التي لم تكن موجودة في التشريعات السابقة، حيث حدد بشكل دقيق الإجراءات الواجب اتباعها قبل الشروع في الإضراب، مثل الإشعار المسبق الذي يجب أن يتم قبل تنفيذ الإضراب بفترة زمنية محددة. كما وضع قيوداً على الإضراب التضامني والإضرابات السياسية، حيث اعتبرها غير قانونية، وأكد على ضرورة توافر تمثيلية نقابية قانونية قبل أن تنظم أي حركة إضرابية. بالإضافة إلى ذلك نص القانون على ضرورة موافقة أغلبية العمال في جمعية عامة على الإضراب، مما يعطيها صفة الشرعية، كما أكد على ضرورة استنفاد إجراءات التسوية المقررة قانوناً قبل اللجوء إلى الإضراب، وأضفى مزيداً من

¹ - المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر.، عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

² - ابوحيدة التومي، النقابة في تنمية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعة تطبيقية لجامعة التكوين المتواصل، 2006-2007، ص 23.

الرقابة القانونية على الإضرابات من خلال تحديد الآثار القانونية المترتبة على الإضراب غير المشروع، ما يعتبر تعزيزاً للجانب التنظيمي والرقابي في هذا المجال.

المبحث الثالث: التأسيس القانوني لحق الإضراب في الجزائر

بدأ الاهتمام بانشغالات العمال مع بداية القرن التاسع عشر، حيث ادى ظهور التطورات في اغلب المجالات إلى الحاجة الملحة لهذه الاصلاحات التي دعت إلى تفعيل حقوق الانسان، وقد تبنت معظم الدول في العالم الاتفاقيات الدولية التي جاءت لحماية هذه الحقوق، وكان لوجود المواثيق الدولية أثر كبير في تكريس حقوق وحرىات الانسان خصوصا الحق في الإضراب، وما الاعتراف الدستوري للجزائر بهذا الحق إلا كنتيجة حتمية بعد تصديقها على هذه المواثيق الدولية الشاملة، حيث ادخلت عدة تعديلات على عدد من النصوص القانونية بهدف مطابقتها مع التزاماتها الدولية.

وقد انعكست مضامين تلك القواعد الدولية على التشريع الداخلي للجزائر (المطلب الأول)، وفي مقدمتها الدستور، مع أن الاهتمام بهذا الحق في بادئ الأمر كان محتشما، لكن تطور أساليب الحياة الحديثة والتي تركز أساسا على العمل، أوجب على الدولة النظر بجدية في الموضوع، ليصبح فيما بعد حقا محميا ومنظما من خلال قوانين تبين شروط وحدود ممارسته (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تأثر التشريع الجزائري بالتأسيس الدولي لحق الإضراب

تعتبر الدولة من أشخاص القانون الدولي العام، وبما أنها كذلك فإن علاقتها الدولية بغيرها تحكمها نصوص قانونية، هذه الأخيرة تتجسد في معاهدات واتفاقيات دولية، الهدف منها هو تحقيق التعاون فيما بين الدول¹، ونظرا للدور المهم الذي تقوم به هذه المعاهدات في تنظيم العلاقات الدولية،

¹ - اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات اعتمدت من قبل مؤتمر الأمم المتحدة بشأن قانون المعاهدات الذي عقد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2166 المؤرخ في: 5 سبتمبر 1966، وعرضت للتوقيع في: 23 مايو 1969، ودخلت حيز النفاذ في: 27 يناير 1980، متاحة على الرابط: <https://treaties.un.org/doc/Treaties/1980/01/19800127%2000->

آخر اطلاع تاريخ التصفح: 21 ماي 2025، [52%20AM/Ch_XXIII_01.pdf](https://treaties.un.org/doc/Treaties/1980/01/19800127%2000-)

فقد أعطتها الجزائر مكانة سامية وسط تشريعها الداخلي، ولهذا قامت بإدماجها ضمن النظم القانونية، كما سهرت على ضمان تطبيقها داخل إقليمها.

ومن أهم المواثيق الدولية التي سارعت الدولة الجزائرية للمصادقة عليها هي المواثيق التي تتعلق بحقوق الإنسان، وما يهمنها منها هي تلك المواثيق التي كانت لها علاقة وطيدة بالحق في الإضراب.

وفيما يأتي بيان للمكانة التي تتمتع بها المعاهدة بشكل عام في القانون الجزائري الفرع الأول، ومدى تأثير قواعد المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان التي اهتمت بمسألة الإضراب بشكل خاص على المنظومة الداخلية الفرع الثاني.

الفرع الأول: مكانة المعاهدات الدولية في التشريع الجزائري

يطلق الفقهاء على المعاهدة عدة ألقاب مثل عهد، ميثاق، اتفاقية، اتفاق، تصريح مشترك، بروتوكول، ورغم تعدد هذه التسميات إلا أنها تشترك في معنى واحد¹، حسب ما نصت عليه المادة الثانية المعنونة باستعمال المصطلحات الفقرة (أ) من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لسنة 1969 "... مهما كانت تسميته الخاصة"².

وقد عرفت ذات المادة المعاهدة كما يلي: " يقصد " بالمعاهدة " الاتفاق الدولي المعقود بين الدول في صيغة مكتوبة والذي ينظمه القانون الدولي، سواء تضمنته وثيقة واحدة أو وثيقتان متصلتان أو أكثر ومهما كانت تسميته الخاصة "، وحسب هذا التعريف فإن ما يميز المعاهدة الدولية عن غيرها من المعاهدات الأخرى الخصائص التالية³:

- أن تكون المعاهدة مكتوبة.

¹ - محمد نصر محمد: الوسيط في القانون الدولي العام، مكتبة القانون والإقتصاد، السعودية، الطبعة الأولى، 2012، ص 119.

² - المادة 02 من معاهدة فيينا 1980.

³ - محمد نصر محمد، 1111 نفس المرجع نفسه، ص 120-122.

- أن تكون مبرمة بين أشخاص القانون الدولي.

- ألا يخرج موضوع المعاهدة عن أحكام القانون الدولي.

- أن ترتب هذه المعاهدة آثار قانونية.

ومع أن الجزائر تتمتع كغيرها من دول العالم بالسيادة الوطنية والقانون الوطني الخاص بها، إلا أن هذا الأمر لم يمنعها من تبني المعاهدات الدولية وتضمينها داخل تشريعها الداخلي، ويظهر ذلك جليا من خلال اعتراف المؤسس الدستوري الجزائري بمبدأ سمو المعاهدات.

كان دستور 1976 أول دستور حمل في طيه حكما يمنح المعاهدة الدولية المصادق عليها قوة قانونية، وهذا ما تضمنته المادة 159 منه " المعاهدات الدولية التي صادق عليها رئيس الجمهورية طبقا للأحكام المنصوص عليها في الدستور، تكتسب قوة القانون " ¹ ، يعني ذلك أن لها نفس قوة القانون العادي وتأتي مرتبتها بعد الدستور، وتكون ملزمة إذا لم تخالف أحكام الدستور وهو ما نصت عليه المادة 160 من ذات الدستور " إذا حصل تناقض بين أحكام المعاهدة أو جزء منها والدستور، لا يؤخذ بالمصادقة عليها إلا بعد تعديل الدستور " ².

لكن دستور 1989 ³ ألغى المادتين 159 و 160 من دستور 1976، فبعدما كان القانون العادي والمعاهدة الدولية يتساويان في القوة الإلزامية، أصبحت المعاهدة الدولية تسمو على القانون ⁴، وهذا ما جاءت به المادة 123 من دستور 1989 " المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية،

¹ - المادة 159 من دستور 1976، ج.ر. رقم 94 المؤرخة في: 24 نوفمبر 1976.

² - المادة 60 من دستور 1976.

³ - دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في: 28 فبراير 1989، ج.ر. العدد 09 المؤرخة في: 01 مارس 1989.

⁴ - عطوي خالد، " مبدأ سمو المعاهدات الدولية في القانون الداخلي "، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، 2015، ص 360.

حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون¹، فقد حرص المشرع على مبدأ سمو المعاهدة الدولية من جهة وعلى عدم مخالفتها للدستور من جهة أخرى.

ولعل هذا التغيير الذي قام به المشرع الجزائري سببه تحول النظام السياسي، والتوجه نحو النظام الليبرالي الذي يتوافق مع القواعد الدولية، بعد ما كان ينظر إليه على أنه انعكاس للدول الاستعمارية²، ونفس الكلام يقال على التعديل الدستوري لعام 1996³ وما يليه من التعديلات الأخرى⁴، والتي اتفقت جميعها على سمو الدستور على المعاهدة الدولية وسموها هي الأخرى على القانون⁵، ما يعني أنها تتخذ مكانا وسطا بينهما حسب التسلسل الهرمي لقواعد القانون الجزائري.

وقد أكد المشرع مرة أخرى على هذا المبدأ في القانون المدني الجزائري في نص المادة 21 أنه: " لا تسري أحكام المواد السابقة إلا حيث لا يوجد نص على خلاف ذلك، في قانون خاص، أو معاهدة دولية نافذة في الجزائر"⁶.

الفرع الثاني: إدراج المعايير الدولية للإضراب في التشريع الجزائري

عملت الجزائر على الالتزام بتنفيذ ما جاء في المعايير الدولية، من خلال إدراجها في القوانين الداخلية، بهدف مسايرة المستجدات الخاصة بميدان الشغل⁷.

1 - المادة 123 من دستور 1989.

2 - حسين حياة، التصديق على المعاهدات الدولية، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2016، ص 334.

3 - دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج. ر، 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

4 - التعديلات الدستورية الأخرى: دستور 2016 المادة 150، دستور 2020 المادة 154.

5 - محمودي محمد لمين، "نفاذ المعاهدات الدولية في الجزائر في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، المجلد 09، العدد 02، 2024.

6 - المادة 21 من القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، والمتضمن القانون المدني، ج.ر، العدد 31 المؤرخة في 13 مايو 2007.

أولاً: تأثير اتفاقيات منظمة العمل الدولية على التشريع الجزائري

يختص نشاط منظمة العمل الدولية برعاية الطبقة العاملة بالدرجة الأولى، أنشئت من خلال اتفاقية فرساي عام 1919، لكنها انفصلت عنها وانضمت إلى هيئة الأمم المتحدة بعد إنشائها سنة 1945، أين تم الاعتراف بها رسمياً كأحد الوكالات المتخصصة، اتخذت من جنيف في سويسرا مقراً لها.¹

انضمت الجزائر إلى منظمة العمل الدولية بمجرد استقلالها، وأصبحت واحدة من الدول المشاركة في أشغال مؤتمرات هذه المنظمة، ولأنها تولي مكانة هامة لقوانين العمل الدولية، فقد صادقت على أهم الاتفاقيات التي تم إبرامها من طرف المنظمة، وهو ما يقارب 53 اتفاقية من أصل 183 اتفاقية، وجميع هذه الاتفاقيات لا تزال سارية المفعول.²

من أهم الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر والتي كان لها علاقة بالحق في الإضراب نذكر ما يلي:

1/ الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية³ تعتبر من أهم الاتفاقيات التي تضمنت أحد الحقوق الأساسية للعمال وهو الحق النقابي، حيث جسدت النص الأساسي للحماية الدولية للحرية النقابية،

⁷ - محمد فؤاد بن ساسي، دور منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل - حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018-2019، ص 128.

¹ - جعفر عبد السلام: المنظمات الدولية دراسة فقهية وتأصيلية للنظرية العامة، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة السادسة، ص 526.

² - دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2000-2001، د ص.

³ - الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 1948، والمصدق عليها بموجب أداة الانضمام الحكومي بتاريخ 1962، متاحة على الرابط:

لاحتوائها على قواعد موضوعية تطبق بشكل عام¹، كما أنها تعترف بالحق في الإضراب على أنه عنصر داخلي مكمل للحق النقابي الذي تحميه هذه الاتفاقية².

وقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية بتاريخ 19 أكتوبر 1962، وتم تنظيم أحكام هذا الحق بعدة قوانين آخرها القانون الجديد 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، أما علاقته بالإضراب فتتمثل في أن هذا الأخير يعتبر أحد الوسائل القانونية المتاحة أثناء ممارسة الحق النقابي.

2/ الاتفاقية رقم 105 حول إلغاء العمل الجبري المبرمة عام 1957، التي صادقت عليها الجزائر⁴ بتاريخ 12 جوان 1969، وكان الهدف منها القضاء على العمل الجبري بجميع أنواعه.

والتي ألغت الاتفاقية رقم 29 حول العمل الجبري لعام 1930، والتي كانت قد صادقت عليها

الجزائر⁵ في 19 أكتوبر 1962.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ar.pdf آخر اطلاع: 21 ماي 2025

¹ - طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، كلية الحقوق، 2010-2011

² - نبيل اديب، "حق الإضراب وفقا للمستوى الدولي"، جريدة التغيير رهان على الشعب 08 نوفمبر 2016، متاح على الرابط:

<https://www.altaghyeer.info/ar/2016/11/08/%D8%AD%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%A8-%D9%88%D9%81%D9%82%D8%A7-%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D9%88%D9%89-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A/>

³ - القانون رقم 02-23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج. ر، العدد 29 المؤرخة في 02 مايو 2023.

⁴ - الاتفاقية رقم 105 حول إلغاء العمل الجبري اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1957، متاحة على الرابط:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c105_ar.pdf، آخر اطلاع: 21 ماي 2025.

تحرّم هذه الاتفاقية العمل الجبري وتتنظر إليه على أنه انتهاك لحقوق الإنسان، التي أعلن عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان حسب ما جاء في الديباجة، لهذا حظرت المادة 01 خمسة أشكال من العمل الجبري، منها استعمال السخرة كعقاب على المشاركة في الإضراب، وهو ما تم الإشارة إليه في الفقرة د من نفس المادة " يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه: ...

(د) كعقاب على المشاركة في إضرابات، أو... "

ثانياً: تأثير المواثيق الدولية الشاملة على قانون الجزائر

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

بدأت فكرة إعداد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام 1946¹، وتم إقراره بعد عامين من ذلك، وهو يمثل الآن المعيار الدولي لحقوق الإنسان، كما يعتبر مصدر أساسي يستزاد منه وطنياً ودولياً في تعزيز وحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية².

⁵ - الاتفاقية رقم 29 حول العمل الجبري اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1930، متاحة على الرابط: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

آخر اطلاع: 21 ماي 2025.

¹ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، واعتمده الجمعية العامة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 في باريس، بموجب القرار 217 ألف، متاح على الرابط: <https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>، آخر اطلاع:

21 ماي 2025

² - مرجعاً عبد الوهاب، دبلوماسية حقوق الإنسان وانعكاساتها على مفهوم السيادة الوطنية، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2020-2021، ص 41 - 46.

وقد وافقت الجزائر على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهو ما كرسه دستور 1963، حيث نصت عليه المادة 11: "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتتضمن إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعاً منها بضرورة التعاون الدولي"¹. كما اعترفت صراحة بالحق في الإضراب في المادة 20 منه، وقد عد اعترافاً سابقاً لأوانه كون الجزائر قد استقلت حديثاً.

على الرغم من خلو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من نص صريح حول الحق في الإضراب²، إلا أن ما جاء في المادة 23 منه في الفقرة الرابعة "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته"، يؤكد على تبنيه لهذا الحق الذي يعتبر أحد الوسائل القانونية المتفرعة عن الحرية النقابية، ذلك أن الإضراب رغم خطورته يعد وسيلة أخرى من الوسائل التي تسمح لممارسيه بإمكانية الدفاع عن المصالح العمالية³.

يظهر الاهتمام الكبير للمشرع الجزائري بالاتفاقيات الدولية لحماية حقوق الإنسان، حيث أعاد النص على ذلك في ديباجة دستور 2020 بأنه: "يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر".

2- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

¹ - المادة 11 من دستور 1963، ج.ر. رقم 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

² - معين البرغوثي وآخرون، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، سلسلة تقارير خاصة (49)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الإنسان، 2006، متاح على الرابط:

https://cdn1.ichr.ps/cached_uploads/download/ichr-files/files/000000442.pdf، آخر اطلاع 21 ماي

2025، ص 9.

³ - عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر - بسكرة -، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004-2005، ص 69.

تم إقرار حق الإضراب في المواثيق الدولية، بداية بالعهد الدولي الثاني للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، والذي تضمن صراحة الحق في الإضراب حسب المادة 01/08 الفقرة د " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: ... (د) حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني"¹.

وقد ألزمت هذه الاتفاقية الدول الأطراف بكافة حقوق الإنسان الأساسية الواردة فيها، وفقا للمادة 05 في فقرتها الثانية من ذات الاتفاقية، بأن تراعي مضمونها حين قيامها بسن قوانينها الداخلية، خصوصا في المسائل التي تعرضت لها هذه الاتفاقية، وألا تصدر ما يخالف هذه الالتزامات².

تأخرت الجزائر في الارتباط بهذا العهد إلى غاية أواخر الثمانينات، لكن ما يمكن الإشارة إليه أن من أهم الأسباب التي دفعتها للانضمام هو حرمانها من تلك الحقوق أثناء فترة الاستعمار الفرنسي.

صادقت الجزائر على العهدين الدوليين الأول والثاني لحقوق الإنسان بموجب المرسوم رقم 67-89 جاء في المادة الأولى منه ما يلي: " تنضم الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق

¹ - المادة 01/08 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر سنة 1966.

² - جرايد فاطمة الزهرة، مؤذن مأمون، " الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية"، مجلة القانون والعلوم السياسية، الجزائر، المجلد 10، العدد 01، 2024، ص 182.

المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر سنة 1966¹، وانضمامها إلى هذه الاتفاقية يعني اعترافها بالحق في الإضراب.

أعاد هذا العهد نفس الأحكام التي احتوتها الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية، إلا أنه كان أكثر تأكيداً على هذا الحق حسب ما جاء في نص المادة 03 منه، حيث ألزم الدول الأطراف بضمان الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد².

المطلب الثاني: الأساس التشريعي لحق الإضراب في الجزائر

لوقوف على الأساس التشريعي لحق الإضراب في الجزائر، ينبغي الإشارة إلى أهم العوامل التي ساهمت في ظهوره، بداية باعتراف الدولة بالإضراب بعد الاستقلال، وكان اعتراف شكلي لم ينظم بقانون، ثم تلاه إباحة الإضراب للقطاع الخاص وتحريمه على القطاع العام، ثم الأوضاع العمالية الاقتصادية والاجتماعية التي بدأت تسوء بعد الاختيار الاشتراكي لنظام الدولة، تلك الأوضاع التي كان لها أثر كبير على تجسيد هذا الحق وإعادته للواجهة من جديد.

ذلك أن متطلبات العيش الكريم وصلت إلى أدنى مستوياتها، كما أن الانفجار السكاني الذي عرفه البلد تجاوز قدرة الاقتصاد الراكد، مقابل إمكانيات الدولة التي بقيت عاجزة أمام تحقيق التنمية، وقد عبر الشعب عن غضبه إزاء ذلك في مظاهرات وطنية وصفت بالعنيفة، وذلك في 5 أكتوبر 1988 أما الدولة فقد ردت على أعمال الشغب بتعديل الدستور سنة 1989، ثم تلاه باقي الدساتير والقوانين المنظمة له تبعاً ليؤكد كل واحد منها على هذا الحق.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر سنة 1966، ج.ر، العدد 20 المؤرخة في 17 أوت 1989.

² - طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مرجع سابق.

الفرع الأول: التأسيس الدستوري لحق الإضراب

اعترفت الجزائر مبكرا بالحق في الإضراب من خلال دستور 1963، حسب نص المادة 20 منه: " الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"¹.

وكان الاعتراف أمرا طبيعيا نظرا لموافقته على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان²، وهو ما نصت عليه المادة 11 من نفس الدستور: " توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتتضمن إلى كل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري وذلك اقتناعا منها بضرورة التعاون الدولي"³.

إلا أن هذا الاعتراف جاء مبهما لعدة أسباب مهمة منها:

- أن حق الإضراب لم يلحقه أي قانون ينظم ويوضح كيفية ممارسته، ونظرا لغياب قانون خاص يؤطر هذا الحق، أدى هذا الأمر إلى إسقاط الحماية الدستورية التي كانت مكفولة له⁴.
- أن حق الإضراب ولظروف استثنائية لم يعمر طويلا⁵، إذ تم تجريمه بنص المادة 171 من قانون العقوبات الجزائري لعام 1966 التي جاء فيها: "يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من

1 - المادة 20 من دستور 1963.

2 - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008-2009، ص 37.

3 - المادة 11 من دستور 1963.

4 - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014، ص 238.

5 - جرايد فاطمة الزهرة، مؤذن مأمون، مرجع سابق، ص 180.

500 إلى 20,000 دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حمل على التوقف المدبر عن العمل...¹.

أما دستور 1976 فقد نص على الحق في ممارسة الإضراب، لكن هذا الحق كان حكرا على القطاع الخاص دون القطاع العام، وقد نصت المادة 61 على ذلك صراحة: " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير.

وفي القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته"².

ومع أن الدولة الجزائرية سمحت بممارسة الإضراب لعمال القطاع الخاص دون غيرهم، إلا أنها أكدت على التسيير الاشتراكي في القطاع العام، وتكفلت بشكل انفرادي بتنظيم كافة جوانب العمل المهنية، وهذا الأمر ينبع في الأصل من الإخلاق إلى الاشتراكية التي تملي على أتباعها فكرة انتقاء الصراع بين أرباب العمل والعمال.

فالتأخر في الاعتراف بحق الإضراب للموظفين العموميين مرده الإيديولوجية الاشتراكية ونظام الحزب الواحد، التي تبنتها الجزائر إلى غاية أواخر الثمانينات.

عرفت الجزائر في الفترة الأولى من الثمانينات أوضاع اقتصادية واجتماعية مزرية بعد ظهور مساوئ الاشتراكية، تخللتها سلسلة من الإضرابات، واستمرت الأوضاع في التدهور وازدادت تازما في النصف الثاني من الثمانينات، حيث تحولت الإضرابات إلى أعمال تخريب للممتلكات العمومية، وكان أبرزها أحداث 5 أكتوبر 1988، والتي طالب من خلالها الشعب الجزائري بإصلاحات جذرية للمشاكل الداخلية.

¹ - المادة 171 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر، العدد 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-11 المؤرخ في 2 غشت 2011 المؤرخ في 02 غشت 2011، ج.ر.، العدد 44 المؤرخة في 10 غشت 2011.

² - المادة 61 من دستور 1976.

وللنهوض بالاقتصاد الجزائري المتعثر لجأت الدولة إلى الاقتصاد الحر، وهو ما توج بميلاد دستور 1989¹ الذي حمل في طياته معالم التغيير. حيث كان التغيير فاصلا في النظام السياسي من الاشتراكية إلى الرأسمالية، أدى إلى إنهاء مرحلة الأحادية الحزبية وفتح الباب أمام التعددية. ولقد أثر هذا التحول بشكل كبير على بيئة العمل، حيث أعاد الاعتبار لحق الإضراب في القطاع العام والوظيفة العمومية على حد سواء، حسب ما جاء في نص المادة 54 في فقرتها الأولى من الدستور سالف الذكر: " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"²، كما أعطى للمشرع إمكانية المنع من ممارسته، أو تقييده في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، وهذا ما جاء في الفقرة الثانية من نفس المادة.

أما في دستور 1996³ فقد أعادت المادة 57 منه نفس مضمون المادة 54 التي تضمنها دستور 1989، ونفس الأمر بالنسبة لدستور 2016 بموجب المادة 71 ودستور 2020⁴ في المادة 70 كذلك.

الفرع الثاني: التأسيس القانوني لحق الإضراب

كانت الجزائر خلال السنوات الأولى بعد الاستقلال تعاني من فراغ قانوني في جميع الميادين، وقد قامت بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلى حين تحيينها لقوانين خاصة بها⁵.

و مع أنه تم إقرار حق الإضراب من طرف المؤسس الدستوري الجزائري ضمن دستور 1963، إلا أنه وتزامنا مع تبنيها للنهج الاشتراكي فقد تم منع هذا الحق، لاعتمادها على التنظيم

1 - دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989.

2 - المادة 54 من دستور 1989.

3 - دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، ج.ر.، عدد 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

4 - التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج.ر.، عدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

5 - جرايد فاطمة الزهرة، مؤذن مأمون، مرجع سابق.

اللائحي، الذي يخضع الموظفين للهيئة المستخدمة دون أن يكون لهم حق المناقشة أو المطالبة بتعديلات¹.

بقي المشرع الجزائري متجاهلاً لمسألة الإضراب، ففي سنة 1966 صدرت بعض القوانين من بينها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 66-133، والذي يمثل النصوص الأولى المنظمة لعلاقة العمل، لكنه كان خالياً من نصوص تتعلق بتنظيم حق الإضراب، وكذلك بالنسبة للأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، والذي فصل علاقات العمل عن قانون الوظيفة العمومية، فإنه هو الآخر لم يلمح أصلاً إلى حق ممارسة الإضراب².

وإلى غاية 1971 صدر أول نص يبيح ممارسة الإضراب بالنسبة للقطاع الخاص، من خلال القانون 71-75 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، غير أن تأكيد ممارسة هذا الحق كان بموجب دستور 1976، الذي كان واضحاً بشأن تخصيص الإضراب والاعتراف به للقطاع الخاص دون القطاع العام³.

وبعد صدور القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12، اعترفت الدولة الجزائرية بالإضراب لعمال المؤسسات الخاصة، واعتبرته حق من حقوق العامل، وتم التنصيص على ذلك من خلال المادة 21: "تطبيقاً للمادة 61 من الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقاً للكيفيات المحددة بموجب القانون"⁴.

¹ - ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقيد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، 2012-2013، ص 46.

² - ثامري عمر، المرجع نفسه، ص 85.

³ - دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019، ص 213.

⁴ - المادة 21 من القانون رقم 78-12، المؤرخ في 5 غشت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.، 1111 د-ع، المؤرخ في 5 غشت 1978، العدد رقم 32 المؤرخ في 7 فبراير 1978.

أما في القطاع العام والوظيفة العمومية فقد ظل من الأمور الممنوعة، لبقاء الدولة تحت ولاء النظم الاشتراكية، التي تتميز بوحدة عالم الشغل.

من خلال دستور 1989 أصبحت ممارسة الإضراب مسموحة في القطاع العام ولأول مرة في الجزائر، بعد ما كانت حكراً على القطاع الخاص¹ كما سبق ذكره، ليجسد هذا التكريس الدستوري بعد ذلك بالتنظيم القانوني رقم 90-02 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما ألزم المشرع نفسه بكفالة هذا الحق وهو ما نصت عليه المادة 32 من ذات القانون في فقرتها الأولى: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون"².

لكن هذا الاعتراف لم يكن على إطلاقه، إذ منعت بعض الفئات من الموظفين من هذا الحق، في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين، أو الاقتصاد الوطني للخطر حسب المادة 43، وتم توسيع نطاق هذه الفئة حسب المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 ليشمل فئات جديدة كأئمة المساجد ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية وغيرها³.

كان هذا القانون رقم 90-02 أكثر تفصيلاً وتنظيماً للإضراب، وخصص لتنظيمه أكثر من 20 مادة، مبينا فيها كيفية وشروط الممارسة وكذا الحماية الممنوحة لممارسيه⁴.

كما ألغى هذا القانون القانون رقم 90-02 المادة 171 من قانون العقوبات الصادر بتاريخ 1966، والتي كان المشرع قد حظر من خلال نصها ممارسة الحق في الإضراب، حسب نص المادة

1 - جرايد فاطمة، مؤذن مأمون، مرجع سابق.

2 - المادة 32 من القانون رقم 90-02.

3 - المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

4 - ثامري عمر، مرجع سابق، ص 156.

58 الفقرة الأولى "تلغى جميع الأحكام المخافة لهذا القانون، لا سيما المادة 171 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم والمتضمن قانون العقوبات"¹.

أما الأمر رقم 06-203 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، فقد سمح من خلاله المشرع الجزائري بالإضراب في الوظيفة العمومية بموجب المادة 36 " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما "، كما تضمن أحكاما عامة تخص الموظف العمومي الذي يمارس نشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية³.

وأخيراً فقد صدر قانون جديد رقم 23-08 يحدد كيفية الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، بعد أكثر من 30 سنة من صدور قانون 90-02، وقد وضع لأول مرة تعريفات لمصطلحات عدة أوردها المادة 04 منها تعريفات لأنواع الإضراب وكذا مفاهيم للوسائل الوقائية والعلاجية المتبعة لتسوية النزاع الجماعي في أماكن العمل، كما أضاف كذلك إجراء الوساطة كإجراء علاجي من النزاعات الجماعية وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية وكذلك الهيئة المتمثلة في اللجنة الولائية للتحكيم على المستوى الاقليمي.

ومع أن التغيير في بعض المواد كان نسبيا مقارنة بقانون 90-02، إلا أنه فصل أكثر في شروط وقيود ممارسة هذا الحق.

ملخص خلاصة الفصل الاول:

¹ - المادة 58 من القانون رقم 90-02.

² - الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.

³ - ذباح إسماعيل، ميهوب اليزيد، " ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري "، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 03، 2021، ص 446.

تناولنا في هذا الفصل مفهوم الحق في الاضراب كتعريفه وعناصره، وكذا وصف الاشكال المختلفة له حيث ميزنا بين الاضراب المهني والاضراب غير المهني، ثم تحدثنا عن النشأة والتطور التاريخي له باعتباره اهم وسيلة لحل النزاع الجماعي للعمل، وقد اخذنا نماذج عن بعض التشريعات المقارنة منها فرنسا وبريطانيا وبيننا كيف تعامل كل منهما مع هذه المسألة.

تطرقنا أيضا إلى وجهة نظر المشرع الجزائري ورأينا تأثير التشريع الداخلي بالتأسيس الدولي لحق الإضراب ثم ذكرنا العوائق المختلفة التي اصطدم بها هذا الحق خصوصًا الاوضاع الداخلية للجزائر وفي مقدمتها النظام السياسي المنتهج إلى غاية صدور دستور 1989، أين تم الاعتراف به ثم تم تنظيمه بقوانين تكفل ممارسته.

ضرورة ذكر أهم النتائج التي تم التوصل إليها ضمن هذا الفصل

الفصل الثاني

أحكام ممارسة حق الإضراب وفقا للقانون 23-08

المبحث الاول: شروط اللجوء إلى الإضراب

المبحث الثاني: ضوابط ممارسة حق الاضراب

المبحث الثالث: الآثار القانونية للإضراب

المنازعات الجماعية في العمل هي حالات الخلاف الناشئة بين العمال وأصحاب العمل، أغلبها تتمحور حول قضايا مهنية أو الظروف السيئة في أماكن العمل، مصدرها اصطدام طلبات العمال بعدم الاهتمام أو الرفض من الطرف الآخر حين قيامهم بالدفاع عن هذه المصالح.

ونظرا للأضرار التي يربتها نزاع العمل الجماعي وفي مقدمتها توقف نشاط المرافق العامة، والحيلولة دون استفادة المواطن من الخدمات اليومية التي تلبى حاجاته المختلفة، فقد وضع المشرع الجزائري التزامات وشروط لتسوية هذا النزاع ابتداء، حرصا منه على ضمان مبدأ استمرارية المرفق العام، قبل أن تتفاقم هذه الخلافات ويتسع نطاقها فيما بعد لتتحول إلى إضرابات.

تتم تسوية هذا النزاع بطرق وآليات تسمح بالبحث عن أسباب التشاحن والوقاية من سلبياته، من خلال التقاء طرفي النزاع عبر عدة اجتماعات وتفعيل لغة الحوار بشكل دائم ومنظم، للوصول إلى اتفاق قد يرضي الطرفين، فإذا لم تفلح أساليب الوقاية يتم البحث مجدداً عن حلول أخرى لمعالجتها قبل خروجها عن السيطرة، بعد فشل الطرق الودية أضاف المشرع شروط لممارسة الإضراب، تتمثل في انعقاد الجمعية العامة والإشعار المسبق بالإضراب وإشراف المنظمة النقابية، كلها تتدرج تحت شروط اللجوء إلى الإضراب المبحث الأول، كما أورد قيوداً على هذا الحق من أجل حماية مبدأ استمرارية الخدمة العمومية ومبدأ حرية العمل المبحث الثاني، وأخيراً فإن الإضراب سواء كان مشروعاً أو غير مشروع فإنه يرتب آثاراً قانونية وهو ما سنتطرق إليه في المبحث الثالث.

المبحث الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب

يعتبر الإضراب حقاً مضموناً لكل مواطن حسب الدستور والقانون، إلا أنه ليس حقاً مطلقاً، نظراً لتقييده بعدة قيود تنظم ممارسته ضمن القوانين والتشريعات المعمول بها.

نص المشرع على الطرق المتبعة في تسوية النزاع الجماعي في القانون الجديد رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وقد ميز بين الأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية عن القطاع الخاص، نظراً لاختلاف الأساليب المعتمدة في تسوية النزاع فيما بينها.

تعمل الوسائل السلمية باختلاف أنواعها على التخفيف من حدة هذه النزاعات، وتعتبر الوسائل الوقائية واحدة من الطرق المعتمدة في تسوية النزاع العمالي الجماعي، حيث ترفع من فرص التعاون بين الأطراف من خلال المشاركة وبصفة منتظمة في اجتماعات دورية.

كما تعمل الوسائل العلاجية على البحث في أسباب تنافر آراء الطرفين، من خلال توسط طرف ثالث مهمته تقريب وجهات النظر، الهدف من هذه الإجراءات التي حددها هذا القانون هو تفادي الإضراب المطلب الأول، وفي حالة فشل الإجراءات العلاجية حدد كيفية ممارسة الحق في الإضراب المطلب الثاني.

المطلب الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع

حتم المشرع الجزائري على أطراف النزاع الجماعي في العمل اللجوء إلى وسائل ودية لتسوية النزاع، قاصداً بذلك تقريب وجهات النظر، ومحاولة منه لتحقيق التوازن بين الطرفين وخلق حلول لمشاكل العمل، ومع أن هذه الطرق تحتمل النجاح مثلما تحتمل الفشل، إلا أنها ملزمة للعامل ورب العمل دون استثناء، يستوجب إتباعها على أن يتوصل الطرفان إلى اتفاق قبل حلول الموعد النهائي للإضراب.

وتتمثل هذه الطرق في إجراء المصالحة الإجباري والذي يعتبر أول طريق الفرع الأول، فإذا لم تنجح هذه الوسيلة في فض الخصومة، يمكن الانتقال إلى الوساطة الفرع الثاني.

الفرع الأول: إجراء المصالحة

أشار المشرع الجزائري على حدا إلى أحكام المصالحة التي تطبق على الهيئات المستخدمة بما فيها المؤسسات والإدارات العمومية في القانون رقم 08-23، والتي نظمت بموجب المواد من 23 الى 27 من ذات القانون.

أولاً: تعريف المصالحة

عرف المشرع المصالحة في نص المادة 04 الفقرة الأولى من القانون رقم 08-23 كما يلي: "المصالحة كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى قائماً بالمصالحة"¹.

وتعني المصالحة قيام طرف ثالث بالتوسط بين طرفي النزاع من أجل الوصول إلى تسوية ودية ترضي الطرفين².

تهدف المصالحة حسب الفقرة الثانية من المادة السابقة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي³.

حيث يستهدف هذا الإجراء تقريب وجهات النظر بين الخصمين بغية الوصول إلى تسوية قد تصلح ما بين الطرفين وتنتهي الخلافات القائمة بينهما⁴.

¹ - المادة 04 من القانون رقم 08-23. 1111 ضرورة الإشارة إلى محتوى القانون ثم كتابة " السالف الذكر "

² - بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، د ط، 2006، ص 214.

³ - المادة 04 من القانون رقم 08-23.

ثانيا: إجراءات المصالحة

قبل اللجوء إلى التسوية الودية عن طريق المصالحة ألزم المشرع الأطراف المتمثلة في ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، بإجراء تسوية ودية تتعلق بدراسة المطالب الاجتماعية والمهنية من خلال اجتماعات دورية، يتم من خلالها مناقشة مشاكل العمال ومحاولة إيجاد حلول لها قبل أن تتحول إلى صراع، وقد تم التنصيص على هذا الإجراء الوقائي في المادة 22 الفقرة الأولى " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية"¹، فالنص يشير إلى إلزامية التفاوض وعدم توقفه، وعليه لا يمكن تخطي المرحلة الوقائية إلا بعد بذل الجهود في تسوية النزاع المثار.

تطبيقا لأحكام هذه المادة لا سيما دورية الاجتماعات فقد أحالت الفقرة الثانية منها على التنظيم، وهو ما بينه المرسوم التنفيذي 23-362² في مادته الرابعة حيث تعد لجنة الحوار الاجتماعي³ رزنامة تحدد فيها موضوع ودورية هذه الاجتماعات، كما تؤطر هذه اللجنة المنصوص عليها في أحكام المادة 05 من هذا المرسوم الاجتماعات الإجبارية.

⁴ - عمار زعبي، " الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية "، مجلة العلوم السياسية والقانونية، واد سوف، العدد 10، 2015، ص 29.

¹ - المادة 22 من القانون رقم 08-23.

² - المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

³ - لجنة الحوار الاجتماعي تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية حسب المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362، على المستوى المركزي بموجب مقرر من الوزير المعني أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية، وعلى مستوى الولايات والبلديات والمؤسسات

إلا أنه إذا فشلت هذه المساعي يتم اتخاذ الإجراءات العلاجية، من أجل تسوية النزاع الجماعي في كل مسائل الخلاف أو بعضها وأولها إجراء المصالحة، حيث ينبه ممثلو العمال الجهات الآتي ذكرها بواسطة طعن يرسل حسب المادة 23¹ إلى:

1/ الجهات المحلية من خلال إعلام السلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية.

2/ الجهات الوطنية من خلال إعلام الوزراء أو ممثليهم المؤهلين، وذلك في إحدى الحالتين:

أ - عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تابعة لاختصاصها.

ب - عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل الطابع الجهوي أو الوطني.

تنص المادة 24² على أنه إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن المنصوص عليها في

المادة 23 السابق ذكرها، تبدأ إجراءات المصالحة على النحو التالي:

تتم أولاً تحت إشراف السلطة السلمية العليا، حيث تقوم هذه الأخيرة خلال الثمانية (8) أيام

عمل الموالية لإخطارها، باستدعاء طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور

ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.

العمومية المحلية، بموجب مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليمياً أو المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارية المعنية.

¹ - المادة 23 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 24 من القانون رقم 08-23.

تتمثل مهام مفتشية العمل المختصة إقليميا باعتبارها طرفا في هذه القضية بإجراء المصالحة، نصت المادة 30 من المرسوم التنفيذي 11-261¹ في فقرتها الخامسة على ما يلي: " يكلف مفتشو العمل، طبقا للتشريع والتخطيط والتنظيم المعمول بهما، لا سيما بما يأتي:

- إجراء المصالحة في النزاعات الجماعية في العمل والمساهمة فيها ومساعدة الوسيط في أداء مهامهم"، إضافة إلى ذلك يؤهلون في إطار تأدية مهامهم بتحرير محاضر الصلح وعدم الصلح قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها حسب نص المادة 04² من ذات المرسوم.

فإذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها التدابير الضرورية لضمان تطبيق هذا الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار، وهو ما تم التنصيص عليه في المادة 25³.

أما إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النقاط محل التنازع تخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية، أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها حسب المادة 26⁴، تحال المسألة مرة ثانية على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، لاسيما فيما تعلق بالتأويلات أو المسائل التي ذكرتها ذات المادة.

حيث تقوم السلطة السلمية العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس، في أجل لا يتعدى خمسة (5) أيام عمل، ابتداء من الاجتماع الأخير

¹ - المرسوم التنفيذي 11-261، المؤرخ في 30 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى سلك مفتشي العمل، ج.ر.، العدد 43 المؤرخة في 03 غشت 2011.

² - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365.

³ - المادة 25 من القانون رقم 08-23.

⁴ - المادة 26 من القانون رقم 08-23.

للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة، مرفقا بملف كامل حول النزاع الجماعي، كما يقوم رئيس المجلس كذلك وفور إعلامه بهذا النزاع باستدعاء أعضاء المجلس، خلال مدة لا تتعدى خمسة (5) أيام عمل ابتداء من تاريخ استلام الملف، حسب ما تم التنصيص عليه في المادتين 15 و16 من المرسوم التنفيذي 23-365¹.

يحاول هذا المجلس التوفيق بين طرفي النزاع للعمل، حيث يعمل كجهاز مصالحة حسب المادة 35 " يعد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية"².

إضافة إلى المهام المشار إليها في المواد السابقة، يعالج المجلس المسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل، المذكورة في المحضر الذي تعده السلطة السلمية العليا والمتضمن الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، بشأن أشكال وإجراءات التكفل بها، حسب ما نصت عليه المادة 03 من المرسوم التنفيذي 23-365³.

وحسب المادة 18⁴ من ذات المرسوم قد يطلب رئيس المجلس من طرفي النزاع الجماعي تزويده بوثائق إضافية حول المسألة ذات الصلة بالنزاع والتي قد تبدو له ضرورية لتسويته، كما يمكنه كذلك استشارة مفتش العمل المختص إقليميا والاستعانة بخبراء مختصين في مجال العمل.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره، ج.ر.، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

² - المادة 35 من القانون رقم 23-08.

³ - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365.

⁴ - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365.

وقد ألزم المشرع الخصوم المشاركة في كل الجلسات التي يشرف عليها هذا المجلس والنزول إلى طاولة الحوار¹، حسب ما ورد في المادة 36 "يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل حضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية"².

أما بخصوص نتائج المصالحة فتتلخص فيما يلي:

في حالة نجاح المصالحة، يحرر محضرا يوقعه كل من رئيس المجلس وطرفي النزاع، يتضمن النقاط التي وافق عليها الطرفان وكذا كفاءات تطبقها، يقوم الرئيس بتبليغ هذا المحضر للأطراف المعنية فورا ويكون هذا الاتفاق نافذا من تاريخ تبليغه، حسب المادة 22³ من المرسوم التنفيذي رقم 365-23.

في حالة فشل المصالحة، يتم تحرير محضر بعدم المصالحة الكلية أو الجزئية يوقعه كل من رئيس المجلس وطرفي النزاع، يتضمن النقاط التي لا زال النزاع قائما بشأنها، وكذا توصيات واقتراحات المجلس المقدمة لطرفي النزاع قصد تسويتها، حسب المادة 23⁴ من المرسوم السابق ذكره.

ترسل نسخة من المحضر حسب مضمون المادة 24⁵ في الفقرة الثانية منها من نفس المرسوم إلى الهيئات التالية: إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى السلطة السلمية العليا وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

¹ - زقيلة سلطان، " الإضراب في الجزائر (دراسة قانونية) "، مجلة القانون والتنمية المحلية، المجلد 03، العدد 02، 2021، الجزائر، ص 147.

² - المادة 36 من القانون رقم 08-23.

³ - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 365-23.

⁴ - المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 365-23.

⁵ - المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 365-23.

تقوم السلطة السلمية العليا بإنهاء إجراء المصالحة، والذي لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، ويترتب على نهايته حسب المادة 27¹ ما يلي:

تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان يتضمن:

أ/ الاتفاقات الحاصلة.

ب/ الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، المتعلقة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل إذا اقتضت الضرورة.

أما فيما يخص تشكيلته فهو يضم بالتساوي عددا من ممثلي الإدارة وممثلي العمال حسب المادة 34²، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وقد أحالت المادة 37³ من القانون رقم 08-23 إلى القوانين التنظيمية، على ضوء ذلك صدر المرسوم التنفيذي 365-23 السالف الذكر، حيث وضح كيفية تشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء في المواد 04 إلى 11.

الفرع الثاني: إجراء الوساطة

نظم المشرع الجزائري ولأول مرة أحكام الوساطة التي تطبق على الهيئات المستخدمة بما فيها المؤسسات والإدارات العمومية في القانون رقم 08-23، بموجب المواد من 28 إلى 37 من ذات القانون

¹ - المادة 27 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 34 من القانون رقم 08-23.

³ - المادة 37 من القانون رقم 08-23.

فبعد أن يصبح الطريق الأول مسدود وهو إجراء المصالحة، يستطيع طرفا النزاع المرور على إجراء الوساطة وهو القيد الثاني من القيود الشكلية، والتي تعد من أهم الوسائل الودية لحل الخلافات في النزاع الجماعي للعمل.

أولاً: تعريف الوساطة

عرفت الوساطة في نص المادة 04 من القانون رقم 08-23 سالف الذكر بأنها:

الوساطة: " إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"¹.

تعتمد الوساطة على وجود طرف ثالث محايد يسمى الوسيط، مهمته الاستماع إلى الآراء المختلفة التي يعبر عنها طرفي النزاع، بغية الوصول إلى تسوية ودية للعلاقات المتوترة².

ويعتبر الوسيط أحد الشخصيات التي تتمتع بالسلطة المعنوية، والتي يعترف لها بالنزاهة والكفاءة والخبرة في المجالات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وله القدرة على حل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وهو مأتَم ذكره في المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363³.

ثانياً: إجراءات الوساطة

¹ - المادة 04 من القانون رقم 08-23.

² - خلاف فاتح، مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه تخصص القانون العام جامعة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014-2015، ص 11.

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

(ضرورة كتابة رقم القانون وما يتضمنه) إذا فشل إجراء المصالحة حسب المادة 28¹ واستمر النزاع الجماعي للعمل، يمكن عرضه من جديد في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل على إجراء الوساطة، تحسب من تاريخ محضر فشل المصالحة.

تبدأ هذه الإجراءات بتعيين وسيط مؤهل حسب ما هو منصوص عليه في المادة 203² من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، حيث يتم اختياره من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية بالطرق التالية:

1/ إما اتفاق جماعي للعمل يوقعه الطرفان ويخضع لإجراءات التسجيل طبقا لتشريع العمل الساري المفعول في القطاع الاقتصادي.

2/ إما في محضر يوقعه الطرفان في المؤسسات والإدارات العمومية.

3/ من قبل وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

أما عن كيفية اختيار قائمة الوسطاء فقد تم الإشارة إلى ذلك في نص المادة 38 حيث " يحدد الوزير المكلف بالعمل قائمة الوسطاء المنصوص بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

يتم إعلام أعضاء الحكومة والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية والمتفشيات الولائية للعمل بهذه القائمة.

تتم مراجعة هذه القائمة، عند الاقتضاء، بنفس الأشكال³.

¹ - المادة 28 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

³ - المادة 38 من القانون رقم 08-23.

يقوم الوسيط في إطار مهامه بتحقيقات وتحريات للاطلاع على وضعية العلاقات المعنية وظروف عمل العمال المعنيين بالنزاع حسب المادة 104¹ من المرسوم السابق الذكر.

كما يستمع إلى الطرفين بشكل مباشر وبحضورهما شخصا معا أو كل على حدا، وبشكل غير مباشر عن طريق وسائل اتصال قانونية أخرى، وبعد استشارة الطرفين يحدد تاريخ ومكان الاجتماعات حسب ما جاء في المادة 205² من ذات المرسوم.

يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعدته والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته، وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع، كما يمكنه أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل حسب نص المادة 330³.

وحسب ما ورد في الفقرة الثانية المادة 406⁴ من المرسوم التنفيذي رقم 23-363، فإنه يستطيع أيضا استشارة مفتش العمل المختص إقليميا.

يرسل الوسيط حسب المادة 31⁵ اقتراحات مكتوبة في شكل توصيات معللة إلى:

أ- طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة (10) أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع.

ويمكن تمديد هذا الأجل بثمانية (8) أيام عمل، على الأكثر، بموافقة الطرفين المعنيين.

1 - المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

2 - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

3 - المادة 30 من القانون رقم 08-23.

4 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 23-363.

5 - المادة 31 من القانون رقم 08-23.

يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو برفضها، عند الاقتضاء، بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام في أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك.

ب- مفتشية العمل المختصة إقليميا.

أما بخصوص نتائج الوساطة فتتلخص فيما يلي:

- في حالة اتفاق الطرفين حسب المادة 32¹، يحرر الوسيط محضرا يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه إلى الأطراف المعنية.

وترسل نسخة منه، حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا

- في حالة عدم رد الطرفين حسب المادة 33² وفي أجل ثمانية (8) أيام عمل، ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط، أو في حالة رفض هذه الاقتراحات.

يعلم الوسيط في أجل ثمان وأربعين (48) ساعة، الأطراف وكذا السلطات المذكورة في المادة 32 أعلاه.

الزم المشرع طرفي النزاع الجماعي للعمل على تسوية الخلاف القائم بينهما بالوسائل السلمية، لتميزها بالحفاظ على علاقة العمل مبدئيا.

¹ - المادة 32 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 33 من القانون رقم 08-23.

المطلب الثاني: شروط ممارسة الحق في الإضراب

سعى المشرع إلى تنظيم حق الإضراب باعتباره مسألة ضرورية تخلف آثارا بالغة تتعدى نطاق العمل الوظيفي، وأخضعه لمجموعة من القواعد القانونية التي تبين كيفية ممارسته، حيث قيد الممارسة الفعلية لهذا الحق بجملة من الشروط، التي تكفل عدم التعسف في استعماله، من هذه الشروط انعقاد الجمعية العامة الفرع الأول، الإشعار المسبق الفرع الثاني، إشراف النقابة على الإضراب الفرع الثالث.

الفرع الأول: انعقاد الجمعية العامة

بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات وموافقة العمال على الإضراب، يلتزم مسؤولي منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية حسب مضمون المادة 147¹، باستدعاء العمال المعنيين لحضور الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

وقد اشترط المشرع لشرعية الإضراب أن يكون بمبادرة وتحت مسؤولية ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، أو منظمة نقابية تم إثبات وجودها القانوني وتمثيليتها النقابية حسب ما ورد في المادة 245² من ذات القانون، فإن اختلف هذا الشرط عد الإضراب غير قانوني في مفهوم هذا القانون.

كما يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل، تبليغ الجهة المستخدمة قبل يومين على الأقل من عقد هذه الجمعية كتابيا، مقابل إشعار بالاستلام.

¹ - المادة 47 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 45 من القانون رقم 08-23.

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

تقوم جماعة المضربين بالاقتراع السري حسب نص المادة 48¹، بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل.

يعتبر هذا الإجراء دليل لموافقتهم على اللجوء إلى الإضراب، وتعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون حسب المادة 45 الإضرابات التي لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.

تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي.

الفرع الثاني: الإشعار المسبق

يلتزم الراغبون في الإضراب بضرورة تبليغ² الجهة المستخدمة ومفتشية العمل، ولا يمكنهم مباشرة الإضراب إلا بعد انتهاء أجل الإشعار حسب المادة 49 " لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام"³.

¹ - المادة 48 من القانون رقم 08-23.

² - لطروش آمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2020-2021، ص 76.

³ - المادة 49 من القانون رقم 08-23.

حيث يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب حسب مضمون المادة 150¹ ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مرفقاً بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 من نفس القانون.

أما بخصوص مدة هذا الإشعار فتحدد عن طريق المفاوضة على ألا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه، غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من هذا القانون.

يعتبر الإشعار المسبق للإضراب باطلاً أو عديم الأثر في الحالات التالية:

1/ أن يكون خالياً من البيانات التي حددها القانون في المادة 251² وهي كالتالي:

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

¹ - المادة 50 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 51 من القانون رقم 08-23.

2/ أن تبادر به حسب نص المادة 152¹ منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية أو دون احترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في أحكام هذا القانون.

ويعتبر المشرع الإشعار المسبق باطلا أو عديم الأثر، إذا كان بمبادرة منظمة نقابية لم تثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية حسب ما ورد في المادة 45² من ذات القانون.

3/ أن يبادر بالإشعار المسبق ممثلو العمال غير المنتخبين طبقا لأحكام هذا القانون.

وحسب ما تم التنصيص عليه في المادة 53 فإنه " يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله"³.

بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب وخلال فترة هذا الإشعار، يتعين على المستخدم وممثلي العمال الاجتماع لمواصلة المفاوضات، وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات طبقا لأحكام المادة 454⁴ هذا القانون.

حرص المشرع على مواصلة التفاوض في الفترة التي تلي الإشعار لعدة اعتبارات، منها أن الحوار وسيلة لحل النزاع قبل الشروع في الإضراب فقد يتوصل طرفي النزاع خلال هذه المدة إلى نتيجة، كذلك اتاحة الوقت امام رب العمل للقيام بالتدابير اللازمة لضمان سير المرافق العمومية وحماية المنشآت خلال مهلة الإشعار.

1 - المادة 52 من القانون رقم 08-23.

2 - المادة 45 من القانون رقم 08-23.

3 - المادة 53 من القانون رقم 08-23.

4 - المادة 54 من القانون رقم 08-23.

الفرع الثالث: إشراف النقابة على الإضراب

جاء مفهوم المنظمة النقابية التمثيلية في المادة 104¹ على أنها منظمة نقابية للعمال أو المستخدمين تستوفي عددا من المعايير المحددة بموجب القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

أما صلاحياتها فتتمثل في مشاركة كل المنظمات النقابية التمثيلية في الإقليم أو المهنة أو فرع أو قطاع النشاطات، حسب المادة 88 في فقرتها الثالثة من القانون نفسه في " ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول، مع عدم الإخلال، لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات"².

وقد اشترط المشرع لشرعية الإضراب أن يكون بمبادرة منظمة نقابية تم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية حسب ما ورد في المادة 45³ من القانون 08-23، فإن اختلف هذا الشرط عد الإضراب غير قانوني في مفهوم هذا القانون.

يقوم العمال بالإضراب تحت مسؤولية نقابة معترف بها قانونا او تم اثبات تمثيليتها النقابية لانها مختارة برأي اغلبية العمال المعنيين وتكون نشاطاتها قانونية من جهة، ولقدرتها على التفاوض باسم العمال والدفاع من مصالحهم المشروعة من جهة اخرى، حيث اثبتت التجارب أن الامكانيات التي تتمتع بها تفوق بكثير امكانيات ممثلي العمال المنتخبين.

بدلا من ان يخفف المشرع من الشروط المفروضة على الإضراب والتي تعيق ممارسته، أضاف شروطا اخرى كتوسيع مدة الاشعار المسبق واحتوائه على بيانات حسب احكام هذا القانون،

1 - المادة 04 من القانون رقم 02-23.

2 - المادة 88 من القانون رقم 02-23.

3 - المادة 45 من القانون رقم 08-23.

الهدف من ذلك الرغبة في التوصل إلى حلول بديلة قد تؤدي إلى عدول العمال عن الإضراب حفاظا على المرفق العام.

المبحث الثاني: ضوابط ممارسة حق الإضراب

حتى لا تؤدي ممارسة العمال لحقهم في الإضراب إلى المساس بمبدأ استمرارية الخدمة العمومية وحرية العمل وضع المشرع مجموعة من الضوابط التي تحمي هذين المبدأين، لذا وازن المشرع بين حق العمال في الدفاع عن مطالبهم المهنية والاجتماعية، وبين ضرورة احترام المبادئ الأساسية التي يقوم عليها المرفق العام، فهذه المبادئ تعد من الركائز الأساسية لضمان استقرار الأداء داخل المؤسسات والإدارات، وعدم الإضرار بمصالح المواطنين أو بالعمال غير المضربين، وعليه سنتناول في هذا المبحث الضوابط القانونية التي تحكم ممارسة حق الإضراب، وذلك من خلال التطرق إلى حماية مبدأ استمرارية الخدمة العمومية في المطلب الأول، ثم حماية مبدأ حرية العمل في المطلب الثاني.

المطلب الأول: حماية مبدأ استمرارية الخدمة العمومية

قيد المشرع ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات بتقييد نسبي، كما بلغ حد المنع في مرافق وقطاعات محددة، بالنظر إلى ما تكتسبه من أهمية سيادية أو أمنية أو اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية أو مهنية أو تنظيمية، كما منح مسؤولي الهيئات المستخدمة صلاحيات إضافية تهدف إلى حماية الممتلكات وضمان استمرارية سير المرافق العامة.

في هذا المطلب سنتطرق إلى كل من: الفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب (الفرع الأول)، ضمان الحد الأدنى من الخدمة (الفرع الثاني)، تسخير الموظفين (الفرع الثالث)

الفرع الأول: الفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب

تختلف المرافق العامة باختلاف طبيعة ونوعية الخدمات التي تقدمها، إذ توجد مرافق ترتبط ارتباطاً وثيقاً ومباشراً بأفراد المجتمع، مما يجعل من الصعب على موظفيها ممارسة حق الإضراب،

نظراً لطبيعة العلاقة التي تربطهم بالمواطنين، ويعود ذلك إلى أن توقف هذه الخدمات قد يؤثر سلباً على حياة الأشخاص وعلى المصالح العليا للبلاد. ويهدف هذا المنع إلى ضمان استمرارية المصالح العامة الأساسية، وتوفير الاحتياجات الحيوية للسكان والدولة، حيث أن انقطاع هذه الخدمات قد يشكل خطراً على حياة المواطنين أو سلامتهم أو صحتهم. كما يهدف أيضاً إلى حماية المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، وهو ما نصت عليه المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الذي يحدد قائمة القطاعات والأنشطة ومناصب العمل التي تفرض تنفيذ حد أدنى من الخدمة بشكل إلزامي، وكذا قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب¹.

تبنى المشرع الجزائري، على غرار العديد من التشريعات والأنظمة الحديثة التي تمنع اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الاستراتيجية، مبدأ المنع لبعض الفئات. وقد سار في ذلك على نهج المشرع الفرنسي الذي حظر ممارسة هذا الحق على العسكريين، وأعوان الشرطة، والقضاة، والعاملين في قطاع الاتصالات التابع لوزارة الخارجية².

نصت المادة 67 من القانون رقم 08-23 على منع ممارسة حق الإضراب من قبل المستخدمين العاملين في مجالي الدفاع والأمن الوطنيين، أو أولئك الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، كما أحالت المادة ذاتها إلى التنظيم لتحديد قائمة القطاعات والمستخدمين الممنوعين من ممارسة الإضراب، حيث تم تحديد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم ممارسة حق الإضراب من خلال المرسوم التنفيذي رقم 23-361 السالف الذكر وبموجب المادة 09 منه،

¹ - المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

² - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 85.

كما نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي نفسه على إمكانية مراجعة هذه القائمة عند الاقتضاء، بالتنسيق مع القطاعات المعنية¹.

من خلال استقراءنا للمادة 67 من القانون رقم 08-23، وكذا المادة 9 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر، يتضح أن النص التنظيمي وسع قائمة الفئات الممنوعة من اللجوء إلى الإضراب، بحيث أصبحت تشمل قطاعات إضافية إلى جانب تلك المذكورة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم. ومن بين هذه القطاعات: الأئمة المنتمون لقطاع الشؤون الدينية والأوقاف، مراقبو الملاحة الجوية والبحرية، الأعوان التابعون لإدارة الغابات، ومديرو المؤسسات العمومية لقطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهني.

ولا يجوز لموظفي هذه القطاعات اللجوء إلى الإضراب بالنظر إلى طبيعة المهام المنوطة بهم، حيث أن بعضهم مكلف بالحفاظ على النظام العام، وبعضهم الآخر ينتمي إلى إدارات ذات طابع خاص، بينما يضطلع آخرون بمهام رقابية على المناطق الحدودية، ولا يشكل هذا المنع مساساً بحقهم الدستوري، إذ أن طبيعة العلاقة الوظيفية تفرض التزامات محددة، ويعتبر الإضراب في مثل هذه القطاعات عملاً غير مشروع يمس بالنظام العام².

الفرع الثاني: ضمان الحد الأدنى من الخدمة

أشرنا سابقاً إلى أن المرافق العامة تختلف باختلاف طبيعتها وأهمية الخدمات التي تقدمها، حيث توجد مرافق منح المشرع موظفيها حق ممارسة الإضراب، مع إلزامهم باحترام الحد الأدنى من الخدمة. وبالتالي، لم يمنع موظفو هذه القطاعات من ممارسة الإضراب كما هو الحال بالنسبة لبعض

¹ - المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

² - عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 87.

القطاعات الأخرى، وإنما تم تقييد حقهم بضرورة ضمان تقديم خدمة دائمة وضرورية في بعض المجالات الحيوية¹.

ويعود ذلك إلى الأهمية البالغة لهذه القطاعات، إذ أن انقطاع خدماتها بشكل كامل قد يضر باستمرارية المرافق العمومية الأساسية أو يمس بالأنشطة الحيوية، لاسيما تلك المتعلقة بتموين الموظفين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية، أو بالحفاظ على المنشآت والممتلكات المنتشرة عبر كامل التراب الوطني، وقد نصت المادة 62 من القانون رقم 08-23 على هذه المسألة، حيث أقر المشرع الجزائري بأن قائمة القطاعات التي يتطلب فيها تنفيذ حد أدنى من الخدمة بشكل إلزامي تحدد عن طريق التنظيم، وقد تكرر ذلك عملياً بصدور المرسوم التنفيذي رقم 23-361 السالف الذكر، فقد ذكرت المادة 2 منه قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إجبارياً، حيث يتولى تحديد مناصب العمل اللازمة لضمان حسن سير الخدمة كل من وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين².

يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصياً بأمر صادر إما من وزير القطاع المعني أو من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني. ويتقاضى الموظفون المعنيون أجورهم مقابل أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة الإلزامية³.

تجدر الإشارة إلى أنه وفقاً لأحكام النص التنظيمي السابق الذي حدد قائمة القطاعات المعنية بتقديم الحد الأدنى من الخدمة، تم توسيع دائرة القطاعات المعنية بتقديم هذا الحد الأدنى من الخدمة بالإضافة إلى القطاعات المذكورة في القانون السابق، تم إضافة مصالح صناديق الضمان

1 - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 154.

2 - المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

3 - المادة 5 و7 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

الاجتماعي، التعاضديات الاجتماعية، مفتشية العمل، ومصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة التأديبية. كما شملت القائمة أيضاً المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي، إضافة إلى مصالح استقبال وحماية الطفولة المسعفة، والمسنين وذوي الاحتياجات الخاصة.

والجدير بالذكر أنه تم تحديد الحد الأدنى من الخدمة في المؤسسات والإدارات العمومية بحيث لا يقل عن 30% من قبل وزير القطاع المعني، وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين¹.

الفرع الثالث: تسخير الموظفين

مواصلة لفرض القيود التي تطال حق ممارسة الإضراب والتي أقرها المشرع لضمان استمرارية المرافق العمومية الأساسية خاصة، وبعد رفض الموظفين تحقيق القدر الأدنى من الخدمة فقد خول القانون للسلطة الإدارية المعنية صلاحية إصدار قرار التسخير بحيث نصت المادة 65 من القانون رقم 08-23 السالف الذكر على ما يلي طبقاً للتشريع الساري المفعول، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

- لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن.
- لاستمرار المصالح العمومية الأساسية.
- لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية كل عامل معني بقرار التسخير".

¹ - المادة 64 من القانون 08-23.

وخلافا للحد الأدنى من الخدمة والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب، فإن التسخير¹ هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار قرار إداري بذلك التسخير. وفي حال عدم الاستجابة إليه يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية وتطبيق العقوبات التأديبية². كذلك جاء في أحكام القانون رقم 08-23 السالف الذكر، إضافة للعقوبات التأديبية، يعاقب كل عامل أجبر أو عون عمومي، لا ينفذ أو يتوقف عن تقديم الحد الأدنى من الخدمة دون مبرر، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به بغرامة مالية³.

المطلب الثاني: حماية مبدأ حرية العمل

يعتبر مبدأ حرية العمل من المبادئ الأساسية التي تحرص التشريعات الحديثة على تكريسها، نظراً لما يمثله من ضمان لاحترام حرية الفرد في اختيار ممارسة العمل أو الامتناع عنه، بعيداً عن أي شكل من أشكال الإكراه أو الضغط. وفي سياق ممارسة حق الإضراب، برزت الحاجة إلى حماية هذا المبدأ، خصوصاً لضمان عدم المساس بحرية العمال غير المضربين وتأمين ظروف العمل السليمة أثناء فترة الإضراب. ومن هذا المنطلق، سنتناول في هذا المطلب مظاهر حماية مبدأ حرية العمل من خلال ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل الفرع الأول، والموافقة الجماعية على الإضراب كشرط جوهري لمشروعيته الفرع الثاني.

الفرع الأول: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

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

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

2 - المادة 66 من المرسوم التنفيذي رقم 23-361.

3 - المادة 86 من القانون رقم 08-23.

لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل¹، من أي إتلاف، وعدم تعرضها للأضرار أو التخريب أو استعمالها في غير الأغراض المخصصة لها، وهو ما جاء في نص المادة 60 من القانون السابق حيث نصت على ما يلي "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة حرية العمل...". كما نصت كذلك المادة 45 من نفس القانون على أنه في حال إذا كان الإضراب يرافقه أعمال عنف أو تهريب أو استيلاء عنيف لأماكن العمل، فإن المشاركين فيه لا يستفيدون من الحماية القانونية²، ويمنع على العمال المضربين استعمال التهديد أو المناورة أو الاحتلال أو العنف أو الاعتداء ضد العمال غير المضربين أو المستخدم أو ممثليهم للاتحاق بمكان عملهم أو مواصلة نشاطهم المهني، لأنه يعد ذلك من قبيل عرقلة حرية العمل والتي يعتبرها القانون أخطاء جسيمة، ويعاقب عليها طبقا لنص المادة 59 من القانون رقم 08-23³.

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

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

1 - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 151.

2 - المادة 45 من القانون رقم 08-23.

3 - المادة 59 من القانون رقم 08-23.

4 - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 152.

إلا أنه لا يعتبر احتلال مكان العمل، اجتماع العمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه كذلك، أو بقاء العمال في أماكن عملهم دون المساس بأمن وسلامة أدوات العمل وممتلكات العمل ودون تعطيل غير المضربين عن عملهم¹.
وقد أقر المشرع الجزائري بعقوبات جزائية، إذ صاحب الإضراب عنف أو اعتداء أو القيام بإتلاف الآلات أو الوسائل، بغرامات مالية متفاوتة، والحبس من 03 أشهر إلى سنة (01)²، لمرتكبي هذه الأفعال.

الفرع الثاني: الموافقة الجماعية على الإضراب

من بين القيود الشكلية التي أوجبها المشرع لصحة الإجراءات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، يعد شرط الموافقة الجماعية على الإضراب شرطاً جوهرياً لا يقل أهمية عن باقي الشروط. وفي حال فشلت الإجراءات الأولية لحل النزاع، يمكن للموظفين الاستمرار في موقفهم وفقاً للإجراءات المقررة في الاتفاق الجماعي أو بموجب محتوى القانون رقم 08-23 السالف الذكر. ويمكن للعمال الاجتماع في جمعية عامة في مكان العمل لعرض النقاط المتبقية في النزاع، سواء من قبل المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية، وقد تم الإشارة إلى هذه المسألة سابقاً في سياق انعقاد الجمعية العامة كإجراء للجوء إلى الإضراب.

ومن خلال انعقاد الجمعية العامة، يتم البت في موضوع إمكانية توقيف العمل عن طريق الإضراب، وهو ما أشارت إليه المادة 47 من القانون رقم 08-23³، من خلال المادة 47 والمادة 48 من القانون السابق ذكره، نستنتج أن المشرع حرص على ضرورة الموافقة الجماعية للموظفين،

¹ - سليمان احمية، المرجع السابق، ص 153.

² - المادة 85/2 و 87 من القانون رقم 08-23.

³ - المادة 47 من القانون رقم 08-23.

وذلك لأن هذا الحق يجب أن يمارس دون أي ضغط أو إكراه، لضمان توافق الإرادة الجماعية للمشاركين في الإضراب¹.

يساهم اشتراط الموافقة الجماعية على الإضراب من قبل المشرع الجزائري في تقنين الإضراب وضبطه ضمن مسار تشاوري منظم، بما يمنع التحركات الفردية أو العشوائية التي قد تؤثر سلباً على سير المرفق العام ما يعني ان الموافقة الجماعية لا تعد مجرد إجراء شكلي، بل هي أداة جوهرية لضمان انسجام الحق النقابي مع مقتضيات النظام العام واستمرارية المرافق العمومية.

المبحث الثالث: الآثار القانونية للإضراب

إذا كان الإضراب غير مشروع فإنه تترتب عليه مجموعة من الآثار القانونية بالنسبة للعمال وبالنسبة للنقابة التي دعت إليه، أما الإضراب المشروع فإنه لا ينهي علاقة العمل، وإنما تجري تسويته عن طريق إجراءات نص عليها القانون تؤدي غالباً إلى الاستجابة الكلية أو الجزئية إلى مطالب الموظفين.

سنتطرق في هذا المبحث الى كل من الآثار القانوني للإضراب غير المشروع (المطلب الأول)، وأيضاً والآثار القانونية للإضراب المشروع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الآثار القانونية للإضراب غير المشروع.

إن اعتراف الدستور بحق الإضراب باعتباره وسيلة للدفاع عن المصالح المهنية ويهدف المطالبة بتحسين الأوضاع المهنية والمعيشية، إلا أنه من غير المقبول أن يرتكب المضربون أخطاء جسيمة تجعل من إضرابهم غير قانوني، مما يعرضهم للمساءلة الجزائية الفرع الأول وللمساءلة التأديبية الفرع الثاني.

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

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية للموظف المضرب.

يمكن تجسيد مسؤولية الموظف المضرب جزائيا اتجاه الغير في حالة الاعتداء على حرية الموظف غير المضرب خلال الاضراب ، و كذلك الاضراب مع احتلال اماكن العمل و التي يحدث فيها اعتداء على الهيئة المستخدمة، حيث يحدث اعتداء على حرية العمل بالإضافة الى اتلاف وسائل العمل ، كذلك اذا كان الاضراب ممنوعا قانونا، ففي كل الاحوال تترتب المسؤولية الجزائية، فممارسة الإضراب بصورة مشروعة لا يمكن أن يكون أساسا لأي مسؤولية قانونية ضد العمال أو الموظفين لأنهم يمارسون حقا مكفولا دستوريا وتشريعيا ولكن تتحقق المسؤولية الجزائية في حالة تجريم الفعل¹.

إن القانون 08-23 رغم اعترافه صراحة بإمكانية ممارسة حق الإضراب في إطار القانون فإنه حفظ مصالح الادارة وحقوق العاملين والمنتفعين من أي انتهاك أو تجاوز، وهذا التجاوز لا يمكن أن يتحقق الا بالنص صراحة على العقوبات الجزائية المترتبة على بعض التصرفات المتصفة بخروج وتجاوز عن ممارسة حق الإضراب كحق دستوري.

لأجل ذلك فإن القانون 08-23 في الباب السادس منه وضع ما يسمى بالأحكام الجزائية المترتبة على اقرار بعض التصرفات التي منعها القانون وجعلها غير مشروعة وفرض عقوبات تنزل بالمضربين الذين يرتكبونها وتتمثل الأفعال المعاقب عليها فيما يلي:

أولا- الجرائم المتعلقة بعدم احترام إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم أو عرقلتها: وتتمثل في:

1- التغييب: تنص المادة 280² على: "يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغييب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام هذا القانون وفي حالة العود،

¹ - مصدق عادل طالب: الاضراب المهني للعمال وآثاره، مرجع سابق، ص 215.

² - المادة 80 من القانون رقم 08-23.

تضاعف الغرامة"، تتناول هذه المادة العقوبات التي تفرض على الأطراف التي تتغيب دون مبرر شرعي عن جلسات المصالحة أو الوساطة أو التحكيم في سياق النزاعات الجماعية، ويعد الحضور في هذه الجلسات واجبا قانونيا وليس خيارا، ما يعزز من فعالية آليات التسوية السلمية التي اعتمدها المشرع لضمان التوازن في العلاقة المهنية ومنع تفاقم الخلافات. وتضاعف العقوبة في حال تكرار الغياب، ما يبرز حرص القانون على الجدية في معالجة النزاعات.

2- رفض تقديم وثائق: تنص المادة 81 على: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم"¹.

تكرس هذه المادة البعد الجزائي في التعامل مع من يعرقل عمل أجهزة المصالحة أو الوساطة أو التحكيم من خلال رفض تقديم الوثائق أو تقديم معلومات مزورة أو ممارسة الاحتيال، فهي تسعى لحماية شفافية وعدالة مسار تسوية النزاعات، عبر معاقبة كل من يحاول توجيه قرارات هذه الهيئات بأساليب غير قانونية، ويظهر النص رغبة واضحة في تحصين الإجراءات من أي تدخل أو ضغط قد يقوض حياديتها أو يشوه نتائجها.

3- عدم احترام الإجراءات: تنص المادة 82 على: "يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل كما هو منصوص عليها في المواد 5 إلى 76 أعلاه"²، تتعلق هذه المادة بفرض غرامات مالية على كل من يخالف عمدا الإجراءات القانونية لتسوية النزاع الجماعي، مما

¹ - المادة 81 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 82 من القانون رقم 08-23.

يؤكد أهمية احترام المراحل المحددة قانوناً في هذا النوع من النزاعات، ويدل النص على أن المشرع يعتبر هذه الإجراءات بمثابة ضمانات أساسية يجب التقيد بها، وأي خروج عنها يعرض الفاعل للمساءلة، وهو ما يعزز مبدأ سيادة القانون في معالجة النزاعات المهنية.

4- عدم تنفيذ الأحكام: تنص المادة 183¹ على: "يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000) دج إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، المستخدم وممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمداً أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية". تبرز هذه المادة الأثر الإلزامي للاتفاقات التي يتم التوصل إليها عن طريق المصالحة أو الوساطة، ولقرارات التحكيم التي حازت القوة التنفيذية، ومن ثم فإن الإخلال العمدي بتلك الأحكام يعرض مرتكبها لعقوبات مالية، سواء كان من المستخدمين أو ممثلي العمال أو أي شخص آخر، وهذا ما يعطي لهذه الاتفاقات والقرارات طابعاً ملزماً، ويحول دون تحولها إلى مجرد التزامات أدبية بلا قوة تنفيذية.

ثانياً - الجرائم المتعلقة بالمشاركة في إضراب غير مشروع: وتتمثل في

1- التسبب في إضراب غير مشروع: تنص المادة 285² على: "يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من سنة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين"، تعاقب هذه المادة كل من يحرض على الإضراب أو يحاول استمرار إضراب مخالف للقانون، خاصة إذا كان مصحوباً بأعمال عنف أو تخريب، ويجسد هذا

1 - المادة 83 من القانون رقم 08-23.

2 - المادة 85 من القانون رقم 08-23.

النص حرص المشرع على الفصل بين الإضراب المشروع كوسيلة دفاعية مشروعة للعمال، وبين الأفعال الخارجة عن القانون التي قد تمس بالممتلكات أو الأشخاص. وبالتالي، فإن التحريض على إضراب غير قانوني يعتبر تهديداً للنظام العام ويستوجب الردع.

2- عدم تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة وعدم الامتثال لقرار التسخير: تنص المادة 186¹ على: "دون الإخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في أحكام المادة 66 أعلاه، يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000) دج إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام هذا القانون"، تعنى هذه المادة بضمان استمرارية الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب، وذلك بمعاينة كل عامل أو عون عمومي لا يمثل لهذه التدابير أو لقرار التسخير، ويعكس هذا النص توازنا بين ممارسة حق الإضراب من جهة، وضمان استمرارية الخدمات الحيوية للمجتمع من جهة أخرى، لا سيما في قطاعات حساسة كالصحة والنقل والطاقة. فالإخلال بهذه الالتزامات يعرض صاحبه لعقوبات مالية، حتى وإن كانت المدة قصيرة أو مؤقتة.

3- الاعتداء على وسائل ومحللات العمل وعرقلة حرية العمل: تنص المادة 287² على: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل"، تسلط هذه المادة الضوء على التخريبات التي قد ترافق الإضرابات، مثل إتلاف ممتلكات المؤسسة أو الاعتداء على حرية العمل،

¹ - المادة 86 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 87 من القانون رقم 08-23.

وهي تجرم هذه الأفعال وتقر عقوبات سالبة للحرية، ما يشير إلى أن الإضراب، وإن كان حقًا مشروعًا، يجب ألا يتحول إلى ذريعة للعنف أو الإضرار بالغير، فحرية التعبير عن المطالب لا تعني المساس بالحقوق الأساسية للآخرين أو تعريض الممتلكات للخطر.

تظهر المواد القانونية من 78 إلى 87 توجهًا واضحًا للمشرع الجزائري نحو إرساء توازن دقيق بين حماية الحقوق المهنية للعمال، لاسيما الحق في الإضراب والمشاركة في آليات تسوية النزاعات، وبين ضرورة الحفاظ على النظام العام داخل المؤسسات وضمان استمرارية المرفق العام، وقد تجسد هذا التوجه من خلال التأكيد على الطابع الإلزامي للإجراءات القانونية المرتبطة بتسوية النزاعات الجماعية، ومعاقبة الإخلال بها سواء من طرف العمال أو المستخدمين، فضلاً عن تعزيز صلاحيات مفتشي العمل وتحسين أجهزة المصالحة والوساطة والتحكيم ضد أي شكل من أشكال الضغط أو التحايل. كما شدد المشرع على ضرورة احترام الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب، ومنع أي تجاوزات قد تمس بالممتلكات أو بحرية العمل، وعليه فإن مجمل هذه المواد تؤسس لنظام قانوني يسعى إلى ضبط العلاقات المهنية في إطار من الانضباط والعدالة، بما يضمن الحقوق ويصون المصلحة العامة.

الفرع الثاني: المسؤولية التأديبية للموظف المضرب

قد يرتكب المضربون أخطاء جسيمة تجعل من إضرابهم غير قانوني في الحالات التالية:

1- المشاركة في إضراب غير مشروع: يعد انحراف تأديبي كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، وهو ما تضمنته المادة 157¹ حيث يعد الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي للعمل المنظم خرقاً للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، خطأ جسيم يرتكبه العمال الذين شاركوا وساهموا فيه بنشاطهم المباشر يوقع صاحبه في العقوبة التأديبية،

¹ - المادة 57 من القانون رقم 23-08.

حيث تسلط هذه الاخيرة على العمال والموظفين العموميين في حالة ارتكابهم لاختفاء مهنية جسيمة من بينها الاخطاء المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب، وهذا من اجل استمرار سير المرفق العام.

2- عرقلة حرية العمل وعدم اخلاء المحلات المهنية او اماكن العمل

تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل طبقا للمادة 161¹ من القانون الجديد، خطأ مهني جسيم ينجر عنه تطبيق الاجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الاخلال بالعقوبات الجزائية.

3- عدم الامتثال لقرار التسخير

تصدر الهيئة المستخدمة المؤهلة قرار إداري من اجل تسخير العمال والموظفين في الحالات القصوى لضمان استمرارية المرفق العام أثناء الإضراب، تنص المادة 266² من القانون نفسه أنه "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيًا جسيماً ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المهني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"، أي أنه في حالة رفض تنفيذ هذا القرار وعدم الاستجابة إليه من طرف كل عامل أو عون عمومي يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية وتطبيق العقوبات التأديبية.

ومقصود المشرع الجزائري من كل هذه الترتيبات هو تحقيق التوازن بين ممارسة حق الإضراب من جهة، وضمان استمرارية المرفق العام من جهة أخرى.

المطلب الثاني: الآثار القانونية للإضراب المشروع.

رغم أن تنفيذ الإضراب المشروع يتسبب في توقف العمل من جهة وبالتالي عدم الاستفادة من المرفق العمومي طيلة هذه المدة، إلا أنه من جهة أخرى يترتب آثارا أهمها عدم قطع علاقة العمل

¹ - المادة 61 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 66 من القانون رقم 08-23.

كحماية للمضرب من عدم فقدان منصبه، فإذا استمر هذا النزاع يمكن للطرفين اللجوء إلى لجنتي التحكيم الوطنية والولائية حسب الحالة.

وسنتناول في مايلي التزامات الإدارة في حالة الإضراب المشروع الفرع الأول، وتسوية الاضراب المشروع الفرع الثاني.

الفرع الأول: التزامات الإدارة في حالة الإضراب المشروع

تلتزم الإدارة بحماية المضربين إذا ثبتت شرعية الإضراب، وقد تضمنت المادة 55 ما يمنع تعسف استعمال السلطة لقمع ممارسي الإضراب¹، وأشارت إلى أن حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به، فإذا خالفت الإضرابات الشروط المنصوص عليها في المادة 45 وأخلت بأحكامها، فإنه لا يستفيد المشاركون من الحماية بمقتضى هذا القانون.² ومن مظاهر هذه الحماية:

أولاً: استمرار علاقة العمل: ومنه فإن ممارسة حق الإضراب لا تنهي علاقة العمل، بل يترتب عليها تعليق آثار هذه العلاقة طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل، بأنه من بين الأسباب القانونية التي تعلق علاقات العمل ممارسة حق الإضراب.

رغم ذلك لا يتقاضى المضربون أجرا على الأيام التي مارسوا فيها الإضراب، حسب نص المادة 55 الفقرة الثانية منها " لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤدة بسبب الإضراب، أي

¹ - المادة 55 من القانون رقم 02-23.

² - المادة 45 من القانون رقم 08-23.

حق في تقاضي الأجر"¹، حيث يترتب حرمان المضربين من الأجر بسبب عدم تأدية مهامهم²، ويقتطع من هذه الأجرة بقدر أيام الإضراب³.

ثانيا: منع استخلاف العمال أو الموظفين المضربين، ومنع تسليط أي عقوبة مهما كان نوعها.

حيث منع المشرع تعويض شغور أماكن العمال المضربين بأية طريقة كانت، لكنه أجاز اتخاذ طرق أخرى لضمان استمرارية الخدمة العمومية كالتسخير وضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهو ما نصت عليه المادة 456⁴ من هذا القانون في فقرتها الأولى بحيث: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في أحكام هذا القانون".

كما منع تسليط عقوبات تأديبية أو ممارسة أي ضغط على العمال المشاركين في إضراب تم تنظيمه وفق القانون، وقد تم التنصيص على ذلك في المادة السابقة في الفقرة الثانية منها حيث "لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون"، وعضد ذلك بتسليط عقوبات على من خالف نص هذه المادة، وهذا ما تم ذكره في الباب الرابع بعنوان الأحكام الجزائية، إذ رتب المادة 584⁵ منه جزاء على كل مخالف يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، أو إذا نجم عن هذا المساس عقوبة أو تهديد أو عنف واعتداء.

1 - المادة 55 من القانون رقم 08-23.

2 - لطروش آمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، مرجع سابق، ص 171.

3 - بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، مرجع سابق، ص 223.

4 - المادة 56 من القانون رقم 08-23.

5 - المادة 84 من القانون رقم 08-23.

ورغم خطورة الإضراب على مصلحة الافراد من جهة ومن جهة اخرى تأثيره السلبي على ديمومة المرافق العامة، إلا ان المشرع الجزائري تكفل بحماية هذا الحق باعتباره أحد الحقوق والحريات الاساسية للأفراد.

الفرع الثاني: تسوية الاضراب المشروع

تتواصل الجهود لتسوية الإضراب رغم شرعيته، وقد الزم المشرع الجزائري طرفي النزاع مواصلة التفاوض طيلة مدة النزاع الجماعي للعمل، وبغية الوصول إلى حلول تنهي هذا الأخير فقد أشار الى إمكانية عرض المسألة كآخر حل على لجنتي التحكيم الوطنية والولائية حسب الحالة.

أولاً: استمرار المفاوضات خلال الاضراب.

تتخلل المفاوضات كافة مراحل الإضراب، حيث وبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب يتعين على المستخدم وممثلي العمال الاجتماع قصد مواصلة التفاوض حسب المادة 154، وهو الأمر نفسه بعد تنفيذ الإضراب حيث يواصل طرفي النزاع الجماعي للعمل المفاوضات من أجل تسوية النزاع، فإذا ظهر أمر جديد وإيجابي أثناء التفاوض يتم عقد جمعية عامة من طرف ممثلي العمال بجمعية العمال بعد إشعارهم بذلك وبمشاركة الهيئة المستخدمة، لتقرير إمكانية العودة إلى العمل من عدمها، وهو حسب ما تم التنصيص عليه في المادة 269.

ثانياً: اللجوء إلى اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم في حالة استمرار الاضراب

1 - المادة 54 من القانون رقم 08-23.

2 - المادة 69 من القانون رقم 08-23.

إذا استمر الإضراب حسب ما جاء في المادة 170¹، يمكن لوزير القطاع المعني أو ممثلي العمال عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب ما تقتضيه الحالة على اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم، شرط أن يتعلق الأمر بقطاعات الأنشطة التي تضمنتها المادة 62 والمتمثلة في المرافق العمومية الأساسية، والتي قد يؤدي توقفها إلى الإضرار باستمرار المرفق العمومي وتعرض حياة أو أمن أو صحة المواطنين إلى الخطر، وسنعرض لهاتين اللجنتين بشيء من التفصيل.

1/ اللجنة الوطنية للتحكيم.

1- تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم:

نصت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 على تشكيلة اللجنة الوطنية² وهم أربعة أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل وممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة وخمسة يمثلون العمال وخمسة يمثلون المستخدمين، ويرأس هذه اللجنة قاض لدى المحكمة العليا، وتدخل المنظمة النقابية التمثيلية ضمن تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم، وهو ما تم التصييص عليه في المادة 391³ من القانون 02-23، ومن صلاحياتها كمنظمة نقابية ما نصت عليه المادة 488 في الفقرة الثانية من نفس القانون وهو المشاركة في إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.

يلاحظ على تشكيلة اللجنة أن الجانب الإداري يطغى عليها باعتبار أن أغلب ممثليها إداريين، ما يعني ميل الكفة لجهة الدولة أو اصحاب العمل، ورغم وجود المنظمة النقابية التمثيلية

1 - المادة 70 من القانون رقم 08-23.

2 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

3 - المادة 91 من القانون رقم 08-23.

4 - المادة 88 من القانون رقم 08-23.

داخل التشكيلة إلى جانب الطرف الأضعف وهم العمال والموظفين، إلا أن هذا الامر قد يؤدي إلى التشكيك في أداء اللجنة.

2- اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم:

تتمثل مهام اللجنة الوطنية للتحكيم حسب المادة 171¹ فيما يلي:

أ - البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب (الفئات الممنوعة من ممارسة الإضراب).

ب - البت في النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني.

تجتمع هذه اللجنة على مستوى المحكمة العليا، ويمكنها القيام بالتحريات اللازمة قصد إنجاز عملها كما يلزم، كما يمكنها الاستعانة بأي شخص ذي خبرة ومؤهلات وكفاءة مطلوبة يفيدها في مهامها حسب ما أشارت إليه المادة 17² من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

يتم إخطار اللجنة حسب المادة 18³ من هذا المرسوم بعريضة مكتوبة تتضمن وجوبا المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من قبل الطرفين بشأنها، وكذا توضيح يبرر الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القصوى التي أدت إلى هذا الإخطار.

تتلقى اللجنة الوثائق والمعلومات من الأطراف ومن جميع الهيئات الأخرى التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل المعروض عليهما حسب ما ذكرته المادة 20⁴ من ذات المرسوم.

¹ - المادة 71 من القانون رقم 08-23.

² - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

³ - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

يقوم رئيس اللجنة الوطنية بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ جلسة التحكيم حسب الفقرة الرابعة من المادة¹²² من هذا المرسوم.

3- قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم:

تصدر اللجنة قراراتها التحكيمية في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل في النزاعات التي تم إخطارها بها حسب المادة²⁷²، بناء على الملف المسلم إليها.

تصبح قرارات اللجنة الوطنية نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة، وتبلغ إلى طرفي النزاع خلال ثلاثة (3) أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها.

ترسل نسخة من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل حسب المادة³⁷⁷.

2/ اللجنة الولائية للتحكيم.

أضاف المشرع الجزائري ولأول مرة اللجنة الولائية للتحكيم في القانون الجديد رقم 08-23، والتي تمارس مهامها على المستوى الإقليمي، وسنبين فيما يلي ما يتعلق بهذه اللجنة بالتفصيل.

1- تشكيلة اللجنة الولائية للتحكيم:

نصت المادة⁴⁰⁵ من المرسوم التنفيذي رقم 23-364 على تشكيلة اللجنة الولائية وهم ثلاثة أعضاء يمثلون الإدارة المحلية وممثل عن السلطة المكلفة بالوظيفة على المستوى المحلي، وأربعة

4 - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

1 - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

2 - المادة 72 من القانون رقم 08-23.

3 - المادة 77 من القانون رقم 08-23.

يمثلون العمال وأربعة يمثلون المستخدمين، ويرأس هذه اللجنة قاض من المجلس القضائي المختص إقليميا، تدخل المنظمة النقابية التمثيلية ضمن تشكيلة اللجنة الولائية للتحكيم، وهو ما تم التنصيص عليه في المادة 191 من القانون 02-23 " تمثل المنظمات النقابية الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني في المؤسسات والهيئات التالية: ...

اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في التشريع الساري المفعول".

يلاحظ على تشكيلة اللجنة أن الجانب الإداري يطغى عليها باعتبار أن أغلب ممثليها إداريين، ما يعني رجحان الكفة لأصحاب السلطة، ورغم وجود المنظمة النقابية التمثيلية داخل التشكيلة إلى جانب الطرف الأضعف وهم العمال والموظفين، إلا أن هذا الأمر قد يؤدي إلى التشكيك في أداء هذه اللجنة.

2- اختصاصات اللجنة الولائية للتحكيم.

حسب المادة 14 من المرسوم التنفيذي 364-23 فإن صلاحيات اللجنة الولائية للتحكيم هي:²

أ - البت في النزاعات التي تخص المستخدمين المشغلين في إقليم الولاية وأولئك الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

⁴ - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 364-23.

¹ - المادة 91 من القانون رقم 02-23.

² - المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 364-23.

ب - البت في النزاعات الجماعية للعمل التي تعرض عليها على المستوى الولائي.

تجتمع هذه اللجنة على مستوى المجلس القضائي المختص إقليميا ويمكنها القيام بالتحريات اللازمة قصد إنجاز عملها كما يلزم، كما يمكنها الاستعانة بأي شخص ذي خبرة ومؤهلات وكفاءة مطلوبة يفيدها في مهامها حسب ما أشارت إليه المادة 17¹ من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

يتم إخطار اللجنة حسب المادة 18² من المرسوم نفسه بعريضة مكتوبة تتضمن وجوبا المسائل محل النزاع الجماعي للعمل والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها، وكذا توضيح يبرر الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القصوى التي أدت إلى هذا الإخطار.

تتلقى اللجنة الوثائق والمعلومات من الأطراف ومن جميع الهيئات الأخرى التي تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل المعروض عليهما حسب ما ذكرته المادة 20³ من ذات المرسوم.

يقوم رئيس اللجنة الوطنية بتبليغ الطرفين المتنازعين بتاريخ جلسة التحكيم حسب الفقرة الرابعة من المادة 22⁴ من هذا المرسوم.

3- قرارات اللجنة الولائية للتحكيم:

-
- 1 - المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.
 - 2 - المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.
 - 3 - المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.
 - 4 - المادة 22 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364.

تصدر اللجنة قراراتها التحكيمية في أجل خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها، بشأن النزاعات التي تم إخطارها بها حسب المادة 175¹، بناء على الملف المسلم إليها.

تصبح قرارات اللجنة الوطنية نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة، وتبلغ إلى طرفي النزاع خلال ثلاثة (3) أيام عمل الموالية لتاريخ صدورها.

ترسل نسخة من هذه القرارات إلى المفتشية الولائية المختصة إقليميا حسب المادة 277².

عمد المشرع الجزائري إلى تقييد الإضراب بترسانة من الشروط التي تحكم ممارسته في إطار المشروعية ومنعا للتعسف في استعمال هذا الحق، لتحقيق التوازن على أكثر من صعيد بين ممارسة هذا الحق واستمرار سير عمل المرافق العمومية.

1 - المادة 75 من القانون رقم 02-23.

2 - المادة 77 من القانون رقم 02-23.

ملخص الفصل الثاني:

وضع المشرع الجزائري نظاما اجرائيا لممارسة الاضراب، بدءا بإلزام جماعة العمال ورب العمل بإجراءات سابقة لتقاضي الإضراب تتمثل اولا في الاجراءات الاجبارية وهي التفاوض كالتزام يقع على عاتق طرفي النزاع والمصالحة، ثانيا الاجراءات الاختيارية وهي الوساطة.

اما عن شروط اللجوء إلى الإضراب فتتمثل في انعقاد الجمعية العامة والاشعار المسبق بالإضراب تحت اشراف النقابة، كما عمل على ضبط ممارسة حق الاضراب من خلال تفعيل مبدأ استمرار الخدمة عن طريق ضمان الحد الادنى من الخدمة العمومية حيث قام المشرع بتحديد نسبتها مع الامر بتسخير الموظفين المضربين للضرورة المصلحة، وكذا تفعيل مبدأ حرية العمل عن طريق حماية اماكن العمل وعدم عرقلة حرية العمل حماية بغرض ضمان استمرار المصالح العمومية.

ولأن لكل عمل مادي أو قانوني يترك أثره القانوني، فإن ممارسة الاضراب ينتج عنه مجموعة من الآثار القانونية تختلف بحسب ما إذا كان مشروعاً أو غير مشروع. ولقد تم التطرق للآثار القانونية للاضراب المشروع والمتمثلة في التزامات الادارة بحماية الموظف المضرب من اي تعسف مع امكانية اللجوء إلى اللجنة الوطنية او الولاية للتحكيم عند استمرار الإضراب، والآثار القانونية للإضراب غير المشروع والتي يترتب عنها قيام المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية عند ارتكاب مخالفات أو حدوث اخطاء من قبل الموظف المضرب.

الخاتمة

الخاتمة:

نظرا لأهمية الإضراب ودوره كوسيلة في يد العمال من أجل الضغط على أرباب العمل سواء كانوا خواص أو عموميين، فقد عمل المشرع الجزائري على تنظيمه بقوانين تكفل للعمال حق ممارسته وهو ما تضمنه القانون الجديد رقم 08-23، من خلال تفعيل آليات وقائية وعلاجية قصد احتوائه فإذا لم تفلح هذه الوسائل يتم اللجوء إلى الإضراب حسب أحكام هذه القانون، ولأن ممارسته تنعكس على المرتفقين بشكل سلبي فقد عمد المشرع الجزائري إلى تنظيم هذه المسألة على أسس قانونية تتماشى مع ضمان تقديم المرفق العام لخدماته الأساسية بانتظام.

ولقد تطرقنا في الفصل الأول من دراستنا إلى مفهوم الإضراب ورأينا أن المشرع عرفه بأنه توقف جماعي ومنتق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقره العمال الاجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، كما تطرقنا إلى مراحل تكريسه في القانون الجزائري، حيث بينا أن الاعتراف بالإضراب في القانون الجزائري مر بمراحل عديدة إلى غاية تكريسه كحق من حقوق العمال.

كما تناولنا في الفصل الثاني أحكام القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023،

المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب بالتحليل حيث تبين لنا أن المشرع وضع شروطاً للجوء إلى الإضراب وهي استفاد إجراءات التسوية الودية وأخرى لممارسته وهي انعقاد الجمعية العامة يليها ايداع الأشعار المسبق تتم كلها تحت رقابة المنظمة النقابية، كما قيده بضوابط من أجل الموازنة بينه كحق وبين مبدأ استمرارية المرافق العمومية ومبدأ حرية العمل، ويتعلق الأمر بضمان الحد الأدنى من الخدمة وتسخير الموظفين كذلك حماية أماكن العمل وعدم عرقلة حرية العمل.

كما رتب القانون 08-23 آثارا على ممارسة الاضراب المشروع تتمثل في: التزامات الادارة بحماية الموظف المضرب مع امكانية اللجوء إلى اللجنة الوطنية او الولاية للتحكيم، وأخرى على

ممارسة الاضراب غير المشروع وتتمثل في قيام المسؤولية الجزائية والمسؤولية التأديبية عند ارتكاب مخالفات أو حدوث اخطاء من قبل الموظف المضرب.

ومما سبق تناوله في دراستنا نستخلص النتائج التالية:

- استحدثت المشرع الجزائري أحكاما جديدة في القانون 08-23، كتعريفه للإضراب وبيانه لأنواعه وللإجراءات التي تتم خلال مراحلها.

- يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق والحريات العامة التي تضمنتها العهود والمواثيق الدولية وكفلها الدستور الجزائري، حيث عمل المشرع الجزائري على التوفيق بينه وبين الحقوق الدستورية الأخرى وعلى رأسها مبدأ استمرارية المرفق العام.

- أتاح المشرع الجزائري للموظفين ممارسة حقهم في الإضراب كوسيلة لدعم مواقفهم، مع ذلك لا يزال التنفيذ الفعلي لهذا الحق يواجه تحديات عدة منها الشروط والقيود المفروضة على ممارسته.

- سعى المشرع الجزائري إلى تعزيز آليات الحوار الاجتماعي، من خلال دعوته إلى التفاوض مباشرة بعد بدأ الخصومة بين طرفي النزاع الجماعي للعمل وخلال بقية مراحل هذا الخصام، ما جعله ينظم التفاوض بنصوص تفصيلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 23-362 وينشئ لأول مرة لجان الحوار الاجتماعي للسهر على تنفيذ ذلك.

- ألزم المشرع الجزائري أطراف النزاع الجماعي على اللجوء إلى المصالحة حسب الحالة، داخليا على مستوى الهيئة المستخدمة بمساهمة مفتشية العمل المختصة إقليميا، والتي تعمل كهزمة وصل للموازنة بين مصلحتيهما المتعارضتين، وخارجيا على مستوى المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية المختص كجهاز مصالحة في المؤسسات والادارات العمومية.

- أضاف القانون اصلاحات جديدة في مجال النزاع الجماعي للعمل، حيث أدرج ولأول مرة اجراء الوساطة داخل المؤسسات والادارات العمومية، كما أنشأ هيئة جديدة والمتمثلة في اللجنة الولائية للتحكيم المختصة اقليميا.

- الاشعار المسبق أحد الشروط المفروضة لممارسة الإضراب، ما يلاحظ في هذا القانون انه وسع في ايام الاشعار بين عشرة (10) ايام إلى خمسة عشر (15) يوم عمل في المرافق الاساسية، وهذا دليل لحرص المشرع على ايجاد حلول كتعويض عن اللجوء إلى الإضراب.
- أشار المشرع إلى فكرة عدم مشروعية الإضراب طبقاً لتخلف أحد أو بعض الاجراءات والقيود المفروضة على ممارسته، وتفادى مسالة التعسف لصعوبة نسبتها إلى كل عامل على حدا مع أن التعسف في الإضراب هو عمل جماعي.
- رفع المشرع الجزائري من مقدار الغرامة المالية والتي حددها القانون الجديد إذا ما قامت المسؤولية الجزائية من الجهة المستخدمة، حيث تعتبر ضمانات للموظف من تعسف استعمال السلطة.

بناء على ما تقدم من نتائج نقترح ما يلي:

- اعادة النظر في القانون الخاص بالنزاع الجماعي للعمل وتسويته والتخلي عن توحيد القوانين التي تحكم القطاع الخاص والوظيفة العمومية معاً، من خلال وضع قانون يفصل إضراب القطاع الخاص عن إضراب الموظفين وذلك لخصوصية كلا القطاعين.
- التخفيف من الشكليات المفروضة على ممارسة الحق في الإضراب نظراً لصعوبة تحقيقها في الكثير من الحالات.
- تفعيل عمل اللجان الجديدة كلجان الحوار الاجتماعي واللجان الولائية للتحكيم المختصة اقليمياً، من خلال تنشيط دورها في الواقع لمعالجة النزاعات الجماعية للعمل، وعدم الاكتفاء بالتنصيص عليها فقط.



قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر:

1. معاجم اللغة العربية

ابراهيم مصطفى وآخرون: المعجم الوسيط، مكتبة الشروق الدولية، مصر، الطبعة الرابعة، 2004.

2. النصوص القانونية الوطنية:

أ - النصوص الدستورية:

- 1- دستور 1963، الجريدة الرسمية رقم 64 المؤرخة في 10 سبتمبر 1963.
- 2- دستور 1976، الجريدة الرسمية رقم 94 المؤرخة في 24 نوفمبر 1976.
- 3- دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989 الجريدة الرسمية، عدد 09 المؤرخة في 01 مارس 1989.
- 4- دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية، عدد 76 المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.
- 5- التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية، عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.
- 6- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية، عدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب/ النصوص التشريعية:

- 1- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 14-11 المؤرخ في 2 غشت 2011 المؤرخ في 02 غشت 2011، الجريدة الرسمية، العدد 44 المؤرخة في 10 غشت 2011.
- 2 - القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 غشت 1978، يتضمن القانون الاساسي للعامل، الجريدة الرسمية، د ع، المؤرخ في 5 غشت 1978.

- 3- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990.
- 4- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقة العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 17 المؤرخة في 12 أبريل 1990.
- 5- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006.
- 6- القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو 2007، يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، والمتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 31 المؤرخة في 13 مايو 2007.
- 7- القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، العدد 29 المؤرخة في 02 مايو 2023.
- 8- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية، العدد 42 المؤرخة في 25 يونيو 2023.
- ج / النصوص التنظيمية:**
- 1- المرسوم التنفيذي 11-261، المؤرخ في 30 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين إلى سلك مفتشي العمل، الجريدة الرسمية، العدد 43 المؤرخة في 03 غشت 2011.
- 2 - المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

- 3- المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.
- 6 - المرسوم التنفيذي رقم 23-365 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكفاءات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية، العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

3. الاتفاقيات والمواثيق والعهود الدولية:

1. الاتفاقية رقم 29 حول العمل الجبري إعتدتها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عام 1930، متاحة على الرابط:

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N

[O::P12100_ILO_CODE:C029](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::N)، آخر اطلاع: 21 ماي 2025.

2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، وإعتدته الجمعية العامة بتاريخ 10 ديسمبر 1948 في باريس، بموجب القرار 217 ألف، متاح على الرابط:

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human->

[rights](https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-)، آخر اطلاع: 21 ماي 2025

3. الاتفاقية رقم 87 حول الحرية النقابية وحماية الحق النقابي، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 1948، والمصدق عليها بموجب أداة الإنضمام الحكومي بتاريخ 1962، متاحة

على الرابط:

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40normes/documents/normativeinstrument/wcms_c087_ar.pdf

آخر اطلاع: 21 ماي 2025

4. اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات أتمتت من قبل مؤتمر الأمم المتحدة بشأن قانون المعاهدات الذي عقد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2166 المؤرخ في: 5 سبتمبر 1966، وعرضت للتوقيع في: 23 مايو 1969، ودخلت حيز النفاذ في: 27 يناير 1980، متاحة على الرابط:

https://treaties.un.org/doc/Treaties/1980/01/19800127%2000-52%20AM/Ch_XXIII_01.pdf

آخر اطلاع: 21 ماي 2025

5. العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966 متاح على الموقع:

https://legal.un.org/avl/pdf/ha/iccpr/iccpr_ph_a.pdf، آخر اطلاع 21 ماي

2025

ثانيا - المراجع:

1 - الكتب:

- 1 - احمد عبد الكريم ابوشنب: شرح قانون العمل الجديد، كلية الحقوق، جامعة الإسراء مكتبة الثقافة للتفسير والتوزيع، المكتبة القانونية، الاردن، الطبعة الاولى، 2003.
- 2- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 1994.

- 3 - بشير هدفي: الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، د ط، 2006.
 - 4- جعفر عبد السلام: المنظمات الدولية دراسة فقهية وتأصيلية للنظرية العامة، دار النهضة العربية، مصر، الطبعة السادسة.
 - 5- خليفي عبد الرحمن: الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، د ط، د س ن.
 - 6- راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، د ط، 2003.
 - 7- رمضان عبد الله صابر: النقابات العمالية وممارسة الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، د ط، 2004.
 - 8- سامر موسى: إضراب عمال وموظفي الموافق العامة، د.م.ن، د. ت. ن.
 - 9- عصام طرابلسي الثعالبي: مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة، الجزائر، 2014.
 - 10- علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003.
 - 11- عمار بوضياف: الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ضل الامر 06-03 والقوانين الاساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الاولى، 2015.
 - 12 - محمد نصر محمد: الوسيط في القانون الدولي العام، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، الطبعة الأولى، 2012.
 - 13- مصدق عادل طالب: الإضراب المهني للعمال وآثاره (دراسة مقارنة) منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الأولى، 2013.
- II- البحوث الأكاديمية:**
- أ- اطروحات دكتوراه:

- 1 - بوسعيدة دليلة، الإضراب بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2019.
 - 2 - ثامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق بن عكنون، 2012-2013.
 - 3 - حسين حياة، التصديق على المعاهدات الدولية، أطروحة دكتوراه في القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، 2016.
 - 4 - خلاف فاتح، مكانة الوساطة لتسوية النزاع الإداري في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه تخصص القانون العام جامعة بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014-2015.
 - 5 - لطروش آمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2020-2021.
 - 6 - محمد فؤاد بن ساسي، دور منظمة العمل الدولية في رسم سياسة التشغيل - حالة الجزائر-، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2018-2019.
 - 7 - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2014.
 - 8 - مرجانة عبد الوهاب، دبلوماسية حقوق الإنسان وانعكاساتها على مفهوم السيادة الوطنية، أطروحة دكتوراه في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر 3، كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 2020-2021.
- ب- رسائل ماجستير:
- 1 - دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2000-2001.

- 2 - شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2008-2009.
- 3 - طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان، كلية الحقوق، 2010-2011.
- 4 - عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر - بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004-2005.

ج- مذكرات ماستر:

- 1- ابعلال محرز وعزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات، جامعة أحمد درارية، ادرار.
- 2- ابوحيدة التومي، النقابة في تنمية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعة تطبيقية لجامعة التكوين المتواصل، 2006-2007.
- 3- بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، حق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة العقيد أحمد درارية، ادرار، 2015-2014.
- 4- جدي نريمان، حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013.
- 5- شطابة خديجة، الاضراب كوسيلة قانونية لممارسة الحق النقابي، مذكرة ماستر في الحقوق، معهد الحقوق والعلوم السياسية، جامعة صالحى احمد، النعامة، 2014-2015.
- 6- صويدق أم لالة، نوضالة زينب، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج، جامعة التكوين المتواصل، أدرار، 2015-2014.

III - المقالات العلمية:

- 1 - توابثي إيمان، مرزوقي وسيلة، "حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، العدد 01، 2012.
- 2- جرايد فاطمة الزهرة، مؤذن مأمون، " الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية "، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 10، العدد 01، 2024.
- 3- ذباح إسماعيل، ميهوب يزيد، " ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري "، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 03، 2021.
- 4- زنقيلة سلطان، " الإضراب في الجزائر (دراسة قانونية) "، مجلة القانون والتنمية المحلية، الجزائر، المجلد 03، العدد 02، 2021.
- 5- عطوي خالد، " مبدأ سمو المعاهدات الدولية في القانون الداخلي "، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، الجزائر، المجلد 08، العدد 02، 2015.
- 6- عمار زعبي، " الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية "، مجلة العلوم السياسية والقانونية، واد سوف، العدد 10، 2015.
- 7- محمودي محمد لمين، "نفاذ المعاهدات الدولية في الجزائر في ظل التعديل الدستوري لسنة 2020"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، المجلد 09، العدد 2، 2024.

IV - مقالات الجرائد

- 1- معين البرغوثي وآخرون، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، سلسلة تقارير خاصة (49)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الانسان، 2006، متاح على الرابط: https://cdn1.ichr.ps/cached_uploads/download/ichr-files/files/000000442.pdf. آخر اطلاع 21 ماي 2025
- 2- نبيل اديب، "حق الإضراب وفقا للمستوى الدولي"، جريدة التغيير رهان على الشعب، فبراير 2017، متاح على الرابط: <https://www.altaghyeer.info/ar/2016/11/08/%D8%AD%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B6%D8%B1%D8%A7%D8%A8-%D9%88%D9%81%D9%82%D8%A7->

[%D9%84%D9%84%D9%85%D8%B3%D8%AA%D9%88%D9%89-](#)

آخر اطلاق 21 ماي 2025، [%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D9%8A/](#)



الفهرس الموضوعات

أ	مقدمة
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحق في الإضراب
7	المبحث الأول: ماهية الحق في الاضراب
7	المطلب الأول: تعريف الحق في الإضراب
13	المطلب الثاني: أنواع الإضراب
20	المبحث الثاني: نشأة الحق في الإضراب وتطوره
20	المطلب الأول: نشأة وتطور الإضراب في أوربا
24	المطلب الثاني: تطور حق الإضراب في التشريع الجزائري
26	المبحث الثالث: التأسيس القانوني لحق الإضراب في الجزائر
27	المطلب الأول: تأثير التشريع الجزائري بالتأسيس الدولي لحق الإضراب
35	المطلب الثاني: الأساس التشريعي لحق الإضراب في الجزائر
43	الفصل الثاني: أحكام ممارسة حق الإضراب وفقا للقانون 08-23
44	المبحث الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب
44	المطلب الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع
54	المطلب الثاني: شروط ممارسة الحق في الإضراب
58	المبحث الثاني: ضوابط ممارسة حق الاضراب
59	المطلب الأول: حماية مبدأ استمرارية الخدمة العمومية
63	المطلب الثاني: حماية مبدأ حرية العمل
66	المبحث الثالث: الآثار القانونية للإضراب
66	المطلب الأول: الآثار القانونية للإضراب غير المشروع
72	المطلب الثاني: الآثار القانونية للإضراب المشروع
82	الخاتمة
86	قائمة المصادر والمراجع
90	الفهرس

الفهرس الموضوعات

الصفحة	العنوان
	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للحق في الإضراب

	المبحث الأول: ماهية الحق في الاضراب
	المطلب الأول: تعريف الحق في الإضراب
	المطلب الثاني: أنواع الإضراب
	المبحث الثاني: نشأة الحق في الإضراب وتطوره
	المطلب الأول: نشأة وتطور الإضراب في أوروبا
	المطلب الثاني: تطور حق الإضراب في التشريع الجزائري
	المبحث الثالث: التأسيس القانوني لحق الإضراب في الجزائر
	المطلب الأول: تأثر التشريع الجزائري بالتأسيس الدولي لحق الإضراب
	المطلب الثاني: الأساس التشريعي لحق الإضراب في الجزائر
	الفصل الثاني: أحكام ممارسة حق الإضراب وفقا للقانون 08-23
	المبحث الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب
	المطلب الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية للنزاع
	المطلب الثاني: شروط ممارسة الحق في الإضراب
	المبحث الثاني: ضوابط ممارسة حق الاضراب
	المطلب الأول: حماية مبدأ استمرارية الخدمة العمومية
	المطلب الثاني: حماية مبدأ حرية العمل
	المبحث الثالث: الآثار القانونية للإضراب
	المطلب الأول: الآثار القانونية للإضراب غير المشروع
	المطلب الثاني: الآثار القانونية للإضراب المشروع
	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	فهرس الموضوعات
	الملخص

الملخص:

مر الإضراب في الجزائر بمراحل عديدة إلى غاية تكريسه دستورياً كحق من الحقوق الأساسية للعمال والموظفين، بداية تم الاعتراف بهذا الحق بعد صدور دستور 1963، لكنه بقي جامداً حيث لم يدعم بأي قانون يبين كيفية ممارسته، وبقي الأمر كذلك إلى غاية الافراج عن دستور 1976 والذي كان موجهاً لعمال القطاع الخاص دون غيرهم، وأخيراً تم الاعتراف الكلي بالإضراب في القطاعين العام والخاص مع إحالة عملية تنظيمه على القانون، وطبقاً لذلك صدرت عدة قوانين آخرها القانون رقم 08-23 الذي بين الإجراءات القانونية للممارسة الشرعية للإضراب، كما بين القيود الواردة على هذه الممارسة التي تضمن التوازن بين الحق في الإضراب واستمرار نشاط المرافق العمومية بانتظام واطراد.

الكلمات المفتاحية: دستور، الموظف، القانون رقم 08-23، الحق في الإضراب، المرافق العمومية.

Summary:

The strike in Algeria went through several stages until it was constitutionally enshrined as a fundamental right for workers and employees. Initially, this right was recognized after the promulgation of the 1963 Constitution. However, it remained stagnant, as it was not supported by any law defining how it should be practised. This remained the case until the promulgation of the 1976 Constitution, which was directed exclusively at private sector workers. Finally, strikes were fully recognized in both public and private sectors, with the process of regulating them to the law. In accordance with this, several laws were issued, the most recent of which was Law . № 23-08, which clarified the legal procedures for the legitimate practices of strikes. It also clarified the restrictions on this practice, ensuring a balance between the right to strike and the continuity in the activities of public utilities regularly and steadily.

Keywords: Constitution, employee, the Law № 23-08, the right to strike, public utilities.