



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي المقاوم الشيخ أمود - ايليزي



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص: قانون خاص معمق

بـغـوـان :

حق الإضراب في ضوء القانون 08-23

تحت إشراف الأستاذ:

د. زيوش عبد الرؤوف

إعداد الطلبة :

بالحبيب لحسن

راقوب كمال

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	مؤسسة الانتماء	الصفة
ز غيشي مصطفى		المركز الجامعي ايليزي	رئيسا
زيوش عبد الرؤوف		المركز الجامعي ايليزي	مقررا ومشرفا
سلالي مصطفى		المركز الجامعي ايليزي	مناقشا

السنة الجامعية: 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنْ أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ ۚ وَمَا
تَوْفِيقِي إِلَّا بِاللَّهِ ۚ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ ۝

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

سورة هود الآية (88)

شكر وعرفان

الحمد لله حمدًا كثيرًا طيبًا مباركًا فيه، حمدًا يليق بجلال وجهه الكريم وعظيم سلطانه، والثناء كله لله الذي أمدنا بالعون والتوفيق، ويسّر لنا السبل لتمام هذا العمل العلمي المبارك. اعترافًا بالفضل وأداءً للأمانة، يسرنا أن نتقدم ببالغ الشكر وعميق الامتنان إلى كل من كان له يدٌ في إنجاز هذه المذكرة وإخراجها إلى النور، وكل من سهر وبذل الجهد في سبيل تذليل الصعاب أممنا.

ونخصُّ بالذكر والتقدير المشرف الفاضل:

الأستاذ الدكتور / زيوش عبد الرؤوف

الذي غمرنا بكريم خلقه، وتفضل بالإشراف على هذه المذكرة، فكان توجيهه السديد ونصحه القيم منارًا أضاء لنا عتمة البحث، ولم يخل علينا يومًا بعلمه ووقته، فجزاه الله عنا أفضل ما يجزي به عباده الصالحين.

كما نتوجه بآيات الشكر والتقدير إلى جميع أساتذة ودكاترة الكلية الأفاضل كلٌ باسمه ومقامه المحفوظ الذين نلنا من علمهم الوافر طيلة مسيرتنا الدراسية، وبفضل جهودهم التي بذلوها في تعليمنا وتوجيهنا، تمكّنا من صياغة هذا الجهد الأكاديمي.

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه وكرمه تبلغ المقاصد والغايات.

أهدي هذا الجهد العلمي المتواضع إلى من هما سرُّ نجاحي، ونبراسُ حياتي في هذه الدنيا:

إلى والدي العزيز؛ سند العمر، ومنبع الفخر، الذي كان دعمه لي وقوداً للمثابرة والنجاح.

إلى والدتي الغالية؛ رمز العطاء ومصدر الحنان، التي صنعتُ من دعواتها الصادقة طوق نجاةٍ وتوفيقٍ لي.

حفظهما الله وأطال في عمرهما، ورزقني برَّهما.

إلى عائلتي الصغيرة، مهجة قلبي وسكني:

إلى زوجتي الغالية؛ شريكة كفاحي ورحلتي، التي صبرت وتحملت أعباء هذا المشوار، وكانت لي

خير سندٍ ومعين.

إلى ابني العزيز؛ قرة عيني وأملي المستقبلي، الذي أرجو أن يرى في هذا العمل قدوة له.

إلى عائلتي الكبيرة، عزوتي وسندي في الحياة:

إلى إخوتي وأخواتي جميعاً، الذين شاركوني لحظات التعب والفرح، ودفعوني دائماً نحو الأمام.

إلى أصدقائي الأوفياء وزملاء الدراسة:

كلُّ باسمه، ممن رافقوني في دروب العلم، وكانوا نعم الإخوة والصحبة الصالحة.

إليكم جميعاً أهدي ثمرة هذا الجهد.

لحسن بالحبيب

الإهداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه وكرمه تبلغ المقاصد والغايات.
أهدي ثمرة هذا الجهد العلمي المتواضع إلى من هما سرُّ نجاحي، ونبْرأسُ طريقي في هذه الدنيا:
إلى والدي العزيز؛ سند العمر، ومصدر الفخر، الذي كان دعمه لي وقوداً للمثابرة والنجاح.
إلى والدتي الغالية؛ رمز العطاء ومصدر الحنان، التي صنعتُ من دعواتها الصادقة طوق نجاةٍ وتوفيقٍ
لي في كل خطوة.

حفظها الله وأطال في عمرهما، ورزقني برَّهما.

إلى شريكة الدرب والرحلة:

إلى زوجتي الغالية؛ نبع الصبر ومصدر الإلهام، التي تحمّلتُ أعباء هذا المشوار، وكانت لي خير

سندٍ ومعين طوال فترة دراستي.

إلى زينة الحياة الدنيا وبسمة الغد:

إلى أبنائي الأعزاء (قرة عيني)؛ مصدر البهجة والأمل، سائلين الله أن ينبتهم نباتاً حسناً وأن يرافقهم

النجاح دائماً.

إلى من جمعتني بهم دروب العلم والوفاء:

إلى أصدقائي الأوفياء جميعاً -كلُّ باسمه ومقامه- ممن شاركوني لحظات التعب والفرح، وكانوا نعم

الإخوة والصحبة الصالحة، إليكم جميعاً أهدي هذا العمل.

راقوب كمال

مقدمة

شهدت الجزائر في السنوات الأخيرة إصلاحات قانونية ومؤسسية، خاصة بعد التعديل الدستوري لسنة 2020، هدفت إلى تطوير تسيير المرافق العامة بما يتوافق مع طبيعة نشاطها، مع تكريس المبادئ الدستورية التي تقوم عليها، وعلى رأسها مبدأ استمرارية المرفق العام وانتظام سيره. كما حرصت الدولة على ضمان تقديم الخدمات العامة بفعالية عبر كامل التراب الوطني، بما يستجيب للتطورات الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات المواطنين.

ونظرًا لتزايد النزاعات الجماعية في العمل داخل المرافق العامة وما قد يترتب عليها من تعطيل للخدمات، أصدر المشرع الجزائري القانون رقم **23-08** لسنة 2023¹ المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بهدف تحقيق التوازن بين ضمان استمرارية المرفق العام وحماية حق العمال في الإضراب، من خلال تنظيم ممارسته والحد من آثاره السلبية على المصلحة العامة.

أهمية الموضوع :

تكمن أهمية موضوع ممارسة حق الإضراب في المرافق العامة في كونه من المواضيع القانونية والعملية ذات الصلة المباشرة بحقوق العمال واستمرارية المرافق العامة، خاصة في ظل التطورات التشريعية التي عرفها القانون الجزائري بعد صدور القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كما تتجلى أهمية الموضوع في دراسة التوازن بين تكريس حق العمال في حق الإضراب باعتباره حقًا دستوريًا، وضمان السير الم انتظم والمستمر للمرافق العامة بما يحافظ على المصلحة العامة وحقوق المواطنين في الانتفاع بالخدمات العمومية دون انقطاع.

¹ - القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29،

الصادرة بتاريخ 26 أبريل 2023 .

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، أهمها:
- تحليل الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب في المرافق العامة وفق أحكام القانون رقم 08-23.
- إبراز الآليات الوقائية والعلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل قبل اللجوء إلى الإضراب.
- توضيح الشروط والإجراءات القانونية المنظمة لممارسة حق الإضراب بصورة مشروعة.
- دراسة مدى فعالية اللجان الولائية والوطنية في تسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- تقييم مدى نجاح المشرع الجزائري في تحقيق التوازن بين حماية حق العمال في حق الإضراب وضمان استمرارية سير المرافق العامة.
- تقديم اقتراحات قانونية وعملية من شأنها تعزيز حماية الحقوق العمالية وضمان استمرارية الخدمات العامة.

أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الشخصية:

- الرغبة في دراسة موضوع يرتبط بالتخصص الأكاديمي، خاصة مجال القانون الإداري وقانون العمل.
- الاهتمام المتزايد بموضوع حق الإضراب في التشريع الجزائري بعد الإصلاحات القانونية الحديثة.

- الرغبة في فهم القيود والضوابط القانونية التي تحكم ممارسة حق الإضراب.

الأسباب الموضوعية:

- أهمية حق الإضراب باعتباره وسيلة ضغط قانونية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- ارتباط الموضوع باستمرارية المرافق العامة وحماية المصلحة العامة.

- . حادثة القانون رقم 08-23 وما جاء به من تنظيم جديد لممارسة حق الإضراب.
- . الحاجة إلى دراسة فعالية الآليات القانونية المقررة لتسوية النزاعات الجماعية.
- حدود الدراسة:
- . الحدود الزمنية:
- تتخصر الدراسة في المرحلة التي أعقبت صدور القانون رقم 08-23 لسنة 2023، مع الإشارة إلى بعض النصوص السابقة عند الحاجة لتوضيح التطور التشريعي.
- . الحدود المكانية:
- تتمثل الحدود المكانية للدراسة في الجزائر، باعتبار أن الدراسة تتناول التشريع الجزائري المنظم لحق الإضراب.
- . الحدود الموضوعية:
- تقتصر الدراسة على تنظيم حق الإضراب في إطار القانون رقم 08-23، مع التركيز على النزاعات الجماعية للعمل داخل المرافق العامة والضوابط القانونية المنظمة لها.
- صعوبات الدراسة:
- . تشعب موضوع حق الإضراب وارتباطه بعدة مجالات قانونية ودستورية وإدارية .
- . كثرة النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بحق حق الإضراب والنزاعات الجماعية للعمل .
- . حادثة القانون رقم 08-23 وقلة الدراسات التطبيقية المتعلقة به .
- . صعوبة الإحاطة بجميع الجوانب العملية المرتبطة بممارسة حق الإضراب داخل المرافق العامة .

الإشكالية:

تكمن أهمية هذه الإشكالية في كون ممارسة حق الإضراب، إذا لم تضبط بضوابط قانونية دقيقة، قد تمثل تهديدًا مباشرًا لسير المرافق العامة، وهو ما ينعكس على مصالح المواطنين اليومية ومسار التنمية المستدامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

وانطلاقًا مما سبق، تطرح هذه الدراسة الإشكالية المركزية التالية :

كيف نظم المشرع الجزائري حق الإضراب في ضوء القانون رقم 08-23 بما يضمن استمرارية المرفق العام

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على:

. المنهج الوصفي: تم الاعتماد على هذا المنهج من خلال جمع وحصر مختلف النصوص القانونية التي تنظم حق الإضراب، سواء الدستورية أو التشريعية، ثم وصفها وتحليل مضمونها بهدف توضيح الأحكام القانونية المتعلقة بممارسة هذا الحق، والشروط والإجراءات التي تحكمه في التشريع الجزائري.

. المنهج التحليلي: تم الاعتماد على هذا المنهج من خلال شرح وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بحق الإضراب، مع تفسير مضامينها وبيان أبعادها القانونية، قصد فهم كيفية تطبيقها واستخلاص المبادئ والأحكام التي يقوم عليها تنظيم هذا الحق في التشريع الجزائري

تقسيم الدراسة:

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

. الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والقانوني لحق الإضراب في التشريع الجزائري: تناولنا في هذا الفصل مفهوم حق الإضراب وطبيعته القانونية، مع بيان الأساس الدستوري والتشريعي الذي يقوم عليه في الجزائر، إضافة إلى توضيح أهم المبادئ المنظمة له، وعلاقته بالنزاعات الجماعية للعمل .

. الفصل الثاني: الضوابط القانونية والآليات المنظمة لممارسة حق الإضراب وآثاره في

ظل القانون رقم 08-23:

خصصنا هذا الفصل لدراسة الشروط والإجراءات القانونية الواجب اتباعها لممارسة حق الإضراب بصورة مشروعة، وكذا الآليات الوقائية والعلاجية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل قبل اللجوء إليه، إضافة إلى بيان الآثار القانونية المترتبة على ممارسة الإضراب، ومدى فعالية التنظيم القانوني الجديد في تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية سير المرافق العامة.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحق الإضراب وضوابط ممارسته

يعد موضوع الإضراب من المواضيع ذات الأهمية الكبيرة في الفقه القانوني، وقد حظي باهتمام معظم التشريعات المقارنة، ومنها المشرع الجزائري الذي نظم هذا الحق بموجب القانون رقم 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، باعتباره وسيلة مشروعة يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية.

كما كرس الدستور الجزائري لسنة 2020 حق الإضراب، حيث نصت المادة 70 منه على أن: «الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون...»، وهو ما يعكس المكانة الدستورية التي يحظى بها هذا الحق ضمن منظومة الحقوق والحريات الأساسية.

وانطلاقاً من ذلك، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى الإطار المفاهيمي العام لحق الإضراب، من خلال بيان مفهومه وطبيعته القانونية والأساس الدستوري والتشريعي الذي يقوم عليه، إضافة إلى إبراز أهم الضوابط المنظمة لممارسته في إطار النزاعات الجماعية للعمل.

المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب وأساسه القانوني

إن دراسة أي نظام قانوني تقتضي أولا التعرف على مفهومه وخصائصه، قد يبدو مصطلح الإضراب واضحا في دلالاته بصفة عامة في كونه احتجاجا أو توقفا مؤقتا عن العمل، إلا أنه من الناحية القانونية فإن حق الإضراب يتشكل في مفهوم مميز وهذا لتوازيه مع المفاهيم والمبادئ القانونية.

كما اهتم المشرع الجزائري بحماية حقوق الإنسان، من بين هاته الحقوق الحق النقابي واعترف به بدستور 1963¹ تم تكريسه تبعا للخيار الاشتراكي المقرر في مؤتمر طرابلس وتبعا للدور الذي لعبه حزب جبهة التحرير الوطني خلالها، ونصت المادة 20 منه على " يمارس الحق لنقابي والحق في الإضراب ومشاركة العمل في تسيير المؤسسات ف إطار القانون الذي ينظمه، وتبعه دستور 1976² في نص المادة 70 منه وكذلك دستور 1989³ بموجب نص المادة 52 ، فوضع بذلك إطارا قانونيا لممارسة حق الإضراب وإقراره في القطاع العام والخاص كونه أهم وسيلة من وسائل ممارسة الحق النقابي وحذا بذلك حذو المواثيق الدولية .

وبالرجوع لدستور 1996⁴ نجده لم يأت بجديد بخصوص ممارسة الحق النقابي ولا حق ممارسة الإضراب واكتفي بما جاء به دستور 1989 بتكريس التعددية النقابية وممارسة حق الإضراب في القطاعين العام والخاص ، في حين جاء التعديل الدستوري لسنة 2008 والتعديل الدستوري لسنة 2020⁵ بموجب نص المادة 71 منه التي رسخت حق ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي وحق ممارسة الإضراب، لكن في إطار القانون والتشريع والتنظيم المعمول به ، وعلي رأس هاته القوانين القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

1- دستور 1963 ، الصادر في 10 سبتمبر 1963 ، الموافق عليه في استفتاء شعبي يوم 08 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية العدد 64 ، سنة 1963.

2- دستور 1976، الصادر بموجب الأمر 76-97 ، المؤرخ 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية عدد 94، سنة 1976.

3- دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 89-18، المؤرخ 28 فيفري 1989، الجريدة الرسمية عدد 09، سنة 1989.

4- التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07-09-1996، جريدة رسمية عدد 76 ، سنة 1996.

5- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442، المؤرخ 20-09-2020، جريدة رسمية عدد 82، سنة 2020.

في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي يتضمن آليات ممارسة حق الإضراب في بابه الثالث كوسيلة لحل النزاعات الجماعية للعمل .

من خلال التعريفات المدرجة في مختلف الأنظمة التشريعية، وكذا الفقهية والقضائية، وهذا لارتباطه بالإدارة أو المرفق العام الذي يحكمهما القانون في سائر نشاطهما، بالإضافة إلى الجانب الفقه والقضائي اللذان ينضران لهذا النظام بشكل أوسع وأدق عبر الآراء والاجتهادات التي تضع هذا المفهوم في إطار المنطق والفلسفة القانونية.

ويكون حق الإضراب متميز عن غيره من الأنظمة الأخرى ويتشابه معها في جوانب معينة، وباعتباره ممارسة أو فعل أو نشاط يتم وفق القانون، غير أنه يطرح إشكالا في كونه واجبا أو حقا الذي قد خاض فيه الفقه بمختلف الآراء والاتجاهات، سنتطرق لكل ما سبق في المبحث الأول تحت عنوان ماهية حق الإضراب والأساس القانوني لقيامه، والمبحث الثاني تحت عنوان شروط ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري.

يعد مصطلح الإضراب من الناحية العلمية يدل على مفهومه كونه احتجاجا أو توقفا عن أداء الواجب الوظيفي أو العملي، إلا أنه لا يمكن التعرف على مفهومه إلا بتحديد تعريفه في مختلف المصادر القانونية من التشريع، القضاء والفقه، وتحديد أركانه التي أرساها الفقه حتى يتم التعرف على هذا الحق بالشكل الكافي ومطابقة هذه المفاهيم مع ما جاء به القانون 23 - 08 المتعلق بحق الإضراب، عليه سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: مفهوم حق الإضراب

يعتبر حق العمال في اللجوء إلى ممارسة الإضراب للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية المهنية والاجتماعية متى كان ذلك ضروريا وحتميا، وهو من الحقوق التي أصبح معترفا بها من خلال الدساتير والقوانين في مختلف الدول لاسيما الديمقراطية منها، مما نتج عن هذه الممارسات ظهور عدة مفاهيم فقهية وقانونية لهذا الحق.

الفرع الأول : تعريف حق الإضراب

يُعتبر حق الإضراب من أهم الحقوق الجماعية التي يتمتع بها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، ويُمارس من خلال التوقف الجماعي والمؤقت عن العمل بهدف الضغط على المستخدم لتحقيق مطالب مشروعة، وقد كرسته مختلف التشريعات والمواثيق الدولية باعتباره حقاً أساسياً مرتبطاً بحرية العمل والتنظيم النقابي.

أولاً: التعريف اللغوي

الإضراب لغة كلمة مشتقة من الفعل أضرَب ، يضرب ن إضرابا، ويقصد به الامتناع أو الانقطاع عن فعل شيء معين، وحسب ما جاء في القاموس اللغوي أن الإضراب هو وقف العمل من قبل أشخاص حتى يتم الاستجابة لمطالبهم.¹

ويقصد بكلمة الإضراب الامتناع عن الشيء احتجاجا ، ويقال أضرب العمل ، أضرب الطعام، وأضرب يضرب إضرابا عن الشيء : أي أعرض عنه العمال وكفوا عن العمل مطالبين بحقوقهم.² الإضراب : من مصدر أضرب ، وفي العرف بمعنى كف عن عمل ما.³ والإضراب هو الإعراض عن الشيء بعد الإقبال عليه.⁴ وهو الكف والإعراض ، فيقال أضربت عن الشيء بمعنى كففت وأعرضت عنه.

ثانياً: التعريف الفقهي

يعتبر الفقه أحد أهم مصادر التعاريف ، ولا شك أن الفقه قد خاض في تعريف وشرح مفهوم حق الإضراب وانقسمت حوله العديد الاتجاهات والآراء الفقهية.

أ - الاتجاه الموسع للإضراب

لم يذكر أنصار هذا الاتجاه المطالب التي جعلت العمال يمارسون الإضراب من أجل بلوغها، الأمر الذي وسع من معناه وجعله يشمل جميع أنواع التوقيفات الجماعية عن العمل وكالإضراب

1- عيسى مومني، قاموس لغوي- عربي عربي- دار العلوم الحجار، عنابة، سنة 2008، ص 51.

2- عزة عجمان، المفضل قاموس عربي للتلاميذ والطلاب، دار هومة، الجزائر ، سنة 2001، ص 53.

3- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومي، رسالة ماجستير في القانون الإدارة العامة، جامعة أم البواقي، 2008-2009، ص 10.

4- شوقي بركاني، المرجع السابق، ص 11.

السياسي والإضراب التضامني¹ ، كما انهم لم يميزوا بين إضراب الموظفين لدى المؤسسات العمومية، إضافة لتحديد الهدف منه ألا وهو الضغط على رب العمل دون اعتباره كوسيلة بحد ذاته. ومن التعاريف نجد أن " التوقف الجماعي عن العمل المدبر بعين العمال، والذي يقصد به الضغط على رب العمل لدفعه على الموافقة على وجهة نظرهم في النزاع المطروح².

كما عرف على أنه " اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح أو بمقتضى عقد العمل، وعرف أيضا على أنه " التوقف الجماعي عن العمل ، الذي غايته تحسين شروط العمل، وإما لمساندة حركية اجتماعية أو سياسية³.

أما الفقه الفرنسي فقد عرف حق الإضراب بأنه التوقف عن العمل جماعيا من أجل الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة لتحقيق مطالبهم⁴.

كما عرف الفقيه الفرنسي " جون ريفيرو " حق الإضراب على أنه " الإضراب بالنسبة لجماعة معينة هي جماعة المضربين واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي مستهدفة الحصول على ميزة محددة بواسطة الضغط الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة.

كما أعطى الفقه الفرنسي تعريفا آخر للإضراب على أنه " رفض جماعي للعمل مع التوقف مؤقتا خارج إطار عقد العمل لكي يضمنوا نجاح مطالبهم.

1-لطروش أمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، - الطور الثالث- الحقوق تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2020-2021 ، ص 16.

2- الطيب صحراوي، القيود التي ترد على حق الإضراب والآثار المترتبة عليه - دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 1994، ص 12.

3-عتيقة بلجليل، الإضراب في المرافق العامة- دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير حقوق، جامعة محمد خيضر- بسكرة، السنة 2004-2005، ص 16.

4- لطروش أمنة ، المرجع السابق ، ص 17.

ب - الاتجاه الضيق للإضراب

لجأ أنصار هذا الاتجاه إلى إبراز وتحديد المطالب المهنية التي يهدف العمال المضربين لتحقيقها وتركيزهم على إظهار العناصر الأخرى للإضراب عند تعريفهم له¹، وكذا تبيان عنصر الإرادة والاتفاق المسبق، كما عمدت بعض التعريفات إلى تعريف إضراب الموظف والعامل كل على حدا، وقد تأثر جانب كبير من الفقه الجزائري بهذا الاتجاه عند تعريفهم لحق الإضراب، حيث عرف بأنه " توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال بقصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتي تلبية أو ترسخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية"²

وعرف الدكتور " سليمان محمد الطماوي " الإضراب بأنه " اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل لمدة من الزمن دون أن تنصرف نيتهم للتخلي عن وظائفهم نهائيا وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدع الأجور"

وعرفه كذلك على أنه " توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين الأجر أو ظروف العمل"³.

وعرف أيضا بأنه " التوقف عن العمل توفقا إراديا ومدبرا لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على الاستجابة لمطالبهم المهنية التي سبق له رفضها من قبل".

- ثالثا: التعريف التشريعي

قد لا تكون المفاهيم القانونية والنصوص التشريعية أو التنظيمية محل تعريفات في الغالب نظرا لاهتمام المشرع بالجانب العملي والتطبيقي والإجرائي، إلى أنه قد يحدد المشرع تعريفا يخص به مفهوما معينا عن طريق تكييفه أو تحديد عناصره ونطاق مشروعيته، وبالرجوع لنصوص القانونية المتعلقة بحق الإضراب، بداية من القانون 90 - 11⁴ المتعلق بقانون العمل بالمادة 5 نجد أن المشرع

1- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، سنة 2005، ص 220.

2- دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير حقوق، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، السنة الجامعية: 2015-2016، ص 220 .

3- دباخ فوزية، المرجع السابق، ص 20.

4- نص المادة 5، من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر رقم: 17، المؤرخة في 25-04-1990.

الجزائري لم يعرف حق الإضراب تعريفا صريحا و اكتفى بالاعتراف به كحق للعامل الذي تسري عليه أحكام المادة 2 من نفس القانون، ليأتي بعدها القانون رقم 90 - 02¹ المتعلق بالوقاية وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل بالقانون رقم 91 - 27 كأول قانون ينظم حق الإضراب في شق منفصل عن النزاعات الجماعية للعمل باعتباره أحد أبرز الطرق الاستثنائية لفضها.

ورغم هذا لم يضع المشرع الجزائري تعريفا للإضراب و اكتفى بإدراجه تحت طائلة النزاعات الجماعية للعمل، واعتباره نتيجة أو أثر لها حسب نص المادة الأولى منه التي تنص على " ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي"، وبهذا يعتبر النزاع القائم السبب الذي دفع العمال إلى اللجوء إلى الإضراب.

وبالرجوع لمفهوم النزاع الجماعي للعمل في المادة 2 من نفس القانون التي نصت على " كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية للعمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته " وكذا المادة 24 التي نصت على " إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية..... يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب"، فيمكن القول أن المشرع الجزائري في ما مضى لم يعرف حق الإضراب و اكتفى بالاعتراف به باعتباره مظهرا لوجوه نزاع قائم بين العمال وصاحب العمل الذي كان سببا في لجوء العمال إليه، إضافة باعتباره طريقا أو إجراء استثنائيا لفض النزاع في حال استمراره في غياب طرق أخرى لتسويته.

ولعل السبب في تحديد مفهوم الإضراب لا يتجسد إلى من خلال ممارسته الفعلية على أرض الواقع، فهو توقف مجموعة من العمال عن العمل بغرض التعبير عن مطالب تخص العمال بغية تحقيقها، ولا يحتاج تكييفها حتى يمكن باعتباره التصرف على أنه إضراب، فتدجل المشرع الجزائري لا يكون إلى بغاية تنظيمه في إطار شرعي.

1- القانون 90-02، المؤرخ في 6 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر رقم : 6 الصادرة بتاريخ: 06 فبراير 1990. الملغي.

الفرع الثاني :تعريف الإضراب في ظل القانون 23 - 08

على غرار النصوص القانونية السابقة، جاء القانون الجديد بتعاريف جديدة محددة فيما يتعلق بالإضراب، وهذا لتحديد أدق نطاق لتطبيق هذا القانون، ولتجنب اللبس والغموض فيه كما أن تعريف حق الإضراب له مفهوم ذو طبيعة عملية يتجسد في ممارسة فعلية تكون على أرض الواقع وهو ما يتوجب تحديد هاته الممارسة بدقة لتفادي أي إشكالات في تطبيق القانون خاصة مع تعدد صور الإضراب.

وجاء تعريف الإضراب ضمن المادة 43 من نفس القانون 08-23 ، التي نصت على " يقصد بالإضراب بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقرره العمال الأجراء أو الأعران العموميين وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في نفس القانون، وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استفتاء الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية للعمل¹.

وبالرجوع لنص المادة 43 من القانون 08-23، نجد أن الإضراب يتمثل في كونه توقفا جماعيا عن العمل وهو مستمد من الطبيعة الجماعية لمنازعات العمل، فلا يمكن تصور قيام العامل أو الموظف بالإضراب بمفرده، غير أنه الناحية التطبيقية والعملية قد يثار تساؤل حول العدد المحدد أو النصاب المعين للعمال أو الموظفين حتي يعتبر هذا التوقف جماعيا ، فيما إذا كان الكل أو الأغلبية أو النصف أو الأقلية، وهو الشيء الذي لم ينظمه المشرع ولم ينص عليه صراحة، ولعل السبب يكمن في عدم تضيق اللجوء إلي ممارسة حق الإضراب وهذا في حال عدم بلوغ جماعة المضربين العدد المحدد مما يعني منعهم من المطالبة بحقوقهم وهو ما يعتبر مساسا مباشرا بهذا الحق.

ومما يفهم أن تقدير العدد أو النصاب اللازم هو سلطة تقديرية للقضاء أو إمكانية المشرع لتنظيم هاته المسألة في النصوص التنظيمية والتطبيقية، كما أن الإشكال يثار أيضا في مدى توفر شرط

1- المادة 43 ، القانون 08-23، مرجع سابق.

الجماعية بابتداء الإضراب فقط أو توفره لغاية نهاية الإضراب، هل الإضراب في هاته الحالة لا يعد مشروعا أو يتم اعتباره منتهيا إذا ما أصبح المضرب فردا واحدا فقط.

كما أنه بمفهوم نص المادة 43 يكون الإضراب بالاتفاق، أي انصراف وتلاقي إرادة جميع عناصر الجماعة المضربة إلى القيام بالإضراب دون وجود أي إخلال بهاته الإرادة أو تقييدها من طرف آخر، لكن يثار التساؤل أيضا حول مدى إلزامية هذا الاتفاق، والذي نصت عليه المادة 41¹ من نفس القانون بأنه " يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الإضراب....." وهذا بشرط استيفاء جميع الإجراءات المنصوص عليها في القانون لحل هذا النزاع، وهو ما يدل على أن الإضراب ليس ملزما وإنما هو طريق أخير واختياري يسلكه العمال لفض النزاع، لذلك فلجماعة المضربين الحرية المطلقة في تقرير اللجوء إلى الإضراب أما لا فيما بينهم وهو ما يعني أيضا الاتفاق على تحديد العناصر المضربة، وكل ما يتعلق بحيثيات وظروف الإضراب من مكان وموعد الشروع فيه، والمطالب المهنية التي سيقومون بالمطالبة بها.

ويهدف الإضراب بمفهوم المادة لتلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، أي أن ما خرج عن هاته الفئتين من المطالب يجعل الإضراب غير مشروعا، وهذا يشمل المطالب السياسية أيضا التي لم يدخلها المشرع الجزائري ضمن نطاق مطالب الإضراب.

فعنصر المطالب عنصر أساسي في مشروعية الإضراب، فلا يمكن ممارسة حق الإضراب دون وجود مطالب معبر عنها، ويثار التساؤل حول ماهية هاته المطالب أو المعايير التي تضع المطالب تدرج في الفئتين السابقتين، التي لم يحددها المشرع حتي يعتبر الإضراب مشروعا.

ولعل المطالب المهنية وإن كانت واضحة من مدلولها ، فإن مفهومها يتميز بالمرونة ، حيث تعتبر المطالب ذات الطابع المهني متي كانت لها صلة بالعلاقات المهنية والشروط العامة للعمل وظروفه، بسبب أنه لا يمكن حصرها وتحديد مضمونها الذي تتحكم في ظروف اقتصادية واجتماعية وسياسية وهو ما يجعل من تقدير الطابع المهني للمطالب خاضعا للسلطة التقديرية للقضاء.²

1- - المادة 41 ، القانون 08-23، مرجع سابق.

2-بوسعيد دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللا مشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية: 2017-2018، ص 102.

كما يتسع مفهوم المطالب المهنية ليشمل المطالب الاقتصادية والاجتماعية والمطالب القانونية أيضا التي يمكن عرضها على القضاء، كالمنازعات القانونية المتعلقة بتطبيق أو تفسير نص قانوني أو اتفاقي، أو المتعلقة بامتناع المستخدم عن تنفيذ التزاماته مهما كان مصدرها، وحسب محكمة النقد الفرنسية هو التخوف من فقدان مناصب العمل والاحتجاج ضد المعاملة القاسية للعمال، والاحتجاج من أجل احترام بنود الاتفاقيات الجماعية أو قواعد القانون.¹، وتتوسع المطالب أيضا لتشمل المطالب الاجتماعية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والتقاعد والتأمين و المنح إلخ، بالإضافة للمطالب القانونية فيما تعلق بالنصوص القانونية والتنظيمات السارية المفعول أو الاتفاقيات أو عقد العمل، كالمطالبة بتفسير قاعدة قانونية أو تطبيقها.²

ويكون حق الإضراب حقا معترفا به لكل شخص طبيعي يتقاضى أجره مقابل كل عمل أو جهد عضلي أو فكري، وهذا ما يجعله في علاقة تبعية لصاحب العمل سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا المتمثل في المستخدم وبهذا تكون المطالب المهنية للعمال التي يعبرون عنها بواسطة اللجوء للإضراب موجهة للمستخدم ، كونه المختص بتحقيق هاته المطالب، وما يميز هاته العلاقة بين العامل والمستخدم هي علاقة الاستمرارية و التبعية وممارسة نشاطه تحت سلطته وإشرافه، وهو ما يفهم من نص المادة 4 من القانون 02-23 التي عرفت المستخدم³ ، ومن هنا نخلص انه لا يندرج تحت وصف الإضراب التوقف عن العمل الذي يقوم به العمال المستقلون وأصحاب المهن الحرة كالأطباء والمحامين الذي يمارسون نشاطهم لحسابهم الخاص.

كما يكون الإضراب في إطار شرعي ومضبوط بما يتوافق مع حسن سير نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة وهذا وفق ضوابط محددة منصوص عليها في القانون حتي لا يمس هذا الحق بالمرفق والمصلحة العامة حتي لا يتمادى المضربون في استعمال هذا الحق، وهو ما جعل شرعية الإضراب منوطة بعد استنفاد جميع الطرق القانونية الودية كالمصالحة أو حتي تلك الواردة في اتفاقيات العمل حتي يتم اللجوء إليه ، حسب ما نصت عليه المادة 41 من القانون 08-23.⁴

1-بوسعيد دليلة، المرجع السابق، ص 103.

2- المادة 8 الفقرة 5 ، القانون 08-23، نصت على "النزاع الجماعي للعمل يتعلق بعدم تطبيق أحكام قانونية او تنظيمية أو عدم تنفيذ التزامات متعاقد عليها ناشئة من اتفاقيات جماعية للعمل، رغم منح القاضي الاجتماعي الاختصاص بالفصل في القضايا المتعلقة بتفسير تطبيق الاتفاقيات الجماعية للعمل.

3 -نص المادة 4 ، من ورد في نص المادة لفظ " يشتغل لحسابه" مرجع سابق

4-نص المادة 41 ، من القانون 08-23، مرجع سابق..

وانطلاقاً من التعريف المدرج فإن المشرع الجزائري قد أعطى تكييفاً شاملاً للإضراب وهذا من ناحية تعريفه بأنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل، ويكون هدفه التعبير عن مطلب مهنية واجتماعية دون المطالب السياسية منها، وهذا بالضغط على المستخدم الذي يكون شخصاً طبيعياً أو معنوي ينتج أو يوفر خدمات عامة مع تحديد صفة من يقره ممثلاً في العامل الأجير أو العون العمومي المتمثل في الموظف على اختلاف درجاته المهنية ، حيث تربطهم علاقة تبعية وانتماء للمستخدم باعتباره هو من يقوم بتشغيلهم ويتكفل بدفع أجورهم وضمن كافة حقوقهم الأخرى المنصوص عليها باختلاف مصدرها.

وقد ضبط المشرع ممارسة حق الإضراب في إطار إجرائي شرعي يضمن عدم المساس بمبدأ حسن سير المرفق العام والمؤسسة العمومية وتلبية المصلحة العامة وتوفير الخدمة للجمهور، كما جعله كآخر حل لفض النزاع وذلك بعد استنفاد جميع الإجراءات الودية القانونية التي يكون مصدرها القانون أو عقد العمل، وكل هذا راجع للحفاظ على بنية وتنظيم المؤسسة وضمان حسن سير علاقة العمل، فتم وضع حق ممارسة حق الإضراب كآخر إجراء أخير واستثنائي يلجأ إليها العمال أو الموظفون للمطالبة بحقوقهم المهنية في حال عدم جدوى طرق التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية.

ويظهر القانون 08-23 أن المشرع الجزائري اعتمد تعريفاً شاملاً للإضراب، وهذا التعريف يتقارب مع ما استقر عليه القضاء الفرنسي، من حيث موضوعه وهدفه وأسبابه، مع تقييد ممارسته وفق إجراءات قانونية ضماناً للسير الحسن للمؤسسة وحماية للمصلحة العامة، غير أنه تم إغفال مسألة الرفض المسبق للمطالب من قبل صاحب العمل، وكذا معيار تحديد الطابع الجماعي للإضراب، وهي مسائل تركها تنظيمها للنصوص التطبيقية المرتقبة.

المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للإضراب

تُمثل الطبيعة القانونية لحق الإضراب أحد أكثر المواضيع جدلاً في الفقه القانوني، حيث تطورت من "جريمة مُعاقب عليها" إلى "حرية مجردة"، وصولاً إلى اعتباره "حقاً دستورياً وقانونياً راسخاً" يخضع لضوابط تنظيمية دقيقة.

الفرع الأول: الإضراب كحق

يُعتبر الإضراب في التشريع الجزائري حقاً شخصياً ذا طابع جماعي، أي أنه يجمع بين كونه حقاً فردياً لكل عامل، وفي الوقت نفسه لا يُمارس إلا بصورة جماعية وفق شروط قانونية محددة.

أولاً: الأساس القانوني لاعتبار الإضراب حقاً شخصياً

كرّس الدستور الجزائري حق الإضراب باعتباره من الحقوق الأساسية للعمال، حيث يضمن لكل عامل إمكانية اللجوء إليه للدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية. وبالتالي، فالأصل أن الإضراب حق فردي يملكه كل عامل بصفته الشخصية.

ثانياً: الطابع الجماعي لممارسة الحق

رغم كونه حقاً شخصياً، إلا أن ممارسته لا تتم بشكل فردي، بل يشترط القانون أن يكون في إطار جماعي، ويتجلى ذلك في:

- ضرورة موافقة جماعة العمال عن طريق التصويت في جمعية عامة .
- وجوب إشراك المنظمة النقابية أو ممثلي العمال .
- الالتزام بإجراءات شكلية مثل الإشعار المسبق .

وهذا ما جاء به القانون رقم 08/23 الذي نظم كيفية ممارسة هذا الحق.

ثالثاً: نتائج الجمع بين الطابعين "الفردية والجماعية"

هذا التكييف القانوني يؤدي إلى عدة نتائج:

- ✓ لا يمكن إجبار العامل على المشاركة في الإضراب، لأنه حق شخصي "حرية الاختيار" .

- ✓ لا يجوز معاقبة العامل الذي يرفض الإضراب .
- ✓ في المقابل، لا يكون الإضراب مشروعًا إلا إذا تم وفق إرادة جماعية "تصويت الأغلبية" .
- ✓ العامل الذي يشارك في إضراب قانوني يتمتع بالحماية ولا يتعرض لعقوبات تأديبية .

رابعًا: تقييم هذا التوجه

يتضح أن المشرع الجزائري حاول تحقيق توازن بين حماية حرية العامل الفردية، وضمان التنظيم الجماعي للإضراب لتفادي الفوضى.

لكن يُنقَد هذا التنظيم أحيانًا لكونه يقيّد الطابع الفردي للإضراب بإجراءات جماعية صارمة، مما قد يحد من فعاليته كوسيلة ضغط.

الفرع الثاني: الإضراب كحرية

يُعد مفهوم الحرية من أكثر المفاهيم القانونية والفلسفية تعقيدًا، نظراً لعدم ضبطه بضابط تشريعي دقيق، إذ لم تُقدّم أغلب التشريعات على وضع تعريف جامع مانع له، واكتفت بتكريسه في النصوص الدستورية والاتفاقيات الدولية. ورغم اجتهد القضاء وتوسع الفقه في معالجة هذا المفهوم إلا أن ذلك أدى إلى تباين الآراء وتعدد التعريفات، خاصة بسبب التداخل الكبير بين مفهومي الحق والحرية، وما بينهما من تطابق في بعض الجوانب واختلاف في أخرى.

وقد ساهم في تعميق هذا الخلاف تعدد الأوصاف التي تُلحق بالحرية في النصوص القانونية والدستورية والدولية، دون اعتماد معيار واضح في إطلاق هذا الوصف، الأمر الذي جعل من الحرية مفهومًا نسبيًا غير ثابت المضمون، يتحدد نطاقه تبعًا لما تقرره السلطة العامة في إطار المحافظة على النظام العام¹.

وفي هذا الإطار عرف الفقيه ريفيرو (Rivero) الحرية بأنها: "قدرة الإنسان على أن يمارس شؤونه بنفسه.

كما عرفها الفقيه زكرياء إبراهيم بأنها: " الملكة الخاصة التي تميز الإنسان من حيث كونه موجودًا عاقلًا، تجعله يصدر أفعاله بإرادته الحرة لا عن إرادة أخرى غريبة عنه".

1-أنظر المادة 42 من القانون رقم 08-23 مرجع سابق.

في حين اعتبر الفقيه جورج بيردو (Georges Burdeau) الحرية: «التزامًا سلبيًا على عائق الدولة، يتمثل في امتناعها عن المساس بها أو الاعتداء عليها»¹.

ومن خلال هذه التعريفات، يمكن استخلاص أن الحرية تتميز بكونها مجالًا غير مقيد في الأصل لممارسة الإنسان لسلوكه، سواء كان نابعًا من طبيعته الإنسانية كحرية التعبير عن الرأي، أو معترفًا به من قبل السلطة الدستورية أو الدولية. غير أن هذه الحرية لا تُمارس بشكل مطلق، بل في حدود تضمن عدم الإضرار بالغير، واحترام النظام العام والأمن والسكينة العامة.

وبالرجوع إلى حق الإضراب، يتضح أنه ينطبق عليه وصف الحرية، باعتباره معترفًا به على المستوى الدولي في العديد من المواثيق، من بينها:

- ✓ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم،
- ✓ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- ✓ الميثاق العربي للعمل (الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977).
- ✓ إضافة إلى ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي.

ويُعد الإضراب، في جوهره، مظهرًا من مظاهر حرية التعبير عن الرأي، إذ يُمثل وسيلة يعبر من خلالها العمال عن مطالبهم المهنية والاقتصادية المشروعة. كما يُنظر إليه كحرية فردية شخصية، تتجسد في إرادة العامل في اختيار سلوكه المهني، فله أن يقرر اللجوء إلى الإضراب أو الامتناع عنه دون إكراه، وله كذلك تغيير موقفه في أي وقت، غير أن هذه الحرية، وإن كانت مقررة بصفة فردية، إلا أنها لا تُمارس إلا بصفة جماعية، وهو ما دفع جانبًا من الفقه إلى اعتبار الإضراب حرية فردية تُمارس بطريقة جماعية، باعتباره التقاءً لإرادات فردية متعددة في سبيل تحقيق مطالب مهنية مشتركة.

ومع ذلك، فإن حرية الإضراب ليست مطلقة، بل تخضع لقيود موضوعية وشكلية، تحول دون تعسف العمال أو إلحاق ضرر جسيم بالمستخدم أو بالمصلحة العامة. ورغم أن الإضراب المشروع

1 _ Rivero Jean (1910-2001) et Hugues Moutouh, Les libertés publiques, Tome 1, 9ème édition et mise à jour, Presses universitaires de France, Paris, 2003, pp. 13-17

قد يترتب عنه ضرر، إلا أن هذا الضرر يُعد أثرًا طبيعيًا وليس غاية في حد ذاته، كما أن العمال أنفسهم يتحملون جزءًا من هذا الضرر من خلال خفض أو تعليق أجورهم.

وقد كرس المشرع الجزائري هذا التقييد صراحة، حيث نص التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 في المادة 70 على الاعتراف بحق الإضراب، مع إخضاع ممارسته لإطار قانوني. كما جاء القانون رقم 08-23 المتعلق بممارسة حق الإضراب ليؤكد هذا التوجه، من خلال فرض جملة من الضوابط الإجرائية، حمايةً للمستخدم وضمانًا لاستمرارية المرافق العامة.¹

في حين أن حرية الإضراب، وإن كانت واسعة من حيث تنوع فئات العمال المشمولين بها إلا أنها لا تشمل جميع الفئات، إذ استثنيت بعض القطاعات الحساسة، وهو ما يعكس الطابع النسبي لهذه الحرية، ويبرز خصوصية الإضراب كحرية ذات طبيعة مميزة.

ومما سبق ذكره يتضح مما سبق أن تكليف الإضراب كحرية يبرز بعده التعبيري والشخصي غير أن هذه الحرية لا تُفهم بمعزل عن التنظيم القانوني الصارم الذي يحكمها. فالإضراب ليس حرية مطلقة، وإنما حرية وظيفية مقيدة، تمارس لتحقيق توازن دقيق بين مصالح العمال من جهة، ومتطلبات النظام العام واستمرارية المرافق العامة من جهة أخرى، وهو ما يجعل هذا التكليف متداخلًا مع تكليفه كحق وكعمل نقابي في آن واحد.

الفرع الثالث : الإضراب كعمل نقابي جماعي منظم

تعد الحرية النقابية إحدى الركائز الأساسية للحقوق والحريات العامة، إذ تكفلها المواثيق الدولية مثل اتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم،² والميثاق الأوروبي للحقوق الاجتماعية، إضافة إلى الدساتير الوطنية الجزائرية منذ استقلال البلاد. تكمن أهميتها في تمكين العمال والموظفين من الدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية وضمان مشاركتهم في تحسين ظروف العمل والأجور.

1- نص المادة 70 ، من دستور سنة 2020، مرجع سابق.

2- تُعدّ اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم إحدى الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال. وتضمن هذه الاتفاقية حقوق كل من العمال وأصحاب العمل في التنظيم بحرية. وُقعت اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم (رقم 87) عام 1948 ودخلت حيز التنفيذ في يوليو/تموز 1950.

1. الاعتراف القانوني بالحرية النقابية وحق الإضراب

يعكس القانون رقم 08-23 المتعلق بممارسة حق الإضراب¹ تكريسًا صريحًا للحرية النقابية إذ يتيح للمنظمات النقابية الحق في اللجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط على المستخدمين لتحسين ظروف العمل، ضمن إطار قانوني محدد. ويبرز هذا الاعتراف في عدة نقاط:

2. الإضراب وسيلة للضغط وليس إنهاء لعلاقة العمل:

◦ يوقف الإضراب علاقة العمل مؤقتًا دون إنهاؤها، ويضمن استمرار الحقوق الأساسية للعامل.

3. حماية العمال من الممارسات التمييزية:

◦ يلزم القانون المستخدم بامتناع صارم عن ممارسة أي ضغوط أو تهديدات أو سلوكيات تمييزية ضد العمال المضربين، تحت طائلة المسؤولية الجزائية.

4. العقوبات على مخالفة حق الإضراب:

◦ يضمن القانون فاعلية ممارسة الإضراب، إذ يعاقب المستخدم قانونيًا عند انتهاكه هذا الحق، بما يعكس احترام الحرية النقابية كحق دستوري ووسيلة للدفاع عن المصالح المهنية.

المطلب الثالث: الأساس القانوني لممارسة حق الإضراب

يُعد حق الإضراب من بين الحقوق والحريات الأساسية التي حظيت باعتراف واسع على الصعيدين الدولي والوطني، باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية للعمال. وقد كرّست الجزائر هذا الحق، شأنها شأن العديد من الدول، ضمن نصوصها الدستورية حيث أقرّ المشرع الجزائري حماية قانونية لحق الإضراب من خلال جملة من النصوص الدستورية والتشريعية، الأمر الذي يضمن ممارسته في إطار الشرعية القانونية، ويحول دون التعسف في استعماله أو المساس به بغير سند قانوني. كما يجد هذا الحق سنده في المواثيق والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، بالنظر لارتباطه الوثيق بحقوق أساسية أخرى، لاسيما الحق في العمل والحق في التنظيم النقابي.

1- من القانون رقم 08-23 مرجع سابق.

الفرع الأول : الأساس الدستوري

جاء دستور سنة 2020 في إطار إصلاح دستوري شامل هدفه تعزيز دولة القانون وتكريس الحقوق والحريات الأساسية، ومن بينها الحقوق الاجتماعية والمهنية، وعلى رأسها حق الإضراب باعتباره مظهرا من مظاهر الحرية النقابية ووسيلة مشروعة للدفاع عن المطالب المهنية والاجتماعية للعمال، مع إخضاعه لتنظيم قانوني يراعي متطلبات المصلحة العامة واستمرارية المرافق العمومية، وهذا ما نصت عليه المادة 70 من دستور 2020¹.

أ- القيود الدستورية على ممارسة حق الإضراب :

أجاز دستور سنة 2020 للمشرع ما يلي:

- منع الإضراب في بعض القطاعات السيادية.
 - تقييد الإضراب في بعض القطاعات الأخرى ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.
- وتشمل هاته القطاعات: الدفاع الوطني والأمن والمرافق والخدمات العمومية ذات الطابع الحيوي، وهذا ما يؤكد أن حق الإضراب ذو طابع نسبي وليس مطلق.

ونستنتج أن هذا النص يكرّس نفس المنحى الدستوري الذي تأسس بداية من دستور 1989 لكنه يعيد التأكيد بوضوح على أن الإضراب حق دستوري لا يمارس إلا في إطار القانون ويبيح الدستور أيضاً لتشريع عادي وضع حدود موضوعية لممارسة الإضراب في ميادين محددة، وهو ما يبرز مبدأ التوازن الدستوري بين حرية العمال وحماية النظام العام والمصلحة الاجتماعية.

ومن خلال تتبع النصوص الدستورية المتعاقبة، يمكن استخلاص مجموعة من المبادئ الأساسية المتعلقة بحق الإضراب في الدستور الجزائري:

1. الإطار القانوني في الممارسة:

- ✓ جميع الدساتير الجزائرية منذ 1989 أكدت أن ممارسة الإضراب ضمن إطار القانون، مما يفرض ضرورة وجود قواعد تنظيمية واضحة تحكم ممارسته على أرض الواقع.

1- دستور 2020، المادة 70، نصت على " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع

2. التوازن بين الحق والمصلحة العامة:

✓ لا يعتبر الإضراب حرية مطلقة، بل يخضع لتقييدات دستورية مشروعة تتعلق بالدفاع الوطني، الأمن، واستمرارية الخدمات العامة الحيوية.

الفرع الثاني : الاعتراف بحق الإضراب في المواثيق الدولية

جاء الاعتراف بحق الإضراب في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان نتيجة لتنامي الوعي بأهمية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، واعتباره أحد المظاهر الأساسية لممارسة الحرية النقابية. وقد تم تكريس هذا الحق في عدة اتفاقيات دولية ذات طابع عالمي، إضافة إلى مواثيق إقليمية، سواء على المستوى العربي أو الأوروبي.

أولاً: المواثيق الدولية ذات الطابع العالمي:

نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966، دخل حيز التنفيذ يناير 1976 أنه¹ : على في مادته الثامنة، على التزام الدول الأطراف بضمان الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها بحرية دون إخضاع هذا الحق لأي قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، شريطة أن تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو حقوق الآخرين وحياتهم².

كما أقرت الفقرة الثانية من نفس المادة حق الإضراب، مع اشتراط ممارسته وفقاً للقوانين الوطنية للدول الأطراف، وهو ما يعكس اعترافاً دولياً صريحاً بهذا الحق، مع ترك هامش تنظيمي للدول يراعي خصوصياتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية. وقد سمح العهد بإمكانية فرض قيود قانونية على ممارسة هذا الحق بالنسبة لأفراد القوات المسلحة والشرطة وبعض موظفي الدولة³.

1- مرسوم رئاسي 67-89 : لمرسوم الرئاسي رقم 67-89 المؤرخ في 16 مايو 1989 (11 شوال 1409 هـ) في الجزائر يتعلق بالمصادقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، اللذين اعتمدتهما الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966

2- ميثم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016، ص 20.

3- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية علي ممارستهم لهذه الحقوق

وتجدر الإشارة إلى أن الجزائر قد انضمت إلى هذا العهد بموجب المرسوم الرئاسي رقم 67-89، مما يجعل أحكامه جزءاً من المنظومة القانونية الوطنية، وفقاً لمبدأ سمو المعاهدات الدولية المصادق عليها.

ثانياً: المواثيق الدولية ذات الطابع الإقليمي

كرّس الميثاق العربي لحقوق الإنسان، الصادر سنة 2004، في مادته 3/35، حق الإضراب، حيث ألزم الدول الأطراف بكفالاته في الحدود التي ينص عليها التشريع الوطني، وهو ما يعكس اعترافاً إقليمياً بأهمية هذا الحق، مع مراعاة الخصوصيات التشريعية لكل دولة¹.

كما نص الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل لسنة 1961، في مادته 6/4، على الاعتراف بحق الإضراب باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن المصالح الجماعية للعمال، الناتجة عن المفاوضات الجماعية، مع استثناء بعض الفئات الحساسة، كأفراد الشرطة والقوات المسلحة، من نطاق ممارسته². وقد أكدت منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية بدورهما على مشروعية حق الإضراب، باعتباره أحد مكونات الحرية النقابية، مع جواز قيود محددة تبررها ضرورات النظام العام واستمرارية المرافق الأساسية.

وقد نصت المادة 3/35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادرة في 23 ماي 2004 " تكفل كل دولة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع"³

- نص المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان ما يلي :

- حق كل شخص في تكوين النقابات والانضمام إلى النقابة التي يختارها، رهناً فقط بقواعد المنظمة المعنية، لأجل تعزيز وحماية مصالحه الاقتصادية والاجتماعية، ولا يجوز فرض قيود على ممارسة هذا الحق سوى تلك التي يقرها القانون والتي تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي

1- الميثاق العربي لحقوق الإنسان للمرة الأولى قبل القمة العربية السادسة عشرة التي إضافتها تونس في 23 مايو/أيار 2004-

2- الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل لسنة 1961، المواد 6/4،

3 - المادة 03/35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادرة في 23 ماي 2004 " تكفل كل دولة الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع

- لصالح الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق وحرريات الآخرين.
- حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات عمالية أو الانضمام إلى مثل هذه الاتحادات الدولية.
 - حق النقابات في العمل بحرية دون أي قيود سوى تلك التي يقرها القانون والتي تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق وحرريات الأخرى.

ومضمون هذه المادة أنّ المشرّع قد أعطى أولوية قصوى لمبدأ سير المرافق العامة بانتظام باعتباره أحد المرتكزات الأساسية للنظام الإداري آنذاك، وهو ما انعكس مباشرة على وضعية الموظف العمومي، الذي اعتُبر في مركز قانوني تنظيمي يخضع لقيود خاصة تميّزه عن العامل في القطاع الخاص. وكما تُعدّ هذه المادة أحد الأسس القانونية غير المباشرة التي استند إليها الفقه والتشريع في تقييد ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية خلال تلك المرحلة، باعتبار أن أي توقف جماعي عن العمل من شأنه الإخلال باستمرارية المرفق العام، وهو ما كان يتعارض مع التوجه الاشتراكي للدولة في تلك الفترة.

الفرع الثالث: الأساس القانوني للإضراب في القانون 08-23

هناك العديد من القوانين التي أقرت وكفلت ممارسة حق الإضراب والتي نكر من بينها :

أولا : القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم

يعد القانون 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بتنظيم علاقات العمل في الجزائر والإطار العام للتنظيم علاقة العمل، حيث يكرس حق الإضراب دستوريا، ويتم اعتباره حسب ما جاء في نص المادة 64 من نفس القانون بأنه " حالة تعليق قانوني لعلاقة العمل وليس إنهاء لها، مما يضمن حماية قانونية العامل المضرب من العقوبات أو التسريح التعسفي من طرف المستخدم¹.

أ- العلاقة بين القانون 90-11 وحق الإضراب :

1 - تعليق علاقة العمل : نصت المادة 64 من نفس القانون أن الإضراب يعلق علاقة العمل، ولا يحق لصاحب العمل تسريح العامل بسبب ممارسته لها الحق.

1- أنظر نص المادة 64 من القانون 90-11 ، مرجع سابق.

2 - إعادة إدماج : نصت المادة 65 من نفس القانون، على إعادة إدراج العمال المضربين في مناصبهم بعد انتهاء فترة الإضراب¹.

3 - حماية العمال المضربين : يمنع توظيف عمال آخرين لتعويض العمال المضربين، ويترتب على من يخالف ذلك عقوبات أقرها القانون.

ونلاحظ من خلاله ان ممارسة الحق يجب أن تكون وفقا للإجراءات القانونية المعمول بها (مثل التنبيه المسبق) لضمان شرعية ممارسة ها الحق.

ثانيا : القانون 03-06

يعد الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر الإطار المرجعي الذي ينظم حقوق وواجبات الموظفين، بما في ذلك حق الإضراب ويكرس هذا القانون كحق دستوري، لكنه ينظمه بصرامة لضمان استمرارية المرفق العام²، ومن أبرز نقاط القانون 03-06 وعلاقته بحق الإضراب :

1. الاعتراف بالحق : المادة 37 تمنح للموظف الحق في ممارسة العمل النقابي والإضراب كحقوق أساسية

2. تعليق علاقة العمل : الإضراب القانوني لا ينهي علاقة العمل بل يعلقها، ويعتبر الموظف في وضعية قانونية سليمة، ولا يؤدي إلى عقوبات تأديبية مادام ضمن الإطار القانوني.

3. واجبات الموظف : يخضع الموظف بما في ذلك المتربص لمجموعة من الواجبات التي تضبط سلوكه أثناء ممارسة حق الإضراب لضمان الانضباط.

4. التوفيق مع الخدمة العمومية : نظرا لخصوصية الوظيفة العمومية، ينظم حق الإضراب لضمان عدم المساس باستمرارية المرفق العام والمصالح الحيوية، مما يستوجب غالبا توفر الحد الأدنى من الخدمة.

بالرغم أن الأمر 03-06 يحدد المبادئ العامة ، إلا أن ممارسة حق الإضراب تخضع أيضا لتشريعات العمل العامة (مثل القانون 90-11 المعدل والمتمم) التي توضح إجراءات الإعلان عن الإضراب والمصالحة والوساطة والتحكيم قبل اللجوء لوقف العمل، حفاظا على استمرارية المرفق

1- أنظر نص المادة 65 من القانون 90-11 ، مرجع سابق.

2- الأمر 03-06 ، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر.

العام كأولوية قصوى، مما يجعل ممارسة هذا الحق مقيد بضرورة اتباع المراحل القانونية وضمان الحد الأدنى للخدمة حسب ما حدده القانون.

ثالثا : القانون رقم 02-23¹

ينظم القانون رقم 02-23 المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، الجريدة الرسمية العدد 29 ممارسة الحق النقابي في الجزائر وهو يمثل الإطار القانوني الجديد الذي يحدد كيفية تأسيس النقابات وتمثيلها علاقتها بالإضراب غير مباشرة ولكنها جوهرية، إذ يشترط هذا القانون استيفاء شروط المطابقة والتمثيلية النقابية لمشروعية أي إضراب، ويلغي القانون 90-14 السابق، ومن أبرز نقاط القانون 02-23 وعلاقته بالإضراب :

1- شرعية التمثيل النقابي : لا يمكن تنظيم إضراب قانوني إلا من خلال نقابة معتمدة ومستوفية لشروط التمثيلية المنصوص عليها في القانون 02-23.

2- علاقة تكاملية مع القانون 08-23 : بينما ينظم القانون 02-23 العمل النقابي، يأتي القانون 08-23 لتحديد إجراءات الإضراب الفعلية وممارسة النزاعات الجماعية للعمل والوقاية منها.

3- عقوبات ومسؤوليات : انعدام الغطاء النقابي القانوني (القانون 02-23) قد يجعل الإضراب غير شرعي، مما يعرض المشاركين لمتابعات قضائية وعقوبات تأديبية.

الحوار أولا : يفرض القانون المرور عبر مراحل الحوار، ثم المصالحة، والوساطة، قبل اللجوء لممارسة حق الإضراب.

وباختصار القانون 02-23 هو البوابة التي تعطي الصيغة الشرعية للعمل النقابي، وبدونها يعتبر أي توقف عن العمل إضرابا غير شرعي بحسب القوانين الجديدة.

رابعا : القانون 08-23

يعد القانون 08-23 المؤرخ في 21 يونيو 2023 ، الإطار القانوني الجديد في الجزائر الذي ينظم الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وجاء هذا القانون

1- القانون رقم 02-23 ،مرجع سابق.

ليحل محل القانون القديم رقم 90-02 ، بهدف ضبط ممارسة هذا الحق الدستوري وتقادي التعسف في استعماله، وتتمثل علاقة هذا القانون بحق الإضراب في النقاط الأساسية التالية :

1. تعزيز آليات التسوية الودية :

ويشترط القانون استنفاد كافة طرق التسوية الودية قبل اللجوء إلى الإضراب، وهي كالآتي :

- الحوار والمصالحة : كخطة أولى للتسوية الودية تكون بين العمال والمستخدم.
- الوساطة : تتم بتدخل طرف ثالث لتقريب وجهات النظر.
- التحكيم : إصدار قرار ملزم في حال فشل الخطوات السابقة .

2 . شروط صارمة لممارسة الإضراب :

وضع القانون إجراءات تنظيمية يجب اتباعها لليون الإضراب مشروعا :

- عقد جمعية عامة : يجب حضور نصف عدد العمال على الأقل واتخاذ القرار عن طريق التصويت السري.
- حضور محضر قضائي : ودوره إثبات صحة إجراءات الجمعية العامة.
- الإشعار المسبق : وجوب تقديم إشعار بالإضراب للمستخدم والسلطات المعنية لمدة لا تقل عن 10 أيام .

3 . القطاعات الممنوعة من الإضراب :

حدد القانون قائمة بقطاعات إستراتيجية وحساسة يمنع فيها الإضراب كليا للحفاظ علي المصالح الحيوية للأمة مثل مجالات الدفاع والأمن الوطنيين والقطاعات الإستراتيجية التي تمس السيادة الوطنية .

4 . ضمان الحد الأدنى من الخدمة :

في القطاعات الحيوية التي لا يشملها المنع، يلزم القانون المضربين بضمان حد أدنى من الخدمة الإجبارية لضمان استمرارية المرافق العامة وعدم الإضرار بالمصالح الأساسية للمواطنين.

5 . حماية قانونية وتبعات :

يعتبر الإضراب الذي يحترم الشروط القانونية محميا ولا يترتب عليه فسخ عقد العمل، لكنه يؤدي إلى تعليق علاقة العمل (لا أجر خلال فترة الإضراب)، أي إضراب يخالف الاجراءات

المنصوص عليها يصنف كإضراب غير قانوني ويعرض أصحابه للعقوبات المنصوص عليها وفق القانون.

المبحث الثاني : ضوابط ممارسة حق الإضراب

تحدد ضوابط ممارسة حق الإضراب في الالتزام بالتدابير الإجرائية والموضوعية التي توازن بين حقوق الشغيلة واستمرارية المرافق العامة لضمان شرعيته القانونية، وتخضع هذه الممارسة دولياً، وفي التشريعات الوطنية الحديثة مثل القانون الجزائري رقم 08-23، إلى شروط دقيقة تمنع العشوائية وتحمي الاقتصاد الوطني.

المطلب الأول: الشروط الموضوعية

يعد حق الإضراب من الحقوق الأساسية التي كفلها الدستور للعمال، باعتباره وسيلة جماعية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية ، غير أن ممارسة هذا الحق لا تتم بصورة مطلقة ، بل تخضع لجملة من الشروط الموضوعية التي وضعها المشرع بهدف تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية المرافق العامة واحترام النظام العام ، فان احترام هاته الشروط يعد أساسا لاعتبار الإضراب مشروعاً ويتمتع بالحماية القانونية.

الفرع الأول: شرط وجود نزاع جماعي

لم يكن تعريف نزاعات العمل مقتصرًا علي الفقه فقط، على الرغم من أنه اختصاص أصيل له بل شاركه في ذلك حيث اتفق الفقهاء على تعريف منازعات العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة من العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل ول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم ويتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية". وتعرف النزاعات الجماعية في العمل أيضا بأنها تلك الخلافات التي تنشور بين مجموعة من العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى.¹

1- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص 92.

كما عرفها المشرع الجزائري في نص المادة 2 من القانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 بـ " يعد نزاعا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع"¹

ولتمييز هذا النوع من النزاعات الجماعية الفردية، يعتمد الفقه معيارين أحدهما شكلي ويتمثل في شمولية النزاع لمجموع العمال أو على الأقل لمجموعة منهم، بغض النظر فيما إذا كانوا مهيكليين أو غير مهيكليين في تنظيم نقابي، أما المعيار الثاني فهو المعيار الموضوعي بمعنى أن يكون النزاع جماعي في موضوعه أو سببه² وتشمل علي العموم المطالبة بتطبيق قانون في صالح العمال أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من النزاعات المتعلقة بمطالب اجتماعية ومهنية. وتبني المشرع الجماعي موضوع نزاعات العمل من خلال عدة قوانين تنظم هذا النزاع، حيث تضمن القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب ، أليات داخلية لتفعيل التشاور والنقاش الجماعي بواسطة الاجتماعات الدورية والثنائية بين ممثلي العمال وممثلي الهيئات المستخدمة، لإيجاد الحلول والبدائل لتسوية كافة المشاكل المهنية والاجتماعية³.

أولاً: شروط منازعات العمل الجماعية

يجب أن يكون النزاع جماعي في أطرافه حيث يشمل جميع عمال المؤسسة و مجموعة منهم سواءا كانت هذه المجموعة منتسبة الي نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يركز الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل، وأن يكون موضوع النزاع جماعي، حيث يكون سبب النزاع مصلحة مشتركة بين العمال، وتشمل هاته المطالب المشتركة مطالب اجتماعية أو مهنية متعلقة بالعمل.

1- القانون رقم: 90-02، مرجع سابق.

2- أحمية سليمان، ص93، لمرجع السابق.

3- الشايب أمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2013، ص 11.

ثانيا: أنواع منازعات العمل الجماعية

تختلف منازعات العمل الجماعية عن غيرها من المنازعات العمالية الأخرى، وذلك بحسب طبيعة ونوع النزاع المطروح، كما أنه لا بد أن تتوفر على شرط حتي تكتسب ميزتها، وهي النزاعات التي يتمسك بها العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل أو مراجعة قانون أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور، أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية التي يستفيد منها العمال.¹

كما نصت المادة 62 من القانون 90-11 " يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل " إلا أن الوضع هنا يختلف لأن الأمر يتعلق بتعديل عقد العمل بناء على تعديل القانون أو اتفاقية لكن ذلك لا يمنع مجموع العمال من المطالبة بهذه الامتيازات لأن في ذلك في مصلحتهم.² و المنازعات المتعلقة بتفسير اتفاقيات أو اتفاقية جماعية، ويكون الطرفين المتعاقدين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك بتطبيقه أو تنفيذه وفي ذلك يجب أن تكيف كل عقود العمل الفردية قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية، مع البنود الواردة فيها بما يتطابق ليكون أفيد للعمال.

الفرع الثاني: شرط فشل المصالحة

لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب في ظل وجود خلاف بين الموظف والإدارة فقط ولا يكون ذلك إلى بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام القانون 23-08 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب، كما نصت المادة 4 الفقرة 1 من نفس القانون على أنه يتم اللجوء إلى المصالحة بغرض حل أو تسوية كل نزاع جماعي للعمل بين الطرفين المعنيين حول بعض أو كل المسائل التي تم دراستها خلال الاجتماعات الدورية المخصصة لدراسة وضعية العلاقة الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسة والإدارات العمومية.³

1- محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981، ص 74.

2- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة، س ط 2005، ص 80.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات جماعية وفردية)، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 2010.

والمصالحة نوعان مصالحة اتفاقية التي يمكن لطرفي النزاع مباشرة من خلالها إجراء المصالحة الاتفاقية المدرجة في الاتفاقية الجماعية أو العقود، والمصالحة التنظيمية التي من خلالها يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل إقليميا التي تتخذ الاجراءات اللازمة، وتكون في هاته الحالة عقوبات جزائية في حال تغيب أحد أطراف النزاع¹.

أولاً: تعريف المصالحة وأنواعها

تعتبر المصالحة وسيلة ودية يتم اللجوء اليها عند فشل المفاوضات خلال المرحلة الأولى من أجل إيجاد حلول وتسوية النزاعات، وقد نظمها المشرع الجزائري وجعلها وسيلة إجبارية وعلاجية لحل نزاعات العمل الجماعية سواءا كانت نزاعات تثور في الهيئات المستخدمة التابعة للقطاع الاقتصادي أو في المؤسسات والإدارات العمومية والمصالحة نوعان مصالحة اتفاقية تقررهما الاتفاقيات الجماعية بقصد إيجاد حلول مناسبة أثناء سيران علاقة العمل، ومصالحة قانونية وهي طريقة يلجأ إليها في حالة فشل المصالحة الاتفاقية أو عدم النص عليها.

ثانياً: إجراءات المصالحة ونتائجها

بالنسبة للنزاعات التي تثور على مستوى المؤسسات الاقتصادية يتم فيها عرض النزاع على مفتش العمل الذي يتولى المصالحة بين أطراف النزاع فيقوم باستدعائهم إلى الجلسة الأولى في مدة لا تتجاوز 8 أيام الموالية لإخطاره، حيث يقوم المفتش بمباشرة التحقيق ويحق له طلب جميع الوثائق ذات الطبيعة المالية والمحاسبية أو الإدارية من طرفي النزاع لمساعدته في إجراء المصالحة².

وعند انقضاء مدة 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة يعد مفتش العمل محضرا يكتب فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي استمر فيها النزاع ويوقعه أطراف النزاع، وهذا نصت عليه المادة 11 من القانون 08-23³.

1- زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر، دراسة مقارنة، المجلة القانونية و التنمية المحلية، جامعة الجزائر 1، المجلد 3، العدد 2، 2021، ص 141.

2- أنظر المادة 11 من القانون 08-23 مرجع سابق.

3- أنظر المادة 11 من القانون 08-23 مرجع سابق.

وفي حالة فشل المصالحة يعد مفتش العمل محضا بعدم المصالحة، ويتم إرساله إلى أطراف النزاع و إلى الوالي المختص إقليميا و الى الوزير المكلف بالعمل.

أما النزاعات التي تثور على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية فيقوم ممثلي العمال بتقديم طعن إلى السلطات العمومية على مستوى البلدية أو الولاية أو الوزارة أو ممثليهم، حيث تستدعي هذه السلطة العليا خلال 08 أيام من تاريخ إخطار أطراف النزاع إلى اجتماع المصالحة بحضور مفتش العمل وممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية¹، أين تقوم هذه السلطة بإعداد محضر يتضمن الاتفاق المتوصل إليه موقعا من الأطراف خلال 15 يوما من أول اجتماع².

الفرع الثالث : تقديم الإشعار المسبق

يقصد بالإشعار المسبق بالإضراب، هو قيام العمال بإعلام صاحب العمل بتوقييت التوقف الجماعي عن العمل، حيث يتم من خلال هذا الإجراء إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب³، ليقوم هذا الأخير باتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة هذا التوقف⁴، فالإشعار هو إجراء سابق يكشف عن رغبة العمال فب التوقف عن العمل كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية التي سبق لصاحب العمل رفضها، وهو يعد إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لاسيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل.

ويعتبر هذا الإجراء إجباري ومهم لتعزيز الحوار بين طرفي النزاع، وهو عبارة عن إجراء شكلي يجب أن يسبق الإضراب وتلتزم به اللجنة النقابية المكلفة بإدارة الإضراب وفي حالة وجودها بالرفق العمومي ويقصد بها أيضا إبلاغ الإدارة المعنية بالوقت التي ينوي فيه الموظفون أو العمال التوقف عن أداء الخدمة بحيث أن التنظيم النقابي الأكثر تمثيلا هو الجهة المخول لها قانونا بالالتزام بإخطار الإدارة المعنية لتفادي الإضراب المفاجئ ويعد هذا الإشعار بمثابة التزام يقع على عاتق

¹- أنظر المادة 24 من القانون 08-23، مرجع سابق.

²- أنظر المادة 27 من القانون 08-23، مرجع سابق.

³-سليمان أحمية، المرجع السابق ص 141.

⁴- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 150.

المنظمة النقابية لأكثر تمثيلاً في المؤسسات والإدارات العمومية، وعدم الالتزام به ينجر عنه عدم مشروعية الإضراب ويرتب مسؤولية تأديبية للعمال أو الموظفين ومسؤولية النقابة على حد سواء.¹

أولاً: مدة الإشعار المسبق

ويبدأ سريان مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مرفقاً بمحضر المحضر القضائي، وتحدد مدة هذا الإشعار عن طريق المفاوضة ولا تقل عن عشرة أيام عمل من تاريخ إيداعه، غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن 15 يوم عمل في قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة.²

فالمشرع رفع مدة الإشعار إلى 10 أيام بعد أن كانت 8 أيام في القانون 90-02 الملغى والهدف من رفع المدة هو أن يتمكن الأطراف من إيجاد حل خلال هذه الفترة قبل الشروع في الإضراب.

ثانياً: مضمون الإشعار المسبق

ويجب أن يتضمن الإشعار المسبق بالإضراب تحت طائلة البطلان ما يلي:

1. تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المستخدمين.
2. اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي الموظفين لمنتخبين الموقع على الإشعار.
3. تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه.
4. عدد الموظفين المعنيين بالتصويت.
5. مكان الشروع في الإضراب.
6. النطاق الإقليمي للإضراب.

وهذه الشروط يجب أن يتضمنها الإشعار المسبق للإضراب، حيث لم يترك المشرع أي مجال للتفاوض أو الحرية بين الإدارة والموظف.³

¹ -ميثم غانم جبر المحمودي، المرجع السابق، ص 146.

² - أنظر المادة 50 من القانون رقم: 08-23، مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 51 من القانون رقم: 08-23 ، مرجع سابق

ويعد باطلاً وعديم الأثر أي شرط من شروط وكيفيات تسوية النزاعات الجماعية للعمل، ويتعبر كذلك باطلاً وعديم الأثر كل إشعار مسبق يبادر به ممثلو الموظفين غير المنتخبين¹، فالمرشع لم يترك الإشعار مفتوحاً ففقيده بشروط وحرص على وجود الصفة القانونية لمن يبادر به، عكس القانون 90-02 الملغى الذي ترك المجال مفتوحاً.

ويسري مفعول الإشعار المسبق للإضراب في التاريخ المحدد له، ولا يمكن تمديده عند انقضاء أجله، ويتعين على المستخدم وممثلي العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب الاجتماع خلال فترة هذا الإشعار لمواصلة المفاوضات وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات².

وتكمن أهمية الإشعار المسبق في حماية المرافق العامة من التبعات السلبية للإضرابات المفاجئة التي تجعل الإدارة عاجزة عن أخذ احتياطاتها اللازمة لضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد³.

المطلب الثاني: الشروط الشكلية والإجرائية

الشروط الشكلية والإجرائية هي الخطوات التمهيدية الإلزامية التي فرضها المرشع لتحويل الإضراب من مجرد توقف عشوائي عن العمل إلى ممارسة قانونية مشروعة. تهدف هذه الشروط الصارمة إلى تقييد اللجوء للإضراب باعتباره الخيار الأخير (الملاذ الأخير)، وضمان منح مهلة كافية لأصحاب العمل والسلطات العمومية لإيجاد حلول بديلة تفادياً للإضرار بالاقتصاد الوطني والمرفق العام.

¹ أنظر المادة 52 من القانون رقم : 08-23، مرجع سابق

² أنظر المادتين 53، 54 من القانون رقم : 08-23.

³ فاطمة الزهرة جرايد، مأمون مؤذن، الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية، مجلة القانون والعلوم السياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، المجلد 10، العدد 1، 2024، ص 185.

الفرع الأول: الإشعار المسبق

يُعدّ الإشعار المسبق إجراءً قانونيًا أساسيًا يسبق ممارسة حق الإضراب، يهدف إلى إعلام المستخدم والجهات المختصة بقرار التوقف عن العمل، بما يسمح بمحاولة تسوية النزاع وضمان استمرارية سير المرافق العامة.

أولاً: تعريف الإشعار المسبق

لم يتضمن القانون رقم 08-23 تعريفاً صريحاً للإشعار المسبق بالإضراب ضمن المواد من 49 إلى 54، تاركاً تحديد مفهومه للفقهاء والاجتهاد¹. ويقصد بالإشعار المسبق ذلك الإجراء القانوني الذي يتمثل في قيام ممثلي العمال أو المنظمة النقابية التمثيلية بإبلاغ المستخدم بنيتهم في التوقف الجماعي عن العمل، مع تحديد تاريخ بداية الإضراب ومدته وأسبابه المهنية.

وبعبارة أخرى، هو إخطار رسمي يُوجّه إلى صاحب العمل يتضمن إعلاناً واضحاً وصريحاً عن قرار اللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية والحصول على موافقة جماعة العمال وفقاً للقانون².

ويُعد الإشعار المسبق مرحلة لاحقة لموافقة العمال على الإضراب، إذ لا يجوز تقديمه قبل استكمال إجراءات التصويت والموافقة الجماعية.

¹- مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013 ص152.
²- علي زنييع (معروف باسم الباحث على ربيع)، تكييف الإضراب في إطار قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أطروحة دكتوراه في القانون العام (تخصص قانون العمل والنزاعات الجماعية)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة، 2013 ص86

ثانيًا: الهدف من الإشعار المسبق

يهدف الإشعار المسبق إلى:

- تمكين المستخدم من اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لتفادي الاضطرابات المفاجئة في سير العمل.
- ضمان استمرارية الحد الأدنى من الخدمة، خاصة في المرافق الأساسية.
- إتاحة الفرصة لمواصلة المفاوضات بين الطرفين خلال فترة الإشعار.
- حماية المنشآت والممتلكات وضمان سلامتها.
- تجنب الإضرابات الفجائية أو المفتوحة أو ذات الطابع السياسي أو التضامني غير المشروع.¹

ثالثًا: إجراءات تقديم الإشعار المسبق

يشترط القانون أن يتم إيداع الإشعار المسبق من طرف²:

- منظمة نقابية تمثيلية معترف بها قانونًا، أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع. ويُودع الإشعار لدى : المستخدم "صاحب العمل"
- ومفتشية العمل المختصة إقليميًا، وذلك مقابل وصل استلام، طبقًا للمادة 49 من القانون 08-23.

رابعًا: البيانات الإلزامية في الإشعار المسبق

- حدد المشرع شكل ومحتوى الإشعار المسبق تفاديًا لأي غموض، ويجب أن يتضمن البيانات التالية:
- تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين.
 - اسم ولقب وصفة الشخص الموقع على الإشعار.
 - تاريخ بداية الإضراب ومدته وأسبابه المهنية.
 - عدد العمال الذين شاركوا في التصويت.

¹- زنقيلة سلطان، "الإضراب في الجزائر" دراسة قانونية"، مجلة القانون والتنمية المحلية، جامعة الجزائر 01، يوسف بن خدة، المجلد العدد 3، 2021، ص 150 نقلًا عن رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار النهضة العربية، مصر، .

²- أنظر المادة 47 ف 2 من قانون 08-23 مرجع سابق

- مكان الشروع في الإضراب.

- النطاق الإقليمي للإضراب.

ويؤدي تخلف أحد هذه العناصر إلى بطلان الإشعار¹.

خامساً: مدة الإشعار المسبق

لا يجوز الشروع في الإضراب إلا بعد انقضاء أجل الإشعار المسبق، والذي:

- لا يقل عن عشرة (10) أيام عمل.

- يُحتسب من تاريخ إيداع الإشعار لدى المستخدم ومفتشية العمل.

- يمكن أن يتجاوز خمسة عشر (15) يوم عمل إذا تعلق الأمر بالمرافق الأساسية أو الأنشطة

الاقتصادية الحيوية "كالتموين بالمواد الغذائية والصحية و الطاقوية"²

- لا يقبل التمديد بعد انقضاء مدته.

وتُعد هذه المدة أطول مقارنة بالقانون 90-02 الملغى، الذي كان يحددها بثمانية (8) أيام

سادساً: بطلان الإشعار المسبق

يكون الإشعار باطلاً وعديم الأثر في الحالات التالية:

- إذا صدر عن جهة غير معترف لها قانوناً.

- إذا لم تثبت الصفة التمثيلية للنقابة.

- إذا لم تُستنفذ إجراءات التسوية الودية.

- إذا لم تُحترم الشروط والإجراءات القانونية المنصوص عليها.³

- سابعاً: آثار إيداع الإشعار المسبق

يترتب على تقديم الإشعار المسبق ما يلي:

- منع التوقف الجماعي عن العمل قبل انتهاء الأجل المحدد.

1- أنظر المادة 51، من القانون، 23-08، مرجع سابق

2- أنظر المادة 50، من القانون، 23-08، مرجع سابق

3- أنظر المادة 47ف2، من القانون، 23-08، مرجع سابق،

- استمرار المفاوضات بين المستخدم وممثلي العمال خلال فترة الإشعار.
- تنظيم الحد الأدنى من الخدمة.
- حماية المنشآت والمعدات.
- إمكانية لجوء المستخدم إلى القضاء الاستعجالي لطلب تعليق الإضراب في حال عدم احترام الإجراءات القانونية.

الفرع الثاني: التصويت على الإضراب

يُعدّ التصويت على الإضراب من الضمانات القانونية التي تهدف إلى التأكد من وجود إرادة جماعية حقيقية لدى العمال لممارسة هذا الحق، ويتم وفق إجراءات قانونية وتنظيمية تكفل مشروعية الإضراب واحترام مبدأ الديمقراطية داخل الجماعة العمالية.

أولاً: مفهوم التصويت على الإضراب

يقصد بالتصويت على اللجوء إلى الإضراب ذلك الإجراء الذي يُمكن العمال من التعبير عن إرادتهم الجماعية بشأن إعلان الإضراب أو إنهائه، أي تحديد موقفهم من التوقف عن العمل أو العودة إليه. ويتم هذا الإجراء بعد الاستماع إلى ممثلي العمال وأخذ رأي المستخدم، فإذا تمسك العمال بمطالبهم، يُعرض قرار الإضراب على الجمعية العامة للتصويت، ويتم ذلك عن طريق الاقتراع السري، وبالأغلبية البسيطة للعمال الحاضرين في الجمعية العامة، شريطة أن تضم هذه الأخيرة أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، وتثبت نتائج التصويت بمحضر رسمي يحرره محضر قضائي، وذلك وفقاً للمادة 48 من القانون رقم 08-23.¹

ثانياً: التعديلات الجوهرية التي جاء بها القانون 08-23

أدخل المشرع تعديلاً مهماً على شروط التصويت يتمثل في:

- تخفيض الأغلبية المطلوبة للموافقة على الإضراب من الأغلبية المطلقة إلى الأغلبية البسيطة للعمال الحاضرين.

1- أنظر المادة 48 ، من القانون، 08-23 المصدر السابق،

- تقليص نصاب صحة انعقاد الجمعية العامة من ثلثي (3/2) العمال إلى أكثر من نصف عدد العمال المعنيين.

ويُفهم من هذا التعديل رغبة المشرع في تسهيل ممارسة حق الإضراب من الناحية الشكلية مقارنة بالتشريع السابق.

ثالثاً: الطبيعة الديمقراطية لإجراء التصويت

يُعد الاستفتاء الوسيلة القانونية الوحيدة التي يُعبّر من خلالها كل عامل عن إرادته بحرية تامة، سواء بالموافقة على الإضراب أو رفضه. ويجب أن يتم التصويت في إطار ديمقراطي، بعيداً عن أي ضغط أو إكراه، ضماناً لسلامة الإرادة الجماعية¹.

كما يبرز في هذه المرحلة الدور المحوري للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين إذ يتولون:

- الدعوة إلى انعقاد الجمعية العامة.
 - تنظيم عملية التصويت.
 - تمثيل العمال في النزاع.
- وقد اعتمد المشرع الجزائري المعيار العضوي في تنظيم الإضراب، بحيث إن عدم إشراك النقابة أو ممثلي العمال المنتخبين يؤدي إلى وصف الإضراب بعدم المشروعية، وهو ما يستفاد من المواد 47 و48 و49 من القانون 08-23².

رابعاً: تقييم شرط التصويت

رغم أن التصويت يعزز الطابع الديمقراطي للإضراب، إلا أن بعض الفقه يرى أن جعله إجراءً إلزامياً قد يُضعف من فعالية الإضراب باعتباره حقاً دستورياً وحرية جماعية ذات بعد فردي في الوقت نفسه، ومن الانتقادات الموجهة لهذا الإجراء:

- أنه يُقيّد ممارسة حق الإضراب بإجراءات شكلية معقدة.
- أنه يُخضع الأقلية لرأي الأغلبية حتى وإن كانت معارضة للإضراب.

1- دليلة بوسعيد، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لأحكام قانون العمل الجزائري، "مجلة معارف، العدد التاسع، ديسمبر 2010.

2- انظر المواد 49-48-74، من القانون 08-23، مرجع سابق.

- أنه قد يُفرغ عنصر المفاجأة الذي يُعد من عناصر القوة في الإضراب.

غير أنه في المقابل، فإن عدم مشاركة بعض العمال في الإضراب لا يؤثر في مشروعيته متى تم احترام إجراء التصويت وفقاً للقانون، لأن العبرة تكون بصحة الإجراءات وليس بعدد العمال المضربين فعلياً، كما يُعتبر هذا الإجراء وسيلة للحد من هيمنة بعض النقابات المتشددة أو المنحازة وتعزيز الممارسة الديمقراطية داخل الوسط المهني.

الفرع الثالث: تحديد تاريخ الإضراب

يُعدّ تحديد تاريخ الإضراب من الإجراءات التنظيمية المهمة التي تسبق الشروع في التوقف الجماعي عن العمل، إذ يهدف إلى ضبط موعد تنفيذ الإضراب وتمكين الأطراف المعنية من اتخاذ التدابير اللازمة ومحاولة إيجاد حلول للنزاع قبل دخوله حيز التنفيذ.

أولاً: تحديد تاريخ الإضراب

يتم الشروع في الإضراب بعد انقضاء أجل الإشعار المسبق الذي يُودع وجوباً في نفس اليوم من طرف المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي الموظفين والأعوان العموميين المنتخبين المعنيين بالنزاع، لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المختصة، وكذا مفتشية العمل المختصة إقليمياً، مقابل وصل استلام، وذلك وفقاً لأحكام القانون رقم 23-08.

وقد حرص المشرع الجزائري على حماية حق الإضراب باعتباره حقاً دستورياً، غير أنه سعى في الوقت ذاته إلى تحقيق مبدأ استمرارية المرفق العام، الذي يقتضي ضمان استمرار أداء الخدمة العمومية وعدم تعطيل المصالح الحيوية للمواطنين.

ولتحقيق هذا التوازن، أقر المشرع آلية الحد الأدنى من الخدمة، بهدف التقليل من الآثار السلبية للإضراب، خاصة في القطاعات الحساسة. ويقصد بالحد الأدنى من الخدمة التزام جزء من العمال المضربين بأداء بعض المهام الضرورية، رغم انخراطهم في الإضراب، بما يضمن استمرار الخدمات الأساسية¹.

¹-المادة 02، المرسوم التنفيذي، 23-361 المؤرخ في 17/10/2023 الذي يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 67 مؤرخة في 18-10-2023.

وقد نصت المادة 62 من القانون 08-23 على إلزامية تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة، لاسيما في القطاعات المرتبطة بالمرافق العامة الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية، مثل¹:

- تموين المواطنين بالمواد الغذائية والصحية والطاقوية.

- حماية المنشآت والأماكن.

- مصالح الصحة والمداومة والاستعجالات.

- مصالح العدالة.

- خدمات الدفن والمقابر.

كما حدد المشرع – لأول مرة – نسبة الحد الأدنى من الخدمة، بحيث لا يمكن أن تقل عن 29% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، سواء في القطاع الاقتصادي أو في المؤسسات والإدارات العمومية "المادة 63 من القانون 08-23"².

ويتولى وزير القطاع المعني تحديد قائمة قطاعات النشاط ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة، بعد استشارة المنظمات النقابية أو ممثلي العمال، مع إعلام الوزير المكلف بالعمل "المادة 64 من نفس القانون"³.

ومن بين الوسائل المعتمدة لضمان تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة، نظام التسخير، والذي يُلجأ إليه في حال امتناع العمال المضربين عن الاستجابة لالتزاماتهم المتعلقة بالخدمة الدنيا، ويقصد بالتسخير إصدار أمر إداري موجه إلى بعض الموظفين أو الأعوان العموميين المضربين الذين يشغلون مناصب ضرورية أو يؤدون وظائف ذات أهمية قصوى، لإلزامهم بالالتحاق بمناصب عملهم ومواصلة نشاطهم، ويمكن أن يصدر أمر التسخير عن كل من وزير القطاع المعني أو والي الولاية. أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

ويُعد رفض تنفيذ أمر التسخير خطأ مهنيًا جسيمًا، يعرض صاحبه لإجراءات تأديبية صارمة وفقًا للتشريع المعمول به.

¹- انظر المادة 62 من القانون 08-23. مرجع سابق

²- انظر المادة 63 من القانون 08-23. مرجع سابق

³- انظر المادة 64 من القانون 08-23. مرجع سابق

ثانيا: حالات تعليق الإضراب

قد يُعلّق اللجوء إلى الإضراب أو يُوقف الإضراب الذي تم الشروع فيه إذا اتفق طرفا النزاع الجماعي للعمل على عرض نزاعهما على التحكيم. ويترتب على ذلك تعليق وجوبي لكل من قرار اللجوء إلى الإضراب، والإضراب القائم فعلاً.

ويستفاد من ذلك أن المشرع الجزائري أعطى الأولوية لآليات التسوية الودية، وشجع على اعتماد المصالحة والوساطة والتحكيم كوسائل بديلة لحل النزاعات الجماعية، تفادياً لتفاقمها.

كما كرس القانون حماية ممارسة حق الإضراب من خلال جملة من الضمانات، من بينها أن الإضراب لا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، وإنما يترتب عنه فقط تعليق آثارها طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل، وكذا منع تعيين عمال بدلاء لاستخلاف المضربين، إلا في حالات التسخير أو عند رفض تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة، إضافة إلى ذلك حظر تسليط أي عقوبة تأديبية أو اتخاذ إجراءات تمييزية ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع، ومنع المنظمات النقابية من إقصاء أو معاقبة منخرطيها بسبب رفضهم المشاركة في إضراب غير قانوني.

ثالثا: الإضرابات غير المشروعة

يعتبر غير قانوني، في مفهوم القانون 08-23، كل إضراب ناتج عن نزاع جماعي للعمل يُنظم خرقاً للإجراءات القانونية المنصوص عليها. وتُعد من قبيل الإضرابات غير المشروعة تلك التي:

- 1- تُنظم لأسباب سياسية أو تهدف إلى تحقيق مطالب غير مهنية.
- 2- تكون مفاجئة أو مفتوحة أو متقطعة أو تضامنية.
- 3- تُبأشرها منظمة نقابية غير معترف بها قانوناً أو غير ممثلة تمثيلاً قانونياً.
- 4- لم تحظَ بموافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة.
- 5- لم يسبقها إشعار مسبق.
- 6- شُرع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية الودية.

7- تم الشروع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم.

8- تكون مصحوبة بأعمال عنف أو تهديد أو مساس بحرية العمل.

9- تشكل خرقاً لاتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز للقوة التنفيذية.

ويترتب على تنظيم أو المشاركة في إضراب غير قانوني توقيع جزاءات، قد تشمل جزاءات تأديبية في حق الموظفين والأعوان العموميين، وجزاءات في حق المنظمات النقابية المخالفة لأحكام القانون.

المطلب الثالث: القيود القانونية للإضراب

أقرّ المشرع الجزائري في القانون رقم 08-23 تقييداً كلياً لحق الإضراب بالنسبة لبعض الفئات المهنية، نظراً لطبيعة المهام التي تضطلع بها وحساسيتها، وذلك حمايةً للمصلحة العامة وضماناً لسلامة الدولة واستقرارها.

فقد نصت المادة 67 من القانون 08-23 على: منع اللجوء إلى الإضراب بالنسبة للفئات التي تنشط في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين، وكذا المستخدمين الذين يمارسون وظائف السلطة باسم الدولة، أو يشغلون مناصب في قطاعات استراتيجية تمس السيادة الوطنية أو المصالح الحيوية للأمة والتي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطنين أو صحتهم أو أمنهم للخطر، أو إلى إحداث أزمات خطيرة.¹

وقد أحال المشرع تحديد هذه الفئات إلى التنظيم، حيث جاء المرسوم التنفيذي رقم 361-23 ليضبط قائمة القطاعات ومناصب العمل الممنوعة من ممارسة الإضراب²، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة 67 من القانون 08-23.

وبموجب المادة 9 من المرسوم التنفيذي المذكور، تتمثل الفئات الممنوعة من الإضراب في:

- القضاة.

- الموظفون المعينون بمرسوم أو الذين يشغلون مناصب في الخارج.

¹-انظر المادة 67 من قانون 08-23، مرجع سابق.

²- المرسوم التنفيذي رقم 361-23، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد في الجزائر قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تلتزم بضمائم "حد أدنى من الخدمة" إجبارياً، بالإضافة إلى قائمة القطاعات والوظائف الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب نهائياً، وذلك للحفاظ على استمرارية المرفق العام والاحتياجات الحيوية.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي لحق الإضراب وضوابط ممارسته

- مستخدمو مصالح الأمن.
 - أعوان الأمن الداخلي المكلفون بحماية المواقع والمؤسسات.
 - مستخدمو مصالح الحماية المدنية.
 - أعوان استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية.
 - الأعوان الميدانيون العاملون في الجمارك.
 - أسلاك إدارة السجون.
 - أئمة المساجد.
 - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.
 - العاملون في المؤسسات التي تضم منشآت التحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية.
 - الأعوان المنتمون للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
 - مديرو المؤسسات العمومية للتربية والتكوين والتعليم المهنيين.
- كما أجاز المرسوم التنفيذي إمكانية مراجعة هذه القائمة عند الاقتضاء، بالتنسيق مع القطاعات المعنية، وفقاً للمادة 10 منه، ما يعكس الطابع المرن لهذا التنظيم تبعاً لمتطلبات المصلحة العامة.
- وإضافة إلى المنع المطلق من الإضراب، أخضع المشرع النزاعات الجماعية الخاصة بهذه الفئات لإجراءات تسوية خاصة، تتمثل في اللجوء إلى آليات المصالحة والوساطة، وعند الاقتضاء إلى التحكيم الإجباري أمام اللجان الولائية أو الوطنية المختصة، طبقاً لأحكام المواد 68 و 71 إلى 76 من القانون 08-23.
- ويُفهم من ذلك أن المشرع سعى إلى تحقيق توازن دقيق بين تكريس الحق الدستوري في الإضراب، وبين ضرورة حماية الأمن العام وضمان استمرارية المرافق الحيوية ذات الطابع السيادي أو المرتبطة بالحاجات الأساسية للمواطنين.

ملخص الفصل:

خلصنا من خلال هذا الفصل إلى توضيح مفهوم حق الإضراب من الناحيتين الفقهية والقضائية، مع إبراز مختلف التعريفات التي تناولته في التشريعات والدساتير الجزائرية. كما تم التطرق إلى الأساس القانوني لحق ممارسة الإضراب في الجزائر، من خلال بيان أهم النصوص القانونية والدستورية التي كرسّت هذا الحق واعترفت به كحق مشروع للعمال والموظفين وكما تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم ضوابط ممارسة حق الإضراب.

وفي الأخير، تم التطرق إلى أبرز الأسباب المؤدية إلى نشوب النزاعات الجماعية داخل بيئة العمل، والتي غالبا ما تنتج عن الضغوط المهنية أو سوء التسيير أو المساس بحقوق العمال، الأمر الذي يدفعهم إلى اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب باعتباره وسيلة للدفاع عن مطالبهم المشروعة.

الفصل الثاني : النظام القانوني للإضراب وأثاره

يُعدّ حق الإضراب من أهم الحقوق التي كفلها المشرع للعمال باعتباره وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، غير أن ممارسة هذا الحق لا تتم بصورة مطلقة، وإنما تخضع لجملة من الضوابط والإجراءات القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية سير المرافق والمؤسسات بانتظام.

ومن هذا المنطلق، جاء المشرع الجزائري بمجموعة من الأحكام القانونية المنظمة لممارسة حق الإضراب، خاصة في ظل القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث حدد الشروط الشكلية والموضوعية الواجب احترامها قبل وأثناء ممارسة هذا الحق، كما بيّن الآثار القانونية المترتبة عنه سواء بالنسبة للعمال أو للمستخدم أو للمرفق محل النزاع.

وعليه سيتم في هذا الفصل دراسة النظام القانوني المنظم للإضراب من خلال التطرق إلى شروط وإجراءات ممارسته، ثم بيان مختلف الآثار القانونية التي تترتب على الإضراب المشروع وغير المشروع، ومدى تأثيره على علاقة العمل واستمرارية المرفق العام. وكذا تسوية المنازعات العمالية الجماعية الناجمة عن الإضراب.

المبحث الأول: أثار الإضراب على علاقة العمل والمسؤولية القانونية.

إن ممارسة الموظفين لحقهم في الإضراب أمر مفروغ منه، طالما أن الإضراب حق مشروع ومُعترف به دستورياً، غير أنه ممارسته تحكمها قوانين يفتضي الالتزام بها لضمان ممارسة في إطاره المشروع، لأنها ترتب عدة أثار إيجابية تخدم مصالح الموظفين الذين استعملوا هذا الحق بطريقة مشروعة، كما أن الإدارة المستخدمة تعمل جاهدة لحل النزاع بكافة الطرق وأساليب الوقاية القانونية تهدف إلى توقي الأضرار المترتبة عن الإضراب.

المطلب الأول : أثار ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل

لم تثر مسؤولية أثار الإضراب في الجزائر في أي جدال فقهي أو قضائي، لأن موقف المشرع الجزائري واضح في هاته المسألة، أنه متى كان الإضراب مشروع فإنه يرتب جميع أثاره الإيجابية تخدم مصلحة الموظف المضرب، ومن أهم هاته الآثار هي قف علاقة العمل ووقف دفع الأجر خلال فترة الإضراب.

الفرع الأول: وقف علاقة العمل

كرس المشرع الجزائري في القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا سيما في مادته 55 نظام "وقف علاقة العمل" كأثر قانوني محوري يترتب على ممارسة الإضراب المشروع؛ ويُقصد بهذا الوقف إيجاد حالة تجميد عارضة ومؤقتة للالتزامات المتبادلة الناشئة عن عقد العمل دون أن يؤدي ذلك إلى زوال الرابطة القانونية بين الطرفين، ويترتب على هذا الوضع تحلل طرفي العقد مؤقتاً من التزاماتهما الرئيسية حيث يُعفى العامل من واجب الأداء الفعلي للعمل والامتنال لسلطة الإدارة والتبعية تجاه المستخدم دون مساءلته تأديبياً، وفي المقابل يتحلل المستخدم من التزامه بدفع الأجر طيلة فترة التوقف تكريساً لمبدأ "الأجر مقابل العمل". ورغم وضعية الوقف هذه، تظل الرابطة العقدية قائمة والمراكز القانونية للعامل.

¹ - أنظر المادة 55 من القانون 08-23، مرجع سابق.

واستمر المشرع في تأكيد هذه القاعدة من خلال القانون رقم : 90 / 11 المنظم لعلاقة العمل الذي جعل الإضراب أحد أسباب تعليق علاقة العمل ، حيث نصت الفقرة السابع من المادة 64 على **" تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية..... وممارسة حق الإضراب"¹**، غير أن الأخذ بمبدأ تعليق علاقة العمل أثناء الإضراب يخص فقط الإضراب المشروع الذي احترمت فيه الإجراءات القانونية، وعليه بمفهوم المخالفة فأي توقف جماعي جاء خرقا للقانون ويعتبر إضرابا غير مشروع يمكن أن يؤدي إلى أثار أخرى تؤثر سلبا على الموظف المضرب حيث يترتب عليه خطأ مهني جسيم² .

ونظرا لوضوح موقف المشرع الجزائري من أثار الإضراب فإن القضاء لم يجد صعوبة في التعامل مع النزاعات المتعلقة بآثار الإضراب علاقة العمل، فجاءت أحكام القضاء مطابقة لهذا التوجه حيث علاقة العمل توقف في حالة احترام العمال أو الموظفين المضربين للشروط والإجراءات القانونية المنظمة لممارسة حق الإضراب³.

يتوجب على صاحب العمل أثناء وقف علاقة العمل، الاحتفاظ بمناصب عمل الموظفين وأقدميتهم المكتسبة في العمل وعدم تغيير رتبته بالتزليل إلى رتب أدنى، إضافة إلى الامتناع عن تعيين موظفين آخرين قصد استخلافهم مهما كان شكل وغرض هذا الاستخلاف ومدته، إلا إذا رفض الموظفين أمر التسخير الذي تأمر به السلطة الإدارية في المؤسسة، أو في حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة⁴.

ويعد أي تصرف مخالف لذلك يقوم به صاحب العمل من شأنه أن يمس بحق الإضراب يقع

هذا التصرف تحت طائلة البطلان من جهة، وتعرضه للعقوبات الجزائية المنصوص عليها قانونا

¹- أنظر المادة 64 من القانون 11/90 مرجع سابق.

²- كمال مخلوفي ، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري مجلة دفاتر السياسة والقانون ، ع 4 ، ص 275 ، المركز الجامعي البويرة 2001.

³- قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095، بتاريخ : 20-04-1994، قضية (د ، ج) ضد (مؤسسة أن.م.ع، البويرة)، المجلة القضائية ، العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني لأشغال التربوية.

⁴- بشير هدفى، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية والجماعية، رجع سابق، ص 63.

من جهة ثانية¹، والمتمثلة في عقوبة بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وغرامة من 20.000 الى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، على كل مستخدم يمس أو يحاول المساس بممارسة حق الإضراب، وهو ما تضمنته المادة 84 من القانون رقم 08-23².

وعليه لا يجوز لصاحب العمل أثناء فترة وقف علاقة العمل بسبب الإضراب المشروع فرض أو تسريح أو توقيع عقوبات تأديبية على العمال المضربين، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بالمفاوضات مع احب العمل، وتستثني من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي يرتكبها الموظفون أثناء أو بمناسبة الإضراب، كالقيام بأعمال العنف ضد أشخاص أو رفض أمر التسخير أو عدم مراعاة الشروط المقررة لصحة الإضراب، وغيرها من الحالات التي تجيز التسريح لسبب حقيقي وجدي، ما عدا ذلك فإن حالات الفصل أو التسريح المتخذة من طرف صاحب العمل يكون إجراء تعسفيا وباطل قانونا .

كما يترتب عن وقف علاقة العمل، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي قد يسببها الموظفين المضربين للغير ، حيث تختفي العلاقة التبعية خلال هذه الفترة مما يجعل التعويض عن الأضرار يقع على عاتق المتسببين فيه³.

الفرع الثاني : توقف دفع الأجر خلال فترة الإضراب

بما أن عقد العمل من العقود الملزمة لجانبيين، فمن الطبيعي والمنطقي والقانوني أنه متى توقف العامل عن أداء العمل الموكل إليه في العقد يمكن لصاحب العمل بالمقابل التوقف هو الآخر عن دفع الأجر المحدد في عقد العمل أي عدم الالتزام يؤدي لسقوط الحق في المطالبة به بالمقابل، ولا يمكن اعتباره إجراء تأديبي أو انتقامي من قبل صاحب العمل، بل هو مجرد تطبيق لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي متى توقف العامل عن تنفيذ التزامه توقف صاحب العمل هو الآخر عن تنفيذ التزامه، سواء أكان الإضراب شرعيا أو غير شرعي⁴.

¹ - سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرج سابق ، ص 380.

² - أنظر المادة 84 من القانون 08/23 مرجع السابق.

³ - بشير هدفي، مرجع سابق، ص 64.

⁴ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 166.

ومن ثم يكون الاقتطاع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل كما يكون بقدر الخسارة التي لحقت بصاحب العمل إذا كان الإضراب غير شرعي، وفي حالة مخالفة الأحكام الواردة في التنظيم المعمول به والتي تشمل شروط الإضراب¹.

فالمشرع الجزائري ترك تنظيم مثل هاته المسائل لأطراف النزاع أنفسهم، وذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق اتفاق الصلح، التي يتم بمقتضاها إنهاء الإضراب أو النزاع وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري وهوما نصت عليه المادة 55² من القانون رقم 08-23 فالمشرع جعل الإضراب سببا لوقف آثار علاقة العمل، غير أنه وضع استثناء على هذه القاعدة في حالة وجود اتفاق بين أطراف النزاع ويتضح من خلال نص المادة أن المشرع الجزائري جعل الإضراب نسبيا لوقف آثار علاقة العمل وباعتبار الأجر أثر من علاقة العمل، فصاحب العمل يتوقف كذلك عن دفع الأجر للعامل المضرب، غير أن هذه القاعدة كذلك يمكن الاتفاق على مخالفتها، بحيث يمكن لأطراف النزاع الجماعي الاتفاق على استحقاق العمال المضربين أجورهم عن فترة توقفهم عن العمل، أو أن يستحقوا جزءا منها، ويعتبر هذا الاتفاق صحيحا باعتبار أن أحكام الفقرة الثانية من المادة 32 جاءت صياغتها في شكل قاعدة مكملة أجاز من خلالها المشرع الجزائري لأطراف النزاع الاتفاق على مخالفتها.

ويكون الأجر مستحق الدفع كما تم الإشارة إليه سابقا في حالة اتفاق الأطراف بعد انتهاء الإضراب عملا بأحكام المادة "2/32 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية، وأيضا إذا كان سبب قيام الإضراب خطأ ارتكبه صاحب العمل، كحالة التأخير في تسديد

الأجر أو المطالبة بالحق في الوقاية والأمن أما في الحالات التي تتداخل فيها أسباب توقف أخرى يؤخذ بالحلول التالية :

- أ - حالة العطلة السنوية :

¹- بشير هدي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 64.

² - أنظر المادة 55 من القانون 08-23، مرجع سابق.

لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة السنوية أو حساب التعويض عن عدم التمتع بها أنها تحتسب على أساس فترة العمل المؤدى خلال فترة سنوية مرجعية، وتقدر على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل¹ وحسب المادتين 40 و 41 من القانون رقم 11/90 « تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين يوما تقويما عن سنة العمل الواحد»².

- ب - حالة الراحة الأسبوعية وأيام العيد :

عندما تشمل فترة الإضراب على يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد وطني أو ديني مقرر رسميا لا يمكن المطالبة به من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة ن حيث تدمج مع فترة الإضراب.

- ج - حالة المرض :

الأصل العام أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية أو أثناء الإضراب لا يمكنه المطالبة بأجره أو التعويض التأميني عن المرض، استنادا إلى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب، وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي يقدمها صندوق الضمان الاجتماعي، أما بالنسبة للعمال الغير المضربين فإنه طبقا للمبادئ العامة ولقاعدة الأجر مقابل العمل، يلتزم صاحب العمل بدفع أجور العمال غير المضربين³.

المطلب الثاني : مسؤولية العمال المضربين

إن حق الإضراب حق مكفول دستوريا، ومعتترف به لمصلحة العمال، حماية لمصالحهم المادية والمعنوية، غير أن هذا لا يعني أن المشرع لم يحرم المستخدم، لذا يمكن القول ممارسة هذا الحق يعد بمثابة سلاح ذو حدين إذ أستعمل بطريقة غير قانونية، فإنه يحق للمستخدم منعهم من مواصلة عملهم، وعدم دفع الأجور لهذه الفئة المضربة.

¹- بشير هدي ، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 65.

²- المادة 41 من القانون رقم 11 /90 ، مرجع سابق.

³- بشير هدي، مرجع سابق، ص 65.

وقد حدد المشرع للجزائري ضمن الباب الرابع من القانون 08-23 تحت عنوان " الأحكام الجزائية" مجموعة من الأفعال أو الانتهاكات التي قد يرتكبها العمال أو الممثلين أو المستخدم في مخالفة أحكام القانون 08-23 من الإجراءات أو القيود أو الإضرار بالطرف الآخر، إضافة لتحديد العقوبات والجزاءات الخاصة بكل منها ، كما عهد المشرع لمفتش العمل مهمة معاينة ومتابعة كل مخالفة لأحكام القانون 08-23 وهو ما نصت عليه المادة 1.78.

الفرع الأول : بالنسبة للعمال

ومن بين المسؤوليات المترتبة على عاتق العمال المضربين مايلي :

1- عرقلة حرية العمل : عرفها المشرع نص المادة 57 من نف القانون على أنها " كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء².

وقد جرم المشرع عرقلة حرية العمل حسب ما جاء في نص المادة 87 حيث " يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة مالية (20.000 دج) إلى (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد

أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة، أو مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل³.

2- احتلال أماكن العمل : ويظهر من خلال تجمع العمال المضربين داخل مكان العمل، وقد حظر المشرع هذا الفعل بموجب المادة 60 من القانون 08-23، مما قد يؤدي إلى عرقلة حرية العمل وقد رتب المشرع عدم مشروعية الإضراب الذي يتخلله احتلال أماكن العمل، حسب ما جاء في نص المادة 45 من القانون 08-23⁴.

¹ - أنظر المادة 78 من القانون 08-23. مرجع سابق.

² - أنظر المادة 57 من القانون 08-23 .، مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 87 من القانون 08-23 .، مرجع سابق.

⁴ - أنظر المادة 45 من القانون 08-23 .، مرجع سابق.

3- عدم الامتثال لقرار التسخير (الحد الأدنى من الخدمة) : نظرا لأهمية هذين الإجراءين في الحفاظ على سير المؤسسات الحيوية ومرافق الدولة واستمرارها ، قد اعتبر المشرع كل رفض لتنفيذ ضمان الحد الأدنى من الخدمة أو التسخير خطأ مهنيا جسيما وهذا للإخلال بالتزام تعاقدى وأيضا يعتبر خطأ جزائيا يعاقب عليه القانون.

كما نجد أن المشرع الجزائري قد جرم عدم الامتثال لقرار التسخير في نص المادة 86 من القانون 08-23 ب : « يعاقب بغرامة مالية من (20.000 دج) إلى (50.000 دج) كل عامل أجبر أو عون عمومي لا ينفذ دون مبرر، أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتا، أو يرفض قرار التسخير إلي تم تبليغه به طبقا لأحكام هذا القانون¹.

4 - عدم الالتحاق بمنصب العمل عند انتهاء الإضراب : حسب نص المادة 58 من القانون 08-23، يتعرض العمال الذين لم يلتحقوا بمناصب عملهم دون سبب مقبول عند انتهاء أجال الإعذار إلى تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية².

5 - رفض الامتثال لتنفيذ حكم قضائي للإخلاء : ويعتبر خطأ جسيما ينجر عنه تطبيق الإجراءات التأديبية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به ، دون الإخلال بالعقوبات الجزائية.

6 - ممارسة الإضراب في القطاعات الممنوعة بنص القانون والتنظيم : رتب المشرع الجزائري في نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 361-23 على عدم احترام هذا القيد عقوبات تأديبية حسب التشريع والأحكام المعمول بها³.

الفرع الثاني : بالنسبة للمستخدم

رغم أن القانون 08-23 نظم كيفية ممارسة حق الإضراب في الشكل الشرعي والمضبوط وفق الإجراءات الواجب اتباعها، فضلا عن تقييد العمال بقيود سابقة وأنية كذلك عند توقفهم عن العمل غير أن هذا لا يعني التزام العمال بها أو ممثليهم أو حتي المستخدم، الشيء الذي قد يؤدي إلى عدم شرعية الإضراب فضلا عن تعرض كل من يخالف لك لعقوبات جزائية.

¹ - أنظر المادة 86 من القانون 08-23 . ، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 58 من القانون 08-23، مرجع سابق.

³ - نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي 361-23

1- المساس بحق الإضراب : لم يحدد المشرع بشكل دقيق معني المساس بحق الإضراب، غير أنه أدرجها تحت فعل " المساس بحق الإضراب " والتي قد رتب عليها المشرع عقوبات ضمن نص المادة 84 من نفس القانون تتمثل في " الحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة مالية من (20.000 دج) إلى (50.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين، وإذا نجم عن المساس بممارسة حق الإضراب عقوبة تأديبية أو تهديد أو عنف أو اعتداء فإنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 1 سنة وبغرامة مالية من (50.000 دج) إلى (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين.

2 - خرق إجراءات التسوية القبلية والأنية : رتب المشرع كل خرق لإجراءات التسوية المنصوص عليها في القانون 08-23 بموجب المادة 82 عقوبات تمثلت في " غرامة من (50.000 دج) إلى (100.000 دج).¹

3 - التغيب دون مبرر عن جلسات المصالحة / الوساطة / التحكيم : نظرا لحرص المشرع على التسوية النزاع الجماعي للعمل، فقد ألزم طرفي النزاع بحضور الجلسات والاجتماعات الدورية بهدف تسوية النزاع، ويعاقب على ذلك بموجب المادة 80 من نفس القانون بـ " غرامة من

(20.000 دج) إلى (50.000 دج)، وتضاعف هاته الغرامة في حالة - العود - بمعنى إعادة ارتكاب الفعل مرة أخرى.²

4 - خرق الالتزامات المتعلقة بإجراءات التسوية : إن نتائج هاته الاجتماعات أو الإجراءات السابقة على الإضراب تصبح ملزمة للتنفيذ للمستخدم بنص القانون أو نص الاتفاقية، ويعتبر الإخلال بها فعلا مجرما يعاقب عليه بـ " غرامة من (100.000 دج) إلى (200.000 دج) ، كما نصت المادة 83 من نفس القانون، يعاقب المستخدم وممثلو العمال أو أي شخص آخر لا ينفذ عمدا أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة علي القوة التنفيذية بـ " غرامة من (20.000 دج) إلى (50.000 دج).³

¹ - أنظر المادة 82 من القانون 08-23 ، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 80 من القانون 08-23، مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 83 من القانون 08-23، مرجع سابق.

5 - عرقلة مهام الجهة المكلفة بالمصالحة / الوساطة / التحكيم : جرم المشرع كل فعل من شأنه إعاقة القائمين بالمصالحة والوسطاء والمحكمين وهذا من خلال رفض تقديم أية وثائق ضرورية لحل النزاع، أو تزويدهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس مناورة أو احتيالا بهدف الضغط عليهم بغية توجيه توصياتهم أو قراراتهم، ويعاقب على ذلك بموجب المادة 81 من نفس القانون بـ " الحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من (50.000 دج) إلى (100.000 دج) أو بإحدى هاتين العقوبتين¹.

المطلب الثالث : حماية العمال المضربين وضماناتهم القانونية

يعتبر كل لجوء إلى ممارسة حق الإضراب في ظل احترام كافة الشروط القانونية إضرابا شرعيا، حيث كفل المشرع له حماية وكذلك حماية لممارسيه من كل تهديد أو تجاوز، وتتجلى أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع في ما يلي

الفرع الأول : الحماية الإدارية للعمال المضربين

تُمثل الحماية الإدارية للعمال المضربين مجموع الضمانات الرقابية التي تقرها الدولة عبر جهاز مفتشية العمل للسهر على التطبيق الصارم لأحكام القانون رقم 08-23؛ حيث تتولى هذه الهيئة معاينة أي تجاوزات يرتكبها المستخدم كاستخلاف المضربين أو معاقبتهم تأديبيا، وتحرير محاضر مخالفات ضدها، بهدف تحريك الدعوى العمومية وصون التوازن بين طرفي علاقة العمل .

أولا : منع استخلاف العمال المضربين

يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمال المضربين واستحلافهم إلا في حالتين حالة التسخير الذي تأمر به السلطات المؤهلة، وعند حالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهذا ما نصت عليه المادة 56 من القانون 08-23 الفقرة 1 « يمنع تعيين للعمال عن طريق التشغيل أو غير قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا في حالات التسخير الذي تأمر به السلطات العمومية المختصة، وإذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في أحكام هذا القانون².

¹ - أنظر المادة 81 من القانون 08-23 ، مرجع سابق.

² - أنظر المادة 56 الفقرة 1 من القانون 08-23 ، مرجع سابق.

كما تعتبر كل مشاركة في إضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف أثار علاقة العمل ، هذا ما جاء في نص المادة 56 من نفس القانون الفقرة الثانية " لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون¹.

ثانيا : منع تسليط عقوبات على العمال المضربين

إن المشرع الجزائري أقر بأن ممارسة الإضراب حق، فلا يمكن تسليط أية عقوبة على أي عامل أو موظف بسبب مشاركته في إضراب في إضراب شرعي، حيث اعتبر أن أي تصرف صار من الهيئة المستخدمة أو صاحب العمل وممثليه في هذا الشأن يعتبر باطلا، إلا في حالة ارتكاب العامل المضرب خطأ جسيما أثناء ممارسته لحق الإضراب، وهو ما نصت عليه المادة 65 من القانون 08-23 « طبقا للتشريع المعمول به، يمكن أن يأمر وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات الإدارية والعمومية أو المؤسسات، والذين يشغلون مناصب ضرورية مثل الأمن والأشخاص والأملأك، وذلك لاستمرار المصالح العمومية الأساسية و توفير الحاجيات الحيوية للبلاد، لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية صحية أو مستعجلة، ويبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية كل عامل معني بقرار التسخير².

وبالرجوع للمادة 87 من الأمر 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفية العمومية والتي نصت على " يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم مع مراعاة أحكام القانون الأساسي³، حيث أن العامل المتربص من حقه ممارسة الإضراب باعتباره يتمتع بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الموظف العادي ما عدا المحددة بعينها.

¹ - أنظر المادة 56 الفقرة 2 من القانون 08-23، مرجع سابق..

² - أنظر المادة 65 من القانون 08-23، مرجع سابق.

³ - أنظر المادة 87 من الأمر 03-06 مرجع سابق.

الفرع الثاني : الحماية النقابية

لقد أقر المشرع الجزائري حق الإعلان عن الإضراب وتنظيمه " للمثلي العمال" بصفة عامة وهذا استنادا لما جاء في أحكام المادة 27 من القانون 90-02 المعدل والمتمم ، حيث نصت على " تستدعى في الحالات إلخ¹، وحسب ما يفهم من صياغة هاته المادة أن المشرع الجزائري قد رخص لكل من المندوبين والنقابيين وممثلي العمال المنتخبين صلاحية الإعلان عن الإضراب والإشراف عليه، مع تقديم المندوبين والنقابيين، وهذا إن كانوا موجودين داخل الهيئة المستخدمة وعلى هذا الاتجاه تسير أغلب الهيئات المستخدمة بتشكيل الفروع النقابية وهو تجسيد للشروط الإيجابية في الإضراب، لأن السلطات النقابية لا يمكنها الموافقة للإضراب إلا بعد التأكد من توافر شروط

الإضراب، ألا وهي التوقف عن العمل والاتفاق الجماعي والمصلحة المشتركة أي التحقق من جدية الإضراب.

كما كرس المشرع الجزائري بموجب القانون رقم : 23-08 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حماية نقابية للعمال المضربين من خلال إضفاء الطابع القانوني على الإضراب المنظم في إطار النقابة، حيث يشترط المرور عبر آليات التفاوض والمصالحة والوساطة قبل اللجوء إليه، مما يضمن مشروعيته ويحمي العمال من أي تعسف إداري أو تأديبي، كما يمنع اتخاذ عقوبات ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني، باعتبار أن هذا الأخير حق مكفول ومعتترف به دستوريا ومؤطر قانونا، غير أن هذه الحماية تسقط في حالة ما إذا كان الإضراب غير قانوني أو تم خارج التنظيم النقابي أو لأسباب أخرى غير مهنية، وبالتالي فإن الحماية النقابية في ظل هذا القانون تقوم على التوازن بين ضمان حقوق العمال المضربين من جهة واحترام النظام العام ومبدأ استمرارية المرفق العام من جهة أخرى.

الفرع الثالث: الحماية الجزائية للعمال المضربين

يخضع العامل المضرب للمسائلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص قانوني، أو في حالة الإضراب الذي لم يستوفي كافة الشروط الإجرائية والقانونية المنصوص عليها، ومن بين هاته

¹ - أنظر المادة 27 من القانون 90-02 . مرجع سابق.

الحالات : عدم حضور أحد أطراف الخلاف¹، في المفاوضات وجلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقاً لأحكام القانون، وكذلك التحريض على الإضراب غير المشروع، ويعاين ويتابع مفتشو العمل مخالفات أحكام القانون 23-08² فيعاقب العامل أو المتعاقد المضرب جزائياً في الحالات التالية :

- المستخدم الذي لا يفي بالتزاماته فيما يتعلق بالاجتماعات الدورية المنصوص عليها سواء تعلق الأمر بالتزاماته القانونية والتنظيمية أو تلك الناتجة عن اتفاقية أو اتفاق جماعي، ويعاقب بغرامة من 100.000 إلى 200.000 دج، وفي حالة العود تضاعف الغرامة.- كل طرف في نزاع جماعي للعمل تغيب دون سبب شرعي عن جلسات واجتماعات المصالحة والوساطة والتحكيم طبقاً لأحكام القانون 23-08 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 دج، وفي حالة العود تضاعف الغرامة.³

- كل من يرفض تقديم وثائق إلى القائمين والمشرفين على المصالحة والوسطاء والمحكمين المنصوص عليهم في أحكام هذا القانون أو يزودهم بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو يمارس احتيال بهدف الضغط عليهم من أجل توجيه توصياتهم والإخلال بقراراتهم، يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة مالية من 50.000 إلى 100.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.⁴

- كل من لا ينفذ أحكام اتفاقات المصالحة أو الوساطة وقرارات التحكيم الحائزة على القوة التنفيذية يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 دج.

- كل من يحاول المساس بممارسة حق الإضراب دون الإخلال بأحكام المادة 56 يعاقب بالحبس من 3 أشهر إلى 6 أشهر وبغرامة من 20.000 إلى 50.000 دج.

¹- أنظر المادة 53 من قانون العقوبات "يجوز تخفيض العقوبة المنصوص عليها قانوناً بالنسبة للشخص الطبيعي الذي قُضي بإدانته وتَقَرَّرَت إفادته بالظروف المخففة، وفقاً للشروط المحددة في المواد من 53 مكرر إلى 53 مكرر 4." العلاقة بين عدم حضور جلسات المصالحة والمادة 53 من قانون العقوبات تكمن في دور المحكمة عند تطبيق "الظروف المخففة" في حال تحول هذا الغياب إلى جريمة معاقب عليها قانوناً.

²- أنظر المادة 78 من القانون 23-08.

³- أنظر المادة 80 من القانون 23-08، مرجع سابق.

⁴- أنظر المادة 82 من القانون 23-08 مرجع سابق..

المبحث الثاني: تسوية النزاعات الجماعية الناتجة عن الإضراب وانهاؤه

شهدت الجزائر تحولات عميقة مست مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، خاصة مع انتقالها من النظام الاشتراكي القائم على التوجيه المركزي إلى نظام اقتصاد السوق الذي يقوم على مبدأ حرية المبادرة واستقلالية المؤسسات في التسيير. وقد انعكس هذا التحول بشكل مباشر على تنظيم علاقات العمل، حيث انتقلت من طابع تنظيمي تتحكم فيه الدولة إلى طابع تعاقدى يقوم على

التفاوض بين أطراف العلاقة المهنية، مع تراجع دور الدولة من منظم مباشر إلى جهة رقابية تسهر على حماية الحقوق وضمان التوازن بين العمال والمستخدمين.

ونظرًا لأهمية منازعات العمل، سواء كانت فردية أو جماعية، وما قد تثيره من آثار على استقرار العلاقات المهنية والسلم الاجتماعي، فقد حرص المشرع على إحاطتها بنظام خاص يهدف إلى تسويتها بطرق ودية خارج الإطار القضائي، من خلال اعتماد جملة من الآليات والإجراءات التي تقوم على مبادئ الحوار والتوفيق والتوازن بين مصالح الأطراف. وعليه، يثور التساؤل حول مختلف الطرق التي اعتمدها المشرع الجزائري لتسوية منازعات العمل خارج إطار القضاء.

المطلب الأول: آليات التسوية الودية

تُعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية، حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية، أو اتفاق أو اتفاقية جماعية، تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل، أو بأي أثر من آثار علاقة العمل الجماعية، أو كما يعرفها المشرع الجزائري: «... هي كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل¹». و لذلك أقرّ المشرع الجزائري مجموعة من القواعد والآليات القانونية التي تهدف إلى تنظيم علاقات العمل الجماعية، ووضع أساليب فعّالة للوقاية من النزاعات قبل تفاقمها، وذلك انطلاقًا من مبدأ أساسي يتمثل في ضرورة الحفاظ على السلم المهني والاجتماعي داخل بيئة العمل.

¹ - راجع المادة 2 من القانون 90 - 02 الملغى مرجع سابق، يقابلها نص المادة 02 من القانون 08-23، مرجع سابق..

الفرع الأول: الإجراءات الوقائية للنزاعات الجماعية

يُعد العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في مجال العمل من المسائل الأساسية التي تحظى باهتمام كل من العمال وأصحاب العمل على حد سواء، إذ نادرًا ما تخلو اتفاقية جماعية من تضمين تدابير وإجراءات احتياطية تهدف إلى تفادي نشوء مثل هذه النزاعات. ويكتسي هذا الأمر أهمية خاصة في ظل بروز التنظيمات النقابية التي تتمتع بالشخصية المعنوية. بما يخول لها المشاركة في تسيير المؤسسات والتفاوض مع أصحاب العمل لوضع القواعد المنظمة لعلاقات العمل، وقد أفرزت هذه الأدوار مسؤوليات مشتركة تدفع مختلف الأطراف إلى البحث عن أنجع السبل للوقاية من النزاعات الجماعية، وذلك في إطار الالتزام بمبدأ السلم المهني والاجتماعي داخل بيئة العمل.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة للاتفاقيات الجماعية، وكذا إلى مضمون هذه الاتفاقيات من خلال بعض النماذج العملية، يتضح أن هناك وسيلتين أساسيتين للوقاية من النزاعات الجماعية تتمثل الأولى في اعتماد التفاوض الجماعي المباشر كلما دعت الحاجة إلى ذلك، أما الثانية فتتمثل في إنشاء هيكل ولجان دائمة تتولى رصد الإشكالات المحتملة والسعي إلى معالجتها قبل تفاقمها.

أولاً : التفاوض المباشر

نصت المادة 5 من القانون المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية وحق الإضراب 08/23 على أنه يتعين على المستخدمين وممثلي العمال عقد اجتماعات دورية يتم خلالها دراسة وضعية العلاقات المهنية والاجتماعية داخل المؤسسة، على أن تُحدد دورية هذه الاجتماعات بموجب الاتفاقيات أو العقود المبرمة بين الطرفين. ويعكس هذا النص توجه المشرع نحو تكريس آلية الحوار المنتظم كوسيلة وقائية للحد من نشوء النزاعات الجماعية¹.

وقد جسدت العديد من الاتفاقيات الجماعية المبرمة على مستوى المؤسسات الوطنية هذا التوجه حيث أولت عناية خاصة لتنظيم هذه الاجتماعات الدورية باعتبارها إطارًا للتشاور والتقييم المشترك. ومن بين هذه النماذج، ما نصت عليه المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية التي أقرت بضرورة تنظيم اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر بين المستخدم وممثلي العمال، قصد

¹ - أنظر المادة 5 من القانون 08/23 مرجع سابق.

دراسة وتقييم وضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية، وكذا الظروف العامة للعمل، بهدف تفادي أي نزاع محتمل. كما كرست نفس المبدأ مواد أخرى في اتفاقيات جماعية مختلفة، على غرار المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى، والمادة 61 من الاتفاقية الجماعية

لمؤسسة البناء الجاهز الخفيف، وهو ما يؤكد الأهمية العملية لهذه الآلية في الوقاية من النزاعات الجماعية.

هذه الأمثلة والنماذج التي أوردناها ليست سوى بعض الحالات التي يمكن الاستدلال بها على مدى أهمية العناية التي أولتها الاتفاقيات الجماعية للوقاية من النزاعات الجماعية، وتتجلى أهمية الاجتماعات الدورية في كونها تضمن استمرارية الاتصال المباشر والمنتظم بين أطراف العلاقة المهنية، بما يعزز فرص التشاور والتعاون الفعّال بينهم، ويُسهّم في احتواء أي بوادر خلاف قبل تفاقمها. وتتيح هذه اللقاءات إطاراً مناسباً لعرض التصورات والتحليلات المتعلقة بالأوضاع المهنية والاجتماعية في المؤسسة، ومناقشة الحلول المقترحة لها في حدود التنازلات الممكنة من كل طرف.

ومن شأن هذه الآلية أن تُسهّم في تفادي تصعيد النزاعات أو تفاقم التوتر بين الأطراف، بما يحول دون خروج الخلاف من نطاق السيطرة داخل المؤسسة، وانتقاله إلى مرحلة تستدعي اللجوء إلى وسائل وإجراءات أخرى أكثر تعقيداً، قد تتطلب تدخل جهات أو هيئات خارجية.

ثانياً: اللجان المشتركة

غالباً ما يُعهد بمهمة الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أو الحد من تفاقم الخلافات التي قد تنشأ بين الحين والآخر، إلى لجان مشتركة قد تكون دائمة أو مؤقتة، تُنشأ خصيصاً للتكفل بهذه النزاعات في مراحلها الأولى. وقد منحت التشريعات العمالية لأطراف العلاقة المهنية حرية إنشاء وتنظيم هذه اللجان، مع تخويلها صلاحيات متابعة النزاع، دراسته، واقتراح الحلول الملائمة لتسويته.

ومن أبرز الأمثلة على تبني هذا الأسلوب الوقائي، ما ورد في الاتفاقية الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية، حيث نصت المادة 65 منها على أنه في حالة نشوء خلاف بين صاحب العمل

والممثلين النقابيين للعمال، سواء تعلق الأمر بالجوانب المهنية أو الاجتماعية، أو حتى في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتكون من ممثلي العمال وأصحاب العمل، ممن تم تفويضهم صراحة لهذا الغرض. وتجتمع هذه اللجنة وجوباً خلال ثلاثة (3) أيام من تاريخ إنشائها وتباشر مهامها من خلال إجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة بغية التوصل إلى تسوية للنزاع

في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوماً، مع تحرير محضر يتضمن نتائج أعمالها، والتي تكون ملزمة لأطراف النزاع.¹

وفي حال تعذر التوصل إلى حل، واستمرار الخلاف، يتعين على الأطراف اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الأخرى، سواء كانت اختيارية أو إجبارية، كآليتي الوساطة أو التحكيم.

ويتضح من خلال ذلك أن هذه اللجان لا تختلف، من حيث الهدف وآلية العمل، عن أسلوب التفاوض المباشر، إذ تسعى أساساً إلى احتواء النزاع في بداياته ومنع تفاقمه، اعتماداً على الحوار المباشر بين الأطراف، إلا أن الإجراءات الوقائية، والضرورية في المراحل الأولى لبروز بادر النزاع، كثيراً ما لا تؤدي النتائج المرجوة منها، إما إلى تمسك الأطراف بمواقفها ومطالبها، واما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، واما لعدم التزام بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الوسائل والإجراءات العلاجية المختلفة سواء الاختيارية منها أو الاجبارية.

الفرع الثاني : الإجراءات العلاجية

تشكّل الإجراءات العلاجية في التشريع الجزائري مجموع الآليات القانونية والقضائية الرامية إلى تسوية النزاعات الجماعية للعمل وإعادة بعث الرابطة العقدية الموقوفة وتتنوع هذه التدابير بين الحلول الودية الإلزامية كالمصالحة والوساطة والتحكيم التي نص عليها القانون رقم 08-23، وبين

¹ - الاتفاقية الجماعية لعمال البنوك الصادرة في 07 أوت 1991 بالنسخة العربية باعتباره الوسيلة الأنجع لتفادي النزاعات الجماعية في العمل.

التدخل القضائي الاستعجالي للفصل في مشروعية التوقف عن العمل، مما يضمن تقريب وجهات النظر والعودة الآمنة لعلاقة العمل المتوازنة.

أولاً : إجراء المصالحة

أولت مختلف التشريعات العمالية عناية خاصة بوضع آليات وإجراءات تُعنى بتسوية منازعات العمل الجماعية، حيث يساهم في إعدادها وتنظيمها أطراف العلاقة المهنية أنفسهم، مستفيدين من الصلاحيات الواسعة المخولة لهم لاعتماد أساليب علاجية مناسبة، مع ضرورة احترام التدرج في تطبيقها، بهدف تشخيص أسباب النزاع والحد من تفاقمها.

ويقصد بالأساليب العلاجية تلك الوسائل التي ترمي إلى دراسة وتحليل أسباب النزاعات الجماعية، والبحث عن حلول ملائمة لها، وذلك في إطار تدخل أطراف وهيئات مختصة، ومن أبرز هذه الوسائل نظام المصالحة.

1: تعريف إجراء المصالحة

الصلح هو عقد رضائي بين طرفين يهدف إلى إنهاء نزاع قائم أو منع نزاع محتمل، وذلك عبر تنازل كل طرف، على وجه التبادل، عن جزء من مطالبه. وهو يختلف عن التحكيم والوساطة كونه يعتمد إرادة الطرفين مباشرة دون بالضرورة تدخل طرف ثالث، حيث تنص المادة 7 من القانون 08-23 أنه: " في حالة نزاع جماعي للعمل بين المستخدمين وممثلي العمال حول كل المسائل موضوع النزاع أو بعضها، يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليه في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي يكونون طرفاً فيها"¹.

في حالة عدم توصل أطراف النزاع إلى حل من خلال إجراءات المصالحة الداخلية، يتعين على الطرف الأكثر استعجالاً عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليمياً. وتتولى هذه الأخيرة مباشرة إجراءات المصالحة، حيث يتم إخطارها بالنزاع من قبل أحد الطرفين. ويجب على مفتشية العمل الشروع في عملية المصالحة في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام من تاريخ الإخطار

1- انظر المادة 7 من القانون، 08-23 ، مرجع سابق.

على أن تُستكمل هذه الإجراءات خلال مدة أقصاها خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تاريخ انعقاد أول جلسة¹.

وُختتم عملية المصالحة بتحرير محضر رسمي يتضمن النتائج التي تم التوصل إليها، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 13 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 والمتعلق بمفتشية العمل، والتي تقضي بأن مفتش العمل يحزر، عند انتهاء إجراء المصالحة الخاصة بالنزاعات الجماعية، محضراً يثبت فيه نقاط الاتفاق بين الأطراف، كما يمكنه، عند الاقتضاء، تدوين المسائل التي لا يزال النزاع قائماً بشأنها².

وقد أكدت المادة 11 من القانون رقم 23-08 نفس المضمون، بما يعكس حرص المشرع على تأطير إجراءات المصالحة وضمان فعاليتها في تسوية النزاعات الجماعية في العمل³.

2 - إجراءات المصالحة:

عند عرض النزاع الجماعي على مفتش العمل، يتولى هذا الأخير مباشرة إجراءات المصالحة بين طرفي النزاع، حيث تُعقد جلسة أولى وجوبية في أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام من تاريخ إخطاره بالنزاع من أحد الأطراف. ويُشترط حضور طرفي النزاع لجلسات المصالحة باعتبارها مرحلة أساسية في محاولة الوصول إلى حل ودي. وفي حالة تخلف أحد الطرفين عن الحضور رغم استدعائه للمرة الثانية، يقوم مفتش العمل بتحرير محضر عدم المصالحة⁴.

أما إذا فشلت المصالحة كلياً أو جزئياً، فإن مفتش العمل يحزر محضراً يتضمن ما تم التوصل إليه أو يثبت فشلها، ثم يقوم بإرساله إلى طرفي النزاع، وإلى الوالي المختص إقليمياً، وكذلك إلى الوزير المكلف بالعمل. وفي هذه الحالة، يمكن للوزير المكلف بالعمل، خاصة إذا تجاوز النزاع

¹ - القانون 90-03 مؤرخ في 6 فيفري 1990، متعلق بمفتشية العمل جريدة رقم 6 لسنة 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم 11-96 المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، رقم 36 لسنة 1996.

² - المادة 12: "بعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة في حالة فشل إجراء المصالحة في النزاع الجماعي للعمل كـ له أو بعضه. يتم إرسال محضر الغياب أو محضر عدم المصالحة في حالة الفشل الكلي أو الجزئي لإجراءات المصالحة بأي وسيلة ان قانونية إلى طرفي النزاع وإلى الوالي المختص إقليمياً أو الوزير المكلف بالعمل".

³ - المادة 11 من القانون 23-08، مرجع سابق.

⁴ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الديوان الوطني للطبعات الجامعية، طبعة 2، الجزائر 2003،

نطاق المؤسسة، أن يكلف مفتش العمل بإجراء محاولة ثانية للمصالحة تشمل كل النزاع أو جزءاً منه.¹

كما يجوز لأطراف النزاع، عند فشل المصالحة، اللجوء إلى وسائل أخرى لتسوية النزاع، مثل الوساطة أو التحكيم، وذلك وفقاً لما تنص عليه أحكام الاتفاقيات الجماعية أو التشريع المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل.

3 - نتائج المصالحة:

ومن بين نتائج المصالحة نذكر منها ما يلي:

- **الحالة الأولى:** إذا تبين، أثناء اجتماع المصالحة، أن موضوع الخلاف يتعلق بمسائل قانونية أو تنظيمية واجبة التطبيق على عاتق المؤسسة أو الإدارة العمومية، فإنه يتعين على السلطة السلمية

العليا المباشرة، بعد إخطارها، السهر على ضمان تنفيذ هذه الالتزامات، ويجب أن يتم ذلك في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوماً ابتداءً من تاريخ الإخطار، بما يضمن احترام القواعد القانونية والتنظيمية المعمول بها وتسوية النزاع في أقرب الآجال.²

- **الحالة الثانية:** إذا تبين أن موضوع الخلاف الجماعي يتعلق بتأويل الأحكام القانونية والتنظيمية أو بمسائل لا يمكن معالجتها في إطار النصوص القانونية والتنظيمية السارية، فإنه يتعين على السلطة السلمية العليا المختصة بالوظيفة العمومية إحالة النزاع على المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية، ويُعد هذا المجلس هيئة مختصة بالمصالحة في مجال النزاعات الجماعية، وذلك وفقاً لما

نصت عليه المادة 35 من القانون رقم 23-08، حيث يتولى دراسة النزاع المعروض عليه والسعي إلى إيجاد تسوية مناسبة له في إطار الصلاحيات المخولة له قانوناً.³

الحالة الثالثة: تتولى السلطة السلمية العليا، عند انتهاء إجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 23 إلى 26 من القانون رقم 23-08، إعداد محضر يُوقعه طرفا النزاع. ويجب ألا

¹ - المادة 9 من قانون 08/23 نصت على " يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل الحضور وجوبا الحضور لاجتماعات التشاور وجلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل. يعين الطرفان، بحرية، ممثليهما المفوضين كتابيا بمطلق الصلاحية للتفاوض وإبرام اتفاق. غير أنه، يمكن مفتش العمل أن يحدد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة. وعندما لا يمثل أحد الطرفين، يستدعيهما مفتش العمل من جديد في أجل لا يتجاوز اثنتين وسبعين (72 ساعة)".

² - المادة 26 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

³ - المادة 25 من القانون رقم 23-08، مرجع سابق.

تتجاوز مدة هذه الإجراءات خمسة عش ويتضمن المحضر مختلف المقترحات المعتمدة والاتفاقات التي تم التوصل إليها بين الطرفين، كما قد يشمل عند الاقتضاء، المقترحات المرفوعة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، لاسيما تلك المتعلقة بكيفيات معالجة المسائل التي ظل الخلاف قائماً بشأنها، والإجراءات الواجب اتباعها لتسويتها (15) يوماً ابتداءً من تاريخ انعقاد الاجتماع الأول¹.

- ثانياً : إجراءات الوساطة

تُعد الوساطة الإجراء الثاني الذي يلجأ إليه طرفا النزاع الجماعي في العمل، وذلك عقب فشل مرحلة المصالحة. ويُقصد بها إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص ثالث محايد يُعرف بالوسيط، يعين باتفاق مشترك بين الأطراف من ضمن قائمة يُعدها الوزير المكلف بالعمل². وفي حالة نشوء خلاف بين طرفي النزاع بشأن اختيار الوسيط، لا سيما عندما يتعلق الأمر بقطاعات النشاط المنصوص عليها قانوناً، يتم تعيين الوسيط تلقائياً من قبل السلطة المختصة، سواء كان وزير القطاع المعني، أو الوالي، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، وذلك بحسب الحالة، ومن ضمن قائمة الوسطاء المعدة مسبقاً وفقاً للتشريع المعمول به³.

ومما لا شك فيه ان للوسيط، في إطار ممارسته لمهامه، صلاحيات واسعة تمكنه من إجراء التحقيقات والتحريرات اللازمة، قصد الإحاطة بكافة جوانب النزاع، بما في ذلك الاطلاع على

الوضعية الاقتصادية للهيئة المستخدمة، وكذا ظروف ووضعية العمال المعنيين بالنزاع الجماعي وذلك بهدف الوصول إلى تصور دقيق يساعده على اقتراح حلول مناسبة وفعالة⁴.

ويتولى الوسيط دراسة النزاع المعروض عليه، من خلال جمع المعلومات الضرورية والاستماع إلى أطراف النزاع، بهدف تكوين رؤية شاملة حول أسبابه وأبعاده. وعلى ضوء ذلك، يقوم باقتراح

¹ - انظر المادة 26: من نفس القانون إذا تبين أثناء اجتماع المصالحة، بأن النقاط محل النزاع الجماعي للعمل تخص تأويلاً لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الأشكال المنصوص عليها

² - أنظر المادة 14 من القانون 08-23، مرجع سابق.

³ - المادة 15 من قانون 08-23، مرجع سابق.

⁴ - المادة 16 من قانون 08-23، مرجع سابق

حلول مناسبة في شكل توصيات أو مقترحات تهدف إلى تقريب وجهات النظر والتوصل إلى تسوية ودية للنزاع في أجل 10 أيام. ويمكن تمديد الأجل 8 أيام أخرى باتفاق الطرفين¹.

وبعد استكمال دراسة كافة المعطيات والوثائق المقدمة إليه، خلال الأجل المحدد من قبل الأطراف، يُقدّم الوسيط اقتراحه النهائي في شكل توصية معللة ومسببة، تُعرض على طرفي النزاع قصد النظر فيها واتخاذ ما يرونه مناسباً بشأنها. على أنه يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل إبلاغ الوسيط، خلال أجل لا يتجاوز ثمانية (8) أيام عمل ابتداءً من تاريخ استلام مقترحات تسوية النزاع، بقرارهم بشأن هذه المقترحات، سواء بالقبول أو الرفض، وذلك بأي وسيلة قانونية مرفقة بإشعار بالاستلام مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بهذا القرار. وفي حال عدم رد الطرفين داخل هذا الأجل، تُعدّ مقترحات الوسيط مرفوضة ضمناً.

أما إذا اتفق الطرفان على قبول مقترحات الوسيط، فإنه يتم تحرير اتفاق جماعي للعمل يُوقع عليه طرفا النزاع، ويكونان ملزمان بتنفيذه وفقاً للأجال والشروط المتفق عليها، وذلك بعد إيداعه من قبل الطرف الأكثر استعجالاً لدى مفتشية العمل وأمانة ضبط المحكمة المختصتين إقليمياً، وفي حالة فشل إجراء الوساطة، يجوز لطرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم، وفقاً للأحكام القانونية المنظمة لذلك².

يلتزم الوسيط، عقب انتهاء مهمته، بإعداد تقرير مفصل يتضمن عرضاً لنتائج تدخله في النزاع الجماعي، وذلك خلال أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين (48) ساعة. ويُوَجَّه هذا التقرير إلى الوزير المكلف بالعمل، وإلى الوزير المعني بالقطاع، وكذا إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، بما يضمن إطلاع الجهات المعنية على مآل إجراءات الوساطة³.

ثالثاً: إجراءات التحكيم

يُعد التحكيم من أهم الوسائل القانونية المعتمدة لتسوية النزاعات الجماعية في العمل، نظراً لما يتميز به من فعالية في الفصل في النزاع بسرعة وبدرجة عالية من المرونة، خاصة في الحالات التي يتعذر فيها التوصل إلى حل عن طريق المصالحة أو الوساطة. ونصت المادة 20 على أنه في

¹ - المادة 17 الفقرة 1 و 2 من قانون 08-23، مرجع سابق

² - المادة 18 من القانون 08-23، مرجع سابق

³ - المادة 19 من القانون 08-23، مرجع سابق.

حال اتفاق طرفي النزاع الجماعي على عرض خلافهما على التحكيم، وذلك بعد فشل مرحلتي المصالحة والوساطة، تُطبق أحكام التحكيم الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مع مراعاة الأحكام الخاصة المنصوص عليها في التشريع المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.¹

ويتعين على هيئة التحكيم إصدار قرارها النهائي في أجل لا يتجاوز ثلاثين (30) يوم عمل من تاريخ تعيين المحكمين. ويكون هذا القرار ملزماً لطرفي النزاع وواجب التنفيذ، بغض النظر عن أي طعن قد يُقدّم من أحد الطرفين. كما يمكن الطعن في قرار التحكيم خلال أجل ثلاثة (3) أيام عمل من تاريخ تبليغه، وذلك وفق الأشكال والإجراءات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

كما تنص المادة 21 من نفس القانون على وجوب حضور طرفي النزاع الجماعي أمام هيئة التحكيم أو المحكم، مع إمكانية تمثيلهما بواسطة ممثل مفوض قانوناً، وفي حالة ما إذا كان أحد أطراف النزاع شخصاً معنوياً، يتعين أن يكون ممثلاً بواسطة ممثله القانوني، وذلك ضماناً لحسن سير إجراءات التحكيم وصحة التمثيل القانوني أثناء النظر في النزاع.²

المطلب الثاني: دور القضاء والجهات المختصة

من خلال ما سبق عرضه، يتضح أن المشرع الجزائري قد اعتمد منظومة متكاملة من الوسائل الخاصة لتسوية منازعات العمل الجماعية، سواء من خلال التفاوض المباشر، أو المصالحة، أو الوساطة، أو التحكيم، وذلك تكريساً لمبدأ الحلّ الودي والتدرج في معالجة النزاع، غير أنه، وفي بعض الحالات، قد يتعذر على هذه الآليات تحقيق التسوية المرجوة، الأمر الذي يستدعي إحالة النزاع إلى القضاء المختص للفصل فيه. ومن خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، يتبين أن هذه الإحالة القضائية تشمل عدة حالات محددة، من أبرزها:

الفرع الأول: دور القضاء

¹ - المادة 20 من القانون 08-23، مرجع سابق.

² - المادة 21 من القانون 08-23، مرجع سابق.

تؤدي الهيئات القضائية دورًا محوريًا في تسوية منازعات العمل الجماعية، من خلال جملة من الوظائف الأساسية التي تهدف إلى تحقيق العدالة وضمان استقرار العلاقات المهنية، وذلك على النحو الآتي:

1- الفصل في المنازعات

تختص المحاكم بالنظر في النزاعات الجماعية للعمل والفصل فيها بإصدار أحكام قضائية ملزمة لأطراف النزاع، بما يضمن تحقيق العدالة وحماية الحقوق. كما تسهم هذه الأحكام في تكريس مبادئ قانونية تُشكل مرجعًا يُهتدى به في تنظيم العلاقات العمالية مستقبلاً، مما يساعد على الحد من نشوء نزاعات جديدة.

2- الرقابة على تطبيق القوانين

تضطلع الهيئات القضائية بمهمة مراقبة مدى احترام وتطبيق قوانين العمل، وتتخذ الإجراءات القانونية اللازمة في مواجهة المخالفات. وتؤدي هذه الرقابة دورًا أساسيًا في ضمان تنفيذ أحكام عقود العمل بصورة عادلة، وتعزيز بيئة عمل قائمة على احترام القانون.¹

3- حماية حقوق العمال

تسهر الجهات القضائية على حماية حقوق العمال من خلال إصدار أوامر وأحكام تقضي بوقف الممارسات غير المشروعة، وإعادة العمال المفصولين تعسفيًا إلى مناصب عملهم، أو الحكم لهم بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بهم. وتسهم هذه التدخلات في ضمان تمتع العمال بحقوقهم الأساسية، كالحق في الأجر العادل، والحق في بيئة عمل آمنة، والحق في التنظيم النقابي.

4 توفير سبل الإنصاف والإصلاح

تمكّن الهيئات القضائية العمال من اللجوء إليها لرفع المظالم وطلب الإنصاف عند انتهاك حقوقهم، مما يتيح آلية فعالة لتسوية النزاعات. كما تُسهم هذه الآليات في تعزيز الثقة بين أطراف العلاقة المهنية ودعم استقرارها.

¹ - محمد حلمي عبد المالك، شرح مختصر في قضاء العمل، تأليف المستشار، دار النهضة العربية القاهرة، 2020.

5 المساهمة في تطوير التشريعات العمالية

تؤدي الأحكام القضائية دورًا مهمًا في تطوير المنظومة القانونية للعمل، من خلال كشف الثغرات والنقائص في النصوص الحالية، وهو ما يتيح للمشرع التدخل لتعديلها وتكييفها مع تطورات سوق العمل، بما يحقق حماية أفضل للحقوق ويعزز العدالة الاجتماعية¹.

إضافة إلى ذلك: تُسهم الهيئات القضائية في نشر الوعي القانوني لدى أطراف العلاقة المهنية وتشجيعهم على اعتماد الحوار والتفاوض كوسيلة لتسوية النزاعات، كما تعزز ثقافة احترام القانون وحماية الحقوق في مجال العمل.

الفرع الثاني : مفتشية العمل

لقد مرت مفتشية العمل، بمراحل مختلفة متأثرة في ذلك بعدة مفاهيم حول دورها ومهامها، في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية التي مرت بها البلاد، وذلك من أجل تحسين عالقات العمل عن طريق تطبيق وظائفها التي تحدد سلطاتها، وكذا إلزامية تدخلاتها في المؤسسات، لتقدير أفعال

الأفراد من عدة اتفاقيات دولية العاملين فيها، ومع العلم أن وظائف مفتشية العمل لم تحدد إلا انطلاقًا من عدة اتفاقيات دولية لاسيما الاتفاقية الدولية رقم 81 لسنة 1947 وهو ما جاء به القانون 90-04.²

أما في ظل الإصلاحات الجديدة، أصبحت تنظم وفق القانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل فلقد وسع من اختصاصاتها في جميع الميادين، مع التأكيد على عدم اختصاصها في المؤسسات التي تقتضي ضرورة الدفاع الوطني و المستخدمين الخاضعين للقانون الأساس ي للوظيف العسكري أو الأمن الوطني³.

ومن أهم اختصاصات مفتشية العمل، تولى مراقبة تنفيذ الأحكام التشريعية و التنظيمية فيما

1 - منظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org/>

2 - سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتش ي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2005، ص 98

3 - القانون رقم 90 -03 المؤرخ في 6 فيفري، 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج ر، عدد، 06 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالأمر 96-11 المؤرخ 10 جوان 1996

يخص قانون العمل، كما تقديم المعلومات والإرشادات لأرباب العمل أو المسيرين فيما يخص الأحكام القانونية المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم وتعمل على مساعدة العمال و أرباب العمل في إعداد الاتفاقيات أو العقود. و بحسب المادة 03 من نفس القانون المذكور سابقا: فإنه يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمال أجراء أو ممتنون من الجنسين، باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكرية و المؤسسات. التي تقتضي فيها ضرورات الدفاع أو الأمن الوطنيين منع دخول الأشخاص أجنب عنه.

ومن اهم صلاحيات مفتشية العمل، أنها تمنح كل هيئة إدارية صلاحيات تتناسب مع طبيعة مهامها، ولا سيما إذا كانت هيئة ذات طابع رقابي، كما هو الشأن بالنسبة لمفتشية العمل، فقد حدّد القانون رقم 90 -03 المتعلق بمفتشية العمل مجموعة من الصلاحيات التي تمكّن مفتشي العمل من أداء مهامهم في أفضل الظروف.

وفي هذا الإطار، يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات ميدانية إلى أماكن العمل الواقعة ضمن نطاق اختصاصهم، بهدف مراقبة مدى احترام وتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل. كما يمكنهم دخول أماكن الإنتاج خلال ساعات العمل، حتى وإن كانت هذه الأماكن ذات استعمال سكني، متى تعلق الأمر بممارسة مهامهم الرقابية.

وإلى جانب ذلك، خول لهم القانون القيام بكافة عمليات الفحص والمراقبة والتحقيق التي يرونها ضرورية للتأكد من التطبيق الفعلي للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ومن بين هذه الصلاحيات على وجه الخصوص:

- الاستماع إلى أي شخص، بحضور شاهد أو بدونه، بشأن المسائل المرتبطة بمهامهم.
- أخذ عينات من المواد المستعملة أو المنتجات المتداولة قصد تحليلها عند الاقتضاء.
- الاطلاع على السجلات والدفاتر والوثائق المنصوص عليها في تشريع العمل، مع إمكانية استنساخها أو استخراج بيانات منها للتحقق من مطابقتها.
- الاستعانة بذوي الاختصاص وطلب آرائهم أو توجيهاتهم، خاصة في مجالات الصحة المهنية، السلامة، وطب العمل.
- مرافقة المستخدم أو ممثله، وممثل العمال، أو أي شخص آخر يرويه ضرورياً أثناء قيامهم بمهام التفتيش.

وتُسهم هذه الصلاحيات في تمكين مفتشي العمل من أداء دورهم الرقابي بفعالية، خاصة وأن مهامهم تتطلب دقة ومرونة في آن واحد. كما عزز المشرع هذه الحماية بنصوص قانونية تقرر عقوبات ضد كل من يعرقل عمل مفتشي العمل أو يمارس عليهم أي شكل من أشكال الضغط أو الإهانة، وهو ما كرسه القانون من خلال أحكامه الجزائية الواردة في مواد ذات الصلة.

المطلب الثالث: إنهاء الإضراب والعودة إلى العمل

يُعد إنهاء الإضراب وعودة العمال إلى العمل المرحلة الأخيرة في مسار النزاعات الجماعية، حيث يهدف إلى إعادة استقرار العلاقات المهنية داخل المؤسسة وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي والاجتماعي. ويتم ذلك عادة من خلال آليات قانونية وتنظيمية تهدف إلى تسوية الخلافات وإنهاء حالة التوقف عن العمل.

الفرع الأول: اتفاق التسوية

ينتهي الإضراب في الغالب بالتوصل إلى اتفاق تسوية بين طرفي النزاع، أي بين المستخدم وممثلي العمال، سواء في إطار المصالحة أو الوساطة أو حتى المفاوضات المباشرة ويتضمن هذا الاتفاق النقاط المتفق عليها بين الطرفين، مثل تحسين ظروف العمل، مراجعة لأجور أو تسوية المطالب المهنية. ويُعد هذا الاتفاق ملزماً للطرفين متى تم التوقيع عليه وفق الإجراءات القانونية المعمول بها وإيداعه لدى الجهات المختصة، ويتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل خلال فترة الإشعار المسبق وحتى بعد الشروع في الإضراب، مواصلة المفاوضات بهدف تسوية الخلاف محل النزاع.

وفي حالة ظهور عنصر جديد جوهري وإيجابي من شأنه تسهيل تسوية النزاع أثناء سير المفاوضات، فإنه يتوجب على ممثلي العمال إعلام العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بهذا المستجد. ويُترك لهؤلاء اتخاذ القرار، وفقاً لأحكام هذا القانون، بشأن مواصلة الإضراب أو العودة إلى العمل، كما يشارك المستخدم أو ممثله المفوض قانوناً في أشغال الجمعية العامة، بما يضمن مبدأ الحوار والتشاور بين مختلف أطراف العلاقة المهنية¹، وتتمثل الغاية الأساسية من تسوية النزاعات المرتبطة بحق الإضراب في التوصل إلى حل ودي ونهائي بين طرفي النزاع،

¹ - المادة 69 من قانون 08-23، مرجع سابق.

بما يضمن إنهاء الخلاف وإعادة الاستقرار إلى علاقات العمل.

غير أنه في حال استمرار الإضراب وتعذر التوصل إلى تسوية، يمكن للسلطات العمومية المختصة، والمتمثلة في وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، بحسب الحالة، وبعد استشارة المستخدم وممثلي العمال، إحالة النزاع الجماعي إلى هيئة التحكيم، سواء على مستوى اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية، وذلك عندما تقتضي الضرورات الاقتصادية والاجتماعية ذلك.

ويبرز هذا التدخل خاصة في القطاعات الحيوية التي يرتبط نشاطها بضمان الحد الأدنى من الخدمة، والتي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم، أو حتى الاقتصاد الوطني للخطر.

ومن خلال ذلك، يتضح أن اللجوء إلى التحكيم في هذه الحالات لا يُعد مجرد خيار، بل وسيلة ضرورية تفرضها اعتبارات المصلحة العامة، وهو ما يستدعي إبراز دور اللجان المختصة في هذا المجال، ومن خلال ذلك، يتضح أن اللجوء إلى التحكيم في هذه الحالات لا يُعد مجرد خيار، بل وسيلة ضرورية تفرضها اعتبارات المصلحة العامة، وهو ما يستدعي إبراز دور اللجان الوطنية أو الولائية للتحكيم في هذا المجال، فتُعد هذه اللجان هيئات مختصة يُعهد إليها الفصل في النزاعات الجماعية التي يتعذر حلها بالطرق الودية، خاصة عندما يتعلق الأمر بقطاعات حساسة تمس المصلحة العامة، وتتمثل أهم مهامها فيما يلي :

- تتولى اللجنة دراسة النزاع المحال إليها من طرف السلطات المختصة، من خلال فحص جميع الجوانب القانونية والاقتصادية والاجتماعية المرتبطة به.
- تقوم اللجنة بسماع ممثلي العمال والمستخدم، وتمكين كل طرف من عرض دقوعه ومطالبه، بما يضمن مبدأ المواجهة واحترام حقوق الدفاع.
- تعتمد اللجنة على مختلف الوثائق والتقارير، وقد تستعين بخبراء عند الاقتضاء لتقييم آثار النزاع، خاصة في القطاعات الحيوية.
- تُصدر اللجنة قراراً نهائياً في النزاع خلال الآجال القانونية، يكون ملزماً للطرفين، ويهدف إلى وضع حد للنزاع وضمان استمرارية النشاط، لا سيما في المرافق الأساسية.

- تراعي اللجنة عند إصدار قراراتها تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح المستخدم، مع الأخذ بعين الاعتبار متطلبات النظام العام والمصلحة الاقتصادية والاجتماعية.

كما يبرز دورها بشكل خاص في القطاعات التي تتطلب حدًا أدنى من الخدمة، حيث تسعى إلى تفادي أي اضطراب قد يمس حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم.

الفرع الثاني: الآثار اللاحقة لإنهاء الإضراب

يترتب عن ممارسة الحق في الإضراب، والشروع فيه وفقًا للإجراءات التي يحددها القانون المنظم له، مجموعة من الآثار القانونية التي تختلف باختلاف مدى مشروعية هذا الإضراب. وتتجلى هذه الآثار فيما يلي¹:

أولاً: بالنسبة للعمال المضربين

1 وقف علاقة العمل: باعتبار أن الإضراب يمثل ممارسة لحق معترف به قانونًا، فإنه لا يترتب عنه فقدان العامل لمنصب عمله، وإنما يترتب فقط حرمانه من تقاضي الأجر خلال مدة التوقف عن العمل. ويُعد الإضراب من بين الحالات التي حددها المشرع والتي تؤدي إلى تعليق علاقة العمل مؤقتًا، دون إنهاؤها.²

وعليه، فإن علاقة العمل التي يتم تعليقها خلال فترة الإضراب تستأنف سريانها من جديد بمجرد انتهائها، وهو ما أكدته المادة 55 من القانون رقم 08-23، التي تنص على أن حق الإضراب محمي وفقًا للتشريع المعمول به، ولا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، بل يترتب عليه فقط تعليق آثارها طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل³.

ويترتب على ذلك التزام صاحب العمل بالمحافظة على مناصب العمال المضربين، وضمان حقوقهم المكتسبة، لاسيما الأقدمية، مع عدم إدخال أي تغيير على وضعيتهم المهنية. كما يُمنع عليه تعيين عمال آخرين لتعويضهم خلال فترة الإضراب، إلا في الحالات الاستثنائية، كالتسخير الذي

تأمر به السلطات العمومية المختصة، أو لضمان الحد الأدنى من الخدمة، وهو ما نصت عليه المادة

1- عجة الجيلاني، ص 2، مرجع سابق.

2 - راشد راشد، مرجع سابق، ص 302.

3 - المادة 55 من قانون 08/3، مرجع سابق.

56 من نفس القانون¹.

ومن جهة أخرى، لا يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبات تأديبية أو اتخاذ قرارات تسريح ضد العمال بسبب ممارستهم لإضراب مشروع، بما في ذلك ممثلو العمال. غير أن ذلك لا يمنع من مساءلتهم تأديبياً في حالة ارتكابهم أخطاء جسيمة خارجة عن إطار ممارسة هذا الحق، كأعمال العنف، أو الإتلاف العمدي للممتلكات، أو الإخلال بالنظام والأمن داخل المؤسسة، وذلك وفقاً لما ينص عليه النظام الداخلي والتشريع المعمول به.

وبالتالي، فإن أي إجراء تأديبي أو قرار إنهاء علاقة العمل يُتخذ بسبب المشاركة في إضراب مشروع يُعد تعسفياً وغير مشروع، ويستوجب المساءلة القانونية²، وهذا حسب المادة 56 من قانون 08/23 الفقرة 2 "لا يمكن تسليط أية عقوبة تأديبية أو اتخاذ أي إجراء تمييزي ضد العمال بسبب مشاركتهم في إضراب شرع فيه وقف الشوط المنصوص عليها في هذا القانون"

2: وقف الأجر

يترتب عن ممارسة حق الإضراب تعليق آثار علاقة العمل خلال مدة التوقف، وهو ما يؤدي إلى توقف التزام العامل بأداء العمل، وفي المقابل توقف التزام صاحب العمل بدفع الأجر، وذلك استناداً إلى الطبيعة التبادلية لعقد العمل، وعليه يتم اقتطاع الأجر بقدر مدة الإضراب، أي بعدد الأيام التي لم يؤد فيها العمل فعلياً. ويزداد الأمر وضوحاً في حالة الإضراب غير المشروع، حيث يمكن أن يمتد الأثر إلى تحميل العمال تبعات إضافية، خاصة إذا ترتبت عن الإضراب أضرار للمؤسسة. ومع ذلك، فإن هذه القاعدة ليست مطلقة، إذ قد ترد عليها استثناءات، لا سيما إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى خطأ جسيم من طرف صاحب العمل، مثل التأخر المتكرر في دفع الأجور أو الإخلال بقواعد الصحة والأمن. ففي مثل هذه الحالات، يمكن أن تُثار مسألة استحقاق الأجر رغم التوقف عن العمل، تبعاً لظروف كل حالة وتقدير الجهات المختصة.

كما يجدر التذكير بأن استمرار المفاوضات بين طرفي النزاع خلال فترة الإضراب، كما نصت عليه المادة 69 من نفس القانون، قد يؤدي إلى إنهاء الإضراب والعودة إلى العمل، وهو ما

¹ - المادة 56 من قانون 08-23، مرجع سابق.

² - المادة 56 الفقرة 2 من قانون 08-23، مرجع سابق.

ينعكس بدوره على مسألة الأجر وتسوية الآثار المالية المترتبة عن فترة التوقف¹.

وقد أكد المشرع هذا المبدأ، حيث نصت المادة 55 من القانون رقم 08-23 على أنه لا يترتب عن ساعات أو أيام العمل غير المؤداة بسبب الإضراب أي حق في تقاضي الأجر².

ثانياً: أثر ممارسة حق الإضراب بالنسبة للمؤسسة المستخدمة

يترتب عن ممارسة حق الإضراب من طرف العمال مجموعة من الآثار القانونية التي تنعكس على المؤسسة المستخدمة، وقد نظمها المشرع الجزائري، لا سيما في أحكام القانون رقم 08-23 بهدف تحقيق التوازن بين حماية حق العمال في الإضراب وضمان استمرارية النشاط الاقتصادي. ويمكن إجمال هذه الآثار فيما يلي:

1- منع استخلاف العمال المضربين:

يُحظر على صاحب العمل توظيف عمال جدد، سواء عن طريق التشغيل المباشر أو غيره، بقصد تعويض العمال المضربين خلال فترة الإضراب. ويهدف هذا المنع إلى حماية فعالية الإضراب باعتباره وسيلة مشروعة للضغط، ومنع إفراغه من مضمونه.

2- إمكانية اللجوء إلى التسخير:

يحق للمؤسسة المستخدمة، في حالات محددة ووفقاً للشروط المنصوص عليها قانوناً، في المادة 56 فقرة 1 اللجوء إلى نظام التسخير، وذلك بأمر من السلطات العمومية المختصة، خاصة عندما يتعلق الأمر بضمان استمرارية المرافق الحيوية أو الحد الأدنى من الخدمة. ويُعد هذا الإجراء استثنائياً ويخضع لرقابة صارمة.

3 - حظر غلق المؤسسة (الغلق أو الـ Lock-out):

يمنع على صاحب العمل استعمال أسلوب الغلق كوسيلة للرد على الإضراب. ويُقصد بالغلق قيام المستخدم بإغلاق المؤسسة أو منع العمال من الدخول إلى أماكن العمل، ورفض توفير وسائل العمل، مع الامتناع عن دفع الأجور، بهدف ممارسة الضغط على العمال لإجبارهم على التراجع

¹ - المادة 69 من قانون 08-23: يتعين عن طرفي النزاع الجماعي العمل خلال مدة الإشعار وبعد الشروع عن الإضراب مواصلة المفاوضات تسوية الخلاف موضوع النزاع. إذا ظهر عنصر أساسي جديد إيجابي تسوية النزاع الجماعي خلال المفاوضات فإنه يجب على ممثلي العمال إشعار العمال أو الأعيان العموميين المجتمعين في جمعية عامة بذلك. ويجب على هؤلاء أن يقرروا وفق أحكام هذا القانون العودة إلى العمل من عدمه.

² - المادة 55 الفقرة 2 من نفس القانون 08-23،

عن مطالبهم. ويُعد هذا التصرف غير مشروع، لأنه يخل بالتوازن بين أطراف العلاقة المهنية.

الفرع الثالث: التعويضات عن الإضراب.

ترتب على الإضراب وقف تنفيذ عقد العمل طيلة مدة الإضراب، مما يحق لصاحب العمل أو السلطة الإدارية المعنية أن تمتنع عن دفع الأجر للمضربين عن العمل، لأن واجب دفع الأجر للعامل يكون لقاء أدائه 51 للعمل، وكذلك الحال بالنسبة للموظف الذي له حق في تلقي راتب بعد أداء الخدمة ومن ثم يحق للمؤسسة المستخدمة الاقتراع من الأجر على حسب المدة التي تم فيها الإضراب. نص المشرع على عدم استحقاق العامل للأجر على ساعات العمل أو الأيام غير المؤداة في المادة 55 الفقرة 2 من قانون -23 08¹ بينما لم يرد أي نص في القانون السابق رقم -90 02 بشأن هذه المسألة، بل اكتف بالنص على عدم انقطاع عالقة العمل خلال مدة الإضراب فقط. نرى أن عدم استحقاق الأجر كأثر لتوقف عالقة العمل على الرغم من مشروعية الحق في الإضراب قد يقلل من فعليته كوسيلة للضغط على صاحب العمل للحصول على الحقوق ودعم المطالب المهنية، لذا ندعو إلى عدم الخصم المسبق من أجور المضربين لحين معرفة نتيجة الإضراب وما إذا كانت إيجابية أو سلبية.

ومن التعويضات القانونية الممكن طلبها في حالة التسريح التعسفي، تعويضا يحسب على أساس الراتب الشهري، يحسب من تاريخ التسريح إلى غاية تاريخ النطق بالحكم. " تأسيسا على الفقرة الأولى من المادة 4/73 من قانون 90-11"، إذا وقع التسريح مخالفة للإجراءات القانونية أو الاتفاقية الملزمة².

أما التعويضات التالية فتدخل كلها في إطار التعويضات المحتملة المنصوص عليها بالفقرة الأخيرة من المادة 73-04:

¹- المادة 55 الفقرة 2 من قانون 23-08، رجع سابق.

²- المادة 73 الفقرة 4 : إذا وقع تسريح للإجراءات القانونية و / أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار

التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله، وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه، يعتبر تعسفيا. تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة أو ، في حالة رفض أحد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) أشهر من العمل، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. يكون الحكم الصادر في هذا المجال قابلا للطعن بالنقض ..

- تعويضات مالية لا تقل عن الاجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة (6) اشهر من العمل وذلك إذا رفض أحد الطرفين اعادة الادماج في المؤسسة أثناء سير الدعوى (تأسيسا على المادة 73-04 الفقرة الاخيرة من القانون 90-11).

- تعويضات عن خرق الاتفاقية الجماعية الملزمة (تأسيسا على المادة 128 من القانون 90-11)
- تعويضا عن الاستعمال التعسفي للحق "التسريح التعسفي" (تأسيسا على المادة 124 مكرر من القانون المدني).

- تعويضا عن الضرر المادي والمعنوي. (تأسيسا على المادة 124 من القانون المدني)
- تعويضا عن ما فات من ربح وما لحق من خسارة (تأسيسا على المادة 182 من القانون المدني)
كل التعويضات تخضع للسلطة التقديرية للقاضي، إلا ما ذكر بالنقطة الأولى فإنه مقيد قانونا (ويمكن للقاضي تعيين خبير لمساعدته على احتساب قيمته).

4- يجب أن يُشرح الأساس القانوني المعتمد لطلب كل تعويض مع ضرورة الإثبات خلال سير الدعوى المتعلقة بالتسريح التعسفي.

ملاحظه: يمكن للاتفاقات و الاتفاقيات الجماعية أن تمنح تعويضات أخرى

ملخص الفصل:

تناول هذا الفصل الأحكام القانونية المنظمة لممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري من خلال بيان الشروط والإجراءات التي وضعها المشرع لممارسته في إطار يحقق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية نشاط المرافق والمؤسسات.

كما تم التطرق إلى آليات تسوية النزاعات العمالية الجماعية، لاسيما وسائل التسوية الودية كالصلح والوساطة والتحكيم باعتبارها وسائل تهدف إلى احتواء النزاع والوصول إلى حلول توافقية قبل اللجوء إلى الإضراب.

كذلك عالج الفصل الضوابط الشكلية والموضوعية الواجب احترامها لممارسة الإضراب بصورة مشروعة، مع توضيح الآثار القانونية المترتبة على الإضراب المشروع وغير المشروع وانعكاسها على علاقة العمل وسير المرفق العام، إضافة إلى بيان الكيفيات القانونية التي ينتهي بها الإضراب سواء من خلال التوصل إلى اتفاق بين الأطراف المتنازعة أو عن طريق تدخل الجهات المختصة لتسوية النزاع وفقا لما يقرره القانون، بما يضمن استقرار علاقات العمل وتحقيق المصلحة العامة.

خاتمة

تناولت هذه الدراسة النظام القانوني المنظم لممارسة حق الإضراب في ظل أحكام القانون رقم 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث سعى المشرع الجزائري من خلاله إلى وضع إطار قانوني يحدد مفهوم هذا الحق وآليات ممارسته بصورة مشروعة، بما يضمن للعمال إمكانية الدفاع عن حقوقهم المهنية والاجتماعية، وفي المقابل يحافظ على استمرارية سير المرافق والمؤسسات بانتظام، ويضمن للمواطن الاستفادة من الخدمات دون انقطاع أو اضطراب.

وقد أبرزت الدراسة مختلف الآليات الوقائية والودية التي أقرها المشرع قبل اللجوء إلى الإضراب، كالصلح والوساطة والتحكيم، وذلك بهدف الحد من النزاعات الجماعية والعمل على تسويتها بطرق سلمية قبل الوصول إلى مرحلة التوقف عن العمل. كما تبين أن إصدار القانون رقم 08-23 يعكس توجه المشرع الجزائري نحو تعزيز مبدأ استمرارية المرفق العام المكرس دستورياً، وتحقيق التوازن بين حقوق العمال ومتطلبات المصلحة العامة.

ومن خلال معالجة الإشكالية المطروحة، توصلت الدراسة إلى أن الضوابط القانونية التي وضعها المشرع لتنظيم ممارسة حق الإضراب لا تحقق التوازن المنشود بين استمرارية المرفق العام وحقوق العمال إلا من خلال التطبيق الفعلي والصارم لهذه الأحكام، بما يكفل حماية مصالح جميع الأطراف، خاصة وأن أي خلل في هذا التوازن ينعكس سلباً على المواطن باعتباره المستفيد الأول من خدمات المرافق العامة.

أولاً: النتائج

- يعتبر الإضراب نتيجة طبيعية للنزاعات الجماعية التي قد تنشأ بين العمال والإدارة، الأمر الذي يستوجب اعتماد مبادئ المساواة والشفافية والديمقراطية التشاركية داخل المرافق والمؤسسات للحد من هذه النزاعات .
- إن حق الإضراب ليس حقاً مطلقاً، وإنما هو حق مقيد يمارس في حدود ما يقرره القانون، وهو ما يفرض احترام جميع الإجراءات والشروط القانونية

خاتمة

المنصوص عليها في القانون رقم 08-23، وإلا ترتبت عن مخالفته آثار قانونية وتأديبية على العمال المضربين .

- غالبا ما تنشأ النزاعات الجماعية نتيجة أساليب التسيير أو القرارات المفاجئة داخل المرافق العامة، مما يؤدي إلى رفض العمال لها واتخاذ مواقف احتجاجية تجاهها .
- رغم أهمية آليات التسوية الودية، كالصلح والوساطة والتحكيم، إلا أنها في كثير من الحالات لا تحقق النتائج المرجوة في إنهاء النزاع بصورة نهائية .

ثانيا: الاقتراحات

- ضرورة معالجة الأسباب الحقيقية للنزاعات الجماعية داخل المرافق والمؤسسات من خلال تعزيز مبادئ الشفافية والمساواة، وتمكين العمال من المشاركة في تسيير شؤون المرفق والحصول على حقوقهم المهنية بصورة عادلة .
- الحرص على التطبيق السليم للقيود والضوابط القانونية المنظمة لممارسة حق الإضراب بما يضمن التوازن بين حقوق العمال ومتطلبات المصلحة العامة .
- تعزيز فعالية آليات التسوية الودية من خلال إسناد مهام الصلح والوساطة والتحكيم إلى جهات مختصة ومؤهلة تمتلك الكفاءة القانونية والقدرة على التفاوض بين أطراف النزاع .
- إخضاع الوسطاء والمحكمين لتكوين متخصص يمكنهم من إدارة النزاعات الجماعية وتسويتها بطرق فعالة وسلمية .
- وفي الأخير، يبقى الإضراب وسيلة مشروعة بيد العمال للدفاع عن حقوقهم ومطالبهم المهنية، غير أن الوقاية من النزاعات وأسبابها تبقى الحل الأمثل لتفادي اللجوء إلى هذه الوسيلة وضمان استقرار علاقات العمل واستمرارية المرافق العامة

المصادر و المراجع

المصادر والمراجع

1. المعاجم :

- ✓ عيسي مومني، قاموس لغوي- عربي عربي- دار العلوم الحجار، عنابة، سنة 2008.
- ✓ عزة عجمان المفضل قاموس عربي للتلاميذ والطلاب، دار هومة، الجزائر سنة 2001

2. الدساتير :

- ✓ دستور 1963: الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 64.
- ✓ دستور 1976: الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 94.
- ✓ دستور 1989: الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 1 مارس 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 09.
- ✓ دستور 1996: الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 8 ديسمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 76.
- ✓ التعديل الدستوري 2008: القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 63.
- ✓ دستور 2020: المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، المتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82.

3. الأوامر :

- ✓ يعد الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- ✓ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 11 جوان 1966، المعدل

والمتتم آخر مرة بالقانون رقم 21-14 المؤرخ في 28 ديسمبر 2021، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 99، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2021، المادة 53

4. القوانين:

✓ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990 .

✓ القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 7 فيفري 1990، المعدل والمتتم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 جوان 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 36، الصادرة بتاريخ 12 جوان 1996 .

✓ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990 .

✓ القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بالعتل القانونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991 .

✓ القانون رقم 23-02 المؤرخ في 25 أبريل 2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 26 أبريل 2023 .

✓ القانون رقم 23-08 المؤرخ في 21 جويلية 2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 26 جويلية 2023 .

5. الاتفاقيات:

✓ اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم إحدى الاتفاقيات الثماني الأساسية لمنظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال. وتضمن هذه الاتفاقية حقوق كل من العمال وأصحاب العمل في التنظيم بحرية. وُقِّعت اتفاقية حرية تكوين الجمعيات وحماية الحق في التنظيم (رقم 87) عام 1948 ودخلت حيز التنفيذ في يوليو/تموز 1950.

✓ الاتفاقية الجماعية لعمال البنوك الصادرة في 07 أوت 1991 بالنسخة العربية باعتباره الوسيلة الأنجع لتفادي النزاعات الجماعية في العمل

6. المواثيق :

✓ الميثاق العربي لحقوق الإنسان للمرة الأولى قبل القمة العربية السادسة عشرة التي إضاقتها تونس في 23 مايو/أيار 2004-

✓ الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل لسنة 1961.

7. المراسيم :

✓ المرسوم الرئاسي رقم 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989، المتعلق بالمصادقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المعتمدين من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 17 ماي 1989 .

✓ المرسوم التنفيذي رقم 23-361 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، المحدد لكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 67، الصادرة بتاريخ 18 أكتوبر 2023.

8. الكتب:

- ✓ بشير هدي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقات العمل الفردية والجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2006.
- ✓ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية، دار هومة، س ط 2005.
- ✓ رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الاضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004.
- ✓ سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- ✓ سليمان أحمية، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- ✓ شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، رسالة ماجستير في القانون الإدارية العامة، جامعة أم البواقي، 2008-2009، ص 10.
- ✓ عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005 .
- ✓ كمال مخلوفي، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 4، المركز الجامعي البويرة، 2001 .
- ✓ محمد حلمي عبد المالك، شرح مختصر في قضاء العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020 .
- ✓ محمد هلال، مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1981.
- ✓ مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013.

✓ ميثم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة: دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، مصر، 2016 .

9 - المجلات العلمية :

✓ دليلة بوسعيد، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري، "مجلة معارف، العدد التاسع، ديسمبر 2010.

✓ زنقيلة سلطان، الإضراب في الجزائر، دراسة مقارنة، المجلة القانونية و التنمية المحلية، جامعة الجزائر 1، المجلد 3، العدد 2، 2021

✓ فاطمة الزهرة جرايد، مأمون مؤذن، الحق في الإضراب بين الممارسة كحق قانوني والمصلحة العامة كضرورة تستوجب الحماية، مجلة القانون والعلوم السياسية، معهد الحقوق والعلوم السياسية بالمركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، المجلد 10، العدد 1، 2024.

10 الدراسات العلمية:

أولا : رسائل الدكتوراه

✓ بوسعيد دليلة، الإضراب المهني بين المشروعية واللامشروعية في القانون الجزائري والقانون الفرنسي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية : 2017-2018.

✓ علي زنييع (معروف باسم الباحث على ربيع)، تكيف الإضراب في إطار قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

المصادر والمراجع

الإضراب، أطروحة دكتوراه في القانون العام (تخصص قانون العمل والنزاعات الجماعية)، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة، 2013 .

✓ لطروش آمنة، حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، - الطور الثالث- الحقوق تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، السنة الجامعية 2020-2021.

ثانيا : رسائل الماجستير

✓ الطيب صحراوي، القيود التي ترد على حق الإضراب والآثار المترتبة عليه – دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 1994 .

✓ دباخ فوزية، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص حقوق الإنسان والحريات العامة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، السنة الجامعية 2015-2016 .

✓ سمير يوسف خوجة، الأداء المهني لدى مفتشي العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر، 2005 .

✓ شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير في القانون تخصص الإدارة العامة، جامعة أم البواقي، السنة الجامعية 2008-2009 .

✓ عتيقة بلجل، الإضراب في المرافق العامة- دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير حقوق، جامعة محمد خيضر- بسكرة، السنة 2004-2005.

ثالثا : مذكرات الماستر

✓ - الشايب أمال، أثرا نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، جامعة ورقلة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2013.

11 القرارات:

- ✓ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 111095، بتاريخ : 20-04-1994، قضية (د ، ج) ضد (مؤسسة أن.م.ع، البويرة)، المجلة القضائية ، العدد الأول، قسم الوثائق، الديوان الوطني لأشغال التربوية
- ✓ المواقع الالكترونية :
- ✓ منظمة العمل الدولية : <https://www.ilo.org/>

10 مراجع اللغة الفرنسية :

_ Rivero Jean (1910-2001) et Hugues Moutouh, Les libertés publiques, Tome 1, 9ème édition et mise à jour, Presses universitaires de France, Paris, 2003, pp. 13-17

فهرس الصفحات

فهرس الصفحات

الصفحة	الموضوع
—	كلمة شكر وتقدير
—	الإهداء
10-06	مقدمة
52-11	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الاضراب وضوابط ممارسته
13	المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب وأساسه القانوني
14	المطلب الأول: مفهوم حق الإضراب
15	الفرع الأول: تعريف حق الإضراب
19	الفرع الثاني: تعريف حق الإضراب في ظل القانون 08-23
23	المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للإضراب.
23	الفرع الأول: الإضراب كحق
24	الفرع الثاني: الاضراب كحرية
26	الفرع الثالث: الاضراب كعمل نقابي جماعي منظم
27	المطلب الثالث: الأساس القانوني والدستوري لحق الإضراب.
28	الفرع الأول: الأساس الدستوري
29	الفرع الثاني: الاعتراف بحق الاضراب في المواثيق الدولية
31	الفرع الثالث: الأساس القانوني للإضراب في القانون 08-23
35	المبحث الثاني: ضوابط ممارسة حق الاضراب
35	المطلب الأول: الشروط الموضوعية
35	الفرع الأول: شرط وجود نزاع جماعي
37	الفرع الثاني: شرط فشل المصالحة
39	الفرع الثالث: شرط تقديم الاشعار المسبق
41	المطلب الثاني: الشروط الشكلية والاجرائية.

فهرس الصفحات

42	الفرع الأول: الاشعار المسبق كشرط شكلي لممارسة حق الاضراب
45	الفرع الثاني: التصويت على الاضراب
47	الفرع الثالث: تحديد تاريخ الاضراب
50	المطلب الثالث: القيود القانونية للإضراب.
52	ملخص الفصل
89-53	الفصل الثاني: النظام القانوني للإضراب وآثاره
54	المبحث الأول: آثار الاضراب على علاقة العمل والمسؤولية القانونية
55	المطلب الأول: آثار ممارسة حق الاضراب على علاقة العمل
55	الفرع الأول: وقف علاقة العمل
57	الفرع الثاني: توقف دفع الأجر خلال فترة الإضراب
60	المطلب الثاني: مسؤولية العمال المضربين
60	الفرع الأول: بالنسبة للعمال
62	الفرع الثاني: بالنسبة للمستخدم
63	المطلب الثالث: حماية العمال المضربين وضماناتهم القانونية
64	الفرع الأول: الحماية الإدارية للعمال المضربين
65	الفرع الثاني: الحماية النقابية للعمال المضربين
66	الفرع الثالث: الحماية الجزائية للعمال المضربين
67	المبحث الثاني: تسوية النزاعات الجماعية الناتجة عن الإضراب وإنهاؤه
68	المطلب الأول: آليات التسوية الودية
68	الفرع الأول: الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية
71	الفرع الثاني: الإجراءات العلاجية من النزاعات الجماعية
78	المطلب الثاني: دور القضاء والجهات المختصة
78	الفرع الأول: دور القضاء
79	الفرع الثاني: مفتشية العمل

فهرس الصفحات

82	المطلب الثالث: إنهاء الإضراب والعودة إلى العمل
82	الفرع الأول: اتفاق التسوية
84	الفرع الثاني: الآثار اللاحقة لإنهاء الإضراب
87	الفرع الثالث: التعويضات عن الاضراب
89	ملخص الفصل
92-90	خاتمة
100-93	المصادر والمراجع
104-101	الفهرس
105	ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تناولت هذه الدراسة تنظيم حق الإضراب في التشريع الجزائري وفق القانون رقم 08-23 من خلال بيان الإطار القانوني المنظم له ومدى تحقيق التوازن بين حماية حقوق العمال وضمان استمرارية المرافق العامة. كما تطرقت إلى مفهوم الإضراب وطبيعته القانونية والأساس الدستوري الذي يقوم عليه، إضافة إلى أسباب النزاعات الجماعية للعمل.

وتناولت الدراسة كذلك الشروط والإجراءات القانونية لممارسة الإضراب، وآليات تسوية النزاعات الجماعية كالصلح والوساطة والتحكيم، مع بيان الآثار القانونية للإضراب المشروع وغير المشروع. وخلصت الدراسة إلى أن المشرع الجزائري اعترف بحق الإضراب كحق دستوري، لكنه أخضعه لضوابط قانونية تهدف إلى حماية المصلحة العامة وضمان السير المنتظم للمرافق العامة.

الكلمات المفتاحية : حق الإضراب – قانون العمل – القانون 08-23 – حقوق العمال – الآليات القانونية.

Study Abstract:

This study examined the regulation of the right to strike in Algerian legislation under Law No. 23-08, highlighting the legal framework governing this right and the balance between protecting workers' rights and ensuring the continuity of public services. It also discussed the concept, legal nature, and constitutional basis of the right to strike, as well as the causes of collective labor disputes.

The study further addressed the legal conditions and procedures for exercising the right to strike, along with dispute settlement mechanisms such as conciliation, mediation, and arbitration. It also examined the legal effects of lawful and unlawful strikes. The study concluded that Algerian legislation recognizes the right to strike as a constitutional right while subjecting it to legal controls aimed at protecting the public interest and ensuring the regular functioning of public services.

Keywords: Right to strike – Labor law – Law 23-08 – Workers' rights – Legal mechanisms.