الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: الدولة والمؤسسات

حق ممارسة الاضراب بين تكريس الحماية القانونية للموظف وضمان السير الحسن للمرفق العام في ظل القانون 23-08

من تقديم الطالبين:

- **مزيـــاني توفيـــق**
- **نقـــــاب سليمـــان**

تحت إشراف الأستاذ:

- **لعـــروسي حليـــم**

- لجنة المناقشة

الإسم و اللقب	المؤسسة الأصلية	الرتبة	الصفة
الدكتور رحال جمال	جامعة يحي فارس بالمدية	أستاذ محاضر	رئيسا
الدكتور لعروسي حليم	جامعة يحي فارس بالمدية	أستاذ محاضر	مشرفا
الدكتور صفرة بشيرة	جامعة يحي فارس بالمدية	أستاذ مساعد	مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023


بسم الله الرحمن الرحيم

شكـر وعرفان

قال تعالى: (وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ) (لقمان 12)

وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم:**"من لم يشكر الناس، لم يشكر الله عز وجل"**

ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت على وعلى والداي وأن أعمل صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين

نحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السماوات والأرض على ما أكرمنا به من إتمام هذه الدراسة التي نرجو ان تنال رضاه.

نتوجه بجزيل الشكر وعظيم الامتنان الى كل من:

- الدكتور الفاضل: حليم لعروسي حفظه الله واطال في عمره لتفضله الكريم بالإشراف على هذه الدراسة وتكرمه علينا بالنصح والتوجيه حتى إتمام هذه الدراسة.
- أعضاء لجنة المناقشة الكرام: الدكتور الفاضل رحال جمال مناقشا رئيسا والدكتورة الفاضلة صفرة بشيرة مناقشا حفظهما الله لتفضلهما بقبول مناقشة هده الدراسة.
- كما نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة أو دعاء كريم ونخص بالدكر الأخ سعداوي موسى والاخت لامية بن عمر
- جميع الأساتذة والمؤطرين الذين قدموا لنا يد المساعدة، والأساتذة الدين تتلمذنا على أيديهم واخذنا منهم الكثير، وكل الزملاء طلبة كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة الدكتور يحي فارس بالمدية.

إهـــــــــداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

أهدي هذا العمل المتواضع:

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما

إلى زوجتي ورفيقة دربي الغالية،وإلى أبنائي الأعزاء سامية،اريج ومحمد أنس حفظهم الله

إلى كل إخوتي وكل عائلتهم

إلى كل أفراد عائلة مزياني

إلى كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية

إلى كل أصدقائي

الى كل زملائي في العمل بالمصلحة التقنية للكهرباء بالبرواقية

إلى كل زملائي في الدراسة الجامعية

وإلى كل هؤلاء وغيرهم ممن تجاوزهم قلمي ولن يتجاوزهم قلبي أهدي ثمرة جهدي المتواضع

توفيق مزياني

إهـــــــــداء

إن وفقنا فهذا من فضل الله وإن أخطأنا فهذا من عملنا

أهدي هذا العمل المتواضع الى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد

إلى الوالدين الكريمين
الى كل عائلتي
الى زملائي في العمل
الى كل طاقم كلية الحقوق والعلوم السياسية
الى زملائي في الدراسة
راجيا من المولى عز وجل أن يطعمهم الصحة و العافية

سليمان نقاب

قائمة المختصرات

ط: الطبعة.

ب ط: بدون الطبعة

د س :دون سنة.

د ب ن :دون بلد النشر.

ص : صفحة.

ج: الجزء

ج ر: الجريدة الرسمية

مقدمـــــة

مقدمة:

تمتاز المرافق العامة بخاصية الاحتكاك الدائم والمباشر مع المرتفقين؛ إذ يتولد من خلال هذا الاحتكاك تقديم المرفق العام للخدمة العمومية المراد إشباعها، وحصول المرتفق على الخدمة التي أنشئ المرفق لأجلها.

هذه العلاقة تستوجب أن يبق المرفق العام مستمرا في أداء مهامه قابلا للتطور والتكيف مع كل المستجدات التي تعرفها البيئة التي يسعى لإشباع حاجات المرتفقين فيها بناءا على مبدأ المساواة.

تشكل هذه المبادئ الأسس التي يقوم عليها المرفق العام والتي ينبغي توفرها لتحقيق النجاعة المراد الوصول إليها وكفاية المرفق العام لضمان ما أنشئ لأجله.

غير أن الواقع العملي قد يضع بعض المرافق العامة على المحك عند تطبيق هذه المبادئ على أرض الواقع، خاصة ما تعلق منها بمبدأ الاستمرارية والذي قد يتعارض في بعض الأوضاع مع حقوق يقرها الدستور وعلى رأسها الحق في الإضراب.

قد يجد الحق في الإضراب سهولة في التطبيق في المرافق العامة الاقتصادية نظرا لطبيعة الخدمة التي تقدمها، في حين أن المرافق العامة الإدارية تكتسي أهمية خاصة سواء من حيث تنظيمها أو من حيث طبيعة الخدمة التي تقدمها و هو ما يستوجب تنظيما خاصا لحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة الإدارية.

فإذا كان الإضراب ينصرف إلى توقف العامل عن أداء مهامه في المرافق العامة الاقتصادية فإنه يقوم على التوقف المؤقت للموظف العمومي عن أداء مهامه في المرافق العامة الإدارية وفق ما هو مقرر قانونا ، أي أن الموظف العمومي الذي يعتبر روح المرفق العام والمحرك الرئيسي لنشاطه ، والمنفذ للبرامج المسطرة فيه من قبل السلطة التنفيذية يجابه وضعا معينا بالضغط على الإدارة من خلال توقيف الخدمة المراد إشباعها عن طريق المرفق ذاته ، و بذلك فإن كافة العناصر المادية و المالية ، المكونة للمرفق ، في غياب الموظف العمومي تعتبر مجرد وسائل لا جدوى منها.

هذا الحق – الإضراب – يضمن للموظف العمومي الدفاع عن حقه، وهو ما أكدته كل المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق الموظف وكل هذه الضمانات الدولية انبثقت عنها احكام وقواعد

دستورية مطابقة ومؤكدة لما انتهجه المجتمع الدولي الاعتراف للموظفين في الدفاع والمطالبة بالحقوق المتعلقة بالحياة المهنية، في نفس الوقت يعتبر الإضراب سلاحا ذو حدين إذ أنه وسيلة لتحقيق مصالح الموظف العمومي من جهة، و أداة خطيرة في مجابهة الإدارة العامة من جهة ثانية.

اعترف المشرع الجزائري بهذا الحق وكرسه دستوريا ونظمه في نصوص تشريعية كان أخرها القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي تناول في الباب الثالث منه ممارسة حق الإضراب، حيث رسم الإطار القانوني له من خلال تحديد ضمانات وإجراءات ممارسته، وذلك بهدف حماية المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة المتمثلة في ضمان السير الحسن للمرفق العام.

لأهمية دراسة حق الإضراب في مجال الوظيفة العامة وانعكاسات ممارسته على الموظفين المضربين وغير المضربين وعلى المصلحة العامة والمرفق العام، فقد حاولنا البحث في كيفية تنظيم ممارسة هذا الحق من خلال التعرف على الضمانات المحيطة به والإجراءات المتبعة لممارسته في الإطار القانوني المحدد له، و تبرز أهمية هذه الدراسة في إمكانية الاستفادة منها، خاصة ان المجتمع الوظيفي بحاجة الى ثقافة قانونية، وذلك لمعرفة الضمانات والإجراءات القانونية لممارسة هذا الحق دون الانحراف به عن الهدف الذي أنشئ لأجله، نظرا لأن الإضراب هو وسيلة فعالة ومؤثرة تملكها فئة الموظفين، وأسلوب حضاري يمارس بصفة سلمية شريطة ألا يخرج عن إطاره القانوني، حيث يمارس بصفة جماعية بعد نفاذ الطرق الودية لتسوية المنازعات الوظيفية بهدف تحقيق المطالب المهنية، كما يمكن ان يستفيد منه الطلبة من خلال تزويد المكتبة بهذا المرجع.

الهدف من هذه الدراسة يكمن خاصة في إبراز الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في الجزائر، ومعرفة مدى تأثيره على العلاقة الوظيفية، فضلا على معرفة الحدود التي ضبط بها المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب تحقيقا لضمان السير الحسن للمرفق العام، وكذا الوقوف على المسالة التأديبية والجزائية في حالة ارتكاب الموظف المضرب خطا جسيما يستوجب المساءلة.

من الدوافع التي أدت بنا الى اختيار دراسة هذا الموضوع، رغبتنا في معالجة موضوع الإضراب في قطاع الوظيفة العامة وإعطائه القدر اللازم من الاهتمام الخاص، وذلك لما لحق الإضراب من أهمية بالغة من طرف التنظيمات النقابية المنظمة لهذا الحق وكوسيلة فعالة للموظفين في تحقيق مطالبهم المهنية، فضلا على الرغبة في معالجة هذا الموضوع وذلك بإبراز نقاط استحدثها المشرع في

القانون الجديد 23-08، بالإضافة الى كون هذا الموضوع من مواضيع الساعة، البالغة الأهمية والمطروحة بقوة على الساحة الدولية والوطنية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي يشهدها الفرد والمجتمع الدولي الوظيفي.

بناءا على كل ما سبق عالجنا هذا الموضوع وفق الإشكالية التالية:

فيما تتمثل المقاربة الجديدة لممارسة حق الإضراب للموظف العام في الجزائر على ضوء القانون 23 -08؟

للإجابة على هذه الإشكالية، فقد ركزنا في هذه الدراسة على ممارسة هذا الحق من طرف فئة الموظفين، وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي من خلال الخوض فيما تضمنته الأحكام والأطر القانونية المنظمة والمكرسة لحق الإضراب. فضلا على الأخذ بالمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية وتحليلها، كما إستعنا بالمنهج المقارن كلما استدعت لضرورة لذلك.

بالرجوع الى الدراسات السابقة حول هذا الموضوع نجد بعض الدراسات الأجنبية التي تعالج موضوع الاضراب بصفة عامة سواء في قطاع الوظيفة العامة او قطاع العمل، ولكن مع قلة هذه المراجع في التشريع الجزائري المتعلق بقانون الوظيفة العامة والتركيز على موضوع الاضراب في قانون العمل.

من بين هذه الدراسات رسالة ماجستير لـ" **شوقي بركاني** "تحت عنوان الاضراب في الوظيف العمومي تخصص الإدارة العامة، تطرق من خلالها الى أهمية مبدا استمرارية المرفق العام ومدى تأثير الاضراب على هذا المبدأ.

كما هناك دراسة أخرى وهي مذكرة ماستر ل"**عويسات لحسن** "تحت عنوان الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، عالج من خلالها ابراز الإطار القانوني لممارسة حق الاضراب ومدى تأثيره على العلاقة الوظيفية.

واجهتنا خلال انجاز هذا البحث بعض العراقيل والصعوبات التي قد تعد من المحفزات التي تجعل الباحث يواجه أي نوع من المشكلات مهما كانت ،وابرز مشكلة واجهتنا في إعداد هذا العمل المتواضع هي ندرة الدراسات القانونية والمراجع المتخصصة خاصة منها الوطنية ،مما جعلنا نعتمد بشكل أساسي على القوانين الداخلية والمراجع العامة المتعلقة بممارسة حق الإضراب في قانون العمل

وإسقاطها على قانون الوظيفة العامة بما يتناسب معها، إذ اغلب الدراسات التي كتبت في هذا الموضوع كانت تخص القطاع الخاص والقطاع الاقتصادي أكثر من القطاع العام.

من خلال ما سبق تجدر الإشارة الى انه لدراسة هذا الموضوع والاجابة عن الإشكالية المطروحة، فقد تناولنا هذا البحث في فصلين، الفصل الأول خصصناه للإطار العام لحق الاضراب في التشريع الجزائري، اما الفصل الثاني تطرقنا من خلاله الى إجراءات ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري.

الفصل الأول:

الإطار العام لحق الإضراب في التشريع الجزائري

الفصل الاول: الإطار العام لحق الاضراب في التشريع الجزائري

تتميز علاقات العمل بعدم تكافؤ مراكز أطرافها، كون صاحب العمل يتمتع بمركز قوي يمكنه من فرض شروطه على العمال الذين يحاولون الحصول على حقوقهم عن طريق الوسائل التي يكفلها لهم القانون.

إلا أنه قد تعجز هذه الوسائل على إيجاد حلول وتسويات متناسبة لصالح أحد الطرفين أو لكليهما، إما لعدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو عدم تنفيذها أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات التي يمكن التوصل إليها عن طريق التسوية الودية، ومن ثم أضحت الحاجة إلى وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فاعلية لإعادة التوازن لهذه العلاقة، لذا وجد العمال ضالتهم لإعادة هذا التوازن في الإضراب بعد اعتراف المشرع الجزائري بهذا الحق، مع تأكيده على ضمان سير المرفق العام.

لدراسة هذا الحق قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، (المبحث الأول) تطرقنا فيه إلى ماهية حق الإضراب، أما (المبحث الثاني) تناولنا فيه ضمانات وتأثير الاضراب على السير الحسن للمرفق العام.

المبحث الأول: ماهية حق الإضراب.

إن النزاعات الجماعية في العمل تعد من المسائل الجوهرية، لكونها إحدى النتائج الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة والمتضاربة بين أهدافها، وأيضا بحكم المتغيرات التي تحدث في مصالح العمل، وعلى هذا الأساس يعد الإضراب ظاهرة عالمية توجد في اغلب الدول ولهذا الغرض ولتنظيمه، سنتناول دراسته من كل الجوانب الملمة به، وفي هذا المبحث الذي قسم بدوره إلى مطلبين، (المطلب الأول) خصص لمفهوم حق الإضراب، أما (المطلب الثاني) خصص لدراسة عناصره وأنواعه.

المطلب الأول: مفهوم حق الإضراب

يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لها طابع مختلط ومتنوع فهو ذو طابع اجتماعي ومهني وسياسي في بعض الأوقات، وهذا حسب الأسباب التي يقوم عليها، فالإضراب هو نتيجة لإنفعالات ومجادلات قام بها العمال ضد أرباب العمل والمؤسسات المستخدمة، فهو حق يحظى بعناية كبيرة من قبل الهيئة التشريعية خاصة في الآونة الأخيرة، نظمت له كل الجوانب لضمان ممارسته والمطالبة به بصفة عادية.

وعليه سنتناول في هذا المطلب، تعريف حق الإضراب في (الفرع الأول) وتطوره التاريخي في الجزائر (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف حق الإضراب

اعتبر حق الإضراب من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل[1]، ونتج عن هذه الممارسة اختلاف أراء الفقهاء ورجال القضاء بشأن إيجاد تعريفا جامعا مانعا.

أولا: التعريف اللغوي للإضراب

إن أصل الكلمة " إضراب" في اللغة العربية من مصدر الفعل الرباعي (أَضْرَبَ)، يقال: اضرب عن الشيء: ضرب عنه، امتنع عنه، أعرض عنه، اضرب العمال عن عملهم، يعني امتنعوا عنه احتجاجا على أمر أو مطالبة بمطلب[2]،و قال تعالى: " أَفَنَضْرِبُ عَنكُمُ الذِّكْرَ صَفْحًا أَن كُنتُمْ قَوْمًا مُّسْرِفِينَ " [3] ، أي نهملكم فلا نعرفكم ما يجب عليكم[4]

يقال عن الشيء: "اعرض وامتنع عنه، اضرب العامل عن العمل"، إضراب:" امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام تحقيقا لمطالب أو شروط يعلنون عنها للمسؤولين الرسميين أو غير رسميين[5]"، ويقال "اضرب عن الأمر كفّ واعرض"، أضرب العمال: "كّفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم[6]".

يعرف الإضراب أيضا بأنه:" اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل لمدة من الزمن، دون أن تنصرف نياتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لا سيما المتعلقة بالعمال كرفع الأجور[7]".

نخلص من التعاريف السابقة ان الإضراب هو توقف عمال المنشأة أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة ولمدة محددة مرتبط بالمطالبة ببعض حقوقهم[1]، ويعتبر الإضراب أحد أهم الآليات التي

---

(1)- عتيقة بلحبل، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة دراسة مقارنة، مذكرة لنيل درجة الماجستير، قسم الحقوق فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة2004-2005، ص15

(2)- أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، ط01، عالم الكتب، 2007، ص 1353.

(3) – سورة الزخرف،الآية 5.

(4) – الموسوعة الفقهية الكويتية،الجزء الخامس،ط02،وزارة الأوقاف و الشؤون الإسلامية،الكويت،دون سنة نشر.

(5)- جبران مسعود: الرائد، معجم لغوي عري رتبت مفرداته وفقا لحروفها الأولى، ط07، دار العلم للملايين، 1993، ص 75.

(6)- المعجم الوسيط، ط04، مكتبة الشروق الدولية، 2004، ص536.

(7)- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري: نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة، دار الفكر العربي، ج 02، القاهرة،1973، ص188

يستخدمها العمال للدفاع عن مصالحهم، وهو التوقف عن العمل لصورة مقصودة وجماعية تهدف إلى الضغط على رب العمل للوصول للأهداف المراد تحقيقها.

ثانيا: التعريف القضائي للإضراب

يطرح الحق في الإضراب أمام القاضي مشكلة تتعلق بالإطار القانوني للممارسة، فمن ناحية ينبغي أن يكفل القاضي الحق الدستوري للعامل او الموظف في ممارسة حقه في الإضراب، ومن جهة أخرى ينبغي ان تكون هده الممارسة في حدود القانون، بما يتفق مع احترام الحقوق الأخرى ذات القيمة المتساوية لهذا يتدخل القاضي لرسم حدود ممارسة هذا الحق وفق ما هو منصوص عليه قانونا، سواء عن طريق التعريف القانوني للإضراب، مما يسمح تمييزه ضمن التصرفات الجماعية الأخرى أو عن طريق الوقوف على الممارسة ذاتها لهذا الحق[2].

من بين التعاريف التي نجدها والصادرة عن الجهات القضائية في شكل اجتهادات نجد ان الاضراب هو: **" وسيلة من وسائل الدفاع عن مصالح العمال، وعلى أنه توقف إرادي عن العمل من اجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقات الجماعية لم يوف بها المستخدم أو صاحب العمل"**[3].

كذلك التعريف الوارد في قرار مجلس الدولة الفرنسي المؤرخ في 25 جويلية 1979 الذي نص على ان الاضراب هو: **" توقف منظم مسبق للعمل من اجل الدفاع عن مصالح مهنية"**[4].

ثالثا: التعريف الفقهي للإضراب

عرفه الفقيه " جان دانيال رينو" بأنه: **"توقف عن العمل متفق عليه مسبقا ومدعم بمطلب، فالتحديد القانوني يشير أساسا إلى انه قرار جماعي".**

---

(1)- أبو مارية، علي محمود عامر الأحمد، سهيل محمد الطاهر، "الإضراب عن العمل -دراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي"، مجلة جامعة للأبحاث -ب -: العلوم الإنسانية، المجلد 26، العدد 06، جامعة النجاح الوطنية عمادة البحث العلمي، فلسطين (الضفة الغربية)، سنة2012، ص 101-102.

(2)- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية -دراسة مقارنة، ط 01، دار وائل للنشر، عمان، 2012 ص18.

(3)- سامر احمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة -دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بوابة فلسطين، سنة 2017، ص 33.

(4)- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ط05، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 138.

أما الفقيه "ديميتري وايس" فيرى ان الاضراب هو: **"أن الإضراب في معناه العام هو الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة العمال المأجورين، لجعل جماعة أخرى أي أرباب العمل أو الدولة تغير موقفها"**.

أما " جيرار آدام" يرى أن الإضراب هو فعل يتوقف العمال بواسطته عن العمل لحمل رب العمل أو إدارة المؤسسة على تحقيق مطالبهم التي قد تتمثل في العدول عن قرارات معينة، أو إقرار حقوق جديدة للعمال[1].

يعرف الدكتور " سليمان محمد الطماوي" الإضراب بأنه: **"اتفاق بعض العمال عن الامتناع عن العمل لمدة معينة من الزمن دون أن تصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور"[2]**.

كما يعرف الإضراب بأنه: **" حق يخول العاملين في القطاعين العام والخاص الامتناع عن العمل الملزم امتناعا إراديا ومدبرا لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة في إطار القانون"**[3]، حيث ما يميز هذا التعريف انه يبرز طبيعة الإضراب بأنه حق مشروع طالما مارسه العاملون في إطار القانون سواء من حيث الشروط الموضوعية أو الإجرائية، كما يؤكد على الطابع السلمي وعدم ارتكاب العمال الخطأ الجسيم.

رابعا: التعريف القانوني للإضراب

كانت الجزائر وإلى وقت قريب تتخذ الاشتراكية خيارا استراتيجيا ومنهجا اقتصاديا في كل القطاعات ، هدا الأسلوب الذي انتهجته الجزائر فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة له جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ[4] ليصبح الإضراب في فترة الثمانينات إجراءً فعليا غير مرخص به لعمال القطاع العام، فحد ذلك وقلل وجود نزاعات في ميادين

---

(1)- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص23-24.

(2)- ايمان ثوابتي، ريمة سرور ووسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحريم، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الأول، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية الجزائر، 2012، ص287.

(3)-سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص401.

(4)- مرجع ذاته، ص144.

وأنشطة القطاع العام ، بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية وتوجيه علاقات العمل ضمن طرق قانونية وتنظيمية محددة على اساس المساواة في الحقوق والواجبات والعمل على ضمان استمرارية المرفق[1].

حيث أنه وبموجب دستور 1989، الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة، حيث تقضي المادة 54 منه على أن حق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام والخاص باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالدفاع والأمن.

تطبيقا لهذا النص اصدر المشرع القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب والملغى بالقانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وعلى الرغم من كون أن المشرع الجزائري قد عرف حق الإضراب على انه توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة ، وذلك بقرار من العمال الاجراء او الاعوان العموميين وذلك وفق الأحكام والإجراءات المحددة في القانون 23-08 ومع ضمان استمرارية المرفق العام،[2] إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير القانون 23-08 يدفعنا إلى الاعتقاد اتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق[3]، والذي يعرف الإضراب بأنه: **" امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب"**، كما ينظر إليه أيضا على انه توقف جماعي متفق عليه من جانب العمال بقصد إحداث ضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبي أو ترضخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية، غير أن المشرع الجزائري لم يكتف بهذا المفهوم وإنما ارتبط وجوده بوجود النزاع الجماعي ،وهذا يتطابق مع مغزى نص المادة 41 من القانون 23-08 التي تنص صراحة على أنه: **" إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات ... وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في**

---

(1)- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ب ط، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص116.

(2)- أنظر المادة 42 من القانون 23-08، مرجع سابق.

(3)- الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية -النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر، ب ط، دار الخلدونية للنشر، 2005، ص220.

الإضراب ضمن الشروط و حسب الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون[1] ،وفي ضوء الاعتبارات السابقة، حرص المشرع على تنظيم حق الإضراب باعتباره إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، كما حرص أيضا على تنظيم استخدام الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة.

الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر

يرجع ظهور حق الإضراب في الجزائر إلى الاستعمار الفرنسي، الذي كان يعتبر جزء منها ولذلك كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية، إلا أنه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي، كانت نسبة العمال المنتمين للنقابة ضئيل جدا إن لم نقل كان منعدما،وفي سنة 1932 شهد ارتفاعا محسوسا وصل فيه عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مائة وعشرون ألف عامل من فرنسيين وجزائريين، ولعل الأسباب التي تعود إلى هذا الارتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية والإقليمية من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية[2]،فكان إضراب وهران سنة 1936 بسبب ارتفاع أسعار المعيشة فكانت مطالبهم تتمثل في الزيادة في الأجور، بعدها جاء إضراب الجزائر في نفس السنة وهذا بمؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني للإضراب رفع قيمة الأجور[3].

بعد استقلال الجزائر اعترف المشرع الجزائري بحق الإضراب، وكرسه دستوريا فجاء دستور 1963 دون التمييز ما بين القطاع العام والقطاع الخاص، لكن باتخاذ الجزائر النهج الاشتراكي أسلوبا ومنهجا فقد حرص دستور 1976 على منع الإضراب في القطاع العام، واقتصاره على القطاع الخاص وهذا بهدف ضمان مبدأ استمرارية المرافق العامة بسبب النتائج الخطيرة المترتبة عن ممارسة الإضراب في هذه المرافق[4].

---

[1]- القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر، عدد42، سنة 2023.

[2]- سامر احمد موسى، مرجع سابق، ص21-22.

[3]- سليمان احمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ط05، مرجع سابق، ص143.

[4]- الجيلالي عجة، مرجع سابق،2005، ص220.

أعاد المشرع الجزائري تكريس هدا الحق بصدور تعديل دستور الجزائر سنة 1996[1]، المعدل والمتمم سنوات 2002،2008،2016 ،2020، حيث حافظت مادته 70من اخر تعديل على نفس النص الدي تضمنته المادة 54من دستور1989، الذي أصبح فيه الإضراب حقا دستوريا مكفولا للموظف والمتعاقد على حد سواء وبالتالي لا يمكن المساس به طبقا لمبدأ سمو القاعدة الدستورية الواجبة الاحترام من خلال ممارسة الرقابة على دستورية القوانين والرقابة على أعمال الإدارة التي تساهم في حماية الحقوق والحريات داخل المجتمع الوظيفي.

بالرجوع إلى قوانين الوظيفة العامة في الجزائر نجد أن الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم يشر إلى حق الإضراب كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85-95 بالرغم من تناوله للحق النقابي وذلك تطبيقا لدستور 1976.

لكن بعد اعتراف دستور 1989 بممارسة حق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة فقد نص المشرع صراحة على هذا الحق في قانون الوظيفة العامة.

تم صدور القانون رقم 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وظل هذا القانون ساري المفعول إلى غاية صدور القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفرع الثالث: الأسس القانونية للإضراب

إن الأساس الذي يقوم عليه حق الإضراب هو مبدأ المشروعية والذي يؤكد أن تصرفات المضرب عن العمل يجب أن تكون خاضعة لقوة القانون الذي تحرص السلطة السلمية العليا على تطبيقه وعليه فانه يتوجب على المؤسسة الإدارية الأخذ بجميع القواعد القانونية في التشريعات المحلية والاتفاقيات الدولية من المصادر التي لها علاقة مباشرة أو

[1]- التعديل الدستوري 1996، بموجب مرسوم رئاسي رقم96-438 مؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

غير مباشرة بحق الإضراب، وعليه هذا الحق يستمد مشروعيته من مصادر متعددة منها مصادر خارجية (**أولا**) ومصادر داخلية (**ثانيا**)

أولا: الاسس الخارجية

نظرا لأهمية حق الإضراب في تحقيق المطالب العمالية، وإعادة التوازن في الطبقات العمالية حظي باهتمام على مستوى الأمم المتحدة، من خلال العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى مستوى المواثيق الدولية، مثل الميثاق العربي لحقوق الإنسان والمنظمة العالمية للعمل.

أ/ العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اهتم هذا العهد بصفة خاصة بالحقوق الاجتماعية اللصيقة بالموظف والعامل مما جعله يكرس حق الإضراب والحرية النقابية بشكل مفصل في مادته 01/08 التي تنص بتعهد دول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: **"... حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني"** ونستنتج من هذه المادة أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الزم كل الدول أطراف هذا العهد بكفالة الحق في الإضراب بشرط ممارسته وفق القوانين التي تنضم هذا الحق في كل بلد[1].

كذلك نجد نص المادة 02/08منه تنص على:**" لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق"**.

حيث يستنتج من نص هذه المادة أنها استثنت بعض الفئات التي يمكن لها ممارسة الحقوق المكفولة في العهد السالف الذكر، ومن بينها أفراد القوات العامة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارة الحكومية وذلك بالنظر إلى حساسية المناصب التي يشغلونها فمثلا ما يتعلق بحق الإضراب لا يمكن أن نتصور أن موظفي الإدارات الحكومية وأفراد القوات العمومية يكفل لهم بحق الإضراب باعتبارهم يؤدون خدمة عامة لا يجب انقطاعها[2].

---

[1]- المادة 08 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16ديسمبر 1966.

[2]- مرسوم رئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 1989/05/16، يتضمن انضمام الجزائر إلى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 1989/05/16.

ب/ الميثاق العربي لحقوق الإنسان:

لقد تم إنشاء هذا الميثاق في إطار اجتماع الدول العربية سنة 1994 الذي أشار بكل وضوح في نص المادة 29 منه على أن الدولة تكفل الحق في تشكيل نقابات، الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليه القانون وعليه فهذا الميثاق نص على مجموعة من الحقوق من بينها حق الإضراب بشرط ممارسته في الحدود التي ينص عليها القانون[1].

حيث انه لم تصادق أي دولة عربية على هذا الميثاق، واستدعى عدم التصديق على الميثاق العربي ضرورة مراجعته وتحسينه ليتم تنبيه في صورته الجديدة بالعاصمة التونسية في شهر مايو سنة 2004 وجاءت الصياغة الجديدة للميثاق، في المادة 35 التي تعالج الحقوق المتعلقة بالنشاطات الاجتماعية والتي نصت في الفقرة الثالثة منها على أن: **"تكلف كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ"**[2].

ج/ المنظمة العمل الدولية:

نذكر منها الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي ،التي تعترف فيها المنظمات العالمية بحقها في تنظيم نشاطاتها وإعداد برامجها ،ويعتبر الإضراب من أهم الأنشطة التي تمارسها منظمات العمل، إذ تعترف لهم بحق الإضراب كما اعتمدت التوصية رقم 92 والخاصة بالتوفيق والتحكيم الاختياريين لسنة 1951 والتي أقرت في مادتها السابعة على انه:" **لا تتضمن هده التوصية أي حكم يمكن تفسيره بانه يقيد حق الاضراب باي شكل من الاشكال"** وعليه يفهم من خلال هذه المادة أن أحكام التوصية لا تضع قيودا لحق الإضراب بحيث يمكن للعمال استعمال هذا الحق للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية[3].

---

(1)- تنص المادة 29 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، اعتمد من قبل مجلس جامعة الدول العربية، سنة 1994 على **"تكفل الدولة الحق في تشكيل النقابات والحق في الاضراب في الحدود التي ينص عليها القانون"**

(2)- محند اورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2011/2010، ص49.

(3)-بن شرقي قريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية والاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 1998، ص132.

ثانيا: الأسس الداخلية

تتمثل المصادر الداخلية لحق الإضراب في كل من الدستور والتشريع.

أ/ الدستور:

نجد أن كل الدساتير الجزائرية اعترفت بحق الإضراب في القطاع الخاص إلا أن في القطاع العام لم يعترف به حتى صدور دستور 1989.

1- دستور 1963: يعتبر أول دستور جزائري اعترف بحق الإضراب الذي يمارس في إطار القانون ومعترف بشرعيته طبقا لنص المادة 20 منه[1]، وذلك سواء في القطاع العام أو الخاص ويمكن تلخيص أسباب نص هذا الحق في دستور 1963 في نقطتين:

- إن الاعتراف بمكانة الإضراب كسلاح هام وفعال استعمله الجزائري عامة والطبقة العاملة خاصة للتعبير عن رفع الظلم والاستيلاء والتمييز العنصري.
- وسيلة كفاح لنيل الاستقلال وما فرضته حتمية التحول الاشتراكي.

2- دستور 1976: أكد على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص دون القطاع العام، وذلك من خلال المادة 61 فقرة 02 التي نصت على أنه **"... في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته"**[2] فهذا الدستور استثنى القطاع العام.

3- دستور1989: هو الدستور الذي اعترف فيه المشرع الجزائري بحق الإضراب في كلا القطاعين الخاص والعام، حيث نصت المادة 54 منه على ما يلي:" **الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"**[3].

فالمشرع الجزائري في دستور 1989 ومع التفتح الاقتصادي والتعددية، اعترف بحق الإضراب للموظفين لكن ليس بصفة مطلقة بحيث استثنى من ممارسة هذا الحق العاملين في الدفاع الوطني والأمن

---

(1)- تنص المادة 20 من الدستور1963 ، ج.رالعدد64، الصادربتاريخ10سبتمر1963، على:" **الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف به وتمارس في نطاق القانون**".

(2)- دستور 1976، الصادر بموجب الامر رقم76-97 المؤرخ في22نوفمبر 1976 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ج ر عدد 94 لسنة1976.

(3)- دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم89-18 المؤرخ في 28فيفري 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 23فيفري 1989 ج رعدد9 لسنة 1989

أو في جميع الخدمات ذات المنفعة الحيوية، وذلك للآثار السلبية المترتبة على انقطاع هذه الخدمات والتي تؤثر على السير الحسن لهذه المرافق العامة.

4- التعديل الدستوري لسنوات 1996و2016

تم التأكيد من خلال التعديل الدستوري لسنوات 1996و2016على ما جاء به دستور1989على حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة، وبذلك أصبح الإضراب حقا دستوريا مكفولا للموظف وبالتالي لا يمكن المساس به طبقا لمبدأ سمو القاعدة الدستورية الواجبة الاحترام.

5-التعديل الدستوري 2020: بحيث أعاد صياغة المادة 54 من دستور 1989 بدون تغيير لمحتواها حيث تنص المادة 70 من دستور 2020 على ما يلي:" **الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة"**[1].

فهذا الدستور أيضا كرس الحقوق الفردية والجماعية منها حق الإضراب الذي يمارس طبقا للتنظيم كما وضع له حدود عند الضرورة أو منعه كليا في ميادين الدفاع الوطني والخدمات العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

أ/ التشريع:

يعتبر التشريع مجموعة من القوانين التي نصت على حق الإضراب منها قوانين وأوامر نصت على هذا الحق في القطاع الخاص والقوانين أخرى نصت على هذا الحق في كلا القطاعين العام والخاص.

1- الأمر رقم 71-75[2]: هو أول تشريع يضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص الذي ربط حق الإضراب عدة شروط أولية منها إجازة مفتش العمل، حيث لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية[3].

---

[1]- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 20-442في 30ديسمبر2020ج ر82لسنة 2020.

[2]- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج ر، عدد 101، المؤرخ في ديسمبر 1971.

[3]- أنظر المادة 15، مرجع داته.

2- القانون رقم 78-12[1]: هو القانون الذي يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل اعترف بحق الإضراب في القطاع الخاص ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون[2].

3- القانون رقم 90-02[3]: وهو القانون الأول المنظم لحق الإضراب في كلا القطاعين العام والخاص، بحيث تنص مواده على كل ما يتعلق بالإضراب من بدايته إلى تسويته من إجراءات وضمانات وقيود، فإذا استمر الخلاف بعد نفاذ طرق حله يمكن للعمال اللجوء إلى الإضراب لحل نزاعاتهم[4].

4- الأمر رقم 06-03[5]: يتعلق هذا الأمر بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية والذي كرس مجموعة من حقوق الموظفين ومنها الحق في تكوين نقابات وحق الإضراب الذي يمارس في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما[6].

5- القانون 23-08[7]: هذا القانون هو مقاربة جديدة في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، حيث أعاد من خلاله المشرع تنظيم موضوع النزاع الجماعي للعمل واهتم بتنظيم الإجراءات الوقائية قبل الإجراءات العلاجية.

المطلب الثاني: عناصر حق الإضراب وصوره

كل حركة جماعية للموظفين تفترض توفر بعض العناصر وتنظيما محكما حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم انصياع من اجل تنسيق عملها للتوصل إلى تحقيق مطالبها وذلك بفعل انقطاع جماعي أو فئوي عن العمل، يفترض ممارسة الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالب مهنية واجتماعية معينة.

الفرع الأول: عناصر حق الإضراب

للإضراب العديد من العناصر التي يقوم عليها منها ما هي مادية وأخرى معنوية، والتي لابد من توافرها في حين إذا تخلف بعض من هذه العناصر من شأنه أن يؤدي إلى عدم مشروعيته.

---

(1)- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 ،1978.
(2)- أنظر المادة 21 ، مرجع ذاته.
(3)- القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990.المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد06، سنة1990.
(4)- أنظر المادة 24، مرجع ذاته.
(5)- الامر 06-03 المؤرخ في 2006/07/06، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج رعدد46 لسنة 2006.
(6)- أنظر المادة 36، مرجع ذاته.
(7)- القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

أولا/ العناصر المادية لحق الإضراب

تتكون العناصر المادية للإضراب من عنصرين أساسين الأول هو التوقف عن العمل، أما العنصر الثاني فهو أن يكون التوقف جماعيا.

أ/ التوقف عن العمل الكامل والصريح: يقصد به امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل لأداء العمل الملزمين به سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد[1]، حيث يمثل التوقف عن العمل العنصر الجوهري للإضراب فيؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال[2].

فالتوقف الكامل عن العمل هو امتناع العمال أو الموظفين الجماعي ولفترة زمنية معينة عن أداء العمل المطلوب منهم والملتزمين بأدائه، سواء جاء هذا الالتزام في نص قانوني أو كان شرط من شروط عقد العمل، وتشترط بالتوقف أن يكون كاملا وصريحا بحيث لا يدع مجالا للشك في رغبة العمال أو الموظفين في الضغط على صاحب العمال أو السلطة العامة من أجل الاستجابة[3].

ولا يتطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن ويكفي أن يكون لمدة دقائق محددة فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير، وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب[4].

ب/ التوقف الجماعي عن العمل:

إذا امتنع أحد العمال عن العمل فان هذا الامتناع يعد خطا جسيما يبرر فصله، لكن إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع جماعي وتوافرت بعض الشروط الأخرى، فانه يصبح امتناعا مشروعا، ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل، الرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الإضراب ويقصد بالتوقف الجماعي امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعا مدبرا ولا شك أن صفة الجماعية للتوقف عن العمل تؤدي لفاعلية الإضراب[5].

---

(1)- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية-النقابات العمالية-اتفاقيات العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية(الاضراب-الاغلاق-التحكيم-الوساطة-المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم12 لسنة 2003، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص505.

(2)-إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص290.

(3)- عبد المحسن عبد الباسط، الاضراب في قانون العمل، ط 01، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة 1993، ص36.

(4)- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، د ط، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003، ص370.

(5)- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص50.

فيكفي لتوافر الصفة الجماعية امتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزم امتناعا مدبرا [1] ، فهذه المسالة قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي فبعد أن اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضرابا صدرت قرارات منعزلة تحت تأثير الفكرة التي مفادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال تراجعت عن هذا الموقف ذلك أن مثل هذا التفكير يؤدي إلى المرور على التصويت لتقرير الإضراب[2].

أما في الجزائر فإن الإعلان عن الإضراب ليس حكرا على النقابات التمثيلية فقط، فبالرجوع إلى نص المادة 47 من القانون 23-08 فإن البت في قرار التوقف الجماعي عن العمل وممارسة حق العمال هو من صلاحيات ممثلي العمال، وكذلك بالرجوع إلى المادة 05 من نفس القانون.

يتضح أن قرار العمال باللجوء إلى الإضراب لم يحصره المشرع بيد النقابة فقط[3]، ومعنى ذلك انه لا يكفي الشروع في الإضراب بدعوى من النقابة فقط بل يجب أن تعقد من اجل ذلك جمعيات عامة للعمال في أماكن العمل و الورشات والوحدات، وهذا طبقا لنص المادة 47 من القانون 23-08[4] يتم فيها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة، تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل[5].

حيث أن تطبيق الإجراءات القانونية والكيفيات اللازمة إلى اللجوء إلى الإضراب يشرع عملية التوقف الجماعي، ويجعل من الإضراب اختيارا مشروعا لا يقبل التشريع المساس به أو التأثير عليه بطرق احتيالية أو استعمال مناورات من أجل إيقافه ولذلك تأتي المادة 36من الامر06-03 المؤرخ سنة 2006 لتأكد حق الموظف في ممارسة الإضراب المطابق للإجراءات القانونية[6].

---

(1)-مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق ، ص350.
(2)- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 270-271.
(3)- أنظر المادة 22 من القانون 08/23، مرجع سابق.
(4)- أنظر المادة 47، مرجع ذاته.
(5)- أنظر المادة 48، مرجع ذاته.
(6)- أنظر المادة 36 من الامر06-03، مرجع سابق.

حيث أنه من الثابت فقها وقضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 23-08 يعد إضرابا غير شرعي ويكون خطا جسيما من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون التعويض[1].

ثانيا/ العناصر المعنوية للإضراب:

تتمثل العناصر المعنوية في قصد الإضراب أي نية الإضراب وتدبيره وارتباط الإضراب بالمطالب المهنية.

أ/ قصد الإضراب:

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضرابا لابد من أن يكون لدى الموظف نية الإضراب وليكون الأمر كذلك يجب أن يكون الموظفين على علم بان الالتزام الذي يمتنعون عن أدائه والذي يغيرونه يدخل ضمن مقتضيات عقد العمل[2].

حيث يقصد بالنية في هذه الحالة قصد الإضراب عن العمل، فلا يكفي التوقف عن النشاط إنما يجب أن تتولد لدى العمال الرغبة في تكييف حركتهم بالإضراب فهم بذلك يخرجون عن نطاق عقد العمل وبمعنى آخر فإنه يلزم أن يقصد العمال التحلل مؤقتا من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل وهو الالتزام بأداء العمل[3]

ولا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضرابا لان التوقف هنا يكون رغما عن إرادة الموظفين وليس برغبتهم، ولا يعتبر من قبيل الإضراب أيضا توقف الموظفين أو امتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لانتفاء نية الإضراب في هذه الحالة [4].

الجدير بالذكر أيضا أن نية الموظفين يجب أن تتجه إلى أن يكون التوقف الجماعي عن العمل يرمي للضغط على الادارة من اجل تحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة [1].

---

[1]-عمر حمدي باشا، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، د ط، دار هومة، الجزائر، سنة 2012، ص162.

[2]- ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون عام للأعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2013، ص20.

[3]- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص57.

[4] - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع ذاته، ص350.

تقتضي ظاهرة الإضراب في عنصر النية هذا بروز رغبة فئة الموظفين المضربة في الإضرار بالإدارة مهما قلت أو كثرت هذه الأضرار، بمعنى أن إرادتهم قد اتجهت بالفعل إلى التوقف عن أداء عمل من الأعمال الملزمين بأدائها بصرف النظر عن هذا الالتزام سواء أكان شرطا عقديا أو نصا قانونيا [2].

بالإضافة إلى ذلك فقصد الإضراب لا ينطو بالضرورة على نية الإضرار بصاحب العمل بل يكفي الوعي بان التصرف الذي يقوم به الموظف من شأنه أن يضر به [3].

ب/ تدبير الإضراب:

يعتبر عنصر تدبير الإضراب من العناصر المعنوية لقيام الإضراب وهو ما جعل بعض الفقهاء يرددونه في تعريفهم للإضراب بأنه:" التوقف المدبر عن العمل بقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل".

وهذا ما أكد عليه القضاء الفرنسي خلال تعريفه للإضراب [4] والمسلم به أنه يلزم لكي يكون الإضراب بالمفهوم القانوني يجب يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجا عن اتفاق الموظفين على هذا التوقف مع ضرورة توافر وحدة المطالب الجماعية لدى المضربين ويتحقق تدبير الإضراب بتحقق حالتين:

الأولى هي الاتفاق السابق على الإضراب والذي يقصد به اتفاق العمال فيما بينهم على الإضراب قبل إعلانه، فقد يحدث الاتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لإجراء اقتراع بين العمال لتقرير إعلان الإضراب، وفي غالب الأحيان يتم تدبيره أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية التمثيلية، والحالة الثانية هي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبرا أيضا وان لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب لتحقيق نفس الهدف، فوحدة الهدف المهني تجعل عنصر التدبير متوفر حتى وان كان الاتفاق على التوقف لاحقا [5].

---

(1) - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق ، ص60.

(2) - صلاح على علي حسن، تنظيم الحق في الاضراب- دراسة في التشريعات العربية والمقارنة،د ط ، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، سنة 2012، ص42.

(3) -عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص271.

(4)- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص351.

(5)- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائر، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص183.

ج/ ارتباط بالمطالب المهنية

المعلوم أن حق الإضراب لم يتقرر لصالح العمال إلا من أجل تمكينهم من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتحقيق مطالبهم المهنية التي يجب أن تكون ممكنة ومشروعة [1].

يقصد بهذا العنصر أن يكون الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفضت الادارة تحقيقها للموظفين فعدم توفر هذا العنصر يؤدي إلى انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدبر عن العمل، ويعني هذا العنصر أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للموظفين، لان الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرفهم على السلطة العامة قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والمالية والاجتماعية[2].

يقتضي لتوافر عنصر تحقيق المطالب المهنية أن تكون هذه المطالب معلنة من قبل لدى الادارة وهذا التحديد يصنع الإطار السليم للإضراب المهني.

الواضح مما سبق أن الإضراب دائما يرتبط بتقديم مطالب مهنية أو أمر مشروع متى استجمع كافة عناصره أو شروطه [3].

الفرع الثاني: صور ممارسة حق الإضراب

يتخذ الإضراب صورا عديدة وذلك بالنظر إلى الهدف من اللجوء إليه، والمطالب التي يسعى العمال أو الموظفون المضربون لتحقيقها من وراء قيامهم بالإضراب[4]، بمعنى أن الإضراب يمكنه أخذ إحدى الصور التالية من بين الصور الأكثر شيوعا منها:

أولا/ الإضراب التقليدي

يقصد به امتناع العمال أو الموظفين عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر، ويعتبر الصورة الأكثر شيوعا من بين صور الإضراب الأخرى، وعادة يلجا العمال في هذا النوع لتشكيل لجنة أو لجان تسمى **" لجان الإضراب"** تقوم على متابعة تنفيذ الإضراب أو التفاوض مع صاحب العمل وإيجاد الحلول

---

(1) - د. مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص61.
(2) - سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص140.
(3)- مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص68.
(4)-مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع ذاته ،ص70.

لتحقيق أهدافه ومطالبه وبقدر ما تنجح هذه اللجان في القيام بدورها بقدر ما يستجيب صاحب العمل لمطالب الإضراب[1].

ثانيا/ الإضراب الدائري " بالتناوب"

تتمثل هذه الصورة عندما يتوقف أحد أقسام المؤسسة عن العمل لمدة معينة، ثم يعودون إلى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل، ثم يعودون ويبدأ قسم آخر، وهكذا أي تتم عملية التوقف بشكل دوري على جميع أقسام المؤسسة في هذه الصورة لا يتم التوقف عن العمل إلا قسم واحد خلال الفترة الواحدة، بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام بالشكل طبيعي ويعتبر هذا النوع من أكثر الصور شيوعا في المرافق العامة وتأخذ هذه الصورة شكلين هما[2]:

أ/ الإضراب الأفقي:

هو توقف العمال في قسم معين من أقسام الإنتاج بحيث ينتقل إلى أقسام أخرى تتأثر من جراء هذا التوقف نظرا لارتباط سير العمل في مختلف الأقسام مثل توقف عمال بيع التذاكر مما يؤثر على سير وسائل النقل.

ب/ الإضراب الرأسي:

يقوم هذا النوع بتوقف مجموعة من العمال في قسم معين ثم تعود إلى عملها بحيث تقوم مجموعة ثانية في نفس القسم بالتوقف عن العمل حتى يشمل التوقف كافة العمال في ذلك القسم دون أن يكون لهذا التوقف تأثير واضح على باقي الأقسام الأخرى، أي توقف العمل في أحد الأقسام لا يؤثر على باقي أنشطة المنشأة أو المؤسسة، ويتم هذا النوع من الإضراب بالفاعلية في ظل الصناعات الحديثة التي تعتمد على فكرة الشخص.

يرى الباحث بإيجابية هذا النوع من الإضراب خاصة وأن العمال أو الموظفين يقدمون خلاله الحد الأدنى من الخدمة أو العمل المكلفين به، وبالتالي لا يتم تعطيل الخدمات أو الإنتاج المنشآت أو المرافق[3].

---

(1)- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل بالضمان الاجتماعي، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص67.

(2)-أشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الإباحة والتجريم-دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر،2014، ص89.

(3)-، مرجع ذاته، ص90.

ثالثا/ الإضراب المتقطع:

يقوم على فكرة التوقف عن العمل مدة قصيرة متعددة، حيث يتم التوقف لفترة وجيزة ثم يستأنف الموظفون أعمالهم ثم يتوقفون من جديد هكذا يتكرر التوقف القصير عن العمل عدة مرات خلال أوقات العمل المحددة[1].

يتميز هذا بأن العمال يبقوا متواجدين في مكان العمل، ويقومون بالعمل المعتاد لكنهم يتوقفون تماما لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم، بشكل متقطع بهدف إثارة الانتباه لمطالبهم وعلى عزمهم للجوء للإضراب الكامل ما لم يتم تحقيق هذه المطالب المهنية[2].

تعتبر بعض التشريعات هذا النوع من الإضراب بمثابة المرحلة التمهيدية للإضراب التقليدي، بحيث يتم التوقف عن العمل لفترة محددة من ساعات العمل الرسمي يتم زيادتهم لتصل إلى التوقف الكلي عن العمل بعد انقضاء المدة المعينة.

يشكل هذا النوع خطورة على سير العمل كونه قد يؤدي إلى اضطرابات في العمليات الإنتاجية ويتعارض مع مبدأ سير المرفق بانتظام ويمنع صاحب العمل أو الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة.

رابعا/ الإضراب البطيء:

يطلق على هذا النوع من الإضراب العديد من التسميات منها إضراب الإنتاجية والإضراب الجزئي، وما يميز هذا النوع عن باقي الإضرابات أن المضربون لا يتوقفون عن العمل وإنما ينقصون من فعاليتهم والتخفيض إراديا وبصورة ملموسة في وتيرة الإنتاجية وفق مخطط موضوع مسبق، وينشأ هذا الإضراب عادة للمطالبة بمكافئة الإنتاجية أو لتعديل شروط هذه المكافئة ويعد هذا النوع أكثر ندرة من غيره من الإضرابات[3].

من ثم يصعب تكييف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل النقابي يبقى مستمرا[4].

---

[1]- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص78.
[2]-.أشرف عبد القادر قنديل ، مرجع سابق ص86.
[3]- راشد راشد، شرح علاقات العمال الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1991، ص199.
[4]- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص299.

خامسا/ الإضراب الايجابي والإضراب الإداري

يطلق عليه كذلك إضراب المبالغة في النشاط وإضراب الحماس والاندفاع وهو على النقيض من الإضرابات الأخرى التي ترتكز على التوقف عن العمل أو على تخفيض الإنتاج ويتضمن هذا الإضراب تصعيد في النشاط[1].

أما الإضراب الإداري يتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية مع أن النشاط الأساسي يبقى مستثمرا من جهة أو بالتصديق الحرفي للنصوص القانونية والتنظيمية والإجراءات المتبعة في المرفق العام وذلك ما ينجم عنه تأخير في سير المرفق العام وتذمر لدى مستعمليه[2].

في الأخير فإن جميع هاته الصور من الإضرابات يمكن لها أن تجتمع معا في أن تكون متعاقبة ولكن في اغلب الأحوال يكون الاختيار على الصورة المناسبة للإضراب من قبل الموظفين والهيئة النقابية، وهذا من خلال دراسة مكان الضعف للمرفق العام أو الجهة المستخدمة[3].

(1)- رشيد واضح، مرجع سابق ص123.
(2)- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص368.
(3)- راشد راشد، مرجع سابق، ص300.

المبحث الثاني: ضمانات وتأثير الإضراب على سير المرفق العام

لقد أكد المشرع الجزائري على دستورية ممارسة حق الإضراب في إطار قانوني حتى تضفي عليه صفة المشروعية، لان هدا الحق كغيره من الحقوق لا يمارس بصفة مطلقة، وإنما يجب تقييده بمجموعة من الضوابط القانونية، التي حددها القانون 23-08 سالف الذكر، بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام (المطلب الأول)، والتخفيف من الآثار الخطيرة التي يخلفها على السير الحسن للمرفق العام (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ضمانات سير المرفق العام أثناء الإضراب

ينطوي مبدأ استمرارية المرافق العامة على ضرورة تامين استمرارية العمل بدون انقطاع داخل المرافق العامة تجسيدا للمصلحة العامة في المجتمع، ويعد هذا المبدأ كنتيجة فعلية للمبدأ العام الذي يخول للسلطة العامة بالصلاحيات اللازمة لتامين سير المرافق العامة بانتظام واستمرار، وهو يعتبر من ابرز المبادئ التي تم تكريسها في التعديل الدستوري 2020 سالف الذكر ، كما يبرر وجود مبدأ استمرارية المرفق العام نظرية منع الموظفين من الإضراب عن العمل تأمينا لسير المرافق العامة ،إلا في إطار الشروط المحددة قانونا(1)،وهو ما يثير مسالة مدى تأثير مبدأ استمرارية المرفق العام على ممارسة الموظفين لحقهم في الإضراب عن العمل وهو الأمر الذي يستلزم توضيح أهمية تكريس مبدأ استمرارية المرفق العام ،ثم التطرق إلى القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب كضمانة على مبدأ استمرارية المرفق العام كما سنعالج تأثير مبدأ استمرارية المرفق العام على حق الإضراب.

(1)- فوزي حبيش، القانون الإداري العام -الابطال لتجاوز حد السلطة والاعمال الإدارية، ط01، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان ،2011، ص286

الفرع الأول: أهمية تكريس مبدأ استمرارية المرفق العام

إن هدف المرفق العام هو إشباع المصلحة العامة إلا أن هذا الإشباع يجب أن يكون في اغلب الأحيان متواصلا ودائما كتوفير الماء، الغاز، الكهرباء.... الخ، ومن هذه الديمومة نتج مبدأ الاستمرارية الذي هو ليس بقاعدة منصوصا عليها شكليا في نص قانوني ذي تطبيق عام، ولقد تم تكريس هذا المبدأ بصورة مباشرة أو غير مباشرة بواسطة مجموعة من الأحكام التشريعية أو التنظيمية انطلق منها الاجتهاد ليعتبر أن المرافق العامة وجب عليها العمل بصفة منتظمة ومستمرة (1).

فلا يمكن تصور مثلا توقف مرفق القضاء عن الفصل في الخصومات، أو توقيف مرفق الأمن عن أداء مهامه أو حتى مرفق الدفاع ،فان توقف احد هذه الأجهزة وغيرها سينجم عنه لاشك إلحاق ضرر بالغ بالمصلحة العامة و بحقوق الأفراد، لذا تعين على المشرع الجزائري وبغرض تحقيق هذا المقصد العام، والمتمثل في استمرارية نشاط المرفق العام وقيامه بالخدمات المنوطة به، إن يعد من الآليات القانونية ما يضمن أداء الخدمة وتواترها وانتظامها وعدم انقطاعها، لذلك من حق المنتفع الاستفادة من خدمات المرفق في المكان والزمان المخصصين لذلك، فإذا ما تعرض تسيير المرفق العام لعوائق تقنية مثلا تحول دون تحقيق عنصر الانتفاع وجب إعلام الجمهور بذلك، فإذا أرادت مثلا مؤسسة سونلغاز القيام بأشغال معينة وقطع التيار الكهربائي لمدة معينة وجب أن تعلم زبائنها بذلك، وكذلك الحال نفسه بالنسبة لمؤسسة توزيع المياه(2).

الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب بقيود لاعتبارات اقتصادية، أمنية واجتماعية مختلفة يفرضها سير الحسن للمرافق والقطاعات الاستراتيجية تتمثل هذه القيود في ضمان الحد الأدنى من الخدمة، التسخير وعدم عرقلة حرية العمل.

(1)- احمد محيو، محاضرات في المؤسسات الادارية، ترجمة: محمد عرب صاصيلا، الطبعة 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.، ص484 .

(2)- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط 04، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2017، ص 457

أولا/ ضمان توفر الحد الأدنى من الخدمة في المرفق العمومي

تفرض غالبية الدول عدة قيود على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات لا سيما قطاع الوظيف العمومي، حيث تفرض الدول أو المؤسسات على المضربين اتخاذ إجراءات تتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في بعض القطاعات الحيوية أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على المواطنين وضمان أمن الأشخاص والممتلكات، وتتمثل هذه القطاعات على العموم في المرافق الأساسية وهذا انطلاقا من مبدأ ضمان حسن سير المرفق العام [1].

تتمثل أهمية وضرورة توفير القدر اللازم من الخدمة إذا تعلق الإضراب بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو كان من شانه المساس باستمرار المرافق العامة، تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية، الصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت أو الأملاك الموجودة يتعين على العمال ضمان حد ادني من الخدمة [2]، بمعنى عدم التوقف الكلي للنشاط وتنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية.

نصت المادة 62-02 على أنه **"تحدد قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباري عن طريق التنظيم"**، لتحدد المادة 02 من المرسوم التنفيذي 361/23[3] القطاعات المعنية والتي لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة فيها عن 30 من مجموع الموظفين المضربين للقطاعات التالية:

- المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لا سيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية.
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

مصالح إدارة العدالة.

- مصالحا لشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

---

(1)- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص153و154.
(2)- أنظر المادة 62 من القانون 23-08، مرجع سابق.
(3)- المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادني من الخدمة إجباريا، قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب،ج ر عدد 67 المؤرخة في 2023/10/18.

- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبث الإذاعي والتلفزي والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير.
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية، التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لبنك الجزائر والبنوك التجارية.
- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانياتية، والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الاستيراد والتصدير، والمصالح الإدارية للأملاك الوطنية والحفظ العقاري.
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار.
- مصالح استقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنّين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل لاسيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية، ومنها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن.
- المصالح المرتبطة بتلقين البرامج البيداغوجية وصب النقاط واجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها، بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.

- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.
- مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري، بما في ذلك مصالح الطرق السيارة وملحقاتها، والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين.
- مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع، ومصالح الاتصالات والاتصالات عبر الساتل والاتصالات بالهاتف النقال.
- المصالح الفلاحية، والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع، والمصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش والمتفشيات ومخابر قمع الغش.
- مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل.
- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.

تحدد مناصب العمل المتعلقة لحسن الخدمة والحفاظ على استمرارها بموجب اتفاقية أو اتفاق بين المستخدم أو ممثله وعند غياب الاتفاقية يحدد وزير القطاع، الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي مناصب العمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين.

يبلغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى [1] شخصيا بأمر خدمة موقع من الوزير القطاع المعني، الوالي أو رئيس المجلس الشعبي أو بمقرر من المستخدم أو ممثليه في مساكنهم أو بمقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية بالوسائل القانونية وكذا بالإلصاق بأماكن العمل، يتقاضى العمال المعنيون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب.

يعتبر رفض الموظف [2] ومخالفته لالتزامه بتحقيق حد ادني من الخدمة خطا مهنيا جسيما يقر المسؤولية التأديبية للموظف.

[1]- أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23-361، مرجع سابق.
[2]- أنظر المادة 86 من القانون 23-08، مرجع سابق.

ثانيا/ التسخير

اعتبرت المادة 04 /04 التسخير بأنه إجراء استثنائي تلجا إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو للمؤسسات على مواصلة تأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وامن المنشآت والأملاك وكذا استمرارية المرافق العمومية لتلبية الحاجات الحيوية للبلاد أو الموظفين الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان ، بمعنى يتعلق التسخير بالموظفين المضربين الذين يشغلون مناصب في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات التي تتعلق بأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان وهذا من اجل ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد[1].

ويشكل عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي طبقا لأحكام المادة 66 من القانون 23-08.

ثالثا/ الفئات المحظور عليها ممارسة الإضراب

إن المشرع الجزائري بالرغم من انه اعتبر حق الإضراب حقا دستوريا فان مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات، هو أيضا مبدأ دستوري نصت عليه المادة 70 فقرة 02 من الدستور 2020على أنه " **يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود ممارسته في ميادين الدفاع الوطني، والأمن أو في جميع الخدمات أو النشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للآمة**".

إن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب في قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه منع بعض الفئات من الموظفين من ممارسة هذا الحق انطلاقا من معيار وضيفي بحت، وهو ما يمكن أن يفسر اقتصار منع الإضراب على العمال الميدانيين في قطاع الجمارك والحماية المدنية مثلا، والموظفين المعنيين بمرسوم والموظفين العاملين بالخارج، بينما ينبغي على حق ممارسة الإضراب في بعض القطاعات غير الواردة في نص المادة 43 من القانون 90-02[2].

---

[1]- أنظر المادة 65، من القانون 23-08، مرجع سابق.

[2]- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان والاجتماعي في القانون الجزائري، ط05، مرجع سابق، ص160.

فقد منع المشرع الجزائري اللجوء إلى الإضراب على القطاعات الأساسية المحددة من خلال التعداد الوارد بنص المادة 43 من القانون 90-02 ليقوم المشرع بتوسيع الفئات الممنوعة من الإضراب نظرا لحساسية القطاعات التابعين لها وخطورة النتائج المترتبة على ممارسته في ظل القانون 23-08 حيث منع اللجوء إلى الإضراب بالأنشطة الأساسية [1] التي قد تتأثر فيها حياة وامن وصحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني ككل وقد حدد المرسوم التنفيذي 23-361قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب[2]، ما يأتي:

- القضاة.
- الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذي يشغلون مناصب في الخارج.
- مستخدمي مصالح الأمن.
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية الواقع والمؤسسات.
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الاستشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- أئمة المساجد.
- أسلاك إدارة السجون.
- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية
- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية.

---

[1]- أنظر المادة 67 من القانون23 -08، مرجع سابق.
[2]-أنظر المادتين 08و09من المرسوم التنفيذي 23-361 مرجع سابق.

- الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.

- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتعليم والتكوين المهني.

إن منع اللجوء إلى الإضراب في بعض القطاعات الحيوية أو الاستراتيجية أو الحساسة ،لا يعني البتة أن هذه القطاعات لا يمكن أن تقوم فيها بعض المنازعات الجماعية بين الموظفين وبين المؤسسات والإدارات المستخدمة، بل أن طبيعة عمل أو نشاط هذه القطاعات يستلزم اعتماد أساليب خاصة لحل أي إشكال قد يقوم بين الموظفين والإدارة المستخدمة[1] ،وهو ما تضمنته المادة 44 من القانون 02/90 والمادة 68 من القانون 08/23 التي تنص على أن يخضع كل نزاع جماعي يتعلق بأطراف المادة 67 من نفس القانون لإجراءات التسوية الإجبارية أو الدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم[2].

رابعا/ عدم عرقلة حرية العمال

طبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب أحد صورها وعناصرها، حيث انه يمنع على الموظفين المضربين من إجبار الموظفين الغير المضربين أو الضغط عليهم من اجل التوقف عن العمل لأنه إذا كانت هذه القوانين تحمي حق الإضراب فإنها في الوقت نفسه تحمي حرية العمل إذ تعتبر من بين الحريات الأساسية التي نص عليها دستور 2016 في نص المادة 96[3].فالمواد 36،35،34من القانون 90-02 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة وهي حالة تنطبق على القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي وتتعلق بحرية العمل[4].

ليقوم المشرع الجزائري على التأكيد على هاته الحالة في القانون 23-08 سالف الذكر.

حيث نصت المادة 59 من القانون23 -08 " **يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام هذا القانون، ويعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من**

---

[1]- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص161.
[2]- أنظر المادة 68 من القانون 23-08.مرجع سابق
[3]- أنظر المادة 96 من الدستور 2016.مرجع سابق
[4]- بشير مدني، علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 02، دار النشر والتوزيع ،الجزائر، سنة 2009، ص221.

الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء".

تتمثل الطرق الاحتيالية في الأفعال الخارجية التي تبعث في النفس شعور بصدق الادعاءات الكاذبة لهدف الغش والتدليس [1].

يدخل في إطار عرقلة حرية العمل احتلال المحلات المهنية من طرف الموظفين المضربين، كذلك يمنع المشرع الجزائري كل احتلال للاماكن الوظيفية في المؤسسات الإدارية والعمومية، بدافع عرقلة السير الحسن للمرفق العام، حيث نصت المادة 60 من القانون 23-08:" **يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل، يمكن للجهة القضائية المختصة أن تقرر إخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل بناء على طلب المستخدم".**

إذ يعتبر عرقلة حرية العمل بمختلف عناصره معاقب عليه قانونا وفق المادة 61 من القانون 23-08 ويعرض صاحبه إلى مسائلة تأديبية وجزائية في حال ممارسة المضرب مناورات احتيالية أو

تهديديه أو عنف أو اعتداء يستوجب عليه المحافظة على أماكن ووسائل العمل [2].

المطلب الثاني: تأثير الإضراب على سير المرفق العام

تتوقف مشروعية ممارسة حق الإضراب على مدى صحة احترام المضربين للإجراءات المنصوص عليها قانونا لممارسة هذا الأخير، وهو الأمر الذي لا ينتفي معه ترتب بعض النتائج المصاحبة أو اللاحقة له [3].

للوقوف على النتائج والآثار التي يرتبها الإضراب على سير المرافق العامة ولإظهار العناصر الأساسية المكونة للمرافق العامة والتي يقع عليها تأثيرات الإضراب بصفة مباشرة والمتمثلة في الهيئات المستخدمة وهي أكثر المتضررين من الإضراب، ثم تليها في المرتبة الثانية الموظفين الذين يديرون المرفق العام ثم يليه في المرتبة الثالثة المنتفعين من خدمات المرفق العام، وسنقوم بتوضيح ذلك في الفروع الآتية:

---

[1]- ايمان ثوابتي واخرون، مرجع سابق، ص288.
[2]- أنظر المادة 61 من القانون 23-08.مرجع سابق.
[3]- شوقي بركاني، الاضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ام البواقي، 2008-2009، ص146.

الفرع الأول: تأثير الإضراب على الهيئات المستخدمة

يتمتع الموظف بحماية القانون في حالة الإضراب المشروع نصت عليها المادة 55 من القانون 23-08 وانطلاقا من هذا النص يتولد عن الإضراب آثار أهمها أثار تمس الهيئة المستخدمة [1].

أولا/ تأثير الإضراب على التحصيل المالي للدولة

يكون هذا الأثر إذا قام بالإضراب موظفو وعمال مصالح التحصيل المالي (الضرائب، الخزينة، أملاك الدولة...) ويعد التحصيل المالي من ابرز الموارد المالية للحكومة، كما تعد من العناصر الأساسية للمرافق العامة لكي تؤدي عملها بصفة منتظمة ومتواصلة، فإذا انقطع أو تعطل هذا المورد المالي يتعطل معه عمل المرافق العامة، ويتضح ذلك جليا في أجور العمال أو الموظفين وكذلك تسديد المستحقات المتعلقة بفواتير الكهرباء والهاتف ووقود المركبات...، فإذا تعطلت المرافق العامة عن أداء عملها، تتعطل معها مصالح كل المواطنين وبهم تتوقف عجلة الاقتصاد الوطني.

إذا كان الإضراب يحقق للموظفين مطالبهم المهنية المشروعة عن طريق التوقف المقصود عن أداء العمل لفترة معينة، فانه قد يؤدي أيضا إلى إلحاق خسائر جسيمة بالهيئة المستخدمة بل وبالاقتصاد القومي خاصة إذا حدث الإضراب في مجال حيوي كالمواصلات او المرافق الإدارية الاساسية، على أن أثار الإضراب تمتد للموظفين المضربين أنفسهم حيث يتم حرمانهم من الأجر المستحق مدة التوقف، وتبدوا خطورة هذه الآثار في أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للموظفين وذويهم [2].

قد يرتب الإضراب نتائج جسيمة على سير العمل في المرفق وقد تتعدى نتائجه إلى الإضرار بالحياة الاقتصادية والأمن في الدولة [3].

ثانيا/ تأثير الإضراب في العلاقة الوظيفية (السلم الإداري)

فمبدأ دوام حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد هو الأساس القانوني الأصيل لفكرة السلطة الرئاسية في نطاق الوظيفة العامة، فالأساس القانوني لسلطات واختصاصات الرؤساء الإداريين في تنظيم

---

[1]- الجيلالي عجة، مرجع سابق، ص225.

[2]- محمد حرحار، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدماتية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة البويرة، 2014-2015، ص50..

[3]- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ط 03، دار الهدى للطابعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر،2012، ص176.

وتسيير المرافق العامة وفي تعيين الموظفين العامين وتحديد مراكزهم ووظائفهم، وفي سلطات ترقيتهم ونقلهم وظيفيا نوعيا أو مكانيا، وسلطات تأديبهم وفصلهم من الوظيفة العامة وكذلك سلطات التوجيه والإرشاد والرقابة والحلول التي يمارسها الرؤساء الإداريون على أعمال وأشخاص مرؤوسيهم كل تلك السلطات والاختصاصات سندها وأساسها واصلها القانوني في مبدأ دوام سير المرافق العامة[1].

فالرؤساء الإداريون يمارسون كافة مظاهر السلطة الرئاسية على أشخاص وأعمال العاملين المرؤوسين على أساس ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد لتحقيق المصلحة العامة عن طريق توفير الخدمات والسلع اللازمة لإشباع الحاجات العامة.

إن إضفاء المشروعية على إضراب الموظفين العموميين، يخل بمبدأ التدرج الرئاسي ويؤدي إلى إحلال سلطة النقابة محل سلطة الرئيس الإداري، وفي ذلك مساس بالطابع العام للوظيفة العامة ومقارنة لها بالوظائف الخاصة.

وانطلاقا من ذلك خلص أصحاب هذا الاتجاه إلى أن الاعتراف للموظف العام بحق الإضراب من شأنه أن يقلب الأمور عكسيا، فبدلا من إلزام المرؤوس بأوامر رئيسه، وبدلا من حق هذا الأخير في توجيه التعليمات الملزمة لمرؤوسيه سوف يكون للمرؤوسين فرض إرادتهم وقلب السلطة لمصلحتهم [2].

الفرع الثاني: تأثير الإضراب على الموظف

إن لكل فعل ردة فعل وما ظاهرة الإضراب إلا ذلك الفعل المقابل تعبيرا عن وضعيته مهنية يرى المضربون أنها تمثل إجحافا لحقوقهم، فيسعون وفق هذه الأداة والوسيلة وراء المطالبة بتلك الحقوق، كما أن الإضراب فعل أو تصرف يترجم حاجة اجتماعية مهنية عميقة في مرحلة ما، وما اعتراف الدساتير به وبضرورة تنظيمه وتطويره إلا دليل على ذلك، حتى أصبح اليوم يشمل جميع القطاعات يترتب على ممارسة حق الإضراب والشروع فيه وفقا للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به، بعض الآثار يمكن إجمالها فيما يلي:

[1]- عمار عوابدي، القانون الإداري -النشاط الإداري ،ج 02، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002، ص76.

[2]-ايمان ثوابتي واخرون، مرجع سابق، ص282.

أولا/ تأثير الإضراب على العلاقة الوظيفية

كل مشاركة في إضراب قانوني يجعل الموظفين محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل، واتخاذ العقوبات التأديبية والموظفين في حالة إضراب يعد ضغطا وتعسفا من الهيئة المستخدمة بل ومساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين [1].

قد نصت المادة 55 من القانون 23-08 على ما يلي:**"... حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل".**

يترتب على ممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام المادة 56من نفس القانون[2]،وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهائها، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف الموظف أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد، بل سبب للفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على الادارة الاحتفاظ بمناصب الموظفين المضربين، و أقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم، إضافة إلى الامتناع عن تعيين موظفين أخريين قصد الاستخلاف، إلا في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة، أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة[3] ،وعليه لا يجوز للإدارة صاحبة العمل فرض أو تسريح أو عقوبة تأديبية على الموظف بسبب ممارسته إضراب مشروع ،بمن فيهم ممثليه الذين يقومون بدور المفاوضات مع الادارة ويستثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تتوجب توقيع العقوبات التأديبية [4].

ثانيا/ تأثير الإضراب على الأجرة

نصت المادة 55 فقرة 02 من القانون 23-08 على ما يلي:**" لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر".**

أي أن علاقة العمل خلال فترة الإضراب تتوقف عن إنتاج أثرها مما ستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة انطلاقا من صفة الالتزامات في عقد العمل أو

---

[1]- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص75.
[2]- بشير هدفي، مرجع سابق، ص222.
[3]-أنظر المادة 56 من القانون 23-08.مرجع سابق.
[4]- أنظر المادة 57 مرجع داته

العلاقة الوظيفية ، ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع، أي مخالفا للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به، كما يمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب.

كذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطا ارتكبه الادارة مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن [1].

ثالثا/ تأثير الإضراب على الموظفين غير المضربين

قد لا يشارك كافة الموظفين في الإضراب حيث يكفي إضراب عدد كبير منهم، وقد ينظم الإضراب بعض الموظفين أو فئة معينة تنتمي لأحد الأصناف، او أحد أقسام المنشاة فقط بحيث تظل الأقسام الأخرى بعيدة عنه، ومن هنا يثار التساؤل عن الموظفين الذين لم يشاركوا في الإضراب.

يجب أن نشير بداية إلى أن الإضراب لا يؤثر على العقد الوظيفي الدي يربط الهيئة المستخدمة بالموظفين الغير المشاركين فيه بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثارها، ويعني ذلك أن الإدارة صاحبة العمل تمكنهم من أداء العمل وبالتالي تلتزم بدفع أجورهم المقابلة لهذا العمل، غير أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء الموظفين وبين أداء عملهم كما لو اقترن باحتلال أماكن العمل أو بتشكيل لجان تمنعهم من أداء عملهم للضغط على الادارة لتستجيب سريعا لمطالبهم [2].

الفرع الثالث: تأثير الإضراب على الخدمة العامة والرأي العام

يؤثر الإضراب كذلك على الخدمة العامة مما ينعكس سلبا على الرأي العام، فالخدمة العامة هي الهدف والغاية من إنشاء المرافق العامة، والإضراب يعطل سيرها بانتظام واضطراد، وسنقوم بتوضيح كالآتي:

[1]- بشير هدفي ، مرجع سابق، ص224.
[2]- مصطفى احمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص378.

أولا/ تأثير الإضراب على الخدمة العامة

ولا شك في خطورة الإضراب على سير المرافق العامة، خاصة إذا كانت هذه المرافق تحتكر الخدمات التي تقدمها، مثل مرافق النقل العام والبريد والمياه، بما ينجرعنه عجز الأفراد قي الحصول على هذه الخدمات من مصدر آخر، ولذا فقد سبق لمجلس الدولة الفرنسي في تقريره بعدم مشروعية إضراب موظفي وعمال المرافق العامة، أيا كانت الطريقة التي يدار بها ولو كان بطريق الامتياز [1].

إذا كان من الممكن المساواة بين الإجراء وأرباب العمل ممن لا تؤثر نزاعاتهم إلا على مصالح خاصة، فالعلاقات بين الدولة والموظفين هي نوع آخر، لأن الإدارة مكلفة بتامين عمل دوائر الخدمة العامة، وإضراب الموظفين ينال من مصالح الأمة، فهو ليس تجربة إثبات قوة يخوضها الموظفون في مواجهة أرباب عملهم، لكنها مواجهة جزء من المجتمع للمجتمع ككل فإذا اضرب رجال الشرطة والمعلمون وموظفو المؤسسات الجزائية عن العمل، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كربة عمل، وإنما المجتمع هو الذي يحرم من خدمات عامة ضرورية [2].

يؤثر الإضراب بصفة أساسية بتمويل المجتمع بما يحتاجه من خدمات، والتي يؤدي نقصها أو انعدامها إلى موت المريض، أو المساس بالأمن العام للبلاد، أو ضياع المصالح المالية أو الاقتصادية الاستراتيجية للبلاد، والتي لا يمكن تداركها أو تعويضها، الأمر الذي يستوجب معه تخفيف الأضرار قدر المستطاع [3].

ثانيا/ تأثير الإضراب على الرأي العام

يسعى المضربون إلى تحريك الرأي العام ودلك بشل مصلحة من مصالح الخدمة العامة، وبالتالي تلقي الدولة ضغوط الرأي العام الذي تعتبر مسؤولة أمامه عن تشغيل الدوائر والإدارات ذات المنفعة العامة، أي ان التوقف عن العمل يسبب إزعاجا للجمهور، وبالتالي يؤثر على الرأي العام ويسبب بشكل كبير بلبلة في صفوف المواطنين.

---

(1)- عبد الباسط محمد فؤاد، القانون الإداري تنظيم الإدارة-نشاط الإدارة-وسائل الإدارة، ط01، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 2007، ص306.

(2)- العيد غريسي، اثار ممارسة حق الاضراب على سير المرفق العام، مدكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلو السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2016-2017، ص73.

(3)- شوقي بركاني، مرجع سابق، 123.

فالإضراب هكذا، يعتبر اشد فعالية كلما كان قادرا على التأثير والإضرار بدائرة خدمة عامة تتعلق بها مصالح الجمهور أكثر من سواها، فالرأي العام يتأثر مباشرة بإضراب المعلمين مثلا لأنه ذو علاقة بكل بيت تقريبا مثله مثل إضراب مصالح الكهرباء والغاز [1].

نستخلص من خلال دراسة الإطار العام لممارسة حق الإضراب في المرفق العام موضوع الفصل الأول أن الفقه والقضاء لم يصلا إلى وضع تعريف محدد ومنضبط للإضراب، حيث أن كافة التعاريف الواردة كان ينقصها الدقة ولا تخلو من النقد، بالإضافة إلى عدم إحاطتها بجميع العناصر المادية للإضراب، حيث يجب أن يكون تصرف الموظفين الدين قاموا بالإضراب مؤديا إلى التوقف الكامل عن العمل الملزم من اجل تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة لهم.

ومن خلال دراسة أهمية مبدأ استمرارية المرفق العام لما له أهمية في الحفاظ على كيان الدولة ومؤسساتها وكما له علاقة مباشرة مع المواطنين واحتياجاتهم الدائمة لهاته المرافق، وكدا الضمانات التي اقرها المشرع من اجل ضمان استمراريتها كالحد الأدنى للخدمة والمنع الكلي والجزئي لبعض القطاعات الاستراتيجية وكذلك حق التسخير.

كما تم لتطرق إلى الآثار الوخيمة الناتجة عن ممارسة حق الإضراب سواء على الموظف المضرب وغير المضرب وكدا الحماية القانونية التي يتمتع بها الموظف المضرب وكذلك على استمرارية المرفق العام وبالإضافة إلى المنتفعين من خدماته حيث يتأثرون بانقطاع الخدمات المقدمة من طرف المرفق بسبب الإضراب.

[1]-شوقي بركاني، مرجع سابق ، ص163.

الفصل الثاني:

إجراءات ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري

الفصل الثاني إجراءات ممارسة حق الاضراب

لقد حظيت مسالة النزاعات الجماعية في العمل بعناية خاصة وذلك من خلال محاولات المشرع الجزائري سن مجموعة من القوانين والإجراءات التي تحدد الآليات القانونية لتسويتها والتصدي لها في مختلف المراحل التي تمر بها، وكذلك الطرق القانونية لممارسة حق الإضراب في حالة فشل الإجراءات وطرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، وكان آخر هاته القوانين صدور قانون رقم 08/23 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

كما عالج المشرع في أحكام نفس القانون طرق تسوية الإضراب أثناء الشروع فيه وتحميل المسؤولية القانونية أثناء الإضراب.

وبناء على ذلك سنتناول دراسة هذا الفصل من خلال مبحثين (المبحث الأول) خصصناه لدراسة النظم الإجرائية التي تسبق الإضراب أما (المبحث الثاني) خصصناه لدراسة إجراءات تسوية الإضراب وتحديد المسؤولية القانونية.

المبحث الأول: النظم الإجرائية التي تسبق اللجوء إلى الإضراب

تتمثل إجراءات اللجوء إلى الإضراب وفقا لأحكام القانون 08/23 في ضرورة استنفاذ إجراءات وطرق التسوية الودية السابقة للإضراب، والإشعار المسبق بقرار الإضراب وكذلك موافقة العمال على الإضراب، وأن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية، حيث يعد التوقف على العمل دون احترام هذه الإجراءات القانونية توقف غير مشروع[1].

المطلب الأول: استنفاذ إجراءات وطرق التسوية الودية

إن ممارسة حق الإضراب لا يكون مشروعا إلا بعد استنفاذ إجراءات التسوية الودية الذي يعتبر شرطا ضروريا نصت عليه المادة 42 من القانون 08/23 سالف الذكر، وهذه الإجراءات هي عملية متسلسلة وهي تمثل الوقاية من النزاعات الجماعية التي تحدث في الوظيفة ويمكن أن تكون كفيلة لحل النزاع من غير اللجوء إلى الإضراب، ويمكن توضيحها كما يلي[2]:

الفرع الأول: اللقاءات الدورية

أول جراء وقائي يتم اللجوء إليه هو تلك الاجتماعات الدورية والتي تتم على مستوى الإدارة المستخدمة أو مكان العمل والتي تتم بين ممثلي المستخدمين وممثلي المؤسسات العمومية قانونا، حيث على مستوى هذه التجمعات تدرس العلاقات الاجتماعية المهنية، وتكون الاجتماعات الدورية إجبارية بين ممثلي الموظفين والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية[3].

حيث ينظم ويؤطر هاته الاجتماعات الإجبارية **لجنة الحوار**[4] الاجتماعي التي تعد رزنامة تحدد فيها موضوع ودورية هاته الاجتماعات وكذا مواضيع الحوار والتشاور.

---

(1)- نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سنة 2024، ص170.

(2) -ياسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، عدد 05، المركز الجامعي تندوف، ديسمبر 2018، ص204.

(3)- أنظر المادة 22 من القانون 08/23، مرجع سابق.

(4) -المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، مرجع سابق

أولا/ تشكيلة لجنة الحوار الاجتماعي

جاء في أحكام المرسوم التنفيذي رقم 362/23 الذي يحدد الاجتماعات الدورية وتشكيلة لجنة الحوار الاجتماعي، حيث جاء في أحكام المادة الخامسة (05) منه تنشأ لجنة الحوار الاجتماعي في كل مؤسسة وإدارة عمومية على المستوى المركزي، بموجب مقرر من الوزير المعني أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية، وعلى المستوى المحلي في كل مؤسسة وإدارة عمومية على مستوى الولايات والبلديات والمؤسسات العمومية المحلية بموجب مقرر من الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا أو المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارة المعنية[1].

وتتشكل لجنة الحوار الاجتماعي من عدد متساوي من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يمثلون المؤسسات والإدارات العمومية، تقوم السلطة المعنية بتعيينهم وكذا ممثلي المندوبين النقابيين في المنظمة النقابية التمثيلية المعنية وفي حالة عدم وجود مندوبين نقابيين ينتخب العمال ممثليهم مباشرة ضمن هاته اللجان[2].

تحدد القائمة الاسمية لأعضاء لجان الحوار الاجتماعي بموجب مقرر من وزير القطاع أو المسؤول المؤهل للإدارة المعنية لمباشرة عملها، وحددت عهدة هاته اللجان بثلاث(03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، من طرف الهيئة المستخدمة في اجل شهر قبل انقضاء العهدة، وفي حالة عدم التجديد عهدة اللجان عند انقضائها يتم تمديد عملها إلى غاية تعيين لجنة أخرى في اجل لا يتعدى 03 أشهر.

يحدد عدد ممثلي العمال وممثلي الإدارة وفقا للعدد الإجمالي لعمال المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية وفق الطريقة التالية الموضحة كالاتي[3]:

- إذا كان العدد الإجمالي للعمال يساوي أو يقل عن 30 فإن عدد ممثلي العمال يساوي 2 وعدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية يساوي 2.
- إذا كان العدد الإجمالي للعمال يساوي من 31 الى 60 فإن عدد ممثلي العمال يساوي 3 وعدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية يساوي 3.
- إذا كان العدد الإجمالي للعمال يساوي من 61 الى 100 فإن عدد ممثلي العمال يساوي 4 وعدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية يساوي 4.

(1) -أنظر المادة 05، من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، مرجع سابق.
(2) -أنظر المواد 06و07، مرجع ذاته.
(3) -أنظر المادة 09، مرجع ذاته.

- إذا كان العدد الإجمالي للعمال يساوي من 101 الى 150 فإن عدد ممثلي العمال يساوي 5 وعدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية يساوي 5.
- إذا كان العدد الإجمالي للعمال يساوي من 151 الى 250 فإن عدد ممثلي العمال يساوي 6 وعدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية يساوي 6.
- إذا كان العدد الإجمالي للعمال يساوي من 251 الى 500 فإن عدد ممثلي العمال يساوي 7 وعدد ممثلي المؤسسة أو الإدارة العمومية يساوي 7.

- إذا كان العدد الإجمالي للعمال أكثر من 500 يتم إضافة ممثل واحد (01) لكل طرف عند كل شريحة 200 عامل، دون أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا .

ثانيا/ سير وتنظيم لجان الحوار الاجتماعي

حدد المرسوم التنفيذي رقم 362/23 السالف الذكر سير هاته اللجان وطريقة تنصيبها حيث جاء في أحكام المادة الحادية عشر(11) منه، تعقد لجان الحوار اجتماعاتها الإجبارية في مقر الهيئة المستخدمة مرة واحدة (01) كل ستة (06) أشهر بالنسبة للمستخدمين على المستوى المركزي ومرة واحدة واحدة(01) كل ثلاثة أشهر بالسنة للمستخدمين على المستوى المحلي، ويعمل المستخدم على توفير كل الوسائل الضرورية للجنة الحوار من اجل السير الحسن لأداء مهامها.

يقوم المندوبين النقابيين بإرسال المسائل التي يرغب في معالجتها إلى الهيئة المستخدمة قبل ثلاثين (30) يوم من تاريخ الاجتماع، لتقوم الهيئة المستخدمة بتسجيل هاته المسائل وكذا الاقتراحات المقدمة من طرفها في جدول الأعمال وذلك في أجل ثلاثين (30) يوم قبل الاجتماع، كما ترسل الهيئة المستخدمة الاستدعاءات مرفقة بنسخة من جدول الأعمال عن طريق البريد أو الوسيلة الالكترونية إلى أعضاء اللجنة قبل خمسة عشر(15) يوم من تاريخ الاجتماع[1].

كما شدد المشرع على أن اجتماعات اللجنة لا تصح إلا بحضور نصف الأعضاء على الأقل وفي كل الحالات يجب أن يكون عدد ممثلي الإدارة مساويا لعدد ممثلي العمال، كما جاء في أحكام المادة 13 الفقرة 03 من نفس المرسوم على انه:**" في حالة عدم اكتمال النصاب يؤجل الاجتماع بثلاثة (03) أيام لتجتمع اللجنة مهما كان عدد الأعضاء الحاضرين من كل طرف"**.

(1) - أنظر المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، مرجع سابق

تدون اجتماعات اللجنة في محضر يوقعه أعضاء اللجنة يتضمن نتائج الحوار، ترسل نسخة إلى وزير القطاع المعني والى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على سبيل الإعلام في اجل لا يتعدى ثمانية (08 أيام من تاريخ الاجتماع، كما ترسل في حالة اجتماع اللجنة على المستوى المحلي نسخة من المحضر إلى الوالي، كما تقدم السلطة الإدارية المعنية ردا معللا على محضر الاجتماع في غضون مدة ثلاثين (30)يوما من تاريخ استلام المحضر ويكون رد السلطة الإدارية إما بالقبول أو الرفض[1].

إذا كان رد السلطة الإدارية المعنية بالموافقة على اقتراحات اللجنة نكون أمام حتمية حل النزاع القائم بين الموظفين والمؤسسة العمومية.

أما في حالة عدم موافقة السلطة الإدارية المعنية على اقتراحات لجنة الحوار نكون أمام فشل المشاورات التي تتم في الاجتماعات الدورية بين ممثلي الموظفين من جهة وبين ممثلي الإدارة العامة من جهة أخرى، ليتم تقديم طعن من طرف ممثلي الموظفين بخصوص المسائل المدروسة التي لا زال الخلاف مستمر فيها إلى الوزراء أو ممثليهم المؤهلين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات تدخل ضمن نطاق اختصاصهم أو إذا كان طابع الخلاف الجماعي في العمل جهوي أو وطني، أما في حالة المؤسسات أو الإدارات ذات طابع محلي فيرسل الطعن إلى الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي التي تنتمي إليه هاته المؤسسة أو الإدارة"[2].

الفرع الثاني: المصالحة

إذا تعذر تسوية الخلاف موضوع الطعن فعلى السلطة السلمية العليا مباشرة استدعاء طرفي النزاع في ظرف لا يتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ إخطارها إلى اجتماع المصالحة[3]، حيث وضع المشرع نتيجة لذلك صوريتين هما:

أولا/ المصالحة الرسمية

تتم تحت إشراف السلطة السلمية العليا حسب نص المادة 24 من القانون رقم 08/23 على أن: " **إذا تعذرت تسوية المسائل موضوع الطعن المنصوص عليها في المادة 23، أعلاه تستدعي السلطة السلمية العليا، خلال الثمانية (08) أيام عمل الموالية لإخطارها، طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى**

(1)- أنظر المادتين 14 و15 ، من المرسوم التنفيذي رقم 362/23، مرجع سابق.
(2)- أنظر المادة 24 من القانون 23-08، مرجع سابق.
(3)- سليمان أحمية ، آليات تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط 02 ،ديوان المطبوعات الجامعيةالجزائر،2005، ص173.

اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومتفشية العمل المختصة إقليميا".

تدخل السلطة السلمية العليا إذا تبين خلال اجتماع بصفة مباشرة في حالة تعلق الخلاف بعدم تطبيق نص قانوني أو تنظيمي، حسب نص المادة 25 في نفس القانون" **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 اجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ الإخطار".**

أما إذا تعلق الخلاف حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي أو بخصوص مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار القانون تتدخل بصفة غير مباشرة حيث تنص المادة 26 من نفس القانون:" **إذا تبين أثناء اجتماع المصالحة بان النقاط محل النزاع الجماعي للعمل تخص تأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطارا لأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 27 أدناه من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية المنصوص عليه في أحكام المواد من 34 إلى 37 أدناه".**

ثانيا/ المصالحة العادية

قد تعجز المصالحة التي تشرف عليها السلطة السلمية العليا عن إيجاد حل لتسوية النزاع في بعض الحالات [1]، كما سبق بيانه لذلك اوجب المشرع إحالة النزاع أمام الهيئة المتساوية الأعضاء التي تعرف بالمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، كجهاز مصالحة الذي أسس بموجب نص المادة 34 من القانون 08/23 التي تنص على " **يؤسس مجلس متساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يتشكل من ممثلي الإدارة وممثلي العمال، ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية** ".

كما تنص المادة 35 من القانون رقم 23-08على انه:" يعد المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية جهاز مصالحة في مجال المنازعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية".

(1) -عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ العمل النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، د ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص121.

ثالثا/إجراءات المصالحة العادية

في حالة فشل المصالحة الرسمية تقوم السلطة السلمية العليا أي الوزير أو الوالي أو رئيس البلدية بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ،ممثلة في المدير العام للوظيفة العمومية باعتباره رئيس المجلس المتساوي الأعضاء وذلك بواسطة محضر عدم المصالحة الذي تعده موقعا من طرفي النزاع، ويتضمن النقاط المتفق عليها عند الاقتضاء والنقاط المستمر فيها الخلاف حيث تنص المادة 27 من القانون 08/23 سالف الذكر على أن: **" عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه في أحكام المواد 23 إلى 26 أعلاه والذي لا يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل ، ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان يتضمن الاتفاقات الحاصلة ، وعند الاقتضاء، الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، المتعقلة بأشكال وإجراءات التكفل بالمسائل المستمر فيها النزاع الجماعي للعمل"**.

لقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 365/23[1]، المتعلق بمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي يتكون من عشرة (10) أعضاء دائمين وعشرة أعضاء إضافيين، وذلك بإضافة عضوين دائمين وعضوين إضافيين بمقابل التشكيل السابق لمجلس الأعلى للوظيفة في المرسوم التنفيذي 416/90 الملغى[2]،خمسة (05) ممثلين للإدارة المدير العام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية كرئيس للمجلس بالإضافة إلى:

- ممثل الوزير المكلف بالعدل.
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية.
- ممثل الوزير المكلف بالمالية.
- ممثل الوزير المكلف بالعمل.

(1)- المرسوم التنفيذي رقم 23-365 يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزعات الجماعية، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، ج ر 67، ص25.
(2)- المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 الملغى، يتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء وتنظيمه وعمله،ج ر العدد 01،02 يناير 1991، ص07.

وخمسة (05) ممثلين للموظفين يتم تعنيهم من طرف أكثر المنظمات النقابية تمثيلا على المستوى الوطني في حدود النسب الموافقة لتمثيلها[1].

بمجرد إخطار رئيس المجلس بنزاع جماعي للعمل يقوم باستدعاء الأعضاء للاجتماع في مدة لا تتجاوز خمسة(05) أيام من تاريخ استلام ملف النزاع الجماعي على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو على المسائل المتنازع فيها ونسخة من محضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا، للأطراف المتنازعين التي تلتزم بالمشاركة في اجتماعات المجلس، يعين رئيس المجلس مقررا لكل فئة حيث يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير كامل حول المعطيات وملابسات النزاع استنادا إلى الملفات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوقعها الأمانة التقنية[2].

يعقد المجلس اجتماعاته بحضور نصف أعضائه على الأقل ويجب في كل الحالات أن يتساوى عدد الممثلين الحاضرين عن الإدارة وعن العمال، وعندما لا يكتمل هذا النصاب يتم تأجيل الاجتماع بثلاثة أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع المؤجل.

كما يجب على المجلس أن يصدر قراره خلال مهلة لا تتجاوز خمسة عشر (15) يوم من تاريخ اجتماعه الأول[3].

ففي حالة عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع أو إلى التسوية الجزئية تطبق أحكام المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 365/23 سالف الذكر التي نصت على:" **في حالة فشل المصالحة، يتم تحرير محضر بعدم المصالحة، الكلية أو الجزئية، يتضمن النقاط التي يزال النزاع قائما بشأنها، وكذا توصيات واقتراحات المجلس المقدمة لنظر في النزاعات لتسويتها**".

أما في حالة التوصل إلى اتفاق بين الطرفين حول التسوية الكلية للنزاع فتطبيق أحكام المادة 22 من نفس المرسوم التنفيذي التي تنص:" **إذا تم الاتفاق أمام المجلس، يحرر محضرا بذلك يتضمن النقاط التي وافق عليها طرفا النزاع وكذا كيفيات تطبيقها يبلغ الرئيس هذه المحضر للأطراف المعنية فورا، ويكون الاتفاق بين الأطراف نافذا من تاريخ تبليغه**".

(1)- أنظر المواد من 04 إلى 11 من المرسوم التنفيذي رقم 23-365، مرجع سابق.
(2)- أنظر المواد من 12 إلى 17 ، مرجع ذاته.
(3)- أنظر المادتين 19 و21، مرجع ذاته.

في كلا الحالتين يوقع المحضر من طرف رئيس المجلس وطرفي النزاع طبقا لأحكام المادة 24 من نفس المرسوم التنفيذي.

الفرع الثالث: إجراء الوساطة

إذا استمر النزاع بعد إجراء المصالحة ولم يتفق طرفي النزاع على حله يمكن أن يتفقا على اللجوء إلى إجراء الوساطة لحل النزاع في أجل خمسة عشر(15) يوم عمل، وقد عرفت المادة 4-2 من القانون 08/23 الوساطة على أنها:" **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**".

فهي الإجراء الذي يتفق من خلاله أطراف النزاع على إسناد مهمة تسوية النزاع الجماعي إلى الغير، الذي يشتركان في تعيينه يسمى بالوسيط، يتم تعيينه من القائمة المحددة[1] من قبل وزير القطاع المهني بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا من بين الشخصيات وكفاءات القانون والمجال الاجتماعي، التي تتمتع، بالخبرة والحياد، والتزامها وانعدام كل مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في النزاع[2].

بناء على الطلب الذي يتسلمه الوسيط الذي يحتوي على ملف النزاع المرفق بمحضر الغياب أو عدم الصلح، يتعين على أطراف النزاع تزويد الوسيط بكل المعلومات[3] اللازمة التي تمكنه من القيام بمهمته والتقيد بالسر المهني إزاءها أو اتجاه الوقائع التي علم بها كما يمكنه الاستعانة بخبراء، ويمكنه أن يتلقى مساعدة مفتشية الوظيفة العمومية ا المختصة إقليميا.

كما ينهي الوسيط مهامه باقتراحات أو توصيات يقدمها لأطراف النزاع خلال أجل أقصاه عشرة (10) أيام من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع، ويمكن تمديدها إلى ثمانية (08) أيام على الأكثر باتفاق الطرفين.

(1)- أنظر المادة 29 من القانون 23-08، مرجع سابق.
(2)-المرسوم التنفيذي رقم 23-363 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17اكتوبر سنة2023،يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم ، ج ر67،المؤرخة في 2023/10/18
(3)- أنظر المادة 30 من القانون 23-08، مرجع سابق.

يتعين على أطراف النزاع تبليغ الوسيط بموافقتهم بقبول الاقتراحات أو رفضها خلال ثمانية (08) أيام من تاريخ استلامها مع إشعار الاستلام وإعلام السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بذلك[1].

يعتبر عدم رد الطرفان في نفس الأجل رفضا لاقتراحات الوسيط وبالتالي فشل إجراء الوساطة في حل النزاع القائم بين الطرفين، وفي حالة اتفاق الطرفين على مقترح الوسيط، يحرر محضرا يوقعه الأطراف، يطبق ضمن الشروط المتفق عليها بعد إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي.

عند نهاية مهمته يقدم الوسيط تقريرا مفصلا عن نتائج المحققة ويرسله خلال 48 ساعة إلى وزير القطاع المعني والى مفتشية العمل المختصة إقليميا والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي[2].

بعد استنفاذ الإجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية وفشلها واستمرار الخلاف الجماعي نحو العمل فيتمكن حسبها الموظفين اللجوء إلى الإضراب وفق الشروط المنصوص عليها في أحكام القانون23 – 08 سالف الذكر.

المطلب الثاني: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب

بعد استنفاذ جميع الحلول والمقترحات المقدمة من طرف الإدارة المستخدمة للموظفين، وبعد استنفاذ جميع الإجراءات وطرق التسوية الودية المشار إليها سابقا، يصبح من حق الموظفين إعلان إضرابهم وتوقفهم الجماعي عن العمل وفق إجراءات وطرق قانونية نصت عليها أحكام القانون 23-08 الذي ألزم الموظفين ونقابيهم أن يمروا بها من اجل الشروع في الإضراب وهذا ما سنتناوله وفق مايلي:

(1)- أنظر المادة 31 من القانون 23-08، مرجع سابق.
(2)- أنظرالمادة 09 من المرسوم التنفيذي 363/23، مرجع سابق.

الفرع الأول: انعقاد الجمعية العامة

تنعقد الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة وذلك بحضور العمال المعنيين من جهة أو من طرف منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود منظمة نقابية وكذلك بحضور المستخدم أو ممثله من جهة ثانية.

ويجب على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي الأعوان العموميين إبلاغ المستخدم قبل (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة ويكون ذلك كتابيا مقابل إشعار بالاستلام وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 47 من القانون 23-08[1] وما أضافته هذه المادة وهي تحديد مدة(48) ساعة لإبلاغ المستخدم من انعقاد الجمعية العامة ويكون ذلك كتابيا مقابل إشعار بالاستلام، وذلك على عكس المادة 27 من القانون 90-02[2] الملغى، والتي كانت فيه المدة مبهمة وغير محددة[3].

الفرع الثاني: إشراف هيئة نقابية على الإضراب.

ويظهر ذلك في ضرورة التزام جميع الموظفين المستخدمين بالمشاركة في تنظيم وتسيير المرفق العام، وكذلك السماح لهم بتشكيل وإنشاء نقابات وظيفية والانضمام إليها من اجل الدفاع عن مصالحهم المهنية وإيصال صوتهم للجهات المعنية[4].

يقصد بالمنظمة النقابية هي تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال أو المستخدمين لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني وهذا ما نصت عليه المادة 04 من القانون رقم 23-02[5] المتعلق بممارسة الحق النقابي[6]، وقد منح هذا القانون المنظمات النقابية صلاحية المشاركة في

(1)- أنظر المادة 48 من القانون 23-08، مرجع سابق.
(2)-أنظر المادة 27 من القانون 90-02، مرجع سابق.
(3)- نوال ملوك، مرجع سابق، ص 171.
(4)- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري- دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، ط 01،جسور للنشر والتوزيع، ، الجزائر،2015، ص124-125.
(5)- القانون 23-02،مؤرخ في 5شوال عام1444 الموافق 25 ابريل سنة2023،يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر29، 02ماي2023.
(6)- أنظر المادة 04 ، مرجع ذاته.

المفاوضات والعمل على الوقاية من نزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذلك ممارسة حق الإضراب حسب نص المادة 88 من نفس القانون[1].

للمنظمات النقابية عدة مهام وصلاحيات والمتمثلة في المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما يجتمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن والمحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناءً أثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق مع المستخدم[2]، أما فيما يخص تنظيمها للإضراب فقد نص المشرع على ذلك من خلال المادة 47 من القانون 23-08 والتي تنص على مايلي:**"... يستدعى العمال المعنيون إلى الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية..."**.

كما يعد الإضراب غير قانوني الذي تشرع فيه منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 45 من القانون السالف الذكر، ويلاحظ من هذا بان المشرع الجزائري قد اشترط ضرورة وجود منظمة نقابية معترف بها تشرف على الإضراب وإلا اعتبر غير قانوني وهذا ما لم يكن منصوص عليه في القانون الملغى90 -02[3].

الفرع الثالث: موافقة مجموعة العمال على الإضراب بالأغلبية البسيطة

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة العمال عن طريق الاقتراع السري[4]، وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل كما يجب موافقة الأغلبية البسيطة بعدما كان المشرع يشترط في القانون السابق نسبة النصف على الأقل من العمال الحاضرين حتى يعبر كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو الامتناع عنه وهذا ما نصت عليه المادة 40

(1)- أنظر المادة 88 من القانون 23-02 ،مرجع سابق .
(2)- نوال ملوك، مرجع سابق، ص171.
(3)- مرجع ذاته، ص172.
(4)- ياسين شامي ، مرجع سابق، ص206.

من القانون 23-08 بعدما كانت العملية تتم بالأغلبية المطلقة في القانون 90-02 الملغى، وهذا إضافة إلى إلزامية أن تتم معاينة نتائج الاقتراع بإشراف محضر قضائي حتى تكون العملية أكثر وضوحا[1].

الفرع الرابع: الإشعار المسبق

يقصد بالإشعار المسبق إعلام المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب حيث يجب أن يتضمن من ذكر الأسباب الدافعة إلى الإضراب مكانه، تاريخه، ساعة بدايته، مدته المحدودة أو المفتوحة[2].

هذا الإشعار يمنع الإدارة مهلة الإشعار قبل الشروع في الإضراب، أي أنه يتم إعلام الإدارة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، ويعتبر هذا الأخير إحدى الضمانات التي تمنح إلى الإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لا سيما الاحتياطات الإدارية المناسبة لمواجهة حالة التوقف عن العمل[3].

حيث أن البدء في تنفيذ الإضراب لا يكون من تاريخ إقراره وإنما من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإشعار المسبق، هذه المهلة عادة تحدد بمقتضى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية أي عن طريق التفاوض وفي حالة عدم وجود اتفاقية أو عدم تحديدها لهذه المدة[4] بأنها يجب ألا تقل عن 10 أيام.

هذا ما أوجبه المشرع الجزائري على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي الموظفين المنتخبين المعنيين بالنزاع، وذلك بتقديم إشعار مسبق بتاريخ الإضراب المزمع القيام به إلى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية مع تحديد مدته شرط أن لا تقل عن 10 أيام من تاريخ إيداعه مقابل إشعار بالاستلام، وتحت إشراف محضر قضائي كما لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 15 يوم عمل في المرافق العمومية الأساسية التي نصت عليها المادة 62 من القانون 23-08 نظرا لما يسببه هذا الإضراب من أضرار بليغة بالاقتصاد.

(1)- دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري،مجلة معارف،مجلد 05، العدد 09 ، المركز الجامعي العقيد اكلي محند اولحاج البويرة ، الجزائر ،ديسمبر2010، ص92.
(2)- جمال عبد الناصر مانع، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة،2006، ص53.
(3)- دليلة بوسعيدة، مرجع سابق، ص92.
(4)- أنظر المادة 49 و50 من القانون 23-08، مرجع سابق.

يجب أن يتضمن الإشعار المسبق بالإضراب عدة بيانات وضعها المشرع الجزائري يجب ذكرها وجوبا في الإشعار المسبق بالإضراب وإلا كان الإشعار باطلا [1]وهي:

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

كما يعد باطلا وعديم الأثر كذلك كل إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني، أو أي إشعار مسبق يبادر به ممثلي الموظفين الغير المنتخبين[2]، ويرجع هذا التشديد في الإجراءات من طرف المشرع وذلك من أجل الحد من الإضرابات العشوائية والمتكررة والتي سوف تؤثر سلبا على نظام سير المرفق العام[3].

وبعد تلق المستخدم للإشعار بالإضراب له أن يترك أجل الإشعار ينتهي وبالتالي يشرع الموظفين في الإضراب كما أن المستخدم له الحق أن يلجأ إلى القضاء الاستعجالي لطلب تعليق الإضراب ووقفه على أساس عدم احترام الإجراءات والشروط السابقة على الإضراب[4]، وذلك وفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ويتعين على المستخدم وممثلي العمال مواصلة الاجتماع خلال فترة الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات.

---

(1)- أنظر المادة 51 من القانون 23-08، مرجع سابق.
(2)- أنظر المادة 52 ، مرجع ذاته.
(3)- نوال ملوك، مرجع سابق، ص173.
(4) – دليلة بوسعيدة،مرجع سابق،ص 93

المبحث الثاني: إجراءات وطرق تسوية الإضراب وتحديد المسؤولية القانونية

يعتبر الشروع في ممارسة حق الاضراب كحل أخير للموظفين لتحقيق مطالبهم بعد فشل كل السبل الودية لحل النزاع الجماعي للعمل، لكن رغم ذلك وضع المشرع سبل بديلة حتى بعد الشروع في الإضراب من اجل الوصول إلى حل سلمي للنزاع القائم يرضي الطرفين ونص عليها القانون23-08 سالف الذكر في الفصل الرابع (المطلب **الأول**)، كما حدد المشرع الجزائري المسؤوليات القانونية المترتبة عن مخالفة أحكام القانون سالف الذكر وذلك في الباب الرابع من نفس القانون (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول: طرق تسوية الإضراب

باعتبار الإضراب وسيلة من وسائل نشوب نزاعات العمل، يتعين لتسويته إتباع الطرق المقررة في القانون 23-08 سالف الذكر، فقد كرس المشرع الجزائري آليات من خلالها يتم تسوية الإضراب كحق ومبدأ معترف به دستوريا مع الموازنة مع استمرارية المرفق العام وذلك عن طريق إجراء المفاوضات أو التفاوض الجماعي (**الفرع الأول**)، ولم يكتف المشرع بهذه الآلية بل عمد إلى جعل التحكيم كآلية لتسوية ووضع حد للإضراب خاصة بالرغم أنه حق غير أنه له أثار يقتضي التسوية (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول: التفاوض الجماعي كآلية لتسوية الإضراب

يعد التفاوض الجماعي وسيلة ذات الحوار الديمقراطي والية بموجبها يتم التعامل مع مختلف أطراف علاقة العمل وسبيلا لتسوية النزاعات بين الموظفين والهيئة الإدارية، أضف إلى ذلك يلعب التفاوض دور في تقريب وجهات النظر بغية الوصول إلى قرار مشترك يخدم مصالح الأطراف المتنازعة ويحقق المساواة في الحقوق [1].

يعمل أطراف النزاع الجماعي إلى مواصلة المفاوضات أثناء مرحلة الإشعار المسبق بالإضراب مع استمرار هذه المفاوضات طيلة مدة الإضراب والتي تتجسد في جمعية عامة ذات طابع استعجالي

[1]- رأفت دوسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، ط 01، الإسكندرية ،2012 ،ص140-141

محورها الأساسي ومحلها الانشغال بالنزاع المطروح، ودراسة أسباب تمسك الموظفين بحقهم في ممارسة الإضراب [1].

لتفعيل إجراء التفاوض لابد أن تحيط به جملة من العوامل من ضمنها القدرة التفاوضية التي يملكها أطراف النزاع من اجل تحقيق غرض التفاوض فلكل طرف أن يبدي ويقترح ما يراه مناسبا لوضع حد للنزاع أو تسويته [2].

عليه يمكن القول أن التفاوض الجماعي آلية جماعية لا يشمل فرد واحد فقط، وإنما جماعة تربط بينهم مصالح مشتركة تتفاوض فيها بينها، فالجماعة شرط مطلوب من حيث الموظفين لا ينطبق هذا الشرط على المؤسسة المستخدمة إلا إذا جرت المفاوضة على مستوى أعلى [3].

إن الهدف الأساسي لآلية التفاوض لتسوية الإضراب كنزاع يكمن في تسوية هذا الأخير دون تدخل أي جهة خارجية عن المؤسسة أو الهيئة المستخدمة ويعقد اجتماع بشكل طارئ إذا ظهر عنصرا جديدا ايجابيا لتسوية النزاع الجماعي، كتراجع الهيئة المستخدمة عن القرار الذي افرز النزاع استجابة لمطالب المضربين، وذلك في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة قانونا[4]، فانه يجب على ممثلي الموظفين إشعار بقية الموظفين بهذا العنصر الجديد وذلك يعقد جمعية عامة من اجل التقرير لمواصلة الإضراب أو العودة إلى العمل، ويشارك المستخدم أو ممثليه قانونا في الجمعية العامة[5].

في الأخير نستنتج أن التفاوض الجماعي من خلال نص المادة 69 من القانون 23-08 سالف الذكر، هو إجراء داخلي للمؤسسة وبشكل سلمي وبأسلوب حضاري أساسه النقاش والتحاور.

(1)- ابو مارية واخرون ،مرجع سابق ،ص 101-102.
(2)- رأفت دوسوقي محمود، مرجع سابق،،ص141.
(3)- مولود حموش، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء اتفاقية جماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2014، ص07.
(4)- جيلالي عجة، مرجع سابق، ص226.
(5)- أنظر المادة 02/69 من القانون 23-08، مرجع سابق.

الفرع الثاني: التحكيم كآلية لتسوية الإضراب

الميزة القانونية لتسوية الإضراب هو إيجاد حل رضائي ودي توافقي بين أهداف النزاع، وقد خصص المشرع الجزائري آلية خاصة بتسوية الإضراب بعد فشل كل الإجراءات الوقائية والوسائل العلاجية من تفاوض ومصالحة ووساطة وهي التحكيم، **(اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم)** ولمزيد من التوضيح سندرس اللجنة الوطنية للتحكيم أولا، ثم اللجنة الولائية للتحكيم ثانيا.

أولا/ اللجنة الوطنية للتحكيم

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم في البث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية التي تمتد إلى عدة ولايات ا والى كامل التراب الوطني.

أ/ مفهوم اللجنة الوطنية للتحكيم:

تعرف اللجنة الوطنية للتحكيم بأنها هيئة وطنية ذات صبغة قضائية تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم، لا يعني بالضرورة فشل المصالحة أو الوساطة فأساس ذلك هو أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية في اختيار انجح السبل لفض النزاع[1].

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم من 15 عضوا، أربعة أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل، وعضو واحد(01) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وخمسة (05) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، وخمسة (05) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على مستوى الصعيد الوطني، يترأس اللجنة رئيس هو قاض لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة، وذلك وفق أحكام المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-364[2].

---

[1]- عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 92.

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج.ر العدد47، 18 اكتوبر2023.

أما بخصوص تنظيم اللجنة باعتبارها هيئة دائمة فان مقرها الرسمي هو مقر المحكمة العليا، تزود اللجنة بأمانة تقنية تتلقى العرائض الافتتاحية الموجهة للجنة وتحضير وتنظيم اجتماعاتها، على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها [1].

تختص اللجنة الوطنية بالبت في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات أو كامل التراب الوطني المحالة إليها بعد فشل التسوية الودية واستمرار الإضراب، يقوم وزير القطاع المعني بعد استشارة المستخدم وممثلي الموظفين بعرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم [2].

تستمع اللجنة الوطنية إلى أطراف الخلاف كما تتلقى مستنداتهم، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار إجراء الوساطة أو المصالحة فتنص المادة 76 من القانون 23-08 على أنه:" **يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناء على طلب اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم.**

تتلقى اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها في هذا القانون".

ب/ طبيعة قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم

يطرح النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم بموجب عريضة مكتوبة وفقا للشروط الواردة في المادة 18 من المرسوم التنفيذي 23-364 التي تنص على أنه:" **يتم إخطار اللجنة الوطنية والولائية بعريضة مكتوبة وفق الشروط المنصوص عليها في أحكام المواد 70و71و72و75 من القانون 23-08 المؤرخ في 03 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 والمذكور أعلاه...**".

---

[1]- أنظر المادتين 13 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مرجع سابق.
[2]- أنظر المادة 70 من القانون 23-08، مرجع سابق.

ينبغي أن تكون العريضة الافتتاحية للدعوى مصحوبة وجوبا بمذكرة توضح الضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر عرض الدعوى على اللجنة[1]، كما يمكن للجنة الوطنية للتحكيم أن تستعين بأي شخص ييسر لها ويفيدها في عملية التحري، بحيث جاء في المادة 17 من نفس المرسوم:" **يمكن اللجنة الوطنية واللجنة الولائية القيام بالتحريات اللازمة لإنجاز مهامها ويمكن كلا من اللجنتين تراه مفيد لأشغالها"**.

تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم قرارات معللة بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا[2].

من الملاحظ أن اللجنة الوطنية للتحكيم تختلف في قراراتها عن نظام التحكيم العادي أي الاختياري الذي يفرض نفسه على الأطراف المعنية بمجرد صدوره، ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لنفاذه، فهو حكم غير قابل للاستئناف مما يضمن عليه الصيغة القضائية والإلزامية للأهداف المعنية به شأنه شأن أي حكم قضائي نهائي صادر من جهة قضائية عادية[3].

بالعودة إلى نص المادة 01/28 التي عالج بموجبها المشرع كيفية إصدار قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم، نجدها تنص على أنه:" **تصبح القرارات التحكيمية للجنة الوطنية...نافذة طبقا لأحكام المادة 77 من القانون 23-08....**

- **أمر الرئيس الأول للمحكمة العليا إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الوطنية..."**

ثانيا/ اللجنة الولائية للتحكيم

تختص اللجنة الولائية المستحدثة بموجب أحكام القانون 23-08 سالف الذكر بالفصل في النزاعات الجماعية التي تحدث على مستوى الولاية.

[1]- أنظر المادة 02/18 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364، مرجع سابق.
[2]- أنظر المادة 26 ، مرجع ذاته.
[3]- سليمان احمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص135.

أ/ مفهوم اللجنة الولائية للتحكيم

تعرف اللجنة الولائية للتحكيم بأنها هيئة محلية (ولائية) لها صبغة قضائية قراراتها التحكيمية نافذة بأمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا، تتشكل اللجنة الولائية من عدد متساوي من الأعضاء الدائمين والإضافيين وتتكون مما يأتي:

- ثلاثة (03) أعضاء يمثلون الإدارة المحلية مدير التنظيم والشؤون العلمية والمدير الولائي للتشغيل والمدير الولائي للتجارة.
- عضو واحد (01) يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي.
- أربعة (04) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية.
- أربعة (04) أعضاء يمثلون المنظمات النقابية الموظفين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية.

ويترأس اللجنة قاض من المجلس القضائي المختص إقليميا يعينه رئيس هذا المجلس [1].

تعتبر اللجنة الولائية لجنة دائمة مقرها الرسمي هو مقر المجلس القضائي المختص إقليميا، كما تزود اللجنة بأمانة تقنية تتلقى العرائض المكتوبة الموجهة إلى اللجنة الولائية كما تعد اللجنة الولائية نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها [2].

تختص اللجنة الولائية للتحكيم بالبث في النزاعات الجماعية للعمل التي تخص المستخدمين المشغلين في إقليم الولاية وكذا القطاعات الممنوعة من الإضراب، تستمع اللجنة الولائية إلى أطراف الخلاف كما تتلقى مستنداتهم وجميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل وكل وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة وذلك ما جاء في نص المادة 76 الفقرة 02[3] من القانون 08-23 السالف الذكر.

---

[1]- أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي 23-364، مرجع سابق.

[2]- أنظر المواد 15 و16 ، مرجع ذاته.

[3]- المادة 02/76 من القانون 23-08:" ... **تتلقى اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا بملء وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها في هذا القانون ...**".

ب/ طبيعة قرارات اللجنة الولائية للتحكيم

يتم إخطار اللجنة الولائية بعريضة افتتاحية مكتوبة وفقا للشروط المحددة في أحكام المرسوم التنفيذي 23-364 السالف الذكر، حيث يجب أن تتضمن العريضة المسائل محل النزاع الجماعي والمواقف المعبر عنها من الطرفين بشأنها ومع وجوب توضيح الضرورات القوى الاقتصادية والاجتماعية التي تبرر إخطار اللجنة [1].

ويمكن للجنة استدعاء أو الاستعانة بأي شخص ذي خبرة ومؤهلات مطلوبة تراه مفيدا لأشغالها والتحريات التي تقوم بها، حيث نصت المادة 17 من المرسوم التنفيذي 23-364 على أنه:" **يمكن للجنة الوطنية والولائية القيام بالتحريات اللازمة لإنجاز مهامها.**

ويمكن كلا من اللجنتين الاستعانة بأي شخص ذي خبرة ومؤهلات وكفاءة مطلوبة تراه مفيدا لأشغالها".

تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرارها بشأن النزاع في اجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم من تاريخ مثول الطرفين أمامها، ويتخذ القرار التحكيمي للجنة الولائية بأغلبية الأصوات وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا.

تودع قرارات اللجنة الولائية للتحكيم لدى أمانة ضبط المجلس القضائي المختص إقليميا، لتصبح قرارات اللجنة الولائية للتحكيم نافذة بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا [2].

يتم تبليغ الأوامر الصادرة عن رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا لإطراف النزاع خلال ثلاثة (03) أيام الموالية لتاريخ صدورها من قبل رئيس اللجنة الولائية للتحكيم عن طريق رسالة موصى بها مع إشعار بالاستلام.

---

[1]- أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي 23-364، مرجع سابق.

[2]-المادة 28 من المرسوم التنفيذي رقم 23-364:" **... تصبح القرارات التحكيمية للجنة الوطنية واللجنة الولائية نافذة... بموجب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا إذا كان النزاع من اختصاص اللجنة الولائية**".

المطلب الثاني: المسؤولية القانونية للموظف المضرب

إن استعمال حق الإضراب المكرس دستوريا في الحدود القانونية يضفي عليه صفة المشروعية، وبالتالي لا تتحقق مسؤولية الموظف المضرب الذي أحاطه القانون بمجموعة من الضمانات على رأسها الحماية القانونية، ولكن في حالة مخالفة أحكام وضوابط ممارسة حق الإضراب، فيؤدي إلى قيام المسؤولية القانونية للموظف، أي توقفه عن العمل بصفة مخالفة لأحكام القانون 23-08 سالف الذكر.

وبالتالي إذا ارتكب الموظف المضرب مخالفة لأحكام هذا القانون تقوم مسؤوليته التأديبية والجزائية، إذا كان الفعل يشكل خطأ جسيما حسب نفس القانون، فضلا على مسؤولية المدنية إذا الحق ضررا نتيجة إضرابه، ولمزيد من الشرح سنتطرق إلى المسؤولية التأديبية في (الفرع الأول) والمسؤولية الجزائية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف المضرب

إن ممارسة حق الإضراب في مجال الوظيفة العمومية يخضع لمجموعة من الضوابط والقيود القانونية الواجب مراعاتها عند ممارسة الموظف لهذا الحق، والتي يترتب عن مخالفتها قيام المساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي من طرف المؤسسة المنتمي إليها بسبب الخروج عن نطاقه المشروع.

إذ يسال الموظف المضرب تأديبيا بسبب ارتكابه لأفعال تتنافى مع أحكام القانون 23-08 السالف الذكر، كما يسال بوجه عام في حالة إخلاله بالتزاماته الوظيفية لان الإضراب لا يفقده صفة الموظف.

ولتوضيح هذا الموضوع قمنا بدراسته في العنصرين التالين:

- خضوع الموظف للمسؤولية التأديبية. :
- صور المخالفات التأديبية.

أولا/ خضوع الموظف للمسؤولية التأديبية:

يعتبر النظام التأديبي للموظف جزء لا يتجزأ من النظام القانوني للوظيفة العامة، فالتطور الذي طرا على الوظيفة العامة قد أثر عليه، حيث تتطور عبر الزمن وفقا لدرجة الصراع الموجود ما بين السلطة السلمية العليا والمبادئ الديمقراطية، وأصبح يتمتع بمجموعة من الضمانات الإجرائية وقواعد موضوعية

وضعت حدا أمام تعسف الإدارة العامة، مثلما يلتزم بمجموعة من القيود والضوابط القانونية خلال ممارسته حقوقه الوظيفية، وذلك وفق نظام تأديبي تبنت مبادئه جل الدول العالم بما فيها الجزائر [1].

إذا كان الموظف يلتزم بمجموعة من الواجبات بحكم وظيفته، فانه يترتب على الإخلال بها قيام المسؤولية، التقيد تكون مسؤولية تأديبية أو جنائية أو مسؤولية مدنية إذا توافرت شروطها، وبذلك تتعدد أنواع المسؤوليات التي تقع على عاتق الموظف تبعا لنوعية القاعدة القانونية التي خالفها [2].

لا يترتب على ممارسة الموظف لحقه في الإضراب إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة، وبالتالي يظل مكتسبا لصفة الموظف التي تخضعه للنظام التأديبي والمساءلة التأديبية في حالة الإخلال بالالتزامات المفروضة عليه سواء بموجب الأمر 06-03 أو القانون 23-08 الذي حدد الضوابط أو القيود القانونية لممارسة هذا الحق.

ثانيا/ صور المخالفات التأديبية للموظف المضرب

سنتناول صور المخالفات التأديبية للموظف الواردة في القانون 23-08 السالف الذكر وصور المخالفات التأديبية الواردة في الأمر رقم 06-03 السالف الذكر.

أ/ صور المخالفات التأديبية الواردة في القانون 23-08:

لقد تضمن القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ممارسة حق الإضراب، مجموعة من الضوابط والقيود التي فرضها المشرع لممارسة حق الإضراب في إطاره القانوني، بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام وحماية المصلحة العامة، والتي يترتب على عدم مراعاتها الإخلال بالسير الحسن للمرفق العام والتي تعد بمثابة أخطاء مهنية جسيمة يعاقب عليها تأديبيا.

---

[1]- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 03 ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2013، ص337.

[2]- لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، سنة 2016-2017، ص110.

1/ في حالة عدم احترام الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب:

إن ضرورة التزام الموظفين بمراعاة الإجراءات القانونية المقررة لمشروعية الإضراب تعد من بين أهم الشروط والقيود التي تقيد مبدأ حرية الإضراب ففي حالة عدم احترام الإجراءات القانونية الواردة ضمن أحكام القانون رقم 23-08 السالف الذكر لممارسة هذا الحق، ويترتب على ذلك قيام المسؤولية الكاملة للموظفين المضربين الذين شاركوا فيه أو عملوا على تنظيمه[1]، وهذا ما نصت عليه المادة 57 من هذا القانون " **يعد الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي للعمل المنظم حرقا للإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، خطا مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا أو ساهموا فيه بنشاطهم المباشر وتتحمل أيضا المسؤولية المنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الإضراب.**

ويتم توجيه اعذارات بأية وسيلة كانت إلى العمال المضربين لدعوتهم إلى استئناف العمل في اجل ثمان وأربعين (48) ساعة.

ويتعرض العمال الذين لم يلتحقوا بمناصب عملهم دون سبب مقبول عند انتهاء الأجل المذكور في الفقرة أعلاه إلى تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

2/ عرقلة حرية العمل:

يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل من خلال منع الموظفين أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل[2]، أو من خلال احتلال أماكن العمل من طرف المضربين، حيث تنص المادة 61 من نفس القانون:" **تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل خطا مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما دون الإخلال بالعقوبات الجزائية".**

[1]- سليمان أحمية، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص158.
[2]- لحسن عويسات، مرجع سابق، ص111.

3/ عدم توفر القدر الأدنى من الخدمة:

لقد أجاز المشرع الجزائري للسلطة الإدارية المعنية لتحديد القدر الأدنى للخدمة في قطاعات معينة، غير منصوص عليها في المادة 62 من القانون 23-08 بموجب اتفاقية أو عقد جماعي أو بالتشاور مع ممثلي الموظفين[1]، مع تحديد الموظفين المعنيين بالحد الأدنى للخدمة ووضع تحت تصرفهم كل الوسائل الممكنة لأداء مهامهم حسب المادة 06 من المرسوم التنفيذي 23-361 سالف الذكر، وقد اعتبر المشرع رفض الموظف المعني بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه بمثابة خطا مهنيا جسيما، طبقا للمادة 11 من نفس المرسوم، وفي هذه الحالة رخص المشرع للإدارة المعنية استخلاف الموظفين الذين لم يلتزموا بتوفير الحد الأدنى من الخدمة[2].

4/ عدم الامتثال لأمر التسخير:

أقر المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 65 من القانون 23-08 سالف الذكر إمكانية الأمر بتسخير الموظفين المضربين الذين يشغلون في الهيئات الإدارية العمومية، وظائف ضرورية ولحتمية الظرف من أجل ضمان أمن الأشخاص والممتلكات والمنشآت كمرافق الصحة والبلدية ومصالح الدفن والمقابر وغيرها من المصالح الحيوية، التي نصت عليها المادة 02 من المرسوم التنفيذي 23-362 سالف الذكر، وهذا لضمان استمرارية المصالح العمومية الضرورية في توفير الاحتياجات الحيوية للبلاد والأشخاص، أو ارتباط نشاطها بتمويل السكان وغير ذلك[3].

ويعاقب القانون على عدم الامتثال لأمر التسخير الذي اعتبره خطا جسيما، حيث تنص المادة 66 من القانون 23-08 سالف الذكر على أنه:" **دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطا مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهمها**".

---

[1]- أنظر المادة 64 من القانون 08/23، مرجع سابق.
[2]- أنظر المادة 56، مرجع ذاته.
[3]- أنظر المادة 02من المرسوم التنفيذي 23-362، مرجع سابق.

كما يمكن في هذه الحالة للإدارة المعنية بتعين موظفين قصد استخلاف الموظفين المضربين الذين لم يمتثلوا الأمر التسخير [1].

وفي الأخير نستنتج أن ارتكاب الموظف المضرب لهذه الأخطاء المهنية الجسيمة قيام مسؤولية التأديبية، وتوقيع عقوبة تأديبية قد تصل إلى التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة نظرا لجسامة الخطأ، حيث نصت المادة 163 الفقرة 04 من الأمر 03/06 السالف الذكر على، أنه:" **تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات: ...**

4-الدرجة الرابعة:

- **التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة**
- **التسريح".**

وفي هذه الحالة يتم توقيفه عن العمل وفقا للمادة 173 الفقرة 01 من الأمر نفسه التي تنص " **في حالة ارتكاب الموظف خطا جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا".**

ب/ صور المخالفات التأديبية في الأمر 06-03:

لقد قام المشرع الجزائري بتقنين بعض المخالفات التأديبية [2] وصنف المخالفات التأديبية كضابط مقيد للسلطة التأديبية في مجال إثبات المخالفة، حيث جمع أهم المخالفات ووضعها في أربع (04) درجات حسب جسامتها ورتبها ترتيبا تصاعديا. ونظمها وفق أحكام المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر حسب شدة المخالفة وجسامتها، وتتمتع السلطة التأديبية المختصة بسلطة تقديرية في مجال تحديد جسامة الخطأ أو المخالفة، وذلك بالرجوع إلى الواجبات الوظيفية للتأكد ما إذا كان السلوك يشكل إخلالا بها أم لا استنادا إلى نص المادة 160 من نفس الأمر، ونظرا لتعدد الواجبات وتنوعها وامتدادها إلى

[1]- أنظر المادة 56 من القانون 08/23، مرجع سابق.
[2]- أنظر المواد 184،49،46،45، 02/207 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

خارج نطاق الوظيفة وتعدد نشاط المرافق العمومية دفع ذلك بالمشرع إلى عدم حصرها ،ومن أهم الالتزامات بالواجبات الوظيفية المنصوص عليها في المواد من 40 إلى 54 من نفس الأمر ما يلي[1]:

- واجب ممارسة المهام بأمانة وبدون تحيز.
- الالتزام بالسلوك الحسن.
- حظر الجميع من الوظيفة ونشاط مربح.
- الالتزام بتنفيذ المهام.
- الالتزام بالسر المهني.
- واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة.

ويترتب على مخالفة الواجبات المتعلقة بالوظيفة توقيع العقوبة التأديبية التي تعد بمثابة السلاح الرئيس لدى السلطة الإدارية المختصة لإرغام الموظف على احترام الواجبات المهنية المفروضة عليه بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العمومي، ولتحديد العقوبة المطبقة ودرجة تصنيفها، اعتمد المشرع الجزائري على خمسة (05) معايير [2] وهي:

- جسامة الخطأ المهني المرتكب خلال الإضراب.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني.
- مسؤولية الموظف المضرب المرتكب للخطأ المهني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة من جراء الإضراب.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من خدمات المرفق العام نتيجة الإضراب.

وتنصف العقوبات التأديبية الواردة على سبيل الحصر في المادة 163 من الأمر 06-03 السالف الذكر، حسب جسامة الخطأ المرتكب إلى أربعة (04) درجات، حيث تطبق إحدى العقوبات التأديبية في نفس درجة الأخطاء المهنية [3]، فضلا عن عقوبة العزل التي قد يتعرض لها الموظف المضرب في حالة غيابه عن العمل لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية دون مبرر مقبول، أي بسبب إهمال المنصب بعد الإعذار طبقا للمادة 184 من نفس الأمر، وفي حالة جسامة الخطأ المهني الذي يمكن أن يؤدي إلى

---

[1]- أنظر المادة 161 من الأمر 06-03، مرجع سابق

[2]- رشيد حماني، مرجع سابق، ص129.

[3]-أنظر المادة 183 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

عقوبة من الدرجة الرابعة (04)، يتم توقيفه عن مهامه بصفة فورية من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين[1]، كحالة ارتكاب أعمال عنف على شخص في مكان العمل.

ولضمان فاعلية المسؤولية التأديبية فان المشرع نضم مسؤولية السلطة الإدارية وربطها بمسؤولية أخرى أكثر فاعلية والمتمثلة في المسؤولية الجزائية للموظف في حالة ارتكابه خطا جسيما.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف المضرب

إن ممارسة الإضراب بصورة مشروعة لا يمكن أن يكون أساسا لأي مسؤولية قانونية ضد الموظفين المضربين لأنهم يمارسون حقا دستوريا ولكن تتحقق المسؤولية الجزائية للموظف تجاه زملائه أو رؤسائه أو الأشخاص المحيطين به أو الإدارة المعنية في حالة تجريم العمل كالاعتداء على حرية ممارسة الوظيفة أو المنشآت وأملاك الدولة وغيرها من الجرائم المتعلقة بالوظيفة [2].

ولمزيد من الشرح تناولنا هذا الفرع في عنصرين هما:

أولا- خضوع الموظف للمسؤولية الجزائية

ثانيا- صور المسؤولية الجزائية

أولا/ خضوع الموظف للمسؤولية الجزائية

إذا ارتكب الموظف المضرب خطأ مهني قد يعرضه للمسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية

في نفس الوقت إذا كان الفعل مجرما، لأن متابعته تأديبيا من طرف السلطة التأديبية المختصة لا يمنع من متابعته جزائيا نظرا لاستقلال المسؤوليتين، وهذا ما يستنتج من المادة 160 من الأمر 06-03 سالف الذكر.

[1]- أنظر المادة 173 من الأمر 06-03، مرجع سابق.
[2]- لحسن عويسات ، مرجع سابق، ص115.

إذن يخضع الموظف للمسؤولية الجزائية بسبب الأعمال التي يرتكبها سواء تعلق الأمر بارتكاب جرائم تمس بالوظيفة العامة أو الجرائم المحددة في القانون 23-08 كالاعتداء على الموظفين غير المضربين أو احتلال أماكن العمل [1].

رغم أهمية الإضراب بالنسبة لفئة الموظفين في تحقيق مطالبهم المهنية، إلا أن له آثار وخيمة على الإدارة المعنية وقد تتعدى نطاق العمل الوظيفي، لذلك كان من الضروري تنظيم ممارسة هذا الحق وفق أحكام وشروط وإخضاع الموظف الممارس لهذا الحق للمساءلة الجزائية إذا ارتكب أفعال خطيرة قد تلحق الضرر بالمرفق العام[2].

ثانيا/ صور المسؤولية الجزائية للموظف

سنتطرق في هذا العنصر إلى صور المسؤولية الجزائية الواردة في القانون رقم 23-08 والصور الواردة في قانون العقوبات.

أ/ صور المسؤولية الواردة في القانون رقم 23-08:

لقد شدد المشرع الجزائري على المسؤولية الجزائية للموظف في القانون الجديد رقم 23-08 مقارنة بالقانون 90-02 الملغى، فقد أضاف عدة مواد وأصبح عددها تسعة (09) مواد بدلا من خمسة(05) مواد حيث نظم من خلالها الأحكام الجزائية من المواد 78 إلى 87، وقد نص من خلالها على العديد من العقوبات في حالة مخالفة أحكام هذا القانون ومن بين هاته الحالات:

1-حالة مخالفة أحكام القانون رقم 23-08:

حيث اقر المشرع عقوبات جزائية لحماية حق الإضراب فحسب نص المادة 85 من هذا القانون يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 50.000دج إلى 100.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب اوحاول ان يتسبب في اضراب عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمرار هذا الاضراب أو حاول من أجل استمراره [3].

---

[1]-لحسن عويسات ، مرجع سابق، ص116.

[2]- مرجع ذاته، ص120.

[3] - أنظر المادة 85 من القانون 23-08، مرجع سابق.

2-حالة عدم احترام آجال الاجتماعات الدورية وجلسات المصالحة والوساطة والتحكيم: حيث جاء في نص المادة 80 من نفس القانون: **" يعاقب بغرامة 20.000دج إلى 50.000دج كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام هذا القانون وفي حالة العود تضاعف الغرامة"**.

كما شدد المشرع العقوبة على كل من عمل على خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات التسوية الودية بعقوبة من 50.000دج إلى 100.000دج، وبغرامة من 20.000دج إلى 50.000دج أ، أي شخص من الموظفين أو ممثليهم لا ينفذون عمدا أحكام اتفاقيات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية[1].

3- في حالة تزويد المحكمين أو الوسطاء بوثائق مزورة أو معلومات غير صحيحة أو يمارس الضغط عليهم بهدف توجيه قرارهم حيث نصت المادة 81 من القانون 23-08 على أن:**"... يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 50.000دج إلى 100.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كم يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والتحكيم 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"**.

4-حالة عدم توفير الحد الأدنى من الخدمة والامتثال إلى أوامر التسخير فقد عمل المشرع على العمل من اجل الحفاظ على المنشآت والممتلكات، حيث ألزم المستخدم وممثلو الموظفين بمجرد إشعار الإدارة المعنية بالإضراب بان تشرع في وضع التدابير اللازمة بغية الحفاظ على سير المرفق العام ،ويعين الطرفان الموظفين الذين يتكفلون بتوفير الحد الأدنى من الخدمة عن طريق التسخير حيث يعتبر عدم

[1]-أنظر المادتين 82 و83 من القانون 23-08، مرجع سابق.

الالتزام بأمر التسخير وتوفير الحد الأدنى من الخدمة تعريض الموظف إلى عقوبات حسب نص المادة 86من القانون 23-08 بغرامة من 20.000دج إلى 50.000دج[1].

5-حالة عرقلة حرية العمل وعدم حماية الممتلكات واستعمال العنف حيث وضع المشرع حماية خاصة للأغراض والآلات والمواد والسلع من أعمال الإتلاف أثناء الإضراب وذلك بعقوبة الحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 20.000دج إلى 50.000دج أو بإحدى العقوبتين [2].

كما عمل المشرع على حماية الأشخاص أو الممتلكات بعقوبة من ستة (06) أشهر إلى سنة واحدة وبغرامة من 100.000دج إلى 200.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين [3].

ب/ صور المسؤولية الجزائية في قانون العقوبات

1-في حالة تزوير المحررات العمومية أو الرسمية: لقد نظمها قانون رقم 24-02 المتعلق بمكافحة التزوير واستعمال المزور [4] في مواده من 31 إلى غاية 34، في الفصل الرابع " التجريم" القسم الاول " تزوير الوثائق والمحررات" الفرع الثاني "تزوير المحررات العمومية او الرسمية"، فمثلا تنص المادة 32منه على أنه: **" يعاقب بالسجن المؤقت من عشرين(20) سنة الى ثلاثين (30) سنة كل قاض أو موظف او ضابط عمومي ،ارتكب عن قصد تزويرا في محررات عمومية او رسمية اثناء تأدية وظيفته**

1-1- اما بوضع توقيعات مزورة

1-2- واما بإحداث تغيير في محررات او خطوط او توقيعات

1-3- واما بانتحال شخصية الغير او الحلول محلها

1-4- واما بالكتابة في السجلات او غيرها من المحررات العمومية او بالتغيير بعد اتمامها او قفلها."

---

[1]- أنظر المادة 86 من القانون 23-08، مرجع سابق.

[2]- أنظر المادة 87، مرجع ذاته.

[3]- أنظر المادة 85 الفقرة 02، مرجع ذاته.

[4]- القانون رقم 24-02 مؤرخ في 16 شعبان عام 1445 الموافق 26 فبراير سنة 2024، يتعلق بمكافحة التزوير واستعمال المزور، ج ر العدد 15 ، الصادرة بتاريخ 29 فبراير سنة 2024.

2-حالة العصيان: لقد نظمها القانون رقم 24-06 المعدل والمتمم للامر 66-156 المتضمن قانون العقوبات[1]، في مواده من 183 إلى غاية 187 مكرر2، حيث عرفت المادة 183 جريمة العصيان على أنها: **" كل هجوم على موظفين أو ممثلي السلطة العمومية الذين يقومون بتنفيذ الأوامر أو القرارات الصادرة منها أو القوانين أو اللوائح أو القرارات أو الأوامر القضائية وكذلك كل مقاومة لهم بالعنف أو التعدي تكون جريمة العصيان.**

والتهديد بالعنف يعتبر في حكم العنف ذاته".

فمثلا تنص المادة 187 منه على أنه:**" كل من يعترض بطريق التهديد على تنفيذ أعمال أمرت أو رخصت بها السلطة العمومية يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة وبغرامة من 50.000 دج الى 100.000 دج.**

وكل من يعترض بطريق التجمهر أو التهديد أو العنف على تنفيذ هذه الأعمال يعاقب بالحبس من سنة(1) الى ثلاثة (03) سنوات وبالغرامة من 100.000 دج الى 300.000 دج ".

بالرجوع إلى المادة 66 من القانون رقم 23-08 سالف الذكر التي نصت:**" يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطا جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي "**، وبالتالي تحيلنا إلى قانون العقوبات في مادته 187 مكرر التي تنص**" يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 20.000دج إلى 100.000دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ وفقا للأشكال التنظيمية".**

كما يعاقب الموظف المضرب بسبب ارتكابه أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أثناء الإضراب، كجريمة التهديد والاعتداء أو العنف المرتكب ضد الأشخاص وتخريب المنشآت وممتلكات الإدارة وغيرها.

نستخلص مما سبق دراسته في هذا الفصل أن المشرع الجزائري ومن خلال أحكام القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وضع إجراءات

[1]- القانون رقم 24-06 مؤرخ في 19 شوال عام 1445 الموافق 28 ابريل سنة 2024، يعدل ويتمم الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 30، الصادرة بتاريخ 30 ابريل سنة 2024.

يجب إتباعها قبل الشروع في الإضراب، وذلك باستنفاد جميع السبل الودية لحل النزاع قبل ممارسة هدا الحق الذي تحكمه ضوابط محددة، كما يجب عدم قطع العلاقة الوظيفية بين طرفي النزاع أثناء فترة الإشعار المسبق وحتى أثناء الشروع الفعلي في الإضراب وذلك من اجل العمل على تسوية الإضراب وفق الإجراءات المنصوص عليها في أحكام القانون23 -08 سالف الذكر.

وتناولنا كذلك المسؤولية القانونية المترتبة عن الأخطاء التي يرتكبها الموظف بمناسبة الإضراب، فان أمر تقدير جسامتها لم يترك للإدارة خشية المبالغة في تضخيمها.

خاتمة

الخاتمة

إن الاعتراف بحق ممارسة الإضراب في الدستور مكفول لكل الموظفين والعمال ماعدا الفئات التي يمنع عنها ممارسة حق الاضراب المذكورة في المادة67من القانون 23-08 سالف الذكر ، سواء في القطاع الخاص أو في الوظيفة العامة، وتكون بذلك قد أقرت له حماية دستورية، فضلا على النص عليه في قانون الوظيفة العامة الامر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وتوفير ضمانات أخرى في القانون رقم 23 -08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي يحدد الإطار القانوني لممارسة هذا الحق.

إلا أن الحق في ممارسة الإضراب يرتبط من زاوية ثانية بعرقلة السير الحسن للمرفق العام ومصلحة المرتفقين ، ولهذا خص المشرع الجزائري في بعض أحكامه منع ممارسة هذا الحق في بعض المرافق العامة نظرا لطبيعة الخدمة التي تقدمها ،في حين وضع ضوابط خاصة بتنظيم إضراب موظفي المرافق العامة و من أهم هذه الضوابط تقييد ممارسة هذا الحق وإخضاعه إلى شروط وجب استفاؤها ، أين يتوجب استنفاذ الإجراءات والطرق الودية لتسوية النزاع القائم من وساطة ومصالحة ، وبعد فشل هذه المحاولات واستمرار الخلاف ، وفي غياب طرق أخرى للتسوية يمارس الموظفين حقهم في اللجوء إلى الإضراب وفقا للكيفيات المحددة قانونا لتوقيف الإضراب في اللحظة التي يعرض عليها النزاع على اللجنة الوطنية او الولائية للتحكيم، من اجل إضفاء طابع الشرعية على إجراء الإضراب وحمايته في كافة المراحل، مع الإبقاء عليه في نطاق الحدود المرسومة له.

يجب ألا يخرج عن نطاق الأحكام المنظمة له حتى لا تشكل ممارسته منعا أو عرقله لحرية العمل، بمفهوم المادة 59 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية من العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

أما عن المسؤولية القانونية المترتبة عن ممارسة حق الإضراب، فتختلف بحسب مشروعيته، فالإضراب غير المشروع يخلف مساءلة قانونية أكثر خطورة وحدّة، خلافا عن الإضراب المشروع، وهذا راجع إلى شكل وطريقة الإضراب، أو إلى طبيعة محتوى المطالب المرفوعة من طرف الموظفين.

من خلال دراستنا خلصنا إلى النتائج التالية:

- يعتبر الإضراب، حق من الحقوق والحريات العامة، ووسيلة من وسائل التعبير عن الرأي، ذلك بعد اعتراف الدستور والقوانين بذلك.

- إن ممارسة حق الإضراب يستلزم متابعه جميع الإجراءات المقررة في القانون 23 - 08مع التقييد بالشروط والإجراءات المنصوص عليها لممارسته وإلا أصبح إضراب غير مشروع.
- إلزامية إشراف نقابة على الإضراب شرط ضروري.
- نظرا لان الإضراب في المرافق العامة يشل ويعرقل سيرها، ما أدى بدفع بالمشرع الجزائري إلى تغيير حرية ممارسته في بعض القطاعات الحساسة سواء بالمنع الكلي أو المنع الجزئي من خلال احترام الحد الأدنى من الخدمة والاستجابة لأمر التسخير وعدم عرقله حرية العمل.
- ذكر المشرع الجزائري جميع إجراءات الوساطة بطريقه مفصلة موضحا جميع الاحتمالات لكن في الجانب الإجرائي اكتنفه نوع من الغموض.

بناء على النتائج المقدمة من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى جمله من الاقتراحات والتوصيات أهمها :

- ضرورة التمييز بين قانون العمل، وقانون الوظيفة العمومية، من خلال إبراز صياغة أحكام خاصة، لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية.
- تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب لدى مسيري الهيئات المستخدمة، من خلال فتح قنوات الحوار والتشاور مع الموظفين المضربين ومنظماتهم النقابية وتأطير هذا الحوار باستحداث لجان متساوية الأطراف مهمتها التقريب بين وجهات النظر لأطراف النزاع واقتراح حلول لتسوية وإنهاء الإضراب.
- اقتراح رفع الحد الأدنى لمدة الإشعار المسبق للإضراب، المنصوص عليها في المادة 50 من القانون 23 -08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية من العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لتمكين أطراف النزاع من التفاوض بأريحية، خاصة إذا كانت المطالب ذات طابع تقني أو مالي.
- ضرورة اعتناء المشرع بالجوانب التنظيمية المتعلقة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات وكذلك الإجراءات التي يتم بناء عليها رفض وقبول التوصيات في إجراء الوساطة.
- الغاء العقوبات الجزائية التي تسلط على العمال المضربين كرفض تنفيذ التسخير، عرقلة حرية العمل، من أجل تحقيق الهدف المرجو من التكريس الدستوري القانوني لحق الإضراب وهو الدفاع عن مصالح العمل المهنية.
- المحاولة من ايجاد وسائل أكثر فعالية لتسوية النزاعات الجماعية التي تنشأ بين الموظفين والإدارة، لتفادي اللجوء الى الإضراب او على الاقل التقليل من اللجوء اليه.

هكذا نخلص إلى حقيقة أن المشرع، لا يملك تجريم الإضراب، باعتباره حق دستوري من جهة، وحق من حقوق الإنسان، من واجبه حمايتها جنائيا، بعدم تجريم ممارستها، وكذا إحاطتها بنصوص قانونية، بما يكفل حمايتها.

هذا كل ما استخلصناه في موضوعنا هذا وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليما كثيرا.

قائمـة المصادر والمراجـــع

قائمة المصادرو المراجع:

القرآن الكريم

المراجع

أ: الكتب:

1 ـ الكتب العامة:

01- الموسوعة الفقهية الكويتية، الجزء الخامس، ط02، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، الكويت، دون سنة نشر.

02- جبران مسعود: الرائد، معجم لغوي عري رتبت مفرداته وفقا لحروفها الأولى، الطبعة 07، دار العلم للملايين، 1993.

03- المعجم الوسيط، الطبعة 04، مكتبة الشروق الدولية، 2004.

04- المعجم الوسيط، الطبعة 04، مكتبة الشروق الدولية،2004.

05- أحمد مختار عمر: معجم اللغة العربية المعاصرة، المجلد الأول، الطبعة 01، عالم الكتب، 2007.

2 ـ الكتب المتخصصة:

06- عوابدي عمار، القانون الإداري -النشاط الإداري ـ، الجزء 2، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002.

07- الطماوي سليمان، مبادئ القانون الإداري- نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة ـ، الجزء الثاني، دون طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.

08- راشد راشد، شرح علاقات العمال الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1991.

09- عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، الطبعة 01، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993.

10- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري – تنظيم الإدارة -وسائل الإدارة ـ، الطبعة 01، دار الجامعة الجديدة للنشر،1998.

11- ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية، د ط، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003.

12- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

13- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية ـ النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر-، دون طبعة، دار الخلدونية للنشر، 2005

14- مصطفى احمد أبو عمرو،علاقات العمل الجماعية ـ المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية.- اتفاقيات العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية (الإضراب-الإغلاق-التحكيم-الوساطة-المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12لسنة 2003.، دون طبعة ،دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.

15- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

16- محيو احمد، محاضرات في المؤسسات الادارية، ترجمة: محمد عرب صاصيلا، الطبعة 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2006.

17- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل بالضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.

18- مدني بشير، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة 02، دار النشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

19- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة05، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

20- حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

21- حبيش فوزي، القانون الاداري العام -الإبطال لتجاوز حد السلطة والاعمال الإدارية ـ، الطبعة 01 ، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان ، 2011.

22- الصرايرة إبراهيم صالح، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية ـ دراسة مقارنة-، الطبعة 01، دار وائل للنشر،عمان، 2012.

23- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

24- دوسوقي رأفت محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، الطبعة 01، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية ،2012.

25- عشي علاء الدين، مدخل القانون الإداري، الجزء الأول، دون الطبعة، دار الهدى للطابعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر،2012.

26- صلاح علي علي حسن، تنظيم الحق في الاضراب-دراسة في التشريعات العربية والمقارنة،د ط ، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، سنة 2012 .

27- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

28- خرفي هاشمي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

29- عصام طوالي الثعالبي، مدخل الى تاريخ العمل النقابي ـ الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية ـ، دون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

30- قنديل أشرف عبد القادر، الاضراب بين الإباحة والتجريم ـ دراسة مقارنة ـ، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر ،2014.

31- بوضياف عمار، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة 01، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر،2015.

32- بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، لطبعة 04، جسور للنشر والتوزيع، االجزائر،2017.

ب: الرسائل والمذكرات الجامعية

1-أطروحة الدكتوراه:

33- كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائر، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

2 - رسائل الماجستير:

34- بن شرقي قريش، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية والاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون المؤسسات، معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، جامعة الجزائر، 1998.

35- بلحبل عتيقة، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل درجة الماجستير، قسم الحقوق فرع القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة ،2004-2005.

36- بركاني شوقي، الاضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير، تخصص الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ام البواقي، 2008-2009.

37- بورنين محند اورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010-2011.

3 -مذكرات الماستر

38-حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء اتفاقية جماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو،2014.

39-الشايب أمال، أثر النزاعات على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم العلوم السياسية، كلية الحقوق، فرع تنظيم سياسي واداري، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013.

40-ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون عام للأعمال، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2013.

41-حرحار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدماتية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة البويرة، 2014-2015.

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

43-غريسي العيد، اثار ممارسة حق الإضراب على سير المرفق العام، مدكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر، 2016-2017.

ج: المقــالات

44- مانع جمال عبد الناصر، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة،2006.

45- بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة معارف، مجلد 05، العدد 09، المركز الجامعي العقيد اكلي محند اولحاج البويرة، الجزائر، ديسمبر2010.

46-أبو مارية، علي محمود عامر الاحمد، سهيل محمد الطاهر، الإضراب عن العمل ـدراسة مقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، مجلة جامعة للأبحاث ـب -: العلوم الانسانية، لمجلد 26، العدد 06، جامعة النجاح الوطنية عمادة البحث العلمي، فلسطين الضفة الغربية ،2012.

47- ثوابتي إيمان، سرور ريمة، ومرزوقي وسيلة، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحريم، العدد الأول، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، الجزائر، 2012.

48- سامر احمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة ـ دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري ـ، بوابة فلسطين، 2017.

49- شامي ياسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، عدد 05، المركز الجامعي تندوف، ديسمبر 2018.

50- ملوك نوال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 16، العدد 01، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2024.

د: النصوص التشريعية

1 -الدستور

51- دستور1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، الصادر بتاريخ 10سبتمر1963

52- دستور 1976، الصادر بموجب الامر رقم76 -97 المؤرخ في22نوفمبر 1976 المتضمن اصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ج ر عدد 94لسنة1976.

53- دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم89-18 المؤرخ في 28فيفري 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 23فيفري 1989 ج رعدد9 لسنة1989

54-التعديل الدستوري 1996، بموجب مرسوم رئاسي رقم96-438 مؤرخ في 26 رجب عام 1417 الموافق 7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر سنة 1996 الجريدة الرسمية العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

55- التعديل الدستوري لسنة 2016 بموجب القانون 16-01 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1734الموافق ل 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية العدد 14السنة 2016

56-التعديل الدستوري لسنة 2020، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82 السنة 2020

2 – المعاهدات الدولية

57- الميثاق العربي لحقوق الإنسان، اعتمد من قبل مجلس جامعة الدول العربية بالعراق سنة 1994.
58- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16ديسمبر 1966.

3 – القوانين

59-القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978 يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32.سنة 1978.
60-القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990.المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ج ر عدد06، سنة1990.
61-القانون 23-02 المؤرخ في 05 شوال عام 1444 الموافق لـ 25 ابريل سنة 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر 29، الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023.
62-القانون 23-08 مؤرخ في 3دي الحجة عام1444الموافق 21يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ج ر، عدد42، 25يونيوسنة 2023.
63-القانون رقم 24-02 مؤرخ في 16 شعبان عام 1445 الموافق 26 فبراير سنة 2024، يتعلق بمكافحة التزوير واستعمال المزور، ج ر العدد 15، الصادرة بتاريخ 29 فبراير سنة 2024.
64-القانون رقم 24-06 مؤرخ في 19 شوال عام 1445 الموافق 28 ابريل سنة 2024، يعدل ويتمم الأمر 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج ر العدد 30، الصادرة بتاريخ 30 ابريل سنة 2024.
65-الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج ر، عدد 101، المؤرخ في ديسمبر 1971.
66-الامر 06-03 المؤرخ في 2006/07/06، المتعلق بالقاانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد46 لسنة 2006.

4 -النصوص التنظيمية

67- مرسوم رئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 1989/05/16، يتضمن انضمام الجزائر إلى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 1989/05/16.
68-المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 الملغى، يتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء وتنظيمه وعمله، ج ر العدد 01، الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991.

69-المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادني من الخدمة إجباريا، قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج ر عدد 67 المؤرخة في 2023/10/18.

70-المرسوم التنفيذي 23-362 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدارسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 67، المؤرخة في 2023/10/18.

71-مرسوم التنفيذي رقم 23-363 المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل – وكذا كيفيات تعيينهم واتعابهم-، ج ر العدد47 ، الصادرة بتاريخ 18 اكتوبر2023.

72-مرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445 الموافق ل 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد تشكيلة وكيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها وسيرها، ج ر العدد67 ، الصادرة بتاريخ 18 اكتوبر2023.

73-المرسوم التنفيذي رقم 23-365 يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزعات الجماعية، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، ج ر 67، الصادرة بتاريخ 18 اكتوبر2023.

فهرس المحتويـات

فهرس المحتويات

العنوان **رقم الصفحة**

شكـر وعرفان ..... ت
إهـــــــــداء ..... ث
قائمة المختصرات ..... ح
مقدمة: 1
الفصل الاول: الإطار العام لحق الاضراب في التشريع الجزائري 6
المبحث الأول: ماهية حق الإضراب. 7
المطلب الأول: مفهوم حق الإضراب 7
الفرع الأول: تعريف حق الإضراب 8
أولا: التعريف اللغوي للإضراب 8
ثانيا: التعريف القضائي للإضراب 9
ثالثا: التعريف الفقهي للإضراب 9
رابعا: التعريف القانوني للإضراب 10
الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر 12
الفرع الثالث: الأسس القانونية للإضراب 13
أولا: الاسس الخارجية 14
ثانيا: الأسس الداخلية 16
المطلب الثاني: عناصر حق الإضراب وصوره 18
الفرع الأول: عناصر حق الإضراب 18
أولا/ العناصر المادية لحق الإضراب 19
ثانيا/ العناصر المعنوية للإضراب: 21
الفرع الثاني: صور ممارسة حق الإضراب 23
أولا/ الإضراب التقليدي 23
ثانيا/ الإضراب الدائري " بالتناوب" 24
ثالثا/ الإضراب المتقطع: 25
رابعا/ الإضراب البطيء: 25
خامسا/ الإضراب الايجابي والإضراب الإداري 26
المبحث الثاني: ضمانات وتأثير الإضراب على سير المرفق العام 27
المطلب الأول: ضمانات سير المرفق العام أثناء الإضراب 27
الفرع الأول: أهمية تكريس مبدأ استمرارية المرفق العام 28
الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب 28
أولا/ ضمان توفر الحد الأدنى من الخدمة في المرفق العمومي 29
ثانيا/ التسخير 32

ثالثا/ الفئات المحظور عليها ممارسة الإضراب 32
رابعا/ عدم عرقلة حرية العمال 34
المطلب الثاني: تأثير الإضراب على سير المرفق العام 35
الفرع الأول: تأثير الإضراب على الهيئات المستخدمة 36
أولا/ تأثير الإضراب على التحصيل المالي للدولة 36
ثانيا/ تأثير الإضراب في العلاقة الوظيفية (السلم الإداري) 36
الفرع الثاني: تأثير الإضراب على الموظف 37
أولا/ تأثير الإضراب على العلاقة الوظيفية 38
ثانيا/ تأثير الإضراب على الأجرة 38
ثالثا/ تأثير الإضراب على الموظفين غير المضربين 39
الفرع الثالث: تأثير الإضراب على الخدمة العامة والرأي العام 39
أولا/ تأثير الإضراب على الخدمة العامة 40
ثانيا/ تأثير الإضراب على الرأي العام 40
الفصل الثاني إجراءات ممارسة حق الاضراب 43
المبحث الأول: النظم الإجرائية التي تسبق اللجوء إلى الإضراب 44
المطلب الأول: استنفاذ إجراءات وطرق التسوية الودية 44
الفرع الأول: اللقاءات الدورية 44
أولا/ تشكيلة لجنة الحوار الاجتماعي 45
ثانيا/ سير وتنظيم لجان الحوار الاجتماعي 46
الفرع الثاني: المصالحة 47
أولا/ المصالحة الرسمية 47
ثانيا/ المصالحة العادية 48
ثالثا/إجراءات المصالحة العادية 49
الفرع الثالث: إجراء الوساطة 51
المطلب الثاني: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب 52
الفرع الأول: انعقاد الجمعية العامة 53
الفرع الثاني: إشراف هيئة نقابية على الإضراب. 53
الفرع الثالث: موافقة مجموعة العمال على الإضراب بالأغلبية البسيطة 54
الفرع الرابع: الإشعار المسبق 55
المبحث الثاني: إجراءات وطرق تسوية الإضراب وتحديد المسؤولية القانونية 57
المطلب الأول: طرق تسوية الإضراب 57
الفرع الأول: التفاوض الجماعي كآلية لتسوية الإضراب 57
الفرع الثاني: التحكيم كآلية لتسوية الإضراب 59
أولا/ اللجنة الوطنية للتحكيم 59
ثانيا/ اللجنة الولائية للتحكيم 61

المطلب الثاني: المسؤولية القانونية للموظف المضرب 64
الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف المضرب 64
أولا/ خضوع الموظف للمسؤولية التأديبية: 64
ثانيا/ صور المخالفات التأديبية للموظف المضرب 65
الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف المضرب 70
أولا/ خضوع الموظف للمسؤولية الجزائية 70
ثانيا/ صور المسؤولية الجزائية للموظف 71
الخاتمة 77
قائمة المصادرو المراجع: 81
المراجع 81
فهرس المحتويات 89