



جامعة 08 ماي 1945 - قالمة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم العلوم القانونية تخصص: قانون عام

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون العام

النظام القانوني لممارسة حق الإضراب على ضوء القانون 08/23

تحت إشراف الدكتورة:

- بوخميس سهيلة

إعداد الطلبة:

1/ حيمر مريم

2/ سعايدية نسيمة

تشكيل لجنة المناقشة

الرقم	الأستاذ	الجامعة	الرتبة العلمية	الصفة
1	د. خشامية لزهرة	08 ماي 1945	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
2	د/ بوخميس سهيلة	08 ماي 1945	أستاذ التعليم العالي	مشرفا
3	د/ مقيمي ريمة	08 ماي 1945	أستاذ محاضر - أ -	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

قال تعالى:

(وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ)

كلمة شكر

"اللهم لك الحمد ولك الشكر وأنت على كل شيء قدير"

- يشرفني أن أتقدم بالشكر الجزيل وخالص التقدير إلى الأستاذة المشرفة

على ما قدمته لنا من نصائح وتوجيهات قيمة خلال

كل مرحلة من مراحل إنجاز هذا العمل.

- كما أشكر أعضاء لجنة المناقشة على مناقشة و اثناء هذا البحث .

- كما أتقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدني من قريب أو بعيد على إتمام

هذا البحث.

الإهداء:

- إلى من يؤمنون بك حين يخذلك الجميع، إلى
أمي وأبي أهدي هذا البحث، وأشكرهم على
ثقتهم دومًا بقدراتي.

- إلى زينة حياتي وبهجتها، إلى الابتسامات التي تغدق علي
الأمم أهدي هذا البحث، إليكم أولادي الأحباء: يحيى، و
اسلام، إلى الطفولة التي ملأت عالمي، وأبهجت جوارحي،

- إلى رفيق روحي إلى من أخذ بيدي نحو ما أريد، وأعدت إلي
ثقتي بقدرتي على التقدّم: إليك زوجي العزيز أقدم هذا الجهد

* هدي *

إهداء

قال الله تعالى " فمن كان يرجو لقاء ربه فليعمل عملا صالحا ولا يشرك بعبادة ربه
أحدا" سورة الكهف 100 - صدق الله العظيم
الحمد والشكر لله عز وجل الذي وفقني وكان عوناً لي في كل خطوة أخطوها ودل
لي الصعاب وكان قوتي في ضعفي حمدا طيبا مباركا فيه.
يقول الرسول صلى الله عليه وسلم "لا يشكر الله من لا يشكر الناس"
أما بعد أهدي ثمرة جهدي هذا إلى روح أختي الغالية مريم رحمها الله
وابنتها ماريا ليان
إلى والدي العزيزين أُمِّي وأبِي حفظهما الله
إلى الغاليين على قلبي محمد أيان ويمان عبد الرحمان
إلى أخواتي سهام ومنال وكل العائلة

" نسيمة "

ص : صفحة.

ص، ص : من الصفحة إلى الصفحة.

ط : طبعة.

د . ن : دون طبعة.

ع : عدد.

إمإ : الإجراءات المدنية والإدارية.

مقدمة

تعد الاصلاحات القانونية و المؤسساتية في الآونة الاخيرة و بالتحديد بعد التعديل الدستوري لسنة 2020 حيث برزت تأثيرات كبيرة على دور الدولة و مهامها و كيفية تسييرها للمرافق العامة الادارية و الاقتصادية على وجه الخصوص و الذي حاولت فيه ان تراعي طريقة التسيير على النحو الذي يلائم طبيعة نشاط المرفق و يضمن في نفس الوقت المبادئ التي احدثت من اجلها المرفق لما لها من قيمة دستورية.

و تبعا لذلك فانه من واجب الدولة تكريس هذه المبادئ و على رأسها مبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام و اضطراد ، و التغطية المستمرة لخدماته عبر اختصاصه الاقليمي ، مما يفرض على الدولة بذل العناية اللازمة و الكافية لإدارة المرفق بالطريقة التي تضمن له الاستمرارية و الفعالية في اداء مهامه التي على رأسها تمكين الفرد من الانتفاع من خدماته دون انقطاع .

و نظرا للظروف المعبرة و المتجددة التي أدت الى بروز أصناف كثيرة من المرافق العامة الجديدة المختلفة النشاط ، منها ما هو اداري و منها ما هو اقتصادي و منها ما هو مهني ، و منها ما هو اجتماعي تلبية احتياجات المواطن الذي يعتبر أهم ركيزة في الدولة.

لأجل ذلك حرص المشرع الجزائري و الدولة من بعدها على وضع ضمانات قانونية حرصت هذه الأخيرة على تجسيدها على مستوى مرافقها لضمان استمرارية تقديم خدماتها بدون انقطاع. لهذا و لتفادي المشاكل القانونية التي تسبب بها النزاعات التي كانت تقوم داخل المرافق العامة و التي تسببت في الكثير من الأوقات الى شلل قطاع معين ، صدر القانون القانون 08/23 المؤرخ في 21 جويلية 2023 المتضمن و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب (1) ليضع حدا للمشاكل التي تسببت في نزاعات العمل داخل المرافق العامة و التي من شأنها ان تشل استمراريته في العمل من خلال تنظيم ممارسة حق الاضراب الذي يتمتع به العاملين على مستوى المرفق العام ضمن الضوابط القانونية التي وضعها المشرع الجزائري بموجب القانون رقم

08/23 لتنظيم حق الاضراب تضمن الموازنة بين ضمان مبدأ استمرارية المرفق في أداء مهامه و في نفس الوقت تكريس حقوق عماله و تحد من النزاعات بين الطرفين .

أهمية الدراسة:

و تبرز أهمية هذا الموضوع في كون ممارسة حق الاضراب قد يشكل خطرا على سير المرافق العامة ان لم يتم ضبطه و تنظيمه من الناحية القانونية و لذا كان من الضروري قبل التوجه الى محاولة تحقيق التنمية المستدامة بمختلف أبعادها .

يعد التغيير الذي حدث في طرق ادارة المرافق العامة كان لازما على الدولة ضمان استمرارية عمل مرافقها و لن يتم ذلك الا من خلال وضع آليات قانونية لممارسة حق الاضراب داخل المرافق العامة لما له من تأثير مباشر و اتصال كلي بالخدمات العامة ، لذا من الضروري امكان تسليط الضوء على كل ما يخص حق ممارسة الاضراب و محاولة الامام بالأحكام القانونية المتعلقة به على وجه التحديد.

أما أهمية الدراسة العملية فتتجلى في أن مصلحة المواطن تأتي في المقام الأول ، و المساس بمبدأ الاستمرارية من شأنه أن يؤثر على هذه المصلحة لذا من الضروري تسليط الضوء على الآليات الوقائية و العلاجية التي من شأنها وقف الاشتداد الحاصل بين المرافق العامة و عمالها بسبب النزاعات العمالية .

و لقد اعتمدنا الإشكالية الآتية : كيف نظم المشرع الجزائري حق الاضراب في ظل القانون 23/08 ؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على الآليات المستحدثة و التي من شأنها أن تتفادى وقوع أي ضرر على المرافق العامة و على سير نشاطها من دون التأثير على حقوق العاملين فيها ،

كما تهدف الى محاولة تقييم الضوابط القانونية التي وضعها المشرع الجزائري لتنظيم ممارسة حق الاضراب المكفول تشريعيا لكونه يشكل ضمانا تشريعية حيوية تشكل خطرا فعليا على سير المرافق العامة اذا لم يتم ضبطه قانونيا.

حدود الدراسة:

اضطررنا في هذا الموضوع ضبط الدراسة ضمن حدود شخصية و أخرى زمنية و أخرى موضوعية.

بالنسبة للنطاق الشخصي ركزت الدراسة على الأشخاص المعنوية العامة يصنفها أحد الفاعلين عند ممارسة حق الاضراب وبصفتها المتضرر الأول من ممارسته ان لم تتم ضمن ضوابط قانونية محددة ، كما انها العمود الفقري للدولة ومركز الاحتكاك المباشر مع المواطن .

أما بالنسبة للنطاق الموضوعي فركزت الدراسة على النظام القانوني الذي يضبط حق ممارسة الإضراب. و على رأسها الضوابط القانونية التي تجعل منه مشروعاً.

اما النطاق الزمني، فركزت الدراسة على دراسة القانون رقم 08/23 و المتعلق ب الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، لتبقى ضمن نطاق تطبيقه الزمني المبني على مبدأ الفورية كأصل عام.

الدراسات السابقة:

اعتمدنا في دراستنا في هذا الموضوع على العديد من رسائل الماجستير و أطروحات الدكتوراه و الماجستير و التي تمثلت في أطروحة دكتوراه بعنوان الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري للطالب أحمية سليمان، وكذلك مذكرة ماجستير بعنوان تكييف الإضراب في إطار القانون 02/90 المعلق بالوقاية من النزاعات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب

للطالب علي زنييع، اعتمدنا كذلك على مذكرة الماستر للطالب عويسات لحسن تحت عنوان الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة .

ومن بين أهم المراجع والكتب القانونية التي تطرقنا إليها لهذا الموضوع في التشريع الجزائري:

_ الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري للدكتور أحمية سليمان .

_ منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر لرشيد واضح.

منهج الدراسة:

لكون حق الإضراب لا يمكن ممارسته الا في إطار ممارسة الحق النقابي

استلزم تحليل البحث والإجابة على الإشكالية أعلاه الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعتمد على أدوات التحليل و النقد و التقويم للوصول إلى الهدف المنشود من الدراسة.

لكونه المنهج القانوني الملائم للدراسات التي تعتمد على تحليل النصوص القانونية.

كما طبيعة الموضوع تستلزم وصف آلية الاضراب وكيفية ممارسته والشروط القانونية الواجب توافرها حتى يكون في اطار مبدأ المشروعية. كما تبرز أولية هذا المنهج في التطبيقات القانونية على مستوى الواقع لمقارنتها مع النصوص القانونية و التنظيمية والتي من خلالها يمكن توضيح مواطن القوة و الضعف لتلك النصوص خاصة عند تطبيقها.

و اضافة إلى المنهج الوصفي تتم الاستعانة بالمنهج التاريخي كلما دعت الضرورة لذلك، خاصة وأنه يمكننا من فهم الظواهر القانونية والتنظيمية ع معرفة سبب ظهورها ووصفها. و فهم المراحل والتطورات التي ساعدت بها القوانين الخاصة بتنظيم حق ممارسة الاضراب لمعرفة مدى فعالية التأطير القانوني له وبالتالي نستنتج نقاط القوة والضعف سعيا لتحسينها.

و لقد تناولنا في بحثنا هذا فصلين :

الفصل الأول الذي كان تحت عنوان الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب الذي يندرج تحته ثلاث مباحث حيث وحدثنا في المبحث الأول عن مفهوم الاضراب , اما المبحث الثانيخصصناه لشروط ممارسة حق الاضراب, بينما تناولنا في المبحث الثالثعن العوارض القانونية لممارسة حق الاضراب , أما الفصل الثاني كان بعنوان الاطار القانوني لممارسة حق الاضراب، والذي ينقسم أيضا بدوره إلى ثلاث مباحث , تناولنا في المبحث الأول اجراءات ممارسة حق الاضراب , اما المبحث الثاني بينا فيه الضوابط الإجرائية لممارسة حق الاضراب, و اخيرا المبحث الثالث تناولنا فيه الحماية القانونية لممارسة حق الاضراب.

و أهينا بحثنا بخاتمة كخلاصة عامة للإطار القانوني لممارسة حق الاضراب.

الفصل الأول:

الإطار المفاهيمي لممارسة حق الاضراب.

الإطار المفاهيمي لممارسة حق الاضراب

اهتم المؤسس الجزائري بحماية حقوق الانسان و على رأسها الحق النقابي و الاعتراف به في دساتيره بشكل متفاوتة و أن المطالبة بممارسة حق الاضراب يتم من قبل النقابات الممثلة لأصحاب المهنة الواحدة في أي قطاع من قطاعات الدولة ، ففي دستور 1963¹ تم تكريسه تبعا للخيار الاشتراكي المقرر في مؤتمر طرابلس و تبعا للدور الذي لعبه حزب جبهة التحرير خلالها فقد نصت المادة 20 منه على: " يمارس الحق النقابي و الحق في الاضراب و مشاركة العمل في تسيير المؤسسات في اطار القانون الذي ينظمه . " و تبعه في ذلك دستور 1976 بموجب المادة 70² منه ، و كذلك دستور 1989 بموجب نص المادة 52³ فوضع بذلك اطارا قانونيا لممارسة حق الاضراب مع اقراره في جميع القطاعات العامة و الخاصة لكونه أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية فحذا بذلك حذو المواثيق الدولية⁴ .

و بالرجوع لدستور 1996⁵ نجده بدوره لم يأت بجديد لا بخصوص ممارسة الحق النقابي و لا حق ممارسة الاضراب ، بل اكتفى بإعادة مضمون المواد التي جاء بها دستور 1989 و التي سمحت بتكريس التعددية النقابية و ممارسة حق الاضراب في القطاعين العام و الخاص ن ، ثم جاء التعديل الدستوري 2008 و التعديل الدستوري 2020 بموجب نص المادة 71⁶ منه و الملاحظ عنها أنها رسخت ممارسة الحريات الأساسية و في مقدمتها الحق النقابي و حق ممارسة الاضراب لكن في اطار

¹ دستور 1963 الصادر بموجب إعلان 10 سبتمبر 1963 و الموافق عليه في إستفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963 الجريدة الرسمية عدد 64 ، سنة 1963.

² دستور 1976 الصادر بموجب الأمر 76_97 ، المؤرخ 22 نوفمبر 1976 ، جريدة رسمية عدد 94 ، سنة 1976.

³ دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الناسي رقم 89_18 ، المؤرخ 28 فيفري 1989 ، جريدة رسمية عدد 09 ، سنة 1989.

⁴ المواثيق الدولية هي اتفاق مكتوب بين دولتين أو أكثر تحدد التزاماتها و حقوقها في مجال محدد .

⁵ التعديل الدستوري لسنة 1996 ، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96_438 ، المؤرخ في 07 سبتمبر 1996 ، جريدة رسمية عدد 76 ، سنة 1996.

⁶ التعديل الدستوري لسنة 2020 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20_442 المؤرخ 30 سبتمبر 2020 ، جريدة رسمية العدد 82 ، سنة 2020.

القانون و التشريع و التنظيم المعمول بهما و على رأسهما القانون رقم 02/90 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، و الذي تضمن آليات ممارسة حق الاضراب في بابه الثالث كوسيلة لحل النزاعات الجماعية للعمل و المفاوضة الجماعية . فكان حق الاضراب من أهم آليات ممارسة الحق النقابي بل هو أخطرها و أكثرها فعالية¹ و من هذا المنطلق يتم تسليط الضوء على :

المبحث الاول : مفهوم الاضراب

المبحث الثاني : شروط ممارسة حق الاضراب

المبحث الثالث : العوارض القانونية لممارسة حق الاضراب

المبحث الأول : مفهوم الإضراب.

يحتل حق الاضراب بحماية قانونية دولية و وطنية مثله مثل بقية حقوق الانسان الأخرى فقد تضمن التعديل الدستوري لسنة 2020 مبادئ تكريسه في إطار الحريات العامة ، و تلجأ النقابات المهنية لممارسته للضغط على المرافق العامة فهو جزء أساسي من عملية التفاوض و المساومة و رد فعل على خلاف جوهري في نزاع جماعي و هذا ما أكدته المادة 47² من القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب اذ تؤكد انه لا يمكن اللجوء الى الاضراب الا في حال استمرار النزاع و الخلاف و استنفاد جميع اجراءات التسوية الودية ، و هي الحالة التي يجد فيها حق الاضراب الحماية القانونية اللازمة . و جدير بالذكر أن تحديد مفهوم حق ممارسة الاضراب يقتضي التعرف عليه وعلى اصنافه و أهميته و

¹ أنظر المواد من 24 الى 31 من القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، الجريدة الرسمية العدد 06..

² أنظر المادة 47 من القانون 08/23 مؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية العدد 42.

أهم السيمات التي تميزه عن بقية الآليات التي تلجأ إليها النقابات لاستنفاد حقوق العاملين التابعين لها و ذلك وفق ماهو مبين في المطالب ادناه :

المطلب الاول : تعريف حق الاضراب و خصائصه.

المطلب الثاني : الأساس القانوني للإضراب

المطلب الثالث : انواع الاضراب.

المطلب الأول: تعريف الاضراب و خصائصه

عادة ما ينجم الاضراب عن نزاع جماعي و ينجم هذا الأخير بسبب عدم المساواة بين العاملين في المرافق العامة في مختلف القطاعات خاصة و ان أساس المساواة في هذه المرافق مبني على مركز نظامي تحكمه القوانين و الانظمة و تجدد محتواه بطريقة موضوعية بصرف النظر عن شاغل المركز النظامي فيحتم بذلك على المرفق العام أن يعمل بنفس الشروط في المرافق العامة الاخرى حتى لا يكون هناك تمييز غير مبرر بين العاملين فيه و يكون بذلك سببا رئيسيا لممارسة حق الاضراب.

الفرع الاول : تعريف حق الإضراب

إن حق الإضراب الذي ينظمه القانون هو ذلك الذي يكون سببه نزاع عمالي جماعي بإعتبار أن حق الإضراب أهم سلاح بيد العمال ضد أصحاب العمل يخلهم على الإستجابة إلى مطالب الفئة العمالية بحيث يجد صاحب العمل نفسه قد تعطل العمل لديه ، مما يؤثر سلبا على إرتباطاته مع عملاء المؤسسة بحيث يجد نفسه عاجزا عن تلبية طلباتهم أو الوفاء بالعهود التي تكون قد ابرمها معهم ، كما أن امتناع العمال عن العمل بالإضراب يعني أن يكون هذا الأخير قرارا واعيا يحمل معنى الاتفاق بين العمال على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم¹ ، إذ

¹ احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، كلية الحقوق_جامعة الإسراء، مكتبة الثقافة للتفسير و التوزيع، المكتبة القانونية، الطبعة الأولى، الأردن، 2003، ص 294، 295.

يمكن تعريف الإضراب بكلمة موجزة بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبتقرار مدبر ومحضر من طرف العمال, بهدف الضغط على اصحاب العمل ، او السلطة العامة¹.

كما يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمال يلجئون إلى ممارسته متى عجزت السبل السلمية والودية لتسوية النزاعات الجماعية التي تكون فيها حقوقهم ومصالحهم المهنية و الاجتماعية مهددة.

كما يمكن تعريفه أيضا أنه هو توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب او أصحاب العمل.

- يعرف الاضراب لغة: على أنه كلمة مشتقة من الفعل أضرب, يضرب إضرابا, ويقصد به الامتناع أو الانقطاع عن فعل شيء معين , وحسب ما جاء في قاموس اللغوي إن الإضراب هو وقف العمل من قبل أشخاص حتى تجاب مطالبهم².

ويقصد بكلمة الإضراب هو الامتناع عن الشيء احتجاجا, يقال أضرب عن العمل أضرب عن الطعام وأضرب يضرب إضرابا عن الشيء: أعرض عنه والعمال كفوا عن العمل مطالبين بحقوقهم³.

الإضراب: مصدر أضرب, وفي العرف: الكف عن عمل ما.⁴

والإضراب هو الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه⁵.

وهو الكف والإعراض , فيقال اضربت عن الشيء أي كففت وأعرضت .

¹ سليمان أحمية ، اليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر ، 2003 ، ص138

² -عيسى مومني، قاموس لغوي-عربي-عربي-دار العلوم الحجار، عنابة 2008 ص 51

³ -عزة عجمان ، المفضل قاموس عربي للتلاميذ و الطلاب ، دار هومة ، الجزائر 2001 ،ص 53

⁴ -شوقي بركاني ، الاضراب في الوظيف العمومي ، رسالة ماجستير في القانون الإدارة العامة ، جامعة ام البواقي ، 2008-

2009 ،ص10

⁵ شوقي بركاني ، المرجع السابق ،ص11

- أما اصطلاحاً: فإن تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي يقتضي من الإشارة إلى أن هذا المصطلح 'الإضراب' لم يستعمل ولم يكرس قانوناً إلا بعد صدور القانون 02/90 المؤرخ في 6 جوان 90 متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب . كما عرفه القانون 23-08 المادة 42 على أنه يقصد بالإضراب توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية محضه , يقرره العمال الاجراء أو الأعوان العموميين وفقاً للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة و استمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل¹ .

أما من وجهة نظر الفقهاء في التشريعات العربية: "توقيف إرادي جماعي عن العمل لمدة محددة أو غير محددة بغرض تحقيق مطالب مهنية معينة أو اجتماعية"².

إتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل مدة من الزمن ,دون أن تنصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائياً وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول الى تحقيق بعض المطالب ولا سيما المتعلقة بالعمل كرفع الاجور³ .

والبعض الآخر عرف الاضراب بأنه امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل, وذلك بسبب نزاع عمل جماعي .

ومنه نستخلص إن الإضراب هو إتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على امتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود نزاع عمال الغرض من الحصول على حقوقهم والتي تتعلق بشروط العمل أو بطروفه¹ .

¹ -المادة 42 من القانون 08/23.

² -عمار بوضيف،الوجيز في القانون الاداري،ط3،دار جسور للنشر والتوزيع،المحمدية الجزائر،2007،ص 337.

³ - سليمان محمد الطماوي،الوجيز في القانون الإداري،دراسة مقارنة،د.ط،دار الفكر العربي،القاهرة،مصر،1996،ص 367

اما بالنسبة للقضاء فانه لم يتعرض القضاء الجزائري في القضايا التي عرضت عليه لتعريف الإضراب على عكس ما ذهب اليه القضاء الفرنسي _مجلس الدولة الفرنسي _ بدءا من حكم دوهان الصادر بتاريخ 7 جويلية 1950 ,وبدأت المحكمة بتعريف ضيق للإضراب بأنه طريق للدفاع عن المصالح المهنية .

وعرفته محكمة النقض الفرنسية في حكم آخر على أنه توقف مدبر عن العمل بهدف الحصول على تحسين لشروط العمل².

الفرع الثاني : خصائص الإضراب

يستخلص من التعريفات السابقة أن الإضراب يتميز بعدة خصائص وهي ،أنه حق ومن بين خصائصه أيضا أنه توقف جماعي عن العمل وأيضا هو ضمانة دستورية و تشريعية .

- أنه حق: لقد نصت عليه مختلف دساتير الجمهورية الجزائرية بما في ذلك الدستور الحالي الذي كرس الحق في الإضراب³، وحرية ممارسته في إطار احترام القانون وبالتالي فان ممارسة حق الإضراب تعتبر من بين الحقوق الدستورية الأساسية التي ضمنها المشرع التأسيسي الجزائري لجميع المستخدمين والعمال الأجراء وكذا الأعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية .

¹- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون عمل وقانون الضمان الاجتماعي-دراسة مقارنة-الاصدار الثالث، ط01، دار ثقافه لنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010، ص 504

² شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 12.

³-راجع المادة 70 من الدستور الحالي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 التي تنص على ان الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن او في جميع الخدمات او الانشطة العمومية.

حيث أن ممارسة الإضراب حق لكنه مقيد بشرط، وأي أن هذه الممارسة ينبغي أن تكون وفقا للقانون وبالتالي فهي ممارسة غير مطلقة، بل ينبغي تقييدها وتنظيمها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بها في هذا المجال .

- التوقف عن عمل الجماعي

يكون التوقف الجماعي متفق عليه بهدف تلبية مطالب إجتماعية و مهنية محضة وفق ما جاء في المادة 42 من القانون 08/23 ، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميين وفقا للأحكام و الإجراءات المنصوص عليها في القانون و بما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة و استمرارية الخدمة العمومية. هو وسيلة للمطالبة بالحقوق إن الحق في الإضراب يعتبر من بين الحقوق الاساسية التي ضمنها الدستور الجزائري لطائفة المستخدمين ,وغيرهم من العمال الأجراء, وكذا الاعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية¹ .

- ضمانات دستورية و تشريعية

إن ممارسة الحق في الإضراب تتم بكل حرية وهي كذلك مسألة كرستها وأكدت عليها جميع النصوص التشريعية والديساتير المعمول بها في هذا المجال حيث يعتبر الامر رقم 06_03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 التي تضمن لطائفة الموظفين والأعوان العموميين العاملين فيقطاع الوظيفة العمومية ممارسة حق الإضراب باعتباره حق دستوري, لا سيما أحكام المادة 36 منه التي تنص على انه " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

¹ نص المادة 13, المطعة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07_308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم المعدل والمتمم تكريس او ضمان ممارسه حق الاضراب.

² الأمر 06-03 المؤرخ 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية عدد 46 الصادرة 15 جويلية 2006

حيث نجد ان نص المادة 36 في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية قد إعتبرت ممارسة حق الإضراب حق من الحقوق¹ الموظفين والاعوان المتعاقدين واحالت مسالة تنظيم كفيات ممارسته الى التشريع والتنظيم المعمول بها. أي التشريع ساري المفعول الذي يحكم هذه المسالة بصفة عامة وكلية.²

المطلب الثاني: الأساس القانوني للإضراب

يستند حق الاضراب على عدة اسس و مصادر داخلية و دولية ، دستورية و قانونية و اتفاقية هذه الأسس التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية لاسيما الديمقراطية منها و لهذا تم تنظيم حق ممارسة الاضراب بموجب نصوص دستورية و دولية و تشريعية نوردها على النحو الآتي :

الفرع الأول: التعديل الدستوري لسنة 2020

جاء في نص المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020 التي تنص على أن حق الاضراب معترف به ، و يمارس في اطار القانون ،لقد كرس الدستور الحق في الإضراب و حرية ممارسته في إطار إحترام القانون و بالتالي فإن ممارسة حق الإضراب تعتبر من بين الحقوق الدستورية الأساسية التي ضمنها المشرع التأسيسي الجزائري لجميع المستخدمين و العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم ، و كذا الأعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات و الإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية ،مهما كانت قوانينهم الأساسية الخاصة أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم ،وعليه فإنه لايمكن بأي حال من الأحوال حرمان هؤلاء المستخدمين و

¹-المادة 36 من قانون الاساسي العام للوظيفة العمومية وكذا نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07_308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007

²-تجدر الإشارة الى ان التشريع الساري المفعول في الجزائر نظم الحق في الاضراب في جميع القطاعات بنص التشريعي واحد مع بعض الاختلاف البسيط في بعض قطاعات النشاط حسب خصوصيتها حيث يعتبر القانون رقم 23 08 مؤرخ في 21 جويلية 2023 متعلق بالوقاية من النزعات الجامعية للعمل وتسويتها وممارسه حق الاضراب حاليا المرجعية التشريعية الجديدة التي صدرت مؤخرا في الجريدة الرسمية عدد 42 لسنة 2023

غيرهم من العمال الأجراء و كذا الأعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات و الإدارات العمومية من حرية ممارسة هذا الحق الدستوري تحت أي ذريعة أو أي سبب طالما أن هذه الممارسة تتم وفقا للأطر القانونية و التنظيمية المعمول بها في هذا المجال . يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة¹

الفرع الثاني: المواثيق الدولية

يعد الاضراب حقا من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الانسان ، لقد نصت المادة 35 من الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر في 23 ماي 2004 تكفل كل دولة طرق الحق النقابي في الاضراب في الحد التي ينص عليها التشريع الناقد ، كما نصت المادة 46 من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 المعدلة سنة 1996 على حق التفاوض جماعيا مقرة بذلك بحق الاضراب و تعترف به بموجب الالتزامات التي قد تنشأ عن الاتفاقيات الجماعية المبرمة مسبقا و قد أشار ايضا هذا الميثاق الى لجوء الموظفين الى الاضراب مستثنيا فئة الشرطة و القوات المسلحة .

الفرع الثالث : التشريعات الوطنية

القانون 08/23: يعتبر القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ، المرجعية القانونية و التشر للعمل في جميع قطاعات النشاط بما في ذلك قطاع الوظيفة العمومية . فقد نصت المادة الأولى² من ذات القانون على أن يحدد هذا الأخير الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها

¹عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل توضيحي إستراتيجي معد على ضوء أحكام القانون 08/23، بسكرة جويلية 2023 ص

، وكذا شروط و كفيات ممارسة حق الاضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل بحيث يعتبر هذا النص هو المرجعية التشريعية الأساسية و الوحيدة التي تحكم هذا المجال و تنظمه.

القانون 02/23: يعتبر القانون 02/03 المؤرخ في 25 أبريل 2023¹ و المتعلق بممارسة الحق النقابي مرجعية تشريعية تتعلق بتأسيس المنظمات النقابية و الحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي يعية الأساسية الذي يحدد الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و كذا شروط و كفيات ممارسة حق الاضراب ناتج عن نزاع جماعي.

المرسوم التنفيذي 359/23: يعتبر المرسوم التنفيذي 359/23² المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 مرجعية تشريعية، يحدد كفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيتها، لاسيما أحكام المادة 05 منه، تنهي وزارة العمل والتشغيل و الضمان الإجتماعي إلى علم كافة المنظمات النقابية المسجلة عن إطلاق النسخة الجديدة للمنصة الرقمية تمثيلية المخصصة لتقدير عناصر تمثيليتها النقابية .

المرسوم التنفيذي 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023³، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، حيث حدد في مادتيه 08 و 09 من فصله الثاني قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليه اللجوء إلى الإضراب، والتي تشمل مجالات الدفاع و الأمن الوطنيين و القطاعات الإستراتيجية و الحساسة كما تشمل مصالح العدل و الداخلية و الجماعات المدنية و الشؤون الخارجية و المالية، والشؤون الدينية و الطاقة و النقل و الفلاحة و التربية و التكوين و التعليم المهنيين .

¹ القانون 02/23.

² المرسوم التنفيذي 359/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لكفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنخرطيتها

³ المرسوم التنفيذي 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، و قائمة القطاعات

المرسوم التنفيذي 363/23 : المؤرخ في 17 أكتوبر 2023¹ يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم و أتعابهم .

المرسوم التنفيذي 364/23 : المؤرخ في 17 أكتوبر 2023² يحدد تشكيلة و كفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمها و سيرها .

المرسوم التنفيذي 365/23 : المؤرخ في 17 أكتوبر 2023³ يحدد مهام و تشكيلة و كفاءات تعيين رئيس و أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمه و سيره.

المطب الثالث: أنواع الاضراب

يمكن تقسيم حق الإضراب إلى أنواع مختلفة و ذلك بحسب الزاوية التي يتم من خلالها النظر إليها ، كما أنه يتخذ صورا و أشكال مختلفة إذا ماتم النظر إليه من درجة شدته أو خطورته ، و نحن قسمناه إلى الأنواع الآتية و التي أدرجناها عبر ثلاث فروع :

الفرع الأول: الاضراب من حيث المشروعية

يوجد نوعين من الإضراب من حيث المشروعية ، إضراب مشروع و إضراب غير مشروع إضراب مشروع⁴ : يكون الإضراب مشروع هو كل توقف جماعي و متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب إجتماعية و مهنية محضة ، يقرره العمال أو الأعوان العموميين وفقا للأحكام و الإجراءات المنصوص عليها في القانون 08/23 و بما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة و إستمرارية الخدمة العمومية ، بعد إستنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع ، والإضراب المشروع يقوم على خمسة عناصر أساسية وفقا للأحكام والاجراءات المنصوص عليها في القانون 08/23.

¹المرسوم التنفيذي 363 / 23 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم و أتعابهم

²المرسوم التنفيذي 364/23 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد تشكيلة و كفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكذا تنظيمها و سيرها

³المرسوم التنفيذي 365/23 مؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام و تشكيلة و كفاءات تعيين رئيس و أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه و سيره ،جريدة رسمية عدد 67 سنة 2023.

⁴المادة 42من القانون 08/23.

- عندما يكون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل وبالتالي نستثني التوقفات الفردية او التوقفات الجماعية غير المتفق عليها بين العمال مستخدم.
- أنه يهدف الى تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة , وبالتالي نستثني المطالب الفردية والمطالب الغير الاجتماعية أو المهنية مثل المطالب السياسية أو غيرها .
- أنه يقرره العمال الأجراء او الاعوان العموميين وفقا للأحكام والاجراءات المنصوص عليها في القانون رقم 08/23 , وبالتالي لا يمكن أن يقرر اللجوء الى الإضراب جهات خارجة عن الأطراف المعنية مثال ذلك أن تقرر اللجوء إلى الإضراب أحزاب سياسية أو جمعيات أو غيرها من المنظمات الاخرى .
- أن يتوافق التوقف الجماعي للعمل مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية.
- أن يتم اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الاخرى المحتملة¹ .
- إضراب غير مشروع: يكون الإضراب غير مشروع عندما يكون بصفة غير قانونية² وفقا لما جاء في القانون 08/23 وهي الإضرابات التي تنظم لأسباب سياسية, تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية, تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية, تشرع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية, لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة لم يسبقها إشعار مسبق, يشرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية طبقا لأحكام هذا القانون, يشرع فيها بعد اللجوء الى التحكيم, تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد بهدف المساس بحرية العمل, تكون خرقا لأحكام إتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية³ .

¹ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص14.

² المادة 45 من القانون 08 /23

³ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص25.

الفرع الثاني: الاضراب من حيث الهدف

الإضراب من حيث الهدف و يكون إما من أجل مطالب سياسية أو من أجل مطالب تضامنية

1- من أجل مطالب سياسية: هو كل إضراب يهدف الى تلبية مطالب سياسية غير مهنية, سواء من حيث الدعوة إليها أو تنظيمها أو تمويلها .

2- من أجل مطالب تضامنية: هو كل إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفه تضامنية.

الفرع الثالث: الاضراب من حيث الطبيعة

- إضراب مفاجئ : إضراب دون ايداع إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

- إضراب متقطع: هو كل إضراب يتم اللجوء إليه أو المشاركة فيه في أوقات مختلفة. حيث تعد هذه الإضرابات التي تكون من أجل مطالب سياسية ومن أجل مطالب تضامنية أو الإضراب المفاجئ او الإضراب المتقطع إضرابات غير قانونية وذلك طبقاً للأحكام المادة 45 من القانون 08/23 كونها تهدف الى تحقيق مطالب غير تلك التي يرمي ذات النص التشريعي إلى المحافظة عليها من خلال تكريس حق الإضراب هذا من جهة, ومن جهة أخرى أنه هناك أنواع من الإضرابات مثل المفتوحة والمفاجئة والمتقطعة من شأنها الإضرار وبشكل واضح السير الحسن للمرافق العمومية والتأثير سلبا على حسن تقديم الخدمة العمومية لا سيما في قطاعات النشاط الأساسية والحיוية¹

¹ عبد الحكيم بن مصباح سواكر، المرجع السابق، ص14.

المبحث الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب

يعد اللجوء إلى ممارسة الإضراب من الحقوق المكفولة قانونا، غير أن هذه الممارسة قد تمس بعدة مبادئ قانونية هامة أهمها مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

ويؤدي حق الإضراب إلى أهمية إعادة التوازن بين العمال وأرباب العمل في علاقة العمل أو المؤسسات، ومن جهة أخرى القيام بالإضراب يؤدي إلى إيجاد قواعد قانونية اتفافية تكفل حماية العمال وتعطيهم مزايا أفضل.¹

فالإضراب يحقق متطلبات المجتمع من خلال ضمان مستوى مقبول من الأجور والذي ينعكس بدوره على الإنتاج، حيث أن حق الإضراب يسعى إلى تنظيم و تماسك العمال داخل المؤسسة و العلاقات المهنية و الاجتماعية بين الأشخاص و لمختلف طبقات المجتمع، وهو ما يضمن الحركة المستمرة للمؤسسة وتحقيق أهدافها و رفع إنتاجها.²

حيث أن ممارسة حق الإضراب مضمون لجميع المستخدمين و العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، و كذا الأعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات و الإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، مهما كانت قوانينهم الأساسية الخاصة أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم (موظف أو متعاقد).

إن ممارسة حق الإضراب يجب أن تكون متطابقة مع متطلبات المؤسسة و استمرارية الخدمة العمومية، بمجرد استنفاد وسائل تسوية النزاع الاتفافية أو القانونية، حيث كرس القانون 08/23³ مجموعة من الشروط لممارسة حق الإضراب وهي، أن يكون ممارسة الإضراب بمناسبة نزاع جماعي، استمرار

¹ كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفافية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز الجامعي، البويرة، الجزائر، العدد 04، 2001، ص 89.

² كمال مخلوف، نفس المرجع، ص 90.

³ القانون 08/23.

النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها في القانون 08/23، الموافقة على الإضراب من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة، انقضاء أجل الإشعار المسبق للإضراب طبقاً للتشريع المعمول به في هذا المجال، عدم اللجوء للتحكيم .

المطلب الأول: استمرارية النزاع الجماعي للعمل

إن اتساع دائرة علاقات العمل بين العمال والمستخدم، أو المستخدمين وسعت من دائرة احتمالات وقوع نزاعات أوسع وأشمل في العمل. حيث يعتبر استمرار النزاع الجماعي للعمل أحد العوامل التي قد تكون شرطاً لممارسة حق الإضراب في بعض القوانين العمالية هذا يعني أنه يجب أن يكون هناك نزاع جماعي قائم بين العمال و أصحاب العمل قبل أن يسمح للعمال بتنفيذ الإضراب و هذا وفق ما جاء في المادة 41 من القانون 08/23¹ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، وأيضاً القانون 02/23² المتعلق بممارسة الحق النقابي، تناول النزاعات الجماعية في مكان العمل ، إذن فاستمرارية النزاع الجماعي تعني أن هناك خلافات أو صراعات مستمرة بين العمال و أصحاب العمل بشأن قضايا عمالية محددة، مثل الرواتب، و ساعات العمل، و الظروف العملية، دون أن يكون مرئياً في تدابير مثل التظاهرات، الاحتجاجات و الإضرابات .

الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي للعمل

يقصد به كل خلاف يثور بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل³ بين العامل أو العمال أو ممثليهم والهيئة المستخدمة أو ممثليها لإخلال أو خرق التزامات تعاقدية أو تنظيمية أو اتفاقية. و النزاع اجماعي هو ” ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية”⁴ فبعدما اكتفى المشرع الجزائري بنص على المنازعة

¹المادة 41 من القانون 08/23 .

²القانون 02/23

³Trocsanyi (Laslo) ، Droit de procédures en matière de conflits de travail dans les pays socialistes européens.

Maison d'édition de l'académie des sciences de Hongrie Budapest

⁴ سليمان احمية ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر سنة 2012 ص341.

لحدوث خلاف ناجم في علاقة العمل بين العمال والمؤسسة المستخدمة في المادة 90 من القانون الأساسي العام للعمال بنصها على أنه: تدارك لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الجماعية للعمل، وتوصلا لتسوية عند الحاجة، تنشأ الإجراءات الإلزامية للمصالحة والتحكيم في تلك الخلافات، دون ان ينص على أسباب ومعايير تمكن من تمييز النزاع الجماعي عن النزاع الفردي¹، فقد عرفتھا المادة 02 من القانون 08²/23 المعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها "يعد نزاعا جماعيا للعمل كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء، أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

الفرع الثاني: شروط استمرارية النزاع الجماعي للعمل

إن شروط استمرارية النزاع الجماعي تتعلق بعدة عوامل تؤثر على استمرارية النزاع و تطويره ومن بين هذه الشروط :

- وجود قضية مشتركة: يجب أن يكون هناك قضية مشتركة تجمع العمال، مثل زيادة الأجور، تحسين الظروف العملية، أو حماية حقوق العمال .
- تمثيل النقابة : يتم تمثيل العمال بواسطة نقابة أو جمعية عمالية معترف بها ، و التي تتصدى للدفاع عن حقوق العمال و تمثيل مصالحهم و هذا وفق ما جاء به في المادة 75 من القانون 02/23 تعتبر تمثيلية على مستوى هيئة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع نشاطات ، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي وأيضا وفق ما جاء في المواد 73 و74 و76 و79 من القانون 02/23³.

¹ رشسدواضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة الجزائر 2005، ص77

² المادة 02 من القانون 08/23 .

³ أنظر المواد 73،74،76،79 من القانون 02/23.

- رفض حلول وسط :قد يستمر النزاع الجماعي عندما يرفض الطرفان الوصول إلى حلول وسط تلي مطالب كل منها مثال على ذلك الإضرابات التي قامت بها ثلاثة قطاعات حساسة في الجزائر في شهر أكتوبر 2019 ، تتمثل في القضاة و المعلمين و موظفي الإدارة العمومية ، للمطالبة بتسوية انشغالات مهنية و اجتماعية .

- تصاعد الإجراءات :يمكن أن يشهد النزاع الجماعي تصاعدا في الإجراءات ، مثل الإضرابات أو التظاهرات ،في حال عدم استجابة الإدارة أو صاحب العمل لمطالب العمال مثال على ذلك إضراب العمال الجزائريين احتجاجا على تعديل قوانين الشغل و الإضراب حيث أكدت المعارضة على سخطها على تقليص هوامش المطالبة بالحقوق و الحريات و هذا وفق ما جاءت به صحيفة العرب الأولى الشرق الأوسط في 28 فيفري 2023 ، حيث نفذت 30 نقابة في قطاعات التعليم و الصحة و الشؤون الدينية و الضرائب و التكوين المهني ،إضرابا ،احتجاجا على تعديلات أدخلتها الحكومة على قانون الحق النقابي وإنشاء النقابات المهنية .

- استمرار التفاوض : تستمر النزاعات الجماعية عندما تستمر الجهود في التفاوض و المفاوضات بين العمال و الإدارة أو صاحب العمل، دون التوصل إلى إتفاق نهائي ،مثال على ذلك الإشعار بالإضراب الذي قامت به المنظمة النقابية (cnapest) المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني ،يوم 16 جانفي 2013 ، و ذلك تنديدا بعدم معاملة النقابة كشريك اجتماعي محترم و ذلك بعدم تحقيق أي بند من بنود محضر الاجتماع ، ولا النقاط التي تمت معالجتها في لقاء 2012/12/06 .

إذن إن من شروط استمرارية النزاع الجماعي للعمل هو وجود مطالب مشروعة وفق ما جاء به القانون 08/23¹ و قابلة للتفاوض من قبل العمال،و التزام الطرفين بالمشاركة في عملية التفاوض و التحاور و النزاع الجماعي يقوم على أربعة عناصر أساسية و هي:

¹القانون 08/23

- أن يكون نزار جماعي وليس فردي مسير بموجب أحكام القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها.

- أن يتعلق الخلاف بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل.

- أن يقوم الخلاف بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم او مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى و هذا وفق ما جاء به في القانون 02/23¹ المتعلق بممارسة الحق النقابي .

- أن المسائل الخلافية التي يتشكل منها النزاع لم يتم تسويتها في إطار الإجراءات المكرسة بموجب القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية.

الفرع الثالث :تأثر علاقة النزاع الجماعي بالإضراب

إن علاقة النزاع الجماعي بالإضراب تتمثل في إستخدام الإضراب كأداة للضغط من قبل مجموعة من العمال أو العاملين لتحقيق مطالبهم ،فالإضراب يعتبر وسيلة فعالة للتعبير عن الإحتجاج و تحقيق المطالب في حال عدم تلبية الطلبات أو الإعتراض على السياسات العملية .

حيث أنه إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للسوية الودية للنزاعات وغياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أوالاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن العمال اللجوء الى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أحكام القانون 08/23². حيث أن تأثر علاقة النزاع الجماعي بالإضراب يمكن أن يكون كبيرا على العمال و أصحاب العمل و المجتمع بشكل عام بالنسبة للعمال قد يؤدي الإضراب إلى تحسين شروط العمل و الأجور و تعزيز حقوقهم أما بالنسبة لأصحاب العمل فقد يتسبب الإضراب في خسائر مالية و تعطيل الإنتاجية وقد يؤثر سلبا على سمعة الشركة أو المؤسسة ، أما بالنسبة للنقابات و وفق ما جاء

¹ القانون 02/23

² أنظر المادة 03 من القانون 08/23 .

به القانون 02/23¹ المتعلق بممارسة الحق النقابي ، فهي تلعب دورا مهما في تنظيم الإضرابات و توجيهها و تقديم الدعم للعمال المشاركين فيها و تنظيم التحركات و التجمعات و تقديم الدعم القانوني و اللوجستي للعمال المشاركين في الإضرابات حيث تحاول النقابات التوصل إلى اتفاقيات تصفية النزاع قبل اللجوء إلى الإضرابات ، و لكن في بعض الحالات يكون الإضراب وسيلة ضرورية للعمال للتعبير عن مطالبهم بشكل فعال . و هذا وفق ما جاء في المادة 16 من القانون 02/23² المتعلق بممارسة الحق النقابي حيث تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية و الاجتماعية و المادية و المعنوية و الفردية و الجماعية للأعضاء الذين تغطيهم قوانينها الأساسية و الدفاع عنها بكل وسيلة قانونية وأيضا وفق ما جاءت به المادة 125 من القانون 02/23³ ، حيث يتمتع العمال المنخرطين إلى منظمة نقابية بحماية تكفلها النصوص القانونية سواء كانت المنظمة تمثيلية أم لا .

حيث يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق التي عرفت إهتماما على الصعيد الدولي و الوطني من خلال معالجة الاتفاقيات الدولية لممارسة الحق النقابي و تكريس النصوص الداخلية له ، فحضي باهتمام المشرع منذ الاستقلال ، محاولا تكريس مبدأ الحرية الفردية و الجماعية وإقرار استقلالية المنظمات النقابية و حمايتها و أعضائها من كل أشكال التدخل ، الضغط و التمييز و هذا من خلال القانون 02/23 .

المطلب الثاني : استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية

إن استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية يعني أن الأطراف المتنازعة ، سواء العمال أو أصحاب العمل ، يجب أن يلتزموا بإتباع سلسلة من الخطوات أو الإجراءات التي يفرضها القانون أو التشريعات المحلية لحل النزاع بشكل ودي و قبل اللجوء إلى الإجراءات القضائية أو الإضرابات .

¹ أنظر المادة 05 القانون 02/23 .

² المادة 16 من القانون 02/23 .

³ أنظر المادة 125 من القانون 02/23 ..

الفرع الأول: تعريف التسوية الودية للنزاعات الجماعية

التسوية الودية وتندرج ضمن الإجراءات العلاجية وهي الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة مثل هيئات المصالحة، الوساطة والتحكيم¹.

فالتسوية الودية للنزاعات الجماعية هي عملية حل النزاعات بين العمال و أصحاب العمل بطرق سلمية و بدون اللجوء إلى الإضرابات، حيث تهدف التسوية الودية للنزاعات الجماعية إلى التوصل إلى توافق بين الأطراف المتنازعة و حل النزاع بطريقة تلي مصالح الجميع. حيث تتم التسوية الودية للنزاعات الجماعية وفقا لما جاء في القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و وفقا للقانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث تقوم النقابات بدور هام في التسوية الودية للنزاعات الجماعية، عادة ما تتحمل مسؤولية تمثيل مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم و بالتالي فهي تلعب دورا رئيسيا في عمليات التفاوض و التسوية مع أصحاب العمل حيث تقوم النقابات بتمثيل العمال في جميع مراحل التفاوض، حيث تسعى النقابات دائما للعمل على تحقيق المصالح المشتركة للعمال بطرق سلمية و دون اللجوء إلى الإضرابات.

حيث حاول المشرع الجزائري من خلال القانون 02/23 تفعيل الدور المهم للمنظمات النقابية و العمل النقابي، وذلك من خلال التأكيد على أهمية العمل النقابي الجماعي من خلال الفيدراليات و الكنفدراليات حتى تشكل النقابات قوة كبيرة في الدفاع عن مصالح أعضائها و تشجع العمال للانضمام إليها، بالإضافة إلى تأثير كبير داخل المجتمع².

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، العلوم للنشر و التوزيع، طبعة منقحة، 2004، ص 60

² أحمد حامد، باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم 02/23، الصادر في مجلة الفكر القانوني و الساسي العدد 02، جامعة تيسمسيلت، سنة 2023، ص 476.

و أيضا و فق ما جاءت به المادة 17 من القانون 02/23¹ حيث يجب على المنظمات النقابية أن تسعى في علاقاتها على كل المستويات ، إلى تفضيل الحوار الاجتماعي و ترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات و الحفاظ على المصالح المادية و المعنوية للعمال الأجراء و مصالح المستخدمين .
أمثلة عن بعض المنظمات النقابية و جهة اختصاصها:

- UGTA: الإتحاد العام للعمال الجزائريين .

- SNAPAP: الإتحاد الوطني المستقل لموظفي الإدارة العامة .

- SNAIT: الإتحاد الوطني لمفتشي العمل .

- UNPE: الإتحاد الوطني لموظفي التعليم و التدريب .

الفرع الثاني: آليات التسوية الودية للنزاعات الجماعية

حرص المشرع الجزائري من خلال المادة 04 من القانون 08/23² المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على تكريس مجموعة من الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية للعمل المتمثلة في المصالحة و الوساطة و التحكيم و ذلك بغرض الحفاظ على العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات و الإدارات العمومية و العمل على فضها بصفة مباشرة بواسطة الأطراف المعنية ، مما من شأنه الحفاظ على استقرار هاته المؤسسات و الإدارات العمومية و ضمان مواصلتها لنشاطها و تقديمها للخدمة العمومية التي ينتظرها منها مستعملي المرفق العمومي .

¹ أنظر المادة 17 من القانون 02/23

² المادة 04 من القانون 08/23 .

المطلب الثالث: غياب طرق أخرى للتسوية الودية للنزاعات الجماعية هناك طريقتين وهما التجاوب مع مطالب العمال من طرف الإدارة المستخدمة أو تنازل العمال عن مطالبهم .

الفرع الأول: التجاوب مع مطالب العمال من طرف الإدارة المستخدمة إن الاستجابة لمطالب العمال من طرف الإدارة المستخدمة هو طريقة فعالة للتسوية الودية للنزاعات الجماعية وفق ماجاء به القانون 08/23¹ و يكون عن طريق مثلا إنشاء لجان مشتركة حيث يمكن إنشاء لجان مشتركة تضم ممثلين عن العمال و الإدارة لمناقشة القضايا المتعلقة بالنزاع و البحث عن حلول مناسبة أو عن طريق التفاوض على التعويضات ، حيث يمكن للأطراف التفاوض بشأن التعويضات المالية أو الفوائد الإضافية التي يمكن تقديمها للعمال كجزء من تسوية النزاع، و أيضا تحسين بنية العمل و ذلك باتخاذ إجراءات لتحسين بنية العمل و توفير ظروف عمل أفضل، مما يقلل من احتمالية حدوث النزاعات في المستقبل، مثل ماحدث في قطاع التعليم العالي و البحث العلمي ، حيث وافقت وزارة العليم العالي على طلبات الأساتذة المتمثلة في زيادة الأجور و هو ماحدث أيضا في وزارة التربية و وزارة الصحة، حيث توصلنا الطرفان إلى اتفاق دون اللجوء إلى الإضراب، وتطبيق هذه الطرق يتطلب التزاما من الأطراف المتنازعة بالتعاون و الحوار المستمر وقد يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية تسهم في تحسين العلاقات العملية و المستوى العام للمناخ العملي² .

ومنه فالتجاوب مع مطالب العمال من طرف الإدارة المستخدمة يعتبر واحدة من آليات التسوية الودية للنزاعات الجماعية ، هذا يعني أن الإدارة تتفاعل بشكل فعال مع مطالب العمال و تبحث

¹القانون 08/23 .

²القانون 08/23 .

عن حلول تلبية احتياجاتهم و تطلعاتهم ، يمكن أن يشمل ذلك العمل على تحسين الظروف العملية و توفير المزايا الإضافية ،وتطبيق سياسات و إجراءات تعزز العدالة و المساواة في العمل .
تلك الاستجابة الإيجابية من الإدارة يمكن أن تقلل من التوترات و تسهم في تحقيق التوافق والسلام العمالي وبالتالي سيرورة المرفق العم بانتظام و اضطراد .

الفرع الثاني: تنازل العمال عن مطالبهم

إن تنازل العمال عن مطالبهم يمكن أن يكون جزءا من عملية التسوية الودية للنزاعات الجماعية¹ ، و يتجلى ذلك من خلال:

__ توجيه العمال: حيث يمكن توجيههم بشكل أفضل حول القضايا و التحديات التي تواجهها الإدارة أو المنظمة ، قد يؤدي إلى تقديمهم لتنازلات بشكل أكبر.

__ الحوار البناء : حيث يمكن تنظيم جلسات حوار بناء بين العمال والإدارة لتحديد القضايا المتنازع عليها و بحث الحلول المناسبة .

__ التوعية بالتضحيات :حيث يمكن للأطراف التوعية بالتضحيات التي قد يحتاجون إلى تقديمها لتحقيق التسوية الودية و الحفاظ على استقرار العمل.

__التفاوض المتبادل: حيث يمكن للأطراف التفاوض بشأن البنود و الشروط المرتبطة بالنزاع و البحث عن تسوية تلبية مصالح الجميع.

__ تقديم بدائل :حيث يمكن للإدارة تقديم بدائل أو تعويضات أخرى للعمال كجزء من عملية التسوية الودية.

تحقيق التسوية الودية للنزاعات الجماعية يتطلب التفاهم و التعاون بين الأطراف المتنازعة، و تقديم تنازلات من كلا الجانبين يمكن أن يسهم في الوصول إلى حلول تلبية مصالح الجميع و تعزز الاستقرار في البيئة العملية.

المبحث الثالث: العوارض القانونية لممارسة حق الإضراب

تعتري ممارسة حق الإضراب العديد من العوارض القانونية أشار لها المشرع الجزائري بموجب المواد رقم 43 و 45 من القانون 08/23¹ المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية للعمل و تسويتها والمادة 65 من القانون 02/23² المتعلق بممارسة الحق النقابي .

حيث أن هذه العوارض يمكن أن تؤثر سلبا على صورة الإضراب و تضعف موقفه القانوني و الأخلاقي ، و يصبح الإضراب غير مشروع، وأيضا ينتهكوا حقوق الأفراد و يتعارضوا مع مفهوم الحوار والتفاوض السلمي .

المطلب الأول: التهديد والإكراه

إن التهديد و الإكراه قد يشمل الانتهاكات للحقوق الفردية وذلك من أجل تحقيق أهداف معينة، مما قد يؤدي أيضا إلى زيادة المشاعر السلبية بين الأفراد و زيادة التوتر في البيئة.

الفرع الأول: مفهوم التهديد والاكراه

فالتهديد هو ذلك الفعل الذي يقوم به الشخص والذي ينذر آخر بخطر يريد إيقاعه بشخصه أو ماله أو هو الإعلان عن شر يراد إلحاقه بشخص معين أو بماله ومن شأن ذلك أن يسبب له ضرر أو قد يكون ذلك بمحرر موقع عليه أو بصور أو رموز أو شعارات، والتهديد إما أن يكون مصحوبا بأمر

¹ أنظر المواد 43،45 من القانون 08/23 .

² أنظر المادة 65 من القانون 02/23 .

أو شرط وقد يكون دون أمر أو شرط¹ وهذا وفقا لما جاء في المادة 284 من قانون العقوبات الجزائري.

فالتهديد يشير إلى إشعار بنية أو قدرة على فعل شيء ضار أو غير مرغوب به، سواء كان ذلك على المستوى الشخصي أو الجماعي، يمكن أن يشمل التهديد الكلامي مثل التهديد بالعنف أو الانتقام أو السلوكي مثل الاعتداء الجسدي أو الاستفزاز.

أما الإكراه فهو ضغط غير مشروع، يقع على إرادة شخص يبعث في نفسه رهبة تحمله على التعاقد، وهو أيضا إجبار شخص بغير حق على أن يعمل عملا دون رضاه.

و الإكراه أيضا هو الضغط على إرادة الإنسان بوسيلة من الوسائل، و يكون من شأنه شل الإرادة أو إضعافها و جعلها تنقاد لما تؤمر به من دون أن يكون بالإمكان دفعه أو التخلص منه، وعرفته أيضا المادة 135 من القانون المجني، الإكراه هو إجبار الشخص بغير حق على أن يعمل عملا دون رضاه و يكون ماديا أو معنويا².

الفرع الثاني: حالات التهديد والإكراه:

يمنع أثناء ممارسة الإضراب إتيان مجموعة من الأفعال تشمل كل من العمال المضربين والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا المنظمات النقابية فيما يلي وهذا وفق ما جاء به القانون 08/23³ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل والقانون 02/23⁴ المتعلق بممارسة الحق النقابي.

في حالة العنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل وفق ما جاء في المادة 45 من القانون 08/23.

¹ انظر المواد 41، 286، 229 من قانون العقوبات الجزائري،

² المادة 135 من القانون المدني الجزائري،

وفي الشريعة الإكراه هو حمل الشخص على فعل ودفعه إليه بالإيعاز والتهديد بشروط محددة وهو ما جاء في الآية القرآنية رقم 253 من سورة البقرة "لا إكراه في الدين قد تبين الرشد من الغي"

³ القانون 08/23

⁴ القانون 02/23.

— تمنع جميع الأفعال والتهديدات التي تهدف إلى إجبار الموظفين والأعوان العموميين على المشاركة في الإضراب المزمع تنظيمه " سلمية عملية الإضراب والشروع فيه " .

وتمنع جميع الأفعال والتهديدات التي تهدف الى منع الموظفين والأعوان العموميين من العمل أو استئنائه طبقا للمادة 43 من القانون 08/23 .

— وفي إطار حماية حق ممارسة الإضراب يمنع على المؤسسات والإدارات العمومية إتيان مجموعة من الأفعال قبل وأثناء ممارسة الإضراب حيث يمنع كل تهديد أو ضغط أو إجراء كيدي ضد الموظفين والأعوان العموميين المشاركين في الإضراب تم تنظيمه طبقا لأحكام القانون 08/23 حيث لا يمكن للإدارة أن تنهي علاقة العمل نتيجة المشاركة في إضراب تم تنظيمه طبقا للتشريع المعمول به .

حيث لا يمكن للإدارة أن تنهي علاقة العمل نتيجة المشاركة في إضراب تم تنظيمه طبقا للتشريع المعمول به، ويترتب عليه فقط تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل وهذا وفق ما جاءت به المادة 55 من القانون 08/23 ¹ .

— يمنع أي تعيين للموظفين أو الأعوان العموميين عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف الموظفين والأعوان العموميين المضربين وهذا وفقا للمادة 56 من القانون 08/23 ² .

— أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد الموظفين والأعوان العموميين بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به .

— كما يمنع على المنظمات النقابية إقصاء منخرطيها أو معاقبتهم بأي طريقة كانت، بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الاستمرار في الإضراب غير قانوني بموجب القانون 02/23 ³ . المتعلق بممارسة الحق النقابي .

¹ أنظر المادة 55 من القانون 08/23

² أنظر المادة 56 من القانون 08/23 .

³ القانون 02/23 .

- حالة التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال وفقا للمادة 65 من القانون 08/23¹

-عرقلة حرية العمل هو كل فعل من شأنه أن يمنع الموظف أو العون العمومي أو المستخدم أو ممثليهم من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال والعنف أو الاعتداء، بحيث يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقا للمادة 59 من القانون 08/23² المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل .

الفرع الثالث: تأثير حالات التهديد والاكراه على مشروعية الإضراب

إن تأثير حالات التهديد و الإكراه يمكن أن يكون له تأثير كبير على مشروعية الإضراب، مثال على ذلك إذا تم تهديد العمال بفقدان وظائفهم أو تعرضهم للعقوبات إذا قاموا بالإضراب، فقد يتجنبون الإضراب حتى لو كان لديهم مطالب مشروعة، كذلك تهديد العمال بفقدان الوظائف إذا قاموا بالإضراب أو استخدام القوة البدنية لتفريق الإضرابات، لكن في الوقت ذاته يمكن لهذه الحالات أن تزيد من إصرار العمال على الإضراب خاصة إذا كانت مطالبهم مشروعة و إذا كانت دعم كبير من قبل الجمهور أو النقابات العمالية .

ففي حالتي التهديد والإكراه هنا الإضراب يصبح إضراب غير مشروع وغير قانوني وهذا وفقا لما جاء في المادة 45 من القانون 08/23³، تعد غير قانونية في مفهوم هذا القانون الإضرابات التي تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل، و أيضا وفق ما جاء في المادة 65 من القانون 02/23 المتعلق بالحق النقابي أنه يمكن أن تحل المنظمة النقابية بالطرق القضائية أمام الجهة القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة في حالة التحريض على

¹أنظر المادة من القانون 08/65

².-المادة43 من القانون 08-23.

³ المادة 45 من القانون 08-23.

العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال ، وبالتالي يصبح الإضراب غير شرعي .

و أيضا طبقا للمادة 46 من القانون 08/23¹ فإنه طبقا للتشريع المعمول به يمكن المنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم إضراب غير قانوني أن تتعرض إلى عقوبة الحل .

المطلب الثاني: اللجوء للتحكيم كآلية لفض نزاعات العمل

اللجوء للتحكيم لفض النزاعات الجماعية للعمل يعني استخدام طريقة تحكيمية بواسطة شخص محايد لحل الخلافات التي تنشأ بين العاملين و أصحاب العمل .

الفرع الأول: تعريف التحكيم

وهو كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع².
عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبيقا لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم مع مراعاة الاحكام الخاصة المنصوص عليه في القانون 08/23. المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل

الفرع الثاني: تأثير التحكيم على ممارسة حق الإضراب:

أن للتحكيم دور كبير على الإضرابات، في بعض الأحيان يتم استخدام التحكيم كوسيلة لحل النزاع بين الطرفين المتنازعين و تجنب الإضرابات، و ذلك وفق ما جاء في المادة 44 من القانون 08/23³ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل انه عندما يتفقا طرفا النزاع الجماعي للعمل

¹ أنظر المادة 46 من القانون 08/23.

² المادة 04 من القانون 08/23.

³ المادة 44 من القانون 08/23.

على عرض نزاعهما على التحكيم يعلق وجوبا: اللجوء إلى الإضراب ، و الإضراب الذي شرع فيه، و بالتالي ينتج عن هذا التحكيم ما يلي:

- ضمان سيرورة المرفق العام بانتظام :ومثال على ذلك أن هناك نزاعا بين عمال و إدارة في مرفق عام مثل مصنع السيارات حيث يتهم عمال الإدارة بالتجاوزات في العقود أو تغييرات في البيئة العملية تؤثر سلبا على العمال ، تقرر الطرفين اللجوء إلى التحكيم لحل النزاع في هذه الحالة يمكن للمحكم أن يحدد شروطا جديدة للعقود أو يقرر حل النزاع بطريقة معينة على سبيل المثال ، قد يقرر المحكم زيادة الرواتب للعمال أو تحسين بيئة العمل ، و منا قد يكون كافيا لإنهاء الإضراب ، حيث يشعر العمال بالرضا عن الحل الذي قدمه التحكيم ، بعد انتهاء الإضراب يعود العمال إلى العمل و تعود الإدارة للعمل بشكل طبيعي مما يضمن استمرارية سيرورة المرفق العام بانتظام .

- ضمان الانتفاع بخدمات المرفق العام: عندما يلجأ الطرفان للتحكيم لحل نزاعهما يمكن أن يضمن القرار النهائي للمحكم ضمانات تضمن استمرارية الخدمات العامة بانتظام، مثلا في حالة نزاع بين عمال النقل و شركة النقل يمكن للتحكيم أن يحدد شروطا جديدة لعقود العمل تضمن استمرارية خدمات النقل دون انقطاع مثل تحسين ظروف العمل و عدم حدوث إضرابات متكررة، فبعدها يتم الاتفاق عن طريق التحكيم يمكن للجمهور الاستمتاع بخدمات المرفق العام بانتظام دون تعطيلات غير متوقعة .

- ضمان حقوق العاملين: عند اللجوء للتحكيم يتم ضمان حقوق العاملين من خلال تحديد شروط عادلة و ملائمة للعمل و المعيشة مثلا ،يمكن للتحكيم أن يحدد مستويات رواتب معقولة ويضمن حماية الحقوق العمالية مثل السلامة و الصحة في مكان العمل و توفير فرص التدريب و التطوير المستمر للعمال ، هذا يساهم في بناء بنية عمل عادلة و مستقرة و يعزز الرضا و الإنتاجية بين العمال و إدارة الشركة.

- ضمان الحق النقابي: عندما يتم اللجوء إلى التحكيم يتم إيقاف الإضراب لأن الطرفين يتفقان على الحكم النهائي الذي يحل النزاع بطريقة نهائية و توافقية، هذا يؤدي إلى ضمان الحق النقابي للعمال، حيث يتم حل النزاع بطريقة تلي مطالبهم و تحفظ حقوقهم المهنية ، مثلا إذا كانت النقابة تضرب للمطالبة بزيادة في الأجور، يمكن للتحكيم تحديد الزيادة المناسبة التي تراعي مصالح العمال و تلي مطالبهم دون أن تؤثر سلبا على استدامة الشركة ،وهذا وفقا لما جاء في المادة 05 من القانون 02/23¹ المتعلق بممارسة الحق النقابي ، حيث أن ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال و المستخدمين و كل المؤسسات و الإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي في ظل احترام الحقوق و الحريات المضمونة بموجب الدستور ، لاسيما الحرية الفردية و الجماعية للعمل . حيث تعتبر الحرية النقابية من الحريات الأساسية للإنسان حيث تم الاعتراف بها في مختلف النصوص و الاتفاقيات الدولية ، ناهيك عن النصوص الوطنية العامة و الخاصة ، و قد حذت الجزائر حذو الكثير من الدول في هذا حيث اعترفت بها و اعتبرتها حق مكفولا لكل مواطن وذلك بالاعتراف بهذا الحق في الدستور الجزائري لسنة 2020 بنصه في المادة 69 على أنه :

الحق النقابي مضمون ، و يمارس بكل حرية في إطار القانون .

و كذلك في الفصل الأول من الباب الثاني المتعلق بالحقوق و الحريات ، و على اعتباره حقا من الحقوق فهو يرتبط بمجموعة من الحقوق الأخرى التي تضمن ممارستها بنوع من الحرية و الاستقلالية و تتمثل هذه الحقوق و المبادئ الأساسية و التي تعترف بالحقوق المدنية و السياسية و كذلك الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية فيما يلي²:

- الحق في تأسيس الجمعيات المادة 53 من دستور 2020 .

- حريات التعبير و الاجتماع المادة 52 من دستور 2020 .

- حق العمل المادة 66 من دستور 2020 .

¹ المادة 05 من القانون 02/23 .

² نعيم بومقورة ، الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري ، مجلة أبحاث قانونية و سياسية ، المجلد 08 ، العدد 03 ، ص 206

- الحق في الإضراب المادة 70 من دستور 2020.

- عدم تمييز الإدارة المادة 26 من دستور 2020.

غيرها من المبادئ الأساسية التي تضمن ممارسة هذا الحق النقابي في مختلف صورته¹.

و كذلك وفقا لما جاء في المادة 19 و المادة 20 من القانون 02/23²، حيث أن لكل عامل أجير و كل مستخدم الحق في الانخراط بكل حرية و بصفة إرادية في منظمات نقابية قاعدية مسجلة شريطة الامتثال للقوانين الأساسية لهذه المنظمات .

المطلب الثالث: عدم مشروعية ممارسة حق الإضراب

عدم مشروعية ممارسة حق الإضراب يعني أن هناك أسباب قانونية تجعل الإضراب غير قانوني أو غير مشروع، كمحل الإضراب أي يجب أن يكون موضوع الإضراب مشروع أي أن المطالب يجب أن تكون مشروعة قابلة للتحقيق و التعيين و ليست مطالب مستحيلة وبالتالي يصبح الإضراب غير مشروع ، أيضا هدف الإضراب ، يجب أن يكون هدف الإضراب هو تحقيق مصلحة العاملين و ليست المصلحة العامة للنقابة وهذا وفق ماجاءت به المادة 16 من القانون 02/23³ المتعلق بممارسة حق النقابة ، حيث تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية و الاجتماعية و المادية و المعنوية و الفردية و الاجتماعية .

وأيضا يكون الإضراب غير مشروع لانعدام الأسباب والإجراءات وعدم الاختصاص.

الفرع الأول : انعدام الأسباب لممارسة حق الإضراب

عدم مشروعية ممارسة حق الإضراب يعني أنه لا توجد أسباب مشروعة تبرر اللجوء إلى الإضراب هذا يمكن أن يشمل عدم وجود نزاع حقيقي بين العمال و صاحب العمل ، مثال ذلك إذا قامت النقابة بإعلان إضراب دون وجود مشكلة حقيقية بين العمال و صاحب العمل ، فإن الإضراب هنا يكون

¹ نعيم بومقورة ، المرجع السابق، ص 206.

² أنظر المواد 19 و 20 القانون 02/23.

³ المادة 16 من القانون 02/23 .

غير مشروع ، و أيضا إذا كانت الشروط و الأجور معقولة و منصفة و لم يتعرض أي عامل للتعسف أو الظلم داخل مكان العمل ، أو عدم المساواة بين العمال ، و لم تكن هناك مشكلات جماعية تستدعي التدخل ، فإن الإضراب هنا يكون غير مبرر و غير قانوني.

مثلا في شركة حيث يتمتع الموظفون بالمعاملة العادلة و المتساوية و يتم احترام حقوقهم و لم يتعرض أحد للتمييز أو الظلم أو التعسف، فإن الإضراب هنا يكون غير مشروع.

الفرع الثاني: عدم الاختصاص لممارسة حق الإضراب

عدم الاختصاص لممارسة حق الإضراب يعني أن النقابة أو الجماعة التي نظمت الإضراب ليست الجهة المخولة بذلك وفقا للقانون أو الاتفاقيات، هذا يعني أن الإضراب قد يكون غير مشروع لعدم صلاحية الجهة التي نظمتها، وهذا وفق ما جاء به القانون 02/23¹ المتعلق بممارسة الحق النقابي.

مثل ذلك إذا كان هناك إتحاد نقابي مختص بالعمل في قطاع معين و لكن قامت نقابة أخرى غير مختصة بذلك القطاع بتنظيم إضراب فيه، فإن هذا الإضراب يكون غير مشروع لعدم اختصاص النقابة المنظمة له.

حيث يحدد القانون 02/23 الأحكام و المبادئ المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية و الحرية النقابية و ممارسة الحق النقابي.

لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا محددًا للمنظمة النقابية و إنما ترك ذلك لاجتهادات المختصين في علاقات العمل ، إلا أنه لم يمتنع عن تحديد الفئة المعنية بهذا القانون و لا الأهداف المحددة لهم و ذلك في نص المادة 02 من القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي² ، و الملاحظ على هذه المادة أن المشرع الجزائري حدد المعنيين بهذا القانون من خلال صفاتهم فهم إما عمال أجراء أو المستخدمين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد.³

¹ القانون 02/23.

² نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 207

³ نعيم بومقورة، المرجع السابق، ص 207_208.

حيث تؤكد المادة 1 من القانون 02/23 على أنه يتعلق هذا النص بالحرية النقابية لتؤكد المادة 5 (المادة 1-5) منه على الاعتراف بممارسة الحق النقابي لكل من العمال و الهيئات المستخدمة لكل مؤسسات القطاع الاقتصادي، مهما كان قانونها الأساسي و حتى للإدارات العمومي¹ فالمشرع و لضمان ممارسة الحق النقابي حدد مجاله و نطاقه، لتحمل المادة 6 منه حق الانخراط إلى المنظمة النقابية من جانب العمال أو المستخدمين حرا و إراديا وحتى الانسحاب، مع احترام الإجراءات المحددة بالقانون الأساسي².

كما تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية و المادية و المعنوية و الفردية وهذا ما جاءت به المادة 16 من القانون 02/23.

كما جعل المشرع من تأسيس التنظيم النقابي إجراء حر لا يحتاج إلى إذن مسبق من السلطة و لا إلى إجراءات سابقة، مسائرا في ذلك التشريعات العمالية و الاتفاقيات الدولية التي تضمن مبدأ الحرية الكاملة في تأسيس تنظيم نقابي لكل من العمال و الهيئات المستخدمة للدفاع عن مصالحهن لمادية و المعنوية، و إنما تتم عملية التأسيس وفقا لنص المادة 19 من القانون 02/23 بكل حرية و اختيار، سواء تعلق الأمر بالعمال الأجراء أو المستخدمين.

فتتم عملية التأسيس و فقا لما جاء في المادة 29 من القانون 02/23³ عقب جمعية عامة، بحضور الأعضاء المؤسسين، حيث يجب أن تتوفر في الأعضاء الشروط المحددة في المادة 28 و المتمثلة في بلوغ سن الرشد، التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية و ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية، تحت معاينة المحضر القضائي، مع احترام الحد الأدنى للأعضاء وفق ما جاءت به المادة 30 من القانون 02/23⁴.

¹ نبيلة بلقاضي، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مجلة النيراس للدراسات القانونية، المجلد 07 العدد 02، ص 22.

² بلقاضي نبيلة، نفس المرجع، ص 22.

³ أنظر المادة 29 من القانون 02/23

⁴ أنظر المادة 30 من القانون 02/23.

حيث يصرح بتأسيس المنظمة النقابية حسب المادة 34 من القانون 02/23¹ بعد إيفائها لإجراءات الإشهار في يومية وطنية .

كما تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية ابتداءً من تاريخ التصريح بالتأسيس و هذا حسب ما جاءت به المادة 44 من القانون 02/23.²

أما عن تمثيلات المنظمات النقابية وفق ماجاء في المادة 76 من القانون 02/23³، تعتبر تمثيلية في إقليم أو عدة بلديات و في إقليم ولاية أو عدة ولايات على المستوى الوطني كل منظمة نقابية تضم 25 % من التعداد الكلي للمستخدمين الناشطين في أحد الأقاليم و الذين يغطيهم قانونها الأساسي .

أما عن إثبات التمثيلية فقد نصت عليه المادة 79 من القانون 02/23⁴، يتعين على المنظمة النقابية القاعدية للعمال، إثبات تمثيليتها على مستوى الهيئة المستخدمة كل ثلاث سنوات .

أما فيما يخص صلاحيات المنظمة النقابية وفق ما جاء في نص المادة 85 و 89 من القانون 02/23⁵، تعيين المنظمات النقابية ممثلها و تمارس صلاحياتها في الأقاليم و في كل المهن و لفروع و قطاعات النشاطات و في كل الهيئات المستخدمة و أماكن عملها المتميزة .

أي أن الإضراب يجب أن يكون تحت اشراف هيئة نقابية مختصة ، حيث أن المنظمات النقابية مستقلة في سيرها و متميزة في هدفها و تسميتها من أي حزب وهذا وفق ما جاء في المادة 12 من القانون 02/23.⁶

¹أنظر المادة 34 من القانون 02/23.

²المادة 44 من القانون 02/23.

³المادة 76 من القانون 02/23.

⁴المادة 79 من القانون 02/23.

⁵المواد 85 و 89 من القانون 02/23.

⁶أنظر المادة 12 من القانون 02/23.

الفرع الثالث: انعدام الإجراءات لممارسة حق الإضراب

يتطلب الشرع في الإضراب إتباع مجموعة من الإجراءات التي كرسها القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، و انعدام إجراء من هذه الإجراءات يصبح الإضراب غير مشروع.

ـ موافقة العمال على الإضراب¹: فعدم الحصول على موافقة العمال على الإضراب يعتبر عاملا يجعل الإضراب غير مشروع و هذا وفق ما جاء في المادة 45 و المادة 47 من القانون 08/23، لذا يجب على النقابات التي تنظم الإضراب التأكد من إتباع الإجراءات القانونية للحصول على موافقة العمال على تنفيذ أي إضراب، إذا لم تتجاوز هذه الخطوة فإن الإضراب يعتبر غير مشروع.

ـ الإشعار المسبق بالإضراب²: عدم الإعلان المسبق للإضراب يعتبر عاملا يجعل الإضراب غير مشروع، فإعلان الإضراب مسبقا هو جزء من الإجراءات الضرورية لتنظيم الإضراب بشكل قانوني و مشروع و هذا وفق ما جاء في المادة 45 و المادة 49 و المادة 50 و 51 من القانون 08/23³، حيث يسمح ها الإشعار بإعطاء الفرصة للأطراف المعنية للتحضير و اتخاذ الإجراءات اللازمة للتعامل مع الإضراب بشكل سلمي. و بالتالي يجب على النقابات التي تخطط للإضراب التأكد من إتباع الإجراءات المناسبة و القانونية.

¹ المادة 75 من القانون 08/23

² أنظر المواد 49،45 من القانون 08/23

³ المواد 50 و 51 من القانون 08/23 .

الفصل الثاني:

الإطار القانوني لممارسة

حق الإضراب

الاطار القانوني لممارسة حق الاضراب

ترجع أسباب نشوء حق الاضراب إلى عدة أسباب متنوعة ومختلفة، تتلخص في ضعف الإدارة في مواجهة النزاعات الجماعية وعدم حسم المشاكل وتباين المواقف كالظلم ، حيث عندما لا تتخذ الإدارة قرارات حاسمة، فإن النزاعات العمالية تتحول إلى مؤامرات ومشاحنات، وعندما لا يتوفر العدل من طرف صاحب العمل اتجاه بعض العمال على حساب غيرهم فإن الخلافات تزيد وبالتالي تؤدي إلى نشوء الاضراب.¹

كما أن عدم وضوح نظم العمل تؤدي إلى الكثير من النزاعات حول مسؤوليات العمل وكيفية تأدية العمل ينشر الغموض في تأدية المهام.

كذلك عدم وجود اتصالات مباشرة (لغة الحوار) بين صاحب العمل والعمال مما يزيد سوء الفهم الذي يحدث.

كذلك من أسباب نزاعات العمل عدم استخدام الموارد بشكل منتظم مما يسبب في تنازع على موارد العمل المعدات والاجهزة ، ووسائل النقل، حيث أن وضع نظم لاستخدام الموارد يقلل من النزاعات

2

¹ اما علال محرز ، عزوي مريم وفاء ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات (الماستر مهني كلية الحقوق أحمد دراية، أدرار - 2018-2018 ، ص 22.

² حدي نريمان حق الاضراب في المؤسسات الاقتصادية العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق، قاصدي مرياح ، ورقة 2012، 2013 ص 24

المبحث الأول : إجراءات ممارسة حق الاضراب على ضوء القانون 08/23

يتطلب اللجوء إلى الاضراب إتباع جملة من الإجراءات التي كرسها القانون رقم 08/23¹ المؤرخ في 21 يونيو 2023، حيث يمكن للموظفين والاعوان العموميون² بعد استنفاد الإجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص عليها يمكنهم اللجوء إلى ممارسة حقهم في الاضراب بعد اتباع الإجراءات الآتية:

المطلب الأول : موافقة العمال على الاضراب

اشترط المشرع³ في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد الطرق الودية لحل النزاعات واللجوء إلى الاضراب موافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الاضراب حيث تعتبر هذه الموافقة ضمن الإجراءات الاساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي، مع العلم أن هذه الموافقة قد عرفت عدة تغييرات.

حيث كانت تتطلب موافقة الأقلية من العمال⁴ إلا أنه في الوقت الحالي يتطلب الاضراب ليكون شرعيا شرط موافقة الأغلبية⁵ كما أن المشرع حاليا اعتبر أنه في حالة الرغبة في القيام بالاضراب يجب أن يتم اللجوء إلى أول اجراء وهو موافقة العمال على الاضراب الذي سيتم شرحه من خلال الإجراءات و شروط الحصول على هذه الموافقة، وهذا ما حددته المادة 47⁶ من القانون 08/23

¹ القانون 08/23.

² كل من يخضع للقانون 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2016 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16/07 / 2006.

³ تعريف المشرع : لنظر المادة 124 من دستور 1996

⁴ احمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، اطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة ، كلية الحقوق، بن عكنون، ديسمبر 2008، ص 390.

⁵ أهمية سليمان آليات تسوية نزاعات العمل المرجع السابق، ص 149.

⁶ المادة 47 من القانون . 08/23

المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

الفرع الأول: شروط الحصول على موافقة العمال

قد وضع المشرع الجزائري شروط و ضوابط قصد تنظيم اللجوء إلى الإضراب وهي: انعقاد الجمعية العامة والتصويت عن طريق الاقتراع السري و بأغلبية الأصوات.

عقد جمعية عامة

بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية يعقد العمال جمعية عامة في أماكن العمل، حيث يستدعى الموظفون والعمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة تحت مسؤولية منظمة نقابية¹ أو ممثلي الموظفين والعمال والاعوان العموميين المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد اعلامهم بنقاط ومحاور النزاع المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل² في المتفق عليه³ بناء على طلبهم⁴.

حيث تستمع جماعة العمال الى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم، وأن يكون التعبير عن الإرادة بكل حرية بخصوص اللجوء إلى الإضراب دون اكراه⁵ أو ضغطا على العمال العمال، حيث يعبرون عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الاضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر، وهذا ما نص عليه المادة 47 من القانون 08/23 السالف الذكر.

¹ عويصات لحسن، الضمانات و الظروف القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق جامعة سعيدة الموسم الجامعي 2016-2017، ص 19-20

² أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية 2012 ص ص 148 - 149

³ عبد الرحمن خليفي الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للنشر والتوزيع ص 71.

⁴ أنظر المادة 27 من القانون 120 المؤرخ في 06 فيفري 1990 .

⁵ المادة 28 من القانون رقم 02/90 .

الفرع الثاني: الآجال القانونية للحصول على الموافقة

إن القانون لا يجيز ولا يسمح باللجوء إلى الاضراب مباشرة بعد اقراره، وإنما يلزم العمال والموظفين بوجوب اخطار صاحب العمل أو الإدارة المعنية مسبقاً، بهذا القرار حيث يتم منح مهلة تفصل بين تاريخ قرار اللجوء إلى الاضراب و تاريخ دخوله حيز التنفيذ.

وقد حددت مدة التبليغ المستخدم بثمان و أربعون (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة، وذلك ما نصت عليه المادة¹47 من القانون 08/23 في فقرتها الثانية والتي جاء فيها:

" يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم قبل ثمان واربعون (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة، كتابياً ، مقابل اشعار بالاستلام "

¹ المادة 48 من القانون 08/23 .

الفرع الثالث: الاقتراع كآلية الحصول على موافقة العمال

يحق لجميع العمال التعبير عن ارادتهم ورغبتهم في اللجوء إلى الإضراب أو عدم اللجوء إلى الإضراب بكل حرية دون ضغط أو اكراه¹ عن طريق الاقتراع السري² و يتم ذلك في جمعية عامة تنظم كافة العمال أو أغلبيتهم حيث يعبرون من ارادتهم بكل حرية وذلك بالأغلبية البسيطة من العمال والموظفين والاعوان العموميين الحاضرين في الجمعية العامة، وهذا ما نصت عليه المادة 48 من القانون 08/23 التي جاء فيها :

" تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تظم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، تتم معالجة معايينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي."

المطلب الثاني : الاشعار المسبق

يعتبر الاشعار المسبق من بين الشروط التي تفرض على الموظفين الزامية الإخطار المسبق قبل اللجوء إلى الإضراب وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في العديد من أحكامها كالحكم الصادر في 1960/05/05 و الذي جاء فيه: " إن عدم مراعاة العمال لشرط الإخطار السابق الذي تضمنه اتفاق العمل الجماعي يجعل الإضراب غير مشروع ويشكل خطأ جسيم في حق العمال المضربين".

ويعد الاشعار المسبق إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لكي تتخذ الإجراءات المناسبة قبل شروع العمال والموظفين في الاضراب، وهذا ما نصت عليه المادة 49 من القانون 08/23³ التي جاء

¹ المادة 28 من القانون رقم 02/90.

² المادة 48 من القانون 08/23 .

³ المادة 49 من القانون 08/23 .

فيها: " لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعينين بالنزاع لدى المستخدم و مفتشيه".

- فيعتبر شرطا الزاميا لأنه يندرج ضمن الشروط الشرعية للإضراب، وفي حالة انتفاءه يكون الاضراب مخالفا للقانون و لصاحب العمل صلاحية الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختلفة سواء بالبطلان أو المطالبة بالتعويض و ذلك حسب نص المادة 124¹ من القانون المدني التي تنص على أن:

" كل فعل أيا كان يرتكبه شخص بخطئه، و يسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".

الفرع الأول: تعريف الإشعار المسبق

يقصد بالإشعار المسبق للإضراب قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة عن نية العمال في التوقف الجماعي² عن العمل، وذلك بهدف تحقيق مختلف المطالب المعنية الى ثار الخلاف بشأنها ولازال مستمرا.

الفرع الثاني: شروط الإشعار المسبق

لكي يكون الإشعار المسبق للإضراب صحيحا ومرتبيا لآثاره القانونية لا بدّ أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط نذكرها في ما يلي:

- أن تتم المبادرة بالإشعار المسبق من طرف منظمة نقابية.

- أن تتم المبادرة بالإشعار المسبق من طرف منظمة نقابية دون احترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في القانون 08/23¹

¹ دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري معارف مجلة علمية محكمة، العدد التاسع، ديسمبر 2010 ص 92.

² نص المادة 15 من الأمر 71 - 75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971.

- كل اشعار مسبق يبادر به ممثلو الموظفين والأعوان العموميين غير المنتخبين.

الفرع الثالث: الآجال القانونية للإشعار المسبق.

ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة اقليميا في مدة لا تتعدى عن عشرة (10) أيام عمل، غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشرة (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوصة عليها في نفس المادة 50² من نفس الفقرة الثانية التي نصت على: " تحدد مدة هذا الاشعار عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن (10) عشرة أيام عمل من تاريخ ايداعه.

غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشرة (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوصة عليها في المادة 62 أدناه".

¹ القانون . 08/23

² أنظر نص المادة 50 من القانون 08/23.

المطلب الثالث : الأليات و الوسائل العلاجية للتسوية النزاعات الجماعية للعمل

يقصد بالآليات العلاجية الإجراءات التي تهدف الى البحث في أسباب النزاع الجماعي و إيجاد الحل المناسب له ضمن أطر و هيئات معينة.

و قد نظمها المشرع الجزائري من خلال الباب الثاني من القانون 08/23 تحت عنوان الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل حيث نصت المادة 06 منه على " : تخضع وجوبًا النزاعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة، سواء بالطرق الودية أو خلال الاجتماعات الدورية أو بتطبيق أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، لإجراءات المصالحة والوساطة، واحتمالاً للتحكيم، ضمن الأشكال والشروط المحددة بموجب هذا القانون."¹

و من خلا نص المادة يتضح لنا ان هذه الطرق العلاجية أن هذه الطرق لحل النزاعات الجماعية تتمثل في المصالحة ، الوساطة و التحكيم.

- الفرع الأول : المصالحة

بعد استنفاد الطرق الوقائية افضل النزاع الجماعي للعمل وجب على طرفي النزاع اللجوء الى طريقة سامية و المتمثلة في المصالحة

1- تعريفها و أنواعها :

تعتبر المصالحة وسيلة ودية يتم اللجوء إليها عند فشل مفاوضات المرحلة الأولى من أجل إيجاد الحلول و تسوية النزاعات، نظمها المشرع الجزائري و جعلها وسيلة إجبارية و علاجية لحل نزاعات العمل الجماعية سواء كانت بالنسبة للنزاعات التي تثور في الهيئات المستخدمة التابعة القطاع الاقتصادي، أو التي تثور في المؤسسات و الإدارات العمومية.

¹ المادة 08 من القانون 08/23 .

و المصالحة نوعان :

مصالحة اتفافية: تقررها الاتفاقيات الجماعية بقصد إيجاد حلول مناسبة أثناء سيران علاقة العمل

مصالحة قانونية: و هي طريقة يلجأ إليها في حالة فشل المصالحة الاتفافية أو عدم النص عليها.

2- إجراءات المصالحة و نتائجها :

- بالنسبة للمنازعات التي تثور على مستوى المؤسسات الاقتصادية يتم فيها عرض النزاع على مفتش العمل الذي يتولى المصالحة بين أطراف النزاع فيقوم باستدعائهم إلى الجلسة الأولى في مدة لا تتجاوز ثمانية (8) أيام الموالية لإخطاره، حيث يقوم المفتش بمباشرة التحقيق و يحق له طلب جميع الوثائق ذات الطبيعة المالية و المحاسبية او الإدارية من طرفي النزاع لمساعدته في إجراء المصالحة.¹

و عند انقضاء خمسة عشر (15) يوميا من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة يعد مفتش العمل محضرا يكتب فيه المسائل المتفق عليها و المسائل التي استمر النزاع عليها و يوقعه أطراف النزاع، و هذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون 08/23 .²

و في حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة ، يتم إرساله إلى أطراف النزاع و إلى الوالي المختص إقليميا و الى الوزير المكلف بالعمل

- أما النزاعات التي تثور على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية فيقوم ممثلي العمال بتقديم طعن الى السلطات العمومية على مستوى البلدية أو الولاية أو الوزارة أو ممثلهم ، حيث تستدعي هذه السلطة العليا خلال ثمانية (8) أيام من تاريخ إخطار أطراف النزاع إلى اجتماع المصالحة بحضور

¹ المادة 11 من القانون . 08/23

² المادة 12 من القانون . 08/23

مفتش العمل و ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹ أين تقوم هذه السلطة بإعداد محضر يتضمن الاتفاق المتوصل إليه موقعا من الأطراف خلال (15) يوما من تاريخ أول اجتماع.²

الفرع الثاني: الوساطة

تعد الوساطة طريقة سريعة للتسوية نزاعات العمل الجماعية وديان، و ذلك بعد فشل التفاوض الجماعي و المصالحة في فض النزاع، و قد نص عليها المشرع الجزائري لأول مرة ضمن نصوص القانون 02/90 السابق و استحدثها كوسيلة جديدة لحل منازعات العمل الجماعية.

- تعريف الوساطة و صلاحيات الوسيط

الوساطة هي إجراء يلجأ اليه الأطراف بموجب نص في اتفاقية جماعية أو بموجب إتفاق لاحق لفشل المصالحة ، و تسند هذه المهمة إلى شخص آخر لا علاقة له بأطراف النزاع يدعى " الوسيط " ، يختار من بين الأشخاص المسجلين في قائمة الوسطاء³ ، و قد يلزم الأطراف بقبول اقتراحاته أو عدم الالتزام بها ، بحيث أن الوسيط لا يملك أي صفة قانونية أو تنظيمية على طرفي النزاع و بالتالي لا يمكنك إلزامهم بقبول اقتراحاته لفض النزاع القائم.

يتمتع الوسيط بعدة صلاحيات في البحث عن حل النزاع حيث يقوم باقتراح حلول النزاع بعد أن يتلقى المعلومات و قيامه بالتحريات و سماعه للأطراف المتنازعة في شكل توصيات ، حيث يلزم عليه التقيد بالسر المهني.⁴

¹ المادة 24 من القانون . 08/23

² المادة 27 من القانون . 08/23

³ المادة 04 من القانون . 08/23

⁴ المادتين 16 و 30 من القانون . 08/23

- إجراءات الوساطة:

تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا بتسليم الوسيط ملف النزاع الجماعي مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة سواء كلياً أو جزئياً في أجل 15 يومياً ، على أن يقوم الوسيط بتقديم اقتراحاته في غضون 10 أيام كحد أقصى من تاريخ استلام الملف، كما يمكن تمديد هذه المدة إلى 8 أيام على الأكثر باتفاق الطرفين.

كما يجب على الوسيط إرسال نسخة كتابية تتضمن مختلف الاقتراحات إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً وهذا ما نصت عليه المادتين 17 و 31 من القانون السابق ، و على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو رفضها بأي وسيلة قانونية في أجل 8 أيام ابتداء من تاريخ استلامهما للاقتراحات مع وجوبية إعلام مفتشية العمل ، أما إذا أعرض الطرفان عن الرد في أجل 8 أيام من تاريخ تلمهما بالإقتراحات تعتبر مرفوضة ، أو في حالة قبول التوصيات يجرى إتفاق جماعي للعمل يوقع عليه الطرفان ، و يودع لدى مفتشية العمل و كذا أمانة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً.¹

كما يجب على الوسيط إرسال نسخة الى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية و الى الوزير المعني بالقطاع و الى الوالي و م ش ب و مفتش العمل المختص إقليمياً .

¹ المادة 18 من القانون 08/23.

الفرع الثالث: التحكيم

إذا توصل أطراف النزاع إلى إيجاد حل لمشاكلهم بالطرق الودية ، فإن النزاع ينتهي و تنتهي آثاره ، لكن في حالة فشل الإجراءات السابقة فإن آلية التحكيم تبقى منفذا المنازعة الجماعية.

1- تعريف التحكيم و أهميته

هو طريقة يتم بموجبه تفويض المحكم و منحه سلطة النظر في المنازعة القائمة بناء على إتفاق بين الأطراف المتنازعة و عزوفهم عن اللجوء إلى القضاء.

فقد نص المشرع الجزائري على آلية التحكيم كإجراء علاجي لتسوية النزاع الجماعي بعد استنفاد الطرق السابقة.

تكمن أهمية التحكيم في كونه يمثل أداة قانونية لفض النزاع ، كما أن اللجوء اليه اصبح أمرا حتميا باعتباره الوسيلة الأخيرة لفض النزاع سلميا قبل أن يتطور إلى اللجوء الى الإضراب.

2- إجراءات التحكيم

بالرجوع الى نص المادة 20 من القانون 08/23 و التي تنص على : " يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين (30) يوم عمل، يعد هذا القرار ملزما للطرفين ُ الموالية لتعيين المحكمين، وفي تنفيذ، بصرف النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة (3) أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. " ، و بناء على نص هذه المادة نجد أن المشرع الجزائري قد أحال إجراءات التحكيم على النصوص الموجودة في المرسوم التنفيذي رقم 364/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 من المواد 14 إلى 30، يحدد تشكيلة و كفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية

التحكيم على أن تطبق على خصومة التحكيمية الآجال المقررة أمان الجهات القضائية و ذلك عملا بنص المادة 1019 من قانون إ م إ ، و ذلك على النحو التالي :

إذا اتفق أطراف النزاع على إدراج شرط التحكيم في اتفقياتهم فإنهما يلتزمان بعرض النزاع على التحكيم طبقا بنص المادة 1007 من قانون إ م إ ، على أن يثبت شرط التحكيم تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية.

أما إذا كان اللجوء الى التحكيم بناء على إتفاق التحكيم يجب أن يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم¹ ، على ان يحصل الاتفاق على التحكيم كتابيا متضمنا موضوع النزاع أسماء المحكمين و كيفية تعيينهم.²

أما في حالة ما إذا وجدت صعوبة في تشكيل محكمة التحكيم يقوم رئيس المحكمة التي يقعد في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد او تنفيذه ، بتعيين المحكم ، و في حالة ما إذا كان شرط التحكيم باطلا يعاني رئيس المحكمة ذلك و يلزم المحكم بإتمام مهمته في ظرف 04 أشهر ابتداء من تاريخ تعيينه أو إخطار محكمة التحكيم بعد استدعاء أطراف النزاع فإنهم يمثلون شخصا أو بواسطة وكيل ، و في حالة إذا تخلف أحد الأطراف على الحضور يمكن أن يعترض إلى جزاءات مقررة قانونا.

كما تقوم هيئة التحكيم بعد إجراء التحقيقات و البحث في النزاع إصدار حكمها في مدة أقصاها 30 يوما من تاريخ تعيينها وفقا لنص المادة 20 فقرة 02 من القانون 08/23.

¹ المادة 1011 من قانون إ م إ .

² المادة 1012 من قانون إ م إ .

المبحث الثاني: نطاق ممارسة حق الاضراب

إنّ القيود و الضوابط الجزائية الواردة على ممارسة حق الإضراب تتمثل في إلزام العمال والموظفين المضربين في بعض القطاعات والمؤسسات والمرافق الحيوية التي تقدم بعض الخدمات والمصالح الحيوية التي تضمن حماية الاشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثيرا مباشرا على مصالح المجتمع لأنها تستهدف إشباع حاجات المجتمع ، والزامهم بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة الاضراب وعدم التوقف الكلي للنشاط.¹

كما حرصّ المشرع الجزائري على حماية ممارسة حق الاضراب باعتباره أحد الحقوق الدستورية ، لكنه لم يغفل عن تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام² الذي ينبثق عنه مبدأ ضمان استمرارية أداء وتقديم الخدمة العمومية، حيث أنه وبغرض تحقيق التوازن بين ممارسة الموظفين والأعوان العموميين لحقوقهم الدستورية والمهنية من جهة ، و ضمان تقديم الخدمة العمومية الموكله للمرافق العمومية من جهة أخرى.

المطلب الأول: ضمان الحد الأدنى من الخدمة

يمكن للإضراب أن يضر استمرار المرافق العمومية الأساسية، وكذلك الأنشطة الاقتصادية، لذلك يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية ونشاط المرافق العمومية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجبارية ونتاج عن اتفاقيات وعقود.

كما حرص المشرع الجزائري على حماية ممارسة حق الاضراب باعتباره أحد الحقوق الدستورية، لكنه لم يغفل عن تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام و الذي ينبثق منه مبدأ ضمان استمرارية أداء و تقديم الخدمة العمومية حيث أنه وبغرض ضمان تحقيق التوازن بين ممارسة الموظفين والأعوان العموميين لحقوقهم الدستورية والمهنية من جهة، وضمان تقديم الخدمة العمومية الموكله للمرافق العمومية من

¹ شطابة خديجة، الأضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة صالحى احمد النعام

2014 2015

² عمار عوايدى القانون الإداري الجزء الثاني النظام الاداري - ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة 2007

جهة أخرى، كما كرس القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر إجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة كأحد الإجراءات التي تحد من سلبات الإضراب باعتباره حالة استثنائية تعرفها المرافق العمومية.

الفرع الأول: ما المقصود بضمان الحد الأدنى من الخدمة

يقصد به كافة الإجراءات التي يجب القيام بها من أجل مواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة وذلك عندما يمس الاضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية ، لا سيما تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية والصحية و الطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.

الفرع الثاني : أهم المرافق والقطاعات

تعدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30% من مجموع الموظفين والأعوان العموميين المعنيين والإضراب من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين حسب الحالة ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل.

حددت المادة 64 من القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 السالف الذكر.

قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة حيث جاء فيها:

" لا تحدد قائمة قطاعات النشاط و مناصب العمل التي تتطلب.....حسب الحالة".

اجبر المشرع الجزائري مصالح بعض القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى اجباري من الخدمة و أي إخلال بهذا الالتزام أو رفض الموظف القيام بهذا الواجب يعتبر خطأ مهني جسيم¹ والذي تقابله الخطأ من الدرجة الرابعة في قانون الوظيف العمومي.

و من بين القطاعات الملزمة بقدر من الخدمة وحسب المواد 08، 09، 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 الصادرة في الجريدة الرسمية العدد 67 ما يلي :

- 1- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز و المواد البترولية والماء و نقلها و توزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها.

¹ المادة 40 من القانون 02/90

² المواد 08، 09، 10 و 11 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، الجريدة الرسمية العدد 67 ، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد ادنى من الخدمة و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى إضراب .

- 8- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية ونقل المنتوجات الخطيرة أو سريعة التلف أو المرتبطة بمحاجات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل من أرصاد وإشارة حراس الحواجز.
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الدفن و المقابر
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية).
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم.
- إضافة إلى هاته القطاعات المعنية بالحد الأدنى للخدمة، فقد نص القانون

المطلب الثاني: التسخير

يقصد بالتسخير الإجراء الذي يمكن أن تأمر به بعض السلطات الادارية طبقا للتشريع الساري المفعول وذلك من أجل تسخير الموظفين والأعوان العموميين المضربين التابعين للهيئات و المؤسسات والإدارات العمومية الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية وذلك بغرض استئناف العمل.

في حالة الضرورة يجوز للإدارة الأمر بالتسخير لبعض الموظفين العاملين في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت.

كرس القانون رقم 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر، إجراء التسخير كأحد الإجراءات للحد من سلبيات الاضراب والتي يتم اللجوء إليه عادة في حال عدم الاستجابة لإجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة أو عدم كفايته.

سنوضح هذا الاجراء فيما يلي:

المطلب الثالث: موانع اللجوء إلى الاضراب

منع المشرع الجزائري اللجوء إلى الاضراب المستخدمين العاملين على مستوى بعض قطاعات النشاط المهمة التي تعرف بأهميتها القصبوى، سنوضحها فيما يلي:

حدد القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 سالف الذكر موجب المادة 67¹ منه فئات المستخدمين ومجالات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الاضراب وهي:

- المستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطني

- المستخدمين الذين يشغلون وظائف السلطة باسم الدولة.

- المستخدمين الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة.

المبحث الثالث : الحماية القانونية لممارسة حق الاضراب

إن كل لجوء لحق الاضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضرابا شرعيا، الإضراب الشرعي كفل المشرع حمايته وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز، وحماية العامل والموظف لا تجسد من ناحية الراتب أو الحالة الاجتماعية فقط ، بل تفرض ايضا حمايته وهو يمارس حقوقه وعلى

¹ المادة 67 من القانون 08/23 .

رأسها حق الإضراب الذي سنتناوله في من خلال مبررات هذه الحماية في الفرع الأول و الحماية الجزائية في الفرع الثاني واخيرا الحماية الإدارية في الفرع الثالث.

المطلب الأول: مبررات حماية حق ممارسة الاضراب

إن الأثر المباشر لممارسة مشروعية حق الإضراب هو حماية العمال من أي شكل من أشكال التهديد أو التعسف ، أي الحماية المهنية وهي الحماية التي تجعل العامل يمتنع عن اي تجاوز وبذلك لا يعتبره الخوف في حال مشاركته في الاضراب.

- إن الحماية المفروضة عند ممارسة حق الاضراب اساسها مبادئ دستورية ، وذلك ما نصت عليه المادة 54 من الدستور لسنة 1989¹ التي تنص على : " الحق في الاضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون " كما هو في نص المادة 57 من دستور 1996² كذلك.

فلا يمكن تكريس ممارسة فعلية ودستورية لحق الاضراب الا بتوفير حماية قانونية للمظربين تجنبهم التعسف والضغط وتجعلهم في حالة خوف عند ممارسة هذا الحق.

ان صدور قانون يجيز ممارسة حق الاضراب ويكرس حمايته أوجبت تدخل المشرع بحيث تولى تنظيم هذا الجانب كي لا تتعارض ممارسة هذا الحق مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة حتى لا تتوقف لأن ذلك يؤدي إلى نتائج تمس بمصالح المجتمع الاساسية.³

¹ المادة 54 من دستور 1989.

² المادة 57 من دستور 1996.

³ بشير هديني، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية و الجماعية، دار ربحانة للكتاب الجزائر، الطبعة الثانية 2003، ص 219.

إذن فالإضراب أصبح من الحقوق الدستورية في معظم الدول : تناولته تشريعات العمل بالتنظيم من حيث مباشر تنمو الاثار المترتبة عنه¹

المطلب الثاني: الحماية الجزائية

يخضع العامل المضرب للمسائلة الجزائية في حالة الاضراب الممنوع بنص قانوني أو في حالة الإضراب الذي لم يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها قانونا ومن بين هذه الحالات مثال : عدم حضور أحد اطراف الخلاف² في المفاوضات وجلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام القانون ، وكذلك التحريض على الاضراب غير المشروع³

ويعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات احكام القانون 08/23⁴

فيعاقب العامل أو المتعاقد المضرب جزائيا في الحالات التالية:

- المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها ، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي⁵. و يعاقب بغرامه من مائة ألف دينار (100.000) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج) ، وفي حالة العود تضاعف الغرامة .

- كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام القانون 08/23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 ، يعاقب

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة دار هومة الجزائر ، 2007، ص 148.

² المادة 53 من قانون العقوبات، "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500.00 إلى 2.000.00 دج كل من تغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة و اجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون، ويمكن أن ترفع هذه الغرامة إلى 5.000.00 دج في حالة العود".

³ مصدق طالب عادل، الاضراب المهني للعمال و آثاره لدراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى بيروت 2013.

⁴ أنظر المادة 78 من القانون 08/23 .

⁵ أنظر المادة 79 من القانون 08/23 .

بغرامة من 20 ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) وفي حالة العود تضاعفها الغرامة.¹

- كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين والمشرفين على المصالحة و الوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في احكام هذا القانون أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس احتيال بهدف الضغط عليهم من أجل توجيه توصياتهم والإحلال بقرارتهم ، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من خمسين الف دينار² إلى مائة دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين³

- كل من لا ينفذ احكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم لا حائرة على القوة التنفيذية يعاقب بغرامة من 20 الف ألف دينار إلى 5 الاف دينار.

- كل من يحاول المساس بممارسة حق الاضراب دون الإحلال بأحكام المادة 56 يعاقب بالحبس من 3 اشهر إلى 6 اشهر وبغرامة عشرين ألف دينار الى خمسين الف دينار.

¹ أنظر المادة 80 من القانون 08/23.

² المادة 54 من قانون لعقوبات.

³ أنظر المادة 82 من القانون 08/23.

المطلب الثالث: الحماية الإدارية

إن كل لجوء إلى الإضراب مع إحترام الشروط القانونية يعد إضراباً شرعياً ، حيث كفل المشرع له حماية وكذلك حماية لممارسيه من كل تهديد أو تجاوز ، و تتجلى أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع فيما يلي:

الفرع الأول : منع استخلاف العمال المضربين

يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمال المضربين و استخلافهم إلا في حالتين حالة التسخير الذي تأمر به السلطات المؤهلة، وعند حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من القانون 08/23 السالف الذكر الفقرة 1: " يمنع تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون.¹

كما أن كل مشاركة في اضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط آلية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الاضراب يوقف آثار علاقة العمل. وهذا ما جاء في المادة 56 من نفس القانون في الفقرة الثانية : " لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في اضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.²

الفرع الثاني: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين

إن القانون اعتبر أن الاضراب حق ، فانه يمنع تسليط أي عقوبة على أي عامل أو موظف بسبب مشاركته في اضراب شرعي و قانوني ، حيث أعتبر أن أي تصرف صادر من طرف صاحب العمل و ممثله في هذا الشأن يعتبر باطلا ، وليس له أثر الأمر إذا قام العامل المضرب بارتكاب خطأ جسيم

¹ أنظر المادة 56 الفقرة 1 من القانون 08/23.

² أنظر المادة 56 الفقرة 2 من القانون 02/23.

اثناء ممارسته للإضراب وهذا ما نصت عليه المادة 65¹ من القانون 08/23 السالف الذكر: " طبقا للتشريع الساري المفعول، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية:

- لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن

- لاستمرار المصالح العمومية الأساسية

- لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد

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

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

الا أنه وبالرجوع للأمر 03/06 و المتعلق بالقانون الاساسي للتوظيف العمومية في المادة 87 منه التي جاءت بـ "... يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي". حيث أن العامل المتربص من حقه ممارسة الإضراب باعتبار أن له نفس الحقوق أو يتمتع بنفس حقوق وواجبات الموظف العادي ما عدا المحددة بعينها.²

¹ انظر المادة 65 من القانون . 08/23

² غريب مونية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب (سميدال - عنابة) جامعة منتوري ، قسنطينة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع سنة 2006 - 2007، ص 175.

الخاتمة

تناولت هذه الدراسة النظام القانوني لممارسة حق الإضراب على ضوء القانون 08/23 و المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، حيث تجلّى من خلاله تحديد المفهوم الضيق لهذا الحق ، و كذا الآليات القانونية المتعلقة بكيفية تنظيمه ليكون مشروعاً فيتمكن بذلك العمال الذين لجؤوا إليه من استيفاء حقوقهم التي يطالبون بها ، و في نفس الوقت يضمن ضمان سير المرفق العام بانتظام و تمكين المواطن من الانتفاع دون مشقة أو توقف الناجم عن وقف سير المرفق، وقد تم تبيان و تسليط الضوء على الآليات التي تكفل تسوية ودية لأي نزاع مثل اللجوء إلى الإضراب. والتي ركز عليها القانون أعلاه بنحو من التفصيل ليسد الباب في وجه أي نزاع أو خلاف بين المرفق و عماله .

و بإصدار القانون 08/23 كان المشرع الجزائري قد خط خطوة كبيرة نحو التكريس الفعلي لمبدأ

الاستمرارية المكفول دستوريا لتمكين الدولة ومرافقها من التفرغ لأنشطتها وتحقيق أهدافها (التنمية

المستدامة) وإجابة على الإشكالية فإن الضوابط القانونية التي وصفها المشرع الجزائري لتنظيم ممارسة حق الإضراب لا تضمن الموازنة بين مبدأ استمرارية المرفق العام في أداء مهامه وحقوق العاملين فيه إلا إذا تكاثفت الجهود في تطبيق تلك الضوابط و القيود القانونية والتي تشكل ضماناً لحقوق الطرفين خاصة و أن أي خلل سيصيب المواطن بالدرجة الأولى.

ومن هذا المنطلق توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج والاقتراحات نجملها في ما يلي:

أولا النتائج

- أن حدوث الإضراب نتيجة طبيعية لأي نزاع جماعي بين المرفق و عماله و لتفاديه لا بد من المرفق تكريس مبادئ المساواة و الشفافية و الديمقراطية التشاركية من خلال إشراكهم في تسيير شؤون المرفق.

- أن حق ممارسة الإضراب حق نسبي وليس مطلق ولا يمارس إلا في إطار القانوني و هذا يعني احترام الإجراءات القانونية التي وضعها المشرع في القانون 08/23 قبل ممارسته و إلا سيؤدي ذلك إلى الترتب

آثار قانونية تعود بالسلب على ممارسيه ،فليس فقط لن يتمكنوا من استفتاء حقوقهم التي سيطالبون بها، بل أيضا سيتعدى الأمر إلى تعرضهم إلى جزاءات تأديبية .

- أن نزاعات العمل الجماعية عادة ما تكون نتيجة لطرق المنتهجة في تسيير المرافق العامة والتي غالبيتها مستحدثة و مفاجئة، فتشكل بذلك رفض و ردة فعل سلبية في التعامل معها للوهلة الأولى من قبل العاملين بالمرفق .

- أن آليات التسوية الودية كالصلح و الوساطة و التحكيم غالبا بل وفي كثير من الأحوال لا تؤثر ثمارها و لا تقضي على الانسداد الحاصل بين المرفق العام و العاملين به.

ثانيا : المقترحات

- إن تفادي الإضراب و ضمان سيرورة المرفق العام يقتضي معرفة أسباب النزاع الحاصل بين المرفق و العاملين به و مدى توفيره على المبادئ التي يقوم عليها ، كالمساواة و الشفافية و مدى تمكين العاملين من الحصول على حقوقهم و المعلومات الضرورية الخاصة به و و بصيرورة المرفق في وقتها و مكانها المناسبين و كذا مدى تطبيق مبدأ الديمقراطية التشاركية التي تقتضي اشتراك العاملين بالمرفق في تسييره إلى جانب المواطن وهي مبادئ إذا تم العمل بها على النحو المطلوب تضمن عدم التنازعا داخل المرفق و بالطبع تضمن عدم اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر آخر الحلول.

- وضع المشرع الجزائري قيود قانونية واضحة و صريحة لممارسة حق الإضراب.

- أن آليات التسوية الودية التي وضعها المشرع كالصلح و الوساطة و التحكيم ينبغي أن تكون على يد جهات مختصة و مؤهلة للتفاوض بين طرفي النزاع وهم المرفق العام و العاملين به ، و هذا لن يأتي إلا بالإخضاع الوسطاء القائمين على الصلح أو الوساطة أو التحكيم لتكوين خاص يؤهلهم للتفاوض و لفضال نزاع بشكل ودي.

ومنه يبقى الإضراب سلاحاً في يد العمال للدفاع عن حقوقهم لذلك فإن الوقاية منه مرتبطة بالوقاية من أسبابه .

الملاحق



CGATA

الكونفدرالية العامة المستقلة للعمال بالجزائر
Confédération Générale Autonome des Travailleurs en Algérie
النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية
Syndicat National Autonome des Personnels
de l'Administration publique SNAPAP



فرع بلدية تازمالت

Bureau De La Commune De Tazmalt

إشعار بإضراب مفتوح

بعد إجتماع فرع النقابة المستقلة SNAPAP لبلدية
تازمالت المنضوي تحت لواء الكنفدرالية العامة المستقلة
للعمال بالجزائر cgata بتاريخ 04 أكتوبر 2018.

نعلم كافة العمال والموظفين بالدخول في إضراب مفتوح
إبتداء من يوم الإثنين 15 أكتوبر 2018 وهذا للتنديد :

- بالإقصاء التعسفي لعمال وموظفي البلدية من قائمة
المستفيدين من برنامج السكن الترقوي المدعم 100 سكن
LPA

- المطالبة بإعادة النظر في قائمة المستفيدين من خلال
إعادة دراسة شاملة لكامل الملفات .

***** تحية نقابية *****

الفرع النقابي لبلدية تازمالت

التنسيقية الولائية لبلدية
S.N.A.P.A.P
SECTION TAZMALT
BEJAIA



الإتحاد العام للعمال الجزائريين
 +ⵏⵏⵓⵔⵉⵏ ⵏⵏⵉⵎⵓⵔⵉⵏ | ΕΧΛ·ΟΓΙ ΕЖ·ΠΟΕΠΙ
Union Générale des Travailleurs Algériens

الاتحادية الوطنية لعمال التكوين المهني
 Fédération Nationale des Travailleurs
 de la Formation Professionnelle

رقم 2019/55

بن عكنون في 2019/11/19

إشعار بالإضراب

بناء على انعقاد الدورة الاستثنائية للفيدرالية الوطنية لعمال قطاع التكوين و التعليم المهنيين، و بناء على النقاش السائد بين كل الأعضاء في التقييم الشامل لمختلف المحاضرات.

تبين للجميع عدم التزام الإدارة المركزية بعودتها... قررت اللجنة التنفيذية الوطنية لعمال قطاع التكوين و التعليم المهنيين الدخول في إضراب وطني لمدة يومين ابتداء من : الأربعاء 2019/11/27 إلى الخميس 2019/11/28 ، و يعتبر الإضراب ساري المفعول ابتداء من اليوم الثلاثاء 2019/11/19 ، و في حالة عدم الاستجابة للمطالب المرفقة لهذا الإشعار ، و المتضمنة للبيان الختامي للدورة ، وعليه العودة للإضراب تبقى من صلاحيات المكتب الفيدرالي المفوض من طرف أعضاء اللجنة التنفيذية الوطنية.

الأمين العام
 المكتب الفيدرالي الأمين العام
 بفلسول رابع



العنوان: طريق الحوضين - بن عكنون الجزائر 16000 الهاتف: 023384059 الفاكس: 023384059



المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية
Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Education

CNAPESTE

فطال - معرفة - مراهقة

المجلس الوطني



متوسطة الإلوة ماثيون في البلديع بئر مراد ريس، الجزائر الهاتف: 021343764 الفاكس: 021343766 Email: cnapeste@gmail.com www.cnapeste.dz

اشعار بالإضراب

- بناء على القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.
- بناء على القانون 02/90 المتعلق بحل النزاعات الجماعية للعمل.
- بناء على القانون الأساسي للنقابة.
- بناء على قرار المجلس الوطني للنقابة المجتمع يوم 24 مارس 2018 بالعاصمة.

**نشعركم بالدخول في إضراب يومي
الإثنين 09 أفريل 2018، والثلاثاء 10 أفريل 2018**

لغرض تحقيق المطالب التالية:

1. احترام الالتزامات والتعهدات التي تضمنتها محاضر الاتفاق وطنيا و ولائيا على غرار:
 - تجسيد ماتبقى من النقاط الواردة في محضر 19 مارس 2015.
 - تجسيد محتويات المحاضر الولائية لولايتي البليدة وبجاية.
2. إلغاء إجراءات الخصم العشوائي والتعسفي غير القانوني لأيام الإضراب التي تخضع للتفاوض وفق ما ينص عليه القانون.
3. إلغاء كل الإجراءات المتخذة في حق الأساتذة المضربين (قرارات العزل، المتابعات القضائية، الإحالة على المجالس التأديبية، منع الممثلين من دخول المؤسسات التربوية واستغلال مقرات النقابة، ...).

الجزائر في: 2018.03.28

ع/ المجلس الوطني



المنسق الوطني
الأستاذ: ولهة سليمان



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي

المفتشية الولائية للعمل ب.....
مكتب المفتشية ب.....

بطاقة الإعلان عن بداية الإضراب

مؤسسة استراتيجية --- مؤسسة وطنية --- مؤسسة محلية ---

الاسم الاجتماعي للمستخدم :
العنوان الاجتماعي :
القطاع القانوني :
عدد العمال حسب التصنيف : * المرسمون أو الممثلون لمدة غير محددة :
* المتعاقدون :
* الإطارات :

تاريخ وساعة الانطلاق في الإضراب:

مدة الإضراب: محدد يوم مفتوح:
عدد المضربين مباشرة :
عدد المضربين بصورة غير مباشرة :
عدد العمال غير المضربين :

مدى احترام الشروط القانونية الداخلية:

* إجراء التفاوض الجماعي المباشر في إطار الاجتماعات الدورية :
* إجراء المصالحة :
* إجراء الوساطة :
* إجراء التحكيم الاختياري :
* انعقاد الجمعية العامة وإن كانت أقرت بالإضراب :
* الإشعار المسبق :
* الحد الأدنى من الخدمة :

أسباب الخلاف:

1-
2-
3-
ب- في / / 200

توقيع مكتب مفتشية العمل

ب-

رقم القرار 1519796 :تاريخ القرار 2021/12/02

الموضوع :اضراب الأطراف

الطاعن: شركة النقل "سوتراز" / المطعون ضده: (ب.م)

الكلمات الأساسية :شرعية الإضراب- قاضي اجتماعي - حكم قضائي

المرجع القانوني :القانون 02/90، المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

المبدأ :يقرر القاضي الاجتماعي وحده مدى شرعية الإضراب من عدمه، دون أن ينتظر الفصل في ذلك من جهة قضائية أخرى ثم يفصل في واقعة التسريح بعد وقوفه على مدى توفر الشروط القانونية لممارسة الإضراب .

وجه الطعن المثار من الطاعن المرتبط بالمبدأ :حيث أثارت الطاعنة وجهين للطعن بالنقض الوجه الأول: تجاوز السلطة من فرعين .

الفرع الأول: القضاء بما لم يطلب .

الفرع الثاني: الخطأ في تطبيق المادة: 73 من القانون 11/90

الوجه الثاني: قصور التسبيب من ثلاثة فروع .

الفرع الأول: عدم تحديد كيفية تقدير التعويض المحكوم به .

الفرع الثاني: عدم تحديد الأضرار المحتملة التي تم التعويض عنها .

الفرع الثالث: عدم تقديم ما يثبت أن التوقف عن العمل والأضرار كان وفقا للإجراءات القانونية .

رد المحكمة العليا عن الوجه المرتبط بالمبدأ :عن الفرع الثاني من الوجه الأول والفرع الثالث من الوجه الثاني لتكاملهما دون حاجة للتطرق لباقي الفروع من الوجهين الأول والثاني :وحاصل ما تنعاه الطاعنة فيهما على الحكم المطعون فيه أنه اعتبر تسريح المدعي تعسفيا تأسيسا على أن المدعى عليها لم تحترم الإجراءات القانونية طبقا للمادة: 02/72 من القانون 11/90 ولم تقدم أمر قضائي استعجالي تثبت بموجبه أن الإضراب الذي قام به المدعي غير مشروع وعدم لجوئها إلى القضاء لإثبات عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل رغم أنها أوامر استعجالية متعلقة بإلزام عمالها بما فيهم المطعون ضده بعدم عرقلة حرية العمل صادرة عن القسم الاجتماعي لمحكمة أرزيو بتاريخ

2020/05/04 وبتاريخ 2020/07/21 ومحضر تبليغ إعدار للالتحاق بالعمل وأنه لم يتمثل لذلك ولم يقدم ما يثبت أن توقفه عن العمل كان وفقا للإجراءات القانونية وهو ما يعرض الحكم محل الطعن للنقض والإبطال .

حيث يتبين فعلا من الحكم المطعون فيه أن قاضي الدرجة الأولى لتأسيس قضائه اعتبر تسريح المدعى تعسفيا لعدم وجود حكم قضائي بعدم شرعية الإضراب وعدم ثبوت عرقلة حرية العمل داخل المؤسسة وأن فصله تم خرقا للإجراءات القانونية التأديبية وراح يستجيب لطلبه في التعويض عن التسريح قبل نهاية المدة المتبقية من العقد وإعلان المدعى عليها رفضها إعادة إدماجه .

في حين كان على قاضي الموضوع- القاضي الاجتماعي- باعتباره المختص والمؤهل الوحيد للتصدي لمسألة شرعية الإضراب من عدمه طالما أنه كان السبب في تسريح المدعي من عمله وليس انتظار الفصل في ذلك من جهة قضائية أخرى، فهو الذي كان عليه أن يقرر شرعية الإضراب من عدمه ثم يفصل في واقعة التسريح حسب ما يقتضيه القانون وذلك بعد الوقوف على مدى توفر الضوابط والشروط المقررة قانونا الواجب استيفائها في حالة الإضراب عن العمل لاسيما تلك المنصوص عليها في القانون 02/90 المعدل والمتمم بموجب القانون 27/91 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب ومنها الموافقة على الإضراب في جمعية عامة تعقد لهذا الغرض وإيداع إشعار بالإضراب لدى الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليميا واحترام الحد الأدنى من الخدمة . كان عليه مناقشة هذه المسألة التي هي من اختصاصه وسلطته وليس الفصل بعدم قانونية التسريح لعدم تقديم حكم قضائي أو أمر استعجالي بعدم شرعية التوقيف الجماعي عن العمل فضلا عن ذلك فإن الطاعنة دفعت للمناقشة أوامر استعجالية صادرة عن القسم الاجتماعي لمحكمة أرزيو بتاريخ 2020/05/04 وبتاريخ 21/07/2020 بوقف أي تصرف يعرقل حرية العمل، ومنه فإن قاضي الدرجة الأولى باعتباره تسريح المطعون ضده تعسفيا دون الفصل في مسألة الإضراب وشرعيته من عدمها يكون بقضائه كما فعل خالف القانون مما يتعين معه نقض وإبطال الحكم المطعون فيه .

منطوق القرار: نقض وإحالة أمام نفس المجلس

الرئيس: شوشو حفصة

المستشار المقرر: لوصيف جميلة.

قائمة المصادر

و المراجع

1- المصادر الشرعية:

القرآن الكريم

2- القواميس و المعاجم:

- عزة عجمان، المفضل قاموس عربي للتلاميذ و الطلاب، دار هومة، الجزائر، 2001.
- عيسى مومني، قاموس لغوي - عربي عربي - دار العلوم الحجار، عنابة، 2008.

3- النصوص القانونية:

أ/الدساتير:

- دستور 1963 الصادر بموجب إعلان 10 سبتمبر 1963 و الموافق عليه في إستفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963 الجريدة الرسمية عدد 64 ،سنة 1963.
- دستور 1976 القادر بموجب الامر رقم 76-97 ، المؤرخ 22نوفمبر 1976 ، جريدة رسمية عدد 94 ،سنة 1976
- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ 28 فيفري 1989 ، جريدة رسمية عدد 09 ،سنة 1989
- التعديل الدستوري لسنة 1996 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 سبتمبر 1996 ، جريدة رسمية عدد 76 ،سنة 1996
- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20/442 ، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 ، جريدة رسمية العديد 82 ،سنة 2020.

ب/ القوانين:

- الامر 71_75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص.

- القانون رقم :02/90 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب ،الجريدة الرسمية عدد 06 ،الصادر في 07 فبراير 1990.

- القانون 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ،الجريدة الرسمية العديد 46 ،الصادر بتاريخ 16/7/2006.

- القانون 07_05 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007،المتضمن تعديل القانون المدني.

- قانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فبراير سنة 2008 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، جريدة رسمية رقم 29 الصادرة بتاريخ 23 أفريل 2008 ، المعدل و المتمم بمقتضى الامر 22/13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق ل 12 يونيو 2022 ، جريدة رسمية عدد 48 الصادرة بتاريخ 17 يوليو 2020 .

- القانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 في 25 فبراير 2009 المتضمن تعديل قانون العقوبات.

- القانون رقم 02/23 المؤرخ في 25 ابريل سنة 2023 ،المتعلق بممارسة الحق النقابي ،الجريدة الرسمية عدد 29 ، الصادرة في 2 مايو 2023.

- القانون 08/23، المؤرخ في 21 يونيو سنة 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب. .

ج / المراسيم:

- المرسوم الرئاسي رقم 308_07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفية توظيف الاعوان المتعاقدين و حقوقهم و واجباتهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

- المرسوم الرئاسي رقم 442_20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء اول نوفمبر 2020

_المرسوم التنفيذي 359/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد لكيفيات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية و مضمون المؤشرات الإحصائية الخاصة بمنحطيتها .

المرسوم التنفيذي 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة

_المرسوم التنفيذي 363/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم و أتعابهم

_المرسوم التنفيذي 364/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد تشكيلة و كيفيات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية و اللجنة الولائية للتحكيم في مجالات النزاعات الجماعية

للعمل وطذا تنظيمها و سيرها

ـ المرسوم التنفيذي 365/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد مهام و تشكيلة و
كيفية تعيين رئيس و أعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للتوظيف العمومية في مجال
المصالحة في النزاعات الجماعية

4- المؤلفات

1- قائمة الكتب:

باللغة العربية:

- أحمد سلامة ، شرح قانون العمل ، دار الفكر العربي ، الطبعة الاولى ، 1952 .
- أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري ،
"المقارن الإتفاقي" ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2012 .
- أحمية سليمان ، أليات تسوية منازعات العمل و الامان الإجتماعي الجزائري .
- ـ أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، كلية الحقوق ، جامعة الإسراء
، مكتبة الثقافة للتفسير و التوزيع ، المكتبة القانونية ، ط1، الأردن، 2003.
- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل الفردية و الجماعية ، دار ريجانة الكتاب ،
ط 2 ، الجزائر ، 2003 .
- خليف عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، دار العلوم
للنشر و التوزيع ،، الجزائر ، دون سنة ، د ط . كمال مخلوفي ، الاطار التنظيمي لاتفاقية
العمل الجماعي في التشريع الجزائري ،المركز الجامعي ،البويرة ، الجزائر ، 2001
- رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في
الجزائر ، ط 4 ، دار هومة ، الجزائر ، 2007 .

- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر ، 1996
- سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي ، دراسة مقارنة - الإصدار الثالث ، ط 1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، . 2010
- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، ط 3 ، دار الجسور للنشر و التوزيع ، الجزائر .
- عمار عوابدي ، القانون الإداري ، ج 2 ، النظام الاداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 3 ، 2007 .
- عبد الحكيم بن مصباح سواكر ، دليل توضيحي استرشادي معد على ضوء القانون 08/23 ، بسكرة 2023
- مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، الأنظمة القضائية و المنازعات الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ج 1 ، ط 3 ، 2005 .
- مصدق طالب عادل ، الاضراب المهني للعمال و آثاره لدراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى بيروت 2013.

- باللغة الفرنسية:

TRocsanyi (laslo), droit de procédures en matière de conflits de travail dans les pays socialistes européens,

maison d'édition de l'académie des sciences de Hongrie
Budapest.

2- المقالات :

- أحمد حامد ،باية عبد القادر ،المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد 02/23 ،صادر في مجلة الفكر القانوني و السياسي ، جامعة تسيمسيلت ،العدد 02 ،2023 .
- نبيلة بلقاضي ، الضمانات المستجدة لممارسة الحق النقابي في ظل القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي،صادر في مجلة النبراس للدراسات القانونية ،جامعة وهران 2_بن أحمد _الجزائر،العدد 02 ،سنة2024.
- نعيم بومقورة ،الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري،صادر في مجلة أبحاث قانونية وسياسية،جامعة عبدالرحمانميرة بجاية_ الجزائر،العدد03 ،سنة 2023
- دليلة بوسعيد ، الأساس القانوني لمنع الإستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب (دراسة تحليلية)
المجلة الفنية
- دليلة بوسعيد ، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة علمية محكمة ، ع 9 ، ديسمبر 2010 .
- جمال عبد الناصر مانع ، النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب في الجزائر ، مجلة العلوم القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار عنابة ، 2016 .
- كمال مخلوفي ، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ع 4 ، المركز الجامعي البويرة ، 2001 .
- نوال ملوك ، آليات تسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري ، دراسة على ضوء القانون الجديد 23/08 ، مجلة الاجتهاد القضائي ، العدد 33 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2024 .

3- الأطروحات و المذكرات :

أ - الدكتوراه :

- أحمية سليمان ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون ، كلية الحقوق ، بن يوسف بن خدمة ، جامعة الجزائر 1 ، 2008 .

- غريب مونية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب (سميدال - عنابة) جامعة منتوري ، قسنطينة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع سنة 2006/2007

ب - الماجستير :

- شوقي بركاني ، الإضراب في الوظيف العمومي ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون و الإدارة العامة ، جامعة ام البواقي ، 2008/2009 .

- عبد الرحمن خليفي ، ممارسة حق الإضراب في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية في ظل التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2004/2005 .

- علي زنيب ، تكييف الإضراب في إطار القانون 90/02 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2008 .

ج - الماستر :

- أبا علال محرز ، عزوي مريم وفاء ، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري،
مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات (الماستر مهني كلية الحقوق أحمد
دراية، أدرار - 2018-2018 .
- حدي نزيهان حق الاضراب في المؤسسات الاقتصادية العمومية ، مذكرة لنيل شهادة
الماستر كلية الحقوق، قاصدي مرباح ، ورقة 2012، 2013 .
- شطابة خديجة، الأضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم
الحقوق، جامعة صالحى احمد النعامة 2014 2015
- عويساتلحسن ، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة
، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق ، جامعة سعيدة ، 2016/2017 .
- مبروكي سالم، الحديد أحمد، الأليات القانونية المنظمة لحق الاضراب في الجزائر، مذكرة
لنيل شهادة الماستر قسم الحقوق، جامعة أدرار، 2016 - 2017 .

- 1..... الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لممارسة حق الاضراب
- 2..... المبحث الاول : مفهوم الإضراب
- 3..... المطلب الأول : تعريف الإضراب و خصائصه
- 3..... الفروع الأول : تعريف الإضراب
- 6..... الفروع الثاني : خصائص الإضراب
- 8..... المطلب الثاني : الأساس القانوني لممارسة حق الإضراب
- 8..... الفروع الأول : التعديل الدستوري لسنة 2020
- 8..... الفروع الثاني : المواثيق الدولية
- 8..... الفروع الثالث : التشريعات الوطنية
- 9..... المطلب الثالث : أنواع الإضراب
- 9..... الفرع الأول : الإضراب من حيث المشروعية
- 11..... الفرع الثاني : الإضراب من حيث الهدف
- 12..... المبحث الثاني : شروط ممارسة حق الإضراب
- 13..... المطلب الأول : استمرارية النزاع الجماعي
- 13..... الفرع الأول : تعريف النزاع الجماعي
- 14..... الفرع الثاني : شروط استمرارية النزاع الجماعي
- 16..... الفرع الثالث : تأثير علاقة النزاع الجماعي بالإضراب
- 17..... المطلب الثاني : إستنفاذ الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية
- 18..... الفرع الأول : تعريف التسوية الودية

19.....	الفرع الثاني :آليات التسوية الودية للنزاعات الجماعية.....
20.....	المطلب الثالث : غياب طرق أخرى للتسوية الودية للنزاعات الجماعية.....
20.....	الفرع الأول : التجارب مع مطالب العمال من طرف الإدارة المستخدم.....
21.....	الفرع الثاني : تنازل العمال عن مطالبهم.....
22.....	المبحث الثالث : العوارض القانونية لممارسة حق الإضراب.....
22.....	المطلب الأول : التهديد و الإكراه.....
22.....	الفرع الأول مفهوم التهديد و الإكراه.....
23.....	الفرع الثاني : حالات التهديد و الإكراه.....
25.....	الفرع الثالث : تأثير حالات التهديد و الإكراه على مشروعية الإضراب.....
26.....	المطلب الثاني : اللجوء الى التحكم كآلية افضل نزاعات العمل.....
26.....	الفرع الأول : تعريف التحكم.....
26.....	الفرع الثاني : تأثير التحكيم على ممارسة الإضراب.....
29.....	المطلب الثالث : عدم مشروعية ممارسة حق الإضراب.....
29.....	الفرع الأول :إنعدام الأسباب لممارسة حق الإضراب.....
30.....	الفرع الثاني : عدم الإختصاص لممارسة حق الإضراب.....
33.....	الفرع الثالث :إنعدام الإجراءات لممارسة حق الإضراب.....
	الفصل الثاني :ممارسة حق الإضراب بين مقتضيات الضوابط الإجرائية و ضرورات تدابير
34.....	الحماية القانونية
35.....	المبحث الأول :إجراءات ممارسة حق الإضراب.....
35.....	المطلب الأول :موافقة العمال على الإضراب

- 36.....الفرع الأول :شروط الحصول على موافقة العمال
- 37.....الفرع الثاني :الآجال القانونية للحصول على موافقة العمال
- 38.....الفرع الثالث: الاقتراع كآلية للحصول على موافقة العمال
- 38.....المطلب الثاني :الإشعار المسبق
- 39.....الفرع الأول :تعريف الإشعار المسبق
- 39.....الفرع الثاني :شروط الإشعار المسبق
- 40.....الفرع الثالث :الآجال القانونية لممارسة للإشعار المسبق
- المطلب الثالث :الأليات والوسائل العلاجية للتسوية للنزاعات الجماعية للعمل.... 41
- 42.....الفرع الأول: المصالحة
- 43.....الفرع الثاني: الوساطة
- 45.....الفرع الثالث: التحكيم
- 47.....المبحث الثاني :الضوابط الإجرائية لممارسة حق الإضراب
- 47.....المطلب الأول :ضمان الحد الأدنى للخدمة
- 50.....المطلب الثاني :التسخير
- 51.....المطلب الثالث:موانع اللجوء للإضراب
- 51.....المبحث الثالث:الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب
- 52.....المطلب الأول :مبررات حماية حق الإضراب
- 53.....المطلب الثاني :الحماية الجزائية لممارسة حق الإضراب
- 55.....المطلب الثالث :الحماية التأديبية لممارسة حق الإضراب
- 57.....خاتمة

60..... الملاحق

66..... قائمة المصادر و المراجع

فهرس المحتويات

إن تنظيم العلاقة الوظيفية من شأنه أن يجنب المؤسسة أن يجنب المؤسسة أو الإدارة المستخدمة الوقوع في مشاكل مع المستخدمين أو المنظمات النقابية ، مما يساهم في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و إيجادتها لوسائل الحوار يمكنها من حوض المفاوضات مع المنظمة النقابية أو ممثلي العمال ، و يمكنها من تسيير إجراءات المصالحة و الوساطة بأريحية ، مما يمكنها من تسويتها في أحسن الظروف ، و تفادي اللجوء إلى الإضراب وما قد ينجر عليه من توقف الخدمة العمومية و عجم مشروعية المرفق العام .

الكلمات المفتاحية: منازعة العمل الجماعية _ الطرق الوقائية للتسوية _ الإضراب .

Résumé :

Réglementer la relation de travail éviterait à l'institution ou à l'administration qui l'emploie d'avoir des problèmes avec les salariés ou les organisations syndicales, ce qui contribue à prévenir les conflits collectifs du travail, et à trouver des moyens de dialogue qui lui permettraient d'engager des négociations avec l'organisation syndicale. Ou des représentants des travailleurs et lui permettre de mener des procédures de réconciliation et la Médiation est commode, ce qui leur permet de régler la question dans les meilleures circonstances et d'éviter le recours à la grève et à la cessation du service public et à l'inopérabilité de l'établissement public qui en résulterait.

Mots-clés : conflit collectif du travail, méthodes préventives de règlement, grève.