

جامعة عبد الرحمان ميرة - بجاية -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

تسيير الإضراب

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: المهن القانونية والقضائية

تحت إشراف:
- د. يعقوب زينة

من إعداد الطالبتان:
- بوعكاز سهام
- بن سليمان كاتية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا
مشرفة ومقررة
مدعوا ومقررا
ممتحنا

الأستاذ: هلال العيد
الأستاذة: يعقوب زينة، أستاذة محاضرة "أ"، جامعة بجاية
الأستاذ: رحاب يوسف، مفتش العمل لولاية بجاية
الأستاذ: معز عبد السلام

السنة الجامعية:

2019_2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلْ رَبِّ أَدْخِلْنِي مُدْخَلَ صِدْقٍ وَأَخْرِجْنِي مُخْرَجَ صِدْقٍ
وَاجْعَلْ لِي مِنْ لَدُنْكَ سُلْطَانًا نَصِيرًا ﴾

صدق الله العظيم

الإسراء: 80

شكر وتقدير

نتقدم بأسمى عبارات الاحترام، الشكر والعرفان بعد حمد الله عز وجل إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة " يعقوب زينة " التي طالما رافقتنا في هذا البحث والذي بفضل الله تم بفضلها أضفينا نوع من النور على هذا الموضوع.

كما نتقدم بجزيل الشكر إلى مفتشية العمل التي فتحت لنا أبوابها للتربص وأخص بالذكر مفتش العمل الولائي الأستاذ " رحاب يوسف " وكذا المفتش المركزي حضرة الأستاذ " رحمانى لياس "، والى كل موظفي مفتشية العمل لولاية بجاية.

دون أن ننسى تقديم أطيب الشكر والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم قبول التدقيق في هذه المذكرة بغاية إبداء الملاحظات البناءة والتي تثري الموضوع مع تقييمها في الأخير.

إهداء

بسم الله والصلاة والسلام على خير البشرية، الحمد لك ربي على توفيقني إلى الوصول إلى إعداد
مذكرة ماستر طالبا منه السداد في خطاي إلى درجة علم أعلى.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى:

عائتي الغالية حفظهم الله.

إلى

كل الأصدقاء والزملاء كل باسمه

إلى

كل الأساتذة والإطارات القائمين على تسيير وإدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية لجامعة عبد

الرحمان ميرة بجاية

إلى

كل من أمدى لي يد العون وساعدني في إنجاز مشقة هذا البحث العلمي المتواضع .

الطالبة – كاتية-

إهداء

بسم الله والصلاة والسلام على خير البشرية، الحمد لك ربي على توفيقني إلى الوصول إلى إعداد
مذكرة ماستر طالبا منه السداد في خطاي إلى درجة علم أعلى.

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى:

الوالدين الكريمين حفظهما الله وتركهم دائما تاج فوق رأسي.

إلى

أخي وأختي الغاليين

إلى

عائلتي المتواجدة في الخارج وأخص بالذكر خالتي الغالية

إلى

كل من أمدى لي يد العون وساعدني في إنجاز مشقة هذا البحث العلمي المتواضع.

إلى

كل مواطن جزائري يساهم في رفع راية الدولة الجزائرية بالنفس والنفيس من أجل دولة آمنة

وسالمة.

الطالبة - سهام -

قائمة لأهم المختصرات

أولاً: باللغة العربية

ج.ر: الجريدة الرسمية

د.ب.ن: دون بلد النشر.

د.د.ن: دون دار النشر.

د.س.ن: دون سنة النشر.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ص: صفحة.

ط: طبعة.

ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ق.ع.ج: قانون العقوبات الجزائري .

ثانياً: باللغة الأجنبية

Op.cit. : Opus Ci Tatum (Ouvrage Précédemment Cité).

P : Page.

P.P : De la page à la page.

مقدمة

يعتبر العمل أساس ومصدر الحياة ويعد عامل ضروري في تطور الشعوب وتقدمها فهو العنصر الأساسي للإنتاج ومصدر لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان أين بدأ تنظيمه في ظل أو عقب الثورة الصناعية نتيجة استخدام الآلات الحديثة، وبالتالي نشأت علاقة بين صاحب العمل والعامل وباعتبار أن هذا الأخير الطرف الضعيف في العلاقة العقدية أوجد بذلك قانون العمل لحماية العامل وصيانة حقوقه عن طريق وضع قواعد أمره، كما سعت القوانين العمالية إلى تأطير علاقة العمل في مختلف جوانبها وكذا العمل على مواجهة أصحاب العمل، مما أدى إلى ازدهار ظاهرة التجمع وتنظيم العمال في شكل تنظيمات نقابية للدفاع عن الحقوق الطبقة العمالية الضعيفة.

علاقة العمل كعلاقة قانونية تنشأ بين العامل والهيئة المستخدمة والغاية منها رغبة الأطراف في إحداث آثار قانونية والمتمثلة في حقوق والتزامات، قد يشوب هذه الرابطة نزاعات مختلفة تمس العلاقة الرابطة بين العمال والهيئة المستخدمة ومن جملة هذه النزاعات الإضراب وهو محل الدراسة.

الإضراب ظاهرة يلجأ إليها العمال للمطالبة بحقوقهم بوجه استغلال اصحاب العمل وتجاوزاتهم فيعد آخر سلاح يمكن استعماله عند نشوب نزاع جماعي بين العمال ورب العمل.

ولقد عرف الإضراب تطورات عديدة حسب الاعقاب الزمنية التي مرت بها البشرية حيث تمتد جذوره الى عهد الفراعنة في 1152 قبل الميلاد بالقيام بإضراب ضد رمسيس الثالث أشهر حاكم في الأسر العشرين والذي يعتبر أول إضراب عرفته البشرية حيث قام العمال به وذلك بغرض المطالبة بتسديد اجورهم العالقة ولتحسين اوضاعهم المهنية والمعيشة".

ويرى الفقهاء أن الإضراب الذي لجأ إليه العمال لم يكن ليقع لولا الطابع النبيل والمقدس المسندة إليهم وهو تشيد لقبر فرعون اما عن الطبقة العبيد والرقيق فهم ممنوعون بممارسة ومطالبة مثل هذه الحقوق، وشهدت الحضارة البابلية مثل هذه الاحتجاجات السائدة آنذاك اين توقف العمال

عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم. أما الحضارة الرومانية فلقد اضطرت إلى إصدار ووضع قوانين تمنع اللجوء إلى الإضراب⁽¹⁾.

أما الحضارة الفرنسية فلقد شهدت تطورا عبر مختلف الأزمنة التي مرت بها اضطرابات عديدة حيث اعتبرت بوابة ظاهرة الاضراب عبر مختلف الازمنة التي مرت بها وهذه بداية من القرن 13 عشر الى غاية الدخول في الثورة الصناعية ادى بذلك الى تطوير نظامها وقوانينها من فرض السياسة المنع والاضطرابات الى غاية الاعتراف به بموجب القوانين والدساتير السابقة.

بخصوص التشريع الجزائري وفي إطار النظام الاشتراكي حرص المشرع على تحريم الاضراب في القطاع العام، حيث كان يمنع اللجوء لهذا الأسلوب عملا بأحكام دستور 1976 لاسيما المادة 61 منه المتعلقة التي تنص: " تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين والتنظيمات المتعلقة بأساليب الاشتراكية لتسيير في القطاع الخاص حق الإضراب وينظم ممارسته"⁽²⁾.

نجد أن المشرع الجزائري سمح بممارسة هذا الحق فقط في القطاع الخاص اعتبارا انه مساس بالنظام العام في ظل النظام الاشتراكي، أما بصدور دستور 1989 الصادر في ظل الاصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية فقد اعترف بحق ممارسة الاضراب في القطاع العام لكن في اطار القانون الذي يمكن ان يحدد ويمنع ممارسة الاضراب. إذ نصت المادة 59 من دستور 1989 على أن: " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ويمكن ان يمنع ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن وفي جميع

¹ - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص، 365.

² - الأمر رقم 76 - 97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور 1976، ج.ر، العدد 94 الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع⁽³⁾. أما قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب أين بين القانون كيفية تنظيم وممارسة حق الإضراب. وبصدور قانون 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل. يعد منعرجا هاما في المسار التشريعي الخاص بعلاقات العمل أين وضع توازنات عديدة في العلاقة بين اصحاب العمل والعمال الذين أصبحوا يمتلكون السلاح المتمثل في الاضراب من اجل الحصول على مطالبهم من المستخدم، وبالتالي أصبح عمال القطاع العام والقطاع الخاص يتمتعون بنفس الحقوق في ممارسة حق الاضراب ويخضعون لنفس الاحكام القانونية المنظمة له إلا من تم استثناءهم بنفس المادة 03 من القانون 02/90⁽⁴⁾.

وبعد الإضراب تفاقم لنزاع جماعي لم يتمكن الأطراف من تسويته في إطار الطرق الودية وعليه فإن الوقاية من الإضراب تستلزم الوقاية من النزاعات الجماعية ثم تسويتها قبل أن تصل إلى الإضراب.

إن دوافع اختيار الموضوع متعددة أهمها:

- تنامي ظاهرة الإضراب التي قد تعود لإخلال رب العمل بالتزامه أو لأسباب أخرى.
- امتداد آثار الإضراب ليس فقط على أطراف علاقة العمل بل على النشاط الاقتصادي ككل.
- الرغبة في معرفة وجهة نظر المشرع الجزائري حول مسألة الإضراب.
- التدقيق في الأحكام القانونية التي كرسها المشرع الجزائري والخاصة بالموضوع

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد ومعرفة تسيير الإضراب وتبيان مختلف الأحكام القانونية الخاصة به مع معرفة شروط الخاصة به مبرزين كذلك أليات الوقاية منه وكذا أليات تسويته وذلك

³- المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، ج.ر، عدد 9، الصادرة بتاريخ 1 مارس 1989.

⁴- الأمر 90-02 المؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، العدد 06، المؤرخة في 07 فيفري 1990، المعدل والمتمم بقانون رقم 91-27.

لن يكون إلا بالإجابة عن الإشكالية الآتية: كيف يتم تسيير الإضراب بدءاً من الوقاية منه إلى تسويته؟.

وعليه يتعين ضبط النظام القانوني للإضراب (الفصل الأول)، ثم التطرق إلى السبل الوقائية والعلاجية التي وضعها المشرع للتصدي لخطر الإضراب قبل وبعد وقوعه (الفصل الثاني).

الفصل الأول

النظام القانوني للإضراب

يخضع حق الإضراب إلى نظام قانوني في التشريع الجزائري، كما في التشريعات المقارنة نظرا أن مضمون القاعدة العامة تتجلى في أن كل حق يقابله التزام وبما أن الحق في الإضراب حق حضي بحماية قانونية تضمن احترام الغير له فمن البديهي أن يمارس في أطر قانونية مضبوطة ومكرسة لضمان صون حقوق كلا من الهيئة المستخدمة و العامل المضرب .

وضعت مختلف التشريعات العمالية والوظيفية عدة قواعد وشروط بغاية الممارسة السليمة لهذا الحق (المبحث الأول)، والمؤكد أن بعد ممارسة حق الإضراب من طرف العامل ترتب أثر قانونية منها ما يعود على العامل والهيئة المستخدمة وأكثر من ذلك تقرير المسؤولية (المبحث الثاني) .

المبحث الأول

الشروط القانونية للإضراب

يعتبر إضراب العمال عن العمل ضمن المسائل الجوهرية التي حظيت باهتمام من طرف معظم الدساتير وكذا أغلبية التشريعات المقارنة، نظرا لحساسية هذا الحق سواء على العمال المضربين أو على أرباب العمل وأماكن العمل أمر جعل المشرع الجزائري يقنن جملة من الشروط لممارسة حق الإضراب في منظومته القانونية (المطلب الأول).

إذا كان حق الإضراب حقا معترف دستوريا فهذا لا يعني أن يتعسف العمال في استعماله فلقد جعل المشرع الجزائري حق الإضراب ضمن الحقوق المقترنة بقيود تحد من الحرية في ممارسته (المطلب الثاني).

المطلب الأول

شروط اللجوء إلى الإضراب

يشترط التشريع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة للعمال الراغبين في اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب أن يحترموا جملة من الشروط الخاصة به، بداية باستنفاد كافة وسائل التسوية الودية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل (الفرع الأول)، كما أن اللجوء إلى الإضراب لا يكون إلا بموافقة جماعة العمال (الفرع الثاني)، وكذا شرط الإشعار المسبق للإضراب (الفرع الثالث)، واحترام شرط إشراف النقابة إن وجدت على هذا الإضراب (الفرع الرابع).

الفرع الأول

استنفاد كافة وسائل التسوية الودية

يعد الإضراب ضمن النزعات الجماعية بين العمال وأرباب العمل فلا يمكن اللجوء للممارسة هذا الأخير إلا باستنفاد وسائل التسوية الودية والتي مفادها فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية سواء الداخلية أو الخارجية التي فرضها المشرع على العمال وأرباب العمل إتباعها في حالة نشوب نزاع حول أي موضوع من المواضيع القانونية أو الاتفاقيات التي تنظم العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما فيلجأ العمال إلى ممارسة حق الإضراب كمرحلة أخيرة بهدف ممارسة نوع من الضغط على رب العمل بهدف الاستجابة لمطالبهم⁽⁵⁾.

فالمشرع جعل هذه الطرق الودية لتسوية النزاعات الجماعية تتمثل في المصالحة والوساطة، فبعد استنفادها فينتقل للعمال الحق في اللجوء إلى الإضراب وذلك صراحة في متن المادة 24 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والوارد فيها: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية العمل بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

يلاحظ من نص المادة المذكورة أعلاه أن المشرع الجزائري أقر شرط استنفاد جميع وسائل تسوية النزاعات وديا بشكل صريح إلا أنه لم يحصرها فقط في الوساطة والمصالحة بل جعل إمكانية اللجوء إلى وسائل أخرى وهذا ما يفهم من عبارة "وفي غياب طرق أخرى للتسوية".

⁵- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص

وما يجب التنبيه إليه هي مسألة التحكيم كطريقة لتسوية النزاع حيث أن إذا أختار العمال سبيل التحكيم لحل النزاعات في حالة نشوبها فيسقط حقهم في ممارسة الإضراب وذلك تأسيسا بالمادة 25 من ذات القانون المذكور أعلاه والمنصوص فيها ما يلي: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم " .

تحليلا المادة 25 أعلاه يتضح أن التحكيم يخرج من مبدأ استنفاد الطرق الودية لتسوية النزاعات بين العمال بشكل ودي من أجل اللجوء إلى الإضراب لأن اتفاق أطراف النزاع كان واضحا.

الفرع الثاني

موافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب

يعد شرط موافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب أحد الشروط الأساسية لإضفاء صفة الشرعية على الإضراب ومفاده أن يكون قرار اللجوء إلى هذا الحق متفق عليه بين جماعة العمال المعنيين بالنزاع دون ممارسة أي نوع من الضغوطات عليهم من إكراه و عنف من أي جهة⁽⁶⁾، ولتحقق هذه الموافقة لا بد من انعقاد الجمعية العامة (أولا)، ويكون كذلك عن طريق الاقتراع السري (ثانيا).

⁶ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، ص.19.

أولاً: انعقاد الجمعية العامة

لاتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب بموافقة العمال يكون بانعقاد الجمعية العامة والتي تعد بمثابة آلية ركيزة وعنصر محرك لاتخاذها⁽⁷⁾، ولقد كرس المشرع الجزائري هذا الإجراء في جوهر المادة 27 من قانون 90-02 والواردة على الشكل الآتي: "تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 04 أعلاه، جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه".

تتعقد الجمعية العامة في أماكن العمل المعتادة بحضور ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية والتي يقصد بها إما وزارة العمل، أو السلطة المحلية، أو السلطة المعنية بقطاع النشاط⁽⁸⁾.

ثانياً: الاقتراع السري

قرار اللجوء إلى الإضراب يكون عن طريق الاقتراع السري المباشر حيث يبدي من خلاله العمال رغبتهم في اللجوء إلى الإضراب وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة وعدد الأعضاء يكون نصف عدد العمال على الأقل وهذا بمفهوم المادة 28 من القانون 90-02⁽⁹⁾.

ومع الإشارة أن فئة العمال الموافقة لفكرة اللجوء إلى الإضراب لا تلتزم ولا تفرض على الأقلية التصويت على قرار الإضراب وأكثر من ذلك فإن امتناع فئة الأقلية لا تنفي الصفة الشرعية مادام هنالك الحد المعتد به قانوناً.

⁷- عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري التحولات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 372.

⁸- Leila BORSALI HAMDANE, Droit de travail, Berti Edition , Alger , 2014,p269 .

⁹- تنص المادة 28 من قانون رقم 90-02 على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري ..".

الفرع الثالث

الإشعار المسبق للإضراب

إضافة إلى موافقة العمال على الإضراب عن طريق الاقتراع السري يليه إجراء الإشعار المسبق، وعليه سنحاول تبين المقصود بهذا الإجراء (أولاً)، وكذا تبين المواعيد الخاصة به (ثانياً)، إضافة إلى دراسة شكل هذا الإشعار ومحتواه (ثالثاً).

أولاً: تعريف الإشعار المسبق للإضراب

يقصد بالإشعار المسبق للإضراب ذلك الإجراء الشكلي السابق للشروع في الإضراب حيث يقوم العمال الراغبين في الإضراب بإخطار رب العمل أو الجهة المستخدمة عن نيتهم في التوقف عن أداء الخدمة بشكل جماعي⁽¹⁰⁾. كما أن الغاية من هذا الإجراء هو تحقيق المطالب المهنية المتعلقة بالعمال من جهة⁽¹¹⁾ ومن جهة أخرى فالإشعار المسبق يعد ضمان للإدارة بهدف الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وتمكينها من اتخاذ كافة الاحتياطات لمواجهة كل ظرف ناتج عن توقف العمال عن العمل⁽¹²⁾.

وبالعودة إلى المواد الواردة في القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب فإن المشرع الجزائري تجاوز تعريف الإشعار المسبق، بل

10- علي ربيع، تكييف الإضراب في إطار قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص.71.

11- محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص.287.

12- خليفي عبد الرحمن، محاضرات في قانون العمل، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص.161.

اكتفى بوضع شرط اللجوء إليه وذلك ما هو واضح في صلب المادة 29 والوارد فيها: " يشرع في الإضراب المتفق عليه حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28... " (13).

يفهم من المادة 29 أعلاه أن إجراء الإضرار مكمل لشرط موافقة العمال والاقتراع السري لشرعية الإضراب وعدم الإخلال بنصوص التي جسدها المقنن الجزائري.

ثانيا: المدة القانونية الخاصة بالإضرار المسبق

جعل المشرع الجزائري للإضرار المسبق للإضرار مدة قانونية وذلك بشكل صريح وواضح في متن المادة 30 من ق. 90-02 حيث نص أنه: " تحسب مدة الإضرار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه" (14).

يستقرأ من نص المادة 30 أعلاه أن ميعاد الشروع في الإضراب لا يكون من تاريخ الإقرار المتخذ من طرف الجمعية العامة للعمال عن طريق الاقتراع السري وإنما يكون نافذا من يوم انقضاء الأجل المحدد للإضرار الذي تم إيداعه لدى الجهة المستخدمة، أو مفتشية العمل.

مدة الإضرار تحدد عن طريق التفاوض الجماعي شرط أن لا تقل عن 8 أيام مع ضرورة إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، وهنا يتضح الخلاف بين التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة

13- قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

14- المرجع نفسه.

على سبيل المثال التشريع الأردني الذي قدر مدة الإشعار المسبق بمدة لا تقل عن 14 يوم مع جواز التمديد في حالة المساس بأحد الخدمات المتعلقة بالمصلحة العامة⁽¹⁵⁾.

جعل المشرع المصري مدة الإشعار المسبق للإضراب بفترة 10 أيام لإخطار الطرف الآخر والمكتب الجهوي صاحب الاختصاص وهذا عملاً بأحكام المادة 192 من قانون العمل المصري⁽¹⁶⁾.

أما التشريع الفرنسي فلا يوجد أي نص قانوني يلزم العمال بإشعار مسبق للجهة المستخدمة لشرع في الإضراب إلا أن الفقه الفرنسي تدارك هذا النقص ويرى من الضروري إخطار رب العمل لأجل أن يتخذ الاحتياطات الضرورية⁽¹⁷⁾.

إضافة أن لهذه المدة أهمية قصوى بحيث تعد بمثابة فرصة للأطراف العمال المضربين من جهة ولأرباب العمل من جهة أخرى ليتدارك ويراجع كل طرف موقفه⁽¹⁸⁾، وكما أن يجوز تمديد المدة ولهم الحرية التامة في ذلك إذا اتفق الأطراف على ذلك في اتفاقية العمل الجماعية⁽¹⁹⁾.

ثالثاً: شكل الإشعار المسبق للإضراب

لم يفرغ المشرع الجزائري الإشعار المسبق في قالب خاص وكذا طريقة وكيفية تلقيه من طرف رب العمل فهل يكون عن طريق البريد الإلكتروني أو تسليمه باليد أو طرق أخرى فهذا الفراغ القانوني

¹⁵ - هيثم حميد المصاروة، المنقّى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الجامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص. 326.

¹⁶ - تقنين العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، منشورات الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، 2008 .

¹⁷ - BRUN André, GALLAND Henri, traite de droit du travail collective, Sirey, Paris, 1977, P286

¹⁸ - تنص المادة 45 من قانون رقم 90-02، المرجع السابق، على أنه «يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما»

¹⁹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون رقم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص. 375.

يطرح صعوبات عدة لعل أهمها في مجال الإثبات بحيث يمكن لرب العمل أن ينفي تلقيه للإشعار المسبق، أمر يدفع ممثلي العمال إلى اتخاذ كافة التدابير الاحتياطية الأزمة لمواجهة هذا النفي أو التصرف الصادر من طرف رب العمل⁽²⁰⁾.

بخصوص مضمون الإشعار المسبق للإضراب لم يشترط المشرع أن يكون كتابيا بشكل صريح إنما يفهم ضمنا⁽²¹⁾، وحتى بخصوص البيانات التي يجب ذكرها في الإشعار نقطة غابت عن المشرع الجزائري⁽²²⁾

الفرع الرابع

إشراف النقابة إن وجدت على الإضراب

بعد استيفاء جملة الشروط التي تم توضيحها أعلاه فلا بد كذلك من إشراف النقابة على الإضراب لذا لا بد من تعريف هذه الهيئة (أولا)، وسنقوم بتوضيح كيف تساهم النقابة في الإشراف على الإضراب (ثانيا).

أولا: تعريف النقابة

يُعد ممارسة الحق النقابي من أهم الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال نظرا لتطور الحركات العمالية وتأثرها بمختلف العوامل الاجتماعية والاقتصادية وعليه لا بد من تحديد تعريف النقابة.

²⁰ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص 375.

²¹ - عويسات لحسن، الضمانات والضوابط القانون رقمية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون رقم الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2017، ص.85.

²² - AMOURA Amar «Droit du travail et droit social» guide pratique-édition- Elmarifa, Alger2000, P.201.

تعددت التعاريف الفقهية لمصطلح النقابة فيعرفها الأستاذ أحمد رشوان: " النقابة هيئة أو جماعة أو منظمة دائمة من العمال تضم مهنة أو أكثر، الهدف الرئيسي فيها تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل" (23).

كما يرى الفقيه "جيون روجي" النقابة: " عبارة عن جمعيات مشكلة من قبل أشخاص يمارسون مهن وأعمال متشابهة أو متكامل ولذلك لغرض في الدفاع عن الشروط وتحسين أحوال مهنتهم" (24).

أما تعريف النقابة من الناحية القانونية فالمشعر الجزائري تغاضى عن هذا الأمر فلم يكرس تعريفا دقيقا لها في منظومته القانونية، بل اكتفى المشعر بذكر أن للعمال وأصحاب العمل الحق في تكوينها وهذا ما يُستشف بعد استقراء المواد 02 و 03 من ق. 90-14. (25)

ثانيا: دور النقابة في الإضراب

يتجلى دور النقابة إن وجدت أثناء الإضراب في القيام بإجراء المفاوضات الجماعية مع رب العمل وكما يمكن أن يقوم به ممثلي العمال بغية الوصول إلى حل للخلافات المطروحة وهذا ما يكسب الإضراب فرصا في نجاحه، من هنا يظهر مدى فعالية دور النقابة في إشرافها على الإضراب وتنظيمه (26).

23- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس ، علم الاجتماع ، علم الإدارة ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1997، ص.25.

24 -Jean Rivero et jean waline ,Droit Administratif ,18 Edition, paris, 2000,p476

25 -قانون رقم 90-14 ، المؤرخ في 02 فيفري 1990 ، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج.ر ، العدد 23 ، المؤرخ في 06/ 06/ 1990 ، المعدل والمتمم.

26- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري (سياسة التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة، كلية الحقوق، مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص.252.

منح التشريع الجزائري الحق في ممارسة الإضراب للنقابة العمالية وهذا عملا بأحكام المادة 38 من ق. 90-14 والواردة على الصيغة الآتية: "إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض".

كما يستوجب على النقابة الإشراف على الإضراب وتنظيمه من بداية الإشعار المسبق للإضراب إلى غاية نهايته بحيث تقوم النقابة بوضع منهج تؤثر من خلاله على رب العمل حتى يستجيب هذا الأخير لمطالب ومساعي المهنة القانونية المشروعة للعمال⁽²⁷⁾.

تشرع النقابة بإيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى رب العمل وهذا بعد الحصول على موافقة الأغلبية وهذا ما يثبت إقرار العمال على المطالبة بحقوقهم المقررة قانونا ومواجهة رب العمل بها بهدف تحقيق المطالب الجماعية⁽²⁸⁾.

المطلب الثاني

القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

رغم أن المؤسس الدستوري جعل الحق في الإضراب حقا دستوريا وقننه المشرع الجزائري كضمانة للعمال إلا أن هذا لا يعني أن ممارسة هذا الحق يكون مطلقا بل جعل له المشرع جملة من القيود أو العوامل التي يجب مراعاتها أثناء ممارسة هذا الحق بحيث إذا توفرت أحد الموانع المقررة قانونا فلا يجوز اللجوء إليه (الفرع الأول)، كما حدد التشريع حدود ممارسة هذا الإضراب (الفرع الثاني)، إضافة إلى عدم عرقلة حرية العمال (الفرع الثالث).

²⁷ - مخلوف كمال، المرجع السابق، ص. 254.

²⁸ - SURIG Helenie, JAVILLIER Jean Claude, la grève, TIV, 2^{ème} ed, Dalloz, Paris, 1984, P.48.

الفرع الأول

تحقق أحد موانع اللجوء إلى الإضراب

الحق في ممارسة الإضراب كما سبق الإشارة حق دستوريا وهذا ما هو مكرس في المادة 71 من دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم والمنصوص فيها ما يلي: "الحق للإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع⁽²⁹⁾.

ذات المبدأ جسده المشرع في المادة 43 من القانون 90-02 وذلك بذكر مجموعة من الموانع التي تقيد من الحق في ممارسة الإضراب خاصة في بعض المجالات حيث جاء فيها "يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- 1- القضاة.
- 2 - الموظفين المعنيين لمرسوم الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- 3 - أعوان مصالح الأمن.
- 4 - الأعوان الميدان العاملين في مصالح الحماية المدنية.
- 5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- 6 - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

²⁹- مرسوم رئاسي رقم 96 - 438 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر.

العدد 76، 1996 معدل ومتمم بقانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأولى، ج.ر. ، العدد 14 لسنة 2016

7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

يستنتج من المواد السابق ذكرها أعلاه أن المشرع الجزائري يمنع ممارسة حق الإضراب في بعض الميادين نظرا لحساسية هذه القطاعات ولعل الغاية كذلك هو الحفاظ على استمرارية المرفق العام وضمان استمرارية النشاط الصناعي والاقتصادي، وكذا توقف وتعطل هذه الأجهزة عن تقديم الخدمة يشكل خطرا على أمن واستقرار المجتمع⁽³⁰⁾.

مع الإشارة أن المقنن الجزائري برغم أنه منع ممارسة حق الإضراب في بعض المجالات إلى أنه لم يترك الأمر في حالة فراغ قانوني بل وضع بديل لتسوية النزاعات الجماعية الخاصة بالفئات الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب، فيخضع هؤلاء إلى إجراءات المصالحة والوساطة وإذا اقتضى الأمر اللجوء إلى التحكيم عملا بأحكام المادة 44 من ق. 02-90⁽³¹⁾.

³⁰- شامي ياسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية، العدد 5، المركز الجامعي، تندوف، 2018، ص. 208.

³¹- تنص المادة 44 من قانون رقم 02-90، المرجع السابق: "تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية إن اقتضى الأمر.."

الفرع الثاني

حدود ممارسة حق الإضراب

يتطلب المشرع الجزائري لصحة وجواز القيام بالإضراب إضافة إلى الشروط التي تم التطرق إليها أعلاه توفر وجود قدر أدنى من الخدمة (أولاً)، والامتثال لشرط التسخير (ثانياً).

أولاً: تحقق القدر الأدنى من الخدمة

نظراً لما يحمله الإضراب من نتائج قد تؤثر سلباً على الوضع الاجتماعي والاقتصادي لذا حرص المشرع الجزائري على فرض قواعد قانونية لضمان حسن سير المرافق العامة والقطاعات الحساسة وذلك بإلزام بعض العمال المضربين بتوفير حد الأدنى من الخدمة ومواصلة تقديم بعض الخدمات وذلك ما جاء به المشرع في المادة 37 من القانون 90-02 فبمفهومها إذا كان الإضراب يمس بعض الأنظمة ذات الطابع الحساس وإذا كان يضر انقطاعها التام لاستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و39 من ذات القانون⁽³²⁾.

بالرجوع إلى أحكام المادة 38 من ذات القانون تظهر الإلزامية التي فرضها المشرع على العمال المضربين بضرورة توفر حد أدنى من الخدمة والعلة من ذلك هي حساسية هذه القطاعات كما أكدت المادة 39 تكريس المقنن لهذا الشرط وكيفية تحديده حيث جاء فيها الآتي: " يحدد القدر

³²- قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد العمل، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه⁽³³⁾.

المشرع الجزائري لم يكتفي فقط في تكريس هذا الشرط بل اعتبر العامل المخالف له عامل قد ارتكب خطأ جسيماً وهذا بمفهوم المادة 40⁽³⁴⁾.

ثانياً: تسخير العمال

يعد قرار التسخير قرار إدارياً يؤمر به العمال المضربين من أجل الامتثال وإذا لم يقم العمال بالاستجابة لهذا الأمر فيمنح للإدارة صلاحية اتخاذ الإجراءات الإدارية والتدابير اللازمة⁽³⁵⁾.

التسخير شرط منصوص عليه في المواد 41 و42 من قانون رقم 90-02 فتنص المادة الأولى على أنه: " عملاً بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لا من الأشخاص والمنشآت والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان " ⁽³⁶⁾.

³³- أنظر المادة 38 من القانون رقم 90-02، المرجع السابق.

³⁴- تنص المادة 40 من قانون رقم 90-02، المرجع السابق: «يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيًا جسيماً».

³⁵- خليفي عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمال والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 84.

³⁶- قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

عودتا إلى المادة 42 فيتقرر من خلالها أن كل عامل لم يمتثل لأمر التسخير يعتبر عامل قد ارتكب خطأ جسيماً وأقر أن عقوبته منصوص عليها في القانون الجزائري⁽³⁷⁾، والعقوبة الخاصة بالتسخير مقررة في متن المادة 422 من ق.ع.ج والواردة على الشكل الآتي : " يعاقب بالسجن من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة مالية من 500 إلى 50000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمتثل لأمر التسخير صادر ومبلغ له للأشكال التنظيمية " ⁽³⁸⁾.

الفرع الثالث

عدم عرقلة حرية العمال

لضمان حسن سير الإضراب وإضفاء صفة الشرعية سعى المشرع الجزائري في تقنين العمل لتجسيد نص صريح يمنع أي عرقلة لحرية العمال في ممارسة العمل، وهذا ما هو وارد صراحة في نص الما 2-34 حيث جاء فيها: " ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العمال أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء ".

تحليلاً للمادة أعلاه فإن رغم تمتع العامل بحق الإضراب إلا أنه مقيد بالخضوع إلى هذه القيود القانونية بهدف الحفاظ على حسن سير وسلامة أماكن العمل وعدم احتلالها بالطرق المخالفة للقانون.

³⁷ - تنص المادة 40 من قانون رقم 90-02، المرجع السابق: « يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيماً، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون رقم الجزائري»

³⁸ - الأمر 66-156، المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 8 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر، عدد 48 مؤرخ في 10 يونيو 1966، المعدل والمتمم.

ما يجب التنبه إليه أنه في حالة تعسف العمال أثناء ممارستهم لحق الإضراب عن طريق مخالفة مبدأ عرقلة حرية العمل، يترتب عنه جزاء تأسيساً بأحكام المادة 34-1 السالف الذكر أعلاه⁽³⁹⁾.

المبحث الثاني

الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب

يترتب عن ممارسة حق الإضراب في الإطار المحدد له قانوناً وباخترام الشروط التي تم شرحها سابقاً وإتباع كافة الإجراءات السابق التطرق إليها والمقررة في قانون 90-02 وباخترام ما هو منصوص عليه في الأمر 06-03 المتعلق بالتوظيف العمومي⁽⁴⁰⁾ وجل المراسيم المنظمة لكيفية ممارسته آثار تعود على أرباب العمل وكذا العامل أو المتعاقد وحتى العقد (المطلب الأول)، إلا أنه قد يمارس هذا الحق بشكل تعسفي من طرف العامل بمعنى مخالفاً للقواعد المذكورة أعلاه فالمشرع تصدى لهذه الفرضية وذلك بتقرير جزاء لهذا الإخلال (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الإضراب على عقد العمل وأطرافه

للإضراب العديد من الآثار القانونية والتي تمس عقد العمل العمال ورب العمل وغالبا ما يكون مآل علاقة العمل التعليق (الفرع الأول)، كما يقع التزام على رب العمل والمتمثل في عدم جواز استخلاف العامل المضرب (الفرع الثاني)، كما تصبو ممارسة حق الإضراب لتمس الأجر ويتم توقيفه

³⁹ - المادة 34-1، المرجع السابق.

⁴⁰ - قانون 06-03 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية

بالنسبة للعامل المضرب (الفرع الثالث)، حتى أن الحق في الإضراب عند ممارسته يؤثر على تعويضات التأمين الاجتماعي (الفرع الرابع).

الفرع الأول

تعليق علاقة العمل

تتفق معظم التشريعات الخاصة في مجال العمل على أن الإضراب يعد ضمن الأسباب المؤدية لتعليق علاقة العمل باعتباره من قائمة الحقوق التي حظيت بحماية مزدوجة فأولها مكرسة في الدستور أما الثانية فمقننة في التشريع طالما مارسه العامل في إطار القانون، بمعنى أنه حتى يكون الإضراب علة لتعليق علاقة العمل يجب أن يكون مستجيبا لكافة الشروط والإجراءات المعمول بها قانونا⁽⁴¹⁾.

ينجر من وراء ممارسة حق الإضراب المشروع تجميد علاقة العمل دون إنهاؤها ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل المضرب أثناء قيام فترة الإضراب سببا لممارسة رب العمل لسلطته التأديبية بل يمكن اتخاذها سببا للفسخ عند الضرورة، وبالتالي يفرض على رب العمل أن يحتفظ بمناصب وأقدمية فئة العمال المضربين⁽⁴²⁾.

بالعودة إلى القانون 90-02 نجد أن المشرع الجزائري كرس هذا الأثر في متن المادة 32 والتي جاء فيها ما يأتي: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل"⁽⁴³⁾

⁴¹ - خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، المرجع السابق، ص.164.

⁴² - راشد راشد، شرح علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص.302.

⁴³ - المادة 34-2 من قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

الفرع الثاني

عدم جواز استخلاف العمال المضربين

يعد مبدأ عدم جواز استخلاف العمال المضربين بمثابة ضمانات للعمال، حيث يمنع على صاحب العمل اتخاذ أي إجراء يهدف إلى إفراغ الإضراب من مضمونه حتى ولو كان في الأصل له حق تنظيم العمال والعمل وكذا حرية التعاقد، إلا أنه محذور عليه أن يقوم بتوظيف واستخدام عمال آخرين قصد استخلاف العمال المضربين⁽⁴⁴⁾.

ذلك أن السماح لرب العمل استخلاف عمال آخرين يترتب انتفاء فاعلية الإضراب حتى أن التشريع منع من إبرام عقود عمل مؤقتة مع عمال آخرين استخلاف العمال المضربين⁽⁴⁵⁾.

بالرجوع إلى القانون الجزائري نص صراحة على عدم جواز استخلاف العمال المضربين من طرف رب العمل وذلك ما هو مجسد في المادة 33 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والواردة على الشكل الآتي: "يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و 40 أدناه".

تحليلاً للمادة 33 أعلاه فنخلص القول بأنه يمنع على رب العمل استخلاف العمال المضربين إلا في الحالات المباحة له قانوناً سواء التسخير الذي تأمر به السلطة الإدارية أو في حالة الضرورة لضمان الحد الأدنى للخدمة.

⁴⁴ - برفيقة عبد الوهاب، الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2009، ص.125.

⁴⁵ - مصطفى أحمد أبو عمرو، التقييم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي وبعض التشريعات العربية، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2009، ص.185.

أكثر من ذلك لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع بما فيهم العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل وتستنثى حالات الخطأ الجسيم التي يستوجب توقيع العقوبات التأديبية، هذا ما أكدته المادة 33-2 من ذات القانون أعلاه⁽⁴⁶⁾، كما أن رب العمل في حالة إنهائه لعلاقة العمل بسبب ممارسة الإضراب المشروع لا يعد فسحا بل تسريح تعسفي⁽⁴⁷⁾.

الفرع الثالث

توقيف أجر العامل المضرب

يعتبر الراتب ضمن أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف على وجه الإطلاق بالمقارنة مع الحقوق الأخرى وعرفه الدكتور عمار بوضياف على أنه: " مبلغ مالي يتقاضاها الموظف شهريا في مقابل تفرغه وانقطاعه لخدمة الإدارة المستخدمة " ⁽⁴⁸⁾، كما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في أحكام المادة 32 من الأمر 03-06 والوارد فيها ما يأتي: "الموظف الحق، بعد أداء الخدمة في راتب"⁽⁴⁹⁾.

يترتب عن تعليق علاقة العمل تحلل صاحب العمل من دفع الأجر والعلة من ذلك أن العامل لم يقدّم بتتفيذ عمله والذي يعتبر الالتزام الرئيسي من أجل أن يُقدم له مقابلا بمعنى أن رب العمل معفى من الالتزام وهو دفع الأجر⁽⁵⁰⁾.

⁴⁶-بن نصاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص، 15.

⁴⁷-PELISSIER (Jean) SUPIOT (A), et JAEMMAUD (A), Droit de travail, 22^{ème} ed, Dalloz, 2004, P.1292.

⁴⁸- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 03-06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

⁴⁹- الأمر 03-06، المرجع السابق.

⁵⁰- يوسف إلياس، الحماية القانونية لأجر في القانون العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، 1971، ص.189.

المشرع الجزائري أشار على مسألة الاقتطاع من راتب العمال الممارسين لحق الإضراب بهدف الموازنة بين الحق في الإضراب المعترف به دستوريا وحق الهيئة المستخدمة، كما أن بالعودة إلى أحكام المادة 32 السالف التطرق إليها أعلاه من القانون 90-02 أكدت على توقيف الإضراب لآثار علاقة العمل طوال مدة التوقف عن العمل والأجر يعد من بين هذه الآثار⁽⁵¹⁾.

وفي الحالات التي تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى يؤخذ بالحلول الآتية:

- حالة العطلة السنوية: لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة أو في حساب التعويض عن عدم التمتع بها.

- حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد: قد تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

- حالة المرض: من الممكن أن يصاب العامل المضرب بمرض في بداية الإضراب أو أثناءه لا يمكن المطالبة بأجره استنادا إلى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها الضمان الاجتماعي⁽⁵²⁾.

الفرع الرابع

تأثير الإضراب على تعويضات التأمين الاجتماعي

تعتبر منظومة التأمينات الاجتماعية أساس أمان للاستقرار الاجتماعي وهي تمثل الحقوق والأداءات التي يستفيد منها العامل أو ذوي حقوقه من هيئات الضمان الاجتماعي نتيجة لتغطية هذه الهيئة للمخاطر المترتبة عن المرض أو حوادث العمل التي يتعرض لها العامل بصفة منتسبا لدى هذه

⁵¹- المادة 2/32 من قانون رقم 90-02: "ويوقف الإضراب لآثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما أتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".

⁵²- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون الأعمال، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة 2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص.224.

الهيئة مقابل التزام العامل بدفع اشتراكات تقتطع من أجره الشهري حسب النسب المحددة قانونا⁽⁵³⁾ 16، وجعل المشرع الجزائري العطل المرضية من الأسباب المؤدية لتعليق علاقة العمل وهذا بمفهوم المادة 64 من القانون 90-11⁽⁵⁴⁾.

تخضع الأدعاء والتعويضات التي يستفيد منها العامل لمجموعة من الشروط القانونية والمتمثلة في ضرورة انتساب العامل لهيئة الضمان الاجتماعي إلى جانب دفع الاشتراكات حسب ما جاء في أحكام القانون 83-11 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽⁵⁵⁾.

وبالعودة إلى القانون المتعلق بالتأمينات الاجتماعية نستنتج أن الاستفادة من أدعاءات وتعويضات العطل المرضية يتحدد على أساس عدد الأيام أو الساعات التي عملها العامل قبل تاريخ انقطاعه عن مزاولة نشاطه بسبب المرض فيستحق العامل هذه التعويضات إذا عمل (15 يوما) أو (100 ساعة) على الأقل خلال مدة 03 أشهر سابقة لتاريخ العطلة المرضية وإما أن يعمل (60 يوما) أو (400 ساعة) على الأقل خلال (12 أشهر) السابقة لتاريخ العطلة المرضية حسب المادة 52 من القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات⁽⁵⁶⁾.

انطلاقا من الشروط المذكورة أعلاه فإن العامل الذي يكون في حالة عطلة مرضية أثناء فترة إضرابه فإن عدم استفادة العامل من الأجر لا يشكل مانعا لحصوله على التعويضات الاجتماعية من هيئة الضمان الاجتماعي، بحكم أن هذه التعويضات يستحقها العامل على أساس الاشتراكات التي ساهم بها لدى هذه الهيئة مع الإشارة أنه قد تحتوي الاتفاقية الجماعية على منحة تكميلية تدفع للعامل

⁵³ - كمال مخلوف، المرجع السابق، ص. 288.

⁵⁴ - القانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17 مؤرخة في 1990/04/25، المعدل والمتمم.

⁵⁵ - القانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 25 يوليو 1983.

⁵⁶ - قانون رقم 83-11، المرجع السابق.

تكمل التعويضات التي تمنح له من طرف الهيئة ولا بد من النظر إلى فترة وجود العامل في وضعية المرض⁽⁵⁷⁾.

فإن في مجال حوادث العمل والتي تعتبر كل إصابة يتعرض لها العامل أثناء وفي إطار العمل وعملا بالمادة 128 من القانون 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية⁽⁵⁸⁾.

المطلب الثاني

جزاء الإخلال بممارسة حق الإضراب

قد يمارس حق الإضراب من طرف العمال وفقا لمعايير وضوابط مخالفة لتلك النصوص المكرسة في المنظومة القانونية على وجه العموم وفي القانون 90-02 على وجه الخصوص مما ينجر عن ذلك إخراج حق الإضراب من فحواه الأساسي والحقيقي وبذلك نكون أمام جملة من الآثار بداية بعدم مشروعية الإضراب (الفرع الأول)، كما أن العامل المتعسف يخضع لمساءلة تأديبية وجزائية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

عدم مشروعية الإضراب

من المستقر فقها وقضاء أن التوقف الجماعي دون أي احترام للإجراءات والشروط المنصوص عليها في القانون 90-02 السابق شرحها بالتفصيل أعلاه يعد ويعتبر إضرابا غير مشروع مما ينجر عن ذلك أنه يُسند إلى العامل خطأ جسيم من الدرجة الثالثة ويتحمل مسؤوليته كل شخص يساهم فيه عن طريق نشاط مباشر وجملة هذه الأخطاء الجسيمة المذكورة في المادة 73 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل.

⁵⁷ - مخلوف كمال، المرجع السابق، ص. 291.

⁵⁸ - القانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 25 يوليو 1983.

يعود الفصل وتكيف الإضراب الممارس من العمال مشروعاً أو غير مشروع من اختصاص القضاء العادي وأمام القسم الاجتماعي وذلك استناداً إلى المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والوارد فيها ما يلي: " يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية :..... المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب ..."(59).

يستخلص من جل ما تم عرضه أعلاه أن بالرغم أن الحق في الإضراب من بين الحقوق التي سعى المؤسس الدستوري لتكريسها كضمانة للعمال، إلا أنه حق مقيد بجملة من القيود وفي حالة مخالفتها فالمشرع أقر جزاء عن ذلك والمنصوص عليه في المادة 1/55 من القانون 90-02 والآتي فيها ما يلي: "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهر وبغرامة مالية تتراوح ما بين 00. 500 دج و 00. 2000 أو بإحدى هاتين العقوبتين كل لمن تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمرار أو حاول من أجل استمرار"(60)

59- الأمر رقم 08-90، مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21 مؤرخة في 2008/04/23.

60- قانون رقم 90-02، المرجع السابق.

الفرع الثاني

المسؤولية القانونية للمضرب

تقوم مسؤولية العامل في حالة مخالفته لضوابط وكذا القيود الموضوعية والشكلية المنصوص عليها في القانون 90-02 أي بمعنى التوقف الجماعي عن العمل دون أي مراعاة لأحكام القانون المذكور أعلاه، كما أن هذه المسؤولية قد تكون تأديبية (أولاً)، أو جزائية (ثانياً).

أولاً: قيام المسؤولية التأديبية للعامل المضرب

النظام التأديبي أو المسؤولية التأديبية جزء لا يتجزأ من النظام القانوني الذي يقوم في حالة مخالفة العامل للقيود والضوابط القانونية، تضمن القانون 90-02 المخالفات التأديبية التي يتابع على أساسها العامل متمثلة في حالة عدم احترام الضوابط القانونية لممارسة الإضراب (أ)، عرقلة حرية العمل (ب)، عدم توفير القدر الأدنى من الخدمة (ج) عدم الامتثال لأمر التسخير (د).

أ - حالة عدم احترام الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب

يتعين على كل عامل احترام الإجراءات والضوابط المقررة لمشروعية الإضراب والتي تعد ضمن الشروط والقيود التي تقلص من قاعدة أو مبدأ حرية الإضراب، إلا أنه قد يمارس الإضراب من طرف العمال لكن ليس وفقاً لهذه القيود مما يترتب قيام المسؤولية الكاملة للعامل⁽⁶¹⁾ وهذا عملاً بأحكام المادة 33 مكرر من القانون 90-02 والوارد فيها ما يلي: " يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية عليها في النظام

الداخلي".

⁶¹ - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص. 158.

ب - عرقلة حرية العمل

يعاقب القانون على أي عرقلة لحرية العمال أو الموظفين أو الهيئة المستخدمة وذلك عن طريق منعهم من اللجوء إلى أماكن العمل⁽⁶²⁾، مبدأ كرسه المقتن في المادة 36 من القانون نفسه والمُقتن فيها ما يلي: "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما"⁽⁶³⁾.

ج - عدم توفير القدر الأدنى من الخدمة:

سمح المشرع الجزائري للهيئة أو السلطة المستخدمة إمكانية تحديد القدر الأدنى للخدمة في مختلف الأنشطة والميادين التي تمارسها إضافة إلى تلك المحددة في المادة 38، كما يعتبر المشرع العامل المخالف لهذا المبدأ مرتكباً لخطأ جسيم استناداً للمادة 40 من ذات القانون أعلاه⁽⁶⁴⁾. إضافة أن القانون الجزائري سمح للهيئة المستخدمة بتعيين موظفين كاستثناء بغية تحقيق الحد الأدنى من الخدمة استناداً للمادة 33 من القانون 90-02 والمنصوص فيها: "يمنع أي تعين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ماعدا حالات أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة."

د - عدم الامتثال لأمر التسخير

أجاز المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة إمكانية تسخير مجموعة من الموظفين والعمال بغية تحقيق وضمن استقرار المرافق العامة والحفاظ على نشاطها الدائم والمستمر وكذا توفير حاجيات

⁶² - عويصات لحسن، المرجع السابق، ص.111.

⁶³ - قانون 90-02، المرجع السابق.

⁶⁴ - أنظر المواد 38، 40 من قانون 90-02، المرجع نفسه.

البلاد والأشخاص⁽⁶⁵⁾، وبالعودة إلى المادة 42 من القانون السالف الذكر والتي تنص على أنه: " يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيم..."⁽⁶⁶⁾.

يجب التنبيه إلى أنه هنالك مخالفات أخرى منصوص عليها في القانون الأساسي للتوظيف العمومي وهي على درجات تأسيسا بالمادة 4/163 منه⁽⁶⁷⁾، كما هنالك صور للمخالفة التأديبية مجسدة في المواد 178 إلى 181 من ذات الأمر⁽⁶⁸⁾.

ثانيا: قيام المسؤولية الجزائية للمضرب

يخضع العامل أو المتعاقد للمساءلة الجزائية في حالة ممارسة الإضراب الممنوع بنص قانوني أو في حالة الإضراب المخالف للضوابط والقيود المكرسة في القانون 90-02 خاصة موظفي القطاع والمرافق العمومية وأكثر من ذلك بالنسبة للموظفين المحرضين على الإضراب الغير مشروع⁽⁶⁹⁾.

يعاقب الموظف أو المتعاقد المضرب جزائيا في الحالات الآتية:

1- حالة تغييب أحد أطراف النزاع الجماعي بدون عذر عن جلسة أو اجتماع المصالحة

بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 و 2.000,00 دج وقد ترفع الغرامة المالية إلى 5.000,00 في حالة العود، وهذا حسب ما جاء في المادة 53 من ذات القانون⁽⁷⁰⁾.

⁶⁵- عويصات لحسن، المرجع السابق، ص.112.

⁶⁶- قانون 90-02، المرجع السابق.

⁶⁷- تنص المادة 169 من الأمر 06-03 على: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع

درجات:

1-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

2-التسريح"

⁶⁸- انظر المواد 178 إلى 181 من الأمر 06-03، المرجع السابق.

⁶⁹- مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص.220.

⁷⁰-قانون 90-02، المرجع السابق.

2 - حالة تزويد الوسطاء بوثائق مزورة أو الضغط عليهم بهدف توجيه قرارهما يعاقب مرتكبها بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000,00 دج و 20.000,00 دج وشهرين إلى ستة أشهر حبس أو بإحدى العقوبتين استناد للمادة 54 من نفس القانون⁽⁷¹⁾

3 - حالة التوقف الجماعي عن العمل بصفة مخالفة لأحكام القانون فالجزاء هو الحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين أو قد ترفع هاتين العقوبتين في حالة ما إذا كانت المخالفة تشكل عنف أو اعتداء على الأشخاص وممتلكاتهم وفقا للمادة 55⁽⁷²⁾.

نؤكد كذلك أن المخالفات التي تُعرض العامل المضرب إلى المسؤولية التأديبية السابق التطرق إليها قد تعرضه كذلك للمسؤولية الجزائية حسب المواد 33، 41، 42⁽⁷³⁾.

⁷¹- قانون 90-02، المرجع السابق.

⁷²- قانون 90-02، المرجع نفسه.

⁷³- أنظر المواد 33، 41، 42، من قانون 90-02، المرجع نفسه.

الفصل الثاني

الإضراب بين الوقاية

والتسوية

تقوم علاقة العمل على أساس عقد يربط بين العامل ورب العمل يحمل في جوهره شروط وضوابط متفق عليها مع الإشارة إلى اختلاف لمبادئ والأسس التي تقوم عليها هذه الأخيرة، ويرتب هذا العقد التزامات والتي تعد بمثابة حقوق للطرف الآخر، إلى أنه قد يخل رب العمل بالتزامه مما يجعل العمال يقررون الدخول في الإضراب والذي سبق وأشرنا أنه حق دستوريا يمارس في أطر قانونية، تصديا لقيام الإضراب والوقاية منه خاصة أن للإضراب آثار تمس القطاع لذا عمد المشرع الجزائري لتكريس السبل الوقائية للتصدي للإضراب ونتائجه السلبية (المبحث الأول)، وقد تقوم الحالة العكسية فيتمسك العمال بممارسة حقهم في الإضراب فالمقنن الجزائري عمد لتجسيد أساليب وسبل وكذا آليات لتسوية الإضراب كنزاع بين العمال وأرباب العمل (المبحث الثاني) .

المبحث الأول

آليات الوقائية للإضراب

باستقراء جملة النصوص القانونية الخاصة بتسوية النزاعات الجماعية ممارسة حق الإضراب كحق دستوري، نجد لمشرع كرس آليات وقائية رغبة منه بتفادي تفاقم النزاع الجماعي بين أطراف علاقة العمل وكذا ضمان استمرار العلاقات المهنية وحسن سير العمل داخل الهيئات المستخدمة، وتفاديا لتفاقم الآثار الناتجة والمرتبة عن الخلافات الجماعية تبنى المشرع الجزائري حولا وقائية عن طريق وضع آليات إلزامية على سبيل الوجوب (المطلب الأول)، كما ترك المشرع للأطراف أن يلجأ إلى الطرق الوقائية ذات الطابع الاتفاقي (المطلب الثاني).

المطلب الأول

آليات الوقائية للإضراب ذات الطابع الإلزامي

بغية الحفاظ على علاقات العمل الجماعية بالاعتماد على أسس وضوابط متينة وحفاظا على المراكز القانونية لأطراف هذه العلاقة من أي نزاع قد يشوب كرس المشرع طرق وسبل وقائية يتبعها أطراف النزاع وجوبا للتصدي له، بداية بإجراء التفاوض (الفرع الأول)، إلى جانب إجراء المصالحة على سبيل الإلزام كذلك (الفرع الثاني).

يفسر الطابع الإلزامي لهذه السبل من حيث أنه لا يمكن الوصول إلى مرحلة الإضراب ما لم تتم محاولة التسوية عن طريق الاجتماعات الدورية كإجراء واعي للنزاعات الجماعية والمصالحة كإجراء علاجي للنزاعات الجماعية.

الفرع الأول

التفاوض الجماعي

سار المشرع الجزائري على نفس مسار أغلب التشريعات المقارنة، بحيث تبنى نظام التفاوض الجماعي كونه وسيلة تسوية ووقاية لكل من الخلافات الجماعية عن طريق الاجتماعات الدورية منذ صدور القانون 90-02 المتعلق بتسوية النزعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

تماشيا مع النظام الاقتصادي المنتهج من جهة، ومن جهة أخرى ضمان السلم الاجتماعي لما له روابط تجمعها بقانون العمل والواقع الاجتماعي، فبرزت آلية التفاوض الجماعي لكونها وسيلة مهنية وقائية أساسها التشاور والحوار السلمي الذي يكون بين ممثلي العمال وأرباب العمل بغية وضع حد لأي نزاع محتمل أو قائم بهدف تسخين ظروف العمل والتشغيل⁽⁸³⁾.

وأمام نشوب نزاع جماعي يسعى كل من أرباب العمل أو نقابة العمال وممثلهم لإقامة مفاوضات وصولا إلى حل ودي يرضي طرفي علاقة العمل ومن ثم إبرام عقد جماعي لتثبيت هذا الاتفاق، وبالعودة إلى القوانين المنظمة للاتفاقيات الجماعية وبالاستناد لبعض الأمثلة المذكورة فيمكن القول بأن التفاوض الجماعي على نوعين تفاوض مباشر (أولا)، إلى جانب اللجان المشتركة (ثانيا).

أولا: التفاوض المباشر

مفاد التفاوض المباشر النقاء جماعة العمال سواء كانوا ممثلين نقابيين أو تم انتخابهم من طرف العمال مع أصحاب العمل مرتكزين في تبادل الأفكار على نحو صيغ وأساليب مباشرة أثناء الحوار

⁸³ - خليفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثرى بفقته القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص.138.

بينهم⁽⁸⁴⁾ ، وفي نظر المشرع الوطني فإن التفاوض المباشر حلا مثاليا لتجنب أي خلاف قد يشوب ويمس علاقة العمل، من خلال إجبار الأطراف المكونة لهذه العلاقة على إلزامية الأخذ به هنا يتبين لنا الأهمية القصوى التي منحها التشريع الجزائري لنظام التفاوض المباشر عن طريق منحه الصفة الإلزامية⁽⁸⁵⁾.

يكون التفاوض المباشر عن طريق عقد اجتماعات دورية والتي تتم على مستوى الإدارة المستخدمة أو في مكان العمل، لب هذا اللقاء دراسة العلاقات الاجتماعية المهنية الخاصة بالنزاع الجماعي المطروح مع الخروج بمجموعة من الحلول التي تتماشى مع مختلف النزاعات المطروحة⁽⁸⁶⁾.

ومثاله تلك الاجتماعات الدورية الواردة في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة ترقية السكن العائلي (EPLF TIZI OUZOU) التي جعلت ضمن بنود المادة 113 منها والمعنونة "بالوقاية من أخطار المنازعات العمل الجماعية" إن الهيئة المستخدمة وفي إطار انشغالها بمطالب وانشغالات وكذا طموحات العمال، فتعقد اجتماعات دورية تجمع الإطارات المسيرة في المؤسسة وممثلي العمال لدراسة مختلف الرغبات المشتركة بغية تجنب المنازعات الجماعية⁽⁸⁷⁾.

تغاضى المشرع الجزائري عن تحديد مدة بداية المفاوضة وإنما ترك مسألة تحديد ميعادها إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل أين تقوم بتحديد الفترات الواجبة لانعقاد هذه الدورات وقد تكون بشكل سداسي كما جاء مثاله في المادة 351 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للمنشأة الأساسية الطاقوية ببوفاريك على أنه تعقد المؤسسة المستخدمة وممثلي العمال اجتماعات دورية فصلية

84- بشير هدي، المرجع السابق، ص.213.

85- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص.345.

86- أنظر المادة 4، من الأمر 90-02، المرجع السابق.

87- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعي (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2010، ص ، 270 .

(TREMESTRIELLE) (88) أو شهري وعند الاقتضاء أو الضرورة من الممكن أن تكون أسبوعية⁽⁸⁹⁾.

والغاية من تكريس نظام التفاوض المباشر سواء المتطرق إليه أعلاه أو المنصوص عليه في المادة 15 من القانون 90-02 متعلق بالنزاعات الجماعية للعمل وممارسة حق الإضراب هو إبقاء الاتصال المستمر والدائم بين طرفي النزاع إذ تفسح المجال لتساور الفعال بين الأطراف الأمر الذي يؤدي إلى حل مختلف النزاعات والخلافات التي تلحق أثناء سير علاقة العمل واقتراح جملة التنازلات التي بشأنها أن تخفف من شدة النزاع وتفاذي تضخمه⁽⁹⁰⁾.

ثانيا: اللجان المشتركة

تنشأ اللجان الدائمة أو المشتركة عبر الاتفاقيات الجماعية أي بمفهوم المخالفة المشّرع الجزائري لم يقيد هذه اللجان لا بأشخاص ولا بشروط إنشائها والهيئات محددة والغرض من إنشائها هو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور بين أطراف علاقة العمل والتصدي لها في مراحلها الأولى، إضافة إلى فحص المشاكل اللصيقة بالحياة المهنية والمباشرة باقتراح جملة من الحلول لسد النزاع القائم⁽⁹¹⁾.

ولتوضيح أكثر حول هذه اللجان ارتأينا إلى ضرب مثال خاص باللجان المشتركة المتفق عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية والتي تباشر إنشائها بموجب المادة 69 منها والمشكلة من ممثلي صاحب العمل والممثلين النقابيين، وتجتمع هذه اللجان وجوبا خلال الأيام الثلاثة الأولى الموالية لتاريخ إنشائها أين تقوم هذه الأخيرة بمشاورات ومفاوضات الضرورية خلال مدة 15 بغية تسوية النزاع والتي تختم دورتها بتحرير محضر مدون فيه جل الأعمال والاقتراحات التي اقترحتها

88 - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 271.

89- LEILA .BORSALI ·HAMDAN, op.cit., p.286.

90- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص.373.

91- المرجع نفسه، ص.373.

وباشرت بها⁽⁹²⁾ كما أن التشريع المقارن أخذ بذات المبدأ على سبيل المثال التشريع الكندي الذي أنشأ لجنة خاصة لإدارة وتسيير المفاوضات الجماعية كطريق لحل الخلاف وتسوية كل المنازعات عن طريق تقديم جملة من الخدمات تشجيعاً على التفاوض كحل لمختلف النزاعات التي تشوب بين العمال وأرباب العمل⁽⁹³⁾.

مع التنبيه أن كلا من نظام التفاوض المباشر واللجان الدائمة قد تواجه تعنتاً من طرف أرباب العمل والعمال عن طريق تمسك كل جهة بموقفه وطلباته ودوافعه مسألة تفتح السبيل للجوء إلى الآليات الأخرى لتسوية النزاع.

الفرع الثاني

المصالحة كوسيلة للوقاية من الإضراب

في حالة عدم التوصل إلى اتفاق بين أطراف النزاع خلال الاجتماعات الدورية التي تم انعقادها في الهيئات المستخدمة أو في الهيئات العمومية، أوجب القانون 02-90 السالف الذكر على الأطراف المتنازعة ضرورة اللجوء إلى إجراء المصالحة والتي تعد إجراء إجباري يلتزم به أطراف النزاع قبل اللجوء إلى أليات أخرى لسد النزاع وهذا النوع من المصالحة يكون على مستوى الهيئة المستخدمة (أولاً) ، كما أكد ذات القانون على المصالحة التي تكون على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية (ثانياً)⁽⁹⁴⁾.

⁹² - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص.346.

⁹³ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص،268

⁹⁴ - عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.216.

أولاً: المصالحة لدى مستوى الهيئة المستخدمة

تنص المادة 05 من قانون 90-02 المشار إليه سابقاً على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلي العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي لم يكن كل من الجانبين طرفاً فيها وإذ لم تكن هنالك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلي العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

يستشف من المادة أعلاه أن للمصالحة نوعين أولها تعد مصالحة اتفاقية والتي يتكفل بتنظيم قواعدها أطراف النزاع (قبل نشوب النزاع) عن طريق تحديد إجراءاتها في صلب الاتفاقيات الجماعية والتي يتم من خلالها تحديد الهيئة واللجان التي تتولى القيام بهذا الإجراء، وبعد هذا الأخير إجراء إجباري بالنظر إلى أنه متفق عليه وفي حالة عدم احترامه من الطرفين فيؤدي إلى عدم صحة الإجراءات اللاحقة⁽⁹⁵⁾.

أما النوع الثاني من المصالحة فهي التي يلجأ إليها في حالة عدم الاتفاق المسبق بين الأطراف على إجراء المصالحة (لم تكن بنداً في الاتفاقية) وكما يلجأ إليها في حالة فشل المصالحة الاتفاقية التي خول مسألة الفصل فيها إلى مفتشية العمل ذات الاختصاص الإقليمي، فتتولى هذه الأخيرة بمجرد رفع النزاع أمامها تباشر بالقيام بإجراء المصالحة وجوباً بين المستخدم وممثلي العمال عملاً بأحكام المادة 06 فقرة أولى من ذات القانون أعلاه والمشرع الجزائري كرس جملة الإجراءات التي تتبعها مفتشية العمل في ذات المادة في فقرتها الثانية أين تقوم هذه الجهة (مفتشية العمل) بتحديد أول جلسة للمصالحة واستدعاء طرفي الخلاف بغية انعقادها في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية لتاريخ

⁹⁵ - أمال الشايب، أثر النزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - ورقلة -، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص.30.

الإخطار بهدف سماع وتسجيل وجهة نظر كل طرف مدونا ذلك في محضر يسمى بمحضر الاجتماع (الملحق 1) .

ألزم المشرع الجزائري ضرورة حضور جلسات المصالحة من طرف أطراف النزاع والتي لا تتجاوز مدتها 08 أيام من تاريخ الجلسة الأولى⁽⁹⁶⁾ ومفتش العمل هو الذي يباشر جملة المهام المنوطة إليه والمتمثلة في تقريب وجهات النظر المتنازع عليها عن طريق دراسة نقاط الخلاف والطلبات المقدمة والتي يجب أن تكون نقاط مصلحية، أما النقاط القانونية فيتدخل فيها المفتش تلقائيا عن طريق إلزام المستخدم بتسوية الوضعية وفقا لما يقتضي به القانون⁽⁹⁷⁾.

إضافة أن للمفتش صلاحية الانتقال لمقر الهيئة المستخدمة بناء على طلب من طرف ذوي المصلحة أو زيارة استعجالية بهدف التأكد من التطبيق السليم لضوابط العمل داخل الهيئة المستخدمة⁽⁹⁸⁾.

عند إتمام مفتش العمل من إجراء المصالحة فقد تختتم بمحضر الصلح الذي يكون باتفاق أطراف النزاع موقعين عليه ويكون نافذا بعد إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا وفي حالة تعنت رب العمل بالالتزام بما جاء فيه جاز تنفيذه عن طريق الغرامة التهديدية⁽⁹⁹⁾.

⁹⁶ - أنظر المادة 08، من القانون 90-02، المرجع السابق.

⁹⁷ - تقرير التريص المنجز في مفتشية العمل لولاية بجاية.

⁹⁸ - تقرير التريص المنجز في مفتشية العمل لولاية بجاية.

⁹⁹ - عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص.363.

قد تنتهي المصالحة بمحضر جزئي للنزاع يدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي لازال النزاع قائم في خصوصها بغية منح الأطراف إمكانية عرض المسائل المختلف فيها على الوساطة أو التحكيم لحلها وهذا بمفهوم المادة 13 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁽¹⁰⁰⁾.

قد لا ينجح مفتش العمل في إنجاح المصالحة فيحرر محضر عدم الصلح والذي يضيف الطابع الشرعي للإضراب إلا في حالة وجود نص سابق متفق عليه في الاتفاقية والذي مفاده إتباع آلية أخرى لتسوية النزاع⁽¹⁰¹⁾ (أنظر الملحق 2).

ثانيا: المصالحة لدى المؤسسات والإدارات العمومية

إن العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارات العمومية قد تبوء بالفشل مما يدفع أطراف النزاع إلى رفع النزاع القائم بينهم إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية بالنزاع أو إلى الوزراء وكذا ممثليهم المخولين إذا كانت تلك المؤسسات أو الإدارات تدخل في نطاق اختصاصهم أو كان الخلاف في مجال العمل ذو طابع جهوي أو وطني⁽¹⁰²⁾.

قد لا يتم تسوية النزاع القائم بشكل المنصوص عليه في المادة 16 من القانون 90-02 السابق الإشارة إليها أعلاه من حيث الشكل والمدة القانونية، تستدعي السلطة السلمية طرفي النزاع إلى عقد جلسة المصالحة وذلك يكون بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وممثل لمفتشية العمل المختصة إقليميا، كما أنه إذا تبين خلال الاجتماع المنعقد أن النزاع كان نتيجة عدم تنفيذ أو الإخلال

¹⁰⁰ - قانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج.ر، عدد 6، المؤرخ في 7 فيفري 1990، المعدل والمتمم.

¹⁰¹ - مفتشية العمل لولاية بجاية، مكان التريض.

¹⁰² - أنظر المادة 16 من القانون 90-02، المرجع السابق.

بالتزام قانوني أو تنظيمي ويتم الإخطار عن هذه المخالفة في أجل لا تتعدى ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار (103).

إن مآل إجراء المصالحة لدى المؤسسة والإدارات العمومية نفسها نفس المصالحة لدى الهيئة المستخدمة بحيث تخلص إما باتفاق الطرفين على تسوية كلية أو جزئية للنزاع وتدوين هذا الاتفاق في محضر يوقع من طرف الرئيس وكذا طرفي الخلاف، كما قد تصل جلسة المصالحة إلى تحرير محضر عدم المصالحة عملا بأحكام المادة 19 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الإضراب.

المطلب الثاني

السبل الوقائية ذات الطابع الاختياري

عودة إلى أحكام القانون 90-02 المتعلق بالوقاية وتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم، فبعد فشل الإجراءات الإلزامية التي تم شرحها أعلاه فلأطراف النزاع الاتفاق على اختيار سبلا أخرى لتسويته تتمثل في الوساطة (الفرع الأول)، بعدها يختار الأطراف بين اللجوء إلى التحكيم (الفرع الثاني) أو الدخول في إضراب.

الفرع الأول

الوساطة كآلية لتسوية الخلاف الجماعي

لا يلجأ أطراف النزاع إلى الوساطة إلا بعد فشل المصالحة التي تعد إجراء إلزاميا قبل اللجوء إلى التحكيم أو الإضراب والرجوع إلى أحكام المادة 09 من القانون 90-02، فتكريس المشرع الجزائري

¹⁰³ - أنظر المواد 17، 18، 19 من القانون 90 - 02، المرجع السابق.

لآلية الوساطة يعود إلى أنها وسيلة سلمية تهدف إلى التوفيق وتقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة بشكل ودي بغية الوصول إلى حل يرضي الطرفين⁽¹⁰⁴⁾.

بالعودة إلى أحكام المادة 10 من ذات القانون أعلاه فإن الوساطة إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف على تعيين واختيار وسيط. يفهم من ذلك أن المقنن الجزائري منح نوع من الحرية للأطراف في اختيار الوسيط المكلف بفض النزاع دون أن يشترط أي سمات لهذا الوسيط على خلاف ما هو الحال بالنسبة للوسيط القضائي⁽¹⁰⁵⁾.

يتفق طرفا الخلاف على اختيار الشخص الوسيط وفي الغالب ما يكون من الأشخاص الموثوق بهم ومن ذوي الخبرة في مجال علاقات العمل⁽¹⁰⁶⁾، كما ألزم المشرع طرفا الخلاف أن يقدموا جل المعلومات ذات صلة بالخلاف وكل الظروف المحيطة به مع منح الوسيط السلطة التقديرية في اقتراح جملة الحلول التي يراها مناسبة وتأخذ هذه الأخيرة شكل توصيات كما أن الأطراف غير ملزمين بالأخذ بها بمعنى أن لهم صلاحية القبول أو الرفض وذلك بالنظر أن الوسيط ليس له أي صفة قانونية أو تنظيمية⁽¹⁰⁷⁾.

بالعودة إلى المادة 11 من ذات القانون أعلاه والوارد فيها: " يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسرية المهنية إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته "

¹⁰⁴ - حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، د.ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2003، ص.428.

¹⁰⁵ - أنظر المادة 10، من القانون 90-02، المرجع السابق.

¹⁰⁶ - عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص.217.

¹⁰⁷ - أحمد عبد الكريم سلامة، النظرية العامة لطرق الودية لتسوية المنازعات المفاوضة، الوساطة، الصلح، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013، ص.143.

تحليلاً للمادة 11 أعلاه فإن الوسيط ملزم بالتقيد بالسر المهني وعدم إفشائه لأي معلومة تم التصريح بها من طرف أطراف النزاع، وله إمكانية الاستعانة بمفتشية العمل المختصة إقليمياً وذلك بطلب يد العون في حالة ما تعلق الأمر بمسألة قانونية (108).

بعد إتمام الوسيط للمهام المسندة إليه من تقريب وجهات النظر يسدل اقتراحاته وذلك بتحرير توصيات معللة يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً (109).

الفرع الثاني

التحكيم كآلية لحل الخلاف الجماعي

والأجدر بالتذكير أن في حالة اختيار الأطراف اللجوء إلى التحكيم كآلية لسد وحل النزاعات يسقط حقهم في اللجوء إلى الإضراب عملاً بأحكام المادة 25 من قانون 90-02 والمنصوص فيها بشكل صريح: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم " (110).

يكتسي التحكيم كإجراء لتسوية النزاعات الجماعية أهمية قصوى من حيث مساهمته في تجنب اللجوء إلى الإضراب. ولقد تبناه المشرع الجزائري في المادة 13 من القانون 90-02 الوارد فيها ما يأتي: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

108 - أنظر المادة 11، من القانون 90-02، المرجع السابق.

109 - تنص المادة 12 من القانون 90-02: " في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون ".

110 - قانون 90-02، المرجع السابق.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال 30 يوما الموالية لتعيين الحكام وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه⁽¹¹¹⁾.

يُستخلص من نص المادة أعلاه أن المشرع الجزائري أحلنا إلى المواد الواردة في قانون الإجراءات المدنية مع التنبيه أن هذه النصوص معدلة بتعديل قانون الإجراءات المدنية إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية وتقابلها المواد 1003 إلى 1006.

يقصد بالتحكيم اتفاق الأطراف على طرح النزاع على أشخاص وهيئة معينة بهدف تسوية النزاع وقد يتم الاتفاق على التحكيم قبل نشوب النزاع ويسمى "شرط التحكيم" ويكون العمل به تأسيسا بالمواد 1007، 1008 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية والذي يعد بمثابة شرط تعاقدى مدرج في عقد معين أو بصفة مستقلة عنه بشأن نزاعات غير قائمة أو محتملة أو مستقبلية ويكون كتابيا لأجل فعاليته في مجال الإثبات ولا بد أن يتضمن شرط التحكيم تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية تعيينهم ويعد ضمن البيانات الجوهرية له⁽¹¹²⁾.

يفترض في هذه الحالة تخلي العمال مسبقا عن حقهم في الإضراب إلا أنه ذلك لا يتناسب مع طبيعة نزاعات العمل الجماعية والمغزى من تقرير حق الإضراب، لذلك فإنه لا يمكن إدراج شرط التحكيم في الاتفاقيات الجماعية لأنه يعد أقل فائدة للعمال.

وقد يتفق الأطراف على اللجوء إلى التحكيم بعد نشوب النزاع ويطلق على الاتفاق "اتفاق التحكيم" الذي يكون كتابيا استنادا إلى نص المادة 1012 كما يتضمن على صيغة الوجوب موضوع النزاع وأسماء المحكمين وكيفية تعيينهم⁽¹¹³⁾.

111- أنظر المادة 13 من القانون 90-02، المرجع السابق.

112- المواد 1007، 1008 من الأمر 08-09، المرجع السابق.

113- المرجع نفسه.

يستشف من المواد المكرسة سواء في القانون 02-90 والأمر 08-09 فإن المشرع لم ينص على صلاحيات هيئة التحكيم وكذا الإحالة إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية يفرغ التحكيم في مجال منازعات العمل من طابعه الخاص، عند إتمام هيئة التحكيم لمهمة سد النزاع فتقوم بإصدار قرارات في مدة لا تتجاوز 30 يوما الموالية لتعيينهم ويكتسي القوة التنفيذية نفسه نفس الحكم الصادر من القضاء بمعنى أن الأطراف ملزمين بالامتثال للقرار الصادر من جهاز التحكيم على خلاف الوساطة التي تعتبر فقط اقتراحات من طرف الوسيط دون أي إلزامية.

المبحث الثاني

آليات تسوية الإضراب

قد يتعنت العمال ويتمسكوا في رأيهم في ممارسة الإضراب وذلك قد يعود سلبا على أطراف النزاع وعلى نشاط المؤسسة. ولا يعني الشروع في الإضراب التوقف عن إتباع سبل تسويته بل لا بد من وضع حد لهذا الإضراب بممارسة والآليات القانونية لتسويته ويكون ذلك بمواصلة التفاوض فإذا فشل نظم المشرع الوساطة (المطلب الأول)، إضافة إلى اللجوء إلى التحكيم الذي تمارسه اللجنة الوطنية للتحكيم وفقا للشروط وضوابط مدرجة في نصوص قانونية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

التفاوض كآلية لتسوية الإضراب

عمد المشرع الجزائري في القوانين العمالية إلى تجسيد آلية التفاوض كطريق يسعى به إلى تسوية الإضراب كحق ممارس من طرف العمال وذلك بطريق ودي بهدف الموازنة بين حقوق العمال من جهة وحقوق أرباب العمل من جهة أخرى وكذا رغبة من المشرع بجعل العمال وأرباب العمل يتناقشون

أسباب الإضراب عن طريق جملة من المفاوضات تهدف إلى مرضاة العمال والتأثير على رب العمل (الفرع الأول) بحيث قد تتجح في توقيف الإضراب كما قد تفشل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

مواصلة التفاوض

تعتبر المفاوضات الجماعية الوسيلة ذات الحوار الديمقراطي يتم بواسطتها التعامل مع مختلف مصالح الطرفين فهي سبيل لتسوية النزاعات بين أرباب العمل والعمال عن طريق تقريب وجهات النظر للوصول إلى قرار مشترك يخدم مصالح أطراف النزاع بشكل عادل ومتوازي⁽¹¹⁴⁾.

يسعى أطراف الخلاف الجماعي إلى مواصلة المفاوضات أثناء الإشعار المسبق بالإضراب على أن تمتد هذه المفاوضات خلال فترة الإضراب والتي تكون على شكل اجتماعات ذو طابع استعجالي تجعل من النزاع محورا لأشغالها والسبيل لنجاح هذا الإجراء يقف على عدة عوامل منها القدرة التفاوضية الصادرة من طرفي النزاع والتي تجعل المفاوضات في موضع يستطيع من خلاله تحقيق مصالح الأطراف إلى درجة قصوى، كما لا بد من انتهاج أساليب مختلفة من مساومة وكذا أن يعرض كل طرف ما يراه مناسباً لسد النزاع⁽¹¹⁵⁾.

تهدف المفاوضات كإجراء لتسوية النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل في مجال الإضراب إلى تسوية هذا الأخير عن طريق الاقتراحات والبدائل المقدمة من الطرفين وهذه التسوية تكون بطريقة يرضى بها كل طرف ولا يكون ذلك إلا بتنازل كل جانب عن جزء من طلباته دون المساس بحق الآخر مما يضمن الثقة بينهم وفي حالة نجاح المفاوضات تسجل النتيجة المتوصل إليها في اتفاقية

114 - رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية،

مصر، 2011، ص. 138.

115 - المرجع نفسه، ص، 140.

جماعية ما يؤكد قبول الأطراف على وضع حد للإضراب مع إرسال نسخة منها إلى مفتش العمل المختص إقليمياً⁽¹¹⁶⁾.

وعليه فبالرغم من أهمية التفاوض كآلية لتسوية الإضراب إلا أن المشرع الجزائري اكتفى بنص واحد أين ألزم أطراف النزاع باللجوء إليها خلال فترة الإشعار المسبق بمعنى أن المشرع لم يلزم الأطراف الراغبة بممارسة الحق في الإضراب بالتفاوض قبل الإشعار المسبق وقبل البداية في ممارسة الإضراب أي بمجرد الرغبة والتخطيط.

الفرع الثاني

مآل التفاوض

إذا نجح التفاوض الجماعي يتوقف العمال عن الإضراب وتعود المؤسسة إلى نشاطها الطبيعي كما تعود علاقات العمل الفردية مع كل عامل من العمال المضربين إلى مجراها بعدما كانت معلقة طيلة فترة الإضراب⁽¹¹⁷⁾.

والجدير بالذكر أن عمليا معظم الإضرابات يتم تسويتها بهذه الطريقة، خاصة في القطاع الخاص وبالأخص في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، حيث لا يؤثر غلقها إلا على صاحبها وعمالها، وعليه يقع على عاتق رب العمل أن يبذل كل ما في وسعه للمحافظة على مؤسسته.

أما إذا فشل التفاوض الجماعي فبالنسبة للقطاعات الحساسة والمهمة تتدخل السلطة المختصة من أجل عرض النزاع على الوساطة ثم على اللجنة الوطنية للتحكيم، وبالنسبة لغيرها من القطاعات أو المؤسسات فإن استمرار الإضراب وتأزم الوضع سيؤدي لا محالة إلى غلق المؤسسة.

¹¹⁶ - حسين عبد اللطيف حمدان ، المرجع السابق ، ص ، 471 .

¹¹⁷ -أنظر المادة 64 من قانون رقم 90-11، المرجع السابق.

المطلب الثاني

الوساطة والتحكيم

بعد فشل التفاوض في إيقاف الإضراب في القطاعات الحساسة والحيوية التي لا تحتتمل التوقف الطويل عن النشاط، تتدخل السلطات المعنية من أجل عرض النزاع على الوساطة (الفرع الأول) فإذا لم تتجح فعلى اللجنة الوطنية للتحكيم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الوساطة

قد تفشل المفاوضات التي باشرها العمال ورب العمل حول تسوية الإضراب مما يسمح للجهات الإدارية للقطاع الذي نشب فيه النزاع بتعيين وسيط ذو كفاءة في المجال بغية تسوية الخلاف القائم بينهما وتمثل هذه الجهات الإدارية في الوزير المكلف بالقطاع الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بحسب الامتداد الإقليمي للإضراب استناد إلى المادة 46 من القانون 90-02⁽¹¹⁸⁾.

والجدير بالذكر أن السلطات المختصة لا تلجأ إلى هذا الإجراء إلا في القطاعات الحساسة التي تمس مصالح حيوية للمواطنين لا تحتتمل التوقف الطويل أو تلك التي تمس بالاقتصاد الوطني.

ننبه أن للأطراف التي قامت بتعيين الوسيط أن تمنح لهذا الأخير مدة زمنية ليبيدي من خلالها جملة الاقتراحات والحلول التي يراها فعالة لسد النزاع وذلك بعد الاطلاع على البيانات والمستندات

¹¹⁸ - أنظر المادة 46، من القانون 90 - 02، المرجع السابق.

وكذا ما وصلت إليه المفاوضات وعلى الخصوص أسباب فشلها، أي جل ماله صلة بالنزاع القائم بين أطراف علاقة العمل⁽¹¹⁹⁾.

أضاف المشرع الجزائري في نص المادة 47 من قانون 90-02 السالف الذكر على إمكانية نشر التقرير المتوصل إليه من طرف الوسيط وذلك بناء على طلب أحد أطراف النزاع الجماعي، إلا أنه ما يعاب على المشرع أنه عند تطرقه للوسيط لم يدرج لا مهامه ولا صفته بل اكتفى بالقول أنه شخص ذو كفاءة وكأن الوساطة مجرد إجراء ثانوي خاصة أن للجهة التي عينت الوسيط أن تلجأ إلى جهة أخرى في حالة فشلها.

الفرع الثاني

التحكيم من طرف اللجنة الوطنية للتحكيم

كرس التشريع الجزائري تفعيلًا لنظام العمل الجديد وفي إطار تسوية منازعات العمل الجماعية خاصة ذات الطابع الحساس شأنها شأن الإضراب الذي هو محل الدراسة آليات وفي حالة فشلها خول المقنن للجهات الإدارية المنصوص عليها في المادة 46 من القانون 90-02، بعد فشل الوساطة، أن تحيل النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم وعليه لا بد من تحديد تعريف اللجنة الوطنية للتحكيم ، ولإجلاء مفهوم هذه الأخيرة يستلزم الأمر تحديد اختصاصها وكذا لا بد من دراسة القوة الإلزامية للقرارات الصادرة من قبلها.

أولاً: تعريف اللجنة الوطنية للتحكيم

اللجنة الوطنية للتحكيم هيئة يخول لها تسوية النزاعات الناشئة عن العمل وفي مجال الإضراب سواء المتعلقة بالفئات الممنوعة من الإضراب وكذا بعد فشل آليات التسوية الإضراب (مفاوضات،

¹¹⁹ - رأفت دسوقي محمود، المرجع السابق، ص. 172.

الوساطة)، وتحليل مواد القانون 90-02 فإن المشرع الجزائري لم يعرف اللجنة الوطنية للتحكيم وإنما يمكن استوحائه من جملة النصوص المستقرئة.

أما عن تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم فهي منظمة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المتعلق بتشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم إذ تتشكل، وفقا للمادة 02 من المرسوم، بالإضافة إلى رئيسها من أربعة (14) عضوا دائما منهم أربعة ممثلين معينين من طرف الدولة، خمسة أعضاء يمثلون العمال إلى جانب ممثلين للمستخدمين منهم⁽¹²⁰⁾ وأضافت المادة 03 من ذات المرسوم ما يأتي :
"يكون عضوا في اللجنة الوطنية للتحكيم بصفتهم ممثلين للدولة كل من :

- ممثل الوزير المكلف بالعمل،
- ممثل الوزير المكلف بالعدل،
- ممثل الوزير المكلف بالمالية،
- ممثل الوزير المكلف بالداخلية،"

وأما عن تعيين أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم تحكمه المادة 06 والتي جاء فيها: " يعين أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد"، أما بخصوص مقر اللجنة الوطنية فهو لدى المحكمة العليا ويتزأسها قاضي لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول⁽¹²¹⁾.

¹²⁰ - مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج.ر. عدد 1، مؤرخة في 1991/01/02.

¹²¹ - راجع المواد من 48، 49، 50 من مرسوم تنفيذي رقم 90-418، المرجع السابق.

ثانيا: اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم

خول المشرع الجزائري للجنة الوطنية للتحكيم الفصل في الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب ، وكذا الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من القانون 90-02 وهذا عملا بأحكام 49 من ذات القانون ، كما أضافت المادة 50 أن اللجنة الوطنية للتحكيم تبت في جل الخلافات التي يحيلها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وكذا ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 من نفس القانون، ولتباشر هذه اللجنة مهامها لا بد أن تتلقى جميع المعطيات والبيانات وكذا المستندات والوثائق التي أعدت في إطار المصالحة والوساطة⁽¹²²⁾ وتتلقى اللجنة هذه الطلبات في أمانتها التقنية وذلك عملا بأحكام المادة 09 من المرسوم التنفيذي 90-418 المنصوص فيها : " لجنة الوطنية للتحكيم أمانة تقنية تكلف بتلقي الطلبات الافتتاحية للدعوى لدى اللجنة ، وتحضير اجتماعات هذه اللجنة والتنظيم المادي لهذه الاجتماعات " ، وفي مجال التنظيم الداخلي للجنة التحكيم فهي التي تقوم بإعداد نظامها.⁽¹²³⁾

ثالثا: قرارات التحكيم

يتم عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق عريضة كتابية حسب الشروط والكيفيات المنصوص عليها في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-418 والمنصوص فيها : " تعرض الدعاوى على اللجنة الوطنية للتحكيم بواسطة عريضة كتابية حسب الشروط والكيفيات المنصوص عليها في المادة 50 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 ، كما يمكن أنتعرض عليها الدعاوى حسب الشروط المبينة في المادة 48 ..، ينبغي أن تكون

¹²² - راجع المواد من 48، 49، 50 من المرسوم 90-418، المرجع السابق.

¹²³ - تنص المادة 10 من المرسوم 90-418 على أنه: " تعد اللجنة الوطنية للتحكيم نظامها الداخلي"

العريضة الافتتاحية للدعوى مصحوبة وجوبا بمذكرة توضح الضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تغل عرض الدعوى على اللجنة⁽¹²⁴⁾ كما تجتمع هذه الأخيرة بناء على دعوة من رئيسها خلال الأيام الخمسة عشر (15) على الأقل من تاريخ رفع الدعوى .

يجدر الإشارة أن المقنن كرس جل المواعيد التي تعمل وفقها اللجنة الوطنية للتحكيم في المواد من 12 إلى 16 من ذات المرسوم التنفيذي 90-418 ولها كذلك أن تستعين بأي شخص تراه بأنه من الممكن أن يفيدها وهذا ما جاء صراحة في المادة 18 من ذات المرسوم والوارد فيها: "يمكن أن تستعين اللجنة الوطنية للتحكيم بأي شخص من شأنه أن يفيدها في أعمالها، وتقوم بجميع التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية"⁽¹²⁵⁾.

كما أن المشرع الجزائري وضح في المادة 19 من ذات المرسوم على كيفية إصدار اللجنة الوطنية للتحكيم على أنه: " تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم مغل، يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحا "⁽¹²⁶⁾، ويجب على اللجنة قبل اتخاذها للقرار أن تستمع إلى ممثلي العمال ومستخدميه في النزاع الجماعي.

لقرارات اللجنة لا تكون قابلة لتنفيذ إلا بموجب أمر من رئيس المحكمة العليا خلال أجل ثلاثة أيام من تاريخ إصدارها ويبلغ هذا القرار للأطراف المعنية⁽¹²⁷⁾ وذلك حسب المادة 21 من نفس المرسوم على أنه : " تصبح القرارات التحكيمية نافذة بناء على أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا خلال الأيام الثلاث (03) من تاريخ إصدارها ، وذلك طبقا للمادة 52 من القانون رقم 90_02 .. ، ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات التحكيمية إلى الأطراف المعنية".

¹²⁴ - المرسوم التنفيذي 90_418، المرجع السابق

¹²⁵ - المرسوم التنفيذي 90_418، المرجع نفسه.

¹²⁶ - المرجع نفسه.

¹²⁷ - المرجع نفسه.

خاتمة

بعد تحليل مجمل النصوص القانونية المنظمة للإضراب سواء في جانبه المفاهيمي أو الإجرائي توصلنا إلى جملة من النتائج وسنقوم بعرض أهمها بشكل متوازن مع مجموعة من الاقتراحات التي سيتم اقتراحها بغية إزالة كل أوجه الغموض عن بعض الأحكام المنظمة لموضوع قيد الدراسة.

لابد من التنبيه أن لموضوع الإضراب أهمية قصوى ينطوي عليه تعريف الإضراب الذي يعد حقا دستوريا مخول للعمال بممارسته دون أن يتم تقنين تعريفه في القوانين العمالية، مما ينبغي على المشرع الجزائري أن يدرج نصوص قانونية من خلالها يضبط تعريف الإضراب بشكل دقيق.

- حددت المواد 24 إلى 31 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسوية وممارسة حق الإضراب شروط اللجوء إلى ممارسة الإضراب من طرف العمال بغية إضفاء صفة الشرعية عليه من استنفاد كافة وسائل التسوية الودية، وكذا موافقة جماعة العمال على الإضراب ولا بد من الإشعار المسبق.

- رغم أن حق الإضراب حق دستوري ممنوح للعامل إلا أن المشرع الجزائري وضع له جملة من القيود رغبة في تحقيق الموازنة بين حقوق العامل ورب العمل والمتمثلة (تحقق أحد موانع اللجوء إلى الإضراب، وبين كالك المشرع حدود ممارسة هذا الحق، عدم عرقلة العمل).

- يرتب الإضراب كحق ممارس من طرف العامل أثار قانونية عدة سواء التي تمس عقد العمل وأطرافه.

- في حالة الممارسة غير السليمة للإضراب كرس المشرع الجزائري جزاء على هذه المخالفة عن طريق تقرير عقوبات مالية وجزائية تحت إطار مسؤولية العامل المضرب إضرابا مخالفا للقواعد القانونية.

- مراعاة لمقتضيات الحياة العملية وضمان لاستقرار المعاملات وعلاقة العمل وتصديا لآثار الإضراب سعى المشرع الجزائري إلى وضع سبل وقائية وعلاجية يتم من خلالها التصدي لفكرة الإضراب أي قبل نشوبه وتحققه فعلا عن طريق تقرير التفاوض والمصالحة كإجراءات إلزامية.

- في حالة تعنت العمال وتمسكوا في رغبتهم في ممارسة الإضراب فالمقنن الوطني عمد إلى تكريس أليات يقضي من خلالها تسويته وذلك بضرورة مواصلة التفاوض وكذا الوساطة وألية التحكيم باللجوء إلى اللجنة الوطنية للتحكيم وذلك في القطاعات الحساسة.

نستخلص إلى أن التسيير الأمثل للإضراب يقتضي قدر من المسؤولية والإدراك سواء من طرف العمال أو من طرف رب العمل حتى يتسنى لهم الخروج من الأزمة وذلك بإعطاء الأولوية للتفاوض الجماعي واحترام ركائزه، إذ كما نعلم فإن تدخل السلطة العامة في تسوية الاضراب لا يكون إلا في القطاعات الحساسة أما باقي المؤسسات فإن التفاوض هو السبيل الوحيد لوضع حد للإضراب.

المشروع الجزائري في مجال الإضراب لم يفصل في بعض المسائل الخاصة بالإضراب خاصة في أليات تسويته ويظهر ذلك في اللجنة الوطنية للتحكيم التي لم يحدد فيها كيفية وصفة الأشخاص فيها وكذا بالنسبة لشخص الوسيط، فبرغم أن المشروع كرس نصوص قانونية لتنظيم تسيير الإضراب من حيث الإجراءات والآثار القانونية فعلى المقنن أن يعزز ويفعل قانون 90-02، قانون 90-11 وكذا 90-03 بضبط الأحكام التي من خلالها يضبط موضوع الإضراب من ناحية تسييره وجل الجوانب المتعلقة به نظرا لحساسية وطبيعة موضوع الإضراب.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

أ- الكتب

- 1- أحمد عبد الكريم سلامة، النظرية العامة لطرق الودية لتسوية المنازعات المفاوضات، الوساطة الصلح، طبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- 2- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
- 3- أحمية سليمان، قانون رقم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015.
- 4- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة الفردية والجماعية، ط 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 5- بن نصاري ياسين، التسريح التأديبي في التشريع الجزائري، ط3، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 6- حسين عبد الحميد أحمد رشوان، العلاقات الإنسانية في مجالات علم النفس، علم الاجتماع علم الإدارة، المكتب الجامعي الحديث، مصر ، 1997.
- 7- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان، 2003.
- 8- خلفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثرى بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر، 2016.

قائمة المراجع

- 9- **خليفة عبد الرحمن**، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.
- 10- **خليفة عبد الرحمن**، محاضرات في قانون رقم العمل ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر 2014.
- 11- **راشد راشد**، شرح علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1991.
- 12- **رأفت دسوقي محمود**، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012.
- 13- **رأفت دسوقي محمود**، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 14- **عبد السلام نيب**، قانون رقم العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر الجزائر 2003.
- 15- **عجة جيلالي**، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع الجزائر، 2005.
- 16- **عمار بوضياف**، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دراسة في ظل الأمر 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- 17- **محمد حسين منصور**، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- 18- **مصطفى أحمد أبو عمرو**، التقييم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي وبعض التشريعات العربية، دار الكتب القانونية، القاهرة، مصر، 2009.

قائمة المراجع

19- هيثم حميد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الجامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

ب- الأطروحات والرسائل الجامعية

✓ الأطروحات

1- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع العمل الجزائري (سياسة التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، كلية الحقوق، مولود معمري، تيزي وزو، 2011.

2- واضح رشيد، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعي (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو 2010.

3- يوسف إلياس، الحماية القانونية للأجر في قانون العمل العراقي والمصري، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، 1971.

✓ الرسائل الجامعية

1- برقية عبد الوهاب، الإضراب ومبدأ استمرارية المرفق العام دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، مصر، 2009.

2- علي ربيع، تكييف الإضراب في إطار قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص.71.

ج- المذكرات الجامعية

1-أمال الشايب، أثر النزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز - ورقلة -، مذكرة نيل شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2012-2013.

2- عويصات لحسن، الضمانات والضوابط القانون رقمية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي سعيدة، الجزائر، 2017.

د- المجالات:

- شامي ياسين ، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسية ، العدد 5 ، المركز الجامعي ، تندوف ، 2018 ، ص 208.

هـ- النصوص القانونية:

✓ النصوص التأسيسية

- الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور 1976، ج.ر. العدد 94، الصادر بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

- المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، ج.ر، عدد 9، الصادرة بتاريخ 1 مارس 1989.

- مرسوم رئاسي رقم 96 - 438 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر. العدد 76، 1996 معدل و متمم بقانون رقم 16-01 مؤرخ في 26 جمادى الأول، ج.ر، العدد 14 لسنة 2016.

قائمة المراجع

✓ النصوص التشريعية

- الأمر 66-156، المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 8 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج. عدد 48 مؤرخ في 10 يونيو 1966، المعدل والمتمم.
- قانون رقم 83-11، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 25 يوليو 1983.
- قانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية ج.ر. عدد 28 مؤرخة في 25 يوليو 1983.
- قانون رقم 90-02، المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج.ج. عدد 6 الصادرة في 1990.
- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17 مؤرخة في 1990/04/25.
- قانون 90-14 المؤرخ في 02 جوان سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج.ر.، عدد 23، المؤرخة في 1990 /06/06 ، المعدل والمتمم .
- قانون رقم 90-03، المؤرخ في 06 ديسمبر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.، عدد 68 المؤرخ في فيفري 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-19، مؤرخ في 10 جوان 1990.
- قانون 06-03 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية
- الأمر رقم 08-09، مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج.ش. عدد 21 مؤرخة في 2008/04/23.

✓ النصوص التنظيمية

- مرسوم تنفيذي رقم 90-418، مؤرخ في 5 جمادى الثانية عام 1411 الموافق 22 ديسمبر سنة 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج.ر عدد 1، مؤرخة في 1991/01/02.

- النصوص القانونية الأجنبية

- تقنين العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ، منشورات الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية القاهرة ، 2008 .

هـ- مكان التبرص

- مفتشية العمل لولاية بجاية.

ثانيا: اللغة الفرنسية

Ouvrages :

- AMOURA Amar, Droit du travail et droit social, guide pratique, édition Elmarifa, Alger, 2000.
- BRUN André, GALLAND Henri, traite de droit du travail collective, Sirey, Paris, 1977.
- Jean Rivero et Jean Waline , Droit Administratif ,18 Edition, paris, 2000.
- LEILA Borsali Hamdan , droit de travail, Bertiéditions, Alger, 2014.
- PELISSIER (Jean) SUPIOT (A), et JAEMMAUD (A), Droit de travail, 22^{ème}ed, dalloz, 2004.
- SURIG Helenie, JAVILLIER Jean Claude, la grève, TIV, 2^{ème}ed, Dalloz, Paris, 1984.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والتشغيل و الضمان الاجتماعي

المتفشية العامة للعمال

المتفشية الجهوية للعمل قسنطينة

المتفشية الولائية للعمل بجاية

الرقم :

محضر اجتماع

بتاريخ الثاني عشرة من شهر نوفمبر سنة 2018 وفي حدود الساعة العاشرة صباحا تم عقد اجتماع بمقر المتفشية الولائية للعمل لبجاية من اجل النظر في النزاع القائم على مستوى شركة ذات المسؤولية المحدودة ~~التي~~ بالقصر وهذا بحضور كل من السادة :

الموارد البشرية

وبعد النقاش الذي دار بيننا حول لائحة المطالب المتمثلة في:

- طلب الزيادة في الأجور
- طلب رفع منحة العمل التناوبي من 25 إلى 30 بالمائة
- طلب عدم الإحالة على العطلة بدون رصيد
- طلب رفع منحة السلة إلى 300 دج
- طلب منحة المرأة الماكثة في البيت
- طلب دفع اشتراكات أيام العطلة بدون رصيد
- طلب تحسين ظروف العمل

تم لاتفاق على مايلي :

- ف/ي منحة السلة فقد تم الاستجابة لطلب العمال و حددت بمبلغ 300 دج .
- ف/ي طلب الزيادة في الأجور فحسب تصريح المستخدم فإن الوضعية الحالية للمؤسسة لاتسمح بمراجعة الأجور بسبب تراجع النشاط نتيجة المنافسة القوية .
- ف/ي منحة المرأة الماكثة في البيت سيتم منحها للعمال بعد تحديد المبلغ مع ممثلي العمال
- ف/ي العطلة بدون رصيد لقد تم اقتراح دفع 50 بالمائة من اجر الأيام بدون عمل أي في حالة توقف النشاط لمدة 10 أيام في الشهر تتكفل المؤسسة بدفع أجرة خمسة أيام
- ف/ي منحة العمل التناوبي صرح المستخدم انه في حالة العمل بالدوام المستمر تقدر المنحة ب20 بالمائة وفي حالة العمل بالدوام الغير مستمر تحسب ب15 بالمائة .
- ف/ي دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي فان المستخدم صرح بان المؤسسة تدفع الاشتراكات بانتظام.

وعليه فان المستخدم التمس اجل للنظر مع الشركاء في الشركة بخصوص ماتم الاتفاق عليه كما ان مصالح مفتشية العمل طلبت من الأطراف تفعيل الحوار كسبيل لتسوية مختلف الخلافات الجماعية في العمل مع إفراغ كل ماتم الاتفاق عليه في إطار اتفاق جماعي كما طلبت من المستخدم تسوية جميع الطلبات القانونية وتحسين ظروف العمل في اقرب الآجال الممكنة .

وبعد استكمال دراسة بنود لائحة المطالب تم رفع الجلسة في حدود الساعة الحادية

عشرة ونصف .

12 N°

—

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي

المفتشية العامة للعمل

المفتشية الجهوية للعمل لناحية قسنطينة

المفتشية الولائية للعمل بجاية

محضر عدم الصلح

رقم :

في اليوم الثالث عشر (13) من شهر فيفري سنة ألفين وتسعة عشر نحن :
بصفتنا مفتش مركزي للعمل المحللون والمفوضون و المتصرفون بمقتضى السلطات
المخولة إلينا بموجب أحكام القانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق لـ 6 فبراير 1990 المعدل و
التمم والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب لاسيما المواد 6.7.8 و 9 منه
و كذا القانون 03/09 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المتمم، لاسيما المواد 2، 7 و 13،

قمنا بمحاولة صلح مسبقة بين :

المؤسسة :

الكائنة بـ : المنطقة الصناعية القصر، بجاية

الممثلة من طرف

السيد :

الصفة : مسير

من جهة

وممثلي العمال :

السيد :

السيد :

السيد :

السيد :

الصفة : ممثل العمال

الصفة : ممثل العمال

الصفة : ممثل العمال

الصفة : ممثل العمال

من جهة أخرى

قصد تسوية الخلاف القائم بين الطرفين حول النقاط التالية:

1. اعادة النظر في التعويض عن مصاريف الوجبات،
2. التمكين من منحة الأجر الوحيد،
3. اقتراح منحة الرحيل للعمال الراغبين في مغادرة الشركة،
4. الزيادة في الأجر القاعدي.

.../...

إن محاولة الصلح لم تتم للأسباب التالية

موقف المستخدم:

- إثر طرح النقاط محل النزاع تدخل مسير الشركة بقوله بأن المؤسسة تمر بأزمة اقتصادية لا تسمح بتلبية جميع الطلبات، وبرغم ذلك فإن الشركة مستعدة أن تمنح ما يلي:
- 1- الزيادة في التعويض عن مصاريف الوجبات يقدر ب 100 دج في اليوم،
 - 2- 800 دج في كل شهر كمنحة الأجر الوحيد،
 - 3- اقتراح تعويض أجره قاعدية واحدة لكل سنة مشتغلة للعمل الراغبين في مغادرة الشركة (خمسة عشر 15 حالة على الأكثر).

موقف ممثلي العمال:

ممثلي العمال يطالبون بغض النظر لاقتراحات المستخدم السالفة الذكر وبالحاح الزيادة في الأجر القاعدي أو منح تعويض قدره ثلاثة (03) أجور صافية أو خامسة لجميع العمال الراغبين في مغادرة الشركة وفي حالة العكس، فإن العمال مستعدون لمواصلة المطالبة واحتمال الشروع في اضراب.

إثباتا لذلك قمنا بتحرير هذا المحضر لكل من له مصلحة أو حق في الاثبات في حدود ما يسمح به القانون طبقا لأحكام المادة 9 من القانون رقم 03.90 المؤرخ في 10 رجب 1410 هـ الموافق ل 1990/02/06 المنصوص عليه سابقا.

حرر وأغلق ببجاية في

نسخة موجهة الى:

- ممثل المؤسسة
- ممثلي العمال

الفهرس

1	مقدمة
6	الفصل الأول: النظام القانوني للإضراب
7	المبحث الأول: الشروط القانونية للإضراب
7	المطلب الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب
8	الفرع الأول: استنفاد كافة وسائل التسوية الودية
9	الفرع الثاني: موافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب
10	أولاً: انعقاد الجمعية العامة
10	ثانياً: الاقتراع السري
11	الفرع الثالث: الإشعار المسبق للإضراب
11	أولاً: تعريف الإشعار المسبق للإضراب
12	ثانياً: المدة القانونية الخاصة بالإشعار المسبق
13	ثالثاً: شكل الإشعار المسبق للإضراب
14	الفرع الرابع: إشراف النقابة إن وجدت على الإضراب
14	أولاً: تعريف النقابة
15	ثانياً: دور النقابة في الإضراب
16	المطلب الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
17	الفرع الأول: تحقق أحد موانع اللجوء إلى الإضراب
19	الفرع الثاني: حدود ممارسة حق الإضراب
19	أولاً : تحقق القدر الأدنى من الخدمة
20	ثانياً: التسخير
21	الفرع الثالث: عدم عرقلة حرية العمال
22	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب
22	المطلب الأول: الآثار القانونية التي تعود على عقد العمل وأطرافه

23	الفرع الأول: تعليق علاقة العمل
24	الفرع الثاني: عدم جواز استخلاف العمال المضربين
25	الفرع الثالث: توقيف أجر العامل المضرب
26	الفرع الرابع: تأثير الإضراب على تعويضات التأمين الاجتماعي
28	المطلب الثاني: جزاء الإخلال بممارسة حق الإضراب
28	الفرع الأول: عدم مشروعية الإضراب
30	الفرع الثاني: المسؤولية القانونية للمضرب
30	أولاً: قيام المسؤولية التأديبية للعامل المضرب
32	ثانياً: قيام المسؤولية الجزائية للمضرب
35	الفصل الثاني: الإضراب بين الوقاية والتسوية
36	المبحث الأول: السبل الوقائية للإضراب
36	المطلب الأول: السبل الوقائية للإضراب ذات الطابع الإلزامي
37	الفرع الأول: التفاوض الجماعي
37	أولاً: التفاوض المباشر
39	ثانياً: اللجان المشتركة
40	الفرع الثاني: المصالحة
41	أولاً: المصالحة لدى مستوى الهيئة المستخدمة
43	ثانياً: المصالحة لدى المؤسسات والإدارات العمومية
44	المطلب الثاني: السبل الاختيارية لحل النزاعات الجماعية
44	الفرع الأول: الوساطة
46	الفرع الثاني: التحكيم
48	المبحث الثاني: آليات تسوية الإضراب
48	المطلب الأول: التفاوض كآلية لتسوية الإضراب

49	الفرع الأول: مواصلة التفاوض
50	الفرع الثاني: مآل التفاوض
51	المطلب الثاني: الوساطة والتحكيم.....
51	الفرع الأول: الوساطة
52	الفرع الثاني: التحكيم من طرف اللجنة الوطنية للتحكيم.....
52	أولاً: تعريف اللجنة الوطنية للتحكيم
54	ثانياً: اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم.....
54	ثالثاً: قرارات التحكيم.....
57	خاتمة
60	قائمة المراجع
66	الملاحق
72	الفهرس.....

ملخص

تسيير الإضراب

ملخص

يعتبر الإضراب آخر الإجراءات المقرر للعمال في التنظيم القانوني الجزائري وفي القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية بالنظر إلى العواقب المؤسفة للإضراب على كل من الهيئة المستخدمة وكذا العمال أنفسهم، فإنها تؤدي إلى إدارة فعالة وعقلانية، المشرع الجزائري نظم آليات وقائية وتنظيمية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل وتعتبر في ذات الوقت آليات وقائية من خلالها يمكن تفادي اللجوء إلى الإضراب إلا أنه في حالة ممارسة حق الإضراب فهناك آليات لتسويته وهي مقررة قانونا والتي تعتمد أساسا على التفاوض الجماعي.

الكلمات المفتاحية: الإضراب، المفاوضات الجماعية، السبل الوقائية، آليات التسوية، النزاعات الجماعية للعمل، التحكيم، الوساطة والمصالحة.

La gestion de la grève

Résumé

La grève est considérée comme le dernier recours des salariés dans le processus de règlement des conflits collectifs de travail. Compte tenu des conséquences fâcheuses de la grève tant sur l'entreprise que sur les salariés eux même, elle suscite une gestion efficace et rationnelle. Le législateur algérien a organisé les moyens de prévention et de règlement des conflits collectifs de travail, et ce sont en même temps des moyens de prévention ou d'évitement de la grève. Mais en cas de recours à la grève, des moyens de règlement sont également prévu par la loi. Ce règlement repose essentiellement sur la négociation collective. Seuls les secteurs vitaux pour l'Etat et le citoyen requièrent l'intervention des autorités habilitées pour un règlement certain de la grève.

Mots clés : La grève, la négociation collective, Les conflits collectifs de travail, moyen de règlement, moyens de préventions, conciliation, arbitrage, médiation.