

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم  
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: قانون العام

المرجع:

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## حق الإضراب في الوظيفة العمومية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

الشعبة: حقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

بن سطا علي جميلة

حنصال محمد شريف

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة: مجبر فاتحة.....رئيسا

الأستاذة: بن سطا علي جميلة.....مشرفا مقرر

الأستاذة: بحري أم الخير.....مناقشا

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت في : 04/جويلية/2023

## الإهداء

إلى من كان لي سنداً و عوناً عند الشدائد طوال عمري، إلى الرجل

الأبرز في حياتي

أبي العزيز

إلى القلب المعطاء والصدر الحاني

أمي الحبيبة

إلى من شد الله بهم عضدي فكانوا خير معين

إخواني وأخواتي

إلى كل من ساعدني ولو بحرف في حياتي الدراسية...

إلى هؤلاء جميعاً: أهدىكم هذا العمل

# كلمة شكر وتقدير

أتوجه بالشكر إلى الأساتذة الكرام الذين لم يبخلوا علينا بعلمهم، ولم يألوا جهداً في سبيل المعرفة والعلم.  
والشكر موصول إلى إدارة الجامعة من أجل إنجاز هذه المذكرة  
بجودة وكفاءة.

قائمة المختصرات:

باللغة العربية:

ج ر ع : الجريدة الرسمية العمومية.

ص: الصفحة.

ص ص : من الصفحة إلى الصفحة.

باللغة الفرنسية:

R A S J E P = Revue algerienne des sciences juridiques  
economiques et politiques

P = page

P P = de la page..... a la page

# مقدمة

## مقدمة :

يعتبر ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية موضوعا مهما ، بإعتباره من الحقوق الأساسية التي اعترفت بها جل المواثيق الدولية ، وأكدتها مختلف دساتير الدول وقوانين الوظيفة العامة، ويتبين لنا أن حق الإضراب قد أصبح من أهم الحقوق المهنية يخضع في تنظيم ممارسته لعدة قوانين، أين أصبح حق الإضراب يشكل الأداة الأساسية للدفاع عن جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل، وتطويرها وجعلها تتماشى مع الحياة الاقتصادية والاجتماعية للموظف العمومي بغية الحصول على استقرار وظيفي.

حيث أن حق الإضراب يعتبر السلاح الأكثر فعالية بين ايدي العاملين من أجل الحصول على تحسين ظروف العمل في مواجهة الإدارة وأصحاب العمل .

ولم يعترف للعمال بحق الإضراب في البلدان الأوروبية بصورة صريحة، من الناحية القانونية، إلا ابتداء من منتصف هذا القرن حيث ضل الإضراب من الأمور الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات، بل أن حتى التحالف بين جماعة العمال كان ممنوعا في أغلب الدول الأوروبية مثل ألمانيا، بريطانيا، وفرنسا التي تعود أول الاضطرابات الاجتماعية التي عرفتها فرنسا بفعل دخولها في الثورة الصناعية، وإلى قبل ثورة 1789 بالرغم من منع التكتلات والتجمعات المهنية، ومنذ هذا التاريخ تم القيام بالعديد من الإضرابات في جميع قطاعات النشاط رغم القمع الذي كان يسلط على المضربين<sup>1</sup>.

وبعد دخول فرنسا في العهد الليبرالي ، أصبح المنع كلي وحقيقي للإضراب الذي لم يكن إلا عندما منع تكوين تجمعات من أجل الدفاع عن المصالح المهنية، وهذا ما تم تأكيده في قانون شابيل (Chapelier) الصادر في 15 جوان 1791 الذي منع كل تجمع وعمل نقابي، وبصدور قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810 قد أكد وشدد هذا المنع مع تمييزه بين التجمعات والاحتجاجات التي يقوم بها المستخدمين، والتي يقوم بها العمال بتطبيق عقوبات تختلف حسب نسبة وطريقة التطبيق، واستمر هذا المنع حتى صدور

---

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصبة للنشر ، الجزائر، سنة

قانون 27 فيفري 1848 و الذي اعترف للعمال بحق التجمع فيما بينهم، لكن هذا القانون لم يدم طويلا بحيث صدر قانون 27 فيفري 1849 الذي ألغاه سنة بعد ذلك الذي سمح بالتجمع سواء للعمال أو المستخدمين<sup>1</sup>.

فصدر قانون 25 ماي 1864 الذي عدل قانون العقوبات ألغى جنحة التحالف والائتلاف بين العمال، حيث كان التوقف عن العمل لا يشكل مخالفة يعاقب عليها قانون العقوبات، بل يعاقب عليها فقط تأديبها مع ترتيب آثار على ذلك<sup>2</sup>.

ولم يستفد من هذا القانون إلا العمال في القطاع الخاص و الذين أصبح لهم الحق منذ ذلك الوقت في تكوين نقابات خاصة بهم، أما بالنسبة للموظفين العموميين بقي التكتل فيما بينهم يعتبر جريمة وفقا لهذا القانون، إذ نجد أن القانون الجنائي الفرنسي نص على معاقبة التكتلات في الوظيفة العامة، وإن كان لم ينص صراحة على تجريم الإضراب بالنسبة للموظفين العموميين إلا أن القضاء اعتبره جريمة تبريرا في فكرة استمرارية المرفق العام<sup>3</sup>.

في 31 مارس 1868 سمح بتنظيم بعض الشروط المحددة للتجمعات العمالية، غير أن الاعتراف الحقيقي لحق التجمع لم يكن إلا بتاريخ 21 مارس 1884 ، بحيث تم إلغاء العقوبات المقررة على العمال القائمين بالإضراب، وتحريم أي ضغط أو تهديد أو أي تصرف من شأنه التأثير على العمال، ومنهم من أداء عملهم بحرية، إلا أن الاعتراف بحق الإضراب كان ضمنيا، ولم يفسر بالاعتراف الصريح، حيث أن الإضرابات التي حدثت ما بين 1936 إلى 1939 كانت سببا في إنهاء علاقات العمل للعمال المضربين<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> عتيقة بلجيل ، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة ،دراسة مقارنة ،مذكرة لنيل درجة الماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر ،بسكرة ،قسم الحقوق، فرع القانون العام 2004-2005، ص ص11-12

<sup>2</sup> Alain Planty , la fonction publique , édition litec , paris,1991 , p 133 .

<sup>3</sup> عبد الله حنفي ، دور النقابات في الحياة الدستورية (، دراسة مقارنة (، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1998، ص-ص495-496 .

<sup>4</sup> سامر أحمد ، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة ، دراسة في النظام القانوني الفلسطيني و الفرنسي والجزائري ، 2007 ، ص-ص20-17.

كان الإضراب ممنوعا إلى غاية 1950 في المرافق العامة، لأن عدم مشروعيته تخول الإدارة صلاحية تسريح الموظفين في أي وقت و دون أن تتبع الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في قانون 19 أكتوبر 1946 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي<sup>1</sup> الذي كان صامتا فيما يخص حق الإضراب وذلك إلى غاية صدور دستور 1946 الذي اعترف في ديباجته على حق الإضراب.

لم يستثنى فيه أي حالة بحيث نصت المادة 7 من ديباجته على " : حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه"<sup>2</sup>

بعد الاعتراف الدستوري لحق الإضراب صدرت عدة تشريعات متفرقة أغلبها يهدف إلى تقييد الإضراب في الوظيفة العامة و منعه كليا على بعض الفئات<sup>3</sup> لضمان استمرارية المرافق العامة، منها قانون 17 ديسمبر 1947 الذي منع الإضراب على فرق الأمن الجمهوري، وكذلك قانون 28 ديسمبر 1948 الذي يمنع الإضراب على أعوان البوليس، أعوان الإدارة و القضاة بقانون<sup>4</sup> 1958.

لم ينظم حق الإضراب بالرغم من تكريسه دستوريا سنة 1946 إلا بموجب قانون 31 جويلية 1963 المتعلق بكيفيات ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة الذي نظمه بمجموعة من الشروط والإجراءات والقيود التي ترد على هذا الحق ، خاصة عندما يتعلق الأمر بالمرفق العام الذي يتطلب استمرارية العمل فيه لضمان المصلحة العامة مثل المواصلات، المصانع الطبية و الاستشفائية<sup>5</sup>، وجاء قانون 31 جويلية 1983 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، الذي كرس لأول مرة حق الإضراب في الوظيفة أما في

---

<sup>1</sup> cité par Olivier dord , droit de la fonction publique , PUF , 2007 , p 245

<sup>2</sup> Bernard Zeysie , grève dans le secteur public , Fascicule 70-30 , éditions techniques-juris-classeurs, 1993 , p 3 .

<sup>3</sup> عبد الله حنفي ، دور النقابات في الحياة الدستورية ، ( دراسة مقارنة )، المرجع السابق، ص 507

<sup>4</sup> Jean François Lachaume, la fonction publique, éditions Dalles, 3ème éditions 2002, p 109

<sup>5</sup> Jean Mar Auby , droit de la fonction publique , éditions Dalloz , 2ème édition ,paris, 1993 , p 184



الجزائر، فإن الإضراب اعتبر من الأمور الممنوعة في القطاع العام، وهذا 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 ، الذي لم يعترف بحق الإضراب لعمال القطاع العام<sup>1</sup>، وذلك تماشياً مع طبيعة علاقات العمل في المؤسسة الاشتراكية، التي تتميز بوحدة عالم الشغل.

وبصدور دستور سنة 1989 تم الاعتراف كمبدأ عام بحق الإضراب، في كل من القطاعين العام والخاص، مع إحالة تنظيم كيفية ممارسته إلى القانون، وإقرار إمكانية تقييده أو منعه في بعض القطاعات الحيوية والإستراتيجية<sup>2</sup>، كما تم تدعيم هذا الاعتراف بصدور المرسوم الرئاسي رقم 89- 67 المتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية<sup>3</sup>، الذي يقرر للعمال الحق في الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين الدولة التي انضمت إلى هذا العهد.

وتطبيقاً للمبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989، صدر قانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي نظم شروط وإجراءات اللجوء إلى الإضراب، كما تضمن ضمانات ممارسة هذا الحق، و المتمثلة في عدة أحكام جزائية تحمي الموظف المضرب، وتعاقب على المساس بهذا الحق لاسيما ما جاءت به المادة 57 منه، كما ألغت المادة 58

---

1 المادة 61 فقرة 2 من دستور 1976 الصادر بموجب الامر رقم 96- 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر ع 94 ، سنة 1976.

2 المادة 54 فقرة 1 من دستور 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89- 18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، ج ر ع 9، لسنة 1989 .

3 المادة 1 من المرسوم الرئاسي رقم 89- 76 المؤرخ في 16 ماي 1989 المتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق، بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966 ، ج ر ع ، 20 لسنة 1989 .

منه أحكام القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

### 1- أهمية الموضوع:

تبرز أهمية الدراسة في إمكانية الاستفادة منها، خاصة وأن الموظفين بحاجة إلى ثقافة قانونية لمعرفة الضمانات والضوابط القانونية فيما يخص ممارسة حق الإضراب باعتبار هذا الأخير وسيلة فعالة ومؤثرة تملكها طبقة المستخدمين وأسلوب حضاري يمارس بصفة سلمية شريطة أن لا يخرج عن إطار المشروع، حيث يمارس بصفة جماعية بعد نفاذ الطرق الودية لحل المنازعات الوظيفية بهدف تحقيق المطالب المهنية

### 2- أسباب إختيار الموضوع :

قد تم إختيارنا لهذا الموضوع اعتبارا لدافعين أحدهما موضوعي يكمن هدفه الجوهري الخوض في غمار هذا الموضوع والوقوف على الإطار القانوني والممارسة العملية لحق الإضراب ومحاولة طرحه بأسلوب متميز، واضح والوقوف على أبرز الصعوبات التي بات يطرحها ممارسة حق الإضراب ، أما الدافع الثاني يتمثل في الأسباب الذاتية وهي حب الخوض في غمار هذا النوع من المواضيع المترامية الأطراف ، ذات الطابع الإجرائي الذي يجعل من دراستنا أمر شيق ويستهوينا نحن كطلبة باحثين بالإضافة لمعرفة ما إذا كان الإضراب حق من الحقوق المكتسبة للعامل والموظف على حد سواء، ونظرا للفائدة التي نجدها في حياتنا المهنية والمستقبلية.

### 3- إشكالية الدراسة:

من المتفق عليه فقها وقضاء انه من الضروري ضمان استمرارية المرافق العامة تحقيقا للمصلحة العامة، دون المساس بالحق في الإضراب باعتباره من الحقوق والحريات السياسية للموظف المكرسة دستوريا.

**فكيف يمكن التوفيق بين الحق في الإضراب، ومقتضيات استمرار المرافق العامة؟**

#### 4- المناهج القانونية المعتمدة:

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي كونهما الأنسب لهذه الدراسة ولمعالجة الجوانب المتعلقة لدراسة هذا الموضوع ومن خلال تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع.

المنهج الوصفي: يظهر من خلاله التطرق إلى مختلف الرء والأحكام القانونية مع العودة إلى القوانين السابقة التي عالجت وخدمت موضوع الدراسة.

#### 6- صعوبات الدراسة:

✓ قلة المراجع التي تناولت الموضوع في قطاع الوظيفة العمومية.

✓ قلة الأحكام القضائية..

✓ صعوبة الحصول على المعلومات المتعلقة بالموضوع

#### 7- تقسيم الخطة:

نعالج في الفصل إقرار حق ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية ، وبيان مختلف مراحل وصوله إلى الاعتراف به، و تكريسه في المواثيق الدولية، وكذلك الدساتير الوطنية من جهة، ومن جهة أخرى وضع قيود تسمح بضمان استمرارية المرافق العامة، التي تقدم حاجات عامة للجمهور.

أما الفصل الثاني سنتناول تنسيق حق ممارسة الإضراب في ظل الوطنية العمومية وذلك من خلال شروط اللجوء إلى الإضراب، والضمانات التي يتمتع بها الموظف المضرب والآثار المترتبة عن الإضراب ، وكيفية تسويته.

# الفصل الأول:

إقرار حق ممارسة

الإضراب في الوظيفة

العمومية

## الفصل الأول: إقرار حق ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية.

### تمهيد:

يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تأتي إلا بعد نضال طويل للعمال، فهو بذلك وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية إلا في سنة 1884، فحق الإضراب كان في البداية عملاً غير مشروع بالنسبة لأعوان الدولة والموظفين العموميين، بحيث يتعرض المشاركون فيه للفصل الفوري من العمل، وهذا ما أكدته عدة قرارات قضائية صدرت عن مجلس الدولة الفرنسي بحجة أن الإضراب لا يتوافق مع ضرورات المصلحة العامة، إلا أن الوضع تغير بصدور دستور 1946 في فرنسا الذي اعترف بحق الإضراب عامة الذي لم ينظم إلا بموجب القانون رقم 63-777 المؤرخ في 31 جويلية 1963 المتعلق بكيفيات ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة.

## المبحث الأول : مفهوم الإضراب.

يعتبر الإضراب من المسائل التي حظيت باهتمام كبير لاعتباره من الوسائل التي يدافع بها العمال عن مطالبهم، وهذا ما أدى بالفقهاء ومختلف التشريعات إلى وضع تعريف لهذا الحق وبيان أسباب اللجوء إليه (المطلب الأول)، بحيث مر الإضراب بعدة مراحل لوصوله إلى الاعتراف الدستوري، ففي بداية الأمر كان من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام نتيجة للنظام الذي انتهجته الجزائر آنذاك، ولم يبق الوضع على هذه الحالة وإنما بعد التحولات الاقتصادية و أثر تغيير النظام السياسي والاجتماعي اعترف بالإضراب في كلا القطاعين العام والخاص (المطلب الثاني).

### المطلب الأول : تعريف الإضراب ودواعي الإلجاء إليه.

نظرا للأهمية التي يكتسبها حق الإضراب لارتباطه بممارسته للحقوق الدستورية، بحيث يسعى الموظفون من خلال ممارسة الضغط على المؤسسات والإدارات المعنية لتلبية مطالبهم والدفاع عن مصالحهم المعنية والاجتماعية، وباعتباره الوسيلة الأخيرة لحل النزاع، لذا يتوجب علينا التعريف بهذا الحق المعترف به في التشريع الجزائري ومختلف التشريعات، وكذلك الأسباب التي تدفع بالموظفين إلى ممارسة هذا الحق.

### الفرع الأول: تعريف الإضراب.

#### أولاً: التعريف اللغوي:

الاضطراب لغة الترك فيقال اضطراب أي أعرض وأترك وأمتنع، ويعرف أيضا بأنه الكف والأعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه فالإضراب في اللغة العربية يحمل معنى الاغراض والكف والامتناع<sup>1</sup>.

أما في اللغة الفرنسية فيعني الاضراب التوقف الجماعي المتعلق بالوظيفة قبل مجموعة من العاملين لتحقيق مطالب مهنية، ويعرف أيضا بأنه التوقف الارادي والجماعي عن

---

<sup>1</sup> سعيد علي غافل، الاضطراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، ب ط، ب س،

الوظيفة يقرره العاملین أو من قبل أشخاص لهم مصالح مشتركة لأسباب ودوافع اقتصادية أو سياسية<sup>1</sup>.

وقد جاء في معجم العلوم الإجتماعية أن الاضراب يعني الاعراض والامتناع عن فعل شئ ما يعرفه "جون دانيال" "التوقف عن الوظيفة متفق عليه مسبقا ومدعم بمطالب<sup>2</sup> وكذلك القول: (أضرب) في المكان: أقام ولم يبرح، وسكن لا يتحرك، وأطرق. والعاملون ونحوهم: كفوا عن أداء مهامهم حتى تجاب مطالبهم<sup>3</sup>.

### ثانيا: التعريف الفقهي:

إن خلو التشريعات إعطاء تعريف محدد وواضح لإضراب دفع بالفقه إلى ربط تعريف الإضراب بعناصر وجوده، مما أدى إلى اختلاف وجهات نظر الفقهاء ونتيجة لذلك تنوعت التعاريف الفقهية.

- حيث يعرفه الفقه المصري بأنه توقف مجموعة من العمال عن العمل لمطالبهم مهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه.

- ويرى جانب آخر من الفقه المصري أيضا ان الإضراب، هو امتناع العمال عن العمل امتناعا إراديا ومدبرا، لتحقيق مطالب مهنية ويتميز هذا تعريفاً من أفضل التعريفات التي قال بها الفقه المصري حيث يتميز بالبساطة والسهولة ويشتمل على كافة العناصر اللازمة لممارسة حق الاضطراب سواء العناصر المادية أو المعنوية، كما عرف جانب آخر من الفقهاء المصريين بأنه امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير العمل في المصنع في تعذر على صاحب العمل إجابة للطلبات ، مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأس ماله

---

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري- دراسة مقارنة- دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص297.

<sup>2</sup> عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، بدون طبعة دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، ص66.

<sup>3</sup> ابراهيم مصطفى، أحمد حسن الزيات، حامد عبد القادر، محمد علي النجار، المعجم الوسيط، الجزء الأول، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، إسطنبول، تركيا، ص537.

خلال فترة الإضراب وقد يؤدي إلى فساد ما لديه من مواد أولية أو سواء سريعة التلف الأمر الذي يكبد صاحب العمل خسائر كبيرة.

- كما عرفه أيضا الدكتور سليمان الطماوي بأنه اتفاق بعض العمال على امتناع عن العمل، مدة من الزمن دون ان تنصرف نيتهم الى التخلي نهائيا عن وظائفهم ، وذلك بقصد إظهار استيائهم من العمل كدفع الأجور، ولعل أهم ما يميز تعريف الدكتور سليمان الطماوي توافر عنصر الاتفاق المسبق بين الموظفين المضربين، أعمالهم ولكنه مع ذلك جاء عاما فلم يعرف بين الإضراب العاملين في الدولة وبين غيرهم من العاملين<sup>1</sup>.

ويعرف الفقه الفرنسي الإضراب بأنه عبارة عن توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا ومدبر بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة.

ويعرفه الآخر بأنه فسح العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين والواقع ان هذا التعريف قاصر وغير دقيق، فهو لا يعدو أن يكون تحديدا لأثار الإضراب<sup>2</sup>.

وعرفه جانب آخر من الفقهاء بأنه توقف عن عمل إراديا ومدبر لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية إلى سبق رفضها من قبل، كما عرف كذلك .انه توقف جماعي ومدبر عن العمل بهدف دعم السلطات المهنية للعمال التي يرفض صاحب العمل الإقرار بها.

وذهب جانب آخر من الفقه فرنسي إلى تعريف الإضراب بأنه رفض جماعي ومدبر للعمل يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتا من شروط عقد العمل وذلك لتأييد نجاح مطالبهم<sup>3</sup>.

### ثالثا: التعريف القضائي:

للقضاء دور هام، ربما لا يقل في بعض الاحيان عن دور التشريع، باعتبار ان القضاء هو الذي يضع النصوص المجردة التي وضعها المشرع موقع التنفيذ، الى جانب ان القضاء يسد الفراغ الذي يتركه المشرع ازاء مسألة معينة، ذلك بإيجاد الحلول المناسبة على

<sup>1</sup> سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998 ، ص354 .

<sup>2</sup> مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سابق، ص341 .

<sup>3</sup> مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص23 .



ضوء المبادئ القانونية المتعارف عليها وفي إطار تعريف الاضراب، فانه على الرغم من الاعتراف بمشروعية الإضراب إلا ان المشرع الجزائري لم يضع تعريف محدد له، فهذا التجاهل ليس خاص بالجزائر فقط، بل في التشريعات العمالية أكثر تقدم.

أمام هذه الوضعية ارتأينا الخوض في مسألة تناول القضاء في تحديد تعريف للإضراب ، مع الإشارة إلى ان القضاء الجزائري لم يتعرض لتعريف الإضراب فبالرجوع الى قرارات المحكمة العليا التي نجدها تتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالاضراب ، والمتمثلة في الاشعار المسبق ، وعرقلة حرية العمل ، الامر الذي ادى بنا الى التركيز على موقف القضاء الفرنسي في مسألة تحديد تعريف الإضراب ،حيث عرفه في حكم له بأنه : "وسلية الدفاع عن مطالب مهنية وفي احكام عديدة استقرت بعد ذلك محكمة النقض على ان الاضراب هو توقف مدبر من العمال بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا، رفض صاحب العمل تحققها<sup>1</sup> .

### الفرع الثاني : دواعي الإلتحاء إلي الإضراب.

الموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة بهدف تحقيق المنفعة العامة وإشباع حاجات أفراد المجتمع ، وهذا الأخير تربطه علاقة قانونية تنظيمية، ويمكن أن ينجر من هذه العلاقة عدة نزاعات تؤدي إلى إضرابات مما يؤدي إلى عرقلة وسوء سير المرفق العام ، حاول المشرع الجزائري معالجة هذه النزاعات المختلفة عن طريق أحكام قانونية وذلك في قانون 90-02 المتعلق بالنزاعات وتسويتها وممارسة حق الإضراب<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين الية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014،ص171.

<sup>2</sup>أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص117.

## أولاً : بنود الخلافات الجماعية في التوظيف العمومي:

تتمثل النزاعات الجماعية في الخلافات التي تثور بين الموظفين و الإدارة، ومن أهم أشكال هذه النزاعات يمكن ذكر:

### أ- الخلافات في تنفيذ الأحكام التنظيمية:

هي نزاعات يمكن أن تنشأ بين موظف و ممثله من جهة، و الإدارة المستخدمة من جهة أخرى حول نصوص تنظيمية، أو حول مناشير تصدرها السلطة الوطنية لتنظيم سير العمل مثل المناشير التي تحدد توقيت وكيفيات ممارسة العمل، وكذلك ما يتعلق بالنزاعات المستمرة بين مختلف القطاعات العامة حول الاستفادة من منحة العمل بالجنوب، ورفع الحد الأدنى للأجور.

### ب - الخلافات المتعلقة بإعتماد التنظيمات النقابية:

هي النزاعات التي تنشأ عن عدم اعتماد تنظيمات نقابية رغم توفرها على كل الشروط المحددة قانوناً و الاعتراف الدستوري<sup>1</sup> بهذا الحق وتنظيمها بموجب قانون خاص بها وهو قانون 90-14<sup>2</sup>.

## ثانياً: عجز في تسوية النزاع الجماعي

تتم تسوية النزاعات الجماعية في التوظيف العمومي بإجراءات ذكرها المشرع الجزائري من تظلم(أ)، ومصالحة رسمية التي تتم بإشراف الجهات الرئاسية السلمية(ب) ومصالحة عادية التي يقوم بها مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء (ج).

### أ- التظلم:

---

<sup>1</sup> أنظر المادة 56 من دستور 1996، الصادر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-438 ، المؤرخ في 7 فيفري 1996، ج ر عدد76، لسنة 1996، معدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أفريل 2002، الجريدة الرسمية عدد 25 لسنة 2002، والمادة 35 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 لسنة 2006

<sup>2</sup>قانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 يتضمن كيفية ممارسة الحق النقابي ج ر عدد 23 ، لسنة 1990 ، معدل و متمم بقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر، عدد 68 ، لسنة 1991، والأمر 69-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36 لسنة 1997.

• في حالة فشل المشاورات الاجتماعات الدورية بين الموظف و الإدارة في إيجاد الحلول الكافية للنزاعات الجماعية، يقر المشرع بإجراء يتمثل في التظلم الجماعي بحيث يقوم ممثلو العمال برفع المسائل المستمر فيها الخلاف إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، أو إلى الوزارات أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

أن الهدف من هذا الأجراء هو تسوية النزاع عن طريق سحب أو تعديل أو إلغاء القرار أو الإجراء الذي سبب النزاع أو أن تقوم الإدارة بتحقيق و تنفيذ تصرف ما، أو اتخاذ القرار ما يشكل عدم القيام به نزاع أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى وضع حد للخلاف قبل تفاقمه وخروجه عن إمكانية التسوية الودية<sup>1</sup>.

#### ب -المصالحة:

عندما يفشل التظلم الإداري الجماعي عن تحقيق تسوية ودية يستدعي الأمر تدخل جهات أخرى من أجل إيجاد حل أو تسوية مناسبة للنزاع الجماعي، حيث أقر المشرع نتيجة لطبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال والإدارة المستخدمة نوعين من المصالحة وهي المصالحة الرسمية والمصالحة العادية.

#### 1-المصالحة الرسمية:

تعرف بالوساطة، تتم بإشراف الجهات الرئاسية السلمية التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية، من أجل تسوية الوضع في أجل ثمانية أيام الموالية لأخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة، يحضر طرفي الخلاف الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة وممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وممثل مفتشية العمل

---

<sup>1</sup> أحمية سلميان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع

المختصة إقليمياً<sup>1</sup> حيث تتصرف هنا السلطة الرئاسية كوسيط بين طرفي الخلاف، يكون حول تطبيق أو تفسير نص قانوني أو تنظيمي.

ففي حالة عدم تطبيق نص قانوني تتدخل السلطة الرئاسية مباشرة، فهي تمثل ضماناً لتطبيق النص التنظيمي أو القانوني من خلال الأوامر والتعليمات التي تواجهها للجهات المعنية في أجل تطبيق لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الأخطار<sup>2</sup>.

أما في حالة الاختلاف بشأن تفسير نص قانوني أو تنظيمي و هو ما يشكل الصفة الغالبة في المنازعات الجماعية ، فهنا تحيل السلطة الرئاسية الأمر إلى إدارة الوظيفة العامة من أجل تفسير مرجعي موحد للنص ، أما إذا كان سبب النزاع مسألة لم يتم الحسم فيها مثل موضوع لم يتم تنظيمه بشكل جيد وتحديده في النصوص القانونية المعمول بها أما لطابعها التقني ، أو لكونها من المستجدات، فهنا يتطلب عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار قانوني أو تنظيمي كاستثارة من أجل تعديل نص أو إصدار نص جديد و إلى غير ذلك من إجراءات<sup>3</sup>.

## 2- المصالحة العادية:

عندما تعجز المصالحة الرسمية التي تشرف عليها السلطة الرئاسية عن إيجاد حل للنزاع أوجب المشرع أحالة حالات النزاع سألفة الذكر على هيئة متساوية الأعضاء تعرف بمجلس الوظيفة العمومية متساوي الأعضاء.

### أ- تشكيلة مجلس الوظيفة العامة لمتساوي الأعضاء و تنظيمه

يتكون هذا المجلس من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين، فيحدد تشكيل هذا المجلس و طرق تعيين رئيسه وأعضاءه، وكذا كيفية

1 أنظر المادة 17 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 السالف الذكر.

2 أنظر المادة 18 من نفس القانون.

3 أحمية سلميان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع

سابق ص-ص120-122.

تنظيمه وسيره عن طريق التنظيم<sup>1</sup> فيتكون من ثمانية أعضاء، أربعة أعضاء يمثلون الإدارة وهم المدير العام للوظيفة العامة، ممثل عن كل من الوزير المكلف بالعمل، والوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالخارجية، وأربعة يمثلون العمال<sup>2</sup>.

ولقد اوجب المشرع على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين، عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين يشاركون في اجتماعات المجلس في حالة غياب الأعضاء الرسميين<sup>3</sup>، ويتم اختيار هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العامة، لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد<sup>4</sup> وعن الأعضاء للذين يمثلون العمال، فيتم تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني.

يقوم مجلس الوظيفة العامة المتساوي الاعضاء بمهنتين رئيسيتين هما:

• إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

• تبدي رأيها في النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

#### ب- إجراءات المصالحة العادية

عند فشل المصالحة الرسمية، تقوم اللجنة الرئاسية العليا ( رئيس المجلس الشعبي البلدي أو الوالي أو الوزير.....) إخطار السلطة المكلفة بالوظيف العمومي كتابيا، و يرفق ذلك بمحضر عدم المصالحة المتضمن النقاط غير المتفق عليها، مع اقتراح الحلول التي

---

<sup>1</sup> و ذلك عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ، المتضمن تشكيل و تنظيم و عمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء ، ج .ر.ع 1 مؤرخة في 2 جانفي 1991 .  
<sup>2</sup> أنظر المادة 03 من نفس المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 نفس المرجع.

<sup>3</sup> أنظر المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ، نفس المرجع.

<sup>4</sup> أنظر المادة 06 من نفس المرسوم التنفيذي.

تراها مناسبة للتسوية، ثم تستدعي رئيس مجلس الوظيف العمومي لأطراف الاجتماع في مدة (4 أيام)<sup>1</sup>.

حيث يحتوي كل استدعاء على ما يخص النزاع و الحلول المقترحة من السلطة الرئاسية ويستدعي كذلك أعضاء المجلس بنفس الطريقة<sup>2</sup>.

ويعين الرئيس بعد ذلك مقررا من أعضاء المجلس ويجب أن ينعقد المجلس ب" 4 أيام " على الأكثر من أخطاره، و يستمتع المجلس إلى المقرر وإلى ثلاثة ممثلين للتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا، و إلى ثلاثة ممثلين للمؤسسات والإدارات العمومية.

كما يمكن للمجلس أن يستدعي أي شخص أجنبي عن المجلس الاستفادة بخبرته أو معرفته، بعد ذلك يجري المجلس مداولة ويعلن قراره خلال ثمانية " 8 أيام " من تاريخ اجتماعه الأول<sup>3</sup>.

ففي حالة التوصل إلى اتفاق يحرر حضر بذلك و يرسله إلى الأطراف، أما في حالة عدم التوصل إلى اتفاق للتسوية الكاملة أو الجزئية فإنه يحرر محضر عدم المصالحة يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط و ما لم يتفق عليه، ثم يرسله إلى أطراف النزاع بعد توقيعه من طرف رئيس و ممثلي الأطراف المتنازعة<sup>4</sup>.

فإذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها، يمكن للموظفين اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة قانونا<sup>5</sup>، ففشل المصالحة التي يقوم بها مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء يؤدي ذلك مباشرة إلى شرعية قيام الموظفين بالإضراب وفقا للشروط والإجراءات المحددة في قانون 90-02

---

1 المادة 20 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، السالف الذكر.

2 أنظر المادة 13 من المرسوم التنفيذي، رقم 09-416 المذكور أعلاه.

3 المادة 15 ، من المرسوم التنفيذي نفسه.

4 المادة 17 ، من المرسوم التنفيذي رقم 90 - 416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ، السالف الذكر.

5 أحمية سلميان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع

سابق ص-ص 126-127.

المنظم للإضراب، و في هذه الحالة لا يمكن عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم إلا إذا" اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية و اجتماعية قاهرة<sup>1</sup>."

هناك فئة من الموظفين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب نضرا لحساسية المناصب التي يشغلونها، لضمان حسن سير و استمرارية المرافق العامة وعدم انقطاعها ، فهؤلاء الموظفين يعرضون نزاعاتهم بعد فشل المصالحة مباشرة إلى اللجنة الوطنية للتحكيم دون اللجوء إلى الإضراب، فبعد فشل المصالحة يختار الموظف بين التحكيم والإضراب ، وفي حالة اختيارهم للتحكيم لا يمكنهم ممارسة حق الإضراب لأن اللجنة الوطنية للتحكيم تفصل في النزاع بشكل نهائي.

### **المطلب الثاني : الاعتراف بالحق في الإضراب :**

مر حق الإضراب منذ ظهوره في مختلف التشريعات بالمنع وصولا إلى الإباحة، مما نتج عنه اختلاف التشريعات وآراء الفقهاء حول ممارسة حق الإضراب، فهناك تشريعات مؤيدة وهناك تشريعات رافضة لممارسة هذا الحق أما في الجزائر فلم يعترف بهذا الحق في القطاع العام إلا بعد صدور دستور 1989 .

### **الفرع الأول: وضعية القوانين من ممارسة الإضراب:**

يرتبط الإضراب بوضعية العامل و مركزه القانوني في مختلف الأنظمة السياسية والقانونية، بالنظر إلى الآثار التي يترتبها على اقتصاد واستقرار الدولة، فلهذا نجد أن الدول تختلف من حيث موقفها من الإضراب ،فهناك أنظمة تؤيد وتعترف بهذا الحق، وهناك أنظمة أخرى ترفض هذا الحق و لا تعترف به.

### **1- القوانين المؤيدة لممارسة الإضراب:**

ترى هذه التشريعات في الإضراب وسيلة للحصول على الحقوق المسلوقة، فتعترف به للعمال و تنظمه، وهذا أتى بعد النضالات المريرة للعمال اللذين كانوا محرومين من هذا الحق منذ قرون طويلة<sup>2</sup> لذلك اخذ موقف الدولة يتجه شيئا فشيئا نحو الاعتراف للعمال بحق الإضراب، وذلك بتنظيمه ومراقبة ممارسته في ضل احترام القوانين المنظمة له، فقيدته

1 أنظر المادة 24 من القانون رقم 90 - 02 - 4 - المؤرخ في 06 فيفري 1990 ، السالف الذكر.

2 عتيقة بلجبل، إضراب عمال و موظفي المرافق العامة ،المرجع السابق ص22 .

بشروط معينة لاسيما مبادرة النقابة لتقرير وتنظيم الإضراب لتفادي الاحتجاجات العنيفة أو الفوضوية، كما فرض قيود معينة بعد موافقة أغلبية العمال في مواقع العمل، كاحترام مهلة الإشعار المسبق للإضراب المسلم للإدارة، و إعلان مفتشيه العمل<sup>1</sup> ،

ومن التشريعات المعترفة بهذا الحق نجد فرنسا التي اعترفت به في دستور 1946 الذي اقر صراحة حق العمال في اللجوء إلى الإضراب في المادة 7 منه.

أما بالنسبة لتكريس حق الإضراب في التشريعات الأوروبية الأخرى فنفس الشيء جاء الاعتراف بالإضراب متأخرا فمثلا التشريع الايطالي لم يعترف للعمال بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 1948، والتشريعين الاسباني والبرتغالي فأصبح الإضراب فيهما مشروعاً في سنة 1977، فالتشريعات التي تعترف بحق الإضراب هي ذات الاتجاه الرأسمالي، ففي الولايات المتحدة الأمريكية سمح لأول مرة بممارسة الإضراب في عام 1914 مع خضوعه لبعض الشروط، فاعتبر التشريع الأمريكي إضراب الموظفين أو العاملين في المرافق العامة تنازل عن عمله، فلا يعاقب على ذلك إنما يفصل من وظيفته بشكل إلهي، لاعتباره مسؤول عن ترك العمل الوظيفي و تعطيل سير المرفق العام، ومن التشريعات العربية المعترفة بهذا الحق، نجد تشريع قطر سنة 1962، وتونس سنة 1968 ، وكثيراً من التشريعات التي تقيد اللجوء إلى الإضراب، فتشترط اللجوء إليه بعد نفاذ ميعاد معين لسريان الاتفاقيات الجماعية للعمل قصد الالتزام بمضمونها والتقليد من فرص اللجوء إليها، أو حتى رفضه نهائياً باعتراف بشرعيته في حالة ما إذا صاحبه توقف عن العمل في ميدان الأنشطة الحيوية وفي المجتمع ، بل يجب تقدير حق الإضراب المشروع بما لا يشكل عائقاً أو خطراً على الإنتاج واستقرار العلاقات في ميدان العمل.

أما في الجزائر فاعترفت بحق الإضراب في القطاع الخاص سنة 1976 في ظل النظام الاشتراكي ولم تعترف بهذا الحق في القطاع العام حتى سنة 1989 وذلك بتغيير النظام ودخول الجزائر في اقتصاد السوق.

---

<sup>1</sup>مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، 2002، صص 119- 120.



## 2- التشريعات الرافضة للإضراب:

يرى النظام الاشتراكي في المؤسسة وسيلة لتحقيق أهداف معينة ومحددة في مخططات التنمية الشاملة اعتمادا على المبادئ الأساسية لهذا النظام منها الملكية العامة لوسائل الإنتاج، التي تتمكن من خلالها الدولة الاشتراكية من برمجة الإنتاج<sup>1</sup>، والتوزيع لمخططات دورية والتي يتم فيها وضع مؤسسات لتوزيع الدخل الوطني عن طريق تحديد الأجور والضرائب على أساس الخطة المركزية.

كما يرى أنصار التشريعات المعارضة أن الإضراب حق غير مشروع، فهو يعد خطر على الأمن العام في أغلب الأحوال بما فيه من إعتداءات بين العمال المضربين حتى يتحقق هدفهم من الإضراب، والمتمثل في تعطيل العمل ووقف الإنتاج وبالتالي إلحاق خسارة.

فحق الإضراب في النظام الاشتراكي ضروري في بعض الميادين وقطاعات النشاط، كما هو الحل بالنسبة للقطاع الخاص، لأن ذلك لا يمس بالمصالح العليا للاقتصاد، وبحسن سير المرافق الضرورية.

كما يعتبر سلاح خطير في يد العمال في المرافق والمشروعات ذات النفع العام، فمتى تقرر اللجوء إلى هذا الإجراء، وجب أن يسبق بإخطار قبل، يمكن أصحاب القرار أو السلطة الوصية من اتخاذ كافة الاحتياطات الوقائية لمنع وقوعها أو التقليل من اللجوء إليه، بفتح حلول لحل النزاعات منها المفاوضات عن طريق النقابات والمصالحة.

وإذا كانت بعض الدول تجيز الإضراب في المرافق العامة فيكون ذلك استثناء على القاعدة العامة، فإن صدر تشريع يجيز ممارسته وجب أن يتولى تنظيمه حتى لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة، حتى لا تعطلها ولا توقفها

---

<sup>1</sup> واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق ص 116 .

لأن ذلك يؤدي إلى نتائج سيئة تمس بمصالح المجتمع الأساسية، بحيث تهدد عملية الإنتاج وتعارض مختلف المرافق للتوقف، وبالتالي يتضرر أفراد المجتمع<sup>1</sup>.

وكذلك الحال في ظل التشريعات و الأنظمة السياسية العسكرية والدكتاتورية، التي تنكر وجود التعارف بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، على أساس أن المصلحة القومية تقتضي بمنع الإضراب وعدم بلوغ شعوبها درجة من الوعي والنضج تؤهلها لممارسة حق الإضراب بطريقة مشروعة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : الاعتراف بحق الإضراب في التشريع الجزائري

اعتبر حق الإضراب في التشريع الجزائري إلى وقت قريب من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام، نتيجة للتوجه الاشتراكي (أولا) إلا أن ذلك لم يدم طويلا فبعد صدور دستور 1989 المعدل اعترف بهذا الحق في كلا القطاعين العام و الخاص(ثانيا).

#### أولا : منع الإضراب في القطاع العام وفي القطاع الخاص.

كانت القوانين الفرنسية المقررة للإضراب هي السائدة على القطاع الاقتصادي الجزائري خلال الثورة التحريرية، و استمر ذلك الوضع حتى الاستقلال ، حيث تسري أحكام التشريعات السائدة إلى حين صدور أمر جديد ما عدا النصوص التي تتعارض مع مبدأ السيادة الصادر في/31/12/1962، بحيث كانت فرنسا تعترف بحق الإضراب آنذاك ، من خلال ديباجة دستورها الصادر في 27 أكتوبر 1946 ، لكن لم ينظم حتى سنة 1963 حين صدور قانون 31 جويلية 1963 المتعلق بحق الإضراب في المرافق العامة.

اعترف بحق الإضراب في الجزائر بعد صدور أول دستور في البلاد بتاريخ 28 أوت 1963 ، حيث سمحت المادة 20 منه بممارسة حق الإضراب في إطار القانون و لم تستثن أي قطاع، غير أن حياة هذا النص لم تدم طويلا بحيث أعلنت الدولة بمجرد صدور

---

<sup>1</sup> عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العام، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص156 .

<sup>2</sup>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 .

دستور الحالة الاستثنائية حيث تم إلغاؤه في 1965 بالتصحيح الثوري، لم يتضمن هذا الأمر الصادر في 10 جويلية 1965 ، أي حكم خاص بحق الإضراب،<sup>2</sup> وكذلك الشأن في ظل الأمر رقم 66/ 133 الصادر في 2 يونيو 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لم يشر إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب رغم إقراره لحق الموظفين في ممارسة الحقوق العامة، و لم يرد النص على هذا الحق في القطاع الخاص حتى سنة 1971، الذي يعتبر أول قانون يجيز حق الإضراب ويعترف به في القطاع الخاص، وقد نص على شرط إخبار مفتشيه العمل بقصد المصالحة قبل الأمر بالإضراب وبعد مصادقة السلطات النقابية<sup>1</sup>.

أما الأمر 71/ 74<sup>2</sup> فقد اكتفى بإعلان عن مجموعة من الحقوق دون الإشارة لحق الإضراب إلا ما أحالت به إلى المادة 27 من الأمر رقم 75-31<sup>3</sup> التي أضفت حماية على العمال المضربين، بحيث لا تنتهي علاقة العمل بسبب الإضراب وإنما بتعليقها فقط. وأكد دستور 1976 على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص دون العام وذلك وفقا لنص المادة 61 فقرة 2 منه.

لاعتبار أن علاقات العمل تخضع لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بأساليب الاشتراكية للتسيير، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص دون العام، وتطبيقا للمادة 61 من دستور 76 السالفة الذكر، فإن الإضراب يمارس وفقا للكيفيات المحددة

---

<sup>1</sup> أنظر المادة 15 من الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص ج ر عدد 101

<sup>2</sup> الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات.

<sup>3</sup> الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ج ر عدد 39 المؤرخ في 16 ماي 1975 الملغى بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل .

موجب القانون،<sup>1</sup>و نجد أن الأمر رقم 82/ 25 لم يشر إلى موضوع الإضراب و لم ضمنيا نتيجة الإجراءات و الطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية، و نلاحظ أن هذا القانون تجاهل ما أتى به دستور 1976 الذي اعترف بحق الإضراب، و نفس الشيء بالنسبة لمرسوم رقم 85- 59 الذي لم ينص على حق الإضراب نتيجة النظام المنتهج تلك المرحلة و هو النظام الاشتراكي، فلا يمكن أن نتصور أن العمال في ظل الفلسفة الاشتراكية من جهة هم رواد التنمية الاقتصادية، و من جهة أخرى يعترف لهم المشرع بحق الإضراب<sup>3</sup>.

### ثانيا : الاعتراف الدستوري لحق الإضراب في الوظيفة العمومية

لم يجسد المشرع الجزائري حق الإضراب في الوظيفة العمومية إلى غاية صدور دستور 1989 الذي اعترف بحق الإضراب في كل من القطاع الخاص والقطاع العام ومنعه في القطاعات الحيوية ذات النفع العام للدولة، والتي لا يتوافق الإضراب فيها مع ضرورات المصلحة العامة للمواطن، ينجم توقف هذه المصالح الحيوية عن أداء الخدمات شلل مؤسسات الدولة ومساس بالأمن والصحة العمومية، لذلك استثنى المشرع حق الإضراب على بعض الفئات وجعل له حدودا في ميادين الدفاع الوطني والأمن ومنعه على بعض المرافق العامة ذات الحيوية وتطبيقا لهذا المبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989 صدر قانون رقم 90- 02 الذي أصبح تطبيق أحكامه على جميع العمال والمستخدمين، الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني، كما خصص هذا القانون مجموعة من الإجراءات و القيود والضمانات التي يتمتع بها العامل عند ممارسته لحق الإضراب، كما كرس حق الإضراب في ظل القانون رقم 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل الذي نص في المادة 05 باعتباره حق من الحقوق

---

<sup>1</sup> قانون رقم 87-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 التضمن القانون الأساسي العام للعامل، ح ر عدد32، لسنة1978.

<sup>2</sup> الأمر رقم 82- 05 المؤرخ في 13 افريل 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، ج ر عدد 7 المؤرخة في 16 فيفري 1982 ، الملغى بموجب القانون 90- 20 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب.

<sup>3</sup>عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، طبعة معدلة و منقحة وفقا للأحداث التشريعات والقرارات القضائية ، حيو للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية ، 2007 ، ص339 .

الأساسية ، كما تم تجسيد هذا الحق في المادة 57 من دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم لدستور 1989 ، وعليه أصبح حق الإضراب في الجزائر من الحقوق الدستورية المعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية، ويمارس في الحدود المرسومة له.

وجاء الأمر رقم 06-03 ليؤكد مرة أخرى بنص صراحة على أن الموظف يمارس حق الإضراب في الجزائر من الحقوق الدستورية المعترف بها للعمال في مختلف القطاعات العامة الاقتصادية والإدارية، ويمارس في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>1</sup>.

### ثالثا : الاعتراف بالحق في الإضراب في إطار القوانين

لم يشر الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الى حق الإضراب<sup>2</sup> ، كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85-359 بالرغم من تناوله للحق النقابي وذلك تطبيقا للدستور سنة 1976 الذي اقتصر ممارسة حق الإضراب على القطاع الخاص، وهذا ما أكد عليه القانون رقم 78-412 في المادة 1/21 بنصها:  
" تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون."

ولكن بعدما اعترف دستور 1989 والتعديل 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

<sup>1</sup> انظر المادة 36 من الأمر رقم 06 - 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، السالف الذكر.

<sup>2</sup> الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 46 ، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966 ، ص542 .

<sup>3</sup> المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، العدد 13 ، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 ، ص333

<sup>4</sup> القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 32 ، الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978 ، ص724

رقم 03-06 سالف الذكر بنصها" :يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"، حيث تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 1308-07 : " في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعوان الخاضعين الى نظام التعاقد لهم الحق ، على الخصوص فيما يأتي:

- راتب بعد أداء الخدمة.
  - الحماية الاجتماعية والتقاعد.
  - العطل والغيابات المرخص بهما وأيام الراحة القانونية.
  - الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.
  - ممارسة الحق النقابي.
  - ممارسة حق الإضراب.
  - الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبةها.
  - ظروف العامل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية." -
- قد نظم ممارسة حق الإضراب القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسته بهدف حماية المصلحة الخاصة للموظف المضرب والمصلحة العامة حيث نصت المادة الأولى من القانون رقم 90-02 " يحدد هذا القانون كفايات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، وتسويتها وشروط وكفايات ممارسة حق الإضراب الناتجة عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة أدناه"
- نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري قد اعترف صراحة للموظف والمتعاقد بممارسة حق الإضراب كوسيلة لمطالبة الهيئة المستخدمة بتحقيق مطالبه المهنية، لذلك فقد حرص على إحاطته بالحماية القانونية.

---

1 المرسوم الرئاسي رقم 308-07 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007 ، يحدد كفايات توظيف الاعوان 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 ، ص 17 .

## رابعاً: الاعتراف بالحق في الإضراب في المواثيق الدولية :

لقد جاء الاعتراف الدولي بحق الإضراب في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطها بالحقوق الأخرى كالحق في التوظيف والحق في التنظيم النقابي، ومن أبرزها اتفاقيات ومعاهدات ذات الطابع العالمي كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومواثيق دولية ذات الطابع الإقليمي كاتفاقيات جامعة الدول العربية<sup>1</sup>.

### أولاً: المواثيق الدولية ذات الطابع العالمي:

لقد نصت المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 ، والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 03 يناير 1976 على أنه:

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحياتهم<sup>2</sup>.

### ثانياً: المواثيق الدولية ذات الطابع الإقليمي:

لقد نصت المادة 35/3 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 23 ماي " 2004 "تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ." وقد نصت منظمة العمل العربية لسنة : 1977 حول الحريات والحقوق النقابية في المادة 11 منها " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح."

<sup>1</sup> عوبسات لحسن، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة الدكتور مولاي طاهر سعيدة، 2016-2017، ص 34 .

<sup>2</sup> حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة نيويورك، 1993، ص 11 .

وبالرجوع إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادر عام 1950 والمتعلقة بحرية التجمع وتكوين الجمعيات نجد أنها تشير إلى الحق في المادة 11 بصورة غير صريحة جزءاً لا يتجزأ من حرية تكوين الجمعيات<sup>1</sup>.

### **المبحث الثاني: الإضراب و أساس قابلية المرفق العام.**

تعدّ فكرة المرافق العامة من أهم موضوعات القانون الإداري، و قد تكوّنت فكرة المرفق العام بزعامة الفقيه "ليون دوجي" و "عدد من الفقهاء أشهرهم" جيز "و" يونار" و"رولان" الذين جعلوا منها المحور العام للقانون الإداري. و لدراسة علاقة الإضراب بمبدأ استمرارية المرفق العام، و جب التعرض أو لا لمفهوم المرفق العام والمبادئ التي تحكم المرافق العامة وخاصة منها مبدأ استمرارية المرفق العام.

### **المطلب الأول: مفهوم المرفق العام.**

حضيت فكرة المرفق العام بأهمية بالغة في الفقه و القضاء الإداريين لاعتباره من أهم موضوعات القانون الإداري، لذلك احتل تعريف المرفق العام حيزاً واسعاً، وذلك بالنظر إلى الأهداف الهامة التي يحققها.

### **الفرع الأول: تعريفه**

اختلفت وجهات نظر الفقهاء إزاء تعريف المرفق العام لما له من ارتباط بوظيفة الدولة ومدى تدخلها في حياة الأفراد، فهناك من ركز على المعيار العضوي للمرفق العام (أولاً) ومن ركز على المعيار الموضوعي (ثانياً)

### **أولاً: المعيار العضوي.**

يقصد بالمرفق العام حسب هذا المعيار الهيكل والهيئة والمؤسسة أو التنظيم المتكوّن من مجموعة من الأشخاص والأموال الذي يسيّر الشؤون العمومية، و يقصد بهذا المفهوم

<sup>1</sup> عويسات لحسن، مرجع سابق، ص36 .



الإدارة العمومية بشكل عام أو أي مؤسسة إدارية معينة، مثل الجامعة، المستشفى و أجهزة الإدارة العامة بشكل عام<sup>1</sup>

ثانياً: المعيار الموضوعي.

يعرّف هذا المعيار المرفق العام على أنه نشاط عام يحقق أهداف عامة تتمثل في إشباع الحاجات العامة في الدولة، ومن أهم التعاريف هناك تعريف "ليون دوجي" والذي يعتبر المرفق العام " هو كل نشاط يجب أن يكلفه وينظمه و يتولى الحكام، لأنّ اضطلاع بهجر هذا النشاط لا غنى عنه لتحقيق تضامن اجتماعي ولتطوره، وأنه بحيث لا يمكن تحقيقه على أكمل وجه إلا عن طريق تدخل السلطة الحاكمة<sup>2</sup>.

ومن بين تعاريف المرفق العام التي تجمع بين المعاني والجوانب العضوية أو الشكلية والمعاني والجوانب المادية أو الموضوعية لفكرة المرفق العام التعريفات الآتية:  
تعريف " رولان " الذي يقضي بأنّ المرفق العام هو "مشروع ذو نفع عام خاضع للهيمنة و الإدارة العليا للحكام و يهدف إلى إشباع حاجات عامة للجمهور. بسبب عدم كفاية أو عدم وجود مشروعات خاصة تحقق هذه الأغراض، ويخضع لحدّ أدنى من القواعد الخاصة، أيّ لنظام قانوني خاص واستثنائي"<sup>3</sup>

يقصد بالمرفق العام كل نشاط إداري، يستهدف تحقيق مصلحة عامة تتمثل في إشباع الحاجات العامة في الدولة مثل مصلحة عامة تتمثل في إشباع الحاجات العامة مثل الدفاع الوطني، التعليم والصحة.. الخ، وهي حاجات عامة وجوهرية في حياة الأفراد<sup>4</sup>.

---

1 محمد صغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، سنة 2004 ، ص 206 .

2 عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الأول، النظام الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، سنة 2005 .، الجزائر، ص 57

3 عمار عوابدي، نفس المرجع ، ص 57-58.

4 دكتور محمد حلمي، موجز مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، 1988 ، ص

أما الدكتور " سليمان الطماوي " فقد عرف المرفق العام على أنّ "المرفق العام هو مشروع يعمل باضطراد و انتظام، إشراف رجال الحكومة بقصد أداء خدمة عامة للجمهور مع خضوعه لنظام قانوني معيّن"<sup>1</sup>

فالهدف من وجود المرفق العام هو الحاجة العامة التي تتراد إشباعها أو المصلحة العامة التي تهدف الإدارة لتحقيقها، فإذا وجدت حاجة عامة لم تشبع إشباعا عاما بواسطة الأفراد، يقتضي أن تتدخل الإدارة لإشباعها بواسطة مرفق عام<sup>2</sup>.

وعن الفقه الجزائري فقد أشار الأستاذ " أحمد محيو " بقوله " المرفق العام ليس ولا يمكن أن يكون مفهوماً قانونياً مجرداً و حيادياً مسبقاً قبل إعداد النظام القانوني للمرفق العام و تحسين الجهة المؤهلة لإحداث هذا المرفق أو ذلك"<sup>3</sup>

و هناك عدّة أنواع من المرافق العامة، منها المرافق العامة الاجتماعية، المرافق العامة المهنية أو الثقافية، المرافق العامة الاقتصادية و المرافق العامة الإدارية التي سنركز عليها في هذا المبحث، فالمرافق العامة الإدارية هي التي تمارس نشاطا إدارياً بحثاً، يدخل في صميم الوظيفة الإدارية، والذي يخضع للقانون الإداري، ومن أمثلة المرافق العامة الإدارية مرفق الصّحة، مرفق التعليم....<sup>4</sup>

#### الفرع الثاني: أغراض المرفق العام .

من التعاريف السابقة لنا أن المرفق العام له عناصر لتحقيق مختلفة منها أن المرفق العام مشروع عام يحقق المصلحة العامة.

---

1 عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الثاني، النظام الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2007 ، ص58 .

2 محمود حلمي، موجز مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، الطبعة الاولى، 1988 ، ص109 .

3 أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد أعراب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996 .، ص435

4 عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الثاني، مرجع سابق، ص62 .

إن تحقيق المصلحة العامة أو النفع العام<sup>1</sup> هو الهدف الأساسي لوجود المرفق العام، وذلك بتوفير الحجم الكافي للحاجات العامة المادية منها و المعنوية الحالية والمستقبلية لكل الأفراد المتواجدين على إقليم الدولة (المواطنين و الأجانب)، بما يخدم السياسة العامة المرسومة و المسطرة في المواثيق و النظام القانوني الساري المفعول في الدولة، فالمرفق العام يعمل بشكل منتظم و مستمر لخدمة و توفير اللوازم الضرورية المختلفة للمجتمع، كالخدمات الصحية والتعليمية، خدمات الفكر الثقافة وكذا البريد والمواصلات، والسلع و وسائل التمويل المختلفة وخدمات العدالة والأمن بالإضافة إلى خدمات الراحة والترقية، لذا فإن تحقيق المصلحة العامة أو المنفعة العامة هو الركن الجوهري والأساسي من بين عناصر المرفق العام<sup>1</sup> الذي يستبعد في ذلك معيار تحقيق الربح<sup>2</sup> فمجانية المرفق العمومي تعتبر قاعدة خاصة بالمرافق العامة الإدارية إلى جانب المرافق العامة مثل التعليم<sup>3</sup>. وتجدر الإشارة أن هناك رسوم يتم دفعها من قبل الأفراد الذين يستفيدون من خدمات المرفق العام، مما يدفع البعض إلى التحدث عن نسبية هذه المجانية ولا يجعلها شرط مخلا بها على غرار الرسوم القضائية و الجامعية التي تعتبر كتوزيع وتحمل أعباءة على المواطنين فهي تعتبر بمثابة مساهمة للمرتفقين في نفقات المرفق العمومي<sup>4</sup>. فالسلطات العمومية هي الجهة التي تقرر بوجود حاجة عمومية وتحقيقها، فالمرفق العام يخضع بصفة مباشرة أو غير مباشرة لسلطة عمومية.

---

1 عرف النفع العام على أنه "إشباع حاجة عامة، أو تقديم خدمة عامة قد تكون معنوية كتوفر الأمن للموطن و قد تكون مادية . كتوفير وسائل المواصلات و توريد المياه و الكهرباء".

1 أعمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، المرجع السابق، ص60-61.

2 على خلاف ما هو معهود في القطاع الخاص و المهن الحرة التي تهدف أساسا إلى تحقيق الربح.

3 في هذا الإطار تنص المادة 53 من دستور 1996 المؤرخ في السالف الذكر.

4 ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري، الطبعة الأولى، لباد،

2006، ص194 .

بالنظر إلى الأهداف الهامة التي تحققها المرافق العامة، كان لازما وضع عدة مبادئ التي استقر عليها الفقه والقضاء تضمن استمرار عمل هذه المرافق وأدائها لوظيفتها بانتظام و دون انقطاع.

### **المطلب الثاني: أساس قابلية المرفق العام:**

يقوم المرفق العام بأداء خدمات عامة لضمان إشباع حاجات عامة وجوهرية للجمهور، الذي يفرض استمرار هذه المرافق بحيث يعتبر مبدأ استمرارية المرفق العام من المبادئ المكرسة في الدستور (الفرع الأول) ويترتب على هذا المبدأ تقييد حق الإضراب في المرافق العامة نظرا لآثار الناتجة عنه هذا من جهة ومن جهة أخرى حق الإضراب معترف به ومكرس في الدستور، حاول المشرع الجزائري الموازنة بين مبدأ استمرارية المرفق العام وممارسة حق الإضراب، لضمان المبادئ المكرسة في الدستور، منها مبدأ استمرارية المرفق العام (الفرع الثاني)..

### **الفرع الأول: الإقرار الدستوري لأساس قابلية المرفق العام:**

تؤدي المرافق العامة دور هام في المجتمع بحيث يؤمن حاجات عمومية جوهرية في حياتهم، ويترتب على انقطاع هذه الخدمات حصول خلل واضطراب في حياتهم اليومية، مثل الغاز، المياه، لذلك كان من الضروري أن لا تكتفي الدولة لإنشاء المرافق العامة بل يجب أن تسعى إلى ضمان استمرار في تقديمها للخدمات<sup>1</sup> ونظرا لأهمية هذا المبدأ أو ضرورة ضمانه من طرف الدولة فقد تم تكريسه دستوريا كما تدخل المشرع الجزائري في كثير من الحالات لتأكيد هذا المبدأ، وقد تجسد هذا في عدة قوانين نذكر منها القانون رقم 01-02 المتعلق بالكهرباء وتوزيع الغاز بواسطة قنوات من خلال نص المادة 03 منه على أن "يعتبر توزيع الكهرباء، والغاز نشاطا للمرفق العام....." وتهدف مهمة المرفق العام إلى ما يلي:

✓ تموين الزبائن غير المؤهلين في أحسن شروط الإنصاف في المعاملة والاستمرارية، ونستنتج من هذه المادة أن توزيع الكهرباء والغاز من أنشطة المرفق العام فلا يجب

---

<sup>1</sup> علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة، دار الهدى 2010، ص23.

انقطاعه عن العمل وإلا يتعرض المجتمع المستفيد من هذه الخدمة للتضرر وهذا ما يعكس أهداف المرفق العام، الذي يحافظ دائما على المصلحة العامة، وكذلك نص المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-232 التي تنص على :.... يجب أن يساهم المرفق العمومي لمواصلة السلوكية واللاسلكية ما يلي:

- عنصر الديمومة والاستمرارية في تقديم الخدمات العمومية....، ان المرفق العام يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة وإشباع حاجات الأفراد و الذي يخضع للمبادئ التي لا يجب أن يتخلى عنها مبدأ استمرارية المرفق، العام فما هو مصير هذا المبدأ مع ممارسة هؤلاء الموظفين لحقهم الدستوري المتمثل في الإضراب؟

### الفرع الثاني: فاعلية حق الإضراب على أساس قابلية المرفق العام:

لما كانت الخدمات العامة التي تقدمها المرافق العامة، تمثل مجموعة من الحاجات الأساسية التي تحتكر المرافق العامة أدائها، وبالتالي فإن توقف المرافق العامة عن أداء خدماتها سوف يمثل مشكلة حقيقية يصعب إيجاد الحلول البديلة له .

وانطلاقا من هنا وضعت قاعدة استمرارية أداء الخدمات المرفقية العامة بانتظام واطراد وهي قاعدة هامة تتخذ أساسا كثيرا من النظريات وقواعد القانون الإداري في العديد من مجالات التطبيقية، وبصفة خاصة في الوظيفة العامة<sup>1</sup>

ونظرا لأهمية مبدأ استمرارية المرفق العام وضرورة ضمانه من طرف الدولة، فقد تم تكريسه دستوريا.

وانطلاقا من مبدأ دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد يتعين منع العوائق وإزالة العقبات التي تؤدي إلى انقطاع أو توقف تقديم الخدمة العامة حتى ولو كانت صورة مؤقتة، وأهم عائق يهدد هذا المبدأ من أساسه وهو إضراب الموظفين العموميين<sup>2</sup>.

1 محمد فاروق عبد الحميد، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والاشتراكي، (دراسة مقارنة)، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1987 ، ص52.

2 علي خطار شنتناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، 2003 ، ص

ويقصد بالإضراب توقف الموظفين عن القيام بأعمالهم دون رغبة في إنهاء الخدمة بصورة جماعية متفق عليها بغية الضغط على الإدارة من خلال الاضطراب الذي يحدثه الإضراب، لتحقيق المصلحة الخاصة للمضربين أو رفع ضرر يروونه واقعا عليهم، أو للاحتجاج على أمر من الأمور<sup>1</sup>.

بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا، وبالتالي يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطنين، إلا أنه مع ذلك ليس حقا مطلق، بحيث تفرض أغلبية النظم الحديثة، عدة قيود على حرية ممارسة حق الإضراب لاسيما قطاعات الوظيفة العمومية.

ففي حالة ما إذا كان الإضراب يمس أو يضر بحسن سير واستمرارية المرافق العامة والأساسية أو الأنشطة الاقتصادية الحيوية، فيجب تحديد ممارسته بضمان توفير حد أدنى من الخدمة، لتنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية، لاسيما في مصالح الصحة، المواصلات، الكهرباء والطاقة، مصالح الشحن والنقل والدفن، غير أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي تمس أمن وصحة المواطنين والاقتصاد الوطني، فتعرضهم للخطر، فيمنع الإضراب على القضاة والموظفين المعيّنين بمرسوم، أعوان مصالح الأمن، أعوان الحماية المدنية، الأعوان الميدانيين للجمارك، عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون وأعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

فللإضراب نتائج بالغة الخطورة على سير العمل في المرافق العامة، وقد تتعدى نتائجه إلى الإضرار بالحياة الاقتصادية والأمن في الدولة، وليس هناك موقف موحد بشأن الإضراب، ومدى تحريمه فهناك من الدول التي تسمح به في نطاق ضيق مثل فرنسا، و.م.أ، تشريع قطر، تونس غير أن أغلب الدول تحرّمه وتعاقب عليه ضمان لدوام استمرار المرافق العامة.

---

<sup>1</sup> نواف كنعان ، القانون الإداري " الكتاب الأول " ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006 ، ص ص

# الفصل الثاني:

تنسيق حق ممارسة

الإضراب في ظل

الوظيفة العمومية.

## الفصل الثاني: تنسيق حق ممارسة الإضراب في ظل الوظيفة العمومية.

### تمهيد:

يتم تنظيم حق الإضراب بواسطة مجموعة من الأحكام والقواعد التي يحددها المشرع ويجب احترامها من كافة الموظفين والإدارة عند ممارسة حق الإضراب انطلاقاً من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله التزام.

ولهذا فقد وضعت التشريعات العمالية المختلفة عدة قواعد و أحكام بحيث رسم حدود وضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل الموظفين بصورة سليمة وشرعية بهدف المحافظة على سير المرفق العام من جهة والمحافظة على استقرار الأمن المهني والاجتماعي، كما يترتب على ممارسة حق الإضراب مجموعة من الآثار ونزاعات يستوجب تسويتها.



## المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بممارسة الإضراب.

نظرًا لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والاقتصادية، فهو يمثل قوة يعمل على تحقيق المطالب العمالية وإنشاء حقوق جديدة لأهميته في إجبار الإدارة على تعديل قراراتها والرضوخ للمطالب العمالية، إذ أن هذا الأخير يستمد مشروعيته من مصادر متعددة لتنظيم هذا الحق، و بيان الشروط الواجب توفرها لصحة هذا الأخير (المطلب الأول) فنظم المشرع الجزائري كيفية ممارسة هذا الحق في قانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 السالف الذكر، بحيث حاول تحقيق التوازن بين الضمانات التي تحمي الموظف المضرب من جهة، ومن جهة أخرى القيود الواردة على ممارسة هذا الحق (المطلب الثاني)

### المطلب الأول: ضوابط وشروط ممارسة حق الإضراب.

يستمد حق الإضراب مشروعيته من مصادر متعددة، منها مصادر خارجية و مصادر داخلية (الفرع الأول) كما لا يجب ممارسة الإضراب إلا باحترام الشروط المحددة قانونًا (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: مصادر حق الإضراب.

منها المصادر الخارجية (أولاً) ومنها المصادر الداخلية (ثانيًا)

#### أولاً : المصادر الخارجية.

نظرًا لأهمية حق الإضراب في تحقيق المطالب العمالية و إعادة التوازن في الطبقات العمالية، حضي باهتمام على مستوى الامم المتحدة من حيث العهد الدولي للحقوق الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية (أ) وعلى مستوى المواثيق الدولية مثل الميثاق العربي لحقوق الإنسان (ب) و المنظمة العالمية للعمل (ج).

#### أ -العهد الدولي للحقوق الاقتصادية الاجتماعية و الثقافية.

اهتم هذا العهد بصفة خاصة بالحقوق الاجتماعية اللصيقة بالموظف والعامل، مما جعله يكرس حق الإضراب والحرية النقابية بشكل مفصل في مادته الثانية التي تنص على ما يلي: " تتعهد دول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

"..... حق الإضراب بشريطة ممارسته وفق قوانين البلد المعني " ونستنتج من هذه المادة أن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تكفل كل دول أطراف هذا العهد الحق في الإضراب بشرط ممارسته وفق القوانين التي تنظم هذا الحق في كل بلد. أما المادة 8 فقرة 2 منه فتتص على ما يلي: " لا تخول هذه المعاهدة دون إخضاع أفراد القوات العامة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارة الحكومية لقيود قانونية و يفهم من هذه المادة أنها استثنت بعض الفئات التي يمكن لها ممارسة الحقوق المكفولة في العهد السالف الذكر و منها أفراد القوات العامة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارة الحكومية، و ذلك بالنظر إلى حساسية المناصب التي يشغلونها، فمثلا ما يتعلق بحق الإضراب لا يمكن أن نتصور أن موظفي الإدارات الحكومية و أفراد القوات العمومية يكفل لهم بحق الإضراب باعتبارهم يؤدون خدمة عامة لا يجب انقطاعها<sup>1</sup>.

#### ب -الميثاق العربي لحقوق الإنسان:

أنشئ هذا الميثاق في إطار الدول العربية في 1994 الذي أشار بكل وضوح في المادة 29 منه على أن الدولة تكفل الحق في تشكيل نقابات، الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليه القانون، فهذا الميثاق نص على مجموعة من الحقوق و منها حق الإضراب بشرط ممارسته في الحدود التي ينص عليها القانون<sup>2</sup> ، ولم تصادق أية دولة عربية عليه، واستدعى عدم التصديق على الميثاق العربي ضرورة مراجعته و تحديثه، وتحسينه، ليتم تبنيه في صورته الجديدة بالعاصمة التونسية في شهر ماي من سنة 2004 جاءت الصياغة الجديدة للميثاق في المادة 35 التي تعالج الحقوق المتعلقة بالنشاطات الاجتماعية والتي نصت في الفقر الثالثة منها على أن " تكلف كل دولة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليه التشريع النافذ".

<sup>1</sup> أنضمت الجزائر إلى العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في 16 ماي 1989 بموجب مرسوم رئاسي رقم 67-89 المؤرخ في 16 ماي 1989، يتضمن الانضمام إلى هذا العهد.

<sup>2</sup> المادة 8 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

## ج - المنظمة العالمية للعمل:

و نذكر منها الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، تعترف المنظمات العمالية بحقها في تنظيم نشاطاتها و إعداد برامجها، ويعتبر حق الإضراب من أهم الأنشطة لتي تمارسها منظمات العمل، إذ تعترف لهم بحق الإضراب، كما اعتمدت التوصية رقم 92 و الخاصة بالتوفيق و التحكيم الاختياري لسنة 1951 والتي أقرت في مادتها السابعة على أنه " لا يمكن أن تفسر أحكام هذه التوصية على أنها تقيم حدودًا لحق الإضراب " ، يفهم من خلال هذه المادة أن أحكام التوصية لا تضع قيودًا لحق الإضراب بحيث يمكن للعمال استعمال هذا الحق للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

## ثانيًا: المصادر الداخلية.

تتمثل المصادر الداخلية لحق الإضراب في كل من الدستور (أ) التشريع(ب)  
أ -الدستور : نجد أن كل الدساتير الجزائرية اعترفت بحق الإضراب في القطاع الخاص إلا أن في القطاع العام لم يعترف به حتى صدور دستور 1989 .

**1- دستور 1963 :** <sup>1</sup>يعتبر أول دستور جزائري اعترف بحق الإضراب الذي يمارس في إطار القانون و معترف بشرعيته طبقًا لنص المادة 20 منه<sup>2</sup>وذلك سواء في القطاع العام أو الخاص، ويمكن تلخيص أسباب نص هذا الحق في دستور 1963 في نقطتين منها:

- إن الاعتراف بمكانة الإضراب كسلاح هام و فعال استعمله الشعب الجزائري عامة، و الطبقة العاملة خاصة للتعبير عن رفض الظلم و الاستيلاء و التمييز العنصري.
- و وسيلة كفاح لنيل الاستقلال و ما فرضته حتمية التحول الاشتراكي

**2- دستور 1976<sup>3</sup> :** أكد على الاعتراف بحق الإضراب في القطاع الخاص دون القطاع العام و ذلك من خلال المادة 61 فقرة 2 التي نصت على أنه: "..... وفي

<sup>1</sup>دستور 1963 ، السالف الذكر.

<sup>2</sup>تنص المادة 20 من نفس الدستور على : "الحق النقابي و حق الإضراب و مشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف به و تمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"

<sup>3</sup>دستور 1976 ، السالف الذكر.

القطاع الخاص الإضراب معترف به و ينظم القانون ممارسته" فهذا الدستور استثنى القطاع العام.

**3- دستور 1989:** وهو الدستور الذي اعترف فيه المشرع الجزائري بحق الإضراب في كلا القطاعين الخاص والعام، حيث نصت المادة 54 منه على ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودًا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع."

فالمشرع الجزائري في دستور 1989 ومع التفتح الاقتصادي والتعددية، اعترف بحق الإضراب للموظفين، لكن ليس بصفة مطلقة، بحيث استثنى من ممارسة هذا الحق العاملين في الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات ذات المنفعة الحيوية وذلك للآثار السلبية المترتبة على انقطاع هذه الخدمات، والتي تؤثر على السير الحسن لهذه المرافق العامة.

**4- دستور 1996 :** بحيث أعاد صياغة المادة 54 من دستور 1989 بدون تغيير لمحتواها حيث تنص المادة 57 منه على ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودًا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن و في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع" ، فهذا الدستور أيضًا كرس الحقوق الفردية والجماعية منها ، حق الإضراب الذي يمارس طبقًا للتنظيم، كما وضع له حدود عند الضرورة أو منعه كليًا في ميادين الدفاع الوطني والخدمات العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

#### ب -التشريع:

هو مجموعة من القوانين التي نصت على حق الإضراب منها قوانين و أوامر نصت على هذا الحق في القطاع الخاص، و قوانين أخرى نصت على هذا الحق في كلا القطاعين العام والخاص.<sup>1</sup>

1- الامر رقم 71- 75-2: هو أول قانون يضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص الذي ربط حق الإضراب بعدة شروط أولية منها إجازة مفتش العمل، حيث لا يجوز الأمر

<sup>1</sup>دستور 1996 ، السالف الذكر.

<sup>2</sup>الأمير رقم 71- 75-المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 101 ،المؤرخ في ديسمبر 1971

بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية.

**2- قانون رقم 78-112:** فهو القانون الذي يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، اعترف

بحق الإضراب في القطاع الخاص ويمارس وفقاً للكيفيات المحددة بموجب القانون

**3- قانون رقم 90-02 :** وهو القانون الأول المنظم لحق الإضراب في كلا القطاعين

العام و الخاص، بحيث تنص مواده على كل ما يتعلق بالإضراب من بدايته إلى تسويته من إجراءات و ضمانات و قيود، فإذا استمر الخلاف بعد نفاذ طرق حله يمكن للعمال اللجوء إلى الإضراب لحل نزاعاتهم

**4- الأمر رقم 06-03:** وهذا الأمر يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والذي

كرس مجموعة من حقوق الموظفين و منها الحق في تكوين نقابات وحق الإضراب الذي يمارس في إطار التشريع والتنظيم المعمول بها.

**الفرع الثاني: شروط ممارسة الموظفين لحق الإضراب.**

بالرجوع إلى القانون رقم 90-02 المتعلق بممارسة حق الإضراب والأحكام الواردة

فيه، نجد أن المشرع الجزائري قد وضع شروط و ضوابط قصد تنظيم اللجوء إلى الإضراب و ذلك للتمييز بين الإضراب الشرعي والإضراب الغير الشرعي وهذه الضوابط و الشروط هي انعقاد الجمعية العامة (أولاً) والتصويت عن طريق الاقتراع السري وبأغلبية الأصوات (ثانياً) الإشعار المسبق (ثالثاً).

#### **1- انعقاد الجمعية العامة.**

بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية يعقد العمال جمعية عامة في أماكن العمل بحضور السلطة الإدارية المعنية من جهة، وجماعة الموظفين المعنيين التي تتشكل على الأقل من نصف عدد الموظفين من جهة أخرى وتستمع جماعة الموظفين إلى السلطة الإدارية المعنية بناءً على طلبهم.

---

<sup>1</sup> القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، ج ر عد

32، المؤرخة في سبتمبر 1978

بحيث يعرض الموظفين النقاط التي مازالت عالقة أو موضوع الخلاف والبث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل.

## 2- التصويت وبأغلبية الأصوات.

يتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب بصورة ديمقراطية وحررة، بعيدًا عن أي إكراه أو ضغط وذلك بواسطة إجراء عملية التصويت عن طريق الاقتراع السري والمباشر، حيث يعبر من خلاله كل موظف عن رغبته الصريحة في الإضراب أو في الامتناع عنه.

ولا يكون قرار الشروع في الإضراب نهائيًا إلا بالتوصل إلى موافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة، والمشكلة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل<sup>1</sup>. إلا أن اشتراط موافقة الأغلبية لا يعني إلزام الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب بقرار الأغلبية، و بالتالي عدم تصويت الأقلية لا ينفى الطابع الشرعي لإضراب الأغلبية، لأن العبرة هنا هي في احترام إجراءات التصويت على الإضراب وليس في عدد العمال المضربين، إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع الموظفين فالمهم أن تصوت الأغلبية دون غيرهم.

ويتضح مما سبق أن المشرع الجزائري قد جعل من أحكام التصويت أحكامًا شرطية، حيث أنه في حالة إقرار الشروع في الإضراب دون مراعاة و احترام الإجراءات والخطوات السابقة الذكر، فإن هذا القرار يكون مخالفًا للقانون، ويمكن الطعن في هذا القرار أمام الجهات المختصة للنظر في مدى مشروعية الإضراب، فالقاضي هو المختص في ذلك. وللنقابة دورها لتنظيم الإضراب والإشراف عليه فحسب نص المادة 27 من القانون رقم 90-02 أن استدعاء أطراف النزاع لحضور الجمعية العامة من أجل التصويت على قرار الإضراب، يكون بمبادرة من جماعة العمال المعنيين الذين يقصد بهم الممثلين النقابيين أو الممثلين الذين ينتخبهم الموظفون لتنظيم الإضراب في حالة عدم وجود تنظيم نقابي.

---

<sup>1</sup> أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، بن عكنون، ديسمبر 2008 ، ص390

### 3- الإشعار المسبق بقرار الإضراب.

يقصد بالإشعار إعلام المستخدم ومفتشية العمل المخت □ صة إقليمياً مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب حيث يجب أن يتضمن من ذكر الأسباب الدافعة إلى الإضراب، مكانه، تاريخه، ساعة بدايته، مدته المحدودة أو المفتوحة<sup>1</sup>.

هذا الإشعار يمنح الإدارة مهلة الإشعار قبل الشروع في الإضراب، أي أنه يتم إعلام الإدارة مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب، ويعتبر هذا الأخير إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لاسيما الاحتياطات الإدارية المناسبة لمواجهة حالة التوقف عن العمل<sup>2</sup>، وبدء تنفيذ الإضراب لا يكون في تاريخ إقراره، إنما في التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإشعار المسبق، والتي يجب ألا تقل عن ثمانية ( 08 ) أيام، يتم حسابها ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار لدى الإدارة المستخدمة و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويلزم المشرع الجزائري طرفي الخلاف بعد إيداع الإشعار وخلال فترة سريانه بالتزامين هما:

✓ اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والملاك وضمان أمنها، حيث يقوم الطرفان بتعيين الموظفين الذين يكلفون بهذه المهمة .

✓ مواصلة الطرفين المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف، إذ يمكن أن تستمر هذه المفاوضات حتى بعد تنفيذ الإضراب.

هذه الشروط هي المقررة قانوناً حتى يكون الإضراب مشروع حيث أن عدم مراعاة هذه الشروط و الإجراءات يجعل قرار الشروع في الإضراب مخالفاً للقانون.

بعد احترام هذه الشروط السالفة الذكر، يحق للموظف العمومي ممارسة حق الإضراب في إطار القانون الذي ينظمه، فأحاط المشرع ممارسة حق الإضراب بمجموعة من

<sup>1</sup> دليّة بوسعيده، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لأحكام قانون العمل الجزائري معارف، مجلة علمية محكمة، العدد التاسع، ديسمبر 2010، ص 92 .

<sup>2</sup> مانع جمال عبد الناصر، النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق جامعة باجي مختار، عنابة 2006، ص 53

الضمانات التي تحمي الموظف المضرب هذا من جهة و من جهة أخرى وضع مجموعة من القيود التي تقيد هذا الحق.

#### 4- موافقة جميع العمال

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة العمال عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين، حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين في المكان الذي يزاولون فيه عملهم المعتاد، وهذا بعد القيام بإعلام الإدارة المستخدمة، هذا من أجل إعلامها بنقاط الخلاف المستمر والبت والشروع في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه<sup>1</sup>.

أن يكون قرار الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه.

حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة وأن يتمكن من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر إلا أن قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح الاضراب ولا يمكن الضغط عليهم للتوقف على العمل.

تعتبر موافقة العمال على الإضراب من ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي، وإذا كانت الموافقة هذه قد عرفت تطورا إذا كانت موافقة أقلية العمال تقرر وترفض إرادتها على كافة العمال فان الأمر لم يعد كذلك، في الوقت الحالي إذا أصبحت الموافقة على اللجوء إلى الإضراب وفق المراحل التالية:

1- استدعاء جماعة العمال من قبل ممثليهم بحضور الجمعية العامة التي تعقد خصيصا لهذا الغرض في أماكن العمل المعتادة للجهة المستخدمة وأثناء فترة العمل، وهذا بعد إعلام صاحب العمل بذلك وفي هذه الجمعية يقدم ممثلو العمال إلى جماعتهم تقريرا عما تم التوصل إليه من خلال المراحل السابقة من المفاوضات، حول المطالب العمالية المهنية، والمسائل التي يستمر الخلاف بشأنها، من أجل التعرف على الحلول والسبل اللازمة لتجاوزها، ومنها البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل.

<sup>1</sup> شامي ياسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدارسات القانونية والسياسة، العدد 5 ديسمبر 2018، ص200



2- الاستماع إلى رأي ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم، وهذه المسألة جوازية لغاية منه التعرف على وجهة نظر صاحب العمل بالنسبة للمسائل المطروحة والتي تشكل لنزاعاً<sup>1</sup>.

3- الاستفتاء: بعد الاستماع إلى رأي ممثلي العمال، وتدخل صاحب العمل أو ممثله يلجأ العمال إن كانوا مصرين على الإضراب إلى مرحلة الاقتراع السري المباشر لجماعة العمال، للبت في التوقف الجماعي عن العمل باعتباره الوسيلة الباقية المحتمل أن تؤدي إلى حل النزاع القائم، ويشترط لصحة التصويت حضور نصف عدد عمال المؤسسة المعنية على الأقل وإن يوافق على الإضراب أغلبية العمال الحاضرين<sup>2</sup>.

4- أما بخصوص توافر النصاب القانوني المطلوب، فإنه حسب نص المادة 28 من القانون 02/90 فإن شرط موافقة أغلبية جمعية العمال التي لا تقل عن نصف عددهم شرط دائم سواء، أكانت الجمعية عادية أو استثنائية وهذا الرأي يجد مبرراته في:  
✓ أن قواعد قانون العمل أغلبها أمره كما يجمع الفقه.

✓ أن نية المشرع هو التضييق من الإضراب قدر الإمكان وأن هذا الاجراء هو واحد من الوسائل التي يحد بها من فاعليته، ولذلك فإنه يجعل الشرط دائماً في أية جمعية عمالية تستدعي لهذا الغرض سواء أكانت عادية أو استثنائية<sup>3</sup>

وقرار هذه الأغلبية يلزم الأقلية التي تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية إضراب الأغلبية لأن العبرة بهذا هي في احترام إجراء التصويت عن الإضراب وليس في عدد العمال المضربين إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال بل قد يشمل جزءاً منهم فقط دون غيرهم، وهذا يعد تكريساً فعلياً لمبدأ الديمقراطية في عالم الشغل<sup>4</sup>.

وأخيراً يمكننا القول أنه بمجرد الاتفاق على اللجوء إلى الإضراب على إثر تصويت سري ومن أغلبية العمال المجتمعين في جمعية تمثل نصف جماعة العمال على الأقل يجعل

1 المادة 27 من القانون 90-02 السالف الذكر.

2 المادة 28 من القانون 90-02 السالف الذكر.

3 شايب رأس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 21.

4 خليفي عبد الرحمان مرجع سابق، ص 71.

من الإضراب شرعي وقانوني.

## 5- انتهاء أجل الإشعار المسبق (الإشعار المسبق للإضراب)

نظم المشرع الجزائري الإشعار المسبق بالإضراب ، بموجب المواد من 29 إلى 31 من القانون المؤرخ في 1990/06/02 المتعلق بالوقاية الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

والإشعار بالإضراب هو إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لا سيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل<sup>1</sup> إن اشترط القانون قبل مباشرة الإضراب أن يودع الإشعار المسبق بأجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية ( 08 ) أيام ويودع الإشعار لدى الهيئة المستخدمة ومتفشية العمل المختصة إقليميا هو كذلك تحسبا لأي طارئ ومنبثق من ضرورة سير العمل باستمرار.

بمجرد إيداع الإشعار بالإضراب يلتزم الطرفان سويا بالتنسيق لما بعد مباشرة الإضراب والتوقع لحالة التوقف عن العمل فموازاة مع سعي الهيئة المستخدمة المستمر لوضع حد للخلاف بواسطة عرض الحلول والوساطات فهي ملومة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت والأموال وضمان أمنها<sup>2</sup>.

إن ميعاد البدء بالإضراب يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الأجل المحدد في الإشعار والذي يبدأ حسابه من يوم إيداعه القانوني لدى الجهات المختصة<sup>3</sup>.

يعتبر شرط الإشعار المسبق ب الإضراب شرطا إلزاميا، يترتب على إهماله أو مخالفته عدم مشرعية الإضراب الذي أوتى به، كما تقضي بذلك المواد 29 إلى 31 من القانون 02/90 ويلحق بهذه الأحكام استيفائه للشروط السالفة الذكر في الإخطار، لأن تخلف البعض منها يجعل الإشعار باطلا، وبطلان الإشعار لعدم صحة إجراءاته، أو تخلف شرط فيه أو عدم القيام به أصلا، يجعل الإضراب غير شرعي، يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين<sup>4</sup>

<sup>1</sup> خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص 72 .

<sup>2</sup> المادة 31 من القانون 02/ 90.

<sup>3</sup> انظر المادتين 29 و 30 من القانون 02/ 90.

<sup>4</sup> كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 251 .

وحرص المشرع الجزائري على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق للإضراب ، يأتي من حرصه الشديد على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية له، وذلك بمنحهم مزيدا من الوقت لإيجاد الحلول السلمية<sup>1</sup> .

وهو بذلك - أي إشعار - برهان لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الإضراب إذا لم يساهم بجدية في إيجاد الحلول السلمية التي ترضيهم، أو بمعنى آخر دعوة له لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع<sup>2</sup> .

بالتالي فإن عدم مراعاة مثل هذا الشرط يؤدي إلى إضفاء صفة عدم المشروعية للإضراب.

## 6- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

إضافة إلى الشروط السابقة التي وضعها المشرع الجزائري على عاتق النقابة والعمال هناك أيضا شرط أساسي ينبغي مراعاته وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو التخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل، وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامته الضرر، وفق ما تنص عليه المادة 55 فقرة 2 من القانون 02/90، التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات (03) حسب حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات.

وفي هذه الحالة على العمال الامتنال، فرفضهم وتعنتهم لذلك يعد عرقلة أخرى لحرية العمل، كما أرينا ذلك من قبل، وهي التصرفات التي يعتبرها القانون أخطاء جسيمة، حيث ينص القانون 02/ 90 في هذا الشأن في مادته 35 على أنه " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة لحرية العمل<sup>3</sup> . ونشير أن احترام العمال لهذه الشروط، يجعل التصرف الصادر عن صاحب العمل،

<sup>1</sup> د. سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 151

<sup>2</sup> شايب رأس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 23

<sup>3</sup> د. سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 152.

يقصد الحد من حرية ممارسة حقا لإضراب، كما هي محددة في القوانين والاتفاقات المعمول بها، أو يقصد الانتقام من العمال المضربين، تعتبر تصرفات باطلة وعديمة الأثر.

**المطلب الثاني: حق الإضراب بين الضمانات و القيود.**

باعتبار حق الإضراب حق معترف به و مكرس في دستور 1996 و منظم في قانون 02-90 أضى المشرع الجزائري على الموظفين المضربين بصفة مشروعة و قانونية مجموعة من الضمانات التي تحميهم من تعسف الإدارة و أصحاب المؤسسات الإدارية عليهم (الفرع الأول) هذا من جهة و من جهة أخرى وضع مجموعة من القيود، بحيث تلك الحماية ليست مطلقة بل نسبية و ذلك بوضع مجموعة من القيود التي تقيد بعض الموظفين في ممارستهم هذا الحق و في الإدارة و الأنشطة ذات الحيوية و ذلك من أجل التوفيق بين هذا الحق و مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام و أطراد باعتبار أن روح المرفق العام هو الاستمرارية.

#### **الفرع الأول: الضمانات التي يتمتع بها الموظف المضرب.**

يحمي القانون ممارسة حق الإضراب الذي يمارس وفقا للإجراءات المنصوص عليها، فالإضراب لا يقطع علاقة العمل (أو لا) كما أن ممارسة حق الإضراب يمنع استخلاف الموظفين المضربين (ثانياً) كما لا يجوز تسليط أية عقوبة على الموظفين بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع (ثالثاً).

#### **أولاً: الإضراب لا يقطع العلاقة الوظيفية.**

كل إضراب مشروع و ممارس وفق الشروط و الإجراءات القانونية لا ينهي العلاقة الوظيفية، إنما تتوقف فقط طيلة فترة الإضراب<sup>1</sup>، بحيث الموظف في هذه الحالة لا يقوم بالتزاماته تجاه الإدارة و أيضاً في هذه الحالة الموظف لا يتمتع بالراتب لا اعتبار أن الراتب يكون دائماً مقابل الخدمة المؤداة<sup>2</sup> ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف

---

<sup>1</sup> Hamdani Leila et Boulenouar Malika, La grève dans les institutions et administrations publiques. Revue algerienne des sciences juridiques economiques et politiques n02 université d'alger ,1997 P 576.

<sup>2</sup> نص المادة 32 من المر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف الذكر .

الجماعي عن العمل و بالتالي كل تسريح بسبب إضراب شرعي يعتبر تسريح تعسفي<sup>1</sup> و لا يمكن تسريح الموظف إلا إذا ارتكب خطأ جسيم.

### ثانياً: منع استخلاف الموظفين المضربين.

ان مفهوم الاستخلاف يعني حلول عون محل عون اخر فقد نص الامر 03-06 0 على حالات استخلاف الموظفين كحالة استخلاف موظف في عطلة مرضية، و لم ينص على استخلاف الموظف في حالة الاضراب، و بالرجوع الى القانون 02-90 فإنه يمنع اي تعيين للعمال، يحمي القانون الموظف المضرب، بحيث يمنع أي تعيين للموظفين عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف الموظفين المضربين إلا في حالتين<sup>2</sup> و هما:

➤ حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة، بحيث هو إجراء استثنائي قصد حسن سير المرافق العمومية، ففي حالة كون المرفق ذو حساسية مثل المستشفى في الاستعجال لا يمكن التوقف عن أداء الخدمة فيتوجب الأمر بالتسخير.

➤ لضمان الحد الأدنى من الخدمة، وذلك ما حدده المشرع الجزائري بحيث هناك مرافق لا يمكن أن تنقطع عن الخدمة ولو ليوم مثلا مصالح الأمن، ففي مثل هذه الحالات يجب ضمان قدر أدنى من الخدمة وهو أمر إجباري في هذه المرافق و حددها المشرع الجزائري في القانون 02-90 السالف الذكر<sup>3</sup>.

### 3- منع العقوبات على الموظفين المضربين.

إن المشرع الجزائري منح للإدارة حق استعمال سلطة تأديبية كقاعدة عامة إلا أن هذه السلطة لا يمكن ممارستها خلال فترة الإضراب بشرط أن يكون هذا الأخير مشروعاً و ممارستها طبقاً لما هو منصوص عليه في القانون، ويتعرض ممثل الإدارة الذي يخالف هذه القاعدة خاصة إذا صدر عنه عملاً يعتبر تهديداً للموظف، إلى عقوبة الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 2000.00 إلى 50.000.00 دج، أو بإحدى العقوبتين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> نص المادة 32 فقرة 20 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 السالف الذكر

<sup>2</sup> تنص المادة 33 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 السالف الذكر.

<sup>3</sup> نص المادة 38 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، السالف الذكر

<sup>4</sup> انظر نص المادة 57 فقرة 2 من القانون رقم 02-90 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المرجع السابق.

نستنتج مما سبق أن الموظف المضرب لا يكون محل عزل أو عقاب بسبب ممارسته لحقه في الإضراب، فهذه الممارسة لا تعتبر خطأ، إلا انه استثناء لهذه القاعدة، هناك بعض الأفعال و السلوكات التي يقوم بها الموظفين المضربين من شأنها عرقلة حرية العمل، مثلا الأعمال التي تؤدي إلى المساس باستمرارية عمل المرفق، فكل هذه الأفعال يعاقب عليها المشرع جزائياً، وهذا ما نصت عليه أيضا المادتين 34 و 36 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر، فيعتبر الموظف المضرب في هذه الحالة مرتكب لخطأ جسيم يحق للإدارة استعمال سلطتها التأديبية حياله، بالرغم من كون الموظفين في حالة إضراب.

### الفرع الثاني: القيود الناجمة على ممارسة حق الإضراب.

بالرغم من أن حق الإضراب حق دستوري، وبالتالي يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حق مطلق لا يخضع لأي قيود لاسيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسته بل على العكس من ذلك فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية و سياسية و تنظيمية و مهنية و هي القيود المقررة دستورياً<sup>2</sup>.

وتنص عليها أغلب الدساتير<sup>3</sup>، لذا يجب ضمان قدر من التوفيق الضروري بين الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال بواسطة حق الإضراب، وغيره من الحقوق و الحريات و المبادئ الدستورية كمبدأ استمرارية سير المرافق العامة بانتظام واطراد مبدأ سلامة و أمن الأشخاص<sup>4</sup>.

وقد وردت هذه القيود في المواد من 37 إلى 44 من القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وهي ضمان الحد الأدنى من الخدمة (أولاً) ومنع ممارسة هذا الحق على بعض الفئات في بعض القطاعات والمرافق إما بسبب حيوية وإستراتيجية المنصب أو لسبب الآثار التي قد تنتج عن ممارسته في هذه المرافق أو القطاعات (ثانياً) و التسخير (ثالثاً).

<sup>2</sup> RIVERO JEAN et SAVATIER JEAN ,droit du travail .p .u .f , P 293 .

<sup>3</sup> انظر المادة 54 فقرة 02 من دستور 1989 ، و المادة 57 -2 من دستور- 1996

<sup>4</sup> عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار ريحانة، الجزائر، ص980

## 1- ضمان القدر الأدنى من الخدمة:

أوجب المشرع في حالة الشروع في الإضراب ضمان الحد الأدنى من الخدمة في بعض القطاعات و المرافق العمومية الأساسية و التي لها علاقة أو تأثير مباشر على الجمهور المستفيد من خدمات هذه المرافق و المصالح التابعة لها والتي يكون هدفها إشباع حاجات عامة للجمهور مثل البريد و المواصلات و المصالح الطبية<sup>1</sup>.

وإلزام الموظفين المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة والضرورية بالنسبة لبعض القطاعات إجباري حسب نص المادة<sup>2</sup> 37 من القانون رقم 90-02 وحين تمعنا في هذه المادة نجدها تنص على أنه يتعين تنظيم مواصلة النشاطات الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود<sup>3</sup>.

تفادياً لأي إخلال بتفسير أحكام المادة 37 السالفة الذكر أو أي تقصير أو إهمال، وضمناً لتطبيق و تقديم الحد الأدنى الإجباري في بعض القطاعات، أجبر المشرع الجزائري بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة وأي إخلال بهذا الالتزام.

أي رفض الموظف القيام بهذا الواجب يعد خطأ مهنيًا جسيمًا، و الذي تقابله الخطأ من الدرجة الرابعة في قانون الوظيف العمومي.

والمصالح الملزمة بقدر من الخدمة حسب المادة 38 هي:

المصالح الاستشفائية، المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية.

---

<sup>1</sup>أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق، ص159

<sup>2</sup>تنص المادة 37 من القانون رقم 90-02 على ما يلي: " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، او يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين والمحافظه على المنشآت و الملاك الموجودة فيتعين تنظيم مواصلات الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو نابغ عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود"

<sup>3</sup>المشرع الجزائري حينما أصدر القانون في سنة 1990 نص على العامل و الموظف في نفس الوقت لأن قانون الوظيفة العامة صدر متأخر عن هذا القانون و الذي صدر في سنة 2006 و هذا القانون يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة بحيث نص على حق الإضراب في المادة 36 منه بحيث ينظم وفقا لقانون 90-02 و تنص المادة 36 من المر رقم 9003 - 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف الذكر على ما يلي: " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به "

➤ المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلوكية واللاسلكية والإذاعة

والتلفزة.

➤ المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

➤ المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة

الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ

والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.

➤ المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات

السلوكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات

السلوكية و اللاسلكية الوطنية و صيانة الشبكة الوطنية الإشارة.

➤ المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.

➤ المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.

➤ نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

➤ مصالح الشحن و التفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتوجات المعرفة بخطورتها

و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

➤ المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الإرصاد الجوي و الإشارة البحرية و السكة

الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع).

➤ مصالح النقل و المواصلات السلوكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات

الشحن و إنقاذ السفن مباشرة.

➤ مصالح الدفن و المقابر.

➤ المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية و الاستعداد للنزول

و أبراج المراقبة).

➤ مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم.

➤ الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال فترة

إجرائها.

➤ مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.



فبالرغم من كون حق الإضراب هو حق مكفول دستورياً، فإن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات هو أيضاً مبدأ دستوري طبقاً لنص المادة 54 فقرة 02 من دستور 1989<sup>1</sup> و المادة 57 فقرة 02 من دستور 1996 التي جاء فيها أن: "..... يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود ممارسته في ميادين الدفاع الوطني و الأمن أو في جميع الخدمات أو العمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع وذلك نظراً لحساسية الأنشطة الأساسية التي لا يجب الانقطاع عن استمرارية الخدمة العامة لحسن سير المرفق العام، فالموظفين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، ولضمان استمرارا لمصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، يمكن أن يتلقوا أمر التسخير أثناء الإضراب<sup>2</sup> و قد يصل إلى ابعده من ذلك، بحيث أهدر المشرع الجزائري مبدأ المساواة بين العمال في هذا المجال، بحيث منع بعض العمال إلى اللجوء إلى الإضراب.

### ثانياً - المنع من ممارسة الإضراب:

لقد حصر المشرع الجزائري الفئات الممنوع عليهم القيام بالإضراب (أ) ، مع تخصيص لهم وسائل لحل النزاعات التي تنشأ في النشاطات و القطاعات الممنوع فيها الإضراب (ب).

#### أ: الفئات الممنوع عليهم القيام بالإضراب.

لا تتوقف التشريعات و الأنظمة الحديثة على تقييد ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الحيوية،<sup>3</sup> فالمشرع الجزائري منع اللجوء إلى الإضراب في ميدان الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر و ذلك لضمان حسن سير المرفق العام و حماية المصلحة العامة.

حدد المشرع الجزائري، على سبيل الحصر بعض الميادين و الأنشطة التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها حسب ما جاءت به المادة 43 من قانون 90 - 02 وفي

<sup>1</sup>أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق، ص159

<sup>2</sup>بين سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق 2003- 2004، ص97.

هذه الحالة الموظفين ممنوعين من اللجوء إلى الإضراب عند نشوب أي خلاف جماعي يكون الحل بواسطة إجراءات المصالحة أو التحكيم (اللجنة الوطنية للتحكيم).

و أهم القطاعات و الأنشطة الممنوع اللجوء فيها لممارسة حق الإضراب<sup>1</sup>:

#### ● القضاة :

و هذا بحكم حساسية الوظيفة التي يمارسونها و المهام المنوطة بهم وهذا تماشيًا مع القانون الأساسي للقضاة: القانون العضوي 04- 11 المؤرخ في - 06 سبتمبر 2004 لاسيما المواد 12 ، 08 منه و التي تفرض التقيد الصارم بالالتزامات المهنية و عدم جواز الاحتجاج الجماعي بواسطة الإضراب و كل مخالفة تعرض أصحابها لعقوبات صارمة حيث نصت المادة 12 على منع القضاة على التجمع لعرقلة سير القضاء<sup>2</sup>

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

يكون اختيارهم على أساس ولاء سياسي و يشغلون مناصب تأطير عليا في الدولة<sup>3</sup> فلا يتصور إقدام هؤلاء الموظفين على المشاركة في الإضراب، تمثيل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور و إعداد و تنفيذ السياسات العمومية .

#### ● أعوان مصالح المن باعتبارهم مكلفين بحماية النظام العام :

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

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

و ذلك لحساسية المناصب التي يشغلونها.

<sup>1</sup> Sylvie Wallaert, Les derniers développements du droit de grève dans les services publics, RR-J- Droit prospectif, 2009-2 P 823..

<sup>2</sup> تنص المادة 12 من قانون العضوي 04- 11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 على ما يلي: " يمنع على القاضي القيام بأي عمل فردي أو جماعي من شأنه يؤدي إلى وقف أو عرقلة سير القضاء"

<sup>3</sup> تنص المادة 10 من الأمر 06- 03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف الذكر على ما يلي: " المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفي و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية"

• أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارات الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية :

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

• الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك :

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

• عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون :

و هذا بالنظر إلى كون نشاطهم أساسي و توقفهم فيه مساس بالنظام العام ( الأمن العمومي).

ب : وسائل حل النزاعات الجماعية في العمل في القطاعات الممنوع فيها الإضراب.

اخضع المشرع الجزائري النزاعات الجماعية في القطاعات و النشاطات الممنوع عليهم الإضراب، لإجراءين اثنين هما المصالحة كأصل عام، و التحكيم أن اقتضى الأمر ذلك، و نوجزهما فيما يلي:

✓ المصالحة كإجراء أو وسيلة إجبارية لحل النزاعات الجماعية في ميادين النشاطات المحددة بموجب المادة 43 من القانون رقم 90 - 02 السالف الذكر.

✓ في حالة نشوء أي نزاع جماعي في العمل في ميادين النشاط الممنوع عليهم القيام بالإضراب ، فالزمهم المشرع الجزائري بإتباع إجراء المصالحة<sup>1</sup>.

✓ التحكيم كوسيلة احتياطية لحل النزاعات الجماعية في ميادين النشاطات المحددة بموجب المادة 43 من القانون السالف الذكر.

ففي حالة عدم التوصل إلى حل للنزاع الجماعي بواسطة المفاوضات أو المصالحة، يعرض النزاع وجوبا على لجنة التحكيم و ذلك بمقتضى نص المادة 49 من القانون رقم 90-02 السالف الذكر، وفقا لإجراءات و الشروط المنصوص عليها في المواد من 50 إلى 52 من نفس القانون، و كذا المرسوم التنفيذي رقم 90-418.

و نلاحظ أن التحديد ألحصري للفئات العمالية المذكورة يؤدي بنا إلى القول بان هناك سلطة تقديرية واسعة، تتمتع بها الإدارة و أجهزة التحكيم ، في تكييف أية فئة عمالية ضمن

---

<sup>1</sup> أنظر المواد من 16 إلى 20 من القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 السالف الذكر.

الفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب، إذا كان يترتب على ذلك إحدى الآثار السلبية مثل عمال مصالح الاستعجالات في المستشفى و بعض عمال الوانء، ومراقبي الملاحه الجوية والبحرية، وبعض عمال قطاع المالية، لاسيما الخزينة العامة.

### ثالثا -التسخير:

في حالة الضرورة يجوز للإدارة أن تأمر بأمر التسخير لبعض الموظفين العاملين في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت<sup>1</sup>التسخير هو إجراء استثنائي قصد ضمان حسن سير المرافق العمومية وهذا ما أدى بالمشرع إلى إدراج هذا الإجراء، و من فئات الموظفين التي يمكن للسلطات العمومية تسخيرهم هم ثلاثة فئات:

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

○ العمال الذين يمارسون أنشطة ضرورية لتمويل السكان.

○ العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد<sup>2</sup>

و نلاحظ أن المشرع الجزائري في هذه المادة لم يحدد مفهوم الحاجيات الحيوية مما يؤدي إلى صعوبة تحديد الفئات العمالية المعنية.

و بالتالي فإن تسخير المضربين يفرض استمرار الخدمة فيجب استئناف و مواصلة النشاط دون انقطاع. و في حالة عدم الاستجابة فإنهم يتعرضون لإجراءات تأديبية التي يترتب عنها الفصل بدون تعويض و لا مهلة إشعار كما يمكن اتخاذ عقوبات جزائية في حقهم.

فيعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيم دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري ، والخطأ الجسيم يقابله في قانون الوظيف العمومي الصادر في 2006 في الخطأ من الدرجة الرابعة والذي تكون عقوبته التسيريح، كما يعاقب بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر و بغرامة مالية من 500 إلى 5 000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لم يمتثل لأمر تسخير صادر و مبلغ له وفقاً للأشكال

<sup>1</sup>نص المادة 57 - 02 من دستور 1996

<sup>2</sup> - Olivier Dord, Droit de la fonction publique Op cit, P 252.

التنظيمية فيجب على الموظف المعني بالتسخير الامتثال لذلك لتجنب هذه العقوبات.  
أن القيود السالفة الذكر هي قيود دقيقة، التي تحد من مبدأ حرية الإضراب، لأن أي إخلال مهما كانت بساطته بهذه القيود، يؤدي إلى اعتبار الإضراب تعسف في استعمال هذا الحق، مما يفقد هذا الأخير كل حماية قانونية، ويرتب المسؤولية على عاتق الموظفين المشاركين فيه.

**المبحث الثاني: التدابير القانونية لممارسة الإضراب والآثار المترتبة عنه:**

**المطلب الأول: التدابير القانونية لممارسة الإضراب:**

تعين على طرفي النزاع خلال فترة الإشعار المسبق و حتى بعد الشروع في الإضراب مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف الواقع بينهما، فإن لم يتمكن من ذلك يمكن اللجوء إلى الوساطة<sup>1</sup> أو التحكيم.

**الفرع الأول: إجراء الوساطة.**

أعطى التشريع إمكانية تدخل الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي لتعيين وسيط كفاء لكي يعرض عليه النزاع و يدلي باقتراحاته لأطراف النزاع، في حالة عدم توصلهم في مفاوضاتهم إلى التسوية<sup>2</sup>.

فالوساطة هي إجراء اختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيطاً لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط فالوسيط يستطيع مطالبة الأطراف بجميع الوثائق الهامة التي تمس أصل النزاع، وكل من زود الحكام والوسطاء بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية، تستهدف الضغط على الأعضاء بغية توجيه قرارهما، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 دج و 20.000.00 دج، وشهرين إلى ستة 6 أشهر حبس، أو بإحدى العقوبتين<sup>1</sup> كما يمكنه الاستعانة بأي شخص يراه ضروري في مهمته ويستطيع دراسة

<sup>1</sup> المادة 45 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 السالف الذكر.

<sup>2</sup> انظر المادة 46 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 السالف ذكره.

الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للإدارة والظروف التي تم فيها الإضراب، في المقابل تتمتع الأطراف المتنازعة بكامل الحرية في قبول أو رفض مقترحات الوسيط مع أنه يتعين عليهم وقف الإضراب في حالة الاتفاق على اللجوء للوساطة . ففي غالب الحالات فإن أحد أطراف النزاع الجماعي لا يقبل باقتراحات الوسيط بحيث تفشل مهمة الوساطة ككل، و يستمر الإضراب في السيران مما يستدعي الوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي إن اقتضى ضرورة اقتصادية و اجتماعية قاهرة أن تحليل النزاع الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية للتحكيم و بعد استشارة الإدارة وممثلي الموظفين<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني :إجراء التحكيم.

يعتبر التحكيم آخر مرحلة من المراحل الإجرائية لتسوية النزاع الجماعي في العمل، وذلك بعد فشل إجراء الوساطة بين أطراف النزاع الجماعي ويتم اللجوء إلى هذا الإجراء بعد ثبوت أن هناك ضرورة اقتصادية واجتماعية استدعت ذلك<sup>2</sup> بحيث أن سريان الإضراب لمدة زمنية طويلة قد يؤدي إلى حدوث أضرار وخسائر مادية جسيمة لا يمكن تداركها فيما بعد.

فإن النزاع يعرض وجوباً على لجنة التحكيم، وذلك بمقتضى نص المادة 49 وفقاً للشروط و الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 50 إلى 52 من القانون 90-02 وكذلك المرسوم التنفيذي 90 - 418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها<sup>3</sup>. ويكون مباشرة هذا التحكيم عن طريق اللجنة الوطنية للتحكيم بعد إحالة النزاع الجماعي إليها من طرف الوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، واستشارة أطراف النزاع الجماعي.

<sup>1</sup> قريش بن شرقي، منازعات العمل في المؤسسات العمومية الاقتصادية، المرجع السابق، ص 153 .

<sup>2</sup> Essaid Taïb, Droit de la fonction publique édition distribution Houma، Alger, année 2003، p 127.

<sup>3</sup> علي زتيب، تكيف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات، مرجع سابق ص 87.

ولمعرفة دور هذه اللجنة الوطنية للتحكيم في حلّ النزاعات الجماعية في العمل والإضراب الناتج عنه، سوف نتطرق في هذا الإطار إلى تشكيل هذه اللجنة و الإجراءات المتبعة أمامها.

### 1- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم.

تتشكل هذه اللجنة من الرئيس و أربعة عشر عضو منهم أربعة ممثلين تعينهم الدولة وخمسة ممثلين للعمال وخمسة ممثلين للمستخدمين، منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية إضافة إلى وجود أمانة تقنية.

✓ **الرئيس :** يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي هذه المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة و يتولى رئيس هذه اللجنة تعيين مقرر في غضون الأيام الثلاثة الموالية لإيداع العريضة الافتتاحية واستدعاء اللجنة للاجتماع خلال خمسة عشرة 15 يوماً على الأقل من تاريخ الدعوى.

✓ **ممثلين الدولة :** تتشكل كذلك هذه اللجنة من أربعة أعضاء ممثلين للدولة وكذلك لأربعة وزارات منهم ممثل الوزير المكلف بالعمل والحماية الاجتماعية ممثل الوزير المكلف بالعدل وممثل الوزير المكلف بالمالية وممثل الوزير المكلف بالداخلية<sup>1</sup>.

✓ **ممثلين لأطراف النزاع الجماعي :** وهم خمسة أعضاء يمثلون العمال و خمسة أعضاء يمثلون المؤسسات المستخدمة منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويختار هؤلاء الممثلون عن طريق المنظمات النقابية لتلك المؤسسات الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني بالتناسب مع صفتهم التمثيلية باستثناء ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية .

و في حالة حدوث أي مانع لأحد أعضاء اللجنة أو انتهاء المهمة النقابية له أن يستخلف بالكيفية التي تعين بها.

<sup>1</sup> المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90- 418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها ، ج. ر. عدد 01 ، لسنة

## اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم.

تختص هذه اللجنة حسب المادة 49 من القانون 90 - 02 بما يلي

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب.
- الخلافات التي تعرض عليها عند عدم الوصول إلى حلّ بشأنها طبقاً للإجراءات والمراحل سابق بيانها.

### 2- الإجراءات المتبعة أمام لجنة التحكيم.

في حالة فشل الوساطة يحيل الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي ملف النزاع الجماعي إلى الأمانة التقنية التابعة للجنة الوطنية للتحكيم بواسطة عريضة افتتاحية للدعوى مصحوبة وجوباً بمذكرة توضح فيها الضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تعلق رفع هذه الدعوى، إضافة إلى المواقف التي يستند عليها ممثلي أطراف النزاع الجماعي من النزاع القائم بينهما وجميع المعلومات التي لها علاقة به و كل الوثائق التي تمت في إطار إجراء المصالحة و الوساطة.

حسب المادة 52 من القانون 90 - 02 تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم نافذة -

بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا و تبّلع عن طريق رئيس اللجنة إلى طرفي النزاع خلال الأيام الثلاثة (3) الموالية.

### إجراءات اللجوء إلى الإضراب

#### 1- انعقاد الجمعية العامة

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تكون منهم جماعة العمال المهنية، حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين تستدعي إلى جمعية عامة في المكان الذي يزاوون فيه عملهم المعتاد، وهذا بعد القيام بإعلام الإدارة المستخدمة، وهذا من أجل إعلامها نقاط الخلاف المستمر والبت والشروع في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتجدر الإشارة بنا إلى أنه يجب إعلام المستخدم ويمكن سماعه على طلب مجموعة العمال<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> شامي ياسين، مرجع سابق، ص 206



## 2- التصويت العمالي

يجسدون العمال قرار بداية في الإضراب بشكل اتفاقي يعيد عن أي ضغط عن طريق القيام بتصويت سري ومباشر.

حيث يعبر كل موظف او عامل عن رغبته الصريحة باللجوء إلى القيام ب الإضراب أو الامتناع عنه، ولا يكون قرار الشروع ب في الجمعية العامة، نهائيا إلا بموافقة أغلبية العمال المتواجدين في الجمعية العامة، حيث تنص المادة 27 من قانون 02/ 90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ولممارسة حق الإضراب، " تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 25 من نفس القانون، جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة لمواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامه لنقاط الخلاف المستمر والبحث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم"<sup>1</sup>

كما منح المشرع الجزائري من خلال نص المادة 38 المعدلة من القانون 14/ 90 للنقابات العمالية ممارسة حق اللجوء إلى الإضراب " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الإجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة .
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب □ .
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المجالات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- اعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات أو عن طريق تعليق في الأماكن □ الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

<sup>1</sup> المادة 27 من القانون رقم 02/ 90 السابق الذكر

- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها<sup>1</sup>.

### 3- الإشعار المسبق بالإضراب:

وجوب الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب: أي أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إن كان محدد المدة، أو مفتوح وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للخلاف القائم وإجراء كل الاتصالات والمفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب، ويتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات الاتفاقيات الجماعية، أي عن طريق التفاوض. وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو عدم تحديدها فإن هذه المهلة لا يجب أن تقل عن 8 أيام، تحسب ابتداءً من تاريخ إعلام صاحب العمل والمفتشية الإقليمية للعمل، وفي حالة بعد المقر الرئيسي للمؤسسة صاحب العمل عن مقر مفتشية العمل، فإن المهلة تبدأ من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار، ويتحكم في هذه الحالة إلى وجل تسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته ومفتشي العمل، كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الإشعار بالإضراب<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب.

نظراً لأهمية الإضراب لحل النزاعات الجماعية خص المشرع الجزائري له عدة أحكام و قواعد تنظمه وتوضح آثاره، وبالتالي الوقاية منه، وذلك لتفادي وصول الإدارة إلى درجة كبيرة من التعقيد، وذلك في القانون رقم 90-02 المنظم لشروط ممارسة حق الإضراب، بحيث رتب المشرع الجزائري فيه آثاراً على ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة و ذلك على الشكل الذي يضمن تحقق الغاية من وراء تشريعه كحق دستوري.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 15 حي النصر

150 مسكن الحجار، عنابة 2000، ص 141.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 151

## الفرع الأول: أثر الإضراب على الموظف المضرب.

تختلف الآثار المترتبة على الموظف عن ممارسته لحق الإضراب حسب مشروعية هذا الحق، و هنا يمكن التمييز بين آثار الإضراب غير المشروع (أولاً) و آثار الإضراب المشروع (ثانياً).

### أولاً: آثار الإضراب غير المشروع.

فالإضراب غير المشروع هو ذلك الإضراب الذي لا يحترم القواعد الإجرائية المنصوص عليها في القانون رقم 90-02 مثل عدم مراعاة إجراء الإشعار المسبق<sup>1</sup> ففي مثل هذه الحالة يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية لاعتباره ارتكب خطأ جسيم و ذلك ما نصت عليه المادة 33 كرر من قانون 90-02 المعدل بالقانون 91-27: " يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون خطأ مهيناً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر..."

فيعاقب الموظف المضرب بصفة غير قانونية بعقوبة من الدرجة الرابعة وهي التّنزِيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التّسريح<sup>2</sup> وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و موافقتها.

### ثانياً: آثار الإضراب المشروع على الموظف.

من أهم حقوق الموظف هو الاحتفاظ بمنصب عمله، فالإضراب سبب لتعليق العلاقة الوظيفية لا لإنهائها (أ) هذا من جهة و من جهة أخرى الإضراب يتسبب في خصم جزء من راتب الموظف (ب).

### أ- أثر الإضراب على الوظيفة:

فباعتبار أن الموظف عند ممارسته حق الإضراب لديه حماية لذلك تنصب آثار ممارسة حق الإضراب على العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة، بحيث طوال فترة الإضراب

<sup>1</sup> عجة الحيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدون للنشر و التوزيع، 2005،

<sup>2</sup> المادة 163 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف الذكر

المشروع تبقى العلاقة القانونية قائمة بمعنى أن الإضراب لا ينهي الوظيفة، إنما يعلقها فقط طيلة فترة الإضراب.

#### ب- أثر الإضراب على الراتب:

لا يمكن تسديد راتب الموظف مدة الإضراب، فالمدة التي لم يقدم الموظف فيها خدمة لا يستحق الراتب طبقاً لمبدأ استحقاق الراتب بعد أداء الخدمة وتطبيقاً للتعليمات الوزارية لسنة 2004<sup>1</sup> التي تنظم كيفية دفع رواتب أيام الإضراب، والذي يأتي ( للموازنة بين الحق في الإضراب المعترف به في الدستور، وحقوق الهيئات المستخدمة وفقاً للقواعد المعمول بها عالمياً، ولذلك يجب التطبيق الدقيق لأحكام التعليمات الوزارية واللجوء الفوري إلى الاقتطاعات المناسبة لعدد أيام الإضراب، و يخصم راتب الموظف بتنظيم بحيث لا يمكن خصم راتب الموظف كله في شهر واحد، بل يكون ذلك بأقساط في كل شهر، بحيث لا يجب أن يتعدى الخصم 3 أيام في الشهر، و لا يجب خصم راتب الموظف في أيام الأعياد (عيد الأضحى و عيد الفطر و فترة الدخول المدرسي وأيضاً في شهر رمضان).<sup>2</sup>

#### الفرع الثاني: آثار الإضراب على الإدارة

بعد الشروع في الإضراب القانوني من قبل الموظفين المضربين تتكفل المؤسسة العمومية (الإدارة) بتنظيم نشاطها الضروري في شكل قدر أدنى من الخدمة إجبارياً، بحيث تحدد الميادين التي يشملها القدر الأدنى من الخدمة خاصة إذا كان الإضراب يمس الأنشطة الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والملاك الموجودة، وذلك لضمان استمرارية المرفق العام بانتظام و بدون انقطاع.

وفي حالة رفض أحد الموظفين المضربين المعني بأحد النشاطات المحددة القيام بالقدر الأدنى من الخدمة يتعرض لعقوبات لا اعتبار الرفض خطأ معني جسيم و ذلك ما نصت عليه المادة 40 من القانون رقم 90- 02 "بعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ معني جسيم" و زيادة على ضمان الحد الأدنى من الخدمة،

<sup>1</sup> المنشور الوزاري المشترك رقم 08 ك خ/رح، المؤرخ في 5 أكتوبر 2004، مجموعة المنشاير والتعليمات، مصالح رئيس .الحكومة ، للمديرية العامة للتوظيف العمومي المتعلق بالاقتطاعات من الأجور الخاصة بأيام الإضراب ، ديسمبر 2005

<sup>2</sup> Hamadani Leila et Boulenouar Malika, La grève dans les institutions et administrations publiques, Op cit, P 575.

يمكن للسلطات بتسخير الموظفين المضربين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية من أجل أمن الأشخاص المنشآت والملاك لضمان استمرارية مصالحها في توفير الحاجيات الضرورية للبلاد، وكذلك تسخير الموظفين المضربين الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان ويهدف التسخير إلى تحقيق النتائج التالية:

**1- الحفاظ على أملاك و منشآت المؤسسة :** يهدف التسخير إلى الحفاظ على وسائل

وأدوات الإنتاج التي تحتويها الإدارة من أجل تقادي إتلافها و ضياعها.

**2- ضمان توفير الحاجيات الأساسية للمجتمع :** باعتبار الإدارة مرفق عام فإن توفير

الحاجيات الأساسية من مهامها بحيث المجتمع ككل يستفيد من هذا المرفق و في

حالة انقطاعه تتدهور الحياة الاجتماعية و المعيشية .

فيهدف أمر التسخير إلى ضمان توفير الحاجيات الأساسية للبلاد و ضمان استمرارية نشاط

الإدارة، حتى لا يتعارض حق الإضراب القانوني مع مبدأ استمرارية المرافق العامة.

### **آثر الإضراب المشروع**

الإضراب المشروع هو الإضراب الذي يتم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما

ويستوفي كامل الشروط والإجراءات المنصوص عليه في القانون 02/90 ، فهو حق مقيد

ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط التي تبين كيفية ممارسته، ووفقا لهذا الأخير، تصبح

عملية ممارسته ذات مصداقية حقيقة ، تتمتع بكامل الحماية الدستورية والقانونية يعد

التحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل

الهدف النهائي من ممارسته، وعلى هذا فان تخلف المطالب المهنية للعمال يؤدي لانتفاء

الشرعية عن الإضراب، ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب

صاحب العمل<sup>1</sup>.

### **1- تعليق علاقة العمل**

كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أي عقوبة تأديبية من

طرف الهيئة المستخدمة لان الإضراب يوقف آثار علاقة العمل، واتخاذ العقوبات التأديبية

والعمال في حالة الإضراب يعد ضغطا وتعسف من الهيئة المستخدمة، بل هو مساس بحق

دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين، وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص353

تسريح أو عقوبة تأديبيه على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل، وتستثني من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيف العقوبات التأديبية، وهو ما نصت عليه المادة 33 من القانون 02/90 أما إذا تقيّد العمال بإجراءات المنصوص عليها قانوناً و تم ممارسة حق الإضراب بصفة مشروعة فإن القانون يحميهم من كل أشكال التعسف و التجاوز<sup>1</sup>.

فيما يخص موقف المشرع الجزائري، فإنه تبنى مبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل منذ صدور الأمر رقم 31/ 75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص حيث نصت المادة 27 منه " لا يقطع الإضراب علاقة العمل بل يوقفها، ويمارس حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 15 من الأمر رقم 71- 75 ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب جراء الإضراب عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمحقق قانوناً عن طريق القضاء".

وبعد الاعتراف الدستوري بحق الإضراب لكل من عمال القطاع العام والقطاع الخاص الذي كرسا من خلال المادة 32 منه مبدأ تعليق علاقة العمل أثناء الإضراب. واصل المشرع تأكيد هذه القاعدة من خلال القانون رقم 90 - 11 المنظم لعلاقات العمل الذي جعل من الإضراب أحد أسباب تعليق علاقة العمل<sup>2</sup>.

ان موقف المشرع الجزائري من آثار الإضراب موقف واضح وجلي، سواء النصوص التي صدرت خلال فترة التوجه الاشتراكي أو التي صدرت بعد تبني السلطة الاتجاه الليبرالي، فإن القضاء لم يجد صعوبة في التعامل مع النزاعات المتعلقة بآثار الإضراب على علاقة العمل.

فجاءت أحكام القضاء متطابقة مع هذا التوجه أي أن علاقة العمل توقف في حالة احترام العمال المضربين الشروط والإجراءات القانونية المنظمة للإضراب أما إذا تم اللجوء إلى الإضراب مع خرق لهذه الشروط والإجراءات فإن هذا التوقف يكيف على أنه

<sup>1</sup> عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص75

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص380

إضراب غير مشروع ويشكل خطأ منها جسيما يسمح لصاحب العمل بإنهاء علاقة عمل العمال المضربين<sup>1</sup>.

## 2- الإضراب يوقف الحق في الأجر

تتوقف علاقة العمل خلال فترة الإضراب عن إنتاج أثارها، مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، انطلاقا من صفة الالتزامات في عقد العمل والعلاقة الوظيفية، من ثمة يكون الاقتران من الأجر أو الراتب بقدر أيام الإضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لاحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع، أي مخالف للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به.

فالأجر يعتبر مقابلا وعضوا عن العمل ومن ثم فإن عدم تنفيذ العمل يقتضي انقضاء المقابل له وهو الالتزام بدفع الأجر باعتبار أن العمل يعتبر الالتزام الرئيسي للعامل مقابل التزام صاحب العمل بدفع الأجر كون الأجر هو تلك القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير.

ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل المضرب من الأجر على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ، انطلاقا من أن العامل المضرب لا يقدم العمل خلال فترة الإضراب ومن ثم يكون لصاحب العمل لإجباره على تقديم العمل عدم دفع الأجر المقابل لهذه الفترة<sup>2</sup>. لكن رغم وجود إجماع فقهي وقضائي على ارتباط الأجر بالعمل وأن العامل المضرب لا يستفيد من أجره طوال فترة الإضراب، إلا أن المشرع وفي العديد من الأنظمة المقارنة يترك لأطراف علاقة العمل تنظيم هذه المسألة من خلال الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق اتفاق الصلح أو اتفاق نهاية الإضراب وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري من خلال المادة 02/32 القانون رقم 90-02 والذي اعتبر الإضراب سبب لوقف آثار علاقة العمل إلا أنه وضع استثناء على هذه القاعدة، وهذا في حالة وجود اتفاق بين أطراف النزاع بمعنى أن المشرع جعل من الإضراب سببا لوقف آثار علاقة العمل، وباعتبار أن الأجر هو كذلك

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص284

<sup>2</sup> راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص303

من هذه الآثار فإن صاحب العمل يتوقف كذلك عن دفع الأجرة للعامل المضرب، إلا أن هذه القاعدة يمكن الاتفاق على مخالفتها بحيث يمكن لأطراف النزاع الجماعي الاتفاق على استحقاق العمال المضربين لأجورهم عن فترة توقفهم عن العمل أو أن يستحقوا جزءا منها، ويعتبر هذا الاتفاق صحيحا باعتبار أن أحكام المادة 02/32 جاءت صياغتها في شكل قاعدة مكملة أجاز من خلالها المشرع الاتفاق على مخالفتها.

لكن إذا كان المبدأ هو حرمان العامل المضرب من الأجر خلال فترة الإضراب، فإن هذا الحرمان يجب أن يتناسب مع مدة الإضراب، فلا يفقد العامل أجره إلا بقدر وقت العمل الذي توقف فيه.

حيث المبلغ المقتطع من أجر العامل المضرب تختلف كيفية حسابه حسب طريقة تحديد الأجر، فإذا كان الأجر العامل يحسب يوميا فإنه يجب تحديد ساعات العمل التي يجب على العامل المضرب الوفاء بها يوميا، ثم تحديد ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب وهذا لتحديد نسبة الخصم من أجر العامل المضرب بما يعادل ساعات العمل التي لم يعملها بسبب مشاركته في الإضراب أما إذا كان الأجر يحسب شهريا أو أسبوعيا، فإنه يجب تحديد ساعات العمل الواجبة كل أسبوع أو شهر ثم تحديد الساعات المفقودة فعلا بسبب الإضراب، وعلى ضوء تحديد الساعات المفقودة وتحديد الأجر المقابل لها.

بالنسبة للمشرع الحج ا زئري يعتبر الأجر من الحقوق الأساسية للعامل<sup>1</sup>، ويستحق هذا الأجر مقابل العمل أو الخدمة التي يؤديها العامل أو الموظف حسب المدة القانونية للعمل التي يحددها القانون.

وبرجوعنا الى الأمر رقم 03-97 المتعلق بالمدة القانونية للعمل<sup>2</sup>، نجد أن المشرع حدد مدة العمل ب 40 ساعة في الأسبوع على أن يتم التوزيع هذه الساعات على ايام الأسبوع عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

<sup>1</sup> المادة 6 القانون رقم 11-90

<sup>2</sup> الأمر رقم 03-97 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية عدد

3 المؤرخة في 12 يناير 1997 .



وهناك حالات تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى  
يؤخذ بالحلول التالية:

✓ **حالة العطلة السنوية:** لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة السنوية أو في حساب التعويض عن عدا التمتع بها، طالما أنها تحتسب على أساس فترة العمل المؤدي خلال فترة سنوية مرجعية تقدر على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل.

✓ **حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد:** عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد وطني أو ديني مقرر رسميا لا يمكن المطالبة به من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة حيث تندمج مع فترة الإضراب.

✓ **حالة المرض:** العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب أو أثناءه، لا يمكنه المطالبة بأجره وبالتعويض التأميني عن المرض، استنادا الى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

### 3- آثار الإضراب المشروع على العمال غير المضربين

قد لا يشارك كافة الموظفين أو العمال في الإضراب، ومن هنا يثار تساؤل عن الذين لم يشاركوا فيه، حيث يجب إن نشير بداية إلى أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال غير المشاركين فيه، بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثاره. يعني ذلك أن صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من أداء العمل وبتالي يلتزم بدفع أجورهم المقابلة لهذا العمل. على أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء العمال و بين أداء عمله<sup>2</sup>.

### - آثار الإضراب غير المشروع

إن اعتراف الدستور بحق الإضراب، الذي أصبح نوع من الدفاع عن المصالح المهنية، لا يتلاءم مع فسخ عقود العمل الذي يمكن أن يؤدي إلى ممارسة هذا الحق، فإن كان لإجراء إعلان الإضراب والمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية والمعيشية، إلا انه من غير المعقول

<sup>1</sup> هدفى بشير، مرجع سابق، ص65 .

<sup>2</sup> مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سابق، ص378 .

قيامهم بارتكاب الأخطاء الفادحة التي تحول إضرابهم إلى إضراب غير قانوني مما يترتب عليه قيام مسؤولية مدنية وجزائية.

## 1- قيام المسؤولية المدنية:

المسؤولية المدنية هي مجموعة القواعد التي تلزم وتجبر من ألحق ضررا بالغير بتقديم تعويض للمتضرر والتعويض الذي يتحمله المسؤول هو نتيجة إخلاله بالتزام سابق رتبته العقد أو القانون، وهكذا فإن المسؤولية المدنية تنشأ عن امتناع المسؤول عن تنفيذ ما تعهد به من التزامات عقدية أو القيام بالتزام قانوني مقتضاه "ألا يضر الإنسان غيره"<sup>1</sup>.

حيث أن هذه المسؤولية قد تكون إما المسؤولية عقدية ، او قد تكون مسؤولية تقصيرية فتتحقق المسؤولية العقدية للعمال المضربين اتجاه صاحب العمل وذلك لوجود عقد صحيح بينهما وإخلال العامل بتنفيذ الالتزام الناشئ عن هذا العقد ،سواء كان امتناع عن تنفيذ أو الخطأ في التنفيذ وحتى نستطيع القول بمسؤولية العامل المضرب اتجاه صاحب العمل فإنه يشترط توافر شروط المسؤولية المعروفة في نطاق القانون المدني إلا وهي الخطأ سواء كان ناشئ عن عمد أو إهمال أو عن عدم التنفيذ، بعد انتهاء الإضراب – الضرر والعلاقة السببية بين الخطأ و الضرر، أي أن الضرر نتيجة لخطأ المضرب.

أما المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين فتتحقق في حالة خلال العامل بالتزام يفرضه القانون<sup>2</sup>.

باعتبار أن الإضراب حق يمارس في إطار القانون، فإن أي إخلال بالقواعد القانونية من طرف العمال المضربين شأنها أن تؤدي إلى إلحاق بفتنة العمال غير المضربين وتجعل هذه الأخيرة مؤهلة لمطالبة العمال المضربين بالتعويض نتيجة الضرر المتمثل في فقدان الأجر. بخصوص هذه المسألة نجد أن القضاء الفرنسي أصدر العديد من الأحكام منها القرار الصادر عن محكمة استئناف AMIENS بتاريخ 5 مارس 1986 حيث قضت بإلزام العمال المضربين بتعويض العمال غير المضربين عن الأجر التي لم تدفع لهم بسبب غلق المصنع ومنع بقية العمال غير المضربين من الدخول لمزاولة عملهم.

<sup>1</sup> هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013 ، ص337 .

<sup>2</sup> مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص210 .

ورغم استصدار صاحب العمل لأمر قضائي استعجالي بفتح باب المصنع إلا أن المضربين لم يلتزموا بتنفيذه مما أدى بصاحب العمل الى غلق ورشات المصنع، هذه الوضعية أدت بمجموعة العمال غير المضربين الى رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلزام العمال الذين شاركوا في غلق المصنع بدفع تعويض بالتضامن يساوي مبلغ الأجر التي لم تدفع لهم، وبتاريخ 18 مارس 1985 أصدرت المحكمة قرارها استجابات من خلاله لمطالب العمال غير المضربين.

عليه فإن الأساس القانوني للحكم على المضربين بالتعويض هي المسؤولية التقصيرية الناتجة عن الفعل الشخصي واستندت المحكمة في ذلك على القواعد العامة للمسؤولية المدنية، حيث ثبت لها توافر أركان قيام هذه المسؤولية والمتمثلة في الفعل الشخصي والضرر وكذا العلاقة السببية بين الفعل المنشئ والضرر.

حيث مخالفة العمال المضربين للشروط والقواعد القانونية المنظمة للإضراب عملاً غير مشروع وبالتالي يصبح خطأ جسيماً يؤدي الى قيام مسؤوليتهم المدنية ومسؤولية العمال المضربين في هذه الحالة تترتب على أساس إخلال هؤلاء العمال بالتزام قانوني حدده المشرع.

إذ يرجوعنا إلى الأحكام المنظمة للإضراب نجد أن المشرع هو الذي رتب على مخالفة هذه الأحكام جزاءات وبالتالي فإن الأحكام القانونية المتعلقة بالإضراب تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها وهو ما يتطابق مع القواعد العامة للمسؤولية<sup>1</sup>.

حيث يرجوعنا إلى القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، نجد أن هذه الأخيرة تتحقق حيث يرتكب شخص خطأ يصيب الغير بضرر وتقوم المسؤولية التقصيرية على خطأ واجب الإثبات يصدر من المسؤول نفسه.

لكن إذا كانت المسؤولية في الشريعة العامة تكتفي بوجود أي خطأ ولو كان بسيطاً لقيام مسؤولية الشخص الذي تسبب في الضرر فإن الأمر يختلف في حالة الإضراب لا تتحقق إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من طرف العمال المضربين، ويستند المدافعون على ضرورة التفرقة بين ركن الخطأ في الشريعة العامة وبين الخطأ المرتكب أثناء المشاركة في

<sup>1</sup> عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق.م. الجديد، الجزء الأول، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، لبنان، 1998، ص 754.

الإضراب أن العامل لا يسرح في حالة الإضراب إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً أو في حالة المتابعات التأديبية الموقعة على العمال المضربين، إذ يعاقب العامل بالنظر إلى جسامة الخطأ المهني المرتكب<sup>1</sup>

وعليه فإن خصوصية علاقات العمل جعلت المشرع يركز على تحديد الإطار التنظيمي للخطأ المهني وهذا من خلال تكفل القانون حصرياً بتحديد الأخطاء المهنية الجسيمة.

فالتصرفات التي يقوم بها العمال المضربون والتي تخرج عن الإطار العادي لحق الإضراب تشكل أخطاء تترتب عنها المسؤولية المدنية فقيام العمال المضربين باحتلال أماكن العمل يؤدي إلى منع العمال الغير المضربين من اداء عملهم بصورة طبيعية ويشكل ذلك عرقلة لحرية العمل طبقاً لنص المادة 34 من القانون رقم 90-02 كما يشكل عدم امتثال العمال المضربين لأمر التسخير المنصوص عليه في المادة 42 من القانون ذاته<sup>2</sup> أما الضرر الذي يستوجب التعويض نتيجة خسارة مادية او معنوية تلحق بالعمال غير المضربين بسبب التصرفات العمال المضربين، ويتحقق هذا الضرر عند مساس العمال المضربين بتصرفاتهم غير القانونية لحق من الحقوق التي منحها القانون للعمال، كالحرية في العمل والضرر الذي يصاب به العمال غير المضربين إما أن يكون ضرراً مادياً يتمثل في الخسارة المادية التي تلحق بهم نتيجة المساس بحق من حقوقهم كفقْدان الأجر أو منعهم من الدخول الى أماكن العمل نتيجة لاحتلال العمال المضربين وإما أن يكون الضرر معنوياً عندما يكون التعدي على حقوقهم أو مصالحهم غير المالية أي المتعلقة بالذمة المعنوية أو الأدبية للعمال.

حتى يتحقق قيام المسؤولية المدنية لابد من توفر العلاقة السببية ما بين الخطأ والضرر لقيام مسؤولية العمال المضربين وهذه العلاقة لا تتحقق مجرد إعلان فئة من العمال عن الإضراب والمشاركة فيه ولا تتحقق كذلك بامتناع صاحب العمل عن تقديم العمل لفئة غير المضربين وحرمانهم من الأجر باعتبار أن التزام صاحب العمل اتجاه العمال غير المضربين تبقى قائمة إلى غاية إثبات وجود قوة قاهرة تعفيه من تحمل هذه الالتزامات.

<sup>1</sup> بلحاج العريب، النظرية العامة للالتزام في ق.م.ج، ديوان المطبوعات الجمعية، الجزء الثاني، الجزائر، ص143 .

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص146 .

صاحب العمل ملزم من خلال علاقة العمل بدفع أجور العمال غير المضربين وتوفير وسائل العمل وأن يثبت أنه لجأ الى القيام بالإجراءات القانونية المتوفرة لاستمرار نشاط مؤسسته<sup>1</sup>.

في حالة لجوء العمال المضربين إلى تصرفات تعرقل نشاط الهيئة المستخدمة، ويتم إثبات حسن نية صاحب العمل من خلال عدة محاولات منها رفعه لدعوى قضائية لاستصدار أمر استعجالي لإخلاء أماكن العمل من العمال المضربين. فإذا اثبت صاحب العمل أنه قام بهذه الاجراءات لكنها لم تنفذ لأسباب لا تتعلق بتقصير منه، فهنا نكون أمام حالة القوة القاهرة تؤدي الى إعفاء صاحب العمل عن التزامه توفير العمل ودفع الأجور.

كون هذا الضرر كان بسبب العمال المضربين الذين يتحملون بالتضامن تعويض العمال غير المضربين عن هذا الضرر على أساس أن التضامن واجب بحكم القانون كون أن خطأ كل واحد منهم السبب في الضرر إلى جانب أن الإضراب عمل جماعي وبالتالي اشتراك أكثر من عامل واحد في إحداث الضرر<sup>2</sup>.

## 2- قيام المسؤولية الجزائية:

يمكن تجسيد مسؤولية الموظف المضرب جنائياً اتجاه الغير في حالة الاعتداء على حرية الموظف غير المضرب خلال الإضراب، و كذلك الإضراب مع احتلال أماكن العمل والتي يحدث فيها اعتداء على الهيئة المستخدمة، حيث يحدث اعتداء على حرية العمل بالإضافة الى إتلاف وسائل العمل، كذلك إذا كان الإضراب ممنوعاً قانوناً، ففي كل الأحوال تترتب المسؤولية الجزائية. فممارسة الإضراب بصورة مشروعة لا يمكن أن يكون أساساً لأي مسؤولية قانونية ضد العمال أو الموظفين لأنهم يمارسون حقاً مكفولاً دستورياً وتشريعياً ولكن تتحقق المسؤولية الجزائية في حالة تجريم الفعل<sup>3</sup>.

فإن القانون 90-02 ساير التطورات الحاصلة في كافة الميادين ومع اعترافه صراحة

<sup>1</sup> هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثابتة للموظف العام دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الأنجلوسكسوني، دار الكتاب، مصر 2014، ص12.

<sup>2</sup> هشام محمد توفيق، المرجع السابق، ص132.

<sup>3</sup> مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص215.

بإمكانية ممارسة حق الإضراب في إطار القانون فإنه حفظ مصالح الإدارة وحقوق العاملين والمنتفعين من أي انتهاك أو تجاوز، وهذا التجاوز لا يمكن أن يتحقق إلا بالنص صراحة على الجوانب الجزائية المترتبة على بعض الحالات المتصفة بخروج وتجاوز عن ممارسة حق الإضراب كحق دستوري.

لا جل فرض عقوبات واحترام قواعد لممارسة حق الإضراب، فإن القانون 90-02 في الباب السادس منه وضع ما يسمى بالأحكام الجزائية المترتبة على إقرار بعض التصرفات التي منعها القانون وجعلها غير مشروعة وفرض عقوبات تنزل بالعمال الذين يتجاوزن هذه القواعد حيث ترتبط الأحكام الجزائية بكل الأفعال التي يمكن وصفها بغير المشروعة والماسة إما بمصالح الهيئة المستخدمة أو بحقوق الموظفين وأهم الأحكام الجزائية تخص الأفعال التالية:

**أولاً :** كل تخلف عن جلسات المصالحة واجتماعاتها لأن التخلف والامتناع عن حضور جلسات المصالحة هو عدم المساهمة في التسوية وخرق الإجراءات الأولية، هذه الحالة تخص سواء ممثلي الموظفين أو ممثلي الهيئة المستخدمة والعقوبة تتراوح بين 500 دج و 2000 دج غرامة نافذة وترفع إلى 5000 دج في حالة العود.

**ثانياً :** كل من زود الوسطاء أو الحكام بمعلومات خاطئة أو وثائق غير صحيحة أو مزورة أو مارس أي نوع من المناورات الاحتمالية لتوجيه قرارهم أو توصياتهم، وهذا لأن كل طرف في النزاع مطالب بتقديم يد المعونة والمساعدة والتنوير للحكام أو الوسطاء والسعي في تسهيل مهمتهم لا العكس والعقوبة قد تكون الغرامة والحبس من شهرين إلى ستة أشهر حبسا نافذا أو بإحدى هاتين العقوبتين.

**ثالثاً :** كل من تسبب في التوقف الجماعي عن العمل خرقاً لأحكام هذا القانون أو حاول التسبب في ذلك أو عمل على استمراره وإذا صاحب التوقيف التشاوري العقوبة، لأن اللجوء للإضراب وممارسته لا بد أن يكون باقتناع ودون ضغط ولا إكراه وعقوبة هذا التصرف الحبس من ثمانية أيام إلى شهرين مع الغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين.

**رابعاً :** كل من مارس أي تصرف لعرقلة حرية العمل سواء بواسطة المناورة أو التهديد أو العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات لأن عرقلة حرية العمل يعني إرغام العمال على ممارسة الإضراب والتعدي على الأشخاص هو مس وانتهاك لحرمتهم أما التعدي على

الممتلكات فهو تعدي على مصالح الهيئة المستخدمة والعقوبة المقررة قانونا هي الحبس من 15 يوم إلى شهرين والغرامة المالية أو بإحدى هاتين العقوبتين.

**خامسا:** كل مس أو ضغط على العمال المضربين بواسطة تسليط عقوبات تأديبية أو تعيين موظفين بدلهم لإرغامهم على العدول عن مواصلة الإضراب أو من ثمانية أيام إلى شهرين والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين لأن هذا التصرف إذا صدر من الإدارة فهو يعني:

- مس الهيئة المستخدمة بحق دستوري شرعي.
- يعتبر التصرف تعسف في استعمال السلطة<sup>1</sup>.

ونشير في الأخير إلى انه لخطورة الآثار المترتبة على الأخطاء التي قد يرتكبها الموظفين بمناسبة الإضراب، فإن أمر تقدير جسامتها لم يترك لصاحب العمل خشية المبالغة في تضخمها، حيث يلاحظ في هذا الشأن أن هناك تصرفات قد يأتيها العمال 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 الموضوع أو إلى اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء وذلك حماية لحقوق العمال المضربين من جهة وضمان عدم التعسف من قبل صاحب العمل من جهة ثانية<sup>2</sup>.

ومن ثم موازنة مع تقييد اللجوء لهذا الحق وممارسة من طرف العمال فإنه يقع على الهيئة المستخدمة عبء قبول ممارسة هذا الحق ما تم ممارسته باحترام الإجراءات القانونية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المواد 53 إلى 57 القانون 90-02.

<sup>2</sup> أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 169.

<sup>3</sup> عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 86.

## خاتمة:

قد تطرقنا من خلال بحثنا إلى معالجة قضية ممارسة حق الإضراب في الوظيف العمومي في القانون الجزائري.

قمنا بدراسة نقطتين مهمتين، فالأولى تتمثل في تكريس حق الإضراب في الوظيفة العامة، فقد اعتبر في أول الأمر كجرح ثم كخطأ، حتى الاعتراف به كحق دستوري، أما في النقطة الثانية فخصصناها لتنظيم حق الإضراب في الوظيفة العامة، بمجموعة من الشروط و القيود، وهذا لمحاولة إيجاد حلول متوازنة بين الإضراب و المصالح العامة خاصة فيما يخص تسيير المرافق العامة.

كما استعنا في هذا الموضوع بالقانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91 - 27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل و تسويتها وكيفية ممارسة حق الإضراب، والذي جاء بعد الإصلاحات الاقتصادية التي أشرتها الجزائر بانتهاج نظام الاقتصاد الحر الذي جاء به دستور 1989، والذي كرس صراحة حق مباشرة الإضراب في القطاعين العام والخاص، على حد سواء ليتم تجسيد هذا الاعتراف بالقانون السالف الذكر، والذي جاء شاملا بمجموعة من الشروط و الحدود و آثار ممارسته لاسيما آثار ممارسته على الموظفين والإدارة، كما خصص للموظفين المضربين مجموعة من الضمانات عند ممارستهم لهذا الحق كعدم قطع العلاقة الوظيفية، منع تسليط عقوبة تأديبية ومنع استخلاف الموظفين المضربين.

بالرغم من كلّ هذا، فإننا في الواقع نلاحظ بعض المحاولات التي تصدر من الإدارة أو السلطات العمومية كقيامها ببعض التّدخلات لمحاولة عرقلة الإضراب، وعدم الموصلة فيه، كاستعمال القضاء لكسر الإضراب، بحجة ضرورة استمرارية العمل وعدم الانقطاع، بالنظر إلى الخدمات التي قدمها المرفق العام لأفراد المجتمع، والذي يؤدي توقفه إلى حدوث ضرر، وتبقى الإدارة دائماً طرف قوي بالمقارنة مع الموظف الذي يعتبر دائماً في مركز أقل، وهذا ما يستدعي وجود ضمانات أكثر، ما دام الإضراب



وسيلة للدفاع عن المطالب المهنية و الاجتماعية، و ما دام حق الإضراب مكرساً دستورياً، فإن مخالفته تعد مخالفة و خرق للدستور.

لذا يجب توفير مزيد من الضمانات بالمقابل مع المركز القانوني للإدارة، و حتى وإن كان من خلال الآثار تظهر لنا نوعاً من الحماية، إلا أنها تعد حماية غير كافية، ويستلزم الأخذ بالمقترحات التالية:

-إعطاء تعريف تشريعي للإضراب، وكذا تحديد أنواع الإضرابات الممنوعة والمسموحة.  
-الاعتراف بحق الإضراب لعمال القطاع العام و القطاع الخاص بحد سواء وتقليص من الفئات التي يمنع عليها ممارسة هذا الحق الدستوري.

-إلغاء العقوبات الجزائية التي تسلط على العمال المضربين كرفض تنفيذ التسخير، عرقلة حرية العمل، من أجل تحقيق الهدف المرجو من التكريس الدستوري القانوني لحق الإضراب و هو الدفاع عن مصالح العمل المهنية.

-المحاولة من إيجاد وسائل أكثر فعالية لتسوية النزاعات الجماعية التي تنشأ بين الموظفين و الإدارة، لتفادي اللجوء إلى الإضراب أو على الأقل التقليل من اللجوء إليه.

## قائمة المصادر

### النصوص القانونية

01. المادة 56 من دستور 1996،
02. المادة 35 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 لسنة 2006.
03. الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 ، المتضمن الشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ج ر عدد 39 المؤرخ في 16 ماي 1975 الملغى بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل
04. المادة 76 من دستور 1996
05. المادة 20 من نفس الدستور على : "الحق النقابي و حق الإضراب و مشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف به و تمارس هذه الحقوق في نطاق القانون"
06. المشرع الجزائري حينما أصدر القانون في سنة 1990 نص على العامل و الموظف في نفس الوقت لأن قانون الوظيفة العامة صدر متأخر عن هذا القانون و الذي صدر في سنة 2006 و هذا القانون يتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة بحيث نص على حق الإضراب في المادة 36 منه بحيث ينظم وفقا لقانون 90-02 و تنص المادة 36 من المر رقم 9003 - 06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف الذكر على ما يلي: " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول به"
07. المادة 54 فقرة 02 من دستور 1989 ، و المادة 57-2 من دستور- 1996
08. الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص ج ر عدد 101.
09. الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات.
10. الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ج.ر، عدد 101 ، المؤرخ في ديسمبر 1971

11. القانون رقم -78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 يتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، ج ر عدد 32 ، المؤرخة في سبتمبر. 1978
12. الأمر رقم 82-05 المؤرخ في 13 افريل 1982 المتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل و تسويتها، ج ر عدد 7 المؤرخة في 16 فيفري 1982 ، الملغى بموجب القانون 90-20 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الإضراب.
13. قانون رقم 87-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 التضمن القانون الأساسي العام للعامل، ح ر عدد 32، لسنة 1978.
14. المادة 37 من القانون رقم 90-02 على ما يلي: " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرا المرافق العمومية الأساسية، او يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين و المحافظة على المنشآت و الملاك الموجودة فيتعين تنظيم مواصلات الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو نابع عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود"
15. المادة 33 مكرر من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 ، معدل و متمم بقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.
16. قانون 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990 يتضمن كفيات ممارسة الحق النقابي ج ر عدد 23 ، لسنة 1990 ، معدل و متمم بقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج ر، عدد 68 ، لسنة 1991 ، والأمر 69-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، ج ر عدد 36 لسنة 1997.
17. المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها، ج ر . عدد 01 ، لسنة 1990
18. مرسوم تنفيذي رقم 03-232 المؤرخ في المؤرخ في 24 يونيو 2003، يتعلق بمضمون الخدمة العامة للبريد و المواصلات السلكية ج ر عدد 39

19. المادة 12 من قانون العضوي 04-11 المؤرخ في 6 سبتمبر 2004 على ما يلي:  
" يمنع على القاضي القيام بأي عمل فردي أو جماعي من شأنه يؤدي إلى وقف أو عرقلة سير القضاء "

20. المادة 10 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 السالف الذكر على ما يلي: " المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية أو وظيفية و تسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية "

**الكتب عامة:**

21- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، بن عكنون، ديسمبر 2008

22-دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري معارف، مجلة علمية محكمة، العدد التاسع، ديسمبر 2010 .

23-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.

24-أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد أعراب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996 .

25-بور نين محند اورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي العام، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق 2010 - 2011 .

26- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2005.

## الرسائل والمذكرات:

- 27- سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998
- 28- عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، بدون طبعة دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري- دراسة مقارنة- دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
- 29- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء الثاني، النشاط الإداري، وسائل الإدارة، أعمال الإدارة ، دار الهدى 2010.
- 30- علي خطار شنتناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى، 2003 .
- 31- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، طبعة معدلة ومنقحة وفقا للأحداث التشريعات والقرارات القضائية 23، حيو للنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية، 2007.
- 32- عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الأول، النظام الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، سنة 2005 ،الجزائر.
- 33- عمار عوابدي، القانون الإداري، الجزء الثاني، النظام الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2007
- 34- 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
- 35- مانع جمال عبد الناصر، النزاعات الجماعية في العمل و ممارسة حق الاضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق جامعة باجي مختار، عنابة 2006

## المجلات :

- 36- محمد صغير بعلي، القانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، سنة 2004 .
- 37- محمود حلمي، موجز مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، الطبعة الاولى، 1988

**38-** مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين الية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014.

**39-** مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون التنمية الوطنية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الحقوق، 2002

**40-** ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري، الطبعة الأولى، لباد، 2006

**41-** نواف كنعان ، القانون الإداري " الكتاب الأول " ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2006

**42-** بن سعيد يوسف، الاتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق 2003- 2004

**I. المراجع باللغة الفرنسية:**

43- Hamdani Leila et Boulenouar Malika, La grève dans les institutions et administrations publiques. Revue algerienne des sciences juridiques economiques et politiques n02 université d'alger ,1997 RIVERO JEAN et SAVATIER JEAN ,droit du travail .p .u .f ,

44- Sylvie Wallaert, Les derniers développements du droit de grève dans les services publics, RR-J- Droit prospectif,2009.

45- Olivier Dord, Droit de la fonction publique Op cit,

46- Essaïd Taïb, Droit de la fonction publique édition distribution Houma، Alger, année 2003، p 127.

47- Hamadani Leila et Boulenouar Malika, La grève dans les institutions et administrations publiques, Op cit,

## الفهرس :

إهداء وشكر

02	مقدمة
09	الفصل الأول: إقرار حق ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية
09	المبحث الأول : مفهوم الإضراب
09	المطلب الأول : تعريف الإضراب ودواعي الإلجاء إليه
09	الفرع الأول: تعريف الاضطراب
09	أولا: التعريف اللغوي
10	ثانيا: الفقهي
13	الفرع الثاني : دواعي الالتحاء إليه
14	أولا : بنوذ الخلافات الجماعية في التوظيف العمومي
14	ثانيا: عجز في تسوية النزاع الجماعي
19	المطلب الثاني : الاعتراف بالحق في الإضراب
19	الفرع الأول: وضعية القوانين من ممارسة الإضراب
19	2- القوانين المؤيدة لممارسة الإضراب
21	2- التشريعات الرافضة للإضراب
22	الفرع الثاني : الاعتراف بحق الإضراب في التشريع الجزائري
22	أولا : منع الإضراب في القطاع العام وفي القطاع الخاص
24	ثانيا : الاعتراف الدستوري لحق الإضراب في الوظيفة العمومية
25	ثالثا- الاعتراف بالحق في الإضراب في إطار القوانين
27	رابعا- الاعتراف بالحق في الإضراب في المواثيق الدولية
28	المبحث الثاني :الإضراب و أساس قابلية المرفق العام
28	المطلب الأول :مفهوم المرفق العام
28	الفرع الأول: تعريفه
28	أولا :المعيار العضوي

29.....	ثانيًا: المعيار الموضوعي.....
30.....	الفرع الثاني: أغراض المرفق العام.....
32.....	المطلب الثاني: أساس قابلية المرفق العام.....
32.....	الفرع الأول: الإقرار الدستوري لأساس قابلية المرفق العام.....
33.....	الفرع الثاني: فاعلية حق الإضراب على أساس قابلية المرفق العام.....
36.....	الفصل الثاني: تنسيق حق ممارسة الإضراب في ظل الوطنية العمومية.....
36.....	المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بممارسة الإضراب.....
36.....	المطلب الأول: ضوابط وشروط ممارسة حق الإضراب.....
36.....	الفرع الأول: مصادر حق الإضراب.....
36.....	أولاً: المصادر الخارجية.....
38.....	ثانيًا: المصادر الداخلية.....
41.....	الفرع الثاني: شروط ممارسة الموظفين لحق الإضراب.....
41.....	<b>5-</b> انعقاد الجمعية العامة.....
42.....	<b>6-</b> التصويت وبأغلبية الأصوات.....
43.....	<b>7-</b> الإشعار المسبق بقرار الإضراب.....
48.....	المطلب الثاني: حق الإضراب بين الضمانات و القيود.....
48.....	الفرع الأول: الضمانات التي يتمتع بها الموظف المضرب.....
48.....	أولاً: الإضراب لا يقطع العلاقة الوظيفية.....
49.....	ثانيًا: منع استخلاف الموظفين المضربين.....
50.....	الفرع الثاني: القيود الناجمة على ممارسة حق الإضراب.....
51.....	2- ضمان القدر الأدنى من الخدمة.....
53.....	2- المنع من ممارسة الإضراب.....
56.....	3- التسخير.....
57.....	المبحث الثاني: التدابير القانونية لممارسة الإضراب والآثار المترتبة عنه.....
57.....	المطلب الأول: التدابير القانونية لممارسة الإضراب.....
57.....	الفرع الأول: إجراء الوساطة.....
58.....	الفرع الثاني: إجراء التحكيم.....



59.....	3- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم.....
60.....	4- الإجراءات المتبعة أمام لجنة التحكيم.....
60.....	5- إجراءات اللجوء إلى الإضراب.....
62.....	المطلب الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب.....
63.....	الفرع الأول: أثر الإضراب على الموظف المضرب.....
63.....	أولاً: آثار الإضراب غير المشروع.....
63.....	ثانياً: آثار الإضراب المشروع على الموظف.....
64.....	الفرع الثاني: آثار الإضراب على الإدارة.....
65.....	2- تعليق علاقة العمل.....
67.....	2- الإضراب يوقف الحق في الأجر.....
69.....	3- آثار الإضراب المشروع على العمال غير المضربين.....
76.....	خاتمة.....
77.....	قائمة المصادر.....
84.....	الفهرس.....
	ملخص

## ملخص:

يعتبر حق الإضراب من الحقوق المكرسة دستوريا في الجزائر، فقد نصت عليه المادة 54 من دستور 1989 والمادة 57 من دستور 1996، لكن تنظيم ممارسته في القطاع العام والخاص يعود إلى قانون 02-90 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، كما لم يأتي الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيف العمومي بأحكام جديدة تتعلق بممارسة حق الإضراب، وقد أبقى الحضر التام على ممارسة ذلك الحق لفئات يعتبر نشاطها ضروريا لحسن سير المصالح الحيوية للدولة .

يتمتع الموظف أثناء ممارسة حقه في إطار القانون بجملة من الضمانات تحول دون قطع علاقته الوظيفية مع الدولة، لكن قد يسخر ذلك الموظف للسماح بأداء القدر الأدنى من الخدمة ضمانا لاستمرار خدمات تلك المرافق للجمهور.

## الكلمات المفتاحية:

الإضراب- الوظيفة العمومية

**Summary:**

The right to strike is one of the rights enshrined in Algeria's Constitution. Article 54 of the 1989 Constitution and article 57 of the 1996 Constitution stipulate that the organization of its practice in the public and private sectors is governed by Law No. 90-02 on the prevention of collective conflicts and the exercise of the right to strike. Public Employment Act ", nor did Order 06-03 contain new provisions relating to the exercise of the right to strike, The full urban community has maintained the exercise of that right for groups whose activity is essential for the proper functioning of the State's vital interests.

While exercising his right under the law, an employee enjoys a number of guarantees that his employment relationship with the State may not be severed, but that employee may be used to allow the performance of the minimum service to ensure that the services of such facilities continue to be provided to the public.

**Keywords:** Strike - Public Office

**Résumé :**

Le droit de grève est l'un des droit constitutionnel on Algérie, il à été reconnu au secteur public et privé à travers l'article 54 de la constitution 1989 et l'article 57 de la constitution 1996, et ca pratique demeure régis par la loi 90-02 relative aux conflits collectifs et à l'exercice du droit de grève, l'on notera que l'ordonnance 06-03 n'a apporté de disposition nouvel relative à l'exercice du droit de grève.

Le fonctionnaire public dispose de garanties qui lui permettent d'exercer son droit son pour autant rompre ca relation avec l'état, mais cet exercice est sujet à la réquisition qui permet à l'administration de garantir le service minimum.

**Les mots clé : frapper- la fonction publique**