

**ملاحق خاصة بالأمثلة التطبيقية
حول الممارسة الفعلية لحق
الإضراب**

الباب الثاني الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب

من ضمن أهم الحقوق الاجتماعية والاقتصادية ضرورة تمتع كل فرد بحق العمل، وما يتفرع عنه من حقوق، ولاشك أن التزام الدولة والمجتمع بتوفير عمل ملائم لكل مواطن من شأنه أن يـ _ مستقبل كل عامل، لكن هل حق ممارسة الإضراب يعتبر خطرا يهدد العمال بفقدان مناصب عملهم، كتعرضهم للطرد من طرف المستخدم ؟ ، وكذلك فقدان جميع الآثار القانونية الناتجة عن حق العمل ؟

الإجابة على هذه الأسئلة تكون بعرض دراسة ضمن فصلين بحيث الأول يتمحور بخصوص الآثار القانونية الناجمة عن حق الإضراب والفصل الثاني متعلق بإنهاء ممارسة حق الإضراب. ولدقة المعلومات قررنا إتباع الخطة التالية بالتفصيل:

الفصل الأول

الآثار القانونية الناجمة عن حق الإضراب

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

احترمت جميع الإجراءات والشروط القانونية لمباشرة الإضراب، وتم التوقف الجماعي عن العمل، لكن تطرح عدة تساؤلات في هذا الخصوص، هل رب العمل يكون ملزم بالحفاظ على جميع العمال، أم يحق له القيام بإجراء التسريح؟

وإن تم هذا الإجراء هل يحق للعمال المطالبة بالرجوع إلى مناصب عملهم، وبدفع الأجور أم لا ؟

وإذا فرضنا أن العمال أو الهيئة النقابية الممثلة لهم خرقت أحد الإجراءات، ولم تنفذ بعض الشروط القانونية الخاصة بممارسة الإضراب وفق قانون رقم 90-02، فما مصير هذه الهيئة النقابية، والآثار المترتبة عن هذا التصرف بالنسبة للعمال؟

كل هذه التساؤلات نحاول الإجابة عنها بدراستها ضمن مبحثين، الأول متعلق بعقد العمل وحق دفع الأجر في حالة الإضراب، والثاني حول حق الإضراب ومسألة الضمان الاجتماعي.

المبحث الأول: عقد العمل وحق دفع الأجر في حالة الإضراب.

إن أساس القيام بأي عمل مرتبط بعلاقة قانونية بين رب العمل والعمال، تكون مصاغة في قالب شكلي متمثل في عقد العمل وبناءً على هذا الأخير يتم معرفة التزامات كل طرف تجاه الطرف الآخر، ومن بين أهم التزام خاص بالمستخدم دفع الأجر.

لكن في حالة وقوع الإضراب ما مصير هذا العقد والأجر؟.

الإجابة على هذا السؤال تكون في مطلبين التاليين:

المطلب الأول: الإضراب وحق الحفاظ على منصب العمل.

قبل التحدث في عقد العمل، لا بد من الرجوع إلى مفهوم العمل.

الفرع الأول: حق العمل.

أولاً: مفهوم العمل كحق:

لتحديد تعريف شامل للعمل كحق اختلفت وجهات النظر سواء من الناحية الفقهية أو القانونية.

1. التعريف الفقهي:

اختلفت وجهات النظر لتحديد مفهوم العمل بحيث يذهب الفقه الاقتصادي الحديث سواء الرأسمالي والاشتراكي على أن: "العمل هو العنصر الأساسي للإنتاج، وهو المصدر الرئيسي لكل الثروات التي ينتفع بها الإنسان."

أما الاقتصاديون الغربيون يرون بأن: "العمل البشري هو مصدر قيمة الشيء، والخدمات، والرأي الراجح أن العمل البشري هو جوهر القيمة التبادلية، التي تقدر لكل منتج إنساني على أساس كمية العمل المتجسدة فيه، وتتفاوت الأشياء بتفاوت العمل فقيمة السلعة التي يتطلب إنتاجها ساعة واحدة من العمل تساوي نصف قيمة السلعة التي يتفق عليه ساعتين من العمل وهي النظرية التي انطلق منها كل من ماركس، وريكاردو في تحليل البناء الاقتصادي في المجتمع الرأسمالي إلا أن الفكر الرأسمالي رغم اعترافه بقيمة العمل أي مصدر قيمة الأشياء، والخدمات، وهو بالتالي فائض القيمة، أي مصدر الثروة فانه يصنف التركيبات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع الرأسمالي إلى طبقتين:

- الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج والثروة.

- الطبقة الكادحة المالكة لقوة العمل فقط.

ونجد نفس القيمة للعمل لدى الفكر الاشتراكي الذي يجعل من العمل أساس القيمة لكل سلعة، أو خدمة، بل تختلف هذه النظرية عن الأولى فيما يخص كيفية توزيع القيمة المضافة الحاصلة من العمل، إذ في الوقت الذي يرى المذهب الأول أن القيمة التبادلية يجب أن توزع بين أجور العمال والربح.

فيرى المذهب الثاني عكس ذلك حيث يذكر: "أن القيمة الفائضة عن العمل يجب أن تعود للعامل بكاملها باعتباره هو العامل الوحيد للإنتاج."

إلا أنه واجه هذا الاتجاه عدة صعوبات لاسيما فيما يتعلق بقياس نوعية العمل، وبعض المسائل المتعلقة بالمساواة العمالية، وما يترتب على ذلك من إجحاف في حق العمال.

حاليا تطورت النظريتين وأصبحت التكنولوجيا عنصر جوهري في إنتاج العمل. هذا ما يؤدي إلى البحث عن وجهة نظر التشريع الجزائري

2. التعريف القانوني:

على حسب القانون الجزائري فان عنصر العمل يشمل كل عمل يدوي، أو فكري، وعليه فإن العمل المقصود في إطار عقد العمل هو "الالتزام بأداء عمل شخصي"، فيلتزم العامل أن يقوم بالعمل المحدد له، والمتفق عليه بصفة شخصية لحساب المستخدم وهذا ما ذكر من خلال نص المادة 02 من قانون رقم 90-11.

"يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا، أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم والحساب لشخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

إلا أنه من الرغم أن المشرع الجزائري يعتبر عنصر العمل أحد الأسس التي يقوم عليها عقد العمل فانه لا يكن العنصر القاطع، والجوهري لتعريف عقد العمل ولأكثر حصرا لهذا العنصر يجب أن يكون أداء العمل المتفق عليه بصفة شخصية ويمنع العامل إلى الاستعانة بأي شخص آخر، لأن شخصية العامل تصبح عنصرا أساسيا في عقد العمل، وفي أغلب الأحيان تكون شخصية العامل الدافع الرئيسي إلى التعاقد بالنسبة للمستخدم حيث يراعي توظيف العامل مجموعة من الشروط وبعض الجوانب الشخصية كالتجربة والخبرة، والاستعداد، والاختصاص المهني، وغيرها من المسائل

الأخرى إلى تفرضها طبيعة كل عمل، وكل مهنة، مما يبرر مرور إبرام عقد العمل بفترة تجريبية، كما تتجلى أهمية شخصية العامل في حالة وفاة فتنتهي علاقات العمل ولا يترتب عن وفاة أي حق في ذمة المستخدم بالنسبة لدوي حقوق العامل إلا ما أقره القانون الخاص بالضمان الاجتماعي، ومما يتم استخلاصه أن العمل هو محل التزام العامل وليس كل من يتمتع بحق العمل قد يستفيد بحق الإضراب، لأنه من خلال ما تم سرحه فإن حق العمل لا بد أن يكون مجسد في شكل قالب قانوني متمثل في عقد العمل، وفي خضم النزاع الجماعي بل وأكثر من ذلك فإن الفرد قد يتمتع بحق العمل ويكون مرتبط بعقد عمل إلا أنه لا يحق له ممارسة الإضراب، نظرا لطبيعة النزاع الفردي.

ثانيا: مفهوم العمل كعقد:

إن مفهوم عقد العمل حديث العهد، إذ لم يستعمل إلا في بداية هذا القرن، وحل محل مفهوم آخر يمكن ترجمته "بإيجار الخدمات" Louage de service⁽¹⁾ أي أن العامل يؤجر قوة عمله لصاحب العمل لمدة معينة مقابل أجر، ولعل هذا المفهوم بغض النظر عن بشاعته هو الذي يعطي الصور الصحيحة للاستغلال الذي كان يعاني منه العامل من طرف أصحاب العمل في العالم الغربي. لكن بفضل تدخل الدولة التدريجي في تنظيم ظروف العمل وتحديدها، وذكر حماية قانونية للطرف الضعيف في العقد، أي العامل أضفى نسبية على سلطان الإرادة في إبرام العقد، مما أبرز إلى الوجود عقدا من نوع خاص هو عقد العمل، وذلك مع نشأة قانون تفرغ عن القانون المدني، وهو قانون العمل.

بحكم هذا الانتساب فإن عقد العمل بقي خاضعا للقواعد العامة التي تحكم العقود المدنية. فلا إبرام العقد لا بد من تلاقي إرادتين وهما إرادة رب العمل (أو المستخدم وهو المصطلح المستعمل من طرف المشرع الجزائري)، وإرادة العامل. ولا شك أنه قبل تبادل الرضا يجري تفاوض بين الطرفين حول بنود العقد، وقد يكون هذا التفاوض عن طريق الكتابة، ويتم بذلك عرض العمل وقبوله بصفة غير مباشرة، وينبغي أن يتم إبرام العقد بين شخصين يتمتعان بأهلية التقاضي وأن يكون محله وسببه مشروعين.

(1) الأستاذ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر العاصمة، سنة 2003، ص 26.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمل في إطار ممارسة حق الإضراب.

إن المشرع الجزائري⁽¹⁾ لم يعرف عقد العمل وإنما ذكر ميزة واحدة في، وأنه عقد غير شكلي أي أنه لا يخضع لشكل معين وقد يكون مكتوباً أو غير مكتوب، ولذا يتوجب علينا الرجوع للقواعد العامة التي تحكم العقد في القانون المدني والتعريف الذي جاء به هذا النص في المادة 54 منه. ومن خلال ما ذكر فلا بد من معرفة مصير عقد العمل أثناء ممارسة الإضراب؟ وهذا ما نتعرض له في الفرع الموالي.

الفرع الثاني: عقد العمل وعلاقته بحق الإضراب:

إن علاقة العمل تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي، وتقوم هذه العلاقة على أية حل، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما⁽²⁾ كما تنشأ عنها حقوق المهنيين، وواجبا تهم وفق ما يحدده التشريع، والتنظيم، والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل، ويتم تحرير هذا العقد حسب اتفاق الأطراف، ومن تم تكون بصدد عقد عمل محدد المدة، أو غير محددة بحيث نص المشرع الجزائري في المادة 11 من قانون رقم 90-11:

"يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

هذا ما يؤدي بالضرورة إلا ربط مصير عقد العمل بممارسة الإضراب، ومن تم يتوجب علينا التكلم عن آثار الإضراب على عقد العمل. فيما تتمثل؟
أولاً. الوضعية القانونية لعقد العمل الغير محدد المدة:

إن الإضراب لا يقطع علاقة العمل بل يوقفها، وهذا ما صرح به المشرع الجزائري من خلال فحوى المادة 32 من قانون رقم 90-02: "يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون، ولا يقطع هذا الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفقا عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".

(1) نفس المرجع السابق، ص 28.

(2) المادة 1/8 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

تأكيدا على ما تم سرده أن الإضراب يعلق علاقة العمل، ولا ينهيها وهذا ما توضحه المادة 64 من القانون رقم 90-11 في الفقرة السابعة.

إن العمال الذين يكونون في إطار هذه المادة فإنهم يعاد إدراجهم قانونا في مناصب عملهم، أو في مناصب ذات أجر مماثل بعد إنقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل. ومن ثم العمال المضربون بمجرد إنهاء الإضراب يستدركون مناصب عملهم وهذا في خضم الإضراب القانوني والشرعي.

لأنه إذا كان عكس ذلك، فلا يتم إعادتهم إلى مناصب عملهم، وتعتبر نهاية لعلاقة العمل، كارتكابهم الأخطاء الجسيمة، أو احتلال أماكن العمل كما سبق التحدث عنه في الباب الأول، وبالتحديد في الفصل الثاني.

الفرق الموجود بين تعليق علاقة العمل، وإنهائها⁽¹⁾، أنه في الحالة الثانية يسلم للعمال، عند إنهاء علاقة العمل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف، وتاريخ إنهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، كما لا يترتب عن تسليم هذه الشهادة فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعمال الناشئة عن عقد العمل، أو عقود التكوين إلا إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.⁽²⁾ كما أن في الحالة الأولى قد يتعرض العمال إلى عقوبات وجزاءات وفي حالة انتهاكهم لحقوق المؤسسة المستخدمة أو على بعض العمال الغير مضربين.

ونستخلص أن تعليق آثار عقد العمال هو تعليق الالتزامات المتبادلة من الطرفين وبالأخص تلك التي تتعلق بأداء العمل والأجر، فالعامل المضرب عن العمل لا يؤدي عملا، وبالمقابل لا يتقاضى أجرا. غير انه يمكن أن يقع اتفاق على رفع الأجر أو قسط منه في حالة الإضراب وذلك بموجب الاتفاقيات الجماعية.

ومن جهة أخرى يمنع صاحب العمل من تشغيل عمال جدد، أو استعمال أية طريقة أخرى لاستحقاق العمال المضربين عن العمل إلا في حالات التسخير من طرف السلطة الإدارية، أو في الحالات التي تستدعي حد أدنى من النشاط، وعند رفض العمال القيام به.

ثانيا. مصير العمال في إطار عقد العمل المحدد المدة:

(1) المادة 66 من قانون رقم 90-11

(2) المادة 67 من قانون رقم 90-11

1. كيفية إبرام عقد العمل المحدد المدة:

- من المعلوم أنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل، أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من قانون رقم 90-11 والمتمثلة فيما يلي:
- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،
 - عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،
 - عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،
 - عندما يبرر ذلك تزايد العمل، أو أسباب موسمية،
 - عندما يتعلق الأمر بالنشاطات، أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها.
- ويبين بدقة عقد العمل في جميع الحالات، لمدة علاقة العمل، وأسباب المدة المقررة.
- لقد سبق وان ذكرنا أن علاقات العمل كقاعدة عامة تعقد لمدة غير محددة وبصفة استثنائية وقد وضعت عدة اعتبارات عملية يمكن أن تجعل هذه العلاقة لمدة محددة، والحالات المذكورة في المادة 12 من القانون رقم 90-11 المعدلة بالأمر رقم 21/96 المتعلق بعلاقات العمل وردت على سبيل الحصر لا المثال لذا أخضع المشرع الجزائري العقود المحددة المدة لرقابة مفتش العمل⁽¹⁾ المختص إقليميا.

2. حق الإضراب والحماية القانونية للعمال في إطار عقد عمل محدد المدة:

- هذه الفئة من العمال لا يحق لهم المشاركة في الإضراب نظرا لطبيعة العمل الذي يقومون به ولكونهم لا يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الدائمون، وكما أن نشاطهم يكون محدد المدة، وبمجرد إنهاء عملهم يفسخ العقد، ولا ينضمون إلى النقابة داخل المؤسسة المستخدمة.
- مما يدل أن فحوى المادة 32 من القانون رقم 02/09 السالف الذكر لا تتعلق بهذه الفئة من العمال، حيث أن الإضراب يوقف علاقة العمل و لا يقطعها في إطار عقد العمل غير المحدد المدة، بمفهوم المخالفة إن العمال في إطار عقد عمل محدد المدة إذا ساهموا في الإضراب فهذا يقطع علاقة العمل وينهيها، حيث يحق للمستخدم فسخ عقد العمل المحدد المدة، مما يدل أن الحماية التي يتمتع

(1) المادة 12 مكرر من الأمر رقم 21/96

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

بها العامل في عقد عمل غير محدد المدة لا يتمتع بها العامل في عقد عمل محدد المدة، وهذا كله يكون لصالح المستخدم.

وواقعيا نلتمس بكثرة هذه الوضعية القانونية تجاه أرباب العمل إلى استخدام عمال لمدة محددة، بحيث تنقص التزاماتهم اتجاه هذه الفئة وتسهل عملية التسريح بدون أية ضمانات، بينما العامل الدائم يصعب تسريحه بدون وجود سبب جدي وقانوني.

بينما في إطار تعليق علاقة العمل تؤدي إلى تعليق إلتزامات الطرفين الناتجة عن العقد، فالعامل يتوقف عن أداء عمله وصاحب العمل يتوقف بدوره عن تسديد الأجر، إذا لا يبقى صاحب العمل ملزما بدفع الأجر، فمثلا إذا تسبب أحد العمال في بعض الحوادث ويوضع رهن الحبس الاحتياطي ثم يستفيد بالبراءة، فإنه رغم ذلك لا يستفيد من حقه في تقاضي الأجر نظرا لكونه كان في إطار عقد عمل محدد المدة.

المطلب الثاني: النظام القانوني لدفع الأجر في حالة الإضراب:

تعتبر الأجور ومختلف التعويضات الأخرى الملحققة بها من أهم الحقوق الأساسية للعامل كما هي من أهم التزامات المستخدم الأمر الذي جعل القانون يحمي الأجر حيث تنص المادة 80 من القانون رقم 11/90: "للعامل الحق في الأجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل."

ويعتبر الأداء، أو الدفع المنتظم للأجر أهم الحقوق المقررة للعامل سواء من حيث المبادئ القانونية والإنسانية أو من حيث الحماية الاجتماعية حيث يمنع أي حجز أو اقتطاع من الكتلة الأجرية لأي سبب كان إلى جانب الطابع الامتيازي للأجور عن بقية الديون الأخرى التي تكون في ذمة المستخدم بما فيها ديون الخزينة أو الضمان الاجتماعي أو غيرها.

ويعرف الفقه الأجر على أنه هو ذلك المبلغ المحدد المعين الذي يتفق عليه الطرفان مسبقا، ويدفع بوسائل نقدية من قبل المستخدم إلى العامل وفق موعد أو أجل الدفع.

الفرع الأول: تحديد طبيعة الأجر ومكوناته ومدى ارتباطها بحق ممارسة الإضراب:

لتحديد طبيعة الأجر ومكوناته لابد من تحديد كفيات حساب الأجر، ودراسة مكوناته

أولا: كفيات حساب الأجر وحق ممارسة الإضراب:

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

إن حساب الأجر يعتمد على عدة أسس وهي الزمن والمردودية، أو عينا، أو حسب رقم الأعمال، أو حسب منصب العمل، لكن إذا تعرضت الهيئة المستخدمة للإضراب فهل حساب الأجر يبقى على حاله أم يتأثر بحق ممارسة الإضراب؟

فبالنسبة للعنصر الزمني وعنصر الإنتاجية والمقابل العيني يتأثر بتوقف العمال عن العمل، حيث قد يحسب الأجر تأسيسا على عامل الزمن، أي بناء على الساعة، أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر من العمل، وهو نقيض الأجر المؤسس على إنتاج معين الكمية، لكن قد يصعب تحديد الأجر بناء على العنصر الزمني في إطار ممارسة الإضراب، بحيث أن العمال المضربون يبقون داخل المؤسسات المستخدمة دون القيام بأي عمل، ومن ثم لا يمكن دفع الأجر على أساس العنصر الزمني في حالة الإضراب.

كما أن عنصر الإنتاجية هو عبارة عن نمط تحدد فيه قيمة الأجر تأسيسا على النتائج التي يتحصل عليها العامل أو مجموعة من العمال خلال وقت معين، وهذا النمط كثير الاستعمال في الصناعة، غير أنه أثناء ممارسة حق الإضراب لا يمكن الاعتماد على تحديد الأجر بناء على عنصر الإنتاجية، لأن العمال متوقفون عن العمل، ومن ثم لا يمكن تطور الإنتاج، هذا مما يؤدي إلى نقص في الإنتاج، أو إلى انعدامه، أي قد يتحصل على جزء من الأجر أم لا .

أما فيما يخص المقابل العيني حيث إنه إذا تم دفع مقابل العمل عينا معروفا في المجتمعات الفلاحية التي يتقاسم فيها العامل المأوى والأكل والتدفئة واللباس مع صاحب العمل مقابل تأديتهم للعمل، فإن أضربوا على العمال فلا يتحصلون على هذه الامتيازات العينية.

كما أن رقم الأعمال يحدد فيه الأجر بناء على الأعمال المنجزة من قبل العمال خاصة بالنسبة للمثليين التجاريين، وقد يكون تطبيقه مطابقا أو ممزوجا مع اتفاق على حد أدنى من الأجر، فإذا أضربوا فقدوا حقهم في الحصول على الأجر وللتأهيل المهني دور كبير في تحديد الأجر لكن اذا ارتكب العمال خطأ جسيماً فلا يحق لهم الراتب.

ثانياً: مكونات الأجر وحق ممارسة الإضراب:

من الناحية القانونية يتكون الأجر من الأجر القاعدي، ومن العناصر التابعة له. فهل الوضعية القانونية للعمال المضربين تختلف مقارنة مع العمال غير المضربين.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

حيث أن الأجر القاعدي⁽¹⁾ وفق المشرع الجزائري يتكون من عنصرين أحدهما عنصر ثابت وهو الأجر الأساسي.

وثانيهما متغير كما جاء في المادة 81 من قانون رقم 11/90.

إن الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، وأيضا بناء على التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية.

إن عدم الوفاء بالأجر لا يعتبر عقوبة تأديبية وإنما هو إلا نتيجة مباشرة لتعليق العمل، فإن إلتزام المستخدم بدفع الأجر ينعدم بسبب إنعدام تقديم العمل المقابل، وهذا ما قرره محكمة النقض الفرنسية في قرار صادر في 15 نوفمبر 1957م عن الغرفة الاجتماعية التي أكدت على أن إنقطاع العمل يؤدي إلى إنقطاع الأجر.⁽²⁾

كما أنه تتوقف كل منح وملحقات الأجر حيث قررت نفس الهيئة في قرار صدر في 31 ماي 1965 "لا يستحق العامل تعويض الوجبة المتعلقة بالعمل إذا تم وقف علاقة العمل عن طريق الإضراب"⁽³⁾

كما يمكن للعمال الحصول على أجورهم إذا قاموا بتعويض ساعات العمل التي توقفوا فيها، غير أنهم يحرمون من منحة الاستمرارية أو المواظبة.⁽⁴⁾

أما التبرعات كعلاوات آخر السنة أو بمناسبة الأعياد الدينية، أو رمضان فبمقتضى طبيعتها تبقى خاضعة لإرادة صاحب العمل، ولا تدخل ضمن حساب الأجر.

بخصوص عناصر التبعية تتمثل في التعويضات والعلاوات، حيث أن التعويضات في قانون العمل ليس سببه العمل بل الضرر الذي لحق بالعامل من جراء مصاريف أو خسائر تحملها بسبب عمله.

وقد نص القانون الجزائري على أن التعويضات تتعلق بالأقدمية والساعات الإضافية، أو الظروف الخاصة للعمل، وبالأخص العمل التناوبي، والعمل الليلي.

(1) - الجر القاعدي هو المبلغ الأساسي القار في الأجر، الذي يتقاضاه العامل مقابل عمل أداه، يحسب مقابل قيمة الساعة أو اليوم، أو الأسبوع أو الشهر، أو مقابل التزام بعمل معين، أو بالقطعة أو بالحصصة، أو برقم الأعمال، وهو ناتج عن التصنيف المهني الذي يطبقه صاحب العمل والذي يحدد الأجر الأقصى والأدنى بالنسبة لكل منصب.

(2) H'élène Sinay, "traité de droit du travail" Tome 06, la Grève, Dalloz 1966, P 265.

(3) Arrêt du 20 Mai 1953, publié dans le salaire OP.CIT, P 185.

(4) GH. Camerlynck, « Tendance du droit du travail Français contemporain », Dalloz 1978, P 300

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

فإن القانون الحالي لا يعرف هذه التعويضات، ولا يبين محتواها، وعليه يمكن الاستئناس بالقانون السابق لمحاولة الوصول إلى ذلك.

فبالنسبة لعلاقة العناصر التبعية بالأخص التعويضات فتبقى على حالها في حالة الإضراب الشرعي، لكن حالة ارتكاب الخطأ الجسيم، أو ارتكاب جنحة أو جناية أثناء ممارسة الإضراب يفقد حق العمال في الحصول على التعويضات كالتعويض عن الأقدمية.

إن القانون الجزائري لا ينص إلا على علاوتين اثنتين وهما علاوة إنتاجية العمل، وعلاوة نتائج العمل، بينما القانون الفرنسي يشمل علاوات عديدة كتلك التي تحتازي تأهيلا خاصا، كعلاوة التقنية، أو علاوة معرفة اللغات، أو علاوة الوفاء للمؤسسة كعلاوة المواظبة، وعلاوة آخر السنة.

ويعتبر الاجتهاد الفرنسي أن هذه العلاوات تصبح جزءا من الأجر بموجب العقد، أو بأدائها بكيفية مستمرة لا تخضع لإرادة صاحب العمل لوحده، وإذا كان القانون الجزائري لا ينص إلا على علاوتين فلا شيء يمنع الأطراف في الاتفاقيات الجماعية من إضافة علاوات أخرى.

ونعني العلاوتين المذكورتين الإنتاجية الفردية، والجماعية في حالة ارتفاعها، وكذا النتائج المالية للمؤسسة في حالة استفادتها من الأرباح، لكن في إطار ممارسة حق الإضراب لا تحقق المطالبة بالعلاوات.

وتسديد المصاريف طابع تعويضي بحت مقابل ما قد يسدده العامل من أموال للقيام بعمله بسبب الظروف الخاصة التي يؤدي فيها عمله، تتمثل بمصاريف التنقل خارج مكان العمل بما في ذلك النقل، والمبيت، والأكل، واستعمال العامل لسيارته الخاصة في أداء عمله أو كل ما من شأنه أن يحمل العامل أعباء مالية بسبب عمله في إطار الإضراب لا تتجسد فكرة المحافظة على الطابع التعويضي لتسديد المصاريف.

الفرع الثاني: ضمان الأجر الأدنى والخصائص القانونية للأجر

أولاً: موقف المشرع الجزائري من مسألة ضمان الأجر الأدنى:

يسمى في القانون الجزائري بالأجر الوطني الأدنى المضمون وهو أدنى لأنه لا يمكن الاتفاق في عقد العمل، أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل منه وهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدى، ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل وعائلته، وهو ما يجعله مرتبطا بكلفة المعيشة وتقلباتها وإذا كان

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

مضمونا فهذا لا يعني أنه ضمانا لأجر دائم ومستقر، بل إنه لا يتعلق إلا بالعامل الذي يتقاضى أجراً.

وهو وطني لأنه يطبق على مجموع التراب الوطني، وعلى جميع القطاعات ويحسب الأجر الأدنى على أساس الأجر بمعنى القانون، أي الأجر الممنوح مقابل عدد الساعات المؤداة بناء على أربعين (40) ساعة في الأسبوع و 173.33 في الشهر بما قيمته 46.15 دج للساعة الواحدة أي 8000 دج في الشهر طبقا طبقا للمرسوم المؤرخ في 06 ديسمبر 2000، أما الآن فقد بلغت قيمة الأجر الأدنى 10.000 دج وهو الأجر الأدنى الوطني المضمون الذي وجد بموجب مرسوم رقم 467/03⁽¹⁾

وإذا كان عدد الساعات المؤداة أقل من 40 ساعة في الأسبوع لا يمكن للعامل التمسك بالحد الأدنى بل بالعمل الفعلي، أما إذا تجاوز عدد الساعات الأربعين يتعين عدم الأخذ في الحساب بالتعويضات التي يتقاضها العامل بسبب الساعات الإضافية لتحديد ما إذا كان الحد الأدنى الساعي قد احترم .

يحدد الأجر الوطني الأدنى حسب مقاييس اقتصادية، يدخل فيها متوسط الإنتاجية وأسعار الاستهلاك، والظروف الاقتصادية العامة. ونظرا لعدم دقة هذه المقاييس فإنه يظهر جاليا أن الأمر يتعلق في قسط كبير منه بقدرة تأثير النقابات على القرار الاقتصادي.

ثانيا: الخصائص القانونية للأجر وحق ممارسة الإضراب:

أ. دفع الأجر مقابل العمل وعلاقاته بالتوقف عن العمل:

تنص المادة 53 من قانون 90-11 أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر في فترة لم يعمل فيها، وتنص المادة 80 أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى وهذا مؤسس على كون الأجر سبب العقد بالنسبة للعامل والعمل محله بالنسبة لصاحب العمل، فلا يصبح الالتزام بالدين قائما تجاه صاحب العمل، إلا إذا أدى العامل العمل الذي التزم به.

(1) المادة الأولى من المرسوم رقم 467/03 المؤرخ في 02 ديسمبر 2003، المتضمن تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون الصادر من الجريدة العدد 76.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

ومن ثم نستخلص عدم دفع الأجر للعمال في حالة الإضراب. ونتيجة طبعه الملزم للطرفين والتبادلي، فالتوقف عن العمل مهما كان سببه يؤدي إلى التوقف عن دفع الأجر، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون والمتعلقة بالحق في الراحة، والعطل المدفوعة الأجر وبعض الفئات من العمال كالرياضيين الوارد ذكرهم في المرسوم التنفيذي رقم 91-481 المؤرخ في 14 ديسمبر 1991 الذين يستفيدون من أجر أوقات عمل يقضونها في الممارسة الرياضية، والوقت التي تستغرقه الكشوف الطبية في إطار ب العمل عملا بالمرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 ماي 1993، فيتوقف عن العمل في إطار الإضراب المشروع يكون هناك دفع أجر دون مقابل عمل.

ب. عدم التمييز في الأجر في حالة الإضراب:

إن التمييز في الأجور إحدى المسائل الرئيسية في قانون العمل التي دفعت بالمنظمات المهتمة بشؤون العمل إلى التشديد عليها وضرورة احترامها خاصة في الممارسة الفعلية للإضراب فالتفرقة بين الرجل والمرأة لا زالت قائمة إلى حد الساعة في بعض البلدان وحتى الأوروبية منها، واستغلال القصر من هذا الجانب لا يزال موجود بالأخص في البلدان المتخلفة، أما التفرقة بين الجنسيات فقد أخذت بعدا عالميا مع ما يسمى بعولمة الاقتصاد، إذ أصبحت الشركات العالمية تنتقل إلى هذه البلدان بحث على يد عاملة بخسة الثمن للزيادة في أرباحها، أما على المستوى الداخلي فإن المغتربين يشكلون خزانة ليد عاملة لا تبحث عن الأجور المرتفعة بل تقبل بالأجور الضعيفة، وكل الأعمال التي تنفرد منها اليد العاملة المحلية.

- فإن مفهوم المساواة في الأجور مفهوم نسبي، فعدم التمييز يراعي مقاييس التأهيل العلمي والفني والخبرة في العمل والأقدمية، والقدرات الشخصية لكل عامل، وظروف العمل والمردودية وبالتالي لا يمنع صاحب العمل من منح العامل بسبب العناصر المذكورة إمتيازات، وعناصر إضافية لأجرة تحفز العامل على بذل مجهود أكبر، إلا إن ممارسة حق الإضراب يؤكد ويثبت عكس ذلك، حيث أن هذه الممارسة تكون من حق كل عامل وعاملة دون تمييز وتفرقة في الجنس.

ج. تقدير ودفع الأجر نقداً وحق ممارسة الإضراب:

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

ينص القانون الجزائري على أن الأجر يحدد ويؤدى نقدا فقط، وعليه تقضي جميع الوسائل الأخرى ومنها الوسائل العينية، كما أن القانون الجزائري أكد على أن الأجر يحدد ويدفع بالعملة الوطنية فحسب.

إن هذا المبدأ المعمول به عالميا جاء لجعل حد للتصرفات التي كانت سائدة في الصناعة في القرن التاسع عشر والتي كانت تحمل العمال على استهلاك المواد المنتجة من قبل صاحب العمل، وذلك بتسليمه إياها على سبيل المقايضة، أو بإنشاء متاجر بالقرب من مكان العمل تسوق ما يحتاجه العامل، وتتعامل بواسطة وسائل دفع تابعة لصاحب العمل، غير أن التقدير بالعملة لا يعني إقصاء الدفع العيني بل معناه تعيين القيمة المالية للامتياز العيني الممنوح للعامل، كما أن الدفع نقدا لا يعني أن الأجر يدفع بواسطة قطع أو أوراق نقدية بل أن يمكن للعامل التحصيل على القيمة المالية لأجره مقابل ما يسلمه صاحب العمل من صكوك أو وسائل مالية أخرى. فإن هذه الخاصية تبقى ثابتة في إطار الإضراب خاصة في حالة ما إذا استأنف العمال عملهم وقاموا بتعويض ساعات التوقف عن العمل.

د. دورية الأجر:

تنص المادة 86 من القانون رقم 11/90 أن قسيمة الأجر تسلم دوريا للعامل، وتتضمن مبلغ الأجر وجميع عناصره، كما تنص المادة 88 من نفس القانون على أنه يجب على صاحب العمل دفع الأجر لكل عامل عند حلول أجل استحقاقه، ومعنى ذلك أن الأجر يدفع دوريا للعامل، وفي آجال متقاربة حسب النظام المعمول به لدى صاحب العمل، كما يجب أن يفهم بأن الأجر يدفع كاملا لأنه وفاء بدين يصبح واجب الأداء عند قيام العامل بالتزامه ماعدا الحالات التي يكون العامل استفاد فيها من تسبيق على أجره أو اقترض مالا لدى صاحب العمل على أن يسدده بالتقسيط. أما مكان دفع الأجر فلم يحدده القانون، ويبدو وأنه عملا بالقواعد العامة للقانون المدني يطلب ولا ينقل ماعدا الحالات التي يكون فيها مكان العمل بعيدا على مقر المؤسسة.

الفرع الثالث: الحماية للأجر:

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

يتعرض العامل إلى فقدان راتبه إذا كانت المؤسسة تعيش ظروفًا مالية صعبة قد تؤدي إلى إفلاسها وحلها، وعليه، جاء المشرع بقواعد تمنح العامل حمايات يتفادى بفضلها آثار هذه الأوضاع فيما يتعلق بأجره واجب الأداء.

أولاً: الامتياز العام وحق الإضراب:

يستفيد العامل مهما كانت طبيعة عقد عمله وصحته من امتياز للتحصيل على أجوره يجعله مرتبًا بين الدائنين في الصدارة، وذلك حتى أمام الخزينة العامة، والضمان الاجتماعي، ويؤكد هذا المبدأ القانوني التجاري عند تناوله للإفلاس والتسوية القضائية، أما القانون المدني فيتناقض معه، غير أن هذا التناقض يبقى بدون مفعول مادام قانون العمل صدر بعد القانون المدني، وهو قانون خاص يقيد العام. يفقد العامل التمتع بالامتياز العام في إطار الإضراب.

ثانياً: منع الاعتراض والحجز والمقاصة على كتلة الأجور في إطار حق ممارسة الإضراب:

يمنع القانون الاعتراض على كتلة الأجور، وذلك بإجراء حجز تحفظي عليها، كما يمنع حجزها تنفيذياً من قبل دائني صاحب العمل، ولا يجوز لمن يقوم بتصفية المؤسسة أو وكيل التفلسة أن يحتفظ بأجور العمال، أما الأجور المحمية فهي الأجور بالمعنى القانوني الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات بمختلف أنواعها، والتي أصبحت واجبة الأداء. إلا أنه في حالة الإضراب هذا المنع يبقى قائماً لأن العمال أصلاً في حالة توقف عن العمل ولا يحق لهم تقاضي أجورهم، ومن ثم إنعدام إمكانية الاعتراض والحجز والمقاصة على كتلة الأجور التي لم تدفع.

ثالثاً: تقادم الأجر:

إن قانون رقم 90-11 لا ينص على قواعد تقادم الأجر وبالتالي يتعين اللجوء إلى ما ورد في المواد 309 وما بعدها من القانون المدني.

حيث تنص المادة 309 من القانون المدني على مبدأ على أنه: "يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والديون المتأخرة والمرتبات والأجور والمعاشات...". ويتبين من هذا النص أن المشرع قلص من المدة القانونية للتقادم قصد تفادي تراكم الديون على المؤسسة، الشيء الذي يحول دون تسيير عقلاني لمواردها، غير أنه أعطى للعامل متسعاً معقولاً من الوقت للمطالبة بالأجور، والمرتبات المستحقة له، ثم قلص هذه المدة بالنسبة لبعض المهن إلى سنتين

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

عملا بالمادة 310، وأنزلها إلى سنة واحدة بالنسبة للعامل، ويعني بذلك العمال اليدويين والأجراء الآخرين، غير أنه يجب توجيه اليمين إلى من تمسك بهذا التقادم على أنه أدى الدين فعلاً. ويخضع تقادم الأجر إلى القواعد العادية التي تحكم تقادم الحقوق في القانون المدني من حيث حساب انقطاعه، وانقضاء الدين، وإثارة المسألة أمام المحكمة.

خلاصة لما تم ذكره، وبالتحديد نص المادة 53 من القانون السابق الذكر تنص على: "لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا الذي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، ذلك دون الإخلال بالتدابير التأديبية في النظام الداخلي".

لو تمعنا في نص المادة فسنتنتج وجود قاعدة عامة، حيث أن المادة 54 من نفس القانون تذكر الحالات التي يتقاضى العامل الأجر فيها حتى ولو تغيب وهذا شريطة إعلام المستخدم بذلك وتقدم له تبريرات مسبقة للأسباب التالية:

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي، أو تمثيل المستخدمين حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية.

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم، المشاركة في الامتحانات الأكاديمية أو المهنية.

يستفيد العامل ثلاثة أيام كاملة مدفوعة الأجر بمناسبة حدث من الأحداث العائلية.

تأدية الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

إن فكرة تقادم الأجر كحماية للعمال بغية المحافظة على أجورهم لا نلمس لها وجود ويفقد

العمال هذا الحق بمجرد ممارستهم للإضراب.

المبحث الثاني: حق الإضراب ومسألة الضمان الاجتماعي:

لقد أصبح الضمان الاجتماعي في مختلف الأنظمة المقارنة، يشكل منظومة قانونية، وهيكلية قائمة بذاتها، تحكمها قوانين، وأنظمة وآليات خاصة بها، مستقلة إلى حد بعيد من المنظومة التي تخضع لها علاقات العمل الفردي والجماعي، إلا أنه في حالة ارتكاب حوادث عمل أثناء مباشرة الإضراب فما العمل؟

المطلب الأول: التأمين عن حوادث العمل وممارسة حق الإضراب:

إن المشرع الجزائري قد وسع من دائرة التكفل بحوادث العمل، والأمراض المهنية من قبل هيئات الضمان الاجتماعي، حماية للعامل وذلك عن طريق التوسع في حالات وأسباب هذه الحوادث، والأمراض من جهة، وفي دائرة الأشخاص والفئات التي يشملها ويغطيها هذا التكفل من جهة ثانية، وفي أدوات ووسائل الإثبات والتحقيق من جهة ثالثة تكون نفسها في إطار الاضطراب المشروع.

الفرع الأول: نطاق تحديد حوادث العمل والأمراض المهنية:

في إطار علاقة العمل لا بد من وجود حوادث عمل تقع داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها، بالإضافة إلى إصابة العمال ببعض الأمراض الناجمة عن العمل، هذا ما يتم دراسته في النقاط التالية:

أولاً: أنواع حوادث العمل:

بالنسبة لمسألة التوسع في مجال حوادث العمل والأمراض المهنية فتتضمن في مضمون المواد 6-7-8، 63 من قانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية إذ يعتبر في مضمون هذا القانون حادث العمل:

1. كل حادث انحدرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار العمل.
2. كل حادث يقع أثناء:
 - أ. القيام خارج المؤسسة بمهمة ذات طابع استثنائي وذلك طبقاً لتعليمات صاحب العمل.
 - ب. بمناسبة ممارسة إنتداب سياسي إنتخابي.
 - ج. مزاولة دراسة بانتظام خارج ساعات العمل.
3. كما يعتبر كحوادث عمل أيضاً حتى ولو لم يكن المعني بالأمر مؤمناً له اجتماعياً الحادث الذي يقع أثناء:

أ. الأنشطة الرياضية التي تقع في إطار الجمعيات.

ب. القيام بعمل من أعمال البر، من أجل الصالح العام، أو لإنقاذ شخص معرض للهلاك.

ثانياً: الأمراض المهنية:

ذهب المشرع الجزائري في نص المادة 63 من القانون رقم 83-13 إلى: "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن، والاعتلال، التي يرجع سببها أو مصدرها إلى سبب مهني".

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

بحيث يتوجب التبليغ عن الحادث في أقصى سرعة إما من قبل العامل أو الشخص المصاب أو من ينوب عنه في ظرف 24 ساعة ما عدا في حالات القوة القاهرة أو من قبل صاحب العمل في ظرف 48 ساعة إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليمياً، أي المشرف على المؤسسة التي وقع فيها الحادث.

أما فيما يخص الأمراض المهنية فمدة التصريح بالمرض تتراوح ما بين 15 يوماً وثلاثة أشهر التي تلي المعاينة الطبية الأولى ومفتش العمل ومديرية الصحة الولائية، والهيئة المتكلفة بالصحة والأمن - المادة 69- وهذا إجراء جوهري يجب القيام به، قبل رفع أي دعوى قضائية في الموضوع. على سبيل المثال قرار المحكمة العليا رقم 77347 المؤرخ في 17 فيفري 1992 القاضي بإبطال حكم القضاء في دعوى لم يحترم فيها هذا الإجراء، منازعات العمل والضمان الاجتماعي أحكام المحكمة العليا الجديدة رقم 02 صفحة 134⁽¹⁾.

أما إذا وقع حادث العمل أثناء المسار، فإن الجهة الإدارية أو القضائية يستوجب عليها إرسال نسخة من المحضر الذي تعده إلى هيئة الضمان الاجتماعي في أجل لا يجب أن يتعدى عشرة أيام، كما يجب تسليم نسخة من المحضر إلى المعني المصاب، أو ذوي حقوقه أو المنظمة النقابية المعنية إذا طلبت ذلك - المادة 20.

من خلال تعرضنا لأنواع حوادث العمل ولموقف المشرع الجزائري بالنسبة للأمراض المهنية فنستنتج أنه لا يحق لأي عامل المطالبة بالتعويض، أو المعالجة على حساب الهيئة المستخدمة أو اتخاذ أي إجراء قضائي إذا ما أصيب بحادث أو مرض خارج هذه المصلحة.

أما إذا وقع الحادث أثناء سريان الإضراب فيجب دراسته في حالة الخطأ الجسيم المرتكب من طرف العامل المضرب مما سبب ضرراً لنفسه ولغيره، كأن يستعين العامل بشاحنة المؤسسة وقت سريان الإضراب دون علم الهيئة المستخدمة، فالمصلحة المعنية لا يقع على عاتقها أي التزام، والعامل المضرب نظراً لارتكابه خطأ جسيماً لا يحق له المطالبة بأي تعويض، ويفقد حقه في التأمين الاجتماعي ويعامل مثله مثل أي مؤمن اجتماعي ضحية لحادث غير مهني، ومن جهة أخرى يتعرض للطرد من طرف الهيئة المستخدمة.

(1) الدكتور أهمية سليمان، "المرجع السابق"، ص 77.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

أما إذا ارتكب الحادث أثناء سريان الإضراب وداخل الهيئة المستخدمة وأثناء إحتلال أماكن العمل فلا يعتبر هذا الحادث حادث عمل، لكن بالنسبة للعمال غير المضربين فيطبق عليهم القانون بطريقة عادية، وإن تعرضوا لأي حادث فيعتبر حادث عمل ويتحمل رب العمل كامل المسؤولية. ونفس الإجراء القانوني يؤخذ في التشريع الفرنسي.⁽¹⁾

الفرع الثاني: الإجراءات القانونية المكملة لإثبات حق العامل.

بالرجوع إلى أحكام المادتين 16 و17 من القانون رقم 13/83 بحيث تنص المادة 16 على أنه: "عندما تتوفر لدى هيئة الضمان الاجتماعي عناصر الملف، ولاسيما منها التصريح بالحادث، يجب عليها البث في الطابع المهني له في ظرف 20 يوما".

وتضيف المادة 17: " إذ اعترضت هيئة الضمان الاجتماعي على الطابع المهني للحادث، يجب عليها أن تشعر المصاب، أو ذوي حقوقه بقرارها في ظرف 20 يوما اعتبارا من تاريخ تبليغها بالحادث كيفما تم ذلك".

وتقدم أداءات التأمينات الاجتماعية على سبيل الاحتياط ما لم تشعر هيئة الضمان الاجتماعي المصاب أو ذوي حقوقه بقرار بواسطة رسالة موصى عليها مع طلب الإشعار بالاستلام. وإذا لم يصدر عن هيئة الضمان الاجتماعي الاعتراض المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة يعتبر الطابع المهني الحادث ثابتا من جانبها.

وبهدف تمكين هيئة الضمان الاجتماعي من التحقيق والتحري حول مدى اعتبار كل حادث، أو المرض ذو طابع مهني، أو غير مهني فقد منحها القانون في - المادة 19 - أهلية إجراء تحقيق إداري داخل المؤسسة التي وقع فيها الحادث أو المرض، أثناء دراسة الملف، وذلك لتحديد الطابع المهني له كما لزم القانون كذلك صاحب العمل أن يقدم لها كامل المساعدة الضرورية لتمكين أعوانها من إجراء التحقيق على الوجه الأكمل.

أولا: مسألة تكييف حادث العمل والمرض المهني:

إن مسألة تكييف حادث العمل والمرض المهني مرتبطة أصلا بنسبة العجز المرتكب وغيرها من المسائل والمعطيات التي تمكن هيئة الضمان الاجتماعي من إصدار قرارها، وجوب معاينة الإصابات

⁽¹⁾ Jean Louis birin, « la pratique de la négociation sociale dans l'entreprise » 1^{er} Trimestre 1989, P 205.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمل في إطار ممارسة حق الإضراب.

التي يجب أن تتم من طرف الطبيب أو الهيئة الطبية التي يختارها المصاب والتي تتطلب تحرير شهادتين عند فحصها الأول للحالة وفق - المادة 22 إلى 26 من قانون رقم 83-13.

تحدد في الشهادة الأولى: حالة المصاب، ومدة العجز المؤقت، ومختلف المعاینات التي تساعد على تحديد مصدر الجروح أو الإصابات أو المرض.

أما في الشهادة الثانية تتضمن إما الشفاء أو الجزاءات أو العواقب النهائية للحادث، وحالة المصاب بعد العلاج وتحديد نسب العجز.

- هاتان الشهادتان يجب أن ترسلتا على وجه السرعة إلى هيئة الضمان الاجتماعي بغية القيام بإجراء التحقيق وكذا الرقابة الطبية على الحالة المعروضة عليها لاسيما إذا تسبب الحادث في وقوع وفاة أو عجز دائم، أو تبين من عناصر الملف أن هناك احتمال وقوع أحدهما.

ثانيا: دور مفتشية العمل:

يلزم المشرع هيئة الضمان الاجتماعي من إعلام مفتشية العمل بحادث العمل المصرح لديها، ليتسنى لهذه الأخيرة القيام بما يلي

- البحث عن الأسباب المؤدية إلى وقوع الحادث؛
- مراقبة مدى احترام صاحب العمل قانون العمل، خاصة لتدابير الصحة والأمن، فعند الاقتضاء يحرر مفتش العمل تقرير بالمخالفات واتخاذ الإجراءات القانونية الضرورية⁽¹⁾؛
- إحصاء حوادث العمل.

إن اختصاص مفتشية العمل محصور، ولا يشمل كل القطاعات، وتداركا لهذا، نص المشرع على وجوب إبلاغ الموظف الذي يمارس صلاحياته بموجب تشريع خاص، فيقوم هذا الموظف بمهمة مفتش العمل في القطاع الوظيفي كالإدارة العمومية العامة، والجماعات المحلية خصوصا.

الخلاصة:

يتبين من كل ما سبق، أن المشرع قد ضبط الأحكام الخاصة بالظروف والشروط والإجراءات التي يستوجب على المصاب أو صاحب العمل أو هيئات الضمان الاجتماعي مراعاتها عند وقوع أي حادث عمل، أو مرض مهني وذلك حماية لحقوق كل طرف من هذه الأطراف - كقرار المحكمة العليا

(1) نص المشرع على هذه التدابير والقواعد في قانون رقم 88-07 المؤرخ في 26/01/1988، المتضمن الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية عدد 07 لسنة 1988، ص 117.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

بتاريخ 17 فيفري 1992 المتضمن إلغاء حكم المحكمة الابتدائية المستأنف لعدم احترام الإجراءات الشكلية السابقة على اللجوء إلى القضاء.⁽¹⁾

كما أقر المشرع ضمانات إضافية لكل طرف لحماية حقوقه، لاسيما الطرف المتضرر، وهي الضمانات التي تتمثل في إقامة نظام خاص بتسيير الخلافات التي قد تنشأ بينهم في هذا الشأن، وهو النظام المتمثل في مجموعة إجراءات إدارية وقضائية لتسوية هذه النزاعات وهذا نتعرض له في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: نظام التأمينات الاجتماعية في المؤسسات والإدارات العمومية.

أقام المشرع الجزائري نظاما أوليا لتسوية النزاعات الإدارية العامة في مجال الضمان الاجتماعي، حيث نصت المادة 6 من القانون رقم 83-13 بأنه: "ترفع الاعترافات التي تلحق من حيث طبيعتها، بالمنازعات العامة إلى لجنة الطعن الأولى التي تؤسس على مستوى كل هيئة للضمان الاجتماعي، وذلك قبل اللجوء إلى الجهات القضائية المختصة." وبالرجوع إلى تنظيم هذه التسوية نجد أن المشرع قد أنشأ لهذا الغرض لجنتين، تتمثل الأولى في لجنة الطعن الأولى، بينما الثانية يمكن اعتبارها لجنة الاستئناف.

الفرع الأول: لجنة الطعن الأولى:

تنشأ على مستوى كل ولاية، وتتشكل بالتساوي بين العمال، وأصحاب العمل، وإدارة العمل وإدارة الولاية بمعدل إثنين عن كل جهة، على أن يتولى أمانتها أحد أعوان الضمان الاجتماعي على مستوى الولاية.

وتتمثل مهمة ووظيفة هذه اللجنة في الدراسة والبحث في الطعون التي ترفع لها من طرف المؤمنين لهم، أو من طرف أصحاب العمل حول القرارات التي تتخذها بشأنهم هيئات الضمان الاجتماعي، مع العلم أنها كانت لجنة واحدة وبعد تعديل المادة 09 من القانون رقم 83-13 بمقتضى القانون رقم 86-15.

وتتلخص إجراءات الطعن أمام هذه اللجنة حسب نص المادة 10 من نفس القانون المشار إليها في عرض الطعن من قبل المعني بالأمر إما برسالة موصي عليها، وإما بطلب عادي يودع لدى أمانة

(1) مرجع المحكمة العليا، منازعات العمل والضمان الاجتماعي جريدة رقم 02 ص 134 وما بعدها

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

هذه اللجنة، مع وجوب الإشعار بالاستلام، أو الإيداع في كلا الحالتين، وذلك في خلال مدة 60 يوم أي شهرين من تاريخ إشعار المعني بالأمر أو علمه بالقرار محل الطعن.

أما فيما يتعلق بمهلة البحث في الطعن، فيفرض القانون على اللجنة وجوب البحث في الطعن المعروض عليها خلال مهلة ثلاثون يوما التي تلي عريضة الطعن، مع ضرورة تبليغ قرارها إلى الأطراف المعنية وكذلك إلى الجهات الوصية خلال خمسة عشر يوما الموالية لصدور القرار.

من الملاحظ هنا وحسب المادة 11 من هذا القانون يعد للطعن أثر موقف أو مجمد لتنفيذ القرار المطعون فيه إلى غاية البث النهائي في هذا الطعن من قبل اللجنة.

وحسب التنظيم السابق أي قبل 1986، كان يمكن بعد هذا الإجراء، التوجه مباشرة إلى الجهات القضائية للطعن في قرارات هذه اللجنة، وذلك حسب نص المادة 14 من قانون رقم 83-83 السابق الذكر، إلا أن التعديل الذي وقع سنة 1986 حيث نص في المادة 120 من القانون رقم 86-86 المعدلة للمادة 09 مكرر على أنه: "تنشأ لدى كل هيئة للضمان الاجتماعي لجنة وطنية للطعن الأولى تبت في الاستئناف حول الطعون غير تلك المتعلقة بالغرامات والزيادات على التأخير المشار إليها في الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 09 ضمن أجل ثلاثون يوما." على أساس أن قرارات اللجنة الأولى فيما يخص هذه القرارات الأخيرة ابتدائية ونهائية.

- مع الملاحظ هنا، أنه من حيث تشكيل هذه اللجنة الوطنية، فإنها تتمتع بنفس التشكيلة، والنسب التي تتشكل بها اللجنة الأولى.

- إلا أن هذا التنظيم الجديد يثير عدة إشكالات وغموض على الأقل من ناحيتين:

حيث يتمثل الغموض أو الإشكال الأول في عدم تحديد إجراءات وطريقة رفع الاستئناف أمام اللجنة الثانية، وهذا الأمر نعتبره أقل أهمية، لكونه من المحتمل أن المشرع هنا، قد أراد ضمينا اعتماد نفس إجراءات رفع الطعن أمام اللجنة الأولى كما هي محددة في المادة 10.

الإشكال الثاني والأهم في نظرنا فيتمثل في عدم توضيح ما إذا كان إجراء الاستئناف أمام هذه اللجنة أمرا إجباري أم إختياري قبل اللجوء إلى الهيئة القضائية؟ أي فيما إذا كان هذا الإجراء من النظام العام أم لا؟

هذا الغموض الذي يبرر إشكالا إجرائيا صعبا أمام أطراف هذه المنازعات نظرا لقصور وغموض القانون في هذا الشأن.

إلا أنه يمكن التوصل لحل لهذا الإشكال بقرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 16 فيفري 1969 تحت رقم 9172 الذي إعتبرت فيه أن "طعن أحد الأطراف أمام اللجنة المحلية لا يؤدي إلى إجراء الفصل في النزاع المطروح أمام القضاء بسبب أن قرار لجنة الطعن الوطنية الأولى غير ملزم للمحكمة"⁽¹⁾.

فيستفاد من منطوق هذا القرار أن إجراء الإستئناف فهو إجراء إختباري بالدرجة الأولى، وغير موقف لسير الدعوى القضائية، أي أنه لا يعتبر شرط جوهري يجب إستكماله لقبول الدعوى القضائية من قبل المحكمة المختصة كما هو الحال بالنسبة لإجراء الطعن أمام لجنة الطعن المحلية في منازعات الضمان الإجتماعي المشار إليها من قبل حسب نص المادة -06- المشار إليها سابقا.

الفرع الثاني: الدعوى القضائية - لجنة الإستئناف -:

تنص المادة 14 من قانون رقم 83-13 المشار إليها سابقا على أنه: "ترفع الإعتراضات على القرارات الصادرة عن لجنة الطعن الأولى في مرحلة إبتدائية إلى المحكمة المختصة بالقضايا الاجتماعية في ظرف شهر واحد من تاريخ تبليغ قرار اللجنة، أو خلال ثلاثة أشهر إعتبارا من تاريخ إستلام العريضة، إذا لم تصدر اللجنة قرارها".

ومعنى هذا أن الجهة القضائية المختصة بالنظر في مثل هذه المنازعات العامة في مجال الضمان الاجتماعي، هي الغرفة الاجتماعية على مستوى المجلس القضائي كدرجة إستئناف، وذلك إستنادا إلى هذه المادة وكذلك المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية، والمادة 20 من قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية التي تختص بالنظر في كافة القضايا التي تحيلها إليها هيئات الضمان الاجتماعي بإستثناء القضايا التي تكون الإدارات العمومية، والجماعات المحلية بصفتها هيئات مستخدمة طرفا فيها وهذا وفق نص المادة 16 من قانون رقم 83-13 السابق الذكر، والتي يرجع فيها الاختصاص إلى الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي، رغم مخالفة هذا النص لأحكام، المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية على أساس أن القاعدة الخاصة تقيد القاعدة العامة.

(1) منازعات العمل والأمراض المهنية - الجريدة رقم 02 المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية سنة 1997 ص 115.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

ولو قمنا بدراسة مقارنة ما بين الإجراءات القضائية في إطار علاقات العمل، والمؤسسات الإدارية، وهذا بالرجوع إلى أحكام المادة 47 من قانون رقم 83-15 بجزءها تنص على أنه: "في حالة صدور خطأ غير معذور، أو معتمد على صاحب العمل، يستفيد المصاب أو ذوي حقوقه، من الأداءات الواجب منحها من طرف هيئات الضمان الاجتماعي طبقا للقانون رقم 83-13. كما يحق للمصاب أو لذوي حقوقه المطالبة بالتعويضات الإضافية عن الأضرار الناتجة عن الحادث وفقا لقواعد القانون العام.

كما يمكن لهيئة الضمان الاجتماعي أن تحل محل المصاب أو ذوي حقوقه، بناء على طلب من أهلهم في رفع الدعوى ضد المتسبب في الحادث أمام الجهات القضائية المختصة التابعة للقانون العام".

من خلال هذا النص، نستخلص الإجراءات التي يتعين على المضرور إتباعها من أجل المطالبة بالتعويضات، والجهات المختصة بمنحها، وبناء عليه فعلى العامل أن يلجأ إما إلى هيئات الضمان الاجتماعي أو على الجهات القضائية كالقضاء المدني معتمدا في ذلك على الإجراءات التقاضي المدنية، لإثبات المسؤولية التقصيرية لصاحب العمل.

وإن إتبعنا النظرية نرى بأنه يؤسس مطالبته بالتعويض على أساس المسؤولية العقدية لتوافر شروطها في وجود عقد عمل بين العامل والمستخدم، وكذا إخلال المستخدم بتنفيذ إلتزام تقاعدي يتمثل أساسا في عدم مراعاة شروط الأمن، والحماية، والوقاية الصحية في العمل.

أو أمام القضاء الجزائي في إطار الدعوى المدنية التبعية، سواء ترفع الدعوى العمومية من طرف العامل أو ذوي حقوقه، أو تحركها من قبل النيابة العامة، أو هيئة الضمان الاجتماعي أو مفتشية العمل، حيث يمكن للمصاب وكذا هيئة الضمان الاجتماعي أن يتأسسوا كطرف مدني في الدعوى الجزائية.

ومن خلال ما تم سرده، فإن هذه الإجراءات يتم تطبيقها، واتخاذها من قبل العمال المضربون في إطار الإضراب الشرعي، وخاصة أثناء وقوع الحادث داخل المؤسسة المستخدمة وقت سريان الإضراب، لأنه من الناحية التشريعية نلمس وجود فراغ قانوني، وما تم استخلاصه أن العامل يبقى محافظ على حقوقه، وهذا ما جرى به التطبيق من الناحية العملية.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

المشرع الجزائري من خلال القانون رقم 83-15 لم يتطرق للآثار المترتبة عن خطأ الضحية بخلاف المشرع الفرنسي الذي رتب آثارا من الخطأ العمدي، غير المبرر للضحية. ففي حالة ارتكاب الضحية لخطأ شخصي: فمبدئيا يستفيد من حقه في الإعانات، غير أنه في حالة ارتكابه خطأ غير مبرر طبقا للمادة 467 من قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي، يؤدي ذلك إلى الإقتصاص من الإعانات، والدخول من قبل الصندوق، بالإضافة إلى المداخيل التي يتقضاها الخلف العام في حالة الوفاة. أما إذا صدر من الضحية المضرب خطأ عمدي، فإن هذا يجرمه كليا من الإعانات المقدمة عن حوادث العمل، ولا يمكنه إلا الاستفادة من إعانات التأمين على المرض، مثل كل مؤمن إجتماعي، ضحية لحادث غير مهني.

الفصل الثاني

إنهاء ممارسة حق الإضراب

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

في حالات معينة الخاصة بممارسة حق الإضراب قد يتوصل أطراف النزاع إلى حلول مرضية للجميع، ويتم استئناف العمل داخل الهيئة المستخدمة. إلا أنه نظرا للظروف الاقتصادية يستحيل تنفيذ الحلول المتوصل إليها مما يؤدي إلى نهاية الإضراب، وتعرض لدراسة هذه النهاية ضمن مبحثين الأول متعلق بالإنهاء القانوني والثاني خاص بالإنهاء اللاإرادي للعمال لممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول: الإنهاء القانوني.

إن هذه الطريقة يلجأ إليها المستخدم بهدف إنهاء الإضراب بطريقة غير مباشرة معتمداً في ذلك على نصوص قانونية حماية لنفسه من أي ضغط أو متابعة قضائية، هذه الدراسة تتم بالتعرض للأسباب الاقتصادية والتقاعد المسبق.

المطلب الأول: الأسباب الاقتصادية وحق الإضراب

إن رب العمل يلجأ للأسباب الاقتصادية كحجة لمنع العمال من مواصلة الإضراب مما يتوجب عليه احترام الشروط القانونية للتسريح.

الفرع الأول: التسريح لأسباب اقتصادية وحق الإضراب:

يحق للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا برر ذلك بأسباب اقتصادية، كما نص على ذلك المشرع الجزائري في المادة 69 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، بحيث يجب أن يبني التقليص على إجراء التسريح الجماعي الذي يتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ هذا القرار بعد التفاوض الجماعي، فإذا احترم المستخدم الشروط القانونية للتسريح فتكون كوسيلة لإنهاء الإضراب.

ولا يحق للمستخدم توظيف عمال في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص كما أن القانون يركز على ضرورة إتباع خطوات⁽¹⁾ معنية قبل القيام بإجراء التسريح لاسيما:

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي،
- الإحالة على التقاعد وفق التشريع،
- دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى.

وإذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد العمال.

لكن هل بإمكان المستخدم اللجوء إلى التقليص في كل الحالات؟.

(1) المادة 70 من قانون رقم 90-11.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

الإجابة على هذا السؤال تكون بفضل المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية وبالتحديد في فحوى المادة 20 منه التي تنص: "لا يمكن للمستخدم اللجوء إلى التقليل لعدد العمال، وتنفيذه إلا إذا كان يدفع بنظام الخاص بنزاعات الضمان الاجتماعي بما فيها تلك الاشتراكات التي أسسها نظام التأمين على البطالة، والتقاعد المسبق".

ويفتح في حالة التأخر سجل استحقاق للتسوية بالاتصال مع هيئات الضمان الاجتماعي يمتد تنفيذه على فترة تحدد بموجب اتفاقية بين الأطراف المعنية".

كما أن الأجراء الذين يجب إنهاء علاقة عملهم، في إطار تقليص عدد العمال والذين يستفيدون كتعويض عن ذلك إما من شغل، أو إما على التقاعد أو التقاعد المسبق، من أي تعويض غير ما يستحقونه من الحقوق كالعطلة المدفوعة الأجر.⁽¹⁾

إن القانون حول للأجير الذي هو محل تسريح في إطار التقليص من عدد العمال، والذي يقبل للاستفادة من نظام التأمين على البطالة، الحق في تعويض يساوي اجر ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التشريع، وكذا الاستفادة من أداءات التأمين عن البطالة بعد شهرين من تاريخ تسريحه. فهذا الإجراء بطريقة غير قانونية يعتبر حل إجباري مرفوض على العمال المضربون.

الفرع الثاني : جزاء مخالفة المستخدم لإجراءات التسريح.

يعد كل قرار تسريح لسبب اقتصادي يتخذ خرقا للمادة 5 أعلاه باطلا وعدم الأثر، ويعرض المستخدم المخالف لغرامة تتراوح بين 2000 دج، و 10 آلاف دج عن كل عامل معني، ويعاين مفتشوا العمل الخرق الذي يكون محل متابعات طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. ويتعين على المستخدم، زيادة على ذلك، أن يدفع لصندوق التقاعد مساهمة تخول للعامل الحقوق المعادلة ثلاث مرات لتلك التي كان يفترض أن يدفعها:

وتكون هذه المساهمة المستحقة في غضون الأشهر الثلاثة من تاريخ إحالة الأجير المعني على التقاعد المسبق ويجب أن تدفع دفعة واحدة، إن أغلب المؤسسات المستخدمة تلجأ إلى هذين الإجراءين بعد قيام العمال بالإضراب القانوني المستوفي لجميع الشروط، والإجراءات القانونية، وعدم

(1) المادة 21 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

إمكانية التوصل إلى حلول نظرا للعجز المالي الموجود داخل المؤسسة فإنه يكون بمثابة حيلة قانونية، واتفاق ما بين الممثلين النقابيين للعمال، وأرباب العمل لعرض على العمال الاقتراحات التالية:

- الحصول على التقاعد المسبق،

- البقاء في مناصب عملهم مع احتمال عدم إبقائهم خاصة إذا تم بيع المؤسسة للخووص.

فمن المنطقي، ونظرا للظروف المعيشية الصعبة، وخشية العمال على عدم الحصول على ما يرتزقون منه، فبالنسبة للعمال الذين يستوفون شروط التقاعد المسبق فيوافقون على هذا الإجراء ويأخذون دفعة مالية.

والعمال الذين لا تكون لديهم أي حماية هم الذين يكونون في إطار عقد عمل محدد المدة. وهذا ما أكده السيد مفتش العمل الجهوي لولاية وهران السيد صحراوي أن نسبة 75 % يقومون بهذا الإجراء كالحل الوحيد المتبقي للعمال الدائمون خاصة.

وللتوضيح هذه الفكرة نتعرض لمثال تطبيقي خاص بالمؤسسة الوطنية لصناعة الأجرور بولاية وهران⁽¹⁾

في سنة 1990 قام عمال هذه المؤسسة بإضرابات متتالية قانونية، وتوصلوا إلى حلول معينة كزيادة الأجرور وتم استئناف العمل، إلا أنه بعد مرور 3 سنوات ونظر للظروف الاقتصادية وتدهور المؤسسة وبرز مؤسسات أخرى منافسة، وتغير ظروف العمل، وعدم توفر الأمن قام العمال بإضراب طويل المدى لمدة شهر ونصف، إلا أنهم توصلوا للحلول، لا يمكن تنفيذها نظرا للعجز المالي للمؤسسة، فأغلبية العمال أي 65 % من العمال تحصلوا على التقاعد المسبق، وتم بيع المصنع إلى أحد الخووص، واحتفظ بفئة معينة من العمال، وما يجب الإشارة إليه أن البعض من العمال الدائمون أصبحوا عمال متعاقدون لدى مالك المصنع، ومن تم فهم مهددون بعدم تجديد العقد، ويصبح مندرج ضمن فئة البطالة.

وتحسب مدة تكلف التأمين عن البطالة بقدر شهرين من كل سنة إشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ويقصد بالأقدمية المعتمدة بموجب أحكام الفقرة القانونية الموجودة في نص المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994:

(1) جريدة الخبر يوم 2004/05/11 ، الصفحة 05.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

- سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة،
 - وعند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة، أو إعادة توزيع للعمل⁽¹⁾.
- هذا يدل على ضرورة دفع الاشتراكات، فالعمال غير المؤمنين، الذين لم تدفع إشتراكاتهم لا يحق لهم التمتع بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- ولتوضيح أكثر نتعرض للتقاعد المسبق في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: التقاعد المسبق وحق الإضراب:

إن المرسوم التشريعي رقم 94-09⁽²⁾ المؤرخ في 26 ماي 1994 يهدف إلى تحديد الشروط التي يستفيد بموجبها أجير بإحالة على التقاعد بصفة تسييقية خلال فترة قد تصل إلى عشر سنوات قبل السن القانونية للإحالة على التقاعد، كما هو محدد في المواد 5،6،7، من القانون رقم 83-12.

الفرع الأول: أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09:

أولاً: الفئة العمالية المعنية بهذا المرسوم التشريعي:

تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على جميع أجراء القطاع الاقتصادي الذي يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لسبب إقتصادي، وأما تقليص عدد العمال أو التوقف القانوني لعمل المستخدم، وكذا إلى أجراء المؤسسات والإدارات العمومية بنص خاص.

إلا أنه لا يمكن أن يستفيد من أحكام هذا المرسوم التشريعي، الأجراء الذين هم في حالة إنقطاع مؤقت عن العمل بسبب بطالة تقنية، أو بطالة بسبب تقلبات مناخية أو في حالة انقطاع مؤقت أو دائم عن العمل بسبب عجز عن العمل، أو بسبب حادث أو كارثة طبيعية.

كما أنه لا يمكن أن يطالب بالاستفادة من التقاعد المسبق، الأجراء ذوا عقد عمل محدد المدة، والعاملون لحسابهم الخاص، والعمال الموسميين، والعاملون في بيوتهم أو العاملون لدى عدة مستخدمين، أو الذين كانت بطالتهم نتيجة نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة.

لكن هل كل العمال لهم الحق في الاستفادة بمدة التسبيق؟

(1) المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994.

(2) المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994..

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

كما سبق وأن ذكرنا أن العمال قد يضطرون إلى وقف الإضراب نظرا لعملهم بالوضعية المالية للمؤسسة المستخدمة، وخشية من بيع المؤسسات إلى الخواص فيقومون بالمطالبة بتقاعد مسبق، ويحدد عدد السنوات التسبيق قبل السن القانونية للإحالة عن التقاعد الممنوح للأجراء المذكورين في المادتين 02 و 10 من هذا المرسوم التشريعي بحسب سنوات العمل المماثلة لها القابلة للإعتماد في مجال التقاعد في الحدود المقررة التالية:

- حتى خمس سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي عشرين سنة على الأقل،
- حتى ستة سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي 22 سنة أو يفوقها،
- حتى سبعة سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي 24 سنة أو يفوقها،
- حتى ثمانية سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي ستة وعشرين (26) سنة أو يفوقها،
- حتى تسعة سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي 28 سنة أو يفوقها،
- حتى 10 سنوات للأجراء الذين يستوفون عددا من السنوات القابلة للإعتماد يساوي 29 سنة أو يفوقها.

ومع ضرورة توافر الشروط الآتية:

- أ: أن يبلغ 50 سنة على الأقل إذا كانوا ذكورا و 45 سنة على الأقل إن كانت أنثى .
- ب: أن يجمع عدد سنوات العمل، أو المماثلة لها القابلة للإعتماد في التقاعد على الأقل، وأن يكون دفع إشتراكات الضمان الاجتماعي لمدة 10 سنوات على الأقل بصفة كاملة، ومنها السنوات الثلاث السابقة لنهاية علاقة العمل التي تثبت الحق في التقاعد المسبق وتحوله.
- ج: أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين يكونون موضوع تقليص عددهم أو في قائمة الأجراء لدى مستخدم في وضعية التوقف عن العمل.
- د: أن لا يكون قد إستفاد من دخل ناتج عن نشاط مهني آخر.

ثانيا : مثال تطبيقي حول المؤسسة الوطنية لصناعة الآجور بولاية وهران⁽¹⁾

في سنة 1990 قام عمال هذه المؤسسة بإضرابات متتالية قانونية، وتوصلوا إلى حلول معينة كزيادة الأجور وتم استئناف العمل، إلا أنه بعد مرور 3 سنوات ونظر للظروف الاقتصادية وتدهور المؤسسة وبرز مؤسسات أخرى منافسة، وتغير ظروف العمل، وعدم توفر الأمن قام العمال بإضراب طويل المدى لمدة شهر ونصف، إلا أنهم توصلوا لحل، لا يمكن تنفيذها نظرا للعجز المالي للمؤسسة، فأغلبية العمال أي 65 % من العمال تحصلوا على التقاعد المسبق، وتم بيع المصنع إلى أحد الخواص، واحتفظ بفئة معينة من العمال، وما يجب الإشارة إليه أن البعض من العمال الدائمون أصبحوا عمال متعاقدون لدى مالك المصنع، ومن تم فهم مهددون بعدم تجديد العقد، ويصبح مندرج ضمن فئة البطالة.

وتحسب مدة تكلف التأمين عن البطالة بقدر شهرين من كل سنة إشتراك وتعتبر كسنوات اشتراك سنوات الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة، ويقصد بالأقدمية المعتمدة بموجب أحكام الفقرة القانونية الموجودة في نص المادة 13 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994:

- سنوات العمل التي أداها الأجير في آخر هيئة مستخدمة،
 - وعند الاقتضاء سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة، أو إعادة توزيع للعمل⁽²⁾.
- هذا يدل على ضرورة دفع الاشتراكات، فالعمال غير المؤمنين، الذين لم تدفع إشتراكاتهم لا يحق لهم التمتع بالصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

(1) جريدة الخبر يوم 2004/05/11 ، الصفحة 05.

(2) المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 94/11 المؤرخ في 26 ماي 1994.

المبحث الثاني : الإنهاء اللاإرادي للعمال لممارسة حق الإضراب.

القضاء على الإضراب قد يكون بمحض الإرادة المنفردة لربّ العمل، أو نظراً لفعل خارج عن

إرادته، وهذا ما سنوضحه في المطلبين التاليين :

المطلب الأول: حق الإضراب وغلق المؤسسة المستخدمة:

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

إن قرار غلق المؤسسة المستخدمة يتخذ من المستخدم بمحض إرادته كوسيلة غير مباشرة لإنهاء الإضراب ومنع العمال من الاستمرارية في التوقف عن العمل، نوضح ذلك بالدراسة التالية:

الفرع الأول: مفهوم الإغلاق:

يقصد بالإغلاق قيام صاحب العمل أو أكثر بغلق المنشأة، أو وقف العمل فيها، ويشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار في تشغيل أي عدد من العمال بسبب نزاع بقصد إرغام العمال وحملهم على قبول أجور أو شروط معينة.

كما يعتبر الإغلاق إجراءً مقابلاً للإضراب، فهو إجراء دفاعي يلجأ إليه صاحب العمل لحمل العمال غير المضربين على التأثير على العمال المضربين من جهة، كما أنه يحمل بين طياته تهديداً لمجموع العمال من جهة أخرى.

وبالرغم من أن مسألة التعريفات مسألة فقهية، فإن المادة 29 من الأمر رقم 75-31 قد عرفت الإغلاق بأنه: "كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة، جزئياً أو كلياً، قصد الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل".

لذا لا بد من ضرورة التمييز ما بين مفهوم الإغلاق والمفاهيم القريبة منه.

أولاً: الإغلاق والتوقف عن العمل،

ثانياً: الإغلاق والبطالة التقنية،

ثالثاً: الإغلاق وتوقف المؤسسة لسبب اقتصادي.

أولاً: الإغلاق والتوقف عن العمل:

يقصد بالتوقف عن العمل الانقطاع المؤقت عن العمل والمفروض من طرف رب العمل، والفرق ما بين المفهومين يعود في آن واحد إلى عدد الأشخاص المتضررين.

فالتوقف عن العمل يصيب فردياً المستخدم، بينما الإغلاق يصيب مجموعة من العمال المضربين للانقطاع عن عملهم.

ومن جهة أخرى ففي الحالة الأولى يمارس رب العمل سلطته التأديبية من كونه رئيس المؤسسة وفي الحالة الثانية عدم تقديم العمل يكون نتيجة الغلق.

ثانياً : الإغلاق والبطالة التقنية:

إن البطالة التقنية هي حادث خارج عن إرادة الطرفين الموجودين في المؤسسة، فلا يوجد هذا التصرف مثلما يوجد في الإغلاق ممارسة إرادية متولدة عن نزاع قائم بين الطرفين، وتنتج البطالة التقنية عادة عن عصرنة المؤسسة أو تحسين وسائل عملها وإزالة شيخوختها، أما الإغلاق فيهدف إلى إقامة التوازن المضطرب في المؤسسة من أجل الحوار المعرض للخطر من طرف الحركات الجماعية غير المنظمة.

ثالثاً : الإغلاق وتوقف المؤسسة لسبب اقتصادي:

مثل النقص المؤقت في الطلبات الواردة على المؤسسة، أو ضرورة تحويل نشاطها، فمثل قرارات التوقيف هذه تعود لأسباب تتعلق بمستلزمات متولدة عن المؤسسة نفسها، وتندرج تحت السلطة الاقتصادية، حتى ولو أنها مع ذلك يمكن الحكم عليها بأنها مخطئة في بعض الحالات.

الفرع الثاني: مشروعية الإغلاق.

بعد أن حددنا مفهوم الإغلاق يتعين أن نوضح مدى مشروعيته، خاصة وأنه لم يحظ بما حظي به الإضراب من النص عليه دستورياً، وتشريعياً وهذا ما جعل الفقه ينقسم إلى قسمين فاستنكر أحدهما مشروعية الإغلاق ودافع الآخر.

أولاً: نظرية المشروعية:

يرى أصحاب هذه النظرية ضرورة مشروعية الإغلاق فقط، والاعتراف به كحق للمؤجر، بمقتضى المبادئ العامة للقانون، وفي البداية لا يمكن استنتاج عدم مشروعية الإغلاق من مجرد سكوت الدستور.

فصمت الدستور لا يجب أن يعتبر منعاً، وباعترافه الصريح بحق الإضراب، دون ذكر الإغلاق كحل مقابل، لا يكون الدستور قد تكلم عن الإغلاق، وإنما يكون قد ترك هذا المشكل معلقاً. وتذهب هذه المدرسة إلى أبعد من ذلك بحيث تذكر أن الإغلاق لا يمثل اعتداءً على مبدأ الحق في العمل، ولا يؤدي إلى فقدان المؤجر لإمكانية الفسخ الانفرادي لعلاقات العمل غير محددة المدة فحسب، وإنما أيضاً التحكم الاقتصادي بمؤسسته، إذ يجوز له أن يقرر توقفاً مؤقتاً عن العمل بالنسبة لمجموعة العمال الأجراء، هذا وإن الإغلاق من باب أولى أن لا يعتبر كتصرف جرمي معاقب جزائياً

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

نظرا لعدم وجود نص جزائي في هذا المعنى، يعتبر أنصار هذه النظرية أن الإغلاق حق مدعمين رأيهم بالحجج التالية:

● **الحجة الأولى:** مبنية على النصوص التي فرضت إجراء المصالحة قبل أي إضراب أو إغلاق وبهذا يكون المشرع قد اعترف ضمنا بمشروعية هذين الإجراءين.

● **الحجة الثانية:** مبنية على المبادئ العامة لقانون المؤسسة التي تؤدي على حسب رأي هذه النظرية إلى إعلان مشروعية اللجوء إلى الإغلاق.

وفي الواقع، يجب تقييم الإغلاق في ضوء العلاقات داخل المؤسسة، ويعتبر من مظاهر سلطات المحافظة على نظام الإدارة الداخلية للمؤجر في مؤسسته.

ومن ضمن التزامات هذا الأخير ضمان النظام، والمحافظة عليه، لذا يمكن لرئيس المؤسسة أن يوقف تقديم العمل لعماله وهذا حتى بالرغم من التزاماته التعاقدية على أساس أنه ما بين قانون المؤسسة وقانون عقود العمل، أي حق الإضراب قد قرر للأجراء من أجل أن يسمح لهم بالإيقاف بتنفيذ التزاماتهم التعاقدية، فإن الإغلاق يسمح لرئيس المؤسسة بالإيقاف المؤقت لالتزامه بتقديم العمل، وإذا استمد الأجراء الإذن بتجاوز وضعيتهم كمتعاقدين، من حق دستوري فإن رئيس المؤسسة يجد في منصب الرئيس ذاته، سلطات تسمح له بتجاوز وضعيته كمتعاقدا، بل وتجعل هذا التجاوز واجبا على عاتقه.

إن هذه النظرية تجعل الإغلاق إجراءً مضاداً للإضراب، تستلزمه المصلحة الاقتصادية للمؤسسة، وهذا يندرج تحت مفهوم المساواة في السلاح الذي يقضي بمنح المؤجر وسيلة مقابلة للضغط على الأجراء، ويتابع أنصار هذه النظرية قائلين: "بما أن الحلول المبنية على القوة هي حلول مقبولة - الإضراب -، فلا يمكن الحكم بعدم مشروعية أحدهما (الإغلاق)"⁽¹⁾.

ومن ناحية أخرى فإن الآثار على عقد العمل في هاتين الوسيلتين هي نفسها. إلا أن بعض الفقهاء يفضلون مفهوما جديدا للإغلاق مبنيا على ضرورة المحافظة على المؤسسة قبل أن تصل إلى مرحلة التلاشي⁽¹⁾ ويرى هذا الفريق أنها ليست في مصلحة أطراف علاقة العمل فحسب، ولكن أيضا

(1) الدكتور راشد راشد، "شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري"، ص 320.

(1) Brun (A) et GALLAND (H) « Les rapports collectifs du travail », TOM II, P 508.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

في مصلحة مالكي المؤسسة ودائنيها، فماذا تصبح بلدية صغيرة بعد الغلق النهائي لمعمل تعيش منه أغلبية سكانها القادرين على العمل؟

ثانيا: نظرية عدم المشروعية:

اعتمد أصحاب هذه النظرية على الحجج التالية :

الحجة الأولى: لم تتعرض النصوص المتعلقة بالإغلاق لمسألة مشروعيتها، ولم تعتبره حقا، كما كان الأمر بالنسبة لممارسة الإضراب، وإن استلزم المشرع إجراء المصالحة قبل شن الإضراب أو القيام بالإغلاق لا يعني أن الإجراءات في مرتبة واحدة.

الحجة الثانية: بناءً على الحجة الأولى المتمثلة بانعدام الدعم المقنن عولج الإغلاق في قانون العمل على ضوء الالتزامات التعاقدية المتقابلة. ومن هذا المنظار، يمثل الإغلاق خرقاً مؤكداً من طرف المؤجر لالتزام تقديم العمل للأجراء المتعاقدين معه، فبمقتضى الغلق المفاجئ للمؤسسة أو المعمل يخلّ المؤجر أو صاحب العمل فجأة بالتزامه طبقاً لإرادته المنفردة مرتكباً بذلك خطأ عقدياً مولداً للضرر، والأجور غير المدفوعة عن ساعات وأيام البطالة الإجبارية، تكون أجوراً مستحقة على سبيل التعويض.

الحجة الثالثة: في استحالة قبول مبدأ المساواة في الإضراب والإغلاق، فالإضراب والإغلاق لكونهما ليسا سلاحين متساويين لأن لرئيس المؤسسة ذخيرة من الوسائل، ومن التدابير التأديبية وغيرها، لذا فهو ليس بحاجة لسلاح يضاف إلى ذلك، أنه حتى ولو نظرنا إلى المسألة من زاوية العلاقات الجماعية فلا يجد رئيس المؤسسة أي مبرر للإغلاق في أية سلطة مستمدة من سلطته وفي الواقع لا محل لسلطات المحافظة على النظام الذي يمارس وقائياً، بينما الإضرابات لا تصاحبها تصرفات العنف أو التعدي إلا في حالات نادرة جداً.

الحجة الرابعة: إذا كانت تسمح السلطة التأديبية لرئيس المؤسسة بإعلان العقوبات، فتكون هذه الأخيرة بالضرورة فردية، بينما مشروعية الإغلاق تستبعد إدخال مفهوم المسؤولية الجماعية لأرباب العمل، ولكون الإغلاق يطبق على العمال الغير مضربين، وحتى ولو كان يصيب العمال المضربين فإنه يمثل ضرراً جماعياً مؤقتاً ممنوعاً هو الآخر.

إذن الإغلاق لا يجب أن يندرج تحت السلطة التأديبية. وأما بالنسبة للسلطات الاقتصادية لرئيس المؤسسة التي تسمح له بالغلق النهائي أو المؤقت لمؤسسته، فليس لهذه السلطات علاقة مع

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

الإغلاق، لأن الغرض من هذا الأخير ليس هو مصلحة المؤسسة، والإغلاق وسيلة فردية للرد على العمال، فالسلطة الاقتصادية ليس لها محل هنا، ولا يمكن لرئيس المؤسسة أن يخجل بالتزاماته كمتعاقد.

ثالثاً: موقف المشرع الجزائري:

نشير بادئ ذي بدء إلى أن الدستور عندما قرر حق الإضراب للعمال في القطاع الخاص، لم يذكر الإغلاق، ويعتبر الإغلاق ممنوع إذا كان القصد منه الانتقام من العمال، أي وجود نزاع جماعي معروض أمام مفتش العمل، وهذه الحالة الأولى التي يفقد فيها الإغلاق المشروعية.

أما الحالة الثانية الإغلاق الحاصل أثناء إضراب قائم مشروع، كما يمكن أن يقع الإغلاق قبل عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل، وتكون بصدد الإغلاق الوقائي لأن الإضراب لم يشن بعد، لكن شريطة أن تكون نسبة شن الإضراب عالية.

أما الحالة الثالثة تخرج عن نطاق الحظر، فتتمثل في الإغلاق الحاصل رداً على إضراب غير مقرر بشكل قانوني، وفي هذه الحالة يكون تصرف رب العمل مشروعاً مع ضرورة الإثبات بأن الإغلاق وقع بصورة نظامية.

إلا أن الإثبات يكون صعباً جداً، مما يدفع أصحاب المؤسسات إلى عدم استعمال هذا السلاح حتى لا يحكم عليهم بتعويض الأضرار والخسائر.

- من حيث آثار الإغلاق على علاقات العمل فقد قرر توقف هذه العلاقات خلال فترة الإغلاق والعودة إلى السريان من جديد بمجرد انتهائه.

وبالتالي يحتفظ العمال بمناصبهم، إلا أنهم يفقدون أجورهم، ويكيف هذا التصرف فسخ تعسفي لعلاقة العمل، هذا إذا كان الإغلاق مبرراً، أي أنه وقع ضمن الحالتين المذكورتين، والخارجتين عن نطاق الحظر.

أما إذا كان الإغلاق غير مبرر من أساسه، فإنه يؤدي هو الآخر إلى وقف علاقات العمل، إلا أن أجور العمال غير المدفوعة تستحق على سبيل التعويض عند الأضرار.

كما أن صاحب العمل غالباً ما يتردد في غلق المؤسسة المستخدمة خشية استفادة منافسيه أثناء فترة الغلق، فيجذبون عمالهم، إذ لا يشترط لتحقيق الغلق تعدد أصحاب العمل بل يكفي أن يقوم به صاحب عمل واحد، حيث أن الاتفاق بين أرباب العمل على غلق المؤسسات يعتبر عسيراً بسبب اختلاف مصالحهم، ومشاكلهم، فضلاً عن أن هذا الإغلاق يؤدي إلى عجز صاحب العمل

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

عن الوفاء بالتزامه أمام عملائه في المواعيد المتفق عليها، مما يؤدي إلى مسؤوليته عن التعويض في هذه الحالة.

ولو حاولنا توضيح أثر الإغلاق على عقد العمل، فما يمكن قوله أن إغلاق المؤسسة المستخدمة يوقف العقد، ولا ينهيه، شأنه في هذا شأن الإضراب، ما لم يتبين أن إرادة صاحب العمل قد انصرفت إلى إنهاء العقد بعد إنذار العمال، حيث يعتبر الغلق في هذه الحالة فسخاً للعقد. أما المشرع الفرنسي فيعتبر غلق المؤسسة فعلاً غير قانوني،⁽¹⁾ بحيث يعتبر خطأً تعاقدي يرتكب من طرف المستخدم بحيث لا ينفذ التزاماته اتجاه العمال غير المضربين ومن ثم يمنعهم من ممارسة عملهم كحق وحرية، وهذا بغلق أماكن العمل.

فقد يعتبر الغلق قانونياً وفق القانون الفرنسي في الحالات التالية:

أ. في حالة القوة القاهرة.

ب. في حالة النزاع أو في الإضراب الدائري

ج. في حالة ضرورة تقديم قدر أدنى من الخدمة، وتوفير أمن داخل المؤسسة.

وفي حالة ما إذا كان غلق المؤسسة المستخدمة مؤقتاً بمبرر قانوني فتكون في إطار البطالة التقنية. وفي إطار القانون الفرنسي القديم للقضاء على الإضراب يجندون المضربين لشل حركته أما اليوم فإن الحكومات تلجأ إلى طريقة مصادرة أشخاص المضربين لوقفه، وإذا رفض العمال الرضوخ لقرار المصادرة فيعتبر أنهم قد أقدموا على عمل يستحق العقاب.

واللجوء إلى مصادرة أشخاص المضربين⁽²⁾ لا يزال موضع جدل، ويثار أمر عدم مشروعيته تارة أمام المحاكم الجزائية عن طريق الدفع بعدم مشروعية المصادرة، وأخرى أمام المحاكم الإدارية عن طريق مراجعة بطلان قرار المصادرة لتجاوز حدود السلطة.

والفقهاء الذين يقرون شرعية المصادرة يستندون إلى عدم جواز تعطيل مرافق البلاد العامة الحيوية، وأن اللجوء إليها لا يعتبر مخالفة لأحكام الدستور بل استناداً إلى أحكام القانون الذي نظم الإضراب.

(1) PIERRE Bouloc, « Manuel de droit du travail et droit social », P 164.

(2) زهدي بكن، "شرح قانون الموجبات والعقود - شرح قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي".

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

وجانب آخر من الفقهاء لا يرون مشروعية المصادرة بحجة دوام سير المرافق العامة الحيوية لأن القانون يجد ذاته أقر حق الإضراب، ولم يعتبره مخالفا له.

وقد أجازت بفرنسا المصادرة تأميناً لحاجات البلاد الضرورية، وبقدر الحاجة. والاجتهاد الفرنسي المدني أجاز للدولة مصادرة أشخاص مرافق القوى الكهربائية، والنقل والغاز، وإنما كانت المحاكم تراقب العقوبات المفروضة على مخالفة قرارات المصادرة وتحدّ منها بقدر الإمكان. والاجتهاد الإداري كالاكتفاء المدني أقر شرعية مصادرة أشخاص المرافق العامة.

نستنتج مما سبق أن ظاهرة إغلاق المؤسسة تعتبر رد فعل لرب العمل عن حق ممارسة الإضراب، وبالتالي فإنه يمنع مواصلة الإضراب داخل المؤسسات المستخدمة، وخاصة إذا كان إضراباً شرعياً فلا يجب القيام بهذا الإجراء، إلا إذا كان لحماية ممتلكات المصنع أي خشية التدمير، وإثارة الحريق وكل هذا يدخل في إطار الإضراب الغير المشروع.

المطلب الثاني: حق الإضراب والقوة القاهرة.

قبل التحدث عن القوة القاهرة كسبب لإنهاء الممارسة الفعلية للإضراب، لابد من استدراك مفهومها.

الفرع الأول: مفهوم القوة القاهرة.

للتركيز على إعطاء مفهوم دقيق للقوة القاهرة نعتمد على العناصر الآتية:

أولاً. مفهوم الاستقلالية:

اختلف الفقهاء حول استقلالية الحادث المفاجئ عن القوة القاهرة، فمنهم من يذهب إلى أن الحادث المفاجئ شيء والقوة القاهرة شيء آخر، لأن هذه الأخيرة تعتبر الحادث الذي يستحيل دفعه، والحادث المفاجئ فهو الحادث الذي لا يمكن توقعه، إلا أن هذا الأساس يدل على أن القوة القاهرة تجمع الصفتين، استحالة الدفع، وعدم التوقع.

ومنهم من يقول إن كلا من القوة القاهرة والحادث المفاجئ يشتركان في صفتين، إلا أن استحالة الدفع قد تكون مطلقة، وهذه توجد في القوة القاهرة، أما الاستحالة النسبية فتوجد في الحادث المفاجئ⁽¹⁾ إلا أن هذه التفرقة ليست بعيدة عن النقد لأن الاستحالة كشرط في تحقق القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، لا بد أن تكون استحالة مطلقة وليست نسبية.

ثانياً: مفهوم استحالة الدفع وعدم التوقع:

من الفقهاء من يرى أن القوة القاهرة، والحادث المفاجئ عبارة عن حادث يجمع استحالة الدفع وعدم التوقع، وإنما الذي يفرق القوة القاهرة عن الحادث المفاجئ، هو أن القوة القاهرة تعتبر حادثاً خارجياً عن الشيء الذي تتحقق به المسؤولية، كعاصفة أو زلزال، أو انكسار في الأرض أو فيضان. أما الحادث المفاجئ لا يمنع من قيام المسؤولية.

ثالثاً: الرأي الراجح وضرورة توفر شروط معينة:

يذهب جمهور الفقهاء إلى عدم التمييز بين القوة القاهرة والحادث المفاجئ، بحيث يعتبر كل من القوة القاهرة، والحادث المفاجئ شيئاً واحداً لا اختلاف بينهما. وفي نظرنا أن ما ذهب إليه جمهور الفقهاء هو الصحيح، لأن ما يعتبر سبباً أجنبياً لا يد للمدين فيه، يجب أن يجتمع فيه صفتا عدم التوقع وعدم القدرة على الدفع، وإلا كان سبباً غير أجنبي عن المدين، وبالتالي تتحقق مسؤوليته عن الضرر الذي وقع، وذلك بوجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر.

- إضافة إلى ذلك إن القانون يعطي للحادث المفاجئ حكم القوة القاهرة من حيث اعتبارهما كسبب أجنبي يمنع من إقامة علاقة سببية بين الخطأ والضرر، وهذا ما يجعل رأي الفقه الذي يتجه إلى عدم اعتبار الحادث المفاجئ، كذلك حيث يحملون المدين المسؤولية إذا كان الضرر ناجماً عن حادث مفاجئ.

(1) د/ خليل أحمد حسن قداد، "الوجيز في شرح القانون المدني الجزائري"، ص 252.

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

من كل هذا يتبين لنا أنه لكي تتحقق القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ كسبب أجنبي يمنع من قيام مسؤولية المدين، لابد أن يتوافر في الحادث الذي يكون كذلك شرطان، الأول عدم إمكان التوقع، والثاني استحالة الدفع، ومن ثم فإن القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ عبارة عن حادث لا يمكن توقعه أو لا يمكن دفعه.

أ. الشروط الواجب توافرها.

الشرط الأول: عدم إمكان التوقع.

فيجب أن تكون القوة القاهرة، أو الحادث المفاجئ حادثاً ليس في الإمكان توقع حدوثه ليس فقط بالنسبة للمدين، وإنما لجميع الناس، وبالتالي لا يصح قياس مسؤولية المدين في هذه الحالة بمعيار ذاتي، وإنما بمعيار موضوعي، لا يكفي فيه كذلك بمعيار الرجل العادي.

كما أن عدم إمكان التوقع يجب أن يكون مطلقاً وليس نسبياً كما ذهب إلى ذلك بعض الفقهاء عندما فرقوا بين القوة القاهرة والحادث المفاجئ، وصفة الإطلاق لكل من القوة القاهرة والحادث المفاجئ على السواء.

ويكون عدم التوقع في المسؤولية العقدية وقت إبرام العقد، بينما في المسؤولية التقصيرية فيكون وقت وقوع الفعل الضار ذاته.

الشرط الثاني : استحالة الدفع

لكي يكون الحادث من قبيل القوة القاهرة، أو الحادث المفاجئ يجب أن يكون هذا الحادث من الحوادث التي يستحيل دفعها.

فإذا كان في الإمكان دفعها فلا يعتبر هذا الحادث من قبيل القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، ويشترط كذلك أن يترتب على هذا الحادث استحالة تنفيذ الالتزام مطلقة بالنسبة لكل شخص يوجد في الظروف التي كان فيها المدين أثناء تنفيذ الالتزام وهذا ما يميز القوة القاهرة عن نظرية الظروف الطارئة التي من شأنها أن تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً على المدين دون أن تجعله مستحيل التنفيذ.

الاستحالة قد تكون مادية، وقد تكون معنوية، فما المقصود بالمصطلحين؟

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

- نكون أمام الاستحالة المعنوية: إذا كان أحد المقاولين مثلاً اتفق على إتمام الترميم في مدة شهر إلا أنه في خضم هذه المدة توفي أحد الأقارب جعله غير قادر على تنفيذ التزامه بإنهاء الترميم فنكون بصدد استحالة معنوية، وبالتالي تعتبر قوة القاهرة.

يجب على القاضي في مثل هذه الحالات أن يأخذ احتياطه، وهو يجعل الاستحالة المعنوية كقوة القاهرة تعفي المدين من المسؤولية التي تترتب على عدم تنفيذه للالتزام، والأمثلة على القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ عديدة كالحرب، أو صدور تشريع أو أمر إداري واجب التنفيذ، أو زلزال أو حريق.

ويترتب على توافر شروط القوة القاهرة والحادث المفاجئ، انعدام علاقة سببية بين الخطأ والضرر، وبالتالي يؤدي إلى عدم قيام مسؤولية المدين تجاه الدائن لعدم تنفيذه للالتزام، وإنما يلاحظ أن القوة القاهرة، والحادث المفاجئ قد تؤدي إلى وقف تنفيذ الالتزام فقط طيلة قيام الحادث الذي يعتبر قوة القاهرة، فيبقى الالتزام حينئذ بدون تنفيذ إلى أن ينتهي هذا الحادث ويلاحظ كذلك أنه يجوز الاتفاق بين الدائن والمدين، على أن يتحمل الأخير كل النتائج التي تترتب عن القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ.

حاولنا بإيجاز توضيح مفهوم القوة القاهرة من وجهة الشريعة العامة، أي في إطار القانون المدني، إذن هل نفس العلاقة والمسؤولية، والتعويض نلمس لهما وجود في إطار قانون العمل وبالتحديد في حق ممارسة الإضراب؟

الفرع الثاني: العلاقة القانونية بين القوة القاهرة كسبب لإنهاء حق الإضراب.

إن القوة القاهرة عبارة عن ظواهر طبيعية تحول دون تنفيذ أي التزام، كالزلازل والبراكين والفيضانات، لذا نقول أن هذه الظاهرة تكون حافزاً وجسراً لإيقاف مسار استمرارية الإضراب، وهذا دون أي تدخل سواء من العمال أو ممثليهم، أو من أرباب العمل، بمعنى يكون خارج إرادة الأطراف المتنازعة وهذا ما يؤدي إلى طرح التساؤلات التالية :

أ. من المسؤول عن تعويض المؤسسة المستخدمة في حالة هلاك كل الممتلكات كالألات، أو تسبب في انشقاق الجدران؟

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

ب. على من يقع التعويض في حالة وفاة أحد العمال، أو إصابتهم بعاهة مستديمة؟

إن المشرع الجزائري صريح في هاتين النقطتين، بحيث تبقى حقوق الأطراف المتنازعة محفوظة إذا كانت المؤسسات المستخدمة مؤمنة من جهة، والعمال كذلك، بحيث يقع التعويض على مؤسسات التأمين.

إلا أننا نلمس في حالات معينة حق ممارسة الإضراب يصبح في حد ذاته قوة قاهرة، وهذا ما أثبتته التشريع الفرنسي،⁽¹⁾ إلا أن بهذا المنطق يكون أمام حادث مفاجئ، كما ذكر الأستاذ ALAIN Supiot و Antoine Jammaud، ويثبت هذا بقيام العمال، أو الهيئات النقابية بإشعار بالتوقف الجماعي عن العمل دون إعلام لرب العمل، ومن ثم نكون بصدد إضراب غير شرعي، فهذا الحادث المفاجئ بطريقة غير مباشرة يعطي الحق لرب العمل بالمطالبة بإيقاف الإضراب نظرا لعدم مشروعيته.

قرار محكمة النقض الغرفة المدنية رقم 01 بتاريخ 11 جوان 1996 لما إضراب يصبح قوة قاهرة⁽²⁾ بحيث عمال ميناء مرساي إلتجأوا إلى الإضراب، وتوقفوا عن أداء التزاماتهم المهنية دون القيام بإشعار مسبق لرئيس المصلحة، مما تسبب في تعطيل مصالح العديد من العملاء، والتجار، فرفعت دعوى ضد مصلحة الميناء، إلا أن المحكمة اعتبرت هذا التصرف قوة قاهرة، يخلي رئيس المصلحة من أي مسؤولية تعاقدية أو دفع تعويض، إلا أن هذا القرار لم يرضي ذوي المصلحة فتم الاستئناف، والظعن يوم 06 أكتوبر 1993 تدخل جديد من طرف الغرفة المدنية لمحكمة النقض، بحيث تم البحث عن ذلك. هل التوقف الجماعي عن العمل دون سابق إشعار أم وجود سبب أجنبي هو المتسبب في الخسائر؟

لأنه تم إثبات أن رئيس المصلحة كان تعاقد مع عمال أجنب وحدد أجرهم بزيادة 5% عن العمال الأصليين، فهذا اعتبر السبب الأجنبي الرئيسي الذي أدى إلى التوقف الجماعي دون سابق إشعار لرئيس المصلحة، وهذا يعتبر إخلالا لتطبيق المادة 521-03 من قانون العمل الفرنسي، بحيث يعتبر هذا التوقف غير مشروع ومن ثم إضراب غير قانوني.

والنتيجة المتوصل لها أن التعويض يقع على عاتق مصلحة الميناء لأنه نظرا للسبب الأجنبي تم التوقف عن العمل، وهذا الأخير اعتبر بمثابة قوة قاهرة بمفهوم حادث مفاجئ.

(1) JEAN Pelissier, « Droit du travail », 20^{ème} édition, P 27.

(2) PAUL-HENRI Antommatel. « Droit Social et Droit de pratique des relations de travail », P 41:

الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب.

فمن خلال ما تم عرضه يمكن التوصل إلى فكرة واحدة، قائمة على الإضراب الشرعي وهذا بإتباع كافة الإجراءات القانونية من طرف الهيئات النقابية، ومن ثم المحافظة التامة لحقوق العمال، ولا تكون أي حجة للطرف الثاني المتمثل في أرباب العمل، أو ممثليهم النقابيين لصد هذا النزاع حتى ولو التجأ إلى غلق المؤسسة في إطار علاقات العمل، أم بالنسبة للمؤسسات الإدارية فلا نلمس ضرورة غلقها، وهذا حفاظاً على المبدأ السامي، ضرورة تقديم قدر أدنى من الخدمة، وحتى لا يمس هذا الإجراء المصالح الاقتصادية للدولة، وعدم تعطيل المصالح الشخصية لكل مواطن.

بهذا نكون قد أنهينا الدراسة حول النظام القانوني لممارسة حق الإضراب في إطار علاقات العمل، ونكون قد ألممنا بجميع النقاط القانونية، وتكون هذه الدراسة مفيدة للمصالح العام.

الباب الأول

كيفية ممارسة حق الإضراب

ومن تم سنبحث عن الإطار القانوني لحق ممارسة الإضراب في الفصل الأول وعن حماية حق الإضراب في الفصل الثاني .

الفصل الأول

الإطار القانوني لحق ممارسة الإضراب

حماية لحقوق العمال يتوجب على كل من الهيئة النقابية، والهيئة المستخدمة ضرورة احترام أحكام قانون رقم 90-02 بهدف تفادي الوقوع في الإضراب.

لذا يتضح لنا أهمية دراسة الإجراءات القانونية كحل ودي للنزاع الجماعي داخل الهيئة المستخدمة.

في حالة فشل هذه الإجراءات، فيما تتمثل الخطوات القانونية الواجبة الخضوع لمنع مباشرة حو الإضراب؟.

المبحث الأول: الأحكام الوقائية والعلاجية المطبقة في النزاعات الجماعية ومدى ارتباطها
بحق ممارسة الإضراب.

اهتم المشرع الجزائري بحق ممارسة الإضراب، لدرجة أنه خصص له نصوص قانونية صريحة، مذكورة في كل من قانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل⁽¹⁾، وقانون رقم 90-02 الخاص بتسوية النزاعات الجماعية، وحق اللجوء إلى الإضراب بهدف تفادي اللجوء إلى هذا الحق مباشرة.

لذا يتوجب علينا ضرورة دراسة التفاوض الجماعي ولجان المشاركة للحد من اللجوء إلى الإضراب كمطلب أول، وبعد ذلك نتطرق للإجراءات القانونية كمطلب ثاني.

المطلب الأول: حق ممارسة الإضراب والتفاوض الجماعي ولجان المشاركة

من الناحية القانونية وخصوصا بالرجوع لفحوى المادة 78 من قانون رقم 11/90 يبدو جليا أن البنود المذكورة في النظام الداخلي⁽²⁾ لا تمس حقوق العمال، وإن وجد بند ينص على خلاف ذلك يعد لاغيا.

مما يتوجب على العمال المضربين احترام النظام الداخلي للهيئة المستخدمة، وقبل اللجوء إلى هذا الإضراب مباشرة لا بد من محاولة حل المسائل العالقة داخل الهيئة المستخدمة، وهذا في إطار التفاوض الجماعي، ولجان المشاركة.

(1) قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بموجب:

- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 1991/12/21.
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 1994/04/11.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 1996/07/09.
- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 1997/01/11.
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 1997/01/11.

(2) أنظر مذكرة بن سالم كمال: "النظام الداخلي للهيئات المستخدمة وفق التشريع الجزائري" سنة 2004-2005 تحت إشراف الدكتورة بولنوار مليكة.

الفرع الأول: التفاوض الجماعي وحق ممارسة الإضراب:

أولاً: النطاق القانوني للتفاوض الجماعي:

بناء على المادة 04 من قانون 02/90 المعدلة بموجب القانون 27/91 فإنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية، ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية، والمهنية، وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة.

وتدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال، في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كفاءات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات،⁽¹⁾ والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين، وممثلي العمال".

إن لمحتوى الاتفاقيات الجماعية دور بليغ الأهمية لمنع العمال من ممارسة حق الإضراب مباشرة، بحيث تحتوي على شروط التشغيل والعمل، كالتصنيف المهني ووضع مقاييس العمل بما فيها ساعات وتوزيعها، والأجور الأساسية الدنيا المطابقة، كما تدرس عنصر المكافأة المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.

كما توضح الاتفاقيات إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، وتنظر كذلك في كيفية تقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

البعض من هذه العناصر أو كلها قد تكون ضمن الأسباب المؤدية لوقوع الإضراب، بحيث أغلبية العمال يطمحون الحصول على المكافأة المرتبطة بالإنتاجية، ورفع الأجور، فإذا أهمل التفاوض الجماعي هذه المسائل، فهذا يثير غضب العمال، ومما يؤدي بالهيئة النقابية للعمال المطالبة باللجوء إلى الإضراب.

(1) الاتفاقيات الجماعية عبارة عن مفاوضة جماعية، ووسيلة يتم بمقتضاها الاتصال والتفاهم، وتبادل وجهات النظر بين ممثلي العمال والمستخدمين والتي تسفر عن اتفاق بين طرفي علاقة العمل على إبرام اتفاقية جماعية أو عقد عمل مشترك ← الدكتور أحمد زكي بدوي، "علاقات العمل في الدول العربية"، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت سنة 1980، ص 21.

- كما عرف التفاوض الجماعي على أنه: "الوسيلة الحسن لتحديد شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة، أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً بالاتفاقية الجماعية.

كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة، أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى ← المنشور رقم 72 الصادر في 17 جويلية 1990.

كما أن المشرع الجزائري ذكر مواضيع أخرى تصلح للتناول في الاتفاقيات لكونها بداية مذكورة على سبيل المثال.

فمثلاً يجب تحديد شروط وظروف العمل الليلي، وتحديد حقوق العاملين كضرورة توفير النقل، والاهتمام بمسألة العطل الإضافية لعمال المناطق الجنوبية، والذين يشغلون مناصب غير عادية. فكل بند يذكر في الاتفاقيات يعتبر وسيلة لحل النزاعات الجماعية بطريقة ودية بين العمال والمستخدمين وهذا لمنع التوقف عن العمل.

فيعتبر التفاوض الجماعي وما ينتج من اتفاقيات وسيلة وقائية لحل النزاعات الجماعية.

ثانياً: مثال تطبيقي عن الاتفاقيات الجماعية:

تنص عليه المادة 90 من الاتفاقيات الجماعية لعمال التعاضدية الفلاحية والتي تقضي بأنه: "من أجل تفادي أي نزاع في العمل ينظم المستخدم، وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية، والاجتماعية، والظروف العامة للعمل. تتم هذه الاجتماعات كل يوم أحد الأول من شهر: جانفي، مارس، ماي، جويلية، سبتمبر، ونوفمبر، من كل سنة على أن يتم إعداد جدول العمل بصفة مشتركة بين الأطراف".⁽²⁾

كذلك المادة 288 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الأشغال البترولية الكبرى والمادة 61 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة البناء الجاهز للحديد والألمنيوم.

جعلت بعض الاتفاقيات هذه الاجتماعات شهرية مثل المادة 105 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الفنون المطبعية والمادة 249 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة. هذه النماذج التي وردت لفرض الاستدلال بها على مدى أهمية العناية التي أولتها الاتفاقيات الجماعية للوقاية من النزاعات الجماعية.

بينما في التشريع الفرنسي وفق قانون رقم 13 نوفمبر 1982 نص على إجبارية التفاوض في كل سنة، وعدم تدخل السلطة.

تتمثل أهمية هذه اللقاءات الدورية في كونها تبقي الاتصال مباشر، ودائم بين الطرفين، وتوفر فرص التشاور، والتعاون الفعال بين الأطراف من أجل إحباط أي إشكال، أو خلاف قد يلوح في أفق العلاقات المهنية والاجتماعية بينهما.

(2) الأستاذ أحمد سليمان، "المرجع السابق"، ص 96.

كما تمكّن هذه الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض وطرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية، والاجتماعية، والحلول المقترحة لها، وحدود التنازلات التي قد يقتضي الأمر تقديمها من كل طرف قصد تفادي تأزم الخلاف، أو زيادة التوتر بين الطرفين، وبالتالي الخروج من سبب النزاع ليتحول إلى مشكل يستلزم البحث عن حلوله عبر وسائل، وإجراءات أخرى تستلزم تدخل أشخاص، وهيئات أجنبية عن المؤسسة، وهذا كله في حالة عدم احترام الاتفاقيات الجماعية وعدم تنفيذها فقد يؤدي إلى تثبيت النزاع، وفشل التفاوض، وإلى ضرورة البحث عن وسائل قانونية أخرى بغية تفادي القيام بالإضراب.

الفرع الثاني: لجان مشاركة وحق ممارسة الإضراب:

أولاً: التنظيم الداخلي للجنة المشاركة وحق ممارسة الإضراب

تقوم لجنة المشاركة مباشرة فور تنصيبها بإعداد نظامها الداخلي، أو تنتخب من بين أعضائها مكتب يتكون من رئيس وأكثر ونائب له.

أن للجنة المشاركة تعد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس كما تتكون من مندوبين إثنين للمستخدمين على الأقل، حسب المادة 102 من قانون رقم 90 - 11 المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-21 المعدل.

كما يحق لمكتب لجنة المشاركة أن يجتمع تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانوناً مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين يوماً على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

ويمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخله في اختصاصه، وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشرة يوماً على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع⁽¹⁾.

وبهذه الطريقة قد تتمكن لجنة المشاركة من وضع حلول لبعض الأزمات المهنية ومن ثم تتضح العلاقة القانونية للجنة المشاركة ومدى أهميتها لتفادي حق ممارسة الإضراب

(1) المادة 104 من الفصل الرابع لقانون رقم 90-11، المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

للجنة المشاركة صلاحيات استشارية إعلامية وصلاحيات مراقبة⁽¹⁾. بحيث تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل، والخاصة بتطوير إنتاج المواد، والخدمات، والمبيعات، وإنتاجية العمل، والأمراض المهنية ومدى تطبيق النظام الداخلي.

إلى جانب ذلك تقوم بمراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكذلك القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية، والأمن وطب العمل.

كل هذه الصلاحيات تثبت مدى أهمية لجنة المشاركة داخل الهيئة المستخدمة، فإذا أهملوا أعضاء هذه اللجنة الصلاحيات المقررة لهم، فهذا بالضرورة يؤدي إلى خلق نزاع جماعي، وإلى صعوبة التفهم بين ممثلي العمال والهيئة المستخدمة، ويكون بمثابة إهمال لحقوق العمال.

فإذا لوحظ داخل الهيئة المستخدمة وبالأخص داخل ورشات العمل، أن نسبة الحوادث مرتفعة، وبالرغم من طلبات العمال لتحسين ظروف العمل، إلا أن هذه الطلبات لم يستجاب لها من طرف رب العمل، فقد يكون من ضمن ضروريات العمل، تمتع العمال بلباس خاص بهم، كضرورة ارتداء أحذية وقفاز ووضع نظارات حماية لعيونهم، وأغطية واقية لرؤوسهم، إلا أن هذا لم يتوفر لهم، مما يسبب كثرة الحوادث والأمراض المهنية، فيصبح من حق الهيئة النقابية للعمال المطالبة بوقف العمل حماية للعمال.

أما إذا وقع العكس واهتمت لجنة المشاركة بهذه المطالب ووفرت الأمن والحماية داخل ورشات العمل تفاديا للأمراض المهنية والحوادث، فهذا يقضي أصلاً على فكرة اللجوء إلى حق الإضراب.

ثانياً: مثال تطبيقي خاص بالبنوك والمؤسسات المالية⁽²⁾

إن أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، أو تفادي تأزم بعض الخلافات في الكثير من الأحيان يوكل إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تفوض للتشريعات العمالية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم مثل هذه الأخيرة مهمة متابعة النزاع ودراسته، واقتراح الحلول المناسبة له.

(1) المادة 94 من قانون رقم 90-11.

(2) الدكتور أهمية سليمان، " المرجع السابق"، ص 127 - 128.

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك، والمؤسسات المالية التي نصت في مادتها 69 على أنه: "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل، والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني، والاجتماعي وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة يمكن إنشاء لجنة خاصة تشكل من الممثلين النقابيين، وممثلي صاحب العمل، والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال، وأصحاب العمل الأطراف في النزاع.

تجتمع اللجنة وجوبا خلال ثلاثة أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاعات خلال 15 يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضر بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع.

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية أو الإلزامية الخاصة بالوساطة، و/أو التحكيم".

ويتضح من هذا المثال، أن هذا النوع من اللجان لا يختلف من حيث الهدف، وطريقة العمل عن التفاوض المباشر، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى حل النزاع قبل تعقيده، مستعملة في ذلك نفس الأسلوب الأول وهو التفاوض المباشر بين الأطراف، على أساس أن الحوار المباشر هو الحل الأمثل لتفادي النزاعات الجماعية في العمل. إلا أن هذه الإجراءات الوقائية الضرورية في المراحل الأولى لبروز بوادر النزاع لا تتوصل إلى نتائج معينة، إما إلى تمسك الأطراف بموافقة المطالب وإما لعدم جدية أعمال لجان المشاركة والمفاوضات، أو لعدم التزام الأطراف بنتائجها، وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها أو لأي سبب من الأسباب الأخرى، الأمر الذي يستدعي إما بحكم القانون أو بحكم الاتفاقيات الجماعية اللجوء إلى الإجراءات العلاجية المختلفة سواء الاختيارية منها أو الإلزامية على النحو الذي سنبينه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: العلاقة القانونية لحق ممارسة الإضراب والإجراءات العلاجية:

إن الإجراءات العلاجية عبارة عن أساليب وطرق تهدف إلى دراسة وبحث أسباب النزاعات الجماعية وإيجاد حلول مناسبة لها كهيئات المصالحة والوساطة، والتحكيم التي تمت معالجتهم من خلال قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتهم بموجب القانون رقم 91-27.

نوضح ذلك بالدراسة التالية:

الفرع الأول: حق ممارسة الإضراب وإجراء المصالحة والوساطة:

أولاً: المصالحة في إطار علاقة العمل والمؤسسات الإدارية.

أ. المصالحة في إطار علاقة العمل:

لا نجد تعريفاً دقيقاً لإجراء المصالحة من طرف المشرع الجزائري، إنما يوضح الكيفية القانونية الواجبة للإتباع من خلال هذا الإجراء، بحيث من خلال المادة 06 المعدلة من قانون رقم 90-02 تنص على أنه: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثل العمال".

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها".

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفافية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽¹⁾.

ونستخلص من نص هذه المادة أن هناك نوعان من المصالحة متمثلان في كل من:

أ. المصالحة الاتفافية Conciliation Conventionnelle

ب. المصالحة القانونية Conciliation légale

1. المصالحة الاتفافية:

يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ وسريان علاقة العمل، أو بقصد تفسير أحكام الاتفافية الجماعية، التي قد يحدث بشأن تفسير بعض أحكامها اختلاف بين الطرفين حيث يتم تشكيل هذه اللجان مهما كانت مهمتها بكل حرية واستقلالية بين الطرفين، على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل لجان متساوية الأعضاء كما أن نظام العمل لهذه اللجان يحدد عدد الأطراف أنفسهم، وكذلك

(1) المادة 05 من قانون رقم 90-02

الأمر بالنسبة للصلاحيات المخولة لها، إلى جانب نطاق عملها، الذي قد يكون محليا أو جهويا أو وطنيا، أي وفق نطاق تطبيق الاتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة، يبدأ بالمستوى المحلي داخل مستوى المؤسسة، وعند فشل المصالحة في هذه الدرجة ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى، وهكذا، إما على درجتين أو ثلاثة.⁽¹⁾ وتطبيقا للمادة السابقة، وعملا على الاستفادة من هذا الإجراء، فقد تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية منها مثلا، ما تضمنته المادة 251 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة المواد الدسمة المشار إليها.

2. المصالحة القانونية:

يلجأ إلى هذا الأسلوب عند عدم النص على الأسلوب الأول، أو في حالة فشله، كما تنص على ذلك الفقرة الثانية من المادة 05، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل، ويبدو جليا من خلال المادة 06 من قانون رقم 91-27 المعدل لقانون رقم 90-02: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثل العمال".

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، في أجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في مسألة من المسائل المتنازع عليها".

كما يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.⁽¹⁾

بحيث تشير إحصائيات وزارة العمل في هذا الشأن لسنة 1997 أن مصالح مفتشيات العمل قد حصلت خلال هذه السنة حوالي 206 نزاع، منها 94 نزاع خاص بمؤسسات عمومية اقتصادية أي بنسبة 45,6%، وحوالي 70 نزاع خاص بمؤسسات اقتصادية محلية بينما كان نصيب القطاع الخاص 28 نزاع فقط، وكانت نتائج عمل مصالح مفتشيات العمل أنها تمكنت من تسوية 162 نزاع أي بنسبة

(1) ص3 فقرة 31 وما بعدها من مرجع إعلان سيناى.

(1) المادة 06 من قانون 90-02 المعدل و المتمم بموجب قانون 91-27.

78%، في حين كانت نتائج السنة 1996 و1995 أقل من هذا إذ تمكنت هذه المصالح من تسوية 147 نزاع من أصل 372، وفي سنة 1995 تمكنت من تسوية 145 من أصل 527.⁽²⁾

ويفهم من المادتين 5 و6، أن المشرع الجزائري قد جعل المصالحة القانونية أو الإلزامية عند بروز أي نزاع جماعي في العمل، من اختصاص مفتش العمل على خلاف القانون الفرنسي الذي يوكل هذه المهمة إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع الذي تكلف بتسويته، حيث أنها قد تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية، كما نظم المشرع الفرنسي مسألة تشكيل لجان المصالحة، ونطاق تدخلها بصفة قانونية، إلى جانب تنظيمه للإجراءات المتبعة في عرض النزاع على هذه اللجان والتي يلعب فيها مفتش العمل، دور التسوية الودية فقط، وعند فشله فإنه يمكن إما للطرف الأكثر استعجالاً، أو لوزير العمل، أو مدير العمل على المستوى المحلي أو مدير اليد العاملة، أن يخطر اللجنة المختصة بواسطة عريضة مكتوبة على ورق عادي، ليعرض عليها كل جوانب النزاع، موضوعه، وسببه، وأهدافه... إلخ.⁽³⁾

بعد التعرض إلى مفهوم كل من الأسلوبين يتوجب دراسة نتائج المصالحة بأسلوبها الأول، والثاني.

على حسب الأستاذ أحمية سليمان فإن نتائج المصالحة لا تخرج عن الاحتمالات الثلاثة التالية:

- إما أن تتوصل لجنة المصالحة إلى حل أو تسوية النزاع بصفة كلية، وفي هذه الحالة تشكل هذه التسوية التي تأتي كنتيجة لتساور، وتفاوض الأطراف سواء في إطار لجنة المصالحة الاتفاقية، أو بواسطة مفتش العمل، أو في إطار اللجنة الثلاثية المعمول بها في القانون الفرنسي.

والمشكلة من ممثلي صاحب أو أصحاب العمل، وممثلي السلطة العامة نتيجة التنازلات التي يستوجب على كل طرف تقديمها، عبارة عن اتفاق يلحق بالاتفاقية السابقة، ويخضع لنفس الشروط الشكلية التي تخضع لها الاتفاقية، لاسيما شرط التسجيل والإبداع، إذ يعتبر الحل الذي يتوصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الاتفاقية، سواء تعلق الأمر بأحد الحقوق أو الالتزامات أو تعلق الأمر بتفسير معين لأحد بنودها أو أحكامها.

⁽²⁾ تقرير وزارة العمل لسنة 1997 و وثيقة غير منشورة ، مأخوذة من مرجع أستاذ احمية سليمان.

⁽³⁾ إعلان سيناوي، ص 3 فقرة 37 و 38

مثلا : نص المادة 08 المعدلة: " عند انقضاء مدة إجراء المصالحة، التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت. وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا".

- توصل اللجنة إلى تسوية جزئية للنزاع وفي هذه الحالة فإن مفتش العمل يحزر محضر المصالحة الجزئية، بحيث يجب أن يحدد المسائل التي لم يحصل بشأنها الاتفاق بين الطرفين، فيتم عرضها إما على الوساطة أو على التحكيم.

- حالة فشل إجراء المصالحة: فيتم تحرير محضر بعدم المصالحة من قبل لجنة المصالحة أو مفتش العمل، حسب كل حالة، وفي نهاية المطاف يتم اللجوء إلى الوساطة وإما إلى التحكيم حسب ما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية، أو أحكام القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية.

ب. نظام المصالحة في المؤسسات الإدارية

إن العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية، بين ممثلي العمال، وممثلي الإدارات العمالية لا يكلل دائما بالنجاح إذ كثيرا ما تفشل هذه المشاورات المباشرة والاجتماعات الدورية في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تثور بين الطرفين.

ولمواجهة هذه الاحتمالات على غرار نظام التظلم الإداري المعمول به في المنازعات الفردية في المؤسسات الإدارية الخاضعة للقانون الإداري، والذي يشكل شرطا جوهريا من شروط قبول دعوى البطلان أمام الغرفة الإدارية بالمجالس القضائية وفقا لنص المادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية: "لا يجوز رفع الدعوى إلى المجلس القضائي من أحد الأفراد إلا بتطبيق الطعن في قرار إداري".

فقد اعتمد المشرع الجزائري بالنسبة للنزاعات الجماعية نفس الإجراء، وذلك بإقرار نظام التظلم الإداري الجماعي الذي تناولته المادة 16 من قانون 90-02 التي تنص على أنه: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يرفع ممثلوا العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية، أو الولاية، التي تنتمي إليها المؤسسة الإدارية المعنية.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين، إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم، أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا".
يتضح من هذا الإجراء، أنه يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو إلغاء القرار المسبب للنزاع، أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ تصرف ما، أو اتخاذ قرار ما، يشكل عدم القيام به سببا للنزاع، أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن إمكانية التسوية الودية.

في حالة فشل إجراء التظلم، فإن الأمر يستدعي تدخل أجهزة قانونية، ووجهات أخرى للتكفل بإيجاد حل وتسوية مناسبة للنزاع الجماعي وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال، والإدارة المستخدمة حيث وضع المشرع نتيجة لهذه الطبيعة مستويين للمصالحة على خلاف ما هو معمول به في النزاعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.

1. المستوى الأول: المصالحة الرسمية

2. المستوى الثاني: المصالحة العادية

1. المستوى الأول: المصالحة الرسمية

تم هذه المصالحة في شكل وساطة تحت إشراف السلطات الرئاسية السلمية التي تستدعي الأطراف المتنازعة لجلسة مصالحة ودية بين الطرفين وفق ما تقضي به المادة 17 من القانون رقم 90-02 التي تنص على أنه: "في حالة عدم تسوية جميع المسائل المقصودة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابعة، نستدعي خلال الثمانية أيام الموالية بإخطارها السلطة السلمية العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل، إلى اجتماع للمصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا".

ونستخلص من هذا النص أن السلطة السلمية العليا لا تتدخل باعتبارها سلطة رئاسية لتفرض تسوية معينة للنزاع، وإنما تتدخل كوسيط بين الطرفين، إلى جانب إدارة الوظيفة العمومية، ومفتشية العمل، للتقريب بين وجهات نظر المتنازعين حول المسائل المختلف والتي قد تتعلق إما بتطبيق أو تفسير نص قانوني أو تنظيمي، حيث يكون تدخل السلطة السلمية في الحالة الأولى بصفة مباشرة، بينما تتدخل في الحالة الثانية بصفة غير مباشرة.

فبالنسبة للحالة الأولى: تطبيق أو تفسير نص قانوني أو تنظيمي.

تنص المادة 18 من قانون رقم 90-02 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية، على أنه " إذا تبين خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت، على ضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى الثلاثين يوما من تاريخ الإخطار".

إن هذه السلطة في هذه الحالة تمثل الضمان المعنوي، والعملي لجدية التسوية التي يمكن التوصل إليها وإلزامية تطبيقها، وتنفيذها، وذلك من خلال الأوامر والتعليمات الرئاسية التي يمكن أن تصدرها الجهات المعنية، والملزومة بتطبيق النصوص القانونية أو التنفيذية محل النزاع ونعتقد أن مثل هذه الحالة قليلا ما تقع في الميدان العلمي.

أما الحالة الثانية: تأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية.

فقد تضمنتها المادة 19 من قانون رقم 90-02 التي تنص على أنه: " إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل، تتعلق بتأويل الأحكام القانونية، أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السلمية العليا المذكورة في المادة 16 أعلاه أن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث الإشكال المنصوص عليه أدناه، قصد عرض نقاط الخلاف على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء المنصوص عليه في المواد من 21 إلى 23 أدناه".

❖ ما سبب اعتماد هذا الأسلوب في تسوية هذا النوع من النزاعات التي تشكل النسبة الغالبة في النزاعات الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية ؟

يرجع اعتماد هذا الأسلوب إلى طبيعة سبب النزاع الذي يأخذ أحد الصورتين التاليتين:

الصورة الأولى: النزاع حول تفسير أو تأويل نص قانوني أو تنظيمي معين بحيث يثبت كل طرف بتفسير أو تأويل معين قد يتناقض مع التفسير الذي يراه الطرف الثاني، وهنا يحتاج البحث عن تفسير يوفق بين الطرفين وهي المهمة المسندة إلى إدارة الوظيفة العمومية، باعتبارها المرجع الرسمي لكل خلاف حول تفسير أو تطبيق هذه النصوص، لإيجاد تفسير موحد ومرجعي للنص المعني.

الصورة الثانية: سبب النزاع فيها مسألة يتم الحسم فيها، أو موضوع لم يتم تنظيمه وتحديده بشكل واضح في النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها: نظرا إما لطابعها العملي أو التقني أو لكونها من المستجدات، أو لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها، أو نتيجة لأسباب الأخرى.

وفي هذه الحالة، يتطلب الأمر عرض مقترحات خاصة للتكفل بإيجاد إطار خاص قانوني أو تنظيمي، لتنظيم المسألة، أو الموضوع محل النزاع على سبيل الاستشارة والمساعدة على تسوية النزاعات إلى الجهات المختصة بذلك والتي عليها إيجاد تسوية تستجيب للمتطلبات العملية والميدانية، وهذا وفق ما سيتم عرضه ضمن البحث في موضوع المصالحة العادية، ذلك أن الأمر يتطلب، إما بتعديل النص القانوني أو التنظيمي، أو تكمليه، أو تميمه بنص أو أحكام جديدة أو إصدار إجراءات تنظيمية أو تطبيقية جديدة أو تعديل أو تميم النصوص الموجودة، وكذا التعرض إلى إجراءات قانونية أخرى مختلفة.

وما يتم ملاحظته، أن هذه الصورة هي الحالة الوحيدة التي تقترب إلى حد بعيد من النزاعات الجماعية الخاضعة لقانون العمل، التي يكون هدفها تغيير أو تعديل النصوص، أو الاتفاقيات المعمول بها، بنصوص واتفاقيات جديدة أكثر ملاءمة للأوضاع المستجدة كما رأينا عند التعرض لتعريف النزاعات الجماعية.

2. المستوى الثاني: المصالحة العادية

قد يفشل المستوى الأول المتمثل في المصالحة الرسمية أي الوساطة عن إيجاد حل أو تسوية للنزاع لاسيما في بعض الحالات، مثل الصورة الثانية التي سبق التعرض إليها لهذا أوجب المشرع إحالة مثل هذه الحالات على هيئة متساوية الأعضاء تعرف تحت اسم مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي أحدث بمقتضى المادة 21 من قانون رقم 90-02، والتي رسمت له مهمتين رئيسيتين هما:

- إجراء المصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.
- إبداء رأيه في النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات والإدارات العمومية.

ومن أجل الإحاطة بمختلف جوانب هذا المستوى من المصالحة، فإننا سوف نركز على ثلاثة محاور أساسية هي:

1.2. تشكيل وتنظيم المجلس.

2.2. إجراءات المصالحة

3.2. نتائج المصالحة

1.2. تشكيل وتنظيم المجلس.

يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، من ممثلين الإدارة، والأعضاء الممثلين للموظفين، حيث أنه وطبقا لنص المادة 23 من نفس القانون، وكذا صدور المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل، وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء الذي ينص في مادته 02 على أنه: "يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء من ثمانية أعضاء، أربعة أعضاء يمثلون الإدارة، وأربعة أعضاء يمثلون العمال" على أن يكون لكل صنف من هؤلاء الممثلين الرسميين عدد مماثل من الممثلين الاحتياطيين وعلى أن لا يشارك هؤلاء الآخرين في اجتماعات المجلس إلا في حالة غياب الأعضاء الرسميين.

أما بالنسبة لكيفية اختيار هؤلاء الأعضاء فقد حددته المادة 03 من المرسوم السالف الذكر، صفة ممثلي الإدارة، الذين حصرتهم على سبيل التحديد في: المدير العام للوظيفة العمومية. وممثل عن كل من: الوزير المكلف بالعمل، والوزير المكلف بالمالية، والوزير المكلف بالداخلية، فيما تتكفل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا في قطاع الإدارة العمومية على المستوى الوطني بتعيين الأعضاء الممثلين للعمال.

نص المادة 04 من نفس المرسوم التنفيذي، ويتم تعيين هؤلاء الأعضاء بقرار صادر عن السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد. أي من طرف رئاسة الحكومة باعتبارها السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في الوقت الحالي.

2.2. إجراءات المصالحة:

ينظم مجلس الوظيفة العمومية في شكل هيئة دائمة ومستقرة، بحيث جعل اللجوء إليه لإجراء المصالحة بين المتنازعين مقيد بعدة إجراءات أولية شكلية ثابتة، حدد البعض منها بمقتضى القانون، بينما حدد البعض الآخر بمقتضى التنظيم.

ففي حالة فشل المصالحة الرسمية للأسباب الواردة في المادة 19 من قانون رقم 90-02 كما بينها فيما سبق، تقوم الجهة الرئاسية العليا، أي رئيس البلدية، أو الوالي، أو الوزير بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ويتم هذا من الناحية العملية بإخطار المدير العام للوظيفة العمومية، باعتباره مفوضا من قبل رئيس الحكومة في اتخاذ كافة الإجراءات، والقيام بكل الأعمال، والتصرفات والقرارات التي يخولها القانون أو تنظيم إدارة الوظيفة العمومية، وكذلك باعتباره رئيس المجلس المتساوي

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

الأعضاء، وذلك بواسطة محضر عدم المصالحة الذي تعده هذه الجهة الرئاسية، والذي يوقعه الأطراف، والمتضمن للنقاط المتفق عليها، والأخرى يبقى الخلاف قائماً حولها، مع اقتراح الحلول التي تراها مناسبة لتسوية النقاط الأخيرة المادة 20 من قانون رقم 90-02.

ومعنى هذا أن الخلاف لا يرفع إلى المجلس من قبل الأطراف المتنازعة مباشرة، كما هو عليه الحال في النزاعات الخاضعة لقانون العمل كما بينا ذلك من قبل وإنما من قبل السلطات الرئاسية الوصية عليهما.

والإجراء الثاني يتمثل في قيام رئيس المجلس باستدعاء أعضائه للاجتماع للنظر في النزاع الذي رفع إليه، وذلك في مدة لا تتجاوز الأربعة أيام - المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 - على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو من أعضاء المجلس على ملخص يتضمن محاور النزاع المعروض للتسوية ونسخة من المحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة، والاقتراحات التي عرضتها هذه السلطة بإضافة استدعاء الأطراف المتنازعة التي يستوجب عليها المشاركة في اجتماعات المجلس عند نظره في النزاع القائم بينهما.

وعند بداية الاجتماع يعين رئيس المجلس مقراً من بين أعضائه لكل قضية، حيث يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير كامل حول معطيات وملابسات النزاع، انطلاقاً من الملفات والمستندات والتقارير، والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية، والمرسلة إليها من المؤسسات والإدارات العمومية وممثلي العمال المادة 16 من نفس المرسوم التنفيذي.

كما يستوجب على المجلس أن يستمع من الناحية القانونية إلى ثلاثة ممثلين على الأكثر للتنظيمات النقابية تمثيلاً لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وثلاثة ممثلين عن المؤسسات، والإدارات العمومية - المادة 12 من نفس المرسوم - المذكور سلفاً.

بعد إتمام الإجراءات الأولية، يشرع المجلس في عملية المصالحة بعد الاستماع إلى التقرير الذي يعده ويقدمه المقرر المعين للقضية، وإلى عرض وجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع.

وإلى إمكانية استدعاء شخص أجنبي عن المجلس، وعلى الأطراف الاستعانة بخبرته أو بمعرفته والاستماع إلى رأيه، خاصة إذا كان ذلك يساعد المجلس في إيجاد تسوية للنزاع المعروض عليه، ويمكن تشبيه هذه العملية بمرحلة التوجه إلى المحكمة حيث تستمع هذه الأخيرة إلى قرار الإحالة، وأقوال المتهمين، ودفاعهم، ورأي الخبراء في الموضوع وبعد إتمام هذه المرافقة يصدر المجلس - حكمه - أي

يعلن قراره بعد المداولة في خلال ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اجتماعه الأول - المادة 17 من المرسوم التنفيذي - السابق الذكر.

3.2. نتائج المصالحة:

هناك نتيجتين يمكن أن تسفر عن إحداها إجراءات المصالحة عن طريق مجلس الوظيفة العمومية.

- **النتيجة الأولى:** توصل اتفاق بين الطرفين حول تسوية كلية أو جزئية للنزاع: نص المادة 18 من المرسوم السالف الذكر بأنه: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية".

ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلاً للتنفيذ عند تاريخ تبليغه "على أن يوقع هذا المحضر من طرف الرئيس وكل من الطرفين سواء كان الاتفاق على جميع جوانب النزاع أو جزء منه فقط - المادة 20 من المرسوم -

- **النتيجة الثانية:** عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع أو إلى تسوية جزئية له: وهذه الحالة عاجلتها المادة 19 من المرسوم السالف الذكر والتي تنص على أنه: "إذا لم تفلح المصالحة بحل النزاع كله، أو جزء منه، يبادر فوراً إلى تحرير محضر عدم المصالحة يبين فيه بوضوح ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمراً بشأنه، من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع". وهذا بعد توقيعه من طرف الرئيس وممثلي الأطراف المتنازعة.

- **الملاحظات المستخلصة من المواد 02/17، 18 و 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416:**⁽¹⁾

هذه الملاحظات عبارة عن ثلاث إشكاليات وهي على التوالي:

- الإشكال الأول:

يتعلق بالمادة 17 في الفقرة الثانية التي يستنتج منها، أن مجلس الوظيفة العمومية يتداول في غياب الأطراف المتنازعة في بعض الحالات، وهو أمر يصعب فهمه وتصوره، خاصة إذا علمنا أن مهمة المجلس هي المصالحة بين الأطراف المتنازعة، وليس لجنة التحكيم.

(1) الدكتور أحية سليمان، "المرجع السابق"، ص 127 - 128.

الأمر الذي يحصر مهمته في محاولة التوفيق بين آراء ومواقف الطرفين المتنازعين، والسعي إلى تقديم اقتراحات عادلة بغية تقرب موقفهما وهو ما يفترض عمليا ومنطقيا أن يحدث بحضور الأطراف المعنية بالنزاع في اجتماع المصالحة، فإما أن ينجح المجلس في هذه المهمة، ويتم الاتفاق بين المتنازعين على تسوية معينة للنزاع، وإما يفشل في مهمته، وهنا نتساءل عما كان يقصد المشرع بوضعه لنص الفقرة الثانية من المادة 17؟

وإذا إفترضنا - جواز - أنه يمكن للمجلس أن يتداول في النزاع، على أن يصدر حكمه في خلال الثمانية أيام فما هي ضمانات قبول الأطراف بهذا الحكم؟ وما يرغمهم على ذلك؟ وما هو تاريخ بداية سريانه إذا قبلوا به؟ وهل يعتبر اتفاق صلح، ولو أنه لم يتم بحضور الأطراف المتنازعة، ولم يتم توقيعهم له، أم حكم صلح وفي هذه الحالة ما هو مصدر صلاحية المجلس في إصدار هذه الأحكام؟ وما هي قوتها الإلزامية بالنسبة للأطراف المتنازعة؟

هذه الأسئلة كلها لا نجد لها أي جواب في النص المنظم لعمل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، مما يؤكد أنها كلها تصب في اتجاه واحد، هو عدم جدوى هذا الإجراء وعدم تلاؤمه مع منطوق وهدف إجراء المصالحة أصلا، إذ أن مجلس الوظيفة العمومية ليس لجنة أو هيئة تحكيم وليس هيئة قضائية كذلك، وإنما هو مجرد وسيط مهمته الرئيسية تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة ومساعدتهم على التوصل إلى اتفاق لتسوية النزاع القائم بينهم وفق ما يحقق مصالحهم، وأهدافهم، مع احترام، وضمن مصالح كل طرف منهما.

- الإشكال الثاني:

تثيره المادة 2/18 من نفس النص التي تقيّد تنفيذ اتفاق المصالحة بتاريخ تبليغه إلى الأطراف، فإذا كان الاتفاق يتم بين الطرفين، أي بحضورهما - وهو يجب أن يكون - وهما مطالبين بالتوقيع عليه، وهو ما يمثل دليل كافي على إعلان إرادتهما الصريحة في الإلتزام بأحكامه ومضمونه فأى تبليغ يبقى بعد هذا؟ خاصة وأن المادة 15 من نفس النص تلزم الأطراف بالحضور أي أن هذا الأخير يعتبر واجب قانوني، لذلك نرى أنه من منطوق الأمور، أن يعاد صياغة المادة 18 السالفة الذكر، على النحو الذي يجعلها تتناسب مع المهمة الموكلة للمجلس كأن تكون صياغتها على النحو التالي: "إذا حصل أمام المجلس، اتفاق حول التسوية الكلية للنزاع، يحرر الرئيس محضرا بذلك ويوقع من قبل أعضاء المجلس وطرفي النزاع، ويكون نافذا من تاريخ توقيعه".

- الإشكال الثالث:

تشير إليه المادة 19 ضمن زاويتين:

الأولى فيما يتعلق بحالة وقوع اتفاق حول التسوية الجزئية للنزاع: هل يمكن تنفيذ ما اتفق عليه في المرحلة الأولى! أم يجب انتظار التسوية الكاملة للنزاع؟ خاصة إذا كان الجانب أو الجانب المتفق حولها ليست مرتبطة عضويا أو شرطيا بالجوانب التي لا يزال الخلاف قائما حولها.

الثانية الإجراءات التي يستوجب على أطراف النزاع إتباعها في حالة فشل المصالحة كليا أو جزئيا: حيث أن هذه المادة لا تضع هذه المسألة ولا تبين ما هو الحل أو الإجراء الذي يستوجب القيام به في هذا الإشكال، إذ كان الأصح أن تنص هذه المادة على تبليغ المخضر عدم الصلح، إلى السلطات الرئاسية العليا، الوصية على أطراف النزاع، وليس أطراف النزاع أنفسهم، باعتبار أنهم قد وقعوا المخضر، وبالتالي لا داعي لإبلاغهم، حيث يفترض فيهم العلم بفشل المصالحة باعتبار أنهم الذين قاموا بالتفاوض من أجل الوصول إلى الاتفاق.

انطلاقا من هذه الإشكالات، والتساؤلات التي يطرحها التنظيم الحالي، والأوضاع الغامضة التي تثيرها صياغة النصوص الحالية، فإننا نتمنى أن تأخذ السلطات التنظيمية المختصة هذه المسائل بعين الاعتبار، وأن تبحث في إعادة صياغة هذه النصوص بما يتلاءم ومهمة المصالحة الموكلة إلى مجلس الوظيفة العمومية، وذلك من أجل إعطاء ديناميكية وفعالية لعمله ومساهمته في القضاء على العديد من النزاعات الجماعية التي تقع، أو قد تقع في المؤسسات والهيئات الإدارية العمومية.

ذلك أن تحديد الإجراء الموالي، بعد فشل المجلس في تسوية النزاع، أمر غامض في التنظيم الحالي، ولا يمكن الاستناد بشأنه للقواعد العامة، في هذا المجال.

ثانيا: الوساطة

الوساطة في إطار علاقة العمل والإدارات العمومية ترجع إلى عهد قريب بالمقارنة إلى الأساليب الأخرى، حيث استعملت في البداية في إطار ضيق ومحدود، كإجراء تسوية النزاعات التي تقوم في مجال الأجرور عند التفاوض أو تعديل الاتفاقيات الجماعية، وذلك بمقتضى قانون المؤرخ في 05 ماي 1955، ليوسع العمل بها فيما بعد لتشمل بقية الخلافات الأخرى وذلك بمقتضى قانون 26 جويلية 1957.⁽¹⁾

(1) إيلان سيناوي، "المرجع السابق"، ص 2 فقرة 9، و ص 5 فقرة 65 وما بعدها.

لتصبح بعد هذا التاريخ إحدى الإجراءات الاختيارية تارة، والإجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل، إلى جانب الإجراءات الأخرى.

ويقصد بالوساطة، احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف، و الملابس التي تحيط به، تم ترك له السلطات التقديرية الكاملة في إيجاد كل أو الحلول المناسبة له.

ومن ثم فإن الوسيط ليس له أية سلطة قانونية، أو تنظيمية أو عقدية على أطراف النزاع وفي هذا الشأن تنص المادة 10 من قانون رقم 90-02: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط، ويشتركان في تعيينه".

كما تضيف المادة 11 الموالية على أن: "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.

وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليمياً" ويتضح من أحكام المادتين السابقتين، وكذلك الحال في أحكام القانون الفرنسي بأن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الإطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية، والمهنية.

ومع كل هذا فإن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع، هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمهما الأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها، أو رفضها، حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الإلتزام بما يعرضه أو يقره الوسيط من حلول للنزاعات التي تعرض عليه، حيث تنص المادة 12 من نفس القانون على أنه: "يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده، اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، وترسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً" هذه التوصية التي لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك.

وهنا نسجل الغموض في التشريع الجزائري في هذا المجال على خلاف المشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة الذي يتنازل كل الجوانب الإجرائية والتنظيمية، والآثار المترتبة على نتائج عمل

الوسيط، وتحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا على قبولهم أو رفضهم لاقتراح الوسيط، وما إلى ذلك من الأحكام التنظيمية الأخرى، فإن القانون الجزائري جاء خالياً من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفية تنفيذ الاقتراحات والتوصيات التي يقترحها الوسيط، والإجراءات التي يتم بها قبول أو رفض الأطراف لهذه التوصيات، وما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من قبل أحد الأطراف، ورفضها من الطرف الآخر، إلى غير ذلك الإشكالات التي قد تطرح في المجال العملي والإجرائي؟

تطرفنا للوساطة⁽¹⁾ في إطار علاقة العمل فيما يخص المؤسسات الإدارية فقد سبق التعرض إليها وكانت متمثلة في المصالحة الرسمية والتي يقصد بها الوساطة.

الفرع الثاني: التحكيم في الهيئات المستخدمة، والإدارات العمومية L'Arbitrage

إن التحكيم يعتبر من ضمن الإجراءات العلاجية يستوجب على طرف النزاع اللجوء إليه في حالة فشل كل من الإجراءات الوقائية، والمصالحة، والوساطة، وهو ما نصت عليه المادة 09 في فقرتها الثانية على أنه: "يمكن للطرفان أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة، أو التحكيم كما تنص عليهما أحكام هذا القانون".

يتم استخلاص من فحوى هذه الفقرة أنه يمكن للأطراف المتنازعة أن يلجأوا إما إلى أسلوب الوساطة على النحو الذي سبق بيانه، أو إلى التحكيم، حيث أن مبدأ الاختيار بين الأسلوبين، من المبادئ المسلم بها في مختلف التشريعات المقارنة، وهذا في إطار علاقات العمل أما فيما يخص منازعات المؤسسات الإدارية فيتميز التحكيم المعمول به في مثل هذه المنازعات بالطابع الإلزامي من حيث الشكل والمضمون أي على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في المنازعات الجماعية، في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.

إن المشرع الجزائري في نصه في المادة 13 من قانون رقم 90-02 يحيلنا إلى بعض المواد القانونية من قانون الإجراءات المدنية بحيث تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما

(1) مذكرة مزيان عبد القادر "النظام القانوني لحق الموظفين العموميين في الإضراب" تحت إشراف الدكتورة بولونوار مليكة، ص 192. لسنة 2003-

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

على التحكيم، تطبيقاً للمواد من 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه".

ووفق هذه النصوص المذكورة في المادة 13 فإنه يوضح المشرع الإجراءات بحيث ينص أنه يجوز لكل شخص أن يطلب التحكيم في حقوق له مطلق التصرف فيها. ولا يجوز التحكيم في الإلتزام بالنفقة، ولا في حقوق الإرث، والحقوق المتعلقة بالمسكن، والملبس، ولا في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص، وأهليتهم.

ولا يجوز للأشخاص المعنويين التابعين للقانون العام أن يطلبوا التحكيم ما عاد في علاقاتهم التجارية الدولية.

يعين اتفاق التحكيم موضوعات النزاع، وأسماء المحكمين، وإلا كان باطلاً، وإنما يجوز للمتعاقدين أن يتفقوا في عقد على عرض المنازعات التي قد تنشأ عند التنفيذ على المحكمين ويجوز لهم أيضاً في العقود المتصلة بالأعمال التجارية وحدها أن يعينوا مقدماً محكمين وتذكر أسماءهم في العقد، وفي هذه الحالة يجب أن يثبت شرط التحكيم بالكتابة، ويوافق عليه على وجه الخصوص أطراف العقد، وإلا كان الشرط باطلاً.

فإذا لم يعين أطراف العقد محكمين أو رفض أحدهم، عند المنازعة، أن يعين من قبله محكمين فإن رئيس الجهة القضائية الواقع بدائرتها محل العقد أن يقوم بتعيين المحكمين على عريضة تقدم إليه. واتفاق التحكيم يكون صحيحاً ولو لم يحدد ميعاده، وفي هذه الحالة فإن على المحكمين إتمام مهمتهم في ظرف ثلاثة أشهر تبدأ من تاريخ تعيينهم بمعرفة أطراف العقد أو من تاريخ صدور الأمر المشار إليه آنفاً، وامتداد هذا الميعاد حائزاً اتفاق أطراف العقد.

فنحاول من خلال ما ذكر من نص المادة 444 من قانون الإجراءات المدنية أن يوضح بعض الاختلافات المتعلقة بالتحكيم في إطار القانون التجاري.

ونظراً لأهمية نظام التحكيم في تسوية المنازعات الجماعية في العمل، فإننا سنحاول دراسته بنوع من التفصيل من خلال التركيز على المحاور والمواضيع التالية:

أولاً: كيفية تعيين المحكمين في منازعات العمل، والمنازعات الإدارية.

ثانياً: صلاحيات المحكمين

ثالثاً: إجراءات التحكيم، وتنفيذ الأحكام وإجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة.

أولاً: كيفية تعيين المحكمين في منازعات العمل الجماعية، ومنازعات المؤسسات الإدارية الجماعية

1. تعيين المحكمين في منازعات العمل:

كقاعدة عامة، وفي الكثير من النظم القانونية فإن الأطراف المتنازعة تتمتع بحرية كاملة في تعيين المحكمين، سواء أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية، حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء لهم عند وقوع أي نزاع في العمل، أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك وهو ما يعرف بالإجراء الاتفاقي أو التعاقدية والذي يأخذ به القانون الفرنسي،⁽¹⁾ وكذلك القانون الجزائري فيما يخص الأعمال التجارية فقط بالنسبة للتعيين المسبق للمحكمين.⁽²⁾

والاتفاق المسبق على اللجوء إلى التحكيم في النزاعات الخاصة بتنفيذ مختلف العقود الأخرى، بما فيها اتفاقيات العمل الجماعية باعتبارها عقود.

إلا أن إحالة المشرع الجزائري لكيفيات وإجراءات تعيين هيئات التحكيم إلى قواعد وأحكام قانون الإجراءات المدنية ليس إجراء سليماً في رأينا، ذلك أن التحكيم المنصوص عليه في هذا القانون يتعلق بصفة أساسية بالتحكيم التجاري والاقتصادي، أي التحكيم الخاص بالعقود التجارية بين المؤسسات الاقتصادية في علاقاتها فيما بينها وهذا ما توضحه أحكام المادة 442 من قانون الإجراءات المدنية، ولاسيما الفقرتين 04 و05 منها، والتي لا تتناسب مع طبيعة المنازعات الجماعية، لكونها تتعلق بنزاع بين مؤسستين مختلفتين، لكل منهما كيانها المستقل ومصالح مالية وتجارية مختلفة، بينما النزاع الجماعي يتعلق بمؤسسة واحدة، أو عدة مؤسسات ويكون أطرافه كل من إدارة المؤسسة من جهة، والنقابة أو النقابات الممثلة للعمال من جهة ثانية وهو ما يجعل تطبيق المادة 442 مكرر من

(1) نص المادة 01/525، و الفقرة الثانية من قانون العمل الفرنسي.

(2) المادة 444 فقرة ثالثة من قانون الإجراءات المدنية الجزائري.

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

قانون الإجراءات المدنية صعب التجسيد، حيث ينص المشرع على أنه: "عندما تتعلق هذه المنازعات بشركتين وطنيتين أو أكثر أو مؤسسات عمومية تابعة لسلطة الوصاية نفسها، فتتولى هذه الأخيرة التحكيم فيها.

وعندما تتعلق النزاعات بشركتين وطنيتين أو أكثر أو مؤسسات عمومية تابعة لسلطات وصاية مختلفة، فتعين كل من هذه الشركات أو المؤسسات عمومية تابعة لسلطات وصاية مختلفة، فتعين كل من هذه الشركات أو المؤسسات حكما عنها ويتفق الحكمان المختاران بهذا الشكل، على تعيين حكم أصلي. وإن لم يتفق الحكمان على اختيار الحكم المرجعي، يرجع الأمر إلى الرئيس الأول للمجلس الأعلى الذي يعين الحكم المرجعي في مهلة لا تتجاوز شهرا واحدا. فيحدد الحكم المرجعي تاريخ اجتماع المحكمين ومكانه.

وفي الحالتين المنصوص عليهما في الفقرتين 02 و 03 من هذه المادة، يختار المحكمان والحكم المرجعي من بين أعوان الدولة، ويصدرون القرار التحكيمي بأغلبية الآراء المدلى بها. وهكذا يتبين لنا، أن تعيين الحكام وفقا لنص المادتين المذكورتين سابقا، بالنسبة لمنازعات العمل الجماعية، أمرا ليس ممكنا إلا على سبيل القياس فقط، بمعنى أن تعتبر إدارة المؤسسة أو صاحب العمل من جهة، والنقابة الممثلة للعمال من جهة ثانية، هيئات مستقلة عن بعضها البعض. وفي هذه الحالة، يمكن القول بأن كيفية تعيين الحكام تتم بتعيين كل الأطراف حكما من طرفه، على أن يقوم الحكمان باختيار أو تعيين حكما مرجحا من بينهما، وفي حالة عدم اتفاق الحكام على تعيين الحكم المرجح فإنه لا يجب في رأينا الاحتكام إلى تطبيق الفقرة 03 من المادة 442 مكرر من قانون الإجراءات المدنية التي تحيل حل الخلاف إلى الرئيس الأول للسلطة العليا، وإنما يجب إحالة الخلاف إلى الرئيس المحكمة المختصة إقليميا -الغرفة الاجتماعية- وذلك لدى اعتبارات وأسباب عملية وقانونية.

هذا يؤدي بنا إلى ضرورة توضيح الأسباب العملية، والقانونية:

أ - الاعتبارات العملية:

ليس من المنطق أن تعود كل هيئات التحكيم على كثرتها إلى هذه الهيئة القضائية العليا، التي هي محكمة فحص شرعية وقانونية الأحكام وليست محكمة وقائع وإجراءات.

وبالتالي فإن المنطق العملي هنا يفترض التوجه نحو الجهة القضائية القريبة من ميدان العمل، والمختصة في المسائل الإجرائية لتسوية النزاعات العمالية والساهرة على احترام الاتفاقات التي تتم بشأن النزاعات الجماعية، ونستند في رأينا هذا إلى مضمون المادة 08 في فقرتها 02 من قانون رقم 90-02 التي تنص على أنه: "تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا" والمادة 452 من قانون الإجراءات المدنية التي تذهب في نفس المعنى بالنسبة لتنفيذ قرارات التحكيم.

ب - الاعتبارات القانونية:

تتضح لنا هذه الاعتبارات من خلال المادة 444 في فقرتها الرابعة، إذ أنه إذا كانت الحالة الأولى: أي عدم تعيين محكمين من الطرفين لا تطرح أي إشكال في منازعات العمل الجماعية: إذ يفهم في هذه الحالة بصفة آلية وضمنية أن إرادة الأطراف قد ذهبت إلى اختيار أسلوب آخر لتسوية النزاع غير التحكيم مثل الوساطة، مثلما تنص عليه أحكام قانون تسوية المنازعات الجماعية، وبالتالي فإن نص هذه المادة لا يعتد به، أما الحالة الثانية: رفض أحد الأطراف تعيين محكم: فإن التفسير المنطقي، والموضوعي، يفترض أن الطرف الذي عليه تقديم العريضة هو الطرف الآخر، وهنا يثور السؤال حول مدى إلزامية أحكام، وقرارات التحكيم التي تصدر لصالح أو ضد الطرف الراض لهذا الإجراء؟ مع العلم أن الأصل في التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل هو أنه إجراء اختياري.

ملاحظات متعلقة بهذه الحالة:

تناقض المشرع الجزائري مع نفسه في توزيع الاختصاص بين المحكمة العليا، والمحكمة المختصة إقليميا حيث منح هذه الأخيرة مهمة تعيين هيئة المحكمين إلى المحكمة العليا، وكان الأجدر والأسهل أن تناط المهمتين بالمحكمة المختصة إقليميا، تسهила للإجراءات، وتقريبا لأجهزة الفصل، والحكم في النزاعات الجماعية، وسرعة في تسوية النزاع، تفاديا لما قد ينجر عليه من مضاعفات اقتصادية، واجتماعية للعمل ولأصحاب العمل، المادة 09 من قانون رقم 90-02 مناقضة لنص المادة 444 الفقرة الرابعة.

بحيث أحكام قانون الإجراءات المدنية فيما يتعلق بكيفيات تعيين المحكمين لا تتناسب مع طبيعة، ومتطلبات النزاعات الجماعية للعمل.

2. تشكيل وتنظيم اللجنة الوطنية للتحكيم:

إن تشكيل هذه اللجنة لا يختلف كثيرا عن تشكيل مجلس الوظيفة العمومية، من حيث ثنائية التمثيل، إذا تنص المادة 51 من القانون رقم 90-02 على أن: "يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا، وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال" في حين أحالت الفقرة الثانية منها، تحديد عددهم، وكيفية تعيينهم، إلى جانب كيفية تنظيم وسير اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق.

وتنظيماً لهذه الفقرة، صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990⁽¹⁾ يحدد لعدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشر عضوا دائما منهم أربعة ممثلين تعينهم الدولة، وخمسة ممثلين للعمال، وللمستخدمين أي المؤسسات والهيئات الإدارية منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.⁽²⁾ وقد حدد هذا المرسوم التنفيذي كذلك صفة الأعضاء الممثلين للدولة فحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل، العدل والمالية، والداخلية فقط⁽³⁾ إلى جانب ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

أما ممثلي العمال فيتم اختيارهم وتعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني، على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين على أن لا يحضر هؤلاء الاحتياطيون اجتماعات اللجنة إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين.

ويتم تعيين الجميع بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد. أما من حيث تنظيم اللجنة، فإنها باعتبارها هيئة دائمة، فإن مقرها الرئيسي والرسمي هو مقر المحكمة العليا، ومن ضمن مهمتها، تلقي الطلبات الافتتاحية للدعوى أمام اللجنة، وتحضير اجتماعاتها، و توفير التحضيرات، والإجراءات والنظم المادية لهذه الاجتماعات، على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها.

ثانيا :صلاحيات المحكمين

(1) الجريدة الرسمية رقم 01 المؤرخة في 02 جانفي 1991 ص9 وما بعدها.

(2) نص المادة الثانية من المرسوم رقم 90-418 .

(3) المادة 03 من نفس المرسوم المذكور أعلاه.

لم تتضمن القوانين الجزائرية أية إشارة إلى الصلاحيات، والسلطات المخولة للجان وهيئات التحكيم، ولا إلى نوع النزاعات التي تتكفل بتسويتها، وهو ما يمكن تفسيره بأن هيئات التحكيم صلاحيات واسعة، ومطلقة في اعتماد كل السبل والوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون، ومبادئ العدالة والإنصاف.

بالرجوع إلى بعض القوانين المقارنة لاسيما تلك التي لها تجارب طويلة في مجال الأخذ بنظام التحكيم، كالتشريع الفرنسي الذي يعود فيه تاريخ التحكيم في منازعات العمل الجماعية إلى سنة 1936، حيث بدأ العمل بالتحكيم الإلزامي، ليأخذ فيما بعد في سنة 1938 بنظام التحكيم الاختياري، الذي أدخلت عليه منذ ذلك التاريخ عدة تعديلات وتتميمات يرجع آخرها إلى سنة 1982⁽¹⁾ فإننا نجد تفرق بين عدة أنواع من النزاعات الجماعية من حيث مضمونها، وطبيعتها، مما يؤدي إلى تضيق أو اتساع صلاحيات هيئات التحكيم:

- فالنزاعات المتعلقة بتفسير، وتنفيذ القوانين، والنظم، والاتفاقيات، أو الاتفاقات الجماعية، أو ما يسمى بالمنازعات القانونية تفصل فيها هيئات التحكيم وفق أحكام القوانين، والنظم المعمول بها، وكذلك وفق البنود، والأحكام المقررة في الاتفاقات والاتفاقيات لحل النزاع، أو التي تحكم الأطراف المتنازعة.

- ونفس الشيء بالنسبة للمنزاعات ذات الطابع الاقتصادي أي تلك المتعلقة بالأجور والتعويضات، والخوافز، التي تعتمد فيها هيئات التحكيم بالدرجة الأولى على القوانين، والنظم، والاتفاقيات إلى جانب العقود الفردية للعمل، والأعراف والعادات المهنية، في حالة عدم وجود أو عدم كفاية القواعد المحددة الخاصة بالموضوع محل النزاع.

- أما بالنسبة للمنزاعات المتعلقة بالمفاوضات الخاصة بإبرام ومراجعة الاتفاقيات الجماعية، فإن هيئات التحكيم نوع من الصلاحيات الواسعة وغير المحددة، حيث يمكنها اعتماد كافة الوسائل، والطرق القانونية والمهنية التي تمكنها من الوصول إلى قرار من شأنه إنهاء وتسوية النزاع القائم بين الطرفين.

(1) الدكتور محمود جمال زكي، "مرجع سابق"، ص 836 و ما بعدها.

أما في النظام الجزائري فإن كل ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن، هو ما تضمنته المادتين 17 و18 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم،⁽¹⁾ حيث تنص الأولى على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال، وأصحاب العمل الأطراف في النزاع، بينما تنص الثانية على إمكانية استعانة اللجنة بخبرة أي شخص أجنبي ترى أنه يفيد في أعمالها إلى جانب إمكانية القيام بكل التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملاسبات القضية.

بصفة عامة فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها، وقياسا على صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الإشارة إليها، والمقررة في قانون العمل، فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات، والإمكانات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة، وفحص كافة التقارير والمحاضر، والآراء، والمواقف التي يدلي بها أو يقدمها كل طرف من أطراف النزاع، وعند الضرورة يمكنها الاستماع إلى الشهود، وكل من يمكنه أن يفيد في توضيح معطيات وملاسبات النزاع، وتعيين الخبراء لبحث وتحليل كل المعطيات، والأوضاع المالية والقانونية والمهنية، وغيرها من الوسائل العلمية والعملية الأخرى التي تمكنها من الإطلاع الجيد والشامل على خلفيات ومكونات وملاسبات النزاع.

ثالثا - إجراءات التحكيم وتنفيذ الأحكام، وإجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة

1. إجراءات التحكيم، وتنفيذ الأحكام في إطار قانون العمل:

بعد تعيين المحكم، أو الهيئة التحكيمية، تقدم لها كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف جوانبه، وخلفياته، وإشكالياته وفق ما تقرره أحكام المادة 446 من قانون الإجراءات المدنية، حيث يتقدم أمامها كل طرف من أطراف النزاع، إما بصفة شخصية أو بواسطة وكيل عنه، بعد استدعاء يوجه لهم من قبل هيئة التحكيم، وفي حالة تخلف أحد الأطراف من الحضور، أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، يمكنها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين، والنظم المعمول بها كما يمكنها أن تصدر قرارها على صورة ما قدم لها في الموعد المحدد لتقديم العرائض والمستندات كما هو منصوص عليه في المادة 449 في فقرتها الأولى من قانون الإجراءات المدنية :

⁽¹⁾ الجريدة الرسمية عدد 1 المؤرخة في 2 جانفي 1991، ص 11 وما بعدها.

- بالنسبة للمواعيد: تخضع المواعيد، والأوضاع المقررة للتقاضي أمام المحاكم ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك⁽¹⁾. كما أن إجراءات التحقيق والبحث وتحرير المحاضر، والتقارير يشارك في إعدادها مبدئياً كافة أعضاء الهيئة التحكيمية، إلا إذا اتفقوا فيما بينهم على أن يقوم بهذه المهمة واحد عنهم، أو أن يحدد اتفاق التحكيم أحد الأعضاء للقيام بذلك.⁽²⁾

أما فيما يخص إصدار القرارات التحكيمية: إن هيئة التحكيم، أو المحكم بعد أن تجمع لديها كافة المعطيات تتخذ قرارها في مدة أقصاها ثلاثون يوماً من تاريخ تعيينها، وفق نص المادة 13 من قانون رقم 90-02، وهو القرار غير قابل للتنفيذ إلا بأمر صادر عن رئيس الجهة القضائية المختصة موضوعياً وإقليمياً للنزاع، حيث يحفظ أصل القرار في كتابة ضبط المحكمة وتمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية من حيث وجوب تسببها، وتعليلها، إلا أنه تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير، - المادة 454 - من قانون الإجراءات المدنية.

إلا أن هذه القاعدة العامة الواردة في قانون الإجراءات المدنية قد خالفتها قواعد وأحكام القانون الخاص بتسوية النزاعات الجماعية بنصها في الفقرة الثانية من المادة 13 بأنه: "قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلتزمان بتنفيذه" وهو ما يفيد بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دون حاجة إلى أمر، أو حكم من المحكمة المختصة.

ومن كل ما سبق، يتضح بأن قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية، على خلاف الحال في قانون الإجراءات المدنية غير قابلة للاستئناف وفق القانون الجزائري، وغير مشروطة من حيث تنفيذها بأي إجراء أو أمر قضائي.

2. إجراءات سير دعوى التحكيم أمام اللجنة وكيفية إصدار قراراتها وتنفيذها:

أ. إجراءات سير دعوى التحكيم:

إجراءات رفع الدعوى أمام اللجنة الوطنية للتحكيم قد تصنف إلى إجراءات عامة يسري بها العمل في كل القضايا، وإجراءات خاصة حسب نوعية ومضمون كل قضية وتتخلص الإجراءات

(1) المادة 446 في فقرتها 02 من قانون الإجراءات المدنية.

(2) المادتين 452 - 453 من قانون الإجراءات المدنية.

الأولى، في أنه في كل الحالات ومهما كانت الأسباب التي أدت إلى عرض النزاع على اللجنة، فإن هذا العرض يجب أن يتم بمقتضى عريضة مكتوبة، تودع لدى الأمانة التقنية للجنة. ويجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو مذكرة، توضح فيها إما الضرورة القصوى الاقتصادية، أو الاجتماع التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة، أو مدى ملاءمة عرض النزاع على اللجنة، بالإضافة إلى محضر عدم المصالحة الذي يعده مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء. وحتى تكون دراسة الدعوى دراسة جدية يعين رئيس اللجنة لكل قضية مقررا خاصا خلال الثلاثة أيام التي تلي وضع العريضة الافتتاحية الخاصة بها، حيث يتلقى المقرر المعين كافة المعلومات والوثائق التي لها علاقة بالنزاع المعروض على اللجنة، والتي ترسل إليه من الأطراف إما بصفة تلقائية أو بطلب منه.

بعد هذا تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في غضون الخمسة عشر يوما التي تلي إيداع العريضة الافتتاحية للدعوى، وهذا بعد الاستماع إلى تقرير المقرر المكلف بالقضية، وممثلي الأطراف، وإذا تطلب الأمر إلى شخص أجنبي يمكنه أن يفيد بها في عملها، من تم تشريع في دراسة القضية كل هذا بغية تكوين قناعة تامة بمختلف المعطيات التي تتحكم فيه من مختلف الجوانب القانونية، الاقتصادية والاجتماعية.

بينما الإجراءات الخاصة: فنقصد بها تلك القوانين التي تميز النزاعات الخاصة بفئة العمال ممنوعين من ممارسة حق الإضراب كما تنص عليه المادة 43 و44 من القانون رقم 90-02، وتلك التي تضطر السلطات الإدارية العليا عند استمرار الإضراب بعد فشل المصالحة أو الوساطة، إلى عرضها على هذه اللجنة، كما تنص على ذلك المادة 48 من نفس القانون حيث أنه، إذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال ممنوعين من ممارسة حق الإضراب تنظر فيها اللجنة بصفة مباشرة، أما بمجرد قيامها أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها، دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها فإن النوع الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى، والتي يتم عرضها على اللجنة تطبيقا للأحكام المادة 48.

يمكن للجنة أن ترفض النظر فيما إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بذلك. حيث تنص في هذا الشأن المادة 14 من المرسوم على أنه عندما تعرض المنازعة على أساس المادة 48 السالفة الذكر: " يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تستند إليها

السلطة العمومية صاحبة العريضة، وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال، أو مستخدميهم"، وتؤكد المادة 16 على وجوب السلطة التقريرية للجنة في قبول أو رفض الدعوى، بنصها، على أنه: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من القانون رقم 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية، قبل أية مناقشة لمحتواها".

ويستنتج أن اللجنة وحدها التي تملك سلطة التقرير فيما إذا كان نزاع ما قد عرض على التحكيم الذي تختص به هذه اللجنة أم لا.

وبالتالي هي الوحيدة التي تملك السلطة التقديرية في تحديد جدية وأهمية الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة من خلال فحوى المادة 48، والتي تشكل السبب الأساسي الوحيد -حسب هذا النص - لعرض مثل هذه النزاعات على اللجنة.

ب. كفاءات إصدار قرارات التحكيم وتنفيذها:

تنص المادة 19 من المرسوم المنظم للجنة الوطنية للتحكيم، المشار إليها سابقاً، على أن: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكم معلل يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات، يكون صوت الرئيس مرجحاً".

ولا يكون هذا الحكم قابلاً للتنفيذ إلا بمقتضى أمر صادر عن الرئيس الأول للمحكمة العليا، يصدره خلال الثلاثة أيام التالية لصدور الحكم، ويبلغ هذا الأخير من قبل رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية به.

ونلاحظ من خلال أحكام هذه النصوص، أن قرار التحكيم يختلف هنا عن قرار التحكيم الصادر عن نظام التحكيم العادي أي الاختياري⁽¹⁾، ولا يحتاج الأمر من الجهة القضائية لنفاده، مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف، وهو بذلك يعتبر حكماً نهائياً ملزماً للأطراف المعنية به لشأنه في ذلك شأن أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية.

(1) المادة 52 من القانون رقم 90-02، و المادة 21 من المرسوم رقم 418 - 9.

المبحث الثاني: الشروط القانونية الواجبة للإتباع لممارسة حق الإضراب

إذا كان القصد من الإضراب هو توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل⁽¹⁾ فهل هذا شرط كافي لمباشرة هذا الحق واعتباره شرعي؟
الإجابة على هذا التساؤل تكون بالتعرض:

المطلب الأول: الشروط العامة لمباشرة حق الإضراب

إن المشرع الجزائري عالج هذا العنصر من خلال قانون رقم 90-02، وبالتحديد في الباب الثالث المتعلق بممارسة حق الإضراب، في الفصل الأول المتضمن كليات ممارسة حق الإضراب، حيث القسم الأول خصصه للشروط العامة في المادة 24 التي تنص على: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة، والوساطة المنصوص عليها، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكليات المحددة في أحكام هذا القانون".

هذا يعني أن التحكيم يوقف قرار الإضراب، حتى ولو تم الشروع فيه⁽²⁾ والدليل على هذا فحوى المادة 25 من قانون رقم 90-02 بأنه: "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب

(1) GH Cameer Lynch. OP .CIT P 923.

(2) الدكتور أحمية سليمان، "المرجع السابق"، ص .

الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم".

والنتيجة التي نتوصل لها أنه لا يحق الشروع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية، المتمثلة في الوساطة والمصالحة، ومن ثم لا بد من وجود شروط خاصة بحق ممارسة الإضراب داخل الهيئات المستخدمة وهذا سنعالجه في خضم الفرعين التاليين.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية لشروط مباشرة حق الإضراب:

إن المشرع الجزائري عالج هذه النقطة بطريقة محكمة، وهذا بوضعه شروط منظمة لموافقة قانونية وليس موافقة عشوائية ويتحتم على المنظمة النقابية للعمال العمل بهذه الشروط لحماية لمصالح العمال المادية. ونذكر هذه الشروط بالتفصيل وهي كالآتي:

أولاً. أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال:

يجب أن يكون هذا القرار صادرا من أغلبية العمال بصورة ديمقراطية، وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة، أو على الأقل لأغلبية العمال في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد تبليغه بنقاط الخلاف المستمر، والبث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، ومع ضرورة استماع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم⁽¹⁾ ويوضح مشرعنا في المادة رقم 28 من نفس القانون على أن: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".

إن قرار هذه الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب، وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأن العبرة هنا هي في احترام إجراءات التصويت عن الإضراب، وليس في عدد العمال المضربين، إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال، بل كثيرا ما يشمل الإضراب جزءا من العمال فقط دون غيرهم، كما أنه وطبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها

(1) المادة 27 من قانون 90 - 02.

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال غير المضربين أو الضغط عليهم للتوقف عن العمل، لأن أغلبية القوانين تحمي في نفس الوقت حق الإضراب وحق حرية العمل، وبالتالي كما توجد أحكام تعاقب على عرقلة حق الإضراب، توجد أحكام أخرى تعاقب على عرقلة حرية وحق العمل. ومن خلال ما ذكر يتضح أن الإجراءات المقررة لشرعية الإضراب، تعد أحكاماً شرطية حيث أنه في حالة إقرار الشروع في الإضراب دون مراعاة واحترام الإجراءات والخطوات السابقة الذكر، فإن هذا القرار يكون مخالفاً للقانون، و يمكن الطعن فيه من قبل صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة، الغرفة الاجتماعية بالمحكمة المختصة إقليمياً إما بالبطلان أو بالتعويض عن الإضرار التي لحقت به، أو ستلحق به.

ثانياً: الإشعار المسبق بالإضراب.

بعد الحصول على الموافقة بأغلبية العمال، لابد من القيام بإجراء قانوني ضروري متمثل في إشعار مسبق للهيئة المستخدمة.

إن المشرع ينص على ضرورة إعلام صاحب العمل مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه، ومدته، وإن كان محدد المدة، أو مفتوح وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره، وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الأخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال، أو التنظيم النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للخلاف القائم.

إن مدة الإشعار المسبق بالإضراب تحسب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويتم تحديدها عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداءً من تاريخ إيداعه، ومن ثم يلتزم المستخدم وممثلوا العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال، وضمان أمنها، ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام. [المادتين 30-31 من قانون رقم 90-02] ويحتكم في هذه الحالة إلى وصل التسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته، ومفتش العمل كدليل على التاريخ الفعلي الذي يتم فيه استلام الأشعار بالإضراب.

بهذه الطريقة يبدو جليا حرص المشرع على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب بغية تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وذلك بمنحهم مزيدا من الوقت لإيجاد الحلول السلمية، وهو بذلك أي الإشعار برهان لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الإضراب إذا لم يساهم بجدية في إيجاد الحلول السلمية التي ترضيهم، أو بمعنى آخر دعوة له لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع.

باحترام هذه الإجراءات القانونية فسنكون بصدد نتيجة حتمية متمثلة في التوقف عن العمل، ومع ضرورة ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وعدم احتلالها بالقوة، وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل.

الفرع الثاني. مثال تطبيقي عن الإضراب متعلق بإضراب أساتذة التعليم العالي وهذا ما أقره القرار 01 لسنة 1999⁽¹⁾:

أولا من حيث الوقائع:

بداية كان الإضراب الأول سنة 1996 وكان على مستوى جامعة السنياء، ومر بكافة الإجراءات القانونية، وتعتبر دراسة شاملة لكل الفصل الأول المتعلق بالإطار القانوني لحق ممارسة الإضراب.

وتم إعادة التوقف الجماعي للعمل من طرف الأساتذة وكذا الموظفين الإداريين، والعمال سنة 1998، وقامت الهيئة النقابية بالإشعار المسبق للإدارة وبعد ثمانية أيام لم ترد الإدارة، ولجأوا إلى الوساطة إلا أنهم لم يتوصلوا إلى حلول مرضية لأطراف النزاع. هذا ما أدى إلى ضرورة اللجوء إلى التحكيم، بحيث رفض الأطراف اقتراحات الوسيط، وفي حالة ما إذا بررت بعض الظروف والأسباب الاقتصادية، أو الاجتماعية الهامة، أو القاهرة عرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في النظر بالنزاع برمته ك4 ما سبق وأن وضعنا هذه الفكرة أو عرض النزاع على التحكيم العادي.

وتم الفصل في النزاع بفضل مواصلة الحلول الودية دون استعمال أي عنف وهذا ما أقره: القرار رقم 01 لسنة 1999 الصادر على إثر الإضراب الذي قام به المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي حول الدفع المتعلق بعدم احترام إجراءات المصالحة، حيث أن اللجنة الوطنية للتحكيم ترى فيما يخص تمسك المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بعدم احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد

(1) الأستاذ عبد السلام ذيب، "قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي"

16-17-18-19 من القانون رقم 90-02 من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، أن هذه المسألة لا يمكن إثارتها من طرف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي على أنه هو الذي خالف مقتضيات هذه المواد وأعلن عن نيته في القيام بإضراب ابتداء من 17 أكتوبر 1998، بموجب إشعار مسبق صدر في 28 أوت 1998 قبل اللجوء إلى المصالحة، كما تقتضيه المادة 24 من نفس القانون، إلا أنه رغم اختلاف وجهات النظر إلا أن طرق التسوية لم تتوقف قط.

وتمثلت مطالب الأساتذة في تحسين القانون الأساسي للأساتذة ودراسة مسألة التقاعد ورفع الأجور، وكذا مسألة السكن.

ثانيا: من حيث الإجراءات:

أ. مسألة الوساطة:

يتبين من دراسة معطيات القضية أنها كانت باقتراح من المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، ورغم ما ينص عليه القانون في هذا الشأن من أن السيد الوزير هو الذي يعين الوسيط، فإن قبلت الشخصية المعنية المقترحة بغية تقريب النظر فلا إشكال.

وبفضل هذا الإجراء تم تخصيص حصة سكنية للمؤسسات الجامعية لمحافظة الجزائر الكبرى قدرت بـ 200 سكن، والتأكد على تسديد نفقات شراء الكتب، والوثائق من قبل الأساتذة وتطبيق النشاط المتعلق بنشاط البحث، وأن المساعي المذكورة تثبت قيام إجراءات الوساطة بغض النظر عن عدم توصلها إلى حل نهائي للنزاع، فضلا عن أن اللجوء إلى الوساطة لا يعد إجراء إجباريا قبل تكليف اللجنة الوطنية للتحكيم.

إلا أن الممثلون النقائيون لأساتذة التعليم العالي ركزوا على ضرورة تبليغ الملف إلى المجلس الوطني للتحكيم، وفي هذه النقطة بالتحديد طرح تساؤل حول إجبارية التبليغ أم لا ؟
إن عدم تبليغ المجلس الوطني للتحكيم بملف الدعوى، بغض النظر عن كون القانون لا ينص على مثل هذا الإجراء، فإن اللجنة الوطنية تمنح أجلا للنقابة للإطلاع عليه.

ب. التحكيم:

فيما يخص الدفع المتعلق بعدم أخذ موافقة المجلس العالي لأساتذة قبل اللجوء إلى التحكيم. حيث فيما يخص ما يثيره المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي عن عدم موافقته قبل اللجوء إلى التحكيم، فإن القراءة المقترنة للمادتين 25-48 من نفس القانون يتبين بأن المشرع كان

يقصد إخبار النقابة بالإقبال على استعمال هذا الإجراء دون أن يجعل منه إجراء جوهريا يترتب عن عدم احترامه وعدم قابلية الدعوى.

- عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها في المادة 13 من المرسوم رقم 90/4108⁽¹⁾ :

إن عدم احترام الإجراءات المنصوص عليها في المادة 13 غير وجوبية، ويخضع إتباعها، أو عدم إتباعها للسلطة التقديرية للمقرر.

كما أن عدم بيان الضرورة الاقتصادية، أو الاجتماعية القاهرة، فإن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لا ينفي هذا الطابع، فضلا عن أن وزارة التعليم العالي بينت فيه الكفاية توافر هذا العنصر.

وعليه فإن اللجنة الوطنية للتحكيم تصرح بقبول الدعوى لأنها مستوفية للشروط القانونية، وتمنح أجلا للرد للمجلس إلى غاية يوم 24 فيفري 1999 على الساعة الواحدة والنصف زوالا.

من جهة أخرى لفت انتباه المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي إلى ضرورة احترام المادتين 25 و48 من القانون رقم 90-02 اللتين تنصان على وجوب توقيف الإضراب بمجرد اللجوء إلى التحكيم. وما يتم استخلاصه أن الأطراف عملت كل ما بوسعها لتحسين الظروف بهدف القضاء على النزاع القائم وهذا بدراسة قانونية دقيقة لصميم موضوع القضية، وفي النهاية توصلوا إلى حلول مرضية لجميع الأطراف.

من حيث الموضوع:

حيث أنه يتبين من الطلبات الشفوية والمكتوبة من الطرفين المتنازعين ما يلي:

- حيث أن وزارة التعليم والبحث العلمي تؤكد بأن مطالب المجلس الوطني للأساتذة تمثل انشغالها دائما بدليل أن الوزارة قدمت عدة اقتراحات خلال سلسلة الاجتماعات التي تمت بين الطرفين منذ الإشعار بالإضراب المؤرخ في 28 أوت 1998 إذ تم عقد اجتماع مع السيد وزير التعليم العالي بتاريخ 10 أكتوبر 1998 قصد إيجاد حل لكل المشاكل، والانشغالات المطروحة من قبل الأساتذة.

فيما يتعلق بإعادة ترمين الأجور:

⁽¹⁾ المرسوم رقم 90-4108 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

تمسكت الوزارة بطرح المشاكل ضمن منظور شامل يتم عن طريق القانون التوجيهي حول التعليم العالي الذي صادق عليه المجلس الشعبي الوطني بتاريخ 1999/01/27 في انتظار صدور القانون الأساسي للأستاذ الباحث بالتالي فإن مسألة الأجور لا بد أن تدرج في هذا الإطار، ولا يمكن مناقشتها بمعزل عن هذه الأطر.

ولللخروج من الأزمة تم عقد اجتماعي يوم 1998/02/01 حيث تقدمت الوزارة باقتراحين جديدين لم يكونا من مطالب المجلس الوطني للأساتذة وهما:
تسديد نفقات شراء الكتب، والوثائق من قبل الأساتذة والتي لها صلة بتخصصه، وميدان بحثهم بمبلغ سقفه 2000 دج شهريا لكل أستاذ في شكل تسبيقة شهرية تبدو جليا في فترة دورية.
منح مكافأة أعمال البحث التكميلية يتراوح مبلغها ما بين 2310 دج و 3520 دج شهريا على أن تدفع مقابل القيام الفعلي بأعمال البحث.
موضوع السكن الجامعي:

إن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والخدمات الاجتماعية تكفلت بمسألة السكن الجامعي الذي يخص كل من الأساتذة، والإداريين، والأعوان، وقد بذلت مجهودات لا يمكن إنكارها كما يلي:

أ. تخصيص برنامج 3000 سكن.

ب. إعادة تنشيط الورشات التي كانت متوقفة، أو بطيئة، أو لم تنطلق بعد.
موضوع القانون الأساسي للأستاذ الباحث:

إن الوزارة متفتحة في هذا المجال على أن يناقش هذا القانون في إطار قانون توحيد التعليم العالي، والبحث العلمي، وقانون الوظيف العمومي.
وهي على أتم الاستعداد لإثراء القانون الأساسي للأستاذ الباحث مع ممثلي المجلس الوطني للأساتذة والنقبات الأخرى.

وبعد المداولة قانونا تصرح اللجنة الوطنية بقبول الدعوى المقدمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وفي الموضوع لفت انتباه المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي إلى ضرورة تطبيق أحكام القانون رقم 290 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، وخاصة على وجوب توقيف الإضراب بمجرد اللجوء إلى التحكيم، من جهة.
ومن جهة أخرى توصلت إلى الحلول الآتية:

فيما يتعلق بمسألة الأجور: تقرر اللجنة التزام وزارة التعليم العالي بدفع مكافآت مصاريف التوثيق للأساتذة مقدرة بـ: 2000 دج شهريا على أساس التزام سنوي يقدمه الأستاذ.

- فيما يخص مكافآت أعمال البحث: تأمر اللجنة بتوسيع مكافآت أعمال البحث التكميلية لجميع أصناف أساتذة التعليم العالي في نطاق المرسوم رقم 182/97 المؤرخ في 14/05/1997.
- فيما يتعلق بمسألة السكن: تسجل اللجنة التزام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتسليم الشطر المتبقي أي 1070 مسكن من البرنامج المسطر في نهاية ديسمبر 1999.
- كما تسجل التزام الوزارة بتسليم عدد إضافي قدره 1064 مسكن في نهاية ديسمبر 1999.
- التأكيد على تخصيص حصة إضافية عددها 200 مسكن للمؤسسات الجامعية لمحافظة الجزائر الكبرى.

- الإشهاد بالالتزام وزارة التعليم العالي بالحفاظ على مصالح الأساتذة في برنامج الترقية العقارية لأساتذة التعليم العالي المحل، وذلك وفقا للتنظيم المعمول به.
- القبول بتشكيل لجنة واحدة على مستوى المؤسسات الجامعية لمحافظة الجزائر الكبرى لتوزيع السكنات بدلا من اللجنتين الحاليتين.

- فيما يخص القانون الأساسي للأستاذ الباحث:

الإسراع في دراسة وتحضير مشروع القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث بمشاركة جميع الأطراف المعنية قانونا قصد اقتصاد الوقت، وذلك في انتظار صدور القانون التوجيهي للتعليم العالي، والقانون الأساسي العام للوظيف العمومي.

وهذا مثال تطبيقي عن حل نزاع جماعي بمواصلة طرق التسوية الودية.

المطلب الثاني: الشروط الخاصة بالفئات العمالية، وبالهدف لمباشرة حق الإضراب.

حتى تتضح لنا فكرة الإضراب القانوني والشرعي لا بد لنا أن نميز بين شروط متعلقة بالمشاركين أولا، وشروط أخرى متعلقة بهدف الإضراب.

وهذا بالتعرض لدراسة الفئات العمالية المختلفة وعلاقتها بحق ممارسة الإضراب، والغاية من

الإضراب ضمن الفرعين التاليين:

الفرع الأول: الفئات العمالية المختلفة وعلاقتها بحق ممارسة الإضراب

نوضح ذلك بالدراسة التالية:

أولا. الفئات التي يحق لها الإضراب:

إن المشرع الجزائري ذكر نضا صريحا متعلق بالعمال الذين يحق لهم القيام بالإضراب وهذا من خلال فحوى المادة 3 من قانون رقم 90-02: "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين، والأشخاص الطبيعيين، أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني". يتضح لنا من خلال هذا النص القانوني الشروط المتعلقة بالمشاركين بحيث يجب أن يكونوا من:

أ.1 - العمال الأجراء المحددين بنص المادة 02 من قانون رقم 90-11 بحيث تنص على أنه: "يعتبر عمالا أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤديون عملا يدويا، أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعي المستخدم".

أ.2 - بعض فئات العمال الوارد ذكرهم في نص المادة رقم 04 من قانون رقم 90-11: "تحدد عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية، ومستخدمي السفن التجارية، والصيد البحري والعمال في المنازل، والصحفيين والفنانين، والمسرحيين، والممثلين التجاريين ورياضيين ومستخدمي البيوت وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به".

أ.3 - الموظفون الوارد تعريفهم في المادة 02 و03 من المرسوم رقم 85-59 وهم عمال الدولة الولاية، البلدية، وكل المؤسسات ذات الطابع الإداري.

بحيث يشتمل القطاع الذي تعمل فيه المؤسسات والإدارات العمومية على المصالح التابعة للدولة، و الجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التابعة لها ومصالح المجلس الشعبي الوطني والمجلس الأعلى للمحاسبة. ويتبع هذا القطاع أيضا الهيئات العمومية التي تخضع لقواعد

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

المحاسبة العمومية والمشرع يوضح لنا من خلال فحوى المادة 03 من نفس المرسوم على أنه تنطبق أحكام هذا المرسوم أيضا على الموظفين الآتين:

- الموظفون الإداريون والتقنيون العاملون في المؤسسات والأجهزة والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني باستثناء المنتخبين منهم.
- رجال القضاء مع مراعاة الأحكام التشريعية الخاصة المتعلقة بتعيينهم وحركات نقلهم وانضباطهم ومسار حياتهم المهنية.

ثانيا. الفئة العمالية الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب بصفة دائمة:

إن هذا الحق معترف به قانونا إلا أنه منع على بعض الفئات ممارسته، وهم المستخدمين المدنيين، أو العسكريين التابعين للدفاع الوطني والذين منعوا بموجب المادة رقم 03 من قانون رقم 90-02، وكذا الفئات التي ورد ذكرها في المادة 43 من نفس القانون وهم:

- القضاة.
- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،
- أعوان مصالح الأمن،
- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،
- أعوان مصالح استغلال شبكات إشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،
- الأعوان الميدانية العاملين في الجمارك،
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

فيتضح أنه يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن، أو صحة المواطنين، أو الاقتصاد الوطني للخطر.

ثالثا. الفئة الاجتماعية العاملة الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب بصفة مؤقتة:

إن لأرباب العمل أو السلطة الإدارية الحق في سحب حق ممارسة الإضراب بصفة مؤقتة على بعض العمال في قطاعات مختلفة محددة بالقانون، أو بالاتفاقيات الجماعية، بغية تقديم الحد الأدنى من الخدمة، أو الاستجابة لأمر التسخير الذي قد يمارسه المستخدم بصورة انفرادية عن طريق إصدار قرارات انفرادية بواسطة الاتفاق مع ممثلي العمال.

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

وهذه النشاطات ورد تحديدها في المادة رقم 38 من قانون رقم 90-02 والمتممة بالمادة 07 من القانون رقم 91-27، والتي يلزم فيها العمال إجباريا بالقيام به، بحيث تنص: " ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة أو مصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية،
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية، واللاسلكية، والإذاعة والتلفزة،
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز، والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها،
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية، والمساح، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية، والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ، والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير،
- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية، وكذلك المصالح الضرورية لسير العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة،
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية،
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري،
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية،
- مصالح الشحن، والتفريغ المينائية والمطارية، ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف، أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني،
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل، الأرصاد الجوية والإشارة البحرية، والسكة الحديدية، ومهام حراس حواجز المقاطع،
- مصالح النقل، والمواصلات السلكية، واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح، وعمليات الشحن، وإنقاذ السفن مباشرة،
- مصالح الدفن والمقابر،
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي، مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للتزويد وأبراج المراقبة،
- مصالح كتابة الضبط في المجالس، والمحاكم،
- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها،

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

▪ مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

إن سبب المنع بصفة مباشرة، و دائمة على الفئة الثانية، أو بصفة جزئية، وغير مباشرة على الفئة الثالثة للأسباب التالية:

▪ أسباب مرتبطة بالأمن الوطني: لأن الأشخاص الذين يشغلون بهذا المجال ممنوع عليهم بصورة كاملة أن يقوموا بأي توقيف عن العمل.

▪ أسباب مرتبطة باستمرار سير المرفق العام: وهي كل الأنشطة الضرورية التي قد يعرض توقفها حياة أو صحة المواطنين، أو الاقتصاد الوطني للخطر، فمثلا إضراب أعوان الجمارك الذي حدث سنة 1997 هو غير شرعي والأغلبية من رجال القانون يعتبرونه احتجاج.

لكن السؤال الذي يطرح هل الاحتجاج ممكن اعتباره إضراب في بعض القطاعات العمالية أم قد يتحول إلى إضراب؟

فبالرجوع إلى إضراب أعوان الجمارك اعتبر إضرابا غير شرعيا لأنه لم يحترم فيه الممثلين النقابيين لا لإجراءات الوقائية، ولا العلاجية، وكذا الإجراءات القانونية ولذا اعتبر مجرد احتجاج، بمفهوم المخالفة، لو أن أعوان الجمارك قاموا بالاحتجاج وبعد ذلك اتبعوا كافة الخطوات الودية لحل النزاع الجماعي إلا أنها لم تفضي إلى نتيجة، ومن ثم اتبعوا الخطوات القانونية ولجأوا لحق ممارسة الإضراب؛ فمن ثم يعتبر إضرابا شرعيا.

الفرع الثاني: الهدف من ممارسة حق الإضراب

ليحق للعمال ممارسة الإضراب يتوجب أن يتمحور هدفهم حول حماية المصلحة المهنية المشتركة بين كافة العمال، أي بغرض الدفاع عن المصالح المهنية الجماعية، بحيث لا يجب أن يكون الهدف من القيام بالإضراب هدف سياسي لا علاقة له بحياة العمال، كما أنه بسبب نزاع جماعي مما يؤدي إلى القيام بالإضراب، وهذا لأن الهدف واحد ويهم بقية العمال، ففي هذه الحالة الإضراب شرعي، وإن تعدى هذه الحالة فنكون بصدد إضراب غير قانوني.

أما إذا تحول الإضراب إلى سلاح سياسي كان يعارض قرار يخص السياسة الخارجية أو الداخلية لا علاقة له بحياة العمال عد ذلك تغييرا لهدف الإضراب. وكذلك الإضراب الهادف إلى

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

تدعيم مطلب فردي لعامل واحد لا علاقة له بالمصلحة الجماعية للعمال - إضراب بالتضامن غير قانوني أيضا -

فالإضرابات غير المشروعة متمثلة في كل من الإضراب التضامني لسبب غير قانوني وإضراب الاحتجاجات، الإضراب السياسي، والإضراب لسبب ديني لكونه ليس لها أي دافع مهني.
أولا: أشكال الإضراب والهدف من ممارسته كحق .

على حسب كل شكل من أشكال الإضراب يتم تحديد الهدف، إذن ما هي أشكال الإضراب؟.

1. الإضراب التقليدي La Grève traditionnelle

2. الإضراب الدائري La grève tournante

3. الإضراب القصير والمتكرر La grève courte et répétée (débrayage)

4. إضراب الإنتاجية أو الإضراب البطيء Grève perlée

5. إضراب المبالغة في النشاط، والإضراب الإداري

La grève de Zèle et la grève administrative

سنتعرض لكل نوع على حدى:

1. الإضراب التقليدي:

ويقصد به انقطاع المضربين عن نشاطهم في نفس الوقت، ويتركون أماكن العمل، أو أن يتغيبوا عن الذهاب إليها، وهذا النوع يكون في محل مخطط موضوع ومدروس مسبقا والتحضير له يشمل في آن واحد مسألة اندلاعه ومدته المحتملة، والمضربون لا يشنون إضرابا جماعيا إلا بعد موازنة القوى المتقابلة وتقدير الزمن الذي يمكن لطرف أو لأخر أن يستمر في موقفه، كما يأخذ المضربون في اعتبارهم الوضعية الاقتصادية للمؤسسة، أو للفرع الصناعي المعني بالأمر أي أهمية المخزون الاحتياطي ومقارنته مع الطلبات الواجب تليبيتها، ومن جهة أخرى يأخذ المضربون في اعتبارهم القدرات المالية للعمال، كتاريخ الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية، واحتياطات معاونة الإضراب إن وجدت، وبالإضافة إلى ذلك يسهر منظمو الإضراب على ضمان خدمات الأمن، وعلى تشكيل هيئة الطوارئ (Les piquets) حاثين أعضاء هذه الهيئة على الإكتفاء بدور سلبي دون تجاوزه⁽¹⁾ كما يحاول منظمو الإضراب مع المؤجر من أن يجد عمالا يخلفون العمال المضربين.

(1) Dr SINAY Helene et JAVILLIER JEAN -Claude- Droit du travail la grève 2^{eme} Edition. 1984 P34 et suivre.

2. الإضراب الدائري:

هذا الشكل من الإضراب هو إضراب ذو تنفيذ فتوي، ومتتابع فبدلاً من أن يضرب العمال جميعاً أي ينقطعون عن عملهم في نفس الساعة ويستأنفون عملهم عند انتهاء الإضراب في نفس الساعة، بمعنى تضرب فئة من العمال بعد الأخرى.

فمثلاً: مؤسسة قطع غيار السيارات فيضرب عمال الشبايك المتعاملين مع الجمهور، ثم العمال المكلفون بالقطع فوق الرفوف وأخيراً أعوان المحاسبة المالية.

فالإضراب الدائري يفترض تخطيطاً حقيقياً مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاجية في عملية الإضراب، والتوقيت المضبوط للإضرابات الجزئية المتعددة.

وهذا النوع ينقسم إلى نوعين:

أ. الإضراب الدائري الأفقي.

ب. لإضراب الدائري العمودي.

أ. الإضراب الدائري الأفقي: يمارس من قبل صنف مهني، وينعكس على إنتاج عمال غير مضربين فمثلاً: عمال تكوين الخيوط يمنع معمل النسيج من العمل، وإضراب الميكانيكين يمنع مسيرين الآلات من أي نشاط.

ب. الإضراب الدائري العمودي: يجمد العمل في قطاع محدد من المؤسسة لكن هذا القطاع يتبدل شيئاً فشيئاً في سير الإضراب، ولا يصيب القطاعات المجاورة. وهذا النوع من الإضراب يلاحظ عليه أن في فرنسا وبالأخص في القطاع العام كان المسرح الأول للإضرابات الدائرية إلا أن المشرع الفرنسي منعه في هذا القطاع بمقتضى قانون 31 جويلية 1963، وقبل هذا المنع حصلت إضرابات في سنة 1962، وفي الأشهر الأولى من عام 1963، وأما القطاع الخاص فمازال يعرف الكثير من هذا الشكل.

تجدر الإشارة إلى أن الاشتراك في الإضراب الدائري يمكن أن يكون الحصول عليه في غالب الأحيان أصعب من الاشتراك في إضراب واضح، وفي الواقع تكون مجموعة المضربين أقل ضخامة.

3. الإضراب القصير والمتكرر:

وهو ترك مكان العمل قبل إنهاء الوقت النظامي للعمل أو أن التوقف يتخلل ساعات العمل الحقيقية مع استئناف المضربين للعمل بعدها مع ضرورة عدم مغادرة أماكن العمل.

هذا وأن سبب قصر المدة في الإضراب هو المورد المالي للأجراء المضربين، فالتوقعات القصيرة والمتكررة تتخللها عودة إلى العمل يستحق العمال خلالها أجورهم، وبالتالي يحتفظون بمواردهم المالية الكاملة تقريبا، وهذا مما يساعدهم على الاستمرار في التوقفات المتقطعة.

والإضراب هنا ذو وجه مزدوج فهو إضراب مفاجئ للمؤجر، وإضراب مخطط بالنسبة للمتضمنين على أساس أن تنظيمه يحتاج إلى الكثير من الدقة فتواتره، ومداه، ومدته هي معطيات تدرس مسبقا ويحده ثقلها وتقرر ضمن مخطط عام يتعلق بكامل الحركة المطالبة.

مما تجدر الإشارة إليه أن الإضراب القصير يمكن أن يكون أحيانا غاية في حد ذاته وليس عنصرا في مخطط عام بحيث يتوقف العمال عن عملهم، ساعة أو ساعتين، من أجل دعم مطالبهم، وينتهي الأمر.

4. إضراب الإنتاجية أو الإضراب البطيء:

عندما ما يلجأ الأجراء إلى هذا الشكل من الإضراب، لا يتوقفون عن العمل، وإنما ينقصون من فعاليتهم بالتخفيض، إراديا وبصورة ملموسة من وتيرة الإنتاج بحيث قد يصل النقص إلى 50% أو أكثر⁽¹⁾ وقد تدوم الحركة الإضرابية عدة أيام مع انخفاض في الإنتاج يختلف بحسب أيام الإضراب البطيء، ومثل هذا الشكل من الإضراب يحتم المقارنة ما بين عدد القطع المنتجة خلال وقت محدد قبل الإضراب، والعدد المطابق المنتج خلال فترة الحركة المطالبة وإذا أمكن الاعتراض، ومن جهة نظرة قانونية على صفة الإضراب بالنسبة لمثل هذه الحركة، فإنه من وجهة نظر اجتماعية، لا يثير مجالات للشك كون الحركة مدروسة وجماعية وأن كل عامل يأخذ صفة المضرب في اللحظة التي يبطئ فيها إراديا، مجهود، ووتيرته، إلا أن هذه الصفة لا يمكن قبولها إلا من وجهة نظر علم الاجتماع، أما قانونا، فلا يمكن تأييدها، وفي مثل هذا الشكل من الإضراب يتحمل الأجير تضحية مالية، لأنه إذا كان يستلم أجره بناء على القطعة أو المردود فيستلم حتما أقل مما كان يستلمه في الأوقات العادية، وإذا كان يستلم أجره بناء على الزمن فإن المؤجر الذي يتأكد من نقصان إنتاجه يعطيه أجرا بناء على العمل الذي نفذه والذي نقده، وبالتالي يكون هذا الأجر متناسبا مع الإنتاجية الطبيعية لعمله.

(1) الدكتور راشد راشد، "المرجع السابق"، ص 299

إن هذا الإضراب يشن عادة للمطالبة بمكافأة الإنتاجية أو لتعديل شروط هذه المكافأة إذا توجد علاقة ما بين هدف الإضراب وشكله، إلا أن هذا ليس قاعدة عامة، ففي بعض المهن يكون الإضراب الكلي شبه مستحيل لأسباب تقنية.

وتجنباً لوقوع هذا الإضراب يتم إبرام اتفاقات مؤقتة ما بين إدارة المؤسسة والعمال تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود، ولا يمكن تجاوزها، وعلى ما يبدو فإن هذا الشكل من الإضراب يعد حالياً أكثر ندرة من الإضراب المتكرر أو القصير أو حتى الإضراب الدائري.

5. إضراب المبالغة في النشاط والإضراب الإداري:

على عكس الإضرابات الأخرى تمثل إما انقطاعات ما عن العمل، وإما تخفيضاً في النشاط، يتضمن هذا الإضراب تصعيداً في النشاط عن طريق مراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها الموظفون المضربون بالغين بذلك حد التطرق في ممارسة مهامهم وبصورة مفاجئة.

مثلاً: لو اعتاد رجال الجمارك على التفتيش السريع أو تفتيش بعض حقائب المسافرين بنجدهم يغيرون فجأة وتيرة نشاطهم في التفتيش، ويجبرون المسافرين على فتح جميع حقائبهم صغيرة كانت أو كبيرة، ويولد هذا الإضراب تأخراً وبطأ إدارياً في القطاع العام الذي لا يتأثر استمرار النشاط فيه. وإنما يسير هنا النشاط بشكل سيء مما يؤثر سلباً على المتعاملين مع المصالح العمومية مما قد يؤدي إلى عدم شعبيته.

ولنجاح هذا الإضراب يجب التنظيم الدقيق المسبق عن طريق البحث عن نصوص وأنظمة ومناشير يمكن تطبيقها حرفياً.

❖ أما الإضراب الإداري: يتم بعد إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الإضرابية مع أن النشاط الأساسي للمضربين يبقى مستمراً. فمثلاً: يستمر أعوان المصالح البلدية في إنجاز مهامهم الأساسية، ولكنهم يرفضون ملئ الأوراق، والمحركات الموجهة لمؤوس الإدارة وكذلك يقوم الأساتذة بشكل طبيعي بإلقاء دروسهم وتصحيح أوراق الامتحانات، إلا أنهم يرفضون تبليغ النتائج البيداغوجية للمصالح المختصة، كما لا يشاركون في مجالس المدارس أو الجامعات.

ثانيا: مثال تطبيقي حول الإضراب العادي والإضراب السياسي والإضراب القانوني والإضراب غير القانوني:

يتم توضيح هذا المثال التطبيقي بفضل القرار رقم 187183 المؤرخ في 14/03/2000 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برفض الدعوى (1).

حيث أن الحكم المطعون فيه برر أن الإضراب الذي شارك فيه الطاعن غير قانوني دون تحديد النص القانوني المعتمد، والذي أوصله إلى هذه القناعة، وأن الأحكام المعتمد عليها فلا يوجد أي نص يميز بين الإضراب العادي والإضراب السياسي والإضراب القانوني، فكل ما هو منصوص عليه هي كفييات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وشروط، وكفييات ممارسة حق الإضراب، كما رتب عقوبات جزائية في حالة مخالفتها، وإن الحكم المطعون فيه الذي اعتبر تسريح الطاعن من منصب عمله تسريح شرعي كونه شارك في إضراب غير قانوني، قد تجاوز سلطته، الأمر الذي يعرضه للنقض في نظر الطاعن.

حيث أنه بمراجعة وثائق الدعوى، وحيثيات الحكم المطعون فيه أنه يتبين من الحكم ومن جملة ما تأسس عليه هو عدم شرعية الإضراب الذي نصب للعامل الطاعن. وحسب اجتهاد المحكمة العليا إن شرعية الإضراب من عدمه لا تثبت إلا بحكم يسعى فيه استصداره عن الإضراب من طرف صاحب العمل، وبما أن قاضي الحكم المطعون فيه أهمل معاينته، فذلك عرض حكمه للنقض. ما يتم استخلاصه لا يهم تحديد شكل الإضراب، بل لا بد من الاكتفاء بإتباع الإجراءات الوقائية والعلاجية لتفادي مباشرة الإضراب.

إن هذه الأشكال المختلفة للإضراب يمكن إما أن تجمع جميعها في مزيج من الإضرابات. مثل: توقفات عن العمل مقترنة بإضرابات المردود، وإما أن يشن على التعاقب خلال نفس الحركة المطالبة كأن يشن إضراب المردود، وبعد ذلك إضراب شامل.

إلا أنه يتبادر إلى الأذهان ضرورة التساؤل حول أهم الإحصائيات المتوصل إليها من طرف وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والإجابة على هذا التساؤل تكون بدراسة ممارسة حق الإضراب منذ 1964 إلى غاية سنة 2002، وبالتالي سيتم التقسيم إلى مرحلتين.

أ. الإحصائيات حول تطور الإضراب من سنة 1964 إلى غاية 1977 (1):

(1) الأستاذ عبد السلام ذيب، "قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي"، دار القصة للنشر، الجزائر، سنة 2003 - ص، 387

السنة	مؤسسات الدولة	مؤسسات الخواص
1964	33	--
1969	68	02
1975	114	41
1977	224	180

مثال: تطبيق آخر حول شكل معين من الإضراب متمثل في الإضراب القصير والمتكرر.

الإضراب القصير والمتكرر			
مؤسسات الدولة	55	30,5 %	125
مؤسسات الخواص	135	56,25 %	105
			69,44 %
			43,75 %

ب - تطور الإضراب من سنة 1993 إلى سنة 2002⁽¹⁾:

سنة 1993: عرفت 537 إضراب وبالتحديد في القطاعات التالية:

- المؤسسات الوطنية ← 244 إضراب ← نسبة 19 %
- المؤسسات المحلية ← 145 إضراب ← نسبة 19 %
- المؤسسات العمومية ← 101 إضراب ← نسبة 72 %
- القطاع الخاص ← 47 إضراب ← نسبة 27 %
- قطاع البناء و الأشغال العمومية ← 253 إضراب ← نسبة 27 %
- قطاع الصناعات والخدمات ← 70 إضراب ← نسبة 13 %

النتيجة التي توصل إليها الإتحاد العام للعمال الجزائريين أنه سنة 1993 وقع فيها 9720 نزاع. وما يتم استنتاجه أنه تم حل النزاعات الجماعية بواسطة الإجرائية الوقائية والعلاجية، وفي هذه الفترة تعتبر قد حققت نتيجة جيدة بحيث تم تفادي الوقوع في الإضراب وهذا بحل 9183 نزاع جماعي.

إلا أنه بعد نهاية هذه السنة عرفت الحركة الإضرابية تزايدا مستمر بحيث قدر في كل من:

(1) DJAGHOUL Ahmed « Mouvement de grève et classe ouvrier en Algérie ».

(1) الدكتور أحمية سليمان، "المرجع السابق"، ص 172-174.

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

- سنة 1994 عرفت 410 إضرابا بنسبة 54,30 %.
 - سنة 1995 عرفت 432 إضراب.
 - سنة 1996 عرفت 441 إضراب، وقدرت النسبة المئوية للسنتين \Leftarrow بنسبة 57,90 %.
- وبعد نهاية السنة عرفت الحركة الإضرابية انخفاض يبدو جليا من خلال
- سنة 1997 : عرفت 292 إضراب بنسبة 55 % ومست المؤسسات التالية :
- المؤسسات الاقتصادية \Leftarrow 119 إضرابا \Leftarrow 41 %
 - المؤسسات الوطنية \Leftarrow 105 إضرابا \Leftarrow 36 %
 - القطاع الخاص \Leftarrow 18 إضرابا \Leftarrow 06 %
 - الإدارة العمومية \Leftarrow 50 إضراب \Leftarrow 17 %

سنة 1999 : تم الترتيب حسب القطاعات التي شاهدت الإضراب بنسبة عالية:

- قطاع الأشغال العمومية والبناء \Leftarrow 145 إضراب
- القطاع الصناعي \Leftarrow 64 إضراب
- القطاع الخدمات \Leftarrow 21 إضراب
- القطاع الفلاحي \Leftarrow 12 إضراب
- الإدارة العمومية \Leftarrow 05 إضراب

أما سنة 2002: فقد قدر عدد الإضرابات غير المشروعة بنسبة 63 %⁽¹⁾.

ج. إحصائيات الإضراب المتعلق بشركة سوناطراك بمختلف فروعها ما بين سنتين 1993 - 1994⁽²⁾ :

⁽¹⁾ Journal Quotidien le Jeudi 12/12/2002 P 5.

⁽²⁾ BENAMMAR Belazoreg, « Les grèves dans l'entreprise publique entre le droit et le non droit ».

الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب

	سنة 1994	سنة 1993
	عدد الإضرابات المشروعة	عدد الإضرابات المشروعة
17	07	10
	عدد الإضرابات غير المشروعة	عدد الإضرابات غير المشروعة
49	33	16

عد الأيام الضائعة في كل من القطاع العام، والخاص:

القطاع الخاص		القطاع العام	
1994	1993	1994	1993
11851 يوم	23503 يوم	1190 يوم	10715 يوم

مما تجدر الإشارة إليه، ضرورة التكلم عن الحماية الممنوحة للعمال المضربين، وهذا ما سيتم التعرض له في الفصل الثاني بالإضافة إلى أنه تم نشر هذه الإحصائيات دون وضع أي تحليل موضحا الأسباب المؤدية إلى التوصل إلى هذه النتائج.

الخلاصة:

حتى نكون بصدد ممارسة فعلية وشرعية لحق الإضراب لابد من احترام النصوص القانونية، والتنظيمية ويرجع الفضل في هذا إلى مدى أهمية المنظمات النقابية ودورها الفعال في توعية العمال، لكون الحركة النقابية ذات أهمية كبيرة، وتبدوا جليا في بداية نشأة النزاع الجماعي. ولا يسعون مباشرة اللجوء إلى الإضراب، وإنما يقومون بدراسة اقتصادية⁽¹⁾ بغية تقدير فرص النجاح، وتحقيق المطالب المهنية.

كما أن الممثل النقابي يعتبر بمثابة المحامي لكونه يدافع على حقوق العمال بطريقة قانونية. والمشرع الجزائري حفاظا على الطرف الضعيف المتمثل في الفئة العمالية، ركز في المادة 02 من القانون رقم 90 - 14 المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 91 - 30 على أنه: "يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

إلا أنه من المنطقي أن تكون هناك نتائج إيجابية أو سلبية من جرّاء الممارسة الفعلية لحق الإضراب، وهذا سنتعرض له من خلال الفصل الثاني موضحا بذلك الحماية القانونية في إطار ممارسة حق الإضراب.

⁽¹⁾ HÉLÈNE Sinay, OP .CIT, P 44 – 52.

الفصل الثاني

حماية حق الإضراب

سبق وأن أشرنا إلى أن حق الإضراب، قد أصبح في النظم القانونية الحديثة حقا د. بقية الحقوق السياسية والمدنية الأخرى، يخضع لنصوص قانونية خاصة تحدد وتنظم كفاءات وشروط ممارسته⁽¹⁾.

(1) المادة 57 من دستور 1996 المؤرخ في 16 نوفمبر 1996 تنص على: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون، بـ القانون ممارسة هذا الحق أو أن يجعل حدودا لممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات، أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

هذه القوانين التي أصبحت تنص صراحة على الحماية القانونية لهذا الحق، مثلما تحمي مختلف القوانين الأخرى، وحماية هذا الحق مشروطة ومرهونة بمدى احترام العمال وتنظيماتهم النقابية، ومن ثم فإن عدم مراعاة هذه الشروط القانونية يسقط كل حماية قانونية، ونوضح هذه الحماية ضمن مبحثين، الأول يتضمن الحدود القانونية لممارسة الإضراب، والثاني حول مسؤولية الأطراف المتنازعة ودور القضاء.

المبحث الأول: الحدود القانونية لحق ممارسة الإضراب.

بعد استنفاد كافة الإجراءات الوقائية، والعلاجية، وكذا احترام كل الشروط القانونية هل يتوجب على كل من ممثلي العمال، والعمال المضربين، وأيضا الهيئة المستخدمة التصرف بكل حرية دون أي قيد، أم أن المشرع الجزائري حمايةً للطرفين وضع حدودا قانونية ؟
تم الإجابة على هذا السؤال ضمن المطلبين التاليين:

المطلب الأول: الضمانات القانونية الممنوحة للعمال غير المضربين.

المقصود بهذه الضمانات هي نفسها الالتزامات المفروضة على العمال المضربين الواجب احترامها أثناء تنفيذ العمل، أو محاولة لوقف الإضراب.

الفرع الأول: نطاق تنفيذ العمل.

حتى يتم السير الحسن داخل المؤسسة المستخدمة بوجود باقي العمال غير المضربين فإنه يتوجب على الفئة المضربة عدم التعدي على الفئة الأخرى بغية تنفيذ عملها، وهذا متمثلاً في العناصر التالية :

أولاً: عدم المساس بحرية العمل.

إن القانون يفرض على العمال المضربين بموجب المادة 34 من القانون رقم 90-02 على أنه: "يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم، أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد، أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد، أو المناورات الاحتيالية، أو العنف، أو الاعتداء".

نستخلص من فحوى هذه المادة وجود حالات معينة تعتبر بمثابة ضمانات ممنوحة للمستخدم أثناء مباشرة الإضراب، بحيث لا يجب التعرض لرب العمل، أو للعمال غير المضربين، وذلك يمنعهم من الالتحاق بعملهم سواء تم ذلك بالتهديد، أو المناورات الاحتيالية أو العنف وإلا وقعوا تحت طائلة العقوبة الواردة في المادة 56 من القانون السالف الذكر بحيث تنص على: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حبساً، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية، أو تهديداً أو عنفاً أو اعتداءً واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون".

فتطبيقاً لمبدأ حرية العمل، يستطيع العمال الذين لا يريدون المشاركة في الإضراب أن يواصلوا نشاطهم بصفة طبيعية، غير أن الملاحظ على هذه الحالة أنها نادرة الحدوث في أرض الواقع إذ غالباً ما يتعذر على هؤلاء الممتنعين عن الإضراب القيام بنشاطهم في نفس الظروف العادية السابقة، فإما أن يعودوا كمضربين بصورة غير مباشرة، أو ينظمون آجلاً في حركة الإضراب.

ومن الأمثلة التي قد يقوم بها العمال المضربون، وتعد عرقلة للعمل وضع حواجز على الأبواب، أو الطرق المؤدية للمؤسسة، أو منع دخول أو خروج أية سيارة، أو رفع لافتات تدعو إلى ممارسة العنف على العمال الذين لا ينضمون معهم في الإضراب، أو تدعوهم لمغادرة أماكن العمل. وقد منح القانون للعمال غير المضربين في حالة عرقلتهم عن ممارسة عملهم من الاستفادة من جميع حقوقهم من مستخدمهم، وكذا بإمكانهم رفع دعوى على العمال المضربين أو النقابة على أساسه المادة 124 من قانون الإجراءات المدنية.

كما سبق الذكر أن المادتان 34 و35 من القانون تمنع كل الأفعال التي من شأنها المساس بحرية العامل أو صاحب العمل أو ممثليه في الالتحاق بأماكن العمل أو منعهم من استئناف عملهم، أو مواصلته، وذلك مهما كانت الوسائل المستعملة بالتهديد، أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو التعدي، ومعنى ذلك أن العامل الذي لا يتفق مع الإضراب يبقى حراً في تأدية عمله، ولا يعتبر ملزماً بالاتفاق الذي اتخذ بالأغلبية، وهذا ما يتنافى والقواعد الديمقراطية المعمول بها.

مثال ذلك القرار رقم 159641 المؤرخ في 14 أبريل 1998 الصادر على اثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم المستأنف.

بحيث الوجه الأول المأخوذ من القصور وانعدام أو تناقض الأسباب.

ذلك أن القرار اعتمد على رسالة رئيس الفرع النقابي الذي يصرح فيها 1990/04/29 "لم يكن يوم إضراب، لأن الفرع النقابي تم تنصيبه يوم 1990/05/09 وما قام به بعض العمال ما هو إلا إضراب فردي في حين أن محضر التنصيب يوم 1990/05/09 ما هو إلا تعديل لمحضر 1990/01/17 المتضمن تنصيب رئيس مجلس العمال، هو الذي قرر الإضراب بعد إتباع الإجراءات القانونية واتبعه 1400 عامل بحضور الشرطة والدرك ومفتش العمل.

إن تقرير 1990/04/30 المعتمد عليه المستخدم لم يثبت غلق الباب.

وأن الطاعن أنكر أنه أغلق الباب، ونفس التقرير يذكر أن كل العمال طلبوا المفاتيح مما يبين أن هناك إضراب، والطاعن هو الذي مثل العمال في المفاوضات الشيء الذي أدى إلى معاقبته لوحده، في حين أن الإضراب بأمر من الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن طريق ممثله كما ثبت ذلك الوثائق، ومنه لا يوجد أي سند يثبت عدم شرعية الإضراب أو عرقلة حرية العمل، ومنه القرار لم يعط أسباباً عن رفض الدعوى.

حيث يبين فعلا الرجوع إلى القرار المطعون فيه أنه صح الطرد كان بسبب غلق باب المؤسسة من طرف المدعي يوم 29 و30 أبريل 1990 .

وحيث أن القرار لم يبين من أين أتى بأن يوم 1990/04/30 وقع فيه أي فعل خطئ من العامل إذ أن التقرير المعتمد عليه يشير فقط أنه تبعا للإضراب يوم 1990/04/29 تم غلق الباب على الساعة التاسعة.

كما انه من جهة ثانية أن المجلس لم يبين أن المدعو..، هو الذي غلق الباب إذ كان التقرير المذكور يشير أن هذا الأخير هو الذي أخذ المفاتيح، ولم يذكر انه هو الذي غلق الباب مما يجعل نسبة فعل غلق الباب لطاعن على هذا الأساس يعوزها الدليل الكافي .

أخيرا إن القرار المطعون فيه لم يستوفي شروط المادة 286 إجراءات المدنية إذ أن قرار الإحالة الصادر عن المحكمة العليا الذي طلب من قضاة الموضوع أن يتطرقوا إلى مدى ثبوت الخطأ المهني المنسوب للطاعن، والتحقيق من أنه بالفعل ارتكب خطأ جسيم، والأشكال التي أخذها هذا الخطأ المنسوب للعامل، والذي يمثل في عرقلة حرية العمل.

على هذا الأساس كان قضاة الموضوع أن يثبتوا من جهة الأفعال المادية التي نسبت للعامل ثم يبان أن تلك الأفعال تتوفر فيها أركان الخطأ كما عرفته المادة 34 في فقرتها الثانية من قانون رقم 90-02 التي يكفي مجرد الاحتفاظ بمفاتيح الباب حتى ولو ثبت ماديا أن تستوفي أركانها الشرعية والمعنوية إذ لا بد تبيان أن الفعل هو من ضمن الأفعال المذكورة في المادة كوسيلة لاقتراف الخطأ ثم بيان النتيجة وهي تعرض إلى عامل أو مستخدم، أو ممثلا منعه من الدخول إلى أماكن العمل.

وحيث أن باكتفائهم القول أن فعل غلق الباب أدى إلى عرقلة سير المؤسسة سيرا عاديا وبناء عليه يكون قضاة الموضوع قد اعتمدوا العناصر المفروضة قانونا القيام فعل عرقلة حرية العمل، وبهذا لم يعطوا لقضائهم التسبيب الكافي، والأساس القانوني السليم مما يعرض قرارهم للنقض.

ثانيا: احتلال أماكن العمل.

إن هذا التصرف يعتبره القانون مخالفة جزائية، ولا يكون إلا إذا صاحب ذلك الاحتلال العنف، أو محاولة استعماله، وهذا التصرف يمكن أن يجعل الإضراب غير شرعي لكونه يمس بحق المستخدم في استغلال مؤسسة، وكذلك بخرية العمل، ولا يمكن إثبات هذه الواقعة إلا بعد رفض

العمال الاستجابة لأمر قضائي يدعو إلى إخلاء الأماكن ومثال ذلك كأن يأخذ العامل سيارة المؤسسة، واستعمالها في الإضراب.

ثالثا: أمر التسخير، أو الالتزام الناجم عن ضمان قدر أدنى من الخدمة.

إن العمال في حالة الإضراب ملزمون بالاستجابة لأمر التسخير أو تقديم الحد الأدنى من الخدمة سواء في النشاط التي أوجب فيها المشرع تقديم فيه تلك الخدمة، أو ما قد حددته الاتفاقيات الجماعية حسب طبيعة كل نشاط، ويحدد قائمة العمال للمستخدم بإرادته المنفردة أو يكون بالاتفاق، ولكن غالبا ما تقوم النقابات المعلنة عن الإضراب نفسها بتحديد العمال المعنيين، وهذا في إطار المحافظة على التسيير الحسن للإضراب، ويعد عدم الاستجابة لأمر التسخير، أو تقديم الحد الأدنى خرقا لقاعدة جوهرية قد تجعل الإضراب غير شرعي.

الفرع الثاني : نطاق عرقلة أية محاولة لوقف الإضراب.

من المعلوم أن الإضراب يكون متواصلًا، وفي نفس الوقت تكون محاولات عديدة بين الممثلين النقابيين، والمستخدم لدراسة أهم النقاط المتسببة في هذا النزاع بغية الوصول إلى حلول إلا أننا قد نلمس بعض التدخلات المعيقة لهذه العملية، وهي متمثلة في العناصر التالية :

أولاً: عدم عرقلة التشاور الجماعي.

إن عملية التشاور الجماعي قد تجمع ممثلي العمال المضربين، والمستخدم لأجل إيجاد حل وتسوية للمطالب المرفوعة في الإضراب.

فإن تم توقيف التشاور الجماعي عن طريق العنف، أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، فهذا يعرقل السير الحسن للإضراب الشرعي، وكذا بأوضاع المؤسسة، وهذا ما قرره المشرع الجزائري في المادة 55 من قانون رقم 90-02: " يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاور الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حسباً ومن 2000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحداها، إذا صاحب التوقيف التشاور الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص، أو الممتلكات".

ثانياً : عدم الضغط أو الاحتيال على الوسطاء والحكام.

سواء يتم ذلك بتزويدهم بمعلومات غير صحيحة، أو بوثائق مزورة وكل هذا من أجل توجيه قراراتهم، أو توصياتهم، ويشكل مثل هذا التصرف جنحة قد تصل عقوبتها إلى ستة أشهر.

ثالثاً : عدم القيام بعمل خارج المؤسسة أثناء الإضراب.

إن العامل المضرب أصلاً ملزم بالقدوم إلى المؤسسة لتسجيل حضوره، لكن قد يلجأ العامل للرفع من معاناته وسوء حالته المادية إلى العمل في مؤسسة أخرى، وهذا فقط أثناء فترة الإضراب، إلا أن هذا التصرف يقضي على الهدف المرجو من الإضراب، ويصبح الأمر لصالح المستخدم، وليس فقط للضغط عليه، كما قد يعتبر هذا التصرف إنهاءً ضمناً لعقد العمل من جانب العامل.

- الخطأ الجسيم وعلاقته بالهيئة المستخدمة في إطار ممارسة حق الإضراب:

في إطار علاقة العمل إذا لم يحترم العمال المضربون واجباتهم المقررة له فتوقع عليهم عقوبات معينة، وهذا ما سبق ذكره، إلا أننا نود التوضيح أكثر فيما يخص أهم التصرفات البارزة والدالة على ارتكاب الخطأ الجسيم والمتمثلة في العناصر التالية :

1- تصرفات العنف ضد الأشخاص.

2- إتلاف الأشياء أو حبسها.

3- الاعتداء على تعليمات الأمن.

1. تصرفات العنف ضد الأشخاص:

قد يرتكب العنف، أحياناً، من طرف أجير مضرب ضد أجير غير مضرب، وهكذا يجوز تسريح الضارب لسبب حقيقي وجدي.

وتارة يرتكب العنف ضد الأجراء المسؤولين في المؤسسة، أو كتعليق لافتات تتضمن تهديدات بالموت ضد المديرين، أو أعمال العنف المرتكبة فعلاً ضدهم من طرف أحد المضربين وهذا يعد من الخطأ الجسيم.

أو مثلاً حجز شخصي لأحد المسؤولين، بمعنى الحجز الفعلي ومع ضرورة التمييز بين الحجز من أجل النقاش، والحجز العقابي، أو الانتقامي⁽¹⁾ والسؤال الذي يطرح.

عندما يريد المضربون الحوار مباشرة مع أحد الإطارات السامية في المؤسسة، بإرغامه على البقاء في مكتبة ساعة أو ساعتين، فهل يعد هذا التصرف حجراً حقيقياً يستدعي تدخل القوة العمومية لتحرير المحجوز؟

فعلى حسب الأستاذ راشد راشد فإنه يذكر: "لا نعتقد ذلك، طالما أن نية المضربين معقودة على الحوار مع الإطار المحجوز لفترة قصيرة فقط بالإضافة إلى تدخل القوة العمومية قد يؤدي إلى مضاعفات ومواجهات جديدة، ويعطل المناقشات عندما تكون قد بدأت".

ما نستنتجه أنه طالما الحجز قائم على أساس الحوار بغية تفادي مواصلة الإضراب فلا داعي إلى استدعاء القوة العمومية، لكن إذا كان الحجز مصاحباً لاستعمال العنف على المدير كالضرب، أو تخريب الآلات، أو حرق بعض البضائع الموجودة في المخازن فإنه يكون من الضروري استدعاء القوات العمومية.

وأخيراً يعد من تصرفات العنف التصرفات المانعة من إخلاء المحل المحتل، كأن يحتل بعض المضربين غرفة المراقبة مثلاً: فهل هذا التصرف يعتبر خطأً جسيماً يجيز التسريح من الخدمة؟ وعلى العكس من ذلك، فإن قيام أحد المضربين بمنع الرئيس المباشر للعمال من أن يستعمل بنفسه توقيع العقوبة على مضرب آخر فلا يكفي على أنه خطأً جسيماً، وخاصة إذا انتهى هذا الحادث بسرعة، مما يجعله خطأً بسيطاً، لا يجيز بالطبع تسريح مرتكبه.

2. إتلاف الأشياء أو حبسها :

قد نجد، أحياناً الإضراب مع احتلال الأماكن، إتلاف البضائع، ويعد من صور الخطأ الجسيم، ولكن في أغلب الأحيان يحافظ المضربون بدقة على أدوات العمل، بغية رغبتهم في استئناف عملهم بعد تلبية مطالبهم، ولو جزئياً ومن ثم لا تكون لهم مصلحة في إتلاف وسائل الإنتاج.

فتارة يجلس المضربون عندهم البطاقات، والخرائط الجغرافية الخاصة بمرآب مثلاً باعتبارها ضرورة لمصلحة إسعاف السيارات، وتارة أخرى يجلس السائقون المضربون مفاتيح شاحناتهم وموقف

(1)- ROUX -P- « L'occupation des lieux et la séquestration des personnes. 1975 la page 359 et suiv.

الاجتهاد في هذه الفرضيات متردد على أساس أن المضربين بتصرفهم هذا يريدون منع استخدام عمال آخرين يجلون محلهم، كما يهدفون على إعطاء إضرابهم عامل فعاليته.

3. الاعتداء على تعليمات الأمن :

من النادر جداً، أن يرفض المضربون ضمان سير مصالح الأمن في المؤسسة، وفي معظم الإضرابات تشتغل فرق الأمن بصورة طبيعية، في أن مجموع العمال قد انقطع عن عمله⁽¹⁾ وهذا ما يفسر قسوة المحكمة عندما يثبت لديها مثل هذا الخرق لقواعد الإضراب، وهكذا فإن موقف أحد الأعوان في المناجم الذي حرض أثناء أحد الاجتماعات زملاءه على ترك مصالح الأمن يبرر فسخ علاقة العمل، ومجرد المعارضة حتى الشفاهية ضد سير خدمات الأمن، تمثل خطأ جسيماً، ومثل التصرف المادي المرتكب بهدف تعطيل الأمن.

والحل هو نفسه بالنسبة لموقف الإطار الذي يرفض إما الاستمرار في تسيير مصالح الأمن خلال الإضراب، وإما المشاركة بعد الإضراب في عمليات الإغاثة وهو قادر بشكل خاص على إظهار المخاطر التي يمكن أن يولدها هجر منصب العمل. ومن ضمن الأخطاء الجسيمة أيضاً إدخال الأجير المضرب لأشخاص غرباء عن المؤسسة، لكن تصعيد الإضراب بالمشاركة الخارجية هو فعل معاقب عليه.

فيما يخض موقف المشرع الجزائري يتضح من خلال المادة 73 المعدلة والمتممة بموجب القانون رقم 29/91، وخاصة الحالات التي لها علاقة مباشرة ببحث ممارسة الإضراب، كالمشاركة في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقاً للأحكام التشريعية الجاري بها العمل في هذا المجال، والمساهمة في أعمال العنف، مما تؤدي إلى أضرار مادية تصيب البنيات والمنشآت أو حالة رفض تنفيذ أمر التسخير.

يجب على المستخدم عند تحديده لوصف الخطأ الجسيم الذي يرتكب مراعاة الظروف التي ارتكب فيها الخطأ، ومدى اتساعه، ودرجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وكذلك السيرة التي كان يسلكها العامل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله، ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة. فمثلاً أثناء القيام بالإضراب تعرض أحد أعوان الأمن لبعض العمال مما شب على إثرها نزاع وتسبب في كسر بعض البضائع وتخريب لعدد من الآلات، فمن الوهلة الأولى يظهر أن المذنب الوحيد متمثل في

(1) - محكمة النقض الفرنسية - الغرفة الاجتماعية 15 أبريل 1983 - نشرة قرارات محكمة النقض العدد 5 رقم 198 ، ص 139.

جماعة العمال، وفي هذه الحالة يكونون قد ارتكبوا خطأ جسيم ينتج عنه إصدار قرار التسريح من المؤسسة والمتابعة القضائية.

إلا أنه في حالة ما إذا كانوا العمال في إطار إضراب مشروع وأعوان الأمن تحريضا من المستخدم بغية عرقلة سير الإضراب، طلب منهم التحرش بالعمال وضربهم، فيضطر العمال للدفاع عن أنفسهم، ففي هذه الحالة لا بد من إثبات التواطؤ الموجود بين المستخدم وأعوان الأمن، فإذا توفرت أدلة الإثبات وكانت ذات حجة قاطعة، فلا يحق إصدار قرار التسريح أو النطق بأي عقوبة جزائية لصالحهم، بل يبقون في مناصب عملهم وتتم معاقبة كل من أعوان الأمن ورب العمل.

فالخطأ الجسيم قد يرتكب من طرف العمال وقد يكون مفتعل لغرض إلحاق الضرر بهم، خاصة إذا كان عنصر فعال في هيئة نقابية ويقوم بتوعية العمال لجميع حقوقهم. فإن رب العمل يقوم بشتى الوسائل للتخلص منه حتى يبقى محافظا على سير العمل داخل المؤسسة.

كما نص المشرع الجزائري في المادة 33 مكرر المضافة بموجب القانون رقم 27/91 : "يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 02 أعلاه، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذي شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذي ساهموا فيه بنشاط مباشر.

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما".

إلا أنه في إطار ممارسة الإضراب لا يستطيع المستخدم تطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، لأن هذا الأخير يجمد.

المطلب الثاني : الالتزامات القانونية للمؤسسة المستخدمة.

يتوجب على المستخدم إتباع سلوكيات معينة، وعدم التصرف بطريقة عشوائية، وإلا عرض نفسه لعقوبات معينة، لذا نقول أن المشرع فرض على المستخدم التزامات معينة تجاه العمال المضربين وهذا بغية الحفاظ على السير الحسن للإضراب، وحتى لا تسود الفوضى سواء في إطار علاقة العمل، أو في المؤسسات والإدارات العمومية، وهذا ما سنتعرض له.

الفرع الأول: الحماية القانونية الواجب توفرها للعمال المضربين في إطار علاقة العمل.

أولاً : من حيث حقوق العمال: وتتمثل في العناصر التالية:

1. عدم إجبار العامل على استئناف العمل.

من البديهي أن يذكر المشرع الجزائري، ويفرض على المستخدم عدم استعمال العنف أو التهديد لإلزام المضربين للعودة إلى العمل، وإنما الرجوع إلى مناصب العمل يتم بعد التوصل على حلول مناسبة لكل من الطرفين.

2. عدم القيام بالتمييز بين فئات العمال المضربين أو غير المضربين.

أو الذين قاموا بعمليات الإضراب، وخصوصاً بما يتعلق بالأجر، الترقية، أو بكل الامتيازات الاجتماعية، ولو أن في هذا الأمر هناك فراغ قانوني لعدم وجود أي جزاء عند ارتكاب مثل هذه التصرفات في حالة الإضراب، إلا أن الفئة النقابية محمية قانوناً، ما دام أن الإضراب يعد من الممارسة النقابية، وهذا ما نصت عليه المواد 50-51، 52 من قانون رقم 90-14.

وفي حالة فرض سياسة تمييزية قد يجعل للعمال غير المضربين امتيازات لهم بمناسبة عدم مشاركتهم في الإضراب، إذ المطالب التي يستجيب إليها المستخدم يستفيد منها فقط العمال المضربون دون غيرهم.

3. عدم القيام بتوظيف عمال آخرين مكان المضربين.

يعتبر هذا النوع من التصرف مخالفة، وعرقلة لممارسة الإضراب، ويرتب له القانون جزاء وارد في المادة 57 من القانون رقم 90-02 بحيث تنص على أنه: "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو الاعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات حبساً، ومن 2000 دج إلى 50 ألف دج، أو إحدى هاتين العقوبتين".

ثانياً : من حيث سلطات المستخدم: وتتمثل في النقاط التالية:

1. تجميد تطبيق النظام الداخلي.

إن الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال، أو تحد منها، كما تنص عليه القوانين، والاتفاقيات الجماعية المعمول بها لاغية وعديمة المفعول، ومن ثم فإنه بمجرد المشروع في الإضراب المستخدم ممنوع عليه تطبيق العقوبات التأديبية على العمال المضربين أو منعهم من ممارسة هذا الحق، بل أن النظام الداخلي لا يكون ساري المفعول ويجمد طيلة فترة المباشرة في حق الإضراب.

2. عدم القيام بغلق المؤسسة .

إن هذا الإجراء مسموح به للمستخدم، إلا في حالة ما إذا أثبت ما يلي :

- أ. وجود تهديد خطير على المؤسسة كاحتلال الأماكن أو تخريبها.
- ب. أن الإضراب يمس كل العمال، ولا توجد فئة غير مضرية أو أن هاته الأخيرة يستحيل عليها مباشرة عملها.
- ج. إن نشاط الفئة المضرية يوقف استمرارية عمل المؤسسة كعمال المراقبة اليومية مثلا.

الفرع الثاني: الوضعية القانونية للموظفين في إطار حق الإضراب.

إن كافة الدول تعترف اليوم للمستخدمين بحق الإضراب، غير أن امتداد هذا الحق لقطاع الوظيف العمومي تم بطريقة محتشمة نظرا لكونه يتعارض مع مبدأ ضرورة استمرارية سير الموافق العامة بانتظام.

كما أن نطاق النظام القانوني والامتيازات الخاصة للمتابعة التأديبية المطبق في المؤسسات، والإدارات العمومية توسع ليشمل القانون المهني ليصبح اليوم من ضمن قواعد القانون العام. فالعقوبة التأديبية مستقلة عن الجهة الجزائية، لكون القرارات المتخذة في إحدى العقوبتين لا تؤثر على تلك التي ستخذ في الأخرى.

والسلطة التأديبية هي غالبا ما تكون من اختصاص السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين.

أولا: من حيث الأخطاء المهنية:

حددت أحكام المرسوم رقم 82-302 لاسيما في المادة 68 منه مختلف أنواع الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها العقابي، وصنفت إلى أخطاء من الدرجة الأولى وهي عبارة عن التصرفات التي

يلحق بموجبها الموظف أو العامل عموماً ضرراً بالنظام العام، كما هو منصوص عليه في القوانين الخاصة، والقانون الداخلي للهيئة المستخدمة. وأيضاً أخطاء من الدرجة الثانية وفقاً للمادة 70 من نفس المرسوم المذكور أعلاه.

الأخطاء التي يرتكبها الموظف نتيجة عدم الحيطة، أو الإهمال وتلحق ضرراً بأمن المستخدمين، أو بأموال الهيئة المستخدمة أو تتسبب في إلحاق أضرار مادية للمباني، والمنشآت الآلات، الأدوات، المواد الأولية، أو بالأشياء الأخرى التي تكون تراث للهيئة المستخدمة.

بالإضافة إلى وجود أخطاء من الدرجة الثالثة كالتأكد من إخفاء، أو التصريح الخاطيء في المجال الإداري أو الجمع بين أكثر من وظيفة. وحالة رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر السلطة الرئاسية لأداء أعمال ذات صلة بمنصب عمله، مع ضرورة إثبات مسؤولية العون الإداري، بقيامه بصرف أجر أعلى من الأجر المستحق أو كل دفع بأحقية الأجر، غير منصوص عليه في استمارة المرتب، وكذا إفشاء، أو محاولة إفشاء أسرار المهنة، وتحويل أو إخفاء وثائق خاصة بالمصلحة، الأخبار، تسريب أو تسريب معلومات ذات طابع مهني.

والمشروع أضاف كذلك التثبيت من تلقى إعطاءات نقداً، أو عينا أو امتيازات أخرى باختلاف طبيعتها من قبل شخص طبيعي أو معنوي، له أو يمكن أن تكون له علاقات مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالجهة المستخدمة، واستعمال لأغراض شخصية، أو لأغراض أجنبية عن المصلحة، المحلات التجهيزات، وعموماً الأملاك، الخدمات، أو وسائل العمل التابعة للجهة المستخدمة، وكذا ارتكاب خطأ جسيم أثناء مباشرة العمل، واللجوء إلى أعمال القوة تجاه أي شخص داخل أماكن العمل.

إن ارتكاب أثناء مدة علاقته الوظيفية جنحة أو جريمة لا تسمح بترك العون يستمر في المنصب الذي يشغله، عندما تتم معاينة هذه المخالفة من قبل المصالح القضائية المختصة، وكذا إلحاق بصفة إرادية أضرار مادية للمباني، المنشآت، الآلات، الأدوات، المواد الأولية وغيرها من الأشياء التي تكون تراث للهيئة المستخدمة.

ذكر المشروع لهذه الأخطاء التي قد ترتكب أثناء القيام بالوظيفة، وبما أننا لا نلمس وجود نص صريح بوضع أفعال أخرى غير مشروعة قد ترتكب أثناء القيام بالإضراب، فإن بعض هذه الأخطاء قد نلمس وجودها أثناء ممارسة حق الإضراب، كما أن الشارع في المادة 73 من هذا المرسوم ترك مجال

تحديد مختلف حالات الأخطاء المنصوص عليها في المواد من 68 إلى 72 من القانون، إلى القوانين الأساسية الخاصة حسب نوعيات، وخصوصيات كل فرع من فروع قطاعات الشغل.

ثانيا: من حيث العقوبات:

فيما يتعلق بتحديد العقوبة التأديبية، نلاحظ أن المشرع حدد بعض الاستدلالات التي ينبغي على الجهة المستخدمة أو ممثليها المفوض مراعاتها في المجال التأديبي، وهذا ما نصت عليه المادة الثالثة من المرسوم 302/82، بحيث تحديد العقوبة التأديبية يتم وفق درجة جسامة الخطأ المرتكب، ومراعاة الظروف المخففة أو المشددة التي ارتكبت فيها الأخطاء المهنية، مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار مسؤولية الموظف المتهم، وكذا نتائج الخطأ حول وقوع الضرر الذي لحق الهيئة المستخدمة أو بموظفي هذه الهيئة.

بالرجوع إلى المادة 124 من القانون النموذجي لسنة 1985 نجد أن المشرع نص صراحة على ثلاثة أنواع من العقوبات التأديبية دون المساس بالعقوبات الجزائية، يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة، وهي :

1. عقوبات من الدرجة الأولى :

فمثلا تعرض المشرع لذكر العقوبات من الدرجة الأولى والمتمثلة في الإنذار الشفوي، الإنذار الكتابي، والتوبيخ وكذلك الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام. وبناء على هذه الحالات المذكورة فإن الإدارة بإمكانها تطبيق عقوبة من الدرجة الأولى دون الحاجة إلى الرجوع إلى لجنة المستخدمين بأخذ رأيها في ذلك الإنذار والتوبيخ.

وهذا النوع من العقوبات لا يؤثر بفعالية على الموظفين، بحيث يحق لهم حق ممارسة الإضراب.

إلا أن مسألة الإيقاف عن العمل لمدة ثلاثة أيام تؤثر في حق ممارسة الإضراب، خاصة حالة تمديد فترة التوقيف القانونية وحق ممارسة الإضراب طبقا للمادة 131 الفقرة 02 من القانون النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية لسنة 1985 يمكن أن تمدد الفترة القانونية المقررة في المادة 130 من نفس القانون إلى غاية تسوية الوضعية النهائية للموظف، وذلك في حالة واحد وهي حالة متابعة الموظف الموقوف متابعة جزائية، وإلى أن يصبح القرار القضائي نهائيا.

وبهذا الصدد تجدر الإشارة إلا أنه لا يوجد أي مانع قانوني يمنع الإدارة صاحبة سلطة التعيين من تطبيق العقوبة التأديبية على الموظف المتهم، فالمبدأ المعمول به في مجال تأديب الموظفين هو الفصل بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجزائية.

ونستنتج أنه لا يمكن تأسيس العقوبة التأديبية إلا على الخطأ المهني في غياب الحكم القضائي، وبعد استشارة الهيئات المختصة قانوناً، ومن ثم لا يحق لأي موظف يكون في مثل هذه الوضعية القانونية أن يساهم في مباشرة الإضراب مع بقية الموظفين، إلا أنه من الناحية العملية يلاحظ أن السلطة التي لها صلاحية التعيين غالباً ما تنحج إلى التريث وتأجيل فتح الملفات التأديبية للموظفين المخطئين إذا كانوا متابعين جزائياً عن أخطائهم على غاية الفصل للقضائي في حالتهم.⁽¹⁾

فإذا فصل براءة الموظف، فمن حقه الرجوع إلى وظيفته ويتمتع بكافة حقوقه، وإذا ما صدف عودة الموظف مباشرة حق الإضراب، فيحق له الانضمام إلى بقية الموظفين المضربين.

2. عقوبات من الدرجة الثانية:

والمتمثلة في الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، وكذلك الشطب من جدول الترقية، في هذه الحالة يمكن للموظف الذي يتعرض لإحدى العقوبات المصنفة ضمن الدرجة الثانية أن ترفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر إلى لجنة الموظفين لتعطي أيها في ذلك بناء على المادة 126 من المرسوم رقم 59/85. ومن الجدير بالذكر أن الأفعال المعنية يمكن أيضاً أن تشكل مخالفة يعاقب عليها قانون العقوبات، ويكون عندئذ على السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تخطر النيابة العامة لتحريك الدعوى العمومية.

والالتزام بالإخطار المنصوص عليه في المادة 32 من قانون الإجراءات الجزائية التي بموجبها تلزم كل سلطة عمومية، كل مرفق عمومي، أو موظف أثناء ممارسته لوظائفه يعلم بجريمة أو جنحة بإخطار النيابة العامة فوراً وموفاتها بكل المعلومات، المحاضر، والتصرفات المتصرف بها.

ويبدو جالياً أن الموظف الذي يتعرض لعقوبات من الدرجة الثانية يفقد حقه في ممارسة

الإضراب.

3. عقوبات من الدرجة الثالثة :

(1) - أستاذ سعيد مقدم: "أخلاقيات الوظيفة العمومية"، شركة دار الأمة، مركز الطباعة السمعي البصري، لجامعة وهران، السبانية، ط1، جوان لسنة 1997، ص 139.

ذكرها المشرع من خلال المادة 124 السالفة الذكر والمتمثل في النقل الإجباري، التنزيل، التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات، والتسريح دون الإشعار المسبق، ومن غير التعويضات. إن السلطة التي لها صلاحية التعيين وفقا للمادة 127 من أحكام المرسوم 59/85 ملزمة بأخذ رأي لجنة الموظفين بصدد تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة، فإن عليها أن تبادر بإشعار اللجنة - كمجلس تآديبي - بموافاتها بتقرير مكتوب.

وخلا المدة القانونية المحدد بشهرين على الأكثر منذ تاريخ صدور مقرر التوقيف، يجب على المجلس التآديبي أن يجتمع وينظر في القضية التأديبية المطروحة عليه، وكذا في العقوبات المقترحة من طرف السلطة المختصة.

فبالنسبة لعقوبة النقل الإجباري، والتنزيل، فهاتين العقوبتين لا تمنع الموظف المعاقب من ممارسة الإضراب كحق مناط له مثله مثل بقية الموظفين، خاصة إذا صادف وقت صدور العقوبة وقت الإشعار المسبق للإضراب.

وفيما يخص التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات، أو التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير التعويضات، ففي كلتا الحالتين فمعارضة المجلس التآديبي لاقتراح التسريح، فإن الإدارة المستخدمة ملزمة بإعادة الموظف على منصبه مع تمكينه من تقاضي كامل مرتبه.

إلا أن هذا يتنافى ومبدأ تقاضي الأجر مقابل أداء العمل، وفي هذه الحالة فإن الموظف لم يعمل وثبتت إدانته، أما من حيث أحقية ممارسة الإضراب متوقف على قرار المجلس التآديبي، فإذا وافق هذا الأخير على العقوبتين فلا يحق لأي موظف أن يزاول عمله وينضم إلى الموظفين المضربين، أما في حالة العكس، فبمجرد عودته إلى منصبه يحق له مباشرة حق الإضراب.

المبحث الثاني: مسؤولية الأطراف المتنازعة ودور القضاء.

إن الاستعمال الخاطئ لحق ممارسة الإضراب سواء من طرف الممثلين النقابيين، أو العمال المضربين قد يؤدي إلى ارتكاب أخطاء، مما تؤدي بإلحاق أضرار على العمال غير المضربين وعلى الهيئة المستخدمة.

وحتى يتسنى للأطراف المتضررة الحصول على التعويض المطلوب فلا بد من معرفة الطبيعة القانونية لمسؤولية الأطراف المتنازعة ودور القضاء.

المطلب الأول: الطبيعة القانونية لمسؤولية الأطراف المتنازعة

أثناء سريان الإضراب قد تقع بعض الحوادث داخل الهيئة المستخدمة أو خارجها، لذا لبد من توضيح مسألة المسؤولية على من تقع؟.

والإجابة على هذا السؤال تكون بدراسة المسؤولية العمالية للعمال المضربين وللهيئة النقابية.

الفرع الأول: مسؤولية العمال المضربين.

إن الإضراب حق دستوري معترف به للعمال حماية للمصالح المادية والمعنوية، إلا أن هذا لا يعني أن المشرع لم يحرم المستخدم، لذا نقول أن ممارسة هذا الحق بمثابة سلاح ذو حدين إذ استعمل بطريقة غير قانونية، فإنه يحق للمستخدم منعهم من مواصلة عملهم، وعدم دفع الأجور لهذه الفئة المضربة.

أولاً: نشأة المسؤولية العمالية في إطار حق ممارسة الإضراب

إن المسؤولية المدنية تتضح في حالة تعدد المسؤولين لمسألة الاشتراك في الخطأ المسبب لأضرار للهيئة المستخدمة يكونون متضامنين في التزامهم بتعويض الضرر، وتكون المسؤولية فيما بينهم بالتساوي، إلا إذا عين القاضي نصيب كل منهم في التعويض، وهذا في إطار المسؤولية التقصيرية، أما في المسؤولية العقدية فلا تضامن بين المسؤولين إذا تعددوا ما لم يوجد اتفاق بينهم أو نص في القانون على التضامن. هذا كقاعدة عامة مذكورة في بعض المواد من القانون المدني كالمادة 126.

إلا أننا في دراستنا لحق ممارسة الإضراب يتم تحديد المسؤولية العمالية على حسب الطبيعة القانونية لمباشرة هذا الحق.

في إطار الإضراب المشروع أو القانوني فإن ممارسة هذا الحق تكون بطريقة قانونية، وفق ما جاء في القانون 02/90، فمن ثم لا يقع أي حادث مض سواء بالنسبة للعمال أو رب العمل نظراً للسير الحسن للإضراب، لذا لا نلمس أي مسؤولية تقصيرية.

أما إذا تبين أن العمال ساهموا في إضراب غير مشروع فما سبب خسارة مالية للهيئة المستخدمة، نظراً لعدم احترامهم للشروط القانونية الواجبة الخضوع للقيام بالإضراب، كعدم قيامهم بالإشعار المسبق أو بسبب ارتكابهم أخطاء جسيمة سريان الإضراب، فكل المسؤولية تقع على عاتقهم، ولا يحق لهم المطالبة بدفع الأجور أو العودة إلى مناصب العمل، إذا قرر المستخدم تسريحهم. فمحكمة النقض الفرنسية تذكر صراحة "مسؤولية العامل الأجير المشارك في الإضراب لا تنصب إلا على الأفعال غير المشروعة المرتكبة أثناء الوقف عن العمل"⁽¹⁾

⁽¹⁾ ELLENE Sinney la grève , traité de droit du travail , tome 6 . 1966, P332.

فمثلا العمال في حالات معينة يكونون ملزمون بدفع تعويض المستخدم عن نقص الإنتاج والأيام الضائعة كقضية Citroen - Aulnay يوم 17 جانفي 1986، بحيث أن القرار الصادر كان لصالح المستخدم، وفرض على العمال دفع تعويض قدر بمليون فرنك فرنسي.⁽¹⁾

كما أن مسؤولية العمال المضربين قد تكون بسبب منع العمال غير المضربين بمزاولة عملهم، وهذا باحتلال أماكن العمل، وهذا باحتلال أماكن العمل.

إذن توقف العمال غير المضربين عن العمل ليس بمحظ إرادتهم فيحق لهم المطالبة بأجورهم، وهذا ما يثبته قرار la Fontaine سنة 1984، حيث أن محكمة النقض يوم 08 ديسمبر 1983 صدرت قرارا على أساسه أن العمال المضربين الستة المتسببين شخصيا في غلق أبواب المؤسسة مانعين بقية العمال من الدخول مما كان السبب الرئيسي لعدم تقاضيهم أجورهم ومن ثم فإن العمال المضربون هم المسؤولون عن الوضعية، ويتوجب عليه دفع تعويض للعمال غير المضربين.

هذا القرار يوضح مدى وجود المسؤولية المدنية في النزاع الجماعي.

أما بخصوص المسؤولية الجزائية فتكون قائمة بمجرد ارتكاب الأخطاء الجسيمة أثناء سريان الإضراب، ويتعرضون لعقوبة حبس، وترجع السلطة التقديرية للقاضي في تحديد مدة الحبس.

ثانيا : حالات إلغاء المسؤولية العمالية في إطار حق ممارسة الإضراب:

أورد القانون المدني ثلاث حالات تنعدم فيها المسؤولية ببعض الشروط أو تخفف، وهي حالات الدفاع الشرعي، وحالة إطاعة الموظف أمر الرئيس، وحالة الضرورة.⁽²⁾

ولو حولنا ربط هذه الحالات بمسؤولية العمال فنجد إمكانية وجود أحوال إنعدام المسؤولية للعمال في إطار حق ممارسة الإضراب، كحالة الدفاع الشرعي، وحالة الضرورة، وقد تبدو العلاقة الأساسية بين حق الإضراب وانعدام المسؤولية خاصة من الناحية العملية، إلى مسألة الدفاع الشرعي في حالة ممارسة الإضراب بطريقة قانونية، قد يعدم المسؤولية عن العمال المضربين، خاصة إذا اشتمل جميع الشروط القانونية، كأن يكون المدافع أمام خطر حال يوشك أن يقع على نفسه، أو ان يكون

⁽¹⁾ ELLENE Sinney , Op Cit , P332.

⁽²⁾ علي علي سليمان: "النظرية العامة للإلتزام، مصادر الإلتزام في القانون المدني الجزائري، د.م.ج، 1992، ص 202..

الدفاع ضد عمل غير مشروع، وأن يستعمل الدفاع بالقدر اللازم لدفع الاعتداء، وأن لا يكون لدى المدافع سبيل آخر يلجأ إليه غير استعمال حق الدفاع الشرعي.

فإذا استوفى جماعة العمال أثناء النزاع داخل الهيئة المستخدمة مع بعض العمال غير المضربين لجميع شروط الدفاع الشرعي وثبت ذلك بأدلة مقنعة فتنتمي المسؤولية عن جماعة العمال المضربين. أما في حالة الضرورة فإن العمال يجدون أنفسهم أمام خطر لا دخل لإرادتهم في حدوثه، ومحدقا بهم، ويهدد النفس، كأن يشب حريق داخل الهيئة المستخدمة بوجود العمال المضربين، يتم الإثبات أن لا علاقة لهم بهذه الحادثة، وأنها كانت بفعل رب العمل فلا تقع على عاتقهم أي مسؤوليات.

الفرع الثاني : مسؤولية المنظمة النقابية.

أولاً. الطبيعة القانونية لمسؤولية المنظمة النقابية :

إن تحديد هذه الطبيعة يكمن في العلاقة القائمة بين المنظمة النقابية، والهيئة المستخدمة، العمال غير المضربين، والعمال المضربين.

حيث أن الممثلين النقابيين ملزمون باحترام الإجراءات القانونية الواجبة الإلتباع في حق ممارسة الإضراب، وقد سبق التعرض لها وبهذا نكون بصدد إضراب مشروع.

لكن إذا لم يتم احترام كافة الشروط القانونية، فسنكون بصدد إضراب غير مشروع كأن يقوم بإضراب مفاجئ، دون إشعار مسبق للهيئة المستخدمة، مما يسبب خسارة في الإنتاج ولا يسمح لباقي العمال للدخول للمؤسسة المستخدمة، ومباشرة عملهم، فهنا تقع المسؤولية بكاملها على المنظمة النقابية.

ويحق للمستخدم طلب التعويض واتخاذ قرارات ضد العمال المضربين.

كما يحق للعمال غير المضربين متابعة المنظمة النقابية على أساس منعهم من مواصلة عملهم وهذا ما تسبب في غيابهم، والمستخدم يرفض دفع الأجور على أساس عدم قيامهم بواجبهم المهني، وأن التوقف عن العمل لم يكن رب العمل متسببا فيه، وإنما المنظمة النقابية، وعلى هذا الأساس فإن التعويض، أو دفع أجور العمال في تلك الفترة يقع على عاتق المنظمة النقابية.

- بخصوص مسؤولية المنظمة النقابية تجاه العمال المضربين:

من المفروض أن عمل الهيئة النقابية ينصب على الدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية، لكن إذا اتخذت هذه المصالح لأهداف أخرى لا علاقة لها بالمجال العملي، وتكون ماسة بأمن وسلامة البلاد كأن يكون هدفها سياسي محظ، ففي هذه الحالة حتى لا تقع أي عقوبة على العمال المضربين، فيستلزم إثبات أنه وقع تحايل من طرف الممثلين النقابيين، وأنهم لم يكونوا على دراية كافية بما كانت تنويه الهيئة النقابية.

ومن ثم تقع المسؤولية على المنظمة النقابية، وهي الوحيدة تكون مسؤولة بدفع التعويض، وإن اقتضى الأمر تكون هناك متابعة جزائية.

وهذا ما تم إثباته في فرنسا بحيث نلمس وجود قرار مهم متمثل في قرار Trailor et Dubigeon Normandine المؤرخ يوم 09 نوفمبر 1982⁽¹⁾، يتمحور حول المسؤولية المدنية للنقابي تكون مرتبطة بالفعل الذي يرتكبه أثناء أو قبل ممارسة حق الإضراب، أي تكون مقترنة بالخطأ الشخصي أو يكون قد شارك في أعمال غير قانونية.

ثانيا : الدعوى النقابية وحق ممارسة الإضراب:

لا يقتصر التقاضي على العامل أو صاحب العمل فقط، بل يمتد هذا الحق إلى التنظيمات النقابية الممثلة لكل من العمال، وأصحاب العمل على السواء، وذلك باعتبار أن هذه التنظيمات أشخاص قانونية مستقلة بذاتها، كما أن المنظمة النقابية قد أصبحت أهلا لمباشرة أية دعوى قضائية، سواء كانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا تهم مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، أو تمس مصالح المهنة التي تمثلها، وهذا إما مدعية أو مدعي عليه.

وإن محور دراستنا مرتبط بحق ممارسة الإضراب، وهل الدعوى النقابية تؤثر على السير الحسن للإضراب، أم يتم التوقف عن الإضراب، ومواصلة العمل من جديد داخل الهيئة المستخدمة، إلى غاية الفصل في الدعوى النقابية، أم بمجرد رفع الدعوى قد يتعرض العمال المضربين إلى التسريح من طرف رب العمل مهما كانت طبيعة الأسباب المؤدية للإضراب.

للتوضيح أكثر ندرس النقاط القانونية الآتية:

⁽¹⁾ EPID, P 59.

1. **دعوى المصالح الجماعية** ⁽¹⁾: يقصد بالدعوى الجماعية تلك الدعوى التي تتعلق بمصلحة عامة لجماعة عامة من العمال، أو لكل العمال، هذه الدعوى التي تختلف أسبابها ودوافعها، كما تختلف الجهات القضائية المختصة بها، فقد تكون مدنية أو اجتماعية، وقد تكون جنائية. ونظرا لأن المهمة الأساسية للنقابة هي الدفاع عن المصالح الجماعية للعمال، وللمهنة، فإذا رفعت مثل هذه الدعوى في إطار الإضراب المشروع، فالهيئة النقابية تكون محافظة لحقوق العمال، إلا إنه من الناحية العملية، وفي بعض المؤسسات قد يتم التوقف عن الإضراب، إلى غاية الفصل في المسألة، لأنه من مصلحة العمال الحفاظ على مناصب عملهم، لأنهم إذا توقفوا نهائيا، فهذا قد يسبب ضرر للهيئة المستخدمة مما قد يؤدي إلى إفلاس المؤسسة، ومن ثم غلقها. أما في إطار الإضراب غير القانوني فتستكون المنظمة النقابية مدعى عليها، ولم تحسن الحفاظ على حقوق العمال.

2. **الدعوى المباشرة:**

هذا النوع من الدعاوى تمارسه النقابة باعتبارها صاحبة مصلحة وصفة، ذلك أن هذه الدعوى التي عادة ما تنص على نزاعات وقضايا تتعلق بتنفيذ أو تطبيق أو تفسير اتفاقيات، وعقود دائمة بين النقابة والمستخدم، وهي الدعوى التي أقرها المشرع الجزائري بمقتضى المادة 129 من القانون رقم 11/90.

حيث تتمتع النقابة هنا بصلاحيات رفع الدعوى المباشرة كاستثناء أو كبديل عن العمال، "لأن الأصل العمال، أو أصحاب العمل هم الذين تسري عليهم الاتفاقيات هم أصحاب الحق في المطالبة بتنفيذها.

فهذه الدعوى المباشرة تثبت مدى أهمية تنفيذ الاتفاقيات، وفي حالة عدم تنفيذها قد يكون هذا سبب لنشأة نزاع جماعي، مما قد يؤدي إلى إضراب.

حيث أن الدعوى المباشرة ترفع قبل الوقوع في الإضراب، أي أن العمال المضربين أو الهيئة النقابية تتخذ الدعوى المباشرة في حالات معينة كدليل إثبات على أن الهيئة المستخدمة لم تقم بتنفيذ التزاماتها رغم القيام بإجراءات وقائية.

(1) الدكتور أحيمه سليمان، " المرجع السابق"، ص 127 - 128.

نستنتج أن النقابة تستمد صفتها وتبرر مصلحتها في الدعوى الجماعية باعتبارها الهيئة الممثلة للعمال في إعلان وتأطير وتسيير الإضراب. وكذلك لكونها الهيئة التي من صلاحياتها التفاوض وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، إلى غير ذلك من مهام قانونية.

3. دعوى المصالح الفردية:

من بين الاستثناءات التي تتميز بها قوانين العمل المعاصرة هو خروجها عن القواعد العامة لإجراءات التقاضي المعمول بها على وجوب رفع دعوى بصفة شخصية، بحيث تم الاعتراف للنقابة بأهلية التقاضي، نيابة عن العامل، أو تمثيله أمام القضاء بدون الحاجة إلى أية وكالة من العامل، كما يمكنها كذلك التأسيس كطرف مدني في أية قضية تمس بمصالح العامل المادية أو المعنوية. وبالتالي يمكن للنقابة أن تباشر أية دعوى لصالح أي عامل فيما يخص إلغاء أي مقرر تسريح لا يستوفي كل الشروط و الإجراءات القانونية والاتفاقية المنظمة لهذه العملية. فقد يكون التسريح ناشئ عن ممارسة العامل حقه في الإضراب، واتهم بارتكابه أخطاء جسيمة، ويتم الإثبات بعد ذلك أن لا علاقة للعامل بهذه الأخطاء، فتدافع الهيئة النقابية عنه من جهة موضحه أن الإضراب مشروع، وأن قرار رب العمل قرار تعسفي لم يحترم فيه تطبيق القانون بحد افره. والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت العامل كما يمكن أن تكون دعوى استعجالية عند الضرورة.

المطلب الثاني: دور القضاء.

لقد طرحت مشاكل الإضراب في السنوات الأخيرة بحدة على محاكم الوطن، نتيجة لكثرة اضطرابات عالم الشغل في مختلف القطاعات والسبب في ذلك هو أن الاعتراف بحق الإضراب من طرف المشرع الجزائري لم يتبلور فهمه لدى العمال، والجهات المستخدمة، وكان للتطهير المالي للمؤسسات الوطنية تأثير سلبي على إرساء قواعد العمل الجديدة، ومن ضمنها الإضراب.

الفرع الأول: تدخل القضاء في الإضراب.

للقضاء دور كبير وضروري لحسم بعض المسائل المتعلقة بحق ممارسة الإضراب دون البعض منها، وهذا ما يؤدي بالمنظمات النقابية الممثلة للعمال باعتبار أن دور القضاء مقيد في حالات معينة بالجانب السياسي.

أولاً: الإطار القانوني للتدخل القضائي:

إن تدخل القضاء في الإضراب يكون في بعض الحالات في عرقلة حرية العمل الممثلة في احتلال أماكن العمل من قبل العمال المضربين، ويتم إثبات ذلك عن بواسطة محضر إثبات حالة وجود اعتصام داخل المؤسسات.

وفي هذه الحالة ترفع الجهة المستخدمة دعوى أمام القضاء الاستعجالي تلتزم فيها من رئيس المحكمة إصدار أمراً استعجالياً بإخلاء الأماكن المحتلة بطريقة غير قانونية من طرف العمال المضربين. وفي حالة الاستمرارية والبقاء داخل أماكن العمل يمكن عرض ذلك على النيابة بغية تسخير القوة العمومية لإجبار العمال المضربين على إخلاء الأماكن.

في حالة المقاومة من طرف العمال المضربين تكون هناك متابعة قضائية ضدهم بجرمة العصيان عملاً بأحكام قانون العقوبات هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن الإضراب يصبح غير قانوني. لأن المقاومة قد تتخذ شكل تجمهر، ومظاهرات، وعنف وأعمال النهب والشغب، وتخطيط الأملاك وتخریب المواد الأولية، والأجهزة، أو الاستحواذ على بضائع المؤسسة، وهنا لا مفر من استخدام القانون الجزائي، خاصة وإن وجدت علاقة سببية بين الخطأ المرتكب من العمال، والضرر، يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تكون طرفاً في الدعوى الجزائية الملاحق بها العمال المضربين.

كما يجوز لها أن ترفع دعوى مدنية مستقلة في حالة ثبوت مسؤولية العمال المضربين.

إن قانون رقم 90-02 يحمي حق الإضراب الذي يمارس في إطار الشرعية القانونية، وهو ما نصت عليه المادتين 32 منه ويجب على القضاء مراعاة عدم استعمال رخصة الفصل التي منحها القانون للجهة المستخدمة.

ومن استعمال هذا الحق كوسيلة ضغط، وتهديد واعتداء على حق الجهة المستخدمة في توقيع العقوبة كغيره من الحقوق يخضع للنظرية العامة للتعسف في استعمال الحق.

إن القضاء لا يسعى لإلى تنظيم الإضراب، وإنما يكمن اختصاصه في إصدار الأحكام.

ثانياً: مثال تطبيقي:

قضية عرضت بمحكمة وهران -بصديقية- يوم 05 نوفمبر 2002.

- جرح وضرب عمدي أثناء المباشرة في الإضراب.
- شركة صينية للبناء متعاقدة مع شركة البناء الجزائرية بوهران.
- عمال مضرين صينيين.

الوقائع:

- 105 عامل صيني قاموا بإعلان الإدارة بالتوقف عن العمل، وموضحين في إشعارهم أن هذا التوقف عبارة عن احتجاج بسبب التأخر في دفع الأجور.
- إلا أن الهيئة المستخدمة رفضت هذا الاحتجاج نظرا لعدم تكوينهم لمنظمة نقابية بغية تمثيلهم من الناحية القانونية وإنما قاموا بكتابة الإشعار مباشرة دون احترام النصوص القانونية.
- عملهم هذا كان بموجب عقد محددة المدة، واتفاقيات بين الشركة الصينية والشركة الجزائرية على أساس أن الأجور تدفع بالعملة الجزائرية من طرف المستخدمين الصينيين.
- بالإضافة إلى أن التأخر عن دفع الأجور كان لمدة أسبوع فقط، ولا يقتضي أخذ قرار التوقف عن العمل والإعلان عن الإضراب، خاصة وأنه ممكن حله بطريقة ودية وهذا بموجب الاتفاقيات.
- كما أنه من ضمن الإجراءات القانونية أنه لا يتم مباشرة اللجوء إلى الإضراب وإنما لابد من محاولة تسوية النزاع الجماعي متبعا بذلك كافة الإجراءات الوقائية، والعلاجية، وفي حالة عدم التوصل إلى حلول يؤخذ قرار التوقف عن العمل.
- أهم واقعة في هذا النزاع ارتكاب عدد من العمال المضرين المقدرين بـ 15 عامل بخطأ جسيم نظرا لقيامهم بالأفعال التالية :

أ- التعدي على بقية العمال غير المضرين بالشتم.

ب- تخريب بعض الآلات، وكسر النوافذ مما تسببوا للمؤسسة بخسائر مادية.

ج- قاموا بغلق أبواب الورشة.

د- ضرب إطار صيني برتبة مهندس، وعامل آخر جزائري.

فمن خلال ما ذكر نلمس وجود مسؤولية مدنية متمثلة في دفع التعويض للشركة الجزائرية للبناء فيما يخص الخسائر المادية لأنه من ضمن بنود الاتفاقية المبرمة ما بين الشركتين ينص على أنه: "في

حالة تسبب العمال الصينيين بخسائر مادية للمنشآت متعمدين فإن الشركة الصينية المستخدمة هي المسؤولة الوحيدة على التعويض، وبعد ذلك ترجع بدورها على العمال الصينيين".
أما فيما يخص المسؤولية الجزائية ويبدو جليا دور القضاء في هذه المسألة، خاصة وأن الخطأ كان خطأ شخصي.

بما أنه تم عرض العمال المضربين، 15 عامل على قاضي محكمة الصديقية، وبناء على هذه الوقائع بإصدار الحكم التالي :

الحبس مع وقف التنفيذ لمدة 3 أشهر ودفعة غرامة مالية قدرت بـ 2000 دج.
إلا أن هذا القرار لم يرضي المتهمين، وبعد ذلك صدرت الشركة الصينية قرار بإرجاعهم أو بالأحرى بعودتهم إلى وطنهم نهائيا.

الفرع الثاني: تقدير شرعية الإضراب

بعد التعرض لتدخل القضاء في الإضراب وبالأخص لإطارة القانوني فإن شرعية الإضراب لا بد أن تعتمد على أسس قانونية تدرس من خلال الطبيعة القانونية لشرعية الإضراب مع عرض بعض القرارات القضائية.

أولا: الطبيعة القانونية لشرعية الإضراب :

تتوقف هذه الشرعية لا على طبيعة الإضراب كما سبق وأن ذكرناه فحسب، بل كذلك على استثناء الشروط القانونية التي يستوجب القانون احترامها. وتقدم مسألة شرعية الإضراب عند إثارتها من صاحب العمل، من قبل القاضي.

وقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على انه يتعين على صاحب العمل إذا كان ينوي إثارة هذه المسألة مستقبلا، وبالأخص عند طرد العمال بسبب ممارستهم لإضراب غير شرعي، أن يتحصل من

القضاء على حكم أو أمر ييث في شرعية الإضراب قبل اتخاذه التدابير التأديبية، ولا يمكنه أن يطلب من القاضي الذي ييث في شرعية التسريح البث بالتوازي في شرعية الإضراب.

ثانيا قرارات قضائية تثبت مدى تقدير شرعية الإضراب:

1. القرار رقم 157340 المؤرخ في 14/04/1998: الصادر على إثر الطعن بالنقض في حكم القاضي بإلغاء قرار التسريح⁽¹⁾.

حيث أن الوجه الأول للقرار مأخوذ من مخالفة أحكام المادة 02 من القانون رقم 29/91 المعدلة بالمادة 73 من القانون رقم 11/90 ، ذلك أن الحكم وبالرغم من أنه قرر واعترف بواقعة الإضراب، وبمشاركة المدعي في الإضراب، فإنه صرح أنه لا يوجد بملف الدعوى ما يثبت أن الإضراب غير شرعي، وذلك من دون أن يثبت المدعي عليه صحة وسلامة الإجراءات التي تسبق الإضراب القانوني، وهذا عكس ما هو الشأن فيما يخص الطاعنة التي قدمت محضرا رسميا بوقوع الإضراب، ويتضح من ذلك أن الحكم لم يعمل بمبدأ البينة على من إدعى، وبالتالي فإن الحكم النحو الذي جاء به قد خالف أحكام القانون ويترتب إبطاله.

أما في مجال علاقات العمل فإن عبء إثبات الخطأ المنسوب إلى العامل يرجع إلى المستخدم.

وحيث أن الخطأ المنسوب إلى السيد... المتمثل في الإضراب لا يثبت بمجرد محضر، ولا بواقعة الإضراب، إنما عدم شرعية الإضراب تثبت بحكم أو بأمر صادر عن الجهة القضائية المختصة. وحيث لا يتبين من الحكم المطعون فيه بأن الطاعنة قد استدلت بحكم يثبت عدم شرعية قيام المدعى عليه بالإضراب المنسوب إليه، ومن أجل ذلك فإن الحكم لم يخطئ في تطبيق القانون لما صرح بأنه لا يوجد بالملف ما يثبت عدم شرعية الإضراب، ولذلك أن الوجه غير مؤسس.

2. القرار رقم 163335 المؤرخ في 09/06/1998 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برفض الدعوى⁽²⁾.

عن الوجه الأول المأخوذ من إنعدام أو قصور الأسباب.

(1) عبد السلام ديب، "قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية"، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 376.

(2) عبد السلام ديب، "قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية نفس المرجع السابق، ص 377.

حيث أن الطاعن يعيب على الحكم المطعون فيه مؤاخذته على ارتكاب خطأ متمثل في مشاركته في إضراب غير مشروع لعدم توجيه إشعار مسبق لرب العمل والهيئات المعنية مخالفة للمادة 30 من القانون رقم 02/90 بيد أنه يثبت من أوراق الدعوى وعكس ما جاء في الحكم أن الإضراب بالإضراب أودع في 07 مارس 1995 لدى مسير الشركة، وكذا لدى مفتشية العمل، وبدأ الإضراب بعد مرور ثمانية أيام من هذا التاريخ، وأنه من الثابت كذلك أن محضر المعاينة المحرر من طرف المحضر في 06 مارس 1995 مزور، ذلك أن العمال كانوا في هذا التاريخ في مناصب عملهم.

حيث أنه من القضاء المستقر للمحكمة العليا، أن الطابع غير شرعي للإضراب، يثبت به رب العمل بواسطة حكم قضائي، ولا يمكن إثبات هذا الطابع بأية وسيلة أخرى. وأنه، وطالما أن في دعوى الحال لم يثبت الطابع غير الشرعي للإضراب، فإن التسريح الذي قام به المطعون ضده يعتبر تعسفياً، وعليه فإن الحكم المطعون فيه غير مؤسس. هذه بعض القرارات الدالة على مدى أهمية القضاء في تقدير شرعية الإضراب.

من خلال قضية المؤسسة لإنتاج اللوالب والسكاكين والحنفيات ضد (غ ع) تم استخلاص أن تقدير شرعية الإضراب ليس متروك لرب العمل، وهو من صلاحية القضاء بموجب ملف رقم 132207 قرار بتاريخ 1996/05/07.⁽¹⁾

إن تقدير شرعية الإضراب غير متروك لرب العمل، ومنه فلا يجوز له تسليط عقوبة تأديبية على هذا الأساس قبل أن يثبت القضاء عدم شرعية الإضراب، ولما تبث في قضية الحال أن المستخدم سلط عقوبة على العامل من دون أن يثبت لدى القضاء عدم شرعية الإضراب فإن العقوبة المسلطة في هاته الحالة تكون غير مبررة والتسريح يصبح تعسفي ولما حكمت المحكمة بإعادة إدراج العامل فتكون قد طبقت القاعدة المذكورة أحسن تطبيق.

وبناء على ما تم دراسته من خلال الباب الأول المتعلق بكيفية ممارسة حق الإضراب في إطاره القانوني ومن الناحية النظرية فلا بد بعد عرضنا لبعض الحالات والقضايا القانونية فمن المنطقي أن يكون من الناحية التطبيقية آثار ناجمة عن ممارسة هذا الحق. وهذا ما يتم عرضه في الباب الثاني.

(1) منازعات العمل والأمراض المهنية، "عن قسم المستندات والنشر"، للمحكمة العليا، سنة 1997، الغرفة الاجتماعية، ص 191.

الخاتمة

إن فكرة الإضراب وسيلة ضغط في مواجهة الجهة المستخدمة لحل مشاكل العمال ، واذا كانت العلاقات الجماعية للعمل تتعلق أساسا بالحقوق الأساسية للعمال، وتهدف إلى حمايتهم واستقرار روابط العمل، فإن هذه الحقوق لم تكن محمية، ولا مضمونة إلا بعد التطور الهائل الذي طرأ في ميادين العمل واتساع القاعدة العمالية.

ومن خلال هذا البحث المتواضع فما يتم ملاحظته أن الاعتراف بحق الإضراب من طرف المشرع الجزائري لم يتبلور فهمه لدى العمال والجهات المستخدمة، وكان للتطهير المالي للمؤسسات

الوطنية تأثيره السلبي على إرساء قواعد العمل الجديدة ومن ضمنها حق الإضراب. فلا بد من إضفاء الوعي القانوني على الهيئات النقابية الممثلة للعمال حفاظا على حقوق العمال المادية، والمعنوية، وقد حاولنا تسليط الضوء على جوانب عديدة لحق الإضراب، وحبذا لو كنا قد ألممنا بالموضوع.

وما يتم ملاحظته أن المشرع الجزائري لم يستوف جميع جوانب الإضراب وآثاره، بل أعطى الخطوط العريضة لهذه الممارسة، وترك القسط الأكبر للممارسة الميدانية المنقحة، والمنظمة في إطار نقابي محكم، وكذا لقرارات المحاكم والمجالس، وخاصة المحكمة العليا التي يجب أن تنشر بصفة دورية وموسعة قراراتها حتى يتسنى للباحثين، والفقهاء مناقشتها، والتعليق عليها، وضرورة التركيز على النقاط التالية :

1. إن حق الإضراب كغيره من الحقوق يتطور ويتغير، لذا استوجب على المشرع الجزائري مراعاة هذه الحالة، فالجمود التشريعي لا ينصح به في وضعية الجزائر الحالية المليئة بالتناقضات.

2. كما أن المشرع الجزائري فعل كل ما بوسعه إلى الحد من اللجوء إلى هذه الممارسة بفرض قيود، وشروط عديدة كإتباع الإجراءات الأولية للإضراب بحذافرها، وإذا لم تحترم فيكون تحت طائلة الحكم ببطالان بالإضراب، أي عدم قانونيته، وعدم مشروعيته.

إلا أنه رغم بعض التجاوزات في ممارسة هذا الحق، إلا أنه بفعل الزمن والتجربة سينقح هذا الحق من السلبات التي تعلقته به، لذا وجب عدم تضخيمها لدى الرأي العام بل توضيحها وشرح آثارها، ونتائجها على مطالب العمال، وهذا في القطاعين العام والخاص، بغية المطالبة بصفة منظمة وهادئة بمصالح مهضومة، وأهم ميزة وجب توافرها هي ضرورة الفصل بين الجانب السياسي وحق ممارسة الإضراب، لأنه في أغلب الأحيان يتم الاستناد على اعتبارات سياسية للنهوض بالمطالبة بحل مشاكل العمال من طرف الهيئات النقابية.

تبعاً لهذه الدراسة يمكننا التوصل إلى الاقتراحات التالية :

1. وضع إشهار واسع النطاق، لإفهام مدى آثار تشريعات العمل المعمول بها، مع ضرورة تحسين الرأي العام، والعمال بخطورة هذه الممارسة على الاقتصاد الوطني، وضرورة اللجوء إليها كآخر إجراء، ويتم هذا بواسطة الإعلام الجماعي للمستخدمين في المؤسسات أو الهياكل التابعة للقطاعين الخاص والعام.

2. ضرورة إعطاء عنصر التمثيل حقه للعامل في القطاع العمومي وهذا من خلال :

- اللجوء إلى الحق النقابي، لكونه حقا من الحقوق العامة للموظف حيث كرسته المادة 21 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي، والمادة 12 من المرسوم رقم 85-59 المتعلق بالقانون الأساسي لعمال الإدارة والمؤسسات العمومية والمادة 5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
 - أن يكون تنظيم الانتخابات في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف النقابات، وهذا حتى تعطى للنقابات فرص عمل أكبر، ومن ثم تأسيس الحوار أثناء النزاع بين أطراف لها وزن في الساحة العمالية.
 - أن يختار رئيس اللجنة المتساوية عن طريق الانتخاب عوض تعيينه من طرف الإدارة والتي قد تؤثر عليه.
 - تشجيع عقد الاتفاقات وعقود العمل الجماعية، تجنباً للاختلاف وتقديم توضيحات كافية للأطراف.
 - ضرورة نشر قرارات المحاكم والمجالس، وخاصة المحكمة العليا بغية توضيح بعض النقاط التي لم يتطرق إليها المشرع، وهذا لتدعيم هذه الممارسة من كل خطأ قد تعلق من جراء سوء الفهم الذي تتعرض له النصوص التنظيمية، وحتى التشريعية.
- وكذلك لسد بعض الثغرات في تلك النصوص، هذا لا يمنع من أن يكون تكامل وتنسيق بين المؤسسات التشريعية والقضائية.
3. خلق جهاز رقابة يحرص على تطبيق وتنفيذ الحلول، لأنه كثيرا ما يتم حل النزاع، ووقف الإضراب، واستئناف العمل إلا أن الحلول تبقى جامدة، مما يؤدي إلى حدوث النزاع من جديد.
- هيئات الضمان الاجتماعي، وكذا أجهزة التأمين عن حوادث العمل والمرضى المهني غامضة، ويصعب فهم لوائحها من طرف العمال فلا بد من وضع يوم مخصص داخل المؤسسات المستخدمة لتوضيح كل النقاط الغامضة من طرف المختصين.
- ختاما، يجدر الذكر أن دور القضاء في الإضراب لا يعدو أن يكون التحقق من توافر الشروط، والضمانات التي وضعها القانون لحماية حق الإضراب، أو العكس طرح النزاع عليه فهو لا ينظم الإضراب، وإنما يكون من اختصاصه النظر في دعوى الطرد، أو دعوى أجور أو تعويض، ولا يفصل في شرعية النزاع الجماعي أو التوقف الجماعي لأن الفصل في التوقف الجماعي من طرف القضاء يعني

الفصل في النزاع الجماعي، والبحث في مدى شرعية المطالب المطروحة في النزاع، وهذا ليس من اختصاص القضاء، لأن النزاع الجماعي يبيث فيه بطريقة ودية إدارية من: - مصالح، ووساطة وتحكيم عند الضرورة، وحتى تكون هناك حماية قانونية لآبد من احترام كافة الإجراءات القانونية والشروط المتعلقة بحق الممارسة في الإضراب، وبالتالي نكون بصدد إضراب قانوني، أما إذا كان العكس فإنه لا يبقى للحماية وجود، ويحق لكل من أرباب العمل، والقضاء اتخاذ تصرف ضد المضربين.

عن معاذ بن جبل رضي الله عنه قال:
قال رسول الله- صلى الله عليه وسلم-

" تعلموا العلم فإن تعلمه لله خشية، وطلبه عبادة، ومذاكراته تسبيح، والبحث عنه جهاد، وتعليمه لمن يعلمه صدقة، وبذله لأهله قربة، وهو الأُنس في الوحشة، والصاحب في الغربة، والمحدث في الخلوة، والدليل على السراء والضراء، والسلاح على الأعداء، والزين عند الأخلاء".

إهداء

أهدي ثمرة عملي إلى:
والديا عرفان وتقديرا.
إلى زوجي العزيز مناد ميلود على حسن تفهمه وتشجيعه الدائم.
إلى كل أفراد عائلة لعيمش
إلى كل أفراد عائلة مناد
إلى كل أفراد عائلة طيبي.
إلى صديقاتي: أمال ، سامية، يمينة.
كما أتوجه بالشكر إلى مكتبة الخوارزمي وعلى رأسهم محمد، زوليخة، وعايدة.

بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر وتقدير

أشكر الله وأحمده على إنجاز هذه المذكرة بفضلہ، كما أتقدم ببالغ شكري وتقديري إلى الأستاذة الفاضلة الدكتورة بولنوار مليكة التي أمدتني بنصائحها وتوجيهاتها القيمة لإنجاز هذا العمل.

- كما أتوجه بكل شكر وتقدير، وامتنان إلى أساتذة قسم الماجستير القانون الخاص، وبالأخص إلى جميع أساتذة تخصص القانون الاجتماعي.

المقدمة

إن الحياة المهنية تتميز بالحركية، والتأثر السريع بتغير المعطيات القانونية، والاقتصر على
والاجتماعية باعتبارها تحتوي على جملة من المصالح المتناقضة، تارة مصالح عمالية فرادة وجماعة.

أخرى مصالح أصحاب العمل، مما يؤدي إلى حدوث نزاعات فردية⁽¹⁾ وجماعية⁽²⁾ قد تصل إلى درجة الإضراب.

إن الإضراب حق من الحقوق المهنية يمارسه العمال متى اضطروا إلى ذلك، ويعرّف على أنه: "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية، وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على تلبية مطالبهم"⁽³⁾.

كما توجد إلى جانب هذا التعريف العام، عدة تعريفات، بعضها صادر عن الفقه والبعض الآخر صادر عن الاجتهادات القضائية، يمكن أن نذكر منها على سبيل المثال أن الإضراب هو: "وسيلة الدفاع عن مصالح العمال"، أو أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في النظم، والاتفاقيات الجماعية، لم يقدّم بها صاحب العمل". كما يعتبر: "توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف وشروط العمل"⁽⁴⁾.

والبعض الآخر يعتبره: "امتناع العاملين عن تأدية واجبات وظائفهم بصفة مؤقتة مع تمسكهم بالاحتفاظ على مناصب العمل، وذلك سعيا للحصول على بعض المطالب، أو إظهار سخطهم واستيائهم من وضع معين"⁽⁵⁾.

كما يجب أن يكون الإضراب لسبب أو لأسباب مهنية وبالتالي كثيرا ما تكيف بعض الإضرابات لأسباب سياسية بأنها إضرابات غير شرعية، إلا إن القضاء الفرنسي⁶ يعتبر الأسباب السياسية التي لها آثار أو علاقة بظروف العمل كالإضراب على قرار سياسي خاص برفع الأسعار، أو زيادة الضرائب على العمال، أو تجميد التوظيف، أو أي قرار سياسي يمس عالم الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة تعتبر أسباب مشروعة.

(1) يعد نزاعا فرديا في العمل كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذ لم يتم حله في إطار عمليات التسوية داخل الهيئات المستخدمة ← المادة 02 من قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 91-28 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

(2) يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل، والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسوية بين العمال والمستخدم... المادة 02 من قانون رقم 90-02.

(3) الدكتور أحيمه سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل في القانون الجزائري"، د م ج لسنة 1998، ص 138.

(4) GH Camerlynk « Droit de travail », 12^{ème} Edition Dalloz 1984. P 923.

(5) الدكتور راشد راشد، "شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري"، د م ج، سنة 1991.

(6) الدكتور راشد راشد، نفس المرجع.

- يعتبر حق الإضراب من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال طويل ومربير للعمال عبر مختلف المراحل والأزمنة التاريخية، وهو بذلك وليد الحق النقابي الذي لم يعترف به للعمال بصفة قانونية صريحة إلا في سنة 1884 في فرنسا، حيث أن مجرد التحالف بين العمال كان ممنوعاً. أما الإضراب فكان يترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة عن سنة 1864 في فرنسا دائماً وبعض الدول الأوروبية الأخرى.

في فرنسا بمجرد صدور قانون 25 ماي 1864م الذي ألغى قانون منع التحالف والائتلاف بين العمال على أساس أنه إذا كان للعامل كفرد أن يتوقف عن العمل انطلاقاً من مبدأ الحرية في العمل التي أقرتها الثورة الفرنسية، فإنه يجوز لجماعة العمال أن يتفقوا على توقيف العمل، وأن يتمتعوا بنفس الحقوق. ونتيجة لذلك أصبح الإضراب عن العمل أمراً مشروعاً هو الآخر من الناحية العملية. إلا أن هذا الاعتراف الضمني بحق الإضراب لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالثة، حيث كانت الإضرابات التي قامت سنة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية سنة 1939 سبباً في إنهاء علاقات العمل بالنسبة للعمال المضربين.⁽¹⁾

أما بعد الحرب العالمية الثانية فقد اعترف الدستور الفرنسي في سنة 1946 صراحة بحق العمال في اللجوء إلى الإضراب بنصه في الفقرة السابعة من مقدمته على: " أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه". ونفس النص ورد في دستور الجمهورية الخامسة لسنة 1958م. إلا أنّ المشرع لم يصدر أي نص لتنظيم ممارسة هذا الحق، كما تنص عليه المبادئ الدستورية السابقة، باستثناء بعض الأحكام الخاصة بتنظيم ممارسة حق الإضراب في بعض المرافق العامة⁽²⁾. هذا ما دفع القضاء وبعض المصالح الحكومية إلى وضع الأحكام والقواعد الخاصة بممارسة حق الإضراب في غياب النصوص القانونية.

أما بالنسبة لتكريس حق الإضراب في البلدان الأوروبية الأخرى جاء متأخراً عما حدث في فرنسا. حيث مثلاً لم يعترف بحق الإضراب في إيطاليا إلا بمقتضى دستور 1948م، اقتداءً بجارتها فرنسا، حيث أن هذا الاعتراف جاء على نفس المنوال الذي جاء به دستور فرنسا سنة 1946م. بينما في إسبانيا والبرتغال لم يصبح حق الإضراب مشروعاً إلا في سنة 1977م.

(1) GH. Camerlynck. « Droit de travail » P 916-917 ouvrage Dalloz 1986.

(2) الدكتور أمية سليمان، "آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري"، د. م. ج لسة 1998، ص 142.

ما يتم ملاحظته أن هذه البلدان التي ذكرناها تتعلق بدول ذات الاتجاه الرأسمالي فقط، لأنّ الإضراب في بلدان ذات النهج الاشتراكي⁽¹⁾ يعتبر من بين الأعمال والتصرفات المصنفة ضمن قائمة الجنح والجرائم التي يعاقب عليها القانون.

اعتبر الإضراب في الجزائر من الأمور الممنوعة خاصة في القطاع العام الذي يشغل أكثر من 80% من اليد العاملة الجزائرية⁽²⁾، حيث لا يجد المتصفح للقوانين المنظمة لهذا القطاع أي إشارة لمصطلح الإضراب وهذا نتيجة للتوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد، فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة للقطاع الخاص، وهو الاعتراف الذي يتسم بالطابع السياسي أكثر منه مبدئي أو قانوني، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة لحق الإضراب في القطاع الخاص جامدة دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ، وهذا ما جسده أغلبية الدساتير الجزائرية المتتابة إلى غاية دستور سنة 1996 الذي اقر في المادة 57 منه: "الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون".

فأول نص تضمن إباحة الإضراب في القطاع الخاص يعود إلى سنة 1971 حيث نصت المادة 15 من الأمر 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص⁽³⁾ بأنه: "لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخطار مفتش العمل بقصد المصالحة وبعد مصادقة السلطات النقابية".

فيتضح من خلال هذا النص أن الإضراب حق مقيد ومشروط بإجازة مفتش العمل، كما دعم المشرع فيما بعد حق الإضراب بنوع من الحماية في حالة ممارسته الفعلية من قبل العمال، حيث نصت المادة 27 من الأمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

أما بالنسبة للقطاع العام، فلم يعترف فيه بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 23 فبراير 1989م. حيث أن القانون الأساسي العام للعمال الصادر سنة 1978 في المادة 21 لم يأت بأي جديد سوى تكرار لما نصت عليه المادة 61 من دستور 1976.

(1) نفس المرجع ص 143.

(2) نفس المرجع، ص 144.

(3) الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ص 1741.

كما أن القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982م المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها⁽¹⁾ لم يشر ولو بصفة عابرة لموضوع الإضراب، بل اعتبره - ضمناً - غير ممكن الحدوث نتيجة الإجراءات التي أقرها هذا القانون، والطرق التي وضعها لحل النزاعات الجماعية التي يمكن أن تقوم بين جماعة العمال، والمؤسسة المستخدمة والتي يمكن وصفها بالإجراءات التحكيمية. وفي نفس الوقت وجود تناقض مع مبدأ الحق النقابي المعترف به للعمال بمقتضى المادة 22 من القانون الأساسي العام للعمال.

هذا السكوت عن تناول حق الإضراب من قبل المشرع الجزائري في القوانين التي أشرنا إليها لا يمكن تفسيره إلا بالرفض التام لهذا الحق في القطاع العام⁽²⁾، ونفس الوضع نلمسه في المرسوم رقم 85-59 الذي يعتبر مرسوم تطبيقي لقانون رقم 78-12 واستمر هذا الوضع إلى غاية سنة 1989.

بعد ذلك صدر القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽³⁾ الذي نص صراحة في مادته 24 على أنه "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون". إذن ما هي الكيفية القانونية لممارسة حق الإضراب وما هي الآثار المترتبة عنها؟

حاولنا الإجابة على هذا الإشكال بدراسة كيفية ممارسة حق الإضراب في الباب الأول، وكذا الوضعية القانونية للعمال في ممارسة حق الإضراب في الباب الثاني.

(1) الجريدة الرسمية عدد 07 المؤرخة في 16 فبراير 1982م، ص 336.

(2) الأستاذ محفوظ غزالي، "حق الإضراب في القطاع العام"، مقال منشور في المجلة الجزائرية، عدد 20، سنة 1990 ص 333.

(3) الجريدة الرسمية عدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990، ص 231.

الملاحق

لملحق رقم 01:

القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المعدل و المتمم بقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

الملحق رقم 02:

الوثيقة رقم 01: إشعار مسبق بالتوقف الجماعي عن العمل.

الوثيقة رقم 02: تسريح من طرف الهيئة النقابية بالمستشفى الجماعي بوهران بقبول الحوار.

الملحق رقم 03: المتعلق بوحدة أسميدال بآرزيو.

الوثيقة رقم 01: مجموعة من الصحائف الوطنية.

الوثيقة رقم 02: إشعار مسبق بالتوقف الجماعي عن العمل.

الملحق رقم 04: المتعلق بمؤسسة أمونياك بآرزيو.

الملحق رقم 05: محضر إثبات حالة بخصوص ثبوت عدد المنخرطين في النقابة المستقلة طبقا للقانون.

الملحق رقم 06: المتعلق بشركة نقل البضائع والمسافرين بولاية وهران.

الوثيقة رقم 01: طلب أمر إثبات حالة.

الوثيقة رقم 02: إنذار بإخلاء مدخل المؤسسة المدعية والامتناع عن عرقلة السير العادي لها

وعدم التعرض للمدير في ممارسة نشاطه - ملف رقم 93/310 -

الوثيقة رقم 03: إنذار بالاستجواب - ملف رقم 93/316 -

الوثيقة رقم 04: شكوى من تنصيب طرف مدني بخصوص تحريض العمال على الامتناع عن

العمل واحتجاز وسائل المؤسسة.

الوثيقة رقم 05: قرار استعجالي.

الباب الأول: الهدف ومجال التطبيق

المادة 1: يحدد هذا القانون كفاءات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وشروط وكفاءات ممارسة حق الإضراب الناتج عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة الثانية أدناه.

المادة 2: يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه.

المادة 3: تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

الباب الثاني : الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها
الفصل الأول: الأحكام التي تطبق على الهيئات المستخدمة غير المؤسسات
والإدارات
العمومية.
القسم الأول : الوقاية من النزاعات.

المادة 4 : (قبل تعديلها): يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويديرون فيها
وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين
الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات أو العقود التي تبرم
بين المستخدمين ومثلي العمال.

المادة 4: (معدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991): يعقد
المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويديرون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية
والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو
الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

تحدد كليات تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيات والاتفاقات
التي تبرم بين المستخدمين ومثلي العمال.

المادة 5: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو
العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين
طرفا فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات | اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو
العمال الخلاف الجماعي في العمل المختصة إقليميا.

المادة 6: (قبل تعديلها): تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها العمل وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، خلال الأيام الثمانية (8) الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل واحد مسألة من المسائل المتنازع عليها.

القسم الثاني: المصالحة

المادة 6: (المعدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991): تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوباً، بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال.

ولهذا الغرض، يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى

أربعة (4) أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها.

المادة 7: يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

المادة 8: (قبل تعديلها): عند انقضاء إجراء المصالحة، الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوماً ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها، إن وجدت. تصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً.

المادة 8: (معدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991): عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن يتجاوز ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان، ويدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق

الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يعها الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا.

المادة 9: في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة. وفي هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما تنص عليها أحكام هذا القانون.

القسم الثالث: الوساطة

المادة 10: الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي على استناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع

إلى شخص من الغير يدعي الوسط ويشتركان في تعيينه.

المادة 11: يتلق الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته، ويتعين عليه أن يتقيد بالسرية المهنية إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون فيها قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته. وتساعد الوسيط، في مجال تشريع العمل، بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 12: يعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

القسم الرابع: التحكيم

المادة 13: في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 من القانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون. يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين الذين يلزمان بتنفيذه.

الفصل الثاني: الأحكام التي تطبق على المؤسسات والإدارات العمومية

القسم الأول: التعريف

المادة 14: تعد مؤسسات وإدارات عمومية، في مفهوم هذا القانون المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات.

القسم الثاني: الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

المادة 15: تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المعينة.

القسم الثالث: المصالحة

المادة 16: إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف إلى:

- السلطات الإدارية المختصة في مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعينة.

- الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات المعينة تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا.

المادة 17: في حالة عدم تسوية المسائل المقصورة بالطعن المنصوص عليها في المادة السابقة تستدعي، خلال الثمانية أيام (8) الموالية لأخطارها، السلطة السليمة العليا المباشرة، طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ومفتشية العمل المختصة إقليميا.

المادة 18: إذا تبين، خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي، تسهر السلطة السليمة العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام، في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوما من تاريخ الأخطار.

المادة 19: إذا تبين خلال اجتماع المصالحة أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر السلطة السليمة العليا، المذكورة في المادة 16 أعلاه السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المنصوص عليها في المواد من 21 إلى 23 أدناه.

المادة 20: عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 إلى 19 أعلاه الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السليمة العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليه، إذا اقتضى الأمر، تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف وإجراءاته.

القسم الرابع: مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء

المادة 21: يحدث مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة وممثلي العمال ويوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

المادة 22: يشكل مجلس متساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، جهازا مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

ويستشار، زيادة على ذلك في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمال ضمن المؤسسات والإدارات العمومية وتكييف هذه النصوص.

المادة 23: يحدد تشكيل المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية وطرف تعيين رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وتسييره عن طريق التنظيم.

الباب الثالث: ممارسة حق الإضراب

الفصل الأول: كفاءات ممارسة حق الإضراب

القسم الأول : الشروط العامة

المادة 24: إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقيات بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكفاءات المحددة في أحكام هذا القانون.

المادة 25: لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم.

المادة 26: (قبل إلغائها و تعويضها بالمادة 33 مكرر، طبقاً للقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991) : يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن التراع الجماعي العمل ،بمفهوم المادة الثانية أعلاه و الذي يحدث خرقاً للأحكام هذا القانون خطأ مهنياً جسمياً يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

القسم الثاني: موافقة جماعة العمال على الإضراب

المادة 27: (قبل تعديلها): تستدعي، في الحالات المنصوص عليها في المادة 25 أعلاه جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه.

وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناءً على طلبهم.

المادة 27: (معدلة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991): تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2) من هذا القانون، إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة،

بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المنفق عليه.

وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم.
المادة 28: يوافق على لجوء الإضراب عن الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المحتملين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.

القسم الثالث: الإشعار المسبق للإضراب

المادة 29: يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و 28 أعلاه ، ادى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب.

المادة 30: تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وأعلاه مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

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

المادة 31: يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال و ضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

القسم الرابع: حماية حق الإضراب

المادة 32: يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون. ولا يقطع الإضراب، الذي شرع فيه حسب ه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها.

المادة 33: يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استتلاف المضربين، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض تنفيذ الالتزامات النجمية عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص في المادتين 39 و 40 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 33 مكرر: (مضافة، تعوض المادة 26 طبقاً للقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991): يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم اتجاه العمال المعنيين بالإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

القسم الخامس: عرقلة حرية العمل

المادة 34: يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل.

ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلة نشاطهم بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء.

المادة 35: يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم.

المادة 36: تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيًا جسيمًا، دون المساس بالعقوبات الجزافية.

الفصل الثاني: تحديد ممارسة حق الإضراب

القسم الأول: القدر الأدنى من الخدمة

المادة 37: إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتين **38 و 39** أدناه.

المادة 38: ينظم القدر الأدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

1. المصالح اللاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
2. المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
3. المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية وتوزيعها.
4. المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمساح ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ و المصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
5. المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
6. المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.
7. المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
8. نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
9. المصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتوجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
10. المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوي والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع).

11. مصالح النقل المواصلات السلوكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
12. مصالح الدفن والمقابر.
13. المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزل وأبراج المراقبة).
14. مصلح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.
15. (مضافة بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991) - الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
16. (مضافة بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991) - مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.
- المادة 39:** يجدر القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.
- وإذا لم يكن كذلك، يحدد المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به.
- المادة 40:** يعد رفض العمال المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.

القسم الثاني: التسخير

- المادة 41:** عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر التسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفر الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان.
- المادة 42:** يعد عدم الإمثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.

الفصل الثالث : موانع اللجوء إلى الإضراب

المادة 43: يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر. وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1. القضاة،
2. الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج،
3. أعوان مصالح الأمن،
4. الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية،
5. أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية،
6. الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك،
7. عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون.

المادة 44: تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفاً فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 إلى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون.

الباب الرابع: تسوية الإضراب

المادة 45: يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما.

المادة 46: يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو الرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفتا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من موافقهما صعوبات في المفاوضات المباشرة. كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحات.

المادة 47: يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.

المادة 48: إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو الرئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل. عن اقتضى ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال

الباب الخامس: اللجنة الوطنية للتحكيم

القسم الأول: اختصاصها وتكوينها

المادة 49: تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية.

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون اللجوء على الإضراب
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

المادة 50: تبث اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل التي يجيل عليها:

- الوزير المعني أو الرئيس أو المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 المذكورة أعلاه.

- وتتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليهما.

المادة 51: يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد متساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال.

يحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية إجراءات تعيين أعضائها وطريقة تنظيمها وتسييرها عن طريق التنظيم.

القسم الثاني: قرارات التحكيم

المادة 52: تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ويبلغ رأي اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخها.

الباب السادس: أحكام جزائية

المادة 53: يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقاً لأحكام هذا القانون.

ويمكن أن ترفع هذه الغرامة إلى 5000 دج في حالة العود.

المادة 54: يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 0500 دج و 20.000 دج وشهرين إلى (06) أشهر حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام والوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما.

المادة 55: يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري .

قائمة المراجع

أولاً: قائمة المراجع باللغة العربية

- أحمية سليمان : آليات تسوية منازعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون
ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

- أحمد زكي : علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- لوران بلان : الإضراب في الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده، دار النهضة للطباعة والنشر، بيروت، 1984.
- عبد الواحد كرم : قانون العمل في القانون الأردني، الطبعة الأولى، 1997.
- عبد السلام ذيب : قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر الجزائري، 2003.
- عدنان العابد والدكتور يوسف إلياس : قانون العمل، الطبعة الأولى لسنة 1970.
- راشد راشد : شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية لسنة 1991.
- زهدي يكن : شرح قانون العمل ، الدار الجامعية بيروت، 1983.
- جندي عبد المالك : الموسوعة الجنائية، الجزء الثاني، إضراب، تهديد، دار العلوم، بيروت، لبنان، 1985.
- جورج فريدمان وبيار نافيل : رسالة في سوسولوجيا العمل، الإضراب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ترجمة الأستاذ حسين حيدر.

ثانيا: المذكرات

- عبد القادر مزيان: النظام القانوني لحق الموظفين العموميين في الإضراب ، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماع - جامعة السانوية، وهران، كلية الحقوق والعلوم الإدارية 2003-2004.

- كمال بن سالم: النظام الداخلي للهيئات المستخدمة وفق التشريع الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماع - جامعة السانوية، وهران، كلية الحقوق والعلوم الإدارية 2004-2005.

- خضير محمد : الإضراب في التشريع الجزائري، المدرسة الوطنية للإدارة 1991 الجزائر.
ثالثا : قائمة المجالات القضائية

- السيد عبد المجيد تشاتشان، مستشار بالمحكمة العليا، موضوع المحاضرة "علاقات العمل الجماعية وتسوية النزاعات الناجمة عنها"، الندوة الوطنية للقضاء الاجتماعي، وزارة العدل، الديوان الوطني للأشغال التربوية لسنة 1995.

- منازعات العمل والأمراض المهنية عن قسم المستندات والنشر للمحكمة العليا، الجزء الثاني، سنة 1999.

رابعا النصوص القانونية:

أ. التشريع الأساسي (الدساتير):

- دستور 1963 المؤرخ في 08 سبتمبر 1963 الصادر بالجريدة الرسمية، عدد 64.
- دستور 1976 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 الصادر بموجب أمر رقم 97/76 ، الجريدة الرسمية، عدد 94.

- دستور 1989 المؤرخ في 28 فبراير 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 18/89، المتضمن نص التعديل الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية، عدد 09.

- دستور 1996 المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 12/96، المتضمن التعديل الدستوري الموافق عليه في استفتاء 23 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية، عدد 61.

ب. التشريع العادي (النصوص التشريعية):

ب1. القوانين:

- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فبراير 1982 المتعلق باتفاق الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها - الجريدة الرسمية - عدد 07 لسنة 1982.
- القانون رقم 83-15 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتمم والمعدل المتعلق بتسوية منازعات الضمان الاجتماعي - الجريدة الرسمية - عدد 28 لسنة 1983.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب - الجريدة الرسمية - عدد 06 المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل - الجريدة الرسمية - عدد 06 لسنة 1990 المعدل والمتمم.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 13 أبريل 1990.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي - الجريدة الرسمية - عدد 23 من سنة 1990 المعدل والمتمم.
- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتعلق بالتأمين على البطالة لصالح العمال الذين قد يفقدون عملهم بصفة غير إرادية لأسباب اقتصادية - الجريدة الرسمية - عدد 34 لسنة 1994.

ب2. الأوامر:

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية - الجريدة الرسمية - عدد 46، لسنة 1966.
- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية - الجريدة الرسمية - عدد 47، لسنة 1966.
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات - الجريدة الرسمية - عدد 49، لسنة 1966 المعدل والمتمم.

- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص - الجريدة الرسمية - عدد 101 ، لسنة 1971.

- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص - الجريدة الرسمية - عدد 39، لسنة 1975 .

- الأمر رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل - الجريدة الرسمية - عدد 32، لسنة 1978 .

ج. التشريع الفرعي (النصوص التنظيمية):

- المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي والأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية - عدد 37 لسنة 1982، والقانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية - الجريدة الرسمية - عدد 13 لسنة 1985.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيم عمله - الجريدة الرسمية - العدد 01 لسنة 1991.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 12 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل وتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية نزعات العمل الجماعية - الجريدة الرسمية - العدد 01 لسنة 1990.

خامسا: قائمة المراجع باللغة الفرنسية

a. Les ouvrages

- PIERRE bouloc : « Manuel de droit du travail et de droit social », collection dirigée par Armand dayan, Paris, 1977.
- JEAN-MARC berand : « Manuel de droit du travail et droit social », collection dirigée par MR Gozian et MR Petit Jean, 1991
- TAYEB Belloula : « Droit du travail », Dahleb, 1994, Alger .
- JEAN louis Birien : « la pratique de la négociation Sociale dans l'entreprise », 1^{er} trimestre 1989.
- GH Couturier : « Droit du travail » Droit du travailles relation collectives de travail », PUF 1991.
- JEAN CLAUDE Javillier : « Droit du travail », librairie générale et droit et de jurisprudence, R. pichon et R. durand Auzias, 1978.
- GH Camerlynch et GERARD LYON-Caen : « Droit du travail » « Précis d'aloz », sixième édition, 1986
- FRANCIS le febre: « Conflit collectif », Tome 1, la grève, librairie générale de droit, 1978.
- JEAN rivero et JEAN SAVATIER Themis « Droit du travail », collection dirigée par Maurice du verger 1956.
- JEAN Péliissier , ALAIN SUPIO Jeamand: « Droit du travail », 20^{ème} édition.
- ANDRE Rouast : « Droit du travail », précis d'aloz, 3^{ème} édition, 1966.
- JEANNE RIBETTES Thillhet et GERARD LYON-Caen : « Manuel de droit social », 12^{ème} édition, paris, librairie générale de droit et de Juris prudence, R puchon et R durand, 1974.
- HELENE Sinay : « Traité de droit du travail », Tome 6, la grève, 1966.

- TOUATI : « Mouvement de grève et classe ouvrière en Algérie », 2^{ème} Edition, 1977.
- ROGER la tournerie : « Le droit Français de la grève », étude et théorique et pratique, 3^{ème} trimestre, 1972.
- JM Verdier : « Droit du travail », Mementos dalloz, 5^{ème} édition, 1976.

b. les revues :

- Article de Docteur boulonoir Majika et Docteur Hamdan Laila : « la grève » la revue Algérienne de science juridique et économique et politique, Université Alger 35 n° 02 année 1997.

الفهرس

02مقدمة
07الباب الأول: كيفية ممارسة حق الإضراب
09الفصل الأول: الإطار القانوني لحق ممارسة الإضراب
المبحث الأول: الأحكام الوقائية والعلاجية المطبقة في النزاعات الجماعية ومدى
10ارتباطها بحق ممارسة الإضراب
المطلب 1: العلاقة القانونية لحق ممارسة الإضراب والتفاوض الجماعي ولجان
10المشاركة
11الفرع 1: التفاوض الجماعي و حق ممارسة الإضراب
11أولا : النطاق القانوني للتفاوض الجماعي
12ثانيا: مثال تطبيقي
13الفرع 2: لجان المشاركة و حق ممارسة الإضراب
13أولا: التنظيم الداخلي للجان المشاركة وحق ممارسة الإضراب
15ثانيا: مثال تطبيقي
16المطلب 2: العلاقة القانونية لحق ممارسة الإضراب والإجراءات العلاجية
16الفرع 1: حق ممارسة الإضراب وإجراء المصالحة والوساطة
16أولا: المصالحة في إطار علاقة العمل والمؤسسات الإدارية
28ثانيا: الوساطة
30الفرع 2: التحكيم في الهيئات المستخدمة والإدارات العمومية
31أولا: كيفية تعيين المحكمين في منازعات العمل والمنازعات الإدارية
35ثانيا: صلاحيات المحكمين
ثالثا: إجراءات التحكيم وتنفيذ الأحكام وإجراءات سير دعوى التحكيم
37أمام اللجنة
371. إجراءات التحكيم وتنفيذ الأحكام في إطار قانون العمل

38	2. إجراءات دعوى التحكيم أمام اللجنة وكيفية إصدار قراراتها وتنفيذها
41	المبحث الثاني: الشروط القانونية الواجبة للإتباع لممارسة حق الإضراب.....
41	المطلب 1: الشروط العامة لمباشرة حق الإضراب.....
41	الفرع 1: الطبيعة القانونية لشروط مباشرة حق الإضراب.....
42	أولاً: أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادر عن أغلبية العمال
43	ثانياً: الإشعار المسبق بالإضراب.....
44	الفرع 2: مثال تطبيقي عن الإضراب
44	أولاً: من حيث الوقائع
45	ثانياً: من حيث الإجراءات.....
49	المطلب 2: الشروط الخاصة بالفئات العمالية، وبالهدف لمباشرة حق الإضراب
49	الفرع 1: الفئات العمالية المختلفة وعلاقتها بحق ممارسة الإضراب.....
49	أولاً: الفئات التي يحق لها الإضراب.....
50	ثانياً: الفئة العمالية الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب بصفة دائمة
50	ثالثاً: الفئة الاجتماعية العمالية الممنوع عليها ممارسة حق الإضراب بصفة مؤقتة
52	الفرع 2: الهدف من ممارسة حق الإضراب.....
53	أولاً: أشكال الإضراب والهدف من ممارسته كحق.....
57	ثانياً: مثال تطبيقي حول الاختلافات الموجود بين الإضراب العادي والإضراب السياسي، والإضراب القانوني وغير القانوني
63	الفصل الثاني: حماية حق الإضراب.....
64	المبحث الأول: الحدود القانونية لحق ممارسة الإضراب.....
64	المطلب 1: الضمانات القانونية الممنوحة للعمال غير المضربين.....
64	الفرع 1: نطاق تنفيذ العمل.....

64	أولاً: عدم المساس بحرية العمل.....
67	ثانياً: احتلال أماكن العمل.....
67	ثالثاً: أمر التسخير أو الالتزام الناجم عن ضمان قدر أدنى من الخدمة.....
67	الفرع 2: نطاق عرقلة أي محاولة لوقف الإضراب.....
67	أولاً: عدم عرقلة التشاور الجماعي.....
68	ثانياً: عدم الضغط أو الاحتيال على الوسطاء والحكام.....
68	ثالثاً: عدم القيام بعمل خارج المؤسسة أثناء الإضراب.....
72	المطلب 2: الالتزامات القانونية للمؤسسة المستخدمة.....
72	الفرع 1: الحماية القانونية الواجب توفرها للعمال المضربين في إطار علاقة العمل.....
72	أولاً: من حيث حقوق العمال.....
73	ثانياً: من حيث سلطات المستخدم.....
73	الفرع 2: الوضعية القانونية للموظفين في إطار حق الإضراب.....
74	أولاً: من حيث الأخطاء المهنية.....
75	ثانياً: من حيث العقوبات.....
79	المبحث الثاني: مسؤولية الأطراف المتنازعة ودور القضاء.....
79	المطلب 1: الطبيعة القانونية لمسؤولية الأطراف المتنازعة.....
79	الفرع 1: مسؤولية العمال المضربين.....
79	أولاً: نشأة المسؤولية العمالية في إطار حق ممارسة الإضراب.....
80	ثانياً: حالات المسؤولية العمالية في إطار حق ممارسة الإضراب.....
81	الفرع 2: مسؤولية المنظمة النقابية.....
81	أولاً: الطبيعة القانونية لمسؤولية المنظمة النقابية.....
82	ثانياً: الدعوى النقابية وحق ممارسة الإضراب.....
85	المطلب 2: دور القضاء.....

85 الفرع 1: تدخل القضاء في الإضراب
85 أولاً: الإطار القانوني للتدخل القضائي
86 ثانياً: مثال تطبيقي
88 الفرع 2: تقدير شرعية الإضراب
88 أولاً: الطبيعة القانونية لشرعية الإضراب
88 ثانياً: قرارات قضائية تثبت مدى تقدير شرعية الإضراب
92 الباب الثاني: الوضعية القانونية للعمال في إطار ممارسة حق الإضراب
94 الفصل الأول: الآثار القانونية الناجمة عن حق الإضراب
95 المبحث الأول: عقد العمل، وحق دفع الأجر في حالة الإضراب
95 المطلب 1: الإضراب وحق الحفاظ على منصب العمل
95 الفرع 1: حق العمل
95 أولاً: مفهوم العمل كحق
97 ثانياً: مفهوم العمل كعقد
98 الفرع 2: عقد العمل وعلاقته بحق الإضراب
99 أولاً: الوضعية القانونية لعقد العمل غير المحدد المدة
100 ثانياً: مصير العمال في إطار عقد العمل محدد المدة
100 1. كيفية إبرام عقد العمل محدد المدة
100 2. حق الإضراب والحماية القانونية للعمال في إطار عقد عمل محدد المدة
101 المطلب 2: النظام القانوني لدفع الأجر في حالة الإضراب
102 الفرع 1: تحديد طبيعة الأجر ومكوناته ومدى ارتباطها بحق ممارسة الإضراب
102 أولاً: كيفيات حساب الأجر وحق ممارسة الإضراب
103 ثانياً: مكونات الأجر وحق ممارسة الإضراب

105 الفرع 2: ضمان الأجر الأدنى والخصائص القانونية للأجر
105 أولاً: موقف المشرع الجزائري من مسألة ضمان الأجر الأدنى
106 ثانياً: الخصائص القانونية للأجر وحق ممارسة الإضراب
108 الفرع 3: الحماية القانونية للأجر في إطار حق ممارسة الإضراب
110 المبحث الثاني: حق الإضراب ومسألة الضمان الاجتماعي
110 المطلب 1: التأمين عن حوادث العمل في ممارسة حق الإضراب
110 الفرع 1: نطاق تحديد حوادث العمل والأمراض المهنية
110 أولاً: أنواع حوادث العمل
111 ثانياً: الأمراض المهنية
112 الفرع 2: الإجراءات القانونية المكتملة لإثبات حق العامل
113 أولاً: مسألة تكييف حادث العمل والمرضى المهني
113 ثانياً: دور مفتشية العمل
114 المطلب 2: نظام التأمينات الاجتماعية في المؤسسات والإدارات العمومية
115 الفرع 1: لجنة الطعن الأولى
117 الفرع 2: الدعوى القضائية - لجنة الاستئناف -
120 الفصل الثاني: إنهاء ممارسة حق الإضراب
121 المبحث الأول: الإنهاء القانوني
121 المطلب 1: الأسباب الاقتصادية وحق الإضراب
121 الفرع 1: شروط التسريح لأسباب اقتصادية
122 الفرع 2: جزاء مخالفة المستخدم لإجراء التسريح
124 المطلب 2: التقاعد المسبق وحق الإضراب
124 الفرع 1: أحكام المرسوم التشريعي رقم 09/94
124 أولاً: الفئة العمالية المعنية بهذا المرسوم التشريعي
126 ثانياً: مثال تطبيقي حول المؤسسة الوطنية لصناعة الآجور بولاية وهران

128المبحث الثاني: الإنهاء اللائق للعمال لممارسة حق الإضراب.....
128المطلب 1: حق الإضراب وغلق المؤسسة المستخدمة.....
128الفرع 1: مفهوم الإغلاق.....
128أولاً: الإغلاق والتوقف عن العمل.....
129ثانياً: الإغلاق والبطالة التقنية.....
129ثالثاً: الإغلاق وتوقف المؤسسة لسبب اقتصادي.....
129الفرع 2: مشروعية الإغلاق.....
129أولاً: نظرية المشروعية.....
131ثانياً: نظرية عدم المشروعية.....
132ثالثاً: موقف المشرع الجزائري.....
135المطلب 2: حق الإضراب والقوة القاهرة.....
135الفرع 1: مفهوم القوة القاهرة.....
135أولاً: مفهوم الاستقلالية.....
135ثانياً: مفهوم استحالة الدفع وعدم التوقع.....
135ثالثاً: الرأي الراجح.....
138الفرع 2: العلاقة القانونية للقوة القاهرة كسبب لإنهاء حق الإضراب.....
141الخاتمة.....
145الملاحق.....
194قائمة المراجع.....
200قائمة المختصرات.....
201الفهرس.....

قائمة المختصرات

ج ر: الجريدة الرسمية.

ص: الصفحة.

قا: قانون.

ما: مادة

د، س، ت: دون سنة نشر.

د، د، ن: دون دار نشر