

جامعة العقيد أحمد دراية - أدرار -



# الحق في الإضراب في التشريع الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص القانون الإداري

تحت إشراف الاستاذ:

الليل أحمد

من إعداد الطالبين:

● بن الشيخ مصطفى

● خليفي سعاد

## لجنة المناقشة

الاستاذ لعلى بوكميش... أستاذ - جامعة أدرار..... رئيساً

الاستاذ الليل أحمد.... أستاذ مساعد قسم أ - جامعة أدرار... مشرفاً ومقرراً

الاستاذ يامة إبراهيم... أستاذ مساعد قسم أ - جامعة أدرار..... مناقشاً

السنة الجامعية: 2014-2015

سورة التوبة

## الإهداء

كلمات تخرج من قلبي وصولا الى قلبي  
الى نور دربي وحياتي ... الى من سقتني معنى الحب و الحنان ... الى من كان رضاها مفتاح  
لكل الصعاب ... الى من انتقلت من دار الفناء الى دار البقاء...

امي الغالية.

الى صاحب الهبة و الوقار ... الى صاحب القلب الابيض ... الى روحي...  
الى من جعلني فخرا لأحمل اسمه بكل اعتزاز ... الى معلمي وحيبي...  
والدي العزيز.

الى اصحاب القلوب الرقيقة و النفوس البريئة ... الى من تقاسموا معي عبء الحياة ... الى من  
لقاؤهم أنس ومسرة ... الى من تحلو الحياة بهم وهم للعين قرّة...  
اخوتي و اخواتي.

(وداد و بشرى و زينب و فطيمة و جميلة والزهراء و عبد الجليل و عبد الباسط)  
الى جميع من ساندني و رسم البسمة عن وجهي ... الى من حبهم في الروح متصل ... الى  
من فراقهم الشوق في قلبي يخبو ويشتعل...

اصدقائي الاعزاء و بالأخص عيسي وحمادة ورحمة وايمان.

الى من كانت تغمزني بدعواتها مخطوبتي الغالية وزوجتي المستقبلية...

اسماء.

مصطفى

## الإهداء

الحمد لله الذي هدانا و ما كنا لنهتدي لولا ان هدانا الله و الصلاة و السلام على اشرف  
خلق الله سيدنا محمد و على اله و صحبه.  
نشكر الله سبحانه و تعالى الذي منا عليا ياكمال هذه المذكرة.  
اهدي ثمرة هذا العمل:

الى من اشم رائحة الجنة عند تقبيل يديها، قرّة العين و فيض الحنان، منبع الحب و  
الحنان و الامان، من تحملت مرارة الحياة من اجل ان احيا بسلام، الى اطيب قلب امي  
الغالية.

الى من قاسمني متاعب و شقاء هذا العمل زميلي و اخي العزيز مصطفى بن الشيخ  
الى اعف و انقى ملاك، الى الروح الطاهرة السابحة بعيدا عني ابن اختي بكر اوي عادل.  
الى من قاسموني حلوى الحياة و مرارها اخواتي الثلاث كل واحدة باسمها و ازواجهن.  
الى اولاد و بنات اخواتي كل واحد باسمه.  
الى من تربعوا على عرش قلبي صديقاتي العزيزات: شهيدتي نسرين، عبد القوي مبروكة و  
ابنها عماد، لعيدي خيرة نادية سعاد قناط، خملاوي صليحة.  
الى كل من نسيهم قلبي لم ينساهم قلبي.

سعاد

## شكر وعرفان

الحمد لله الذي خلق الانسان وصوره بقدرته، وانعم عليه من رزقه، وعلمه ما لم يكن يعلم وكان فضل الله عليه عظيما، و الصلاة و السلام على خيرة رسله، محمد عبده و نبيه.

في بادئ الامر اقدم شكري الى الاستاذ الليل احمد لقبوله الاشراف على هذه المذكرة، و الى جميع اساتذة قسم الحقوق لجامعة ادرار، لمنحهم لي الكثير من وقتهم و علمهم ما يجعلني اظل مدينا لهم مدى الحياة. واتقدم بالشكر الى كل من وجهني وساعدني في اتمام هذا العمل المتواضع. شكرا للذين يتركون بنا اشياء سعيدة تجعلنا نبتمس حين تبدو الحياة كثيفة.

مصطفى - ساد

# مقدمة

إن الإنسان في سبيل كسب عيشه بشتى الوسائل اللازمة والممكنة التي تكفل تحقيق ذلك، إذ قام من أجل هذا المسعى بمصارعة الطبيعة بداية لاكتساب رزقه، ثم ظهر فكر جديد مفاده القيام بعمل سواء كان فكرياً أو عضلياً في مقابل الحصول على أجر، وهو ما يعرف بعقد العمل بغض النظر عن طبيعته والقواعد المنظمة له، حيث أصبح كل شخص بإمكانه الحصول على متطلباته من خلال ذلك، ويكمن هذا التطور في التعاون والتضامن بين الأفراد، بحيث يقول ابن خلدون: "إن الاجتماع الإنساني ضروري"، وتكمن هاته الضرورة في أن الفرد لا يستطيع الانعزال عن الجماعة، فهو يتعامل ويحتك بأفرادها قصد إشباع رغباته وحاجاته للاستمرار في الحياة، وتتجلى هاته الصورة في العلاقة التي تربطه مع مستخدمه، وباستمرار هذه العلاقة وتطورها لتصبح أكثر تعقيداً، مما أدى إلى ضرورة تدخل الدولة لتسيير وتنظيم الشؤون الجماعية تجسيدا للنظام العام وحماية للحقوق والحريات خاصة بعد ظهور فكرة العقد الاجتماعي التي منحتها للتنازل للدولة عن بعض الحقوق لتنظيمها، وذلك عن طريق تطبيق مجموعة من القوانين المنظمة لسلوك الأفراد من خلال مزاولتهم لأنشطتهم وممارستهم لحرياتهم ومطالبتهم لحقوقهم بما لا يضر بالغير، ولقد تمثل دورها من خلال إنشاء المرافق العامة.

وعليه فإن العلاقة القانونية التي تربط بين الموظف أو العامل والمستخدم تقوم على عدم التكافؤ، مما أوجد ضرورة خلق نوع من التوازن، ففي الغالب تكون المصالح متعارضة، ومن المعروف أن من يملك السلطة قد يتعسف في استعمالها والمساس بحقوق الموظفين لهذا أقرت التشريعات مجموعة من الوسائل القانونية لحماية هاته الحقوق، وحل النزاعات التي قد تطول علاقة العمل ومنعا للمطالبات غير القانونية التي كانت تستعمل قديماً.

ومن أبرز هاته الوسائل ذات الطابع الجماعي الذي يعرف باسم الإضراب، حيث كان يعد جريمة يعاقب عليها القانون في عقد من العقود، إلا أنه يستمد شرعيته من بعض التجارب.

فضلا عن إقراره بموجب المواثيق الدولية والداستاتير الداخلية، وأصبح بذلك حق دستوري للعمال، ومن ثم يجب تنظيمه بقوانين خاصة داخلية تختلف حسب نظام الدولة دون الإخلال بالمبادئ الأساسية له.

تعد الإضرابات ظاهرة تثير النقاش في مختلف الدوائر العلمية والعملية، نظرا لأهميته وارتباطه بالجانب التنظيمي، وكذلك ارتباطه بالفرد والمجتمع على حد سواء، ومن هنا تبرز أهمية الدراسة.

يهدف الإضراب إلى إيجاد الحلول المثلى لمعالجة النزاعات الجماعية بطريقة تخدم أطراف علاقة العمل، مع مراعاة الحفاظ على المصالح المتبادلة بين الطرفين. بالإضافة إلى محاولة التعرف على الظاهرة ومعرفة أسبابها، وأنواعها، وأهميتها من عدة نواحي، وكذا مدى تأثيرها على علاقة العمل.

وهنا نثير الإشكالية التالية: هل من المنطقي قانونا وواقعا عدم تنظيم حق الإضراب، على الرغم من انه حق دستوري، يهدف في نهاية المطاف إلى خدمة المرفق وحماية الحقوق والحريات من خلال تحسين ظروف العاملين فيه، فما هو الإطار القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري لممارسة حق الإضراب ؟

ويرجع سبب تخصيصنا لدراسة هذا الموضوع دون غيره لعدة دوافع أهمها، رغبتنا و ميولنا لدراسة هذا الموضوع، مدى تأثيره على كافة النواحي من خلال المظهر القوي الذي اكتسبه، وأيضا كونه ظاهرة قانونية جاءت في مرحلة متأخرة، وكذلك أيضا أن الإضراب حق لا غبار عليه لصالح الطبقة الشغيلة، سواء كانت في القطاع العام أو في القطاع الخاص، ويبدو في ظاهر الأمر أن الحق في الإضراب يتعارض مع مبدأ الاستمرارية الذي يتميز به المرفق العام.

ونظرا لأهميته وصلته بالواقع الذي نعيشه ونسمعه ونشاهده من حالات الإضراب.



- و للموضوع أهداف عديدة يمكن حصرها نذكر منها ثلاث نقاط:
- التعرف على نوعية المطالب العمالية وكيفية التعبير عنها، محاولين الكشف عن الدور الذي تلعبه الصراعات الدائرة بين العمال والإدارة مما يفضي إلى وقوع الإضراب كأبرز أنماط الصراع.
  - استنارة الباحثين في هذا المجال وحتى العاملين المهتمين، وجعلها نقطة بداية لبحوث ودراسات جديدة وأكثر عمقا وتخصصا.
  - تقديم القواعد التنظيمات المتعلقة بالإضراب في الجزائر مقارنة بالتشريعات الأخرى، ومدى احترام الحماية القانونية المقررة للعامل وتطابقه مع مبادئ القانون الدولي المنظم له.

وتم دراسة الموضوع سابقا في عدة بحوث علمية نذكر منها :  
حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012-2013، جدي نريمان.

الاضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004-2005، عتيقة بلجليل.

وتأسيسا على ما تقدم، وبهدف الوصول إلى إجابات وافية على التساؤل والإشكال المطروح تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بمناسبة عرض القواعد المنظمة له ومناقشتها، والمنهج التاريخي عند دراسة تطور الاعتراف به، والمنهج المقارن. وعليه فإننا اعتمدنا لدراسة بحثنا على فصلين: أولهما بعنوان ماهية الحق في الإضراب، ويندرج تحته ثلاث مباحث، مفصلة كالتالي: الأول نشأة وتعريف الحق في الإضراب، والثاني عناصر الإضراب وأنواعه، والثالث أهمية الإضراب وتمييزه عن بعض المصطلحات، أما الفصل الثاني جاء بعنوان الأحكام المنظمة لحق الإضراب في التشريع الجزائري، ويندرج تحته ثلاث مباحث مفصلة كالتالي: الأول التأسيس القانوني للحق في الإضراب والشروط القانونية المقررة له حسب التشريع الجزائري،

والثاني حماية حق الإضراب والقيود الواردة على ممارسته في التشريع الجزائري،  
والثالث تسوية حق الاضراب والآثار المترتبة عليه في التشريع الجزائري.

# الفصل الأول

## الفصل الأول: ماهية الإضراب.

إن النزاعات الجماعية في العمل تعد من المسائل الجوهرية لكونها إحدى النتائج الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة والمتضاربة بين أطرافها، وايضا بحكم التغيرات التي تحدث في مصالح العمل، وعلى هذا الاساس يعد الإضراب ظاهرة عالمية توجد في أغلب الدول، ولهذا الغرض ولتنظيمه سنحاول دراسته من كل الجوانب الملمة به في هذا الفصل من خلال:

- المبحث الأول : نشأة وتعريف الحق في الإضراب.
- المبحث الثاني : عناصر الإضراب وأنواعه.
- المبحث الثالث : أهمية الإضراب وتمييزه عن بعض المصطلحات المشابهة له.

**المبحث الاول: نشأة وتعريف الحق في الاضراب.**

يعتبر الاضراب من الحقوق التي لها طابع مختلط ومتنوع، فهو ذو طابع اجتماعي ومهني وسياسي في بعض الأوقات، وهذا نظرا الى الاسباب التي يقوم عليها، فالإضراب هو نتيجة لنضالات ومحاولات قادها العمال ضد ارباب العمل والمؤسسات المستخدمة، فهو حق حظى بعناية كبيرة من قبل الهيئة التشريعية في الآونة الاخيرة، منظمة له من كل الجوانب لضمان ممارسته والمطالبة به بصفة عادية، ذلك أن العمال هم عصب الحياة وعلى سواعدهم يقوم صرح الانتاج في كل دولة.

يلقي هذا المبحث نظرة عامة على تطور الحق في الاضراب، من خلال مطلبين الاول نشأة الحق في الاضراب والثاني تعريف الحق في الاضراب.

**المطلب الاول: نشأة الحق في الاضراب.**

يعتبر حق الاضراب من الحقوق المتأخرة في مجال قانون العمل، حيث يعد الاضراب من الحقوق التي جاءت بعد معاناة طويلة عبر المراحل التاريخية، كما يؤكد المؤرخون ان الاضرابات الاجتماعية كانت كثيرا ما تحصل، ويعتبر اول اضراب في التاريخ يرجع الى مصر في حكم الملك "رمسيس الثالث" بين عامي 1187 - 1156 قبل الميلاد<sup>1</sup>، والذي قام به العمال الذين كانوا يشيدون قبر الفراعنة من اجل تسديد اجورهم، وضد ظروف العمل، أما في البلدان الاوروبية لم يتم الاعتراف بحق الإضراب بصورة صريحة وقانونية الا ابتداءً من أواسط القرن العشرين، وهذا ما سنتطرق اليه في هذا المطلب من خلال التطور التاريخي للإضراب لكلا من فرنسا والجزائر.

**الفرع الاول: التطور التاريخي لحق الاضراب في فرنسا.**

كان الاضراب في فرنسا من الأمور الممنوعة والتي يعاقب عليها القانون، بل أن حتى التحالف بين جماعات العمال كان ممنوعا، أما الاضراب فكان يترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة<sup>2</sup>، ولم ينتهي هذا الامر إلا بمقتضى قانون 25

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبية، الجزائر، 2003، ص365.

<sup>2</sup> ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العالمية في قانون العمل في مصر و الدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، مصر، 1996، ص192.

ماي 1864 وهو القانون الذي ألغى بمقتضاه منع التحالف والائتلاف بين العمال على أساس أنه كان للعامل كفرد الحق في أن يتوقف عن العمل انطلاقاً من مبدأ الحرية في العمل الذي اقترته الثورة الفرنسية، فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتوقفوا عن العمل ويتمتعوا بنفس الحقوق كجماعة ما داموا يتمتعون بها كأفراد.<sup>1</sup>

إلا أن المواطنون الفرنسيون عرفوا منذ القديم بالنزوع والاحتجاج والثورة، وليس من قبيل الصدف أن تكون فرنسا عرفت العديد من الاضرابات، ويعود أول اضراب لعام 1539 حيث اضرب عمال المطابع في مدينة "ليون" طيلة أربعة أشهر (4) للمطالبة برفع رواتبهم التي قالوا أنها لا تتوافق مع الخمسة عشر (15) ساعة عمل يومي، وبالفعل نجحوا ولبيت مطالبهم.<sup>2</sup>

وفيما يخص النصوص المتضمنة لمنع وتحريم الاضراب فكان أول نص قرار "فياغ كوتغي"، الذي وقعه "فرانسوا الأول" عام 1539 والذي كان مؤداه حث الاسياد في مجال العمل وكل من يعمل تحت رعايتهم أن يتجنبوا التجمع أيّاً كان نوعه، ومهما كان سببه أو هدفه أو تكوين اي علاقة جماعية داخل اطار العمل لأهداف مهنية.<sup>3</sup>

وقد عرفت فرنسا العديد من الاضرابات في جميع القطاعات بفعل دخولها في الثورة الصناعية، وكثيرا ما كانت تقام للاحتجاج ضد حجم ساعات العمل أو ضد استخدام عمال لا ينتمون للمهنة<sup>4</sup>، وجاء قانون "شايلي" الصادر في 15 جوان 1791 والذي منع كل تجمع مهني وكل عمل نقابي بفرنسا، ونتيجة لذلك عرفت مدينة "ليون" مرة ثانية أكبر إضراب في تاريخ فرنسا، هو إضراب عمال مصانع الحرير 1831.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص141.

<sup>2</sup> إضرابات فرنسا: تاريخ حافل يتداخل فيه السياسي بالمهني [http. Archive awsat .com](http://Archive.awsat.com) تاريخ الاطلاع 2015/03/15 الساعة 15:00.

<sup>3</sup> عتيقة بلجليل، الاضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2004-2005، ص11.

<sup>4</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص366.

<sup>5</sup> نفس المرجع ، [http. Archive awsat .com](http://Archive.awsat.com)

وكذلك قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810، الذي جاء مؤكداً ومشدداً على هذا المنع، وذلك بتطبيق عقوبات تختلف حسب نسبة وطريقة التطبيق، حيث إذا قام المستخدم بهذا الجرم يعاقب بغرامة مالية من 100 فرانك فرنسي إلى 3000 فرانك فرنسي وبالحبس يصل إلى شهر، أما إذا قام العمال بهذا الجرم فيعاقب عليه بثلاثة أشهر حبس إذا انضم العامل إلى تجمع، ومن شهرين حبس إلى خمس (5) سنوات إذا قام بالإضراب<sup>1</sup>، ولقد دام هذا المنع إلى غاية سنة 1848 بصدور قانون 27 فيفري، حيث اعترف هذا القانون للعمال بحق التجمع فيما بينهم، ولكن هذا القانون لم يعمر طويلاً، حيث صدر قانون 27 فيفري 1849 والذي ألغى ما جاء به القانون السابق الذكر لسنة 1848، فقد قضى بمنع التجمع سواءً المتعلق بالمستخدم أو العمال، وبتعديل قانون العقوبات لسنة 1864 والذي تم بمقتضاه إلغاء قانون منع التحالف والائتلاف بين العمال<sup>2</sup>، ونص من جهة ثانية على جنة المساس بحرية العامل، وبتاريخ 21 مارس 1884 تم الاعتراف الحقيقي لحق التجمع العمالي، وتم كذلك إلغاء العقوبات المقررة على العمال القائمين بالإضراب<sup>3</sup>.

وعرفت فرنسا عام 1907 إضرابات عديدة واسعة وشاملة في قطاع المناجم ثم عمال السكك الحديدية وفي قطاع النسيج، إلا أن هذا الاعتراف الضمني لحق الإضراب لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالثة، حيث كانت الإضرابات التي قامت سنة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية سنة 1939 سبباً في إنهاء علاقة العمل بالنسبة للعمال المضربين.

<sup>1</sup> عتيقة بلجبل، المرجع السابق، ص 11.

<sup>2</sup> سامر احمد موسى، اضراب العاملين في المرافق العامة دراسة في النظام القانوني الفلسطيني و الفرنسي و الجزائري، بحث قانوني، بوابة فلسطين القانونية، 2007، ص 17.

<sup>3</sup> سامر احمد موسى، نفس المرجع، ص 18.

أما بعد الحرب العالمية الثانية فقد اعترف الدستور الفرنسي في سنة 1946 صراحة بحق العمال في اللجوء الى الاضراب، بنصه في الفقرة السابعة من مقدمته على: "ان الحق في الاضراب يمارس في اطار القوانين التي تنظمه".<sup>1</sup>

وخلال الاربعين عام الاخيرة عرفت فرنسا اضرابات عديدة، ففي عام 1983 اضرب عمال السكك الحديدية احتجاجا على التصريحات الجماعية، وعلى خطط إعادة هيكلة الصناعات الثقيلة.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الاضراب في الجزائر.

من المعلوم ان حق العمال الجزائريين في اللجوء الى الاضراب كان مهضوما من قبيل الاستعمار الفرنسي، الذي كان يمنع الجزائريين من ممارسة الاضراب ويقتصره على العمال الفرنسيين، إلا ان ذلك لم يمنع من بروز الحركة العمالية والنقابية في الجزائر كرد فعل على الواقع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للجزائر الذي فرضه المستعمر منذ الاحتلال الى غاية الاستقلال.

ان بداية تشكل الفئة العمالية في الجزائر تعود الى وقت مبكر من العهد الاستعماري منذ عام 1871، إلا أن هذه المسيرة لم تبلغ الحجم والتنظيم الذي يجعل منها قوة مؤثرة، وغالبا ما كان الهدف منها طرد المحتلين واستعادة الاراضي، كما قامت السلطات الفرنسية بإصدار قانون عام 1881 ينص على توجيه عقوبات صارمة ضد النقابات التي تقبل في عضويتها العمال الجزائريين.

بدأت بوادر الكفاح النقابي الجزائري في اضرابات عمال النقل والخدمات الجزائريين في عامي 1903 و1907، وايضا من اشهر الاضرابات كانت عام 1920 و1924 ضد البواخر المحملة بالخمور.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص142.

<sup>2</sup> المرجع السابق ، http. Archive awsat .com

<sup>3</sup> الحركة النقابية و العمالية في الجزائر بين عامي 1830 و 1962 [www.algeriagat.info](http://www.algeriagat.info) تاريخ الاطلاع 2015/03/16 الساعة 22:30.



وفي عام 1927 شارك المندوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل، وبعد عام 1931 اخذت تتبلور فكرة السماح للعمال الجزائريين بإنشاء نقابات خاصة بهم.<sup>1</sup>

ونظرا لما عرفته الساحة الدولية والاقليمية من تغير في طريقة تأسيس الحركة النقابية، عرفت الجزائر العديد من الاضرابات في هاته الآونة، فلقد عرفت الجزائر في مدينة وهران خلال شهري جوان و جويلية لعام 1936 اعنف اضراب، والذي جاء نتيجة غلاء المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية، ولذا كان اول مطالبهم رفع قيمة الاجور، حيث جاء رد اصحاب المصانع عنيفا ايضا، بحيث تم اللجوء الى افراغ اماكن العمل وغلقها، وايضا الاضراب الذي شهدته الجزائر العاصمة لنفس السنة نتيجة الاوضاع المزرية التي كان يعانيها العامل الجزائري، منها اضراب مؤسسة البناء بخروبة، حيث قررت الادارة في اليوم الثاني للإضراب على رفع الاجور للعمال، ورغم ما خلفته الاضرابات من خسائر إلا انه كان لها دور كبير في تحسين المعيشة والحصول على نفس الامتيازات التي يتمتع بها العمال الفرنسيين.<sup>2</sup>

اما بعد الاستعمار فقد تم الاعتراف بحق الاضراب بنص دستور 1963 ولم يتم استثناء اي قطاع، ولكنه بقي مجمدا ولم يرد اي نص قانوني ينظمه<sup>3</sup>، وهذا نظرا للتوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي، والذي لم يعترف بحق الاضراب الا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، ويعود ذلك إلى سنة 1971، أما من الناحية الدستورية فالأمر لا يختلف عن الوضع السابق، بالنسبة لدستور 1976 والذي نص ايضا على الاعتراف بحق الاضراب في القطاع الخاص فقط.<sup>4</sup>

1 [www.algeriagat.info](http://www.algeriagat.info) ، المرجع السابق

<sup>2</sup> سامر احمد موسى، المرجع السابق، ص22.

<sup>3</sup> بن أرجم سناء وعمران عائشة، الإضراب في القطاع الاقتصادي، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2005\_2006، ص17.

<sup>4</sup> احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص145.

حيث جاء القرار رقم 88698 المؤرخ في 23/11/1982 الصادر على اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القضائي برفض الدعوى، "حيث ينبغي الملاحظة أن ما يثيره الطاعن من حقه في الاضراب الذي يكون قد كرسه القانون 12/78 المؤرخ في 5/8/1978 غير جدي ذلك ان المادة 21 من هذا النص لا تمنح حق الاضراب الا في القطاع الخاص، وان مستخدم الطاعن تابع للقطاع العام....."<sup>1</sup>.  
 إلا أن التغيير الذي عرفته الجزائر في مجال قانون العمل هو الاعتراف بحق الاضراب في كلا القطاعين العام والخاص، وهذا ما جاء به دستور 1989 في المادة 54 منه، نتيجة لأحداث 5 اكتوبر 1988، حيث صدرت نصوص تطبيقية بهذا الشأن منها القانون المؤرخ في 6 فيفري 1990.<sup>2</sup>  
 أما دستور 1996 فقد سار على نهج الدستور السابق ونص في المادة 57 منه على حق الاضراب.

وخلاصة القول ان تكريس حق الاضراب في القانون الجزائري وتطوره ارتبط على غرار معظم الدول بالنظام الذي اعتنقته، فاعترفت بهذا الحق بالنسبة للقطاع الخاص دون القطاع العام في المرحلة الاولى، ثم تم الاعتراف بهذا الحق بالنسبة للقطاع العام والخاص معا كمرحلة ثانية.<sup>3</sup>

### المطلب الثاني: تعريف الحق في الاضراب.

يعتبر حق العمال في اللجوء الى الاضراب للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية منى كان ذلك ضروريا وحتميا، من الحقوق التي اصبحت تحظى باعتراف الدساتير والقوانين الحديثة في مختلف الدول، لا سيما الديمقراطية منها، كما اصبحت الاضراب حق من الحقوق السياسية والاجتماعية

<sup>1</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 367.

<sup>2</sup> الطيب بلولة، انقطاع علاقة العمل، منشورات بريتي، الجزائر، 2007، ص 54.

<sup>3</sup> بن أرجم سناء وعمران عائشة، المرجع السابق، ص 18.

والمهنية، يمارسه العمال متى اضطروا الى ذلك، مما نتج عن هذه الممارسة ظهور عدة مفاهيم فقهية وقضائية لهذا الحق.<sup>1</sup>

### الفرع الاول: التعريف اللغوي للإضراب.

الإضراب في الاصل مصدر الفعل الرباعي أضرب، ويأتي بمعنى الاعراض عن الشيء والانتقال والترك والامتناع، وهو المعنى المراد هنا، اي الكف والاعراض، ويقال اضربت عن الشيء كففت واعرضت، وضرب عنه الذكر وأضرب عنه صرفه اي عرض<sup>2</sup>، والاصل في الإضراب لغة مضمن معنى الكف والاعراض والامتناع عن الشيء تركا وإهمالا بعد الاقبال عليه، وهو الذي يطالب فيه المضرب الانصراف عن امر والاتجاه الى غيره.

ويقصد به ايضا الكف عن القيام بالعمل لمدة غير محددة بغرض تحقيق اهداف يقصدها المضرب.

وهو توقف أو امتناع العامل عن اداء مهامه التي وكل بها دون سابق اذن من موكله او رب العمل لغرض الحصول على احدى حقوقه بالعدل.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: التعريف القضائي للإضراب.

في القضاء الفرنسي: وفي هذا الصدد ذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى القول بأن الإضراب هو التوقف الجماعي المتفق عليه لكل أو بعض العاملين في المرفق العام أو في مرفق خاص وذلك من اجل تأييد مطالب مهنية.

<sup>1</sup> احميه سليمان آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 138.

<sup>2</sup> الإمام العلامة ابن منظور، لسان العرب، نسقه وعلق عليه ووضع فهارسه، علي شيري، المجلد الثامن، دار إحياء لتراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، الطبعة الأولى، 1988 ص38.

<sup>3</sup> لؤي محمد سعيد توفيق الحلبي، رسالة ماستر في الفقه المقارن، الاحكام الشرعية للإضرابات في المهن الانسانية، الجامعة الاسلامية بغزة، 2009-2010، ص4.

وقد عرفت محكمة النقض الفرنسية الاضراب في العديد من احكامها، ولعل اهمها: "أن الاضراب هو وسيلة العمال للدفاع عن المطالب المهنية".<sup>1</sup>

في القضاء المصري: أن محكمة امن الدولة العليا بمناسبة نظرها لقضية إضراب عمال السكة الحديدية 1986 قد عرفت الاضراب بانه الامتناع الجماعي المتفق بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة الى مطالبهم.

### الفرع الثالث: التعريف الفقهي للإضراب.

اما في الفقه القانوني فعرّفه "جان دانيال ريو" بانه: "توقف عن العمل متفق عليه مسبقا ومدعم بمطلب، فالتحديد القانوني يشير اساسا الى انه قرار جماعي".  
اما "ديميتري وايس" فيرى بدوره: "ان الاضراب في معناه العام هو الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة العمال المأجورين لجعل جماعة اخرى اي ارباب العمل أو الدولة تغير موقفها".

اما "جرار آدم" يرى "ان الاضراب هو فعل يتوقف العمال بواسطته عن العمل، لحمل رب العمل أو إدارة المؤسسة على تحقيق مطالبهم التي قد تتمثل في العدول عن قرارات معينة أو إقرار حقوق جديدة للعمال".<sup>2</sup>

ويعرف الدكتور "سليمان محمد الطماوي": اتفاق بعض العمال عن الامتناع عن العمل مدة معينة من الزمن، دون ان تصرف نيتهم الى التخلي عن وظائفهم نهائيا وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الامور أو الوصول الى تحقيق بعض المطالب لا سيما المتعلقة بالعمل كدفع الاجور".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد العسري، الاضراب بين القوانين الدولية و الممارسة الوطنية، مقالة، المغرب، 2013.

<sup>2</sup> خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 23 ، 24.

<sup>3</sup> ثوابتي ايمان و مرزوقي وسيلة، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب في الجزائر بين التقييد و التحريم، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، المجلد 05، العدد 01، 2012، ص 287.

وبعد استعراض كافة التعريفات السابقة يمكننا ان نعرفه بأنه حق يخول العاملين في القطاعين العام والخاص الامتناع عن العمل الملزم امتناعا اراديا ومدبرا لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة في اطار القانون.

ويتميز هذا التعريف بأنه يبرز طبيعة الاضراب بأنه حق مشروع طالما مارسه العاملون في اطار القانون، سواء من حيث الشروط الموضوعية أو الاجرائية، كما يؤكد على الطابع السلمي وعدم ارتكاب العمال للخطأ الجسيم.<sup>1</sup>

وعلى الرغم من كون المشرع الجزائري لم يقدم اي تعريف لحق الاضراب، غير انه ربط مفهومه بالنزاع الجماعي الذي نص عليه في المادة الثانية من قانون 90-02 بقوله: " أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في هذه العلاقة ".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص401.

<sup>2</sup> الشايب امال، اثر نزاعات العمل على انتاجية المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم العلوم السياسية، كلية العلوم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012-2013، ص8.

**المبحث الثاني: عناصر الإضراب وأنواعه.**

كل حركة جماعية للعمال تفترض توفر بعض العناصر وتنظيما محكما حتى لا تتحول الى عصيان وعدم انصياع من أجل تنسيق عملها لتتوصل الى تحقيق مطالبها، وذلك بفعل انقطاع جماعي أو فتوي عن العمل، يفترض ممارسة الضغط على صاحب العمل لتلبية مطالب مهنية واجتماعية معينة.

**المطلب الاول: عناصر الإضراب.**

إن الإضراب وكما أشرنا اليه سابقا، هو وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد الإسراع في إيجاد تسوية للنزاع القائم، أو بقصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والاجتماعية و المالية، أو بقصد المحافظة على الحقوق المكتسبة، أو لتحسين ظروف العمل أو غيرها من الاسباب، وبالتالي فإنه يجب أن يكون للإضراب سبب أو اسباب مهنية لها تأثير مباشر على الحياة المهنية أو الاجتماعية للعامل.<sup>1</sup>

ولكي نكيف كل توقف عن العمل بأنه إضراب يجب أن يتوفر فيه عنصرين مادي ومعنوي، وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

**الفرع الاول: العنصر المادي للإضراب.**

ويتمثل في التوقف عن العمل لجميع العمال، ولقيامه لابد من توفر شرطين:

1- التوقف الفعلي عن العمل: يعتبر هذا الشرط هو الأهم لتحديد مفهوم الإضراب، ويتمثل أساسا في انقطاع العمال عن أداء العمل الملزمين به، كما أنه يجب أن يكون التوقف عن العمل كاملا، حيث وأن الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة، أو العمل بغير الوثيرة العادية لا يعتبر إضرابا، إلا اننا نستثني الفئات المكلفة بالحد الأدنى من الخدمة، وهذا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات الخاصة بممارسة حق الإضراب،

<sup>1</sup> بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية و الجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص212.

ويخرج عن نطاق هذا الشرط أمتناع العمال عن القيام بالعمل غير ملزمين به، مثل العمل لساعات إضافية.<sup>1</sup>

2- التوقف الجماعي عن العمل: ويقصد به أن يكون التوقف لجميع العمال المعنيين بالإضراب، ويعني هذا أن توقف عامل بمفرده عن أداء العمل لا يعد إضراباً، فالإضراب وكما قلنا أنه حق للعامل، إلا أنه لا تتم ممارسته إلا بصورة جماعية، وبكفي لتحقيق صفة الجماعة وهذا لكونها صفة أساسية في الإضراب، أمتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزمين به.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: العنصر المعنوي للإضراب.

وهو أيضا يقوم بدوره بتوفر الشروط التالية:

1- أن يكون التوقف إرادي عن العمل: أي يكون التوقف صادر عن إرادة العمال، وهذا إما من خلال التعبير الصريح للعمال والدخول في الإضراب من خلال القيام بالإجراءات المقررة قانوناً، وتوفر نية الإضراب، أو من خلال التعبير الضمني من قبل الهيئة النقابية، ولا يعد وفق هذا العنصر إضراباً، كل حالة توقف عن العمل خارج عن نطاق نية القيام بالإضراب، والتي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج كنقص المواد الأولية، وكذا التوقف الذي يرجع سببه إلى صاحب العمل، أو قد يكون التوقف ناتج عن سبب خارجي كالقوة القاهرة، وهذا لأن في كل هاته الحالات يكون التوقف عن العمل خارج عن إرادة العمال أي رغما عنهم.

كما يجب أن يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال أو أغليبيتهم بصفة مباشرة أو غير مباشرة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 139.

<sup>2</sup> مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، ص 348.

<sup>3</sup> احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع، ص 139.

2- أن يكون التوقف عن العمل لتحقيق مطالب مهنية: ويقصد أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات صلة أو تأثير مباشر أو غير مباشر عن الحياة المهنية للعمال، ويقتضي لتحقيق هذا الشرط التحديد المسبق للمطالب.

أما الامتناع عن العمل بدون أي هدف أو لأسباب سياسية، فإنه يكيف غير مشروع، إلا أن القضاء الفرنسي يعتبر الإضراب مشروع الذي سببه سبب سياسي له تأثير أو علاقة بظروف العمل، مثال قرار سياسي خاص برفع الأسعار، أو قرار سياسي خاص بزيادة الضرائب على العمال.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: انواع الاضراب.

ترتبط الاضرابات العمالية في المؤسسة بمجموعة من المطالب التي تستدعي من أجلها القيام بالتوقف الجماعي عن العمل، وهذا يرجع في اغلب الاحيان عن عدم تلبيتها من قبل إدارة المؤسسة، أو من قبل صاحب العمل، والجدير بالذكر أن الاضراب غالبا ما يكون ذا مشروعية تفوق حدود المؤسسة، خاصة إذا كان صادر عن النقابة والتي تعطيه صدى أكبر لجلب انتباه الرأي العام، وبالأخص الأحزاب السياسية التي تسعى لكسب القواعد العمالية، فكل حركة يقوم بها المضربين تقتض أن تكون منطلقة من تنظيم محكم للتوصل الى مطالبهم، الأمر الذي نتج عنه وجود اشكال مختلفة للإضراب، وهذا ما سنتطرق إليه في هذا المطلب.

### الفرع الاول: الإضراب التقليدي.

الإضراب بالمفهوم التقليدي، يعني انقطاع المضربون عن نشاطهم في نفس الوقت، ويكون هذا الفعل مخطط له ومدروس مسبقا، بحيث يأخذ في الحسبان جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه، فتراعى الوضعية الاقتصادية للمؤسسة والقدرات المالية للعمال.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 140.

<sup>2</sup> راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 293.



و بالإضافة الى ذلك السهر على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة.<sup>1</sup>

وهو الشكل الأكثر انتشارا حيث تأخذ النقابات جميع الامور اللازمة من مساعدات مالية للعمال المضربين عند الاقتضاء، واتخاذ الاحتياطات اللازمة لتقادي لجوء صاحب العمل الى يد عاملة خارجية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: الإضراب الدائري (بالتناوب).

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

ثم يأتي دور مصلحة أخرى ولمدة زمنية معينة، بهدف عرقلة النشاط داخل المؤسسة.

فالإضراب الدائري يتم دون شل حركة النشاط والمردودية في المؤسسة، وفي نفس الوقت يعد تمهيدا للانقطاع التام عن العمل، وهناك نوعين من الاضراب الدائري، الأول يمارس من قبل صنف مهني وينعكس على انتاج عمال غير مضربين ينتمون الى صنف مهني آخر تابع له، أما الثاني يجمد العمل في قطاع محدد دون تأثير على القطاعات المجاورة.

إن هذا النوع من الاضراب أكثر ضررا مقارنة بالإضراب التقليدي، لأن المصاريف والأجر يبقى على عاتق رب العمل، وفي نفس الوقت هناك تناقص للموارد الناتجة عن هذا القطاع أو النشاط المضرب، ومن جهة أخرى يسمح بالاستمرار في الاضراب لوقت طويل، ويهدف هذا الاضراب الى إحداث اختلال في تنظيم الانتاج.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> راشد راشد، المرجع السابق، ص294.

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص367.

<sup>3</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص26.

### الفرع الثالث: الاضراب المتكرر والقصير.

ويطلق على هذا الشكل كذلك الاضراب غير المعلن، وهو عبارة عن توقعات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، فالمضربون لا يخرجون من المؤسسة ويتظاهروا من خلال تواجدهم المقترن بسلبيتهم<sup>1</sup>، ثم يستأنفوا العمل بعد ذلك، والاضراب هنا ذو وجه مزدوج فهو إضراب مفاجئ لرب العمل، وإضراب مخطط بالنسبة للمنظمين له. وأخيرا فإن الضرر الذي يصيب تنظيم الانتاج من جراء التوقف المتكرر يكون في أغلب الأحيان أكثر جسامة من الضرر الناتج عن التوقف الصريح عن العمل، وفي الواقع يؤدي هذا النوع من الاضراب إلى اضطراب نسق الانتاج بسبب الانقطاع المتكرر والمستمر في مدد زمنية متواترة.<sup>2</sup>

وهو اضراب لا يتعدى في الغالب بضع دقائق أو ساعات، وكثيرا ما يقع قبل بداية العمل بالوصول الجماعي المتأخر للعمل أو قبل نهايته بالتوقف المبكر عن العمل.<sup>3</sup>

### الفرع الرابع: الاضراب البطيء.

ويطلق على هذا النوع من الاضراب العديد من التسميات، منها اضراب الانتاجية والاضراب الجزئي، وما يميز هذا النوع عن باقي الاضرابات أن المضربون لا يتوقفون عن العمل، وإنما ينقصون من فعاليتهم والتخفيض إراديا وبصورة ملموسة في وتيرة الانتاجية، وفق مخطط موضوع مسبقا، ويشن هذا الاضراب عادة للمطالبة بمكافأة الانتاجية أو لتعديل شروط هذه المكافأة. ويعد أكثر ندرة من غيره من الاضرابات.<sup>4</sup> ومن ثم يصعب تكييف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل النقابي يبقى مستمرا.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه، الجزائر، 2003، ص121.

<sup>2</sup> رشيد واضح، نفس المرجع، ص122.

<sup>3</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص368.

<sup>4</sup> راشد راشد، المرجع السابق، ص299.

<sup>5</sup> عبد السلام ذيب، نفس المرجع، ص368.

## الفرع الخامس: الاضراب الايجابي والاضراب الإداري.

يطلق عليه كذلك إضراب المبالغة في النشاط وإضراب الحماس والاندفاع، وهو على النقيض من الاضرابات الاخرى التي تركز على التوقف عن العمل او على تخفيض الانتاج، ويتضمن هذا الاضراب تصعيدا في النشاط.<sup>1</sup>

أما الاضراب الإداري يتمثل في عدم إتمام الاجراءات الادارية مع أن النشاط الاساسي يبقى مستمرا من جهة، أو بالتطبيق الحرفي للنصوص القانونية والتنظيمية والاجراءات المتبعة في المرفق العام، وذلك ما ينجم عنه تأخير في سير المرفق العام وتذمرا لدى مستعمليه.<sup>2</sup>

وفي الأخير فإن جميع هاته الانواع من الاضرابات يمكن لها أن تجتمع معا أو تكون متعاقبة، ولكن في أغلب الاحوال يكون الاختيار على النوع المناسب للإضراب من قبل العمال أو الجهاز النقابي أو اللجنة العمالية، وهذا من خلال دراسة مكان الضعف للمؤسسة أو الجهة المستخدمة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> رشيد واضح، المرجع السابق، ص123.

<sup>2</sup> عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص368.

<sup>3</sup> راشد راشد، المرجع السابق، ص300.

**المبحث الثالث: أهمية الاضراب وتمييزه عن بعض المصطلحات.**

يعد الاضراب ظاهرة اجتماعية متواجدة في اغلب المجتمعات، نتج عن تفاعل طبيعي للزيادة في اشباع الحاجات وتحقيق الاهداف، وتعكس الاضرابات من حيث طبيعتها وخلفيتها وآثارها الكثير من الحقائق المجتمعة. وينصب المبحث على تبيان أهمية الاضراب، وكذا تمييزه عن بعض المصطلحات المشابهة له.

**المطلب الاول: أهمية الاضراب.**

الاضراب مدرسة يتعلم فيها العمال كيف يطالبون فيه بحقوقهم والدفاع عنها، فهو يقوم بتقوية وتدعيم مطالب العمال، وزيادة على ذلك يفتح عيون العمال ويكشف لهم واقع الحياة العملية من خلال الأهمية التي يعكسها، ونظرا لما لهذا الحق من دور مؤثر سيتم توضيح أهميته من خلال الإشارة الى عدة جوانب قانونية واجتماعية.<sup>1</sup>

**الفرع الاول: أهمية الاضراب من الناحية القانونية.**

يثير الحق في الاضراب جدل كبير رغم أن الاغلبية تتفق على انه من الحقوق الاساسية والتي نظمتها المعاهدات والاتفاقيات الدولية، واعترفت بها الدول بمجرد التوقيع عليها والانضمام لها، ولهذا يشترط تنظيمه بحيث لا يؤثر على المواطنين ولا يضر بالاقتصاد، وهكذا يتبين لنا ويتضح ان الاضراب مكفول لعمال المرافق العامة والقطاع الخاص في اطار القانون، والذي يمكن حظره وتقييده بالنسبة لبعض العاملين بما يضمن عدم الاخلال بالأمن القومي والنظام العام.<sup>2</sup>

وبما ان الدولة ملتزمة بأحكام المعاهدات التي صادقت عليها فان حق الاضراب مكفول ويمنع اتخاذ اي اجراء من شأنه حرمان ممارسة هذا الحق، فلا يتصور أن بلدا يتجه نحو الاخذ بنظم الديمقراطية التي تحرص كل الحرص على الحريات الفردية

<sup>1</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، ص25.

<sup>2</sup> محمد الشرقاني، نفس المرجع، ص28.

والجماعية، ان تحرم الطبقة العاملة من الظفر بحقوقها والتي هي مكفولة ولو من الناحية النظرية.

ويؤدي الاضراب الى اهمية اعادة التوازن بين العمال واصحاب العمل في علاقة العمل، بحيث يكون للعمال قدرة تفاوضية افضل اتجاه اصحاب العمل او المؤسسات. ومن جهة اخرى القيام بالإضراب يؤدي الى ايجاد قواعد قانونية اتفافية تكفل حماية العمال وتعطيهم مزايا افضل.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: اهمية الاضراب من الناحية الاجتماعية.

يمثل الاضراب رد فعل عن حالة واقعية تعبر عن مصالح ومطالب العاملين في مواجهة مستخدميهم ورؤسائهم، ولما كان المجال الطبيعي لهذه المصالح هو المجال الاجتماعي فان العلاقة بين حق الاضراب وتلك المصالح تدخل ضمن الحريات العامة المعترف بها، بقصد اعادة التوازن الاجتماعي، علاوة على ان الاضراب يعد احد هاته الحقوق الاجتماعية.<sup>2</sup>

اذا تم اغفال حق الاضراب قد يكون له عملا وعواقب وخيمة تتجلى في صورتين: الاولى: الاداء السلبي للعمال من خلال التكاثر في الاداء والاهمال وكثرة الغياب وعدم مراعاة قواعد العمل وهذا كله للتعبير عن سخطه. الثانية: حدوث اضرابات وفوضى غير محددة بقواعد وانظمة، وهذا ما يترك اثر على العالقات الاجتماعية وعلى مستوى الانتاج.

فالإضراب يحقق متطلبات المجتمع من خلال ضمان مستوى مقبول من الاجور والذي ينعكس بدوره على الانتاج.<sup>3</sup>

حيث ان الاضراب يقوم بالدعوة الى التنظيم وتماسك العمال داخل المؤسسة والعلاقات المهنية والاجتماعية بين الاشخاص ولمختلف طبقات المجتمع، وهو ما

<sup>1</sup> كمال مخلوف، الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز الجامعي بالبويرة، الجزائر، العدد04، 2011، ص89.

<sup>2</sup> علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003، ص797.

<sup>3</sup> كمال مخلوف، نفس المرجع، ص90.

يضمن الحركة المستمرة للمؤسسة وتحقيق اهدافها ورفع انتاجها، وهذا كله من خلال التنظيم والتخطيط الجيد، وذلك بان المؤسسة تسعى الى البعد عن الوقوع في المشاكل الاقتصادية والمالية مما يؤدي الى تلبية حاجيات ورغبات المجتمع. وكذلك الاضراب يقلل من المنافسة مما يضمن تجنب العمال للأضرار، وايضا يضمن تحقيق المساواة بين العمال من قبل ارباب العمل، وهو الهدف الذي كافتحت الطبقة العاملة طويلا من اجله.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: تمييز الاضراب عن بعض المفاهيم المشابهة.

انه وبخلاف الاضراب الذي يعتبر توقف عن العمل، الا ان هنالك عدة مفاهيم أخرى مشابهة له من عدة جوانب، وهذا ما سنتطرق له في هذا المطلب من خلال بعض المفاهيم التي لها صلة بالإضراب.

### الفرع الاول: العلاقة بين الاضراب والامتناع والترك.

الاضراب والامتناع يتفقان من حيث اللغة في أن كلاهما يراد منه الكف عن الشيء، ويختلفان في ان الامتناع يشمل الكف عن العمل وغير العمل، اما الاضراب فيقتصر عن الكف عن العمل فقط، وايضا الامتناع يمتاز بالعموم على خلاف الاضراب الذي يمتاز بالخصوص، اي ان الامتناع اعم من الاضراب.<sup>2</sup> أما علاقة الاضراب بالترك تظهر جليا في كونها حق فردي للعامل، ويختلفان من حيث اللجوء اليه والاثر المترتب على كل منهما، فالأولى لا بد من صفة الجماعية للقيام به على عكس الترك، اما الثانية فالإضراب متعدد الى الغير ولكن الاثر المترتب على الترك قاصر على المرء نفسه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> علي عوض حسين، المرجع السابق، ص799.

<sup>2</sup> جدي نريمان، حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012-2013، ص18.

<sup>3</sup> لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، المرجع السابق، ص06.

## الفرع الثاني: العلاقة بين الاضراب والمظاهرة والعصيان.

على الرغم من ان الاضراب والمظاهرة يتشبهان في كونهما تجتمع فيهما صفة الجماعية في الفعل، الا ان الاضراب يكون خاصا على عكس المظاهرة، والهدف من الاضراب عادة ما يرجع الى الفئة المضربة على عكس المظاهرة فان الهدف منها غالبا ما يرجع على الجميع، والاضرابات يقوم على إجراءات منظمة يترتب عنها جزاء معين، على خلاف المظاهرة في بعض الاحيان.<sup>1</sup>

أما علاقة الاضراب بالعصيان فكلاهما يطالبان بالتغيير من وضع الى آخر، ويختلفان من حيث السبب أو الدافع، فالإضراب يقوم نظرا لأسباب اجتماعية أو مهنية، أما العصيان فيكون دائما لأسباب سياسية، وايضا الاضراب يهدف الى تحسين ظروف العمل بينما العصيان يكون لغرض تغيير نظام أو قانون معين، والاضراب كذلك يكون الامتناع فيه غالبا لمدة محددة على نقيض العصيان.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جدي نريمان، المرجع السابق، ص18.

<sup>2</sup> لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، المرجع السابق، ص07.

**خلاصة الفصل الأول:**

في هذا الفصل تم التطرق الى تطور حق الاضراب في كلا من فرنسا والجزائر، كما تناولنا مفاهيم مختلفة لحق الاضراب ابتداء من التعريف والعناصر المكونة له، والمتكونة من العنصر المادي والمعنوي، اما الانواع والاشكال فهناك اختلاف في التسميات لكننا ركزنا على اكثرها تطبيقا وتداولاً، مع تبيان اهمية الاضراب من الناحية الاجتماعية والقانونية، وتمييزه عن بعض المصطلحات المشابهة له.



# الفصل الثاني

**الفصل الثاني: الأحكام المنظمة لحق الإضراب في التشريع الجزائري.**

يعتبر العمل الركيزة الأساسية لأي تنمية اقتصادية، ومن خلال هاته الأهمية بادرت مختلف الدول أيا كان منهجها الاقتصادي إلى تنظيمه، حسب ظروف ومتطلبات كل مرحلة، وتختلف هذه الظروف من نظام اقتصادي إلى آخر، ونظرا لما ينتج عن علاقة العمل من وقت لآخر من توتر ونزاعات جماعية قد تصل في اغلب الأحيان إلى القيام بالإضراب تنعكس إيجابا وسلبا على العمل، فكيف نظم المشرع الإضراب؟

للإجابة على هذا السؤال سنتطرق في المبحث الأول إلى التأسيس القانوني لحق الإضراب والشروط القانونية المقررة له حسب التشريع الجزائري.

ونتعرض في المبحث الثاني إلى حماية حق الإضراب والقيود الواردة على ممارسته في التشريع الجزائري.

وأخيرا المبحث الثالث بعنوان تسوية حق الإضراب والآثار المترتبة عليه في التشريع الجزائري.

**المبحث الأول: التأسيس القانوني لحق الإضراب والشروط القانونية المقررة له حسب التشريع الجزائري.**

لكي يعتبر الإضراب ضمن الحقوق لابد أن يستند إلى عدة مصادر قانونية، داخلية منها وخارجية، مع تحديد كيفية ممارسته بالنصوص القانونية المنظمة له، مع تحديد المجال الذي يمارس فيه، فهو طريق يسمح به القانون بهدف المصلحة الاجتماعية والمهنية للعمال.

**المطلب الأول: التأسيس القانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري.**

إن الاعتراف بحق الإضراب على المستوى الدولي وعلى المستوى الداخلي الأمر الذي يجعله وسيلة دفاعية قانونية لمقاومة جميع أشكال الضرر والسلبيات والصعوبات التي تواجه العمال.

**الفرع الأول: التأسيس القانوني لحق الإضراب من الناحية الدولية.**

تتمثل المصادر الخارجية في مجال العمل في الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، وبالأخص تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية وعن منظمة العمل العربية.

**البند الأول: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.**

إن القفزة النوعية في مجال العمل جاءت بعد الحرب العالمية الأولى في معاهدة فيرساي سنة 1919 على تأسيس منظمة العمل الدولية، والتي تعد آلية القانون الدولي للحماية القانونية لحقوق الإنسان على المستوى الدولي.

**أولاً: الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي.**

منحت أحكام هذه الاتفاقية للعمال دون تمييز الحق في إنشاء ما يختارونه من منظمات<sup>1</sup>، ولهم كذلك الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات دون ترخيص مسبق، واعترفت بالحق في تشكيل نقابات ووضعت مجموعة من الضمانات التي تكفل لكل إنسان ممارسة هذا الحق.

<sup>1</sup>الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي ، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة هيئة الامم المتحدة في 9 يوليو 1948 في دروته 31 ، دخلت حيز النفاذ في 4 يوليو 1950.

كما توفر الدولة الحماية للعمال والموظفين العاملين من أي أعمال تمس حقهم في تشكيل النقابات والتنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية. كما أقرت الاتفاقية على حرية النقابة على استعمال وسائل عديدة لتحقيق أهدافها مثل التفاوض الجماعي والإضراب، واللذان يعدان وسيلتين بارزتين وهامتين. كما يتعين لتسوية النزاعات بما يوافق أو يناسب الظروف المحلية من خلال آلية مستقلة ومحيدة مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم، حيث يتم إنشاؤها على نحو يكفل ثقة الطرفين.<sup>1</sup>

**ثانياً: الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية.**

نصت الاتفاقية في مادتها الأولى على توفير الحماية الكافية للعمال من أية أعمال تستهدف حريتهم النقابية وهذا بقولها: "توفر للعمال حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تستهدف المساس بحريتهم النقابية. ويجب أن تنطبق هذه الحماية بوجه أخص إزاء الأعمال التي يقصد منها: (أ) جعل استخدام العامل مرهوناً بشرط ألا ينضم إلى نقابة أو أن يتخلى عن عضويته النقابية.

(ب) التوصل إلى فصل العامل أو الإجحاف به بأية وسيلة أخرى بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو خلال هذه الساعات بموافقة صاحب العمل".<sup>2</sup>

كما دعت إلى ضرورة استخدام أساليب التفاوض بين أصحاب العمل والمنظمات العمالية من خلال اتفاقيات جماعية للحد من النزاعات الجماعية.

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص101.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية، اعتمدها المؤتمر العام لهيئة الأمم المتحدة في 1 يوليو 1949، في دورتها 32، دخلت حيز النفاذ في 18 يوليو 1951.

**البند الثاني: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية.**

**أولاً: الاتفاقية رقم 8 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية.**

تضمنت أحكامها حق العمال والأجراء وأرباب العمل في تكوين دون إذن مسبق فيما بينهم منظمات نقابية أو أن ينضموا إليها لتراعي مصالحهم وتدافع عن حقوقهم، وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية.<sup>1</sup>

كما جاءت هذه الاتفاقية بالعديد من الضمانات لمنظمات العمل، كما كفلت العديد من الحقوق كالحق في المفاوضات الجماعية التي أشارت إليها في المادة 11 من الاتفاقية، وحق الإضراب في المادة 12 بقولها: " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح ".<sup>2</sup>

**ثانياً: الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية.**

تضمنت تنظيم المفاوضات الجماعية، وأقرت أحكام الاتفاقية أن المفاوضات الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل المنظمات العمال وأصحاب العمل، حيث أشارت في مادتها الأولى إلى أن المفاوضات الجماعية حق لكل المنظمات العمالية سواءً في القطاع العام أو الخاص بقولها: " المفاوضات الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل المنظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة والخاصة دون تدخل من أية جهة كانت ".<sup>3</sup>

**البند الثالث: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.**

أكد العهد الدولي على ضرورة اعتراف الدول بالحق في العمل وبتأخذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق كالحق في تشكيل نقابات، كما تعهد بحمايته في المادة 8 البند الأول بقولها: " تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

<sup>1</sup> بن عزوز صابر، المرجع السابق، ص113.

<sup>2</sup> الاتفاقية رقم 8 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية، اعتمدها مؤتمر العمل العربي في مارس 1977، في دورته السادسة.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية، اعتمدها مؤتمر العمل العربي في مارس 1979، في دورته السابعة.

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

(ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلفية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى".

يستشف من نص المادة امكانية كل شخص تكوين نقابات او الانضمام اليها مع امكانية ممارسة نشاطها بكل حرية لحماية الحقوق والحريات، وايضا امكانية ممارسة حق الاضراب شرط ان يكون وفق قوانين البلد المعنى.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التأسيس القانوني لحق الاضراب من الناحية الوطنية.

يعتبر التشريع اول مصدر رسمي لجميع فروع القانون بما فيها قانون العمل، ونظرا لأهمية بعض القواعد المنظمة لعلاقات العمل فيما يخص الحقوق الفردية والجماعية منها الحق في الاضراب، يلعب التشريع دورا اساسيا في مجال قانون العمل.

<sup>1</sup> العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف في 16 ديسمبر 1966 ، دخلت حيز النفاذ في 3 يناير 1976.

البند الاول: التشريع الاساسي أو الدستور.

اولا: دستور 1963.

اعترف دستور 1963 ببعض الحقوق الاساسية للعمال، وكانت اغلب الحقوق جماعية، نظرا لانتهاجه النهج الاشتراكي وجعله ضمن الاهداف الاساسية للجمهورية، ومن الحقوق الحق النقابي والحق في الاضراب.<sup>1</sup>

يعتبر اول دستور يقر حق العمال في اللجوء الى الاضراب للدفاع عن مصالحهم المشروعة، وهذا ما نصت عليه المادة 20 من الدستور بقولها: "الحق النقابي وحق الاضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".<sup>2</sup>

ثانيا: دستور 1976.

على خلاف الدستور السابق فقد تضمن دستور 1976 مبادئ عامة متعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، اهمها الحق في العمل وفي الراحة، والحق في الحماية والامن والوقاية الصحية، حق جميع العمال الانخراط في النقابة، الحق في الاضراب ن الا ان المشرع اقتصر ممارسته في القطاع الخاص وشريطة ان يمارس في اطار قانوني<sup>3</sup>، وهذا ما جاءت به المادة 61 منه بقولها: "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير.

في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته".<sup>4</sup>

ثالثا: دستور 1989.

جاء ليضع القطيعة مع النظام الاشتراكي وليساير العديد من التحولات ويكرس جملة من الاصلاحات، ففي الميدان الاجتماعي وبالأخص اطار علاقة العمل، الذي اعترف بالحق في العمل وجعله من ضمن الحقوق، فلم يعد حق العامل في العمل التزام يقع

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 119.

<sup>2</sup> دستور 1963.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 120.

<sup>4</sup> دستور 1976.

على عاتق الدولة، بل من واجب الدولة ان تهيأ الظروف والوسائل، وعلى المواطن استغلالها لاختيار العمل الذي يناسبه.

الى جانب الحق في العمل اعترف الدستور بجملة من الحقوق، كالحق في الرعاية الصحية والحماية والامن والنظافة والراحة والحق في الاضراب القانوني سواء في القطاع الخاص والقطاع العام على خلاف دستور 1976.<sup>1</sup>

حيث نصت المادة 54 من الدستور على انه: " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".<sup>2</sup>

رابعاً: دستور 1996.

الى جانب الحقوق الفردية كرس دستور 1996 جملة من الحقوق الجماعية منها الحق النقابي والحق في الاضراب، بالنسبة للحق النقابي اعترف الدستور للأجراء وأصحاب العمل بالحق في تأسيس المنظمات النقابية وفقاً للشروط القانونية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ومن هنا الاقرار بالتعددية النقابية، اما بالنسبة للحق في الاضراب اعترف للعمال الاجراء سواء كانوا في القطاع العام او الخاص باللجوء الى الاضراب القانوني في حالة فشل وسائل التسوية الودية للنزاع الجماعي<sup>3</sup>، وهذا ما تناولته المادة 57 من الدستور بقوها: " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون ".<sup>4</sup>

**البند الثاني: النصوص التشريعية والتنظيمية.**

**اولاً: الامر 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية في القطاع الخاص.**

يعد أول نص قانوني اقر بممارسة حق الاضراب في القطاع الخاص بصفة حقيقية، وهذا ما نصت عليه المادة 15 من الامر 71-75 بقولها: "لا يجوز الامر بالإضراب

<sup>1</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص121.

<sup>2</sup> دستور 1989.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، نفس المرجع ، ص122.

<sup>4</sup> دستور 1996.



عن العمل الا بعد اخبار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية.<sup>1</sup>

ثانيا: القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل.

جاء تكريسا للمبادئ الواردة في دستور 1976، اهم تشريعات العمل في ظل النظام اللائحي، حيث نص في مادته 21 على حق العمال في اللجوء الى الاضراب، واقتصره على القطاع الخاص فقط بقولها: " تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فان حق الاضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس فقا للكيفيات المحدد بموجب القانون".<sup>2</sup>

تطبيقا للأحكام الواردة في هذا القانون صدرت مجموعة من القوانين والمراسيم نذكر منها القانون رقم 82-05 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، جاء هذا القانون ليبين الاجراءات الخاصة بتسوية النزاع الجماعي المطبقة في المؤسسات الاشتراكية، والاجراءات الخاصة المطبقة في القطاع الخاص، واجراءات المصالحة المتبعة امام مفتشية العمل، ثم اجراءات المصالحة والتحكيم على المستوى الوطني.

الغيت احكام هذا القانون رقم 78-12 بالقانون 90-11.<sup>3</sup>

ثالثا: القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل.

اهم ما كرسه هذا القانون من حقوق حق العمال في التفاوض الجماعي، وابرام الاتفاقيات الجماعية، والحق في الاضراب حسب نص المادة 5 بقولها: "يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية:

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.

<sup>1</sup> الامر رقم 71-75 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص الجريدة الرسمية العدد 101 الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971 ص1741.

<sup>2</sup> القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل المؤرخ في 4 رمضان 1398 الموافق 8 غشت 1978 الجريدة الرسمية العدد 32 الصادرة بتاريخ 8 غشت 1978 ص724.

<sup>3</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص23.

- المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية والامن والطب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها.
- اللجوء الى الاضراب. "1.

وبذلك انتقلت علاقة العمل بموجب هذا القانون من علاقة لائحية الى علاقة تفاوضية.<sup>2</sup>

رابعا: القانون رقم 90 - 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

جاء هذا القانون ليوسع مجال الحريات الاساسية المكرسة في دستور 1989، اهمها الاعتراف بالحق النقابي، والاعتراف بحق الاضراب.

حيث نص في المادة الاولى منه على ان: " يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكليات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه." <sup>3</sup>

خامسا: الامر رقم 06 - 03 المتضمن القانون الاساسي للتوظيف العمومي.

يحدد هذا الامر القواعد القانونية الاساسية المطبقة على الموظفين، والحقوق والضمانات الممنوحة لهم في اطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، حيث جاء

<sup>1</sup> القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 1 شوال 1410 الموافق 25 ابريل 1990 الجريدة الرسمية العدد 7 المعدل و المتمم آخر تعديل بموجب الامر رقم 97-03 مؤرخ في 2 رمضان 1417 الموافق 11 يناير 1997 الجريدة الرسمية العدد 3 الصادرة بتاريخ 12 يناير 1997 ص 06.

<sup>2</sup> بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 126.

<sup>3</sup> القانون 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990 الجريد الرسمية العدد 6 المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 14 جمادي الثانية 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991 ص 2652.

بمجموعة من الحقوق لصالح الموظف العام، حيث نص على حق الإضراب في المادة 36 بقولها: " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما." <sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري.

نظرا لما تمثله الاضرابات من أهمية في مسيرة العلاقات المهنية وما قد ينتج عنها من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية، فقد احاطت تشريعات والاتفاقيات عناية كبيرة لها، حيث خصصت للإضراب شروط واجراءات لممارسته، وحتى يتمكن من الاحاطة بالشروط التنظيمية المتعلقة بها فلا بد من الانطلاق من الاحكام القانونية التي اوردها والمشرع الجزائري والمتعلقة بهذا الجانب، نجده قد وضع اربع شروط نلخصها فيما يلي:

#### الفرع الأول: الشروع في الأضراب الا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية.

فالنسبة لهذا الشرط فقد نصت عليه المادة 24 من القانون 90-02 والمتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بقولها: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"، وبذلك يكون المشرع قد جعل من الوسائل الودية لحل نزاعات العمل الجماعية شرط الزامي لإحلال مبدأ السلم الاجتماعي، وعليه فان المشرع يفرضه على اطراف علاقة العمل هذه الآليات كإجراء الزامي يهدف من خلاله التوجه الى التفاوض والحوار واستبعاد قدر الامكان منطق المواجهة بين اطراف النزاع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> امر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية مؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 ص 03.

<sup>2</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الاضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري يتيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 247.

وهي الوسائل والطرق الوقائية المنصوص عليها في المواد (5) و(6) و(16) من نفس القانون، حيث تنص المادة 5 على ما يلي: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا".<sup>1</sup>

وجاءت المادة 6 بقولها: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة(4) أيام الموالية للأخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها".<sup>2</sup>

ونصت المادة 16 على انه: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى: "السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".

وقد ترد في العقد أو الاتفاق عدة طرق أخرى لتسوية النزاع، ولا يمكن اللجوء الي الإضراب الا بعد المرور هاته الطرق الوقائية او العلاجية، سواء الداخلية والتمثلة في المفاوضات والمصالحة والوساطة او الخارجية المتمثلة في التحكيم في حالة اتفاق الطرفين علي ذلك وهذا ما نصت عليه المادة (13) من القانون 90-02 بقولها: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون يصدر

<sup>1</sup> قانون 90-02، المرجع السابق.

<sup>2</sup> نبيل صقر، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص 37، 38 .

قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه".<sup>1</sup>

الجدير ان نشير بان قانون الاجراءات المدنية والادارية ينص على التحكيم في الكتاب الخامس الباب الثاني منه من المواد 1006 الى 1038.

للعلم فان التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي يعتبر خطأ مهني جسيم، يرتكبه العمال وهذا في حالة عدم القيام بالإجراءات، وبالتالي فان اي اضراب يشرع فيه قبل اتمام الاجراءات او عدم القيام بها يعتبر اضراب غير مشروع، ويفقد العمال الذيم قاموا به كافة الضمانات القانونية لحماية هذا الحق، وهذا ما اقره قرار المحكمة العليا رقم 610645 الصادر بتاريخ 2010/10/07 بقضية (ب،ب) ضد مؤسسة المتعددة الخدمات للخشب حيث يتبين من مضمون الحكم المطعون فيه أن المدعي في الطعن حسب ما ثبت لقاضي الموضوع لجأ الي التوقف عن العمل دون احترام الاجراءات المنصوص عليها في المادة (5)،(6) والواردة في القانون 90-02 وهذا ما يعد خطأ جسيم وفق للمادة 33 من نفس القانون.

حيث قررت المحكمة العليا قبول الطعن شكلا وفي الموضوع رفض الطعن.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: صدور قرار الاضراب من أغلبية العمال.

اذا استمر الخلاف بعد استنفاد الطرق الودية يتم استدعاء جماعة العمال الي جمعية عامة في مواقع العمل بعد اعلام المستخدم قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل، وهذا ما جاءت به المادة 27 من القانون 90-02 بقولها: " تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 الفقرة 2 من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي على العمل

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص 40 .

<sup>2</sup> جمال السائيس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، الجزء الثاني، الطبعة الاولى منشورات كلبيك، الجزائر، 2013، ص 1136.

المتفق عليه، وتستمتع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".<sup>1</sup>

ويتم التعبير على الإرادة بكل حرية بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري المباشر، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة التي يجيب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال وهذا وفق ما نصت عليه المادة 28 من نفس القانون بقولها: " يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل"، ويفهم من المعنى أنه لا يكفي الشروع في الإضراب بمجرد الدعوة إليه من قبل المنظمة النقابية بل يجب أن يتم اتخاذ القرار من قبل العمال للقيام بالإضراب عن طريق التصويت السري والمباشر، كما أن قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية لأن الغاية هي احترام الإجراءات وتطبيق الديمقراطية للحقوق، والتي يعد الإضراب أحد صورها، وبالتالي فإنه يمنع إجبار العمال غير المضربين للتوقف عن العمل أو الضغط عليهم أو إكراههم من قبل العمال المضربين لأن هاته الأفعال من شأنها عرقلة حرية وحقوق العمل<sup>2</sup>، وفي هذا الشأن تنص المادة 34 على أنه: " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء".<sup>3</sup>

وهذا ما يتوافق مع قرار المحكمة العليا رقم 113332 الصادر بتاريخ 1995/06/20 قضية (أ.أ) ضد مؤسسة المواد الحمراء للوسط، حيث أن قضاة

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص 44.

<sup>2</sup> احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 405.

<sup>3</sup> نبيل صقر، نفس المرجع، ص 46.

الاستئناف رأوا بما لهم من سلطة تقديرية عدم شرعية الاضراب لكونه لم يشكل ثلث العمال وهذا ما يخالف نص المادة (28) من القانون 90-02 حيث قررت المحكمة العليا قبول الطعن شكلا ورفضه موضوعا.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: الإشعار المسبق للإضراب.

ومعناه القيام بإعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء الي الاضراب ويشرع في الاضراب حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين (27) و(28) من قانون 90-02، وهو ما يعني ان بداية الاضراب تكون من اليوم الموالي لانتهاج اجل الاشعار المسبق بالإضراب، حيث تحسب مدة الاشعار ابتداء من تاريخ ايداعه لدي المستخدم واعلام مفتشية العمل المختصة اقليميا، وهذا حسب نص المادة (29) بقولها: " يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب".

واعطى المشرع الحرية التامة في تحديد هاته المدة فعادة تحدد بمقتضي الاتفاق ولا يمكن في اي حال من الاحوال ان تقل عن 8 أيام وهذا ما جاء في نص المادة 30 بقولها: " تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه ".<sup>2</sup>

والغرض من هذه المدة يرجع لصالح الاطراف في ايجاد الحلول والتوصل إلى وجهات نظر في النزاع وايضا الأخذ بالاحتياطات اللازمة وكذلك لتقدير أو الاتفاق على الحد الأدنى من الخدمة، ويعتبر الاشعار جدية العمال على العزم في الشروع في الاضراب.<sup>3</sup>

ويتضح من الأحكام السابقة الذكر ان الاجراءات او الشروط المقررة لشرعية الاضراب تعدّ احكام شرطية، حيث انه في حالة اقرار الشروع في الاضراب دون

<sup>1</sup> جمال الساييس، جزء 2، المرجع السابق، ص720.

<sup>2</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص45.

<sup>3</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص151.

مراعاتها يكون مخالفا للقانون، ويمكن الطعن فيه من قبل صاحب العمل امام الجهات القضائية المختصة إما بالبطلان أو التعويض عن الاضرار حسب نص المادة 124 من القانون المدني الجزائري والتي تنص على: " كل فعل اي كان يرتكبه الشخص بحطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سبب في حدوثه بالتعويض "1، وايضا امكانية القيام بعقوبة تأديبية لأنه يعد خطأ جسيما وفقا للمادة 33 مكرر من القانون 90-02 يستوجب التسريح وفق ما نصت عليه المادة 73 من القانون 91-28 حيث جاء في هذا السياق قرار المحكمة العليا رقم 111095 الصادر بتاريخ 1994//04/20 قضية (د.خ) ضد مؤسسة (أ.ت.م.ع البويرة) حيث يري قضاة المجلس بعدم شرعية الاضراب حيث اعتبر التوقف عن العمل يعد اعاقة وعرقلة لحرية العمل، والذي يعد خطأ مهنيا جسيما يؤدي الي انتهاء علاقة العمل، حيث قررت المحكمة العليا رفض الطعن.<sup>2</sup>

والجدير بالإشارة أنه لا يمكن تسليط العقوبة التأديبية الا بعد الحكم بعدم مشروعية الاضراب، وهذا ما يتفق وقرار المحكمة العليا برقم 132207 الصادر بتاريخ 1996/05/07 قضية المؤسسة لإنتاج اللوالب والسكاكين ضد (غ.ع)، حيث ان تقدير شرعية الاضراب من عدم شرعيته غير متروك لتقدير رب العمل، الذي عليه ان يلجأ للقضاء تظلما من الاضراب المزعوم عدم شرعيته قبل تسليط العقوبة التأديبية وذلك ما ذهب اليه قضاة الموضوع، حيث قررت المحكمة العليا قبول الطعن شكلا ورفضه موضوعا.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> القانون رقم 75-58 المتضمن القانون المدني المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق 26 سبتمبر 1975 الجريدة الرسمية العدد 78 المعدل و المتمم آخر تعديل بموجب القانون رقم 07-05 مؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق 13 مايو 2007 الجريدة الرسمية عدد 31 لسنة 2007 ص03.

<sup>2</sup> جمال الساييس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، الجزء الاول، الطبعة الاولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013، ص522.

<sup>3</sup> جمال الساييس، الجزء 1، نفس المرجع، ص616.



وايضا لتحقيق شرعية الاضراب حسب القانون والتشريع المعمول به، لابد من كون النقابة الداعية للإضراب معتمدة قانونا من طرف وزارة العمل ومضى على اعتمادها اكثر من 06 أشهر المادة 35 من القانون 90-14 بقولها: " تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون " <sup>1</sup>، مع ضرورة كونها تمثل قطاع النشاط سواء على المستوي الوطني أو الولائي أو البلدي، مع التذكير بمشروعية المطالب المرفوعة من قبل النقابة، هذا لإمكانية المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية والوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الأضراب، وهذا ما تنص عليه المادة 38 فقرة 1 و2 من القانون 90-14 بقولها: " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. <sup>2</sup>

<sup>1</sup> قانون 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 الموافق 2 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الجريد الرسمية العدد 23 المعدل و المتمم آخر تعديل بموجب الامر رقم 96-11 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 يونيو 1996 الجريدة الرسمية العدد 36 الصادرة بتاريخ 12 يونيو 1996 ص04.

<sup>2</sup> قانون 90-14، نفس المرجع .

## المبحث الثاني: حماية حق الاضراب والقيود الواردة على ممارسته في التشريع

## الجزائري.

إن عنصر الحماية القانونية لأي حق يقوم متى كان هذا الحق مشروعاً، أي ينص عليه القانون ومتى كانت ممارسته مطابقة للقانون. إلا أن الحق في الاضراب ليس مطلقاً على مصرعيه بل وضع المشرع له قيود وضوابط تحده وتنظمه.

## المطلب الاول: حماية حق الاضراب في التشريع الجزائري.

يتمتع العامل المضرب بالحماية القانونية مثلما تحمي القوانين الأخرى الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية، لكن تبقى ممارسة هذا الحق مرهونة بمدى احترام العمال وتنظيماتهم النقابية للشروط والكيفيات المحددة في القانون، وتتمثل مظاهر الحماية القانونية للإضراب في عدة جوانب سيتم التطرق إليها كما يلي:

## الفرع الاول: منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الأضراب.

عندما يتم مباشرة الاضراب وفق ما هو محدد قانوناً فإنه يمنع أي استخلاف للعمال المضربين من قبل صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة، ويكون هذا طوال مدة الاضراب مهما كان شكل وهدف الاستخلاف<sup>1</sup>، سواءً بتوظيف عمال آخرين جدد أو من خلال تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى غير مضرية إلى الوحدة أو الورشة التي يقوم فيها الاضراب، ويعتبر أي تصرف في هذا القبيل مساساً بحق الاضراب وتعرض صاحبها للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانوناً.<sup>2</sup>

حيث جاءت المادة ( 57 ) بنصها على أنه: " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج ، أو بإحدى هاتين العقوبتين ، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم.

<sup>1</sup> مخلوف كمال، المرجع السابق، ص294.

<sup>2</sup> احميه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص409.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حسباً ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج أو إحدى هاتين العقوبتين".

إذا كان الإضراب يمس الأنشطة الحيوية التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرارية المرفق أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، فيتعين مواصلة الأنشطة الضرورية من خلال القيام بالحد الأدنى من الخدمة كما نصت على ذلك المادة 39 من 90-02 بقولها: " 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 استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به".

بما أن القانون سمح للمستخدم أو المؤسسة المعنية بعد استشارة ممثلي العمال تحديد النشاطات التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال المضربين التكفل به، اعتبر أي رفض من قبل العمال المعنيين خطأ مهني جسيم وهذا حسب نص المادة 40 من 90-02 على أنه: " يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيًا جسيمًا".<sup>1</sup>

وعملاً بالتشريع فإن المشرع أعطى للمؤسسة المستخدمة إمكانية إصدار أمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، وهذا ما تأكده المادة 41.<sup>2</sup>

هذا وقد اعتبر المشرع عدم امتثال العمال المضربين لأمر التسخير يعد خطأ مهني صريح كما تنص على ذلك المادة 42 بقولها: " يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري".

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص 54.

<sup>2</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص 166.

وبالتالي فالتسخير في حقيقة الأمر لا يمس بحق الاضراب، وإنما هو استجابة لضرورة أو حتمية أمنية أو اقتصادية أو اجتماعية في بعض القطاعات أو بعض الظروف التي لا تسمح بتوقف النشاط والعمل.<sup>1</sup>

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

بما أن الاضراب حق فإنه يمنع تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في اضراب شرعي، واعتبار أي تصرف من هذا الشأن يقوم به صاحب العمل أو ممثله أو المؤسسة المستخدمة يعد باطل وعديم الاثر، إلا إذا قام العامل بارتكاب خطأ جسيم أثناء ممارسة الاضراب، وهذا ما تأكده المادة 33 الفقرة 02 من القانون 90-02 على أنه: "..... كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في اضراب قانوني شرع فيه وفق للشروط المنصوص عليها في هذا القانون".<sup>2</sup>

رغم أن المشرع أقر الحماية للعمال المضربين إلا أنه لم ينص صراحة على العمال المتربصين في امكانية مباشرة حق الاضراب في نص القانون 90-02 وحماية لهم من فقدان مناصبهم.

إلا أنه وبالرجوع إلى الأمر 06-03 وطبقاً للمادة 87 منه: "يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي".<sup>3</sup>

وبما أنه لم يرد أي نص أو مادة تقيد ذلك فإن العامل المتربص من حقه ممارسة حق الاضراب باعتباره حق وارد في المادة 37 من نفس الأمر المشار إليه أعلاه.

ويعتبر العامل المضرب في وضعية قانونية أمام المؤسسة المستخدمة فالمادة 64 من القانون 90-11 تنص على تعليق علاقة العمل قانوناً لعدة أسباب ذكرت من ضمنها ممارسة حق الاضراب، وفي المادة 65 من نفس القانون تنص على أن العمال المشار إليهم في المادة 64 السابقة الذكر يعاد إدراجهم قانوناً في مناصب عملهم عند إنهاء الإضراب.

1 <http://droit7.blogspot.com>

<sup>2</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص 46.

<sup>3</sup> امر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

وبالنتيجة فان من حق المتربص ان يقوم بالإضراب لأنه يتمتع بنفس الحقوق والواجبات ما عدا المحددة والمذكورة بعينها.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل.

ان حرص المشرع على حماية مناطق العمل والآلات وعدم احتلالها بالقوة هو الخوف من تحول ممارسة الاضراب الى اعمال شغب، وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والاجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وادوات واماكن العمل، وعدم تعريضها لأية اضرار أو تخريب أو اتلاف.

كما يمنع على العمال المضربين قيامهم بمنع العمال غير المضربين أو لصاحب العمل من الدخول لمباشرة عملهم أو استمرارهم فيه، حيث نص القانون 90-02 في المادة 35 منه على انه: " يمنع العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة لحرية العمل.

وفي هذا الحالة يمكن اصدار امر قضائي بإخلاء اماكن العمل بناءً على طلب المستخدم".<sup>2</sup>

كما يشكل رفض الامتثال الى الامر القضائي أو القيام باي تصرف من طرف العمال المضربين يعد خطأ جسيم تترتب عليه المسؤولية المدنية أو الجزائية وفق ما تنص عليه المادة 55 للفقرة 02 من القانون 90-02 بقولها: " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح من 500 دج و 2.000 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.

<sup>1</sup> <http://droit7.blogspot.com>، المرجع السابق،

<sup>2</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص152.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حسباً ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداها، إذا صاحب التوقيف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات".<sup>1</sup>

ولكن هنا يثار التساؤل فيما يجب على صاحب العمل لاتخاذ قرار التسريح في حالة عرقلة العمل ان يثبت هذه الحالة بموجب حكم جزائي ام لا، وبالرجوع الى قرار الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الصادر بتاريخ 1994/04/20 نجد في حيثياته اذ اقرت ما يلي: "بالرجوع الى القرار المنتقد يتبين منه بان قضاة الاستئناف يعيبون على القاضي الاول بانه بنى حكمه على انعدام وجود الخطأ الجسيم المعاقب عليه، والذي يرى بان اثباته يكون بموجب حكم جزائي، ويرى قضاة الاستئناف عكس ذلك بان الخطأ الجسيم قد يثبت مهنيا او اداريا دون ان يثبت جزائيا ولهذا لا وجود لأي تناقض في التسبيب".<sup>2</sup>

يتبين مما سبق ان ضمان الحماية القانونية لحق الاضراب مرتبطة بصفة شرطية بواجب احترام الشروط القانونية والاتفاقية المقررة لشرعية الاضراب، والا فقد العمال هذه الحماية.

### المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري.

بالرغم من ان الاضراب يهدف الى تحقيق مطالب مهنية ويكون ذلك بشكل حركة جماعية يفترض القانون تنظيمها حتى لا تؤدي الى خرق النظام العام، لذلك احاطها القانون بمجموعة من القيود القانونية.

#### الفرع الاول: تقييد ممارسة حق الاضراب بالتزامات خاصة.

إن اهم قيد وضعه المشرع على ممارسة حق الاضراب يتمثل في الزام العمال المضربين بتقديم الحد الادنى من الخدمة الدائمة الضرورية، على ان يتم تحديد الخدمة

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

<sup>2</sup> بوزيدي الخثير، الخطأ المهني الجسيم و اثره على علاقة العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة الرابع عشر، 2003-2006، ص14.

من حيث الكمية والنوعية بمقتضى اتفاقيات جماعية أو مفاوضات أو أي طريقة أخرى.<sup>1</sup>

ويمكن القول بأن هذا القيد جزئي يتمثل في الحد من ممارسة الحق في الإضراب، كما أن المشرع في بعض القطاعات والنشاطات ولعدة اعتبارات اجتماعية وأمنية واقتصادية فقد اجبر بعض المصالح الحيوية على الزامية تقديم حد ادنى من الخدمة اجباري وبغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك<sup>2</sup>، ولذلك فقد نص القانون 90-02 في المادة 38 منه على انه: " ينظم قدر ادنى من الخدمة الاجبارية في المجالات التالية:

- 1- المصالح الاستشفائية المناوبة، ومصالح الإستعجالات وتوزيع الادوية.
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من هياكل الصحة والمسالخ ، ومصالح المراقبة الصحية، بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ، والمصالح البيطرية العامة والخاصة ، وكذا مصالح التطهير.
- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية<sup>3</sup>، وكذا المصالح الضرورية لسير مصالح العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن، والنقل البحري.

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص154.

<sup>2</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع ، ص155.

<sup>3</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص53.

- 8- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
  - 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية، ونقل المنتجات المعترف بخطورتها، والسريعة التلف، أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
  - 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الاصاد الجوي، والاشارات البحرية، والسكة الحديدية، ومنها حواجز المقاطع).
  - 11- مصالح النقل، والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الارواح، وعمليات الشحن وانقاذ السفن مباشرة.
  - 12- مصالح الدفن والمقابر.
  - 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية ، والاستعداد للنزول، وابراج المراقبة).
  - 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
  - 15- الانشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني، وذلك فترة اجرائها.
  - 16- مصالح الادارة العمومية التي تتولى الانشطة الدبلوماسية.<sup>1</sup>
- كما ان المشرع اعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب خطأ مهني جسيم حسب المادة 40 من القانون 90-02.

#### الفرع الثاني: منع ممارسة حق الاضراب في بعض القطاعات.

ان الاضراب وما ينتج عنه من آثار تمس بمصالح المستفيدين من خدمات المرافق أو المؤسسات، فان بعض التشريعات والنظم الحديثة لم تتوقف عند الزام قيام العمال بالحد الأدنى الاجباري، بل تعدت الى تقييد ممارسة حق الاضراب الى حد منع العمال من ممارسته وحرمانهم من التمتع بهذا الحق.

وبالرغم من ان المشرع الجزائري اقر بدستورية حق الاضراب فان مبدأ منع ممارسته في بعض القطاعات هو ايضا مبدأ دستوري، حيث نصت المادة 54 الفقرة 02 من دستور 1989 على انه: " يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدود

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص53.



لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والامن أو في جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".<sup>1</sup>

وتطبيقا للأحكام الدستورية نصت المادة 43 من القانون 90-02 على مجموعة القطاعات التي لا يمكنها ممارسة حق الاضراب حيث نصت هاته المادة على انه: "يمنع اللجوء الى الاضراب في ميادين الانشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر ، وبهذه الصفة يمنع اللجوء الى الاضراب على:

1-القضاة.

2- الموظفين المعيّنين بمرسوم ، أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3-أعوان مصالح الأمن.

4- العوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5-اعوان مصالح استغلال شبكات الاشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

6-العون المدنيين العاملين في الجمارك.

7-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون".<sup>2</sup>

ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ اباحة الاضراب، الا انه منع بعض الفئات من ممارسته.

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص159.

<sup>2</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص55.

المبحث الثالث: تسوية حق الاضراب والآثار المترتبة عليه في التشريع الجزائري.  
مع التطور الاقتصادي والاجتماعي في الدولة الا أن واقع مشاكل العمل هي الشغل الشاغل من بين اهتمامات الدولة، وغالبا ما يتولد عن النزاعات الجماعية العديد من الاضرابات، ولهذا فهي تحاول جاهدة من خلال التشريع أن تجد السبل الناجعة لإيجاد الحلول لتسوية الاضراب، خوفا من الآثار التي تنجر عن ممارسته.  
وفي وجود اختلاف في الاسس والمبادئ التنظيمية التي تقوم عليها العلاقات المهنية الفردية والجماعية التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير الادارية والمؤسسات والهيئات الادارية العمومية.

#### المطلب الاول: تسوية ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري.

لقد نظم المشرع الجزائري علاقات العمل الجماعية، فكان من الطبيعي أن ينظم كيفية حل الخلافات التي تتولد عن هذه العلاقات والتي قد تصل الى حد القيام بالإضراب، وفي هذا الصدد سنبين ما هي الطرق التي وضعها المشرع الجزائري للتصدي لمثل هاته الحالات.

#### الفرع الاول: الاجراءات الوقائية لحق الاضراب.

تعتبر التسوية الوقائية من الآليات الاساسية لتسوية النزاعات في مختلف المجالات وعلى كافة المستويات، وتصبح ذات اهمية لتسوية الاضراب وتجنب آثاره، في اطار المصالح المشتركة وتشريح للوضع القائم وإزالة سوء الفهم والغموض.<sup>1</sup>

#### البند الاول: الاجراءات الوقائية في المؤسسات غير عمومية.

#### اولا: التفاوض المباشر بين الطرفين.

يعرف الفقيه "ديميتري وايس" المفاوضات الجماعية بأنها: مناقشات حول شروط العمل بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة ومنظمة أو عدة منظمات لتمثيل العمال من جهة اخرى من اجل التوصل الى اتفاق ما".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص 247.

<sup>2</sup> خالد حامد، نفس المرجع ، ص 130.

واعتبره المشرع الجزائري حل مثالي تجنباً لنزاعات العمل الجماعي وإنهاء الاضراب، وأجبر أطراف علاقة العمل على الأخذ به، حيث ان هذه الآلية تبقى مفتوحة وقابلة للممارسة في اي مرحلة وهذا ما تنص عليه المادة 45 من القانون 90-02 على انه: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الاضراب ، ان يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما".<sup>1</sup>

وعادة ما يبرز هذا التفاوض في إطار اجتماعات دورية بين الطرفين، يتم فيها طرح شروط العمل وظروف العمل والمشاكل المهنية والاجتماعية التي قد تحدث داخل الهيئة المستخدمة، وهذا ما جاءت به المادة 04 من القانون 90-02 بقولها : "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين. تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لا سيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين ومثلي العمال".

وتطبيقاً لهذا القانون فنجد العديد من الاتفاقيات الجماعية عملت على تجسيد التفاوض المباشر، ومن ذلك ما تنص عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية والتي تقضي بانه: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل ينظم المستخدم ومثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل".

وتتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الطرفين وتوفر التشاور والتعاون بين الطرفين.

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

وينتهي الإضراب بصفة آلية ومباشرة بمجرد توصل الاطراف لاتفاق على انهاء النزاع.<sup>1</sup>

### ثانيا: اللجان المشتركة.

غالبا يلجأ الى انشاءها بغرض تجنب حدوث نزاعات العمل، حيث تتكفل هاته اللجان بفحص المشاكل المرتبطة بالحياة المهنية كما تقترح الحلول الكفيلة لتسويتها ن فهي كثيرا ما يوكل إليها امر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية او لتفادي تأزم الخلاف، وهذه اللجان يمكن أن تكون دائمة أو مؤقتة.<sup>2</sup>

نجد الاتفاقية الجماعية للنبوك والمؤسسات المالية قد أخذت بهذا الاسلوب من الاجراءات الوقائية حيث نصت في مادتها 69 على انه: "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي، وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين وممثلي صاحب العمل والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال واصحاب العمل الاطراف في النزاع.

وتجتمع اللجنة وجوبا خلال الثلاثة ايام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من اجل تسوية النزاع خلال 15 يوم من تاريخ إنشائها وتحرير محضر بذلك، وتكون نتائج اعمالها ملزمة لطراف النزاع.

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء الى الاجراءات القانونية او الاتفاقية الاختيارية أو الاجبارية الخاصة بالوساطة والتحكيم".<sup>3</sup>

### ثالثا: المصالحة.

المصالحة عبارة عن عقد يحسم به الطرفان نزاع قائم أو يتوقيان به حصول نزاع محتمل ذلك بان ينزل كل منهما على وجه التقابل عن جزء من ادعائه

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص96.

<sup>2</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص129.

<sup>3</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع، ص98.

ولقد عرف الصلح بانه: "طريقة ودية لحل وتسوية خلاف قائم بين طرفين أو أكثر"<sup>1</sup>، جاء في المادة 05 من القانون 90-02 على انه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها. وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها ن يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا"<sup>2</sup>. يتبين من نص المادة أن المصالحة تتخذ صورتين:

الاولى المصالحة الاتفاقية: وهي التي يتكفل أطراف النزاع بتحديد إجراءاتها في صلب الاتفاقية الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، او بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية التي ينشأ خلاف فيها بين الطرفين ، يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية واستقلالية ، وعلى اساس التساوي في الاعضاء، كما يتم تحديد عملها والصلاحيات المخولة لها ونطاق عملها من قبل الاطراف.

وتطبيقا للمادة 05 السابقة الذكر فقد تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية في احكامها آلية المصالحة، منها مثلا ما نصت عليه المادة 251 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة.<sup>3</sup>

أما الصورة الثانية فتكمن في المصالحة التنظيمية أو القانونية، ويتم اللجوء الى هذا الاجراء في حالة عدم النص على الاسلوب الاول أو في حالة فشله ، كما نصت على ذلك الفقرة الثانية من المادة 05 السابق ذكرها، التي يفهم منها أن المشرع جعل المصالحة القانونية من اختصاص مفتش العمل، والذي بدوره يقوم بعدة إجراءات

<sup>1</sup> مانع سلمى، الطرق البديلة المستحدثة لحل المنازعات الادارية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة بسكرة، العدد 26، 2012، ص2.

<sup>2</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص37.

<sup>3</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص100.

نصت عليها المادة 06 بقولها: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع اليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال. ولهذا الغرض، يستدعى مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى اربعة (4) ايام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها".

ولابد على مفتشية العمل احترام الاجل القانوني الممنوح للمصالحة والمحدد بثمانية (08) ايام، والقيام بإعداد المحضر المشار اليه في المادة 08 بقولها: "عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (8) ايام ابتداء من تاريخ الجلسة الاولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".

أما في حالة عدم التوافق والتفاهم يعد مفتش العمل محضر بعدم المصالحة، وهذا حسب المادة 09 الفقرة 01 التي تنص على انه: "في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه ، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة"<sup>1</sup>.

وفي الاخير فانه مهما كانت نتائج المصالحة سواء في صورتها الاولى أو الثانية فإنها لا تخرج عن الحالات الثلاثة التالية:

- أما أن تتوصل لجنة المصالحة الى حل أو تسوية للنزاع.
- إما أن تتوصل لجنة المصالحة الى تسوية جزئية للنزاع.
- حالة فشل لجنة المصالحة للتوصل الى حل او تسوية للنزاع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص 168 ، 169.

<sup>2</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 101 ، 102.

**البند الثاني: الإجراءات الوقائية في المؤسسات العمومية.**

بالرغم من موضوع العلاقات المهنية الخاضعة لقوانين وانظمة الوظيفة العامة تختلف نسبيا عن العلاقات المهنية الخاضعة لقانون العمل، الا ان المشرع بدوره خصها بطرق واساليب تسوية النزاعات الجماعية والاضراب.

**اولا: المفاوضات المباشرة.**

يعد هذا الاسلوب من الاجراءات الوقائية المأخوذة بعين الاعتبار، والتي يجب على كل من ممثلي العمال والادارات المستخدمة علة توفيرها والاخذ بها.

ووفقا لنص المادة 15 من القانون 90-02 التي تنص على ان: "تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والادارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والادارات العمومية المهنية".<sup>1</sup>

وتنص المادة 45 من نفس القانون على ما يلي: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الاشعار المسبق وبعد الشروع في الاضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما".

وعليه فان العمل على وسائل الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق المفاوضات المباشرة داخل المؤسسات العمومية من قبل ممثلي العمال وممثلي الادارات العمومية، إذ يعد دورها إيجابيا في ايجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تثور بين الطرفين.<sup>2</sup>

**ثانيا: التظلم.**

هو عبار عن تظلم إداري جماعي حسب مفهوم المادة 16 من القانون 90-02 التي تنص في حالة ما: "إذا اختلف في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف الى:

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص 40.

<sup>2</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 118.

- السلطات الادارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليه المؤسسة او الادارة المعنية.
- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الادارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".<sup>1</sup>

### ثالثا: المصالحة.

ان الصلح اجراء ودي لحل النزاعات الى جانب الطرق البديلة، الا ان المشرع قد أعاد بلورته حيث نقله من الطابع الموضوعي الى الطابع الاجرائي، ووضع المشرع مستويين للمصالحة.<sup>2</sup>

\* المصالحة الرسمية : تتم تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية وفق ما تقضي به المادة 17 من القانون 90-02 بقولها: "في حالة عدم تسوية المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي خلال ثمانية (8) ايام الموالية لأخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة ، بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا".<sup>3</sup>

وهذا ما يوحي بان السلطة السلمية العليا لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة، وإنما تتدخل كجهة صلح إلى جانب إدارة الوظيفة العامة ومفتشية العمل، لتقريب وجهات النظر حول المسائل المتنازع حولها، وكثيرا ما اعتبرت هاته المصالحة عن وساطة.

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 119.

<sup>2</sup> مانع سلمى، المرجع السابق، ص 03.

<sup>3</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص 41.



إلا أن تدخل السلطة السلمية يكون في حالتين الحالة الاولى يكون بصفة مباشرة والحالة الثانية يكون بصفة غير مباشرة.<sup>1</sup>

الحالة الاولى: تنص المادة 18 من القانون 90-02 علة انه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوما من تاريخ الإخطار".

وتعتبر السلطة السلمية في هذه الحالة كضمان لجدية التسوية وتطبيقها من خلال الاوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن ان تصدرها.

الحالة الثانية: تنص المادة 19 من نفس القانون على انه: "إذا تبين خلال اجتماع المصالحة ان نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 اعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الاشكال المنصوص عليها في المادة 20 ادناه قصد عرض نقاط الخلاف على المجلس المتساوي الاعضاء في الوظيفة العمومية المنصوص عليه في المواد 21 الى 23 ادناه".<sup>2</sup>

ونكون امام هذه الحالة في حالة وجود نزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين، حيث يتمسك كل طرف بتأويل يتناقض مع التفسير الذي يتمسك به الطرف الآخر، وهي المهمة المسندة الى إدارة الوظيفة العامة باعتبارها المرجع الاصيلي.

ويتم اللجوء ايضا لهاته الحالة في حالة نشوء نزاع في مسألة لم يتم تنظيمها أو تحديدها في النصوص القانونية أو التنظيمية المعمول بها.

\* المصالحة العادية: وهي عبارة عن إحالة النزاع الى هيئة متساوية الأعضاء، تعرف باسم " مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء" وهذا بمقتضى المادة 21 من القانون 90-02 والتي تقضي على انه: "يحدث مجلس متساوي الاعضاء في الوظيفة

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص120.

<sup>2</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص41.

العمومية يتكون من الادارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية".<sup>1</sup>

ورسمت له مهمتين رئيسيتين:

- إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والادارات العمومية.

- إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والادارات العمومية.

يتكون المجلس من ثمانية (8) اعضاء 04 اعضاء يمثلون الادارة و04 يمثلون العمال وهذا طبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416، مع وجود احتياطين مماثلين لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين، حيث ان صفة ممثلي الادارة محصورين في كل من الدير العام للوظيفة العامة وممثل لكل من الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالمالية والوزير المكلف بالداخلية، أما ممثلي العمال فتتكفل التنظيمات النقابية الاكثر تمثيلا في القطاع الادارة العامة على المستوى الوطني بتعيينهم.<sup>2</sup>

ويرفع الخلاف الى المجلس من قبل السلطة الرئاسية الوصية على الاطراف المتنازعة، ويقوم رئيس المجلس باستدعاء اعضاءه الى الاجتماع للنظر في النزاع وذلك في مدة لا تتجاوز اربعة (4) ايام، بالإضافة الى استدعاء الاطراف المتنازعة التي يستوجب المشاركة عليها في اجتماعات المجلس.

بعد اتمام الاجراءات الاولية يشرع المجلس في عملية المصالحة بعد الاستماع الى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعني بالقضية، وبعد اتمام هاته الاجراءات يصدر المجلس رأيه خلال ثمانية (8) ايام ابتداء من تاريخ اجتماعه الاول.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص43.

<sup>2</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص123.

<sup>3</sup> احمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، نفس المرجع، ص118.

ونتائج المصالحة تكمن في حالتين:

- التوصل لاتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية للنزاع.
- المادة 18 من المرسوم 90-416 والتي تنص: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء يحزر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية".
- عدم الوصول الى تسوية كاملة للنزاع أو الى تسوية جزئية.
- المادة 19 من المرسوم 90-416 والتي تنص: "إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله أو جزء منه يبادر فوراً الى تحرير محضر عدم الصلح، يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط وما لا يزال الخلاف مستمراً بشأنه من نقاط أخرى، ويرسل الى اطراف النزاع".<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الاجراءات العلاجية لحق الاضراب.

لقد أشرنا من قبل الى ان حق العمال في اللجوء الى الاضراب يصبح قابلاً للممارسة مباشرة بعد استفاد إجراء المصالحة، ولا يعني هذا التوقف في ايجاد الاليات وإعطاء الحلول، وتعد التسوية الودية كإجراء علاجي، ويقصد بها الاساليب التي تهدف الى دراسة اسباب الاضراب وإيجاد الحلول ضمن هيئات معينة تشتمل على عنصر خارجي يتولى مهمة إنهاء النزاع.

### البند الاول: الاجراءات العلاجية في المؤسسات غير عمومية.

#### اولاً : الوساطة.

يقصد بالوساطة: " احتكام اطراف النزاع الى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملايسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحلول، على ان يتم تقديمها في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المرسوم 90-416 المؤرخ في 5 جمادي الثانية 1411 الموافق 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيمه و عمله الجريدة الرسمية العدد 01 الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991 ص 07.

تاريخ الاطلاع 2015/02/18 ، الوساطة في تسوية النزاعات الجماعية [www.anwar.net](http://www.anwar.net) 2 الساعة 00:15

كما يمكن تعريفها أيضا: "وسيلة لحل النزاعات من خلال تدخل شخص ثالث نزيه وحيادي ومستقل يزيل الخلاف القائم، وذلك باقتراح حلول عملية ومنطقية تقرب وجهات نظر المتنازعين بهدف إيجاد صيغة توافقية، وبدون ان يفرض عليهم حل او يصدر قرارا ملزما".<sup>1</sup>

لا يتم تحريك آلية الوساطة الا في حالة فشل آلية المصالحة وهذا حسب نص المادة 09 الفقرة 02 من القانون 90-02 بقولها: "وفي هذه الحالة يمكن الطرفين ان يتفقا على اللجوء الى الوساطة أو التحكيم".<sup>2</sup>

وتعتبر الوساطة إجراء اتفاقي، ومعنى ذلك أن إرادة الاطراف لها سيادة في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع، وعادة ما يختار الوسيط من بين الاشخاص الموثوق بهم والمتمتعين بخبرة في مجال علاقات العمل.<sup>3</sup>

وعموما يباشر الوسيط مهمته فور تعيينه كما يمكنه طلب يد المساعدة من مفتش العمل، وبعد انتهاء عملية الفحص والتحليل يعرض مقترحاته ويرسل نسخة الى مفتشية العمل المختصة اقليميا، وهذا ما جاءت به المادة 12 من نفس القانون السابق الذكر حيث تنص: "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الاجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة الى مفتشية العمل المختصة اقليميا".<sup>4</sup>

ولا تكتسب التوصية القوة التنفيذية أو الالزامية بل يحتفظ الاطراف بحق الاخذ بها أو رفضها.

الا ان المشرع الجزائري لم يتناول كل الاجراءات والتنظيمات، فمثلا لم يتناول المهلة المحددة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط وما

<sup>1</sup> عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية "الصلح و الوساطة " طبقا لقانون الاجراءات المدنية و الادارية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير فرع العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر بن عكنون، 2012، ص78.

<sup>2</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص39.

<sup>3</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق، ص104.

<sup>4</sup> نبيل صقر، نفس المرجع ، ص40.

هي الاجراءات بشأن ذلك، وكذلك في حالة وجود الاشكال من خلال قبول أحد الاطراف اقتراحات وتوصيات الوسيط ورفضها من الطرف الآخر.<sup>1</sup>  
ثانيا: آلية التحكيم.

التحكيم عبارة عن: " اتفاق يتعهد بمقتضاه الاطراف في عقد بإخضاع المنازعات التي يمكن ان تنشأ أو نشأت الى التحكيم".<sup>2</sup>

يتم اللجوء الى التحكيم بعد استنفاد الاجراءات الوقائية، وبالرجوع الى احكام القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، فإننا نجده في المادة 13 الفقرة 01 منه تنص على انه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 الى 454 من قانون الاجراءات المدنية، مع مراعاة الاحكام الخاصة بهذا القانون".<sup>3</sup>

الا ان هنالك تناقض في المواد المحال اليها، لان قانون الاجراءات المدنية والادارية ينص على التحكيم في الكتاب الخامس بعنوان الطرق البديلة لحل النزاع في الباب الثاني منه من المواد 1006 الى 1038.

وكمبدأ عام فان تعيين المحكمين يكون من قبل أطراف النزاع المادة 1011 قانون إجراءات مدنية وإدارية، وتتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي، أما بالنسبة للمواعيد فإنها تخضع للمواعيد المقررة في التقاضي ما لم يتم يتفق الاطراف على خلاف ذلك، اما فيما يخص اجل التحكيم فان هيئة التحكيم يجب أن تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوم من تاريخ تعيينها وفق نص المادة 13 الفقرة 02 من القانون 90-02 "يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما المالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه".

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص105.

تاريخ الاطلاع، التحكيم في منازعات العمل الجماعية. [www.brdisc.ussion.com](http://www.brdisc.ussion.com).  
الساعة 19/02/2015.01:04 .

<sup>3</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص40.

وفي اغلب الاحيان أن احكام التحكيم تكون متشابهة لإحكام القضاء من خلال سرية المداولات، وايضا من حيث البيانات التي يتضمنها حكم المحكمين، ومن حيث حوزية الشيء المقضي فيه، الا انها تختلف من حيث إلزامية حكم المحكمين المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية، فان الطرفان ملزمين بتنفيذه بمجرد النطق به، دون حاجة الى أمر أو حكم من المحكمة المختصة، كما ان احكام المحكمين في النزاعات العمل الجماعية لا تقبل الاستئناف.<sup>1</sup>

### البند الثاني: الاجراءات العلاجية في المؤسسات العمومية.

#### اولا: آلية الوساطة.

بعد الشروع في ممارسة حق الاضراب يمكن اللجوء الى آلية اخرى لتسوية النزاع بمختلف الاساليب، ويمكن الاتجاه الى طريق الوساطة لإيجاد الحلول من خلال تعيين وسيط كفاء من قبل الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، مع امكانية تحديد مدة زمنية معينة لتقديم اقتراحاته<sup>2</sup>، وهذا ما جاءت به المادة 46 من القانون 90-02 بقولها: "يمكن الوزير المكلف بالقطاع او الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، اذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة. كما يمكن الاطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته"<sup>3</sup>. مع العلم انه يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من احد اطراف النزاع الجماعي.

#### ثانيا: آلية التحكيم.

كثيرا ما يصعب التوصل الى تسوية للنزاع ورغم المساعي المختلفة التي قد يتم بذلها من الطرفين، الامر الذي ينتج عنه استمرار الاضراب، وفي هذه الحالة وبالنسبة لبعض النزاعات المعقدة التي قد تؤثر على بعض الجوانب الاقتصادية أو الامنية أو الاجتماعية، في هذه الحالة يتم اللجوء الى نظام التحكيم والذي يتميز بالطابع

<sup>1</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 116.

<sup>2</sup> جدي نريمان، المرجع السابق، ص 42.

<sup>3</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص 56.

الاجباري، ويكون من خلال لجنة يطلق عليها اسم "اللجنة الوطنية للتحكيم"<sup>1</sup>، وهذا ما تنص عليه المادة 48 من القانون 90-02 بقولها: "إذا استمر الاضراب بعد الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل ان اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال".

حيث نصت المادة 51 من نفس القانون على تشكيل 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 اجراءات تعيين اعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم"<sup>2</sup>.

وتطبيقا لهاته المادة جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-418 محددًا لعدد اعضاء هذه اللجنة بأربعة عشر (14) عضو دائم منهم اربعة (4) ممثلين تعينهم الدولة وخمسة (5) ممثلين للعمال وخمسة (5) ممثلين المؤسسات والهيئات الادارية، وباعتبارها هيئة دائمة فان مقرها المحكمة العليا، ويتم اللجوء الى هاته اللجنة بمقتضى عريضة تودع لدى امانة اللجنة، كما تكون العريضة مصحوبة بتقرير مبيّن فيه الضرورة القصوى الاقتصادية أو الاجتماعية ومحضر عدم المصالحة، وتجتمع اللجنة خلال خمسة عشر (15) يوم من ايداع العريضة بدعوى من رئيسها للشروع في دراسة القضية.<sup>3</sup>

أما القرارات التي تصدرها فقد نصت عليها المادة 19 من المرسوم 90-418 على ان: " تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق اصدار حكم معلل يتخذ بأغلبية الاعضاء الحاضرين ، وفي حالة تعادل الاصوات يكون صوت الرئيس مرجح ".

<sup>1</sup> احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص410.

<sup>2</sup> نبيل صقر، المرجع السابق، ص57.

<sup>3</sup> احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص133.

وينفذ الحكم بمقتضى امر صادر عن الرئيس الاول للمحكمة العليا يصدره خلال ثلاثة (3) ايام التالية لصدور الحكم ويتم تبليغه من قبل رئيس اللجنة الى الاطراف المعنية.

وجدير بالذكر القول بان اللجنة الوطنية للتحكيم لها السلطة التقديرية في قبول أو رفض الدعوى وهذا ما تؤكدته المادة 16 من المرسوم 90-418 بنصها على انه: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع اليها الدعوى تطبيقا للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية قبل اية مناقشة لمحتواها".<sup>1</sup> وتختلف نهاية الاضرابات باختلاف المحيط المجتمعي، اذ ان الاضرابات تخضع في ممارستها لموازن القوى المحيطة بها، كما تمارس في اطار منظومة قانونية تحدد قواعده، ويتبين مما سبق أن اضرابات العمل تخضع لمجموعة من الاجراءات الوقائية، التي تهدف الى ايجاد تسوية للنزاع قبل ممارسة حق الاضراب، وايضا الى اجراءات علاجية تهدف الى انتهاء الاضراب من خلال ايجاد الحلول للنزاع المطروح والتوفيق بين الطرفين المتنازعين.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري.

إن ممارسة الاضراب من قبل العمال تعكس آثار على علاقة العمل في حد ذاتها، ذلك لأنه يهدف الى تحقيق مطالب مهنية، فيتوقف العمال قصدا عن أداء مهامه لفترة معينة، وهو الامتناع عن الوفاء بأحد العناصر الاساسية في محل عقد العمل، مما يجعل تقاضي العمال المضربين اجورهم غير مستحق، وعليه فان دراسة أثر الاضراب يقتضي التطرق الى اثرين، الاول يقع على عقد العمل والثاني يقع على الاجر.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90/418 المؤرخ في 22/12/1990 المتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في النزاعات الجماعية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 01 الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991 ص 09.

<sup>2</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص 247.



## الفرع الاول: أثر ممارسة حق الإضراب على عقد العمل.

بما أن الإضراب عبارة عن ممارسة حق فلا يمكن العامل خسارة منصب عمله بسببه وإنما يحرمه من تقاضي الاجر، ذلك لكون الإضراب يعد من مجموع الاسباب التي حددها المشرع في إطار القوانين والتي توقف علاقة العمل دون ان تنتهيها، فعلاقة العمل التي تجمدت خلال الإضراب تعود للسريان من جديد بعد انتهائه<sup>1</sup>، وهذا بمقتضى المادة 32 الفقرة 02 بقولها: "ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعونها"<sup>2</sup>.

والملاحظ أن المشرع أوقف ترتب هذا الاثر على ان يكون الإضراب مشروعاً، والذي يعد في نفس الوقت شكل من اشكال الحماية القانونية التي أصبغها المشرع<sup>3</sup>. ويتعين على المستخدم ان يحتفظ للعمال المضربين بمناصب عملهم بما في ذلك الاطارات دون إمكانية تغيير مناصبهم ولا التخفيض من رتبهم، واحتساب فترة التوقف بسبب الإضراب كأقدمية، ولا يوقف الإضراب نيابة ممثلي العمال، الذين يمكنهم أن يلعبوا دروا كبيرا في المفاوضات، ولا يجوز فرض اي عقوبة تأديبية بسبب الممارسة القانونية لحق الإضراب الا في حالة الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة الإضراب والمحقق قانونا عن طريق القضاء، كما يتعين على الهيئة المستخدمة حظر استعمال اي عمل يتنافى أو يمس بهذا الحق كاللجوء الى الغلق لمواجهة العمال المضربين، كما انه يحق للهيئة المستخدمة اللجوء الى التسخير إذا توفرت الشروط القانونية لذلك<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> راشد راشد، المرجع السابق، ص302.

<sup>2</sup> خالد حامد، المرجع السابق، ص45.

<sup>3</sup> بن أرجم سناء وعمران عائشة، المرجع السابق، ص41.

<sup>4</sup> طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية و التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة ابي بكر بلقايد بتلمسان، الجزائر، 2010-2011، ص209.

وعليه فان عملية التوقف تلعب دورا كبيرا ازاء العامل المضرب، فرابطة التبعية تتعدم خلال فترة الاضراب، مما يجعل العامل المضرب لم تعد له صفة التبعية وايضا لا يعتبر الحادث الذي يمكن ان يكون العامل ضحيته حادث عمل.

ويمكننا ان نشير الى بعض الحالات التي يتداخل اسباب التوقف فيها مع التوقف الناتج عن الاضراب، فحالة العطل السنوية لا تدخل ايام الاضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها، وحالة الراحة الاسبوعية أو ايام الاعياد فعندما تضم فترة الاضراب يوم راحة أو يوم عيد مقرر قانونا فان التوقف المتولد عن الاضراب يكون هو الراجح، وكذلك حالة التوقف بسبب المرض والذي يكون خلال الاضراب فان العامل لا يمكنه المطالبة باجره.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أثر ممارسة حق الاضراب على الاجر.

انه وكما اشرنا تتوقف علاقة العمل عن السريان خلال الاضراب مما يجيز لكل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته، فمن جهة رب العمل يتبع التوقف عن العمل تعطيل التزام الوفاء بالأجر وذلك بسبب الصفة التبادلية التي تتصف بها علاقة العمل، وعدم دفع الاجر من قبل رب العمل ليس جزاء، وانما هي اثر تابع للتوقف الناتج عن إضراب نظامي، اما اذا كان الاضراب غير نظامي اي غير قانوني، فان الاقتطاع يمكن ان يتجاوز مبلغ الاجر المقابل لمدة الانقطاع عن العمل، والذي يكون مساويا للخسارة التي لحقت برب العمل، وتختلف هذه القاعدة بالنسبة للعامل غير المضرب الذي منع من ممارسة عمله، ففي هاته الحالة على رب العمل أن يسعى بكل ما يستطيع ليؤمن له الجو المناسب والملائم لكي يقوم العمل بالعمل الملتزم به، ويبقى الاجر مستحقا الا اذا كان رب العمل في وضعية تمنعه من تشغيل هذا العامل بصفة مطلقة ومستحيلة، عندها لا يستحق هذا العامل اجره، ويكون التوقف عن الدفع في هذه الحالة على اساس القوة القاهرة وليس على اساس توقف علاقة العمل بسبب الاضراب.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> راشد راشد، المرجع السابق، ص304 ، 305.

<sup>2</sup> راشد راشد، نفس المرجع ، ص306.

ولقد اعتبر المشرع الاضراب سببا من أسباب تعليق علاقة العمل المتصلة بالأجير، هذا لان العامل مرخصا بموجب القانون بتعليق الالتزام وهو ما ينعكس ايضا على الالتزام الذي يقع على عاتق المستخدم بدفع الاجر وتوابعه.<sup>1</sup>

الا ان هناك حالات يتم فيها الخروج عن القاعدة التي تقضي بعدم قيام رب العمل بدفع الاجر للعامل المضرب، بحيث ان العامل يستحق الاجر عن فترة التوقف رغم انه لم يقم بالتزاماته، وهي الحالة التي اشار اليها المشرع من خلال المادة 32 الفقرة 02، وهو ما يفهم من ان القاعدة التي تقر بحرمان العامل من الاجر هي قاعدة مكملة يجوز للأشخاص الاتفاق على مخالفتها، ومع ذلك هنالك حالة اخرى يستحق العامل فيها اجره كاملا<sup>2</sup>، وفي هذه الحالة إذا كان شن الاضراب بسبب خطأ جسيم ارتكبه صاحب العمل، يبدوا الاضراب كتطبيق للدفع لعدم التنفيذ، وأجر ايام التوقف تستحق التعويض على اساس تعويض عن الضرر.

واخيرا إذا كان الاضراب يحرم العامل من أجره ومن المتغيرات التي ترتبط به من منح وعلاوات ومكافآت، فهو لا يحرمه من حقوقه كالانتساب لصندوق الضمان الاجتماعي والحصول على التعويضات العائلية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الطيب بلوله، المرجع السابق، ص39.

<sup>2</sup> بن أرجم سناء وعمران عائشة، المرجع السابق، ص43.

<sup>3</sup> راشد راشد، المرجع السابق، ص307.

### خلاصة الفصل الثاني :

وهكذا حاولت في هذا الفصل تقديم الاسس القانونية لحق الاضراب والالمام بكيفية ممارسة هذا الحق، والتي تضمنت كل من الاجراءات سير الاضراب من حيث شروط شرعية الاضراب والتنظيم القانوني لحق الاضراب، والذي تلخص في كل من الشروط الواجب توفرها وكذا حماية حق الاضراب والقيود الواردة على ممارسته، وكذا موانع اللجوء الى الاضراب وطرق تسويته.

منتهيا في آخر الفصل بالآثار المترتبة عن ممارسة حق الاضراب.

الختامة

الخاتمة :

أن اغلب النصوص أقرت وبصورة واضحة حق كل فرد في العمل، وأقرت في هذا الاطار الدول باتخاذ التدابير اللازمة والمناسبة لإدماج هذا الحق وبصفة اساسية للإنسان في دساتيرها وتشريعاتها.

وفي هذا السياق صادقت الجزائر على العديد من المواثيق الدولية، وهذا ما يظهر من خلال ما التزمت به من قواعد العمل الدولية، وما اقرته من الحقوق الدولية مثل الحق النقابي والحق في الاضراب، والذي يعد أداة في يد النقابات.

على الرغم من تنظيم علاقة العمل في إطار قانوني الا انها لا تزال دائما مغلقة بالنزاعات العمالية، سواء في الجانب الاقتصادي أو الاجتماعي أو المهني، ويعتبر الاضراب من بين الوسائل الاكثر شدة لحل الخلافات الجماعية وفرض المطالب العمالية.

وحق الاضراب لم يكن معترف به في الجزائر خلال فترة الحزب الواحد الا لعمال القطاع الخاص فقط، ولم يكن الاعتراف بحق الاضراب في القطاع العام هدية من السلطة بل كان في الواقع ثمرة نضال طويل للطبقة العمالية، حيث شهدت الجزائر عام 1988 اكثر من 1933 اضراب، وهذا ما جعل المشرع يعترف بالمشروعية القانونية لحق الاضراب.

والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري لم يربط الاحكام القانونية لممارسة حق الاضراب بالنص القانوني الخاص بممارسة الحق النقابي، ولكنه ربطه بالنص القانوني لموضوع الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مراعيًا بذلك مبدأ الحرية لممارسة حق الاضراب، بما ان امكانية اللجوء اليه مباح حتى في غياب تمثيل نقابي داخل المؤسسة، وان التدابير والاجراءات القانونية التي حددها المشرع في اطار تنظيمه، تعد ديمقراطية بالكيفية التي تضمن حقوق العمال، وهذا من خلال الشروط الموضوعية للممارسة والتي لا تعد تضييقا على ممارسة هذا الحق بقدر ماهي تنظيما، والمتمثلة في اجراء المفاوضات وايضا الموافقة الجماعية والنصاب القانوني والاشعار المسبق، كما جعل له حدود قانونية لممارسته من خلال النص على قاعدة الحد الادنى من الخدمة، خاصة في بعض النشاطات التي يشكل التوقف فيها ضررا على الخدمة العمومية

الاساسية والتي تمس بالأنشطة الاقتصادية والحيوية، حيث أنه وصل في بعض الاحيان الى المنع من ممارسة هذا الحق، كما ان المشرع اعطى ضمانا وحماية للهيئة المستخدمة من جهة، كعدم المساس بالوسائل والآلات وأماكن العمل، ومن جهة اخرى فان العمال يبقون متمسكون بمناصب عملهم وعدم تسليط أية عقوبة في حقهم.

كما ان للإضراب عدة تأثيرات جانبية ومتفاوتة، وهذا يرجع في اغلب الاوقات الى شكل الاضراب المتخذ من قبل النقابة، وكذلك ايضا الى حجم ونوع النشاط الذي أقيم فيه، كما أن للشريحة الاجتماعية تأثير كبير على النزاع الجماعي وعلى الاضراب من خلال الراي العام، والذي يعد قوة ايجابية للطرف الذي يسانده وسلبى على الطرف المقابل، من حيث فرض الهيمنة والسيطرة في المطالب والتحكم في سير المفاوضات، وهذا ما يجعل الاضراب اكثر تنظيما وتطبيقا ومتحكما فيه، ولكي نكون امام هذه الصورة فلا بد على الطبقة العاملة العمل على القضية وتمكين المجتمع من معرفتها وفهمها لتحقيق الهدف، كما ان الاضرابات لا يمكن أن تنجح الا حينما يكون العمال على قدر كاف من الوعي، مع اختيار اللحظة والوقت المناسب للقيام بالإضراب ومعرفة كيفية التقدم بمطالبهم، وينبغي اذا تطلب الامر القيام بحملات إعلامية وتوضيحية، لأنه وكما اشرنا سابقا يعد الاضراب وسيلة لتحقيق غايات متعلقة بمجال عملهم، ذلك ان الاضراب عبارة عن ضغط عمالي على ارباب العمل في شكل تكتل العمال في جماعات كبيرة منظمة ومتحدة تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم، ورغم كون المشرع كرس حق الاضراب دستوريا واصدر قانونا خاصا به، فانه لم يتجاهل كيفية معالجته وما هي الطرق والاجراءات اللازمة لذلك، بدأ من المرحلة السلمية والمتمثلة في المفاوضات والصلح أو اية وسيلة يراها الاطراف مناسبة، وصولا الى المرحلة العلاجية والمتمثلة في الوساطة والتحكيم.

ولكن من خلال ما شهدته قطاعات العمل من مشاكل واضرابات ينبغي إعادة النظر في قانون الاضراب، بما يجعله اكثر ملائمة مع الظروف الاقتصادية والاوزاع المهنية والاجتماعية للعمال، من خلال معالجة وتسوية العديد من الاشكالات نذكر منها:

- تحديد فترة زمنية كحد اقصى لممارسة الاضراب.
  - حالة غياب احد الاطراف في جلسة الصلح.
  - القوة الالزامية لمحضر الصلح وفترة الرد من قبل الاطراف.
  - في حالة امتداد النزاع في المؤسسات الت تخضع لقانون العمل وأثرت على الجانب الاقتصادي والاستراتيجي للمجتمع فهل يتم اخضاع النزاع الى التحكيم الاجباري.
  - في حالة رفض اللجنة الوطنية للتحكيم النظر في النزاع ما هو مصيره في هذه الحالة.
- وعليه يمكننا القول فالإضراب يبقى ويظل سلاحا في يد العمال للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم، ولكن يبقى التساؤل كيف نفعله ليكون وسيلة ذات تأثير ايجابي وفعال وقوي، وما مدى الحفاظ على سلميته وممارسته في اطاره المنضبط، ليحقق اهدافه ومطالبه.



## قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع.

أولاً: الكتب والمؤلفات.

- 1- الإمام العلامة ابن منظور، لسان العرب، نسقه وعلق عليه ووضع فهارسه، علي شيري، المجلد الثامن، الطبعة الأولى، دار إحياء لتراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، 1988.
- 2- احميه سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثاني، 2013.
- 3- احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 4- الطيب بلوله، انقطاع علاقة العمل، منشورات بريتي، الجزائر، 2007.
- 5- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006.
- 6- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- 7- جمال السائيس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، الجزء الاول، الطبعة الاولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
- 8- جمال السائيس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، الجزء الثاني، الطبعة الاولى، منشورات كليك، الجزائر، 2013.
- 9- مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، 2003.
- 10- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية والنشر، الجزائر، 2003.
- 11- علي عوض حسين، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003.
- 12- نبيل صقر، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009.

- 13- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العالمية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، مصر، الطبعة اولى، 1996.
- 14- راشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هوم، الجزائر، 2003.
- 15- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

### ثانياً الرسائل والمذكرات.

#### رسائل الدكتوراه:

1. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2014.

#### مذكرات الماجستير:

1. محمد الشرقاني، اطروحة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص (مدى مشروعية الاضراب العمالي)، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية، الرباط، السنة الدراسية 1990-1991.
2. طهير عبد الرحيم، الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 2010-2011.
3. عروي عبد الكريم، الطرق البديلة في حل النزاعات القضائية "الصلح والوساطة" طبقا لقانون الاجراءات المدنية والادارية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير فرع العقود والمسؤولية، جامعة الجزائر بن عكنون، كلية الحقوق، 2012.
4. عتيقة بلجبل، الاضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004-2005.

مذكرات الماستر:

1. الشايب امال، اثر نزاعات العمل على انتاجية المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة ماستر، قسم العلوم السياسية، كلية العلوم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012-2013.
2. لؤي محمد سعيد توفيق الحلمي، الاحكام الشرعية للإضرابات في المهن الانسانية، رسالة ماستر في الفقه المقارن، الجامعة الاسلامية، بغزة، 2009-2010.
3. جدي نريمان، حق الاضراب في المؤسسات الاقتصادية، مذكرة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2012-2013.

بحوث علمية أكاديمية:

1. بوزيدي الخثير، الخطأ المهني الجسيم واثره على علاقة العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، الدفعة الرابع عشر، 2003-2006.
2. بن ارجم سناء وعمران عائشة، ممارسة حق الاضراب في القطاع الاقتصادي، مذكرة لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، الدفعة السادسة عشر، 2005-2008.
3. الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية، وبحوث العمل، الجزائر، 1979.
4. سامر احمد موسى، اضراب العاملين في المرافق العامة دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، بحث قانوني، بوابة فلسطين القانونية، 2007.

ثالثا: النصوص القانونية.

أ\_ الدساتير:

- 1- الدستور الجزائري الصادر في 1963.
- 2- الدستور الجزائري الصادر في 1976.
- 3- الدستور الجزائري الصادر في 1989.
- 4- الدستور الجزائري الصادر في 1996.

ب\_ المعاهدات والاتفاقيات:

- 1- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي ، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة هيئة الامم المتحدة في 9 يوليو 1948 في دروته الواحد والثلاثون(31) ، دخلت حيز النفاذ في 4 يوليو 1950.
- 2- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضات الجماعية ، اعتمدت في المؤتمر العام لمنظمة هيئة الامم المتحدة في 1 يوليو 1949 في دروته الثانية والثلاثون(32) ، دخلت حيز النفاذ في 18 يوليو 1951.
- 3- الاتفاقية رقم 8 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية ، اعتمدت في مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 ، في دورته السادسة(06) لعام 1977.
- 4- الاتفاقية رقم 11 المتعلقة بالمفاوضات الجماعية ، اعتمدها مؤتمر العمل العربي في مارس 1979 ، في دورته السابعة(07) لعام 1979.
- 5- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق عليه والانضمام إليه بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف في 16 ديسمبر 1966 دخلت حيز النفاذ في 3 يناير 1976.

ج\_ القوانين:

1. الامر رقم 71-75 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971  
المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص الجريدة الرسمية العدد  
101 الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر 1971 ص1741.
2. القانون رقم 78 - 12 المتضمن القانون الاساسي العام للعامل المؤرخ في 4  
رمضان 1398 الموافق 8 غشت 1978 الجريدة الرسمية العدد 32 الصادرة  
بتاريخ 08 غشت 1978 ص 724 ، الملغى بالقانون 90-11 المؤرخ في 1  
شوال 1410 الموافق 25 ابريل 1990 الجريدة الرسمية العدد 7 الصادرة  
بتاريخ الصادرة بتاريخ 25 ابريل 1990 ص 562.
3. القانون رقم 75-58 المتضمن القانون المدني المؤرخ في 20 رمضان 1395  
الموافق 26 سبتمبر 1975 الجريدة الرسمية العدد 78 الصادرة بتاريخ 30  
سبتمبر 1975 ص 990 المعدل والمتمم آخر تعديل بموجب القانون رقم 07-  
05 مؤرخ في 25 ربيع الثاني 1428 الموافق 13 مايو 2007 الجريدة  
الرسمية عدد 31 لسنة 2007 ص 03.
4. القانون 90-02 المتضمن الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها  
وممارسة حق الاضراب المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق 6 فبراير 1990  
الجريد الرسمية العدد 6 الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990 ص 231 المعدل  
والمتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 14 جمادي الثانية 1412 الموافق 21  
ديسمبر 1991 الجريدة الرسمية العدد 68 الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991  
ص 2652.
5. القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 1 شوال 1410  
الموافق 21 ابريل 1990 الجريدة الرسمية العدد 7 الصادرة بتاريخ 25 ابريل  
1990 ص 562 المعدل والمتمم آخر تعديل بموجب الامر رقم 97-02 مؤرخ  
في 2 رمضان 1417 الموافق 11 يناير 1997 الجريدة الرسمية العدد 3  
الصادرة بتاريخ 12/01/1997 ص06.

6. قانون 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة 1410 الموافق 2 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي الجريد الرسمية العدد 23 الصادرة بتاريخ 6 يونيو 1990 ص 764 المعدل والمتمم آخر تعديل بموجب الامر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم 1417 الموافق 10 يونيو 1996 الجريدة الرسمية العدد 36 الصادرة بتاريخ 12 يونيو 1996 ص 04.
- المرسوم 90-416 المؤرخ في 5 جمادي الثانية 1411 الموافق 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الاعضاء وتنظيم وعمله الجريدة الرسمية العدد 01 الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991 ص 07
7. المرسوم التنفيذي رقم 90/418 المؤرخ في 22/12/1990 المتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في النزاعات الجماعية للعمل ، الجريدة الرسمية رقم 1 الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991 ص 09.
8. امر رقم 06-03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية مؤرخ في 19 جمادي الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006 الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 ص 03.

رابعاً: المقالات و المجلات.

1. ثوابتي ايمان - مرزوقي وسيلة، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، المجلة الاكاديمية للبحث القانوني، المجلد 05، العدد 01، 2012.
2. كمال مخلوف، الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المركز الجامعي بالبويرة، الجزائر، العدد 04، 2011.
3. محمد العسري، الاضراب بين القوانين الدولية والممارسة الوطنية، مقالة، مجلة العلوم القانونية، المغرب، 2013.
4. مانع سلمى، الطرق البديلة المستحدثة لحل المنازعات الادارية ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة بسكرة ، العدد 26 ، 2012.

سادساً: المواقع الالكترونية.

1. [www.anwar.net](http://www.anwar.net) تاريخ الاطلاع ،الوساطة في تسوية النزاعات  
الساعة 00:15 ، 18/02/2015 .
2. [www.brdiscussion.com](http://www.brdiscussion.com) التحكيم في منازعات العمل الجماعية،  
الساعة 01:04 ، تاريخ الاطلاع 2015/02/19 .
3. <http://droit7.blogspot.com> تحليل الاخطاء الجسيمة التي تضمنتها  
المادة 73 من القانون 90-11 المعدلة و المتممة بالمادة 3 من القانون 91-  
الساعة 23:00،تاريخ الاطلاع 2015/01/08 ، 29 .
4. [http. Archive awsat .com](http://Archive.awsat.com) اضرابات فرنسا: تاريخ حافل يتداخل فيه  
الساعة 15:00 ،تاريخ الاطلاع 2015/03/15،السياسي بالمهني
5. [www.algeriagat.info](http://www.algeriagat.info) الحركة النقابية و العمالية في الجزائر بين عامي  
الساعة 22:30 ، 16/03/2015 تاريخ الاطلاع 1830،1962



# فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	الإهداء الشكر والعرفان
4-1	مقدمة
26-6	الفصل الاول: ماهية الحق في الإضراب
7	المبحث الأول: نشأة و تعريف الحق في الإضراب
7	المطلب الأول: نشأة حق الإضراب
7	الفرع الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا
10	الفرع الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر
12	المطلب الثاني: تعريف الحق في الإضراب
13	الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب
13	الفرع الثاني: التعريف القضائي للإضراب
14	الفرع الثالث: التعريف الفقهي للإضراب
16	المبحث الثاني: عناصر الإضراب وأنواعه
16	المطلب الأول: عناصر الإضراب
16	الفرع الأول: العنصر المادي للأضراب
17	الفرع الثاني: العنصر المعنوي للإضراب
18	المطلب الثاني: انواع الإضراب
18	الفرع الأول: الإضراب التقليدي
19	الفرع الثاني : الإضراب الدائري (بالتناوب)
20	الفرع الثالث: الإضراب المتكرر والقصير
20	الفرع الرابع: الإضراب البطيء
21	الفرع الخامس: الإضراب الايجابي و الإضراب الإداري
22	المبحث الثالث: أهمية الإضراب وتمييزه عن بعض المصطلحات
22	المطلب الأول: أهمية الإضراب

22	الفرع الأول: أهمية الإضراب من الناحية القانونية
23	الفرع الثاني: أهمية الإضراب من الناحية الاجتماعية
24	المطلب الثاني: تمييز الإضراب عن بعض المفاهيم المشابهة
24	الفرع الأول: العلاقة بين الإضراب والإمتناع والترك
24	الفرع الثاني: العلاقة بين الإضراب والمظاهرة والعصيان
26	خلاصة الفصل الأول
70-28	<b>الفصل الثاني: الأحكام المنظمة لحق الإضراب في التشريع الجزائري</b>
29	المبحث الأول: التأسيس القانوني لحق الإضراب والشروط المقررة له حسب التشريع الجزائري
29	المطلب الأول: التأسيس القانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري
29	الفرع الأول: التأسيس القانوني لحق الإضراب من الناحية الدولية
29	البند الأول: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية
31	البند الثاني: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية
32	الفرع الثاني: التأسيس القانوني لحق الإضراب من الناحية الوطنية
33	البند الأول: التشريع الاساسي أو الدستور
34	البند الثاني: النصوص التشريعية والتنظيمية
37	المطلب الثاني: الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري
37	الفرع الأول: الشروع في الإضراب إلا بعد استتفاد كافة وسائل التسوية الودية
39	الفرع الثاني: صدور قرار الإضراب من أغلبية العمال
41	الفرع الثالث: الإشعار المسبق للإضراب
44	المبحث الثاني: حماية حق الإضراب والقيود الواردة على ممارسته في التشريع الجزائري
44	المطلب الأول: حماية حق الإضراب في التشريع الجزائري
44	الفرع الأول: منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب

46	الفرع الثاني: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين
47	الفرع الثالث: ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل
48	المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري
48	الفرع الأول: تقييد ممارسة حق الإضراب بالتزامات خاصة
50	الفرع الثاني: منع ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات
52	المبحث الثالث: تسوية حق الإضراب و الآثار المترتبة عليه في التشريع الجزائري
52	المطلب الأول: تسوية ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري
52	الفرع الأول: الاجراءات الوقائية لحق الإضراب
52	البند الأول: الاجراءات الوقائية في المؤسسات غير العمومية
56	البند الثاني: الاجراءات الوقائية في المؤسسات العمومية
61	الفرع الثاني: الاجراءات العلاجية لحق الإضراب
61	البند الأول: الاجراءات العلاجية في المؤسسات غير عمومية
64	البند الثاني: الاجراءات العلاجية في المؤسسات العمومية
66	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري
66	الفرع الأول: أثر ممارسة حق الإضراب على عقد العمل
68	الفرع الثاني: أثر ممارسة حق الإضراب على الأجر
70	خلاصة الفصل الثاني
74-72	خاتمة
82-76	قائمة المصادر و المراجع
86-84	فهرس المحتويات