

جامعة أحمد دراية أدرار



كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

## ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون تسيير المؤسسات (ماستر مهني)

تحت إشراف:

د.حاج سودي محمد

من إعداد الطالبين:

- أباعلال محرز

- عزاوي مريم وفاء

لجنة المناقشة:

الصفة	الجامعة	الاسم واللقب
رئيساً	جامعة ادرار	كيحل كمال
مشرفاً ومقرراً	جامعة ادرار	حاج سودي محمد
عضواً مناقشاً	جامعة ادرار	يامة ابراهيم

الموسم الجامعي 2017 - 2018م

# إهداء

إلى أعظم رجل رآته عيني، أبي الحبيب تغمده الله بواسع رحمته واسكنه فسيح جنانه .

إلى نبع الحنان والطيبة أُمي الحبيبة. تغمدها الله بواسع رحمته واسكنها فسيح جنانه

إلى قرّة عيني وانسي زوجتي الغالية "هاجر"

إلى جوهرة عائلتي الصغيرة "ردينة"

إلى أغلى وأعز الناس، إخوتي شموع حياتي.

إلى كل من علمني حرفا وسقاني من بحر العلم والمعرفة عبر جميع مراحل مشواري الدراسي

أساتذتي الأفاضل، حفظهم الله ورعاهم وسدد خطاهم.

إلى من قاسمت معهم أجمل الأيام أصدقائي حيث ما كانوا وحيث ما وجدوا.

إلى كل من ساعدني وآمن بنجاحي وأخص بالذكر السيد محمد دريسي وهو الأخ الذي لم

تلده امي.

إلى كل طموح رسم أهدافا يسير عليها، أهدي عملي المتواضع.

محرز

# إهداء

أهدي ثمرة عملي هذا إلى:

إلى أعز ما أملك في الدنيا إلى من تجلت الجنة تحت أقدامها إلى \*أمي\* الحبيبة أسأل الله أن يحفظها و يرعاها و يمد في عمرها أمين.

\*\*\*\*\*

من ناضل من أجلي لأرتاح وهياً لي أسباب النجاح الذي سعى جاهداً إلى تربيتي و تعليمي، وتوجيهي و الوقوف إلى جانبي بكل ما أوتي من قوة إلى \*أبي\* العزيز حفظه الله و رعاه و أطال في عمره أمين.

\*\*\*\*\*

إلى النجوم التي أهتدي بها و أسعد برويتهم و أنسهم الذين اشتركت فيهم صفتي أختاي 'فاطمة الزهراء ، حليلة "

\*\*\*\*\*

إلى رفيقة دربي و صديقة طفولتي " جمعة "

\*\*\*\*\*

إلى كل من علمني حرفاً و سقاني من بحر العلم و المعرفة عبر جميع مراحل مشواري

الدراسي

أساتذتي الأفاضل، حفظهم الله و رعاهم و سدّد خطاهم.

\*\*\*\*\*

إلى زملائي و زميلاتي في قسم الحقوق

\*\*\*\*\*

# كلمة شكر و امتنان

قال الله تعالى: ﴿ رَبِّ أَوْزِنِّي أَنْ أَشْكُرَ بِعَمَلِكَ الَّذِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَحْمَلَ عَالِيًا تَرْضَاهُ

وَأَخِطِّي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الْعَالَمِينَ }

الحمد الولي الحميد المبدئ المعيد الفعال لما يريد أحاط بكل شيء علما وهو على كل شيء شهيد وهو أقرب إلى الإنسان من حبل الوريد أحمده سبحانه على فضله المديد وأشكره طالبة بشكره المزيد وأشهد أن لا اله الا الله وحده لا شريك له لا ضد ولا نديد وأشهد أن سيدنا ونبينا محمد عبده ورسوله اللهم صل وسلم على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه ومن تبعهم من صالح العبيد و سلم تسليما كثيرا.

\*\*\*\*\*

نتقدم بعميق شكرنا وامتناننا إلى الأستاذ المحترم و الدكتور الموقر المشرف / حاج سودي محمد على تكرمه بالإشراف على مذكرتنا المتواضعة، و نشكره على دعمه و تشجيعه الكبير لنا وعلى تواضعه اللامتناهي في المعاملة منذ بداية تسجيل موضوع البحث وحتى الانتهاء منه وعلى تقديمه

لنا يد العون

\*\*\*\*\*

والشكر موصول للأستاذين الكريمين "يامة إبراهيم" و "الليل أحمد"

\*\*\*\*\*

كما نتقدم بالشكر للسيد "الطالب محمد عبد القادر" مفتش رئيسي لمفتشية العمل لولاية أدرار على تزويدنا بالمعلومات القيمة

\*\*\*\*\*

وأخيرا أسدي عبارات العرفان لكل من ساهم سواء من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل المتواضع  
\*\*\*أشكر كل هؤلاء وجزاهم الله عني كل خيرا\*\*\*

الطالبان

محرز أبا علال

مريم وفاء عزاوي

# مقدمة



### مقدمة

لقد سعى الإنسان منذ الأزمنة القديمة إلى وقتنا الحالي إلى كسب عيشه الكريم بمختلف الوسائل اللازمة والممكنة التي تكفل ذلك ، حيث انه قام من أجل ذلك بمواجهة ومصارعة الطبيعة بداية لاكتساب رزقه، ثم جاء فكر جديد مفاده ممارسة أي عمل سواء كان فكريا أو عضليا بمقابل الحصول على أجر، وهذا ما يعرف بعقد العمل دون النظر إلى طبيعته، والقواعد المنظمة له وبالتالي أصبح كل شخص عنده الإمكانية في الحصول على متطلباته من خلال ذلك.

ولقد تجلّى هذا التطور في التعاون والتضامن بين الأفراد ويتجسد هذا في مقوله ابن خلدون " إن الاجتماع الإنساني ضروري " وتتجلى هذه الضرورة في أن الفرد لا يستطيع الانفصال أو الانعزال عن الجماعة وذلك بتعامله و احتكاكه بأفرادها لإشباع حاجاته والاستمرار في الحياة .

وتكمن هاته الصورة في علاقة الفرد مع مستخدمه لاستمرارها وتطورها وبالتالي تصبح أكثر تعقيدا مما يستدعي تدخل الدولة، حيث أصبحت انشغالات العمال واهتماماتهم المهنية جزءاً لا يتجزأ من انشغالات الدولة الحديثة ذلك إيماناً منها في أن عنصر العمل هو المصدر الأساسي للطبقة العاملة.

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

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

ولقد تم إخضاع ممارسة الإضراب للتشريع الذي ينظمه ويعمل على تحديد شروط وضوابط حق الإضراب وكيفية ممارسته وذلك من اجل ضمان ممارسته وتكييفها وفق توجهات وتطلعات النظام الجديد الذي تستند عليه السياسة العامة للدولة وكذلك حرصا منها على استمرارية الأنشطة في المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية داخل المجتمع وذلك بضمان استمرارية بعض الأنشطة الهامة والضرورية في كل قطاع ، على شكل توفير قدر أدنى من الخدمة بحسب طبيعة كل قطاع وكل نشاط أو بوضع حدود على ممارسته ومنعه في أهم الميادين الإستراتيجية كالدفاع والأمن الوطنيين أو مختلف الأعمال والخدمات العمومية التي تعمل على تحقيق المنفعة العامة لأفراد المجتمع .

إلا أن تكريس حق الإضراب والاعتراف به يعتبر من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال طويل وعده احتجاجات من طرف العمال التي كانت عبر مختلف المداخل والحقبات التاريخية. وبالتالي يعتبر حق الإضراب على أنه وليد ممارسة الحق النقابي الذي لم يعترف به قانونا وبصفة صريحة إلا في سنة 1884 بفرنسا حيث كان قبل هذا التاريخ ممنوع عن العمال اللجوء إليه للمطالبة بحقوقهم المهنية.

غير أن الاعتراف بحق الإضراب واللجوء إليه من طرف العمال لم يكن مزية أو منحة من سلطة الدولة وإنما إجراء يلتجأ إليه العمال، إلا أنه أصبح في أواخر الثمانيات إجراء فعلى غير مرخص به لعمال القطاع العام.

ولقد عرف الحق في الإضراب عدة تطورات بأخذه عدة أنماط ونماذج مختلفة التي تنطوي كلها على ارضاخ وإخضاع رب العمال للمطالب المهنية للعمال بعد أن تحصل هذا الحق على طابع المشروعية بحيث أصبح من أهم الوسائل للحماية والدفاع عن المصالح المهنية للفئة العمالية من جهة ، وباعتباره آخر الحلول وأنجعها لحل المنازعات الجماعية من جهة أخرى ووسيلة حصر وضغط على أرباب العمل والسلطة العامة في وقت واحد.

ولقد تم اختيارنا لهذا الموضوع للدراسة دون غيره من المواضيع لعدة دوافع ندرجها كما

يلي:

أولاً: الدافع الذاتي : والمتمثل في رغبتنا الشخصية في معالجة وكذا حماسنا لدراسته والفائدة

التي قد نجدها في حياتنا العملية والمستقبلية

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

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

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

تتجلى أهمية دراستنا لهذا الموضوع في الآتي:



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

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

ولقد اعتمدنا الإشكالية التالية :

— ما هي الضوابط الشرعية لممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري؟

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

1. نقص الدراسات السابقة والمتخصصة في هذا المجال.

2. قلة المراجع التي قامت بدراسة هذا الموضوع في القانون الجزائري.

من خلال تناولنا ودراستنا لهذا الموضوع وجدنا قلة معالجة للمواضيع المتعلقة بحق الإضراب ، ولم نجد من قام بدراسته برسائل الدكتوراه والماجستير وخصوصا في التشريع الجزائري، لأن هذا الحق لم يضبطه المشرع الجزائري بتقنين خاص إلا في السنوات الأخيرة.

واقترنت دراسته في مذكرات الماستر بتناوله في إطار موضوع المنازعات الجماعية للعمال حيث أن هذه الأخيرة لم تقم بدراسته دراسة شاملة بكافة التفاصيل.

واعتمدنا في دراستنا في هذا الموضوع على عدة رسائل ماجستير ودكتوراه ببعض التشريعات لمعظم الدول العربية والتي تمثلت في مذكرة الإضراب في المواقف العامة وفق التشريع الفلسطيني للطالبة هبة الله عيسى الداووك ومن بين أهم المراجع والكتب القانونية التي تطرقنا إليها لهذا الموضوع في التشريع الجزائري.

- الوجيز في القانون علاقات العمل في التشريع الجزائري للدكتور احميه سليمان .

- منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر لرشيد

واضح

- مذكرة الماستر للطالب عويصات لحسن المعنونة تحت عنوان: الضمانات والضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة

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

ولقد تناولنا في بحثنا هذا فصلين سوف نعرضهما كما يلي:

الفصل الأول الذي كان تحت عنوان الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب والذي يندرج تحته مبحثين يحتوي كل منهما على مطالب والفصل الثاني تحت عنوان الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب والذي يقسم أيضا بدوره إلى مبحثين يندرج تحت كل منهما إلى مطالب وسنفصل خطة دراستنا كالتالي:

الفصل الأول تناولنا الإطار المفاهيمي للممارسة حق الإضراب وقد اندرج خلاله مبحثين المبحث الأول بعنوان مفهوم حق الإضراب أما المبحث الثاني فتناولنا فيه الصيغة القانونية لممارسة حق الإضراب ، أما الفصل الثاني فقد عرجنا فيه على الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري ويندرج تحته مبحثين المبحث الأول تحت عنوان كيفية ممارسة حق الإضراب أما المبحث الثاني بعنوان الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري وخلصنا ببحثنا بخاتمة كخلاصة عامة لضوابط حق الإضراب في التشريع الجزائري.

# الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب

يعتبر حق الإضراب من المسائل التي حظت بعناية كبيرة في معظم تشريعات دول العالم ، كما أنه من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها العامل والموظف على حد سواء ، إلا أن هذا الحق أعتبر من المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل ، خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والخاص، مما جعل منه مجالاً لاختلاف الفقهاء ورجال القانون بشأن إعطاء تعريف جامع مانع له، لأن كان الإضراب سابقاً و لفترة طويلة على انه وسيلة للفوضى و العنف قبل ان يصبح وسيلة للتعبير عن اختلاف في المصالح<sup>1</sup>

ولهذا نجد معظم الدساتير العربية والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للطبقة العمالية<sup>2</sup>

ولقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين . المبحث الأول مفهوم حق الإضراب، أما المبحث الثاني معنون بالصيغة القانونية لممارسة حق الإضراب .

<sup>1</sup>-سامر موسى، إضراب عمال و موظفي الموافق العامة ، بدون طبعة ،دون سنة، دون بلد ، ص 09

<sup>2</sup>-راشد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية ، في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة ، بدون طبعة ، الجزائر،

## المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب :

إن حق الإضراب الذي ينظمه قانون 90 / 02<sup>1</sup> هو ذلك الذي يكون سببه نزاع عمالي جماعي باعتبار أن حق الإضراب أهم سلاح بيد العمال ضد أصحاب العمل يحملهم على الاستجابة إلى مطالب الفئة العمالية بحيث يجد صاحب العمل نفسه قد تعطل العمل لديه، مما يؤثر سلباً على ارتباطاته مع عملاء المؤسسة بحيث يجد نفسه عاجزاً عن تلبية طلباتهم أو الوفاء بالعقود التي تكون قد أبرمها معهم ، كما أن امتناع العمال عن العمل بالإضراب يعني أن يكون هذا الأخير قراراً واعياً يحمل معنى الاتفاق بين العمال أو بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم المتعلقة بالعمل، وليس الإضراب السياسي الذي يكون هدفه الضغط على السلطة العامة لحملها على اتخاذ قرار سياسي معين أو احتجاجاً على قرار سياسي اتخذته هذه السلطة<sup>2</sup>. هذا وسنحاول في هذا المطلب التطرق إلى ما يلي:

## المطلب الأول: تعريف حق الإضراب

إن مختلف التعاريف التي تناولت حق الإضراب فقهاً وقضائياً قد بينت صعوبة تعريف أو وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الإضراب فهو يعد عنصراً من عناصر الحريات العامة الأساسية ولهذا نجد معظم الدساتير العربية منها أو الغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية للفرد<sup>3</sup>. لم يهتم المشرع في غالبية تشريعات الدول " كفرنسا ومصر " التي تعترف بحق الإضراب بتعريف الإضراب و إنما يكتفي فقط بالنص على مشروعيته و يترك التعريف للفقهاء والقضاء حيث تختلف التعريفات الفقهية أو القضائية<sup>4</sup>، فيما بينها حسب الزاوية التي ينظر من خلالها للإضراب و لتعريفه

<sup>1</sup> - قانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وكيفية

تسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 06 الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990

<sup>2</sup> - احمد عبد الكريم ابوشنب، شرح قانون العمل الجديد، كلية الحقوق -جامعة الإسراء، مكتبة الثقافة للتفسير و التوزيع، المكتبة القانونية، الطبعة الاولى، الاردن، 2003، ص، 294، 295.

<sup>3</sup> - سامر احمد موسى ، المرجع السابق ص 30، 31.

<sup>4</sup> - رمضان عبد الله صابر النقابات العمالية و ممارسة الاضراب دار النهضة العربية القاهرة سنة 2004م، ص 38.

يجب علينا أن نتطرق إلى تعريف حق الإضراب لغة وفقها وكذا تعريفه اصطلاحاً "لدى المشرع

الجزائري" وسندرج هذه العناصر كمايلي :

**الفرع الأول: تعريف حق الإضراب لغة :**

يقصد به الترك فيقال اضرب أي اعرض، واترك ، وامتنع و يعرف أيضا بأنه الكف و الإعراض

فيقال أضربت عن الشيء أي كففت و أعرضت عنه فالإضراب في اللغة العربية يحمل معنى الإعراض

و الكف و الامتناع<sup>1</sup> ولقد نص عليه في القرآن الكريم ﴿

و كذا ﴿

﴾<sup>2</sup>

**الفرع الثاني: تعريف حق الإضراب فقها:**

نظر لخلو أغلب التشريعات من تعريف جامع و محدد وواضح للإضراب فلقد عرفه المشرع

الفرنسي في عدة تعريفات: "توقف العمال عن العمل توفقاً جماعياً و مديراً قصد ممارسة الضغط على

صاحب العمل أو السلطات العامة"، و لقد ركز هذا التعريف على عنصر الجماعية و تجاهل عنصر

القصد، كما أنه جمع بين الضغط على السلطات العامة و صاحب العمل و بالتالي فإن هذا التعريف

شمل على الإضراب السياسي و الذي هو بعيد و مستقل تمام عن المطالب المهنية للعمال.

و لقد عرف الإضراب أيضا على انه: "فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين"

نجد أن هذا التعريف شمل على أثر الإضراب و لم يعرفه.

كما ذهب رأي ثالث على أن الإضراب " هو رفض جماعي و مدبر للعمل، يظهر قصد العمال

في التحلل مؤقتاً من شروط عقد العمل، و ذلك لتأييد نجاح مطالبهم وتكريسها " هذا التعريف ذكر

أغلب العناصر الجوهرية المطلوبة لتوافر الإضراب مثل الجماعية و القصد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره ( دراسة مقارنة ) منشورات الحلبي الحقوقية ط1، بيروت 2013 ص16-17.

<sup>2</sup> - القرآن الكريم ، سورة الزخرف ، رواية ورش ، الآية 05

<sup>3</sup> - رمضان عبد الله صابر ، المرجع السابق ، ص39 و40



### الفرع الثالث: تعريف حق الإضراب عند المشرع الجزائري " اصطلاحاً"

إن تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي يقتضي منا الإشارة إلى أن هذا المصطلح "الإضراب" لم يستعمل و لم يكرس قانونا إلا بعد صدور القانون 02/90 المؤرخ في 90/02/06 بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.<sup>1</sup> و أن المشرع الجزائري لم يعرف الحق الإضراب وإنما اكتفى بالنص عليه كأحد الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل و الموظف حيث كفل ممارسته بموجب الدستور و قانون العمل و الوظيفة العمومية.

و لقد نص الدستور على هذا الحق في المادة 02/61 التي جاء مفادها بأحقية الإضراب في القطاع الخاص.

وهذا ما كدته المادة 21 من القانون 31/75 المؤرخ في 29 افريل 1975 المعدل بالأمر 12/96 و المتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص و التي جاء مفادها على أنها قررت ممارسة حق الإضراب طبقاً للأحكام المادة 15 منه<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: تمييز حق الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة له :

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

<sup>1</sup> - خليف عبد الرحمن الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، دون سنة ، دون طبعة ، ص 26.

<sup>2</sup> عويسات لحسن ، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق، جامعة سعيدة، الموسم الجامعي 2016-2017، ص 19-20

### الفرع الأول: التمييز بين حق الإضراب و الامتناع و الترك:

الإضراب والامتناع يتفقان من حيث اللغة في أن كلاهما يراد منه الكف من الشيء و يختلفان في إن الامتناع يشمل الكف عن العمل و غير العمل أما الإضراب فيقتصر عن الكف عن العمل فقط و أيضا الامتناع يمتاز بالعموم على خلاف الإضراب الذي يمتاز بالخصوص أي أن الامتناع أكثر عموما من الإضراب<sup>1</sup>.

أما علاقة الإضراب بالترك تظهر جليا في كونها حق فردي العامل و يختلفان من حيث اللجوء إليه و الأثر المترتب على كل منهما، فالأولى لا بد من صفة الجماعية للقيام به على عكس الترك أما الثانية فالإضراب معد إلى الغير و لكن الأثر المترتب على الترك قاصر على المرء نفسه<sup>2</sup>.

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

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

أما العصيان فيعرف على انه الامتناع لغرض تغيير قانون معين أو نظام معين و يستمر حتى يتم تغيير القوانين و لكن الإضراب هو امتناع عن العمل مدة معينة بهدف تحسين ظروف العمل<sup>3</sup>.

### المطلب الثالث: التطور التاريخي لحق الإضراب :

يعتبر حق الإضراب من الحقوق المتأخرة في مجال قانون العمل، حيث يعد الإضراب من الحقوق التي جاءت بعد معاناة طويلة عبر المراحل التاريخية كما يؤكد المؤرخون أن الإضرابات الاجتماعية كافة كثيراً ما تحصل و يعتبر أول إضراب في التاريخ يرجع إلى مصر و تحديداً في الحضارة الفرعونية فترة

<sup>1</sup> - جدي نريمان ، حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية ،مذكرة ماستر ،قسم الحقوق ،كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة ، 2012، 2013، ص18.

<sup>2</sup> - بن الشيخ مصطفى، خليفني سعاد، مذكرة لنيل شهادة الماستر حق في الاضراب في التشريع الجزائري " " جامعة العقيد أحمد دراية ادرار -2014-2015، ص 24.

<sup>3</sup> - شطابة خديجة الاضراب كوسيلة قانونية لممارسة حق النقابي ، مذكرة ماستر جامعة صالحى احمد النعامة معهد الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2014، 2015، ص54.

حكم الملك " رمسيس الثالث " عامي 1187-1156 قبل الميلاد<sup>1</sup> و الذي قام به العمال الذين كانوا يشيدون قبر الفراعنة من اجل تسديد أجورهم و أيضا ضد ظروف العمل، أما في البلدان الأوربية لم يتم الاعتراف بحق الإضراب بصورة صريحة و قانونية إلا ابتداء من أواسط القرن العشرين و هذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب من خلال التطور التاريخي للإضراب لكلا من فرنسا وبعض الدول الأوروبية كفرنح أول و في الجزائر كفرنح ثاني، سنفصلهما كالآتي :<sup>2</sup>.

### الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا وبعض البلدان الأوربية

أن الإضراب كان يترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة في فرنسا دائما وبعض البلدان الأوربية الأخرى حيث أنه لم يعترف للعمال بممارسة حق الإضراب فيها بصورة صريحة دستوريا وقانونيا إلا ابتداء في أوائل هذا القرن، حيث ظل الإضراب من الأمور الممنوعة التي تعاقب عليها قوانين العقوبات بل وحتى التحالفات والاتفاقات العمالية كانت ممنوعة في كل من فرنسا وألمانيا وبريطانيا ولم ينتهي هذا المنع في فرنسا مثلا إلا بمقتضى قانون 25 ماي. 1864<sup>3</sup> والذي سمي بقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم الذي ذكر فيه الإضراب بألفاظ عدة إلا لفظ "إضراب" فسمي مره "التوقف عن العمل" ومرة أخرى "بالتوقف الجماعي عن العمل" وغيرها من العبارات، ولقد تحدث هذا القانون في طياته عن الإضراب المشروع والتوقف عن العمل الغير مشروع ومتى تدفع الرواتب للمتوقفين عن العمل ومتى لا تدفع وما هي مدة الإضراب وغيرها من الأمور المتعلقة بالإضراب ورغم أن الإضراب هو من الحريات المعترف بها للأجراء إلا أن له خصائص حتى نسميه بهذا الاسم وإذا توافرت الخصائص وقام الإضراب فإنه يرتب أثارا بعد انقضاءه وأثناءه لجهة الأجراء أو أرباب العمل أو الأشخاص الثالثين.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> - عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القضية ، الجزائر، 2003م، ص 356.

<sup>2</sup> - بن الشيخ مصطفى ، خليفني سعاد ، المرجع سابق، ص 07.

<sup>3</sup> - بن الشيخ مصطفى ، خليفني سعاد ، المرجع سابق، ص 10-11.

<sup>4</sup> - عبد العزيز جمعة، الحق في الاضراب، ص 03

كما يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تأتي إلا بعد نضال طويل وميرير للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية وهو بذلك وليد الحق النقابي والذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية صريحة إلا في سنة 1884 حيث إن مجرد أن الاتفاق أو التحالف بين العمال كان ممنوعا.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر

لقد اعترفت الجزائر علي غرار نظيراتها من الدول الأخرى بحق الإضراب كونه حق من الحقوق والحريات الأساسية للعمال حيث كرسته في وثيقتها الدستورية وتركت مسألة تنظيمه وتحديد كيفية ممارسته إلي النصوص التشريعية وبذلك يكون المشرع قد وفر الحماية القانونية للإضراب على مستوى النص كضمانه لممارسته.<sup>2</sup>

من المعلوم أن حق العمال الجزائريين في اللجوء إلى الإضراب كان مهضوما من قبيل الاستعمار الفرنسي الذي كان يمنع العمال الجزائريين من ممارسة هذا الحق ويقتصره على العمال الفرنسيين مما أدى ذلك إلى بروز الحركة العمالية والنقابية في الجزائر وذلك كرد فعل على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للجزائر الذي فرضه المستعمر منذ الاحتلال إلى غاية الاستقلال.<sup>3</sup>

ورغم ذلك فقد ظل العمال يمارسون هذا الحق إلى أن تم إقراره والتنصيب عليه في الدستور بدءا من دستور 1989 ولاسيما المادة 54 انتهاء بدستور بتعديل دستور 2016 والذي نص في المادة 71 في الفقرة الأولى منها على ما يلي "إن الحق في الإضراب معترف به ويمارسه في إطار القانون" وجاء القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل6 فبراير 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ليكرس هذه الممارسة ويؤكددها وقد ترسخ هذا الحق أكثر مع صدور الأمر رقم 06-03 المؤرخ في جمادي الثانية عام 1427 الموافق ل15 جويلية 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث أن

<sup>1</sup> - صويدق أم لالة ونوضاله زينب لحق في الاضراب في التشريع الجزائري مذكرة تخرج، جامعة التكوين المتواصل أدرار 1014، 2015، ص05

<sup>2</sup> - عوسيات لحسن ، المرجع سابق، ص46.

<sup>3</sup> - بن الشيخ مصطفى ، خليفني سعاد، المرجع سابق، ص:10

المادتين 36 و37 منه منحت الموظف ممارسة الحق النقابي والحق في الإضراب في إطار التشريعات المعمول بها.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: الصيغة القانونية لممارسة حق الإضراب :

سنتناول في المطلب الأول العناصر المكونة لحق الإضراب والمتمثل في العنصر المادي والعنصر المعنوي أما المطلب الثاني يتمثل في إشكال حق الإضراب والمتمثل في الإضراب التقليدي والدائري، والإضراب القصير أو المتكرر، اضربا إنتاجية واضرب الحماس وتتناولها كما يلي:

#### المطلب الأول: عناصر حق الإضراب .

لحق الإضراب عنصرين جوهريين لا بد من توافرها لكي نضفي على التوقف عن العمل صفة الإضراب المشروع فغياب ، أي عنصر من هذه العناصر يؤدي إلى انتفاء هذه الصفة أي صفة الإضراب و يتمثل هذان العنصرين في:<sup>2</sup> العنصر المادي كرفع أول والعنصر المعنوي كرفع ثان وسنقوم بدراستهما كما يلي:

#### الفرع الأول : العنصر المادي لحق الإضراب

و هذا العنصر يمثل العنصر الجوهري لحق الإضراب حيث يؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال و يتمثل التوقف عن العمل في امتناع العمال عن الذهاب إلى أماكن العمل، و بالتالي عدم تنفيذ العمل العادي الذي كلفوا به، و هذا يقتضي إن يكون العمال المضربين ملتزمون أصلا في تنفيذ العمل الذي امتنعوا عن تنفيذه سواء كان هذا الالتزام الصادر بنص قانوني أم بشرط من شروط العمل فرديا أو جماعيا أو لائحة داخلية أما إذا امتنع العمال عن تنفيذ عمل غير ملزمين بأدائه مثل ساعات العمل الإضافية فلا يعتبر ذلك إضرابا.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> -ابوحيدة التومي، بكوش قدور، النقابة في تنمية الاجتماعية والاقتصادية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعة تطبيقية لجامعة

التكوين المتواصل، 2006/2007، ص23

<sup>2</sup> - مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 29.

<sup>3</sup> - د صلاح علي على حسن ، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية و المقارنة، دار الجامعة الجديدة طبعة 2012، ص 27

كما لا يعد إضرابا التوقف عن العمل برضا صاحب العمل الصريح أو الضمني كما أنه لا يشكل إضرابا التوقف عن العمل في الأوقات التي جرت العادة في أن يتوقف العمل فيها مثل في عيد العمال يوم 1 ماي.<sup>1</sup>

و العنصر المادي لحق الإضراب يتوافر على شرطين:

أولاً: \_ الشرط الأول : التوقف الفعلي عن العمل: يعتبر هذا الشرط هو الأهم لتحديد مفهوم الإضراب و يشتمل أساسا في انقطاع العمال عن أداء العمل الملزمين به كما أنه يجب أن يكون التوقف عن العمل كاملا حيث وإن الاستمرار في العمل و لو بصورة بطيئة أ، العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا إلا أننا نستثني الفئات المكلفة بالحد الأدنى من الخدمة و هذا لما تنص عليه القوانين و التنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب .

و يخرج عن نطاق هذا الشرط امتناع العمال عن القيام بالعمل غير الملزمين به مثل العمل الساعات إضافية<sup>2</sup>.

ثانيا- الشرط الثاني : التوقف الجماعي عن العمل: و يقصد به أن يكون التوقف لجميع العمال المعنيين بالإضراب و يعني هذا إن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضرابا فالإضراب وكما قلنا انه حق للعامل إلا أنه لا يتم ممارسته إلا بصورة جماعية و يكفي فقط لتحقيق صفة الجماعة و هذا لكونها صفة أساسية في الإضراب امتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزمين به<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - إبراهيم صالح الصرايرة ، مشروعية الإضراب وأثاره في العلاقة التعاقدية( دراسة مقارنة )، دار وائل، ط1، 2012، ص 33

<sup>2</sup> - احميه سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري الطبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2010، ص 139.

<sup>3</sup> - بن الشيخ مصطفى ، المرجع السابق ص 17.



## الفرع الثاني: العنصر المعنوي لحق الإضراب :

لا يكفي لإضفاء صفة الإضراب على توقف العمال عن العمل و أن يتم التوقف بصورة جماعية بل لابد إضافة لذلك توافره عدة عناصر معنوية اجمع الفقه على ثلاثة(03) منها تتمثل في قصد الإضراب أو نية الإضراب -و تدبير الإضراب - و السعي لتحقيق المطالب المهنية<sup>1</sup>.

أولاً \_ قصد الإضراب : يعني انصراف إرادة العمال إلى التحلل المؤقت من تنفيذ شروط عقد العمل و ذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين بأدائه، و مؤدى ذلك أن العامل المضرب يدرك مسبقاً أنه ملتزم بأداء العمل أو أداء عمل معين و مع ذلك تتجه إرادته إلى التوقف عن أداء العمل و هكذا فإنه لا يعد إضراباً رفض العامل أداء ساعات العمل الإضافية غير الملزمة المفروضة من جانب صاحب العمل بإرادته المنفردة و يرجع ذلك إلى أن قصد الإضراب يعني نية الإضراب على صاحب العمل بحيث يكون وسيلة ضغط عليه حتى يستجيب لمطالب العمال المهنية<sup>2</sup>.

ثانياً \_ تدبير الإضراب " التواطئ": يقصد به أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل المكلف بأدائه من طرف العمال ناتج عن اتفاق سابق أو لاحق بين العمال لتحقيق مطالب مهنية تخصهم جميعاً و عليه فإنه لا يتحقق الإضراب بالمفهوم الدقيق إذا يتعلق الأمر بمجرد تزامن حالات التوقف فردية لأسباب مختلفة<sup>3</sup>

أ. السعي لتحقيق مطالب مهنية: و يقصد بها أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهينة أو ذات صلة أو تأثير عن الحياة المهنية للعمال و يقتضي لتحقيق هذا الشرط التحديد المسبق للمطالب. أما الامتناع عن العمل بدون أي هدف أو لأسباب سياسية فإنه يكيف على أنه غير مشروع، إلا أن القضاء الفرنسي يعتبر الإضراب مشروعاً إذا كان سببه سياسي له تأثير أو علاقة بظروف العمل

1 - ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 45-46.

2 - صالح على حسن المرجع السابق، ص 42.

3 - ابراهيم الصرايرة، المرجع السابق، ص 52، 53.

مثال قرار سياسي خاص برفع الأسعار أو قرار سياسي خاص بزيادة الضرائب على العمال<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: أشكال حق الإضراب (أنواعه)

يمكن تقسيم حق الإضراب إلى أنواع مختلفة و ذلك بحسب الزوايا التي يتم من خلالها النظر إليه فحق الإضراب من حيث المشروعية قد يكون إضراباً مشروعاً أي يوافق الأحكام و القيود التي فرضها المشروع للقيام به كما انه قد يكون إضراباً غير مشروع يتم بمخالفة القانون.

كما انه يتخذ حق الإضراب صوراً و أشكالاً مختلفة إذا ما تم النظر إليه من حيث درجة شدته او خطورته إذ يمكن تقسيمه إلى الأنواع الآتية<sup>2</sup> والتي أدرجناها عبر ثلاث فروع :

### الفرع الأول: الإضراب التقليدي والإضراب الدائري

#### أولاً: الإضراب التقليدي:

و يقصد به أن ينقطع المضربون عن نشاطهم في نفس الوقت و يتركوا أماكن العمل أو أن يتغيبوا عن الذهاب إليها و حتى هذا الشكل التقليدي، يكون في غالب الأحيان محل مخطط موضوع و مدروس مسبقاً و التحضير له يشمل في آن واحد مسألة اندلاعه و مدته المحتملة<sup>3</sup>.

و قد يطلق على هذا الشكل كذلك مجموعة التحريض على الإضراب **Les piques de**

**Greve** بحيث تتبنى مجموعة من العمال الإضراب و هم على العموم ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصاً لهذا الغرض و تقوم هذه المجموعة بإقناع و حمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملة كل الوسائل ما عدا ما كان منها ممنوعاً كالتهديد و احتلال أماكن العمل واستعمال العنف.

<sup>1</sup> - بن الشيخ مصطفى - خليفي سعاد، المرجع السابق، ص 17

<sup>2</sup> - هيثم حامد المصاروة، المتقي في شرح قانون العمل "دراسة المقارنة" طبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان الاردن 2008، ص 324.

<sup>3</sup> - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 294.

و يجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة و المحافظة على الممتلكات و امن المؤسسة مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل.<sup>1</sup>

### ثانيا: الإضراب الدائري (بالتناوب)

يمس هذا النوع من الإضراب أقسام و مصالح المؤسسة بصورة دورية حيث يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، و يتم هذا الإضراب بالتناوب بين مجموعة من العمال في مصلحة معينة يقومون بالتوقف عن العمل.

ثم يأتي دور مصلحة أخرى و لمدة زمنية معينة بهدف عرقلة النشاط داخل المؤسسة فهذا النوع من الإضراب يمثل الرد على تقسيم العمل اذ يستلزم مخطط التحرك الأكثر دقة<sup>2</sup> والأكثر تنظيما لأنه يتطابق مع منطق التوقف عن العمل في شكل إضرابات دائرية متتالية دون شل حركات النشاط و المردودية في المؤسسة و هو في نفس الوقت تمهيد لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل و هو أكثر ضرراً من الانقطاع الجماعي عن العمل يكلف صاحب العمل مصاريف باهضة لاسيما أجور العمال الماكثين في مراكز عملهم رغم ما تكبده المؤسسة من خسائر جراء نقص الموارد الناتجة عن نشاط العمال المضربين و لو استمر ذلك وقتاً أطول.

كما أن هناك نوعين من الإضراب الدائري يسمى "النوع الأول: بالإضراب الأفقي"

و يختص هذا النوع بممارسة عمال صنف مهني معين و ينعكس سلبا على عمال صنف آخر تابع للعمال، و"النوع الثاني: الإضراب العمودي" الذي يجمد العمل في قطاع محدد من المؤسسة دون يمس القطاعات الأخرى المجاورة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - خليف عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع، 2008، عناية، ص 67.

<sup>2</sup> - بن الشيخ مصطفى و خليف سعاد ، المرجع السابق ، ص 19..

<sup>3</sup> - رشيد واضح ، المرجع السابق ص 120-121

## الفرع الثاني: الإضراب القصير و المتكرر

هو عبارة عن توقف عن العمل بصفة متكررة و لمرات عديدة مع إبقاء العمال المضربين في أماكن عملهم يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم، أو يتأخر عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك<sup>1</sup> فهذا النوع من الإضرابات يتميز بأنه إضراب مفاجئ و مخطط بالنسبة لمنظميه يحتاج إلى نوع من الدقة و الأحكام أي يكون له دراسة مسبقة فيما يتعلق بفترة الانقطاع فيه و مدته استمراره و الأهداف التي يسعى من أجلها.<sup>2</sup>

## الفرع الثالث: إضراب الإنتاجية (الإضراب البطيء) وإضراب الاندفاع (الحماس)

## أولاً: : إضراب الإنتاجية (الإضراب البطيء)

و يلتجأ العمال إلى هذا النوع من الإضراب بحيث أنهم لا يتوقفون عن العمل و إنما ينقصون من فعاليتهم بالتخفيض إراديا و بصورة ملموسة من وتيرة الإنتاج بحيث قد يصل النقص إلى 50% أو أكثر و قد تدوم الحركة الإضرابية لعدة أيام مع انخفاض في الإنتاج يختلف بحسب أيام الإضراب البطيء فيوجد هنا أيضا مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقاً<sup>3</sup> فهذا النوع من الإضراب له تأثير على أهم عنصر مكون له و هو التوقف الكامل عن أداء العمل فالتخفيض من الجهد في هذه المرحلة يركز أساسا على بعض العمال ممن يحتلون مواقع ومناصب حساسة في المؤسسة التي يعملون فيها كما ان هذا النوع من الإضراب يمس مبدأ النية عند تأدية و تنفيذ العمل<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - سامر احمد موسي، تعريف الإضراب العام و الخاص و إشكاله الموقع الالكتروني: <http://google.com> على الساعة

22:00 يوم 2018/04/07

<sup>2</sup> - مبروكي سالم، الجديد احمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب، مذكرة ماستر، قسم الحقوق جامعة أدرار 2015/2016، ص

13

<sup>3</sup> - راشد راشد، المرجع السابق، ص 299.

<sup>4</sup> - رشيد واضح، المرجع نفسه، ص 122

و يتم هذا النوع من الإضراب أيضا في إطار تخفيضي لوتيرة الإنتاج بشكل إداري و يعد هذا النوع الأقل حدوثا لأنه لا يتناسب إلا مع عدد قليل من الأنشطة و الأعمال، و يؤدي على أي حال إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل<sup>1</sup>

### ثانيا: إضراب الحماس أو الاندفاع

كما يسمى أيضا بإضراب المبالغة في النشاط و الإضراب الإداري و يتميز هذا الشكل بالزيادة و التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامله<sup>2</sup>

كما يتخذ الإضراب صبغة إدارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: أسباب نشوء حق الإضراب و خصائصه

ويتضمن على فرعين الأول أسباب نشوء الإضراب والثاني خصائصه سنتناولها كما يلي :

#### الفرع الأول: أسباب نشوء حق الإضراب

هناك عدة أسباب مختلفة و متنوعة لنشوب النزاعات الجماعية من بينها الإضراب . وتتلخص هذه الأسباب فيما يلي:

\*ضعف الإدارة في تجنب مواجهة هذه النزاعات " الإضراب " و عدم حسم المشاكل و تباين المواقف "الظلم" أي عندما لا تتخذ الإدارة قرارات حاسمة اتجاه الخروج عن أسلوب الحوار المقبول ، فإن النزاعات العمالية تتحول إلى مشاجرات و مؤامرات و عندما لا يتوفر العدل من طرف

<sup>1</sup>- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية) جسور للنشر والتوزيع طبعة 2، الجزائر، 2003، ص 203-202.

<sup>2</sup>- خليف عبد الرحمن ، الوجيز في منازعات و الضمان الاجتماعي ، المرجع السابق، ص 68.

صاحب العمل اتجاه بعض العمال على حساب غيرهم فإن الخلافات تزيد و بالتالي تؤدي إلى نشوء حالة الإضراب<sup>1</sup>.

\***عدم وضوح نظم العمل** تؤدي إلى الكثير من النزاعات حول مسؤوليات العمل و كيفية تأدية العمل ينشر الغموض في تأدية المهام.

\***عدم وجودا اتصالات ناتجة و عدم تنوع وسائل الاتصال** وبالتالي فإن الاتصال المباشر بين صاحب العمل والعمال ( لغة الحوار) يقلل سوء الفهم الذي قد يحدث أو يلغيه.

و قد ينشأ الإضراب بسبب عدم تحديد المسؤوليات بين العمال داخل المؤسسة.

\***عدم استخدام الموارد بشكل منتظم:** يعد من أسباب نزاعات العمل و التنازع على موارد العمل مثل الأجهزة و المعدات و أدوات النقل و كل الخدمات العامة لذلك فإن وضع نظم لاستخدام فعده الموارد يقلل من النزاعات<sup>2</sup>.

\***عدم تحقيق العدل:** الشعور بالظلم والاهانة من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع و بالتالي لا بد من تحقيق من طرف المدير أو رب العمل إلى المشرفين و المساعدين و المرؤوسين

\***الترقية:** تعتبر الترقية من الأسباب التي تؤدي إلى حدوث نزاعات فقد يكون قيام نظام الترقية يأخذ بعض الطرق الملتوية تسودها المحسوبية و هذا عدم قيامه بترقية شخص على حساب شخص آخر.

**الأجر:** من بين أهم الأسباب الرئيسية و المهمة التي تؤدي إلى حدوث "الإضراب" و هذا راجع إلى غلاء المعيشة و زيادة احتياجات العمال.

**ظروف العمل:** و هي كذلك احد أسباب وجود نزاعات بالمؤسسات الخاصة إذا كانت المؤسسة بمناطق نائية أو معزولة لأنها تحتاج إلى وسائل نقل و مواصلات مثل مناطق الجنوب لأنها تستدعي وجود إمكانيات تهيئ ظروف العمل لتتلاءم مع جهود العمال

<sup>1</sup> - تقليل من نزاعات العمل على الربط: <http://www.dz.com\froum\show thread;php?t.764> يوم 10 مارس

2018 على الساعة 22:33

<sup>2</sup> - جدي نيمان ، المرجع السابق ، ص 24



\* إضافة إلى هذه الأسباب هناك أسباب أخرى منها التسريح لبعض العمال، وها يجعل الآخرين يرفضون هذا التصرف و بالتالي يخلق نوع من النزاع يعبر عنه بالقيام مصرفات ممثل الإضراب بالإضافة للتسريح الجماعي للعمال قد يكون سببه صاحب العمل و لكن العمال يرفضون و يعبرون عنه بالإضراب الجماعي<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: خصائص حق الإضراب

لقد تضمنت نصوص القوانين الاجتماعية لسنة 1990 بمبدأ الاعتراف بحق الإضراب و ذلك على أساس أحكام القانون الدولي إذ أن قانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 والمتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و كيفية تسويتها وممارسة حق الإضراب كان متماشيا مع المبادئ التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية للمنظمة العالمية للعمل.<sup>2</sup>

فإن القانون الجزائري للعمل حدد في إطار التكفل بحالات خرق الإجراءات الخاصة بالإضراب عقوبات تتراوح بين الغرامة و الحبس أو الاثنين معا

و تتمثل الحالات التي يعتبرها المشرع كحالات من شأنها أن تعرض مرتكبها إلى عقوبات جزائية: التسبب أو محاولة التسبب في التوقف الجماعي و التشاوري للعمل المخالف الأحكام القانون 02/90 المذكور أعلاه.

اصطحاب التوقف الجماعي عن العمل للعنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات ممارسة المناورة الاحتيالية أو التهديد أو العنف أو الاعتداء المستهدف عرقلة حرية العمل بمفهوم القانون 02/90 المذكور أعلاه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - الشايب امال، أثر النزاعات العمل الجماعية على انتجاية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية مذكرة ماستر، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2013/2012 ص 26، 27

<sup>2</sup> - صويدق امي لاله ، نوضالة زينب ، المرجع السابق ، ص 16

<sup>3</sup> - موسى أحمد سامر ، حق الاضراب ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، جوان، 2006، ص 11

**المطلب الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب وأهميته:**

ويتضمن هذا المطلب على فرعين الفرع الأول الأساس القانوني لحق الإضراب أما الفرع الثاني يتضمن أهمية حق الإضراب وستناولها في فرعين وستناولها كما يلي :

**الفرع الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب**

يتجلى أساس حق الإضراب باعتباره أحد أهم نتائج النضالات النقابية باستناده على عدة أسس و مصادر مختلفة سواء كانت داخلية و دولية دستورية و قانونية ، و اتفاقية و ان هذه الأسس هي التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية لاسيما الديمقراطية منها حيث لا نكاد نجد دستوراً من الدساتير الحديثة للدول الأوربية كفرنسا و بريطانيا و ألمانيا و الولايات المتحدة الأمريكية لا يعترف بحق الإضراب<sup>1</sup>.

تاركا مسألة تحديد كفيات ممارسة للنصوص التشريعية و الاتفاقية و كما نص المشرع الجزائري في الدساتير السابقة 1989 و 1996 وكاد القانون الحالي و اعتبره حقا من الحقوق الدستورية<sup>2</sup>.

كما جسده القوانين الاقتصادية و الاجتماعية الصادرة لاسيما قانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 و المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق في الإضراب الذي نصت عليه المادة 24 منه إلى نصت على انه " إذا استمر الخلاف بعد استفاد إجراءات المصالحة و الوساطة و في غياب طرق أخرى للتسوية قد نرد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>-احمية سليمان، المرجع السابق، ص 137،138

<sup>2</sup>-حق في الإضراب ، www.mactaba.com ، في يوم الأحد 25 أكتوبر 2017 ، 10:47

<sup>3</sup>-تصت المادة 71 من دستور 2016 " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون ، يمكن أن يصبح القانون هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسة في ميدان الدفاع الوطني و الأمن و في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع "

## الفرع الثاني : أهمية الحق في الإضراب

يعتبر الحق في الإضراب نهج تتعلم فيه الفئة العمالية كيف تطالب فيه بحقوقها و الدفاع عنها فحق الإضراب يقوم بتقوية و تدعيم مطالب العمال بالإضافة إلى بفتح عيون العمال و يكشف لهم واقع الحياة العملية من خلال الأهمية التي يعكسها و نظراً لما لهذا الحق من دور مؤثر ، وسيتم توضيح أهمية الحق في الإضراب من خلال الإشارة إلى عدة جوانب قانونية و اجتماعية.<sup>1</sup> سندرسها كما يلي :

## - أولاً: أهمية حق الإضراب من الناحية القانونية:

يثير الحق في الإضراب جدلاً كبيراً رغم أن الأغلبية تتفق على أنه من الحقوق الأساسية و التي نظمتها المعاهدات و الاتفاقيات الدولية و اعترفت بها الدول بمجرد التوقيع عليها والانضمام لها و لهذا يشترط تنظيمه بحيث لا يؤثر على المواطنين و لا يضر في نفس الوقت الاقتصاد الوطني و هكذا يتبين لنا و يتضح إن حق الإضراب مكفول لعمال المرافق العامة و القطاع الخاص في إطار القانون و الذي يمكن حظره و تقيده بالنسبة لبعض العاملين بما يضمن عدم الإخلال بالأمن القومي و النظام العام<sup>2</sup>

و بما أن الدولة ملتزمة بأحكام المعاهدات التي صادقت عليها فإن حق الإضراب مكفول و يمنع اتخاذ أي إجراء من شأنه حرمان ممارسة هذا الحق فلا يتصور ان بلداً يتجه نحو الأخذ بنظم الديمقراطية التي تحرص كل الحرص على الحريات الفردية و الجماعية ان تحرم الطبقة العاملة من الظفر بحقوقها و التي هي مكفولة و لو من الناحية النظرية

<sup>1</sup> بن الشيخ مصطفى ،خليفة سعاد، المرجع السابق،ص 22

<sup>2</sup> محمد الشرقاني مدى مشروعية الاضراب العمالي اطروحة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية ، جامعة

محمد الخامس ، الرباط، السنة الدراسية، 1990،1991، ص 28

و يؤدي حق الإضراب إلى أهمية إعادة التوازن بين العمال و أرباب العمل في علاقة العمل أو المؤسسات و من جهة أخرى القيام بالإضراب يؤدي إلى إيجاد قواعد قانونية اتفافية تكفل حماية العمال و تعطيهم مزايا أفضل.<sup>1</sup>

### ـ ثانيا: أهمية حق الإضراب من الناحية الاجتماعية:

يعتبر حق الإضراب على انه رد فعل عن حالة واقعية تعبر عن مصالح و مطالب العاملين في مواجهة مستخدميهم و رؤسائهم و لما كان المجال الطبيعي لهذه المصالح هو المجال الاجتماعي فإن العلاقة بين حق الإضراب و تلك المصالح تدخل ضمن الحريات العامة المعترف بها و ذلك بهدف إعادة التوازن الاجتماعي و علاوة على أن حق الإضراب يعد احد هاته الحقوق الاجتماعية.<sup>2</sup>

إذا تم إغفال حق الإضراب قد يكون له أضرارا و عواقب و خيمة تتوضح في صورتين:

**الصورة الأولى:** الأداء السلبي للعمال من خلال التكاثر في الأداء و الإهمال و كثرة الغياب و عدم مراعاة قواعد العمل و هذا كله للتعبير عن سخطهم

**الصورة الثانية:** حدوث إضرابات و فوضى غير محددة بقواعد و أنظمة و هذا ما يترك اثر على العلاقات الاجتماعية و على مستوى الإنتاج

فالإضراب يحقق متطلبات المجتمع من خلال ضمان مستوى مقبول من الأجور و الذي ينعكس بدوره على الإنتاج، حيث أن حق الإضراب يسعى إلى تنظيم و تماسك العمال داخل المؤسسة و العلاقات المهنية<sup>3</sup> و الاجتماعية بين الأشخاص و لمختلف طبقات المجتمع وهو ما يضمن الحركة المستمرة للمؤسسة، وتحقيق أهدافها و رفع إنتاجها، وهذا كله من خلال التنظيم والتخطيط الجيد و ذلك لان المؤسسة تسعى إلى الابتعاد عن الوقوع في المشاكل و خاصة في المجال الاقتصادي والمالي و هذا يؤدي إلى تلبية حاجيات ورغبات المجتمع وذلك من خلال رفع الإنتاج من طرف العمال .

<sup>1</sup> كمال مخلوف الإطار التنظيمي الاتفافية العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، المركز الجامعي ، البويرة، الجزائر، العدد، 04، 2011 ، ص

89.

<sup>2</sup> علي عوض حسين ، الوحيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية ، مصر 2003، ص 797.

<sup>3</sup> كمال مخلوف، نفس المرجع، ص 90.

كما أن حق الإضراب يقلل من المنافسة مما يضمن تجنب العمال للأضرار الناتجة عن العمل المؤدى داخل المؤسسة المستخدمة و أيضا يعمل الإضراب على تكريس و تحقيق المساواة بين العمال من قبل أرباب العمل، وهذا الهدف الذي كافحت و سعت الطبقة العاملة طويلا لتحقيقه و تكريسه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> على عوض حسين المرجع السابق، ص 799.

## الفصل الثاني

الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب

في التشريع الجزائري



و يقصد به مجموعة القواعد و الأحكام القانونية و التنظيمية التي تحدد كينيات ممارسة هذا الحق و تفادي لأية ممارسة تعسفية له، و كذا حماية لحقوق و مصالح أصحاب العمل و المجتمع من النتائج السلبية الناتجة عن الممارسة التعسفية والفوضوية على الحق المكفول دستوريا سنتطرق في هذا الفصل إلى مبحثين: المبحث الأول نتناول فيه كينيات ممارسة حق الإضراب وتندرج تحته ثلاث(03) مطالب والمبحث الثاني تحت عنوان الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب وتندرج أيضا تحته ثلاث(03) مطالب سنتناول دراستها بالتفصيل كما يلي:

## المبحث الأول: كفاءات ممارسة حق الإضراب

لكي يكون الإضراب مشروعاً ضمن الحقوق لا بد من إلزامية إسناده إلى عدة مصادر قانونية سواء كانت داخلية أو خارجية مع مراعاة و تحديد كفاءات ممارسة بالنصوص و القوانين المنظمة لهذا الحق "الإضراب" و كذا مع تحديد المجال الذي سينصب و يمارس فيه ،فحق الإضراب هو عبارة عن طريق يسمح به القانون بهدف المصلحة الاجتماعية و المهنية للعمال و في هذا المبحث سوف نتطرق إلى 3 مطالب سندرجهما كما يلي :

## المطلب الثاني: الشروط القانونية لممارسة الحق في الإضراب في القانون الجزائري

تبعاً لما يتميز به حق الإضراب عن أهمية في مسيرة العلاقات المهنية و ما قد يترتب عنه من أخطار و أضرار في مختلف المجالات أهمها الاقتصادية و الاجتماعية، فقد تم أحاطته من طرف التشريعات و الاتفاقيات بعناية كبيرة حيث خصصت هذه الأخيرة لحق الإضراب مجموعة من الشروط و الإجراءات لممارسة و تكريس ، بالرجوع إلى القانون رقم 02/90 نجد أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الشروط و الضوابط الإجرائية المنظمة لكفاءات ممارسة حق الإضراب و حتى يمارس في إطار قانوني منظم ، و تتمثل هذه الشروط فيما يلي:

## الفرع الأول : أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية

ويتجلى ذلك في التزام جميع العمال والموظفين المستخدمين بالمشاركة في تنظيم وتسيير المرافق العمومية لأنه جوهر مبدأ الديمقراطية الإدارية ويتمثل ذلك في حق المراقبة والمشاركة في إدارة المرفق وتسيير شؤونه الوظيفية،<sup>1</sup> وكذا السماح للموظفين بتشكيل أو إنشاء نقابات وظيفية للإحساس بهذه المسؤولية التي أصبحت وسيلة ضغط على السلطة العامة في الدولة للتعبير عن مطالبهم المهنية من خلال أجهزة تتولى الدفاع عن حقوقهم المكفولة قانوناً ويتعلق الأمر هنا بحق العمال أو

<sup>1</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الامر 03/06، والقوانين الأساسية الخاصة، مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جهور للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، الجزائر، 2015، ص 124

الموظفين بإنشاء نقابات والانضمام إليها وهو حق جماعي يهدف إلى الدفاع عن المصالح المهنية للعامل أو الموظف العمومي وتنظيمه وإيصال صوته وتبليغه للجهات المعنية<sup>1</sup>

**وتعرف النقابة:** لغة على أنها كلمة مشتقة من الفعل نقب برفع النون ويقال نقب على القوم بمعنى صار نقيباً عليهم وكلمة نقيب هنا تعني كبير القوم أو العميد ، أما في الاصطلاح النقيب هو ذلك الشخص الذي ينتخب من طرف فئة أو جماعة بهدف الاهتمام بشؤونهم وحماية مصالحهم والدفاع عنها<sup>2</sup>

أما المعنى القانوني فيمكن تعريف النقابة على أنها تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة<sup>3</sup>

أما المشرع الجزائري لم يعط تعريفاً للنقابة وإنما اكتفى بذكر حق العمال وأرب العمل في تكوينها وذلك من خلال المادتين 02 و 03 من القانون 14/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21<sup>4</sup>

وبالرجوع إلى القانون 14/90 المذكور أعلاه الذي حدد الهدف من وراء تشكيل منظمات نقابية والمتمثل في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء نستنتج ضرورة إشراف النقابة على تنظيم ممارسة حق الإضراب هذا الأخير الذي يمارس بهدف المطالبة بتحقيق المطالب المهنية المشروعة للعمال باعتبارها ضماناً هامة لحماية حق الإضراب لان العامل أو الموظف ضعيف بمفرده قوي مع الجماعة لا سيما أن المشرع الجزائري وفر الحماية لممارسة الحق النقابي من خلال منع

<sup>1</sup> عمار بوضياف، المرجع السابق، ص 124 - 125

<sup>2</sup> عويسات لحسن، المرجع السابق، ص 68

<sup>3</sup> بورزيق خيرة الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر ، قسم الحقوق ، جامعة الطاهر مولاي

، سعيده، 2013/2014، ص 16

<sup>4</sup> القانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في

21 ديسمبر 1991 والأمر رقم 12/96 المؤرخ في جوان 1996

ممارسة الضغوطات والتهديدات تعارض المنظمات النقابية أو توقيع تأديبية فضل على توقيع غرامة مالية على أية عرقلة من شأنها تمس حرية ممارسة الحق النقابي<sup>1</sup>

ولقد منحت المادة 38 من القانون 14/90 السالف الذكر للمنظمات النقابية صلاحية المشاركة في المفاوضات والعمل على الوقاية من خلافات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، كما تنص المادة 42 من نفس القانون على أنه عندما لا تتوفر في أي منظمة نقابية الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع هؤلاء العمال لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وذلك حسب ما هو منصوص عليه في المادة 41 من نفس القانون.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب السالف الذكر نجد أنه قد نص على أن تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل الإدارة العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال وممثلي الإدارة في إطار الوقاية من النزاع الجماعي في العمل، كما تستدعي حماية العمال بمبادرة من ممثلي العمال لعقد جمعية عامة وهذا حسب نص المادتين 15 و27 من القانون 02/90 السالف الذكر<sup>3</sup>

ولقد جاءت المادة 04 من هذا القانون بالمقصود بعبارة "ممثلي العمال" والتي تدل على الممثلين النقابيين

<sup>1</sup> انظر المادتين 34 و35 من القانون 14/90 المرجع السابق ،

<sup>2</sup> عويصات لحسن ، المرجع السابق، ص72

<sup>3</sup> عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل الماجستير ، قسم الحقوق، جامعة الجزائر

، 2003/2004، ص96

إذن لقد نظم المشرع الجزائري الحق النقابي الذي يكفل ممارسة حق الإضراب وذلك من خلال مشاركة المنظمة النقابية في تسوية النزاعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية وتنظيم ممارسة هذا الحق<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية

نصت المادة 24 من القانون 02/90 و المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الحق في الإضراب على انه "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها أعلاه، و في غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين طرفين ، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون" وبذلك يكون المشرع الجزائري قد جعل من الوسائل التسوية الودية لحل نزاعات العمل الجماعية شرط إلزامي لإحلال مبدأ السلم الاجتماعي، و عليه فإن المشرع يهدف بفرضه على أطراف علاقة العمل هذه الآليات كإجراء إلزامي من خلاله التوجه إلى التفاوض و الحوار و استبعاد قد الإمكان منطق المواجهة بين أطراف النزاع.<sup>2</sup>

كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم حيث ان هذا الأخير يوقف قرار الإضراب بل و يقف إذا كان قد شرع فيه ،حيث نصت المادة 25 من القانون 02/90 السالف الذكر بهذا الشأن بأنه " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم " و معني هذا أن اللجوء إلى التحكيم كما سبق تبينه يفرض تطبيقه و الالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون وفق لإحكام نص المادة 13 الفقرة 02 من القانون 02/90 السالف الذكر، و ذلك لان أمر اللجوء إلى التحكيم أمراً اختيارياً من حيث المبدأ إلا أن

<sup>1</sup>عويسات لحسن، المرجع السابق، ص73

<sup>2</sup>كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط ، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم ، كلية الحقوق جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، الجزائر ، 2014، ص274.

مجرد الاتفاق على اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية و يلزم مسبقاً بالامتناع لقرار التحكيم و الالتزام بتنفيذه و هو ما يؤدي بنا القول بأن اللجوء إلى التحكيم هو وسيلة من وسائل تفادي الإضراب<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: موافقة جماعة العمال على الإضراب

و يقصد به أن يتم استدعاء جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه<sup>2</sup>.

وهذا ما جاءت به المادة 27 من القانون 02/90 و المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق في الإضراب على انه " تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 04 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من مثلي العمال، كما تحددهم المادة 04/ 02 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة و ذلك بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه و تستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم<sup>3</sup>.

و ان يكون التعبير عن الإرادة لكل حرية بخصوص اللجوء إلى الإضراب و دون أكره أو ضغط أو انفعال و يتم ذلك في جمعية عامة تضم كافة العمال أو أغليبتهم على اقل تقدير يعبرون عن رغبتهم أو عدم رغبتهم في الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر و هذا ما نصت عليه المادة 28 من القانون 02/90 السالف الذكر" يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد السري العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل"

<sup>1</sup> -أحمية سليمان ، المرجع السابق، ص 148، 149.

<sup>2</sup> -ميروكي سالم ، الجديد احمد ، المرجع السابق، ص 22

<sup>3</sup> -نيل صفر، تشريعات العمل نصا و تطبيقاً، دار الهدى ، الجزائر، 2009، ص 44.

أما قليلة العمال الرافضين للإضراب فيحق لهم متابعة العمل و لا يجوز للعمال المضربين إجبار العمال الغير مضربين عن التوقف عن العمل فإن كان القانون يحمي حق العامل في اللجوء إلى الإضراب فإنه يحمي في المقابل حق و حرية العامل في ممارسة عمله، لذا تنص المادة 34 من القانون 02/90 على أنه " يعاقب القانون عرقلة حرية العمال و نقد عرقلة حرية العمال كل فعل من شأنه ان يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه هي الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف و الاعتداء " بمعنى ان العامل الذي لا يتفق و الإضراب يبقى حراً في تأدية عمله و لا يعتبر ملزماً بالاتفاق الذي اتخذه بالأغلبية و هذا ما يتنافى و القواعد الديمقراطية المعمول بها<sup>1</sup>.

#### الفرع الرابع: أن يسبق الشروع في الإضراب منح صاحب العمل مهلة إخطار مسبقة

و يقصد بها إعلام صاحب العمل و إخباره بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد مدته و تاريخ بدايته<sup>2</sup>.

و لا يميز القانون اللجوء إلى الإضراب مباشرة بعد إقراره على نحو السالف الذكر بل يلزم العمال بوجوب إخطار صاحب أو أصحاب العمل مسبقاً بهذا القرار و منحه مهلة فاصله بين تاريخ قرار اللجوء إلى الإضراب و تاريخ دخوله حيز التنفيذ<sup>3</sup> تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية و في حالة عدم وجود اتفاق بشأنها بين الطرفين فلا تقل عن 08 أيام ابتداءً من تاريخ إبداء الإشعار المسبق لدى مصالح العمل، كما تنص المادة 30 من القانون 02/90 السالف الذكر

<sup>1</sup> - احمد موسى ، اضراب عمال و موظفي المرافق العامة ، المرجع السابق، ص 120.

<sup>2</sup> - جدي تريماني ،، المرجع السابق، ص 63.

<sup>3</sup> - احمية سلميان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2012، ص 376.

على أنه " تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن 8 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه" و إلا أعتبر الإضراب غير شرعي<sup>1</sup>

و تعتبر هذه المهلة فرصة لأطراف النزاع و خاصة صاحب أو أصحاب العمل لتصحيح و مراجعة مواقفهم و العمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السليمة للنزاع من جهة، و دليل قاطع يقدمه العمال أو من يمثلهم لصاحب العمل على جديتهم في السير في مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون و ممارسة كافة الضغوط القانونية من اجل تحقيقها<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب

يعتبر الحق في الإضراب من بين الحقوق والحريات معترف بها للإنسان والمواطن ومكرسة في مختلف الدساتير المعاصرة، وتحكم ممارستها قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال من جهة ومصالح المجتمع من جهة أخرى الذي يضمني عليه الحماية القانونية الكافية ضد عرقلة أو أي مساس به<sup>3</sup> وعلى خلاف القوانين السابقة فقد منح القانون 02/90 محور خاص يتعلق بحماية الحق في الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية أي انه كل لجوء إلى إضراب مع احترام الشروط القانونية بعد إضرابا شرعيا ولقد كفل المشرع هذا حماية وحماية ممارسيه من كل تهديد او تجاوز وتتجلى أهم مظاهر الحماية إلى أضفاها المشرع فيما يلي<sup>4</sup>:

#### الفرع الأول: منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب :

المظهر الأول يتجلى في نص المادة 32 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب على انه "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع الذي شرع فيه حسب هذه الشروط لعلاقة

<sup>1</sup> - سهيل احمد و على أبو مارية ، مذكرة الإضراب عن العمل " دراسة مقارنة " مذكرة ماجستير قسم الحقوق ، جامعة النجاح للأبحاث ، فلسطين، ص 15.

<sup>2</sup> - الدكتور الياس يوسف ، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الادارة، 1988-1989، ص 230.

<sup>3</sup> أهمية سليمان، المرجع سابق، ص 379<sup>3</sup>

<sup>4</sup> خليفني عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 153



العمل، ويوقف حق الإضراب بآثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها" ، و معنى هذا الاستخلاف و مدته ، إلا إذا رفض العمال أمر التسخير الصادر من الجهات المختصة ، و يعتبر أي تصرف من هذا القبيل يقوم به صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة و يكون هذا طيلة مدة الإضراب مهما كان شكل و هدف هذا الاستخلاف و مدته<sup>1</sup> سواء بتوظيف عمال آخرين جدد او من خلال تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى غير مضرية إلى الوحدة أو الورشة التي يقوم فيها الإضراب و يعتبر أي تصرف من هذا القبيل مساسا بحق الإضراب و تعرض صاحبها للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانوناً<sup>2</sup>

التي يؤثر انقطاعها التام على استمرارية المرافق أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية فيعين مواصلة الأنشطة الضرورية من خلال القيام بالحد الأدنى من الخدمة كما نصت على ذلك المادة 39 من 02-90 من القانون السابق الذكر" يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه وإذا لم يكن ذلك يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد ممثلي العمال لميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به"<sup>3</sup>

ولقد نصت المادة 40 من القانون 02-90 "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه يعد خطأ مهنيا جسيماً"، ومعنى نص المادة أن القانون سمح لرب العمل أو المؤسسة المستخدمة وهذا بعد استشارة ممثلي العمال بتحديد الأعمال والنشاطات التي تتطلب

<sup>1</sup>- مخلوف كمال ، ، المرجع السابق ، ص 294

<sup>2</sup>-أحمية سليمان ، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق ،ص409-

<sup>3</sup> بن الشيخ مصطفى وخليفة سعاد، المرجع السابق 44-45.

القدر الأدنى من الخدمة وعلى العمال المضربين التكفل به بحيث اعتبر اي رفض من قبل العمال المعنيين خطأ مهني جسيماً<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين

إن القانون اعتبر أن الإضراب هو حق فإنه يمنع تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي وقانوني ولقد اعتبر على أن أي تصرف صادر في هذا الشأن من طرف صاحب العمل ومثليه يعتبر باطلا ولا اثر له على إلا إذا قام العامل المضرب بارتكاب خطأ جسيماً أثناء ممارسته للإضراب وهذا ما نصت عليه المادة 33 الفقرة 02 من القانون 90-02 السالف الذكر على انه "..... كما انه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفق للشروط المنصوص عليها في القانون" على الرغم من أن المشرع اقر الحماية للعمال المضربين لكنه لم ينص صراحة على العمال المتربصين في إمكانية حق الإضراب في القانون 90-02 حماية لهم من فقدان مناصبهم إلا انه وبالرجوع لأمر 06-03 والمتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية في المادة 87 منه التي جاءت ب: ".... يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي" وبما انه لم يرد نص قانوني أو مادة تمنع أو تقيد ذلك فبالتالي فان العامل المتربص من حقه ممارسة حق الإضراب باعتبار أن له نفس الحقوق أو يتمتع بنفس الحقوق والواجبات الموظف العادي ماعدا المحددة بعينها<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق ص46.

<sup>2</sup> - غريب مونية علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسات الصناعية ( الدراسة الميدانية بمركب (سميدال - عنابة) جامعة منتوري، قسنطينة، اطروحة لنيل شهادة دكتوراه علم الاجتماع سنة 2006-2017، ص 175.

## المطلب الثالث : الآثار القانونية لممارسة حق الإضراب :

يترتب عن ممارسة الحق في الإضراب والشروع فيه حسب الإجراءات التي يحددها القانون المنظم له أو المعمول به مجموعة من الآثار التي تختلف حسب مشروعية هذا الحق<sup>1</sup> وتتحملى هاته الآثار فيما يلي:

## الفرع الأول: بالنسبة للعمال المضربين:

## أولا \_ وقف علاقة العمل:

بما أن الحق في الإضراب عبارة عن ممارسة حق فلا يمكن للعامل خسارة منصب عمله بنسبة وإنما يجرمه هذا الحق من تقاضي الأجر وذلك لأن الحق في الإضراب يعتبر من مجمل الأسباب التي حددها المشرع في إطار القوانين والتي توقف علاقة العمل فعلاقة العمل التي تجمدت خلال فترة الإضراب تعود للسريان من جديد بعد انتهاء هذا الإضراب<sup>2</sup> وهذا ما نصت عليه المادة 32 الفقرة 02 على أنه "ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرف الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعونها والملاحظ أن المشرع أوقف ترتب هذا الأثر على أن يكون الإضراب مشروعاً والذي يعد في نفس الوقت شكلاً من أشكال الحماية القانونية التي وضعها المشرع<sup>3</sup>

وبالتالي يوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمنصب العمال المضربين واقتديتهم في العمل وعدم تغيير وقتهم إضافة إلى الامتناع عن تعيين عمال آخرين قصد الاستخلاف إلا في حالات التسيير والمتابعة التي تأمر بها السلطة في المؤسسة العمومية الاقتصادية أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة وهذا ما نصت عليه المادة 33 من القانون 02/90 السلطة الذكر على انه "

<sup>1</sup> عجة الجليلي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دون طبعة ، الجزائر ، 2005، ص.223،

<sup>2</sup> راشد ، راشد ، المرجع السابق، ص302.

<sup>3</sup> بن ارجم سناء وعمران عائشة، ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء ، الجزائر، الدفعة 16، لسنة 2005 و2006، ص41.

يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة على ضمان القدر الأدنى المضربين عليه في المادتين 39 و40 أدناه<sup>1</sup> وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات، وتتسنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي ستوجب توقيع عقوبات تأديبية وفقا لمن هو منصوص عليه في النظام الداخلي للمؤسسة العمومية الاقتصادية كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص أو الإلتلاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن.... الخ وغيرها من الحالات وما عدا ذلك فان حالات الإنهاء المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسحا تعسفيا فحسب وإنما تسريحا غير مشروعاً أيضا<sup>2</sup> وهذا كما نصت المادة 02/33 من القانون 02/90 السالف الذكر .. كما انه لا يمكن فرض أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا لشروط المنصوص عيها في القانون»

ووفقا لما توصل إليه القضاء الفرنسي فانه يترتب على وقف علاقة العمل هو تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يتسبب فيها العمال للغير أثناء فترة الإضراب حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق ومسؤولية العمال المتسببين فيها، كما أن هؤلاء العمال يتحملون نتائج الأضرار تكف بهم كما هو الحال لحوادث العمل وحوادث الطريق التي لا تكون مضمونة من صندوق الضمان الاجتماعي إضافة إلى عدم احتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية وكذا التعويض عن عدم التمتع بها<sup>3</sup>

ثانيا : اثر ممارسة حق الإضراب على الأجر:

<sup>1</sup> بشير هدي، المرجع السابق ص 86/87

<sup>2</sup> راشد، راشد، المرجع السابق، ص 303.

<sup>3</sup> جدي نزيهان، المرجع السابق ص 45.

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

**الكفة الأولى** تتمثل في: عمل الأجير **والكفة الثانية** تتمثل في: الأجر، وبالعودة إلى القواعد القانونية العامة التي ترعى العقود بشكل عام نجد أن كل طرف يمكنه أن يمتنع عن تنفيذ واجباته متذرعاً أو متحججاً بعدم قيد الموجبات المتقابلة<sup>1</sup>

وتتوقف علاقة العمل خلال مدة الإضراب عن إنتاج أثارها مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام يدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقاً من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل ومن ثمة يكون الاقتطاع من الأجر بقدر الأيام التي تم فيها الإضراب عن العمل، كما يكون أيضاً بقدر حجم الخسارة التي لحقت بصاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع أي مخالف للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به<sup>2</sup> وهذا ما نصت عليه المواد 28 إلى 30 من القانون 02/90 على ما يلي:

- استكمال جميع شروط التسوية الودية للنزاع .
- موافقة العمال على الإضراب في إطار جمعية عامة تعقد لهذا الغرض بحضور نصفهم على الأقل.
- انتهاء اجل الإشهار المسبق الذي يجب لا يقل عن 8 أيام ابتداء من تاريخ بداية المدى المستخدم.

هذا ويمكن أن يكون الأجر في فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين طرفي علاقة العمل بعد انتهاء الإضراب حيث الحكم الوارد في نصت المدة 02/33 من القانون 02/90 السابق الذكر.

<sup>1</sup> المحامي عبد العزيز جمعة، المرجع السابق، ص 19

<sup>2</sup> خالد حامد.. نزاعات العمل في ظل التحولات السيسو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

- وان كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر المطالبة في الوقاية والأمن<sup>1</sup>

إلا هناك حالات يتم فيها الخروج عن القاعدة التي تقضي بعدم قيام رب العمل بدفع الأجر للعامل المضرب بحيث أن العامل يستحق الأجر في فترة التوقف عن العمل بالرغم انه لم يقيم بالتزاماته وهو المشار إليه في المادة 02/32 " ... أداء الخدمة العسكرية الإلزامية" وما يفهم من ان القاعدة التي تقر بحرمان العامل من الأجر هي قاعدة مكتملة يجوز للأشخاص الاتفاق على مخالفتها<sup>2</sup> وإذا كان الإضراب عامل لحرمان العامل أجره ومن اللوائح المرتبطة به من منح وعلاوات ومكافآت فاهو يجرمه من حقوقه كالانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي والحصول على التعويضات العائلية<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني : أثر حق الإضراب بالنسبة للمؤسسة المستخدمة:

ويمكن تلخيصها في النقاط التالية وهذا حسب نص المادة 33 الفقرة الأولى من القانون 02/90 السالف الذكر والتي نصت على ما يلي :

- \_ الالتزام بعدم المساس بحق الإضراب
- \_ منع توظيف العمال الجدد بغرض استخلاف العمال المضربين
- \_ ونصت الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه من نفس القانون على أنه:
- \_ عدم إمكانية تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب المشروع أي المطابق للشروط المنصوص عليها قانونا
- \_ حق الهيئات المستخدمة في اللجوء إلى التسخير ما إن توفرت الشروط المنصوص عليها في

المادة 41 من القانون 02/90 السالف الذكر

<sup>1</sup> الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي، دون طبعة، الجزائر ، 2002 ، ص 39.

<sup>2</sup> بن ارجم سناء وعمران عائشة المرجع السابق ص 43.

<sup>3</sup> راشد، راشد، المرجع السابق ص 307.

\_ حظر استعمال أسلوب الغلق من طرف رب العمل كطريقة لمواجهة العمال المضربين ويعرف الغلق على أنه: قرار يتخذه صاحب العمل بقفل أبواب المؤسسة بسبب أو بمناسبة نزاع مع العمال المضربين ينجر عنه رفض وسائل العمل تحت تصرف العمال والامتناع عن دفع أجورهم بهدف الضغط عليهم كرد فعل للتنازل عن مطالبهم<sup>1</sup>

<sup>1</sup> شطابة خديجة، المرجع السابق، ص85 و86.

## المبحث الثاني : الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب

سنتناول في مبحثنا 03 ثلاث مطالب في المطلب عرجنا على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمطلب الثاني تناولنا فيه موانع وطرق تسوية حق الإضراب والمطلب الثالث درسنا فيه آليات الحد من الإضراب الجزاءات المترتبة على ممارسته وسندرسها بالتفصيل كما يلي :

## المطلب الأول: القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب .

أن القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب لا تقلل من أهمية استعمال هذا الحق و أنها تجعل من ممارسة هذا الحق طبقا للقانون مما جعل المشرع يفرض قيودا وحدودا على ممارسته.<sup>1</sup> تحول دون تعسف الجهة القائمة به وكذا لتجنب العواقب الوخيمة التي قد تنجم عن هذا الحق<sup>2</sup> وتتمثل هذه القيود في القيود الكلية كفرض أول والقيود الجزئية كفرض ثان وستتناولها كما يلي:

## الفرع الأول: القيود الكلية على ممارسة الحق في الإضراب :

علي الرغم من أن حق الإضراب هو حق مكفول دستوريا إلا أن مبدأ ممارسة في بعض القطاعات هو مبدأ دستوري كذلك حيث نصت المادة 57 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 16-01 السالف الذكر على أن: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".<sup>3</sup>

كما نصت المادة 43 من القانون 90-02 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على انه "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على :القضاة-الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب

<sup>1</sup> -أهمية سليمان، المرجع السابق 376

<sup>2</sup> -عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 387

<sup>3</sup> -مبروكي سالم والحديد احمد ، المرجع سابق، ص 25



في الخارج -أعوان مصالح الأمن-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية-الأعوان المدنيين العاملين في الجمارك-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون".<sup>1</sup>

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب في عمال قطاع الوظيفة العامة إلا أنه منع بعض الفئات من الموظفين انطلاق من معيار وظيفي، إن للإدارة السلطة التقديرية في تكيف أي فئة عمالية ممنوعة من ممارسة حق الإضراب خاصة الفئات العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل المصالح الاقتصادية أو الأمنية للبلاد إلى أخطار وأضرار كبيرة.<sup>2</sup>

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

إذا كان الحق في الإضراب حقاً للعمال فإن هؤلاء الآخرين لا يمكنهم التعسف في استعماله بالشكل الذي يعرقل حرية استمرار العمل بالنسبة للفئات الغير معنية به و إرغامهم على توقيف العمل.<sup>3</sup>

كما يمنع على العمال احتلال أماكن العمل بالقوة بل عليهم اتخاذ كافة الاحتياطات الإجراءات اللازمة لضمان الأمن<sup>4</sup> و المحافظة على أملاك المستخدم و عدم تعريضها للخطر كالسرقة و التخريب و الإتلاف سواء كانت أملاكاً عقارية أو منقولة و كل إخلال بهذا الشرط من طرف العمال المضربين عليهم المسؤولية المدنية و الجزائية.<sup>5</sup>

كما نصت المادة 34 من نفس القانون أي 02/90 على أنه "يمنع العمال المضربين عن اختلال الأماكن المهنية للمستخدم عندما يهدف هذا الاختلال عرقلة حرية العمل، و في هذه الحالة يمكن إصدار أمراً قضائياً بإخلاء المحلات بناءً على طلب المستخدم" و ما تفهمه من نص

<sup>1</sup> نبيل صقر، تشريعات العمل نصاً وتطبيقاً، مرجع سابق، ص55

<sup>2</sup> هبة الله عيسى الداووك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، مذكرة ماجستير، جامعة الإسلامية، غزة، 2015، ص120

<sup>3</sup> صوبدق أم لالة و نوضالة زينب، المرجع السابق، ص19

<sup>4</sup> شطابة خديجة، المرجع السالف، ص74

<sup>5</sup> سامر احمد موسى، المرجع السابق ص86

هذه المادة أنه في حالة اختلال العامل لأماكن و وسائل العمل رغم صدور أمر قضائي بعدم التعرض يعرضه إلى عقوبات مدينة و جزائية.<sup>1</sup>

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

ينطوي هذا النوع من القيود في إلزام العمال المضربين في بعض القطاعات والمرافق والمؤسسات الحيوية وخاصة تلك التي تضمن تمويل المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيوية أو تلك التي تضمن حماية وامن الأشخاص والممتلكات أو تلك التي يؤثر توقفها تأثير مباشر على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيوية للمجتمع وإلزامهم بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في حالة الإضراب وعدم التوقف الكلي للنشاط.<sup>2</sup>

**أولاً- الحد الأدنى من الخدمة :** إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطن أو المحافظة علي المنشآت والأموال الموجودة فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباريا و ناتج عن اتفاقيات أو عقود.<sup>3</sup>

لذا يتعين علي العمال وفقا لأحكام القانون 90-02 السابق الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام واضطراد وأيضا تطبيق مبدأ الاستمرارية<sup>4</sup> كما أنه ينظم الحد الأدنى من النشاط بموجب القانون فيكون إجباريا أو اتفاقيا بموجب التفاوض<sup>5</sup>

وتتمثل أهمية وضرورة توفير القدر اللازم من الخدمة في تلبية حاجات المواطنين من خدمات المرافق العامة والتي تظهر حساسيتها أثناء ممارسة موظفيها لحق الإضراب<sup>6</sup> مما استوجب على المشرع الجزائري بإلزامهم صراحة وفق قيد يحدد القدر الأدنى من الخدمة في القانون لأنه مبدأ عام

<sup>1</sup> أهمية سليمان، آليات تسوية المنازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق ص 131.

<sup>2</sup> شطابة خديجة، المرجع السابق، ص76 و77

<sup>3</sup> مبروكي سالم، الجديد احمد، مذكرة، مرجع سابق، ص26

<sup>4</sup> عمار بوضياف، النشاط الاداري، محاضرات قسم القانون العام، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانرك، ص42

<sup>5</sup> شطاية خديجة، المرجع السابق، ص77

<sup>6</sup> عويسات لحسن، المرجع السابق، ص94

يفرضه الدستور الجزائري والذي يتمثل في مبدأ الاستمرارية للمرفق العام فلقد نصت المادة 37 من القانون 02/90 السالف الذكر على أنه "إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار أنشطة المرفق العمومي الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 أدناه"

ولقد تناول المشرع الجزائري تحديد المرافق العمومية بالحد الأدنى من الخدمة في المرافق الحيوية وإستراتيجية في المادة 38 من القانون 02-90 السالف الذكر<sup>1</sup> والتي نصت علي انه "ينظم قدر ادني من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- 1) المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- 2) المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- 3) المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4) المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحة المسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5) المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية.
- 6) المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري
- 7) نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مبروكي سالم، الجديد احمد، مذكرة الاليات القانونية المنظمة لحق الاضراب في الجزائر، مرجع السابق، ص26

<sup>2</sup> نبيل صقر، مرجع السابق، ص55

- 8) المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 9) مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- 10) المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل للأرصاء الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع
- 11) مصالح النقل والمواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- 12) مصالح الدفن والمقابر.
- 13) المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي لمراكز المراقبة الجوية والاستعداد للبتزل وأبراج المراقبة.
- 14) مصالح كتابة الضبط في المجلس والمحاكم
- 15) الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك فترة اجراءها.
- 16) مصالح الإدارة العمومية التي تتولي الأنشطة الدبلوماسية.

وقد اعتبر المشرع مخالفة ذلك القدر الأدنى من الخدمة يشكل خطأ جسيماً، أي بمعنى أن رفض العامل المهني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة<sup>1</sup> المفروضة عليه يعد خطأ مهنياً حسيباً وهذا بموجب

<sup>1</sup> نبيل صقر، مرجع السابق ص 53

المادة 40 من القانون 90-02 السالف الذكر "يعد رفض العامل المهني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما"<sup>1</sup>

### ثانيا: التسخير:

إضافة إلى القيد السابق أي القدر الأدنى يوجد قيد آخر قرره المشرع الجزائري فهو حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة.<sup>2</sup>

ويعرف التسخير على انه : العملية التي تلجأ إليها الإدارة من خلال إجراءات تسمح لها أن تجبر أي شخص أن يسمح لها أو يقوم بالتزام<sup>3</sup>، وعملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يؤمر بالتسخير للعمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات والمؤسسات العمومية مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال وهذا الضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد والذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان وهذا ما نصت عليه المادة 41 من القانون 90-02 السالف الذكر "<sup>4</sup> إذن يعتبر قرار التسخير قرارا إداريا يبلغ للأطراف المعنية من أجل الامتثال له وفي حالة عد الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات اللازمة بما لها من امتيازات السلطة الإدارية غير أن عدم تحديد المشرع الجزائري لكيفيات وإجراءات القيام بعملية التسخير ينتج عنه ثغرة قانونية يتستر بها المتضرر من الإضراب لكسره<sup>5</sup>

<sup>1</sup> طهير عبد الرحيم الحق في العمل بين الموثقين الدولية والتشريع الجزائري ،مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون

العام، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2011، ص 204

<sup>2</sup> جدي نزيهان ، بالمرجع سابق ، ص 39

<sup>3</sup> شايب الراس حياة، مذكرة حق الاضراب في القانون الجزائري، مذكرة ماستر، قسم الحقوق ،جامعة محمد بوضياف ،المسيلة ،

2016/2017، ص 32

<sup>4</sup> سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1988، ص 103

<sup>5</sup> خليفني عبد الرحمان ،المرجع السابق ، ص 84

كما يعد عدم الامتثال لأمر التسخير من طرف العامل خطأ جسيما حيث يعرض صاحبه للتسريح وذلك من اجل ضمان استمرار نشاط المرافق لنا تحقق من حماية واستقرار نظام العمل " وهذا طبقا لما جاءت به المادة 42 من القانون 02-90 السالف الذكر في الفقرة الأولى منها أما الفقرة الثانية منها فقد جاء مفادها "...دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري" والمقصود من هذه الفقرة الثانية إلى الشق الجزائري والذي نصت عليه المادة 244 مكرر من القانون العقوبات الجزائرية والتي جاء مفادها علي انه "يعاقب بالسجن من شهرين إلى 06 اشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 5000 دج او بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمتثل لأمر التسخير صادر ومبلغ له وفقا لأشكال تنظيمه".<sup>1</sup>

**المطلب الثاني: موانع حق الإضراب وطرق تسويته**

**الفرع الاول: موانع حق الإضراب**

نعلم أن حق الإضراب هو حق مكفولا دستوريا وهذا أمر مفروغ منه إلا أن مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات مبدأ دستوري كذلك وهذا ما نصت عليه المادة 57 من دستور 1996 في الفقرة الأولى منها على انه: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون".<sup>2</sup>

فقد منع المشرع الجزائري بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة الحق في الإضراب وذلك بسبب إستراتيجية و حساسية المناصب التي يشغلها هؤلاء العمال وأيضا بالنظر إلى خطورة الأضرار الناتجة عن إضراب هذه الفئات حيث يجد هذا المنع مصدرة وشرعيته في المبادئ الدستورية نفسها التي جعلت الإضراب حق من حقوق الإنسان والمواطنين ولكن تقيده في بعض الحالات في هذا الشأن وهذا ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 57 من دستور 1996 التي جاءت ب:

<sup>1</sup> - شطابة حديجة، المرجع السابق، ص 80

<sup>2</sup> - احمية سليمان، المرجع السابق، ص 376

"يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يضع حدودا لممارسة في ميادين الدفاع الوطني، الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".<sup>1</sup>

وتطبيق لهذا المبدأ الدستوري تضمنت قواعد القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة الحق في الإضراب فلقد نصت المادة 43 منه على مجموعة القطاعات التي لا يمكن ممارسة الحق في الإضراب فيها فلقد قضت على انه "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة وامن و صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب علي:

- القضاة
- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج
- أعوان مصالح الأمن
- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية
- أعوان مصالح الاستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية
- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.<sup>2</sup>

ونلاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة حق لإضراب في عمال قطاع الوظيفة العامة إلا انه منح بعض الفئات من المواطنين انطلاقا من معيار وظيفتي كما أن للإدارة السلطة التقديرية في تكييف اي فئة عمالية ممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب خاصة الفئات العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل المصالح الاقتصادية او الأمنية للبلاد إلى أخطار وأضرار كبيرة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> شطاية خديجة، الإضراب المرجع السابق، ص75

<sup>2</sup> مبروكي سالم، الجديدي احمد، المرجع السابق، ص25 و26

<sup>3</sup> عوسيات لحسن، المرجع سابق، ص66

كما تخضع الخلافات الجماعية في العمل التي يكون العمال الخاضعون للمادة السابقة طرفا فيها لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 الى 20 في نفس القانون ولدراسته من طرف لجنة التحكيم الوطنية أن اقتضي الأمر.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: طرق تسوية حق الإضراب

لقد اهتمت مختلف التشريعات بوضع إجراءات و آليات تسوى بها النزاعات بغض النظر عن النظام السياسي و الاقتصادي السائد فيها يشترك في وضعها و تنظيمها أطراف علاقة العمل<sup>2</sup>. فلقد نص القانون 02/90 والمتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على الطرق المتبعة في تسوية حق الإضراب<sup>3</sup> بحيث أن المشرع الجزائري خصص نظام إجرائي لتسوية هذا الحق وذلك عبر المراحل التالية<sup>4</sup>

#### أولا: التفاوض الجماعي

يعرف الفقيه "ديميتري وايس" المفاوضات على أنها : "مناقشات حول شروط العمل بين المستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة ومنظمة أو عدة منظمات من جهة أخرى من أجل التوصل إلى اتفاق ما"<sup>5</sup> ولقد اعتبر المشرع الجزائري التفاوض الجماعي بأنه التزام يقع على عاتق أطراف الخلاف حسب نص المادة 45 من القانون 02/90 السالف الذكر على أنه "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية

<sup>1</sup> عبد القادر زيان، مدونة ممارسة حق الاضراب الموقع

الالكتروني، يوم 2017/04/12، www.zianeprof.plogspot.com، علي ساعة 11.15

<sup>2</sup> -رشيد واضح ، المرجع السابق ،ص 87.

<sup>3</sup> -الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في 7 فيفري 1990، ص 231.

<sup>4</sup> أهمية سليمان ، المرجع السابق ، 159

<sup>5</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص 130



الخلاف الواقع بينهما<sup>1</sup> ويفهم من نص المادة السالفة الذكر يجب أن تكون مباشرة التفاوض خلال فترة الإشعار المسبق وحتى عند الشروع بالإضراب و في حالة عدم وصول الأطراف إلى نتيجة يعرض الخلاف على لجنة الوساطة<sup>2</sup>

وعادة ما يبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين طرفي الخلاف يتم فيها طرح شروط العمل وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي قد تحدث داخل الهيئة المستخدمة وهذا ما جاءت به المادة 04 من القانون 02/90 السالف الذكر بقولها: " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"

وتدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين وتحدد كفاءات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال<sup>3</sup>

### ثانيا : مرحلة الوساطة

في حالة فشل أطراف الخلاف في تسوية الإضراب يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفتا يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة وهذا ما نصت عليه المادة 46 من القانون 02/90 السالف الذكر في الفقرة الأولى منها ، ويمكن للهيئة التي قامت بتعيين

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص36

<sup>2</sup> عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 53

<sup>3</sup> بن الشيخ مصطفى، خليفني سعاد، المرجع السابق، ص53

الوسيط أن تحدد له المدة الزمنية لتقديم مقترحاته وهذا حسب ما جاءت به الفقرة الثانية من المادة المذكورة أعلاه.<sup>1</sup>

كما يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل ولا تكون مقترحات الوسيط بطلب قابلة للتنفيذ إلا بعد قبولها من طرف المعنيين بالخلاف وهذا حسب ما نصت عليه المادة 47 من القانون 02/90 السالف الذكر

وإذا استمر الإضراب رغم الوساطة يمكن للوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف بمقتضى ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة طرفي الخلاف أي المستخدم وممثلي العمال وهذا حسب ما نصت عليه المادة 48 من القانون 02/90 السالف الذكر<sup>2</sup>

### ثالثا: مرحلة اللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم :

كثيرا ما يصعب التوصل لحل يهدف إلى تسوية النزاع رغم المساعي المختلفة التي يتم بذلها من الطرفين، الأمر الذي ينتج عنه استمرار الإضراب وفي هذه الحالة وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة والتي قد تؤثر على بعض الجوانب الاقتصادية أو الأمنية أو الاجتماعية<sup>3</sup> في هذه الحالة يتم اللجوء إلى نظام التحكيم والذي يتميز بالطابع الإجباري، ويكون من خلال لجنة يطلق عليها اسم "اللجنة الوطنية للتحكيم" وهذا ما جاء به نص المادة 48 من القانون 02/90 السالف الذكر

ويتجلى اختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم حسب نص المادة 49 من القانون 02/90 السالف الذكر في الأعمال الآتية:

\_\_ الخلافات التي تعرض تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء الى الإضراب

<sup>1</sup> جدي نيمان، المرجع السابق، ص41

<sup>2</sup> عجة الجليلي، المرجع السابق، ص227.

<sup>3</sup> أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص410

— الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 السالفة الذكر وتفصل اللجنة الوطنية للتحكيم في خلافات الجماعية في العمل التي يجيلها اليها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أو الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين حسب الشروط المحددة في المادة 48 المشار إليها سابقا، كما تتلقى هذه اللجنة جميع المعلومات التي لها علاقة بالخلافات الجماعية في العمل ، كما تتلقى أية وثيقة أعدت في إطار المصالحة والوساطة وهذا حسب نص المادة 50 من القانون 02/90 السالف الذكر<sup>1</sup>

ولقد تناولت المادة 51 من نفس القانون 02/90 السالف الذكر على تشكيلة اللجنة بقولها " يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال . يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية إجراءات أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم"<sup>2</sup> وتطبيقا لهاته المادة فلقد جاء المرسوم التنفيذي رقم 418/90 الصادر في 1990/12/22<sup>3</sup> المتضمن تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم والتي حدد عددهم ب14 عضوا دائما يرأسها قاض من المحكمة العليا ، منهم أربعة (04) ممثلين تعينهم الدولة وهم : (الوزير المكلف بالعمل ، ممثل الوزير المكلف بالعدل ، ممثل الوزير المكلف بالمالية ، ممثل الوزير المكلف بالداخلية) وخمسة (05) ممثلي للعمال ، وخمسة (05) ممثلي مستخدمين ، منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، تعينهم المنظمات النقابية للعمال للإجراء ومستخدميههم ، الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني بالتناسب مع صفتهم التمثيلية باستثناء ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية<sup>4</sup> وباعتبارها هيئة دائمة فإن مقرها المحكمة العليا ويتم اللجوء إلى هاته اللجنة بمقتضى عريضة تودع لدى أمانة اللجنة كما تكون العريضة مصحوبة بتقرير مبين

<sup>1</sup> بن الشيخ مصطفى ، خليفني سعاد ، المرجع السابق ، ص65

<sup>2</sup> نبيل صقر ، نفس المرجع ، ص57

<sup>3</sup> مرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 1990/12/22 المتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في النزاعات

الجماعية للعمل ، الجريدة الرسمية رقم01 الصادرة بتاريخ 02يناير 1991 ص 05

<sup>4</sup> منتدى الجلفة لكل الجزائريين والعرب ، - info - ;http://www- Djelfa-

فيه الضرورة القصوى في المجالين الاقتصادي والاجتماعي ومحضر عدم المصالحة ، وتجتمع اللجنة خلال خمسة عشر يوما (15) من تاريخ إيداع العريضة بدعوة من رئيسها للشروع في دراسة القضية المعروضة أمامها<sup>1</sup>

أما القرارات التي تصدرها هذه اللجنة فقد نصت عليها المادة 19 من المرسوم التنفيذي السالف الذكر على أن " تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم معلل يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجح " وينفذ الحكم الصادر عن اللجنة بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا يصدره خلال ثلاث (03) أيام من الموالية لصدور الحكم ، ويتم تبليغه من طرف رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية<sup>2</sup>

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

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

### الفرع الأول: آليات الحد من الإضراب

- يعتبر القانون المهني هو المنظم لأغلب ومختلف جوانب علاقات العمل الفردية والجماعية إلا ان الواقع يرى أن هذا القانون عادة ما يصطدم بمجموعة من الإشكاليات التنفيذية لم يتوقعها الأطراف ولا يتصورونها أو يتبرؤون بها، لذلك كان من الضروري اتجاه كافة الاحتياطات لمواجهتها والتصدي لها<sup>3</sup> بموجب آليات نعرضها كالآتي:

#### أولا : إقامة آليات للتفاوض والتشاور الجماعي:

تقوم هذه الآلية استنادا إلى التزام قانوني فرضه المشرع على أطراف العلاقة الاجتماعية

<sup>1</sup> احميه سليمان ، ألية تسوية المنازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق ؛ ص 133

<sup>2</sup> بن الشيخ مصطفى، خليفني سعاد ، المرجع السابق، ص 66

<sup>3</sup> مبروكي سالم، الجديد احمد ، المرجع السابق، ص 31.

( العامل ورب العمل) وهذا بمقتضى نصت المادة 04 من القانون 90-02 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب على انه " بعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة" وذلك لتدارك وتخطي أي إشكالات او عراقيل قد تطرأ أو إمكانية حدوثها أثناء تنفيذ الاتفاقات الجماعية وتطويقها قبل أن تتحول إلى نزاعات تؤدي إلى عرقلة استمرار السلم الاجتماعي والمهني داخل المؤسسة<sup>1</sup>

### ثانيا: وضع أجهزة التنفيذ والمتابعة

ومعنى هذا أن يتم ذلك بوضوح اطر واليات أكثر ثبات واستقرارا بضمان توفير الحد الأدنى من الأمن والسلم الاجتماعي والمهني في العلاقات بين أطراف الاتفاقيات الجماعية وهذه الأطراف الدعامات التي كثيرا ما يعبر عنها أو تعرف على أنها اللجان التفاوض المتساوية الأعضاء سواء على المستوى القطاعي أو على مستوى المؤسسات وهذه اللجان هي لجان دائمة مشكلة بصفة متساوية من ممثلين عن النقابة أو النقابات الموقعة للاتفاقيات ومثلي عن إدارة أو إدارات المؤسسات المستخدمة الأطراف في الاتفاقية كذلك وهذه اللجان التي عادة ما يعتمد لها بتفسير أي غموض أو خلاف في التأويل أي نص من نصوص الاتفاقية<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة عن ممارسة حق الإضراب :

إن أي نشاط يؤدي إلى عرقلة حرية العمل يعرض الأطراف الذين ساهموا بتوقيعها إلى عقوبات منصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا المجال إلى جانب العقوبات الجزائية<sup>3</sup>

### أولا : شرعية الإضراب

<sup>1</sup> احمية سليمان، المرجع السابق ص 412

<sup>2</sup> احمية سليمان، المرجع السابق 415.

<sup>3</sup> جدي نزيهان، المرجع السابق، ص 46

إنه من الثابت فقها وقضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون رقم 02/90 السالف الذكر يعد إضرابا غير شرعيا وبالتالي يكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون التعويض والإخطار المسبق طبقا لنص المادة 73 الفقرة 04 من القانون 29/90 واحتلال أماكن العمل من طرف العمال يعتبر عرقلة حرية العمل يستوجب إصدار أمرا قضائيا من شأنه يطلب من الهيئة المستخدمة قصد إفراغ أماكن العمل المهنية طبقا لما نصت عليه المادة 35 من القانون 02/90 السالف الذكر<sup>1</sup>

وتبث واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة للخطأ الجسيم المستوجب الطرد حكم قضائي طبقا للقرارات المحكمة العليا منها القرار رقم 193797 المؤرخ في 2000/04/11 الصادر على إثر الطعن بالنقض في حكم القاضي برفع دعوى<sup>2</sup>

وبذلك تجنبا لكل التفسيرات الخاطئة وللتعسف فإن الوحيد الذي يمتلك أهلية الحكم بمشروعية أو عدم مشروعية الإضراب هو القضاء المختص لأنه ولو فتح باب وصلاحيية الحكم على مشروعية الإضراب وخول الحكم بهاته الأهلية للإدارة سينجر عن ذلك تعسف كبير ويتم التضييق من ممارسة حق الإضراب ، ومن ثم فكل مخالفة لإجراءات شن الإضراب من ناحية وجوب مشاركة أغلبية العمال وكذا احترام الإشعار المسبق يجعل من الإضراب غير شرعي ويتحمل القائمون به والمشاركون فيه تبعات ذلك ، لكن يبقى القاضي المختص هو الذي يقدر شرعية الإضراب من عدمه وبحكم مستقل وتبعاً لذلك يسوغ للهيئة المستخدمة أي يجوز لها معاقبة العمال المعنيين<sup>3</sup> فإن كل توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي للعمل يقع خرقاً للأحكام المذكورة سابقاً يعتبر خطأ جسيماً بالنسبة لكل العمال المشاركين فيه حيث يتحمل المسؤولية كل شخص يساهم فيه بنشاطه المباشر

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ص 379

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ص 385

<sup>3</sup> رشيد واضح ، المرجع السابق، ص 128

وبذلك يتبين انه اذا كان حق الإضراب من الحقوق المنصوص عليها دستوريا فإن ممارسته وتكريسه تبقى خاضعة لمجموعة من الضوابط والشروط الأساسية وكل مخالفة لأحد إجراءات هذه الأخيرة ينتج عنها إضرابا غير مشروع مما يقتضي اتخاذ إجراءات تأديبية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما<sup>1</sup> مع إمكانية إخضاع المخالفين للمتابعة الجزائية وهذا حسب ما نصت عليه المادة 55 من القانون 02/90 السالف الذكر ، وأما إذا التزم العمال بكافة الإجراءات المنصوص عليها قانونا و تم ممارسة حق الإضراب بصفة مشروعة قانونا فإن القانون يحميهم ويكفلهم من كل أشكال التعسف والتجاوز<sup>2</sup>

### ثانيا: الأحكام الجزائية

#### 1. : أحكام الجزائية الواردة في القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر:

يخضع العامل المضرب للمسائلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص قانوني أو في حالة الإضراب الذي لم يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها قانونا ومن بين هذه الحالات مثلا عدم حضور أحد طرفي الخلاف في المفاوضات وجلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقا لأحكام القانون ، كذلك التحريض على الإضراب غير المشروع.<sup>3</sup> اذن يعاقب العامل أو المتعاقد المضرب جزائيا في الحالات التالية:

1 \_ في حالة تغيب أحد أطراف النزاع الجماعي بدون عذر عن جلسة أو اجتماع المصالحة، حيث تنص المادة 53 من القانون: " يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و2.000.00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون .ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5.000.00 دج في حالة العود"

<sup>1</sup> المادة 33 من القانون رقم 02/90 ، السالف الذكر

<sup>2</sup> جدي نزيهان ، المرجع السابق، ص 48

<sup>3</sup> مصدق عادل طالب ، المرجع السابق ، ص 220

2\_ في حالة منح الحكام أو الوسطاء بوثائق مزورة أو الضغط عليهم بهدف تغيير قراراتهما ، حيث تنص المادة 54 من نفس القانون على: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000.00 دج و 20.000.00 دج وشهرين إلى ستة (06) أشهر حسباً أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما."

3 - في حالة التوقف الجماعي عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون أو عمل على استمراره أو صاحب هذا التوقف عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، حيث تنص المادة 55 من نفس القانون: " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين " كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره .ترفع هاتان العقوبتان من (06) ستة أشهر إلى (03) ثلاث سنوات حسباً ومن 2.000.00 دج إلى 50.000.00 دج غرامة مالية، أو ترفع إحدهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات."

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



4\_ في حالة عرقلة العامل المضرب لحرية العمل، حيث تعتبر جريمة عرقلة حرية العمال غير المضربين من الجرائم الخاصة بالعمل التي ترتكب بمناسبة الإضراب، حيث يقوم العمال أو المتعاقدين المضربين بارتكاب بعض التصرفات ضد زملائهم غير مضربين لإجبارهم على الانضمام للإضراب المعلن عنه من أجل فاعلية أكثر وسرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية<sup>1</sup>.

ويعد عرقلة لحرية العامل غير مضرب كل فعل من شأنه أن يمنع العمال أو المتعاقدين أو ممثلي العمال النقابيين من الالتحاق بمكان وظيفتهم المعتادة

أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته عن طريق التهديد

أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء، أو غلق مكان العمل من طرف المضربين. كما يعد عرقلة لحرية العمل احتلال العمال المضربين للمحلات المهنية، بما يتطلب تدخل القضاء لإخلائها بموجب أمر قضائي بناء على طلب المستخدم، و يعد خطأ جسيماً عدم الامتثال لتنفيذ هذا الأمر القضائي. حيث تنص المادة 36 من نفس القانون: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيماً، دون المساس بالعقوبات الجزائية".

واستناداً إلى ذلك تنص المادة 56 من نفس القانون: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج وخمسة عشرة (15) يوماً إلى (02) شهرين حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديداً أو عنفاً و/أو اعتداءً واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون<sup>1</sup>".

ثانياً: \_ بعض الأحكام الجزائية الواردة في الأمر 156/66 المتضمن قانون العقوبات:

<sup>1</sup> عويصات لحسن، المرجع السابق، ص 122

<sup>1</sup> القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ الموافق لـ 06 فبراير 1990 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات

الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ص 231

## 1\_ في حالة تزوير المحررات العمومية أو الرسمية:

ولقد نظمها الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم في مواده من 214 إلى غاية 218 . في الفصل السابع من هذا القانون المتضمن "التزوير" والقسم الثالث "تزوير المحررات العمومية أو الرسمية"،

فمثلا تنص المادة 215 منه على أن: "يعاقب بالسجن المؤبد كل قاض أو موظف أو قائم بوظيفة عمومية قام أثناء تحريره محررات من أعمال وظيفته بتزييف جوهرها أو ظروفها بطريق الغش وذلك إما بكتابة اتفاقات خلاف التي دونت أو أمليت من الأطراف أو بتقريره وقائع يعلم أنها كاذبة في صورة وقائع صحيحة أو بالشهادة كذبا بأن وقائع قد أعترف بها أو وقعت في حضوره أو بإسقاطه أو بتغييره عمدا الإقرارات التي تلقاها."

## II. في حالة العصيان:

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

فمثلا تنص المادة 187 منه على أنه: "كل من يعترض بطريق الاعتداء على تنفيذ أعمال أمرت أو رخصت بها السلطة العمومية يعاقب بالحبس من (03) ثلاثة أشهر إلى (01) سنة وبغرامة لا تتجاوز ربع التعويضات المدنية ولا تقل عن 20.000 دج"

كل من يعترض بطريق التجمهر أو التهديد أو العنف على تنفيذ هذه الأعمال يعاقب بالحبس من (03) ثلاثة أشهر إلى (02) سنتين وبالغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة أعلاه<sup>1</sup>

وبالرجوع إلى المادة 42 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم السالف الذكر التي نصت على أنه " يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري". ونجد هذه المادة تحيلنا إلى قانون العقوبات في مادته 187 مكرر التي تنص: " يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى ستة (06) أشهر وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية."

كما يعاقب العامل أو المتعاقد المضرب بسبب ارتكابه أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أثناء فترة الإضراب ، كجريمة التهديد والاعتداء أو العنف المرتكب ضد الأشخاص وتخريب المنشآت والممتلكات الإدارية وغيرها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الامر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1386 هـ الموافق لـ 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم ص

702

<sup>2</sup> عويسات لحسن، المرجع السابق، 124

خاتمة

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

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

وبالنظر إلى تفاوت وتباين هذا الحق على علاقة العمل فان المشرع الجزائري حول بحرص منه على تحقيق التوافق والتوازن بين أطراف العلاقة الخاصة بالعمل وخصص لهذا الغرض قانونا خاصا بتنظيم حق الإضراب بعدما أصبح هذا الحق مكرسا دستوريا والاعتراف به للعمال للضغط على رب العمل وللمطالبة بحقوقهم كما حول تنظيمه بإخضاعه لقواعد وضوابط قانونية تهدف للإرساء حل سلمي لتخفيف التوتر القائم بين أطراف علاقة العمل وكشرط أساسي موافقة أغلبية العمال المجتمعين تضم على الأقل نصف عدد العمال المعنيين عن طريق الاقتراع السري إلى جانب شرط الإشعار المسبق وضبطه بمدة مقررة قانونا لصالح صاحب العمل بغية اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ علي الأملاك والمنشآت.

كما قام المشرع الجزائري بتوقيع جزاءات نتيجة عدم احترام هذه الضوابط والإجراءات السالفة الذكر على ممارسة حق الإضراب واعتبره غير مشروع ومن ثم فهو خطأ جسيم قد يستوجب الطرد، كما حرص أيضا علي وضع قيود قانونية لممارسة هذا الحق كإلزامية ضمان الحد الأدنى للخدمات ذات الأهمية والضرورية كالصحة والنقل

كما على المشرع في هذا المجال إضافة مجال القدر الأدنى من الخدمة في مجال المهن الحرة، ولقد منع المشرع الجزائري ممارسة الحق في الإضراب في بعض المهن والقطاعات الحساسة

كالدفاع الوطني، الأمن والقضاء وتدعيما لتلك النصوص القانونية التي أقرها المشرع الجزائري فإن القضاء حاول تكريس المبادئ وذلك من خلال أمر قضائي بإخلاء المحلات والتأكد من عدم احتلال أماكن العمل، كما حاول أيضا وضع إجراءات وقائية قبل اللجوء إلى حق الإضراب كالتفاوض الجماعي والوساطة واللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم.

وبالتالي فإنه من خلال ما سبق ذكره وتوضيحه فإن المشرع الجزائري قام بتنظيم قواعد حق الإضراب بطريقة منظمة ومحكمة وذلك مع مراعاة للظروف والأجواء التي صدر فيها هذا القانون والذي جاء هذا الأخير تجسيدا لمبادئ دستور 1889 و1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 المتضمن تعديل دستور 2016 والذان تضمننا احترام حق الإضراب وحمائته كونه حق دستوري. وعليه يخضع العامل المضرب للمسائلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص القانون أو إضراب لم يستوفي جميع إجراءاته القانونية قبل البدء في الإضراب ويتجلى ذلك في غياب أحد طرفي النزاع عن المفاوضات وجلسات المصالحة التي تكون أو تحدث طبقا لأحكام القانون وكذا التحريض على الإضراب الغير مشروع .

ولكن من خلال التجربة الجزائرية، وما عانته قطاعات العمل من عدة مشاكل وإضرابات نقترح:

-إعادة النظر في القانون الإضراب بما يجعله أكثر ملائمة ومواكبة مع الظروف الاقتصادية الحالية والأوضاع المهنية والاجتماعية للعمال.

-تكريس ثقافة الحوار العقلاني أثناء فترة الإضراب لدى أرباب ومسيري المؤسسات المستخدمة من خلال ضرورة فتح قنوات الحوار والتشاور مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية.

-ضرورة التنازل مسيري المؤسسات المستخدمة أو أرباب العمل عن أسلوب المواجهة والتخلي عنه أمام العمال المضربين ومنظماتهم النقابية والحكم المسبق على ممارسة الحق في الإضراب بعدم المشروعية، وأيضا علي أرباب العمال التخلي علي أسلوب التهديد بالطرده.

-إتاحة ومنح العاملين فرص بتقديم مقترحات علمية في مجال الإدارة وممارسة الأعمال وتطبيقها في بيئة العمل.

وخلاصة ما سبق ذكره يبقى ويظل الحق في الإضراب سلاحا ووسيلة في يد العمال للدفاع عن حقوقهم كما هو معلوم على أن هذا الحق هو نتيجة وليس سببا لتوقفهم عن العمل وعليه فان الوقاية والحد من حق الإضراب مرتبط بالوقاية من نشوب أسبابه.

قائمة المصادر

والمراجع



### المصادر القانونية :

القرعان الكريم

1- المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق في استفتاء 28 نوفمبر 1996 للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 76 الصادر بتاريخ 08 ديسمبر 1996. المعدل والمتمم بالقانون 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 هـ الموافق ل 06 مارس 2016 للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 14 الصادر بتاريخ 07 مارس 2016.

2- المرسوم الرئاسي رقم 18/89 المؤرخ في 22 رجب عام 1409 هـ الموافق ل 28 فبراير 1989 المتعلق بنشر تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 09 الصادر ب 01 مارس 1989.

3- الأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر 1383 هـ الموافق ل 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 49 الصادر بتاريخ 11 جوان 1966.

4- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية العدد 06 الصادر في 07 فبراير 1990

5- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية العدد 23 الصادر في 06 جوان 1990

قائمة الكتب :

- 1- أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، كلية الحقوق ، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، جامعة الإسراء ، الطبعة الأولى ، الاردن ، 2003.
- 2- أحمية سليمان ، آليات تسوية ، منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الخامسة ، الجزائر، 2012.
- 3- أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2012.
- 4- أحمية سليمان ، الوجيز في شرح قانون العمل ، معهد الإدارة ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012
- 5- الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر، 2005
- 6- إبراهيم صالح الصرايرة ، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقة التعاقدية، (دراسة مقارنة)، دار وائل، الطبعة الأولى، دون بلد، 2012
- 7- الياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل، معهد الادارة، دون طبعة ، دون بلد، 1988-1989
- 8- بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع ، طبعة الثانية ، الجزائر، 2003
- 9- خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السيسو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2011
- 10- خليف عبد الرحمان، الوجيز في المنازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، دون طبعة ، الجزائر، دون سنة

- 11-راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ،ديوان المطبوعات الجامعية ، دون طبعة الجزائر ، دون سنة
- 12-رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ،دار هومة دون طبعة، الجزائر، 2003
- 13- رمضان عبد الله صابر،النقابات العمالية وممارسة الإضراب ، دار النهضة العربية ،دون طبعة، القاهرة، 2004
- 14-موسى أحمد سامر ،حق الإضراب ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، جوان، 2006، ص11.
- 15-صلاح علي علي حسن ،تنظيم حق الحق في الإضراب ،(دراسة في التشريعات العربية والمقارنة)،دار الجامعة الجديدة ،دون طبعة،دون بلد،2012
- 16-عجة الجيلالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)،دار الخلدونية ،دون طبعة ، الجزائر ، 2005
- 17-عبد السلام ديب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ،دار القصب ، دون طبعة ، الجزائر ،2003.
- 18-على عوض حسين ،الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ،دار المطبوعات الجامعية ،دون طبعة ،مصر ، 2003.
- 19-عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،( دراسة في ظل الأمر 06/03 والقوانين الأساسية الخاصة المدعمة بالاجتهادات مجلس الدولة )،جسور للنشر والتوزيع ،دون طبعة،الجزائر،2015 .

20- مصدق عادل طالب ،الإضراب المهني للعمال وآثاره، (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى ،بيروت،2013.

21- نبيل صقر، تشريعات العمل نضا وتطبيقا، دار الهدى ، دون طبعة ،الجزائر،2009

22- هشام أحمد فؤاد أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون، دار اليسر ، القاهرة ، 2013 .

23- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل ،(دراسة مقارنة)، دار حامد للنشر والتوزيع ، طبعة أولى، عمان ، دون سنة .

### الأطروحات والمذكرات :

أ/ دكتوراه:

1- غريب مونية ،علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية ،أطروحة الدكتوراه، قسم علم الاجتماع ،جامعة منتوري ، قسنطينة،2006/2005.

2- مخلوف كمال ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو، الجزائر،دون سنة.

ب/الماجستير:

3- طهير عبد الرحيم ، الحق الإضراب في العمل بين المواثيق الدولية في التشريع الجزائري ،مذكرة نيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق ،جامعة أبي بكر بلقايد ،تلمسان، 2011.

4- عبد المجيد الصغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري ، مذكرة لنيل الماجستير ، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004/2003.

5- سهام بن جبل، الإضراب في المرافق العامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1988.

6- سهيل أحمد وعلي أبو مارية، الإضراب عن العمل (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، جامعة النجاح للأبحاث، فلسطين، 2012.

7- هبة الله عيسى الداهاوك، الإضراب في المرافق العامة وفق التشريع الفلسطيني، مذكرة ماجستير، قانون العام، الجامعة الإسلامية، غزة، 2015.

ج/الماستر:

8- الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012

9- بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر قسم الحقوق، جامعة أدرار، 2016/2015 .

10- بوزريق خيرة، الحق النقابي بين قانون العمل في الجزائر والاتفاقيات الدولية للعمل، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، جامعة طاهر مولاي، سعيدة، 2014/2013.

11- جدي نزيهان حق الإضراب في المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013/2012.

12- شطابة خديجة، الإضراب كوسيلة لممارسة الحق النقابي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة صالحى أحمد، النعامة 2015/2014.

13- شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2017/2016 .

14- مبروكي سالم ،الجديد أحمد،الاليات القانونية المنظمة لحق الاضراب في الجزائر ،مذكرة لنيل شهادة الماستر ،قسم الحقوق،جامعة أدرار، 2017/2016.  
د/ مذكرات مختلفة:

1- بن أرجم سناء ،عمران عائشة ، ممارسة حق الإضراب في القطاع الاقتصادي : مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر ، الدفعة 16 ، 2006/2005.

2- صويدق أم لالة،نوضالة زينب ،الحق في الإضراب في التشريع الجزائري ،جامعة التكوين المتواصل ، أدرار، 2015/2014.

3- بوحيدة التومي ،بكوش قدور، النقابة في التنمية الاجتماعية ، جامعة التكوين المتواصل ، 2007/2006.

محاضرات ومقالات :

1- كمال مخلوف الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز الجامعي ، البويرة ،الجزائر ،العدد04 ، 2011.

2- عمار بوضياف، محاضرات النشاط الإداري.

المراجع الالكترونية

1- المحامي عبد العزيز جمعة ،حق في الإضراب ، PDF ، في يوم الأحد 25 أكتوبر 2017 ، 10:47.

2- سامر احمد موسي، تعريف الإضراب العام و الخاص و أشكاله الموقع الالكتروني: [http\:\google drive com](http://google drive com)على الساعة 22:00.

3- تقليل من نزاعات العمل على الربط: <http\www dz.com\froum\show thread;php?t.764> يوم 10 مارس 2018 على الساعة 22:33 .

4- [1Http:// droit-blogspot\\*.com-12/04/2018-4](http://droit-blogspot*.com-12/04/2018-1)

5-عبد القادر زيان،مدونة ممارسة حق الإضراب الموقع الالكتروني،  
يوم2017/04/12،wwwzianeprof.plogspot.com،على الساعة11.15

# فهرس الموضوعات



1	مقدمة .....
	<b>الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لممارسة حق الإضراب</b>
9	<b>المبحث الأول: مفهوم حق الاضراب :</b> .....
9	المطلب الأول: تعريف حق الإضراب .....
10	الفرع الأول: تعريف حق الإضراب لغة : .....
10	الفرع الثاني : تعريف حق الاضراب فقها : .....
11	الفرع الثالث: تعريف حق الإضراب عند المشرع الجزائري " اصطلاحاً" .....
11	المطلب الثاني: تمييز حق الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة له .....
12	الفرع الاول: التمييز بين حق الإضراب و الامتناع و الترك: .....
12	الفرع الثاني: التمييز بين حق الإضراب و المظاهرة و العصيان: .....
12	المطلب الثالث: التطور التاريخي لحق الإضراب : .....
13	الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا وبعض البلدان الأوروبية .....
14	الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر .....
15	<b>المبحث الثاني: الصيغة القانونية لممارسة حق الإضراب :</b> .....
15	المطلب الاول: عناصر حق الإضراب . .....
15	الفرع الأول : العنصر المادي لحق الإضراب .....
17	الفرع الثاني: العنصر المعنوي لحق الإضراب : .....

18.....	المطلب الأول: اشكال حق الإضراب ( أنواعه )
18.....	الفرع الأول: الإضراب التقليدي والإضراب الدائري
20.....	الفرع الثاني: الإضراب القصير و المتكرر
20.....	الفرع الثالث: إضراب الإنتاجية (الإضراب البطيء) و اضراب الاندفاع ( الحماس)
21.....	المطلب الثاني: أسباب نشوء حق الإضراب و خصائصه
21.....	الفرع الاول: أسباب نشوء حق الإضراب
23.....	الفرع الثاني: خصائص حق الإضراب
24.....	المطلب الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب وأهميته
24.....	الفرع الأول: الأساس القانوني لحق الإضراب
25.....	الفرع الثاني : اهمية الحق الإضراب
<b>الفصل الثاني: الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري</b>	
30.....	<b>المبحث الأول: كفايات ممارسة حق الإضراب</b>
30.....	المطلب الثاني: الشروط القانونية لممارسة الحق في الإضراب في القانون الجزائري
30.....	الفرع الاول : أن يكون تحت إشراف هيئة نقابية
33.....	الفرع الثاني: الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاذ كافة وسائل التسوية الودية
34.....	الفرع الثالث: موافقة جماعة العمال على الإضراب
35.....	الفرع الرابع: ان يسبق الشروع في الإضراب منح صاحب العمل مهلة إخطار مسبقة
36.....	المطلب الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب
36.....	الفرع الاول : منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب :

38	الفرع الثاني: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين
39	المطلب الثالث : الاثار القانونية لممارسة حق الإضراب :
39	الفرع الاول: بالنسبة للعمال المضربين:
42	الفرع الثاني : أثر حق الإضراب بالنسبة للمؤسسة المستخدمة:
44	المبحث الثاني : الأحكام التنظيمية لممارسة حق الإضراب
44	المطلب الأول: القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب
44	الفرع الأول: القيود الكلية على ممارسة الحق في الإضراب :
46	الفرع الثاني : القيود الجزئية الواردة على ممارسة الحق في الإضراب
50	المطلب الثاني: موانع حق الإضراب وطرق تسويته
50	الفرع الاول: موانع حق الإضراب
52	الفرع الثاني: طرق تسوية حق الإضراب
56	المطلب الثالث: آليات الحد من الإضراب و الجزاءات المترتبة على ممارسته.
56	الفرع الأول: آليات الحد من الإضراب
57	الفرع الثاني: الجزاءات المترتبة عن ممارسة حق الإضراب :
65	خاتمة
69	قائمة المصادر والمراجع
74	فهرس المحتويات