

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



## حق الإضراب في الإدارات العمومية الجزائرية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في القانون العام تخصص: قانون دولة ومؤسسات

تحت إشراف:

د. جمال قروف

من تقديم الطلبة:

عيسى زايد

الساسى قنجرة

### لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذة مساعدة	كريمة حاجي
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر	جمال قروف
مناقشا	أستاذة مساعدة	هدى زيان

السنة الجامعية 2019-2020

بسم الله الرحمن الرحيم

{يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ}

صدق الله العظيم

سورة المجادلة الآية 11

شكر و عرفان

# شكر و عرفان

نتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان لأستاذنا الفاضل الدكتور

جمال قروف، على تكرمه بقبوله الإشراف على هذا العمل.

كما يشرفنا ويسعدنا أننا تلقينا التوجيهات والنصائح على يد هذا الأستاذ الجليل.

ثم نقدم شكرنا وتقديرنا إلى أعضاء اللجنة الموقرة لتفضلهم بالموافقة على مناقشة

مذكرتنا...

إهداء

# إهداء

إلى أمي، إلى أبي ، إلى أخوتي  
إلى كل من مد بيدي إلى طريق العلم  
أهدي هذا العمل المتواضع

**عيسى**

# إهداء

إلى أمي، إلى أبي، إلى زوجتي، إلى أخوتي

أولادي رؤى، يزن، قصي

إلى كل من مد بيدي إلى طريق العلم

أهدي هذا العمل المتواضع

**الساسبي**

# مقدمة

## مقدمة:

عرف المجتمع الإنساني أساليب للإضراب بأشكال متعددة عبر مختلف الحقب التاريخية، حيث عبرت فيه الطبقة الموظفة عن احتجاجها وتذمرها من ظروفها الاجتماعية والمهنية في شكل حالات توقفات عن العمل في صورة عرضية غير منتظمة، فلم تكن حينها نقابات تنظم تلك الوقفات الاحتجاجات والإضرابات.

ومع التطور الذي عرفته المجتمعات في منتصف القرن التاسع عشر في المجال الفكري والاقتصادي والاجتماعي أسهمت في ظهور بوادر الاعتراف بحق الموظفين في تشكيل جمعيات نقابية لتنظيم أنفسهم من أجل الدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية، فكان من نتيجة تلك النضالات والكفاحات المبررة لفئة الموظفين أن أصبح حق الإضراب من الحريات العامة وأداة تمارسه بالتوقف المؤقت عن أداء واجباتها المهنية من أجل الضغط على السلطات الإدارية الوصية للمطالبة بحقوقها الاجتماعية والمهنية.

ولكن التجسيد الحقيقي للإضراب في شكل حالات اجتماعية تعترف التشريعات والقوانين بأحقيتها تم مع منتصف القرن العشرين حيث تم جعل الإضراب حقا دستوريا في فرنسا من خلال دستور الجمهورية الرابعة في 28 أكتوبر 1946، وهناك من الدول من سمح به في القطاع الخاص فقط ومنها من منعه بشكل تام كالبلدان الاشتراكية والتي اعتبرت ممارسته فعلا مجرم يعاقب عليه القانون.

أما في الجزائر فكان ممنوع ممارسة الإضراب إبان العهد الاشتراكي ولم يعترف به إلا بعد صدور دستور سنة 1989 بعد التحول إلى النظام الليبرالي، حيث تم تنظيم كفاءات ممارسة حق الإضراب من خلال القانون 90-02 بتاريخ 06 فيفري 1990، حيث تم تحديث القواعد المنظمة لحق الإضراب وضمانات ممارسته وكذلك من خلال القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الصادر في 16 جويلية 2006.

وتتجلى أهمية هذا الموضوع في أن وسيلة الإضراب تعد الأداة الأكثر فعالية التي يستعملها الموظفون في مواجهة الإدارة العامة، خصوصا إذا تم تطبيق إجراءاته وتنفيذه في شكل حضاري وسلمي، باعتبار أن الموظف العام يعد العنصر الأساسي الدافع لنشاط المرفق العام، والذي يجسد الأهداف المحددة للإدارات العمومية من خلال التعليمات الموجهة إليه، والتي تهدف إلى السهر على حسن سير المرفق العام لإشباع حاجيات الجمهور، وبالتالي تحقيق الغاية التي تطمح إليها السياسة العامة للدولة.

وحيث أن ممارسة حق الإضراب يصطدم بمبدأين هامين في القانون الإداري وهما مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ومبدأ السلطة الرئاسية اللذين يسهمان في تحقيق أهداف المؤسسة الإدارية، وبالتالي كان من اللازم إيلاء العناية اللازمة لهذا الجانب من خلال التوفيق بين احترام هاذين المبدأين واحترام حق الموظفين لممارسة حق الإضراب من خلال التطرق للمبادئ والأحكام التشريعية والقانونية المتعلقة بكيفية ممارسة حق الإضراب وإجراءات تسويته داخل المؤسسات العمومية الإدارية.

وعلى هذا الأساس تتمثل أهداف هذه الدراسة فيما يأتي:

### 1. الأهداف العملية:

أ- تبيان ماهية الإضراب وكيفية ممارسته ضمن الإطار الشرعي المسموح به قانونا وتوضيح الأحكام التي تحكم الموظف العام في ممارسته.

ب- دراسة أنواع الإضراب القانونية والغير قانونية والاجراءات المتبعة فيها وتوضيح اجراءات التسوية الودية قبل اللجوء للإضراب.

ج- توضح هذه الدراسة لفئة الموظفين حقوقهم وواجباتهم قبل وبعد اللجوء غلى الأضراب.

### 2. الأهداف العلمية:

أ- إثراء المكتبة القانونية بدراسة مختصة.

ب- توضيح الحماية القانونية لحق الإضراب من خلال القوانين السارية.  
ج- الوصول إلى توصيات توضح النقائص الملحوظة في الأحكام المتعلقة بالإضرابات في الجزائر.

وقد دفعنا لاختيار الخوض في دراسة هذا الموضوع العديد من الأسباب منها الذاتية والموضوعية، حيث تتمثل الأسباب الذاتية في الرغبة في معالجة موضوع شائك تتكرر ممارسته بصورة دائمة في الإدارات العمومية، كي يسهم في تنوير الباحثين وطبقة الموظفين خصوصا بالكيفية الصحيحة لممارسة الإضراب بشكل شرعي، وأما الأسباب الموضوعية فتتمثل في التعرف على مدى فعالية النصوص التشريعية والقانونية التي تحمي ممارسة حق الإضراب في الواقع العملي، والنقائص المسجلة المستعملة من طرف الإدارة للحد من تمتع الموظفين بهذا الحق المشروع.

ومن الصعوبات التي اعترضتنا أثناء إعداد هذا البحث قلة المراجع المتخصصة الوطنية فيما يخص الإضراب في الإدارات الجزائرية، وبالإضافة إلى كل هذا فإن أي باحث تواجهه صعوبات مختلفة مثل القوة القاهرة التي تمنع الباحث من التنقل مثل ما نعيشه هذه الفترة من حجر صحي جراء تفشي جائحة كوفيد19، وهي حافز يزيد من عزيمة الباحث وتعطي للبحث قيمة مميزة تجعله يحقق أهدافه بالصورة المثلى.

وبناء على ما سبق ذكره ارتأينا دراسة هذا الموضوع من خلال طرح التساؤل التالي:  
فهل تعد الأحكام والضمانات المقررة قانونا لممارسة حق الإضراب في الإدارات العمومية الجزائرية فعالة كفاية لتكريس هذا الحق؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في دراسة هذا الموضوع المنهج الوصفي لكونه الأنسب لهذه الدراسة من خلال التطرق لبيان لفكرة الإضراب من حيث الماهية والمحتوى، وكذلك استخدمنا المنهج التحليلي الذي يتصدى للظاهرة القانونية فيحلل النصوص من أجل

التعرف على الاختلالات التي تعتري ممارسة حق الإضراب حتى نتلافها ونجد حلولاً علمية وتطبيقية مناسبة لها، واستخدمنا كذلك المنهج المقارن للمقارنة بين موقف التشريعات من حق الإضراب.

- أما فيما يخص الدراسات السابقة التي تطرقت لهذا الموضوع فيمكن ذكر ما يلي:
- الإضراب الوظيفي - دراسة مقارنة- للدكتور سعيد علي غافل، الطبعة الأولى، منشورات مكتبة زين الحقوقية والأدبية، بيروت، لبنان، سنة 2015.
  - الإضراب في الوظيف العمومي للباحث شوقي بركاني، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، جامعة أم البواقي.
  - الإضراب في المرافق العامة -دراسة مقارنة- للباحثة عتيقة بلجبل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة بسكرة.
- وللإحاطة الشاملة بكل عناصر هذا الموضوع قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين، الأول بعنوان الإطار المفاهيمي لحق الإضراب والثاني الممارسة القانونية لحق الإضراب وآليات حمايته.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحق الإضراب

## الفصل الأول:

### الإطار المفاهيمي لحق الإضراب.

يعتبر حق الإضراب من بين أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية التي نصت عليها الاتفاقيات والمعاهدات الدولية فهو يعد من أقدم الوسائل التي اعترف بها كأداة فعالة لحل منازعات العمل الجماعية ولم يقتصر تضمين هذا الحق في الاتفاقيات أو المعاهدات بل تعدى ذلك إلى الدساتير والقوانين الداخلية للدول، الأمر الذي يجعله من أهم الأدوات التي يلجأ إليها الموظف للتعبير عن شعوره بانتهاك حقه من طرف الهيئة المستخدمة، غير أن ممارسة حق الإضراب تتعارض مع استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد وهو ما أثار اختلافًا وجدلاً فقهيًا لذا كان لابد من تبيان هذا المصطلح في مبحثين سنتطرق في الأول إلى ماهية الإضراب ومواقف التشريعات منه، بينما نتعرض في الثاني لعناصر الإضراب وأنواعه.

## المبحث الأول

### ماهية حق الإضراب ومواقف التشريعات منه:

يعد حق الإضراب أحد أبرز الحقوق المكفولة دستوريا والتي يتمتع بها الموظف، إلا أن ممارسة هذا الحق خصوصا في القطاع العام جعل منه أكثر إثارة للجدل وهو ما صعب على الفقهاء ورجال القضاء من أجل الاتفاق على تعريف جامع مانع له وهو ما سنحاول استعراضه من خلال التطرق لمفهوم الإضراب (المطلب الأول) ومواقف التشريعات من حق الإضراب (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### مفهوم حق الإضراب.

يعد الإضراب عنصراً من عناصر الحريات العامة الأساسية، فأصبح بذلك وسيلة للعامل للدفاع عن مصالحه المهنية، وباعتباره الوسيلة الأخيرة لفض النزاع القائم بين العمال والإدارة ولهذا نجد معظم الدساتير العربية منها أو الغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد، لدى يتوجب علينا تعريف الإضراب لغوياً (الفرع الأول) وتعريفه فقهيًا (الفرع الثاني) ومن ثم تعريفه قضائياً (الفرع الثالث).

### الفرع الأول:

#### التعريف اللغوي لحق الإضراب.

بالرجوع إلى أصل استخدام كلمة الإضراب نجدها تعود للممارسة العمالية بباريس أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب (**Place de Grève**) بغية طلب العمل، ولقد كانت هذه الساحة مكاناً لتنفيذ عقوبة الإعدام.<sup>1</sup>

عند تعريف الإضراب يجب أن نتطرق إلى ما هو المقصود بالإضراب لغة، فقد عرف على أنه: "الكف والإعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت و أضرب عنه أي أعرض و أضرب فلان عن الأمر فهو مضرب إذا كف وأنشد"<sup>2</sup>، ومن ذلك قوله تعالى: " **أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمُ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ**"<sup>3</sup>، ويأتي الإضراب بمعنى: الإقامة، والمضرب المقيم بالبيت، واضرب الرجل في البيت : أقام كما يقال ضرب الرجل

<sup>1</sup> عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، مصر، دون سنة طبع، ص22.

<sup>2</sup> ابن منظور، لسان العرب، المجلد التاسع، طبعة جديدة منقحة، دار صادر، بيروت، لبنان، دون سنة طبع، ص27.

<sup>3</sup> سورة الزخرف، الآية 5.

يضرب، إذا خرج في ابتغاء الرزق ويأتي الإضراب بمعنى الامتناع فيقال: أُضربَ يُضربُ إضراباً أي امتنع ولذلك يقال اضرب العمال ونحوهم عن العمل حتى تجاب مطالبهم، واضرب عن الطعام امتنع عنه احتجاجاً على أمر ومطالبته بمطلب.

### الفرع الثاني

#### التعريف الفقهي لحق الإضراب.

لقد ربط الفقه تعريف الإضراب بعناصر وجوده مما أدى إلى اختلاف وجهات نظر الفقهاء حيث يظهر كل فقيه عنصر أو مجموعة من العناصر مرتبطة بظاهرة الإضراب. وقد اهتم فقهاء القانون الإداري بتعريف الإضراب خاصة في فرنسا نتيجة لذلك تنوعت التعاريف الفقهية وقد تجلت في اتجاهين أساسيين: الاتجاه الأول حاول تجميع أغلب العناصر المكونة للإضراب، أما الاتجاه الثاني فركز على العناصر الأساسية فقط واللازمة لتحقيقه سواء العناصر المادية أو المعنوية على حد سواء<sup>1</sup>.

ولهذا فإن التعاريف الفقهية للإضراب قد تنوعت وتعددت ويعود هذا الاختلاف إلى قناعات كل فقيه في إبراز العناصر التي يراها ضرورية لتحقيق الإضراب.

#### أولاً: تعريف الفقه الفرنسي.

ذهب الفقيه **Rivero** إلى تعريف الإضراب على أنه: "التوقف الجماعي والمدير عن العمل بواسطة عدد كاف من العمال داخل مهنة معينة أو مؤسسة معينة لتحقيق هدف معين مع نية استئناف العمل بعد تحقيق الهدف أو انتهاء المنازعة العمالية."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أمينة طالب، ضوابط ممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، السنة الجامعية 2014/2015، ص 10.

<sup>2</sup> السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، دار السيد عبد الله وهبة، القاهرة، مصر، 1988، ص 10.

وعرفه الفقيه **La Tournie** على أنه: "كل توقف جماعي عن العمل من جانب عمال منشأة أو مجموعة من المنشآت أو بعض منها وذلك عندما يكون هذا التوقف نتيجة مباشرة لنزاع جماعي بين العمال وصاحب العمل وأن يتجه العمال لممارسة ضغط على صاحب العمل للاستجابة لطلبات العمال".<sup>1</sup>

كما يذهب الفقيه **Galland** في تعريفه للإضراب على أنه: "كل تصرف مدبر من العمال يعقبه آثار أو يصدر بقرار جماعي بالتوقف عن العمل فهو أسلوب مقاومة في توقف عن العمل للدفاع أو لتحسين شروط العمل".<sup>2</sup>

### ثانياً: تعريف الفقه المصري لحق الإضراب.

عرف الدكتور ثروت بدوي الإضراب بأنه: "امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة مؤقتة ابتغاء تحقيق مطالبهم أو احتجاجاً على أوضاع مهنية".<sup>3</sup>

وعرفه الدكتور محمد أنس جعفر بأنه: "توقف كل أو بعض الموظفين أو العمال عن العمل بهدف تحسين ظروف العمل والحصول على مزايا أفضل بقصد مساندة نشاط سياسي أو اجتماعي معين".<sup>4</sup>

أما الدكتور سليمان الطماوي: "اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تفرق بينهم للتخلي عن وظائفهم نهائياً وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من

<sup>1</sup> السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص11.

<sup>2</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012، ص18.

<sup>3</sup> ثروت بدوي، القانون الإداري، الجزء الأول، دار النهضة العربية، مصر، طبعة 1974، ص 224.

<sup>4</sup> محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسة الحق النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1986، ص177.

الأمر أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ولا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور.<sup>1</sup> كما عرفه الدكتور فؤاد مهنا بأنه: " هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم."<sup>2</sup>

ويعرفه كذلك الدكتور عبد الغني بسيوني بأنه: " عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرفق العامة عن تأدية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل المنوط بهم لسبب من الأسباب كتتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو ضرر يروونه واقعا عليهم أو للاحتجاج على أمر من الأمور."<sup>3</sup>

### ثالثا: تعريف الفقه الجزائري لحق الإضراب.

بالرجوع إلى الفقه الجزائري يمكن القول أنه لم يخض كثيرا في مسألة الإضراب اللهم دراسات قليلة، ورغم ذلك سوف نشير إلى بعض منها حيث يرى اتجاه أن: "الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد تشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على تلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف."<sup>4</sup>

ويرى جانب آخر أن الإضراب هو: "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة،

<sup>1</sup> سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر الإسلامي، دون بلد النشر، الطبعة 1973، ص177.

<sup>2</sup> فؤاد مهنا، الوجيز في القانون الإداري "المرفق العامة"، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، طبعة 1961، ص152.

<sup>3</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، الوسيط في القانون الإداري، مطابع السعدي، دون بلد النشر، الطبعة 2007، ص421.

<sup>4</sup> Tayeb Belloula, Droit de travail, Dahleb, Alger, 1994, p5

قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل.<sup>1</sup>

وقد عرفه الأستاذ سليمان أحمية بأنه: "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم وإيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل."<sup>2</sup> من خلال ما سبق ذكره من تعاريف، نصل إلى أن الإضراب بهذا المعنى هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة عن تأدية المهام والالتزامات الوظيفية بهدف إلزام وإجبار صاحب العمل أو السلطات العمومية على الاستجابة لمتطلبات والمصالح المشتركة للمضربين، أو بغية درء أي ضرر يروونه ماسا بمصالحهم أو واقعا عليه، وأغلب المطالب المهنية تتحصر في رفع الأجور أو بالمطالبة بتحسين ظروف العمل.

### الفرع الثالث:

#### التعريف القضائي لحق الإضراب.

يطرح الحق في الإضراب أمام القاضي مشكلة تتعلق بالإطار القانوني لممارسته، فمن ناحية ينبغي أن يكفل القاضي الحق الدستوري للإضراب ومن جهة أخرى ينبغي عليه تحديد إطار ممارسة هذا الحق بما يتفق مع احترام الحقوق الأخرى ذات القيمة المتساوية. لهذا يتدخل القاضي لرسم حدود ممارسة هذا الحق سواء عن طريق التعريف القانوني للإضراب

<sup>1</sup> سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2005، ص139.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، مرجع نفسه، ص140.

مما يسمح بتمييزه ضمن التصرفات الجماعية الأخرى أو عن طريق الوقوف على الممارسة ذاتها لهذا الحق.<sup>1</sup>

وبالبحث عن التعريفات الصادرة عن الاجتهادات القضائية نجد عدة تعاريف نذكر منها: "وسيلة من وسائل الدفاع عن العمال" وعلى أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والاتفاقيات الجماعية لم يوفي بها المستخدم أو صاحب العمل".<sup>2</sup>

وكذلك التعريف الوارد في قرار مجلس الدولة الفرنسي في 25 جويلية 1979 على أنه: "توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية".<sup>3</sup>

وقد سارت محكمة أمن الدولة العليا المصرية على هذا النهج من خلال قرارها الصادر في جلسة 16 أبريل 1987 قضية رقم 4190 لسنة 1986 أين تعرضت لتعريف الإضراب بقولها: "أنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".<sup>4</sup>

أما بالنسبة للقضاء الجزائري فحسب علمنا فإنه لم يدخر أي جهد في تعريف الإضراب من خلال القضايا المطروحة أمامه.

<sup>1</sup> إبراهيم أحمد الصرايرة، مرجع سابق، ص33.

<sup>2</sup> سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة، بوابة فلسطين القانونية، فلسطين، 2008، ص33.

<sup>3</sup> سليمان أحمية، مرجع سابق، ص142.

<sup>4</sup> ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل المصري والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996، ص177.

## المطلب الثاني

### موقف التشريعات من ممارسة حق الإضراب.

إن إيلاء الحق في الإضراب اهتماما كبيرا في المواثيق الدولية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص باعتباره نوعا من أنواع حرية التعبير وتكريسه كحق مشروع للموظفين العموميين وحتى العمال أدى بالضرورة إلى قيام الدول المنضوية ضمن المجتمع الدولي إلى تكريسه ضمن تشريعاتها الوطنية وهو ما سنقوم بتوضيحه من خلال التطرق لموقف التشريعات المقارنة (الفرع الأول) وموقف المشرع الجزائري (الفرع الثاني).

### الفرع الأول:

### موقف التشريعات المقارنة من حق الإضراب.

ليس هناك اتفاق بين دول المجتمع الدولي في شأن الإضراب ومدى تحريمه، فهناك من الدول الرأسمالية ما يسمح به في حدود معينة، وتوجد دول أخرى تمنع الإضراب مطلقا وتعتبره في جميع الأحوال عملا غير مشروع. ومن الدول ما يقره للعاملين بالقطاع الخاص فقط دون موظفي الدولة.

أما الدول الاشتراكية فقد كانت أغلبها تحرم الإضراب وتعتبره كنوع من التخريب لأموال الدولة وتعطيل لمصالحها وتأخير الخطة القومية الشاملة التي تسير عليها الدولة<sup>1</sup>، ففكرة الإضراب في هذه الدول غير مجسدة نظرا لأن هذه الفكرة مرتبطة أصلا بالمجتمع الطبقي، فالإضراب هو السلاح الفعال الذي يستخدم في صراع الطبقات، وهو ما سنتطرق له من خلال التطرق لمواقف بعض التشريعات الغربية والعربية.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 86.

### أولاً: موقف بعض التشريعات الغربية من الإضراب.

إن أغلب دول العالم خاصة المتقدمة منها تعترف بالإضراب كحق من الحقوق الإنسانية السامية وهذا الاعتراف عادة ما يكون في نص قانوني، غالباً ما يتضمنه الدستور وتأتي النصوص التنظيمية التكميلية لتحديد كيفية ممارسته، والملاحظ في هذا المجال هو أن الاعتراف بحق الإضراب جاء في الكثير من هذه الدول متأخراً.

تعد فرنسا من أول الدول التي اهتمت بتنظيم الإضراب من الناحية القانونية، وحددت ضمن تشريعاتها الإضرابات المسموحة وحدود وشروط وقيود ممارستها كما حددت متى يكون الإضراب جريمة يعاقب عليها القانون، واستمرت في ذلك حتى وصلت إلى مرحلة الإباحة المقيدة بشروط خاصة في المرافق العامة، والمنع والتجريم في المرافق الحيوية.

لم يتضمن التشريع الفرنسي قبل 1946 نصاً يعتبر الإضراب جريمة<sup>1</sup>، الأمر الذي يوحي بأن الإضراب يعتبر عملاً مشروعاً وحقاً للموظفين، باعتباره مظهراً هاماً من مظاهر حرية التعبير، طالما لم يصدر نص بتحريمه، ما جعل مجلس الدولة يقدر خطورة الإضراب على سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وقضى باعتبار أن الإضراب عمل غير مشروع، ينتج عنه توقيع عقوبات تأديبية لمقترفيه، قد تصل حد السجن إلى أن جاء قانون 25 ماي 1846 الذي اعترف للأجراء بحق تأسيس نقابات بينما ظل الوضع كما هو عليه بالنسبة للموظفين العموميين<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرفق العمومي، دراسة مقارنة، دار وهدان للطباعة والنشر، مصر، 1975، ص20.

<sup>2</sup> ناصف إمام سعد هلال، إضراب العاملين بين الإجازة والتحريم، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1984، ص217.

إلا أن عناصر المشكل القانوني في فرنسا تغيرت بنص ديباجة دستور 1946 على أنه يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه. كما أن قانون 19 أكتوبر 1946 أعلى من شأن الموظفين أين اعترف لهم بالحق النقابي، لكنه ظل ساكتا في شأن ممارسة حق الإضراب ونفس الشيء كرسه دستور الجمهورية الخامسة لسنة 1958، حيث أن المشرع هو الذي يستطيع التوفيق بين ضمانات هذا الحق وحماية المجتمع في الوقت ذاته<sup>1</sup>.

وتطبيقا لذلك أصدر المشرع الفرنسي بتاريخ 31 جويلية 1963 القانون رقم 63-777 منظما لحق الإضراب في المرافق العامة مبينا حدوده وشروط ممارسته، حيث قضى بحق موظفي وعمال المرافق العامة في الإضراب شريطة التجائهم إلى اجراءات معينة نص عليها، فاشتراط أن يكون مسبوqa بإحاطة السلطات المختصة العلم بذلك لتفادي الإضرابات المفاجئة ومالها من أثر سلبي على سير المرافق العامة، واشتراط في الإخطار أن يحتوي على الأسباب التي من أجلها اضطر المضرِبون إلى التوقف عن العمل، إذ لا بد أن يستند إلى أسباب معقولة تبرره<sup>2</sup>.

وفي ألمانيا فالأمر يختلف من مقاطعة لأخرى، حيث يتفاوت اعتراف هذه المقاطعات بحق الائتلاف فقط، نظرا لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفيدرالي<sup>3</sup> فعلى سبيل المثال نجد المادة التاسعة من القانون الأساسي لمنطقة بون (Bon) لا تعترف بحق الإضراب وإنما تقر بحرية التحالف، وإنما في بعض المحافظات للجمهورية الفدرالية الألمانية تعترف بحق الإضراب بدون أي تحديد أما باقي المحافظات فهي تعترف به في الإطار

<sup>1</sup> محمد عبد الحميد أبو زيد، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 87.

<sup>3</sup> سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 143.

الحقوق الأساسية كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي لمنطقة (Bon)<sup>1</sup>، وما يمتاز به حق الإضراب في الجمهورية الفدرالية الألمانية هو أن حق الإضراب لا يسمح به إلا إذا كان مصدره النقابة.

وبالنسبة لإيطاليا فلم يعترف للعمال بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 01 جانفي 1984، وذلك ما قضت به المادة 40 منه بقولها: "حق الإضراب يمارس في حدود القوانين المنظمة له."، ووفقا لهذا النص فالإضراب لا يؤدي إلى قطع علاقة العمل أو الحكم بالتعويضات على إثر القيام به، وإنما يؤدي فقط إلى توقف علاقة العمل مدة الإضراب. ولقد نصت المادة 330 من القانون الجنائي الإيطالي في هذا المجال على أن ترك العمل من جماعة العمال يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي، إذا كان هؤلاء العمال أمام واجب عام سواء كان مصلحة عامة أو خدمة عامة، ففي بداية الأمر طبق هذا القانون على عمال الخدمات العامة وعمال القطاع الخاص الذين يعملون في مؤسسات ملتزمة بأداء خدمات عامة، إلا أنه في سنة 1950 اعترف المجلس الدستوري الإيطالي بمشروعية إضراب عمال الدولة ويصدر القرار رقم 123 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1962، لم يعد يعمل بنص المادة 330 المذكور أعلاه وإنما نص على أنها تطبق في بعض الحالات التي ترى ضرورة في ذلك أي عند وجود المصالح العامة المقررة من طرف الدولة في خطر<sup>2</sup>،

<sup>1</sup> كما هو الحال في دستور برامن (Bremen) المادة 51 الفقرة الثالثة وفي دستور هيسن (Hessen) المادة 29 فقرة 4 و5، أما دستور منطقة الراين (Rhein) المادة 66 الفقرة 2 وكذا منطقة السار (Sarre) المادة 56 الفقرة 2 فيعترفان بحق الإضراب في إطار القوانين المنظمة له. نقلا عن عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص23.

<sup>2</sup> Helene Siney et Jean Claude Javilier, Droit du travail. Dalloz, Paris, p142.

ومنذ ذلك زاد دور المحكمة العليا في مراقبة كل حالة تطرح أمامها، وبذلك توصلت إلى تحديد الشروط الواجب توافرها من أجل القيام بالإضراب<sup>1</sup>.

وبعد ذلك أصدرت إيطاليا قانون رقم 90-146 المؤرخ في 12 جوان 1990 المتعلق بالإضراب في القطاع العام وحاول تنظيم هذا الحق - الإضراب - فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن الخدمات العامة الخاصة أو الضرورية هي التي تكون الغرض منها الانتفاع بالحقوق الشخصية المحمية دستوريا، وإن تكون هذه الخدمات تؤدي سواء عن طريق الامتياز أو العقد، كما أوجب هذا القانون الإشعار بوقوع الإضراب بخمسة عشر يوما على الأقل من قبل، وبالمقابل وضع وقرر عقوبات لكل من يخالف هذه الشروط، وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من القانون المذكور أعلاه.

أما في إسبانيا والبرتغال لم يصبح حق الإضراب مشروعاً إلا في سنة 1977 وقبل هذا العام كان يتم إخفاء كل خلاف يقع بين العمال وأصحاب العمل تحت شعار الدفاع عن الوطنية، إلا أنه بعد ذلك تم تنظيم حق الإضراب بنصوص قانونية واعترف به دستوريا، ففي إسبانيا وبعد انتهاء نظام فرانكو ويصدر المرسوم الملكي رقم 17 الصادر في 04 مارس 1977 والخاص بعلاقات العمل والذي اعترف بحق الإضراب وحق غلق المصنع من طرف رب العمل، كما نص دستور 27 ديسمبر 1978 في المادة الثانية الفقرة 28 بقولها: "القانون الذي ينظم استعمال حق الإضراب سيؤسس الضمانات الضرورية لاستمرار أداء الخدمات<sup>2</sup>."

وفي الولايات المتحدة الأمريكية سمح لأول مرة بممارسة الإضراب في عام 1914 مع

<sup>1</sup> عتيقة بلجيل، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، البلد، السنة الجامعية 2004-2005، ص23.

<sup>2</sup> Helene Siney et Jean Claude Javilier, op.cit., P142

خضوعه لبعض الشروط، حيث لعب القضاء دورا هاما حين أعطى للإضراب القواعد التطبيقية الخاصة به، وعن عمال المرافق العامة فقد اعتبر التشريع الأمريكي إضراب أي موظف أو عامل من عمال المرافق العامة تنازلا فعليا عن عمله فلا يلاحق أمام المحاكم الجزائية ولا حتى أمام مجالس تأديبية، بل يعتبر مفصولا من وظيفته بشكل آلي، لأنه اخذ على عاتقه مسؤولية ترك العمل الوظيفي وتعطيل سير المرفق العام<sup>1</sup>.

ووفقا لقانون تافت هرتلي (Taft Hartley) الصادر في 23 جوان 1947 ومن خلال المادة 305 منه نجد انه منع كل شخص عامل مستخدم من طرف السلطات العامة أو من طرف إحدى أجهزتها أن يقوم بإضراب كما منع كذلك هذا القانون الشخصيات المعنوية والتي تعتبر ملك للدولة وهي جزء لا يتجزأ منها، وكل عامل أو موظف شارك أو قام بإضراب يفقد صفته كموظف لمدة ثلاثة سنوات.

وهناك من الدول التي لا تعترف بالإضراب مطلقا ورأت في ذلك عدم تطابقه والإيديولوجية السياسية للبلاد ومن بين هاته الدول روسيا وذلك في دستورها الصادر بتاريخ 07 أكتوبر 1977 والذي استمد نصوصه من الدستور الروسي السابق لسنة 1936 وخاصة ما جاءت به المادة 60 منه، ويتضح من نص هذه المادة بأن على العمال احترام قواعد العمل لان الإخلال أو التعدي على العمل ينتافي ومبادئ المجتمع الاشتراكي وكل خلاف أو نزاع عمالي يجب عرضه على المحاكم والتي أطلق عليها تسمية محاكم الرفاق، ومن المهام التي أوكلت لهذه المحاكم الحفاظ على تهذيب العامل داخل إطار اشتراكي واحتراما لمبادئ الحياة الاشتراكية.

<sup>1</sup> عبد الله طلبية، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، مطابع مؤسسة الوحدة، بدون مكان نشر، 1981، ص252.

وفي بريطانيا وخلال عام 1562 تم منع أي تحالف، ولقد نص القانون البريطاني على أن يعاقب كل تحالف دائم أو وقتي للعمال، وفي سنة 1824 صدر قانون الغي المنع المتعلق بتكوين تجمع يسمح بتأسيس كتل مهني من أجل الدفاع عن المصالح المشتركة. وعلى إثر إضراب وقع في سنة 1926 ظهر قانون 29 جويلية 1927 هذا الأخير صدر لتحديد حرية الإضراب بشكل ضيق ومشدد ومنع كل إضراب وكل غلق لأي مصنع بسبب التضامن مع الجماعة المضربة وهذا القانون الغي في سنة 1945، وأصبح حق الإضراب مشروع قانونا، واستثنى المشرع حالة استعمال العنف<sup>1</sup>.

### ثانيا: موقف بعض التشريعات العربية من الإضراب.

من الدول العربية التي اهتمت بفكرة الإضراب نجد جمهورية مصر العربية، فقد ورد حكمه - الإضراب - في القانون رقم 24 لسنة 1951 بصورة رادعة حيث كان الإضراب في السابق لا تطاله أي عقوبات وان وجدت فلا تعتبر مشددة<sup>2</sup>، الشيء الذي أدى إلى نشوب موجات الإضراب شملت جميع طوائف الموظفين تقريبا مما استلزم وجوب استصدار قانون جديد ليشدد به العقوبات على الإضراب الغير الشرعي، إذا نصت المادة التاسعة من القانون رقم 02 لسنة 1977 الصادر في أعقاب أحداث يومي 18 و 19 جانفي 1977 على معاقبة العاملين الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقين في ذلك، أو لتحقيق غرض مشترك بالأشغال الشاقة المؤبدة، إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي، وقرر المشرع كذلك توقيع العقاب على المحرضين على الإضراب<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 26 .

<sup>2</sup> محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة، بدون دار نشر، 1975، ص 278.

<sup>3</sup> عبد الغني بسيوني، عبد الله، النظرية العامة للقانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 429.

فقد شدد المشرع المصري العقوبة على الإضراب الذي يقع من ثلاثة فأكثر أو من موظف بمفرده فقد عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد عن مائة جنيه، وإذا كان ترك العمل أو الامتناع عن القيام به من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة وقصد بذلك عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه<sup>1</sup>.

فيعاقب فاعله بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيها، أما عن المحرضين فقد وضعهم المشرع في مركز خاص نظرا لخطورتهم البالغة فقرر لهم عقوبات خاصة تليق بخطورتهم وذلك ما قضت به المادة 124 من القانون السالف الذكر<sup>2</sup>، ولقد أضاف هذا القانون جميع الأجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة حكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة<sup>3</sup>، أما الفئة الثانية لعمال المرافق العامة فقد سوى قانون سنة 1951 بين جميع عمال المرافق العامة في تحريم الإضراب حيث لم يميز بين عمال مرافق الامتياز وغيرهم من الموظفين في تحريم الإضراب ولم يقتصر على ذلك بل شمل عمال المرافق العامة والمدارة بأي طريقة كانت وامتد هذا القانون إلى المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمات عامة أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص وبذلك فهي تشمل عمال المشروعات الخاصة ذات النفع العام التي تؤدي خدمات هامة للجمهور، وان كانت لا ترقى إلى مرتبة المرافق العامة، كعمال شركات الصناعات الكبرى والمستشفيات الخاصة...

<sup>1</sup> لوران بلان، الوظيفة العامة، ترجمة انطوان عبده، الطبعة الأولى، المكتبة العلمية، بيروت، لبنان، 1973، ص272.

<sup>2</sup> محمد فؤاد مهنا، مرجع سابق، ص274.

<sup>3</sup> سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص154.

فهؤلاء وأمثالهم يقومون بعمل يسد حاجة عامة ولم يوضع له نظام خاص كما هو الشأن في المرافق العامة.

أما عن التشريع الأردني فلم يتعرض المشرع فيه لتنظيم الإضراب، وبيان معالمه، واكتفى بالنص على خطر إضراب الموظفين في نظام الخدمة المدنية، ولقد اعتبر المشرع الأردني الإضراب غير مشروع نظرا لخطورة نتائجه وما يترتب عنه من أضرار وتعطيل لسير المرافق العامة باطراد<sup>1</sup>، وعن العمال العاديين فلقد النص القانون الأردني على انه: " لا يجوز لأي عامل أن يضرب دون أن يعطي صاحب العمل إشعار بالإضراب حسب الصورة المعنية بالأنظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشرة يوما من تاريخ الإضراب، أما إذا كان العامل مستخدما في إحدى خدمات المصالح العامة، فيكون إرسال الإشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية وعشرين يوما"

وعن الإضراب في لبنان فقد اعتبر في ممارسته جريمة يستحق فاعلها عقوبة جزائية ويصل هذا العقاب ليشمل أيضا أرباب الأعمال الخاصة والمستخدمين في القطاع الخاص في أحوال معينة، فقد نص القانون الجزائي اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم بالدولة عقد عام وذلك إذا اتفقوا على وقف أعمالهم أو على تقديم استقالتهم خاصة إذا أدى ذلك إلى عرقلة سير إحدى المصالح العام<sup>2</sup>.

إلى جانب ذلك تطبيق عقوبة الحبس أو بالإقامة الجبرية مدة ثلاثة أشهر على الأقل في حالة توقف أحد أرباب العمل أو رؤساء المشاريع أو المستخدمين أو العمال بالتوقف عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاجا على قرار أو تدبير صادر عنها.

<sup>1</sup> خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، الأردن، 1997، ص44.

<sup>2</sup> هيام مروة، القانون الإداري الخاص، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2003، ص54.

ونشير إلى أن المشرع اللبناني سعى لحماية انتظام سير المرافق العامة ذات الأهمية المتميزة لحياة الأفراد اليومية كمرافق النقل والمواصلات البريدية والتليفونية ومرافق المياه والكهرباء، فنص في هذا الصدد على معاقبة كل اغتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصا بقصد توقيف وسائل النقل بين أنحاء لبنان أو بينه وبين البلدان الأخرى، والمواصلات البريدية والبرقية والتليفونية أو إحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع المياه والكهرباء بالحبس وبالغرامة<sup>1</sup>.

فبالرجوع إلى المرسوم التشريعي رقم 112 الصادر في 12 يونيو 1959 المتعلق بنظام الموظفين فقد قضى على منع الموظفين القيام بالإضراب أو التحريض عنه، كما منح هذا المرسوم للإدارة سلطة اعتبار الموظف المضرب عن العمل مستقila من الوظيفة وله حق إحالته إلى المجلس التأديبي مع ما يستتبع تلك الاستقالة أو الإحالة من نتائج على أوضاع الموظف المالية<sup>2</sup>.

أما عن الإضراب في المغرب فقد اعترف بحق الإضراب في الدستور المغربي الصادر عام 1962 في المادة 14 منه، واعتبرته وسيلة من الوسائل المشروعة للدفاع عن الحقوق النقابية وتحسين الأوضاع الاجتماعية للعمال وقد نص دستور 2011 الفصل 29 على هذا الحق كذلك حيث جاء فيها: "حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفية ممارسته...)", وقد سعى القضاء المغربي لوضع قواعد ملائمة تتسق مع النص الدستوري وتتماشى معه<sup>3</sup>، ورغم دستورية حق الإضراب إلا انه في الميدان العملي كان هناك اعتداء

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 2003، ص 242.

<sup>2</sup> طلال عامر مهتار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ، بيروت، لبنان، 1982، ص 98.

<sup>3</sup> مفتاح أغنية محمد أغنية، حق الإضراب الوظيفي بين الاعتراف الدستوري والتقييد القانوني، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة بني وليد، ليبيا، العدد الخامس عشر، ديسمبر 2019، ص 6.

من طرف السلطة على هذا الحق في الكثير من الأحيان بحجة عرقلة حرية العمل والإخلال بالنظام الداخلي للعمل.

من الدول العربية نجد كذلك ليبيا التي تصت في القانون رقم 45 الصادر في سنة 1972 حيث منع اللجوء إلى الامتناع عن العمل سواء من طرف الموظفين وجرم كافة أنواع الإضرابات، وهو قانون سيء الصيت ظل التعامل به زهاء أربعين عاما، حيث تضمن هذا القانون نصا صريحا بعد اللجوء إلى الإضراب لشتى صورته، ومع صدور القانون رقم 65 لسنة 2012 بشأن تنظيم حق التظاهر السلمي، والذي منح حق النقابات المهنية تنظيم المظاهرات بما يتفق مع مبادئ الدستور وأحكام التشريعات وبما لا يعرقل سير المرافق العامة، لكن رغم هذا بقي حق الإضراب مجرما وغير جائز قانونا، لكنه يمارس فوضويا في ظل غياب سلطة الدولة والقانون<sup>1</sup>.

من خلال ما سبق توصلنا إلى أن اغلب تشريعات الدول الرأسمالية تعتبر الإضراب حقا مشروعاً باعتباره من الوسائل الفعالة التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن حقوقهم وذلك نتيجة لوجود طبقة كبيرة من أصحاب العمل مسيطرة على اليد العاملة بما تمتلكه من رأسمال قوي، وخوفا من تستغل هذه الفئة من العمال وتسخرهم لخدمة مصالحها - طبقة أصحاب العمل- حرص المشرع على أن يكفل للعمال حق الإضراب كسلاح للدفاع عن حقوقهم ومطالبهم<sup>2</sup>. أما عن تشريعات الدول الاشتراكية ففكرة الإضراب فيها غير مجسدة نظرا لان هذه الفكرة ترتبط أصلا بالمجتمع الطبقي لان الإضراب هو السلاح الفعال الذي يستخدم في صراع الطبقات، وبما أن المجتمعات الاشتراكية قد وضعت حدا لهذا الصراع، فإذا تم القيام بالإضراب من الناحية الفعلية فإنه سيقمع لاعتباره اعتداء صارخ على سلامة و أمن الدولة

<sup>1</sup> مفتاح أغنية محمد أغنية، مرجع سابق، ص ص 10،8.

<sup>2</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 30.

نفسها<sup>1</sup>، وما يجب تأكيده هو انه لا يمكن أن ننفي عدم وجود نزاعات أو خلافات عمالية جماعية في الدول ذات التوجه الاشتراكي، كالذي وقع في بولونيا سنة 1980 فحق الإضراب معترف به بصفة مطلقة في القطاع الخاص، لان الاعتراف به -الإضراب- في هذا القطاع ليس فيه مساس بالمصالح العليا للاقتصاد وبحسن سير المرافق الضرورية، وإذا تم الاعتراف به في بعض ميادين وقطاعات النشاط العام وجب تقييده ببعض الشروط لتجنب اللجوء إليه كأن يسبق مثلا بإخطار مسبق يمكن ممثلي المضربين والسلطة الوصية من اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية وتعجيل الحلول الملائمة لتجنب وقوعه، لأن زيادة الاختلافات بين العمال وأصحاب العمل يؤدي إلى سخط العمال.

عليه يمكن القول انه بصدور أي تشريع يجيز ممارسة الإضراب يجب أن يتم تنظيمه حتى لا يكون عند ممارسة تعارض مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة مما تؤدي بالمساس بمصالح المجتمع الأساسية.

### الفرع الثاني:

#### موقف المشرع الجزائري من حق الإضراب.

عرف حق الإضراب في القانون الجزائري مواقف مختلفة على الرغم من تكريس حق الموظفين والعمال في ممارسة حركة الإضراب ضمن كل الدساتير الجزائرية التي صدرت منذ الاستقلال والبدائية كانت من خلال دستور سنة 1963 الذي يعد أول نص دستوري كرس صراحة الحق في الإضراب وذلك من خلال نصه في المادة 20 على ما يلي: "الحق النقابي، حق الإضراب ومساهمة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا و تمارس هذه الحقوق في إطار القانون"<sup>2</sup>، وهذا يعني إن المؤسس الدستوري الجزائري

<sup>1</sup> عبد الله طلبة، مرجع سابق، ص250.

<sup>2</sup> المادة 02 من دستور 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 64 لسنة 1963.

اعترف بحق الإضراب بصورة شاملة بمعنى يخص القطاع العام والقطاع الخاص، غير أنه نلاحظ أن في دستور 1976 تراجع عن هذا الاعتراف الشامل بقصره في المادة 61 على إن الإضراب مسموح فقط بالنسبة لعمال القطاع الخاص<sup>1</sup>.

وعلى نفس المنوال جاء القانون 12/78 المتضمن القانون الأساسي للعامل والذي هو الآخر سار على نفس النهج عندما قصر ممارسة حق الإضراب على عمال المؤسسات الخاصة<sup>2</sup> كما أن القوانين التي ظهرت في تلك الفترة و التي نظمت قطاع الوظيفة العمومية سكتت عن هذا الحق حيث جاءت خالية من أي نص سواء بالمنع أو الإجازة مثل القانون الأساسي العام للوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر 133/66<sup>3</sup> والقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية الصادر بموجب المرسوم رقم 489/85 ويرجع السبب في حصر مشروعية ممارسة حق الإضراب على عمال القطاع الخاص فقط من دون مستخدمي القطاع العام والموظفين العموميين إلى طبيعة النهج الذي سارت فيه الجزائر وهو النموذج الاشتراكي، غير أنه مع التغييرات التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات من الناحية السياسية و الاقتصادية وهو الأمر الذي أدى إلى صدور دستور سنة 1989 الذي تم في الاعتراف بحق الإضراب بصورة شاملة حيث تم تكريسه سواء في قطاع الوظيفة العمومية أو القطاع الخاص، مع ترك كيفية تنظيم ممارسته للنصوص القانونية التنظيمية مع الإقرار بإمكانية تقييده أو حتى منعه في بعض القطاعات ذات البعد

<sup>1</sup> المادة 61 من دستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 الصادر في الجريدة الرسمية عدد 94 لسنة 1976.

<sup>2</sup> المادة 21 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 32 لسنة 1978.

<sup>3</sup> الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 46 لسنة 1966 .

<sup>4</sup> المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الجريدة الرسمية، عدد 13 لسنة 1985.

الاستراتيجي والحيوي<sup>1</sup> وعلى نفس المنوال تم تأكيد هذه المشروعية في دستور 1996 في المادة 57 وكذلك في المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>2</sup>.

### المبحث الثاني

#### عناصر وأنواع الإضراب.

مما لا شك فيه أن للإضراب عناصر يرتكز عليها ويجب توفرها حتى يستمد مشروعيته وهو ما سنشرحه في موضوعنا (المطلب الأول)، كما أن للإضراب عدة أشكال وأنواع سنتطرق لها (المطلب الثاني).

### المطلب الأول

#### عناصر الإضراب.

من خلال استعراضنا السابق لمجموعة من التعاريف وتوصلنا إلى أن الإضراب هو رفض الموظفين القيام بالأعمال الوظيفية المكلفين بها لمدة مؤقتة وبصورة جماعية من أجل إرغام الجهة المستخدمة على الاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة يتضح أنه يجب توفر مجموعة من الأركان الضرورية لممارسة حق الإضراب تنقسم إلى قسمين عناصر مادية (الفرع الأول) وعناصر معنوية<sup>3</sup> (الفرع الثاني).

<sup>1</sup> المادة 54 فقرة 02 من دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-12، المؤرخ في 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية عدد 09، لسنة 1989، المعدل والمتمم.

<sup>2</sup> المادة 71 من دستور 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية عدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري.

<sup>3</sup> محمد سعيد الليثي، التظاهر والإضراب، دراسة تطبيقية مقارنة، الطبعة الأولى، دار أبو المجد للطباعة، الهرم. مصر، سنة 2016، ص 119.

## الفرع الأول

### العناصر المادية للإضراب.

تتمثل العناصر المادية للإضراب في عنصرين أساسيين وهما: التوقف عن العمل، وإعطاء هذا التوقف الصبغة الجماعية.

#### أولاً: التوقف عن العمل.

هو امتناع الموظفين عن أداء المهام أو الوظائف المسندة إليهم من الناحية القانونية بصورة جلية وصريحة وكاملة، وهذا الشرط عنصر أساسي لإكساب الإضراب التكييف القانوني الصحيح، ولكي يكون هذا التوقف صحيحاً يجب أن يكون الامتناع عن أداء العمل بصورة كاملة بحيث لا يكون ضمناً، إذ أن مجرد الإبطاء في معدل العمل لا يكفي لتوفر عنصر التوقف.

كما أن التوقف عن العمل أيضاً يجب أن يكون عن عمل ملزم، ويعني ذلك أن هذا التوقف يكون عن عمل واجب القيام به بمقتضى القانون وليس من الأعمال الاختيارية ونكون أمام إضراب إذا امتنع العمال أو الموظفون عن تنفيذ عمل غير ملزمين بأدائه مثل ساعات العمل الإضافية، وقد لا يعد توقفاً عن العمل إذا كان هذا التوقف برضا صاحب العمل صراحة أو ضمناً، وكذلك إذا كان هذا التوقف بسبب القوة القاهرة أو الأحداث الفجائية وخلال أيام العطل الرسمية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه حقوق، القاهرة، 1992، ص35.

نقلا عن محمد سعيد الليثي، مرجع سابق، ص121.

## ثانيا: التوقف الجماعي عن العمل.

يعد التوقف بصفة جماعية ضرورة ملحة لصحة الإضراب، حيث يكون التوقف عن أداء العمل أو الوظيفة بقيام مجموعة من المستخدمين العموميين بالامتناع عن أداء الأعمال المكلفين بإنجازها، وهو ما أكد عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 حيث استعمل صفة الجماعة في ممارسة الإضراب، و بالتالي فإنه إذا امتنع أحد الموظفين أو العمال بمفرده عن أداء مهمته فلا يشكل إضرابا لعدم وجود صفة الجماعية في الامتناع عن العمل بل يشكل خطأ مهني يجيز توقيع العقوبات التأديبية بشأنه لما يمثله هذا الامتناع الوحيد والفردى من عدم تنفيذ لواجباته والتزاماته الوظيفية، والتوقف عن العمل بصورة جماعية في صورة الإضراب يتشابه الاستقالة من حيث التصرف لكونهما يعتبران حقوق مشروعة منصوص عليها، فالاستقالة حق مشروع للموظف بموجب قانون، كما أن التوقف الجماعي عن العمل أو القيام بالخدمة الوظيفية هو أيضا امتناع يشكل إضراب وبالتالي فهو أيضا حق مشروع، فالاستقالة كما تعرف بأنها: "إعلان الموظف عن إرادته الصريحة بقطع العلاقة الوظيفية بصفة نهائية بموجب طلب كتابي والذي لا يرتب أي أثر قانوني إلا بموافقة الجهة الإدارية المختصة مما يؤدي إلى إنهاء الخدمة، وبالتالي فقدان صفة الموظف"<sup>1</sup>، ومن جهة أخرى نجد أن التوقف الجماعي عن العمل والاستقالة يختلفان من حيث الأثر الذي يحدثه ذلك الفعل، حيث تؤدي الاستقالة إلى إنهاء العلاقة الوظيفية بصورة إرادية مع ضرورة التقيد بطريقة إعلانها من حيث تقديم طلب مسبق

<sup>1</sup> مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات القانونية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي لخضر، سعيدة، الجزائر، العدد الثاني، سنة 2014، ص9.

للهيئة الإدارية المستخدمة وانتظار الموافقة عليها طب يقتضيه القانون، بينما التوقف الجماعي هو إضراب وظيفي عنه تعليق هذه العلاقة بصورة مؤقتة، كما أنهما مختلفان أيضا من حيث أن الموظف الراغب في الاستقالة يظل ينال أجر حتى يوافق على استقالته وعلى العكس منه فإن الموظف المضرب لا ينال أجر خلال مدة الإضراب لأن الأجر يكون فقط مقابل أداء الوظيفة المكلف بها، كما يبرز فرق آخر بينهما وهو التوقف كما ذكرنا سابقا يجب أن تتوفر فيه صفة الجماعية ليكون إضرابا بصفة قانونية ويحزر النتائج المرجوة منه عكس الاستقالة التي يمكن أن تحدث آثارها حتى بالصفة الفردية.

### الفرع الثاني

#### العناصر المعنوية للإضراب.

إن إصباح حالة الإضراب على التوقف الجماعي للموظفين أو العمال لا تتحقق بمفردها وإنما يجب أن تكون مع توافر عناصر معنوية أخرى تضي عليه الصبغة القانونية كإرادة التوجه نحو الإضراب وممارسة حركة الإضراب والمطالب المتعلقة بالنشاط المهني.

#### أولا: إرادة التوجه نحو الإضراب:

وتعني بأن تتوجه إرادة الموظفين أو العمال إلى القصد بأن توقفهم الجماعي عن العمل بامتناعهم عن تنفيذ الالتزامات المكلفين بأدائها يرجع إلى رغبتهم في التحلل بصفة مؤقتة من الالتزامات الوظيفية كأداة ضغط تسعى من خلاله جماعة الموظفين بهذا التوقف الجماعي عن العمل إلى ممارسة الضغط على الإدارة من أجل إجبارها على الرضوخ وتحقيق مطالبهم المهنية مع ضرورة ألا تنتج نيتهم من أجل إحداث أضرار بالمرافق العامة.

ولقيام قصد الإضراب يجب توفر العلم والإرادة وتعني أن الممارس للإضراب أراد إيقاف التزاماته الوظيفية بصفة مؤقتة وأن نيته اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة، فلا يكون مرغماً على الإضراب<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس فإذا كانت هناك ظروف قاهرة هي من أجبرت الموظفين على التوقف فلا يعتد بذلك لأن إرادة العامل أو الموظف لم تكن متجهة لإحداث الإضراب أو التحلل المؤقت من المسؤولية الوظيفية، وهو ما بشأنه القضاء الفرنسي حيث جاء في قرار مجلس الدولة الفرنسي أن التوقف الجماعي عن أداء الالتزامات الوظيفية المتفق بشأنها لا يكسب صبغة الإضراب المشروع إذا لم يكن مقترناً بقصد الإضراب<sup>2</sup>.

وكذلك الشأن بالنسبة للتوقف رفضاً لأداء ساعات إضافية طلبتها الهيئة المستخدمة، كما أنه لا يعد كذلك من قبيل الإضراب توقف الموظفين عن العمل أو رفضهم أداء عملهم بموافقة الهيئة المستخدمة لانعدام نية الإضراب في هذه الوضعية<sup>3</sup>، وإضافة إلى هذا كله فقصد الإضراب من الممكن أن يضمن نية الإضرار بصاحب العمل، يكفي الوعي بان فعل العامل المضرب من شأنه أن يحدث أضرار بالعمل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات المجلس الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 2013، ص 37.

<sup>2</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، في ضوء قانون العمل الجديد، رقم 12 لسنة 2003، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 350-351.

<sup>3</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع نفسه، ص 350.

<sup>4</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، سنة 2003، ص 271.

### ثانياً: حركة الإضراب (فعل الإضراب).

يقصد بفعل الإضراب اتفاق الموظفين أو المستخدمين بطريقة صريحة التوقف المؤقت عن الوفاء بالالتزامات المهنية من أجل استعجال تحقيق المطالب المهنية التي سبق وأن صودق عليها من طرف الجهة المستخدمة في محلة المفاوضات.

وهو ما أكد عليه القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم في المادتين 27 و 29 حيث تكون أغلبية العمال أو الموظفين قد سارت في طريق الإضراب بعد عدة مشاورات لأن القرار غير المدروس في غالبية الأحيان لا يحقق الهدف المرجو من الإضراب إلا إذا اتحدت أهداف المضربين ولا يشترط أن يتفق كل المستخدمين بل يكفي الغالبية منهم<sup>1</sup>.

ويتحقق فعل الإضراب عن طريق حالتين، ففي الحالة الأولى تكون المسبق بين الموظفين على القيام بالإضراب قبل البدء في تنفيذه وهذا نتيجة اقتراح فيما بينهم أو تقوم بتأطيره النقابة التي تمثلهم باعتبارها مخول لها قانوناً في بعض الحالات وهو المعمول به واقعياً في الجزائر.

### ثالثاً: المطالب المتعلقة بالنشاط المهني.

إن الأساس الذي تركز عليه العناصر المعنوية للإضراب هي المطالب المهنية لأن تخلفها يؤدي إلى عدم وجود مبرر شرعي للقيام بالإضراب، حيث من المعروف أن حاب لم يعترف به كوسيلة لصالح المستخدمين من أجل تمكينهم من حق الدفاع عن مصالحهم ومطالبهم المهنية على أن تكون هذه المطالب المهنية ممكنة ومشروعة<sup>2</sup> ولأن المتداول دائماً في النزاعات الجماعية التي تحصل دائماً بين الهيئة المستخدمة من جهة والموظفين من جهة أخرى هي أنها تحصل عادة نتيجة اختلاف حول مطالب ذات صفة قانونية مثل تفسير

<sup>1</sup> جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، مطبعة العاني، بغداد، العراق، سنة 1960، ص 209.

<sup>2</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 61.

الاتفاقات الجماعية حول الترقية مثلا أو تطبيق نص لائحي تنظيمي كما يمكن أن يأخذ الخلاف مجرى آخر متعلقا بنزاع ذو طابع اقتصادي أو اجتماعي كالمطالبة بتوفير الشروط التقنية المتعلقة بالوظيفة أو المطالبة برفع الحد الأدنى للأجور وكذلك التعويضات<sup>1</sup> أو تقليص ساعات العمل أو المطالبة ببعض المنح والعلاوات الخاصة<sup>2</sup> والتي سببها ظهور معطيات اقتصادية واجتماعية تفرض تعديل القانون أو الاتفاقية.

وقد نص المشرع الجزائري على هذه المطالب المهنية في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم في المادة الثانية بما يلي: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه". ويتضح من هذا النص أن المشرع الجزائري جعل من علاقة العمل ثلاثية الأبعاد من الناحية الاجتماعية والعلاقات المهنية والشروط العامة المتعلقة بالعمل مركزا بذلك على المطالب المهنية فقط مستبعدا بذلك كل أشكال الإضراب الأخرى.

وترجع الدراسات الفقهية لقانون الوظيفة العامة مضمون هذه المطالب المهنية إلى الحقوق المتعلقة بسير المرافق العامة وتنظيمها وكذلك الحقوق التي تتعلق بالموظفين وساعات العمل الأصلية والإضافية والحقوق المتعلقة بالراتب والحقوق التي تتعلق بالتأمين الاجتماعي والوقاية من الحوادث وغيرها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2005، ص 214.

<sup>2</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، سنة 2003، ص 32.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015، ص 127.

وينضح مما سبق ذكره أن الإضراب لكي يكون مشروعاً يجب أن يكون مقترناً بمطالب ذات صفة مهنية والشروط العامة للعمل وظروفه، بالإضافة إلى ضرورة توافر كل العناصر المادية والمعنوية الأخرى حتى يكون معترف به وصحيحاً طبقاً للإجراءات التي يتطلبها القانون.

### المطلب الثاني:

#### أنواع الإضراب.

إن ممارسة فعل الإضراب يتخذ أشكالاً مختلفة ومتعددة ويرجع سبب هذا التعدد أن كل حركة احتجاجية جماعية تقتضي مظهراً معيناً لتنفيذ الإضراب واختيار توقيته ومضمون المطالب وطبيعتها، ويمكن تقسيمها إلى إضرابات مشروعة وأخرى غير مشروعة باعتبار أن الإضراب في العادة يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية بعد إتباع إجراءات محددة، ولهذا سنحاول التطرق إلى أهم الإضرابات حيث قسمناها إلى قسمين: الأول أنواع الإضراب المشروع (الفرع الأول) والثاني أنواع الإضراب غير المشروع (الفرع الثاني).

### الفرع الأول

#### أنواع الإضراب المشروع.

من بين هذه الأنواع الإضراب التقليدي، والإضراب الدائري، والإضراب القصير المتكرر، والإضراب الإداري.

#### أولاً: الإضراب التقليدي.

إن الإضراب التقليدي أو العادي هو أكثر مظاهر الإضرابات من حيث الانتشار والممارسة حيث يقوم المضربون بالتوقف الجماعي وعدم الذهاب إلى أماكن العمل بعد إتباع

الإجراءات القانونية والتي من بينها القيام بالإخطار المسبق بالإضراب لدى الجهة المستخدمة وإبلاغ مفتشية العمل المختصة إقليمياً<sup>1</sup>.

وفي هذه الحالة يتمتع الموظفون من الالتحاق بمناصب عملهم بأسلوب منظم ومحكم ومرتب مسبقاً من حيث كيفية ومدة الإضراب مع قيامهم باتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة من أجل الحفاظ على ممتلكات الجهة المستخدمة وضمان أمنها، وفي الجهة المقابلة على ممثلي هذه الجهة المستخدمة ألا يقوموا بتعيين موظفين آخرين محل المضربين حفاظاً على مناصبهم وكذا تدعيماً للحركة الاحتجاجية<sup>2</sup>.

### ثانياً: الإضراب الدائري.

يتميز الإضراب الدائري بأنه أكثر ضرراً من الانقطاع الجماعي عن الذهاب إلى أماكن العمل في الإضراب التقليدي لأنه يكلف إدارة الجهة المستخدمة أجور العمال الموجودين في مراكز عملهم.

ويتبع هذا النوع من الإضراب أسلوب الفئوية والتتابع في تنفيذ الإضراب حيث تقوم فئة معينة بالانقطاع عن العمل لمدة محددة في مصلحة معينة ثم تعود إلى النشاط مناوبة مع فئة أخرى، فالإضراب الدائري يتم دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة، وفي الوقت نفسه تمهيد وتهيئة للانقطاع التام عن العمل، وهذا الإضراب التناوبي هو إما إضراب رأسي أو إضراب أفقي، فالإضراب الرأسي هو ما يتم بالتناوب بين القطاعات المختلفة داخل

<sup>1</sup> بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، بدون طبعة، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، سنة 2003، ص 200.

<sup>2</sup> رشيد واضح، مرجع سابق، ص 119.

المؤسسة بغض النظر عن الفئات الوظيفية التي تعمل في هذه القطاعات وإما الإضراب الأفقي فهو يتم بواسطة تداوله بين فئات وظيفية مختلفة<sup>1</sup>.

### ثالثا: الإضراب القصير أو المتكرر.

هو عبارة عن عدة توقفات محددة المدة وتحدث بطريقة متكررة مع عدم ترك أماكن العمل والتوقف الكامل عن العمل.

ويتخذ هذا الإضراب شكل التوقف القصير عن العمل لمدة أو ساعتين أو البدء المتأخر عن مزاوله العمل ويكون الإضراب بهذه الكيفية أكثر فداحة على الهيئة المستخدمة من الإضراب التقليدي<sup>2</sup>، للإشارة فإن هذا النوع من الإضرابات يطلق عليه أيضا مصطلح الإضراب التوقيفي المفكك.

### رابعا: الإضراب الإداري.

يتمثل هذا النوع من الإضراب في كون الموظفين الممارسين للإضراب لا يقومون بإتمام الإجراءات الإدارية مع مواصلة النشاط الأساسي للمضربين.

فالإضراب مهما كانت الوسيلة في تنظيمه وتنفيذه إلا أنه على الرغم من ذلك يبقى فعل احتجاجي يكون الهدف منه هو إرغام الجهة المستخدمة على تلبية المطالب المسطرة كأهداف للمضربين مهما كانت كيفية توقف النشاط سواء كليا أو جزئيا أو مارس كل الموظفين الإضراب دفعة واحدة أم لا، فالإضراب يبقى وسيلة يسعى من خلالها الموظفون إلى تحقيق مكاسب مهنية بكل الوسائل والطرق المتاحة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> رشيد واضح، مرجع سابق، ص 121.

<sup>2</sup> بشير هدفي، مرجع سابق، ص 220.

<sup>3</sup> رشيد واضح، مرجع نفسه، ص 122.

## الفرع الثاني:

### أنواع الإضراب غير المشروع.

يمكن أن نذكر بعض من هذه الإضرابات بناء على مضمون المطالب المهنية التي يجب أن تتوفر في الإضرابات وكيفية ممارستها.

#### أولاً: الإضراب في أماكن العمل.

يتم هذا النوع من الإضراب عن طريق الاعتصام في أماكن العمل مع التوقف الجماعي عن العمل بطريقة تناوبية والهدف من ذلك منع الهيئة المستخدمة من استخلاف العمال المضربين بآخرين أو حتى تشغيل الموظفين غير المضربين.

إن هذا النوع من الإضرابات محظور في التشريع الجزائري حسب ما جاء في نص المادة 35 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي نصت على ما يلي: "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات للهيئة المستخدمة...".

إن احتلال أماكن العمل يستوجب لجوء الجهة المستخدمة إلى اللجوء للعدالة لاستصدار أوامر استعجاليه لإخلاء الأماكن المشغولة من طرف المضربين ورفع عرقلة حرية العمل التي تعتبر في نظر القانون من الأخطاء الجسيمة التي تبرر اتخاذ إجراءات قانونية ضد المضربين دون ضمانات وفقا لما جاء في أحكام المواد 34 و 35 و 36 من القانون 90-02<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> تنص المادة 35 في فقرتها الثانية من القانون 90-02 على ما يلي: "وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم".

### ثانيا: الإضراب السياسي.

يتميز هذا النوع من الإضراب بأنه يمارس بهدف ممارسة الضغط على السلطات العمومية من أجل إرغامها على تغيير سياستها سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي وليس من أجل تحقيق مطالب مهنية لأن الإضراب في الأصل هو الأداة التي تمكن الموظفين أو العمال من الدفاع عن مصالحهم المهنية وعلى العكس من ذلك فإن الإضراب السياسي هو أداة التعبير عن الآراء السياسية.

ومن مميزات الإضراب السياسي أنه ينفذ ضد الدولة وليس ضد الجهة المستخدمة، كما أنه يمارس من طرف المضرب بصفته كمواطن وكمضرب مهني وفي بعض الأحيان تكون مطالبه غير محددة.

إن هذا النوع من الإضراب محصور في القانون الجزائري لأنه يعد انتهاكا للالتزام النقابات بالحياد السياسي لأن الهدف الأساسي منها هو الدفاع عن المصالح المهنية<sup>1</sup>. وقد حسم المشرع الجزائري موقفه من مشروعية الإضراب السياسي بمنعه ذلك وفق ما جاء في نص المادة الثانية من القانون 90-02 التي تجعل من المطالب المهنية والاجتماعية السبب الوحيد لممارسة الإضراب.

ولذلك يمنع ممارسة هذا النوع من الإضرابات التي تتصل في الأساس بأهداف الأحزاب السياسية.

### ثالثا: الإضراب البطيء (إضراب الإنتاجية).

ويقصد بهذا الإضراب أن العمال يحضرون إلى أماكن العمل بصورة منظمة ولكن ما يميز هذا الحضور هو أنهم يمارسون نشاطهم المهني بوتيرة بطيئة مما يؤدي إلى انخفاض

<sup>1</sup> المادة 05 من القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي، المؤرخ في 02 جوان 1990، الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 23، الصادرة في 06 جوان سنة 1990، ص467.

مردودية إنتاجهم، لهذا السبب يسمى إضراب الإنتاج ويعرف بأنه البطء والتراخي في تنفيذ الأعمال الموكلة للموظفين والسير بوتيرة أداء متعمدة دون التوقف كلية عن عملية الإنتاج<sup>1</sup>. ويرجع السبب في اختيار هذه الطريقة كوسيلة احتجاجية هي إرغام المستخدم بأسلوب غير مباشر على رفع علاوات المردودية أو تغيير شروط منحها، ويفترض في هذا النوع من الإضراب أن يكون العمال قد أعدوا خطة محكمة لتسيير عملية الإنتاج تجنباً للأضرار التي تنتج عن هذا النوع من الإضرابات، كما أنه في معظم الأحيان تبرم اتفاقيات وقتية بين الإدارة المسيرة والعمال تحدد بموجبها نسبة محددة لتخفيض الإنتاج لا يمكن تجاوزها<sup>2</sup>، والملاحظ على هذا النوع من الإضرابات أنه قليل الممارسة لأنه لا يلاءم إلا بعض الأنشطة ويؤدي إلى أضرار جسيمة بالمؤسسة المستخدمة<sup>3</sup>، فالإضراب البطيء هو حركة احتجاجية غير مشروعة بسبب انعدام التوقف الصريح والتام عن العمل وفي نفس الوقت يكون تنفيذه بطريقة سيئة مخالفة لما للاتفاق بشأنه.

ومع أن الغاية من القيام بالإضراب البطيء هي محاولة الضغط على المستخدم لإرغامه على الرضوخ لمطالب العمال، وتجدر الإشارة أن محكمة النقض الفرنسية رفضت اعتباره إضراباً بالمعنى الصحيح للإضراب لأنه لا يسمح تنفيذ العمل بمخالفة الشروط المتفق عليها في عقد العمل حتى وإن كان الإضراب حقاً دستورياً<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق ص360.

<sup>2</sup> رشيد واضح، مرجع سابق، ص122.

<sup>3</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص220-221.

<sup>4</sup> دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، سنة 2019، ص24.

## ملخص الفصل الأول:

إن ممارسة حق الإضراب بالشكل المتعارف عليه تم بعد ربح من الزمن العسير الذي عاشته فئة الموظفين، تزامنت مع التطورات الفكرية والسياسية والاقتصادية التي عاشتها الدولة قبل أن تستطيع أن تفتكه بواسطة نضالات مستمرة أدت إلى الاعتراف به وتكريسه في الدساتير والقوانين كحق من الحريات العامة.

بعد تحديد معنى الإضراب تطلب منا التعرض له من عدة زوايا، فالإضراب هو التوقف الجماعي والمقصود للموظفين عن تنفيذ الالتزامات الوظيفية لفترة مؤقتة من أجل إعطاء دفع قوي لمطالبهم المهنية وإنجاحها، ومن الناحية القضائية فهو التوقف الجماعي بنية صريحة عن العمل قصد إجبار الإدارة على تحسين الظروف المهنية.

وقد مرت التشريعات المقارنة بفترات متباينة في موقفها من الإضراب تراوحت بين الإباحة والمنع، ومنها من كان يعترف به في القطاع الخاص دون العام كالمرجع الجزائري قبل أن يعترف به بصفة نهائية.

إن توافق الموظفين ونجاحهم في اللجوء إلى الإضراب وتحقيق مطالبهم المهنية يتوقف على توافر مجموعة من الشروط المادية كالتوقف عن العمل بصورة جماعية، وأخرى معنوية تتمثل في كيفية التوجه للإضراب، وممارسته فعليا على تضمينه مطالب مهنية محددة، وهذا من أجل أن يحقق الضغط الجماعي مبتغاه بصورة واعية ومقصودة وليست عرضية، وهو ما لا يتأتى إلا في إضراب مهني مشروع يستهدف تحقيق المطالب المهنية التي شرع من أجلها الإضراب.

# الفصل الثاني

الممارسة القانونية لحق الإضراب  
وآليات حمايته

## الفصل الثاني:

### الممارسة القانونية لحق الإضراب وكيفية حمايته.

تعد الإدارات العمومية مرافق عامة تهدف إلى تحقيق المبادئ التي أنشأت من أجلها وهي إشباع الحاجيات العامة ويتجلى ذلك من خلال احترام مبادئ استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد وتقديم خدماتها لجميع الأفراد على قد المساواة حتى لا يؤدي توقفها المؤقت إلى إحداث اضطراب يؤثر على النظام العام.

وحتى لا تتعارض المصالح الحيوية للمجتمع للتأخر أو حدوث اضطرابات اجتماعية مما ينجم عنه تحمل الدولة المسؤولية المباشرة، انطلاقاً من كون أن كل حق يقابله التزام توجب أن يمارس حق الإضراب في الإدارات العمومية وفق قواعد خاصة تنظم المنازعات الجماعية ولهذا وضع المشرع الجزائري مجموعة من القواعد والإجراءات للحفاظ على ممارسة حق الإضراب حتى لا يمس بمبدأ الاستمرارية في النشاط الإداري<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس سنستعرض في هذا الفصل إلى القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب (المبحث الأول)، بالإضافة إلى الآثار القانونية المترتبة عن الإضراب وآليات حمايته (المبحث الثاني).

---

<sup>1</sup> شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، السنة الجامعية 2008-2009، ص83.

## المبحث الأول:

### القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب.

إن اللجوء إلى حق الإضراب يتطلب التقيد بمجموعة من الإجراءات حتى تتم ممارسته طبقا للقوانين السارية المفعول وهذا حتى لا يتم التعسف في استعماله وينجم عنه الوقوع في أخطاء من الممكن أن ترتب المساءلة القانونية للموظف<sup>1</sup> وهو ما يحتم بالضرورة على الراغبين في ممارسته القيام بإجراءات معينة سواء قبل أو بعد الاتفاق على الانتقال إلى مرحلة التجسيد الفعلي للإضراب على أرض الواقع عن طريق قواعد متبعة قبل ممارسته (المطلب الأول) وتوفر متطلبات ضرورية لصحة الإضراب (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

### القيود المتبعة قبل ممارسة حق الإضراب.

لا يمكن ممارسة حق الإضراب طبقا للقانون الجزائري بصفة سليمة ومشروعة ما لم يتم اللجوء إلى السبل السلمية لفض المنازعات الجماعية واستنفاد السبل الودية لفض النزاع الجماعي (الفرع الأول) واتباع مجموعة من الشروط الشكلية الواجب توفرها (الفرع الثاني).

## الفرع الأول:

### استنفاد السبل الودية لفض النزاع الجماعي.

وتتحقق هذه الخطوة عبر اتباع مجموعة من الأدوات والإجراءات والتي نستعرضها في

ما يلي:

<sup>1</sup> ياسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، في مجلة: معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد5،

صادرة عن المركز الجامعي تندوف، الجزائر، ديسمبر 2018، ص24.

### أولاً: الاجتماعات التشاورية الدورية:

وهي الوسيلة الأولى المستعملة كإجراء احترازي والتي تهدف إلى الوقاية من حدوث النزاعات و نزع فتيلها قبل استفحالها و التي تتم على مستوى الإدارة المستخدمة أو في مكان ممارسة الوظيفة بين ممثلي المستخدمين وممثلي المؤسسات العمومية قانوناً.<sup>1</sup> ويتم خلال عقد هذه الاجتماعات التي تتم بصفة متكررة دراسة العلاقات الاجتماعية المهنية بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين بصفة مباشرة في الحالة التي يكون فيها عدد المستخدمين لا يتجاوز العشرين مستخدماً أو في الحالة التي ينعدم فيها التمثيل النقابي في تلك الهيئة العمومية الإدارية

ويستعمل في هذه اللقاءات التشاورية أسلوب المفاوضات المباشرة التي تتم من خلال الحوار المباشر والصريح الذي يهدف إلى معرفة أسباب الخلاف واقتراح الحلول من أجل الوصول إلى حل توافقي بين الطرفين ووضع حد للنزاع قبل تفاقمه<sup>2</sup> وفي حالة عدم توصل الطرفين وعجزهما عن إيجاد حلول للنقاط المختلف بشأنها يحق للمستخدمين اللجوء إلى طرق أخرى.

### ثانياً: إجراء المصالحة:

تتم المصالحة في الإدارات العمومية بوسائل ودية تسبق الدخول في الإضراب من أجل فض النزاع الجماعي طبقاً للقانون رقم 90-02 وتتمثل في التالي:

<sup>1</sup> أنظر القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفية ممارسة العمل النقابي، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة في 06/06/1990، ص 764.

<sup>2</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 113-214

## أ\_ مرحلة التظلم:

وتكون في حالة فشل الاجتماعات الدورية التي تعقد داخل الإدارة بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة طبقا لنص المادة 16 من القانون 90-02 حيث يؤدي عدم توصل الطرفين إلى حل الخلاف الناشئ بينهما إلى رفع تظلم إداري إلى السلطة الإدارية التي ينتمون إليها والمكلفة بهذا الاختصاص سواء على مستوى البلدية أو الولاية، أو إلى السلطة المختصة إداريا على المستوى الوطني إذا كان هذا النزاع الجماعي له بعد وطني كما نصت عليه المادة 16 من القانون 90-02.

وما يمكن استقراءه من نص المادة 16 أنها لم تبين الكيفية التي تتم بها إجراءات التسوية عند رفع النزاع الجماعي إلى الجهات المختصة بذلك وهو ما جعل البعض يرى بأن بهذا التظلم يمثل تظلما إداريا جماعيا الغرض منه رفعه إلى السلطة الرئاسية التي ينتمي إليها أطراف النزاع سواء كان واليا أو وزيرا مثله مثل التظلمات في النزاعات الإدارية الفردية وغايتها تسوية النزاع الجماعي عن طريق إلغاء أو تعديل القرار محل النزاع وهو ما يؤدي إلى تسوية المشكلة وديا<sup>1</sup>.

## ب\_ مرحلة إنجاز المصالحة من طرف السلطة السلمية الأعلى:

عند فشل المرحلة السابقة المتعلقة بالتظلم الإداري تقوم السلطة السلمية الأعلى مباشرة خلال مدة 08 ثمانية أيام من إبلاغها بدعوة الطرفين المتنازعين إلى حضور اجتماع يهدف إلى المصالحة بينهما بحضور ممثلي السلطة المعنية بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا وهذا ما نصت عليه المادة 17 من القانون 90-02 بغية إيجاد الإطار

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية،

الجزائر، 2012، ص ص 23-25.

المناسب لبلورة تسوية ودية ترضي الطرفين وليس كسلطة رئاسية تفرض حلا معيناً لهذا الخلاف<sup>1</sup>.

### ج\_ مرحلة عرض الخلاف أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء:

نصت المادة 19 من القانون 90-02 على أنه إذا كان مطالب الموظفين متعلقة بمسائل لم ينظمها القانون بعد<sup>2</sup> وفشلت المعالجة لهذا السبب فإن السلطة المختصة بالوظيفة العمومية تقوم بعرض النزاع المطروح على مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء باعتباره مختصاً بإنجاز المصالحات التي تحدث في الإدارات العمومية، وفي حالة التوصل إلى حل كما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي 90-416 المتعلق بالمجلس يتم تحرير محضر بعدم المصالحة ويرسل إلى أطراف النزاع .

وفي هذا الإطار تجب الإشارة إلى أن أطراف النزاع لجماعي يلجأون إلى مفتشية العمل في حالة عدم النص على إجراء المصالحة ضمن اتفاقية العمل الجماعي أو في حالة فشلها، وهذا ما نصت عليه المادة 05 الفقرة الثانية من القانون 90-02، لذلك ميز البعض بين المصالحة القانونية التي تتم على مستوى مفتشية العمل والمصالحة الاتفاقية التي تعتبر كإجراء ودي لحل الخلاف<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 263.

<sup>2</sup> أنظر المادة من القانون 19 من القانون 90-02

<sup>3</sup> سامي بن حملة، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مجلة حوليات، جامعة الجزائر، مجلد 25،

العدد 01، الصادر بتاريخ 2014/05/07، ص 273.

إن ما يمكن ملاحظته بخصوص عقد المصالحة في الجهات الإدارية هو عدم تحديد المقصود بالسلطة السلمية العليا والسلطة المختصة بالوظيفة العمومية وكذلك صعوبة إجراءاتها مقارنة بالمصالحة في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي<sup>1</sup>.

### ثالثا: إجراء الوساطة:

على الرغم من أن الوساطة في الهيئات العمومية الإدارية من أجل تسوية النزاعات الجماعية ليست إجراء إلزاميا إلا في حالة تدخل السلطات الإدارية المعنية كالوزير أو الوالي وتقرر اختيار حل النزاع عن طريق إجراء الوساطة بعد وصول أسلوب التفاوض المباشر بين الأطراف بعد إيداع إخطار الإضراب، فإن السلطة الأنفة الذكر تتدخل لتعيين وسيط مع تحديد أجل له لتقريب وجهات النظر والتوفيق بينهما وذلك بتقديم اقتراحات من خلال الأجل المحدد وهذا طبقا لما نصت عليه المادة 46 من القانون 90-02.

إن هذا النوع من الوساطة يتحرك بقرار من السلطة الإدارية المكلفة بذلك القطاع وبالتالي فهي تتميز بالطابع الإلزامي دون حاجة لطلب أطراف النزاع غير أنها لا تعتبر في بعض الأحيان شرطا سابقا لممارسة الإضراب لأنها في بعض الحالات تكون بعد القيام بالإخطار أو المباشرة الفعلية للإضراب وهو ما نصت عليه المادتين 45، 46 ومنه نصل إلى أن ممارسة الإضراب يعد مشروعا حتى في حال فشل هذا النوع من المصالحة.

وفي هذا الإطار، لا تكون التسوية المتوصل إليها في إطار الوساطة ملزمة للطرفين إلا في حالة قبولها، ويبقى الغموض قائما لأن التشريع الجزائري لم يتضمن أي إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ التوصيات والإجراءات التي حصل بها قبول أو رفض

<sup>1</sup> دليلة بوسعيدة، مرجع سابق، ص 145.

الأطراف لهذه التوصيات والحلول التي يجب اللجوء إليها في حال قبولها من قبل أحد الأطراف ورفضها من الطرف الآخر<sup>1</sup>.

ومهما يكن فإن الوساطة تظل من الوسائل البديلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية لا سيما وأن المشرع الجزائري لم يحصر نطاق تطبيقها خلافا لما كان في السابق<sup>2</sup>.

#### رابعاً: تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم:

ينص المرسوم التنفيذي 90-418 في مواده كن 11 إلى 21 بأن هذا النوع من التحكيم هو إلزامي حسب نص القانون سواء فيما تعلق الأمر باللجوء إلى تدخله أو من حيث تطبيق رأيه المتوصل إليه، ويكون هذا في حالة الموظفين الممنوع عنهم ممارسة حق الإضراب حيث نصت على ذلك المادة 49 من القانون 90-02<sup>3</sup>، حيث يتم عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم من طرف وزير القطاع المعني أو ممثلي الموظفين تقوم اللجنة الوطنية للتحكيم بالفصل في النزاعات المطروحة أمامها بناء على ماتم التوصل إليه في إطار المصالحة والوساطة المذكورين سابقا وهذا حسب ما نصت عليه الفقرة 30 من المادة 50 من القانون 90-02 بقرار تحكيمي نافذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ للأطراف المتنازعة خلال ثلاثة أيام من صدوره حسب ما نصت على ذلك المادة 52 من القانون 90-02 المذكور سالفاً.

وما يمكن ملاحظته على عمل اللجنة الوطنية للتحكيم أنه على عكس القضايا المرفوعة إليها بشأن الموظفين العموميين في حق الإضراب طبقاً لنص القانون والتي لا يمكن لها

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 104-105.

<sup>2</sup> سامي بن حملة، مرجع سابق، ص 274.

<sup>3</sup> المادة 49 من القانون 90-02 والتي تنص على: "تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب،
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون."

الفصل فيها فإنه طبقا لنص المادة 48 من القانون 90-02 فإن اللجنة الوطنية للتحكيم لها السلطة التقديرية المطلقة لتقدير مدى جدية وأهمية المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة المذكورة في المادة 48 المشار إليها سابقا والتي تمثل السبب الأساسي الوحيد لعرض مثل هذه النزاعات أمامها<sup>1</sup>، وعليه مما سبق ذكره فإنه لا يمكن مباشرة حق الإضراب حسب أحكام القانون 90-02 إلا بعد استيفاء سبل التسوية الودية للنزاع المطروح على الرغم من أن كل هذه الأساليب ليست إلزامية وسابقة لممارسة حق الإضراب حيث يعتبر سبيل المصالحة هو النهج الوحيد السابق على ممارسة حق الإضراب حسب ما نص عليه القانون، بينما الأساليب الأخرى مثل الوساطة والتحكيم هي وسائل سابقة على الإضراب في حال الاتفاق عليها سواء بعد قيام النزاع أو بمقتضى قرار صادر من السلطات المختصة قانونا.

### الفرع الثاني

#### الشروط الشكلية الواجب توفرها لممارسة حق الإضراب.

إن الإضراب لا يكون صحيحا إلا باستيفاء مجموعة من الشروط القانونية التي يجب توفرها والتي سنستعرضها فيما يلي:

#### أولا: اتفاق غالبية الموظفين على الإضراب:

ويعني هذا الشرط أن مجموعة من الموظفين تمثل الغالبية في الهيئات الإدارية التي قررت أن تمارس حقها في الإضراب من أجل تحقيق مطالبها المهنية حيث يكون ذلك صادرا بالإرادة الحرة التي لا يشوبها أي ضغط سواء كان ماديا أو معنويا، وذلك من خلال عقد جمعية عامة في مكان العمل المألوف تكون مؤطرة من طرف ممثلي الموظفين لمناقشة

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق، ص 369.

الصعوبات التي تعترضهم أثناء العمل بعد إبلاغ الإدارة بالمسائل المتنازع عنها و إمكانية التوقف عن العمل<sup>1</sup>.

ويكون اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب عن طريق الاقتراع بطريقة سرية وبأغلبية أصوات الحاضرين في الجمعية العامة وهو ما وضحته المادة 28 من القانون 90-02 والتي جاء فيها: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون بينهم جماعة العمال المعنية على الأقل".

إن سلوك الغالبية من الموظفين لنهج الإضراب لا يلزم بقية الموظفين غير المقتنعين بالإضراب بأن يتوقفوا عن العمل، فمن حقهم مواصلة العمل واحترام رأيهم من طرف الموظفين المضربين وعدم ممارسة الإكراه عليهم بغرض إجبارهم على التوقف عن العمل<sup>2</sup>، وقد جاءت المادة 34 من القانون 90-02 لتوضح حمايتها للموظفين غير المضربين على أنه: "يعاقب القانون على عرقلة العمل ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع الموظف أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو بمنعهم من استئناف نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

وهذا يعني أن الموظف الذي يقتنع بعدم جدوى الإضراب يبقى حرا في تأدية مهمته وهو غير مجبر على الالتزام باتفاق الأغلبية، واجباره على خلاف ذلك يعتبر انتهاكا للمبادئ الديمقراطية التي تحكم العلاقات الوظيفية<sup>3</sup>، ومن ناحية أخرى فإن عدم موافقة تلك الأقلية من الموظفين على السير في نهج الإضراب لا يلغي شرعية الإضراب، لأن العبرة تتمثل في

<sup>1</sup> أنظر المادة 27 من القانون 90-02.

<sup>2</sup> شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 87.

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص ص 373، 374.

احترام إجراءات التصويت وعدم مخالفتها للقانون، وليس بالضرورة أن يمارس الإضراب كل الموظفين المشتغلين بالهيئة الإدارية<sup>1</sup>.

### ثانيا: الدعوة لعقد الجمعية العامة:

إن الجمعية العامة هي الإطار الديمقراطي الأمثل التي يستطيع الموظفون أن يعبروا فيها عن آرائهم بكل حرية دون ضغط أو إكراه، حيث تتم الدعوة لانعقاد هذه الجمعية العامة سواء من طرف ممثلي الموظفين المنتخبين بصفة مباشرة في حالة انعدام التمثيل النقابي وفي الحالة العكسية من طرف ممثلي النقابة المعتمدين في تلك المصلحة الإدارية.

ولا تنعقد هذه الجمعية العامة إلا إذا كان النزاع جماعيا حسب ما تضمنته المادة 02 من القانون 90-02 متعلق بمسائل خلافية تخص الظروف المهنية التي تشكل نزاعا جديا يخص العلاقات الاجتماعية والمهنية لعلاقات العمل لأن النزاع الجماعي يمثل خلافا جماعيا بين مجموعة من الموظفين وبين الهيئة الإدارية المستخدمة بشأن تطبيق اتفاقية جماعية أو متعلقة بالزيادة في الأجور أو تنظيم ساعات العمل وبالتالي يعتبر انعقاد الجمعية العامة ضرورة ملحة للاستماع لوجهة نظر ممثلي السلطة الإدارية المختصة ورأيهم في حل أسباب الخلاف وبناء على موافقة أغلبية الموظفين يتم الإعلان عن الإضراب.

### ثالثا: الإبلاغ المسبق:

بعد اتفاق مجموعة الموظفين الذين يشكلون الغالبية من مجموع الحاضرين على الإضراب عند انعقاد الجمعية العامة للمستخدمين فإنه من الضروري منح مهلة للهيئة

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص ص 149،

المستخدمة من أجل النظر في المطالب المهنية إن كان بمقدورها الاستجابة لها، وبغية اتخاذ الاحتياطات الضرورية لتلافي الإضراب<sup>1</sup>.

ويعني هذا أن الإشعار بالإضراب يجب أن يتضمن تحديد بداية الشروع فيه ومدته إن كان محدد المدة أي أن الإضراب لا يتم بطريقة آنية ومباغثة تحدث ارتباكاً في المصالح العمومية.

وتحدد مدة الإشعار بالإضراب بثمانية أيام على الأقل وهي مدة نراها كافية لاتخاذ الإجراءات المناسبة لتفادي حدوث اختلال في سير المرفق العام، ويمكن أن تحدد هذه المدة بطريقة تفاوضية مثلما هو معمول به أيضاً في القانون الفرنسي المؤرخ في 21 أوت 2007 المتعلق بالحوار الاجتماعي واستمرارية الخدمة العمومية في وسائل النقل البري الذي ينص على أن الإشعار بالإضراب لا يتخذ إلا بعد الموافقة المسبقة بين المستخدم والهيئات النقابية التمثيلية<sup>2</sup>.

والملاحظ في مدة الإشعار أنها أقل من مدة الإخطار في القانون المصري المحددة بعشرة أيام على الأقل حسب المادة 192 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003<sup>3</sup>.

وبعد الإخطار المسبق بالإضراب الذي تخطر به الهيئة الإدارية المستخدمة وكذلك مفتشية العمل المختصة إقليمياً وهذا ما تنص عليه المادة 30 من القانون 90-02 حيث يصبح بإمكان الموظفين الدخول في إضراب شرعي بعد انقضاء هذا الأجل الذي يمكن للهيئة الإدارية المستخدمة من اتخاذ كامل احتياطاتها والإجراءات الواجب توفيرها من أجل المحافظة على استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد في تقديم خدماته للجمهور من ناحية،

<sup>1</sup> ياسين شامي، مرجع سابق، ص 207.

<sup>2</sup> André pouillé, liberté publiques et droits de l'homme ,16 Edition, Dalloz, 2008, page 202.

<sup>3</sup> محمد سعيد الليثي، مرجع سابق، ص 160.

ومن ناحية أخرى منح الهيئة الإدارية فرصة أخيرة من أجل النظر بإيجابية إلى هذه المطالب وتليين موقفها وفض الخلاف بطريقة سلمية تضمن حقوق الطرفين<sup>1</sup>.

وفي الحالة التي كون فيها مقر الهيئة الإدارية الرئيسي بعيدا عن مقر مفتشية العمل، فمهلة الإشعار بالإضراب تتقضي من تاريخ الاستلام الفعلي للإشعار، وكل تنازع فيما يخص هذا الموضوع يرجع فيه إلى وصل الاستلام<sup>2</sup>.

إن احترام هذه المدة الممنوحة للهيئة كما قلنا سابقا تسمح بإجراء المزيد من المشاورات وبتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على الأمن العام وتأمين سير المرافق العامة الحيوية وكذلك ضمان أمن الممتلكات ووسائل العمل، كما أنه يعد أيضا دعوة من الموظفين الذين يريدون الدخول في إضراب الهيئة الإدارية المستخدمة إلى تقديم تنازلات والتحرك بجدية من أجل احتواء النزاع وتسوية النزاع قبل استفحاله.

ونشير في الأخير أنه في حالة عدم تقييد الموظفين بهذا الشرط المتعلق بالإعلام المسبق للهيئات المختصة فإنه يصبح بإمكان الإدارة المعنية مساءلتهم تأديبيا وقضائيا.

### رابعا: تأطير النقابة للإضراب:

لم يتعرض المشرع الجزائري لمفهوم النقابة وتحديد معناها الدقيق واكتفى بالإشارة إلى كيفية ممارسة الحق النقابي المنصوص عليه في المادة 35 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة بأن النقابة منظمة مهنية تتكون من أشخاص سواء كانوا موظفين، عمالا، أرباب عمل سواء كانوا ينتمون لمهنة واحدة أو مهن لها علاقة ببعضها البعض تؤسس من أجل الدفاع عن الحقوق المعنوية والمادية لتلك الفئة المؤسسة لها وكذلك التنظيم وحسن سير المهنة.

<sup>1</sup> شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 89.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سابق، ص 151.

وما يثير الملاحظة أنه بعد التعديل الذي أقره المشرع على القانون 90-02 بموجب القانون 91-27 أنه خول بموجب المادة 05 التي عدلت المادة 27 من القانون 90-02 للنقابة مسألة الإشراف الإضراب حتى يتم التأطير الجيد له ويتم تحديد المسؤوليات في حالة حدوث انحرافات وهذا راجع للإمكانيات التي تمتلكها النقابة. ويمكن القول في النهاية أنه في حالة احترام الموظفين لهذه الإجراءات يجعل من محاولة الهيئات الإدارية المسيرة بشأن محاولة إفشال الإضراب أو الاعتراض عليه تصرفات باطلة وغير قانونية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني:

#### القيود الواجب احترامها أثناء ممارسة حق الإضراب.

على الرغم من أن الدستور الجزائري قد اعترف بحق الموظفين في ممارسة الإضراب، إلا أن هذا الحق مثله مثل باقي الحقوق تسري عليه بعض القيود القانونية من أجل ممارسته بطريقة مضبوطة وبالكيفية الصحيحة التي يترتب عنها في النهاية المحافظة على حسن استمرارية المرفق العام في تقديم الخدمة العمومية والحفاظ على النظام العام وذلك من خلال وضع أحكام خاصة بالممارسين للإضراب(الفرع الأول) وأحكام خاصة باستمرارية الخدمة العمومية(الفرع الثاني).

### الفرع الأول:

#### الأحكام الخاصة بالممارسين للإضراب.

تتمثل الضوابط المتعلقة بالموظفين الذين يمارسون الإضراب في نقطتين الأولى المتعلقة بالاستجابة الجماعية للإضراب وهذا يرجع لكون الإضراب يعد نوعاً من حرية

---

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سابق، ص153.

التعبير وبالتالي يصعب التوافق الكلي لمجموع الموظفين والثانية تتعلق بضرورة التقييد بالهدف من الإضراب.

### أولاً: الاستجابة الجماعية للإضراب:

إن العادة المتبعة في تنظيم الإضرابات وإعلانها بالجزائر في الهيئات الإدارية هي قيام النقابات المعتمدة بتأطير الإضرابات وتسييرها، وبالتالي في الغالب يكون معظم الموظفين منضوين تحت لواء هذه النقابات الأمر الذي يحصل معه الاستجابة الجماعية للغالبية العظمى من الموظفين<sup>1</sup>، وهذا لكون أن النقابات مسموح لها قانوناً بتنظيم الإضرابات باعتبارها معتمدة من السلطات المخولة قانوناً بتسليم الاعتمادات.

فالأغلبية كما يلاحظ تبرز كما سبق من خلال تنظيم النقابة الممثلة للموظفين الذين يلبون دعوتها للإضراب، ويمكن أن تتحدد الأغلبية بموجب اقتراح سري يقام عند انعقاد الجمعية العامة للمستخدمين بحضور ممثلي الإدارة المستخدمة للتأكد من بلوغ النصاب الكافي لتحديد نسبة الأغلبية، وبناءً على نتيجة التصويت يمكن تقدير العدد الموافق على ممارسة حقه في الإضراب وبالتالي يمكن الدخول في الإضراب، ومن ثم تستطيع تلك الأغلبية ممارسة الإضراب فعلياً سواء كان أدى هذا إلى خضوع الأقلية الراضية وممارسة الإضراب مع الأغلبية أو احتفاظها برأيها ومزاولة العمل، إلا أن هذا لا يفقد الإضراب شرعيته، فحق الإضراب وإن كان حقاً فردياً إلا أنه لا يمارس إلا بطريقة جماعية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الوجيز في قانون العمل مرجع سابق، ص 149.

<sup>2</sup> محمد سعيد الليثي، مرجع سابق، ص 127.

والملاحظ أن المشرع المصري اخذ بمعيار النسبة العددية في المادة 124 من قانون العقوبات المصري في جريمة إضراب المستخدمين العموميين في المرافق العمومية بثلاثة أشخاص إذا امتنعوا عمدا عن تأدية واجبات وظيفتهم<sup>1</sup>.

أما بخصوص التشريع الجزائري فإننا نجد القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم قد وضع عنصر التوقف الجماعي شرطا لصحة الإضراب في المواد 27، 33، 35، 41 إلا أنه ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع الجزائري لم يحدد حد أدنى لعدد المشاركين في الإضراب حتى يحوز صفة الجماعية حيث اكتفت المادة 28 من القانون السابق إلى الإشارة إلى موافقة أغلبية المستخدمين العموميين المنتمين إلى الإدارة العمومية المستخدمة، وهو ما يعني تحقق أكثر من نصف عدد الحاضرين الذين تتكون منهم الجمعية العامة للموظفين على الأقل حتى يكون هذا الإضراب حائز الصفة الشرعية.

### ثانيا: التقيد بالغرض من الإضراب:

إن فعل الإضراب هو توقف جماعي مؤقت للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالهيئة الإدارية المستخدمة وهذا من أجل الضغط عليها بغية تحقيق مصالح اجتماعية ومهنية، وهذا يعني أن الهدف من الإضراب هو الدفاع عن مصالح وحقوق الموظفين حتى يكون مشروعاً ومنه تثار النزاعات الجماعية.

عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي في القانون 90-02 المذكور سابقاً في المادة الثانية منه: "يعد نزاعاً جماعياً خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه".

<sup>1</sup> رمزي رياض عوض، القيود الواردة على حرية التعبير في قانون العقوبات، دون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 2011، ص 424.

## الفصل الثاني: الممارسة القانونية لحق الإضراب وآليات حمايته.

ومنه يمكن أن نستنتج أن المشرع الجزائري في هذه المادة قد حصر الأسباب التي تعد شرعية في نظر القانون لقيام النزاع الجماعي الذي يؤدي إلى ممارسة الإضراب بصورة قانونية ومعترف به هي تلك المطالب التي تتصف بالصبغة الاجتماعية والمهنية التي تستهدف تحسين شروط أداء الوظيفة وما يتصل بها من ظروف اجتماعية، وهو ما يعني أن الإضراب يجب أن يكون ذا طابع مهني حتى يكون مشروعاً ولا يجب أن يكون مستغلاً للمطالب السياسية<sup>1</sup> وأن الإضرابات غير المهنية تعد غير شرعية<sup>2</sup>.

كما نص القانون رقم 90-14 المحدد لكيفيات ممارسة العمل النقابي في المادة 05 المنصوص عليه في المادة 35 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن المنظمات النقابية يجب أن تبتعد في تسميتها وتسييرها وهدفها عن أهداف الإضرابات السياسية حتى تكون بعيدة عن الاستغلال عكس الغرض الذي أنشأت من أجله.

وهو ما يوضح مرة أخرى الموقف الثابت للمشرع والرافض لاستغلال وتوجيه الإضراب إلى مطالب سياسية التي لها مجالها الخاص في الانتخابات.

وبهذا نستطيع القول أن الإضراب حتى يكون مشروعاً يجب أن يقتصر على المطالب المهنية للموظفين، "وهو سلاح ضروري للعمل النقابي والتعبير الأكثر وضوحاً عن الاحتجاج

<sup>1</sup> محمد سعيد الليثي، مرجع سابق، ص135.

<sup>2</sup> André pouillé, op.cit., p200.

ورمز التضامن بين الموظفين<sup>1</sup>. الذي إذا التزم بأهدافه المشروعة يقضي إلى تحسين ظروفهم الاجتماعية والمهنية في إطار العلاقة الوظيفية.

### ثالثا: الموظفون الممنوعون من حق الإضراب:

على الرغم من أن القانون رقم 16 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016 والذي نص في مادته 71 بأن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون<sup>2</sup> لكن بالمقابل ونظرا للأهمية القصوى التي تمثلها بعض المرافق الحيوية من أجل السير الحسن للمصالح العمومية وأن توقفها يؤدي إلى حدوث ارتباك في المصالح ذات البعد الحيوي للبلاد أو الأمور التي لها تأثير مباشر وأساسي على أفراد المجتمع مما يؤدي إلى زعزعة النظام العام، ولهذا تدخل المشرع من خلال القانون 02-90 المعدل والمتمم بالنسبة للموظفين الذين يتطلب حضورهم بصفة دائمة، حيث نص في مادته 43 على أنه "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب:

#### 1-القضاة

2-الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج

3-أعوان مصالح الأمن

4-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية

<sup>1</sup> فاطمة الزهراء وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العامة وفقا للأمر 03-06، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة طبع، ص46.

<sup>2</sup> نصت المادة 71 الفقرة الثانية من دستور 2016، الصادر بموجب القانون رقم 01-16، المؤرخ في 06 مارس 2016، الجريدة الرسمية عدد 14، المؤرخة في 07 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري على: "... يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع..."

5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية

6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك

7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون .

يتبين من خلال هذه المادة أنه على الرغم من أن المشرع الجزائري أقر بممارسة حق الإضراب في مجال الوظيفة العامة ومنع بعض الموظفين من ممارسة هذا الحق واستثناهم بصفة حصرية وترك لهم مجالا آخر لحل وتسوية الخلافات الجماعية في حالة حصولها مع الهيئة الإدارية المستخدمة من خلال تطبيق إجراءات المصالحة التي تناولناها سابقا ودراسة نقاط الخلاف من طرف لجنة التحكيم الوطنية حسب نص المادة 44 من القانون المذكور أعلاه، غير أن المشرع الجزائري لم يتعرض إلى أي إجراءات عقابية ضد فئة الموظفين ممنوعين من الإضراب في حالة انتهاكهم لهذا الحظر، وهذا ما حدث بالفعل عند قيام القضاة بإضراب في أكتوبر 2019، حيث اكتفت وزارة العدل بتاريخ 31 أكتوبر 2019 بإصدار بيان تعبر فيه عن أسفها للتوقف غير الشرعي عن العمل للقضاة، مخالفين بذلك النصوص القانونية التي تمنع الإضراب أو تنظمه.

## الفرع الثاني:

### الأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية.

حتى يتمكن المرفق العام من الاستمرار في تقديم خدماته إلى الجمهور بانتظام واطراد يجب توفر مجموعة من الشروط نستعرضها فيما يلي:

#### أولا: تقديم الحد الأدنى من الخدمة:

على الرغم من كون الحق في الإضراب حق مكفول دستوريا وهو من الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه يخضع عند ممارسته لبعض القيود نظرا لتأثيره على جوانب أخرى أمنية

## الفصل الثاني: الممارسة القانونية لحق الإضراب وآليات حمايته.

واقصادية وسياسية ولهذا اتجهت معظم الدساتير إلى إحالة تنظيمه إلى القانون بشكل محدد ودقيق<sup>1</sup>.

وعلى هذا الأساس تدخل المشرع الجزائري وألزم المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة حتى لا يعد ذلك خطأ مهنيا جسيما يترتب عليه تسليط عقوبة من الدرجة الثالثة مع إمكانية المتابعة القضائية.

وعليه فإنه إذا كان الإضراب ضمن المرافق العامة الأساسية توجب على المشتغلين بها طبقا للمادة 37 الالتزام بتقديم قدر أدنى من الخدمة العمومية تحقيقا لمبدأ استمرارية المرفق العام، وعندما لا يكون الحد الأدنى محددًا بالاتفاقيات الجماعية يمكن لصاحب السلطة العمومية تحديد كيفية تطبيقه وتعيين الموظفين اللازمين لتأدية ذلك العمل بعد استشارة ممثلي الموظفين، ويعتبر رفض القيام بتقديم الحد الأدنى من الخدمات خطأ جسيما<sup>2</sup>، وللأهمية القصوى التي يمثلها ضرورة تقديم حد أدنى من الخدمة من أجل إشباع حاجيات المواطنين من قبل المرافق العمومية و التي تبرز تأثيراتها بدقة أثناء ممارسة الموظفين للإضراب، وهو ما حتم على المشرع الجزائري على إلزام الموظفين بذلك حيث نصت المادة 37 من القانون 90-02 المعدل والمتمم على ما يلي: "إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين 38 و 39 أدناه".

<sup>1</sup> سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2008، ص 82.

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 386.

كما أننا نجد المشرع في المادة 32 من القانون المذكور سابقا قد حدد المرافق العامة التي يجب ضمان فيها الحد الأدنى من الخدمة في حالة حدوث اضطرابات بهذه القطاعات نذكر منها<sup>1</sup>:

- المصالح الاستشفائية ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
  - المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
  - الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك فترة إجراءها.
  - مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- للإشارة فقط أن المجالين الأخيرين قد أضيفا إلى أربعة عشر قطاعا مذكورا في المادة 38 وهذين الميدانين الحيويين جاء في القانون 91-27 المعدل والمتمم للقانون 90-02.
- إن شرط الاستمرار في ضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة العمومية يخص فقط موظفي القطاع العام دون غيرهم من عمال القطاع الخاص بناء على لفظ المرافق العمومية الصريح والمذكور في المادة 37 من القانون 90-02 وكذلك عند التثبيت إلى النشاطات المذكورة في هذه المادة والتي تتطلب ضمان القدر الأدنى من الخدمات عند القيام بالإضراب فيها اتقاء لحدوث أضرار بمصالح أخرى<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أنظر باقي المجالات في المادة 38 من القانون 90-02.

<sup>2</sup> ريمة سرور وآخرون ، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير في مجلة: المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، العدد الأول، الجزائر، سنة 2013، ص289.

## ثانيا: الاستجابة لطلب التسخير:

بالإضافة إلى ما سبق ذكره من ضرورة ضمان توفير قدر أدنى من الخدمة، أنط  
المشرع الجزائري بالهيئة الإدارية المستخدمة سلطة إصدار أمر بالتسخير من أجل المحافظة  
على دوام استمرارية المرفق العام في تقديم خدماته تجنباً للارتباك الذي قد يحدث في الحياة  
العامة نتيجة توقف الخدمات العامة الأساسية التي يحتاجها المواطن.

فالهيئة الإدارية المستخدمة مطالبة بأن تأمر بتسخير بعض الموظفين المضربين  
بالتناوب في الهيئات العمومية والذين يكون وجودهم ضرورياً لأمن الأشخاص والمنشآت  
الحيوية من أجل ضمان استمرارية المصالح العمومية الأساسية في توفير الأشياء الحيوية  
الضرورية للبلاد، أو الذين يمارسون نشاطات ضرورية لتموين السكان لأنها نشاطات  
ضرورية ذات بعد حيوي تستدعي ضمان دوام نشاط هذه المرافق وحسن سيرها، ويعد عدم  
الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً<sup>1</sup>.

وقد نص المشرع الجزائري على أمر التسخير في المادة 41 من القانون 90-02  
المعدل والمتمم على ما يلي: "عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن تؤمر بتسخير  
العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب  
عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية  
الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لتمويل السكان".

ومثلما هو معمول به ومطبق بالنسبة للشرط السابق بضمان القدر الأدنى من الخدمة  
فغن عدم الاستجابة لقرار التسخير يعتبر هو الآخر خطأ جسيماً يؤدي بمرتكبيه لتسليط

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2018، ص462.

عقوبات تأديبية من طرف الإدارة المستخدمة دون المساس بالعقوبات المحددة في القانون الجزائري<sup>1</sup>.

ويلاحظ أنه حتى في القانون الفرنسي المؤرخ في 11 جويلية 1938 أنه نص على التسخير في حالة الحرب وفي حالة مساس الإضراب باستمرارية الخدمة العمومية وأنه بإمكان الحكومة اللجوء إلى أمر التسخير وتحمل المسؤولية عن الأضرار الناتجة عن الإضراب في حالة عدم اللجوء إلى حق التسخير<sup>2</sup>.

### ثالثا: الحفاظ على سلامة أدوات العمل:

إن اللجوء لممارسة حق الإضراب ليس معناه ترك أماكن العمل وهجرها بصفة جماعية وإهمال ممتلكاته بل يتوجب على الهيئة الإدارية المستخدمة اتخاذ التدابير الضرورية للمحافظة على الممتلكات تطبيقا لمبدأ استمرارية المرافق العامة دون انقطاع<sup>3</sup>، ومنه يصبح من الواجبات المطلوبة من الموظف المحافظة على الوسائل المستعملة في أداء الخدمة العمومية حتى لا يتعرض للمسائلة التأديبية والجزائية.

فبالرجوع إلى الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة في مادته 50 نجده ينص على ما يلي: "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار مهامه"، كما تدعمها المادة 51 من الأمر نفسه على أنه: "يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات، التجهيزات ووسائل الإدارة".

<sup>1</sup> تنص المادة 42 من القانون 90-02 على ما يلي: "يعد عدم الامتثال للتسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري".

<sup>2</sup> André pouillé, op.cit., p202.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص462.

ففي اللحظة التي يتم فيها إعلام الهيئة الإدارية بالإشعار المسبق لممارسة الإضراب يصبح من واجبات الإدارة المعنية والموظفين المكلفين التدابير الوقائية الضرورية التي من شأنها المحافظة على سلامة المنشآت ومحيط وأدوات العمل<sup>1</sup> وهو ما أكدته المادة 31 من القانون 90-02 المعدل والمتمم المذكور أعلاه بأنه: "يلتزم المستخدم وممثلو العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق للإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها وبعين الطرفين العمال الذين يتكفلون بهذه المهام".  
ومنه يمكن القول بأن مسؤولية اتخاذ التدابير الضرورية للحفاظ على سلامة وأمن الوسائل وممتلكات العمل هي مسؤولية مشتركة بين طرفي العلاقة الوظيفية.

### رابعاً: احترام حرية غير المضربين في العمل:

حظر المشرع الجزائري القيام بأفعال من شأنها عرقلة حرية العمل خلال الإضراب من باب احترام حرية الرأي والتعبير، كما منع احتلال مواقع العمل بالقوة من قبل الموظفين المضربين، وفي حالة رفض الامتثال بصدور أمر قضائي وتنفيذه يقضي بإخلاء أماكن العمل المحتلة من قبل الموظف فإنه يعد خطأ مهني جسيم طبقاً للمادة 36 من القانون 90-02 المعدل والمتمم يبرر مسألته تأديبياً دون الإخلال بالمسؤولية الجنائية<sup>2</sup>.

وبالرجوع إلى القانون 90-02 فإنه تعرض لمنع الموظفين غير المضربين عن العمل في المادة 34 بأنه: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العمال أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور ثوابتي، وسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، في مجلة: المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد1، سنة 2012، ص373.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص127.

## الفصل الثاني: الممارسة القانونية لحق الإضراب وآليات حمايته.

يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلة التهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

فالقانون ربط حق الموظفين في الإضراب بعدم حرمان الآخرين من ممارسة عملهم سواء عن طريق التهديد أو استخدام العنف أو المناورات الاحتيالية وهو ما يجعل هذه الأفعال مجرمة لأنها لا تحترم المبدأ الديمقراطي القائم على وجوب احترام الموظفين الراغبين في مزاوله وظيفتهم.<sup>1</sup>

ومثل هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بتترك الأماكن المحتلة بالقوة بناء على طلب الهيئة الإدارية المستخدمة، إلا أنه يجب الإشارة أنه يمكن اجتماع الموظفين في أماكن العمل أثناء فترة العمل أو بقاءهم في مناصبهم طوال فترة الإضراب دون التعرض للموظفين غير المضربين.<sup>2</sup>

نستنتج أن المشرع الجزائري حظر على الموظفين البقاء في أماكن العمل إذا كان الغرض منها عرقلة حرية العمل أو إحداث أضرار بالممتلكات، وهو ما يعتبر خطأ مهنيا جسيما يعاقب عليه القانون وبالتالي يمكن إصدار أمر قضائي بمغادرة الأماكن المشغولة بالقوة بناء على طلب السلطة الإدارية المختصة من أجل حسن سير واستمرارية المرفق العام في تقديم خدماته.

<sup>1</sup> عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2014، ص 79-81.

<sup>2</sup> عبد الرحمن خليفي، مرجع نفسه، ص 82.

## المبحث الثاني:

### الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب وكيفية حمايته.

نصت المادة 32 من القانون 90-02 في فقرتها الأولى على أنه: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع أحكام هذا القانون...."، ولأن ممارسة حق الإضراب بصورة شرعية تهدف إلى تجسيد مصلحة مشروعة للمستخدمين العموميين تتعلق بالاستجابة لمطالب مهنية فقد حرص المشرع الجزائري على وضع ترسانة قانونية تشكل الضمانة التي تحمي الموظفين من النتائج المترتبة عن ممارسة الإضراب والتي سنفصلها بشرح الآثار القانونية لممارسة الإضراب(المطلب الأول)، والحماية القضائية لحق الإضراب(المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

### الآثار القانونية لممارسة حق الإضراب:

يرتبط الموظف العام بالوظيفة العامة من خلال علاقة تنظيمية تسييرها القوانين واللوائح وتحدد كيفية تسيير العلاقة الوظيفية، من بين هذه الحالات حالة الإضراب وما ينجم عنها من نتائج قانونية<sup>1</sup> سنبينها بإبراز أثر الإضراب على الرابطة الوظيفية(الفرع الأول)، وحظر استبدال الموظف المضرب ومسائلته تأديبيا(الفرع الثاني).

---

<sup>1</sup> شوقي بركاني، مرجع سابق، ص146.

## الفرع الأول:

### أثر الإضراب على الرابطة الوظيفية.

يعتبر الإضراب من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف في مواجهة الإدارة العامة يستعمله من أجل الضغط عليها بغية الاستجابة لمطالبه المهنية المشروعة، غير أن ممارسة هذا الإضراب قد ينجر عنه إجراءات من طرف الإدارة من الممكن أن تمس بمستقبله الوظيفي، وسنبين فيما يأتي أثر الإضراب على العلاقة الوظيفية وما هو مرتبط بها من مسائل.

### أولاً: أثر الإضراب على ممارسة الوظيفة:

إن ممارسة حق الإضراب بطريقة قانونية لا ينتج عنه بالضرورة إنهاء الرابطة القانونية التي تربط الهيئة الإدارية المعنية بالموظف العام، وإنما ينتج عنها التوقف المؤقت لها ولآثارها، وبصورة أخرى يمكن القول أن العلاقة تعلق إلى أجل معين إلى غاية الفصل في النقاط الخلافية المتنازع عنها وفق ما توافق عليه الفقه وكذلك بالنسبة للتشريع في العصر الحديث<sup>1</sup>، خصوصاً إذا مورس الإضراب طبقاً للأحكام الواردة في التشريع والتنظيم المعمول بهما قانوناً.

وقد تناول المشرع الجزائري النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب، حيث بين ذلك في نص المادة 32 من القانون 90-02 المعدل والمتمم بأنه: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون ويقطع الإضراب الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط علاقة العمل ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".

<sup>1</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 221.

وهو ما يعني حسب هذه المادة أن المشرع يكفل ممارسة الإضراب عند احترام، شروطه كما أن الآثار المترتبة عن العلاقة الوظيفية تتوقف بصورة مؤقتة إلى غاية توقف الإضراب إلا ما نص عليه في الاتفاقيات الجماعية وبالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم نجد المشرع يعتبر أن الإضراب يعد سببا من أسباب إنهاء العلاقة الوظيفية التي تربط بين الهيئة الإدارية المستخدمة والموظف العام وبالتالي فحالة الإضراب لا تلغي صفة الموظف عنه حسب ما هو مذكور في المادة 216 من هذا الأمر التي نصت على: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

- فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

- فقدان الحقوق المدنية.

- الاستقالة بصفة قانونية.

- العزل.

- التسريح.

- الإحالة على التقاعد.

- الوفاة.

يتم الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين".

إن تأكيد المادتين المذكورتين سابقا على حماية حقوق الموظف العام تكون في حالتين ممارسته لوظيفته وبعد ممارسة حق الإضراب حتى و إن جمدت خلال ممارسة حقه في الراتب والعلاوات، الإجازات المختلفة، إلا أنه يبقى من حقه البقاء في وظيفته وحمايته من الناحية الاجتماعية والصحية<sup>1</sup> إذا مارس الإضراب طبقا للقوانين والنصوص التنظيمية التي تحكم المرفق العام الذي ينتمي إليه.

<sup>1</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 222.

ولكن في حال ارتكاب الموظف العام لخطأ مهني من الممكن أن يؤدي إلى فصله من وظيفته خاصة إذا كان متعلقا بأخطاء من الدرجة الرابعة سواء كان الإضراب مشروعاً أو غير مشروع لأن عدم التزام الموظف بما يقتضيه القانون والتنظيم عند ممارسته لحقه في الإضراب، وهذا يعني أن الموظف قد خالف القوانين والأنظمة التي تحكم الإضراب باستعمال أساليب غير مشروعة من أجل تحقيق مطالبه المهنية، كما أنه من واجبات الهيئة الإدارية المحافظة على مناصب الموظفين المضربين وكذلك الامتيازات التي تحصلوا عليها في الوظيفة وكل تسريح تقوم به الهيئة الإدارية اتجاه المستخدم يمثل تعسفاً<sup>1</sup>، وفي حالة التوقف المؤقت للعلاقة الوظيفية تكون الهيئة الإدارية غير مسؤولة عن الأضرار التي من الممكن أن يتسبب فيها الموظفون المضربون أثناء الإضراب، فلا تتحمل مسؤولية أي تعويض عن حوادث العمل داخل المرفق العام أو حوادث الطرقات غير المضمونة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى عد احتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية<sup>2</sup>.

### ثانياً: أثر الإضراب على الراتب.

يعد الراتب أهم المزايا على الإطلاق التي يتمتع بها الموظف والتي تحفزه على أداء عمله بكل تقان وإخلاص، وقد عرفه الدكتور عمار بوضياف بأنه: "مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهرياً في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة"<sup>3</sup> واختصاص تحديده يرجع للنصوص التنظيمية التي تحكم العلاقة الوظيفية ويمنح الراتب مقابل تقديم الخدمة، فلا يجوز المطالبة بالراتب عن التوقف المؤقت عن النشاط الوظيفي، وبالرجوع إلى الأمر

<sup>1</sup> عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 75.

<sup>2</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 223.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 121.

رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نجده قد تعرض لحق الموظف في الراتب حيث نصت المادة 32 على أن: "للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب".

وقد تعرض المشرع الجزائري في مختلف النصوص القانونية المتتالية إلى حق الموظف بالتمتع بالراتب باعتباره حق من الحقوق الثابتة و المحفزة له على بذل مجهوده فقد جاء في الأمر رقم 133-36 النص على الحق في الراتب ضمن باب الأجور والنظام الاجتماعي حيث نصت المادة 31 منه على حق الموظف في الراتب مقابل أداءه للخدمة العمومية، كما بينت هذه المادة الكيفية المتعلقة بتحديد الراتب والعلاوات والمنح، ومثله ما نصت عليه أيضا المادة 20 من القانون الأساسي العام للعامل رقم 78-12 التي نصت على ما يلي: "يستحق العامل أجر مقابل العمل الذي يؤديه ويتقاضى عنه مرتبا، أو دخل يتناسب ونتائج العمل في الحالات الاستثنائية".

وتحدد الحالات الاستثنائية المنصوص عليها في الفقرة الواردة أعلاه، وكذلك كيفيات تطبيق الدخل المناسب ونتائج العمل بمرسوم".

وبعد جاء المرسوم رقم 59-85 الذي أكد هو الآخر في مادته 16 أيضا على حق الموظف في تقاضي راتب محترم بعد أداء الخدمة.

إن اهتمام المشرع الجزائري بالراتب كجزء ضامن للارتباط الوثيق الذي يحفز الموظف على أداء الخدمة باعتباره أهم مسألة تشغل بال الموظف قبل الموافقة على الولوج في عالم الوظيفة العامة إلا أنه ربط مسألة الاستفادة منه متوقفة على أداء عمله، فاستحقاق الراتب يكون مقابل عمل فعلي وهو ما أشار إليه قرار مجلس الدولة الغرفة الرابعة فهرس 328

بتاريخ 2000/05/22<sup>1</sup> ، حيث أنه من المستقر عليه قانونا وقضاء أنه لا أجر إذا لم يقابله عمل فعلي<sup>2</sup>.

ومنه يتبين أنه في حالة عدم أداء الخدمة المنوطة بالموظفين في حالة ممارسة الإضراب فإنه يترتب عنه الاقتطاع من الراتب.

وقد أشار المشرع الجزائري إلى الاقتطاع من الراتب في حالة ممارسة حق الإضراب وهذا حماية لحق الطرفين المتنازعين، سواء حق الهيئة الإدارية المستخدمة أو حق الموظفين في الإضراب المكرس دستوريا من أجل تحقيق التوازن بين هاتين المصلحتين، فقد نص القانون 90-02 المعدل والمتمم في مادته 32 على أن الإضراب يعلق آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي المؤقت، وهو ما وضحه المنشور الوزاري المشترك الصادر في 2004/10/05 والذي يبين كيفية الاقتطاع من الراتب خلال مدة الإضراب حيث أشار على كون أيام الإضراب لا تعطي الحق للموظف في استيفاء الراتب كاملا وبإمكان الهيئة الإدارية الاقتطاع من الراتب حسب عدد أيام الإضراب.

كما يمكن للهيئة الإدارية المعنية أن تدفع الراتب مقابل أيام الإضراب إذا كان هناك اتفاق على توقيف الإضراب بين الهيئة الإدارية والمضربين أو بسبب خطأ مرفقي يتعلق مضمونه التأخر في دفع رواتب الموظفين ومستحقاتهم العالقة أو المطالبة بتوفير الأمن في مقر الهيئة الإدارية أو توفير وسائل الوقاية الخاصة بظروف العمل<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن الفقه قد اختلف في تحديد الطبيعة القانونية للاقتطاع من رواتب الموظفين المضربين لقاء توقفهم المؤقت عن العمل، فمنهم من كیفه على أساس أنه عقوبة

<sup>1</sup> قرار مجلس الدولة الغرفة الرابعة فهرس 328 بتاريخ 2000/05/22 المنشور بمجلة مجلس الدولة عدد5، ص147.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، ص178.

<sup>3</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص224.

مالية تتلاءم مع عدد أيام الإضراب<sup>1</sup> ومنهم من يرى أنها ليست جزاء مالي وإنما هي نتيجة منطقية لعدم أداء خدمة أثناء فترة الإضراب<sup>2</sup>، ونرجح الرأي الأخير الذي يعتبر الاقتطاع من الراتب بأنه ليس عقوبة مالية وإنما هو نتيجة لممارسة الموظف حرية عامة متعلقة بحق الإضراب تجيز له التوقف عن عمله<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني:

### حظر استبدال الموظف المضرب ومسائلته تأديبيا.

يحظر على الهيئة الإدارية العمومية المستخدمة تعويض الموظفين المضربين والاستعانة بتعيين موظفين آخرين بدلهم كأصل عام إلا في حالة عدم استجابة الموظفين المضربين لقرار التسخير الذي تطالبهم به السلطات الإدارية وكذلك عدم تنفيذ واجباتهم المتعلقة بتقديم الحد الأدنى من الخدمة وعليه فقد أكدت المادة 33 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم في فقرتها الأولى بأنه: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه".

وعلى هذا الأساس يتبين أن مناصب عمل الموظفين الممارسين للحق في الإضراب بطريقة مشروعة لا يمكن المساس به، حيث تعد ضمانات أساسية للمحافظة على تلك المناصب حتى الإعلان عن نهاية الإضراب وعودة الموظفين إلى مزاولة عملهم مع مراعاة

<sup>1</sup> Helene sinay, javiller (jean Claude) droit de travail, la greve, tom6, 2eme

نقلا عن سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص214.

<sup>2</sup> Laurent blanc, la fonction public, paris 1971, p126

نقلا عن سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص214.

<sup>3</sup> سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 214.

## الفصل الثاني: الممارسة القانونية لحق الإضراب وآليات حمايته.

عدم الاستجابة لقرار التسخير ضمانا لتوفير الحد الأدنى من الخدمة التي تسمح عند إذن للهيئة الإدارية المستخدمة استثناء استخلافهم نظرا لامتناعهم<sup>1</sup>.

أما في حالة عدم استيفاء الإضراب لكل الشروط القانونية المحددة قانونا فيعتبر ذلك من قبيل التوقيف غير الشرعي للعلاقة الوظيفية، ويعتبر ذلك خطأ مهنيا جسيما يترتب عنه على المسؤولية على الموظفين وهو ما يسمح للهيئة الإدارية المستخدمة تطبيق الإجراءات القانونية التأديبية طبقا لنظامها الداخلي<sup>2</sup> وفي حالة مخالفة أحكام المادة 33 من القانون 90-02 في فقرتها الأولى المتعلقة بمنع استخلاف الموظفين المضربين الملتزمين بممارسة الإضراب وفق شروطه القانونية فإنه يترتب على مخالفة أحكام هذه المادة من طرف الهيئة الإدارية المستخدمة تبعات المسؤولية الجنائية التي تنتج عن هذه المخالفة حيث نصت المادة 57 من القانون السابق الذكر: "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2000,00 دج أو بإحدى العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام هذا أحكام هذا القانون بتوظيفه عمال آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع مكان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حسباً ومن 2000,00 دج إلى 50000,00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين".

<sup>1</sup> شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 154.

<sup>2</sup> جمال عبد الناصر مانع، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، أعمال الأيام المغاربية للقانون، في مجلة: مجلة العلوم القانونية، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 10 جوان 2006، ص 54.

وعلى هذا الأساس يتبين مما سبق أن الموظف المضرب يتحدد مجال مسأئلته تأديبياً بشكل عام عند ارتكابه فقط خطأ من الأخطاء الجسيمة التي تتضمن الإخلال بحسن سير المرفق الإداري والتأثير على استمرارية تقديم خدماته بانتظام فيكون الجزاء المترتب عن المسأئلة التأديبية عند ارتكاب الموظف للخطأ هو توقيع جزاء تأديبي من قبل الهيئة الإدارية المستخدمة التي ينتمي إليها الموظف المضرب من أجل تحقيق أهدافها المحددة مسبقاً<sup>1</sup>. أما بخصوص تطبيق العقوبات التأديبية فقد أكد المشرع أنها تسلط في حالات ارتكاب أخطاء مهنية، وهو ما تضمنته المادة 163 من القانون رقم 06-03 المذكور سابقاً: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية في نفس الدرجة كأمر منصوص عليهما في المادة 163 أعلاه".

إن السلطة الإدارية التي مارست صلاحية التعيين هي من تمتلك صلاحية اتخاذ قرار العقوبة من الدرجة الأولى والثانية حيث ما هو منصوص عليه في المادة 165 من الأمر 06-03 المشار إليه سابقاً على شرط أن يكون مصحوباً بتوضيحات كتابية من قبل المعني<sup>2</sup>.

غير أنه فيما يتعلق بتوقيع عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فإن توقيع العقوبة التأديبية يصبح مقيداً بخطورة العقوبة على المسار المهني للموظف وتستوجب من إدارة الهيئة العمومية المستخدمة التي تمتلك صلاحية التعيين أن رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجموعة كمجلس تأديبي، يعد رأي اللجنة ملزماً للأخذ به من طرف الإدارة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سعيد علي غافل، مرجع سابق، ص 218.

<sup>2</sup> أنظر المادة 165 الفقرة الأولى من الأمر 06-03.

<sup>3</sup> أنظر المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 06-03.

مما سبق ذكره يتضح لنا أن ممارسة الموظف لحقه في الإضراب ضمن الإطار الشرعي المنصوص عليه قانونا تجعله في مأمن من تسليط أي عقوبة تأديبية عليه من طرف الهيئة الإدارية المستخدمة لأن المشروعية التي يتمتع بها حق الإضراب يعلق آثار الرابطة الوظيفية، ومنه نستنتج أن تسليط أي عقوبة تأديبية عليه تعتبر من قبيل الضغوط و الإجراءات التعسفية الممارسة من قبل الهيئة الإدارية العمومية من أجل ردع الموظفين وتخويفهم كما تعد أيضا مساسا بحقهم المكرس في الدستور والمعترف به قانونا في اللجوء إلى الإضراب حتى كان ذلك ضروريا وفق ما تنص عليه القوانين والتنظيمات السارية المفعول<sup>1</sup>.

وقد حرص المشرع الجزائري على توفير حماية للموظف العام من المساءلة التأديبية عند المشاركة في إضراب قانوني وهو ما نصت عليه المادة 33 من القانون 90-02 المعدل والمتمم المذكور سابقا في فقرتها الثانية على أنه: "كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".

وعليه يمكن القول بأن اعتماد هذه الحماية للموظف العام من المساءلة التأديبية ليست مطلقة دائما فهي مقترنة بالمشاركة في إضراب شرعي ينظم وفق ما نص عليه التشريع والتنظيمات السارية المفعول، في حين إذا كان مخالفا لها اعتبر خطأ مهنيا جسيما يتيح للسلطة الإدارية تقدير الإجراء التأديبي الملائم المتضمن في القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية المنصوص عليها خاصة في المواد من 160 إلى 185 من الأمر 06-03 السابق الذكر.

<sup>1</sup> عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص75.

وبالتالي في الحالة التي تكون فيها ممارسة الإضراب شكل غير شرعي وبطريقة غير قانونية يكون الموظفين بذلك قد ارتكبوا خطأ مهنيا جسيما يبرر تسليط عقوبة تأديبية عليهم من طرف إدارة الهيئة الإدارية المستخدمة، وخاصة إذا استتبع ذلك بوقائع تشكل خطرا على الوظيفة العامة كالتعدي على الموظفين غير المضربين في أماكن العمل من أجل عرقلتهم عن العمل، أو استخدام العنف مهما كان سببه أو تحطيم الممتلكات والإخلال بالنظام العام، وهي الحالات التي تبرر إجراءات تأديبية سريعة لوجود أسباب حقيقية تتسم بالجدية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني:

#### الحماية القضائية لحق الإضراب.

لقد سخر المشرع الجزائري القضاء لحماية الإضراب من أي تجاوزات قد تطاله من طرف الإدارة وتؤثر عليه، وسنتعرف على الاختصاص القضائي في مجال الإضراب من خلال دور القاضي الاستعجالي (الفرع الأول)، ودور القاضي الإداري (الفرع الثاني)، وكذلك دور القاضي الجزائي (الفرع الثالث).

### الفرع الأول:

#### دور القاضي الاستعجالي.

عمل المشرع الجزائري على وضع الحلول المناسبة لتسوية النزاعات الجماعية حسب طبيعتها من خلال تنوعها حتى لا تتعكر العلاقات المهنية والاجتماعية وترجع الأمور إلى طبيعتها. غير أنه في بعض الأحيان قد تصل الأمور على مراحل لا رجعة منها وفي هذا

<sup>1</sup> بشير هدي، مرجع سابق، ص 222.

الصدد يتم التعدي على حقوق الطرف الآخر، مما أدى إلى اللجوء إلى إجراء يتميز بالسرعة لحل النزاع ألا وهو القضاء الاستعجالي<sup>1</sup>.

للقاضي الاستعجالي دور هام يتمثل بالخصوص في الأمر بإخلاء المحلات، إذ منعت المادة 35 من القانون 90-02 العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية التابعة للمستخدم عندما يهدف هذا الاحتلال إلى عرقلة حرية العمل، وإذا وقع هذا الاحتلال يجوز للمستخدم اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لإعطاء أمر للعمال المضربين بالإخلاء الفوري للمحلات التي يحتلونها، وفي حالة عدم امتثال العمال المضربين يمكن عرض الأمر على النيابة لإشعار القوة العمومية لإجبار المضربين على إخلاء الأماكن المحتلة من طرفهم<sup>2</sup>.

كما للقاضي الاستعجالي اختصاص آخر كلما توافرت عناصر وشروط الاستعجال وفق القواعد العامة، "حيث وفعلا وإن كان للقاضي الاستعجالي اختصاص الفصل في كل نزاع قانوني لم يضع له المشرع إطارا خاصا أو إجراءات خاصة لمعالجته فشرط ذلك أن تتوفر حالة الاستعجال وأن لا يمس قضاؤه بأصل الحق طبقا لنص المواد 183 و 186 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وحيث أن ممارسة حق الإضراب تخضع لإجراءات يترتب عن مخالفتها تلك الممارسة غير المشروعة وحيث أن مجرد معاينة انتهاك بين للتشريع من خلال الممارسة يؤسس اختصاص قاضي استعجالي للنظر في إيقاف أثر تلك الممارسة وحيث في الحالة هذه فإن قاضي الاستعجال يكون مختصا للأمر بإيقاف الإضراب إذا ما عاين صراحة أن ممارسة تخالف بصفة جلية التشريع"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> إكرام بلبشير، القضاء الاستعجالي في المواد الاجتماعية، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، الصادرة بتاريخ 2018/12/31، ص 274.

<sup>2</sup> عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 86.

<sup>3</sup> عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص 384.

## الفرع الثاني:

### دور القاضي الإداري.

لقد كان ولا يزال القضاء الإداري صاحب الدور الأبرز في إرساء ووضع قواعد القانون الإداري، ومن خصائصه تتجلى الخاصية القضائية لهذا القانون، فدور القضاء في تسوية وضعية الإضراب مرهون بتوفر الشروط والضمانات التي أرساها القانون لحماية حق الإضراب أو العكس في حالة طرح المنازعة الوظيفية أمامه<sup>1</sup>.

ومن هذا المنطلق فهو لا ينظم الإضراب وإنما يكون من اختصاصه النظر في دعوى طرد أو أجور أو تفويض، كما لا يفصل في شرعية النزاع أي التوقف الجماعي، لأن الفصل فيه يعني البت في مدى شرعية المطالب المهنية المطروحة في المنازعة الوظيفية أمام القضاء العادي وهذا ليس من اختصاصه، لأن النزاع الجماعي يفصل فيه بطريقة ودية عن طريق التسوية الإدارية كالمفاوضات والمصالحة، والوساطة أو بطريقة شبه قضائية مثل التحكيم عند فشل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء في حل النزاع كضرورة إدارية<sup>2</sup>.

إذن فالقضاء الإداري يتدخل لتوفير الحماية لحق الإضراب باعتباره المختص بالنظر في في منازعات الوظيفة العامة، حيث يكون طرفا هذه المنازعة كل من الموظف والإدارة العمومية سواء تعلق الأمر بقضاء الإلغاء أو القضاء الكامل لحماية للحقوق والحريات

<sup>1</sup> لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، الجزائر، السنة الجامعية 2016-2017، ص 60.

<sup>2</sup> سعيد علي غافل، مرجع اسابق، ص 206.

الأساسية، وهذا ما ينظمه قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 08-09 المؤرخ في 25 أبريل 2008<sup>1</sup>.

وتعتبر المحاكم الإدارية هي الجهة صاحبة الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وفحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الإدارة العامة في أول درجة بحكم قابل للاستئناف، إذ يتمتع الموظف المضرب هنا بضمانة التقاضي على درجتين، حيث تنص المادة 800 من القانون رقم 08-09 على: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية.

تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها". كما تنص المادة 801 من نفس القانون على أنه: "تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في :

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.

2- دعاوى القضاء الكامل.

3- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة".

<sup>1</sup> القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية،

العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

كما يتجلى دور مجلس الدولة في ضمانه حق الموظف في ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر منازعة من منازعات الوظيفة العمومية، حيث تفصل فيها الغرفة الثانية بصفة ابتدائية نهائية إذا كانت الجهة المدعى عليها هيئة عمومية وطنية أو سلطة مركزية أو منظمة مهنية وطنية<sup>1</sup>، حيث تنص المادة 901 من نفس القانون على أنه: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات المركزية.

كما يختص أيضا كجهة استئناف، بالقضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة". أما التظلم الإداري فيجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم أمام الجهة الإدارية المصدرة للقرار حسب نص المادة 830 من القانون 08-09 سالف الذكر، الذي يعتبر تحول إجرائي كبير تميز به المشرع الجزائري، أما القضاء المستعجل تختص به الغرفة الخامسة داخل مجلس الدولة، حيث سابقا كانت المحكمة العليا هي التي تنظر في هذا النوع من المنازعات الإدارية<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث:

#### دور القاضي الجزائري.

للقاضي الجزائري الحق بالتدخل في حالة الإضراب عندما يتعلق الأمر بوجود أي عنف على أشكاله واستخدام القوة بين المضربين أو اتجاه العمال غير المضربين والمستخدمين على حد سواء، أو حتى اتجاه المحضر القضائي المكلف بالمعاينة لأن الإضراب الذي تليه أعمال عنف وتصرفات غير مسؤولة يخرج عن إطاره الشرعي ليشكل تصرفات يعاقب عليها جزائيا بموجب نصوص المواد 54 إلى 57 في الباب السادس من القانون رقم 90-02 أو

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 175.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص 176.

## الفصل الثاني: الممارسة القانونية لحق الإضراب وآليات حمايته.

---

بموجب نصوص قانون العقوبات إذا اتخذ شكل مظاهرات أو أعمال نهب وتحطيم الأملاك أو الاستحواذ على ممتلكات المؤسسات<sup>1</sup>.

وإن كان هناك علاقة سببية بين الخطأ المرتكب من قبل العمال المضربين والضرر يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تكون طرفاً في الدعوى الجزائية الملاحق بها العمال المضربين بنص المادة 01/55 من القانون 02/90 كما يجوز أن ترفع دعوى مدنية مستقلة في حالة ثبوت مسؤولية العمال المضربين عن الضرر اللاحق بهم<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص20.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص169.

### ملخص الفصل الثاني:

تشكل المرافق العمومية الإدارية أهمية قصوى بالنسبة لكل النواحي، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو أمنية، وممارسة الإضراب فيها تعد على استمرارية الخدمة وانتفاع المرتفقين، فيؤثر على المصلحة العامة والنظام العام وهو ما يؤدي إلى حدوث اضطرابات تهدد النسيج الاجتماعي للبلاد.

ومن أجل أن تبقى ممارسة الإضراب ضمن الأطر القانونية، وحتى لا يصبح اللجوء يمارس بصورة غير منتظمة تؤدي إلى انحرافات بعيدة عن أهداف الموظفين، فقد حرص المشرع الجزائري على وضع مجموعة من الآليات للتسوية الودية للمشاكل المهنية قبل تفاقمها مثل الاجتماعات التشاورية الدورية مع ممثلي الإدارة، أو الانتقال إلى أساليب أخرى مثل اللجوء إلى الإضراب قبل إجراء الوساطة الذي يقوم به مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء أو إجراء المصالحة الذي تقوم به مفتشية العمل حتى وإن كانت توصياته غير ملزمة، في حين قرارات اللجنة الوطنية تتسم بالقوة الملزمة في فض النزاع.

وفي حالة حدوث التسوية الودية وضع المشرع مجموعة من الشروط الشكلية لمباشرة الإضراب مثل اتفاق غالبية الموظفين في جمعية عامة، والإشعار المسبق للإدارة من أجل إعطاءها الفرصة لمراجعة موقفها، واتخاذ الاحتياطات الضرورية لحماية الأملاك العمومية، كما تقتضي استمرارية الخدمة العمومية تقديم الحد الأدنى من الخدمات، والاستجابة لطلبات التسخير من السلطات الوصية، والمحافظة على أمن وسلامة أدوات العمل، وإضافة إلى كل هذا تقتضي الضرورة الملحة تنازل فئة من الموظفين عن حقهم في ممارسة الإضراب في بعض المجالات الحيوية والاستراتيجية.

## الفصل الثاني: الممارسة القانونية لحق الإضراب وآليات حمايته.

---

كما أن المشرع أعطى دورا هاما للقضاء في ممارسة الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في تنفيذ التزاماتها، وفي حماية حق الإضراب، وبالتالي يمثل ضمانا أساسية بالنسبة للموظف المضرب وتكريسا لدولة القانون.

# الخاتمة

## الخاتمة:

من خلال دراستنا توصلنا إلى أن الإضراب هو التوقف الإرادي والصريح عن العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل الموظفين المكلفين للقيام به، بهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم، ومن هذا التعريف نتبين لنا عناصر الإضراب وتتمثل بضرورة أن يكون التوقف عن العمل إرادياً وصريحاً، وبحيث ينشأ هذا التوقف عن العمل عن اتفاق عدد من الموظفين أو العاملين، وهذا التوقف يكون لمدة محددة من الزمن، والغرض منه تحقيق مطالب مهنية، أما بخصوص التكييف القانوني للإضراب فإن تكييف الإضراب بوصفه من الحقوق السياسية أي أنه صورة من صور التعبير عن الرأي دون الإشارة إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي له يمكن أن يكون مرده إلى النظرة الأولى للإضراب بوصفه أداة لإعادة التوازن السياسي والقانوني بين الطبقات الاجتماعية المختلفة، وكذلك إلى الظهور المتأخر للحقوق الاجتماعية والاقتصادية كحقوق منصوص عليها دستورياً، أما في الوقت الراهن وقد ظهرت هذه الحقوق بشكلها الدستوري الواضح بما تتضمنه من ضرورة توفير مستوى معيشي لائق وتحقيق ظروف عمل جيدة. وهذا المضمون يتفق مع الغاية من الإضراب، إذ إن الإضراب يعد أداة بيد الطبقة العامة للضغط من أجل تحقيق مطالب مهنية ذات طابع اقتصادي، لذا وبناءً على ما تقدم نرى بان للإضراب صفة مزدوجة فهو يعدّ من الحقوق السياسية أي صورة من صور التعبير عن الرأي ، إذ يعتبر الإضراب الوسيلة التي تستطيع فئة الموظفين بموجبها التعبير عن مطالبها المختلفة ، والتعبير عن المطالب يعد احد صور التعبير عن الرأي، وهو كذلك من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، إذ إن الإضراب يكون دائماً ذا هدف محدد يتمثل بتحقيق المطالب المهنية ذات الطابع الاقتصادي للقائمين به.

بعد دراستنا وخوضنا في الموضوع توصلنا إلى مجموعة من النتائج وهي:

1. يعتبر الحق في الإضراب حق دستوري للعمال من أجل الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية شريطة توافق إتباعه إجراءات وأحكام القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
  2. ممارسة الحق في الإضراب مع إضفاء عليه الحماية والشرعية القانونية تستلزم إتباع الإجراءات المقررة في القانون 90-02 وإلا انعكس إلى إضراب غير مشروع.
  3. للحفاظ على المصالح الحيوية للمجتمع جعل المشرع الجزائري يقيد ممارسته في بعض القطاعات سواء بالمنع أو بتقديم الحد الأدنى من الخدمة.
  4. رغم تكريس حق الإضراب كحرية أساسية وما وفره المشرع الجزائري من ضمانات لحمايته متى تمت ممارسته بإتباع الإجراءات والكيفيات المحددة، إلا أن ممارسته لها تأثير مباشر على علاقات العمل وعلى سير المرفق العام.
- ومن خلال دراستنا توصلنا إلى جملة من التوصيات التي نرى أنه بالإمكان أن يأخذ بها المشرع الجزائري حتى يتمكن من تحقيق الغاية المرجوة من التكريس الدستوري لحق الإضراب والتي تتمثل في:
1. ضرورة إعطاء الإدارة الحق في استدعاء الموظفين المضربين إذا كانت حاجة العمل بالمرافق تتطلب ذلك على أن يكون الاستدعاء من قبل الإدارة تحت رقابة القضاء الإداري منعاً للتعسف.
  2. إعادة النظر في قانون الإضراب بما يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والأوضاع المهنية والاجتماعية للموظفين.
  3. تحديد الحد الأدنى من الخدمة الواجب توفره عند الإضراب بالنسبة لبعض القطاعات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 90-02.
  4. محاولة إيجاد وسائل أكثر فعالية لتسوية النزاعات الجماعية التي تنشأ بين الموظفين والإدارة، لتقادي اللجوء إلى الإضراب.

5. تحديد مفهوم احتلال العمال لأماكن العمل بألفاظ مباشرة وواضحة حتى لا تطرح أي تفسير أو تعسف أو تطبيق خاطئ قد يعرض الموظفين إلى عقوبات.
6. اصدار قانون ينظم المنازعات المتعلقة بالوظيفة العامة والمنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، حتى يضمن المحافظة على مصلحة الموظف المضرب و المصلحة العامة.
7. وضع قوانين تحدد الإجراءات المتبعة في حالة إضراب موظفي بعض القطاعات الممنوعة من الإضراب المذكورة في المادة 43 من القانون 90-02.

# المصادر والمراجع

**المصادر والمراجع:**

**I. المصادر:**

**أولاً: القرآن الكريم:**

سورة الزخرف.

**ثانياً: المعاجم:**

- ابن منظور، لسان العرب، المجلد التاسع، طبعة جديدة منقحة، دار صادر، بيروت، دون سنة طبع.

**II. المراجع:**

**أولاً: النصوص القانونية:**

**أ- الدساتير:**

- دستور الجمهورية الجزائرية 1963.
- دستور الجمهورية الجزائرية 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية 2016.

**ب- القوانين والأوامر:**

1. الأمر 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساس العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة في 08 أوت 1966.
2. القانون 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 32، الصادرة في 08 أوت 1978.

3. القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 06، الصادر بتاريخ 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.
4. القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17، الصادر بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996، الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية 1996.
5. القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان 1990، المتعلق، بكيفيات ممارسة العمل النقابي، المعدل والمتمم، الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 23، الصادرة بتاريخ 6 جوان 1990.
6. الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية الصادر بالجريدة الرسمية عدد 46، الصادرة 16 جويلية 2006.
7. القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن لقانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008.

### ج- النصوص التنظيمية:

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية، عدد 13، الصادرة في 24 ماي 1985.

### د- القرارات القضائية:

- قرار مجلس الدولة الغرفة الرابعة فهرس 328 بتاريخ 2000/05/22 المنشور بمجلة مجلس الدولة عدد5.

### ثانيا: المؤلفات والكتب:

#### أ- باللغة العربية:

- 1- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وآثاره على العلاقات التعاقدية، بدون طبعة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، سنة 2012.
- 2- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2006.
- 3- جواد الرهيمي، شرح قانون العمل العراقي، دون طبعة، مطبعة العاني، بغداد، العراق، سنة 1960.
- 4- خالد خليل الظاهر، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الطبعة الأولى، دار المسيرة، عمان، الأردن، سنة 1997.
- 5- ثروت بدوي، القانون الإداري، الجزء الأول، دون طبعة دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 1974.
- 6- رشيد واضح، منازعات العمال الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دون طبعة، دار هومة، الجزائر، سنة 2003.
- 7- رمزي رياض عوض، القيود الواردة على حرية التعبير في قانون العقوبات، دون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، سنة 2011.
- 8- سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، الطبعة الأولى، منشورات مكتبة زين الحقوقية والأدبية، بيروت، لبنان، سنة 2015.

- 9- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2015.
- 10- سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 11- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دون طبعة، دار الفكر الإسلامي، دون بلد النشر، سنة 1973،
- 12- السيد عيد نايل، مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية، بدون طبعة، دار السيد عبد الله وهبة، القاهرة، مصر، سنة 1988.
- 13- طلال عامر مهتار، مسؤولية الموظفين، ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دون طبعة، دار إقرأ، بيروت، لبنان، سنة 1982.
- 14- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دون طبعة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2014.
- 15- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، بدون طبعة، دار القصب للنشر، الجزائر، سنة 2003.
- 16- عبد الغني بسيوني عبد الله، الوسيط في القانون الإداري، بدون طبعة، مطابع السعودي، دون بلد النشر، سنة 2007.
- 17- عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، دون طبعة، مطابع مؤسسة الوحدة، بدون بلد النشر، سنة 1981.
- 18- عبد المحسن عبد الباسط، الإضراب في قانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، بدون طبعة، القاهرة، مصر، دون سنة نشر.

- 19- **عجة الجيلالي**، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ( النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2005.
- 20- **عمار بوضياف**، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الرابعة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2018.
- 21- **عمار بوضياف**، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2015.
- 22- **فاطمة الزهرة جدو**، إيمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العامة وفقا للأمر 03-06، دون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة نشر.
- 23- **فؤاد مهنا**، الوجيز في القانون الإداري(المرفق العامة)، بدون طبعة، مؤسسة شباب الجامعة، القاهرة، مصر، 1961.
- 24- **محمد أنس قاسم جعفر**، الموظف العام وممارسة الحق النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1986.
- 25- **محمد سعيد الليثي**، التظاهر والإضراب، دراسة تطبيقية مقارنة، الطبعة الأولى، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، مصر، سنة 2016.
- 26- **محمد عبد الحميد أبو زيد**، دوام سير المرفق العمومي، دراسة مقارنة، دار وهدان للطباعة والنشر، مصر، 1975.
- 27- **مصدق عادل طالب**، الإضراب المهني للعمال وآثاره، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الجليس الحقوقية، بيروت، لبنان، سنة 2013.
- 28- **مصطفى أحمد أبو عمرو**، علاقات العمل الجماعية في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة مصر، سنة 2005.

29- هيام مروة، القانون الإداري الخاص، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، سنة 2003.

ب- باللغة الأجنبية:

1. **André pouillé**, liberté publiques et droits de l’homme, 16eme édition, Dalloz, 2008 .
2. **Helene Siney et Jean Claude Javilier**, Droit du travail. Dalloz, Paris, 1984.
3. **Tayeb Belloula**, Droit de travail, Dahleb, Alger, 1994.

ثالثا: المقالات:

1. إكرام بلبشير، القضاء الاستعجالي في المواد الاجتماعية، المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، المجلد 08، العدد 01، الصادرة بتاريخ 2018/12/31.
2. إيمان ريمة سرور ثوابتي، وسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحريم، في مجلة: المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، عدد 1، سنة 2012.
3. جمال عبد الناصر مانع، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، أعمال الأيام المغربية للقانون (القانون الاجتماعي)، في مجلة: العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر، عدد خاص، الصادر في 10 جوان 2006.
4. سامر أحمد موسى، إضراب العاملين في المرافق العامة، بوابة فلسطين القانونية، سنة 2008.

5. سامي بن حملة، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مجلة حوليات، جامعة الجزائر، مجلد 25، العدد 01، الصادر بتاريخ 2014/05/07.
6. مباركة بدري، التنظيم القانوني للاستقالة في التشريع الجزائري، ضرورة التوفيق بين مصلحة الموظف والمصلحة العامة، مجلة الدراسات القانونية، مخبر حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والنصوص الوطنية وواقعها في الجزائر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور مولاي لخضر، سعيدة، الجزائر، العدد الثاني، سنة 2014.
7. مفتاح أغنية محمد أغنية، حق الإضراب الوظيفي بين الاعتراف الدستوري والتقييد القانوني، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون، جامعة بني وليد، ليبيا، العدد الخامس عشر، ديسمبر 2019.
8. ياسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، في مجلة: معالم للدراسات القانونية والسياسية، صادرة عن المركز الجامعي تندوف، الجزائر، العدد 5، ديسمبر 2018.

#### رابعاً: الرسائل والمذكرات:

##### أ- رسائل الدكتوراه:

1. دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2018-2019.
2. سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008.

3. ناصف إمام سعد هلال، إضراب العاملين بين الإجازة والتحریم، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 1984.

ب- مذكرات الماجستير:

1. شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، ام البواقي، السنة الجامعية 2008-2009.

2. عتيقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، السنة الجامعية 2004-2005.

ج- مذكرات الماستر:

1. أمينة طالبي، ضوابط ممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، السنة الجامعية 2014-2015.

2. لحسن عويصات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة مقدمة، لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، السنة الجامعية 2016-2017.

# الفهرس

الفهرس :

أ.....	مقدمة.....
02ص.....	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب.....
02ص.....	المبحث الأول: ماهية حق الإضراب ومواقف التشريعات منه .....
03ص.....	المطلب الأول: مفهوم حق الإضراب.....
03ص.....	الفرع الأول: التعريف اللغوي لحق لإضراب.....
04ص.....	الفرع الثاني: التعريف الفقهي لحق الإضراب.....
04ص.....	أولاً: تعريف الفقه الفرنسي لحق الإضراب.....
05ص.....	ثانياً: تعريف الفقه المصري لحق الإضراب.....
06ص.....	ثالثاً: تعريف الفقه الجزائري لحق الإضراب.....
07ص.....	الفرع الثالث: التعريف القضائي لحق الإضراب.....
09ص.....	المطلب الثاني: موقف التشريعات من ممارسة حق الإضراب.....
09ص.....	الفرع الأول: موقف التشريعات المقارنة في حق الإضراب.....
10ص.....	أولاً: موقف بعض التشريعات الغربية في حق الإضراب.....
15ص.....	ثانياً: موقف بعض التشريعات العربية في حق الإضراب.....
20ص.....	الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري في حق الإضراب.....
22ص.....	المبحث الثاني: عناصر وأنواع الإضراب.....
22ص.....	المطلب الأول: عناصر الإضراب.....
23ص.....	الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب.....
23ص.....	أولاً: التوقف عن العمل.....
24ص.....	ثانياً: التوقف جماعة عن العمل.....

الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب.....	ص25
أولاً: إرادة التوجه نحو الإضراب.....	ص25
ثانياً: حركة الإضراب (فعل الإضراب).....	ص27
ثالثاً: المطالب المتعلقة بالنشاط المهني.....	ص27
المطلب الثاني: أنواع الإضراب.....	ص29
الفرع الأول: أنواع الإضراب المشروع.....	ص29
أولاً: الإضراب التقليدي.....	ص29
ثانياً: الإضراب الدائري.....	ص30
ثالثاً: الإضراب القصير أو المتكرر.....	ص30
رابعاً: الإضراب الإداري.....	ص31
الفرع الثاني: أنواع الإضراب غير المشروع.....	ص32
أولاً: الإضراب في أماكن العمل.....	ص32
ثانياً: الإضراب السياسي.....	ص33
ثالثاً: الإضراب البطيء (إضراب الإنتاجية).....	ص33
<b>ملخص الفصل الأول.....</b>	<b>ص35</b>
<b>الفصل الثاني: الممارسة القانونية لحق الإضراب وكيفية حمايته.....</b>	<b>ص37</b>
<b>المبحث الأول: القيود المتبعة على ممارسة حق الإضراب.....</b>	<b>ص38</b>
المطلب الأول: القيود الواردة قبل ممارسة حق الإضراب.....	ص38
الفرع الأول: استتفاد السبل الودية لفض النزاع الجماعي.....	ص38
أولاً: الاجتماعات التشاورية الدورية.....	ص39
ثانياً: إجراء المصالحة.....	ص39

ثالثا: إجراء الوساطة.....	ص42
رابعا: تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم.....	ص43
الفرع الثاني: الشروط الشكلية الواجب توفرها لممارسة حق الإضراب.....	ص44
أولا: اتفاق غالبية الموظفين على الإضراب.....	ص44
ثانيا: الدعوة لعقد الجمعية العامة.....	ص46
ثالثا: الإبلاغ المسبق.....	ص46
رابعا: تأطير النقابة للإضراب.....	ص48
المطلب الثاني: القيود الواجب احترامها أثناء ممارسة حق الإضراب.....	ص49
الفرع الأول: الأحكام الخاصة بالممارسين للإضراب.....	ص49
أولا: الاستجابة الجماعية للإضراب.....	ص50
ثانيا: التقيد بالغرض من الإضراب .....	ص51
ثالثا: الموظفون الممنوعون من حق الإضراب.....	ص53
الفرع الثاني: الأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية.....	ص54
أولا: تقديم الحد الأدنى من الخدمة.....	ص54
ثانيا: الاستجابة لطلب التسخير.....	ص57
ثالثا: الحفاظ على سلامة أدوات العمل.....	ص58
رابعا: احترام حرية غير المضربين في العمل.....	ص59
المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب وكيفية حمايته.....	ص61
المطلب الأول: الآثار القانونية لممارسة حق الإضراب.....	ص62
الفرع الأول: أثر الإضراب على الرابطة الوظيفية.....	ص62
أولا: أثر الإضراب على ممارسة الوظيفة.....	ص62

ثانيا: أثر الإضراب على الراتب.....	ص64
الفرع الثاني: حظر استبدال الموظف المضرب ومسائلته تأديبيا.....	ص67
المطلب الثاني: الحماية القضائية لحق الإضراب.....	ص71
الفرع الأول: دور القاضي الاستعجالي.....	ص71
الفرع الثاني: دور القاضي الإداري.....	ص73
الفرع الثالث: دور القاضي الجزائي.....	ص75
ملخص الفصل الثاني.....	ص77
الخاتمة.....	ص80
قائمة المراجع.....	ص84
الفهرس.....	ص93