



شهادة تصحيح

يشهد الأستاذ الدكتور: لشقر مبروك بصفته (ها) رئيسا للجنة مناقشة مذكرة الماستر لـ:

الطالب (ة):
رقم التسجيل: 202039085494

الطالب (ة):
رقم التسجيل:

تخصص: ماستر قانون
دفعه 2025
لنظام (ل م د)

أن المذكرة المعنونة بـ:

الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب وفوق
القانون 08-23

تم تصحيحها من طرف الطالب / الطالبين وهي صالحة للإبداء.

غرداية في: 2025.10.6 / 29

رئيس القسم:

امضاء الأستاذ رئيس اللجنة المكلف بمتابعة التصحيح:

د/ الدكتور لشقر مبروك:

ملاحظة: تترك هذه الشهادة لدى القسم.

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

إشراف الأستاذ الدكتور:
- أ.د. عبد الكريم بوحميدة

من إعداد الطالب:
-سفيان مكي

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
د. خنان أنور	أستاذ محاضر "أ"	غرداية	رئيسا
د. بوحميدة عبد الكريم	أستاذ التعليم العالي	غرداية	مشرفا ومقررا
د. لشقر مبروك	أستاذ محاضر "ب"	غرداية	مناقشا

الموسم الجامعي 2024-2025 م / 1445/1446 هـ

نوقشت يوم: 2025/06/15

الشكر والتقدير

"الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات"
بداية أشكر الله عز وجل على توفيقه في إكمال عملي هذا وثمره جهدي

أتوجه بخالص شكري وتقديري إلى أستاذي " الأستاذ الدكتور عبد الكريم بوحميدة" والذي
لم يتردد في قبول الإشراف على إنجاز هذا العمل ولم يدخر جهدا في سبيل توجيهي
بنصائحه.

قم للمعلم وفيه التبجيلا كاد المعلم أن يكون رسولا

كما أتوجه بخالص الشكر إلى لجنة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل كما أشكر كافة
أساتذة قسم العلوم الحقوق والعلوم السياسية بجامعة غرداية على ما قدموه لي طيلة
فترة تكويني.

الإهداء

وجد الإنسان على وجه البسيطة ولم يعيش بعيدا عن باقي البشر وفي جميع
مراحل الحياة يوجد أناس يستحقون منا الشكر، وأولى الناس بالشكر هما
الأبوين: لما لهما من الفضل ما يبلغ عنان السماء، فوجودهما سبب للنجاة
والفلاح في الدنيا والآخرة.

فشكرا لكما جزيل الشكر أبي وأمي العزيزين، بارك الله فيكما لما فعلتماه من أجلي من
يوم ولادتي إلى يومي الجميل هذا أطال الله في عمركما وجعلكما ذخرا لي.

إلى زوجتي ورفيقة الكفاح في مسيرة الحياة

إلى أبنائي الأعزاء بإعتبارهم نور حياتي

إلى كل إخوتي الأعزاء على كل ما قدموه لي من نصائح.

إلى روح جدتي الطاهرة خضرة رحمها الله

إلى جميع الأصدقاء وزملائي في العمل

أهديكم بحثي

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

قال الله تعالى "

(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا
يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرَفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا
مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ) (11)

الآية (11 المجادلة) "برواية ورش عن نافع"

قائمة الاختصارات

ج،ر،ج: الجريدة الرسمية الجزائرية

ق،ع،ج: قانون العقوبات الجزائري

ق،إ،م،ج: قانون الإجراءات المدنية و الإدارية

ص: الصفحة

ص،ص: من الصفحة إلى الصفحة

ع: العدد

ط: الطبعة

د،ط: دون طبعة

د، د، ن: دون دار نشر

د،س،ن: دون سنة نشر

د، س، ج: الدستور الجزائري

د،م،ج: ديوان المطبوعات الجامعية

مقدمة:

باعتبار الدولة مجموعة من الأفراد يسكنون رقعة جغرافية ذات حدود معينة، وتخضع لسلطة عليا تنظم شؤونهم، فهي تسهر على السير العام للأفراد من خلال تنظيم إستمرارية سير المرفق العام وهذا من خلال السهر على توفير كل ما يخص المواطن منوفرة الخدمات، وكذا قضاء المصالح الخاصة بالمواطن من خلال مختلف الإدارات وتنظيمها من قبل المشرع.

حيث أن الدستور الجزائري يعمل من أجل الحفاظ على حقوق المواطن عن طريق حسن سير المرفق العام بضرورة منظمة وتغطية مستمرة لمختلف الخدمات سواء على المستوى الإقليمي، أو الوطني، كما أن المرفق العام يواجه العديد من التوترات الداخلية جراء المنازعات العمالية والتي بدورها تؤثر مباشرة على مردودية العامل أو الموظف، مما ينعكس على المواطن بشكل مباشر أو غير مباشر، وهذا نتيجة للإضرابات التي يمكن أن تحدث داخل هذه المؤسسات، أو المرافق العامة وأثرها على المواطن، لكن هذا لم يمنع الدولة من مباشرة عملها لتنظيم هذا النوع من الإضرابات، أو الإحتجاجات، جراء مختلف المنازعات العمالية.

هذا ما يظهر من خلال العمل على تسوية الإضرابات من خلال لجوء الهيئة المستخدمة إلى الحوار، أو إلى التسوية من خلال العمل على تحقيق مطالب العمال، كما أن لمفتشية العمل الدور الأساسي في الوقاية من النزاعات العمالية، حيث أن العمال يلجأون إليها من خلال إيصال إنشغالاتهم إليها عن طريق ممثليهم من العمال عن طريق العمل النقابي.

فلجأت الدولة إلى العديد من القوانين المتعلقة بتنظيم الإضراب، سواء فيما يتعلق بالقوانين السابقة كالقانون 90-02 الملغى، أو القوانين الجديدة كالقانون 23-08، والمتعلق بالوقاية من منازعات العمل وتسويتها وحق الإضراب وممارسته، والذي هو موضوع دراستنا، حيث جاء القانون لتنظيم حق اللجوء للإضراب من خلال الموازنة بين مبدأ إستمرارية المرفق العام، وتكريس حقوق العمال بالإضافة إلى الحد من النزاعات العمالية والتي تؤثر على السيرورة العامة للمرافق العمومية.

أما أسباب إختيار الموضوع عديدة ومتنوعة، فمنها الأسباب الذاتية والتي تتمثل بحكم عملي في الوظيفة العمومية من خلال رغبتني الجامحة لمعرفة الضوابط القانونية التي تحكم الإضرابات في الوظيفة العمومية، بالإضافة إلى الإحتكاك المباشر بالعمل النقابي في المؤسسات العمومية، وهذا من خلال اللقاءات الدورية المختلفة والتي تكون سواء على المستوى المحلي أو الوطني، من أجل معرفة حرية العمل في الوظيفة العامة وكذا رفع مختلف الإنشغالات العمالية قبل اللجوء للإضراب.

أما فيما يخص الأسباب الموضوعية فهي محاولة مني لتوضيح معنى الإضرابات في الوظيفة العمومي، من خلال شرح وافي لشروط وإجراءات الإضراب المعمول بها، كما أن هناك أسباب

موضوعية أخرى كالعمل من أجل ترسيخ العمل النقابي المنظم داخل المؤسسات سواء خاصة أو عامة، وفق تنظيم قانوني يبين أساليب وطرق ممارسة الإضراب وفق منهج علمي، أي معرفة معنى الإضراب ووسائل ممارسته وكيفية تقديم الخدمة حال الإضراب.

وتظهر أهمية الدراسة العلمية من خلال توضيح الخطورة الكبيرة التي يمكن أن تمس سير المرفق العام من خلال ممارسة الحق في الإضراب، في حالة ما لم يتم تنظيمها بنصوص قانونية، من خلال اللجوء إلى وضع كل ما يتعلق بالحقوق والواجبات التي يجب على كل موظف، أو عامل الإلتزام بها في حالة ممارسة الحق في الإضراب.

كما أن أهمية الدراسة توضح السبل والطرق الكفيلة بمواجهة الإضراب وفق التنظيمات القانونية التي يمكن أن تلجأ إليها الهيئة المستخدمة من خلال هذه النصوص المعمول بها، حيث أن المشرع يلجأ إلى عملية الحفاظ على سير المرفق العام وفق نصوص تنظيمية كفيلة بتحقيق السير الحسن للمؤسسات العمومية من خلال تحقيق المطالب من جهة العمال دون الإخلال بالسير العام للمؤسسة جراء النزاعات العمالية، وهذا من خلال تقديم الحد الأدنى من الخدمة، وكذا التسخير، وتحديد القطاعات التي يمنع فيها الإضراب كلياً، أو جزئياً.

وبخصوص أهداف الدراسة فإنها تهدف إلى توضيح أهم الآليات المستحدثة والتي تمنع وقوع إختلالات المرفق العام حال وقوع الإضراب، دون أن تهمل حقوق العمال، أو الموظفين، كما تهدف الدراسة إلى تقييم مختلف الإجراءات والضوابط القانونية التي وضعها المشرع الجزائري لتنظيم ممارسة حق الإضراب.

كما أننا إعتدنا على العديد من الدراسات السابقة حيث نجد مجموعة من الدراسات المتعلقة بالموضوع، حول الإضراب ولكن من زوايا مختلفة، حيث إعتدنا عديد أطروحات الدكتوراء منها أطروحة للطالب أحمية سليمان بعنوان الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، كما أننا إعتدنا كذلك على رسالة ماجستير للطالب زنييع علي معنونة بـ: تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وقد إعترضتني العديد من الصعوبات في إنجاز مذكرة بحثي، حيث أنني لم أجد الكتب المتخصصة والمتعلقة بموضوع البحث، مما جعلني أعتد على أطروحات دكتوراء، ورسائل الماجستير، ضف إلى ذلك عدم وجود الوقت الكافي بحكم الصعوبة في التوفيق بين العمل والدراسة.

ومن خلال كل ما تم تقديمه حول الموضوع إهتدينا إلى طرح الإشكالية التالية:

ماهي الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08؟ و من خلال الإشكالية نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية:

- ما هي شروط وإجراءات ممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08؟

- كيف يمكن للموظف ممارسة الحق في الإضراب؟
- ما هي الإجراءات الحمائية التي قدمها المشرع لحماية الحق في الإضراب؟
- كيف يمكن تسوية مختلف النزاعات العمالية قبل اللجوء للإضراب؟ وللإجابة على هذه التساؤلات إهتدينا لمجموعة فرضيات كمايلي:
- لقد وضع المشرع العديد من الإجراءات والشروط من أجل ممارسة حق الإضراب من خلال إستنفاد كل طرق التسوية الودية، وكذا الإشعار المسبق لممارسة الإضراب.
- إن ممارسة الحق في الإضراب نظمها المشرع من خلال تحديد الفئات المعنية بتقديم أدنى الخدمة بالإضافة إلى تحديد الفئات الممنوعة جزئيا أو كل من ممارسة الحق في الإضراب.
- المشرع الجزائري وضع الحماية الجزائية والإدارية من أجل ممارسة الموظف حقوقه كاملة وكذا ضمان حقوق الهيئة المستخدمة من جهة أخرى.
- لقد لجأ المشرع الجزائري إلى العديد من طرق التسوية لمنازعات العمل على غرار المفاوضات الجماعية، والمصالحة بالإضافة إلى الوساطة من أجل التسوية.

من خلال موضوعنا عن الإضراب، والإضراب لايمكن أن يمارس إلا في إطار العمل النقابي حيث إستلزم تحليل الموضوع وكذا الإجابة عن الإشالية الخاصة به، إعتدنا المنهج الوصفي في تحليل الدراسة بإعتباره المنهج الذي من خلاله الإعتماد على أدوات التحليل والنقد وهذا من أجل الوصول لأهداف الدراسة المرجوة، كما أن المنهج الوصفي التحليلي فهو ملائم للدراسات التي تعتمد على تحليل النصوص القانونية والتي هي موضوع دراستنا من خلال إستقراء وكذا تحليل القانون 08-20. كما أن الموضوع يحتم علينا التطرق إلى أهم الشروط وكذا الإجراءات بالإضافة إلى كيفية القيام بالإضراب حتى يكون مشروعا كما أن المقارنة بين مختلف التنظيمات القانونية على غرار القانون 02-90، والقانون 08-23، جعلتنا نعتمد على المنهج المقارن من خلال عملية المقارنة بين القوانين السابقة التي ذكرناها من قبل.

كما تناولنا موضوع بحثنا من خلال إعتماد خطة من فصلين أساسيين، حيث أننا في الفصل الأول تطرقنا إلى :الحق في ممارسة الإضراب وفق القانون 08-23، والذي بدوره يضم مبحثين في المبحث الأول أشرنا إلى شروط وإجراءات ممارسة الحق في الإضراب، أما في المبحث الثاني تناولنا التنظيم القانوني المقرر على الحق في ممارسة الإضراب، ثم تطرقنا في الفصل الثاني إلى دور القانون في حماية الحق في الإضراب وفق القانون 08-23، ومن خلاله تطرقنا في المبحث الأول لـ الحماية الجزائية والإدارية لممارسة حق الإضراب، أما في المبحث الثاني أشرنا لـ:النتائج المترتبة على ممارسة حق الإضراب وكذا طرق التسوية لممارسة حق الإضراب.

الفصل الأول

الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

يعتبر الإضراب من بين الوسائل ، أو الطرق التي عادة ما يلجأ إليها العمال أو الموظفين في التعبير عن سخطهم ، أو عدم رضاهم على وضع ما بالإضافة لأعتباره طريقة من طرق التعبير عن مطالبهم المشروعة في ظل النشاط النقابي بين العمال وكذا الهيئة المستخدمة.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

ونحن في هذا الفصل سيتم التطرق إلى العديد من العناصر المتعلقة بحق الإضراب من خلال مبحثين أساسيين، وكل مبحث يضم مطلبين من أجل الوصول إلى إجابات مقنعة وواضحة تخص الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، وهذا وفق القانون رقم 08-23 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب.

كما أن هذا الفصل يشمل العديد من التوضيحات القانونية المتعلقة بهذا القانون في التشريع الجزائري، وسيكون هذا من خلال المبحث الأول الذي نتطرق فيه إلى أهم الشروط والإجراءات التي تخص الحق في الإضراب، من خلال مطلبين أساسيين حيث أن المطلب الأول معنون بـ: شروط ممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23، أما المطلب الثاني نشير من خلاله إلى أهم الإجراءات المتعلقة بحق ممارسة الإضراب، بالإضافة إلى المبحث الثاني نشير فيه إلى التنظيم القانوني المقرر على ممارسة الحق في الإضراب، وفق مطلبين، في المطلب الأول نتكلم عن: ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة العمل والتسخير، أما في المطلب الثاني نتطرق إلى: موانع اللجوء للإضراب وفق القانون 08-23.

المبحث الأول: شروط وإجراءات ممارسة الحق في الإضراب

يعتبر هذا المبحث بمثابة توطئة للدخول إلى أهم الشروط والإجراءات المتعلقة بحق ممارسة الإضراب في التشريع الجزائري وفق القانون 08-23، وهذا من خلال مطلبين، حيث يتناول المطلب الأول شروط ممارسة الحق في الإضراب، بالإضافة إلى إجراءات ممارسة الحق في الإضراب، من خلال المطلب الثاني، ومن الواضح أن التشريع الجزائري قد حافظ على نفس الشروط والإجراءات من أجل ممارسة الحق في الإضراب مع بعض التوضيحات فقط، من أجل عدم الوقوع في اللبس وخاصة من جانب التنفيذ، وهذا ضمانا لعدم المساس بمختلف الأطراف سواء العمال والموظفين المضربين، من جهة، وكذا الهيئة المستخدمة من جهة أخرى، ومن خلال هذا لجأ المشرع إلى هذه الشروط والإجراءات المتعلقة بالحق في الإضراب.

المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في الإضراب

في هذا المطلب سنتطرق إلى أهم الشروط الواجبة من أجل الممارسة الحقة للإضراب في التشريع الجزائري، فقد تطرق المشرع إلى العديد من الشروط الواجبة من أجل ضمان الحقوق

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

القانونية للموظف، أو العامل والإضراب أحد هذه الحقوق التي يكفلها القانون الجزائري للموظف، من أجل المطالبة بالحقوق، سواء تحسين ظروف العمل، أو الزيادة في الأجر، وغيرها من الحقوق القانونية، ونحن في هذا المطلب سوف نشير إلى أهم الشروط المتعلقة بالحق في الإضراب، الخاصة بالتشريع الجزائري في ظل القانون 08-23 والذي ينظم الحق في الإضراب. وهذا من خلال فرعين أساسيين، في الفرع الأول نتطرق إلى شرط إستنفاد كل طرق التسوية الودية وموافقة جماعة العمال على الإضراب في إطار إنعقاد جمعية عامة، وفي الفرع الثاني نتناول أن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية.

الفرع الأول: إستنفاد كل طرق التسوية الودية وإستمرار النزاع

من الواضح أن الحق في ممارسة الإضراب من أجل المطالبة بالحقوق المتعلقة بالعمال والموظفين، في إطارها القانوني، قد أشارت إليه العديد من التشريعات الجزائرية، قبل القانون 08/23، على غرار القانون 02/90، حيث نصت المادة 24 من القانون 02/90 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة الحق في الإضراب على أنه "إذا إستمر الخلاف بعد إستنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في القانون 02/90 وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو إتفاقية بين طرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".¹ ومن خلال ما جاء في المادة نجد أن المشرع الجزائري عمل على تسوية النزاعات والخلافات العمالية بطرق التسوية الودية المختلفة من أجل الوصول إلى حلول مرضية لأطراف النزاع وكذا من أجل الحيلولة دون الوصول إلى الإضراب، حيث جعل القيام بالتوقف عن العمل، أو الإضراب سواء كان جزئي أو كلي، لا يكون إلا من خلال إستنفاد كل الطرق الودية لتسوية الخلاف.

أما في حالة ما إذا إستمر النزاع الجماعي للعمل فإن اللجوء للإضراب لا مفر منه نظرا لكون كل طرق التسوية للنزاع لم تقدم نتيجة، من أجل الحل الودي له، بالإضافة إلى أن علاقات العمل المتداخلة والمتشابكة بين العمال والمستخدمين، جعلت من أمر إستمرارية العديد من النزاعات، وكذا وجودها أمرا محتما، وبوجود العديد من التشريعات القانونية في العالم على غرار التشريع الجزائري الذي يعتبر إستمرارية النزاع العمالي شرطا أساسيا لممارسة حق الإضراب وهذا ما جاء وفقا للمادة "08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وكذا

¹ محرز أبا علل وعزاوي مريم وفاء، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر مهني في تسيير المؤسسات، جامعة أحمد دراية أدرار: الجزائر، 2018، ص33.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

ممارسة حق الإضراب، وأيضاً القانون رقم 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، تناولت النزاعات الجماعية في مكان العمل¹

إذن فإستمرارية النزاع الجماعي للعمل يعني أن هناك العديد من المشاكل العمالية لم يتم التوصل إلى حلول بشأنها بين العمال والهيئة المستخدمة، مما يساهم في اللجوء إلى ممارسة الحق في الإضراب العمالي.

فإذا² استمر النزاع بعد إستنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، وفي حال غابت أي طرق أخرى للتسوية، يمكن للعمال ممارسة حق الإضراب. وتنص المادة 41 من القانون 08-23: إذا إستمر الخلاف بعد إستنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية، وفي حال غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو إتفاقية بين الطرفين مارس العمال في اللجوء للإضراب.

وهذا عملاً بأن اللجوء إلى طرق التسوية الودية للنزاع كالتحكيم مثلاً مجرد الإتفاق على اللجوء إليه يفقد المتنازعين الحرية كحرية الإختيار في اللجوء إليه ويلزم مسبقاً بالإمتثال لقرار التحكيم والإلتزام بتنفيذه، وهو ما يؤدي بنا القول بأن اللجوء إلى التحكيم هو وسيلة من وسائل تفادي الإضراب.³ أي التسوية الودية وقد عرفت المادة 02 من القانون 02-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها" يعد نزاعاً جماعياً للعمل كل نزاع مسير بموجب أحكام هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الأجراء، أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.⁴ كما أن إنعقاد جمعية عامة من بين الشروط الأساسية لقيام الإضراب، حيث أن موافقة جميع العمال على الإضراب من بين الأسس المساهمة في نجاح ممارسة حق الإضراب من خلال إنعقاد جمعية عامة لدراسة الوضع بين العمال ومستخدميهم للمطالبة بالحقوق المشروعة دستورياً.

كما أن الجمعية العامة من أجل الحصول على موافقة جماعة العمال لممارسة حق الإضراب، ويجب على المنظمة النقابية التمثيلية، أو ممثلين عن العمال إبلاغ المستخدم قبل 48 ساعة على الأقل من إنعقاد الجمعية ويكون ذلك كتابياً مقابل إشعار بالإستلام، وهذا ما نصت عليه" أحكام المادة 47 من القانون 08-23 وما أضافته هذه المادة وهي تحديد مدة 48 ساعة لإبلاغ المستخدم عن إنعقاد الجمعية العامة، ويكون ذلك كتابياً مقابل إشعار بالإستلام وذلك عكس المادة 27 من

¹ حيمر مريم و سعايدية نسيمية ، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب على ضوء القانون 08/23، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر قانون عام، جامعة 8ماي 1945 قالمة، الجزائر: 2024/2023، ص21.

² / بوحميده عبد الكريم، المختصر في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، سلسلة الكتب الجامعية، المطبعة العالمية، الجزائر، 1446هـ، 2024، ص72.

³ أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، د،م، ج، الجزائر، سنة 2012، ص، ص، 148، 149.

⁴ حيمر مريم و سعايدية نسيمية ، المرجع نفسه، ص22.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

القانون السابق والتي كانت فيه المدة مبهمة وغير محددة.¹ فالقانون رقم 08-23 لم يضيف الجديد فيما يتعلق بالشروط الخاصة بحق ممارسة الإضراب، حيث أبقى على نفس الشروط المنصوص عليها في القانون السابق 90-02، وفصل فقط في المدة القانونية التي يجي على العمال أن يبلغوا الهيئة المستخدمة بالإضراب، وحددها بمدة 48 ساعة قبل الدخول في الإضراب.

الفرع الثاني: أن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية

التمثيل النقابي ليس بالضرورة أن يكون ولكن يمكن أن يكون هناك تمثيل للعمال، من خلال العمل على وضع الثقة في شخص من العمال من أجل تمثيلهم أمام الهيئة المستخدمة، وكذا العمل على إنعقاد جمعية عامة، تعمل على أخذ آراء العمال فيما يخص أهم مطالبهم، قبل التصعيد والدخول في إضراب من أجل إيصال صوت العمال وتحقيق مطالبهم في إطار التسوية بالطرق الودية، هذا ما يعكس ضرورة التزام العمال والمستخدمين في المساهمة لتسيير المرفق العام من خلال السماح لهم لتأسيس منظمات نقابية للدفاع عن مصالح العمال، وإيصال أصواتهم للهيئة المستخدمة، ويقصد بالمنظمة النقابية " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال أو المستخدمين لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني، وهذا مانصت عليه المادة 04 من القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي، وقد منح هذا القانون المنظمات النقابية صلاحية المشاركة في المفاوضات والعمل على الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وكذلك ممارسة حق الإضراب حسب نص المادة 88 منه.²

ولهذا فممارسة حق الإضراب تحت هيئة نقابية يساهم بشكل أو بآخر على توفير المكانة الأساسية للدفاع عن حقوق العمال، والمستخدمين، لما توفره من إمكانيات مادية وبشرية للدفاع عن حقوق العمال وإيصال صوتهم للجهات المعنية.

المطلب الثاني: إجراءات ممارسة الحق في الإضراب

بعد ما تم التطرق في المطلب الأول إلى أهم شروط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري وفق القانون 08-23، سنتطرق في هذا المطلب إلى أهم الإجراءات التي تسبق مرحلة شن الإضراب من أجل ممارسة الحق في الإضراب وفق القانون السابق ذكره، وهذا من خلال

¹ ملوك نوال ، (آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، دراسة على ضوء القانون الجديد 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب) مجلة الاجتهاد القضائي، ع 06، مج 16، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص، 170. شوهدي يوم 2025/03/18 على سا 18:20 أنظر الرابط:

<https://asjp.cerist.dz/en/article/73177>

² نفس المرجع السابق، ص 171.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

فرعين أساسيين، نشير من خلالهما إلى أهم الإجراءات المتخذة من قبل العمال لممارسة العمل النقابي والذي يشمل حق الإضراب، فهناك إجراءات قبلية، نشير إليها بإيجاز نظراً لكوننا سنتطرق إليها في طرق التسوية لاحقاً، فهناك المصالحة، والوساطة، والتحكيم، وقد أحاط المشرع الجزائري بآليات وقائية قبلية تعمل على حماية مصالح الطرفين، سواء في القانون رقم 90-02، وبعده القانون رقم 08-23، من أجل إمتصاص أي خلاف أو نزاع ينشعب بين العمال ومستخدميه، وهو عنصر التشاور والنقاش الجماعي¹ وذلك عن طريق عقد إجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، قد تم العمل وضع عنصر الإجبار في أمر مستحدث بموجب القانون رقم 08-23، على خلاف القانون 90-02 وقد حدد هذا النص التنظيمي الجهة المعنية بهذا النوع من الإجتماعات الدورية، من خلال لجنة تدعى لجنة الحوار الإجتماعي، والتي تنشأ على مستوى الهيئات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية المحلية.¹ هذا ما سنناقشه في المطلب من خلال فرعين أساسيين، حيث الفرع الأول نتطرق فيه إلى إنعقاد جمعية عامة وموافقة العمال على الإضراب، أما في الفرع الثاني نشير إلى الإشعار المسبق والإجراءات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

الفرع الأول: إنعقاد جمعية عامة و موافقة العمال على الإضراب

الواضح وحسب ماتم التطرق إليه سابقاً من خلال القانون 08-23، أن اللجوء للإضراب العمالي يجب أن يتبع جملة من الشروط والتي تم ذكرها سابقاً بالإضافة إلى الإجراءات التي وضعها القانون في طرف المشرع الجزائري رقم 08-23 المؤرخ في 25 أكتوبر 2023، المتعلق بالحق في ممارسة الإضراب.

ومن بين هذه الإجراءات إنعقاد جمعية عامة من أجل موافقة العمال على الإضراب، وهذا ما أشارت إليه أحكام القانون 08-23، على أنه بعد إستنفاد جميع سبل التسوية الودية لنزاعات العمل سواء فردية أو جماعية، لا بد من جمعية عمالية بين العمال وممثليهم في حالة عدم وجود التنظيم النقابي الذي يمثلهم، أو بين العمال والتنظيم النقابي الذي يمثلهم من جهة والهيئة

¹ المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الإجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج، ر، ج، ع، 2023، 67، شوه 2025/03/23 على سا 18:43 أنظر الرابط:

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

المستخدمة من جهة أخرى" وعليه أصبح من الضروري وقبل بداية الإضراب من طرف العمال، أو المستخدمين لابد من موافقة جماعة العمال على اللجوء للإضراب، ولا يتم ذلك إلا بعد عقد جمعية عامة في موقع العمل.¹ من أجل الحصول على الموافقة الرسمية من طرف العمال، سواء كانت الموافقة مطلقة، أو نسبية أي لا يجب أن تكون موافقة لجميع العمال من أجل الدخول في إضراب، إنما بموافقة الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين حسب القانون 08-23، المتعلق بالحق في ممارسة الإضراب.

حيث تتم " الموافقة على اللجوء للإضراب عن طريق الإقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تنظم أكثر من نصف عدد العمال الحاضرين بموجب محضر يعده المحضر القضائي."² إذن هذا يعني أن إضراب أقلية العمال لا يكون سببا في رفض أو عدم إعطاء الشرعية القانونية لإضراب أغلبية العمال " فبالرجوع إلى أحكام القانون رقم 23-08، والقانون رقم 90-02 اللذين سبق ذكرهما نجد أن المشرع إشتراط نسبة التصويت في القانون رقم 23-08 بالأغلبية البسيطة، أما في القانون 90-02 المعدل والمتمم والملغى لم يشير إلى نسبة التصويت بسيطة، أو مطلقة كانت وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأنه ليس شرط أن يقوم بالإضراب جميع العمال بل كثيرا ما يشمل الإضراب جزء من العمال فقط.³

بعد هذا الطرح نجد أن المشرع الجزائري بفرضه للشروط والإجراءات السابقة، من أجل الحق في ممارسة الإضراب والإقرار بشرعيته، تعد أحكام شرطية، لأنه في حالة الشروع في الإضراب دون إحترام الإجراءات السابقة، فإن هذا القرار يكون مخالف للقانون ويمكن الطعن فيه من قبل صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة.⁴ ومع هذا فإن الإجراء الأساسي والذي يأتي بعد هذا يعتبر ضروريا نظرا للأهمية التي يكتسبها الإشعار المسبق وكذا التبليغ للهيئة المستخدمة، من أجل إكتمال الشرعية القانونية للإضراب من طرف العمال إتجاه الهيئة المستخدمة، وهذا ما نشير إليه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الإشعار المسبق والإجراءات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.

¹طوبال بوعلام و زرقان وليد ، (الإستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة، دراسة تحليلية في ظلالتشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، ع، 02، مج، 09، جامعة سطيف 2 ماي 2023، ص 840. شوهده 2025/03/24 على سا 11:30 أنظر: <https://asjp.cerist.dz/en/article/9423>
² القانون 08-23، ج، ر، س، ع، 42، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023، الموافق لـ: 7 ذو الحجة عام 1444 هجري شوهده 2025/03/24 على سا 13:35 أنظر الرابط:

<https://www.joradp.dz/FTP/JO-arabe/2023/A2023042.pdf?znjo=42>

³ قاضي سماء و بن حرز الله أمال وآخرون، الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية الوادي، الجزائر: 2023، ص 62
⁴ بلجبل عتيقة ، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر: 2005، ص 84.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

تكملة لما تناولناه في الفرع الأول، وإشارتنا للإجراء الأول المتعلق بإنعقاد الجمعية العامة وموافقة العمال على الإضراب، نتطرق إلى عنصر أو إجراء آخر لا يقل أهمية عن الإجراء الأول، الذي هو الإشعار المسبق، أو الإبلاغ، أو الإخطار بالإضراب قبل الشروع فيه.

بالإضافة إلى الإجراءات العلاجية لتسوية نزاعات العمل، والتي تعني "إستنفاد جميع طرق الممكنة للتسوية، كإجراء المصالحة والوساطة، وكافة الوسائل المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية، وهذا مانصت عليه المادة 24 من القانون رقم 02-90¹ والذي تم إلغائه بعد صدور القانون 08-23. وهذا ما سنتكلم عنه بنوع من التفصيل في الفصل الثاني حول طرق التسوية في نزاعات العمل.

بداية نشير إلى تعريف الإشعار المسبق، ثم نتكلم عن المد القانونية للإشعار، نظرا للإختلاف بين المدة القانونية من خلال القانون السابق رقم 02-90، والقانون الجديد 08-23

إن الإشعار المسبق هو "عبارة عن إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب وتلتزم به اللجنة النقابية المكلفة بإدارة الإضراب في حالة وجودها بالمرفق العام.

ويقصد به أيضا إبلاغ أو إعلام الإدارة المعنية بالوقت الذي ينوي فيه الموظفين التوقف عن أداء الخدمة، بحيث أن التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا هو الجهة المخول لها قانونا الإلتزام بإخطار الإدارة المعنية.² إذن فالإشعار هو ذلك الإعلام، أو الإخبار من أجل القيام أو الشروع في الإضراب من طرف العمال، أو المستخدمين إلى الهيئة المستخدمة، من أجل العمل للوصول إلى حلول ممكنة لمختلف المشاكل العمالية وإنشغالاتها.

كما يقصد بالإشعار المسبق بالإضراب قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف عن العمل، من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي مازال الخلاف بشأنها مستمر³

وقد أشارت المادة 49 من القانون 08-23 إلى أن لا يتم الشروع في الإضراب، إلا عند إنقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية، كما نصت المادة 50 من نفس القانون أن سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، وهذا يكون مرفقا بمحضر قضائي المنصوص عليه

¹ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون علاقات العمل والحماية الإجتماعية، (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، د، ط، 2005، ص219.

² طالب مصدق عادل، الإضراب المهني للعمل وآثاره، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات منشورات الحلبي الحقوقية لبنان، 2013، ص152

³ زنيب علي، تكليف الإضراب في إطار القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2007، 2008، ص81.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

في المادة 48 من نفس القانون. "الذلك الإشعار المسبق للإضراب بمثابة إنذار يلجأ من خلاله العمال والمستخدمين، إلى الهيئة المستخدمة من أجل العمل لإيجاد حلول لمشاكل المستخدمين، وكذا لتنشيط عملية التفاوض والحوار الاجتماعي داخل أماكن العمل.

ضف إلى ما تقدم فإن المشرع في المادة 50 من القانون 08-23 السابقة الذكر قد أشار إلى " تحديد مدة هذا الإشعار المسبق للإضراب عن طريق المفاوضة على أن لا تقل عن عشرة أيام عمل من تاريخ إيداعه غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 15 عشرة يوم عمل في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 من نفس القانون 08-23، مع العلم أن المادة 50 الفقرة الثالثة أشار إل أن تحديد مدة الإشعار عن طريق التفاوض، وفي حالة عدم تحديدها يجب أن لا تقل عن 10 أيام عمل من تاريخ إيداعه.

فالمشرع رفع مدة الإشعار إلى 10 أيام بدلا من 08 أيام مخالفا بذلك نص المادة 30 من القانون رقم 02-90 المعدل والمتمم الملغى، والهدف من رفع هذه المدة العمل من أجل الوصول إلى حل بين أطراف النزاع دون الوصول إلى مرحلة التوقف عن العمل، والإضراب، والأكثر من هذا فقد حدد القانون 08-23 مدة الإشعار لبعض القطاعات التي يشترط عليها القيام بالحد الأدنى من الخدمة، أن لا تقل عن خمسة عشر يوم عمل² وهو ماتم الإشارة إليه في المادة 62 من القانون 08-23 السالف الذكر

مما يلاحظ إتفاق المشرع في مختلف القوانين التي أصدرها سواء السابقة القانون رقم 90-02 الملغى، أو القانون الجديد 08-23، على إعطاء أهمية بالغة للإشعار أو الإبلاغ المسبق من قبل العمال، أو المستخدمين للهيئة المستخدمة عن عملية الإضراب.

من خلال إلزام المشرع الجزائري جماعة العمال المضربين بتقديم إخطار بتاريخ الإضراب المزمع القيام به للسلطة الإدارية المستخدمة أو رئيسها، بواسطة إشعار كتابي مسبق بعد تحديد مدته الإستباقية عن طريق التفاوض الجماعي، بشرط أن لا تقل هذه المدة عن ثمانية أيام من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية، مع ضرورة إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.³

¹ المادة 50 الفقرة 03 من القانون 08-23.

² قاضي أسماء و بن حرز الله أمال وآخرون، الضوابط القانونية لممارسة الإضراب في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 63.

³ ذباح إسماعيل ، (ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري)، مجلة الباحث للدراسات

الأكاديمية، مج 08، ع 2021، ص 03، 09 شوه 2025/03/24 على سا 13:45 أنظر

الرابط: <https://asjp.cerist.dz/en/article/161911>

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

باعتبار أن " مفتشية العمل تقوم بمراقبة السجلات والدفاتر وسجل الإقتراحات، والوقوف على الإتفاقيات والنظام الداخلي للمؤسسة، وحتى مراقبة الإضرابات.¹"

لذلك الإشعار المسبق من أجل إبلاغ الهيئة المستخدمة عن الشروع في الإضراب أمرا وإجراء إلزاميا وإلا كان الإضراب غير مشروع بالنسبة للهيئة المستخدمة.

ولصاحب العمل أن " يلجأ للجهات القضائية المختصة من أجل الطعن بالبطلان، أو المطالبة بالتعويض نظرا لكون الإضراب لا يلزمه، لعدم توفر شرط أو إلزام الإشعار المسبق وهذا ما أشارت إليه المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أن " كل فعل أيا كان يرتكبه شخص بخطئه، وسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض"² ويحدد القانون رقم 08-23 إجراء الإشعار المسبق إلزاميا من طرف العمال والمستخدمين من أجل إبلاغ صاحب العمل، فإن عدم الإبلاغ والقيام، أو الشروع في الإضراب يعد باطلا، ويمكن أن يسبب الإضراب العديد من المشاكل والإختلالات داخل مكان العمل، هذا ما يجعل صاحب العمل يستند للمادة 124 من القانون المدني الجزائري من أجل إسترجاع حقه.

المبحث الثاني: الاستثناءات الواردة على ممارسة حق الإضراب

للإشارة فإن معظم القوانين والتشريعات الجزائرية سواء السابقة، كالقانون رقم 90-02 المعدل والمتمم الملغى، أو القانون رقم 08-23 والمتعلق بالإضراب وشروط ممارسته نجدها قد حافظت على مختلف التنظيمات القانونية المقررة على حق ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية، من قبل الموظف فوضعت العديد من الشروط وكذا القيود القانونية، من أجل ممارسة هذا الحق الذي يكفله دس، ج.

وهذا ماسيتم التطرق إليه من خلال المبحث الثاني حيث إعتدنا فيه من خلال العنوان الذي يحمله، الإستثناءات الواردة على ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، في إطار القانون رقم 08-23 والذي يعطينا أهم الإجراءات القانونية المعمول بها من أجل الشروع في عملية الإضراب، في إطار قانوني منظم يحمي كل الحقوق المتعلقة بالعمال والمستخدمين من جهة، والهيئة المستخدمة من جهة أخرى، وهذا ما سنتناوله من خلال مطلبين أساسيين، حيث المطلب الأول بعنوان: ضمان الحد الأدنى وعدم عرقلة العمل والتسخير، وبدوره هذا المطلب فيه

¹ بوحميدة عبد الكريم، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، نفس المرجع السابق، ص، ص202، 201.

² بوسعيدة دليلة، (التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري)، معارف مجلة علمية محكمة، ع، 09، 2010، ص92. شوهد يوم: 2025/03/25 عل سا 15:33

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

فرعين أساسيين، الفرع الأول يحمل عنوان ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة العمل، والفرع الثاني بعنوان التسخير، ثم نتطرق إلى المطلب الثاني والذي نركز فيه على أهم موانع الإضراب وكذا الفئات المعنية بعدم ممارسة حق الإضراب، على ضوء القانون 08-23، والذي نحن بصدد دراسته من مختلف الجوانب القانونية، التي تسمح للموظف بحق الإضراب. وفي هذا المطلب نتكلم في فرعين أساسيين حيث نشير في الفرع الأول إلى أهم موانع اللجوء للإضراب من جهة، ثم في الفرع الثاني نتطرق إلى أهم الهيئات أو الجهات وكذا الأفراد الممنوعين من حق الإضراب في ظل القانون 08-23، سواء في إطار تقديم وضمن أدنى الخدمة، أو التسخير.

المطلب الأول: ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة العمل والتسخير

في هذا المطلب سنتطرق إلى أهم القيود التي من خلالها يتم الشروع في الإضراب وفق التنظيم القانوني المعمول به في التشريع الجزائري، وكذا من أجل العمل على حماية الحقوق المتعلقة سواء بالعمال والمستخدمين، أو الهيئة المستخدمة من جهة أخرى.

وهذا بعد ما تم التطرق إلى أهم الشروط، والإجراءات التي يجب على جماعة العمال القيام بها من أجل إبلاغ الهيئة المستخدمة، للشروع في عملية الإضراب رغبة منها في البحث عن الحلول التي يمكن أن يلجأ إليها أطراف النزاع، وهذا ما سيتم معالجته في هذا المطلب من خلال فرعين أساسيين، حيث الفرع الأول نشير فيه إلى عنصر: ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة العمل، أما في الفرع الثاني نتطرق إلى التسخير.

الفرع الأول: ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة حرية العمل

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

يعتبر ضمان الحد الأدنى من الخدمة، كذا عدم عرقلة العمل من الأساسيات التي وضعها القانون من أجل إحترام تقديم مختلف الخدمات دون تأثير على الحياة العامة للمواطنين، أو السير العام لمختلف المؤسسات، وهذا ما أشارت إليه مختلف القوانين، منها القانون الملغى 02-90، أو القانون الذي نحن بصدد دراسته القانون رقم 08-23 حيث أن المادة 38 من القانون رقم 90-02 "إعتبر فيها المشرع عدم إلزام جماعة العمال، أو المستخدمين المضربين بالحد الأدنى من الخدمة خطأ جسيم يترتب عنه عقوبة من الدرجة الثالثة، بالإضافة إلى إمكانية المتابعة القضائية".¹

إذن فالمشرع ركز على أهم القطاعات التي تمس بالحياة العامة للمواطنين، وكذا السير الحسن للمرفق العام، فعمد إلى توضيح كل القطاعات التي لا يمكن فيها الإستغناء عن الحد الأدنى من الخدمة، لضمان إستمرارية السير العام للمرافق العمومية.

"كما أن المشرع الجزائري إعتبر عدم إلزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يترتب عليه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال، وخاصة في المجالات التي يوجب فيها على العمال تنظيم قدر أدنى من الخدمة مع سهر السلطة الإدارية على إحترام ذلك كون كل المجالات المنصوص عليها قانونا، هي مجالات حيوية أو حساسة، أو متعلقة بتموين المواطنين، أو المحافظة على المنشآت العمومية الأساسية".² بهذا التحديد إستطاع المشرع الجزائري أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة، وسير المرفق العام في حالات الإضراب، بالإضافة إلى حرص جماعة العمال على إتباع كل الإجراءات القانونية من أجل عدم الوقوع في فخ العقوبات التي نص عليها القانون الجزائري.

وبإشارتنا للقانون 02-90 المعدل والمتمم الملغى، وجب أن نشير إلى أهم القطاعات، والمجالات المعنية بالحد الأدنى من الخدمة، حيث " نصت المادة 38 من القانون المذكور أعلاه عن أهم القطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة، وهي القطاعات التالية:

*المصالح المتعلقة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها، المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات، والموانئ والمصالح البيطرية، وكذا مصالح

¹خليفة عبد الرحمان ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008 ص 65.

²ذبيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، الجزائر: 2003، ص 370.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

التطهير.¹ ولم تقتصر على هذه المجالات فحسب بل هناك قطاعات أخرى تعتبر حيوية ولا يمكن أن يتم إستثناءها من الحد الأدنى للخدمة، لأهمية القطاع وتأثيره على سير المرافق العمومية، فنجد قطاعات أخرى أهمها:

- * المصالح الإستشفائية المناوبة، ومصالح الإستعجالات وتوزيع الأدوية.
- * المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية، وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- * المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك، والبنوك العمومية.
- * المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن، والنقل البحري.
- * مصالح الدفن والمقابر، المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي لمراكز المراقبة الجوية ولإستعداد للبترول وأبراج المراقبة، مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
- * نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.² من الملاحظ في مختلف هذه القطاعات نجد أن المشرع ركز على كل ما هو حيوي يساعد في توفير كل ما هو أساسي للمرفق العام، وكذا كل ما هو متعلق بالتعاون والتبادل الخارجي في مختلف القطاعات الحيوية.

كما أن القانون رقم 90-02 الملغى، قد أشار إلى مجالين آخرين في نص المادتين 27-91 وهذا نظرا للأهمية الكبيرة التي يوليها المشرع لهذين القطاعين، حيث ذكر "الأنشطة المرتبطة بإمتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال فترة إجرائها، ومصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة، كما يمكن تحديد ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل بها، ويتم ذلك من طرف المستخدم، أو الهيئة المستخدمة المعنية، بعد إستشارة ممثلي العمال، وهذا خارج المجالات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون السابق ذكره 90-02.³ إذن فهناك ميادين أخرى يمكن أن تحدد فيها القدر الأدنى من الخدمة، من أجل السير الحسن للمرفق العمومي، وهذا بإتفاق بين العمال من جهة والهيئة المستخدمة من جهة أخرى خارج إطار المادة 38 المذكورة في القانون 90-02، ومع هذا فإن المشرع الجزائري لجأ إلى قانون جديد من أجل تنظيم الحق في ممارسة الإضراب من طرف

¹ شايب الراس حياة ، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون، جامعة المسيلة، 2017، 2016، ص30.

² واضح رشيد ، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة 1، الجزائر، 2002، ص16.

³ صديق ربيحة و جناح مهدية ، ضمانات ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، المركز الجامعي النعامة، معهد الحقوق، الجزائر: 2023، 2022، ص71، 70.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

العمال، وقد أشار إلى كل ما يخص الحقوق والواجبات أثناء الإضراب، بالإضافة إلى تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

ومما يلاحظ أن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب، وكذا موانعه فيها نوع يتعلق بوضع حدود والتزامات على ممارسي الإضراب، ونوع آخر يتعلق بمنع ممارسة هذا الحق في بعض القطاعات الإستراتيجية والحيوية¹ وكل هذا تمت الإشارة إليه في القانونين المذكورين سواء القانون 02-90 الملغى أو القانون رقم 08-23 الجديد الذي جاء من أجل إعادة النظر في مختلف الممارسات العمالية من ضبط العملية النقابية وكذا الحرية في الإضراب وطرق ممارسته.

وقد أشار المشرع الجزائري في القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمال وممارسة حق الإضراب في مجموعة من المواد 62، 63، 64، حيث نصت المادة 62 منه على أنه " يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام بإستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية، لاسيما تموي المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية، أو الطاقوية، أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.

تحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب حد أدنى من الخدمة، إجباريا، عن طريق التنظيم.² إذن المادة 62 من القانون 08-23 أشارت إلى أن الإضراب إذا تعلق بالأنشطة الإقتصادية الحيوية، أو بكل ما يخص الحياة العامة للمواطنين من منتجات غذائية، والصحية، بالإضافة إلى المحافظة على الأماكن الموجودة، فلا يمكن أن يكون الإضراب كليا، ويجب على العمال ضمان الحد الأدنى من الخدمة، أي عدم التوقف كليا عن العمل في حالة الشروع في الإضراب.

وقد أشارت المادة 62 من نفس القانون إلى كيفية تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة وهذا عن طريق التنظيم. كما أشارت المادة 63 في فقرتها الأولى من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة الإضراب إلى " يحدد الحد الأدنى من الخدمة في القطاع

¹سلامي أمال، (العولمة وممارسة العمال حق الإضراب)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة¹، الجزائر: العدد 51، شوهـد يوم 2025/03/15 عل سا 10:51، أنظر

الرابط: <https://revue.umc.edu.dz/h/article/view/3015/3162>

² حمديني ثينهان و عاشور أمينة، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للقانون رقم 08-23، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر: 2023، 2024، ص 66.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

الإقتصادي الذي لا يمكن أن يقل عن 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، بموجب إتفاقية ، أو إتفاق جماعي للعمل. أما الفقرة الثانية من نفس المادة أشارت إلى أنه " في حالة غياب إتفاقية أو إتفاق جماعي يحدد وزير القطاع، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني كل في مجال إختصاصه، قائمة قطاعات النشاطات ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة."1من خلال ما جاء في الفقرتين الأولى والثانية من المادة 63 فإننا نلاحظ حرص المشرع على تقديم الحد الأدنى من الخدمة ، وخاصة القطاعات الحساسة، وهذا من خلال تركيزها على أن يكون الحد الأدنى من الخدمة في القطاع الإقتصادي أن لا يقل عن 30% من مجموع العمال المضربين وهذا بموجب إتفاقية جماعية للعمل، وقد جاء هذا في الفقرة الأولى، أما الفقرة الثانية أكدت على أنه في حالة لم توجد إتفاقية جماعية للعمل تقضي بذلك فإن كل مسؤول حسب قطاعه وإختصاصه أن يحدد قائمة القطاعات والإختصاصات التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة.

كما أن المادة 64 نصت على " تحدد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة في قطاع المؤسسات، والإدارات العمومية والمرافق العمومية، والتي لا تقل عن 30% من مجموعة العمال المعنيين بالإضراب، من قبل وزير القطاع المعني بعد إستشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين، حسب الحالة ويتم إعلام الوزير المكلف بالعمل. ومما يلاحظ من خلال المادة 64 أن النسبة المئوية في مختلف القطاعات لضمان الحد الأدنى من الخدمة حددت بنفس النسبة أي 30% لكن الإختلاف الجوهرى أنه في القطاع الإقتصادي يحدد من قبل إتفاق جماعي للعمل، وإذا لم يوجد إتفاق نلجأ إلى مسؤولي القطاعات، وكل حسب إختصاصه.

أما في قطاع المؤسسات، والإدارات العمومية، والمرافق العمومية، فتكون من قبل وزير القطاع المعني مع إستشارة مختلف التنظيمات العمالية والتي لديها نسبة تمثيلية كبيرة، وهذا من البداية دون اللجوء إلى إتفاق مسبق.

وللإشارة فقد أوضح المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 في مادته الثانية 02، قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وكذا قائمة القطاعات الممنوع عليهم اللجوء للإضراب وهذه الأخيرة سيتم التطرق إليها في المطلب الثاني، من خلال موانع اللجوء للإضراب، وأهم القطاعات التي تؤدي الحد الأدنى من الخدمة مايلى:

¹ القانون رقم 08-23 ، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

* مصالح إدارة العدالة، ومصالح الضمان الاجتماعي.

* مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية، والمصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد اترولية والماء ونقلها وتوزيعها.

* المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات، والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، ومصالح التطهير.

* المصالح الخاصة بإنتاج الطاقة المحركات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري ونقلها بين السواحل الوطنية.

* المصالح الخاصة بأمن وسائل النقل، والمصالح الخاصة بمراكز المراقبة الجوية

* مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف، والمرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

* الأنشطة المرتبطة بإمتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طول فترة إجرائها.

* مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة¹ من خلال المرسوم التنفيذي نجد أن المشرع أعاد نفس القطاعات وكذا الأنشطة التي يجبر فيها تقديم الحد الأدنى من الخدمة التي جاء بها من قبل القانون رقم 90-02، ومع ذلك يجب الإشارة إلى أن الحد الأدنى من الخدمة ضرورة لا بد منها حتى لا تتعطل المصالح الوطنية، وكذا حسن سير المرفق العام، ضف إلى ذلك فإن المشرع لم يتوقف فقد عند قيد تقديم الحد الأدنى من الخدمة، وإنما تكلم كذلك عن عدم عرقلة حرية العمل من أجل ممارسة الحق في الإضراب.

تعتبر عرقلة حرية العمل من الأفعال التي يمنع المشرع العمال المضربين من اللجوء إليها في حالة إضرابهم نظرا لما تخلفه هذه العملية على أداء العمال غير المضربين لعملهم، أو الإلتحاق بمكان عملهم، وهذا من خلال اللجوء إلى مختلف وسائل المنع كالتهديد، والعنف، أو حتى الإعتداء بمختلف أنواعه.

وقد أكد المشرع الجزائري في مختلف التشريعات على ضرورة السير الحسن للإضراب في حالة مشروعيته بحيث منع أي عرقلة لحرية العمال في ممارسة العمل، وقد تطرق القانون

¹ المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم اللجوء للإضراب، ج، س، ج، ع، 67، صادرة بتاريخ 2023/10/17، شوهذ يوم 2025/03/28 على سا 17:05 أنظر الرابط:

https://legisdz.com/ar/Official_Journals/aldd-67-mn-aljrydt-alrsmtyt-lsnt-2023

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

90-02 في عدد مواد 34، 35، 36، حيث أوجب القانون على المضربين عدم التجاوز في ممارسة هذا الحق وحرمان الغير من العمل، والتجريم في هذه المسألة ينصب في إحترام إرادة العمال، أو الموظفين غير الراغبين في الإضراب وفي ذلك تكريس لمبدأ الديمقراطية

وتظهر علامات هذه المخالفة على وجهين، إما بمنع العمال أو الموظفين، أو المستخدم ، أو ممثليه من الإلتحاق بمكان العمل أو إستئذناؤه، أو بإحتلال أماكن العمل والبقاء فيها بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.¹ إذن العرقلة تكون إما عن طريق المنع الكلي للعمال من أداء عملهم أو من خلال الوقوف في طريق العمال، والتواجد في أماكن العمل لمنع إضراب العمال غير المضربين، وقد منع المشرع كل هذه الأفعال لمنع العمال والمستخدمين من الوصول إلى أماكن العمل وأداء واجبهم.

وفي حالة الإخلال بهذا الإلتزام يعتبر خطأ جسيم وبالتالي يمكن للمستخدم اللجوء إلى القضاء من أجل إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات، وتوجيه عقوبات مهنية للمضربين، تصل إلى العزل، أو التسريح في حالة رفضهم الإمتثال لتنفيذ الأمر القضائي، وكذلك عقوبات جزائية² من خلال هذا فإن المشرع عمد إلى توضيح المخلفات التي تترتب على عرقلة حرية العمل، ووضع العديد من العقوبات، من أجل ردع كل من يخالف هذه النصوص التشريعية المنظمة لعملية الإضراب المشروع من قبل العمال والمستخدمين، وقد لجأ المشرع بعد إلغاء القانون 90-02 إلى وضع قانون جديد بنوع من التوضيح، على غرار القانون 23-08 حيث نصت مواده، 59، 60، 61، بنوع من التفصيل حول عرقلة حرية العمل.

فقد نصت المادة 59 من القانون 23-08 على أنه "يعد عرقلة لحرية العمل، كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عملهم المعتاد أو إستئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو العنف أو الإعتداء."³ من خلال هذه المادة نجد أن المشرع يمنع كل العمال المضربين من أن يمنعوا العمال غير المضربين من العمل، أو دفعهم للإضراب، أو عدم الوصول إلى أماكن عملهم، لأن القانون يحمي حق الإضراب كما أنه يحمي العمال غير المضربين، وهذه من الحريات العامة المكرسة دستوريا.

¹خليفة عبد الرحمان ،الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سبق ذكره،79.

²نقلية سلطان ، (الإضراب في الجزائر دراسة قانونية)، مجلة القانون والتنمية المحلية، مج،03، ع،02، شوهذ يوم 2025/03/30، على:سا47:14، أنظر الرابط:

<https://asjp.cerist.dz/en/article/156857>

³ المادة 59 من القانون رقم 23-08 ، مصدر سبق ذكره.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

كما أن المادة 87 من القانون 08-23 نصت على عقوبات تأديبية وجزائية " يعاقب بالحبس من ثلاث (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر، وبغرامة مالية من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار جزائري (50.000 دج).¹ إذن المادة 87 أعطت أهم العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها كل عامل مضرب يمنع عاملاً آخر من الإضراب، أو يلجأ لطرق أخرى من أجل الحيلولة دون وصول العمال غير المضربين إلى أماكن عملهم، حيث أوضحت هاته المادة العقوبات من خلال نصها كما يلي:

دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يعاقب بالحبس من (03) أشهر إلى ستة (06) أشهر وبغرامة مالية من عشرين ألف دينار جزائري (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار جزائري (50.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة إحتيالية أو تهديداً أو إعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل.² إذن فالعقوبة تكون بالعقوبتين معاً، أو بإحدى العقوبتين، كل من ساهم في عرقلة السير الحسن للإضراب المشروع، كما نصت على معاقبة كل من يقوم بتعطيم، أو إتلاف للأماكن الخاصة بالهيئة المستخدمة، سواء كانت عمومية أو خاصة.

الفرع الثاني: التسخير

إضافة لما تقدم حول التنظيم القانوني المقرر على ممارسة حق الإضراب، وتطرقنا إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة حرية العمل في الفرع الأول، نتكلم في الفرع الثاني عن تنظيم أقره القانون من أجل ممارسة حق الإضراب، من أجل السير الحسن للمرفق العام وضمان الخدمة العمومية ألا وهو التسخير.

ويعرف التسخير " أنه إجراء أو عملية تلجأ إليها الإدارة لإجبار أي شخص على الإلتزام."³ فالتسخير إذن يمكن أن تلجأ إليه الإدارة العامة دون موافقة العمال أو المستخدمين على هذا التسخير، من أجل أن تضمن الإدارة العمومية حسن سير المرفق العام.

وقد نص القانون السابق الملغى 90-02 في مادته 41 بقوله " عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بالتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات، أو الإدارات

¹ المادة 87 المصدر نفسه.

² المرجع نفسه.

³ شايب الراس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، مرجع سبق ذكره، ص 204.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لإمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.¹ ومن خلال ما تقدم في نص المادة السابقة الذكر فإن نصها يشير إلى أمر وليس خيار، من أجل القيام بالأعمال التي تكون ضرورية لاستمرارية المرفق العام، وضرورة تقديم الخدمة العمومية، وقد اعتبر عدم الإمتثال لأمر التسخير خطأ جسيم حيث يمكن أن يعرض صاحبه إلى العديد من العقوبات، سواءا التسريح من العمل، أو جزائية وهذا ما نصت عليه المادة 42 من نفس القانون التي تم الإشارة إليها فيما سبق، حول ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وكذا عدم عرقلة حرية العمل.

كما أن المشرع الجزائري لجأ إلى إعادة ضبط هذه الإجراءات خاصة بعد إلغاء القانون 90-02 من خلال المادة 65 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، حيث جاء فيها " طبقا للتشريع الساري المفعول يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية: لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لاستمرار المصالح العمومية الأساسية، لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد، لتمويل السكان أو لمواجهة كل حالة إستثنائية صحية أو مستعجلة، ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية، كل عامل معني بقرار التسخير.² إذن فالمشرع من خلال هذه المادة لم يبين كيفية سير عملية التسخير، وحتى لم يشر إلى أهم الإجراءات التي يمكن للإدارة المسخرة للعامل إتباعها.

وقد نصت كذلك المادة 66 من القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب على " دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.³ بالإضافة إلى أنه كل رفض للتسخير جعل له المشرع الجزائري جزاءات في قانون العقوبات، حيث نصت المادة 187 مكرر القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006 " يعاقب بالحبس من شهرين (02) إلى ستة(06) أشهر وبغرامة من 20.000 دج إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل

¹ شطابة خديجة ، الإضراب كوسيلة للممارسة الحق النقابي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، المركز الجامعي صالح أحمد، النعامة، الجزائر: قسم الحقوق، 2015، 2014، ص80.

² المادة 65 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مصدر سبق ذكره.

³ المادة 66 من القانون رقم 08-23، المصدر نفسه.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

من لا يمتثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية.¹ من خلال الماد 66 من القانون 08-23 بالإضافة إلى نص المادة 187 من قانون العقوبات فإن المشرع قد اعتبر كل إخلال وعدم تنفيذ أوامر التسخير من بين الأخطاء الجسيمة والتي يعاقب عليها القانون، إذن فالتنظيم القانوني المقرر لممارسة حق الإضراب جعل المشرع يؤكد على إستمرارية المرفق العام في كل الظروف، وخاصة القطاعات الحيوية والحساسة لتغطية المصالح العامة للدولة.

المطلب الثاني: موانع اللجوء للإضراب وفق القانون 08-23.

قد أشرنا في المطلب السابق إلى أهم الأسس القانونية، التي وضعها المشرع الجزائري من أجل ممارسة حق الإضراب في عنصرين أساسيين، حيث تطرقنا إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة، مع عدم عرقلة حرية العمل، بالإضافة إلى التسخير، وفي هذا المطلب نشير إلى موانع اللجوء إلى الإضراب وفق القانون 08-23، من خلال عنصرين، أولا من خلال الإشارة إلى الفئات الممنوعة جزئيا من ممارسة حق الإضراب، وفي العنصر الثاني نتكلم عن الفئات

¹ المادة 187 مكرر من قانون العقوبات النص الكامل للقانون وتعديلاته إلى غاية 2016/07/31.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

الممنوعة كلية من ممارسة الحق في الإضراب وفق التشريع الجزائري من خلال القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

الفرع الأول: المنع الجزئي لممارسة الحق في الإضراب

في هذا الفرع الأول من المطلب الثاني سنتطرق إلى أهم الفئات العمالية، أو فئة من الموظفين العموميين ممنوعة بصفة جزئية من ممارسة الحق في الإضراب، وهذا من خلال حرص المشرع الجزائري على تقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة ممارسة الحق في الإضراب، من أجل إستمرارية الخدمة العمومية في المرفق العمومي.

نجد العديد من الدول تفرض قيودا على حق ممارسة الإضراب من خلال تحديد لها للقطاعات التي يجب أن تقدم الحد الأدنى من الخدمة، من أجل الحفاظ على السير العام للمصالح العليا للبلاد، وكذا تقديم الخدمة العمومية وفق الحد الأدنى من الخدمة، وقد حدد المشرع الجزائري في مختلف القوانين كل مايجب أن يكون ممنوع منعاً باتاً من الإضراب، والممنوع جزئياً، وهذا ما تم الإشارة إليه في القانون المعدل والمتمم والملغى رقم 90-02 من خلال ما نصت عليه المادة 37 كما يلي: " إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يضر إنقطاعها التام إستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو إتفاقيات أو عقود...¹ من خلال المادة يتبين لنا أنه من حق المشرع أن يفرض الحد الأدنى من الخدمة، وخاصة القطاعات الحيوية والتي تعوق مصالح المواطنين، كما أن المشرع واضح في هذا الأمر من خلال إشارته إلى إمكانية أن تكون هناك إتفاقيات أو عقود تنص عن أهمية القطاع وضرورة أداء الحد الأدنى من الخدمة لحسن سير المرفق العام.

وقد أشار المشرع إلى أهم المرافق العمومية المعنية بالحد الأدنى من الخدمة العمومية، في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية، من خلال نص المادة 38 منه

والتي سنذكر منها بعض القطاعات على سبيل الذكر لا الحصر حيث نصت المادة على مايلي: " ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

¹ المادة 37 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية 1990، العدد 06، شوهذ يوم 2025/04/08 على سا: 19:10، أنظر الرابط:

<https://www.joradp.dz/FTP/JO-ARABE/1990/A1990006.pdf?znjo=06>

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الإستعجالات وتوزيع الأدوية

المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة

المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها

المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير...¹ يعتبر تركيز المشرع الجزائري على أهم القطاعات الحيوية المرتبطة بالحياة اليومية للمواطن، وكذا المرتبطة بالمصالح العليا للدولة من خلال الارتباطات الحيوية في مختلف المجالات كالطاقة، والنقل.

كما أن الحد الأدنى كذلك نص عليه المشرع في القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، من خلال المادة 62 والتي نصت بدورها على ما يلي: "يجب القيام بكافة الإجراءات الموصلة للأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام بإستمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأمولاك الموجودة..."² إذن فقد أشارت المادة إلى العديد من القطاعات المهمة المجبرة على تقديم الحد الأدنى من الخدمة العمومية، على غرار المادة السابقة من القانون 90-02 الملغى.

الفرع الثاني: المنع التام لممارسة حق الإضراب

باعتبار ممارسة الحق في الإضراب في الوظيفة العمومية، فإن المرفق العام لا يمكن أن يتوقف بشكل كلي عن العمل نظرا لإرتباطه بالمصلحة العليا للبلاد وكذا الإحتياجات الأساسية للمواطنين، لهذا فإن المشرع الجزائري أعطى أهمية بالغة لممارسة هذا الحق وفق تنظيم قانوني محكم، فقد أعطى المشرع الحق لبعض الفئات الحق في الإضراب وبشكل جزئي مثل ما تم الإشارة إليه في الفرع الأول، ومن جهة أخرى منع هذا الحق على فئات أخرى منعا كليا نظرا للأهمية الإستراتيجية لطبيعة عمل هؤلاء الفئات.

¹ المادة 38 من القانون 90-02، نفس المصدر السابق.

² المادة 62 من القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مصدر سبق ذكره.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

حيث أن الحق في ممارسة الإضراب يدخل في ضمن قائمة الحريات الأساسية، فقد أشارت إليه مختلف الدساتير، إلى أن المنع يدخل كذلك كمبدأ دستوري في دساتير أخرى، فقد نصت المادة 70 من الدستور الجزائري لسنة 2020 على أنه " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.¹ قد اعتبرت هذه المادة أن الحق في ممارسة الإضراب معترف به، ومع ذلك فإن هذا الإقرار لا يمنع المشرع من أن يجعل هذا الحق ممنوع منع جزئي، وفي بعض الحالات يمنع منعاً كلياً، وقد لجأ المشرع إلى تحديد أهم القطاعات الممنوعة جزئياً، أو كلياً من ممارسة الحق في الإضراب.

وقد تمت الإشارة إلى أهم هذه القطاعات في كل من القانون رقم 90-02 الملغى، بالإضافة إلى القانون رقم 08-23، حيث نصت المادة 43 من القانون الملغى على مايلي " يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الإقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء للإضراب على:

1-القضاة

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

3- أعوان مصالح الأمن.

4- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5- أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.² بهذا يكون المشرع الجزائري قد ذكر في القانون 02-90 وفي المادة 43 منه، الفئات الممنوعة منعاً باتاً من الحق في ممارسة الإضراب وحصرها

¹ المادة 70 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب التعديل الأخير نوفمبر 2020، ص31.

² المادة 43 من القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج، س ج، ع، 1990، 06، شوهده يوم 2025/04/08 على سا 19:10، أنظر الرابط:

<https://www.joradp.dz/FTP/JO-ARABE/1990/A1990006.pdf?znjo=06>

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

في سبعة قطاعات أساسية متعلقة بالمصلحة العليا للدولة، كما أن المشرع لجأ إلى إعادة توضيح أهم القطاعات مع إضافة أخرى للفئات الممنوعة كلياً من ممارسة الإضراب.

ونص على هذا المبدأ القانون الجديد للوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها القانون 08-23 من خلال مادته 67 حدد هذا القانون المستخدمين ومجالات النشاط التي تمنع عليها اللجوء إلى الإضراب، وهذا ما نصت عليه المادة "يمنع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين الذين يؤدون وظائف السلطة بإسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة....."¹ وقد أشارت هذه المادة إلى أن هاته الفئات الممنوعة يمكن تحديدها عن طرق التنظيم، مع العلم أن المادة كغيرها من المواد السابقة ركزت على أهم الفئات التي تشكل أهمية إستراتيجية لحماية البلاد.

كما أن صدور المرسوم التنفيذي 23-361، والذي حدد في مادته 08 و09 الفئات الممنوع عليهم الإضراب، حيث تنص المادة 08 في فقرتها الثانية على أنه "تشمل قائمة القطاعات المعنية باليمنع من اللجوء إلى الإضراب، مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الإستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة.

وتشمل هذه القطاعات، لاسيما مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية، والمالية، والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين. إذن في هذه الفقرة من المادة الثامنة، فقد حدد المشرع القطاعات الإستراتيجية الممنوع عليها الإضراب، لكن لم يتوقف المشرع عند هذا الحد وإنما ذهب إلى أبعد من ذلك لتحديد القطاعات المعنية بأكثر دقة من خلال المادة 09 من نفس المرسوم، حيث حددت القطاعات المعنية كما يلي:

-القضاة

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

- مستخدمي مصالح الأمن.

- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات.

¹مجلد إيمان ، الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق قانون 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، 2024، 2023، ص49.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

مستخدمي مصالح الحماية المدنية.

-أعوان مصالح الإستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

- أسلاك إدارة السجون.

- أئمة المساجد.

- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.

-العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة وإستراتيجية.

- مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية.

- ميري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين.¹ فمن خلال تطرقنا إلى كل ما يتعلق بالقطاعات وكذا النشاطات التي يمكن أن تمارس حق الإضراب، سواء بصفة كلية، أو جزئية من خلال مختلف التشريعات الوطنية، حيث تطرقنا إلى المادة 43 من القانون رقم 90-02، المعدل والمتمم، بالإضافة إلى القانون رقم 08-23 في مادته 67، وكذا المرسوم التنفيذي 23-361 المؤرخ في الثاني من ربيع الثاني عام 1445 الموافق لـ: 2023/10/17، والمتعلق بتحديد قائمة قطاعات الأنشطة والمناصب التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف التي يمنع عليهم اللجوء للإضراب، فوجدنا أن النص التنظيمي وسع من القائمة الممنوع عليهم الإضراب بصفة كلية، على غرار الأئمة، وقطاع الملاحة الجوية والبحرية، وكذا الأعوان المنتمين لحماية الغابات، ومديري التربية والتعليم.

خلاصة الفصل الأول :

¹المرسوم التنفيذي 23-361، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 67، أكتوبر 2023، مرجع سبق ذكره.

الفصل الأول: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23

خلاصة لما تم ذكره في الفصل الأول نجد أن الحق في ممارسة الإضراب في قطاعات الوظيفة العمومية، من أهم الأسباب التي حققت النهضة في مختلف المجالات، نظرا لما تساهم به الحرية العمالية في القيام بالتعبير عن مشاكل القطاع التي يتخبط فيها العمال.

ففي هذا الفصل تمت الإشارة إلى كل ما يتعلق بالحرية في ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية، أو القطاع الخاص، من خلال المبحث الأول حول شروط وإجراءات الحق في ممارسة حرية الإضراب بإعتباره حق دستوري أقره المشرع الجزائري من خلال أغلب دساتيره وآخرها دستور 2020.

كما أشرنا في المبحث الثاني إلى أهم القواعد القانونية التي عمد المشرع إلى توظيفها من أجل السهر على تطبيق الحقوق الدستورية المضمونة، والضامنة لحق العامل والموظف، وهذا من خلال الإشارة إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة حرية العمل، وكذا التسخير وهذا كمطلب أول بالإضافة إلى موانع اللجوء للإضراب كمطلب ثاني كل هذه المعلومات المتعلقة بحقوق العمال ما لها وما عليها تنظيما لسيرورة القطاعات العمومية، وكذا الخاصة،

الفصل الثاني
الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب
وفق القانون 08-23

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

بعد ما تطرقنا في الفصل الأول إلى الحق في ممارسة الحق في الإضراب، وفق القانون 23-08-08 وإشارتنا إلى أهم الشروط والإجراءات المتعلقة بحق ممارسة الإضراب سواء من وفق القانون 23-08، أو القانون السابق المعدل والمتمم 90-02 وهذا في المبحث الأول من الفصل الأول، بالإضافة إلى التطرق إلى التنظيم القانوني المقرر لحماية الحق في الإضراب وفق القانون 23-08 من خلال المبحث الثاني والذي يحمل عنوان التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإضراب، من نفس الفصل.

أما في هذا الفصل سنتطرق إلى أهم عنصر حول ممارسة الحق في الإضراب من خلال التطرق إلى دور القانون والتشريع الجزائري لممارسة هذا الحق، من خلال ترسانة القوتين وكذا المراسيم التنفيذية التي تولي بدورها الأهمية القصوى لحماية الموظف، أو العامل، والمستخدم وهذا من خلال ضمان حقه في ممارسة الحق في الإضراب وفق نصوص وتشريعات قانونية تسمح له بالحفاظ على حقوقه، أو إسترجاعها من الهيئة المستخدمة وخاصة في حالة النزاعات الجماعية للعمل.

حيث أننا في هذا الفصل نشير إلى هذه الحماية القانونية المقررة لهذا الحق، من خلال هذا الفصل والذي يحمل عنوان دور القانون لحماية الحق في الإضراب وفق القانون 23-08، من خلال مبحثين أساسيين، حيث أن المبحث الأول نتكلم عن الحماية الجزائية والإدارية لهذا الحق، من خلال مطلبين، أما المبحث الثاني فنتطرق إلى أهم النتائج المترتبة على ممارسة حق الإضراب، وكذا طرق التسوية، وهذا في حالة النزاعات العمالية الجماعية، وهذا من خلال مطلبين كذلك، حيث أن المطلب الأول بعنوان النتائج المترتبة على ممارسة الحق في الإضراب، أما المطلب الثاني نشير إلى طرق التسوية لهذه النزاعات العمالية.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

المبحث الأول: الحماية الجزائية والإدارية

يعتبر الإضراب حقاً دستورياً، من خلال تقنين التشريع الجزائري لهذا الحق وفق قواعد ونصوص، يمكن أن تساهم في النهوض بالممارسات العمالية من خلال تنظيم يكون من شأنه تحقيق مطالب العمال، إبتداءً من ممارسة الحق في الإضراب.

كما أن التشريع الجزائري عمل على حماية هذا الحق من خلال الحماية القانونية، سواء تعلق الأمر بالحماية الجزائية، أو الحماية الإدارية، وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا المبحث، حيث أننا نتطرق إلى هذه الحماية القانونية من خلال مطلبين أساسيين، فالمطلب الأول تحت عنوان الحماية الجزائية لممارسة حق الإضراب، والمطلب الثاني بعنوان الحماية الإدارية لممارسة الحق في الإضراب.

المطلب الأول: الحماية الجزائية لممارسة حق الإضراب

تعتبر الحماية الجزائية لممارسة حق الإضراب من بين الإجراءات التي تساهم في الحفاظ على حقوق العمال، والموظفين، حيث أشارت إليها مختلف التشريعات والنصوص القانونية، على غرار النص القانوني رقم 90-02 المعدل والمتمم، وكذا القانون رقم 23-08، والذي نحن بصدد دراسته، إتجاه الهيئة المستخدمة، وهذا ما سنتناوله في هذا المطلب من خلال فرعين أساسيين، حيث نعالج في الفرع الأول، حالة الإضراب غير المشروع، أما في الفرع الثاني نشير إلى عدم حضور أطراف النزاع إلى جلسة المفاوضات.

الفرع الأول: حالة الإضراب غير المشروع

في هذا الفرع نجد أن حالة الإضراب غير المشروع، نتيجة لعدم إستيفاء الشروط القانونية لممارسة الحق في الإضراب وفق التشريع المعمول به، حيث نجد أهم الأحكام الجزائية في القانون 90-02 المعدل والمتمم الملغى تشير إلى هذه الحالة من الإضراب "يخضع العامل المضرب للمسائلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص قانوني، أو في حالة الإضراب الذي لم يستوفي الشروط القانونية المنصوص عليها قانوناً...مثلاً التحريض على الإضراب غير المشروع".¹ فالتشريع نص على أن الإضراب في الحالات التي لم تستوفي الشروط مثل ما تم

¹ عادل مصدق، الإضراب المهني للعمال وآثاره لدراسة مقارنة، منشورات الحلبي، بيروت، ط2013، ص220.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

التطرق إليه سابقا على غرار تقديم الحد الأدنى من الخدمة، أو عدم الإمتثال للتسخير، فهذا يؤدي إلى المساءلة الجزائية للعمال المضربين. كما أن المشرع الجزائري ركز على العقوبات الجزائية جراء المخالفات القانونية التي يرتكبها العمال والموظفين في ممارسة حقهم في الإضراب، حيث أنه في "حالة التوقف الجماعي عن العمل بصفة مخالفة لإحكام القانون 90-02، أو عمل على إستمراره أو صاحب هذا التوقف عنف، أو إعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، حيث تنص المادة 55 من القانون رقم 90-02.

" يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لإحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على إستمراره، أو حاول من أجل إستمراره. ترفع هاتان العقوبتان من (06) ستة أشهر إلى (03) ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000.00 دج إلى 50.000.00 دج غرامة مالية، أو ترفع إحدهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف، أو إعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.¹ إذن التشريع أوضح أهم العقوبات التي يمكن أن يتحملها العمال المضربين جراء المخالفة القانونية لشروط الإضراب والتوقف عن العمل، حيث أن المشرع يمنع كل ما من شأنه المساس بالحقوق والحريات المتعلقة بالعمال والموظفين سواء لمضربين من جهة، وغير المضربين من جهة أخرى. فبهذا المشرع يكون قد حدد أسباب إعتبار الإضراب غير مشروع وحدد دور القاضي الجزائي في هذا.

حيث " يتمثل دور القاضي الجزائي في حماية حق الإضراب عندما يتعلق الأمر بجميع أشكال العنف وإستخدام القوة، سواء بين المضربين، أو إتجاه الموظفين غير المضربين و المستخدمين، في حالة الإضراب غير المشروع، أو عدم تقييده بالحدود التنظيمية لممارسته، لأن الإضراب المرفق بمجموعة من الخروقات يشكل تصرفات يعاقب عليها جزائيا، وأيضا تجاوز حدود سير المرفق العام كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، والإمتثال لإجراء تنفيذ التسخير، وهذا ما نصت عليه المواد 78 إلى 87 في الباب الرابع من القانون رقم 08-23 المعنون بـ أحكام جزائية² لذلك فإن الإضراب غير المشروع، يعاقب عليه القانون نظرا لكونه من الأفعال التي تؤثر على المرفق العام، وله العديد من الآثار سواء على المستخدمين، والعمال، أو الهيئة المستخدمة.

" فالإضراب غير المشروع هو ذلك الإضراب الذي لا يحترم القواعد الإجرائية المنصوص عليها في القانون 90-02 مثل عدم مراعاة إجراء الإشعار المسبق.³ فمن الواضح

¹ محرز أبا غلال، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 60.

² المادتين 87، 78، من القانون رقم 08-23، ج، س، ج، ع، 42، 2023، مرجع سبق ذكره.

³ الجيلالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005، ص 223.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

أن المشرع عمل على تحديد الشروط الخاصة بالإضراب المشروع، وهذا من خلال التأكيد على أن عدم تقديم الحد الأدنى من الخدمة، وعرقلة حرية العمل، بالإضافة إلى أن الإشعار المسبق من بين العناصر التي تساهم تحافظ على مشروعية الإضراب.

ففي حالة الإضراب غير المشروع "يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية لإعتباره إرتكب خطأ جسيم وذلك ما نصت عليه المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المعدل بالقانون 91-27، يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل خرقاً لأحكام هذا القانون خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر... فيعاقب الموظف المضرب بصفة غير قانونية بعقوبة من الدرجة الرابعة وهي التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح.¹ وهذا بعد إستشارة اللجنة متساوية الأعضاء وموافقتها.

كما أن المخالفات التي تترتب، أو تنجر عن أحكام القانون طبقاً للتشريع المعمول به 23-08، وطبقاً لنص المادة 78، من القانون المذكور فقد أوكل مهمة المعاينة والمتابعة لمفتشية العمل بخصوص هذه المخالفات، حيث تنص المادة 78 على مايلي: "يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقاً للتشريع المعمول به."² من خلال المادة المذكورة نجد أن القانون وصف كل هذه الممارسات التي تعطل سيرورة المؤسسات العمومية من خلال التوقف عن العمل من قبل العمال، بالخرقات، وكذا المخالفات ونص التشريع حسب القانون 23-08 على إعتبارها أخطاء جسيمة، يعاقب عليها القانون.

الفرع الثاني: إمتناع حضور أطراف الخلاف للمفاوضات

قد أشار المشرع من خلال نصوصه القانونية في مختلف القوانين، سواء القانون 90-02، أو القانون 23-08 إلى العقوبات الجزائية في حالة رفض أحد اطراف النزاع الحضور إلى جلسات الحوار في حالة النزاع.

حيث نجد القانون 90-02 تطرق في أحكامه الجزائية إلى الدور الذي تلعبه جلسات الحوار في حالة النزاع، بين الهيئة المستخدمة وكذا العمال، أو الموظفين، حيث تنص المادة 53 من القانون المذكور على مايلي: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة وإجتماعاتها، التي تنظم طبقاً لأحكام هذا القانون، ويمكن أن ترفع هذه الغرامة

¹ المادة 163، من الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية، 2006، ج، س، ج، ع، 46، شوهدي يوم 21/04/2025، على سا:18، أنظر الرابط:

<https://www.joradp.dz/ftp/jo-arabe/2006/a2006046.pdf>

² المادة 78 من القانون 23-08، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

المالية إلى 5.000.00 دج في حالة العود.¹ أي أن الخلاف الجماعي في العمل وفي حالة القيام بجلسات صلح بين الأطراف المتنازعة لا يجب أن يمتنع أي طرف من الحضور، حيث أن الإمتناع يعتبر مخالفة يعاقب عليها القانون.

ضف إلى ذلك نجد أن المادة 54 من نفس القانون نصت على "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000.00 دج و 20.000.00 دج وشهرين إلى ستة(06) أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة إحتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما".² فقد إعتبر المشرع أن العقوبة تتضاعف كلما كان الخطأ جسيماً، حيث أن طرق التسوية للنزاع العمالي بتطورها من مرحلة لأخرى يزيد من إمكانية الوقوع في الخطأ مما يساهم في تشديد العقوبات وهذا ما تطرقت إليه المادة 54 من القانون 08-23، وتشديدها العقوبات على من زود الوسطاء والمحكمين بمعلومات خاطئة.

كما أن ضرورة الحضور إلى الإجتماعات الدورية، وحسب نص المادة 79 من القانون رقم 08-23 السابق ذكره ضرورة ووجب حضورها بين أطراف النزاع، حيث نصت المادة على "يعاقب بغرامة من مائة ألف دينار جزائري (100.000 دج) إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالإجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادتين 05، 22، من القانون 08-23، سواء تعلق بالتزاماته القانونية والتنظيمية، أو تلك الناتجة عن إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.

وفي حالة العود، تضاعف العقوبة.³ مما يلاحظ أن القانون 08-23 أكد على نفس العقوبات التي تطرق إليها القانون السابق ذكره، رقم 08-23، مع العلم أن تشديد العقوبة في حالة العود، فهي عقوبة مستحدثة في هذا القانون، بالإضافة إلى أنه في حالة الغياب عن جلسات المصالحة والوساطة والتحكيم "يعاقب بغرامة من عشرون ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل طرف من نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات وإجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة طبقاً لأحكام هذا القانون وفي حالة العود، تضاعف العقوبة"⁴ ونجد أن هذا ما أشارت إليه المادة 80 من القانون 08-23، ونفس الأمر للقانون المعدل والمتمم الملغى رقم 08-23.

كما أننا نجد أن المواد من 82 إلى 85 من القانون 08-23 قد أشارت إلى العقوبات التي يمكن أن تطال كل من يساهم في عرقلة الحلول المقترحة في حال النزاع الجماعي للعمال، حيث

¹ المادة 53 من القانون 08-23، مرجع سبق ذكره.

² المرجع نفسه.

³ المادة 79 من القانون 08-23، نفس المصدر السابق.

⁴ نفس المرجع السابق.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

أن المادة 82 تنص على " يعاقب بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، كل من خرق عمدا الأحكام المتعلقة بإجراءات التسوية للنزاع الجماعي للعمل" كما يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى (50.000 دج)، كل مستخدم أو ممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمدا أحكام إتفاقات المصالحة، أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية"¹ وهذا الأخير حسب المادة 83 من نفس القانون سابق الذكر.

كما نصت المادة 84 من نفس القانون على " يعاقب بالحبس من ثلاث أشهر (03) أشهر إلى (06) أشهر وبغرامة من عشرون ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، كما يعاقب إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو إعتداء، بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنة (01) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين."² في هاتين المادتين قد أكد المشرع على أهمية ممارسة العامل، أو المستخدم حقه في الإضراب، كما شدد على رفع العقوبات ضد كل من تسول له نفسه الحيلولة دون ممارسة الموظف، أو العامل لحق المشروع، والمكرس دستوريا، ألا وهو الحق في الإضراب، وفق ما نص عليه القانون رقم 08-23.

المطلب الثاني: الحماية الإدارية لممارسة حق الإضراب

بعد التطرق إلى الحماية الجزائية لممارسة حق الإضراب، حسب مختلف التشريعات والقوانين، سواء القانون 90-02 المعدل والمتمم، أو القانون 08-23 بإعتبارهما من التشريعات والقوانين التي أعطت أهمية بالغة لهذا الموضوع، سنتكلم في هذا المطلب عن الحماية الإدارية لممارسة الحق في الإضراب، من خلال فرعين أساسيين، حيث أن الفرع الأول معنون ب: منع تعويض الموظف المضرب وتعليق علاقة عمله، أما الفرع الثاني نشير إلى عدم تسليط العقوبة على الموظف المضرب وتعليق سلطات المستخدم.

الفرع الأول: منع تعويض الموظف المضرب وتعليق علاقة عمله

في هذا الفرع نبين كل الحقوق التي لا يمكن المساس بها من طرف الهيئة المستخدمة إتجاه الموظف، أو العامل حيث أنه " يمنع على رب العمل اللجوء إلى إستبدال العمال، أو تعيين آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل ضغطا إلا في حالتين: أولا: عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة.

¹ المادتين 82، 83، من القانون 08-23، مصدر سبق ذكره.

² المادة 84، المرجع نفسه.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

ثانيا: لضمان الحد الأدنى من الخدمة.¹ إذن يتبين لنا أن الحالة التي يمكن أن يستبدل، أو يعوض في العامل فهي مرحلة مؤقتة، حيث يمكن أن يستخلف في حالة كان هناك إضراب للعمال والموظفين فكان من الضروري أن يقدم الحد الأدنى من الخدمة خاصة في القطاعات الحيوية، والمتعلقة بالحياة العامة للمواطنين، وكذا حالة التسخير التي تقوم بها الدولة لظروف ما.

إن صدور قانون يجيز ممارسة الإضراب ويكرس حماية أوجب تدخل المشرع بحيث تولى تنظيم هذا الجانب كي لا تكون هذه الممارسة متعارضة مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة حتى لا تتعطل ولا تتوقف لأن ذلك يؤدي إلى نتائج بالغة الأهمية تمس بمصالح المجتمع الأساسية.² بهذا فقد وضع المشرع تنظيما محكما لممارسة الحق في الإضراب، حيث أشار إلى العمل على تقديم الخدمة العمومية كحد أدنى، بالإضافة للتسخير من أجل الحفاظ على سير المرفق العام، فقد أو القانون رقم 90-02 هذا من خلال نص المادة 32 على مايلي: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع الذي شرع فيه حسب هذه الشروط لعلاقة العمل، ويوقف حق الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها."³ وقد حافظ المشرع الجزائري على هذا في القانون رقم 23-08 مع تغيير بسيط في الصياغة، حيث نصت المادة 55 منه على: "دون الإخلال بأحكام المادة 45 أعلاه، حق الإضراب محمي طبقا لتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

لا يترتب على ساعات العمل أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر.⁴ مما يلاحظ أن القانونين 90-02 المعدل والمتمم الملغى، والقانون 23-08 إعتبر الإضراب حقا دستوريا ولا يمكن المساس به، وإنهاء علاقة العمل بين الموظف والهيئة المستخدمة، مع التذكير بأن ساعات العمل، أو أيام العمل التي أضرب فيها العمال لا توجب الأجر لصالح العامل المضرب، لكن له الحق في البقاء في منصبه ولا يمكن إنهاء علاقة العمل.

وقد أشار القانون الملغى 90-02 إلى أهم العقوبات التي يمكن أن يتعرض لها كل مخالف لما نص عليه، حيث نصت المادة 57 منه على "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين (500.00 دج) إلى (2000.00 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين،

¹ خولة مساعدي و وردة بوردهم، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون أعمال، جامعة 08 ماي 1945، 2014، 2013.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قوانين العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للكتاب، الجزائر، ط2، 2003، ص148.

³ كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، (بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة للضغط)، أطروحة دكتوراء، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013، 2014، ص165.

⁴ المادة 55 من القانون رقم 23-08، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

كل شخص يمس ممارسة حق الإضراب في ظل إحترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.¹ فقد ركز المشرع في هذه المادة على ضرورة الحفاظ على الحق في ممارسة الإضراب، وهذا دون اللجوء إلى فصل العمال من مناصب عملهم في حالة الإضراب ولو كان الإضراب مستمر لأيام.

كما أن القانون رقم 08-23 أشار كذلك لهذه العقوبات التي يمكن أن تمس كل من يخالف الحق المكرس دستوريا من أجل الحفاظ على الحق في ممارسة الإضراب، وهذا ما أكدته المادة 84 من القانون حيث نصت على "يعاقب بالحبس من ثلاث أشهر (03) أشهر إلى (06) أشهر وبغرامة من عشرون ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، كما يعاقب إذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو إعتداء، بالحبس من ستة (06) أشهر إلى سنة (01) وبغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين."² إذن فالقانون 08-23 أكد على حق العمال في الإضراب، ولا يمكن التأثير عليهم ولا بأية وسيلة ضغط، كما أن القانون أعطى إشارة أخرى إلى حالة الإضراب في القطاعات الحيوية والهامة، فأعطى أهمية بالغة لهذا من خلال الإشارة إلى أداء أدنة الخدمة، بالإضافة إلى التسخير، ووضع عقوبات لكل من يرفض التسخير وعدم الإمتثال له، فنصت المادة 66 منه على: "دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون العقوبات، يشكل رفض تنفيذ التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما."³ قد اعتبر القانون 08-23 الإضراب حق مشروع، كما ركز على تقديم الحد الأدنى من الخدمة بالإضافة للتسخير وخاصة في القطاعات الحيوية، والتي تمس بالحياة العامة للمواطنين، وكذا المصالح العليا للبلاد ووضع عقوبات مشددة دون اللجوء لإنهاء علاقة العمل.

كما أن القانون 08-23 ذهب إلى أبعد من ذلك وركز على إعطاء الحق في ممارسة الإضراب من طرف العمال، وكذا ضمان كل الحقوق كالحفاظ على منصب العمل، وعدم التعرض للعقوبات التأديبية، مع العمل على إحترام الشروط والإجراءات الواجب توفرها في ممارسة هذا الحق الدستوري، حيث نصت المادة 56 من القانون المذكور على: "يمنع أي تعيين العمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين، ما عدا التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون.

¹ ربيعة صديق و مهدية جناح، ضمانات ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره

² المادة 84 من القانون 08-23، مصدر سبق ذكره.

³ المادة 66، نفس المرجع السابق.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية أو إتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.¹ ومنه فإن على صاحب العمل، أو المستخدم من المؤسسات العمومية، أو الخاصة أن لا يلجأ إلى تسريح العامل أو الموظف وكذا قطع علاقة العمل معه في حالة القيام بالإضراب المشروع، بالإضافة إلى أنه لا يمكن أن يوقع عليه أي عقوبة تأديبية مهما كانت الوسائل والطرق المتخذة من أجل تنفيذ هذا النوع من العقوبات، مع العلم أنه لا يمكن منع العمال من القيام بحق ممارسة الإضراب بأي طريقة كغلق المؤسسات أمام العمال المضربين مثلاً.

الفرع الثاني: عدم تسليط العقوبة على الموظف المضرب وتعليق سلطات المستخدم.

في هذا الفرع نبين كيف يمكن أن يمنع تسليط أي عقوبة تأديبية على الموظف المضرب، مع إلزامية أن يكون الإضراب مشروعاً، كما يمكن أن يمنع المستخدم من تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة، في حالة قيام الموظف بالإضراب المشروع وفق الإجراءات والشروط المشروعة، والمعمول بها وفق القانون، سواء القانون 90-02 الملغى، أو القانون رقم 23-08 الحالي.

حيث أن القانون 90-02 الملغى، وحسب المادة 33 منه في فقرتها الثانية على أنه "...كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون."² من الواضح أن القانون ركز على كون الإضراب مشروعاً، أي أن يكون وفقاً للقانون وأحكامه الدستورية التي أوجبها على العامل أو الموظف قبل الشروع في الإضراب.

ومع هذا الإهتمام من طرف المشرع في الحرص للحفاظ على حقوق العمال المضربين، إلى أنه أهمل شريحة العمال المتعاقدين ولم ينص صراحة على حقهم في الإضراب، غير أن " الأمر رقم 06-03 الذي نص في المادة 87 منه على أن المتربص يتمتع بنفس حقوق الموظفين وكذا خضوعه لنفس واجباتهم."³ إذن فالمادة 87 من الأمر المذكور أعطت للموظف المتربص نفس الحقوق والواجبات التي يملكها الموظف والعامل المتربص، وهذا ما أكدت عليه المادة الثالثة من القانون رقم 23-08، حيث نصت على " تطبق أحكام هذا القانون على المستخدمين وعلى العمال الأجراء مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة

¹ المادة 56 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مصدر سبق ذكره.

² نبيل صقر، تشريعات العمل نصاً وتطبيقاً، دار الهدى، الجزائر، 2009، ص4

³ الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ16 يوليو 2006، ج، س، ج، ع، 46. شوهود يوم 2025/04/23 على سا: 19:13 أنظر الرابط:

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

عملهم.¹ قد بينت هذه المادة الحق في ممارسة الإضراب بخصوص العمال أو الموظفين المتربصين، وبنفس الكيفية التي يتمتع بها الموظفين المرسومون.

ومما تم التطرق إليه نجد أن حقوق الموظفين والعمال مضمونة في التشريع الجزائري من خلال مختلف المواد المنظمة لسير الإضراب، كما أن للمستخدم سلطات يمكن أن يلجأ إليها من أجل كسر الإضراب وتوقيفه من خلال عمل الهيئة المستخدمة على تطبيق النظام الداخلي للمؤسسة، لذلك " فبمجرد الشروع في الإضراب، يمنع على المستخدم أو الإدارة تطبيق العقوبات التأديبية على المضربين، أو منعهم من ممارسة هذا الحق، بل ويجمد النظام الداخلي ولا يكون ساري المفعول طيلة فترة ممارسة حق الإضراب."² إذن المشرع الجزائري عمل على الحد من تصرفات الهيئة المستخدمة إتجا العمال والموظفين من خلال منعهم من إستخدام سلطاتهم لمنع وإعاقة الإضراب، وهذا تكريسا للحق الدستوري للعمال والموظفين من خلال القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمال.

ضف إلى ذلك " يمنع على المستخدم أو الإدارة غلق المؤسسة إلا في حالة ما تم إثبات مايلي: " وجود تهديد خطير على المؤسسة كإحتلال الأماكن أو تخريبها.

أن يمس الإضراب جميع العمال أو الموظفين، ولا توجد فئة غير مضربة أو أن هاته الأخيرة يستحيل عليها مباشرة عملها.

أن يكون نشاط الفئة المضربة يوقف إستمرارية عمل المؤسسة كعمال المراقبة الجوية مثلا.³ فمن الواضح أنه لا يمكن وقف الإضراب بأي شكل إلا إذا كان الإضراب يشكل تهديدا، أو خطرا

المبحث الثاني: النتائج المترتبة على ممارسة حق الإضراب وطرق التسوية

من خلال ممارسة الحق في الإضراب، تكون هناك آثار تنتج عن هذه الممارسة، كما أن هناك طرق لتسوية النزاعات العمالية قبل أن تتطور إلى أن تصبح إضرابات وكذا توترات عمالية، ويمكن أن تؤدي إلى صراعات، ومشاكل داخل المؤسسات، مما يؤدي إلى العديد من النتائج السلبية على الهيئة المستخدمة، والعمال من جهة أخرى.

ونحن في هذا المبحث نتطرق إلى النتائج المترتبة على ممارسة الحق في الإضراب، وكذا طرق التسوية لهذه المشاكل العمالية، وهذا من خلال مطلبين أساسيين، حيث أن المطلب

¹ المادة 03 من القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مرجع سبق ذكره.

² ربيعة صديق و مهدية جناح، ضمانات ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص63.

³ المرجع و الصفحة نفسها.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

الأول معنون بـ: النتائج المترتبة على ممارسة حق الإضراب، أما المطلب الثاني فنشير إلى طرق التسوية.

المطلب الأول: النتائج المترتبة على ممارسة حق الإضراب

بداية في هذا المطلب نتكلم عن أهم الآثار والنتائج المترتبة عن ممارسة الحق في الإضراب، المكرس دستوريا، وهذا من خلال فرعين، حيث أن الفرع الأول نتطرق فيه إلى أثر الإضراب على الموظف، أما الفرع الثاني فنتكلم عن أثر الإضراب على الهيئة المستخدمة.

الفرع الأول: نتائج ممارسة حق الإضراب على الموظف

لممارسة الحق في الإضراب آثار يمكن أن تمس بالموظف من خلال العديد من العناصر التي تساهم في مردودية المؤسسة، بالتالي فإن هذا الإضراب يؤدي إلى العديد من النتائج على العامل، أو الموظف، من خلال العلاقة الوظيفية بين العامل والهيئة المستخدمة، وكذا أثر الإضراب على الأجر، وهذا ما سنتناوله من خلال هذا الفرع. وسنتطرق إليه كما يلي:

وقف العلاقة الوظيفية: "حيث أنه لا يمكن للعامل، أو الموظف خسارة منصب عمله بسبب أنه يمارس الإضراب كحق وإنما يحرمه من تقاضي الأجر، ذلك لكون الإضراب سببا من الأسباب التي توقف علاقة العمل دون أن تنتهيها، لأنه بعد إنتهاء الإضراب تعود علاقة العمل للسريان بعد أن كانت مجمدة خلال فترة ممارسة الحق في الإضراب.¹ إذن فإن علاقة العمل يتم وقفها مؤقتا، أي في فترة الإضراب ثم بعد نهاية الإضراب يعود العامل، أو الموظف إلى عمله، مع العلم أنه يحرم من تقاضي الأجر في فترة الإضراب.

وهذا ما نصت عليه المادة 32 من القانون رقم 90-02 الملغى، في فقرتها الثانية على "ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات يوقعانها.² أي أن العامل يتم وقف علاقة العمل بينه وبين رب العمل طيلة فترة ممارسة الإضراب، عملا بحق الموظف في ممارسة الإضراب المشروع من أجل المطالبة بحقوقه، إلا إذا كانت هناك إتفاقية أو عقد العمل ينص على خلاف ذلك، بين العامل أو الموظف والهيئة المستخدمة.

وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل تعيين عمال آخرين قصد الإستخلاف إلا في الحالات التي توجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة، ويجب عليه الإحتفاظ بالعمال والموظفين المضربين، وعدم تغيير وقتهم.³ كما أن القانون رقم 23-08 أكد كذلك على إستمرارية علاقة العمل في

¹راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د،م، ج، الجزائر، 1991، ص50.

² المادة 32 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، مصدر سبق ذكره.

³بشير هدي، الوجيز في شرح قوانين العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للكتاب، الجزائر، ط2، مرجع سبق ذكره، صص، 86، 87.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

حالة ممارسة حق الإضراب، وأعطى للموظف الحق في الحفاظ على منصب عمله طيلة فترة الإضراب دون قطعها، حيث نصت المادة 55 في فقرتها الأولى من القانون على: "دون الإخلال بأحكام المادة 45 أعلاه، حق الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل".¹ من خلال المادة 55 في فقرتها الأولى نجد أنها ركزت على الإضراب المشروع، والذي يعتبر محمي لذلك فيه الموظف يبقى محافظاً على منصب عمله، مع تعليق آثار علاقة العمل طيلة فترة الإضراب لعدم تقاضي الأجر إلى غاية نهاية الإضراب.

كما أن المادة 33 من القانون رقم 90-02 الملغى نصت على أنه: "يمنع أي تغيير للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي يأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناتجة على ضمان القدر الأدنى المنصوص عليه في المادتين 39، 40 أدناه".² فتغيير العامل أو فصله لا يكون إلا في حالات يمكن أن يرفض فيها العامل أداء الخدمة المفروضة من خلال القدر الأدنى من الخدمة أو التسخير، وهذا مانصت عليه المادتين المذكورتين في المادة 33 من القانون المذكور.

حيث أن المادة 39 تنص على "يحدد الحد الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في إتفاقية، أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه. كما أن المادة 40 تنص على "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ جسيماً".³ فهاتين المادتين أشارتا إلى تقديم الحد الأدنى من الخدمة، بالإضافة إلى تسخير العامل ورفضه لتقديم هاتين الخدمتين أي التسخير والحد الأدنى مما يجعل السلطة العمومية تغير العامل أو الموظف.

كما أن القانون الجديد رقم 08-23 أتى بنفس ما تقدم في القانون 90-02 السابق ذكره من خلال المادة 56 منه، حيث نصت على "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين، ما عدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون".⁴ فهذه المادة جاءت مدعمة للمواد 39، 40 السابقة من القانون 90-02 الملغى، حيث أوضحت الحالات التي يجب فيها تغيير العامل، أو وقفه عن العمل، فركزت على الحالة التي يكون فيها تقديم الحد الأدنى من الخدمة ضروري من خلال

¹ المادة 55 من القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية، مصدر سبق ذكره.

² المادة 33 من القانون 90-02، نفس المصدر السابق.

³ المادتين 39، 40 من القانون 08-23، مصدر سبق ذكره.

⁴ المادة 56 من القانون 08-23 بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

القطاعات الحيوية، وكذا حلة رفض العامل أو الموظف لحالة التسخير، مما يؤدي إلى تسليط العقوبات الجزائية عليه.

الفرع الثاني: أثر ممارسة حق الإضراب على الهيئة المستخدمة.

بعد تطرقنا إلى نتائج وآثار ممارسة حق الإضراب على الموظف، نواصل آثار ممارسة الإضراب على الهيئة المستخدمة، حيث أن المرفق العام وفي حالة الإضراب المشروع يلجأ إلى تقديم الحد الأدنى من الخدمة، وخاصة في القطاعات الحيوية، أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، وهذا من أجل إستمرار المرفق العام دون إنقطاع، وفي حالة ما إذا رفض العامل أو الموظف القيام بتقديم الحد الأدنى من الخدمة، ورفض التسخير فيعتبر هذا خطأ جسيم ويعرض صاحبه للعقوبات التأديبية وكذا الجزائية.

وقد أشار القانون رقم 90-02 الملغى إلى هذه الآثار حيث نصت المادة 40 منه على "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ جسيماً". كما أن المادة 41 من نفس القانون أعطت توضيحاً بشأن إستخلاف العامل وتغييره، حيث نصت المادة على "عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن، لضمان إستمرار المصالح العمومية الأساسية في توفر الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان."¹ إذن يمكن للدولة، أو أي مؤسسة عمومية في حالة الإضراب أن تقوم بالتسخير لأداء الخدمات الضرورية لتمويل المواطنين، وكذا الحفاظ على الممتلكات والمنشآت العامة، بالإضافة إلى توفير الحاجيات الأساسية للمواطنين باعتبار المرفق العام مؤسسة عمومية تقدم الخدمة للمواطن، لهذا فالتسخير وتقديم الحد الأدنى من الخدمة يوفران هذه الخدمات دون إنقطاعها.

ويعد هذا عملاً بنص المادة من نفس القانون، والتي تعتبر أن رفض التسخير يعتبر من الأخطاء الجسيمة التي نص عليها القانون رقم 90-02 السابق ذكره.

كما أن المادتين 55 و 65 من القانون الجديد 23-08 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، أشارت إلى أهم آثار الإضراب وممارسته على الهيئة المستخدمة، حيث نصت المادة 55 على "دون الإخلال بأحكام المادة 45 أعلاه، حق الإضراب محمي طبقاً للتشريع المعمول به ولا ينهي علاقة العمل ويترتب عليه تعليق آثارها طيلة مدة التوقف الجماعي عن العمل.

¹ المادتين 40، 41 من القانون 90-02، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

لايترتب على ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب، أي حق في تقاضي الأجر.¹ إستقراء المادة 55 بين لنا أن من آثار الإضراب على الهيئة المستخدمة، يوجب عليها حماية حق الإضراب للموظف، مع العلم أن أيام وساعات هذا الإضراب لايمكن أن يتقاضى فيها العامل أو الموظف الأجر، ومن جهة أخرى لايمكن للهيئة المستخدمة أن تنهي علاقة العمل في حال الإضراب.

أما المادة 65 من نفس القانون الجديد تشير إلى أن " طبقا للتشريع الساري المفعول يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية: لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال، لإستمرار المصالح العمومية الأساسية، لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد، لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة إستثنائية صحية أو مستعجلة، ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية، كل عامل معني بقرار التسخير.² أي أن التسخير لخدمة مرفق عمومي يمكن أن يقوم به كل مسؤول مؤسسة أو هيئة عمومية حسب القطاعات المختلفة ودورها في توفي الخدمة العمومية للمواطن، ويكون التسخير إجباريا ويبلغ للعمال والموظفين من خلال ممثليهم، وبمختلف الطرق الممكنة.

فمن خلال المادتين السابقتين للذكر من القانون الجديد 08-23 فإن من آثار حق الإضراب على الهيئة المستخدمة نجد:

- يمنع إستخلاف العمال المضربين إضرابا قانونيا خضع لمختلف الإجراءات والشروط المذكورة سابقا.
- كما يمنح المساس بحق ممارسة الإضراب من طرف الموظفين، أو العمال.
- إضافة لمنع تسليط أي عقوبة تأديبية أو جزائية على العمال المضربين.

كما يمنع على الهيئة المستخدمة غلق المؤسسة أمام العمال المضربين، ومن جهة أخرى يحق للهيئة المستخدمة اللجوء للتسخير من أجل ضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية، وهذا ما تمت الإشارة إليه سابقا من خلال ما تقدم.

المطلب الثاني: طرق التسوية للوقاية من ممارسة حق الإضراب

بعدما تم التطرق إلى النتائج المترتبة عن الإضراب، حيث أشرنا إلى الآثار المترتبة عنه إتجاه الموظف، أو العامل، بالإضافة إلى آثار الإضراب إتجاه الهيئة المستخدمة، ولهذا فإنه قبل

¹ المادة 55 من القانون رقم 08-23، مصدر سبق ذكره.

² المادة 65 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

الشروع في الإضراب من طرف المستخدمين لأبد من وجود وسائل وطرق للتسوية قبل الشروع فيه.

حيث أن طرق التسوية هاته يمكن أن نميزها بين الوسائل والطرق الإجبارية، والطرق الاختيارية والتي يتم بواسطتها تسوية النزاع قبل الشروع في الإضراب، حيث أن القوانين والتشريعات الجزائية سواء القانون رقم 90-02 الملغى، أو القانون 23-08 الجديد فقد ركزا على طرق ووسائل التسوية للنزاع قبل الشروع في الإضراب، كما أن هذين القانونين أشارا إلى نفس الطرق والوسائل لتسوية النزاع ماعدا أن المشرع الجزائري في القانون 23-08 إستحدث اللجنة الولائية للتحكيم، وكذا الوساطة من أجل الفصل في النزاعات العمالية، قبل الشروع في الإضراب.

ونحن في هذا المطلب سوف نتطرق إلى كل من طرق التسوية الاختيارية وكذا طرق التسوية الإجبارية، حيث أننا نشير في الفرع الأول إلى الوساطة والتحكيم بإعتبارهما وسيلتين إختياريتين لتسوية الإضراب قبل الشروع فيه، ثم نتكلم عن طرق التسوية الإجبارية كالتفاوض والاجتماعات الدورية، بالإضافة إلى المصالحة.

الفرع الأول: طرق التسوية الاختيارية(الوساطة، التحكيم)

سنناقش في الفرع الأول كل الوسائل والطرق الاختيارية لتسوية حق ممارسة الإضراب قبل الشروع فيه، من خلال عنصرين أساسيين، حيث نتطرق إلى كل من الوساطة والتحكيم، من الواضح أن التحكيم يسبق الوساطة، لأن التحكيم يكون قطعي بإتفاق أطراف النزاع على حل المشكل، لكن بعد فشل هذا الحل نتوجه إلى الوساطة.

" فالوساطة:بمعنى الطرف الذي يوصل بين طرفين أو أكثر، حيث " يتدخل وسيط مستقل للمساعدة في التوصل إلى إتفاق بين الطرفين في النزاع لتسهيل الحوار والتوصل إلى تسوية مقبولة للطرفين، يمكن للأطراف المتنازعة حل النزاعات بشكل سلمي ودون الحاجة إلى اللجوء إلى الإضراب."¹ فالوساطة إذن هي ذلك الطرف الثالث الذي يعمل على تقارب وجهات النظر بين أطراف النزاع ويسعى لحلحلة الخلاف بينهما.

كما أن الوساطة يقصد بها إحتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان السلطة التقديرية الكاملة في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، على أن تقدم هذه الحلول في شكل

¹ بن عبد الحميد محمد، حق الإضراب والنقابات في القانون الجزائري، ط2، د، د، ن، د، س، ن، الجزائر، ص50، ص65.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها، ذلك أن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع.¹

وقد أعطى القانون الجزائري أهمية بالغة للوساطة من أجل التوصل إلى حل بين الأطراف المتنازعة من خلال حرص معظم القوانين على ذكر الوساطة في القضاء على الخلافات بين العمال من جهة والمستخدمين والهيئة المستخدمة من جهة أخرى، وهذا ما جاء في المادة 46 من القانون 90-02، حيث نصت على: "يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفاء يعرض على طرفي الخلاف إقتراح لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.

كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم إقتراحاته.² فقد ترك المجال بداية لأطراف النزاع من أجل تعيين وسيط للعمل على تقريب وجهات النظر بين الأطراف، من أجل التسوية الودية، أو تعيين شخص يتولى المهمة ودون إشتراطات مسبقة، " ويستطيع الوسيط مطالبة الأطراف بجميع الوثائق الهامة التي تمس أصل النزاع، وكل من زود الحكام والوسطاء بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات إحتيالية، تستهدف الضغط على الأعضاء بغية توجيه قرارهما، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 دج و 20.000.00 دج، وشهرين إلى ستة (06) أشهر حبس، أو بإحدى العقوبتين.³ فالمشرع بإعطائه الأهمية البالغة للوساطة، فقد وضع لها عقوبات صارمة في حالة ما إذا قدمت معلومات خاطئة للوسيط من قبل أطراف النزاع، وهذا ما تم توضيحه من خلال المادة السابقة الذكر.

كما أن القوانين لم تتوقف عند هذا الحد، فقد واصل المشرع قوانينه، من خلال القانون الجديد رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل وحق ممارسة الإضراب، حيث نصت المادة 14 منه على: "في حالة عدم المصالحة الكلية، أو الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل وجوبا على إجراء الوساطة في أجل خمسة عشرة (15) يوم عمل التي تلي تاريخ محضر الغياب أو عدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يجب على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من بين القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه.⁴ من خلال هذه المائدة فالمشرع قد وضع مرحلة سابقة للوساطة، وهي المصالحة بين أطراف النزاع، وفي حالة لم يتم التوصل إلى الصلح من خلال هذه المرحلة فلا بد من الوساطة، من أجل تقريب وجهات النظر. كما أن الوساطة كإجراء إختياري قد نظمها المشرع وفق نص تنظيمي، من خلال تحديد من يتولى هذه الصفة

¹ بوحميده عبد الكريم، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، نفس المرجع السابق، ص، 205.

² المادة 46 من القانون رقم 90-02، مصدر سبق ذكره.

³ المادة 54 مصدر سبق ذكره

⁴ المادة 14 من القانون رقم 23-08، المتعلق بالوقاية من منازعات العمل وحق ممارسة الإضراب، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

بالإضافة إلى الشروط الواجب توافرها في الوسيط وإجراءات إختياره، حيث نصت المادتين 38 و 39 من القانون 23-08 على كل ما يخص الوسيط، من خلال نص المادة 38 على "يحدد الوزير المكلف بالعمل قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادتين 15 و 29 أعلاه، بعد إستشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.

أما المادة 39 فقد بينت أهم الشروط التي يجب توافرها في الوسطاء حيث نصت المادة 39 على: "يتم إختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانوني والإجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها وإستقامتها وإلتزامها بمبادئ العدالة الإجتماعية والإنصاف.

يجب أن لا تكون للوسطاء أي مصلحة مباشرة، أو غير مباشرة مع طرفي النزاع الجماعي للعمل.¹ لذلك تعتبر المنظمات النقابية بمثابة الشريك الأساسي في تعيين الوسطاء من أجل أن تكون فاعلة في الوسط العمالي، ويمكن أن تكون طرفا فاعلا في الحوار بين أطراف النزاع، كما أن هؤلاء الوسطاء يجب أن يكونوا من بين الكفاءات المعترف لها بالعمل الجاد والحياد والعدالة.

*التحكيم: "هو كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، بعد إتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع وتنطوي على تدخل الغير يدعى (المحكم)، وذلك تطبيقا للقواعد العامة للتحكيم."² فالتحكيم هو وسيلة من وسائل التسوية القانونية للنزاعات الجماعية للعمل تلجأ إليه أطراف النزاع بعد ما يكون هناك إتفاق بين أطراف النزاع للتسوية.

كما أن التحكيم يكون بعد إتفاق اطراف النزاع اللجوء إليه، حيث أن المادة 20 من القانون 23-08 تنص على "عندما يتفق الطرفان على عرض نزاعهما على التحكيم، بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة، تطبق أحكام الإجراءات المدنية والإدارية المتعلقة بالتحكيم، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا القانون."³ كما أن التحكيم يكون من خلال لجان سواء وطنية أو ولائية تختص في الفصل بين أطراف النزاع، أو في حالة ما إذا إستمر الإضراب يلجأ كل مسؤول حسب قطاعه إلى اللجوء للتحكيم، وهذا ما جاء في المادة 70 من القانون 23-08 حيث تنص على "في حالة إستمرار الإضراب يمكن وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال، عرض النزاع الجماعي للعمل، حسب الحالة على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في أحكام هذا القانون عندما:

¹ المادتين 38 و 39 من القانون 23-08، مصدر سبق ذكره.

² ساكر عبد الحكيم بن مصباح ، الوقاية من النزاعات العامة للعمل وتسويتها ممارسة حق الإضراب، دليل توضيحي إسترشادي معد على أحكام القانون 23-08، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

³ المادة 20 من القانون 23-08، مرجع سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

تقتضي ذلك ضرورات إقتصادية وإجتماعية قاهرة.¹ أي أن النزاع في حالة عرضه على اللجنة الولائية للتحكيم من أجل الفصل فيه، ولم يتم هذا الفصل على المستوى الولائي، يمكن أن يتجاوز الهيئة المستخدمة على المستوى المحلي فيمكن أن يعرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم. وهذا ما أشارت إليه المادة 70 من القانون 08-23 السابق ذكره، كما أن اللجنة الولائية للتحكيم "تؤسس لدى كل ولاية لجنة ولائية للتحكيم يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل من عدد متساو من ممثلين عن الإدارات المحلية والمنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً".² فلجان التحكيم الولائية تكون مشكلة من مزيج من العمال وكذا الإدارات العمومية من أجل تسهيل العمل داخل هذه اللجان، وكذا سهولة التوصل إلى حل للنزاع القائم.

أما اللجنة الوطنية للتحكيم فهي تتكون حسب القانون 08-23 في المادة 73 منه من: "تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم التي يرأسها قاض لدى الجهة القضائية المختصة، وتتشكل عدد متساوي من ممثلي القطاعات الوزارية المعنية، ومن ممثلي المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً".³ وبعد تشكل هذه اللجان المتخصصة في التحكيم سواء الوطني، أو الولائي فلا بد من وجود إختصاصات واضحة لهذه اللجان المتخصصة، حيث أن المادة 71 من القانون 08-23 السابق ذكره تنص على "تختص اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب وكذا النزاعات الجماعية للعمل التي، تمتد حسب الحالة، إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني.... حول المسائل و الإقتراحات المدونة في المحضر الذي يثبت إما فشل المصالحة أو الوساطة".⁴ وملخصاً لما تم طرحه عن اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم نجد أن هذه اللجان تباشر عملها في حالة ما إذا فشلت إجراءات الوساطة، أو المصالحة وتكون حسب الموقع ولائية أو وطنية.

الفرع الثاني: طرق التسوية الإجبارية (التفاوض والإجتماعات الدورية، المصالحة)

¹ حمديني ثينهنان وعاشور أمينة، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية وفقاً للقانون رقم 08-23، مرجع سبق ذكره، ص72.

² المرجع نفسه، ص73.

³ المادة 73 من القانون 08-23، مصدر سبق ذكره.

⁴ المادة 71، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

بعد إستنفاد سبل التسوية لنزاعات العمل، من خلال الوساطة والتحكيم التي تم ذكرهما من خلال الفرع الأول نتطرق في هذا الفرع إلى أهم وسيلتين، من أجل التسوية، وقد أعتبرتا من بين الطرق الإجبارية للتفاوض، ألا وهي المفاوضات والمصالحة.

*التفاوض والإجتماعات الدورية: "يعتبر التفاوض الجماعي إلزام يقع على عاتق أطراف الخلاف، حيث يجب عليهما حسب نص المادة 45 من القانون رقم 90-02 مباشرة التفاوض خلال فترة الإشعار المسبق، وحتى عند الشروع في الإضراب، ويتخذ هذا التفاوض عادة إجتماعات طارئة تجعل من النزاع المتسبب في الإضراب محور أشغالها وفي حالة عدم وصول الأطراف إلى نتيجة يعرض الخلاف على لجنة الوساطة".¹ فالتفاوض الجماعي يعتبر من بين طرق التسوية التي يعمل أطراف النزاع من خلالها إلى البحث عن حل للنزاع، لكن وفي حالة ما إذا لم يتم التوصل إلى توافق في الآراء حول هذا النزاع يلجأ الأطراف لعرض النزاع على ما يعرف بلجنة الوساطة حسب القانون 90-02.

كما أن القانون 08-23 الجديد والمتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب نص على "إجبارية دراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في إجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية من طرف لجان الحوار الإجتماعي والتي أحال تنظيمها عن طريق التنظيم للوقاية من النزاعات الجماعية".² فالقانون الجديد أشار إلى التفاوض الجماعي من أجل تسوية الخلافات قبل اللجوء للإضراب، وهذا داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، ويكون من خلال اللجان الخاصة بالحوار الإجتماعي داخل هاته المؤسسات.

كما أن هناك إجراءات أخرى يمكن أن تلعب دورا كذلك في عملية الحوار الإجتماعي، قبل الشروع في الإضراب، أو حتى أثناء الشروع فيه، حيث تتمثل هذه الإجراءات في "التظلم الإداري في حال تعذر النزاع عن طريق التشاور والتفاوض من طرف اللجنة المختصة، وهو ما نصت عليه المادة 23 من القانون 08-23". في حالة نزاع جماعي بين الطرفين حول كل المسائل المدروسة أو بعضها، يخطر ممثلو العمال بواسطة طعن:

البلطات العمومية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، الوزراء أو ممثليهم المؤهلين عندما تكون المؤسسات أو الإدارات المعنية تابعة لإختصاصهم أو عندما يكتسي النزاع الجماعي للعمل طابعا جهويا أو وطنيا.³ إذن فالمادة 23 قد أشارت إلى الجهات المعنية بإخطار، وكذا الجهة التي يوجه إليها التظلم كل على حسب

¹ جدي ناريمان ، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مرجع سبق ذكره.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 23-362، مصدر سبق ذكره.

³ المادة 23 من القانون 08-23، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

إختصاصه من خلال الجهة سواء وطنية أو جهوية، كما أنه في حالة عدم تسوية النزاع عن طريق كل الإجراءات السابقة يتوجه الأطراف إلى ما يعرف بالمصالحة، وهي تعتبر من الإجراءات الإجبارية لحل النزاع بين الأطراف.

ضف إلى ذلك نجد المادة 69 من القانون 08-23 السالفة الذكر أنها إعتبرت التفاوض الجماعي من بين الطرق التي تعد ملزمة من أجل حل خلافات العمال حيث نصت على " يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل، خلال مدة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات لتسوية الخلاف موضوع النزاع.

إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي لتسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات، فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعران العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك، ويجب على هؤلاء أن يقرروا، وفق أحكام هذا القانون، العودة إلى العمل من عدمه.

ويشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانونا في الجمعية العامة.¹ فالمادة ركزت على دور المفاوضات المستمرة سواء قبل الشروع في الإضراب، أو أثناء الإضراب من أجل متابعة كل جديد حول كل مايخص النزاع بين أطراف العمل، وهذا من أجل الوصول إلى توافق يحل النزاع من خلال ظهور معطيات جديدة مع تطور مراحل المفاوضات.

*المصالحة: تعتبر من بين الإجراءات الإجبارية التي يمكن أن يلجأ إليها أطراف النزاع من خلال التطورات الحاصلة فيه، وقد أشار كل من القانون 02-90، والقانون 08-23 إلى المصالحة ودورها في حل النزاع، داخل الإدارات والمؤسسات العمومية وغيرها.

حيث تنص المادة 06 من القانون 02-90 على " تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال. إذن مفتشية العمل هي التي تعمل على تقريب وجهات النظر بين طرفي النزاع، وتعمل على حضور جميع أطراف النزاع، أو ممثليهم إلى المصالحة من أجل الحل.

وهذا ما أشارت إليه المادة 07 من القانون نفسه حيث تنص على " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.²

كما أن القانون الجديد 08-23 قد أشار إلى دور المصالحة من أجل حل النزاع الجماعي للعمال، من خلال العديد من المواد التي تبين هذا الإجراء وكذا دوره في حل النزاع، أو تقريب وجهات النظر من خلال تقديم تنازلات من طرفي النزاع.

¹ المادة 69، المرجع نفسه.

² المادتين 06، 07، من القانون 02-90، مصدر سبق ذكره.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

فالمصالحة حسب القانون 08-23 هي " كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير " يدعى قائما بالمصالحة" يمكن النص عليها في إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل.

تهدف المصالحة لتقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد إتفاق وديفي حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الإتفاقية أو في حالة فشلها يجب على الأطراف، عندئذ إحترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل.¹ قد إعتبر المشرع المصالحة بأنها طريقة للتسوية الودية للنزاع وقد تكون إتفاقية، أو تكون من خلال إتفاق جماعة العمال على اللجوء للمصالحة.

وتعتبر المصالحة كأول إجراء تقوم به مفتشية العمل لإتقاء الخلافات الجماعية للعمل وهي إجراء ضروري لفض النزاع القائم بين الطرفين².

وهناك المصالحة" الرسمية التي تتولاها السلطة السلمية العليا، إذا تعلق الأمر بعدم تطبيق إلزام قانوني أو تنظيمي، والصورة الثانية المصالحة العادية والتي يتولاها المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، إذا ما تعلق الأمر بتفسير أحكام تشريعية تنظيمية أو مسائل لايمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية.³

فالمصالحة يمكن أن تكون داخلية بين اطراف النزاع داخل المؤسسة، أو الإدارة العمومية، فيما يعرف بالمصالحة الرسمية، وكذا المصالحة العادية والتي تكون في حالة نزاع حول نص تشريعي تنظيمي يخص الوظيفة العمومية.

خلاصة الفصل

خلاصة لما تم فإننا تطرقنا إلى الحماية القانونية التي يوليها المشرع الجزائري، وفق مختلف التشريعات من أجل الحماية القانونية للحقوق المكرسة دستوريا، كالإضراب، من خلال التطرق إلى مختلف القوانين على غرار القانون 90-02 الملغى، وكذا القانون الجديد رقم 23-08، حيث أننا أشرنا في مبحثين أساسيين إلى كل ما تعلق بالحماية القانونية لحق ممارسة

¹ المادة 04 من القانون 08-23، مصدر سبق ذكره.

² بوحميدة عبد الكريم، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، نفس المرجع السابق، ص، 203.

³قاضي أسماء و بن حرز الله آمال وآخرون، الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي

الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 69.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23.

الإضراب في المؤسسات العمومية وغيرها من المؤسسات الأخرى، فأشرنا في المبحث الأول إلى الحماية الجزائية والإدارية لحماية الحق في الإضراب، كما أننا أشرنا في المبحث الثاني إلى أهم الآثار المتعلقة بالإضراب، بالإضافة إلى أهم الطرق التي يمكن من خلالها التسوية لممارسة حق الإضراب، وهذا بدوره من خلال مطلبين، حيث أن المطلب الأول معنون: النتائج المترتبة على ممارسة حق الأضراب وفق القانون 08-23، أما المطلب الثاني فننتطرق فيه إلى طرق التسوية لممارسة الحق في الإضراب.

كما أشرنا إلى كل ما تعلق بنتائج وآثار ممارسة الحق في الإضراب، بالتطرق إلى مختلف النتائج التي تتعلق بالموظف وعلاقته بالهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى نتائج الإضراب على الهيئة المستخدمة، كما أشرنا إلى طرق التسوية من خلال التعرض إلى الطرق الإجبارية للتسوية كالتفاوض والاجتماعات الدورية والتي من خلالها يمكن أن تسوى مختلف النزاعات العمالية، بالإضافة إلى الطرق الاختيارية للتسوية من خلال التطرق إلى الوساطة والتحكيم، وهذا الأخير من خلال اللجنة الوطنية والولائية.

وتعتبر الإجراءات العلاجية لنزاعات العمل الجماعية جزءاً أساسياً من القانون الجزائري، حيث يسعى القانون 08-23 إلى تنظيم الطرق السلمية لحل النزاعات الجماعية بين العمال، وأرباب العمل، مثل المصالحة والوساطة والتحكيم كما يعد الإضراب آخر الحلول التي يمكن أن يلجأ إليها العمال في حال فشل كافة الطرق السابقة وصولاً إلى حل النزاع عن طريق الجهات القضائية.¹

وختاماً لما قدمناه فإن القانون الجزائري وضع العديد من القوانين والمراسيم التي عمدت إلى الحفاظ على العلاقة الوظيفية بين العامل والهيئة المستخدمة من خلال تعزيز كل ما من شأنه الحفاظ على سيرورة المرفق العام في ظل الحصول على الحقوق وكذا تقديم الواجبات من قبل الموظف من جهة، والهيئة المستخدمة من جهة أخرى.

¹ بوحميصة عبد الكريم، المختصر في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، سلسلة الكتب الجامعية، المطبعة العالمية، الجزائر، 1446هـ، 2024، ص73.

الفصل الثاني: الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 23-08.

وحسب المشرع الجزائري¹ يعد النزاع الجماعي للعمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يتم إيجاد تسويته بين العمال والمستخدم". فالنزاع هو الخلاف الذي ينشأ بين العمال من جهة والهيئة المستخدمة من جهة أخرى، ولم يتم التوصل إلى حل نهائي له، مما ينعكس على العلاقات العامة للعمل ويساهم في نشوء الإضراب، أو الشروع فيه.

¹ بوحميدة عبد الكريم، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، نفس المرجع السابق، ص، 201.

الخاتمة

الخاتمة:

ختاما لما تم تقديمه نلاحظ أن الدراسة التي تناولنا من خلالها القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ومن خلال هاته الدراسة تم التطرق إلى الحق في ممارسة العمل النقابي من خلال الحق في ممارسة الإضراب، وفق القانون 08-23، وهذا من خلال الإشارة إلى أهم الشروط وكذا الإجراءات التي من خلالها تكون الممارسة الحقة والمكرسة دستوريا لحق الإضراب.

كما تم توضيح التنظيم القانوني المقرر لممارسة الحق في الإضراب، حيث تمت الإشارة إلى أهم الأسس التي نظم بها المشرع والقانون الجزائري اللجوء إلى ممارسة هذا الحق المكرس دستوريا من خلال القوانين والتشريعات السابقة على غرار القانون رقم 90-02 الملغي، وكذا اللاحقة القانون الجديد والذي هو موضوع دراستنا رقم 08-23، حيث تم من خلال هذا التنظيم القانوني توضيح أهم الأسس والقواعد التي تحكم ممارسة الحق في الإضراب من خلال توفير الحد الأدنى من الخدمة، إضافة للتسخير، بإعتبارهما من الأسس القانونية لتحقيق هذه الحماية للممارسة الحق في الإضراب، كما أن القانون أوضح الفئات التي يمنع عليها اللجوء للإضراب منعاً كلياً، كالقضاة، والأمن الوطني، بالإضافة إلى عمال المراقبة الجوية، وهناك الفئة الممنوعة جزئياً بتقديمها الحد الأدنى من الخدمة، وهذا في بعض القطاعات الحيوية كعمال البلدية، وكذا المواصلات السلكية واللاسلكية وغيرها.

ضف إلى ذلك وضع المشرع الجزائري حماية خاصة للممارسة هذا الحق وفق القانون 08-23 حيث وضع الحماية الجزائية، وكذا الحماية الإدارية للموظف من أجل ممارسة حقه المكرس دستوريا، كما أن الدراسة تطرقنا من خلالها إلى كل ما يخص الآثار وكذا النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب إضافة إلى التطرق لأهم طرق ووسائل التسوية لممارسة هذا الحق، من خلال الإشارة إلى الطرق الاختيارية للتسوية كالوساطة، والتحكيم، سواء التحكيم من خلال اللجنة الولائية أو اللجنة الوطنية، ضف إلى ذلك طرق التسوية الإجبارية كالتفاوض الجماعي، والاجتماعات الدورية، والمصالحة.

إذن فمن خلال ما تقدم يمكن أن نتوصل إلى أهم النتائج المتعلقة بالدراسة كما يلي:

*يعتبر الإضراب نتيجة طبيعية لأي نزاع أو توتر عمالي بين الهيئة المستخدمة، والعمال والموظفين من جهة أخرى.

*من أجل الوصول إلى تسوية قانونية وخالية من أي إنعكاسات سلبية سواء على العمال أو الهيئة المستخدمة لابد من العمل التشاركي، وكذا تكريس مبدأ المساواة في أداء الواجب، وتحقيق الحقوق.

*الحق في الإضراب وفق التشريعات الجزائرية، والقانون رقم 08-23 خاصة نسبي وليس مطلق، نظرا للشروط والإجراءات الواجب إتباعها من أجل ممارسة هذا الحق المكرس دستوريا.

*الحماية القانونية ليست حدا من الحريات العمالية وكبح للمؤسسات من أجل ممارسة كل طرف حقه تعسفا، وإنما من أجل الحفاظ على التماسك والتعاون المشترك بين الهيئة المستخدمة والعمال، أو الموظفين وهذا وفق التشريع والقانون المعمول به.

* مع اعتبار أن الإضراب حق من الحقوق المكرسة في الدستور الجزائري على إختلاف طبعاته، إلى أن هناك العديد من التعسفات اتجاه هذا الحق من خلال التضيق على الحريات النقابية في بعض الحالات سواء بالتماطل لتسوية الخلاف، أو بفرض عقوبات جزائية وإدارية على ممارسي الحق في الإضراب.

كما أن هناك بعض المقترحات التي وجب ذكرها ويمكن أن نوجزها في مايلي:

*إن الإضراب من الطرق المعتادة التي يمكن أن يلجأ إليها العمال للمطالبة بحقوقهم ومن أجل المحافظة على السير الحسن للمرفق العام يجب على الهيئة المستخدمة معرفة كل ما يخص العمال من مطالب لتحقيقها والقضاء على هذه النزاعات العمالية وهذا من خلال العمل على تحقيق المساواة وكذا الشفافية في أماكن العمل بين العمال، لضمان السير العام للمؤسسة، وكذا للحفاظ على الاستقرار في مكان العمل، وتوطيد العلاقات الودية بين العمال من جهة والهيئة المستخدمة من جهة أخرى.

* يجب على المشرع أن يساهم في تهيئة المرافق العامة وكذا الخاصة لاستقبال العمال والمستخدمين في ظروف جيدة من أجل تفادي مختلف النزاعات العمالية من خلال وضع قيود قانونية وكذا شروط، واجراءات لممارسة حق الإضراب.

* إن الطرق الودية للتسوية التي وضعها المشرع الجزائري هي عمل جاد وقوي لتحقيق الاستقرار داخل المؤسسة وكذا ضمان السير الحسن لها، إلا أنه يجب أن تكون هذه الطرق الودية كالوساطة والمصالحة، والتفاوض الجماعي على إختلاف هذه الطرق الإختيارية، أو الإجبارية على يد جهات أو أشخاص مكونين ولهم القدرة على التوصل إلى الحلول الممكنة.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- 01/ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حسب التعديل الأخير نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، 15 جمادى الأولى عام 1442هـ، الموافق 30 ديسمبر سنة 2020.
- 02/ القانون رقم: 08-23، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023، الموافق لـ: 7 ذو الحجة عام 1444 هجري.
- 03/ الأمر رقم 03-06، المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 16 يوليو 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46.
- 04/ القانون 02-90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ، الموافق 06 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06.
- 05/ القانون رقم 02-90 المتعلق بالوقاية من امنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية 1990 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06.
- 06/ الأمر 03-06، المؤرخ في 20 جمادى الثانية عام 1427هـ، الموافق 16 جويلية، 2006، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46.
- 07/ قانون العقوبات ، النص الكامل للقانون وتعديلاته إلى غاية 2016/07/31.
- 08/ المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الإجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 67، 2023.
- 09/ المرسوم التنفيذي رقم 23-361 مؤرخ في 02 ربيع الثاني عام 1445، الموافق 17 أكتوبر سنة 2023 ، يحدد قائمة الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب الحد الأدنى من الخدمة الإلزامية، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوعة عليهم اللجوء للإضراب، ج، ر، س، ع 67، صادرة بتاريخ 03 ربيع الثاني عام 1445 الموافق 2023/10/18.

ثانياً : المراجع

أ- الكتب:

- 01/ بوحميده عبد الكريم، المختصر في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، سلسلة الكتب الجامعية ، المطبعة العالمية، الجزائر، 1446هـ، 2024.

- 02/ الجبلاي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005/06
- 03/ بشير هدي، الوجيز في شرح قوانين العمل الفردية والجماعية، دار ربحانة للكتاب، الجزائر، الطبعة الثانية.
- 04/ محمد بن عبد الحميد، حق الإضراب والتقابات في القانون الجزائري، ط2، د، د، ن، د، س، ن، الجزائر.
- 05/ نبيل صقر، تشريعات العمل نصا وتطبيقا، دار الهدى، الجزائر، 2009.
- 06/ سليمان أحمية، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2012.
- 07/ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر: 2008.
- 08/ عادل طالب مصدق، الإضراب المهني للعمل وآثاره، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
- 09/ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، الجزائر: 2003.
- 10/ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة 1، الجزائر، 2002.
- 11/ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

ب- المقالات العلمية

- 01/ بوحميده عبد الكريم ، (الطرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل القانون 90-04)، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور، ع 08.
- 02/ بوعلام طوبال ووليد زرقان، الإستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة، (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، العدد 02، المجلد 09،
- 03/ نوال ملوك، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، (دراسة على ضوء القانون الجديد 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للمعلومات تسويتها وممارسة حق الإضراب) مجلة الإجتهااد القضائي العدد 06، المجلد 16، العدد 1، جامعة محمد خيضر بسكرة.

- 04/ سلامي أمال، (العولمة وممارسة العمال حق الإضراب)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة1، الجزائر: العدد51.
- 05/ إسماعيل ذباح، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد08، العدد2021،03.
- 06/ دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، معارف مجلة علمية محكمة، العدد09، 2010، ص92.
- 07/ سلطان زنقلية، (الإضراب في الجزائر دراسة قانونية)، مجلة القانون والتنمية المحلية، المجلد03، العدد02.
- 08/ عبد الحكيم بن مصباح ساكر، (الوقاية من النزاعات العامة للعمل وتسويتها ممارسة حق الإضراب)، دليل توضيحي إستراتيجي معد على أحكام القانون 08-23، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- ج- الأطروحات والرسائل:
- 01/ بوحميده عبد الكريم، مفتشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق تخصص قانون عام، جامعة الجزائر01، كلية الحقوق، 2018، 2017، 1439، 1438هـ.
- 02/ كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، (بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة للضغط)، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2013، 2014.
- 02/ عتيقة بلجبل، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر: 2005، 2004.
- 03/ علي زنيب، تكثيف الإضراب في إطار القانون90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، 2007.
- 04/ أبا غلال محرز و مريم وفاء عزوي، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر مهني في تسيير المؤسسات، جامعة أحمد دراية أدرار: الجزائر، 2018، 2017.
- 05/ مريم حيمر و نسيمة سعايدية، النظام القانوني للممارسة حق الإضراب على ضوء القانون 08/23، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر قانون عام، جامعة 8ماي 1945 قالمة، الجزائر: 2023/2024.

- 06/ أسماء قاضي و أمال بن حرز الله وآخرون، الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية الوادي، الجزائر: 2023، 2024.
- 07/ حياة شايب الراس، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، 2016، 2017.
- 08/ ربيعة صديق ومهدية جناح، ضمانات ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري، المركز الجامعي النعامة، معهد الحقوق، الجزائر: 2022، 2023.
- 09/ ثينهان حمديني و عاشور أمينة، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية وفقا للقانون رقم 23-08، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر: 2023، 2024.
- 10/ خديجة شطابة، الإضراب كوسيلة للممارسة الحق النقابي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، الجزائر: قسم الحقوق 2014، 2015.
- 11/ إيمان مجلد، الضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق قانون 23-08 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون إداري، جامعة غرداية، 2023، 2024.
- 12/ خولة مساعدي و وردة بوردهم، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق تخصص قانون أعمال، جامعة 08 ماي 1945، 2013، 2014.

فهرس المحتويات:

أ.....	مقدمة:
6.....	الفصل الأول
6.....	الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23
7.....	المبحث الأول: شروط وإجراءات ممارسة الحق في الإضراب
7.....	المطلب الأول: شروط ممارسة الحق في الإضراب
8.....	الفرع الأول: إستنفاد كل طرق التسوية الودية وإستمرار النزاع
10.....	الفرع الثاني: أن يكون الإضراب تحت إشراف هيئة نقابية
10.....	المطلب الثاني: إجراءات ممارسة الحق في الإضراب
11.....	الفرع الأول: إنعقاد جمعية عامة و موافقة العمال على الإضراب
12.....	الفرع الثاني: الإشعار المسبق والإجراءات العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
15.....	المبحث الثاني: الاستثناءات الواردة على ممارسة حق الإضراب
16.....	المطلب الأول: ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة العمل والتسخير
16.....	الفرع الأول: ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعدم عرقلة حرية العمل
23.....	الفرع الثاني: التسخير
25.....	المطلب الثاني: موانع اللجوء للإضراب وفق القانون 08-23
26.....	الفرع الأول: المنع الجزئي لممارسة الحق في الإضراب
27.....	الفرع الثاني: المنع التام لممارسة حق الإضراب
30.....	خلاصة الفصل الأول :
32.....	الفصل الثاني
32.....	الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب وفق القانون 08-23
44.....	المبحث الأول: الحماية الجزائية والإدارية
44.....	المطلب الأول: الحماية الجزائية لممارسة حق الإضراب
44.....	الفرع الأول: حالة الإضراب غير المشروع

46.....	الفرع الثاني: إمتناع حضور أطراف الخلاف للمفاوضات
48.....	المطلب الثاني: الحماية الإدارية لممارسة حق الإضراب
48.....	الفرع الأول: منع تعويض الموظف المضرب وتعليق علاقة عمله
51.....	الفرع الثاني: عدم تسليط العقوبة على الموظف المضرب وتعليق سلطات المستخدم
52.....	المبحث الثاني: النتائج المترتبة على ممارسة حق الإضراب وطرق التسوية
53.....	المطلب الأول: النتائج المترتبة على ممارسة حق الإضراب
53.....	الفرع الأول: نتائج ممارسة حق الإضراب على الموظف
55.....	الفرع الثاني: أثر ممارسة حق الإضراب على الهيئة المستخدمة
56.....	المطلب الثاني: طرق التسوية للوقاية من ممارسة حق الإضراب
57.....	الفرع الأول: طرق التسوية الاختيارية (الوساطة، التحكيم)
60.....	الفرع الثاني: طرق التسوية الإجبارية (التفاوض والاجتماعات الدورية، المصالحة)
63.....	خلاصة الفصل
67.....	الخاتمة:
68.....	المصادر والمراجع

ملخص

يعتبر التنظيم داخل المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة بمثابة صمام الأمان من أجل ترتيب وتنظيم العلاقة الوظيفية بين الهيئة المستخدمة، والمستخدمين، أو العمال، كما أنه يجنب المؤسسة أو الإدارة المستخدمة التخبط في مشاكل معهم، أو مع ممثليهم النقابيين. كما أن هذا التنظيم يساهم في الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل من خلال القدرة على إيجاد وسائل الحوار الممكنة في حالة النزاع مع العمال أو المنظمات النقابية، بالإضافة إلى القدرة على إدارة كل وسائل وطرق الحوار والتسوية للنزاع، كالوساطة والتحكيم، والمصالحة، بالإضافة للمفاوضات البيئية مما يمكنها من التسوية دون لجوء المستخدمين، أو ممثليهم عن طريق منظماتهم النقابية التي ينتمون إليها، وفي حالة عدم تواجدها عن طريق ممثليهم، للتصعيد من خلال الإضراب.

الكلمات المفتاحية: الإضراب- منازعات العمل – الوساطة – التحكيم – المصالحة.

Abstract:

Organization within institutions, whether public or private, is recognized as a safety valve for structuring and regulating the functional relationship between employers and employees or workers. It also serves as a preventive measure, shielding the employing institution or administration from conflicts with employees or their union representatives (Syndicate).

This organizational structure also plays a crucial role in preventing collective labor disputes by providing procedures for engaging in dialogue with workers or their representatives. Furthermore, it enables the effective use of various dispute resolution methods, including mediation, arbitration, conciliation, and inter-employment negotiations. These mechanisms enable the resolution of disputes without necessitating the involvement of union organizations. However, in the absence of such organizations, employees may resort to escalating the matter through the initiation of a strike.

Keywords: Strike – Labor Disputes – Mediation – Arbitration – Conciliation.