جامعة عين تموشنت – بلحاج بوشعيب –

كلية الحقوق

قسم الحقوق

الحق في الإضراب في ظل القانون 23-08

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص : قانون خاص

من إعداد الطالبتين:

قصيصة يامنة

دريش سميرة

تحت إشراف الأستاذ:

د.رويس عبد القادر

لجنة المناقشة :

الرئيس	خوالف صراح	أستاذ محاضر ب	عين تموشنت
المشرف	رويس عبد القادر	أستاذ محاضر ب	عين تموشنت
الممتحن	بن طاع الله زهيرة	أستاذ محاضر ب	عين تموشنت

السنة الجامعية: 2026/2025

و آخر دعواهم أنِ الحمدُ للهِ ربِّ العالمين

عظمُ المرادِ فهانَ الطريق

فجاءت لذة الوصول.....لِتُمحي مشقة السنين

ثم بفضل الله تخرّجنا

الحمد لله الذي ما توقّعت به خيرا وأملا

إلا وأغرقني سرورًا

شكر و تقدير

يشرفنا أن تتقدم بالشكر الجزيل و خالص التقدير الى الأستاذ المشرف رويس عبد القادر على ما قدمه لنا من نصائح قيمة وتوجيهات سديدة طيلة مراحل إنجاز هذا العمل وعلى دعمه المتواصل وحرصه الكبير على إثراء هذا البحث.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وإثرائه بملاحظاتهم القيمة.

ولا يفوتنا أن نتقدم بخالص الشكر لكل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذا العمل.

إهداء

إلى روح والدي الطاهرين رحمهما الله رحمة واسعة وأسكنهما فسيح جناته وجعل هذا العمل صدقة جارية لهما ونورا يضيء قبريهما.

إلى زوجي الكريم الذي كان نعم السند والداعم والذي لولا تشجيعه لما اكتمل هذا العمل أطال الله في عمره وحفظه.

إلى فلذات كبدي ابنتي الغالية وأبنائي ، الذين كانوا مصدر قوتي ، وإصراري ومنهم أستمد الأمل في مواصلة ، الطريق حفظهم الله ورعاهم ووفقهم لما فيه خيرهم.

إلى كل من مد لي يد العون أو قدم لي كلمة طيبة أو دعاء صادق وكان له أثر في إنجاز هذا العمل.

قصيصة يامنة

إهداء

إلى والدي العزيزين رحمهما الله وأسكنهما فسيح جناته اللذين كانا سببا في وصولي إلى هذه المرحلة من العلم ، والنجاح وغرسا في نفسي قيم الاجتهاد والمثابرة

إلى زوجي العزيز سندي وشريك دربي الذي كان خير داعم ومشجع لي طوال مسيرتي قله مني كل الشكر والتقدير

إلى أبنائي الأعزاء مصدر سعادتي وفخري الذين كانوا دافعا لي للاستمرار والعطاء وتحقيق هذا الإنجاز

إلى كل من قدم لي يد العون والمساندة من قريب أو بعيد وساهم بكلمة طيبة أو نصيحة صادقة في إنجاز هذا العمل

دريش سميرة

قائمة أهم المختصرات:

ص	الصفحة
ط	الطبعة
ص – ص	من الصفحة إلى الصفحة
ج ر	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية
د ط	دون طبعة
د س ن	دون سنة نشر

مقدمة

مقدمة

يعتبر حق الإضراب من أهم الحقوق الجماعية التي أقرتها التشريعات الحديثة للعمال والموظفين على حد سواء. لما له من دور أساسي في تحقيق التوازن داخل علاقات العمل وضمان حماية المصالح المهنية والاجتماعية لهذه الفئة، فالإضراب لم يعد مجرد وسيلة احتجاجية ، عفوية بل أصبح الية قانونية منظمة تمارس في إطار ضوابط محددة تهدف إلى تحقيق نوع من التوازن بين طرفي العلاقة المهنية وهما العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى.

وقد من هذا الحق بمراحل تاريخية متعددة إذ كان في بداياته ينظر إليه كفعل غير مشروع يعاقب عليه القانون و في بعض الأحيان كان يقتصر على فئات معينة دون غيرها غير أن تطور الفكر القانوني والاجتماعي وظهور الحركات العمالية ساهم في تكريس هذا الحق تدريجيا ضمن المنظومة القانونية الدولية ، والوطنية ليصبح اليوم من الحقوق الأساسية التي تحظى بالحماية الدستورية.

وعلى غرار باقي الدول عملت الجزائر على تكريس حق الإضراب ضمن نصوصها الدستورية والتشريعية حيث تم الاعتراف به بعد الاستقلال من خلال الدساتير المتعاقبة لا سيما دستور 1989 [1]الذي أكد على حماية هذا الحق وضمان ممارسته في إطار القانون خاصة القانون رقم 90-02 [2]المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي ظل يشكل الإطار المرجعي لهذا الحق لسنوات طويلة كما أن دستور 1996[3] كرس الحق في ممارسة الإضراب.

غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر خاصة في ظل التوجه نحو اقتصاد السوق وتزايد حدة النزاعات الجماعية داخل بيئة العمل أفرزت الحاجة إلى مراجعة الإطار القانوني المنظم لهذا الحق بما يضمن مواكبته لمتطلبات المرحلة الراهنة وفي هذا الإطار صدر التعديل الدستوري سنة 2020 الذي نص على الحق في الإضراب ثم صدر القانون رقم 23-08 [4]المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي جاء بمجموعة من الأحكام الجديدة التي تهدف إلى ضبط ممارسة هذا الحق وتعزيز آليات الحوار الاجتماعي.

---

[1]دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية العدد 09، سنة 1989

[2]القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في 07 فيفري1990

[3]دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 76، سنة 1996

[4]القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 25 جويلية 2023

ويلاحظ أن هذا القانون لم يقتصر فقط على إعادة تنظيم حق الإضراب بل ركز أيضا على الوقاية من النزاعات الجماعية من خلال إرساء آليات جديدة للتسوية الودية وتشجيع الحوار داخل المؤسسات بما يحد من اللجوء إلى الإضراب كخيار أول كما وضع جملة من الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تحكم ممارسة هذا الحق سواء من حيث الشروط الواجب توفرها لاعتباره مشروعًا أو من حيث الإجراءات التي يجب إتباعها قبل الشروع فيه كالإشعار المسبق واستنفاذ طرق التسوية الودية.

وفي المقابل حرص المشرع على وضع قيود قانونية على ممارسة هذا الحق في بعض الحالات خاصة في القطاعات الحيوية التي تستوجب ضمان استمرارية الخدمة العمومية وذلك من خلال منع بعض الفئات من الإضراب أو إخضاعه لتنظيم خاص إضافة إلى القرار آليات مثل التسخير لضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهو ما يعكس سعي المشرع إلى تحقيق توازن دقيق بين حماية حق الإضراب كحرية أساسية وضمان المصلحة العامة واستمرارية المرافق العمومية.

وتكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في كونه يعالج مسألة ذات أبعاد قانونية واجتماعية واقتصادية متداخلة حيث يرتبط بحقوق العمال من جهة وباستقرار المؤسسات والإدارة العمومية من جهة أخرى كما تبرز أهميته في ظل حداثة القانون 23-08، الذي لم يحظ بعد بما يكفي من الدراسات التحليلية الأمر الذي يستدعى الوقوف عند أهم مستجداته وتقييم مدى فعاليته في تنظيم هذا الحق.

فمن الناحية القانونية تساهم في توضيح الإطار التشريعي المنظم لحق الإضراب في الجزائر خاصة في ظل صدور قانون حديث يتضمن العديد من التعديلات. و من الناحية العلمية إثراء المكتبة القانونية بدراسة متخصصة حول موضوع ، حديث قد تفيد الطلبة والباحثين في مجال قانون العمل. أما من الناحية العملية فهذه الدراسة تساعد العمال والموظفين وأرباب العمل على فهم حقوقهم ، وواجباتهم مما يساهم في الحد من النزاعات غير المشروعة. وفيما يخص الناحية الاجتماعية يساهم تنظيم حق الإضراب بشكل قانوني في تحقيق الاستقرار الاجتماعي داخل بيئة العمل وتعزيز ثقافة الحوار والتفاوض بدل اللجوء إلى الإضرابات العشوائية.

كما تهدف هذه الدراسة إلى التعريف بحق الإضراب وبيان خصائصه ، وأنواعه مع توضيح الأساس القانوني الذي يستند إليه سواء على المستوى الدولي أو الوطني تحليل الأحكام التي جاء بها القانون 23-08، خاصة ما يتعلق بالضوابط الموضوعية والإجرائية لممارسة حق الإضراب إبراز الشروط الواجب توفرها المشروعية الإضراب مثل وجود نزاع جماعي واستنفاذ إجراءات التسوية الودية توضيح القيود القانونية المفروضة على ممارسة هذا الحق لا سيما في القطاعات الحساسة التي تتطلب ضمان استمرارية الخدمة العمومية دراسة دور كل من مفتشية العمل والقضاء في الرقابة على ممارسة حق الإضراب ومدى فعاليتهما في تطبيق القانون ، تقييم مدى نجاح المشرع الجزائري في تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح المستخدمين من خلال القانون الجديد.

وتأسيسا على ما سبق، تطرح الإشكال الآتي: ما مدى فعالية الآليات القانونية التي اقرها المشرع الجزائري بموجب القانون رقم 23-08 في تحقيق التوازن بين ضمان ممارسة حق الإضراب باعتباره حقا دستوريا وبين ضرورة استمرارية النشاط المهني و الاقتصادي و حماية المصالح العامة؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج الوصفي والتحليلي من خلال عرض النصوص القانونية ذات الصلة وتحليلها مع الاستعانة بالمنهج المقارن الإبراز أهم الفروق بين القانون 23-08 والتشريعات السابقة خاصة القانون 90-02 إضافة إلى بعض المقارنات مع الأنظمة القانونية الأخرى عند الاقتضاء.

وتعود أسباب اختيار موضوع الحق في الإضراب في ظل القانون 23-08 إلى جملة من الدوافع العلمية . العملية حيث يندرج هذا الموضوع ضمن اهتماماتنا الشخصية في مجال قانون العمل خاصة ما يتعلق بالحقوق الجماعية للعمال وآليات حمايتها الأمر الذي دفعنا إلى التعمق في دراسة أحد أهم هذه الحقوق وهو حق الإضراب خصوصا بعد صدور القانون 23-08، إذ يعد من النصوص القانونية الحديثة التي لم تحظ بعد بالدراسة الكافية من طرف الباحثين مما يجعل البحث فيه فرصة لإبراز أهم مستجداته وتحليل مضامينه القانونية و، من الناحية العملية فإن الإضراب يعد من أكثر الظواهر انتشارا في الواقع المهني سواء في القطاع العام أو الخاص وهو ما يستدعى فهم الإطار القانوني الذي ينظمه لتفادي النزاعات غير المشروعة كذلك الرغبة في إبراز التوازن الذي يسعى المشرع إلى تحقيقه بين حماية حقوق العمال من جهة وضمان استمرارية المرفق العام والمصلحة العامة من جهة أخرى خاصة في ظل القيود التي فرضها القانون الجديد.

ولم تخل هذه الدراسة من بعض الصعوبات التي واجهتنا أثناء إعدادها ومن أبرزها حداثة القانون 23-08، مما أدى إلى نقص المراجع الفقهية والدراسات السابقة التي تناولته بالتحليل والتفسير صعوبة الحصول على تطبيقات قضائية حديثة تتعلق بهذا القانون نظرا لعدم مرور فترة كافية على صدوره إضافة إلى صعوبة الربط بين الجانب النظري والتطبيقي خاصة في ظل غياب دراسات ميدانية أو إحصائيات دقيقة حول ممارسة حق الإضراب في الجزائر بعد صدور القانون الجديد.

و للإجابة على الإشكالية المطروحة ارتأينا تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين حيث خصص الفصل الأول الدراسة الضوابط الموضوعية لممارسة حق الإضراب أما الفصل الثاني فقد تناول الضوابط الإجرائية لهذا الحق

الفصل الأول : الضوابط الموضوعية لممارسة الحق في الإضراب

يعد الإضراب من أبرز الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العمال، إذ يمثل وسيلة ضغط مشروعة للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية غير أن ممارسة هذا الحق لا تكون مطلقة، بل تخضع لجملة من الضوابط الموضوعية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العمال في المطالبة بحقوقهم، ومصلحة صاحب العمل في ضمان استمرارية نشاط المؤسسة.

وقد أولى المشرع الجزائري، على غرار التشريعات المقارنة والمواثيق الدولية، أهمية بالغة لتنظيم هذا الحقمن خلال تحديد مفهومه وخصائصه وأنواعه، وكذا تكريس أساسه القانوني ضمن مختلف المصادر القانونية سواء الدولية أو الدستورية أو الوطنية. كما اشترط توفر مجموعة من الشروط الموضوعية لممارسة هذا الحق وعليه، سنحاول من خلال هذا الفصل دراسة الضوابط الموضوعية لممارسة الحق في الإضراب، وذلك بالتطرق أولا إلى مفهوم الإضراب وأساسه القانوني، ثم بيان الشروط الواجب توافرها لممارسة هذا الحق بصورة مشروعة.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب وأساسه القانوني

يُعد الإضراب من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية، حيث يعكس توازنا دقيقا بين مصلحة العمال في تحسين ظروفهم ومصلحة صاحب العمل في ضمان استمرارية النشاط. وقد حظي هذا الحق باهتمام التشريعات الحديثة التي سعت إلى تنظيمه وتحديد شروط ممارسته بما يضمن عدم التعسف في استعماله. وعليه، فإن دراسة مفهوم الإضراب وأساسه القانوني تكتسي أهمية بالغة لفهم طبيعته وحدوده في إطار القانون.

المطلب الأول:مفهوم الإضراب

للتعرف على الإضراب كظاهرة قانونية واجتماعية، لا بد من تحديد مفهومه وضبط خصائصه الأساسية التي تميزه عن غيره من صور التوقف عن العمل، إضافة إلى التعرف على أنواعه المختلفة التي تتباين بحسب الأهداف والوسائل المعتمدة. ومن خلال هذا المطلب، سيتم التطرق إلى تعريف الإضراب(فرع اول)، ثم إبراز أهم خصائصه (فرع ثاني)وأخيرًا استعراض أبرز أنواعه (فرع ثالث).

الفرع الأول :تعريف الإضراب

للفقه و القضاء دور كبير في مسايرة جميع التطورات التي تشهدها الحياة المهنية و الاجتماعية بفعل تغير الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية التي قد تتولد عنها إمكانية ظهور أشكال و صور جديدة للإضراب.[1]ومع ذلك أعطى المشرع الجزائري تعريفا للإضراب لذلك سنتطرق للتعريف القانوني للإضراب العمالي أولا، ثم التعريف الفقهي والقضائي ثانيا.

أولا :التعريف القانوني لإضراب العمال

لم تعرف أغلب التشريعات المقارنة الإضراب كالمشرع الفرنسي2والمصري3واللبناني4 غير أن المشرع الجزائري عرفه في المادة 42 من القانون 08/23على انه توقف جماعي و متفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقًا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون و بما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة

---

[1] رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية و ممارسة حق الإضراب (دراسة على ضوء قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 و القانون المقارن)، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص41

[2] Christophe RADE , Droit du travail,3eme édition, Montchrestien, paris, 2004, p117

[3] المادة1/192 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري ، عدد 14 ، المؤرخ في 07-04-2003، للعمال حق الإضراب السلمي و يكون إعلانه و تنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية و الاجتماعية، و ذلك في الحدود و طبقا للضوابط و الإجراءات المقررة في هذا القانون.

[4] حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة المقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الاولى، لبنان، 2015، ص354.352.

العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل.

كما تجب الإشارة إلى أن المشرع العراقي كان له السبق في تقديم تعريف الإضراب العمال بالمقارنة مع التشريعات العمالية العربية إلا أنه تراجع عن هذا الموقف واكتفى بالنص على مشروعية ممارسته.[1]

ثانيا :التعريف الفقهي والقضائي لإضراب العمال

قام الفقه والقضاء بإعطاء تعريف جامع ومانع للإضراب، لذلك سنتطرف أولا للتعريف الفقهي للإضراب، ثم تعالج التعريف القضائي للإضراب.

1- التعريف الفقهي لإضراب العمال :

لقد اختلفت التعريفات التي جاء بها الفقه وتعددت باختلاف الراوية التي ينظر من خلالها للإضراب مما ترتب عليه ظهور اتجاهين :

أ- الاتجاه الموسع في تعريف الإضراب :

لم يذكر أنصار هذا الاتجاه المطالب التي جعلت العمال يمارسون الإضراب من أجل بلوغها وتجسيدها في تعريفهم للإضراب الأمر الذي وسع من معناه وجعله يشمل جميع أنواع التوقفات الجماعية عن العمل كالإضراب السياسي والإضراب التضامني، كما أنهم لم يتوصلوا الوضع تعريف واحد مما نجم عنه ظهور عدة تعريفات.

فهناك من عرفه دون ذكر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل على اساس انه الامتناع عن العمل لمدة محددة بهدف التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطال التي قام الاضراب من اجلها[2].

و هو ما ذهب اليه الفقه الفرنسي[3]،

اما الفقه المغربي ذهب الى ان الاضراب هو رفض جماعي و منهجي للعمال من اجل ضمان نجاح مطالبهم.[4]

في حين ذهب الفقه اللبناني الى تعريف الاضراب على انه التوقف عن العمل بصورة جماعية مقصودة و هدفه الضغط على رب العمل من قبل الاجراء.[5]

---

[1] المادة 126 من القانون رقم 37 لسنة 2015 المتضمن قانون العمل العراقي، العدد 4386، الصادر بتاريخ 09/11/2015. يحق للمنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي اللجوء إلى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية إذا تم إنهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل إلى اتفاق المحمل من الموقع ww.iraq-lg-law.org :، بتاريخ 01-04-2026 على الساعة .30: 20

[2] خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر ، 2008 ، ص 66.

[3] ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية، منشاة المعارف، الاسكندرية، مصر، 1996، ص170.

[4] عزيز بودالي، الاضراب بين ايجابيات القانون و معوقات الواقع، مجلة القسطاس، المغرب، العدد الخامس، 2005، ص84.

[5] مصدق عادل طالب، الاضراب المهني للعمال و اثاره، ط الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص25.

اما بالنسبة للفقه المصري فقد ذهب الى تعريف الاضراب على انه الاتحاد بين جماعة من العمال على الامتناع عن العمل بقصد الحصول على مزايا معينة من رب العمل مقابل عودتهم للعمل.[1]،

و ذهب الفقه الاردني الى تعريفه على انه قرار واعي يحمل معنى الاتفاق بين العمال او بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم[2].

ب-الاتجاه الضيق في تعريف إضراب العمال :

عمد أنصار هذا الاتجاه إلى إبراز وتحديد المطالب المهنية التي يهدف العمال المضربين لتحقيقها إلى جانب تركيزهم على إظهار العناصر الأخرى للإضراب عند تعريفهم له، و قد تأثر جانب كبير من الفقه الجزائري بهذا الاتجاه عند تعريفهم له، حيث عرفوه بأنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال بقصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبي أو ترضخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية[3]، هذا وقد عرفه جانب آخر بأنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين ظروف العمل والأجر[4]، " في حين عرفه جانب من الفقه الفرنسي على أنه توقف جماعي و مدبر عن العمل بسبب مطالب مهنية.

كما عرفه جانب من الفقه المصري على اعتبار أنه توقف العمال عن العمل مؤقتا إراديا ومديرا لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق لهرفضها من قبل[5]، أما الفقه اللبناني فعرفه على أنه كل توقف جماعي ومقصود عن العمل من قبل الأجزاء بهدف الضغط على رب العمل لحمله على تحقيق مطالب مهنية معينة[6].

بينما ذهب الفقه الأردني إلى أنه اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه الوجود نزاع عمالي الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل أو بظروفه[7].كما عرفه انصار هذا الاتجاه من الفقه العراقي على أنه كل توقف جماعي عن العمل وهو رفض جماعي قد تم

---

[1]صلاح علي علي حسن، تنظيم حق الاضراب، دراسة في التشريعات العربية و المقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر 2012، ص19

[2]امل محمد حمزة عبد المعطي، حق الاضراب و التظاهر في النظم السياسية المعاصرة، ط الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص54.

[3]بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية و الجماعية)، ط الثانية، جسور، الجزائر، 2009، ص219.

[4]ابراهيم زكي اخنون، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية،؟الجزائر، 1988، ص38.

[5]ابراهيم صالح صرايرة، مشروعية الاضراب و اثره في العلاقات التعاقدية(دراسة مقارنة)، دار وائل للنشر، لبنان، 2012، ص27

[6]محمد علي عبده، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط الاولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2007، ص324.

[7]سيد محمد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و قانون الضمان الاجتماعي ، ط الاولى، دار الثقافة، الاردن، 2004، ص54.

التخطيط له مسبقا من قبل مجموع العمال بهدف تحقيق مطالبهم في زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل والاستخدام.[1]

2- التعريف القضائي لإضراب العمال:

لم يتعرض الفضاء الجزائري على غرار القضاء المغربي والأردني لتعريف الإضراب بصفة عامة وإضراب العمال بصفة خاصة، بخلاف القضاء الفرنسي الذي عرفه بأنه التوقف الجماعي المدبر عن العمل بغرض عرض مطالب مهنية، كما اعتبره بأنه ذلك التوقف المدبر عن العمل بغرض تأييد نجاح المطالب المهنية التي سبق رفضها من طرف صاحب العمل[2] وهو التعريف الذي استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية في العديد من القرارات الصادرة عنها[3].

أما القضاء المصري فقد عرف الإضراب على أنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل للاستجابة لمطالبهم[4]، إلى جانب ذلك فقد أعتبر القضاء التونسي الإضراب بأنه توقف مجموعة من الأفراد معا عن العمل قصد تحقيق طلبات مهنية، وهو يتم خلافا للعقد ويستمد شرعيته من القانون الذي خوله للأفراد وفق شروط وإجراءات محددة[5].

الفرع الثاني:خصائص الإضراب

يستخلص من التعريفات السابقة أن الإضراب يتميز بعدة خصائص وهي ،أنه حق ومن بين خصائصه أيضا أنه توقف جماعي من العمل وأيضا هو ضمانة دستورية وتشريعية.

فمن ناحية انه حق فقد نصت عليه مختلف دساتير الجمهورية الجزائرية بما في ذلك الدستور الحالي الذي كرس الحق في الإضراب،[6]و حرية ممارسته في إطار احترام القانون ،وبالتالي فان ممارسة حق الإضراب تعتبر من بين الحقوق الدستورية الأساسية التي ضمنها المشرع التأسيسي الجزائري لجميع المستخدمين

---

[1] مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص27.

[2] بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الأول (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، دار الخلدونية الجزائر 2010، ص 162

[3] Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, droit du travail, 20eme édition, Dalloz, paris, p.1123.

[4] وليد سيد حبيب، الحقوق والحريات النقابية، دار العالم الثالث، مصر ، 2006، ص 62.

[5] محمد الهادي بن عبد الله، مجلة الشغل معلق عليها و مثراة بفقه القضاء التونسي وفقه القضاء المقارن، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2010، ص 296.

[6] راجع المادة 70 من الدستور الحالي للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 التي تنص على أن الحق في الاضراب معترف به ويمارس في اطار القانون يمكن ان يمنع القانون ممارسة هذا الحقل أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الانشطة العمومية.

والعمـال الأجـراء وكـذا الأعـوان العمـوميين الـذين يمارسـون مهـامهم فـي المؤسسـات والإدارات العموميـة التابعةلقطاع الوظيفة العمومية.

حيث أن ممارسة الإضراب حق لكنه مفيد بشرط أي أن هذه الممارسة ينبغي أن تكون وفقا للقانون وبالتالي فهي ممارسة غير مطلقة، بل ينبغي تقييدها وتنظيمها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بها في هذا المجال.

و من ناحية التوقف عن عمل الجماعي فيكون التوقف الجماعي متفق عليه بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة وفق ما جاء في المادة 42 من القانون 08/23 ، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميين وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في القانون و بما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية.

و من ناحية انه وسيلة للمطالبة بالحقوق فإن الحق في الإضراب يعتبر من بين الحقوق الأساسية التي ضمها الدستور الجزائري لطائفة المستخدمين وغيرهم من العمال الأجراء. وكذا الاعوان العموميين الذين يمارسون مهامهم في المؤسسات والإدارات العمومية[1].

و من ناحية انه ضمانة دستورية وتشريعيةإن ممارسة الحق في الإضراب تتم بكل حرية وهي كذلك مسألة كرستها وأكدت عليها جميع النصوص التشريعية والدساتير المعمول بها في هذا المجال حيث يعتبر الأمر رقم 06-03[2]المؤرخ في 15 جويلية 2006 التي تضمن لطائفة الموظفين والأعوان العمومين العاملين في قطاع الوظيفة العمومية ممارسة حق الإضراب باعتباره حق دستوري، لا سيما أحكام المادة 36 منه التي تنص علىانه يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

حيث تحد ان نص **المادة 36** في القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية قد اعتبرت ممارسة حق الإضراب حق من الحقوق[3] الموظفين والاعوان المتعاقدين واحالت مسالة تنظيم كيفيات ممارسته الى التشريع والتنظيم المعمول بها. أي التشريع ساري المفعول الذي يحكم هذه المسالة بصفة عامة وكلية[4].

---

[1]نص المادة 13، المطة 06 من المرسوم الرئاسي رقم 07- 308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم المعدل والمتمم تكريس أو ضمان ممارسه حق الاضراب.

[2]الامر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية ،2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة بالجريدة الرسمية، عدد 46 الصادرة 15 جويلية 2006

[3]المادة 36 من قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07_308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2009.

[4]تنحدر الإشارة إلى أن التشريع الساري المفعول في الجزائر نظم الحق في الاضراب في جميع القطاعات بنص التشريعي واحد مع بعض الاختلاف البسيط في بعض قطاعات النشاط حسب خصوصيتها حيث يعتبر القانون رقم 23-08 مؤرخ في 21 جويلية 2023 متعلق بالوقاية من النزعات الجامعية للعمل وتسويتها وممارسه حق الاضراب حاليا المرجعية التشريعية الجديدة التي صدرت مؤخرا في الجريدة الرسمية عدد 42 لسنه 2023

الفرع الثالث:أنواع الإضراب

ينصرف مفهوم الإضراب إلى التوقف الجماعي للعمال عن العمل بسبب وجود خلاف جماعي حول المطالب المهنية والاجتماعية الممكنة والمشروعة[1]، حيث يتخذ هذا الأخير بجدة صور بالنظر إلى درجة وضوحه لذلك يمكن تقسيمه إلى إضراب صريح (واضح) وإضراب خفي (مستتر)

أولا :الإضراب الصريح

يتخذ هذا النوع من الإضراب عدة صور ولعل أهمها الإضراب التقليدي، والإضراب مع احتلال أماكن العمل والإضراب عن ساعات العمل الإضافية، والإضراب المباغث، وإضراب التنبيه وغيرها.

1- الإضراب التقليدي:

بعد الإضراب التقليدي الصورة الأكثر ممارسة مقارنة بصور الإضراب الأخرى، إذ يقصد به امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي ومدير مع إخطار صاحب العمل وفقا للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه ليتخذ ما يلزم من احتياطات[2]، ويتميز بأنه أكثر توافقا مع مقصد المشرع من حيث منح العمال الحق في الإضراب مع اشتراطه مراعاة الشروط القانونية[3] . والاتفاقية والتي قد يترتب على مخالفتها التسريح من العمل، بالإضافة إلا أنه يسمح للعمال المضربين معرفة الظروف الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، ولاسيما إمكانياتها المالية من جهة و التعرف على قدراتهم المالية ومدى قدرتهم على مواجهة آثار الإضراب عليهمكحرمانهم من الحصول على الأجر خلال مدة توقفهم عن العمل من جهة ثانية.[4]

2- الإضراب مع احتلال أماكن العمل (الاعتصام):

إذا كانت الصورة المعتادة للإضراب هو عدم بقاء العمال المضربين في أماكن العمل خلال مدة توقفهم عن العمل، إلا أنه قد يقترن التوقف الجماعي عن العمل باحتلال العمال المضربين لمحل العمل والذي يسمى الإضراب مع احتلال أماكن العمل[5].

ان تحديد مدى مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل مرتبط بضرورة التمييز بينحالتين :

- الحالة الأولى وهي الحالة التي يحتل فيها العمال المضربون بعض الأماكن غير المخصصة للعمل، كساحة المؤسسة أو قاعة الإطعام أو قاعة الاجتماعات الملحقة بالمؤسسة، مما يسمحللعمال غير

---

[1] عيسى العلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة) أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011، ص417

[2] مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب، المرجع السابق، ص71.

[3] بشير هدفي، المرجع السابق، ص220.

[4] مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب، المرجع السابق، ص71 ص72.

[5] مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة ، مصر، 2008، ص362.

المضربين من أداء عملهم بصفة عادية بعيدا عن أي ضغط أو تأثير من العمال المضربين والتي أقر الفقه والقضاء الفرنسي بمشروعيتها مع إمكانية أن تشكل في بعض الحالات خطأ جسيما[1].

اما الحالة الثانية : وهي التي يحتل فيها العمال المضربون الأماكن المخصصة للعمل، حيث انقسم الفقه والقضاء[2] حول مدى مشروعيتها إلى اتجاهين، إذ يرى أنصار الاتجاه الأول عدم مشروعيتها مبررين ذلك بالقول أن الإضراب وإن كان حقا مشروعا للعمال إلا أنه يجب أن يمارس دون المساس بالحقوق المشروعة الأخرى[3]، سواء تلك التي يتمتع بها صاحب العمل كحقه في الملكية الخاصة للمؤسسة، لأن احتلال العمال المضربين الأماكن العمل قد يحول دون استغلاله للمؤسسة والاستفادة من عائداتها من جهة، ويمس كذلك بحق العمال غير المضربين بأداء العمل من جهة أخرى[4].

أما أنصار الاتجاه الثاني فيرون مشروعيته لكونه من أهم صور الإضراب التي تمثل ضغطا على صاحب العمل من أجل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة، إذ أن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يشترك مع الإضراب التقليدي من حيث الطبيعة ويختلف عنه فقط من حيث درجة خطورات[5].، مضيفين بأن هذه الصورة من الإضراب لا تمس بحق ملكية. صاحب العمل المؤسسة، وذلك لانتفاء وجود نية وقصد لدى العمال المضربين للسيطرة على المؤسسة أو الاستيلاء عليها ولا الظهور مظهر صاحب الحق،و ان المساس الذي قد يلحق بالعمال غير المضربين لا يعدو أن يكون سوى نتيجة طبيعية لممارسة الإضراب[6]. وقد أجاز المشرع الجزائري مشروعية الإضراب مع احتلال المحلات المهنية للمستخدم بشرط عدمعرقلة حرية العمل، إلا أنه قد بشكل فعلا غير مشروع معاقب عليه اذا عرقلة حرية عمل العمال غير المضربين أو عمل المستخدم أو ممثليه[7]. كما منح المشرع كذلك لصاحب العمل الحقباللجوء إلى القضاء من أجل استصدار أمر قضائي يلزم العمال المضربينبإخلاء المحلات المهمة بناء على طلب منه.

---

[1] Jean- Luc KOEHI.op.ciy. p186.187.

ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص38.

[2] CASSE. SOC. Le 04 novembre 1992. N°90-41899.disponible sur : www.eurojuris.fr.le.11.04.2026.heure 20 :00.

[3] Dominique GRANDGUILLOT.OP.CIT.P 188.

مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب، المرجع السابق، ص81.

[4]ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص38.

[5]مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص263.

[6]ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق39.

[7]عرف المشرع عرقلة جرية العمل من خلال نص المادة 34 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر يعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من واصله بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء وكذلك المادة 35/1 من نفس القانون.

3- الإضراب عن ساعات العمل الإضافية :

تتمثل هذه الصورة في امتناع العمال جماعيا عن أداء ساعات العمل الإضافية [1]من أجل تحقيق مطالب مهنية ،التي تتمثل عادة في الاحتجاج على حجم ساعات العمل الإضافية (كالمطالبة بتخفيض ساعات العمل الإضافية) أو كيفيات تعويضها (زيادة في مقابلها المادي)[2]و لتحديد مدى مشروعية الإضراب عن العمل بالساعات الإضافية لا بد من التفرقة بين العمل بالساعات الإضافية التي يفرضها صاحب العمل بإرادته المنفردة والتي تعد غير ملزمة للعمال، وبالتالي لا يشكل الامتناع عن أدائها إضرابا لتخلف عنصر الامتناع عن أداء عمل ملزم وهذا كله بغض النظر عن مصدر هذا الالتزام[3] أما في حالة ما إذا كان أداء ساعات العملالإضافية ملزما للعمال، فإن التوقف الجماعي عن أدائها هو الذي يشكل إضرابا متى توافرت باقي عناصر الإضراب الأخرى، علما أن هذه الصورة تحدث عادة في القطاع العام[4].

4- الإضراب المباغت:

يقصد بالإضراب المباغث[5] – التوقف الجماعي للعمال عن العمل دون إخطار سابق الصاحب العمل[6]، بغية توفير قدر من الفعالية من خلال عنصر المفاجأة، وبالتالي حمل صاحب العمل على الاستجابة سريعا لمطالبهم المهنية التي سبق وأن رفض تحقيقها، وذلك لعدم استعداده المسبق لمواجهة هذا التوقف الجماعي وتفادي أثاره.[7]

إن مشروعية الإضراب المباغث تتلاءم مع تشريعات الدول التي لا تشترط مراعاة الإشعار المسبق استثناء كالتشريع الفرنسي الذي لا يلزم عمال القطاع الخاص الراغبين في ممارسة الإضراب بضرورة مراعاة الإخطار المسبق قبل الشروع في الإضراب[8]،على خلاف المشرع الجزائري الذي أقر ضمنيا عدم مشروعية الإضراب المباغت، وذلك عندما ألزم ممثلي العمال الراغبين في ممارسة الإضراب بمراعاة الإشعار المسبق[9] وأعتبر أن خرقهم لهذا الإجراء الملزم يعتبر خطأ مهنيا جسيما يخول لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العمال المشاركين فيه و المنصوص عليها في النظام الداخلي، وهذا ما ذهب إليه كلا من التشريع المصري والقضاء التونسي.

---

[1] مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص58.

[2] عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية، دار القصبة، الجزار،2003، ص368.

[3] مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب، المرجع السابق، ص86.

[4] مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص363

[5] علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003، ص805.

[6] اشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الاباحة و التحريم، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014، ص87.

[7] مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب، المرجع السابق، ص88.

[8] Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit., p.125

[9] المادة 29 من القانون رقم 90-02 ، السابق الذكر.

5-إضراب التنبيه :

يقصد بإضراب التنبيه توقف العمال عن أداء العمل لفترات قصيرة قد يصاحبها إطلاق أصوات معينة أو أي دلالات أو إشارات أخرى من أجل لفت انتباه صاحب العمل أو ممثله، مما يوحي بأنهم عازمون على مباشرة الإضراب في حالة عدم تلبية مطالبهم المهنية[1].

أما فيما يخص مدى مشروعية إضراب التنبيه فقد تطرقت المحكمة العليا لمدى مشروعية الإضراب قصير المدة ولو بطريقة غير مباشرة [2]إذ أقرت هذه الأخيرة أن الاحتجاج ولو ليوم واحد في إطار احترام العمال المشاركين فيه لجميع الشروط القانونية لا يؤثر على مشروعية الإضراب.

ثانيا :الإضراب الخفي

يتخذ الاضراب الخفي أو المستتر عدة أشكال منها الإضراب البطيء والإضراب و الإضراب الدوري أو التناوبي والإضراب الجزئي.

1- الإضراب الدائري :

نكون أمام الإضراب الدائري[3] عندما تتعدد فروع ووحدات المؤسسة، فيتوقف عمال أحد الوحدات عن العمل لمدة محددة على أن يواصلوا العمل عند نهايتها ليبدأ عمال وحدة أخرى في التوقف لنفس المدة السابقة[4]، مما يحقق معه استمرارية الإضراب من جهة، وعدم حرمان العمال المضربين من الأجر من جهة ثانية، هذا ويتخذ الإضراب الدائري صورتين على الشكل التالي:

أ- الإضراب الأفقي :

والذي يتوقف فيه العمال في أحد القسام المؤسسة أو أحد قطاعات الإنتاج مما يؤدي إلى تأثر العمل في الأقسام الأخرى، ومثاله توقف عمال شباك التذاكر أو السائقين في محطات السكك الحديدية عن العمل مع استمرار العمل في باقي الوحدات، مما يؤثر سلبا على العمل في باقي الوحدات الأخرى.

ب-الإضراب الرأسي أو العمودي :

والذي يمتنع فيه عمال إحدى فروع أو وحدات المؤسسة عن أداء العمل مع استمرار العمل في باقي الفروعثم يتناوب عمال باقي الأقسام في الامتناع عن العمل، غير أن توقف عمال أحد الأقسام عن العمل لا

---

[1]مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب، المرجع السابق، ص89.

[2]المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2009، ص421، يكيف خطا جسيما كل توقف جماعي عن العمل و لو كان لوقت قصير، اذ جاء مخالفا للإجراءات المقررة قانونا.

[3]كما يطلق عليه تمسية الاضراب المتتابع، الاضراب التناوبي او بالتدرج المتتالي، الاضراب المغلق، اشرف عبد القادر قنديل، الاضراب بين الاباحة و التحريم، المرجع السابق، ص89.

[4]مصطفى احمد ابو عمرو، التنظيم القانوني لحق الاضراب، المرجع السابق، ص73.

يؤثر على عمل باقي فروع المؤسسة ولا يترتب عليه الإخلال بسير العمل فيها، ومثاله توقف العمل في إحدى خطوط النقل البري مع استمرار العمل في باقي الخطوط الأخرى.[1]

أما بالنسبة لمدى مشروعية الإضراب الدائري، فيجمع الفقه على مشروعيته لتوفر التوقف الكامل عن العمل وإن كان لفترة قصيرة، غير أن القضاء الجزائري لم يتعرض لمشروعيته حسب ما أقضى إليه بحثنافي حين نجد أن محكمة النقض الفرنسية أقرت بمشروعيته وذلك من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها شريطة ألا يؤدي ممارسته إلى الإخلال بسير العمل بالمؤسسة.[2]

2- الإضراب البطيء :

يقصد به[3] إبطاء العمال المضربين في معدل أداء العمل دون توقفه، مما ينتج عنه انخفاض إنتاجية العمل دون توقفها، إذ يبقى العمل مستمرا، وعادة ما يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب الضغط على صاحب العمل من أجل زيادة الحوافز أو مكافأة الإنتاج أو لإرغامه علىتلبية مطالبهم المهنية المشروعة مع احتفاظهم بالأجر كاملا أو جزء كبير منه بحسب مدة توقفهم[4].

أما بالنسبة لمدى مشروعية الإضراب البطيء ، فقد سبق وأن تعرضنا له وتوصلنا إلى أنه لا يشكل إضرابا مشروعا بل يعد تنفيذا سيئالبنود العقد.

3- الإضراب قصير المدة المتكرر (الاضراب التوقيفي) :

يقصد به توقف العمال عن العمل لفترة قصيرة ومحدودة من الزمن ومتكررة ويتميز هذا الإضراب بأن العمال المضربين يؤدون عملهم المعتاد في مكان العمل وزمانه، إلا أنهم يتوقفون تماما عن العمل خلال فترات زمنية محددة قد تكون لمدة ربع أو نصف ساعة ثم يعودون للعمل ثم يتوقفون ربع ساعة ثم يعودون للعمل دون أن يؤثروا على زملائهم غير المضربين[5] وقد قررت محكمة النقض الفرنسية من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها بمشروعية الإضراب قصير المدة المتكرر.

المطلب الثاني: التكريس القانوني لممارسة الحق في الاضراب

يستند حق الاضراب على عدة اسس و مصادر داخلية و دولية ، دستورية وقانونية و اتفاقية هذه الأسس التي تشكل مصادر تكريسه في مختلف النظم القانونية لاسيما الديمقراطية منها و هذا تم تنظيم حق ممارسة الاضراب بموجب نصوص دستورية و دولية وتشريعية نوردها على النحو الآتي:

---

[1] مصطفى عادل طالب، المرجع السابق، ص50.

[2] Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit., p.1.128

[3] يعرف كذلك بتسمية اضراب الانتاجية، الاضراب المستتر، الاضراب الجزئي غير الصريح، الاضراب المقنع، راجع : رشيد واضح، المرجع السابق، ص122.

[4] مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص365.

[5] صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص28.

الفرع الأول : ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الدولي للعمل

على الرغم من عدم وجود اتفاقيات دولية تكرس الحق في ممارسة الإضراب إلا أن أجهزة منظمة العمل الدولية[1] أكدت على وجود بعض القيود التي تبررها ظروف خاصة وحق الإضراب يقتضيه حق التنعيم المعترف بيه في اتفاقيات منظمة العمل ، من جهة ثانية نجد منظمة العمل العربية بدورها قد أصدرت عدد من الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بالحق في ممارسة الإضراب.

أولا الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

اهتمت منظمة العمل الدولية منذ تأسسيها عام 1919 بمسائل العمل و العمال في مختلف دول العالم و وضعت هدفا رئيسيا و هو تعزيز الحق في العمل من خلال دباجة دستورها[2]. من أجل تحسين ظروف عملهم وتوفير أكبر قدر من الحماية لهم كما أصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات والمعايير الدولية ذات صلة بممارسة الحق في الإضراب، تم إبرام العديد من الاتفاقيات المتعلقة العمل النقابي ولعل أبرزها ما أقره مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية رقم 98 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949.

1- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم:

كرست منظمة العمل الدولية العديد من النصوص التي تكفل الحرية النقابية ، فقد قررت من خلال ديباجة دستورها إقرار مبدأ الحرية النقابة كوسيلة لتحسين ظروف العمل و هو ما أكده إعلان فيلادلفيا، ولعل الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي الصادرة سنة 1948[3] من أهم الاتفاقيات التي أصدرتها المنظمة في إطار ما يسمى " القانون الدولي للعمل."

جاءت الاتفاقية في صياغة شاملة وعامة تاركة مسألة تنظيمها للتشريعات الوطنية بما يتوافق وقوانينها الداخلية ، إذ تحتوي على حملة من الضمانات المتعلقة بحماية الحرية النقابية على المستوى الفردي، وحق النقابات وأرباب العمل في إعداد لوائح نظمها الأساسية وحق النقابات في تكوين اتحادات أو اتحادات عامة وحقها في الانتماء إلى منظمات دولية، وضرورة عدم المساس بهذه الضمانات أو حلها أو وقف نشاطها منطرف السلطات العامة للدول[4].

---

[1] خالد مصطفى على فهمي الريس، النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء (نحو قانون خاص بتنظيم الحق في الإضراب)، مجلة روح القانون ، العدد 97، جانفي 2022، ص595.

[2] جاء في دستور المنظمة لم يكن هناك سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية

[3] الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم – المؤتمر العمل الدولي – الدورة 31 – 17 جوان 1948 اطلع عليه على الموقع الالكتروني: http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html بتاريخ 04 أفريل 2026 على الساعة 20.00

[4] ثوابتي ايمان ريمه سرور، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، العدد الخامس رقم 2 كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، نوفمبر 2014، ص220 ص223.

حيث نصت المادة الثانية منها الحق في إنشاء والحق في الانضمام إليها، وحددت المادة الثالثة وما يليها الحقوق والضمانات الممنوحة للتنظيمات النقابية.

لم تنص الاتفاقية على الحق في ممارسة الإضراب بصورة صريحة، لكن قدرت اللجان التابعةللمنظمة لاسيما لجنة الخبراء أرائها بالاعتماد على المواد 3 8 و 11 من الاتفاقية، وتعرضت لجنة الحريات النقابية من جانبها إلى العديد من الشكاوي المتعلقة بحق الإضراب وأشارت إلى حق العمال ومنظماتهم في ممارسة الإضراب كوسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة.[1]

2- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية:

و الاتفاقية رقم 98[2] لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية [3]. اعتبرت هذه الاتفاقية مكملة للاتفاقية رقم 87 السابقة الذكر، جاءت أحكامها جد مختصرة لا تتعدى ست (6) مواد مصاغة بشكل عام نصت أحكامها أساسا على المادة الأولى منها على الحماية الفعلية لممثلي العمال من الضغوطات والتهديدات والشريح، ونصت أحكامها على الحماية الضرورية للعامل بالنظر إلى انضمامه للنقابة وتقيد تسريحه أو أي إجراء آخر من شأنه الإضرار به بسبب نشاطه النقابي، من جهة ثانية حماية التنظيمات النقابية من أفعال التدخل فيها، مع ضرورة التفاوض وتشجيعه وتعزيز إجراءاته من أجل الوصول إلى تنظيم العمل[4].

تقوم الوظيفة النقابية على الدفاع عن مصالح العمال المهنية تتطلب وسائل تدعمها ومنها الحق في ممارسة الإضراب الذي لم تتضمنه الاتفاقيتين رقم 87 و 98 ، ولكن تم تنظيم كيفيات استخدام هذا الحق من خلال أجهزتها ، خاصة لجنة الحرية النقابية ولجنة الخبراء [5]، التي استقرت على أن الحق في الإضراب يعتبر من مستلزمات وضرورات ممارسة الحرية النقابية وأن المساس به يتعارض مع المعايير الخاصة بهذه الحريةوأكدت لجنة الخبراء عن ذلك بوضوح في استبيانها العام حول الحق في الإضراب المنظمة سنة

---

[1] بورنين محمد اورابح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق انشاء النقابات، سالة ماجستير في القانون ، تخصص القانون الدولي العام ، كلية الخفوق العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2011.2010، ص72 ص73.

[2] الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المؤتمر العمل الدولي الدورة 32،8 جوان 1949، اعتمدت بتاريخ 1 جويلية 1949، اطلع عليه على الموقع الالكتروني http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html بتاريخ 1 افريل 2026 على الساعة 20.00.

[3] بورنين محمد اورابح، مرجع سبق ذكره، ص114.

[4] ثوابتي ايمان ريمه سرور، ص23.

[5] عايبي ميهوب، الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية، المجلة العربية للأبحاث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 6 الرقم 16، سبتمبر 2015، ص14.

1959، إذ أكدت أن منع الإضراب يقلل إلى حد كبير من الوسائل المتاحة للنقابات من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها ويتعارض مع حقها في تنظيم أنشطتها[1].

ثانيا: الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

أصدرت منظمة العمل العربية واحد وعشرين (21) اتفاقية وعشرة (10) توصيات، نظمت بموجبها الجوانب المتعلقة بالأدوات القانونية المتعلقة بالعمل من اجل ضمان حقوق العمال وتنظيم علاقات العمل وتأطير حقوق العمال[2].

اهتمت المنظمة بالحق في ممارسة الإضراب من خلال العديد من الاتفاقيات والتوصيات بداية من الاتفاقية الأولى لسنة 1966[3] التي تحث الدول على تنظيم حق ممارسة الإضراب وتسوية المنازعات الجماعية من خلال هيئات متخصصة تنظم الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل، بما يكفل حفظ النظام العام وهو ما جاءت به أحكام المادة 93 منها التي نصت على أن " ينظم القانون الإضراب والغلق في الحالات المترتبة على منازعات العمل بها يكفل حفظ النظام العام وتضيف الفقرة الثانية أن "علىالطرفين عند عرض النزاع على لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم أو غيرها من هيئات تسوية المنازعاتالجماعية الامتناع عن الإضراب، أو غلق المنشأة أثناء السير في إجراءات التوفيق التحكيم[4].جاءت الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976[5] بناءا على قرار المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية

في دورته الرابعة مارس 1975 الرامي إلى تعديل الاتفاقية الأولى لسنة 1966 التي لم تعد تتماشى مع التطورات الاجتماعية وتم الموافقة عليها واعتمادها من قبل مؤتمر العمل العربي في دروته الخامسة المنعقدة في مارس 1976. النص على حق العمال في ممارسة الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاذ.

طرق التفاوض القانونية للدفاع عن مصالحهم بنص صريح من خلال أحكام المادة 93 التي جاء فيها للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية، بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية التحقيق هذه المصالح.

---

[1] خلفاوي اسماعيل بن خشبية بن عطية، الحق النقابي في المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري، مذكرة ماستر ، تخصص إدارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور الجلفة 2016/2015، ص 84.

[2] اتفاقيات وتوصيات العمل العربية اطلع عليها على الموقع الإلكتروني المنظمة العمل العربية، https://alolabor.org/conventions-and-recommendations بتاريخ 14 افريل 2026

[3] الاتفاقية رقم 01 بشأن مستويات العمل، اطلع عليه على الموقع الإلكتروني https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf بتاريخ 1 افريل 2026 على الساعة 20.00.

[4] خلفاوي اسماعيل، مرجع سبق ذكره، ص84.

[5] الإتفاقية رقم 16 بشأن مستويات العمل (معدلة)، اطلع عليه على الموقع الالكتروني https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf بتاريخ 1 افريل 2026 على الساعة 20.00.

الفرع الثاني : التكريس الدستوري للحق في ممارسة الإضراب

تعتبر الجزائر من البلدان المكرسة لهذا الحق اطلاقا من أول دستور لها سنة دستور 1963، اما دستور 1976 فلم يعترف بحق الإضراب إلا لعمال القطاع الخاص ومن ثمة جاء دستور 1989 الذي اعترف من خلاله المؤسس الدستوري بحق الإضراب في كلا القطاعين العام والخاص من خلال المادة 54 منه، لتؤكد هذا الحق في دستور 1996، و التعديل الدستوري لسنة 2016 ، و كذا التعديل الدستوري لسنة 2020.

جاء الاعتراف بالحق في ممارسة الإضراب في أول دستور للدولة الجزائرية بعد الاستقلال مباشرة لسنة 1963[1] من خلال أحكام المادة 20 منه، التي نصت صراحة على الحق النقابي وحق ممارسة الإضراب بقولها أن الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بهاجميعا، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون[2]. هذا وإن جاءت صياغة المادة عامة دون التمييز بين القطاع العام أو الخاص.

وقد حرص المشرع الجزائري من خلال دستورها لسنة 1976 [3]على منع ممارسة الحق في الإضراب في القطاع العام وأبقى عليه في القطاع الخاص وهو ما جاء النص عليه من خلال أحكام المادة 61 ف 1 يقولها تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي الأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته فقد جاء منع الحق في ممارسة الإضراب في القطاع العام.

صريحا واقتصر على منح الحق في القطاع الخاص فقط، وترك للقانون مسألة تنظيم كيفية ممارسته.

فقد فرضت فلسفة النظام الاشتراكي الذي تبنته الجزائر في هذه الفترة من منع ممارسة الحق في الإضراب لأنه لا يمكن تصور دخول الموظفين والعمال العموميون في الإضراب على اعتبارهم القائمين على التنمية الاقتصادية.[4]

بصدور الدستور 1989[5]اتخذت الجزائر إصلاحات جذرية في النواحي الاقتصادية والسياسية وتبنت التعددية الحزبية، فقد اعترف المؤسس بالحق في ممارسة الإضراب في القطاع العام وهذا ما جاءت به المادة 54 من خلال نصها على أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون.

ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطنيوالأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال ذات المنفعة العامة الحيوية للمجتمع، كما تجدر الإشارة إلى أنه يجب أن تكون

---

[1] دستور سنة 1963.

[2] دستور 1963، تساير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المركز الوطني للوثائق والصحافة والصورة والإعلام. 2020، ص 11. اطلع عليها على الموقع الإلكتروني https://mourattia :

[3] دستور سنة 1989.

[4] عمار عوايدي، الوجيز في القانون الاداري، ط2، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007، ص339.

[5] دستور سنة 1989.

ممارسته في إطار القانون، مع إمكانية منعه في القطاعات المتعلقة بالدفاع الوطني والأمن، وفي جميع الخدمات أو الأعمال ذات المنفعة العمومية والحيوية للمجتمع.

استمر المؤسس الدستوري في تكريس الحق في ممارسة الإضراب من خلال المادة 57 من دستور 1996[1]والتي جاء مضمونها مطابقا لنص المادة 54 السابقة الذكر من دستور سنة 1989.

احتفظ المؤسس الدستوري بنفس الأحكام من خلال التعديل الدستوري لسنة 2016[2]، وتضمنت المادة 71 الاعتراف بالحق في ممارسة الإضراب في القطاعين العام والخاص على حد السواء.

تضمنت المادة 70من التعديل الدستوري لسنة 2020[3] نفس الأحكام بنصها على أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون في إشارة إلى أن تنظيم كيفية ممارسة الإضراب ترجع إلى أحكام القانون، كما نصت الفقرة الثانية من المادة على إمكانية منع ممارسة هذا الحق أو وضع حدود له في الميادين المتعلقة بالدفاع والأمن، أو جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة.

وتتمثل الثانية في رقابة أعمال الإدارة للحد من تعسف السلطة الإدارية وتجاوزه لاختصاصها بما تصدره من قرارات وأعمال تشكل خرقا للقوانين المنظمةلممارسة حق الإضراب[4].

استنتاجا لما سبق تقول أن المشرع الجزائري قد التزم بأغلب ما جاءت به المواثيق الدولية والاتفاقيات خلال تكريسه للحق في ممارسة الإضراب من أسمى قانون في الدولة ألا وهو الدستور ليترك مسألةتنظيم كيفيات ممارسة هذا الحق إلى مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة.

الفرع الثالث :ممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريعات الوطنية

كانت القوانين الفرنسية المقررة للإضراب هي السائدة في الجزائر خلال الفترة الاستعمارية واستمر الوضع حتى خلال الاستقلال ، وفي مرحلة ما بعد الاستقلال عرفت الجزائر فراغا قانونيا في كل المجالات لذلك تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، حيث تم إصدار القانون 157/62[5] ، الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية.

شهدت الجزائر تغير في نظام الحكم بصدور الأمر المؤرخ في 10 جويلية 1965[6] الذي لم يتضمن أي أحكام تتعلق بالحق في ممارسة الإضراب [1]، كما أنه صدر كذلك الأمر رقم 133/66 [2]الذي لم نشر

[1] دستور سنة 1996.

[2] التعديل الدستور لسنة 2016.

[3] التعديل الدستوري لسنة 2020.

[4] ايمان مجلد، مرجع سبق ذكره، ص24.

[5]-Loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction jusqu'à nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, j o nº 02 du 11 janvier 1963. p. 18.

[6]الأمر رقم 182/65، المؤرخ في 10 جويلية 1965 ، المتضمن تأسيس الحكومة، ج و العدد رقم 58 الصادرة 13 جويلية 1965، ص831.

نصوصه إلى إمكانية ممارسة حق الإضراب رغم إقراره لحق الموظف في ممارسة الحقوق العامة،[3]ونفس الشيء نجده بالنسبة للأمر رقم 71/ 74[4]، الذي لم يشر إلى حق الإضراب واكتفى بمجموعة منالحقوق كالحق في الأجر والحق في التأمينات الاجتماعية والمشاركة في التسيير والأرباح والتكوين والراحة وان كان قد اعترف بحق النقابي من خلال نص المادة 15 منه التي على أنه يعترف لكل العمال بالحق النقابي.[5]

يعتبر الأمر 75/71 [6] أول نص يجيز حق الإضراب ويعترف به صراحة في القطاع الخاص من خلال نص المادة 15 منه " لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصدالمصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية ، حيث جعل هذا النص الحق في ممارسة الإضراب مقيد بإجازة مفتش العمل مع صدور الأمر 75/ 31[7]أكدت المادة سبعة وعشرون (27) على الحق في ممارسة الإضراب في القطاع الخاص فقط دون القطاع العام، حيث نصت على انه لا يقطع الإضراب علاقة العمل بل يوقفهايمارس حق الإضراب طبقا لأحكام المادة 15 من الأمر رقم75/71 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب من جراء الإضراب، عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمحقق قانونا عن طريق القضاء[8].

حرص المشرع الجزائري من خلال دستور سنة 1976 على منع ممارسة الحق في الإضراب في القطاع العام وأبقى عليه في القطاع الخاص وهو ما جاء النص عليه من خلال أحكام المادة 61 السالفة الذكر

---

[1]شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي، 2008/2009، ص 37

[2]الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 3 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام لوظيفة العامة، ج و العدد رقم 46 الصادرة في 8 جوان 1966

[3]قاصد نادية، أتميمو كهينة، حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2012، ص 28

[4]الأمر رقم 71/74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج و العدد رقم 101، الصادرة 1730 في 13 ديسمبر 1971، ص1730.

[5]شوقي بركاني، مرجع سبق ذكره.

[6]الأمر رقم75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص، ج و العدد رقم39، الصادرة في 13 ديسمير 1971، ص1741.

[7]الأمر رقم 75/31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 يتعلق بالشروط العامة العلاقات العمل في القطاع الخاص، ج و العدد رقم 39 الصادرة في 16 ماي 1975، ص527.

[8]شوقي بركاني، مرجع سبق ذكره، ص38.

وتركت للقانون مسألة تنظيم كيفية ممارسته، وأكد القانون 12/78[1]من خلال أحكام المادة الواحد والعشرون (21) منه، والتي نصت على ما يلي تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فإن حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون، ويحدد هذا القانون على الخصوص إجراءات التحكيم والمصالحة والمسؤوليات التي تؤول للهيئة النقابية، كما أن القانون تضمن منخلال الباب السادس منه من خلال أحكام المادة 209 العقوبات المقررة في حق العامل في حالة ارتكابه الأعمال تشكل عرقلة وإعاقة لحرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي أو عرقلة الإنتاج أو احتلاله أماكن العمل أو توقيف وسائل الإنتاج عن العمل، في إشارة ضمنية إلى منع الإضراب.

استمر موقف المشرع الجزائري اتجاه رفض ممارسة الحق في الإضراب في القطاع العام، ولم يتضمن القانون 05/82[2]أية إشارة للحق في ممارسة الإضراب وكذا المرسوم 59/85 [3] الذي لم تتضمن قواعده ولا أحكامه إي جديد أو إضافة حول موضوع الإضراب.

بصدور دستور 1989 تم الاعتراف بالحق في الإضراب في جميع القطاعات الخاصة والعامة واستثنيت بعض المجالات من الدفاع الوطني والأمن وفي جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، وتجسد ذلك بصدور القانون رقم 02/90[4]تضمنت قواعده كيفية ممارسة الحق في الإضراب وإجراءاته وآثاره في القطاعين العام والخاص، كما تضمن هذا القانون أحكاما جزائية كضمانات الممارسة الحق في الإضراب.

كما أنه كرس الحق في ممارسة الإضراب الموجب القانون رقم11/90 [5]من خلال نص المادة 5 منه[6]، التي اعتبرته حق من حقوق العمال ، وتضمن في الباب السادس أحكام تتعلق بالتفاوض الجماعي، في المواد 114 الى المادة 134 بحيث تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية في مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية.

---

[1]القانون رقم 78/12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، ج و العدد رقم 32 الصادرة في 8 اوت 1978، ص724.

[2]القانون رقم 82/05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج و العدد 07 لسنة 1982.

[3]المرسوم رقم 85/59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985، ص 333

[4]القانون 90/02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

[5]القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر العدد رقم 17 لسنة 1990.

[6]نصت المادة 5 من القانون 11/90 يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية .... اللجوء إلى الإضراب

كرس كذلك القانون رقم 14/90 [1]، من خلال نص المادة 38 منه والتي جاءت على تعداد الصلاحيات التي تتمتع بها المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، لاسيما المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

تم التأكيد على حق الموظف في ممارسة الإضراب بصدور الأمر 03/06[2]الذي جسد هذا الحق حيث كرست المادة 35 الحق النقابي بينما المادة 36 منه كرست الحق في ممارسة الإضراب ونصت على أنه يمارس الموظف الحق في الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما."

كما أنه تم بموجب نص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07/ 308 [3]، تكريس حق ممارسة العمل النقابي وممارسة الحق النقابي لفائدة الأعوان المتعاقدين على غرار الموظفين[4].

جاء القانون 02/23[5]ليلغي القانون رقم 90/14، والذي يعتبر الإطار القانوني المنظم لكيفياتممارسة الحق من خلال تنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي وحرياته وكيفية ممارسته والحماية المخولة لممارسته حيث نصت المادة رقم 88 من القسم الأول الذي جاء تحت عنوان صلاحيات المنظمات النقابية في فقرتها الثالثة على مشاركة المنظمات النقابية التمثيلية في الإقليم أو المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، لاسيما في ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول مع عدم الإخلال بالمبادئ المتعلقةباستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات.

يعتبر القانون 08/23[6]الإطار القانوني لممارسة الحق في الإضراب حل محل القانون 02/90 الملغى حيث نصت المادة الأولى منه على أنه " يحدد هذا القانون الأحكام المتعلقة بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها، وكذا شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتج عن نزاع جماعي للعمل". ونصت المادة الثالثة منه على مجال تطبيقه حيث تطبق أحكامه على المستخدمين وعلى العمال الأجراء

---

[1]القانون 14/90 المؤرخ في 2 جوان 1990، يتعلق بكيفيات بممارسة الحق في النقابي، ج ر العدد رقم 23 لسنة 1990 الملغى بموجب القانون رقم 23/02 المؤرخ في 25 أفريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر العدد رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023.

[2]الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المعدل والمتمم، ج ر العدد رقم 46 المؤرخ في 16 جويلية 2006

[3]المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواحاتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم، ج و العدد رقم 61 المؤرخ في 30 سبتمبر 2007.

[4]عبد الحكيم بن مصباح سواكر، دليل حول كيفيات ممارسة الحق النقابي في قطاع الوظيفة العمومية، مفتشية الوظيفة العمومية لولاية بسكرة أكتوبر 2022 ص07.

[5]القانون رقم 02/23 المؤرخ في 25 أفريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج و العدد رقم 29 بتاريخ 2 ماي 2023

[6]القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

مهما كانت الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم، وكذا على الأعوان العموميين الذين يمارسون في المؤسسات والإدارات العمومية مهما كانت قوانينهم الأساسية أو الطبيعة القانونية لعلاقة عملهم.

كما عرفت المادة الثانية والأربعون (42) منه الإضراب على انه كل توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محصة، يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا لأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية وهذا بعد استنفاذ الإجراءات الإخبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل.

كما ألحق هذا القانون بمجموعة من المراسيم التنفيذية [1] في سبيل تحديد قائمة القطاعات والأنشطة وكذا مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة الإجبارية، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ومن أجل تنظيم دورية الاجتماعات الإجبارية ، وكذا تحديد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات تعيينهم وأتعابهم، وتطلبه اللجنة الوطنيةواللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وتنظيم المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل.

[1] الحق هذا القانون بمجموعة من المراسيم التنفيذية التالية:

–المرسوم التنفيذي رقم 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، ج ز العدد 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

–المرسوم التنفيذي رقم 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 ، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 67 المؤرخ في 18 اكتوبر 2023.

–المرسوم التنفيذي رقم 23/363 مؤرخ في 17 اكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم، ج و العدد رقم 67 المؤرخ في 18 أكتوبر 2023.

المبحث الثاني ، شروط ممارسة الحق في الاضراب

يعد الحق في الاضراب من أبرز الوسائل التي خولها القانون للعمال من أجل الدفاععن مصالحهم المهنية والاجتماعية ، غير أن ممارسه لا تكون مطلقة ، بل تخضع لجملة من الشروط والضوابط التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العمال من جهة، وضمان استمرارية المرفق العام وحماية مصالح المستخدمين من جهة أخرى، ومن بين أهم هذه الشروط ضرورة قيام نزاع جماعي قائم ومستمر، وكذا استنفاذ الاجراءات القانونية الهادفة إلى تسويته بالطرق الودية قبل اللجوء إلى الاضراب ، وعليه ، سنحاول من خلال هذا المبحث التطرق إلى أهم الشروط التي تحكم ممارسة هذا الحق ، وذلك من خلال دراسة استمرارية النزاع الجماعي ، ثم استنفاذ إجراءات التسوية الودية.

المطلب الأول: استمرارية النزاع الجماعي

يعتبر وجود نزاع جماعي بين العمال وصاحب العمل شرطا جوهريا لمشروعية الإضراب ، إذ لا يمكن تصور ممارسة هذا الحق في غياب خلاف حقيقي حول المصالح المهنية أو الاجتماعية ، غير أن مجرد قيام النزاع لا يكفي ، بل يجب أن يتسم هذا النزاع بالاستمرارية ، بما يعكس جدية المطالب وعدم تسويتها بطرق ودية لذلك ، يقتضي الأمر الوقوف على مفهوم النزاع الجماعي، ثم بيان الشروط التي تكفل استمراريته، وأخيرا إبراز العلاقة التي تربط بين هذا النزاع و ممارسة الاضراب.

الفرع الأول: تعريف النزاع الجماعي للعمل.

إن مسألة النزاعات الجماعية للعمل تعكس أوضاع الفاعلين الاجتماعيين و طبيعة العلاقة المهنية و مدى إقرار و ممارسة الحريات الفردية والجماعية في المجتمع.

أولا: التشريع الجزائري

عرف المشرع الجزائري، النزاع الجماعي في نص المادة 02 من القانون رقم 08/23 المؤرخ 2023/06/21، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه يعتبر نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع.[1]

وعرفت أيضا على أنها تلك الخلافات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لكل منهم فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل ويجب أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه وفي موضوعه[2].

[1] المادة 02 من القانون قانون رقم 08/23.

[2] سليمان أدمية ، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائرية، 2012 ،ص 341.

ويمكن القول أن نص القانون أكد أن مفهوم النزاع الجماعي للعمل، على أساس أنه يتعلق حصريا بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في العمل والشروط العامة له.

ثانيا : الفقه

المنازعة الجماعية تمثل كل خلاف متعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقه العمل والشروط العامة للعمل تقع بين العمال أو بعضهم وبين صاحب العمل أو بين عمال عده مؤسسات ومجموعه أصحاب عمل وقد استوجب الفقه شرطين لقيام المنازعة الجماعية واعتبارها كذلك وهو أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه وأن يكون موضوع المنازعة جماعيا واخضعها لإجراءات منصوص عليها في القانون 08/23 المؤرخ في : 2023/06/21 المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة الحق الإضراب، وبعد صدور هذا النص أجاز للعمال اللجوء لحق الاضراب للمطالبة بحقوقهم المهنية والاجتماعية ولكن بشروط واجراءات تحت طائلة عدم المشروعية وما يترتب عن ذلك من تبعات.

وهو نفس ما اشار اليه القانون 08/23 السالف الذكر في المادة الأولى منه.[1]

الفرع الثاني: شروط استمرارية النزاع الجماعي للعمل

إن شروط استمرارية النزاع الجماعي تتعلق بعدة عوامل تؤثر على استمرارية النزاع و تطويره ومن بين هذه الشروط:

- وجود قضية مشتركة: يجب أن يكون هناك قضية مشتركة تجمع العمال، مثل زيادة الأجور، تحسين الظروف العملية، أو حماية حقوق العمال.
- تمثيل النقابة : يتم تمثيل العمال بواسطة نقابة أو جمعية عمالية معترف بها ، و التي تتصدى الدفاع عن حقوق العمال و تمثيل مصالحهم و هذا وفق ما جاء به في المادة75 من القانون 02/23 تعتبر تمثيلية على مستوى هيئة أو فرع أو عدة فروع أو قطاع نشاطات ، كل منظمة نقابية للعمال تضم نسبة 25% من التعداد الكلي للعمال كما هو محدد في قانونها الأساسي وأيضا وفق ما جاء في المواد 76,74,73 و79 من القانون02/23.[2]
- رفض حلول وسط : قد يستمر النزاع الجماعي عندما يرفض الطرفان الوصول إلى حلول وسط تلبي مطالب كل منها مثال على ذلك الإضرابات التي قامت بها ثلاثة قطاعات حساسة في الجزائر في شهر أكتوبر 2019 ، تتمثل في القضاة والمعلمين و موظفي الإدارة العمومية ، للمطالبة بتسوية انشغالات مهنية و اجتماعية.

[1] المادة 01 من القانون 08/23.

[2] المواد 79.76.74.73 من القانون02/23.

- تصاعد الإجراءات : يمكن أن يشهد النزاع الجماعي تصاعدا في الإجراءات ، مثل الإضرابات أو التظاهرات ،في حال عدم استجابة الإدارة أو صاحب العمل لمطالب العمال مثال على ذلك إضراب العمال الجزائريين احتجاجا على تعديل قوانين الشغل و الإضراب حيث أكدت المعارضة على سخطها على تقليص هوامش المطالبة بالحقوق والحريات و هذا وفق ما جاءت به صحيفة العرب الأولى الشرق الأوسط في 28 فيفري 2023 ، حيث نفذت 30 نقابة في قطاعات التعليم و الصحة والشؤون الدينية والضرائب و التكوين المهني ، إضرابا ، احتجاجا على تعديلات أدخلتها الحكومة على قانون الحق النقابي وإنشاء النقابات المهنية.
- استمرار التفاوض : تستمر النزاعات الجماعية عندما تستمر الجهود في التفاوض و المفاوضات بين العمال والإدارة أو صاحب العمل دون التوصل إلى اتفاق نهائي، مثال على ذلك الإشعار بالإضراب الذي قامت به المنظمة النقابية (cnapest) المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي
- و التقني ، يوم 16 جانفي 2013 ، وذلك تنديدا بعدم معاملة النقابة كشريك اجتماعي محترم و ذلك بعدم تحقيق أي بند من بنود محضر الاجتماع ، ولا النقاط التي تمت معالجتها في لقاء2012/12/06.

إذن إن من شروط استمرارية النزاع الجماعي للعمل هو وجود مطالب مشروعة وفق ماجاء به القانون 08/23 و قابلة للتفاوض من قبل العمال، و التزام الطرفين بالمشاركة في عملية التفاوض والتحاور و النزاع الجماعي يقوم على أربعة عناصر أساسية و هي:

- أن يكون نزاع جماعي وليس فردي مسير بموجب أحكام القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها.
- أن يتعلق الخلاف بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل.

أن يقوم الخلاف بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابين من جهة أخرى و هذا وفق ما جاء به في القانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

- أن المسائل الخلافية التي يتشكل منها النزاع لم يتم تسويتها في إطار الإجراءات المكرسة بموجب القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية.

الفرع الثالث :تأثر علاقة النزاع الجماعي بالإضراب

إن علاقة النزاع الجماعي بالإضراب تتمثل في استخدام الإضراب كأداة للضغط من قبل مجموعة من العمال أو العاملين لتحقيق مطالبهم ، فالإضراب يعتبر وسيلة فعالة للتعبير عن الاحتجاج و تحقيق المطالب في حال عدم تلبية الطلبات أو الاعتراض على السياسات العملية.

حيث أنه إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإخبارية للتسوية الودية للنزاعات وغياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل، يمكن للعمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب ضمن الشروط وحسب الكيفيات المحددة في أحكام القانون 08/23 [1] حيث أن تأثر علاقة النزاع الجماعي بالإضراب يمكن أن يكون كبيرا على العمال وأصحاب العمل والمجتمع بشكل عام بالنسبة للعمال قد يؤدي الإضراب إلى تحسين شروط العمل و الأجور وتعزيز حقوقهم أما بالنسبة لأصحاب العمل فقد يتسبب الإضراب في خسائر مالية و تعطيل الإنتاجية وقد يؤثر سلبا على سمعة الشركة أو المؤسسة ، أما بالنسبة للنقابات و وفق ما جاءبه القانون 02/23[2]المتعلق بممارسة الحق النقابي ، فهي تلعب دورا مهما في تنظيم الإضرابات و توجيهها و تقديم الدعم للعمال المشاركين فيها وتنظيم التحركات و التجمعات و تقديم الدعم القانوني واللوجستي للعمال المشاركين في الإضرابات حيث تحاول النقابات التوصل إلى اتفاقيات. تصفية النزاع قبل اللجوء إلى الإضرابات ، و لكن في بعض الحالات يكون الإضراب وسيلة ضرورية للعمال للتعبير عن مطالبهم بشكل فعال . و هذا وفق ما جاء في المادة 16 من القانون 02/23 [3] المتعلق بممارسة الحق النقابي حيث تهدف المنظمات النقابية إلى حماية المصالح الاقتصادية و الاجتماعية والمادية والمعنوية و الفردية و الجماعية للأعضاء الذين تعطيهم قوانينها الأساسية و الدفاع عنها بكل وسيلة قانونية وأيضا وفق ما جاءت به المادة 125 من القانون 02/23 [4] ، حيث يتمتع العمال المنخرطين إلى منظمة نقابية بحماية تكفلها النصوص القانونية حيث يعتبر الحق النقابي من أهم الحقوق التي عرفت اهتماما على الصعيد الدولي و الوطني من خلال معاجلة الاتفاقيات الدولية لممارسة الحق النقابي و تكريس النصوص الداخلية له ، فحضي باهتمام المشرع منذ الاستقلال ، محاولا تكريس مبدأ الحرية الفردية و الجماعية وإقرار استقلالية المنظمات النقابية وحمايتها وأعضائها من كل أشكال التدخل ، الضغط والتمييز و هذا من خلال القانون 02/23.

[1] المادة 03 من القانون 08/23.

[2] المادة 05 القانون 02/23.

[3] المادة 16 من القانون 02/23.

[4] المادة 125 من القانون 02/23.

المطلب الثاني : استفاد الإجراءات الإخبارية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية

إن استنفاذ الإجراءات الإخبارية للتسوية الودية يعني أن الأطراف المتنازعة ، سواء العمال أو أصحاب العمل يجب أن يلتزموا بإتباعسلسلة من الخطوات أو الإجراءات التي يفرضها القانون أو التشريعات المحلية لحل النزاع بشكل ودي وقبل اللجوء إلى الإجراءات القضائية أو الإضرابات.

الفرع الأول : تعريف التسوية الودية للنزاعات الجماعية

التسوية الودية وتندرج ضمن الإجراءات العلاجية وهي الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة و بحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد الحلول المناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة مثل هيئات المصالحة الوساطة والتحكيم[1].

فالتسوية الودية للنزاعات الجماعية هي عملية حل النزاعات بين العمال و أصحاب العمل بطرق سلمية و بدون اللجوء إلى الاضرابات ، حيث تهدف التسوية الودية للنزاعات الجماعية إلى التوصل إلى توافق بين الأطراف المتنازعة وحل النزاع بطريقة تلي مصالح الجميع. حيث تتم التسوية الودية للنزاعات الجماعية وفقا لما جاء في القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و وفقا للقانون 02/23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، حيث تقوم النقابات بدور هام في التسوية الودية للنزاعات الجماعية ، عادة ما تتحمل مسؤولية تمثيل مصالح العمال و الدفاع عن حقوقهم و بالتالي فهي تلعب دورا رئيسيا في عمليات التفاوض والتسوية مع أصحاب العمل حيث تقوم النقابات بتمثيل العمال في جميع مراحل التفاوض ، حيث تسعى النقابات دائما للعمل على تحقيق المصالح المشتركة للعمال بطرق سلمية و دون اللجوء إلى الإضرابات.

حيث حاول المشرع الجزائري من خلال القانون 02/23 تفعيل الدور المهم للمنظمات النقابية و العمل النقابي ، وذلك من خلال التأكيد على أهمية العمل النقابي الجماعي من خلال الفيدراليات و الكنفدراليات حتى تشكل النقابات قوة كبيرة في الدفاع عن مصالح أعضائها و تشجع العمال للانضمام إليها ، بالإضافة إلى تأثير كبير داخل المجتمع[2].

و أيضا وفق ما جاءت به المادة 17 من القانون02/23 [3] حيث يجب على المنظمات النقابية أن تسعى في علاقاتها على كل المستويات، إلى تفضيل الحوار الاجتماعي و ترقية الوسائل السلمية لتسوية النزاعات والحفاظ على المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء و مصالح المستخدمين، و من أمثلة بعض المنظمات نجد :

---

[1] عبد الرحمان خليلي ، الوجيز في منازعات العمل و الفلسان الاجتماعي، العلوم للنشر والتوزيع، طبعة منفحة ،2004، ص60.

[2] احمد حامد، باية عبد القادر، المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد رقم02/23، الصادر في مجلة الفكر القانوني و السياسي العدد 02، جامعة تيسمسيلت ،سنة 2023 ، ص476.

[3] انظر المادة 17 من القانون 02/23.

UGTA :الاتحاد العام العمال الجزائريين، SNAPAP :الاتحاد الوطني المستقل لموظفي الإدارة العامة SNAITالاتحاد الوطني لمفتشي العمل، SNAPAP :الاتحاد الوطني المستقل لموظفي الإدارة العامة SNAITالاتحاد الوطني لمفتشي العمل، UNPE :الاتحاد الوطني لموظفي التعليم والتدريب.

الفرع الثاني : آليات التسوية الودية للنزاعات الجماعية

حرص المشرع الجزائري من خلال المادة 04 من القانون 08/23[1] المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على تكريس مجموعة من الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية للعمل المتمثلة في المصالحة والوساطة والتحكيم وذلك بغرض الحفاظ على العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية والعمل على فضها بصفة مباشرة بواسطة الأطراف المعنية ، مما من شأنه الحفاظ على استقرار هاته المؤسسات و الإدارات العمومية وضمان مواصلتها لنشاطها وتقديمها للخدمة العمومية التي ينتظرها منها مستعملي المرفق العمومي.

الفرع الثالث: آثار استنفاذ إجراءات التسوية الودية على مشروعية الإضراب

بعد استنفاذ إجراءات التسوية الودية مرحلة أساسية وشرطاً جوهريا يسبق اللجوء إلى الإضراب، حيث أقر المشرع هذا الإجراء بهدف إعطاء فرصة لحل النزاعات الجماعية للعمل بطرق سلمية قبل تصعيدها. وبالتالي، فإن احترام هذه الإجراءات يترتب عليه آثار قانونية مباشرة على مشروعية الإضراب.

أولا: تكريس الطابع القانوني للإضراب

ان استنفاذ جميع مراحل التسوية الودية، كالمصالحة والوساطة، يجعل الإضراب عملاً مشروعا من الناحية القانونية. إذ لا يمكن اعتبار الإضراب قانونيا إلا إذا ثبت فشل هذه الوسائل في حل النزاع، مما يصفي عليه طابعا شرعيا ويحمي العمال من أي متابعات تأديبية أو جزائية.

ثانيا: حماية العمال المضربين

عند احترام إجراءات التسوية الودية، يتمتع العمال المضربون بحماية قانونية، حيث لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات تعسفية ضدهم، مثل الفصل أو العقوبات التأديبية، لأن الإضراب في هذه الحالة يعد حقا مشروعًا مكفولا قانونا.

ثالثا: بطلان الإضراب في حالة عدم استنفاذ الإجراءات

في المقابل، يؤدي عدم استنفاذ إجراءات التسوية الودية إلى اعتبار الإضراب غير مشروع، حتى ولو كانت مطالب العمال مشروعة. وفي هذه الحالة، يحق لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة، بما في ذلك فرض عقوبات تأديبية أو اللجوء إلى القضاء[2].

[1] المادة 04 من القانون 08/23.

[2] عمار عوابدي، القانون الاجتماعي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 215.

رابعا: تعزيز مبدأ السلم الاجتماعي

يساهم فرض استنفاذ إجراءات التسوية الودية في الحد من النزاعات الحادة داخل بيئة العمل، ويُعزز من ثقافة الحوار والتفاوض، مما يؤدي إلى تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي داخل المؤسسة[1].

خامسا: تحميل المسؤولية القانونية

في حالة الإخلال بإجراءات التسوية، قد يتحمل الطرف الذي بادر بالإضراب مسؤولية قانونية، خاصة إذا ترتب عن الإضراب أضرار مادية أو معنوية، وهو ما يعكس أهمية احترام المراحل القانونية قبل اللجوء إلى الإضراب[2].

[1] عبد الرحمن خلفي ، مرجع سبق ذكره، ص34.

[2] محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر، الجزائر، ص 178.

من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، يتضح أن الإضراب، رغم كونه حقا مشروعًا ومكفولا قانونا، إلا أنه ليس حقا مطلقا، بل يخضع لضوابط موضوعية دقيقة تضمن ممارسته في إطار قانوني منظم.

فقد تبين أن تحديد مفهوم الإضراب وخصائصه وأنواعه يسمح بفهم طبيعته القانونية وتمييزه عن غيره من الوسائل الاحتجاجية، كما أن تكريسه قانونيًا على المستويين الدولي والوطني يعكس أهميته كأداة لحماية حقوق العمال. غير أن ممارسة هذا الحق تظل مشروطة بوجود نزاع جماعي حقيقي ومستمر، إضافة إلى ضرورة استنفاذ إجراءات التسوية الودية، التي تهدف إلى إعطاء الأولوية للحلول السلمية قبل اللجوء إلى التصعيد.

وعليه، فإن احترام هذه الضوابط يُضفي على الإضراب طابع المشروعية، ويضمن حماية العمال من جهة، ويحافظ على استقرار علاقات العمل من جهة أخرى، بما يحقق التوازن بين مختلف الأطراف في إطار من السلم الاجتماعي.

الفصل الثاني: الضوابط الإجرائية لممارسة الحق في الإضراب

بعد التطرق في الفصل الأول إلى الضوابط الموضوعية لممارسة الحق في الإضراب يبرز أن هذا الحق لا يكتمل تنظيمه إلا بإخضاعه لجملة من الضوابط الإجرائية التي تحدد الكيفية العملية لممارسته.

فالإضراب رغم كونه حقا معترفا به قانونا إلا أن ممارسته تستوجب احترام إجراءات محددة تهدف إلى ضمان التوازن بين حقوق العمال ومصلحة المستخدم وكذا حماية النظام العام واستمرارية المرافق الحيوية.

وقد جاء القانون 23-08 ليعزز هذا التنظيم من خلال وضع قيود شكلية ، دقيقة كضرورة الموافقة الجماعية على الإضراب واحترام إجراء الإشعار المسبق واستنفاذ طرق التسوية الودية قبل اللجوء إليه. كما تضمن أحكاما خاصة تتعلق بمنع بعض الفئات من ممارسة هذا الحق وفرض استمرارية الخدمةالعمومية مع إمكانية اللجوء إلى التسخير كوسيلة قانونية لضمان ذلك.

ومن جهة أخرى لم يقتصر التنظيم على وضع هذه الضوابط بل أخضع ممارسة الحق في الإضراب الرقابة كل من مفتشية العمل ، والقضاء حيث تلعب هذه الجهات دورًا أساسيا في الوقاية من النزاعات ومراقبة احترام القوانين والفصل في المنازعات الناتجة عن الإضراب.

وعليه ستعالج في هذا الفصل الضوابط الإجرائية لممارسة الحق في الإضراب من خلال دراسة الحدود القانونية لممارسته في ظل القانون 23-08 ثم بيان آليات الرقابة على هذا الحق.

المبحث الأول: الحدود القانونية لممارسة حق الإضراب على ضوء القانون 23-08

يعد حق الاضراب من الحقوق الأساسية التي كفلها المشرع، غير أن ممارسته لا تتم بصورة مطلقة ، بل تخضع لجملة من القيود والضوابط القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العمال في الدفاع عن حقوقهم المهنية و مصلحة المرفق العام في ضمان استمرارية تقديم خدماته بانتظام ، و في هذا الاطار جاء القانون 08/23 ليحدد بدقة الحدود القانونية لممارسة هذا الحق، من خلال وضع قيود شكلية تنظم اجراءاته و أحكام خاصة تقيد ممارسته في بعض الحالات أو بالنسبة لبعض الفئات ، حفاظا على النظام العام وحسن سير المرافق العمومية.

وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مختلف هذه الحدود القانونيةمن خلال دراسة القيود الشكلية المفروضة على ممارسة حق الاضرابثم الأحكام الخاصة بمنع ممارسته أو تنظيمه بما يضمن استمراريةالخدمة العمومية.

المطلب الأول: القيود الشكلية الواردةعلى ممارسة الحق في الإضراب

سنتطرق في هذا المطلب إلى أهم الإجراءات التي تسبق مرحلة شن الإضراب من أجل ممارسة الحق في الإضراب وفق القانون السابق ذكره، وهذا من خلالثلاثة فروع أساسية، تشير من خلالها إلى أهم الإجراءات المتخذة من قبل العمال لممارسة العمل النقابي والذي يشمل حق الإضراب، و قد احاط المشرعالجزائري باليات وقائية قبلية تعمل على حماية مصالح الطرفين، سواء في القانون رقم 02/90، وبعده القانون رقم 08/23، من أجل امتصاص أي خلاف أو نزاع ينشب بين العمال ومستخدميهم، وهو عنصر التشاور والنقاش الجماعي" وذلك عن طريق عقد اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، قد تم العمل وضع عنصر الإجبار في أمر مستحدث بموجب القانون رقم 08/23، على خلاف القانون02/90 وقد حدد هذا النص التنظيمي الجهة المعنية بهذا النوع من الاجتماعات الدورية، من خلال لجنة تدعى لجنة الحوار الاجتماعي، والتي تنشأ على مستوى الهيئات المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية المحلية" [1].

الفرع الأول: الموافقة الجماعية على الإضراب

الواضح من خلال القانون 08/23، أن اللجوء للإضراب العمالي يجب ان يتبع جملة من الاجراءات و من بينها انعقاد جمعية عامة من أجل موافقة العمال على الإضراب، وهذا ما أشارت إليه أحكام القانون 08/23 على أنه بعد استنفاذ جميع سبل التسوية الودية لنزاعات العمل سواء فردية أو جماعية، لابد من جمعية عمالية بين العمال وممثليهم في حالة عدم وجود التنظيم النقابي الذي يمثلهم، أو بين العمال والتنظيم النقابي

[1] المرسوم التنفيذي رقم362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر العدد 67 الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023 ، ص67.

الذي يمثلهم من جهة والهيئةالمستخدمة من جهة أخرى" وعليه أصبح من الضروري وقبل بداية الإضراب من طرف العمال أو المستخدمين لابد من موافقة جماعة العمال على اللجوء للإضراب، ولا يتم ذلك إلا بعد عقد جمعية عامة في موقع العمل[1] . " من أجل الحصول على الموافقة الرسمية من طرف العمال، سواء كانت الموافقة مطلقة، أو نسبية أي لا يجب أن تكون موافقة لجميع العمال من أجل الدخول في إضراب، إنما بموافقة الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين حسب القانون 08/23 المتعلق بالحق في ممارسة الإضراب. حيث تتم " الموافقة على اللجوء للإضراب عن طريق الإقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة نظم أكثر من نصف عدد العمال الحاضرين بموجب محضر يعده المحضر القضائي[2] إذن هذا يعني أن إضراب أقلية العمال لا يكون سببا في رفض أو عدم إعطاء الشرعية القانونية لإضراب أغلبية العمال [3]".

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

الفرع الثاني : الإشعار المسبق

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

بداية نشير إلى تعريف الإشعار المسبق، ثم نتكلم عن المد القانونية للإشعار، نظرا للاختلاف بين المدة القانونية من خلال القانون السابق رقم02/90، والقانون الجديد 08/23.

---

[1]طويال بو علام و زرقان وليد ،الاستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة، (دراسة تحليلية في ظل التشريع الجزائري) ،مجلة صوت القانون، ع، 02، مج، 09، جامعة سطيف 2 ماي 2023، ص840.

[2]القانون 08/23 السالفذكره..

[3]قاضي سماء و بن حرز الله أمال وآخرون، الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر ،تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية الوادي الجزائر ،2023.2024 ص 62

[4]بلجبل عتيقة ، الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة، رسالة ماجستير ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة الجزائر،2005 ، ص 84

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

ويقصد به أيضا إبلاغ أو إعلام الإدارة المعنية بالوقت الذي ينوي فيه الموظفين التوقف عن أداء الخدمة، بحيث أن التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا هو الجهة المخول لها قانونا الالتزام بإخطار الإدارة المعنية[1]. إذن فالإشعار هو ذلك الإعلام، أو الإخبار من أجل القيام أو الشروع في الإضراب من طرف العمال، أو المستخدمين إلى الهيئة المستخدمة، من أجل العمل للوصول إلى حلول ممكنة لمختلف المشاكل العمالية وانشغالاتها.

كما يقصد بالإشعار المسبق بالإضراب قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف عن العمل من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي مازال الخلاف بشأنها مستمرا[2].

وقد أشارت المادة 49 من القانون 08/23 إلى أن لا يتم الشروع في الإضراب، إلا عند إنقضاء أجل الإشعار المسبق المودع وجوبا في نفس اليوم من قبل منظمة نقابية تمثيلية، كما نصت المادة 50 من نفس القانون أن سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إبداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا، وهذا يكون مرفقا بمحضر قضائي المنصوص عليه. في المادة 48 من نفس القانون[3] لذلك الإشعار المسبق للإضراب بمثابة إنذار يلجأ من خلاله العمال والمستخدمين إلى الهيئة المستخدمة من أجل العمل لايجاد حلول لمشاكل المستخدمين وكذا لتنشيط عملية التفاوض والحوار الاجتماعي داخل أماكن العمل.

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

فالمشرع رفع مدة الإشعار إلى 10 أيام بدلا من 08 أيام مخالفا بذلك نص المادة 30 من القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم الملغى، والهدف من رفع هذه المدة العمل من أجل الوصول إلى حل بين أطراف النزاع دون الوصول إلى مرحلة التوقف عن العمل، والإضراب، والأكثر من هذا فقد حدد القانون 08/23 مدة

---

[1] طالب مصدق عادل ، الاضرابالمهني للعمال و آثاره ،المرجع السابق ، ص152.

[2] زنبيع على ،تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2007، 2008، ص 81.

[3] المادة 50 الفقرة 03 من القانون 08/23.

الإشعار لبعض القطاعات التي يشترط عليها القيام بالحد الأدنى من الخدمة، أن لا تقل عن خمسة عشر يوم عمل[1] " وهو ماتم الإشارة إليه في المادة 62 من القانون 08/23 السالف الذكر.

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

من خلال إلزام المشرع الجزائري جماعة العمال المضربين بتقديم إخطار بتاريخ الإضراب المزمع القيام به للسلطة الإدارية المستخدمة أو رئيسها، بواسطة إشعار كتابي مسبق بعد تحديد مدته الاستباقية عن طريق التفاوض الجماعي، بشرط أن لا تقل هذه المدة عن ثمانية أيام من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية، مع ضرورة إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا" [2].

باعتبار أن " مفتشية العمل تقوم بمراقبة السجلات والدفاتر وسجل الاقتراحات، والوقوف على الاتفاقيات والنظام الداخلي للمؤسسة، وحتى مراقبة الإضرابات" [3].

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

ولصاحب العمل أن يلجأ للجهات القضائية المختصة من أجل الطعن بالبطلان، أو المطالبة بالتعويض نظرا لكون الإضراب لا يلزمه، لعدم توفر شرط أو إلزام الإشعار المسبق وهذا ما أشارت إليه المادة 124 من القانون المدني الجزائري على أن كل فعل أيا كان يرتكبه شخص بخطئه، وسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض "[4] وبتحديد القانون رقم 08/23إجراء الإشعار المسبق إلزاميا من طرف العمال والمستخدمين من أجل إبلاغ صاحب العمل، فإن عدم الإبلاغ والقيام، أو الشروع في الإضراب يعد باطلاويمكن أن يسبب الإضراب العديد من المشاكل والاختلالات داخل مكان العمل، هذا ما يجعل صاحب العمل يستند للمادة 124 من القانون المدني الجزائري من أجل استرجاع حقه.

الفرع الثالث : استنفاد إجراءات التسوية الودية.

---

[1]قاضي أسماء و بن حرز الله أمال وآخرون ،الضوابط القانونية لممارسة الإضراب في التشريع الجزائري، مرجع سبق ذكر، ص 63.

[2]ذباح إسماعيل . (ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري)، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، مج، 08، ع03-2021، ص09.

[3]بوحميدة عبد الكريم، متفشيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل وحمايتها، أطروحة دكتوراه، علوم في الحقوق تخصص قانون عام ، جامعة الجزائر 01/ كلية الحقوق ، 2017 2018 ، ص ص 201،202.

[4]بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة لحق الاضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري)، معارف مجلة علمية محكمة، ع09، 2010، ص92.

لقد اكدت المادة 42 من القانون 08/23. في فقرتها الأخيرة على أن اللجوء إلى ممارسة حق الاضراب لا يكون الا بعد أن يستنفذ العمال أو ممثلوهم النقابيون اجراءات التسوية الودية للنزاع، والبعض من هذه الاجراءات إلزامي كإجراءي المصالحة والوساطة والبعض الآخر غير إلزامي كاجراء التحكيم إلا إذا نصت عليها الاتفاقيات الجماعية.

أولا :إجراء المصالحة.

قد تفشل أو تعجز الطرق الوقائية في التوصل إلى اتفاق عند دراستها لمسائل العلاقات المهنية والاجتماعية داخل الهيئة المستخدمة لذلك لجأ المشرع إلى تأمين مواجهة ملائمة لها من خلال وضعه لمجموعة من القواعد للتسوية الودية لهذه الخلافات سعيا منه لضمان استقرار نظام العمل في المؤسسات الاقتصادية واستقرار العلاقات المهنية.

1- تعريف المصالحة :

المصالحة إجراء إجباري في حالة استمرار الخلاف بين المستخدم وممثلي العمال، وذلك بتدخل طرف ثالث من أجل إيجاد حلول المناسبة لتسوية النزاع الجماعي بين أطراف النزاع[1].

2- إجراءات المصالحة :

طبقاً للمادة 8 من القانون 08/23 يختص مفتش العمل المختص بإجراء مصالحة بين المستخدم وممثل العمال وذلك تبعا للمراحل التالية:

- يتم استدعاء أطراف النزاع في أجل لا يتعدى 8 أيام الموالية للإخطار إلى جلسة أولى للمصالحة، من أجل تسجيل مواقفهم وملاحظاتهم في جميع المسائل المتنازع عليها.
- يجوز لمفتش العمل أن يباشر تحقيق لدى كل من المستخدم والمنظمة النقابية للعمال، وأن يطلب من الاطراف جميع الوثائق ذات الطبيعة المحاسبية والمالية، والتي يمكن أن تساعده في اتمام المصالحة.
- يلتزم أطرف النزاع بالحضور وجوباً لجلسات المصالحة، وعندما لا يمثل احد طرفي النزاع يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز 72 ساعة[2]، يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر الغياب الذي يعد معاينة لعدم المصالحة.
- طبقاً لنص المادة 11 من القانون 08/23مدة إجراء المصالحة بـ 15 يوم ابتداء من الجلسة الأولى وما يلاحظ أنها مدة قصيرة والهدف من ذلك هو الإسراع في حل النزاع الجماعي للعمل قبل أن يتفاقم النزاع أكثر.

---

[1] نادية يحياوي، التنظيم الاتفاقي لنزاعات العمل الجماعية ،مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الواد المجلد 12، العدد 1 ،أفريل 2021، ص ص974،975.

[2] المادة 9 من القانون08/23 السالف ذكره.

- عندما ينتهي مفتش العمل من اجراء المصالحة بعد محضر الصلح، يوقعه أطراف النزاع ويدون فيه المسائل المتفق عليها، والمسائل التي يستمر قائما في شأنها[1].
- أما في حالة فشل المصالحة يحرر مفتش العمل محضر عدم الصالحة.

ولعل من أهم التعديلات التي جاء بها القانون 08/23 هو اقراره المصالحة ثانية عندما يتجاوز النزاع حدود المؤسسة ومن المحتمل أن يؤثر على خدمة أساسية، في هذه الحالة يجوز للوزير المعني في أجل لا يتجاوز 8 أيام من تحرير محضر عدم الصلح اخطار وزير العمل، الذي يكلف مفتش العمل بإجراء مصالحة حول جميع مسائل النزاع أو بعضها .

تستأنف إجراءات المصالحة في التاريخ الذي حدده مفتش العمل لإجراء مصالحة ثانية بعد أخذ رأي طرفي النزاع الجماعي للعمل[2]، وينتهي اجراء المصالحة في أجل 5 أيام التي تلي استلام طلب وزير القطاع المعني.

ثانيا : الوساطة.

تعتبر الوساطة من أهم وسائل التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، وتظهر فعاليتها من خلال تدخل طرف محايد لحل النزاع.

1- تعريف الوساطة :

تعرف الوساطة بأنها طريقة من طرق التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل، ويتم اللجوء إليه عند خروج النزاع عن إطار المؤسسة وذلك بتدخل طرف محايد لا تربطه أية علاقة بهذا النزاع. تعتبر الوساطة أعلى درجة في إجراءات المصالحة[3]، ويتم اللجوء الى الوساطة كإجراء إلزامي في حالة عدم المصالحة الكلية او الجزئية ويباشر الوسيط مهامه بمبادرة من أطراف النزاع خلال اجل 15 يوم التي تلي تاريخ محضر الغياب.[4]

2- تعيين الوسيط :

تعيين الوسيط يكون باتفاق مشترك من قائمة الوسطاء التي يحددها وزير العمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني[5].

حيث يتم اختيار الوسطاء من بين الشخصيات المعترف بكفاءتها في المجال القانون والاجتماعي وسلطتها المعنوية وخبرتها وحيادها واستقامتها والتزامها بمبادئ العدالة الاجتماعية، كما يجب أن لا يكون للوسطاء مصلحة مباشرة أو غير مباشرة[1].

---

[1] المادة 11 من القانون08/23 السالف ذكره.

[2] المادة 13 من القانون08/23السالف ذكره.

[3] نادية يحياوي، المرجع السابق، ص978.

[4] المادة 14 من القانون08/23السالف ذكره.

[5] المادة 38 من القانون08/23 السالف ذكره.

في حالة خلاف بين الطرفين حول اختيار الوسيط وعندما يتعلق الأمر بقطاعات الانشطة يعين وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، وسيطا تلقائيا من قائمة الوسطاء التي يحددها وزير العمل طبقا للمادة 15 من القانون08/23.[2]

3- صلاحيات الوسيط:

يتمتع الوسيط بعدة صلاحيات في حدود مهامه بالبحث عن المعلومات اللازمة حول قضية النزاع وله أن يتحصل على كل المعطيات والمستندات من طرفي النزاع والتي تمكنه من تقديم مقترحاته لتسوية النزاع.

كما يحق للوسيط طلب مساعدة أي خبير اذا تطلب ملف النزاع ذلك، كما يلتزم بالسر المهني بالنسبة للمعلومات التي تم إخطاره بها[3].

4- إجراءات الوساطة:

يباشر الوسيط إجراءات الوساطة بعد تسلمه لملف النزاع مرفق بمحضر الغياب أو عدم الصلح الكلي أو الجزئي من طرف مفتشية العمل المختصة اقليميا وجوبا في أجل 15 يوم، على أن يقوم الوسيط بتقديم مقترحاته إلى الاطراف لتسوية النزاع في أجل أقصاه عشرة ايام من تاريخ استلام الملف، ويمكن تمديد هذا الأجل 8 أيام على الأكثر باتفاق الطرفين مع تسليم نسخة كتابية إلى مفتش العمل المختص إقليميا[4].

لتسوية النزاع في شكل توضيحات معللة في أجل أقصاه 10 أيام من تاريخ استلام الملف، ويمكن تمديد هذا الاجل 8 أيام على الأكثر باتفاق الطرفين مع تسليم نسخة كتابية إلى مفتش العمل المختص إقليميا[5].

وفي المقابل يبلغ أطراف النزاع بأية وسيلة قانونية مع الإشعار بالاستلام في أجل ثمانية أيام ابتداء من تاريخ استلام مقترحاته لتسوية النزاع الجماعي للعمل بقبول اقتراحاته أو يرفضها على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، في حالة سكوت الطرفان عن الرد في أجل المحدد تعتبر اقتراحاته مرفوضة[6]، أما في حالة اتفاق أطراف النزاع على اقتراحات الوسيط يحرر اتفاق جماعي للعمل، يوقع عليه أطرافه، ويجب إيداعه لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصين إقليمياً.

عند انتهاء الوساطة يلتزم الوسيط خلال 48 ساعة بإعلام كل من وزير بالعمل وكذا وزير القطاع المعني وإلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً بتقرير مفصل يتضمن نتائج مهمته.

ثالثا : إجراء التحكيم.

---

[1] المادة 39 من القانون 08/23السالف ذكره.

[2] المادة 15 من القانون08/23 السالف ذكره.

[3] المادة 16 من القانون08/23السالف ذكره.

[4] المادة 17 من القانون 08/23السالف ذكره.

[5] المادة 17 من القانون08/23السالف ذكره.

[6] المادة 18 من القانون08/23، السالف ذكره.

يعتبر التحكيم إجراء اختياري للتسوية، وتعتبر المرحلة الثالثة من مراحل التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل.

ففي حالة فشل إجراء الوساطة بشكل كلي أو جزئي يتم اللجوء إلى التحكيم بناء على اتفاق أو طلب الأطراف المتنازعة[1]. ولقد نص المشرع على إجراء التحكيم في نص المادة 20 من القانون 08/23،حيث يتم اللجوء إلى التحكيم باتفاق أطراف النزاع، وذلك بعد فشل محاولتي المصالحة والوساطة.

وطبقاً لأحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية إذا تم اتفاق أطراف النزاع على شرط التحكيم فهنا يلتزمون بعرض نزاعهم على التحكيم، ويتم اثبات هذا الشرط بالكتابة تحت طائلة البطلان.

ولقد أقر القانون صلاحيات واسعة للمحكمين، تمكنهم من استخدام كل الطرق والوسائل التي يرونها ضرورية للوصول إلى قناعة حول القضية المعروضة، من خلال الاستماع إلى أطراف النزاع والاطلاع على كل الوثائق التي تساعدها في عملها لإصدار حكمهم وفق قواعد الإنصاف والعدالة[2].

ولقد حددت آجال إصدار قرار التحكيم بـ 30 يوم الموالية لتعيين المحكمين، ويلتزم أطرافه بتنفيذ مضمونه بغض النظر عن أي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل 3 أيام عمل التي تلي التبليغ المادة 20 من القانون 08/23.[3]

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بمنع ممارسة الحق في الإضراب:

لقد تدخل المشرع الجزائري لوضع أحكام خاصة تمنع بعض الفئات من ممارسة الحق في الإضراب نظرا لحساسية المهام التي تضطلع بها، كما أقر قواعد تضمن استمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب ولتعزيز هذا التوجه ، تتم اعتماد آلية التسخير كإجراء قانوني استثنائي يلجأ إليه لضمان الحد الأدنى من الخدمة في الحالات الضرورية.

وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى الفئات الممنوعة من ممارسة الإضراب ، ثم الأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية، وأخيرا نظام التسخير كوسيلة لضمان ذلك.

الفرع الأول : الفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب

فرض المشرع الجزائري من خلال القانون 08/23[4] جملة من القيود على ممارسة الحق في الإضراب رغم أن هذه القيود لا تحد منه، بل جعلها المشرع من أجل تنظيم الإضراب حتى يتم وفق الإجراءات القانونية وهذا لاعتبارات اجتماعية اقتصادية، وأمنية، وكذا مهنية.

---

[1] عمار زعبي، الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية، مجلة العلوم القانونية والسياسية ،جامعة الواد، العدد 10، المجلد 6 ،جانفي 2015، ص .33

[2] عمار زعبي، المرجع السابق، ص34.

[3] المادة 02 من القانون08/23السالف ذكره.

[4] القانون08/23السالف ذكره.

يعتبر القانون 02/90 السالف الذكر، مرجعا أساسيا لتنظيم ممارسة الحق في الإضراب في جميع القطاعات الاقتصادية والمؤسسات والإدارات العمومية وهذا الى غاية إلغائه ، نصت المادة 43 منه على منع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن الوطن أو الاقتصاد الوطني للخطر، وقد منع المشرع الجزائري هذه الفئات من العمال والموظفين من ممارسة الحق في الإضراب بسبب حساسية بعض المناصب من جهة وخطورة الإضراب بالنسبة لبعض الأنشطة نظرا لأهميتها الاقتصادية والاجتماعية والأمنية وآثار توقفها على حياة الأفراد وأمنهم.

تم تعديل القانون 02/90 بموجب القانون 08/23المذكور سابقا ، حيث نصت المادة 67 منه على منع اللجوء إلى الإضراب للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف. السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات إستراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة.

وترك القانون مسألة تحديد القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب عن طريق التنظيم [1]، وتطبيقا لهذا النص صدر المرسوم التنفيذي361/23[2]، ليحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب من خلال الفصل الثاني منه.

حيث تطرق المرسوم من خلال نص المادة 8 منه ، إلى قائمة القطاعات المعنية بالمنع من اللجوء إلى الإضراب، والتي تشمل مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الاستراتيجية والحساسة من حيث السيادة أو الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، والتي تهدف إلى الحفاظ على استمرارية المصالح العمومية الأساسية، وضمان توفير الاحتياجات الأساسية للبلد والسكان والتي يمكن أن يؤدي انقطاعها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر، أو بالإمكان أن يؤدي الإضراب من خلال أثاره إلى أزمة خطيرة.

وعليه تشمل هذه القطاعات لاسيما مصالح العدل والداخلية والحماية المدنية والشؤون الخارجية والمالية والشؤون الدينية والطاقة والنقل والفلاحة والتربية والتكوين والتعليم المهنيين.

أما المادة 09 [1]فقد جاءت على تعداد قائمة المستخدمين الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

---

[1]نصت الفقرة الثانية من المادة 67 من القانون 08.23 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أنه " تحدد قائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، عن طريق التنظيم.

[2]المرسوم التنفيذي رقم 361/23، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

- القضاة، بحكم حساسية الوظيفة وتماشيا مع القانون الأساسي للقضاء [2]لاسيما المادة 32 منه والتي تعرض التقيد الصارم بالتزامات المهنة وعدم جواز الاحتجاج الجماعي بواسطة الإضراب وكل مخالفة تعرض أصحابها لعقوبات صارمة.
- الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، وذلك على اعتبار أنه تم اختيارهم أساسا كمناصب تأطير ولا يتصور مشاركتهم في الإضراب.
- مستخدمي مصالح الأمن على اعتبارهم مكلفين بالحفاظ النظام العام.
- أعوان الأمن الداخلي المكلفين بحماية المواقع والمؤسسات.
- مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية
- الأعوان الميدانين العاملين في الجمارك وذلك.
- أسلاك إدارة السجون وذلك لكون نشاطهم أساسي وتوقفهم يمس بالنظام العام [3].
- أئمة المساجد.
- مراقبي الملاحة الجوية والبحرية.
- العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة وإستراتيجية.
- مستخدمي مراكز المراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية.
- الأعوان المنتمين إلى الأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
- مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين.

اعتمد المشرع الجزائري مبدأ إباحة الحق في الإضراب العمال قطاع الوظيفة العامة إلا أنه منع بعض الفئات منه انطلاقا من معيار وظيفي بالنظر إلى ما قد ينجر عن توقفها عن العمل على المصالح الاقتصادية والأمنية، والاعتماد على هذا المعيار يفتح المجال لاعتبار أي نشاط حيوي، مع إعمال السلطة التقديرية للسلطة التشريعية لتشمل بالمنع ما تقدره[4].

---

[1]المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23،يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

[2]القانون العضوي رقم26_03 مؤرخ في23 مارس 2026 يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر العدد رقم 23 الصادرة في29 مارس 2026.

[3]رتيبة بن دخان، مرجع سبق ذكره، ص9.

[4]ذباح فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة قسم الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،2016.2015، ص 132.

حيث نجد كمثال القانون الأساسي لسلك القضاء قد نص بشكل صريح على منع القاضي من القيام بأي عمل فردي أو جماعي من شأنه أن يؤدي إلى وقف أو عرقلة سير العمل الفضائي و يمنع عليه.
المشاركة في أي إضراب أو التحريض عليه، ويعتبر ذلك إهمالا لمنصب عمله دون الإخلال بالمتابعة الجزائية، وهو ما يشكل خطأ مهنيا جسيما في طبقا لأحكام المادة 62 [1]من ذات القانون، يعرضه لعقوبة العزل حسب مقتضيات المادة 63 من ذات القانون [2]، وذات الشيء بالنسبة للقانون الأساسي لموظفي الحماية المدنية، فقد نصت المادة 28 من القانون الأساسي بشكل صريح[3] على انع يمنع اللجوء الى الإضراب أو إلى أي شكل آخر من أشكال التوقف المدبر عن العمل، منعا قاطعا على الموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية.

بل إن المشرع ذهب إلى تجريم اللجوء إلى الإضراب بالنسبة للموظفين المنتمين إلى أسلاك الأمن الوطني [4]حيث نص قانونهم الأساسي على أن اللجوء إلى الإضراب بأي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العملممنوع منعا قاطعا، كما يعاقب أيضا عن كل إخلال بالانضباط طبقا للمادة 112 من قانون العقوباتفضلا عن عقوبات تأديبية أخرى[5].

ذهبت المشرع الجزائري من خلال أحكام الأمر 03/06 في إطار المادة 181 إلى تصنيف كل الأضرار المادية التي يتسبب فيها الموظف عمدا نتيجة الإخلال بالسير الحسن للمصلحة خطأ مهنيا منالدرجة الرابعة عقوبته تتدرج من التنزيل إلى الدرجة الوظيفية السفلى وتصل حتى التسريح والعزل من الوظيفة، وهو ما لا يمكن الموظف من الترشح من جديد لوظيفة عمومية حسب ما تقتضيه المادة 185 منذات الأمرحيث تخضع هذه الفئات من العمال وهذا طبقا للمادة 68 من القانون 08/23إلى إجراءات التسوية الإجبارية وعند الاقتضاء للدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليها في المواد 71 على 76 من نفس القانون.

الفرع الثاني : الأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب

---

[1]نصت المادة 63 من القانون العضوي 11/04 مؤرخ في 6 سبتمبر 2004 ، يتضمن القانون الأساسي للقضاء على انه يتعرض القاضي الذي ارتكب خطأ تأديبيا جسيما لعقوبة العزل.

[2]رتيبة بن دخان، مرجع سبق ذكره، ص 9.

[3]المرسوم التنفيذي رقم 106/11 مؤرخ في 6 مارس 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالحماية المدنية، ج ر العدد 15 ، الصادرة في 9 مارس 2011.

[4]المرسوم التنفيذي 322/10 لمؤرخ في 22 ديسمبر 2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج ر العدد رقم 78، الصادرة في 26 ديسمبر 2010.

[5]دباح اسماعيل، ميهوب يزيد ، ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد رقم 08 ، العدد رقم 03، 2021، ص 452.

يعتبر الحق في ممارسة الإضراب من أهم الحقوق المكرسة دستوريا وقانونيا، لكن الأخذ بهذا الحق على إطلاقه يصطدم بمبدأ الاستمرارية والذي يعد من أهم المبادئ التي تضبط سير المرافق العامة، ويقضي هذا المبدأ سيرها بانتظام دون توقف أو انقطاع، في سبيل تقديم الخدمات وتلبية حاجات المواطنين، بالمقابل هذا الوضع فرض ضرورة تدخل المشرع الجزائري لوضع ضمانات تشريعية للحد من كل ما قد يعيقتقديم الخدمة العمومية باستمرار من خلال توقف العامل أو الموظف عن العمل بممارسة حقه في الإضراب.

و يعرف الحد الأدنى من الخدمة على أنه أمر للموظف بأداء جزء من عمله مع كونه مضربا، أي أن الحد الأدنى للخدمة ليس الخدمة الكاملة ولكنه تنفيذ جزئي للالتزامات[1]،اعترف مجلس الدولة في قراره المؤرخ في 18 سبتمبر 1968 بدستورية الحد الأدنى للخدمة، بشرط ألا يكون هو الخدمة العادية فيصورتها الكاملة [2].

و في هذا الشأن نصت المادة 62 من القانون08/23 المذكور سابقا أنه يجب القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، عندما يمس الإضراب الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام باستمرار المرافقالعمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لاسيما تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة [3].

يتم تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمرارية المؤسسة، ويكون ذلك في القطاع الاقتصادي بموجب اتفاقية أو عقد جماعي بين المستخدم أو ممثله وممثلي العمال، وحالة غياب اتفاقية أو اتفاق جماعي ، يحدد وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي المعني، كل في مجال اختصاصه، مناصب العمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين.

أما بالنسبة للمؤسسات والإدارات العمومية والمرافق العمومية ،يحدد وزير القطاع المعني بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة.

يعتبر الحد الأدنى إجراء لابد منه، خاصة إذا تعلق الأمر بإضراب قد تصل جسامته إلى حد المساس بالحقوق الأساسية للأفراد كالحياة والسلامة الجسدية [4]فقد قرر المشرع الجزائري على لا انه لا يمكن أن يقل الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه عن 30% ،من مجموع المعنيين بالإضراب[5].

---

[1]دباج اسماعيل، ميهوب يزيد، مرجع سبق ذكره، ص 452.

[2]بوسعيدة دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، مجلة عارف جامعة البويرة ، المجلد 105، العدد 09 ، 2010 ، ص 98

[3]المادة 62 من القانون08/23 السالف ذكره.

[4]دباح اسماعيل، ميهوب يزيد، مرجع سبق ذكره، ص452.

[5]المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنىمن الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

تضمنت الفقرة الثانية من المادة 62 المذكورة أعلاء: إحالة على التنظيم لتحديد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة، إجباريا، وتطبيقا لهذا النص صدر المرسوم التنفيذي 361/23 السالف الذكر.

حدد المشرع من خلال نص المادة 2 من المرسوم 361/23 السالف الذكر قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، لما تشكله من أنشطة حيوية أو خاصة بتموين المواطنين أو المتعلقة بالمحافظة على الأملاك والمنشآت، و تتمثل هذه الأنشطة أساسا في:

- المصالح العمومية للصحة والمداومة، و الاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية.
- المصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الصحية لاسيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية
- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- مصالح إدارة العدالة.
- مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ والمطارات ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف او المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة، والبث الإذاعيوالتلفزة والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذا المصالح الضرورية السير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكةالوطنية للإشارة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحةالنباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
- مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفاياتالناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة وغيرها والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزليةالتابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية.
- المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانياتية والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الاستيراد والتصدير والمصالح الإداريةللأملاك الوطنية والحفظ العقاري.
- مصالح شركات التأمين ضد الأخطار.

- مصالح استقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل لاسيما الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراسة حواجز المقاطع و حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطةمباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنفاذ السفن.
- المصالح المرتبطة بتلقين البرامج البيداغوجية وصب النقاط واجتماعات مجالس الأقسام والمداولاتوالامتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجرائها بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.
- المصالح المرتبطة بخدمات الإطعام والإيواء والنقل والصحة في جميع هياكل القطاعات التربية الوطنية.والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي.
- مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري، بما في ذلك مصالح الطرق السيارةوملحقاتها والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين.
- مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع ومصالحالاتصالات والاتصالات عبر السائل والاتصالات بالهاتف النقال
- المصالح الفلاحية، والمصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع والمصالح الإدارية لمراقبة التوعية وقمع الغش والمفتشيات ومخابر قمع الغش.
- مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل.
- مصالح إدارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية[1].

يأتي التزام ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب تطبيقا لمبدأ سير المرافق العامة بانتظامواطراد، في سبيل الحفاظ على مصالح المواطنين لاسيما تمويلهم بما يحتاجونه من سلع وخدمات والمساس بالأمن العام للبلاد وصيانة المصالح المالية أو الاقتصادية للبلاد[2]، وفي حالة ما إذا شمل الإضراب أنشطة يخل توقفها الكامل باستمرارية المرافق العامة الضرورية ،الأنشطة الاقتصادية الحيوية، تموين المواطنينالمحافظة على المنشآت والأملاك الموجودة، فيتعين على العمال مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر ادني من الخدمة الإجبارية، أو ما تم تحديده عن طريق المفاوضات أو اتفاقات أو عقود العمل الجماعية[3].

[1]المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 361/23، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنىمن الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم النجوء إلى الإضراب.

[2]ذباح فوزية، مرجع سبق ذكره، ص127.

[3]بوعلام طوبال، زرقان وليد، الاستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة

يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصيا حسب الحالة، بأمر موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، أو بمقرر من المستخدم أو ممثله، وذلك بكل وسيلة قانونية، في مقرات سكناهم أو مقرات المنظمة النقابية التمثيلية ناو عن طريق الإلصاق في أماكن العمل[1]، ويتعرض كل عامل برفض القيام بالمهام الموكلة إليه في إطار الحد الأدنى للخدمة إلى العقوبات. جزائية تناولها المشرع من خلال الباب الرابع من القانون 08/23.[2]

الفرع الثالث: التسخير كإجراء قانوني لضمان استمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب

جاءت المادة الرابعة في فقرتها الرابعة على تعريف التسخير بأنه إجراء استثنائي تقوم به السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المصريين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والإدارات العمومية أو للمؤسساتعلى مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الأشخاص وأمن المنشآت والأملاك وكذا استمرارية المرافق العمومية الأساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد، أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان [3].

وعليه يمكن إلزام العمال الذين باشروا إضرابا بالعودة إلى مناصب عملهم والقيام بأعمالهم وذلك من خلال إجراء يلجأ اليه صاحب العمل وهو التسخير، والذي يعتبر بمثابة استيلاء على حق العمال فيالإضراب من خلال إلزامهم على استئناف العمل[4] ويؤمر بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات أو المؤسسات العمومية أو الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية وذلك من أجل توفير حاجيات أو ضمان استمرار مرافق عمومية [5].

أشار المشرع الجزائري من خلال المادة 65 من القانون 08/23السالف الذكر، إلى إمكانية أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني، بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية، وذلك إذا تعلق الأمر:

- أمن الأشخاص والمنشآت والأملاك.
- استمرار المصالح العمومية الأساسية.

(دراسةتحليلية في ظل التشريع الجزائري)، مجلة صوت القانون، المجلد ،09 العدد 02 ،2023، ص 12

[1] المادة 05من المرسوم التنفيذي رقم 23/361، يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.

[2] المادة 86 من القانون رقم 08/23 السالف ذكره.

[3] المادة 4 من القانون رقم 08/23 السالفذكرة.

[4] مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي، في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط ،أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص257.

[5] بوشريحة روميسة، رابوط ريان ،الحق في الإضراب في ظل القانون08/23،مذكرة ماستر، تخصص دولة ومؤسسات قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2024، ص 52.

- توفير الحاجيات الحيوية للبلاد.
- تموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة [1]، وهو ما حدث خلال الفترةالاستثنائية التي مر بها العالم وانتشار جائحة كوفية 19 ،حيث قامت الدولة الجزائرية بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 69/20[2] والذي مكنت من خلاله الولاة من تسخير مستخدمي قطاع الصحةالأمن الوطني ،الحماية المدنية، مصالح النظافة العمومية، مرافق الإيواء [3].

يقوم المستخدم أو ممثله القانوني بتبليغ العامل المعني بالإجراء بكل الطرق القانونية الممكنة [4]، ويعتبر أمر التسخير قرار إداري يعرض صاحبه للمسائلة عن الخطأ المهني الجسيم في حالة عدم تنفيذه ويمكن للإدارة اتخاذ إجراءات المواتية لما لها من امتيازات السلطة العامة ، وقد نصت المادة 66 من القانون08/23 السالف الذكر ؛ على أنه يشكل رفض تنفيذ قرار التسخير خطأ مهنيا جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية ضد العامل المعني، بالإضافة إلى ذلك يتعرض كل عامل يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به إلى العقوبات جزائية تناولها المشرع من خلال الباب الرابع من القانون 08/23 حيث أن المادة 86 من نفس القانون نصت أنه يعاقب بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج؛ كل من يرفض تنفيذ قرار التسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام القانون 08/23.[5]

[1]المادة 65 من القانون رقم 08/23السالف ذكره.

[2]المرسوم التنفيذي رقم 69/20، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج ر العدد رقم ،15 الصادرة في 21 مارس 2020.

[3]تنص المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم69/20 على أنه يمكن أن يتخذ الوالي المختص إقليميا، كل إجراء يندرج في إطار الوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفية (19) ومكافحته، كما يمكنه بهذه الصفة أن يسخر.....

[4]المادة 65 من القانون رقم 08/23 السالف ذكره.

[5]المادة 86 من القانون رقم 08/23 السالف ذكره.

المبحث الثاني : الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23

لقد كرس المؤسس الدستوري الحق في ممارسة الإضراب وترك مسألة تنظيمه للقانون رقم 08/23 والمراسيم التنظيمية الملحقة به، لاسيما إجراءات وكيفيات اللجوء على ممارسته، وأسند مهمة معاينة ومتابعة مخالفات هذا التشريع إلى جهاز مفتشية العمل، بالموازاة مع جهاز ، سنتطرق في هذا المبحث إلى دور مفتشية العمل في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب (المطلب الأول)، ودور القضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب (المطلب الثاني).

المطلب الأول : دور مفتشية العمل في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب

بموجب المادة الثانية من القانون03/90[1]تقوم مفتشية العمل على الخصوص بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم ومساعدتهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل، وكذا إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها، وتبليغهم بالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل [2] سنتناول هذا الجزء من البحث من خلال دور مفتشية العمل فيالوقاية من اللجوء إلى الإضراب (الفرع الأول) ورقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام المتعلقة بممارسةالحق في الإضراب (الفرع الثاني) و دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية الناتجة عن الإضراب (الفرع الثالث).

الفرع الأول : دور مفتشية العمل في الوقاية من اللجوء إلى الإضراب

يظهر الاختصاص الرقابي لمفتشية العمل بشكل أساسي في مجال مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمالبالإضافة إلى ذلك هناك وظائف أخرى منوطة به في مجال تسوية النزاعات الجماعية في العمل وحفظ السلمالاجتماعيلا تقل أهمية الدور الإعلامي والإرشادي لمفتشية العمل عن دورها الرقابي، من خلال تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق

---

[1]القانون 03/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل ، المعدل والمتمم ، ج ر ج ج العدد رقم 06 بتاريخ 7 فيفري 1990 .

[2]تنص المادة 2 من القانون 03/90 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، على أنه تختص مفتشية العمل بما يلي:

– مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال

–تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

–مساعدة العمال و مستخدميهم في اعداد الاتفاقيات او العقود الجماعية في العمل.

–اجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية و تسويتها.

–تبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال و مستخدميهم.

الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية ، وتبليغ و توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.

لقد أكد المشرع الجزائري على هذا الدور من خلال العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بتنظيم مفتشية العمل لاسيما القانون رقم 03/90المذكور سابقا، الذي اعتبر التزام مفتشية العمل بإرشاد وتبليغ العمال ومستخدميهم، بأحكام التشريع العمل من الاختصاصات الأساسية المكلفة بها مفتشية العمل[1]، وتكلف مديرية العلاقات المهنية ومراقبة العمل على مستوى المفتشية العامة للعمل بالمبادرة بكل التدابير الكفيلة بالمشاركة في الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتنفيذها والسهر على وضع الآليات والأدواتالكفيلة بترقية الحوار الاجتماعي والتشاور بين مختلف الشركاء في أماكن العمل[2]، وتتولى المديرية الفرعية للعلاقات المهنية بالمفتشية العامة للعمل المساهمة في ترقية الحوار الاجتماعي بين الشركاء في إطار المهام المخولة لمفتشية العمل [3]، وتتولى مفتشية العمل للولاية مهمة تنظيم أعمال الإعلام والاستشارة والمساعدة الموجهة للشركاء الاجتماعيين في إعداد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في العمل[4].

يلزم مفتشو العمل كذلك في هذا الإطار بإرشاد وإعلام أطراف أخرى غير العمال والمستخدمين، وهم التنظيمات النقابية الممثلة العمال والمستخدمين وتزويدها بالنصوص التشريعية والتنظيمية لقانون العملوذلك نظرا لما تلعبه هذه التنظيمات النقابية من أدوار فعالة وإيجابية في الدفاع عن مصالح طرفي علاقة العملوبشكل خاص فإن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الأمن الاقتصادي والاجتماعي للعمال وضمان استمرارية علاقات العمل، ولتحقيق ذلك ينبغي تزود ممثلي التنظيمات النقابية بثقافة قانونية عالية، خاصة في مجال قانون العمل والتشريعات الاجتماعية[5].

يبرز دور مفتش العمل ومساهمته في حفظ و استقرار علاقة العمل، وضمان السلم الاجتماعي وذلك من خلال الدور الوقائي من نزاعات العمل الجماعية، وكذا تدخله أثناء نشوب هذه النزاعات بحيث يكون هو المحور الأساسي في تسويتها، وذلك بواسطة الإجراءات والآليات التي وضعها المشرع الجزائري الخاصة

---

[1]تنص المادة 2 من القانون 03/90 يتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم على انه "تختص مفتشية العمل بما يلي .....

–تقديم المعلومات والإرشادات للعمال و مستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكامالقانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية.

–تبليغ و توضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم.....

[2]المادة 5 من المرسوم التنفيذي 05/05 ، يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها.

[3]المادة 7 من المرسوم التنفيذي 05/05

[4]المادة 24 من المرسوم التنفيذي 05/105 السالف ذكره.

[5]بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلومالسياسية. جامعة وهران ، 2012/2011، ص94.

بتسوية نزاع العمل الجماعي من خلال القانون رقم 08/23 السالف الذكر، والتدخل لتأطير الشركاء الاجتماعيين عن طريق تقديم مجموعة من الإرشادات ومختلف المعلومات التوجيهية لهم، مما يحقق ضمان التطبيق السليم للقواعد القانونية.

يباشر مفتش العمل سلطاته في تسوية النزاع الجماعي للعمل وذلك بداية بتوليه محاولة المصالحة بطريقة ودية بين الأطراف، عندما يرفع الخلاف إليه، حيث يلعب دورا أساسيا وفعالا فيما يتعلق بالمصالحة وفي هذا الشأن نصت المادة 8 من قانون رقم 08/23 ، على أن يقوم مفتش العمل الذي يتم إخطاره بالنزاع الجماعي للعمل وجوبا بإجراء المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، وبعد محضرا يوقعه الطرفان وبدونالمسائل المتفق عليها كما يدون فيه المسائل التي يستمر النزاع الجماعي للعمل قائما في شانها إن وجدت وفي حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كله أو بعضه بعد مفتش العمل محضرا بعدمالمصالحة، وهو ما جاءت به المادة 13 من القانون 03/90 السالف الذكر التي نصت على انه يحرر مفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها بمحضر مصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة، و إن اقتضى الأمر يسجل المسائل التي لا يزال الخلافالجماعي في العمل مستمرا في شأنها.

رغم أن دور مفتشية العمل في إطار الوساطة والتحكيم هو دور ضيق، إلا أن القانون رقم 08/23 أضفى على دور مفتش العمل في مجال الوساطة نوع من الخصوصية، حيث تسلم مفتشية العمل للوسيط بناء على طلبه ملف النزاع الجماعي في العمل مرفقا بمحضر الغياب في حالة غياب أحد طرفي النزاع أو محضر عدم المصالحة في حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق بين الطرفين أثناء جلسات المصالحة[1] ، ويمكن للوسيط الاستعانة بها لمساعدته في مهامه في الأمور التي تتعلق بتشريع العمل[2] ، أما في مجال التحكيم فيظهر دور مفتش العمل في تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق القرارات التحكيمية.

يتدخل مفتش العمل خلال فترة إيداع الإشعار بالإضراب وقبل الدخول فيه، والحرص على ضرورة مواصلة المفاوضات من خلال الاجتماعات الدورية والخاصة، وتكون له واجبات أدبية يجب أن يعرف ويحسن إتقانها وذلك قبل اللجوء إلى النصوص التشريعية والتنظيمية، لأن قواعد السلوك لا تخضع دائما للقانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وإنما تخضع إلى إجراءات أولية وقائية تتمثل أساسا في

[1] المادة 16 من القانون رقم 08/23 ،يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

[2] المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 363/23 ، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كيفيات تعيينهم وأتعابهم.

تدخل المفتش وتعزيز قنوات الحوار والاتصال والتوعية مع البعد عن أي تحيز، وإعلام جميع الشركاء الاجتماعيين[1].

يظهر دور مفتشية العمل من خلال مساعدة الشركاء الاجتماعيين ومد يد المساعدة لهم لتشجيع الاطراف على إقامة الحوار والتشاور بينهم فيما يخص العلاقات والصعوبات التي تعترض العلاقات المهنية والاجتماعية والمساهمة في استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة.[2]

يستخدم مفتش العمل وظيفة الإرشاد والتوجيه في حالة ملاحظته مخالفات للنصوص التشريعية والتنظيمية للعمل، لإقناع المستخدم لإزالتها بدلا من إعمال وظيفته الرقابية واتخاذ الإجراءات الردعية لاسيما تحرير محاضر مخالفة وإحالتها على الجهات القضائية.

الفرع الثاني : رقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام المتعلقة بالقانون رقم 08/23

تعد الرقابة من أهم وظائف مفتشية العمل، إذ تقوم على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال وتسجيل المخالفات المتعلقة بها واحالتها على الجهات القضائية للفصل فيها.

بمقتضى أحكام القانون 03/90 المذكور أعلاه، لاسيما المادة الرابعة منه يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل ....، وحسب المادة 7 من ذات القانون " مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال التالية ..... محاضر المخالفة ..... وتطبيقا لأحكام المادة 27 من الأمر رقم 155/66[3]يتولى مفتشو العمل ملاحظة وتسجيل مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه، كما أنه تتمتع المحاضر المحررة من قبلهم بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض، وهو ما أكدته المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 261/11 المذكور سالفا.

[1] المادة 2 من القانون 03/90 يتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم.

[2] سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية، المجلد (09)، العدد 01، 2023، ص51.

[3] تنص المادة 14 من القانون 03/90 ، يتعلق بمفتشية العمل على انه يلاحظ مفتشو العمل ويسجلون مخالفات التشريع الذي يتولون السهر على تطبيقه وفقا للمادة 27 من الأمر رقم 155/66، المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966، والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، تتمتع محاضر مفتشي العمل بقوة الحجية ما لم يطعن فيها بالاعتراض.

يقوم مفتش العمل على مهام الرقابة، إجراء الصلح، الإرشاد والتوجيه [1]، وتطبيقا لأحكام المادة 78 من القانون 08/23 السالف الذكر " يعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام هذا القانون طبقا للتشريع المعمول بها، وعليه يمكن يكلف مفتش العمل المختص إقليميا بتسجيل المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب.

تشكل مخالفة عرقلة حرية العمل فعل غير مشروع يقع من العامل ومن المستخدم ، لكن الغالب فيه أن يقع من العامل، وذلك من خلال احتلال أماكن العمل عند القيام بالإضراب مشروع، أو عند غلق الأبواب ومنع بقية العمال غير المضربين من أداء واجب العمل، بهدف فرض جهة نظر المضربين، والتأثير على المستخدم حتى يستجيب لمطالبهم، وبالتالي فرض نجاحه[2].

جاء المشرع الجزائري بعناصر المخالفة من خلال المواد 59 ،60 ،61 من القانون رقم 08/23 السالف الذكر، والتي تتجسد أساسا بالأفعال التي من شأنها منع المستخدم أو العامل من الالتحاق بمكان العمل أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطه المهني، لاسيما عن طريق استعمال العنف أو التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء لإلزام العمال المضربين على العودة إلى العمل[3]، كذلك اعتبر المشرع الجزائري من قبيل عرقلة لحرية العلم احتلال العمال المضربين الأماكن العمل أو محيطاتها[4]امتثالهم للأمر الذي قضى بإخلاء الأماكن المحتلة، يعتبر عرقلة لحرية العمل وخطأ مهنيا جسيما دون وعدم الإخلال بالعقوبات الجزائية[5].

يشكل كل رفض التسخير وأداء الحد الأدنى من الخدمة مخالفة تقع من العامل أو الموظف العمومي [6]تحدث بمناسبة ممارسة حق الإضراب متى كان الإضراب مشروعا، غير أن العمال المضربون وأثناء ممارستهم لهذا الإضراب لا يلتزمون بالحد الأدنى من الخدمات وفقا لما تنص عليه المادة 65 من نفس القانون، مما يشكل خطأ جسيما وفقا للمادة 66، ومخالفة معاقبا عليها طبقا لنص المادة 86 من ذات القانون.

يظهر الحوار الجماعي بين المستخدم أو من يمثله من جهة، وبين ممثلي العمال من جهة ثانية ، التزام يقع على عاتق طرفي النزاع، ويجري هذا التشاور بشكل دوري وفقا لما تحدده الاتفاقيات الجماعية للعمل، يعاين

---

[1]تم تنظيم صلاحيات مفتش العمل من خلال الباب الثاني (المواد من 5 إلى 15) من القانون03/90 ، يتعلق بمفتشية العمل، والمواد 3 و 4 المرسوم التنفيذي رقم 261/11 تضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل.

[2]بوصنوبرة مسعود، الحماية الجنائية للعمل، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم القانونيةوالإدارية، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة،2009/2008 ، ص 155.

[3]المادة 59 من القانون رقم 08/23، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

[4]المادة 60 من القانون رقم 08/23السالف ذكره.

[5]المادة 61 من القانون رقم 08/23السالف ذكره

[6]لمادة 86 من القانون رقم 08/23السالف ذكره

مفتش العمل مدى احترام المستخدم الدورية الاجتماعات الإجبارية، المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 من ذات القانون أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، ويسجل جميع المخالفات المتعلقة بهذا المجال.

بالنسبة لجلسات المصالحة والوساطة والتحكيم يسجل مفتش العمل المخالفات المتعلقة بمدى التزام طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم، وعدم التغيب عنها دون سبب شرعي، وكذا عدم تقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام المواد 8 و 16 من ذات القانون، أو تزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم كما عمد المشرع الجزائري إلى حماية الحق في الإضراب من أي اعتداء عليه من المستخدم بموجب المادة 56 من القانون 08/23 السالف الذكر، لاسيما قيامه بتعيين العمال عن طريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، خارج الحالات المتعلقة بالتسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وكذا تسليطه عقوبات تأديبية و اتخاذه إجراءات تمييزية ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب، وتعتبر الرقابة على هذه الأفعال مظهرا من مظاهر الحماية لاستمرار عقد العمل فلا يكون تسريح العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب[1].

يحرص مفتش العمل على استنفاذ إجراءات التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية كما هو منصوصعليه في المواد من 5 إلى 76 ، والتي أضفى عليها المشرع الجزائري عقوبات جزائية من خلال ذات القانون.

يسجل مفتش العمل كذلك المخالفات المتعلقة باللجوء على الإضراب خارج الحالات المنصوص عليها في القانون رقم 08/23 ، وكل من تسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام هذا القانون، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره، وإذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

على خلاف القانون رقم 02/90 (الملغى)، عمد المشرع الجزائري من خلال نص المادة 78، إلى منح مفتش العمل صلاحيات في مجال معاينة ومتابعة المخالفات المتعلقة بالقانون 08/23 ، دون أن يأخذ بعين الاعتبار خصوصية المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا المنظمات النقابية التمثيلية وهو الأمر الذي سيطرح إشكالات على المستوى العملي في مواجهة مفتش العمل فيما يتعلق بالجهة التي يتم تحرير محاضر المخالفة ضدها.

[1] بوسعدية دليلة، الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب *دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، المجلد 12 العدد 2، 2017، ص 175.

الفرع الثالث: دور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية الناتجة عن الإضراب

تلعب مفتشية العمل دورا محوريا في تسوية النزاعات الجماعية التي قد تؤدي إلى الإضراب أو تنتج عنهحيث تتدخل باعتبارها جهازا إداريا محايداً يهدف إلى إعادة التوازن في علاقات العمل.

- ففي إطار القانون 23-08، تعمل مفتشية العمل على:
  - السعي إلى **التوفيق بين أطراف** النزاع قبل تفاقم الوضع.
  - التدخل عبر آليات **الوساطة والمصالحة.**
  - دعوة الأطراف إلى احترام الإجراءات القانونية للإضراب.
  - محاولة **احتواء النزاع** ومنع استمراره لما له من آثار اقتصادية واجتماعية.
- كما تساهم مفتشية العمل في تقليص اللجوء إلى الإضراب من خلال:
  - تشجيع الحوار الاجتماعي.
  - توجيه المستخدمين والعمال نحو الحلول القانونية
  - تحرير محاضر رسمية تعكس وضعية النزاع.

ويظهر من ذلك أن دورها ليس رقابيا فقط، بل أيضا **وقائيا وعلاجيا** في أن واحد.

تعد مفتشية العمل جهازا إداريا أساسيا في منظومة علاقات العمل، حيث لا يقتصر دورها على الرقابة فقطبل يمتد ليشمل التدخل الإيجابي في تسوية النزاعات الجماعية، خاصة تلك المرتبطة بالإضراب سواء قبل وقوعه أو أثناء ممارسته أو حتى بعد انتهائه[1].

في هذا الإطار، تضطلع مفتشية العمل بدور وقائي وعلاجي في أن واحد، إذ تسعى في المرحلة الأولى إلى منع تفاقم النزاعات الجماعية من خلال تشجيع الحوار الاجتماعي بين العمال والمستخدم، والعمل على تقريب وجهات النظر عبر آليات التوفيق. ويظهر هذا الدور من خلال قيام مفتش العمل باستدعاء الأطراف المتنازعة وعقد جلسات استماع تهدف إلى فهم أسباب النزاع واقتراح حلول توافقية.

أما في حالة فشل الجهود الوقائية واندلاع الإضراب، فإن تدخل مفتشية العمل يأخذ طابعا أكثر فعالية حيث تعمل على مرافقة أطراف النزاع ومحاولة إنهائه في أقرب وقت ممكن تفاديا للآثار السلبية التي قد تترتب عنه سواء على المؤسسة أو على الاقتصاد الوطني. كما تقوم بتحرير محاضر رسمية تثبت حالة النزاع والإجراءات المتخذة، وهو ما يمكن أن يشكل وسيلة إثبات مهمة أمام الجهات القضائية لاحقا.

[1] سمير يوسف خوجة، دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعي في المؤسسات المستخدمة الجزائرية، مرجع سبق ذكره، ص 53

و من جهة أخرى، تلعب مفتشية العمل دور الوسيط المحايد الذي يسعى إلى تحقيق التوازن بين مصالحالعمال، الذين يمارسون حقهم المشروع في الإضراب، ومصالح المستخدم الذي يحرص على استمرارية النشاط الاقتصادي. وفي هذا السياق، يمكنها اقتراح حلول وسط، مثل العودة التدريجية إلى العمل أو تعليق الإضراب مقابل فتح باب التفاوض[1].

كما يبرز دور مفتشية العمل في توجيه الأطراف نحو احترام الأحكام القانونية المنظمة للإضراب، خاصة تلك الواردة في القانون 08/23، مما يعزز من شرعية الممارسة ويحد من النزاعات القانونية[2].

وبذلك، يتضح أن مفتشية العمل تمثل آلية أساسية في إدارة النزاعات الجماعية، حيث تساهم في الحد من اللجوء إلى الإضراب، وتسعى إلى تسويته في حال وقوعه، بما يحقق الاستقرار في علاقات العمل

تستمد مفتشية العمل دورها في تسوية النزاعات الجماعية من مختلف النصوص المنظمة لعلاقات العمل في الجزائر، لا سيما تلك المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة الحق في الإضراب، كما جاء به القانون رقم 23-08 الذي كرّس ضرورة اللجوء إلى الآليات السلمية قبل مباشرة الإضراب.

فوفقا لهذه الأحكام، يُشترط قبل اللجوء إلى الإضراب استنفاد إجراءات التسوية الودية، وهو ما يمنحمفتشية العمل دورا محوريا في هذه المرحلة، باعتبارها الجهة المختصة بمحاولة التوفيق بين الأطراف. ويظهر ذلك من خلال تدخل مفتش العمل لعقد جلسات صلح، يتم خلالها الاستماع إلى ممثلي العمال والمستخدمومحاولة الوصول إلى اتفاق يرضي الطرفين[3].

كما أن المشرع الجزائري ألزم، ضمنيًا، بضرورة إشراك مفتشية العمل في مسار النزاع الجماعي، حيث تعد محاضر عدم الصلح التي يحررها مفتش العمل وثيقة أساسية تبرر قانونية اللجوء إلى الإضراب. وهذا يعكس أهمية الدور الذي تلعبه هذه الهيئة في إضفاء المشروعية على الإضراب.

- وعند نشوب الإضراب يستمر دور مفتشية العمل من خلال :
  - متابعة مدى احترام الإجراءات القانونية (الإشعار المسبق، الحد الأدنى من الخدمة إن وجد)
  - التدخل لتقريب وجهات النظر مجددًا.
  - اقتراح حلول عملية لإنهاء النزاع.

---

[1] سمير يوسف خوجة، المرجع نفسه، ص 54

[2] بنيرة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق احكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة وهران، ص74.

[3] واضح رشيد، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة 4، دار هوما للطباعة و النشر، الجزائر،2007، ص89.

كما أن تدخل مفتشية العمل لا يقتصر على الجانب الإجرائي، بل يمتد إلى الجانب الاجتماعي، حيث تسعى إلى الحفاظ على استقرار علاقات العمل داخل المؤسسة، وتفادي التصعيد الذي قد يؤدي إلى شلل النشاط الاقتصادي.

المطلب الثاني : دور القضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب

إلى جانب الصلاحيات المخولة قانونا لمصالح مفتشية العمل قصد الرقابة على ممارسة الحق في الإضرابيلعب القضاء دورا مهما في الرقابة على تطبيق قواعد قانون العمل عن طريق الفصل في النزاعات التي تثار بشأنها، ولا يخلو القضاء من نتائج تتعلق بتسليط عقوبات جزائية على الإخلال بالأحكام التي جاء بها القانون رقم 08/23 ، سنتناول هذا الجزء من البحث من خلال تطبيقات رقابة القضاء على ممارسة الحق في الإضراب (الفرع الأول) وتجريم المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب (الفرع الثاني) ودور القضاء في حماية الحق فيالإضراب وضمان التوازن بينه وبين مصلحة المستخدم (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تطبيقات رقابة القضاء على ممارسة الحق في الإضراب

رغم أن المشرع الجزائري وضع إجراءات خاصة لتسوية نزاعات العمل الجماعية لأنها ذات طابع مهني أو اجتماعي أو اقتصادي [1]، إلا أن المشرع الجزائري اعتبر المحكمة الجهة القضائية ذاتالاختصاص العام [2]ويختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد المتعلقة بالمنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضرابوكذا تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل [3]، كما يختص بالنظر ابتدائيا نهائيا بإلغاء العقوبات التأديبية التي قررها المستخدم ضد العامل دون تطبيق الإجراءات التأديبية أو الاتفاقياتالإجبارية [4]، رغم أن المشرع الجزائري لم يأت صراحة على إحالة النزاع الجماعي على القضاء على غرار بعض التشريعات المقارنة التي أقرت بذلك بشكل صريح ضمن إجراءات تسوية نزاع العمل الجماعي[5].

يقوم القاضي الاجتماعي ببسط رقابته على مشروعية العقوبات التأديبية المتخذة و صحة التسريحالتأديبي بالنظر في صحة الشروط الإجرائية والموضوعية، والتأكد من حقيقة الخطأ المهني المنسوب للعامل المعنيويراقب كذلك صحة التكييف المعطى للخطأ المهني طبقا للتكييف والتصنيف الشرعي له، ومدى

---

[1] بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية)، مرجع سبق ذكره، ص218.

[2] المادة 32 من القانون 09/08 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[3] المادة 500 من القانون 09/08، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[4] المادة 21 من القانون 04/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل، جرقم06 ، سنة1990.

[5] يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (71) لسنة 1987، هيئة المعاهد، معهد الإدارة، الرصافة، دس نشر، ص228.

تناسب العقوبة التأديبية المتخذة مع جسامة الخطأ المهني المرتكب[1]، تعرضت المحكمة إلى تسليط رقابتها على شرعية الخطأ التأديبي ومدى مطابقته للتكييف والتصنيف الشرعي للأخطاء المهنية في العديد من القضايا تتعلق بإنهاء علاقة العمل بسبب المشاركة في إضراب الغير شرعي أو توقيع عقوبة التأديبية قبل أن يثبت القضاء عدم شرعية الإضراب [2]، وتأكيد المحكمة العليا على أن القاضي الاجتماعي يقرر وحده شرعية الإضراب من عدمه، ثم يفصل في واقعة تسريح العامل[3].

يقوم الاختصاص المانع للقاضي الاجتماعي للفصل في مدى شرعية الإضراب، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعتبر الهيئة المستخدمة أي توقف جماعي عن العمل غير مشروع قبل أن ينطق القاضي الاجتماعي بعدم شرعيته لتعاقب العامل بعقوبة التسريح التأديبي[4]، كما أيدت المحكمة عقوبة تسريح العامل لمشاركته في توقف جماعي للعمل في حالة ثبوت عدم شرعيته، ويعتبر التسريح تصفيا، إذا لم يتم الفصل في مسألة الإضراب ولتم تثبت عدم شرعيته[5]، وذهب المحكمة العليا إلى اعتبار كل توقف جماعي عن العمل ولو كان لوقت قصير خطأ جسيما، إذا جاء مخالفا الإجراءات المقررة قانونا غير قانونية.

كذلك تعرض القضاء إلى تقدير مشروعية الإضراب في حالة عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها قانونا[6] حيث أقرت المحكمة بأنه لابد من استيفاء الإجراءات القانونية للإضراب، قبل كل توقف جماعي عن العمل [7]، ولا يجوز ممارسة حق الإضراب ما لم يوافق عليه العمال المجتمعين في جمعية عامة، عن طريق الاقتراع السري وبعد إعلام المستخدم قصد مناقشة نقاط الخلاف.

---

[1]بن سالم مليكة، القسم الاجتماعي كألية فضائية للطعن في العقوبة التأديبية، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 7 العدد 1، 2022، ص264.

[2]قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 132207 قرار بتاريخ1996/07/05، قضية المؤسسة الإنتاج اللوالب والسكاكين والحنفياتضد (ع) (ع) ، المجلة القضائية، منازعات العمل والأمراض المهنية، عدد خاص، الجزء الثاني، 1997، ص191.

[3]قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 1519796 قرار بتاريخ 2021/12/02، قضية شركة النقل سوتراز " ضد (ب.م)، مجلة المحكمة العليا، العدد 2 ،2021، ص 124 .

[4]بخدة مهدي، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد الثاني الثلاثون، 2020 ،ص12.

[5]قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ، ملف رقم 1205085 قرار بتاريخ 2018/02/08، قضية المؤسسة العمومية الأشغال الطرق جنوب شرق eptr ضد (ص.س)، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2018، ص 126

[6]بخدة مهدي الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 2، جوان 2016، ص 92

[7]قرار صادر عن المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية ملف رقم 610645 قرار بتاريخ 2010/05/07، قضية (ب،ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني 2011، ص 194.

وبموجب المادة 506 من القانون رقم 09/08 السالف الذكر، يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر استعجالا باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل ، وهذا ما يميز القضاء الاجتماعي طابعه الاستعجالي في الحالات التي تتطلب السرعة، ومثال ذلك وقف الإضراب، إذ يلجأ المستخدم إلى القاضي الاستعجالي في القسم الاجتماعي من أجل وقف الإضراب إلى غاية الفصل في موضوع الدعوى، ويكون بتحديد أول جلسة للنظر في الدعوى خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ رفع الدعوى، كما ألزم المشرع القاضي بضرورة الفصل في الدعوى في أقرب الآجال[1].

أجاز القانون اللجوء إلى القضاء المختص لاستصدار أوامر استعجالية ، إذ يعتبر اللجوء إلى القضاء الاستعجالي الحل الأمثل من أجل وضع حد لتصرفات و تجاوزات العمال المضربين من خلال اتخاذه الإجراءات المؤقتة و التحفظية اللازمة[2] ، وذلك متى شكلت أفعالهم عرقلة الحرية العمل، فإذا رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية للسلطة ، أو شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال، وإذا تسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل[3].

مكن المشرع الجزائري المستخدم من اللجوء إلى القضاء الاجتماعي الاستعجالي في حالة توفر عنصر الاستعجال، من أجل طلب يلتمس من خلاله استصدار أمر استعجالي يتضمن إخلاء الأماكن المحتلة من طرف العمال المضربين أو أماكن العمل[4].

ويعتبر كل رفض للامتثال لتنفيذ الحكم القضائي بإخلاء المحلات المهنية أو أماكن العمل، خطأ مهنيا جسيما وينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية دون الإخلال بالعقوبات الجزائية[5].

يلجأ المستخدم إلى القضاء المستعجل في حالة تلقيه إشعار بالإضراب لطلب تعليق الإشعار ووقف الإضراب على أساس عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها، ووفقا للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون

[1] المادة 505 من القانون 09/08 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

[2] بلبشير إكرام، القضاء الاستعجالي في المواد الاجتماعية، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 8، العدد 1، ص6

[3] بلطرش مياسة، الحق النقابي بين الحماية القانونية والقضائية، مجلة جيل حقوق الإنسان، العدد 42،2022، ص 81.

[4] المادة 60 من القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

[5] المادة 61 من القانون 08/23 السالف ذكره .

الإجراءات المدنية على أساس عدم مشروعية الإضراب أو إذا كان الإضراب سيؤدي على اضطرابات و تكون السلطة التقديرية للقاضي الاستعجالي لتعليق الإشعار بالإضراب ومنعه قبل وقوعه[1].

تصدى القضاء الإداري هو الآخر إلى رقابة مشروعية ممارسة الحق في الإضراب مقابل الحفاظ على المصلحة العامة ومدى الالتزام بضوابط وقيود ممارسته القانونية في العديد من القضايا[2] ، لاسيما الحالات المتعلقة بالفئات الممنوعة من الإضراب كفتة القضاة والتي كانت محل أمر قضائي استعجالي لوقف الإضراب[3]، وحالة الاستعجال المتمثلة في الانعكاسات الخطيرة التي لا يمكن تداركها بسبب تزامن الإضراب المزمع الدخول فيه مع فترة الامتحانات العادية[4].

كرس القضاء الجزائري مجموعة من المبادئ في مجال ممارسة الإضراب التي تركز على تحديد الشروط والأوضاع القانونية التي يمكن بموجبها ممارسة حق الإضراب، مع مراعاة المصلحة العامة وحقوق العمال وأيضا حدود الإضراب، ويكون له دور في الفصل في المنازعات المتعلقة بالإضراب ، لاسيما تقدير مدى شرعية الإضراب، ومدى احترام إجراءاته المنصوص عليها في القانون التنظيمي، العقوبات التأديبية المرتبطة بالإضراب، شرعية الإضراب في القطاعات الممنوعة .. الخ.

الفرع الثاني: تجريم المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب

وبالرجوع إلى الباب الرابع من القانون رقم 08/23 السالف الذكر، لاسيما المادة 78 منه يكلف مفتش العمل بمتابعة ومعاينة المخالفات المتضمنة فيه، ويقوم القاضي الجزائي بتوقيع العقوبات الجزائية على المخالفين، حيث نص القانون رقم 08/23 في مواده 79 إلى 87 على المخالفات والعقوبات المترتبة في حق المستخدم

---

[1]بوسعدية دليلة، التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، المرجع سبق ذكره، ص ص 93.94.

[2]جرايد فاطمة الزهرة، مؤدان مأمون، الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة لضرورة تستوجب الحماية ، مجلة القانون و العلوم السياسية، المجلد 10، العدد 01، 2024، ص ص188. 189.

[3]قضت المحكمة الإدارية بتيبازة القسم الاستعجالي بتاريخ 2019/11/03، بأمر استعجالي من ساعة إلى ساعة في القضية رقم 02006/19 (وزارة العدل ضد النقابة الوطنية للقضاة) بعدم مشروعية إضراب المدعى عليها المفتوح منذ تاريخ 2019/10/27 وأمر المدعى عليها بعدم عرقلة العمل القضائي وعدم التعرض للقضاة في ممارسة مهامهم وإخلاء أماكن العمل، أنظر : جرايد فاطمة الزهرة، مؤمن مأمون مرجع سبق ذكره،ص ص 188.189.

[4]قضت المحكمة الإدارية بالجزائر العاصمة بتاريخ 10/01/2018 بأمر استعجالي تحت رقم 00107-18 في قضية وزارة التعليم العالي ضد المجلس الوطني الأساتذة التعليم العالي) يوقف الإضراب لحالة الاستعجال المتمثلة في الانعكاسات الامتحانات العادية (الدورة الأولى) ، النظرة الخطيرة التي لا يمكن تداركها بسبب تزامن تاريخ الإضراب المزمع شنه مع فترة جرايد فاطمة الزهرة، مؤمن مأمون، مرجع سبق ذكره ص 188-189

الذي لا يفي بالتزاماته سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

يختص بمحاكمة المستخدم المتهم قسم المخالفات أو قسم الجنح للمحكمة المختصة والتي يقع في اختصاصها الإقليمي المؤسسة المستخدمة، وذلك حسب طبيعة التهمة المتابع بها، والعبرة بالاختصاص المحلي للمحكمة موطن المؤسسة وليس موطن المستخدم، وذلك لان ما ارتكبه المستخدم من مخالفات تصنف على أنها قضية جزائية وهي تمثل فعل مجرم خاضع لقواعد القانون الجزائري الاختصاص المحاكم الجزائية[1].

ما يلاحظ على الأحكام الجزائية التي نص عليها القانون رقم 08/23 المذكور أعلاه، أنها تخضع لإثبات مفتش العمل على عكس القانون رقم 02/90 (الملغى)، الذي لم ينص المشرع على وجوب إثبات هذه الجريمة من قبل مفتش العمل صراحة، لكن نص على ذلك في الأحكام المخالفة لقانون 11/90 بموجب نص المادة 138 منه [2] ، كما أن أغلب المخالفات التي نص عليها القانون رقم 08/23 السالف الذكر هي مخالفات مشتركة بين العامل والمستخدم وهو ما يستشف من عبارات " كل من يرفض، كل طرف في نزاع جماعي، كل من خرق كل من تسبب المستخدم وممثلو العمال كل من قام.

يعرض على القضاء المخالفات المتعلقة بالمساس بممارسة الحق في الإضراب، التي تضمنتها المادة 43 ف 02 والمادة رقم 56 من القانون رقم 08/23 السالف الذكر والتي تتعلق أساسا بممارسات المستخدم لاسيما استعماله العنف أو التهديد لإلزام العمال المضربين على العودة إلى العمل، وقيامه بتعيين العمال عنطريق التشغيل أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين خارج الحالات المتعلقة بالتسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة أو رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة. وكذا تسليطه عقوبات تأديبية واتخاذه إجراءات تمييزية ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب، والمعاقب عليها طبقا لنص المادة 84 من القانون رقم 08/23 بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى ستة (6) أشهروبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، وإذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية او تهديد أو عنف أو اعتداء، فإنه يعاقب بالحبس من سنة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من خمسين ألف دينار.

[1] بنيرة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012/2011، ص150.

[2] بوصنوبرة مسعود مرجع سبق ذكره، ص 150.

(50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين [1]، وتعتبر هذه الأحكام مظهرا من مظاهر حماية استمرار عقد العمل فلا يكون تسريح العمال بسبب المشاركة في الإضراب[2].

يتطرق القضاء إلى المخالفات المتعلقة بحرق الأحكام المتعلقة باستنفاذ إجراءات التسوية الودية النزاعات العمل الجماعية، حيث يشكل كل خرق الأحكام المتعلقة بإجراءات تسوية النزاع الجماعي للعمل الواردة في المواد من 05 إلى 76 من ذات القانون مخالفة يعاقب عليها القانون بغرامة مالية من خمسينألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)[3].

تسجل كذلك المخالفات المتعلقة باللجوء إلى الإضراب خارج الحالات المنصوص عليها في القانون رقم 23/08، حيث أقر المشرع الجزائري عقوبات جزائية لحماية حق الإضراب فحسب نص المادة 85 من ذات القانون يعاقب بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنة (6) أشهر وبغرامة من خمسين ألف ينار (50.000) دج إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من تسبب في إضراب عن العمل مخالف لأحكام القانون رقم 08/23، أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره، وإذا صاحب هذا الإضراب عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، فإنه يعاقب بالحبس من سنة (6) أشهر إلى سنة (1) وبغرامة من مائة ألف دينار (100.000) دج إلى مائتي ألف دينار (200.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كما أن رفض قرار التسخير وعدم تنفيذ التدابير المتعلقة بالحد الأدنى من الخدمة من طرف كل أجير أو عون عمومي، يعاقب عليه حسب نص المادة 86 من هذا القانون بغرامة مالية من عشرين ألف دينار (20.000 ج) إلى خمسين ألف ينار (50.000 دج)، كل عامل أجير أو عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة، ولو مؤقتا، أو يرفض تنفيذ قرارالتسخير الذي تم تبليغه به طبقا لأحكام رقم 08/23 .

يشكل المساس بالتشاور الجماعي في مجال عقد الاجتماعات ، ومدى احترام المستخدم لدورية هذه الاجتماعات، المنصوص عليها في المادتين 5 و 22 أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل مخالفة معاقب عليها بغرامة تتراوح ما بين مائة ألف دينار(100000 دج) إلى مائتي ألف دينار(200000دج)، وفي حالة العود تضاعف الغرامة [4]، كما أن التغيب دون سبب شرعي عن جلساتالمصالحة والوساطة والتحكيم المنظمة يشكل مخالفةيعاقب بغرامة مالية من عشرين ألفدينار (20.000

---

[1] المادة 84 من القانون 08/23، السالف ذكره.

[2] بوسعدية دليلة ،الأساس القانوني لمنع الإستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب " دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، مرجع سبق ذكره، ص175.

[3] المادة 82 من القانون رقم 08/23، السالف ذكره .

[4] المادة 79 من القانون 08/23، السالف ذكره.

دج إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج)، كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم، وفي حالة العود، تضاعف الغرامة [1].

ويشكل كل رفض لتقديم وثائق إلى القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام المواد 8 و 16 من ذات القانون ، أو تزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم مخالفة معاقب عليها بالحبس من ثلاثة (3) أشهر إلى سنة (6) أشهر و بغرامة من خمسين ألف دينار (50.000 دج) إلى مائة ألف دينار (100.000 دج)، أو بإحدى هاتين العقوبتين[2]، ويعاقب كذلك المستخدم وممثلو العمال أو أي شخص آخر لم يقد بتنفيذ أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم ، بغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف (50.000 دينار).[3]

بالنسبة لجريمة عرقلة حرية العمل عن طريق إتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو ممارسة مناورة احتيالية أو تهديد أو عنفا أو اعتداءيكون غرضه عرقلة حرية العمل ، يعاقب الفاعل بالحبس من ثلاثة (03) أشهر إلى سنة (06) أشهر، وبغرامة من عشرين ألف دينار (20.000 دج) إلى خمسين ألف دينار (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين[4].

الفرع الثالث: دور القضاء في حماية الحق في الإضراب وضمان التوازن بينه وبين مصلحة المستخدم

يعتبر القضاء الجهة الأساسية التي تضمن التطبيق السليم للحق في الإضراب، حيث يتدخل للفصل في النزاعات التي تنشأ بين العمال والمستخدمين حول مشروعية الإضراب.

- وتتمثل أهم أدوار القضاء في هذا المجال في:
  - التحقق من مشروعية الإضراب احترام الإجراءات القانونية.
  - حماية العمال من أي تعسف قد يمارسه المستخدم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب.
  - الفصل في مدى قانونية القرارات التأديبية أو الفصل التعسفي المرتبط بالإضراب..
- تحقيق التوازن بين:
  - حق العمال في الإضراب
  - واستمرارية المرفق العام أو مصلحة المؤسسة.

[1] المادة 80 من القانون 08/23، السالف ذكره.

[2] المادة 81 من القانون 08/23، السالف ذكره.

[3] المادة 83 من القانون 08/23، السالف ذكره.

[4] المادة 87 من القانون 08/23، السالف ذكره.

كما يكرس القضاء مبدأ أن الحق في الإضراب ليس مطلقا، **بل مقيد باحترام النظام العام ومتطلبات العمل،** خاصة في القطاعات الحيوية [1].

- إضافة إلى ذلك، قد يصدر القضاء:
  - أوامر بوقف الإضراب غير المشروع.
  - أو تعويضات للمتضررين.
  - أو إلغاء قرارات تعسفية ضد العمال.

مما يعكس دوره في **الحماية القانونية وضبط الممارسة.**

يعتبر القضاء الضامن الأساسي لاحترام مبدأ المشروعية في ممارسة الحق في الإضراب، حيث يتدخل للفصل في النزاعات التي قد تنشأ بين العمال والمستخدمين بشأن مدى قانونية الإضراب أو آثاره. ويكتسي هذا الدور أهمية خاصة بالنظر إلى الطبيعة الحساسة لهذا الحق، الذي يجمع بين كونه حقا دستوريا من جهة، ومصدرًا محتملا لاضطراب النشاط الاقتصادي من جهة أخرى.

في هذا السياق، يمارس القضاء رقابة فعلية على شروط ممارسة الحق في الإضراب، حيث يتحقق من مدى احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون 08/23، مثل استنفاد طرق التسوية الودية، وإشعار المستخدم، والتصويت على الإضراب وفق الأشكال القانونية. وفي حال عدم احترام هذه الشروط يمكن للقضاء أن يصرح بعدم مشروعية الإضراب[2].

كما يلعب القضاء دورًا مهما في حماية العمال من أي تعسف قد يصدر عن المستخدم، كاتخاذ إجراءات تأديبية أو إنهاء علاقة العمل بسبب المشاركة في إضراب مشروع. ففي هذه الحالة، يتدخل القاضي لإعادة التوازن، من خلال إلغاء القرارات التعسفية والحكم بالتعويض عند الاقتضاء.

ومن جهة أخرى، يحرص القضاء على حماية مصلحة المستخدم واستمرارية المؤسسة، خاصة في الحالات التي يتسبب فيها الإضراب في أضرار جسيمة، أو عندما يتعلق الأمر بقطاعات حيوية. وهنا يظهر دور القضاء في تحقيق التوازن بين حق الإضراب ومتطلبات النظام العام الاقتصادي والاجتماعي.

كما يمكن للقضاء أن يصدر أوامر استعجالية، كالأمر بوقف الإضراب غير المشروع، أو إلزام العمال بالعودة إلى العمل في حالات معينة، خصوصا إذا تعلق الأمر بتهديد سلامة الأشخاص أو تعطيل مرفق عام أساسي.

---

[1] بوسعدية دليلة ، التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لا قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره ، ص 96

[2] المرجع نفسه.ص97.

إضافة إلى ذلك، يساهم القضاء في تفسير النصوص القانونية المتعلقة بالإضراب، مما يثري الاجتهاد القضائي ويعزز الأمن القانوني في مجال علاقات العمل.

وعليه، فإن القضاء لا يقتصر دوره على تطبيق القانون فحسب، بل يتجاوزه إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال التوفيق بين حقوق العمال ومصالح المستخدمين، في إطار احترام أحكام القانون

يستند تدخل القضاء في مجال الإضراب إلى كونه الحارس الطبيعي لمبدأ المشروعية، حيث يراقب مدى احترام الشروط القانونية لممارسة هذا الحق، كما نصت عليه التشريعات الجزائرية، خاصة القانون 08/23.[1]

أولا: الرقابة على مشروعية الإضراب

يقوم القضاء بالتحقق من توفر الشروط الشكلية والموضوعية للإضراب، ومن أهمها:

- استنفاد إجراءات التسوية الودية.
- صدور قرار الإضراب وفق الأشكال القانونية تصويت العمال.
- احترام مهلة الإشعار المسبق.

وفي حالة الإخلال بهذه الشروط، يصرح القضاء بعدم مشروعية الإضراب، وهو ما يترتب عليه آثار قانونية، منها إمكانية اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العمال.

ثانيا: الحماية القضائية للعمال المضربين

يضمن القضاء حماية العمال من تعسف المستخدم، خاصة عندما يكون الإضراب مشروعا، حيث :

- يمنع فصل العامل بسبب مشاركته في إضراب قانوني.
- يقر بحق العمال في العودة إلى مناصبهم بعد انتهاء الإضراب.
- يحكم بالتعويض في حالة الفصل التعسفي.

ثالثا: حماية مصلحة المستخدم والنظام العام

في المقابل، لا يغفل القضاء مصلحة المستخدم، إذ يتدخل لحماية المؤسسة من الأضرار الجسيمة، خاصة في الحالات التالية:

- الإضرابات غير المشروعة.
- عرقلة حرية العمل.

[1] بوسعدية دليلة ، التنظيم القانوني لممارسة حق الاضراب وفقا لا قانون العمل الجزائري لمرجع نفسه، ص98.

- المساس بالمرافق العامة الحيوية.
- وفي هذا الإطار، يمكن للقضاء الاستعجالي أن يصدر :
- أوامر بوقف الإضراب.
- أو الزام العمال بضمان حد أدنى من الخدمة

من خلال ما سبق يتضح أن ممارسة الحق في الإضراب لا تقتصر على توفر الشروط الموضوعية ، فقط بل تتطلب أيضا احترام مجموعة من الضوابط الإجرائية التي تنظم كيفية ممارسته بشكل قانوني.

فقد بين هذا الفصل أن القانون 08/23 وضع قيودا شكلية مهمة كالموافقة الجماعية والإشعار المسبق واستنفاذ إجراءات التسوية الودية وهي شروط تهدف إلى تفادي العشوائية وضمان اللجوء إلى الإضراب كحل أخير. كما أقر قيودا مخاصة تمثلت في منع بعض الفئات من ممارسة هذا الحق وفرض استمرارية الخدمة العمومية مع إمكانية التسخير لضمان عدم توقف المرافق الأساسية.

كما تبين أن الرقابة على ممارسة هذا الحق تلعب دورا محوريا حيث تسهر مفتشية العمل على الوقاية من النزاعات ومراقبة تطبيق القانون في حين يضطلع القضاء بدور أساسي في الفصل في النزاعات وتجريم المخالفات وضمان تحقيق التوازن بين حق العمال في الإضراب ومصلحة المستخدم.

وبالتالي فإن احترام هذه الضوابط الإجرائية يضمن ممارسة سليمة ومشروعة لحق الإضراب ويسهم في تحقيق الاستقرار داخل علاقات العمل والحفاظ على السلم الاجتماعي.

خاتمة

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع الحق في الإضراب في ظل القانون 23-08، يتبين أن هذا الحق بعد ركيزة أساسية لما له من دور فعال في حماية المصالح المهنية والاجتماعية للعمال والموظفين ، وتمكينهم من التعبير عن مطالبهم المشروعة في إطار قانوني منظم. غير أن الأهمية البالغة لهذا الحق لا تعنى إطلاقه دون قيود بل تستوجب تأطيره بجملة من الضوابط التي تحول دون التعسف في ممارسته وتضمن في الوقت ذاته الحفاظ على استمرارية المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة.

وقد أظهرت هذه الدراسة أن المشرع الجزائري من خلال القانون 23-08، قد سعى إلى إرساء مقاربة جديدة في تنظيم حق الإضراب تقوم على تعزيز آليات الوقاية من النزاعات الجماعية قبل وقوعها بدل الاكتفاء بمعالجتها تفاقمها. ويظهر ذلك جليا من خلال تكريس مبدأ التسوية الودية كمرحلة إلزامية تسبق اللجوء إلى الإضراب وهو ما يعكس توجها نحو ترسيخ ثقافة الحوار والتفاوض داخل بيئة العمل والحد من اللجوء إلى الإضراب كخيار أول.

كما اتضح أن هذا القانون جاء بحملة من الضوابط الموضوعية التي تحدد الإطار العام المشروعية الإضراب من خلال اشتراط وجود نزاع جماعي حقيقي ومشروع بالإضافة إلى الضوابط الإجرائية التي تضبط كيفية ممارسته مثل ضرورة الموافقة الجماعية والإشعار المسبق واحترام الإجراءات القانونية المحددة. وهي شروط تهدف في مجملها إلى تنظيم هذا الحق وضمان ممارسته بطريقة مسؤولة ومتوازنة.

وفي المقابل لم يغفل المشرع ضرورة حماية المصلحة العامة خاصة في القطاعات الحيوية التي تتطلب استمرارية الخدمة العمومية حيث أقر قيودا خاصة على ممارسة حق الإضراب في بعض الفئات إلى جانب إقرار آلية التسخير كوسيلة قانونية لضمان الحد الأدنى من الخدمات. وهو ما يعكس سعيه إلى تحقيق توازن دقيق بين حق العمال في الإضراب وحق المجتمع في الاستفادة من الخدمات الأساسية.

غير أن الدراسة أظهرت أيضا أن هذا التوازن رغم أهميته قد يثير بعض الإشكالات. التطبيق خاصة في ظل حداثة القانون 23-08، وغياب تراكم فقهي وقضائي كاب يساهم في توضيح وتفسير بعض أحكامه. كما أن فعالية هذا القانون تظل رهينة بمدى وعى مختلف الأطراف المعنية من عمال وأرباب عمل وإدارة بمضامينه ومدى التزامهم بتطبيقه بشكل صحيح.

ومن جهة أخرى برز الدور المحوري الذي تلعبه كل من مفتشية العمل والقضاء في ضمان حسن تطبيق هذا القانون سواء من خلال الوقاية من النزاعات الجماعية أو من خلال الرقابة على مشروعية الإضراب والفصل في النزاعات المرتبطة به. غير أن تعزيز فعالية هذا الدور يتطلب دعم هذه الهيئات بالإمكانيات اللازمة وتكريس استقلاليتها بما يسمح لها بأداء مهامها على أكمل وجه.

خاتمة

وبناء على ما سبق يمكن القول إن القانون 23-08 يمثل خطوة مهمة في مسار تطوير التشريع الجزائري في مجال تنظيم علاقات العمل حيث حاول المشرع من خلاله الانتقال من منطق معالجة النزاعات إلى منطق الوقاية منها مع الحفاظ على حق الإضراب كضمانة أساسية للعمال غير أن تحقيق الأهداف المرجوة من هذا القانون يظل مرتبطا بمدى تفعيله على أرض الواقع من خلال التطبيق السليم لنصوصه وتكريس ثقافة قانونية قائمة على الحوار والتوازن

وفي الأخير تخلص إلى أن حق الإضراب سيبقى دائما أحد أهم وسائل التعبير الجماعي للعمال غير أن فعاليته لا تتحقق إلا في ظل تنظيم قانوني محكم يضمن ممارسته بشكل مشروع ومسؤول. ومن هنا فإن الرهان الحقيقي لا يكمن فقط في سن النصوص القانونية بل في حسن تطبيقها وتكييفها مع الواقع العملي بما يحقق العدالة الاجتماعية والاستقرار المهني ويساهم في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر.

، وعليه تبقى الحاجة قائمة لمزيد من الدراسات والأبحاث التي تتناول هذا الموضوع خاصة من الجانب التطبيقي قصد تقييم مدى فعالية القانون 23-08 ورصد النقائص التي قد تظهر عند تطبيقه واقتراح الحلول الكفيلة بتجاوزها بما يضمن تحقيق التوازن المنشود بين مختلف الأطراف في علاقة العمل.

وقد توصلنا من خلال دراستنا لموضوع الحق في الإضراب في ظل القانون 23-08 إلى جملة من النتائج ذات الطابع التحليلي والتي تعكس فلسفة المشرع الجزائري وتوجهاته الحديثة في تنظيم علاقات العمل:

أولاً: تكريس الطابع المزدوج لحق الإضراب

أثبتت الدراسة أن المشرع الجزائري لم يعد ينظر إلى الإضراب كحق مطلق بل كحق ذي طبيعة مزدوجة فهو من جهة حق دستوري مكفول ومن جهة أخرى وظيفة اجتماعية يجب أن تمارس في إطار يراعي المصلحة العامة. وهذا التحول يعكس تأثر التشريع الجزائري بالاتجاهات الحديثة في قانون العمل التي تسعى إلى تحقيق التوازن بدل تغليب مصلحة طرف على حساب الآخر.

ثانيا: الانتقال من منطق رد الفعل" إلى "الوقاية

" من أبرز ما جاء به القانون 23-08 هو تركيزه على الوقاية من النزاعات الجماعية بدل الاقتصار على تنظيم الإضراب بعد وقوع النزاع ويتجلى ذلك في الزامية المرور بمراحل التسوية الودية وهو ما يدل على أن المشرع يسعى إلى تقليص اللجوء إلى الإضراب كوسيلة ، أولى وتشجيع الحوار الاجتماعي كبديل أكثر استقرارًا.

ثالثا: تعقيد المسار الإجرائي لممارسة الإضراب

أظهرت الدراسة أن المشرع وضع إجراءات دقيقة ومترابطة لممارسة حق الإضراب الموافقة الجماعية الإشعار المسبق استنفاذ النسوية الودية، وهو ما يعكس رغبة في ضبط هذا الحق لكنه في الوقت ذاته قد يؤدي إلى تعقيد ممارسته ، عمليا خاصة بالنسبة للعمال الذين يفتقرون إلى التكوين القانوني.

رابعا: توسيع نطاق القيود المرتبطة بالمصلحة العامة

تبين أن القانون 23-08 وسع من نطاق القيود المفروضة على الإضراب خاصة في القطاعات الحيوية من خلال إقرار مبدأ استمرارية الخدمة العمومية والتسخير ومنع بعض الفئات من الإضراب، وهو ما يدل على تغليب نسبي للمصلحة العامة.

خامسا : بروز دور الأجهزة الرقابية

أكدت الدراسة على الدور المتزايد لمفتشية العمل والقضاء في تنظيم ومراقبة ممارسة حق الإضراب حيث لم بعد دورهما يقتصر على التدخل بعد النزاع بل أصبحا فاعلين أساسيين في الوقاية والتوجيه وضمان احترام القانون.

سادسا : وجود فجوة بين النص والتطبيق

رغم دقة النصوص القانونية إلا أن الدراسة تشير إلى احتمال وجود صعوبات عملية في التطبيق خاصة في نقل نقص الثقافة القانونية لدى الأطراف وغياب اجتهاد قضائي كاف يفسر بعض الأحكام الجديدة.

و على ضوء ما سبق يمكن اقتراح مجموعة من المقترحات التي من شأنها تعزيز فعالية القانون 23-08 وتحقيقالتوازن المنشود:

أولاً: إصدار نصوص تنظيمية والتفسيرية مكملة

من الضروري أن تقوم السلطات المختصة بإصدار نصوص تطبيقية ومذكرات تفسيرية توضح الغموض الذي قد يعتري بعض مواد القانون خاصة تلك المتعلقة بالإجراءات والشروط وذلك لتوحيد التطبيق وتفادي التضارب في الفهم.

ثانيا: تعزيز الثقافة القانونية لدى العمال والموظفين وأرباب العمل

يوصى بتنظيم دورات تكوينية وورشات عمل الفائدة العمال والموظفين والنقابات وأرباب العمل بهدف شرحكيفية ممارسة حق الإضراب وفق القانون مما يقلل من الأخطاء الشكلية التي قد تؤدي إلى عدم مشروعية الإضراب.

ثالثا: دعم دور مفتشية العمل

ينبغي تدعيم مفتشية العمل بالموارد البشرية المؤهلة والإمكانيات المادية ، الكافية مع تعزيز ، استقلاليتها حتى تتمكن من أداء دورها الوقائي والرقابي بفعالية ، أكبر خاصة في مجال تسوية النزاعات الجماعية.

رابعا: تشجيع آليات الحوار الاجتماعي

يستحسن تعزيز ثقافة الحوار داخل المؤسسات من خلال تفعيل اللجان المشتركة وآليات التفاوض الجماعي وجعلها فضاء فعليا لحل النزاعات قبل تفاقمها بدل اعتبارها مجرد إجراء شكلي.

خامسا: تحقيق توازن أدق في القيود المفروضة

يوصى بإعادة النظر في بعض القيود التي قد تفسر على أنها تحد من جوهر الحق في الإضراب خاصة فيما يتعلق بالفئات الممنوعة أو شروط التسخير الضمان عدم المساس بالحق الدستوري.

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

المصادر

1. الدساتير:

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963 الصادر بتاريخ 08 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية العدد 64، سنة 1963.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76
- 97المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية العدد 94، سنة 1976.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية العدد 09، سنة 1989
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية العدد 76، سنة 1996.
- التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بالقانون رقم 16-101 المؤرخ في 6 مارس 2016 جوعدد 14 الصادر بتاريخ 07-03-2016
- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية العدد 82 سنة 2020

2. الاتفاقيات الدولية

- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم منظمة العمل الدولية.
- الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية منظمة العمل الدولية.
- الاتفاقية العربية رقم 01 بشأن مستويات العمل.
- الاتفاقية العربية رقم 16 بشأن مستويات العمل (المعدلة)

3. القوانين والأوامر:

أ- القوانين

- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 03 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الجريدة الرسمية عدد 32 الصادرة في 05 أوت 1978 (ملغى)
- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل الجريدة الرسمية عدد 07 الصادرة في 16 فيفري 1982 (ملغى)
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في 07 فيفري1990

- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في 07 فيفري 1990. معدل ومتمم.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل الجريدة الرسمية عدد 06 الصادرة في 07 فيفري 1990 معدل ومنهم.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية عدد 17 الصادرة في 25 أفريل 1990 معدل ومتمم.
- 7.القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي
- الجريدة الرسمية عدد 23 الصادرة في 06 جويلية 1990. معدل ومتمم . القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة
- العمومية الجريدة الرسمية العدد 46 الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2006 . و القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية، والإدارية الجريدة الرسمية عدد 21 الصادرة في 22 أفريل 2008 معدل ومتمم . 10. القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أفريل 2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي الجريدةالرسمية العدد 29 الصادرة بتاريخ 02 ماي 2023.
- القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جوان 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الجريدة الرسمية العدد 42 الصادرة بتاريخ 25 جويلية 2023

ب-الأوامر

- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية عدد 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971 (ملغى)
- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاعالخاص الجريدة الرسمية عدد 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971. (ملغى)
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 16 ماي 1975 المتعلق بالشروط العامة العلاقات العمل في القطاع الخاص الجريدة الرسمية عدد 39 الصادرة في 16 ماي 1975 (ملغى)

4. النصوص التنظيمية

أ- المراسيم الرئاسية

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الجريدة الرسمية العدد 37 لسنة 1985
- 2المرسوم الرئاسي رقم 07-308 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم والنظام التأديبي المطبق عليهم الجريدة الرسمية العدد 61 الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.

ب-المراسيم التنفيذية

- المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد (19) ومكافحته الجريدة الرسمية العدد 15 الصادرة بتاريخ 21 مارس 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد القائمة القطاعاتوالأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب حداً أدنى من الخدمة ، إجبارياً وقائمة المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب الجريدة الرسمية العدد 67 الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023 .
- المرسوم التنفيذي رقم 23-362 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 المحدد الدورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية علاقات العمل الاجتماعية والمهنية داخل المؤسساتوالإدارات العمومية الجريدة الرسمية العدد 67 الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.
- المرسوم التنفيذي رقم 23-364 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لتشكيلة اللجنة الوطنية واللجان الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات تنظيمها وسيرها الجريدة الرسمية العدد 67 الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

ج- القرارات القضائية

- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 132207، بتاريخ 1996/05/07 قضية المؤسسة الوطنية لإنتاج الحنفيات والسكاكين ضد (ع.ع) مجلة المنازعات القضائية والأمراض المهنية العدد الثاني 1997
- .قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 610645، بتاريخ 2010/10/07 قضية (ب.ب) ضد المؤسسة متعددة الخدمات للخشب مجلة المحكمة العليا العدد الثاني 2011
- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 1205085 بتاريخ 2018/02/08، قضية) س.ص) ضد المؤسسة العمومية لأشغال الطرق – طرق جنوب، (EPTR)، مجلة المحكمة العليا العدد 1،2018.
- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 1519796، بتاريخ 2021/12/02، قضية شركة النقل سوتر از ضد (عرب)، مجلة المحكمة العليا العدد 2 ،2021

المراجع

1:المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

أ- الكتب العامة:

- براهيم زكي ، أخنوخ شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية ديوان المطبوعات الجامعيةالجزائر 1988
- البشير ، هدفي الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر 2009
- الان عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الكتاب الأول (مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية الجزائر 2010
- الحسين عبد اللطيف محمدان قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى 2015 لبدان
- الخليفي عبد الرحمان الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي دار العلوم للنشروالتوزيع الجزائر 2008.
- السليمان أدمية الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2012.
- لسيد محمد رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي الطبعة الأولى دار الثقافة الأردن 2004.
- العبد السلام ديب قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية دار القصبة الجزائر 2003
- على عوض محسن الوجيز في شرح قانون العمل دار المطبوعات الجامعية مصر 2003.
- العمار ، عوابدي القانون الاجتماعي في الجزائر ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- عمار ، عوايدي الوجيز في القانون الإداري الطبعة الثانية جسور للنشر والتوزيع الجزائر 2007.
- المحمد الصغير ، يعلي تشريع العمل في الجزائر دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر 2011
- ف محمد على عبده قانون العمل دراسة مقارن)، الطبعة الأولى منشورات زين الحقوقية ملبنان 2007
- المحمد الهادي بن عبد الله مجلة الشغل معلق عليها ومثراة بفقه القضاء التونسي وفقه القضاء المقارن دار إسهامات في أدبيات المؤسسة تونس 2010.
- المصطفى أحمد أبو عمرو علاقات العمل الجماعية دار الجامعة مصر 2008
- المشاهد العجوز الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية منشأة المعارف ، الإسكندرية 1996.
- التوليد سيد حبيب الحقوق والحريات النقابية دار العالم الثالث مصر 2006.

ب-الكتب المتخصصة:

- إبراهيم صالح الصرايرة مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة.(
- دار وائل للنشر لبنان 2012
- الأمل محمد حمزة عبد المعطى حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة الطبعة الثانية دار النهضة العربية القاهرة.

- أشرف عبد القادر قنديل الإضراب بين الإباحة ، والتحريم دار الجامعة الجديدة ، مصر 2014
- الرمضان عبد الله صابر النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب (دراسة على ضوء قانون
- العمل رقم 12 لسنة 2003 والقانون المقارن دار النهضة العربية مصر 2004.
- الصلاح على حسن تنظيم حق الإضراب دراسة في التشريعات العربية ، والمقارنة دار الجامعة
- الجديدة مصر 2012.
- المصدق عادل ، طالب الإضراب المهني للعمال ، وآثاره الطبعة الأولى منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.
- المصطفى أحمد أبو ، عمرو التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري و الفرنسي و التشريعات العربية الطبعة الأولى دار الكتب القانونية ، ، مصر 2009.

ثانيا: الأطروحات و الرسائل الجامعية

1. أطروحات الدكتوراه:

- البوحميدة عبد الكريم مقتضيات العمل ودورها في تطبيق تشريعات العمل ، وحمايتها أطروحة دكتوراه جامعة الجزائر 1 2017/2018
- العيسى العلاوي الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون جامعة الجزائر 2011.
- المخلوف كمال مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس التكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط أطروحة دكتوراه جامعة تيزي وزو 2014.

2. رسائل الماجستير:

- البلجيل ، عتيقة الإضراب في المرافق العامة دراسة مقارنة رسالة ماجستير جامعة بسكرة 2005.
- البورتين محمد ، أورابح جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات رسالة ماجستيرجامعة تيزي وزو 2010/2011.
- البنيزة جمال رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي رسالة ماجستير جامعة2012/2011وهران
- الطيب الصحراوي القيود التي ترد على حق الإضراب والآثار المترتبة عليه (دراسة مقارنة(رسالة ماجستير جامعة الجزائر 1994.
- الذباح فوزية حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب رسالة ماجستير جامعة ، ورقلة2016/2015
- الشوقي بركاني الإضراب في الوظيفة العمومية رسالة ماجستير جامعة أم البواقي.2009/2008
- الزنبيع ، على تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 رسالة ماجستير جامعة الجزائر.2008/2007

3. مذكرات الماستر:

- البوشريحة روميسة رابوط ، ريان الحق في الإضراب في ظل القانون 23-08، مذكرة ماستر جامعة مسكيكدة 2024.
- الخلفاوي إسماعيل بن خشبية بن ، عطية الحق النقابي في المعاهدات والاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري مذكرة ماستر جامعة الجلفة 2016/2015
- القاصد نادية الميمو كهيئة حق الإضراب في الوظيفة العمومية مذكرة ماستر جامعة تيزي 2012 دوزو
- القاضي أسماء بن حرز الله أمال ، وآخرون الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب فيالتشريع الوظيفي الجزائري مذكرة ماستر جامعة الوادي 2023/2024.
- **ثالثا: المقالات والدوريات العلمية**
- أحمد محامد باية عبد القادر المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقا للقانون الجديد02-23، مجلة الفكر القانوني والسياسي 2023.
- البوسعدية دليلة التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائريمحلة معارف 2010.
- الموسعدية دليلة الأساس القانوني لمنع الاستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب المجلة النقديةللقانون والعلوم السياسية 2017
- البخدة مهدي الخطأ الجسيم للعامل في القانون الجزائري مجلة قانون العمل والتشغيل 2016.
- البخدة ، مهدي التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري مجلة المنارة للدراسات القانونيةوالإدارية 2020.
- البلطرش مياسة الحق النقابي بين الحماية القانونية ، والقضائية مجلة جيل حقوق الإنسان 2022.
- الان سالم مليكة القسم الاجتماعي كالية قضائية للطعن في العقوبة التأديبية مجلة قانون العمل، و التشغيل 2022.
- القرابتي إيمان ريمة سرور التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية المجلة الأكاديمية للبحث القانوني 2014.
- الجرايد فاطمة الزهراء مؤدان مأمون الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانونيوالمصلحة العامة مجلة القانون والعلوم السياسية 2024.
- الخالد مصطفى على فهمي ، الريس النظام القانوني للحق في الإضراب في ضوء الاتفاقياتالدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء مجلة روح القانون 2022.
- الذباح إسماعيل ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري مجلةالباحث للدراسات الأكاديمية 2021.
- السمير يوسف ، خوجة دور مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل وترقية الحوار الاجتماعيمجلة رؤى للدراسات المعرفية والحضارية 2023.
- عايبي ، ميهوب الحق النقابي في اتفاقيات العمل الدولية المجلة العربية للأبحاث في العلومالإنسانية ، والاجتماعية 2015

- لعزيز ، يودالي الإضراب بين إيجابيات القانون ومعوقات الواقع مجلة القسطاس 2005.
- عمار زعبي الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية مجلة العلوم القانونية ، والسياسية2015
- .الطوبال بو علام زرقان وليد الاستقالة والإضراب بين حق الممارسة والتزام الموظف بمبدأ حسن سير المرافق العامة ،مجلة صوت القانون2023.

رابعا: المواقع الإلكترونية

1. موقع التشريعات العراقية

- www.iraq-lg-law.org

موقع المنظمة العربية للعمل

- https://alolabor.org

موقع المنظمة العربية للعمل – الاتفاقية العربية رقم 01 بشأن مستويات العمل

- https://alolabor.org/wp-

content/uploads/2010/10/Ar Convention 1.pdf

موقع المنظمة العربية للعمل – الاتفاقية العربية رقم 16 بشأن مستويات العمل (المعدلة)

- https://alolabor.org/wp-

content/uploads/2010/10/Ar Convention 16.pdf

موقع جامعة مينيسوتا لحقوق الإنسان اتفاقيات منظمة العمل الدولية باللغة

- http://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo.html العربية

2-المراجع باللغة الأجنبية

- Christophe RADE, Droit du Travail, 3ème édition,, Montchrestien Paris, 2004
- Dominique GRANDGUILLOT, LE Droit SOCIAL, 16ème édition, GUALINO, Paris, 2015
- Jean-Luc KOEHL, Droit du Travail. ET DROIT SOCIAL, ELLIPSES, Paris, 1994.
- Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, Droit du

Travail, 20ème édition, Dalloz, Paris, 2000

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الشكر

الاهداء

قائمة المختصرات

مقدمة.....ا

الفصل الاول : الضوابط الموضوعية لممارسة الحق في الاضراب 5

المبحث الأول: مفهوم الإضراب وأساسه القانوني 6

المطلب الأول: تعريف الإضراب، خصائصه وأنواعه 6

الفرع الاول تعريف الاضراب..... .....**6**

الفرع الثاني خصائصه.....**10**

الفرع الثالث انواعه **12**

المطلب الثاني: التكريس القانوني لممارسة الحق في الاضراب..... 15

الفرع الاولممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريع الدولي للعمل.....**17**

الفرع الثانيالتكريس الدستوري للحق في ممارسة الإضراب.....**20**

الفرع الثالثممارسة الحق في الإضراب في ظل التشريعات الوطنية.....**21**

المبحث الثاني ، شروط ممارسة الحق في الاضراب..... 25

المطلب الأول: استمرارية النزاع الجماعي 25

الفرع الاولتعريف النزاع الجماعي للعمل. **26**

الفرع الثانيشروط استمرارية النزاع الجماعي للعمل.....**27**

الفرع الثالثتأثر علاقة النزاع الجماعي بالإضراب.....**28**

المطلب الثاني : استفاد الإجراءات الإخبارية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية..... 29

الفرع الاولتعريف التسوية الودية للنزاعات الجماعية.....**30**

الفرع الثانيآليات التسوية الودية للنزاعات الجماعية.....**31**

الفرع الثالثآثار استنفاذ إجراءات التسوية الودية على مشروعية الإضراب.....31

خلاصة الفصل 33

الفصل الثاني: الضوابط الإجرائية لممارسة الحق في الإضراب 33

المبحث الأول: الحدود القانونية لممارسة حق الإضراب على ضوء القانون 23-08 35

المطلب الأول: القيود الشكلية الواردةعلى ممارسة الحق في الإضراب..... 35

الفرع الاولالموافقة الجماعية على الإضراب.....36

الفرع الثانيالإشعار المسبق.....37

الفرع الثالثاستنفاد اجراءات التسوية الودية. 39

المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بمنع ممارسة الحق في الاضراب:..... 42

الفرع الاولالفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب.....43

الفرع الثانيالأحكام الخاصة باستمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب.....46

الفرع الثالثالتسخير كإجراء قانوني لضمان استمرارية الخدمة العمومية أثناء الإضراب.....50

المبحث الثاني : الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب في ظل القانون رقم 08/23 51

المطلب الأول : دور مفتشية العمل في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب 51

الفرع الاولدور مفتشية العمل في الوقاية من اللجوء إلى الإضراب.....52

الفرع الثانيرقابة مفتشية العمل على تطبيق الأحكام المتعلقة بالقانون رقم 08/23.....55

الفرع الثالثدور مفتشية العمل في تسوية النزاعات الجماعية الناتجة عن الإضراب.....58

المطلب الثاني : دور القضاء في الرقابة على ممارسة الحق في الإضراب..... 59

الفرع الاولتطبيقات رقابة القضاء على ممارسة الحق في الإضراب.....60

الفرع الثانيتجريم المخالفات المتعلقة بممارسة الحق في الإضراب.....63

الفرع الثالثدور القضاء في حماية الحق في الإضراب وضمان التوازن بينه وبين مصلحة المستخدم 66

خلاصة الفصل.....70

خاتمة..... 60

قائمة المراجع 60

فهرس المحتويات.....**85**

الملخص.....**87**

الملخص

الملخص (بالعربية)

يتناول هذا البحث الحق في الإضراب في ظل القانون الجزائري رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. ويهدف إلى إبراز الإطار القانوني المنظم لهذا الحق من خلال دراسة الضوابط الموضوعية والإجرائية التي تحكم ممارسته. كما يسلط الضوء على أهمية الحوار الاجتماعي والتفاوض والمصالحة والوساطة كوسائل وقائية لتسوية النزاعات الجماعية قبل اللجوء إلى الإضراب. وتبرز الدراسة دور مفتشية العمل والقضاء في ضمان احترام الإجراءات القانونية وحماية حقوق أطراف علاقة العمل. وتخلص إلى أن المشرع الجزائري سعى إلى تحقيق التوازن بين حماية حق العمال في الدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية وضمان استمرارية العمل والمحافظة على المصلحة العامة والنظام العام

الكلمات المفتاحية : الحق في الإضراب القانون 23-08 النزاعات الجماعية في العمل المصالحة الوساطة

Abstract (English):

This study examines the right to strike under Algerian Law No. 23-08 concerning the prevention and settlement of collective labor disputes and the exercise of the right to strike. It aims to highlight the legal framework governing this right through the analysis of the substantive and procedural regulations that control its exercise. The study also emphasizes the importance of social dialogue, negotiation, conciliation, and mediation as preventive mechanisms for resolving collective labor disputes before resorting to strikes. Furthermore, it underlines the role of labor inspection authorities and the judiciary in ensuring compliance with legal procedures and protecting the rights of the parties involved in employment relations. The study concludes that the Algerian legislator seeks to balance the protection of workers' rights with the continuity of work, public interest, and public order.

Keywords: Right to Strike, Law No. 23-08, Collective Labor Disputes, Conciliation, Mediation