

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة مكملة من متطلبات نيل

## شهادة الماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية  
فرع: الحقوق  
تخصص: قانون اداري

رقم: .....

إعداد الطالب:  
فارس مدغول

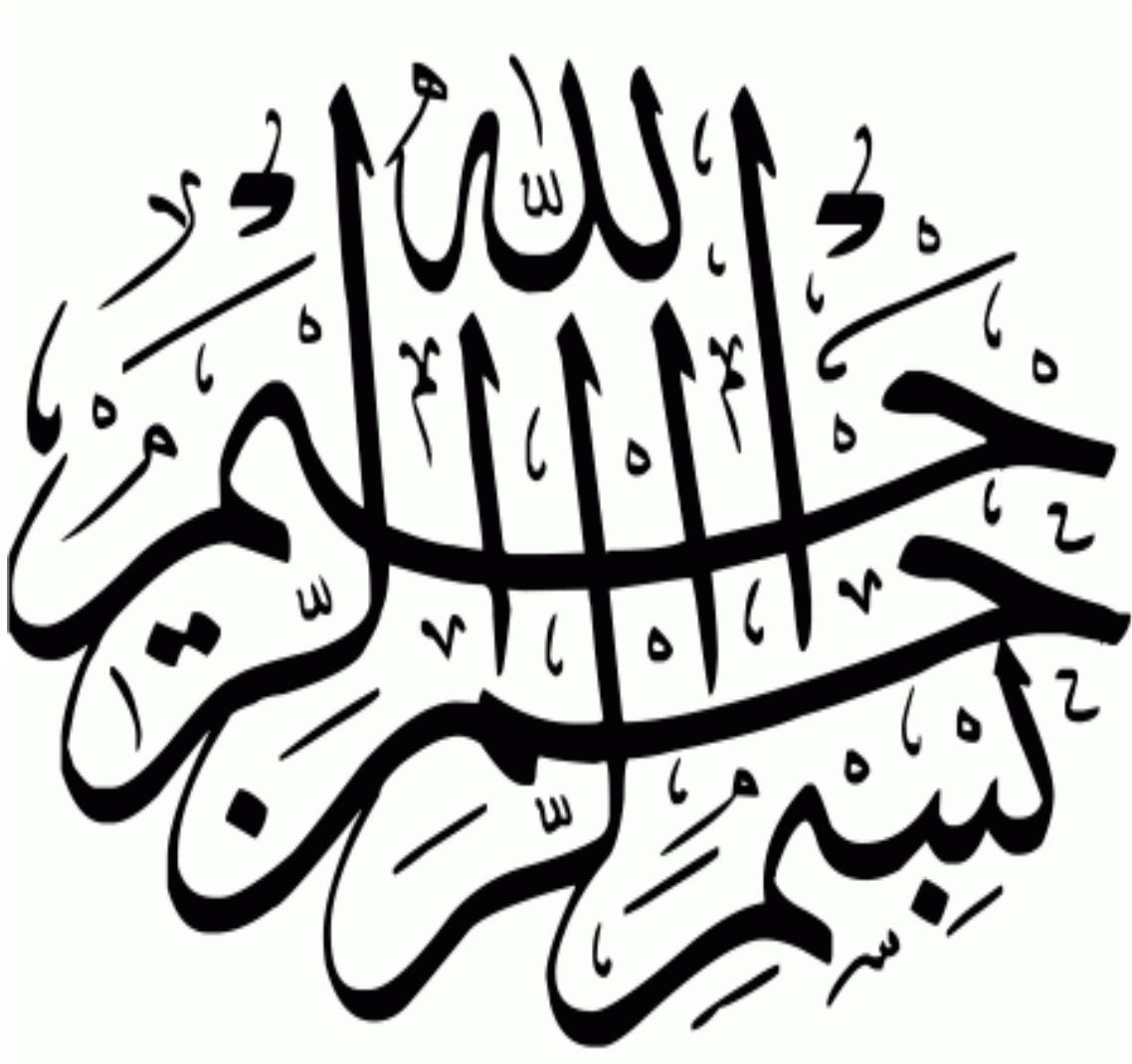
يوم: 2020/09/27

# حق الاضراب في المرافق العامة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.م.أ	مستيري عادل
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.م.أ	لمعيني محمد
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.م.أ	عاشور نصر الدين

السنة الجامعية: 2019 — 2020



# شكر وعرفان

مصداقا لقوله صلى الله عليه وسلم: " من لم يشكر الناس لا يشكر الله " .

\_ بداية نحمد الله عز وجل أن وفقنا في إتمام هذا العمل، والحمد لله على نعمة العلم والعقل، يا رب لك الحمد والشكر حتى ترضى كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، والصلاة والسلام على أشرف خلق الله مبعوث الحق والسلام محمد صلى الله عليه وسلم.

\_ إلى الأستاذ المشرف الدكتور " لمعيني محمد" اتقدم بالشكر الجزيل اعترافا بالفضل الجميل في تعهده بالإشراف على المذكرة والذي لم يبخل علينا بتوجيهاته ونصائحه القيمة التي كانت عوننا لنا في إتمام هذا العمل، زاده الله رفعة وارتقاء في الدرجات العلمية.

\_ إلى الاستاذة القديرة الدكتورة "بلجبل عتيقة" التي أنارت علي بتوجيهاتها ونصائحتها القيمة والتي ساعدتني طوال مساري الدراسي، فكانت بحق سندا فشكرا للأستاذة الكريمة.

\_ وأتقدم بشكري الجزيل إلى أساتذتي الموقرين أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة هذه المذكرة وإبداء آراءهم وملاحظاتهم وتوصياتهم القيمة.

\_ كما اتقدم بالشكر والعرفان إلى كل أساتذة و عمال كلية الحقوق بجامعة محمد خيضر بسكرة.  
\_ كما أتوجه بالشكر و الإمتنان إلى أفراد عائلتي الذين دعموني وحفزوني بشكل متواصل في سبيل تحقيق هذا العمل، و إلى رفيق دربي و زميلي " سعادي محمد السعيد" وكل من ساهم في نجاحي سواء من قريب أو بعيد.

لكم جميعا جزيل الشكر والتقدير

## مقدمة

من صور تدخل الدولة في حياة الأفراد هو قيامها بأداء العديد من الخدمات الأساسية اللازمة لتحقيق المصلحة العامة، وذلك بإشباع الحاجات العامة والحيوية للأفراد التي قد يعجز النشاط الفردي لوحده على توفيرها للكافة تحقيقاً للنفع العام.

وتدخل الدولة للقيام بأداء الخدمات العامة يتخذ في أغلبيته صورة المرافق العامة، التي أصبحت بمثابة الوظيفة الرئيسية للدولة، فالمرافق العامة في الدولة تهدف إلى إشباع الحاجات الحيوية و الخدمات الأساسية للجمهور.

و لما كانت هذه الخدمات تمس الأفراد في صميم حياتهم، و يتوقف عليها إلى حد كبير أداء واجباتهم، كان من الضروري أن تخضع في إدارتها لقدر من القواعد و المبادئ يضمن تحقيق الغرض المرجو على أتم وجه.

و من أهم هذه المبادئ مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، الذي يعد من أهم المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة، و يقتضي هذا المبدأ ضرورة سيرها بانتظام، دون توقف، و إشباع الحاجات العامة للجمهور، و بذلك فان حدوث أي انقطاع أو تعطيل في سير أي مرفق من المرافق العامة، يترتب عليه حدوث اضطراب و إلحاق إضرار بالـأفراد.

و باعتبار العمال و الموظفين روح المرفق العام والعنصر المحرك لنشاطه، إذ بدونهم لا معنى للعناصر الأساسية الأخرى المساهمة في تسيير هذا المرفق العام، التي تصبح مجرد أدوات جامدة لا قيمة لها ولا جدوى منها، لأن الإدارة العامة هي بحاجة ماسة إلى من ينفذ برامجها وسياساتها العامة بهدف رفع مستوى الخدمات التي تقدمها للأفراد داخل المجتمع، حيث يكمن دور العمال و الموظفين في إرساء وتنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات مع السهر على السير الحسن للمرفق العام الذي يتصف بالدوام في خدمة الجمهور.

ويقابل ذلك منحهم ضمانات وامتيازات مادية وأدبية تحقق لهم المستوى الذي يليق بإنسانيتهم ويشجعهم على أداء واجباتهم بنفسية مرتاحة عن كل ما يحيط بهم في الوسط المهني، إلا أنه أحياناً يدفع التسيير الإداري بالسلطة الإدارية العامة إلى التقصير في حقوق العمال المكرسة في الدستور والقانون، وهذا بدوره يدفع بالعمال و الموظفين إلى المطالبة بهذه الحقوق من خلال الضغط على السلطة الإدارية العامة، وذلك بترك عملهم مؤقتاً بهدف تلبية مطالبهم المهنية المكفولة دستورياً، وذلك عن طريق ممارسة الإضراب.

حيث يستمد ممارسة حق الإضراب مشروعيته من المواثيق الدولية لحقوق الإنسان و من الدستور و القوانين الوطنية التي تكرسه كأحد الحقوق و الحريات الأساسية.

حيث يعتبر الإضراب آخر وسيلة للضغط على الإدارة العامة من أجل تلبية المطالب المهنية، وذلك بعد نفاذ كل الوسائل السلمية لحل النزاع الجماعي بين المؤسسات والإدارات العمومية والعمال و الموظفون، كما يعد الإضراب من الوسائل التي تشل وتعطل سير المرافق العمومية بانتظام واطراد نظرا للآثار الخطيرة الناجمة على ممارسته.

وبهذه الممارسة لن يكون المرفق قد حقق الغاية والهدف الذي وجد من اجله وهو تحقيق الخدمات الأساسية للمواطنين إذا ما أصاب هذا المرفق توقف أو انقطاع عند قيامه بعمله اتجاه الأفراد، وبالتالي فان نشاط المرفق العام ضروري لحياة الأفراد ولا ينبغي أن ينقطع لما ينجر عن توقفه من عواقب وخيمة على حياة المجتمع.

ومن ثم وجب على الدولة أن تعمل على ضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد حفاظا على النظام العام واستجابة لخدمة مصالح الأفراد، من خلال تنظيم الإضراب بما يسمح بتحقيق ممارسته وفق ضوابط وشروط تضمن عدم عرقلة أداء المرافق العامة و تحقيق سيرها الحسن بانتظام واطراد.

هذا ما جعل اهتمامنا يتجه نحو دراسة حق الإضراب في المرافق العامة بشيء من التفصيل و الإلمام بمختلف الجوانب القانونية و التنظيمية المتعلقة به وكذا إلى تطبيقه العملي.

**أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية البحث لما لمسناه من مكانة و أهمية للمرافق العامة في حياة الأفراد في المجتمع من خلال تلبية حاجياتهم و خدمة المصلحة العامة، و أي توقف لهذه المرافق بسبب الإضراب ينجم عنه إلحاق بالغ بالضرر بالمصلحة العامة، كون ممارسة الحق في الإضراب قد يؤدي إلى إهدار مبدأ رئيسي و أساسي في القانون الإداري ألا وهو مبدأ سير المرفق العام بانتظام و اطراد و ما قد يترتب على ذلك من تعطيل المصلحة العامة، هذا ما يفرض تدخل المشرع لتنظيم الإضراب بما يسمح بتحقيق ممارسته وفق ضوابط وشروط تضمن عدم عرقلة أداء المرافق العامة و تحقيق سيرها الحسن بانتظام واطراد.

## أسباب ودوافع اختيار الموضوع:

تعود مبررات ودوافع اختيارنا لموضوع الإضراب في المرافق العامة لعدة أسباب منها ما هي شخصية و منها ما هي موضوعية و هي على التالي:

**الأسباب الشخصية:** من المبررات و الدوافع الذاتية التي جعلتنا نختار هذا الموضوع هو الرغبة الشخصية و حماسي للخوض في هذا الموضوع، كوني موظف في قطاع الصحة الذي يعتبر من أهم المرافق العمومية التي يتطلب عملها الاستمرارية في تقديم الخدمات دون انقطاع لأهميتها في المجتمع، و كذلك بصفتي الأمين العام للفرع النقابي للنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية للمؤسسة الاستشفائية المتخصصة في طب النساء و التوليد و طب الأطفال و جراحة الأطفال بسكرة، هذا ما يجعلنا أحيانا أمام تحديات تتطلب القيام بإضرابات للمطالبة بالحقوق المهنية و هذا ما يستلزم علينا الخوض أكثر في حيثيات هذا الموضوع واستجلاء ما له وما عليه ، خصوصا وأنه من صميم وعمق موضوعات القانون الإداري الأكثر إثارة وجذبا للباحث المشتغل في هذا المجال.

**الأسباب الموضوعية:** تعددت الأسباب و الدوافع الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع لعلى أبرزها تتمثل في ما لمسناه من أهمية للمرافق العامة في حياة المجتمع و الدولة و لكونه أيضا من مواضيع الساعة البالغة الأهمية والمطروحة بقوة على الساحة الدولية والوطنية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي يشهدها الفرد و المجتمع الدولي الوظيفي، و هذا لما تشهده الساحة المهنية من كثرة الإضرابات في الآونة الأخيرة في القطاعين العام و الخاص، وهو الأمر الذي شد انتباهي خاصة في هذه المرحلة المتأزمة التي تمر بها بلادنا، و تناول مثل هذه القضايا التي تهم العامل و الموظف أمر ضروري ، بل يقتضي الكثير من العناية حتى ينار الطريق و تتكشف نقاط الغموض.

**الإشكالية:**

وبناء على هذا الأساس الذي تطرقنا إليه ارتأينا معالجة هذا الموضوع من خلال طرح الإشكالية التالية :

**كيف يمكن لتنظيم الإضراب ضمان تحقيق مبدأ سير المرافق العامة بانتظام و اطراد؟.**

**أهداف الدراسة:**

تهدف دراستنا لمحاولة الإجابة على الإشكالية المطروحة في الموضوع والإحاطة بمختلف الجوانب القانونية التي تنظم حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة، وكذا معرفة مختلف ضوابط و شروط ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة في الجزائر لضمان تحقيق مبدأ سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، و مدى الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة هذا الحق على العلاقة الوظيفية، و ما قد يترتب على ذلك من تعطيل المصلحة العامة للمواطنين و البلاد.

**صعوبات الدراسة:**

لا يخفى على احد الصعوبات التي يواجهها كل باحث أثناء قيامه ببحثه، حيث لا يخلو أي بحث أو دراسة من الصعوبات و العراقيل و من بين ابرز العوائق التي واجهتنا نذكر ما يلي:  
 \_ في البداية لعلى ابرز عائق واجه العالم و البلاد و واجهني بصفة خاصة هو فيروس كورونا المستجد و هذا لكوني من الموظفين المجندين في قطاع الصحة لمحاربة هذا الفيروس و التزامي بالحجر الصحي الإجباري ما عرقل عملية البحث و جمع المعلومات حول الموضوع.  
 \_ النقص الفادح للمراجع المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة في بلادنا سواء من الكتب أو الدراسات الميدانية.

\_ ضيق الوقت الممنوح لنا للبحث و إعداد المذكرة بعد إعلان التخفيف عن إجراءات الحجر الصحي و فتح أبواب الجامعة للبدء في مناقشة مذكرات التخرج.

**المنهج المتبع:**

إن طبيعة موضوع الدراسة تستدعي استعمال المنهج الوصفي و المنهج التحليلي بالإضافة إلى المنهج التاريخي، كون المنهج الوصفي ضروري لوصف الجوانب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع -حق الإضراب في المرافق العامة- ، لأنه أنسب منهج يمكنني من تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع.

أما المنهج التحليلي فقد استعملناه من اجل التحليل و التعليق على النصوص القانونية التي عالجت موضوع محل الدراسة.

أما بالنسبة للمنهج التاريخي وظفناه عند التطرق إلى مراحل تطور حق الإضراب بالإضافة عند تطرقنا لمرحل تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الوضعي، كون المنهج التاريخي يساعدنا على تناول و فهم نشأة و تطور الظاهرة المدروسة.

## تقسيم الدراسة:

قد سلطنا في عرض و تقسيم دراستنا مسلكا يتفق مع الغاية من اجل الوصول إلى عناصر وافية للإجابة على الإشكالية المطروحة من خلال تقسيم دراستنا إلى فصلين اثنين يسبقهما مبحث تمهيدي على النحو التالي:

في المبحث التمهيدي تناولنا في المطلب الأول فكرة الإضراب و في المطلب الثاني فكرة المرفق العام

أما في الفصل الأول و الذي خصصناه لعلاقة حق الإضراب بمبدأ استمرارية المرافق العامة قسمناه إلى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الأول إلى تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الوضعي، و في المبحث الثاني تناولنا شروط ممارسة حق الإضراب لضمان استمرارية المرافق العامة.

أما في الفصل الثاني و الذي تناولنا فيه الإضراب بين الضمانات و القيود لتحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة و الذي قسمناه إلى مبحثين، حيث تطرقنا في المبحث الأول لضمانات العمال و الموظفين لممارسة الإضراب في المرافق العامة، و في المبحث الثاني تطرقنا إلى القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة لتحقيق استمرارية المرافق العامة.



# المبحث التمهيدي

إطار مفاهيمي لفكرتي الإضراب والمرفق العام

إن مسألة الإضراب في المرافق العمومية، من المسائل الحديثة المطروحة للنقاش، لذلك تشهد المصطلحات المرتبطة بالإضراب في المرافق العامة تطورا ملحوظا لان سير المرافق العمومية لا ينحصر في الساحة السياسية فقط و لكن يمس المواطنين المتعاملين مع المرفق العام أيضا و كل المتعاملين الاقتصاديين، ذلك أن الحركات الاجتماعية كالإضراب في المرافق العامة تستطيع أن تؤثر بشكل محسوس في حياة جمهور المتعاملين مع المرفق العام.

و هذا ما سنعمل على توضيحه من خلال التطرق إلى فكرتي الإضراب و المرفق العام

### المطلب الأول: فكرة الإضراب

في نطاق تطرقنا لفكرة الإضراب سنتناول التطور التاريخي أولا لها عبر مختلف الحضارات القديمة كذا في النظام القانوني الجزائري و من ثم بيان مفهوم الإضراب ثانيا

#### الفرع الأول: التطور التاريخي للإضراب

يعتبر الإضراب من ابرز الظواهر التي عرفها عالم الشغل و التي أثير حولها جدال واسع فهو محصلة نضالات و تحديات عمالية كبيرة قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل العالمي، فتاريخيا عرف الإضراب تطورات مختلفة عبر الزمن إلى أن وصل إلى ما عليه حاليا من اعتراف و تنظيم، فقد اعتبر في أول الأمر كجنحة ثم كخطأ حتى أن تم الاعتراف به كحق دستوري يمارس وفق التنظيم ابتداء من النصف الثاني من القرن العشرين، فحق الإضراب أصبح من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمات التاريخية.<sup>1</sup>

#### أولا: التطور التاريخي للإضراب في الأنظمة المقارنة

إن حق الإضراب لم يتم الاعتراف به بالصورة التي هو عليه حاليا إلا بعد نضال و كفاح طويل من الطبقة العمالية التي كانت تعاني ممن التهميش و الاضطهاد، بحيث تمتد أصول الإضراب إلى الزمن القديم لآلاف السنين قبل ميلاد سيدنا عيسى عليه السلام، فقد شهدت

<sup>1</sup> عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة -دراسة مقارنة-، مذكرة الماجستير، فرع قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2005، ص09.

مصر القديمة إضراب عمال مصانع القرميد عام 1490م و عمال البناء عام 1283م في عهد الإمبراطورية الجديدة.<sup>1</sup>

حيث يعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، أين قام عمال بناء و تشييد قبر فرعون بإضراب عن العمل بهدف تحسين ظروف العمل و الرفع من أجورهم التي كانت جد ضعيفة مقارنة بالعمل الذين يقومون به.<sup>2</sup>

أما عن الحضارة البابلية فقد عرفت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت التي كانت سائدة، آنذاك حيث قام النحاتين بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم ، وعن الحضارة اليونانية ، فلم تعرف مثل هذه الاحتجاجات والاضطرابات العمالية ، وفيما يخص الحضارة الرومانية فقد اضطرت إلى إصدار ووضوح قوانين لقمع الإضراب.<sup>3</sup>

فقد عرف العالم بعض الإضرابات مع الأزمنة الاقتصادية ما بين 1300-1330م و نهاية حكم "لويس الرابع عشر" و السنوات السابقة للثورة، لأسباب متعددة منها ما يتعلق بالراتب و منها ما دعا إلى تقليص مدة العمل، و يعتبر أكثر ما عانى منه العمال هو الخجل و العار لسوء معاملتهم فهم لا يعاملون كبشر.<sup>4</sup>

و قد وقفت دول العلم مواقف مختلفة من الإضراب، أين كانت الدول الاشتراكية في بدايتها لا تعترف بفكرة الإضراب كون نظرتها للإضراب مبني على المجتمع الطبقي و هي الفكرة التي لم معروفة في الدول الاشتراكية، كونها هي المالكة لوسائل الإنتاج و هذا ما يجعل العمال موظفون لديها في وسائل الإنتاج ما لا يسمح بوجود الطبقة، و هو نفس الفكر السائد في الأنظمة الفاشية و المستبدة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة الماجستير في القانون العام ، تخصص قانون عام، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2009، ص 23.

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة والنشر، الجزائر، 2003، ص 365.

<sup>3</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 09.

<sup>4</sup> عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 365.

<sup>5</sup> شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 25.

كما ترى اغلب تنظيمات الدول الراضة لفكرة الإضراب، انه خطر على الأمن العام بما فيه من اعتداءات و عصيان بين العمال المضربين حتى يتحقق هدفهم من الإضراب، والمتمثل في تعطيل العمل ووقف الإنتاج وبالتالي إلحاق خسارة<sup>1</sup>.

لذلك لم تتخذ أغلبية الدول موقفا تجاه الاعتراف بالحق في الإضراب حيث أن فرنسا بعد ما شهدت إضراب عمال مطابع مدينة " ليون " سنة 1539م، عملت على إصدار أول قانون يدعى "لوشابليه Chapelir" في 17 جوان 1791م، يهدف إلى منع الإضراب حيث يقضي بمنع التجمعات والاتحادات التي تجمع عمال ينتمون لنفس المهنة أو الحرفة<sup>2</sup>.

و هو نفس الفكر الذي تبناه التشريع الألماني بموجب القانون رقم 19 سنة 1803م، بحيث يعاقب كل المشاركين في التجمعات سواء من الطبقة العمالية أو التجمع بين أرباب العمل، فالغنة الأولى تعاقب بشهر واحد حبس اما الثانية بغرامة مالية. و في بريطانيا كذلك صدر في عام 1900م قانون يحضر قيام الاتحادات العمالية، بعد أن كان قانون سنة 1834م يعترف بشرعية التجمع و كذا قانون 1852م الذي يعترف بحق الإضراب<sup>3</sup>.

لكن الرغبة في الحياة و تحسين الأوضاع المهنية و الاجتماعية جعلت الطبقة العمالية تستمر في النضال للمطالبة بالحقوق المشروعة، علاوة على النداءات التي ظهرت من رجال الفقه و السياسة تدعو كلها إلى ضرورة الاستجابة إلى مطالب العمال، و ذلك ما جعل الحكومات تتدخل لتنظيم هذا الجانب بنصوص قانونية<sup>4</sup>.

و نتيجة لضغط العمالي المتزايد عملت عدة دول على السماح بتكوين تحالفات عمالية كحق شرعي يمارس طبقا للقانون، من بينها فرنسا التي أصدرت القانون المؤرخ في 25 ماي 1864م المعدل و المتمم لقانون العقوبات الفرنسي لسنة 1811م معدلا للمادتين 414 و 415 منه

<sup>1</sup> نادية قاصد، كاهينة اتميمو، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في القانون الخاص تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون، 2012، ص 21.

<sup>2</sup> شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 26.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص ص 26 27.

<sup>4</sup> نريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة الماستر في تخصص قانون عام للأعمال، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2013، ص 30.

ليعترف بحق التجمع، و أيضا صدرت عدة قوانين سنة 1884م تسمح بتكون النقابات، و هذا ما أدى إلى حدوث و تنظيم عدة إضرابات في فرنسا متكررة عام 1920م، 1936م، 1938م، في ظل الجمهورية الثالثة.<sup>1</sup>

إلى جانب ذلك، فهناك بعض الدول التي اعترفت بهذا الحق قبل فرنسا منها كندا سنة 1872م و بريطانيا سنة 1906م، في حين أن الولايات المتحدة الأمريكية سمحت باللجوء إلى ممارسة حق الإضراب سنة 1914م.<sup>2</sup>

### ثانيا: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر

إن ظهور الإضراب في يعود للعهد الاستعماري الفرنسي، حين كانت الجزائر مستعمرة فرنسية، و لقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية و على ما كان يحصل في فرنسا من إضرابات ما يعكس وجودها في الجزائر، إلا أن الإضرابات في الجزائر لم تكن بتلك الحدة التي عرفتتها فرنسا و هذا لكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي.<sup>3</sup>

و لعل ابرز الإضرابات التي عرفتتها الجزائر هو إضراب سنة 1936م الذي حدث في كل من وهران و الجزائر العاصمة و الذي جاء انعكاسا لما كان يسري في فرنسا من إضرابات بقيادة النقابة الفرنسية، و نتيجة للأوضاع المزرية التي كان العامل الجزائري يتخبط فيها من تدني في الأجور و القدرة الشرائية و زيادة البطالة، حيث كانت أولى مطالبهم رفع قيمة الأجور الممنوحة لهم، حيث أن هذا الإضراب أدى إلى التشجيع بالقيام بإضرابات أخرى مماثلة، فلم تتوقف هذه الاحتجاجات إلى هذا الحد بل زاد إلى انتشارها في الوسط العمالي، حيث وصل عدد العمال المضربين إلى خمسة عشر ألف عاملا.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 31.

<sup>3</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 12.

<sup>4</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 13.

أما بعد الاستقلال فان ممارسة حق الإضراب عرف عدة تطورات في التشريع الجزائري و هذا نتيجة إفرزات علاقات العمل الجماعية، وذلك مواكبة للتحويلات الجذرية التي عرفتھا الجزائر في جميع المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى أن تم الاعتراف به كحق دستوري ممنوح للعمال و الموظفين يمارس وفق التنظيم.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت باهتمام كبير لاعتباره من الوسائل التي يدافع بها العمال عن مطالبهم، و هذا ما أدى بالفقهاء و مختلف التشريعات إلى محاولة تحديد مفهوم الإضراب و توضيح مختلف أشكاله و أنواعه و هذا ما سنتطرق اليه في هذا الفرع.

### أولاً: تعرف الإضراب

إن حق الإضراب يعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له، وعلى هذا الأساس سوف نقوم بدراسة تعريف الإضراب من الناحية الفقهية و القضائية والقانونية.

### 01/ التعريف الفقهي للإضراب

تعددت التعريفات الفقهية للإضراب، و هذا راجع لتعدد و اختلاف الاتجاهات و المذاهب الفقهية، و يعرف بعض الفقهاء الإضراب على أنه "توقف جماعي و متفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجور أو ظروف العمل".<sup>2</sup>

أما في الفقه الفرنسي يذهب بعض الفقهاء لتعريف الإضراب "أنه توقف العمال عن العمل، توقفا جماعيا ومدبرا بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نجاة بوقريبات، الإضراب في القانون الدولي الخاص، مذكرة الماستر في تخصص علاقات دولية خاصة، جامعة قاصدي مرياح ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، شعبة الحقوق، 2017، ص 21.

<sup>2</sup> إبراهيم زكي اخنوف، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1988، ص 38.

<sup>3</sup> مصطفى احمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري و الفرنسي و التشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، سنة، 2009، ص 23.

و في الفقه المصري عرف الدكتور محمد حسنين عبد العال الإضراب أنه " هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم، مع تمسكهم بوظائفهم، و يلجا الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهارا لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو لإرغام الحكومة على الاستجابة لمطالبهم".<sup>1</sup>

أما في الجزائر فقد عرفه الأستاذ "أحمية سليمان" بأنه "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مدبر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل و السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم و إيجاد حل للنزاع القائم بينهم و بين صاحب العمل".<sup>2</sup>

## 02/ التعريف القضائي للإضراب

إن للقضاء دورا هاما، ربما لا يقل في بعض الأحيان عن دور الفقه و التشريع، باعتبار أن القضاء هو الذي يضع النصوص المجردة التي وضعها المشرع موقع التنفيذ.

حيث أن القضاء الجزائري لم يخض في تعريف الإضراب، فبالرجوع إلى قرارات المحكمة العليا، نجدها في اغلبها تتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالإضراب، و المتمثلة في الإشعار المسبق، و عرقلة حرية العمل، و احتلال أماكن العمل، و شرعية الإضراب،<sup>3</sup> الأمر الذي أدى بنا على التركيز على القضاء الفرنسي و المصري و المغربي من مسالة تحديد تعريف الإضراب.

في فرنسا تعرضت محكمة النقض الفرنسية لتعريف الإضراب في العديد من أحكامها، ففي حكم لها عرفت الإضراب بأنه: "التوقف الجماعي المتفق عليه لكل أو بعض العاملين في

<sup>1</sup> بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للإضراب، رسالة الماجستير في القانون العام، جامعة حلب سوريا، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2015، ص 44.

<sup>2</sup> سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2005، ص 139.

<sup>3</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2014، ص 172.

المرفق العام، وذلك من أجل تأييد مطالب مهنية"، و من جانب آخر عرفته انه " توقف مدير من العمال بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا رفض صاحب العمل تحقيقها".

أما في ما يخص القضاء المصري فقد عرف حق الإضراب عن طريق محكمة امن الدولة العليا للطوارئ في حكمها انه: " الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم".<sup>1</sup>

و بالنسبة للقضاء المغربي عرفت المحكمة الإدارية بالرباط بأن: "إضراب الموظفين هو امتناعهم عن تأدية أعمالهم و وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر معين".<sup>2</sup>

### 03/ التعريف التشريعي للإضراب

لم تعرف غالبية التشريعات المقارنة حق الإضراب، كون المشرع عادة يترك مسألة التعريفات للاجتهاد الفقهي والقضائي، ففي ظل التشريع الفرنسي، لم يعرف المشرع الإضراب في مختلف القوانين المتعلقة به مكتفياً بالاعتراف به أول مرة كحق في دستور 1946 و كذلك في باقي الدساتير التي عرفتها فرنسا، و هو نفس الشيء قام به المشرع المصري بعدم تعريفه للإضراب، مكتفياً بالإشارة إلى أحكام الإضراب دون إعطاء تعريفاً محدداً له.<sup>3</sup>

أما بالنسبة للتشريع الجزائري، نجد أن المشرع لم يعرف الإضراب في مختلف القوانين المنظمة للعمل و الوظيفة العامة و إنما اكتفى بالنص عليه كإحدى الحقوق الأساسية المعترف بها للموظف، حيث كفل ممارسته بموجب الدستور وقانون الوظيفة العامة، فضلاً على النصوص التنظيمية المتعلقة به.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مصطفى احمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 35 36.

<sup>2</sup> محمد مؤمن، "دراسة تحليلية لمسودة مشروع القانون التنظيمي للإضراب"، مداخلة لليوم الدراسي تحت عنوان "الإضراب و الإغلاق بين التقييد و الإطلاق"، بتاريخ 28 فبراير 2009، بكلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، سلسلة الندوات و الأيام الدراسية، العدد 29، المطبعة و الوراقة الوطنية الداوديات، 2010، ص 19.

<sup>3</sup> لحسن عويسات، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص الوظيفة العامة، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، قسم الحقوق، 2017، ص 19.

<sup>4</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 19.



## ثانيا: أشكال الإضراب في المرفق العام

يأخذ ممارسة حق الإضراب صورا وأشكال متعددة خاصة في البلدان التي تعترف بمشروعية الإضراب، وتتعدد صور الإضراب بتعدد الأهداف واختلاف المعطيات التي أفرزتها.

### 01/ الإضراب التقليدي (العادي)

هو الشكل الأكثر انتشارا، ويعني التوقف الجماعي عن العمل ويتم عن طريق انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة، ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية و المدة.<sup>1</sup>

### 02/ الإضراب الدائري

هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، حيث يتم فيه الإضراب بصفة فئوية متتابعة بمعنى تمتنع فئة من العمال عن العمل مدة معينة و محددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها حيث يتم فيه تحديد تدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة فهذا الإضراب لا يوقف عمل القطاع.<sup>2</sup>

### 03/ الإضراب السياسي:

يكون هذا الإضراب من خلال الامتناع الجماعي للموظفين احتجاجا على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية حيث يهدف للضغط على الحكومة بهدف تحقيق مطالب سياسية لا علاقة لها بحقوق الموظفين و العمال<sup>3</sup>، و يعد هذا النوع من الإضراب خرقا لأحكام القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم نظرا لعدم قيامه على المطالب المهنية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 294.

<sup>2</sup> عيسى بريكي، حق الإضراب في المرفق العام، مذكرة الماستر في الحقوق اختصاص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف لمسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2016، ص 17.

<sup>3</sup> بشار شعبان عكش، مرجع سابق، ص 65.

<sup>4</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 31

**04 / الإضراب البطيء**

لهذا الإضراب العديد من التسميات، فيسمى بإضراب الإنتاج أو المردودية و يعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي،<sup>1</sup> يتميز هذا النوع من الإضراب في التخفيض و الإبطاء في معدل أداء العمل و من وتيرة الإنتاج حيث أن العمال يؤدون عملهم بشكل منقوص بوتيرة بطيئة، بهدف الضغط على صاحب العمل للموافقة على المطالب.<sup>2</sup>

**05 / إضراب الحماس أو الاندفاع**

و يتميز هذا الشكل بالزيادة و التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون، مما يؤثر سلبا على العلاقة الوظيفية للعامل مع مستخدمه كما يتخذ الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عيسى بريكي، مرجع سابق، ص 19.

<sup>2</sup> مصطفى احمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 76.

<sup>3</sup> عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص69.

## المطلب الثاني: فكرة المرفق العام

تعتبر فكرة المرفق العام بمثابة الأساس الذي قامت عليه نظريات ومبادئ القانون الإداري كالعقود الإدارية و الأموال العامة و الوظيفة العمومية، لكونه مظهرا رئيسيا من مظاهر تدخل الدولة لإشباع الحاجات العامة للأفراد.

حيث سنتطرق في دراستنا في هذا المطلب:

فرع الأول: مفهوم المرافق العامة

فرع الثاني: الإطار القانوني للمرافق العامة

### الفرع الأول: مفهوم المرفق العام

تعتبر فكرة المرفق العام من أبرز المفاهيم في القانون الإداري و هذا لأهميتها للنظام الإداري نظرا لارتباطها بالمعطيات السياسية والاقتصادية والاجتماعية السائدة بالدولة، وأهميتها الخاصة والحيوية في حياة الأفراد اليومية، لأنها تحقق النفع العام و إشباع حاجات للأفراد، حيث سنتطرق في هذا الفرع:

أولا: تعريف المرافق العامة

ثانيا: أنواع المرافق العامة.

### أولا: تعريف المرافق العامة

ثار خلاف فقهي حول تعريف المرفق العام ومرد هذا الخلاف إلى اختلاف الزاوية التي ينظر منها كل فريق إلى المرافق العامة، ويمكن رد هذا الخلاف إلى ثلاثة اتجاهات:

01/ المعيار الشكلي أو العضوي

02/ المعيار الموضوعي أو المادي

03/ المعيار المختلط.

**01/ المعيار الشكلي أو العضوي**

ذهب أنصار هذا المعيار إلى تعريف المرفق العام على انه المؤسسة أو الهيئة العامة التي تقوم السلطة العامة بإنشائها لإدارة نشاط معين بقصد إشباع حاجة عامة بصفة منتظمة<sup>1</sup> ومن بين أنصار هذا الاتجاه كل من الأستاذ هويو حيث عرفه : " المرفق العام منظمة تجمع مجموعة من العناصر البشرية، المادية، القانونية." كما يعرفه الأستاذ لوبدار: "يستعمل المرفق العام في اللغة العادية ليس للدلالة على نشاط معين أو مهمة معينة وإنما يقصد به المنظمة بمعنى الجهاز الإداري . للمرفق، المنظمة التي تتولى إدارته"<sup>2</sup>

**02/ المعيار الموضوعي أو المادي**

يقصد باصطلاح المرفق العام طبقا للمدلول المادي أو الموضوعي النشاط الذي يستهدف تحقيق المصلحة العامة التي تتمثل في إشباع الحاجات العامة في الدولة بصرف النظر عن الجهة التي تقوم به ومثال ذلك كل من النشاط التعليمي و الصحة و الأمن<sup>3</sup>. فقد تبنى الأستاذ دوجي هذا المعيار حيث عرف المرفق العام بأنه عبارة عن نشاط ينظمه ويشرف عليه الحكام كون معرفتهم بهذا النشاط ضروري لتحقيق التضامن الاجتماعي<sup>4</sup>.

**03/ المعيار المختلط**

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى الجمع بين المعيار العضوي و المعيار الموضوعي و هذا انطلاقا على أساس أن المرفق العام يقوم على مجموعة من العناصر المستمدة بعضها من الرابطة العضوية بين المشروع و الإدارة، و بعضها الآخر مستمد من مضمون النشاط الذي

<sup>1</sup> سعيد السيد على، أسس و قواعد القانون الإداري (التعريف بالقانون الإداري، التنظيم الإداري و تطبيقه، المرافق العامة، الضبط الإداري)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2008، ص 212.

<sup>2</sup> قليل حسناء، المرفق العام بين ضرورة التحديث و تحديات الواقع القانوني الجديد، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015، ص 07.

<sup>3</sup> سعيد السيد على، مرجع سابق، ص 212.

<sup>4</sup> إيمان زعيم، الطرق المستحدثة لإدارة و تسيير المرافق العامة - عقد البوت نموذجاً-، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014، ص 10.

يمارسه المشروع و لا يمكن الاعتماد على أحد هاذين العنصرين دون الآخر لتحديد المدلول الصحيح للمرفق العام.<sup>1</sup>

حيث أن هذا الاتجاه يلقي ترحيبا واسعا لدى فقهاء القانون الإداري فيعرفه بعض الفقهاء مثل الأستاذ "رولان" الذي يرى بأن المرفق العام هو: " عبارة عن مشروع ذو نفع خاضع للهيمنة أو الإدارة العليا للحكام، ويهدف إلى إشباع حاجات عامة للجمهور".<sup>2</sup>

وعرف أيضا بأنه: « مشروع يمارس نشاطا ينطوي على نفع عام و يتبع أحد أشخاص

القانون العام مباشرة أو بطريقة غير مباشرة، و يخضع للنظام القانوني للمرافق العامة»<sup>3</sup>

وفي الفقه الجزائري نجد أن الأستاذ عبد ربه عبد الصمد عرف المرفق العام على انه: " كل نشاط تقوم به الإدارة العامة أو تعهد به لأحد الأفراد ليتولى إدارته تحت إشرافها و رقابتها بقصد إشباع حاجة عامة للجمهور على وجه منتظم".<sup>4</sup>

### ثانيا: أنواع المرافق العامة

تنقسم المرافق العامة إلى عدة أنواع تبعا للزاوية التي ينظر منها و إليها إلى هذه المرافق العامة و هذا راجع لتعدد وتنوع النشاط الذي تمارسه ونمط السلطة العامة التي تتولى إدارتها والإشراف عليها، حيث سنتطرق إلى هذه التقسيمات والأنواع المختلفة للمرافق العامة كالتالي:

<sup>1</sup> حسناء قليل، مرجع سابق، ص 09.

<sup>2</sup> حميدة رياحي ، مهما سليمان، تحسين الخدمة العمومية للمرفق العام في الجزائر، مذكرة الماستر في القانون تخصص إدارة و مالية عامة، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، 2018، ص 10.

<sup>3</sup> حسناء قليل، مرجع سابق، ص 09.

<sup>4</sup> فوزية دباخ، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة الماجستير في الحقوق تخصص حقوق الإنسان و الحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق، 2016، ص 43.

## 01/ تقسيم المرافق العامة من حيث طبيعة نشاطها

تنقسم المرافق العامة وفقا لطبيعة نشاطها إلى مرافق عامة إدارية ومرافق عامة اقتصادية و كذلك مهنية و اجتماعية.

### أ/ المرافق العامة الإدارية

إن المرافق العامة الإدارية هي تلك التي تعتمد في أساسها على نظريات القانون الإداري التي تمارس نشاطا إداريا بحتا يدخل في صميم الوظيفة الإدارية، حيث أن مجال نشاطها يختلف عما يزاوله الأفراد و من أمثلتها ( مرفق الأمن و القضاء و التعليم...الخ)، حيث أن هذا النشاط الإداري الذي يختلف اختلافا جذريا وجوهريا في طبيعته عن النشاط الخاص للأفراد، الأمر الذي يستوجب خضوع هذه المرافق العامة الإدارية لنظام قانوني خاص واستثنائي هو نظام القانون الإداري الذي يختلف في قواعده عن قواعد القانون الخاص اختلافا كبيرا<sup>1</sup>.

### ب/ المرافق العامة الاقتصادية

و هي مجموعة المرافق التي تقوم على أساس مزاوله نشاط تجاري أو صناعي أو زراعي بهدف تحقيق أهداف اقتصادية لإشباع حاجات عامة اقتصادية ومن أمثلة المرافق العامة الاقتصادية (مرافق تزويد المياه والكهرباء والغاز، مرافق النقل بالسكك الحديدية، السيارات).<sup>2</sup>

تعتبر مرافق حديثة النشأة نسبيا تسبب فيها التطور الاقتصادي وتخضع هذه المرافق العامة الاقتصادية لمزيج من قواعد القانون العام الإداري وقواعد القانون الخاص (القانون التجاري وقانون العمل).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عمار عوايدي، القانون الإداري (النشاط الإداري)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 63.

<sup>2</sup> رزيقة لشلق، تفويض المرفق العام للخواص، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014، ص 12.

<sup>3</sup> حميدة رباحي، مهما سليمان، مرجع سابق، ص 12.

### ج/ المرافق العامة المهنية أو النقابية

هي تلك المرافق العامة التي تزاوّل نشاطا مهنيا و نقابيا بحثا يستهدف تنظيم المهن الرئيسية في الدولة بواسطة أصحاب المهنة أنفسهم، حيث يكون موضوعها رقابة وتوجيه النشاط المهني ومن أمثلة المرافق العامة المهنية مرافق التنظيم المهني كنقابة المحامين و نقابة الأطباء والصيدلة، ونقابة المهندسين ونقابة المعلمين... الخ.<sup>1</sup>

حيث أن هذا النوع من المرافق يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي و الإداري، وتتخذ صورة أو هيئة النقابة، وقد منح لها القانون بعض حقوق وامتيازات السلطة العامة بهدف تنظيم المهنة ورعاية مصالح أعضائها.<sup>2</sup>

### د/ المرافق العامة الاجتماعية

هي مجموعة المرافق العامة التي تمارس نشاطا عاما اجتماعيا، تتولى تقديم الخدمات الاجتماعية و الضمانات المادية للمنتفعين بخدماتها مثل المرافق المخصصة لتقديم إعانات الجمهور و مراكز الضمان الاجتماعي والتقاعد ودور الشباب، وتخضع هذه المرافق للقانون الإداري أو للقانون الإداري والقانون الخاص معا، وفقا لطريقة تسييرها.<sup>3</sup>

### 02/ تقسيم المرافق العامة بحسب نطاقها الإقليمي

تصنف إلى مرافق عامة وطنية أو قومية ومرافق عامة إقليمية أو محلية.

فالمرافق العامة الوطنية القومية هي التي يمتد نشاطها لكافة أقاليم وأنحاء الدولة وذلك لإشباع الحاجات العامة الجماهيرية بالنسبة لجميع فئات الشعب ومثالها مرفق القضاء والدفاع والأمن والبريد والاتصالات، حيث يكون الاختصاص في شأنها للسلطة الإدارية المركزية.

أما إذا كان المرفق العام يقوم بممارسة نشاطه في إطار إقليمي محدود من الدولة كالمحافظات أو داخل المدن، وينتفع من الخدمات والنشاطات التي يقوم بها المرفق سكان هذا

<sup>1</sup> عمار عوابدي، مرجع سابق، ص 65.

<sup>2</sup> حميدة رياحي، مهما سليمان، مرجع سابق، ص 14.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 15.

الجزء أو الإقليم دون غيرهم كمرفق توريد المياه على مستوى المدينة أو القرية، أو مرافق النظافة و النقل المحلي والمكتبات المحلية التي تؤدي خدمات لمنطقة أو مدينة معينة<sup>1</sup>.

### 03/ تقسيم المرافق العامة من حيث الاعتراف لها بالشخصية المعنوية

تنقسم إلى مرافق عامة تتمتع بالشخصية المعنوية ومرافق لا تتمتع بالشخصية المعنوية.

و بالتالي المرافق العامة التي تتمتع بالشخصية المعنوية هي تلك المرافق التي يعترف لها في قرار إنشائها بالشخصية المعنوية و هذا ما يجعلها هيئة مستقلة كمؤسسة عمومية مع خضوعها لقدر من الرقابة أو الوصاية الإدارية.

أما المرافق العامة التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية هي التي لا يتم الاعتراف لها بشخصية قانونية في قرار إنشائها و بالتالي يتم إلحاقها بأحد أشخاص القانون العام و تكون تابعة لها كالدولة أو الولاية أو البلدية، وهي الغالبية العظمى من المرافق العامة.<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: النظام القانوني للمرافق العامة

##### أولاً: إنشاء المرافق العامة

يقصد بإنشاء المرافق العامة هو تأسيس مشروعات عامة تهدف للنفع العام، هذا أما باستحداث مشروع لأول مرة أو بتحويل مشروع خاص إلى عام يهدف للنفع العام.<sup>3</sup>

حيث يعود إنشاء هذه المرافق العامة إلى إرادة السلطة العامة حيث أن السلطة التنفيذية هي التي لها صلاحيات إنشاء و تنظيم المرافق العامة أي أن الدولة في حد ذاتها هي التي تشرف على هذا الإنشاء في إطار الصلاحيات التي يخولها لها الدستور.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> سعيد السيد على، مرجع سابق، ص 224.

<sup>2</sup> فوزية دباخ، مرجع سابق، ص 53.

<sup>3</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 45.

<sup>4</sup> يوسف بلجباري او جابري، آليات ترقية نشاط المرافق العمومية بالجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص إدارة عامة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون العام، 2018، ص 17.



## ثانياً: إلغاء المرافق العامة

يقصد بها هو وضع نهاية لنشاط المرفق و تصنيفاته نهائياً و إنهاء وجوده ضمن منظومة المرافق العامة في الدولة، و هذا راجع لعدة أسباب من بينها الهدف الذي تم من اجله إنشاء المرفق العام لم يعد موجود فيلغى المرفق العام أو أن إشباع حاجة الجمهور يتم بغير وسيلة المرفق العام و ذلك عن طريق المشروعات الخاصة ذات النفع العام فيتم إلغاء المرفق.

حيث يخضع إلغاء المرافق العامة لقاعدة توازي الأشكال و بالتالي فان إغائه يتم وفقاً لنفس طريقة الإنشاء أي أن السلطة المختصة بإنشاء المرفق العام هي التي تختص عادة بإلغائه، و أداة إلغاء المرفق العام هي عادة ذات الأداة القانونية لإنشائه أو اعلى منها، فإذا كان المرفق العام قد أنشئ بموجب القانون و يجب أن يكون إغائه بقانون و ليس بنظام أو تعليمات، و إذا كان قد أنشئ بنظام فيجب أن يكون الإلغاء بنظام أو قانون.<sup>1</sup>

## ثالثاً: المبادئ القانونية التي تحكم سير المرافق العامة

تتمتع جميع المرافق العامة بمجموعة من القواعد الأساسية التي تحكمها أياً ما كان أسلوب إدارتها، فهناك قواعد أساسية مشتركة تخضع لها كل أنواع المرافق العامة، من بين هذه القواعد و المبادئ الأساسية مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، مبدأ المساواة بين الأفراد في الانتفاع بخدمات المرافق العامة، و مبدأ قابلية المرافق العامة للتعديل والتغيير.

### 01/ مبدأ سير المرفق العام بانتظام و اطراد (مبدأ الاستمرارية)

يقضي هذا المبدأ بحتمية ديمومة و استمرارية المرافق العامة بشكل منتظم دون توقف طالما انه يقدم خدمات للمواطنين تعتبر أساسية لإشباع حاجات عامة لا يمكن الاستغناء عنها و من هذا المنطلق فأى توقف و أي خلل في سير المرافق العامة يؤدي إلى شلل الحياة العامة في المجتمع و الدولة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> يوسف بلجباري او جابري ، مرجع سابق، ص ص 17 - 18.

<sup>2</sup> مرجع نفسه ، ص 19.

حيث أن مبدأ استمرارية المرافق العامة نابع من تصور يجعل عمل الدولة والأجهزة التابعة لها يقوم على المداولة و الانتظام لا على التقطع والتوقف وبالتالي فإن نشاط المرافق العامة ضرورية لحياة المجتمع و الدولة ولا ينبغي أن تتوقف لما ينجر عنها من عواقب وخيمة.<sup>1</sup>

و بالتالي يقتضي مبدأ الاستمرارية توافر جملة من القيود و الضمانات تعمل جميعا على تجسيدها في أرض الواقع لتحقيق هذا المبدأ، وذلك بتقييد إضراب الموظفين و العمال في

المرافق العامة، كما يقتضي ذلك أيضا تنظيم الاستقالة لتحقيق استمرارية المرافق العامة.<sup>2</sup>

## 02/ مبدأ مساواة المنتفعين أمام المرافق العامة

يقوم هذا المبدأ على أساس التزام إدارة المرافق العامة بان تؤدي خدماتها لكل من يطلبها من الجمهور ممن تتوفر فيهم شروط الاستفادة منها دون تمييز بينهم بسبب الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين أو المركز الاجتماعي أو الاقتصادي.<sup>3</sup>

حيث يقتضي تطبيق مبدأ المساواة أمام المرافق العامة وجوب تواجد الأفراد الراغبون في الانتفاع من خدمات المرفق العام في نفس المركز الذي يتطلبه القانون، و أن تتحقق فيهم الشروط التي استلزمها، حتى تتم معاملتهم معاملة متساوية، سواء بالنسبة لخدمات سواء بالنسبة لخدمات المرافق العامة أو فيما يتعلق بمقابل هذه الخدمات و تحمل أعباء هذا النفع.<sup>4</sup>

## 03/ مبدأ قابلية المرافق العامة للتغيير والتعديل (مبدأ التكيف)

يقصد بهذا المبدأ أنه يمكن للسلطة العامة تعديل قواعد سير المرفق العام لتكون مسايرة للمقتضيات المستجدة والمتطورة للمصلحة العامة دون أن يكون لأحد التمسك بحقوق مكتسبة لمنع تعديل نظام المرفق.

حيث يهدف هذا المبدأ تمكين المرفق العام من تحقيق الغاية و المنفعة التي أنشأ من أجلها لأول مرة بأفضل طريقة ممكنة ومواجهة الظروف المتغيرة التي تحيط بنشاطه فإذا تغيرت

<sup>1</sup> رزيقة لشلق، مرجع سابق، ص 15.

<sup>2</sup> حميدة رياحي، مهما سليمان، مرجع سابق، ص 19.

<sup>3</sup> حسناء قليل، مرجع سابق، ص 27.

<sup>4</sup> عطية عبايدية، شوقي صوان، أثار الإضراب على مبدأ حسن سير المرفق العام، مذكرة ماستر في تخصص تنظيم إداري، جامعة العربي تبسي تبسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017، ص 21.

الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي نشأ المرفق العام في ظلها، يستحسن تغيير طريقة تشغيل المرفق لزيادة كفاءته فإنها تملك ذلك بسلطتها التقديرية و هذا هو أساس و هدف مبدأ قابلية المرافق العامة للتغيير و التعديل.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> إيمان زعيم، مرجع سابق، ص18.

# الفصل الأول

علاقة حق الإضراب بمبدأ استمرارية المرافق

العامة بانتظام وإطراد

إن الإضراب منذ ظهوره يعتبر السلاح الأكثر فعالية بين أيدي العاملين من أجل الحصول على تحسين ظروف العمل في مواجهة الإدارة لكن من جهة أخرى يعتبر الاعتراف بالحق في الإضراب مساساً أساسياً بعدة مبادئ قانونية هامة في مجال القانون الإداري بل يمكن القول بأنها من المبادئ المؤثرة في صياغة قواعد القانون الإداري.

ولعل أهم وأبرز هذه المبادئ التي تتعارض مع حق الإضراب هو مبدأ سير المرفق العام بانتظام و اطراد و ما قد يترتب على ذلك من تعطيل المصلحة العامة للجمهور و مصلحة المتعاملين مع الإدارة على حد سواء.

حيث يعتبر الحق في الإضراب من أبرز الصور التي تؤثر على السير الحسن للمرافق العامة إذا لم يمارس في إطار منظم بحيث يحقق الموظف والعامل حريته في إبداء رأيه عن طريق الإضراب للدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية دون المساس بأداء المرافق العامة لخدماتها بانتظام و اطراد.

و لذلك سنتناول في دراستنا في هذا الفصل علاقة حق الإضراب بمبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام و اطراد و تبيان شروط ممارسة حق الإضراب المعترف به دستوريا لتحقيق استمرارية المرافق العامة في أداء وظيفتها بانتظام و اطراد، و هذا من خلال مبحثين هما:

المبحث الأول: تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الوضعي

المبحث الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة

## المبحث الأول: تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الوضعي

يعتبر الإضراب حق من الحقوق التي يكفلها ويحميها القانون ويثبتها بصفة منفردة للموظف العام و العمال وذلك بهدف تحقيق مطالبه المهنية كوسيلة للضغط حيث يعتبر الإضراب من المسائل التي حضت بعناية كبيرة في تشريعات دول العالم ، ويبدو هذا الاهتمام من خلال ما تضمنته القوانين الوضعية لأغلبية الدول بعد مكان الإضراب جرما يعاقب عليه القانون الجنائي.

تطورت نظرة المجتمع إلى الإضراب حيث أصبح أكثر حماية على المستوى القانوني وأصبح عنصرا من عناصر الحريات العامة الأساسية ، وأصبح بذلك حقا يستعمل خاصة من اجل الدفاع عن المصالح المهنية ، والكثير من دساتير العالم توصلت إلى ذكر حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للإنسان.

ونظرا لأهمية هذا الجانب وللمزيد من الشرح سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين كما يلي:

المطلب الأول: حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع المقارن .

المطلب الثاني: حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الجزائري

## المطلب الأول: حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع المقارن .

إن الاعتراف التشريعي بحق الإضراب انطلاقاً من دستور كل دولة على حدى قد يكون إما صريحاً أو ضمناً، مع تقييده بضوابط دستورية التي يتضمنها التشريع، وسوف نحاول التطرق لهذا الحق في كل من فرنسا و إنجلترا ومصر .

### الفرع الأول: حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الفرنسي.

بعد الحرب العالمية الثانية طالب المجتمع الفرنسي بمزيد من الحريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لذا جاء دستور 01 أبريل 1946 متضمناً العديد من المبادئ الواردة في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1789، بما فيه حق الإضراب الذي اعترف به المشرع الدستوري اعترافاً صريحاً مع تكريس صفة الحق في صلب الوثيقة الدستورية، مع تعميم الاستفادة من هذا الحق لجميع الفئات وفقاً للتنظيم القانوني، و لكن بعد عرضه على الاستفتاء الشعبي في 05 ماي 1946 رفض هذا الدستور و بعدها صدر قانون رقم 46 في 19 أكتوبر 1946 والمتعلق بالنظام العام للموظفين متضمناً الحق النقابي دون النص على الحق في الإضراب<sup>1</sup>.

إن الرفض الشعبي للدستور الأول أدى بالمشرع الفرنسي إلى تكريس و وضع هذه الحقوق والحريات في ديباجة الدستور الجديد، وإلى جانب هذه الأسس تضمنت إعادة صياغة حق الإضراب الوارد في الفقرة الخامسة من ديباجة الدستور، والتي نصت على: " حق الإضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه"<sup>2</sup>.

و قد عرض للاستفتاء الشعبي بتاريخ 27 أكتوبر 1946 حيث حضي بموافقة الشعب كما سمي بدستور الجمهورية الرابعة، مما أدى إلى ظهور عدة آراء واختلافات بخصوص ما تضمنته مقدمة الدستور فيما يتعلق حق الإضراب كما يلي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 37.

<sup>2</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق، ص 71.

<sup>3</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 37.

## أولاً: القيمة القانونية لنص ديباجة الدستور على حق الإضراب

سنتناول في هذا المجال الجدل الذي أثير عن ديباجة الدستور الفرنسي لعام 1946 وذلك فيما يتعلق بقيمتها القانونية ، فأبيننا إلا أن نرى موقف كل من الفقه والقضاء من حق الإضراب الوارد بها وتعدد آراءهم في مسألة شرعية حق الإضراب وتطبيقه كما يلي:

### 01/ موقف الفقه من حق الإضراب

لم يتفق اغلب فقهاء القانون على رأي أو موقف موحد في نظرتهم لحق الإضراب التي تضمنتها ديباجة دستور الجمهورية الرابعة الفرنسي الصادر عام 1946 وفي هذا سنتطرق إلى كل من الرأي القائل بالتطبيق المباشر للنص و كذلك الرأي القائل بتطبيق النص بتدخل تشريعي.

أ / **الرأي القائل بالتطبيق المباشر للنص:** يرى الأستاذ (والين WALINE ) أن النص على حق الإضراب في مقدمة الدستور بمثابة الإقرار به حيث تم صياغته بطريقة محددة ودقيقة وواضحة، ما يسمح بتطبيقه مباشرة دون الحاجة لصدور قوانين تنظم ممارسته و بالتالي يجوز لموظفي وعمال المرافق العامة ممارسة حقهم في الإضراب باعتباره حق من الحقوق المشروعة المقررة لهم دستوريا في نص المقدمة، دون ربط هذا الحق و ممارسته إلى صدور القوانين التي تنظم ممارسته وتبين حدوده ومعالمه، وعليه فان حق الإضراب في منظور الأستاذ (والين Waline) يمارس دون تدخل المشرع بتنفيذه.<sup>1</sup>

### ب/ الرأي القائل بتطبيق النص بتدخل تشريعي

يرى الفقيه ( اسمان Esmein) أن حق موظفي وعمال المرافق العامة في الإضراب حق مقيد، حيث لا يمكن إجازة حق الإضراب و ممارسته بحسب ما ورد في ديباجة الدستور الفرنسي بصورة مباشرة دون تدخل المشرع في سن قوانين التي تنظمه، كما ان عدم تدخل المشرع في تنظيم حق الإضراب يجعله حقا نظريا لا يجوز ممارسته رغم النص عليه دستوريا.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عتيقة بلجيل، مرجع سابق ، ص 71.

<sup>2</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 38.



**02/ موقف القضاء الإداري**

بعد أن كان مجلس الدولة الفرنسي ينظر إلى الإضراب على أنه خطر يهدد مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد ويستوجب المتابعة التأديبية للموظف المضرب، فقد غير موقفه بعد النص عليه في ديباجة الدستور وأصبح يقر به ويؤكد في كثير من قراراته، حيث استمد مجلس الدولة شرعية ممارسة حق الإضراب في القضاء من خلال الاختلاف الفقهي السابق و الذي يحدث تباعدا بين القانون والواقع المعاش لحاجة الموظف لحقوق وحریات حسب الظروف، فالاستمرار في حظره في الوظيفة العامة يجرده من كل قيمة عملية في تطبيق، دفعه إلى الموازنة بين الحقوق الفردية المشروعة كحق الإضراب وبين ضرورة تأمين استمرارية المرفق العام من جهة أخرى، حيث ساير مجلس الدولة الفرنسي هذا المنطق في حكمه الصادر في قضية دوهان سنة 1950، حيث جاء في حيثيات هذا الحكم: " أن الجمعية التأسيسية قد قصدت أن تدعو المشرع إلى إقامة توافق بين الدفاع عن المصالح المهنية التي يشكل الإضراب احد وسائله..."<sup>1</sup>.

**03/ موقف المجلس الدستوري**

لقد جسد المجلس الدستوري ضمن النصوص القانونية تكملة لدستور 1946 بموجب دستور 1958 مجموعة من الحقوق والحریات التي تركز حق الإضراب و هذا من خلال قراره بتاريخ 16 جويلية 1971 المتعلق بمبدأ حرية التجمع وإنشاء الجمعيات، وتم تأكيده في عدة قرارات منها قراره في و 20 يناير 1981 المتعلقة بالأمن والحرية، وقراره في 22 أكتوبر 1982 الخاص بعدم المسؤولية النقابية، كما أجاز للمشرع اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرارية المرفق العام كالقرار الدستوري في 25 جوان 1979 الذي يفيد أنه يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه ولا يسمح للمشرع العادي بإلغائه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات الدولية، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2012، ص113.

<sup>2</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 39.

## الفرع الثاني : حق الإضراب في المرافق العامة في تشريع انجلترا

عرف التطور التشريعي لممارسة الإضراب في انجلترا عدة مراحل انطلاقا من صدور قانون النقابات عام 1871م، ثم قانون المنازعات العمالية عام 1906 إلى غاية صدور قانون العمل عام 1990، و كذلك قانون النقابات و علاقات العمل الصادر سنة 1992م.<sup>1</sup>

حيث أن قانون النقابات لعام 1871م اقر حرية تكوين الجمعيات و النقابات حيث جعل من أنشطة هذه الجمعيات غير معاقب عليها، وهو نفس الشيء لما جاء به قانون النزاعات العمالية لسنة 1906م و الذي استبعد من العمل الذي يقوم به شخص أثناء نزاع عمالي جماعي أن يتسبب له بدعوى قضائية لسبب انه حرض شخص آخر على إنهاء عقد العمل.<sup>2</sup>

عرفت ممارسة الإضراب تحررا و ذلك عام 1926م حيث تم إلغاء تحريم الإضرابات التي تستهدف المطالب المهنية و هذا اثر الإضرابات الكبيرة التي شهدتها انجلترا في مايو عام 1926م، ة بمجيء قانون 1976م الذي أعطى للنقابات نوع من الحصانة في ممارساتها ، و هو الأمر الذي منحها دورا هاما في مجال العلاقات العمالية إلا أن صدور قانون العمل سنة 1990م الذي يهدف إلى إضعاف الحركة النقابية إلى انه تم إلغائه و إصدار قانون النقابات و علاقات العمل في 1992م الذي اقر حق الإضراب و أعطى حصانة للنقابات و أعضائها و للمنخرطين، وذلك إذا تصرفوا جميعا تصرفا صحيحا.<sup>3</sup>

## الفرع الثالث: حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع المصري

لم يعترف المشرع المصري بحق ممارسة الإضراب نتيجة ما شهدته مصر من ثورة عمالية واجتماعية كثورة 1919م، والتي جاءت كنتيجة لإباحة حق الإضراب في التشريع الجنائي المصري، إلا انه مع انتشار و اتساع رقعة الحركات العمالية و كثرة لجوء العمال إلى ممارسة الإضراب لتسوية منازعات العمل الجماعية ما أدى إلى تجريمه في ظل قانون رقم 37 لسنة 1923 و هذا لتحقيق السير الحسن للمرفق العام و لكن نظرا لكون العقوبات التأديبية غير

<sup>1</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص 118.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 115.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 124.

ردعية في مقاومة ممارسة هذا الحق، حيث تم إدراج عقوبات جنائية لمعاقبة الموظف المضرب والمستخدمين في ظل قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937 وتعديلاته.<sup>1</sup>

وظل الحال كذلك إلى غاية مرحلة إباحة الإضراب طبقا للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966، والتي وقعت عليها مصر في 1967/08/04 وأصبحت نافذة بتاريخ 1982/04/14، حيث أصبح حق الإضراب مباحا و أصبح التدخل التشريعي لتنظيمه أمرا ضروريا،<sup>2</sup> لتصبح لها قوة القانون العادي بموجب نص المادة 151 من الدستور المصري، حيث لم يعد حق ممارسة الإضراب يشكل جريمة جنائية طبقا للمادة 60 من قانون العقوبات المصري، كما أقر الدستور الصادر عام 2012 حق الإضراب في المادة 6/64 التي نصت: "الإضراب السلمي حق، وينظمه القانون".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 39.

<sup>2</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، مرجع سابق، ص 140.

<sup>3</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 40.

## المطلب الثاني: تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الجزائري

يعتبر حق الإضراب من الحقوق و الحريات الأساسية المعترف بها في اغلب دول العالم و هذا ما عملت بها الجزائر حيث كرسته في وثيقتها الدستورية وتركت مسألة تنظيمه و تحديد كيفية ممارسته إلى النصوص التشريعية. وبهذا يكون المشرع الجزائري قد وفر الحماية القانونية لحق الإضراب بنصوص كضمانة لممارسته.

### الفرع الأول: الاعتراف الدستوري بحق الإضراب في المرافق العامة

يحتل النص الدستوري الصدارة في تدرج السلم التشريعي الوطني لكافة الدول، طبقاً لمبدأ سمو القاعدة الدستورية، مما يعني التقييد بما ورد فيه، حيث تم الاعتراف بحق الإضراب في الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963،<sup>1</sup> بموجب المادة 20 التي نصت على أن: "الحق النقابي وحق الإضراب ومساهمة العمال في تسيير المقاولات معترف بها وتمارس في نطاق القانون".

و من خلال تحليل نص المادة التي جاء بها أول دستور للجزائر بعد الاستقلال حيث يستنتج من محتواها اعتراف المؤسس الدستوري بحق الإضراب دون التمييز بين القطاع العام والقطاع الخاص.

إلا انه باتخاذ الجزائر من النظام الاشتراكي أسلوباً ومنهجاً و الذي تعتمد و تركز الدولة فيه بصفة مطلقة على الموظفون والعمال كونهم يمثلون الدعامة الأساسية لتحقيق المساعي والأهداف الكبرى المسطرة للدولة، و هذا من خلال توفير كافة الوسائل والمعدات من أجل تهيئة ظروف العمل عبر جميع القطاعات.<sup>2</sup>

و من اجل تحقيق أهداف النهج الاشتراكي المتبع من طرف النظام الجزائري آنذاك فقد حرص الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976 على منع الإضراب في القطاع

<sup>1</sup> دستور 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

<sup>2</sup> عطية عابديّة، شوقي صوان، مرجع سابق، ص 38

العام و السماح بممارسته في القطاع الخاص، حيث نصت المادة 2/61: " في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته<sup>1</sup>."

أدت الأزمة الاقتصادية العالمية التي أحدثتها انهيار أسعار البترول ابتداء من سنة 1984م إلى تراجع كبير في مداخيل الدولة الجزائرية و حدوث عجز كبير في موازنة ميزانية الدولة كونها تعتمد على 98% من مداخيل البترول ما رجع بالسلب على الجبهة الاجتماعية، وهذا ما اثر خاص على الطبقة العاملة مؤدية بذلك إلى انتفاضة شعبية تمثلت في أحداث 1988م، معلنة عن نهاية مرحلة الاشتراكية و التأسيس لمرحلة جديدة في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية.<sup>2</sup>

ما أدى إلى اصدار دستور 23 فبراير 1989 الذي اعترف صراحة بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار القانون الذي يحدد و ينظم ممارسته وذلك في المادة 54 التي نصت على أنه: " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."<sup>3</sup>

وهو نفس ما احتواه مضمون المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996،<sup>4</sup> وكذلك نفس ما جاء به محتوى المادة 71 من التعديل الدستوري الذي عرفته الجزائر سنة 2016،<sup>5</sup> حيث كرس الاعتراف بحق الإضراب و ممارسته وفق التشريع المنظم له.

<sup>1</sup> الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور 1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

<sup>2</sup> مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 244.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.

<sup>4</sup> المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

<sup>5</sup> القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.

و بالتالي يعتبر الإضراب حقا للموظف والمتعاقد على حد سواء مكفول به و مكرسا في الوثيقة الدستورية للدول الجزائرية، ما يفرض حماية حق الإضراب بمختلف الوسائل كالرقابة على دستورية القوانين و مطابقتها مع أحكام الدستور و هذا عن طريق المجلس الدستوري بموجب المادتين 181 و 182 من دستور 2016.<sup>1</sup>

و هذا ما يمنع المساس بحق الإضراب من أي جهة كانت، ما يتوجب على جميع السلطات العامة في الدولة احترامه والنزول عند مقتضياته، و الحد من تعسف السلطة الإدارية وتجاوزها لاختصاصاتها بما تصدره من قرارات وأعمال تشكل خرقا للقوانين المنظمة لممارسة حق الإضراب خلافا لما جاء به الدستور، و هذا طبقا لمبدأ سمو القاعدة الدستورية.

### الفرع الثاني: الاعتراف القانوني و التنظيمي لحق الإضراب في المرافق العامة

لم تشر معظم قوانين العمل و الوظيفة العامة الصادرة بعد الاستقلال إلى حق الإضراب و كيفية ممارسته و هذا راجع لعدة أسباب تطرقنا إليها سابقا كتبني النظام الجزائري للنهج الاشتراكي الذي لا يعترف بحق الإضراب.

و هذا بدا بالأمر رقم 66\_133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث لم يشر إلى حق الإضراب،<sup>2</sup> كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85\_59 بالرغم من تناوله للحق النقابي.<sup>3</sup>

وبصدور القانون رقم 71-79 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص والذي جاء فيه منع للإضراب في القطاع العام ، ولم يسمح به إلا في القطاع الخاص و هذا تكريسا للنهج الاشتراكي المتبع من طرف الدولة.<sup>4</sup>

و هو نفس الشيء الذي جاء به القانون رقم 78\_12 الذي اقتصر ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص فقط وهذا ما أكد عليه في المادة 1/21 بنصها: "تطبيقا للمادة 61 من

<sup>1</sup> انظر المادتين 181، 182 من دستور 2016، مصدر سابق.

<sup>2</sup> الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

<sup>3</sup> المرسوم الرئاسي رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

<sup>4</sup> عتيقة بلجبل، مرجع سابق ، ص 78.

الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون".<sup>1</sup>

لكن بعد أحداث 1988م التي عرفت الجزائر و التأسيس لمرحلة جديدة في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية و إقرار دستور 1989م الذي كرس و اعترف بممارسة حق الإضراب في القطاع العام، حيث نص المشرع صراحة على هذا الحق في أول قانون اقره و هو قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،<sup>2</sup> المعدل والمتمم بالقانون رقم 91\_27 المؤرخ في 27 ديسمبر 1991.<sup>3</sup>

حيث تضمن هذا القانون كيفية تنظيم و ممارسة حق الإضراب كما وضع الشروط والضوابط المسيرة له وفق النهج الجديد الذي تبنته الدولة بما يحقق سياستها العامة، وذلك من اجل الحفاظ على استمرارية المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع، و هذا انطلاقا من توفير حد أدنى من الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل مرفق ، كما يتم وضع حدود لممارسة ومنع حق الإضراب في ميادين إستراتيجية معينة ، كمرفق الدفاع والأمن الوطنيين، و هذا دائما في إطار تحقيق مبدأ استمرارية المرافق العمومية بانتظام و اطراد.<sup>4</sup> و هو نفس الشيء بالنسبة لقطاع الوظيفة العامة، حيث اعترف للموظف بممارسة حق الإضراب بموجب المادة 36 من الأمر رقم 06\_03 سالف الذكر بنصها: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

<sup>2</sup> القانون رقم 90\_02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

<sup>3</sup> القانون 91-27، المؤرخ في 17 جمادى الثانية عام 1412هـ الموافق 21 ديسمبر سنة 1991م المعدل و المتمم للقانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990م، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 68، الصادرة بتاريخ 18 جمادى الثانية عام 1412هـ الموافق 25 ديسمبر سنة 1991م.

<sup>4</sup> عتيقة بلجل، مرجع سابق، ص 79.

<sup>5</sup> الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

كما اعترف أيضا للمتعاقد بهذا الحق، حيث لم يتم استثناء هذه الفئة تطبيقا لما جاء في الوثيقة الدستورية التي أقرت بحق الإضراب و ممارستها لجميع الفئات في إطار التنظيم المعمول به وهذا ما جاء به المرسوم الرئاسي رقم 308-07 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي،<sup>1</sup> حيث نصت المادة 13 منه على:

"في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين إلى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص، فيما يأتي:

- راتب بعد أداء الخدمة، لحماية الاجتماعية والتقاعد، العطل والغيابات المرخص بهما وأيام الراحة القانونية، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية، ممارسة الحق النقابي، ممارسة حق الإضراب..."

حيث نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري قد اعترف صراحة للعمال و الموظفين و كذلك المتعاقدين بممارسة حق الإضراب كوسيلة لمطالبة الهيئة المستخدمة بتحقيق مطالبه المهنية، و هذا تطبيقا لما كرسه الدستور الجزائري في وثيقته.

<sup>1</sup> المرسوم الرئاسي رقم 308-07، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.



## المبحث الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة

يعتبر الإضراب ضروري في الحياة المهنية حتى يعطي للموظف و العامل فرصة الدفاع عن مطالبه و حقوقه كما يعتبر أيضا من الوسائل الخطيرة التي قد يلجأ إليها العامل و الموظف لعرقلة أداء المرافق العامة، وبالتالي وضع المشرع شروط حتى تكون ممارسة حق الإضراب داخل المرافق العامة في الإطار القانوني حتى يضمن استمرارية المرفق في خدمتها بانتظام و اطراد حتى لا يكون هناك تعسف في استعمال هذا الحق.

فالإضراب له تأثير جد كبير على سير المرافق العامة بانتظام واطراد فبذلك فقرار اللجوء إلى الإضراب يجب أن يكون مخطط له قبل الشروع فيه حتى يتمكن من دراسته وأخذ التدابير اللازمة من طرف الهيئة المستخدمة حتى نكون في إطار قانوني ومشروع ولا يؤدي إلى أضرار للمرافق العامة والمصلحة العامة .

هذا ما عمل عليه المشرع الجزائري الذي نظم شروط ممارسة حق الإضراب لضمان استمرارية المرفق العام وعدم التعسف في حق كل من الأطراف وذلك وفق ما جاء في نصوص مواد القانون 90-02 المعدل و المتمم المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب و شروط ممارسته السالف الذكر، إلى جانب ذلك أيضا اقر القانون رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الذي نص على ممارسة الإضراب وفق التشريع و التنظيم فقد نصت المادة 36 منه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بها<sup>1</sup>".

لذا سنعالج هذه المسألة من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين اثنين هما: استيفاء إجراءات التسوية الودية وموافقة جماعة العمال على الإضراب في مطلب أول ، ثم في مطلب ثان نتناول الإشعار المسبق بالإضراب وضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل.

<sup>1</sup> نظر المادة 36 من الأمر رقم 06-03، مصدر سابق.

## المطلب الأول: استيفاء إجراءات التسوية الودية و موافقة جماعة العمال على الإضراب

إن حق الإضراب يعتبر كغيره من الحقوق ليس حقا مطلقا، بل يخضع في ممارسته لبعض الضوابط والشروط حتى يضمن عدم التجاوز في ممارسته على نحو الذي يضر بالمصلحة العامة، و قد استهدف المشرع بتنظيم ممارسة هذا الحق التقليل من التعسف في اللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق وبالتالي يتعين على العمال والموظفين المضربين مراعاتها تقاديا للوصول إلى الإضراب، لذا سنعالج هذه المسألة من خلال تقسيم هذا المطلب إلى فرعين اثنين هما :

الفرع الأول: استيفاء كل طرق التسوية الودية

الفرع الثاني: موافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب

الفرع الأول: استنفاد إجراءات التسوية الودية

يعتبر العامل و الموظف العام الأشخاص الذين يساهمون في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة بهدف تحقيق المنفعة العامة و إشباع حاجات أفراد المجتمع ، إلى أن هذا الأخير تربطه علاقة قانونية تنظيمية، ما يمكن أن ينجر من هذه العلاقة عدة نزاعات تؤدي إلى إضرابات مما يؤدي إلى عرقلة و سوء سير المرفق العام بانتظام و اطراد.

وفي إطار الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها حاول المشرع الجزائري معالجة هذه النزاعات المختلفة عن طريق أحكام قانونية تنظم عدة إجراءات للتسوية الودية للمنازعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية.

وتأتي هذه الإجراءات في حالة استمرار الخلاف بعد دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية في اجتماعات دورية بين ممثلي الموظفين والعمال وممثلي المؤسسات والإدارات، حيث لا يمكن للموظفين الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية حيث تتمثل هذه الإجراءات في:

## أولاً: المصالحة

تتمثل المصالحة في دراسة و بحث المسائل المتنازع حولها بين الموظفين أو نقابتهم التمثيلية من جهة، و الممثلين الإداريين المفوضين لتمثيل المؤسسة أو الهيئة الإدارية من جهة ثانية ، و المعبر عنه بمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، حيث يمثل جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية.<sup>1</sup>

## 01/ مرحلة التنظيم الإداري

هي مرحلة تأتي بعد فشل الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والموظفين مع ممثلي الإدارة المستخدمة و تحقق الخلاف بين الطرفين، حيث يؤدي فشل الطرفين في الوصول إلى اتفاق لحل الخلاف إلى رفع طعن إداري بمثابة تظلم من قبل ممثلي العمال إلى السلطة الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها الإدارة المعنية بالنزاع أو إلى الوزارة المخولة اختصاصها و هذا ما اقر عليه القانون 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر، في نص المادة 16 التي تنص على أن:

"إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية،

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعاً جهوياً أو وطنياً."

ب\_ مرحلة المصالحة أمام السلطة السلمية العليا:

هي المرحلة الثانية في إجراءات المصالحة حيث تأتي بعد فشل مرحلة الطعن الإداري، وفي هذه الحالة تقوم السلطة السلمية العليا المباشرة خلال 08 أيام من إخطارها باستدعاء

<sup>1</sup> شوقي بركان، مرجع سابق، ص 86.

أطراف النزاع إلى اجتماع المصالحة و هذا بحضور كل من ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا مع ممثلي العمال والموظفين، حيث تتدخل السلطة السلمية العليا باعتبارها وسيط إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية و مفتشية العمل من اجل تقريب وجهات نظر أطراف الخلاف المتمثلين في ممثلي العمال و ممثلي الإدارة المستخدمة من اجل إيجاد تسوية ودية دون اللجوء إلى الإضراب.<sup>1</sup>

وفي هذه المرحلة من المصالحة تقوم السلطة السلمية العليا على الفصل في الخلاف حسب طبيعة الموضوع، فإذا كان يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، و هي الحالة التي يكون سبب الخلاف الجماعي فيها هو مطالب تتعلق بحق أو حقوق معترف بها بنص القانون، و بالتالي تقوم السلطة السلمية العليا المباشرة على ضمان إلزام الإدارة المستخدمة على تطبيقه خلال اجل لا يتعدى 30 يوم من تاريخ إخطارها.<sup>2</sup>

و هنا يرى الفقه أن السلطة السلمية العليا تضمن تطبيق و تنفيذ هذه الالتزامات القانونية و التنظيمية موضوع الخلاف و النزاع من خلال الأوامر و التعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها للجهات المعنية أي المؤسسة الإدارية المستخدمة.<sup>3</sup>

أما إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن موضوع النزاع و الخلاف الجماعي يتعلق بتأويل وبتفسير نص قانوني أو تنظيمي، أو مطالب عمالية لم ينظمها القانون بعد أو بمسألة لا يمكن التكفل بها في إطار القانون و التنظيم المعمول به، تقوم السلطة السلمية العليا بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بنقاط الخلاف لتعرضها بدورها على مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 17 من القانون 02\_90 المعدل والمتمم، مصدر سابق.

<sup>2</sup> انظر المادة 18 ، مصدر نفسه.

<sup>3</sup> دليلة بوسعيدة ، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي، أطروحة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2019، ص144.

<sup>4</sup> انظر المادة 19 من القانون 02\_90 المعدل والمتمم، مصدر سابق.

### ج/ مرحلة المصالحة أمام مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء

تأتي هذه المرحلة في المرتبة الثالثة بعد فشل مرحلة المصالحة أمام السلطة السلمية العليا، حيث تقوم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بعرض الخلاف على مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء، الذي هو جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية،<sup>1</sup> و قد أحال القانون بشأن تنظيمه و تشكيله و عمله إلى التنظيم،<sup>2</sup>.

و يتم عرض النزاع و السير في إجراءات المصالحة من طرف المجلس، وفقا لما هو منصوص عليه في المرسوم التنفيذي 418\_90 المتعلق بمجلس الوظيفة، حيث يترتب على نجاحه إجراءات المصالحة تحرير "محضر المصالحة" الذي يكون قابلا للتنفيذ عند تاريخ تبليغه ، أما في حالة عدم التوصل إلى مصالحة يحضر المجلس "محضر بعدم المصالحة " ويرسل إلى أطراف النزاع، هذا ما يجعل الإضراب ممكنا ومشروعاً.<sup>3</sup>

### ثانيا: الوساطة

تأتي الوساطة كمرحلة ثانية في إجراءات تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات و الهيئات الإدارية حيث تعتبر إجراء غير إجباريا يتم في الحالة التي يكون فيه عدم اتفاق للأطراف المتنازعة و وجود صعوبات للتفاوض المباشر بين ممثلي العمال و ممثلي الإدارة المستخدمة بعد إيداع الأشعار و خلال فترة سريانه حيث تتم الوساطة بتدخل السلطات الإدارية المختصة كالوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي و تقرر عرض النزاع للتسوية عن طريق الوساطة، و ذلك بتعيين الوسيط و تحديد اجل له لتقديم اقتراحاته،<sup>4</sup> حيث يمكن لأطراف النزاع طلب نشر تقرير الوسيط.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 22 من القانون 02\_90 المعدل والمتمم، مصدر سابق.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 418\_90، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل و تنظيم و عمل مجلس الوظيفة العمومي متساوي الأعضاء، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 1، لسنة 1991.

<sup>3</sup> انظر المادة 18، 19 من المرسوم نفسه.

<sup>4</sup> انظر المادة 46 من القانون 02\_90 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

<sup>5</sup> انظر المادة 47، مصدر نفسه.

وما يلاحظ بخصوص هذه الوساطة أنها تختلف عن إجراءات المصالحة لنزاعات الخاضعة لقانون العمل، كونها تفتقد للطابع الاختياري نظرا لكون تحريكها و تعيين الوسيط يتم بناءا على قرار من السلطة الإدارية المختصة، و هي صلاحية مخولة لها بنص القانون، دون الحاجة لطلب الأطراف.<sup>1</sup>

غير أنها لا تعتبر شرطا سابقا لممارسة الإضراب كون أن لجوء السلطات لعرض الخلاف على الوساطة يمكن أن يكون بعد إيداع الإشعار المسبق للإضراب أو بعد الشروع في الإضراب و هذا بهدف مساعدة الأطراف على مواصلة التفاوض إذا بدت صعوبات في مواصلته، وبالتالي يعتبر مشروعا الإضراب الذي يقوم به عمال و موظفي المؤسسات و الهيئات الإدارية مباشرة بعد فشل المصالحة.<sup>2</sup>

### ثالثا: تحكيم اللجنة الوطنية للتحكيم

تأتي هذه المرحلة من إجراءات التسوية الودية في حالة عدم الوصول إلى حل للخلاف والنزاع القائم رغم جميع المحاولات سواء عن طريق المصالحة أو الوساطة، فيمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى طريقة التحكيم وهي طريقة اختيارية من حيث اللجوء إليها وإجبارية من حيث نتائجها و تطبيق قراراتها، حيث تتم وفق الإجراءات القانونية التي تضمنها المرسوم التنفيذي 418\_90 المتضمن تشكيل و تنظيم و عمل مجلس الوظيفة العمومي متساوي الأعضاء السالف الذكر.<sup>3</sup>

حيث تتولى هذا الإجراء اللجنة الوطنية للتحكيم في حالات خاصة وهي حالة المستخدمين الممنوعين قانونا من ممارسة الإضراب و كذلك في حالات الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المذكورة في المادة 48 من القانون 90-02 السالف الذكر.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> دليلة بوسعيدة ، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي، مرجع سابق، ص 146.

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 146.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 146.

<sup>4</sup> انظر المادة 49 من القانون 90\_02 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

حيث يتم عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم من طرف الوزير المعني أو ممثلي العمال في حالة العمال ممنوعين من الإضراب، وكذلك في حالة استمرار الإضراب بعد فشل الوساطة يحال إلى لجنة النزاع من طرف الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.<sup>1</sup>

وتبت اللجنة في النزاعات المعروضة عليها بناء على ما تم التوصل إليه في إطار المصالحة، والوساطة، بقرار تحكيمي نافذا و ملزم بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، و يبلغ للأطراف خلال ثلاثة أيام من صدوره.<sup>2</sup>

و بناء على ما تطرقنا إليه في دراستنا ، انه لا يمكن الشروع مباشرة في الإضراب حسب أحكام القانون رقم 02\_90 المعدل و المتمم السالف الذكر، إلا بعد استنفاد جميع الإجراءات الأولية لمحاولة إيجاد تسوية ودية للخلاف القائم بين الأطراف المتنازعة، إلا أن هذه الإجراءات ليست كلها إجبارية و سابقة على ممارسة حق الإضراب.

حيث تعد المصالحة الإجراء الوحيد السابق على ممارسة الإضراب بنص القانون، بينما لا تعتبر الوساطة و التحكيم إجراءات سابقة على الإضراب إلا في حالة الاتفاق على اللجوء إليهما بعد وقوع النزاع أو بموجب نص في الاتفاقية الجماعية بالنسبة للقطاع الاقتصادي، أو بموجب قرار من السلطات المخولة قانونا بالنسبة للقطاع الإداري.

وبالتالي يعتبر الإضراب الذي يشرع دون مراعاة الإجراءات المنصوص عليها و المتعلقة بشروط اللجوء إلى الإضراب غير مشروع و مخالف للقانون كما تعتبر المشاركة فيه خطأ جسيما يسمح للمستخدم بتوقيع عقوبات على العمال و الموظفين المضربين.

### الفرع الثاني: موافقة جماعة العمال على اللجوء للإضراب

لقد نظم المشرع الجزائري إجراءات ممارسة حق الإضراب وقيده بشروط واجبة الاحترام من طرف الموظفين والعمال المضربين وفق نصوص قانونية وتنظيمية لأن الأصل والهدف الذي جاء من أجله القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم سالف الذكر هو محاربة و مواجهة الخلافات

<sup>1</sup> انظر المادة 50، من القانون 02\_90 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

<sup>2</sup> انظر المادة 52، مصدر نفسه.

الجماعية بشتى الحلول الممكنة تجنباً للإضراب، وفي حالة فشل هذه المساعي والإجراءات الأولية في تسوية النزاع وحله، يمكن للموظفين الاستمرار في موقفهم وفق للإجراءات المقررة في القانون 90-02 المعدل و المتمم سالف الذكر.

و هذا بعد استنفاد كل إجراءات التسوية الودية دون حل النزاع فإن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب يجب أن يصدر من أغلبية العمال و الموظفين الذين يجتمعون على شكل جمعية عامة داخل مؤسسة العمل والذي يجب أن يكون عددهم على الأقل نصف عدد الموظفين الذين يريدون الإضراب حيث يتم عرض المسائل أو النقاط التي لم يجد لها حل بعد إجراءات التسوية الودية و البت فيها.<sup>1</sup>

فقرار اللجوء إلى الإضراب يجب أن يصدر من أغلبية الموظفين و العمال الراغبين في الإضراب، حيث تعد الموافقة السابقة شرطاً جوهرياً و يترتب على إهماله عدم مشروعية الإضراب، و الذي يصدر وفق استفتاء بين العمال و الموظفين من أجل البت في احتمال التوقف عن أداء الخدمة، حيث يكون الاستفتاء بالإرادة المنفردة للموظف دون إكراه عن طريق الاقتراع السري المباشر لجماعة العمال و يشترط لصحة التصويت حضور نصف عدد عمال المؤسسة المعنية على الأقل و أن يوافق على الإضراب أغلبية العمال الحاضرين.<sup>2</sup>

إلا أن هذا القرار الذي أتخذ من طرف جماعة العمال و الموظفين بالأغلبية لا يلزم باقي الموظفين الذي لم يؤيدوا موضوع اللجوء إلى الإضراب إلى الخضوع للقرار، فبرغم من ذلك يكون الإضراب شرعي فالمهم أن يكون القرار بالإضراب بأغلبية الموظفين و بالتالي فان عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لان العبرة هنا هي في احترام إجراء التصويت عن الإضراب، و ليس في عدد العمال المضربين، إذ انه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر لمادة 27 من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

<sup>2</sup> انظر المادة 28 ، مصدر نفسه.

<sup>3</sup> نزيهان جدي ، مرجع سابق، ص30.



أما بالنسبة لفئة العمال و الموظفين غير المضربين فهم يتمتعون بالحماية القانونية التي تمنع عليهم ممارسة الضغط و إجبارهم عن الانقطاع عن العمل من طرف المضربين هذا تطبيقاً لحق وحرية العامل في ممارسة عمله و حمايته من التهديد والعنف والاعتداءات<sup>1</sup>.

أما في حالة قرار ممارسة الإضراب من طرف فئة قليلة من العمال ففي هذه الحالة يتعرضون إلى العقوبات التأديبية لعدم المثول إلى الشروط المحددة قانوناً للجوء إلى الإضراب، كون مواضيع اللجوء إلى الإضراب تكون جماعية ومشاكل تجمع أغلبية الموظفين و العمال.<sup>2</sup>

فبعد اتفاق جماعة العمال المصممين على قرار اللجوء إلى الإضراب يجب على ممثليهم أن يعلموا مسؤول الإدارة المستخدمة على قرارهم بإشعار مسبق كما يجب عليهم ضمان امن و سلامة أماكن و وسائل العمل في الهيئة المستخدمة، فهذا من الشروط الأساسية حتى يكون قرارهم في الشروع إلى الإضراب في الإطار القانوني ومشروع وهذا ما سيتم تناوله في دراستنا في المطلب الموالي.

<sup>1</sup> انظر المادة 34 من القانون 02\_90 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

<sup>2</sup> انظر المادة 33 مكرر ، مصدر نفسه.

## المطلب الثاني: الإشعار المسبق بالإضراب وضمان امن أماكن و وسائل العمل

كذلك من بين الإجراءات والشروط القانونية التي نص عليها المشرع الجزائر القيام بها لمباشرة الإضراب في المرافق العمومية بهدف محاربة و مواجهة الخلافات الجماعية بشتى الحلول الممكنة تجنباً للإضراب و لتحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام و اطراد، نجد كل من شرط الإشعار المسبق بالإضراب و كذلك شرط ضمان امن و سلامة أماكن و وسائل العمل، حيث هذه هي الشروط التي يجب الامتثال به من طرف العمال و الموظفين المضربين حتى يكون الإضراب في المرافق العامة قانونياً و مشروعاً.

و هذا ما سنتطرق إليه في دراستنا هذه حيث سنتناول في:

الفرع الأول: الإشعار المسبق بالإضراب

الفرع الثاني: شرط ضمان امن و سلامة أماكن و وسائل العمل.

### الفرع الأول: الإشعار المسبق بالإضراب

يعتبر من بين الشروط التي تفرض على العمال و الموظفين ضرورة الالتزام بها قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب، حيث يلتزم بموجبه جماعة الموظفين بإخطار الإدارة المستخدمة المعنية بمدة معينة قبل الشروع في الإضراب، حيث يعد إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة حتى تتخذ الإجراءات اللازمة والاحتياطات المناسبة قبل شروع جماعة الموظفين في الإضراب لمواجهة حالة التوقف الجماعي للموظفين و العمال.<sup>1</sup>

### أولاً: تعريف الإشعار:

يقصد بالإشعار انه إجراء يتم فيه إعلام الإدارة المستخدمة المعنية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب حيث يجب أن يتضمن ذكر الأسباب الدافعة إلى الإضراب، مكانه، تاريخه، ساعة بدايته، مدته المحدودة أو المفتوحة،<sup>2</sup>

<sup>1</sup> لحسن عويسات ، مرجع سابق، ص 83.

<sup>2</sup> دليلة بوسعيدة ، "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفق لأحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الخامسة، عدد 09، 2010، ص 92.

كما يقصد به أيضا قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل، من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي مازال الخلاف بشأنها مستمرا<sup>1</sup>.

### ثانيا: الطبيعة القانونية للإشعار

تتمثل الطبيعة القانونية للإشعار بالإضراب كونه شرط و التزام يقع على عاتق المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في المرافق العامة أو على ممثلي العمال و الموظفين الراغبين في ممارسة حق الإضراب، حيث يؤدي عدم الالتزام بهذا الإجراء إلى عدم مشروعية الإضراب و بطلانه من حيث الإجراءات، ما يترتب عنه آثار و قيام المسؤولية النقابية، و توقيع العقوبات التأديبية بسبب ارتكاب خطأ جسيما، نظرا لأهمية الإخطار في إعلام السلطة المسؤولة عن إدارة المرفق العمومي بإمكانية القيام بالإضراب<sup>2</sup>.

### ثالثا: شكل الإشعار

إن التشريع الجزائري لم يتطرق إلى شكل ومضمون هذا الإشعار وكذا أساليب كتابته، لكن عند دراسة و تحليل نصوص المواد القانونية الواردة في القانون 90-02 المعدل والمتمم السالف الذكر و هذا في كل من المواد 30 التي ورد فيه " ... من تاريخ إيداعه " وكذلك في المادة 31 التي جاء فيها: " ... بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب<sup>3</sup>."

و من هنا نستنتج من عبارة "الإيداع" الواردة في نص المادتين أن شكل الإشعار لا بد أن يكون مكتوب في وثيقة حتى يمكن إيداعها كون الإشعار الشفوي و لو كان جماعي لا يعتد به.

### رابعا: المهلة القانونية للإشعار المسبق

يتمثل هدف المشرع الجزائري من إعطاء الإشعار المسبق مهلة زمنية توضح مسبقا تاريخ ومدة الإضراب و هذا من أجل إعلام صاحب العمل سواء كانت إدارة أو سلطة عامة مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب لاتخاذ مختلف الإجراءات الضرورية، حيث يعتبر هذا الإشعار

<sup>1</sup> حياة شايب الراس ، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة الماستر في تخصص قانون أعمال ، جامعة محمد بوضياف مسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، ، 2017، ص22.

<sup>2</sup> لحسن عويصات ، مرجع سابق، ص 84.

<sup>3</sup> انظر المادة 30 و المادة 31 من القانون 90\_02 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

المسبق إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل الإضراب لاسيما الاحتياطات التي تسمح بتحقيق أداء المرفق العام باستمرارياً.<sup>1</sup>

حيث أن البدا في التوقف عن العمل و تنفيذ الإضراب لا يجب أن يكون مباشرة من تاريخ إقراره، إنما يجب أن يتم ممارسته في التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإشعار المسبق، والتي يجب ألا تقل عن ثمانية (08) أيام، يتم حسابها ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار لدى الإدارة المستخدمة و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.<sup>2</sup>

و يلزم المشرع الجزائري طرفي الخلاف على سواء الإدارة المستخدمة أو العمال المضربين بعد إيداع الإشعار وخلال فترة سريانه بالتزامين هما:

\_ اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال و ضمان أمنها، حيث يقوم الطرفان بتعيين الموظفين الذين يتكفلون بهذه المهمة.<sup>3</sup>

\_ مواصلة الأطراف المتنازعة المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف القائم بينهما، حيث يمكن أن تتواصل هذه المفاوضات حتى بعد البدا في تنفيذ الإضراب.<sup>4</sup>

ويأتي حرص المشرع على فرض وإلزام تقديم الإشعار المسبق بالإضراب قصد إعطاء فرصة من جديد بطريقة غير مباشرة لتسوية النزاع بين الأطراف المتنازعة خلال مدة هذا الإشعار بطريقة ودية و إيجاد حلول تقاديا للجوء إلى الإضراب.

#### خامسا: مضمون الإشعار المسبق بالإضراب

لم يشر المشرع الجزائري لمضمون الإشعار المسبق و على محتوياته كون المواد القانونية التي نصت على الإشعار المسبق بالإضراب من 29 إلى 31 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر، لم تطرق لمضمون الإشعار، ما يدل على ترك المسألة للاتفاقيات الجماعية وكذلك التفاوض المباشر بين الأطراف المتنازعة.

<sup>1</sup> نادية قاصد ، كاهينة اتميمو ، مرجع سابق، ص 44.

<sup>2</sup> انظر المادة 30 من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

<sup>3</sup> انظر المادة 31 ، مصدر نفسه.

<sup>4</sup> انظر المادة 45، مصدر نفسه.

إلا انه يجب التقيد بالشكليات التي يتضمنها الإشعار عن طريق تنظيمات أو مراسلات إدارية، تلزم الموظفين المضربين والتمثيلات النقابية التقيد بها و كتابتها، كتاريخ كتابة الإشعار ومكانه والأسباب والدوافع من ورائه، وكذلك تاريخ بداية هذا الإضراب، والمدة المحددة للإضراب هل هو مفتوح أو محدد، المطالب الرئيسية و الثانوية وغيرها.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: ضمان أمن وسلامة أماكن و وسائل العمل

إضافة إلى الشروط السابقة التي تم التطرق إليها في دراستنا فقد وضع المشرع الجزائري شرطا آخر أساسي لممارسة حق الإضراب ينبغي مراعاته و الحرص على ضمان تطبيقه من طرف التمثيل النقابي و كذلك العمال و الموظفين المضربين حتى تتصف ممارستهم لحق الإضراب بالمشروعية وهو اتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على امن و سلامة وسائل وأدوات وأماكن العمل.

حيث أن اللجوء لممارسة الإضراب لا يعني هجر الإدارة المستخدمة و أماكن العمل هجرا جماعيا، بل يلزم العمل باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سير المرفق العام بانتظام و اطراد و كذلك لحماية ممتلكات الإدارة المستخدمة، و ضمان الحفاظ على وسائل و أدوات و أماكن العمل، و عدم تعريضها لأية إضرار أو تخريب أو إتلاف.<sup>2</sup>

فالقانون يعاقب كل من يحاول أن يعرقل حرية العمل والتي يقصد بها كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.<sup>3</sup>

إلا أن انصراف فعل المنع إلى عرقلة حرية العمل أو عدم الامتثال للأمر القضائي بالإخلاء يعتبر من التصرفات المعتبرة قانونا أخطاء مهنية جسيمة حسب نص المادة 36 من القانون

<sup>1</sup> لحسن عويصات ، مرجع سابق ، ص84.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، جسر للنشر و التوزيع، المحمدية، الجزائر، 2007، ص 341.

<sup>3</sup> انظر المادة 35 من القانون 90-02 المعدل و المتمم ، مصدر سابق.

90-02 السالف الذكر أنه "يشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية".

وكما قد تؤدي عرقلة حرية العمل أو إحداث أضرار في أماكن العمل عن طريق التعدي على أملاك ووسائل العمل إلى عقوبات جزائية، تصل حتى إلى غاية الحبس لمدة ثلاث سنوات بالإضافة إلى غرامة مالية.<sup>1</sup>

ويقصد من هذا الشرط من خلال نصوص المواد التي رأيناها أن كل فعل يهدف إلى عرقلة حرية العمل، سواء كان ذلك من خلال تخريب وسائل العمل أو منع العمال الغير مضربين من مزاوله عملهم، ودخولهم لاماكن العمل واستمرارهم في تأدية مهامهم، فكل من كان شريك في هذه الأعمال تقع عليه المسؤولية المدنية والجزائية حسب درجة الضرر الذي وقع، ففي نظر القانون تعتبر أخطاء مهنية جسيمة يعاقب عليها كل من شارك في أعمال الشغب.<sup>2</sup>

تلك هي الشروط الواردة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر، على ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة لضمان تحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام واطراد، و هي شروط يلتزم بها الموظف و العامل حتى تضفي صفة المشروعية على الإضراب، فبذلك نقول أنه في حين مراعاة كل هذه الإجراءات القانونية التي نص عليها المشرع الجزائري يكون الإضراب شرعي ويمارس بكل حرية دون أية عرقلة، أما إذا كان مخالف للإجراءات والشروط المحددة قانونا يسمح للسلطة الإدارية المعنية باعتبار الإضراب غير مشروع و غير قانوني وبالتالي تحريك الدعوى التأديبية و متابعة الموظف و العامل المسؤول جزائيا إذا كان الخطأ يشكل جريمة.

<sup>1</sup> انظر المادة 55 من القانون 90-02 المعدل و المتمم ، مصدر سابق .

<sup>2</sup> أمينة سيدهومي، ربحان رمضان، مبدأ استمرارية المرافق العامة، مذكرة الماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017، ص24.

# الفصل الثاني

الإضراب بين الضمانات و القيود لتحقيق مبدأ

استمرارية المرافق العامة

باعتبار حق ممارسة الإضراب من الحقوق المعترف بها و مكرس في دستور الدولة الجزائرية، كما نص عليه التشريع و نظمه في قانون خاص به و هو قانون 90-02 المعدل و المتمم السالف الذكر، فكل لجوء إلى ممارسة حق الإضراب الذي يكون وفق الشروط القانونية المنصوص عليها يعتبر إضراباً شرعياً والذي حرص المشرع على ضمان حمايته وفي نفس الوقت قيد ممارسه من أي تجاوز و تعسف في استعمال هذا الحق الذي يعتبر من الوسائل الخطيرة التي قد يؤدي عدم احترام الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً إلى أضرار على المرافق العامة و على استمرارية عملها و أدائها لخدماتها.

حيث أضاف المشرع الجزائري على العمال و الموظفين المضربين بصفة مشروعة و قانونية مجموعة من الضمانات القانونية و القضائية التي تحميهم من تعسف الإدارة و مدراء المؤسسات الإدارية عليهم هذا من جهة و من جهة أخرى وضع مجموعة من القيود، كون تلك الحماية ليست مطلقة بل نسبية و ذلك بوضع مجموعة من القيود التي تقيد بعض الموظفين في ممارستهم هذا الحق في بعض الإدارات و النشاطات ذات الحيوية و ذلك من أجل التوفيق بين هذا الحق و مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام و أطراد باعتبار أن روح المرفق العام هو الاستمرارية.

و هذا ما سنتطرق إليه في دراستنا هذه حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: الضمانات لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة

المبحث الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لتحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة.



### المبحث الأول: الضمانات لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة

على خالف القوانين السابقة فقد منح القانون 90-02 المعدل المتمم السالف الذكر، محور خاص يتعلق بالضمانات التي تحمي حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط و الإجراءات القانونية، أي بمعنى آخر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضراباً شرعياً، والإضراب الشرعي كفل المشرع ضمانات لحمايته وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز.

حيث ينطوي ممارسة حق الإضراب على تحقيق مصلحة مشروعة للموظفين والمستخدمين العموميين و ذلك عن طريق توقف العمال و الموظفين بشكل مدبر لأجل ممارسة الضغط على الإدارة المستخدمة لحملها على الموافقة على مطالبهم المهنية، وبالتالي فإن هذا التوقف يربط العديد من الآثار القانونية بالنسبة للعمال و الموظفين المضربين، ولعل أبرز هذه الآثار هو تأثيره على العلاقة الوظيفية، لذلك حرص المشرع على توفير العديد من الضمانات للحماية الكاملة واللازمة لممارسة الإضراب الذي يجد مشروعيته أساساً في النصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية، حيث تشكل هذه النصوص الضمانة الأساسية الأولى لممارسته.

و للمزيد من الشرح، فقد عالجنا هذا المبحث في مطلبين أساسيين هما:

المطلب الأول: الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة .

المطلب الثاني: الضمانات القضائية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة.

## المطلب الأول: الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة

يترتب على اختيار العامل و الموظف وتعيينه قيام علاقة وظيفية مهنية بينه وبين الإدارة المستخدمة، و هي تلك الرابطة القانونية التي تجمعها بها في إطار الوظيفة العامة ولا تنتهي إلا وفقا للحالات التي حددها القانون قصد حماية المصلحة الخاصة للموظف والمصلحة العامة للدولة، لذلك فقد حرص المشرع على حماية العلاقة الوظيفية في حالة الإضراب المشروع كضمانة قانونية لممارسة الموظف و العامل لحقه في الإضراب.

إن لممارسة للإضراب آثارا متنوعة وعديدة، حيث تتحصر دراستنا على الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة بالنسبة للموظفين و العمال المشاركين في الإضراب دون سواهم من غير المضربين، ذلك كون العمال و الموظفين المضربين يمتنعون عن تقديم خدمات للمرفق العام مدة معينة لتحقيق مطالبهم المادية ومصالحهم المهنية المشروعة من السلطة الإدارية المعنية، فضلا على ذلك عدم التزامهم ببعض واجباتهم الوظيفية ما قد يتسبب في آثار سلبية على العلاقة الوظيفية و المهنية التي تربطهم بالهيئة المستخدمة، وباعتبار أن علاقة العامل و الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها النصوص القانونية، فقد حرص المشرع على إدراج ضمانات قانونية لحماية هذه العلاقة وآثارها من أي تصرف من الإدارة قد يمسها بما يلحق الضرر بالموظف و العامل المضرب.

حيث سنتناول أهم الضمانات القانونية التي تطرق إليها المشرع الجزائري لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة و هذا من خلال أربعة فروع و هي:

الفرع الأول: عدم انقطاع العلاقة الوظيفية عند ممارسة الإضراب في المرافق العامة.

الفرع الثاني: منع استخلاف العمال و الموظفين المضربين في المرافق العامة.

الفرع الثالث: حماية المضربين من المساءلة و تسليط العقوبات التأديبية و الجزائية.

الفرع الرابع: الاقتطاع من الراتب للمضربين بما يتناسب مع فترة الإضراب.

### الفرع الأول: عدم انقطاع العلاقة الوظيفية عند ممارسة الإضراب في المرافق العامة.

بما أن الإضراب حالة من حالات التوقف المؤقت عن ممارسة النشاط الوظيفي، ينتج عنه بالضرورة آثار، و تترتب عنه نتائج بالنسبة للطرفين و لربما أول ما يهم الموظفين المضربين، هو الحفاظ على العلاقة الوظيفية التي تربطهم بالإدارة المستخدمة كون النية من وراء الإضراب ليست التوقف النهائي من ممارسة النشاط الوظيفي،<sup>1</sup> و بالتالي ممارسة حق الإضراب لا يترتب عنه إنهاء العلاقة الوظيفية التي تجمع الموظف المضرب بالإدارة المستخدمة، بل يترتب عليه توقيفها وتوقيف آثارها، أي تجميد هذه العلاقة الوظيفية دون إنهاؤها وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين.<sup>2</sup>

شريطة أن يمارس هذا الحق و الشروع فيه وفقا لأحكام التشريع والتنظيم المعمول بهما، وقد أكد المشرع الجزائري على هذا الأثر المترتب على الإضراب، حيث تنص المادة 32 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقلع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط علاقة العمل. ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها."

فالتوقف عن العمل بسبب الإضراب لا يفسخ العلاقة الوظيفية وهذا حسب ما أكده المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية الذي لم يعتبر الإضراب حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية وبالتالي فقدان صفة الموظف حيث بين و حدد هذه الحالات في المادة 216 من الأمر رقم 06-03 التي تنص: "ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن:

#### -فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها.

<sup>1</sup> سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012، ص55.

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار الريحانة للكتاب، جسر النشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 221.

- فقدان الحقوق المدنية.

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية.

-العزل.

-التسريح.

-الإحالة على التقاعد.

-الوفاة.

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

إلا أن إضراب الموظفين و العمال يؤدي إلى تجميد بعض هذه الحقوق طوال مدة الإضراب، فلا يستحق الموظف المضرب شيئاً إلى أن يعود إلى ممارسة وظائفه وتقديم خدماته تجاه المرفق العام، كحرمانه من المرتب والإجازات والاحتفاظ بالوظيفة في ظل عدم مخالفته للقوانين و النصوص التنظيمية داخل المؤسسة العمومية، وكذلك كما يتمتع بضمانات تكسبه الحماية من ناحية الحالة الاجتماعية أو الحالة الصحية<sup>1</sup>.

و كما يتوجب على السلطة الإدارية المعنية الاحتفاظ بمناصب الموظفين المضربين و أقدميتهم في الوظيفة، وعدم تغيير رتبهم ودرجاتهم، وكل تسريح بسبب الإضراب الشرعي يعتبر تعسفياً.<sup>2</sup>

أما إذا تم ممارسة حق الإضراب مع ما لم يتم تنظيمه وفق الشروط والإجراءات المنصوص عليها في التشريع الجزائري ، فإن هذا التوقف يكيف على أنه إضراب غير مشروع و غير قانوني ويشكل خطأ مهنيا جسيما يسمح للإدارة المستخدمة بإنهاء علاقة عمل الموظفين و العمال المضربين الذين تجاوزوا حدود القانون والتنظيم عند ممارسته للإضراب و استخدامهم لوسيلة غير مشروعة للمطالبة بحقوقه المهنية ، وفي هذه الحالة الأخيرة اتجه القضاء الجزائري،

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

<sup>2</sup> عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 75.

إلى اشتراط صدور القبلي لحكم قضائي يكيف الإضراب بعدم المشروعية، قبل لجوء الإدارة المستخدمة لاتخاذ الإجراءات القانونية ضد العامل المضرب والتي قد تصل إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية.<sup>1</sup>

**الفرع الثاني: منع استخلاف العمال و الموظفين المضربين في المرافق العامة.**

إن مفهوم الاستخلاف يعني حلول موظف محل و منصب موظف آخر فقد نص الامر 03\_06 على حالات استخلاف الموظفين كحالة استخلاف موظف في عطلة مرضية أو عطلة الأمومة، و لم ينص على استخلاف الموظف في حالة الإضراب.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى قانون 90-02 المعدل و المتمم السالف الذكر حيث يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال و استخلاف الموظفين و العمال المضربين أو تعيين آخرين في مناصب عملهم كون ذلك يشكل ضغطا عليهم إلا عند حالتين فقط هما حالة التسخير التي تقوم به الهيئة المستخدمة و في حالة ضمان الحد الأدنى للخدمة و هذا بهدف تحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام واطراد في تقديم خدماتها للمجتمع دون انقطاع.<sup>3</sup>

الحالة الأولى هي التسخير والتي تلجا إليها الهيئة المستخدمة قصد استخلاف العمال و الموظفين المضربين عند رفضهم القيام بالتزاماتهم لضمان الحد الأدنى من الخدمة لتحقيق استمرارية المرافق العامة.<sup>4</sup>

أما الحالة الثانية هي من اجل ضمان الحد الأدنى من الخدمة في بعض القطاعات الحساسة التي لا يمكن لها أن تتوقف عن الخدمة نهائيا حيث أجاز المشرع استخلاف العمال و الموظفين المضربين لمواصلة الأنشطة الضرورية حتى لا يمس انقطاعها بالمنشات و الأملاك ذات الأنشطة الحيوية التي تقدم خدمة أساسية للمواطنين تحقيقا لاستمرارية المرافق العامة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> مخلوف كمال، مرجع سابق ، ص 276.

<sup>2</sup> أمينة سيدهومي ، ریحان رمضان ، مرجع سابق، ص 28.

<sup>3</sup> نادية قاصد ، كهينة اتميمو ، مرجع سابق، ص 46.

<sup>4</sup> انظر المادة 41 من قانون 90-02 المعدل المتمم ، مصدر سابق.

<sup>5</sup> انظر المادة 37، مصدر نفسه.

حيث يعد عدم امتثال العمال و الموظفين المضربين لأمر التسخير من طرف الهيئة المستخدمة خطأ جسيما حسب ما جاء به نص المادة 42 من قانون 90-02 المعدل و المتمم السالف الذكر التي تنص: " يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري."

كما تترتب عقوبات جزائية على مخالفة الأحكام المنظمة لإجراء التسخير و كيفية ممارسته من طرف الهيئة المستخدمة بهدف المساس بحق ممارسة الإضراب و محاولة عرقلة العمال و الموظفين المضربين حيث تنص المادة 57 من القانون 90-02 المعدل و المتمم السالف الذكر : "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و 2.000,00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم .

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/ أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبسا ومن 2.000,00 دج إلى 50.000,00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين."

### الفرع الثالث: حماية المضربين من المساءلة و تسليط العقوبات التأديبية و الجزائية

تتم المساءلة التأديبية للعامل و الموظف في المرافق العامة عند ارتكابه لخطأ من الأخطاء أو المخالفات الجسيمة المنصوص عليها في الأمر 06-03 السالف الذكر والتي تتسبب في الإخلال بحسن سير العمل الوظيفي وانتظامه، حيث تستتبع المساءلة التأديبية للموظف عند ارتكابه للخطأ أو المخالفة التأديبية بإيقاع جزاء تأديبي عليه من قبل الجهة الإدارية المنتمي إليها العامل و الموظف.<sup>1</sup>

بما أن المشرع الجزائري أعطى للإدارة حق استعمال السلطة التأديبية كقاعدة عامة على العمال و الموظفين إلا أن تلك السلطة لا يمكن استعمالها خلال ممارسة حق الإضراب لان كل

<sup>1</sup>لحسن عويصات ، مرجع سابق، ص 54.

مشاركة في إضراب قانوني و مشروع تم وفق الشروط و الضوابط المنصوص عليها في التنظيم تجعل العمال و الموظفين محميين من تسليط أية عقوبة.<sup>1</sup>

حيث كرس المشرع الجزائري هذه الحماية للموظف المضرب في المادة 33 الفقرة الثانية من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر بنصها: "... كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.".

من خلال تحليل نص المادة القانونية السالفة الذكر نجد أن المشرع الجزائري ربط عدم تسليط العقوبات التأديبية للموظف و العمال المضربين بشرط أساسي و هو مشروعية الإضراب بحيث تكون ممارسته وفق التشريع و التنظيم المعمول به عملا بأحكام المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر إذا كان الإضراب مخالفا للشروط والإجراءات المقررة قانونا اعتبر خطأ جسيما يمنح للسلطة الإدارية الحق في اتخاذ ما تراه مناسبا من إجراءات تأديبية المنصوص عنها في قانون الوظيفة العامة .

حيث عمل المشرع الجزائري على منح ضمانات قانونية لممارسة حق الإضراب و حمايته من أي تعسف من طرف الهيئة المستخدمة بمحاولة عرقلة أو وقف ممارسه هذا الحق المكرس في الدستور و التشريع، حيث يتعرض ممثل الإدارة الذي يخالف هذه القاعدة خاصة إذا صدر عنه عملا يعتبر تهديدا للموظف، إلى عقوبة الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات، و بغرامة مالية تتراوح ما بين 2000.00 إلى 50.000.00 دج، أو بإحدى العقوبتين.<sup>2</sup>

إلا انه استثناء لهذه القاعدة، ففي حالة ما خرج الموظفون المضربين عن إجراءات ممارسة الإضراب، مثل بعض الأفعال و السلوكيات التي يقوم بها العمال و الموظفين المضربين من شأنها عرقلة حرية العمل و المساس باستمرارية عمل المرافق العامة، فيعتبر الموظف المضرب في هذه الحالة مرتكب لخطأ جسيم يحق للإدارة استعمال سلطتها التأديبية حياله، بإيقاع جزاء

<sup>1</sup> أمينة سيدهومي ، ربحان رمضان، مرجع سابق، ص 30.

<sup>2</sup> نادية قاصد ، كهينة اتميمو، مرجع سابق، ص 47.

تأديبي عليه بالرغم من كون الموظفين في حالة إضراب و هذا ما نصت عليه أيضا المادتين 34 و 36 من القانون رقم 90-02 المعدل و المتمم السالف الذكر.<sup>1</sup>

### الفرع الرابع: الاقتطاع من الراتب بما يتناسب مع فترة الإضراب

يعتبر الراتب و الأجر أهم هدف يسعى إليه العامل و الموظف من خلال أداء عمله و هو أهم حق يتمتع به الموظف على وجه الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى، حيث يعرفه الدكتور عمار بوضياف على أنه: " مبلغ مالي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة."<sup>2</sup> كما يقصد بالأجر أيضا انه يعتبر مقابلا و عوضا عن العمل.<sup>3</sup>

ولقد نص المشرع الجزائري على تمتع الموظف بحق الراتب في مختلف النصوص القانونية المتعاقبة، و هذا ما كرسه في آخر قانون المتعلق بالوظيفة العامة و ذلك في الأمر رقم 06-03 السالف الذكر حسب المادة 32 منه على أن: " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب."

إلا أن المشرع الجزائري منع الاستفاضة من الراتب للعمال المضربين و هذا استنادا إلى مبدأ الراتب مقابل العمل، وبالتالي يترتب عن الإضراب باعتباره توقف عن العمل الاقتطاع من الراتب، و يكون الاقتطاع منه في حالة عدم أداء الخدمة متماثلا بالنسبة لكل المشاركين في الإضراب.<sup>4</sup>

وبذلك يترتب على ممارسة حق الإضراب فقدان الموظف المضرب لحقه في الحصول على مرتبه كاملا في الفترة التي أضرب فيها عن أداء الخدمة، و يخضع هذا الاقتطاع من الراتب لأساس قانوني يكون من خلال تحديد نسبة ساعات العمل التي توقف فيها العامل عن أداء العمل نتيجة المشاركة في الإضراب ثم تحديد المبلغ النقدي الذي تمثله كل ساعة عمل و

<sup>1</sup> أمينة سيدهومي، ريجان رمضان، مرجع سابق، ص 30.

<sup>2</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015. ص 121.

<sup>3</sup> مخلوف كمال، مرجع سابق، ص 285.

<sup>4</sup> لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 56.



اقتطاعها من مجموع ساعات العمل المكلف بها العامل<sup>1</sup>. وفق ما ينظمه المنشور الوزاري المشترك رقم 07 والمتعلق بالاقطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب، والذي وضح كيفيات الاقتراع من الراتب<sup>2</sup>.

ويمكن أن يكون الراتب مستحق الدفع عن فترة الإضراب إذا وقع اتفاق على إنهاء الإضراب بين الطرفين فمثل هذا البند جائز و ذلك عملا بقاعدة الميزة الأفضل أو الأفيد للعامل أو بسبب خطأ مرفقي كالتأخير في دفع المستحقات وعدم تسديد رواتب الموظفين من طرف الهيئة المستخدمة أو المطالبة بالحق في الوقاية و الأمن<sup>3</sup>، حيث تقوم الإدارة بدفع تعويضا للعمال والموظفين يقاس بقيمة الأجر، لأن الأجر يستحق بعد تأدية العمل في هذه الحالة فإن العمال متوقفون عن العمل بسبب الإضراب، فيعتبر تعويضا لا أجرا<sup>4</sup>.

لقد حرص المشرع على توفير الضمانات القانونية للعامل المضرب من خلال حماية العلاقة الوظيفية ومختلف الآثار المترتبة عنها، كما كفل له الحماية القضائية لهذا الحق المكفول قانونا كضمانة لممارسته وهذا ما سنتطرق له في المطالب الموالي لدراستنا.

<sup>1</sup> مخلوف كمال، مرجع سابق، ص288.

<sup>2</sup> المنشور الوزاري المشترك رقم 07، المؤرخ في 5 أكتوبر 2004، المتعلق بكيفيات إجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المناشير و التعليمات، مصالح رئيس الحكومة، للمديرية العامة للتوظيف العمومي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

<sup>3</sup> بشير هدفي، مرجع سابق، ص 224.

<sup>4</sup> ليندة جعفرور، ليندة بوعزيز، النقابة بين الشراكة الاجتماعية و النضال المطليبي، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون اجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014. ص85.

## المطلب الثاني: الضمانات القضائية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة

اعتمدت مختلف التشريعات المقارنة على السعي وراء فصل السلطات الثلاثة التشريعية و التنفيذية و القضائية و عدم تداخلها و تبعيتها لبعضها و هذا ما يعتبر مظهرا من مظاهر تكريس دولة القانون، و هو ما جسده الدولة الجزائرية من خلال فصل السلطات الثلاثة ما أعطى للسلطة القضائية القوة و الحرية في ممارستها لعملها و رقابتها على أعمال السلطات التشريعية و التنفيذية، حيث يعد تدخل القضاء في منازعات الوظيفة العامة يعتبر صورة من صور ممارسة الرقابة القضائية على الإدارة العمومية في تنفيذ العلاقة الوظيفية، إذ له دورا هاما ومحوريا في حماية حق الإضراب، وبالتالي يعد ضمانا هامة بالنسبة للموظف المضرب، لذلك يجب أن يتمتع هذا الجهاز القضائي بالاستقلالية في إصدار أحكامه وقراراته الخاصة بالمسائل العالقة بين الموظف المضرب والإدارة العامة .

وللمزيد من التفصيل عالجنا هذا المطلب في فرعين أساسيين هما :

الفرع الأول: دور القضاء في حماية حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة .

الفرع الثاني: أهمية ضمانات استقلالية القضاء في حماية حق الإضراب في المرافق العامة.

### الفرع الأول: دور القضاء في حماية حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة

يطرح حق ممارسة الإضراب أمام القضاء مشكلة تتعلق بالإطار القانوني لممارسته، حيث أن دور القضاء لا يقل أهمية عن دور المشرع كون أن القضاء يجب عليه حماية ممارسة الحق الدستوري للإضراب ومن جهة أخرى ينبغي عليه تحديد إطار ممارسة هذا الحق بما يتفق مع احترام الحقوق الأخرى ذات القيمة المتساوية بوضع النصوص المجردة موضع التنفيذ.<sup>1</sup>

لهذا يتدخل القاضي لرسم حدود ممارسة هذا الحق سواء عن طريق التعريف القانوني للإضراب مما يسمح بتمييزه ضمن التصرفات الجماعية الأخرى أو عن طريق الوقوف على الممارسة ذاتها لهذا الحق،<sup>2</sup> حيث يمارس القضاء اختصاصه لحماية حق الإضراب و فق ما

<sup>1</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 59.

<sup>2</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 20.

أقره الدستور الجزائري من صلاحيات تهدف إلى حماية حقوق وحرية الأشخاص، حيث تنص المادة 157 من الدستور الجزائري على أنه: " تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية".<sup>1</sup>

ويتجلى تدخل القضاء لحماية حق الإضراب وفق النقاط التالية:

### أولاً: دور القاضي الجزائري في حماية حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة

يتمثل دور القاضي الجزائري في حماية حق ممارسة الإضراب في حالتين أساسيتين، أولها هي المتابعات الجزائية للموظفين و العمال المضربين في حالة الإضراب غير مشروع أو عدم تقيده بالقانون و التنظيم لممارسته من ناحية الكيفية، أو عندما يتعلق الأمر بجميع أشكال العنف واستخدام القوة سواء بين المضربين أو اتجاه الموظفين غير المضربين والمستخدمين، كون الإضراب الغير مشروع يشكل تصرفا معاقب عليه جزائيا تطبيقا لما نصت به المادة 56 من القانون 90-02 السالف الذكر.

و الحالة الثانية يتمثل دور القاضي الجزائري في معاقبة الشخص المسؤول بالحبس والغرامة عن كل تصرف من شأنه أن يمس أو يحاول أن يعرقل ممارسة حق الإضراب من خلال توظيف أو تعيين موظفين آخرين محل الموظفين المضربين، وتشدّد العقوبة إذا صاحب هذا التصرف تهديد أو عنف أو اعتداء تطبيقا لما نصت عليه المادة 57 من القانون 90-02 المعدل و المتمم السابق الذكر.<sup>2</sup>

### ثانياً: دور القاضي الإداري في حماية حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة

يتمثل الدور الأبرز للقضاء الإداري في إرساء و وضع قواعد القانون الإداري، فدور القضاء في تسوية وضعية الإضراب مرهونة بتوفر الشروط و الضمانات التي أرساها القانون لحماية حق الإضراب أو العكس في حالة طرح المنازعة الوظيفية أمامه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 157 من دستور 2016 ، مصدر سابق.

<sup>2</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 59.

<sup>3</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 60.

حيث يتدخل القضاء الإداري لتوفير الحماية لحق الإضراب باعتباره المختص بالنظر في منازعات الوظيفة العامة، حيث يكون طرفا هذه المنازعة كل من الموظف والإدارة العمومية سواء تعلق الأمر بقضاء الإلغاء أو القضاء الكامل لحماية للحقوق والحريات الأساسية، وتعتبر المحاكم الإدارية هي الجهة المختصة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وفحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الإدارة العامة في أول درجة بحكم قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة، إذ يتمتع الموظف المضرب هنا بضمانة التقاضي على درجتين، كما يتجلى دور مجلس الدولة في ضمانات حق الموظف في ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر منازعة من منازعات الوظيفة العمومية.<sup>1</sup>

لقد حرص المشرع الجزائري على إعطاء دور مهم للقضاء من خلال ضمانات قضائية لتوفير الحماية القضائية للموظف و العامل المضرب لتحقيق ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، و هذا من خلال إنشاء المحاكم الإدارية ومجلس الدولة المتخصصة في كل المنازعات التي تثار ضد الموظف أو الإدارة العامة، و ذلك لفحص مشروعية القرارات الإدارية والتقييد من سلطتها من خلال تفعيل الرقابة القضائية عليها لمنع تعسف الإدارة من استعمال سلطتها ضد الموظفين و العمال المضربين، و من جهة أخرى لتحقيق مبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد من خلال البت في شرعية الإضرابات و النظر في ما مدى تنظيمها وفق القانون و الإجراءات التنظيمية.

**الفرع الثاني: أهمية ضمانات استقلالية القضاء في حماية حق ممارسة الإضراب في المرافق العامة**

أعطى الدستور الجزائري السلطة والصلاحيات لحماية الحقوق والحريات الأساسية للمواطن مهما كان نوعها و صفتها، و من خلال هذه السلطة و هذا الدور تدرج حماية حق الإضراب في المرافق العامة وبهذه الضمانات يحمي القضاء الموظف من أي اعتداء على حقوقه أو تعسف في استعمال السلطة من طرف الإدارة، استنادا إلى المادة 157 من دستور 2016 التي

<sup>1</sup> لحسن عويسات، مرجع سابق ، ص 61.

تنص: " تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات، وتضمن للجميع ولكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية".<sup>1</sup>

وبهدف توفير الحماية اللازمة للموظف أمام القضاء، فقد حرص الدستور على إحاطة القضاء بضمانة الاستقلالية القضائية حيث نصت المادة 156 منه: " السلطة القضائية مستقلة، وتمارس في إطار القانون. رئيس الجمهورية ضامن استقلال السلطة القضائية".<sup>2</sup>

ما يعني حسب هذا المبدأ عدم جواز التدخل في سلطة و صلاحيات القضاء الذي لا يقيد في ممارسة مهامه سوى القانون، كما يعد رئيس الجمهورية ضامنا لهذا المبدأ بصفته القاضي الأول للبلاد، ما يمنع باقي السلطات من تشريعية وتنفيذية التدخل في اختصاصات السلطة القضائية بمختلف الوسائل و الطرق التي من شأنها التأثير في قرارات القاضي و بأدائه لمهامه في الفصل في المنازعات الإدارية، لأنه مقيد فقط بتطبيق القانون والمطلوب منه احترام الدستور لا غير.

لذلك فقد حرص الدستور على حماية القاضي من مختلف أشكال الضغوط والتدخلات التي تؤثر على حياده ونزاهته، حيث تنص المادة 166 من الدستور: "القاضي محمي من كل أشكال الضغوط والتدخلات والمناورات التي قد تضر بأداء مهمته، أو تمس نزاهة حكمه . يحظر أي تدخل في سير العدالة . يجب على القاضي أن يتفادى أي سلوك من شأنه المساس بنزاهته . قاضي الحكم غير قابل للنقل حسب الشروط المحددة في القانون الأساسي للقضاء . يحدد القانون العضوي كليات تطبيق هذه المادة .".

كما عمل الدستور الجزائري على حماية حق الإضراب و ممارسيه من إمكانية تعسف القاضي في استعمال سلطته و خروجه عن القانون، كون حق الإضراب يعتبر من الحقوق والحريات الأساسية حيث تنص المادة 168 من نفس الدستور: "يحمي القانون المتقاضي من أي تعسف أو أي انحراف يصدر من القاضي".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر المادة 157 من دستور 2016، مصدر سابق.

<sup>2</sup> انظر المادة 156، مصدر نفسه.

<sup>3</sup> انظر المادة 168 من دستور 2016 ، مصدر سابق.

إلا أن فصل السلطات الثلاثة التشريعية و التنفيذية و القضائية و استقلاليتها قد تشوبه بعض التجاوزات خاصة من طرف السلطة التنفيذية التي قد تمارس في بعض الأحيان الضغوطات تجاه السلطة القضائية من اجل التأثير على قراراتها و هذا ما يمكن أن يمس بمبدأ "استقلالية القضاء"، و لتصدي لمثل هذه التصرفات و إظهار أهمية استقلال القضاء وذلك في إصداره لأحكام وقرارات ردية تقف حاجزا أمام تعسف السلطات العمومية التي تسعى إلى عرقلة ممارسة حق الإضراب في الجزائر.<sup>1</sup>

إن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب وإحاطته بمجموعة من الضمانات القانونية و القضائية بهدف توفير الحماية اللازمة لممارسته، لا يعني أنّ هذا الحق هو حق مطلق لذلك كان من الواجب تنظيمه بتحديد الضوابط والقيود القانونية لممارسته بهدف المحافظة على حسن سير المرفق العام وهذا ما سنتطرق إليه في المبحث الثاني.

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق، ص 218.

## المبحث الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة

يعتبر حق ممارسة الإضراب من الحقوق المعترف بها دستوريا كونه من الحقوق الأساسية حيث نظم التشريع ممارسته، إلا أنه رغم دستورية حق الإضراب و الاعتراف به إلا أنه يبقى حقا مقيدا و ليس مطلقا و هذا راجع لعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية و كذلك نظرا لعدة مبادئ تحكم سير المرافق العامة و لعل أبرزها هو مبدأ استمرارية الأداء المرفقي بانتظام و اطراد.

فقد ساهم هذا المبدأ في تنظيم حق العمال و الموظفين في الإضراب أين تقيد معه إضراب بعض الفئات من الموظفين في بعض القطاعات كما منع الإضراب بشكل نهائي في قطاعات أخرى.

و الحقيقة أن هذه القيود إنما وضعت لعدم المساس بالنظام العام و لأجل عدم تعسف في استعمال حق الإضراب، و هي نوعين احدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات المفروضة على الموظفين المضربين و ثانيهما كلي أي منع حق الإضراب على بعض الفئات في بعض القطاعات و المرافق ، إما لحيويتها و إستراتيجية المنصب أو تلك الآثار التي قد تمس بالمرفق أو القطاع

و من هذا المنطلق تم تقسيم دراستنا في هذا المبحث إلى مطلبين هما:

المطلب الأول: القيود الكلية الواردة على حق ممارسة الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة.

المطلب الثاني: القيود الجزئية الواردة على حق ممارسة الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة.

## المطلب الأول: القيود الكلية الواردة على حق ممارسة الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة

فبالرغم من كون حق ممارسة الإضراب هو حق مكفول به دستوريا، فإن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات هو أيضا مبدأ دستوري طبقا لنص المادة 71 فقرة 02 من دستور 2016 التي جاء فيها: "...يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود ممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو العمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".<sup>1</sup>

و يعود أساس هذه القيود و المنع لخطورة الإضراب على السير الحسن للمرفق العام، باعتباره يشل المرافق العمومية الحيوية والتي لها علاقة مباشرة مع أفراد المجتمع المدني أو المصالح العليا لأمن البلاد، و لهذا حضر المشرع ممارسة الإضراب بالنسبة لبعض الوظائف التي تتطلب من شاغليها التواجد بصفة مستمرة ودورية، نظرا لأهمية دورهم في استمرارية الحياة العامة.<sup>2</sup>

لذلك تدخل المشرع الجزائري و نص على منع قيام هذه الفئات بالإضراب كلية، بهدف حماية المصلحة العامة للبلاد و تحقيقا لمبدأ استمرارية أداء المرفق العام بانتظام و اطراد، حيث أعطى المشرع في هذه الحالة الأولوية للمصلحة العامة مغلبا إياها على المصلحة الخاصة للموظفين في الإضراب.<sup>3</sup>

وفقا للمشرع الجزائري فان هذه الميادين و الفئات الممنوعة كليا من ممارسة حق الإضراب تحدثت عنها المادة 43 من قانون 02/90 المعدل و المتمم السالف الذكر التي تنص على:

"يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو امن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب

<sup>1</sup> انظر المادة 71، من دستور 2016، مصدر سابق.

<sup>2</sup> محمد الصغير بعلي، القانون الإداري ( التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2004م، ص 228.

<sup>3</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، مرجع سابق، ص 31.



على:

1\_ القضاة.

2\_ الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3\_ أعوان مصالح الأمن.

4\_ الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

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

6\_ الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7\_ عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون."

من خلال تحليل مضمون المادة 43 من القانون 90-02 السالف الذكر نجد أن المنع الكلي من ممارسة حق الإضراب يخص الموظفين المعينين مباشرة بمسؤولية الحفظ على الأمن و النظام العام للبلاد، فهذه الفئات مكلفة بالسهر المستمر على امن الدولة و المواطنين، فهم مكلفون بمسؤوليات خاصة تعرض حياة الدولة و وجودها للخطر إن هم تركوا مراكزهم بممارسة حق الإضراب، خاصة الموظفون الذين يمارسون سلطات وظيفية سامية و يمسون بجزء من السلطة العامة.

و بالتالي يعود فرض هذا القيد الكلي على ممارسة الإضراب على هذه الفئات كون أن:

#### ❖ القضاة :

و هذا بحكم حساسية الوظيفة التي يمارسونها و المهام المنوطة بهم و التي تفرض التقيد الصارم بالالتزامات المهنية و عدم جواز الاحتجاج الجماعي بواسطة الإضراب و كل مخالفة تعرض أصحابها لعقوبات صارمة.

#### ❖ الموظفون المعنيين بمرسوم و الذين يشغلون مناصب في الخارج :

هم فئة من الموظفين يشغلون مناصب تأطير عليا في الدولة فلا يتصور إقدام هؤلاء الموظفين على المشاركة في الإضراب، حيث تمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية.

#### ❖ أعوان مصالح الأمن باعتبارهم مكلفين بحماية النظام العام :

فبالنظر إلى وظيفتهم فلا يتصور قيامهم بالإضراب فلا يمكن توقعهم عن العمل حتى لا يعرضوا المصلحة العامة للبلاد إلى الخطر و التي يسعون على حسن سيرها و سلامتها.

#### ❖ الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية :

و ذلك لحساسية المناصب التي يشغلونها، و التي يسعون فيها على خدمة المواطنين و الدولة و السهر على حسن سيرها و سلامتها.

#### ❖ أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارات الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون

#### الخارجية :

و ذلك لانتمائهم إلى أسلاك إدارية خاصة و عملهم في وزارات ذات طابع سياسي.

#### ❖ الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك :

حتى لا تتعطل الرقابة في المناطق الحدودية و المراكز الجمركية و الدوريات المتنقلة.

#### ❖ عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون :

هذا بالنظر إلى كون نشاطهم أساسي و توقعهم فيه مساس بالنظام العام والأمن العمومي<sup>1</sup>.

حيث اخذ المشرع الجزائري بإباحة ممارسة حق الإضراب كمبدأ عام، و ما المنع أو الحظر الذي أورده المادة 43 من القانون 02/90 السالف الذكر، جاء على سبيل الحصر فقط، أين

<sup>1</sup>نادية قاصد، كهينة اتميمو، مرجع سابق، ص ص 52،53.

يمكن القول بوجود سلطة تقديرية كامنة ممنوحة للإدارة أو أجهزة الحكم في تكييف أية فئة تدرج ضمن الفئات الممنوعة من ممارسة هذا الحق.<sup>1</sup>

و بما أن أغلبية قطاعات العمل و الوظيفة العامة دائما ما تثار فيها منازعات تتعلق بالوظيفة أو المهنة، و ما جاء منع المشرع على هذه الفئة اللجوء إلى الإضراب لا يعني بتاتا أن مثل هذه النزاعات لا تقوم بين الموظفين و بين المؤسسات أو الإدارات المستخدمة لهذه الفئات، حيث أن المشرع اقر اعتماد أسلوب خاص لتسوية أي إشكال أو نزاع قد يقوم بين هذه الفئات الممنوعة من الإضراب و الهيئات المستخدمة لهم و ذلك يكون بالحل إما بواسطة إجراءات المصالحة أو التحكيم،<sup>2</sup> و هو الأمر الذي تضمنته المادة 44 من القانون 90\_02 السالف الذكر، و القاضية في نصها ب: " تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 الى 20 أعلاه و للدارسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون".

<sup>1</sup> شوقي بركان، مرجع سابق، ص 99.

<sup>2</sup> أمينة سيدهومي ، ربحان رمضان، مرجع سابق، ص 36.

## المطلب الثاني: القيود الجزئية الواردة على حق ممارسة الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة.

باعتبار أن الإضراب يمس القطاعات التي يمكن أن يضر انقطاعها التام على استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة، فيتعين تنظيم ممارسة حق الإضراب على شكل قيود جزئية بهدف مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر ادني من الخدمة إجباريا.

حيث تعمد اغلب النظم الحديثة في فرض قيود جزئية على حرية ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات، حيث يخضع الموظف و العامل لجملة من الشروط والالتزامات المسبقة لممارسة هذا الحق.

و ذلك بوضع القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب لتلك القيود الجزئية و الضوابط في المرافق العمومية التي لها علاقة و تأثير مباشر على المواطن المستفيد من خدماتها، و هذا لتحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام و اطراد.

كون حق الإضراب ليس حقا مطلقا و انطلاقا من ذلك و حسب مبدأ سير المرافق العامة بانتظام و باضطراد يفرض التشريع الجزائري على غرار نظرائه في الدول الأخرى، جملة من القيود الجزئية سنتطرق لها على النحو التالي :

الفرع الأول: قيد ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

الفرع الثاني: قيد التسخير.

الفرع الثالث: قيد عدم عرقلة حرية العمل.

الفرع الرابع: قيد الالتزام بالهدف من الإضراب.

### الفرع الأول: قيد ضمان الحد الأدنى من الخدمة.

يعد كأهم القيود الجزئية التي سخرها المشرع على ممارسة حق الإضراب حيث يقصد به إلزام العمال و الموظفين المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الضرورية لبعض القطاعات التي قد ينجم من انقطاعها الدائم أضرارا باستمرارية المرافق العمومية الأساسية أو يمس بالأنشطة الاقتصادية الحيوية أو بتقديم خدمات ضرورية للمواطنين أو الحفاظ على الأملاك الموجودة،<sup>1</sup> كما يعتبر قدر الحد الأدنى من الخدمة نتيجة فرضتها ضرورة التوفيق بين مفهومين يتمتعان بقيمة دستورية هما حق الإضراب و مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام و اطراد، حيث يعتبر الحفاظ على مستوى معين من الاستمرارية في نشاط المرفق العام مبررا أساسيا لفرض الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة.<sup>2</sup>

و هذا ما جاء به المشرع الجزائري حيث وضع قيود و شروطا لممارسة الإضراب من طرف موظفي و عمال المرافق العامة ضمنا لاستمرارية تقديم خدماتها للمواطن، وأهم هذه القيود هو الالتزام بتقديم القدر الأدنى للخدمة حيث تنص المادة 37 من القانون 90-02 السالف الذكر على ما يلي: " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر ادني من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت

على ذلك المادتان 38 و 39 منه"

ولذلك حتى يضمن المشرع الجزائري توفير الحد الأدنى من الخدمة فقد أجبر بعض القطاعات الحيوية على الالتزام بقيد الحد الأدنى فلذلك نجد أنه نص على هذه القطاعات في المادة 38 من القانون 90-02 المعدل و المتمم السالف الذكر، والتي حدد فيها هذه الميادين ولقد نصت على أنه " ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

<sup>1</sup> أمينة سيددهومي، ربحان رمضان، مرجع سابق، ص 32.

<sup>2</sup> دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي، مرجع سابق، ص

- 1- المصالح الاستشفائية، المناوبات ومصالح الاستجالات وتوزيع الأدوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطبير.
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بالنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري .
- 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية و المطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها و السرعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل ( الأرصاد الجوية، الإشارة البحرية، والسكك الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع ).
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعملية الشحن و إنقاذ السفن مباشرة.
- 12- مصالح الدفن.
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي ( مراكز المراقبة الجوية والاستعداد لنزول وأبراج المراقبة).

**14- مصالح كتابة الضبط فالمجالس والمحاكم.**

حيث أضافت المادة 07 من القانون 91-27 السالف الذكر ، و المتممة للمادة 38 من قانون 90-02 السالف الذكر، مصالح أخرى يجب على الموظفين و العمال المضربين التقيد فيها على تقديم الحد الأدنى من الخدمة، حيث تنص المادة 07 على: تتم المادة 38 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990م المذكورة أعلاه على النحو التالي:"

**15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة إجرائها.****16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.**

حيث تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط و القطاعات المنصوص عليها بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يكن ذلك فيمكن أن تحدد من طرف المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال.

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا القيد الجزئي و المتمثل في توفير حد ادني للخدمة فحسب، بل انه وتقاديا لأي إخلال أو سوء تفسير لهذه الأحكام أو أي تقصير أو قراءة ضيقة لهذه المادة، فقد اجبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك، واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب ، خطأ مهنيا جسيما.<sup>1</sup>

و بالتالي يعتبر القانون 90-02 السالف الذكر قيد ضمان الحد الأدنى من الخدمة إجراء إجباريا، و قد اعتبر الإخلال أيضا بهذا القيد خطأ مهنيا جسيما ما يقضي معه بالضرورة توقيع العقوبة التأديبية، أين يحق للإدارة المستخدمة اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية بالإضافة إلى العقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عتيقة بلجليل، مرجع سابق، ص 91.

<sup>2</sup> شوقي بركان، مرجع سابق، ص 102.

## الفرع الثاني: قيد التسخير.

إضافة إلى قيد الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتقييد من نطاق الإضراب جزئياً فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير حفاظاً على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها بانتظام<sup>1</sup>.

حيث أن التسخير هو تصرف قانوني يصدر بالإرادة المنفردة للإدارة تقوم من خلاله السلطة العامة بإلزام شخص طبيعي أو معنوي بأداء عمل محدد لأسباب و مبررات تتعلق بالمصلحة العامة.<sup>2</sup>

و بالتالي في حالة الضرورة و في سبيل المحافظة على دوام حسن سير المرافق العمومية، و حماية للصالح العام من أثار استخدام حق الإضراب يجوز للإدارة أن تقوم بتسخير بعض الموظفين العاملين في الهيئات الإدارية العمومية و المرافق التابعة لها.<sup>3</sup>

فالتسخير هو إجراء استثنائي قصد ضمان حسن سير المرافق العمومية ما أدى بالمشرع إلى إدراج هذا الإجراء ضمن القيود الجزئية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة، و من فئات الموظفين التي يمكن للسلطات العمومية تسخيرهم هم ثلاثة فئات تم تصنيفهم كالآتي:

- العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الملاك.

- العمال الذين يمارسون أنشطة ضرورية لتمويل السكان.

- العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص 386.

<sup>2</sup> دليلة بوسعيدة ، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي، مرجع سابق، ص 262.

<sup>3</sup> انظر المادة 41 من القانون 90-02 المعدل و المتمم ، مصدر سابق.

<sup>4</sup> نادية قاصد، كهينة اتميمو ، مرجع سابق، ص54.



حيث يخضع قرار الإدارة باستدعاء العمال و الموظفين المضربين لرقابة القضاء الإداري، إذ يشترط لشرعية قرار الإدارة بالاستدعاء أن يكون ذلك ضروريا لضمان استمرار العمل بأي مرفق من المرافق، أو لتفادي ضرر جسيم بمصالح المتعاملين مع المرفق.

أما بالنسبة لإجبارية امتثال العمال و الموظفين المضربين لأمر التسخير المحدد من طرف السلطة العامة، و بالتالي عدم الامتثال لأمر التسخير يعد خطأ جسيم يعرض مقترفيه للعقوبات التأديبية.<sup>1</sup>

فيعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيم دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي،<sup>2</sup> و الخطأ الجسيم يقابله في قانون الوظيفة العامة 06-03 السالف الذكر الخطأ من الدرجة الرابعة و الذي تكون عقوبته التسريح، كما يعاقب بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 500 دج إلى 5000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لم يمثل لأمر تسخير صادر و مبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية.<sup>3</sup>

### الفرع الثالث: قيد عدم عرقلة حرية العمل.

طبقا لقواعد و شروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية و المهنية و التي يعتبر الإضراب إحدى صورها و عناصرها، حيث وضع القانون الضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب و ربط ذلك بالحقوق الدستورية المعترف بها للعمال و الموظفين إلا انه في نفس الوقت ألزم على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق و الأخذ بالقيود سواء الكلية أو الجزئية التي تضبط ممارسة الإضراب و من بينها قيد عدم عرقلة حرية العمل، وحرمان الغير من العمل مع اعتبار كل فعل من شأنه يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله أو مواصلته بالتهديد أو العنف أو المناورات، من قبيل العرقلة، و هذا تكريسا لمبدأ الديمقراطية باحترام إرادة العمال و الموظفين غير الراغبين و غير الموافقين على الإضراب.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> شوقي أبركان، مرجع سابق، ص 105.

<sup>2</sup> انظر المادة 42 من القانون 90-02 المعدل و المتمم، مصدر سابق.

<sup>3</sup> انظر لمادة 173 من القانون رقم 06-03، مصدر سابق.

<sup>4</sup> عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 80.

ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء<sup>1</sup>.

بما ان القوانين تحمي حق ممارسة الإضراب، فهذه الأخيرة في الأصل أيضا تحمي في نفس الوقت حق و حرية العمل، و بالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب، فإنه في الأساس توجد أحكام أخرى تعاقب على عرقلة حرية و حق العمل المكفولة هي الأخرى بنص دستوري<sup>2</sup>.

و هذا ما تطرق إليه التشريع الجزائري في هذا الشأن حيث تنص المادة 34 من القانون 90\_02 المعدل و المتمم السالف الذكر بأنه: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".

كما يعد عرقلة لحرية العمل توجه الموظفين إلى احتلال أماكن العمل بالقوة قاصدين من وراء ذلك إحداث اضطراب في العمل أو إيقاف العمل نهائيا، و هو الأمر الذي تضمنته المادة 35 في فقرتها الأولى من قانون 90\_02 المعدل و المتمم السالف الذكر أين جاء فيها: "يمنع العمال المضربون عن العمل احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل".

حيث يترتب على عرقلة حرية العمل حق الهيئة المستخدمة و العمال غير المضربين في اللجوء إلى القضاء الاستعجالي أو الإداري من اجل استصدار أمر استعجالي بوقف الاعتداء الظاهر على حرية العمل كتدبير وقائي، أما في حالة تحقق الاعتداء و ثبوته بحكم قضائي فان

<sup>1</sup> شايب الراس حياة ، مرجع سابق، ص 28.

<sup>2</sup> شوقي أبركان، مرجع سابق، ص 106.

المتسببين فيه سيكونون محل عقوبات تأديبية قد تصل لحد التسريح، فضلا عن العقوبات الجزائية.<sup>1</sup>

كون عرقلة حرية العمل خطأ مهنيا جسيما، و الأخطاء المهنية الجسيمة هي أخطاء مصنفة ضمن قائمة الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة، يتوجب وفقها تسريح الموظف، مع تحمل المسؤولية الجزائية من طرف المتسببين باعتبارها خطأ مهنيا ذو طابع جزائي.<sup>2</sup>

#### الفرع الرابع: قيد الالتزام بالهدف من الإضراب.

يعتبر الإضراب من الحقوق المعترف بها دستوريا في اغلب تشريعات العالم و التي تهدف في الأساس لتحقيق مطالب مهنية شرعية و السعي وراء تحسين ظروف العمل و العامل، وهذا ما يعني أن حق الإضراب مقيد و مرتبط بالالتزام بهدف أساسي و هو الدفاع عن مصالح و حقوق مهنية فقط.

و هذا ما تناوله المشرع الجزائري في سياق تعريفه للنزاع الجماع، و هو ما جاء في نص المادة 02 من القانون 90\_02 المعدل و المتمم السالف الذكر في نصها: " يعد نزاعا جماعيا خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 04 و 05 أدناه:"

و من خلال تحليلنا لمضمون المادة نجد أن المشرع حصر أسباب قيام النزاع الجماعي في العمل المفضي لممارسة حق الإضراب المعترف به في تلك المطالب التي تتسم بالطابع الاجتماعي المهني أي أن الإضراب يهدف إلى تحقيق المطالب الاجتماعية المهنية فقط دون أهداف أخرى مهما كانت طبيعتها سواء سياسية أو دينية.

حيث جاء في نص المادة 05 من القانون رقم 90\_14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup> انه: " تتميز التنظيمات النقابية في هدفها و تسميتها و تسييرها عن أية جمعية

<sup>1</sup> دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي، مرجع سابق، ص 321.

<sup>2</sup> انظر المادة 42 من القانون 90-02 المعدل و المتمم، مصدر سابق..

ذات طابع سياسي...." و هنا أيضا نجد أن المشرع أكد على البعد و الهدف المهني للمطالب المؤدية لممارسة حق الإضراب عن طريق التنظيمات النقابية المعتمدة، و بالتالي رفضه التام لأي استعمال للإضراب للتوجه ذو الأهداف السياسية.

وذلك أن الدفاع عن المطالب السياسية و كذا الآراء و المعتقدات السياسية في أي دولة ديمقراطية لا يكون إلا عن طريق الانتخاب، كونه الوسيلة الوحيدة التي تعطي للمواطن حق المشاركة و التأثير في الحياة السياسية.

بهذا فان الإضراب يقتصر على المصالح المهنية للموظفين و به يمارسون حقهم في الإضراب في إطاره الصحيح كوسيلة تهدف إلى الدفاع عنها و تحسين أحوالهم المهنية، و بالتالي الالتزام بقيد الهدف من المطالب ذات الطابع المهني يجعل من فعل الإضراب في المرافق العمومية الفعل مشروعاً و قانونياً.<sup>2</sup>

فبالرغم من كون حق الإضراب حق مكفول دستورياً إلا أن المشرع الجزائري وضع قيوداً على هذا الحق وصل إلى حد منع اللجوء إلى ممارسته، وذلك ضماناً لسير المرافق العامة بانتظام و اطراد في تأدية مهامه حتى تلبية حاجيات المواطن ودون إحداث أضرار أثناء الشروع في الإضراب، كون المرافق العامة هي من الهيئات التي تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة، و بالتالي أي إخلال مهما كانت بساطته بهذه القيود، يؤدي إلى اعتبار الإضراب غير مشروع تم التعسف في استعمال هذا الحق، مما يفقد هذا الأخير كل حماية قانونية، ويرتب المسؤولية على عاتق الموظفين المشاركين فيه.

<sup>1</sup> القانون 90-14، المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410هـ الموافق 02 جوان سنة 1990م، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 23 الصادرة بتاريخ 13 ذو القعدة عام 1410هـ الموافق 06 جوان سنة 1990م .

<sup>2</sup> شوقي أبركان، مرجع سابق، ص 107.

## خاتمة

تطرقنا من خلال بحثنا هذا إلى معالجة موضوع حق الإضراب في المرافق العامة، لإرتباطه بالحقوق والحريات الأساسية المعترف بها دولياً، محاولين بذلك توضيح كيفية ممارسة عمال و موظفي المرافق العامة لحقهم في الإضراب، وفق تنظيم يحرص على ضمان تحقيق استمرارية سير المرافق العامة بانتظام و اطراد، كون هذه المرافق تعتبر الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في أداء مهامها الرئيسية بما تمثله من إشباع للحاجات العامة الأساسية ( كالنظام العام، الصحة العامة، التعليم... الخ ) مراعية في ذلك المنفعة العامة.

و هذا انطلاقاً بتبيان مختلف الجوانب القانونية والإجرائية التي تحكم و تحدد شروط وضوابط ممارسة هذا الحق من طرف عمال و موظفي المرافق العامة، بالإضافة إلى مختلف الضمانات سواء القضائية أو القانونية الممنوحة لهم عند ممارستهم لحق الإضراب، و ذلك اعتماداً على نظام قانوني في الجزائر بدءاً من الدستور الذي كرس الإضراب كحق و وفر الحماية الدستورية له، كما حدد المشرع تنظيمه في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب فضلاً على النص على حق الإضراب في قانون الوظيفة العامة في الأمر 06-03.

و بعد الدراسة توصلنا لجملة من النتائج و المتمثلة في:

\_ أن الإضراب حق من الحقوق التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل وممرير للطبقة العمالية عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية حتى وصل إلى الاعتراف به كحق دستوري مكرس في اغلب تشريعات دول العالم الديمقراطية.

\_ المشرع الجزائري لم يحدد تعريفا للإضراب والذي يقابله اختلاف الفقه والقضاء المقارن في تحديد تعريف جامع له، و لكن يذهب الرأي الراجح إلى انه مهما كان شكل الإضراب أو التقنية المتبعة فيه يبقى حركة مطلبية احتجاجية تتمثل في الامتناع أو التوقف الجماعي عن العمل من قبل العمال و الموظفين بهدف تلبية مطالب مهنية.

\_ المرافق العامة سبب وجود الإدارة العامة و غايتها، لما تمثل هذه المرافق من أهمية خاصة و حيوية في حياة الأفراد على ما تقدمه من خدمات لإشباع الحاجات العامة الأساسية.

\_ المرافق العامة لها تنوع واختلاف كبير راجع إما لأساس امتدادها الإقليمي أو على أساس نوعية النشاط الذي تقوم به، و قد تكون نتيجة للاعتراف لها بالشخصية المعنوية.

\_ و عن إنشاء المرافق العامة فهي تختلف تبعا لاختلاف قانون كل دولة ولتنوع المرافق في حد ذاتها فيمكن أن يكون إنشاء المرافق العامة بناء على نص قانوني أو بقرار صادر من رئيس الجمهورية، أما عن نهاية وإلغاء هذه المرافق فإنه يتم بنفس الوسيلة التي أنشئت بها.

\_ لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة وإضفاء عليه الشرعية و الحماية القانونية، يستلزم إتباع الإجراءات المقررة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم السالف الذكر وإلا أصبح إضرابا غير مشروعاً، وذلك بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام بانتظام و اطراد من خلال الالتزام بجميع الشروط المطلوبة لشرعية ممارسة الإضراب و كذلك التقيد بمختلف القيود الوارد على ممارسته.

\_ تقييد حرية ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الحساسة سواء بالمنع الكلي أو المنع الجزئي نظرا لحساسيته من خلال احترام الحد الأدنى من الخدمة، و كذلك عدم عرقلة حرية العمل و ضمان امن و سلامة وسائل و أماكن العمل.

\_ للوقاية من الإضراب و لتسوية و فض النزاع القائم بين الأطراف المتنازعة و جب إتباع عدة إجراءات وقائية قبل اللجوء إلى الإضراب في المرفق العام كالوساطة و المصالحة و التحكيم.

\_ عدم احترام الشروط و القيود و الإجراءات السابقة على ممارسة حق الإضراب و مخالفتها تعتبره تصرف غير مشروع و خطأ جسيم يترتب عنه قيام المسؤولية التأديبية والجزائية وفقا للقانون.

\_ أحاط المشرع العمال و الموظفين عند ممارستهم حق الإضراب في المرافق العامة بطريقة مشروعة بضمانات تكفل حماية العلاقة الوظيفية وتوفير الحماية القضائية و القانونية لهم عند ممارسته، باعتباره من أهم الحقوق و الحريات الأساسية.

ومن خلال النتائج التي توصلنا إليها في بحثنا هذا، نود أن نعطي بعض التوصيات التي نعتقد أنها ضرورية و المتمثلة في:

\_ إعادة النظر في المنظومة القانونية المنظمة لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة بما يتماشى والتحولات الاجتماعية والاقتصادية و الأوضاع المهنية الجديدة التي يعرفها عالم الشغل في الجزائر.

\_ تطوير الأساليب القانونية الواردة للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل لضمان فعاليتها لتفادي اللجوء إلى الإضراب أو على الأقل التقليل من اللجوء إليه، وكذا الأساليب القانونية لتسوية الخلاف الواقع و وضع حد لاستمرار الإضراب.

\_ تشديد الأحكام الجزائية و العقوبات التأديبية فيما يخص مخالفة قواعد الإضراب في المرافق العامة خاصة مع تفشي ظاهرة الإضراب في الوسط المهني.

\_ تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب لدى مسيري المرافق العامة من خلال ضرورة فتح قنوات الحوار و التشاور مع العمال و الموظفين المضربين و منظماتهم النقابية، مع إعطاء دور للنقابات في عملية التمثيل والتنظيم دون عراقيل.

\_ الاعتناء بالعامل و بالموظف العام و إعادة تأهيله و إعادة الاعتبار له برفع المعاناة التي يعيشها من الظروف الاجتماعية والمهنية، مما يؤدي إلى رفع أدائه في مهامه و العمل على تطوير المرفق العام لا لتعطيله بالإضراب.

\_ ضرورة نشر الوعي والثقافة بين الموظفين و العمال من خلال المنظمات النقابية، و ذلك لتعريفهم بكيفية ممارسة حق الإضراب بإبراز الضمانات والحماية التي وفرها المشرع بهذا الخصوص بهدف المطالبة بحقوقهم المهنية التي لم تلبها الجهة الإدارية المعنية، فضلا على نشر الوعي و تبصير الموظفين بأبعاد مخالفة القيود أو الضوابط التي حددها المشرع، و التي يترتب عليها قيام المسؤولية القانونية.

وخلاصة لما سبق يبقى و يظل الإضراب في المرافق العامة سلاحا في يد العمال و الموظفين للدفاع عن حقوقهم المهنية، كما هو معلوم نتيجة و ليس سببا، و لذلك فإن الوقاية من الإضراب مرتبطة بالوقاية من أسبابه وهذا ما يسمح بتحقيق السير الحسن للمرافق العامة و أداء خدماتها بانتظام و اطراد.

## قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

### 01/ الدساتير

\_ دستور 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

### 02/ القوانين

\_ القانون رقم 78\_12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت 1978.

\_ القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990.

\_ القانون 90-14، المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 هـ الموافق 02 جوان سنة 1990م، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 23 الصادرة بتاريخ 13 ذو القعدة عام 1410 هـ الموافق 06 جوان سنة 1990م.

\_ القانون 91-27، المؤرخ في 17 جمادى الثانية عام 1412 هـ الموافق 21 ديسمبر سنة 1991م، المعدل و المتمم للقانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990م، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 68 الصادرة بتاريخ 18 جمادى الثانية عام 1412 هـ الموافق 25 ديسمبر سنة 1991م.

\_ القانون رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016.



\_ الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.

\_ الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور 1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

\_ الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

\_ المرسوم الرئاسي رقم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.

\_ المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989.

\_ المرسوم الرئاسي رقم 96-438، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

\_ المرسوم الرئاسي رقم 07-308، مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كفاءات توظيف الأعدان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

\_ المرسوم التنفيذي رقم 90\_418، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل و تنظيم و عمل مجلس الوظيفة العمومي متساوي الأعضاء، جريدة رسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 1 لسنة 1991.

\_ المنشور الوزاري المشترك رقم 07، المؤرخ في 5 أكتوبر 2004، المتعلق بكيفيات إجراء الخصم من المرتبات نتيجة أيام الإضراب في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، مجموعة المناشير و التعليمات، مصالح رئيس الحكومة، للمديرية العامة للتوظيف العمومي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

## ثانيا: المراجع

### 01/ الكتب

\_ إبراهيم زكي اخنوف، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.

\_ إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب و أثره في العلاقات الدولية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر و التوزيع، الأردن، 2012.

\_ بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.

\_ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

\_ سعيد السيد على، أسس و قواعد القانون الإداري (التعريف بالقانون الإداري، التنظيم الإداري و تطبيقه، المرافق العامة، الضبط الإداري)، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر، 2008.

\_ سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

- \_ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- \_ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- \_ عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثانية، جسور للنشر و التوزيع، المحمدية، الجزائر، 2007.
- \_ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- \_ عمار عوابدي، القانون الإداري ( النشاط الإداري)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- \_ محمد الصغير بعلي، القانون الإداري ( التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار العلوم للنشر و التوزيع، عنابة، الجزائر، 2004.
- \_ مصطفى احمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري و الفرنسي و التشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2009.

## 02/ الرسائل الجامعية

### أ/ أطروحات الدكتوراه

- \_ دليلة بوسعيدة، الإضراب المهني بين المشروعية و اللامشروعية في القانون الجزائري و القانون الفرنسي، أطروحة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2019.

\_ مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2014.

#### ب/ رسائل الماجستير

\_ بشار شعبان عكش، التنظيم القانوني للإضراب، رسالة الماجستير في القانون العام، جامعة حلب سوريا، كلية الحقوق، قسم القانون العام، 2015.

\_ شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة الماجستير في القانون العام تخصص قانون عام، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2009.

\_ عتيقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة \_دراسة مقارنة\_، مذكرة الماجستير، فرع قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2005.

\_ فوزية دباخ ، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة الماجستير في الحقوق تخصص حقوق الإنسان و الحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، قسم الحقوق، 2016.

#### ج/ مذكرات الماستر

\_ أمينة سيدهومي، ربحان رمضان، مبدأ استمرارية المرافق العامة، مذكرة الماستر في القانون تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017.

\_ إيمان زعيم ، الطرق المستحدثة لإدارة و تسير المرافق العامة - عقد البوت نموذجاً-، مذكرة شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014.

\_ حسناء قليل، المرفق العام بين ضرورة التحديث و تحديات الواقع القانوني الجديد، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015.

\_ حميدة رباحي، مهما سليمان، تحسين الخدمة العمومية للمرفق العام في الجزائر، مذكرة الماستر في القانون تخصص إدارة و مالية عامة، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج البويرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، 2018.

\_ حياة شايب الراس، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة الماستر، جامعة محمد بوضياف مسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون أعمال، 2017.

\_ رزيقة لشلق، تفويض المرفق العام للخواص، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014.

\_ سعيدة لعموري، حرية الموظف العمومي في التوقف عن ممارسة النشاط الوظيفي في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2012.

\_ عطية عبايدية، شوقي صوان، أثار الإضراب على مبدأ حسن سير المرفق العام، مذكرة ماستر تخصص تنظيم إداري، جامعة العربي تبسي تبسة ، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017.

\_ عيسى بريكي، حق الإضراب في المرفق العام، مذكرة الماستر في الحقوق اختصاص قانون إداري، جامعة محمد بوضياف لمسيلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2016.

\_ لحسن عويسات ، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة الماستر في الحقوق تخصص الوظيفة العامة، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، قسم الحقوق، 2017.

\_ ليندة جعفرور، ليندة بوعزيز، النقابة بين الشراكة الاجتماعية و النضال المطلبي، مذكرة ماستر في القانون تخصص قانون اجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014.

\_ نادية قاصد، كاهينة اتميمو، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة الماستر في القانون الخاص تخصص القانون الاجتماعي، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون، 2012.

\_ نجاة بوقريبات، الإضراب في القانون الدولي الخاص، مذكرة الماستر تخصص علاقات دولية خاصة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، شعبة الحقوق، 2017.

\_ نريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر في تخصص قانون عام للأعمال ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، ، 2013.

\_ يوسف بلجباري او جابري، آليات ترقية نشاط المرافق العمومية بالجزائر، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص إدارة عامة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم القانون العام، 2018.

### 03/ المجالات و الدراسات العلمية

\_ دليلة بوسعيدة، "التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفق أحكام قانون العمل الجزائري"، مجلة معارف، جامعة مولود معمري تيزي وزو، السنة الخامسة، عدد09، 2010.

\_ محمد مؤمن، "دراسة تحليلية لمسودة مشروع القانون التنظيمي للإضراب"، مداخلة لليوم الدراسي تحت عنوان "الإضراب و الإغلاق بين التقييد و الإطلاق" ، بتاريخ 28 فبراير 2009، بكلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، سلسلة الندوات و الأيام الدراسية، العدد 29، المطبعة و الوراقة الوطنية الداوديات، 2010.

الفهرس

مقدمة

- المبحث التمهيدي: إطار مفاهيمي لفكرتي الإضراب و المرفق العام.....ص 06
- المطلب الأول: فكرة الإضراب.....ص 07
- الفرع الأول: التطور التاريخي للإضراب.....ص 07
- الفرع الثاني: مفهوم الإضراب.....ص 11
- المطلب الثاني: فكرة المرفق العام.....ص 16
- الفرع الأول: مفهوم المرفق العام.....ص 16
- الفرع الثاني: النظام القانوني للمرافق العامة.....ص 21
- الفصل الأول: علاقة حق الإضراب بمبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام وإطراد....ص 25**
- المبحث الأول: تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الوضعي.....ص 27
- المطلب الأول: تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع المقارن.....ص 28
- الفرع الأول: حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الفرنسي.....ص 28
- الفرع الثاني : حق الإضراب في المرافق العامة في تشريع إنجلترا.....ص 31
- الفرع الثالث: حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع المصري.....ص 32
- المطلب الثاني: تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الجزائري.....ص 33
- الفرع الأول: الاعتراف الدستوري بحق الإضراب في المرافق العامة.....ص 33
- الفرع الثاني: الاعتراف القانوني و التنظيمي لحق الإضراب في المرافق العامة.....ص 35
- المبحث الثاني: شروط ممارسة حق الإضراب لضمان استمرارية المرفق العام.....ص 38

المطلب الأول: استيفاء كل طرق التسوية الودية و موافقة جماعة العمال على اللجوء للإضراب.....	ص39
الفرع الأول: استقاء كل طرق التسوية الودية.....	ص39
الفرع الثاني: موافقة جماعة العمال على اللجوء للإضراب.....	ص44
المطلب الثاني: الإشعار المسبق بالإضراب و ضمان امن و سلامة أماكن و وسائل العمل.....	ص47
الفرع الأول : الإشعار المسبق بالإضراب.....	ص47
الفرع الثاني: ضمان امن و سلامة أماكن و وسائل العمل.....	ص50
<b>الفصل الثاني: الإضراب بين الضمانات و القيود لتحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة.....</b>	<b>ص52</b>
المبحث الأول: الضمانات لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة.....	ص54
المطلب الأول: الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة.....	ص55
الفرع الأول: عدم انقطاع العلاقة الوظيفية عند ممارسة الإضراب.....	ص56
الفرع الثاني: منع استخلاف العمال و الموظفين المضربين في المرافق العامة.....	ص57
الفرع الثالث: حماية المضربين من المساءلة و تسليط العقوبات التأديبية والجزائية....	ص59
الفرع الرابع: الاقتراع من الراتب للمضربين بما يتناسب مع فترة الإضراب.....	ص61
المطلب الثاني: الضمانات القضائية لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة.....	ص63
الفرع الأول: دور القضاء في حماية حق الإضراب في المرافق العامة.....	ص63
الفرع الثاني: أهمية ضمانات استقلالية القضاء في حماية حق الإضراب.....	ص66



المبحث الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة.....	ص68
المطلب الأول: القيود الكلية الواردة على حق ممارسة الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة.....	ص69
المطلب الثاني: القيود الجزئية الواردة على حق ممارسة الإضراب لتحقيق استمرارية المرافق العامة.....	ص73
الفرع الأول: قيد ضمان الحد الأدنى من الخدمة.....	ص74
الفرع الثاني: قيد التسخير.....	ص77
الفرع الثالث: قيد عدم عرقلة حرية العمل.....	ص78
الفرع الرابع: قيد الالتزام بالهدف من الإضراب.....	ص80
الخاتمة.....	ص82
قائمة المصادر و المراجع.....	ص85
فهرس الموضوعات.....	ص92

## المخلص

إن موضوع بحثنا هذا هو حق الإضراب في المرافق العامة، وبما أن مجال دراستنا القانون العام و تماشياً مع الاختصاص و هو القانون الإداري، ما جعلنا نعمل على توضيح كيفية تنظيم حق الإضراب في المرافق العامة لضمان تحقيق مبدأ سير المرفق العام بانتظام و اطراد. وقد قسمنا هذا البحث إلى مبحث تمهيدي و فصلين، حيث تحدثنا في المبحث التمهيدي عن فكرة الإضراب و كذلك فكرة المرفق العام من خلال عرض مختلف الجوانب المتعلقة بالإضراب من تعريف و أنواع و تطور تاريخي، و كذلك إبراز تعريف المرافق العامة و أنواعها و النظام القانوني لها.

أما في الفصل الأول فقد تطرقنا إلى علاقة حق الإضراب بمبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام و اطراد، حيث تحدثنا في المبحث الأول عن تكريس حق الإضراب في المرافق العامة في التشريع الوضعي، أما في المبحث الثاني فتطرقنا لشروط ممارسة حق الإضراب لضمان استمرارية المرفق العام، كما تناولنا في الفصل الثاني الإضراب بين الضمانات و القيود لتحقيق مبدأ استمرارية المرافق العامة، و بالتالي عالجت مختلف الضمانات الممنوحة للعمال و الموظفين لممارسة هذا الحق و هذا في المبحث الأول، و بعدها في المبحث الثاني تطرقنا إلى مختلف القيود التي وضعها المشرع على ممارسة هذا الحق تحقيقاً لمبدأ أساسي في القانون الإداري و هو مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام و اطراد.

وفي نهاية البحث توصلنا للعديد من النتائج والتوصيات والتي نأمل أن تكون مفيدة لموضوع بحثنا هذا، و لمختلف الدراسات المستقبلية.

## Abstract:

The subject of our research is the right to strike in public facilities, and since the field of our study is public law and in line with the jurisdiction and it is administrative law, which made us work to clarify how to organize the right to strike in public facilities to ensure the principle of regular and steady functioning of the public utility.

We have divided this research into an introductory study and two chapters, where we talked in the introductory topic about the idea of strike, as well as the idea of public utility by presenting the various aspects related to the strike in terms of definition, types and historical development, as well as highlighting the definition of public facilities, their types and the legal system for them.

so for the first chapter, we dealt with the relationship of the right to strike with the principle of the continuity of public facilities regularly and steadily, as we talked in the first section about establishing the right to strike in public facilities in positive legislation, and in the second topic we dealt with the conditions for exercising the right to strike to ensure the continuity of the public facility, as we dealt with In the second chapter, the strike between guarantees and restrictions to achieve the principle of the continuity of public facilities, and accordingly we dealt with the various guarantees granted to workers and employees to exercise this right and this in the first topic, and then in the second topic we discussed the various restrictions that the legislator has placed on the exercise of this right to achieve the principle Fundamental to administrative law, and it is the principle of the continuity of public utilities regularly and steadily

At the end of the research, we came up with many findings and recommendations, which we hope will be useful for this topic of our research, and for various future studies