

جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم حقوق



عنوان المذكرة :

حق الاضراب في الإدارات العمومية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص مؤسسات دستورية وإدارية

تحت إشراف الدكتور:

- غربي أحسن

من إعداد الطالب(ة):

- بوشليب ريمة

أعضاء لجنة المناقشة

1 - د/ عبدلي نزار (رئيسا)

2 - د/ غربي احسن (مشرفا ومقررا)

3 - أ / جندي وريدة (مناقشا)

دورة جوان 2016

الشكر والتقدير

قال تعالى "لقد اتينا لقمان الحكمة ان اشكر الله ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه"

الآية 12 من سورة لقمان

الحمد لله الذي أعانني على انجاز هذا العمل المتواضع والصلاة والسلام على
رسوله الكريم

لا يسعني في هذه المذكرة إلا أن أتوجه بالوفير من آيات التقدير والاعتزاز
والاحترام وبعظيم شكري وامتناني لمن كان له الفضل الكبير بعد الله سبحانه
وتعالى في انجاز هذا البحث واتمامه وأعني بذلك الأستاذ الدكتور "عربي أحسن"
الذي أشرف على هذا العمل وتعهده بالتصويب في جميع مراحل إنجازة وزودني
بالنصائح والارشادات التي أضاعت أمامي سبل البحث فجزاه الله عني كل خير.
كما أتقدم بالشكر والامتنان الى الأستاذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على
قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر والتقدير الى جميع الأساتذة خلال مساري الدراسي
عبر مراحل الأربعة وكان لهم الفضل في تكويني حتى وصولي الى هذه المرحلة
من مستوي الدراسي.

الاهداء

الى من تحت قديمها الجنان ... الى منبع العطف والحنان والدتي الكريمة

الى من جعل تعبته وجهده دربا اسير عليه وعلمي الصبر والجد

والدي العزيز

الى من تسري في عروقنا دماء واحدة

اخوتي الأعزاء

الى من كان سندا لي وتحملي طيلة فترة البحث ولم يبخل علي بمساعداته

رفيق دربي وعائلته الكريمة

الى عمي وزوجته اللذان ساعداني طيلة فترة بحثي والى ابنتي التي لم الدها

"مرام"

الى كل العائلة والاهل والأصدقاء والصديقات وبالأخص صديقتي "مريم" التي

كانت عوننا في انجاز هذه المذكرة.

قائمة المختصرات

الجريدة الرسمية	ج ر:
العدد	ع :
الطبعة	ط :
الصفحة	ص:
الفقرة	/ :

مقدمة

تتميز الحياة المهنية بالحركة والتأثر السريع بتغيير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، باعتبارها تخضع للعبة المصالح المتناقضة، أي مصالح العمال فرادى وجماعات، من جهة والمصالح المستخدمة من جهة أخرى، هذه المصالح التي تخضع هي الأخرى لعدة قوانين ونظم بعضها ذو طابع عام ومبدئي من وضع السلطة العامة أو ما يعرف بقانون علاقات العمل الفردية والجماعية والبعض الآخر ذو طابع مهني أو خاص، من وضع أطراف العلاقة أنفسهم أو ما يعرف بالاتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹⁾.

ولما كان مبدأ استمرار سير المرافق العمومية بانتظام واطراد المبدأ الأساسي الذي يحكم عملها فلا بد من استمرار هذه المرافق العمومية في أداء خدماتها بصفة منتظمة في إطار احترام الالتزامات المقررة عليها والقوانين والاتفاقيات التي تحكمها وذلك لأن الأفراد يرتبون أمورهم على أساس وجودها مفترضين استمرار سير هذه المرافق، إلا أنه يمكن أن تنشأ عن الإخلال بالالتزامات والقوانين التي تحكم هذه المرافق بروز العديد من حالات التشنج والتأزم التي تؤدي إلى شلل سير هذه المرافق وتعطيل مصالح الأفراد، ويعود السبب الرئيسي في ذلك إلى توقف العنصر المحرك -الموظف العمومي- لنشاط الإدارة والذي بدونها تعتبر كافة العناصر الأخرى التي تساهم في سير المرافق العمومية مجرد أدوات لا قيمة لها نتيجة المساس بحقوقه المهنية أو المالية المرتبطة بوظيفته.

وكون الموظف مثله مثل أي مواطن يتمتع بالحقوق والحريات الأساسية فإنه يتخذ من حق الإضراب وسيلة للدفاع عن حقوقه وتحقيق مطالبه المهنية، فالإضراب هو عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تادية أعمالهم مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة⁽²⁾ وقد مورس الإضراب منذ العصور القديمة لرفع الظلم الواقع مع أصحاب الحق وللحصول على بعض حقوقهم، فقد اضرب العمال في عهد الفراعنة، وفي روما

1- سليمان أحمية: "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري"، ديوان المطبوعات

الجامعية، بن عكنون-الجزائر، 1998، ص5

2- د. مصطفى أحمد أبو عمرو: "علاقة العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية ... المفاوضات)"، دار الجامعة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005، ص229.

القديمة ولكن ازدادت حركته وأهميته في العصور الحديثة⁽¹⁾، أين تقرر حق الإضراب للعمال والموظفين للدفاع عن مطالبهم المهنية والاجتماعية والذي نشأ من انعدام التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العامل والسلطة العامة، لا سيما وأنه ثبت واقعا بأن شهر سلاح الإضراب في وجه أرباب العمل كوسيلة لحل الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها هو أنجع الوسائل القانونية الأخرى في هذا الشأن، كالمصالحة والوساطة... الخ، في تحقيق هذا التوازن وتحقيق المطالب محل الخلاف وكل ذلك من أجل جعل الطرف الضعيف في علاقة العمل محميا من الاستغلال والظلم الذي يتعرض إليه الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يكرس هذا الحق في تشريعاته الدستورية، أين نص عليه واعترف به في دستور 1963⁽²⁾ ثم في دستور 1976، أين اعترف بممارسة هذا الحق في القطاع الخاص ولم يتطرق إلى ممارسته في القطاع العام وقطاع الوظيف العمومي⁽³⁾ إلى أن جاء دستور 1989 والذي اعترف بممارسة هذا الحق في القطاع العام والخاص وقطاع الوظيف العمومي⁽⁴⁾ وصولا إلى دستور 1996 والذي سلك نفس نهج دستور 1989 في مادته 71⁽⁵⁾

ومن أجل تنظيم وتأطير كفاءات ممارسة حق الإضراب صدرت مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، أبرزها القانون رقم 90-02⁽⁶⁾ ، والذي سعى المشرع من خلال نصوص مواده تنظيم هذا الحق وممارسته في إطار شرعي وقانوني يكفل حقوق المتضررين من النزاعات الجماعية القائمة بينهم وبين السلطة المختصة.

وفي هذا الإطار نطرح الإشكالية الرئيسية لهذا البحث التالية: ماهو الإطار القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري لممارسة الموظف العام حقه في الإضراب؟

1- د. إبراهيم علي الصرايرة، "مشروعية الإضراب و اثره في العلاقات التعاقدية"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص11

2- المادة 20 من الدستور 1963

3- المادة 02/61 من الدستور 1976

4- المادة 54 من دستور 1989

5- المادة 71 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المعدل والمتمم بقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج ر رقم 14

6- القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، ج ر ع 06

لنتساءل بذلك عن:

_ ما هو مفهوم حق الإضراب؟

_ ماهي العناصر المكونة لحق الإضراب؟

_ ماهي القيود والضوابط التي كرسها المشرع لممارسة حق الإضراب؟

_ ما هي الضمانات القانونية والقضائية لحماية حق الإضراب؟

أما أسباب اختيارنا لهذا الموضوع فتعود إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

أما الأسباب الذاتية فترجع إلى الرغبة في معرفة الأدوات والوسائل القانونية الكفيلة بحماية حق الموظف في إطار ممارسته لحق الإضراب، ومما شجعنا على ذلك أيضا هو البحث في مدى وجود أحكام متميزة لحق الإضراب خاصة بقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية خاصة وان حق الإضراب لم يكن معترف به إلا في القطاع الخاص، ومما حفزنا أكثر هو كثرة الإضرابات في الآونة الأخيرة وبالأخص في قطاع التربية والتعليم.

أما الأسباب الموضوعية فترجع إلى وجود ثغرات اشتمل عليها القانون المتعلق بممارسة الإضراب اتفق عليها الدارسين و الباحثين في هذا الموضوع، هذه الثغرات التي من شأنها فتح الباب على مصرعيه أمام الإدارة وأرباب العمل للتلاعب بالنصوص القانونية و التذرع بالعديد من الحجج والمبررات لكسر الإضراب.

وتكمن أهمية الموضوع في تبيان موقف الموظف الجزائري في فهم حقوقه وواجباته ومدى قانونية إضرابه وتحركاته خلال ممارسته لوظيفته ومطالبته الحصول على متطلباته المهنية.

أما فيما يخص الأهداف العلمية والعملية لهذا الموضوع فيمكن إن نستصيغها على

شكل نقاط:

أولاً: تسليط الضوء على ماهية الإضراب بشكل عام مع إبراز نطاق شرعيته وممارسته

ثانياً: احترام الدولة لحق الإضراب المنجر عن احترامها للحقوق والواجبات الوظيفية.

ثالثاً: توضيح الاختلاف الكائن بين إجراءات تسوية النزاع في القطاع الإداري عنه في القطاع الخاص.

رابعاً: إبراز القيود الواردة على الموظف في ممارسته لحرياته كونه يمثل الدولة ويعتبر عضو في الجهاز الإداري لها القائم على سير المرافق العامة.

خامسا: البحث عن شرعية حق الإضراب والحماية القانونية والقضائية المقررة له. اقتضت دراسة الموضوع أن نتبع المنهج الوصفي من خلال وصف شامل لماهية الإضراب وبيان مضمونه والمنهج التحليلي، الذي يركز على رصد الظاهرة وتحليل أسبابها والاعتماد على النصوص التشريعية المنظمة لحق الإضراب لبيان مواقع النقص، قصد الوصول إلى حلول علمية وعملية.

ومن الصعوبات التي اعترضت هذا البحث هي تأخرنا في إيجاد المراجع الكافية الأمر الذي أخرنا في البداية.

وللإجابة على الأسئلة المطروحة في الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى فصلين، حيث تناولنا في الفصل الأول ماهية الإضراب، وقسمناه بدوره إلى مبحثين حيث تعرضنا في المبحث الأول إلى مفهوم الإضراب وخصائصه، وفي المبحث الثاني إلى تمييز الإضراب عما يشته به وإبراز عناصره، وخصصنا الفصل الثاني لبيان الضوابط القانونية والموضوعية لممارسة حق الإضراب وضمائنه والذي بدوره قسم إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى الضوابط الإجرائية والموضوعية لممارسة حق الإضراب وفي المبحث الثاني إلى شرعية حق الإضراب.

الفصل الأول

ماهية الإضراب

تؤدي المرافق العامة دورا كبيرا داخل المجتمع أيا كان موضوع نشاطها، وهذا بغرض أن تؤدي خدماتها للجمهور بشكل مستمر و متواصل إعمالا لمبدأ استمرارية سير المرافق العامة بانتظام و إطراد، الأمر الذي جعل المشرع الجزائري يحيطها بضمانات تشريعية منها تنظيم ممارسة حق الإضراب (grève)⁽¹⁾، هذا الأخير الذي نظم بموجب القانون 90-02.⁽²⁾

فالإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل ظهرت نتيجة نضالات عالمية قادها العمال والنقابيون منذ بروز دور الحركة العالمية في تنظيم عالم الشغل، يمارسه الموظفون و العمال بهدف حمل صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة على تلبية مطالب معينة، و اعتناق وجهة نظر معينة في المنازعات القائمة لتنظيم العمل داخل المؤسسة، أو لأجل العُدول عن قرار معين اتخذ بشأن و بسبب سير العمل.⁽³⁾

ومن هذا المنطلق فإن محاور هذا الفصل تنقسم إلى مبحثين، أولهما خاص بمفهوم حق الإضراب و ثانيهما يدور حول تمييز الإضراب عما يتشابه به و إبراز عناصره.

1- عبد الرحمن خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة عنابة، 2004-2005، ص6.

2- القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

3- سناء بن ارجم، عائشة عمران، "ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي"، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2008، ص7.

المبحث الأول

مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب من أبرز مظاهر النزاع الجماعي و أخطرها، ففي الكثير من الأحيان يكون النزاع الجماعي -بغض النظر عن سبب نشوبه-، مصحوبا بالإضراب الذي يعد السلاح الأساسي للعمال والموظفين يستخدمونه لاستعراض قوتهم في شكل جماعي منظم و يواجهون به المستخدم أو السلطة العامة، بهدف نزول هذا الأخير عند مطالبهم في النزاع القائم بينهما وغالبا ما يتعلق هذا النزاع بتحسين العمل أو الوظيفة و شروطها. (1)

ولإعطاء مفهوم واضح لحق الإضراب قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، و كل مطلب يتفرع بدوره إلى فرعين، حيث سنتعرض في المطلب الأول لتعريف الإضراب وخصائصه، أما في المطلب الثاني فسنقوم بإبراز صور الإضراب.

المطلب الأول

تعريف الإضراب وخصائصه

أطلقت قديما تسمية " الإضراب " على ساحة عامة في مدينة باريس (Paris) تطل على ضفاف نهر السين (la seine) حيث تجمع في هذه الساحة عدد كبير من العاطلين عن العمل انتظارا للحصول على عمل. (2)

وقد اختلف الفقه بشأن تحديد تعريف واضح لإضراب الموظفين العموميين، فتعددت التعاريف التي بدورها تبرز الخصائص التي يتميز بها الإضراب. (3) وهذا ما سنتطرق له في الفرعين التاليين:

1- حسين بولقصع، " نزاعات العمل الجماعية بالقطاع العام في الجزائر"، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، جامعة عنابة، 1994، ص57.

2- إيمان ريمة سرور ثوابتي، وسيلة مرزوقي، " حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير" المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان -بجاية، ع05، بجاية، 2012، ص 277.

3- إيمان ريمة سرور ثوابتي، وسيلة مرزوقي، المرجع نفسه، ص 277.

الفرع الأول

تعريف الإضراب

حاول الكثير من فقهاء القانون وضع تعريف جامع مانع للإضراب، مؤسسين تعاريفهم على عناصر الإضراب وآثارها، وسنقوم من خلال هذا الفرع بتوضيح بعض هذه التعاريف وذلك بتقسيمنا له كالآتي:

أولاً: التعريف التشريعي للإضراب: كرس الدستور الجزائري لسنة 1996 الحق في الإضراب من خلال المادة 71 التي تنص على أن: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".⁽¹⁾

يمارس العمال حق اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسات حق الإضراب، في حالة استمرار الخلافات والنزاعات واستنفاد جميع إجراءات تسوية النزاع الودية المنصوص عليها قانونا وغياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين طرفي النزاع.⁽²⁾

كما نصت المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به.⁽³⁾

1- الدستور 1996 المعدل والمتمم السابق ذكره.

2- القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

3- رشيد حباتي،، دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للنشر، الجزائر، ص 99

* عرف الإضراب حسب المعهد الوطني كالاتي: " الاضراب هو توقف جماعي متفق عليه يقرره العمال بعد خلافهم مع المستخدم بشأن موضوع يخص العلاقات الجماعية والشروط العامة للعمل لم يتم حله في إطار إجراءات فض النزاعات الجماعية الداخلية القانونية أو التفاوضية" أنظر: علي زنيبي، المرجع السابق، ص 16.

كما يعرف الإضراب طبقا لقواعد قانون العمل بأنه طريقة للدفاع عن المصالح المهنية يضمنها الدستور إلا أن ممارستها خاضعة لإطار قانوني معين.⁽¹⁾
ومن هنا نستنتج أنه وفي حالة فشل كل طرق تسوية النزاع، فإن للعمال حق اللجوء في الأخير إلى الإضراب مع ضرورة احترام شروط وحدود ممارسته، والتي جاءت مفيدة للإضراب إلى حد بعيد نظرا لآثاره السلبية على اقتصاديات المؤسسة مثلا...⁽²⁾

ثانيا: التعريف الفقهي للإضراب:

أ- تعريف الفقه الفرنسي للإضراب:

تعرف الاستاذة " سيناوي " الإضراب بأنه: " رفض جماعي ومدبر للعمل يعبر عن نية العمال في الخروج مؤقتا عن شروط العقد لإنجاح مطالبهم"، وزيادة في التوسع فقد ذهبت إلى أن: "الإضراب هو وسيلة ضغط للحصول على مطالب يعبر عنها برفض جماعي لعمل تابع".⁽³⁾

عرفه الفقيه الفرنسي جون ريفيرو (j.Rivero) بأنه: "الإضراب بالنسبة لجماعة معينة هي جماعة المضربين واقعة تؤدي إلى تعليق نشاطها المهنيين وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي، مستهدفة تحقيق الوصول على ميزة محددة بواسطة الضغط الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة".⁽⁴⁾

عرفه كاميرلانك (camer laynk) أنه: "توقف كامل عن العمل له صفة جماعية، وبسبب مطالب مهنية".⁽⁵⁾

ب- تعريف الفقه المصري للإضراب.

يعرف الدكتور "سليمان محمد الطماوي" الإضراب بأنه: " اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا،

1- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 14.

2- د.محمد الصغير بعلي، " تشريع العمل في الجزائر"، دار النش غير معروفة، الجزائر، 1992، ص86.

3- علي زنيبي، تكييف الإضراب في إطار قانون 90-02، بحث من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الادارة المالية، كلية الحقوق، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، ص12، 13.

4- إيمان ريمة سرور ثوابتي، وسيلة مرزوقي، المرجع السابق، ص 277.

5- علي زنيبي، المرجع السابق، ص 16.

وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور. (1)

عرفه الدكتور " فؤاد مهنا" حين أخص إضراب الموظف العام بتعريف يميزه بوصفه بأنه: " هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم". (2)

عرف الأستاذ" ناصف إمام الهلال " الإضراب أنه: " حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها متى بلغت هذه نشوا بعيدة من النضج والوعي يؤهلها لممارسة هذا الحق، في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، مع تمسكهم بوظائفهم و أعمالهم بقصد الضغط على الإدارة وأرباب الأعمال حسب الأحوال من أجل تحسين شروط العمل وأحواله". (3)

ثالثا: التعريف القضائي للإضراب: عرف مجلس الدولة الفرنسي الإضراب في أحد أحكامه بأنه: "توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن المصالح المهنية"⁽⁴⁾ كما عرفت محكمة النقض الفرنسية بأنه: (5) " الإضراب هو توقف مدير عن العمل بهدف الحصول على تحسين شروط العمل.

وعليه فإن: " الإضراب هو توقف مدير عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا، رفض صاحب العمل تحقيقها".

عرفته محكمة أمن الدولة العليا بالقاهرة بأنه: " الإضراب هو الامتناع الجماعي المتفق عليه من مجموعته من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم". (6)

1- علي زبييع، المرجع السابق، ص 16.

2- إيمان ريمة سرور ثوابتي، وسيلة مرزوقي، المرجع السابق، ص 278.

3- إيمان ريمة سرور ثوابني، وسيلة مرزوقي، المرجع نفسه، ص 279.

4- د .علي سعيد غافل، " الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، ط1، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، 2015، ص 18.

5- علي زبييع، المرجع السابق، ص 17، 18.

6- علي زبييع، المرجع نفسه، ص 15.

الفرع الثاني

خصائص الإضراب

من خلال تعريف الإضراب يمكن ملاحظة بعض الخصائص التي يتميز بها والمتمثلة في النقاط التالية:

أولاً: الإضراب حق مشروع ومقيد: يعد الإضراب أحد حقوق الإنسان ومن أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، لذلك اهتم به القانون الدولي والقوانين الداخلية وأكدت عليه العديد من المواثيق الدولية والإقليمية إلا أن هذا الحق لم يأت مطلقاً بل جاء مفيداً ويجب أن يمارسه العمال في إطار التشريع وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة فيه. (1)

ثانياً: التوقف عن العمل المؤقت والمقصود: إن الإضراب هو النشاط الجماعي الذي يكون أثره الانقطاع عن العمل، وهذا الانقطاع لا بد وأن يصاحب بالقصد أي أن يكون التوقف مقصوداً. ويقصد بالعمل هنا، العمل كموجب رئيسي أي العمل المتفق عليه بموجب عقد عمل وعليه ومن هنا لا يعتبر إضراباً الامتناع عن عمل غير متوجب، كما لا يعتبر إضراباً تنفيذ العمل بصورة مضرة برب العمل، لأن ما يحصل هنا هو تخريب وليس امتناعاً عن العمل. (2)

أ- التوقف عن العمل المؤقت.

إن التوقف عن العمل لا يكفي أن يكون كلياً، بل لا بد من كونه مؤقتاً، أي أن يقدم الإجراء على الإضراب وهم يأملون استئناف العمل عند تسوية الخلاف أو الخلافات التي يشكون منها مع الإشارة أنه وإن كان الإضراب مؤقتاً إلا أن ذلك لا يمنع من قصران أو طول المدة هذه الأخيرة مرهونة بالمطالب والخلافات وحلها.

1- علي محمد الجبالي، "أحقية الموظفين العامين في الإضراب في القانون الأردني"، دراسة ميدانية استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2014، ص24.

2- حسين عبد اللطيف حمدان، " قانون العمل (دراسة مقارنة)"، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007، ص554.

ب-التوقف عن العمل المقصود:

أي أنه لابد من أن يكون التوقف عن العمل مقصودا، فرضى الأجراء بالتوقف عن العمل ليس مفترضا أو ضمنيا، بل لابد من كونه صريح، مظهره الإيجابي التضامن من القائم فيما بينهم، والهادف إلى تعليق العمل بغية التوصل إلى شروط أفضل.

ثالثا: الإضراب حق فردي يمارس في إطار جماعي: يعتبر الإضراب حرية فردية لأنه تقرر لكل عامل أو موظف بصفة شخصية، ولهما الحق في التوقف عن العمل، ولكون الإضراب يعبر عن مصالح العمال أو الموظفين فإن هذه الحرية الفردية لا يمكن ممارستها إلا بطريقة جماعية، وبالتالي يجب أن تنصهر الحريات الفردية للعمال في اتفاقهم على التوقف عن العمل بغية تحقيق مطالبهم.⁽¹⁾

وعليه فالإضراب ليس عملا فرديا، بل هو عمل جماعي " انقطاع جماعي " ويفترض الاتفاق المسبق بين عدة أشخاص.⁽²⁾

ومن هنا يتضح لنا أن ممارسة الإضراب في قالب الجماعي يعطيه نوعا من الفاعلية والإيجابية التي تؤثر على السلطة العامة أو صاحب العمل مما يدفعهم إلى تحقيق مطالب المضربين.

رابعا: الإضراب يهدف لتحقيق مطالب اجتماعية ومهنية: حيث يهدف المضربون من ممارستهم للإضراب إلى تحقيق مطالب اجتماعية ومهنية، كزيادة الأجور، وتحديد مدة العمل، أو تحسين شروطه، أو منع الصرف التعسفي والتأمين ضد المرض والعجز، إلا أن الإضراب في الواقع قد يتجاوز هذه المطالب، ويكون مظهرا لتضامن بين العمال، ويكون ذلك عندما لا يضرب العمال تأييدا للمطلب لهم تجاه رب العمل، بل تأييدا لعمال آخرين سواء انتموا إلى مثل مهنتهم أو إلى مهنة أخرى.⁽³⁾

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص24.

2- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 554.

3- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع نفسه، ص 554، 555.

خامسا: الإضراب حق يلحق الضرر بصاحبه أو بغيره (سلاح ذو حدين): قد يترتب على ممارسة الموظف أو العامل للإضراب إلحاق الضرر به، من خلال إثارة المسؤوليات التأديبية ضده، إضافة إلى إثارة المسؤولية الجزائية ضده أيضا، إذا رافق قيام الإضراب تصرفات غير مشروعة.

كما أنه قد يلحق بصاحب العمل ضررا من خلال توقف الانتاج وما يترتب عنه من تعبات مالية، إضافة إلى ما يلحق من إضرار بالاقتصاد الوطني.⁽¹⁾

المطلب الثاني

صور الإضراب

يعد الإضراب من الحقوق التي اعترف بها الدستور وهو فعل جماعي يهدف الموظف أو العامل من خلال ممارسته على الضغط على الأطراف المعنية للدفاع عن مصالحهم وتلبية مطالبهم، مما يجعله يتخذ صورا عديدة وذلك بالنظر إلى الهدف من اللجوء إليه والمطالب التي يسعى الموظفون أو العمال المضربون لتحقيقها، وهذا ما سوف نتعرض إليه من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول

الإضراب المهني

يأخذ الإضراب المهني صورا عديدة من حيث نطاق التوقف الجماعي وأهدافه.⁽²⁾ وهذا ما سنبرزه في النقاط التالية:

أولا: الإضراب التقليدي (العادي): وهو الشكل الأكثر شيوعا وانتشارا، ويطلق عليه أيضا تسمية الاضراب الكلاسيكي، وفيه يترك الموظفون أو العمال محل عملهم في الوقت نفسه عدم المجيء إليه الا بعد تنفيذ مطالبهم ويكون هذا الاضراب بطريقة منظمة ومدروسة مسبقا من حيث الطريقة والمدة، وغالبا ما تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه، فتراعي الظروف الاقتصادية العامة وتتخذ الاحتياطات اللازمة لتدعيم الحركة الإضرابية أو الاحتجاجية.⁽³⁾

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 25.

2- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 26.

3- د. سعيد على غافل، المرجع السابق، ص 45.

وقد يطلق على هذا الشكل كذلك مجموعة التحريض على الإضراب les piquettes de grève (1)، بحيث تتبنى مجموعة العمال الإضراب وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصا لهذا الغرض، وتقوم هذه المجموعة بأقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملين كل الوسائل ما عدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف.(2)

ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل.(3) وكخلاصة لما تقدم نستنتج أن الإضراب التقليدي يشكل صورة من صورة التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية، بحيث ينقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك موقع العمل أو يمتنعون عن الالتحاق بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة مسبقا، من حيث الكيفية والمدة.(4)

ثانيا: الإضراب الدائري: ويتسم هذا الشكل بالتخطيط المحكم بحيث تمتنع كل فئة أو صنف مهني عن العمل مدة معينة ومحددة، لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها دون توقف تام للمصلحة أو المصالح، ويكون في شكل إضرابات دائرية متتالية، وعند عدم استجابة السلطة العامة لمطالب المضربين يلجأ العمال للانقطاع التام عن العمل.(5)

ويعتبر هذا النوع من أكثر الصور شيوعا في المرافق العامة و تأخذ هذه الصورة شكلين هما:(6)

- 1- عبد الرحمن خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، ص 68.
- 2- عبد الرحمن خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 17.
- 3- عبد الرحمن خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 68.
- 4- عبد الرحمن خليفي، المرجع نفسه، ص 67، 68.
- 5- عبد الرحمن خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 18.
- 6- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 27.

أ- الإضراب الأفقي: وهو توقف العمال في قسم معين من أقسام الانتاج، بحيث ينتقل الإضراب إلى أقسام أخرى تتأثر من جراء هذا التوقف نظرا لارتباط سير العمل في مختلف الأقسام، مثل توقف عمال بيع التذاكر مما يؤثر على سير وسائل النقل. (1)

ب- الإضراب الرأسي: يقوم هذا النوع بتوقف مجموعة من العمال في قسم معين ثم تعود إلى عملها بحيث تقوم مجموعة ثانية في نفس القسم بالتوقف عن العمل حتى يشمل التوقف كافة العمال في ذلك القسم دون أن يكون لهذا التوقف تأثي واضح على باقي الأقسام الأخرى، أي أن توقف العمل في أحد الأقسام لا يؤثر على عمل باقي أنشطة المنشأة أو المؤسسة ويتسم هذا النوع من الإضراب بالفاعلية في ظل الصناعات الحديثة التي تعتمد على فكرة التخصص. (2)

ثالثا: الإضراب القصير أو المتكرر: ويطلق على هذا الشكل كذلك الإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل الذي بصفة غير معلنة و لمدة قصيرة دون مغادرة أماكن عملهم الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم بطريقة التوقف. (3)

و لهذا النمط تأثير كبير على حسن سير المؤسسة، لاسيما وأنه يحدث انقسام في وسط العمال وبليلة لا نظير لها، بحيث يبقى العمال المضربون في أماكن عملهم دون نشاط وهو ما يجعل من آثار علاقة العمل تبقى قائمة كالأجر و الراحة و غيرها. (4)

رابعا: إضراب الإنتاجية: ويطلق عليه كذلك الإضراب البطيء، ويعرف كذلك بالإضراب المستمر أو الجزئي grève de bouchon، و يتعلق الأمر في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة، و ينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها (5)، حيث يقوم هذا النوع على فكرة الإبطاء في العمل مما يترتب عليه التخفيض أو التقليل من وتيرة الانتاج وفق مخطط ودون التوقف التام عن العمل، أي أن العمال أو الموظفون

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 27.

2- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 27.

3- عبد الرحمن خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 68.

4- عبد الرحمن خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 18.

5- عبد الرحمن خليفي، "الوجيز في متنازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 69.

يتواجدون في مكان العمل ويؤدون عملهم ولكن بشكل بطيء بحيث يقل الانتاج عن حالته الطبيعية، بمعنى أن العمال يؤدون عملهم بشكل منقوص وبوتيرة بطيئة على غير المعتاد." (1)

خامسا: الإضراب المتقطع: يقوم على فكرة التوقف عن العمل مدة قصيرة و بصورة متكررة، حيث يتم التوقف لفترة وجيزة ثم يستأنف العمال أعمالهم ثم يتوقفون من جديد، وهكذا يتكرر التوقف القصير عن العمل عدة مرات خلال أوقات العمل المحددة. (2)

وتعتبر بعض التشريعات هذا الإضراب بمثابة المرحلة التمهيدية للإضراب التقليدي، بحيث يتم التوقف عن العمل لفترة محدودة من ساعات العمل الرسمي، يتم زيادتها تدريجيا لتصل إلى التوقف الكلي عن العمل بعد انقضاء المدة المعينة. (3)

سادسا: الإضراب مع امتلاك أماكن العمل: حيث يبقى الموظفون المضربون في مكان العمل والهدف من هذا الإضراب هو الضغط على الإدارة بصورة أكبر للاستجابة لمطالب المضربين، وكذلك فإن هذا النوع من الإضراب يسمح بتظافر جهود المضربين لأنهم سوف يجتمعون بأعداد كبيرة في مكان العمل بدلا من الجلوس في بيوتهم، وهذا يمنح امكانية الجهة المنظمة للإضراب للتحدث معهم وتوجيه جهودهم، بحيث يكون لهم قوة وتماسك في سبيل تحقيق مطالبهم. (4)

ولقد انقسم الفقه حول مشروعية هذا الاضراب بين مؤيد ومعارض وفيما يلي توضيح لذلك:

أ-الرأي المؤيد:

يرى هذا الرأي مشروعية هذا الإضراب على اعتبار هذه الوسيلة هي إحدى أشكال حق الإضراب وطرق الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم المهنية أو الأسباب التي دفعتهم للإضراب، كما يعتقد أصحاب هذا الرأي أن امتلاك أماكن العمل لا يشكل اعتداء على حقوق صاحب العمل لا يشكل اعتداء على حقوق صاحب العمل أو حقوق وحرية غير المضربين، بحجة أن نية العمال المضربين لا تتجه للسيطرة على المنشأة أو الإستلاء عليها. (5)

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 28.

2- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 29.

3- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 30.

4- د. سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 49، 50.

5- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 31.

ب-الرأي المعارض:

يرى هذا الرأي عدم مشروعيته في هذا الإضراب كونه يتعارض مع حقوق العمال غير المضربين، ويحاول منعهم من أداء عملهم، ويؤدي إلى الاعتداء على حق ملكية صاحب العمل من خلال احتلال المنشأة ومحتوياتها، الأمر الذي قد يثير المسؤولية الجنائية ضد العمال. (1)

سابعاً: الإضراب المباغت: ويمسى كذلك الاضراب المفاجئ، وفي هذا النوع من الإضراب يفاجئ الموظفون أو العاملون في المرافق العامة الإدارة بالإضراب، من دون اخطار مسبق للإدارة كي تتمكن من إجابة مطالبهم المهنية، و بعبارة أخرى هو اضراب يقوم به الموظفون بصورة فجائية مما يؤدي إلى شل المؤسسات عن أداء دورها. (2)

ويتميز هذا النوع بأنه لا يسبق الإضراب أي اخطار لصاحب العمل أو الإدارة، بعزم العمال أو الموظفين على اللجوء إلى الإضراب أو تاريخ بدايته أو مدته، بالرغم من أن معظم التشريعات التي نظمت الإضراب تستلزم القيام بالأخطار عن موعد بدء الإضراب ومدته وأسبابه، وذلك قبل بداية الإضراب بمدة كافية. (3)

وكخلاصة يمكن أن نستنتجها مما سبق ذكره فإن هذا النوع من الإضراب " الإضراب المباغت"، يعد إضراباً غير مشروع في القطاعين العام والخاص، لما له من تأثير سلبي على القطاع العام و الخدمات التي تقدمها المرافق العامة للمواطنين، وكذلك الأمر بالنسبة إلى القطاع الخاص حيث يؤثر سلبياً على العملية الإنتاجية وصاحب العمل. (4)

ثامناً: إضراب التنبيه: يقصد به توقف العمال عن أداء العمل لفترة وجيزة قد يصاحبها إطلاق أصوات معينة لجذب انتباه صاحب العمل، أو ممثله القانوني بالمنشأة، أو من خلال إعطاء عدة دلالات أو إشارات تدل على أنهم عازمين فعلا على الإضراب التقليدي الكامل ما لم يستجب لمطالبهم، إلا أن هذا الإضراب يتميز بأنه توقف عن العمل لفترة وجيزة ولكن لا يتكرر بالضرورة وقد يسفر إلى توصل أطراف النزاع لحل مرضي وبالتالي تكتفي الحاجة إلى اللجوء إلى الإضراب الكامل. (5)

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 31.

2- د. سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 47، 48.

3- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 32.

4- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 33.

5- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 33.

تاسعا: إضراب التضامن أو التعاطف: يتمثل في توقف مجموعة من العمال عن العمل بهدف الدفاع عن المصالح المهنية لمجموعة أخرى من العمال سواء في نفس المشروع أو في مشروع آخر، أي ما يميز هذا النوع أن العمال المضربين يهدفون إلى تحقيق مصلحة مهنية لغيرهم، ويكون التضامن على شكلين: تضامن داخلي (مع عمال نفس المشروع)، و تضامن خارجي (مع عمال مشاريع أخرى)، وقد انقسم الفقه حول مشروعية هذا الإضراب إلى رأيين كما يلي: (1)

أ-الرأي الأول: إضراب التضامن إضراب شرعي:

يسلم أنصار هذا الرأي أو الاتجاه بشرعية إضراب التضامن بصفة عامة، بصرف النظر عن كونه داخلي أو خارجي، مادام هذا التضامن هدفه تحقيق مطالب مهنية للعمال الآخرين، وهو الرأي الراجح في فرنسا في الوقت الحاضر وتأخذ به محكمة النقض الفرنسية. (2)

ويرى أنصار هذا الرأي أنه في حال حدوث هذا النوع في المرافق العامة، فإن من شأنه تقوية التعاطف والإخاء بين الموظفين، وبالتالي يساهم في إظهارهم كقوة ضاغطة على الإدارة التي ستستجيب بشكل أسرع لمطالبهم. (3)

ب-الرأي الثاني: مشروعية إضراب التضامن الداخلي وعدم مشروعية التضامن الخارجي:

ينادي أنصار هذا الاتجاه بمشروعية إضراب التضامن الداخلي و عدم مشروعية التضامن الخارجي، ويستند هذا الرأي إلى أن الهدف من تنظيم حق الإضراب هو لتمكين العمال من الدفاع عن مصالحهم المهنية المباشرة، والتي يستطيع صاحب العمل إجابتها وهذا لا يتحقق بشأن التضامن الخارجي. (4)

عاشرا: الإضراب الإداري والمبالغة في النشاط: ويتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الاجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون، مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامله. (5)

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 34 .

2- علي زبييع، المرجع السابق، ص 100.

3- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 34.

4- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 34.

5- عبد الرحمن خليفي، "الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 69.

كما قد يتخذ الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم اتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية، مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر⁽¹⁾ ومن هنا يتضح لنا أن الإضراب الإداري هو توقف العمال عن جزء من العمل يتمثل في الشق الإداري في العمل المكلفين بأدائه، مثل امتناع الأطباء عن ملء الأوراق الإدارية المطلوبة عن معالجتهم للمرضى.⁽²⁾

الفرع الثاني

الإضراب السياسي

اتسم دور المواطنين سابقا في المشاركة في الحياة السياسية، فضلا على أن دور الدولة كان قاصرا على القيام بالوظائف التقليدية دون التدخل في الأنشطة الاقتصادية والصناعية المختلفة، إلا أنه وبعد أن زادت تدخلات الدول في هذه الأنشطة عن طريق إصدارها لقرارات سياسية أو اقتصادية تمس بطريقة مباشرة العمال والموظفين، الأمر الذي جعل هؤلاء يلجؤون إلى الإضراب السياسي.⁽³⁾

وهذا ما سوف نتعرض إليه في هذا الفرع.

أولا : تعريف الإضراب السياسي: يقصد به توقف العمال عن العمل بغرض ممارسة الضغط على الحكومة أو السلطة العامة، من أجل حملها على اتخاذ وجهة سياسية معينة داخلية أو خارجية أو عدولها عن تحقيق غاية أو منعها عن اتخاذ قرار سياسي معين أو الاحتجاج على ما قامت به، كما قد يكون هدفه إبداء التأييد لمسلك الحكومة نحو مسألة ما.⁽⁴⁾ ويعرفه "كامر لانك" بأنه: "الاعتراض على التوجه السياسي أو الاقتصادي للحكومة، يشارك فيه الأجير بصفته عاملا وموطنا".⁽⁵⁾

1- عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 69.

2- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 35.

3- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 38.

4- علي زنيبي، المرجع السابق، ص 35.

5- علي زنيبي، المرجع نفسه، ص 35.

وخلاصة للتعريفين السابقين يتضح لنا أن مطالب الإضراب السياسي تختلف عن مطالب الإضراب المهني، فهي مطالب لا تخص الموظفين في المرافق العامة لوحدهم دون باقي فئات المجتمع، وإنما عادة ما تكون قضايا ذات رأي عام. (1)

ثانياً: خصائص الإضراب السياسي: من خلال عرضنا للتعريفين السابقين للإضراب السياسي، يتضح لنا أن الإضراب السياسي: "هو وسيلة للتعبير عن الآراء السياسية بصرف النظر عن أصحاب هذه الآراء عمالاً كانوا، أو مواطنين، وهذا ما يجعلنا أمام جملة من الخصائص التي تميزه عن الإضراب المهني وسنذكرها فيما يأتي:

أ- عدم قيام الإضراب السياسي ضد صاحب العمل:

يجمع الفقه على أن الإضراب السياسي لا يوجه ضد صاحب العمل أصلاً باعتباره لا يملك إمكانية أو قدرة لتلبية المطالب التي أضرب من أجلها العمال، وربما المواطنون أيضاً لتجاوز ذلك سلطاته وصلاحياته، رغم ما يلحقه به من ضرر من جراء توقف العمال عن العمل الملزمين به خلال فترة التوقف، بل يمارس للضغط على الحكومة أو السلطة العامة بغية حملها على انتهاج وجهة سياسية معينة سواء على الصعيد الداخلي: "كما هو الحال في الإضراب الذي شنه عمال ولاية سكيكدة لمدة 3 أيام تلبية لنداء الاتحاد الولائي للاتحاد العام للعمال الجزائريين قبل انطلاق الحملة الانتخابية لتشريعات 1997 من أجل إنشاء مطار بالولاية" (2) أو على الصعيد الخارجي كقيام العمال أو صحبة المواطنين بشن إضراب احتجاجاً على عدم اتخاذ موقف من حادثة سياسية أو حربية في دولة أخرى. (3)

أما على صعيد القطاع العام فإن إضراب الموظف يكون أصلاً موجهاً ضد السلطة العامة، وبالتالي فإن الإضراب يكون سياسياً إذا كانت أسبابه خارجة عن الإطار المهني الذي يهتم الموظفين ومطالبهم الخاصة بتحسين ظروف العمل وأحوالهم. (4)

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 36.

2- علي زنييع، المرجع السابق، ص 36.

3- علي زنييع، المرجع نفسه، ص 36.

4- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 37.

ب- عدم اقتران الإضراب السياسي بمطالب محددة في الأصل:

يهدف الإضراب السياسي إلى الاعتراض على بعض السياسات العامة للدولة، في حين

يقوم الإضراب المهني ضد صاحب العمل و مواقفه تجاه العمال.(1)

ومن هنا يمكننا القول بأن الإضراب السياسي يقتصر على الاحتجاج أو إنكار سياسة معينة للدولة، دون أن يصاحب هذا الاحتجاج تقديم مطالب محددة سلفا يمكن أن تكون موضوع مفاوضات بين الطرفين، أي أن موقف المضربين في هذه الصورة موقف سلبي لا مطلبية وهذا عكس الأمر بالنسبة للإضراب المهني حيث يظهر فيه موقف العمال المضربين موقفا إيجابيا من خلال تحضير قائمة المطالب وإجراء المفاوضات واقتراح الحلول. (2)

ج- الصفة التي يشارك بها العامل بالإضراب:

يشارك العامل بالإضراب السياسي بصفته مواطنا وليس بصفته المهنية كعامل، كون القضية أو المشكلة التي يتبناها الإضراب السياسي تهم المجتمع بكل فئاته، وليست مقصورة على فئة بعينها.(3)

أي أن التوقف عن العمل في الإضراب السياسي يتجرد من صفته المهنية، إذ لا تكون صفته هذه محل اعتبار لتحقيق الإضراب، بل يعامل على أساس أنه مجرد مواطن حتى لو كان يجمع بين الصفتين في آن واحد. (4)

ثالثا: مشروعية الإضراب السياسي: انقسم الفقه في موضوع مشروعية الإضراب السياسي إلى اتجاهين، اتجاه يرى بمشروعية الإضراب السياسي واتجاه آخر يرى بعدم مشروعيته وسنوضح الرأيين فيما يلي:

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 37.

2- علي زنييع، المرجع السابق، ص 37.

3- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 37 .

4- علي زنييع، المرجع السابق، ص 37.

أ-الرأي الأول: مشروعية الإضراب السياسي:

يرى أنصار هذا الاتجاه من الفقه بأن هناك صعوبة في التمييز بين الإضراب السياسي والإضراب المهني، في العديد من الحالات وبالتالي فإن الإضراب السياسي يعد مشروعاً مثله مثل الإضراب المهني ما لم يوجد نص تشريعي يحضره، فالقاعدة العامة هي ما لا يحضر في مجال الإضراب يكون مباحاً أو مشروعاً.⁽¹⁾

ب-الرأي الثاني: عدم مشروعية الإضراب السياسي:

يرجح غالبية الفقه بأن الإضراب السياسي غير مشروع، وذلك كون الدستور في كل دولة هو الذي يحدد اختصاصات الحكومة ويعين الوسائل اللازمة للرقابة عليها في تنفيذ تلك الاختصاصات، أو ينظم وسائل الاعتراض على سياسات الدولة، فإن كان من بين هذه الوسائل حق الإضراب يكون الإضراب مشروعاً، أما عكس ذلك فإن الاعتراف بمشروعية الإضراب لمعارضة سياسة الحكومة يؤدي إلى إهدار القيمة الدستورية للسلطات المخولة لها.⁽²⁾

رابعاً: صور الإضراب السياسي: تتمثل صور الإضراب السياسي فيما يلي:

أ-الإضرابات السياسية الخالصة:

ويقصد بهذا النوع من الإضرابات عندما تكون مطالب العمال هي مطالب سياسية محضة، وتكون الهدف الوحيد الذي يتم اللجوء من أجله للإضراب.⁽³⁾

ب-الإضرابات السياسية والاقتصادية:⁽⁴⁾

وتتمثل هذه الإضرابات عندما تكون أهداف العمال ومطالبهم ذات طبيعة مختلطة، أهداف سياسية وأخرى اقتصادية في نفس الوقت. وهذا النوع من الإضرابات يعرف بالإضراب المختلط.

وعادة ما يلجأ العمال لهذه الصورة للضغط على الحكومة بشأن سياستها أو توجهاتها الاقتصادية، و لإجبارها على العدول عن سياستها أو اتباع سياسات أو توجهات معينة.

1-علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 39.

2-علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 39.

3-علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 41.

4- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 41.

ج- الاضرابات المهنية والسياسية.

تتمثل هذه الإضرابات عندما نكون بصدد مطالب مهنية و سياسية في نفس الوقت، وغالبا ما تلجأ النقابات إلى هذا النوع عندما تهدف إلى تحقيق مطالب سياسية تحت ستار المطالب المهنية⁽¹⁾.

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 41.

المبحث الثاني

تمييز الإضراب عما يشته به وإبراز عناصره

يعرف الإضراب في بعض التعاريف القانونية بأنه: "طريقة دستورية للدفاع عن المصالح المهنية، تخضع ممارستها لإطار قانوني معين ولا يتحقق إلا بتوافر عنصرين أساسيين".⁽¹⁾ الأمر الذي يجعل الإضراب يختلف مع بعض المصطلحات القانونية التي تشته به لما له من عناصر تتحكم في صحة وجوده.

وهذا ما سنتطرق إليه من خلال تقسيم هذا المبحث الى مطلبين حيث سنتعرض في المطلب الأول إلى تمييز الإضراب عما يشبهه وفي المطلب الثاني سنقوم بإبراز العناصر التي يرتكز عليها الإضراب.

المطلب الأول

تمييز الإضراب عما يشبهه

لكي يأخذ تحديد مضمون الإضراب شكله الأوفى والأدق لا بد من التمييز بينه وبين ما يشته به من مصطلحات قانونية⁽²⁾ وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب من خلال الفرعين التاليين:

1- سناء بن أرجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 14.

2- د. سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 22.

الفرع الأول

تمييز الإضراب عن الاستقالة

إن الاستقالة حق من حقوق الموظف والعامل، ولكن هذا الحق إذا كان مجرد من كل قيد فإنه يعرض المرافق العامة للتوقف⁽¹⁾.

لذلك فقد ضبطت هذه الأخيرة بمجموعة من القيود حددت في القانون الأساسي للوظيفة العامة، و كذلك في قانون العقوبات و حتى نستطيع التمييز بين الاستقالة وحق الإضراب ونصل إلى نقاط التشابه و الاختلاف بينهما لابد من أن نتعرض إلى النقاط التالية:

أولاً: تعريف الاستقالة:

أ- التعريف التشريعي للاستقالة:

عملاً بأحكام المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تعرف الاستقالة على أنها: "حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية."⁽²⁾

ب- التعريف الفقهي للاستقالة:

1- التعريف الفقهي الفرنسي:

يعرفها الفقيه رولاند على أن الاستقالة هي تعبير الموظف صراحة عن نيته في ترك الخدمة نهائياً.⁽³⁾

1- أحمد سنة، "حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)"، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2005، ص128.

2- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر.

3- عبد الكريم بن قلة، "الاستقالة في القانون الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013-2014، ص69.

يعرفها الفقيه أندري دولو بادير على أنها سبب التوقف عن أداء الوظيفة تنتج بمبادرة الموظف ويجب أن يتم طلبها كتابيا. (1)

2-التعريف الفقهي العربي: (2)

يعرفها هاشمي الخرفي بأن الاستقالة هي: "إعلان الموظف عن إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية".

عرفها محمد أنس قاسم: " هي عملية إرادية يباشرها الموظف بطلب منه وتنتهي الخدمة بقرار إداري صادر بقبول هذا الطلب فالموظف الذي يقدم استقالته يفصح عن إرادته في ترك الخدمة قبل سن التقاعد."

ثانيا: أركان الاستقالة: لكي تكون الاستقالة قانونية لابد من توفر ركنين أساسيين الأول يتعلق بالموظف و الثاني خاص بالإدارة.

أ-إرادة الموظف:

الإرادة هي نشاط نفسي أو حالة نفسية يعبر عنها صاحبها بقناعة، فنتج عنها مخلفات قانونية وعليه فإن انتهاء خدمة الموظف العامة باستقالة، تعني استجابة جهة الإدارة إلى رغبة أحد عمالها الملزمين قانونا بالعمل في هجر وترك الخدمة نهائيا. (3)

ب-قبول الاستقالة:

بات من المستقر عليه قانونا وفقها وقضاء أن الاستقالة لا تنتج آثارها إلا بقبول الجهة الإدارية لطلب الاستقالة المقدم من الموظف العام، إذ أن الموظف لا تنتهي علاقته بالوظيفة المرتبط بها بمجرد تقديمه لاستقالته، وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرارا بقبولها ويعتبر قبول الاستقالة شرطا لإتمامها، وهذا ما أقرته المادة : 220 من الأمر 06-03. (4)

1- عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 69.

2- عبد الكريم بن قلة، المرجع نفسه، ص 70.

3- عبد الكريم بن قلة، المرجع نفسه، ص 80.

4- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر.

ثالثا: شروط الاستقالة:

أ- طلب الاستقالة:

لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف الملزم بالتصريح فيه وبدون غموض عن إرادته في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية،⁽¹⁾ ولقد اشترط المشرع الجزائري شرط الكتابة لما له من فائدة على الموظف طالب الاستقالة الذي عادة ما يكون في حالة نفسية غير لائقة، أو يكون تحت تأثير عوامل خارجية (كالإكراه مثلا)، الأمر الذي يجعله بتريث ويفكر مليا قبل خوضه لهذا الإجراء الخطير الذي قد يعود عليه بانعكاسات سلبية.⁽²⁾

بالإضافة إلى أنه يتم إرسال طلب الاستقالة إلى السلطة المخولة بصلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري، وعلى الموظف أن يواصل أداء واجباته المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار قبول أو رفض هذه الاستقالة في أجل أقصاه شهرين ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.³

ويمكن للسلطة تأجيل الموافقة على الطلب لمدة شهرين من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.⁽⁴⁾

في حالة ترك الموظف للوظيفة والتخلي عن القيام بواجباته قبل أن تصدر سلطة التعيين قرارها، يعرض طالب الاستقالة إلى العزل ويحرم من بعض حقوقه وهذا ما أكدته المادة 67 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.⁽⁵⁾

1- رشيد حيانى، " دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للنشر، الجزائر، ص 77،78 .

2- رشيد حبانى، المرجع السابق، ص 78 .

3- د. عمار بوضياف، "الوجيز في القانون الإداري"، دار الريحانة للنشر، الجزائر، ص 181.

4- عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 86.

5 - د. عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 181.

ب- قبول الاستقالة:

لا تنتهي علاقة الموظف بالإدارة بمجرد تقديمه لاستقالته، وإنما يجب أن تصدر الإدارة قرارا بقبولها ويعد قبول الاستقالة شرطا ضروريا لكي ترتب الاستقالة آثارها القانونية.⁽¹⁾ وكنتيجة يمكن أن نتوصل إليها من خلال سردنا للشروط التي تفيد طلب الاستقالة يتضح لنا أن هناك فرق جوهري واضح بين الإضراب والاستقالة، وهو عنصر الجماعة حيث أن حق الإضراب لا يمارس إلا في إطار جماعي على عكس الاستقالة التي تمارس بشكل فردي.

رابعا: أنواع الاستقالة: بعد تعريفنا للاستقالة سنقوم بعرض صورها المتمثلة في الاستقالة الضمنية والاستقالة الصريحة.

أ- الاستقالة الصريحة:

تقوم الاستقالة الصريحة على طلب مكتوب، يوضح فيه الموظف رغبته في ترك الوظيفة بصور نهائية⁽²⁾ شرط أن يكون هذا الطلب صادر عن رضا صحيح لا يشوبه عيب من عيوب الرضا، كما يجب أن يكون مستوفي على جميع الشروط الشكلية والموضوعية.⁽³⁾

1- شروط الاستقالة الصريحة: (4)

- أن تكون الاستقالة مكتوبة وفقا للمادة 218 من القانون 06-03.
- يجب أن تكون الاستقالة خالية من أي شرط حيث لا تكون مقبولة إذا قيدت.
- يجب على طالب الاستقالة أن يستمر في عمله حفاظا على المصلحة العامة حتى صدور قرار قبول الاستقالة.
- أن لا يكون الموظف طالب الاستقالة محال إلى مجلس تأديبي.

ب- الاستقالة الضمنية:

تعرف الاستقالة الضمنية بأنها اتجاه إرادة الموظف العام إلى اعتزال الخدمة الوظيفية عن طريق اتيانه لواقعة، عدها المشرع قرينة على الاستقالة إذا رأت جهة الإدارة ذلك وشريطة عدم ابداء الموظف لأية أعذار حتى ولو كانت غير صحيحة.

1- عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 88.

2- د. سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 25.

3- د. سعيد علي غافل، المرجع نفسه، ص 27.

4- عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 84، 85.

استنتاج: خلاصة لما تقدم ذكره نستنتج أن الإضراب يعد عملاً إرادياً أي أنه قائم على إرادة الموظف العام، بمعنى اتجاه إرادة الموظف إلى الامتناع عن أداء الأعباء الوظيفية التي يشغلها، وهو في هذا - أي الإضراب - يتشابه مع الاستقالة باعتبارها عملاً إرادياً يقوم به الموظف العام.

فكلاً من الاستقالة والإضراب تشترط لتوافر أي منهما اتجاه إرادة الموظف العام، ففي حالة الإضراب يتمتع عن تأدية أعباء وظيفته مع تمسكه في نفس الوقت بالوظيفة التي يشغلها في حين أنه في حالة الاستقالة تتجه إرادة الموظف العام إلى التخلي عن القيام بأعباء الوظيفة والتخلي عن الوظيفة نفسها بصفة نهائية.⁽¹⁾

الفرع الثاني

تمييز الإضراب عن الحق النقابي

يعد الحق النقابي من بين الحقوق الدستورية الهامة والتي كرس في أحكام المادة 56 من دستور 1996، والتي تعد من إحدى الضمانات الأساسية الممنوحة للمواطنين بصفة عامة والأجراء بصفة خاصة، وذلك قصد حمايتهم من تعسف الإدارة وظلمها، وحتى نستطيع التمييز بين الإضراب والحق النقابي وإبراز العلاقة التي تجمعهما لا بد من أن نتعرض إلى النقاط التالية:

أولاً: تعريف الحق النقابي: نصت أحكام المادة 35 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن: " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به". كما أكدت أحكام المادة 28 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: " لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى منظمة نقابية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف".⁽²⁾

نصت أحكام المادة 02 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: " يحق للعمال الاجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو

1- عبد الكريم بن قلة، المرجع السابق، ص 72.

2- رشيد حباني، المرجع السابق، ص 87.

الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية⁽¹⁾.

فالنقابة منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهام معينة وارتباطهم بعقود عمل.⁽²⁾

ثانياً: شروط انشاء النقابات: حسب القانون 90-14 المؤرخ في 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والمعدل بموجب القانون رقم 91/30 المؤرخ في 21/12/1991 فإن الشروط الأساسية لتأسيس النقابات هي⁽³⁾

أ- الشروط العامة (4)

حددت المادة 06 من القانون السالف الذكر الشروط العامة لتأسيس والانضمام إلى النقابة وهذه الشروط هي:

- أن يكون المؤسسين متمتعين بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.

- التمتع بالحقوق الوطنية والمدنية.

- أن يكونوا راشدين ويمارسون نشاطا له علاقة بهدف المنظمة.

- أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

ب- إجراءات تأسيس النقابة: (5)

تتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- تؤسس النقابة عقب عقد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها.

- يصرح بتأسيس التنظيم النقابي بعد إيداع التصريح لدى السلطة العمومية الممثلة في الوالي

بالنسبة للنقابة ذات الطابع البلدي أو المشتركة بين البلديات ولدى الوزير بالنسبة للنقابات ذات

الطابع المشترك بين الولايات ذات الطابع الوطني.

- يسلم وصل تأسيس من طرف السلطة المختصة خلال ثلاثين (30) يوما من إيداع الملف.

1- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.

2- أحمد سنة، المرجع السابق، ص 100.

3 - القانون رقم 90-14 السابق ذكره.

4 - أحمد سنة، المرجع السابق، ص 101.

5 - أحمد سنة، المرجع نفسه، ص 101

- يرفق التصريح بوضع الملف الإداري يتضمن أسماء الأعضاء المؤسسين وحالتهم المدنية ومهنتهم وعنوانهم بالإضافة إلى نسختين من القانون الأساسي ومحضر اجتماع الجمعية العامة.

ج-الحقوق والواجبات:

1-أهم الحقوق التي يتمتع بها هؤلاء الأعضاء:(1)

- حق المشاركة في قيادة التنظيم النقابي.
- حق إبرام العقود والاتفاقيات.
- تمثيل أعضائه لدى السلطات العمومية.
- يتمتع التنظيم النقابي بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية.
- حق التقاضي لدى الجهة القضائية عند حدوث الأضرار المادية.
- امتلاك العقارات والمنقولات.

2-أهم الواجبات العامة للممثلين النقابيين:(2)

- إعلام السلطات العامة عند تغير قانونها الأساسي وكل التغيرات التي تطرأ على التنظيم النقابي.

- اكتتاب تأمين لضمان التبعات المالية المرتبطة بالمسؤولية المدنية.

استنتاج: من خلال ما تقدم ذكره نستنتج أن النقابة منظمة تهدف إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال والمستخدمين، وتمارس حق التفاوض لدى العدالة من أجل المطالبة بحق التعويض عن الأضرار التي تصيب المستخدمين سواء كانت هذه الأضرار فردية أو جماعية، ومن هنا يتضح لنا أن للنقابة دور كبير ومهم في الوقاية من النزاعات والخلافات التي تحصل بين أطراف العمل والتي تؤدي إلى الإضراب وذلك بعقد المستخدمين وممثلوا العمال اجتماعات.

دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية للوصول إلى حل مرضي للطرفي واستبعاد حل اللجوء إلى الإضراب(قانون 90-02).

1- أحمد سنة، المرجع السابق، ص 101.

2- أحمد سنة، المرجع نفسه، ص 102.

فإن الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين، وحقهم في إنشاء نقابات وظيفية خاصة بهم، حتى وإن كانت تشكل شكل من أشكال الضغط على السلطة العامة في الدولة إلا أن تلك النقابات تعتبر في نفس الوقت وسيلة هامة للتعبير عن مصالح طوائف الموظفين المنتمين إليها عن طريق أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم في حدود القانون.⁽¹⁾

المطلب الثاني

عناصر الإضراب

من خلال تعريفنا للإضراب يمكن استخلاص عناصر معينة لا بد من أن تتوفر في هذا الأخير حتى نستطيع تحديد النتائج الفعلية له وهذا ما سنحاول توضيحه في هذا المطلب من خلال عرضنا للعناصر المادية للإضراب في الفرع الأول والعناصر المعنوية له في الفرع الثاني:

الفرع الأول

العناصر المادية للإضراب

تنقسم العناصر المادية للإضراب إلى قسمين أولهما التوقف الفعلي عن العمل وثانيهما يتمثل في التوقف الجماعي عن العمل وهذا ما سيتم عرضه في النقطتين التاليتين:

أولاً: التوقف الفعلي عن العمل: هو العنصر الجوهرى والأساسى للإضراب حيث يتمثل التوقف عن العمل في امتناع العمال من الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لتنفيذ العمل الملزمين به أصلاً، وأياً كان مصدر هذا الالتزام نصاً أو قانوناً أو وفقاً لشروط عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة داخلية.⁽²⁾

ومن هنا يمكن أن نتوصل إلى حالات يتوقف فيها العامل أو الموظف عن التزاماته دون أن نعتبرها إضراباً، ونذكر منها مثلاً امتناع العامل أو الموظف عن عمل غير ملتزم بأدائه مثل ساعات العمل الإضافية بالإضافة إلى التوقف عن العمل الناتج عن رضا صاحب العمل سواء كان هذا الرضا صريحاً أو ضمناً.⁽³⁾

1- أشرف عبد القادر قنديل، "الإضراب بين الإباحة والتجريم (دراسة مقارنة)"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص72.

2 - د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص30.

3- سناء ابن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 15.

كما أنه لا يعتبر إضراباً ذلك التوقف عن العمل في أوقات اعتاد العمال أو الموظفون على التوقف فيها، مثل توقف العمال والموظفين عن العمل الأول من شهر ماي من كل سنة⁽¹⁾ (العطل القانونية)

ولكي يتحقق الإضراب لابد من أن يتوفر عنصر التوقف عن العمل على عدد من الشروط، فيجب أن يكون هذا التوقف صريحاً وكاملاً بحيث يظهر بوضوح قصد الموظف أو العامل في ممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم المهنية كما أنه لا بد من أن يكون التوقف عن عمل ملزم بغض النظر عن مصدر هذا الالتزام⁽²⁾.

الشرط الأول: التوقف الكامل عن العمل: حتى يكون امتناع العمال أو الموظفين عن أداء العمل مكوناً للعنصر المادي للإضراب المشروع، فإنه يلزم أن يكون هذا التوقف كاملاً وليس مجرد الإبطاء في أدائه، فالعمال أو الموظفون عندئذ لا يتوقفون عن أداء العمل بل كل ما هنالك أنهم يقللون من معدل أداء العمل⁽³⁾. كما أنه يشترط في التوقف أن يكون كاملاً وصريحاً بحيث لا يدع مجالاً للشك في رغبة العمال أو الموظفين في الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة من أجل الاستجابة لمطالبهم⁽⁴⁾.

الشرط الثاني: أن يكون الامتناع عن عمل ملزم: أي أنه لا يعني بمجرد التوقف عن العمل أننا بصدد الإضراب بل يلزم لتوافر التوقف عن العمل، أن يكون هذا التوقف يتعلق بعمل ملزم قانوناً سواء كان مصدر هذا الالتزام نصاً قانونياً أو نظاماً أو اتفاقية جماعية... الخ⁽⁵⁾

وإذا كان الأصل أن امتناع العمال أو الموظفون عن أداء عمل إضافي لا يعد إضراباً، فإن هنالك تساؤل يتعلق بحالة تكليف صاحب العمل لغير المضربين بأداء زملائهم المشاركين في الإضراب بجانب عملهم الأصلي، فهل يعد امتناعهم عن هذا العمل الإضافي إضراباً؟ فأجابت محكمة النقض الفرنسية على ذلك بأن الامتناع هن لا يشكل إضراباً⁽⁶⁾.

1- د- إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 30.

2- د- إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع نفسه، ص 31.

3- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 343.

4- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 17.

5- علي محمد الجبالي، المرجع نفسه، ص 18.

6- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 346.

ثانياً: **التوقف الجماعي عن العمل**: يعتبر التوقف الجماعي عن العمل هو العنصر الثاني من العناصر المادية للإضراب.⁽¹⁾ ويقصد به امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مديراً، ويعني ذلك أن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضراباً، ولو كان ذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية.

فالإضراب إن كان حقاً فردياً فإنه لا تتم ممارسته إلا بصورة جماعية⁽²⁾، ويعتبر توقف العامل أو الموظف بمفرده خطأً جسيماً يبرز توقيع عقوبة تأديبية عليه. ولكون الجماعية عنصر أساسياً في التوقف عن العمل فإنه يلزم وضع معيار لتحديد عدد العمال الذي يحقق التوقف الجماعي، ويوجد معيارين في هذا الشأن أحدهما معيار عضوي والآخر معيار عددي⁽³⁾

أ- المعيار العضوي:

أخذت بهذا المعيار كل من ألمانيا الغربية سابقاً وفرنسا بخصوص إضراب العاملين في المرافق العامة (القانون الصادر في 1963/07/31) وطبقاً لهذا المعيار تختص النقابات العمالية فقط بتنظيم وإعلان الإضراب، أما الإضراب الذي يتم عن طريق العمال وحدهم يعد إضراباً غير مشروع وفوضوي.⁽⁴⁾

ب- المعيار العددي:

تبنت هذا المعيار مصر وذلك في قانون العقوبات الخاص بها في المادة 124 منه حيث استلزمت أن يمتنع عن أداء العمل ثلاثة أو أكثر من الموظفين أو المستخدمين، فخلافاً للمعيار العضوي يوجد المعيار العددي، الذي يفيد أن الامتناع الجماعي عن أداء العمل الملزم يعد إضراباً سواء تم تنظيم الإضراب وإعلانه عن طريق منظمة نقابية أو عن طريق العمال أو الموظفين.⁽⁵⁾

أما عن مسألة شرعية إضراب عامل واحد، فإن الأصل هو ضرورة تعدد العمال المضربين ليكون الإضراب مشروعاً، إلا أنه يمكن أن يمتنع عامل أو موظف واحد عن عمله،

1- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 348.

2- سناء بن أرجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 16.

3- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 348.

4- سناء بن أرجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 16.

5- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 349.

ويعد امتناعه مشروعاً على أساس أنه مضرب، ويتحقق ذلك في حالة ما إذا كان هذا العامل يرتبط بحركة مطالبة خارج المشروع الذي يعمل به (قرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 1979/05/29).⁽¹⁾

الفرع الثاني

العناصر المعنوية للإضراب

إضافة إلى العناصر المادية للإضراب لابد من توافر مجموعة من العناصر المعنوية المتمثلة في نية الإضراب وضرورة التدبير له وتبيان المطالب المهنية المشروعة التي يسعى الموظف أو العامل إلى الحصول عليها من خلال ضغطه على الإدارة العامة أو صاحب العمل، وهذا ما سيتم توضيحه في النقاط الآتية الذكر:

أولاً: نية الإضراب (قصد الإضراب): ويقصد بها انصراف نية وإرادة الموظفين أو العمال إلى التخلي مؤقتاً عن تنفيذ شروط عقد العمل، وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين بأدائه، مع إضفاء صفة النية والقصد على ذلك التوقف أو الامتناع مع إدراك الموظف أو العامل مسبقاً بإلزامية أدائه لذلك العمل، حيث أنه وبدون عنصري النية والقصد لا يمكن إضفاء صفة الإضراب على التوقف عن العمل.⁽²⁾

ومن هنا نميز عدة حالات يتوقف فيها الموظف أو العامل عن العمل لكنها لا تعتبر إضراباً، كالتوقف عن العمل أيام العطل الرسمية أو العرضية -كالقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، أو رضا صاحب العمل الصريح أو الضمني- لأن هذا التوقف يكون ناتجاً رغماً عن إرادة العمال أو الموظفين وليس برغبتهم.⁽³⁾

ثانياً: تدبير الإضراب: يقصد به التوقف الجماعي نتيجة اتفاق سابق أو لاحق بين العمال مع وحدة الهدف من الإضراب أو وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين ويعتبر عنصر تدبير الإضراب من أهم العناصر اللازمة والرئيسية لتوفر الإضراب.⁽⁴⁾

1- سناء بن أرجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 16.

2- د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 52.

3- علي زنييع، المرجع السابق، ص 29.

4- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 22.

وبصفة عامة فإن عنصر التدبير يتحقق في حالتين هما: الاتفاق السابق على الاضراب وتلاقي النوايا عند اعلان الإضراب (الاتفاق اللاحق).

أ-الاتفاق السابق على الإضراب:

ويقصد بالاتفاق السابق للإضراب أن يتفق الموظفون أو العمال على اللجوء إلى الإضراب لممارسة الضغط على الإدارة أو صاحب العمل بغية الاستجابة لمطالبهم،⁽¹⁾ ويتم الاتفاق السابق- بصرف النظر عن الإجراء الذي يتم به- سواء أكان الاتفاق صدر نتيجة استفتاء بين العمال من أجل البث في احتمال التوقف عن العمل، وهذا هو مسلك القانون 90-02 في المادة 28 منه، وقد يكون الاتفاق السابق، نتيجة قيام المنظمة النقابية بإعلان وتنظيم الإضراب باعتبارها مخولة بذلك قانونا في بعض الحالات وفي هذه الحالة تصدر أوامرها إلى العمال الخاصة بشكل الإضراب ومدته والتدابير اللازمة لممارسته وحمايته.⁽²⁾

ب-الاتفاق اللاحق في نوايا المضربين:

قد لا يتحقق الاتفاق السابق على تنظيم الاضراب ولكن تتلاقى نوايا الموظفين أو العمال القائمين بالإضراب، بمعنى أن يكون توقف كل عامل أو موظف من المنظمين للإضراب لذات السبب الذي من أجله توقف باقي زملائه في الوظيفة أو العمل عن العمل الملزم.⁽³⁾ أما إذا كانت نوايا الممتنعين عن العمل الملزمين به تختلف من ممتنع إلى آخر سواء من حيث السبب أو الغاية فإن هذا التوقف يعتبر غير شرعي لتخلف عنصر تدبير الإضراب.⁽⁴⁾ مثل توقف أحد العمال أو الموظفين ظنا منه أن اليوم عطلة ، والثاني يتوقف لاعتقاده أن المشروع سيخفض عدد عماله ففي هذه الحالات قد تزامن التوقف عن العمل ولكن لم تتحقق وحدة الهدف التي تعد دليلا على تلاقي النوايا أو تدبير الإضراب.

وكخلاصة يمكن أن نصل إليها بخصوص عنصر تدبير الإضراب يمكننا القول بأن للقاضي سلطة تقديرية في تقدير التوقف عن العمل، ما إذا كان يعبر بذاته عن الاضراب نتيجة انفاق سابق أم إن إرادة المتوقفين عن العمل تلاققت أو ارتبطت ببعضها البعض لاحقا من

1- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 352.

2- علي زنييع، المرجع السابق، ص 30.

3- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 352.

4- علي زنييع، المرجع السابق، ص 30.

التوقف من أجل هدف مشترك أو في جزء منه، وقد تكون مهمة القاضي سهلة في حالة الاتفاق المسبق إلا أنه قد يجد صعوبة في حالة البحث في نوايا المتوقفين عن العمل، الأمر الذي يجعله يبحث عن سبيل منير يستطيع بواسطته التأكد من نية المضربين ألا وهو العنصر الثالث الذي سنعرضه ويكمن في المطالب المهنية.⁽¹⁾

ثالثاً: المطالب المهنية: بعد تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل الهدف النهائي من ممارسته⁽²⁾ يقصد بهذا العنصر أن يتوقف العمال أو الموظفون عن العمل بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو الإدارة العامة للاستجابة لمطالب العمل المهنية التي سبق وتم التعبير عنها سواء كان من خلال النقابة أو عن طريق ممثلي العمال أو تعليق إعلانات في أماكن العمل أو الإعلان عنها في الصحف، إضافة إلى أن تكون الإدارة قد سبق ورفضت هذه المطالب رفضاً صريحاً أو ضمناً.⁽³⁾ وحتى نتعرف أكثر على مدلول عنصر المطالب المهنية لابد لنا من أن نتعرض إلى النقطتين التالي ذكرهما:

أ - ضرورة التحديد السابق للمطلب المهنية.

ب- محتوى مضمون المطالب المهنية.

أ- ضرورة التحديد السابق للمطالب المهنية:

يقضى توافر تحقيق المطالب المهنية أن تكون هذه المطالب معلنة من قبل لدى صاحب العمل، وذلك قبل البدء في التوقف عن العمل.⁽⁴⁾

وقد اشترط قانون 20-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ضرورة التحديد السابق للمطالب المهنية وذلك في مواد 24-05-02 و 01/25 منه والتي حددت فيها الوسائل والإجراءات التي من شأنها توصيل هذه المطالب إلى صاحب العمل وحلها قصد إنفاء اللجوء إلى الإضراب لتفادي النتائج السيئة.⁽⁵⁾

1- علي زنييع، المرجع السابق، ص 30.

2- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 353.

3- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 23.

4- د. ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 54.

5- علي زنييع، المرجع السابق، ص 31.

وكنتيجة يمكن أن نصل إليها يتضح لنا أن ضرورة التحديد السابق للمطالب المهنية يعد شرطاً ضرورياً لإضفاء صفة الشرعية على التوقف الجماعي.

ب- محتوى المطالب المهنية:

اختلف الفقهاء حول تحديد مفهوم محدد لمحتوى المطالب المهنية فمنهم من وسع في مفهومه للمطالب المهنية ومنهم من ضيق في مفهومها.

1- المفهوم الواسع للمطالب المهنية:

ويقصد به كل ما يرتبط بشؤون العمال والموظفين وشروط العمل أو الوظيفة وظروفها، وهي مسائل تربط بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، وتتغير من وقت إلى آخر. (1) ويوضح الفقهاء ما ذهبوا إليه (رأيهم) على أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب قد جاء عاماً ولم يقتصر على مطالب مهنية محددة، كما أن حصر نطاق الإضراب في عدد محدد على مطالب مهنية محددة، كما أن حصر نطاق الإضراب في عدد محدد من المطالب المهنية ينقص من أهميته القانونية ويفقده فاعليته في مواجهة صاحب العمل. (2)

2- المفهوم الضيق للمطالب المهنية:

يذهب فقهاء اتجاه المفهوم الضيق للمطالب المهنية إلى أنه يجب تحديد المطالب المهنية التي يرمي الإضراب إلى تحقيقها، ويحصر هذا الاتجاه تلك المطالب في الشروط الخاصة بعقد العمل الفردي كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل. (3)

1- علي محمد الجبالي، المرجع السابق، ص 23.

2- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 355.

3- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 355.

خلاصة الفصل الأول

لما تقدم عرضه في هذا الفصل، يتضح أن حق الإضراب من الحقوق المعترف بها دستوريا وفي القوانين الحديثة في مختلف الدول، لاسيما الديمقراطية منها، فهو حق ذو طابع سياسي و اجتماعي و مهني في نفس الوقت و ذلك نظرا للأسباب التي تدفع له و للآثار التي تتجم عنه لما يمثله من وسيلة ضغط في يد العمال يمارسونها متى اقتضى الحال لحماية مصالحهم المادية والمهنية و الاجتماعية.

فلما كان الإضراب حق من الحقوق المعترف بها للموظف و يشتهه مع غيره من الحقوق -الاستقالة، الحق النقابي- الأخرى المعترف بها أيضا، كما كرس المشرع الجزائري القانون 90-02 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب بهدف ممارسة هذا الحق في إطار قانوني و مشروع فهناك عدد من الخصائص و العناصر التي يجب توفرها في التوقف عن العمل حتى نستطيع تكييفه على أنه إضراب يمكن ممارسته.

فالإضراب هو نتاج رد فعل عن خلاف جوهري في نزاع جماعي طرفيه المستخدمين أو ممثليهم في التنظيمات النقابية من جهة و السلطات المخولة أحقية تمثيل المؤسسات والإدارات العمومية من جهة أخرى.

الفصل الثاني

الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب و ضماناته

إن الاختلاف الموجود في الأسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية في المؤسسات والهيئات الإدارية القائمة على أساس الرابطة القانونية والتنظيمية بين العمال أو الموظفين، والأدوات المستخدمة والتي تحدد كافة أحكامها (فردية أو جماعية) بمقتضى نصوص قانونية وتنظيمية عامة كانت أو خاصة يؤدي إلى اختلاف الأدوات والأساليب والإجراءات المعتمدة في تسوية النزاعات الجماعية التي تقوم بين جماعة العمال أو التنظيمات النقابية الممثلة لهم، من جهة والمؤسسات أو الهيئات الإدارية المستخدمة من جهة أخرى⁽¹⁾.

وبما إن موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين وأنظمة الوظيفة العامة تختلف نسبيا عن تلك المواضيع الخاضعة لقانون العمل الأمر الذي يجعل هناك اختلاف في الإجراءات الشكلية (الإجرائية) والموضوعية لممارسة حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية والذي نظمت الفصل الثاني من القانون رقم 90-02،⁽²⁾ هذه الإجراءات التي نستطيع من خلالها الوصول إلى حل الموضوع محل النزاع أو ممارسة إضراب شرعي يقوم في إطار قانوني محكم وفر له المشرع حماية قانونية أدرجها في القسم الرابع من القانون 90-02 السالف الذكر تحت عنوان حماية حق الإضراب الممارس في الإطار المشروع وحماية قضائية مدرجة في الباب السادس من نفس القانون تحت عنوان الأحكام الجزائية.

وسنقوم من خلال هذا الفصل بدراسة نقطتين مهمتين في النظام القانوني للإضراب. وذلك بتقسيمه إلى مبحثين، حيث سنتطرق في المبحث الأول إلى الضوابط الإجرائية والموضوعية لممارسة الإضراب، وفي المبحث الثاني إلى شرعية الإضراب.

1- سليمان أحمية، المرجع السابق ، ص117.

2- المادة 33 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

المبحث الأول

الضوابط الإجرائية والموضوعية لممارسة الإضراب

تعاطى المشرع الجزائري مع مسألة الخلافات الجماعية و جسد ذلك بصدور القانون رقم 90-02، ومع أن موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين الوظيفة العمومية تخرج عن إطار ومجال قانون العمل، إلا أن المشرع تطرق لضوابط تسوية الخلافات في القطاع الإداري في الفصل الثاني من نفس القانون، وقد تعددت هذه الضوابط بين ماهي ضوابط موضوعية تضم الوسائل الودية لحل النزاعات، وما هي ضوابط إجرائية تضم القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب⁽¹⁾، الأمر الذي سنتطرق إليه من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول

الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب

إن طبيعة علاقة العمل بين الإدارة والموظفين والمبادئ التي تحكمها باعتبارها موقفا من المواقف العامة تبرر ما ذهب إليه المشرع في القانون 90-02، حيث وضع أسلوب له مميزاته في حل النزاعات الجماعية الناشئة بين الإدارة وموظفيها⁽²⁾، حيث ينقسم هذا الأسلوب إلى إجراءين أساسيين يتعلق الإجراء الأول باستنفاد كل الوسائل الودية لحل النزاع أما الإجراء الثاني، فيتعلق بالإجراءات ما بعد فشل الوسائل الودية، وهذا ما سنتطرق إليه في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

الوسائل الودية السابقة لممارسة حق الإضراب

خصص المشرع الفصل الثاني من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 للأحكام المطبقة على المؤسسات والإدارات العمومية قصد معالجة النزاعات الجماعية التي قد تنثور بين الموظفين و الجهات الإدارية التي ينتمون إليها⁽³⁾، وذلك عن طريق الإجراءات الودية التالية:

1- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، ص 40.

2- علي زنيبغ، المرجع السابق، ص 79.

3- هاشمي خرفي، "الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية"، ط3، دار هومة، الجزائر،

2003، ص 332.

أولاً: المفاوضة الجماعية: عملاً بالمبدأ القائل " الوقاية خير من العلاج" فقد حتم المشرع الجزائري وبموجب المادة 15 من القانون 90-02 دراسة وضعيات العلاقات الاجتماعية والمهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية وهذا حفاظاً على قيام هذه الأخيرة بتقديم خدماتها بصفة منتظمة دائمة ومستمرة إلى مرتفقيها⁽¹⁾.

وبما أن أسلوب التشاور والحوار بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسات الإدارية يعد أسلوباً حضارياً وراقياً ويتم على درجة عالية من الوعي والتبصر في فهم الأمور وطرحها بصفة موضوعية قصد إيجاد حلول ملائمة لها، إلا أن هذا الأسلوب يحتمل النجاح أو الفشل⁽²⁾، هذا الأخير (الفشل) الذي يعرف باستنفاد طرق الحوار والطقن الإداري الذي تشير إليه المواد 15، 16، 17 من القانون رقم 90-02 بدون تسوية المسائل المقصودة بالطقن،⁽³⁾ الأمر الذي يأخذنا إلى الوسيلة الأكثر فعالية لتقريب وجهات النظر وهي المصالحة.

ثانياً: المصالحة: كرس المشرع الجزائري نظام الصلح أو المصالحة وعمل به في كثير من الميادين وأعطى حق الإشراف عليه للقضاء أحياناً والجهة الإدارية في أحيان أخرى⁽⁴⁾، ومن بين النصوص المكرسة لإجراء الصلح وبالإضافة إلى قانون 90-02 نذكر نص المادة 459 من القانون المدني⁽⁵⁾. والمادة 17 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والتي أجازت للقاضي مصالحة الأطراف أثناء النظر في الدعوى وفي أي مادة كانت⁽⁶⁾. كما اعتبر إجراء وجوبياً في مسائل الأحوال الشخصية طبقاً لنص المادة 49 من قانون الأسرة⁽⁷⁾ ...

ومنه فالمصالحة هي الوسيلة أو الإجراء الجوهري الأكثر فعالية لتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين، وتتم بصفة تدريجية حسب ما نص عليه القانون 90-02 في مواده

1- علي زنيب، المرجع السابق، ص 79.

2- علي زنيب، المرجع نفسه، ص 79.

3- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 332.

4- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الاضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 49.

5- القانون رقم 75-98 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم.

6- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

7 - القانون رقم 84 - 11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم.

من 16 إلى 20⁽¹⁾، حيث تفتح هذه المرحلة بمبادرة من السلطة السلمية العليا المباشرة باستدعاء طرفي الخلاف الجماعي خلال الثمانية أيام الموالية لإخطارها إلى اجتماع مصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽²⁾. حيث تحصر خلال هذا الاجتماع نقاط الخلاف وتحاول الأطراف المعنية الفصل فيها حسب ما ورد في المواد من 18 إلى 20 من القانون 90-02⁽³⁾.

أ_ مميزات المصالحة:

- 1- المصالحة إجراء يرفعه ممثلو العمال في حال استمرار الخلاف أو فشل المفاوضات وعدم التوصل إلى حل المسائل المطروحة أو بعضها⁽⁴⁾.
- 2- الجهات المختصة بالمصالحة درجات: إذ تختص السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية. والوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً⁽⁵⁾.
- 3- المصالحة وسيلة ودية داخلية ومرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرارية النزاع⁽⁶⁾.

ب_ أنواع المصالحة

المصالحة نوعان حسب مفهومها ووفقاً للمواد من 17 إلى 20 من القانون 90-02.

1- المصالحة الرسمية (الوساطة):

يقوم نظام المصالحة الرسمية على معالجة الخلاف الجماعي المتعلق بمسائل تخص التزام قانوني أو تنظيمي تحت إشراف الجهات الرئاسية لأطراف النزاع أي الوالي أو الوزير⁽⁷⁾.

1 - القانون رقم 90-02- علي زنييع، المرجع السابق، ص79

2 - المادة 17 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره

3 - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص332.

4- المادة 01/16 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره

5- المادة 03-02/16 من القانون 90-02-علي زنييع: المرجع السابق، ص80.

6- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص48.

7- عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص 49، 50.

تتم هذه المصالحة في شكل وساطة تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية، التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين، وفق ما تقتضي به المادة 17 من القانون 90-02 السالف الذكر، التي تنص على أنه: "في حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي خلال الثمانية أيام الموالية لإخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً"، وهو النص الذي يوحي بأن السلطة السلمية العليا لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة للنزاع، وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية ومفتشية العمل للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلفة⁽¹⁾.

فالإدارة العامة والمؤسسات العمومية المصلحية أو المرفقية مطالبة بالخضوع للقانون وأن لا تحرم الموظفين من حقوقهم المشروعة، فإذا تعلق الخلاف بتطبيق التزام قانوني أو تنظيمي كأجور والحوافز والتعويضات وشروط العمل والمنح المقررة قانوناً وحادت السلطة الإدارية المعنية عن الالتزام تحل محلها السلطة السلمية وتسهر هي على الامتثال وتنفيذ ذلك الالتزام بإحدى صورتين:

- تأمر السلطة الإدارية الطرف في النزاع أو الخلاف بالتنفيذ والاحتكام بالقانون.
 - في حالة إصرار السلطة الإدارية على عدم الامتثال وتنفيذ الالتزام تحل محلها السلطة السلمية لتنفيذ ذلك الالتزام مع ما ينجر من تبعات⁽²⁾
- ومن هنا يتضح أن المصالحة المقصودة في المادة 17 من هذا القانون تتعلق بموضوع الخلاف المتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي⁽³⁾.
- فالسلطة المختصة بهذه المصالحة مؤهلة قانونياً لضمان تطبيق ذلك الالتزام خلال مدة لا تتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ إخطارها بالنزاع الجماعي⁽⁴⁾.

1- سليمان أهمية، المرجع السابق، ص 120.

2- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 50.

3- علي زنييع، المرجع السابق، ص 80.

4- المادة 18 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره .

فلتدخل السلطة السلمية في المسائل المختلف حولها (تطبيق أو تفسير نص قانوني أو تنظيمي) صورتان تكون بصورة مباشرة في الحالة الأولى وبصفة غير مباشرة في الحالة الثانية. فالسلطة السلمية في الحالة الأولى تمثل الضمان المعنوي والعملي لجدية التسوية والتي يمكن التوصل إليها والزامية تطبيقها و تنفيذها، وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها الجهات المعنية والملزمة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع⁽¹⁾.

أما الحالة الثانية فقد تضمنتها المادة 19 والتي تنص على أنه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حسب الأشكال المنصوص عليها في المادة 20 أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه"⁽²⁾

2- المصالحة العادية

قد تعجز الوساطة أو المصالحة التي تشرف عليها السلطات الرسمية الرئاسية عن إيجاد حل أو تسوية النزاع لا سيما في بعض الحالات مثل الحالة الثانية التي سبق التعرض إليها (تفسير نص قانوني أو تنظيمي)⁽³⁾ أو بمسائل لا يمكن التكفل بها في الإطار القانوني أو التنظيمي هذا الجانب أسأل الكثير من الحبر لما يثيره من إشكاليات عملية وصعوبة في التكفل بالنزاع سيما إذا كان النزاع ذا طابع جهوي أو وطني والإدارة بصفة عامة مطالبة بتنفيذ والالتزام بالقانون لا وضع وسن التشريعات.⁽⁴⁾

فكل سلطة إدارية سلمية يحال عليها نزاع متعلق بهذا الجانب ليس لها إلا أن اتخاذ إجراء واحد وهو إحالة النزاع أو الملف -بالمفهوم الإداري التقني- إلى جهة إدارية استشارية وهي دائما جهة مصالحة لا تحيكم أي أن إحالة النزاع على المجلس المتساوي الأعضاء للتوظيف

1- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 121

2- المادة 19 من القانون رقم 90-02 - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 121

3- سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص 122

4- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الاضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 52.

العمومي هو إجراء إجباري ومحدد بأجل معين ولا يخص سوى النزاعات المتعلقة بمسائل غير منصوص عليها قانونيا أو تفسير وتأويل أحكام قانونية وتنظيمية⁽¹⁾

إن هذا المسلك الذي اعتمده المشرع الجزائري -إجراء إنشاء جهاز استشاري للمصالحة - يمكن حصر أهم النتائج المترتبة عن اعتماده في:

- إحالة المسائل المتعلقة بتأويل وتفسير الأحكام أو النزاعات غير المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات أي أن التدخل يكون في إطار قانوني فلا يمكن الاحتجاج بهذا المسلك لغرض مسائل غير مشروعة أو غير قانونية.

- يتم عرض النزاع على هذا الجهاز في أجل لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما من تاريخ أول اجتماع للمصالحة وبواسطة محضر رسمي ممضي من الأطراف متضمنا المسائل المتفق عليها والمسائل التي ما زالت عالقة مع اقتراح الحلول اللازمة على ضوء صلاحيات كل إدارة و طبيعة النزاع⁽²⁾.

- التكفل السريع والفعال وإشراك كل الإدارات والسلطات المعنية تفاديا لعرقلة حسن سير الإدارة والتزاما بمبدأ سير المرافق العامة بانتظام⁽³⁾.

ولهذا فقد أسند القانون إجراء المصالحة في مثل هذه الحالات -تفسير نص قانوني أو تنظيمي- على هيئة متساوية الأعضاء تعرف تحت اسم مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء الذي أحدث بمقتضى المادة 21 من القانون 90-02⁽⁴⁾.

أ- تعريف مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء:

يشكل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء جهاز مصالحة في النزاعات الجماعية داخل المؤسسات والإدارات العامة وهو إحدى وسائل التكفل الفعال الداخلي السريع بالنزاعات الجماعية قبل استفحالها وتوسعها⁽⁵⁾.

1- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص52.

2- المادة 20 من القانون رقم 90-02 - عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية"، المرجع السابق، ص52.

3- عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص52.

4- علي زنيب، المرجع السابق، ص81- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص122.

5- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص54.

ب-تشكيل وتنظيم المجلس

يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء كما يدل عليه وصفه من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين⁽¹⁾. حيث أنه وطبقا لنص المادة 23 من القانون السالف الذكر صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416⁽²⁾ الذي ينص في المادة 02 على أنه: "يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء من ثمانية أعضاء أربعة أعضاء يمثلون الإدارة وأربعة أعضاء يمثلون العمال".

أما بالنسبة لكيفية اختيار هؤلاء الأعضاء فقد حددت المادة 03 من المرسوم السالف الذكر، صفة ممثلي الإدارة الذين حصرتهم على سبيل التحديد في:

- المدير العام للوظيفة العمومية
- ممثل الوزير المكلف بالعمل
- ممثل الوزير المكلف بالمالية
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية

في حين يتم إلحاق ممثلي العمال بالمجلس من طرف أكثر المنظمات النقابية تمثيلا للعمال⁽³⁾ ويعين أعضاء هذه الهيئة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وإذا ما حصل مانع دائم لأي عضو من أعضاء المجلس خلال فترة عهده استخلف بعضو آخر من صفته حسب مقتضيات المواد 03 و 04 و 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416⁽⁴⁾.

ج-المهام المسندة للمجلس⁽⁵⁾

حددت المادتان 11 و 12 من المرسوم التنفيذي 90-416 وفقا للمادة 19 من القانون 90-02 مهام المجلس في ما يلي:

- 1- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 123
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه و عمله، ج ر عدد 01، الصادرة في 02 جانفي 1991
- 3- المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416، السابق ذكره.
- 4- علي زنييع، المرجع السابق، ص 81.
- 5- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الاضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 54- علي زنييع، المرجع السابق، ص 81 - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 123

- إجراءات المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

- إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا لنص المادة 22 من القانون 90-02.

د- إجراءات المصالحة / كيفية ممارسة المجلس لمهامه

إن تنظيم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة ومستقرة جعل اللجوء إليه لإجراء المصالحة بين المتنازعين محدد وفق إجراءات تحضيرية أولية وأخرى تحقيقية نهائية.⁽¹⁾

1- الإجراءات التحضيرية:

• إخطار المجلس من طرف السلطة السلمية العليا بواسطة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽²⁾ ففي حالة فشل المصالحة الرسمية للأسباب الواردة في المادة 19 من القانون 90-02 والمادتين 11 و12 من المرسوم التنفيذي 90-416 تقوم الجهة الرئاسية العليا، أي رئيس البلدية أو الوالي أو الوزير، بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽³⁾ بموجب محضر عدم الصلح الذي ين المسائل الكلية أو الجزئية المتفق عليها وغير المتفق عليها وأشكال التكفل بالمسائل المستمر الخلاف فيها وإجراءاته⁽⁴⁾

• يتولى رئيس المجلس وهو المدير العام للوظيفة العمومية استدعاء أعضاء المجلس الدائمين خلال مهلة لا تتجاوز أربعة أيام من إخطاره بالنزاع الجماعي محل المصالحة،⁽⁵⁾ مع وجوب إرفاق الاستدعاء بالمسائل المتنازع فيها، المسجلة في محضر السلطة السلمية العليا ومقترحاتها المذكورة عند الحاجة المتعلقة بكيفيات تسويتها وإجراءات ذلك.

• استدعاء أطراف النزاع الجماعي من طرف رئيس المجلس وجوبي وعلى هذه الهيئة المكلفة بالمصالحة أن تسمح بقوة القانون إلى ثلاثة ممثلين عن كل جهة من جهتي النزاع الجماعي⁽⁶⁾ هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن المادة 15 من المرسوم التنفيذي 90-416 تلزم أطراف

1- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص124- علي زنييع، المرجع السابق، ص81.

2 - علي زنييع، المرجع نفسه، ص82

3- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص124.

4- علي زنييع، المرجع السابق، ص82.

5- المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416، السابق ذكره.

6- علي زنييع، المرجع السابق، ص82.

النزاع بالمشاركة في جلسات هيئة المصالحة كلما استدعيت لذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون 90-02.

• يعين رئيس المجلس مقررًا لكل قضية من أجل إعداد تقرير حول الموضوع استنادًا إلى الملفات المحضرة من قبل الأمانة التقنية.(1)

2- الإجراءات التحقيقية النهائية

بعد إتمام الإجراءات الأولية يشرع المجلس في عملية المصالحة بعد الاستماع إلى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعين للقضية، وإلى عرض وجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع، وأحيانًا وعند الحاجة يمكن للرئيس أن يستدعي أي شخص أجنبي للاستعانة بخبرته أو معرفته والاستماع إلى رأيه إذا كان ذلك يساعد المجلس في إيجاد تسوية للنزاع المعروض عليه (المادة 17 من المرسوم 90-416) وتمكن تشبيه هذه العملية بمرحلة المرافعة أمام المحكمة، حيث تستمع المحكمة إلى قرار الإحالة، وأقوال المتهمين، ودفاعهم، ورأي الخبراء في الموضوع(2)

إعداد محضر يتضمن النتائج المتوصل إليها خلال مدة لا تزيد عن ثمانية أيام مت اجتماعه الأول يوقعه رئيس المجلس وأطراف النزاع(3).

هـ- نتائج المصالحة

هناك نتيجتين للمصالحة

1- النتيجة الأولى: الاتفاق بين طرفي النزاع على الاقتراحات المقدمة سواء كانت تسوية جزئية أو كلية حيث تنص المادة 18 من المرسوم التنفيذي 90-416 بأنه: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين

1- المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 - علي زنييع، المرجع السابق، ص 82.

2- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 126.

3- علي زنييع، المرجع السابق، ص 82 - سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 126.

للأطراف المعنية".⁽¹⁾ ويكون الاتفاق المبرم بهذا المحضر من طرف الرئيس وكل من الطرفين سواء كان الاتفاق على كل جوانب النزاع أو جزء منه.

2- النتيجة الثانية: فشل المصالحة كلياً أو جزئياً ⁽²⁾ وهي الحالة التي عالجتها المادة 19 من المرسوم التنفيذي 90-416 والتي تنص على: "إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله، أو جزء منه يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط وما لا يزال الخلاف مستمراً بشأنه من نقاط أخرى ويرسل إلى أطراف النزاع"، وطبعاً بعد توقيعه من طرف الرئيس وممثلي الأطراف المتنازعة.⁽³⁾

ثالثاً: التحكيم: هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية ويمكن للإدارة أن تلجأ إليه بعد فشل الإجراءات السابقة وكذلك بالنسبة للخلافات الجماعية التي قد تثار بينهما وبين الموظفين الذين لا يمكنهم ممارسة حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 43 من القانون 90-02⁽⁴⁾، وقد تم استحداث هذا الإجراء -تحكيم- بمقتضى القانون 90-02، حيث تناول الباب الخامس من هذا القانون اختصاصات وصلاحيات اللجنة الوطنية للتحكم كهيئة خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات والإدارات العمومية، دون أن يمتد هذا الاختصاص بمنازعات القطاعات الأخرى، وترك مهمة تحديد تشكيلها وتنظيمها وإجراءات عملها للنصوص التنظيمية⁽⁵⁾.

أ- تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكم

لا يختلف تشكيل هذه اللجنة كثيراً عن تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية من حيث ثنائية التمثيل حيث تتكون هذه اللجنة بالتساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن العمال يترأسها قاض في المحكمة العليا⁽⁶⁾ ولقد أحالتنا الفقرة الثانية من المادة 51 إلى أن تحديد عدد لجنة التحكيم وكيفية تعيينهم إلى جانب كفاءات تنظيم سبير اللجنة إلى نص تنظيمي.

1- سليمان أحمية ، المرجع السابق، ص126.

2- علي زنيبع، المرجع السابق، ص83.

3- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص127.

4- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص334.

5- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص131.

6- المدة 51 من القانون رقم 90-02-هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص134.

ولقد حددت المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 عدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشرة (14) عضوا دائما منهم أربعة ممثلين تعينهم الدولة وخمسة ممثلين للعمال و خمسة ممثلين للمستخدمين. أي المؤسسات والهيئات الإدارية المشغلة- منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية⁽¹⁾.

كما قد حدد المرسوم التنفيذي كذلك صفة الأعضاء الممثلين للدولة فحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل، العدل، المالية والداخلية⁽²⁾ إلى جانب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

أما بالنسبة لممثلي العمال - الموظفين - فيتم اختيارهم وتعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني، على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين على أن لا يحضر هؤلاء الاحتياطيون اجتماعات اللجنة إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين ويتم تعيين الجميع بأمر من رئيس المحكمة العليا لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد⁽³⁾.

وباعتبار اللجنة هيئة دائمة فإن مقرها الرسمي والرئيسي هو مقر المحكمة العليا ولها أمانة تقنية مهمتها تلقي الطلبات الافتتاحية لدعاوى أمام اللجنة، وتحضير اجتماعاتها وتوفير التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الاجتماعات⁽⁴⁾.

ب- إجراءات سير دعوى التحكيم

1- الإجراءات العامة: وتقوم في كل الحالات ومهما كانت الأسباب التي أدت إلى عرض النزاع على اللجنة فإن هذا العرض يجب أن يتم بمقتضى عريضة مكتوبة توجه أو تودع لدى الأمانة التقنية للجنة تبين فيها مختلف المواقف التي يقفها أطراف النزاع كما يجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو مذكرة توضح فيها إما الضرورة القصوى الاقتصادية أو

1- المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بكيفية تشكيل سير وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال الخلافات الجماعية في العمل، ج ر ع 01، الصادرة في 2 جانفي 1991.

2- المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 السابق ذكره.

3- المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص132.

4- المادة 6-7 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 السابق ذكره.

الاجتماعية التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة إضافة إلى محضر عدم المصالحة الذي يعده مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء⁽¹⁾.

ولدراسة الدعوى بصفة جدية يعين الرئيس -رئيس اللجنة- لكل قضية مقررا خاصا خلال الثلاثة أيام الموالية لوضع العريضة الافتتاحية وبعد هذا الإجراء تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في غضون خمسة عشر (15) يوما التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى وبعد الاستماع إلى تقرير المقرر المكلف بالقضية وممثلي أطراف النزاع⁽²⁾

2- الإجراءات الخاصة: يقصد بها تلك الفوارق التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال ممنوعين من ممارسة حق الإضراب والتي تنص عليها المادة 43 و44 من القانون 90-02،⁽³⁾ وتلك التي تصفر السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب بعد فشل المصالحة أو الوساطة إلى عرضها على لجنة التحكيم⁽⁴⁾ حيث أنه وعند عرض النزاعات الخاصة بالفئات التي يتم عرضها على لجنة التحكيم طبقا للمادة 48 من القانون 90-02 يمكن للجنة أن ترفض النظر فيها، إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمت الجهة بطلبها⁽⁵⁾

ج- كيفية إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها

تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم مغل، يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا⁽⁶⁾ ولا يكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، يصدره خلال ثلاثة أيام الثانية لصدور الحكم ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية⁽⁷⁾.

1- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص133.

2- سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص133.

3- سليمان أحمية، المرجع نفسه، ص134.

4- المادة 48 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

5- المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 السابق ذكره.

6- المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 السابق ذكره.

7- المادة 52 من القانون رقم 90-02 -سليمان أحمية، المرجع السابق، ص135.

الفرع الثاني

الشروط الإجرائية اللاحقة بعد فشل الوسائل الودية

إذا فشلت كل محاولات التسوية الودية التي تم التطرق إليها سابقاً، وبعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة لحل النزاع يمكن اللجوء للإضراب ولكن بعد احترام الشرطين التاليين:

أولاً: الموافقة المسبقة: جاء هذا الشرط في نص المادة 27 المتعلق بقانون 91-27 والمادة 28 من قانون 90-02 نتيجة فشل المساعي والإجراءات الأولية و تطويق النزاع ووضع حد له يمكن للعمال أو الموظفين الاتفاق على اتخاذ قرار الإضراب⁽¹⁾ بالرغم من مشروعية اتخاذ هذا الأخير - قرار الإضراب- إلا أنه يستلزم موافقة غالبية العمال أو الموظفين بعد إجراء اقتراع سري⁽²⁾ وتتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب وفق المراحل التالية:

1- استدعاء جماعة العمال من قبل ممثلهم لإعلامهم بالمستجدات ويكون هذا بعقد جمعية عامة في أماكن العمل وبعد استشارة الإدارة المعنية، ويعرض ممثلي العمال النقاط التي ما زالت عالقة أو موضوع خلاف والبت في احتمال التوقف الجماعي أو الإضراب عن العمل⁽³⁾

2- الاستماع إلى رأي ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم (هذه المسألة جوازية الغاية منها معرفة وجهة نظر صاحب العمل بالنسبة للمشاكل المطروحة المشكلة نزاعاً جماعياً)⁽⁴⁾

3- الاستفتاء ويكون بعد الاستماع إلى رأي ممثلي العمال وتدخل صاحب العمل أو ممثله يلجأ العمال إن كانوا مصرين على الإضراب إلى مرحلة الاقتراع السري المباشر للبت في التوقف الجماعي عن العمل باعتباره الوسيلة الباقية المحتمل أن تؤدي إلى حل النزاع القائم⁽⁵⁾.

1- علي زنيبيع، المرجع السابق، ص 40.

2- المادة 27 من القانون رقم 90-02- عبد الرحمان خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 71، 70.

3- علي زنيبيع، المرجع السابق، ص 84.

4- علي زنيبيع، المرجع نفسه، ص 84.

5- علي زنيبيع، المرجع نفسه، ص 84.

ويشترط لصحة التصويت ومشروعية الإضراب حضور نصف عدد عمال المؤسسة المعنية على الأقل وأن يوافق على الإضراب أغلبية العمال الحاضرين⁽¹⁾

ثانياً: الإشعار المسبق بالإضراب: لا يكفي موافقة غالبية الموظفين على شن الإضراب ليصبح شرعياً ذلك أن القانون 90-02 وفي المادة 29 منه أوجب إيداع إشعار بالإضراب⁽²⁾.

ويقصد بالإخطار المسبق بالإضراب قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي ما زال الخلاف بشأنها مستمراً⁽³⁾ والإشعار بالإضراب هو إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لا سيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل⁽⁴⁾.

ولقد اشترط القانون قبل مباشرة الإضراب أن يودع الإشعار المسبق بأجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية (8) أيام ويوضع الإشعار لدى الإدارة ومفتشية العمل المختصة إقليمياً.⁽⁵⁾

وبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب يلتزم الطرفان سوية بالتنسيق لما بعد مباشرة الإضراب والتوقع لحالة التوقف عن العمل، فموازاة مع سعي الإدارة المستمر لوضع حد للخلاف وبواسطة عرض الحلول والوساطات فهي ملزمة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت والأموال وضمان أمنها.⁽⁶⁾

1- المادة 28 من القانون رقم 90-02-علي زنيبيع، المرجع السابق، ص 84

2- عبد الرحمان خليفي، " الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 71، 72

• حسب المادة 28 السالفة لذكر فان شرط موافقة أغلبية جمعية العمال التي لا تقل عن نصف عددهم شرط دائم سواء أكانت الجمعية عادية أو استثنائية وهذا الرأي يجد مبرراته في:

• أن قواعد قانوننا لعمل أغلبها أمره كما يجمع الفقه

أن نية المشرع هو التضييق من الإضراب قدر الإمكان وان هذا الإجراء هو واحد من الوسائل التي يحد بها من فعاليته ولذلك فإنه يجعل الشرط دائما في أية جمعية تستدعي لهذا العرض سواء أكانت عادية أو استثنائية، انظر: علي زنيبيع، المرجع السابق، ص 85.

3- علي زنيبيع، المرجع نفسه، ص 86.

4- عبد الرحمان الخليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 72

5- المادة 30 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

6- المادة 3 من القانون 90-02 -عبد الرحمان خليفي" ممارسة حق الإضراب في المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري" المرجع السابق، ص 71.

و للإشعار المسبق مزايا وعيوب فمن بين مزاياه أنه يقضي على الإضراب المباغته أو الفجائية ويأخذ مسألة حل النزاع الجماعي على محمل الجدية وذلك لما تتخذه من احتياطات قصد تلاقي الأضرار الناجمة عن حق الإضراب مثلا، كما أن له مجموعة من العيوب كونه داء يشل فاعلية حركة الإضراب لأن الوقت المحدد في الإشعار لا يؤدي حتما إلى قيام صاحب العمل بالاستجابة لمطالب العمال المهنية استنادا للوقت الطويل الذي استغرقتة مرحلة المفاوضات و إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل⁽¹⁾.

المطلب الثاني

الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب

قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب بمجموعة من الاشتراطات تتراوح بين التقييد والمنع فالبعض منها يتعلق بعناصر الإضراب والبعض الآخر يرتبط بالأشخاص الممارسين له وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الفرعين التاليين:

الفرع الأول

الشروط المتعلقة بعناصر الإضراب

وتشمل القيود المتعلقة بعنصر التوقف وعنصر الجماعية في الإضراب وصولا إلى القيود المتعلقة بأهداف الإضراب.

أولاً: القيود المتعلقة بعنصر التوقف عن العمل

أ _ التوقف المفاجئ أو المباغت :

يدخل توقف العمال الجماعي المفاجئ أو المباغت عن العمل الملزمين به ضمن الإضرابات الغير شرعية وهذا لإخلاله بشرطين أساسيين الموافقة المسبقة لجماعة العمال طبقا للمادة 27 والإشعار المسبق بالإضراب وفقا للمادة 29 من القانون 90-02.

ب _ الإضراب البطيء أو إضراب القطارة :

ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس⁽²⁾ وهذا ما يعني تنفيذ الالتزام بشكل سيئ.

1- علي زنييع، المرجع السابق، ص88.

2- بشير هدي، "الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)"، ط1، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002، ص202.

فطبيعة هذا التوقف تتنافى والأحكام القانونية التي تضمنها القانون 90-02 فلا يستفيد عمال هذه الوضعية من الحماية المقررة للمضربين وفي نفس الوقت يبيح لصاحب العمل سلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة لأنه توقف غير شرعي لما يسببه من أضرار لمؤسسة صاحب العمل⁽¹⁾.

ج- الإضراب مع احتلال أماكن العمل:

إن اقتران الإضراب باحتلال أماكن العمل أصلية كانت أو تكميلية، يتعارض ومبدأ حرية العمل لغير المضربين وصاحب العمل في نفس الوقت⁽²⁾ ومن هذا المنطق يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعتبر كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من ممارسة نشاطهم المهني بالتهديد أو ما شابه ذلك من أعمال عنف، عرقلة لحرية العمل يعاقب عليها القانون⁽³⁾.

كما أنه يمنع العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، الأمر الذي يحول المستخدم طلب إخلاء للمحلات وصدور أمر قضائي بخصوص ذلك⁽⁴⁾.

ثانيا: القيود المرتبطة بعنصر الجماعة في الإضراب: يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال⁽⁵⁾ ومن هنا يتضح لنا قيودان:
أ_ عدم شرعية إضراب الأقلية :

جعل المشرع الجزائري إضراب الأقلية اضربا غير شرعيا، مما يعني تقييد حرية وإرادة العمال الذين يشكلون هذه الفئة القليلة في اللجوء إلى الإضراب حتى ولو كانوا قد قاموا بكافة الإجراءات الوقائية المنصوص عليها في القانون 90-02⁽⁶⁾.

1- علي زنييع، المرجع السابق، ص 88.

2- علي زنييع، المرجع نفسه، ص 89.

3- المادة 34 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

4- المادة 35 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

5- المادة 28 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

6- علي زنييع، المرجع السابق، ص 90.

ب_ عدم شرعية الإضراب الفردي

المستقر عليه تشريع وفقها وقضاء في بلدنا أن الجماعة في التوقف عن العمل شرط لازم لإضفاء صفة الشرعية على الإضراب وبالتالي فإن التوقف الفردي لعامل واحد عن العمل لا يكفي لإضفاء صفة الجماعة على هذا التوقف.⁽¹⁾ و بالتالي يجب أن تنصهر الحريات الفردية للعمال في حق الإضراب بغية تحقيق مطالبهم، ومن هنا يتضح أن الإضراب ليس عملا فرديا، بل هو عمل جماعي "انقطاع جماعي".⁽²⁾

ثالثا: القيود المتعلقة بأهداف الإضراب: وفقا لأحكام المادة 04 من القانون 90-02 والتعريف الراجح للإضراب فإنه لا يجوز للعمال ممارسته إلا إذا كانت مسائل النزاع الجماعي متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية، وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة ويتضح من خلال هذا النص إخراج الإضراب السياسي والتضامني من دائرة المطالب المهنية وهذا قيد يرد على ممارسة حق الإضراب.⁽³⁾

الفرع الثاني**الشروط المتعلقة بأشخاص الإضراب**

ألزم المشرع العمال أثناء توقفهم عن العمل بصفة قانونية بتقديم حد أدنى من العمل في بعض الأنشطة الحيوية، في حين منع هؤلاء في بعض المؤسسات من إتيانه⁽⁴⁾ وهذا ما سنتعرض إليه من خلال النقطتين التاليتين:

أولا: الشروط العضوية المقيدة لممارسة الإضراب : نظرا لخطورة الإضراب وانعكاساته السيئة على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للأشخاص لا سيما إذا مورس من قبل بعض عمال المؤسسات والأنشطة الحيوية، ولهذا فإن المادة 37 من القانون 90-02 أوجبت على عمال الهيئات المذكورة في المادة 38 من نفس القانون قيودا تتعلق بتوفير الحد الأدنى من الخدمة حتى يكون إضرابهم إضرابا شرعيا، وتحديد القدر الأدنى قد يكون بموجب قانون أو بموجب اتفاق.⁽⁵⁾

1- علي زنييع، المرجع السابق، ص 90.

2- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 554.

3- علي زنييع، المرجع السابق، ص 91.

4- المادة 37 و 40 من القانون رقم 90-02-علي زنييع، المرجع السابق، ص 102.

5- علي زنييع، المرجع نفسه، ص 102.

أ _ تحديد الحد الأدنى بموجب قانون:

تضمنت المادة 38 من القانون 90-02 حيث حددت فئات الموظفين المطالبين لضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية، وذلك عندما ينجم عن الإضراب مساس بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بأنشطة اقتصادية حيوية أو بتموين المواطنين أو الحفاظ على المنشآت والممتلكات⁽¹⁾ وهي أربعة عشر مصلحة:

- 1- المصالح الاستشفائية المناوية ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود و المطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري
- 7- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- 8- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).

• إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين الأنشطة الضرورية في شكل قدر ادنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود، كما نصت على ذلك المادتين 38 و39 أدناه. - انظر: المادة 37 من القانون 90-02.

1-هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص330.

- 11- مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وانقاد السفن مباشرة
- 12- مصالح الدفن والمقابر
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور البحري (مراكز المراقبة الحيوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

وقد كرس قرار المحكمة العليا رقم 1687722 المؤرخ في 14/04/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وإلا اعتبر الإضراب غير مشروع⁽¹⁾. ويعتبر كل موظف متمتع عن أداء الحد الأدنى من الخدمة العمومية مرتكباً لخطأ جسيم يعرضه لجزاء تأديبي من الدرجة الرابعة المنصوص عليه في القانون الأساسي للوظيفة العمومية⁽²⁾ حيث يحدد الحد الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بأحكام الواردة في المادة 38⁽³⁾

ب - تحديد الحد الأدنى بموجب اتفاق

وفقا للمادة 39 من القانون 90-02 فإنه يمكن الاتفاق في أي نوع من النشاط على التوفير ضمان القدر الأدنى الإلزامي في الخدمة، ويحدد هذا القدر وعدد العمال المناسب له، بموجب الاتفاق أصلا بين طرفي النزاع. أما إذا لم يحصل هذا الاتفاق وهذا شيء منتظر لأن السلطة المستخدمة ستطالب بقدر أكثر قدر الإمكان، لا سيما وأنه لا يوجد معيار للقول بأن هذا هو القدر الأدنى، في حين أن العمال أو ممثليهم يتمسكون بأدنى قدر ممكن لضمان فاعلية الإضراب⁽⁴⁾.

1- عبدالرحمن خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص83.

إضافة الى هذه القطاعات الأربعة عشر هناك مجالين اثنين معنيين بالحد الأدنى:

- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال فترة اجرائاتها.
- مصالح الانجارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة، انظر: عبد الرحمان خليفي، المرجع نفسه، ص85

2- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص331.

3- المادة 01/39 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

4- علي زنيبيع، المرجع السابق، ص104، 103.

ويتكفل تحديد القدر الأدنى من العمال الضروريين كل من الهيئة المستخدمة أو السلطة لإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي عمال النشاط⁽¹⁾

ولقد حددت المادة 40 من القانون 90-02 ترتب نتائج تأديبية جزائية على رفض العامل القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة، إذ يعتبر العامل المخالف لهذا الشرط مرتكبا لخطأ مهني جسيم يبرر شرعية الجزاءات التأديبية التي يلحقها به صاحب العمل⁽²⁾.

ج- التسخير:

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإن الإدارة العمومية مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها⁽³⁾ حيث تستطيع الإدارة بواسطته أن تأمر العمال أو الموظفين المضربين بالقيام بأعمالهم وهذا في ظل الظروف العادية⁽⁴⁾

وعلا بالتشريع الساري المفعول به، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال أو الموظفين المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشأة والأموال لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول⁽⁵⁾.

ثانيا: الشروط العضوية المانعة لممارسة الإضراب: لم يتوقف المشرع الجزائري عند القيود التي أوردتها على ممارسة الإضراب بل ذهب إلى ابعاد نمن ذلك بحيث أهدر مبدأ المساواة بين العمال في هذا المجال، إذ منع بعض عمال القطاعات التي اعتبرها إستراتيجية أو حيوية من ممارسة الإضراب إطلاقا⁽⁶⁾ وقد استمد المشرع هذه السلطة في المنع من دستور 1996 الذي

1- المادة 02/39 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

2- المادة 40 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

3- عبد الرحمان خليفي، " ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 88.

4- المادة 41 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

5- عبد الرحمان خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 86.

6- علي زنيبي، المرجع السابق، ص 105.

جعل حق الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون إلا أنه يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ويجعل حدودا لممارسته⁽¹⁾.

وإعمالاً لأحكام الدستور فقد تضمن القانون 90-02 في مادته 43 قائمة الموظفين الذين يمنعون منعاً كلياً من استعمال الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوقهم ويتعلق الأمر ب:⁽²⁾

- القضاء

- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج

- أعوان مصالح الأمن

- الأعوان المدنيين العاملين في مصالح الحماية المدنية

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

- الأعوان الميدانيين العاملين فغي الجمارك

- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

تخضع الخلافات الجماعية في العمل أو الوظيفة التي يكون العمال أو الموظفون الخاضعون لأحكام المادة 43 طرفاً فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه ولدراسة من طرف لجنة التحكيم الوظيفية إن اقتضى الأمر⁽³⁾.

المبحث الثاني

شرعية حق الإضراب

إن شرعية الإضراب هي مناط الحماية التي منحها إياه القانون ولهذه الشرعية شقين شق موضوعي يتجلى في صحة أسباب وأهداف الإضراب وشق إجرائي يتجلى في احترام الشروط والإجراءات المقررة لصحة الإضراب الأمر الذي يجعل هذا الأخير (حق الإضراب) يستمد مشروعيته من خلال استعمال الموظف أو العامل له بشكل مطابق لنموذج القانوني الذي وضعه له المشرع من خلال القانون 90-02⁽⁴⁾.

1-المادة 57 من دستور 1996.

2-هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 330 -علي زنيبغ، المرجع السابق، ص 105.

3-المادة 44 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

4-سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 64، 65.

• نصت المادة 01/32 على أنه: " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون" انظر:

القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

فعنصر الحماية لأي حق يقوم متى كان هذا الحق فيه مصلحة شرعية يحميها القانون أو القضاء، وهذا ما سنتطرق له من خلال تقسيم هذا المبحث إلى المطلبين التاليين:

المطلب الأول

الحماية القانونية لحق الإضراب

نصت المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"⁽¹⁾.

كما أن القانون يحمي حق الإضراب في حدود ما تضمنته أحكام القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 ولا سيما المواد من 32 إلى 36 منه، وتجدر الإشارة بصفة خاصة إلى التدابير التي اتخذها المشرع قصد ضمان بعض الحقوق المرتبطة بالمسار المهني للموظف المضرب والحفاظ على استمرارية المرافق العمومية.⁽²⁾

ولقد حددت المادة 33 من نفس القانون ضمانتين لفائدة العمال المضربين تحميهم في حال الممارسة المشروعة لحق الإضراب وهما⁽³⁾:

الفرع الأول

منع استخلاف العمال المضربين

تنص المادة 01/23 من القانون 90-02 تمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات التسخير التي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 من نفس القانون.⁽⁴⁾

فالمبدأ أن المشرع منع رب العمل أو الهيئة المستخدمة من استخلاف العمال المضربين طوال مدة الإضراب مهما كان شكل أو هدف الاستخلاف سواء عن طريق توظيف عمال جدد أو تحويل آخرين من فروع الهيئة المستخدمة وذلك راجع إلى أن علاقة العمل أثناء فترة الإضراب توقف دون أن تنتهي مما تحول دون حق رب العمل أو السلطة الإجرائية في اتخاذ

1- رشيد حباني، المرجع السابق، ص 99.

2- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 335.

3- سناء بن ارجم، عائشة عموان، المرجع السابق، ص 66.

4- المادتين 39-40 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

مثل هذا الإجراء كما أن ممارسة العمال لحقهم المشروع تقتضي أن لا ينقلب لغير صالحهم طالما تمت وفقا للقانون(1).

إلا أن المشرع استثنى حالات يمكن للهيئة المستخدمة اللجوء من خلالها إلى إجراءات استخلاف أو توظيف دون أن يترتب على عاتقها أي مسؤولية مدنية أو جزائية وذلك في حالتين:(2)

1- عند حالات التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة (السلطات الإدارية).

2- ضمان الحد الأدنى من الخدمة (رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة)

ويرجع إيراد المشرع لمثل هذين الاستثناءين إلى أن إجراء التسخير وضمن القدر الأدنى من الخدمات يعدان من بين القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب وذلك لتفادي أضرار مؤكدة قد تصيب أمن البلاد أو تموين المجتمع بالسلع والخدمات الضرورية إذا ما توقف النشاط في الهيئة المستخدمة(3).

ولقد رتب المشرع في القانون رقم 90-02 وبتحديد في مادته 57 عقوبة جزائية لكل إجراء تقوم به الهيئة المستخدمة يخالف ضمانته منع استخلاف المضربين حيث جاء في نص المادة "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الاضراب فيظل احترام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم"(4)

كما أنه رفع هذه العقوبة من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبس وغرامة تتراوح من 2000.00 دج إلى 30000.00 دج في الحالات المذكورة في الفقرة الثانية من المادة 57.

1- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 67.

2- عبد الرحمان خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، المرجع السابق، ص 77.

3- سناء بن رجم، عائشة عموان، المرجع السابق، ص 67.

4- المادة 01/57 من لقانون رقم 90-02 السابق ذكره.

الفرع الثاني

منع تسليط عقوبة على الموظف أو العامل المضرب

تنص الفقرة الثانية من المادة 33 من القانون رقم 90-02 على أنه: "لا يمكن تسليط اية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني مشرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها فذ هذا القانون"⁽¹⁾

وبالتالي فإن أي تصرف يأتيه رب العمل أو السلطة الإدارية بقصد الانتقام من العمال أو الموظفين المضربين بسبب مشاركتهم أو تنظيمهم لإضراب شرعي، يعتبر تصرفا تعسفيا أو باطلا يخول المضربين اللجوء إلى القضاء لإلغاء التصرف والتعويض على الأضرار التي لحقت بهم⁽²⁾.

فالإضراب هو السبب الوحيد لوقف علاقة العمل، الأمر الذي يدعو إلى طرح السؤال حول مصير السلطة التأديبية للسلطة الإدارية أو لرب العمل، إذ أنه من غير الممكن توقيع عقوبة على الموظف أو العامل المريض أو المصاب في حادث أثناء قيامه بالتزامه، أو الذي يؤدي التزامات الخدمة الوطنية فمن المنطقي أن لا توقع عقوبات على الموظف أو العامل الممارس لحقه في الإضراب⁽³⁾.

كما ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى أنه لا يكتفي بتقرير منع العقوبات على العمال أو الموظفين المضربين من طرف السلطة الإدارية أو أرباب العمل بل ذهب إلى حد إلزام هذه الأخيرة بجبر الضرر المادي والمعنوي الناجم حال مخالفة المنع ولا يوجد ما يمنع كل من القاضي الجزائري أو المدني في ضل تطبيق القانون الجزائري من منح التعويض⁽⁴⁾.

1- المادة 33 / 02 من القانون 90-02 السابق ذكره..

2- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 68..

3- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع نفسه، ص 68.

4- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع نفسه، ص 68.

المطلب الثاني

الحماية القضائية لحق الإضراب

يظهر دور القضاء جليا في مختلف مراحل الإضراب ذلك لأنه لا يفصل في شرعية النزاع القانوني أو التوقف الجماعي، إلا أنه يتأكد في كل مرة من توافر الشروط والضمانات التي وضعها القانون لحماية حق الإضراب أو العكس، إذ أن القاضي هو حامي الحريات والحقوق وهو الضامن لعدم استعمالها التعسفي أو المجرم والمخالف للقانون⁽¹⁾. وسنتطرق من خلال هذا المطلب إلى إظهار المستويات التي يتدخل فيها القضاء في الإضراب عن طريق الفروع التالية:

الفرع الأول

القضاء الاستعجالي

يتمثل دور القاضي الاستعجالي خاصة في إصدار الأمر بإخلاء المحلات إذ منعت المادة 35 من القانون 90-02 العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية التابعة لمستخدم عندما يهدف هذا الاحتلال إلى عرقلة حرية العمل وإذا وقع هذا الامتثال فحسب نص هذه المادة جاز للمستخدم اللجوء إلى قاضي الأمور المستعجلة لطلب أمر العمال المضربين بإخلاء المحلات التي يحتويها⁽²⁾.

وفي حال عدم الامتثال لهذا الأمر/ (إخلاء الأماكن المهنية) من طرف المضربين يمكن عرض الأمر على النيابة لإشعار القوة العمومية لإجبار المضربين على إخلاء الأماكن المحتلة من طرفهم

وذلك حسب نص المادة 36 التي تنص على انه: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية"⁽³⁾

1- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 69.

2- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع نفسه، ص 69، 70.

• "لم تشر المادة 35 صراحة إلى قاضي الأمور المستعجلة بل تكلمت عن أمر قضائي فقط إلى أنها تقصد به أمور قضائية صادرة عن قاضي الاستعجال لا الصادرة من قاضي الأوامر على عريضة حيث أن الأمر بصدر بطلب من المستخدم لا بموجب عريضة وقد أخذت المحكمة العيل بهذا النهج بعدة قرارات أكدت من خلالها اختصاص قاضي الأمور المستعجلة أنظر: سناء بن رجم عائشة عمران، المرجع نفسه، ص 70.

3- المادة 36 من القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

وكخلاصة نتوصل إليها أن دور القاضي الاستعجالي يتمثل في الأمر بوقف الإضراب إذا ما رأى فيه أو في استمراره خطرا محققا قد يلحق أضرارا يمكن جبرها فيما بعد بالهيئة المستخدمة أو مصالح المجتمع المختلفة.

الفرع الثاني

القضاء الجزائي

يرتبط اختصاص القاضي الجزائي بمجموع النصوص الجزائية التي أوردها المشرع في الباب السادس من المادة 53 إلى 57 من القانون رقم 90-02 المجرمة للأفعال الماسة للممارسة حق الإضراب والتي صنفها كمخالفات أو جنح يترتب عنها عقوبات جزائية⁽¹⁾. وتتمثل الأفعال المجرمة الماسة بحق الإضراب حسب النصوص السالفة الذكر والتي تدخل ضمن اختصاصات القاضي الجزائي في:

أولاً: كل تخلف عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، لان التخلف والامتناع عن حضور جلسات المصالحة هو عدم الرغبة في المساهمة في التسوية وطرق الإجراءات الأولية الوجوبية وهذه الحالة تخص سواء ممثلي العمال أو ممثلي الإدارة والعقوبة تتراوح بين 500 دج و 2000 دج غرامة نافذة وترفع إلى 5000 دج في حالة العود (المادة 53).

ثانياً: كل من زود الوسطاء أو الحكام بمعلومات خاطئة أو وثائق غير صحيحة أو مزورة أو مارس أي نوع من المناورات الاحتمالية لتوجيه قرارهم أو توصياتهم وهذا لأن كل طرف في النزاع مطالب بتقديم يد المعونة والمساعدة والتتوير للحكام أو الوسطاء والسعي في تسهيل مهمتهم لا العكس والعقوبة قد تكون الغرامة والحبس من شهرين إلى 6 أشهر حسب نافدا أو بإحدى هاتين العقوبتين (المادة 54).

ثالثاً: كل من تسبب في التوقف الجماعي عن العمل خرقا لأحكام قانون 90-02، أو حاول التسبب في ذلك أو عمل على استمراره وإذا صاحب التوقيف ألتشاورى الجماعي عن العمل عنف واعتداء على الأشخاص أو الممتلكات تضاعف له العقوبة ،لان اللجوء إلى الإضراب وممارسته لا بد أن يكون باقتناع ودون ضغط ولا اكر وعقوبة هذا التصرف الحبس من 8 أيام إلى شهرين مع الغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين (المادة 55).

1- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 71.

رابعاً: كل من مارس أي تصرف لعرقلة حرية العمل، سواء بواسطة المناورة أو التهديد أو العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، لأن عرقلة حرية العمل تعني إرغام باقي العمال على ممارسة الإضراب والتعدي على الأشخاص هو مس وانتهاك لكرامتهم، أما التعدي على الممتلكات فهو تعدي على مصالح الإدارة، والعقوبة المقررة قانون هي الحبس من 15 يوماً إلى شهرين والغرامة المالية أو بإحدى هاتين العقوبتين (المادة 56).

خامساً: كل مس أو ضغط على الموظفين المضربين بواسطة تسليط عقوبات تأديبية أو تعيين موظفين بدلهم لإرغامهم على العدول على مواصلة الإضراب أو تهديدهم بتوقيفهم وعقوبة هذا الإخلال حسب المادة 57 من القانون 90-02 هي الحبس من 8 أيام إلى شهرين والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين لأن هذا التصرف إذا صدر من الإدارة فهو يعني⁽¹⁾:

أ - مس الإدارة بحق دستوري شرعي

ب- يعتبر التصرف تعسفا في استعمال السلطة

ومن هنا يتبين أن للقضاء الجزائي بصفة عامة دور كبير في هذا الصدد، وله كل الوسائل للحد والحيلولة دون انقلاب ممارسة الحق إلى تعسف ومساس بالأمن والنظام العموميين إلى أنه يمكن أن تحصل مقاومة من طرف المضربين وعدم انصياعهم لأوامر الإخلاء مثلا الأمر الذي يجهلهم متبعين بجريمة العصيان عملا بأحكام قانون العقوبات.

الفرع الثالث

القضاء الاجتماعي

نظرا إلى خطورة الآثار المترتبة عن الأخطاء التي قد يرتكبها العمال أو الموظفين المضربين أثناء الإضراب لم يترك أمر تقدير جسامتها لصاحب العمل أو للسلطة الإدارية خشية المبالغة في تصنيفها، فهناك تصرفات قد يأتيها المضربون وتعتبر بحكم القانون أخطاء جسيمة مثل عرقلة حرية العمل أو رفض أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل أو رفض القيام بضمان القدر الأدنى من الخدمة الدائمة أو رفض أمر التسخير، عدم مراعاة أحكام القانون فيما يتعلق بشروط صحة القانون ...⁽²⁾ بينما يعود تقدير جسامته الأخطاء الأخرى إلى قاضي

1- عبد الرحمن خليفي، "ممارسة حق الاضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 105، 106.

2- سناء بن ارجم، عائشة عمران، المرجع السابق، ص 72، 73.

الموضوع أو إلى اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء وذلك حماية لحقوق العمال أو الموظفين المضربين من جهة، وضمان عدم التعسف من قبل الهيئة المستخدمة من جهة أخرى⁽¹⁾.

1- عبد الرحمان خليفي، "ممارسة حق الاضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 106.

خلاصة الفصل الثاني

خلاصة لما تقدم عرضه في هذا الفصل لمختلف الجوانب القانونية و الإجرائية و الموضوعية التي تحكم وتنظم آليات تسوية النزاعات الجماعية الخاصة بالمؤسسات و الإدارات العمومية، يتبين لنا أن هناك توجه واضح نحو الاستقلالية و التكافل الذي أصبحت تتميز بهما هذه المنظومة القانونية و الإجرائية الخاصة بتسوية منازعات العمل.

ولما أباح المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب من طرف العمال و الموظفين، قيده بمجموعة من القيود التي تحول دون الإضرار بمصلحة المجتمع أو الحياة الاقتصادية أو الإخلال بأمن البلاد، و لقد تعددت هذه الضوابط بين ما هي إجرائية، تضم الوسائل الودية السابقة لممارسة حق الإضراب و المتمثلة في المفاوضات، المصالحة، التحكيم و ما هي موضوعية مرتبطة بالقيود الواردة على عناصر حق الإضراب و أشخاصه، هذا ولم يهمل المشرع الجزائري جانب الحماية القانونية و القضائية الذي فرضه على كل من السلطة الإدارية و أرباب العمل تجاه العمال و الموظفين الضريين.

الخاتمة

على ضوء ما تقدم عرضه في هذا البحث المتواضع، يتضح لنا أن تقرير حق الإضراب للموظفين أو العمال المدافعين عن مطالبهم المهنية والاجتماعية بين الموظفين أو العمال والإدارة العامة، الأمر الذي دفع هؤلاء - الموظفين أو العمال - إلى الكفاح المرير المستمر تعبيرا عن رفضهم الأوضاع المزرية التي كانوا يعيشونها والتي لم تكن القوانين السائدة في البداية تحميهم في مواجهة ظلم واستبداد واستغلال السلطة العامة، ونتيجة لتطور الديمقراطية وقضية حقوق الإنسان بدأ العمال وموظفي المرافق العامة يحصلون شيئا فشيئا على حقوقهم وهذا تدريجيا حتى حصلوا على حقهم في الإضراب.

فأخذ المشرع الجزائري كغيره من مشرعي الدول الأخرى إلى تنظيم هذا الجانب "حق الإضراب" بسن قوانين وتنظيمات سعيا منه لإحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارستها، حيث خصص قانون رقم 90-02 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وكيفية ممارسة حق الإضراب إلى ضبط آلية ممارسة هذا الحق عبر تحديد وسائل اتقاء الخلاف الجماعي، وشروط ممارسة حق الإضراب مع التكفل بالحماية القانونية والقضائية، وفرض القيود اللازمة على ممارستها مع ردع كل خرق أو ممارسة غير قانونية لهذا الحق وبالرغم من كون قانون 90-02 قانون عمالي إلا أن المشرع قد أفرد باب خاص بقطاع الإدارات المؤسسات العمومية قصد الوقاية وتجنب الإضراب.

ولعل القيود المفروضة على ممارسة هذا الحق والحدود الضابطة لمجال حرية الموظفين وحساسية التعاطي مع هذه المسألة من خلال أثرين مباشرين أولهما حماية الموظفين في حالة الممارسة المشروعة وثانيهما، تبعات الإخلال والمشاركة في إضراب غير مشروع بين المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة أي لا تعمل على تعطيلها أو توقفها - أي أن يوفق هذا التشريع بين ممارسة هذا الحق وتوخي المصلحة العامة المتمثلة في عدم تعطيل أو توقف هذه المرافق -.

ومن أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذا البحث:

- 1- عدم وضع المشرع الجزائري لتعريف جامع مانع للإضراب في القانون 90-02 حيث اقتصرته مهمته على تقرير الأحكام القانونية لهذا الحق، مما جعل كل من الفقه والقضاء يجتهد في وضع تعريف شامل للعناصر المكونة للإضراب (المادية، المعنوية).
- 2- عند التمعن في النصوص القانونية المتعلقة بممارسة حق الإضراب في الجزائر يمكننا إبداء الملاحظات التالية:

- ورود ألفاظ هذه النصوص على نحو عام إذ أن المشرع لم يقصد فيها تمييز الموظفين العاملين بأحكام خاصة لهم ماعدا تلك المتعلقة بالقطاعات التي يشترط فيها حد أدنى من الخدمة أو تلك التي يحرم بشأنها تنظيم الإضراب.
- إنصاف ألفاظ هذه النصوص بالسطحية والشمولية إذ نلاحظ فيها صراحة انصراف نية المشرع الجزائري إلى الإحالة بشأن تنظيم الإضراب في العديد من المواضع إلى الاتفاقيات والعقود الجماعية، والأنظمة الداخلية المقررة بين الإدارة أو أرباب العمل من جهة، أو العمال وممثليهم من جهة أخرى.

- 3- يلاحظ من خلال تعريف الفقهاء للإضراب أن كل جانب من الفقه يحاول إبراز عنصر أو مجموعة من العناصر المادية والمعنوية المكونة للإضراب على حساب العناصر الأخرى.

- 4- يعد التوقف عن العمل العنصر الجوهري للإضراب، لذلك يجب أن يكون هذا التوقف كاملا ومشروعا يهدف إلى تحقيق مطالب ممكنة ومشروعة، بالإضافة إلى عنصر القصد في التوقف الذي يلعب دورا هاما في شرعية ممارسة الموظف أو العامل للإضراب.

- 5- أورد المشرع الجزائري مجموعة من الضوابط والشروط التي تحكم ممارسة حق الإضراب من طرف العمال وذلك في الفصل الأول من القانون 90-02 وبالنسبة للموظفين في الفصل الثاني من نفس القانون الأمر الذي يؤدي إلى اتفاه مع الإضراب المشروع واختلافه مع الإضراب الغير مشروع.

6- إرادة المشرع اللجوء إلى الوسائل الودية السلمية كمرحلة وإجراء أولي لإعطاء أكبر قدر ممكن من الوقت لأطراف النزاع قبل اللجوء إلى الإضراب وذلك حفاظا على مصالح الطرفين المتنازعين في إطار تقييد هذا الحق بمجموعة من القيود الواردة على عناصره وعلى الأشخاص الممارسين له.

7- تكريس المشرع الجزائري لحماية قانونية وقضائية لحق ممارسة الإضراب

أما الاقتراحات التي يمكن تقديمها بالنسبة لمعالجة هذا الموضوع:

1- دعوى المشرع إلى سد الثغرات التي اشتمل عليها القانون المتعلق بممارسة حق الإضراب، والتي من شأنها فتح الباب على مصرعيه أمام الإدارة وأرباب العمل للتلاعب بالنصوص القانونية كيفما شاءوا والتدرع بالعديد من الحجج والمبررات لكسر الاضطراب عن طريق المتابعة القضائية، ومنها الثغرات التي تتعلق بكل رفض للامتثال لأوامر التسخير أو بأمر ضمان الحد الأدنى من الخدمة، والتي اعتبرها المشرع خطأ مهنيا جسيما ولم يفرضها بعقوبات إدارية مقررة عليها، كما أنه لم يحدد إجراءات خاصة بتأديب الموظفين أو العمال لعدم امتثالهم لمثل هذه الأوامر مما يحيلنا إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية و الذي يصنف هذه المسألة على أنها خطأ جسيم عقوبتها من الدرجة الرابعة، أي الفصل وإنهاء العلاقة الوظيفية مع أن نصوص القانون 90-02 تنص صراحة على إن الإضراب لا يقطع علاقة العمل، وكذلك يتعين على المشرع تعيين إجراءات خاصة بتسخير الموظفين العموميين والعمال المضربين ضمن أحكام القانون 90-02 بتحديد مبررات اللجوء لعملية التسخير والجهة المختصة بتقريره وعقوبة تأديبية على كل من يتعسف في استعمال هذا الحق.

2- ضرورة توقيع عقوبة جزائية يقررها ويحددها نص قانوني خاص على كل متابعة قضائية باشرها الرئيس الإداري أو رب العمل اتجاه الموظفين والعمال المضربين وبالخصوص العمال والمندوبين النقابيين تمت باحتيال وتلاعب قصد تحطيم الإضراب.

المراجع

أولاً: النصوص القانونية

أ- الدساتير

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1963
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1989
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996 المعدل و المتمم.

ب- القوانين العادية:

- القانون رقم 75-98 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل والمتمم
- القانون رقم 84 - 11 المؤرخ في 9 يونيو 1984 المتضمن قانون الأسرة المعدل والمتمم.
- القانون 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91/ 27 المؤرخ في 25 ديسمبر 1991، ج ر رقم 06.
- القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 يوليو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 و الأمر 96-12 المؤرخ في 10/06/1996.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ج رع 46 الصادرة في 16 جويلية 2006.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ج- المراسيم التنفيذية:

- _ المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيمه و عمله، ج ر عدد 01، الصادرة في 02 جانفي 1991.

_ المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بكيفية تشكيل سير وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال الخلافات الجماعية في العمل، ج ر ع 01، الصادرة في 2 جانفي 1991.

ثانيا - الكتب:

- 1_ د. إبراهيم صالح الصرايرة، " مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)"، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2012
- 2_ أشرف عبد القادر قنديل، " الإضراب بين الإباحة والتجريم (دراسة مقارنة)"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.
- 3- بشير هدفي، "الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية)"، ط1، دار الريحانة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2002.
- 4- حسين عبد اللطيف حمدان، " قانون العمل (دراسة مقارنة)"، منشورات الحلبي الحقوقية، 2007.
- 5- رشيد حباني، " دليل الموظف والوظيفة العمومية"، دار النجاح للنشر، الجزائر.
- 6- سليمان أحمية، آلية تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 7- عبد الرحمن خليفي، "الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي"، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة.
- 8- د. علي سعيد غافل، " الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)"، ط1، مكتبة زين الحقوقية والأدبية، 2015.
- 9- د. عمار بوضياف، "الوجيز في القانون الإداري"، دار الريحانة للنشر"، الجزائر، دون طبعة وتاريخ.
- 10- محمد الصغير بعلي، " تشريع العمل في الجزائر"، دار النشر غير موجودة، الجزائر، 1992.
- 11- د. مصطفى أحمد أبو عمرو، " علاقات العمل الجماعية (المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية...المفاوضة)"، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية مصر، 2005.

12- هاشمي خرفي: "الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية"، ط3، دار هومة، الجزائر، 2003.

ثالثا- الأبحاث العلمية:

1-المقالات

- إيمان ريمة سرور ثوابتي، وسيلة مرزوقي، " حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير"، المجلة لأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، ع05، بجاية، 2012.

2-الرسائل الجامعية

1. أحمد سنة، "حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري (دراسة مقارنة)"، مذكرة ماجستير في الإدارة والمالية العامة، كلية الحقوق و العلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2005
2- حسين بولقصح، " نزاعات العمل الجماعية بالقطاع العام في الجزائر"، بحث لنيل درجة الماجستير في القانون، جامعة عنابة، 1994.
3- سناء بن ارجم، عائشة عمران، "ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي"، مذكرة التخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005-2008.

4- عبد الرحمن خليفي، "ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري"، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة عنابة، 2004-2005
5- عبد الكريم بن قلة، "الاستقالة في القانون الجزائري"، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013-2014.

6- علي زنييع: " تكييف الإضراب في إطار قانون 90-02، بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع الإدارة والمالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

7- علي محمد الجبالي، "أحقية الموظفين العاملين في الإضراب في القانون الأردني"، دراسة ميدانية استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، 2014.

الفهرس

مقدمة.....ص2

الفصل الأول

7	ص..... ماهية الإضراب
8	ص..... المبحث الأول مفهوم الإضراب
8	ص..... المطلب الأول تعريف الإضراب و خصائصه
9	ص..... الفرع الأول تعريف الإضراب
12	ص..... الفرع الثاني خصائص الإضراب
14	ص..... المطلب الثاني صور الإضراب
14	ص..... الفرع الأول الإضراب المهني
20	ص..... الفرع الثاني الإضراب السياسي
25	ص..... المبحث الثاني تمييز الإضراب عما يشته به و إبراز عناصره
25	ص..... المطلب الأول تمييز الإضراب عما يشبهه
26	ص..... الفرع الأول تمييز الإضراب عن الاستقالة
30	ص..... الفرع الثاني تمييز الإضراب عن الحق النقابي
33	ص..... المطلب الثاني عناصر الإضراب
33	ص..... الفرع الأول العناصر المادية للإضراب
36	ص..... الفرع الثاني العناصر المعنوية للإضراب

الفصل الثاني

الضوابط القانونية والموضوعية للممارسة للإضراب و ضماناته.....	ص42
المبحث الأول الضوابط الإجرائية و الموضوعية للممارسة للإضراب.....	ص43
المطلب الأول الضوابط الإجرائية للممارسة حق الإضراب.....	ص43
الفرع الأول الوسائل الودية السابقة لممارسة الإضراب.....	ص43
الفرع الثاني الشروط الإجرائية اللاحقة بعد فشل الوسائل الودية.....	ص55
المطلب الثاني الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب.....	ص57
الفرع الأول القيود المتعلقة بعناصر الإضراب.....	ص57
الفرع الثاني القيود المتعلقة بأشخاص الإضراب.....	ص59
المبحث الثاني شرعية حق الإضراب.....	ص63
المطلب الأول الحماية القانونية لحق الإضراب.....	ص64
الفرع الأول منع استخلاف العمال المضربين.....	ص64
الفرع الثاني منع تسليط عقوبة على الموظف أو العامل المضرب.....	ص66
المطلب الثاني الحماية القضائية لحق الإضراب.....	ص67
الفرع الأول القضاء الاستعجالي.....	ص67
الفرع الثاني القضاء الجزائي.....	ص68
الفرع الثالث القضاء الاجتماعي.....	ص69
خاتمة.....	ص72