

جامعة غرداية  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق قانون 23-08  
المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها  
وممارسة حق الإضراب

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

الدكتور البرج أحمد

إعداد الطالبة:

- إيمان مجلد.

لجنة المناقشة:

| الصفة       | الجامعة      | الرتبة        | لقب و اسم الأستاذ      |
|-------------|--------------|---------------|------------------------|
| رئيسا       | جامعة غرداية | استاذ محاضر ا | د. بن رمضان عبد الكريم |
| مشرفا       | جامعة غرداية | استاذ محاضر ب | د . البرج أحمد         |
| عضوا مناقشا | جامعة غرداية | استاذ محاضر ب | د. دهمة مروان          |

نوقشت بتاريخ : 2024/06/13 م

السنة الجامعية: 1444-1445 هـ / 2023-2024 م



جامعة غرداية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



**الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق قانون 23-08  
المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها  
وممارسة حق الإضراب**

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
حقوق تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذ:

الدكتور البرج أحمد

إعداد الطالبة:

- إيمان مجلد.

لجنة المناقشة:

| الصفة       | الجامعة      | الرتبة        | لقب و اسم الأستاذ       |
|-------------|--------------|---------------|-------------------------|
| رئيسا       | جامعة غرداية | استاذ محاضر ا | د . بن رمضان عبد الكريم |
| مشرفا       | جامعة غرداية | استاد محاضر ب | د . البرج أحمد          |
| عضوا مناقشا | جامعة غرداية | استاذ محاضر ب | د .دهمة مروان           |

نوقشت بتاريخ : 2024/06/13 م

السنة الجامعية:

1444-1445 هـ / 2023-2024 م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

# شكر وتقدير

في بداية كلماتي لابد أن أتوجه إلى الأولى بالشكر بيه عز وجل  
على توفيقى كي أتم مذكرتى .

كما أننى أتوجه بالشكر والاممتان للدكتور الفاضل "البرج أحمد "  
حفظه الله ورعاه وأطال في عمره فقد كان له اليد في الإشراف و  
توجيهي في إنجاز هذا العمل.

وكذلك الشكر موصول لأعضاء اللجنة المناقشة رئاسة وأعضاء  
لقبول مناقشة رسالة الماجستير هذه.

وكل الشكر والتقدير إلى كافة أساتذة ومؤطري إطارات غرداية

**الطالبة مجلد إيمان**

# الإهداء

نحمد الله عز وجل حمدا كثيرا مباركا، على توفيقى لإتمام هذه المذكرة راجية منه

التوفيق والسداد

- إلى روجي أبي الراحل " رحمة الله عليك " الذي علمني كيف أمسك القلم وكيف أخط الكلمات بلا ندم، أهدي لروحك هذا العمل البسيط.
- إلى من كانت الداعم الأول لتحقيق طموحي، إلى من كانت ملجأى ويدي اليمنى في حياتي، إلا من أنارت دربي، إلى القلب الحنون التي دعواتها تحيطيني " أمي الحنون " أطال الله عمرها.
- إلى رفيق الدرب والروح، إلى من كان له الفضل الكبير في إنجاز و إتمام هذا العمل، إلى من أخذ بيدي إلى ما أريد إلى من شاطرنى لحظات الفشل والنجاح " زوجي ". أقدم خالص شكري على مساندتك لي وتوفير الظروف الملائمة لإتمام هذا العمل .
- إلى غضن رقيق نبت في قلبي ، صديق أيامي ، أنيس روجي أهدي هذا العمل إلى قطعة السكر ابني " يزن السماحي".
- إلى روجي غالية فارقتنا أخي الغالي " الحاج مسعود " إلى من كان حريصا على نجاحي و سعادتي أهديك عملي وأسأل الله رحمة لروحك .
- إهداء خاص لأخي و أختاي الذين تمنوا لي النجاح والسداد في مشواري الدراسي حفظهم الله .
- إلى عائلتي وعائلي الثانية عائلة زوجي وأقربائي وأحبائي في كل مكان، إلى جميع أصدقائي الذين عرفتهم طيلة حياتي.



منذ القدم إلى زمننا الحالي يسعى الإنسان إلى كسب حياة كريمة و يعيش مكافحا لطبيعة ذلك بمختلف الوسائل اللازمة التي تكفل ذلك حيث أنه قام من أجل ذلك بمواجهة ومصارعة الطبيعة بداية لكسب رزقه ثم جاء فكر جديد مفاده ممارسة أي عمل فكريا أو عضليا مقابل الحصول على أجر وهذا ما يعرف بعقد العمل دون النظر إلى طبيعته والقواعد المنظمة له وبالتالي أصبح كل فرد له القدرة على الوصول إل متطلباته من خلال عمله.

وتكمن هذه الضرورة في أن الفرد لا يستطيع الانعزال على الجماعة , فهو يحتك بأفراد المجتمع قصد إشباع رغباته و حاجاته المختلفة التي تعين على الاستمرار في الحياة ونرى من هذا المنطلق يعد الموظف أو العامل روح المرفق العام و العنصر المحرك لنشاطه, وبدونه لا يمكن سير المرفق العام حيث لا يمكن دون الموظفين في إرساء وتنفيذ القوانين والأنظمة تعليمات وسير المادة وحسن سير المرفق العام وبمقابل هذا يمنح لهم ضمانات وامتيازات مادية وأدبية تحقق له المستوى الذي يليق به, وتشجيعهم على أداء واجباتهم بنفسية وروح مرتاحة وراضية على ما يحاط بها في الوسط الوظيفي، إلا أنه في كثير من الأحيان يكون السير السياسي للحكومة بالسلطة الإدارية يوجد به تقصير في حقوق الموظفين المكرسة في دستور القوانين والتشريعات وهنا ما يدفع الموظفين والمتعاقدين باللجوء بمطالبتهم لحقوقهم من خلال الضغط على السلطة الإدارية وذلك ب تركهم لوظائفها مؤقتا لتلبية مطالبهم المهنية المكفولة في القانون وذلك ما يسمى بالإضراب.

لذا شكل الإضراب ضرورة اجتماعية واقتصادية بالنسبة للعمال, فهو الوسيلة التي استطاع العمال بموجبها تخطي ظروف عملهم المتردية والاعتراف لهم بالحق النقابي. كما أنه يعد الوسيلة العملية لحل منازعات العمل الجماعية وتحقيق المطالب المهنية التي يرفض صاحب العمل الاستجابة لتلبيتها, أي أصبح الإضراب أحد وسائل الضغط على أرباب العمل والأنظمة السياسية التي تسانده ولقد أقرت الشريعة الإسلامية من قبل حق الإضراب في الإسلام، هو التعبير عن تعرض الموظف العامل للظلم من طرف السلطة الإدارية أو أرباب العمل ونظرا لاعتباره تعطيل مصالح الأفراد فلا يتم اللجوء إليه إلا بحالة الضرورة

إلا أن الاعتراف الفقهي للإضراب كان في فرنسا خلال ظل الجمهورية الثالثة لفترة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية 1939 لم يفسر لهذا الشكل حيث كان سبب في إنهاء علاقة العمل بالنسبة للعمال المضربين، أما بعد الحرب العالمية الثانية اعترف الدستور الفرنسي لسنة 1946 صراحة بحق العمال باللجوء إلى الإضراب في نصه في الفقرة السابعة من مقدمة الدستور، ونفس النص ورد في دستور الجمهورية الخامسة سنة 1958 ولكن دون نص تنظيمي لحق الإضراب باستثناء بعض الأحكام الخاصة بتنظيم حق الإضراب في بعض المرافق الخاصة. على غرار الدول اعترفت الجزائر في دساتيرها وتشريعاتها وكرسته في وثيقته الدستورية بترك مسألة تنظيمه وتحديد ممارسته إلى النصوص التشريعية يهدف الالتزام للحماية القانونية لهذا الحق وتحديد ضوابطه القانونية حيث تم الاعتراف بحق الدستور الصادر في 10 سبتمبر 1963 دون التمييز بين القطاع العام والقطاع الخاص، ولكن بعد ما اتخذت الجزائر من المنهج الاشتراكي أسلوباً ومنهجاً حرص الدستور الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976 على منع الإضرابات في القطاعات العامة وإقتصره على القطاعات الخاصة فقط، وكان القصد بذلك سيرورة وديمومة المرفق العام وخدمة حاجيات المواطنين، ونظراً للنتائج الجسيمة التي تنتج جراء ممارسة الإضراب ونصت على ذلك في المادة 112 من الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات. التي تنص " إذا اتخذت إجراءات مخالفة للقوانين وكان تدبيرها عن طريق إجتماع أفراد أو هيئات تتولى أي قدر من السلطة العمومية أو عن طريق رسل أو مراسلات فيعاقب الجناة بالحبس من شهر إلى ستة أشهر."

"ويجوز علاوة على ذلك أن يقضي بحرمانهم من حق أو أكثر من الحقوق المبينة في المادة 14 فمن تولى أي وظيفة أو خدمة عمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر."<sup>1</sup>

وبصدور دستور 23 فبراير 1989 في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية و التعددية الحزبية، فقد اعترف صراحة بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة و لكن في إطار قانوني، وهذا ما أكد عليه التعديل الدستوري لسنة 1996، والتعديل الدستوري لسنة 2016. وبذلك أصبح

<sup>1</sup> -المادة 112 من القانون 66-156 المؤرخ في 18 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات ،الجريدة الرسمية الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية، العدد 49 الصادرة بتاريخ 11 يونيو 1966.

الإضراب حقا دستوريا مكفولا للموظف المتعاقد على حد سواء وبالتالي لا يمكن المساس به طبقا لمبدأ سمو القاعدة الدستورية واجبة الاحترام، وبالرجوع إلى قوانين الوظيف العمومي في الجزائر نجد أن الأمر 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة لم يشر إلى حق الإضراب، كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية لم يشر إلى حق الإضراب رغم إقراره بالحق النقابي ولكن بعد إقرار دستور 1989 بحق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة .

وبعد هذا جاء القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية والعمل على تسويتها وممارسة حق الإضراب جاء بهدف تنظيم ممارسة حق الإضراب حيث حدد فيه ضمانات وضوابط ممارسته وحماية المصالح الخاصة للموظف المضرب حسن سير المرفق العام.

و أقام المشرع نصا صريحا على هذا الحق في قانون الوظيفي العمومية وجاء هذا في المادة 36 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2016 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و نصت فيه على أنه " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به ."<sup>2</sup>

وبعد كل تلك الدساتير والتشريعات اقر المشرع الجزائري قانون رقم 23-08 المؤرخ في 11 يونيو 2023 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وهذا آخر صدور لقانون ينظم النزعات العمالية وهذا الدستور جاء ليُلغى القانون رقم 90-02 وجاء بأهم التعديلات والمستجدات التي وضعها المشرع لهذا القانون كم خلال نصوصه في تعزيز آليات الحوار الاجتماعي كوسيلة لتبني حلول مشتركة وتوافقية تساهم في تحسين العلاقات المهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من الجهة أخرى لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وكذلك أقر المشرع بالمرسوم التنفيذي رقم 23 -

1- المادة 36، الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثاني 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة. الجريدة الرسمية، الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو 2006.

363 المؤرخ في 17 أكتوبر لسنة 2023 يحدد مهام الوسطاء في حل تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفية تعيينهم و مهامهم جاء بهذا القانون لأن الوساطة تغير من الأساليب الودية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل. يكون تدخل الوسيط من أجل تقريب بين وجهة نظر طرفي النزاع واقتراح حلول الممكنة التي ترضي الطرفين .

لقد كان اختيارنا لموضوع الدراسة ونراعي عدة دوافع منها الدوافع الشخصية:

- حيث نسعى إلى معالجة محاور مهمة لنا وتحقيق الفائدة في حياتنا المهنية والمستقبلية .
  - إعطاء القدر اللازم للاهتمام بموضوع حق الإضراب، فهو وسيلة فعالة للممارسة الضغط على الإدارة وأرباب العمل .
  - الدوافع الموضوعية: تدريس ظاهرة الإضراب كظاهرة قانونية اجتماعية التي تأخذ أهمية في ظل الأوضاع المهنية، هذه الدراسة تساهم في تقديم تسهيلات وحل مشكلات المتعلقة بصالح الموظف العمومي. وتستدعي اهتماما كبيرا في إزالة الغموض عنها وممارسة حق الإضراب .
  - دراسة مثل قضية الإضراب تكون المهنية وتصب في صالح الموظف ومهنته.
  - وتظهر أهمية دراستنا لموضوع "الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"
  - وتبرز بأن المجتمع الوظيفي بحاجة إلى ثقافة قانونية لمعرفة الضمانات والقيود القانونية لممارسة حق الإضراب مما يساعدهم على تجنب المشاكل القانونية.
  - تحقيق المطالب المهنية يساعد على توفير إطار قانوني يهتم لتحقيق المطالب المهنية للعمال بطريقة سلمية ومنظمة مما يعزز العلاقة بين العمال وأرباب العمل.
  - المساهمة في تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح المستخدمين.
- وبالرجوع إلى الدراسات السابقة حول هذا الموضوع نجد أن العديد من المراجع الأجنبية التي تعالج موضوع الإضراب بصفة عامة سواء في القطاع الخاص أو العام.

ومن أهم الدراسات السابقة المشابهة و المساعدة لدراستنا نجد.

- كتاب "مصدق عادل طالب" بعنوان الإضراب المهني للعمال وأثاره، دراسة مقارنة منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى بيروت لبنان 2013، الذي جاء هذا الكتاب ليبين كافة الوسائل المتعلقة بممارسة العامل لحقه في الإضراب من حيث التعريف بالإضراب وبيان عناصره وأنوعه وتمييزه من الأنواع الأخرى من الصور التوقف عن التوقف عن العمل كالاستقالة والغلق و ، كما يعالج هذا الكتاب كافة القيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب يستوي في ذلك القيود الاتفاقية أو الإشكالية أو المتعلقة بتصرفات العمال المضربين، وتناول كذلك المسؤولية الناجمة عن ممارسة حق الإضراب يستوي في ذلك المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية للعمال المضربين. و كان وجه الاختلاف في دراسته عن دراستنا هو التطرق الى بعض العناوين مثل تمييز الاضراب مما يشته به من الاوضاع القانونية و كذا عنوان مشروعية الاضراب المهني و تحديد طبيعته.

- كتاب "إيمان توابي"، ريمة سرور"، عنوانه ممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري مكتبة الوفاء القانونية الطبعة الأولى مصر 2016، عالجت دور التمثيل النقابي في تنظيم ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري وتقييد النظام العام له في الظروف العادية وغير العادية، كتقييد حرية التجمع والتجمهر المعاقب عليها في قانون العقوبات، وسلطة المنظمة النقابية في تنظيم ممارسة حق الإضراب وتمثيل الموظفين والمتعاقدين. إلا أن هذا الموضوع يختص بدراسة الحق النقابي ويشير إلى الإضراب في الجوانب التي تستدعي ذلك، والذي اعتمدنا عليه لقلّة بعض المعلومات الضرورية للبحث، فضلا على غيرها من الكتب والمذكرات الجامعية والمحاضرات التي كانت مفتاح لدينا في جمع المعلومات و توظيفها، ويختلف موضوع هذا الكتاب عن موضوعنا لكن اعتمدنا هذا المرجع لقلّة المراجع في موضوعنا .

على ضوء ما سبق ارتأينا أن نطرح هذه الإشكالية لبحثنا :

إلى أي مدى يوفر قانون 08-23 الضمانات اللازمة لممارسة حق الإضراب وضمان آليات

فعالة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل. ؟

وللإجابة عن الإشكالية المطروحة ركزنا على انتهاج المنهاج الوصفي من خلال الخوض في ما نصت عليه الأحكام والقوانين المكرسة للإضراب والمنهج التحليلي من خلال استقراء النصوص القانونية وتحليلها

ومن خلال التساؤلات المقترحة ثم الإجابة عنها كالتالي قسمنا بحثنا إلى فصلين:

- الفصل الأول بعنوان : ماهية الحق في الإضراب.

- الفصل الثاني: تنظيم حق الإضراب وفق قانون 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات

الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.



من البديهي أنه قبل أن نتطرق في تعريف وذكر ماهية حق الإضراب يجب علينا تعريف الحق، توجد ثلاث مذاهب أساسية في تعريف الحق:

- المذهب الشخصي، ويتزعمه الفقيه الألماني سافي: وجوهر الحق والفقه هو القدرة الإرادية التي يتمتع بها صاحب الحق، أي السلطة التي يخولها القانون لشخص معين.
- المذهب الموضوعي، ويتزعمه الفقيه الألماني ايهرنج: الحق هو مصلحة مادية أو معنوية يحميها القانون، إذ أنا الحق يقوم على عنصرين :

الأول: موضوعي: الحق مصلحة مادية أو معنوية لصاحبه.

الثاني: شكلي: حماية القانون لتلك المصلحة عن طريق الدعوة القضائية اقتضاء.

ويعرف الفقه الإسلامي الحق بأنه اختصاص يقرر به الشرع للشخص سلطة اقتضاء على شخص أو سلطة مباشرة على شيء أو يضع عليه تكليف.

ومن ثم، فإن الحق يجب أن يستند على مصدر شرعي كمصدر له.

وهكذا، فإن الحق هو سلطة يقرها القانون لشخص معين يستطيع بمقتضاها القيام بأعمال وتصرفات معينة تحقيقا للمصلحة المشروعة.

## المبحث الأول

### مفهوم حق الإضراب

يعد الإضراب من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية، ففي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ألحت صراحة على كفالة حق العمال في الإضراب شريطة مراعاة القوانين الداخلية حيث نصت المادة (08) فقرة (01) منه على أنه تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد حق الإضراب شريطة ممارسته وفق معايير وقوانين البلد المعني.<sup>3</sup>

وإن تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي يحدد لنا أنه لم يتم الإشارة إلى هذا المصطلح إلا مع صدور القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.<sup>4</sup>

### المطلب الأول

#### الفرع الأول

#### تعريف حق الإضراب

للإضراب تعريفات متعددة ومختلفة، فقد تعددت التعاريف التي تناولت حق الإضراب سواء لغويا أم فقهيًا أم قضائيًا، ويرجع ذلك إلى عدم اهتمام القوانين التي نصت على الحق بوضع تعريفات له، والمرجع في ذلك إلى تعريف الفقه والقضاء الذين اختلفا فيما بينهما بشأن هذا التعريف.

#### اولا\_تعريف الإضراب لغويا:

<sup>3</sup> - زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر، دراسة مقارنة، المجلة القانونية والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 01، المجلد 03، العدد 02، سنة 2021، ص 140.

<sup>4</sup> - المادة 02 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الشعبية الديمقراطية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990.

الإضراب في اللغة هو مصدر أضرب و تأتي لعدة معاني منها:

الكف أو الامتناع أو الإعراض عن شيء ويقال أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه وضرب عنه الذكر وأعرض عنه أي صرفه، وذلك لقوله تعالى: **فَنَضْرِبُ عَنْكُمُ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ**<sup>5</sup>، والأصل في قوله ضربت عنه الذكر، وإن الراكب إن أراد ركب دابة فأراد أن يصرفها عن جهته ضربها بعصاه عن الجهة التي يريدتها.<sup>6</sup> و يعود أصل استخدام هذه الكلمة أي الإضراب غالى الممارسة العمالية بباريس، حيث كان العمال يجتمعون في مكان بجوار دار البلدية بالعاصمة الفرنسية "place de grève" أي ساحة الإضراب حيث كان التجمع عدد كبير من العمال العاطلين يتجمعون للبحث عن العمل، ومن هنا جاء مصطلح "la grève" الذي أصبح اصطلاحاً قانونياً متعلقاً بالقانون الفرنسي ونقلته التشريعات الأخرى.<sup>7</sup>

ويعني الإضراب التوقف الجماعي المتعلق بالعمل من قبل مجموعة العمال لتحقيق المطالب المهنية، وأيضا هو التوقف الإرادي والجماعي عن العمل يقرره العمال أو من قبل الأشخاص لهم مصالح لأسباب أو دوافع اقتصادية أو سياسية.<sup>8</sup>

### ثانياً\_ تعريف الإضراب تشريعاً:

لم تعرف غالبية التشريعات العمل تعريفاً محدد للإضراب بين النصوص بل مكنفية بالنص على مشروعيتها، في ظل دساتير أو قوانين بعض الدول التي أقرت به بحيث لا يهتم المشرع عادة بوضع تعاريف لمسألة ما تاركا ذلك الاجتهاد الفكري والقضائي مع مسايرة التطور التشريعي، ففي ظل التشريع الفرنسي لم يعرف المشرع الإضراب في مختلف القوانين المتعلقة به مكنفياً بالاعتراف

<sup>5</sup> - سورة الزخرف، الآية رقم 05 .

<sup>6</sup> - أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتحریم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2014 ص 22.

<sup>7</sup> عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (المشروعية الآثار القانونية )، رسالة دكتوراه مقدمة إلى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1990، ص 22.

<sup>8</sup> Alain Ray ،robert micro، dictionnaire de langue française nouvelle édition 1998، P627.

به كحق للدستور 1946 حيث نصت المادة الثامنة: " يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه." <sup>9</sup>

وقد حدا المشرع المصري حذو المشرع الفرنسي في عدم تعريفه للإضراب، بل ذهب ابعده من ذلك فنجده تارة يجعل الإضراب جريمة وتارة أخرى يحذف الفصل الخاص بالإضراب وتارة أخرى يشير إلى أحكام الإضراب دون إيراد تعريفا محددا له، فلم يشر المشرع لتعريف الإضراب في تشريعات العمل المصرية المتعاقبة.

وقد سار المشرع اللبناني في قانون العمل رقم 10 الصادر في 1946/09/23 على هدى القاعدة المذكورة، إذ من استقراء نصوصه نجد أنه خلت من الإشارة إلى تعريف الإضراب بصورة صريحة وضمنية، وكذلك الحال في عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم المنفذ بالمرسوم رقم (17386) الصادر في 1964/09/02، الذي اكتفى بالاستعاضة على استعمال لفظ الإضراب بمصطلح التوقف عن العمل.

أما بالنسبة للمشرع العراقي فإنه على عكس من الوضع في كلا من فرنسا ومصر، فقد أورد عدة تعريفات للإضراب فكانت المحاولة الأولى لتعريف الإضراب قد وردت في نظام المصالحة والتحكيم لحسم المنازعات الجماعية المهنية في العراق رقم 63 لسنة 1954 حيث عرف الإضراب على أنه " توقف جماعة من العمال تعمل بتضامن عن العمل" <sup>10</sup>.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع لم يعرف الإضراب بين ما اكتفى به بالنص عليه كأحدى الحقوق الأساسية المعترف بها للموظف.

<sup>9</sup> - ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، 2016 ص20.

<sup>10</sup> - مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وأثاره، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2013، ص 18.

حيث كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون الوظيفي العامة فضلا عن النصوص التنظيمية المتعلقة به.<sup>11</sup>

### ثالثا\_ تعريف حق الإضراب فقها:

إزاء خلو التشريعات من تعريف محدد وواضح لإضراب، فإن الفقه الفرنسي والعربي اخذ دوره في سد هذه الثغرة، ويلاحظ بان هنالك إجماعا للفقه على تعريف الإضراب ولكنهم اختلفوا صياغاتهم، لذلك لا كلا منهم يحاول أبراز عنصر يراه مهما من وجهة نظره على باقي العناصر الأخرى<sup>12</sup>، وبناء على هذا عرفه الفقيه Jean Rivero بأنه "توقف مجموعة من الأشخاص عن ممارسة نشاطهم المهني، سواء كان نشاط ماديا أو اجتماعيا بقصد الحصول على منفعة لهم عن طريق الضغط على إرادة الهيئة أو السلطة التابعين إليها"<sup>13</sup> و كذلك ذهب جانب آخر من الفقه إلى تعريف الإضراب على انه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع أصحاب الأعمال للضغط على صاحب العمل لحمله المطالب المهنية التي سبق وان رفضها"، ولقد حاول فقهاء القانون العام فيمصر تحديد مفهوم الإضراب، حيث عرفه الدكتور سليمان محمد الطماوي بأنه: "اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن دون أن تفرق بينهم للتخلي عن وظائفهم نهائيا، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب ولا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور"<sup>14</sup>

11 - عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2017، ص 19.

12 عبد الباسط عبد المحسن، مرجع سابق، ص 23.

13 Robert،F،G،، le mouvement des grève en France (1919-1962) siray، paris، France، 1962،p12،

14 سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر الإسلامي، دون بلد النشر، 1973، ص 177.

كما عرفه الدكتور ناصف هلال بأنه: "حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه شأنًا بعيدا من النضج والوعي، يؤهلها إلى ممارسة هذا الحق في صورة اتفاهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، مع تمسكهم بوظائفهم أو أعمالهم، بقصد الضغط على الإدارة أو أرباب العمال بحسب الأحوال، من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه"<sup>15</sup> وفي الحقيقة يسعى إضراب الموظفين إلى شل الخدمة العامة وتحريك الرأي العام، فهو تجربة إثبات قوة يخوضها جزء من مجتمع في مواجهة المجتمع ككل، فإن أضرب مثلا رجال الأمن والأساتذة وموظفو المؤسسات القضائية على أداء وظائفهم فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كأرباب العمال، وإنما المجتمع هو الذي يحرم من الخدمات العامة الضرورية وبالتالي هو وسيلة ضغط بحيث يجبر ويعرض في نفس الوقت الدولة إلى تلقي السخط العميق من المواطنين جراء توقف تقديم الخدمة العمومية لهم، وهذا نتيجة الشلل الذي لحق بالمرافق العامة التي كانت تقدم خدمات ذات النفع العام.<sup>16</sup>

#### رابعا \_ تعريف حق الإضراب قضائيا:

عرف مجلس الدولة الفرنسي الإضراب في القرار الصادر بتاريخ 25 جويلية 1979 على أنه: "توقف منظم مسبق للعمل من أجل الدفاع عن مصالح مهنية"، وقد استند هذا المفهوم إلى ما جاء به مجلس الدولة في قرار ديان (Dehaene) بتاريخ 08 جويلية 1950. وكما عرفه الإضراب أيضا بأنه: "التوافق الجماعي المتفق عليه لكل أو بعض العاملين في المرفق العام أو في مرفق آخر، وذلك من أجل تأييد مطالب مهنية"، ويلاحظ ندرة التعريفات للإضراب في مصر بسبب حداثة تنظيمه تشريعيًا وندرة المنازعات المتعلقة به، حيث عرفت محكمة أمن الدولة العليا مصر الإضراب على أنه: "الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن

<sup>15</sup> صبا نعمان رشيد، علاقات العمل الجماعية، كلية القانون، جامعة بغداد، 2010، ص55.

<sup>16</sup> سامر احمد موسى، إضراب العاملين في المرفق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، بحث قانوني، 2007، ص33.

العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط المضربون أو المستخدمين، ولهذا يشمل هذا التعريف المطالب السياسية والمطالب المهنية.<sup>17</sup>

وكذلك عرف القضاء الفرنسي في العديد من الأحكام التي أصدرها تعريفا للإضراب في ضوء الواجب القانوني، فالمحاكم الجزائية (كمحكمة chateaubriand) قد عرفت الإضراب في حكمها الصادر سنة 1985 بأنه "التوقف الجماعي الصريح والمدير عن العمل بقصد الموافقة على تحسين شروط العمل"<sup>18</sup>

#### خامسا\_ تعريف محكمة النقض الفرنسية:

الإضراب في فرنسا أحد الحقوق الدستورية وقد كفل ممارسة ووضع القيود والضوابط شأن ممارسته ومن تم قد تعرضت محكمة النقض الفرنسية لتعريف الإضراب بأنه طريقة للدفاع عن المصالح المهنية ولقد غدا من المسلم به أن الإضراب المهني كان تعيرا عن قدرة الفقه والقضاء الفرنسي على الخلق والإبداع، فالإضراب يدين بوجوده إلى الفقه والقضاء الذين عملا على وضع الفروض ومناقشة المبادئ العامة التي احتوتها الأحكام القضائية، فالإضراب إن صح التعبير نظريا من صنع القضاء الفرنسي على وجه الخصوص باعتبار القضاء يمثل الجانب العملي للقانون. في حين عرفت محكمة النقض الفرنسية الإضراب وذلك في حكمها الصادر في 1969 بأنه "التوقف المدير عن العمل بقصد تأييد المطالب المهنية المحددة سلفا والتي سبق رفضها من طرف صاحب العمل."<sup>19</sup>

ويمثل الإضراب ردة فعل على حالة واقعية تعبر عن مصالح ومطالب العاملين في مواجهة مستخدميهم ورؤسائهم لما كان المجال الطبيعي لهذه المصالح والمطالب هو المجال الاقتصادي والاجتماعي، وقد ذهب الفقه إلى اعتبار حق الإضراب من قبيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وعلى غرار أصحاب هذا الاتجاه العلاقة بين حق الإضراب وتلك الحقوق لأنه إذا كانت الحريات

<sup>17</sup> لحسن عويصات، مرجع سابق، ص22.

<sup>18</sup>– Burn (A) et Calland(H)،Droit de Travail، T،11 2éme éd، Sirey، 1978، p267.

<sup>19</sup> –مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 28.

العامة المعترف بها في إعلان الحقوق لعام 1789 قصد بها إعادة التوازن المسلوبة والقانوني لصالح الطبقات المغلوبة على أمرها.<sup>20</sup>

## الفرع الثاني

### عناصر الإضراب

وبعد استعراض مجموعة من التعريفات السابقة يتضح من خلال هذا ضرورة توفر نوعين من العناصر أو الأركان الضرورية للإضراب، وهما العنصر المادي والعنصر المعنوي:

#### أولاً-العناصر المادية للإضراب :

تتمثل العناصر المادية في الإضراب في التوقف الجماعي على أداء عمل ملزم وبشكل مؤقت:

1- التوقف عن العمل: هو امتناع العمال والموظفين عن أداء وظيفتهم الموكلة إليهم بموجب القانون حيث يعتبر العنصر المحدد والمميز للإضراب، إذ لا تتحقق مشروعيته إلا بتوفر هذا الشرط لإضفاء التكيف القانوني السليم والصريح للإضراب كما يجب أن يكون التوقف عن العمل توقفا كاملا وصريحا، فبالنسبة إلى التوقف الكامل عن العمل فيعني الامتناع عن أداء العمل المتفق عليه بصورة صريحة وتامة أي لا يكون التوقف ضمنيا، فلا يعتبر إضرابا بالمعنى القانوني الإبطاء في تنفيذ العمل سواء اتخذ شكل التكاثر في أداء العمل أو اتخاذ شكل أداء العمل بمزيد من الدقة لأنه ليس هنالك توقف عن العمل بالمعنى الاصطلاحي والقضاء الفرنسي المتمثل في محكمة النقض يستلزم أن يكون التوقف عن العمل كاملا. وذلك في العديد من الأحكام الذي أصدرتها فهي مستقرة على الإبطاء في أداء العمل لا يعتبر صورة من صور الإضراب ولكنه يعتبر تنفيذ سيء لعقد العمل<sup>21</sup>

<sup>20</sup> - توابي إيمان و آخرون، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر، بين التقييد والتحریم، مقال في

المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد01، 2012، ص285.

<sup>21</sup> - مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص30.

2- التوقف الجماعي عن العمل: يجب أن يكون التوقف عن الوظيفة أو العمل جماعيا وذلك بامتناع مجموعة من الموظفين العموميين أو المستخدمين عن أداء العمل الموكل إليهم والمكلفين بإنجازه وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 90-02<sup>22</sup> المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27<sup>23</sup> حين ما استخدم صفة الجماعة في ممارسة الإضراب من خلال توظيف العبارات التالية "جماعة العمال، التوقف الجماعي عن العمل، العمال المضربين. وبالتالي إذا امتنع أحد الموظفين أو العمال بمفرده عن أداء عمل فلا يشكل إضراب لتخلص صفة الجماعة من الامتناع.

### ثانيا-العناصر المعنوية للإضراب:

إن العنصر المعنوي للإضراب يتكون من 03 أقسام وهي كالتالي:

1-قصد الإضراب : في ما يتعلق قصد الإضراب هو قيام العمال بالامتناع عن القيام بالعمل بصفة مؤقتة أي إن إرادة العمال قد اتجهت لتعليق عقد العمل لفترة مؤقتة، للقصد عنصران هما العلم والإرادة أي أن العامل قد أراد الإضراب وأراد النتيجة التي تترتب على ممارسته وهي إيقاف عقد العمل وبعبارة أخرى أن إرادته اتجهت نحو قبول السبب والنتيجة فلا يكون مكرها على الإضراب فينضح من ذلك إن الإضراب توقف إرادى عن العمل كما يستوجب انصراف قصد الموظفين والمستخدمين إلى الإضراب بالضرورة إلى تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة وهذا لا يستتبع حتما نيتهم إلى الإضراب بالمرافق العامة رغم أن الإضراب هو وسيلة ضغط يمارسها العمال على أرباب العمل بغية تحقيق مطالبهم<sup>24</sup>.

2-تدبير الإضراب : يقصد به اتفاق الموظفين والمستخدمين الصريح السابق أو التوافق أو التلاقي أو الإتحاد إرادتهم صدفة لاحقا على التوقف الجماعي. بغية الإضراب فيتوفر عنصر تدبير الإضراب عندما يكون أغلبية العمال قد أخذت الإضراب بعد دراسة أما القرار

<sup>22</sup> - القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المرجع السابق.

<sup>23</sup> - القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم لقانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية الديمقراطية الشعبية الجزائرية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

<sup>24</sup> -مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص77.

المرتجل فهو لا يحقق معنى الإضراب إلا إذا اتحد هدف العمال المضربين ولا يشترط بناحية أخرى أن يكون كافة العمال قد اتفقوا على قرار الإضراب ويكفي غالبيتهم وحتى الأقلية التي تحقق فكرة الجماعية للإضراب .

ونخلص من ذلك أن التدبير هو الاتفاق الجماعي الإرادي بالامتناع عن أداء الواجبات بموجب القانون سابقا أو لاحقا بشرط أن لا يكون التوقف مجرد تزامن لحالات فردية فيجب أن يكون سبب توقف كل عامل من العمال المضربين هو لنفس السبب الذي توقف من اجله العمال الآخرون ولنفس الهدف.<sup>25</sup>

3- المطالب المهنية : عن جوهر العناصر المعنوية للإضراب هي المطالب المهنية التي يؤدي تحلفها إلى انتفاء صفة الإضراب الشرعي عن الامتناع أو التوقف الجماعي المدير عن أداء الوظيفة ولقد صنف المشرع الجزائري الطالب المهني في القانون السالف الذكر رقم 02-90 المعدل والمتمم في مادته الثانية و نستنتج من خلال النظر إلى المادة أن المشرع الجزائري قد ربط العلاقات الثلاث (العلاقة الاجتماعية، العلاقة المهنية، الشروط العامة للعمل) التي تشكل المطالب المهنية بالعلاقة الوظيفية، منتهاجا بذلك الاتجاه الضيق للمطالب المهنية وهو أمر لا نعتقد أن المشرع قصده بقدر ما كان يقصد استبعاد الإضراب السياسي المحض والإضراب التضامني الخارجي.<sup>26</sup>

وقد أرجعت الدراسات الفقهية لقانون الوظيفة العمومية محتوى هذه المطالب المهنية إلى الحقوق المتعلقة بسير المرافق العامة وتنظيمها، الحقوق المتعلقة بالموظفين و ساعات العمل الأصلية والإضافية، والعطل الرسمية والظرفية، والحقوق المتعلقة بالراتب وملحقاته، والحقوق المتعلقة بالتأمين الاجتماعي والوقاية من الحوادث. إذن يقوم الإضراب على ضرورة توافر عناصر مادية وعناصر معنوية حتى يشكّل التوقف عن العمل إضرابا مشروعاً، لأنه لا يكون مشروعاً في

<sup>25</sup> - لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 27.

<sup>26</sup> - هيثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق، ص 55.

مختلف صور وأشكال ممارسته ما لتتوافر عناصره، لذلك كان من الضروري تحديد التكيف القانوني له.<sup>27</sup>

## المطلب الثاني

### الأساس القانوني لممارسة حق الإضراب

اعترفت الجزائر على غرار العديد من الدول بحق الإضراب كأحد الحقوق والحريات الأساسية، وأكدت هذا في دستورها وتركت تفاصيل تنظيمه وكيفية شرعية ممارسته للنصوص التشريعية وبهذا الشكل وفر المشرع حماية قانونية لحق الإضراب من خلال نصوصه، وهذا ما يضمن ممارسته بشكل قانوني. وجاء الاعتراف الدولي بحق الإضراب في الميثاق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطها بالحقوق الأخرى كالحق في التوظيف والحق في التنظيم النقابي، ومن أبرزها اتفاقيات ومعاهدات ذات الطابع العالمي كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وميثاق دولية ذات الطابع الإقليمي كاتفاقيات جامعة الدول العربية.

## الفرع الأول

### اعتراف حق الإضراب في الميثاق الدولية

أتى الاعتراف الدولي بحق الإضراب في الميثاق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لترابطها بالحقوق الأخرى كالحق في التوظيف و الحق النقابي، ومن ابرز هذه الاتفاقيات الميثاق ذات الطابع العالمي والاتفاقيات ذات الطابع الإقليمي.

### أولاً: الميثاق الدولية ذات الطابع العالمي:

لقد نصت المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

<sup>27</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03\_06، و القوانين الاساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2015، ص127.

الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 03 يناير 1976<sup>28</sup>، على أنه:

" 1 - تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

أ- حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم... .

د- حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني

2- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق...."<sup>29</sup>

ثانيا: المواثيق الدولية ذات الطابع الإقليمي:

-لقد نصت المادة 3/35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 23 ماي

2004 "تتكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ"،

كما نصت المادة 4/6 من الميثاق الاجتماعي الأوربي لعام 1961 المعدلة سنة

199 على حق التفاوض جماعيا مقرة بذلك بحق الإضراب وتعترف به بموجب الالتزامات التي

قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقا.

وقد أشار أيضا هذا الميثاق إلى لجوء الموظفين إلى الإضراب مستثنيا فئة الشرطة والقوات

المسلحة. وقد نصت منظمة العمل العربية لسنة 1977 حول الحريات والحقوق النقابية في المادة

<sup>28</sup> - ميثم غانم جبر المحمودي، مرجع سابق ، ص98.

<sup>29</sup> - حقوق الإنسان، مجموعة صكوك الدولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، نيويورك، 1993، ص11.

--لقد انضمت الجزائر إلى هذه الاتفاقية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-67 مؤرخ في 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام

إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 17 ماي 1989، ص531.

11 منها: " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"، وبالرجوع إلى الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان الصادر عام 1950 والمتعلقة بحرية التجمع وتكوين الجمعيات نجدها تشير إلى الحق في المادة 11 بصورة غير صريحة باعتباره جزءا لا يتجزأ من حرية تكوين الجمعيات. وتجدر الإشارة أن الإضراب من الحقوق الأساسية التي تناولتها واعترفت المواثيق والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، حيث تتمتع بالقرينة القانونية أعلى من التشريع في فرنسا، على العكس الوضع في مصر، الذي سنحاول التطرق إليه في الفرع الموالي<sup>30</sup>.

## الفرع الثاني

### الاعتراف الدستوري

يحتل النص الدستوري الصدارة في تدرج السلم التشريعي الوطني لكافة الدول، مما يؤدي إلى الالتزام بما جاء فيه، حيث تم الاعتراف بحق الإضراب في الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963.<sup>31</sup> بموجب المادة 20 التي نصت على أن " الحق النقابي وحق الإضراب ومساهمة العمال في تسيير المقاولات المعترف بها وتمارس في نطاق القانون " ونستخلص محتوى هذه المادة اعتراف المؤسس الدستوري بحق الإضراب دون التمييز بين القطاع العام والقطاع الخاص.

وتتخذ الجزائر من المنهج الاشتراكي أسلوبا منهاج الذي يرى الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة لتحقيق المساعي والأهداف الكبرى الاشتراكية وقد حرص الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976<sup>32</sup> على منع الإضراب في القطاع العام واقتصر

<sup>30</sup> -حسن عويصات، مرجع سابق، ص30.

<sup>31</sup> - دستور 1963، المؤرخ في 08 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، ص 888.

<sup>32</sup> - الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار الدستور 1976، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 94، تاريخ صدورها 24 نوفمبر 1976، ص 292.

فقط على القطاع الخاص حيث نصت المادة 2/61 في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم القانون ممارسته.

وبعد ما صدر الدستور 23 فبراير 1989<sup>33</sup> في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية فقد أعترف صراحة تحت ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار قانوني المادة 54 التي نصت على أنه ردا للحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع وهو نفس مضمون المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996<sup>34</sup> وكذلك نفس محتوى المادة 71 من الإذن يعتبر الإضراب حقا دستوريا مكفول للموظف والمتعاقد على حد سواء، وبالتالي لا يمكن المساس به طبقا لمبدأ سمو القاعدة الدستورية، حيث يتوجب على جميع السلطات العامة في الدولة احترامه والنزول عند مقتضياته، وهذا ما ورد في ديباجة الدستور الجزائري: " ... إنّ الدّستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفرديّة والجماعيّة، ويحمي مبدأ حرية اختيار الشعب، ويضفي المشروعية على ممارسة السلطات، ويكرس التداول الديمقراطي عن طريق انتخابات حرة ونزيهة. يكفل الدستور الفصل بين السلطات واستقلال العدالة والحماية القانونيّة، ورقابة على السلطات العموميّة في مجتمع تسودها الشّرعيّة، ويتحقّق فيه تفتّح الإنسان بكل أبعاد هذا تعديل الدستوري لسنة 2016.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستقاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 09، الصادرة بتاريخ 10 مارس 1980، ص 234.

<sup>34</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

<sup>35</sup> - المادة 24 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستور، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

وسيلتين في حماية حق الإضراب، حيث تتعلق الوسيلة الأولى بالرقابة على دستورية القوانين، التي تعد أهم الدائم القانونية لحماية الحقوق والحريات داخل الدولة لأنها تراعي مطابقة القوانين والنصوص التنظيمية لأحكام الدستور، وهذا ما يقوم به المجلس الدستوري بموجب لمادتين 181 و182 من الدستور.

أما الوسيلة الثانية فتتمثل في الرقابة على أعمال الإدارة التي تساهم في حماية الحقوق والحريات الأساسية للفرد داخل المجتمع الوظيفي، وذلك للحد من تعسف السلطة الإدارية وتجاوزها لاختصاصاتها بما تصدره من قرارات وأعمال تشكل خرقا للقوانين المنظمة ممارسة حق الإضراب.<sup>36</sup>

### الفرع الثالث

#### الأساس القانوني في التشريع

جاء بمقتضى دستور 1989 نصت التشريع الجزائري من خلال قانون 02/90<sup>37</sup> المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ممارسة حق الإضراب الذي نص صراحة في مادته 24 " إذا أستمर الخلاف بعد نفاذ طرق حله، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والتكيفات المحددة في أحكام هذا القانون إلى جانب عدة أحكام ."

خاصة بالمراسم بهذا الحق لاسيما ما تضمنته المادة 57 منه وإلغائه الصريح للقانون 59/85<sup>38</sup> وكذلك أحكام قانون العقوبات التي تعاقب على الإضراب وخاصة المادة 71 من قانون العقوبات.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> -- لحسن عويصات، مرجع سابق، ص43،

<sup>37</sup> - القانون 02/90، المؤرخ في فبراير 1990، المرجع السابق.

<sup>38</sup> - المرسوم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

<sup>39</sup> - المادة71، من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966، المرجع السابق.

تجدر الإشارة إلى انه لم يشر الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى حق الإضراب كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85-59 بالرغم من تناوله للحق النقابي

وذلك تطبيقا لدستور سنة 1976 الذي اقتصر ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص وهذا ما أكد عليه القانون رقم 78-12 في المادة 1/21 بنصها: "تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون."<sup>40</sup>

نص المشرع صراحة على ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة وذلك بموجب المادة 36 من الأمر 06/03<sup>41</sup> " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بها. وحيث أيضا نصت المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/308<sup>42</sup> في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق في الخضوع في الحق في الإضراب.

نستنتج أن الدستور الجزائري كرس حق الإضراب من خلال الاعتراف الدستوري وانطلاقا من شرعية القوانين العضوية والمراسيم التنفيذية ومن أهمها قانون رقم 02/90، القانون رقم 03/90، القانون رقم 04/90 والقانون 11/90 هذه جملة قوانين تشريعية ضمنت حق العامل والموظف والمستخدم لممارسة الإضراب في حدود وتنظيم بتطابق مع التشريع المعمول به<sup>43</sup>.

<sup>40</sup> - المادة 21 من القانون 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

<sup>41</sup> - المادة 3، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المرجع السابق.

<sup>42</sup> - المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، ص 17.

<sup>43</sup> - لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 44.

## المبحث الثاني

### الصيغة القانونية لممارسة حق الإضراب.

تأخذ ممارسة حق الإضراب أشكالاً وأسباباً متعددة ومتنوعة خاصة في البلدان التي تعترف بمشروعية حق الإضراب، وذلك هو الهدف لتحقيق المطالب المهنية وهو وسيلة للضغط عن الإدارة وأرباب العمل وبهذا يعد وسيلة جماعية صعبة، كونها تمثل خدمات المرفق العام التي تكلفها الدولة للفرد ومن هنا نتطرق إلى تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين:

- المطلب الأول: أشكال ممارسة حق الإضراب

- المطلب الثاني: أسباب نشوء حق الإضراب.

### المطلب الأول

#### أشكال ممارسة حق الإضراب:

اختلفت أشكال الإضراب تبعا لاختلاف الزوايا التي يقسم الفقهاء الإضراب من خلالها. فمن هناك كان للإضراب أشكال وأنواعا وهي كالتالي :

#### الفرع الأول - الإضراب التقليدي:

ويشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية الاجتماعية بحيث ينقطع العمال المقربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك موقع العمل أو يمتنعون عن الالتحاق بطريقة محكمة ومنظمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة.<sup>44</sup>

44 - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر

وقد يطلق على هذا الشكل كذلك مجموعة التحريض على الإضراب Les piquels De Greve بحيث تتبنى مجموعة من العمال الإضراب وهم على العموم ممثلو العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصا لهذا الغرض.<sup>45</sup>

وكذلك لهذا النوع من الإضراب مجموعة تسميات مختلفة ومنها الإضراب الكلاسيكي الإضراب التام، الإضراب الكامل حيث يتم هذا الإضراب بتخطيط سابق ويكون معلوما لإدارة المنشأة سلفا وتتعلق أسبابه لظروف العمل كالزيادة في الأجور أو تحسين أي شرط من شروط العمل فهو إذن توقفا جماعيا وكاملا ومدبر بغية تحقيق مطالب مهنية.

### الفرع الثاني - الإضراب الدائري:

تتمثل هذه الصورة عندما يتوقف أحد الأقسام المؤسسة عن العمل ثم يعودون إلى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل، ثم يعودون ويبدأ قسم آخر، هكذا حتى تتم عملية التوقف بشكل دوراني على جميع أقسام المؤسسة في هذه الصورة لا يتم التوقف على العمل إلا بقسم واحد من خلال الفترة الواحدة، بحيث يستمر العمل بباقي الأقسام بالشكل الطبيعي ويعتبر هذا النوع الأكثر شيوعا في المرافق العامة وتأخذ هذه الصورة شكلين هما<sup>46</sup> :

اولا: الإضراب الأفقي: الذي يمارسه عماله من صنف مهني معين حيث ينعكس سلبا على عمال الصف الآخر التابع.

ثانيا: الإضراب العمودي: الذي يجمد العمل في مصلحة أو قطاع مجدد من المرفق دون أن تمس القطاعات الأخرى وبهدف هذا الإضراب أساسا إلى إحداث اختلال في تنظيم الإنتاج.<sup>47</sup>

<sup>45</sup> -- مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 46.

<sup>46</sup> Sinay(Helen) ، la greve ، T ،V 1 ،du trait de droit du travail ،publiee sous la direction de M،Camerlynk ، Dalloz، Paris، 1984، p187،

<sup>47</sup> - راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003

الفرع الثالث - الإضراب القصير والمتكرر: هذا الإضراب عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة في البقاء في أماكن العمل يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يتمتع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك.

وعن مشروعية الإضراب من يعتبره غير قانوني وتعسفي وبالتالي لا يعتبرونه شكل من أشكال الإضراب لكن في السنوات الأخيرة أصبحت هذه الإضرابات القانونية إلا في حالة القيام بالتخريب وهذا ما استقر عليه القضاء الفرنسي وكمثال قرار ألوفير (Oliviera) المؤرخ في 11 جوان 1981، والمتعلق بالوقف عن العمل لمدة ساعتين وهذه الطريقة مفككة خلال ربع ساعة بطريقة متتالية.<sup>48</sup>

كما يجب أن يكون الإضراب القصير والمتكرر مدروس بعناية ويستلزم أن يتم بشكل يضمن استمرارية عملية الإنتاج. إذ لم تتم ذلك فإن العمال الذين يشاركون في الإضراب سيعرضون للخصم من أجورهم يتميز هذا النوع من الإضراب بأنه يتضمن احتلال مكان العمل من قبل العمال المضربين. وهذا يجعل العمال الغير المضربين يخضعون في عملهم كالمعتاد لذلك ينبغي النظر في جوانب مختلفة مثل فترات الإنتاج ومدته وأهدافه. وضرورة تجنب أي تأثير سلبي على عملية الإنتاج.

الفرع الرابع - الإضراب التضامني: ويطلق عليه إضراب التعاطف ويتمثل في امتناع العمال عن العمل تضامنا مع عمال نفس المشروع الذي يعملون فيه أو مع عمال مشروع آخر كانوا قد أعلنوا الإضراب لأسباب مهنية، ويكون التضامن (داخليا مع نفس المشروع الذين يعملون فيه)، أو تضامن خارجي (مع عمال مشروع آخر) أو تضامن سياسي أي تحقيق أهداف سياسية مع عمال نفس المشروع أو عمال مشروع آخر.<sup>49</sup>

<sup>48</sup> - علي عوض حسن، الوجيز في عرض قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر 1996، ص 32.

<sup>49</sup> - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 61.

الفرع الخامس-الإضراب البطيء : يتمثل الإضراب البطيء في الإبطاء من معدل أداء الموظفين وواجباتهم الوظيفية بحيث يكونون متواجدين داخل الإدارة المعنية أو الهيئة المستخدمة ولكن يؤديون هذه الوظائف بشكل بطيء حيث تنخفض مستويات الخدمة عن الحالة العادية والمعتادة ومن ثم يصعب تكيف هذا النوع من الإضراب لاستمرارية نشاط المرفق غير أن هذا النوع من الإضراب يعد أكثر ندرة لقلّة فعاليته في تحقيق المطالب المهنية والوظيفية.<sup>50</sup>

1. الإضراب مع احتلال أماكن العمل: ويتمثل في توقف العمال عن العمل مع منع صاحب العمل ووكلائه المفروضين والمديرين والعمال من الدخول لأماكن العمل وقد يصاحبه تخريب أو تكسير الآلات العمل وقد لا يصاحبه ذلك.

هذا النوع من الإضراب غير مشروع بسبب عرقلة لحرية العمل وهذا ما يستنتج من خلال المادة 34 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم.

سادسا -الإضراب السياسي : يكون الامتناع الجماعي للموظفين احتجاجا على سياسة الحكومة الداخلية والخارجية دون علاقة للإضراب بحقوق الموظفين ويعد هذا النوع من الإضراب خرقا لأحكام القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم نظرا لعدم قيامه على المطالب المهنية.<sup>51</sup>

ثامنا-الإضراب المستتر: ويطلق عليه الإضراب الجزئي غير الصريح أو الإضراب بالقطارة أو البطيء أو إضراب التباطؤ أو إضراب الإنتاج أو الإضراب الباطني ويعرف بأنه الإبطاء في معدل العمل دون وقفه، أو بقاء العمال في أماكن العمل مع أداء العمل بصورة بطيئة يترتب انخفاض الإنتاج لحمل صاحب العمل على إجابة المطالب المهنية، فهو يتمثل في عدم توقف عن العمل واتفق العمال على خفض أداء العمل بل يخفضون كفاءة الأداء بصورة إرادية تؤدي إلى خفض الإنتاج ولقد اختلف الفقهاء والقضاء حول مشروعية هذا النوع من ومدى اعتباره صور من صور الإضراب و ذهب جانب من الفقه الفرنسي إلى إن

50 - لحسن عويصات، المرجع السابق، ص 31.

51 - عاصم طرابلسي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 32 .

إبطاء في أداء العمل لا يعتبر صورة من صور الإضراب إي انه غير مشروع، وذلك لتخلف عنصر التوقف عن العمل كما انه تعتبر تنفيذ سيء لعقد العمل لأنه يتعارض مع حسن النية في تنفيذ العقود ومن ثم يشكل خطأ تعاقديا جسيما يبرز لصاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية على العامل والتي تصل إلى حد الفصل دون إخطار أو تعويض.<sup>52</sup>

## المطلب الثاني

### أسباب نشوء حق الإضراب

تعتبر الأجور من أهم العوامل التي تؤثر على رضا العاملين وقدراتهم على أدائهم في المؤسسات بجانب أهمية الأجر كمصدر رزق أساسي فإنه يؤثر أيضا على تكاليف الإنتاج وقد يكون سببا في الإضرابات إلى جانب ذلك تؤثر الظروف العملية على كفاءة الأداء وكذلك يعتبر القائد المثالي دافعا لتحسين الأداء والبناء التاجري داخل المؤسسة ومن هنات نتطرق إلى النقاط الأساسية لنشوب حق الإضراب هي الأجر، ظروف العمل، القيادة.

### الفرع الاول : الأجر

: اولا تعريف الأجر: هو كلمة مشتقة Salarium وهي كلمة رومانية تعني واجب دفع مقابل الجهد العضلي والفكري المبذولين وهذا المبلغ هو الذي هو الذي يضمن مستوى لائق للحياة بالنظر إلى المستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما.<sup>53</sup>

وعرفه الدكتور أحمد ماهر هو ذلك المقابل الذي يتلقاه مقابل شغله للوظيفة.<sup>54</sup>

52- مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 54.

53 - بلقصة فريدة و آخرون، تسيير الأجور والمرتبات في المؤسسات الصناعية، مذكرة لنيل شهادة تخرج ليسانس، قسم محاسبة وضرائب، جامعة الجزائر، الجزائر، 2008، ص 14.

54 - أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، ط 5، مصر، 2002، ص 177.

ويقدم جون شارل تعريفاً آخر للأجر هو الدخل الفردي الذي ليس لديه لكي يعيش إلا قوة عمله دخل الإنسان الذي ليس له رأسمالياً ولا رئيس مؤسسة ولكنه مجرد وليس أكثر فالأجر هو دخل إنساني خالص.

**ثانياً: أهمية الأجر:** تعتبر أهمية الأجور للمجتمع بتوفير القوة الشرائية وتعزيز الاقتصاد الوطني وتحقيق النمو الاقتصادي نظام أجور تحدد المبالغ أو الامتيازات لكل وظيفة لهدف بناء نظام عادل وتحضير العمال والمؤسسات نحو الكفاءة وتشمل مرحلة تصميم نظام الأجور تخطيط واختبار طريقة تقويم وتحديد هياكل الوظائف والأجور وتسعير الأجور وتشغيل النظام من العوائق التي تواجهها نظام الأجور وهي الحاجة إلى الاستمرارية وهو آلية عمل السوق والطريقة المثلى لدفع الأجور والمعايير لمستخدمي مثل الأداء والجهد المبذول وكذلك تمثل الأقدمية والمؤهل العلمي والخبرة وصعوبة الوظيفة والمستوى المعني ونظام السوق هنالك نظامان رئيسيان لدفع الأجور وهما :

**ثالثاً: نظام دفع الأجر الزمني :** يتم بمقتضاه دفع الأجر وفق الوحدات الزمنية التي يقضيها الفرد في عمله ويعتبر هذا النظام شائعاً في الاستخدام لبساطته وغالباً ما يتم اللجوء إليه في الحالات التي تصعب فيها ربط الإنتاج بالأداء كوحدات كمية كما أن هذا النظام لا يسمح على الإبداع والابتكار.<sup>55</sup>

**1: نظام دفع الأجور بالإنتاج :** إن العناصر الأساسية في أي نظام للأجر هي الوحدات المنتجة، الوقت المعياري، الوقت المنجز للعمل فقد تصدر الإدارة مثلاً نمط الأداء في شكل عدد من الوحدات مثلاً كل قطعة منجزة يقابلها أجر معين وقس على هذا المنوال، كما يتم منح أجر تشجيعي لكل عامل تجاوز معدل الإنجاز المطلوب، وهو نظام الرأسمالي.<sup>56</sup> كما لا بد أن ندرك أن هنالك أسلوباً لتحديد الأجر وفق هذا النظام:

55 - حرجار محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة العقيد أكلي محند اولحاج ، البويرة، الجزائر، 2012، ص 63، 65.

56 - ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، 2003، ص 48 .

2: نظام دفع الأجر على الأساس الفردي: حيث يتم دفع الأجر على الأساس الإنتاج الفردي وعلى أساس عدد الوحدات الإنتاجية التي قام بإنتاجها يتم دفع الأجر وفقها.

3: نظام دفع الأجر على الأساس الإنتاج الجماعي: وهنا يتم ربط إنتاج الفرد على أساس الإنتاج الجماعي على غرار:

ربط دفع الأجر بالمجموعة التي تعمل فيها فيتم قياس الوحدات الإنتاجية المنجزة من طرفهم تم تحدد نوع الأجور التي تستحقها.

نظام المشاركة في الأرباح: نجد بعض المؤسسات التي تستعمل هذا نظام و هو نظام غير شائع كثيرا في الجزائر لكثرة المؤسسات العمومية التابعة للدولة، والنظام الرأسمالي المتبع في الجزائر، فهذا النظام عموما يقوم بتخصيص نسبة من الأرباح للعمال وذلك من اجل تحفيزهم و دفعهم لأداء الواجب.<sup>57</sup>

4: نظرية القوة في تحديد الأجور: ترتكز هذه النظرية أساسا على أفكار كارل ماركس في مجال الأجور في نقله للاستغلال الرأسمالي للعامل وكذا على الطاقات وقوة النقابات في المفاوضات والتأثير ولتدعيم الدور التي تقوم به الدولة في هذا المجال، وتزداد قوة ودور النقابات في تحديد مستوى الأجور سواء على مستوى المناطق والفروع في القطاعات الاقتصادية أو على المستوى الوطني، وهو المجال العادي لتحديد الأجور والمفاوضات التي تتم بين الأطراف المعنية، وخاصة بين النقابات وأرباب العمل، كما تتأثر أيضا بعوامل متعددة منها الهامش الممكن لحركة الأجور والتي ترتبط بدورها ببنية الصناعة المعنية، بالظروف الاقتصادية العامة، كذلك بتقديرات الحاجات للحد الأدنى ورغبات وقوة الأطراف المتعارضة.<sup>58</sup>

و من سبب حدوث نزاع هو انخفاض الاجور الا انه في بعض الحالات يصعب على المؤسسة دفع الاجور في اوقاتها، فيسعى العمال الى احداث مشاكل و تباطئ في العمل و التغيب و

57 - ناصر دادي عدون، المرجع نفسه.

58 - حرجار محمد، مرجع سابق، ص68.

ذلك نتيجة عدم الرضا عن الأجر الذي يتقاضونه داخل المؤسسة فيعتبر هو من أكثر الأسباب التي تدفع العمال إلى تنفيذ احتجاجاتهم.<sup>59</sup>

### الفرع الثاني : ظروف العمل :

وتتضمن ظروف العمل عناصر عديدة تحيط بنا أثناء تأديتنا لأعمالنا:

درجة الحرارة أو البرودة، ودرجة وشدة الضوضاء والإقلاق في مكان العمل، مدى بهجة أو كآبة مكان العمل، درجة ورتابة أداء العمل وما إذا كان يبعث على الملل أم لا، مدى الحرية الشخصية الممنوحة للعامل للقيام بالعمل. إن كل هذه العناصر مجرد أمثلة لظروف العمل والتي يمكن أن تُسهل أداءنا له أو تُشكل عوامل إعاقة لهذا الأداء. ولقد تصدت العديد من البحوث إلى وضع المؤشرات المطلوبة لكل العوامل الفيزيائية وذلك بعد أن تأكد لعلماء النفس في المجال الصناعي والتنظيمي أن مكان العمل غير المريح يُمكن أن يكون له آثاراً ضارة مثل: انخفاض الإنتاج، زيادة أخطاء الصناعة، ارتفاع حوادث الصناعة وازدياد نسبة ترك العمل أو الغياب عن العمل.<sup>60</sup>

وكذلك مثلاً على ذلك المؤسسات والشركات المتواجدة في مناطق النائية والمعزولة يمكن أن يكون هناك نقص في البنية التحتية مثل الطرق ووسائل النقل مما يجعل من الصعب على العمال الوصول إلى أماكن العمل بسهولة وبشكل آمن وهذه النقائص يمكنها أن تؤدي إلى ظروف عمل غير ملائمة مما ينشر التوترات والنزاعات بين العمال وأصحاب العمل. بالإضافة إلى ذلك في بعض الأوضاع يتم تسريح بعض العمال دون مبرر واضح وهذا ما يزيد من إشعال غضب وتزايد احتجاجات العمال الباقين الذين يشعرون بقلق من أمن وظائفهم، هذا ما يؤدي إلى اندلاع إضرابات جماعية كوسيلة لتعبير عن اعتراضهم بالمجمل تظهر هذه النزاعات في المؤسسات.

<sup>59</sup> مساعدية خولة، بودرهم وردة، المنازعات العملية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة 08 ماي 1945، قالمة، الجزائر،

2014، ص 22،

<sup>60</sup> \_ حرحار محمد، المرجع نفسه، ص 72.

سبب نشأة عدة عوامل الذي سيؤدي إلى ثبوت نزاعات وإضرابات من طرف العمال.<sup>61</sup>

### الفرع الثالث : تعريف القيادة:

نعرف القيادة الإدارية بأنه النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرار وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين. فالقيادة الإدارية تجمع مفهوم بين استخدام السلطة الرسمية ويبقى التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف.<sup>62</sup> ويوجد لها تعريف أيضا: أنها قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة من الأشخاص وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاءة في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعية.

ولقد تكلم الفارابي عن القيادة حيث رأى أن القائد ينبغي إن يتصف باثنتا عشر صفة منها:

( سلامة الجسم، الفهم، الذكاء، ويكون معتدلا في طلبه الملذات ..... )

ومن الأسباب التي تولد الإضرابات هي سوء القيادة أو القائد السلبي فهو لا يقوم بمهام القيادة ويعطي المرؤوسين الحرية متمثلة في العمل كما وأنه ضعيف الاهتمام بالعامل والعاملين معه وأخير فانه تكثر الصراعات والخلافات في العمل ومن هنا سنسير إلى بعض أنماط القيادة السلبية :

اولا- قيادة لا تستمع: يعتبر عدم الاستماع مؤشرا واضحا على عدم احترام الآخرين كما أنه تعرض لعادة سيئة جدا لتتبدد أن فكرة أن الاتصال الشفهي أمر غير ذي بال وليس من الضروري أن يؤخذ مأخذ الجد.<sup>63</sup>

61 - طارق عبد الحميد البديري، الاتجاهات للإدارة المدرسية، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2005، ص 87.

62 - عمر عبد الله، القيادة الإدارية، بالملتقى العربي الثاني، حول إعداد القيادات الإدارية والمالية، القاهرة، مصر، 2008، ص 3.

63 - أحمد دروم، أهمية بيئة العمل الداخلية، وأثرها على فعالية القيادة الإدارية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، دراسة عينة من مؤسسات الاقتصادية الجزائرية أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2016، ص 93.

ثانياً - قيادة لا تصنع القرارات: إن الفشل في وضع واتخاذ القرارات قد يكون سببه اختلاف واحتجاجات الموظف كليا. لذلك سوء اتخاذ القرارات يؤدي إلى عدم الثقة في القيادة وتنشأ إضرابات واحتجاجات ضد القيادة.

ثالثاً - قيادة مستحوذة على الامتيازات: يعتبر هذا التصرف مدمر في مجال التحضير والقيم التنظيم وفي عالم اليوم لا يمكن مواجهة هذا النوع إلا سلوك مصاد يمكن أن تعتبره الإدارة إيجابيا. إذا كان مديرا غير متفاعل ويجب أن يكون هو دائما في المقدمة يجب أن تكون ردة الفعل جماعية.

#### الفرع الرابع: الترقية

من احد الحوافز المادية والمعنوية للموظف هيا الترقية تعتبر حافز ومكافأة جد مهمة له وهي كذلك احد حقوقه الثابتة في القانون ومن خلال هذا نتطرق إلى تعريف الترقية، أهميتها و أهدافها :

اولا: تعرف الترقية اصطلاحا: تعني هي نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة أخرى<sup>64</sup> في مستوى تنظيمي أعلى وذلك ضمن مراتب سلم رواتب الموظفين العام، وينجر على شغل الموظف لوظيفته أعلى واجبات ومسؤوليات للمستفيد من العملية مقابل زيادة في المستوى الوظيفي والدرجة المالية<sup>65</sup>، فهي الانتقال أي مركز أعلى مع الزيادة الأجور والمرتبات، بمعنى تحصله على مزايا مادية ومعنوية كالتغير في طبيعة العمل ودرجة المسؤولية ومجال السلطة، فيعلو مركزه في السلم الوظيفي ويزيد دخله.<sup>66</sup>

#### ثانيا: أهميه الترقية:

الترقية من أهم الوسائل المساهمة في تطوير الأداء وتحفيز الموظف على بذل مجهود أكبر في أداء المهام والمسؤوليات المنوطة به، فالموظف وفي أي مؤسسة لا يسعى فقط للحصول على مقابل مادي وإنما يطمح إلى الوصول إلى أعلى المناصب التي تمكنه من تحقيق مكانة

<sup>64</sup> محمد عبد الفتاح الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المنهاج، الأردن، ط1، 2006، ص207،

<sup>65</sup> محمد حافظ الحجازي، ادارة الموارد البشرية، دار الوفاء للنشر، مصر، ط1، 2006، ص137،

<sup>66</sup> احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص333،

أفضل داخل البناء الوظيفي للإدارة وتضمن له الاستقرار والأمن الوظيفي واستمرار الخبرة، كما تمكنه من إشباع رغباته نحو التقدم والارتقاء إلى مستويات مادية واجتماعية أفضل وبالتالي تقديم الأفضل في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة ويمكن للترقية من تحقيق مستوى عال من الرضا بين الموظفين وذلك بما يلي:

- الرضا عن الوظيفة.
- الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة في العمل.
- الرضا عن الجوانب الاجتماعية.
- الرضا عن الراتب والتعويضات.
- الرضا عن مجموعة العمل.
- الرضا عن الارتقاء الوظيفي.<sup>67</sup>

ثالثاً: أهداف الترقية: تتمثل أهداف الترقية في النقاط التالية:

- جلب العناصر الكفاءة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج إلى خبرات فنية ومعارف علمية متخصصة تتحدد بموجبها عملية تدرج الأفراد في السلم الإداري للمؤسسة.
- تحفيز الموظفين على العمل بخلق جو من التنافس، مما يدفعهم إلى تحسين المردودية في العمل وكذلك تعمل على الرفع من معنويات الموظفين وهذا في حالة ما إذا كانت الترقية قائمة على أسس موضوعية، خاصة إذا كان دور الإدارة هاماً في إبراز أهميتها من حيث إتقان رؤساء المصالح لدورهم في تحفيز الموظفين.
- شعور الموظف بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر دون تغيير مكان العمل لكون الموظف والعامل عامة بطبيعته يميل إلى احتلال مكانة اجتماعية داخل المؤسسة والمجتمع.
- استغلال مهارات الموظفين وقدراتهم خاصة الذين أبدوا استعداداً خلال تدريبهم وتكوينهم تحضيراً لوظائف جديدة.

<sup>67</sup> نسيمه صقر، الترقية الوظيفية والقيم الاجتماعية للمرأة العاملة، دراسة ميدانية على موظفات المديريات الموجودة بمقر ولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة غرداية، الجزائر، 2015، ص52.

- أهداف نفسية متمثلة في الرضا عن العمل وشعور الموظف بوجوده الفعلي في المؤسسة هذه الأمور المعنوية تشجع على الابتكار وإيجاد المهارة الفنية.

- أهداف ثقافية حيث نجد أن كل من المهارة، الخبرة التدريب والتكوين ولها مكاسب لها أثر في توسيع الأفق الثقافي للموظف وبالتالي اكتساب ثقافة تساهم في التطور الاجتماعي.<sup>68</sup>

-ومن مضمون السابق تعتبر الترقية سبب من أسباب نزاعات العمل في الترقية تحدث إختلالات أو حساسية بين العمل عن طريق ترقية البعض على حساب الآخر فمثلا ترقية شخص داخل مؤسسة مع شخص آخر نفس المستوى والمؤهل العلمي والمدة هنا حالة الترقية واحدة على الآخر تحت نزاع وهو ما صرح به أحد العمال والذي كانت إجابته بأنه تمت ترقية زميله وتركه مما أحدث بلبلة داخل المؤسسة. وما يمكن قوله شأن الترقية بأنها تقوم على أساس المعارف والقرباة وبالتالي لا توجد عدالة سياسية للترقيات أحيانا ومما يتوجب على العمال إحداث نوع من الفوضى وهذا ما يبين أن مسببات النزاع في الترقية في العمل وما يؤدي بالعمال التغييب عن العمل وخلق المشاكل والبلبلة داخل المؤسسة وعدم التقاني في العمل.<sup>69</sup>

#### الفرع خامس: عدم تحقيق العدل :

يعتقد البعض أن تحقيق العدالة في بيئة العمل ليس بالأمر السهل وخاصة في موضوع ترقية الموظفين، الحديث عن العدالة لا يقتصر على الترقية بل يشمل جوانب كثيرة منها تطبيق معايير واضحة في موضوع الرواتب والمكافآت وساعات العمل وتحديد مواقع العمل أو المكاتب وتوفير الاحتياجات المكتبية والخدمات والحوافز والمميزات مثل السكن والتأمين الصحي، والعدالة في فرص التدريب والإثراء الوظيفي وفرص المشاركة، العدالة في تقدير الإنجازات والتميز وفق معايير التقييم المعتمدة، كما تشمل العدالة توحيد أساسيات ومواصفات وخدمات بيئة العمل بين المراكز الرئيسية والفروع.

<sup>68</sup> احمد صقر عاشور، الرضا الوظيفي لأستاذة التربية البدنية، مذكرة لنيل الماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة

قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، ص147.

<sup>69</sup> - بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسات في العمومية الجزائرية . مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية

العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 70.

العدالة تشمل أيضا التعامل والتواصل مع الموظفين، ليس من العدل مثلا أن يناقش المدير أداء موظف على انفراد في مكتبه، وفي المقابل يناقش وينتقد أداء موظف آخر علنا أمام الجميع، ومن غير العدل التفاوت في التعامل مع الإدارات المختلفة بتأثير عوامل شخصية فقد تتعامل الإدارة العليا في الجوانب المعنوية بكرم مع أحد الأقسام وببخل مع الأقسام الأخرى.

يضاف إلى ذلك عدالة تشمل مستوى ونوعية خدمة المراجعين والمستفيدين، بيئة العمل هي في خدمة الموظفين والمستفيدين سواء في القطاعات العامة أو الخاصة، التفاوت في هذه الخدمة يضر بالصورة الذهنية للمنظمة، ومن الإنجازات الجميلة في هذا المجال كمثال إنجاز وزارة الصحة بالعمل على توحيد معايير المراكز الصحية في الأحياء لتكون بنفس المستوى شكلا ومضمونا.

إن غياب العدالة في بيئة العمل ينتج عنه سلبيات كثيرة منها البقاء في العمل بمعنوية منخفضة، وبسلبية إذا انتشرت أثرت على أداء المنظمة ككل، وقد يولد الإحباط قرار البحث عن وظيفة أخرى فإذا انتشر الإحباط وكثر عدد المغادرين فهذا وضع سينتج عنه ليس علامة استفهام فقط بل علامة أو علامات تعجب

وبشكل عام لا نحتاج إلى الاستشهاد بدراسات وأبحاث لنقول إن العدالة هي من أهم أسس إيجاد بيئة عمل إيجابية، وإنها أحد مسببات الرضا الوظيفي وما ينتج عنه من زيادة الانتماء والولاء وتحسين الأداء والإنتاجية؛ لأن ذلك كله بكل بساطة مرتبط بشكل مباشر بالروح المعنوية للموظف<sup>70</sup>

الشعور بالظلم هو من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع وبالتالي لا بد من تحقيق العدل من المدير إلى المشرفين والمساعدين والمرؤوسين، فعدم المساواة بين العمال يجعل صاحب العمل يهتم لفئة على فئة أخرى مما يحدث مشاكل داخل الإدارة وينجم عن ذلك نزاع جماعي

<sup>70</sup> - يوسف القبلان، العدالة في بيئة العمل، الموقع الرسمي لجريدة ايلاف، [www.Elaph.com](http://www.Elaph.com)

اطلاع عليه يوم 2024/05/26، الساعة 18ص25. [org.ampproject.cdn.com](http://org.ampproject.cdn.com)

بكون الغاية منه تحقيق العدل بين العمال والمساواة بينهم فالعمل يبحث دائماً عن تقدير من رب العمل حتى تكون نفسه مرتاحة ومحبة للعمل.

في غالب الأحيان نجد معظم العمال غير راضيين عن العمل داخل المؤسسة وذلك سبب العلاقة السيئة مع أرباب العمل وذلك سبب عدم تلبية مطالبهم المعروضة على النقابة التي يرون بأنها ضد أرباب العمل وليس العمال كما هو معروف. فأرباب العمل عند تواجدهم في الورشة يجعل العمال محبطين وذلك بسبب معاملتهم الصعبة لهم ما يؤدي بهم إلى التباطؤ في العمل.<sup>71</sup> وهذا ما جاءت به المادة 27 من قانون 03-06 المتضمن القانون العام للوظيفة العامة " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية"<sup>72</sup> بمعنى ان كل الموظفين والعاملين في الوظيفة العمومي سواسية في التعامل والأوامر.

<sup>71</sup> - مساعدة خولة، بودرهم وردة، المرجع السابق، ص 30.

<sup>72</sup> \_ المادة 27 من قانون 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

## ملخص الفصل :

وما يمكن أن نستخلصه في هذا الفصل هو أننا قمنا بتحديد مفهوم حق الإضراب تشريعيا وقضائيا بما جاءت به القوانين والدرساتير الجزائرية في حق الإضراب وكذلك حددنا الأساس والاعتراف القانوني لحق ممارسة الإضراب في الجزائر وذكرنا أهم القوانين التي نصت عليه وعلى اعترافها به ومن ثم أشرنا إلى أهم أشكال الإضراب (الإضراب التقليدي)، (الإضراب الدائري)، (الإضراب المتكرر والقصير)، (الإضراب التضامني)، وفي الأخير تطرقنا إلى أبرز أسباب نشوب النزاعات الجماعية مما يسبب ضغط وإثارة غضب الموظفين مما يجعلهم يلجئون إلى حق الإضراب.



مع تطور المجتمعات وتعقيدات العلاقات العمالية، أصبح تنظيم حق الإضراب أمرًا بالغ الأهمية في ضمان حقوق العمال وتحقيق التوازن بينها وبين أصحاب العمل. يتناول هذا الفصل جوانب تنظيم حق الإضراب وفق القانون الجزائري رقم 08-23 المؤرخ في يونيو 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب حيث يهدف هذا القانون إلى استكشاف الضوابط المنظمة لممارسة هذا الحق والتحديات التي قد تواجهها. سيتم تناول القيود الشكلية والموضوعية المفروضة على ممارسة حق الإضراب، بالإضافة إلى المسؤوليات القانونية المترتبة على الموظف المضرب.

كما سيتم استعراض الإجراءات القانونية اللازمة لممارسة حق الإضراب وسبل التسوية في حالات النزاعات العمالية. يهدف هذا الفصل إلى إلقاء الضوء على أهمية تنظيم حق الإضراب كآلية لتحقيق العدالة الاجتماعية والتوازن في العلاقات العمالية.

## المبحث الأول

### ضوابط ممارسة حق الإضراب

يُعتبر حق الإضراب أحد الوسائل الأساسية التي يتمتع بها العمال للتعبير عن مطالبهم وحماية مصالحهم العمالية، ومع ذلك، فإن ممارسة هذا الحق تخضع لضوابط وقيود تهدف إلى تنظيمها وضمان سلميتها وتوازنها مع حقوق الأطراف الأخرى. وللمزيد من التوضيح تناولنا في هذا المبحث مطلبين :

- المطلب الأول: القيود الواردة في ممارسة حق الإضراب.
- المطلب الثاني : المسؤولية القانونية للموظف المضرب .

### المطلب الأول:

#### القيود الواردة في ممارسة حق الإضراب

لقد تعددت وتنوعت القيود التي ترد على ممارسة حق الإضراب والتي جعلت منها حقا مقيدا وليس حقا مطلقا كما أشرنا إليه سابقا، وفي الحقيقة وضعت الضوابط التشريعية شكلا لحماية الموظف المضرب لذلك نظم المشرع مجموعة القيود الشكلية والموضوعية يتقيد بها الموظف المضرب حتى يكون الإضراب صحيحا وقانونيا، ومن هذا قسمنا المطلب كالتالي :

الفرع الأول: القيود الشكلية الواردة في ممارسة حق الإضراب.

الفرع الثاني: القيود الموضوعية الواردة في ممارسة حق الإضراب.

الفرع الأول: القيود الشكلية الواردة في ممارسة حق الإضراب.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

تتعدد القيود أو الإجراءات الشكلية التي يجب على الموظفين مراعاتها قبل ممارسة حق الإضراب واللجوء إليه حتى يمارسه في إطار قانوني وكذلك بهدف ممارسة الإضراب في حالة استمرار الخلاف وفقا لضوابط تشكيلية تضمن تحقيق المصلحة العامة.<sup>1</sup>

### 1 / الاستفادة من إجراءات المصالحة والوساطة :

- **المصالحة:** حيث لا يمكن اللجوء إلى الإضراب بوجود خلاف بين الموظف والإدارة إلا بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام القانون رقم 08-23 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، حيث نصت المادة 01/04 حيث نص من خلالها على أن يتم اللجوء إلى المصالحة بغرض حل أو تسوية كل نزاع جماعي للعمل بين الطرفين المعنيين حول بعض أو كل مسائل التي تم دراستها خلال الاجتماعات الدورية المخصصة لدراسة وضعية العلاقة الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة والإدارات العمومية<sup>2</sup>، والمصالحة نوعان هما المصالحة الاتفاقية التي من خلالها يمكن لطرفي النزاع مباشرة إجراء المصالحة الاتفاقية المدرجة في الاتفاقية الجماعية أو العقود، كل من الجانبين طرف فيها، والمصالحة التنظيمية التي من خلالها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشيه العمل إقليميا ويأخذ الإجراءات اللازمة، ويكون فيها عقوبة جزائية في حال من تغيب من طرفي نزاع العمل الجماعي.<sup>3</sup>

### ● الوساطة:

<sup>1</sup> - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي مرجع السابق، ص 77.

<sup>2</sup> - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ( علاقات فردية جماعية) جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 210

210

<sup>3</sup> - زنقيلة سلطان، مرجع سابق، ص 141.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

تشكل الوساطة إحدى السبل الودية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل وذلك من خلال احتكام الأطراف المشاركة إلى شخص من الأخصار وعرض نزاعهم بكل ملاسباته قصد إيجاد الحل المناسب الذي يقترحه في شكل توصيات. فنظرا إلى الدور المهم المنوط به هذا الوسيط في مساعدة طرفي النزاع الجماعي للعمل في حسم الخلاف القائم.<sup>1</sup> حيث عرفها المشرع على انهل الاجراء يتم من خلاله تسوية ودية للنزاع الجماعي عن طريق يدعى الغير "الوسيط" و متى يتم اللجوء إليها وهذا ماجاء في المادة 28 من القانون 08-23.<sup>2</sup>

حرص المشرع الجزائري على ضمان إخطار المؤسسة أو الإدارة العمومية بصفة مسبقة بتنظيم الإضراب وذلك حتى يتسنى لها مواجهة هذا الظرف الاستثنائي، يودع الإشعار المسبق في نفس اليوم من قبل المنظمة النقابية تمثيله أو ممثلي الموظفين أو الأعوان العموميين المنتخبين. مقابل إشعار استلام وهذا ما أشار إليه المشرع بموجب القانون رقم 08-23 في المادة 50.<sup>3</sup>

وحسب ما جاءت به المادة 51 من نفس القانون بأنه:

ـ يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب تحت طائلة البطلان ما يأتي:

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب العمال المنتخبين.
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الإشعار.
- تاريخ الشروع في الإضراب.

<sup>1</sup> - مخلوف باهية ، المركز القانوني للوسيط في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عشور، الحلقة، الجزائر، المجلد 09، العدد الأول، مارس 2024، ص 319.

<sup>2</sup> - انظر المادة 28 من قانون 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من المنزعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42، الصادرة في 25 جوان 2023.

<sup>3</sup> - المادة 50 من القانون 08-23، مرجع السابق .

○ النطاق الإقليمي للإضراب.<sup>1</sup>

إن الإشعار هو الإلزام الذي يقع علة عاتق المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً في المرفق العام والذي يترتب على عدم مشروعية الإضراب وأثاره مسؤولية النقابة وكذا قيام المسؤولية التأديبية بسبب ارتكاب خطأ جسيم نظراً لأهمية الأخطار في إعلام السلطة المسؤولة عن إدارة المرفق العمومي بإمكانه القيام بالإضراب.<sup>2</sup>

○ موافقة العمال على الإضراب.

○ لقد نظم المشرع إجراءات ممارسة حق الإضراب وقيده بشروط واجبة الاحترام من طرف الموظفين والمتعاقدين المضربين وفق نصوص قانونية وتنظيمية لاسيما في القطاع العام، لأن الأصل والهدف الذي جاء من أجله القانون 08-23.<sup>3</sup>

ومن بين الشروط موافقة العمال على الإضراب حيث تعد الموافقة السابقة شرطاً جوهرياً ويترتب على إهماله عدم مشروعية الإضراب، والتي تصدر وفق استفتاء بين طائفة الموظفين من أجل التوقف عن أداء الخدمة، وحيث نصت المادة 47 من القانون 08-23 على أنه "بعد استنفاد الإجراءات المنصوص عليها في المادة 41/1 أعلاه، ومع مراعاة احترام أحكام المادة 48 أدناه، يستدعى العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة تحت مسؤولية منظمة نقابية وتمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد إعلامهم بنقاط النزاع والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه.

<sup>1</sup> - المادة 51 من قانون رقم 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع السابق .

<sup>3</sup> - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 69.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

إذن يجب موافقة الموظفين بصفة جماعية نظراً لأن حق الإضراب يتم ممارسته بصفة جماعية دون إكراه أو ضغط ويجب احترام قرار الأغلبية التي تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب والتكريس الفعلي لمبدأ الديمقراطية في الحياة الوظيفية بمعنى أن عدم إضراب الأقلية لا ينفى مشروعية إضراب الأغلبية لأن العبرة تكمن في احترام إجراء النصوص عن ممارسة الإضراب وليس في عدد المضربين.

الأصل أن تتم الموافقة بين الموظفين قبل الشروع في الإضراب، فإن اتحدت إرادات المتوقفين عن أداء وظائفهم لاحقاً حول أهداف مشتركة لأنه يكفي أن تكون هناك نقاط مشتركة لتحقيق الموافقة اللاحقة وبالتالي تدبير الإضراب، أما في حالة اختلاف نوايا الموظفين سواء من حيث السبب أو الغاية فإن هذا التوقف يعتبر غير شرعي لتخلف عنصر تدبير الإضراب.<sup>1</sup>

### • الفرع الثاني: القيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب

بالرغم من اعتراف الدستور لجميع الموظفين والمتعاقدين بممارسة الإضراب إلا أن ذلك لم يمنع حتى وضع المشرع قيوداً موضوعية تتعلق بممارسة حق الإضراب<sup>2</sup> و لقد تطرقنا في هذا الفرع فرع إلى النقاط الآتية :

○ القيود المتعلقة بعناصر الإضراب.

○ القيود المتعلقة بضمانة استمرارية المرفق العام.

○ القيود المحافظة على أماكن ووسائل العمل .

أولاً / القيود المتعلقة بعناصر الإضراب :

<sup>1</sup> - لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 82.

<sup>2</sup> - تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية، الإمارات العربية المتحدة، ط 1، 2015، ص 104 .

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

الإضراب يتميز بطبيعة الجماعية حيث يكون توقف العمال نتيجة لقرار جماعي من قبل مجموع العمال للتعبير عن مطالبهم رغم ذلك فإن القانون قد يسمح لبعض الموظفين أو المتعاقدين بعدم المشاركة في الإضراب بناء على ظروف خاصة بهم مثل وجود مهام ضرورية يجب أدائها لضمان استمرارية الخدمات العمومية وتتمثل القيود المتعلقة بعناصر الإضراب في :

### 1: التوقف الجماعي على العمل :

○ يعتبر التوقف الجماعي عن أداء العمل أو الوظيفة عنصرا جوهريا في الإضراب الوظيفي أو المهني حيث يجب أن يمارس هذا الأخير في شكل امتناع عدد من العمال أو جماعة من الموظفين عن القيام بمهام نشاطهم المهني.

○ وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن القانون 90-102<sup>1</sup> المعدل والمتمم سالف الذكر قد أشرط عنصر التوقف الجماعي عن العمل، أي امتناع عدد الموظفين أو المتعاقدين عن ممارسة مهامهم حتى يأخذ التوقف عن العمل صورة الإضراب مستعملا عبارة التوقف الجماعي عن العمل "العمال المضربين"<sup>2</sup>

### 2 :تحقيق المطالب المهنية:

ولقد أقر المشرع عن تلبية المطالب المهنية في القانون رقم 08-23 في المادة 42 " يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه، يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية....."<sup>3</sup>

1- القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، مرجع سابق.

2 - عويصات لحسن، مرجع سابق، ص 89.

3 - المادة 42 ، القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب

المرجع السابق .

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

إذن تشمل المطالب المهنية في كل ما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية العلاقات المهنية يجب الرجوع إلى كل محاور قانون الوظيفة العامة وقانون العمل والقوانين الخاصة بذلك. وقد اجمعت الدراسات الفقهية لقانون الوظيفة العمومية على القيود الواردة على المطالب المهنية والحقوق المتعلقة بضمانات استمرارية المرفق العام وسيورتها المنصوص عليها في القانون ولا يمكن مخالفتها لأن مشروعية الإضراب مرتبطة باحترامها.<sup>1</sup>

### ثانيا : القيود المتعلقة بضمان استمرارية المرفق العام .

لقد تنوعت القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمتعلقة بضمان سير المرفق العام التي عالجها المشرع الجزائري في قانون رقم 90-02، فمنها ما يمنع ممارسة هذا الحق في بعض المرافق العامة، وقد ينص في المادة 71 من القانون 16-01 المتضمن التعديل الدستوري سالف الذكر<sup>2</sup>

**1 : الفئات المحظورة عليها ممارسة الإضراب :** نعلم أن حق الإضراب هو حق مكفول دستوريا وهذا أمر مفروغ منه إلا أن مبدأ ممارسته في بعض القطاعات مبدأ دستوريا، ولكن منع المشرع الجزائري بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة حق الإضراب وذلك لحساسية المناصب التي يعملون بها وكذلك خطورة الأضرار الناتجة عن إضراب هذه الفئة وطبقا لهذا المبدأ الدستوري تضمنت قواعد القانون 90-02 ونصت المادة 43 منه على مجموعة القطاعات التي يمكنها ممارسة حق الإضراب.<sup>3</sup> في قول المادة على أنه " يمنع اللجوء إلى الإضراب في

<sup>1</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 127.

<sup>2</sup> المادة 71، من قانون رقم 16-01، التعديل الدستوري، مرجع السابق .

<sup>3</sup> - شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم حقوق، جامعة صالحى أحمد، النعامة، الجزائر، 2015، ص 80.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

ميادين الأنشطة السياسية والتي قد تعرض توقفها حياة وأمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة.....<sup>1</sup>

ونص على هذا المبدأ القانون الجديد للوقاية من المنازعات الجماعية من العمل وتسويتها القانون 08-23 من خلال مادته 67 حدد هذا القانون سالف الذكر المستخدمين ومجالات النشاط التي تمنع عليها اللجوء إلى الإضراب وهذا مانصت عليه المادة "يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاعة الأمن الوطنيين الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية و حساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للامة....."<sup>2</sup> وكذلك هذا ماجاء في المرسوم التنفيذي 361\_23 المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة و المناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.<sup>3</sup>

### 2- ضمان توفر الحد الأدنى من الخدمة في المرفق العام:

تفرض غالبية الدول أو النظم الحديثة عدة قيود على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات ولاسيما القطاع الوظيفي العمومي حيث تفرض الدول أو المؤسسات على المضربين اتخاذ إجراء يتعلق بضمان الحد الأقصى من الخدمة الدائمة في بعض القطاعات الحيوية والتي لها علاقة مباشرة وتأثير مباشر على المواطنين وضمان أمن الأشخاص والممتلكات ويتمثل هذه القطاعات على العموم في المرافق الأساسية وهذا انطلاقا من ضمان حسن سير

<sup>1</sup> - المادة 43، القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع السابق .

<sup>2</sup> - المادة 67، القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، مرجع السابق .

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي 361\_23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023 ،المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة و المناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية، العدد 67 الصادرة في 18 أكتوبر 2023.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

المرفق العام مما ألزم المشرع وضع قيد لتحديد الوضع الأدنى للخدمة وذلك من خلال نصه في المادة 37 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر.

على أنه " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة علة المنشئات والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت المادة 39 أدناه.<sup>1</sup>

ولقد حدد المشرع المرافق العامة المعنية بالحد الأدنى من الخدمة وذلك في المادة 38 من نفس القانون 90-02 على تحديد القطاعات الأساسية و الحساسة على أن لا يمس النشاط الاقتصادي الحيوي والأنشطة الضرورية في القطاعات والمرافق العمومية.<sup>2</sup>

ونص المشرع على مبدأ الحد الأدنى للخدمة بالقانون الجديد رقم 23-08 خلال مادته 62 على أنه " يجب القيام بكافة الإجراءات المواصلة الأنشطة الضرورية ضماناً للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية ...<sup>3</sup>."

ثالثاً: التسخير:

أعطى القانون للسلطة الإدارية المعنية صلاحية إصدار قانون تسخير بهدف ضمان استمرارية المرفق العام الأساسية خاصة في حالة رفض بعض الموظفين لتحقيق الحد الأدنى من الخدمة وقد فعل الصواب المشرع<sup>4</sup> في مادته 65 من القانون 23-08 على أنه " طبقاً للتشريع الساري

<sup>1</sup> - المادة 37 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، مرجع السابق .

<sup>2</sup> - المادة 38 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، السابق الذكر.

<sup>3</sup> - المادة 62 من القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، السابق الذكر.

<sup>4</sup> - لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 46.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

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 الحالات الاستثنائية صحية ومستعجلة.<sup>1</sup>

ويعرف التسخير على أنه العملية التي تلجأ إليها الإدارة من خلال إجراءات من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو تقوم بالالتزام وعملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يأمر بالتسخير للعمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات و الإدارات والمؤسسات العمومية، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت و الأملاك وهذا ضمان لديمومة استمرار المصالح العامة الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد كما يعود عدم الامتثال لأمر التسخير من طرف العمال خطأ جسيما حيث يعرض صاحبه للتسريح وذلك لضمان استمرار نشاط المرفق العام.<sup>2</sup>

وهذا طبقا لما جاء في المادة 66 من القانون رقم 08-23، وتتضمن المادة الأجراء الذي يمكن ان تأمر به بعض السلطات الإدارية، طبقا للتشريع المفعول وذلك اجل التسخير الموظفين و الأعوان العموميين المضربين التابعين للهيئات والمؤسسات والإدارات العمومية الذين يشتغلون مناصب عمل ضرورية.<sup>3</sup>

رابعا : عرقلة حرية العمل:

<sup>1</sup> - المادة 65، القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، مرجع السابق .

<sup>2</sup> - سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 1988، ص 103 .

<sup>3</sup> - المادة 66، القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، مرجع السابق .

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

وضع المشرع الجزائري وفق قانون 08-23 موضوع عرقلة حرية العمل بحيث يقوم بعض الموظفين المضربين بتصرفات التي تأخذ شكلا غير قانونيا كالضرب أو الجرح أو منع الموظفين و المسئولين أو ممثليهم من الالتحاق بمناصبهم أو استئنافهم لممارسة نشاطهم المهني أو استغزازهم وغيرها من التصرفات المجرمة وتكريس التجريم في هذه المسألة مبدأ الديمقراطية باحترام غير الموافقين على الإضراب.<sup>1</sup>

وهذا ما نص عليه القانون السابق بمواده 59،90،61 وهذا ما ورد في المادة 59 من القانون رقم 08-23 على أنه: "يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا لأحكام هذا القانون. يعد عرقلة حرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم....."<sup>2</sup> وهذا أيضا ما جاء في نفس القانون في المادة 60 منه.<sup>3</sup>

### خامسا : المحافظة على وسائل وأماكن العمل :

من واجبات الموظف المحافظة على الأموال العمومية واستعمالها في ما أعدت له من أغراض فإن إلحاق الضرر بها تقدر حجم جسامته وتتحقق هنا المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية<sup>4</sup>، فبمجرد الإيداع المسبق للإضراب تلتزم كل من السلطة الإدارية المعنية والموظفين اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لضمان المحافظة على الأماكن والمنشآت ووسائل العمل،<sup>5</sup> حيث نصت المادة 31 من القانون رقم 02-90، على أنه " يلتزم المستخدم وممثلو العمل، بمجرد الإيداع المسبق للإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأماكن وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام<sup>6</sup>."

1 - عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع السابق، ص 79 .

2 - المادة 59 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب مرجع السابق .

3 - المادة 60 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب مرجع السابق .

4 - لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 98.

5 - ثوابتي إيمان وسرور ريمة ، مرجع سابق، ص 273.

6 - المادة 31 من القانون رقم 02-90، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، مرجع السابق .

تلك هي القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 سواء كانت تلك القيود شكلية أو موضوعية التي يلتزم الموظف والمتعاقد الالتزام والتقيد بها حتى تضيف للإضراب مشروعيتها.

## **المطلب الثاني**

### **مسؤولية القانونية للموظف المضرب**

إن مشروعية الإضراب مكرسا دستورية من طرف المشرع في حدود قانونية، لهذا لا تتحقق مسؤولية الموظف المضرب والذي أحاطه بمجموعة من الضمانات على رأسها الحماية القضائية وهنا تقوم المسؤولية القانونية للموظف في إحالة مخالفته لضوابط والأحكام الشكلية والموضوعية لممارسة هذا الحق وبهذه الضوابط جاءت وفق قانون 90-02<sup>1</sup> المعدل والمتمم وأيضا نص المشرع فيها في قانون الجديد للوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويته القانون رقم 23-208

وترتيب على مخالفة الموظف المضرب لتلك الضوابط المسؤولية التأديبية المسؤولية الجزائية، إذا كان تقتصر الموظف ناتج عنه ضرر جسيم أثناء إضرابه، ومن هذا المنطلق قسمنا مطلبنا إلى فرعين :

**الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف المضرب .**

<sup>1</sup> \_ القانون 90\_02، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ،المرجع السابق.

<sup>2</sup> \_ القانون 08\_23، 08 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب،المرجع

السابق.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف المضرب .

### الفرع الأول

#### المسؤولية التأديبية للموظف المضرب

يعتبر النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من النظام الوظيفية العامة، اثر عليه حيث تطوره عبر الزمن وفق لدرجة الصراع الموجود مابين السلطة الرئاسية ومبادئ الديمقراطية<sup>1</sup>.

أو تعرف المسؤولية التأديبية اصطلاحاً على أنها: "تلك التقنية الثانوية التي تنشأ أساساً عن التدخل إرادي ينقل بمقتضاه العبء الضرر الذي وقع على شخص مباشرة بفعل قوانين الطبيعة أو البيولوجيا أو السيكلوجيا أو القوانين الاجتماعية إلى شخص آخر ينظر إليه على انه هذا الذي يحمل العبء" وعرفت المسؤولية التأديبية في الوظيفة على أنها "الالتزام بإصلاح ضرر حدث لشخص عن طريق الخطأ أو في بعض حالات حددها القانون عن المخاطر التي تنتج عن نشاط معين حوادث داخل الأماكن الوظيفية، حالات الشغب .....<sup>2</sup>".

إذن المسؤولية التأديبية هي محاسبة الموظف أو المتعاقد الذي تثبت إتيانه لفعل سلبي و ايجابي بما يخالف بواجباته الوظيفية وبالتالي يتعرض لعقوبة التي تنال مركزه الوظيفي وبذلك تقوم هذه المسؤولية على أساس الخطأ الوظيفي الناشئ عن إخلال الموظف بواجباته المنصوص عليها أو الخروج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته<sup>3</sup>

#### 1- شروط قيام المسؤولية التأديبية :

نصت المادة 160 من القانون 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العام على انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف

<sup>1</sup> - الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2013، ص 337.

<sup>2</sup> - هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثلاثة للموظف العام ( تأديبية - جنائية - مدنية)، دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني و النظام الإنجلوساكسوني، دار الكتاب الحديث، مصر، 2014، ص 12 و 13.

<sup>3</sup> - فاروق خلف، آليات تسوية المنازعات التأديبية في مجال الوظيفة العمومية، رسالة من أجل الحصول على شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010، ص 128.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.<sup>1</sup>

وكما نص عنها كذلك في المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المادة 59 منه على انه: "شكل كل تخل عن الواجبات التنظيمية أو التعاقدية، وكل مساس بالانضباط، أو خطأ أو مخالفة يرتكبها العون المتعاقد أثناء أو بمناسبة ممارسة نشاطه، خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه إلى العقوبة تأديبية دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."<sup>2</sup>

ونستنتج من هاتين المادتين انه يتم مساءلة الموظف تأديبا في حالة ارتكابه لخطأ أو مخالفته أثناء ممارسة مهامه مما يعرضه لعقوبة تأديبية .

وتقوم المسؤولية التأديبية إلا بتوافق الشرطين التاليين :

أولا :توفر صفة لدى مرتكب الخطأ: وهنا يشترط قيام المسؤولية التأديبية أن يكون المخالف هو الموظف أو المتعاقد حيث لا يخضع الشخص إلى النظام التأديبي ما لم يكتسب لهذه الصفة .  
أ. الموظف:

وتنص المادة 04 من الأمر 06-03 سالف الذكر على انه "يعتبر موظف كل عون عين في وظيفته عمومي دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري."<sup>3</sup>

ولهذا تتضح شروط اكتساب شاغل الوظيفة لصفة الموظف حسب التشريع الجزائري:

✓ شرط التعيين : حيث يتوجب تعيين موظف في منصب دائما وقانونيا أن يكون شغله لهذا المنصب بصفة دائمة وقانونية أي بصفة مشروعة بموجب قرار التعيين صادر من

<sup>1</sup> - المادة 106، قانون 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة المرجع السابق.

<sup>2</sup> المادة 59، من المرسوم الرئاسي، 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كليات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، الجريدة الرسمية للجمهورية الشعبية الديمقراطية الجزائرية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

<sup>3</sup> - المادة 04 من القانون 06-03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة مرجع سابق.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

السلطة الإدارية والمختصة بعد استيفاء لشروط التوظيف<sup>1</sup> وهذا ما جاء في المادة 83 الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبة في الوظيفة العمومية متربصاً<sup>2</sup>"

✓ شروط الترسيم : يجب أن يدمج المتربص في السلم الهرمي ويثبت أي أن يتم ترسيمه بعد قرار التعيين وانتهاء فترة التربص بنجاح هذا ما جاء به في المادة 04 المذكورة سابقاً في فقرتها الثانية، وكذلك ما جاء في المادة 85 من نص الأمر 06-03 " بعد انتهاء التربص المنصوص عليها في المادة 84 أعلاه يتم :

○ إما ترسيم المتربص في رتبة، وإما إخضاع المتربص لفترة لتربص أخرى بنفس المدة

ولمرة واحدة فقط، وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض<sup>3</sup>.

✓ التعيين في إحدى الوظائف الدائمة: يتعلق بشرط ديمومة الوظيفة التي يقوم على عنصرين هما العنصر الموضوعي الذي يتعلق بديمومة الوظيفة نفسها وإستمراريتها، أما العنصر الموضوعي والعنصر الشخصي المرتبط بالموظف . فيعلق بشغله بصفة دائمة ومستقرة<sup>4</sup>.

✓ العمل في خدمة المرق العام تديره الدولة أو أحد الأشخاص القانون العام وهذا ما إشتراط في المادة 02 من الأمر 06-03 سالف الذكر في نص: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية<sup>5</sup>."

ثانياً: الخطأ الوظيفي أو المخالفة التأديبية لقد تعددت المصطلحات التي استخدمها الفقه والقضاء والتشريع المقارن للتغيير عن هذا الفعل ومنها "الجريمة التأديبية"، "الذنب الإداري"، "المخالفة

1 - حمدي عطية مصطفى عامر، أحكام الموظف العام في النظام القانوني والوضعي و الإسلامي، دراسة مقارنة، مكتبة وفاق القانونية للنشر، مصر، ط 1، 2015، ص 33.

2 - المادة 83 من القانون 06\_03، م يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

3 - المادة 85 من القانون 06\_03 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

4 - لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 104.

5 - المادة 02 من القانون 06\_03، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

التأديبية"، "الخطأ التأديبي"<sup>1</sup> وبالرجوع إلى المواد المشار إليه سابقا من الأمر رقم 06-03 المادة 159 و 16 من المرسوم 07-38 نجد أن المشرع استعمل مصطلح "الخطأ المهني" ليشمل كل الأخطاء والمخالفة المرتكبة من طرف الموظف المتعاقد. وهذا ما أدركته المحكمة الإدارية العليا لمصر في جلسة 1955/11/05 السنة الأولى القضائية بقولها " سبب القرار التأديبي بوجه عام، هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة وأوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذ كان ذلك منوطا به أو يؤديها بدقة وأمانة إنما يترتب ذنب إداري يسوغ تأديبه، فنتج إرادة الإدارة لتوقيع جزء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانونا في حدود النصاب المقرر."<sup>2</sup>

ومن اجل خضوع الموظف للمسؤولية التأديبية، فإنه لا يترتب على ممارسة الموظف أو المتعاقد لحقه في الإضراب إنهاء علاقته بالإدارة المستخدمة وبالتالي يضل مكتسب للصيغة التي تخضع للنظام التأديبي في المسألة التأديبية في حالة الإخلال بالالتزامات المروضة عليه بموجب القانون رقم 08-23 الذي يحدد ضوابط أو قيود القانونية لممارسة حق الإضراب.<sup>3</sup>

**أولا :** صور المخالفة التأديبية الواردة في قانون 08-23 لقد تضمن قانون الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب مجموعة من الضوابط التي فرضها المشرع لممارسة ذلك الحق في إطاره القانوني وبهدف سير المرفق العام بشكل حسن وحماية للمصلحة العامة و إذا اختلفت تلك الضوابط تترتب عنها الأفعال التالية :

### 1- حالة عدم احترام الضوابط القانونية لممارسة الإضراب:

<sup>1</sup> - حمدي عطية مصطفى عامر، مرجع سابق، ص 469 ص 471.

<sup>2</sup> - محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوة التأديبية، ( التحقيف الإداري - المحاكمة التأديبية - الإتياب، القرارات والأحكام التأديبية، تنفيذ أحكام الإنهاء وطرق الطعن على الأحكام والقرارات )، منشأة المعارف، مصر، ط1، 2003، ص ص 36 37.

<sup>3</sup> - القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب .

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

ضرورة التزام جماعة الموظفين بمراعاة الإجراءات والضوابط المقررة لمشروعية ممارسة الإضراب، تعد من بين أهم الشروط والقيود التي تحد من مبدأ حرية الإضراب، ففي حالة عدم احترام الضوابط والأحكام القانونية لممارسة هذا الحق، يترتب عن ذلك قيام المسؤولية الكاملة للموظفين والمتعاقدين المضربين الذين شاركوا فيه أو عملوا على تنظيمه وهذا ما نصت عليه المادة 33 مكرر من القانون 90-02: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنية جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر. وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول

بهما.<sup>1</sup>

### 2- عرقلة حرية العمل :

يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل من خلال منع الموظفين أو المتعاقدين أو المستخدمين أو الممثلين من الالتحاق بمكان العمل حيث نصت المادة 61 من القانون 08-23 سابق الذكر على أنه " لا شكل بعرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل خطأ مهنياً جسيماً ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول به دون الإخلال بالعقوبات الجزئية".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 108.

<sup>2</sup> المادة 61 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مرجع سابق.

**3 . عدم توفر القدرة الأدنى من الخدمة :**

لقد أجاز المشرع الجزائري للسلطة الإدارية المعنية بتحديد القدر الأدنى للخدمة في ميادين أخرى حسب المادة 39 من 02-90 وقد اعتبر المشرع رفض الموظف المضرب المعني بالقيام من الخدمة المفروضة عليه<sup>1</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 62 من القانون 08-23 سالف الذكر " يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية ويمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة."<sup>2</sup>

يقصد به كافة الإجراءات التي يجب القيام بها من أجل مواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، وذلك عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام بالاستمرار للمرفق العام الأساسية أو من الأنشطة الاقتصادية الحيوية .

**4-التسخير :**

كرس القانون رقم 08-23 سالف الذكر إجراء التسخير كأحد الإجراءات للحد من سلبات الإضراب والتي يتم اللجوء إليها عادة في حال عدم الاستجابة لإجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة أم عدم مفاديته هذا الإجراء الذي نوصفه بتعريف التسخير وهو الإجراء الذي يمكن أن تأمر به بعض السلطات الإدارية، طبقا ساري المفعول وذلك من أجل تسخير الموظفين و الأعوان العموميين المضربين التابعين للهيئات والمؤسسات والإدارات العمومية الذي يشتغلون مناصب

<sup>1</sup> إيمان ثوابتي و وريمه سرور، مرجع سابق، ص 288.

<sup>2</sup> المادة 62 من القانون 08-23. المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

مرجع سابق.

عمل ضرورية وذلك بغرض استئناف العمل<sup>1</sup> وهذا طبقا للمادة 65 و66 من الأمر 08-23 " نصت المادة 66 على دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ قرر التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المهني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.<sup>2</sup>

## الفرع الثاني

### المسؤولية الجزائية للموظف المضرب

إن ارتكاب الموظف لخطأ مهني قد يعرضه لمسؤولية جزائية إذا كان العمل محرما لأن متابعته تأديبيا لا تمنع من متابعته جزائيا .

ويعرف القانون الجنائي العام المسؤولية الجزائية على أنها "مجموعة القواعد القانونية التي تستعملها الدولة لتبين ما بعد الجريمة وما تعرض لها من عقوبة" وكذلك تعرف على أنها : "تلك القواعد القانونية إلى تجديد سياسة التحريم والجزاء وكذا كيفية اقتضاء الدولة لحقها في العقاب بما يتضمن حقوق المتهم"<sup>3</sup>

ويقصد بالمسؤولية الجزائية محاسبة الشخص بسبب ارتكابه لسلوك إيجابي أو سلبي شكل جريمة معاقب عليها وبشرط قيام هذه الجريمة توفر العناصر التالية :

**1. الركن الشرعي:** يتمثل في الركن الشرعي للجريمة في ضرورة وجود نص قانوني يجرم الفعل وتحدد لمرتكبه عقوبة لهذا مهما كانت جسيمة الفعل لا يعد جريمة إلا بنص قانوني سابقها ، ويعتبر مبدأ المشروعية الجزئية من الضمانات التي تحقق محاكمة عادلة وهذا مانص عليه في الأمر 15-66 سابق الذكر المتعلق بقانون العقوبات في مادته الأولى: لا جريمة ولا عقوبة أو تدبير أمن بغير قانون، وبالتالي لايمكن تجريم فعل مالم ينص عليه القانون<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> لحسن عويصات، مرجع سابق، ص116.

<sup>2</sup> المادة 66، من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. المرجع السابق.

<sup>3</sup> سليمان بارش، شرح قانون الاجراءات الجزائية الجزائرية، دار الشهاب للطباعة والنشر، الجزائر، 1986، ص13.

<sup>4</sup> عبد الرحمان خليفي، محاضرات في القانون الجنائي العام ، دار الهدى ،الجزائر ،2012، ص44ص45.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

مبدأ الشرعية الجزائية بمبدأين أساسيان في الدولة وهما مبدأ الفصل بين السلطات الذي يساهم في تدعيمه، حيث ينحصر دور السلطة التشريعية في سن القوانين ويقتصر دور السلطة القضائية في تطبيق هذه القوانين. أما المبدأ الثاني فيتمثل في مبدأ سيادة لقانون الذي يتبلور من خلال التزام كل من الحاكم والمحكوم بقاعدة القانون وتطبيقه على جميع أجهزة الدولة وفق مبدأ دولة القانون.<sup>1</sup>

**2. الركن المادي :** يتمثل الركن المادي للجريمة في الفعل أو السلوك الذي يجرمه القانون الجنائي ويترتب عن القيام به عقوبة فلا تستطيع أن تتصور جريمة بدون نشاط خارجي مجرم قانونا كاختلاس مال مملوكا للغير أو إتلاف المكاتب الإدارية والتجمهر أو الفوضى والعنف بشتى أشكاله وأنواعه.<sup>2</sup>

**3. الركن المعنوي :** لإتمام الجريمة يجب توفر الركن المعنوي ويقصد به القصد الجنائي والخطأ الغير العمدى.

. القصد الجنائي : لم يعرف المشرع الجزائري القصد الجنائي إنما اكتفى بالنص على مصطلح العمد فقط، في المادة 264 من القانون السالف الذكر :

" كل من أحدث عمدا جروحا للغير أو ضربه .." ويتوقف القصد الجنائي على نقطتين وهما العلم بكل عناصر الجريمة القانونية والإرادة باتجاه نية ورغبة الجاني إلى ارتكاب السلوك الإجرامي.

الخطأ الغير العمدى: يعرفه الفقه على أنه عدم اتخاذ الجاني واجبات الحيطة والحذر لمنع النتيجة الضارة التي كان ففي وسعه توقعها وتجنبها.

وتقوم المسؤولية الجزائية على أساس عنصر الإدراك وحرية الاختيار، حيث يتمثل الإدراك ففي القدرة على مهم ماهية أفعاله وتقدير نتائجها أي التوفر الوعي لدى الجاني ونستنتج أن معرفة الأفراد والموظفين والمتعاقدين لهذه القواعد والأحكام القانونية مع تطبيقها الفعلي يدفع إلى التقليل

<sup>1</sup> نصيرة تواتي، محاضرات في القانون الجنائي العام، القيت على طلبة السنة الثانية حقوق ل، م، د، كلية الحقوق والعلوم

السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2015، ص8.

<sup>2</sup> محمد الرزقي، محاضرات في القانون الجنائي العام، القسم العام، الأحكام العامة - الجريمة - المسؤولية الجنائية، دار الكتاب

الجديد المتحدة، ليبيا، ط 2، 2002، ص 40.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

من الجرائم كما يدفع أيضا إلى المساهمة في ضمان حماية فعالة للحقوق والحريات الأساسية للأشخاص بحق الإضراب.<sup>1</sup>

### - خضوع الموظف إلى المساءلة الجزائية :

رغم أهمية الإضراب لطائفة الموظفين تحقيق مطالبهم المهنية إلا أن له آثار وخيمة على الإدارة المعينة وقد يتعدى نطاق العمل الوظيفي لذلك كان ضروري تنظيم ممارسة هذا النص إخضاع الموظف أو المتعاقد المضرب للمساءلة الجزائية بالنسبة لموظفي المرفق العمومية ومن هذا يعاقب الموظف أو المتعاقد جزائيا في حالة ما.<sup>2</sup>

- في حالة تغيب أحد أطراف النزاع الجماعي بدون عذر عن جلسة أو إجتماع المطالبة نصت عنه المادة 80 ونصت على أنه يعاقب بغرامة من عشرين ألف 20000 دج إلى خمسين ألف دينار جزائري 50000 دج في حالة العود، تضاعف الغرامة.<sup>3</sup>

- في حالة تزويد الحكام أو الوسطاء بوثائق المزورة أو ضغط عليهم بهد توجيه قرارها حيث تصن المادة 81 من قانون 08-23 تنص على أنه "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مئة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين....."<sup>4</sup>

. في حالة التوقف الجماعي عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون أو عمل على استمراره أو عمل على استمراره لو صاحب هذا التوقف عنف أو اعتداء على الأشخاص أو ممتلكات

<sup>1</sup> نصيرة تواتي، مرجع سابق، ص 40.

<sup>2</sup> مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 220.

<sup>3</sup> المادة 80 القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. مرجع سابق.

<sup>4</sup> المادة 81 القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

مرجع سابق

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

<sup>1</sup> نصت عليه المادة 85 وتنص على " يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مئة ألف دينار (100.000 دج). "

إذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مئة ألف دينار (100.000 دج)، إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين.<sup>2</sup>

. في حالة إتلاف المنشآت أو الممتلكات نجد أن المشرع قد حاول حمايتها حيث نصت عليها المادة 87 من القانون السابق الذكر 08-23 على أنه: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات . يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر و بغرامة من عشرين ألف دينار ( 20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار(50.000 دج)،<sup>3</sup>

وفي الختام نجد أن المشرع يعاقب الموظف أو المتعاقد بسبب ارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في القانون العقوبات أثناء الوي الختام نجد أن المشرع يعاقب الموظف أو المتعاقد بسبب ارتكابه جريمة من الجرائم المنصوص عليها في القانون العقوبات أثناء الإضراب كجريمة تهديد الاعتداء أو العنف المرتكب ضد الأشخاص وتخريب المنشآت والممتلكات الإدارية وغيرها.

### المبحث الثاني

<sup>1</sup> - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، الوقاية من النزاعات العامة للعمل وتسويتها ممارسة حق الإضراب،

دليل توضيحي استرشادي معد على أحكام القانون 03-28 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

<sup>2</sup> - المادة 85 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. مرجع سابق.

<sup>3</sup> - المادة 87 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. مرجع سابق.

## **الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب .**

تعتبر الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب جزءاً أساسياً من الأطر القانونية التي تنظم عملية الإضراب وتحدد الشروط والإجراءات التي يجب إتباعها من قبل العمال والنقابات لتنفيذ الإضراب بشكل قانوني وسلمي. يهدف هذا المبحث إلى استكشاف الإجراءات القانونية التي يجب اتخاذها لممارسة حق الإضراب و التأكد من توافقها مع القوانين الوطنية والدولية لحقوق الإنسان. وهذا ما اقصد به المشرع الجزائري وفق قانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>1</sup> .

سنقوم في هذا المبحث بتحليل الخطوات والإجراءات اللازمة للإعلان عن الإضراب، بالإضافة إلى الشروط التي يجب أن تتوافر لصحة الإضراب وقانونيته. كما سنناقش أيضاً الآليات المتبعة لتحقيق التوافق والتسوية في حالات النزاعات العمالية التي تنشأ نتيجة للإضرابات.

سيتم استعراض الخطوات الرئيسية لتنفيذ الإضراب وتوجيه النقابات العمالية حول كيفية التخطيط والتنظيم لعملية الإضراب بطريقة تحقق الأهداف المطلوبة وتحافظ في الوقت نفسه على السلمية والقانونية للعملية.

## **المطلب الأول**

### **إجراءات اللجوء إلى الإضراب.**

يعد حق الإضراب واحداً من الحقوق الأساسية للعمال في الجزائر، حيث يمنحهم القانون الحق في التعبير عن مطالبهم و الدفاع عن حقوقهم العمالية بشكل سلمي وقانوني، ولكن تخضع ممارسة هذا الحق لضوابط وإجراءات محددة وفقاً لقانون الجزائري رقم 08-23.

### **الفرع الاول : الإشعار المسبق**

هذا الإجراء مهم لتعزيز الحوار والتفاوض بين العمال وأصحاب العمل قبل تنفيذ الإضراب، ويسهم في منع النزاعات العمالية وتحقيق الاستقرار في العلاقات العمالية، بإبلاغ سلطة العمل المختصة بنية العمال في اللجوء إلى الإضراب قبل تنفيذه بمدة محددة، ويتيح ذلك للجهات

<sup>1</sup> القانون 08\_23، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ،المرجع السابق.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

المعنية الوقت الكافي للتحضير والتدخل إذا لزم الأمر ويعطي فرصة لبدء عملية الحوار والتفاوض لحل النزاع بطرق سلمية وبناءة.

ويعد الإشعار المسبق إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة حتى تتخذ الإجراءات اللازمة والمناسبة قبل شروع جماعة الموظفين في الإضراب، بما فيها الاحتياطات الإدارية المناسبة في مواجهة حالة التوقف الجماعي للموظفين والمتعاقدين<sup>1</sup>

- **تعريف الإشعار:** هو عبارة عن إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب وتلتزم به اللجنة النقابية المكلفة بإدارة الإضراب في حالة وجودها بالمرفق العمومي. ويقصد به أيضا إبلاغ أو إعلام الإدارة المعنية بالوقت الذي ينوي فيه الموظفين التوقف عن أداء الخدمة، بحيث أنّ التنظيم النقابي لأكثر تمثيلا هو الجهة المخول لها قانونا بالالتزام بإخطار الإدارة المعنية. لتفادي الإضراب المفاجئ<sup>2</sup>

وحرس المشرع الجزائري على ضمان إخطار المؤسسة أو الإدارة العمومية بصفة مسبقة بتنظيم الإضراب وبهذا يتسنى له مواجهة هذه الطرق الاستثنائية .

يرجع الإشعار المسبق وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي الموظفين الأعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية ومفتشيه العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالاستلام<sup>3</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 49 من القانون 08-23 على أنها " لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية او ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا ، مقابل إشعار بالاستلام. " <sup>4</sup> وكذلك ما نصت عليه المادة 50 من نفس القانون سالف الذكر على أنه " يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم أو مفتشية العمل المختصة إقليميا

1- مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 159.

2 لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 83.

3 - عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص 30.

4- المادة 49 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، مرجع سابق.

مرفقا بمحضر المحضر القضائي المنصوص عليه في المادة 48 أعلاه.<sup>1</sup> تعتبر مدة الإشعار مهلة لإخطار أطراف النزاع، وعلى وجه الخصوص لصاحب العمل لتصحيح و مراجعة موقفهم مع العمل بجدية أكثر بغية إيجاد الحلول السليمة للنزاع، فالإشعار يعد برهان العمل على رغبة العمال في استعمالهم و ممارستهم لإضراب كحق قانوني، وبعبارة يعد الإشعار دعوة لصاحب العمل لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع، والاخذ جميع الاحتياطات اللازمة، وكذا التقدير أو الاتفاق عن الحد الأدنى من الخدمة فالإشعار دليل قاطع على إرادة العمال في الشروع للإضراب، فالإشعار يدرج ضمن الشروط اللازمة المقررة لشرعية الإضراب و في حالة انتقائه يكون الإضراب مخالفا للقانون، و لصاحب العمل صلاحية و سلطة الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة و ذلك باليتين بالبطلان او المطالبة بالتعويض<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الحد الأدنى للخدمات الأساسية

يجب على العمال في قطاعات الخدمات الأساسية أن يكونوا مسؤولين ويضمنوا تقديم الخدمات الأساسية خلال فترة الإضراب، وذلك لضمان عدم تأثر المصلحة العامة وحقوق المواطنين. هذا يعني أنه يجب توفير الرعاية الصحية الضرورية، وضمان الأمن العام، وتوفير النقل العام، والحفاظ على الخدمات الأساسية الأخرى التي قد يعتمد عليها المجتمع بشكل كبير. تقديم هذه الخدمات الأساسية خلال فترة الإضراب يساهم في الحفاظ على استمرارية حياة المواطنين وضمان سلامتهم ورفاهيتهم. وفي الوقت نفسه، يمكن أن يساعد في تقليل الضغط على الخدمات الأخرى وتجنب الاضطرار إلى إجراءات طارئة أو استخدام الخدمات البديلة التي قد تكون غير كافية أو غير ملائمة.<sup>3</sup> ينبغي أن تكون هذه الخدمات المقدمة خلال فترة الإضراب تلبي احتياجات السكان بشكل كافٍ وبجودة مقبولة، ولا ينبغي استغلالها لتقويض الإضراب أو تعطيله. ويجب أن تتفق هذه الجهود مع النقابات العمالية المعنية وسلطات العمل لضمان تنفيذها بشكل فعال ومنسق، ولقد كرس القانون رقم 08-23 المذكور سابقا إجراء ضمان الحد الأدنى من

<sup>1</sup> - المادة 50 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من المنزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، مرجع سابق.

<sup>2</sup> احميه سليمان، مرجع سابق، ص151.

<sup>3</sup> - عمار بوضياف، الوظيفة في على الأمر العامة في التشريع الجزائري دراسة 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2015، ص 165.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

الخدمة كأحد الإجراءات للحد من سلبيات الإضراب باعتباره حالة استثنائية تعرفها المرافق العمومية، تحدد قائمة القطاعات والنشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية من المجموعة الموظفين والأعوان المعنيين بالإضراب، من قبل وزير القطاع المعنى، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي الموظفين و الأعوان العموميين المنتخبين، حسب الحالة. ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك وهذا ما أشير إليه في مضمون المادة 63 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وتقول المادة: "دون الإخلال بأحكام المادة 62 أعلاه، يحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن أن يقل عن 30 من مجموع العمال المعنيين بالإضراب بموجب اتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل."

في حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، قائمة القطاعات والنشاطات مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة."

يمكن رفع كل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة المذكور أعلاه، أمام الجهة القضائية المختصة.<sup>1</sup>

### أولاً : تسوية الودية

يُشجع القانون في العديد من الدول، بما في ذلك الجزائر، على اللجوء إلى التسوية الودية للنزاعات العمالية قبل اللجوء إلى الإضراب. تهدف هذه السياسة إلى تعزيز الحوار والتفاوض بين العمال وأصحاب العمل، وتجنب الاضطرابات الاقتصادية والاجتماعية التي قد تنجم عن الإضراب، تشمل وسائل التسوية الودية التي يمكن للأطراف المتنازعة اللجوء إليها مثل التحكيم والوساطة والإشعار المسبق وانعقاد الجمعية العامة و التصويت العمالي.

<sup>1</sup> - المادة 63 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، مرجع السابق.

1- **التحكيم:** وهو كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع وتتطوي على تدخل الغير يدعي "المحكم" و ذلك تطبيقا لقواعد العامة للتحكيم.<sup>1</sup>

## 2-الوساطة:

يتدخل وسيط مستقل للمساعدة في التوصل إلى اتفاق بين الطرفين في النزاع. يعمل الوسيط لتسهيل الحوار والتوصل إلى تسوية مقبولة للطرفين، يمكن للأطراف المتنازعة حل النزاعات بشكل سلمي ودون الحاجة إلى اللجوء إلى الإضراب.<sup>2</sup>

## 3- انعقاد الجمعية العامة

الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة عن طريق الاقتراع السري وتكون عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تكون منهم جماعة العمال المهنية.<sup>3</sup>

## 4-التصويت العمالي

يجسدون العمال قرار بداية في الإضراب بشكل اتفاقي يعيد عن أي ضغط عن طريق القيام بتصويت سري ومباشر. حيث يعبر كل موظف أو عامل عن رغبته الصريحة باللجوء إلى القيام بالإضراب أو الامتناع عنه، ولا يكون قرار الشروع بالإضراب نهائيا إلا بموافقة أغلبية العمال المتواجدين الجمعية العامة،

<sup>1</sup> عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع السابق، ص13.

<sup>2</sup> -محمد بن عبد الحميد، "حق الإضراب والنقابات في القانون الجزائري"، ط 2، الجزائر، ص 50 ص 65.

<sup>3</sup> -يسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية،المركز الجامعي احمد بن يحيى الونشريسي، تسميلت، الجزائر، العدد5، ديسمبر، 2018،ص205.

كما منح المشرع الجزائري من خلال نص المادة 38 المعدلة من القانون 90-14<sup>1</sup> للنقابات العمالية ممارسة حق اللجوء إلى الإضراب "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالإجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات....."<sup>2</sup>

## **المطلب الثاني**

### **إجراءات تفادي الإضراب**

خصص المشرع الجزائري نظاما إجرائيا لتفادي الإضراب وهذا يتمثل في التفاوض الجماعي وهي الوسيلة للتسوية الودية لحل النزاع ويعتبر على أنه مفاوضات مباشرة في الحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلي العمال مع صاحب العمل في اجتماعات دورية لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حلول مشتركة للنزاع المطروح ولقد نص المشرع الجزائري على هذه في المادة 05 من القانون رقم 08-23 والتي نصت على أنه "يعقد المستخدمون وممثلو العمال وجوبا اجتماعات دورية قصد دراسة، بصفة مشتركة، وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات، التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال.

في حالة غياب أحكام اتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب ان تعقد هذه الاجتماعات مرة واحدة كل سداسي على الأقل.<sup>3</sup>

### **الفرع الاول : التفاوض الجماعي :**

تعد المفاوضات الجماعية آلية نقابية لحل منازعات العمل الجماعية و قد تكون هذه المفاوضات آلية وقائية تهتم ببحث الأمور المتعلقة بالعمل مثل الأجور وساعات العمل قبل وقوع أي نزاعات

<sup>1</sup> - انظر المادة 38 من القانون 90-14 المؤرخ في 02 يونيو، يتعلق بكليات ممارسة الحق لنقابي، الجريدة الرسمية الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية، العدد 23، تاريخ صدورها 05 يونيو 1990.

<sup>2</sup> - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000، ص 141.

<sup>3</sup> - المادة 05 من القانون رقم 08-23، المرجع السابق .

تتعلق بالعمل وقد تكون علاجية لإيجاد حل لنزاع قائم بالفعل وأي ماكانت المفاوضات الجماعية سواء كانت علاجية ام وقائية فإنها تعد حجر الأساس في علاقات العمل وحل المشكلات المتعلقة به سواء كانت العلاقات العامة بين الموظفين والدولة او علاقات خاصة بين العاملين وأرباب العمل و انطلاقا من ذلك يجب أن تلعب الدولة دورا أساسيا وفعالا في نطاق المفاوضات الجماعية سواء كانت على القطاع الخاص ام على الأخص بالقطاع الحكومي وهناك ارتباط وثيق بين المفاوضات الجماعية وبين الإضراب فقد تحول المفاوضات دون وقوع الإضراب بإيجاد حلول المشاكل قبل وقوعها أو تفادها ومن تم قبل وقوع الإضراب وفي حالة وقوعه لا بد من تعديل المفاوضات وقد يكون الاضطراب نتيجة طبيعية لفشل الإضرابات وقد يكونه الإضراب سلاحا فعالا في المفاوضات .

ويمكن تعريف المفاوضات الجماعية بأنها الحوار والمناقشات التي تجري بين صاحب العمل وأكثر من منظمة أو أصحاب العمل وبين المنظمات النقابية أو أكثر من منظمات العمال على مختلف مستويات النشاط الاقتصادي بغية التوصل إلى اتفاق لتنظيم شروط العمل وظروفها، إن المفاوضات الجماعية وسيلة فعالة وهامة لتسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأرباب العمل توصلت على إبرام اتفاق لتنظيم شروط العمل . وهي من ناحية قد تشترك مع بعض الوسائل السلمية الأخرى لتسوية منازعات العمل الجماعي مثل التوفيق والوساطة والتحكيم.<sup>1</sup>

ويشترك التحكيم مع المفاوضات الجماعية من حيث كونه وسيلة سلمية لتسوية النزعات العمالية ومع ذلك فإنه يختلف عنها من عدة نواحي فمن الناحية الأولى يتوجب اللجوء إلى المفاوضات الجماعية قبل اللجوء إلى التحكيم فالمرور بمرحلة التفاوض الجماعي يكون شرطا لازما لفرض النزاع على التحكيم ومن ناحية ثانية من المفاوضات الجماعية تكون قاصرة على أطراف النزاع الجماعي في حين تحكيم يفرض طرفا ثالثا ويكون مفروض على الأطراف المتنازعة ممثلا للهيئة التحكيم التي تكون منوط بها الفصل في منازعات العمل الجماعية<sup>2</sup> وسوف نتطرق إلى أهم الخصائص المفاوضات الجماعية:

<sup>1</sup> - أمل محمد حمزة عبد المعطي، حق الإضراب و التظاهر في النظم السياسية المعاصرة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ط 2، 2014، ص 357.

<sup>2</sup> - عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني، للمفاوضات الجماعية، دار النهضة العربية، 2000، ص 34.

أ- وسيلة سلمية: ويقصد بذلك المفاوضة الجماعية تتم بوسائل سلمية تسع لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه أو العمل على حل نزاع الجماعي قائم، وتتمثل الوسائل السلمية للمفاوضة في الحوار والمناقشة والاتصال التي تحافظ على علاقة الود والثقة بين طرفي علاقات العمل وتجنباً للجوء لطرق الغير السلمية كالإضراب من جانب العمال أو الإغلاق من جانب صاحب العمل.<sup>1</sup>

ب- وسيلة جماعية من ناحية العمال: وهذه الصفة هي التي تميز المفاوضات الجماعية عن المفاوضات الفردية، حيث تشمل نطاق المفاوضات الجماعية عدد من العمال تجمعهم مصلحة مشتركة تتفاوض بشأنها المنظمة العمالية التي تمثلها، وتجدر الإشارة إلا أن السمة الجماعية مطلوبة في جانب العمال فقط على أنهم دخلوا المفاوضات دون أن تنوب عنهم منظمة قوية قادرة على حماية مصالحهم فإن حقوقهم ستهدر ومطالبهم ستهمل و أصواتهم لن تسمع ولا يشترط أن يكون العمال أعضاء في نقابة بل أن يكفي أن يختاروا من يتحدث باسمهم كجماعة عمالية تربطها أهداف ومصالح مهنية مشتركة وهذا هو ما يتفق مع مبدأ الحرية النقابية.<sup>2</sup>

ج- وسيلة اختيارية: ويعني ذلك أن اللجوء للمفاوضات الجماعية يتوقف على الإدارة الحرة للأطراف، وأن أحد طرفي منازعة العمل الجماعية لا يمكنه إجبار أحد في الدخول في المفاوضات بل يجب عليها بإقناعه بأهميتها حتى يدخل للمفاوضات بحرية واقتناع ويؤكد الفقه على حق كلا من أطراف المفاوضة في الانسحاب منها بعد بدؤها و هو ما يعني اللجوء للطرق الغير السلمية بعد ذلك كالإضراب أو الإغلاق.

د- وسيلة مباشرة: من خصائص المفاوضات الجماعية أيضا وسيلة مباشرة تسعى لتنظيم شروط العمل و ظروفه ويقصد بكونها مباشرة أنها تجري بين أطراف المنازعة الجماعية أو الاتفاق الجماعي دون وساطة من طرف ثالث وهي بذلك تختلف عن الوسائل السلمية الأخرى كالوساطة والتحكيم وتبدو أهمية هذه الخاصية في أن المواجهة المباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الآخر ووجهة نظره أمرا ميسورا على أنه لا يشترط في كافة الأحوال

<sup>1</sup> - شريفة رزويق، دور المفاوضات والإتفاقات الجماعية في ترقية علاقات العمل وأهميتها في قانون العمل الجزائري

90/11، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 6، العدد 1، جامعة الجزائر 3، 2019، ص 819.

<sup>2</sup> - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص 18.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

أن يجلس أطراف المفاوضة الجماعية في مكان واحد وتقوم بينهم صلة مكانية مباشرة إذ يمكن أن الاتصال بين الأطراف عن طريق وسائل الإتصال الحديثة مادام ذلك يكفي لتحقيق هذه المفاوضة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني : التحكيم:

إن مختلف المساعي من أجل إيجاد تسوية ودية لمنازعات العمل الجماعية من مصلحة، أو وساطة سواء كانت اتفاقية أو قانونية، تغني طرفي الخلاف من اللجوء إلى استكمال إجراءات أخرى قصد التسوية في حالة توصلهما إلى وضع حد للخلاف و في غير ذلك، أي في حالتي عدم توصل الإجراءين إلى تسوية الخلاف القائم بينهما، أو عدم رضاها و قبولهما بما تم التوصل إليه، فيلجآن في هذه الحالة إلى مباشرة إجراءات التحكيم.<sup>2</sup>

ويعرف جانب من الفقه بان التحكيم هو الطريق الإجرائي الخصوصي للفصل قي نزاع معين بواسطة الغير بدل من النظام القضائي العام،دون ان يكون ذلك بعيدا عن القانون الذي هذا الجانب من العلاقات<sup>3</sup>

وقد حرص المشرع الجزائري على تكريس مبدأ مهم يشمل كافة مراحل النزاع الجماعي للعمل وحتى إلى غاية اللجوء إلى الإضراب لإجراء التسوية الإجبارية وعند اقتضاء، للدراسة من طرف اللجنة الولائية واللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في أحكام المادة 71 إلى المادة 76 من الأمر رقم 08-23 المؤرخ في يونيو 2023 على قول المادة " تختص اللجنة الوطنية

واللجنة الولائية للتحكيم في البث في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط المنصوص

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 19.

2- عنتر حسين، آليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم قانون الخاص، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2022، ص 25.

3 -- زنقيلة سلطان، مرجع سابق، ص 144.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

عليها في أحكام المادة 70 أعلاه حول المسائل والإقترحات المدونة في المحضر الذي يتبث إما فشل المصالحة أو الوساطة.<sup>1</sup>

ويتعين على طرفي النزاع للعمل خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب موصلة المفاوضات الجماعية لتسوية خلاف موضوع النزاع.

حتى انه ظهر عنصر جديد ايجابي لتسوية النزاع، فانه يجب على ممثلي العمال أو الموظفون والأعوان العموميين الإشعار العمال والموظفين والأعوان العموميين المجتمعين في جمعية عامة، وفق لأحكام القانون رقم 08-23.

**الفرع الثالث : اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم :** وتختص اللجنة في الفصل في المنازعات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من الإضراب على غرار أعوان مصالح الأمن و القضاة و الأعوان الميدانيين في مصالح الحماية المدنية، وكذلك تختص بالفصل في النزاع الجماعي إذا اقتضت ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة، بعد فشل الوساطة التي يقوم بها كل من الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس الشعبي البلدي حسب الحالة بعد استشارة المستخدم و ممثلي العمال<sup>2</sup>. وأشار المشرع الى اختصاصها طبقاً لأحكام المادة 71 المشار عليها أعلاه من القانون الجديد 08-23 سالف الذكر.

-النزعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء عليهم للإضراب.

- النزعات الجماعية للعمل التي تمتد إلى عدة ولايات أو كامل التراب الوطني.

حيث انه يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بالنزاع بناء على طلب اللجنة وتصدر كل من اللجنة الوطنية للتحكيم و الولائية للتحكيم أيضا بعد الانتهاء من أشغالها قرارات التحكيم وذلك يعوض فض النزاع القائم واستئناف العمال والموظفين والأعوان العموميين عملهم. ومن هنا تصبح قرارات اللجان المذكورة نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة وتبلغ تلك القرارات إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة الموالية لصدورها حسب الحالة كما ترسل نسخ من قرارات التحكيم إلى

<sup>1</sup> - المادة 71 من القانون رقم 08-23، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب مرجع السابق.

<sup>2</sup> - زنقيلة سلطان، مرجع سابق، ص 147.

## الفصل الثاني: النظام القانوني لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 وتسويته

الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، والى مفتشيه الولائية للعمل  
تقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم

-نفاذ قرارات التحكيم : تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم و اللجنة الولائية للتحكيم نافذة  
من قبل الجهات القضائية .

-تبليغ قرارات التحكيم :تبلغ قرارات التحكيم إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة الموالية  
لتاريخ صدورها حسب الحالة من قبل رئيس اللجنة

كما ترسل نسخ من القرارات التحكيم إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة  
الوطنية للتحكيم والى مفتشية العمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم

1.

<sup>1</sup> عبد الحكيم بن مصباح سواكر، مرجع سابق، ص36ص37.

### خلاصة الفصل:

يتعامل هذا الفصل مع أهمية تنظيم حق الإضراب والقيود التي تفرضها الأحكام القانونية لتوجيه ممارسته وضمان سلميته وتوازنه مع حقوق الأطراف الأخرى. بدأنا بدراسة الضوابط الممارسة لحق الإضراب، حيث ناقشنا القيود الشكلية والموضوعية المفروضة على ممارسة هذا الحق، والتي تتضمن القيود التي تفرضها السلطات الحكومية والقوانين بالإضافة إلى المسؤوليات القانونية للموظف المضرب.

ثم تناولنا الإجراءات المتخذة لتفادي الإضرابات، حيث تم استعراض سبل تعزيز الحوار والتفاوض جنب الإضرابات، كما تناولنا اللجوء إلى المفاوضات الجماعية و وسائل التحكيم والتسوية كخيارات لحل النزاعات بشكل سلمي، طبقاً للقانون الجديد في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب القانون رقم 08-23.

في الختام، يمكن استنتاج أن تنظيم حق الإضراب وسبل تفاديه وتسويته يتطلب جهوداً مشتركة من الأطراف المعنية، بما في ذلك أصحاب العمل والعمال والحكومة، إن الحوار و

التفاوض والتعاون المستمر بين هذه الأطراف هو مفتاح النجاح في تحقيق توازن عادل وسلمي في العلاقات العمالية وتجنب الإضرابات التي قد تؤثر سلباً على الاقتصاد والمجتمع بشكل عام وعلى نشاط القطاعات وضمان استمرارية نشاطات المرفق العام .



## الخاتمة

إن موضوع حق الإضراب والضمانات القانونية المتعلقة به يمثل جزءًا حيويًا من نظام العمل في الجزائر، حيث يعتبر هذا الحق أحد الوسائل الرئيسية للعمال للتعبير عن مطالبهم وحماية مصالحهم الجماعية. وقد قامت المذكرة بتحليل عميق لهذا الموضوع، بدءًا من فهم مفهوم حق الإضراب وصولاً إلى استعراض الصيغة القانونية المحددة لممارسة هذا الحق والضوابط والمسؤوليات المترتبة على المضربين.

بالإضافة إلى ذلك، تم التطرق إلى الإجراءات القانونية المتبعة للجوء إلى الإضراب أو تفاديه، مما يبرز الأهمية القصوى لفهم هذه العمليات والالتزام بالأطر القانونية المحددة. وبناءً على ذلك، فإن تعزيز الوعي بحقوق العمال الواجبات المترتبة على جميع الأطراف فيما يتعلق بحق الإضراب يعتبر أمرًا ضروريًا لتحقيق بيئة عمل عادلة ومستقرة.

إن الالتزام بالقوانين وتوفير الضمانات القانونية المناسبة لممارسة حق الإضراب يشكلان أساسًا لبناء مجتمع مدني مزدهر يساهم في تعزيز العدالة والمساواة، وعلى هذا الأساس يجب على جميع الأطراف المعنية العمل بتفانٍ وتكاتف لضمان احترام وتطبيق القوانين المتعلقة بحق الإضراب والحفاظ على استقرار العلاقات العمالية تحقيق التنمية المستدامة في البلاد.

يعد موضوع مذكرتنا "الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق قانون رقم 23-08 المتعلق بالمنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب" موضوعًا مهمًا، لأنه يتعلق بدراسة إحدى الحقوق الأساسية التي نصت عليها المواثيق الدولية وأكدت مختلف دساتير الدول وقوانين الوظيفة العامة، ويتعلق الأمر بحق الإضراب الذي أفرزته خلافات متعلقة بالمصالح والمطالب المهنية والشروط العامة المتعلقة بالوظيفة، والتي لم يتم فضها بالطرق الودية والسلمية رغم إتباع كل الإجراءات والكيفيات التي يحددها القانون، مما دفع المشرع للتدخل وإحاطته بالحماية اللازمة وتقييد بضوابط لممارسته وفق القانون الجديد، المكمل والمتمم للقوانين السابقة، قانون رقم 23-08.

وبعد إطلاعنا على وتطرقنا إلى دراسة هذا الموضوع توصلنا إلى النتائج والتوصيات التالية :

### ✓ النتائج :

- ضمان فعالية الأساليب القانونية الواردة للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وكذا الأساليب القانونية لتسوية الخلاف الواقع ووضع حد لاستمرار الإضراب، من خلال ضمان التطبيق السليم للنصوص القانونية المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- تشجيع التحفيز الإيجابية يمكن تحفيز الأطراف المعنية على التزام القوانين المتعلقة بحق الإضراب من خلال تقديم تحفيز إيجابية مثل تخفيض الضرائب أو توفير مزايا ضريبية للشركات التي تلتزم بمبدأ حماية حقوق العمال .
- نظرا لتأثير ممارسة الإضراب على المرافق العامة، و المصالح الحيوية للمجتمع لأنه يشل و يعرقل سير نظام المرفق فقد دفع المشرع إلى تقييد حرية ممارسته في بعض القطاعات الحساسة سواء منع كلي أو جزائي من خلال الحد الأدنى للخدمة و التسخير وعدم عرقلة حرية العمل.

و عليه يمكننا عرض التوصيات التالية:

### ✓ التوصيات :

- يجب تعزيز التوعية لحقوق العمال والواجبات المترتبة على جميع الأطراف، المعنية بممارسة حق الإضراب ويمكن تحقيق ذلك من خلال ورشة عمل ودورات تدريبية للعمال وأرباب العمل حول القانون الجزائري المتعلق بحق الإضراب وضوابطه.
- توسيع نطاق التشاور، أي ينبغي على الحكومة والمنظمات النقابية وأصحاب العمل التعاون في توسيع نطاق التشاور والحوار لتحسين تطبيق وتنفيذ القوانين المتعلقة بحق الإضراب، وذلك من خلال إنشاء لجان مشتركة وآليات تفاوضية.

- ضرورة تنازل مسيري المؤسسات المستخدمة أو أرباب العمل عن أسلوب المواجهة والتخلي عنه أمام العمال المضربين ومنظماتهم النقابية والحكم المسبق على ممارسة الإضراب بعدم المشروعية، وأيضا علي أرباب العمال التخلي علي أسلوب التهديد بالطرد.
- توفير ضمانات لحماية المضربين، ينبغي على السلطات القانونية ضمان حماية حقوق وسلامة المضربين ومنع أي تمييز ضدهم، بسبب ممارسة حقهم في الإضراب وذلك من خلال تطبيق القوانين الوطنية والدولية ذات صلة.
- إعطاء تعريف تشريعي للإضراب وكذا تحديد أنواع الإضرابات الممنوعة والمسموحة .



أولاً: قرءان كريم

1-سورة الزخرف، الآية رقم 05 .

ثانياً: المصادر القانونية

أ- الدساتير

1- دستور 1963، الجريدة الرسمية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64،

الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

2- الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار الدستور 1976،

الجريدة الرسمية 1976،

3- المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل

الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية

الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 10 مارس 1980

ب- القوانين

1-القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في

العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

2- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة

الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

3- قانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

للعمل، العدد 42، الجريدة الرسمية بتاريخ 25 جوان 2023.

ت- الاوامر

1-الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف

العام.

### ث- المراسيم

- 2- المرسوم الرئاسي، 07-308، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيان توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.
- 3- المرسوم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
- 4- المرسوم التنفيذي 23\_361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر 2023، المتعلق بتحديد قائمة قطاعات الانشطة و المناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الاضراب، الجريدة الرسمية الجمهورية الديمقراطية الشعبية الجزائرية، العدد 67 الصادرة في 18 اكتوبر 2023.

### ثالثا: كتب:

- 1- أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتحریم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر 2014.
- 2- أمل محمد حمزة عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ط 2، 2014.
- 3- أحمد دروم، أهمية بيئة العمل الداخلية، وأثرها على فعالية القيادة الإدارية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية، دراسة عينة من مؤسسات الاقتصادية الجزائرية أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال، الجزائر.
- 4- الهاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، ط 3، 2013.
- 5- أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، مركز التنمية الإدارية، ط 5، مصر، 2002 .

- 6- احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978.
- 7- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 8- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل ( علاقات فرية جماعية) جسور للنشر والتوزيع، الجزائر.
- 7- ثامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية، الإمارات العربية المتحدة، ط 1، 2015.
- 8- سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر الإسلامي، دون بلد النشر، 1973.
- 9- طارق عبد الحميد البدري، الاتجاهات للإدارة المدرسية، دار الثقافة والنشر والتوزيع، الأردن، ط 1، 2005 .
- 10- عاصم طوالي، الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014 .
- 11- عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (المشروعية الآثار القانونية)، رسالة دكتوراة مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1990.
- 12- عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضات الجماعية، دار النهضة العربية، 2000.
- 13- عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008.
- 14- علي عوض حسن، الوجيز في عرض قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، مصر، 1996.

- 15- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل أمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسر للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر 2015.
- 16- محمد الرازي، محاضرات في القانون الجنائي العام، القسم العام، الأحكام العامة - الجريمة - المسؤولية الجنائية، دار الكتاب الجديد المتحدة، ليبيا، ط 2، 2002.
- 17- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2000.
- 18- محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة والمهن الحرة النقابية والعمل الخاص الدعوة التأديبية، ( التحقيق الإداري - المحاكمة التأديبية - الإبتاث، القرارات والأحكام التأديبية، تنفيذ أحكام الإلغاء وطرق الطعن على الأحكام والقرارات )، منشأة المعارف، مصر، ط1، 2003 .
- 19- محمد عبد الفتاح الصيرفي، إدارة الموارد البشرية، دار المنهاج، الأردن، ط1، 2006.
- 20- محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء للنشر، مصر، ط1، 2006
- 21- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر 2005.
- 22- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دار المحمدية، الجزائر، 2003.

#### رابعاً: البحوث الجامعية:

- 01- سامر احمد موسى، إضراب العاملين في المرفق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، بحث قانوني، 2007.

#### أطروحات الماجستير

- 02- سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، رسالة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، 1988.

03- احمد صقر عاشور، الرضا الوظيفي لأستاذة التربية البدنية، مذكرة لنيل الماجستير، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013 .

04- بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسات، العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.

### أطروحات الماستر

05- نسيمه صقر، الترقية الوظيفية و القيم الاجتماعية للمرأة العامة، دراسة ميدانية على موظفات المديرية الموجودة بمقر ولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة غرداية، الجزائر، 2015.

06- حراح محمد، الإضراب في المؤسسات العمومية الخدمائية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، البويرة، الجزائر، 2012.

07- عنتر حسين، اليات تسوية النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم قانون الخاص، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، الجزائر، 2022.

08- مساعدة خولة، بودرهم وردة، المنازعات العملية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قالمة، الجزائر، 2014 .

09- شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم حقوق، جامعة صالحى أحمد، النعامة، الجزائر، 2015.

10- لحسن عويسات، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة الدكتور مولاي الطاهر، سعيدة، الجزائر، 2017.

### أطروحات الليسانس

11- بلقصة فريدة وآخرون، تسيير الأجور والمرتبات في المؤسسات الصناعية، مذكرة لنيل شهادة تخرج ليسانس، قسم محاسبة وضرائب، الجزائر، 2008 .

## خامسا:المجلات والمحاضرات:

01- توابثي إيمان وآخرون، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر، بين التقييد والتحرير، مقال في المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، العدد 1، 2012 .

02- نصيرة تواتي، محاضرات في القانون الجنائي العام، أقيمت على طلبة السنة الثانية حقوق ل.م.د، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، الجزائر، 2015.

03- يسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية و السياسية،المركز الجامعي احمد بن يحيى الونشريسي، تسمسليت، الجزائر، العدد5، ديسمبر، 2018،

04- شريفة رزويق، دور المفاوضات والاتفاقات الجماعية في ترقية علاقات العمل وأهميتها في قانون العمل الجزائري 90/11، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 6، العدد 1، جامعة الجزائر 3، 2019.

## سادسا: مصادر أجنبية:

- 1 Sinay(Helen) ، La Grève ، T .V 1 ،du trait de droit du travail، publiee sous la direction de M.Camerlynk ، Dalloz، Paris، 1984.
- 2 Burn (A) et Calland(H) ،Droit de Travail، T.11 2eme éd،Sirey،1978.-
- 3 Robert،F،G، le Mouvement des Grève en France (1919-1962) siray، paris، France،1962.
- 4 Robert micro .Alain Ray. nouvelle édition 1998

## سابعا: مواقع الكترونية:

- يوسف القبلان، العدالة في بيئة العمل، جريدة ايلاف، متاح على الرابط التالي: [www.Elaph.com](http://www.Elaph.com) -  
اطلع عليه يوم 2024/05/26، على الساعة 18.25. [com.cdn.ampproject.org](http://com.cdn.ampproject.org)





## فهرس المحتويات

| الصفحة   | العنوان   |
|--|---|
|  | الواجهة   |
|  | شكر وتقدير  |
|  | إهداء   |
| 02   | المقدمة   |
| <b>الفصل الأول</b>                                   |   |
| المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب.                      |   |
| 10   | تمهيد.....  |
| 12   | -المطلب الأول: الفرع الاول تعريف حق الإضراب.....        |
| 12   | اولا-التعريف الإضراب لغويا.....                         |
| 13   | ثانيا-تعريف الإضراب تشريعا.....                         |
| 14   | ثالثا-تعريف الإضراب فقها.....                           |
| 15   | ربعا-التعريف القضائي قضائيا .....                       |
| 17   | الفرع الثاني-عناصر الإضراب .....                        |
| 17   | أولاً- العناصر المادية للإضراب .....                    |
| 18   | ثانيا- العناصر المعنوية للإضراب.....                    |
| 20   | -المطلب الثاني: الأساس القانوني لممارسة حق الإضراب..... |
| 20   | الفرع الأول- الاعتراف في المواثيق الدولية.....          |
| 21   | الفرع الثاني- الاعتراف الدستوري.....                    |
| 24   | الفرع الثالث- الأساس القانوني في التشريع.....           |
| المبحث الثاني : الصيغة القانونية لممارسة حق الإضراب. |   |
| 26   | المطلب الأول: أشكال ممارسة حق الإضراب.....              |
| 26   | الفرع الاول -الإضراب التقليدي.....                      |
| 28   | الفرع ثاني - الإضراب الدائري.....                       |

|                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 27                                    | الفرع الثالث- الإضراب القصير و المتكرر .....                  |
| 28                                    | الفرع الرابع -الإضراب التضامني.....                           |
| 28                                    | الفرع الخامس- الإضراب البطيء .....                            |
| 29                                    | الفرع سادسا- الإضراب السياسي .....                            |
| 29                                    | الفرع سابع- الإضراب المستتر .....                             |
| 30                                    | -المطلب الثاني: أسباب نشوء حق الإضراب .....                   |
| 30                                    | الفرع أول- الأجر .....  |
| 32                                    | الفرع ثاني- ظروف العمل .....                                  |
| 33                                    | الفرع ثالث-تعريف القيادة .....                                |
| 34                                    | الفرع الرابع- الترقية .....                                   |
| 37                                    | الفرع خامس-عدم تحقيق العدل .....                              |
| <b>الفصل الثاني</b>                   |   |
| المبحث الأول: ضوابط ممارسة حق الإضراب |   |
| 42                                    | - المطلب الأول: القيود الواردة في ممارسة حق الإضراب.....      |
| 42                                    | الفرع الأول: القيود الشكلية الواردة في ممارسة حق الإضراب..... |
| 43                                    | 1 / الاستفادة من إجراءات المصالحة والوساطة :.....             |
| 43                                    | • المصالحة.....   |
| 43                                    | • الوساطة.....  |
| 46                                    | الفرع الثاني: القيود الموضوعية لممارسة حق الإضراب.....        |
| 46                                    | اولا-القيود المتعلقة بعناصر الإضراب .....                     |
| 46                                    | • التوقف الجماعي عن العمل                                     |
| 47                                    | • تحقيق المطالب   |
| 47                                    | ثانيا- القيود المتعلقة بضمان استمرارية المرفق العام .....     |
| 48                                    | 1- الفئات المحظورة عليها ممارسة الإضراب .....                 |
| 48                                    | 2-ضمان توفر الحد الأدنى من الخدمة في المرفق العام.....        |
| 49                                    | 3-التسخير .....   |

|  |  |
|--|--|
| 50   | 4-عرقلة حرية العمل.....  |
| 51   | 5-المحافظة على وسائل وأماكن العمل .....                              |
| 52   | المطلب الثاني: مسؤولية القانونية للموظف المضرب .....                 |
| 52   | الفرع الأول:المسؤولية التأديبية .....                                |
| 53   | أولاً- شروط قيام المسؤولية التأديبية .....                           |
| 54   | 1: توفر صفة لدى مرتكب الخطأ.....                                     |
| 55   | 2: الخطأ الوظيفي أو المخالفة التأديبية.....                          |
| 56   | • صور المخالفة التأديبية الواردة في قانون 23-08.....                 |
| 56   | اولاً-حالة عدم احترام الضوابط القانونية لممارسة الإضراب.....         |
| 57   | ثانياً- عرقلة حرية العمل .....                                       |
| 57   | ثالثاً- عدم توفر القدرة الأدنى من الخدمة .....                       |
| 58   | رابعاً-التسخير .....   |
| 58   | الفرع الثاني : المسؤولية الجزائية للموظف المضرب.....                 |
| 58   | اولاً: الركن الشرعي .....  |
| 59   | ثانياً:الركن المادي .....  |
| 59   | ثالثاً الركن المعنوي .....   |
| 60   | • خضوع الموظف إلى المساءلة الجزائية .....                            |
| المبحث الثاني:الاجراءات القانونية لممارسة حق الاضراب |  |
| 62   | المطلب الأول : إجراءات اللجوء إلى الإضراب.....                       |
| 62   | الفرع الاول :الإشعار المسبق.....                                     |
| 63   | الفرع الثاني: الحد الأدنى للخدمات الأساسية.....                      |
| 68   | المطلب الثاني: إجراءات تقاضي الإضراب.....                            |
| 68   | الفرع الاول- التفاوض الجماعي.....                                    |
| 71   | الفرع الثاني- التحكيم.....   |
| 72   | الفرع الثالث- اللجنة الوطنية للتحكيم و اللجنة الولائية للتحكيم ..... |
| 73   | خلاصة الفصل .....  |

|    |                        |
|----|------------------------|
| 75 | ..... الخاتمة          |
| 79 | قائمة المصادر والمراجع |
| 85 | الفهرس                 |
| 89 | ملخص الدراسة           |

## الملخص:

إن قانون 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسه حق الإضراب الذي صدر في 21 جوان 2023 بهدف وضع إطار قانوني لتنظيم الإضرابات والتعامل في المنازعات العمالية في الجزائر ويوفر هذا القانون ضمانات مهمة لنظام تمتع العمال بحق الإضراب بحرية وبشكل سليم وقانوني، وتنص تلك الضمانات على بعض النقاط المهمة وهي إجراءات الإضراب، وذلك قبل الشروع في الإضراب، ويجب المرور بمراحل الوساطة والتحكيم

كخطوات أساسية لتسوية النزاعات وهذا يضمن ضرورة إجراء مفاوضات ومحاولات لحل النزاع دون اللجوء إلى الإضراب، وكذلك نص هذا القانون على المنع والعقوبات للإضرابات المفتوحة والمفاجئة في حالة تنظيم إضرابات غير قانونية يمكن حل المنظمة بقوة القانون مما يعكس نهجا صارما في سياسة الإضراب، ويهدف القانون إلى وضع ضوابط محددة لممارسة حق الإضراب.

- **الكلمات المفتاحية :** حق الإضراب، قانون 23-08، المنازعات الجماعية للعمل، ممارسة حق الاضراب، تنظيم الاضرابات.

**Abstract:**

Law 23-08 relates to the prevention and settlement of collective labor disputes and the exercise of the right to strike, which was issued on June 21, 2023 AD establishing a legal framework for organizing strikes and dealing with labor disputes in Algeria. This law provides important guarantees for the workers' enjoyment system The right to strike freely, in a proper and lawful manner, and stipulates that These guarantees on some important points, which are the strike procedures, and that is before the start of the strike and it is obligatory to pass through the stages of the simplicity and the rulers as the basis for the levels of conflicts In the war, and also the text of these laws on the prohibition and the penalties for the fragmented and surprising. With the strength of the law, which reflects a strict approach in the policy the law aims to set specific controls for exercising the right to strike.

- **Keywords:** the right to strike, Law 23-08, collective labor disputes. Strikes organization , The right of practising strike.



## شهادة تصحيح

يد (ت) شهد الأستاذ (ة): <sup>بن رمضان</sup> ~~بن رمضان~~ بصفته (ها) عضو / رئيس لجنة تقييم مذكرة الماستر

للطالب: <sup>محمد الجمان</sup> ~~محمد الجمان~~ ..... رقم التسجيل: 17.39.09.05.26...

تخصص ماستر: <sup>تربية رياضية</sup> ~~تربية رياضية~~ ..... دفعة: 2024/2023. نظام: (ل م د)

أن المذكرة المعنونة بـ <sup>الانضمام إلى المقاربات القانونية لممارسة حقوق الأقران. وثيقة قانون 08.23</sup> ~~الانضمام إلى المقاربات القانونية لممارسة حقوق الأقران. وثيقة قانون 08.23~~  
المنعقد بالولاية من الترجمات العمل الجامعية <sup>وتسويتها وممارستها في الأقران</sup> ~~وتسويتها وممارستها في الأقران~~  
تم تصحيحها من قبل الطالب وهي صالحة للإيداع.

غرداية في: 2024.07.04

رئيس القسم

امضاء عضو اللجنة الأستاذ (ة) المكلف (ة) بمتابعة التصحيح

بن رمضان محمد الكرم