

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالبين :

(1) تقار عبد الحكيم

(2) سايح بلقاسم

يوم: 2024/6/22

عنوان المذكرة

القيود الواردة على الحق في ممارسة الإضراب في القانون

الجزائري

لجنة المناقشة

الرتبة أستاذ محاضر أ	الجامعة محمد خيضر بسكرة	رئيسا
الرتبة أستاذ محاضر أ	الجامعة محمد خيضر بسكرة	مشرفا و مقررا
الرتبة أستاذ	الجامعة محمد خيضر بسكرة	مناقشا
لمعني محمد		
فار جميلة		
عاشور نصر الدين		

إهداء

الطالب تقار محمد الحكيه

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين بعد الكثير من الجهد والتعب والمعاناة وسهر الليالي ومحاولات لتذليل الصعوبات ها أنا اليوم والحمد لله أطوي تلك الخوالي وتعب الأيام وخلاصة مشواري بين دفتي هذا العمل المتواضع.

أهديه إلى:

من ربتي وأعانتني بالصلوات والدعوات، الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوج من قلبها.

أمي الحبيبة الغالية

و اهدي هذا العمل إلى الوالد الكريم

من سعى من أجلي وشقي لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل علي بشيء من أجل دفعي إلى طريق النجاح، الذي دعمني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر أدامه الله لي .

إلى زوجتي الغالية سندي و رفيقة دربي

إلى إخوتي وأخواتي

إلى من علمونا حروفا وكلمات من ذهب، من أخذوا بيدي وصبروا علي وأخلصوا النية في عملهم وعلمهم فأثاروا لنا الطريق فكانوا لنا أساتذة وكانوا لنا خير صديق. أساتذتي الكرام

إهداء

الطالب سابع بلقاسه

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين بعد الكثير من الجهد والتعب والمعاناة وسهر الليالي ومحاولات لتذليل الصعوبات ها أنا اليوم والحمد لله أطوي تلك الخوالي وتعب الأيام وخلاصة مشواري بين دفتي هذا العمل المتواضع.

أهديه إلى:

من ربوني وأعانوني بالصلوات والدعوات، ينبوع الذي لا يمل العطاء إلى الوالدين الكريمين

إلى زوجتي الحبيبة

إلى من علمونا حروفاً وكلمات من ذهب، وأخلصوا النية في عملهم وعلمهم فأثاروا لنا الطريق فكانوا لنا أساتذة وكانوا لنا خير صديق. أساتذتي الكرام

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على رسوله الكريم ومن تبعه إلى يوم الدين. بادئاً نشكر رب العباد العلي القدير شكراً جزيلاً طيباً مباركاً فيه الذي أثارنا بالعلم وزيننا بالحلم، وأكرمنا بالتقوى، وأنعم علينا بالعافية، وأثار طريقنا ويسر ووفق وأعان في إتمام هذه الدراسة وتقديمها على الشكل الذي هي عليه اليوم، فله الحمد والشكر وهو الرحمان المستعان.

نتقدم بالامتنان والعرفان للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على تفضلهم لمناقشة هذه المذكرة ليسهموا في إنجازها وخروجها إلى النور.

ولا يفوتنا توجيه الشكر والتقدير لكافة الأساتذة الكرام أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الحقوق، جامعة بسكرة، وكل الإداريين

والعاملين في الجامعة على حسن المعاملة وطيبها في إنجاز هذا الجهد سواء بالتشجيع أو المساندة.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد، وإلى كل من أمدنا بيد العون ولو بكلمة طيبة مشجعة.

مقدمة

لقد أمضت الدولة فترة زمنية طويلة منعزلة ومنفصلة تماما عن الطبقة العاملة حيث انه لم يعد مجهودها مقتصرًا على الجانب السياسي فقط وإنما توسع هذا المجهود إلى جوانب أخرى، فأصبحت الدولة تقترب شيئًا فشيئًا من هذا الفئة الحيوية أي العمال باعتبارهم يمثلون القلب النابض لكل أمة تعمل على تشييد الرقي والاستقرار واهم شيء الحياة الكريمة، حيث أن معيار نجاح وقوة كل أمة (الدولة) هو نجاح قوة اقتصادها باعتبار إن هذا الأخير يستند في قيامه وازدهاره على الفئة العاملة فيها.

فعلى غرار الدساتير والتشريعات العمالية المقارنة، فلقد أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 في المادة 54 منه و التي نصت على انه " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون " حيث نص أيضا دستور 1996 في المادة 57 منه على إن "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون"، كما هو الحال في تعديل دستور 2016 في المادة 71 في فقرتها الأولى و أضافت في الفقرة الثانية منها على أنه " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ،أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

ولقد تم إخضاع ممارسة الإضراب للتشريع الذي ينظمه ويعمل على تحديد شروط وضوابط حق الإضراب و كميّاته ، ذلك من اجل ضمان ممارسته وتكييفه وفق توجهات النظام الجديد الذي تستند عليه السياسة العامة للدولة ، كذلك حرصا منها على استمرارية الأنشطة في المرافق العمومية ذات الحركية داخل المجتمع لضمان استمرارية بعض الأنشطة الهامة والضرورية في كل قطاع ، على شكل توفير الحد الأدنى من الخدمة بحسب طبيعة كل قطاع وكل نشاط أو بوضع حدود على ممارسته ومنعه في أهم الميادين الإستراتيجية كالدفاع والأمن الوطنيين أو مختلف الأعمال والخدمات العمومية التي تعمل على تحقيق المنفعة العامة لأفراد المجتمع ؛ إلا أن تكريس حق الإضراب والاعتراف به يعتبر من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال وعدة احتجاجات من طرف العمال التي كانت عبر مختلف الحقبات التاريخية.

كما أنه وليد ممارسة الحق النقابي الذي لم يعترف به قانونا وبصفة صريحة إلا في سنة 1884 بفرنسا حيث كان قبل هذا التاريخ ممنوع عن العمال اللجوء إليه للمطالبة بحقوقهم المهنية.

غير أن الاعتراف بحق الإضراب لم يكن منحة من سلطة الدولة وإنما حق معترف به للعمال .

ولقد عرف الحق في الإضراب عدة تطورات بأخذه عدة أنماط مختلفة التي تتطوي كلها على إخضاع أرباب العمل للمطالب المهنية للعمال ، بعد أن تحصل هذا الحق على طابع المشروعية بحيث أصبح من أهم الوسائل الدفاع عن المصالح المهنية للفئة العمالية من جهة ، وباعتباره آخر الحلول لحل المنازعات الجماعية من جهة أخرى وسيلة ضغط على أرباب العمل والسلطة العامة في وقت واحد.

❖ الإشكالية

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية :

● هل نجح المشرع الجزائري في وضعه للأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب؟

❖ أسباب اختيار الموضوع :

لقد تم اختيارنا لهذا الموضوع للدراسة دون غيره من المواضيع لعدة أسباب ذاتية و موضوعية ندرجها كما يلي:

1. الأسباب الذاتية : والمتمثل في رغبتنا الشخصية في معالجة وكذا حماسنا لدراسته والفائدة التي قد نجدها في حياتنا العملية والمستقبلية

2. الأسباب الموضوعية : تتجلى في كون الإضراب ظاهرة قانونية جاءت في مرحلة زمنية متأخرة وكذلك إن ممارسة هذا الحق لا غبار عليه لصالح الطبقة العمالية سواء في القطاعين الخاص والعام.

أيضا ما شهدته الساحة المهنية للعمال من كثرة الإضرابات في الآونة الأخيرة، سواء في القطاع العام والخاص وخاصة في هذه المرحلة التي تمر بها البلاد من تحولات في الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

كما إن تناول ودراسة مثل هذه القضايا مهمة للعامل وتصب في مصلحته المهنية، والتي تعتبر من القضايا الحيوية وتستلزم عناية بالغة لمعالجتها لإزالة اللبس والغموض وكافة الملابسات وتقديم تسهيلات لممارسة هذا الحق.

❖ أهمية الدراسة

تتجلى أهمية دراستنا لهذا الموضوع في الآتي:

أهمية عملية :

1. حق الإضراب يعتبر ظاهرة مثيرة للنقاش في مجمل المجالات العملية وذلك للأهمية البالغة التي ينطوي عليها هذا الحق وكذا ارتباط هذا الأخير بالنزاعات الجماعية للعمال.

2. مدى تأثير حق الإضراب على سير المرافق العامة من جهة وكذا تأثيره على إنتاج ومرودية المؤسسة من جهة أخرى.

أهمية علمية :

1. إن موضوع الإضراب يعتبر مكسب علمي و فكري نستفيد منه في حياتنا المهنية وكذا مكسب علمي للكلية و إثراء مكتبتها العلمية .

❖ منهج الدراسة :

لقد اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع المنهج التحليلي والذي يتناسب مع طبيعة دراسة الموضوع ، لأنه أنسب منهج يمكننا تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع .وأيضا نقوم من خلاله إلى كيفية ممارسة حق الإضراب بدراسة التطور التاريخي له ، كما نقوم أيضا بدراسة الأسباب التي دعت إلى نشوب الخلافات التي تدفع العمال إلى اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب.

❖ صعوبات الدراسة :

كما قد تعرضنا لعدة صعوبات خلال دراستنا للموضوع وتتجلى فيما يلي:

✓ صعوبة التنقل إلى ولايات أخرى بسبب إعاقتي لتثمين الموضوع .

✓ ندرة المراجع المتخصصة التي تصب في دراسة هذا الموضوع في القانون الجزائري.

❖ الدراسات السابقة :

اعتمدنا في دراستنا هذا الموضوع على مراجع منها كتب و بعض رسائل ماجستير ودكتوراه والتي تمثلت في مذكرة الإضراب في المواقف العامة .
. الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري للدكتور احميه سليمان .
. منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر لرشيد واضح

. مذكرة الماستر للطالب عويصات لحسن المعنونة تحت عنوان: الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة.
حيث تقاطعت جل هذه الدراسات مع موضوعنا .

❖ تقسيم موضوع الدراسة :

ولقد تناولنا في بحثنا هذا فصلين سوف نعرضهما كما يلي:

❖ الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب و تطوره التاريخي

في الجزائر .

1. **المبحث الأول :** مفهوم الإضراب و تميزه عن بعض المفاهيم المشابهة له .

2. **المبحث الثاني :** تناولنا فيه التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر .

❖ الفصل الثاني فقد عرجنا فيه على الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب

في التشريع الجزائري .

1. **المبحث الأول :** تحت عنوان كفيات ممارسة حق الإضراب

2. **المبحث الثاني :** بعنوان الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب في التشريع

الجزائري.

❖ **الخاتمة:** خلاصة عامة لضوابط حق الإضراب في التشريع الجزائري.

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

و تطوره التاريخي في الجزائر

تمهيد

لا يمكن أن نتعرف على عناصر حق الإضراب و الأشكال المختلفة التي يتخذها، إلا من خلال تعريفه تعريفاً دقيقاً يعبر عن حقيقته و بيان عناصره، لذا سنعرض في هذه المباحث من الفصل الأول أهم الاجتهادات الفقهية، القضائية و آراء رجال القانون بشأن إعطاء تعريف جامع مانع له، لأن الإضراب كان سابقاً و لفترة طويلة على انه وسيلة للفوضى، التظاهر و العنف قبل ان يصبح وسيلة للتعبير عن اختلاف في المصالح .

و لهذا نجد معظم الدساتير العربية و الغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للطبقة العمالية .

و لقد قسمنا هذا الفصل الى مبحثين :

- **المبحث الأول :** مفهوم الإضراب و تمييزه عن بعض المفاهيم المشابهة له
- **المبحث الثاني :** التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر

❖ **المبحث الأول : مفهوم الإضراب و تمييزه عن بعض المفاهيم المشابهة له**

في هذا المبحث سنتناول مفهوم الإضراب و إختلافه عن باقي الآليات المشابهة له :

✓ **المطلب الأول : مفهوم الإضراب**

يعد وضع تعريف محدد للإضراب من المسائل التي أثير حولها الخلاف سواء في الفقه أو القضاء ؛و يرجع ذلك إلى عزوف المشرع عن وضع تعريف محدد للإضراب و بالتالي ترك تعريف الإضراب لاجتهاد الفقه و القضاء ،لسد النقص التشريعي في تلك الجزئية.

- الفرع الأول : التعريف اللغوي للإضراب

و هنا سنخرج على تعريف الإضراب من الناحية اللغوية

أولاً : تعريف الإضراب في اللغة العربية

الإضراب في اللغة العربية مصدر أُضْرِبَ ، و يأتي في اللغة بعدة معان و هي :

1. الكف أو الامتناع أو الإعراض عن الشيء : فيقال أُضْرِبْتُ عن الشيء ، أي كفت و أعرضت عنه ، و ضرب عنه الذكر و اضرب عنه أي صرفه⁸ ؛ و ذلك مصداقاً لقوله تعالى : (أَفَنضْرِبُ عَنْكُمُ الذِّكْرَ صَفْحاً أَنْ كُنْتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ)⁸ أي نمهلكم و نترككم فلا نعرفكم ما يجب عليكم ، لأنكم كنتم قوماً مسرفين أي لأنكم أسرفتم⁸ ، و الأصل في قوله تعالى : ضربت عنه الذكر ، أن الراكب إذا أراد إذا ركب دابة فاراد أن يصرفه عن جهته ضربه بعصاه ، ليعدله عن الجهة التي يريد ، فوضع الضرب موضع الصرف و العدل .
2. الإقامة : و في تاج العروس يقال أُضْرِبَ الرجل في البيت : أقام، و أُضْرِبَ عن كذا ، أي كف عنه و تركه⁸.

3. السكون : فتقول رأيت حية مضرباً ، إذا كانت ساكنة لاتتحرك⁸.

كما جاء أيضاً في معاجم العلوم الاجتماعية أن الاضراب لغوياً يعني الاعتراض أو الامتناع عن فعل شيء ما فيعرفه بأنه امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ عقود العمل الملتزمين بها بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال ، و ذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن شروط العمل .

و أخيراً: فهو التوقف المدبر و الجماعي عن العمل من قبل العمال بهدف ضمان الحصول على مطالبهم .

⁸ المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، الجزء الأول ، الطبعة الثالثة ، مادة ضرب ، ص556-557 ، ابن منظور ، لسان العرب ، المجلد الرابع ، الدار المصرية للتأليف و النشر ، طبعة مصورة ، ص 657 .

⁸ سورة الزخرف ، الآية رقم (5) .

⁸ جامع البيان ، الطبري ، تفسير سورة الزخرف ، ص97

⁸ محمد بن محمد بن عبد الرزاق المرتضى الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس ، الطبعة 1 ، دار إحياء التراث العربي ، ج1، بيروت ، لبنان ، ص539

⁸ ابن منظور ، لسان العرب ، دار المعارف ، مادة الضرب ، 2016 ، ص543 .

و بناءً على ما سبق يعرف الإضراب لغوياً بالانقطاع أو التوقف الإداري للتعبير عن عدم الرضا ، أي بمعنى الاحتجاج بواسطة فعل مادي يسمى انقطاع أو تخلي ، و ذلك من أجل تحقيق بعض المطالب .⁸

- الفرع الثاني : التعريف الاضراب اصطلاحاً

فعره العلامة الجرجاني بأنه : "الاعراض عن الشيء بعد الاقبال عليه .⁸ ومن الناحية القانونية نجد ان المشرع العراقي عرفه في قانون العمل رقم 01 لسنة 1958 كالأتي " اتفاق مجموعة العمال أو المستخدمين أو اكثرهم في مشروع معين ، على التوقف عن العمل بشأن امور تتعلق بشروط العمل والاستخدام واحوالهم".⁸

ان هذا التعريف جعل الاتفاق اضرابا في حين ان الاضراب هو التوقف عن العمل كما أنه يقتصر المضربين عن العمل ،بالعمال والمستخدمين في القطاع الخاص ، الا انه حددت ضوابط مهمة في تحديد المضربين عن العمل ، بكون الاتفاق على التوقف عن العمل في المشروع عن طريق جميع العمال أو اغليبيتهم.

وقد عرفه مجلس الدولة الفرنسي في احدي احكامه بانه : "توقف منظم مسبق للعمل من اجل الدفاع عن المصالح المهنية"⁸. ان هذا التعريف موفق الى حد كبير ، لأنه أطلق في تعريف الاضراب والأشخاص القائمين به سواء بالعمال ام بالموظفين ، يحدد الغرض بالمصالح المهنية المتعلقة بالعمل والوظيفة دون الاغراض السياسية.

اما الفقه : فعره بتعريفات مختلفة ، بسبب اختلاف الزاوية التي نظر فيها كل منهم الى الاضراب من خلال اظهار عنصر معين او اخر من عناصر الاضراب او الاشخاص القائمين به او عددهم او الغاية المقصودة منه، نقتصر على ايراد تعريف جانب من الفقه حيث عرفه بأنه : "توقف العمال الجماعي المؤقت عن تنفيذ التزاماتهم المقررة بموجب عقود العمل ، بسبب وقوع نزاع جماعي يتعلق بالمطالبة بتحسين شروط وظروف العمل ، يقصد

⁸ د. أشرف عبد القادر قنديل ، الإضراب بين الإباحة والتجريم ، ط1 ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الاسكندرية ، 2018 ، ص22-2.

⁸ الجرجاني، معجم التعريفات، تحقيق: محمد صديق المنشاوي، دار الفضيلة للنشر والتوزيع والتصدير، القاهرة، ب.س.ط ، ص26

⁸ المادة 50 من قانون العمل العراقي رقم 1 لسنة 1958 ، منشور في الوقائع العراقية4115 في 1985/3/16

⁸ حكم مجلس الدولة الفرنسي في 25 يوليو1950، نقلا عن : سامر احمد موسى ، اضراب العاملين في المرافق العامة ، (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري2007) ص 12

بتوقف العمال الجماعي : جميع العمال أو أكثرهم⁸.
ان هذا التعريف حصر الاضراب على جانب العمال دون الموظفين ، لكنه حدد الغرض منه ، بتحسين شروط العمل وظروفه دون غيرهما من المطالب الاخرى كالمطالب السياسية مثلا.

ومن جانبنا يمكن ان نعرف الاضراب بانه عبارة عن : التوقف الجماعي للعمال والموظفين عن اداء اعمالهم الملزمة قانونا لمدة مؤقتة ، ومن دون ان يتخلوا عن وظائفهم من اجل ارغام السلطة العامة في الدولة أو اصحاب العمل ، على تلبية مطالبهم المهنية المشروعة وفق القانون.

✓ **المطلب الثاني : تميز الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة له**

يعتبر حق الإضراب ظاهرة اجتماعية متواجدة في معظم المجتمعات جاء نتيجة تفاعل طبيعي للزيادة في تلبية و إشباع الحاجات و تحقيق الأهداف ، كما تعمل على تبيان الكثير من الحقائق سواء من حيث طبيعة هذه الإضرابات ، خلفيتها و أثارها .
بخلاف حق الإضراب الذي يعتبر توقف عن العمل إلا أن هناك عدة مفاهيم أخرى متشابهة له من عدة جوانب و هذا الموضوع يتكون من فرعين سنفصلهما كالآتي :

- **الفرع الأول : التمييز بين حق الإضراب و الامتناع و الترك**

الإضراب و الامتناع يتفقان من حيث اللغة في أن كلاهما يراد منه الكف من الشيء و يختلفان فالمعنى .

و إن الامتناع يشمل الكف عن العمل و غير العمل أما الإضراب فيقتصر عن الكف عن العمل فقط ، أيضا الامتناع يمتاز بالعموم على خلاف الإضراب الذي يمتاز بالخصوص أي أن الامتناع أكثر عموما من الاضراب.⁸

أما علاقة الإضراب بالترك تظهر جليا في كونها حق فردي للعامل و يختلفان من حيث اللجوء إليه و الأثر المترتب على كل منهما، فالأولى لأبد من صفة الجماعية للقيام به

⁸ د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط 2 ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، 1989 ص 209
⁸ شامل هادي نجم العزوي، التزامات المتعاقد في عقود التشييد ونقل الملكية B.O.T ، ط 1 ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، ، 2016 ، القاهرة ، ص 166

على عكس الترك أما الثانية فالإضراب معد إلى الغير و لكن الأثر المترتب على الترك قاصر على المرء نفسه .⁸

- الفرع الثاني : التمييز بين حق الإضراب و المظاهرة و العصيان

و تتجلى العلاقة بينهما في أن هدف الإضراب و الغاية منه غالباً ما يكون خاص على عكس المظاهرة يتجلى الهدف منها ما يكون في الغالب عاما ،الذي قد يكون من شخص بمفرده بخلاف المتظاهر .

أما العصيان فيعرف على أنه الامتناع لغرض تغيير قانون معين أو نظام معين و يستمر حتى يتم تغيير القوانين ، لكن الإضراب هو امتناع عن العمل مدة معينة بهدف تحسين الظروف العمل .⁸

❖ المبحث الثاني : التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر

و في هذا المبحث نتطرق للحق في ممارسة الإضراب في الحقبة الإستعمارية و ما بعد الإستقلال

✓ المطب الأول : حق الإضراب في ظل الاستعمار الفرنسي

تميز وضع الجزائر عشية الإضراب بازدياد عمليات القمع من جانب الحكومة الفرنسية اليسارية التي كان يرأسها " غي موليه " و خاصة بعد أن منحها المجلس الوطني الفرنسي كامل السلطات و بعد تضليلها للرأي العام الفرنسي و الدولي لحقيقة القضية الجزائرية.

- الفرع الأول : إضراب 8 أيام

يعتبر إضراب الثمانية أيام حدث بارزا في مسيرة الثورة التحريرية الجزائرية الذي كان نتيجة للنجاح الكبير الذي حققه مؤتمر الصومام الذي نظم العمل الثوري بالداخل و الخارج ووضع قواعد تنظيمية للعمل الميداني العسكري و السياسي و الإداري ، كما تزامن تنظيم هذا الحدث التاريخي و الانتصارات الكبيرة التي حققها جيش التحرير الوطني على العدو أما في

⁸ ميثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر و الإباحة (دراسة مقارنة) ، دار الفكر و المقارنة للنشر و التوزيع ، المنصورة مصر ، 2016 ، ص200

⁸ أيمن أحمد الورداني ، حق الشعب في استرداد السيادة ، مكتبة مدبولي الصغير، بيروت ، 2008 ، ص199

الإطار السياسي الدولي فلقد صادف إدراج القضية الجزائرية في برنامج الأمم المتحدة خلال دورتها الثانية عشر في 16 سبتمبر 1957⁸.

1. أهداف الإضراب :

تمحور الهدف من تنظيم الإضراب أساساً في بحث كيفية إيصال القضية الجزائرية لمنظمة الأمم المتحدة قصد تدويلها للحصول على المزيد من الدعم السياسي الدولي ، لقد كانت معركة سياسية وقعتها جبهة التحرير الوطني لإسماع العالم صوت الجزائر المطالب بالحرية و الاستقلال ، و في الحقيقة أن الإضراب كان ضرورة حتمية لتأكيد التفاف الشعب الجزائري حول قيادة الثورة⁸، و كاستفسار لقياس درجة تعلقه بحزب جبهة التحرير الوطني باعتبارها الممثل الشرعي له .

و يتضح من هنا أن هذا الإضراب هو تنظيم لجهد شعبي يريد انتصار ثورته العظمى كما يبرز لنا سعدي مزيان أهدافه المتمثلة فيما يلي :

- إقناع الرأي العام العالمي عامة و الرأي العام الفرنسي خاصة بأن جبهة التحرير الوطني هي الممثل الشرعي و الوحيد للشعب الجزائري ، إلغاء ادعاءات فرنسا بأن الجزائر جزء لا يتجزأ منها .
- إشعار الوفد الدولي بنيويورك بالوضعية القائمة في الجزائر بهدف تعزيز جهود التي يقوم بها وفد جبهة التحرير الوطني و الذي يتابع تطورات القضية الجزائرية في الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة ، متأملين اعتراف هذه الأخيرة بعدالة القضية الوطنية و إقناع بعض الدبلوماسيين لدول أجنبية ، لا يزالون مترددين في موقفهم حول القضية⁸.
- إحداث تظاهرة سياسية سليمة تكون بمثابة عملية تحضيرية لإعلان عن ثورة عامة و نهائية التي ستضع العدو أمام الأمر الواقع ، و أنه ما يحدث في الجزائر ثورة حقيقية و ثورة الشعب بأكمله⁸.

⁸ منغور أحمد ، موقف الرأي العام الفرنسي من الثورة الجزائرية 1954-1962 ، دار التنوير ، الجزائر ، 2008 ، ص89

⁸ شهادة المناضل ياسف سعدي ، خلال الطبعة السابعة للندوة التاريخية لمستوى الذاكرة 28 جانفي 2009 ، الجيش ، عدد570 ، جانفي2011 ، ص75

⁸ - سعدي مزيان ، قضايا و دراسات تاريخية ، مطبعة النجاح للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2013 ، ص176

⁸ سعدي مزيان ، مرجع سابق ، ص176

و يضيف أيضا محمد الشريف عباس جملة من أهداف المتمثلة فيما يلي :

توحيد صفوف الشعب الجزائري في شكل كفاح واحد و مشترك من خلال اشراك جميع المنظمات الجماهيرية جديدة الميلاد و اختبار مدى صمودها ، حتى يظهر للعالم بأنه شعب مصمم لمواصلة نضاله ، و إقامة الرهان بإيمانه العميق بنهج الثورة التحريرية⁸

و أيضا إقامة الدليل القاطع على سياسة السلطات الفرنسية الاستعمارية خاصة روبر لاكوست و غي موليه و جنرال ماسو ، و تهديداتهم و بطشهم بالشعب الجزائري في إضراب يكون ثمن الاستقلال .⁸

كان الهدف منه أيضا إحداث صدمة سيكولوجية بليغة داخليا و خارجيا يسعى من خلالها بعدالة القضية الجزائرية قصد الانتقال من التضامن العاطفي إلى التعاطف الإلزامي و الصريح باهداف جبهة التحرير الوطني .⁸

و من خلال ما سبق يمكننا القول أن العمليات الاستعمارية التعسفية في محاولة ترسيخ فكرة الجزائر فرنسية و طمس الهوية الوطنية دفعت بالشعب الجزائري إلى التخطيط لشن الإضراب العظيم عبر كامل التراب الوطني ، و أيضا كسب الرأي العام العالمي للنظر في القضية الجزائرية .

2. الظروف التي اتخذ فيها قرار الإضراب

1.2/ على الصعيد الداخلي

عرف الوضع العام في الجزائر قبيل الشروع في الإضراب، تطورات عسكرية وسياسية خطيرة انعكست سلبا على الجزائريين، نذكر منها تصعيد فرنسا الاستعمارية عمليات القمع ضد الجزائريين بمختلف الأنواع والأشكال، وبوسائل فتاكة وفي غاية الوحشية ومنافية للقيم الإنسانية وتضليل الرأي العام الفرنسي والدولي بحقيقة القضية

⁸ - محمد الشريف عباس ، من وحي نوفمبر ، ج2 ، منشورات وزارة المجاهدين ، الجزائر ، 2014 ، ص207
⁸ - محمد بلعباس ، الوجيز في تاريخ الجزائر ، دار المعاصرة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، دس ، ص ، ص 176-178
⁸ - أحسن بومالي ، إضراب 28 جانفي 1957 ، مجلة الذاكرة دراسات تاريخية للمقاومة و الثورة و المتحف الوطني للمجاهد ، ع4 ، الجزائر ، 1996 ، ص61

الجزائرية، فقد كان شعار جاك سوستيل "الجزائر جزء من فرنسا" ولا مجال للحديث عن استقلالها⁸.

إرضاء رغبات الكولون المتطرفين الذين ألحوا في طلب إعدام مناضلي جبهة جيش التحرير الوطنيين بعد أسرهم، فاستجاب لهم الوزير المقيم روبر لاكوست، الذي أقدم على تنفيذ أحكام الإعدام بواسطة آلة يرجع عهدها إلى القرون الوسطى وهي المقصلة.

2.2 / على الصعيد الخارجي

- اختطاف الطائرة المغربية بتاريخ 22 أكتوبر 1956 التي كان على متنها قادة الثورة التحريرية وهم: أحمد بن بلة، محمد بوضياف، حسين آيت أحمد، محمد خيضر والكاتب مصطفى الأشرف.
- شنّ عدوان ثلاثي على مصر في 29 أكتوبر 1956 بمشاركة كل من فرنسا وبريطانيا وإسرائيل إثر تأميم الرئيس جمال عبد الناصر شركة قناة السويس الدولية ؛ وجاء هذا العدوان أيضا لوضع حدّ للمساعدات المصرية للثورة الجزائرية على حد تعبير رئيس الحكومة الفرنسية في جانفي 1957 أمام مجلس الأمة بباريس بقوله : " أن رأس الثورة الجزائرية هو مصر، فبضرب الرأس تنتهي الثورة وتطمئن فرنسا على جزائرها"⁸

3. قرار الإضراب والتحضير له

تطبيقا لقرارات مؤتمر الصومام الرامية إلى تصعيد العمل الثوري والسياسي وإشراك كافة شرائح الشعب الجزائري في الثورة، اجتمع أعضاء لجنة التنسيق والتنفيذ (الهيئة التنفيذية للمجلس الوطني للثورة) في الأسبوع الأول من شهر نوفمبر من عام 1956 وقرروا شن إضراب عام في الجزائر، لمدة ثمانية أيام بهدف تدعيم مسعى الكتلة العربية - الآسيوية في الأمم المتحدة في العاشر ديسمبر 1956، فأصدرت التعليمات بحوالي شهر تقريبا قبل الموعد المحدد، قصد إعطاء المهلة الكافية للقيام بالتحضيرات من أجل إنجاح هذا الإضراب. وبعدها تقرّر عقد الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 28 جانفي 1957، اتفق

⁸ خالفة معمري، عبان رمضان، تع: زينب زخروف، ط2، منشورات تالة، الجزائر 2008، ص104
⁸ رابح لونيبي، تاريخ الجزائر 1830-1989، دار المعرفة للنشر و التوزيع، الجزائر، 2012، ص18

أعضاء لجنة التنسيق والتنفيذ على شئ الإضراب العام لمدة ثمانية أيام بتاريخ 28 جانفي 1957 ابتداء من منتصف الليل إلى غاية 4 فيفري من نفس السنة⁸.

لقد أوكلت لجنة التنسيق والتنفيذ مهمة التحضير إلى الولايات الستة، فشكّلت عدة لجان داخل المصالح والمؤسسات مهمتها التوعية والتوجيه، مع دعوة السكان للتزوّد بالمؤونة طوال أيام الإضراب، وإيجاد الصيغ الكفيلة لمساعدة العائلات المحتاجة، وتوزيع المناشير والبيانات. كما شكّلت أيضا لجان خارجية على مستوى تجمعات الجزائريين في الخارج للمساهمة في إنجاح الإضراب. ومن قرارات لجنة التنسيق والتنفيذ، تكليف وحدات جيش التحرير الوطني بتكثيف الهجومات، ونصب الكمائن، وتصعيد عمليات التخريب للمنشآت العسكرية والاقتصادية الفرنسية.

ولإنجاح هذا الإضراب دعت المنظمات الوطنية أعضائها إلى الإضراب والاستعداد له بكل الإمكانيات. وقام الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتوزيع المناشير على جميع الفروع النقابية في كل المؤسسات، ووزّع منشور خاص وُجّه إلى عمال الأقلية الأوروبية شرح فيه معاني هذه الحركة النضالية. ومن جهته قام اتحاد التجار بنفس العمل مع التجار والحرفيين وأرباب المصانع، وأشرف على تموين الأحياء الجزائرية بالمواد الضرورية احتياطا لهذا الإضراب غير المألوف⁸.

أما جبهة التحرير الوطني، فقد وُجّهت منشورا تاريخيا دعت فيه الشعب الجزائري إلى أن يبرهن أمام العالم عن عزمه على استرجاع استقلاله. ولقد أذيع تاريخ الثامن والعشرين من جانفي عبر " صوت العرب" من القاهرة، وانتشر عبر كامل أنحاء التراب الوطني، وفي فرنسا ذاتها بين أوساط الجالية الجزائرية المهاجرة، وكذا ممثلي الجبهة في كل من المغرب وتونس ومصر.

4. سير الإضراب ورد الفعل الفرنسي:

انطلق الإضراب في وقته المحدّد، وشمل منذ اليوم الأول مختلف أنحاء القطر الجزائري حيث اعتصم الجزائريون في بيوتهم، وتوقّفت مختلف الأنشطة في المدن استجابة لنداء جبهة التحرير الوطني حتى بدت المدن كأنها ميّتة بعد أن أغلقت محلاتها التجارية

⁸ راجع لونيبي، مرجع سبق ذكره، ص 19

⁸ - عبد الله مقلاتي، المشروع الفرنسي الاحتلالي للجزائر و ردود الفعل الوطنية 1830-1962، وزارة الثقافة، الجزائر، 2013، ص397،

وهجرها أصحابها على حد وصف أحد الصحفيين لليوم الأول من الإضراب بمدينة الجزائر بقوله: "إنني لم أر في حياتي مدينة يخيم عليها شبح الموت في وضوح النهار كمثال القصبه في إقفار شوارعها ورهبة السكون العميق النازل على دورها كأن سكانها في سبات عميق".⁸ أما عن نسبة الاستجابة الشعبية للإضراب فتذكر الصحف الأجنبية وحتى الفرنسية المعاصرة للحدث، فقد بلغت 90 بالمائة، سواء في الإدارات والمصالح العمومية الرسمية مثل مصلحة البريد والسكك الحديدية ومختلف أنواع المواصلات أو في الأسواق العامة... أما عن رد فعل الاستعمار الفرنسي فكان رهيبا، حيث جند إمكانات مادية وعسكرية كبيرة مع استعمال كل الوسائل الوحشية لإحباط الإضراب، فأنشأت الإدارة الاستعمارية في أول الأمر إذاعة سرية مزيفة سمّتها (صوت الجزائر الحرة المجاهدة) لتقلد إذاعة (صوت الجزائر الحرة المكافحة)، ومن خلالها تذيع بيانات وأوامر مزيفة ومضادة لأوامر جيش وجبهة التحرير الوطنيين، وتؤكد في برامجها أن الإضراب مناورة استعمارية يجب إحباطها. ومن التدابير الأخرى المتخذة لإفشال هذا الإضراب، توزيع منشور مزيفة على أوراق تحمل صورة العلم الوطني، زيادة على بلاغات رسمية يهددون فيها المضربين بإنزال أشد العقوبات.

ونظرا لشمولية الإضراب ونجاحه، سخرت السلطات الاستعمارية والجيش الفرنسي مجموعة من التدابير والوسائل القمعية لإفشاله، تمثلت في اقتحام الدكاكين والمحلات التجارية بتحطيم أقفال الأبواب بالقوة من قبل رجال المظلات بواسطة القنوس والمطرقات... ولم يتردد في قنبلة المتاجر بواسطة الدبابات مثل ما حدث في بوفاريك، وإلقاء القبض على آلاف المواطنين واستنطاقهم بأبشع وسائل التعذيب، كما حُمل العمال بالقوة إلى مقر عملهم دون القيام بأي مهام، وأرغم المعلمون على ملازمة قاعات التدريس بالرغم من غياب التلاميذ.⁸ وفي محاولة لإرجاع هؤلاء إلى مقاعد الدراسة سخر الجيش مكبرات الصوت لحث التلاميذ على الذهاب إلى المدارس، وعندما فشل في إقناع الآباء لإرجاع أبنائهم إلى المدارس، شرع في حمل الأطفال من الشوارع والأحياء وحتى من المنازل ونقلهم

⁸ - إبراهيم مياسي ، المقاومة الشعبية ، د ط ، دار المدني للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص 245

⁸ جيبيلي الطاهر ، إضراب الثمانية أيام في الجزائر 28 جانفي - 04 فيفري 1957 ، المجلة التاريخية المغربية ، ع 134 ، تونس ، 2009 ، ص 57

بواسطة الشاحنات العسكرية إلى أول مدرسة تصادفهم في الطريق، وألزموا الجلوس على المقاعد بطريقة عشوائية وفوضوية دون احترام الأطوار الدراسية.

ولم يكتف جنود الجيش الاستعماري بمداومة منازل المواطنين خلال الإضراب ليلا ونهارا من أجل إجبار العمال والتجار والموظفين على التوجّه إلى أماكن عملهم، بل استعانوا بالأسلحة المختلفة للقيام بعملية تمشيط ومراقبة الأحياء الجزائرية في المدن الكبرى، وتنصيب الدبابات عند مفترق الطرق، وعزل الأحياء بواسطة الأسلاك الشائكة.⁸

5. نتائج الإضراب : خلف إضراب الثمانية أيام نتائج متعدّدة نذكر منها:

- حشد الأمة الجزائرية كلها بدون استثناء للمشاركة في كفاح جماعي تحدياً لسلطات الاحتلال وقوته المدجّجة بمختلف الأسلحة بصموده وثباته.
- تحقيق القطيعة النهائية بين النظام الاستعماري الفرنسي وبين كل أفراد الشعب الجزائري.
- كان الإضراب بمثابة استفتاء، عبّر من خلاله الشعب الجزائري على تمسكه بقيادته الثورية، كمثل شرعي ووحيد له، وبذلك تعزّزت مكانة وسمعة جبهة التحرير الوطني داخليا وخارجيا.
- الانتصار السياسي في المجال الدولي، إذ تزامن هذا الإضراب مع عرض القضية الجزائرية على هيئة الأمم المتحدة ومناقشتها لفترة أكثر من عشرة أيام، توجت بالتصويت على مشروع قرار متعلّق بالجزائر، إذ اعتبرت القضية الجزائرية من القضايا الدولية التي ينطبق عليها مبادئ ميثاق الأمم المتحدة في حق تقرير المصير ولذا وجب على فرنسا أن تتجه في هذا الاتجاه لتسوية المشكلة الجزائرية بطرق سلمية عن طريق التفاوض وبذلك تقوى موقف الثورة الجزائرية على المستويين الداخلي والخارجي ، وكُذّبت مزاعم الاستعمار الفرنسي الذي روّج بأن الوضع في الجزائر يسير نحو الاستقرار ، وأن القضية الجزائرية قضية داخلية لا شأن للأمم المتحدة النظر فيها.⁸

⁸ - جيبيلي الطاهر ، مرجع نفسه ، ص58
⁸ عمار رخيعة ، خلفيات و نتائج إضراب ثمانية أيام 28 جانفي -4 فيفري 1957 ، مجلة أول نوفمبر ، ع 177ع-178 ، 2013 ، ص67

- الفرع الثاني : إضراب الطلبة الجزائريين 19 ماي 1956

إضراب الطلبة الجزائريين 19 مايو 1956 في الجزائر هو إضراب طلابي عام الذي دعا إليه الإتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين بتاريخ 19 مايو 1956، وكان هذا الإضراب جزءاً من دعم الطلاب لثورة التحرير الجزائرية وبداية إتحاقهم بها.

وشارك في الإضراب آلاف الطلاب الجزائريين في الجزائر، والطلاب الموجودين خارج الجزائر في الجامعات الفرنسية والمصرية والتونسية، وتوسع الإضراب ليشمل طلاب المدارس الثانوية.

و تمت الدعوة إلى إضراب الطلبة الجزائريين بعد الجرائم التي ألحقها الإستعمار الفرنسي في حق الطلبة والتضييقات في حق الاتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين، والإحساس بالإخلال بالمسؤولية اتجاه ثورة التحرير، ودعا الاتحاد إلى الإلتحاق بالرجال وبجيش التحرير الوطني وجبهة التحرير: «بعد اغتيال أخينا زور بن القاسم من طرف الشرطة الفرنسية، وبعد الفتك بأخينا الكبير الطبيب ابن زرجب ... بينما يناضل شعبنا نضال الأبطال وتنتهك حريات أمهاتنا وزوجاتنا، وإخواننا، ويتساقط أولادنا، وشيوخنا، تحت رصاص الرشاشات ... فلنهرج مقاعد الجامعات ولننتوجه إلى الجبال والأوغار، ولنلتحق كافة بجيش التحرير الوطني وبمنظمتها السياسية جبهة التحرير الوطني أيها الطلبة والمتقنون الجزائريون، أنرتد على أعقابنا والحال أن العالم ينظر إلينا، والوطن ينادينا والبلاد تدعونا إلى حياة العز، والبطولة، والمجد»¹

1 . موقع ويكيبيديا ، <https://ar.wikipedia.org/wiki/> يوم 01 ماي 2024 على الساعة 11:25

✓ **المطلب الثاني : حق الإضراب ما بعد الإستقلال****- الفرع الأول : حق الإضراب حسب دستور 1989****أولاً: تاريخ الإضراب :**

إن الاعتراف بحق الإضراب جاء بعد نضال مرير للطبقة العامة ، وقد وجد كأحد ميزات النظم الديمقراطية باعتباره أحد أسس الحريات العامة و سنتعرض إلى نبذة عن تطور الإضراب من خلال بعض اللحات التاريخية الهامة و المتمثلة في انتقال الجزائر من الاشتراكية إلى الإقتصاد الحر .⁸

1. **مرحلة تحريم الإضراب:** إن الإضراب عد من الموبقات التي لا تلتصق بالنظام إذ حرم في القطاع العمومي على العاملين في الأجهزة و المؤسسات التي تسيروها الدولة و بصفة عامة يقرره المشرع إلا في القطاع الخاص.⁸

◀ **التحريم في القطاع العمومي الإقتصادي و الإداري:** قد أورد المشرع في المادة 171 من قانون العقوبات ردعا صارما لكل من حمل على التوقف المدير عن العامل أو على الاستمرار فيه أو شرع في ذلك بطريق العنف أو التعدي أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية بقصد الإجبار على رفع أو خفض الأجور أو المساس بحرية العمل ، المثير للانتباه أكثر هو صياغة المادة 209 من القانون العام للعامل المتعلقة بعوائق العمل ، إذ يستشف منها أن الإضراب هو أيضا من عوائق العمل التي يجب أن يبتعد عنها العامل و ألا يثيرها و إلا وقع تحت طائلة حكم المادة 171 من قانون العقوبات .⁸

و قد انسأقت المادة 198 على نفس النسق لكن تحت طائلة المادة 418 من قانون العقوبات التي توقع عقوبة السجن من 10 إلى 20 سنة على كل من

⁸ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العام ، (دراسة مقارنة) ، مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ، ص156

⁸ أبو عمرو مصطفى أحمد ، علاقات العمل الجماعية ، المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقية العمل ، منازعات العمل الجماعية ، الإضراب ، الإغلاق ، التحكيم ، الوساطة ، المفاوضات في ضوء ، قانون العمل الجديد رقم 12 ، دار

الجامعة الجديدة للنشر ، 2003 ، ص169

⁸ قريش بن شرقي ، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1998 ، ص، ص132 ، 133

أحدث أو حاول أن يحدث متعمدا شغبا من شأنه أن يرعقل الأجهزة الأساسية للاقتصاد الوطني أو يخفض من قدرة إنتاج الوسائل الاقتصادية ، و ترجعنا المادة 210 من قانون 78/12 إلى العقوبة المنصوص عليها في المادة 421 من قانون العقوبات أي تخفيض العقوبة من السجن إلى الحبس. إن تحريم الإضراب قد طبق بصرامة وعد من عراقيل العمل غير المسموح بها لكن ما الذي أدى بالمشرع إلى اتباع هذا النهج ؟ يمكن إرجاع أسباب هذا التوجه إلى عاملين اثنين هما :

العامل الأول : القول الشائع بأن ظاهرة الإضراب تتماشى و الرأسمالية الليبرالية ، أي وجهان لعملة واحدة لكون الرأسمالية تطبق مبدأ التنافس الحر .

العامل الثاني : أن نظام الجزائر الاشتراكي اعتبر في إطار الاقتصاد الموجه أن العامل ليس أداة إنتاج و عمل فقط ، بل يعد منتجا و مسيرا في مجتمع يمر بمرحلة انتقالية نحو الاشتراكية ، فالمنظور الاشتراكي التقليدي يرى في وظيفة الإضراب تناقضا مع مبادئ الاشتراكية تبعا لمنطق يقول بأن الإضراب هو وسيلة دفاع العمال ضد المستخدم المستغل ، لكن المستخدم الاشتراكي هو الدولة إذن لا وجود للإضراب لانتفاء الوظيفة و السبب ، غير أن هذا الطرح يمكن نقده من وجهتين :

الوجه الأول : هو أن التاريخ يؤكد أن الإضراب عرف قبل وجود الرأسمالية كما أن الدولة التي تدعي أنها اشتراكية ليست بالضرورة الدولة التي توفر للعمال جميع الظروف المناسبة لحياة اجتماعية لائقة و يبقى الإضراب الوسيلة الأفضل لتحقيق المطالب الشرعية للعمال حتى و إن أدى ذلك إلى وجود تناقضات داخل المجتمع ، أما **الوجه الثاني :** هو أن المنع عن طريق التحريم لا يكفي للقضاء على الإضراب ، فكما دلت عليه تجارب الدول الاشتراكية أنها عرفت الإضرابات المسماة " الوحشية " ممارسة متكررة لطرح مطالب العمال ⁸.

⁸ - الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص ج ر عد

◀ **الاعتراف بع في القطاع الخاص** : قد اعتبرنا أن التحريم للإضراب هو المبدأ العام و جعل إباحته في القطاع الخاص استثناء ، نظرا لأن المنع كان يمس الفئة العظمى من العمال و هم الموظفون و عمال القطاع العمومي و أن القطاع الخاص لم يشكل آنذاك إلا نسبة ضئيلة .

و لأن الدولة الاشتراكية منحت العمال الذين لا يشتغلون تحت سلطتها وسيلة للدفاع عن حقوقهم عن طريق الإضراب كسلاح للضغط على المستخدم الخاص ليستجيب لمطالبهم فقد سمح المشرع بالإضراب في القطاع الخاص من خلال المادة 15 من الأمر رقم 75/71 و المادة 27 من الأمر رقم 75/31 و بصفة صريحة و مميزة المادة 61 فقرة 2 من دستور سنة 1976 التي جاء فيها أن الإضراب معترف به في القطاع الخاص و كذا المادة 21 من القانون الأساسي العام للعامل.⁸

و حتى أن هذا الاعتراف كان ضيقا و نادراً ما كان يمارس نظراً لتأثير الفكرة السائدة آنذاك باعتبار أن الإضراب مرتبط بعرقلة العمل و أيضا لم يكن هناك مجال للإضراب أمام المستخدم الخاص لأن أغلب الأوضاع الإجتماعية و المهنية كان يتدخل المشرع لتنظيمها كتحديد الأجر مثلا و العامل بحد ذاته يجد نفسه محروما من سلطة المفاوضات .

2. **التكريس الدستوري لحق الإضراب** : ابتداءً من سنة 1988 و في إطار السياسة الاقتصادية و القانون الجديد الذي بدأت الجزائر في تبنيها دخلت على إثرها علاقات العمل في صراع جديد تميزت بالخصوص بكثرة الإضرابات ، و عدت كأحد أشكال التعبير عن المطالب رغم أن اللجوء إليها لم يعترف به إلا بعد صدور دستور سنة 1989.⁸

◀ **المرحلة الأولى من فبراير 1989 إلى جوان 1991** : مع بداية سنة 1989 دخلت الجزائر في تبني نظام قانوني جديد يتماشى مع ميكانيزمات اقتصاد السوق و كانت الإنطلاقة بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية المرسوم

⁸ الأمر رقم 75-71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات
⁸ قريش بن شرقي ، مرجع سبق ذكره ، ص 137

رقم 01/88 و تلاه فيما بعد مجموعة من القوانين التي سارت كلها على هذا النحو و نشير بالخصوص إلى تلك التي تدعو بتخلي الدولة عن ملكيتها للمؤسسات و بيعها للخواص أو التي تتعلق بنزع الطابع الإداري لبعض المؤسسات و إخضاعها للقانون العادي كالمستشفيات و الجامعات و هيئات الضمان الاجتماعي نتيجة لهذه التحولات ظهرت هناك معارضة قوية ، عبرت عن مطالبها باللجوء إلى الإضرابات و التي وصلت سنة 1989 رقما لم تشهده الجزائر لحد الآن حوالي 3389 إضرابا لكن اكتسب كلها في الغالب بالطابع اللاشعري ، و هكذا نلاحظ أن نشأة هذا الحق في الجزائر لم يكن كما حصل في أوروبا إذ جاء نتيجة كفاح طويل للعمال .⁸

و قد اعترف بهذا الحق و اكتسى الطابع الشرعي بموجب المادة 54 من دستور سنة 1989 المعدل بالمادة 57 من دستور سنة 1996 ، و التي أدخلت الجديد في علاقات العمل و ذلك بتأكيدا دستوريا على حق العمال في ممارسة الإضراب سواء في القطاع العمومي أو القطاع الخاص « الحق في الإضرابي معترف به و يمارس في إطار القانون »

و يلاحظ على هذه المادة أنها قيدت ممارسة حق الإضراب ، بما يمليه القانون و ثاني ملاحظة هي منعها لهذا الحق في الأنشطة و الميادين الحيوية للدولة و المجتمع .

و تبعا لهذا التكريس الدستوري جاءت مجموعة من القوانين لتؤكد و تضع له معالمه الجديدة ، فنجد القانون رقم 90/02 الذي كان أول من ينظم علاقات العمل في العهد الجديد و كذا القوانين المعدلة له و هي القانون رقم 91/27 و 90/416 و 90/418 .

و من خلال الإحصائيات التي قامت بها المفتشية العامة للعمل يمكن أن نقول أن سنة 1990 السنة التي تبدأ فيها تبني التشريعات الجديدة و المنظمة لعلاقات العمل و أنها شهدت ممارسة كثيفة للإضرابات فقد سجل حوال 2.023 إضرابا

⁸⁸ عمار بوضيف ، الوجيز في القانون الإداري ، طبعة معدلة منقحة ووفقا للأحداث التشريعات و القرارات القضائية 23 ، حيو للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية ، 2007 ، ص339

في تلك السنة بمشاركة ما مجموعة 301.700 عاملا و قد كانت أهم مطالب المضربين آنذاك تتعلق برفع الأجور.⁸

- الفرع الثاني : حق الإضراب حسب الأمر 03-06

و لكن بعدما اعترف دستور 1989 و التعديل الدستوري لسنة 1996 بممارسة حق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة ، نص المشرع صراحة على هذا الحق في قانون الوظيفة العامة حيث اعترف للموظف بممارسة حق الإضراب بموجب المادة 36 من الامر رقم 06-03 سالف الذكر بنصها : " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما " ، حيث تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 :⁸ " في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، فإن الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد لهم الحق ، على الخصوص فيما يأتي :

- راتب بعد أداء الخدمة .
- الحماية الاجتماعية و التقاعد .
- العطل الغيابات المرخص بهما و أيام الراحة القانونية .
- الاستفادة من الخدمات الاجتماعية .
- ممارسة الحق النقابي .
- ممارسة حق الإضراب .
- الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الإعتداء ، من أي طبيعة كانت ، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبةها .
- ظروف العامل الكفيلة بحفظ كرامتهم و صحتهم و سلامتهم البدنية و المعنوية.⁸

⁸ انظر لنص مادة 57 من دستور سنة 1996 .

⁸ - الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 16 يوليو سنة 2006 ، ص06
⁸ الأمر 06-03 ، مرجع نفسه ، ص07

- الفرع الثالث : حق الإضراب حسب الدستور لسنتي 2016 و 2020

و قد جاء في المادة 71 من دستور 2016 و المادة 70 من دستور 2020 الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارَس في إطار القانون ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العموميّة ذات المنفعة الحيويّة للمجتمع.⁸

بالقانون 01-16 المتضمن تعديل دستور 2016 واللذان تضمننا احترام حق الإضراب وحمايته كونه حق دستوري. وعليه يخضع العامل المضرب للمسائلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص القانون أو إضراب لم يستوف جميع إجراءاته القانونية قبل البدء في الإضراب ويتجلى ذلك في غياب أحد طرفي النزاع عن المفاوضات وجلسات المصالحة التي تكون أو تحدث طبقا لأحكام القانون وكذا التحريض على الإضراب الغير مشروع.⁸

خلاصة الفصل :

إن موضوع الإضراب من المواضيع التي لاقت و مازالت تلاقي اهتماما كبيرا سواء من أرباب العمل الذين صاروا يأخذونه بعين الاعتبار ، و ذلك لعدة اعتبارات أهمها أنه قد يوقف العملية الإنتاجية و بالتالي سيؤدي إلى خسارتهم من الناحية المادية ، أو من العامل الذي أعطى له حق الإضراب في حالات ، و لهذا فقد وضعت قوانين تحدد الكيفية المثلى التي ينبغي أن يسير وفقها الإضراب ، و قد أخذت هذه القوانين بعين الاعتبار مصالح كلا من أرباب العمل و العمال على السواء ، حيث حددت لهذا الأخير حقوقه و الواجبات التي ينبغي أن يؤديها لصاحب العمل ، كما وضعت قوانين تعاقب كل من يمنع العمال عن تأدية حقهم في الإضراب .

⁸ دستور 2016 معدل بموجب القانون رقم 01-16 المتضمن التعديل الدستوري، أنظر المادة 71 و المادة 70 من دستور 2020

⁸ - العمراني محمد لمين : الطالب دكتوراه في إطار مدرسة الدكتوراه ، أثر التعديل الدستوري في الجزائر بموجب القانون 01-16 على الحقوق و الحريات ، جامعة الجزائر -3- ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المجلد 07 ، العدد 01 ، السنة 2018 ، ص98

الفصل الثاني :

الإطار القانوني لممارسة حق

الإضراب في التشريع الجزائري

تمهيد

و يقصد به مجموعة القواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية التي تحدد كيفية ممارسة هذا الحق و تقاديا لأية ممارسة تعسفية له ، و كذا حماية لحقوق و مصالح أصحاب العمل و المجتمع من النتائج السلبية الناتجة عن الممارسة التعسفية و الفوضوية على الحق المكفول دستوريا سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين :

✓ المبحث الأول: نتناول فيه كيفية ممارسة حق الإضراب و تدرج تحته (03) مطالب.

✓ المبحث الثاني تحت عنوان الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب و تدرج فيه كذلك ثلاثة مطالب و سنتطرقها في دراستنا بالتفصيل كما يلي :

❖ المبحث الأول : كيفية ممارسة حق الإضراب

لكي يكون الاضراب مشروعاً ضمن الحقوق لابد من إلزامية إسناده إلى عدة مصادر قانونية سواء كانت داخلية أو خارجية مع مراعاة وتحديد كيفية ممارسته بالنصوص والقوانين المنظمة لهذا الحق " الإضراب " وكيف هذا مع تحديد المجال الذي سينصب ويمارس فيه فحق الإضراب هو عبارة عن طريق يسمح به القانون بهدف المصلحة الاجتماعية والمهنية للعمال وفي هذا المبحث سوف نتطرق الى ثلاثة (03) مطالب سندرجها كما يلي:

✓ المطلب الأول : الشروط القانونية لممارسة الحق في الإضراب في القانون

الجزائري

تبعاً لما يتميز به حق الإضراب عن أهمية في مسيرة العلاقات المهنية وما قد يترتب عنه من أضرار وأضرار في مختلف المجالات أهمها الاقتصادية والاجتماعية ، فقد تم إحاطته من طرف التشريعات والاتفاقيات بعناية كبيرة حيث خصصت هذه الأخيرة لحق الإضراب مجموعة من الشروط والاجراءات لممارسته وتكريسه ، فبالرجوع للقانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، نجد أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الشروط والضوابط الإجرائية المنظمة لكيفية ممارسه حقل الإضراب وحتى يمارس في إطار قانوني منظم ، و تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

- **الفرع الأول : أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية و بموافقة جميع العمال** و يتجلى ذلك في التزام جميع العمال و الموظفين المستخدمين بالمشاركة في تنظيم و تسيير المرافق العمومية لأنه جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية و يتمثل ذلك في حق المراقبة و المشاركة في إدارة المرفق و تسيير شؤونه الوظيفية⁸ . و كذا السماح للموظفين بتشكيل أو إنشاء نقابات وظيفية للإحساس بهذه المسؤولية التي أصبحت وسيلة ضغط على السلطة العامة في الدولة للتعبير عن مطالبهم المهنية من خلال أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم المكفولة قانونا و يتعلق الأمر هنا بحق العمال أو الموظفين بإنشاء نقابات و الانضمام إليها و هو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للعامل أو الموظف العمومي و تنظيمه و إيصال صوته و تبليغه للجهات المعنية⁸ إذ أن الهدف من وراء تشكيل منظمات نقابية و المتمثل في الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الأجراء نستنتج منه ضرورة إشراف النقابة على تنظيم ممارسة حق الإضراب و يكون الإضراب بعد استمرار النزاع الجماعي للعمل و بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاعات و في غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب حيث يستدعي العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة، بمبادرة و تحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية، قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر و البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل و المتفق عليه .

⁸ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر 06/03 ، و القوانين الأساسية الخاصة ، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، جسور للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، 2015 ، ص124

⁸ - عمار بوضياف ، مرجع نفسه ، ص125

يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم، قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل، من انعقاد الجمعية العامة ، مقابل إشعار بالاستلام، كتابيا يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة، ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل .

و تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل .تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده المحضر القضائي .

- الفرع الثاني: الإشعار المسبق للإضراب

إذ أنه لا يشرع في الإضراب إلا عند انقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، مقابل إشعار بالاستلام و يبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر المحضر القضائي و تحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضات على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام عمل من تاريخ إيداعه .غير أنه، لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوم عمل في قطاعات الأنشطة .كما يجب أن يتضمن الإشعار المسبق للإضراب تحت طائلة البطلان، ما يأتي :

- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين .
- اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقَّع على الإشعار .
- تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه .
- عدد العمال المعنيين بالتصويت .
- مكان الشروع في الإضراب .
- النطاق الإقليمي للإضراب.

كما أنه يعد باطلا وعديم الأثر، أي إشعار مسبق تبادر به منظمة نقابية لم يتم إثبات وجودها القانوني أو تمثيليتها القانونية أو دون احترام أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل المحددة في أحكام هذا القانون .ويعد كذلك باطلا وعديم الأثر، كل إشعار مسبق يبادر به ممثلو العمال غير المنتخبين ، و يسري مفعول الإشعار المسبق بالإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله .

يتعين على المستخدم وممثلي العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات

❖ **المطلب الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب**

يعتبر الحق في الإضراب من بين الحقوق والحريات المعترف بها للإنسان والمواطن ومكرسة في مختلف الدساتير المعاصرة ،وتحكم ممارسته قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة ومصالح المجتمع من جهة أخرى الذي يضفي عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقلة أو أي مساس به ⁸ أي أنه كل لجوء إلى الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضرابا شرعيا و لقد كفل المشرع هذا لحماية ممارسيه من كل تهديد او تجاوز وتتجلى أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع فيما يلي: ⁸

- **الفرع الأول : حماية حق الإضراب**

يعتبر حـق الإضراب محمي طبقا للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل .لا يترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب حق الإضراب في تقاضي الأجر، كما يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة .

و يعد الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي للعمل المنظم خرقاً للإجراءات ، خطأ مهنيا جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا وساهموا فيه بنشاطهم المباشر .وتتحمل أيضا المسؤولية، المنظمة النقابية التي ساهمت في هذا الإضراب .يتم توجيه إعدارات، بأية وسيلة كانت، إلى العمال المضربين لدعوتهم إلى استئناف العمل في أجل ثمان وأربعين (48) ساعة. و يتعرض العمال الذين لم يلتحقوا بمناصب عملهم، دون سبب مقبول، عند انتهاء الأجل المذكور ، إلى تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

و يمنع على المنظمة النقابية إقصاء منخرطيها أو معاقبتهم بأي طريقة كانت، بسبب رفضهم المشاركة أو رفضهم الاستمرار في إضراب غير قانوني .

⁸ - أحمية سليمان ، المرجع سابق ذكره ، ص379

⁸ - خليفي عبد الرحمان ، مرجع سبق ذكره ، ص153

- الفرع الثاني : منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين

إن القانون اعتبر أن الإضراب هو حق فإنه يمنع تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي وقانوني ولقد اعتبر على أن أي تصرف صادر في هذا الشأن من طرف صاحب العمل وممثليه يعتبر باطلا ولا اثر له ، إلا إذا قام العامل المضرب بارتكاب خطأ جسيم أثناء ممارسته للإضراب و قد اقر المشرع الحماية للعمال المضربين لكنه لم ينص صراحة على العمال المتربصين في إمكانية حق الإضراب في القانون حماية لهم من فقدان مناصبهم إلا أنه وبالرجوع لأمر 06-03 و المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 87 منه التي جاءت بـ: " ... يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي " وبما انه لم يرد نص قانوني أو مادة تمنع أو تقيد ذلك فبالتالي فان العامل المتربص من حقه ممارسة حق الإضراب بإعتبار أن له نفس الحقوق أو يتمتع بنفس الحقوق والواجبات الموظف العادي ما عدا المحددة بعينها.⁸

✓ المطلب الثالث : الآثار القانونية لممارسة حق الإضراب

يترتب عن ممارسة الحق في الإضراب والشروع فيه حسب الإجراءات التي يحددها القانون المنظم له أو المعمول به مجموعة من الآثار التي تختلف حسب مشروعية هذا الحق⁸ وتتجلى هاته الآثار فيما يلي:

- الفرع الأول : بالنسبة للعمال المضربين

◀ وقف علاقة العمل :

بما أن الحق في الإضراب عبارة عن ممارسة حق فلا يمكن للعامل خسارة منصب عمله بسببه وإنما يحرمه هذا الحق من تقاضي الأجر وذلك لان الحق في الإضراب يعتبر من مجمل الأسباب التي حددها المشرع في إطار القوانين والتي توقف علاقة العمل فعلاقة العمل التي تجمدت خلال فترة الإضراب تعود للسريان من جديد بعد انتهاء هذا الإضراب⁸

⁸ - غريب مونية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب (سميدال -

عنابة)جامعة منتوري، قسنطينة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع سنة 2006-2007 ، ص175

⁸ - عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دون طبعة ،الجزائر 2005 ، ص223 .

⁸ - راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ،ديوان

المطبوعات الجامعية ، دون طبعة الجزائر ، دون سنة ، ص302

والملاحظ أن المشرع أوقف ترتب هذا الأثر على أن يكون الإضراب مشروعاً والذي يعد في نفس الوقت شكلاً من أشكال الحماية القانونية التي وضعها المشرع.⁸

وبالتالي يوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب العمال المضربين وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير وقتهم إضافة إلى الامتناع عن تعيين عمال آخرين قصد الاستخلاف إلا في حالات التسيير والمتابعة التي تأمر بها السلطة في المؤسسة العمومية الاقتصادية أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة .

وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات، وتتسنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي ستوجب توقيع عقوبات تأديبية وفقاً لما هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص أو الإتلاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن.... الخ وغيرها من الحالات وما عدا ذلك فإن حالات الإنهاء المتخذة من طرف صاحب

العمل لا تمثل فسخاً تعسفياً فحسب وإنما تسريحاً غير مشروعاً أيضاً⁸ ووفقاً لما توصل إليه القضاء الفرنسي فإنه يترتب على وقف علاقة العمل هو تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يتسبب فيها العمال للغير أثناء فترة الإضراب حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق ومسؤولية العمال المتسببين فيها، كما أن هؤلاء العمال يتحملون نتائج الأضرار اللاحقة بهم كما هو الحال لحوادث العمل وحوادث الطريق التي لا تكون مضمونة من صندوق الضمان الاجتماعي إضافة إلى عدم احتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية وكذا التعويض عن عدم التمتع بها.⁸

◀ اثر ممارسة حق الإضراب على الأجر:

أن عقد الاستخدام أو العمل هو من قبيل العقود القائمة على الموجبات المتقابلة وعلى ذلك فهو بمثابة ميزان ذو كفتان:

⁸ - بن ارجم سناء و عمران عائشة، ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، الدفعة 16، لسنة 2005 و 2006، ص41

⁸ - راشد راشد، مرجع سبق ذكره، ص 303

⁸ - جدي نريمان، مرجع سبق ذكره، ص 45

✓ الكفة الأولى تتمثل في : عمل الأجير .

✓ الكفة الثانية تتمثل في : الأجر، وبالعودة إلى القواعد القانونية العامة التي ترعى العقود بشكل عام نجد أن كل طرف يمكنه أن يمتنع عن تنفيذ واجباته متذرعاً أو متحججاً بعدم قيد الموجبات المتقابلة.⁸

وتتوقف علاقة العمل خلال مدة الإضراب عن إنتاج أثارها مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقاً من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل ومن ثمة يكون الاقتران من الأجر بقدر الأيام التي تم فيها الإضراب عن العمل، كما يكون أيضاً بقدر حجم الخسارة التي لحقت بصاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع أي مخالف للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به⁸ و مخالفته للقواعد التالية :

- استكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع.
 - موافقة العمال على الإضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض بحضور نصفهم على الأقل.
 - انتهاء اجل الإشعار المسبق الذي يجب أن لا يقل عن 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم.
- هذا ويمكن أن يكون الأجر في فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين طرفي علاقة العمل بعد انتهاء الإضراب
- ان كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر.⁸

إلا هناك حالات يتم فيها الخروج عن القاعدة التي تقضي بعدم قيام رب العمل بدفع الأجر للعامل المضرب بحيث أن العامل يستحق الأجر في فترة التوقف عن العمل بالرغم انه لم يرقم بالتزاماته مثل أداء الخدمة العسكرية الإجبارية "وما يفهم من أن القاعدة التي

⁸ - المحامي عبد العزيز جمعة ، حق في الإضراب ، pdf ، اليوم : الثلاثاء 27 أفريل 2024 ، على الساعة 08:45

⁸ - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السيسو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2011، ص 70

⁸ - الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي، دون طبعة، الجزائر ، 2002 ، ص39

تقر بحرمان العامل من الأجر هي قاعدة مكملة يجوز للأشخاص الاتفاق على مخالفتها⁸ وإذا كان الإضراب عامل لحرمان العامل أجره ومن اللواحق المرتبطة به من منح وعلاوات ومكافآت فهو يحرمه من حقوقه كالانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي والحصول على التعويضات العائلية.⁸

✓ الفرع الثاني : أثر حق الإضراب بالنسبة للمؤسسة المستخدمة

ويمكن تلخيصها في النقاط التالية:

- الالتزام بعدم المساس بحق الإضراب.
- منع توظيف العمال الجدد بغرض استخلاف العمال المضربين.
- عدم إمكانية تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب المشروع أي المطابق للشروط المنصوص عليها قانونا.
- حق الهيئات المستخدمة في اللجوء إلى التسخير ما إن توفرت الشروط المنصوص عليها في المادة 65 من القانون 08-23³.
- حظر استعمال أسلوب الغلق من طرف رب العمل كطريقة لمواجهة العمال المضربين ويعرف الغلق على أنه: قرار يتخذه صاحب العمل بقفل أبواب المؤسسة بسبب أو بمناسبة نزاع مع العمال المضربين ينجر عنه رفض وسائل العمل تحت تصرف العمال والامتناع عن دفع أجورهم بهدف الضغط عليهم كرد فعل للتنازل عن مطالبهم.⁴

❖ المبحث الثاني : الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب

سنتناول مبحثنا الثاني على ثلاث مطالب في المطلب الأول عرجنا على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمطلب الثاني تناولنا فيه موانع وطرق تسوية حق

8 - بن أرجم سناء ، عمران عائشة ، مرجع سبق ذكره ، ص 43

8 - راشد راشد ، مرجع سبق ذكره ، ص 307

3- قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية . العدد 42 . الصادر بتاريخ 25 يونيو 2023.

4 - شطابة خديجة ، الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق ، جامعة صالحى أحمد ، النعمة ، 2014-2015 ، ص ، ص 85-86

الإضراب والمطلب الثالث درسنا فيه آليات الحد من الإضراب و الجزاءات المترتبة على ممارسته وسندرسها بالتفصيل كما يلي:

✓ المطلب الأول : القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب

أن القيود الواردة علي ممارسة الحق في الإضراب لا تقلل من أهمية استعمال هذا الحق و أنها تجعل من ممارسة هذا الحق تطبيقا للقانون مما جعل المشرع يفرض قيودا وحدودا على ممارسته⁸. تحول دون تعسف الجهة القائمة به وكذا لتجنب العواقب الوخيمة التي قد تنجم عن هذا الحق⁸ وتتمثل هذه القيود في القيود الكلية كرفع أول والقيود الجزئية كرفع ثان وسنتاولها كما يلي:

- الفرع الأول :القيود الكلية على ممارسة الحق في الإضراب

على الرغم من أن حق الإضراب هو حق مكفول دستوريا إلا أن مبدأ ممارسته في بعض القطاعات هو مبدأ دستوري كذلك حيث نصت المادة 57 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 16- 01 السالف الذكر على أن " : الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".⁸

كما نصت المادة 67 من القانون 08-23 بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها

وممارسة حق الإضراب. على أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في

مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال

⁸ - أهمية سليمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 376

⁸ - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية ، دار القصة ، دون الطبعة ، الجزائر ، 2003 ، ص 387

⁸ - مبروكي سالم ، الجديد أحمد، مرجع سبق ذكره ، ص 25

4 - قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية . العدد 42 . الصادر بتاريخ 25 يونيو 2023

آثاره، إلى أزمة خطيرة. تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، عن طريق التنظيم⁸.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب عند عمال قطاع الوظيفة العامة إلا أنه منع بعض الفئات من الموظفين انطلاقاً من معيار وظيفي، إن للإدارة السلطة التقديرية في تكييف أي فئة عمالية ممنوعة من ممارسة حق الإضراب خاصة الفئات العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل المصالح الاقتصادية أو الأمنية للبلاد إلى أخطار وأضرار كبيرة.⁸

❖ عدم عرقلة حرية العمل و ضمان سلامة وسائل و أماكن العمل:

إذا كان الحق في الإضراب حقاً للعمال فإن هؤلاء الآخرين لا يمكنهم التعسف في استعماله بالشكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل بالنسبة للفئات الغير معنية به و إرغامهم على توقيف العمل.⁸

كما يمنع على العمال احتلال أماكن العمل بالقوة بل عليهم اتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان الأمن و المحافظة على أملاك المستخدم و عدم تعريضها للخطر كالسرقة و التخريب و الإتلاف سواء كانت أملاكاً عقارية أو منقولة و كل إخلال بهذا الشرط من طرف العمال المضربين يكون عليهم المسؤولية المدنية و الجزائية.⁸ و تنص المادة 59 من القانون 08-23 : يعاقب على عرقلة حرية العمل طبقاً لأحكام هذا القانون. يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتتيال أو العنف أو الاعتداء

كما تنص المادة 60 من نفس القانون على أنه : يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية أو أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية

⁸ - هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، مذكرة ماجستير، جامعة الإسلامية غزة، 2015، ص 120

⁸ - صويدق أم لالة، نوضالة زينب، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، جامعة التكوين المتواصل، أدرار،

2014/2015، ص 19

⁸ - سامر أحمد موسي، تعريف الإضراب العام و الخاص و أشكاله الموقع الإلكتروني :

<http://www.google drive.com> على الساعة 18:00

العمل. يمكن الجهة القضائية المختصة أن تقرر إخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل بناء على طلب المستخدم

و تشكل عرقلة حرية العمل وكذا رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية.

- الفرع الثاني : القيود الجزئية الواردة على ممارسة الحق في الإضراب

ينطوي هذا النوع من القيود في إلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية وخاصة تلك التي تضمن تمويل المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيوية أو تلك التي تضمن حماية وامن الأشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثير مباشر على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع وإلزامهم بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب وعدم التوقف الكلي للنشاط⁸.

1) الحد الأدنى من الخدمة : إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطن أو المحافظة علي المنشآت والأماكن الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباريا و ناتج عن اتفاقيات أو عقود⁸.

لذا يتعين علي العمال وفقا لأحكام القانون 08-23 ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام واضطراد وأيضا تطبيق مبدأ الاستمرارية كما أنه ينظم الحد الأدنى من النشاط بموجب القانون فيكون إجباريا أو اتفاقيا بموجب التفاوض³.

⁸ - شطابة خديجة، مرجع سبق ذكره، ص 76

⁸ - مبروكي سالم، الجديد أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 26

3 - قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية. العدد 42. الصادر بتاريخ 25 يونيو 2023

وتتمثل أهمية وضرة توفير القدر اللازم من الخدمة في تلبية حاجات المواطنين من خدمات المرافق العامة والتي تظهر حساسيتها أثناء ممارسة موظفيها لحق الإضراب⁸ مما استوجب على المشرع الجزائري بإلزامهم صراحة وفق قيد يحدد القدر الأدنى من الخدمة في القانون لأنه مبدأ عام يفرضه الدستور الجزائري والذي يتمثل في مبدأ الاستمرارية للمرفق العام فلقد نصت المادة 62 من القانون 08-23 على أنه : يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام باستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية و الصحية و الطاقوية أو المحافظة على المنشآت و الأملاك الموجودة

تحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي يتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا عن طريق التنظيم و قد حددها المرسوم تنفيذي رقم 361-23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 و الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب و ذلك في نص المادة الثانية منه و هي تضم قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا كما يلي :

- المصالح العمومية للصحة و المداومة و الاستجالات و صرف و توزيع الأدوية و مخابر التحاليل الطبية،
- المصالح المكلفة بإنتاج و تموين و توزيع المواد الصحية، لاسيما المواد الصيدلانية و المستلزمات الطبية،
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة،
- مصالح إدارة العدالة،
- مصالح الشحن و التفريغ بالموانئ و المطارات و نقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،
- مصالح الدفن و المقابر،
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة و البث الإذاعي و التلفزيوني و المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية و كذا المصالح الضرورية

8 - عويصات لحسن، المرجع السابق، ص 94 .

- لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها،
- مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير،
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها، والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية، التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية،
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية،
- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانية، والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الاستيراد والتصدير، والمصالح الإدارية للأموال الوطنية والحفظ العقاري،
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار،
- مصالح استقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر،
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، لا سيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية، ومنها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن،
- المصالح المرتبطة بتلقيق البرامج البيداغوجية وصب النقاط واجتماعات مجالس الأقسام والمداولات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها، بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي،
- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي،
- مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري، بما في ذلك مصالح الطرق السيارة وملحقاتها، والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين،

- مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع، ومصالح الاتصالات والاتصالات عبر الساتل والاتصالات بالهاتف النقال،
- المصالح الفلاحية، والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع، والمصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش والمفتشيات ومخابر قمع الغش،
- مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل،
- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية¹

و يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمراريتها والمرتبطة بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في أحكام المادة 2 أعلاه، كما يأتي :

- بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال في القطاع الاقتصادي، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. وفي حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، مناصب العمل المذكورة أعلاه، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة،
- من قبل وزير القطاع المعني في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة. لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه أعلاه، عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب

كما أنه يجب ضمان حد أدنى من الخدمة، إجباريا، في حالة الشروع في إضراب عن العمل في ميادين الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها الجزئي أو الكامل باستمرار نشاطات المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما في تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة

و يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصيا، إما بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية، في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية، عند الاقتضاء، وعن طريق الإلصاق في أماكن العمل .

بالإضافة إلى أنه يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف العمال المعنيين بالحد الأدنى من الخدمة الإجباري، كل الوسائل الضرورية لإنجاز مهامهم في إطار هذه الخدمة

1 - مرسوم تنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

أما بالنسبة للأجور فينتقضى المستخدمون المعنيون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما و نصت المادة 63 من نفس القانون المذكور سالفًا : دون الإخلال بأحكام المادة 62 أعلاه، يحدد الحد الأدنى للخدمة في القطاع الاقتصادي الذي لا يمكن أن يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل. في حالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة. يمكن رفع كل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة، المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، أمام الجهة القضائية المختصة و تحدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، من قبل وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة. ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل بذلك .

2/ التسخير :

إضافة إلى القيد السابق أي القدر الأدنى يوجد قيد آخر قرره المشرع الجزائري فهو حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة.

ويعرف **التسخير** على انه : العملية التي تلجا إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يقوم بالتزام⁸، وعملاً بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يؤمر بالتسخير للعمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات والمؤسسات العمومية مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال وهذا لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد والذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان وهذا ما نصت عليه المادة 65 من القانون 08-23 : طبقاً للتشريع

⁸ - نبيل صقر ، مرجع نفسه ، ص54

الساري المفعول، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية :

- لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن
- لاستمرار المصالح العمومية الأساسية
- لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد
- لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة. ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية، كل عامل معني بقرار التسخير

و يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

✓ المطلب الثاني :موانع حق الإضراب وطرق تسويته

- الفرع الاول :موانع حق الإضراب

نعلم أن حق الإضراب هو حق مكفولا دستوريا وهذا أمر مفروغ منه إلا أن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات مبدأ دستوري كذلك وهذا ما نصت عليه المادة 57 من دستور 1996 في الفقرة الأولى منها على انه " :الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون".⁸

فقد منع المشرع الجزائري بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة الحق في الإضراب وذلك بسبب إستراتيجية و حساسية المناصب التي يشغلها هؤلاء العمال وأيضا بالنظر إلى خطورة الأضرار الناتجة عن إضراب هذه الفئات حيث يجد هذا المنع مصدره وشرعيته في المبادئ الدستورية نفسها التي جعلت الإضراب حق من حقوق الإنسان والمواطنين ولكن تقيده في بعض الحالات في الشأن وهذا ما نصت عليه الفترة الثانية من المادة 57 من دستور 1996 التي جاءت بـ: " يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يضع حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع ".⁸

⁸ - احمية سليمان، مرجع سبق ذكره، ص376

⁸ - شطاية خديجة، الاضراب، مرجع سبق ذكره، ص75

وتطبيقا لهذا المبدأ الدستوري تضمنت قواعد القانون 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب فلقد نصت المادة 67 منه على أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب، من خلال آثاره، إلى أزمة خطيرة. تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، عن طريق التنظيم و جاء هذا التنظيم في هيئة المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب و الذي نص في المادتين 08 و 09 على ما يلي المادة 08 : تشمل قائمة القطاعات المعنية بالمنع من اللجوء إلى الإضراب، مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة. كما تهدف أيضا إلى الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية، وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلاد والسكان والتي يمكن أن يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو بالإمكان أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة. تشمل هذه القطاعات، لا سيما مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين

و نصت المادة 09 من نفس القانون السالف الذكر على أنه تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في أحكام المادة 8 أعلاه أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ما يأتي :

- القضاة
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج
- مستخدمي مصالح الأمن
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك

- أسلاك إدارة السجون
- أئمة المساجد
- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية
- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية،
- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربية والشبكات الطاقوية
- الأعراف المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات
- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفيتش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين

و يمكن أن تراجع القائمتان المذكورتان أعلاه، عند الاقتضاء، بالتنسيق مع القطاعات المعنية بنفس الأشكال ، كما أنه يؤدي عدم احترام أحكام هذا المرسوم إلى تطبيق العقوبات وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفرع الثاني : طرق تسوية حق الإضراب

لقد اهتمت مختلف التشريعات بوضع إجراءات و آليات تسوى بها النزاعات بغض النظر عن النظام السياسي و الاقتصادي السائد فيها و يشترك في وضعها و تنظيمها أطراف علاقة العمل.⁸

فلقد نص القانون 08-23 في المواد 69 و 70 على أنه يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع. إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعراف العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه. ويشترك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة.

و في حالة استمرار الإضراب، يمكن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة، على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في أحكام هذا القانون، عندما :

⁸ - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة دون طبعة، الجزائر، 2003 ، ص 87

- تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة
- يتعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون سالف الذكر التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر.

التفاوض الجماعي:

يعرف الفقيه "ديميتري وايس" المفاوضات على أنها: مناقشات حول شروط العمل بين المستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة ومنظمة أو عدة منظمات من جهة أخرى من أجل التوصل إلى اتفاق ما⁸.

ولقد اعتبر المشرع الجزائري التفاوض الجماعي بأنه التزام يقع على عاتق أطراف الخلاف

وعادة ما يبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين طرفي الخلاف يتم فيها طرح شروط العمل وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي قد تحدث داخل الهيئة و لقد جاء في القانون رقم 08-23 العديد من آليات تسوية الإضراب و قد قسم المشرع الجزائري وفق معيار الإدارة طرق التسوية ما بين الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي و الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية و قد حددها فيما يلي :

- **المصالحة :** كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى "قائماً بالمصالحة"، يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل. تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي . في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف، عندئذ، احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل.
- **الوساطة :** إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي

8 - خالد حامد، مرجع سبق ذكره ، ص 130

• **التحكيم :** كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع، وتتطوي على تدخل الغير يدعى "المحكّم" وذلك تطبيقاً للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية. يمكن أن يكون التحكيم إلزامياً وفق الأشكال والشروط التي يحددها هذا القانون، بحسب الحالة، أمام اللجنة الوطنية للتحكيم أو اللجنة الولائية للتحكيم. تتمثل المهمة الأساسية للتحكيم في إصدار حكم في شكل قرار تحكيمي.

و سنأخذ عينة من آليات تسوية الإضراب و هي **مرحلة اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم:**

فكثيراً ما يصعب التوصل لحل يهدف إلى تسوية النزاع رغم المساعي المختلفة التي يتم بذلها من الطرفين، الأمر الذي ينتج عنه استمرار الإضراب وفي هذه الحالة وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة والتي قد تؤثر على بعض الجوانب الاقتصادية أو الأمنية أو الاجتماعية في هذه الحالة يتم اللجوء إلى نظام التحكيم والذي يتميز بالطابع الإجباري، ويكون من خلال لجنة يطلق عليها اسم "اللجنة الوطنية للتحكيم" أو اللجنة الولائية للتحكيم و هو ما جاء في القانون 08-23 في المواد 71 و ما بعده

• الاختصاص والتشكيكية

جاء في نص المادة 71: من القانون 08-23 " تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي تمتد، حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني أو على المستوى الولائي التي تعرض عليها ضمن الشروط القانونية حول المسائل والاقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة

و تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوم عمل في النزاعات الجماعية للعمل التي تخطر بها من طرف :

- وزير القطاع المعني أو ممثلي العمال، فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 67 من نفس القانون
- وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعنيين، ضمن الشروط المحددة في المادة 70 من نفس القانون

و تنص المادة 73 : تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، من عدد متساو من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال وللمستخدمين الأكثر تمثيلا.

هذا و تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا كما نصت عليه المادة 74 من القانون المذكور أعلاه

و تقرر اللجنة الولائية للتحكيم، عندما يتم إخطارها فقط في النزاعات الجماعية للعمل التي تحدث في نطاق الولاية. تصدر اللجنة الولائية للتحكيم قرار التحكيم بشأن النزاع في أجل لا يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل من تاريخ مثول الطرفين أمامها، كما يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تقديم كل التسهيلات وتوفير كل المستندات والمعلومات المتعلقة بناء على طلب اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم. تتلقى اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالنزاعات الجماعية للعمل، وكذا كل وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليها في هذا القانون .

• قرارات التحكيم

تنص المادة 77 من القانون 08-23 على أنه :تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم واللجنة الولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة. وتبلغ هذه القرارات إلى طرفي النزاع خلال أيام العمل الثلاثة (3) الموالية لتاريخ صدورها، حسب الحالة، من قبل رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم أو رئيس اللجنة الولائية للتحكيم. ترسل نسخ من هذه القرارات إلى الوزير المكلف بالعمل إذا صدرت عن اللجنة الوطنية للتحكيم، وإلى المفتشية الولائية للعمل المختصة إقليميا إذا صدرت عن اللجنة الولائية للتحكيم.

المطلب الثالث :آليات الحد من الإضراب و الجزاءات المترتبة على ممارسته

ولقد قسمنا هذا المطلب إلى فرعين : الفرع الأول يتضمن آليات الحد من الإضراب أما الفرع الثاني يتضمن الجزاءات المترتبة على ممارسته وسنفصلهما كما يلي:

- الفرع الأول :آليات الحد من الإضراب

يعتبر القانون المهني هو المنظم لأغلب ومختلف جوانب علاقات العمل الفردية والجماعية

إلا أن الواقع يرى أن هذا القانون عادة ما يصطدم بمجموعة من الإشكاليات التنفيذية لم يتوقعها الأطراف ولا يتصورونها أو يتبرؤون بها، لذلك كان من الضروري اتجاه كافة الاحتياطات لمواجهتها والتصدي لها⁸ بموجب آليات نعرضها كالآتي:

1) إقامة آليات للتفاوض والتشاور الجماعي:

تقوم هذه الآلية استنادا إلى التزام قانوني فرضه المشرع على أطراف العلاقة الاجتماعية (العامل ورب العمل) وهذا بمقتضى القانون 08-23 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب كما سبق توضيحه

2) وضع أجهزة التنفيذ والمتابعة:

ومعنى هذا أن يتم ذلك بوضع اطر واليات أكثر ثبات واستقرارا بضمان توفير الحد الأدنى من الأمن والسلم الاجتماعي والمهني في العلاقات بين أطراف الاتفاقيات الجماعية التي كثيرا ما يعبر عنها أو تعرف على أنها لجان التفاوض المتساوية الأعضاء سواء على المستوى القطاعي أو على مستوى المؤسسات وهذه اللجان هي لجان دائمة مشكلة بصفة متساوية من ممثلين عن النقابة أو النقابات الموقعة للاتفاقيات وممثلي عن إدارة أو إدارات المؤسسات المستخدمة الأطراف في الاتفاقية كذلك وهذه اللجان التي عادة ما يعتمد لها بتفسير أي غموض أو خلاف في تأويل أي نص من نصوص الاتفاقية.⁸

- الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة عن ممارسة حق الإضراب

إن أي نشاط يؤدي إلى عرقلة حرية العمل يعرض الأطراف الذين ساهموا بتوقيعها إلى عقوبات منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال إلى جانب العقوبات الجزائية.⁸

أولا : شرعية الإضراب

إنه من الثابت فقها وقضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون رقم 08-23 السالف الذكر يعد اضرابا غير شرعيا وبالتالي يكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون التعويض والإخطار المسبق طبقا لنص المادة 73 الفقرة 04 من القانون 90/29 واحتلال أماكن العمل

⁸ - مبروكي سالم، مرجع سبق ذكره ، ص 31

⁸ - احمية سليمان ، مرجع نفسه ، ص 413

⁸ - جدي نريمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 46

من طرف العمال يعتبر عرقلة حرية العمل يستوجب إصدار أمرا قضائيا من شأنه يطلب من الهيئة المستخدمة قصد افرغ اماكن العمل المهنية .

وتبث واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة للخطأ الجسيم المستوجب الطرد حكم قضائي طبقا لقرارات المحكمة العليا منها القرار رقم 193797 المؤرخ في 11/04/2000 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برفض دعوى.⁸

وبذلك تجنبنا لكل التفسيرات الخاطئة وللتعسف فإن الوحيد الذي يمتلك أهلية الحكم بمشروعية أو عدم مشروعية الإضراب هو القضاء المختص لأنه لو فتح باب صلاحية الحكم على مشروعية الإضراب وخول الحكم بهاته الأهلية للإدارة سينجر عن ذلك تعسف كبير ويتم التضييق عن ممارسة حق الإضراب ، ومن ثم فكل مخالفة لإجراءات الإضراب من ناحية وجوب مشاركة أغلبية العمال وكذا احترام الإشعار المسبق يجعل من الإضراب غير شرعي ويتحمل القائمون به والمشاركون فيه تبعات ذلك ، لكن يبقى القاضي المختص هو الذي يقدر شرعية الإضراب من عدمه وبحكم مستقل وتبعاً لذلك يسوغ للهيئة المستخدمة أي يجوز لها معاقبة العمال المعنيين⁸ فإن كل توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي للعمل يقع خرقاً للأحكام المذكورة سابقاً يعتبر خطأ جسيماً بالنسبة لكل العمال المشاركين فيه حيث يتحمل المسؤولية كل شخص يساهم فيه بنشاطه المباشر وبذلك يتبين انه اذا كان حق الإضراب من الحقوق المنصوص عليها دستورياً فإن ممارسته وتكريسه تبقى خاضعة لمجموعة من الضوابط والشروط الأساسية وكل مخالفة لأحد إجراءات هذه الأخيرة ينتج عنها إضراباً غير مشروع مما يقتضي اتخاذ إجراءات تأديبية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما⁸ مع إمكانية إخضاع المخالفين للمتابعة الجزائية ، وأما إذا التزم العمال بكافة الإجراءات المنصوص عليها قانوناً واثم ممارسة حق الإضراب بصفة مشروعة قانوناً فإن القانون يحميهم ويكفلهم من كل أشكال التعسف والتجاوز.⁸

⁸ - عبد السلام نزيب، مرجع نفسه ، ص 385

⁸ - رشيد واضح ، مرجع سبق ذكره ، ص128

⁸ - انظر المادة 33 من القانون رقم 90-02 ، السالف ذكره .

⁸ - جدي نريمان ، مرجع سبق ذكره ، ص48

• الأحكام الجزائية الواردة في القانون 23-08 سالف الذكر :

يخضع العامل المضرب للمساءلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص قانوني أو في حالة الإضراب الذي لم يستوف الشروط القانونية المنصوص عليها قانونا ومن بين هذه الحالات مثلا عدم حضور أحد طرفي الخلاف في المفاوضات وجلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام القانون ،كذلك التحريض على الإضراب غير المشروع.⁸

اذن يعاقب العامل أو المتعاقد المضرب جزائيا في الحالات التالية:
في حالة تغيب أحد أطراف النزاع الجماعي بدون عذر عن جلسة أو اجتماع المصالحة ،
حيث تنص المادة 78 من القانون 23-08 : يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقا للتشريع المعمول به

و يعاقب طبقا لنص المادة 79 من القانون المذكور أعلاه بغرامة من مائة ألف دينار (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 أعلاه، سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة

كما تنص المادة 80 على أنه : يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل طرف في نزاع جماعي تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقا لأحكام هذا القانون. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة.

كما يعاقب كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون، أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين و هو نص المادة 81 من القانون 23/08 .

⁸ - انظر المادة رقم 78 من القانون 08-23 ، السالف الذكر

و يعاقب القانون كذلك على باقي الأفعال و التي من شأنها المساس عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل و كذلك يعاقب المستخدم وممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمداً أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية و كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، دون الإخلال بأحكام المادة 56 من نفس القانون إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو اعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين: .

كما يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.00 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تسبب أو حاول أن يتسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

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

و يعاقب كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتاً، أو يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به.

كما أن كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف، أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديداً أو عنفاً و/أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل معرض للعقاب .

وللحفاظ على المنشآت والممتلكات نجد أن المشرع قد حاول حمايتها، حيث ألزم المستخدم وممثلي العمال بمجرد إشعار الإدارة المعنية بالإضراب بأن تشرع في وضع التدابير اللازمة بغية الحفاظ على الممتلكات والمنشآت وضمان أمنها، ويعين الطرفان العاملين الذين يتكفلون بهذه المهام عن طريق أمر التسخير، وبالتالي تقوم المسؤولية الجزائية جراء إتلاف هذه المنشآت والممتلكات العامة عن طريق التخريب من طرف العمال المضربين.

في حالة عرقلة العامل المضرب لحرية العمل، حيث تعتبر جريمة عرقلة حرية العمال غير المضربين من الجرائم الخاصة بالعمل التي ترتكب بمناسبة الإضراب ، حيث يقوم العمال أو المتعاقدين المضربين بارتكاب بعض التصرفات ضد زملائهم غير مضربين لإجبارهم على الانضمام للإضراب المعلن عنه من أجل فاعلية أكثر وسرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية.⁸ ويعد عرقلة لحرية العامل غير المضرب كل فعل من شأنه أن يمنع العمال أو المتعاقدين أو ممثلي العمال النقابيين من الالتحاق بمكان وظيفتهم المعتادة أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته عن طريق التهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، أو غلق مكان العمل من طرف المضربين. كما يعد عرقلة لحرية العمل احتلال العمال المضربين للمحلات المهنية، بما يتطلب تدخل القضاء لإخلاتها بموجب أمر قضائي بناء على طلب المستخدم، و يعد خطأ جسيما عدم الامتثال لتنفيذ هذا الأمر القضائي .

ثانيا : في حالة العصيان:

لقد نظمها قانون العقوبات المعدل والمتمم في مواده من 183 إلى غاية 187 مكرر. حيث عرفت المادة جريمة العصيان على أنها : " كل هجوم على الموظفين أو ممثلي السلطة العمومية الذين يقومون بتنفيذ الأوامر أو القرارات الصادرة منها أو القوانين أو اللوائح أو القرارات أو الأوامر القضائية وكذلك كل مقاومة لهم بالعنف أو التعدي تكون جريمة العصيان. والتهديد بالعنف يعتبر في حكم العنف ذاته" .

فمثلا تنص المادة 187 منه على أنه: " كل من يعترض بطريق الاعتداء على تنفيذ أعمال أمرت أو رخصت بها السلطة العمومية يعاقب بالحبس من(03) ثلاثة أشهر إلى (01) سنة وبغرامة لا تتجاوز ربع التعويضات المدنية ولا تقل عن 20.000 دج" و " كل من يعترض بطريق التجمهر أو التهديد أو العنف على تنفيذ هذه الأعمال يعاقب بالحبس من(03) ثلاثة أشهر إلى (02) سنتين وبالعقوبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أعلاه".⁸

⁸ - عويصات لحسن، مرجع سبق ذكره ،ص 122

⁸ - الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم ،ص702

كما يعاقب العامل أو المتعاقد المضرب بسبب ارتكابه أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أثناء فترة الإضراب ، كجريمة التهديد والاعتداء أو العنف المرتكب ضد الأشخاص وتخريب المنشآت والممتلكات الإدارية وغيرها⁸.

خلاصة الفصل الثاني :

و في ختام هذا الفصل من بحثنا وصلنا الى أن اللجوء إلى ممارسة الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية من الحقوق المكفولة قانونا ، غير أنّ هذه الممارسة قد تمس بعدة مبادئ قانونية هامة في مجال القانون الإداري من أهمها مبدأ سير المرافق العامة بانتظام و اضطراد ، لذا حاول المشرع الجزائري من خلال العديد من القوانين إيجاد توازن بين متطلبات ممارسة الموظف العمومي لهذا الحق و الواجبات و الالتزامات التي تفرضها مصلحة الإدارة المستخدمة ، للوصول إلى إطار قانوني ينظّم ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب دون تعسف من طرف الإدارة المستخدمة له ، مع ضمان حسن استمرارية سير المرافق العمومية .

⁸ - عويسات لحسن ، مرجع سبق ذكره ،ص124

الخاتمة

خاتمة :

ينتج عن علاقات العمل نزاعات وخلافات وذلك بحكم المصالح المتناقضة والمتضاربة لأطراف علاقة العمل أي العمال و أصحاب العمل، وأيضا بحكم المتغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تحكم وتضبط هذه العلاقة والتي كثيرا ما ينجم عنها إخلال التوازن بين هذه المصالح.

وفي هذه الحالة يفتح المجال أمام الطبقة العمالية إلى اللجوء لممارسة الضغط على صاحب العمل وإرغامه للاستجابة لمطالبهم المهنية ويتم هذا الضغط بممارسة حق الإضراب بحيث يعتبر هذا الأخير على انه نقطة تحول جذرية في طريق طبيعة العلاقات المهنية باعتباره الوسيلة الأنجع والتي تؤثر على أطراف علاقة العمل.

وبالنظر إلى تفاوت وتباين هذا الحق على علاقة العمل فان المشرع الجزائري حول بحرص منه على تحقيق التوافق والتوازن بين أطراف العلاقة الخاصة بالعمل وخصص لهذا الغرض

قانونا خاصا بتنظيم حق الإضراب بعدما أصبح هذا الحق مكرسا دستوريا والاعتراف به

للعامل للضغط على رب العمل وللمطالبة بحقوقهم كما خول تنظيمه بإخضاعه لقواعد

وضوابط قانونية تهدف للإرساء حل سلمي لتخفيف التوتر القائم بين أطراف علاقة العمل

وكشروط أساسي موافقة أغلبية العمال المجتمعين تضم على الأقل نصف عدد العمال

المعنيين عن طريق الاقتراع السري إلى جانب شرط الإشعار المسبق وضبطه بمدة مقرر

قانونا لصالح صاحب العمل بغية اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على الأملاك والمنشآت.

كما قام المشرع الجزائري بتوقيع جزاءات نتيجة عدم احترام هذه الضوابط والإجراءات

السالفة الذكر على ممارسة حق الإضراب واعتبره غير مشروع ومن ثم فهو خطأ جسيم قد

يستوجب الطرد، كما حرص أيضا علي وضع قيود قانونية لممارسة هذا الحق كإلزامية

ضمان الحد الأدنى للخدمات ذات الأهمية والضرورية كالصحة والنقل.

كما عمل المشرع في هذا المجال على إضافة خاصية القدر الأدنى من الخدمة في مجال

المهن الحرة ،ولقد منع المشرع الجزائري ممارسة الحق في الإضراب في بعض المهن

والقطاعات الحساسة كالدفاع الوطني ،الأمن والقضاء وتدعيما لتلك النصوص القانونية التي

أقرها المشرع الجزائري فإن القضاء حاول تكريس المبادئ وذلك من خلال الأوامر القضائية

بإخلاء المحلات والتأكد من عدم احتلال أماكن العمل ،كما حاول أيضا وضع إجراءات

وقائية قبل اللجوء إلى حق الإضراب كالتفاوض الجماعي والوساطة واللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.

و في الاخير وصلنا الى النتائج التالية:

- يلاحظ ان المشرع الجزائري لم يضع تعريف محدد للإضراب، بل ترك تحديد مفهومه للفقه والقضاء .
- يعتبر الاضراب حق من الحقوق و الحريات العامة، ووسيلة من وسائل التعبير عن الرأي ذلك بعد اعتراف الدستور والقوانين بذلك.
- ان ممارسة حق الاضراب يستلزم متابعة جميع الاجراءات المقررة في القانون 23/08 مع التقيد بالشروط الشكلية والموضوعية للممارسة والا أصبح اضراب غير مشروع.
- نظرا لان الاضراب في المرافق العامة يشل ويعرقل سيرها فقد دفع ذلك بالمشرع الى تقييد حرية ممارسته في بعض القطاعات الحساسة سواء بالمنع الكلي او المنع الجزئي من خلال احترام الحد الادنى من الخدمة، الاستجابة لأمر التسخير وعدم عرقلة حرية العمل.

بناءا على النتائج المقدمة من خلال هذه الدراسة توصلنا إلى جملة من الاقتراحات و التوصيات اهمها :

- ❖ ضرورة التمييز بين قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية من خلال ابراز صياغة أحكام خاصة لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية .
- ❖ تكريس ثقافة الحوار اثناء الاضراب لدى مسيري الهيئات المستخدمة ، من خلال فتح قنوات الحوار و التشاور مع الموظفين المضربين و منظماتهم النقابية ، و تأطير هذا الحوار باستحداث لجان متساوية الأطراف مهمتها التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع ، و اقتراح حلول لتسوية و انتهاء الاضراب .
- و هكذا نخلص إلى حقيقة و هي ان المشرع الجزائري كفل حق الاضراب باعتباره حق دستوري من جهة ، و حق من حقوق الانسان من واجبه حمايتها جنائيا بعدم تحريم ممارستها ، و كذا احاطتها بنصوص قانونية بما يكفل أحقية إستعمالها .

و هذا ما أردنا أن نقوله في موضوعنا هذا ، صلى الله على سيدنا محمد و على آله
و صحبه و سلم تسليماً كثيراً

قائمة المصادر

و المراجع

قائمة المصادر و المراجع :

* أولا المصادر :

- الدساتير :

1. دستور 1989 المصادق عليه في 23 فيفري 1989
2. دستور 1996 المصادق عليه في 28 نوفمبر 1996
3. دستور 2016 المصادق عليه في 07 فيفري 2016
4. دستور 2020 المصادق عليه في 01 نوفمبر 2020

- القوانين :

1. الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية ، العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 16 يوليو سنة 2006.
2. الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل و المتمم.
3. الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات.
4. الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص ج ر عدد 101
5. دستور معدل بموجب القانون رقم 16-01 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016
6. القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 12/96 المؤرخ في جوان 1996
7. المادة 50 من قانون العمل العراقي رقم 1 لسنة 1958 ، منشور في الوقائع العراقية 4115 في 16/3/1985

8. مرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 1990/12/22 المتعلق بتنظيم و عمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في النزاعات الجامعية للعمل ، الجريدة الرسمية رقم 01 الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991 .

9. قانون رقم 08-23 مؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 الموافق 21 يونيو سنة 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

10. مرسوم تنفيذي رقم 361-23 مؤرخ في 2 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

ثانيا المراجع :

1/ الكتب العامة :

1. إبراهيم مياسي ، المقاومة الشعبية ، د ط ، دار المدني للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008،
2. ابن منظور ، لسان العرب ، دار المعارف ، مادة الضرب ، 2016
3. أيمن أحمد الورداني ، حق الشعب في استرداد السيادة ، مكتبة مدبولي الصغير ، بيروت ، 2008
4. الجرجاني، معجم التعريفات، تحقيق: محمد صديق المنشاوي، دار الفضيلة للنشر والتوزيع والتصدير، القاهرة، ب.س.ط.
5. حسين ابراهيم خليل : نقابة المحامين قلعة الحريات و حصن المحامين ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2012
6. د. عدنان العابد و د. يوسف الياس ، قانون العمل ، ط 2 ، مطبعة العمال المركزية ، بغداد ، 1989 ص 209
7. الدكتور الياس يوسف ، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الادارة، 1988 – 1989
8. رابح لونيبي ، تاريخ الجزائر 1830 ، 1989 ، دار المعرفة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2012 ،

9. راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان
10. سعدي ميزيان ، قضايا و دراسات تاريخية ، مطبعة النجاح للنشر و التوزيع ،
الجزائر ، 2013
11. شامل هادي نجم العزاوي، التزامات المتعاقد في عقود التشييد ونقل الملكية
B.O.T، المركز القوي للإصدارات القانونية ، ط1، 2016 ، القاهرة
12. عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصة ،
دون الطبعة ، الجزائر ، 2003
13. عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العام ، (دراسة مقارنة) ، مع التركيز على
التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985
14. عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة
للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دون طبعة ، الجزائر 2005
15. علي بن داهية و آخرون : القاموس الجديد للطلاب تونس ، 1972 ، ص 47 ،
مادة النقيب
16. عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، طبعة معدلة منقحة وفقا للأحداث
التشريعات و القرارات القضائية 23 ، حيو للنشر و التوزيع ، الطبعة الثانية ، 2007
17. عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، دراسة في ظل الأمر
06/03 ، و القوانين الأساسية الخاصة ، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة ، جسور للنشر و
التوزيع ، الطبعة الأولى ، الجزائر ، 2015
18. محمد السويدي : علم الاجتماع السياسي ميدانه و قضاياها ، ديوان المطبوعات
الجامعية ، الجزائر ، الطبعة الأولى ، سنة 1991
19. محمد بلعباس ، الوجيز في تاريخ الجزائر ، دار المعاصرة للنشر و التوزيع ، الجزائر ،
دس
20. محمد بن محمد بن عبد الرزاق المرتضى الزبيدي، تاج العروس من جواهر القاموس
، دار إحياء التراث العربي، الطبعة 1 ، ج1، بيروت ، لبنان
21. محمد شريف عباس ، من وحي نوفمبر ، ج2 ، منشورات وزارة المجاهدين ، الجزائر
، 2014
22. المطبوعات الجامعية ، دون طبعة الجزائر ، دون سنة

23. المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، الجزء الأول ، الطبعة الثالثة ، مادة ضرب ، ص556-557 ، ابن منظور ، لسان العرب ، المجلد الرابع ، الدار المصرية للتأليف و النشر ، طبعة مصورة
24. منغور أحمد ، موقف الرأي العام الفرنسي من الثورة الجزائرية، 1954-1962 ، دار التنوير ، الجزائر ، 2008
25. نيل صقر، تشريعات العمل نسا و تطبيقاً، دار الهدي ، الجزائر، 2009

2/ الكتب المتخصصة :

26. أبو عمرو مصطفى أحمد ، علاقات العمل الجماعية ، المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقية العمل ، منازعات العمل الجماعية ، الإضراب ، الإغلاق ، التحكيم ، الوساطة ، المفاوضات في ضوء ، قانون العمل الجديد رقم 12 ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2003
27. احمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2012
28. أحمية سليمان ، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن .
29. أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، الطبعة 05 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2010
30. بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ،علاقات العمل الفردية والجماعية ،جسور للنشر والتوزيع ،طبعة الثانية ،الجزائر،2003
31. جببيلي الطاهر ، إضراب الثمانية أيام في الجزائر 28 جانفي - 04 فيفري 1957 ، المجلة التاريخية المغربية ، ع134 ، تونس، 2009
32. د. أشرف عبد القادر قنديل ، الإضراب بين الإباحة والتجريم ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ط1، الاسكندرية ، 2018
33. صويدق أم لالة،نوضالة زينب ،الحق في الإضراب في التشريع الجزائري ،جامعة التكوين المتواصل ، أدرار، 2015/2014
34. موسى أحمد سامر ،حق الإضراب ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، جوان 2006

35. ميثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر و الإباحة (دراسة مقارنة) ، دار الفكر و المقارنة للنشر و التوزيع ، المنصورة مصر ، 2016

❖ رسائل جامعية

- رسائل الماجستير و الماستر :

1. بن ارجم سناء وعمران عائشة، ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر، الدفعة 16 ، لسنة 2005 و 2006 .
2. جدي نريمان، حق الإضراب في المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر ،كلية الحقوق جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة،2012-2013 سهام بن جبل ، الإضراب في المرافق العامة، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر 1988
3. سهيل احمد و على أبو مارية ، مذكرة الإضراب عن العمل " دراسة مقارنة " مذكرة ماجستير قسم الحقوق ، جامعة النجاح للأبحاث ، فلسطين
4. شطابة خديجة ،الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي ، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق ،جامعة صالحى أحمد ، النعامة ، 2014 -2015
5. عبد المجيد صغير بيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري ، مذكرة لنيل الماجستير ، قسم الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2003/2004 ،
6. عويصات لحسن ، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق ، جامعة سعيدة ، الموسم الجامعي 2016-2017
7. قريش بن شرقي ، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، فرع قانون المؤسسات ، معهد الحقوق و العلوم الإدارية ، جامعة الجزائر 1998
8. مبروكي سالم ،الجديد أحمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الاضراب في الجزائر ، مذكرة /2017. لنيل شهادة الماستر ،قسم الحقوق،جامعة أدرار،2016 ،
9. هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني،مذكرة ماجستير، جامعة الإسلامية ،غزة، 2015 .

- رسائل الدكتوراه :

1. كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط ، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ، تيزي وزوو ، الجزائر ، 2014،
2. غريب مونية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسات الصناعية (الدراسة الميدانية بمركب (سميدال - عنابة) جامعة منتوري، قسنطينة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع سنة 2006-2007

❖ المقالات و المجلات العلمية :

1. أحسن بومالي ، إضراب 28 جانفي 1957 ، مجلة الذاكرة دراسات تاريخية للمقاومة و الثورة و المتحف الوطني للمجاهد ، ع4 ، الجزائر ، 1996
2. جيبيلي الطاهر ، إضراب الثمانية أيام في الجزائر 28 جانفي - 04 فيفري 1957 ، المجلة التاريخية المغاربية ، ع134 ، تونس ، 2009،
3. حسن بومالي ، إضراب 28 جانفي 1957 ، مجلة الذاكرة دراسات تاريخية للمقاومة و الثورة و المتحف الوطني للمجاهد ، ع4 ، الجزائر ، 1996
4. شهادة المناضل ياسف سعدي ، خلال الطبعة السابعة للندوة التاريخية لمستوى الذاكرة 28 جانفي 2009 ، الجيش ، عدد570 ، جانفي 2011
5. عبد الله مقلاتي ، المشروع الفرنسي الاحتلالي للجزائر و ردود الفعل الوطنية 1830-1962 ، وزارة الثقافة ، الجزائر ، 2013،
6. عمار رخيلة ، خلفيات و نتائج إضراب ثمانية أيام 28 جانفي -4 فيفري 1957 ، مجلة أول نوفمبر ، ع177-178 ، 2013، ص67
7. عمار بوضياف، النشاط الاداري،م حاضرات قسم القانون العام، الأكاديمية العربية المفتوحة ، الدانمرك،ص42
8. العمراني محمد لمين : الطالب دكتوراه في إطار مدرسة الدكتوراه ، أثر التعديل الدستوري في الجزائر بموجب القانون 16-01 على الحقوق و الحريات ، جامعة

الجزائر -3- ، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية و الاقتصادية ، المجلد 07 ،
العدد 01 ، السنة 2018 .

❖ المواقع الالكترونية

1. سامر أحمد موسي ، تعريف الإضراب العام و الخاص و أشكاله تم الدخول على
الساعة 18:00 يوم 05 مارس إلى الموقع الإلكتروني : [http://www.google](http://www.google.com)
[drive.com](http://www.google.com)
2. عبد العزيز جمعة ، **حق في الإضراب** ، [http://www.google](http://www.google.com)
[drive.com](http://www.google.com) ،
اليوم : الثلاثاء 27 أفريل ، على الساعة 08:45
3. منتدى الجلفة لكل الجزائريين والعرب ، [/ https://djelfainfo.dz/ar](https://djelfainfo.dz/ar) / يوم 01 ماي
2024 على الساعة 10:36
4. موقع ويكيبيديا ، [/https://ar.wikipedia.org/wiki](https://ar.wikipedia.org/wiki) / يوم 01 ماي 2024 على
الساعة 11:25

الملخص :

حق الإضراب من الحقوق المعترف بها حديثا في ميدان العمل في أغلب دساتير الدول بما فيها الجزائر ، إلا أن هذا الحق ، ورغم أهميته ، يعرف حدودا عندما يتعلق الأمر بالمصلحة العامة التي يفترض أن يحترم فيها استمرارية المرافق العامة التي تسهر على تحقيقها و ضمانها ، و من هنا نشأ صراع خول من له الأولوية : الحق العمال في الإضراب و التوقف عن العمل للمطالبة بحقوقهم و استمرارية انشاطهم في العمل و المرافق العامة التي يحتاجها الإنسان التي تحقق و تراعي المصلحة العامة لكافة المواطنين و العمال باعتبارها مبدئا دستوريا ، إلا أن الجزائر اتخذت الحل الأوسط بفرض الحد الأدنى لنشاط المرفق في حالة الإضراب و هو ما عمل به المشرع الجزائري .

كلمات المفتاحية : المشرع الجزائري ، الدستور ، حق الإضراب ، الضوابط التشريعية .

Abstract :

The right to strike is one of the newly recognized rights in the field of work in most state constitutions, including Algeria. However, this right, despite its importance, knows limits when it comes to the public interest in which it is supposed to respect the continuity of the public facilities that it ensures and ensures. Here a conflict arose that granted who had priority: the right of workers to strike and stop working to demand their rights and the continuity of their activity at work and the public facilities that people need that achieve and take into account the public interest of all citizens and workers as a constitutional principle. However, Algeria took the middle solution by imposing The minimum limit for the facility's activity in the event of a strike, which is what the Algerian legislator has implemented.

الفهرس المحتويات

فهرس المحتويات :

.....	اهداء
.....	الشكر و العرفان
.....	الملخص
.....	المقدمة
08... 08	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب و تطوره التاريخي في الجزائر
09.....	❖ المبحث الأول : مفهوم الإضراب و تمييزه عن بعض المفاهيم المشابهة له
09.....	✓ المطلب الأول : مفهوم الإضراب
09.....	-الفرع الأول : التعريف اللغوي للإضراب
10.....	-الفرع الثاني : التعريف الاضراب اصطلاحاً
11.....	✓المطلب الثاني : تميز الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة له
12.....	-الفرع الأول : التمييز بين حق الإضراب و الامتناع و الترك
12.....	-الفرع الثاني : التمييز بين حق الاضراب و المظاهرة و العصيان
13.....	❖ المبحث الثاني : التطور التاريخي لحق الاضراب في الجزائر
13.....	✓ المطلب الأول : حق الإضراب في ظل الاستعمار الفرنسي
13.....	-الفرع الأول : إضراب 8 أيام
19.....	-الفرع الثاني : إضراب الطلبة الجزائريين 19 ماي 1956
24.....	✓المطلب الثاني : حق الإضراب ما بعد الإستقلال
24	-الفرع الأول : حق الإضراب حسب دستور 1989
28	-الفرع الثاني : حق الإضراب حسب الأمر 03-06
29.....	-الفرع الثالث : حق الإضراب حسب الدستور 2016 و 2020

- 32.....الفصل الثاني : الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري.....32
- ❖ المبحث الأول : كفيات ممارسة حق الإضراب.....33
- ✓المطلب الأول : الشروط القانونية لممارسة الحق في الإضراب في القانون الجزائري...33
- الفرع الأول : أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية.....33
- الفرع الثاني: الشروع في الإضراب إلا بعد استفادة كافة وسائل التسوية الودية.....36
- الفرع الثالث : موافقة جماعة العمال على الإضراب.....37
- الفرع الرابع: أن يسبق الشروع في الإضراب منح صاحب العمل مهلة إخطار مسبقة. 38
- ✓المطلب الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب.....39
- الفرع الأول : منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب.....39
- الفرع الثاني : منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين.....40
- ✓المطلب الثالث :الآثار القانونية لممارسة حق الإضراب.....41
- الفرع الأول : بالنسبة للعمال المضربين.....41
- الفرع الثاني : أثر حق الإضراب بالنسبة للمؤسسة المستخدمة.....44
- ❖ المبحث الثاني :الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب.....45
- ✓المطلب الأول : القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب.....45
- الفرع الأول: القيود الكلية على ممارسة الحق في الإضراب.....46
- الفرع الثاني : القيود الجزئية الواردة على ممارسة الحق في الإضراب.....47
- ✓المطلب الثاني: موانع حق الإضراب وطرق تسويته.....51
- الفرع الاول: موانع حق الإضراب.....51

52.....	-الفرع الثاني: طرق تسوية حق الإضراب.....
56.....	✓المطلب الثالث: آليات الحد من الإضراب و الجزاءات المترتبة على ممارسته.....
56.....	-الفرع الأول: آليات الحد من الإضراب.....
57.....	-الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة عن ممارسة حق الإضراب.....
58.....	الخاتمة
68.....	قائمة المراجع
76.....	الملخص
78.....	فهرس المحتويات