



جامعة باتنة 1 الحاج لخضر
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



حق الإضراب في القطاع العام وفقا لتشريع 08-23

مذكرة مكملة لمقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الدكتور:
بنيني أحمد

من إعداد الطالبين:
• لبريكي أكرم
• لعيادي أحلام

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	مؤسسة الانتماء	الصفة
مخلوفي عبد الوهاب	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1	رئيسا
بنيني أحمد	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة 1	مشرفا ومقررا
بوشيش ياسين	أستاذ محاضر - أ	جامعة باتنة 1	مناقشا

دورة جوان 2024

السنة الجامعية: 2023-2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الحمد والشكر لله الحي القيوم
أولا وأخيرا وامثالاً لقوله صلى الله عليه وسلم:
" من لا يشكر الناس لا يشكر الله، "

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ الدكتور:
" بنيني أحمد " الذي تكرم بقبول الإشراف على هذه
المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح.
كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء
اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة
وقبولها وتصويبها. وكذلك نتقدم بخالص
الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة
كلية الحقوق بجامعة باتنة.

الإهداء

- To my mother and father. (They never stopped believing in me);
(I'm sure they never stopped).
- To my wife, who has been most profound inspiration.
- To my children, who continue to inspire me to tell stories that matter.
(Maria Celine, Adem, and Yasmine).
- To my brother and all my sisters.
- For the friends.
- To esteemed professors and classmates.

الحمد لله

أكرم لبريكي

الإهداء

أهدي نتائج هذا الجهد وعصارة هذا العمل:
إلى التي اهدتني نور الحياة وتعهدت برعاية خطواتي ورسمت
معي أحلام حياتي والدتي الحبيبة أطال الله في عمرها
وأدامها لي نبعا صافيا امحوب به كدر الأيام.

إلى من زرع في قلبي حب العلم ووضع بين جنباتي القوة
والعزيمة والذي الغالي الذي طالما شجعني وساعدني لإتمام
دراستي رحمة الله عليه.

إلى إخوتي الأعزاء حماهم الله.

إلى أساتذتي الكرام.
إلى كل الأهل والأصدقاء وزملاء الدراسة.

أحلام لعيادي

مقدمة

مقدمة

لقد اتخذت النقابات العمالية لنفسها دور الأداة الضرورية للديمقراطية الاجتماعية منذ القرن التاسع عشر، ففي البداية كانت عبارة عن جمعية تضم العمال الأجراء للدفاع عن عقود عملهم وتحسينها، إلى أن بلغ بهم الأمل للمطالبة بنظام اجتماعي يتعدى وضع الأجراء إلى معالجة ديمقراطية.

أما في الجزائر فمنذ دخول الاستعمار الفرنسي للجزائر لم يسمح بظهور أي نوع من النشاط النقابي الذي يدفعهم للمطالبة بالحقوق أو المساواة بالفرنسيين وبالتالي منعوا من كل حق سياسي واجتماعي، ولم ينتزعوا بعض الحقوق البسيطة إلا بعد معاناة وتضحيات طويلة طيلة الحكم الفرنسي.

فلا نستطيع التكلم عن الحركة النقابية في الجزائر دون الرجوع إلى الحركة النقابية الفرنسية التي انبثقت منها، حيث أن تنظيم الحركة المطالبة في الجزائر ارتبطت ارتباطا وثيقا بالكونفدرالية العامة للعمل التي تأسست في عام 1895 في فرنسا، واستمر هذا الارتباط إلى غاية سنة 1956 أين تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين فحدثت بذلك القطيعة مع الكونفدرالية العامة للعمل من جهة والنظام الفرنسي القائم في الجزائر من جهة أخرى، وأصبحت هذه النقابة تعمل تحت راية جبهة التحرير الوطني فأكدت وجودها الفعلي وجذبت إليها أغلب مناضلي النقابات الأخرى.

يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ نشأته تحت قيادة الشهيد عيسات إيدر رحمه الله تعالى أول تنظيم نقابي مستقل، وقد حدد مهام أساسية لنشاطه النقابي وهي تجنيد الطبقة العاملة الجزائرية، والعمل على إنهاء الإستغلال الفاحش للعمال الجزائريين.

لقد قامت السلطات الفرنسية بمنع نشاط الإتحاد العام للعمال الجزائريين ومتابعة قادته والزج بهم في غياهب السجون وتعذيبهم حتى الموت كما وقع مع مؤسس الشهيد عيسات إيدر الذي عذب حتى الموت.

رغم ذلك قام الإتحاد العام للعمال الجزائريين بنشاطات عديدة تمثلت في مجموعة من الإضرابات والتظاهرات في الشوارع، كإضراب عام 1956 من أجل إطلاق سراح النقابيين المسجونين، وكذا إضراب سنة 1957 المفتوح، وذلك دعما لجبهة التحرير الوطني.

وبسبب المنع والتضييق من طرف السلطات الفرنسية أصبح الإتحاد العام للعمال الجزائريين تنظيما سريريا استطاع أن ينظم أكبر وأطول إضراب وطني في 28 جانفي 1957 ودام ثمانية أيام، ورغم العدد القليل من العمال المشاركين في هذا الإضراب إلا أنه لم تكن له أهمية كبيرة لأنه كان إضرابا سياسيا، فبالإضافة إلى الموظفين والمناضلين النقابيين فإن كل الشعب الجزائري انضم إلى هذا الإضراب وشارك فيه بطريقة أو بأخرى.

لم ينته هذا الإضراب بعد 08 أيام بل استمر في بعض القطاعات، فحسب الإحصاءات فإن 50% من عمال التجارة و100% من عمال الفنادق و80% من عمال السكك الحديدية كانوا لا يزالون مضربين عن العمل.

بعد الاستقلال أصبح دور الإتحاد العام للعمال الجزائريين على الساحة السياسية والتوجهات الإقتصادية أقل تأثيرا فأنشاء أحداث سنة 1962 لم يكن له وزن كبير، وكذلك الأمر بعد انقلاب 19 جوان 1965 حيث أعلن تأييده للنظام الجديد.

وخلال الفترة الإشتراكية أيد الإتحاد العام للعمال الجزائريين النهج الإشتراكي، والتسيير الإشتراكي للمؤسسات التي كانت من القناعات التي أيدها ودافع عنها إلى جانب المهام التقليدية كالدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمل.

لكن المشاركة في التسيير التي كانت تتمثل أيضا المطلب الأساسي للإتحاد بقيت في أغلب الأحيان مشاركة رمزية.

مع نهاية الثمانينات عاشت الجزائر أزمات متعددة في كل المجالات نتيجة تراكمات أساسية وخارجية، خاصة مع انهيار أسعار البترول الذي أدى إلى سقوط النظام الريعي، ونتيجة لذلك انفجرت أحداث أكتوبر 1988، وقام النظام خلالها بإصلاحات فتحت المجال أمام التعددية السياسية والنقابية فتم القضاء نهائيا على سياسة الحزب الواحد والنقابة الواحدة والنظام الإشتراكي الذي كان متبعًا حيث تجلى ذلك في دستور 23 فيفري 1989 الذي كرس

هذه المبادئ، وقد كرست المادة 39 حرية إنشاء المنظمات، وكذا المادة 54 التي كرست مبدأ القيام بالإضراب، مما أدى إلى نهاية هيمنة الإتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي في الجزائر وظهور نقابات مستقلة في مختلف القطاعات، وقد جاء القانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹ سيما المادة 02 منه التي تمنح الحق للعمال الأجراء والمستخدمين لتكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

إن إحدى التحديات واجهت المنظمات النقابية خاصة الجديدة هو توسيع قاعدتها النضالية حتى تكون ممثلة فعليا، حيث أن القانون 90-14 المذكور سابقا يؤهل النقابات الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني الى ما يلي :

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل واثرائهما.
- تتفاوض في الإتفاقيات الجماعية التي تعنيها.
- تمثل في المجالس المتساوية والأعضاء في الوظيفة العمومية وفي اللجنة الوطنية للتحكيم للمؤسسة طبقا لما جاء في القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب².

من خلال القانون رقم 90-02 المؤرخ في 16 فيفري 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، أصبح للموظفين الحق في الإضراب كوسيلة للمطالبة بحقوقهم، وقد كرس هذا القانون هذه الممارسة.

1- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة بتاريخ في 06/06/1990.

2- القانون رقم 90-02، المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة بتاريخ 07/02/1990.

لقد اعترفت الجزائر منذ استقلالها على غرار نظيراتها من الدول الأخرى بحق الإضراب كونه حق من الحقوق والحريات الأساسية للعمال حيث كرسته في وثيقتها الدستورية، وتركت مسألة تنظيمه وتحديد كيفية ممارسة للنصوص التشريعية، وبذلك تكون قد وفرت الحماية القانونية للإضراب على مستوى النصوص كضمانة لممارسته.

قد كان حق اللجوء إلى الإضراب خلال الفترة الإستعمارية مهضوما من طرف السلطات الفرنسية بالنسبة للعمال الجزائريين، فقد كان مقتصرًا فقط على العمال الفرنسيين وهذا لم يمنعهم من تنظيم عدة إضرابات وقد تم ذكرها فيما سبق.

وبعد الإستقلال تم إقرار حق الإضراب والنص عليه في الدستور بدءا من دستور 1989 سيما المادة 54 منه، وجاء القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ليكرس هذا الحق ويحدد كيفية ممارسة، إضافة إلى التعديلات الدستورية المتعاقبة التي كرست أيضا في موادها حق الإضراب في إطار القانون، وكذلك الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ والذي نص في المادتين 36 و 37 على منح الموظف الحق في ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها.

لقد صدر في سنة 2023 القانون 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، والذي جاء لتعزيز آليات الحوار الاجتماعي على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية والمؤسسات الإقتصادية، وكذا إدراج تدابير جديدة ترمي إلى تعزيز الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل بما يسمح بإرساء التماسك الاجتماعي الذي يضمن بيئة هادئة ومواتية لتحقيق النمو الإقتصادي للبلاد وضمان حقوق العمال والموظفين على حد سواء.

1- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16/07/2006.

2- القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21/06/2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 42 الصادرة بتاريخ 25/06/2023.

- أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية دراستنا لهذا الموضوع فيما يلي :

- توضيح المستجدات والإجراءات الجديدة التي جاء بها القانون رقم 23-08 السالف الذكر والخاصة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي تهدف لتحسين ظروف الموظفين وضمان حقوقهم.
- تسليط الضوء على الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب المشروع وغير المشروع في المؤسسات والإدارات العمومية.

- صعوبات الدراسة:

صادفتنا في دراستنا هذه عدة صعوبات و أهمها ما يلي :

- نقص الدراسات السابقة المتخصصة في هذا المجال.
- نظرا لأن القانون صدر مؤخرا خلال سنة 2023 فقط فمن خلال تناولنا لهذا الموضوع لم نتمكن من الحصول على مراجع تتعلق بشرح هذا القانون من خلال عقد ندوات أو ملتقيات أو دورات تكوينية تتعلق به، حيث اقتصر اعتمادنا على المجهود الشخصي في قراءة مواد القانون 23-08 مقارنة بمواد القانون 90-02 السالف الذكر واستخراج أهم الفروق الموجودة بينهما.

- منهج الدراسة:

لقد اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع المنهج الوصفي التحليلي، حيث قمنا بوصف عام لتبيان مختلف النصوص الجديدة التي تضمنها القانون 23-08 السالف الذكر وتحليل ما تضمنته مواده لاستخراج أهم التعديلات والإجراءات التي جاء بها مع محاولة مقارنتها مع مختلف النصوص القانونية التي تضمنها القانون 90-02 السالف الذكر، وكذا أداة مقارنة التطور التاريخي لممارسة حق الإضراب في بعض الدول الأوروبية والجزائر.

- أسباب اختيار الموضوع:

- لقد تم اختيارنا لهذا الموضوع للدراسة دون غيره لعدة أسباب وهي :
- **الدافع الذاتي** : رغبتنا الشخصية في دراسة القانون 23-08 السالف الذكر لاستكشاف أهم التعديلات والاجراءات الجديدة التي جاء بها والمتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- **الدوافع الموضوعية** : تسليط الضوء على أهم التعديلات والإجراءات الجديدة الخاصة بتسوية النزاعات وممارسة حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية بالنظر إلى التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتھا الجزائر.
- كما أن دراسة هذا الموضوع تساهم في تطوير ثقافة العمل النقابي لدى فئة الموظفين سيما ما يتعلق في كيفية معالجة مختلف النزاعات بينهم وبين المستخدم وكيفية ممارستهم لحق الإضراب طبقا للقانون.

- إشكالية الدراسة:

ما هي الإجراءات الجديدة التي جاء بها القانون 23-08 ومدى نجاعتها في تحقيق الأهداف المهنية والاجتماعية للموظفين في القطاع العام؟

- خطة الدراسة:

لقد تتبعنا خطة ثنائية محاولين ضبط مفهوم حق الإضراب في التشريع الجزائري (الفصل الأول)، وبعده التعرض للآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام موضحين أثاره في حالته المشروعة وغير المشروعة (الفصل الثاني).

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول : مفهوم حق الإضراب.

المبحث الثاني: التطور التاريخي لممارسة حق الإضراب

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

يعد حق الإضراب من المواضيع التي حظيت مؤخرا بعناية كبيرة في معظم تشريعات دول العالم، كما أنه من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف، إلا أن هذا الحق أعتبر من المفاهيم المثيرة للجدل، خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام أو القطاع الخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القانون بشأن إعطاء تعريف جامع مانع له، فقد كان الإضراب سابقا ولفترة طويلة على أنه وسيلة للفوضى والعنف قبل أن يصبح وسيلة للتعبير عن اختلاف في المصالح¹.

لهذا نجد معظم الدساتير العربية والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للطبقة العمالية². وهو ما سندرسه بالتفصيل ضمن هذا الفصل عبر استعراض مفهوم حق الإضراب في المبحث الأول، أما المبحث الثاني معنون بالتطور التاريخي لممارسة حق الإضراب وفي الأخير المبحث الثالث تحت عنوان شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب

نتعرف في هذا المبحث على مفهوم حق الإضراب بشكل مفصل ودقيق، ولا يتم ذلك إلا عبر استعراض التعريف الفقهي لحق الإضراب (المطلب الأول)، ثم التعريف القانوني لحق الإضراب (المطلب الثاني).

" الإضراب كلمة منبثقة من المصدر أضرب وفي العرف الكف عن عمل ما وأضربت عن الشيء كفتت عنه وضرب عن الذكر وأضرب عنه أي أعرض عنه كما يقال ضربت فلانا عن فلان أي كفتته عنه فأضرب عنه إضرابا إذا كف وأضرب فلان عن الأمر فهو

1- سامر أحمد موسى، إضراب عمال و موظفي الموافق العامة، بدون طبعة، دون سنة، دون بلد، ص 09.
2 - راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، بدون طبعة، الجزائر، 2003، ص112.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

مضرب إذا كف أو أنشد والمضرب المقيم في البيت وضرب الرجل في البيت أقام فأضرب عنه إضرابا إذا كف وأضرب فلان عن الأمر فهو مضرب أي أنه كف عن عمل ما¹ .

من خلال التعريف اللغوي يتبين أن الإضراب يعني الإمتناع والكف عن أداء لعمل ما.

المطلب الأول: التعريف الفقهي لحق الإضراب

لقد اختلف الفقهاء في تعريف الإضراب بحيث:

عرف أحد الفقهاء الفرنسيين الإضراب بأنه " توقف عن العمل من أجل مطالب مهنية " حيث ركز وأكد على عنصر التوقف وعنصر الهدف الذي يكمن في المطالب المهنية والتي هي بدورها الهدف الاساسي للإضراب² .

عرف جان دانيال ريوال حق في الإضراب بأنه " توقف عن العمل متفق عليه مسبقا ومدعم بمطلب فالتحديد القانوني يشير أساسا إلى أنه قرار جماعي³ " .

أما على حسب ديمتري وايس الإضراب في معناه العام هو " الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة من العمال المأجورين لجعل الجماعة الأخرى أي أرباب العمل أو الدولة تغير موقفها " .

أما جرار أدم يعرف الإضراب أنه " 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 " .

عرفه الفقه المصري بأنه " امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص

1- إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، الجزء الأول، القاهرة، دون سنة الطبع، ص537.

2- رأي الفقيه (B.Tessie) مشار إليه لدى مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري و الفرنسي و التشريعات العربية، دار الكتب القانونية، 2009، ص65.

3- بزحاق عابدة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، حق الإضراب في القانون الجزائري، جامعة مستغانم، الجزائر 2020-2021، ص 98.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

على وقف العمل كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع الضرر يروونه واقع عليهم أو الاحتجاج على أمر من الأمور¹.

عرف محمد فؤاد مهنا الإضراب بأنه " هجر الموظفين أو المستخدمين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفين عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم² ".

عرفه أحمد عبد الكريم أبو شنب بأنه " امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي³ ".

عرفه سليمان حمية " التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل " وهو بهذا شكل من أشكال المقاومة والنضال والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه صاحب العمل أو السلطة العامة ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية⁴ ".

من خلال هذه التعريفات التي تعتبر التوقف عن العمل إضراب يجب أن تتوفر فيه مجموعة من العناصر أهمها : أن يكون التوقف إرادي صدر عن إرادة الموظفين الصريحة لدخولهم في إضراب عن العمل وفق القانون ويجب أن يكون صادر عن جميع العمال أو الأغلبية كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال باستثناء الموظفين

1- خالد بن عبد الله الخميسي، حق الموظف العام في الإضراب، دراسة مقارنة، الدار الدولية، الأردن للنشر والتوزيع، سنة 2018، ص26.

2- محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القضاء الإداري في ظل الإتجاهات الحديثة، دراسة مقارنة منشأة المعارف، الإسكندرية، بدون سنة طبع، ص307.

3- أحمد عبد الكريم، أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الإسراء مكتبة دار الثقافة ص13.

4- احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1998، ص138.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

المكلفين بالقيام بالحد الأدنى من الخدمة الدائمة ويجب أن يكون سبب الإضراب مرتبطاً بحياة العمال المهنية.

المطلب الثاني: التعريف القانوني لحق الإضراب

تعتبر ممارسة حق الإضراب من بين الحقوق الدستورية الأساسية التي ضمها المشرع الجزائري لجميع المستخدمين من خلال مختلف دساتير الجمهورية الجزائرية بما في ذلك الدستور الحالي الذي كرس حق الإضراب وحرية ممارسته في إطار احترام القانون وأنه لا يمكن حرمان هؤلاء المستخدمين والعمال من ممارسته هذا الحق الدستوري تحت أي سبب طالما هذه الممارسة تتم وفقاً للقانون والتنظيم.

الفرع الأول: وفقاً لقانون 90-02

تطبيقاً لنص دستور 1989 الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة في الفصل الرابع نصت المادة 54 منه "الحق في الإضراب معترف ويمارس في إطار القانون ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع¹" أصدر المشرع القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 1991/12/21 يعدل ويتم القانون رقم 90-02، المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²."

لم يعرف المشرع الجزائري حق الإضراب وفقاً لهذا القانون وإنما اكتفى بالنص عليه كأحد الحقوق الأساسية، فحق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989، جريدة رسمية رقم 38 الصادرة في 06 سبتمبر 1989.
2- القانون 91-27، المؤرخ في 1991/12/21، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة بتاريخ 1991/12/25، يعدل ويتم القانون رقم 90-02، المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

من حيث الممارسة بين القطاع العام أو الخاص باستثناء ما أورده المادة 43¹ من القانون 90-02 السالف الذكر وهي القطاعات التي تحتاج ديمومة النشاط كالدفاع والأمن التي تعد أساسية والتي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر هذا الأمر يؤكد المشرع الجزائري تبني المفهوم المتداول لهذا الحق من خلال الاعتراف بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب حسب هذا القانون بأنه الامتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها الموظفون المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط والتأثير على الإدارة إلى تحقيق المطالب كما ينظر إليه أنه توفيق جماعي متفق عليه عن العمل من جانبهم بقصد إحداث ضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبى أو ترسخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية والمشرع الجزائري ربط وجود الإضراب بوجود النزاع الجماعي، فالمادة 24 من القانون 90-02 تنص على " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد الاجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق الموظفين في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"².

في المادة 04³ من القانون 91-27 السالف الذكر تم إضافة عبارة " يعقد المستخدمون و ممثلو الموظفين اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة "، وهذه العبارة تفيد التحديد وتفاذي الإضرابات ذات الشكل الفوضوي.

أما في المادة 06⁴ من القانون 91-27 السالف الذكر تم خفض آجال انعقاد الجلسة الأولى بين طرف النزاع لدى مفتش العمل في آجال لا تتعدى 04 أيام، فخفض المدة لتفاذي التدايعات السلبية لطول مدة النزاع، ثم إلغاء المادة 26 من القانون 90-02 السالف الذكر وتم صياغة المادة 33 مكرر لتفاذي التعارض بين أحكام ومواد النص.

1- المادة 43، القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06/02/1990، السالف الذكر.

2- المادة 24، القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06/02/1990، المصدر نفسه.

3- المادة 04، القانون رقم 91-27، المؤرخ في 21/12/1991، السالف الذكر.

4- المادة 06، القانون رقم 91-27، المؤرخ في 21/12/1991، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

أيضا سن المادة 107¹ التي تنتم المادة 38 من القانون 90-02 السالف الذكر وهذا عن طريق إضافة أنشطة أخرى في ميدان ضمان القدر الأدنى من الخدمة.

الفرع الثاني: وفقا للقانون 08-23

يعتبر القانون 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المرجعية القانونية والتشريعية الأساسية الذي يحدد الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية والتشريعية الأساسية التي تحدد الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وكذا شروط وكيفيات ممارسته حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل في جميع القطاعات حيث عرف هذا القانون حق الإضراب من خلال المادة 42 " يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محصنة يقرر العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام أو الاجراءات المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل² " من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن الإضراب يقوم على خمسة عناصر أساسية هي:

- أنه توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل وبالتالي تستثني التوقيفات الفردية أو التوقيفات الجماعية غير المتفق عليها بين العمال والمستخدم.
- يهدف إلى تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محصنة وبالتالي تستثني المطالب الفردية والمطالب غير الاجتماعية أو المهنية مثل المطالب السياسية.
- أنه يقرره الموظفون أو الأعوان العموميين وبالتالي لا يمكن أن يقرر اللجوء إلى إضراب جهات خارجية عن الأطراف المعنية كأن تقرر أطراف سياسية أو جمعيات.
- أن يتوافق التوقف الجماعي للعمل مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة.
- أن يتم اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الاخرى.

1- المادة 07، القانون رقم 91-27، المؤرخ في 21/12/1991، السالف الذكر

2- المادة 42، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

كما ضم هذا القانون تعريفات أخرى نذكرها في ما يلي:

- الإضراب من أجل مطالب سياسية: هو كل إضراب يهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية.
- الإضراب المفاجئ: هو كل إضراب يتم اللجوء إليه أو المشاركة فيه دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعاة الاجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- الإضراب المتقطع: هو كل إضراب يتم اللجوء اليه أو المشاركة فيه في اوقات مختلفة.
- الإضراب التضامني: هو كل إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية.
- الإضراب المفتوح: هو كل إضراب متواصل غير محدد المدة¹

تعد حالات الإضراب هذه غير قانونية و ذلك طبقا للمادة 45 من القانون 08-23 حيث اعتبر هذه الأنواع من الإضرابات غير قانونية كونها تهدف إلى تحقيق مطالب غير التي نص عليها التشريع غير أن الإضرابات مثل المفتوحة والمفاجئة والمتقطعة من شأنها الإضرار وبشكل واضح على السير الحسن للمرافق العمومية والتأثير سلبا على حسن تقديم الخدمة العمومية لاسيما القطاعات النشاط الأساسية والحيوية².

المبحث الثاني: التطور التاريخي لممارسة حق الإضراب

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات عمالية قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، وعبر التاريخ عرف الإضراب تطورات حسب الأعقاب الزمنية التي مرت بها البشرية، فقد اعتبر في أول الأمر كجنحة ثم كخطأ حتى تم الاعتراف به كحق دستوري ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، فحق الإضراب أصبح من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للموظفين

1- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوقاية من النزاعات الجماعية للعمال و تسويتها وممارسة حق الإضراب، دليل

توضيحي استرشادي على ضوء أحكام القانون 08-23، متوفر على الانترنت على الموقع الالكتروني:

<https://tachri3.com> ، تاريخ زيارة الموقع 2024/05/05.

2- المادة 45، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، السالف الذكر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية¹، ويعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، أين قام عمال بناء وتشديد قبر فرعون بإضراب عن العمل كان مرده المطالبة بتسديد أجورهم وتحسين ظروف العمل، ويرى الفقهاء أن هذا الإضراب لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل والمقدس الذي تتسم به المهمة المسندة إليهم ألا وهي تشييد قبر الفرعون، وما كان للعبيد أن لا يتمكنوا من فعل الأمر ذاته تبعا ومركزهم ووضعهم في المجتمع حيث كانوا لا يمثلون شيئا فهم مجرد أشياء لا غير². وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المبحث من خلال التطور التاريخي لحق الإضراب في الدول الأوروبية كمطلب أول وفي الجزائر عبر مختلف المراحل كمطلب ثاني، سنفصلهما كالآتي :

المطلب الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في الدول الأوروبية

ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي نصت عليها قوانين العقوبات وحتى التحالف بين جماعات العمل كان ممنوعا في جل الدول الأوروبية مثل فرنسا، بريطانيا و ألمانيا ولم يعترف لهم بحق الإضراب.

ففي فرنسا وبمقتضى قانون 25 ماي 1864 ألغي قانون منع التحالف والائتلاف بين العمال وبهذا أصبح الإضراب عن العمل أمرا مشروعاً، إلا أن هذا لم يكن كفيلا بتحقيق مطالبهم المهنية بعد عام 1825 كانت البداية الحقيقية للإضرابات المنظمة في فرنسا حيث استمرت إلى غاية 1830 وكان لمشاركة العمال في هذه الثورة دورا في تحديد النظام السياسي حيث انتشرت الإضرابات العمالية كان أبرزها عمال مصنع الحرير في ليون نتيجة رفض رفع أجور العمال من قبل صاحب العمل³، والإضرابات التي حدثت سنة 1936 إلى ما قبل الحرب العالمية الثانية سنة 1939 أدت إلى إنهاء علاقة العمل للعمال المضربين وكان لمجلس الدولة الفرنسي السابق في ذلك حيث جعل ممارسة الإضراب سبب كافيا للفصل من الخدمة أو لفسخ عقد العمل، ورغم التطورات التي طرأت على نظام العمل في

1- سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة، (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، منتدى بوابة فلسطين القانونية، 2002، ص1.

2- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القضية، الجزائر، 2003، ص365.

3- جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم جورج لوفران ؛ ترجمة إلياس مرعي ، ط3 منشورات عويدات، بيروت، 1986، ص95.96

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

العصور الوسطى و اختلافه عما كانت عليه في الجماعات القديمة، بظهور نظام الإقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة إلا أنه لم يتح الفرصة لتدخل المشرع لحكم علاقات العمال¹.

بعد الحرب العالمية الثانية أقر الدستور الفرنسي لسنة 1946 من خلال نص الفقرة السابعة من مقدمته بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب الذي نص صراحته على حق الإضراب " أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه " ويعتبر أول وثيقة رسمية في فرنسا تتحدث عن حق الإضراب في المقابل لم ترد أي نصوص لتنظيم ممارسته حق الإضراب باستثناء المرافق العامة².

جاء الاعتراف بحق الإضراب متأخرا في الكثير من الدول الأوروبية ففي إيطاليا مثلا لم يعترف بحق الإضراب للعمال حتى دستور 1948 الذي انتهج نفس ما تناوله الدستور الفرنسي لسنة 1946، بينما في إسبانيا والبرتغال لم يصبح الإضراب مشروعاً إلا في سنة 1977، أما ألمانيا فتفاوتت من مقاطعة لأخرى³.

أما بالنسبة للكتلة الشرقية وبعد تقسيم ألمانيا وضم الشطر الشرقي منها إلى الاتحاد السوفيتي، شرع النظام الستاليني في تطبيق سياسات اقتصادية صارمة هدفت إلى تحقيق تحول اقتصادي جوهري في البلاد نحو النظام الاشتراكي؛ حيث قضى على القطاع الخاص، وبدأت حملة لتوسيع الصناعة الثقيلة في البلاد، ونتج عن ذلك مضاعفة عدد ساعات العمل وتدهور في ظروف العمال، وفي ظل ظروف التحول العنيف تلك، جاءت بوادر المقاومة مع إعلان عمال البناء في برلين بدء الإضراب، في جوان عام 1953، وفي أعقاب الأزمات المتفاقمة التي شهدتها بولندا خلال السبعينيات، وما صاحب ذلك من تدهور في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، تصاعدت حركة الاحتجاجات والإضرابات في البلاد، وكانت

1- أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل، دار قانة للنشر والتوزيع، باتنة، الجزائر، 2014، ص16.

2- احمية سليمان، مرجع سابق، ص141.

3- أبا علال محرز، عزوي مريم وفاء، مذكرة ماستر، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2017-2018، ص35.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

الحكومة تواجه الاحتجاجات الشعبية السلمية بالقمع، وفي هذا السياق نشأت الحركة الشهيرة التي عرفت باسم "حركة التضامن"، لتؤدي دور الدعم والإسناد للحراك العمالي المتصاعد¹.

المطلب الثاني: تطور ممارسة حق الإضراب في الجزائر عبر مختلف المراحل

إن الحديث عن ممارسة الحقوق النقابية في الجزائر يقودنا حتما إلى معرفة الجذور التاريخية للحركة النقابية في الجزائر والسياق السياسي والاجتماعي والاقتصادي الذي تزامن مع ظهور الحركة النقابية و تطور ممارسة حق الإضراب.

الفرع الأول: فترة ما قبل الاحتلال

المجتمع الجزائري قبل الاستعمار الفرنسي كان منظما تنظيما اجتماعيا تقليديا ويمارس مهنا وحرفا تقليدية، حيث نجد أغلب العائلات الجزائرية تمتهن نشاطات زراعية رعوية وأخرى تمارس حرفا وصناعات تقليدية يتوارثها أفراد العائلة جيلا بعد جيل وفي خضم هذا الاقتصاد التقليدي والأنشطة المهنية التي تتخلله لا يمكن أن تتمخض عنه تعقيدات في علاقات العمل لأن كل علاقات العمل كانت بسيطة ولا يوجد هناك مفهوم " للمستخدم " و" المستخدم " بالمعنى المعاصر للكلمة وما يحمله من تعقيدات في المفهوم والمعنى، لأن أغلب العمال كانوا يشتغلون في ما يمكن تسميته مزارع عائلية، ورشات عائلية ومحلات عائلية "، وعندما يلجا أحد المالكين إلى اليد العاملة فالعلاقة بينه وبين العمال بسيطة جدا بساطة اقتصاد تلك الفترة، حيث يقوم باستخدام عمال بأجرة يومية متفق عليها مسبقا دون حقوق اجتماعية أخرى لا يمكن الحديث عنها إطلاقا أو تكون الأجرة عن طريق تقديم مقدار معين من المحاصيل الزراعية التي يشتغلون عليها وتكون هذه الأقساط متفق عليها مسبقا مما لا يثير أي نوع من النزاعات بين الطرفين.

أما بالنسبة لأفراد العائلة الذين يشتغلون على حرفة أو صنعة يدوية أو نشاط فلاحي عائلي مشترك والمالك هنا دائما يكون الأب أو الجد بحكم أن النشاط المهني يتم توريثه والسلطة كذلك تورث ونمط التسيير وما يمكن تسميته كذلك بعلاقات العمل متوازن.

1- أشهر الإضرابات العمالية في أوروبا بذكرى نهاية الإضراب السويدي، متوفر على الانترنت على الموقع الالكتروني:

<https://www.youm7.com> ، تاريخ زيارة الموقع 2024/05/06.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

هنا يمكننا التمييز بين ثلاثة أوعية من الموظفين خلال هذه المرحلة، إذ نجد الفرنسيين والأوروبيين من جنسيات مختلفة والعمال الجزائريين، ولقد كان الصراع بين الفرنسيين وباقي الأوروبيين من جهة، وبين الجزائريين والفرنسيين أو مسيري المؤسسات الأوروبية بصفة عامة من جهة أخرى، وهنا تظهر أشكال مختلفة للنزاعات التي تقود حتما لظهور حركات نقابية للدفاع عن حقوق العمال¹.

الفرع الثاني: أثناء الاحتلال الفرنسي للجزائر (1830-1962)

1- لقد كانت باكورة ممارسة العمال الجزائريين للنشاط النقابي والدفاع عن حقوقهم عن طريق إنشاء أول فرع نقابي من طرف عمال الطباعة بقسنطينة سنة 1880².

ولقد كان النشاط النقابي خلال هذه المرحلة ضئيلا جدا نظرا لقلّة العمال والتحول الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفه المجتمع نتيجة الاستعمار وما صاحبه من تغير في النشاطات الاقتصادية والمهنية للسكان مقارنة بالنشاط النقابي في أوساط الأوروبيين الذين يعيشون في الجزائر، كما تم إنشاء نقابة عمال صقل الحجارة سنة 1883، لكن مع تنامي المطالبة بالحقوق أصدرت السلطات الاستعمارية سنة 1884 قانونا يقضي بحصر التمثيل النقابي على الفرنسيين فقط دون غيرهم³.

بالرغم من ذلك إلا أنه كثر عدد النقابات وتعددت الفروع ونشأت نقابات الطبوغرافيين، الحلاقين، الإسكافيين في العاصمة ووهران ونقابة الخياطين في قسنطينة وكان أغلب النقابيين من الأوروبيين وبعض اليهود الذين منحتهم السلطة الاستعمارية حق الجنسية ليبقى الجزائريون في القواعد العمالية المتدنية وفي المهن الشاقة مثل المناجم، مستودعات السكك الحديدية، عمال الموائئ... إلخ، ولقد كانت محاولات لتمديد التمثيل النقابي للنقابات

1 - Abdelkader Djeghloul, Huit Etudes Sur L'Algerie, ENL, Alger, 1996, P24

2 - Abdelkader Djeghloul, IBID. P.33.

3 - Abdelkader Djeghloul, IBID. P.36.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

الفرنسية بين أوساط العمال الجزائريين إلى غاية سنة 1919 واندلاع الحرب العالمية الأولى وفتح باب الهجرة إلى فرنسا¹.

2- انتشار الإضرابات في الجزائر إبان الإستعمار الفرنسي

لقد عرفت سنة 1919 حركة نشيطة في الإضرابات وبدأت التنظيمات النقابية الجزائرية في النشاط سواء تلك المرتبطة بالكونفدرالية العامة للشغل الفرنسية أو تلك المنفصلة عنها، فلقد عرفت الجزائر العاصمة خلال هذه السنة 53 إضراب ضمت أكثر من 7836 من مضرب كما عرفت وهران عدة إضرابات كذلك في نفس السنة من طرف الموانئ والسكك الحديدية.

نتيجة لمشاركة الجزائريين في الحرب العالمية الأولى وقيام السلطات الاستعمارية بفتح أبواب الهجرة نحو أوروبا ازداد الوعي النقابي لدى العمال الجزائريين نتيجة احتكاكهم بنظرائهم الأوروبيين مما أدى بهم إلى المزيد من النشاط النقابي للدفاع عن حقوقهم، كما سعت بعض الأحزاب السياسية وبالخصوص حزب نجم شمال إفريقيا في أوروبا وخصوصا في فرنسا وتزايد الوعي يوما بعد يوم، ففي 1935 بلغت الإضرابات ذروتها بتسجيل 15000 شخص مضرب في مظاهرات عمالية ضخمة واستمرت هذه الحركة من الإضرابات سنة كاملة إلى غاية 1936 خرج فيها العمال الجزائريين المنتمين إلى قطاعات الموانئ، السكك الحديدية، عمال البريد، عمال التربية... إلخ، للتعبير عن مطالبهم المهنية والاجتماعية وهنا سجل تراجع مطالب النقابيين الفرنسيين من المناداة باستقلال المستعمرات عن الاستعمار الفرنسي وتحولت كل من الكونفدرالية العامة للشغل والكونفدرالية العامة للعمل الموحد إلى رفع مطالب مهنية واجتماعية لفائدة العمال .

لقد كان تأسيس المنظمة الثورية للوحدة والعمل في 23 مارس 1954 إيذانا بدخول الشعب الجزائري بكافة شرائحه وبمختلف فئاته عهدا جديدا، هذه المنظمة كانت تمهيدا لتأسيس جبهة التحرير الوطني التي قادت العمل المسلح وحضرت له تمهيدا للثورة التحريرية المجيدة في الفاتح من نوفمبر 1954.

1 – François Weiss, Doctrine et action syndicales en Algérie, op.cit, Cujas, Paris 1970, P20.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

إن تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في يوم 24 فيفري سنة 1956 كان بمثابة بزوغ فجر جديد في تاريخ ممارسة الحق النقابي في الجزائر لم يسبق وأن عرف أي تنظيم نقابي مثل هذا الانتفاخ حوله، وأصبح ينادي باستقلال الجزائر وأصبح هذا التنظيم النقابي الذي تبنى المواقف السياسية لجبهة التحرير الوطني واسع الانتشار وقام بتنظيم إضرابات على نطاق واسع نذكر أهمها:

- إضراب 05 جويلية 1956.

- الإضراب العام لدعم موقف جبهة التحرير الوطني في الأمم المتحدة لسنة 1954 بمناسبة انعقاد الجمعية العامة للأمم المتحدة والتي كان جدول أعمالها القضية الجزائرية.

- ونتيجة لتعرض قاداته للاعتقالات والاضطرابات من قبل السلطات الاستعمارية انتقلت قيادة الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى تونس إلى غاية الاستقلال في 05 جويلية 1962¹.

الفرع الثالث: بعد الاستقلال

أهم ما ميز هذه المرحلة هو مطالبة النقابة بالمشاركة في صياغة السياسة الاقتصادية للبلاد والمطالبة بفتح الحوار بين الطرفين لتحديد طبيعة العلاقة بينهما والتأكيد على دورها كمثل للعمال والحامي والمدافع عن حقوقهم ولقد عرفت هذه المرحلة صراعا داخل أجنحة السلطة بين مدافع قوة النقابة ومكانتها وبين كل من كان يطلب بتهميشها وفي مقدمتهم الرئيس أحمد بن بلة الذي استنكر النقابات وهو النهج الذي سار عليه حزب جبهة التحرير الوطني الحزب الواحد والحاكم وقامت السلطة والحزب بإدماج النقابة في الحزب وأصبح القادة النقابيين يعينون من قبل السلطة بحجة أن هذه النقابة نشأتها كانت من طرف الحزب إبان الثورة التحريرية وأصبح الحزب من يقوم بإعداد جدول أعمال الاجتماعات والمؤتمرات النقابية وهذا ما أدى بالنقابة إلى فقدان مصداقيتها في أوساط العمل وأصبحت ضعيفة التمثيل وتمثيل القوة أمام السلطة بل وأصبحت جزءا لا يتجزأ من هذه الأخيرة، ولقد نصت مواد قانون الحزب لاسيما المادة 120 على أن تسيير المنظمات الجماهيرية التي

1- François Weiss, IBID. P.24.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين إحدى هذه المنظمات مع أيديولوجية الحزب وبالرغم من ذلك الخناق المضروب على ممارسة الحقوق النقابية إلا أنه تم تنظيم 33 إضراب من طرف العمال من مختلف القطاعات العامة التابعة للدولة خلال سنة 1964 وأخذ منحى الإضراب خلال هذه الفترة في ارتفاع ليصل إلى 72 إضراب سنة 1969 وهو ما يمكن اعتباره تحدياً حقيقياً من طرف العمال للأيديولوجية السياسية التي تعترف صراحة بممارسة حق الإضراب¹.

أكدت المادة السابعة والعشرون (27) من الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/25 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، على ممارسة حق الإضراب، لكن في القطاع الخاص و نفس الشيء تضمنه دستور 1976³. أين لم يفصح المشرع فيه عن موقفه من حق الإضراب في القطاع العام، سواء تعلق الأمر بالمؤسسات ذات الصبغة الإدارية أو تلك ذات الصبغة الاقتصادية، واكتفت مادته الواحد والستون (61) بالاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص⁴.

1- مرحلة التسيير الذاتي

لقد مرت عملية ممارسة الحق النقابي بصفة عامة ونزاعات بالعمل في الجزائر بعدة مراحل كل مرحلة تتميز عن الأخرى وذلك راجع لمجموعة من العوامل والأسباب تتماشى والسياق الاجتماعي الاقتصادي والسياسي الممنهج من قبل السلطة الحاكمة للبلد فبالرغم من الدور الكبير الذي لعبه الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الثورة التحريرية وقيادته للاضطرابات وتقديمه لقائمة طويلة من الشهداء على رأسهم أول رئيس للاتحاد وهو الشهيد عيسات إيدير إلا أنها لم تحضر مؤتمر طرابلس في

1- Houari Touati, Revue La Rue Le Prolétaire Et L'atelier Dans L'Algérie Du Nord, 1982, CNRS, Paris, 1984,P56.

2- الأمر رقم 75-31، مؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة بتاريخ 1975/05/16، ص 527.

3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، جريدة رسمية رقم 94 الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

4- تنص المادة 61 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976 على ما يلي: " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته ".

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

جوان 1962¹ بالعاصمة الليبية ليبدأ تهميشها كطرف اجتماعي يمثل العمال منذ انعقاد مؤتمر طرابلس ثم وجدت نفسها بعد ذلك خارج الصراعات التي ميزت الجزائر آنذاك ومنهت صراعات على السلطة لذلك نشرت بيانا في 03 جويلية 1963 بينت فيه موقفها من الصراعات الشخصية على السلطة معتبرة إياها لا تعبر عن اهتمامات الشعب الجزائري مهددة بالإضراب العام².

لتبدأ معاناة النقابة مع التهميش من قبل السلطة آنذاك نتيجة تبني هذه الأخيرة لمبدأ التسيير الذاتي كمنهج ونظام لتنظيم وتسيير المؤسسات الاقتصادية والمزارع التي أصبحت شاغرة بعد رحيل المعمرين عن الجزائر.

2- مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات

في هذه المرحلة تم سن الأمر رقم 71-74 المؤرخ 16/11/1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات وهو الأمر الذي يعترف صراحة بالتمثيل العمالي من خلال التسيير الاشتراكي للمؤسسات عن طريق اشتراك مجالس العمال المنتخبة والتي بمثابة المجلس النقابي للمؤسسة لعهد انتخايبية مدتها 03 سنوات، وبهذا أصبحت هذه المجالس شريكا في التسيير إلى جانب المدير الذي يعتبر ممثلا لوزير القطاع الذي تتبعه المؤسسة، ويقوم المجلس بالمشاركة في إعداد النظام الداخلي للمؤسسة ويشترك في تسيير القضايا المالية للمؤسسة وهنا سقط المجالس في التناقض من حيث مهمتها فهي من جهة شريكة في التسيير وفي أخذ القرار ومن جهة أخرى تدافع عن حقوق العمال ومراعاة للمادة 120 من قانون الحزب (الحزب الواحد والحاكم)، فالقيادات ومسؤولي الهياكل النقابية يجب عليهم أن يكونوا من مناصلي الحزب وهنا تصبح النقابة جزء من الإدارة والسلطة وتضحي بحقوق العمال وتتهرب من حل النزاعات القائمة بشأن علاقات العمل وفي هذا السياق بالذات يصبح الإضراب هو الملجأ الوحيد للعمال للتعبير عن مطالبهم قصد اكتساب حقوقه والدفاع

1- محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص68.

2 - Favret Jeame, Le Syndicat, Les Travailleurs Et Le Pouvoir En Algérie In Annuaire De L'Algérie Du Nord, 1996, CNRS, Paris 1977, P46 Et 62.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

عنها، ويعتبر الإضراب مؤشرا قويا لقراءة ودراسة وفهم طبيعة علاقات العمل وأشكال حل النزاعات في مؤسسة معينة أو في بلد معين خلال مرحلة زمنية معينة¹.

لقد عرفت سنوات الثمانينات كثيرا من الإضراب في القطاع العام سنة 1975 (392 إضراب)، إضراب سنة 1979 (696 إضراب)، إضراب سنة 1980 (922 إضراب)، إضراب سنة 1985 (809 إضراب)، إضراب سنة 1987 (648 إضراب)، إضراب سنة 1988 (1933 إضراب)، إضراب سنة 1989 (3889 إضراب)².

الفرع الرابع: مرحلة ما بعد 1988

لقد كانت أحداث الخامس من أكتوبر 1988 مدعاة لتغيير الكثير من التشريعات والقوانين وعلى رأسها القانون الأساسي للدولة الجزائرية وتم بذلك إصدار دستور 23 فيفري 1989 هذا الأخير الذي حملت أحكامه ومواده الكثير من الإصلاحات في شتى المجالات وهنا نذكر على الخصوص ما تعلق منها بعلاقات العمل وممارسة الحقوق النقابية فقد نصت المادة³ 53 منه على ما يلي: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " ونصت المادة 54 " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"⁴، ويعتبر ما جاء به نص المادتين 53 و 54 من دستور سنة 1989 سابقة من نوعها في ميدان ممارسة الحق النقابي في الجزائر إذا اعترف صراحة عكس ما كان عليه في السابق بممارسة الحق النقابي لكافة المواطنين وتطرق في المادة 54 إلى ضرورة تقنين الإضراب لتفادي الفوضى وسوء الاستغلال هذا الحق المعترف دستوريا من أجل سير المصالح الحيوية للدولة وضمان استمرار الخدمات ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

من بين أهم النصوص التشريعية في هذه المرحلة الجديدة هو القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988 يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية و الاقتصادية

1- الأمر رقم 71-74، مؤرخ في 16/11/1971، المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية رقم 101 الصادرة بتاريخ 13/12/1971.

2- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص25

3- المادة 53 من دستور سنة 1989، السالف الذكر.

4- المادة 54 من دستور سنة 1989، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

والذي أعاد تنظيم وتسيير المؤسسات العمومية¹. كما كانت الوثبة في ميدان علاقات العمل في الجزائر من خلال إصدار القانون 90-11 يتعلق بعلاقات العمل ويمكن أن تقول بأن هذا القانون كان بمثابة النص الذي أحدث القطيعة مع الماضي في هذا المجال ولقد كان الهدف منه هو ضبط العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين الاجراء والمستخدمين وفصل في الحقوق والواجبات وتطرق إلى شروط وكيفيات التوظيف ونشوء علاقة العمل بين المستخدم والمستخدم.

كما فصل في المدة القانونية للعمل والعطل وتطرق إلى تمثيل الموظفين وطريقة انتخابهم وحدد النسب والنصاب لتمثيل كل عدد من الموظفين ولقد وردت هذه الاحكام والشروط مفصلة في المواد 97-98-99-100 و101 في الفصل الثالث المتضمن طريقة الانتخاب وتشكيل أجهزة المشاركة وفي الباب السادس المتضمن التفاوض الجماعي و أبرز دور النقابات في التفاوض و المشاركة من خلال نص المادة 114².

لقد نص المشرع الجزائري على آلية التفاوض و جعلها وجوبية لحل النزاع الجماعي وذلك من خلال نص المادة 05 من القانون 23-08 السالف الذكر والتي نصت على " يعقد المستخدمون و ممثلي العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة وبصفة مشتركة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة، وفي حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات يجي أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل³ "، مقارنة بنص القانون 90-02 السالف الذكر في مادته الرابعة⁴ (04) حيث لم يكن إجراء اللجوء إلى التفاوض وجوبيا بل كان اختياريا ومن هنا تظهر أهمية التفاوض كإجراء أولي وجب اللجوء إليه.

1- القانون رقم 88-01، مؤرخ في 12/01/1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،، الجريدة الرسمية رقم 12 الصادرة بتاريخ 12/01/1988.

2- القانون رقم 90-11، مؤرخ في 21/04/1990، والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة بتاريخ 21/04/1990.

3- المادة 05، القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر.

4- المادة 04، القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06/02/1990، السالف الذكر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

لقد أصبحت ممارسة الإضراب في ظل دستور 1989 مشروعة مبدئياً¹.

بالنسبة لممارسة الحقوق النقابية فتم إصدار القانون 90-02 المؤرخ في فيفري سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب هذا القانون كان بمثابة تأسيس لتقاليد وثقافة جديدة في هذا المجال ولقد أتى ليحدد كميّات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكميّات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي.

بما أن هذا القانون يحمي الحق في الإضراب وحدد شروط وكميّات ممارسته من طرف العمال إلا أنه وضع جملة من الآليات والإجراءات التي يجب اتباعها من قبل الطرفين المستخدم (عام أو خاص) و (المستخدمين، ممثلي العمل) و هنا تشير إلى المصالحة² والوساطة³ والتحكيم⁴ وآليات سير كل منها وأجالها قبل اللجوء إلى الإضراب.

سرعان ما ظهرت على هذا القانون اختلالات نتيجة التطور الحاصل في ميدان ممارسة الحقوق النقابية في الجزائر وهو ما استدعى إصدار القانون 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل و يتم القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث تم تعديل المواد لاستدراك النقائص والاختلالات الواردة في النص الأصلي، ولقد استمر العمل بالقانون 90-02 المعدل والمتمم لمدة تجاوزت 20 سنة وواكب إصلاحات اقتصادية هامة تأتي في مقدمتها سياسة

1- محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2004، ص146.

2- تنص المادة 04 من القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر على ما يلي: "المصالحة كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى قائما بالمصالحة، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل".

3- تنص المادة 04 من القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر على ما يلي: "الوساطة إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى وسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

4- تنص المادة 04 من القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر على ما يلي: "التحكيم كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى المحكم وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية".

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

الخصوصية التي عرفت الجزائر سنوات التسعينات من القرن العشرين والتي عرفت عددا معتبرا من الإضرابات في القطاع العام.

تم التأكيد على حق الموظفين العموميين في ممارسة حق الإضراب في المادة 157¹ من التعديل الدستوري المؤرخ 1996/11/28 المعدل والمتمم لتعديل 1989/02/23، يليه الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي جسد هذا الحق فكرست المادة 36² منه حق الموظف بممارسة الإضراب في ظل تنظيم قواعد القانون 02-09 السالف الذكر معطية بذلك أكثر شفافية لهذا الحق بالنسبة للموظف العام.

في ظل المناداة بالتغيير الشامل للأوضاع في حراك شعبي لم تشهد له الجزائر مثل ونتيجة لذلك واستجابة للمطالب الشعبية تم إصدار المرسوم الرئاسي 20-442 مؤرخ في 2020/12/30 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020³ ولقد نصت المادة 69 على أن " الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار القانون " وفي المادة 70 أن " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون "، هذه التعديلات استدعت مراجعة المنظومة القانونية والتشريعية فقد تم إصدار القانون رقم 08-23 مؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وهو القانون الذي نص على التنظيم عن طريق إصدار نصوص تنظيمية عديدة تنظم ممارسة الحق في الإضراب⁴.

لم تطرأ تعديلات وإضافات على القوانين المنظمة للحق النقابي لمدة كبيرة، إلى أن جاء القانون الجديد رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وحاول المشرع الجزائري تفعيل

1- تنص المادة 57، التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 الصادرة بتاريخ 1996/12/08 على مايلي: " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون ".

2- تنص المادة 36 من الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 2006/07/15، السالف الذكر على ما يلي: " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما ".

3- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 ممضي في 2020/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية رقم 82 الصادرة بتاريخ 2020/12/30.

4- المادة 69، 70، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، السالف الذكر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

الدور المهم للمنظمات النقابية والعمل النقابي في الجزائر، نظرا للعزوف الكبير من طرف الموظفين العموميين عن الانضمام إلى المنظمات النقابية فمنحهم ضمانات لحمايتهم من العقوبات من خلال التوجه للجهات القضائية الإدارية لإلغاء بعض القرارات أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها¹.

المبحث الثالث: شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب

إن ممارسة حق الإضراب يجب أن تكون متطابقة مع متطلبات المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بحيث أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الشروط والضوابط الإجرائية لكيفية ممارسته حتى يمارس في إطار قانوني منتظم، مما يجعلنا ندرس شروط ممارسة حق الإضراب (المطلب الأول)، كيفية ممارسة حق الإضراب (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شروط ممارسة حق الإضراب

يتجلى جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية في التزام جميع الموظفين في المشاركة في تنظيم وتسيير المرفق العمومي، وهذا بإنشاء أو تشكيل نقابات وظيفية للتعبير عن المطالب المهنية والاجتماعية وممارسة حق الإضراب وفق إجراءات كالآتي:

الفرع الأول: كرس القانون 23-08 سالف الذكر مجموعة من الشروط لممارسة حق الإضراب يمكن أن نوجزها كالآتي:

- أن يكون ممارسة حق الإضراب بمناسبة نزاع جماعي في العمل.
- استمرار النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من القانون 23-08 سالف الذكر.
- الموافقة على الإضراب من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.
- انقضاء أجل الإشعار المسبق للإضراب طبقا للتشريع المعمول به في هذا المجال.
- عدم اللجوء إلى التحكيم.

1- القانون رقم 23-02، المؤرخ في 25/04/2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 29 الصادرة بتاريخ 02/05/2023.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

الفرع الثاني: إذا تخلف أحد شروط ممارسة حق الإضراب يصبح الإضراب غير مشروع أو غير قانوني وبالتالي ينبغي اللجوء إليه أو تعليقه أو وقفه في حال الشروع فيه.

المطلب الثاني: كيفية ممارسة حق الاضراب

بعد التطرق لشروط ممارسة حق الاضراب نصل الان إلى دراسة كيفية ممارسته.

الفرع الأول: الإجراءات السابقة للشروع في الإضراب

يتطلب الشروع في الإضراب مجموعة من الإجراءات كرسها القانون 23-08 حيث أنه إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يمكن للموظفين والأعوان العموميين اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب بعد اتباع ما يلي :

▪ موافقة العمال على الإضراب: يجب اتباع اجراءات للحصول على موافقة

العمال وهي:

- عقد جمعية عامة
- تبليغ المستخدم أو المؤسسة أو الادارة العمومية بعقد جمعية عامة
- حضور ممثلي المؤسسة أو الادارة العمومية

▪ الإشعار المسبق بالإضراب :

حرص المشرع الجزائري على ضمان إخطار المؤسسة أو الادارة العمومية بصفة مسبقة بتنظيم الإضراب ليتسنى لها مواجهة هذا الظرف الاستثنائي والذي من شأنه التأثير سلبا على سيرورة المرفق العام بانتظام، بحيث يودع الإشعار المسبق وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ومفتشية العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالاستلام. ويبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مرفقا بنسخة عن المحضر الذي يعده المحضر القضائي بخصوص معاينة نتائج الإقتراع الخاصة باللجوء إلى الإضراب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

حيث أنه تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه، غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادتين 49، و¹50 من القانون 08-23 سالف الذكر.

يجب أن نشير أن المشرع قد رفع من هذه المدة مقارنة بنص القانون 02-90 سالف الذكر و ذلك في مادته ²30 والتي كانت تشترط مدة ثمانية أيام (08) فقط.

■ الشروع في الإضراب

يتم الشروع في الإضراب عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين بالنزاع، لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ومفتشية العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالإستلام.

لقد حرص المشرع الجزائري على حماية ممارسة حق الإضراب باعتباره أحد الحقوق الدستورية، لكنه لم يغفل كذلك عن تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام الذي تتبثق عنه مسألة ضمان استمرارية أداء وتقديم الخدمة العمومية.

من أجل تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام وتقديم الخدمة العمومية أثناء ممارسة العمال والنقابات لحق الإضراب، حرص المشرع الجزائري من خلال القانون 08-23 سالف الذكر لوضع آليات وإجراءات كفيلة بمواجهة التحديات التي تواجه المستخدم لضمان الحد الأدنى من الخدمة.

فقد نص القانون المذكور على ضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة للحد من التأثيرات السلبية للإضراب، ويقصد بضمن الحد الأدنى ضمان الموظف المضرب بأداء كامل لعمله أو لجزء منه بالرغم من كونه مضربا، و يقوم بتنفيذ جزء من الإلتزامات الواقعة عليه، وهذا مانص عليه المشرع من خلال المادة 62 من القانون 08-23 سالف الذكر

1- المادة 49 و50، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر.

2- المادة 30، القانون رقم 02-90، المؤرخ في 06/02/1990، السالف الذكر.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

وجعله إلزاميا و إجباريا في القطاعات المتعلقة بالمرافق العامة الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية لا سيما المتعلقة بتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على الهياكل والأماكن، والمصالح العمومية للصحة والمداومة والإستعجالات ومصالح إدارة العدالة ومصالح الدفن والمقابر¹.

لقد قام المشرع ولأول مرة بتحديد نسبة الحد الأدنى من الخدمة حيث لا يمكن أن تقل عن نسبة 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب سواء كان في القطاع الإقتصادي أو في المؤسسات والإدارات العمومية².

يقوم وزير القطاع المعني بتحديد قائمة قطاعات النشاط و مناصب العمل التي تتطلب حد أدنى من الخدمة وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية أو ممثلي الموظفين كما يتم إعلام الوزير المكلف بالعمل³.

ومن بين الإجراءات التي تم اتخاذها لتحقيق الحد الأدنى من الخدمة أثناء ممارسة الإضراب والتي تضمنها القانون ما يعرف بالتسخير والذي يتم اللجوء إليه في الحالة التي يمتنع العمال المضربون من الاستجابة لضمان الحد الأدنى من الخدمة.

التسخير هو أمر يصدر عن بعض السلطات الإدارية موجه للموظفين والأعوان العموميين المضربين والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية أو يقومون بنشاطات ذات أهمية قصوى للإلتحاق بمناصب عملهم والقيام بنشاطاتهم.

يمكن أن يصدر هذا الأمر من وزير القطاع أو والي الولاية أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

أما فيما يخص مناصب العمل المعنية بإجراءات التسخير فتم تحديدها في مناصب العمل المتعلقة بأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن أو باستمرار المصالح العمومية الأساسية أو لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين السكان أو مواجهة كل الحالات الاستثنائية الصحية المستعجلة.

1- المادة 02، المرسوم التنفيذي 23-361، المؤرخ في 2023/10/17، الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 67 مؤرخة في 2023/10/18.

2- المادة 63، القانون رقم 23-08، المؤرخ في 2023/06/21، السالف الذكر.

3- المادة 64، القانون رقم 23-08، المؤرخ في 2023/06/21، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

يؤدي رفض التسخير إلى خطأ مهني جسيم يتم اتخاذ في حق مرتكبه إجراءات تأديبية صارمة طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

الفرع الثاني: حالات تعليق الإضراب

يمنع أثناء ممارسة الإضراب إتيان مجموعة من الأفعال تشمل كل من العمال المضربين والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا المنظمات النقابية، ويتم تعليق اللجوء إلى الإضراب أو الشروع فيه عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم ، يتم التعليق الوجوبي لـ:

- اللجوء إلى الإضراب.
- الإضراب الذي شرع فيه.

يتضح من ذلك أن المشرع الجزائري حرص على تكريس ووضع جميع الآليات التي من شأنها تعزيز السبل الودية للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وتقادي قدر الإمكان اللجوء إلى الإضراب، ولقد كرس القانون 23-08 السالف الذكر لحماية ممارسة حق الإضراب من خلال مجموعة من الإجراءات نوجزها كالتالي :

- أن الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه فقط تعليق اثارها طيلة مدة التوقف الجماعي للعمل.
- يمنع أي تعيين للموظفين أو الأعوان العموميين عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف الموظفين والأعوان العموميين المضربين ما عدا في حالات التسخير الذي تآمر به السلطات العمومية المختصة، أو إذا رفض الأعوان العموميين أو الموظفين تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة.
- لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد الموظفين والأعوان العموميين بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

○ يمنع على المنظمات النقابية اقضاء منخرطها أو معاقبتهم بأي طريقة كانت، بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الاستمرار في إضراب غير قانوني بموجب القانون 08-23 السالف الذكر¹.

الفرع الثالث: الإضرابات غير المشروعة

تعد غير قانونية في مفهوم القانون 08-23 السالف الذكر الإضرابات الناتجة عن نزاع جماعي للعمل التي تنظم خرقا للإجراءات المنصوص عليها في التشريع المعمول به² وهي الإضرابات التي:

- تنظم لأسباب سياسية، سواء من حيث الدعوة اليها أو تنظيمها أو تمويلها، وهي تهدف إلى تحقيق أو تلبية مطالب سياسية وليست مهنية.
- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية.
- تنظم لأسباب أو لتلبية مطالب غير اجتماعية ومهنية.
- تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية.
- لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.
- لم يسبقها اشعار مسبق.
- يشرع فيها قبل استنفاد اجراءات لتسوية طبقا لأحكام القانون 08-23 السالف الذكر.
- يشرع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم.
- تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل.
- تكون خرقا لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية، ويترتب عن اللجوء إلى تنظيم الإضرابات غير القانونية أو المشاركة فيها مجموعة من الاجراءات التي حددها القانون 08-23 السالف الذكر.
- جزاءات تخص الموظفين والأعوان العموميين.
- جزاءات تخص المنظمات النقابية.

1- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص 26.

2- عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المصدر نفسه، ص 24، 25.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

ملخص الفصل الأول

تم التطرق من خلال هذا المبحث إلى تحديد أهم المفاهيم التي يتناولها موضوع بحثنا من الناحية الفقهية والإجرائية، ولقد تم الإعتماد على أمهات الكتب في ذلك لتفادي اللبس والتداخل، وهذا عن طريق التدقيق في التعاريف، ثم التطرق إلى التطور التاريخي لممارسة حق الإضراب في الدول الأوروبية ثم الجزائر عبر مختلف المراحل التاريخية التي عرفتھا الجزائر مع الإشارة إلى ذلك التطور الذي شهده ممارسة هذا الحق.

مع الإشارة إلى أهم الأحداث المعلمية والتواريخ التي تزامنت معها وكذا السياقات الزمنية والمكانية التي فرضت نفسها عليها، لتتم في نهاية المبحث الإحاطة بشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب مع العمل على التدقيق في ذلك لتفادي ترك المجال للتأويل وسوء الفهم على المتصفح لعملنا البحثي.

يمكن القول أن المشرع عمل على أن يحيط ممارسة حق الإضراب بجملة من القواعد تماشيا ومقتضيات المرفق العام خاصة ما تعلق باستمراريته وسيره بانتظام.

من خلال ما سبق ذكره وتفصيله نصل إلى أن الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف جماعي عن العمل عن تأدية المهام والالتزامات الوظيفية بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف الموظفين بهدف الضغط على المؤسسة أو الإدارة العمومية قصد حملها للاستجابة وتلبية مطالبهم.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

المبحث الأول: الآثار المترتبة في حالة الإضراب المشروع.
المبحث الثاني: الآثار المترتبة في حالة الإضراب غير المشروع

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

إن الإضراب وسيلة لحماية المصالح المهنية، ينشئ علاقة غير عادية في علاقات العمل، ما يخلف آثار مباشرة للأطراف وغير مباشرة للدولة ككل، فكان من الضروري التوفيق بين هذه المصالح، ما يضيف دفاعا عن تلك المصالح المهنية وحماية للمصالح العامة.

تختلف الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة حق الإضراب، حسب مشروعية هذا الحق، وبهذا الصدد يمكن لنا التمييز بين آثار الإضراب غير المشروع و آثار الإضراب المشروع، فبالنسبة للإضراب غير المشروع فهو ذلك الإضراب الذي لا يحترم القواعد الإجرائية المنصوص عليها في القانون رقم 08-23 السالف الذكر، وقد يكون محل الإضراب غير مشروع، أما الإضراب المشروع فهو ذلك الإضراب الذي يمارس طبقا لأحكام وقواعد القانون رقم 08-23 السالف الذكر.

سنتطرق في صلب هذا الفصل إلى الآثار التي يخلفها ممارسة حق الإضراب في القطاع العام وقد قمنا بتقسيم الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: الآثار المترتبة في حالة الإضراب المشروع.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة في حالة الإضراب غير المشروع.

المبحث الأول: الآثار المترتبة في حالة الإضراب المشروع

الإضراب المشروع هو الإضراب الذي يقرره الموظفون وذلك طبقا لما جاء به القانون 08-23 السالف الذكر بما يتوافق مع نشاط المؤسسة واستمرار الخدمة العمومية وذلك بعد استنفاد جميع الإجراءات الخاصة بالتنسوية الودية للنزاع في حالة نزاع جماعي في العمل وبعد تحقيق المطالب الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل الهدف النهائي من ممارسته وعلى هذا اختلاف المطالب المهنية لعمال يؤدي إلى انتقاء الشرعية

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

من الإضراب ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب صاحب العمل¹

لا تقتصر آثار ممارسة حق الإضراب على العلاقة المهنية التي تربط الموظفين والأعوان العموميين بالمستخدم بل تمتد لتمس العلاقة بين المستخدم والموظفين الذين لا يشاركون في الإضراب وعلاقة المستخدم بعملائه.

المطلب الأول: آثار الإضراب المشروع على الموظفين

ينتج عن ممارسة حق الإضراب المشروع آثار تتعلق بالموظفين ويمكن سردها كالآتي:

الفرع الأول: تأثير الإضراب المشروع على العلاقة الوظيفية

إن العلاقة الوظيفية خلال فترة الإضراب تتوقف عن إنتاج آثارها والتزام المستخدم بدفع الأجر لفائدة المستخدمين انطلاقاً من الصفة التبادلية للالتزامات في العقد الذي يوطر العلاقة الوظيفية بين المستخدم والمستخدم ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر يقدر بالأيام التي تم خلالها الإضراب عن العمل وقد يتعدى إلى خصم بعض المنح والعلاوات المرتبطة بشكل مباشر بأداء العمل وكذا قطع بعض المزايا بقدر حجم الخسارة التي لحقت بالمؤسسة وصاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع أي مخالف للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به، وهنا نلمس الأثر الواضح لممارسة حق الإضراب على علاقة الموظفين والحقوق والواجبات المترتبة عنها لذا يحرص التشريع على حل التزامات باستعمال كل الطرق الودية قبل اللجوء لممارسة حق الإضراب².

نصت المادة 55 من القانون 08-23 على ممارسة حق الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف

1- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، (الإضراب، الاغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص353.

2- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ط 02، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص77.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

الجماعي عن العمل¹، حيث لا يمكن للمستخدم تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب يشرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في القانون المذكور أعلاه.

الفرع الثاني: تأثير الإضراب المشروع على الأجر والراتب

طبقاً للفقرة 02 من المادة 55 من القانون 08-23 السالف والتي تنص على أنه لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر فالأجر يعتبر مقابلاً وعضواً عن عمل، ومن ثم فإن عدم تنفيذ العمل يقتضي انقضاء المقابل له وهو الالتزام بدفع الأجر، وباعتبار أن العمل يعتبر الالتزام الرئيسي للموظف مقابل التزام المستخدم بدفع الأجر والراتب².

كرس الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 سالف الذكر مبدأً أساسياً لتقاضي الراتب أو المقابل المادي لأداء الخدمة، حيث نصت المادة 207 منه على أنه لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتباً عن فترة لم يعمل خلالها³.

القاعدة أن الموظف لا يستحق الأجر إلا إذا أدى العمل المقابل له ومعنى ذلك أن الموظف ليس له الحق في الأجر عند فترة التوقف أثناء فترة الإضراب، على أن هناك حالات يتم فيها الخروج عن هذه القاعدة بحيث يستحق هذا الأخير الأجر عن فترة التوقف رغم أنه لم يؤدي عمله ويتحقق ذلك في الحالات التي ينتهي فيها الإضراب عن طريق إبرام اتفاقية جماعية يعطى الموظف الحقيقي الأجر عن فترة الإضراب ويستحق العامل المضرب أيضاً الأجر من فترة الإضراب إذا كان التوقف راجعاً لخطأ المستخدم. لكن يصنف خطأ جسيماً ويمكن أن يطرد دون تعويض للمضربين، بل يحق للمستخدم طلب التعويض⁴.

1- المادة 55، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر.

2- الفقرة 02 من المادة 55، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، المصدر نفسه.

3- الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 15/07/2006 السالف الذكر.

4- Céline Laurichesse, La grève en droit international privé, Thèse doctorat, Université de Bourgogne France, 2014, P.13.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

كذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن¹.

الفرع الثالث: تأثير الإضراب المشروع على العمال غير المضربين

إن الاعتراف بوجود حق الإضراب وسن ممارسته يترتب عليه مباشرة نتائج قانونية بإمكانية تقييد ممارسته بقوة القانون وهو ما نصت عليه المادة 70 من دستور 2020 " الحق في الإضراب معترف به و يمارس بكل حرية في إطار القانون"².

تندرج حدود ممارسة حق الإضراب في تلك الضوابط والإجراءات التي يجب على المضربين احترامها تفاديا للإخلال بالنظام العام والمساس بحسن سير المرفق العام وكذا المساس بحقوق الأفراد والجماعات الأخرى ومن أهم القيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب نشير إلى :

■ عدم عرقلة حرية العمل : إن شرعية الإضراب لا تعطي الحق للموظفين المضربين المساس بحق باقي الموظفين غير المقتنعين بهذه الوسيلة (ممارسة حق الإضراب) للدفاع عن حقوقهم بمنعهم عن العمل وممارسة حقهم في العمل، فالقانون وضع ضمانات كافية لممارسة حق الإضراب، وربط ذلك بالحقوق الدستورية للموظفين فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في استعمال هذا الحق وحرمان الغير من العمل مع اعتبار كل فعل من شأنه يمنع العامل أو حتى صاحب العمل (المستخدم) من ممارسة عمله أو مواصلته وباستعمال التهديد والعنف والمناورات، من قبل العرقلة والتحریم في هذه المسألة بالذات التي يكرس فيها المشرع مبدأ الديمقراطية باحترام رغبة وإرادة الموظفين غير الموافقين على الإضراب³.
يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع الموظفين أو المستخدمين أو ممثليهم من الالتحاق بأماكن عملهم أو منعهم من استئناف نشاطهم المهني أو مواصلته

1- بشير هدفى، الوجيز في شرح قانون العمل، دط، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2001، ص220.

2- المادة 70، التعديل الدستوري 2020، السالف الذكر.

3- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجامعية، (الإضراب، الاغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص337.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

باستعمال التهديد أو المناورات أو العنف أو الاعتداء وتتجلى عرقلة حرية العمل التي هي حق أساسي للموظفين غير المضربين في :

▪ منعهم من مزاوله نشاطهم وهنا بالذات نص المشرع الجزائري من خلال المادة 48¹ من القانون 08-23 السالف الذكر: " اللجوء إلى الإضراب تتم الموافقة عليه في الجمعية العامة عن طريق الإقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين على الأقل، وبالتالي فإنه يمكن أن لا يشارك كافة الموظفين والعمال في الإضراب حيث يكفي إضراب عدد كبير منهم"، وأن يصدر قرار الإضراب من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع بصفة ديمقراطية بعيد عن أي ضغط أو إكراه أو مساومة وذلك في إطار جمعية عامة يحضرها أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل عن طريق إقتراع سري، كما يجب موافقة ثلثي 3/2 عدد الموظفين بعدما كان المشرع يشترط في القانون السابق نسبة النصف على الأقل وذلك عن طريق الاقتراع السري وبالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين حتى يعبر كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو الامتناع عنه، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من القانون 08-23 السالف الذكر بعدما كانت العملية تتم بموافقة الأغلبية المطلقة في القانون 90-02 السالف الذكر وهذا إضافة إلى إلزامية معاينه نتائج الإقتراع بإشراف محضر قضائي حتى تكون العملية أكثر وضوحا.

▪ تتعقد الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة وذلك بحضور العمال المعنيين من جهة ومن 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 العمال إبلاغ المستخدم قبل مدة 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة ويكون ذلك كتابيا مقابل إشعار بالاستلام وهذا ما نصت عليه أحكام المادة 47 من القانون 08-23 السالف الذكر وما أضافته هذه المادة وهي تحديد مدة 48 ساعة لإبلاغ المستخدم من انعقاد الجمعية العامة ويكون ذلك كتابيا مقابل إشعار بالاستلام ولكن على

1- المادة 48، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

عكس المادة 27¹ من القانون 90-02 السالف الذكر والتي كانت فيه المدة مبهمه وغير محددة.

بالعودة إلى المادة 43 من القانون 23-08 فإنها تمنع جميع الأفعال والتهديدات التي تهدف إلى إجبار العامل على المشاركة في إضراب أو منعه من العمل أو استئنافه العمل. هنا نشير إلى أن المستخدم ملزم بتمكين هذه الفئة من الموظفين من أداء عملهم ويلتزم بدفع أجورهم مقابل ذلك.

المطلب الثاني: آثار ممارسة حق الإضراب على الهيئات المستخدمة ومسيري المؤسسات الفرع الأول: تأثير الإضراب المشروع على الهيئات المستخدمة

إن لجوء المستخدمين إلى ممارسة حق الإضراب كإجراء أو كأداة للدفاع عن حقوقهم سواء كانت مشروعة أو مطالب ينتظر إدراجها ضمن سلة الحقوق المهنية والاجتماعية يترتب عنه مجموعة آثار على المؤسسة أهمها:

• التزام الموظف بعدم المساس بحق الإضراب فلا يمكن لصاحب المؤسسة أو الهيئة المستخدمة أن يلجأ إلى التهديد أو المناورة أو أي شكل آخر من أشكال المراوغة أو الابتزاز خصوصا أن الأجر يمثل مورد الرزق الأساسي للعمال وذويهم²، وهذا الإجراء المتمثل في ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر حق مشروع يمارسه العمال للمطالبة بحقوقهم في ظل القانون 23-08 السالف الذكر.

• منع توظيف العمال الجدد بغرض استخلاف الموظفين المضربين.

• عدم إمكانية تسليط أي عقوبة على الموظفين بسبب مشاركتهم في الإضراب المشروع أي الإضراب الذي يخضع للشروط القانونية المنصوص عليها ويراعي التدرج المرهلي بصفته خطوة إجرائية تلي مجموعة من الخطوات الواجب استنفاذها قبل اللجوء لممارسة حق الإضراب.

1- المادة 27، القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06/02/1990، السالف الذكر.

2- حرحار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة البويرة، 2011 2013، ص16.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

• حق الهيئات أو المؤسسات المستخدمة اللجوء إلى التسخير في حال ما إذا تعلق الأمر بأمن الأشخاص والممتلكات، استمرار المصالح العمومية الأساسية، توفير الحاجيات الحيوية للبلاد لتموين السكان أو مواجهة حالة استثنائية صحية أو مستعجلة ويتم تبليغ المستخدمين وممثليهم بالإجراء بكل الطرق القانونية.

• واعتبار أن الإضراب يتمتع بصفة المشروعية فإن الهيئة المستخدمة ملزمة بالحماية القانونية للموظفين المضربين حيث نصت المادة 156¹ من القانون 08-23 السالف الذكر على أنه يمنع أي تعيين للعمال أو الموظفين عن طريق التشغيل أو غيره وصد استخلاف العمال المضربين ما عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام القانون المذكور .

كما أن الهيئة المستخدمة ملزمة بضمان سير المرفق العام وهو ما أشارت إليه المادة 62 من القانون 08-23 السالف الذكر والتي تنص على أنه " يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية لا سيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة² ".

لقد نصت المادة 64 من القانون 08-23 على أنه " تحدد قائمة النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات والمرافق العمومية والتي لا تقل عم 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة و يتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك³ " .

في الفصل الثاني من القانون 08-23 القسم الثاني والمتعلق بالتسخير فقد نصت المادة 65 على أنه طبقا للتشريع الساري المفعول يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس

1- المادة 56، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، السالف الذكر .

2- المادة 62، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، المصدر نفسه.

3- المادة 64، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، المصدر نفسه.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

المجلس الشعبي البلدي المعني بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية :

- لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك.
 - لاستمرار المصالح العمومية الأساسية.
 - لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.
 - لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة، ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية كل عامل معني بهذا التسخير¹.
- لقد نصت المادة 66 من القانون 08-23 السالف الذكر أنه " دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد هذا العامل المهني طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما² "

الفرع الثاني: تأثير الإضراب المشروع على مسيري المؤسسات

إن الإضراب يعني وقف العمل وشلا للمؤسسة، وهذا ما يلحق بالمؤسسة خسائر كبيرة على مستوى ميزانيتها بالإضافة إلى الخسائر المعنوية التي قد تصيبها نتيجة تأخر تسليم الطلبات لأصحابها والمتعاقدين مع المؤسسة لتزويدهم بمنتجاتها، وعليه فالإضراب له آثار مادية، كما له آثار معنوية على المؤسسة.

لا شك أن الإضراب يؤدي إلى اختلال سير العمل بالمنشأة مما يتسبب في انخفاض الإنتاج، وهو ما يقصده الموظفون المشاركون في الإضراب على اعتبار أن هذا فقط هو ما يجبر صاحب العمل على الإستجابة لمطالبهم المهنية لأنه سيجد من مصلحته إنهاء النزاع في أسرع وقت ممكن حتى لا يعجز عن تلبية الطلبات على منتجاته كليا أو جزئيا بما يثير مسؤوليته العقدية تجاه عملائه خاصة إذا كان يرتبط معهم بعقود توريد محددة المدة والكمية³.

1- المادة 65، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر.

2- المادة 66، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، المصدر نفسه.

3- عمار عوايدي، القانون الإداري ج 2 النشاط الإداري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002، ص76.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

المطلب الثالث : آثار ممارسة حق الإضراب على الخدمة العامة والرأي العام

الفرع الأول: تأثير الإضراب المشروع على الرأي العام وانعكاساته على الهيئات المستخدمة ومسيري المؤسسات

إن المستخدمين يلجؤون إلى ممارسة حق الإضراب للدفاع عن حقوقهم وهذا بعد استنفاد كل الإجراءات الواجب إتباعها : (الحوار، التشاور في أفواج العمل، الوساطة ثم المصالحة) وبعد اتفاق العمال على الإضراب وإشعار المستخدم بالدخول في إضراب ضمن الآجال القانونية المنصوص عليها وفي غياب طرق أخرى لتسوية النزاع الجماعي في العمل في إطار الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل يمكن للعمال اللجوء صراحة إلى الإضراب عن العمل ضمن الشروط والكيفيات المنصوص عليها¹.

خلال مدة لا تقل عن عشرة أيام يتم إشعار المستخدم بالدخول في إضراب²، وقد تكون 15 يوما في قطاعات أخرى وخلال هذه الفترة يمكن للعمال اللجوء إلى الإعلام لحشد الرأي العام لمؤازرة مطالبهم والتضامن معهم ، وهذا قبل الشروع في الإضراب لأن الرأي العام بصفة عامة سيتم المساس بمصالحه عن طريق الندرة في السلع أو اضطراب الخدمات أو انقطاع بعض المصالح الحيوية مما ينتج عنه إلحاق الضرر بالسكان التي تصنع الرأي العام فمثلا إضراب المعلمين يمس مباشرة الأسرة التي تزداد قلقا على مصير أبنائها من التحصيل المدرسي والفراغ الذي سيكون المتمدرسون عرضة له و الآفات التي ستترجم عنه، وإضراب عمال البريد وضمان الحد الأدنى في الخدمة من طرفهم سيؤدي إلى تعطيل القيام بالخدمات البريدية سواء العادية أو الإلكترونية مما سيؤدي إلى تعطيل الأفراد والمؤسسات عن القيام بأعمالهم ومزاولة الكثير من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة مباشرة بالخدمات البريدية.

1- المادة 41، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، السالف الذكر.

2- المادة 49، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، المصدر نفسه.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

بعد اللجوء إلى الإضراب وشعور الأفراد والأسر بالحالة السلبية نتيجة ندرة السلع أو نقص الخدمات وتعطلها تقوم الساكنة التي تمثل الرأي العام بالتضامن مع المضربين سواء عن طريق وسائل الإعلام أو عن طريق انتقال موجة الإضرابات إلى قطاعات أخرى ومؤسسات أخرى، وهنا يتنامى الشعور الحقيقي بالتأثير على الرأي العام.

هذه الموجة من الإضرابات التي تكون أثرت في الرأي العام وتأثرت به ليؤدي ذلك إلى توسع رقعتها وانتشارها سينعكس بدوره على المؤسسات المستخدمة وعلى مسيري المؤسسات من خلال اهتزاز العلاقات التي تربطهم بالمستخدمين، حيث أن مؤازرة الرأي العام للإضرابات سيضر بمصالح المؤسسات عن طريق تكبدها لخسائر مالية فادحة جراء توقفها عن الإنتاج سواء في السلع أو الخدمات وهو الذي يؤدي كذلك إلى توقيف أجور العمال أو المستخدمين والذين سيؤثرون بدورهم في سيرورة الإدارة أو المؤسسة المستخدمة خاصة التي تضمن سير المرفق العام الذي يتطلب الديمومة والاستمرارية ومن هناك لجأ المشرع إلى الاحتفاظ بحق التسخير للسلطات العمومية وسن المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 2023/10/17 يحدد قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب كما احتفظ النص نفسه للسلطات العمومية بحق مراجعة قائمة المهن والمناصب الممنوعة من الإضراب عند الحاجة بحسب نص المادة 109¹ منه، وإن قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المعنية من الذين يؤدون وظائف السلطة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب تشمل القضاة، والموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج وكذلك مستخدمي مصالح الأمن والحماية المدنية والأعوان الميدانيين للجمارك وأسلاك إدارة السجون وأئمة المساجد.

1- المادة 109، المرسوم التنفيذي 23-361، المؤرخ في 2023/10/17، الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 67 مؤرخة في 2023/10/18.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

كما حرص المشرع الجزائري في ظل تطبيق أحكام و مواد القانون 08/23 على إعطاء الحوار الإجماعي المهني مكانة بالغة الأهمية عن طريق اصدار مرسوم تنفيذي رقم 362/63 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية¹ ومن أهم ما جاء به هذا النص التنظيمي :

- إجبارية وضع رزنامة وموضوع الاجتماعات الدورية للحوار الاجتماعي .
- سير لجان الحوار الاجتماعي كأداة للوقاية من النزاعات الاجتماعية للعمل.
- عقد اجتماعات الحوار ضمن لجان متساوية الأعضاء تم توضيح كيفية تشكيلها.

يعتبر هذا النص حدا فاصلا لتأثير ممارسة حق الإضراب على الرأي العام وانعكاساته على المؤسسة المستخدمة لأنه هنا يراعي مبدأ المصلحة العامة الذي ينجر عنه سيرورة المرفق العام وديمومته لأن التأثير بالرأي العام قد يؤدي إلى حالة إفلاس عام وغلق كلي وانهييار اقتصادي و اجتماعي إذا لم يتم ضبطه والحد من تأثيره عن طريق رفع المصلحة العامة واستمرار المرفق العام لضمان أمن الأشخاص والممتلكات وحماية حدود الوطن و تمويل السكان، وبهذا يمكننا القول بأن القانون 08-23 السالف الذكر وفق إلى حد بعيد لضمان حماية حق الإضراب من جهة وضمان الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة² .

الفرع الثاني: التأثير المتبادل للإضراب وسير المرافق العام

بما أن حق الإضراب مكفول دستوريا ومطابق لكل التشريعات الدولية، الاتفاقيات، المواثيق والمعاهدات الدولية التي انضمت إليها الجزائر وقامت بالمصادقة عليها ،وبما أن مبدأ استمرارية المرفق العام ينطوي على ضرورة تأمين الاستمرار في العمل عملا على تحقيق المصلحة العامة ،ويعتبر مبدأ استمرارية المرفق العام الذي تم تكريسه قانونا بموجب

1- المرسوم التنفيذي 362-23، مؤرخ في 17/10/2023، حدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 67 مؤرخة في 2023/10/18.

2- المادة 61، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

القانون 08-23 لا سيما المواد 62-63-64-65-66 و67 التي قيدت الحق في الإضراب لضمان سير المرفق العام.

طبقا للمادة 70 من التعديل الدستوري 2020 والذي في ظله صدر القانون 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وحماية حق الإضراب، وانطلاقا من مواد وأحكام هذا الأخير، فإن الغاية من المرفق العام هو إشباع حاجيات الناس والعمل على تلبيتها في إطار المصلحة العامة وهذا الاشباع يجب أن يكون متواصلًا، دائما ومستمرًا مثل: توفير الماء المشروب والكهرباء والغاز، جمع ورفع النفايات المنزلية. وتتعدد هذه الخدمات مع تطور الحياة اليومية للسكان.

كما لا يمكن أن نتصور مثلا توقف مرفق القضاء عن الفصل في النزاعات أو توقيف مرفق الأمن عن أداء مهامه أو قوات الدفاع الوطني، لأن توقف مثل هذه المرافق سينجر عنه فوضى تلحق أضرارا بالمصلحة العامة والمساس بحقوق الأفراد لذا تعين على المشرع الجزائري وبغرض تحقيق المقصد العام المتمثل في استمرارية نشاط المرفق العام في النشاط وقيامه بتقديم الخدمات المنوطة به، تقنين ممارسة حق الإضراب من جهة وضمان حريته وضبطه من جهة اخرى.

لا يمكن ممارسة حق الإضراب في المرافق العمومية بكل حرية وبدون قيود تؤطر وتنظم هذا الاجراء الذي قد يمس بالمصلحة العامة ولقد عاشت الجزائر تجارب في هذا النوع مطلع التسعينات من القرن الماضي (القرن 20) قبل وبعد صدور القانون 90-02 وهو ما استدعى تعديله وتتمته بعد سنة من صدوره بواسطة القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 لإستدراك الفراغات والإختلالات التي عرفها القانون 90-02 السالف الذكر وبالرغم من ذلك ونتيجة للتغير الاجتماعي الرهيب والسريع وأثره على الحياة بصفة عامة استمر الوضع تقريبا على حاله واستغلّت بعض النقابات وبعض الفئات العالمية تلك الثغرات وقامت بتنظيم إضرابات تضامنية وأخرى مفاجئة وأخرى مفتوحة استغرقت مدة طويلة وهو ما قامت به نقابات التربية الوطنية والتي كانت معظمها غير معتمدة قانونا سنة 2005 (تنظيم إضراب مفتوح لمدة تجاوزت ثلاثة أشهر) وإضراب عمال البريد رافضين الاصلاحات الهيكلية لقطاع البريد سنة 2003، إضافة إلى سلسلة الإضرابات المتوالية في كل مرة في

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

قطاعات الصحة وقطاعات أخرى أكثر حساسية في السنوات الموالية وهو ما دفع بالمشرع الجزائري بإصدار القانون 08-23 والنصوص التنظيمية المتعلقة به.

لضمان حق الإضراب من جهة وضمان سير المرفق العام وتقديم الخدمة العمومية وضمان ديمومتها واستمراريتها من جهة أخرى. ذلك من خلال ضرورة استنفاد كل الاجراءات الهادفة الى تسوية النزاعات بصفة ودية وفي حال انسداد قنوات الحوار واستنفاد كل الطرق القانونية لتقريب وجهات النظر ويتم اللجوء إلى الإضراب، فألزم المشرع في هذه الحالة إلى ضرورة الحد الأدنى من الخدمة العمومية من جهة وانتزع حق اللجوء الى التسخير لفائدة السلطات العمومية للحفاظ على استمرارية المرفق العام، كما منع القانون 08-23 السالف الذكر صراحة بعض الفئات من اللجوء للإضراب وكذا القطاعات التي يمنع عليها الإضراب (المرسوم التنفيذي رقم 361-23 السالف الذكر) يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة اجباريا وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء للإضراب .

من هذا المنطلق فإن مبدأ استمرارية المرفق العام وديمومته يبقى هو الاساس القانوني لمنع الإضراب والخدمة في بعض النشاطات لضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية وأن تلك القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب تعتبر ضمانا لمبدأ استمرارية المرفق العام وديمومته.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

المبحث الثاني: الآثار المترتبة في حالة الإضراب غير المشروع

إن المتمعن في محتوى المادة 70 من الدستور الجزائري الحالي و التي تنص على :
" الحق في الإضراب معترف به و يمارس بكل حرية في إطار القانون¹ " ، يتأكد بأن ممارسة حق الإضراب مضمونة و بحرية لكن يجب أن تكون خاضعة لسلطة القانون وهو ما يوحي بإصدار نص تشريعي يؤطر ممارسة حق الإضراب وكيفية اللجوء إليه وشروطه ومتى يكون مشروعاً ومتى يكون غير مشروع، لنفاذي السقوط في فوضى استعمال الحق في الإضراب لأغراض غير تلك المسموح بها قانوناً. كل ذلك فصل فيه القانون رقم 08-23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

بما أن هذا القانون اعترف صراحة بممارسة حق الإضراب بحسب المادة 41 منه أنه إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإلزامية مسؤولية فإنه يمكن للموظفين اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في القانون وكى يصح الإضراب وتتوفر فيه الشروط التالية :

■ التوقف الجماعي عن العمل من طرف الموظفين الذين سبقوا وأعلنوا نيتهم في الإضراب من خلال إشعار الهيئة المستخدمة وفق الكيفية الصحيحة وفي الأجال المنصوص عليها قانوناً (تحدد بالتفاوض ولا تقل عن 10 أيام فيما لا تقل عن 15 يوماً بالنسبة للنشاطات والقطاعات الحساسة²) .

المطلب الأول: التمييز بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع

إن الشرط الثاني يتمثل في التوقف الفعلي عن العمل ويكون متفق عليه من طرف الموظفين بالكيفية المعروفة (التصويت بالأغلبية)، لأن توقف موظف واحد بمفرده لا يمكن أن نعتبره إضراباً، وللتأكد من صحة الإضراب يجب أن يكون في شكل ممارسة جماعية من

1- المادة 70، دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 2020، الجريدة الرسمية رقم 82 الصادرة بتاريخ 2020/12/31.

2- المادة 41، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، السالف الذكر

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

قبل الموظفين الذين تربطهم علاقة عمل بالمؤسسة أو الهيئة المستخدمة التي يشتغلون لديها ويعملون لحسابها. ويمارسون فيها حق الإضراب الذي يقصدون من خلاله تعليق علاقة العمل " مؤقتا " رغبة منهم في تحقيق مطالبهم الإجتماعية والمهنية والتي تم الاتفاق عليها سواء في التشريعات المنظمة لعلاقات العمل في قطاع معين أو مؤسسة معينة ومؤسسات مماثلة أو الجماعية التي تحصل وتكون نتيجة من نتائج المفاوضات والحوار الذي تم إجراؤه بمناسبة اللقاءات الدورية أو الاستثنائية لمعالجة القضايا المهنية والاجتماعية للعمل بقصد الوقاية من نزاعات العمل الجماعية.

لا يمكن إضفاء الشرعية على إضراب لا يستوفي الشروط والإجراءات والكيفيات المنصوص عليها قانونا فالإضراب الذي يحمل مطالب شرعية اجتماعية ومهنية لا يمكنه أن يكون شرعيا بالرغم من شرعية المطالب إلا إذا استوفى تلك الإجراءات أو الشروط من بينها استيفاء كل الإجراءات الودية التي تسبق الإضراب: (التفاوض، المصالحة، الوساطة، التحكيم) ثم يتم اجتماع العمال شرطا داخل مقر العمل للتصويت على الإضراب بأغلبية ثم يتم الإشعار به وجوبا ولا يمكن الشروع فيه إلا بعد انقضاء الآجال القانونية لإشعار الرسمي الذي يكون قدمه الممثلين النقابيين والمنتخبين ويكون مستوفيا للشروط الشكلية والموضوعية اللازمة:

- يتضمن الإشعار اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة للمنظمة النقابية أو ممثلي العمال الذين وقعوا إشعار الإضراب.
- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه أو أسبابه.
- عدد العمال المعنيين بالتصويت.
- مكان الشروع بالإضراب (يحدد بدقة).
- النطاق الإقليمي للإضراب وهذا ينطبق على القطاعات الواسعة الانتشار والمنظمات والمؤسسات ذات الفروع و التواجد في أقاليم و أماكن مختلفة.
- ويعتبر إضرابا غير مشروع بصفة صريحة كل إضراب تبادر به أو تقوم بالإشعار به منظمة نقابية غير معتمدة (ليس لها وجود قانوني) أو ليست لها تمثيليتها القانونية في الهيئة المستخدمة موقع الإضراب.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

ويعتبر كذلك باطلا الإشعار بالإضراب الذي يقدمه ممثلي العمال غير المنتخبين طبقا للقانون، وحتى لو قاموا بمباشرة الإضراب فهو غير شرعي ولا يمكن الاعتراف ولا تترتب عنه آثار إيجابية بل ويعتبر عديم الأثر.

إذا، لم يعد النقاش قائما حول شرعية النقابات أو شرعية الإضراب باعتبار الدستور قد اعترف بهذه الحقوق بل حول مدى تأثيرها على المشرع ومدة أولوية المطالب العمالية كمصدر للتشريع، وأبسط مثال: قوانين أوبري الفرنسية المتعلقة بـ 35 ساعة¹ التي كانت موضوع نقاش حول مدى فعاليتها، ما كلفته للقطاع العام وأثرها على سياسة مكافحة البطالة وخلق مناصب الشغل².

لقد صنف القانون 08-23 في المادة 45 منه جملة من أشكال الإضراب و سماها بالإضرابات غير الشرعية نذكر منها³:

الإضرابات التي تتضمن لأسباب أو بدوافع سياسية ولا ترمي إلى تحقيق المطالب الاجتماعية والمهنية للعمال بل وأحيانا تنتشر خلف تلك المطالب لتحقيق مآرب سياسية أو من أجل خدمة أجندة انتخابية معينة أو التأثير على الرأي العام لترجيح الكفة لصالح جهة سياسية معينة أو من أجل لي ذراع الحكومة للتراجع عن سياسة معينة اتخذتها في مجال معين.

لقد عرفت الجزائر سلسلة من الإضرابات مثل هذا النوع مطلع تسعينيات القرن الماضي في شتى القطاعات مثل إضراب عمال الحجار، كما عرف مطلع الألفية الثالثة عدة إضرابات من هذا النوع وكانت عامة وشاملة في قطاعات عدة في الجزائر على غرار إضراب عمال التربية سنة 2003 ، إضراب عمال البريد سنة 2003 وسنة 2015.

المطلب الثاني: أنواع الإضرابات غير المشروعة

■ الإضرابات المفاجئة: كل إضراب لم يتم الإشعار به وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها يعتبر إضرابا غير شرعي ولا يمكن الإعتياد بالمطالب المرفوعة على إثره.

1 - Loi N°98/ 461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

2 - Guy Groux, Syndicalisme, légitimité et régulation conjointe. Aspects historiques et politiques, « Repenser la démocratie », Paris, 2010, P.159.

3- المادة 45، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 21/06/2023، السالف الذكر.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

■ الإضرابات المفتوحة: وهي تلك الإضرابات غير المحددة المدة أو تلك التي تستوفي المدة المعلن عنها للإضراب من قبل ممثلي المستخدمين ويقومون بتمديدتها ويصبح إضرابا مفتوحا.

■ الإضرابات المنقطعة: في هذه الحالة يتدخل ممثلو الموظفين في سلسلة من الإضرابات ولو تم الإشعار بها فهي غير شرعية ولا تكتسي صفة الجدية في رفع المطالب لأنها تؤثر على علاقة العمل وعلى الإنتاج وعلى الأجر وصاحب العمل بصفة سلبية وتخلق نوعا من الاهتزاز في الثقة بين المؤسسات والموظفين.

■ الإضرابات التضامنية: هذا النوع من الإضرابات تشنها مجموعة من الموظفين يشتغلون في مؤسسة معينة أو في منطقة معينة تضامنا مع زملائهم (نظرائهم) في مؤسسة مماثلة في جهة أو منطقة أخرى وغالبا ما ينحرف هذا النوع من الإضراب عن المطالبة بتحقيق المطالب الاجتماعية المهنية ويأخذ منحى سياسي أو يرفع لائحة مطالب مفتوحة ويسقف عالي حتى تفقد شرعيتها.

■ الإضرابات التي تشرع فيها منظمات نقابية لم يثبت وجودها القانوني: وهنا يقوم تجمع أشخاص أطلقوا على أنفسهم تسمية " منظمة نقابية " أو ادعوا انتماءهم إلى منظمة نقابية لكنهم لا يحوزون على اعتماد ممنوح لهم من قبل السلطات الإدارية المختصة ويكون وجودها داخل المؤسسة أو الهيئة المستخدمة مرخص به ويتلاءم مع طبيعة نشاطها وتتقاطع أهدافها مع طبيعة نشاط الهيئة المستخدمة للسعي سوية لتطوير وترقية مناخ العمل وتحسين الحالة الاجتماعية المهنية للعمال وعند دخول هذه التنظيمات التي لم يثبت وجودها القانوني في إضراب فإن إضرابها يصنف ضمن خانة الإضرابات غير المشروعة.

■ الإضرابات التي لم يوافق عليها أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة: من أجل اكتساب صفة الشرعية للإضراب الذي قد يباشره ممثلو الموظفين المنتخبين أو المنظمة النقابية التي تمثلهم يجب عليها أن تشعر المستخدم وهذا بعد استفاد كل الإجراءات الوقائية بأنها ستعقد جمعية عامة يتم خلالها التصويت على الإضراب وهذا قبل 48 ساعة من الإشعار بالإضراب ويسلم الإشعار بعقد الجمعية العامة للهيئة المستخدمة وفق الأشكال والكيفيات المعمول بها ولا يمكن إضفاء الشرعية على أي نوع من الإضراب دون المرور على هذا الإجراء الذي يعتبر شرطا أساسيا يسبق الإشعار بالإضراب .

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

▪ الإضرابات التي لم يسبقها إشعار: كل إضراب لم يسبقه إشعار بالإضراب هو إضراب فجائي ولا يمكن أن يكون شرعياً.

▪ الإضرابات التي شرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية: لقد نصت أحكام القانون 08-23 السالف الذكر على إجراء الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وفصلت فيها وتم إصدار مجموعة من المراسيم التنفيذية بهذا الخصوص لتنظيم سير تلك الإجراءات وتسهيل تجسيدها لتفادي النزاعات (الاتفاقيات الناجمة عن الحوار والمشاورات التي تجمع المستخدم وممثلي الموظفين، المصالحة، الوساطة، والتحكيم) وبعد إعلان عدم الوصول إلى نتائج بخصوص القضايا المتنازع عليها يتم التحضير لمباشرة عقد الجمعية تمهيداً للإشعار بالإضراب وكل خرق أو تجاوز لمرحلة من هذه المراحل يسقط الشرعية عن ممارسة حق الإضراب ويضعه في خانة الفوضى وتعليق مؤقت غير شرعي ولا قانوني لعلاقة العمل والذي قد تتجر عنه عواقب وخيمة على أحد الأطراف أو كلها.

▪ الإضرابات التي تتم مباشرتها بعد اللجوء إلى التحكيم: لا يمكن الإشعار بالإضراب للمطالبة بقضايا اجتماعية ومهنية تم إصدار قرار تحكيمي فيها لأن خلال هذه المرحلة يتم الدخول في المفاوضات لإيجاد أرضية تفاهم لتجسيد القرارات التحكيمية وكل إضراب يأتي بعد صدور القرارات التحكيمية فهو غير مشروع.

▪ الإضرابات المرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل: المادة 59 من القانون 08-23 السالف الذكر نصت صراحة على أن القانون يعاقب على المساس بحرية العمل، فعندما يشن مجموعة من العمال إضراباً عن العمل داخل المؤسسة لا يمكنهم أن يقوموا بالاعتداء أو يهددوا العمال غير المضربين لأن هؤلاء أحرار في أداء عملهم أوقات الإضراب، كما لا يمكن القيام بأية مناورات احتيالية أو أي سلوك آخر يحاول من خلاله العمال المضربين إلحاق الضرر بنظرائهم غير المضربين، وكل سلوك من هذا النوع يسقط صفة الشرعية عن الإضراب و يلحق الضرر بكافة الأطراف¹.

▪ الإضرابات الخارقة لاتفاق مصالحة، وساطة أو قرار تحكيمي يحوز على القوة التنفيذية: حيث يعد الاتفاق بمثابة وثيقة تهدئة وعودة الدفاء في العلاقات بين المستخدم

1- المادة 59، القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، السالف الذكر.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

وممثلي العمال وبموجبه يتم التوافق للقيام على جملة من الترتيبات والإجراءات التي تهدف إلى وقف الإضراب أو الوقاية منه، فيما تلجأ النقابات أو ممثلي الموظفين للإضراب أي يتم نقض الاتفاق من قبلهم وهنا يبقى الإضراب غير مشروع وآثاره ضارة بعلاقة العمل.

■ الإضرابات التي لا تحمل مطالب اجتماعية مهنية: هناك من النقابات التي تحمل مطالب فئوية أو مطالب للحصول على امتيازات أو مطالب ذات طابع سياسي أو تقوم بالإبتزاز وتلجأ إلى الإضراب للضغط على المستخدم قصد الحصول على تلك الامتيازات أو المطالب والتي تكون غير مشروعة بحكم أن القانون الأساسي الذي يحكم هذه الفئة من المستخدمين لا ينص عليها أو الاتفاقات الجماعية لا تعترف بها كمطالب اجتماعية مهنية وهنا يعتبر الإضراب كذلك غير مشروع و يؤثر سلبا على حلقة إنتاج السلع والخدمات وعلى علاقات العمل وعلى الأجور وبالتالي يلحق أضرارا بالموظفين والمستخدمين.

المطلب الثالث: آثار الإضرابات غير المشروعة

يرى الباحث أن الإضراب غير المشروع يؤدي إلى جملة من النتائج والتي نوردتها كالآتي:

- بما أن ممارسة حق الإضراب يعتبر تعليقا لعلاقة العمل بصفة مشروعة فإن الإضراب غير المشروع يعتبر تعليقا لعلاقة العمل بصفة غير مشروعة مما قد يؤدي إلى وقف الإنتاج للسلع والخدمات و توقيف الموظفين، وقد تترتب عنه متابعات قضائية وتسريحهم، أي قطع علاقة العمل.
- الإضراب غير المشروع يؤثر كذلك على الأجور بحيث يتم توقيف كل الأجور وملحقاتها بحكم أن علاقة العمل تم تعليقها مؤقتا أو قطعها .
- الإضراب غير المشروع يؤدي إلى تعطيل المرفق العام وتعطيل سير المصالح العمومية وقد يؤدي إلى خلق الندرة في التموين أو قطع بعض الخدمات وهو ما ينجر عنه إلحاق الأضرار بحياة السكان وقد ينجم عنه متابعات قضائية " وتعويضات التأمين "
- الإضراب غير المشروع يؤدي إلى تأليب الرأي العام ضد المؤسسة أو المرفق المعني عماله بالإضراب وهو الذي قد يسهم في إلحاق خسائر نتيجة سوء سمعتها وتأثر مداخلها من تحجيم دورها جراء الإضرابات غير المشروعة.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

- الإضراب غير المشروع يلحق بالمستخدم أضرار نتيجة توقف أرباح أو مداخيل أو عائدات نشاطات مؤسسته.
- تتأثر الخزينة العمومية سلبا نتيجة كثرة الإضرابات غير المشروعة لأنها تؤثر على توقف النشاط وبالتالي توقف الضريبة المرتبطة به.
- الموظفون يلحقهم ضرر نتيجة توقف أجورهم الناتج عن تعليق علاقة العمل وهو ما يؤدي إلى فترة بطالة مفتوحة تؤثر عليهم اجتماعيا ومهنيا.
- المنظومة التشريعية تتأثر بالإضرابات غير المشروعة لأنها تتحمل على عاتقها الاهتزازات التي تمس بتطبيق القانون وقوته، فتصبح بعد ذلك عرضة للمراجعة والتكيف والملاءمة لاستدراك الهفوات والأخطاء قصد الاستجابة لاحتياجات العمال من جهة وضبط سلوكياتهم الاجتماعية والمهنية وتحديد مطالبهم من جهة أخرى.
- ويعتبر الإضراب غير المشروع نوعا من السلوكيات غير السوية وضربا من ضروب التصرفات الخارقة للقانون والتي تلحق أضرارا جمة بالاقتصاد، المرفق العام، المستخدم، الموظف، سلطة القانون، الحركية الاقتصادية والاجتماعية نتيجة توقف الأجور، وتأخر التنمية،... إلخ، والقانون يعاقب بحل كل تنظيم نقابي يبادر إلى تنظيم إضراب غير مشروع ناهيك عن التبعات الجزائية للسلوكيات المصاحبة لهذا النوع من الإضراب والتي تؤدي بأصحابها إلى جزاءات وعقوبات صارمة في الكثير من الأحيان.

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام

ملخص الفصل الثاني

تناولنا في الفصل الثاني الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام، وبالرغم من تعدد تلك الآثار وتجلياتها على شتى مظاهر العمل ومحيط الإدارات والمؤسسات المستخدمة للعمال الذين يلجؤون إلى ممارسة حق الإضراب كآلية أو أداة للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية.

تم التطرق إلى الآثار المترتبة على الإضراب المشروع على ممارسته كحق من طرف العمال وعلى الهيئات والمؤسسات المستخدمة وعلى مسيري المؤسسات ليتم التوسع إلى دراسة تلك الآثار على الرأي العام نظرا لما له من أثر على استقرار نشاط المؤسسة أو المؤسسة المستخدمة، ونظرا لكثرة الإضرابات غير المشروعة باختلاف أنواعها خاصة تلك التي تنطلق من مطالب مهنية واجتماعية مشروعة وأخرى غير مشروعة بتنوعها، ولا يمكن تلبيتها من طرف المستخدم والتي يتعين الفصل فيها عن طريق آليات أخرى غير الآليات العادية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل لتصبح هذه الإضرابات إضرابات غير مشروعة وتكون تأثيراتها بالغة وخطيرة لذا حاول المشرع الجزائري من خلال القانون 23-08 السالف الذكر والنصوص التنظيمية المتعلقة به التصدي بكل قوة لهذا النوع من الممارسات التي تؤدي إلى الفوضى، ولقد قمنا بإجراء قراءة تحليلية لتلك الأنواع من الإضرابات كلها مع الإشارة إلى بعض الأمثلة مع التطرق إلى النصوص التي سنها المشرع الجزائري لتأطير تسوية النزاعات الجماعية في العمل بالجزائر.

الختمة

الخاتمة:

مما سبقت دراسته، حاولنا تبيان مختلف الأطر القانونية الجديدة التي وضعها المشرع الجزائري من خلال ما تضمنته نصوص القانون 08-23 مقارنة مع النصوص القانونية التي تضمنها القانون 02-09، و**كنتائج** لدراستنا فإننا نخلص إلى مايلي:

- استفاد المشرع الجزائري من التجارب السابقة للإضرابات، وحاول **تنظيم** التشكيل النقابي للجزائر بموجب القانون 02-23.
- **سدّ** بعض النقائص والسلبيات حيث أن المتصفح لهذا النص يدرك أنه أتى لاستدراك الهفوات وبعض الثغرات الموجودة في نص القانون 02-90 السالف الذكر.
- **أعطى** أهمية كبيرة للإجراءات التفاوضية للتقليص من حالات الإضراب.
- رغم تشدده في بعض الإجراءات خاصة ما يتعلق بممارسة الحق في اللجوء إلى الإضراب إلا أنه سوف يعمل على **خلق** توازن بين الحق في الإضراب والحقوق الدستورية الأخرى لا سيما استمرارية الخدمة العمومية.
- **فأَم** المشرع بالتمييز بين الإضرابات المشروعة والإضرابات غير المشروعة.
- **أقرَّ** إجبارية ضمان الحد الأدنى من الخدمة و**حدّد** نسبا معينة وجب احترامها.
- بعد التوصل إلى النتائج السابقة، فإننا نوصي بمجموعة من **الإقتراحات** وهي كالآتي:
- **إعادة** النظر في الإقتطاعات المالية من أجرة العمال المضربين.
- **ضرورة** إعادة صياغة النصوص التي تضيق من استعمال الحق النقابي.
- **نُهب** من المشرع تعديل الحق في الإضراب في الوظيفة العمومية للأمر رقم 03-06، بما يتماشى مع القانون 08-23 حتى تكون هنالك ملائمة تشريعية.
- **ضرورة** التسريع بإصدار النصوص التنظيمية المحددة لكيفيات تطبيق هذا القانون.
- **نقترح** تحديد دقيق أكثر في أنشطة المحروقات بخصوص النشاطات الممنوعة من الإضراب، أنشطة المنبع (الاستكشاف، الحفر، الاستغلال)، أنشطة التصنيع (التكرير، التصفية)، أنشطة النقل (النقل بالأنابيب والنقل عبر وسائل أخرى) لأن المحروقات هي المورد الاقتصادي الأول للبلد.

المراجع

أولاً : المصادر و المراجع باللغة العربية:

I-الدساتير

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976، الجريدة الرسمية رقم 94 الصادرة بتاريخ 1976 /11/24.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989، الجريدة الرسمية رقم 38 الصادرة بتاريخ 1989/09/ 06.
3. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996، الجريدة الرسمية رقم 76 الصادرة بتاريخ 1996/12/08.
4. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 2008، الجريدة الرسمية رقم 63 الصادرة بتاريخ 2008/11/16.
5. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 2016، الجريدة الرسمية رقم 14 الصادرة بتاريخ 2016/03/04.
6. التعديل الدستوري للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 2020، الجريدة الرسمية رقم 82 الصادرة بتاريخ 2020/12/31.

II- القواميس

1. إبراهيم مصطفى و اخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، الجزء الأول، دون سنة الطبع.

III- القوانين

1. القانون رقم 88-01، مؤرخ في 12/01/1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،، الجريدة الرسمية رقم 12 الصادرة بتاريخ 1988/01/12.
2. القانون رقم 90-02، مؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 الصادرة بتاريخ 1990/02/07.
3. القانون رقم 90-11، مؤرخ في 21/04/1990، والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 17 الصادرة بتاريخ 1990/04/21.
4. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 23 الصادرة بتاريخ في 1990/06/06.

5. القانون 91-27، ممضي في 1991/12/21، الجريدة الرسمية رقم 68 الصادرة بتاريخ 1991/12/25، يعدل ويتمم القانون رقم 90-02.
6. القانون رقم 02-23، المؤرخ في 2023/04/25، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية رقم 29 الصادرة بتاريخ 2023/05/02.
7. القانون رقم 08-23، المؤرخ في 2023/06/21، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 42 الصادرة بتاريخ 2023/06/25.

IV - الأوامر

1. الأمر رقم 71-74، المؤرخ في 1971/11/16، المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية رقم 101 الصادرة بتاريخ 1971/12/13.
2. الأمر رقم 31-75، المؤرخ في 1975/04/29، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية رقم 39 الصادرة بتاريخ 1975/05/16، ص 527.
3. الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة بتاريخ 2006/07/16.

V - المراسيم

1. المرسوم الرئاسي رقم 20-442 ممضي في 2020/12/30، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية رقم 82 الصادرة بتاريخ 2020/12/30.
2. المرسوم التنفيذي 23-361، مؤرخ في 2023/10/17، حدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 67 مؤرخة في 2023/10/18.

3. المرسوم التنفيذي 23-362، مؤرخ في 2023/10/17، حدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية رقم 67 مؤرخة في 2023/10/18.

ثانياً : المصادر و المراجع باللغة الأجنبية

I:المصادر

1. Loi N°98/461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

II :المراجع

2. Abdelkader Djeghloul, 08études sur l'Algérie, ENL, Alger, 1996.
3. Céline Laurichesse, La grève en droit international privé, Thèse doctorat, Université de Bourgogne France, 2014
4. François Weiss, Doctrine et action syndicales en Algérie, OPCITE Paris, Cujas, 1970.
5. Favret Jeame, Le Syndicat, Les Travailleurs Et Le Pouvoir En Algérie In Annuaire De L'Algérie Du Nord, 1996, CNRS, Paris 1977.
6. Guy Groux, Syndicalisme, légitimité et régulation conjointe. Aspects historiques et politiques, Paris, 2010.
7. Houari Touati, La Rue Le Prolétaire Et L'atelier Dans L'Algérie Du Nord, 1982, Cnrs, Paris, 1984.

ثالثاً:المراجع باللغة العربية

I- الكتب

1. إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، دار الدعوة، الجزء الأول، دون سنة الطبع.
2. أحمد بنيني، الوجيز في قانون العمل، دار قانة للنشر و التوزيع، باتنة، الجزائر، 2014، ص16.
3. احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 1998.
4. أحمد عبد الكريم، أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، جامعة الإسراء مكتبة دار الثقافة.

5. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، د ط، دار جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2001.
6. جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم جورج لوفران ؛ ترجمة إلياس مرعي ، منشورات عويدات، بيروت طبعة 3، سنة 1986.
7. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
8. خالد بن عبد الله الخميسي، حق الموظف العام في الإضراب، دراسة مقارنة، الدار الدولية، الأردن للنشر و التوزيع، سنة 2018.
9. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ط 02 ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
10. سامر أحمد موسى، إضراب عمال و موظفي المرافق العامة، دون بلد، بدون طبعة، دون سنة .
11. راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية ،في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ،دار هومة ، الجزائر، بدون طبعة ، 2003.
12. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القضية، الجزائر، 2003.
13. عمار عوابدي ، القانون الإداري ج 2 النشاط الإداري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2002.
14. محمد الصغير بعلي، القانون الإداري (التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، د ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2004.
15. محمد السويدي، التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية وفي التجارب العالمية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
16. مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي و التشريعات العربية، دار الكتب القانونية، 2009.
17. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، (الإضراب، الاغلاق،

- التحكيم، الوساطة، المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، دار الجامعة الجديدة للنشر، بدون طبعة، 2005.
18. محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القضاء الإداري في ظل الإتجاهات الحديثة، دراسة مقارنة منشأة المعارف، الإسكندرية.

II- الرسائل والمذكرات الجامعية

1. أبا علال محرز، عزوي مريم وفاء، مذكرة ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، جامعة أحمد درارية، أدرار، 2017-2018.
2. بزحاق عايدة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، حق الإضراب في القانون الجزائري، جامعة مستغانم، الجزائر 2020-2021.
3. حرحار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة البويرة، 2013 2011.
4. سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة، (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، منتدى بوابة فلسطين القانونية، 2002، ص1.

المواقع الالكترونية

1. عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوقاية من النزاعات الجماعية للعمال و تسويتها وممارسة حق الإضراب، دليل توضيحي استرشادي على ضوء أحكام القانون الجديد 23-08، متوفر على الانترنت على الموقع الالكتروني: <https://tachri3.com>، تاريخ زيارة الموقع 2024/05/05.
2. أشهر الإضرابات العمالية في أوروبا بذكرى نهاية الإضراب السويدي، متوفر على الانترنت على الموقع الالكتروني: <https://www.youm7.com> ، تاريخ زيارة الموقع 2024/05/06.

الفهرس

.....	الشكر
01	المقدمة
07	الفصل الأول الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب
07	المبحث الأول مفهوم حق الإضراب
08	المطلب الأول التعريف الفقهي لحق الإضراب
10	المطلب الثاني التعريف القانوني لحق الإضراب
14	المبحث الثاني التطور التاريخي لممارسة حق الإضراب
14	المطلب الأول التطور التاريخي لحق الإضراب في الدول الأوروبية
16	المطلب الثاني تطور ممارسة حق الإضراب في الجزائر عبر مختلف المراحل
26	المبحث الثالث شروط و كفاءات ممارسة حق الإضراب
26	المطلب الأول شروط ممارسة حق الإضراب
27	المطلب الثاني كفاءات ممارسة حق الإضراب
32	ملخص الفصل الأول
33	الفصل الثاني الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب في القطاع العام
33	المبحث الأول الآثار المترتبة في حالة الإضراب المشروع
34	المطلب الأول آثار الإضراب المشروع على الموظفين
38	المطلب الثاني آثار ممارسة حق الإضراب على الهيئات المستخدمة ومسيري المؤسسات
41	المطلب الثالث آثار ممارسة حق الإضراب على الخدمة العامة والرأي العام
46	المبحث الثاني الآثار المترتبة في حالة الإضراب غير المشروع
46	المطلب الأول التمييز بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع
48	المطلب الثاني أنواع الإضرابات غير المشروعة
51	المطلب الثالث آثار الإضرابات غير المشروعة
53	ملخص الفصل الثاني
54	الخاتمة
55	قائمة المصادر والمراجع
60	الفهرس

المخلص

لم يغفل المشرع الجزائري على تنظيم وتأطير حق دستوري يستعمله الموظف كوسيلة ضغط للإستجابة لمطالبه ألا و هي الحق في ممارسة الإضراب، إلا أنه لم يجعل ممارسته حق مطلق له يمارسه كيف ما شاء بل قيده بمجموعة من الضوابط و القيود القانونية ضمانا لتحقيق الموازنة بين المصالح الخاصة للموظفين و المصالح العامة من خلال حماية سير المرفق العام بانتظام، وقد نص القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب على حق الإضراب، وتم تعديله بالقانون 08-23 ، فماهي أهم المستجدات التي جاء بها هذا القانون الجديد؟

الكلمات المفتاحية :

الحق في الإضراب، المرافق العمومية، نزاعات العمل، الطرق الوقائية للتسوية.

Abstract

The Algerian legislature did not neglect to organize en frame a constitutional right used by the worker as a means of pressure to respond to his demands, which is the exercise of the right to strike, but it did not render right to exercise it as the wishes, but restricting it to range of legal controls and restrictions to ensure a balance between the special interests of workers and public interests by protecting the regular functioning of the public utility, and th law 90-02 on the prevention and settlement of collective labor disputes and the exercise of the right to strike provided for the right to strike, and was amended by Law 23-08. So, what are the main novelties of this new law?

Key words:

Right to Strike, Public utilities, Labor disputes, Therapeutic methods of settlement.