

## ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري The Safeguards to the Public Official's Exercise of the Right to Strike in Algerian Legislation

تاريخ القبول: 2021/02/16

تاريخ الإرسال: 2020/10/01

من أهمها مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، لذا حاول المشرع الجزائري من خلال العديد من القوانين إيجاد توازن بين متطلبات ممارسة الموظف العمومي لهذا الحق والواجبات والالتزامات التي تفرضها مصلحة الإدارة المستخدمة، للوصول إلى إطار قانوني ينظم ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب دون تعسف من طرف الإدارة المستخدمة له، مع ضمان حسن استمرارية سير المرافق العمومية.

**الكلمات المفتاحية:** الموظف العمومي؛ حق الإضراب؛ المرفق العمومي؛ الخطأ المهني.

### **Abstract:**

Recourse to strike in the civil service sector is one of the rights guaranteed by law, but this practice may affect several important legal principles in the field of administrative law, the most important of which is the principle of regular and steady functioning of public utilities, for that the Algerian legislator -Through many laws- tried to find a balance between the requirements of the public official's

ذباح إسماعيل\*

مخبر العلوم السياسية الجديدة

جامعة برج بوعريج - الجزائر

smail.debbah@univ-bba.dz

ميحوب يزيد

جامعة برج بوعريج - الجزائر

yazid.mihoub@univ-bba.dz

### **ملخص:**

يعد اللجوء إلى ممارسة الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية من الحقوق المكفولة قانوناً، غير أنّ هذه الممارسة قد تمس بعدة مبادئ قانونية هامة في مجال القانون الإداري

\* - المؤلف المراسل.

exercise of this right and between the duties and obligations imposed by the interest of the employing administration, In order to reach of a legal framework that allows the public official to exercise the right to strike, without arbitrariness by the administration while ensuring the regular functioning of public facilities continuity.

**Keywords:** The public officer; the right to strike; the public utility; professional error.

**مقدمة:**

أخذ المشرع الجزائري بالمفهوم الفرنسي للوظيفة العمومية الذي يقوم على عدة أفكار أساسية، منها اعتبارها رسالة وخدمة يرتبط بها الموظف طيلة حياته المهنية<sup>(1)</sup>، مجسداً بذلك سلطة الدولة في تسيير الإدارة وضمان السير الحسن للمرافق العمومية التي تهدف أساساً إلى تلبية حاجات المواطن المختلفة، كما كفل من جهة أخرى وكرّس دستورياً وعلى مستوى القوانين، الحقوق المرتبطة بالأداء الوظيفي التي يعد الحق النقابي وحق الإضراب من أهمها، ومن خلال التعارض الموجود بين الحق في ممارسة الموظف لحقوقه الوظيفية المكفولة دستورياً كالإضراب، والتزامه بخدمة الدولة في علاقته الوظيفية بالإدارة المستخدمة، فإن المنطق القانوني يفترض إيجاد توازن بين متطلبات ممارسة الموظف لهذا الحق وبين الواجبات والالتزامات التي تفرضها مصلحة الإدارة المستخدمة الهادفة بدورها إلى ضمان استمرارية سير المرافق العمومية لتحقيق الصالح العام، خاصة أنّ لجوء الموظف إلى ممارسة الإضراب قد يؤدي به في كثير من الأحيان إلى المتابعة التأديبية سواء بسبب الممارسة غير الشرعية لهذا الحق أو بسبب تعسف الإدارة في استعمال بعض القيود والآليات القانونية للحد من ممارسته.

وعليه تكمن أهمية الموضوع في إبراز النظام القانوني لحق الموظف العمومي في الإضراب من خلال قراءة تحليلية لما وفرته تلك القوانين من حماية، وعلى رأسها القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والقانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وحق الإضراب، إضافة إلى بيان ما وضعته القوانين من قيود على ممارسة هذا الحق لضمان السير الحسن للمرافق والإدارات العمومية التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، وما رتبته من حماية للموظف العمومي المضرب في حالة وجود تعسف إداري.

تبعاً لما سبق يمكن أن تطرح الإشكالية التالية: إلى أي مدى وفّق المشرع الجزائري في ضمان حق الموظف العمومي ممارسة حق الإضراب في ظل ضرورة المحافظة على مبدأ السير الحسن للمرافق العامة، وضوابط النظام التأديبي القائم على تناسب العقوبة مع الخطأ المهني؟

وللإجابة على هذه الإشكالية اتّبعت المنهج الوصفي للإحاطة بالإطار المفاهيمي لحق



الإضراب، والمنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية الخاصة بممارسة هذا الحق في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر، قصد التوصل إلى تحديد أبرز الإشكالات القانونية والعملية للموضوع واقتراح الحلول البديلة.

كما تم تقسيم الدراسة إلى محورين:

المحور الأول: الاعتراف بحق ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية.

المحور الثاني: تنظيم حق ممارسة الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية.

### المحور الأول: الاعتراف بحق ممارسة الإضراب في الوظيفة العمومية

إن فكرة الاحتجاج بالتوقف عن العمل فكرة قديمة قدم المجتمعات البشرية، ولكن ترقيتها وإيصالها إلى مفهوم الإضراب الجماعي ومن ثم تكريسها كحق من الحقوق الأساسية مرّت بجدل فقهي كبير، تعددت فيه التعاريف، واختلفت فيه المذاهب بين مؤيد ومعارض، ما انعكس على تبني الدساتير والتشريعات الداخلية لهذا الحق، بما في ذلك التشريع الجزائري الذي أقرّه تدريجيا وعلى مراحل عدة.

#### أولا: تكريس حق الإضراب في التشريع الجزائري

عرفت الجزائر فترتين رئئسييتين في مجال تكريس الحرية النقابية والحقوق المرتبطة بها كالحق في الإضراب، نتناولهما فيما يلي:

**1- ممارسة حق الإضراب في فترة الأحادية النقابية:** بموجب دستور 1963، كرّس المؤسس الدستوري الجزائري الحق في الإضراب لمختلف القطاعات، حيث نص في مادته 20 على ما يلي: "الحق النقابي، وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون".

إلا أنّ الملفت للانتباه هو عدم نص أول قانون للوظيفة العمومية في الجزائر والمتمثل في الأمر 66-133 على حق الإضراب صراحة، حيث اكتفى بالنص في مادته 21 على ما يلي: "يمارس الموظفون الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول"<sup>(2)</sup>، والمفترض حسب رأينا أن يكون النص هنا أكثر تفصيلا من الدستور باعتبار أن قانون الوظيفة العمومية يعنى بحقوق الموظف مباشرة، والنص على الحق النقابي دون حق الإضراب، وبشكل مقتضب، يبرز نية المشرع الجزائري في توجيه موقفه نحو منع الموظف العام من الإضراب، وهو ما تأكد بصدور دستور



1976 الذي ورغم إقراره للحق النقابي<sup>(3)</sup>، فإنه لم يعترف بحق الإضراب للموظفين واكتفى بالاعتراف به لعمال القطاع الخاص، حيث نصت المادة 61 منه على ما يلي: "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير.

في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته". ومع إلغاء الأمر 133-66 بصدور المرسوم 59-85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، واصل المشرع الجزائري تكريس الحق النقابي للموظفين دون النص صراحة على حق الإضراب<sup>(4)</sup>. كما لم يأت القانون 28-88 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأي جديد يذكر في هذا الموضوع، حيث تواصل حرمان الموظف العمومي من ممارسة هذا الحق وتكريسه لفائدة عمال القطاع الخاص فقط.<sup>(5)</sup>

2- ممارسة حق الإضراب في فترة التعددية النقابية: بصدور دستور 1989 تكرر الحق النقابي بشكل فعلي لجميع العمال<sup>(6)</sup>، ومنح المؤسس الدستوري حق الإضراب للعديد من فئات المجتمع، وفق نص المادة 54 منه: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون. يمكن 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".

تبعاً لهذا التكريس، صدرت مجموعة من القوانين التي تدعم مبدأ الحرية النقابية وتعطي الحق في الإضراب لصالح فئات واسعة من الموظفين والعمال، بداية بالقانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل، والقانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي يعتبر آنذاك قفزة نوعية في مجال الحقوق والحريات، ولعل التكريس الفعلي لحق إضراب الموظف العمومي، كان بصدور القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، الذي احتوى على أحكام تفصيلية لسبل ممارسة هذا الحق وتنظيمه في مختلف القطاعات.

تواصلت ترقية المشرع الجزائري لهذا الحق بصدور آخر دستور للجزائر سنة 1996، المعدل والمتمم سنوات 2002، 2008 و2016<sup>(7)</sup>، حيث حافظت مادته 71 من آخر

تعديل على نفس النص الذي تضمنته المادة 54 من دستور 1989 المذكورة أعلاه، كما شهدت هذه الفترة صدور قانون أساسي جديد للوظيفة العمومية تمثل في الأمر 03-06 سنة 2006، الذي تضمن أحكاماً عامة على مجموع الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، فلم يترك بذلك مجالاً للتأويل بخصوص حق الموظف العمومي في الإضراب من خلال المادة 36 التي نصت على أن: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

ونشير في هذا الإطار أن مشروع التعديل الدستوري لسنة 2020<sup>(8)</sup> -الذي ثبتت نتائجه- لم يحمل أي جديد يذكر، حيث حافظت المادة 70 منه على نفس النص الذي حملته مواد دستوري 1989 و1996 التي تفيد بتكريس هذا الحق مع إمكانية منعه لدى بعض الفئات.

ما يمكن ملاحظته خلال هذه الفترة موازاة مع بداية الأزمة السياسية والاقتصادية وازدياد حدة البطالة والفقر الذي عرفته الجزائر، هو الارتفاع الواضح في عدد الإضرابات فبعد أن بلغت في الفترة ما بين 1983 و1987، 779 إضراباً، وصل عددها سنة 1988 إلى 1933 إضراباً، و2802 إضراباً سنة 1989، وبعد صدور القوانين المنظمة لممارسة هذا الحق وحقوق أخرى كالتفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقات الجماعية، لوحظ انخفاض نسبي في عددها حيث بلغت في الفترة ما بين 1990 إلى 1994 حوالي 1616 في مختلف القطاعات، منها 382 إضراباً في قطاع الوظيفة العمومية، ما يمثل نسبة 23.63% من إجمالي إضرابات تلك الفترة، وقد شملت قطاعات عمومية مختلفة كالصحة والتربية والإدارة المحلية.<sup>(9)</sup>

من خلال ما سبق يبرز الارتباط الوثيق بين حق ممارسة الإضراب والواقع الاقتصادي والسياسي للدولة، فجل إضرابات تلك الفترة كانت ناجمة إما عن مطالب اجتماعية تهدف إلى تحسين وضعية الموظف العمومي، أو لها ارتباط بالأزمة السياسية التي عاشتها البلاد، ومع بداية الألفية الثانية وصدور الأمر 03-06 لجأت مختلف النقابات الممثلة لأسلاك الوظيفة العمومية إلى ممارسة الإضرابات من أجل مراجعة قوانينها الخاصة على غرار إضراب أسلاك التربية سنة 2008 والذي نجم عنه تعديل القانون الخاص والشبكة الاستدلالية للمرتبات، أو بعض الإضرابات الحالية في قطاعات



كالصحة والتعليم العالي والتي يعود سببها إلى تدني القدرة الشرائية للموظف العمومي بسبب الأوضاع الاقتصادية للدولة وانهيار قيمة الدينار، إضافة إلى أمور مهنية أخرى عادة ما تتصل بعلاقة الموظف بالإدارة كوجود تضيق على العمل النقابي وتأطيره داخل الإدارات والمؤسسات العمومية.

### ثانياً: رأي الفقه في ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب

يرجع تعارض الآراء الفقهية حول أحقية الموظف العمومي في الإضراب إلى جدل دار حول أحقيته في ممارسة حق أكثر شمولية من حق الإضراب وهو الحق النقابي، وذلك لتعارض مبدأ الحرية في الممارسة النقابية مع مبدأ استمرارية سير المرفق العام، والعلاقة الوطيدة للوظيفة العمومية بفكرة سيادة الدولة، لذلك انقسم الفقه في هذه المسألة إلى اتجاهين:

**1- الاتجاه المعارض لممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب:** يرى أصحاب هذا الاتجاه عدم أحقية ومشروعية إضراب العاملين في قطاع الوظيفة العمومية، مستندين في ذلك على عدة حجج أولها أن للإضرابات آثارا اقتصادية سلبية على الدولة بسبب توقف العمال عن العمل، وعلى مستوى قطاعات بأكملها منها قطاع الوظيفة العمومية، فضلا عن ما قد ينجر عنه من تخريب للمؤسسات والإدارات العمومية باعتبار أن إضراب العمال والموظفين عادة ما يتبع ببعض الحركات الاحتجاجية، كما أنه يعتبر وسيلة ضغط على السلطة ما يدفعها إلى إصدار قرارات استعجالية لتهدئة الوضع قد لا تتلاءم مع الواقع الاقتصادي والمالي للدولة فتظهر آثارها السلبية لاحقا، وفضلا عن الاقتصاد، قد يستغل الإضراب كحركة احتجاجية لتمرير بعض الآراء السياسية تحت غطاء المطالب المهنية.<sup>(10)</sup>

أما الحجة الأكثر تداولاً بين أنصار هذا الاتجاه، هي تعارض فكرة الإضراب مع السير الحسن للمرافق العمومية وفكرة الصالح العام، وتكييفهم للوظيفة العمومية على أنها تكليف بأداء خدمة عمومية باعتبار أنها تنشأ في الأصل كوسيلة لتسيير تلك المرافق التي تتولى القيام بخدمات أساسية لا يمكن في الغالب الاستغناء عنها، ولهذا يجب أن يكون عملها منتظماً ومستمرًا دون انقطاع أو توقف، فمن اليسير أن يتصور الانسان مدى الارتباك الذي ينجم عن تعطل مرفق من المرافق العمومية.<sup>(11)</sup>



حيث يقول الفقيه أندريه هوريو André Haurio في هذا الشأن بأنّ إضراب العاملين بالمرفق العمومي يتعارض مع أهم مبادئ القانون العام، ألا وهو مبدأ تسيير هذا المرفق بصفة مضطربة ومنتظمة، وإنّ الإخلال بهذا المبدأ يعتبر اعتداء جسيما على المصلحة العامة.<sup>(12)</sup>

كما برّر الأستاذ عمار عوابدي منع الموظف العمومي من ممارسة حق الإضراب بالجزائر إبان فترة الأحادية النقابية، بأنّه أمر فرضته فلسفة النظام الاشتراكي الذي تبنته الدولة، فلا يمكن أن يعطى هذا الحق للموظفين والعمال العموميين في ظل اعتبارهم رواد التنمية الاقتصادية<sup>(13)</sup>

**2- الاتجاه المؤيد لممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب:** بدأ بروز هذا الاتجاه بعد نهاية الحرب العالمية الثانية على إثر تنامي الجهود الدولية لإقرار الحق في حرية الممارسة النقابية بشكل عام، والتي يندرج تحتها الحق في الإضراب.<sup>(14)</sup>

ويدافع أصحاب هذا الاتجاه عن فكرة أحقية الموظف العام في الإضراب، فإضرابه عن العمل، حسب رأيهم، عبارة عن رد فعل عن حالة واقعية تعبّر عن مصالح ومطالب الموظفين في مواجهة مستخدميهم ورؤساءهم، ولكون أغلب هذه المصالح والمطالب تصب في إطار تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي، معتبرين بذلك حق الإضراب من قبيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، الهادفة إلى إعادة التوازنات الاقتصادية والاجتماعية، ما يجعله الوسيلة الطبيعية الأكثر فعالية لتحقيق تلك الحقوق، وحيث أنّ الموظف العمومي يعتبر طرفا في علاقة عمل غير متوازنة بسبب امتياز السلطة المنشأة للوظيفة العمومية بامتيازات السلطة العامة، فإنّ تحسين وضعيته وتحقيق مختلف حقوقه يكون دائما محل جدل وصراع بينه وبين هذه السلطة، فلا يمكن بأي حال من الأحوال عدم إقرار حق الإضراب لصالحه.<sup>(15)</sup>

وسار الأستاذ سليمان أحمية في اتجاه المؤيدين لأحقية الموظف العمومي في الإضراب مع ضرورة وضع قيود على ممارسة هذا الحق، فالتقييد هنا يأتي كاحتياط وتحفظ على حداثة الديمقراطية في الجزائر وتخوفا من سوء استعمال هذا الحق، خاصة أنّ تكريسه تزامن مع التغيّر الإيديولوجي للنظامين السياسي والاقتصادي للدولة.<sup>(16)</sup>

وحسب رأينا، يمكن التعقيب على أصحاب الاتجاه المعارض خاصة فيما تعلق



بحجج تعارض الإضراب مع فكرة السير الحسن للمرافق العمومية التي يؤدي توقفها إلى أضرار اقتصادية، بالقول أنّ المرافق العمومية -لا سيما منها الاقتصادية- لا ترتبط دائماً في تسييرها بالوظيفة العمومية، فكثير منها ذو طابع اقتصادي أو تجاري بحث، كما يخضع بعضها لعقود امتياز، ويسير من طرف الخواص ومنه فممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب ضرورة لا بد منها، فهو من الحقوق المرتبطة بالحق النقابي وآلية من الآليات المشروعة لتحسين الوضع المهني للموظف، بشرط أن لا يساء استعمال هذا الحق من خلال وضع إطار قانوني دقيق يحدد العلاقة بين الموظف المضرب والإدارة المستخدمة، موازاة مع الحفاظ على السير الحسن للمرفق العام.

### المحور الثاني: تنظيم حق ممارسة الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية

لا نكاد نجد منظومة قانونية إلّا وقد وضعت قيوداً ورتبت إجراءات معينة تتعلق بكيفية ممارسة حق الإضراب بصورة شرعية، تصل أحيانا إلى المنع المطلق لبعض الفئات، أو تفعيل مبدأ الحد الأدنى من الخدمة لبعض الأسلاك الوظيفية، وقد يحدث وأن يتجاوز الموظف هذه القيود فيصبح إضرابه غير شرعي فتكيفه الإدارة المستخدمة على أنه إهمال للمنصب، كما قد يحدث أن يكيف تعسفيا من قبل ذات الجهة كخطأ مهني جسيم يستوجب العقوبة.

### أولاً: القيود القانونية الواردة على حق إضراب الموظف العمومي

يمكن تقسيم القيود التي وضعها المشرع الجزائري على حق ممارسة الموظف العمومي للإضراب، إلى قيود شكلية، وقيود موضوعية.

#### **1- القيود الشكلية:** ربط المشرع الجزائري الحق في ممارسة الإضراب بتوافر بعض

الإجراءات الاستباقية والشروط الشكلية، تتمثل أساسا فيما يلي:

أ- **استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة:** حيث أنه لا يمكن اللجوء إلى الإضراب لوجود خلاف بين الموظف العمومي والإدارة، إلا بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في أحكام القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، لا سيما تلك المتعلقة بالمؤسسات والإدارات العمومية، ولم يكتف المشرع الجزائري بهذه الأحكام فقط، بل ربط اللجوء إلى



الإضراب بانعدام وغياب أي طرق أخرى للتسوية، كما ألزم المضربين على وقف الإضراب إذا ما لجأ الطرفان لعرض النزاع على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء.<sup>(17)</sup>

ب- الجمعية العامة والإشعار المسبق: اشترط المشرع الجزائري بموجب المادة 27 من القانون 90-02 أن يتم عقد جمعية عامة للعمال المعنيين بالإضراب، بمبادرة من الممثلين النقابيين لعمال أو الممثلين المنتخبين من طرفهم في حالة عدم وجود انتماء نقابي داخل المؤسسة، حيث تكون هذه الجمعية في مواقع العمل المعتادة بعد إعلام الإدارة المستخدمة بتاريخ انعقادها، وبحضور ممثليها من أجل إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر وإمكانية مباشرة الإضراب الجماعي، على أن يلتزم العمال من جهتهم بالاستماع إلى ممثلي السلطة الإدارية المستخدمة.

وجاءت أحكام المادة 28 من نفس القانون لتحديد النصاب المشروط للجمعية، الذي يكون بحضور نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية، ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة للعمال المجتمعين.

بعد ذلك يلزم المشرع الجزائري جماعة العمال المضربين بتقديم إخطار بتاريخ الإضراب المزمع القيام به للسلطة الإدارية المستخدمة أو رئيسها الإداري، بواسطة إشعار كتابي مسبق بعد تحديد مدته الاستباقية عن طريق التفاوض الجماعي، بشرط أن لا تقل هذه المدة عن ثمانية (08) أيام من تاريخ إيداعه لدى السلطة الإدارية، مع ضرورة إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.<sup>(18)</sup>

وفي هذا الشأن أصدرت الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قسنطينة أمراً استعجالياً يقضي بعدم شرعية إضراب الفرع النقابي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني بولاية قسنطينة، بسبب عدم احترامهم للمدة الفاصلة بين تقديم الإشعار وتاريخ اللجوء إلى الإضراب<sup>(19)</sup>، كما أن عدم إعلام مفتشية العمل كان أحد الأسباب الرئيسية في الحكم بعدم شرعية إضراب الأساتذة المحاضرين والمساعدات للعلوم الطبية بقسنطينة.<sup>(20)</sup>



ج- إشراف ممثلي الموظفين على الإضراب: لم يشترط المشرع الجزائري وجود انتماء نقابي لدى الموظفين المعنيين بالإضراب، ولا حتى على الممثلين ضمن الجمعية العامة التقريرية من أجل اللجوء إلى الإضراب، بل إنه أقرّ صراحة بإمكانية انتخاب ممثلين للعمال في حالة عدم وجود انتماء نقابي حين أحال بموجب المادة 28 من القانون 90-02 إلى الفقرة 02 من المادة 04 من نفس القانون، التي تنص على ما يلي: "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين".

وإن كان هناك جانب كبير من الفقه لا يؤيد مسألة اللجوء إلى الإضراب دون وجود تأطير نقابي، ويروج لفكرة الإضراب ذو الطابع العضوي، مستندا في ذلك على العديد من الحجج كحكمة المنظمة النقابية وخبرتها في التعامل مع الإجراءات السابقة واللاحقة للإضراب، ما يجعل منها اتفاقا جماعيا يتخذ طابعا تنظيميا مؤطرا بعيدا عن النزاعات الطائفية أو الاتجاهات السياسية، كما يسمح الإضراب العضوي بالتخلص من بعض السلبيات التي قد تصاحب الإضراب غير المؤطر نقابيا كأعمال التخريب أو إتلاف الوسائل، وتحمل المنظمة النقابية المسؤولية في حالة وقوع ذلك.<sup>(21)</sup>

2- القيود الموضوعية: إضافة لما سبق لنا ذكره من شروط متعلقة بالشكليات، وضع المشرع الجزائري قيودا موضوعية تعنى مباشرة بموضوع الإضراب، من خلال تدخله في كيفية ممارسة التوقف عن الأداء الوظيفي في حد ذاته من خلال ما يلي:

أ- المنع التام من ممارسة حق الإضراب لبعض فئات الموظفين: على الرغم من القيمة الدستورية للحق في الإضراب، فإنّ منعه في بعض الميادين يعتبر أيضا مبدأ دستوريا مهما لدى الكثير من الأنظمة القانونية، فالمادة 71 من دستور الجزائر لسنة 1996 المعدل والمنتم أقرت إمكانية جعل حد لممارسة الإضراب في بعض القطاعات، ويتأكد ذلك بالرجوع لنص المادة 02 من القانون 90-02، التي منعت بعض فئات الموظفين من الإضراب على غرار الموظفين المنتمين لأسلاك الأمن الوطني، والأعوان الميدانيين في الحماية المدنية.<sup>(22)</sup>

بل إنّ المشرع الجزائري وصل إلى حد تجريم اللجوء للإضراب بالنسبة لهذه الأسلاك، لا سيما الموظفين المنتمين إلى أسلاك الأمن الوطني، حيث نص قانونهم

الأساسي على أن اللجوء إلى الإضراب أو أي شكل من أشكال التوقف المدبر عن العمل، ممنوع منعاً قاطعاً، كما يعاقب أيضاً عن كل إخلال بالانضباط طبقاً للمادة 112 من قانون العقوبات، فضلاً عن العقوبات التأديبية الأخرى.<sup>(23)</sup>

ب- اشتراط القدر الأدنى من الخدمة لبعض القطاعات: يعرف القدر الأدنى أو الحد الأدنى للخدمة بمناسبة اللجوء إلى الإضراب، على أنه أمر للموظف بأداء جزء من عمله مع كونه مضرباً، أي أنّ الحد الأدنى للخدمة ليس الخدمة الكاملة ولكّنه تنفيذ جزئي للالتزامات.<sup>(24)</sup>

حيث ألزم المشرع الجزائري بضرورة احترام هذا المبدأ بموجب المادة 37 من القانون 90-02، مستندا في ذلك إلى مبدأ إداري آخر هو ضرورة استمرارية المرفق العام<sup>(25)</sup>، سيما إذا تعلق الأمر بإضراب موظفي بعض المرافق الأساسية أو مرفق عمومي له علاقة بنشاط اقتصادي حيوي، أو المحافظة على النظام العام، فالموظف العمومي حينها ملزم على مواصلة نشاطه الوظيفي في شكل قدر أدنى من الخدمة على سبيل الالتزام، فالمادة 38 من نفس القانون بيّنت المجالات المعنية بإجبارية القيام بحد أدنى من العمل أثناء الإضراب، حيث لم يفرّق المشرع الجزائري بين قطاع الوظيفة العمومية وبقية القطاعات واعتمد في هذا الشأن على معيار عام بتحديد نشاطات معينة، إلا أنه يمكن استخلاص بعض النشاطات التي تنتمي إلى قطاع الوظيفة العمومية من نص هذه المادة على نحو المصالح الاستشفائية، ومصالح الإستعجال، والإذاعة والتلفزة العموميتين، المصالح البلدية القائمة على عمليات النظافة، وغيرها من المرافق التي يسبب توقف سيرها ضرراً جسيماً بالصالح العام.

ويحدد القدر الأدنى من الخدمة في المجالات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 90-02 عن طريق اتفاقية أو عقد جماعي بين الموظفين والمصالح المستخدمة، وحتى في ظل عدم إمكانية ذلك، حوّل المشرع الجزائري للمستخدم أو السلطة الإدارية المعنية - بعد استشارة ممثلي العمال- تحديد مجالات أخرى تتطلب القدر الأدنى من الخدمة وتقدير ما يستلزمه هذا القدر الأدنى من عمالة للتكفل به.

ومنه لا يمكن الاختلاف أن القدر الأدنى إجراء لا بد منه، خاصة إذا تعلق الأمر بإضراب قد تصل جسامته إلى حد المساس بحقوق أساسية أخرى كالسلامة



الجسدية، أو الحق في الحياة، لكن وحسب رأينا فالمشروع الجزائري ومن خلال المادة 40 من 90-02 بالغ في استعمال هذا القيد، خاصة لما ترك المجال مفتوحاً أمام الإدارة العمومية المستخدمة لتحديد طبيعة الخدمات المشمولة بهذا المبدأ، إضافة إلى اعتباره رفض القيام بالقدر الأدنى من الخدمة خطأً مهنيًا جسيماً موجبا للعقوبة.

**ج- تسخير الموظفين:** إضافة إلى لجوء المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة، فإنها أيضاً وطبقاً للمادة 41 من القانون 90-02 قد تأمر بتسخير بعض الموظفين ضماناً لمبدأ استمراريتها بانتظام واضطراد<sup>(26)</sup>، والحيلولة دون انقطاع خدماتها التي تقدمها للمجتمع، ولا يتم التسخير إلا في ظل ظروف محددة ذكرت بموجب نفس المادة 41 المذكورة أعلاه، وهي الحفاظ على أملاك ومنشآت الدولة ضماناً للسير الحسن للمرفق، فتعهد لمصالح الأمن والوقاية فيه واجب الحفاظ على وسائل الإنتاج، تفادياً لتلفها أو ضياعها، خاصة إذا تم احتلال أماكن العمل من طرف الموظفين المضربين.<sup>(27)</sup>

### ثانياً: أحكام المتابعة التأديبية للإخلال بقيود حق الإضراب

إنّ لجوء الموظف العمومي لممارسة حق الإضراب مرهون كما سبق القول باحترامه للعديد من الشروط الإجرائية والموضوعية، والتي قد يحدث وأن يخالفها هذا الأخير بمناسبة قيامه بممارسة هذا الحق، فيجد نفسه أمام إضراب غير شرعي تعتبره الجهة المستخدمة خطأً مهنيًا يعرضه للمسائلة التأديبية، وهو ما سنتطرق إليه من خلال البندين التاليين:

**1- تكييف ممارسة حق الإضراب المخالف للضوابط القانونية:** يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف العمومي في الجزائر على مدى جسامه الخطأ والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.<sup>(28)</sup> وحيث أنّ الإضراب -دون النظر إلى شرعيته- يعد في مفهومه البسيط تخل عن منصب العمل، فإن فكرة تكييفه كخطأ مهني جسيم واردة جداً من السلطة التي لها صلاحية التعيين، خاصة في ظل وجود نصوص قانونية تدعم هذا الطرح، فالمشروع الجزائري ومن حيث المبدأ العام وكما سبق لنا الذكر كرّس الحق في اللجوء إلى

الإضراب ومنع تسليط أي عقوبة على العمال أو الموظفين المشاركين فيه وفقاً لبعض الشروط القانونية<sup>(29)</sup>، وفي نفس الوقت أقر صراحة بموجب المادة 33 مكرر من القانون 90-02 أنّ أي توقف جماعي عن العمل يحدث خرقاً للقانون، يعد خطأ مهنياً جسيماً يعرّض كل من شارك فيه للمسائلة التأديبية، ويتحمل مسؤوليته الأشخاص الذين ساهموا فيه بشكل مباشر، وتتخذ الإدارة في هذه الحالة الإجراءات التأديبية التي نص عليها قانون الوظيفة العمومية<sup>(30)</sup>.

والإشكال يثار هنا حول جسامته الخطأ ومدى تناسبها مع تصنيف قانون الوظيفة العمومية للأخطاء المهنية القائم على تحديد الأخطاء على وجه الخصوص في أربع درجات<sup>(31)</sup>، ففي النهاية لا يوجد تكييف محدد لهذا الخطأ، حيث يمكن اعتبار الإضراب مثلاً إخلالاً بالانضباط العام يمس بالسير الحسن للإدارة، فيكون ضمن أخطاء الدرجة الأولى، كما يمكن اعتباره رفضاً لتنفيذ أوامر السلطة السلمية في إطار تنفيذ المهام، فيكون بذلك من أخطاء الدرجة الثالثة، كما يمكن أن يكتفّ في خانة التخلي عن منصب العمل، فتتحدد بذلك جسامته بمدته الزمنية ويخرج عن طابع الخطأ التأديبي، ويكون أكثر خطورة على المسار المهني للموظف من خلال العزل المباشر له خلال مدة 15 يوماً<sup>(32)</sup>.

بالتالي فالطرح العام الذي تضمنته المادة 33 أعلاه، باعتبارها لكل توقف جماعي عن العمل خطأ مهنياً جسيماً يعد غير قابل للتطبيق في قطاع الوظيفة العمومية، باعتبار أن بعض الإضرابات المخالفة للقانون قد لا تزيد عن يوم (01) واحد.

والواقع العملي في قطاع الوظيفة العمومية يوحي بأن الإدارة المستخدمة غالباً ما تتعامل مع الإضراب غير الشرعي بالتكليف الذي سبق لنا ذكره، وهو التخلي عن منصب العمل، والدليل على ذلك ما يشهده قطاع التربية الوطنية مثلاً من إضرابات متتالية سبق للقضاء الفصل بعدم مشروعيتها، لتتحصّر إجراءات وزارة التربية في الخصم من الراتب طبقاً للمادة 207 من قانون الوظيفة العمومية، أو اللجوء إلى أحكام المرسوم التنفيذي 17-321 المتعلق بكيفيات عزل الموظف المهمل للمنصب<sup>(33)</sup>.

2- ضمانات المتابعة التأديبية لممارسة حق الإضراب: يملك الموظف في حالة تعرضه للمتابعة التأديبية بسبب ممارسته لحق الإضراب العديد من الآليات القانونية في مواجهة



الإدارة، رغم كونها الخصم والحكم في نفس الوقت، خاصة إذا تعلق الأمر بالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية التي تتخذ دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتمثل هذه الآليات في التظلم الإداري لدى اللجنة المتساوية الأعضاء للإدارة المختصة، والطعن في أي إجراء عقابي يلحقه لدى لجنة الطعن الولائية<sup>(34)</sup> ومفتشيات الوظيفة العمومية، ثم الحق في الطعن أمام المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً.<sup>(35)</sup>

وحيث أن المادة 33 مكرر من القانون 90-02 نصت على جسامه خطأ المشاركين في الإضراب المخالف للقوانين، وشددت على تحميل المسؤولية للذين شاركوا فيه بنشاطهم المباشر - على الرغم من عدم تحديد نوع المسؤولية - فإن نية المشرع الجزائي حسب رأينا تنصرف أكثر إلى متابعة المنظرين والمنظمين للإضراب، وهم غالباً من الموظفين المنتمين إلى التنظيمات النقابية المعتمدة، ولو بمعزل عن بقية الموظفين وهو ما يظهر وسيلة دفاع أخرى للموظف المضرب، من خلال لجوء النقابات إلى المطالبة بتطبيق أحكام المواد من 50 إلى 57 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، كون حق الإضراب وما يسبقه من إجراءات تنطوي أساساً تحت غطاء الوسائل المستعملة للممارسة النقابية.<sup>(36)</sup>

فقد منع المشرع الجزائي بموجب المادتين 53 و53 مكرر من القانون 90-14 تسليط أي عقوبة تأديبية على المندوبين النقابيين وأعضاء الهيئات التنفيذية بسبب نشاطاتهم النقابية، وقصر معالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي على التنظيمات النقابية.

ومن جهة أخرى، وقصد محاربة التعسف الإداري، ألزم المشرع أيضاً بموجب المادتين 54 و55 من نفس القانون الإدارة المستخدمة على عدم مباشرة أو اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد المندوب النقابي المحل بواجباته المهنية، إلّا بعد إعلام التنظيم النقابي المعني، ثم أعطى أحكاماً خاصة لحالة العزل ضد المندوب النقابي، باعتبارها الإجراء الأكثر شيوعاً من بين الإجراءات المتعلقة بالإضراب، حيث أبطلت المادة 56 كل عملية عزل يتعرض لها المندوب النقابي تتم خرقاً للأحكام المذكورة في المادتين السابقتين، فيعاد بذلك إدماجه وترد له جميع حقوقه بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وفي حالة تعسف الإدارة وعدم إعادة إدماج الموظف المعني خلال أجل ثمانية

(08) أيام، يمكن للتنظيم النقابي أن يلجئ إلى مفتش العمل الذي يحزر محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة، التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف، علما أن كل هذه الوسائل والإجراءات تظل سارية المفعول طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمة المندوبين النقابيين. ويثار التساؤل هنا حول إمكانية لجوء التنظيمات النقابية الناشطة في قطاع الوظيفة العمومية إلى مفتشيات العمل، باعتبار أنها تتبع رقابيا لمفتشيات الوظيفة العمومية على مستوى الولايات، ومن ناحية أخرى لا يمكن أن نتصور أيضا أن المشرع الجزائري قد قصر الحماية المتمثلة للجوء إلى مفتشية العمل على القطاعات الخاضعة لقانون العمل، دون أن يضع في الحسبان قطاع الوظيفة العمومية<sup>(37)</sup>، فعمومية النص هنا، تدفعنا إلى تبني إمكانية إشراف مفتشي العمل على هذا النوع من الإجراءات داخل المؤسسات والإدارات التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، ما لم يمنع ذلك بنص قانوني آخر، غير أننا وفي ذات السياق نرى أنه من الأحسن اسنادها لمفتشي الوظيفة العمومية لتخصصهم أكثر في مجال الرقابة على هذا النوع من المؤسسات.

### خاتمة:

إن تكريس حق الإضراب للموظفين المنتمين إلى قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر جاء كنتيجة حتمية لتكريس حق الحرية والتعددية النقابية في مطلع التسعينات، ويعد كل ذلك انعكاسا للنهج الاقتصادي والسياسي المنفتح الجديد الذي تبنته الجزائر بصدر دستور 1989، ومن خلال هذه الدراسة نخلص إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

1- لم يراع المشرع الجزائري في إصداره للنصوص المنظمة لحق الإضراب والحق النقابي بصفة عامة خصوصية المؤسسات والهيئات التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، وهذا ما نلمسه في القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، والقانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث أن هذه النصوص لم تفرق بين الأحكام التي تطبق على إضراب موظفي القطاع العمومي والقطاعات الأخرى إلا في بعض المواضع، كإجراء المصالحة الذي يسبق اللجوء إلى الإضراب، وهو ما يثير عدة إشكالات عملية خاصة من ناحية



إمكانية تطبيق بعض الشروط الشكلية التي لا تتلاءم مع هيكلية ومركزية الإدارات التابعة لقطاع الوظيفة العمومية، الأمر الذي يؤدي في الغالب إلى عدم مشروعية الإضراب.

2- إن تكريس حق الإضراب للموظف العمومي الجزائري قابله تقييد واسع لهذا الحق، من خلال حرمان العديد من فئات الموظفين من اللجوء إليه مع إلزام فئات أخرى بضمان القدر الأدنى من الخدمة، وإعطاء الإدارة سلطة تسخير الموظفين للحفاظ على مبدأ السير الحسن للمرافق العمومية، مع إمكانية المتابعة التأديبية في حالة رفض التسخير.

3- أصاب المشرع الجزائري حين أخضع مسألة تحديد القدر الأدنى من الخدمة لاتفاق مسبق بين الإدارة والموظفين، وهو ما قد يضمن عدم تعطل المصالح المستعجلة والضرورية للمواطن مع عدم الحد من فعالية الإضراب كوسيلة لتحقيق المطالب في نفس الوقت.

4- إن مسألة تكييف الإضراب غير الشرعي كخطأ جسيم بموجب المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المضافة بموجب التعديل رقم 91-27 تفتقد لمعايير واضحة ودقيقة، مما يفتح الباب أمام إمكانية تعسف الإدارة في استعمالها ضد الموظف المضرب ومتابعته تأديبياً.

كما خلصنا إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات تشمل فيما يلي:

1- ضرورة تعديل القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وحق الإضراب مع ما يتناسب وخصوصية قطاع الوظيفة العمومية، خاصة بعد صدور الأمر 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، وإعادة النظر في الشروط الشكلية والموضوعية للإضراب بما يضمن سهولة اللجوء إلى ممارسته بصورة شرعية.

2- تقرير آليات حماية دقيقة للموظف المضرب، وتفعيل دور مفتشيات الوظيفة العمومية في حل النزاعات الناشئة في المؤسسات والإدارات العمومية.

3- تعزيز مكانة المنظمات النقابية من خلال شراكة حقيقية تضمن ممارسة صحيحة لحق الإضراب.

## الهوامش والمراجع:

- (1)- غريب بوخالفة، شرح قانون الوظيفة العمومية، منشورات مكتبة اقرأ، الجزائر، 2013، الطبعة الأولى، قسنطينة، 2013، ص16.
- (2)- المادة 21 من الأمر 133-66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ج.ر، عدد 46، الصادرة بتاريخ 08 يونيو 1966، ص 549.
- (3)- المادة 61 من الأمر 97-76، المؤرخ في 22 نوفمبر، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر، عدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976، ص 1304.
- (4)- ألقى الأمر 133-66 بموجب الفقرة الأولى من المادة 148 من المرسوم 59-85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية، ج.ر، عدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985 ص357.
- (5)- المادة من30 القانون 28-88، المؤرخ في 19 يوليو 1988، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر، عدد 29، الصادرة بتاريخ 20 يوليو 1988، ص 1061.
- (6)- المادة 53 من المرسوم الرئاسي 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر نص التعديل الدستوري لسنة 1989 الموافق عليه بموجب استفتاء 23 فيفري 1989، ج.ر، عدد 09 الصادرة في 01 مارس 1989، ص 241.
- (7)- القانون 01-16، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016، ج.ر الجزائرية، عدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016، ص 02.
- (8)- المرسوم الرئاسي رقم 20-251، المؤرخ في 15 سبتمبر 2020، يتضمن استدعاء الهيئة الانتخابية للاستفتاء المتعلق بمشروع تعديل الدستور، ج.ر، عدد 54 الصادرة في 16 سبتمبر 2020، ص 2.
- (9)- إيمان ريما سرور ثوابتي، ممارسة الحق النقابي في الجزائر، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، الطبعة الأولى، 2016، ص 279.
- (10)- إيمان ريما سرور ثوابتي ووسيلة مرزوقي، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، مقال منشور، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، الجزائر، المجلد 03، العدد 01، 2012، ص281.
- (11)- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجد للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الرابعة، 2010، ص.204.
- (12)- مصطفى أبو زيد فهمي، القانون الإداري (ذاتية القانون الإداري)، الدار الجامعية ببيروت، الطبعة الأولى، 1992، ص 251.
- (13)- عمار عوابدي، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2007، ص 339.



- (14)- إيمان ريما سرور ثوابتي، التناسب والتعارض بين الحرية النقابية وقواعد الوظيفة العمومية، مقال منشور، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2014، ص.220.
- (15)- إيمان ريما سرور ثوابتي ووسيلة مرزوقي، المقال السابق، ص.ص 283-284.
- (16)- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيفة العمومية، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر، 2008-2009، ص 41.
- (17)- المادة 24 من القانون 90-02، المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، عدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص 233. المعدل والمتمم بالقانون 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر، عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، ص 2652.
- (18)- انظر المواد من 29 إلى 31 من القانون 90-02.
- (19)- مجلس قضاء قسنطينة، الغرفة الاستعجالية، أمر استعجالي رقم 08/01658، المؤرخ في 2008/09/20، مدير التربية لولاية قسنطينة (مدعى) ضد نقابة المجلس الوطني المستقل للتعليم الثانوي والتقني (مدعى عليه)، (غير منشور).
- (20)- مجلس قضاء قسنطينة، الغرفة الاستعجالية، أمر الاستعجالي رقم 10/00684، المؤرخ في 2010/05/13، جامعة منتوري قسنطينة (مدعى) ضد النقابة الوطنية للأساتذة المحاضرين والمساعدين للعلوم الطبية (مدعى عليه)، (غير منشور).
- (21)- إيمان ريما سرور ثوابتي ووسيلة مرزوقي، المقال السابق، ص.287. وأيضا: المادة 20 من القانون 90-14، المؤرخ في 02 يونيو 1990، ج.ر، عدد 23، الصادرة بتاريخ 06 يونيو 1990، ص 766. المعدل والمتمم بالقانون 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر، عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر 1991، ص.265، والأمر 96-12، المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج.ر، عدد 36، الصادرة في 12 يونيو 1996، ص.4.
- (22)- دليلة بوسعدية، التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لقانون العمل الجزائري، مقال منشور، مجلة معارف، جامعة البويرة، الجزائر، المجلد 05، العدد 09، 2010، ص 96.
- (23)- المادة 30 من المرسوم التنفيذي 10-322، المؤرخ في 22 ديسمبر 2010، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني، ج.ر، عدد 78، الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2010، ص 06.
- (24)- دليلة بوسعدية، المقال السابق، ص 98.
- (25)- برتيمية عبد الوهاب، الحد الأدنى في قانون العمل، مقال منشور، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، الجزائر، المجلد 08، العدد 09، ص 193.

- (26) - قد يكون الهدف من التسخير إفضال الإضراب في حد ذاته، ففي فرنسا مثلاً سبق للمحكمة الإدارية لمدينة نانانت nante إصدار أمر استعجالي في قضية إلغاء القرار الإداري لمحافظة المدينة القاضي بتسخير قابلات لضمان سير جناح الولادة بعد إعلان موظفي تلك العيادات عزمهم الدخول في إضراب، واعتبرت المحكمة هذا التسخير مساساً بحرية أساسية نص عليها الدستور الفرنسي. لأكثر تفصيل أنظر بلعابد عبد الغني، الدعوى الإستعجالية الإدارية وتطبيقاتها في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص قانون عام، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007-2008، ص 157.
- (27) - شوقي بركاني، رسالة الماجستير السابقة، ص 153.
- (28) - المادة 161 الأمر 03-06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، ج.ر، عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، ص 15.
- (29) - المادة 33 من القانون 02-90.
- (30) - المادة 33 مكرر من القانون 02-90، المستحدثة بموجب التعديل 27-91.
- (31) - المادة 177 من الأمر 03-06.
- (32) - المادة 184 من الأمر 03-06.
- (33) - المرسوم التنفيذي 17-321، المؤرخ في 02 نوفمبر 2017، يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب، ج.ر، عدد 66، الصادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017، ص 11.
- (34) - المواد 165، 169، 175، من الأمر 03-06.
- (35) - المواد 800-801 من القانون 09-08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، عدد 21، الصادرة بتاريخ 23 أبريل 2008 ص 75.
- (36) - إيمان ريما سرور ثوابتي، المرجع السابق، ص.259.
- (37) - انظر المادة 30 من المرسوم التنفيذي 11-261، المؤرخ في 30 يوليو 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج.ر، عدد 43، مؤرخة في 03 أوت 2011، ص 18.

