

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

إعداد الطالب (ة):

1) بويدي سلمى.

2) بن طاهر رانيا.

يوم: 19/06/2023

ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ	نسيغة فيصل
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذ	مستاري عادل
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.م.أ.	كليبي حسن

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

يا الله... لا يطيب لنا التخرج دون شكرك

فهذا التخرج كان بتوفيقك سبحانه جل جلالك فحمدا كثيرا لك يا رب.

نتقدم بالشكر الجزيل وبخالص الامتنان والتقدير لأستاذنا " مستاري عادل " الذي أشرف على هذه الدراسة جزاه الله كل خير.

إلى الأستاذ " نسيغة فيصل " على مساعدته لنا وتوجيهنا.

إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة بوافر الشكر والامتنان على قبولهم مناقشة هذه المذكرة.

شكرا لكل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو بعيد ولو بدعوة صادقة.

شكرا لكم جميعا.

سلمى / رانيا

إهداء

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار...والذي العزيز.

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي إلى الغالية أُمي الحبيبة.

إلى من عليه اعتمد وسندي في الحياة أخي العزيز.

إلى من بوجودهم أكتسب قوة ومحبة لا حدود لها إخوتي أحبتي.

إلى من قاسمتني تعب هذا العمل زميلتي ورفيقتي الغالية "رانيا"

إليكم أهدي ثمرة جهدي.

"سلمى"

إهداء

نحمد الله عز وجل حمدا كثيرا مباركا على توفيقه لإتمام هذه المذكرة راجيتا منه التوفيق
والسداد.

أهدي هذا العمل إلى الوالدين الغاليين أطال الله في عمرهما.

إلى الجدة الغالية أطال الله في عمرها.

إلى الإخوة والأخوات الأعزاء.

إلى الخال الغالي "دراجي" الذي لم يبخل عليا يوما بعبائه، الذي كان بمثابة معلم وأب ثاني

لي بدعمه الدائم.

إلى صديقتي الغالية ورفيقتي في إنجاز هذا العمل المتواضع "سلمى"

"زانيا"

مقدمة.

مقدمة

تعرف الجزائر مؤخرا موجة من الإضرابات يقوم بها الموظفون و العمال دفاعا عن حقوقهمو تعبيراً عن رغبتهم في تحسين ظروفهم الوظيفية و المعيشية، ولم يأتي هذا الحق بصورة تلقائية و لم يتأسس دفعة واحدة بل كان وليد نضالات عمالية قاسية قادها العمال و الموظفين عبر مراحل تاريخية طويلة. و يعتبر الإضراب في الجزائر من الأمور الممنوعة في القطاع العام و هذا نتيجة التوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد الذي لا يكرس حق الإضراب،فالدولة في هذه المرحلة هي المالكة لوسائل الإنتاج وهذا ما جاء به دستور 1976.

و بصدر دستور 1989 تم الاعتراف بحق الإضراب كمبدأ عام في كلا القطاعين العام و الخاص، و حافظت الدساتير الموالية له على نفس محتوى المادة التي تقر بحق الإضراب إلى غاية آخر تعديل دستوري لسنة 2020 حيث نصت المادة 1/70 منه على ما يلي :

"الحق في الإضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون ."

و بهدف تنظيم ممارسة حق الإضراب صدر قانون رقم 90-02 المعدل و المتمم بقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، حيث رسم الإطار القانوني له من خلال تحديد ضمانات و ضوابط ممارسته و ذلك بهدف حماية المصلحة الخاصة للموظف المضرب و المصلحة العامة المتمثلة في ضمان السير الحسن للمرفق العام، فالمرافق العمومية ما وجدت إلا لتقديم الخدمات للأفراد و إشباع حاجات عامة و جوهرية في حياتهم و مما لا شك فيه أنه يترتب على انقطاع هذه الخدمات حصول خلل و اضطرابات في حياتهم اليومية ، و لهذا فإن أهم المبادئ التي تحكم المرافق العمومية ، مبدأ سيرها بانتظام و اطراد و هو مبدأ لا يحتاج تقريره لنص قانوني خاص لأن طبيعة المرافق العمومية تستلزم ذلك.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة:

- حق الإضراب يعتبر ظاهرة مثيرة للنقاش في مجمل المجالات من بينها العلمية والعملية وذلك للأهمية البالغة التي ينطوي عليها هذا الحق وكذا ارتباط هذا الأخير بالنزاعات الجماعية للعمال .
- مدى تأثير حق الإضراب على سير المرافق العامة من جهة وكذا تأثيره على إنتاج ومرودية المؤسسة من جهة أخرى.

هدف الدراسة:

و تبعا لذلك فإن الهدف من هذه الدراسة هو إبراز الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في الجزائر وما هي الضوابط والحدود التي على الموظف الالتزام بها في ممارسة حقه في الوظيفة العمومية، وما هو مدى ممارسة هذا الحق وتأثيره على الصالح العام، وكذلك الوقوف على المسألة التأديبية والجزائية في حالة تجاوز ضوابط وحدود ممارسة هذا الحق.

أسباب اختيار الموضوع:

و قد اخترنا هذا الموضوع لسببين هما:

الذاتي: رغبتنا الملحة في اكتشاف أبعاد هذا الموضوع لارتباط حق ممارسة الإضراب بالواقع الذي نعيشه.

الموضوعي: يتمثل في قلة البحوث التي تناولت هذا الموضوع بصفة خاصة و محددة ، و أيضا لما شهدته الساحة المهنية من كثرة الاضطرابات في الآونة الأخيرة في القطاعين العام و الخاص.

صعوبات الدراسة:

و من الصعوبات التي واجهتنا خلال دراستنا لهذا الموضوع :

قلة المراجع التي قامت بدراسة هذا الموضوع خاصة في القانون الإداري و التي اقتصرته دراسته في مذكرات الماستر في إطار موضوع المنازعات الجماعية للعمال حيث لم تقم بدراسة شاملة لكافة التفاصيل.

و من خلال ما سبق ارتأينا لمعالجة هذا الموضوع من خلال طرح الإشكالية التالية :

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تحقيق التوازن بين ممارسة حق الإضراب و ضمان السير الحسن للمرفق العام ؟

منهج الدراسة:

وعن المنهج المتبع فقد اعتمدنا على **المنهج الوصفي** للإحاطة بالإطار المفاهيمي لحق الإضراب و **المنهج التحليلي** من خلال تحليل النصوص القانونية الخاصة لممارسة هذا الحق في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر.

تقسيم الدراسة :

و عليه تم تقسيم موضوع البحث إلى فصلين، الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي لحق الإضراب و قسمناه الى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الاول الى مفهوم الاضراب و في المبحث الثاني تناولنا صور الاضراب و اساسه القانوني .

اما الفصل الثاني و الذي كان تحت عنوان الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية و الذي قسمناه الى مبحثين حيث تطرقنا في المبحث الاول الى احكام ممارسة حق الاضراب اما المبحث الثاني فتناولنا فيه المسؤولية القانونية للموظف المضرب.

الفصل الأول: الإطار

المفاهيمي لحق

الاضراب.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الاضراب

يعتبر حق الاضراب من المسائل التي حظت بعناية كبيرة في معظم تشريعات دول العالم، كما أنه من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف، إلا أن هذا الحق أعتبر من المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل، ولهذا نجد معظم الدساتير العربية والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية لموظفين.¹

لذا سنحاول من خلال هذا الفصل تعريف حق الإضراب وبيان عناصره ضمن المبحث الأول، وسنتطرق الى صور الاضراب وبيان أساسه القانوني من خلال المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب حقا من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف العام -على حد سواء -، إلا أن هذا الحق اعترته بعض الاختلافات من خلال التعاريف التي تناولته، ويعد الإضراب عنصرا من عناصر الحريات العامة، ووسيلة للدفاع عن المصالح المهنية.

من أجل تحديد ذلك نتناول هذه النقطة من خلال بيان مشتقات التعريف ند التطرق إلى التعريف اللغوي ثم التعريف الاصطلاحي²، والتعريف الفقهي.

المطلب الأول: تعريف الإضراب

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب فقها وقضائيا قد بينت صعوبة تعريف أو وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الإضراب، فهو يعد عنصرا من عناصر الحريات العامة لهذا معظم الدساتير تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد.³

لذلك سنقوم بتعريف حق الإضراب من خلال التعريف اللغوي والتعريف الاصطلاحي الذي يشمل التعريف الفقهي والقانوني.

الفرع الأول: التعريف اللغوي

مشتق من الفعل ضرب، وأضربت عن الشيء، أي كفت وأعرضت عنه، وأضرب عن الأمر كف وأعرض، ويضرب عنه أي أعرض.

¹ أبا علال محرز، عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة احمد دراية كلية الحقوق والعلوم سياسية، أدرار، 2017-2018، ص 08.

² شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة العربي بن مهيدي كلية الحقوق والعلوم سياسية، أم البواقي، 2008-2009، ص 10.

³ أبا علال محرز -عزاوي مريم وفاء، المرجع نفسه، ص9.

في قوله تعالى: " أفضرب عنكم الذكر صفحا ان كنتم قوما مسرفين " ال زخرف¹05، وقيل: أن معناه: أضرب القرآن عنكم ولا ندعوكم، أي معرضين عنكم. ويقال: ضربت فلانا عن فلان، أي كفته عنه، فأضرب عنه.²

ولقد جاء في معجم العلوم الاجتماعية ان الاضراب لغة يعني الاعراض و الامتناع عن فعل شيء ما، ويعرفه جان دنيال ريو بانه: " توقف عن العمل متفق عليه مسبقا و مدعم بمطلب " .³

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي

أولاً: المقصود بالحق في الإضراب فقها: عرف الدكتور " سليمان محمد الطماوي": اتفاق بعض الموظفين عن الامتناع عن العمل مدة معينة من الزمن، دون صرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول الى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور".⁴

ثانياً: المقصود بالحق في الإضراب قانوناً: يمكن تعريف الإضراب بكلمة موجزة، بأنه التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف الموظفين، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل. وهو بهذه الصورة شكل من أشكال المقاومة والنضال والتصدي والمواجهة التي تمكنهم من الوقوف في وجه أصحاب العمل أو السلطة العامة، ووسيلة من وسائل تحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمهنية.

¹ سورة الزخرف، الآية 05 .

² مختاري حكيمة ، أثر الإضراب على سير المرفق العام ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، جامعة محمد بوضياف كلية الحقوق والعلوم سياسية، المسيلة ، 2019-2020 ، ص 06 .

³ خليفي عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع طبعة منقحة و مزيدة سنة 2014 ، ص 66 .

⁴ بن الشيخ مصطفى ، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري ، مذكرة لنيل الماستر، جامعة العقيد احمد دراية ، كلية الحقوق والعلوم سياسية ، أدرار ، 2014-2015 صص 12- 14 .

وتوجد إلى جانب هذا التعريف عدة تعاريف أخرى يمكن أن منها على سبيل المثال، أن الإضراب هو: "وسيلة للدفاع عن مصالح الموظفين". أو أنه: "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم والإتفاقيات الجماعية، لم يوفي بها صاحب العمل".¹

المطلب الثاني: عناصر الإضراب

لحق الإضراب عنصرين جوهريين لا بد من توافرها، فغياب أي عنصرين من هذه العناصر يؤدي إلى انتفاء هذه الصفة أي صفة الإضراب، ويتمثل هذان العنصرين في: العنصر المادي والعنصر المعنوي.²

الفرع الأول: العنصر المادي للإضراب

ويتوفر شرطين:

أولاً: التوقف الفعلي عن العمل: ويشتمل أساسا في انقطاع الموظفين عن أداء العمل الملزمين به، كما يجب أن يكون التوقف عن العمل كاملا، حيث الإستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة أو العمل بغير الوثيرة العادية لا يتبر إضرابا، إلا أننا نستثني الفئات المطلقة بالحد الأدنى من الخدمة، وهذا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب، ويخرج عن نطاق هذا الشرط إمتناع الموظفين عن القيام بالعمل غير الملزمين به، مثل العمل لساعات إضافية.³

ثانياً: التوقف الجماعي: التوقف الجماعي عن العمل، يقصد به أن يكون التوقف من جميع الموظفين المعنيين بالإضراب، ويعني هذا أن توقف موظف بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضرابا، فالإضراب، وإن قلنا انه حق الموظف، إلا أنه لا تتم ممارسته إلا بصورة جماعية، وذلك لكونها صفة أساسية في الإضراب.

الفرع الثاني: العنصر المعنوي للإضراب

إضافة الى العناصر المادية يلزم توافر عناصر أخرى ذات طبيعة معنوية تتمثل في قصد الإضراب وتدبيره والسعي لتحقيق مطالب معينة.

¹ الطالبة جدينا ريمان، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرياح، كلية الحقوق والعلوم سياسية الحقوق، ورقلة، 2012-2013، ص 14.

² أبا علل محرز، عزوي مريم، مرجع سابق، ص 15.

³ خديجة أوزينة، حسان أوزينة، حدود ضوابط ممارسة وضوابط ممارسة الاضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق والعلوم سياسية، المسيلة، 2021-2022، ص 5-6.

أولاً: تدبير الإضراب: لإضراب هو التوقف الجماعي عن أداء العمل الموكول للموظفين بسبب اتفاق سابق أو لاحق بين الموظفين للوفاء بمتطلبات مهنية تتعلق بالجميع. لذلك فإن الإضراب ليس إضراباً بالمعنى الحقيقي للكلمة إذا كان ذلك فقط لأسباب مختلفة إنه توقف فردي متزامن.

ثانياً: السعي لتحقيق مطالب مهنية: ويقصد بها أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات صلة أو تأثير عن الحياة المهنية للموظفين ويقتضي لتحقيق هذا الشرط التهديد المسبق. أما الامتناع عن العمل بدون أي هدف أو لأسباب سياسية فإنه يكيف على أنه غير مشروع ألا أن القضاء الفرنسي يعتبر الإضراب مشروعاً إذا كان سببه سياسي له تأثير أو علاقة بظروف العمل.¹

المبحث الثاني: صور الإضراب وأساسه القانوني

يأخذ ممارسة حق الإضراب صوراً وأشكالاً متعددة خاصة في البلدان التي تعترف بمشروعية الإضراب²، إذن هذا الأخير يستمد مشروعيته من مصادر متعددة لتنظيم هذا الحق، ولبيان الشروط الواجب توافرها لصحة هذا الأخير يتم تنظيم حق الإضراب بواسطة مجموعة من الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع ويجب احترامها من كافة الموظفين و الإدارة عند ممارسة حق الإضراب انطلاقاً من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله إلتزام³. وهذا ما سيتم التطرق إليه من خلال المطلب الأول الذي يتناول صور الإضراب، والمطلب الثاني الأساس القانوني للإضراب.

المطلب الأول: صور الإضراب

إن كل حركة يقوم بها الموظفين يفترض أن تكون منظمة حتى لا تتحول إلى عصيان من أجل تحقيق مطالبهم وذلك نتيجة الانقطاع عن العمل، ولتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية يفترض ممارسة الضغط على صاحب لعمل، ومنه فللإضراب عدة صور مختلفة.⁴

الفرع الأول: الإضراب التقليدي

¹ خديجة أوزينة، حسناء أوزينة، مرجع سابق، صص 6 - 7.

² فارس مدغول، حق الإضراب في المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، بسكرة، 2019-2020، ص 14.

³ مختاري حكيم، مرجع سابق، ص 22.

⁴ مساعديخولة، بوردهم وردة، المنازعات العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة 08 ماي 1945 كلية الحقوق والعلوم السياسية، قالمة، 2013-2014، ص 40.

الإضراب بالمفهوم التقليدي، يعني إنقطاع المضربين عن نشاطهم في نفس الوقت، ويكون هذا الفعل مخطط له ومدروس مسبقاً، بحيث يأخذ في الحسبان جميع الإحتياجات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه، فتراعى الوضعية الاقتصادية للمؤسسة والقدرات المالية للموظفين.

وبالإضافة الى ذلك السهر على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات و أمن المؤسسة. وهو الشكل لأكثر انتشاراً حيث تأخذ النقابات جميع الأمور اللازمة من مساعدات مالية عند الإقتضاء، و إتخاذ الإحتياجات اللازمة لتفادي لجوء صاحب العمل إلى يد عاملة خارجية.¹

الفرع الثاني: الإضراب الدائري أو الدوري

ويسمى أيضاً بالإضراب المتتابع كناية عن انتقاله من قسم إلى آخر و في هذا النوع من الإضراب تمتنع طائفة أو فئة معينة من الموظفين عن العمل مدة معينة و ثم تليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى عملاً ، أو بمعنى آخر يمتنع الموظفون في نشاط معين مدة معينة ، وبعد إستئنافهم لأعمالهم يليهم إمتناع الموظفون في نشاط آخر و هذا النوع من الإضراب يؤدي إلى الإضرار بحسن سير العمل بالمرافق العامة فضلاً عن أنه يعد عملاً غير نزيه من جانب الموظفين و إذا كان هذا النوع من الإضراب مشروعاً في القطاع الخاص فإنه لا يسمح به في إطار الوظيفة العامة ، لذا نرى إن المشرع الفرنسي في قانون تموز 1963 ، والمنظم للإضراب في القطاع العام قد نص على أنه في حالة التوقف عن العمل لا يمكن أن تختلف ساعة توقف و ساعة إستئناف العمل للفئات الوظيفية المختلفة ، ولا يمكن أن يحدث التوقف عن العمل الذي يلحق بمختلف القطاعات أو مختلف الفئات المهنية التابعة لنفس المؤسسة أو نفس الهيئة عن طريق التتابع أو التناوب المتفق عليه .

وتجدر الإشارة إلى أن هناك نوعان من الإضراب، الدوري فالأول يشمل الإضراب الأفقي يمارسه الموظفون من صنف مهني معين بحيث ينعكس سلبياً على كل الأصناف الأخرى التابعة للأول . بمعنى آخر هو إضراب يتم بواسطة تداوله بين فئات وظيفية مختلفة مما يؤدي إلى الإخلال بسير العمل في باقي الطاعات، أما النوع الثاني فهو الإضراب العمودي الذي يتم في قطاع أو قسم محدد من المرفق دون أن يمس بالقطاعات الأخرى .²

¹ ابن الشيخ مصطفى ، خليفي سعاد ، مرجع سابق ، ص ص 18 - 19 .

² سعيد علي غافل ، الإضراب الوظيفي ، دراسة مقارنة ، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية ، لبنان ، الطبعة الأولى، 2015 ، ص ص 47 - 46 .

الفرع الثالث: الإضراب القصير والمتكرر

ينظر إلى هذه الصورة من صور الإضراب من حيث الإضراب و عدد مرات اللجوء إليه من أجل تحقيق المطالب المهنية، ففي تلك الصورة يتوقف الموظفون بشكل جماعي عن أداء العمل لمدة وجيزة كنصف ساعة مثلا لكن بشكل متكرر و متعاقب.

ويتميز هذا النوع من الإضراب بأن الموظفين يتواجدون في مكان العمل و زمانه و يؤدون عملهم المعتاد ولكنهم يتوقفون تماما عن العمل فترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم بشكل منقطع، وذلك بهدف إنذار جهة الإدارة لمطالبهم المهنية الممكنة و المشروعة و هدفهم في ذلك اللجوء للإضراب الكامل ما لم تلبي تلك المطالب المهنية.

والأصل أن الإضراب المتكرر هو إضراب قانوني، حيث لا توجد أي نصوص قانونية صريحة أو ضمنية أو أحكام قضائية تحرمه، بل على العكس توجد العديد من الأحكام القضائية التي تعلن شرعية مثل هذه الإضرابات بصورة واضحة لا غموض فيها.

ولكن هذا الإضراب في مجال المرافق العامة قد يصبح غير قانوني إذا تم استخدامه بشكل تعسفي ومتعارض مع مبدأ دوام استمرار سير المرافق بانتظام و إطراد، حيث إن التوقيات القصيرة والمتكررة عن العمل قد يعوق جهة الإدارة عن إتخاذ الإجراءات اللازمة و الضرورية لضمان إستمرارية الخدمة العامة و ذلك بتوافر الحد الأدنى للخدمة.

ويلاحظ أنه لم يعرض القضاء الإداري الفرنسي أي نزاعات بشأن لجوء الموظفين العموميين للإضراب المتكرر. والملاحظ أن الإضراب القصير المدة المتكرر لا يؤثر على حرية العمل بالنسبة للموظفين غيرالمضربين . وتختلف تلك الصورة عن الإضراب البطيء من حيث إن الموظفين المضربين يؤدون عملهم بذات المعدل المعتاد دون إبطاء و إن كانوا يتوقفون عنالعمل كليا بعض الوقت لجذب إنتباه جهة الإدارة¹.

الفرع الرابع: إضراب الإنتاجية

¹ميثم غانم جبر المحمودي ، حق الإضراب بين الحظر و الإباحة (دراسة مقارنة)، دار الفكر و القانون للنشر والتوزيع ، مصر ، الطبعة الأولى، 2016، ص ص 64 ، 65 .

يعرف بالإضراب المستتر أو بالإضراب الجزئي، ويتعلق الأمر في هذه الحالة بإضراب بعض الموظفين ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة وينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها.

ويتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل أرايدي وملموس، وذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج مسبقاً أخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها الإنتاج والتقليل من فاعليته.

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الإضراب، غالباً ما تبرم إتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة و الموظفين، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المرود لا يمكن تجاوزها.¹

المطلب الثاني: الأساس القانوني للإضراب

حظي الإضراب بعناية كبيرة في تشريعات دول العالم، وباعتباره أن حق الإضراب له أهمية بالغة للموظفين لأنه أحد أهم وسائل الدفاع عن مصالحهم ومطالبهم المهنية، فإنه يستند إلى أسس قانونية متعددة بين أسس داخلية وأسس دولية.

الفرع الأول: الإضراب في ظل المواثيق والاتفاقيات الدولية

من أهم المسائل التي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الإنسان هم حق الإضراب، برتبط الإضراب بالحق في العمل والذي يعد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان، وهذا الارتباط الوثيق هو الذي أدى إلى الإقرار بالحق في الإضراب.

كما تضيف إلى ذلك الارتباط الشديد ما بين الحق في الإضراب والحق النقابي وإنشاء المنظمات النقابية. لم يتم النص صراحة على حق الإضراب في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. إلا أنه ما يستشف من المادة 23 من الإعلان المذكور والتي تنص:

1. " لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية كما أنه له حق الحماية من البطالة "

2. " لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجل متساوي للعمل ... "

¹ طالبة شايب الراس حياة ، حق الإضراب في القانون الجزائري ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة محمد بوضياف ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، المسيلة ، 206-2017 ص 17 .

وكل الحقوق التي تضمنتها المادة المذكورة في حقوق ذات صلة بحق الإضراب وهو ما يمكن أن يقول عنه الاعتراف الضمني لحق الإضراب.

نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على حق الإضراب للموظفين بشرط مراعاة القوانين الداخلية، وذلك في نص المادة 8 الفقرة الأولى منه على :

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكافة مايلي :

أ. حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع الآخرين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارها دنما قيد لا سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية و حمايتها و لا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير ذلك التي ينص عليها القانون و شكل تدابير ضرورية لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم.

ب. حق النقابات في إنشاء اتحادات خلافية قومية وحق هذهالاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانتظامإليها.

ج. حق النقابات في ممارسة نشاطاتها بحرية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون و تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام ، أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم¹.

د. حق الإضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني " ومن بين الإتفاقيات الإقليمية التي نظمت واعترفت بحق الإضراب الميثاق العربي لحقوق الإنسان و إتفاقيات منظمة العمل العربية لعام 1977 حول الحريات و الحقوق النقابية.

والميثاق العربي من الموائيق التي صادقت عليها الجزائر، حيث جاء في المادة 35 ما يلي :

" تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ " .

ومن خلال ماسبق فالإضراب حق أصيل للموظف اعترفت به الموائيق الدولية والإقليمية في نصوصها سواء كان ذلك صراحة أو ضمنيا،يتم اللجوء إلى هذا الحق للحصول على،المصالح الاقتصادية

¹ أسماء بوشمط ،حورية بورزدوم،حق الموظف في الاضراب،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،جامعة محمد الصديق بن يحي، كلية الحقوق والعلوم سياسية ، جيجل، 2016-2017 ، ص ص56- 57 .

والاجتماعية يشترط أنه الحصول عليها لم يتم بالطرق المنصوص عليها في القوانين الداخلية وذلك باعتبار أن الإضراب هو آخر وسيلة لضمان هذه المصالح.¹

الفرع الثاني: الإضراب في ظل التشريع المقارن

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

أولاً: حق الإضراب في فرنسا

لقد كان للحرب العالمية الثانية تأثير على التشريع الفرنسي في تنظيم الحريات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية مع مطالبة المجتمع الفرنسي بمزيد من هذه الحريات ، لذا جاء الدستور 01 أبريل 1946 متضمناً العديد من المبادئ الجوهرية الواردة في إعلان لحقوق الإنسان و الموظف الصادر سنة 1946 متضمناً العديد من المبادئ الجوهرية الواردة في إعلان لحقوق الإنسان و الموظف الصادر سنة 1789 ، خاصة حق الإضراب الذي اعترف به المشرع الدستوري اعترافاً صريحاً مع إضفاء صفة الحق في صلب الوثيقة الدستورية وعدم استثناء أي طائفة من التمتع بهذا الحق وفقاً للتنظيم القانوني ، ولكن بعد عرضه على الاستفتاء الشعبي 05 ماي 1946 رفض هذا الدستور .

وبعدها صدر قانون رقم 46 في 19 أكتوبر 1946 والمتعلق بالنظام العام للموظفين متضمناً الحق النقابي دون النص على حق في الإضراب.

إن الرفض الشعبي للدستور الأول دفع بالمشرع الفرنسي إلى وضع هذه الحقوق و الحريات في ديباجة الدستور الجديد، وتم إعادة صياغة حق الإضراب الوارد في الفقرة الخامسة من مقدمة مشروع الدستور، والتي نصت على: " حق الإضراب يمارس في نطاق القوانين التي تنظمه «، وقد عرض للإستفتاء الشعبي بتاريخ 27 أكتوبر 1946 الذي سمي دستور الجمهورية الرابعة بعد موافقة الشعب عليه، مما أدى إلى ظهور عدة آراء واختلافات فيما جاءت به مقدمة الدستور بخصوص حق الإضراب كما يلي:

¹ أسماء بوشمط ، حورية بورزدوم ، مرجع سابق ، ص ص 57- 58 .

1- القيمة القانونية لنص الدستور على الإضراب:

لقد أثير خلافا و جدلا حول نص مقدمة الدستور الفرنسي لدى الفقه و تعدد آرائهم في مسألة شرعية حق الإضراب و تطبيقه كما يلي :

أ- **الرأي القائل بالتطبيق المباشر للنص:** يرى الفقيه فالين (WALINE) التشريعي أن الاعتراف بحق الإضراب في مقدمة دستور 1946 بمثابة الإقرار به، حيث يمكن تطبيقه مباشرة دون الحاجة لصدور قوانين تنظم ممارسته والتي طالب بها المؤسس الدستوري الفرنسي في المقدمة، ويذهب أنصار هذا الرأي إلى القول أن الفراغ في التشريع العادي يسده القضاء بوصفه الحارس الطبيعي على الحقوق و الحريات العامة من خلال المبادئ العامة للقانون.¹

ب- **الرأي القائل بتطبيق النص بتدخل تشريعي:** أنه لا يمكن إجازة حق الإضراب بالنسبة للموظف و إسناده لغير الفقيه اسمان (ESMEIN) إلى ما ورد في مقدمة الدستور بصورة مباشرة ، لأنه حق مقيد لا يمكن ممارسته دون تدخل المشرع في سن قوانين التي تنظمه ، ويرجع عدم تدخل المشرع في تنظيم حق الإضراب كونه يبقيه حقا نظريا لا يجوز ممارسته رغم النص عليه دستوريا . ويرى أنصار هذا الرأي أن رغم النص عليه لا يمنع من تحريم الإضراب على طائفة معينة من فئة الموظفين.

2- موقف القضاء الإداري:

بعد أن كان مجلس الدولة الفرنسي ينظر إلى الإضراب على أنه خطر يهدد مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد ويستوجب المتابعة التأديبية للموظف المضرب، فقد غير موقفه بعد النص عليه في ديباجة الدستور وأصبح يقربه ويؤكد في كثير من قراراته. حيث استمد مجلس الدولة شرعية ممارسة حق الإضراب في القضاء من خلال الاختلاف الفقهي السابق والذي يحدث تباعدا بين القانون والواقع المعاش لحاجة الموظف لحقوق وحریات حسب الظروف، فالاستمرار في حظره في الوظيفة العامة يجرده من كل قيمة عملية في تطبيق، مما دفعه إلى الموازنة بين الحقوق الفردية المشروعة لحق الإضراب وبين ضرورة تأمين استمرارية المرفق العام من جهة أخرى، كقراره الصادر في قضية دوهان سنة 1950.

3- موقف المجلس الدستوري:

¹ عويساتلحسن، الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، سعيدة ، 2016-2017 ، صص 37-38 .

لقد جسد الدستور الفرنسي ضمن النصوص القانونية تكملة لدستور 1946 بموجب دستور 1958 مجموعة من الحقوق والحريات التي تجسد حق الإضراب بموجب قراره بتاريخ 16 جويلية 1971 المتعلق بمبدأ حرية التجمع و إنشاء الجمعيات، وتم تأكيده في عدة قرارات منها قراره في 19 و 20 يناير 1981 المتعلقة بالأمن و الحرية، وقراره في 22 أكتوبر 1982 الخاص بعدم المسؤولية النقابية ، وقراره في 28 جويلية 1987 . كما أجاز للمشرع اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرارية المرفق كالقرار الدستوري في 25 جوان 1979 الذي أشار إلى أنه يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه ولا يسمح للمشرع العادي بإلغائه.¹

ثانيا: حق الإضراب في مصر:

لم يقر المشرع المصري حق الإضراب نتيجة ما عرفته مصر خلال السنوات الماضية من ثورة عمالية و إجتماعية كثرة 1919 ، والتي كانت نتيجة إباحة حق الإضراب في التشريع الجنائي المصري ، وذلك تم تجريمه في ظل قانون رقم 37 لسنة 1923 لضمان السير الحسن للمرفق العام و بسبب عدم كفاية العقوبات التأديبية في مقاومة ممارسة هذا الحق ،حيث تم وضع عقوبات جنائية لمعاقبة المضرب والمستخدمين العموميين بموجب المادة 108 مكرر و المادة 327 التي أضيفت إلى قانون العقوبات ، وكذلك في ظل قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937 و تعديلاته .

وظل الحال كذلك إلى غاية مرحلة إباحة الإضراب طبقا للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لسنة 1966 ، والتي وقعت عليها مصر في 04/08/1967 ولم تصادق عليها الى حين صدور القرار الجمهوري رقم 537 عام 1981 بالموافقة و أصبحت نافذة بتاريخ 14/04/1982 ، لتصبح لها قوة القانون العادي بموجب نص المادة 151 من الدستور المصري ، ولم يعد يشكل جريمة جنائية طبقا للمادة 60 من قانون العقوبات المصري كل فعل ارتكب بنية سليمة ، كما أقر الدستور الدستور الصادر عام 2012 حق الإضراب في المادة 6/64 التي نصت : "الإضراب السلمي حق ، ينظمه القانون"، ولقد أثار جدلا فقهيها حول مدى الاعتراف بحق الإضراب قبل صدور دستور 2012 بين الرأي مؤيد و رافض له.

1- موقف الفقه من الاعتراف بحق الإضراب:

¹ عويسات لحسن ، مرجع سابق ، ص 39 ، ص 40 .

أ. **الرأي الرفض:** يرى أصحاب هذا الرأي أن حق الإضراب مازال مجرماً ولا أثر لانضمام مصر إلى الاتفاقية الدولية وبرر هذا الرأي من منطلق المعاهدة ذاتها كونها لا تعدوا أن تكون وعداً مبدولاً من طرف الدولة المصرية¹، ويرجع توقيعها إلى كون الدولة شخصاً من أشخاص القانون الدولي العام لتنسيق الأعمال بين الدول في الحقوق والحريات. أما في إطار العلاقة بين القانون الداخلي والقانون الدولي وذلك بمساواة المعاهدة بالقانون ومن ثم إمكانية إلغائه ضمناً بها في حالة التعارض بينهما حسب رأي البعض، من منطلق أن قوة القانون التي تحوزها المعاهدة ولا تفقدها طبيعتها الأصلية، فلا تستطيع الدوران مع القوانين الداخلية بنفس قواعد الحركة والانضباط (مرهونة بموافقة البرلمان).

ب. **الرأي المؤيد:** لقد ذهب الرأي الغالب في الفقه المصري إلى أن حق الإضراب وفق الاتفاقية أصبح غير مجرماً بالنسبة للموظفين والمستخدمين العموميين، واستندوا في ذلك إلى المواد الثانية (02) والرابعة (04) وغيرها من الاتفاقيات الدولية، معارضين بذلك الرأي الرفض للاعتراف به نظراً لعدم حصرها في الحقوق العامة فقط بل تعديها إلى الحقوق الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، التي تشكل الحد الأدنى مما يتمتع به الفرد.

2- موقف القضاء المصري من إباحة الإضراب:

لقد اتجه القضاء المصري إلى الإقرار بحق الإضراب طبقاً لنصوص الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المصادق عليها.

أ. **موقف القضاء العادي:** لقد نظرت محكمة أمن الدولة العليا طوارئ المصرية في إضراب عمال الهيئة العمالية للسكك الحديدية أيام 8 و 9 جويلية 1986 ، إلى أن حق الموظفين المستخدمين العموميين و الطوائف العمالية على اختلافهم في ممارسة حق الإضراب وفقاً لقيود تضعها السلطة العامة ، وبالتالي فإن تقاعسها عن تنظيمه ليس بالضرورة حرمان الموظفين منه ، وعليه أصبح حق الإضراب بالنسبة للموظف مشروعاً طبقاً للاتفاقية الدولية التي صارت جزءاً من القانون الداخلي المصري ولم يعد مجرماً كما كان قبل دخول الاتفاقية حيز التنفيذ .

ب. **موقف مجلس الدولة:** لقد جاء موقف مجلس الدولة مسائراً لموقف القضاء العادي بالاعتراف بشرعية حق الإضراب باعتباره أحد مظاهر حرية التعبير

¹ عويصات لحسن ، مرجع سابق ، ص 40 .

عن الرأي للدفاع عن المصالح والمطالب المهنية للموظفين، وذلك تجسيدا لمبادئ الاتفاقية الدولية وانفتاح القضاء المصري بعد تعهد مصر كغيرها من الدول الأطراف في المعاهدة على أن تكفل الحق في الإضراب طبقا لقوانينها الداخلية. كما حسم المشرع المصري صراحة أمره من إباحة الإضراب في ظ قانون العمل الجديد رقم 12 لعام 2003 الذي نظم الإضراب في مواد من 192 إلى 195 في الباب الرابع من الكتاب الخامس ، غير أنه حظره في قانون العقوبات في المادة 124 منه التي نصت على أن : " إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمدا عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبنغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز و بغرامة لا تزيد على مائة جنيه"¹

ثالثا: الإضراب في ظل التشريع الجزائري: اعتبر حق الاضراب في التشريع الجزائري الى وقت قريب من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام، نتيجة للتوجه الاشتراكي الا ان ذلك لم يدم طويلا فبعد صدور دستور 1989 المعدل اعترف بهذا الحق في كلا من القطاعين.²

وتأكيدا لهذا الاتجاه اصدر المشرع القانون رقم 02/90 ، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم : 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب في القطاعين في الباب الثالث منه ، والذي أبان عن موقف المشرع الجزائري من هذا الحق ، وطبيعة الشروط المرتبطة به ، والآثار القانونية المرتبة عن ممارسة هذا الحق وكيفية تسويته .

كما انه لم يكن الاعتراف بحق الاضراب مطلقا، بل قيده المشرع بنظام قانوني يتكون من جانبين:

1. الجانب التنظيمي: فقد ميز نوعين من التنظيمات، تنظيمات وقائية وتنظيمات حصرية:

¹ عويصات لحسن ، مرجع سابق ، ص ص 40-41 .

² قاصد نادية ، اتميمو كهينة ، حق الاضراب في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، جامعة مولود معمري ، كلية الحقوق والعلوم سياسية ، تيزي وزو ، 2011-2012 ص 22 .

ويقصد بالوقائية، وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراء المصالحة والوساطة، وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كما تنص على ذلك المادة 24 من ق رقم 02/90¹.

أما الحصرية، فترمي الى إضفاء الشرعية على هذا الحق، فلا يكون الاضراب قانونيا أو شرعيا الا اذا نتج عن قرار جماعي، تتخذه الجمعية العامة للعمال المنعقدة في مكان العمل وبعد اخطار المستخدم بالاجتماع، والذي له الحق في الحضور، وتقديم موقفه اتجاه الخلاف فلا يتم الإعلان عن الاضراب إلا بموافقة أغلبية الموظفين والتي تدلي ببراياها عن طريق اقتراح سري للجمعية العامة للموظفين تضم نصف عددهم على الأقل، ويتعهد الموظفون غداة الإعلان عن الإضراب بضمان المحافظة على أملاك المؤسسة و امنها، ويعين الطرفان الموظفين المكلفين بذلك، كما يمكن الحد من ممارسة حق الاضراب في حلتين نصت عليهما المادة 33 من قانون وهما:

- حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، والذي يمس ديمومة المرفق أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والاملاك الموجودة وقد حددت المادة 38 المجالات التي شملتها هاته الحالة والتي ترتبط أساسا بالمصالح الحيوية للمواطن ويحدد الحد الأدنى للخدمة في اطار الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية، أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي الموظفين يعتبر امتناع العمال عن أداء الحد الأدنى للخدمة بمثابة خطأ مهني جسيم يستوجب التسريح.

- حالة التسخيرة التي تامر بها السلطات الإدارية، حيث يمكن تسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات لأداء مهام العمل الضرورية لا من الأشخاص والممتلكات أو تلك التي تمس المصالح العمومية الأساسية للدولة ويعد عدم الامتثال للتسخيرة هو الاخر بمثابة خطأ جسيم دون المساس بحق المتابعة الجزائية، كما حددت المادة 43 قائمة الأشخاص ممنوعين من ممارسة حق الاضراب.

2. الجانب العملي: يشرع في الاضراب المتفق عليه، والمطابق لنص م 27 و 28 من ق

رقم: 02/90 فور انتهاء اجل الاشعار المسبق، وتحسب مدة الاشعار بالاضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتحدد هذه المدة

¹ العيد غريسي، عبد الحليم ميموني، حق الاضراب وأثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة سوسة تونس، 2018، ص 109.

عن طريق المفاوضة، ولا يمكن ان تقل عن ثمانية (08) أيام، ابتداء من تاريخ إيداعه، ويلتزم المستخدم، وممثلو الموظفين بمجرد إيداع الاشعار المسبق باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك وضمان أمنها.¹

¹العبد غريسي ، عبد الحلیم میمونی ، مرجع سابق ص 110 .

الفصل الثاني:
الإطار القانوني
لممارسة حق
الإضراب في
الوظيفة العمومية.

يعتبر حق الإضراب من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف في مجال الوظيفة العامة باعتبارها وسيلة قانونية لتحقيق المطالب المهنية.

إلا أن هذا الحق مقيد فقد جاء القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 لكي ينظم الحق في الإضراب، ويضع شروط وإجراءات وقيود تنظم ممارسة هذا الحق و يترتب على مخالفتها قيام المسؤولية القانونية التي يتحملها الموظف المضرب كالمسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية.

وبناء على سبق فإننا سوف نتناول في هذا الفصل في مبحثين اثنين، المبحث الأول مخصص لأحكام ممارسة حق الإضراب، أما المبحث الثاني فهو مخصص للمسؤولية القانونية للموظف المضرب.

المبحث الأول: أحكام ممارسة حق الإضراب

أقر القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 بأحقية الموظف بممارسة حق الإضراب و ذلك من خلال نص المادة 36 " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما " ¹، إذا لم يضع هذا القانون نصوصا تنظيمية تحدد كيفية و حدود ممارسته ، و عليه اصدر المشرع نو قانونية تنظم شروط ممارسة الإضراب و القيود الواردة عليه ² و هذا ما سيتم التعرف عليه من خلال هذا المبحث ، فسنتناول في المطلب الأول الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب و في المطلب الثاني القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب.

المطلب الأول: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب

بالرجوع إلى القانون 02/90 نجد أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الشروط التي وجب على الموظفين مراعاتها واللجوء إليها حتى يمارس حق الإضراب في إطار منتظم قانوني، حيث تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

الفرع الأول: أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية

¹ المادة 36، الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، النادرة في 16 جويلية 2006.

² أسماء بوشمط-حورية بوزردوم، حق الموظف في الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017، ص 65.

ونجد 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 الوظيفية ، وكذلك السماح للموظفين بتشكيل او 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 الموظفين في إنشاء نقابات و الانضمام إليها و هو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصلحة المهنية للموظف العمومي و تنظيمه و إيصال صوته وتبليغه للجهات المعنية¹.

وتعرف النقابة: لغة على أنها كلمة مشتقة من فعل نَقَبَ، نقب على قوم أي صار نقيباً عليهم، وكلمة تنقيب تعني كبير القوم أو العميد. أما في المعنى الاصطلاحي فالنقيب هو ذلك الشخص الذي ينتخب من طرف فئة أو جماعة بهدف الاهتمام بشؤونهم و حماية مصالحهم و الدفاع عنها².

وتعرف المنظمة النقابية على أنها: " بمثابة تجمع أشخاص تمارس نفس المهنة أو حرفة متشابهة أو متقاربة، لدراسة كيفية حماية الحقوق والمصالح المادية والأدبية الجماعية و الفردية للأشخاص المعنية بقوانينها الداخلية "³

أما المشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً للنقابة بل اكتفى بذكر حق العمال في تكوينها وذلك من خلال نص المادتين 02 و 03 من القانون 14/90 المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21.⁴

و بالرجوع إلى القانون رقم 90-14 المعدل و المتمم سالف الذكر ، نجد قد حدد شروط و ضوابط تأسيس المنظمات النقابية و تنظيمها و تسييرها حيث منح للعمال الإجراء و المستخدمين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية حق تأسيس منظمة نقابية مع الأخذ بعين الاعتبار الإجراءات القانونية الواجب مراعاتها

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 و القوانين الأساسية الخاصة المدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص124.

² لحسن عويصات، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الدكتور طاهر مولاي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، سعيدة، 2016-2017، ص68.

³ عصام الطوالبيالثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي -الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية و الحماية القانونية-، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 2014، ص101.

⁴ قانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

عند تأسيسها ، كما حدد الهدف من وراء تكوين منظمات نقابية ، و المتمثل في الدفاع عن المصالح المادية و المعنوية للعمال الإجراء ، ومنه نستنتج ضرورة إشراف النقابة على تنظيم ممارسة حق الإضراب هذا الأخير الذي يمارس بهدف المطالبة بتحقيق المطالب المهنية المشروعة للموظفين ، باعتبارها غطاء ضمانة هامة لحماية حق الإضراب لان الموظف ضعيف و قوي مع الحق لاسيما و أن المشرع قد وفر الحماية لممارسة الحق النقابي من خلال منع ممارسة ضغوط أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية أو توقيع عقوبات تأديبية ، فضلا على توقيع غرامة مالية على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي¹.

ولقد منحت المادة 38 من القانون 14/90 السالف ذكره للمنظمات النقابية صلاحية المشاركة في المفاوضات و العمل على الوقاية من خلافات العمل و تسويتها و ممارسو حق الاضراب، كما تنص المادة 42 من نفس القانون على انه عندما لا تتوفر في اي منظومة نقابية الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و 40 من هذا القانون يتكفل تمثيل العمال الاجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع هؤلاء العمال لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ذلك حسب ما هو منصوص عليه في المادة 41 من نفس القانون.²

وبالرجوع الى القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب السالف ذكره نجده قد نص على ان ندرس وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل الادارة العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و ممثلي الادارة في اطار الوقاية من النزاع الجماعي في العمل، كما تستدعي حماية العمال وبمبادرة من ممثلي العمال لعقد جمعية عامة و هذا حسب نص المادتين 15 و 27 من قانون 02/90 سالف الذكر.

ولقد جاءت المادة 04 من هذا القانون بالمقصود بعبارة " ممثلي العمال " و التي تدل على الممثلين النقابيين.³ أذن لقد نظم المشرع الجزائري الحق النقابي الذي يكفل ممارسة حق الضراب و ذلك من خلال مشاركة المنظمة النقابية في تسوية النزاعات اجماعية في المؤسسات و الادارات العمومية و تنظيم ممارسة هذا الحق.⁴

الفرع الثاني: استنفاد جميع وسائل التسوية الودية

¹ أنظر المادة 50 و ما بعدها ، قانون 14-90، المصدر نفسه .

² لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 72.

³ أباعلال محرز - عزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة أحمد درارية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، أدرار، 2017-2018، ص 32.

⁴ لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 73.

ويقصد بهذا الشرط ان لا يتم الشروع في الاضراب الا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في الوساطة والمصالحة، ويقصد بها استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية كإجراءات المصالحة والوساطة وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية وهذا ما نصت عليه المادة 24 من قانون رقم 90-02.

كما يجب ان يسبق قرار الاضراب اتفاق الطرفين على اللجوء الى التحكيم، حيث ان هذا الاخير يوقف قرارا الاضراب، بل و يوقف الاضراب حتى اذا كان شرع فيه ¹.

حيث تنص المادة 25 من قانون 90-02 في هذا الشأن، بانه " لا يمكن اللجوء الى ممارسة الاضراب ويوقف الاضراب الذي شرع فيه، لمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل، على عرض خلافهما على التحكيم " .

معنى هذا اللجوء الى التحكيم اداة من ادوات انتهاء الاضراب، وليس فقط توقيفه او تجميده، لان قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق احكام المادة 13 ف2 من القانون السالف ذكره، وذلك ان امر اللجوء الى التحكيم امر اختياري من حيث المبدأ، الا ان مجرد الاتفاق على اللجوء اليه يفقد المتنازعين هذه الحرية، وهو ما يؤدي بنا الى القول ان اللجوء الى التحكيم هو وسيلة من وسائل تفادي الاضراب او على الاقل تفادي الاستمرار فيه ².

الفرع الثالث: موافقة جميع الموظفين على الاضراب

بمعنى ان يكون قرار اللجوء الى الاضراب صادر عن اغلبية الموظفين بصورة ديمقراطية و ارادة حرة بعيد عن اي ضغط او اكراه، حيث تعد الموافقة السابقة شرطا جوهريا يترتب على اهماله عدم مشروعية الاضراب و التي تصدر وفق استفتاء بين الموظفين من اجل الفصل في احتمال التوقف عن اداء العمل ، حيث نصت المادة 28 من قانون رقم 90-02 على انه " يوافق اللجوء الى الاضراب عن طريق الاقتراع السري و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الاقل". اذ يلزم موافقة كل الموظفين بصفة جماعية ، لان حق الإضراب تكون ممارسة بطريقة جماعية دون اكراه او ضغط ففي حالة استمرار الخلاف يتوجب

¹ شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مسيلة، 2016-2017، ص 20.

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط5، الجزائر، ب د سنة ، ص ص 148-149.

على ممثلي الموظفين المنتخبين استدعاء جماعة الموظفين المعنيين بالإضراب لإعلامهم بالمستجدات وذلك بهدف إعلامهم بنقاط الخلاف و استماعهم بناء على طلبهم الى ممثلين الادارة المعنية ليتم في الامر الفصل في احتمالية التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه ، و يجب ان يتم اللجوء الى الاضراب بناء على موافقة البنية الموظفين المجتمعين في جمعية عامة تضمن على الاقل نصف (1/2) عدد الموظفين ، وذلك عن طريق الاقتراع السري .¹

اما اقلية الموظفين الراضين للإضراب فيحق لهم مزاولة و متابعة عملهم و لا يجوز للموظفين المضربين اجبار الموظفين الغير مضربين التوقف عن العمل حيث نصت المادة 34 من القانون 90-02 على انه " يعاقب القانون عرقلة حرية العمال فكل من شأنه ان يمنع العمال او المستخدم او ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد او يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني او من مواصلته بالتهديد او المناورات الاحتيالية او العنف او الاعتداء " و يقصد بذلك حق العامل في عدم الاضراب و مواصلة عمله دون تعرضه للتهديد او العنف ولا يعتبر ملزما بالاتفاق الذي اتخذ بالأغلبية و هذا ما ينتقي و القواعد الديمقراطية المعمول بها .²

الفرع الرابع: الاشعار المسبق بالإضراب

نظم المشرع الجزائري الاشعار المسبق بالإضراب بموجب المادة 29 الى 31 من القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب المعدل و المتمم بموجب قانون 91-27 مبينا كيفية القيام به و مدته و الاثار المترتبة عليه.

و يعني الاخطار المسبق بالإضراب قيام ممثلي العمال الموافقين على الاضراب باعلام صاحب العمل عن نية الجميع في التوقف الجماعي عن العمل من اجل تحقيق المطالب المهنية التي مزال الخلاف بشأنها .³

¹ عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، 2008، ص70.

² أوذنية خديجة-أوذنية حسناء، حدود و ضوابط ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق و العلوم السياسية، المسيلة، 2021-2022، ص39.

³ ربيع زنيب، تكييف الإضراب في إطار قانون 90-02، مذكرة من أجل نيل شهادة الماجيستر، جامعة يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر، 2008، ص86.

و يعد لإشعار بالإضراب هو احدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الاجراءات المناسبة قبل شن الاضراب لاسيما الاحتياطات الادارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل.¹

و يشترط القانون لصحة الاشعار، ان يقدم من طرف نقابة او هيئة ممثلي العمال المشرفين على تنظيم عملية الاضراب و ان يودع هذا الاخطار لدى الهيئة المستخدمة و مفتشية العمل المختصة إقليميا قبل الميعاد المحدد للتوقف عن العمل بثمانية (8) ايام كحد ادنى.

ان ميعاد البدء في الاضراب يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الاجل المحدد في الاشعار، و الذي يبدأ حسابه من يوم ايداعه القانوني لدى الجهات المختصة.²

ويأتي حرص المشرع على فرض وجوب تقديم هذا الاشعار المسبق بالإضراب لتمكين اطراف النزاع من ايجاد تسوية سلمية له، و ذلك بمنحهم مزيد من الوقت لإيجاد الحلول السلمية، و هو بذلك برهان لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الاضراب اذا لم يساهم بجدية في ايجاد الحلول السلمية التي ترضيهم، او بمعنى اخر دعوة له لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع.³

الفرع الخامس: ضمان الامن وسلامة اماكن ووسائل الاضراب

و يقصد به اتخاذ كافة الاجراءات و الاحتياطات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و ادوات و اماكن العمل ، و عدم تعريضها لأية اضرار او تخريب او ائتلاف او مساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل ، و في حالة مخالفة ذلك و عدم الالتزام الموظفين المضربين بإجراءات ضمان المحافظة على وسائل و ادوات و اماكن العمل يترتب عليهم مسؤولية مدنية او جزائية حسب جسامه الضرر ، وفق ما تنص عليه المادة 55 فقرة 2 من القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية و ممارسة حق الاضراب ، التي تقضي برفع العقوبة الى حد الثلاث سنوات حسبما في حالة الاعتداء على الاشخاص و الممتلكات .

كما يمنع العمال من احتلال اماكن العمل بالقوة او منعهم للعمال غير المضربين او لصاحب العمل او ممثليه من الدخول الى عملهم او استمرارهم فيه، لاسيما اذا كان القصد من هذه التصرفات

¹ خليفى عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 72.

² شايب الراس حياة ، مرجع سابق، ص 22.

³ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات التصديقية في الجزائر، دارهومه، ط1، الجزائر، 2002، ص192.

عرقلة حرية العمل، و هي تصرفات يعتبرها القانون اخطاء مهنية ، و هذا ما تنص عليه المادة 35 من القانون رقم 02/90 سابق الذكر .

و في هذا الصدد و بالرجوع الى المادة 31 من نفس القانون نستنتج ان المشرع النزم لحل من الموظف و اصحاب العمل على حد سواء واجب اتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الاملاك و ضمان امنهم و تعيين العمال المسؤولين المكلفين بتنفيذ هذه المهمة.¹

تلك هي الشروط الواردة في القانون 02/90 سالف الذكر، على ممارسة حق الاضراب حيث يلتزم بها الموظف والعامل حتى تضي صفة المشروعية على الاضراب و يمارس بكل حرية و دون عرقلة و في حالة مخالفة الموظف لتلك الشروط المحددة قانونا يسمح للسلطة الادارية المعنية باعتبار ان الاضراب غير مشروع و غير قانوني بتحريك الدعوى التأديبية و متابعة الموظف جزائيا اذا كان الخطأ يشكل جريمة.²

المطلب الثاني: القيود الواردة على مطلب الاضراب

ان القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه و تجعل ممارسته تكون طبقا للقانون و التنظيم ، و العواقب الوخيمة التي تنتج عن الاضراب و اثر ذلك على حسن سير المرافق العامة و جعلت من المشرع يفرض قيود و حدود على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به و من ثم اجمع الفقه و القضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب و المنصوص عليها في القانون لا يمكن مخالفتها و مشروعية الاضراب مرتبطة كذلك باحترامها و اهم القيود و الحدود المفروضة على ممارسة حق الاضراب تتمثل في الضوابط التالية :³

الفرع الاول: عدم عرقلة حرية العمل

طبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية و المهنية التي يعتبر الإضراب احدى صورها و عناصرها حيث انه يمنع العمال المضربين من اجبار العمال الغير مضربين او ضغط عليهم من اجل التوقف عن العمل لانه اذا كانت هذه القوانين تحمي حق الاضراب فانه في الوقت نفسه تحمي

¹اسماء بوشمط- حورية بوزردوم ، مرجع سابق، ص72

²فارس مدغول،حق الإضراب في المرافق العامة،مذكرو لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيذر،كلية الحقوق و العلوم السياسية،بسكرة،2019-2020، ص 51.

³عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق، ص ص 79-80.

حرية العمل اذ تعتبر من بين الحريات الاساسية التي نص عليها الدستور حيث نصت عليه المادة 66 من دستور 2020.¹

فالمواد 34 ، 35 و 36 من القانون 90-02 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة و هي حالة تنطبق على القطاع الاداري و غيرها من القطاعات ، بحيث يقوم بعض الموظفين المضربين بارتكاب تصرفات التي تاخذ شكل غير قانوني كالضرب و الجرح ، او منعهم للموظفين او مسؤولهم او ممثلهم من الالتحاق بمناصبهم او استئناف ممارسة نشاطهم المهني او استفزازهم و غيرها من التصرفات المجرمة ، و التجريم في هذه المسألة يكرس مبدا الديمقراطية باحترام ارادة الموظفين غير الموافقين عن الاضراب.²

فقد نصت المادة 34 من القانون 90-02 المعدل و المتمم سالف الذكر " يعاقب القانون عل عرقلة حرية العمل ، و يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه ان يمنع العامل او المستخدم او ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد او بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني او من مواصلته بالتهديد او المناورات الاحتيالية او العنف او الاعتداء".

اذ يعتبر عرقلة حرية العمل معاقب عليه قانونا وفقا للمادة 56 من نفس القانون ويعرض صاحبه الى مسائلة تأديبية وجزائية في حالة ممارسة الموظف المضرب مناورات احتيالية او تهديدية او عنف او اعتداء و يستوجب عليه المحافظة على اماكن و وسائل العمل.³

الفرع الثاني: احترام الحد الادنى من الخدمة

اوجب المشرع في حالة الشروع في اضراب ضمان الحد الادنى من الخدمة في بعض القطاعات و المرافق العمومية و التي لها علاقة او تأثير مباشر على الجمهور المستفيد من خدمات هذه المرافق و المصالح التابعة لها و التي يكون هدفها اشباع حاجات عامة للجمهور مثل البريد و المواصلات و المصالح الطبية.⁴

1 خالد زنتو-علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجبالي بونعامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، خميس مليانة، 2018-2019، ص 49.

2 لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 97.

3 أوذنية خديجة-أوذنية حسناء، مرجع سابق، ص 43.

4 أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 159.

ان الزام الموظفين المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة و الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات اجباري حسب نص المادة 37 من القانون رقم 90-02 و حين تمعن في هذه المادة نجدها تنص على انه يتعين تنظيم مواصلة النشاطات الضرورية في شكل قدر ادنى من الخدمة او ناتج عن مفاوضات او اتفاقيات او عقود.

وتفاديا لأي إخلال بتفسير المادة 37 سألقة الذكر او أي تقصير او إهمال اجبر المشرع الجزائري بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة و اي إخلال بهذا الالتزام، أي رفض الموظف القيام بهذا الواجب يعد خطأ مهنيا جسيما والذي تقابله الخطأ من الدرجة الرابعة في قانون الوظيف العمومي¹.

و تتمثل اهم القطاعات و المجالات التي تستلزم تنظيم و توفير قدر أدنى من الخدمة وفق ما نصت عليه المادة 38 من قانون 90-02 ما يلي : " ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

1. المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعمالات وتوزيع الأدوية.
2. المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
3. المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
4. المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
5. المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية اللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
6. المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
7. المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.

¹ قاصد نادية-أتميموكهينة، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة مولودمعمري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، تيزي وزو، 2011-2012، ص49.

8. نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
9. مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
10. المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).
11. مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
12. مصالح الدفن والمقابر.
13. المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).
14. مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
15. الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
16. مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.¹

الفرع الثالث: التسخير

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

و يعرف التسخير على أنه: "العملية التي تلجأ إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو يقوم بالتزام " ²، و يجد إجراء التسخير أساسه القانوني في المادة 41 من القانون 90-02 سالف الذكر : "عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر تسخير العمال

¹ المادة 38، القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06 الصادرة سنة 1990، المعدل و المتمم بالأمر 91-27.

اباعلال محرز - عزاوي مريم و فاء، مرجع سابق، ص 249

المضربين الذي يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك ، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان¹

ومن خلال نص المادة 41 يعتبر التسخير بمثابة استلاء على حق العمال الإضراب لذلك يجب أن يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول في شكل قرار إداري يبلغ للأفراد المعنية به مستوفي كافة الشروط الشكلية ومكتمل الأركان وعلى المخاطبين بقرار التسخير الصادر من السلطة الإدارية المؤهلة الاستجابة للقرار، وفي حالة عدم الاستجابة يمكن لها اتخاذ الإجراءات الإدارية اللازمة، ويعد عدم امتثال الموظفين المضربين والمنظمات الممثلة لهم لأوامر التسخير خطأ مهني جسيم.²

ولقد قضت المادة 244 مكرر من قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم علأنه: "يعاقب بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفق للأشكال التنظيمية".

وفي حالة عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات اللازمة بما لها من امتيازات السلطة الإدارية.³

الفرع الرابع: موانع اللجوء إلى الإضراب

لم يتوقف المشرع الجزائري عند القيود التي أوردها بل ذهب إلى أبعد من ذلك بحيث أهدر مبدأ المساواة بين العمال في هذا المجال، إذ منع عمال بعض القطاعات التي اعتبرتها استراتيجية أو حيوية من ممارسة الإضراب إطلاقاً، وقد استمد المشرع هذه السلطة في منع الإضراب من الفقرة الثانية من المادة 57 من دستور 1996 التي تنص على أن: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدوداً لممارسته..."⁴

حيث نصت المادة 43 من القانون 90-02 سالف الذكر على مجموعة من القطاعات التي لا يمكنها ممارسة حق الإضراب، فقد قضت على أنه: "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية

¹ المادة 41، القانون رقم 90-02، المصدر نفسه .

² أسماء بوشمط-حورية بوزردوم ، مرجع سابق، ص 79

³ خديجة أوزنية-حسنا أوزنية ، مرجع سابق، ص 46.

⁴ علي زنييع، مرجع سابق، ص 105

التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة.
- الموظفين المعيّنين بمرسوم والموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- أعوان مصالح الأمن.
- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.¹

من خلال نص المادة نلاحظ أن المشرع الجزائري أباح ممارسة الإضراب لعمال قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه استثنى من ذلك منع بعض الفئات من الموظفين، انطلاقاً من المعيار الوظيفي، كما يلاحظ كذلك أن هذا التحديد جاء حصراً بمعنى أنه جاء على سبيل الحصر لا المثال و بناءً على ذلك فلإدارة أو أجهزة التحكيم السلطة التقديرية في تكييف أي فئة عمالية ممنوعة من ممارسة حق الإضراب، إذا كان يترتب على ذلك إحدى الآثار الواردة في الفقرة الأولى من المادة 43 المذكورة أعلاه، كعمال المالية مثلاً إذ قد يعرض توقف عمال هذا القطاع إلى أخطار شتى.²

المطلب الثالث: الحماية القضائية لحق الإضراب

يعد تدخل القضاء في منازعات الوظيفة العامة مظهراً من مظاهر تكريس دولة القانون، و هو صورة من صور الرقابة القضائية على الإدارة العمومية في تنفيذ العلاقة الوظيفية، إذ له دور هام ومحورياً في حماية حق الإضراب، وبالتالي يعد ضماناً هاماً بالنسبة للموظف المضرب، لذلك يجب أن يتمتع هذا الجهاز القضائي بالاستقلالية في إصدار أحكامه وقراراته الخاصة بالمسائل العالقة بين الموظف و الإدارة العامة، و للمزيد من التفاصيل عالجنا هذا المطلب في فرعين أساسيين هما:³

الفرع الأول: دور القضاء في حماية حق الإضراب

¹ المادة 43 ، قانون 90-02، مصدر سابق.

² عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة -دراسة مقارنة-، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004-2005، ص89

³ لحسن عويصات ، مرجع سابق، ص58

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

لهذا يتدخل القاضي لرسم حدود ممارسة هذا الحق سواء عن طريق التعريف القانوني للإضراب مما يسمح بتمييزه عن التصرفات الجماعية الأخرى أو عن طريق الوقوف على الممارسة ذاتها لهذا الحق، حيث يمارس القضاء اختصاصه لحماية حق الإضراب وفق ما أقره الدستور الجزائري من صلاحيات تهدف لحماية حقوق و حريات الأشخاص.¹

حيث تنص المادة 164 من دستور 2020 على أنه: "يحمي القضاء المجتمع و حريات و حقوق المواطنين طبقا للدستور."² ويتجلى تدخل القضاء لحماية حق الإضراب وفق النقاط التالية:

أولاً: تدخل القاضي الجزائري:

يتمثل دور القاضي الجزائري في حماية حق الإضراب من خلال المتابعات الجزائية للموظفين المضربين في حالة الإضراب غير مشروع أو عدم تقييده بالحدود التنظيمية لممارسته من ناحية الكيفية، أو عندما يتعلق الأمر بجميع أشكال العنف و استخدام القوة سواء بين المضربين أو اتجاه الموظفين غير المضربين و المستخدمين أو حتى ضد المحضر القضائي المكلف بالمعاينة، لأن يمكن للإضراب أن يشمل مجموعة من الخرقات التي تشكل تصرفات معاقب عليها جزائياً، وكذلك تجاوز حدود سير المرفق العام كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة و الامتثال للتسخير، وهذا ما ورد نص عليه في من 53 إلى 57 في الباب السادس من القانون 90-02 المعدل و المتمم سالف الذكر المعنون ب"أحكام جزائية" مثلاً نصت المادة 57 منه عللاً المساءلة الجنائية، و بالتالي معاقبة الشخص المسؤول بالحبس و الغرامة عن كل تصرف من شأنه أن يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب من خلال توظيف أو تعيين موظفين آخرين محل الموظفين المضربين، وتشدّد العقوبة إذا صاحب هذا التصرف تهديد أو عنف أو اعتداء، كما يتم الرجوع إلى نصوص قانون العقوبات إذا اتخذ التوقف الجماعي عن العمل شكل مظاهرات

¹ فارس مدغول، مرجع سابق، ص 63

² انظر المادة 164 من دستور 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

أو أعمال النهب أو تحطيم الأملاك أو الاستحواذ على ممتلكات الإدارة العمومية و المساس بالنظام العام.¹

ثانياً: تدخل القاضي الإداري:

يتمثل الدور الأبرز للقضاء الإداري في إرساء ووضع قواعد القانون الإداري، فدور القضاء في تسوية وضعية الإضراب مرهونة بتوفر الشروط والضمانات التي أرساها القانون لحماية حق الإضراب أو العكس في حالة طرح المنازعة الوظيفية أمامه.

حيث يتدخل القضاء الإداري لتوفير حماية لحق الإضراب باعتباره المختص في النظر في منازعات الوظيفة العامة، حيث يكون طرفاً في هذه المنازعة كل من الموظف و الإدارة العامة، سواء تعلق الأمر بقضاء الإلغاء أو القضاء الكامل حماية للحقوق و الحريات الأساسية، وتعتبر المحاكم الإدارية هي الجهة المختصة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الإدارة العامة في أول درجة بحكم قابل للاستئناف أمام مجلس الدولة، إذ يتمتع الموظف المضرب هنا بضمانة التقاضي على درجتين، كما يتجلى دور مجلس الدولة في ضمانه حق الموظف في ممارسة حق الإضراب الذي يعتبر منازعة من منازعات الوظيفة العمومية.²

لقد حرص المشرع على استقلالية القضاء لتوفير الحماية القضائية للموظف المضرب خلال ممارسة حق الإضراب وذلك من خلال إنشاء المحاكم الإدارية ومجلس الدولة المتخصصة في كل المنازعات التي تثار ضد الموظف أو الإدارة العامة، وذلك لفحص مشروعية القرارات الإدارية وتقييد سلطتها من خلال تفعيل الرقابة القضائية عليها لمنع تعسف الإدارة من استعمال سلطتها ضد الموظفين.³

الفرع الثاني: أهمية ضمان استقلالية القضاء في حماية حق الإضراب

يعتبر القضاء الجهاز الأساسي لحماية الحقوق و الحريات الأساسية للمواطن، وبذلك يحمي الموظف من أي اعتداء على حقوقه أو تعسفه في استعمال السلطة من طرف الإدارة، حيث تنص المادة 168 من دستور 2020 بأنه ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية، وذلك بهدف

¹ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 76.

² لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 61.

³ فارس مدغول، مرجع سابق، ص 65.

المحافظة على حقوقه الأساسية استنادا إلى المادة 164 من نفس الدستور التي يحمي القضاء المجتمع و الحريات .

ويهدف توفير الحماية اللازمة للموظف أمام القضاء، فقد حرص الدستور على إحاطة القضاء بضمانة الاستقلالية القضائية حيث نصت المادة 163 من دستور 2020: "القضاء سلطة مستقلة، القاضي مستقل، لا يخضع إلا للقانون.

ما يعني حسب هذا المبدأ عدم جواز التدخل في سلطة وصلاحيات القضاء الذي لا يقيده في ممارسة مهامه سوى القانون، كما يعد رئيس الجمهورية ضامنا لهذا المبدأ بصفته القاضي الأول للبلاد بذلك لا يجوز لباقي السلطات التدخل في اختصاصات السلطة القضائية بمختلف الوسائل والطرق التي تؤثر على قرارات القاضي في الفصل في المنازعات الإدارية لأنه مقيد بتطبيق القانون والمطلوب منه احترام الدستور لا أكثر.

لذلك حرص الدستور على حماية القاضي من مختلف أشكال الضغوط والتدخلات التي تؤثر على حياده ونزاهته حيث تنص المادة 172 من دستور 2020 في الفقرتين 4 و 5: "تحمي الدولة القاضي و تجعله في منأى عن الاحتجاج، يحدد قانون عضوي كليات تطبيق هذه المادة."

ومن هذا المنطلق نقول أنه تتجلى أهمية القضاء في إصداره لأحكام و قرارات ردية تقف حاجزا أمام تعسف السلطات العمومية التي تسعى إلى عرقلة ممارسة حق الإضراب في الجزائر.¹

المبحث الثاني: المسؤولية القانونية للموظف المضرب

يعتبر الإضراب حق مكرس دستوريا ومنظم من طرف المشرع أي قانونيا وهذا ما يجعله يضي عليه طابع المشروعية، بالتالي لا تتحقق مسؤولية الموظف المضرب الذي أعطاه القانون مجموعة من الضمانات على رأسها الحماية القضائية، لكن تقوم المسؤولية القانونية للموظف المضرب في حالة مخالفته أو عدم مراعاته لضوابط و شروط و قيود ممارسة هذا الإضراب بصفته مخالف لأحكام قانون 90-02 المعدل و المتمم سالف الذكر.

وبالتالي فالمسؤولية التأديبية والجزائية تقوم إذا ارتكب الموظف المضرب مخالفة لأحكام هذا القانون الذي تشكل جريمة.

¹بشير هدي، علاقات العمل الفردية و الجماعية، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط2، ص218.

وهذا ما سيتم التعرف عليه من خلال هذا المبحث، فالمطلب الأول مخصص للمسؤولية التأديبية للموظف المضرب، أما المطلب الثاني فهو مخصص للمسؤولية الجزائية للموظف المضرب.¹

المطلب الأول: المسؤولية التأديبية للموظف المضرب

إن ممارسة حق الإضراب في مجال الوظيفة العامة يخضع لمجموعة من الضوابط والقيود القانونية الواجب مراعاتها عند ممارسة الموظف لهذا الحق، والتي يترتب على مخالفتها قيام المساءلة التأديبية وتوقيع الجزاء التأديبي من طرف الطائفة المنتمي إليه بسبب الخروج عن نطاقه المشروع.

إذن يسأل الموظف المضرب تأديبياً بسبب ارتكابه لأفعال تشكل خرقاً لأحكام القانون 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر، كما يسأل بوجه عام في حالة إخلاله بالتزاماته الوظيفية لأن الإضراب لا يفقده صفة الموظف.² وسيتم معالجة هذا المطلب من خلال فرعين اثنين هما:

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية

يعتبر النظام التأديبي جزء لا يتجزأ من النظام القانوني للوظيفة العامة، لذلك فالتطور الذي طرأ على الوظيفة العامة قد أثر عليه، وأصبح يتمتع بمجموعة من الضمانات الإجرائية والقواعد الموضوعية وضعت حداً أمام تعسف الإدارة العامة، كما يلتزم بمجموعة من القيود والضوابط القانونية خلال ممارسته لحقوقه الوظيفية وفق نظام تأديبي تبنته جل دول العالم من بينها الجزائر.³

بما أن الموظف والمتعاقد على حد سواء، يلتزمان بمجموعة من الواجبات بحكم وظيفتهما فإنه يترتب على الإخلال بها قيام المسؤولية التأديبية أو الجزائية كل حسب توافر شروطها، لذلك تعددت أنواع المسؤوليات التي تقع على عاتق الموظف والمتعاقد تبعاً لنوعية القاعدة القانونية المخالفة.

أولاً: تعريف المسؤولية التأديبية

عرفت المسؤولية التأديبية "وظيفية" على أنها: "الالتزام بإصلاح ضرر حدث لشخص عن طريق الخطأ في بعض الحالات التي حددها القانون عن المخاطر التي تنتج عن نشاط معين مثل: حوادث داخل أماكن الوظيفة، حملات الشغب...".

¹ خديجة أوزنية-حسناة أوزنية، مرجع سابق، ص 47.

² لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 100 101.

³ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دارهومه، الجزائر، ط 3، 2013، ص 337.

ولقد عرف الفقه الفرنسي العقوبة التأديبية بأنها: "جزء يمس الموظف في مركزه الوظيفي" ومنه يمكن تعريف المساءلة التأديبية على أنها: "جزء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، أي في حياته ومقدراته الوظيفية".

فالمسؤولية التأديبية تعني محاسبة الموظف أو المتعاقد الذي ثبت إتيانه لفعل إيجابي أو سلبي بما يخالف واجباته الوظيفية، وبالتالي ضرورة تعرضه للعقوبة التي تتال مركزه الوظيفي.

وبذلك تقوم هذه المسؤولية على أساس الخطأ الوظيفي الناشئ عن إخلال الموظف بواجباته المنصوص عليها أو عند خروجه عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، مما يعني أن هذه المسؤولية تهدف إلى ضبط سلوك الموظف بما يكفل حسن سير المرفق العام.¹

ثانيا: شروط قيام المسؤولية التأديبية

تنص المادة 160 من الأمر 06-03 سالف الذكر بأنه: "يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهني ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية".

نستنتج من خلال هذه المادة أنه يتم مساءلة الموظف أو المتعاقد تأديبيا في مجال الوظيفة العامة عند ارتكابها خطأ أو مخالفة أثناء أو بمناسبة ممارستها لمهامها، مما يعرضهم للعقوبة التأديبية، وبذلك لا تقوم المسؤولية التأديبية إلا بتوافر شرطين هما: الصفة لمرتكب الخطأ والمخالفة التأديبية كأساس لهذه المسؤولية.²

1- **توافر الصفة لدى مرتكب الخطأ:** يشترط لقيام المسؤولية التأديبية أن يكون مرتكب المخالفة موظفا أو متعاقدا.

أ. **الموظف:** تنص المادة 4 من الأمر 06-03 سالف الذكر: "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري" "الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته " .

¹ لحسن عويصات، مرجع سابق، ص ص 101-102 .

² خديجة أوزنية-حسنا أوزنية، مرجع سابق ، ص 49.

و من خلال نص المادة تتضح شروط اكتساب شاغل الوظيفة لصفة الموظف حسب التشريع الجزائري و المتمثلة في :

- شرط التعيين: يجب الموظف أن يعين في منصب دائم وبصفة قانونية.
 - شرط الترسيم: يجب أن يدمج المتربص في السلم الهرمي للإدارة و يثبت، أي أن يتم ترسيمه بعد قرار التعيين و إنهاء فترة التربص بنجاح ، و هذا ما نصت عليه المادة 4 من الأمر 03-06 سالف الذكر.
 - التعيين في إحدى الوظائف الدائمة: و يتعلق شرط ديمومة الوظيفة على عنصرين هما العنصر الموضوعي أي أن تكون الوظيفة من الوظائف التي تدخل في هيكل التنظيم الإداري للمرافق العامة، أما العنصر الشخصي فهو مرتبط بالموظف فيتعلق بشغله لوظيفة دائمة و مستقرة أي غير مؤقتة.¹
 - العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو إحدى أشخاص القانون العام إدارة مباشرة: يستنتج هذا الشرط من المادة 2 من الأمر 03-06 سالف الذكر التي تنص على أنه: "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية " وبالتالي فإن الموظف مسؤول عن جميع أخطائه الوظيفية طيلة مساره الوظيفي.²
 - ب-العون المتعاقد: وهو العون الذي يوظف في إطار نظام المتعاقد بموجب عقد عمل لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو الجزئي لشغل منصب مؤقت أو لتعويض شغور مؤقت لمنصب عمل.³
- 2- الخطأ الوظيفي أو المخالفة التأديبية:**

لقد تعددت المصطلحات التي استخدمها الفقه والقضاء والتشريع المقارن للتعبير عن هذا الفعل ومنها: الذنب الإداري، الجريمة التأديبية، المخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي.

¹لحسن عويصات ، مرجع سابق ، ص ص 103-104.

² المادة 2، الأمر 03-06، مصدر سابق .

³أنظر المرسوم الرئاسي 07-308، المؤرخ في 27 سبتمبر 2007، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين و حقوقهم و العناصر المشكلة لرواتبهم و القواعد المتعلقة بتسييرهم و كذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 61 ، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

وبالرجوع لأحكام المادة 160 من الأمر 03-06 سالف الذكر نجد أن المشرع الجزائري قد استخدم مصطلح "الخطأ المهني" ليشمل كل الأخطاء والمخالفات التي ترتكب من طرف الموظف أو المتعاقد أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه.

ولقيام المخالفة التأديبية يشترط توافر الأركان الثلاثة. الركن المادي، الركن المعنوي والركن الشرعي مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيتهم.

أ. **الركن المادي:** يتمثل الركن المادي في السلوك الإيجابي أو السلبي الصادر عن الموظف والمتعاقد، كقيام الموظف المضرب بالإساءة لرئيسه أو الموظفين غير المضربين والذي يشكل إخلالا بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها سواء في نطاقها أو خارج، كالامتناع عن أداء الخدمة أو عدم ممارسة مهامه بكل أمانة وبدون تحيز و غيرها من الواجبات الوظيفية.

ب. **الركن المعنوي:** يقصد بالركن المعنوي في المخالفة التأديبية، اتجاه إرادة الموظف إلى ارتكاب فعل أو سلوك سلبي يخل بالوظيفة العامة ويضمن العناصر النفسية للخطأ.

ت. **الركن الشرعي:** يتمثل الركن الشرعي للمخالفة التأديبية في النصوص القانونية والمتعلقة بالتأديب والواجبات الوظيفية سواء تعلق الأمر بتقنين بعض المخالفات أو تصنيفها أو تحديدها بالرجوع إلى واجبات الوظيفة المنصوص عليها في الأمر 03-06 سالف الذكر، إذ يترتب على مخالفة الموظف أو المتعاقد للواجبات المفروضة عليه قيام المسؤولية التأديبية.¹

الفرع الثاني: خضوع الموظف المضرب للمساءلة التأديبية

لا تنتهي علاقة الموظف المضرب بالإدارة المستخدمة من خلال ممارسته لحقه في الإضراب ويظل مكتسبا للصفة التي تخضعه للنظام التأديبي والمساءلة التأديبية في حالة الإخلال بالالتزامات المفروضة عليه سواء بموجب الأمر رقم 03-06 أو القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر. وفي هذا الفرع سنتناول صور المخالفات التأديبية الواردة في الأمر 03-06 والقانون 90-02.

أولاً: صور المخالفة التأديبية الواردة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم

¹ . خديجة أوزنية-حسنا أوزنية، مرجع سابق، ص51

لقد تضمن القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب مجموعة من الضوابط و القيود التي فرضها المشرع لممارسة حق الإضراب في إطاره القانوني، بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام و حماية المصلحة العامة، و التي يترتب على عدم مراعاتها تأثيم بعض الأفعال و التي تعد بمثابة أخطاء مهنية جسيمة يعاقب عليها تأديبيا.¹

1- حالة احترام الضوابط القانونية لممارسة الإضراب:

إن عدم احترام الضوابط والأحكام القانونية لممارسة هذا الحق يترتب عنه قيام المسؤولية الكاملة للموظفين والمتعاقدين الذين شاركوا فيه وعملوا على تنظيمه، وهذا ما نصت عليه المادة 33 مكرر من هذا القانون: "يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما."

2- عرقلة حرية العمل:

إن عرقلة حرية العمل من خلال منع الموظفين أو المتعاقدين أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل، أو من خلال احتلال أماكن العمل من طرف المضربين يعاقب عليها القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 36 من هذا القانون: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلال المحلات المهنية خطأ مهنياً جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية."²

3- عدم توفير القدر الأدنى من الخدمة:

لقد أجاز المشرع الجزائري للسلطة الإدارية المعنية بتحديد القدر الأدنى للخدمة في ميادين نشاطات أخرى غير منصوص عليها في المادة 38 من هذا القانون ، بموجب اتفاقية أو عقد جماعي أو بالتشاور مع ممثلي الموظفين ، و التكفل بالموظفين المضربين حسب المادة 39 من نفس القانون، و قد اعتبر المشرع رفض الموظف المضرب المعني بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه بمثابة خطأ

¹أحمية سليمان، مرجع سابق ، ص 158 .

²لحسن عويصات ،مرجع سابق، ص 111.

مهني جسيما طبقا لنص المادة 40 من نفس القانون، وفي هذه الحالة رخص المشرع للسلطة الإدارية المختصة عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف الموظفين المضربين، حيث تنص المادة 33 الفقرة 1 من نفس القانون: "يمنع تعيين العمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية أو إدار فضالعمال لتنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضماننا القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليها في المادتين 39 و 40 أدناه"

4- عدم الامتثال لأمر التسخير

أقر المشرع الجزائري بموجب أحكام المادة 41 من نفس القانون إمكانية الأمر بتسخير الموظفين المضربين أو المتعاقدين المضربين الذين يشغلون في الهيئات و الإدارات العمومية وظائف ضرورية و لخدمية الطرف، من أجل ضمان أمن الأشخاص و الممتلكات و المنشآت، كمرافق الصحة و البلدية و مصالح الدفن و المقابر و غيرها من المصالح الحيوية التي نصت عليها المادة 38 من نفس القانون، وهذا لضمان استمرارية المصالح العمومية الضرورية في توفير الاحتياجات الحيوية للبلاد و الأشخاص، أو لارتباط نشاطها بتمويل السكان و غير ذلك.

ويعاقب القانون على عدم الامتثال لأمر التسخير، الذي اعتبره خطأ مهنيا جسيما، حيث تنص المادة 42 من نفس القانون: "يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري".¹ ويمكن في هذه الحالة للإدارة المعنية تعيين موظفين قصد استخلاف الموظفين المضربين الذين لم يمتثلوا لأمر التسخير.¹

و يترتب على ارتكاب الموظف المضرب لهذه الأخطاء المهنية الجسيمة قيام مسؤوليته التأديبية، و توقيع عقوبة تأديبية قد تصل إلى التسريح كعقوبة من الدرجة الرابعة نظرا لجسامة الخطأ و في هذه الحالة يتم توقيفه عن العمل فوراً و ذلك وفقا لم نصت عليه المادة 173 الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03.²

ثانيا: صور المخالفة التأديبية في الأمر رقم 06-03:

¹ خديجة أوزنية-حسنا أوزنية، مرجع سابق، ص 52-53.

² لحسن عويسات، مرجع سابق، ص 113.

لقد تدخل المشرع الجزائري و قنن بعض المخالفات التأديبية¹ ، وصنفها كضابط مقيد للسلطة التأديبية في مجال التأثيم، حيث جمع أهم المخالفات ووضعها في أربع (4) درجات حسي جسامتها، و رتبها ترتيبا تصاعديا، و نظمها وفق أحكام المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر حسب شدة المخالفة و جسامتها، و نظرا لتعدد الواجبات و تنوعها و امتدادها إلى خارج نطاق الوظيفة و تعدد نشاط المرافق العمومية دفع بالمشرع إلى عدم حصرها، و من أهم الالتزامات و الواجبات الوظيفية المنصوص عليها في المواد من 40 إلى 54 من نفس الأمر ما يلي² :

- واجبا احترام سلطة الدولة.
- واجبا ممارسة المهام بأمانة و بدون تحيز.
- الالتزام بالسلوك الحسن.
- حظر الجمع بين الوظيفة و نشاط طمريح.
- الالتزام بتنفيذ المهام.
- الالتزام بالسرا المهني.
- الالتزام بالسرا الإداري.
- واجبا المحافظة على ممتلكات الإدارة³.

و يترتب على مخالفة الواجبات المتعلقة بالوظيفة توقيع العقوبة التأديبية، التي تعد بمثابة السلاح الرئيسي لدى السلطة الإدارية المختصة لإرغام الموظف على احترام الواجبات المهنية المفروضة عليه لسير المرفق العمومي، و لتحديد العقوبة المطبقة و تصنيفها اعتمد المشرع الجزائري على خمسة معايير⁴ وهي:

- جسامة الخطأ المهني المرتكب خلال الإضراب.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني.
- مسؤولية الموظف المضرب المرتكب للخطأ المهني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة من إجراء الإضراب.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من خدمة المرفق العام نتيجة الإضراب.

¹ أنظر المواد 45، 46، 49، 184، 207 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر.

² نصت المادة 14 - من المرسوم الرئاسي رقم 07-308 سالف الذكر بخصوصاً هما الواجبات المفروضة على الأعوان المتعاقدين.

³ لحسن عويصات ، مرجع سابق، ص 114.

⁴ أنظر المادة 161، من الأمر 06-03 ، مصدر سابق .

وتصنف العقوبات التأديبية الواردة على سبيل الحصر في المادة 163 من الأمر رقم 06-03 سالف الذكر حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى 4 درجات، حيث تطبق إحدى العقوبات التأديبية من درجة الأخطاء المهنية.

ولضمان فاعلية المسؤولية التأديبية فإن المشرع نظم مسؤولية السلطة الإدارية والعمل الإداري وربطها بمسؤولية أخرى أكثر فاعلية والمتمثلة في المسؤولية الجزائية للموظف المضرب في حالة ارتكابه خطأ جسيم، وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الموالي.¹

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف المضرب

إن ممارسة الإضراب حق مكفول دستوريا وتشريعيا لأي موظف عمومي، لكننا نكون أمام مسؤولية جنائية عندما يرتكب هذا الموظف فعل مجرم اتجاه زملائه أو رئيسه أو الإدارة المعنية وبالتالي نكون أما جريمة من الجرائم المتعلقة بالوظيفة المنصوص عليها في القانون، للمزيد من الشرح، عالجنا هذا المطلب في فرعين أساسيين.

الفرع الأول: مفهوم المسؤولية الجنائية

تقوم المسؤولية الجزائية بسبب الأفعال المجرمة المرتكبة من طرف الموظفين المضربين سواء تعلق الأمر بارتكاب جرائم تمس بالوظيفة العامة أو الجرائم المحددة في قانون رقم 90-02 المعدل و المتمم سالف الذكر.²

أولاً: تعريف المسؤولية الجزائية:

يقصد بالمسؤولية الجزائية محاسبة شخص بسبب ارتكابه لسلوك إيجابي أول سلبي يشكل جريمة معاقب عليها، هذه الجريمة التي تتمثل عموماً في السلوك الإرادي الذي يجرمه القانون و يقرر لفاعله عقوبة، ويشترط لقيامها توفر الأركان التالية:

1. الركن الشرعي: ويقصد به ضرورة وجود نص قانوني يجرم الفعل و يحدد لمركبه عقوبة، و لهذا مهما كان الفعل الواقع أشد خطورة لا يعتبر جريمة إذا ورد نص بشأنه، أي له أساس في مبدأ شرعية الجرائم و العقوبات.

¹ خديجة أودنية-حسنا أودنية، مرجع سابق، ص ص 54-55.

² لحسن عويصات، مرجع سابق، ص ص 116-117.

2. **الركن المادي:** الركن المادي للجريمة هو الفعل أو السلوك الذي يجرمه القانون الجنائي و يترتب عن القيام به عقوبة.

3. **الركن المعنوي:** لإتمام الجريمة يجب توفر أيضا الركن المعنوي الذي يتمثل في القصد الجنائي و الخطأ غير العمدى.¹

أ- **القصد الجنائي:** المشرع الجزائري لم يقدم تعريف صريح عن القصد الجنائي إنما اكتفى بالإشارة إليه ضمنا فقط و ذلك من خلال إدراج كلمة **العمد** في الكثير من النصوص القانونية الدالة على قصد و نية الجاني التي تنعكس مباشرة على الجريمة التي يرتكبها الجاني و إرادة تحقيق النتيجة.²

ب- **الخطأ غير العمدى:** لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ غير العمدى، لكن الفقه عرفه كما يلي: "عدم اتخاذ الجاني واجب الحيطة و الحذر لمنع النتيجة الضارة التي كان في وسعه توقعها و تجنبها."³

نستنتج أن معرفة هذه القواعد والأحكام القانونية من قبل الأفراد والموظفين والمتعاقدين وتطبيقها العملي يؤدي إلى الحد من الجريمة، لأن الغاية منها هي ضمان الحماية الفعالة للحقوق و الحريات الأساسية للأفراد كحق الإضراب مثلا .

ثانيا:مدى تأثير المسؤولية الجزائية على المساءلة التأديبية

الأصل العام استقلال كل مسؤولية عن الأخرى بمعنى أن قيام احداها لا يمنع أو يؤثر في قيام الأخرى وذلك طبقا لنص المادة 160 من الأمر 06-03 سالف الذكر، حيث تتمتع السلطة الإدارية المعنية بالسلطة التقديرية بالفصل في المخالفة تأديبيا دون انتظار الفصل فيها جزائيا أو انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية لتقادي تعارض الأحكام،حيث تنص المادة 174 من نفس الأمر: "يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.

ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف مع إبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.

¹ فرج القصير، القانون الجنائي العام،مركز النشر الجامعي،تونس،2006،ص38.

² خلفي عبد الرحمن ، القانون الجنائي العام(دراسة مقارنة) ،دار بلقيس للنشر ، الجزائر، 2016، ص 216.

³ خلفي عبد الرحمن،المرجع نفسه،224.

و في كل الأحوال، لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.¹

يستنتج من نص هذه المادة إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه يوقف فورا و ذلك من طرف السلطة الإدارية المختصة بالتعيين و التأديب، ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصبح الحكم الجنائي نهائي.²

الفرع الثاني: خضوع الموظف المضرب للمساءلة الجزائية

رغم أهمية الإضراب بالنسبة لطائفة الموظفين في تحقيق مطالبهم المهنية، إلا أن له آثار وخيمة على الإدارة المعنية قد تتعدى نطاق العمل الوظيفي، لذلك كان من الضروري تنظيم ممارسة هذا الحق وإخضاع الموظف أو المتعاقد المضرب للمساءلة الجزائية بالنسبة للأفعال الخطيرة التي تلحق ضرر جسيم بالمرفق العام وكذلك تفاديا لآثار الوخيمة التي قد تنتج عن الإضراب الفوضوي أو غير المشروع.³

إن القانون رقم 90-02 قد ساير جميع التطورات الحاصلة في كافة الميادين، ومع اعترافه صراحة بإمكانية ممارسة حق الإضراب في إطار قانوني، فإنه حفظ مصالح الإدارات و حقوق العمال و المتعاملين من أي انتهاك أو تجاوز.

و من أجل فرض عقوبات و احترام قواعد ممارسة حق الإضراب، فإن القانون 90-02 في الباب السادس منه وضع ما يسمى بالأحكام الجزائية المترتبة على إقرار بعض لتصرفات التي صنفها القانون و جعلها غير مشروعة إذ أنها تمس إما بمصالح الهيئة المستخدمة أو بحقوق الموظفين، و أهم الأحكام الجزائية تخص الأفعال التالية:⁴

أولاً: كل تخلف عن جلسات المصالحة و اجتماعاتها بدون عذر شرعي، **فالعقوبة** تتراوح بين 500 دج و 2000 دج غرامة نافذة و ترفع إلى 5000 دج في حالة العود و ذلك تطبيقاً لنص المادة 53 من قانون 90-02 المعدل و المتمم سالف الذكر.

¹ لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 119.

² رشيد رحباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 و المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، دار لنجاح للكتاب، الجزائر، 2012، ص 133.

³ لحسن عويصات، مرجع سابق، ص 120.

⁴ خديجة أوزنية-حسنا أوزنية، مرجع سابق، ص ص 55-56.

ثانيا: في حالة تزويد الحكام أو الوسطاء بوثائق مزورة أو الضغط عليهم بهدف توجيه قرارهما، **العقوبة** غرامة مالية تتراوح بين 5000 دج و 20000 دج و الحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين، و ذلك تطبيقا لنص المادة 54 من نفس القانون .

ثالثا: في حالة التوقف الجماعي عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون أو عمل على استمراره، **فالعقوبة** هنا تكون بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح بين 500 دج و 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما ترفع هاتين العقوبتين من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا و من 2000 دج إلى 50000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداهما إذا صاحب التوقف الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، و ذلك وفق ما نصت عليه المادة 55 من نفس القانون .

رابعا: كل من مارس أي تصرف لعرقلة حرية العمل بواسطة تهديد أو غيره من التصرفات، لأن عرقلة العمل تعني إرغام العامل على ممارسة الإضراب ، و التعدي على الأشخاص هو مس و إنتهاك لحرمتهم، أو التعدي على ممتلكات الهيئة المستخدمة، **العقوبة** المقررة قانونا غرامة مالية تتراوح بين 500 دج و 2000 دج وحبس من 15 يوم إلى شهرين أو إحدى هاتين العقوبتين¹ و ذلك استنادا لنص المادة 56 من نفس القانون.

و نشير في الأخير إلى أنه و لخطورة الآثار المترتبة على الأخطاء التي قد يرتكبها الموظفون بمناسبة الإضراب، فإن أمر تقدير جسامتها لم يترك لصاحب العمل خشية المبالغة في تضخمها، حيث يلاحظ في هذا الشأن أن هناك تصرفات قد يأتي بها الموظفين تعتبر بحكم القانون أخطاء جسيمة، مثل عرقلة العمل، ورفض أمر التسخير، وعدم مراعاة أحكام القانون فيما يتعلق بشروط صحة الإضراب، بينما يعود تقدير جسامته الأخطاء الأخرى إلى قاضي لموضوع أو إلى اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء، لحماية حقوق الموظفين المضربين من جهة و ضمان عدم تعسف الإدارة من جهة أخرى² و من ثم الموازنة مع تقييد اللجوء إلى هذا الحق و ممارسته من طرف الموظفين، فإنه يقع على الهيئة المستخدمة عند قبول ممارسة هذا الحق إذا تمت ممارسته باحترام الاجراءات القانونية.³

¹ أنظر المواد من 53 إلى 56 من القانون 90-02 ، مصدر سابق.

² سليمان آحمية، مرجع سابق، ص 169.

³ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق ، ص 86.

الختامة

يتبين من خلال دراستنا أن المشرع الجزائري حاول أن يخلق توازن بين ممارسة الموظف العام لحقه في الإضراب و ضمان سيرورة هياكل الدولة من جهة أخرى وذلك بتوفير كافة الحلول التشريعية لهذا الغرض بعد أن أعطى هذا الحق الصيغة الدستورية وبالمقابل فقد فرض جزاءات متعددة على عدم احترام الحدود والضوابط القانونية التي تصل إلى حد الطرد.

و بالرغم من كل هذا فإننا في الواقع نلاحظ بعض المحاولات التي تصدر عن الإدارة أو السلطات العمومية كقيامها ببعض التدخلات لعرقلة الإضراب و عدم الاستمرار فيه ، كاستعمال القضاء لكسر الإضراب بحجة ضرورة استمرار العمل نظرا للخدمات التي يقدمها المرفق العام للمواطنين، و تبقى الإدارة الطرف الأقوى مقارنة مع الموظف الذي يعتبر دائما في مركز أقل .

و قد توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- المشرع الجزائري لم يضع تعريف محدد للإضراب، بل ترك تحديد مفهومه للفقهاء والقضاء.
- يعتبر الإضراب حق من الحقوق والحريات العامة، ووسيلة من وسائل التعبير عن الرأي ذلك بعد اعتراف الدستور والقوانين بذلك.
- نظرا لأن الإضراب على 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 الأدنى من الخدمة، الاستجابة لأمر التسخير وعدم عرقلة حرية العمل.
- لقد جاء المشرع الجزائري في القانون 90-02 المعدل و المتمم بتنظيم كيفية ممارسة هذا الحق و عدم تعسفها فيه لذا يجب توفر حسن النية لأن الإضراب ليست بغاية وإنما وسيلة لتحقيق المطالب المهنية للموظفين.
- إن مسألة تكييف الإضراب غير الشرعي كخطأ جسيم بموجب المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المضافة بموجب التعديل رقم 91-27 تفتقد لمعايير واضحة ودقيقة ،مما يفتح امكانية تعسف الإدارة في استعمالها ضد الموظف المضرب و متابعتها تأديبيا .

بناء على نتائج هذه الدراسة، توصلنا إلى مجموعة من الإقتراحات والتوصيات أهمها:

- إعطاء تعريف تشريعي للإضراب وتحديد أنواعه المشروعة وغير المشروعة.
- ضرورة وجود أحكام خاصة تنظم ممارسة الإضراب للموظفين وعدم إدماجهم مع العمال.

- إيجاد وسائل أكثر فعالية لتسوية النزاعات الجماعية بين الموظفين والإدارة وذلك للتقليل من اللجوء إلى الإضراب.
- إلغاء العقوبات الجزائية التي تسلط على الموظفين المضربين كرفض تنفيذ التسخير، عرقلة حرية العمل، من أجل تحقيق الهدف المرجو من التكريس الدستوري والقانوني لحق الإضراب وهو الدفاع عن مصالح العمل المهنية.

قائمة المصادر و المراجع

- القرآن الكريم.

أولاً: المصادر:

01/ الدستور:

دستور 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

02/ القوانين:

1- قانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، عدد 23 ، الصادرة بتاريخ 06 جوان 1990.

2- القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة في 07 فيفري 1990.

3- القانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتساويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 68 ، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991.

03/ الأوامر والمراسيم:

1- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2016 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 ، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

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

ثانيا: المراجع:

01/الكتب:

- 1- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جسور للتوزيع والنشر، الجزائر، 2006.
- 2- رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، الجزائر، 2012.
- 3- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر.
- 4- سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة، مكتبة زين الحقوقية و الأدبية، لبنان، الطبعة الأولى، 2015.
- 5- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمال والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 6- عبد الرحمن خلفي، القانون الجنائي العام (دراسة مقارنة)، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2016.
- 7- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
- 8- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منقحة ومزيدة، الجزائر، 2014.
- 9- عصام طوالي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي (الحقوق النقابية بين المعارضة السياسية والحماية القانونية)، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 10- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
- 11- فرج القصير، القانون الجنائي العام، مركز النشر الجامعي، تونس، 2006.
- 12- ميثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة، دراسة مقارنة، دار الفكر والقانون، مصر، الطبعة الأولى، 2016.
- 13- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2013.

02/الرسائل الجامعية:

1- رسائل الماجستير:

- ربيع زنيب، تكييف الإضراب في إطار قانون 90-02، مذكرة من أجل نيل شهادة الماجستير، جامعة يوسف بن خدة، كلية الحقوق، الجزائر، 2008.
- شوقي بركاني ، الإضراب في الوظيف العمومي ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة العربي بن مهيدي ، كلية الحقوق والعلوم سياسية ، أم البواقي ، 2008-2009.
- عتيقة بلجل، الإضراب في المرفق العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة محمد خيضر ، كلية الحقوق والعلوم سياسية ،بسكرة، 2005.

2-رسائل الماستر:

- أسماء بوشمط-حورية بوزردوم، حق الموظف في الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016-2017.
- حكيمة مختاري ، أثر الإضراب على سير المرفق العام ، مذكرة لنيل شهادة ماستر ، جامعة محمد بوضياف كلية الحقوق والعلوم سياسية، المسيلة ، 2019-2020.
- حياة شايب الراس ، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد بوضياف، كلية الحقوق و العلوم السياسية، مسيلة، 2016-2017.
- خالد زنتو-علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجيلالي بونعامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، خميس مليانة، 2018-2019.
- خديجة أوزينة ، حناء أوزينة ، حدود ضوابط ممارسة وضوابط ممارسة الاضراب في الوظيفة العمومية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر ،جامعة محمد بوضياف ،كلية الحقوق والعلوم سياسية، المسيلة ، 2021-2022.
- خولة مساعدي ، بوردهم وردة ، المنازعات العمالية الجماعية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة 08 ماي 1945 كلية الحقوق والعلوم سياسية ، قالمة، 2013-2014.
- فارس مدغول، حق الإضراب في المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيذر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بسكرة، 2019-2020.
- لحسن عويصات، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الدكتور طاهر مولاي، كلية الحقوق و العلوم السياسية، سعيدة، 2016-2017.

- محرز أباعلال -عزاوي مريم وفاء،ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري،مذكرة لنيل شهادة الماستر،جامعة أحمد دراية ،كلية الحقوق و العلوم السياسية،أدرار،2017-2018.
- مصطفى بن الشيخ، خليف سعاد،الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل الماستر،جامعة العقيد احمد دراية ،كلية الحقوق والعلوم سياسية ،أدرار، 2014-2015.
- نادية قاصد -أتميموكهينة،حق الإضراب في الوظيفة العمومية،مذكرة لنيل شهادة الماستر،جامعة مولود معمري،كلية الحقوق و العلوم السياسية،تيزي وزو،2011-2012.
- ناريمان جدي،حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر،جامعة قاصدي مرياح ، كلية الحقوق والعلوم سياسية الحقوق ،ورقلة ، 2012-2013.

03-المقالات:

- العيد غريسي ،عبد الحليم ميموني ، حق الاضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري ، المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية ، جامعة سوسة: تونس، 2018.

قائمة المحتويات

3	شكر وتقدير
4	إهداء
7	مقدمة
11	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الاضراب
11	المبحث الأول: مفهوم الإضراب
11	المطلب الأول: تعريف الإضراب
11	الفرع الأول: التعريف اللغوي
12	الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي
13	المطلب الثاني: عناصر الإضراب
13	الفرع الأول: العنصر المادي للإضراب
13	الفرع الثاني: العنصر المعنوي للإضراب
14	المبحث الثاني: صور الإضراب وأساسه القانوني
14	المطلب الأول: صور الإضراب
14	الفرع الأول: الإضراب التقليدي
15	الفرع الثاني: الإضراب الدائري أو الدوري
16	الفرع الثالث: الإضراب القصير والمتكرر
16	الفرع الرابع: إضراب الإنتاجية
17	المطلب الثاني: الأساس القانوني للإضراب
17	الفرع الأول: الإضراب في ظل المواثيق والاتفاقيات الدولية
19	الفرع الثاني: الإضراب في ظل التشريع المقارن
Erreur ! Signet non défini.	الفصل الثاني: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية
27	المبحث الأول: أحكام ممارسة حق الإضراب
27	المطلب الأول: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب
27	الفرع الأول: أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية
29	الفرع الثاني: استنفاد جميع وسائل التسوية الودية

30	الفرع الثالث: موافقة جميع الموظفين على الاضراب.....
31	الفرع الرابع: الاشعار المسبق بالإضراب.....
32	الفرع الخامس: ضمان الامن وسلامة اماكن ووسائل الاضراب.....
33	المطلب الثاني: القيود الواردة على مطلب الاضراب.....
33	الفرع الاول: عدم عرقلة حرية العمل.....
34	الفرع الثاني: احترام الحد الادنى من الخدمة.....
36	الفرع الثالث: التسخير.....
37	الفرع الرابع: موانع اللجوء إلى الإضراب.....
38	المطلب الثالث: الحماية القضائية لحق الإضراب.....
38	الفرع الأول: دور القضاء في حماية حق الإضراب.....
40	الفرع الثاني: أهمية ضمان استقلالية القضاء في حماية حق الإضراب.....
41	المبحث الثاني: المسؤولية القانونية للموظف المضرب.....
42	المطلب الأول: المسؤولية التأديبية للموظف المضرب.....
42	الفرع الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية.....
45	الفرع الثاني: خضوع الموظف المضرب للمساءلة التأديبية.....
49	المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف المضرب.....
49	الفرع الأول: مفهوم المسؤولية الجنائية.....
51	الفرع الثاني: خضوع الموظف المضرب للمساءلة الجزائية.....
53	الخاتمة.....
	قائمة المراجع والمصادر.....
61	قائمة المحتويات.....
63	ملخص.....
	Résumé.....

ملخص:

يعد اللجوء إلى ممارسة الإضراب في مجال الوظيفة العامة من الحقوق المكرسة قانوناً، وذلك من أجل حماية الموظف العمومي ضد أي تعسف من قبل الإدارة المستخدمة، إلا أن هذا الحق قد يمس بأهم مبدأ في مجال القانون الإداري ألا وهو مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد لذا حاول المشرع الموازنة بين ممارسة الموظف العمومي لحقه في الإضراب وبين الالتزامات التي تفرضها عليه الإدارة وذلك من خلال فرض العديد من القيود والضوابط التي من شأنها ضمان السير الحسن للمرفق العام.

الكلمات المفتاحية: الموظف العمومي، حق الإضراب، المرفق العمومي.

Résumé:

Recourir à la pratique de la grève dans le domaine de la fonction publique est l'un des droits consacrés par la loi, afin de protéger l'agent public contre tout abus de l'administration en usage, mais ce droit peut porter atteinte au principe le plus important de la domaine du droit administratif, qui est le principe du fonctionnement régulier et régulier des équipements publics, alors essayez Le législateur doit équilibrer l'exercice par l'agent public de son droit de grève et les obligations qui lui sont imposées par l'administration, en imposant de nombreuses restrictions et des contrôles qui assureraient le bon fonctionnement du service public.

Mots clés : fonctionnaire, droit de grève, utilité publique.