

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي صالحى أحمد - النعامة -
معهد الحقوق
قسم القانون العام



مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماستر - ل.م.د -
الشعبة: حقوق
التخصّص: قانون إداري
تحت عنوان

ضمانات ممارسة حقّ الإضراب في التشريع الجزائريّ

تحت إشراف:

- شريف بغني

من إعداد الطالبتين:

- ربيعة صديق

- مهديّة جناح

المناقشة من طرف اللّجنة المكوّنة من:

| الصّفة | الرتبة | الاسم واللقب |
|--------------|-------------------|---------------|
| رئيسا | أستاذ | سهام ابراهيمي |
| مشرفا مقرّرا | أستاذ مساعد قسم ب | شريف بغني |
| مناقشا | أستاذ | العيد مفتاح |

السنة الجامعيّة: 2022-2023

الإهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى روح من رَوَّتني من بحر فضلها، فأفاضت عليّ حبًا وحنانًا؛
فكانت سندي وعوني في الحياة.

• إلى روح من جعلتني أمشي على طريق من نور حوافه منمّقة بالورود وهوأوه
منسّمًا بالياسمين.

• إلى روح من تألمت لألمي وفرحت لفرحي، ولم تبخل عليّ يوما بدعائها؛ فكانت
الشّمعة التي أنارت دربي.

• إلى روح من غابت الرّوح وكُسِر القلب برحيلها، فلم أجد سوى الدّعاء لها،
فأسكنها ياربُّ جنات الفردوس، آمين.

فقيدي أمي الغالية

• إلى من ربّاني وأوقف حياته من أجل سعادتني.

• إلى من يحمل له القلب كلّ أوسمة العزّ والفخر.

• إلى من كان قلبه خفّاقًا لأن يراني أعانق النّجاح في عنفوان وكبرياء.

والدي العزيز شفاه الله وأطال في عمره

• إلى كلّ من يجمعني به رحمٌ وقرابة وصديقاتي.

وكتبته ربيحة صديق كان الله لها بمنّته وكرمه

الإهداء

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، والصلاة والسلام على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، الحمد لله الذي منّ علينا من فضله وكرمه وأعانا على إكمال مسيرتنا العلمية و الأكاديمية وتوجيهنا بهذا العمل المتواضع.

أهدي ثمرة هذا العمل :

- إلى أمي، و مأمني، وأماني واتكائي، وراحتي، ألبسها الله ثوب الصحة والعافية.
- إلى أبي الغالي، رفيق روحي، وصديق قلبي.
- إلى أختي العزيزة صفاء، وأخي الغالي إسماعيل.
- إلى زميلتي التي قاسمتني شقاء ومتاعب إنجاز هذا العمل صديق ربيحة.
- إلى كل من أسهم في إنجاز هذا العمل، ولو بكلمة.
- إلى كل من دعمني في مسيرتي كاملة.
- إلى كلّ طالب علم وباحث .
- إلى كل من نسهم قلبي، ولم ينسأهم قلبي.
- وكتبته مهيّبة جناح عاملها الله بلطفه الخفيّ.

شكرٌ وعِرفانٌ

نشكر الله العليّ القدير الذي أكرمنا بالعلم والمعرفة، وأنار عقولنا ووفقنا في إنجاز هذا العمل المتواضع، فمن لا يشكر الله لا يشكر الناس.

نتقدم بعظيم العرفان وخالص الامتنان إلى الأستاذة الفاضلة سهام براهيمي مديرة معهد الحقوق والعلوم السياسية على ما تبدله من مجهودات جبارة لترقية معهدنا .

نتقدم كذلك بالشكر الجزيل والثناء الجميل إلى الأستاذ المحترم المشرف على مذكرتنا الدكتور بغني شريف، الذي لم يدخر علينا أي جهد من توجيهات ونصائح لانجاز هذا العمل .

نشكر الأستاذ مفتاح العيد على تجسّمه عبء النّظر في المذكرة وإبداء الملحوظات.

نشكر كل من الأستاذ حشيفة مجدوب مدير الدراسات، والأستاذ نعيبي توفيق رئيس قسم القانون العام، الأستاذ عماري نور الدين المدير المساعد لما بعد التدرج

كما نشكر الأستاذ دردور عبد الصّمد مدير معهد التكنولوجيا.

والأستاذ عمراني كمال مدير سابق للمعهد.

نشكر الأستاذ الفاضل سمغوني زكريا لما قدمه لنا من مراجع قيمة تنوعت بين الكتب والمجالات والمقالات التي كانت لنا سندا كبيرا في انجاز هذا العمل.

نشكر جميع الأساتذة اللذين رافقوا مشوارنا الدراسي، نشكر جميع الطاقم الإداري للمعهد، وموظفي المكتبة المركزية للجامعة، وموظفي المكتبة الحضرية لبلدية العين الصفراء، على ما قدموه لنا من تسهيلات.

وكل من أسهم من قريب أو بعيد لإنجاز هذا العمل العلمي المتواضع.

قائمة المختصرات

- ق.ع: قانون العمل.
- ص: الصفحة.
- ط: الطبعة.
- ج: الجزء.
- ع: عدد.
- (د.دن) دون دار النشر.
- (د.س.ن) دون سنة النشر.
- (د.م.ن) دون مكان النشر.
- (د.ط) دون طبعة.
- (ج.رج) الجريدة الرسمية الجزائرية.

مُقَدِّمَةٌ

منذ الأزل، خلق الله سبحانه وتعالى البشر أحراراً من بطون أمهاتهم، فالكلّ عند الله سواسية كأسنان المشط، لا مالك ولا مملوك، لا أمر ولا مأمور، ولا عبد ولا معبود، فالجميع عباد لرحمان.

إلا أن الطبيعة البشرية، والنفس الخائبة، وما يعترئها من مشاعر أنانية، وحبّ للذات، جعلت من منّ الله عليه بالخيرات، أن يستضعف من كان أقلّ منه شأنًا، ويستحقّره مقابل قوت زهيد، أو ثمن بخس.

وبهذا استعبد البشر بعضهم بعضًا، بعدما خلّقوا أسياّدًا على سائر المخلوقات، فظهر التفاوت الطبقي في المجتمعات، من طبقات بُرجوازية حاكمة وطبقات كادحة مَحْكُومَة، وازدادت الهوة بينهم، فكان صاحب الحكم والسلطة لا يُعير أي اهتمام للطبقة المحكومة، وهذا ما سار عليه صاحب المال وصاحب العمل، الذي كان همه الوحيد تحقّيق الأرباح وتكديس الأموال، فاعتبروا العامل مجرد آلة تعمل دون انقطاع، ولا يجوز له أن يطالب بحقوقه، غير مبالين بالظروف القاسية التي تحيط بمكان عمله، حتى أنّ المصانع والورشات كانت تفتقد أدنى الشُروط من نقص في الإنارة والتهوية إضافة إلى الأصوات الصاخبة وما تُصدره الآلات من ضجيج، كان السبب في إصابة العديد من العديد منهم بأمراض عُضوية، ونفسية، ومَعَ تطور الثورة الصناعية وانفتاح العالم أكثر فأكثر على النظام الرأسمالي ساء حالهم وتدهورت وضعيتهم الاجتماعية في غياب حماية الدولة لهم، حيث لم يكن لها آنذاك أي تدخل، في تنظيم العلاقة التي تربطهم بها، لكن بتطور الفكر الاقتصادي وظهور النظريات والمدارس التي نادى بأهمية العنصر البشري في تحريك عجلة الاقتصاد، وما رافقه من زيادة ووعي في ضرورة التآزر فيما بينهم، وشعور بالانتماء الواحد لنفس الطبقة المضطهدة، مما شكل تكتلات عمالية تحولت فيما بعد إلى هيئات نقابية كانت السبيل الوحيد للدفاع عن مصالحهم، والوسيط بينهم وبين الهيئة المستخدمة، لطرح مشاغلهم والتفاوض معها باسمهم، فصارت الهيئات النقابية هي من تقرر اللجوء إلى الإضراب الذي كان السلاح الأكثر قوة في يدهم، والضرب بقبضة من حديد، والوسيلة الأكثر نجاعة في الضغط على الهيئة المستخدمة .

وتعتبر النقابات أكثر تنظيمات المجتمع المدني تأثيرًا في الحياة المهنية، والاقتصادية والاجتماعية، في معظم الدول، لما لها من دور كبير، في تنظيم علاقات العمل وتطويرها

وتحسين شروط وظروف العمل، وقد كانت السباقاة في ميلاد العمل النقابي المعاصر وتجسيد الفكرة النقابية كركيزة من ركائز بناء المجتمعات الحديثة⁽¹⁾.

وكثيرا ما كانت النقابات تدعو العمال والموظفين إلى ممارسة الإضراب للضغط على الهيئة المستخدمة، وحملها على الرضوخ لمطالبهم، والتي كانت غالبا ما تلجأ إلى الإغلاق، للضّغط عليهم، مما ترتب على هاتين الوَسيلتين اضطراب في النشاط الاقتصادي والأمن القومي على حد السواء⁽²⁾.

ولقد تدخل المشرع في تنظيم النقابات حِفاظا على المصلحة الخاصة للعامل والموظف، وحماية للمصلحة العامة الجماعية، كما تدخل في تنظيم اتفاق العمل الجماعي، الذي يَنْتهي به الإضراب عادة بين الهيئة المستخدمة، والمضربين⁽³⁾.

ولقد كان الإضراب من الممارسات البالغة الأهمية التي يُعيرها العمال والموظفون اهتماما كبيرا، لأنه يمثل لهم حرية أساسية، يتمسكون بها لتحقيق مساعيهم، كما أنه يساعدهم في صنع القرارات المتعلقة بالمصالح العامة المشتركة بينهم⁽⁴⁾.

ولقد تم إخضاع ممارسة الإضراب للتشريع الذي يُنظمه ويعمل على تحديد شروطه وضوابطه، وكيفياته، من أجل ضمان ممارسته، وفق توجهات وتطلعات كل دولة، وكانت الجزائر كغيرها من الدول التي اعترفت بممارسة حقّ الإضراب، وسنت قوانين منظمة له، حيث سنتناول هذا الموضوع من خلال الإجابة على الإشكالية التالية:

ما مدى نجاعة النظام القانوني والتنظيمي لحقّ الإضراب وما هي ضمانات مُمارسته في

ظل التشريع الجزائري؟

(1) د.محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ط، 2006، ص 04.

(2) د.أحمد حسن البرعي، د.محمد أحمد اسماعيل، د.رندا محمد صميّدة، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ط، 2006، ص 21، ص 22.

(3) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983، ص 13.

(4) خالد بن عبد الله الخميسي، حقّ الموظف العام في الإضراب دراسة مقارنة، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018، ص 24.

والتي اندرجت تحتها بعض التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مفهوم حقّ الإضراب؟

- ما هو الإطار القانوني لحقّ الإضراب في التشريع الجزائري؟

- ما هو الإطار التنظيمي لحقّ الإضراب في التشريع الجزائري؟

وجاءت دراستنا تهدف إلى تسليط الأضواء على موضوع حقّ الإضراب في الجزائر لما له من أهمية كبيرة من خلال التركيز على الجانب القانوني، والتنظيمي لحقّ الإضراب، وتحديد النصوص القانونية التي نظمتها من أحكام عامة، أو أحكام خاصة، في معالجة هذا النوع من الحقوق.

وتتجلى أهمية دراسة موضوع حقّ الإضراب، باعتباره موضوع دسم مثير للنقاش في جميع المجالات، من خلال ما يلي:

1- اقتصاديا في مدى تأثير ممارسة حقّ الإضراب، في سير المؤسسات، والمرافق التي تشهد، وما له من انعكاسات سلبية على الإنتاج والمردودية فيها، التي تضر الهيئة المستخدمة بتحقيق خسائر مادية من خلال التوقف عن العمل، خصوصا إذا كان متعاقدا مع أطراف أخرى، وقد تمس المضرب من خلال جرمانه أجره مدة تتوافق مع فترة انقطاعه، وكل هذا يرجع بالسلب على الاقتصاد.

2- اجتماعيا قد يؤثر الإضراب على العلاقة التي تربط الهيئة المستخدمة والإدارة بالمضرب، من خلق للنزاعات والتوترات، التي قد تصل لفك الرابطة التي تجمعهم، عن طريق فصل المضربين وفسخ عقودهم، كما قد تؤثر على علاقة المضربين بغير المضربين، فقد يحصل أن يُمارس إضراب احتلال الأماكن الذي يمنع العمال والموظفين الغير المضربين، من مزاوله نشاطهم بطريقة طبيعية، بخلق صراعات ونزاعات بينهم، إلا أنه يتحقّق في المقابل شعورٌ بالافتخار والرضا لدى المضربين، عند بلوغ الإضراب الهدف الذي أنشئ من أجله المتمثل في مطالب مهنية مشروعة، حيث لا تذهب جهودهم سدى.

3- سياسيا قد يهدّد الإضراب استقرار البلاد وأمنها القومي، من خلال النزاعات التي تنشأ بين الهيئة المستخدمة أو الإدارة والمضربين، مما يؤرّم الأوضاع، إلى أن تتشب حروب خصوصا إذا كانت له تداعيات وخلفيات أخرى.

4- أمّا من الناحية القانونية وهي الأهم، تتجسد أهمية الدراسة في معرفة النظام القانوني والتنظيمي الذي يضبط ممارسة حقّ الإضراب، وماهي القيود التي فُرِضت عليه، حتى لا يخرج عن النطاق المرسوم له.

وترجع أسباب اختيارنا لهذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، تمثلت الأسباب الذاتية، في رغبتنا مواصلة بحثنا، في هذا المجال.

وتمثلت الأسباب الموضوعية في أهمية موضوع حقّ الإضراب، وما له من تأثيرات على جميع المجالات، خصوصا ما تعلق بالاقتصاد والاستقرار الأمني.

ولا يخفى على أحد، أن أيّ دراسة تُواجهها بعض الصعوبات التي تمثلت في قلة المراجع خصوصا المراجع الجزائرية، حيث أن المشرّع سكت لوقت طويل عن التطرق لحقّ الإضراب في القانون الجزائري، باعتبار موضوع دراستنا يتناول ضمانات ممارسة هذا الحقّ في التشريع الجزائري، الذي شكّل فصلا كاملا لموضوعنا.

ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي، والمنهج التحليلي، والمنهج المقارن بهدف تحليل نصوص المواد المنظمة لحقّ الإضراب، في كل من التشريع الجزائري، الفرنسي، المصري، الأردني، العراقي، والعماني.

وقد عالجنا موضوع البحث في فصلين، عُنونَ الفصل الأول بالإطار المفاهيمي لممارسة حقّ الإضراب، الذي اندرج تحته بحثين، تناولنا في مبحثه الأول مفهوم حقّ الإضراب وتطوره التاريخي من خلال دراسة أهمّ الأنظمة التي كرسّت حقّ الإضراب.

أما في المبحث الثاني، فتناولنا الطبيعة القانونية لحقّ الإضراب، وعناصره، وصور ممارسته، وعُنون الفصل الثاني بالإطار القانوني والتنظيمي لحقّ الإضراب، تناولنا في المبحث الأول الإطار القانوني لحقّ الإضراب، وفي المبحث الثاني الإطار التنظيمي له. وفي الخاتمة تطرقنا إلى أهمّ الاستنتاجات والتوصيات التي توصلنا إليها من خلال دراستنا لموضوع حقّ الإضراب.

ومن الدراسات السابقة التي اعتمدنا عليها:

1- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، تيزي وزو للموسم الدراسي 2014.

2- بن أرحم سناء، عمران عائشة، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ممارسة حقّ الإضراب في القطاع الاقتصادي، 2005-2006.

5- شتواح العياشي-مذكرة ماجستير في القانون الإضراب في المرافق العامة-دراسة مقارنة - فرع قانون عام-جامعة بسكرة-كلية الحقوق والعلوم السياسية للموسم الدراسي: 2004-2005.

6- طاهير عبد الرحيم، مذكرة ماجستير في القانون العام، الحقّ في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، للموسم الدراسي 2010-2011.

7- لعيمش غزالة، النظام القانوني لحقّ ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، مذكرة الماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، وهران 02 للموسم الدراسي 2011.

- 8- عتيقة بلجبل-مذكرة ماجستير في القانون الإضراب في المرافق العامة-دراسة مقارنة -
فرع قانون عام-جامعة بسكرة-كلية الحقوق والعلوم السياسية للموسم الدراسي: 2004-
2005.
- 9- آيت عباس وانس، مذكرة ماستر في الحقوق، تخصص للقانون الخاص، جامعة عبد
الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية للموسم الدراسي 2020-2021.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لممارسة الإضراب

المبحث الأول: مفهوم الإضراب وتطوره التاريخي

لم يكن الإضراب بإعتباره وسيلة من وسائل ممارسة الحريات الأساسية، وحرية التجمع السلمي، وليد الوقت الراهن، فلقد تمت ممارسته منذ العصور القديمة، ليرفع ظلم الأنظمة المستبدة على العمال، وحماية حقوقهم، ولما حققت هذه الممارسة نجاعة كبيرة لهم في الوصول لأهدافهم، إزداد لجوء العمال إليه كوسيلة لافتكاح الحقوق الضائعة وصنع القرارات المشتركة، ولعبت الثورة الصناعية وما عاشه العمال من ظلم واستبداد من قبل أرباب العمل دوراً مهماً في تفجير ثورة اجتماعية نتيجة الوعي الفكري الذي تبنته النقابات في تنظيم علاقات العمل الجماعية في أشهر صورها ألا وهي الإضراب⁽¹⁾.

المطلب الأول: تعريف الإضراب

يُعتبر الإضراب ظاهرة عالمية اقتحمت عالم الشغل، نتيجة كفاح ونضال قادة العمال والنقابيين، ليرفع الضغط الذي تعرضوا له من قبل أرباب العمل، وحملهم على تلبية مطالبهم المهنية، ويُعتبر أهم أشكال نزاعات العمل، وأخطرها لما له من تأثيرات حادة على الوضع الاقتصادي والاجتماعي لكلا الطرفين⁽²⁾.

وعند إلقاء نظرة على التعريفات القانونية، نجد أن المشرع في غالبية الدول التي تعترف بحق الإضراب، لم يبد إهتماماً بتعريفه، وإنما اكتفى بالنص على مشروعيتها، وترك التعريف للفقهاء والقضاء، وتختلف هذه التعريفات فيما بينها، على حسب الزاوية التي يُنظر من خلالها للإضراب⁽³⁾، وسنحاول فيما يلي الإلمام بمختلف التعريفات اللغوية والفقهيّة والقضائية والقانونية كما يلي:

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 24

(2) خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، منقحة ومزودة، 2008، ص 65.

(3) د. رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 38

الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب

الإضراب لغةً مصدرٌ للفعل أضرب، وله عدة معانٍ في اللغة منها الكفّ أو الامتناع أو الإعراض عن شيء، فأضربُ عن الشيء بمعنى كَفَفْتُ واعترضْتُ عنه، وضرب عنه الذّكر وأضرب عنه أي صرفه، ومنه قول الله تعالى في الآية: ﴿أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُّسْرِفِينَ﴾⁽¹⁾، ويقال ضربتُ فلانا عن فلان، بمعنى كَفَفْتُهُ عنه فأضرب عنه إضراباً إذا كَفَّ، وأضرب فلان عن الأمر فهو مُضْرِبٌ إذا كَفَّ وأنشد، ويقال أضرب الرجل في البيت أي أقام فيه، فيُقصد بالإضراب أيضاً الإقامة⁽²⁾.

ويقال أيضاً ضربت عنه الذّكر، في صرف الراكب دابته إلى الجهة التي يريد بها فيضربها بعصاه ليعدها، وضع الضرب موضع الصرف والعدل، كما يُقصد به السّكون، كأن يُقال رأيت حيّة مضرباً، أي أنّها ساكنة لا تتحرّك⁽³⁾، ولقد جاء في معاجم العلوم الاجتماعية أن الإضراب لغويّاً يُقصد به الاعتراض والامتناع عن فعل شيء ما، حيث عرّفه جان دنيال ريو على أنه "توقف عن العمل متفقٍ عليه مُسبقاً ومُدعّم بمطلب"⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي للإضراب

لم يحظَ الإضراب بتعريف مُحدّد ودقيق عند الدّول التي تبنته، بل اكتفت هذه الأخيرة بالحثّ عليه وتحديد طبيعته، تاركَةً ذلك للفقهاء والقضاء ومنها الدستور الفرنسي الذي نص عليه صراحةً ولأول مرة في 27 أكتوبر 1946 إذ يُعتبر أول وثيقة رسمية تحدّثت عن

(1) سورة الزخرف ، الآية 5.

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 25

(3) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 42/43

(4) أ. خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق ، ص 66

الإضراب⁽¹⁾، فلقد عرفه الفقه الفرنسي عدة تعريفات نذكر منها: "الإضراب توقف العمال عن العمل توقفاً جماعياً، مُدبراً بقصد ممارسة الضَّغط، على صاحب العمل، أو السلطات العامة" ولقد جاء هذا التّعريف شاملاً لعناصر الإضراب، إلا أنه أغفل توضيح الهدف الجوهرى، والغاية الحقيقيّة من الإضراب، وهو ما يمثل العناصر المعنويّة له⁽²⁾.

وعرّفته الأستاذة "سيناي" على أنه: "رفض جماعي ومدبر للعمل، يُعبّر عن نية العُمال في الخروج مؤقتاً، عن شروط العقد لإنجاح مطالبهم"، إلا أنّ الأستاذة لم تُوضّح نوعيّة المطالب، إن كانت مهنية أو سياسية، غير أنها أكدت هذا المعنى في تعريف حديث لها مع الأستاذ "جافليه"، في أنه: **وسيلة ضغط، للحصول على مطالب، يُعبّر عنها برفض جماعي لعمل تابع**⁽³⁾.

وكما هو الحال في الفقه الفرنسي، فقد تنوّعت التّعريفات الفقهية المصريّة، وظهر أكثر من رأي⁽⁴⁾، لإختلاف الزوايا ووجهات النظر لكل فقيه، إلا أنّ جميعها يتفق في كونه، توقف جماعيّ مدبرٌ للعمال، للضغط على أرباب العمل، وتحقّق مطالب مهنية، غير أنّ تعريف الإضراب في فقه القانون العام، تختلف عما هي عليه في فقه القانون الخاص، فقد اقتصر تعريف الإضراب، عند فقهاء القانون العام على عمال المرافق العامّة، بينما عمّم فقهاء القانون الخاص تعريف الإضراب على جميع عمال القطاع العام والخاص⁽⁵⁾.

ولقد تعدّدت تعريفات الإضراب في الفقه المصري، ونذكر منها ما يلي: "توقف مجموعة من العمال عن العمل، بقصد إذعان صاحب العمل لمطالبهم المهنية، المتعلقة بظروف العمل وشروطه"⁽⁶⁾.

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 43

(2) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، د. ط.، 2005، ص 341

(3) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 46

(4) د. رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 40

(5) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 44

(6) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 339

وهو أيضا: " امتناع العمال عن العمل امتناعا جماعيا وإراديا، مُدبرا لتحقيق مطالب مهنية "، ولقد كان هذا التّعريف الأَبسط والأشمل في الفقه المصري، لذكره العنصر المادية والمعنوية للإضراب، وتحديد هدفه بدقة والمتمثل في المطالب المهنية، فكان محل تأييد غالبية الفقه⁽¹⁾.

ولا يُعتبر إضرابا، تُعمد تنفيذ العمل بوجه معيب وناقص، أو الانقطاع عنه للحظات وجيزة، بتبني صاحب العمل أو الإدارة⁽²⁾.

وعرفه آخرون كما يلي: " الإضراب عن العمل هو وسيلة الضّغط، والإكراه المُعترف بها في بعض البلدان، كحقّ للعمال ومُنظماتهم النقابية تمارسه، لمحاولة فرض الاستجابة للمطالب العمالية، التي أخفقت الوسائل السلمية في تحقيقها"⁽³⁾.

وهو أيضا: " امتناع جميع العمال أو فريق منهم، عن أداء العمل الملزمين به، بموجب عقد العمل، بدون رضا صاحب العمل، لأجل الحصول على مطالب مهنية، أو للتضامن مع عمال آخرين، فهو عمل سلبي بحث، يلجأ إليه العمال للضّغط على صاحب العمل، للانصياع إلى مطالبهم"⁽⁴⁾.

وهو أيضا: اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم، على الإمتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه، لوجود نزاع عمالي يتعلق بشروط العمل، بغية الحصول على حقوقهم⁽⁵⁾.

(1) د. رمضان عبد الله، المرجع السابق، ص 41

(2) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 805 وص 806

(3) د. أحمد حسن برعي، د. محمد أحمد اسماعيل، د. رندا محمد صميده، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، د. ط. 2006، ص 260

(4) د. أحمد السعيد الزقرد-قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12 -المكتبة العصرية للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى 2007، ص 594

(5) د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الاردن، ط الرابعة، 2014، ص 504

ويُمكن القول أنّ الإضراب أداة كفاح جماعية في يد العمال أو الموظفين، للضغط على المؤسسات، بُغية تحقّيق مطالب اجتماعية كالمُطالبة برفع الأجور، أو التقليل من ساعات العمل، فهو محدود بغايته ومرهون بوجود تلك المطالب⁽¹⁾.

الفرع الثالث: التعريف القضائي

لقد كان للقضاء الدور الفاعل لسدّ الفراغ التشريعيّ، في تحديد مفهوم الإضراب، ووضع الضوابط، والمعايير الضامنة لبقائه، وحمايته من جهة، ومن جهة أخرى، تقييد الإضراب لمنع التعسف في استعماله، لذا وجب تدخل القضاء بوضع تعريف للإضراب عند سكوت المشرع⁽²⁾. فالنسبة للقضاء المصري، لم تُعرف محكمة النقض المصرية الإضراب، بل اكتفت بتجريمه في المرافق العامة، عملاً بنص المادة 124 من قانون العقوبات المصري، رقم 58 لسنة 1937 وتعديلاته، حيث حكمت في جميع الحالات، التي عُرضت عليها آنذاك بنص المادة المذكورة سابقاً دون التطرق لمسألة التعريف⁽³⁾.

وبعد إضراب عمال السكة الحديدية، أصدرت محكمة أمن الدولة العليا، أول حكم شهير لها، يتعلق بالإضراب بتاريخ: 16 أبريل 1987، الذي تعرض لتعريف الإضراب على أنه: "الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط والاستجابة لمطالبهم"⁽⁴⁾. أمّا بالنسبة للقضاء الأردني، فقد لزم الصمت في هذا الشأن، حتى لا يتعارض تعريفه مع تعريف المشرع الأردني، الذي أشرنا إليه سابقاً، فاكتفت محكمة التمييز الأردنية بتطبيق أحكام قانون العمل دون تعريف الإضراب⁽⁵⁾.

(1) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 807

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 33

(3) د. رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 42

(4) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 48

(5) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 34

كما كان القضاء المغربي كسابقه، فلم يأت بتعريف محدد للإضراب، بل وضع له مجموعة ضوابط وشروط، غير أنه كان جريئاً، في هدم ما استندت عليه السلطات الحكومية، في تبريرها لممارسة الإضراب واعترف بشرعيته، في القرار المعروف بقضية **محمد الحجي** ضد وزير التربية الوطنية، وقرار المحكمة الإدارية في مكناس في قضية **محمد شيبان** ضد وزير التربية الوطنية حكم عدد 63-2001-3 الصادر بتاريخ: **12 جويلية 2001**، حيث اعتبرت الجزاءات التأديبية، التي تعرض لها المضربون، من قبل السلطة تعسفية ومتجاوز فيها⁽¹⁾.

أمّا القضاء العماني، لم يتطرق إلى تعريف الإضراب، باعتبار أن السياسة العامة للدولة قبل إباحة الإضراب، في التشريعات الوطنية، كانت تقوم على سياسة احتواء الموقف، بتحقيق مطالب العمل، وحل المنازعات العمالية، قبل وصولها إلى القضاء، وبعد صدور المرسوم السلطاني رقم **74** لسنة **2006**، الذي أضاف المادة **107** مكرر إلى قانون العمل العماني، التي تضمنت تنظيم حق الإضراب السلمي، فاستمرت سياسة الاحتواء من قبل الحكومة، ولم يسجل أي قضية تتعلق بممارسة الإضراب⁽²⁾.

أمّا محكمة النقض الفرنسية، فقد تعرضت لتعريف الإضراب في العديد من أحكامها باعتبار أن الإضراب في فرنسا، حقّ دستوري مكفول واستقرت على وضع تعريف ضيق له على أنه: "طريقة للدفاع عن المصالح المهنية"⁽³⁾.

وفي حكم آخر بأنه: "توقف مدير عن العمل، بغرض تأييد مطالب مهنية، محددة مسبقاً رفض صاحب العمل تحقيقها"⁽⁴⁾. وجاء في حكم آخر أن: "الامتناع الجماعي المدير عن العمل احتجاجاً ضد المعاملة القاسية للعمل يشكل إضراباً..."، ويُعتبر هذا التعريف الذي

(1) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 48

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 35

(3) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 47

(4) د. مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، 342

أقرته محكمة النقض الفرنسية، الفیصل الحقیقی بین الإضراب المشروع، والإضراب غیر المشروع، فكلما توافرت الشروط المحددة في التعريف، من توقف جماعي مدروس، لمجموعة من العمال ضد رب العمل، نتيجة المعاملة القاسية، لهم كان الإضراب مباحا، وغير متعارض مع ما أقره الدستور الفرنسي والعكس صحيح⁽¹⁾.

ويمكن أن نخلص إلى أن الإضراب وفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء هو "توقف العمال عن العمل، توقفا إراديا، ومدبرا لممارسة الضغط، على صاحب العمل، لحمله على إجابة المطالب المهنية، التي سبق له رفضها من قبل"⁽²⁾.

الفرع الرابع: التعريف القانوني

سار المشرعون في الدول التي اعترفت بمشروعية الإضراب، على عدم وضع تعريف للإضراب، ومنها الدستور الفرنسي لسنة 1946 والذي اعترف بحق الإضراب، واتبعت جميع التشريعات التي نظمت ممارسة الإضراب، في القطاع الحكومي أو الخاص والتي اکتفت بالحث عليه وتحديد طبيعته فاسحة المجال للفقه، والقضاء للتكفل بمهمة التعريف⁽³⁾ عرّفه المشرع العراقي، في نص المادة 50 من قانون العمل: "على أنه اتفاق مجموع العمال أو المستخدمين أو أكثرهم في مشروع معين على التوقف عن العمل بشأن أمور تتعلق بشروط العمل والاستخدام وأحوالها"⁽⁴⁾.

ولم يضع المشرع المصري، تعريفا للإضراب باستثناء ما ورد في نص المادة 124 من قانون العقوبات جاءت كما يلي: "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين، عملهم ولو في صورة الاستقالة، أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم، متفقين على ذلك، أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك، عوقب كل منهم بالحبس،

(1) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 47

(2) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية القاهرة، 2008، ص 59

(3) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 25

(4) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 338

مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر، ولا تتجاوز سنة، وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه، ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس، أو إذا أضر بمصلحة عامة، وكل موظف أو مستخدم عمومي، ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته، بقصد عرقلة سير العمل، أو الإخلال بانتظامه، يعاقب بالحبس، مدة لا تتجاوز ستة أشهر، أو بغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه، ويضاعف الحد الأقصى لهذه العقوبة، إذا كان الترك أو الامتناع من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة⁽¹⁾.

أما المشرع المغربي، فقد تأخر في إصدار قانون تنظيمي للإضراب، منذ النص عليه في أول دستور للمملكة إلى صدور مدونة الشغل الجديدة، والذي استقاه من القانون الفرنسي خاصة الدستور الصادر في 27 أكتوبر 1946 الذي اعتبر لأول مرة الإضراب كحق، معطلاً بذلك المطالبة المدنية له، ورغم أن حق الإضراب استمد شرعيته من القانون الأسمى إلا أن ممارسته اصطدمت بمعارضة إرادة طرفي علاقة العمل، مما أثر على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، ما دفع اختيار الوساطة والتحكيم، لحل النزاعات الجماعية، ولقد عملت الحكومات المغربية التي توالى على سدة الحكم على تضيق المجال لهذا الحق، واعتباره حرية فردية تمارس في شكل جماعي، وليس حرية جماعية تمارس ضمن الحريات العامة، الشيء الذي أدى إلى عدة مسألات طالت العديد من أعضاء النقابات، بنصوص جنائية خاصة ما جاء في الفصل 288 من القانون الجنائي المغربي⁽²⁾. وعرفه المشرع الأردني، وبعد اعترافه بحق الإضراب لعمال القطاع الخاص قام على خلاف التشريعات الأخرى بوضعه تعريفاً له، من خلال نص المادة: 90-2 من قانون العمل المؤقت رقم 21 (الملغى) لعام 1960 وتعديلاته التي نصت على ما يلي:

" الإضراب توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي "

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 26

(2) د. أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص 41

إلا أن قانون العمل الحالي رقم 8 لسنة 1996، لم يتضمن تعريف الإضراب، لكنه لم يغفل عن تنظيم إجراءاته، وشروطه في المواد من 134 إلى 136 وأحالت المادة 135 إلى نظام يصدر لغايات تحديد شروط وإجراءات الإضراب، الذي صدر بدوره في عام 1998 بعنوان نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق⁽¹⁾.

أمّا في التشريع الجزائري فلم يستعمل مصطلح الإضراب، إلا بصدر القانون 02/90، المؤرخ في 06 فبراير 1990 لاسيما المادة 02 منه، المعدل والمتمم بالقانون 27/91، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث جاء نصها التالي: "يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه"، حيث أنه قبل إصدار القانون 02/90، كان مجرما اللجوء لهذا الحق، في القطاع العام، طبقا لأحكام دستور 1976، ولم تكن هناك إمكانية قانونية لممارسته، إلا في القطاع الخاص، بحكم أن الجزائر في تلك الفترة كانت تسير على خطى النظام الاشتراكي، واعترافها بحق الإضراب في القطاع العام، يُعتبر مساسا بركائز الدولة الاشتراكية، لغاية صدور القانون 82-05 المؤرخ في: 13 فبراير 1982، المنظم للخلافات الجماعية، وكيفيات تسويتها، في القطاع العام والمؤسسات الاشتراكية، مع عدم التطرق لقطاع الإدارة ولا لكيفية ممارسة حق الإضراب⁽²⁾. حيث أنه بصدر دستور 1989 تم الاعتراف كمبدأ عام، بحق الإضراب في كلا القطاعين، مع إحالة تنظيم كيفية ممارسته إلى القانون، وإقرار إمكانية تقييده في بعد القطاعات الحيوية والحساسة، الأمر الذي تم تأكيده بالتعديل الدستوري لسنة 1996، تحفظا وتخوفا من سوء استعمال هذا الحق، نظرا لحدثة التجربة الديمقراطية في الجزائر، ولقد تكرر حق الإضراب، بموجب دستور 1989 بصدر المرسوم الرئاسي رقم: 89-67 المتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 26 وص 27

(2) أ.خليفة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 65

الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي يقرر للعمال الحق في الإضراب، شريطة ممارسته وفق قوانين الدولة التي يحدث في نطاقها، بنص الفقرة (د) من المادة 08، ويعد صدور القانون 90-02 منعرجا هاما في المسار التشريعي الخاص بعلاقات العمل، حيث خلق توازنات جديدة بين أصحاب العمل والعمال سواء كانوا منتمين إلى القطاع العام أو الخاص باستثناء العمال الذين حدّدتهم المادة 03 من مدنيين وعسكريين تابعين للدفاع الوطني⁽¹⁾.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب

عرف الإضراب عدة تطورات تاريخية عبر أزمنة وحقبات مختلفة، فنتيجة للاضطهاد والعبودية، الذي مارسه أرباب العمل على العمال، ظهرت عدة آليات وطرق، لمواجهة هذا الاستبداد، حيث كان الإضراب أقوى الأسلحة، وأشهر الوسائل التي لجأ إليها المضربون، لاسترجاع حقوقهم المهضومة، والتعبير عن سخطهم وتدميرهم، من الأوضاع المزرية التي كانوا يعيشونها، وترجع أول ممارسة للإضراب عرفتها البشرية إلى العام 29 قبل الميلاد في عهد رمسيس الثاني، حيث قام العمال المصريون، بالمطالبة برفع أجورهم وتحسين ظروف العمل، التي كانوا يعيشونها عند تشييدهم قبر فرعون، كما عرفت الحضارة البابلية، إضراب النحاتين بسبب عدم تقاضيهم أجورهم، وكانت الحضارة الرومانية أول الحضارات، التي قمعت الإضراب وسنت عقوبات جزائية على ممارسيه، ولم تعرف الخلافة الإسلامية أي إضراب حتى سنة 869 م، في فترة الحكم العباسي، حين ثار زنوج من أصل صومالي وزنجبار كانوا يشتغلون مقابل توفير قوتهم اليومي، أي كانوا يعملون دون تقاضي أجر حقيقي، وفي النصف الثاني من القرن 18، وبعد ما شهدته العالم من تطور في المجال الصناعي، بظهور الثورة الصناعية وانتشار المصانع، والمعامل كانت الحاجة كبيرة، إلى استقطاب اليد العاملة الشغيلة من قبل

(1) دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، معهد الحقوق، المركز الجامعي العقيد محند أولحاج، البويرة، العدد التاسع، 2010، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/89630>، نظر يوم 2023/04/01، ص 84 ص 85.

أصحاب المال، حيث ظهر ما يعرف بالتفاوت الطبقي الذي تميز بسيطرة الطبقة الرأسمالية على الطبقة العاملة، مما دفع هذه الأخيرة للجوء إلى وسيلة الإضراب⁽¹⁾. وسنحاول من خلال هذا المطلب، التركيز على التطور التاريخي للإضراب في فرنسا، باعتبارها أول الدول التي اعترفت بحق الإضراب، وأقرته في الفرع الأول، ثم نعرض على التطور التاريخي للإضراب في مصر في الفرع الثاني، ثم التطور التاريخي في الجزائر، باعتبارها محل دراستنا في الفرع الثالث.

الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا

انبثق الأصل التاريخي لكلمة إضراب، من مكان بالعاصمة الفرنسية باريس يسمى *place de grève*، يقع بجوار دار البلدية بالمدينة، ارتاده العمال العاطلون بحثاً عن فرص عمل، وأصبح هذا المصطلح يدل على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال، للضغط على صاحب العمل⁽²⁾. وتعتبر سنة **1825** البداية الحقيقية، للاضطرابات المنظمة في فرنسا، والتي استمرت حتى ثورة **1830**، حيث عرفت هذه الفترة تأزم الأوضاع بين المتظاهرين والجيش، وكان لهذه الاحتجاجات الدور الكبير في إرساء قواعد النظام السياسي الجديد وكان أهم هذه الاحتجاجات، إضراب **عمال الحرير في ليون عام 1830**، بسبب عدم استجابة رب العمل، لمطالب العمال المتمثلة في رفع الأجور، فقد كان هذا الإضراب بمثابة الشرارة الأولى، التي فجرت مسلسل الاضطرابات في فرنسا، وبعد الإطاحة بالملك **لويس فيليب** عقب ثورة **1848**م وإعلان الجمهورية الفرنسية، بدأ سن القوانين التي تنظم العلاقة بين العمال وأرباب العمل والحكومة، غير أن هذه القوانين لم تكن كافية، لتحقيق مساعي العمال، الشيء الذي أدى إلى قيام مظاهرات في كامل فرنسا سنة **1936** م، ومع هذا كان الإضراب محرماً ومجرماً، على العمال في المرافق العامة قبل عام **1946**، من قبل مجلس الدولة الفرنسي الذي كان سابقاً لتحريمه

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 41 ص 42

(2) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 338

قبل المشرع، وجعل ممارسة الإضراب سببا كافيا، للفصل من الخدمة نهائيا أو لفسخ العقد، مهما كانت كيفية تسيير المرفق العام، حتى جاء دستور 27 أكتوبر سنة 1946 الذي نص صراحة على حق الإضراب⁽¹⁾.

الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في مصر

عرفت مصر أول إضراب في عهد محمد علي، في شهر آذار سنة 1899، قام به عمال ايطاليون كانوا يشتغلون بسد أسوان، مطالبين بخفض ساعات العمل، ثم تلاه إضراب معمل الخواجة أبو شنب بالإسكندرية سنة 1923، حيث قام العمال بطرد أصحابه، مما دفع الحكومة للتدخل بقمع هذا الإضراب، واستعمال العنف الذي أسفر على سقوط العديد من الضحايا، وتوقيع عقوبات وغرامات، من قبل المحاكم العسكرية، ضد العمال والنقابات التي نادى به، وإضافة نصوص عقابية جديدة تعاقب المضربين، إلى قانون العقوبات المصري رقم 37 لسنة 1923، ثم أصدرت قانون العقوبات الجديد رقم 58 لسنة 1937، الذي ألغى قانون العقوبات القديم الصادر في سنة 1904، وتضمن نصا صريحا يفيد منع الإضراب، ومع ازدياد حركات الإضراب واستمرار الاضطرابات، تخوفت الحكومة من تفاقم الوضع، فقامت بتقديم مشروع قانون مكافحة الإضراب، الذي وافق عليه مجلس النواب في 17 جويلية 1946، والذي حرّم الإضراب على جميع عمال وموظفي القطاع الخاص والعام على السواء، الشيء الذي زاد من عزيمة وإصرار العمال في مواصلة كفاحهم، حيث عرفت هذه الفترة عدة إضرابات، خنقها النظام المصري بإصدار الأمر العسكري رقم 19 لسنة 1952، الذي قضى بإحالة الجرائم الخاضعة للقانون العام، ومنها جرائم الإضراب إلى المحاكم العسكرية، والجدير بالذكر أن ما وصل إليه حق الإضراب من اعتراف بمشروعيته اليوم في مصر، كان نتيجة لتضحيات قدمها الشعب المصري، كغيره من الشعوب حيث بعد إقرار رئيس الجمهورية المصرية المصادقة

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 42 ص 43

على العهد الدولي الخاص للحقوق الاجتماعية والثقافية بتاريخ 14 أبريل 1982 أصبح حق الإضراب مشروعاً⁽¹⁾.

الفرع الثالث: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر

لقد منع المستعمر الفرنسي ممارسة حق الإضراب على العمال الجزائريين واقتصره على العمال الفرنسيين فقط، غير أن هذا الوضع لم يمنع ظهور الحركات العمالية والنقابية، في الجزائر كردّ فعل على رفضها الظروف المزرية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يرضح تحت وطأتها الجزائريين.

لقد كان للعامل الاستعماري تأثيراً كبيراً في نشأة وتطور حق الإضراب في الجزائر، فقبل سنة 1936 باعتبار الجزائر مستعمرة فرنسية خاضعة لقوانين خاصة، غير تلك المطبقة في فرنسا، فإن نسبة العمال المنتمين للنقابة كانت قليلة تكاد أن لا تذكر، وفي سنة 1936 حينما أضرب العمال الجزائريين شهري جوان وجويلية، في كل من الجزائر العاصمة ووهران وقسنطينة من أجل المطالبة برفع الأجور، كانت نسبتهم ضئيلة كذلك مقارنة مع نسبة العمال الفرنسيين، المنتمين إلى النقابة الذين وصل عددهم إلى أكثر من 120 ألف عامل⁽²⁾، وبعد الاستقلال، لم يعترف إلا حديثاً بحق الإضراب، كما ذكرنا سابقاً، كباقي الدول الاشتراكية، هذا وكان دستور 1963 قد اعترف في نص المادة 20 منه، بحق تنظيم النقابات، والإضراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات في إطار القانون، إلا أنه لم يصدر أي قانون، يوضح طرق ممارسة هذه الحقوق، ولم يدم هذا الاعتراف طويلاً، حيث صدر الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال، في القطاع الخاص، وحرّم الإضراب في القطاعات العامة الاقتصادية، والإدارية التابعة للدولة، بحجة أن العامل مشارك في عمليات

(1) أنظر خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 45-47

(2) ايتوان مليكة، حق الإضراب في التشريع المقارن والتشريع الجزائري رسالة ماجستير، معهد الحقوق، جامعة

الجزائر، 2001، ص 15

التسيير والإنتاج، في المؤسسات الوطنية ، وسمح فقط بالإضراب في القطاع الخاص حسب نص المادة 15 منه، ولم ينص دستور 1976 على حق الإضراب في القطاع العام، بل أقره في القطاع الخاص فقط، طبقا لما جاء في نص المادة 61 فقرة 2 كما يلي: " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته"، وقد أكد القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، على منع الإضراب بصفة غير مباشرة حيث لم يعترف به في نص المادة 209 وسمح به في القطاع الخاص، طبقا لنص المادة 21 من نفس القانون⁽¹⁾.

ولم يعترف بحق الإضراب دستوريا، إلا في سنة 1989 من خلال نص المادة 54 من دستور 23 فبراير 1989 التي أقرت بهذا الحق كما يلي: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"، انتهاء بدستور 2020 الذي نص عليه في المادة 70 منه، وجاء القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 ليكرس هذه الممارسة ويؤكد لها، وقد ترسخ هذا الحق أكثر مع صدور الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث نصتا المادتين 35-36 على التوالي منح الموظف الحق بممارسة حقه النقابي وحقه في الإضراب في إطار التشريع المعمول به⁽²⁾.

(1) مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري توافق أم متعارض؟ المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، المجلد 59، العدد 01، 2022، <https://www.asip.cerist.dz/en/article/182537>, نظر يوم 2023/04/02، ص 305.

(2) أبا علال محرز، عزوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في قانون تسيير المؤسسات، جامعة أدرار، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2017/2018، ص 14

المطلب الثالث: تمييز مفهوم حق الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة له

يسعى الأفراد دائما في إتباع أساليب مختلفة لإفتكاك، حقوقهم وتحقق أهدافهم، وإيجاد حلول لمشاكلهم مع السلطات وأرباب العمل، لذا قد يتشابه حق الإضراب مع أساليب وطرق أخرى نتاولها كالتالي:

الفرع الأول: تمييز الإضراب عن العصيان المدني

يتمحور العصيان المدني في جوهره، عن الامتناع الواعي في استخدام الوسائل العنيفة، واستخدام الوسائل السلمية المدنية، في مواجهة السلطة، كالامتناع عن دفع الضرائب، أو الامتناع عن الالتحاق بالجيش، أو الوقوف في أماكن يمنع الوقوف فيها، أو معارضة القوانين وأوامر الشرطة⁽¹⁾.

فالعصيان يكون بالامتناع الذي يهدف إلى تغيير شيء ما، سواء كان قانونا أو نظاما ويستمر إلى غاية تحقيق الهدف بعكس الإضراب الذي يكون بالتوقف عن العمل لمدة معينة قصد تحسين أوضاع العمل.

الفرع الثاني: تمييز الإضراب عن الاعتصام

الاعتصام هو التمسك بشيء معين وعدم مفارقتة، أي المكوث في أماكن معينة كالجامعات أو المصانع احتجاجا، على أمر معين، قصد لفت انتباه المسؤولين، للاستجابة لمطالب المعتصمين الشخصية، أو المهنية، وهو احتلال للمكان وعدم مغادرته، حتى بعد انتهاء أوقات العمل، وهو احتلال منشآت معينة دون عنف، كأن يتم الجلوس على مقاعد شاغرة أو على الأرض، قصد عرقلة السير الطبيعي للمرفق، أو الوقوف أمام المدخل الرئيسي للمؤسسات، وقد يكون الاعتصام على شكل تظاهرة مثل اعتصام ساحة رياض الصلح في بيروت، الذي دعت إليه قوى 8 آذار في 01 ديسمبر 2006، أثر استقالة وزراء أمل وحزب الله⁽²⁾.

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 36 ص 37

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع نفسه، ص 37 ص 38

ويتشابه الإضراب مع العصيان في السلوك السلبي لكليهما، المتمثل في الامتناع عن فعل شيء ما، كما يجمعهما هدف واحد، ألا وهو محاولة لفت انتباه الطرف الآخر من رب عمل أو جهة إدارية مسئولة، إلا أن الاعتصام يمكن أن يكون أكثر خطورة من الإضراب، فقد يولد أعمال عنف وتخريب للمنشآت، أو الطريق العام في حال عدم الاستجابة لمطالب المعتصمين.

الفرع الثالث: تمييز الإضراب عن المظاهرات

المظاهرات تجمع جمهور من الناس بالشوارع العمومية تعبيراً، عن سخطهم وعدم رضاهم على سياسة أو وضع ما، وقد تكون مرخصة من قبل السلطات، أو غير مرخصة ويظهر وجه التشابه بينها وبين الإضراب، في كونها يجسدان الممارسة الجماعية، أما وجه الاختلاف، فيمكن في أن المظاهرات تكون في أماكن عمومية، غير أن الإضراب قد يكون في مكان خاص، كالمؤسسات الخاصة أو مكان عام كالوزارات⁽¹⁾.

الفرع الرابع: تمييز الإضراب عن الاستقالة الجماعية

يعتبر بعض الفقهاء الاستقالة الجماعية على أنها أكثر صور الإضراب المقنع انتشاراً، وأخطر الاستقالات تأثيراً على سير المرافق العامة، فهي تقدم أكثر من موظف واحد، وابداء رغبتهم في إنهاء علاقة العمل، وبهذا تكون تشترك مع الإضراب في كونها تؤثر سلباً على سير المرفق العام، وتختلف عنه في أنها رغبة من قبل أصحابها على ترك العمل بصفة نهائية بينما، يسعى المضربون في حق الإضراب إلى توقيف العمل فترة معينة، للضغط على الإدارة وتحقيق مساع ومطالب معينة⁽²⁾.

* وفي ظل تعدد هذه الصور يظل حق الإضراب متميزاً عن غيره ومحافظاً على طبيعته وذاتيته المستقلة رغم ما قد يختلط به، فهو دائماً الأصل.

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 39 ص 40

(2) انظر خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 38-39

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لحق الإضراب وعناصره وصور ممارسته

استكمالاً للإطار المفاهيمي لحق الإضراب، ارتأينا أن نتناول في هذا المبحث الطبيعة القانونية لحق الإضراب، والعناصر المكونة له، وبعض الصور التي قد يأخذها.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لحق الإضراب

تضمن هذا المطلب ثلاث فروع، تناولنا في الفرع الأول طبيعة الإضراب وفي الفرع الثاني أساس الإضراب كما ارتأينا أن نعرض في الفرع الثالث على الشروط العامة للإضراب.

الفرع الأول: طبيعة حق الإضراب

كما هو معلوم أن الاعتراف بحق الإضراب كان حديث العهد، مما أثار اختلافات فقهية كثيرة، حول مدى اعتباره حقًا مشروعًا، لاسيما أن تعريف الحق نفسه، قد أثار الكثير من الجدل، بين مختلف المذاهب، إلا أن المتفق عليه وما استقر عليه الفقه اعتبار الإضراب حقّ ذو طبيعة خاصة، لأنه حقّ فردي يمارس بطريقة جماعية لا فردية، وإذا مورس بطريقة فردية فإنه لا يحقق الهدف الذي جاء من أجله، ولقد اعتبر الفقه الفرنسي حقّ الإضراب من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، التي أعادت التوازن الاقتصادي والاجتماعي الذي عان منه العمال فترة طويلة من الزمن، كما اعتبر حقّ الإضراب من الحريات العامة، لأنه وسيلة لهم للتعبير عن مطالبهم التي هي إحدى صور التعبير عن الرأي، ويتميز حقّ الإضراب باعتباره من الحريات العامة بمجموعة من الخصائص فهو حرية فردية تمارس بطريقة جماعية، حيث أن العامل له الخيار في التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقه المهنية، غير أنه لا يستطيع ممارسة هذه الحرية بصفة فردية بل تمارس بطريقة جماعية باتحاد إرادات العمال في التوقف عن العمل والمطالبة بحقوقهم المهنية، كما تتميز هذه الحرية بأنها تلحق أضرارًا بخلافًا لبقية الحريات

العامة فالإضراب يضر بمصالح صاحب العمل وهي ميزة فرضتها طبيعة الحق، كما أنه يلحق أضراراً برواتب العمال وأجورهم أيضاً⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أساس حق الإضراب

يتجلى أساس حق الإضراب في عدم التوازن في المركز الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، حيث يعمل الإضراب على إعادة هذا التوازن، وهو الوسيلة الأساسية في نجاح الوسائل السلمية الأخرى، في حل النزاعات العمالية كالمفاوضات الجماعية والوساطة، ويجب أن لا يتجاوز حق الإضراب الغرض الذي تقرر من أجله، فلا يلحق أضراراً اقتصادية أو خسائر مادية بالهيئة المستخدمة أو الإدارة لا تتناسب مع الفائدة التي حققها المضربون من جراء إضرابهم، وهذا ما يتفق مع المفهوم الصحيح لفكرة التوازن كأساس لحق الإضراب، ومن هذا المنطلق حرم المشرع الفرنسي الإضراب الدائري في المرافق العامة، كما حرمه القضاء أيضاً في القطاع الخاص، خوفاً من التعسف في استعمال الحق، رغم الاعتراف بمشروعية الإضراب من حيث المبدأ، ولقد بدل المشرع قصارى جهده في تنظيم حق الإضراب وكيفية ممارسته، حتى يجعل منه الوسيلة المثلى في تحقيق التوازن بين الهيئة المستخدمة أو الإدارة، مما يضمن العدالة المجردة ولا ينحرف عن الهدف الذي تقرر من أجله⁽²⁾.

الفرع الثالث: شروط الإضراب

لا يُعتبر امتناع العمال والموظفون عن أداء العمل إضراباً، إلا إذا توفرت مجموعة من الشروط نسردّها فيما يلي:

(1) أنظر د. رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 44 - 47

(2) د. رمضان عبد الله صابر، المرجع نفسه، ص 53 ص 54

- 1- يتحقق الإضراب إذا تجسد في عمل سلبي مفاده امتناع المضربين كلياً أو جزئياً عن العمل، سواء كان هذا الامتناع طويلاً أو قصيراً الأمد، ويخرج عن هذا التعريف قيامهم بأعمال تخريب تمس المؤسسة أو عتادها أو أداء العمل على وجه معيب وناقص⁽¹⁾.
- حيث أن الامتناع عن العمل يجب أن يكون جماعياً لا فردياً، وبغير صفة الجماعة لا يتسنى أن يكون مُدبراً، فكما ذكرنا سابقاً في التعريفات أن الإضراب هو "الامتناع الجماعي والمدبر عن العمل"، ولا يشترط أن يكون التوقف لجميع العمال أو الموظفين أو أغلبهم، حتى يُعتبر انقطاعهم إضراباً، بل يكفي أن ينقطع نفر منهم عن العمل ولو كانوا أقلية⁽²⁾.
- 2- أن يكون الامتناع عن أداء عمل يلتزم العمال أو الموظفين بتنفيذه بمقتضى عقد العمل الذي يجمع بينهم وبين الهيئة المستخدمة أو الإدارة، حيث أنه لا يُعتبر إضراباً امتناعهم عن عمل ساعات إضافية لا يتضمّن العقد⁽³⁾.
- 3- أن لا يكون الإضراب بدون موافقة الهيئة المستخدمة أو الإدارة، وغرضه تحقيق مطالب مهنية تتعلق بتحسين ظروف العمل من زيادة في الأجور أو المنح أو تقليص لساعات العمل أو تضامناً مع فئة أخرى من العمال أو الموظفين تجمعهم بهم مصلحة مشتركة، فالامتناع هنا محدود بغايته وتحققه مرهون بوجود تلك المطالب⁽⁴⁾.

(1) د. أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 594

(2) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 806

(3) د. أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 595

(4) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 807

المطلب الثاني: عناصر الإضراب ونتائج ممارسته

انتهى الفقه إلى تحليل الإضراب إلى عنصر مادي يتمثل في ترك العمل الذي لا أثر له على تكييف الإضراب، وعنصر معنوي يتمثل في نية العمال أو الموظفين، والذي يتحدد بمقتضاه طبيعة الإضراب⁽¹⁾.

فسنحاول من خلال هذا المطلب دراسة عنصري الإضراب في الفرع الأول ثم معالجة نتائج ممارسته والآثار التي قد تنصرف إلى القائمين به وغيرهم في الفرع الثاني.

الفرع الأول: عناصر الإضراب

من خلال تعريف الإضراب يمكن استنتاج عناصره إلى عناصر مادية وأخرى معنوية

أولاً: العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل، شريطة أن يكون هذا العمل ملزماً للعمال والموظفين ومنصوص عليه في بنود العقد، أو بموجب القانون الذي ينظم العمل أو اللائحة.

1- التوقف عن العمل:

ونقصد به امتناع العمال أو الموظفين الذهاب لأداء العمل الملزمين به سواء بموجب القانون أو اللائحة أو العقد، فالامتناع عن العمل قد يأخذ عدة أشكال، فمنها ما يكون كامل وهو ما يمثل الصورة التقليدية للإضراب الذي يعد مشروعاً ومنها ما يكون جزئياً مثل الإضراب الدائر أو الإضراب القصير المدة أو الإضراب المباغت، وحتى يكون التوقف عن العمل عنصراً مادياً في الإضراب، يجب أن يستوفي التوقف عن العمل الشروط التالية:

(1) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع نفسه، ص 816

الشرط الأول: التوقف الكامل عن العمل

ليكون امتناع العمال والموظفين عن أداء العمل مكونا للعنصر المادي للإضراب المشروع فيجب أن يكون التوقف كاملا وليس مجرد إبطاء في العمل، الذي لا يعد إضرابا، بل هو تنفيذ سيء للعمل ويستحق أن يأجر عليه بخصم يتوافق مع النقص في الإنتاج الذي تسبب فيه⁽¹⁾.

الشرط الثاني: الامتناع عن عمل ملزم

لا يعني مجرد التوقف عن العمل حالة إضراب، بل يشترط أن يكون هذا التوقف متعلق بالالتزام متفق عليه مع الهيئة المستخدمة أو الإدارة، مهما كان مصدر هذا الالتزام، عقدا فرديا أو اتفاقية جماعية أو قانونا أو غيره، فامتناع المضربين عن أداء عمل لساعات إضافية أو لسبب خارجي كانقطاع التيار الكهربائي أو انعدام المواد الأولية للإنتاج لا يجسد حالة الإضراب، وإنما نكون أمام استحالة مادية جعلت العمل غير موجود أصلا⁽²⁾.

2 - التوقف الجماعي عن العمل

يعتبر التوقف الجماعي عن العمل هو العنصر الثاني من العناصر المادية للإضراب، ونقصد به امتناع عدد من العمال أو الموظفين عن أداء العمل امتناعا مُدبرا، فتوقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يُعد إضرابا، ولو كان يقصد تحقيق مطالب مهنية، فالإضراب وإن كان حقا فرديا، فإنه لا يُمارس إلا بطريقة جماعية، إذ يعتبر توقف المضرب عن العمل بمفرده خطأ جسيما تترتب عليه جزاءات تأديبية، وإن كان التوقف الجماعي عن العمل شرط أساسي للشروع في الإضراب، فالسؤال الذي يطرح نفسه: كيف يمكننا تحديد العدد اللازم من العمال أو الموظفين للقيام بالإضراب؟ ولقد ظهر في هذا السياق معياران، المعيار العضوي والمعياري العددي، فأخذ الأول بضرورة تنظيم الإضراب وإعلانه عن طريق النقابة العمالية، حيث أن كل إضراب يقوم به العمال أو الموظفون لوحدهم دون إشراك نقاباتهم يُعد غير مشروع، أما المعيار

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 343

(2) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 345، ص 346

الثاني أي المعيار العددي فقد اعتبر امتناع العمال أو الموظفين الجماعي عن أداء العمل الملزمين به إضرابا، ولو لم يمارس تحت إشراف نقابة، وخلاصة القول أنه يكفي لتوافر شرط الجماعة امتناع عدد منهم عن أداء عملهم الملزمين به، امتناعا مُدبّرا ولا يشترط أن يُمثّل هذا العدد أغلبيتهم، وتقدير كفاية هذا العدد لتوافر هذا الشرط، والتعبير عن رأيهم يعتبر من مسائل الواقع التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع⁽¹⁾.

ثانيا: العناصر المعنوية للإضراب

1- قصد الإضراب

ويقصد به الباعث الحقيقي للمضربين واتجاه نيتهم في مخالفة بنود عقد العمل، والتحلل منه مؤقتا عن طريق الامتناع عن العمل الملزمين بأدائه، كما قد يعني إلحاق الضرر بالهيئة المستخدمة أو الإدارة، فيكون الإضراب في هذه الحالة وسيلة ضغط عليها حتى يستجيب لمطالبهم المهنية، ولا يعد الامتناع الذي سببته القوة القاهرة أو كان بسبب الهيئة المستخدمة أو الإدارة، إضرابا، لأنه كان رغما عن إرادة العمال والموظفين لا برغبتهم، ولا يُعتبر إضرابا توقفهم عن العمل الذي يكون بموافقة الهيئة المستخدمة أو الإدارة، وهذا لانقضاء نية الإضراب، كما أن امتناع العمال أو الموظفين عن العمل لا اعتقادهم أنهم في إجازة أو أنهم غير مكلفين بأدائه لا يُعد إضرابا لعدم انصراف نيتهم إلى التوقف عن العمل، وعدم قصدهم ذلك حتى ولو كان التوقف كاملا وجماعيا⁽²⁾.

2- تدبير الإضراب

اشترط تحقّق الإضراب أن يكون الامتناع عن أداء العمل امتناعا جماعيا للعمال أو الموظفين، فبغير هذه الصفة لا يمكننا أبدا أن نقول أننا أمام إضراب مُدبر⁽³⁾، أي أنه يتحقّق الإضراب

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 348 ص 349

(2) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 350

(3) د. محمود جمال الدين، المرجع السابق، ص 806

بالمفهوم الدقيق، عندما يتزامن توقعهم عن أداء العمل باتفاق مسبق أو لاحقاً لتحقيق مطالب مهنية، وهذا ما أكده كل من الفقه والقضاء في معظم التشريعات، وعلى العموم يكون تدبير الإضراب في حالتين هما: الاتفاق المسبق عليه، وتلاقي النوايا عند إعلانه، فيقصد بالاتفاق المسبق على الإضراب اتفاق العمال أو الموظفين اللجوء إلى الإضراب للضغط على الهيئة المستخدمة أو الإدارة بغض النظر على الوسيلة التي يتم بها، أمّا في تلاقي النوايا فقد يحدث أن لا يتحقق الاتفاق المسبق للعمال أو الموظفين على تنظيم الإضراب، ولكن تتلاقى النوايا في التوقف عن أداء العمل لنفس السبب، فوحدة الهدف المهني هي من تجعل عنصر تدبير الإضراب محققاً⁽¹⁾.

3- المطالب المهنية الممكنة والمشروعة

يعتبر تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب وتخلفها يؤدي إلى انتفاء الشرعية عن الإضراب، ويجب أن تكون هذه المطالب قد سبق وأن رفضتها الهيئة المستخدمة أو الإدارة.

الفرع الثاني: نتائج ممارسة حق الإضراب

يترتب على ممارسة حق الإضراب آثار قانونية هامة، قد تتعلق بعقود العمل الناشئة بين الهيئة المستخدمة أو الإدارة والمضربين أو القائمة بينها وبين غير المضربين، وقد تمتد إلى علاقة الهيئة المستخدمة أو الإدارة بعملائها، إذ يترتب على الإضراب عدم وفائها بالتزامها، وقد يقيم الإضراب بالأضرار التي يحدثها مسؤولية المضربين قبل الهيئة المستخدمة أو الإدارة كما قد يقيم مسؤولية الغير الذين تدخلوا فيه قبل الهيئة المستخدمة أو الإدارة⁽²⁾.

أولاً- نتائج الإضراب على العلاقة العمالية أو الوظيفية للمضربين

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 350

(2) د. محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص 812

حقيقية أن الإضراب قد يحقق بعض أو جل المطالب المهنية المشروعة للمضربين، إلا أنه قد يلحق بالمؤسسة المستخدمة أو الإدارة وبالاقتصاد الوطني نتائج معتبرة خصوصا إذا مَس الإضراب قطاعا حيويا وحساسا كالمواصلات أو المحروقات، كما أن آثاره تمتد إلى العمال أو الموظفين المضربين أنفسهم، حيث يتم حرمانهم من الأجر خلال الفترة التي توقفوا بها⁽¹⁾.

1- نتائج الإضراب على عقد العمل المحدد المدة بالنسبة للعامل

ليس للإضراب أثر على عقد العمل ذي المدة المحددة، فلا يترتب على الإضراب إنهاء عقد العمل ولا فسخه، طالما كان مشروعاً غير مُكوّن لجريمة جنائية، بل يترتب على الإضراب وقف العقد، بحيث لا يقع على أي من الطرفين تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه مدة التوقف، فلا يلتزم العمال بأداء العمل ولا يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر، أما إذا كان الإضراب مكوناً لجريمة جنائية، جاز لصاحب العمل فسخ العقد على اعتبار أن الإضراب في هذه الحالة خطأ جسيم يبرر له هذا التصرف، ولا تمتد مدة العقد بمدة الإضراب بل أن الثانية تستغرق الأولى، وامتداد الإضراب مدة طويلة يمكن أن يعتبر صورة للتعسف في استعمال الحق من قبل العمال خصوصا إذا لم تكن هناك مفاوضات ولا محاولة للتسوية الودية بين العمال وصاحب العمل⁽²⁾.

2- نتائج الإضراب على عقد العمل غير محدد المدة بالنسبة للعامل

ليس للإضراب أثر على عقد العمل غير محدد المدة ويعد العقد موقوفا وليس مفسوخا، في حال اعتبار أن قصد العمال من الإضراب هو الامتناع عن القيام بالعمل لمدة مؤقتة وليس ترك العمل والانقطاع عنه بصفة نهائية، أو في حال كان سبب الإضراب تعديل صاحب العمل لبنود العقد من إنقاص للأجور أو زيادة لساعات العمل، كما أنه يوقف العقد ولا يفسخ إذا تمسك رب العمل بعماله خلال فترة الإضراب ولم يقم باستبدالهم ولجأ لأسلوب الحوار معهم،

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 370

(2) د. أحمد سعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 602

أمّا إذا كان قصد العمال المضربين ترك العمل نهائياً وعبروا عنه صراحة، فهنا يعتبر الإضراب إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة، شريطة إشعار رب العمل باستقالتهم قبل شهر⁽¹⁾. إذ يعتبر هذا الأمر نادر الحصول لأن الهدف الأساسي من الإضراب هو الضغط على صاحب العمل، للوصول لتحقيق مطالب مهنية في أقرب وقت ممكن لا ترك العمل نهائياً⁽²⁾.

3- نتائج الإضراب على الأجر بالنسبة للعامل والموظف

يستند قانون العمل وقانون الوظيفة العمومية على قاعدة عامة وهي الأجر مقابل العمل، وفي الإضراب يتوقف العامل أو الموظف متعمداً عن أداء العمل، وعليه يقتضي المنطق حرمانه من تقاضي الأجر ومخلفاته، خلال فترة الإضراب لأنه لم يؤد عملاً حتى يتقاضى عليه أجراً، ويؤبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل أو الموظف من الأجر على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ، حيث أن عقد العمل من العقود التبادلية التي تكون فيها المصالح متقابلة، فامتناع المضرب عن أداء العمل الملزم به يقابله امتناع المؤسسة المعنية عن دفع الأجر، ويؤسس البعض الآخر حرمان العامل أو الموظف من الأجر على أساس نظرية السبب، التي تقتضي توافق امتناع الهيئة المستخدمة أو الإدارة عن دفع الأجر مع الضرر، الذي أصابها جزاء الإضراب، من تخفيض في الإنتاج أو تفويت فرص للتعاقد مع العملاء بالنسبة للهيئة المستخدمة، كما يمكن له استرجاع الأجر الذي دُفع مسبقاً قبل الشروع في الإضراب، على أساس نظرية الإثراء بلا سبب إلا أنه وخروجاً عن القاعدة العامة قد يُدفع الأجر للعامل المضرب إذا انتهى الإضراب بإبرام اتفاقية جماعية، تعطي العمال حقهم في الأجر خلال فترة الإضراب، كما قد يُدفع أجرهم في حال كان سبب الإضراب راجع لخطأ من صاحب العمل⁽³⁾.

(1) سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 507

(2) د. أحمد سعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 602

(3) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 375

ثانياً-نتائج الإضراب على عقود العمال أو الموظفين غير المضربين

لا يشترط الإضراب مشاركة جميع العمال أو الموظفين فقد يتمتع نفر منهم عنه، أو قد يكون الإضراب في قسم معين من المؤسسة دون الأقسام الأخرى التي تواصل عملها دون تأثر به، ففي هذه الحالة لا تأثير للإضراب على عقود عمل غير المضربين التي تظل قائمة ومنتجة لكافة آثارها⁽¹⁾.

ثالثاً-نتائج الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة أو الإدارة بالغير المتعاقد معها

يعمل الإضراب على اختلال سير العمل في المؤسسة، مما يؤدي إلى خفض الإنتاج وهذا ما يسعى إليه العمال أو الموظفين المضربون لتسريع استجابة الهيئة المستخدمة أو الإدارة لمطالبهم، فتوقف وتيرة الإنتاج يكبده خسائر معتبرة تحول بينها وبين تنفيذ التزاماتها مع المتعاقدين معها، مما يرتب عليها تقصيرا في مسؤوليتها العقدية، خصوصا إذا كان الالتزام يتضمن عقود توريد محددة المدة والكمية، ولقد اختلفت الآراء حول إعفاء الهيئة المستخدمة أو الإدارة من هذه المسؤولية أو لا، إلا أن ما استقر عليه أغلب الفقه والقضاء أنها تظل مسئولة تجاه عملائها ما لم يثبت أن الإضراب يمثل قوة قاهرة بالنسبة لها، بعدم توقعه أو عدم قدرتها على تجنبه، أو منع استمراره أو استحالة تنفيذ التزاماتها تجاه عملائها استحالة مطلقة⁽²⁾.

المطلب الثالث: صور ممارسة حق الإضراب

الفرع الأول: الإضراب التقليدي.

يجسد هذا النوع من الإضراب صورة حقيقية للتضامن بين العمال أو الموظفين، حيث ينقطع المضربون عن العمل ويتركون مواقع عملهم في وقت واحد، وبطريقة محكمة ومدروسة

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 378

(2) انظر د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 382-386

من قبل آخذين بعين الاعتبار إخطار الإدارة المعنية بالكيفية التي يكون بها الإضراب، والمدة التي يستغرقها⁽¹⁾.

يُعتبر هذا النوع من الإضراب الأكثر انتشاراً وتنظيماً بين العمّال أو الموظفين ؛ لأنهم يتوقّفون عن العمل بشكل مدبّر وإشعار مسبق للإدارة المعنية؛ أي أنه يقوم وفق ما رسمه القانون، وهذا بحيث يتسنى للعمّال أو الموظفين المعرفة الكافية بما يطالهم ويطل المرفق العام من تأثيرات مالية، وعموما تكون النقابات العمالية هي من تسهر على تنظيم هذا الإضراب، وتشكيل لجان خاصّة به تعمل على تنفيذ قرارات النقابة، والمحافظة على مناصب المضربين بمنع الإدارة اللجوء إلى عمّال أو موظفين آخرين⁽²⁾، ويُطلق عليه كذلك اسم مجموعة التّحريض على الإضراب (les piquets de grève)، حيث يقوم ممثلو النقابات بإقناع العمّال أو الموظفين على المشاركة في الإضراب لأنّه السبيل الوحيد لتحصيل المطالب والحقوق، مستعملين في ذلك كل الوسائل مع ضمان توفير الحد الأدنى من الخدمة والحفاظ على الأمن والممتلكات⁽³⁾.

الفرع الثاني: الإضراب الدائري (الإضراب بالتناوب):

يقصد به توقف فئة من العمال أو الموظفين عن العمل لفترة محددة، على أن تعود إليه بعد أن تبدأ فئة أخرى في الإضراب، فالتوقف عن العمل في هذه الصورة لا يكون كلياً⁽⁴⁾. وانتشر هذا النوع من الإضراب في فرنسا بكثرة؛ حيث تمتنع فئة من العمّال أو المضربين مدّة معيّنة من العمل ثمّ تليها فئة أخرى بعدما تقوم الأولى بنشاطها وهكذا.

(1) أ. خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 67

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 54 ص 55

(3) أ. خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 67

(4) د. أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 596

ويمتاز هذا النوع من الإضراب بالتخطيط المحكم؛ لأنه يضمن عدم التوقف التام للمصلحة، ويأخذ شكل إضرابات دائرية متتالية لحين استجابة السلطة لحقوق المضربين، أما في حالة عدم الاستجابة فيضطرّ المضربون إلى التوقف التام عن العمل⁽¹⁾.

وهذا النوع من الإضراب لا يُتصوّر أن يكون جماعياً، أي يمارسه كافة العمّال أو الموظفين مرّة واحدة، ويَعْتَبِر الدكتور عبد الباسط محمّد عبد المحسن، أنّ هذا النوع ينتشر بكثرة في المرافق العامّة؛ حيث يستقرّ المضربون في مقرّات عملهم ومكاتبهم دون لاستغلالها لأغراض تتنافى واحتياجات المرفق العام، وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي⁽²⁾.

ويُناسب هذا النوع من الإضراب المرافق العامة كالنقل والبريد، لتنوع الأقسام والمصالح فيها، كأن يتوقف موظفي بيع التذاكر عن العمل في حين يباشرون السائقون ومساعدتهم عملهم بصفة عادية، ثم يعود موظفو بيع التذاكر للعمل ليتوقف السائقون ويتخذ الإضراب الدائري صورتين هما: الإضراب الأفقي والإضراب الرأسي⁽³⁾.

أولاً- الإضراب الأفقي

هو الإضراب الذي يقع في أحد أقسام المرفق، إلا أن تأثيره يطال باقي الأقسام أو المصالح الأخرى رغم استمرار العمل فيها، فهو يشل ويعيق نشاط المرفق بأكمله⁽⁴⁾.

وفي هذه الصورة يترتب على توقف أحد الأقسام تأثر باقي الأقسام الأخرى في المرفق ومثال ذلك توقف موظفي التذاكر في محطات القطار إذا يترتب على ذلك اضطراب سير العمل

(1) أ. خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 67 ص 68

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 55

(3) د. مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق ص 359

(4) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 56

ويتحقّق ذات الأمر عندما يعود موظفو التذاكر ويحل محلهم في الإضراب سائقي القطارات ففي هذه الحالة يتأثر العمل بالمرفق⁽¹⁾.

ثانياً- الإضراب الرأسي

هو عكس الإضراب الأفقي، تأثيره ينحصر فقط في القسم الذي يحدث فيه أمّا باقي الأقسام لا تتأثر به، ولقد حرّم المشرع الفرنسي هذه الصورة من الإضراب لِمَا لها من تأثيرات اقتصادية حادة، مما دفع الفقه الفرنسي بتشبيهه بحرب الاستنزاف المرهقة⁽²⁾.

وإذا كان الأصل في الإضراب الرأسي أن تَوَقَّف العمل بأحد القطاعات، لا يؤثر على باقي القطاعات الأخرى في المرفق، فإنّه يتميز بفاعلية ملموسة في مجالات الصناعات الحديثة، حيث يتخصّص كل قطاع بإنجاز مرحلة ما من مراحل الإنتاج، بحيث يترتب على تعطل أحد القطاعات التأثير على سير عمل المرفق بباقي القطاعات، وقد يترتب عليه اضطراب سير العمل في ذات القطاع الذي يحل عليه الدور في الإضراب⁽³⁾.

الفرع الثالث: الإضراب البطيء

يطلق عليه كذلك الإضراب المستمر أو الجزئي، حيث يستهدف هذا النوع من الإضراب وتيرة الإنتاج بتعمد مجموعة من العمال أو الموظفين ذوي المناصب الحساسة في المؤسسة تخفيف معدلات الإنتاجية مما ينعكس ذلك على بقية الأعمال المرتبطة بهذه المناصب، حيث لا يتوقف المضربون بصفة تامة عن العمل وإنّما يكون التوقف بصفة جزئية غير ظاهر أو معلن للعيان، وفق مخطط لتخفيض الإنتاج إلا أنّه لم يُعطِ نجاعة في تحقيق مساعي المضربين⁽⁴⁾.

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 359

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق ص 56

(3) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 360

(4) أ. خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 68

ويلجأ عادة العمال أو الموظفون لهذا النوع من الإضراب للمطالبة بزيادة الأجور أو لمنحهم مكافئات وحوافز مادية حَقَّقوها برفعهم معدلات الإنتاج كما قد يلجئون إليه كذلك في حال اتفاهم مسبقا مع الهيئة المستخدمة أو الإدارة على عدم ممارسة الإضراب الكامل، فيكون الإضراب البطيء هو البديل، أوفي حال رغبة العمال أو الموظفين الضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالب مهنية مع حاجتهم الاحتفاظ بالأجر أو بجزء كبير منه، لأن التوقف الكلي عن العمل يحرمهم من الأجر طيلة فترة التوقف⁽¹⁾.

كما سمي أيضا بالإضراب بالقطارة أو الإضراب الأبيض، لأنه يبطل معدل العمل دون التوقف الكامل له، ويرجع الفقه الفرنسي سبب ممارسة هذا النوع من الإضراب لوجود بنود سابقة في عقد العمل اتفق الطرفان عليها، كما أنه غير شائع كثيرا لاختلاف الآراء حول مشروعية ممارسته⁽²⁾.

الفرع الرابع: الإضراب قصير المدة

يسمى أيضا بالإضراب غير المعلن، لأنه يتم في صورة غير معلنة، ولمدة وجيزة ويبقى العمال أو الموظفون في أماكن عملهم، الشيء الذي يجعل رب العمل يجهل وجوده⁽³⁾. كما يقوم هذا النوع من الإضراب على عاملين جوهريين هما المدة والتكرار، حيث لا يتجاوز إضراب العمال أو الموظفين ساعات، ويكون بصفة متكررة ومنتالية فقد يكون مرة أو مرتين في اليوم وفي مقر العمل، ويتشابه هذا الإضراب مع الإضراب البطيء، كون المضربين يتواجدون في مقرات عملهم أثناء ممارستهم حَقِّهم، ويختلف عن باقي الأنواع في قصر مدته، التي لا تتعدى ساعات، على غرار أنواع أخرى تستمر لأسابيع وشهور كما أنه لا يؤثر على

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 360

(2) خالد بن عبد الله الخميبي، المرجع السابق، ص 57 ص 58

(3) أ. خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 68

عمل غير المضربين، ولقد انتشرت هذا النوع في الحياة العملية لاعتبارات مادية، حيث أن ممارسته لا تحرم المضرب من أجره خصوصا إذا لم تكن هنالك صناديق تقوم بتقديم مساعدات لهم⁽¹⁾.

الفرع الخامس: الإضراب باحتلال أماكن العمل

يُعتبر هذا النوع من الإضراب الأخطر على الإطلاق، حيث يقوم المضربون باحتلال بعض أو كامل مقرات العمل مما يشل حركة المرافق، وبالتالي قد يصطدم المضربون مع زملائهم غير المضربين، بمنعهم دخول ومباشرة عملهم في الأماكن المحتلة، ما قد يُسبب أعمال عنف بينهم، فهو محفوف بالمخاطر لذا انقسم الفقه حول مشروعيته بين مؤيد ومعارض، فذهب الرأي الأول إلى أن جوهر الإضراب هو ممارسة الضغط على الهيئة المستخدمة أو الإدارة لتسريع من استجابته لمطالبهم المهنية، واعتقدوا أن احتلال أماكن العمل لا يؤثر سلبا على حقوق الهيئة المستخدمة أو الإدارة ولا على العمال أو الموظفين غير المضربين، لأنهم لا يقصدون احتلال المكان ولا الاستيلاء عليه وإنما ما حصل كان نتيجة طبيعية لممارسة حقهم في الإضراب بالوسيلة التي يرونها مجدية وفعالة، بينما حرّمه الرأي الثاني وأقر بعدم مشروعيته لأن ممارسة الإضراب يجب أن لا تتعارض مع حق رب العمل في ملكيته لمؤسسته ولا مع حق غير المضربين في أداء عملهم، لذا جاء موقف المشرع الجزائري مؤيدا لهذا الرأي بحظر ممارسته وفق ما جاء في نص المادة 35 من قانون العمل 90-02 كما يلي: «يمنع العمال غير المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 58 ص 59

طلب المستخدم»، كما حرّمه المشرع المصري في نص المادة 375 من قانون العقوبات المصري التي تحظر الاعتداء على حرية العمل⁽¹⁾.

الفرع السادس: الإضراب المباغت وإضراب التنبيه

المعروف في مختلف التشريعات، اتباع شكليات رسمها القانون لممارسة حق الإضراب لإضفاء الشرعية عليه، إلا أنه قد يحدث أن يقوم المضربون بعدم اتباع هذه الشكليات، وهنا نكون أمام ما يُعرف بالإضراب المباغت، أو إضراب التنبيه⁽²⁾.

أولاً-الإضراب المباغت

هو توقف العمال أو الموظفين فجأة دون إخطار سابق للهيئة المستخدمة أو للجهة الإدارية بالقيام به، بهدف ربح قدر معقول من الفعالية في الاستجابة السريعة لمطالبهم، لأن الطرف الآخر لم يكن مستعداً مسبقاً لمواجهة هذا الإضراب.

ثانياً-إضراب التنبيه

يُعطى العمال أو الموظفون فيه عدة إشارات لصاحب العمل عن عزمهم اللجوء إلى الإضراب في حال عدم استجابته لمطالبهم، ويكون بهذا العمال أو الموظفون قد تجنبوا خطر فقدهم لأجورهم في حال قاموا بالإضراب الكامل، كما أنهم يؤكدون به جدّيتهم في حوض غمار الإضراب، مما يدفعه إلى التفاوض معهم⁽³⁾.

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 59 ص 60

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 61

(3) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 364 ص 365

الفرع السابع: إضراب التضامن

أطلق الفقه الفرنسي على هذا النوع من الإضراب **إضراب التعاطف**، فهو توقف مجموعة من العمال أو الموظفين عن العمل، قصد الدفاع عن المصالح المهنية، لمجموعة أخرى من العمال سواء كانوا في نفس المؤسسة أو في مؤسسة أخرى⁽¹⁾.

ويُعدّ إضراب التضامن انعكاساً لوجود روح التآزر والتعاون بين العمال أو الموظفين، على اختلاف مهنتهم، فهو امتناع مجموعة من العمال أو الموظفين القيام بعملهم، للدفاع عن مصالح مجموعة أخرى من العمال أو الموظفين، وهذا ما يزيد من قوة مجابهة الهيئة المستخدمة أو الإدارة، وإخضاعه لقبول مطالبهم، وإن كان يبدو للوهلة الأولى أنّ هذا النوع من الإضراب، لا يُحقّق مصالح العمال أو الموظفين القائمين به، إلا أنه إن تمعنا بالنظر في المسألة، نجدّه يحققها ولو بطريقة غير مباشرة، سواء كانت هذه المصالح مادية، أو معنوية، فنجاح مقاصد الإضراب تزيد من عزم وإرادة المُضربين في انتهاك حقوقهم وحقوق غيرهم المهضومة⁽²⁾.

ويأخذ هذا النوع من أنواع الإضراب أشكالاً عديدة، فمنها ما هو **تضامن داخلي**، أي يكون بتعاون العمال أو الموظفين مع زملائهم الآخرين، في نفس المؤسسة التي يعملون بها، من أجل تحقيق مطالب زملائهم، حيث قضت محكمة النقض الفرنسية في شأنه، "أنه يعد عملاً مشروعاً، لأن إضرابهم كان اعتراضاً، على نقل بعض زملائهم إلى وظائف أخرى"، ومنها ما هو **تضامن خارجي**، يكون بتوقف مجموعة من العمال أو الموظفين، عن العمل في أحد المؤسسات، تضامناً مع عمال أو موظفي مؤسسات أخرى، لإجابة المطالب المهنية وهذا الشكل من الإضراب التضامني كان محل جدل الكثير من الفقهاء حول مشروعيته، فمنهم من اعتبره "خطأً جسيماً، من جانب القائمين عليه، وهو ما يجيز لرب العمل فصلهم"⁽³⁾.

(1) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 63

(2) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 365 ص 366

(3) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص 64

فهنا رب العمل لا يستطيع إجابة مطالبهم لأنها مُتعلقة مؤسسة أخرى، ويُؤيد بعض الفقه المصري هذا الاتجاه كونه يتفق مع التعريف الدقيق للإضراب، واعتبر آخرون مشروعية إضراب التضامن تربط بمدى مشروعيته في المؤسسة الأخرى، وهذا ما يعني أن إضراب التضامن لا يكون مشروعاً إلا إذا كان الإضراب الآخر مشروعاً والعكس صحيح⁽¹⁾، فتأييد عمال أو موظفين لمطالب مهنية عمال أو موظفين آخرين غير المضربين، لا يكون مشروعاً إلا إذا كان نجاح الإضراب الأصلي يؤدي إلى تحقيق مصلحة لهؤلاء المضربين، كزيادة عامة في أجور جميع المضربين .

وهناك أيضاً نوع من الإضرابات تأخذ قالب التضامني، تعرف بالإضرابات الدولية، بسبب انتشار الشركات المتعددة الجنسيات، فيمارس الإضراب في العديد من الدول من خلال تضامن عمال الشركات التابعة، لفائدة عمال الشركة الأم والعكس صحيح، أو شركات أخرى تابعة يوجد مقرها في دولة أخرى⁽²⁾.

(1) د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص366

(2) خالد بن عبد الله الخميسي، المرجع السابق، ص64

الفصل الثاني

الإطار القانوني والتنظيمي لممارسة الإضراب

إن تكريس الحق في ممارسة الإضراب في التشريع الجزائري مر بمرحلتين أساسيتين، أما الأولى فسميت بمرحلة الأحادية النقابية حيث اعترف المؤسس الدستوري في المادة 20 من دستور 1963، بالحق في الإضراب في مختلف المؤسسات، لكن الملفت للانتباه أن أول قانون للوظيفة العمومية والمتمثل في الأمر 66-133 لم ينص على حق الإضراب صراحة وهو ما يبرز نية المشرع الجزائري في منع الموظف العام من الإضراب، وهو ما تؤكد بصدور دستور 1976 الذي رغم اقراره بالحق النقابي لكن لم يعترف بلحق الإضراب للموظفين العموميين، اكتفى بالاعتراف به لعمال القطاع الخاص حسب ما أتى به في مادته 61، ومع إلغاء الأمر 66-133 بصدور المرسوم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، واصل الاعتراف بالحق النقابي للموظفين العموميين دون حقهم في الإضراب.

أما المرحلة الثانية فسميت بمرحلة التعددية النقابية، فبصدور دستور 1989 الذي نص في المادة 51 منه على "الحق في الإضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"، و تبعا لهذا التكريس صدرت العديد من القوانين التي تدعم مبدأ الحرية النقابية وتعطي الحق في الإضراب لصالح فئات واسعة من الموظفين والعمال، بداية بالقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، و لعل التكريس الفعلي لحق إضراب

الموظف العمومي كان بصدور القانون الملغى 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، و بعد صدور هذه القوانين التي تنظم هذا الحق لوحظ انخفاض نسبي في عدد الاضرابات التي كانت بسبب الأزمة السياسية والاقتصادية آنذاك، حيث بلغ سنة 1989 إلى 2802 إضرابا، ولكن في الفترة ما بين: 1990 إلى 1994 انخفضت إلى حوالي 1616 إضرابا في مختلف القطاعات، منها 382 إضرابا في قطاع الوظيفة العمومية، وبصدور الأمر 06-03 لجأت مختلف النقابات الممثلة لأسلاك الوظيف العمومي إلى ممارسة الإضراب من أجل مراجعة قوانينها الخاصة وتحسين ظروف الموظفين الاقتصادية⁽¹⁾، أما بصدور القانون الأخير 23-08² المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الملغى للقانون رقم: 90-02، فقد نص صراحة في المادة 3 منه على ما يلي " تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا علة الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم"

ونظرا لتزامن تاريخ مناقشة عملنا هذا مع تاريخ صدور القانون الجديد 23-08 ارتأينا إلى الإشارة إلى أحكامه المتعلقة بممارسه حق الإضراب ومقارنته مع أحكام القانون الملغى 90-

(1) ذباح اسماعيل، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، ع03، 2021، ص ص446،444.

(2) القانون 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

02، حيث سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين، (المبحث الأول) الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب يندرج تحته مطلبين، و(المبحث الثاني) بعنوان الإطار التنظيمي لحق الإضراب، يندرج تحته مطلبين أيضا.

المبحث الأول: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب

نظرا لأهمية دراسة الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب باعتباره حق مكفول دستوريا قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، تطرقنا فيهما لما يلي المطلب الأول الشروط القانونية الواجبة لممارسة الحق في الإضراب، المطلب الثاني حماية حق الإضراب والآثار القانونية لممارسته. المطلب الأول: الشروط القانونية الواجبة لممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري.

كما ذكرنا سابقا أن الإضراب حق مكفول دستوريا وهو توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل أو الوظيفة العمومية، لكن هذا لا يعتبر شرطا كافيا لمباشرة هذا الحق.

الفرع الأول: الشروط القبلية لمباشرة حق الإضراب

تسمى إجراءات اللجوء إلى الإضراب، لقد عالج هذا العنصر المشرع الجزائري في المواد من 24 إلى 31 من القانون الملغى 90-02⁽¹⁾، والمواد من 41 إلى 54 من القانون 23-08⁽²⁾ وهي أحكام مشتركة بين القطاع الاقتصادي والوظيفة العمومية.

فقد نصت المادة 24 من القانون الملغى 90-02 على مايلي: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة، والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية،

(1) قانون ملغى رقم 90-02، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من

النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر، العدد 06، الملغى بموجب القانون رقم: 23-08.

(2) قانون رقم 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام القانون "؛ أي أنّ التحكيم يوقف قرار الإضراب حتى لو تم الشروع فيه⁽¹⁾، هذا ما نصت عليه المادة 25 من نفس القانون : "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم"، وأعاد تأكيده المشرع الجزائري في المواد 41 و44 من القانون الجديد 23-08 السالف الذكر⁽²⁾.

أولاً: استنفاد الوسائل الوقائية للنزاعات الجماعية في العمل أو الوظيفة العمومية

عند القيام بالإضراب من طرف العمال أو الموظفين تسهر الإدارة على تسوية الخلاف القائم بالطرق والأساليب القانونية التي ذكرت في القانون الملغى 90-02 في المواد من 13 إلى 23 والمتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم، وتجدر الإشارة إلى أن المشرع في القانون رقم 90-02 الملغى ميّز بين القطاع الخاضع لقانون العمل وبين قطاع المؤسسات العمومية وفقا للمادة 24 السالفة الذكر من نفس القانون⁽³⁾، وهو ذات الأمر الذي تأكد في القانون الجديد 23-08 السالف الذكر في المادة 41 سالفة الذكر بقولها: "إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في الباب الثاني من هذا القانون وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة

(1)أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 5، 1998، ص 10

(2)أنظر المواد 41 و44 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

(3)علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية في النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الإضراب، مذكرة ماجستير، جامعة يوسف بن خدة، لجزائر 2009، ص 71

في أحكام هذا القانون" والذي نص على هذه الإجراءات الوقائية في المواد من 5 إلى (1) 40 منه التي كانت أكثر تفصيلا.

وبذلك يكون المشرع قد جعل الوسائل الودية لحل نزاعات العمل الجماعية شرط إلزامي لإحلال مبدأ السلم الاجتماعي، وعليه فإن المشرع يفرضه على أطراف علاقة العمل بهذه الآليات كإجراء إلزامي يهدف من خلاله التوجه إلى التفاوض والحوار واستبعاد قدر الإمكان منطق المواجهة بين أطراف النزاع⁽²⁾ (وستنطبق إلى هذه الإجراءات الوقائية بالتفصيل في آخر مبحث من هذا العمل).

ثانيا : موافقة أغلبية العمال أو الموظفين

يجب أن يكون هذا الإقرار صادرا عن أغلبية العمال أو الموظفين بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه والذي يتم عبر مرحلتين:

1- انعقاد الجمعية العامة

تطبيقا لنص المادة 27 من القانون الملغى 90-02 فإن الجمعية العامة تتعقد في أماكن العمل المعتادة بين كافة أو على الأقل أغلبية العمال أو الموظفين بمبادرة من ممثليهم ، بعد إعلام المستخدم لتبليغه بأسباب الخلاف المستمر، والنظر في إجمالية التوقف الجماعي عن العمل، وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم⁽³⁾.

والمقصود بعبارة " ممثلي العمال" فقد حددته المادة 04 من ذات القانون بأنها تدل على الممثلين النقابيين أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين⁽⁴⁾، أما

(1) أنظر المواد من 05 إلى 40 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

(2) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب

كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 247

(3) المادة 27 من القانون 90-02 الملغى المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

(4) المادة 04 من القانون 90-02 الملغى المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

المقصود بـ"السلطة الإدارية"، فهي وزارة العمل، أو السلطة المحلية، أو السلطة المعنية بالقطاع⁽¹⁾.

وتم التطرق إلى ذات الإجراء في المادة 47 من القانون الجديد 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب.

2- التصويت العمالي

يتم ذلك عن طريق الاقتراع السري والمباشر، حيث يعبر من خلاله كل عامل أو موظف عن رغبته الصريحة في الإضراب أو الامتناع عنه، ولا يتم الشروع في الإضراب إلا بموافقة أغلبية العمال أو الموظفين الحاضرين في الجمعية العامة⁽²⁾.

لكن تجدر الإشارة إلى أن موافقة الأغلبية لا يعني إلزام الأقلية بذلك وهذا لا ينفي الطابع الشرعي لإضراب الأغلبية⁽³⁾.

ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب

لا يكفي لمباشرة الحق في الإضراب إقراره من طرف أغلبية العمال أو الموظفين كما ذكرنا سابقا فقط، بل يجب إخطار صاحب العمل مسبقا.

ويقصد بالإخطار إعلام صاحب العمل بقرار اللجوء إلى الإضراب، ويتم ذلك حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و 28 من القانون الملغى 90-02، وهو ما يعني أن بداية الإضراب تكون من اليوم الموالي لانتهاج أجل الإشعار المسبق بالإضراب، حيث تحسب مدة الإشعار ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا وذلك تطبيقا لنص المادة 29 من نفس القانون، مع تحديد مدته وتاريخ بدايته، ومنحه مهلة

(1) عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، طبعة 2003، ص 372

(2) مادة 28 من القانون 90-02 الملغى المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

الإضراب

(3) دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 91

فاصلة بين تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ كما نصت المادة 30 من القانون الملغى 90-02 بقولها " تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه"⁽¹⁾، ولكن الملاحظ المشرع في القانون الجديد 23-08⁽²⁾ قام بتغيير في مدة الإشعار حيث نص في المادة 02/50 منه على "تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه"

والجدير بالذكر أن الهدف من هذه المدة يصب في صالح الطرفين لإيجاد الحلول والتوصل إلى وجهات نظر متقاربة في النزاع، ويعبر الإشعار على جدية العمال في الشروع في الإضراب⁽³⁾.

كما نشير أيضا إلى أنه في حالة مخالفة هذا الشرط والشروع في الإضراب مباشرة دون استفتاءه يعتبر خطأ جسيما ينتج عنه فرض عقوبات تأديبية، ففي قرار للمحكمة العليا برقم 1110995 والصادر بتاريخ 1994/04/20 في قضية (د.خ) ضد مؤسسة (أ.ت.ح.ع البويرة) قضى المجلس بعدم شرعية الإضراب حيث اعتبر التوقف عن العمل إعاقه وعرقلة لحرية العمل والذي يعد خطأ مهنيا جسيما يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، حيث قررت المحكمة العليا رفض الطعن⁽⁴⁾.

(1) نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نضا وتطبيقا، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2009، ص 37، 38.

(2) قانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

(3) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 151.

(4) جمال سايس، الإجتهد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، ج 2، ط 1، منشورات كلية

الجزائر، 2013، ص 216

الفرع الثاني: الشروط الآتية لمباشرة حق الإضراب

يلزم المشرع الجزائري طرفي الخلاف بعد إيداع الإشعار، وخلال فترة سريانه بمجموعة التزامات هي :

أولاً : الالتزام بالهدف من الإضراب

بما أنّ الهدف من الإضراب هو تحسين ظروف وشروط الوظيفة أو العمل والأجر، فإنّ النقابة تلتزم في تنظيمها للإضراب، بتفادي المناورات التي تكون أغراضها سياسية، ولا علاقة لها بمصالح العمل⁽¹⁾.

وحتى يكون الإضراب مشروعاً، يجب أن يتمحور هدفهم حول حماية المصلحة العامة للعمال وللموظفين أي الدفاع عن المصلحة المشتركة بينهم، أما إذا تحوّل الهدف من هذا الأخير إلى سلاح سياسي لا علاقة له بحياتهم المهنية، اعتبر ذلك خروجاً عن الهدف المسطر والذي شرع من أجله في الإضراب، وكذلك الشأن بالنسبة للإضراب الهادف إلى تدعيم مطلب فردي لعامل أو موظف واحد لا علاقة له بالمصلحة الجماعية للعمال والموظفين، فالإضرابات التي تخرج عن طابعها المهني العام تعتبر غير مشروعة، كالإضراب السياسي والديني والتضامني لسبب غير قانوني⁽²⁾.

ثانياً: ضمان أمن وسلامة الممتلكات وأماكن العمل

بمجرد إيداع الإشعار المسبق يلتزم الطرفان باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها، حيث يقوم الطرفان بتعيين الممثلين الذين يكلفون بهذه المهمة طبقاً لنص المادة 31 من القانون الملغى 90-02؛ حيث يعتبر خطأ جسيماً يترتب عليه التسريح دون علاوات ولا مهلة إخطار، التّسبب العمدي في إحداث أضرار مادية تصيب

(1) أنظر المواد 17، 18، 16 من القانون 02-23، مؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق ل 25 أبريل 2023 ، ج.ر، ع29، المتعلق بممارسة الحق النقابي

(2) لعيّمش غزالة، النظام القانوني لحق ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2، 2011، ص41

البنائيات والمنشآت والآلات والمواد الأولية والأشياء التي لها علاقة بالعمل⁽¹⁾، وهو نفسه ما أكدته المادة 54 من القانون 08-23⁽²⁾ سالف الذكر.

هذا وقد نصت المادة 55 في فقرتها الثانية من القانون الملغى 90-02 على: " ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2000.00 دج إلى 50.000.00 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص والممتلكات".

و قد اعاد المشرع النص على نفس الإجراء في المادة 85 في فقرتها الثانية من القانون 23-08-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، ولكن مع تغيير بسيط بقولها " إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار 100.000 دج إلى مائتي ألف دينار 200,000 دج، أو بإحدى حاتين العقوبتين"

ثالثا: مواصلة المفاوضات

يجب مواصلة الطرفين للمفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف بينهما، إذ يمكن أن تستمر هذه المفاوضات حتى بعد بدء تنفيذ الإضراب مادة 45 من نفس القانون⁽³⁾ والتي نصت على ما يلي: " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب. أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما". وهو ما أكدته المادة 69 من القانون الجديد 08-23⁽⁴⁾ مضيئة في فقرتها الثانية: " إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار

(1)دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 103

(2) القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

(3) دليلة بوسعيدة، المرجع السابق، ص 91

(4)القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب

العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه".

المطلب الثاني: حماية حق الإضراب والآثار القانونية لممارسته:

باعتبار أن الإضراب حق معترف به قانونا وهو من بين الحريات المكرسة في مختلف الدساتير المختلفة، وتخضع ممارسته لقوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة، ومصالح المجتمع من جهة أخرى مما يجعله محميا قانونيا ضد أي مساس به⁽¹⁾.

من أهم هذه القوانين نجد القانون الملغى 90-02 والقانون الجديد 23-08 اللذان تضمننا محورا خاصا بالحماية القانونية لممارسة حق الإضراب، وتتجلى أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع فيما يلي :

الفرع الأول: حماية حق الإضراب في التشريع الجزائري

أولى المشرع أهمية بالغة بحماية هذا الحق سواء بالنسبة للعمال والموظفين أو للإدارة والمستخدم

أولا : من حيث حقوق العمال والموظفين

1/ منع استخلاف المضربين خلال فترة الإضراب:

عند مباشرة الإضراب بشكل قانوني يمنع أي استخلاف للعمال أو الموظفين المضربين من قبل الإدارة أو المؤسسة المستخدمة، ويتجلى ذلك في نص المادة 32 من القانون الملغى 90-02 والتي نصت على " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع الذي شرع فيه حسب هذه الشروط لعلاقة العمل، ويوقف حق الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا

(1)أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015،

الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها"⁽¹⁾. وقد أبقى المشرع على نفس المعنى في المادة 55 من القانون الجديد 23-08⁽²⁾، ولكن مع تغيير في صياغته.

ولا يكون ذلك فقط بتوظيف عمال جدد بل وأيضا بتحويل عمال من وحدة أخرى غير مضرية إلى الوحدة التي هو قائم فيها الإضراب مهما كانت مدة أو شكل هذا الاستخلاف⁽³⁾.

وفي حالة القيام بهذا التصرف أي عرقلة سير الإضراب فإنه يعتبر مخالفة ويرتب له القانون جزاء نصت عليه المادة 57 من القانون الملغى 90-02 حيث نصت على: "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج إلى 2000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم"⁽⁴⁾. و هو ما أعاد المشرع ضبطه في الفقرة الأولى من المادة 84 من القانون الجديد 23-08 بقولها: "يعاقب بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس و يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، دون الإخلال بأحكام المادة 56 أعلاه"

أما في حالة المرافق الحيوية التي يؤدي انقطاعها التام إلى تأثير في استمرارية الأنشطة الاقتصادية فيجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة بغرض مواصلة الأنشطة الضرورية⁽⁵⁾، وعليه فإن المشرع من خلال المادة 41 من القانون الملغى أعطى إمكانية تسخير العمال

(1) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 247.

(2) القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب

(3) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2012، ص 409

(4) العيمش غزالة، المرجع السابق، 108

(5) نبيل صقر، فراح محمد الصالح، المرجع السابق، ص 54

المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لضمان استمرارية المصالح العمومية الرئيسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان⁽¹⁾.

وتطبيقا لنص المادة 42 من نفس القانون فإن عدم الامتثال لأمر التسخير يعد خطأ جسيما يعاقب عليه القانون⁽²⁾. وهو ذاته ما أعاد طرحه المشرع في القانون 08-23⁽³⁾ في مواده 65 و66 حيث نصت هذه الأخيرة على: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما"

2/ منع تسليط أي عقوبة على المضربين :

إذا كان الإضراب شرعيا فإنه يمنع تسليط أي عقاب على أي عامل أو موظف باعتباره حقًا، وأي تصرف في هذا الشأن يقوم به الإدارة أو صاحب العمل يعد باطلا ولا أثر له، إلا في حالة قيام العامل أو الموظف بخطأ جسيم أثناء ممارسة الإضراب، حيث نص المشرع في المادة 33 في فقرتها الثانية من القانون الملغى 90-02 على أنه "..... كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون"⁽⁴⁾، وهو ما استمر المشرع الجزائري على تأكيد في المادة 56 من القانون 08-23⁽⁵⁾.

وعلى الرغم من أن المشرع وضمن القانون الملغى 90-02 أقر الحماية للعمال والموظفين المضربين إلا أنه لم ينص صراحة على العمال المتربصين في إمكانية مباشرة حق الإضراب،

(1) أنظر المادة 41 من القانون 02-90 الملغى المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

(2) أنظر المادة 42 من القانون 02-90 الملغى المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

(3) القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق

(4) نبيل صقر، فراح محمد الصالح، المرجع السابق ص 46

(5) أنظر المادة 56 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع

على غرار الأمر 06-03 والذي نص في المادة 87 منه على أن المتربص يتمتع بنفس حقوق الموظفين ويخضع لنفس واجباتهم⁽¹⁾. والملاحظ أن المشرع الجزائري في القانون الجديد 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب وتحديدًا في المادة 3 منه سالفة الذكر أكد ذلك بقوله: " و كذا كل الأعران العموميون الذين يمارسون في المؤسسات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم"

ثانيا : من حيث سلطات المستخدم

1/تجميد تطبيق النظام الداخلي

لكل مؤسسة نظامها الداخلي الخاص بها والذي يحد أحيانا من حقوق العمال والموظفين أو يلغيها، ومن ثم فبمجرد الشروع في الإضراب، يمنع على المستخدم أو الإدارة تطبيق العقوبات التأديبية على المضربين أو منعهم من ممارسة هذا الحق، بل ويجمد النظام الداخلي ولا يكون ساري المفعول طيلة فترة ممارسة حق الإضراب.

2/عدم القيام بغلق المؤسسة

لا يسمح للمستخدم أم الإدارة بغلق المؤسسة إلا في حالة ما إذا أثبت ما يلي:

أ-وجود تهديد خطير على المؤسسة كاحتلال الأماكن أو تخريبها.

ب-أن يمس الإضراب جميع العمال أو الموظفين، ولا توجد فئة غير مضرية أو أن هاته الأخيرة يستحيل عليها مباشرة عملها.

ج-أن نشاط الفئة المضرية يوقف استمرارية عمل المؤسسة كعمال المراقبة اليومية مثلا.⁽²⁾

(1)الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006، المعدل والمتمم، المتضمن القانون

الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، ع 46

(2)لعيمش غزالة، المرجع السابق، ص64

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري

باعتبار أن الإضراب انقطاع عمدي عن العمل بهدف تحقيق مطالب مهنية عامة، فإن هذا يعد امتناعا عن أداء أحد العناصر الأساسية في محل عقد العمل، مما يترتب آثارا على العمال من ناحية عقد العمل والأجر، وأيضا على المؤسسة المستخدمة أو الإدارة من ناحية ثانية.

أولا: الآثار المترتبة على العمال والموظفين المضربين

1/وقف علاقة العمل

لا يمكن للعامل أو الموظف خسارة منصب عمله بسبب أنه يمارس الإضراب كحق وإنما يحرمه من تقاضي الأجر، ذلك لكون الإضراب سببا من الأسباب التي توقف علاقة العمل دون أن تنهيها، لأن بعد انتهاء الإضراب تعود علاقة العمل للسريان بعد أن كانت مجمدة خلال فترة ممارسة الحق في الإضراب⁽¹⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون الملغى 90-02⁽²⁾ في فقرتها الثانية "ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات يوقعانها"، وهو ذاته ما أعاد تأكيده المشرع في القانون الجديد 23-08 حسب في نص عليه في الفقرة الأولى من المادة 55 منه: "دون الإخلال بأحكام المادة 45 أعلاه، حق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل"

وبالتالي فلا يمكن لصاحب العمل تعيين عمال آخرين قصد الإستخلاف إلا في الحالات التي توجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة ويجب عليه الإحتفاظ بالعمال والموظفين المضربين وعدم تغيير وقتهم⁽³⁾، وهذا ما نصت عليه المادة 33 من القانون الملغى 90-02 على أنه

(1) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، الجزائر، ص50

(2) القانون 90-02 الملغى المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

(3) بشير هدي، المرجع السابق، ص86/87

يمنع أي تغيير للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي يأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ

الالتزامات الناتجة على ضمان القدر الأدنى المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 أدناه"، وهو نفسه ما أنتت به المادة 56 من القانون 08-23⁽¹⁾ الجديد.

وعليه فإن صاحب العمل لا يمكن له تسريح أو فرض أي عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع إلا في حالة الخطأ الجسيم أو أعمال العنف أو الإخلال بنظام الأمن والتي تستوجب توقيع عقوبات تأديبية وفقا لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة، وما عدا ذلك فإن حالات الإنهاء المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسحا تعسفيا فحسب بل وتسريحا غير مشروع أيضا⁽²⁾.

كما يتعين على الإدارة أو المستخدم حظر أي عمل يمس بهذا الحق كالغلق لمواجهة العمال أو الموظفين المضربين، لكن يحق لها بالمقابل اللجوء إلى التسخير إذا توفرت الشروط القانونية اللازمة لذلك⁽³⁾.

2/ أثر ممارسة حق الإضراب على الأجر:

بما أن علاقة العمل تتوقف عند الإضراب فإن آثارها تتوقف أيضا مما ينتج عنه عدم الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل، ومن ثمة يكون الاقتطاع من الأجر بحسب الأيام التي كان فيها الإضراب عن العمل وبحسب

(1) أنظر المادة 56 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

(2) راشد راشد ، المرجع السابق ص303

(3) طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص209.

قدر الخسارة التي لحقت بصاحب العمل⁽¹⁾؛ لكن هناك حالة أشار إليها المشرع في نص المادة 32 السالفة الذكر في فقرتها الثالثة ".....ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها" وما يفهم من ذلك أن قاعدة الحرمان من الأجر هي قاعدة مكملة يجوز للأشخاص الاتفاق على مخالفتها⁽²⁾.

وهو أيضا ما نصت عليه صراحة المادة 55 من القانون الجديد 23-08⁽³⁾ في فقرتها الثانية بقولها: "لايترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر"

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يرتبط حرمان الأجر وما يتبعه كالعلاوات والمكافئات بحرمانه من حقوقه الأخرى كحقه في الانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي والحصول على التعويضات العائلية بل تبقى سارية بشكل عادي⁽⁴⁾.

ثانيا: أثر حق الإضراب بالنسبة للإدارة أو للمؤسسة المستخدمة

هذا الأثر نصت عليه المادتان 33 و 41 من القانون الملغى 90-02 و المادتين 55 و 65 من القانون 23-08 والتي نذكرها كالاتي:

- عدم المساس بحق الإضراب.

- منع استخلاف العمال أو المضربين.

(1) خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التغيرات السيسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،

2011، الجزائر، ص 45

(2) ابن أرحم سناء و عمران عائشة ، ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي ، مذكرة المدرسة العليا للقضاء ،

الجزائر، الدفعة 16، لسنة 2005 و 2006، ص 43

(3) قانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب

(4) راشد راشد، المرجع السابق، ص 307

- منع تسليط أي عقوبة تأديبية على العمال أو الموظفين بسبب مشاركتهم في الإضراب المشروع، بالمقابل يحقّ للهيئات المستخدمة اللجوء إلى التسخير بغرض ضمان الحد الأدنى من الخدمة إذا ما توفرت الشروط المنصوص عليها في القانون.

- منع استعمال أسلوب الغلق من طرف المستخدم أو الإدارة كطريقة لمواجهة المضربين بهدف الضغط عليهم.

المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لحق الإضراب

تناولنا في مبحثنا هذا مطلبين، عرجنا في المطلب الأول على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب وموانعه، وفي المطلب الثاني تطرقنا لتسوية ممارسة الحق في الإضراب في التشريع الجزائري.

المطلب الأول: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب و موانعه

وهي الحدود القانونية التي ترد على ممارسة حق الإضراب، فنظرا إلى القانون المنظم لهذا النشاط نلاحظ أن هناك نوعين من القيود، فأما النوع الأول فيتعلق بوضع حدود والتزامات على ممارسي الإضراب، وأما النوع الثاني فيتعلق بمنع ممارسة هذا الحق في بعض القطاعات الإستراتيجية والحيوية⁽¹⁾.

الفرع الأول: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

إنّ خضوع الإضراب لقيود لا يعني التقليل من استعمال هذا الحق وإنما هي تضبط ممارسته طبقا للقانون والتنظيمات المعمول بها تقاديا لأي ممارسات تعسفية لهذا الحق، ومن

(1) سلامي أمال، العولمة و ممارسة العمال حق الإضراب، "مجلة العلوم الإنسانية"، جامعة الإخوة منتوري

قسنطينة 1، الجزائر، عدد 51، جوان 2019، <http://revue.umc.edu.dz/index.php/h/article/view/3015>، نظر

يوم 2023/05/16، ص 280.

ثمة فإنّ القضاء والفقهاء حددا بعض القيود والتي لا يمكن مخالفتها حيث ترتبط بها مشروعية الإضراب، وأهم هذه الحدود هي⁽¹⁾

أولاً: عدم عرقلة حرية العمل

يعتبر عرقلة لحرية العمل كل فعل يؤدي إلى منع العمال أو الموظفين غير المضربين من مزاوله عمله أو استئناف ممارسة نشاطه المهني أو حتى الالتحاق بمكان العمل بالتهديد أو المناورات أو بشتى أنواع العنف والاعتداء

وتعتبر هذه الحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة، على غرار القانون الملغى 90-02 والذي تطرق لها من خلال المواد 34، 35 و 36، فقد أوجب القانون على المضربين عدم التجاوز في ممارسة هذا الحق وحرمان الغير من العمل، والتجريم في هذه المسألة ينصب في احترام إرادة العمال أو الموظفين غير الراغبين في الإضراب وفي ذلك تكريس لمبدأ الديمقراطية.

وتظهر علامات هذه المخالفة على وجهين، إما بمنع العمال أو الموظفين أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل أو استئنافه كما ذكرنا سابقا، أو باحتلال أماكن العمل والبقاء فيها بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم⁽²⁾.

وفي حالة الإخلال بهذا الالتزام يعتبر خطأ جسيما وبالتالي يمكن للمستخدم اللجوء إلى القضاء من أجل إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات، وتوجيه عقوبات مهنية للمضربين، تصل إلى العزل أو التسريح في حال رفضهم الامتثال لتنفيذ الأمر القضائي، وكذلك عقوبات جزائية⁽³⁾.

(1) خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 77

(2) خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص 79

(3) زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية"، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة ، تخصص دولة و مؤسسات عمومية، مجلة القانون و التنمية المحلية، المجلد 03، العدد 02 ،

2022، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/156857>، نظر يوم 16/05/2023، ص 151.

وقد أعاد المشرع طرح هذه المسألة وتنظيمها في المواد من 59 و60 و61 في القانون الجديد 23-08 السالف الذكر⁽¹⁾.

ثانيا: احترام الحد الأدنى من الخدمة:

نظمت هذا القيد المادة 38 من القانون الملغى 90-02 حيث اعتبر المشرع عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة خطأ جسيما يترتب عنه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية⁽²⁾.

حيث أجبر المشرع بعض القطاعات الحيوية بتقديم القدر الأدنى من الخدمة عند قيام العمال أو الموظفين بالإضراب، وذلك حفاظا علو مبدأ استمرارية المرافق العامة، وتقاديا لأي ضرر يمس الأنشطة الاقتصادية، أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة⁽³⁾.

وقد تناولت المادة 38 من القانون الملغى 90-02 سالف الذكر 14 مجالا معنية بالحد الأدنى من الخدمة⁽⁴⁾ نذكرها كالاتي:

- 1- المصالح الإستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزيون.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

(1) أنظر المواد 59، 61، 60 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

(2) خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 80

(3) زنقيلة سلطان، المرجع السابق، ص 152

(4) أرشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة،

الجزائر 2003، ص 124

- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من هياكل الصحة والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية ومصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية.
- 6- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل 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 المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن الوسائل النقل لأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية.
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الدفن والمقابر.
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي لمراكز المراقبة الجوية والاستعداد للبتترول وأبراج المراقبة .
- 14- مصالح كتبة الضبط في المجلس والمحاكم.
- كما أضاف نص القانون **91-27** المعدل والمتمم للقانون **90-02** مجالين آخرين هما :
- 1- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال فترة إجراءاتها.
- 2- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

ويمكن تحديد ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل بها، ويتم ذلك من طرف المستخدم أو الهيئة المستخدمة المعنية، بعد استشارة ممثلي العمال، وهذا خارج المجالات المنصوص عليها في المادة 38 سالفه الذكر⁽¹⁾.

أما المشرع في القانون 23-08 فقد أعاد تنظيم هذا القيد في المواد 62 و63 و64⁽²⁾ منه، حيث نصت المادة 64 منه على: "تحدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30 % من مجموعة العمال المعنيين بالإضراب، من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة.

ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل "

ثالثاً: التسخير

لم يقتصر تحديد نطاق الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة فقط بل إضافة إلى ذلك فإن للهيئة المستخدمة أو الإدارة صلاحيات مخولة لها قانوناً تمكنها من اللجوء لعملية التسخير حفاظاً على الأرواح والممتلكات باستخدام الضبط الإداري لضمان عمل وسير المرافق العامة⁽³⁾.

ويعرف التسخير على أنه إجراء أو عملية تلجأ إليه الإدارة لإجبار أي شخص على الالتزام⁽⁴⁾ وقد نصت عليه المادة 41 من القانون النلغى 90-02 بقولها: " عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن،

(1) خليف عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 82، ص 83

(2) أنظر المواد 62، 63، 64 من القانون 23-08 المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

(3) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 124

(4) شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة،

لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان"، كما يعتبر عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً حيث يعرض صاحبه للتسريح أو لعقوبات جزائية وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 42 من نفس القانون(1).

وقد أعاد المشرع ضبط هذه المسألة في المادة 65 من القانون 08-23(2) كالآتي: "طبقاً للتشريع الساري المفعول، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

_ لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن.

_ لاستمرار المصالح العمومية الأساسية.

_ لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.

_ لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية، كل عامل معني بقرار التسخير.

الفرع الثاني: موانع حق الإضراب

لم يقتصر التشريع الجزائري على تقييد ممارسة الحق في الإضراب بل و منعه في بعض القطاعات الإستراتيجية وميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة الأفراد وأمنهم وصحتهم أو الاقتصاد الوطني للخطر(3).

(1) شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، 2015/2014 ص 80

(2) القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

(3) خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 85

حيث أن القانون الجزائري وعلى غرار عدة قوانين في الدول الأخرى استعمل ما يسمى بموانع الإضراب على بعض القطاعات على سبيل الحصر والتي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيه منعاً باتاً وفي حالة نشوب خلاف جماعي في القطاعات المعنية بالمنع يكون الحل إما بواسطة إجراءات المصالحة وإلا بالتحكيم (عرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم)⁽¹⁾.

ولقد تناولت المادة 43 من القانون الملغى 90-02 الميادين التي يمنع اللجوء فيها إلى الإضراب نذكرها كالآتي:

1 القضاة .

2 الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3 أعوان مصالح الأمن .

4 الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5 أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية .

6 الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك .

7 عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

والملاحظ أن المشرع في القانون 23-08⁽²⁾ نص على المصالح ذاتها التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب في المادة 67 منه لكن دون تفصيل و ترك ذلك للتنظيم كالآتي: "يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية

(1) خليفني عبد الرحمان، المرجع نفسه ص.ص 86، 85.

(2) القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

للأمة، التي قد يؤدي توقفها على تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره، إلى أزمة خطيرة.

تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، عن طريق التنظيم "

وهنا نلاحظ أن التشريع الجزائري وتكريسا لمبدأ استمرارية المرفق العام قام بتكريس هذا المبدأ في الدساتير الجزائرية ولو بشكل غير مباشر وذلك بوضع حدود لحد الإضراب كما نصت على ذلك المادة 54 من دستور 1989 " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون ، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع"، وهي نفس الصياغة التي جاءت في المادة 57 من دستور 1996، وكذلك المادة 57 من تعديل 2008 والمادة 71 من دستور 2016⁽¹⁾ ، والمادة 70 من دستور 2020.

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة اللجوء لهذا الإجراء، فقد أخضعه المشرع إلى شروط جد مشددة تستوجب استنفاد الإجراءات والطرق العلاجية لتسوية النزاع أو النزاعات القائمة من وساطة و مصالحه وبعد فشل هذه المحاولات واستمر الخلاف، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية⁽²⁾

المطلب الثاني: تسوية ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري

قام المشرع الجزائري بوضع حق الإضراب في إطاره القانوني، أي حدد شرطه وإجراءات اللجوء إليه، لكن باعتبار أن ممارسة هذا الحق قد تشكل خطورة على الهيئة المستخدمة، فقد سعى المشرع إلى إيجاد طرق للوقاية منه والتي تعرف بطرق التسوية، والهدف منها إيجاد حل رضائي ودي توفيقي بين الطرفين المتنازعين، العمال المضربين من جهة والهيئة المستخدمة

(1)سليمة مراح، المرجع السابق، ص 303

(2)رشيد واضح، المرجع السابق، ص 127

من جهة أخرى⁽¹⁾؛ لكن تختلف هذه الآليات من حيث طابعها، فمنها ما يتميز بالطابع الوقائي (الفرع الأول) ومنها ما يتميز بالطابع العلاجي (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الآليات الوقائية من الإضراب:

نعتبر الإجراءات الوقائية مهمة من أجل تسوية الإضراب وتجنب آثاره السلبية أو الخطيرة في إطار ضمان المصالح المشتركة وإزالة سوء الفهم والغموض⁽²⁾، لكن المشرع في القانون الملغى 90-02 والقانون الجديد 23-08 فصل في هذه الأحكام من حيث تطبيقها على الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي، وتلك التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية .

أولاً: الأحكام المطبقة على الهيئات المستخدمة للقطاع لإقتصادي

نص عليها القانون الملغى 90-02 في المواد من 4 إلى 13 منه، أما القانون الجديد 23-08 فقد نص عليها في المواد من 05 إلى 21 منه.

1. التفاوض الجماعي

يصعب تحديد مفهوم شامل وجامع ومانع للتفاوض الجماعي، فيعرف بأنه ذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلون من جهة وأصحاب العمل ومنظماتهم النقابية من جهة ثانية، بهدف وضع نظام اتقائي يحكم ويضبط حقوق وواجبات كل منهما اتجاه الآخر، طبقاً للقوانين المعمول بها في المؤسسة⁽³⁾.

ويتفرع التفاوض كإجراء وقائي من الإضراب ذو الصيغة الإلزامية إلى:

(1) آيت عباس وانس، حق الإضراب في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية،

جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2021/2020 ص 32

(2) خالد حامد، المرجع السابق، ص 247

(3) أحمية سليمان، التفاوض الجماعي ... الإطار البديل وضع تشريعات وأنظمة العمل، "مجلة قانون العمل و

التشغيل"، كلية الحقوق و العلوم السياسية، الجزائر 1، ع06، 2018، ص.ص 1، 2.

1- التفاوض المباشر:

ويقصد به النقاء مجموعة العمال أو الموظفين، بغض النظر عن صفاتهم، بهدف التشاور والحوار السلمي، حيث يعتبر المشرع التفاوض المباشر إجراءً مثاليًا لتفادي أي خلاف يمس علاقة العمل ومنح له صفة الإلزامية والإجبارية على أطراف علاقة العمل⁽¹⁾.

وقد نصت عليه المادة 4 في فقرتها الأولى من القانون الملغى 90-02⁽²⁾ كما يلي: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية"

وهو نفسه ما أكدته عليه المادة 05 من القانون الجديد 23-08⁽³⁾ مضافة في فقرتها الثالثة ما يلي: "في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دوري الاجتماعات، يجب أن تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل".

2- اللجان المشتركة :

عندما تمسّ علاقات العمل نزاعات جماعية، غالباً ما تنشأ لجان مشتركة بموجب الاتفاقيات الجماعية، بغرض تفادي تأزم النزاع والتصدي له، إلا أن المشرع لم يضبط هذه اللجان بفئات معينة أو أشخاص محددة، لأن الهدف منها هو معالجة مختلف الإشكالات والمشاكل التي تمس الحياة المهنية عموماً وعلاقة العمل خصوصاً، والحياة المهنية عموماً، مع السهر على إيجاد حلول متلائمة مع طبيعة النزاع⁽⁴⁾.

(1) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 214

(2) القانون 90-02 الملغى و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

(3) القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب

(4) أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، "الطرق البديلة لحل النزاعات"، جامعة الجزائر 1، ع3، 2014، ص 163.

II. المصالحة

باعتبار أن المصالحة إجراء إجباري خاصة في حالة فشل اللجان المشتركة في مهمتها في إيجاد حل مناسب لسد النزاع، فقد نص عليها القانون الملغى 90-02 أين فرض على أطراف النزاع اتخاذ هذا الإجراء قبل اللجوء إلى آليات أخرى⁽¹⁾

حسب نص المادة 05 منه فإن المشرع جاء بنوعين من المصالحة

1 - المصالحة الاتفاقية:

وهي مجموعة الآليات والإجراءات المدرجة في الاتفاقيات الجماعية من طرف الهيئة المستخدمة وممثلي العمال، غرضها إيجاد حلول مناسبة للمنازعات التي قد تواجهها علاقات العمل، وذلك عند تطبيق البنود و الأحكام المنصوص عليها في عقد العمل أو ترك الإجراءات التي يعتمدونها من أجل تفسير بنود الاتفاقية التي قامت بشأنها خلافات في تسييرها بين الطرفين، إذ يتم بموجب هذه الاتفاقية تحديد كيفية تشكيل لجان توكل لها مهمة المصالحة، والتي تكون متساوية الأعضاء بين ممثلي بين ممثلي الهيئة وممثلي العمال.⁽²⁾

2 - المصالحة القانونية:

تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية إن وجدت وقد نصت على إجراءاتها المادة 06 من القانون الملغى 90-02 بقولها: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل وجوبا محاولة المصالحة بين المستخدم و ممثل العمال.

لهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الثمانية 8 الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها"

(1) آيت عباس وانس، المرجع السابق، ص 38

(2) أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق،

أما بالنسبة للنتائج إما أن تنتهي العملية بحل كامل للنزاع وإما بحل جزئي لبعض المسائل وتبقى الأخرى محل نزاع، كما يمكن أن تفشل المصالحة، فيحرر محضر من طرف اللجنة بعدم المصالحة، فينتقل أطراف النزاع إلى سبل أخرى لتسوية النزاع القائم.⁽¹⁾

والملفت للانتباه أن المشرع الجزائري كان أكثر تفصيلا بهذا الشأن في القانون 23-08⁽²⁾ في مواده من 07 إلى 13، حيث نصت المادة 8 منه على: "يقوم مفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ويستدعى طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى جلسة أولى للمصالحة التي يجب أن تنعقد في أجل لا يتعدى الثمانية (8) أيام عمل الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في المسائل المتنازع عليها.

ويمكنه أن يباشر تحقيقا لدى المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الأطراف جميع الوثائق والمعلومات ذات الطبيعة المحاسبية أو المالية أو الإحصائية أو الإدارية التي يمكن أن تساعد في إجراء المصالحة.

يتعين على طرفي النزاع الجماعي توفير التسهيلات الضرورية لمفتش العمل الذي تم إخطاره بالنزاع، لأداء مهمته.

إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية أو تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة عن اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل، يسهر مفتش العمل على تطبيق هذا الالتزام طبقا للمهام والصلاحيات المخولة له بموجب القانون"

(1)أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، دولة وقانون، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 1، 2008، ص376

(2) القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

III. الوساطة والتحكيم

يعتبران من الطرق الاختيارية لحل النزاعات الجماعية والتي خصصها المشرع كسبل ودية أخرى لحل النزاع، إلى جانب الآليات الإلزامية التي يتعين على أطراف النزاع المرور بها.

1- الوساطة :

عرّفها المشرع في المادة 10 من القانون الملغى 90-02 على أنها: " الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه"

حيث يقوم الوسيط بالاستماع إلى أقوال الطرفين والشهود إن وجدوا، والقيام بتحقيق شامل، كما يمكنه الاطلاع على الحالة المالية للمؤسسة والاستعانة بخبرة إن أراد ذلك، كل هذا بهدف الوصول إلى حلول توافقية بين الطرفين ولو بشكل جزئي، بالإضافة إلى إمكانيته ترأس اجتماع يدعوا فيه أطراف النزاع سواء بشكل منفرد مع كل طرف أو مشترك بين الأطراف، فإذا ما تم الاتفاق يتم تنظيم المسائل المتنازع فيها ضمن عقد عمل جماعي مبرم بينهم.⁽¹⁾

ومنه نلاحظ مدى اتساع صلاحيات وسلطات الوسيط فيما يتعلق بتسوية النزاع وهذا ما أكدته المواد 11 و 12 من القانون الملغى 90-02⁽²⁾، وهو أيضا ما أعاد تأكيده المشرع الجزائري في القانون الجديد 23-08 في مواده من 14 إلى 19، أما كيفية وشروط تعيين الوسيط فقد نص عليها في المواد 38 و 39 و 40 منه⁽³⁾.

(1) أعمار زعيبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية و السياسية، ع10، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الشهيد حامة لخضر، الوادي، 2015، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5925>، نظر يوم 20/05/2023، ص32.

(2) أنظر المادة 11 ، 12 من القانون 90-02 الملغى المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب

(3) أنظر المواد من 14 إلى 19، والمواد 38،39،40 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

2- التحكيم:

في حالة الفشل في الوساطة كليا أو جزئيا، يجب أن يسوّى النزاع الجماعي بواسطة التحكيم، بناء على طلب أو اتفاق الطرفين المتنازعين⁽¹⁾ وذلك حسب ما أكدته المادة 09 من القانون الملغى 90-02 باعتباره إجراء اختياريًا وقد تناوله المشرع الجزائري في المادة 13 من القانون الملغى 90-02 والتي تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعات الأحكام الخاصة في هذا القانون يصدر قرار التحكيم النهائي خلال ثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه".

وتجدر الإشارة إلى أن الأحكام المنصوص عليها في المادة 13 سألقة الذكر تم تعديلها وتضمينها في المواد في المواد 1006 إلى 1061 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. وبعد تعيين هيئة التحكيم تباشر مهامها وتمنح لها مختلف الجوانب والإشكالات وكذا كافة المعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، وفقا للإجراءات المعمول بها في الدعاوى القضائية⁽²⁾.

أما القانون الجديد 23-08⁽³⁾ فقد أبقى على ذات الإجراءات في المادة 20 منه مع تغيير في صياغتها، مضيفا في المادة 21 ما يلي: "يجب على الطرفين الحضور أمام المحكم، ويمكن أن يمثلهم ممثل مفوض قانونا".

يجب تمثيل كل شخص معنوي طرف في النزاع الجماعي للعمل بممثل قانوني"

(1) عمار زعبي، المرجع السابق، ص 33

(2) خليفني عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 37

(3) القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،

والملاحظ أن المشرع الجزائري ترك الحرية الكاملة في تعيين المحكمين لأطراف النزاع، أثناء إبرام اتفاقية الجماعية، حيث تحرر قائمة اسمية يتم الرجوع إليها في حالة وقوع النزاع في العمل أو يتم التعيين إذا تطلب الأمر ذلك.

وطبقا لنص المادة 25 من القانون الملغى 90-02 والتي تقول: "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم" فإن حق الإضراب يسقط بمجرد اللجوء إلى التحكيم، ويكون القرار الصادر ملزما لكلا الأطراف وغير قابل للاستئناف وفقا لأحكام التشريع الجزائري⁽¹⁾،

وهو أيضا ما أكدته المادة 44 من القانون الجديد 23-08 سالف الذكر بقولها:

"عندما يتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم، يعلق وجوبا:

_ اللجوء إلى الإضراب

_ الإضراب الذي شرع فيه"

ثانيا: الأحكام المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية

نص عليها القانون الملغى 90-02 في المواد من 14 إلى 23 وكذا القانون الجديد 23-

08 في مواده من 22 إلى 37

1. التفاوض الجماعي

باعتبار أن الإضراب وسيلة ضغط من قبل الموظفين للتعبير عن قضيتهم وإيجاد حلول منصفة ونيل مطالبهم، فإن الإتصال المستمر بين الموظفين وممثليهم من جهة والإدارة من جهة ثانية، من أجل الوصول لاتفاق حول المسائل المتفاوض بشأنها تحقيقا للأهداف المشتركة وهو ما يصطلح عليه بالتفاوض الجماعي ، وهذا ما جاءت به المادة 15 من القانون الملغى 90-

(1)عمار زعبي، المرجع السابق، ص 33،34

02 حيث نصت على: "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والادارات العمومية المهنية"⁽¹⁾

وهو ما أكدته المادة 22 من القانون الجديد 08-23⁽²⁾ مضافة في فقرتها الثانية والثالثة ما يلي:

"تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، عن طريق التنظيم. تخضع وجوبا النزاعات الجماعية للعمل التي يمكن حلها مباشرة وبالطرق الودية لإجراءات المصالحة، واحتمالا للوساطة والتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة في هذا القانون"

II. المصالحة

أكدت المواد 16 و17 من القانون الملغى 90-02 على أنه في حالة ما إذا باءت النزاعات المشاورات والاجتماعات الدورية بين الموظفين وممثلي الإدارات العمومية بالفشل، فإنه يرفع النزاع القائم بينهم إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة، أو الإدارة المعنية بالنزاع، أو إلى الوزراء وكذا ممثليهم المخولين ضمن اختصاصهم، أو في حالة ما إذا كان الخلاف في مجال العمل ذو طابع جهوي أو وطني

وقد أضافت المادة 18 و19 من نفس القانون أنه في حالة ما تبين للسلطة السلمية المباشرة التي أخطرت أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي فإنها تسهر على تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى 30 يوما، أما في حالة ما تبين لها أن نقاط الخلاف تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية فإنها تقوم بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية،

(1) شوقي بركا، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهيدي، أم بواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2009، 2008، ص 118.

(2) القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

وذلك قصد عرض نقاط الخلاف أمام المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية ، والذي عرفه هذا القانون وحدد تشكيلته ومهامه في المواد 21 و 22 و 23 منه⁽¹⁾.

وقد أكد المشرع في القانون 23-08⁽²⁾ على ذات الإجراء و فصله في مواده من 23 إلى 27.

III. الوساطة

تعتبر الوساطة اجراء تسوية للنزاع الجماعي، حيث يقوم فيها شخص محايد يدعى الوسيط باقتراح تسوية ودية للنزاع، وقد نصت عليها المادة 17 من القانون الملغى 90-02 بقولها: " في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) الموالية لإخطارها، السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع مصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا"، حيث تمارس هذه الأخيرة وساطتها باعتبارها وسيط على جانب السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.⁽³⁾

لكن الملاحظ في القانون الجديد 23-08 السالف الذكر أن المشرع احتفظ بهذه الوسيلة للوقاية من الإضراب حيث نص عليها صراحة في المواد من 28 إلى 33 منه لكن مع تغيير في إجراءاتها وطرحها بشكل أكثر تفصيلا من القانون الملغى 90-02، وقد نصت المادة 30 منه على: "يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعدته والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرابطة بالنزاع.

(1) المواد 19، 18، 17، 16، و المواد 22، 23، 24 من القانون الملغى 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

(2) أنظر المواد من 23 إلى 27 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

(3) شوقي بركا، الإضراب في التوظيف العمومي، مرجع سابق، ص 127

ويمكن للوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل.

وكما ذكرنا سابقا فإن المشرع قد بين كيفيات وشروط تعيين قائمة الوسطاء في المواد 38 و39 و40 من نفس القانون⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الوسائل العلاجية للحماية من الإضراب

رغم أن المشرع كرس العديد من الوسائل الوقائية سالفة الذكر لتفادي الإضراب إلا أنه قد يصدر تعنت من العمال أو الموظفين في ممارسة هذا الحق الذي يكون مستوفيا لجميع شروطه، لذلك من الضروري تسوية النزاع ووضع حل للإضراب عن طريق مواصلة المفاوضات والوساطة، وإذا لزم الأمر تتدخل اللجنة الوطنية للتحكيم.

أولا: التفاوض كآلية لتسوية الإضراب

نصت عليه المادة 45 من القانون الملغى 90-02 بقولها: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما"، والهدف من مواصلة التفاوض الجماعي بين الطرفين هو إيجاد حل للنزاع القائم بين طرفي علاقة العمل، ولن يكون ذلك إلا بموجب اقتراحات و بدائل و صدور مجموعة من التنازلات من كلا الطرفين، دون المساس بحقوق أحد أطراف علاقة العمل، كما أن أساس التفاوض هو الثقة، و يقضي في الأخير وفي حالة الاتفاق إلى اتفاقية جماعية يدون فيها ما اتفق عليه لكي تبقى دليلا على قبول أطراف علاقة العمل تسوية الإضراب، وترسل نسخة إلى مفتش العمل المختص إقليميا⁽²⁾.

(1) أنظر المواد 38،39،40 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب

(2) كمال مخلوف، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة و القانون، ع4، المركز الجامعي، البويرة، 2011، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/52768>، نظر يوم 20/05/2023، ص98.

وقد أضافت المادة 69 من القانون الجديد 23-08⁽¹⁾ بعد تأكيدها لما جاءت به المادة 45 سالفة الذكر، أنه: "إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه.

ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة"

ثانيا : الوساطة

نصت عليها المادة 46 من القانون الملغى 90-02 بقولها: "يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا بدت من موقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط ان تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته"

نستنتج من ذلك أن النزاع يجب أن يكون جماعيا سواء في موضوعه أو أشخاصه، حي أن النزاعات الفردية بين العامل ورب العمل لا تخضع لهذه الإجراءات، حيث أن موضوع النزاع يجب أن يكون جماعيا⁽²⁾.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري في القانون الجديد 23-08⁽³⁾ لم ينص على آلية الوساطة كوسيلة من وسائل التسوية بل اكتفى بذكرها مع الوسائل الوقاية من الإضراب سواء بالنسبة للإدارات العمومية أو المؤسسات المستخدمة في القطاع الاقتصادي.

(1) القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

(2) عمار زعبي، المرجع السابق، ص28

(3) القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق

ثالثا: اللجنة الوطنية للتحكيم

يمكن تعريف اللجنة الوطنية للتحكيم على أنها هيئة وطنية ذات طبيعة قضائية باعتبار أنها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من رئيس الأول للمحكمة، أما عن إحالة النزاع في حد ذاته إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم لأن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع (1).

أما فيما يخص تنظيم هذه اللجنة، كونها هيئة دائمة، فإن مقرها الرسمي هو المحكمة العليا، وتعد نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها (2).

حيث تعتبر جهازا يعمل داخل النظام القضائي، ووفقا لإجراءاته، وتتمحور صلاحياتها ومهامها حول النزاعات الجماعية التي يستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي المصالحة والوساطة، وتسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بقطاعات النشاط والفئات التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب (3).

حيث يتم عرض النزاع على اللجنة بموجب عريضة مكتوبة ووفق الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من القانون الملغى 90-02، وتستمع اللجنة إلى أطراف النزاع مع تلقي مستنداتهم، وكذا أي وثيقة أعدت في إطار إجراء الوساطة أو المصالحة، فتتص المادة 50 من نفس القانون على: "تبث اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل التي يحيلها عليها".

- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه

(1) خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 92

(2) لرينو إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2020، ص 79

(3) رشيد واضح، المرجع السابق، ص 106

- الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه.

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أي وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليهما⁽¹⁾

إضافة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم قام المشرع الجزائري بإحداث اللجنة الولائية للتحكيم و التي حدد مهامها وتشكيلتها في المواد من 71 إلى 77 من القانون الجديد 08-23⁽²⁾ حيث نصت المادة 71 منه على: "تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص عليها في الأحكام المادة 70 أعلاه حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة "

(1) آيت عباس وانس، المرجع السابق، ص 57

(2) أنظر المواد من 71 إلى 77 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب

خاتمة

خاتمة

استقراء لما تطرقنا إليه في عملنا هذا، نجد أن أصل نشوء الإضراب كان دفاعا على حقوق العمال ورفع الظلم عنهم، لكن لم يكن بهذا المعنى الذي نراه الآن، بل كان مجرد مطالبات بالحقوق والتي لاقت رفضا قاطعا وقمعا في حضارات القديمة، ولم يظهر بصورته الحالية إلا مع التطور الاقتصادي، الذي فرض احترام العمال أو الموظفين كونهم وقود الثورة الصناعية آنذاك، وأصبحت الدول والمنظمات الدولية والإنسانية تنادي بحقوق الإنسان عامة، وحقوق العمال خاصة.

فكرسته الدساتير الدولية وعلى رأسها فرنسا والجزائر، وتنوعت أشكاله من حيث طول مدته إلى نوعه (أفقي، رأسي)، إلى غير ذلك من الأنواع؛ لكن هذا الاعتراف ألزم بالضرورة على الدول والمؤسسات الصناعية بتحديد إطار قانوني وتنظيمي لممارسته دون تعسف من الأطراف سواء العمال أو الموظفين، أو المؤسسة المستخدمة والإدارة العمومية.

وهذا ما تبناه التشريع الجزائري في القانون الجديد 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والذي أعطى خارطة الطريق لهذا الحق ولتسهيل ممارسته سواء في القطاع الاقتصادي أو القطاع العمومي دون تجاوزات لكون حق الإضراب يشكل خطرا على سير المرافق والمؤسسات في الدولة وكذا تأثيرا كبيرا على اقتصادها. فبدأ المشرع في تنظيمه لهذا الحق بتحديد الشروط الواجب توافرها كي يكون الإضراب مشروعاً، منها موافقة أغلبية العمال والإشعار المسبق بالإضراب، وأهمها استنفاد جميع الوسائل الوقائية للحد من هذا النزاع وهي (التفاوض الجماعي، المصالحة، الوساطة والتحكيم)

ويلتزم المضربون أثناء ممارسة هذا الحق، بالالتزام بالهدف من الإضراب، وضمان أمن وسلامة الممتلكات وأماكن العمل، والاستمرارية في المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف بينهما.

وأحاط المشرع هذا الحق بحماية قانونية لأطراف النزاع بهدف ضمان التوازن بين مصالح العمال أو الموظفين من جهة، ومصالح المجتمع من جهة أخرى، وبالمقابل قيده تفاديا لأي

خاتمة

ممارسات تعسفية لهذا الحقّ، منها ضمان الحد الأدنى من الخدمة والتسخير، ووصولاً إلى المنع في بعض القطاعات الحساسة والتي تمس بأمن واستقرار البلاد؛ لكن رغم كل هذه الضوابط والضمانات لممارسة هذا الحقّ إلا أنه بقي عاجزاً في بعض الأحيان عن توقيف الإضراب، فحدد وسائل علاجية للحماية منه وتوقيفه، والمتمثلة في التفاوض، الوساطة، واللجنة الوطنية للتحكيم والتي تعتبر آخر جهة للفصل في النزاع وتصدر حكماً نهائياً بات غير قابل للطعن أو الاستئناف.

ويجدر الإشارة إلى أن التصويت على مشروع القانون الجديد 08-23 المتعلق بالنزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الحقّ في الإضراب كان يوم 11 أبريل 2023 إلا أنه لم ينشر في الجريدة الرسمية حتى يوم 21 جوان 2023 و الذي كان بعد إيداع مذكرتنا الذي كان بتاريخ 18 جوان 2023، والمناقشة كانت بتاريخ 26 جوان 2023، وعندما أتيحت لنا فرصة التصحيح ارتأينا إدراج العمل بالقانون الجديد 08-23 حتى تكون مذكرتنا ثرية مواكبة للحدث الطارئ، آمليين أن تكون خير معين للمطلعين عليها.

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم.

المصادر

1. قانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، العدد 06.
2. القانون 02-23، المؤرخ في 5 شوال عام 1444 الموافق ل 25 أبريل 2023 ، ج.ر، ع 29، المتعلق بممارسة الحق لنقابي.
3. القانون 08-23 المؤرخ في 3 ذي الحجة 1444 الموافق ل 21 يونيو 2023، يعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر، عدد 42.
4. الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو 2026، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 44.

المراجع:

المراجع العامة:

1. أحمد السعيد الزردق، قانون العمل، شرح للقانون الجديد رقم 12، المكتبة العصرية المنصورة، 2007.
2. أحمد حسن البرعي، الدكتور رامي أحمد البرعي، الوجيز في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2008.

قائمة المصادر والمراجع

3. أحمد حسن البرعي، الدكتور محمد أحمد إسماعيل، الدكتورة رندا محمد صميذة، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2006.
4. أحمد حسن البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، دار النهضة العربية، الجزء الثالث، القاهرة مصر، 2006.
5. احمد شوقي محمد، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.
6. أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، "الطرق البديلة لحل النزاعات"، جامعة الجزائر 1، ع 3، 2014.
7. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
8. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة 1998، 5.
9. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
10. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للطباعة للنشر والتوزيع، الجزائر 2004.
11. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

قائمة المصادر والمراجع

12. جمال سايس، الإجتهد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، ج2، ط1، منشورات كلية الجزائر، 2013.
13. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، الجزائر.
14. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر 2003.
15. رندا محمد صميذة، دروس في علاقات العمل الجماعية، القانون النقابي- اتفاقيات العمل الجماعية، مطبعة كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، 2008.
16. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2003 .
17. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
18. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، مصر، الطبعة الثالثة، 1983.
19. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، كلية الحقوق جامعة طنطا، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
20. نبيل صقر، فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، سنة 2009.

المراجع الخاصة :

- 1- أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018.

قائمة المصادر والمراجع

- 2- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حقّ الإضراب، دراسة في ضوء قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقانون المقارن، دار النهضة العربية بالقاهرة 2004.

المجلات:

- 1- أحمية سليمان، التفاوض الجماعي الإطار البديل وضع تشريعات وأنظمة العمل، "مجلة قانون العمل والتشغيل"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر 1، ع06، 2018، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/194438>
 - 2 - مراح سليمة، حق الإضراب ومبدأ استمرارية المرافق العامة في التشريع الجزائري توافق أم تعارض؟ المجلد 59، العدد 1، 2022، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/182537>
 - 3- زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية"، جامعة الجزائر 01 بن يوسف بن خدة، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، مجلة القانون و التنمية المحلية، المجلد 03، العدد 02، 2022، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/156857>
 - 4- سلامي أمال، العولمة وممارسة العمال حق الإضراب، "مجلة العلوم الإنسانية"، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر، عدد 51، جوان 2019، <http://revue.umc.edu.dz/index.php/h/article/view/3015>
 - 5- عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، ع10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حامة لخضر، الوادي، 2015، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/5925>
 - 6- كمال مخلوف، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة و القانون، ع4، المركز الجامعي البويرة، 2011، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/52768>
- الرسائل والأطروحات العلمية

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة وقانون، كلية الحقوق بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 1، 2008،
- 2- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2014.
- 3- شوقي بركا، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، جامعة العربي بن مهدي، أم بواقي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، سنة 2009، 2008.
- 4- طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة أبي بكر بلقايد بتلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص 209.
- 5- لعيمش غزالة، النظام القانوني لحق ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2، 2011.
- 6- علي زبيح ، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية في النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة الإضراب، مذكرة ماجستير، جامعة يوسف بن خدة ، لجزائر 2009.

- 7- بن أرحم سناء و عمران عائشة ، ممارسة حقّ الإضراب في القطاع الاقتصادي،
مذكرة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، الدفعة 16، لسنة 2005 و 2006،
- 8- آيت عباس وانس، حقّ الإضراب في قانون العمل الجزائري، مذكرة ماستر في
الحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية،
2021/2020
- 9- شايب الراس حياة، حقّ الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم
الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017/2016،
- 10- شطابة خديجة،الإضراب كوسيلة لممارسة الحقّ النقابي، مذكرة ماستر، قسم
الحقوق،المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، 2015/2014
- 11- لرينو إكرام فاطمة الزهراء،طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع
الجزائري، مذكرة ماستر،تخصص قانون خاص،كلية الحقوق والعلوم
السياسية،جامعة عبد الحميد ابن باديس،مستغانم،2020.

الفهرسُ

الفهرس

| الصفحة | العنوان |
|--------|---|
| 12-7 | مقدمة |
| 14 | المبحث الأول: مفهوم الإضراب وتطوره التاريخي |
| 14 | المطلب الأول: تعريف الإضراب |
| 15 | الفرع الأول: التعريف اللغوي |
| 18-15 | الفرع الثاني: التعريف الفقهي |
| 20 -18 | الفرع الثالث: التعريف القضائي |
| 21-20 | الفرع الرابع: التعريف القانوني |
| 24-23 | المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب |
| 25-24 | الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا |
| 26-25 | الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في مصر |
| 27-26 | الفرع الثالث: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر |
| 28 | المطلب الثالث: تمييز مفهوم حق الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة له |
| 29-28 | الفرع الأول: تمييز مفهوم حق الإضراب عن العصيان المدني |
| 29 | الفرع الثاني: تمييز مفهوم حق الإضراب عن الاعتصام |
| 30-29 | الفرع الثالث: تمييز مفهوم حق الإضراب عن المظاهرات |
| 30 | الفرع الرابع: تمييز مفهوم حق الإضراب عن الاستقالة الجماعية |
| 31 | المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لحق الإضراب وعناصره وصور ممارسته |
| 31 | المطلب الأول: الطبيعة القانونية لحق الإضراب |
| 32-31 | الفرع الأول: طبيعة حق الإضراب |
| 32 | الفرع الثاني: أساس حق الإضراب |
| 33-32 | الفرع الثالث: شروط الإضراب |
| 34 | المطلب الثاني: عناصر الإضراب ونتائج ممارسته |
| 34 | الفرع الأول: عناصر الإضراب |
| 34 | أولا- العناصر المادية للإضراب |
| 34 | التوقف عن العمل |
| 35 | التوقف الكامل عن العمل |
| 35 | امتناع العمال عن عمل ملزم |
| 35 | التوقف الجماعي عن العمل |
| 36 | ثانيا - العناصر المعنوية للإضراب |

الفهرس

| | |
|-------|---|
| 36 | قصد الإضراب |
| 37-36 | تدبير الإضراب |
| 36 | المطالب المهنية الممكنة والمشروعة |
| 37 | الفرع الثاني: نتائج ممارسة حق الإضراب |
| 38 | أولا- نتائج الإضراب على العلاقة العمالية أو الوظيفية للمضربين |
| 38 | 1- نتائج الإضراب على عقد العمل المحدد المدة بالنسبة للعامل |
| 39-38 | 2- نتائج الإضراب على عقد العمل غير المحدد المدة بالنسبة للعامل |
| 39 | 3- نتائج الإضراب على الأجر بالنسبة للعامل والموظف |
| 40 | ثانيا- نتائج الإضراب على عقود العمال أو الموظفين غير المضربين |
| 40 | ثالثا- نتائج الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة أو الإدارة بغير المتعاقد معها |
| 41 | المطلب الثالث: صور ممارسة حق الإضراب |
| 41 | الفرع الأول: الإضراب التقليدي |
| 42-41 | الفرع الثاني: الإضراب الدائري |
| 43-42 | أولا- الإضراب الأفقي |
| 43 | ثانيا الإضراب الرأسي |
| 44-43 | الفرع الثالث: الإضراب البطيء |
| 45-44 | الفرع الرابع: الإضراب قصير المدة |
| 45 | الفرع الخامس: الإضراب باحتلال الأماكن |
| 46 | الفرع السادس: الإضراب المباغت وإضراب التنبيه |
| 46 | أولا- الإضراب المباغت |
| 46 | ثانيا -إضراب التنبيه |
| 48-46 | الفرع السابع: إضراب التضامن |
| 52-49 | الإطار القانوني والتنظيمي لممارسة حق الإضراب |
| 52 | المبحث الأول: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب |
| 52 | المطلب الأول: الشروط القانونية الواجبة لممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري |
| 53 | الفرع الأول: الشروط القبلية لمباشرة حق الإضراب |
| 53 | أولا: استنفاد الوسائل الوقائية للنزاعات |
| 54 | ثانيا: موافقة أغلبية العمال |
| 54 | انعقاد الجمعية العامة |

الفهرس

| | |
|-------|---|
| 55 | التصويت العمالي |
| 56-55 | ثالثا: الإشعار المسبق |
| 57 | الفرع الثاني: الشروط الآتية لمباشرة الإضراب |
| 57 | أولا: الالتزام بالهدف من الإضراب |
| 58 | ثانيا: ضمان أمن وسلامة الممتلكات وأماكن العمل |
| 58 | ثالثا: مواصلة المفاوضات |
| 59 | المطلب الثاني: حماية حق الإضراب و الآثار القانونية لممارسته |
| 59 | الفرع الأول: حماية حق الإضراب في التشريع الجزائري |
| 59 | أولا: من حيث حقوق العمال والموظفين |
| 59 | منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب |
| 61 | منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين |
| 62 | ثانيا: من حيث سلطات الهيئة المستخدمة أو الإدارة المعنية |
| 62 | تجميد تطبيق النظام الداخلي |
| 62 | عدم القيام بغلق المؤسسة |
| 63 | الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري |
| 63 | أولا: الآثار المترتبة على العمال والموظفين المضربين |
| 64-63 | وقف علاقة العمال |
| 65 | أثر ممارسة حق الإضراب على الأجر |
| 65 | ثانيا: أثر حق الإضراب بالنسبة للإدارة أو المؤسسة المستخدمة |
| 66 | المبحث الثاني: الإطار التنظيمي لحق الإضراب |
| 66 | المطلب الأول: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب وموانعه |
| 66 | الفرع الأول: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب |
| 67 | أولا: عدم عرقلة حرية العمل |
| 69-68 | ثانيا: احترام الحد الأدنى من الخدمة |
| 70 | ثالثا: التسخير |
| 72-71 | الفرع الثاني: موانع حق الإضراب |
| 73 | المطلب الثاني: تسوية ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري |
| 74 | الفرع الأول: الآليات الوقائية من الإضراب |
| 74 | أولا: الأحكام المطبقة على الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي |
| 74 | التفاوض الجماعي |

الفهرس

| | |
|--------|---|
| 75-74 | التفاوض المباشر |
| 75 | اللجان المشتركة |
| 75 | المصالحة |
| 76 | المصالحة لدى الهيئة المستخدمة |
| 76 | المصالحة الاتفاقية |
| 78 | المصالحة القانونية |
| 78 | الوساطة والتحكيم |
| 79 | الوساطة |
| 80 | التحكيم |
| 80 | ثانيا: الأحكام المتعلقة بالمؤسسات والإدارات المستخدمة |
| 81 | التفاوض الجماعي |
| 82 | المصالحة |
| 83 | الوساطة |
| 83 | الفرع الثاني: الوسائل العلاجية للحماية من الإضراب |
| 84 | أولا: التفاوض كآلية لتسوية الإضراب |
| 84 | ثانيا: الوساطة |
| 86-84 | ثالثا: اللجنة الوطنية للتحكيم |
| 89-87 | خاتمة |
| 97-90 | قائمة المصادر والمراجع |
| 101-98 | الفهرس |
| 103 | ملخص الدراسة |

ملخص الدّراسة

ملخص الدراسة

بالرغم من أن الإضراب حقّ مكفول ومُعترف به دستوريا، إلا أنّه يشكّل خطورة على سير المرافق العامة واقتصاد المؤسسات والهيئات التي لها ضرورة أمنية، مما فرض لزاما تحديد "ضمانات ممارسة حقّ الإضراب في التشريع الجزائري"، وذلك تقاديا لأي ممارسة تعسفية لهذا الحقّ.

إنّ الهدف من دراسة هذا الموضوع هو تبيان كل من الإطار القانوني والتنظيمي المتعلق بالإضراب، مستهلين البحث بتعريف حقّ الإضراب وتطوره التاريخي وتبيان طبيعته القانونية وأساسه وشروطه، كما اشتمل البحث التعرض إلى الإجراءات القانونية الواجبة لممارسة هذا الحقّ وحمايته ونظام تسويته، عن طريق تبيان الوسائل الوقائية منه وطرق معالجته بشكل يضمن توازن مصالح العمال والهيئة المستخدمة.

Résumé

Bien que la grève soit un droit garanti et constitutionnellement reconnu, elle fait peser une menace sur le fonctionnement des services publics et sur l'économie des institutions et organismes qui ont une nécessaire de définir "Les garanties d'exercice du droit de grève dans la législation algérienne", afin d'éviter tout exercice arbitraire de ce droit

L'étude de ce sujet a pour objectif de clarifier à la fois le cadre légal et réglementaire lié à la grève, en commençant par la recherche en définissant le droit de grève et son évolution historique et en clarifiant sa nature juridique, son fondement et ses conditions, d'une manière qui garantisse un équilibre des intérêts, des travailleurs et du établissement utilisé