

المركز الجامعي الشهيد سي الحواس - بركة -

معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية

قسم الحقوق



مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق بعنوان:

حق الإضراب في الوظيفة العمومية

إشراف :

د/ طويرات عبد الرحمان

اعداد الطالبين:

أمال بن حرز الله
مباركة نكوري

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
عائشة مرجال	أستاذ محاضر أ	رئيسا
عبد الرحمان طويرات	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
سعد لقليب	أستاذ مساعد ب	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022

المركز الجامعي الشهيد سي الحواس - بركة -
معهد الحقوق والعلوم الاقتصادية
قسم الحقوق



مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق بعنوان:

حق الإضراب في الوظيفة العمومية

إشراف :

د/ طويرات عبد الرحمان

اعداد الطالبتين:

أمال بن حرز الله
مباركة نكوري

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
عائشة مرجال	أستاذ محاضر أ	رئيسا
عبد الرحمان طويرات	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
سعد لقليب	أستاذ مساعد ب	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2021-2022



شكر وتقدير

نتقدّم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدنا في إنجاز هذا العمل المتواضع مساعدة مادية ومعنوية.

- شكر وتقدير إلى من تكرم بقبول الإشراف على هذه المبادرة العلمية الأستاذ الدكتور الفاضل طويرات عبد الرحمان.

- شكر وتقدير إلى جميع الأساتذة بقسم الحقوق.

شكر وتقدير إلى أعضاء هيئة المناقشة لقبولهم مناقشة هذا العمل.

إهداء

- أهدي ثمرة عملي هذا إلى أعز ما أملك في الدنيا إلى من تجلب الجنة تحت أقدامها إلى أمي الحبيبة أسأل الله أن يحفظها ويرعاها ويمدّ في عمرها.
- إلى أبي الحبيب الذي لم أعرفه يوما تغمده الله بواسع رحمته وأسكنه فسيح جناته.
- إلى قرّة عيني زوجي وأنسي ومساعدتي على تكملة دراساتي العليا.
- إلى أغلى ما عندي في الدنيا والوجود أولادي أحبائي.
- إلى كل من علّمني حرفا وسقاني من بحر العلم والمعرفة عبر جميع مراحل مشواري الدراسي أساتذتي الأفاضل حفظهم الله ورعاهم وسدّد خطاهم.
- إلى زملائي وزميلاتي في قسم الحقوق.

نكوري مباركة

إهداء

- أهدي ثمرة عملي هذا إلى أعز ما أملك في الدنيا إلى أمي وأبي حفظهم الله ورعاهم.
- إلى أخوتي وأخواتي وأولادهم.
- إلى أخي وزوجته الغاليين وأولادهم وساجد ورائد وعلي.
- إلى كل من علّمني حرفاً وسقاني من بحر العلم والمعرفة عبر جميع مراحل مشواري الدراسي أساتذتي الأفاضل حفظهم الله ورعاهم وسدّد خطاهم.
- إلى زملائي وزميلاتي في قسم الحقوق.

مقدمة

مقدمة

يعتبر العمل أساس حياة الانسان وبناء علاقاته المهنية مع المجتمع فهو بحاجة الى تأمين حياته والحفاظ عليها، ولان العمل يساهم بالدرجة الاولى في توفير العيش الكريم فقد سعت الدول في تحسين ظروف العمال من جميع النواحي مما يآثر على السير الحسن لمؤسسات الدولة ومرافقها لان ما تهدف إليه الدولة هو المصلحة العامة.

ولتحقيق هذه المصلحة انشأت الدولة مؤسسات ومرافق عامة تقوم بخدمة الصالح العام لأن هذه المرافق تحظى بكيان الدولة ومحطة سير عملها واستمراريتها، واي اخلال بمبادئ هذه المرافق يعرضها للفوضى والشتات.

إن للمرافق العامة أبعاد حيوية في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية العلمية الثقافية... الخ حيث عرفها القانون بأنه وسيلة في يد الدولة لتنفيذ الخدمة العمومية، هدفه الاساسي تلبية الحاجيات العامة فالمرفق العام يتصل مباشرة بالمواطنين، هذه العلاقة التي ترتبط بالوظيفة العامة التي تساهم في تقديم هذه الخدمات بينها وبين المنتفعين في جميع المؤسسات الدولة مركزية أو لامركزية¹.

ويمكننا أن نعرف الوظيفة العامة بأنها مجموعة من الموظفين يشغلون مهامها داخل الادارة العمومية، ولها أهمية كبرى بالنظر أنها توفر خدمة عامة لتحسين العلاقة بين الدولة من جهة والجمهور من جهة أخرى، ولا تتم تلبية هذه الخدمة إلا يتدخل من الموظف العام باعتباره يد الدولة في القيام بواجب عبء أداء الخدمة العمومية².

لقد أصبح الموظف العمومي والعامل هما روح المرفق العام وسير الإدارة والحجر الأساسي في الوصول الى تحقيق أهداف المرفق العام، لهذا سعت الدولة الى وضع قوانين وتشريعات واوامر تكييف العلاقة بين الموظف وسير المرفق العام ومن بين هذه القوانين هو قانون الوظيفة العامة رقم 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة الصادر عام 2007، حيث أن الدولة كيفية العلاقة بين الإدارة والموظف على أنها علاقة تنظيمية تخضع لقانون يحكمها ويبين مهامها وصلحاياتها، وتعمل الإدارة على تلبية الحاجيات

¹ عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص 201.

² عمار بوضياف، الوظيفة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص 08.

العامّة للمنتفعين منها على أكمل وجه فالدولة بمختلف مؤسساتها توفر جميع الامكانيات لضمان سير مرافقها بشكل منظم.

إن من بين أهم ما يميز سير الإدارة العامة هم فئة الموظفين هذه الأخيرة التي تعتبر همزة وصل بين الدولة والمواطن، فالمواطن في توجهه للمرافق العامة يكون باتصال مباشر مع الموظف الذي يقوم بكل واجباته أداء الخدمة للمواطن، وقد عرف الموظفون بانهم الاشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسلي في الإدارات المركزية التابعة للدولة، والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب الكيفيات التي حددها المرسوم³.

وعليه فإن الموظف يكون في علاقة دائمة مع الإدارة تجعله احيانا في حالة توافق و احيانا اخرى في حالة تعارض وعدم موازنة بينه وبين الادارة المستخدمة مما ينشأ عنه اختلافات تمس في الغالب بحقوقه وحرياته تؤدي به إلى وقف الخدمة، من هذا المنطلق اهتمت الدول بمكانة الموظف في المجتمع ومركزه القانوني فأنشأت مواثيق وتشريعات وقوانين داخلية نصت كلها على حقوق الموظف وواجباته وايضا للحد من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها ومن بين هذه التشريعات الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهد الدولي الخاص المتعلقة بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، منظمة العدل الدولية، منظمة العمل العربية... الخ.

وبناء على ما سبق فإن من بين هذه الحقوق التي منحت للموظف هي حق ممارسة الاضراب الذي يعتبر أداة فعالة في مواجهة الادارة وتحقيق مطالب العمال والموظفين. يعتبر الاضراب حديث النشأة لان ممارسته كانت شبه منعدمة ومحظورة على الكثير من الفئات العمالية خاصة في القطاع العام، ومع ظهور فكرة العقد الاجتماعي تطورت ممارسة الاضراب وتوسعت عبر دول العالم ليصبح اليوم حق مكرّس به دستوريا، إلا أن حق الاضراب في دول العالم الثالث خاصة الدول العربية عرف تباطؤ مقارنة بالدول المتقدمة خاصة في فرنسا والولايات المتحدة الامريكية، اما في الجزائر فقد بدأ الاعتراف بحق الاضراب في دستور 1989 لان الجزائر خلال هذه الفترة تبنت النظام الرأسمالي وتخلت عن النظام الاشتراكي وبموجب دستور 1989 صدر القانون رقم 90/02 المتعلق

³ عمار بوضياف، الوظيفة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 09.

بالوقاية من النزاعات الجماعية ووقايتها الذي حدد شروط وقيود ممارسة حق الاضراب ثم توالت القوانين المتعلقة بالعمل وعلاقته بالاضراب مثل قانون 04/90 المتعلق بالنزعات الفردية في العمل، القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، قانون الوظيفة العامة رقم 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة.

إن مبدأ استمرارية المرافق العامة يعارض حق ممارسة الاضراب بالإضافة الى احترام واجب الطاعة الرئاسية مما يجعل الموظفين في أشكال دائم مع الإدارة هذه الاخيرة التي تكون عائق كبير في مواجهه حق دستوري مكفول به وواجب سير المرفق العام مما جعل من المشرع الجزائري بوضع حلول ترضي الطرفين.

باعتبار أن حق الاضراب لا يعتبر مطلق بل هو مقيد بمجموعة من الضوابط والتي نصت عليها القوانين خاصة القانون رقم 02/90 فان هذه القيود ترتبط بسير المرافق العامة بانتظام واطراد لأن الدولة حرصت على عدم عرقلة الخدمات المقدمة للمواطن بشكل يومي ومستمر تقديم الحد الأدنى للخدمات من أجل تحقيق المصلحة العامة.

أهمية الدراسة

تتميز هذه الدراسة بالاهتمام الكبير كونها تركز على حق من حقوق الموظف والذي اعترف به دستوريا بعد نضال كبير من طرف العمال ولأن حق الاضراب وضع حدودا لتعنت السلطة وتسلطها على العمال، بالإضافة إلى أن القانون منح للموظفين جميع الضمانات للممارسة هذا الحق فهو يعتبر الوسيلة الانجح في المطالبة بالحقوق المهنية لأن المشرع قد حرص على تنظيم الاضراب على اسس قانونية تتماشى ومبدأ سير المرفق العام.

أهداف ودوافع الدراسة

تتمثل أهداف ودوافع الموضوع في اسباب موضوعية وأخرى ذاتية وسنتناولها من خلال الاتي:

الأسباب الموضوعية

- * يعتبر الاضراب أداة قانونية فعالة في التعبير عن مطالب العمال والموظفين.
- * إن الاضراب ومع التطور الحاصل في مؤسسات الدولة قد بدأ يفرض سيطرته خاصة في قطاع الوظيف العمومي.

* إن ممارسة حق الاضراب يعرقل مبدأ استمرارية المرافق العامة وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري الذي حدد قيود للموظفين في عدم المساس بهذا المبدأ تحقيقاً للصالح العام.
الأسباب الذاتية

تتمثل الأسباب الذاتية في رغبتنا الشخصية في معرفة حق ممارسة الاضراب خاصة في قطاع الجماعات المحلية، وفي كيفية تنظيمه وطرق ايجاد الحلول المناسبة لإرضاء فئة الموظفين .

الإشكالية

إن إشكالية حق ممارسة الاضراب تعرضت للكثير من النقد خاصة موظفي المرافق العامة الامر الذي اثار الكثير من التساؤل بين تحقيق التوازن بالنسبة للموظفين وبين سير واستمرار المرفق العام وايضا حرية العمال في التعبير عن قضاياهم ومصالحهم بالإضافة الى مواجهة الادارة لحق دستوري مكفول به لجميع الموظفين.
وبناء على ذلك يمكن طرح الإشكالية التالية :

كيف نظم المشرع حق ممارسة الإضراب في الوظيفة العامة؟

المنهج المتبع في الدراسة

من أجل البحث في موضوع ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة ومن أجل وضع خطة ممنهجة تُلم بجميع عناصر الموضوع من الناحية الوظيفية اتبعنا المنهج التحليلي من خلال تحليلنا لبعض النصوص القانونية المتعلقة بالاضراب ووضع نتائج متسلسلة تتضمن علاقة الاضراب بالسير الحسن للمرفق العام، كما وضحنا أيضا المنهج التاريخي لنبرز التطور التاريخي للإضراب، بالإضافة إلى أن الدراسة تخللها المنهج الوصفي من أجل وصف ظاهرة الاضراب وطرق ممارسته.

الدراسات السابقة

من بين الدراسات السابقة التي تبنت موضوع حق ممارسة الاضراب ما يلي :

- بركان شوقي، الاضراب في الوظيف العمومي، مذكرة ماستر تخصص قانون عام.
- زنقيلة سلطان، الاضراب في الجزائر دراسة قانونية، مجلة القانون والتنمية المحلية.
- فارس مدغول، الاضراب في الجزائر.

صعوبات الدراسة

- * قلة المراجع الخاصة في موضوع الاضراب وعدم تركيزها على موظفي القطاع العام.
- * قلة النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة مقابل النصوص المتعلقة بقانون العمل.
- * اختلاف التشريعات الدولية والعربية مما صعب علينا اسقاطها على قانون الوظيفة العامة.

خطة البحث

من أجل الإجابة على إشكالية الموضوع وتركيزنا على حق ممارسة الاضراب في الوظيفة العامة فقد اتبعنا الخطة التالية:

من خلال الفصل الاول تطرقنا الى مفهوم حق الاضراب وتمييزه عن اهم المصطلحات المشابهة له وأهم العناصر والصور التي تميز بها موضوع الدراسة.

كما تطرّقنا في المبحث الثاني الى الاضراب بين اهم مبدأ يميز به المرفق العام وهو مبدأ استمرارية المرافق العامة بانتظام وإطراد وواجب الطاعة الرئاسية.

أمّا فيها يخص الفصل الثاني فقد شمل على تنظيم ممارسة الإضراب وأهم الآثار القانونية.

الفصل الأول

الفصل الاول: ماهية حق الاضراب في الوظيفة العامة

إن الاضراب من بين أهم القضايا التي اهتمت بها النظم الدولية فهي تأثر في حياة الفرد والمجتمع على السواء وتأثر في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ومن خلال ممارسة الاضراب الذي نصت عليه القوانين الخارجية والداخلية وكرسته في الدساتير يستطيع العمال أن يعبروا عن آرائهم والاخذ بمطالبهم لان لا بد لكل حق ان يأخذ حقه، فبواسطه ممارسة حق الاضراب يتوصل الموظفون الى تحسين المستوى المعيشي الذي تجسده تحسن ظروف العمل فالموظف لا يستطيع ان يمارس نشاطه في بيئة غير ملائمة ما يدفعه للتعبير عن آرائه عن طريق الاضراب، إلا أن ممارسة حق الاضراب يتعارض مع متطلبات المصلحة العامة ما جعل الدولة تقيد به في بعض القطاعات مثل الامن، الدفاع الصحة، القضاء.

لكن هذا لا يمنع موظفي وعمال هذه المرافق من ممارسه حقهم مثل الاضراب الذي أعلن عنه كتاب ضبط المحاكم سنة 2020 ما ادى الى تعطيل العمل القضائي بشكل جزئي، فالدولة من اجل سير المرافق العامة ادرجت من خلال تشريعاتها حلولاً مؤقتة لأحداث التوازن بين حق ممارسة الإضراب وحق سير المرافق العامة. بناء على ذلك ومن خلال الفصل الاول سنحاول التطرق الى تعريف حق الاضراب وتمييزه بالإضافة الى العناصر والصور التي يتصف بها الاضراب والى الاعتراف به خاصة في التشريع الجزائري ثم تناولنا من خلال المبحث الثاني علاقة الاضراب بسير المرفق العام وبواجب الطاعة الرئاسية التي تعد من بين الاشكالات التي اختلف فيها الفقه والقضاء.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب

يعتبر الاضراب من بين الاشكالات التي عانت منها الطبقة العمالية منذ الأزل الى غاية يومنا هذا، هذا وقد حرصت الأنظمة الدولية على تكريس حق ممارسة الاضراب وجعله من الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العمال والموظفون فهو يضمن بعض الحقوق المتعلقة بالعمال، وقد عرف الاضراب تحولات سريعة منذ بداية الاعتراف به ففي بادئ الأمر كانت مجرد نداءات بين بعض الفئات في الدول المتقدمة خاصة في فرنسا ثم انتشرت واصبح للممارسة حق الاضراب قوانين تنشئه وتنظمه عبر مختلف دول العالم، وبالنظر الى

ممارسة الاضراب في الجزائر فهي كغيرها من الدول لان الجزائر تسعى جاهدة من خلال تشريعاتها الى تكريس هذا الحق خاصة بالنسبة لموظفي الوظيفة العامة لان هذه الاخيرة لها امتيازات خاصة تجعل منتسبها يخضعون لإجراءات مقيدة خلال ممارستهم للإضراب، فقانون الوظيفة العامة جعل من حق الاضراب حق من حقوق الموظف كذلك قانون العمل، مروراً بمختلف التشريعات التي تبنت هذا الحق وجعلته من الحريات التي يمارسها الانسان، ومن خلال مبحثنا هذا فقد قسمناه الى مطلبين تناولنا فيهما مفهوم الاضراب وعناصره وصوره اضافة الى الاعتراف به كحق من الحقوق العمالية المنصوص عليها في مختلف دساتير العالم والمنظمات الدولية.

المطلب الاول تعريف الاضراب وعناصره

إن لمفهوم الاضراب اتجاهات عديدة تختلف باختلاف نظرة الدول لحق ممارسته ذلك أن تكريس هذا الحق كان صعبا للعمال لأنه يعتبر تعطيلا للمصالح الاقتصادية والادارية والمهنية، فهو يعتبر اداة فعالة في يد العمال للحصول على مطالبهم لهذا من خلال هذا المطلب سنحاول وضع تعريفات للإضراب اضافة الى تمييزه عن ما يشبهه من مصطلحات، كما ان للإضراب انواع وصور تختلف عن بعضها البعض فلا يقوم الاضراب الا بتوفر عناصره الاساسية، في حين ان ممارسته تختلف من مرفق الى مرفق مثل الصحة والتعليم والجماعات المحلية.

الفرع الأول: تعريف الاضراب وتمييزه عن ما يشابهه من مصطلحات

لم تضع التشريعات الدولية ولا الوطنية تعريفا شاملا للإضراب ذلك لاختلاف الآراء الفقهية والقانونية لهذا المفهوم، كما انه هناك من لا يميز تعريفه من بين مصطلحات مشابهه له وهذا ما قمنا بتحديدته من خلال الاتي:

أولا : تعريف الاضراب

لم يحدد للإضراب تعريف شامل وهذا لاختلاف ممارسته من دولة لدولة فهناك من اخذ بالتعريف القانوني وهناك من اخذ بالتعريف الفقهي الى غير ذلك.

1/ تعريف الاضراب اصطلاحا

إنّ تعريف الإضراب بالمفهوم الاصطلاحي يقتضي منا إلى الإشارة إلى أن هذا المصطلح لم يستعمل الا بصدور القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل

والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب¹.

كما عرف الإضراب امتناع العمال امتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود عمل التي تربطهم بأصحاب العمل، وقد عرف كذلك بأنه التوقف عن العمل في مرفق معين للاحتجاج والمطالبة وقيل انه يكف الناس عن أعمالهم ليعبروا بذلك عن إنكارهم عملا حكوميا².

2/ تعريف حق الاضراب فقها

يمكن أن يعرف الاضراب فقها بأنه اتفاق بين عدد من الموظفين أو العمال أو موظفي المرافق العامة بالامتناع عن اداء واجباتهم الوظيفة المنوطة لهم بشكل كامل جزئي بقصد الضغط على جهة الإدارة لتلبية مطالبهم المعلن عنها، فيترتب عن ذلك توقف سير المرافق العامة وتوقف الخدمات التي تسيروها³.

يعرف الفقيه sinay الاضراب بأنه رفض جماعي محدد ومدبر للعمل يعبر فيه الفقيه العمال في الخروج مؤقتا على شروط العقد لإنجاح مطالبهم حيث يركز على الصفة الجماعية للإضراب ويستلزم كونه مدبرا ويؤكد أيضا على انه وسيلة لتحقيق مطالب المضربين، وبالتالي يجعل الاضراب السياسي مشروعاً وهو ما لا يقبله الفقه والقضاء أو التشريع⁴.

ويعرفه ايضا جانب آخر من الفقهاء بأنه حق تقرره الدولة لطوائف العاملين بها، متى بلغت هذه الطوائف شأنا بعيدا من النضج والوعي يؤهلها لممارسة هذا الحق، في صورة

¹ عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، ص

² حكيمة مختاري، اثر الاضراب على سير المرافق العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكايمي، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف، مسيلة، سنة 2020/2019، ص10.

³ فوزي ابراهيم ، محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الاضراب في المرافق العامة ، مجلة البحوث القانونية، العدد 11 ، عام 2020 ، ص 06.

⁴ فاطمة الزهراء بوشرنوح ، امال حفيفي ، النظام القانوني لممارسة حق الاضراب ، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجليلي بونعامة ، خميس مليانة، سنة 2018/2017 ، ص13.

اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل وتركه، وتمسكهم بوظائفهم واعمالهم بقصد ممارسة الضغط على الإدارة او أرباب العمل، من اجل تحسين شروط العمل وأحكامه¹.

أما فيما يتعلق بفقهاء القانون الخاص فقد حاولوا وضع تعريف شامل للإضراب، يمكن تطبيقه على العاملين في القطاعين الخاص والعام، فعرفوه بأنه امتناع عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً، لتحقيق مطالب مهنية².

أما من جهة الفقهاء الفرنسيين تم تعريفه كما يلي: الاضراب هو تجربة إثبات القوة يخوضها أجراء ضد أرباب العمل ليرزوا قضيتهم ومطالبهم وهي تلقى عبئاً مالياً على الجهات المعنية بالإضراب³.

تعددت التعريفات الفقهية للإضراب الا اننا لاحظنا ان العنصر المشترك في هذه التعريفات هو التوقف الجماعي ضد ارباب العمل والمطالبة بالحقوق، ان الاضراب من وجهه الفقهاء هو وسيلة دفاع قانونية تجبر السلطات على اتخاذ الاجراءات المناسبة وتطبيق القانون مع جميع الاطراف.

3/ تعريف حق الاضراب في القضاء

عرف القضاء الفرنسي الاضراب ممثل في مجلس الدولة بأنه توقف جماعي متفق عليه لكل او بعض العاملين في مرفق عام او خاص وذلك من اجل تأييد مطالب مهنية⁴. وقد عرف أيضاً القضاء المصري من خلال محكمة أمن الدولة العليا للطوارئ بان الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط والاستجابة لمطالبه⁵.

¹ اشرف عبد القادر قنديل ، الاضراب بين الاباحة والتجريم ، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، مصر ، عام 2014، ص22.

² المرجع نفسه ، ص23.

³ العيد غرسى ، عبد الحليم ميموني،

⁴ مصطفى بن الشيخ ، سعاد خليفي ، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لتيل شهادة الماستر ، تخصص قانون اداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية ، ادرا، ص13.

⁵ أشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الاباحة والتجريم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، سنة 2014، ص25.

كما رأى القضاء المغربي الاضراب بانه امتناع الموظفين عن تأدية اعمالهم ووظائفهم بصفة مؤقتة نظيرا عن عدم الرضا عن امر صعب¹.

بالنسبة للقضاء الجزائري فهو لم يتطرف لمسألة تعريف الاضراب عبر كامل مؤسساته خاصة الادارية منها، فلا توجد اي اجتهادات قضائية نصت على تعريف الاضراب فقد اغفل القضاء على هذا التعريف رغم اهميته ولأنه حق دستوري.

4/ التعريف القانوني للإضراب في التشريع الجزائري

كما عرفه القانون رقم 02/90 الصادر في 06/02/1990 انه نزاعا جماعيا في العمل خاضعا للأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في أحكام المادتين 4 و 5 من قانون المذكور أعلاه².

والاضراب هو وسيلة ضغط يلتجئ اليها العمال والموظفون لمواجهة أرباب العمل والحكومة لإجبارهم على الاستجابة لمطالبهم وهذا عن طريق التوقف الجماعي عن العمل³. ولقد نص الدستور على هذا الحق في المادة 02/61 التي جاء مفادها بأحقية الاضراب في القطاع الخاص وهذا ما أكدته المادة 21 من القانون 31/75 المؤرخ في 29/04/1975 المعدل بالأمر 12/96 والمتعلق بالشروط العامة بعلاقات العمل في القطاع الخاص والتي جاء مفادها على انها قررت ممارسة حق الاضراب طبقا لإحكام المادة 15 منه⁴.

كما توجد إلى جانب هذه تعاريف أخرى فقهية وقضائية يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال أن الاضراب هو وسيلة للدفاع عن مصالح العمال أو أنه توقف إرادي عن العمل من اجل تدعيم مطالب مهنية مقره مسبقا في انظم والاتفاقات الجماعية، لو يوفى بها

¹ فارس مدغول، حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2019/2020، ص 13.

² القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ، المؤرخ في 06/12/1990، الجريدة الرسمية ، العدد 6.

³ سليمان أحمية، البات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون الجزائر، الطبعة الثانية ، سنة 2003 ، ص 129.

⁴ فاطمة الزهراء بوشرنوخ ، امال حفيفي ، النظام القانوني لممارسة حق الاضراب ، مرجع سابق ، ص 24.

صاحب العمل او انه توقف ارادي عن العمل من اجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل¹.

من خلال مجمل هذه التعريفات يمكننا ان نعرف الإضراب على انه اتفاق جماعي على التوقف عن العمل ولا يكون ذلك مباشرة الا باتخاذ اجراءات قانونية تنص على ممارسة هذا الحق ويجب ان يكون الحذر مطلوب في ممارسة هذا الحق لان اي اجراء خارج الاطر القانونية يتولد عنه تحمل الفئة العاملة نتائج هذا الاضراب.

ثانيا : تمييز الاضراب عن ما يشابهه من مصطلحات

يعتبر الاضراب من بين الطرق الاكثر فعالية لتعبير الموظفين عن المطالبة بحقوقهم لكن هناك من يجهل ممارسه هذا الحق خاصة في فئة الموظفين الذين يمارسون وظائفهم في المرافق العامة اذ لا بد لكل موظف ان يميز الفرق بين الاضراب وما يشابهه من مصطلحات لكي يكون في دراية تامه عند دخوله للإضراب وهذا ما سنوضحه من خلال هذا الفرع.

1/ الاضراب والمظاهرة

تتمثل المظاهرة بانها خروج جمع من الناس في الطرق والشوارع للمطالبة بشيء معين، الا ان الاختلاف الذي يميز بين ممارسة الاضراب والتظاهر هو الاضراب يمارس من قبل العمال والموظفين عكس المظاهرة².

كما ان الإضراب يمس بمؤسسات الدولة وسيرها وعدم سيرورة المرافق العامة عكس التظاهر الذي يرتبط بالحياة الاجتماعية.

2/ الإضراب والاستقالة الجماعية

توجد الاستقالة الجماعية، هي تلك التي يقدمها عدد من الموظفين في وقت واحد وبناء على اتفاق سابق على ترك الخدمة الوظيفية ولهذا تعد هذه الاستقالة الاكثر خطورة وضرا على المرافق العامة، وهي بذلك تقترب من احد انواع الاضراب غير المشروعة وهو

¹ أحسن بلورنة ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ،دار هومة ، ص 119.

¹ محرز ابعلال ، مريم وفاء عزوي، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري ، مذكره لنيل شهادة الماستر قانون تسيير مؤسسات ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق ، جامعة احمد دراية ،أدرار سنة 2017/2018 ص11.

الاضراب المفاجئ لان شان كليهما شل وعرقله سير المرافق العامة بانتظام واطراد ولهذا عاقب الكثير من المشرعين على الاستقالة الجماعية¹.

ولكن هناك اختلاف بين الاستقالة والاضراب لأن هذا الأخير يتميز ببقاء الموظفين في وظيفتهم عكس الاستقالة الجماعية².

3/ الإضراب والامتناع والترك

ان الاضراب والعصيان يتشابهان فكلاهما يطالبان بالتعبير من وضع الى اخر ويختلفان من حيث السبب او الدافع، والاضراب يقوم نظرا لأسباب اجتماعية ومهنية، اما العصيان فيكون دائما لأسباب سياسية وايضا الاضراب يهتم بتحسين ظروف العمل بينما العصيان يكون لغرض تغير النظام اما في المدة الزمنية فذلك يبقى لإرادة الاطراف وطرق التسوية المقدمة من طرف الادارة والمسؤولين³.

من خلال التميزات التي تطرقنا اليها بينها وبين الاضراب فان هناك نقاط تشابه ونقاط اختلاف الا ان الاضراب يقوم على اسس ومبادئ قانونية كما انه محمي من طرف التشريعات الخاصة بالاضراب مثل قانون العمل قانون الوظيفة العامة وأعلاهما الدساتير. كما ان الاضراب له قيود لا يجوز للموظفين تجاوزها، كما ان هناك قطاعات حساسة لا يمكنها ان تمارس حق الاضراب مقارنة بالحقوق الأخرى مثل الاستقالة في القطاع القضائي والقطاع الصحي والأمني... الخ.

الفرع الثاني : عناصر وأنواع الإضراب

يتسم الإضراب بعدة أنواع وصور تبرزه كحق عام من حقوق الموظفين، وبما انه كذلك فقد وضعنا ضمن الاتي هذه العناصر والصور من خلال الفرع الثالث.

¹ فاطمة الزهراء بوشرنوخ، امال حفيفي ، النظام القانوني لممارسة حق الاضراب ، المرجع السابق، ص24.

² المرجع نفسه ، ص24.

³ مصطفى بن الشيخ ، سعاد خليفي، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص24.

اولا : عناصر الإضراب

ان لممارسة حق الإضراب عناصر مهمة فعلى الموظفين او العمال ان تتوفر فيهم هذه العناصر ولا اعتبر غير مشروع، كما ان وجود هذه العناصر يساعد على تنظيم الإضراب بشكل قانوني.

1/ العناصر المادية

تتمثل العناصر المادية للإضراب في إرادة العمال واتفاقهم الجماعي على إيقاف العمل، وأيضا في تقديم تصريح واضح من طرفهم اتجاه الإدارة المستخدمة بإعلانهم الدخول في الإضراب وتنقسم العناصر المادية إلى عنصرين مهمين هما:

أ/ التوقف عن العمل

ما معناه ان يكون التوقف إرادي صادر عن إرادة العمال وتعبيرهم الصريح بالدخول في اضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا، اذ لا يعتبر وفق هذا العنصر إضرابا حالة التوقف عن العمل التي قد تفرضها بعض عوامل الإنتاج، كنقص المواد الأولية او ما يسمى بالبطالة التقنية، كما لا يعتبر اضرابا ايضا التوقف الجماعي عن العمل الصادر عن سبب يرجع الى صاحب العمل، كما يجب ان يكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب صادر عن جميع العمال او الأغلبية على الأقل، سواء بصفه مباشرة او عن طريق ممثليهم مثلا النقابات¹.

ب/ التوقف الجماعي

لكي يكون للإضراب قاعدة ثابتة في ممارسته لا بد من توفر عنصر الجماعة ما معناه ان يكون من طرف أغلبية العمال المطلقة²، الا ان هذا العنصر قد لا يكون شرطا أساسيا في إعلان الدخول الى الإضراب فيكفي ان تكون فئة قليلة من الموظفين.

وقد عرفت مسالة عدد العمال المضربين عدم استقرار في الاجتهاد الفرنسي، بعد ان اعتبر انه يكفي ان يتوقف اكثر من عامل ليشكل هذا الفعل اضرابا، صدرت قرارات

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 139.

² شوقي بركاني، الاضراب في التوظيف العمومي، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر في القانون العام، تخصص الادارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه العربي بن مهدي، ام البواقي، سنة 2008/2009، ص 20.

مصدرها فكرة ان ينبغي ان يكون التوقف عن العمل بفعل عدد معين من العمال، الى جانب هذا استحب الاجتهاد القضائي فكرة ان الاضراب لا ينظم الا من طرف النقابة.

وقد نصت المادة 27 من القانون 02/90 السالف الذكر على التالي (تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه جماعة العمال المعنيين الى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة بعد اعلام المستخدم، قصد اعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عنة المتفق عليه، وتسمع جماعة العمال الى ممثلي المستخدم او السلطة الادارية المعنية بناء على طلبهم¹.

عند تحليلنا لنص المادة اعلاه نجد ان المشرع الجزائري من خلال هذا القانون عند وضعه لجملة احتمال التوقف الجماعي وأيضا جماعة العمال نجد ان عنصر التوقف الجماعي من العناصر الاساسية لقيام صفة الاضراب، وقد صرح النص القانوني ان جماعة العمال هي من يقع عليها اجراء ممارسة الاضراب فلا وجود للفرد في هذا العنصر.

2/ العناصر المعنوية

ما معناه أن تكون مشروعة أي أن يكون الموظفون عند ممارستها بالإضراب بالقصد والنية والتدبير دون وجود نشاطات أخرى مخالفة للقانون كما سنوضحه ضمن الآتي:
أ/ قصد الاضراب (نية الاضراب)

ان يكون التوقف عن العمال قد صدر عن العمال والموظفين بشكل إرادي وبتصريحهم بالموافقة على الدخول في الإضراب عن العمل وفق الإجراءات المقررة قانونا، فإذا التوقف عن العمل كان متعلق بعوامل الإنتاج او رفض العمل في الساعات الإضافية فان التوقف في هذه الحالات وما يشبهها لا يعد مثل الاضراب²، كما يقصد بنية الإضراب انصراف قصد العامل الى خرق شرط عقد العمل بالامتناع عن العمل الملزم به، ويخرج بالتبعية التوقف الجماعي لقوة قاهرة او الاعتقاد البعض ان أيام التوقف كانت إجازة³.

¹ القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

² القانون رقم 02/90، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ص49.

¹ اشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم، مرجع سابق، ص25.

ب/ تدبير الاضراب

إن مشروعية الاضراب تتوقف على مدى توافره على كل العناصر السالفة الذكر فالتوقف الجماعي عن مزاوله العمل يجب ان يكون فعلي حقيقي زد على ذلك اتجاه هذا التوقف عن العمل الى قصد الاضراب وتدبيره ،في الاخير لابد ان الحث والدافع هو تحقيق مصالح مهنية مشتركة².

كما يجب ان يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب حيث ان الاستمرار ولو بصورة طبيعية او العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا، مع استثناء الفارق الكلفة بالحد الأدنى من تقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة¹

ج/ المطالب المهنية والاقتصادية والاجتماعية

ما معناه ان يكون الباعث على تنظيم الاضراب تحقيق مطالب مهنية وهي التي تشمل على كل ما يتعلق بمصالح العمال سواء نشأت هذه المصالح عن عقد عمل او لمجرد الرغبة في تحسين ظروف العمل بصفة عامة².

اما اذا كانت المطالب المهنية غير مشروعة او غير متصلة بالعمل فيكون الاضراب غير قانوني، لهذا وجب على جماعة الموظفين المضربين الالتزام بعناصر الاضراب لممارسته بطرق قانونية وشرعية.

كما يقصد بالمطالب المهنية والاقتصادية والاجتماعية ان يكون هناك سبب من الاسباب المهنية التي لها صلة وثيقة بالعمل وتأثر عن الحياة المهنية للعمال ويقتضي لتحقيق هذا الشرط التحديد المسبق للمطالب، اما المطالب عن العمل بدون اي هدف لأسباب سياسية فان يكيف غير مشروع³.

ثانيا : صور الاضراب

تختلف ممارسة حق الاضراب من نظام لنظام فهناك فئات عمالية تتخذ من الاضراب صورا مختلفة لتعبير عن مطالبهم لان ممارستهم لهذا الحق يكون بطرق متنوعة وحسب المؤسسة المستخدمة.

² سليمان احميه ، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، مرجع سابق ، ص140.

² اشرف عبد القادر قنديل ، الإضراب بين الإباحة والتجريم ، مرجع سابق ، ص26.

³ محرز ابعلال ، مريم وفاء عزوي ، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق، ص18.

1/ الاضراب التقليدي والدائري والقصير

إن الإضراب يختلف باختلاف ممارسته فهناك إضراب تقليدي ودائري وقصير ويتميز التقليدي بالعمومية والانتشار والقصير بمدة قصيرة أما الدائري فيتميز بالتناوب.

أ/ الإضراب التقليدي

ويشكل هذا النوع صورة من صور التضامن العمالي في المطالبة بالحقوق المهنية والاجتماعية بحيث يقطع العمال المضربين في وقت واحد عن العمل تاركين بذلك مواقع العمل، او يمتنعون عن الالتحاق بطريقة محكمة ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة، وقد يطلق على هذا النوع او الشكل مجموعة التحريض على الاضراب بحيث تتبنى مجموعة من العمال وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الاضراب مستعملين كل الوسائل ماعدا منها ما كان ممنوعا مثل التهديد¹.

كما يعني انقطاع المضربون عن نشاطهم في نفس الوقت ويكون هذا الفعل مخطط له بحيث يأخذ الموظفون المضربون جميع الاحتياطات اللازمة بالإضافة الى ضمان الحد الأدنى من الخدمات المقدمة للمواطنين وينتشر هذا النوع في المؤسسات العمومية والمرافق العامة².

ب/ الاضراب القصير(المتكرر)

ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة او ساعتين، او البدء المتأخر عند مزاوله العمل ويكون الاضراب بهذه الطريقة اكثر جسامة على صاحب العمل من الاضراب التقليدي، لأنه يؤدي الى اضراب نظام الإنتاج نتيجة للتوقف القصير عن العمل في فترات زمنية متواترة زمنية ومفاجئة³.

¹ عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص68.

² مصطفى بن الشيخ ، سعاد خليفي، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص18.

³ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع ، دار الريحانة للكتاب ، القبة الجزائر ، طبعة 2006 ، ص68.

ج/الاضراب الدائري

الاضراب الدائري او ألتناوبي هو الاضراب الذي يتم دون شكل حركة النشاط والمؤسسة، وفي نفس الوقت يعد تمهيدا للانقطاع التام عن العمل وهناك نوعين من الاضراب الدائري الأول يمارس من قبل ضيق مهني وينعكس على مردودية المضربين، اما الثاني يجمد العمل في قطاع واحد دون القطاعات الأخرى¹.

2/ الاضراب البطيء والاضراب الايجابي

يتميز الإضراب بوجود أنواع أخرى منها البطيء والإيجابي كل حسب مميزاته وصفاته وهذا ما سنعرفه ضمن الآتي:

أ/ الاضراب البطيء

ويتم هذا النوع من الاضراب في شكل تخفيض في وتيرة العمل او الانتاج بشكل ارادي وملموس وبالتالي يستتبع وجود لعدد القطع الواجب إنتاجها خلال فترة حركة المطالبة، ويعد هذا النوع من الإضراب الاقل حدوثا لأنه لا يناسب الا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال ويؤدي على اي حال الى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل².

ب/ الاضراب الايجابي (المبالغة في النشاط)

ويتم في شكل تغيير وتيرة العمل والنشاط والمبالغة فيها³، وذلك بالزيادة المفرطة في الانتاج او المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها، كما يتخذ الاضراب صيغة ادارية تتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر⁴.

من خلال ما سبق راينا انه ومهما كانت الصورة او الشكل الذي يتخذه الاضراب فهو يبقى نشاط احتجاجي في يد الموظفين والعمال يندرج ضمن ممارستهم التي نص عليها

¹ مصطفى بن الشيخ ، سعاد خليفي ، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مرجع سابق ،ص8.

² بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، مرجع سابق ، ص220.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، مرجع سابق، ص221.

⁴ عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع نفسه ، ص 69.

الدستور والقوانين العضوية لان عن طريق ممارسة هذه الاضطرابات ومهما كان نوعها سيصلون الى تحقيق الأهداف المرجوة من هذا الحق المنصوص عليه قانونيا¹.

المطلب الثاني : الاعتراف القانوني لحق الإضراب

اجتهدت معظم التشريعات في وضع قوانين وتنظيمات تتناسب وممارسة حق الاضراب، وقد بدأ الاعتراف بحق الاضراب في الدول المتقدمة خاصة في فرنسا. وتوسع هذا الاعتراف لباقي الدول العالم ومنها الجزائر التي سعت في تجسيد هذا الحق بداية من الدستور والقوانين والتنظيمات الى غير ذلك، ومن خلال هذا المطلب سنحاول دراسة مختلف التشريعات سواء كانت وطنية او اجنبية وكيف كرست هذا الحق للعمال والموظفين خاصة في المرافق العامة.

الفرع الاول : الاعتراف القانوني لحق ممارسة الاضراب في التشريعات الدولية

بدأ الاعتراف بالإضراب ضمن المواثيق الدولية أولا ثم امتد تطبيقه إلى التشريعات الوطنية ولكن جوهر الاعتراف به بدأ في المواثيق الدولية التي كرسته كحق انساني ومهني للعامل من أجل اتخاذ جميع الإجراءات لتطبيق هذا الحق ضمن المواثيق الدولية والتشريعات.

أولا: في المواثيق الدولية

يعد ممارسة حق الاضراب من الحقوق الأساسية التي تناولتها المواثيق الدولية، حيث جاء في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية نص صراحة على كفالة حق العمال في الاضراب شريطة مراعاة القوانين الداخلية، حيث قضت المادة 08 (تتعهد الدول الاطراف في هذا العهد...حق الاضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني) وألزمت الاتفاقية رقم 10 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري لعام 1989 الصادرة عن منظمة العامل الدولية ان تتعهد بحظر اي شكل من الأعمال الجبرية².

ان الاعتراف بحق الاضراب أكدت عليه أيضا المواثيق الدولية لحقوق الانسان وذلك لارتباطها بالحقوق الاخرى كالحق في التوظيف والحق في التنظيم النقابي ومن أبرزها

¹ المرجع نفسه ، ص 69.

² سلطان زرقيلة، الاضراب في الجزائر دراسة قانونية، مجلة القانون والتنمية المحلية، عدد 02، عام 2021، ص140.

اتفاقيات ومعاهدات ذات طابع عالمي ومواثيق دولية ذات طابع اقليمي مثل اتفاقية جامعه الدول العربية¹.

ثانيا: الاعتراف بحق الاضراب في فرنسا

نتج عن التطور الاجتماعي العميق الذي شهدته فرنسا عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية تغيير جذري في الحكم القانوني لإضراب العاملين مما دعا بعض الفقهاء لإعادة طرح موضوع مدى مشروعية اضراب الموظفين العموميين مرة اخرى على طاولة المناقشات، وحاولوا الرد على حجج التي استند اليها انصار الفقه المنكر لحق الموظفين العموميين في الاضراب، وقد بدأت الاعتراف بمشروعية ممارسة حق الاضراب في المرافق العامة بصور دستور 1947 حيث نصت الفقرة السابعة منه من مقدمته على انه (حق الاضراب يمارس في اطار القوانين التي تنظمه)².

من خلال النص الدستوري المدون اعلاه اتضح ان فرنسا كرست حق ممارسه الاضراب الامر الذي دفع بالقضاء وبعض الحكومات الفرنسية بإدراج احكام وقواعد قانونيه خاصة بهذا الحق والتي يمكن ان ندرجها فيما يلي³:

* لا يمكن تقرير عدم مشروعية الاضراب، بعد ان وردت الاشارة بصورة عامه في الدستور.
* ان حق الاضراب يمكن تقييد وتنظيم ممارسته بالقوانين والانظمة التي يصدرها المشرع.
* يحق للحكومة ان تضع حدودا للممارسة حق الاضراب عند غياب نص قانوني وذلك ضمانا لحسن سير المرفق العام تحت رقابه قضائية ودون المساس بالحقوق المخولة دستوريا.

تعتبر فرنسا من بين الدول التي كرست الحقوق العمالية ووضعت لها تشريعات تتناسب مع سير المؤسسات العمومية وقد رسخت ذلك في معظم تشريعاتها فالحقوق العمالية منصوص عليها في جميع الدساتير العالمية ومنها الدستور الفرنسي.

¹ خالد زنتو، علي ويران، حق الاضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، ص 13.

² اشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم، مرجع سابق، ص 29.

³ دباح فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، جامعه قاصدي مرياح ، ورقلة، سنة 2016/2015، ص 33.

ثالثا: الاعتراف بحق الاضراب في التشريعات العربية

نصت بعض الأحكام الصادرة عن منظمة العمل العربية من خلال الاتفاقية رقم 08 المتعلقة بالحريات والحقوق النقابية وفي المادة 11 والمادة 12 بقولها (لعمال الحق في الاضراب عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح)¹.

كما نصت المادة من الدستور المصري عام 2016 على ان الاضراب السلمي هو حق ينظمه القانون ولهذا كانت ممارسته غير مشروعة²، كما ان المشرع المصري لم ينظم حق الاضراب للموظفين العموميين عكس القضاء الاداري الطي حرص على تنظيم هذا الحق شريطة ان لا يعطل المصالح العامة للمواطن، وقد وضع قيودا على ممارسته وعدها من القواعد العامة للمجتمع³.

الفرع الثاني : الاعتراف بحق الاضراب في التشريع الجزائري

تأخر الاعتراف بحق ممارسة الاضراب في الجزائر مقابل الدول الاخرى وذلك لان الجزائر كانت ذو نظام اشتراكي، ومع بداية التخلي على هذا النظام والدخول في نظام سياسي يتسم بالرأسمالية اتخذت الدولة الجزائرية على عاتقها حق الاعتراف بممارسة الاضراب، بدأ هذا بالقطاع الخاص ثم العام وهذا ما سندرسه ضمن هذا الفرع.

أولا : الدستور الجزائري

إن الاعتراف بحق ممارسة الاضراب في التشريع الوطني لم يكن منصوص عليه خلال سنوات السبعينات حيث ركزت القوانين والتشريعات على ممارسه هذا الحق على القطاع الخاص فقط، ومنذ صدور دستور 1989 بدأ الاعتراف بالنسبة للقطاع العام ولموظفي المرافق العامة لكن مع وجوب الالتزام بالشروط والقيود التي تقيد ممارسة هذا الحق، وقد ارتأت الدولة ان تكرر هذا الحق لموظفي القطاع العام في الدساتير المتتالية

¹ نادية قاصدي، كهينة اتميمو، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون

اجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، عام 2012/2013، ص 25

² فوزي ابراهيم، محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الاضراب في المرافق العامة ، المرجع السابق، ص 19.

³ فوزي ابراهيم، محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الاضراب في المرافق العامة ، المرجع السابق، ص 20.

وبعض القوانين الوضعية والمراسيم التنفيذية والأوامر الرئاسية وهذا ما سندرجه ضمن هذا الفرع.

من خلال دستور 1963 فقد اعترف بحق الاضراب ضمن المادة 20 حيث نصت (الحق النقابي وحق الاضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون)¹.

إذا نظرنا الى نص المادة أعلاه نلاحظ ان المؤسس الدستوري آنذاك قد ضمن هذا الاعتراف لجميع العمال على السواء بالنسبة للقطاعين الخاص والعام وقد أعطى للقانون الحق في تنظيم ممارسه هذا الحق، كما ربط نص هذه المادة المؤسسات ما يعني مشاركته منتسبين المرافق العامة من هذا الحق.

إلا أن الجزائر ومن اجل تبني المنهج الاشتراكي حرص الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 1976/11/22 على منع الاضراب في القطاع العام حيث نصت المادة 61 منه (في القطاع الخاص معترف به وينظم القانون ممارسته)، وبعد دخول الجزائر مرحله جديدة من الحكم وتخليها تدريجيا عن النظام الاشتراكي صدر دستور 1989 الذي نص بحق ممارسة اضراب القطاع العام ومنها يحق لموظفي المرافق العامة بتجسيد هذا الحق على ارض الواقع.²

ثم توالى الاعترافات بحق الاضراب ضمن الدساتير المتوالية وتعديلاتها فقد نصت المادة 54 من دستور الجزائر 1989 بقولها (الحق في الاضراب معترف به، ويمارس في اطار القانون، يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحق او يجعل حدودا في ممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، او في جميع الخدمات او الأعمال ذات المنفعة الحيوية للجميع)³.

كما نصت المادة 70 من التعديل الدستوري الصادر سنة 2020 بان حق الاضراب منصوص عليه ويمارس في اطار القانون.⁴

¹ نادية قاصدي ، كهينة اتميمو، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص33.

² نادية قاصدي ، كهينة اتميمو ، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مرجع سابق ، ص 34ص35.

³ الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 2020/11/01.

⁴ انظر المادة 70 من التعديل الدستوري الصادر بتاريخ 2020/11/01.

ثانيا : الاعتراف بحق الاضراب في التشريع

بمقتضى دستور 1989 نصت التشريع الجزائري من خلال القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب الذي نص صراحة في مادته 24 (اذا استمر الخلاف بعد نفاذ طرق حله ... يمارس حق العمال في اللجوء الى الاضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في احكام هذا القانون)، الى جانب عدة احكام خاصة بضمانات ممارسة حق الاضراب والمتمثلة في احكام جزائية خاصة بالمساس بهذا الحق لا سيما ما تضمنته المادة 57 منه والغائه الصريح للقانون 05/82 وكذلك احكام قانون العقوبات التي تعاقب على الاضراب وخاصة المادة 71 من ق.ع.

ثالثا: الاعتراف بحق الاضراب في الوظيفة العامة

نص المشرع صراحة على ممارسه حق الاضراب في الوظيفة العامة وذلك بموجب المادة 36 من الامر رقم 03/06 بقولها (يمارس الموظف حق الاضراب في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما)، حيث تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما فان الاعوان الخاضعين الى نظام التعاقد لهم الحق على الخصوص في الحق في الاضراب¹.

كرّس الدستور الجزائري حق ممارسة الاضراب في كلتا القطاعين الخاص والعام وضمنه كحق من الحقوق الانسانية التي لا يمكن المساس بها، وبناء على هذا الاعتراف الدستوري وانطلاقا من مبادئه شرعت القوانين العضوية والمراسيم التنفيذية حق ممارسة الاضراب ومن بين هذه القوانين القانون رقم 02/90 القانون رقم 03/90 رقم 04/90 رقم 11/90 كلها هذه التشريعات ضمنت حق العمال والموظفين والمستخدمين ممارسة الاضراب في اطار حدود وتنظيمات تتماشى والتشريعات المعمول بها.

¹ الامر رقم 06/03 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة.

المبحث الثاني : حق الاضراب بين مبدأ استمرارية المرفق العام واحترام واجب الطاعة الرئاسية

ان الدولة ومن خلال مسؤولياتها إمام مواطنيها يجب ان تحرص على تقديم الخدمات عبر مؤسساتها ومرافقها العامة، واي تعطيل في أداء الخدمات عبر هذه المرافق يؤدي الى تعطيل حسن سيرها وبالتالي إدخال الدولة في إشكالات إدارية داخل مؤسساتها، وهذا ما تسعى إليه السلطات العامة من اجل توفير كل الوسائل لديمومة عمل المرافق العامة.

ولهذا لا يمكن تحقيق هذا الهدف الا بضمان سير هذه المرفق بانتظام واطراد لان المرفق العام أنشئ لأجل إشباع حاجة المنتفعين منه، ولهذا جاء مبدأ استمرارية المرفق العامة من اجل استمرار النشاط المقدم للمواطنين لأنه اذا حدث العكس ينجر عنه تعطيل اعمال الدولة وبالتالي تعطيل المصلحة العامة، وبما ان حق ممارسة الاضراب يمس بالدرجة الاولى مبدأ استمرارية المرفق العام فقد وضعت معظم الدول ومنها الجزائر قوانين ومراسيم واوامر تشريعية تضمن ممارسة حق الاضراب من جهة وضمان سير مؤسساتها من جهة اخرى، اضافة الى وجود مبدأ الطاعة الرئاسية فانه غالبا ما تقع صراعات بين الموظفين المضربين ورؤساء المصالح الإدارية، ولان الاضراب يتعارض مع سير هذه المصالح فهو يسبب لرؤساء المصالح إشكالات عديدة لان واجب عليهم ان يسيرو المرافق حتى وان هناك اضراب.

المطلب الاول : مبدأ استمرارية المرفق العام وعلاقته بالإضراب

يشكل مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام واطراد الذي ابتدعه القضاء قبل ان يتم تكريسه دستوريا الأساس الذي تستند اليه معظم الأحكام التي تقوم عليها نظريات القانون الاداري وخاصة في مجال الوظيفة العمومية، كما انه يعتبر الإطار المرجعي بالنسبة لباقي المبادئ التي تأطر المرافق العمومية.

الفرع الاول : مبدأ استمرارية المرفق العام وعلاقته بالموظف العمومي

تتميز المرافق العامة بأهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية فهي تلعب دورا مهما في الحفاظ على سياسة الدولة وتطبيقها من خلالها، كما تهدف هذه المرافق الى تلبية

حاجات المواطنين ولهذه المرافق مبادئ وأسس تنظمها ومن أهمها مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد¹.

أولاً : تعريف مبدأ استمرارية المرفق العام وموقف المشرع الجزائري منه

من بين اهم المبادئ التي نص عليها قانون الوظيفة العامة هو الاستمرارية لما له دور كبير في خدمة الصالح العام ولا بد ان نعرف هذا المبدأ قبل تبيان موقف المشرع الجزائري منه.

1/ تعريف مبدأ استمرارية المرفق العام

مبدأ الاستمرارية فيما يرجع لسير المرافق العامة نابع عن تصور يجعل عمل الدولة والاجهزة التابعة لها تقوم على المداومة والانتظام لا على التقطع والتوقف وبالتالي فان نشاط المرفق العام ضرورة لحياة المجموعة الوطنية ولا يسعى ان ينقطع لما ينجر عليه من توقفه من عواقب وخيمة على حياة المجتمع وكما يقال الاستمرارية روح المرفق العام².

كما يقصد بمبدأ الاستمرارية دوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد وذلك لتلبية حاجيات المواطنين، وهو ما نصت عليه الدساتير الجزائرية من خلال تأكيدها على حسن سير هذه المرافق منها التعديل الدستوري الصادر سنة 2016 والذي الزم الوزير الاول على السهر على حسن المرافق العمومية والادارة كما نص المشرع الجزائري على الزام الوالي ورئيس البلدية³.

نصت المادة 112 من التعديل الدستوري 2020 في الفقرة 7 على ان الوزير الاول او رئيس الحكومة ان يسهر على حسن سير الإدارة العمومية والمرافق العامة⁴.

كما ان المرافق العامة تؤدي دورا كبيرا في المجتمع وهذا يفرض ان تقدم خدماتها للجمهور بشكل مستمر ومتواصل، فلا يمكن ان نتصور توقف جهاز القضاء عن الفصل

¹ عصام المصور، الاضراب بالقطاع العمومي بين الحق الدستوري ومبدأ استمرارية المرفق العام، موقع الكتروني مغرب القانون www.maroclaw.com.

² محمد امين بوسماح، ت رجال بن عمر، رجال مولاي إدريس، المرفق العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص114.

³ سمية شاكري، محاضرات في قانون المرافق العامة، أقيمت على طلبة السنة الثانية ليسانس، شعبة العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق، جامعه محمد لمين دباغين، سطيف، سنة 2020/2019، ص30.

⁴ انظر المادة 112 من التعديل الدستوري 2020.

في الخصومات، او جهاز الأمن فلاشك ان تعطل أداء هذه المرافق يؤدي بالنتيجة الى إلحاق الضرر بالمرفق العام والمجتمع لذا تعين على المشرع وبغرض تحقيق المقصد العام وهو الاستمرارية في النشاط من الآليات القانونية التي نص عليها المشرع¹.

وعليه ومن خلال ما تم التطرق اليه لمبدأ استمرارية المرفق العام فانه من بين أهم المبادئ التي لا يمكن المساس بها، الا ان المشرع وعند دارساتنا لمختلف التشريعات خاصة التشريع الفرنسي فان جوهر هذا المبدأ هو ضمان الاستمرارية حتى وان كان الموظفين في حالة إضراب وذلك عن طريق تقديم الحد الأدنى من الخدمة من جهة و من جهة أخرى الحفاظ على حق الموظفين او العمال المضربين على تكريس حق من حقوقهم التي نص عليها الدستور ومختلف القوانين وهو الإضراب.

2/ موقف المشرع الجزائري من مبدأ استمرارية المرفق العام

لقد حرص المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الدولية على ترسيخ مبدأ استمرارية المرفق العام لارتباطه بالمصلحة العامة، ونظر للأهمية التي يكتسبها هذا المبدأ في تحقيق التوازن بين الدولة والمواطن فقد ارتأت التشريعات الوطنية ضمان ممارسة هذا المبدأ من خلال نصوص قانونية أكدت على احترامه من قبل الموظفين ورؤساء الإدارات العامة، وقد أعطاه القانون الوضعي الجزائري في ساعه مبكرة طابعا شكليا بصفة صريحة عندما تعلق الأمر بالمرافق العامة الصناعية والتجارية وهكذا فان قرار 03 مارس 1965 الذي يمنح مؤسسة الكهرباء والغاز يحتم على هذه المؤسسة ان تقدم بصفة مستمرة خدماتها لزيائنها².
غير ان الاعتراف الحقيقي لممارسة هذا المبدأ في المرفق الاداري بدأت ممارسته من خلال المرسوم الصادر في 21/05/1985 وقد نصت المادة الخامسة منه على ما يلي (هياكل الإدارة المركزية للوزارة تعمل لضمان استمرارية النشاط الإداري...).

نصت المادة 112 من التعديل الدستوري 2020 في الفقرة 7 على انه الوزير الاول او رئيس الحكومة ان يسهر على حسن سير الإدارة العمومية والمرافق العمومية.

¹ عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري ، الطبعة الثالثة ، جسور للنشر والتوزيع ، المحمدية الجزائر ، عام 2015، ص444.

² أمينة سيد هومي، رمضان ربحان ، مبدا استمرارية المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، جامعه مولود معمري تيزي وزو، سنة 2016/2017، ص12.

كما خصص الدستور في تعديله الأخير بالباب الرابع (الفصل الثاني) مجلس المحاسبة بالرقابة للمرفق العام¹.

لقد أعطى التشريع الجزائري بداية من الدستور أولوية كبيرة لمبدأ استمرارية المرافق العامة ونظامها نظرا للدور الكبير التي تقدمه هذه المرافق للمرتفقين بها ، كما ان التشريعات الوضعية بدورها منحت للمرافق العامة صلاحيات واسعة لتقيد الموظف ورؤساء المؤسسات للسير الحسن لخدمات المرفق.

ثانيا/ تعريف الموظف وعلاقته بمبدأ استمرارية المرافق العامة

يعتبر الموظف العمومي أداة فعالة في سير وتنظيم المرفق العام والمشرع الجزائري قد وضع بعض الاجراءات التي على الموظف احترامها والتقيد بها والا تعرض لعقوبات تضر بمساره المهني، فمبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد من اهم واجبات الموظف.

1/تعريف الموظف العمومي

الموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة الى تحقيق المنفعة العامة وإشباع حاجات أفراد المجتمع، والذي تربطه علاقة تنظيمية وقانونية بالإدارة ويمكن أن تنشأ نزاعات في هذه العلاقة وبذلك نظم المشرع هذه العلاقة بالقانون رقم 03/06 الخاص بالوظيفة العامة وهو قد كرس مجموعة من الحقوق للموظفين من بينها الحق في لإضراب².

والموظف عرفه أول تشريع للوظيفة العامة في المادة الاولى والتي جاء فيها يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة التسلسل السلمي الإداري التابع للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات حددها المرسوم³.

كما سار المشرع الجزائري في تعريفه للموظف على نهج المشرع المصري والفرنسي حيث لم يتطرق الى تعريف الموظف في كل قوانينه، خاصة الامر 113/66 والامر

¹ انظر المادة 112 من التعديل الدستوري الصادر سنة 2020.

² انظر المادة 36 من الامر رقم 06/03 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العامة.

³ عمار بوضياف ، الوظيفة في التشريع الجزائري ، جسور للنشر والتوزيع ، الطبعة الاولى، المحمدية الجزائر، 2015، ص 20/19.

03/06 بل اكنفت بتحديد الاشخاص الذين تطبق عليهم هذه النصوص، وقد نصت المادة الرابعة من الامر 03/06 المتعلق بالقانون الاساسي العام المتعلق بالوظيفة العمومية¹ على ما يلي:

(يعتبر موظفا عموميا كل من عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الاداري)².

2/ ارتباط الموظف العام بمبدأ استمرارية المرفق العام

يشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما ان يكون المرفق الذي يعمل فيه من المرافق الخاضعة لإدارة سلطة ادارية عامة، سواء كانت سلطة مركزية ممثلة في الوزارات او لا مركزية ممثلة في الادارات الاقليمية والمرافق العامة، ويجب ان يعمل الموظف في مرفق عام يدار بأسلوب الادارة المباشرة³.

لكي لا يكون هناك عرقلة لأداء العمل وتقديمه على احسن وجه في المؤسسات والادارات العامة وجب على كل الموظفين احترام سير المرفق العام بانتظام ولطراد لكي لا يكون هناك خلل في تقديم الخدمات للمواطنين، اضافة الى ان عدم اتفاق الموظفين في خدمات مهنية تمس بالدرجة الاولى مبدا استمرارية المرفق العام لهذا كانت العلاقة بين الموظف وهذا المبدأ علاقة تنظيمية تكاملية انسجامية.

لكن عند صدور الامر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية ورجوعا للمادة 02 نجدها قد اوردت على سبيل الحصر والتحديد مجال تطبيق هذا القانون ضمن دائرة المؤسسات العمومية والادارات المركزية في الدولة والمصالح الغير ممرزة التابعة لها والمؤسسات العمومية ذات الطابع التكنولوجي⁴، من خلال هذه المادة نجدها قد ربطت الوظائف الملزم بها الموظف تتعلق بالسير المستمر لهذه المؤسسات فقانون الوظيفة العامة جاء لينظم العلاقة بين المرفق العام والموظف العام، على سبيل المثال في ذكر للمادة الاولى من نفس القانون المذكور اعلاه في الفقرة الثانية (يحدد

¹ عمار بوضياف ، الوظيفة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص19-ص20.

² احسن بلورنه ، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي ، مرجع سابق ، ص60.

³ شوقي بركاني ، الاضراب في الوظيف العمومي ، مرجع سابق، ص66.

⁴ انظر المادة 02 من القانون الاساسي للوظيفة العامة رقم 06/03.

هذا الامر القواعد القانونية الاساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الاساسية الممنوحة لهم في خدمة الدولة)¹.

من خلال تحليلنا لنص المادة التي نصت بكل وضوح العلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة وهذه الاخيرة يقصد بها كل مؤسساتها ومرافقها العامة سواء الادارية أو الاقتصادية أو المهنية.

كما بين القانون 06/03 في الفقرة الثانية من المادة 02 (أنه لا يخضع لحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع ومستخدمو البرلمان)².

أن المشرع الجزائري قد قيد بعض الفئات من ممارسة الاضراب لكونها تحافظ على سيرورة العمل ودوامه، إذ لا يمكن أن يتوقف مرفق من المرافق الحساسة مثل الامن والقضاء... الخ، لأنه عند تعطيل مرفق الامن مثلا يحدث تجاوزات غير قانونية تمس بأمن الدولة بالدرجة الأولى.

كما أن الموظف يرتبط ارتباطا دائما بوظيفته هذه الاخيرة التي تعتبر عنصر من عناصر المرفق العام، ويقترن هذا المعنى بصفتي الاستقرار والاستمرارية اللصيقتين بمفهوم المرفق العام، لذلك يتمتع الموظف العام بحق الاستقرار، فالموظف له الحق بالمحافظة على عنصر الديمومة، ونتيجة لذلك فان الموظف يعمل لدى مصالح الدولة من مؤسسات مختلفة مع توافر شرط الاستمرارية والديمومة³.

الفرع الثاني : تعارض حق الاضراب مع مبدأ استمرارية المرفق العام

تهدف المرافق العامة الى تقديم الخدمات اللازمة للمواطنين ومن ثم فان توقف سيرها تترتب عنه اثار سلبية يكون من الصعب تقاؤها ما دام هذا التوقف من شأنه تأخير مصالح الأفراد وإرباك المجتمع ككل، لذلك فالحاجة تقتضي ضرورة مواصلة سير المرافق العامة، لكن مبدأ سير المرافق العامة يتعارض مع ممارسة الحق في الاضراب المضمون دستوريا فهذا الاخير وبدون شك يعطل سير المرفق العام خاصة اذا طال أمد التوقف مما يؤدي الى تجميد مصالح المواطنين.

¹ انظر المادة 02 من القانون الاساسي للوظيفة العامة رقم 06/03.

² المرجع نفسه.

³ عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مرجع سابق، ص23.

ولكون هذا التوقف عن أداء الخدمات للمنتفعين خلق جدلا واسعا في وسط الفقهاء ورجال القانون وحتى سياسيي الدولة في وضع حلول مناصفة تحول دون الإخلال بمبدأ الاستمرارية وحق الموظفين في حريتهم في ممارسة الاضراب، فهناك من الدول من أعطت مجال ممارسه حق الاضراب في المرافق العامة بشكل واسع عكس دول اخرى ضيقت ممارسه الاضراب منها الولايات المتحدة الامريكية، فرنسا، المغرب...الخ.

اختلفت التشريعات الدولية والوطنية في طبيعة هذا التعارض لأنه يمس بحق مكرس دستوريا إلا وهو حق ممارسه الاضراب لان هذا الاخير يعتبر من الحقوق والحريات العامة، تجسد اول تعارض بين مبدا استمرارية المرافق العامة وحق ممارسة الاضراب في قرار دوهين الفرنسي عندما أعطي الاختصاص للقضاء الفرنسي الإداري والذي حكم بالموازنة بين مبدأ الاستمرارية ولإضراب¹، كما جاء في قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 13/06/1980 إن الاضراب يعتبر حق، لكن يجب انشاء المرافق الحيوية للبلاد اذ لا يمكن تعويض غياب الخدمة عن طريق تنفيذ العمل الإضافي².

وتتمثل وقائع قضية Dehame رئيس مكتب المحافظة الذي تم توقيفه عن واجباته ومعاقبته بسبب مشاركته في الاضراب رغم منع وزير الداخلية لأعوان السلطة من المشاركة فيه، حيث جاء في نص قرار مجلس الدولة الفرنسي أنه يمكن لرؤساء الإدارات من تنظيم حق ممارسة الاضراب في حال غياب نص قانوني ساري المفعول، كما عرف هذا القرار الحق في الاضراب بأنه أسلوب للدفاع عن الصالح المهنية³.

كما أكد مجلس الدولة الفرنسي من خلال قراراته القضائية ان حق الاضراب وإن كان معترفا به دستوريا الا انه ليس حقا مطلق، خاصة مع غياب نص تشريعي ينظمه، فيجب بناء على هذا ان توضع قيود على ممارسة حق الاضراب من جانب الموظفين العموميين بما يكفل التوازن بين المصالح المهنية لهؤلاء الموظفين من جهة، ومصالح المرافق العامة من جهة اخرى⁴.

¹ موقع اكتروني ، www.marocal .com تم الاطلاع عليه يوم 2022/05/27 على الساعة 15:45.

² سمية شاكري، محاضرات في المرافق العامة ، مرجع سابق ، ص35.

³ سمية شاكري، محاضرات في المرافق العامة ، مرجع سابق ، ص37.

⁴ مهند نوح ، القانون الاداري ، منشورات الجامعة العربية السورية ، سوريا ، 2018 ، ص50.

كما أن هناك دساتير دولية ومنها عربية نصت كلها على مبدأ استمرارية المرفق العام فهو يعتبر الإطار المرجعي بالنسبة لباقي المبادئ التي توّطر المرافق العمومية ومن بينها الدستور المغربي الذي نص في الفصل 154 على ما يلي (يتم تنظيم المرافق العمومية على أساس المساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها والإنصاف في تغطية التراب الوطني والاستمرارية في اداء الخدمات)، لكن هناك من الفقهاء من رجح مبدأ استمرارية المرفق العام على ممارسة حق الاضراب وآخرون يرون العكس في هذا التعارض، اذا يرى الأستاذ عبد العزيز العتيقي حق الاضراب مضمون في المواثيق الدولية في حين ذهبت المحاكم العربية في تبني موقف وسط¹.

أما بالنسبة للمشرع الجزائري الذي كفل ممارسه حق الاضراب في دساتيره المتعاقبة الى غاية التعديل الدستوري الصادر بتاريخ 2020/11/01 والذي اكد مره اخرى على حريه ممارسه حق الاضراب بالإضافة الى التشريعات الوطنية والتنظيمات والوامر الرئاسية التي نصت كلها على هذا الحق، الا ان المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الدولية قد وضع حدودا وقيود للممارسة هذا الحق خاصة لأنه يمس بالدرجة الاولى مبدأ استمرارية المرفق العام الذي يهدف الى تحقيق المصلحة العامة، ولأجل هذه المصلحة يمكن للدولة وبموجب سلطاتها التنفيذية ان تمنع ممارسة هذا الحق ولو بصورة جزئية.

يقول الاستاذ ماجد راغب الحلو بان استمرار العمل في المرفق العام يختلط بفكرة المصلحة العامة ويرتبط بها اشد ارتباط ، فالمرفق العام يعد الوسيلة التي تحقق بها تلك المصلحة، كما حدد القانون الصادر في 1990/02/06 وبدقة طرق ممارسة الاضراب في المرافق العامة والمؤسسات العمومية والذي نص في مادته 34 على التالي (يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل، ويعد عرقلة حري العمل كل فعل من شأنه ان يمنع العامل او المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد او يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد او المناورات الاحتيالية أو العنف او الاعتداء)².

¹ عصام المصور، الاضراب بالقطاع العام بين الحق الدستوري ومبدأ استمرارية المرافق العامة، مرجع سابق على الساعة الثالثة زوالا.

² انظر المادة 34 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العامة.

إن نص المادة أعلاه وضح بان عرقلة العمل في المؤسسات الادارية يعد خرقا للقانون ويعاقب عنه كل من يقوم بتعطيل العمل باي طريقة كانت، اذن فالدولة تولي اهمية بالغه في تنظيم العمل الاداري وعدم عرقلته وواجب استمراريته، اضافة الى ان نص المادة أيضا فتح المجال امام الموظفين واستئنافهم لعملهم دون اي قيد او شرط ودون اي تدخل من طرف جهات اخرى مثل الموظفين المضربين عن العمل، فقد لاحظنا في الإضراب الذي أقامته نقابات التربية خلال عامي 2016 و2017 الذي توسع عبر كامل التراب الوطني إلا إن هذه النقابات لم تتدخل في الموظفين (الاساتذة) الذين كانوا يمارسون مهام التدريس.

ان المشرع الجزائري من خلال إصداره لبعض القوانين ضمن للمرافق العامة استمراريته حيث نص التعديل الدستوري 2016 ان رئيس الجمهورية يؤدي اليمين من اجل استمرارية الدولة والمرافق التابعة لها، كما نصت المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 232/03 الذي يحدد مضمون الخدمة العامة للبريد والمواصلات والتعريفات المطبقة عليه على وجوب ان تساهم أهداف المرفق لصالح الجميع بما يأتي بديمومة تقديم الخدمة العمومية بالإضافة الى المرسوم التنفيذي رقم 188/90 المؤرخ في 1990/06/23 الذي يحرص على الإدارة المركزية ويضمن ديمومة العمل الاداري وحسن تسيير المصالح العمومية¹.

أما عن قانون الوظيفة العامة المتمثل في الامر الرئاسي الصادر في المادة 44 الفقرة 2 حيث نصت على ان السلطة المؤهلة تسهر على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ اي اجراء مناسب اذا اقتضت الحاجة لذلك².

وقد حدد المشرع الجزائري بما فيه القانون الأساسي للوظيفة العامة بعض الفئات العمالية التي لا يسمح لها بأي ظرف من الظروف بممارسه حق الاضراب منها مثلا القطاع العسكري والأمني، القضاة، مصالح الكهرباء والغاز والمياه، الأطباء، اذ لا يمكن ان نتخيل سيزوره الحياة الاجتماعية دون وجود هذه المرافق بشكل يومي ومستمر.

الاستمرارية والديمومة هما عنصران هاما في سير المرافق العامة اقتصادية كانت او إدارية لأنها جوهر تنظيم الخدمات للمواطنين وللدولة هذا من جهة ومن جهة أخرى تقابله

¹ مونية جليل، محاضرات في قانون المرفق العام المحلي، أقيمت على طلبه الأولى ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه محمد بوقرة، بومرداس، عام 2021/2020، ص72.

² انظر المادة 44 من الامر رقم 06/03 السالف الذكر.

ممارسة حق الاضراب الذي هو الاخر حق من الحقوق المكفولة دستوريا، ونظرا لما تمت دراسته على هذه الإشكالية فقد تم تحريم الإضراب على الموظفين في بعض التشريعات الدولية ضمنا منها لسير الحسن للمرافق العامة، الا ان هناك بعض الدول ومنها الجزائر من وضعت له حدود وقيود لممارسته، ولكي لا تقف الدولة موقف الحياد مع الإدارة وتهمل بدورها حق ممارسة الاضراب للموظفين لانهم هم العنصر المحرك لمؤسسات الدولة رات حلا موافقا يخدم كلا الطرفين مع وجود ضمانات للموظف واخرى للمرفق العمومي وهذا ما سنشرحه ضمن التي:

• نص القانون رقم 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية على فرض الحد الأدنى من الخدمات في حالة الاضراب الذي يحدث في ميادين النشاط التي يشكل انقطاعها التام شلالا تاما باستمرارية المرافق العمومية الاساسية، او بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، اتو بتموين المواطنين او المحافظة على المنشآت والممتلكات وذلك حسب المادة 37 منه¹.

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا الالتزام بهذا المبدأ فحسب بل انه وتقاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام واي تقصير لهذه المادة من جهة، وجهه اخرى ضمان الحد الأدنى الإجباري في بعض القطاعات الحيوية².

كما تجدر الإشارة الى انه يمكن ادراج او ذكر الميادين التي تخضع للحد الأدنى من الخدمة، كما يمكن اضافة ميادين اخرى من الخدمة لم تنص عليها المادة 28 من القانون 02/90 وفي حالة التعسف في حدوث ذلك تلجأ الإدارة بكل مقوماتها وسلطاتها بتحديد ميادين العمل الاكثر نشاطا واحتياجا من طرف المواطنين وتوفير الحد الأدنى من الخدمة وضرورة وجود عمال للتكفل بهم³، وان رفضت فئة العمال المعنية بالقيام بالخدمة يتعرضون لعقوبات تأديبية وربما حتى جزائية.

¹ انظر المادة 37 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

² دليلة بوسعيدة ، مجلة ، مرجع سابق ، ص37.

³ سلطان زنقيلة ، مرجع سابق ، ص152.

إن نص المادة 120 من القانون رقم 04/90 قد حدد طبيعة الاتفاق الجماعي في حدوث الاضراب اذ وضعت شرط تقديم الحد الأدنى من الخدمة كإجراء علاجي دون الاخلال بالقواعد¹.

* كما شرع القانون آلية اخرى لتفادي تعطيل سير المرفق العام وهي عدم عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد وهذا ما ذكرته المادة 34 من القانون 02/90 لان وجود مثل هذه النصوص القانونية يحمي حرية العمل، وبالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب توجد بالمقابل أحكام تعاقب على حرية العمل وعرقلته²، لان هذه الأخيرة مكفولة دستوريا والمساس بها معاقب عليها في أحكام القانون المدني وقانون العقوبات. بالنظر الى قيد عدم عرقلة العمل فان القانون قد أصاب في تكريسه لأنه يحمي بالدرجة الاولى المصلحة العامة للمواطن والموظف على السواء.

كما ان عرقلة حرية العمل من شأنه ان يحول دون التحاق العامل او ممثليه بمكان عمله، او استعمال طرق اخرى مثل التهديد وممكن ان تأخذ عملية عرقلة العمل شكلا اخر مثل احتلال المحلات المهنية للإدارة المستخدمة، كما ان السلطة القضائية هي الاخرى وضعت حدا للتجاوزات في مزاولة الاضراب باستخدامها القوة القاهرة في حالة احتلال مواقع العمل ومنع رؤساء المؤسسات من الدخول الى أماكن العمل³.

إن التغييرات التي أحدثتها الدولة من اجل سير المرفق العام بانتظام واطراد حتم على الدولة في حالة حدوث اضراب يمس بالمرافق العامة خاصة الحساسة منها مثل مرافق الغاز والكهرباء والاتصالات والمؤسسات العسكرية والأمنية ان تخلق توافق بين مسيري الاضراب والسير الحسن لهذه المرافق لأنه بالرجوع الى الدستور الجزائري حتى وان ضمن ممارسة الاضراب فقد وضع له قيود وشروط نصت عليها القوانين منها قانون الوظيفة العامة.

¹ انظر المادة 120 من القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، الجريدة الرسمية عدد 06 مؤرخة في 1990/11/06.

² فارس مدغول ، حق الاضراب في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص81.

³ ياسين شامي ، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري ، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية ، العدد 05 ، ص207.

المطلب الثاني : حق الاضراب وواجب الطاعة الرئاسية

واجب الطاعة الرئاسية منصوص عليه في معظم التشريعات خاصة العمالية وقد لعب هذا الواجب دورا كبيرا في صيرورة المرافق العامة وتنظيمها لان الطاعة الرئاسية ملزمة في كل ادارة، فلولا وجود هذا المبدأ لوقع اختلاط في مفهوم فكرة التدرج الرئاسي، هذا الاخير الذي يرسم الخطوط والمستويات عن طريق نقل التفويض والحلول في الاختصاص من خلالها السلطة الرئاسية¹، الا ان هذه السلطات وطبيعتها المتمثلة في واجب الطاعة الرئاسية تصطدم بحق ممارسة الاضراب بالنسبة للموظف أو العامل فقد يآثر الاضراب ويحدث عدم انسجام بين الرؤساء والمرؤوسين خاصة وإن حق ممارسة الاضراب منصوص عليه في الدستور، ومن خلال هذا المطلب سنطرح مفهوم السلطة الرئاسية وحدود ممارستها مع الموظفين خاصة في الوظيفة العامة، ثم الاثر المترتب عن ممارسه حق الاضراب وتضييقه على واجب الطاعة الرئاسية.

الفرع الاول: تعريف واجب الطاعة الرئاسية وحدودها

نص قانون الوظيفة العامة وقانون العمل على واجبات الموظف ومن بينها واجب الطاعة الرئاسية، هذا الواجب الذي يرتبط بالموظف وبسير المرفق العام.

أولا : تعريف واجب الطاعة الرئاسية

لقد تعددت تعريفات واجب الطاعة الرئاسية فمنها التعريف القانوني والفقهني والقضائي وهذا ما سندرسه ضمن الاتي:

1/ التعريف الفقهي لواجب الطاعة الرئاسية

* بالنسبة للتعريف الواسع فقد رأى ان واجب طاعة الرئاسية هو احترام للشرعية والنصوص الدستورية والتشريعية بوجه عام، وتقول الاستاذة كاترين ان طاعه الرؤساء هي النتيجة المنطقية التي يلتزم بها كل موطن حتى الذين على راس السلطة وهو احترام القانون².

¹ اعمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، سنة 1984 ، ص 15.

² محمد دحدوح، واجب الطاعة في الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، تخصص قانون الادارة المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعه العربي بن مهدي، ام البواقي، سنة 2009/2008، ص 24.

* اما التعريف الضيف فقد عبر عنه الفقهاء بأنه طاعة في الخضوع للأوامر الرئاسية ومنهم، فيه حين رأى آخرون انه واجب الطاعة الرئاسية¹ duez . delaubder .

كما يعرف الامر الصادر عن الرئيس اللامرؤوس بانه كل تعبير متضمن اداء عمل والامتناع عن عمل او تحذيرا من وقوع حدث يصدر من رئيس يختص لإصداره الى مرؤوس يختص بتنفيذه، تربطه علاقة وظيفية ومن خلال هذا التعريف يمكن ان لوجب الطاعة الرئاسية اربع عناصر اهمها²:

* وجود علاقة وظيفية قانونية عامة بين من يصدر الامر ومن يتلقاه.

* ان تكون عبارة الامر متضمنة امرا ونهيا وتحذيرا.

* ان يكون متلقى الامر مختصا بتنفيذه قانونيا.

تضطلع القواعد والمبادئ والاحكام القانونية بدور حيوي وجوهري في تأصيل وتأسيس فكرة السلطة الادارية، الامر الذي جعل فقهاء القانون العام قرروا بان فكرة السلطة الرئاسية هي فكرة قانونية في اصلها واساسها وطبيعتها ومضمونها، كما ان المبادئ والاحكام والقواعد القانونية والتنظيمية هي التي تمنح وتحدد بصورة واضحة سلطات واختصاصات الرقابة، كما ان القواعد القانونية تلعب دورا حيويا وأساسيا في مواجهه المرؤوسين وفي مواجهه اعمالهم³.

كما عرف عوايدي واجب الطاعة انه خضوع وتبعية من قبل الموظف والتي تعد عنصرا من عناصر النظام القانوني لمركزه الوظيفي واجب هو اطاعة اوامر ونواهي رئيسه الاداري المباشر فالمرؤوس ليس ملزما فقط بالخضوع والطاعة للقوانين واللوائح والنظم العامة في الدولة بل هو ملزم قانونا ايضا بالخضوع لأوامر ونواهي وتوجيهات وتعليمات رئيسه الاداري واطاعتها وتنفيذها في حدود القانون⁴.

¹ محمد دحدوح، واجب الطاعة في الوظيفة العامة، المرجع السابق ، ص 26.

² فواز لجلط ، واجب الطاعة الرئيس واثره على المسؤولية الجنائية للموظف، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، جامعة المسيلة.

³ عمار عوايدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، مرجع سابق ، ص 209.

⁴ مروى حباطة، هاجر قوادري ، مسؤولية الموظف العام عن تنفيذ الاوامر الرئيسية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر ، تخصص قانون عام معمق، جامعه 08 ماي 1945، قالمه، ص 33.

2/ التعريف القضائي

تعرض القضاء الإداري الى تعريف واجب الإداري كالطاعة باعتباره من اهم واجبات الموظف فقد عرفه القضاء المصري بانه طاعة الموظف لرئيسه من اهم واجبات وظيفته اذا ان الرئيس بحسب التدرج الرئاسي المسؤول عن حيث تسير العمل، وترك الأمر للموظف باختيار ما يشاء من أعمال ويرفض ما تهواه نفسه يؤدي إلى الإخلال بالنظام¹.
كما تعرض القضاء لفكرة السلطة الرئاسية بمناسبة بسطه وممارسة الرقابة القضائية على كيفية ممارسة امتيازات سلطات ومضمون هذه الفكرة على العاملين العاملين المرؤوسين ومدى شرعية او عدم شرعية سلطات وأعمال الرؤساء الإداريين في مواجهه العاملين العاملين المرؤوسين².

3/ تعريف واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العامة

يستمد واجب الطاعة وجوده القانوني من نص المادة 18 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة حيث جاء فيها تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم بها الموظف بما يأتي رفض تنفيذ تعليمات السلطة التنفيذية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر مقبول³.
وهذا وقد نشأ التدرج بين الموظفين وتطور في كنف الوظيفة العامة حتى اصبح اليوم مبدأ من مبادئ التنظيم الاداري كما نشأ مبدأ التدرج الرئاسي بين الموظفين وولدت معه رابطة التبعية للرؤساء والتي تعني الالتزام بأوامرهم، هذا الالتزام الذي نشأ حينما يوجد تجمع وظيفي مهما قل عدد أعضائه، وبمعنى اخر فان علاقة التدرج الرئاسي الذي تقوم بين الموظفين التي ينبثق عنها واجب الطاعة لا ترتبط بنظام المركزية أو اللامركزية والإدارية وإنما ترتبط بالتدرج الرئاسي⁴.

¹ روباخ سليمة، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العمومية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر اكايمي ، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف ، ميلة، 2017/2018، ص 16.

² عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، مرجع سابق ، ص 210.

³ محمد دحدوح ، واجب الطاعة في الوظيفة العامة ، مرجع سابق ، ص 24.

⁴ المرجع نفسه، ص 26.

ثانيا : حدود واجب الطاعة الرئاسية

تتميز حدود واجب الطاعة بين عدم التفريط في استمرارية العمل واحترام رؤساء العمل وحق الموظف في ممارسة الإضراب إذ أن على الموظف أن يحترم رؤسائه في حدود ما شرعه القانون وسنشرح ضمن الآتي الحدود التي تفصل بين واجب الطاعة الرئاسية وحق ممارسة الإضراب.

1/ حدود واجب الطاعة في الوظيفة العمومية

لم تتضمن أنظمة الوظيفة العامة في الجزائر أحكام تشريعية صريحة حول نطاق الطاعة واكتفى المشرع بنصوص مقتضبة وعامة في صياغتها، فراح المشرع الجزائري ينص على إلزامية الطاعة وحتمية الخضوع للأوامر والتعليمات الرئاسية، من خلال نص المادة 180 من الأمر 06/03 حيث جعل من عدم الانصياع للتعليمات الصادرة عن السلطة السلمية خطأ مهني من الدرجة الثالثة¹.

هذا وقد نصت المادة 129 من القانون المدني (لا يكون الموظفون والأعوان العموميين مسؤولين شخصيا عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا أقاموا بها تنفيذ الأوامر التي صدرت اليهم من رئيس متى كانت إطاعة هذه الأوامر واجبة عليهم)². من خلال نص المادة أعلاه ذهب عمار بوضياف في تحليله لها انه استنتج في عبارة متى كانت اطاعة هذه الاوامر واجبة عليهم فهو يستدل منها على ان الموظف ملزم بطاعة الاوامر الشرعية.

2/ حدود واجب الطاعة الرئاسية في التشريع

سجل الدكتور عمار عوابدي على نص المادة 129 من ق.م. الاقتضاب الشديد الشيء الذي يصعب معه تحديد موقف المشرع، ورغم ذلك ذهب القول (ان المشرع يميل إلى ترجيح الخضوع والطاعة لأوامر وتعليمات الرئيس الإداري والتقيدها بها وتنفيذها وتغليبها على واجب

¹ محمد دحدوح ، واجب الطاعة في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 107.

² قانون رقم 05-07 مؤرخ في 13/05/2007 يعدل ويتم الامر رقم 58-75 المؤرخ في 26/09/1975 والمتضمن القانون المدني.

طاعة القانون وحماية شرعية العمل الإداري، أي أنه يعتقد مبدأ أولية حب طاعة أوامر السلطة الرئاسية على واجب احترام القانون¹.

واستدل الدكتور عمار عوابدي بنص المادة 19 من القانون الساسي للوظيفة العامة، إلا أن عمار عوابدي لم يوضح ما تضمنته المادة 129 من ق.م لان الدكتور عمار بوضياف قد حدد عبارة (متى كانت اطاعة هذه الاوامر واجبة عليهم) وكان المشرع وضعها ليستدل منها أن الموظف فقط يلزم بإطاعة الاوامر المشروعة لان الاوامر الغير مشروعة ليست ملزمة².

3/ حدود واجب الطاعة الرئاسية في القضاء

حددت المادة 127 من القانون المدني المصري نطاق المسؤولية المدنية على عمل الموظف على النحو التالي (الموظف العام لا يكون مسؤولاً عن عمله أي ضرر بالغير إذا قام تنفيذاً لأمر صدر إليه من رئيسه متى كانت طاعه هذه الأوامر واجبة عليه او كان يعتقد انها كانت واجبة عليه، وأثبت أنه كان يعتقد مشروعية العمل الذي وقع عنه واعتقاده مبنيًا على اسباب معقولة وانه راعى في عمله جانب الحيطة)³.

بالنسبة لدور وموقف النظام القضائي الجزائري من خلال تحديد نطاق التزام طاعة المرؤوس فقد رأى النظام القضائي أنه لا يمكن بحكم المنطق والظروف أن يكون له اتجاهها معلوما وثابتا وواضحا في قضايا قانونية، كما رأى الدكتور عمار عوابدي ان التعليمات والتوجيهات والاورام الصادرة لا بد تضمنها الطاعة الرئاسية اللازمة لأنها الاداة الوحيدة التي يمارس بها الرؤساء الاداريون سلطات ومظاهر السلطة الرئاسية على اعمال مرؤوسيههم، فيجب على العاملين المرؤوسين ان يلتزموا بواجب الطاعة لرؤسائهم فيما يصدرونه من اوامر وذلك وفقا لمبادئ الرقابة والالتزام لكامل مبادئ ومقتضيات تدرج قواعد النظام القانوني للدولة⁴.

¹ عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الاداري ، مرجع سابق، ص163.

² المرجع نفسه، ص164.

³ عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظرية العامة في القانون الاداري ،قسم القانون العام ، كلية الحقوق ، شركة الجلال للطباعة ، الاسكندرية ، مصر ، 2002، ص.

⁴ عمار عوابدي، مبدا تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 470ص471.

لم ينص المشرع الجزائري بنص قانوني صريح يوضح فيه مدى التعارض بين واجب الطاعة الرئاسية وحق ممارسة الاضراب، وهذا الإغفال وضع العلاقة بينهما في اشكال كبير خاصة اذا كان الامر يتعلق بتسيير مرفق عام له علاقة مباشرة بخدمة المواطنين هذا من جهة ومن جهة اخرى ارق عدم وجود حلول لهذه الاشكالية الموظف امام واجب من واجباته المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة وحق مكفول له دستوريا.

الا انه والراجح من خلال ما سبق ان مصلحة الدولة ومرافقها ومؤسساتها لها الاسبقية في وقف الاضراب ومواصلة تقديم الخدمات بشكل مستمر وعلى الدوام بالنسبة للمرافق الحساسة مثل الامن والصحة والكهرباء... الخ.

4/ حدود واجب الطاعة الرئاسية في الفقه

لقد قسم القانون الإداري تحديد مدى طاعة المرؤوس لتعليمات رئيسه الى ثلاث اتجاهات والتي سندرسها ضمن الاتي:

أ/ نظرية الانضباط الاداري

يرى الفقيه هوريو ان لمبدأ الطاعة الرئاسية أولوية، فالمرؤوس عليه طاعة وتنفيذ أوامر رئيسه الإداري مشروعة او غير مشروعة، لان إعطاء الموظفين المرؤوسين حق شرعية وتحليل فحص للأوامر الصادرة اليهم يؤدي الى تعطيل وتوقف الوظيفة ويقترب من هذا الراي راى الفقيه بارتملي وينجم هذا الراي ان الخطأ الذي يرتكبه الموظف تنفيذا للأوامر الرئاسية يعد خطأ إداري مرفقي يرتب ويقيم المسؤولية الإدارية المسؤولية الشخصية¹.

يغلب على هذا الاتجاه أيضا التزام واجب العامل العام المرؤوس في اطاعة الاوامر وتنفيذها على وجه الالتزام في احترام وتنفيذ في حالة تناقضها وتنازعها، فهكذا وفقا لفكر ومنطق هذا الاتجاه على العامل المرؤوس الأمور ان ينفذ كل ما يوجهه له رئيسه، لان المبادئ والأهداف لا القانونية والتنظيمية لمؤسسات تبرز ذلك².

ب/ نظرية الشرعية: تذهب هذه النظرية لأولوية التزام المرؤوس بطاعة القانون اولا، ان الاستاذ طعمية الجرف الذي يقرر في نطاق هذا الاتجاه بانه يجب على العامل العام ان

¹ عمار عوابدي، دروس في القانون الاداري، معهد العلوم القضائية والادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، عام 1984، ص 122.

² عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 452.

يرفض طاعة وتنفيذ الاوامر والتعليمات الادارية وان يلتزم بأحكام القانون وذلك على اساس ان القانون يحتوي على مبدأ التدرج ومبدأ الشرعية يقضي ذلك ،ونفس الراي الذي اقره الفقيه ليون دوجي الا انه هذا الاخير استثنى طائفة الجنود¹.

من خلال طرح الفقهاء ونظرتهم الشرعية في حدود الطاعة الرئاسية نجد ان في حال تنفيذ الاوامر تكون المسؤولية على عاتق الادارة.

ج/ **النظرية المختلطة:** هناك من بين الفقهاء من رأى حلا وسطا بين الرأيين السابقين الذكر والذي جاء به الفقيه الالماني لابن حيث يرى انطلاقا من شريعة الموظف او العامل العام هي القيام بعمله باستمرار واطراد وانه لو ترك حق مناقشة مدى مشروعية الاوامر الصادرة اليه لاختل سير المرفق العام².

ان الصورة الغالبة التي حددها القانون الاداري في مدى حدود واجب الطاعة الرئاسية انه وضع الاولوية للمرافق العامة وتقييد هذه الحدود سواء بالنسبة للموظف او العامل او بالنسبة للإدارة، فترك المجال مفتوح للعمال بسبب عرقلة كبيرة وعدم وجود تفاهم حتى مع الموظفين انفسهم، ومن ناحية اخرى فهناك اوامر تصدر من طرف الرئيس لمؤوسيه تشوب بعدم المشروعية ما ينجر عنه عدم توازن في التدرج الرئاسي، منة هذا المنطلق فمن الاحسن وضع اسس قانونية تكون بمثابة تعليمات واوامر يتبعها موظفي الادارة سواء رؤساء او مؤوسين وذلك من اجل استمرارية سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

الفرع الثاني: أثر ممارسة حق الاضراب على واجب الطاعة الرئاسية

يعتبر واجب الطاعة الرئاسية من اهم المبادئ التي نصت عليها القوانين والتشريعات لما له اهمية كبيرة في تنظيم سير المؤسسات العمومية اذ لا يمكننا تصور مرفق عام بدون وجود رئيس اداري يسيره، كما انه مبدأ اساسي في كل نظام اداري، ولكن قد يتعارض واجب الطاعة مع ممارسه الاضراب وقد يكون له اثر في تسيير المرافق العمومية.

من خلال تطرقنا لقانون الوظيفة العامة رقم 06/03 وقانون العمل 90/02 نجدهما قد نصى على واجبات الموظف ومن بينها واجب الطاعة الرئاسية في المقابل نصت هذه

¹ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، مرجع سابق، ص 450.

² عمار عوابدي، دروس في القانون الاداري، مرجع سابق، ص 123.

القوانين ايضا على حق ممارسة الاضراب، فان مارس الموظف الاضراب في المرافق العامة واجهه الاخلال بواجب الطاعة.

إلا أن التشريعات قد منعت أي تأثير على الموظفين بسبب الانتماء النقابي او السياسي، او في جمعية كانت على حياته المهنية حتى لا يتخذ المسؤول ذلك ذريعة عليه للضغط او اتخاذ اجراءات صارمة ضد العمال¹.

بالنسبة للمشرع الفرنسي فان قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 1963/01/18 من خلال قضية برير حيث تم توقيع عقوبة تأديبية على هذا الأخير بوصفه الأمين النقابي المسؤول لموظفي احد المستشفيات من رئيسه يحظر مثل هذه الاجتماعات داخل أماكن العمل، فطعن هذا الأخير في العقوبة التأديبية على أساس انه كان يمارس حقوقه، الا ان القضاء حكم بالمسؤولية التأديبية للموظف².

أما بالنسبة للجزائر فقد نصت المادة 52 من الامر 06/03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على ما يلي (يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته من رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه)³.

وضحت المادة المذكورة أعلاه عن واجب الطاعة ولكن في تحليلنا لهذه المادة نجد ان المشرع الجزائري قد اوجب واجب الاحترام فقط ولم يذكر واجب طبيعة تنفيذ الأوامر الصادرة من الرؤساء لأنها تقيد الموظف من جهة ومن جهة أخرى تمنح للرؤساء حريه اصدار الاوامر على حساب الموظف، وهذا من شأنه ان يصل بالموظف الى حاله عصيان دائم بالنسبة للأوامر الغير مشروعة وبالتالي الوصول الى فوضى وعرقلة للعمل المقدم للصالح العام.

¹ عاشور دمان ذبيح ، شرح القانون الاساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، سنة 2010، ص60.

² الزهرة سكينه، الواجبات الاخلاقية عند الموظف العام واثرها على ممارسة حرية العامة وحقوقه الجماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة معسكر موقع الكتروني <http://www.asgp.cerist.dz> تم الاطلاع عليه يوم 2022/06/03 على الساعة 17:00.

³ عبد الجليل سكفال، الجرائم في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2017/2018، ص62.

أعطى الدستور الجزائري لسنة 1996 بموجب المادة 54 منه الحق في الإضراب ونظم القانون كيفية ممارسته وتبيان متى يكون مشروع أو غير مشروع، ووفر الحماية وانشأ بدقه كل من العامل والمستخدم وجوب القيام بالتشاور واعتبر الإخلال بهذا النظام جريمة¹. كما نصت المواد 55/54/43 من القانون رقم 90/02 على معاقبة كل ما من شأنه تعطيل ممارسة حق الاضراب، ونصت المادة 57 بقولها (يعاقب بالحبس من 08 ايام الى شهرين وبغرامة مالية تتراوح بين 500 دج و2000 دج او بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل شخص يمس او يحاول ان يمس بممارسة حق الاضراب في ظل احترام احكام هذا القانون بتوظيفه عمالا اخرين او تعينهم...)².

بناء على ما سبق تبين ان الاضراب يرتبط بممارسة الحقوق والحريات العامة وان الموظفين محمين من طرف القانون كما ان لهم ضمانات قانونية كفلها لهم الدستور باعتباره اعلى قانون في الدولة ومن خلال ممارسة هذا الحق فان له اثر جد كبير على واجب الطاعة الرئاسية لان هذا الاخير ملزم بموجب القانون انه يحترم حق الموظف.

إن الاضراب يعتبر وسيلة قانونية للضغط عن مؤسسات الدولة لتلبية الحاجيات المهنية مثلا في زيادة المرتبات او في نقص الحجم الساعي والى غير ذلك ،فان تدخل الرؤساء في عرقلة هذا الحق او اتخاذ اجراءات غير قانونية مثل الخصم من الاجر فهذا يعتبر اجراء تعسفي وغير قانوني ضد الموظف، كما انه لا يحق للمستخدم او لرئيس المصلحة رفض الموظفين العودة الى عملهم او استخلافهم بموظفين آخرين.

إن الاعتراف الدستوري لحق ممارسة الاضراب قابله واجب الطاعة الرئاسية التي تتعارض مع هذا الحق فيمكن للإدارة ان تلجأ لبعض الاجراءات من اجل ضمان استمرارية المرفق العام كالتسخير مثلا على ان لا تتسعف في استخدامه من اجل عرقلة سير الاضراب، بالإضافة الى القيود القانونية التي تستخدمها الادارة فيمكن للقضاء أن يأمر

² القانون رقم 02/90 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتساويتها وممارسة حق الاضراب.

ببعض القيود القضائية بطلب من الادارة بإخلاء الاماكن الخاصة بالعمل وفقا للقانون كما ان مشروعية الاضراب مرتبطة ايضا بالغاية من استخدامه¹.

كما أن السلطة الرئاسية بما تتضمنه من واجب طاعة الرؤساء وتوفريهم انما هي مقررة للمصلحة العامة وليست ميزه شخصية للرئيس فالسلطة الرئاسية تجعل مسؤولية الرئيس مضاعفة، اذ يجب عليه في ادائه ان يراعي متابعة ومراجعة أعمال مرؤوسيه من الخاضعين لإشرافه ورقابته طبقا للقانون واللوائح ويجب على الرئيس أن لا يتشدد مع مرؤوسيه بصوره مألوفة دائما يكون تصرفه طبيعيا وقانونيا².

أن تدخل المشرع في تحديد مضمون هذه الواجبات وحدودها من خلال القانون الاساسي العام للوظيفة العامة ونصوصه التنظيمية لا يكفي لوحده فعلى القضاء باعتباره سلطه ثالثه ان يلعب دورا هاما في بلوره مفاهيم وحدود الطاعة الرئاسية كما ان ارتباط الواجبات والاخلاقيات المهنية يستدعي من جهة أخرى مشاركة الأطراف المعنية في تأسيس قانون يتماشى مع طبيعة كل قطاع³.

يتبين من خلال المشرع الجزائري ان الآثار التي يحدثها الاضراب بالمقابل مع حدود الطاعة الرئاسية شكلت عائقا كبيرا للدول هاذ انها وضعت ممارسة الإضراب بين الحجر والسندان لأن الدولة تحرص على سير مرافقها بانتظام واطراد لهذا على المشرع ان يعمل على تحديد واجبات الموظف وعلى حقوقه وكيفيات ممارستها كل في حدود صلاحيته.

¹ الزهرة سكيينة، الواجبات الاخلاقية عند الموظف العام واثرها على ممارسة حريته العامة وحقوقه الجماعية، مرجع سابق، بدون صفحة.

² مبارك سالم مبارك، واجب طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 2، المجلد 8، جمهورية مصر العربية، بدون صفحة.

³ الزهرة سكيينة، الواجبات الاخلاقية عند الموظف العام واثرها على ممارسة حريته العامة وحقوقه الجماعية ، مرجع سابق، بدون صفحة.

خلاصة الفصل

بناء على ما تم دراسته من خلال الفصل الاول تم التطرق الى المفاهيم الاساسية في تعريف الاضراب وعن تمييزه عن ما يشابهه من مصطلحات لان الكثير من الناس لا يميز بين الاضراب وما يشابهه فلا بد أن يكون هناك إزالة لهذا الابهام لتوضيح وتقريب الفكرة، كما تناولنا ايضا صور وعناصر الاضراب والتي وضحنا من خلالها عن اهم عنصر للإضراب وهو التوقف الجماعي الذي يعتبر كعنصر جوهري لبداية ممارسة هذا الحق، وركزنا على اهم مبدأ لسير المرفق العام وهو مبدأ الاستمرارية لما له اهمية في الحفاظ على كيان الدولة ومؤسساتها ولما له من علاقة مباشرة مع المواطنين واحتياجاتهم الدائمة لهذه المرافق وفي الاخير تطرقنا الى واجب الطاعة الرئاسية باعتباره حق من حقوق الموظف هذا ناحية ومن ناحية أخرى تجسيد للتدرج الرئاسي المعبر عن السلطة العامة.

الفصل الثاني

يعتبر الحق في الإضراب من الحقوق المكفولة دستوريا، لما له من أهمية في الحقوق والحريات العامة فهو حق مقيد وليس مطلق، نظم بواسطة قانون النزاعات الجماعية في العمل والوقاية منها القانون 02/90 لممارسته، وله ضمانات قانونية من خلال النصوص التشريعية التي أقرها المشرع الجزائري في 21 ديسمبر 1991، وكما أضاف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06-03 المادة 36 منه حق الإضراب للموظف العام.

وضع المشرع الجزائري في القانون 02/90 مجموعة من الشروط والقيود، وطريقة اللجوء للإضراب وممارسته، وكذلك حمايته عن طريق الضمانات القانونية التي تكفل الإضراب وذلك لضمان مبدأ استمرار سير المرفق العام، وعدم عرقلته وذلك بانتظام وإطراد.

قد ينتج عن الحق في الإضراب آثار منها في الإضراب المشروع وهي تعليق علاقة العمل وتوقف الحق في الأجر، وبالنسبة للمؤسسة المستخدمة، أما آثار الإضراب غير المشروع قيام المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية المتمثلة في الأحكام الجزائية في القانون 02/90، كما للإضراب نتائج منها السلبيات والإيجابيات على جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

سنوضح في هذا الفصل بحثين: المبحث الأول نتناول فيه كيفية ممارسة حق الإضراب وتدرج منه مطلبين والمبحث الثالث بعنوان تنظيم حق الإضراب والآثار القانونية لممارسته وأيضا تدرج تحته مطلبين.

المبحث الأول: تنظيم ممارسة حق الإضراب

يُعدّ حقّ الإضراب من الحقوق التي يكفلها الدستور الجزائري، وذلك ضمن قانون النزاعات الجماعية للعمل 02/90، بعدما كان الإضراب جرماً يُعاقب عليه القانون الجنائي، أصبح أكثر حماية قانونيا، وأصبح عنصراً من عناصر الحريات العامة الإنسانية وهو حقّ يتمّ تنظيم ممارسته من خلال شروط وقيود محدّدة، وضوابط قانونية فهو حقّ ليس مطلقاً، لعدم التّجاوز في ممارسته. وكلّ مخالفة في التشريع والتنظيم المعمول به يترتب عنه إضراب غير مشروع وما ينتج عنه من آثار قانونية وإجراءات تأديبية منها الجزائية والمدنية.

بناءً على ما سبق فإننا سوف نتناول دراسة هذا الفصل في مبحثين اثنين، نخصص المبحث الأول في تنظيم ممارسة حق الإضراب، ثم نتناول في المبحث الثاني الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة حق الإضراب.

المطلب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

لقد أصبح حق الإضراب من الحقوق الدستورية التي يتمتع به الموظف العام فلا يمكن القول أنّ حق ممارسته تكون بصفة مطلقة، وإنّما يجب أن يتمّ وضع الضوابط والقيود اللازمة لممارسة الموظّفين العموميين له، بما يكفل التوفيق بين حماية الصالح العام وبين ممارسة حق الإضراب والذي يشكل أحد وسائل الدفاع عن المصالح المهنيّة من منطلق أنّ الاعتراف بحق الإضراب للعاملين وتنظيمه في المرافق العامة يؤدي إلى تحسين ظروفهم المعيشية.¹

وقد راعى الشارع الجزائري هذا الحق الدستوري وأكّده وحماه عن طريق إصداره مجموعة من النصوص التشريعيّة قصد تنظيم ممارسته، ومنها القانون 90-02 المؤرّخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعيّة في العمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرّخ في 21 ديسمبر 1991 المنشور بالجريدة الرسميّة عدد 68.

كما أكّد على هذا الحق حين إصداره القانون الأساسي العام للوظيفة العموميّة 06-03 في المادّة 36 منه التي تقضي بالآتي: «يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما».²

¹ خالد بن عبد الله الخميسي، حق الموظف العام في الاضراب، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، 1439هـ-2018م، ص 231-ص232.

² أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، جوان 2019، ص 120 ص 121.

الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب

باستقراء النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر ينتج أنّ الإضراب حقّ دستوري وقانوني ولكن هذا الحق ليس حقًا مطلقًا، بل لا بُدّ أن يمارس في إطار القانون والتنظيم المعمول بهما، أي أنّه مقيدٌ بمجموعة من الشروط يجب توافرها قبل اللجوء إلى الإضراب¹.

وضع المشروع الجزائري في قانون العمل رقم 02/90 لسنة 1990 شروطًا وضوابطًا لممارسة الإضراب بعد أن أقرّ أنّه حقّ العمّال، ورأى المشروع أنّ هذا الحق كغيره من الحقوق ليس مطلقًا، بل يخضع في ممارسته لبعض الضوابط والشروط التي تضمن عدم التّجاوز في ممارسته بالشكل الذي يضر بالمصلحة العامّة للدولة، بالإضافة إلى أنّ الإضراب حقّ ذو طبيعة خاصّة، وبالتالي ليس كغيره من الحقوق فهو يحتاج إلى التنظيم ووضع الضوابط اللازمة لممارسته والتي يتعيّن على المضربين الالتزام بها². وبالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر، والأحكام الواردة فيه، نجد أنّ المشروع قد وضع أربعة شروط رئيسيّة لشرعيّة الإضراب يمكن تلخيصها فيما يلي:

أولاً: استيفاء كل الطرق التسوية الودية

أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التّأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في الوساطة، والمصالحة، وبعد التّأكد من انعدام طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع، كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التّحكيم حيث أنّ هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويقف الإضراب وقد شرع فيه، حيث تنصّ المادة 25 من القانون 02/90 السابق الذكر في هذا الشأن «لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب

¹ أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، المرجع السابق، ص 121.
² حياة شايب الراس، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، السنة الجامعية 2016/2017، ص 19.

- القانون 90-02 المؤرّخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 6، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرّخ في 21 ديسمبر 1991 المنشور بالجريدة الرسميّة عدد 68.

ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم»¹.

ومعنى هذا اللجوء إلى التحكيم - كما سبق وبيننا ذلك - يفرض تطبيقه والالتزام به من فعل الطرفين حكم القانون، وفق نصّ الأحكام المادّة 13 ف2 من القانون السابق الذكر، وذلك لأن أمر اللجوء إلى التحكيم أمر اختياري من حيث المبدأ؟.

إلا أن مجرد الاتفاق على اللجوء إليه يفقد المشارعين هذه الحرية، ويلزمهم مسبقا بالامتثال لقرار التحكيم والالتزام بتنفيذه وهو ما يؤدي بنا إلى القول، بأنّ اللجوء إلى التحكيم هو وسيلة من وسائل تفادي الإضراب، وعلى الأقل تفادي الاستمرارية فيه.²

فبالنسبة للجانب التنظيمي، فقد ميّز بين نوعين من التنظيمات، تنظيمات وقائية وتنظيمات حصرية حيث يقصد بالتنظيمات الوقائية، وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراء المصالحة والوساطة، وكافة الوسائل الأخرى المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كما تنص على ذلك المادة 24 من قانون رقم 02/90 وكأنه بذلك يصبح شر لا بدّ منه للضغط على الهيئة المستخدمة لقبول التسوية.³ ويلجأ الطرفان المتنازعان إلى اقتراح تسوية عن طريق طرف ثالث (الوسيط) يتمتع بقوة التأثير على الطرفين، فالنزاع بين الإدارة والعمال مثلا يتطلب تدخل النقابة للتوسط في تسوية النزاع بينهما بسبب ما لديها من قوة التأثير على كل منهما، وهذا لا يعني أنّ الطرفين ملزمين بقبول الحلول المقترحة فيمكن رفضها كما يمكن قبولها، ومن الطرق السلمية كذلك نجد المفاوضات الجماعية في التفاوض المباشر بين ممثلي العمال وممثلي الإدارات العمومية ويفضلها العديد من منظري البرجوازية على غيرها من الطرق السلمية كونها تقوم على

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 148.

² المرجع نفسه، ص 149.

³ الجبالي عجة، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية، ص 221.

- المادة 25 من القانون 02/90 لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

- المادة 24 من قانون رقم 02/90 يقصد بالتنظيمات الوقائية، وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراء المصالحة والوساطة، وكافة الوسائل الأخرى المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية.

أساس الحوار وترجع أهمية التفاوض إلى وجود تلك التنظيمات التي تعرف باسم النقابات العمالية.¹

ثانيا: موافقة جماعة الموظفين على الإضراب

إذا فشلت المساعي والإجراءات الأولية في تطويق النزاع ووضع حد له يمكن للعمال الاستمرار في موقفهم وفق الإجراءات المقررة في الاتفاقية الجماعية للعمل أو اتفاق جماعي أو محتوى القانون 02/90 المشار إليه أعلاه إن حساسية اتخاذ قرار الإضراب رغم مشروعيته يستلزم موافقة غالبية العمال بعد إجراء اقتراع سري، بحيث إذا استمر الخلاف يقوم ممثلي العمال باستدعاء جماعة العمال المعنيين لإعلامهم بالمستجدات ويكون هذا بعقد جمعية عامة في أماكن العمل وبعد استشارة الإدارة المعنية، وخلال انعقاد الجمعية العامة يعرض ممثلي العمال النقاط التي مازالت عالقة أو موضوع خلاف والبت في احتمال التوقف الجماعي أو الإضراب عن العمل.²

وبالرجوع إلى نص المادة 27 من قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. «تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2) من هذا القانون، إلى جمعية عامة في مواقع العمل، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه»³، بحيث يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادراً عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية، وإرادة حرة بعيدا من أي ضغط أو إكراه، حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة -أو على الأقل أغلبية- العمال وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر، الذي يُعبّر فيه كلّ عاملٍ عن رغبته الصريحة في الإضراب أو عن رفضه الصريح له. على أن يكون القرار النهائي «للجوء إلى الإضراب صادراً عن أغلبية

¹ سامر أحمد موسى، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والجزائري، بحث قانوني، بوابة فلسطين القانونية، 2007، ص 84.

² أ- عبد الرحمن خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 70-71.

³ القانون 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية - العدد 6، المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المنشور بالجريدة الرسمية عدد 68.

العمال الحاضرين في هذه الجمعية العامة التي يجب أن يحضرها على الأقل نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة المعنية على الأقل»، إلا أن قرار هذه الأغلبية لا يلزم الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأن العمال المضربين. إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم له جميع العمال بل كثير ما يشمل الإضراب جزء من العمال فقط دون غيرهم.¹

بديهي أن يكون التوقف جماعيا، فلا يتصور أن يكون من أحد العمال فقط، أما إذا تجمع حوله عدد من العمال وامتنعوا عن العمل فقد أصبح التوقف جماعيا، ولهذا الشرط (الجماعية) معياران: الأول: عضوي بمعنى اختصاص النقابات العمالية فقط بتنظيم الإضراب وإعلانه، والثاني: عددي أي امتناع عدد من العمال حتى يشكلوا إضرابا سواء كانوا في شكل نقابة عمالية أو مجموعة واقعية. وبالرجوع إلى التشريع المصري مقارنة مع التشريع الجزائري نجد أن المشرع المصري أخذ بالمعيار العددي في تحديده للإضراب، وهذا مستفاد من نص المادة 134 من قانون العقوبات، فقد حدد المشرع أقل عدد للإضراب هو ثلاثة ولا بد من توافق تصرف العمال المضربين من الرأي العمالي ولذات السبب الذي تم الامتناع من أجل تحقيق غرض مشترك.²

ثالثا: الإشعار المسبق بالإضراب

ومعناه القيام بإعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب ويشرع في الإضراب حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين (27) و(28) من القانون 90-02 وهو ما يعني أن بداية الإضراب تكون من اليوم الموالي لانتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب، حيث تحسب مدة الإشعار ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 149.

- المادة 27 من قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب: «تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2) من هذا القانون، إلى جمعية عامة في مواقع العمل، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه».

² د. أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم، المرجع السابق، ص 63-64.

وهذا حسب نص المادة 29 بقولها «يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب»¹

والإشعار بالإضراب هو إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الاجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لاسيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل، إن اشترط القانون قبل مباشرة الإضراب أن يودع الإشعار المسبق بأجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية (08) أيام ويودع الإشعار لدى الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليمياً هو كذلك تحسباً لأي طارئ ومنبثق من ضرورة سير العمل باستمرار. إنّه وبمجرد إيداع الإشعار بالإضراب يلتزم الطرفان سويًا بالتنسيق لما بعد مباشرة الإضراب والتوقيع لحالة التوقف عن العمل موازاة مع سعي الهيئة المستخدمة المستمر لوضع حدّ للخلاف بواسطة عرض الحلول والوساطات فهي ملزمة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت والأموال وضمان أمنها.² ويأتي حرص المشرع على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب من الحرص على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وذلك بمنحهم مزيداً من الوقت لإيجاد الحلول السلمية، وهو بذلك أي الإشعار، برهان لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الإضراب إذا لم يساهم بجدية في إيجاد الحلول السلمية التي ترضيهم، أو يمعن آخر دعوة له لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع.³

وعن القانون الفرنسي فبُغية تدارك الإضرابات الفجائية أوجبت المادة الثالثة من قانون 31 جويلية 1963 الإشعار أو الإخطار المسبق فقد حدد بثلاثة أيام كاملة

¹ مصطفى بن الشيخ، سعاد خليفي، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 41.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 72.

- المادة 134 من قانون العقوبات فقد حدد المشرع أقل عدد للإضراب هو ثلاثة ولا بد من توافق تصرف العمال المضربين من الرأي العمالي.

- المادتين (27) و(28) من القانون 90-02 : القيام بإعلام صاحب العمل مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب.

- المادة 29 : «يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب».

³ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 151.

بمقتضى القانون، إلا أن تطبيق هذا القانون قد بدأ صعباً أو عديم الجدوى في العديد من الحالات، ومن بين التعديلات ما تعلّق بالمادة 521 في فقرتها الثالثة والتي تنصّ: «من الواجب على الأطراف المعنية أن تتفاوض خلال مدّة الإشعار المسبق». كما أقرّ المشرع العقوبات المقررة لكل من خالف هذه الشروط، وهذه العقوبات تمثلت في العقوبات التأديبية (النظر في ملف المضرب -التخفيض في الدرجة المتعلقة بالمنصب -العزل ...). والعقوبة التعويضية التي نصّت عليها المادة الرابعة من قانون المالية رقم 61-825 المؤرّخ 29 جويلية 1961 والتي تقضي على: «خصم قيمة مالية من مرتب العامل نتيجة الغياب عن المصلحة»¹.

وعن القانون الصادر بتاريخ 31 جويلية 1963، قد تمّ منع الإضراب الذي يمسّ بتوازن والسير الحسن للمؤسسات، ويلزم هذا القانون القائمين بالإضراب بتقديم إشعار مسبق للحكومة قبل القيام بأيّ توقف عن العمل كان، ويكون التصريح أو الإشعار قبل القيام بالإضراب بخمس أيام على الأقلّ.

رابعا: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

إنّ اللجوء للإضراب لا يعني هجر الإدارة المستخدمة ومواقع العمل هجرًا جماعيًا، بل يلزم العمل باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على ممتلكات الإدارة المستخدمة، وهذا من باب تطبيق مبدأ الاستمرارية، لضمان المحافظة على وسائل و أدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها لأيّة أضرار أو تخريب أو إتلاف.

¹ أحمد موسى سامر، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، المرجع السابق، ص 85.

يفترض من هذا الشرط أيضا عدم المساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمؤسسة، وكل تصرف من هذا القبيل يترتب وفقه المسؤولية المدنية وحتى الجزائية حسب جسامته الضّرر¹ وفق ما تنصّ عليه المادة 55 ف2 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، وممارسة حق الإضراب التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات حيث في حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات، كما يمنع على العمال احتلال أماكن العمل بالقوة أو منعهم للعمال غير المضربين أو لصاحب العمل، أو ممثله من الدخول إلى عملهم أو استمرارهم فيه لا سيما إذا كان القصد من هذه التصرفات عرقلة حرية العمل، كما رأينا ذلك من قبل. وهي التصرفات التي يعتبرها القانون أخطاء مهنية جسيمة، حيث ينص القانون السابق الذكر في هذا الشأن في مادته 35 على أنه: «يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة لحرية العمل»².

فمن خلال هذه المواد التي رأيناها فإنّ كل فعل يهدف إلى عرقلة حرية العمل سواء كان ذلك من خلال تخريب وسائل العمل أو منع العمال غير المضربين من مزاوله عملهم ودخولهم لأماكن العمل واستمرارهم في تأدية مهامهم فكل من كان شريكا في هذه الأعمال تقع عليه المسؤولية المدنية والجزائية حسب درجة الضرر الذي وقع، ففي نظر القانون تعتبر أخطاء مهنية جسيمة يعاقب عليها كل من شارك في أعمال الشغب، كما يجدر الإشارة إلى أنه في حال اجتماع العمال المضربين داخل أماكن العمل طوال مدة

¹ شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، السنة الجامعية 2008-2009 الموافق لـ 1429-1430هـ، ص 91.

- أوجبت المادة الثالثة من قانون 31 جويلية 1963 الإشعار أو الإخطار المسبق فقد حدد بثلاثة أيام كاملة بمقتضى القانون.

- المادة 521 والتي تنص: «من الواجب على الأطراف المعنية أن تتفاوض خلال مدة الإشعار المسبق».

- المادة الرابعة من قانون المالية رقم 61-825 المؤرخ 29 جويلية 1961 والتي تقضي على: «خصم قيمة مالية من مرتب العامل نتيجة الغياب عن المصلحة».

- المادة 55 ف2 المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية تنص على: «عدم المساس بالأماكن العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة للمؤسسة، وكل تصرف من هذا القبيل يترتب وفقه المسؤولية المدنية وحتى الجزائية حسب جسامته الضّرر».

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 152.

الإضراب لا يعتبر بأنه احتلال لأماكن العمل أو الرغبة في عرقلة حرية العمل ودون ظهور الرغبة في عرقلة حرية العمل أو في تخريب أو المساس بأموالك ووسائل العمل. فبذلك نقول أنه حين مراعاة كل هذه الإجراءات القانونية التي نصّ عليها المشرع فيكون الإضراب شرعياً ويمارس بكل حرية دون أي عرقلة، أما إذا كان مخالفاً للإجراءات والشروط المحددة قانوناً تسلط على مخالفتي هذه الإجراءات عقوبات حسب الأضرار التي لحقت بأماكن العمل والمستخدم¹.

يتوقف حق الإضراب على مجموعة الشروط التي تجعله من بين الضمانات القانونية المشروعة، والتي كفلها المشرع الجزائري في القانون 90-02 الذي يحددها عن طريق المواد التي تضمن تنظيم اللجوء إلى الإضراب وضمان مبدأ استمرار سير المرفق العام، وعدم عرقلته وذلك بانتظام إطراد.

الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

باعتبار أنّ حق الإضراب لا يعتبر حقاً مطلقاً بل هو حق مقيد بمجموعة من الضوابط نجد منها السياسية والاقتصادية والمهنية والتنظيمية، فيما أنّ الإضراب وسيلة دفاع عن المصالح المهنية المعترف بها دستورياً فإنّ المشرع الجزائري وضع مجموعة من القيود لممارسة حق الإضراب في القانون 90-02، في مختلف القطاعات من بينها قطاع الوظيفة العمومية الذي يعتبر حق الإضراب من مجموعة الحقوق والحريات المنصوص عنها قانونياً ومن بين القيود الواردة لممارسة حق الإضراب نجد القيود الكلية والقيود الجزئية نفصلها فيما يلي:

¹ أمينة سيد هومي، رمضان ربحان، مبدأ استمرارية المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: القانون الاجتماعي، السنة الجامعية 2016/2017، ص 24-25.

مبدأ استمرار المرفق العام: يقصد به توفير حاجيات وخدمات أساسية للمواطنين وتؤمن حاجيات عمومية جوهرية في حياتهم مثل التزويد بالمياه، النظافة، الغاز، النقل... إلخ فهي ضرورية كما وضّح العميد الأستاذ محمد بوسماح "إنّ مبدأ استمرارية المرافق العمومية ينبع من تصور يجعل عمل الدولة والأجهزة التابعة لها يقوم على الدوام والانتظام لا على الانقطاع والتوقف... قد ينجر عنه عواقب وخيمة في حياة الجماعة ما جاء في العبارة المكرسة «الاستمرار بخروج المرفق العام» كما أكدته المادة 76 من دستور 96 والمادة 06/85 «أنّ رئيس الجمهورية يسهر على استمرارية الدولة...» وكذا «أنّ رئيس الحكومة يسهر على حسن سير الإدارة العمومية».

- المادة 35 والتي تنص على: «يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة لحرية العمل».

أولاً: القيود الكليّة

على الرّغم من أنّ حق الإضراب هو حق مكفول دستورياً إلا أنّ مبدأ ممارسته في بعض القطاعات هو مبدأ دستوري. كذلك حيث نصّت المادّة 57 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 السابق الذكر على أنّ: «الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع»¹، ونحن مع هذا الاتجاه الذي يمنع الإضراب إلى أسباب سياسية امتثالاً لمبدأ ضرورة سير المرافق العامة بانتظام وحماية النظام العام فضلاً عن أبعاد المرافق العامة من أن تكون ميداناً لتحقيق أهداف سياسية يمكن أن تحقق عبر قنوات أخرى مخصصة لذلك².

والقانون الجزائري إضافة إلى هذه القيود الصريحة والتي لا تؤثر في ممارسة هذا الحق استعمل على غرار عدة قوانين في دول ما يسمّى بموانع اللجوء للإضراب أي أنّه حدد على سبيل الحصر بعض الميادين والأنشطة التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها وهذا وفق منطلقين، أولاً: المنع البات للجوء لحق الإضراب في هذه الأنشطة والقطاعات، ثانياً: عند نشوب خلاف جماعي -لا إضراب- في القطاعات المعنية بالمنع يكون الحل إمّا بواسطة إجراءات المصالحة وإلا التحكيم (عرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم)³، وبالرجوع إلى نصّ المادة 43: «يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- ¹ محرز أبا علا، مريم وفاء عزوي، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 44.
 - ² محمد البشير عبد العزيز عجبنا، النظام القانوني لإضراب موظفي المرافق العامّة، مجلة الدراسات العليا، كلية القانون، جامعة القليبيّن (مج 14)، (ع 53. 2) 2019/04/15 GCNU journal ISSN : 1858-6228، ص 154.
 - ³ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 88.
- نصّت المادّة 57 من دستور 1996 المعدل والمتمم بالقانون 01-16 السابق الذكر على أنّ: «الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يضع حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع».
- نصّ المادة 43: «يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب».

- 1-القضاة.
 - 2-الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
 - 3-أعوان مصالح الأمن.
 - 4-الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.
 - 5-أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
 - 6-الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
 - 7-عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.
- ويلاحظ أن المشرع الجزائري قد اعتمد مبدأ إباحة الإضراب في قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه منع بعض الفئات من الموظفين من ممارسة هذا الحق انطلاقاً من معيار وظيفي بحت، وهو ما يمكن أن يفسر اقتصار منع الإضراب على العمال الميدانيين في قطاع الجمارك والحماية المدنية مثلاً والموظفين المعنيين بمرسوم والموظفين العاملين بالخارج، بينما يبقى على حق ممارسة الإضراب في بعض القطاعات غير الواردة في نص المادة السابق، وأنّ هناك سلطة تقديرية كاملة ممنوحة للإدارة أو أجهزة التحكيم، في تكييف أي فئة عمالية ضمن الفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب إذا كان يترتب على ذلك إحدى الآثار الواردة في الفقرة 1 المادة 43 مثل عمال مصالح الاستعجالات في المستشفيات¹.
- وبعض عمال الموانئ و مراقب الملاحة الجوية والبحرية، وحراس السواحل، وبعض عمال قطاع المالية، لا سيما الخزينة العامة، إلى غير ذلك من الفئات العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل المصالح الاقتصادية أو الأمنية للبلاد إلى أضرار كبيرة.²

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 160.

² المرجع نفسه، ص 160.

إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه في مثل هذه الحالات، هو ما هي الكيفيات والإجراءات الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية في مثل هذه القطاعات؟¹

لقد نصّت المادة 44 من القانون الخاص بممارسة حق الإضراب السابق الذكر التي تقضي بأن: «تخضع الخلافات الجماعية في العمل التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 إلى 20 من القانون السابق الذكر. نجدها أحكام خاصة بتسوية النزاعات الجماعية في العمل بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية، والتي تأخذ بعين الاعتبار طبيعة العلاقة الوظيفية بين الموظفين والإدارة التي تختلف من حيث المبدأ والنظام القانوني الذي يحكمها، والذي يختلف عن النظام القانوني الذي يحكم علاقات العمل في القطاعات الخاضعة لقانون العمل، وهو ما يجعل كيفيات تسوية النزاعات الجماعية التي يكون فيها العمال ممنوعين من الإضراب هي نفسها الإجراءات المعتمدة لتسوية هذه النزاعات في قطاع الوظيفة العمومية.

ثانيا: القيود الجزئية

تعتمد أغلب النظم الحديثة في فرض قيود على حرية ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات، لاسيما قطاع الوظيف العمومي، حيث يخضع الموظف لجملة من الشروط والالتزامات المسبقة لممارسة هذا الحق، حيث تخضع القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب تلك القواعد والضوابط، وهي تختلف من دولة لأخرى، على العموم المرافق العمومية والتي لها علاقة وتأثير مباشر على المواطن المستفيد من خدماتها.²

فالقيود الجزئية وردت في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وتعتبر من أهم القيود، ولقد نصّ المشرع على

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 161.

- نصّت المادة 44 من القانون الخاص بممارسة حق الإضراب التي تقضي بأن: «تخضع الخلافات الجماعية في العمل التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 إلى 20 من القانون السابق الذكر».

² شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، المرجع السابق، ص 101.

إقامة هذا الحد الأدنى من الخدمات في حالة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية المرافق العامة الضرورية.¹

1-ضمان الحد الأدنى من الخدمة

يعد كأهم القيود التي سخرها المشرع على ممارسة حق الإضراب ويقصد به التزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الضرورية لبعض القطاعات التي قد ينجم من انقطاعها أضرار²، فإن كان الإضراب يمارس المرافق العمومية الأساسية يعين على العمال وفقا للمادة 37 وما بعدها من القانون السابق الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام وإطراد، وعليه قد كرس قرار المحكمة العليا رقم 168 7722 المؤرخ في 14/01/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وإلا اعتبر الإضراب مشروع.³

وتتمثل أهمية وضرورة توفير القدر اللازم من الخدمة في تلبية حاجات المواطنين من خدمات المرافق العامة والتي تظهر حساسيتها أثناء ممارسة موظفيها لحق الإضراب.⁴

وقد حددت المادة 38 المجالات التي شملتها هاته الحالة والتي تربط أساسا بالمصالح الحيوية للمواطن، ويعتبر امتناع العمال عن أداء الحد الأدنى للخدمة بمثابة خطأ مهني جسيم يستوجب التسريح.⁵

¹ حورية بن زعباط؛ عائشة لوط، مبدأ استمرارية المرفق العام في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، السنة الجامعية 2018/2019، ص 21.

² أمينة سيد هومي؛ رمضان ريجان، مبدأ استمرارية المرافق العامة، المرجع السابق، ص 32.

³ فاطمة الزهراء بوشرونو؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، السنة الجامعية 2017/2018، ص 42.

- المادة 37 تنص على: «يعين على العمال ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام وإطراد».
- كرس قرار المحكمة العليا رقم 7722168 المؤرخ في 14/01/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وإلا اعتبر الإضراب مشروع.

⁴ محرز أبا علال، مريم وفاء عزاوي، ضوابط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 46.

⁵ الحيلالي عجة، قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 84.

- حددت المادة 38 المجالات التي شملتها هاته الحالة والتي تربط أساسا بالمصالح الحيوية للمواطن، ويعتبر امتناع العمال عن أداء الحد الأدنى للخدمة بمثابة خطأ مهني جسيم يستوجب التسريح.

وتتمثل أهم المجالات وفق ما نصت عليه المادة 38 من القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمات في القطاعات التالية:

- المصالح الاستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- 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 ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ ومصالح البيطرية وكذلك مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنوك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها.
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات الخطيرة أو السريعة التلف أو المرتبطة بحاجات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل من أرصاد وإشارة حراس الحواجز .
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية).
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

إضافة إلى هاته القطاعات الأربعة عشر المعنية بالحد الأدنى للخدمة لحساسيتها وعلاقتها بميادين حيوية فقد نص القانون 27/91 المعدل والمتمم للقانون 02/90 بمجالين آخرين هما: أولاً: الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع

الوطني طوال مدة إجرائها، ثانياً: مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية الدولية.¹

2-التسخير

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإنّ الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خوله لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظاً على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها²، طبقاً لنص المواد 679 و681 مكرر من القانون المدني وعملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.³

وخلافاً للحد الأدنى والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب فإنّ التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية لما لها من امتيازات السلطة العامة.⁴

كما تضمنت المواد 41 و42 من قانون 02/20 مفهوم التسخير وكيفيات اللجوء إليه، وعلى اعتبار خصوصية هذا الإجراء وخطورة آثاره فإنه يتوجب على الأجهزة المختصة، والمؤهلة أن تلجأ إليه وبشروط قانونية، حتى لا تصبح هاته الوسيلة مظهراً من مظاهر التعسف والدوس على الحقوق الدستورية، لأن القانون وضع عدة ضمانات لحماية مصالح الإدارة بدءاً بتحديد ممارسة حق الإضراب إلى غاية الأنشطة، التي يمنع فيها

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 84-85.

² فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 51.

³ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 86.

التسخير: هو قرار إداري ويصدر من الهيئة المستخدمة المؤهلة من أجل ضمان استمرار المصالح العمومية في توفير حاجيات المواطنين -انظر المادتين 41 و42 من القانون 02/90.

⁴ خالد زنتو؛ علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 54.

منعاً باتا اللجوء لممارسة حق الإضراب خلافات جماعية فيها لكن بدون أن يتوصّل الأمر لشنّ الإضراب.¹

يعتبر الحق في الإضراب معترفاً به دستورياً من خلال القانون 02/90، فنجد هناك قيوداً تحدّده منها قيود كليّة وهي موانع للجوء إليه وقيود جزئية تتمثل في ضمان الحد الأدنى من الخدمة وحالة التسخير، فهي قيود تنظم وتضبط اللجوء إليه مما يترتب على ذلك أهداف ونتائج منها ضمان استمرار المرافق العمومية وتوفير المصلحة العامة.

الفرع الثالث: الضمانات القانونية للموظفين العموميين المضربين

إن حق الإضراب أصبح في النظم القانونية الحديثة حقاً دستورياً مثل بقية الحقوق السياسية والمدنية الأخرى، يخضع لنصوص قانونية خاصة، تحدد وتنظم كميّات وشروط ممارسته، هذه القوانين تنص صراحة على الحماية القانونية لهذا الحق.² بحسب ما جاء في نص المادة 32 من القانون 02/90 السابق الذكر في حماية حق الإضراب «يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل ويفض الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعها». فمن خلال هذه المادة نرى أن الإضراب الذي يمارس في ظل الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً تكون حقوق المضربين مضمونة ومحمية من أي تعسف وتظهر هذه الضمانات التي كرّسها المشرع للمضربين في المادة 33 من نفس القانون وهي:

أولاً: عدم انقطاع العلاقة الوظيفية

فمن خلال المادة 32 فقرة 2 من القانون 02/90 السابق الذكر على أنه «لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل» لهذا نستنتج أن الموظفين

¹ خالد زنتو؛ علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 74-75.

- نصّ القانون 27/91 المعدّل والمتمم للقانون 02/90 بمجالين آخرين هما: أولاً: الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طوال مدة إجرائها، ثانياً: مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

- تضمنت المواد 41 و42 من قانون 02/20 مفهوم التسخير وكميّات اللجوء إليه.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 167.

المضربين تبقى علاقتهم بالإدارة قائمة برغم من انقطاعهم عن مهامهم، فالإضراب الذي يكون مشروع وفق الشروط والإجراءات القانونية لا ينهي العلاقة الوظيفية وإنما تتوقف طيلة فترة الإضراب ففي هذه الفترة المضرب لا يؤدي التزاماته وفي نفس الوقت عدم تلقي الموظف المضرب الراتب وذلك راجع إلى القاعدة التي تملي أن مقابل كل خدمة مؤدات أجر، وبذلك فإن قامت الإدارة أو أيّ مستخدم على تسريح الموظف الذي شرع في الإضراب الشرعي يكون تحت التسريح التعسفي.¹

إنّ الفكرة الرئيسية التي تقوم عليها النظرية التنظيمية في تحديد العلاقة بين الموظف و الإدارة في ضمان مبدأ سير الإدارة في تقديم خدماتها بانتظام وإطراد، وهو المبدأ الأهم الذي من خلاله تتحقق المصلحة العامة، ولما يشكله ممارسة حق الإضراب من قبل الموظفين العموميين من تهديد لمبدأ استمرار خدمات المرفق العام والإضرار بمصالح المواطنين الذين قد يجدون أثناء إضراب الموظفين من يقوم بتقديم الخدمة المطلوبة لهم.²

يترتب على تكييف علاقة الموظف العام بالإدارة بأنها ذات طبيعة تنظيمية، تمتلك الإدارة حق تنظيم هذه العلاقة والمركز القانوني الناشئ عنها وبما يتناسب مع متطلبات الوظيفة فأعطى نظام الخدمة الوطنية للإدارة الحق في ممارسة سلطة التأديب بحق الموظف العام إذا أخلّ بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها أو قواعد السلوك الوظيفي، وبالمقابل فقد أعطى النظام الموظف العام ضمانات كافية لتحقيق التوازن من خلال أدواته القانونية لمواجهة سلطات الإدارة في التأديب، فأتاح للموظف النظم الإداري، والاعتراض على القرارات الإدارية الصادرة بحقه قضائياً إضافة إلى ضمانات ممارسة سلطة التأديب كالمثول والاطلاع التحقيق وغيرها.

¹ أمينة سيد هومي؛ رمضان ريجان، مبدأ استمرارية المرافق العامة، المرجع السابق، ص 26-27.

² خالد بن عبد الله الخميسي، حق الموظف العام في الاضراب، المرجع السابق، ص 218.

- نص المادة 32 من القانون 02/90 : «لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل».

يمكن تكييف الإضراب باعتباره مخالفة تأديبية تستوجب عقوبة تأديبية، حيث أنّ العقوبات التأديبية قد وردت على سبيل الحصر فيما ترك أمر تكييف المخالفات التأديبية للإدارة.¹

فالتوقف عن العمل بسبب الإضراب لا يفسخ العلاقة الوظيفية وهذا حسب ما أكدّه المشرّع الجزائري في قانون الوظيفة العمومية الذي لم يعتبر الإضراب حالة من حالات انتهاء العلاقة الوظيفية وبالتالي فقدان صفة الموظف حيث بين وحدد هذه الحالات في المادة 216 من الأمر رقم 03_06 التي تنصّ «ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: -فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها -فقدان الحقوق المدنية -الاستقالة المقبولة بصفة قانونية -العزل -التسريح -الإحالة على التقاعد -الوفاة -يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتمّ فيها التعيين»، إلا أنّ إضراب الموظفين والعمّال يؤدي إلى تجميد بعض هذه الحقوق طوال مدة الإضراب فلا يستحقّ الموظف المضرب شيئاً إلى أن يعود إلى ممارسة وظائفه وتقديم خدماته تجاه المرفق العام، كحرمانه من المرتب والإجازات والاحتفاظ بالوظيفة في ظل عدم مخالفته للقوانين والنصوص التنظيمية داخل المؤسسة العمومية، وكذلك كما يتمّ بضمانات تكسبه الحماية من ناحية الحالة الاجتماعية أو الحالة الصحية.

وكما يتوجب على السلطة الإدارية المعنية الاحتفاظ بمناصب الموظفين المضربين وأقدميتهم في الوظيفة، وعدم تغيير رتبهم ودرجاتهم، وكل تسريح بسبب الإضراب الشرعي يعتبر تعسفاً²، أمّا المشرّع الجزائري فقد أخذ منذ البداية بمبدأ أنّ الإضراب يوقف علاقة العمل ولا ينهيها، حيث نجد هذا التوجّه مترجماً بصراحة في المادة 27 من الأمر المتعلق

¹ فرحان نزال المساعيد، عمر عودة عواد الزيود، ازدواجية المراكز القانونية للموظف العام وأثرها على حقه في الإضراب، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 9، العدد 01، ص 56-57.

² فارس مدغول، حق الإضراب في المرافق العامة، المرجع السابق، ص 56-57.

- المادة 216 من الأمر رقم 03_06 التي تنصّ: «ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن: -فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها -فقدان الحقوق المدنية -الاستقالة المقبولة بصفة قانونية -العزل -التسريح -الإحالة على التقاعد -الوفاة -يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتمّ فيها التعيين».

بالشروط العامّة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975، والفقرة الثانية والثالثة من المادة 25 من قانون علاقات العمل لسنة 1990.¹

ثانيا: منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب

جاء نصّ المادة 33 الفقرة الأولى القانون رقم 90-02 صريحا في هذه المسألة أين نصّت المادّة على أنّه «يمنع أيّ تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السّلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه»²

إنّ مفهوم الاستخلاف يعني حلول موظف محل ومنصب موظف آخر فقد نصّ الأمر 06-03 على حالات استخلاف الموظفين كحالة استخلاف موظف في عطلة مرضية أو عطلة الأمومة، ولم ينصّ على استخلاف الموظف في حالة الإضراب بالرجوع إلى القانون 90-02 المعدل والمتمم السابق الذكر حيث يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال واستخلاف الموظفين والعمال المضربين أو تعيين آخرين في مناصب عملهم كون ذلك يشكل ضغطا عليهم إلا عند حالتين هما حالة التسخير التي تقوم به الهيئة المستخدمة وفي حالة الحد الأدنى من الخدمة وهذا بهدف تحقيق مبدأ استمرارية المرافق العام بانتظام وإطراد.³

إذا كان ذلك من شأنه تفادي أضرار مؤكدة قد تصيب أمن البلاد أو تمويل المجتمع بالسلع والخدمات الضرورية، وبالتالي فهو لا يمسّ بحق الإضراب وإنما هو استجاب لضرورة أو حتمية أمنية أو اقتصادية أو اجتماعية في بعض القطاعات أو بعض الظروف التي تسمح بتوقف نشاط أو عمل المؤسسات أو المرافق المعنية.⁴

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 165.

² شوقي بركاني، الإضراب في التوظيف العمومي، المرجع السابق، ص 153.

³ فارس مدغول، حق الإضراب في المرافق العامة، المرجع السابق، ص 58.

⁴ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 168.

ثالثا: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين

بما أنّ الإضراب حق فإنّه يمنع تسليط أي عقوبة على أي عامل بسبب مشاركته في إضراب شرعي، واعتبار أي تصرف من هذا الشأن يقوم به صاحب العمل أو ممثل أو المؤسسة المستخدمة يعد باطل و عديم الأثر،¹ ومنح العمال الحق في المطالبة بإلغائه والتعويض عن كل الأضرار التي تكون قد لحقهم بسببه، ويستثنى من هذا المبدأ حالة ارتكاب العمال لخطأ جسيم أثناء أو بمناسبة الإضراب كرفض تنفيذ أمر التسخير مثلا، أو عدم مراعاة الشروط المقررة لصحة الإضراب،² كما تأكده المادة 33 الفقرة 02 من القانون 90-02 على «..كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون»، رغم أن المشرع أقر الحماية للعمال المضربين إلا أنه لم ينص صراحة على العمال المتربصين في إمكانية مباشرة حق الإضراب في نص القانون 90-02 وحماية لهم من فقدان مناصبهم.³

إلا أنه وبالرجوع إلى الأمر 06-03 وطبقا للمادة 87 منه: «يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي وبما أنه لم يرد أي نص أو مادة تقيد ذلك فإنّ العامل المتربص من حقه ممارسة حق الإضراب باعتباره حق وارد في المادة 37 من نفس الأمر المشار إليه أعلاه».⁴

إنّ من أهم ما يميّز حق الإضراب في الوظيف العمومي بصفة عامة هو الالتزام بضمانات قانونية حددها المشرع الجزائري من خلال القانون 90-02 الذي حدد ضمن المواد تلك الحماية القانونية للموظفين العموميين حق الإضراب منها عدم انقطاع العلاقة

¹ مصطفى بن الشيخ؛ سعاد خليفي، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 44.
- نصّ المادة 33 الفقرة الأولى القانون رقم 90-02: «يمنع أيّ تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال، ماعدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه».

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 169.

³ مصطفى بن الشيخ؛ سعاد خليفي، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 46.

⁴ المرجع نفسه، ص 46.

الوظيفية التي تضمن استمرارية المرفق العام بانتظام وإطراد ومنع الاستخلاف، وكذا منع أية عقوبة على الموظفين المضربين

المطلب الثاني: الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب

تعتبر الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب هي الطرق التي يتم من خلالها تسوية الإضراب وقد تختلف من دولة لأخرى حسب النظام والتشريع المعمول به، فهناك طرق تسبق الإضراب وطرق تسوية الإضراب في حد ذاته نستعرضها من خلال الفرعين: الفرع الأول: الإجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب، أما الفرع الثاني: إجراءات اللجوء إلى الإضراب.

الفرع الأول: الإجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب

تتمثل الطرق السابقة لممارسة حق الإضراب في المرافق العمومية في كفاءات إجراءات حددها القانون 90-02 من توقي الإضراب أولا قبل وقوعه والقضاء على أسبابه بحلول كفيلة نستعرضها فيما يأتي:

أولاً: إجراءات المصالحة (نظام المصالحة): تتمثل المصالحة في دراسة وبحث المسائل المتنازع حولها بين العمال أو نقاباتهم التمثيلية من جهة، والممثلين الإداريين المفوضين لتمثيل المؤسسة أو الهيئة الإدارية من جهة ثانية، في إطار ما يعرف باللجان المتساوية الأعضاء، وهذا كإجراء أولي يتم داخل المؤسسة أو الهيئة الإدارية المعنية¹، تتخذ المصالحة المعمول بها بشأن نزاع جماعي صورتين مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية، بالنسبة للمصالحة الاتفاقية يتكفل أطراف النزاع بتحديد إجراءاتها في صلب الاتفاقية الجماعية المبرمة بينهما والتي تنص على تشكيل وتنظيم لجان دائمة يعهد إليها التفاوض بمناسبة أي نزاع محتمل وعند فشل الأطراف في التوصل إلى اتفاق من شأنها يمكن للطرف الأكثر استعجالاً إحالة النزاع إلى مفتشية العمل المختصة، أما التنظيمية يقوم بإحالة النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.²

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 162.
- المادة 33 الفقرة 02 من القانون 90-02 تنص على «..كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون».
² الجيلالي عجة، قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 2016.

لقد نظم المشرع الجزائري نظام المصالحة في المادة 5 من قانون 90-02 وجعله إجراء إجباريا وسابق على الشروع في الإضراب، ويتمّ اللجوء إلى المصالحة وفقا للاتفاقيات المبرمة، وعلى مستوى الإدارات العمومية فإن هذا الطرف المتدخل حسب التشريع الجزائري هو عبارة عن أجهزة رسمية تتكفل بإيجاد حلول مناسبة لتسوية النزاع الجماعي.¹

إن إجراء المصالحة يهدف إلى تقريب وجهات نظر الفرقاء لغاية قبول حل تصالحي بمعنى تعاقدى مقارنة بالمفاوضات الدبلوماسية فهي لا تثير مفهوم أي حكم ما، أحدث الجهاز وأعلى عن ميلاده بموجب المادة 21 من القانون 90-02 يوضع تحت السلطة المكلفة بالوظيفة العامة حيث جاء في المادة 21 «يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية» وكذلك نص المادة 22 «يشكل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية» كما جاء في نص المادة 23 من القانون 90-02 تحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره عن طريق التنظيم، وطبقا لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية، يتكون هذا المجلس من ثمانية (08) أعضاء دائمين وأربعة (04) ممثلين للإدارة وأربعة (04) ممثلين للوظيفة.²

¹ فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ آمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 36.

² شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 132.

- المادة 21 من القانون 90-02 تنص على: «يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية».
- المادة 22 تنص على: «يشكل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية».
- نص المادة 23 من القانون 90-02 يحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرق تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره عن طريق التنظيم.

أما فيما يتعلق بنتائج المصالحة:

أ- إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية وفي هذا الشأن تنص المادة 8 المعدلة من القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.

ب- أما أن تتوصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع وفي هذه الحالة كما تشير إليه المادة المشار إليها أعلاه، فإن محضر المصالحة الجزئية يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين حيث يمكن عرضها إما على الوساطة وإما على التحكيم.

ج- حالة فشل أجزاء المصالحة كذلك الأمر يحرر محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتشية العمل حسب كل حالة، يمكن أطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة وإما إلى التحكيم¹. ورتب المشرع عقوبة جزائية على كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل بسبب غير شرعي في حلقات المصالحة واجتماعاتها، حيث توقع غرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 دج في حالة العودة.²

ثانيا: إجراء الوساطة

كثيرا ما تفشل المفاوضات المباشرة بين الطرفين في التوصل إلى تسوية للنزاع، فيمكن للجهات أو السلطات المشرفة على القطاع أو المؤسسة عرض النزاع على وسيط يعهد إليه بإيجاد تسوية للنزاع، وفي هذه الحالة تقوم هذه السلطة المتمثلة إما في الوزير أو الوالي، أو رئيس البلدية أن يعين أو يقترح على الأطراف المتنازعة في تعيين وسيط كفئاً³، والوساطة هي إجراء اختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص وليس هيئة، يتولى هذه المهمة على اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 102.

² سلطان زقيلة، المرجع السابق، ص 143.

³ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 171.

النشاط¹. وعموما يقترح الوسيط من الأشخاص الأكفاء الذين يلقون موافقة طرفي النزاع كأن يكون أحد الخبراء في النزاعات الجماعية أو باحث في مجال علاقات العمل، ولعلّ المشرع بسنّه للوساطة استهدف التوزيع في إجراء الوقاية والحل السلمي للإضراب ولو بعد شنه وهذا حفاظا على مصالح الهيئات المستخدمة بوضع حد للخلاف الجماعي كفاية أساسية من وراء فتح مجال التفاوض والحوار، والمشرع الجزائري باستخدامه الذي يعرف الوساطة في المادة العاشرة (10) من القانون المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها بأنها إجراء يتفق بموجبه طرفا النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يُدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه وبعد انتهاء الوسيط من دراسة كل المعطيات والوثائق المقدمة إليه خلال المدة المحددة من قبل الأطراف، يقدم اقتراحه بخصوص النزاع المطروح في شكل توصية مسببة ومعللة للأطراف الذين لهم حق القبول أو الرفض، مع إخطار مفتش العمل بالاقتراح المقدم والمعروض على الطرفين المعنيين².

والمشرع الجزائري بالرجوع إلى نص المواد من 10 إلى 11-12 وضح آلية الوساطة، وفي المواد من الباب الرابع في طريقة تسوية الإضراب أوضح من خلال المادة 46 و47-48 من القانون 02-90 تفسيرا للوسيط، وآلية الوساطة مدرجة في القانون 02/90 تحت نمطين أحدهما يخص القطاع الاقتصادي والآخر يخص القطاع الإداري وتختلف إجراءات اللجوء إليها وطبيعة النزاع.

إن المشرع وتوقعا من هل استمرار مواصلة العمال للإضراب استحدثت بها جهازا خاصا بالنزاعات الجماعية للعمل يرأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم يحال إليها النزاع من طرف الوزير المعني أو والي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد فشل إجراء التسوية لاسيما إذا اقتضت ذلك ضروريات اجتماعية واقتصادية

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 92-93.

² أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسر للنشر والتوزيع، 2006، ص 215-216.

قاهرة، ويتم إحالة الملف أو النزاع الماعي وفقا للأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بيّنته المواد 49 و50 من القانون 02/90.¹

ثالثا: إجراءات التحكيم

يتم اللجوء إلى التحكيم بعد استنفاد الطرق الويّة السابقة، باعتباره المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بالطرق الوديّة، حيث يقوم الحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه، وهو ما يكسب التحكيم الصفة القضائية، وقد يكون اللجوء إلى التحكيم اختياريا باتفاق الطرفين المتنازعين أو إجباريا عن طريق الإحالة بنص قانوني أو بقرار من السلطة الوصيّة.²

إنّ التحكيم وسيلة من وسائل تفادي الإضراب أو على الأقل تفادي الاستمرار فيه، وأداة من أدوات إنهائه وليس فقط تجميده أو توقيفه، كون من آثار اللجوء إلى التحكيم هو منع ممارسة الإضراب إذا لم يشرع فيه أو توقيفه إذا كان قد شرع فيه، والتحكيم نوعان هناك التحكيم الاتفاقي والتحكيم المؤسّساتي³، ويكون من خلال لجنة يطلق عليها اسم "اللجنة الوطنية للتحكيم" وهذا ما جاء به نصّ المادّة 48 من القانون 02-90 ويتجلى اختصاصها حسب نص المادة 49 من القانون 02/90 السابق الذكر في الأعمال التالية:

- الخلافات التي تعرض يعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء إلى الإضراب.
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 السابقة الذكر.⁴

أحالنا المشرع بخصوص الأحكام المتعلقة بالتحكيم إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية وذلك بموجب نص المادة 13 من القانون السالف الذكر بقولها: «في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون

¹ خالد زنتو، علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 60.

² أ. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص 2016.

³ فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 39.

⁴ محرز أبا علال؛ مريم وفاء عزاوي، المرجع السابق، ص 54-55.

- المادة 13 تنص على: «في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون».

الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون»، حدد المشرع الجزائري أقصى أجل لصدور قرار التحكيم بموجب المادة 13 من القانون 02/90 السابق الذكر «يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه».¹

يتمّ عرض النزاع أمام اللجنة الوطنية للتحكيم من قبل السلطة الإدارية الوصية (الوزير -الوالي -رئيس المجلس الشعبي البلدي) من أجل الفصل في النزاع الجماعي بعصفا نهائية، وفي هذه الحالة تقوم اللجنة الوطنية للتحكيم بدور الهيئة التحكيمية بعدما تتلقى كافة المعلومات والوثائق التي أعدت في إطار المصالحة والوساطة. لتفصل في النزاع بقرار ملزم على طرفي النزاع مثلما نصت على ذلك المادة 52 من القانون 90-20²، حيث يكون عرض النزاع على هذه اللجنة عن طريق عريضة لدى الأمانة التقنية للجنة يبين فيها مختلف المواقف لأطراف النزاع كما يجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو مذكرة توضّح وتبرز عرض النزاع على اللجنة الوطنية مع محضر عدم المصالحة الذي يعدّه مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء بعد اجتماع 15 يوما، وتصبح قرارات هذه اللجنة نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا 03 أيام الموالية لصدور الحكم ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الأطراف المعنية به وهذا وفقا لنص المادة 21 المرسوم 09-418 السابق الذكر.³

باعتبار أن الإضراب وسيلة من وسائل الضغط لتلبية حاجيات الموظفين العموميين أثناء ممارستهم لعملهم فإنّ تسويته تمرّ بمراحل وآليات وإجراءات علاجية تهدف إلى بحث أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة مثل المصالحة بشقيها الاتفاقية والقانونية والوساطة والتحكيم، والقول أنّ الوساطة والتحكيم والمصالحة طرق بديلة لتسوية النزاع معناها أنّ القضاء لا يتدخل بشكل ما في تأطيرها، وهذا التأطير متفاوت بحسب الوسيلة التي يتمّ اللجوء إليها فنجد الدور القضائي في نظام

¹ عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 10 جانفي 2015، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمدة لخضر، الوادي، ص 34-35.

² الدكتور سامي بن حملة -أستاذ محاضر، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، ص 279.

³ فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 40-41.

الصالح ونظام الوساطة في عرض على الخصمين وتعيين الوسيط بالنسبة للتحكيم فإنّ القضاء له دور في حسم النزاعات والتنفيذ لحكم التحكيم.¹

الفرع الثاني: إجراءات اللجوء إلى الإضراب

تعتبر إجراءات اللجوء إلى الإضراب من أهم ضروريات ممارسة تطبيق الإضراب على منهج حي وضروري وقانوني من تنظيم وآلية وفقا للقانون 02/90 للمنازعات الجماعية للعمل وتتضمن عملية اللجوء إلى الإضراب ما يلي:

أولاً: انعقاد الجمعية العامة

تتعد هذه الجمعية في أماكن العمل المعتادة بحضور ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية من جهة، وجماعة العمال المعنيين التي تتشكل على الأقل من نصف عدد العمال العاملين في المؤسسة المعنية من جهة أخرى، وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو المحلية أو السلطة المعنية بقطاع النشاط.²

ثانياً: التصويت العمالي

يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.³

حيث يعبر كل موظف أو عامل عن رغبته الصريحة باللجوء إلى القيام بالإضراب أو الامتناع عنه ولا يكون قرار الشروع بالإضراب نهائياً إلا بموافقة أغلبية العمال المتواجدين في الجمعية العامة، كما منح المشرع الجزائري من خلال نص المادة 38 المعدلة القانون 90-14 للقطاعات العمالية ممارسة حق اللجوء إلى الإضراب «تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالإجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

¹ محمد قدوري؛ محمد مبروكي، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، السنة الجامعية 2018-2019م، ص 21.

² فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 42.

³ المادة 27 من القانون 90-02، السالف الذكر.

- ✓ المشاركة في مفاوضات أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- ✓ المشاركة في الوقاية من الخلافات في الأماكن أو المجالات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناء ساعات العمل إذا حصل اتفاق المستخدم.¹
- ✓ إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات أو عن طريق تعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- ✓ جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- ✓ تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

ثالثاً: الإشعار المسبق

الإشعار بالإضراب هو إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شنّ الإضراب، لاسيّما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل، إنّ اشتراط القانون قبل مباشرة الإضراب أن يودع الإشعار المسبق بأجل لا يمكن أن يقلّ عن ثمانية (08) أيام ويودع الإشعار لدى الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل المختصة إقليمياً هو كذلك تحسّبا لأيّ طارئ، ومنبثق من ضرورة سير العمل باستمرار.²

¹ خالد زنتو؛ علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 63-64.

- المادة 38 المعدلة القانون 90-14 المادة 38 المعدلة القانون 90-14 للنقابات العمالية ممارسة حق اللجوء إلى الإضراب.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 72.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب

لقد أصبح الإضراب ظاهرة عالمية لما له من أهداف تنتج أثرها في شتى المجالات: الاقتصادية، العلمية والاجتماعية...، وبما أنه حق معترف به قانونيًا فقد يترتب عليه شرعيته من عدم شرعيته، وهنا يتوقف الأثر القانوني للإضراب في تحقيق شروط والقيود لممارسته في الوظائف العمومية، هنا يصبح للإضراب الشرعية، أما إذا لم تتوفر الشروط القانونية الذي تناولها القانون 02/90 يصبح الإضراب غير شرعي، ينتج بذلك آثاره من قيام المسؤوليتين المدنية والجزائية.

المطلب الأول: آثار الإضراب المشروع

الإضراب المشروع هو الإضراب الذي يتم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ويستوفي كامل الشروط والإجراءات المنصوص عليه في القانون 02/90، فهو حق مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط التي تُبين كيفية ممارسته، ووفقا لهذا الأخير تصبح عملية ممارسته ذات مصداقية حقيقية¹.

تتوقف عملية الإضراب على مدى شرعيته واحترام العمال المضربين لكافة الأحكام والإجراءات القانونية أو الاتفاقية المقررة لصحته، وعلى عدم ارتكابهم لأي خطأ جسيم يقلب الآثار المترتبة عن الإضراب لغير صالح العمال².

الفرع الأول: تعليق علاقة العمل

يترتب على ممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام التشريع المعمول به، وقف أو تجميد علاقة العمل دون إنهاؤها، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يعدّ الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سببا لإنهاء العقد، بل سببا للفسخ عند اللزوم وبالتالي يتوجب على صاحب العمل الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين، وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم، إضافة إلى الامتناع عن تعيين عمال آخرين، قصد الاستخلاف إلا في حالات التسخير التي تأمر بها السلطة الإدارية في المؤسسة، أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وعليه لا يجوز لصاحب العمل

¹ خالد زنتو؛ علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 66.

² سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 164.

فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع¹، ويتعيّن على المستخدم أن يحتفظ للعمال المضربين بمناصب عملهم بما في ذلك الإطارات دون إمكانية تغيير مناصبهم ولا التخفيض من رتبهم، واحتساب فترة التوقف بسبب الإضراب كأقدمية ولا يوقف الإضراب نيابة ممثلي العمال، الذين يلعبون دورا كبيرا في المفاوضات، ولا يجوز فرض أي عقوبة تأديبية بسبب الممارسة القانونية لحق الإضراب إلا في حالة الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة الإضراب والمحقق قانونا عن طريق القضاء، كما يتعيّن على الهيئة المستخدمة خطر استعمال أي عمل يتنافى أو يمسّ لهذا الحقّ كاللجوء إلى الغلق لموجهة العمال المضربين، كما أنّه يحقّ للهيئة المستخدمة اللجوء إلى التسخير إذا توفّرت الشروط القانونية لذلك.²

كما هو الشأن بالنسبة للقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص، أو الإلتلاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن وغيرها من الحالات التي تجيز التسريع لسبب حقيقي وجدّي وما عدا ذلك فإنّ حالات الإنهاء المتخذة من طرف صاحب العمل لا تمثل فسحا تعسفيا فحسب بل أيضا تسريحا غير مشروع، هذا ويترتب على وقف علاقة العمل، وفقا لما تتوصّل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال أثناء الإضراب، حيث تختفي علاقة التبعية خلال هذا الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق العمال المتسببين فيه، كما يتحملون نتائج الأضرار التي تلحق بهم، كما هو الحال بالنسبة لحوادث العمل وحوادث الطريق التي لا تكون مضمونة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، إضافة إلى عدم احتساب أيام الإضراب ضمن العطلة السنوية وكذا التعويض عن عدم التمتع بها.³

وتأسيسا على الاجتهاد الفقهي والاتجاه التشريعي على أن الإضراب لا يعدّ سببا لإنهاء علاقة العمل، وكذا الاتجاه القضائي الذي ذهب هو الآخر بالقول أنّ الإضراب لا ينهي علاقة العمل وإنّما يوقفها فقط، وهو الأمر الذي قضت به المحكمة العليا في قرارها

¹ أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص 221-222.

² مصطفى بن الشيخ؛ سعاد خليفي، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 67.

³ أ. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص 222-223.

رقم 111095¹ المؤرخ في 20 أبريل سنة 1994 بشأن قضية (د. خ) ضد مؤسسة أت م. ع البويرة)، حيث جاء فيه «من المقرر قانوناً أن الإضراب الشرعي يوقف علاقة العمل ولا يفسخها، وبعد انتهاء الإضراب يرجع العامل إلى عمله، أخذ المشرع بمبدأ أن الإضراب لا يوقف العلاقة الوظيفية كما الشأن في القانون الخاص.²

وبالرجوع إلى القانون الذي يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب 02/90 المادة 32 -الفصل 1- ولا يقلع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل.³

الفرع الثاني: الإضراب يوقف الحق في الأجر

إنه وكما أشرنا تتوقف علاقة العمل عن السريان خلال الإضراب مما يجيز لكل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته، فمن جهة رب العمل يتبع التوقف عن العمل تعطيل التزام الوفاء بالأجر وذلك بسبب الصفة التبادلية التي تتصف بها علاقة العمل. وعدم دفع الأجر من قبل رب العمل ليس جزءاً، بل هي أثر تابع للتوقف الناتج عن إضراب نظامي، أما إذا كان الإضراب غير نظامي أي غير قانوني، فإن الاقتطاع يمكن أن يتجاوز مبلغ الأجر المقابل لمدة الانقطاع عن العمل، والذي يكون مساوياً للخسارة التي لحقت برب العمل. وتختلف هذه القاعدة بالنسبة للعامل غير المضرب الذي منع من ممارسة عمله، ففي هاته الحالة على رب العمل أن يسعى بكل ما يستطيع ليؤمن له الجو المناسب والملائم لكي يقوم العامل بالعمل الملتزم به، ويبقى الأجر مستحقاً إلا إذا كان رب العمل في وضعية تمنعه من تشغيل هذا العامل بصفة مطلقة ومستحيلة، عندها لا يستحق هذا العامل أجره، ويكون التوقف عن الدفع في هذه الحالة على أساس القوة القاهرة وليس على أساس توقف علاقة العمل بسبب الإضراب⁴، نظراً لكون عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين فإنه من الطبيعي والمنطقي والقانوني أنه متى توقف العامل عن أداء العمل الموكل إليه في العقد يمكن صاحب العمل بالمقابل من التوقف هو الآخر عن دفع الأجر

¹ القرار رقم 111095 المؤرخ في 20 أبريل سنة 1994، المجلة القضائية عدد 01 سنة 1995م، الغرفة الاجتماعية، ص 158.

² شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 148-149.

³ القانون 02/90 -المادة 32.

⁴ مصطفى بن الشيخ؛ سعاد خليفي، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 68.

المحدد في هذا العقد¹. لم يتضمن الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظائف العمومي في مختلف أحكامه نصًا واحدًا - ولا استثناء - يستحق من خلاله الموظفون العموميون المضربون الراتب أثناء انقطاعهم عن العمل والذي يمكن أن نصطلح عليه أيضا غيابا عن العمل لأن المؤدى واحد هو عدم تنفيذ الالتزام المنوط بهم². هذا ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب، حسب الحكم الوارد في نص المادة 2/33 من القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية المشار إليه سابقا، وكذلك إذا كان سبب القيام بالإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل مثل التأخيرات المتكررة في تسديد الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن؛ وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى. يؤخذ بالحلول التالية:

1- حالة العطلة السنوية: حيث لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو

في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

2- حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد: عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة

أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا، لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي

يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

3- حالة المرض: حيث أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية

الإضراب أو أثناءه، لا يمكنه المطالبة بأجره استنادا إلى أن تتوقف علاقة العمل

بسبب الإضراب.

وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق

الضمان الاجتماعي³.

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 166.

² شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، المرجع السابق، ص 151.

³ أ. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، المرجع السابق، ص 223-224.

الفرع الثالث: بالنسبة للمؤسسة المستخدمة

إن الإضراب لا يعف صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة من أداء التزاماتها اتجاه الغير أو المرتفقين، رغم أنّ القضاء لا ينظر إلى الإضراب كقوة قاهرة وإنما لكونه خارج عن إرادة الهيئة المستخدمة، وبالتالي الإضراب يحول دون قيام الإدارة المستخدمة من قيام بالتزاماتها، وهذا ما يفسر ما يسمى بالتسخير كما أنّ استئناف علاقة العمل لا تستدع عقد عمل جديد¹. فإنّ الإضراب يعني وقف العمل وشلا للمؤسسة، وهذا ما يلحق بالمؤسسة خسائر كبيرة على مستوى ميزانيتها بالإضافة إلى الخسائر المعنوية التي قد تصيبها نتيجة تأخر تسليم الطلبات لأصحابها والمتعاقد مع المؤسسة لتزويدهم بمنتجاتها، وعليه فالإضراب له آثار مادية، كما له آثار معنوية على المؤسسة، لا شك في خطورة الإضراب على سير المرافق العامة، خاصة إذا كانت هذه المرافق تحتكر الخدمات التي تقدمها مثل مرافق النقل العام والبريد والمياه، مما يستتبع عجز الأفراد عن الحصول على هذه الخدمات من مصدر آخر، ولذا فقد سبق مجلس الدولة الفرنسي المشرع في تقريره عدم مشروعية إضراب وموظفي وعمال المرافق العامة، أيا كانت الطريقة التي يدار بها ولو كان بطريق الامتياز. إذا كان من الممكن المساواة بين الأجراء وأرباب العمل ممن لا تؤثر نزاعاتهم إلا من مصالح خاصّة، فالعلاقات بين الدولة والموظفين هي من نوع آخر، لأنّ الإدارة مكلفة بتأمين عمل دوائر الخدمة العامّة، وإضراب الموظفين ينال من مصالح الأمة فهو ليس تجربة إثبات قوة يخوضها العاملون في مواجهة أرباب عملهم، لكنها مواجهة جزء من المجتمع للمجتمع ككل. فإذا أضرب رجال الشرطة والمعلمون وموظفو المؤسسات الجزائرية عن العمل، فليست الدولة هي التي تتضرر مصالحها كرتبة عمل، وإنما المجتمع هو الذي يحرم من خدمات عامّة ضرورية².

إنّ الإضراب يعتبر العائق الأوّل لمبدأ سير المرافق العامّة، فعندما يتوقف الموظفون عن قيامهم في أداء أعمالهم، الأمر الذي يؤدي إلى وقف عمل هذه المرافق وبالتالي عدم تقديم خدمات للمواطنين، فعندما يتوقف الموظفون الذين يعملون في المرافق العامة عن

¹ ياسين شامي، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 5 ديسمبر 2018، ص 212.

² ط/د العيد غريسي، مقال: حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة، ص 115-116.

العمل مدة من الزمن، فإن ذلك يؤدي إلى عرقلة سير المرفق العام بانتظام وإطراد مما يثير سلبا على حياة الناس ومعيشتهم، ومما يؤثر على النواحي السياسية والاجتماعية والاقتصادية في الدولة¹. وللإضراب نتائج بالغة في الخطورة على سير العمل في المرفق وقد تتعدى نتائجه إلى الإضرار بالحياة الاقتصادية والأمن في الدولة وليس هناك موقف موحد بشأن الإضراب، ومدى تحريمه، فهناك من الدول التي تسمح به في نطاق ضيق، غير أن أغلب الدول تحرمه وتعاقب عليه ضمانا لدوام استمرار المرافق العامة.²

أولا: آثار الإضراب المشروع بالنسبة للموظفين غير المضربين

قد لا يشارك كافة الموظفين أو العمال في الإضراب، ومن هنا يثار تساؤل عن الذين لم يشاركوا فيه، حيث يجب أن نشير بداية إلى أن الإضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال غير المشاركين فيه، بحيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة آثاره، يعني ذلك أن صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من أداء العمل وبالتالي يلتزم بدفع أجورهم المقابلة لهذا العمل، على أن الإضراب قد يحول دون هؤلاء العمال وبين أداء عمله.³

ثانيا: أمثلة عن الاضراب المشروع:

من امثلة الاحكام الصادرة في الاضراب المشروع حكم محكمة الدار البيضاء بالجزائر في القسم الاستعجالي حيث قامت المدعية مؤسسة بريد الجزائر برفع قضية ضد الاتحادية الوطنية لعمال البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية مفادها ان هذه الاخيرة (المدعى عليها) قامت بالدخول للإضراب بموجب المادة 35 من القانون 02/90 بتاريخ 2019/04/28 الى غاية 2019/04/30، فحسب المدعية أن ممارسة هذا الاضراب يعد عرقلة للعمل وبعد اجراءات المحاكمة والجلسات حكمت المحكمة الاستعجالية في الشكل قبول الدعوى وفي الموضوع امر المدعى عليها الاتحادية الوطنية لعمال البريد

¹ بيان عبد الرحمان سلمونة، أثر الإضراب على سير المرافق العامة، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، حزيران 2021، ص 91.

² دكتور مازن ليوراضي، الوجيز في القانون الإداري، أستاذ القانون العام المشارك، ص 37.

³ خالد زنتو، علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 71.

والمواصلات بوقف الإضراب المعلن عنه وبعدم عرقلة نشاط المدعية الى حين الفصل في دعوى الموضوع.¹

من خلال هذا الحكم نلاحظ ان المحكمة قررت ان توقف الإضراب نظرا لان قطاع البريد والمواصلات مرفق عام يلزم الادارة بعدم التوقف وسيره على الدوام من اجل المصلحة العامة.

المطلب الثاني: آثار الإضراب غير المشروع

يقصد بالإضراب غير المشروع هو ذلك الإضراب الذي لا يحترم القواعد الإجرائية المنصوص عليها في القانون 02/90، المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية، وممارسة حق الإضراب، كعدم توقّر النصاب القانوني للإعلان عن الإضراب، وعدم مراعاة إجراء الإشعار المسبق وما تجد ملاحظته في هذا الشأن، أنّ الكثير من الإضرابات، تقع تحت طائلة هذه المخالفات، إذ كثيرا ما يحتكر ممثلي النقابة قرار الإضراب دون استشارة مجموع العمال، والذين نجدهم يقبلون بالأمر الواقع حتى وإن لم يعكس إرادتهم الحقيقية، كما يستخدم بعض النقابيين القوة لمنع العمال من العمل وهو ما يتعارض مع نصّ المادة 34 من القانون 02/90.² «يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كما فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء».

ومن هنا نكون أمام إضراب غير قانوني مما ينتج عنه قيام المسؤولية المدنية والمسؤولية الجزائية:

¹ سلطان زنقيلة، الإضراب في الجزائر دراسة قانونية، مرجع سابق، ص 155.

² الجبالي عجة، قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، المرجع السابق، ص 223-224.

- المادة 34 من القانون 02/90.

الفرع الأول: قيام المسؤولية المدنية

إنّ الحديث عن المسؤولية المدنية الناشئة عن الإضراب لا يتعلق فقط بمسؤولية العمال غير المضربين اتجاه صاحب العمل بل تشمل أيضا مسؤولية العمال المضربين اتجاه العمال غير المضربين، من الثابت أن المسؤولية المدنية هي مجموعة القواعد التي تلزم وتجبر من ألحق ضررا بالغير بتقديم تعويض للمتضرر والتعويض الذي يتحمله المسؤول هو نتيجة إخلاله بالتزام سابق رتبته العقد أو القانون. وهكذا فإنّ المسؤولية المدنية تنشأ عن امتناع المسؤول عن تنفيذ ما تعهد به من التزامات عقدية أو القيام بالتزام قانوني مقتضاه: «ألا يضرّ الإنسان غيره».

وباعتبار أنّ الإضراب حقّ يمارس في إطار القانون، فإنّ أيّ إخلال بالقواعد القانونية من طرف العمال المضربين شأنها أن تؤدي إلى إلحاق بفتنة العمال غير المضربين وتجعل هذه الأخيرة مؤهلة لمطالبة العمال المضربين بالتعويض نتيجة الضرر المتمثل في فقدان الأجر.¹

من الثابت فقها وقضاء أن التوقف الجماعي في العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 المؤرخ في 90/02/06 المعدل بموجب القانون 27/91 يُعدّ إضراباً غير شرعيّ وبالنتيجة يكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة يستوجب الطرد دون التعويض والإخطار المسبق وفقا لنصّ المادة 73 والمادة 73 الفقرة 4 من القانون 02/90، وتثبت واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة لخطأ جسيم المستوجب للطرد، بموجب حكم قضائيّ طبقا لقرارات المحكمة العليا منها القرار رقم 191277 المؤرخ في 2000/04/11، فإنّ الوحيد المؤهل بالحكم على مشروعية الإضراب أو عدم مشروعيته هو القضاء المختص.²

إنّ الأساس القانوني لقيام مسؤولية الموظف العام عن الأعمال الشخصية يشكل هذا النوع من المسؤولية القاعدة الأساسية في المسؤولية التقصيرية، لأنّ الأصل في القانون مسؤولية الإنسان عن أعماله الشخصية التي تسبب في إلحاق الضرر بالآخرين سواء وقع

¹ فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 60-61.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 74.

- القرار 191277 المؤرخ في 2000/04/11 من المحكمة العليا.

ذلك على المال أو النفس أو الجزء في جميع هذه الصور هو الضمان أي وجوب التعويض.¹

حيث أنّ المسؤولية عقدية، أو تكون مسؤولية تقصيرية فتحقق المسؤولية العقدية للعمال المضربين تجاه صاحب العمل وذلك لوجود عقد صحيح بينهما وإخلال العامل بتنفيذ الالتزام الناشئ عن هذا العقد، سواء كان امتناع عن تنفيذ أو الخطأ في التنفيذ وحتى نستطيع القول بمسؤولية العامل المضرب اتجاه صاحب العمل فإنه يشترط توافر شروط المسؤولية المعروفة في نطاق القانون المدني ألا وهي الخطأ سواء كان ناشئ عن عمد أو إهمال أو عن عدم التنفيذ بعد انتهاء الإضراب-الضرر والعلاقة السببية بين الخطأ والضرر- أي أنّ الضرر نتيجة لخطأ المضرب.² وسلطة القاضي التقديرية في هذا المجال تتحدّد في مسألتين أولاً التحقق من وجود رابطة السببية بين الخطأ والضرر، وثانيهما كون هذه السببية مولدة للضرر أي منتجة. وكون هذا الضرر مباشراً وتقدير القاضي لمسألة قيام السببية بين الخطأ والضرر³ يقع في نطاق تقديره للخطأ وتقديره للضرر.

أمّا الضّرر الذي يستوجب التعويض نتيجة خسارة ماديّة أو معنوية تلحق بالعمّال غير المضربين بسبب التصرفات العمال المضربين، ويتحقّق هذا الضّرر عند مساس العمال المضربين بتصرفاتهم غير القانونية لحقّ من الحقوق التي منحها القانون للعمال كالحريّة في العمل والضّرر الذي يُصاب به العمال غير المضربين إمّا أن يكون ضرراً مادياً يتمثل في الخسارة المادية التي تلحق بهم نتيجة المساس بحق من حقوقهم كفقْدان الأجر أو منعهم من الدّخول إلى أماكن العمل نتيجة لاحتلال العمال المضربين وإمّا أن

¹ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، الكتاب الثاني، الوظيفة العامة، العقود الإدارية، القرارات الإدارية، الأموال العامة، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1433 هـ - 2012م، ص 104.

- المسؤولية المدنية: هي مسؤولية قانونية لأنه يترتب عن قيامها جزاءات يفرضها الضرر الواقع على الغير أو إزالته أو إصلاحه أو منح مبلغ من المال كتعويض وجبر للضرر وهي مبنية على التزام قانوني سابق مفاده عدم الإضرار بالغير ومن بين أركانها الخطأ والضّرر والعلاقة السببية.

² زنتو خالد؛ علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 72.

³ عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، ماجستير في القانون، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، 1438 هـ - 2017م، ص 119.

يكون الضرر معنويا عندما يكون التعدي على حقوقهم أو مصالحهم غير المادية أي المتعلقة بالذمة المعنوية أو الأدبية للعمال، وحتى يتحقق قيام المسؤولية المدنية لابد من توفر العلاقة السببية ما بين الخطأ والضرر لقيام مسؤولية العمال المضربين¹. وهذه العلاقة لا تتحقق بمجرد إعلان فئة من العمال عن الإضراب والمشاركة فيه ولا تتحقق كذلك بامتناع صاحب العمل عن تقديم الفعل لفئة غير المضربين وحرمانهم من الأجر باعتبار أن التزام صاحب العمل اتجاه العمال غير المضربين تبقى قائمة إلى غاية إثبات وجود قوة قاهرة تعفيه من تحمل هذه الالتزامات.

صاحب العمل ملزم من خلال علاقة العمل بدفع أجور العمال غير المضربين وتوفير وسائل العمل وأن يثبت أنه لجأ إلى القيام بالإجراءات القانونية المتوفرة لاستمرار نشاط المؤسسة في حالة لجوء العمال المضربين إلى تصرفات تعرقل نشاط الهيئة المستخدمة، ويتم إثبات حسن نية صاحب العمل من خلال عدة محاولات منها رفعه لدعوى قضائية لاستصدار أمر استعجالي لإخلاء أماكن العمل من العمال المضربين، فإذا أثبت صاحب العمل أنه قام بهذه الإجراءات لكنها لم تنفذ لأسباب لا تتعلق بتقصير منه، فهنا نكون أمام حالة قاهرة تؤدي إلى إعفاء صاحب العمل من التزامه توفير العمل ودفع الأجور، كون هذا الضرر كان بسبب العمال المضربين الذين يتحملون بالتضامن تعويض العمال غير المضربين عن هذا الضرر على أساس أن التضامن واجب بحكم القانون كون أن خطأ كل واحد منهم السبب في الضرر إلى جانب أن الإضراب عمل جماعي وبالتالي اشتراك أكثر من عامل واحد إحداث الضرر.²

بخصوص هذه المسألة نجد أن القضاء الفرنسي أصدر العديد من الأحكام منها القرار الصادر عن محكمة استئناف AMIENS بتاريخ 5 مارس 1986، حيث قضت بإلزام العمال المضربين بتعويض العمال غير المضربين عن الأجور التي لم تدفع لهم بسبب غلق المصنع ومنع بقية العمال غير المضربين من الدخول لمزاولة عملهم، ورغم استصدار صاحب العمل الأمر قضائي استعجالي بفتح باب المصنع إلا أن المضربين لم يلتزموا بتنفيذه مما أدى لصاحب العمل إلى غلق ورشات المصنع. هذه الوضعية أدت

¹ فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 63.

² خالد زنتو؛ علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 75.

بمجموعة من العمال غير المضربين إلى رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلزام العمال الذين شاركوا في غلق المصنع بدفع تعويض بالتضامن يساوي مبلغ الأجر التي لم تدفع لهم، وبتاريخ 18 مارس 1985 أصدرت المحكمة قرارها استجابت من خلاله لمطالب العمال غير المضربين.

إذاً برجعنا إلى الأحكام المنظمة للإضراب نجد أنّ المشرع هو الذي رتب على مخالفة هذه الأحكام جزاءات وبالتالي فإنّ الأحكام القانونيّة المتعلقة بالإضراب تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها وهو ما يتطابق مع القواعد العامّة للمسؤوليّة.¹

الفرع الثاني: قيام المسؤولية الجزائية

إنّ ممارسة الإضراب بصورة مشروعة لا يمكن أن يكون أساساً لأيّ مسؤولية قانونية ضدّ العمال أو الموظفين لأنهم يمارسون حقاً مكفولاً دستورياً وتشريعياً ولكن المسؤولية الجزائية في حالة تجريم الفعل.²

إذا كان القانون 05-82 لم يضع إلا مادتين تخصّان حالات الخرق الإجراءات التسوية بخصوص السجلات الواجب مسكها من طرف الهيئات المستخدمة وكذا بعض إجراءات تنفيذ قرارات التحكيم وواجبات الهيئة المستخدمة في السعي للتكفل وتسوية النزاع واعتبار المحدوديّة مجال تطبيق هذا القانون فإنّ القانون 02/90 المعدّل والمتمم ساير التطورات الحاصلة في كافة الميادين مع اعترافه صراحةً بإمكانية ممارسة حقّ الإضراب في إطار القانون فإنه حفظ مصالح الإدارة والحقوق العاملين والمنتفعين من أيّ انتهاك أو تجاوز.³ وهذا التوجّه لا يمكن أن يتحقق إلا بالنصّ صراحةً على الجوانب الجزائيّة المترتبة على بعض الحالات المتّصّفة بخروج وتجاوز عن ممارسة حقّ الإضراب كحقّ دستوريّ وخلافاً للقانون 05/82 الذي أعطى وصف العقوبات لهذا الجانب فإنّ القانون 02/90 في الباب السادس منه وضع ما يُسمّى بالأحكام الجزائيّة المترتبة على اقرار بعض التصرّفات التي منعها القانون وجعلها غير مشروعة، وهناك فرق شاسع بين مصطلح المستعمل في ظلّ القانون 05-82 العقوبات ومصطلح أحكام جزائية.

¹ فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 61.

² المرجع نفسه، ص 64.

³ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 100.

وفي أيّ دولة من الدول حدد القانون، من أجل فرض احترام القواعد الآيلة إلى ممارسة حق الإضراب، فرض عقوبات تنزل بالعمّال الذين يتجاوزون هذه القواعد وبالفعل ترتبط الأحكام الجزائية بكل الأفعال التي ستوردها وهي أفعال يمكن وصفها بغير المشروعة والماسّة إمّا بمصطلح الهيئة المستخدمة أو بحقوق العمّال أو حتى المؤثّرة في الانتفاع بالمرافق العامّة أو بسيرها عاديًا، وأهمّ الأحكام الجزائية تخصّ الأفعال الآتية:¹

بالرجوع إلى القانون 02/90 الباب السادس الأحكام الجزائية

أولاً: كلّ تخلف عن جلسات المصالحة واجتماعاتها لأنّ التخلف والامتناع عن حضور جلسات المصالحة هو عدم المساهمة في التسوية وخرق الإجراءات الأولية، هذه الحالة تخصّ سواء ممثلي الموظفين أو ممثلي الهيئة المستخدمة والعقوبة تتراوح بين 500 دج و2000 دج غرامة نافذة وترفع إلى 5000 في حالة العود -المادة 53.

ثانياً: المادة 54 -كل من زوّد الوسطاء أو الحكام بمعلومات خاطئة أو وثائق² غير صحيحة أو مزورة أو مارس أي نوع من المناورات الاحتمالية لتوجيه قرارهم أو توصياتهم، وهذا لأنّ كل طرف في النزاع مطالب بتقديم يد المعونة والمساعدة والتتوير للحكام أو الوسطاء والسّعي في تسهيل مهمتهم لا العكس والعقوبة قد تكون الغرامة والحبس من شهرين إلى ستة أشهر حسباً نافذاً أو بإحدى هاتين العقوبتين حيث يعاقب بغرامة ماليّة تتراوح ما بين 5000.00 دج و20.000.00 دج.

ثالثاً: كل من تسبب في التوقف الجماعي عن العمل خرقاً لأحكام هذا القانون أو حاول التسبب في ذلك أو عمل على استمراره وإذا صاحب التوقيف التشاوري العقوبة، لأنّ اللجوء للإضراب وممارسته لا بدّ أن يكون باقتناع ودون ضغط ولا إكراه وعقوبة هذا التصرف.

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 101.

- المسؤولية الجزائية: تعرف بأنها التزام بتحمل النتائج القانونية المترتبة عن توافر أركان الجريمة في فعل ما: أي الالتزام بتحتمل العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي يقرره القانون بحق المسؤول عن الجريمة. وعليه فالمسؤولية ليست ركناً من أركان الجريمة، وإنما هي لاجتماع أركان الجريمة

² خالد زنتو؛ علي ويران، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 77.

- المواد 53 إلى 57، القانون 02/90.

الحبس من ثمانية أيام إلى شهرين مع الغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين -المادة 55. من القانون 02/90 بحيث الغرامة تتراوح ما بين 500.00 دج و 2000.00 دج.

رابعا: كل من مارس أيّ تصرف لعرقلة حرية العمل سواء بواسطة المناورة أو التهديد¹ أو العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات لأنّ عرقلة حرية العمل يعني إرغام العمال على ممارسة الإضراب والتّعدّي على الأشخاص هو مسّ وانتهاك لحرمتهم أما التّعدّي على الممتلكات فهو التّعدّي على مصالح الهيئة المستخدمة والعقوبة المقررة قانونا هي الحبس من 15 يوم إلى شهرين والغرامة المالية أو بإحدى هاتين العقوبتين -المادة 56 «يعاقب بغرامة عالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء واستهداف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.»

كما جاء في بعض الأحكام الجزائية الواردة في الأمر 156/66 المتضمن قانون العقوبات المعدّل والمتمم في مواده 214 إلى غاية 218 في الفصل السابع في حالة تزوير المحررات العمومية أو الرسمية والقسم الثالث وكذلك في حالة العصيان التي تضمنها قانون العقوبات المعدّل والمتمم من المواد 183 إلى غاية 187 مكرر فمثلا المادة 183 تنصّ على العصيان «كل هجوم على الموظفين أو ممثلي السلطة العمومية الذين يقومون بتنفيذ الأوامر أو القرارات الصادرة منها أو القوانين... كل مقاومة لهم بالعنف أو التّعدّي تكون جريمة العصيان.»

خامسا: كل مس أو ضغط على العمّال المضربين بواسطة تسليط عقوبات تأديبيّة أو تعيين موظفين بدلهم لإرغامهم على العدول عن مواصلة الإضراب أو من ثمانية أيّام إلى الشهرين والغرامة بإحدى هاتين العقوبتين لأنّ هذا التّصرّف إذا صدر من الإدارة فهو يعني:²

- 1- مس الهيئة المستخدمة بحقّ دستوري شرعي.
- 2- يعتبر التّصرّف تعسّف في استعمال السلطة.

¹ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 102.

² فاطمة الزهراء بوشرنوح؛ أمال حفيفي، النظام القانوني لممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، ص 66.

المادة 57 - «يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص لمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيف عمالا آخرين أو تعيينهم، وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديدا أو عنفا أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا، ومن 2000.00 دج إلى 50.000.00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين».

ونشير في الأخير إلى أنه نظرا لخطورة الآثار المترتبة على الأخطاء التي قد يرتكبها العمال، بمناسبة الإضراب. فإن أمر تقدير جسامتها لم يترك لصاحب العمل، خشية المبالغة في تضخمها، تعتبر بحكم القانون أخطاء جسيمة مثل عرقلة حرية العمل، ورفض أمر قضائي بإخلاء أماكن العمل (المواد 34 إلى 36 من القانون 90-02 المشار إليه سابقا)، ورفض القيام بضمان القدر الأدنى من الخدمة ورفض أمر التسخير بينما يعود تقدير جسامته الأخطاء الأخرى إلى قاضي الموضوع، أو إلى اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء وذلك حماية لحقوق العمال من جهة، وضمان عدم التعسف من قبل صاحب العمل من جهة ثانية¹.

ومن ثم موازاة مع تقييد اللجوء لهذا الحق وممارسته من طرف العمال فإنه يقع على الهيئة المستخدمة عبء قبول ممارسة هذا الحق ما تم ممارسته باحترام الإجراءات القانونية².

أولا: أمثلة عن الإضراب الغير مشروع

تأتي هذه الدراسة لتبين مدى تأثير الإضراب كاحتجاج نقابي لدى اساتذة التعليم الثانوي والتقني (الكنباست) لتحقيق المطالب المهنية في ضل وجود وسائل أخرى كالتفاوض والحوار وللوقوف على تصورات المحتجين ومعرفة هاته المطالب التي تكررت في عدة محاضر، وتعتبر بالنسبة اليهم حقوق مشروعة فرضتها الظروف والتغيرات التي يشهدها المجتمع الجزائري على كافة المستويات الاجتماعية والاقتصادية على كافة المستويات الاجتماعية اعتمدنا على تقنية المقابلة مع خمسة عشرة استاذ من ثلاث بولاية

¹ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 169.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 103.

معسكر وكذا الحضور مع هؤلاء النقابيين خلال مناقشتهم لتلك المكاسب التي لطالما ناضلوا من أجلها ومن جملة ما توصلنا إليه:

- أن الإضراب هو الوسيلة الوحيدة لتحسين الوضعية المهنية للأستاذ والحل الأساسي في ظل اتباع سياسية الهروب والتماطل من طرف الوزارة الوصية.

فالإضراب اليوم أصبح فعلا عقلانيا واعي يعبر من خلاله الأستاذة (الفاعلين الاجتماعيين) في مطالبهم بوضع خطة استراتيجية لتغيير قواعد اللعبة واستغلال هامش الحرية المتاح لوضع قواعد جديدة وإعادة ترتيب قواعد السلطة وهذا ما عبر عنه المبحوثين، كما وقفنا على تحقيق المطالب المهنية لا يحد من ظاهرة الإضراب نظرا لان المجتمع في ديناميكية مستمرة فالتحولات مستمرة فالتحولات التي يشهدها المجتمع الجزائري من ارتفاع القدرة الشرائية وغلاء المعيشة جعلت الحقوق المهنية تتماشى مع تلك التحولات وتهدف هذه المحاولة الى الكشف عن النتائج التي توصلت لها النقابات العمالية من خلال الإضرابات التي قامت بها وشهدها قطاع التربية خاصة في الآونة الأخيرة.¹

خلاصة الفصل

نستنتج مما سبق دراسته في هذا الفصل أن المشرع الجزائري وضح الإطار القانوني لعملية ممارسة الإضراب في التنظيم والتشريع المعمول به في قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب من خلال كيفية ممارسة الإضراب وتسويته وحمايته وكذا توضيح الشروط والقيود القانونية وإجراءات اللجوء إلى الإضراب، وأخيرا تناولنا مجمل الآثار القانونية لحق الإضراب المشروع وآثار الإضراب غير المشروع.

¹ فاطمة موساوي معاش، جيلالي كوبيبي، الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق، الأستاذ الثانوي نموذجاً جامعة معسكر، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، عدد 1، مجلد 8، عام 2017، ص1-ص5.

الخاتمة

خاتمة

من خلال هذه الدراسة المتعلقة بحق ممارسة الإضراب في الوظيفة العامة توصلنا الى أن الاضراب يحظى بمكانة عالمية على جميع المستويات الاقتصادية والاجتماعية والعلمية، حيث كان للإضراب دورا هاما في إبراز حقوق الموظفين بعد ما كانت مهمشة وغير معترف بها، إلا أنه ومنذ بداية الاعتراف بها في مختلف الدساتير ومنها الدستور الجزائري باشرت الجزائر في تنظيم ممارسه هذا الحق بموجب قوانين واوامر تحكمه، فقد جاء القانون رقم 02/90 المنظم للنزاعات الجماعية للعمل وطرق تسويتها وممارسة حق الاضراب ليضع قيود وحدود نص عليها كما ضمن للموظف ممارسة حق الإضراب وبعدها جاء قانون الوظيفة العامة ليضيف بعض النصوص القانونية المتعلقة بالموظف وممارسته للإضراب.

وبعد دراسة الموضوع توصلنا لجملة من النتائج من بينها:

- * من خلال تناولنا لتعريف الاضراب توصلنا الى انه لا يوجد تعريف موحد للإضراب خاصة في التشريع الجزائري، مما جعل من الفقهاء ورجال القانون تعريفه قضائيا وفقهيا وعلية يمكن تعريف الاضراب بانه توقف جماعي للموظفين من اجل مطالب مهنية.
- * ظهور الاضراب حديثا اذ انه لم يعترف به الا في الآونة الأخيرة بعد نداءات وصراعات ومناوشات طويله قام بها العمال ليتوج في الاخير باعترافات دولية ووطنية وتشريعات عالمية وعربية.
- * تعتبر علاقة الموظف بالإدارة علاقة تنظيمية تكفلها القوانين واللوائح مما ساعد المشرع على تنسيق العمل الوظيفي من جهة وممارسة الموظف للإضراب من جهة اخرى.
- * أن مبدأ استمرارية المرفق العام مكفول في الدستور بالمقابل حق ممارسة الاضراب حق دستوري أيضا ما جعل المشرع يقيد الاضراب بجملة من الاجراءات اهمها ضمان الحد الادنى للخدمة وسيرها بشكل دائم.

من أهم العناصر التي تسيّر المرفق العام وتنظمه هو احترام واجب الطاعة الرئاسية الذي بدونه يكون المرفق في فوضى عشوائية فعلى الموظف احترام رؤسائه وتنفيذ اوامرهم، لكن في ما يحدده القانون من امور شرعية فمثلا ممارسة الاضراب يقع عائق بين الرئيس والمرؤوس فسلطة الرئيس تلزم عليه مواصلة تقديم العمل للمنتفعين من المرفق

والموظف يمارس حقه في الاضراب وبناءً على ذلك فعلى الرئيس أو المستخدم أو يوفق في تسير المرفق العام بانتظام وعدم التدخل في حقوق الموظفين.

من خلال قراءتنا لنصوص القانونية خاصة القانون رقم 02/90 وقانون الوظيفة العامة فان المشرع قيد بعض القطاعات من ممارسة الاضراب منها القضاء، الأمن الدفاع الوطني، مستخدمو البرلمان... الخ.

يعد حق الاضراب حق مقيد وليس مطلق لما له من نتائج من خلال تنظيمه وضبط ممارسته القانونية من الشروط وتسوية الاضراب وذلك عن طريق التقييد الكلي والجزئي لحق الاضراب.

* اقتراح المشرع لحل التسخير لضمان سير المرفق العام وعدم عرقلة العمل مثل الكهرباء والغاز والنقل... الخ.

* إعادة ضبط مفهوم التسخير الذي يجهل ممارسته بعض مسيري المرافق العامة وبالتالي يكون وسيلة ضغط على الموظف يمنعه من التعبير عن مطالبه المهنية.

* من أهم الضمانات القانونية للموظفين العموميين عدم انقطاع العلاقة الوظيفية اثناء الإضراب، إلا أن الأجر لا يتقاضاه الموظف اثناء فترة الاضراب مع المحافظة بمناصب الموظفين وعدم تغيير رتبهم ودرجاتهم.

* عندما يدخل الموظفين في إضراب فلا يستدعي ذلك تسريح الموظف أو عدم قبول استئنافه للعمل وإلا اعتبر عمل تعسفي وهذا ما نص عليه القانون رقم 02/90 لأن هذا يمس بالحقوق الدستورية.

بناء على النتائج المقدمة أعلاه ولنجاح عملية الإضراب في المرافق العمومية توصلنا إلى جملة من التوصيات والاقتراحات أهمها:

- على المشرع الجزائري إدراج قانون خاص يشمل موظفي القطاع العام لوحده دون القطاع الخاص للتمييز بينهما نظرا لاختلاف طبيعة العمل والقوانين التي تحكمهما.
- ضرورة اختيار وسيط متخصص في مجال العمل يمتاز بالثقة والكفاءة ومنحه كل الصلاحيات للقيام بمهمة آلية الوساطة.

- اعتبار حق الإضراب ثقافة جديدة لحل كل مشاكل الموظفين العموميين وليس وسيلة ضغط لمظاهر التعسف والأخطاء.

- الاهتمام والتأطير القانوني للجنة الوطنية للتحكيم في حل النزاعات الجماعية للعمل وتكون بطرح حلول عادلة للموظف والإدارة أو المستخدم والاهتمام بمطالب الموظف العام المهنية التي يترتب عليها الإضراب غير المشروع المنتج لآثار عيوب الإضراب وقيام المسؤولين المدنية والجزائية والحد الأدنى من الخدمة.

- يعد حق التسخير من الحلول الناجحة في استمرار المرفق العام بانتظام وإطراد وليس وسيلة لكسر الإضراب.

- التطور العلمي في جميع المجالات الذي أدى إلى ضرورة التحلي بروح الحوار بين المستخدم أو الإدارة والموظف أو العامل في حدود الطاعة الرئاسية.

- اعتبار القضاء الحل الفاصل والعادلة في حق الإضراب غير المشروع.

بناءً على كل ما سبق فللموظف العمومي حق دستوري وهو ممارسة حق الإضراب الذي يضل السلاح الأنجع في مواجهته الإدارة وتعسفها اتجاه تلبية المطالب المهنية للموظف إلا أن ممارسة هذا الحق تبقى مرتبطة في مدى تجاوب الدولة لمطالب الموظفين ووضع قانون خاص يحمي الموظف من تبعات ممارسته لهذه الحق بالإضافة إلى توفير الدولة لكامل الامكانيات في حال دخول العمال في إضراب طويل المدى وحرصها على عدم المساس بسير المرافق العامة لتلبية حاجيات المواطنين ولعدم عرقلة الموظف من الاستفادة من حقوقه والتعبير عنها بشكل الذي يراه المشرع مناسباً.



المصادر والمراجع

• قائمة المصادر

أولاً: النصوص القانونية

أ/ الدساتير:

- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 1989/02/28 جريدة رسمية عدد 09 لسنة 1989.
- التعديل الدستوري الصادر بتاريخ 2020/11/01 الجريدة الرسمية عدد 54 الصادرة في 2020/09/16.

ب/ القوانين

- 1- القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، مؤرخ في 1990/11/06 الجريدة الرسمية عدد 6.
- 2- قانون العقوبات: القانون 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 08 يونيو 1968 المتضمن قانون العقوبات.
- 3- القانون المدني: قانون رقم 07-05 مؤرخ في 13/05/2007 يعدل ويتم الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26/09/1975 والمتضمن القانون المدني.
- 4- القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، مؤرخ في 06/02/1990 الجريدة الرسمية عدد 6.

ج/ الأوامر

- الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مؤرخ في 2006/07/15، جريدة رسمية عدد 46.

ثانياً: القرارات

- قرار المحكمة العليا رقم 7722168 المؤرخ في 14/01/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية.
- القرار رقم 111095 المؤرخ في 20 أبريل سنة 1994، المجلة القضائية عدد 01 سنة 1995م، الغرفة الاجتماعية.
- القرار 191277 المؤرخ في 11/04/2000 من المحكمة العليا.

• قائمة المراجع

أولا/ الكتب

- 1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، بن عكنون، الجزائر، 2003.
- 2- أشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الاباحة والتجريم، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، مصر، 2014.
- 3- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2006.
- 4- بلورنة لحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بين النظري والتطبيقي، دار هومة، الجزائر، بدون سنة نشر.
- 5- دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الاساسي للوظيفة العمومية، دار الهدى للطباعة والنشر، عين مليلة، الجزائر، 2010.
- 6- الزهرة سكيبة، الواجبات الاخلاقية عند الموظف العام واثرها على ممارسة حرية العامة وحقوقه الجماعية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة معسكر.
- 7- سامر أحمد موسى، إضراب عمال وموظفي المرافق العامة، دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والجزائري، بحث قانوني، بوابة فلسطين القانونية، 2007.
- 8- سمية شاكري، محاضرات في المرافق العامة.
- 9- عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، بدون سنة نشر.
- 10- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الاداري، كلية الحقوق، شركة الجلال للطباعة، الاسكندرية، مصر، 2002.
- 11- عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، الطبعة الأولى، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2017.
- 12- عجة الجيلالي، قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2005.

- 13- عصام المضور، الاضراب بالقطاع العام بين الحق الدستوري ومبدأ استمرارية المرافق العامة.
- 14- عمار بوضياف، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة الثالثة، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015.
- 15- عمار بوضياف، الوظيفة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015.
- 16- عمار عوابدي، دروس في القانون الاداري، معهد العلوم القضائية والادارية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1984.
- 17- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984.
- 18- مازن ليو راضي، الوجيز في القانون الاداري، أستاذ القانون العام المشارك.
- 19- محمد أمين بوسماح، ت: رجال بن عمر، رجال مولاي ادريس، المرفق العام في الجزائر، ديوان المطبوعات لجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر.
- 20- محمد علي الخلايلية، القانون الإداري، الطبعة الثانية، كلية الحقوق جامعة المؤتى، دار الثقافة لنشر والتوزيع، بدون بلد وسنة نشر.
- 21- مهذ نوح، القانون الإداري، الجامعة العربية السورية، سوريا، 2018.

ثانيا/ الرسائل الجامعية

أ/ مذكرات الماجستير

- 1- بيان عبد الرحمان سلمونة، أثر الإضراب على سير المرافق العامة، رسالة ماجستير، قسم القانون العام، حزيران 2021.
- 2- خالد بن عبد الله الخميسي، حق الموظف العام في الاضراب، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، 1439هـ-2018م.
- 3- دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الانسان والحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة، سنة 2015/2016.

4- محمد دحدوح، واجب الطاعة في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الادارة المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2009/2008.

ب- مذكرات الماستر

1- اسماء بوشميط، حورية بوزردوم، حق الموظف في الاضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون عام داخلي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه محمد الصديق بن يحي، جيجل، سنة 2017/2016.

2- حكيمة مختاري، اثر الاضراب على سير المرافق العامة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر اكايمي، تخصص قانون اداري، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، سنة 2020/2019.

3- حورية بن زعباط؛ عائشة لوط، مبدأ استمرارية المرفق العام في القانون الجزائري، دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، السنة الجامعية 2019/2018.

4- حياة شايب الراس، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، السنة الجامعية 2017/2016.

5- خالد زنتو؛ علي ويران، حق الاضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري.

6- روباش سليمة، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر اكايمي، تخصص قانون اداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، ميلة، 2018/2017.

7- سيد هومي أمينة، ربحان رمضان، مبدأ استمرارية المرافق العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، جامعه مولود معمري تيزي وزو، سنة 2017/2016.

8- شوقي بركاني، الاضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل متطلبات شهادة الماستر في القانون العام، تخصص الادارة العامة، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه العربي بن مهيدي، أم البواقي، سنة 2009/2008.

- 9- عبد الجليل سكفال، الجرائم في تشريع العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، قسم قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، سنة 2018/2017.
- 10- فارس مدغول، حق الاضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2020/2019.
- 11- فاطمة الزهراء بوشرنوح، آمال حفيفي، النظام القانوني للممارسة حق الاضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلاي بونعامة، خميس مليانة، سنة 2018/2017.
- 12- محرز ابعلال، مريم وفاء عزاوي، ضوابط ممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر قانون تسيير مؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة احمد دراية، أدرار، سنة 2018/2017.
- 13- محمد قدوري؛ محمد مبروكي، آليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة ماستر، تخصص قانون المؤسسات الاقتصادية في التشريع الجزائري، السنة الجامعية 2019-2018م.
- 14- مروى حباطة؛ هاجر قوادري، مسؤولية الموظف العام عن تنفيذ الاوامر الرئيسية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، جامعه 08 ماي 1945، قالمة.
- 15- مصطفى بن الشيخ، سعاد خليفي، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لتيل شهادة الماستر، تخصص قانون اداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة احمد دراية، ادرار.
- 16- نادية قاصدي، أتميمو كهينة، الحق في الاضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون اجتماعي، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، عام 2013/2012.

ثالثا/ المجالات

- 1- دليلة بوسعيدة، التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة المعارف، عدد9.
- 2- سلطان زنقيلة، الاضراب في الجزائر دراسة قانونية، مجلة القانون والتنمية المحلية، عدد 02، عام 2021.
- 3-عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، عدد 10 جانفي 2015،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي.
- 4- فاطمة موساوي معاش، جيلالي كوبيبي، الاضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق، الاستاذ الثانوي نموذجا جامعة معسكر، مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، عدد 1، مجلد 8، عام 2017.
- 5-فرحان نزال المساعيد، عمر عودة عواد الزيود، ازدواجية المراكز القانونية للموظف العام وأثرها على حقه في الإضراب، دراسة مقارنة، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 9، العدد 01.
- 6- فواز لجلط، واجب الطاعة الرئيس واثره على المسؤولية الجنائية للموظف، مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة المسيلة.
- 7- فوزي ابراهيم، محمد دياب، التنظيم القانوني لحق الاضراب في المرافق العامة، مجلة البحوث القانونية، العدد 11، عام 2020.
- 8- مبارك سالم مبارك، واجب طاعة الرؤساء في الوظيفة العامة، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، العدد 2، المجلد8، جمهورية مصر العربية.
- 9- محمد البشير عبد العزيز عجبنا، النظام القانوني لإضراب موظفي المرافق العامة، مجلة الدراسات العليا، كلية القانون، جامعة الفيلبين (مج 14)، (ع53. 2).
GCNU journal ISSN : 1858-6228 م2019/04/15
- 10- ياسين شامي، النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم الدراسات القانونية والسياسية، العدد 05.

رابعاً/ المقالات

- العيد غريسي، مقال: حق الإضراب وآثاره على المرافق العامة، بدون ذكر جهة النشر.

خامساً/ المحاضرات

- الدكتور سامي بن حملة -أستاذ محاضر، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1.
- مونية جليل، محاضرات في قانون المرفق العام المحلي، أقيمت على طلبه الأولى ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعه محمد بوقرة، بومرداس، عام 2021/2020.

سادساً/ المواقع الإلكترونية

1. موقع إلكتروني ، www.marocal.com تم الاطلاع عليه يوم 2022/05/27 على الساعة 15:45.
2. عصام المضور، الاضراب بالقطاع العمومي بين الحق الدستوري ومبدأ استمرارية المرفق العام ،موقع الكتروني،تم الاطلاع عليه يوم 2022/05/20 على الساعة 18:25 www.maroclw.com



فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

رقم الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وتقدير
	الإهداء
01	مقدمة
08	الفصل الأول: ماهية الحق في الاضراب في الوظيفة العمومية
08	المبحث الاول: مفهوم الاضراب
09	المطلب الأول: تعريف الإضراب وعناصره
09	الفرع الأول: تعريف الإضراب وتمييزه عن ما يشابهه من مصطلحات
09	أولاً: تعريف الإضراب
13	ثانياً: تمييز الإضراب عن ما يشابهه من مصطلحات
14	الفرع الثاني: عناصر وصور الإضراب (أنواعه)
15	أولاً : عناصر الإضراب
17	ثانياً: صور الإضراب (الأنواع)
20	المطلب الثاني: الاعتراف القانوني بحق الإضراب
20	الفرع الاول: الاعتراف بحق الإضراب في التشريعات الدولية
20	أولاً: في المواثيق الدولية
21	ثانياً: الاعتراف بحق الإضراب في فرنسا
21	ثالثاً: الاعتراف بحق الإضراب في التشريعات العربية
22	الفرع الثاني: الاعتراف بحق الاضراب في التشريع الجزائري
22	أولاً: في الدستور الجزائري
24	ثانياً: في التشريع الجزائري
24	ثالثاً: الاعتراف بالإضراب في الوظيفة العامة
25	المبحث الثاني: حق الاضراب بين مبدأ استمرارية المرفق العام واحترام واجب الطاعة الرئاسية

فهرس المحتويات

25	المطلب الأول: مبدأ استمرارية المرفق العام وعلاقته بالإضراب
25	الفرع الأول: مبدأ استمرارية المرفق العام وعلاقته بالموظف
26	أولاً: تعريف مبدأ استمرارية المرفق العام وموقف المشرع الجزائري منه
28	ثانياً: تعريف الموظف وعلاقته بمبدأ استمرارية المرافق العامة
30	الفرع الثاني: تعارض حق الإضراب مع مبدأ استمرارية المرفق العام
36	المطلب الثاني: حق الإضراب واحترام واجب الطاعة الرئاسية
36	الفرع الأول: تعريف واجب الطاعة الرئاسية وحدودها
36	أولاً: تعريف واجب الطاعة الرئاسية
39	ثانياً: حدود واجب الطاعة الرئاسية
42	الفرع الثاني: أثر ممارسة حق الإضراب على واجب الطاعة الرئاسية
46	خلاصة الفصل الأول
48	الفصل الثاني: تنظيم حق الإضراب والآثار القانونية لممارسته
48	المبحث الأول: تنظيم ممارسة حق الإضراب
49	المطلب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب
50	الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب
50	أولاً: استقاء كل طرق التسوية الودية
52	ثانياً: موافقة جماعة الموظفين على الإضراب
53	ثالثاً: الإشعار المسبق بالإضراب
55	رابعاً: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل
57	الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
58	أولاً: القيود الكلية
60	ثانياً: القيود الجزئية
64	الفرع الثالث: الضمانات القانونية للموظفين العموميين المضربين
64	أولاً: عدم انقطاع العلاقة الوظيفية
67	ثانياً: منع استخلاف العمال المضربين خلال فترة الإضراب

فهرس المحتويات

68	ثالثا: منع تسليط أي عقوبة على العمال المضربين
69	المطلب الثاني: الاجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب
69	الفرع الأول: الاجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب
69	أولا: اجراءات المصلحة (نظام المصلحة)
71	ثانيا: اجراء الوساطة
73	ثالثا: اجراءات التحكيم
75	الفرع الثاني: اجراءات اللجوء إلى الإضراب
75	أولا: انعقاد الجمعية العامة
75	ثانيا: التصويت العمالي
76	ثالثا: الاشعار المسبق
77	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب
77	المطلب الأول: آثار الإضراب المشروع
77	الفرع الأول: تعليق علاقة العمل
79	الفرع الثاني: الإضراب يوقف الحق في الأجر
81	الفرع الثالث: بالنسبة للمؤسسة المستخدمة
82	أولا: آثار الإضراب المشروع بالنسبة للموظفين غير المضربين
82	ثانيا: أمثلة عن الإضراب المشروع
83	المطلب الثاني: آثار الإضراب الغير مشروع
84	الفرع الأول: قيام المسؤولية المدنية
88	الفرع الثاني: قيام المسؤولية الجزائية
90	أولا: أمثلة عن الاضراب الغير مشروع
91	خلاصة الفصل الثاني
94	الخاتمة

فهرس المحتويات

97	قائمة المصادر المراجع
105	فهرس المحتويات
108	الملخص

المخلص

يعدّ الحق في الإضراب من الحقوق التي تعنى بها الدولة، فهو وليد الحقوق والحريات الأساسية، التي اعترفت بها المواثيق الدولية وكذا القانون الفرنسي لما له من أهمية بالغة في إحداث واستحداث المطالب التي يثيرها الموظف العام، من أجل تحقيق مطالبه فهو وسيلة وطريقة ضغط على الإدارة أو المستخدم.

إنّ الإضراب من الحقوق السياسية والاجتماعية والمهنية، فله عناصر وصور منها المادي والمعنوي، ولقد كان مبدأ استمرار المرفق العام أهم ضمانة لإشباع الحاجيات العامة فأني انقطاع يعرقل سير عمل المرفق العام بانتظام وإطراد، كما أنّ واجب الطاعة الرئاسية من بين المبادئ التي نص عليها القانون وألزم المرؤوسين طاعة رؤسائهم في العمل اتجاه النشاطات المشروعة مثل الإضراب.

لقد أصبح لحق الإضراب وممارسته وتنظيمه من الشروط والقيود وحمايته القانونية، فأصبح مكفول دستوريا بالنسبة للموظف أو العامل، ولما نتج عنه من آثار منها المزايا والعيوب وقيام المسؤولية المدنية وهي التعويض عن الضرر من أعمال تعسفية وأخطاء مهنية، وكذلك قيام المسؤولية الجزائية المتمثلة في الأحكام الجزائية في القانون 02/90.

الكلمات المفتاحية

- حق الإضراب - مبدأ استمرارية المرفق العام - الموظف العام - الضوابط القانونية للحق في الإضراب - آثار الإضراب.

Summary

The right to strike is one of the rights concerned with the state. It is the product of basic rights and freedoms, which are recognized by international conventions as well as French law because of its great importance in creating and developing the demands raised by the public servant, in order to achieve his demands. It is a means and method of pressure on the administration or the user.

The strike is one of the political, social, and professional rights. It has elements and forms, including material and moral, and the principle of the continuation of the public facility was the most important guarantee for the satisfaction of public needs, as any interruption hinders the functioning of the public facility regularly and steadily, and the duty of presidential obedience is among the

principles stipulated by law and obligated subordinates Obedience to their superiors at work towards legitimate activities such as strikes.

The right to strike, its practice and organization has become one of the conditions, restrictions, and legal protection, so it is constitutionally guaranteed for the employee or worker, and for the resulting effects, including advantages and disadvantages, and the establishment of civil liability, which is compensation for damage from arbitrary acts and professional errors, as well as the establishment of the penal responsibility represented in the penal provisions in Law 02/90.

key words

- The right to strike - the principle of continuity of the public facility - the public employee - the legal controls for the right to strike - the effects of the strike.