

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: قانون خاص

تخصص: قانون أعمال



جامعة محمد بوضياف - المسيلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: الحقوق

رقم:

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبة: شايب الراس حياة

تحت عنوان

حق الإضراب في القانون الجزائري

لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة: المسيلة	- د/ عبد الحفيظ بقة
مشرفا ومقررا	جامعة: المسيلة	- أ/ يوسف بن سعدي
مناقشا	جامعة: المسيلة	- د/ ميلود مهملي

السنة الجامعية: 2017/2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

قبل كل شيء، الحمد لله الذي أكرمني، و الذي لولاه لما وصلت إلى ما كنت أصير إليه. بعد مشوار دراسي طويل و متواصل، سبحانه و تعالى جلت أسماءه و عظم شأنه، بعد كل هذه الليالي الصعبة و الأعوام.

أهدي ثمرة جهدي إلى من قال فيهما الرحمان " وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه و بالوالدين إحساناً". إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، التي حملتني بين العظام في ظلمة بطنها الدافئ، فعلمتني العنان و صاحبتني على مر الزمان و الأيام، إلى التي كانت و ستظل شاطئي و مرساي إلى أحر الناس. "إليك يا أمي الغالية و الحنوننة".

إلى أبي حفظه الله، و إلى جدي رحمه الله.

إلى عزوتي و سدي في الحياة إخوتي: إبراهيم، نورالدين، فارس، مراد، بلال. وإلى أختي ما منحت لي الدنيا وأختي ناسي أخواتي حفظهم الله: زوليخة و نادية و زهية و كريمة، وإلى حبيبة قلبي و نور عيني عمتي شملة، إلى زوجات إخوتي: زهية و سارة.

إلى أولاد إخوتي و أخواتي: أمينة، وموسى، علياء، ومحسن، ياسمين و سلافة، و أنس و أمين و البرعمة أسماء.

إلى عمي السعيد و أولاده و خاصة زكية، و إلى عمي اسماعيل و أولاده، و عمتي فتية و أولادها و على الأخص حبيبتي و صديقتي مروة، وإلى ابنة عمي رزيقة. إلى أزواج أخواتي ناصر و جمال و خليفة.

إلى من هن زاد و خير الأحباب رفقاء الدرب و توائم روحي نبيلة و زهيرة و مروة و سعيدة، و إلى كل صديقاتي.

إلى كل طلبة السنة الثانية ماستر LMD تخصص قانون أعمال.

إلى كل من أمد لي يد العون و ساعدني في إنجاز هذا العمل، و إلى كل من تذكرهم قلبي و نسيهم قلبي إلى كل من يكون لي ذرة من المحبة و الوفاء.

إبنتكم، أختكم، صديقتكم حياة.

شكر و عرفان:

نحمد الله و نشكره على نعمه و توفيقه و امتنانه و الحلاة و السلام على العبيد المصطفى المصطفى.
بعد شكر الله تعالى أتقدم بجزيل الشكر إلى سدي في الحياة أمة العبيد.

كما قال الشاعر:

لو أنني أتيت كل البلاحة و أفنيت لحن النطق في النظم و النثر

لما كنت بعد القول إلا مقصرا و معترفا بالعجز عن واجب الشكر

فمذه الكلمات تحمل في طياتها و بين ثنايا حروفها، أجمل معاني الإمتنان و التقدير و الإجلال و اسمي
معاني الاعتراف و الامتنان لأستاذي المشرف بن سدي يوسف.

وألغى شكر إلى الأستاذ خير بيرة عبد المجيد و الأستاذ مهمل، لما تتمتع به شخصيته من كرم و
طيبة نصح و رفعة المقام.

وجزيل الشكر و التقدير إلى كل أساتذة أطوار مشواري الدراسي.

لكم جميعا سلامات ندية و تشكرات قلبية.

لقد أصبحت انشغالات العمال جزءا لا يتجزأ من انشغالات الدولة الحديثة، أيقانا منها أن العمل هو مصدر الحياة، فبعد أن أمضت الدولة حقبة زمنية طويلة، منعزلة عن الطبقة العاملة، حيث أصبح مجهودها على السياسة فحسب، راحت اليوم تتقرب شيئا فشيئا من هذه الكتلة الحية التي تمثل القلب النابض لكل أمة تتشد الرقي والحياة الكريمة، بحيث تقاس قوة كل أمة بقوة اقتصادها، هذا الاقتصاد الذي يقوم أساسا على الفئة العاملة فيها، وبدون أي منازع، وبذلك أقر الدستور الجزائري لسنة 1989 حق الإضراب وذلك في المادة 54 منه، ودستور 1996 في المادة 57 منه، وأخضع ممارسته للتشريع الذي ينظمه ويحدّد شروطه وضوابطه وكيفياته، من أجل تكييف ممارسته مع توجيهات النظام الجديد، الذي تصبوا إليه السياسة العامة في البلاد، حرصا منها على استمرارية الأنشطة في بعض المرافق العمومية ذات الحيوية والحركية في المجتمع، وذلك بإلزام استمرارية بعض الأنشطة الضرورية في كل قطاع في شكل توفير قدر أدنى من الخدمة حسب طبيعة كل نشاط أو طبيعة كل قطاع، أو وضع حدود لممارسته، ومنعه في ميادين إستراتيجية معينة، كالدفاع والأمن الوطنيين، أو جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع، غير أن الاعتراف بحق الإضراب من الحقوق التي لم تأت إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل والأزمات 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 ممنوعا، أما الإضراب فكانت تترتب عليه عقوبات جنائية في المراحل السابقة في فرنسا، وبعض البلدان الأوروبية الأخرى، وبعدها عرف الإضراب تطورات من حيث شكله، وأخذ أنماط مختلفة تتوخى كلها تأثير أكبر على صاحب العمل لحمله على الرضوخ إلى مطالب العمال، بعد أن تمكن من الناحية الواقعية الحصول على المشروعية، وأصبح أحد الوسائل الهامة للدفاع عن المصالح، وباعتباره الحل الأخير للمنازعات الجماعية، ووسيلة ضغط على أصحاب العمل والسلطة العامة في آن واحد.

وقد تم اختياري لهذا الموضوع اعتبارا لدافعين اثنين أحدهما ذاتي، يتمثل في الرغبة الشخصية وحماسي للخوض في هذا الموضوع، لمعرفة ما إذا كان الإضراب حق من الحقوق المكتسبة للعامل والموظف على حد سواء؟ ونظرا للفائدة التي قد أجدتها في حياتي العملية و المستقبلية.

أما الدافع الثاني، فيتمثل في قلة البحوث العلمية التي تناولت هذا الموضوع، وأيضا لما شهدته الساحة المهنية من كثرة الإضرابات، في الآونة الأخيرة في القطاعين العام والخاص، وهو الأمر الذي شد انتباهي خاصة في هذه المرحلة المتأزمة، التي تمر بها بلادنا، وتناول مثل هذه القضايا التي تهم العامل أمر ضروري، بل وحيوي يقتضي الكثير من العناية، حتى يثار الطريق وتتكشف نقاط الضعف.

ومن ثم تظهر أهمية حق الإضراب، وما قد ينجّر عنه من خلافات، وإخلال باستقرار علاقات العمل، فإن التشريعات قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، وحددت له إجراءات تسوية لتسهيل معالجته، في مختلف المستويات وهو ما يترجم العناية والاهتمام الخاصين لهذا الجانب، والذي يستوجب إجراءات خاصة، بإتباع مجموعة من المبادئ الأساسية لتسوية المنازعة داخل المؤسسة.

كما تبرز أهمية هذه الدراسة أيضا، في أن الإضراب لا يقوم فقط من أجل تحقيق مطالب مهنية، بل قد يقوم لإظهار السخط والتذمر، أو التعبير عن الاحتجاج إزاء قضية من القضايا السياسية، أو الاقتصادية أو الاجتماعية.

وقد أصدر المشرع الجزائري القانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي نظم فيه ممارسة حق الإضراب في الباب الثالث منه.

ومن خلال ذلك يطرح الإشكال الآتي: ما مدى فاعلية حق الإضراب؟ وما هي الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري في سبيل تحقيق ذلك؟

أما منهجيا فقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة الجوانب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع، لأنه أنسب منهج يمكنني من تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع.

ومن خلال موضوعنا المتناول في هذه الدراسة والمتعلق بالإضراب، فسوف نتطرق إلى أحكام الإضراب في الفصل الأول والتعرف على مفهومه وأشكاله في مبحثين على التوالي، أما في الفصل الثاني فسوف ندرس فيه الإطار القانوني لحق الإضراب في القانون الجزائري بذكر شروط اللجوء إليه، والتطرق إلى مدى حماية القانون الجزائري للحق في الإضراب.

الفصل الأول: ماهية الإضراب

كثيرا ما يتمسك أطراف المنازعة الجماعية بمطالبهم المشروعة بالرغم من كل محاولات التسوية الودية، سواء باشروها بأنفسهم أو عن طريق ممثل لهم، أو ممثلين آخرين في إجراء المصالحة أو الوساطة، أو في بعض الأحيان ،حتى أثناء مباشرة إجراءات التحكيم.¹ حيث يسعى العمال في حالة فشل تلك المحاولات إلى التمسك بوسيلة بديلة التي تتمثل في الإضراب الذي يعتبر ظاهرة عالمية ،ووسيلة ضغط مشروعة لتسوية النزاع الذي يقوده العمال والنقابيون لارتباطه بممارسة الحقوق الدستورية.² كما يترتب على الإضراب أهم أشكال نزاعات العمل الجماعية لأنه يصل ذروتها في هذا الشكل من السلوك، كما أنه من أكثرها عنفا وأثرا في عالم الشغل، ومع ذلك يظل الوسيلة الأخيرة التي قد تكسب العمال حقوقهم بعدما وجدوا ضالتهم المنشودة، لإعادة التوازن المفقود في علاقاتهم بأصحاب العمل، بهدف الضغط على الأطراف المعنية لتلبية مطالبهم، وذلك في حدود القانون.³ وعليه سنحاول من خلال دراستنا للإضراب التعرف على مفهوم الإضراب في المبحث الأول، وخصصنا دراستنا في المبحث الثاني لأشكال الإضراب.

المبحث الأول: مفهوم الإضراب

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف والعامل على حد سواء، إلا أن هذا الحق أعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا وغموضا وإثارة للجدل، خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسته في القطاع العام والخاص، مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القانون بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له. ولهذا نجد معظم الدساتير العربية منها والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية.⁴ وعلى هذا الأساس سوف نقوم بدراسة الإضراب من الناحية اللغوية والفقهية والقانونية، ثم نخرج إلى بيان عناصره والمتمثلة في العناصر المادية والمعنوية للإضراب.

¹ رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، ب ط، 2003، ص 112.

² مساعدية خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945 (قالمة)، 2013-2014، ص 41.

³ أ. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، عنابة، ب ط، 2008، ص 66.

⁴ سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري)، بوابة فلسطين القانونية، فلسطين، سنة 2007، ص 31-32.

المطلب الأول: تعريف الإضراب

يرجع أصل استخدام كلمة إضراب إلى الممارسة العمالية في باريس، حيث كان العمال يجتمعون في مكان يسمى "ساحة الإضراب" طلباً للعمل وتقع هذه الساحة في المكان الذي تنفذ فيه عقوبة الإعدام.¹ وعلى هذا الأساس سوف نتناول في هذا المطلب بداية التعريف اللغوي للإضراب في الفرع الأول، ومن ثم نتناول التعريف الفقهي في الفرع الثاني، وأخيراً التعريف القانوني للإضراب في الفرع الثالث.

الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب

يعرف الإضراب لغة بأنه "الكف والإعراض، فيقول أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه، ويقال أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم.² ويأتي الإضراب بمعنى الإقامة، والمضرب المقيم بالبيت، وأضرب الرجل في البيت أقام، كما يقال ضرب الرجل يضرب إذا خرج ابتغاء الرزق ويأتي الإضراب بمعنى الامتناع فيقال: أضرب يضرب، إضراباً، أي امتنع ولذلك يقال أضرب العمال ومنعهم عن العمل حتى تجاب مطالبهم وأضرب عن الطعام امتنع عنه احتجاجاً على أمر ومطالبته بمطلب.³

أمّا معناه الاصطلاحي، فقد عرفت ووضحت معالمه مع بزوغ الثورة الصناعية، حيث أن سيطرة رأس المال على العمل، أدت إلى ظهور تفاوت شديد بين الطبقات، مما دفع العمال إلى التجمع والتكتل والبحث عن وسيلة قانونية أكثر فاعلية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي، ومن ثم كان اللجوء إلى ممارسة الإضراب والذي تكفل في النهاية بالاعتراف بمشروعيته، وقد ربط الفقه تعريف الإضراب بعناصر وجوده مما أدى إلى تنوع الآراء في هذا الشأن.⁴

الفرع الثاني: التعريف الفقهي.

¹ جميلة أبركان براهيم، الإضراب، المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية، دورية المنشد، العدد 9، الجزائر، 1990، ص31.

² د. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة) دار وائل للنشر، عمان، ط1، 2012، ص 15.

³ د. سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، ب ط، ب سنة، ص15-16.

⁴ د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص15.

تنوعت وتعددت التعريفات الفقهية للإضراب، وهذا حسب كل فقيه و رأيه¹، لذلك نجد أن الفقه الفرنسي تعددت الاتجاهات فيه، وذلك كل اتجاه محاولا وضع تعريف جامع مانع، لجميع عناصر الإضراب المادية والمعنوية.² ومن بين الفقهاء:

نجد الفقيه جون ريفيرو (*j.riviro*) الذي يعرف الإضراب بقوله: "الإضراب بالنسبة لجماعة معينة، هي جماعة المضرين، واقعة تؤدي إلى تعليق ممارسة نشاطها المهني، وكذلك نشاطها المدني والاجتماعي، مستهدفة تحقيق الحصول على ميزة محددة بواسطة الضغط، الذي يكمن في الغياب عن أداء النشاط على إرادة ذلك الذي في مقدوره إعطاء هذه الميزة المستهدفة".³

وفي ذات السياق عرفه الفقيه جون روش (*j_roche*) على أنه: "توقف منظم وجماعي عن العمل، يتم بناء على قرار تتخذه السلطة المختصة وذلك بهدف تحقيق مطالب محددة." كما نذكر أيضا التعريف الذي أورده الأستاذ لافان (*G.lavane*) في منجد المصطلحات الاقتصادية والاجتماعية، والذي ورد فيه "الإضراب توقف عن العمل يهدف من وراءه العمال ممارسة ضغط مباشر على رب العمل، أو إلزام السلطات العمومية بتحقيق المطالب العمالية كلها أو البعض منها فقط، وذلك تحت ضغط مستخدم المرفق".⁴

كما برز رأي آخر من الفقه الفرنسي يرى أن "الإضراب يعني فسخ العلاقة التعاقدية منه جانب العمال المضرين" وهذا التعريف محل نظر لأنه تطرق عن أثر الإضراب ولم يعرف الإضراب كما أنه حتى في هذه الزاوية فإن الإضراب لا ينهي عقد العمل بل هو مجرد سبب لوقفه ما لم يرتكب خطأ جسيم، وهذا ما ذهب إليه غالبية الفقه الفرنسي من اعتبار الإضراب سببا لوقف عقد العمل وليس فسخه.⁵

كما عرّفه جانب آخر أيضا: أنه عبارة عن توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا ومدبر بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة" وإن كان هذا التعريف يتميز

¹ د. رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب، دار النهضة العربية، القاهرة، ط، 2004، ص 38.

² د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 18.

³ ثواني إيمان وريمة سرور، مرزوقي وسيلة، حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة سداسية محكمة: السنة الثالثة/ المجلد 05/ عدد 01-2012، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، ص 277-278.

⁴ ثواني إيمان وريمة سرور، مرزوقي وسيلة، المرجع نفسه، ص 278.

⁵ د. رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 39.

بأنه قد ذكر عناصر الإضراب فإنه يؤخذ عليه عدم بيان الهدف الذي العمال إلى تحقيقه من وراء الإضراب وهو ما يمثل العناصر المعنوية للإضراب.¹

في حين ظهر اتجاه آخر، يرى أنصاره أن الإضراب هو "كل تصرف مدبر من العمال يعقبه آثارا، يصدر بقرار جماعي بالتوقف عن العمل، فهو أسلوب مقاومة في شكل توقف عن العمل للدفاع أو لتحسين شروط العمل".²

ويرى أيضا بعض الفقه الفرنسي أن الإضراب هو "رفض جماعي ومدبر للعمل يعبر فيه العمال في الخروج مؤقتا على شروط العقد لإنجاح مطالبهم". ويركز هذا التعريف كما هو واضح على الصفة الجماعية للإضراب، ويؤكد أيضا على أنه وسيلة لتحقيق مطالب العمال. كما أنه يؤخذ عليه أنه يحدد طبيعة الطالب العمالية التي يهدف الإضراب إلى تحقيقها.³

أما بالنسبة للفقه المصري فقد اختلف فقهاءه حول تعريف الإضراب، فعرفه الدكتور سليمان الطماوي على أن "الإضراب هو اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل، مدة من الزمن، دون أن تتصرف نيتهم إلى التخلي نهائيا عن وظائفهم، وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور".⁴ كذلك الأستاذ الدكتور أحمد البرعي فقد عرف الإضراب بأنه "توقف العمال عن العمل توقفا إراديا ومدبرا، لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل". ومن جانبه فإن الأستاذ الدكتور السيد نايل فإنه يعرف الإضراب بأنه "توقف جماعي ومدبر عن العمل يهدف إلى تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها".⁵

كما برز أيضا جانب من الفقه المصري يعرف الإضراب بأنه عبارة عن "امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة

¹ د.مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- إتفاقية العمل الجماعية-

منازعات العمل الجماعية (الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، للإسكندرية، 2005، ص341.

² د.إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 18.

³ د.مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2009، ص25.

⁴ ثواني إيمان وريمة سرور، مرزوقي وسيلة، مرجع سابق، ص 278..

⁵ د- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص32.

ومزاياها، فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على وقف العمل المنوط بهم لسبب من الأسباب، لتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع ضرر يروونه واقع عليهم، أو الاحتجاج على أمر من الأمور.¹

كما عرفه جانب آخر من الفقه بأنه "هو امتناع العمال عن العمل بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل".² وفي ذات السياق عرفه البعض بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل لإذعان صاحب العمل لمصالحهم المهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه".³

أما بالنسبة للفقه الأردني، فقد عرف الإضراب بأنه "توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بشروط العمل أو ظروفه"، كما عرف لديهم أيضاً "الإضراب هو امتناع مجموعة من العمال عن العمل امتناعاً فعلياً باتفاق فيما بينهم، وتدبير منهم، وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية تتعلق بشروط العمل أو ظروفه".⁴

أما البعض الآخر فقد عرف الإضراب بأنه "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملزمين بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي".⁵ وفي الاتجاه نفسه فإن فقهاء القانون العام وفقهاء قانون العمل درسوا أيضاً مصطلح الإضراب، من وجهة نظر كل منهم.

وفقاً لبعض فقهاء القانون العام "هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم. ويلجأ الموظفون عادة إلى هذا الإجراء لإظهار سخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو لإذعان الحكومة على الاستجابة لمطالبهم" والواقع هو أن هذا التعريف يعد

¹ د. رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 40.

² د. محمد حسن منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية،

المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، سنة 2010، ص 502.

³ د. مصطفى أحمد أبو عمرو. المرجع السابق، ص 339.

⁴ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 28.

⁵ د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، دار الثقافة،

عمان ط 1، 2010، ص 504.

ووصفا للإضراب في المرافق العامة أو الموظف العام وذلك خلافا للراجح فقها والثابت تشريعا وهو أن عمال القطاع الخاص يتمتعون بحق الإضراب.¹

أما بالنسبة لبعض فقهاء قانون العمل فهو "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير، ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل".²

ونختتم بالقول أن الفقه الجزائري لم يخض كثيرا في مسألة الإضراب اللهم دراسات قليلة، ورغم ذلك سوف نشير إلى بعض منها، حيث يرى اتجاه أن "الإضراب يتمثل في توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد تشاور العمال، وأن الإضراب يتخذ للضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على تلبية مطالب العمال حول مسائل موضوع الخلاف".

ويرى جانب آخر أن الإضراب هو "التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدير ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل".³

الفرع الثالث: التعريف القانوني للإضراب

لقد أعتبر الإضراب وإلى وقت قريب من الأمور الممنوعة في الجزائر، خاصة في القطاع العام، وهذا نتيجة التوجه الاشتراكي، الذي انتهجته الجزائر فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي، بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، حيث ظلت كافة القوانين المنظمة له جامدة، دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ،⁴ ليصبح الإضراب في عشرية الثمانينات إجراء فعليا، غير

¹ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 28.

² د. سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط5، ص 138-139.

³ كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 171.

⁴ د-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 144.

مرخص به لعمال القطاع العام، ولكنه موجود من حيث الممارسة على الأقل،¹ فقد ذلك وقلل من وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام، بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية وتوجيه علاقات العمل ضمن طرق قانونية وتنظيمية محددة، ضمن المساواة في الحقوق والواجبات والعمل على ضمان استمرارية العمل.²

وبموجب دستور 1996 الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة، حيث تقضي في المادة 57 منه على أن حق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام والخاص، باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالدفاع والأمن.

وتطبيقا لهذا النص أصدر المشرع القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وعلى الرغم من كون المشرع الجزائري، لم يقدّم أي تعريف لحق الإضراب، إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير القانون 02/90، يدفعنا إلى الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق.³ و الذي يعرف الإضراب بأنه " امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب.⁴ كما ينظر إليه أيضا على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث ضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبى أو ترضخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية، غير أن المشرع الجزائري لم يكتف بهذا المفهوم وإنما ربط وجوده بوجود النزاع الجماعي، وهذا يتطابق مع مغزى نص المادة 24 من القانون 02/90 التي تنص صراحة على "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفق للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".⁵ وفي ضوء الاعتبارات السالفة حرص المشرع على تنظيم حق الإضراب

¹ أ.عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر)، دار الخلدونية، الجزائر، ب ط، ب سنة 2005، ص 219.

² رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع سابق، ص 116.

³ أ.عجة الجيلالي، المرجع سابق، ص 220.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 13.

⁵ أنظر المادة 24 من القانون 02/90.

باعتباره إجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية كما حرص أيضا على تنظيم استخدام الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة.¹

المطلب الثاني: عناصر الإضراب

من خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص عناصره، التي بتوافرها يكون التوقف عن العمل مشروعاً، والتي تقسم إلى عناصر مادية، سوف نتناولها في الفرع الأول، وعناصر معنوية نتناولها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل وبشكل مؤقت ويتطلب لتوافر هذه الصفة تحقق الشروط الآتية:²

أولاً: التوقف عن العمل

التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب، هو امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لأداء العمل الملتزمين به، سواء بموجب القانون، أو اللائحة أو العقد.³ ويترادف التوقف عن العمل مع جوهر الإضراب، حيث يؤدي تخلفه، إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال.⁴

وبهذا المعنى فإن الإضراب هو التوقف الإداري والصريح عن العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل العاملين أو الموظفين المكلفين بالقيام به بهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم.⁵

كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعلياً لجميع العمال المعنيين بالإضراب الاستمرار في العمل ولو بصورة بطيئة.⁶ ولا يطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من

¹ د. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 505.

² د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 40.

³ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 233.

⁴ د. إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 290.

⁵ سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 19.

⁶ مساعدي خولة، بودرهم وردة، المرجع السابق، ص 47.

الزمن، ويكفي لمدة دقائق محدودة فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير، وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب.¹

ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل

إذا امتنع أحد العمال عن العمل، فإن هذا الامتناع يعد خطأ جسيماً يبرر فصله، أما إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع جماعي، وتوافرت بعض الشروط الأخرى فإنه يصبح امتناعاً مشروعاً، ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل، فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الإضراب.² ويقصد بالتوقف الجماعي "امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً" ولا شك أن صفة الجماعية للتوقف عن العمل تؤدي لفاعلية الإضراب³ فيكفي لتوافر الصفة الجماعية امتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزم امتناعاً مدبراً.⁴ فهذه المسألة قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد أن أعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضراباً، صدرت قرارات منعزلة تحت تأثير الفكرة التي مفادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال، تراجعت عن هذا الموقف، ذلك أن مثل هذا التفكير يؤدي إلى المرور على التصويت لتقرير الإضراب.⁵

أما في الجزائر فإن الإعلان عن الإضراب وتنظيمه، ليس حكراً على النقابات التمثيلية فقط، فبالرجوع إلى نص المادة 27 من قانون 02/90 فإن البت في قرار التوقف الجماعي عن العمل وممارسة حق العمال، هو من صلاحيات ممثلي العمال، وكذلك بالرجوع إلى المادة 4 من نفس القانون، يتضح أن قرار العمال باللجوء إلى الإضراب، لم يحصره المشرع بيد النقابة فقط،⁶ ومعنى ذلك أنه لا يكفي الشروع في الإضراب بدعوى من النقابة فقط، بل يجب أن تعقد من أجل ذلك جمعيات عامة للعمال في أماكن العمل، والورشات والوحدات، وهذا طبقاً لنص المادة 27 من القانون 02/90.⁷ يتم فيها اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، سنة 2003، ص 370.

² مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 176.

³ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 50.

⁴ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 350.

⁵ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 270-271.

⁶ أنظر المادة 4 من القانون 02/90.

⁷ أنظر المادة 27 من القانون 02/90.

العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل.¹ وتطبيق الإجراءات القانونية والكيفيات اللازمة إلى اللجوء إلى الإضراب يشرع عملية التوقف الجماعي، ويجعل من الإضراب اختياراً مشروعاً لا يقبل التشريع المساس به أو التأثير عليه بطرق احتيالية أو استعمال مناورات من أجل إيقافه ولذلك تأتي المادة 57 من القانون 11/90 المؤرخ في سنة 1990 لتؤكد حظر المساس بالإضراب المطابق للإجراءات القانونية.² حيث أنه من الثابت فيها وقضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 يعد إضراباً غير شرعي ويكون خطأ جسيماً من الدرجة الثالثة، يستوجب الطرد دون التعويض.³

الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب

فضلاً عن العناصر المادية للإضراب، هناك عناصر معنوية تتمثل في قصد الإضراب (نية الإضراب) وتدبيره وارتباط الإضراب بالمطالب المهنية، وهذا ما سنحاول عرضه على النحو التالي:

أولاً: قصد الإضراب (نية الإضراب)

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضراباً، يجب أن يكون لدى العامل نية الإضراب.⁴ وليكون الأمر كذلك يجب أن يكون العمال على علم بأن الالتزام الذي يمتنعون عن أدائه والذي يغيرونه يدخل ضمن مقتضيات عقد العمل.⁵ والمراد بالنية، قصد الإضراب عن العمل، فلا يكفي التوقف عن النشاط، إنما يجب أن تتولد لدى العمال الرغبة في تكييف حركتهم، بالإضراب فهم بذلك يخرجون عن نطاق عقد العمل،⁶ وبمعنى آخر، فإنه يلزم أن يقصد العمال، التحلل مؤقتاً من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، وهو الالتزام بأداء العمل.⁷

¹ أنظر المادة 28 من القانون 02/90.

² أنظر المادة 57 من القانون 11/90، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21/04/1990، والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

³ د. حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، سنة 2012، ص 162.

⁴ مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 182.

⁵ ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013، ص 20.

⁶ جميلة أبركان براهيم، المرجع السابق، ص 32.

⁷ د- مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 57.

ولا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي، كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضراباً لأن التوقف هنا يكون رغماً عن إرادة العمال، وليس برغبتهم، ولا يعتبر من قبيل الإضراب أيضاً توقف العمال أو امتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لانتفاء نية الإضراب في هذه الحالة.¹ والجدير بالذكر أيضاً أن نية العمال يجب أن تتجه إلى أن يكون التوقف الجماعي عن العمل، يرمي للضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة.²

وتقتضي ظاهرة الإضراب في عنصر النية هذا، بروز رغبة الطبقة العاملة المضربة في الإضرار بصاحب العمل، مهما قلت أو كثرت هذه الأضرار.³ بمعنى أن إرادتهم قد اتجهت بالفعل إلى التوقف عن أداء عمل من الأعمال الملزمين بأدائها، بصرف النظر عن هذا الالتزام سواء أكان شرطاً عقدياً أو نصاً قانونياً.⁴

بالإضافة إلى ذلك، فقصده الإضراب لا ينطوي بالضرورة على نية الإضرار بصاحب العمل، بل يكفي الوعي بأن التصرف الذي يقوم به العامل من شأنه أن يضر به.⁵

ثانياً: تدبير الإضراب

يعتبر عنصر تدبير الإضراب، من العناصر المعنوية لقيام الإضراب، وهو ما جعل البعض يردده في تعريفه للإضراب،⁶ بأنه "التوقف المدبر عن العمل، بقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل". وهذا ما أكد عليه القضاء الفرنسي من خلال تعريفه للإضراب.⁷ والمسلم به أنه يلزم لكي تكون بصدد الإضراب بالمفهوم القانوني، أن يكون التوقف الجماعي عن أداء العمل ناتجاً عن اتفاق العمال على هذا التوقف.⁸ مع ضرورة توافر وحدة المطالب الجماعية لدى العمال المضربين.⁹ ويتحقق تدبير الإضراب بتحقيق حالتين:

¹ -مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 350.

² -مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 60.

³ أبركان جميلة، المرجع السابق، ص 32.

⁴ د. صلاح علي علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، سنة 2012، ص 42.

⁵ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 271.

⁶ د. صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 45.

⁷ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 351.

⁸ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 59.

⁹ د. صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 45.

الأولى هي الاتفاق السابق على الإضراب، والذي يقصد به اتفاق العمال فيما بينهم على الإضراب قبل إعلانه، فقد يحدث الاتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لإجراء اقتراع بين العمال لتقرير إعلان الإضراب، وفي غالب الأحيان يتم تدبيره أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية العمالية. والحالة الثانية هي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبراً أيضاً وإن لم يكن هناك اتفاق سابق بين المضربين، فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب، لتحقيق نفس الهدف، فوحدة الهدف المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوفر حتى وإن كان الاتفاق على التوقف لاحقاً.¹

ثالثاً:ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية

المعلوم أن حق الإضراب لم يتقرر لصالح العمال، إلا من أجل تمكينهم من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتحقيق مطالبهم المهنية، التي يجب أن تكون ممكنة ومشروعة.² و يقصد بهذا العنصر أن يكون الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال.³ فعدم توفر هذا العنصر يؤدي إلى انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدبر عن العمل،⁴ ويعني هذا العنصر أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال، لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية، والمالية والاجتماعية.⁵ و يقتضي لتوافر عنصر تحقيق المطالب المهنية، أن تكون هذه المطالب معلنة من قبل لدى صاحب العمل.⁶ وهذا التحديد يصنع الإطار السليم للإضراب المهني.⁷

¹ كمال مخلوف، المرجع السابق، ص183.

² د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص61.

³ د. صلاح عليعلي حسن، المرجع السابق، ص 48.

⁴ كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 184.

⁵ د. سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 140.

⁶ د. صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص49.

⁷ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص355.

و الواضح مما سبق أن الإضراب دائما يرتبط بتقديم مطالب مهنية أو أمر مشروع متى استجمع كافة عناصره أو شرائطه.¹

المبحث الثاني : أشكال الإضراب

بجانب الشكل العادي للإضراب، والمتمثل في التوقف التام والمؤقت عن العمل، فإن الإضراب قد يتخذ أشكالا أخرى مختلفة، وهذا ما سيتم التطرق إليه على النحو الآتي:

المطلب الأول : الإضراب التقليدي والإضراب الدائري

يمكن أن يتمثل الإضراب في صور عديدة، من بين هذه الصور الإضراب التقليدي الذي سوف نعالجه في الفرع الأول والإضراب الدائري الذي سوف نعالجه أيضا في الفرع الثاني.

الفرع الأول : الإضراب التقليدي

وهو الشكل الأكثر انتشارا.² ويعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال، مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل،³ وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة، مع وجوب تشكيل هيئة من العمال تتكفل بهذا العمل.⁴

ويطلق عليه كذلك مجموعة التحريض *les Piquets de greve*، بحيث تتبنى مجموعة من العمال الإضراب وهم على العموم ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين خصيصا لهذا الغرض، وتقوم هذه المجموعة بإقناع وحمل باقي العمال على المشاركة في الإضراب مستعملين كل الوسائل ما عدا ما كان منها ممنوعا كالتهديد واحتلال أماكن العمل واستعمال العنف.⁵

الفرع الثاني : الإضراب الدائري

يفترض في هذا النوع من الإضراب انسجاما وتخطيطا حقيقيين، مع تحديد دقيق لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المؤسسة لتنظيم الإضراب، وتحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة،⁶ وكثيرا ما يكون هذا النوع من الإضراب متجدد وأطول من الإضراب العادي من

¹ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 68.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 367.

³ زكريا سمغوني، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، ط1، 2013، ص 164.

⁴ بشير هدفى، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، سنة 2009، ص 220.

⁵ أ. خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص 68.

⁶ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 120.

حيث مدته، ويهدف أساساً إلى إحداث اختلال في تنظيم الإنتاج.¹ ويكون هذا الإضراب أكثر جساماً على صاحب العمل من الإضراب التقليدي.²

كما أن الإضراب الدائري هو الإضراب الذي يتفق فيه عمال المنشأة على وقف العمل بين الأقسام، بهدف ضمان استمرارية الإضراب فترة أطول.³ وتجدر الإشارة هنا إلى أن هناك نوعين من الإضراب الدائري، يتمثل النوع الأول في الإضراب الأفقي، يمارسه عمال صنف مهني معين وينعكس سلبياً على عمال صنف آخر تابع للأول، والإضراب العمودي الذي يجمد العمل في قطاع معين من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة.⁴

المطلب الثاني : الإضراب القصير أو المتكرر وإضراب الإنتاجية

سوف نقوم بدراسة شكلين آخرين كل شكل حسب ما يرمي إليه وذلك في فرعين، الفرع الأول خصصناه لدراسة الإضراب القصير أو المتكرر والفرع الثاني نخصه لدراسة إضراب الإنتاجية.

الفرع الأول : الإضراب القصير أو المتكرر

ينظر إلى هذا الشكل من أشكال الإضراب من حيث مدة الإضراب وعدد مرات اللجوء إليه من أجل تحقيق المطالب المهنية.⁵ ويطلق كذلك على هذا الشكل الإضراب غير المعلن بحيث يتوقف العمال عن العمل بصفة غير معلنة ولمدة قصيرة، دون مغادرة أماكن عملهم، الأمر الذي يجعل من المستخدم لا يعلم طريقة التوقف.⁶

كما يتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين، أو البدء المتأخر عن مزاوله العمل ، وهذا يؤدي إلى اضطراب نظام الإنتاج.⁷

كما يعرف الإضراب المتكرر والقصير بالإضراب التوقيفي، وهو عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في مكان العمل، يتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان، يمنع فيه

¹ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 367.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 220.

³ د. هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر، عمان، الأردن، ط1، سنة 2008، ص 324.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 121.

⁵ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 78.

⁶ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 68.

⁷ بشير هدي، المرجع السابق، ص 220.

العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم، أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة ليستأنفوا العمل بعد ذلك.¹

الفرع الثاني: إضراب الإنتاجية

و يعرف بالإضراب المستتر أو الإضراب الجزئي، ويتعلق الأمر في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة وينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بها.²

و يتم هذا النوع من الإضراب في شكل تخفيض في وتيرة الإنتاج بشكل إرادي وملموس، وذلك وفق مخطط لتخفيض الإنتاج موضوع مسبقا يأخذ فيه كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فاعليته.³

ويعد هذا النوع من الإضراب الأقل حدوثا لأنه لا يناسب إلا عددا قليلا من الأنشطة والأعمال، ويؤدي إلى حدوث أضرار بمؤسسة صاحب العمل.⁴

ولتجنب الأضرار الناتجة عن هذا النوع من الإضراب، غالبا ما تبرم إتفاقيات مؤقتة بين إدارة المؤسسة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود لا يمكن تجاوزها.⁵

المطلب الثالث : إضراب المبالغة في النشاط والإضراب بالتناوب

وأخيرا في هذا المطلب سوف، نخصه لدراسة إضراب المبالغة في النشاط أو كما يسمى الإضراب الإيجابي، والذي سنتناوله في الفرع الأول، و الإضراب بالتناوب أو ما يسمى بالمتتابع والذي سوف نتناوله في الفرع الثاني.

الفرع الأول : إضراب المبالغة في النشاط

و يتم في شكل تغيير وتيرة النشاط أو المبالغة فيها وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها،⁶ كما يتميز هذا الشكل بالزيادة والتصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال لمضربون

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص121.

² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص69.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص122.

⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص220-221.

⁵ رشيد واضح، المرجع السابق، ص122.

⁶ زكريا سمغوني، المرجع السابق، ص164.

مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامليه،¹ مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته، لأن تطبيقه في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية.²

وعموما فإن الإضراب مهما كان أسلوبه، يمثل ظاهرة قوة، يعمل على تحقيق المطالب العمالية، بإنشاء حقوق جديدة أو تثبيت الحقوق السابقة.³ وكل خروج عن هذه الغاية يجعل من الإضراب مشبوها، وتبقى للسلطة العامة صلاحية حماية السير الحسن للمرافق العامة.⁴

الفرع الثاني: الإضراب بالتناوب

وهو ما يعرف كذلك بالإضراب الجزئي،⁵ حيث تضرب فيه فئة من العمال، بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل.⁶ لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الإنتاج أو أقسام العمل.

كما يعتبر من جهة أخرى أكثر ضررا من الإضراب التقليدي على صاحب العمل، نظرا لاستمرار وبقاء التكاليف العامة كأجور العمال عن ساعات العمل التام وغيرها من التكاليف المتشابهة.⁷

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 69.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 123.

³ أ. بشير هدفي، المرجع السابق، 121.

⁴ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 69-70.

⁵ رشيد واضح، المرجع نفسه، ص 122.

⁶ زكريا سمغوني، المرجع السابق، ص 164.

⁷ أ. بشير هدفي، المرجع السابق، ص 220.

الفصل الثاني: الإطار القانوني لحق الإضراب

إن حق الإضراب كغيره من الحقوق ليس حقا مطلقا، بل يخضع في ممارسته لبعض الضوابط والشروط حتى تضمن عدم التجاوز في ممارسته على نحو لا يضر بالمصلحة العامة بالإضافة إلى كونه حقا ذا طبيعة خاصة، وبالتالي فإن الحاجة الماسة إلى وجود بعض الضوابط والشروط التي يتعين على العمال المضربين مراعاتها، وقد جاء القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06، لكي ينظم الحق في الإضراب، ويضع شروط وإجراءات تنظم ممارسة هذا الحق. وبناء على ما سبق فإننا سوف نتناول دراسة هذا الفصل في مبحثين اثنين، نخصص المبحث الأول لشروط اللجوء إلى الإضراب، ثم نتناول في المبحث الثاني مدى حماية القانون الجزائري للحق في الإضراب.

المبحث الأول : شروط اللجوء إلى الإضراب

وضع المشرع الجزائري في قانون العمل رقم 02/90 لسنة 1990 شروط وضوابط لممارسة الإضراب بعد أن أقر أنه حق للعمال، ورأى المشرع أن هذا الحق كغيره من الحقوق ليس مطلقا، بل يخضع في ممارسته لبعض الضوابط والشروط التي تضمن عدم التجاوز في ممارسته بالشكل الذي يضر بالمصلحة العامة للدولة، بالإضافة إلى أن الإضراب حق ذو طبيعة خاصة، وبالتالي ليس كغيره من الحقوق فهو يحتاج إلى التنظيم ووضع الضوابط اللازمة لممارسته والتي يتعين على المضربين الالتزام بها.¹

لذا سنعالج هذه المسألة من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين اثنين هما:

استيفاء كل طرق التسوية الودية وموافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب في مطلب أول ، ثم في مطلب ثان نتناول الإشعار المسبق بالإضراب وضمن أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل.

المطلب الأول: استيفاء كل طرق التسوية الودية وموافقة جماعة العمال على الإضراب

يخضع القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 الإضراب إلى إجراءات وشروط معينة سوف نقوم بدراستها على النحو الآتي:

¹د. صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص120.

الفرع الأول: استيفاء كل طرق التسوية الودية

ويقصد بها وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراءات المصالحة والوساطة وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كما تنص على ذلك المادة 24 من القانون رقم 02/90.¹

كما يجب أن يسبق قرار الإضراب، اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه.

حيث تنص المادة 25 من القانون 02/90 السالف الذكر في هذا الشأن، بأنه "لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب، ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد إتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم".²

ومعنى هذا أن اللجوء إلى التحكيم يعتبر أداة من أدوات إنهاء الإضراب وليس فقط توقيفه أو تجميده، لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون.³ وفق نص أحكام المادة 13 من القانون السالف الذكر. وذلك لأن أمر اللجوء إلى التحكيم أمرا اختياريا من حيث المبدأ إلا أن مجرد الاتفاق على اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية، ويلزمهم مسبقا بالامتنال لقرار التحكيم والالتزام بتنفيذه. وهو ما يؤدي بنا إلى القول بأن اللجوء إلى التحكيم هو وسيلة من وسائل تفادي الإضراب أو على الأقل تفادي الاستمرار فيه.⁴

الفرع الثاني : موافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب

تعتبر موافقة العمال على الإضراب من ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي، وإذا كانت الموافقة هذه قد عرفت تطورا ' إذا كانت موافقة أقلية العمال تقرر، وتفرض إرادتها على كافة العمال فإن الأمر لم يعد كذلك، في الوقت الحالي إذا أصبحت الموافقة التي تعطي للإضراب شرعية هي موافقة الأغلبية.⁵ و تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب وفق المراحل التالية:

¹ أ.عجة الجيلالي. المرجع السابق، ص221.

² د. سليمان أحمية، المرجع السابق، ص148-149.

³ ناريمان جدي، المرجع السابق

⁴ د- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص149.

⁵ علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص81.

1- استدعاء جماعة العمال من قبل ممثليهم بحضور الجمعية العامة التي تعقد خصيصا لهذا الغرض في أماكن العمل المعتادة للجهة المستخدمة وأثناء فترة العمل، وهذا بعد إعلام صاحب العمل بذلك وفي هذه الجمعية يقدم ممثلو العمال إلى جماعتهم تقريرا عن ما تم التوصل إليه من خلال المراحل السابقة من المفاوضات، حول المطالب العمالية المهنية، والمسائل التي يستمر الخلاف بشأنها، من أجل التعرف على الحلول والسبل اللازمة لتجاوزها، ومنها البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل.

2- الاستماع إلى رأي ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم، وهذه المسألة جوازيه الغاية منها التعرف على وجهة نظر صاحب العمل بالنسبة للمسائل المطروحة والتي تشكل نزاعا.¹

3- الاستفتاء: بعد الاستماع إلى رأي ممثلي العمال، وتدخل صاحب العمل أو ممثله يلجأ العمال إن كانوا مصرين على الإضراب، إلى مرحلة الاقتراع السري المباشر لجماعة العمال، للبث في التوقف الجماعي عن العمل باعتباره الوسيلة الباقية المحتمل أن تؤدي إلى حل النزاع القائم.

ويشترط لصحة التصويت حضور نصف عدد عمال المؤسسة المعنية على الأقل وأن يوافق على الإضراب أغلبية العمال الحاضرين.²

أما بخصوص توافر النصاب القانوني المطلوب ، فإنه حسب نص المادة 28 من القانون 02/90 فإن شرط موافقة أغلبية جمعية العمال التي لا تقل عن نصف عددهم شرط دائم سواء، أكانت الجمعية عادية أو استثنائية وهذا الرأي يجد مبرراته في:

1- أن قواعد قانون العمل أغلبها أمرة كما يجمع الفقه.
2- أن نية المشرع هو التضييق من الإضراب قدر الإمكان وأن هذا الإجراء هو واحد من الوسائل التي يحد بها من فاعليته، ولذلك فإنه يجعل الشرط دائما في أية جمعية عمالية تستدعي لهذا الغرض سواء أكانت عادية أو استثنائية.³

وقرار هذه الأغلبية يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية لأن العبرة هذا هي في احترام إجراء

¹ المادة 27 من القانون 02/90 السالف الذكر

² المادة 28 من القانون 02/90 السالف الذكر .

³ على زنيب، المرجع السابق، ص 82.

التصويت عن الإضراب وليس في عدد العمال المضربين إذ أنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال بل قد يشمل جزءا منهم فقط دون غيرهم، وهذا يعد تكريسا فعليا لمبدأ الديمقراطية في عالم الشغل.¹

وأخيرا يمكننا القول أنه بمجرد الاتفاق على اللجوء إلى الإضراب على إثر تصويت سري ومن أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تمثل نصف جماعة العمال على الأقل يجعل من الإضراب شرعي وقانوني.

المطلب الثاني: الإشعار المسبق بالإضراب وضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

كذلك من بين الإجراءات والشروط التي نص عليها المشرع الجزائري من أجل أن يكون الإضراب مشروعاً والتي سوف نقوم ببيانها على النحو التالي:

الفرع الأول: الإشعار المسبق بالإضراب:

نظم المشرع الجزائري الإشعار المسبق بالإضراب، بموجب المواد من 29 إلى 31 من القانون المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

ويقصد بالإشعار المسبق بالإضراب: قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب باعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل، من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم، التي مازال الخلاف بشأنها مستمرا.²

ويشترط القانون لصحة الإشعار، وأن يقدم من طرف النقابة، أو هيئة ممثلي العمال المشرفين على تنظيم عملية الإضراب، وأن يوجه هذا الإخطار إلى الجهة المختصة وهي صاحب العمل، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً. وأن يتم إيداعه قبل الميعاد المحدد للتوقف عن العمل بثمانية أيام (08 أيام) كحد أدنى، على أن تمديد هذه الفترة جائز قانوناً سواء بموجب الاتفاق بين طرفي النزاع، أو بإرادة ممثلي العمل فلهما الحرية التامة في هذا الصدد.

إن ميعاد البدء في الإضراب يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الأجل المحدد في الإشعار، والذي يبدأ حسابه من يوم إيداعه القانوني لدى الجهات المختصة.³

¹ أ. عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 71.

² علي زنييع، المرجع نفسه، ص 71.

³ أنظر المادتين 29 و 30 من القانون 02/90

ويعتبر شرط الإشعار المسبق بالإضراب شرطا إلزاميا¹، يترتب على إهماله أو مخالفته عدم شرعية الإضراب الذي أوتي به، كما تقضي بذلك المواد من 29 إلى 31 من القانون 02/90 ويلحق بهذه الأحكام استيفائه للشروط السالفة الذكر في الإخطار، لأن تخلف البعض منها يجعل الإشعار باطلا وبطلان الإشعار لعدم صحة إجراءاته، أو تخلف شرط فيه أو عدم القيام به أصلا، يجعل الإضراب غير شرعي، يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين.²

وحرص المشرع الجزائري على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق بالإضراب، يأتي من حرصه الشديد على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية سلمية له، وذلك بمنحهم مزيدا من الوقت لإيجاد الحلول السلمية³، 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.⁴ وبالتالي فإن عدم مراعاة مثل هذا الشرط يؤدي إلى إضفاء صفة عدم المشروعية للإضراب.

الفرع الثاني: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

إضافة إلى الشروط السابقة التي وضعها المشرع الجزائري على عاتق النقابة والعمال هناك أيضا شرط أساسي ينبغي مراعاته وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو التخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل.⁵ وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يترتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامته الضرر، وفق ما تنص عليه المادة 55 ف 2 من القانون 02/90، التي تقضي برفع العقوبة إلى حدود الثلاث سنوات (03) حسب حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات.⁶

¹ كمال مخلوف، المرجع السابق، ص 251.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 128.

³ د- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 151.

⁴ علي زنيب، المرجع السابق، ص 85.

⁵ ناريمان جدي، المرجع السابق، ص 32.

⁶ د- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 152.

وفي هذه الحالة على العمال الامتثال، فرفضهم وتعنتهم لذلك يعد عرقلة أخرى لحرية العمل.¹ كما رأينا ذلك من قبل، وهي التصرفات التي يعتبرها القانون أخطاء جسيمة، حيث ينص القانون 02/90 في هذا الشأن في مادته 35 على أنه "يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يهدف هذا الاحتلال عرقلة لحرية العمل.

ونشير أن احترام العمال لهذه الشروط، يجعل أي تصرف صادر عن صاحب العمل، يقصد الحد من حرية ممارسة حق الإضراب، كما هي محددة في القوانين والاتفاقيات المعمول بها، أو يقصد الانتقام من العمال المضربين، تعتبر تصرفات باطلة وعديمة الأثر.²

المبحث الثاني : مدى حماية القانون الجزائري للحق في الإضراب

على خلاف القوانين السابقة، فقد جاء القانون 02/90 فرع خاص يتعلق بحماية حق الإضراب، كما وضع قيود وشروط عند اللجوء لممارسة هذا الحق، وهذا ما سوف نتطرق إليه في دراستنا من خلال هذا المبحث.

المطلب الأول: الضمانات القانونية لحق الإضراب في القانون الجزائري

على خلاف القوانين السابقة، فقد منح القانون 02/90، محور خاص يتعلق بحماية حق الإضراب عند ممارسته وفق الضوابط والإجراءات القانونية، أي بمعنى آخر كل لجوء لحق الإضراب مع احترام الشروط القانونية يعد إضراباً شرعياً، والإضراب الشرعي كفل المشرع حمايته وحماية ممارسيه من كل تهديد أو ضبط أو تجاوز، وممارسة حق الإضراب وفق الأسس القانونية يترتب أثراً فورياً، وهو تعليق علاقة العمل، فالإضراب يوقف آثار علاقة العمل، إلا إذا اتفق طرفي النزاع على خلاف ذلك وتنتضح أهم مظاهر الحماية التي أضفاها المشرع على ممارسة حق الإضراب في الجوانب التالية:³

1- لا تفسخ علاقة العمل بل توقف وتوقف أثارها، وهذا الموقف يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين، ولا يعد الخطأ المرتكب من طرف العامل أثناء فترة الإضراب سبباً لإنهاء العقد، بل سبباً للفسخ عند اللزوم، وبالتالي يتوجب على صاحب العمل للاحتفاظ بمناصب عمل العمال

¹ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 129.

² د- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 153.

³ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 75-76.

الفصل الثاني الإطار القانوني لحق الإضراب

المضربين.¹ وبالتالي أعتبر كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي تعسفا تطبق عليه مقتضيات المادة 4/73 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990.²

هذا ويترتب على وقف علاقة العمل، وفقا لما توصل إليه اجتهاد القضاء الفرنسي، تحرر صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب.³ وهذا لكون العلاقة، معلقة بحكم دخول العمال في إضراب وهو ما يعني أنه في حالة تسببهم للغير في أضرار ينزع عنهم الغطاء المهني ولا يتحمل المستخدم أية مسؤولية.

2- يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استبدال العمال المضربين أو تعيين آخرين بدلهم لأن ذلك يشكل ضغطا إلا في حالتين اثنتين:

أ- عند حالة التسخير التي يأمر بها السلطات المؤهلة.

ب- لضمان الحد الأدنى من الخدمة.

3- كل مشاركة ف إضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل، واتخاذ العقوبات التأديبية والعمال في حالة إضراب يعد ضغطا وتعسفا من الهيئة المستخدمة بل ومساس بحق دستوري تم اللجوء إليه على ضوء القوانين.⁴

إنه وتكريسا لمفهوم الحماية القانونية المضافة على ممارسة حق الإضراب فإنه وإن كان المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 أوجب صراحة بأن تكون الرواتب مقابلة للنشاط الفعلي للموظف.⁵ فقد بينت النصوص التنظيمية كيفية اقتطاع رواتب أيام الموظف وفي حالة انعدام اتفاق يكون الاقتطاع بطريقة تراعي فيها وضعية الموظف وهذا كمظهر من مظاهر الحماية عند ممارسة الإضراب بصفة مشروعة، وقد صدر منشور عن وزارة العمل بتاريخ 12/03/1991 يبين طريقة الاقتطاع.⁶

¹ أ. بشير هدي، المرجع السابق، ص 221.

² المادة 4/73 من القانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21/04/1990، والمتعلق بعلاقات العمل

³ أ. بشير هدي، المرجع نفسه، ص 222.

⁴ أ. عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 77.

⁵ المادة 16 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الهيئات وهيئات والإدارات ذات الصبغة العمومية.

⁶ أ. عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 77.

هذا ويمكن أن يكون الأجر عن فترة الإضراب مستحق الدفع إذا وقع اتفاق بين الطرفين بعد انتهاء الإضراب.¹

وقد تتدخل أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى كحالات العطلة السنوية أو الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد وحالة المرض، فلا تدخل مدة الإضراب في حساب مدة العطلة الناجمة عن تلك الحالات لأن توقف العلاقة كان بسبب الإضراب، لكن وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.² لأن حماية حق الإضراب يوازيه إمكانية تعرض العمال المضربين إلى متابعات جزائية في حالة ممارسة هذا الحق خرقا للقوانين أو عدم تقيدهم بالحدود المرسومة لممارسته سواء من ناحية الكيفية أو الحدود كضرورة ضمان الحد الأدنى من الخدمة والامتثال للتسخير.³

وبذلك فإن القانون يحمي حق الإضراب الذي يمارس طبقا للأحكام القانونية ولا تقطع علاقة العمل بل توقف أثارها فقط حماية للعمال المضربين بصفة مشروعة.⁴ وعليه يتبين مما سبق، أن ضمان الحماية القانونية لحق الإضراب مرتبط بصفة شرطية، بواجب احترام الشروط القانونية والاتفاقية الموضوعية منها والشكلية والإجرائية، المقررة لشرعية الإضراب، وإلا فقد العمال هذه الحماية.⁵

المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب

أن القيود الواردة على حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه وتجعل من ممارسته تكون طبقا للقانون والتنظيم والعواقب الوخيمة التي تتجم عن الأضرار وأثار ذلك على حسن سير المرافق العامة جعلت من المشرع يفرض قيودا وحدودا على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به.⁶

¹ أ. بشير هدي، المرجع السابق، ص 223.

² المرجع نفسه، ص 224.

³ أ. عبد الرحمن خليفي، المرجع السابق، ص 78.

⁴ دليل حول كيفية اللجوء للإضراب وإجراءات تسويته، الكتيب الثاني، المفتشية العامة للعمل، ص 4.

⁵ سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه

جامعة الجزائر، 2008، ص 395

⁶ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 79.

كذلك يفرض القانون على الأطراف مواصلة المشاورات لفض المنازعة أثناء مهلة الإخطار المسبق وبعد شن الإضراب¹. وهذه المفاوضات الجماعية المباشرة التي باشرها طرفي النزاع تتمثل في الوساطة و التحكيم².

يحد القانون من الحق المطلق في الإضراب، بجعل قاعدة القدر الأدنى من الخدمة بالنسبة لبعض النشاطات التي قد يحدث توقفها إخلالاً بمبدأ استمرارية المرفق العام أو بالنشاطات الاقتصادية الحيوية المتعلقة بالتموين أو بصيانة المنشآت والأماكن³.

بحيث يمكن للهيئة المستخدمة فرض حدود لممارسة حق الإضراب بفرض واجبات والتزامات على المضربين وحثهم على سلوك جماعي منظم واحترام الحد الأدنى من الخدمة تحقيق لاستمرارية عمل الهيئة المستخدمة كما يمكن لها اللجوء لوسيلة التسخير بشروط إن المسائل المرتبطة بتحديد ممارسة حق الإضراب نظمها القانون 02/90 والنصوص التنظيمية المطبقة له⁴.

كما قد تلجأ الهيئات المستخدمة عن طريق التفاوض مع العمال المضربين بتنظيم إحدى المسائل المرتبطة بتنظيم وتحديد ممارسة الإضراب كما هو الحال بالنسبة للقدر الأدنى من الخدمة والتسخير.

ومن ثم فقد أجمع الفقه والقضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمنصوص عليها في القانون لا يمكن مخالفتها ومشروعية الإضراب مرتبطة كذلك باحترامها وأهم القيود والحدود المفروضة على ممارسة حق الإضراب تتمثل في الضوابط التالية:⁵

الفرع الأول: عدم عرقلة حرية العمل

إن مجرد تكييف الإضراب بأنه غير شرعي يترتب آثاراً مباشرة ويمكن الهيئة المستخدمة من استعمال صلاحياتها لملاحقة المتسببين، من جهة أخرى وضماناً لعدم تجاوز الإضراب للحد القانوني والمشروع فقد ضمن المشرع حماية الهيئة المستخدمة_الممتلكات_ وكذا العمال الآخرين غير المقتنعين باللجوء لهذه الوسيلة للمطالبة بالحقوق.

¹ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، 387.

² أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 79.

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 382.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 124.

⁵ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 80.

فالمواد 34، 35 و36 من القانون 02/90 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة ، وهي حالة تنطبق على القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي وتتعلق بعرقلة حرية العمل.¹

فالقانون مع وضعه للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب وربط ذلك بالحقوق الدستورية للعمال فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمل مع اعتبار كل فعل من شأنه يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله أو مواصلته بالتهديد أو العنف أو المناورات، من قبيل العرقلة، والتجريم في هذه المسألة بالذات يكرس مبدأ الديمقراطية باحترام أرادة العمال غير الراغبين وغير الموافقين على الإضراب.² ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء.³ وتتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانونا في المظاهر التالية:

1_ منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أي شكل كان.

2_ احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.

إن عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال لأمر قضائي خاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية للمستخدم التي تمكن المستخدم موازاة مع اتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة إلى المتابعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذا الفعل المسؤولية.⁴

وفي هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في أماكن العمل أو أثناء العمل لمدة محددة بأنه احتلال لمكان العمل كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن أو مناصب عملهم طوال

¹ -بشير هدي، المرجع السابق، ص221.

² -عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 80-81.

³ دليل حول كفيات اللجوء إلى الإضراب وإجراءات تسويته، المرجع السابق، ص6.

⁴ علي زنيب، المرجع السابق، ص99.

مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة أدوات وممتلكات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين، بأنه احتلال لأماكن العمل كما لا يعتبر كذلك احتلال لمكان العمل تجمع العمال في مكان العمل أثناء الإضراب بطريقة سلمية ومنظمة ودون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمل لباقي العمال غير المضربين.¹

هذا التوجه كرسته قرارات المحكمة العليا ومنها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1994/02/08 والذي أكد مايلي:

"أنه من المقرر قانوناً أن تطبيق أحكام القانون 02/90 على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين والمعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني".
ويمكن تطبيقاً لهذا القانون إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل.²

الفرع الثاني : احترام القدر الأدنى من الخدمة

إن المشرع الجزائري اعتبر عدم التزام المضربين بالحد الأدنى من الخدمة يعد خطأ مهني جسيم يترتب عليه عقوبة من الدرجة الثالثة موازاة مع إمكانية المتابعة القضائية عن الإخلال. وقبل تفصيل الشروط التي يخضع لها هذا التحديد إلزاماً علينا أن نسرد أهم المجالات أو ميادين النشاط التي يوجب فيها على العمال تنظيم قدر أدنى من الخدمة مع سهر السلطة الإدارية على احترام ذلك كون كل المجالات المنصوص عليها قانوناً هي مجالات حيوية أو حساسة أو متعلقة بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت العمومية الأساسية.³

وبالرغم من أن حق الإضراب حقاً دستورياً، ويدخل ضمن الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه ليس حقاً مطلقاً، لا يخضع لأية قيود، لاسيما فيما يخص مبدأ مساواة كافة العمال في ممارسته بل على العكس من ذلك، فهو حق مقيد بعدة اعتبارات أمنية واقتصادية وسياسية وتنظيمية ومهنية وهي القيود المقررة سياسياً كذلك فأغلب الدساتير الحديثة تنص على هدم القيود وتحيل تنظيمها وتحديدها إلى القانون.⁴

¹ د- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 82.

² أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 82.

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 384.

⁴ د- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 153.

ويتجلى من القانون 02/90، أن هناك نوعين من القيود، أحدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية أو كاملة في بعض القطاعات بالنظر لطبيعة النشاط، وقد يكون الحد يخص بعض الفئات بمنعهم من ممارسة حق الإضراب بسبب حساسية منصبهم وأثار الإضراب على تلك المرافق الإستراتيجية.

فإن كان الإضراب يمس المرافق العمومية الأساسية تعين على العمال وفقا للمادة 37 وما بعدها من القانون السالف الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام واطراد، وعليه يلزم عمال البريد والصحة أو المواصلات والطاقة وعمال الشحن والتفريغ ومصالح الدفن ومصالح المياه والمؤسسات المالية وغيرها بضمنان حد أدنى من الخدمة تقدره الاتفاقيات والعقود الجماعية.¹

وعندما لا يكون القدر الأدنى في القطاعات المهنية محددًا بالاتفاقيات الجماعية يمكن لصاحب العمل أو السلطة العمومية المعنية تحديد مجالات تطبيقية وتعيين العمال الضروريين للقيام به وذلك بعد استشارة ممثلي العمال ويعتبر رفض أداء القدر الأدنى من العمل خطأ جسيما.²

وقد كرس قرار المحكمة العليا رقم 1687722 المؤرخ في 14/01/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة وإلا اعتبر الإضراب مشروع.³

وتتمثل أهم المجالات وفق ما نصت عليه المادة 38 من القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة، وهي القطاعات التالية:⁴

- المصالح الإستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
 - المصالح المتعلقة 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 و المسالخ ومصالح المراقبة الصحية
- بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية وكذا مصالح التطهير.

¹ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 83.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 386.

³ علي زنييع، المرجع السابق، ص 83.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 124.

- المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها.
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الجزائرية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية و المطارية ونقل المنتجات الخطيرة أو السريعة التلف أو المرتبطة بحاجات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل من أرصاد وإشارة حراس الحواجز.
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية).
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

إضافة إلى هذه القطاعات الأربعة عشر المعنية بالحد الأدنى للخدمة لحساسيتها وعلاقتها بميادين حيوية فقد نص القانون 27/91 المعدل والمتمم للقانون 02/90 على مجالين آخرين هما:

- 1- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طول فترة إجرائها.
- 2- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

وقد يحدد المستخدم أو الهيئة المستخدمة المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب قدر أدنى من الخدمة والعمال الضروريين للتكفل به وهذا خارج المجالات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 02/90.¹

وبذلك ينظم القدر الأدنى من النشاط بموجب القانون ويكون آنذاك إجباريا أو اتفاقيا بموجب التفاوض والمجالات المذكورة بموجب المادة 38 من القانون 02/90 يكون الحد الأدنى فيها إجباريا.²

ويعود السبب في وضع القيود بالنسبة للقطاعات الحيوية السالفة الذكر إلى الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تمثلها هذه القطاعات وإلى أبعاد أثار الإضراب التي لا

¹ دليل حول كفيات اللجوء إلى الإضراب وإجراءات تسويته، المرجع السابق، ص 10.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 382.

تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسات المستخدمة فحسب، بل أنها تمس بالدرجة الأولى بالمصالح المستفيدين من خدمات هذه المرافق والمؤسسات الذين لهم أية علاقة بالإضراب والمضربين ولا بأسبابه وأهدافه.¹

وبذلك يكون الإضراب في هذه المرافق ثلاثي الأطراف أو متعدد الأطراف والأبعاد مما يستوجب التخفيف من عبء الإضراب قدر المستطاع بالحفاظ على حقوق ومصالح الأطراف الأخرى المجتمع بضمان السير الحسن والعادي للمصالح الأساسية للمجتمع، ويستوي في هذه القيود كل المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة أو تلك المسيرة عن طريق عقود الامتياز.²

سلطات وامتيازات الإدارة لا تتوقف عند فرض حد أدنى من الخدمة في بعض قطاعات النشاط الحيوية بل لها إمكانية قانونية أخرى تسمى وسيلة أو إجراء التسخير كآلية استثنائية تحد من آثار وضغط الإضراب.³

الفرع الثالث : التسخير.

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها.⁴

وعملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يأمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات العامة مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي تتخذه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.

¹ د- سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 157.

² المرجع نفسه، 157.

³ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 86.

⁴ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 386.

وخلافا للحد الأدنى والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات السلطة العامة.¹

المطلب الثالث: طرق تسوية الإضراب:

إن الميزة القانونية للتسوية هو إيجاد حل رضائي ودي توفيق بين الطرفين المتنازعين مباشرة دون أي وسيط أو بوسيط ذلك أنه إضافة إلى مسعى الأطراف في التسوية يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يتدخل مع الطرفين ويعين وسيطا يقبله الطرفان يكون مؤهلا وكفؤا توكل له مهمة التسوية.² وقد يتقدم الوسيط باقتراحات للتسوية يعرضها على الطرفين المتنازعين للدراسة مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بكل خطوة يتخذها، لأن السلطات المذكورة والمؤهلة لتعيين وسيط يمكن لها تحديد مدة لهذا الأخير أو أجل لتقديم اقتراحاته.³ وقد تكثرت عدة نزاعات جماعية في ندب وسيط لتقريب وجهات النظر وهذا ما حدث في النزاع الجماعي الذي نشب بين أساتذة التعليم العالي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي رغم أن الوسيط فشل في مسعاه لكن الخطوة تؤكد جدوى هذا الإجراء ومحاولات الهيئة المستخدمة الدائمة لإيجاد حل توفيق والتخفيف من وطأة الإضراب، وكون هذا النزاع على غرار بعض النزاعات الجماعية الأخرى له أهمية عملية في تجسيد معاني وأبعاد القانون 02/90 سيتم إرفاقه مع تعليق حول أبعاده.⁴

وفي هذا الإطار جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب متضمنا المبادئ الأساسية التالية:⁵

1- تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حل الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء.

¹ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 86.

² المرجع نفسه، ص 91.

³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 129.

⁴ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 91-92.

⁵ د. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر - المدخل العام والنصوص القانونية - دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، 2000، ص 37.

2- تنظيم مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع تتمثل في المصالحة والسلطة والتحكيم وحتى يفضي الإضراب إلى طريق مسدود وضمانا للمصالح الاقتصادية والاجتماعية الحيوية للمجموعة فإن القانون يلزم الطرفين بمواصلة المفاوضات.¹

إن تسوية الإضراب بمفهوم القانون 02/90 تتم عن طريق اللجوء لإجراءين هما:
الفرع الأول: المصالحة:

المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بين الطرفين.² كوسيلة سلمية بغرض التقريب بين وجهات النظر، والوصول إلى حل يرضي الطرفين.³ وتتخذ المصالحة المعمول بها بشأن النزاع الجماعي صورتين لكل منهما فعاليتها وهما:

1- المصالحة الاتفاقية: يتكفل أطراف المنازعة (قبل نشوبها) بتحديد إجراءاتها وذلك في صلب الاتفاقية الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الاتفاقية بواسطة نخبة أو لجان دائمة أو مشتركة، أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض، وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة إلا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة.

ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالا لإجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية.

هذه المصالحة نصت عليها المادة 5 من القانون 02/90 وفي غالبية الأحيان تكون الغاية من هذا الإجراء إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل أو تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية.

2- المصالحة القانونية: الأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليميا طبقا للصلاحيات المخولة قانونا، وقد أشارت المادة 5 من القانون السالف الذكر، على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات الوجوبية، بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء آخر ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إحضاره من الطرف المستعجل.

¹د.محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 38.

²أمال الشايب، أثر النزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، دراسة حالة مؤسسة سونلغاز -ورقلة-، مذكرة نيل شهادة ماستر، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص30.

³علي زنييع، المرجع السابق، ص69.

ومفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة.¹ تحت طائلة غرامة جزائية التي يفرضها القانون على الطرفين.² ويقوم مفتش العمل أثناء هذه الجلسة بتدوين مواقف، كل من الطرفين حول جميع المسائل التي أدت إلى المنازعة، في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ هذه الجلسة، ويحرر محضرا يدون فيه المسائل التي تم الاتفاق عليها، وتلك التي بقيت عالقة، ويوقع هذا المحضر من قبل الطرفين. بحيث يصبح هذا الاتفاق نافذا من يوم إيداعه بأمانة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.³

وفي حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويجوز للطرفين بعدها اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.⁴

الفرع الثاني : الوساطة

أوجب القانون 02/90 إبقاء قنوات الاتصال والتفاوض مفتوحة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي حتى بعد نشوب الإضراب.

وكثيرا ما تتشب المفاوضات المباشرة بين الطرفين للوصول إلى تسوية النزاع، فتتدخل الجهات الإدارية المشرفة على القطاع بعرض النزاع على وسيط يعهد إليه بإيجاد تسوية للنزاع بحيث يمكن للوزير المكلف بالقطاع للوالي أو لرئيس المجلس الشعبي البلدي أو يعين وسيطا كفاء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذ بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.⁵

والوساطة هي إجراء اختياري وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيطا لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهذه

¹أمال الشايب، المرجع السابق، ص30-31.

²عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص363.

³المرجع نفسه، ص363.

⁴أ. نوال زروق، الصلح كوسيلة لتسوية منازعات العمل في القانون الجزائري، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، ب ط ،

ب سنة، ص 19.

⁵دليل حول كفاءات اللجوء إلى الإضراب وإجراءات تسويته، المرجع السابق، ص12.

الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص - وليس هيئة - يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط.¹ ويمكن للأطراف المعنية أن تحدد مدة زمنية للوسيط لتقديم اقتراحاته كما يمكن نشر التقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف.

وعموما يقترح الوسيط من الأشخاص الأكفاء الذين يلقون موافقة طرفي النزاع كأن يكون أحد الخبراء في النزاعات الجماعية أو باحث في مجال علاقات العمل.²

ولم يضع القانون 02/90 أي شروط خاصة بخلاف قانون العمل الفرنسي الذي يشترط أن يكون الوسيط كفوًا قادرًا على الإقناع ذي جنسية فرنسية حائز على مؤهلات تمكنه من التكفل بهذه المهمة متمتع بكامل حقوقه السياسية والمدنية ومسجل في قائمة الوساطة.³

ويتمتع الأطراف المتنازعة بكامل الحرية في قبول أو رفض مقترحات الوسيط مع أنه يتعين عليهم وقف الإضراب في حالة الاتفاق على اللجوء للوساطة.⁴

ولعل المشرع بسنه للوساطة استهدف التوزيع في إجراء الوقاية والحل السلمي للإضراب ولو بعد شنه وهذا حفاظًا على مصالح الهيئات المستخدمة بوضع حد للخلاف الجماعي كفاية أساسية من وراء فتح مجال التفاوض والحوار.

والمشرع الجزائري باستخدامه لمصطلح التسوية يكون قد أضفى مهمة محددة ودقيقة وتقنية للوسيط كون هذا الإجراء يستشف منه النقاط التالية:

- إن إجراء التسوية إجراء حساس ودقيق ويمكن اللجوء إليه في أية مرحلة أي غير مرتبط بوضع معين وصل له الخلاف فقد يلجأ للتسوية وتعيين وسيط إما خلال فترة الإشعار بالإضراب أو حتى نشوب الإضراب وممارسة الموظفين له.

- أن التسوية تتجسد بتدخل إحدى السلطات الإدارية المؤهلة والمختصة بتعيين وسيط له مواصفات ويلقى قبول الأطراف.

- الوسيط سواء حددت له مهلة التدخل أو لم تحدد يوجب عليه التدخل السريع مع الأطراف بتقديم رؤيته للنزاع وأوجه الاقتراحات مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بذلك.

¹د-سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 171.

²رشيد واضح، المرجع السابق، ص 101.

³المرجع نفسه، ص 102.

⁴أ-عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 93.

- في بعض الأحيان يطلب أحد أطراف الخلاف الجماعي من الوسيط نشر تقريره وعليه الاستجابة تحقيقا للشفافية والتعامل الموضوعي مع النزاع.

وآلية الوساطة مدرجة في القانون 02/90 تحت نمطين أحدهما يخص القطاع الاقتصادي والآخر يخص القطاع الإداري وتختلف إجراءات اللجوء إليها وطبيعة النزاع.¹ إلا أن الواقع أثبت أنه في عدة حالات ورغم تعيين وسيط للقيام بإجراءات التسوية يبقى الإضراب مستمرا لأن أهم المراحل التي يتم فيها حسب رأينا في الخلاف هي المرحلة الأولى لأن النزاع لم يستقل وسهل التحكم والأطراف مازالوا على استعداد للتفاوض بل حتى للتجاوب.²

إن المشرع وتوقعا منه لاستمرار مواصلة العمال للإضراب استحدث جهازا خاصا بالنزاعات الجماعية للعمل يرأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم يحال إليها النزاع من طرف الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد فشل إجراء التسوية لاسيما إذا اقتضت ذلك ضرورات اجتماعية واقتصادية قاهرة.³

ويتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفقا للأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49 و 50 من القانون 02/90.

الفرع الثالث: التحكيم:

إن وجوب متابعة تطورات النزاع الجماعي وفي إطار البحث الدعوب على حل قانوني وملائم للخلاف جعلت من القانون 02/90 يضع عدة آليات للتسوية سواء بواسطة الوسائل الداخلية أو الإدارية أو اللجوء للوساطة وباللجوء للجهاز يعمل داخل الجهاز القضائي ووفق إجراءاته تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بالفئات وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والنزاعات الجماعية التي تستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي المصالحة والوساطة.⁴

ولعل اللجنة الوطنية للتحكيم بالرغم من تسميتها باللجنة إلا أن الواقع أثبت أنها ذو طبيعة قضائية كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وإحالة

¹ المواد 10، 11 و 12 من القانون 02/90 تعرضت للوساطة كوسيلة لفض النزاع في القطاع الاقتصادي.

² الحيلالي عجة، المرجع السابق، ص 277.

³ عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 94.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص 106.

النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم ذلك أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع.¹ فالثابت أن تحرك الهيئة المستخدمة لإيجاد تسوية هو في حد ذاته عامل إيجابي لاسيما وأن هذا التحرك منظم من طرف القانون ولما كان الإجراء إحالة النزاع عن اللجنة الوطنية للتحكيم يوقف الإضراب فإن ذلك يخدم مصالح الإدارة هدفها الأساسي هو توقيف الإضراب وإيجاد حل له.²

وإجراءات الإحالة يشترك فيها القطاع الاقتصادي والإداري على حد سواء لأن المشرع تطرق للإجراءات وطريقة عمل اللجنة دون تخصيص لقطاع معين.³ إلا أن تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم في القطاع الاقتصادي هو سهل وواسع بخلاف تدخلها في فض النزاعات الناشئة في القطاع الإداري، تبعاً لما تتمتع به المؤسسة من استقلالية وما يسود نشاطها من متاجرة فيها الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقاً لقواعد الإجراءات المدنية.⁴

وقد وصلنا إلى هذه النتيجة بتحليل مراحل تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم في نوعين من النزاعات أحدهما يخص التعاونية الفلاحية للخدمات وهي تابعة للقطاع الاقتصادي والأخرى يخص أول نزاع عرض على اللجنة وهو نزاع يخص القطاع الإداري أطرافه وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وقد صدر قرارين تحكيميين الأول صادر بتاريخ 1999/02/25 والثاني في 20 مارس 2000 وقبل تقييم فعالية اللجنة في فض النزاعات الجماعية في قطاع الإدارة العمومية تجدر الملاحظة أن اللجنة الوطنية للتحكيم لا تتحرك ألياً أي أن تدخلها يكون بعد إحالة النزاع عليها إما :

-من طرف الوزير وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد استفاد كافة الإجراءات السابقة وخطورة النزاع.

¹ -عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 95.

² -سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 173.

³ -عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 95.

⁴ .د. محمد الصغير بعلي، المرجع السابق، ص 39.

- وإما من طرف الوزير المعني إذا تعلق الأمر بالنزاع يخص قطاعات معنية بالمنع حسب المادة 43 من القانون 02/90.¹

وقد أشار القانون إلى وجوب استشارة ممثلو العمال عند إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم ولكنه لم يتطرق إلى آثار الاستشارة أي بمعنى إذا لم يتم استشارة ممثلي العمال هل يبطل الإجراء ويصبح معيبا أو يصح، في حقيقة الأمر وعلى اعتبار صمت القانون على هذه النقطة فإن الأمر جوازي لا وجوبي ويستطيع الأشخاص المذكورين في المادة 48 من القانون 02/90 إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم دون استشارة ممثلي العمال.

أما بالنسبة لممثلي الإدارة فالإشكال لا يطرح إعمالا للقواعد الخاصة بالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس وكذا إجراء الحلول.

وعلى اعتبار خصوصية تشكيل وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم فإن اختصاصها ينحصر في الخلافات الجماعية التالية:

أولاً: الخلافات الجماعية التي يتم إحالتها عليها من طرف الوزير المختص-وزير القطاع- أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

ثانياً: الخلافات الجماعية التي تخص الموظفين أو قطاعات النشاط المعنية بالمنع وفق ما نصت عليه المادة 43 من القانون 02/90.²

إن إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم هو إحالة الملف الذي يخص الموضوع بدأ بكل الإجراءات الأولية وخلفيات النزاع وحتى نتائج إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم ويمكن عند إحالة الملف تقديم اقتراحات وحلول بخصوص رؤية الإدارة للنزاع.

واللجنة الوطنية للتحكيم تصدر قرارات نافذة بأمر رئيس المحكمة العليا وتتكون اللجنة من عدد متساوي من الأعضاء الذين تعينهم الدولة وممثلي العمال.

وقد أحال القانون 02/90 أمر تكوين وتشكيل وتعيين أعضاء اللجنة وعملها إلى التنظيم وفعلا بموجب المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 1990/02/22 المتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية في العمل ثم التطرق وبيان لكيفية عمل وسير هذا الجهاز مما يستوجب تخصيصها بمحور منفصل لما تكتسبه من أهمية.³

¹ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 96.

² المادة 49 من القانون 02/90، والمادة 02 من المرسوم التنفيذي 90/418.

³ أ- عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص 97.

- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم:

لقد تضمنت أحكام المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 1990/02/22 كيفية تشكيل وسير وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال الخلافات الجماعية في العمل وفق ما أشارت إليه المادة 51 من القانون 02/90.¹

¹ أنظر المادة 51 من القانون 02/90 والمادة 2 من المرسوم التنفيذي 418/90.

خاتمة:

تفرز علاقة العمل الجماعية خلافات ونزاعات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل، وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة والتي كثيرا ما تؤدي إلى إخلال التوازن بين هذه المصالح، وفي هذه الحالة يفتح المجال أمام العمال نحو اللجوء إلى ممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل إرغامه على القبول بمطالبهم المهنية، ويتم هذا الضغط من خلال ممارسة حق الإضراب، هذا الأخير الذي يمثل مرحلة تحول جذري في مسار طبيعة العلاقات المهنية باعتباره وسيلة تؤثر على أطراف علاقة العمل.

وبالنظر إلى تباين تأثير هذه الآلية على علاقة العمل، فإن المشرع الجزائري حاول تحقيق التوافق والتوازن بين أطراف علاقة العمل، وأصدر قانونا للإضراب بعد أن قام بتكريسه دستوريا، واعترف به للعمال للضغط على رب العمل للمطالبة بحقوقهم كما خول تنظيمه وذلك بإخضاعه لقواعد وإجراءات وضوابط قانونية، ترمي لحل سلمي للتوتر القائم، بين العمال ورب العمل كشرط أساسي موافقة أغلبية العمال المجتمعين في معية عامة بأماكن العمل المعتادة، تضم على الأقل نصف عدد العمال المعنيين عن طريق الاقتراع السري، إلى جانب شرط الإشعار المسبق وضبطه بمدة قررها القانون لصاحب العمل لاتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على الأملاك والمنشآت.

كما رتب جزاء على عدم احترام هذه الضوابط والإجراءات السابقة على ممارسة الإضراب واعتبره غير مشروع ومن ثم فهو خطأ جسيم، يستوجب الطرد، وكما حرص أيضا على وضع قيود لممارسة هذا الحق كإلزامية ضمان الحد الأدنى للأعمال ذات الضرورة كالصحة والنقل، وعلى المشرع في هذا المجال إضافة مجال القدر الأدنى من الخدمة في المهن الحرة، وقد منعه إطلاقا على بعض القطاعات الحساسة كالدفاع الوطني والأمن والقضاء، وتدعيما لتلك النصوص القانونية حاول القضاء على تكريس هذه المبادئ وذلك من خلال إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات والتأكد من عدم وجود احتلال لأماكن العمل. كما حاول وضع إجراءات وقائية قبل اللجوء إلى الإضراب كالوساطة والمصالحة والتحكيم.

وبالتالي فإنه ومن خلال ما سبق توضيحه فإن المشرع الجزائري نظم حق الإضراب بطريقة محكمة، وذلك بالنظر إلى الظروف التي صدر فيها هذا القانون الذي جاء تجسيدا لدستور 1989 في المادة 54 منه، وتضمن احترام لحق الإضراب وحمايته كونه حق دستوري. ولكن من خلال التجربة الجزائرية، وما شهدته قطاعات العمل من مشاكل وإضرابات نقترح:- إعادة النظر في قانون الإضراب، بما يجعله أكثر ملائمة مع الظروف الاقتصادية الحالية، والأوضاع المهنية والاجتماعية للعمال.

- تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب، لدى مسيري المؤسسات المستخدمة من خلال ضرورة فتح قنوات الحوار والتشاور مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية.

- ضرورة تخلي مسيري المؤسسات المستخدمة عن أسلوب المواجهة، مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية، والحكم المسبق على الإضراب بعدم المشروعية، والتخلي عن التهديد بالطرده.

- إتاحة الفرص للعاملين الذين لهم مقترحات علمية في مجال الإدارة وتطبيقها في بيئة العمل. و خلاصة مما سبق يبقى ويظل الإضراب سلاحا في يد العمال للدفاع عن حقوقهم، كما هو معلوم نتيجة وليس سببا، ولذلك فإن الوقاية من الإضراب مرتبطة بالوقاية من أسبابه.

الكتب:

- 1- د. أحمية سليمان, آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري, ديوان المطبوعات الجامعية, ط 5, الجزائر, ب سنة.
- 2- أ. بشير هدي, علاقات العمل الفردية والجماعية, جسور للنشر والتوزيع, الجزائر, ط 2, سنة 2009.
- 3- د. حمدي باشا عمر, القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية, دار هومة, الجزائر, ب ط, 2012.
- 4- خليفي عبد الرحمان, الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي, دار العلوم للنشر, عنابة, ب ط, 2008.
- 5- ذيب عبد السلام, قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية, دار القصة للنشر, الجزائر, سنة 2003.
- 6- رشيد واضح, منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر, دار هومة, الجزائر, ب ط, 2003.
- 7- د. رمضان عبد الله صابر, النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب, دار النهضة العربية, القاهرة, ب ط, 2004.
- 8- سمغوني زكريا, حرية ممارسة الحق النقابي, دار الهدى, عين مليلة, الجزائر, ط 1, 2013.
- 9- أ. عجة الجيلالي, الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية, (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر), دار الخلدونية, الجزائر, ب ط, ب سنة 2005.
- 10- د. محمد الصغير بعلي, تشريع العمل في الجزائر - المدخل العام والنصوص القانونية - دار العلوم للنشر والتوزيع, الحجار, عنابة, 2000.
- 11- د. محمد حسن منصور, قانون العمل (ماهية قانون العمل, عقد العمل الفردي, عقد العمل الجماعي, النقابات العمالية, المنازعات الجماعية, التسوية والوساطة والتحكيم, الإضراب والإغلاق, منشورات الحلبي الحقوقية, ط 1, سنة 2010).
- 12- مصطفى أحمد أبو عمرو, علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - إتفاقية العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية (الإضراب - الإغلاق - التحكيم -

الوساطة- المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003, دار الجامعة الجديدة للنشر, للإسكندرية, 2005.

13- هيثم حامد المصاروة, المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني), دار الحامد للنشر, عمان, الاردن, ط1, سنة 2008.

14- د. سعيد علي غافل, الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة), منشورات زين الحقوقية, ب ط, ب سنة.

15- د. مصطفى أحمد أبو عمرو, التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية, دار الكتب القانونية, مصر, 2009.

16- د. إبراهيم صالح الصرايرة, مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة) دار وائل للنشر, عمان, ط1, 2012.

17- د. صلاح علي علي حسن, تنظيم الحق في الإضراب دراسة في التشريعات العربية والمقارنة, دار الجامعة الجديدة, الإسكندرية, سنة 2012.

المقالات:

1- أبركان براهيمى جميلة, الإضراب, المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية, دورية المنشد, العدد 9, الجزائر, 1990.

2- ثواني إيمان ريمة سرور, مرزوقي وسيلة, حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير, المجلة الأكاديمية للبحث القانوني, مجلة سداسية محكمة: السنة الثالثة/ المجلد 05/ عدد 01-2012, جامعة عبد الرحمان ميرة, بجاية.

3- أ. زروق نوال, الصلح كوسيلة لتسوية منازعات العمل في القانون الجزائري, جامعة عبد الرحمان ميرة, الجزائر.

4- سامر أحمد موسى, بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري), بوابة فلسطين القانونية, فلسطين, سنة 2007.

المذكرات:

- 1-أحمية سليمان, الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري, أطروحة لنيل شهادة دكتوراه, جامعة الجزائر, 2008.
- 2-الشايب أمال, أثر النزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية, دراسة حالة مؤسسة سونلغاز -ورقلة-, مذكرة نيل شهادة ماستر, جامعة قاصدي مرياح, ورقلة, 2012-2013.
- 3-علي زنييع, تكيف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب, بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق, جامعة الجزائر, 2008.
- 4-كمال مخلوف, مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري, بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط, رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم, جامعة مولود معمري, تيزي وزو, 2014.
- 5-مساعدية خولة, بودرهم وردة, المنازعة العمالية الجماعية, مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون, جامعة 8 ماي 1945 (قالمة), 2013-2014.
- 6-ناريمان جدي, حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية, مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر, جامعة قاصدي مرياح, ورقلة, 2013.

النصوص القانونية:

- 1- دستور 1989 , الصادر في 1989/02/23 الجريدة الرسمية رقم 09.
- 2- دستور 1996, المعدل والمتمم لسنة 2008.
- 3- قانون 90/02 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجامعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب, الجريدة الرسمية, عدد 06, سنة 1990.
- 4- قانون 11/90 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق لـ 1990/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم, الجريدة الرسمية رقم 17 سنة 1990.
- 5- القانون المدني.
- 6- المرسوم التنفيذي 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية, الجريدة الرسمية, عدد 13, مارس 1985.

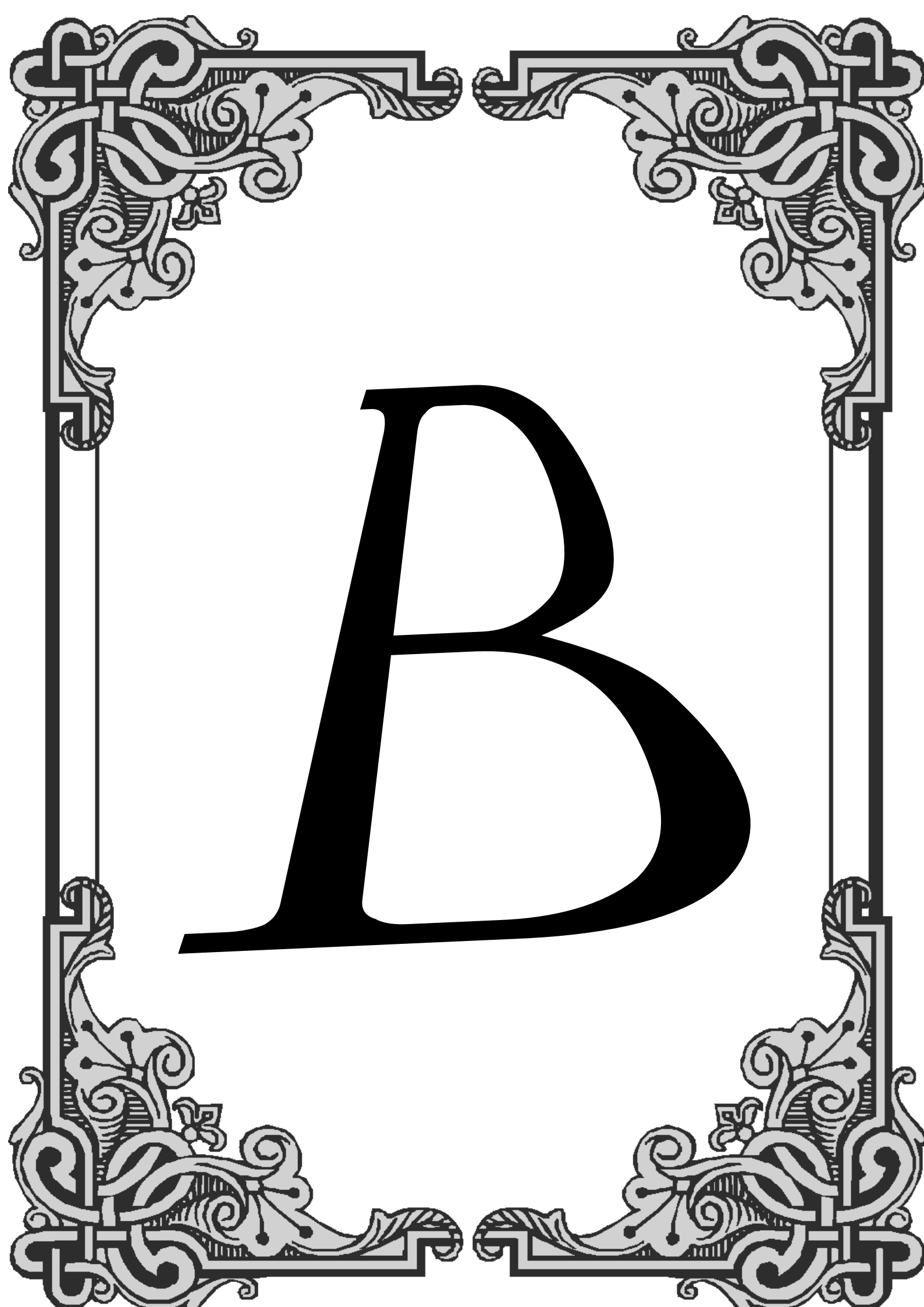
7- المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 05 جمادى الثانية 1411 الموافق لـ 1990/12/22 والمتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية رقم 01 سنة 1991.

مقدمة..... أ-ب

الفصل الأول: أحكام الإضراب

03	المبحث الأول: مفهوم الإضراب.....
04	المطلب الأول: تعريف الإضراب.....
04	الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب.....
05	الفرع الثاني: التعريف الفقهي للإضراب.....
08	الفرع الثالث: التعريف القانوني للإضراب.....
10	المطلب الثاني: عناصر الإضراب.....
10	الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب.....
10	أولاً: التوقف عن العمل.....
11	ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل.....
12	الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب.....
12	أولاً: قصد الإضراب (نية الإضراب).....
13	ثانياً: تدبير الإضراب.....
14	ثالثاً: إرتباط الإضراب بالمطالب المهنية.....
15	المبحث الثاني: أشكال الإضراب.....
15	المطلب الأول: الإضراب التقليدي و الإضراب الدائري.....
15	الفرع الأول: الإضراب التقليدي.....
15	الفرع الثاني: الإضراب الدائري.....
16	المطلب الثاني: الإضراب القصير أو المتكرر و إضراب الإنتاجية.....
16	الفرع الأول: الإضراب القصير أو المتكرر.....
17	الفرع الثاني: إضراب الإنتاجية.....
17	المطلب الثالث: إضراب المبالغة في النشاط و الإضراب بالتناوب.....
17	الفرع الأول: إضراب المبالغة في النشاط.....
18	الفرع الثاني: الإضراب بالتناوب.....
	الفصل الثاني: الإطار القانوني لحق الإضراب في القانون الجزائري
19	المبحث الأول: شروط اللجوء إلى الإضراب.....

- 19 المطلب الأول: إستيفاء كل طرق التسوية الودية و موافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب
- 20 الفرع الأول: استيفاء كل طرق التسوية الودية
- 20 الفرع الثاني: موافق جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب.....
- المطلب الثاني:الإشعار المسبق بالإضراب و ضمان أمن و سلامة أماكن ووسائل العمل.....
- 22 الفرع الأول: الإشعار المسبق بالإضراب.....
- 22 الفرع الثاني: ضمان أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل.....
- 23 المبحث الثاني: مدى حماية القانون الجزائري للحق في الإضراب.....
- 24 المطلب الأول: الضمانات القانونية لحق الإضراب في القانون الجزائري.....
- 26 المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب.....
- 27 الفرع الأول: عدم عرقلة حرية العمل.....
- 29 الفرع الثاني: احترام القدر الأدنى من الخدمة.....
- 32 الفرع الثالث: التسخير
- 33 المطلب الثالث: طرق تسوية الإضراب.....
- 34 الفرع الأول: المصالحة.....
- 35 الفرع الثاني: الوساطة.....
- 37 الفرع الثالث: التحكيم.....
- 41 الخاتمة.....
- 43 قائمة المراجع
- 47 فهرس المحتويات.....



الملخص:

تناولت هذه الدراسة حق الإضراب في القانون الجزائري، هادفة إلى بيان حكمه القانوني و قد تم الوقوف على ماهيته و أشكاله، و شروط اللجوء إليه، ومدى حماية القانون الجزائري له.

فتبين أن الحق في الإضراب حق أصيل و مكفول، في المواثيق و العهود الدولية، كما هو الحال في الوثائق الدستورية الجزائرية التي تحت على تحصيل الحقوق و تحقيق العدالة لعموم المكلفين، و من ذلك إضراب العاملين عن العمل للمطالبة بحقوقهم، و من خلال الوقوف على هذه المحددات و ما يتعلق بذلك، أمكن القول بأن حق الإضراب ليس مقصودا لذاته، و إنما لكونه وسيلة موصلة إلى حاجات الإنسان و بالتالي فهو مشروع إذا روعيت شروط القيام به.

الكلمات المفتاحية: الإضراب، شرعية الإضراب، شروط اللجوء إلى الإضراب

Résumé:

Cette étude, sur " le droit de grève en droit algérien " consiste, à définir le Régime juridique de la grève, a prés l'avoir défini, et préciser ces forues, et ces procédures, ces condition d'application, et a quel point la législation algérienne, protège le droit de grève,

On est arrivé, à voir que la grève est un droit, garouti en droit international (conventions internationales) comme en droit interne (constitution et lois), et ce en tant qu'instrument légal pour les travailleurs, pour pouvoir appuyer leur revendication et leurs droits, à condition qu'ils respectent les règles juridiques qui régissent le domaine.