

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه -الطور الثالث- في الحقوق

تخصص القانون الاجتماعي والمؤسسة

الموسومة بـ:

حق العمال في الإضراب على ضوء تشريع العمل الجزائري والمقارن

تحت إشراف الأستاذ:

-محاضرة جمال-

من إعداد الطالب:

-لطروش أمينة-

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
مزيان محمد امين	أستاذ	جامعة مستغانم	رئيسا
عباسة جمال	أستاذ	جامعة مستغانم	مشرفا ومقررا
رحوي فؤاد	أستاذ محاضر -أ-	جامعة مستغانم	مناقشا
بن سالم كمال	أستاذ محاضر -أ-	جامعة مستغانم	مناقشا
حمدان ليلي	أستاذ	جامعة وهران 2	مناقشا
بوكلي حسن شكيب	أستاذ	جامعة سعيدة	مناقشا

السنة الجامعية 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ﴾

صدق الله العظيم

الآية 32 من سورة البقرة.

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع.....

إلى والدي العزيزين وإلى والدي زوجي أطال الله في أعمارهم جميعا.....

إلى زوجي وفلذة كبدي "إلهام فاتن" حفظها الله ورعاها.....

إلى جميع من ساهم بالقول أو الفعل أو التشجيع في إعداد هذه الأطروحة.....

وإلى كل المدافعين عن حقوق العمال والمناضلين من أجل ذلك.....

شكر و عرفان

الحمد والشكر لله أولا وأخيرا.

أتقدم بالشكر والتقدير والامتنان للأستاذ عباسة جمال لتفضله بالإشراف على إعداد هذه الأطروحة، والذي لم يبخل علينا بوقته ومعلوماته ومراجعته وتوجيهاته القيمة، فكان خير معين وسند على إنجازها، فجزاه الله عنا خير الجزاء.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تكريمهم بالجهد والوقت لقراءة هذه الأطروحة وقبول مناقشتها.

قائمة المختصرات:

أولاً- قائمة المختصرات باللغة العربية:

- ج: الجزء.

- ج ر: الجريدة الرسمية.

- ص: الصفحة.

- ط: الطبعة.

ثانياً- قائمة المختصرات باللغة الفرنسية:

- **art:** article.
- **al :** Alinéa.
- **L :** législative.
- **cass. Soc :** Arrêt de la cour de cassation, Chambre sociale.
- **droit. Trav :** Droit du travail.
- **J.O.R.A :** Journal Officiel de la République Algérienne.
- **ibid. :** ibidem. Locution latine signifiant « même endroit ».
- **N° :** Numéro.
- **O.P.U:** Office des Publications Universitaire.
- **op.cit. :** Ouvrage Précédemment Cité.
- **p. :** Page.
- **pp. :** De la page à la page.
- **t. :** Tome.
- **v. :** voir.

المقدمة

يعد لجوء العمال لممارسة حق الإضراب من بين الظواهر المهنية والاجتماعية المتصلة بمجال علاقات العمل وملازمة لها في صورة سلوك احتجاجي يمارسه العمال جماعيا من خلال توقعهم عن أداء العمل الملزمين بتنفيذه. إذ يعبر من خلاله العمال عن سخطهم ورفضهم لوضعية مهنية مزرية نتيجة لما يمليه عليهم أرباب العمل من شروط استخدام تعسفية في ظل ظروف عمل شاقة.

إن الإضراب ليس وليد الصدفة أو حديث الممارسة وإنما هو نتيجة لكفاح مستمر وطويل قدمته الطبقة العمالية الكادحة ومازلت تقدمه إلى يومنا هذا.¹ ويرجع ظهور الملاحم الأولى لممارسته للحضارات القديمة، إذ استعمل العمال في تلك الحقبة هذه الوسيلة لدرء ما كان يقع عليهم من ظلم وتعسف.

إن أول إضراب سجله التاريخ هو الإضراب الذي مارسه عمال سجن "تكربوليس" سنة 29 قبل الميلاد من فترة عهد حكم رمسيس الثاني، إذ توقفوا عن العمل مطالبين بتوفير الطعام لهم مرددين عبارة "لقد جعنا ثمانية عشر يوما"، ولم يواصلوا عملهم إلا بعد أن استجاب فرعون لمطلبهم بإمدادهم بالطعام اليومي.² كما سجلت سنة 1283 قبل الميلاد في ظل حكم رمسيس الثالث الإضراب الذي شنه العمال الذين كلفوا بإنجاز الأهرامات والمعابد والجسور ضد الأعمال الشاقة والظروف المزرية التي كانوا يمارسون عملهم فيها، مما أدى إلى تعرضهم لحوادث وإصابات العمل كانت تقضي للوفاة في الكثير من الأحيان، الوضع الذي دفع بهم للجوء إلى الإضراب في شكل حركات احتجاجية من أجل المطالبة بالمساواة في الأجور وكذا تحسين ظروف العمل القاسية، بالإضافة للإضراب الذي قام به عمال مصانع (الهرم أم القوم) عام 1490 قبل الميلاد.³

¹ قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص129.

² Helene SINAY, Traité de droit du travail, La grève, t 4, Dalloz, Paris, 1966, p.13.

الحاج الكوري وأحمد بوهرو، إشكالية تنظيم وتطبيق ممارسة حق الإضراب بين القانون الدولي والتشريعات الوطنية، مطبعة المعارف الجديدة، المغرب، 2012، ص6.

³ الطيب صحراوي، القيود التي ترد على حق الإضراب والآثار المترتبة عليه (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 1994، ص13.

شهدت الحضارة الرومانية بدورها الإضرابات العمالية في صورة حركات احتجاجية مطلبية، ولمواجهة العمال المضربين أصدرت المملكة الرومانية نوعين من القوانين لمنع ممارسة الإضراب في نوعين من القطاعات لخطورة ممارسة الإضراب فيها، القانون الأول يتعلق بمنع الإضراب في المرافق العامة، أما القانون الثاني فممنع الإضراب في القطاعات والنشاطات الحيوية، ومثالها منع إضراب الخبازين، منع إضراب ناقلي الحبوب، ومنع إضراب عمال الدفن، كما عرف المجتمع البابلي ظاهرة الإضراب حيث أضرب العمال النحاتون الذين كانوا يعملون عند الملك من أجل الحصول على أجورهم، على خلاف ذلك لم يعرف المجتمع اليوناني الإضرابات في شكل صدمات اجتماعية عنيفة وذلك على الرغم من الظروف القاسية التي كان يؤدي فيها العمال عملهم اليومي خصوصا بعد القرن الخامس الميلادي.¹

ارتبط التطور التاريخي الذي شهده الاعتراف بحق الإضراب بإقرار مبدأ الحرية النقابية، وذلك بفعل الترابط والتلازم الموجود بينهما باعتباره أحد الآليات النقابية ذات الطابع التنازعي، هذه الحرية التي كانت في الماضي تعد من بين الأفعال المعاقب عليها قانونا بفرنسا. إذ جرم قانون شابوليه "LE CHAPELIER" الصادر بتاريخ 14 و 17 جوان 1791 كل تجمع أو تكتل مهني للعمال أو أصحاب العمل،² كما جرم قانون العقوبات الصادر سنة 1810 بدوره جميع أشكال التكتل والتجمع³ والذي جرى العمل به إلى غاية 1864، حيث شهدت هذه السنة⁴ إلغاء قانون العقوبات الصادر بتاريخ 12 أفريل 1803 بموجب قانون إميل أوليفي " Emile Ollivier " الصادر بتاريخ 25 ماي 1864، لاغيا بذلك جنحة التكتل.⁵

¹- Helene SINAY , op.cit ,p.13-23.

² أحمد حسن برعي، الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982، ص 354.
V.Christophe RADÉ, Droit du travail, 3^{ème} édition, Montchrestien, Paris,2004, p.116.
Et V. Bénard TÉYSSIR, La grève, Dalloz, Paris,1994, p.01.

³ Helene SINAY, op.cit, p..94

راجع كذلك: أحمد حسن برعي، المرجع السابق، ص 355.

⁴ عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011، ص435.

⁵ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, 20^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000, p.1115.

Et V. Jean Luc KOEHL, Droit du travail et Droit social, Ellipses, Paris, 1994 p.1179.

استمر الأمر على هذا الحال إلى غاية 21 مارس 1884 تاريخ صدور القانون المعروف باسم قانون والدييك روسو "Waldeck Rousseau" والذي اعترف ولأول مرة بالحرية النقابية في فرنسا، ونص على الاعتراف بحق تكوين النقابات المهنية وإلغاء كافة الأحكام القانونية السابقة التي كانت تقيد حق العمال في تكوين النقابات المهنية للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة،¹ ثم تلاه صدور قانون 03 ديسمبر 1936 المتعلق بالتوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعية، والذي أقر بالزامية مباشرة التوفيق والتحكيم قبل الشروع في ممارسة الإضراب. غير أنه ثم إغاؤه بموجب قانون 4 أكتوبر 1941 والذي عرف فيما بعد بميثاق العمل والذي قرر منع الإضراب والإغلاق صراحة.²

إلا أن الوضع قد تغير سنة 1946 بصدور الدستور الفرنسي في 27-10-1946 معترفاً بحق الإضراب،³ ثم تلاه اعتراف كل من البرتغال سنة 1976 وإسبانيا سنة 1977 وغيرها من الدول.⁴

لقد كان لقيام الثورة الصناعية التي شهدتها أوروبا في منتصف القرن الثامن عشر الأثر البارز في تطور حق الإضراب، هذه الثورة التي نتج عنها زيادة استخدام الآلات في عملية التصنيع والإنتاج، مما أدى إلى تقليص عدد العمال داخل الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى ما لقيه هؤلاء العمال من سوء المعاملة والاستغلال من قبل أصحاب العمل، إذ كانوا يعملون ساعات طويلة مقابل أجور زهيدة، ناهيك عن ظروف العمل القاسية في ظل شروط عمل تعسفية مع غياب أي حماية اجتماعية لهم، الوضع

¹ Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit., p.10.

² مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وأثاره، ط الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013، ص 94 - 95.

³ al 7 Préambule du la constitution du 27 Octobre 1946 , prévoit que :« le droit de grève s' exerce dans le cadre des lois que le règlement ». Cité par: Henri OBERDORF – Robert JACQUES, Libertés fondamentales et droit de l'homme, 5^{ème} édition, MONTCHRESTIEN, Paris, 2002 , p.1111.

والحاج الكوري وأحمد بوهر، المرجع السابق، ص 44.

⁴ Bénard TÉYSSIR, op.cit., p.3.

الذي فرض على العامل إما الانصياع لهذه الوضعية التي جعلت منه أداة بيد أصحاب الأعمال أو رفض ذلك وترك عملهم مصدر رزقهم، و بالتالي تعرضهم للبطالة.¹

أيقن العمال وعبر جميع المراحل التي مروا بها بأن لجؤهم لممارسة الإضراب هو السلاح الفعال والوحيد لبلوغ مطالبهم المهنية والاجتماعية المشروعة، بالإضافة لنمو الوعي لديهم في أن لهم مطالب مهنية متشابهة ومشاركة لا يمكن تحقيقها إلا من خلال تجمعهم وتكتلهم في شكل نقابات مهنية، وقد رافق ذلك ظهور النقابات المهنية وتزايد حركات الإضرابات العمالية.

إن من أهم العوامل التي ساعدت على بلورة فكرة الإضراب بصفة عامة وإضراب العمال على الخصوص، هو الارتقاء به من مجرد حق طبيعي في شكل احتجاج يؤخذ بالقوة في غياب وجود أي نص قانوني يبيح ويقر بمشروعية اللجوء إليه، إلى أن أصبح حقا من الحقوق الدستورية المعترف بها لفئة العمال ضمن العديد من القوانين الحديثة بعد أن تم الاعتراف بمشروعية ممارسته على المستويين الدولي و الإقليمي ضمن العديد من الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عنهما، وإن كان يؤخذ عليها أنها لم تخصص لموضوع حق الإضراب اتفاقية أو توصية تحمل اسمه وتعالج شروط وكيفيات ممارسته، والذي يمكن إرجاعه لأسباب سياسية واقتصادية محضة.²

اهتمت منظمة الأمم المتحدة ومنذ نشوئها سنة 1945 بالاعتراف بمجموعة من المبادئ الأساسية التي تسعى إلى بلوغها، ومن بينها تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية بما فيها الحق في الإضراب، كما عمدت المنظمة إلى تكريس هذا الحق ضمن العديد من الإعلانات والعهد الصادرة عنها، كالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية، وكذا إعلان التقدم والإنماء في الميــدان الاجتماعي، والذي أقر صراحة بحق العمال في ممارسة الإضراب من خلال تكتلهم في شكل نقابات.

¹ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 7.

² Abdellah BOUDAHRAIN, Le droit du travail au MAROC, T 2, 2^{ème} édition, Al Madariss, Maroc, 2010, p.504.

لقد كرسّت منظمة العمل الدولية الحق في الإضراب من خلال الاتفاقية رقم 105 لسنة 1987 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري،¹ وكذا التوصية رقم 92 لسنة 1951 بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين،

والتي حثت الأطراف المتنازعة إلى عدم ممارسة الإضراب أو الإغلاق خلال إجراءات التوفيق والتحكيم الاختياريين،² بالإضافة إلى اعتراف كل من الإتحاد الأوروبي من خلال الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والتي تضمنت الإقرار بحق الإضراب ولكن بصفة ضمنية حين اعترفت لكل شخص بالحق في أن يؤسس مع الآخرين نقابة مهنية أو أن ينضم إليها من أجل الدفاع عن مصالحهم المشتركة،³ و تم تكريس هذه الحقوق كذلك ضمن الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961،⁴ كما قامت منظمة الدول الأمريكية⁵ بالاعتراف بحق ممارسة الإضراب.

من جانبها قامت جامعة الدول العربية بالاعتراف بالحق في الإضراب ضمن ميثاقها، وكذا من خلال الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل، والاتفاقية العربية رقم (8) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، والاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية.⁶

أما في الجزائر، فقد واكب الاعتراف بحق ممارسة الإضراب جميع المراحل التي مر بها النظام السياسي والاقتصادي الذي انتهجته الدولة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. فمنذ الاستقلال وإلى غاية سنة 1971 كان يسري على علاقات العمل في الجزائر قانون العمل الفرنسي والذي طبق بموجب القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31-12-1962 والقاضي بتمديد العمل بالقوانين والتشريعات الفرنسية في

¹ عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، دار الكتاب والوثائق المصرية، مصر، 2005، ص471.

² وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة، الجزائر، 2015، ص111.

³ François DUQUESNE, Droit du travail, 10^{ème} édition, Gualino, Paris, 2015, p.140.

⁴ Bénard TÉYSSIR, op.cit., p.3 .

Et V. Henri OBERDORF –Robert JACQUES, op.cit, p.74.

⁵ فريحة محمد هشام، الآليات الدولية الإقليمية لحماية حقوق وحريات الإنسان، مجلة دراسات قانونية، دار الخلدونية، عدد 09، الجزائر، 2010، ص30.

⁶ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص88.

الجزائر إلى غاية صدور القوانين الوطنية باستثناء ما يتنافى مع السيادة الوطنية،¹ وفي سنة 1963 صدر أول دستور للجزائر² والذي اعترف بالحق في الإضراب، وفي سنة 1971 صدرت مجموعة من القوانين تعترف بحق العمال في الإضراب.³

لقد كرس الدستور الصادر سنة 1976⁴ مشروعية حق الإضراب، وتطبيقا لذلك فقد صدر القانون رقم 78-12⁵ متضمنا الاعتراف بهذا الحق، في حين نجد أن القانون رقم 82-05⁶ جاء خاليا من أي نص يقر بحق العمال في الإضراب.

بدوره اعترف دستور 1989 بمشروعية ممارسة حق الإضراب،⁷ وتطبيقا لذلك صدرت مجموعة من النصوص القانونية في التسعينات كرست هذا الحق ومنها القانون رقم 90-11،⁸

¹ Art 1 et 2 de la loi N° 62/157 du 31/12/1962 tendant à la reconduction, jusqu'à nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, J.O.R.A, N° 2 du 11/01/1963.

² المادة 20 من دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج ر عدد 64 المؤرخة في 1963/09/10.

³ الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 (ملغى).

والأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16-1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 101 المؤرخة في 13-12-1971 (ملغى).

والأمر رقم 75-31 المؤرخ في 16-05-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ر عدد 39 المؤرخة في 16-05-1975 (ملغى).

⁴ المادة 2/61 من الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، المتضمن دستور 1976 ج ر عدد 94 المؤرخة في 24/11/1976.

⁵ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 03 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 المؤرخة في 05 أوت 1978 (ملغى).

⁶ القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 7 المؤرخة في 16 فبراير 1982 (ملغى).

⁷ المادة 54 من دستور 23 فبراير 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 نوفمبر 1989، ج ر عدد 9 المؤرخة في 01/03/1989.

⁸ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل ج ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990. المعدل والمتمم.

والقانون رقم 90-02¹، وكذا القانون رقم 90-14²، وهو نفس الموقف الذي أكدته التعديلات التي شهدتها دستور 1989 لسنوات 1996³ و 2016⁴ و 2020⁵.

مما لا شك فيه أن الإصلاحات الاقتصادية والسياسية التي شهدتها الجزائر منذ 1989 بتبنيها نظام اقتصاد السوق القائم على بعث النمط التعاقدى على أساس مبدأ سلطان الإرادة⁶ والتسيير الحر للحياة الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، فرض عليها ضرورة الانسحاب وعدم تدخل الدولة لتنظيم كل المسائل المتعلقة بتنظيم العلاقات المهنية والاجتماعية إلا ما ارتبط منها بالنظام العام الاجتماعي، وترك تنظيم هذه العلاقات من خلال التفاوض الجماعي، مع تزويد العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة بألية قانونية تعزز مكانتهم أثناء عملية التفاوض الجماعي، وتمكينهم من الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المهنية والاجتماعية المشتركة والمتمثلة في حق ممارسة الإضراب.

إن الاهتمام بدراسة موضوع حق العمال في ممارسة الإضراب تبرز من خلال اهتمام المشرع منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بوضع نظام قانوني خاص لبيان كيفية ممارسة هذا الحق، وتبنيه للنظام الاقتصادي الحر القائم على مبدأ حرية التعاقد، مع سعيه المستمر للموازنة بين مصلحتين متعارضتين، المصلحة المهنية والاجتماعية للعمال والمصلحة الاقتصادية للهيئة المستخدمة من خلال رسم معالم النظام العام الاجتماعي.

¹ القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6 لسنة 1990. المعدل والمتمم.

² القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 المؤرخة في 6 جويلية 1990. المعدل والمتمم.

³ المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 المؤرخة في 1996/12/08.

⁴ المادة 71 من القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 المؤرخة في 2016/03/07.

⁵ المادة 70 من التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر عدد 82 المؤرخة في 2020/12/30.

⁶ عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 155.

لعل ما دفعنا للبحث في هذا الموضوع هو الوقوف على مدى درجة أهمية وخطورة ممارسة حق الإضراب على علاقات العمل التي تجمع العمال بالهيئة المستخدمة، وذلك بفعل ما يحدثه التوقف الجماعي للعمال من أضرار سلبية تلحق بمصالح الهيئة المستخدمة والاقتصاد الوطني من جهة، ولكثرة الإضرابات العمالية التي تشهدها مختلف الميادين والقطاعات من جهة ثانية. بالإضافة إلى أن المراجع التي تناولت الإضراب في القانون الجزائري إما أنها مزجت بين إضراب العمال وإضراب الموظفين، أو انفردت بدراسة الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية لوحده مستقلا عن الإضراب العمالي.

إن من أهم الصعوبات التي واجهتنا عند إعداد هذه الأطروحة هي قلة و نقص الأحكام والقرارات القضائية المتعلقة بممارسة الإضراب بكل ما يشتمله هذا الحق من مسائل متفرعة، إذ كل القرارات القضائية الصادرة عن المحكمة العليا تتعلق بمدى مشروعية الإضراب و ضرورة استنفاد بعض الشروط الشكلية و الإجراءات القانونية قبل مباشرة الإضراب، في غياب وجود قرارات قضائية تتعلق ببعض المسائل الجوهرية الأخرى كصور الإضراب المشروع و آثار الإضراب على العلاقة التي تجمع العمال غير المضربين بالهيئة المستخدمة، وغيرها من المسائل الأخرى.

وبناء على ما سبق نطرح الإشكال التالي: باعتبار أن الحق في الإضراب يعد حقا دستوريا ، فما هو الإطار الذي رسمه المشرع لبيان كيفية ممارسته؟ وما هي الضمانات التي وضعها لحماية؟

للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم دراستنا إلى بابين، خصصنا الباب الأول لمشروعية حق العمال في الضراب وقسمناه إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول ماهية الإضراب. أما الفصل الثاني فتطرقنا إلى كيفية ممارسة حق الإضراب العمالي وطرق تسويته.

أما الباب الثاني فعالجنا فيه ضمانات حق العمال في ممارسة الإضراب وآثاره، والذي قسمناه إلى فصلين، تناولنا في الفصل الأول ضمانات وأجهزة حماية حق ممارسة الإضراب، أما الفصل الثاني فخصص لدراسة آثار الإضراب.

ولمعالجة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج التاريخي لإعطاء فكرة عامة عن التطور التاريخي الذي شهده حق ممارسة لإضراب، بالإضافة إلى المنهج الوصفي بغرض عرض كل النصوص القانونية المتعلقة بممارسة حق الإضراب العمالي من شروط و إجراءات ممارسته وكذا آليات وضمانات حمايته، كما استعملنا المنهج التحليلي الاستنتاجي (النقدي) لإبراز الطابع الخاص و المتميز لتنظيم تسوية النزاعات الجماعية في العمل بما فيها الحق في ممارسة الإضراب، للوصول إلى مدلول النصوص القانونية والأحكام الاتفاقية المنظمة لممارسة هذا الحق وذلك من خلال تحليلها وتفسيرها، وفي الأخير استعملنا المنهج المقارن من أجل مقارنة النصوص القانونية لتشريع العمل الجزائري بما فيها النصوص المتعلقة بعلاقات العمل، وكذا تلك الخاصة بكيفيات ممارسة حق الإضراب وغيرها من التشريعات العمالية المقارنة، سواء الغربية منها كالتشريع الفرنسي أو العربية كالتشريع المغربي و التونسي و المصري وغيرها.

الباب الأول

مشروعية حق العمال في

الاضراب

تشهد الحياة المهنية نشوب الخلافات الجماعية في العمل بين العمال من جهة وصاحب العمل من جهة ثانية، والتي يكون موضوعها العلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط والظروف العامة للعمل، وذلك بفعل ما تحدثه التغيرات الاقتصادية والاجتماعية من اختلال التوازن في علاقات العمل التي تجمع أطرافها،¹ وما ينجر عنه من أضرار اقتصادية واجتماعية تلحق بمصالحهم (المصلحة الاجتماعية والمهنية للطبقة العاملة الكادحة والمصلحة الاقتصادية لصاحب العمل الذي يتمتع بمركز اقتصادي قوي) والتي تؤثر على المصالح الاقتصادية للدولة و لآثارها السلبية التي تلحق بالمجتمع، مما يؤدي إلى قيام العمال بممارسة الإضراب من أجل تسوية الخلافات الجماعية.

يعد الإضراب² وسيلة قانونية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل التي قد تنور بين العمال والهيئة المستخدمة، وذلك بعد فشل الوسائل السلمية المنصوص عليها قانوناً³ أو اتفاقاً بسبب تمسك كل طرف بمواقفه وأراءه مما يحول دون تسويتها.

على هذا الأساس قام المؤسس الدستوري بالاعتراف بالحق في الإضراب باعتباره حقاً دستورياً⁴، وتبعاً لذلك أصدر المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة⁵ القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.⁶

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص91.

² يعرف الإضراب لغة بأنه الكف والإعراض والامتناع، فيقال أضرب عن الشيء أي كف وأعرض عنه ويقال أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى يستجاب لمطالبهم، والإضراب مصدر من الفعل الرباعي (أضرب)، راجع: صلاح علي علي حسن، تنظيم حق الإضراب (دراسة في التشريعات العربية والمقارنة)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2012، ص10.

³Mohamed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, T 1, Relation d'emploi et de travail, O.P.U, Algérie, 2009, p.89.

⁴ المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 16-01، السابق الذكر.

⁵ سن المشرع الأردني النظام رقم 8 لسنة 1998 المتضمن شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق، العدد 4217، الصادرة في 01 أفريل 1998. المحمل من الموقع: <http://www.ammanchamber.org.jo> بتاريخ 31-12-2017. على الساعة 16:00.

⁶ راجع القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

بناء على ما سبق، يمكن تقسيم هذا الباب إلى فصلين على النحو الآتي:

الفصل الأول: ماهية الإضراب.

الفصل الثاني: كيفية ممارسة حق الإضراب العمالي وطرق تسويته.

الفصل الأول

ماهية الاضراب

يعتبر الإضراب (la grève)¹ أحد أهم الحقوق الأساسية للعمال والذي كان مجرماً قانوناً، إلا أنه أصبح في الوقت الحالي من أهم الحقوق المكرسة ضمن العديد من الإعلانات والاتفاقيات الدولية والإقليمية وكذا ضمن التشريعات الداخلية.

لقد قامت الطبقة العاملة بانتزاع هذا الحق بعد كفاح طويل، وإدراكها بأن هناك حقوقاً وحرية عمالية أساسية مشتركة بينهم لا يمكن بلوغها إلا بتكتلهم ومطالبتهم الجماعية بها، في إطار احترام النصوص القانونية المنظمة لكيفيات ممارستها. كما ارتبط الحق في الإضراب بحقوق وحرية أساسية أخرى كالحق في التفاوض الجماعي والتنظيم النقابي والمشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة. كما عرف الإضراب وفي جميع مراحل التاريخ عدة أشكال بفضل تعدد النضال العمالي، ونتيجة لذلك فقد أوجد الفقه عدة معايير لتصنيفها.

لذلك سنتعرض في هذا الفصل لمفهوم حق العمال في الإضراب من خلال المبحث الأول، أما المبحث الثاني سنتناول من خلاله صور الإضراب وأساس ممارسته.

¹ يرجع أصل كلمة (la grève) والتي تعني الإضراب باللغة العربية إلى مكان بالعاصمة الفرنسية باريس يطلق عليها تسمية (place de grève)، والذي كان يتجمع فيه العمال العاطلين عن العمل، ومن هذا المكان اشتقت كلمة "الإضراب". للمزيد راجع: جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل (الإضراب)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص243.

المبحث الأول: مفهوم حق العمال في الإضراب.

إن تقديم تعريف واضح وشامل لإضراب العمال يعتبر من المواضيع التي ثار حولها خلاف ما بين الفقه والقضاء، نظرا لعدم قيام أغلب التشريعات العمالية بتعريفه واكتفائها بالاعتراف بمشروعية ممارسته، إلا أن هذا الاختلاف لم ينتقل لمسألة تحديد عناصره الأساسية، أين حظيت هذه الأخيرة باتفاق وإجماع الفقه والقضاء حولها وإن وجد بعض التباين بشأن جزئياتها،¹ على اعتبار أن ضبط هذه العناصر يساعد في تحديد طبيعته القانونية.

لذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، إذ تعرضنا لتعريف الحق في الإضراب وتمييزه عن بعض الأوضاع القانونية المشابهة له في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فخصصناه لتحديد عناصر الإضراب العمالي وبيان طبيعته القانونية.

المطلب الأول: تعريف الحق في الإضراب وتمييزه عن بعض الأوضاع القانونية المشابهة له.

هناك عدة تعريفات للإضراب سواء تلك التي جاء بها الفقه والقضاء أو تلك التي جاءت بها بعض التشريعات العمالية، كما أن ممارسة الإضراب في صورة توقف جماعي عن العمل قد ينشابه مع بعض الأوضاع القانونية في بعض النقاط غير أنه يختلف عنها في نقاط أخرى. وعليه سنعالج تعريف الإضراب العمالي في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فننتعرض فيه لتميز الإضراب العمالي عن بعض الأوضاع القانونية المشابهة له.

الفرع الأول: تعريف حق العمال في الإضراب.

لم يرق المشرع الجزائري كغيره من التشريعات العمالية المقارنة بتعريف الإضراب، بل ترك مهمة تعريفه إلى الفقه والقضاء مسايرا بذلك التشريعات الحديثة التي تجنبت الخوض في التعاريف من جهة، وحتمية مواكبة الإضراب لجميع التطورات التي تشهدها الحياة الاجتماعية والمهنية بفعل تغير الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي قد تتولد عنها إمكانية ظهور أشكال وصور جديدة للإضراب² من جهة أخرى، في حين سعت تشريعات أخرى إلى تقديم تعريف له.

¹ علي زنييع، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008، ص7.

² رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب (دراسة على ضوء قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقانون المقارن)، دار النهضة العربية، مصر، 2004، ص41.

لذلك سنتطرق للتعريف القانوني للإضراب العمالي أولاً، ثم نتناول التعريف الفقهي والقضائي لإضراب العمال ثانياً.

أولاً- التعريف القانوني لإضراب العمال:

لم يعرف المشرع الجزائري الإضراب على غرار أغلب التشريعات المقارنة كالمشرع الفرنسي¹ والمصري² واللبناني³ مكتفياً بالاعتراف به باعتباره حقاً دستورياً ضمن الفصل المخصص للحقوق والحريات⁴. كما اعتبره كذلك حقاً من الحقوق الأساسية للعمال⁵ وبالتالي يجوز ممارسته وفقاً للقانون⁶ على خلاف ذلك عرفت بعض التشريعات الإضراب كالتشريع المغربي⁷ والموريتاني⁸ والأردني⁹.

¹ Christophe RADÉ, op.cit ,p.117.

² المادة 1/192 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري، عدد 14، المؤرخة في 07-04-2003. "لعمال حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون".
³ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الأولى، لبنان، 2015، ص 352-354.

⁴ المادة 71 /1 من التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01، السابق الذكر.

⁵ المادة 8/5 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁶ المادة 24 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "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 وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

⁷ قدم المشرع المغربي بتعريف الإضراب ضمن مشروع القانون التنظيمي المتعلق بتحديد شروط ممارسة الإضراب (والذي تم إعداده في نهاية سنة 2008 إلا أنه لم يصدر إلى يومنا هذا) بقوله: "وقف للعمل كلي وجماعي ومنسق عليه يقرر من طرف مجموعة أو جماعة من الأجراء من أجل تحقيق مطالبهم المهنية المباشرة وتمارس خارج أمكنة العمل". راجع: مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، ط الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، ص 37.

⁸ الحاج الكوري وأحمد بوهرو، المرجع السابق، ص 60 - 63.

⁹ المادة 2 من نظام رقم 8 لسنة 1998 الأردني، السابق الذكر. "الإضراب هو توقف مجموعة من العمال عن العمل بسبب نزاع عمالي".

كما تجب الإشارة إلى أن المشرع العراقي كان له السبق في تقديم تعريف لإضراب العمال بالمقارنة مع التشريعات العمالية العربية إلا أنه تراجع عن هذا الموقف واكتفى بالنص على مشروعية ممارسته.¹

ثانياً- التعريف الفقهي والقضائي لإضراب العمال :

قام الفقه والقضاء بإعطاء تعريف جامع ومانع للإضراب، لذلك سنتطرق أولاً للتعريف الفقهي للإضراب، ثم نعالج التعريف القضائي للإضراب.

1- التعريف الفقهي لإضراب العمال:

لقد اختلفت التعريفات التي جاء بها الفقه وتعددت باختلاف الزاوية التي ينظر من خلالها للإضراب مما ترتب عليه ظهور اتجاهين.

أ- الاتجاه الموسع في تعريف الإضراب:

لم يذكر أنصار هذا الاتجاه المطالب التي جعلت العمال يمارسون الإضراب من أجل بلوغها وتجسيدها في تعريفهم للإضراب الأمر الذي وسع من معناه وجعله يشمل جميع أنواع التوقفات الجماعية عن العمل كالإضراب السياسي والإضراب التضامني، كما أنهم لم يتوصلوا لوضع تعريف واحد مما نجم عنه ظهور عدة تعريفات والتي يمكن تقسيمها بالنظر إلى مضمونها إلى ثلاث مجموعات.

- المجموعة الأولى: عرف أنصار هذه المجموعة الإضراب دون ذكر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل على أساس أنه الامتناع عن العمل لمدة محددة مع تمسك المضربين بالوظيفة بهدف إحداث الضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب التي قام الإضراب من أجلها،² كما حاول الفقه الفرنسي تعريف الإضراب بأنه هو رفض جماعي للعمل مع التوقف مؤقتاً

¹ المادة 126 من القانون رقم 37 لسنة 2015 المتضمن قانون العمل العراقي، العدد 4386، الصادر بتاريخ 2015/11/09. "يحق للمنظمة العمالية أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود تنظيم نقابي اللجوء إلى الإضراب السلمي لغرض الدفاع عن مصالح أعضائها المهنية والاقتصادية والاجتماعية إذا تم إنهاء إجراءات حل النزاع دون التوصل إلى اتفاق." المحمل من الموقع: ww.iraq-ig-law.org، بتاريخ 09-31-2018 على الساعة 30:20.

² خليف عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008، ص66.

خارج إطار عقد العمل لكي يضمنوا نجاح مطالبهم.¹ كما عرفه بأنه انقطاع عن العمل بصفة مؤقتة مبرر بمطالب قد تؤدي إلى إفادة مجموع أو جزء من الأجراء، والتي تجد دعمها الكافي في مجموعة لأمثل للرأي العمالي² وبشرط عدم ارتكاب مخالفات التي يمكن أن تعيب الإضراب المشروع،³ أما الفقه المغربي فقد ذهب إلى أن الإضراب هو رفض جماعي ومنهجي للعمال من أجل ضمان إنجاز مطالبهم.⁴

- **المجموعة الثانية:** إن أنصار هذه المجموعة وعلى الرغم من إظهارهم للصفة الجماعية في التوقف الجماعي إلا أنهم جعلوا هدف الإضراب هو الضغط على الهيئة المستخدمة، في حين أن هدف العمال المضربين هو تحقيق المطالب المهنية، لذلك عرفوا الإضراب على أنه التوقف الجماعي عن العمل المدبر بعين العمال، و الذي يقصد به الضغط على صاحب العمل للموافقة على وجهة نظرهم في النزاع المطروح⁵، أما الفقه الفرنسي فقد عرف الإضراب بأنه التوقف عن العمل جماعيا من أجل الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة لتحقيق مطالبهم،⁶ في حين ذهب الفقه اللبناني إلى تعريفه بأنه التوقف عن العمل بصورة جماعية ومقصودة وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الأجراء.⁷ وهو ما تأثر به الفقه المغربي.⁸

راجع كذلك: رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 113.

133..,op.cit ,p – Helene SINAYI

2 الطيب صحراوي، المرجع السابق، ص 9.

3 ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 170.

4 عزيز بودالي، الإضراب بين إيجابيات القانون ومعوقات الواقع، مجلة القسطاس، المغرب، العدد الخامس، 2005، ص 84.

5 الطيب صحراوي، المرجع السابق، ص 12.

وراجع كذلك: مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2011-2012، ص 173.

179..Jean –Luc KOEHL, op.cit, p 6

راجع كذلك: عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 409.

7 مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 25.

Abdellah BOUDAHRAN, op.cit, p. 504.⁸

- **المجموعة الثالثة:** عرف أنصار هذه المجموعة الإضراب بأنه الإتحاد بين العمال على التوقف عن العمل، في حين أن الإضراب هو التوقف عن العمل وليس الاتفاق المسبق على ذلك، لذلك ذهب الفقه المصري إلى تعريف الإضراب على أنه الإتحاد بين جماعة من العمال على الامتناع عن العمل بقصد الحصول على مزايا معينة من رب العمل مقابل عودتهم للعمل¹، كما عرفه الفقه الأردني بأنه قرار واعي يحمل معنى الاتفاق بين العمال أو بين مجموعة منهم على التوقف عن العمل كوسيلة لحمل صاحب العمل على تلبية مطالبهم.²

ب- الاتجاه الضيق في تعريف إضراب العمال:

عمد أنصار هذا الاتجاه إلى إبراز وتحديد المطالب المهنية التي يهدف العمال المضربين لتحقيقها إلى جانب تركيزهم على إظهار العناصر الأخرى للإضراب عند تعريفهم له، و قد تأثر جانب كبير من الفقه الجزائري بهذا الاتجاه عند تعريفهم له، حيث عرفوه بأنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال بقصد إحداث الضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبى أو ترسخ لمطالبهم الاجتماعية والمهنية،³ هذا وقد عرفه جانب آخر بأنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب عمال أحد المؤسسات بقصد تحسين ظروف العمل والأجر،⁴ في حين عرفه جانب من الفقه الفرنسي على أنه توقف جماعي و مدير عن العمل بسبب مطالب مهنية.⁵ كما عرفه جانب من الفقه المصري على اعتبار أنه توقف العمال عن العمل مؤقتاً إرادياً ومديراً لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له

¹ صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص19.

² أمل محمد حمزة عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة، ط الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص54.

³ عجة الجبالي، المرجع السابق، ص220.

راجع كذلك: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية)، ط الثانية، جسر، الجزائر، 2009، ص219.

كمال مخلوف، أحكام تشريع العمل الذاتية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة بجاية، الجزائر، المجلة 6، العدد 2، 2011، ص163.

⁴ إبراهيم زكي أنخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص38.

⁵ Maxence VERVOORT, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse de Doctorat, Université Nice Sophia-Antipolis, France, 2015-2016, p.13.

رفضها من قبل،¹ أما الفقه اللبناني فعرفه على أنه كل توقف جماعي ومقصود عن العمل من قبل الأجراء بهدف الضغط على رب العمل لحمله على تحقيق مطالب مهنية معينة.²

بينما ذهب الفقه الأردني إلى أنه اتفاق مجموعة من العمال فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه، لوجود نزاع عمالي الغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل أو بظروفه.³ كما عرفه أنصار هذا الاتجاه من الفقه العراقي على أنه كل توقف جماعي عن العمل وهو رفض جماعي قد تم التخطيط له مسبقاً من قبل مجموع العمال بهدف تحقيق مطالبهم في زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل والاستخدام.⁴

2- التعريف القضائي لإضراب العمال:

لم يتعرض القضاء الجزائري على غرار القضاء المغربي⁵ والأردني⁶ لتعريف الإضراب بصفة عامة وإضراب العمال بصفة خاصة، بخلاف القضاء الفرنسي الذي عرفه بأنه التوقف الجماعي المدبر عن العمل بغرض عرض مطالب مهنية،⁷ كما اعتبره بأنه ذلك التوقف المدبر عن العمل بغرض تأييد نجاح المطالب المهنية التي سبق رفضها من طرف صاحب العمل،⁸ وهو التعريف الذي استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية في العديد من القرارات الصادرة عنها،⁹

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 27.

² محمد علي عبده، قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2007، ص 324.

³ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، ط الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2004، ص 504.

⁴ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 27.

⁵ Abdallah BOUDAHRAIN, op.cit., p.512.

⁶ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 27.

⁷ Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, Le code du travail annoté, Groupe revue juridiction, 20^{ème} édition, Paris, 2000, p. 1388.

راجع كذلك: مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2014، ص 173.

⁸ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 162.

⁹ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit., p.1123.

Et V. Christophe RADÉ, op.cit., p.117.

أما القضاء المصري فقد عرف الإضراب على أنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل للاستجابة لمطالبهم،¹ إلى جانب ذلك فقد أعتبر القضاء التونسي الإضراب بأنه توقف مجموعة من الأفراد معا عن العمل قصد تحقيق طلبات مهنية، وهو يتم خلافا للعقد ويستمد شرعيته من القانون الذي خوله للأفراد وفق شروط وإجراءات محددة.²

الفرع الثاني: تمييز إضراب العمال عن بعض الأوضاع القانونية المشابهة له.

يستفاد مما سبق تناوله، بأن إضراب العمال هو كل توقف جماعي للعمال عن العمل مؤقتا لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة في إطار احترام النصوص القانونية والأحكام الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته، مما يجعله يتشابه مع بعض الأوضاع القانونية في بعض النقاط ويختلف عنها في البعض الآخر.

أولا - التمييز بين إضراب العمال وغلق المؤسسة:

عرف الفقه غلق المؤسسة بأنه قيام صاحب العمل واحد أو أكثر بإغلاق محلات العمل إلى أن يرضخ العمال لقراراته،³ كما يمكن تعريفه بأنه قيام صاحب العمل أو أكثر بغلق المنشأة أو وقف العمل فيها ويشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار في تشغيل عدد من العمال بسبب نزاع بقصد إرغام العمال وحملهم على قبول أجور أو شروط معينة.⁴

¹ وليد سيد حبيب، الحقوق والحريات النقابية، دار العالم الثالث، مصر، 2006، ص 62.

² محمد الهادي بن عبد الله، مجلة الشغل معلق عليها و مثرة بفقهاء القضاء التونسي وفقه القضاء المقارن، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2010، ص 296.

وراجع كذلك: محمد الهادي بن عبد الله، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، ص 225.

³ شاب توما منصور، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار الحرية، العراق، 1977، ص 311.

⁴ لعيمش غزالة، النظام القانوني لحق ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008، ص 128.

راجع كذلك: غالب علي الداودي، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، ط الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2011، ص 226.

بالرجوع إلى قانون العمل الجزائري الحالي فإن المشرع لم يقدم لنا تعريفا للغلق،¹ بخلاف المشرع الأردني الذي عرفه على أنه إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً أو إيقاف العمل فيها من قبل صاحب العمل.²

1- أوجه التشابه:

يشترك كلا من الإضراب وغلق الهيئة المستخدمة في مجموعة من النقاط أهمها:

أ- من حيث الغاية:

يعد كلا من الإضراب وغلق محلات العمل وسيلتين لتسوية الخلافات الجماعية في العمل لا يتم اللجوء إليهما إلا بعد استنفاد الوسائل الودية أو السلمية لتسوية النزاع العمالي.

ب- من حيث أساس ممارسة الإضراب:

إن أساس ممارسة كلا من الإضراب وغلق المؤسسة المستخدمة، يتمثل في تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي في العلاقات المهنية والاجتماعية التي تجمع العمال بصاحب العمل.

ج- من حيث الفئة المعنية بممارسة الإضراب:

إن ممارسة الإضراب قد يكون من قبل كل عمال المؤسسة أو عدد منهم كما هو عليه الحال في غلق المؤسسة الذي قد يكون أمام كل عمالها أو عدد منهم، بالإضافة إلى أن كلا من الإضراب وغلق المؤسسة جزئياً³ يؤديان إلى وقف علاقة العمل ولا ينهايانها.⁴

¹ أما في ظل التشريعات العمالية الجزائرية الملغاة فقد عرفت المادة 1/29 من الأمر رقم 75-31، السابق الذكر. الغلق " كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة، جزئياً كان أو كلياً قصد الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل يعد إغلاقاً لمحلات العمل."

² المادة 2 من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق الأردني، السابق الذكر.

³ المادة 2/32 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. " لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل."

المادة 32 / 7 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. " يوقف عقد العمل مؤقتاً أثناء: الإغلاق القانوني للمقولة بصفة مؤقتة."

⁴ تجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري نص على حالة واحدة للغلق وهو الغلق المؤقت ورتب عليه تعليق علاقة العمل، على خلاف التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع المصري والأردني والتي ميزتا ما بين الغلق المؤقت

2- أوجه الاختلاف:

يمكن إظهار أو تبيان الاختلاف بين الإضراب وغلق المؤسسة المستخدمة في النقاط

التالية:

أ- من حيث تحديد الجهة المخولة بممارسة الإضراب:

يمارس الإضراب من قبل العمال ضد صاحب العمل، في حين يمارس الغلق من طرف

صاحب العمل ضد العمال.

ب- من حيث الطبيعة القانونية:

إن حق العمال في الإضراب يعتبر من بين الحقوق الأساسية للعمال التي كفلها الدستور،

على خلاف غلق المؤسسة الذي لا يعد من الحقوق الدستورية المعترف بها قانوناً بموجب نص

صريح في ظل التشريع الجزائري¹، على خلاف بعض التشريعات التي أقرت بحق الغلق

كالتشريع المصري².

ج- من حيث آثار الإضراب والغلق على علاقة العمل:

إن ممارسة العمال للإضراب يكون لمدة مؤقتة، على خلاف الغلق الذي قد يكون مؤقتاً أو

دائماً،³ لذلك فإن الإضراب يؤدي إلى وقف علاقة عملهم ولا ينهاها إلا في حالة ارتكابهم لخطأ

مهني جسيم مثل الغلق الجزئي للمؤسسة⁴، في حين أن الغلق الكلي والنهائي يؤدي إلى إنهاء

والغلق الكلي، إذ ترتب على الغلق المؤقت وقف علاقة العمل، في حين ترتب على الغلق النهائي إنهاء عقد العمل بقوة القانون راجع كذلك: المادة 134 من قانون العمل الأردني، السابق الذكر.

¹ رشيد واضح، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000-2001، ص238.

² المادة 196 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.. "يكون لصاحب العمل لضرورات اقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة".

³ على خلاف المشرع الجزائري الذي جعل الغلق مؤقتاً، فإن هناك بعض التشريعات العمالية المقارنة أقرت الغلق المؤقت والغلق النهائي كالمشرع المصري (المادة 196 من قانون العمل المصري، السابق الذكر)، والمشرع الأردني (المادة 2 من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق، السابق الذكر).

⁴ المادة 73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. المادة 6/53 و7 من الظهير الشريف رقم 194.103 الصادر في 2003/09/11 بتنفيذ القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 المؤرخة في 2003/09/08.

علاقة العمل بقوة القانون،¹ كما تعتبر ممارسة الإضراب حقا فرديا للعمال يمارسونه جماعيا، في حين أن الإغلاق هو وسيلة فردية حولها القانون للهيئة المستخدمة.

ثانيا - تمييز إضراب العمال عن الغياب غير المبرر:

لم يقم المشرع الجزائري بتعريف الغياب غير المبرر بل ترك تعريفه للفقهاء والقضاء، ولذلك حاول الفقهاء إعطاء تعريف للغياب غير المبرر على أنه انقطاع العمال عن أداء العمل دون مبرر مشروع.²

وبناء على هذا التعريف يمكن استخلاص بعض أوجه التشابه والاختلاف بين الإضراب العمالي والغياب غير المبرر، كما يلي:

1 - أوجه التشابه:

إن كل من الإضراب والغياب غير المبرر يصدران من العامل في شكل امتناع عن أداء العمل بصورة مؤقتة وبدون موافقة صاحب العمل، كما يشتركان في الغاية إذ لا يهدف العامل عند ممارستهما إلى إنهاء علاقة العمل التي تجمعهم مع رب العمل وإنما تعليقها مؤقتا.

2 - أوجه الاختلاف:

لم ينص المشرع الجزائري على حالة الغياب غير المبرر للعامل باعتباره خطأ مهنيا جسيميا، على خلاف بعض التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع المغربي³ والمصري⁴ والليداني اعتبارا للغياب غير المبرر للعامل صورة من صور الخطأ المهني الجسيم الذي قد يؤدي إلى فصل العامل من منصب عمله، في حين أن الإضراب القانوني الذي يمارس في إطار احترام النصوص القانونية والأحكام الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته لا تنهي علاقة العمل إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم.

¹ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، ط الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2010، ص 586-588.

² مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 74.

³ المادة 39 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر.

⁴ المادة 69 / 4 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

ثالثاً- تمييز إضراب العمال عن الإيقاف التأديبي (الوقف التأديبي):

لم يعرف المشرع الجزائري الإيقاف المؤقت عن العمل إلا أنه اعتبره من الحالات القانونية التي تعلق فيها علاقة العمل،¹ في حين عرفه الفقه بأنه انقطاع عامل أو مجموعة من العمال عن العمل بصورة فردية عن طريق إجراء تأديبي يتخذه صاحب العمل،² كما يعرف بأنه إجراء تحفظي بموجبه يوقف العامل الذي ارتكب خطأ جسيماً من قبل المستخدم، والمحال على المجلس التأديبي لحين صدور قرار تأديبي.³

بناء على هذين التعريفين يمكن أن نستخلص بعض أوجه التشابه والاختلاف بين الإيقاف المؤقت عن العمل والإضراب كما يلي:

1- أوجه التشابه:

يتشابه الإضراب مع الإيقاف التأديبي المؤقت عن العمل من حيث أن محلها واحد وهو العامل، فالإضراب يمارسه العمال في حين أن التوقف التأديبي المؤقت عن العمل يوقع ضد العامل الذي ارتكب خطأ مهنياً غير جسيم،⁴ بالإضافة إلى أنهما مؤقتان يمارسان خلال فترة زمنية معينة غير دائمة،⁵ كما يتشابهان في أنهما من الحالات التي تعلق فيها علاقة العمل قانوناً ولا تنهيهما⁶ والتي يحرم فيها العامل من تقاضي الأجر طيلة الفترة التي يستغرقها التوقف عن أداء العمل كأصل عام.

¹ المادة 64 / 6 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: - صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة.

² بشير هدي، المرجع السابق، ص 226. راجع كذلك: محمد علي عبده، المرجع السابق، ص 115.

³ رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014، ص 127.

⁴ المادة 73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. المادة 37/3 من مدونة الشغل الغربية، السابقة الذكر.

⁵ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر، 2008-2009، ص 302.

⁶ المادة 64/6 و 7 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. وكذلك: المادة 65 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

2- أوجه الاختلاف:

يختلف إضراب العمال عن التوقف التأديبي عن العمل من حيث الجهة المخولة قانونا بتحديد مدة التوقف عن العمل، إذ تحدد في حالة الإضراب من قبل ممثلي العمال¹ في حين يحدد مدة الإيقاف عن العمل في حالة التوقف التأديبي من طرف كلا من صاحب العمل وممثلي العمال عند إعدادهم للنظام الداخلي،² كما أنهما يختلفان من حيث أن الإضراب من حقوق العمال يمارسونه من أجل تحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة،³ في حين أن الإيقاف التأديبي هو جزاء تأديبي يوقعه صاحب العمل على العامل أو العمال الذين ارتكبوا أخطاء مهنية، كما أن حق الإضراب هو حق فردي يمارس بصفة جماعية على خلاف الإيقاف المؤقت عن العمل قد يكون موجها ضد عامل أو ضد مجموعة من العمال ولكن بصفة فردية محضة.

رابعاً- تمييز إضراب العمال عن الاستقالة:

تعرف الاستقالة بأنها الفعل الذي يترك فيه العامل العمل طوعاً،⁴ كما تعرف بأنها رغبة العامل في إنهاء علاقة العمل، وحق العامل في إبداء هذه الرغبة من النظام العام ولا يمكن بالتالي الاعتراض عليها ولا المساس بها في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية.⁵ انطلاقاً من هذين التعريفين يمكن استخلاص بعض أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين إضراب العمال.

¹ المادتين 4 و 27 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. راجع كذلك: المادة 38 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ر عدد 23، المؤرخة في 6 جويلية 1990.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، ج الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 102.

³ المادة 8/5 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁴ بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، ط الثانية، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 70.

⁵ عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، الجزائر، 2003، ص 409. راجع كذلك: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 308.

1- أوجه التشابه:

يمكن حصر أوجه التشابه بين الإضراب العمالي والاستقالة في مجموعة من النقاط:

أ- من حيث أنهما من الحقوق العمالية الأساسية:

إن كلا من الإضراب والاستقالة يشتركان في كونهما يعدان من الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري ويمارسان في صورة توقف عن أداء العمل، سواء أكان هذا التوقف مؤقتا كحالة الإضراب أو دائما كحالة الاستقالة.¹

ب- من حيث تقييد ممارستهما:

يحق للعامل ممارسة الإضراب والاستقالة متى دعت الحاجة والضرورة لذلك، إلا أن هذه الممارسة ليست مطلقة بل مقيدة بمجموعة من القيود المنصوص عليها قانونا واتفاقا،² كما أن ممارستهما تكون مسبقة بإخطار مسبق يشعر بموجبه العمال الراغبين في الإضراب عن التوقف الجماعي عن العمل مؤقتا أو يبلغ عن طريقه العامل الذي يرغب في الاستقالة من الهيئة المستخدمة بإنهاء علاقة العمل التي تجمعها بها.³

2- أوجه الاختلاف:

يمكن تبيان أوجه الاختلاف بين الإضراب والاستقالة في النقاط التالية:

أ- من حيث الطبيعة القانونية للحق:

يختلف كل من الإضراب والاستقالة من حيث الآثار القانونية التي يترتبها كل واحد منهما، إذ يترتب على الإضراب تعليق علاقة العمل دون إنهاؤها،⁴ في حين أن الاستقالة تؤدي إلى إنهاء علاقة العمل التي تجمع ما بين العامل المستقيل والهيئة المستخدمة.⁵

¹ المادة 68 / 1 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

² المادة 3/68 من نفس القانون.

³ المادة 4/68 من نفس القانون.

⁴ المادة 7/64 من نفس القانون.

⁵ المادة 3/66 من نفس القانون. راجع كذلك: المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد 01، لسنة 2010،

ص339. "الاستقالة تعبير كتابي يجسد إنهاء العامل علاقة العمل مع المستخدم."

ب- من حيث الآثار القانونية:

إن الإضراب حق دستوري في حين أن الاستقالة حق من الحقوق الأساسية العادية للعامل قررتها قوانين العمل ومنها قانون العمل الجزائري.¹

المطلب الثاني عناصر إضراب العمال وطبيعته القانونية.

يتكون الإضراب من مجموعة العناصر الأساسية بنوعها المادية والمعنوية والتي يتوقف عليها مشروعيتها، إذ يترتب على تخلف عنصر من هذه العناصر عدم مشروعية الإضراب، كما يساعد ضبطها على تحديد الطبيعة القانونية للإضراب. وتبعاً لذلك سنتناول في الفرع الأول عناصر الإضراب، أما الفرع الثاني فنخصه لتحديد الطبيعة القانونية للإضراب.

الفرع الأول: عناصر إضراب العمال.

تتوقف مشروعية الإضراب على مدى توافر مجموعة من العناصر المادية منها والمعنوية، وهو ما سنتعرض إليه على النحو الآتي:

أولاً- العناصر المادية للإضراب:

تشمل العناصر المادية للإضراب عنصرين، وهما التوقف عن العمل من جهة وأن يكون التوقف عن العمل جماعياً من جهة أخرى.

1- عنصر التوقف عن العمل:

يعتبر التوقف عن العمل جوهر الإضراب، وهو الذي يمنح هذه الصفة للتصرف الصادر من العمال المضربين، ونظراً لأهميته سنتطرق إلى تعريفه ثم تبيان الشروط الواجب توافرها في هذا التوقف وأخيراً صورته وأشكاله.

أ- تعريف التوقف عن العمل:

يقصد بالتوقف عن العمل انقطاع العمال عن الذهاب إلى العمل ومن ثم عدم تنفيذ الأعمال العادية الملزمين بها،² إذ يقتضي أن يكون العمال المضربين ملتزمين أصلاً بتنفيذ العمل

¹ المادة 86 / 2 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

² ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 179.

الذي امتنعوا عن تنفيذه، سواء أكان مصدر هذا الالتزام نصا قانونيا أو شرطا من شروط عقد عمل أو الاتفاقية الجماعية أو النظام الداخلي.¹

ب- شروط التوقف عن العمل:

لتوافر عنصر التوقف عن العمل لابد من تواجد شرطين فيه وهما:

الشرط الأول: التوقف الكامل والصريح.

يقصد بالتوقف الكامل والصريح امتناع العمال عن أداء العمل المتفق عليه بصورة صريحة وتامة، أي لا يكون التوقف ضمنيا،² ويعني هذا أن يكون التوقف عن العمل كاملا وصريحا لا يدع مجالاً للشك في رغبة العمال في الإضراب للضغط على صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة والممكنة، أما الإبطاء في أداء العمل³ فقد استقر القضاء الفرنسي بأنه تنفيذ سيئ لعقد عمل وليس إضرابا لتخلف التوقف الكامل عن العمل.⁴

الشرط الثاني: أن يكون تنفيذ العمل ملزما للعمال.

أن يكون تنفيذ العمل ملزما وليس اختياريا للعمال، سواء بمقتضى القانون أو بموجب الاتفاقية الجماعية للعمل أو عقد العمل أو النظام الداخلي،⁵ وعليه فإن الامتناع الجماعي للعمال عن تنفيذ عمل غير ملزم لا يشكل إضرابا مشروعا كامتناع العمال عن تنفيذ العمل في ساعات غير تلك المحددة بالحالات لا تشكل إضرابا مشروعا كامتناع العمال عن تنفيذ العمل في ساعات غير تلك المحددة قانونا للعمل فيها، ومثالها قيام العمال في فرنسا ولمدة طويلة بالتوقف عن أداء العمل في أول ماي من كل سنة والذي أصبح فيما بعد عطلة رسمية مدفوعة الأجر على مستوى كل دول العالم (عيد العمال)، وكذا حالة توقف العمال من أجل إرغام صاحب العمل لتنفيذ التزاماته التي أخل

¹ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص28.

² مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص30.

³Jean MOULY, op.cit., p.253 .

⁴ Bénard TÉYSSIR, op.cit., p. 1389. Et Jean -Luc KOEHL, op.cit., p. 179.

⁵ أحمد السعيد الزرقد، قانون العمل (شرح للقانون الجديد 12 -2003)، المكتبة العصرية، مصر، 2007، ص 595.

بها، إذ يكيف هذا التوقف الجماعي للعمال بأنه يعد الدفع بعدم التنفيذ و ليس إضرابا ،بالإضافة لحالة التوقف الجماعي عن العمل أثناء ساعات الراحة فإنه لا يعد بدوره إضرابا.¹

ج- صور التوقف عن العمل:

يأخذ التوقف عن العمل صور متعددة يمكن حصرها في ثلاثة صور وهي:

- الصورة الأولى: الصور العادية للتوقف عن العمل.

تتمثل في التوقف الكامل للعمال عن العمل الملزمين به ولمدة معينة،² والتي استقر الفقه والقضاء بمشروعية ممارستها ومثالها التوقف الدائري، والتوقف قصير المدة والمتكرر، والتوقف الجزئي، والتوقف المفاجئ.

- الصورة الثانية: رفض العمال غير المضربين تنفيذ عمل إضافي إلى جانب عملهم الأصلي.

أتساءل ممارسة الإضراب يستمر العمال غير المشاركين فيه بأداء عملهم، والذين قد يأمرهم صاحب العمل بتنفيذ عمل زملائهم المضربين (أعمال إضافية) إلى جانب تنفيذ عملهم الأصلي، فهل يعد امتناعهم عن تنفيذ العمل الإضافي إضرابا مشروعا؟

رأت محكمة النقض الفرنسية بأن رفض العمال لأداء العمل الإضافي الذي أمرهم به صاحب العمل ضمن حدود اختصاصهم لا يعد إضرابا، بل خطأ مهنيا جسيما يخول لصاحب العمل الحق في توقيع عقوبات تأديبية عليهم،³ إلا أن جانبا من الفقه انتقد هذا الموقف واعتبر أنه يمكن أن يكون مبررا لو كان رفض العامل لأداء العمل منفصلا عن الإضراب، ولكن في حيثيات الدعوى التي رفعت أمام محكمة النقض الفرنسية فإن العامل الذي توقف عن أداء العمل كان يقصد الارتباط بحالة الإضراب التي كانت قائمة ، وتبعاً لذلك فإن العامل كان مضربا،

¹ Christophe RADÉ, op.cit, p .117 .

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص42.

أحمد السعيد الزقرد ، المرجع السابق، ص595.

.Helene SINAY, op.cit, p² 136.

راجع كذلك: ناهد العجوز، المرجع السابق، ص180.

³ Cass, soc, le 27 juin 1989, n° 86-45096 ; disponible sur:

<https://www.legifrance.gouv.fr/le-30-11-2020.heure-20:00>.

راجع كذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة، مصر، 2008، ص346.

بالإضافة إلى أنه من حق صاحب العمل أن يلزم العمال بأداء ساعات عمل إضافية إلزامية، وفي حالة الامتناع يعتبرون في حالة إضراب.¹

- الصورة الثالثة: التوقف مع احتلال أماكن العمل.

تتمثل في بقاء العمال في محلات العمل طوال مدة إضرابهم سواء كانت هذه الأماكن مخصصة لأداء العمل أو محلات تابعة للمؤسسة كقاعات تناول الطعام أو عقد الاجتماعات،² الوضع الذي أثار جدلا ما بين الفقه والقضاء بين من يقر بمشروعيته وبين من لا يعترف بذلك.

2- عنصر التوقف الجماعي عن العمل:

يعتبر الإضراب حقا من الحقوق الفردية للعامل إلا أن ممارسته تتم بطريقة جماعية، وذلك بأن يتوقف عدد من العمال أو كلهم عن تنفيذ العمل الملزمين بأدائه،³ فامتناع أحد العمال عن تنفيذ عمله وإن كان بهدف تحقيق مطالب مهنية مشروعة إلا أنه لا يعد إضرابا لأنه لا يمكن ممارسة الإضراب بصفة منفردة،⁴ بل يعد خطأ مهنيا جسيما يبرر تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي⁵ وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية،⁶ إلا أنه إذا اقترن بهذا التوقف الفردي توقف جماعي وتوافرت العناصر الأخرى للإضراب فإنه يصبح إضرابا مشروعاً لتوافر صفة الجماعية في الامتناع⁷، كما أن محكمة النقض الفرنسية اعتبرت توقف عامل واحد عن العمل إضراباً متى كان هذا الأخير هو العامل الوحيد في هذه المؤسسة⁸ أو حالة مشاركته في إضراب وطني.⁹

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 46.

² صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 29.

³ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 44.

V. Dominique GRANDGUILLOT, Le droit social, 16ème édition, Gualino, Paris, 2015, p.187.

⁴ غالب علي الداودي، المرجع السابق، ص 223.

⁵ المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁶ Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER, Agrès ROSET, Lysiane THOLY, op.cit., p.1390.

V. Bénard TÉYSSIR, op.cit., p.9.

⁷ Maxence VERVOORT, op.cit., p.22.

⁸ François DUQUESNE, op.cit., p.256.

⁹ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit., p.1128.

لمعالجة هذا العنصر، سنتطرق لتعريف التوقف الجماعي عن العمل ثم لمعايير تحديده.

أ- تعريف التوقف الجماعي عن العمل:

يعرف التوقف الجماعي عن العمل بأنه امتناع عدد من العمال عن أداء العمل المكلفين بأدائه، أي يجب أن يتم بين عدد من العمال لا يقل عددهم عن شخصين.¹ لأن المجموعة تبدأ من اثنان فأكثر.²

إلا أن محكمة النقض الفرنسية أوردت على هذه القاعدة استثناء والذي اعتبرت فيه أن توقف عامل واحد عن العمل يعد إضراباً متى كان هذا الأخير هو العامل الوحيد في هـ المؤسسة.³

ب- معايير تحديد التوقف الجماعي عن العمل:

لتحديد الصفة الجماعية في التوقف عن العمل، أوجد الفقه معيارين لذلك أحدهما عضوي والآخر عددي.

- المعيار العضوي:

يرى أنصار المعيار العضوي أنه لتتوفر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل لا بد أن تقوم النقابة الممثلة للعمال بإعلانه وتنظيمه، لأن الإضراب الذي ينظمه العمال لوحدهم بدون تدخل نقاباتهم يعد غير مشروع (إضراب فوضوي)، ويشكل خطأ جسيماً يعرض العمال المشاركين فيه للعقوبات التأديبية،⁴ وقد تبنى كل من المشرع المصري⁵ والتونسي⁶ هذا المعيار، على خلاف المشرع الجزائري الذي لم يأخذ بهذا المعيار.

¹ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 32. راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 44.

² Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.09.

³ Jean MOULY, Droit du travail, 7^{ème} édition, Bréal, Paris, 2014, p. 253.

⁴ ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 181.

⁵ المادة 192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

⁶ المادتان 377 و 387 من مجلة الشغل التونسية، السابق ذكرها.

- المعيار العددي:

يهتم المعيار العددي بعدد العمال المشاركين في الإضراب بغض النظر أن تم إعلانه وتنظيمه من طرف العمال أنفسهم أو من خلال منظماتهم النقابية،¹ إلا أن هذا المعيار لم يسلم من الانتقادات على أساس أنه لم يحدد العدد اللازم للعمال الذين يترتب على توقفهم تحقق الإضراب المشروع، لذلك حاول أنصار هذا المعيار من الفقه الفرنسي الرد على هذا الانتقاد، غير أنهم لم يتفقوا حول رأي واحد إذ انقسموا إلى رأيين حيث يرى أنصار الرأي الأول أنه لتوفير الصفة الجماعية لابد من توقف عدد من العمال الذين يمثلون أغلبية عمال المؤسسة² إلا أن هذا الرأي لم يسلم من النقد لأن التسليم به يتطلب إجراء استفتاء بين عمال المؤسسة من أجل القيام بالإضراب، كما أنه ربط ممارسة الإضراب بتوقف نسبة معينة من العمال إذ يترتب على عدم بلوغ تحقيقها عدم مشروعية الإضراب وهذا بغض النظر إن توافرت باقي العناصر الأخرى للإضراب أم لا.³ أما الرأي الثاني والذي جاء به جانب من الفقه⁴ والقضاء الفرنسيين من خلال العديد من الأحكام القضائية التي أصدرها،⁵ فقد اعتبر أنه لتوافر الصفة الجماعية يكفي أن يتوقف عدد من العمال عن العمل دون تحديد عدد معين حتى ولو كانوا أقلية في المؤسسة،⁶ مع ترك مسألة تحديد العدد اللازم من العمال المشاركين في التوقف عن العمل لتقدير قاضي الموضوع دون سواه، لأنها من مسائل الواقع التي نختلف من حالة إلى أخرى،⁷ وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المعيار⁸ على غرار المشرع الأردني.⁹

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص46.

² Helene SINAY, op.cit, p137.

³ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص36.

⁴ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص368.

⁵ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.1127.

⁶ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص47.

⁷ Helene SINAY, op.cit, p.138.

⁸ المواد 2/4 و 1/27 و 28 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁹ المادة 134 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، الجريدة الرسمية رقم 4113 الصادر بتاريخ 16-

04-1996، المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004، الجريدة الرسمية عدد 4658 الصادرة بتاريخ 16-05-

2004 والمحمل من الموقع: <http://www.ammanchamber.org.jo> بتاريخ 31-12-2017 على الساعة

.16:30

ثانياً - العناصر المعنوية للإضراب:

إضافة إلى العناصر المادية التي سبق شرحها توجد عناصر أخرى للإضراب ذات طبيعة معنوية¹ تتمثل في نية أو قصد الإضراب وتدبير الإضراب وأن يكون الهدف من الإضراب هو لتحقيق مطالب مهنية مشروعة.

1- نية الإضراب (قصد الإضراب):

حتى يعتبر التوقف الجماعي عن العمل إضراباً لا بد من توفر نية الإضراب لدى العمال المضربين، وذلك بأن تتجه إرادتهم إلى التحلل مؤقتاً عن تنفيذ العمل الملزمين بأدائه مع علمهم بالزاميته دون نية الإضرار بمصالح الهيئة المستخدمة من وراء إضرابهم.²

أ- تعريف نية الإضراب:

تعرف نية الإضراب على أنها انصراف إرادة العمال إلى التحلل مؤقتاً من تنفيذ شروط عقد العمل وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين به.³

ب- شرطاً توافر نية الإضراب:

يوجد شرطان لا بد من توافرهما لتحقيق نية الإضراب في التوقف الجماعي عن العمل، وهما أن تتجه قصد العمال المضربين إلى التحلل مؤقتاً عن تنفيذ التزاماتهم الناجمة عن عقد العمل مع إدراكهم وعلمهم المسبق بالزاميته،⁴ وبناء عليه لا يعد توقف العمال عن أداء العمل بسبب قوة قاهرة أو خطأ رب العمل إضراباً لأنها تعود لسبب خارجي عن إرادة العمال،⁵ أما الشرط الثاني وهو نية عدم الإضراب بمصالح صاحب العمل، أي أن لا يتجه قصد العمال

وراجع كذلك: المادتان 2 و4/ب من النظام المتعلق بشروط وإجراءات الإضراب والإغلاق الأردني، السابق الذكر.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص350.

² ناهد العجوز، المرجع السابق، ص183.

³ صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، ط الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2012، ص124.

⁴ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص52.

⁵ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص57.

المضربين من وراء توقفهم الإضرار بمصالح صاحب العمل وإنما لتحقيق مطالبهم المهنية وذلك بغض النظر عن الضرر الذي سيلحق بمصالح صاحب العمل من جراء توقفهم.¹

2- الإضراب المدبر (التواطؤ):

يحدث وأن يتوقف عن العمل مجموعة من العمال ولكن لأسباب متباينة تختلف من عامل لآخر، إلا أن هذه التوقيفات لا تعد إضرابا لتخلف عنصر تدبير الإضراب بل تعد مجرد حالات توقف فردية لأسباب مختلفة متزامنة.²

أ- تعريف الإضراب المدبر:

يقصد بالإضراب المدبر الاتفاق الجماعي الإرادي بالامتناع عن أداء الواجبات بموجب القانون، سواء كان سابقا أو لاحقا بشرط ألا يكون التوقف مجرد تزامن لحالات فردية، فيجب أن يكون سبب توقف كل عامل من العمال المضربين هو نفس السبب الذي توقف من أجله العمال الآخرين ولنفس الهدف.³

ب- حالات الإضراب المدبر:

يكون التوقف الجماعي عن العمل مدبرا في حالتين وهما:

- حالة الاتفاق السابق على الإضراب:

والتي يقصد بها أن يكون هناك اتفاق مسبق بين العمال على التوقف عن العمل بصرف النظر عن الإجراء السابق الذي يحصل به الاتفاق،⁴ فقد يتم هذا الاتفاق عن طريق التصويت فيما بين العمال أو بأي طريقة أخرى ينظمها القانون أو الأحكام الاتفاقية،⁵ وقد أخذ المشرع الجزائري بالزامية الاتفاق السابق للعمال على الإضراب،⁶ على غرار المشرع الفرنسي⁷

¹ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص45.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص351.

³ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص39.

⁴ مصدق عادل طالب، نفس المرجع، ص38.

⁵ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص53.

⁶ المادة 28 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁷ أما ممارسة الإضراب في القطاع العام ونظرا لطبيعة كل من هذه المرافق والخدمة العمومية التي تقدمها للمواطنين فقد ألزم المشرع المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للموظفين أن تحترم إجراء الإشعار المسبق، وهو ما نصت عليه المادة 2-2512 من القانون رقم 67 لسنة 2008 المتضمن قانون العمل الفرنسي، الصادر في 21

والتونسي¹ والمصري² والأردني³، والذي يعد توجيه الإشعار المسبق النتيجة الحتمية على ضرورة احترامه، وهنا تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي لم يلزم عمال القطاع الخاص الراغبين في ممارسة الإضراب بضرورة مراعاة ذلك.⁴

- حالة الاتفاق اللاحق على الإضراب:

حتى نكون أمام إضراب قانوني لا بد أن يكون توقف كل عامل لنفس الهدف المهني الذي من أجله توقف باقي العمال،⁵ لذلك فإن عدم وجود وحدة الهدف المهني في التوقف الجماعي عن العمل يجعله غير مشروع، كما تمتنع أحد العمال عن العمل معتقداً أنه يوم عطلة بينما امتنع عامل آخر عن العمل بموافقة صاحب العمل، في حين توقف الثالث من أجل المطالبة بتحقيق مطالب مهنية مشروعة.⁶

3- تحقيق المطالب المهنية:

إن تحقيق المطالب المهنية يعد الهدف النهائي لممارسة العمال للإضراب،⁷ وهي التي تميز الإضراب المهني عن غيره من الإضرابات غير المهنية كالإضراب السياسي والإضراب التضامني، كما أنه يترتب على تخلفها عدم مشروعية الإضراب، ومثالها أن يتوقف عدد من العمال عن العمل لمشاهدة مباراة كرة القدم أو للمشاركة في مهرجان رياضي أو احتفال وطني.⁸ ولمعالجة هذا العنصر، سنتطرق لمفهوم المطالب المهنية، ثم ضرورة التحديد السابق للمطالب المهنية قبل الإضراب، وأخيراً بيان الوسيلة التي يتم بها الإعلان.

جانفي 2008، والنافذ بتاريخ 1 ماي 2008، والمحمل من الموقع: <https://www.legifrance.gouv.fr> بتاريخ 2018-04-31 على الساعة 20:00.

¹ الفصل 376 مكرر من مجلة الشغل التونسية، السابق ذكرها.

² المادة 2/192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

³ المادة 135 من قانون العمل الأردني، السابق الذكر. المادة 1/4 من نظام شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق، السابق الذكر.

⁴ François DUQUESNE, op.cit, p.867.

⁵ ناهد العجوز، المرجع السابق، ص184.

⁶ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص53.

⁷ Jean MOULY, op.cit, p.253.

⁸ ناهد العجوز، المرجع السابق، ص185.

أ- مفهوم المطالب المهنية:

لم يتطرق المشرع الجزائري لتحديد مفهوم المطالب المهنية بصورة مباشرة خلافا للمشرع المصري الذي حددها صراحة،¹ غير أنه ومن خلال تحليل نص المادة الأولى² والثانية والرابعة من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، يمكن التوصل ضمناً لتحديد مفهوم المطالب المهنية بأنها تتعلق بالمسائل والمطالب التي لها علاقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط والظروف العامة للعمل.³

أما بالنسبة للفقهاء فقد انقسم إلى اتجاهين، إذ وسع الاتجاه الأول في مفهوم المطالب المهنية والذي عرفها بأنها كل ما يرتبط بشروط العمل وظروفه وهي مسائل ترتبط بالظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتي تتغير من وقت لآخر،⁴ أي كانت طبيعة هذه المصالح (قانونية، اجتماعية، مهنية، اقتصادية) وأي كان مصدرها (القانون، النظام الداخلي، العقد)،⁵ ومثالها المطالبة بدفع أجر ساعات العمل الإضافية، توفير وسائل النقل، ممارسة الحق النقابي، مع تقيدها بأن تكون هذه المطالب ممكنة ولا تتجاوز إمكانيات وقدرات صاحب العمل وأن لا تتعدى حدود المشروعية،⁶ وقد لقي هذا المفهوم تأييداً واسعاً من طرف الفقهاء⁷ والقضاء كالقضاء

¹ المادة 1/192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر. "للعامل حق الإضراب السلمي ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون."

² نستنتج من قراءة نص المادة الأولى من القانون رقم 90-02، السابق الذكر، بأن الإضراب يعد آلية من بين الآليات القانونية لتسوية الخلافات الجماعية التي قد تنشأ بين العمال والهيئة المستخدمة.

³ لطرش آمنة، تحسين بيئة العمل كمطلب مهني للعمال المضربين، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، جامعة تيارت، الجزائر، العدد التاسع، جوان 2017، ص 539.

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 62.

⁵ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 55.

⁶ ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 185.

⁷ HAMDAN BORSALI Leila, Droit du travail, édition Berti, Algérie, 2014, p.267 .

راجع كذلك: أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص 600.

المصري¹ والفرنسي، إذ اعتبرت محكمة النقض الفرنسية مطالب مهنية تلك المتعلقة بتحسين شروط العمل، دفع أجور ساعات العمل الإضافية، توفير وسائل النقل للعمال... وغيرها،² أما الاتجاه الثاني فقد ضيق من مفهوم المطالب المهنية، إذ يرى أنصاره أن الإضراب يمارس بهدف تحقيق المطالب المهنية التي يتعين ضبطها والمتعلقة بشروط عقد العمل الذي يربط العامل ورب العمل، وبالتالي في حالة عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته التعاقدية الناشئة عن عقد العمل فإنه يحق للعمال ممارسة الإضراب لإجباره على تنفيذها،³ على أن تكون هذه الطلبات ممكنة ومشروعة في استطاعة صاحب العمل تلبيتها، ومثالها تحسين الأجور بزيادتها، توفير الرعاية الصحية والاجتماعية للعمال، تحسين ظروف العمل للعمال داخل المؤسسة و نبذ الإجراءات التعسفية... الخ.⁴

ب- ضرورة التعبير السابق عن المطالب المهنية:

أثار موضوع ضرورة التعبير السابق عن المطالب المهنية من عدمه جدلا فقهيما مما ترتب عليه ظهور اتجاهين، إذ يرى أنصار الاتجاه الأول عدم اشتراط الإعلان السابق للمطالب المهنية والاكتفاء بتحديدتها عند مباشرة الإضراب،⁵ في حين يرى أنصار الاتجاه الثاني بضرورة الإعلان السابق عن المطالب المهنية من طرف العمال المضربين على أساس أنه لو علم صاحب العمل بهذه المطالب لقام بتلبيتها أو التفاوض حولها، مما يؤدي إلى تجنب الإضراب وبالتالي تقادي آثاره السلبية التي تصيب الطرفين، سواء العمال بعدم الحصول على الأجر أو صاحب العمل في انخفاض الإنتاج وعدم الوفاء بالتزاماته التعاقدية مع الغير،⁶ وهو ما أقرته محكمة النقض الفرنسية من خلال قرارها الصادر بتاريخ 26 مارس 1980.⁷

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 64.

² Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.1129.

³ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 51.

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 67.

⁵ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 55.

⁶ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 49-50.

⁷ والذي جاء فيه. "التعبير السابق عن المطالب هو الذي يسمح بتمييز الإضراب عن العصيان حتى ولو كان جماعيا ومدبرا، كذلك تمييزه عن عدم تنفيذ الالتزامات التعاقدية". راجع: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 39.

V.Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, op.cit, p.1391

بالرجوع إلى القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب لا نجد أي نص قانوني ينص صراحة على ضرورة الإعلان السابق عن المطالب المهنية، غير أنه يمكن أن نستنتج ضمناً من خلال المادة 30 منه أن المشرع الجزائري قد اشترط إلزامية توجيه الإشعار المسبق كشرط شكلي قبل اللجوء إلى الإضراب، والذي يحتوي بالضرورة على المطالب المهنية التي تعد دوافع ومبررات لجوء العمال لممارسة الإضراب،¹ في حين نجد كلا من المشرع المصري² والتونسي³ قد نصا صراحة على ذلك.

ج- وسيلة الإعلان عن المطالب المهنية:

أما بالنسبة للوسيلة التي يتم بموجبها الإعلان عن المطالب المهنية إلى الهيئة المستخدمة فإنه لا يوجد وسائل خاصة ومحددة، فقد يتم الإعلان بواسطة النقابة العمالية أو عن طريق ممثلي العمال أو بتعليق الإعلانات أو الملصقات في الأماكن المخصصة للعمل على الأبواب أو الجدران أو الإعلان في الصحف في حالة ما إذا كان الإضراب ولائياً أو وطنياً،⁴ أو عن طريق رسالة موصى عليها مع العلم بالوصول ترسل للهيئة المستخدمة.⁵

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لإضراب العمال.

يعد موضوع تحديد الطبيعة القانونية للإضراب من المواضيع التي لم يستقر بشأنها الفقه بعد، إذ اتجه الرأي الأول إلى اعتبار الإضراب حقاً ذو طبيعة خاصة، في حين اعتبره الرأي الثاني حرية فردية تمارس بطريقة جماعية للمطالبة بمصالح مهنية.⁶

¹ المادة 30 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² المادة 3/192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

³ الفصل 376 ثالثاً/2 من مجلة الشغل التونسية، السابق ذكرها.

⁴ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 49-50.

⁵ المادة 192 الفقرة الأخيرة من قانون العمل المصري، السابق الذكر. المادة 376 ثالثاً/1 مجلة الشغل التونسية، السابق ذكرها.

⁶ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 129.

أولاً- علاقة الحق بالإضراب:

يعتبر أنصار هذا الرأي بأن الإضراب يعد حقاً من الحقوق العمالية الأخرى إلا أنه ذو طبيعة خاصة ولتحليل هذا الموقف سنحاول التعرض لتعريف الحق والذي انقسم الفقه بشأنه إلى أربع اتجاهات.

1- الاتجاه الشخصي (نظرية الإرادة):

حاول أصحاب هذا الاتجاه تعريف الحق بالنظر إلى الشخص صاحب الحق بأنه قدرة أو سلطة إرادية يخولها القانون لشخص معين ويرسم حدودها،¹ إلا أن هذا الاتجاه لم يسلم من النقد إذ وجهت له عدة انتقادات.

يتضح لنا بأن هذا الاتجاه جعل القدرة الإرادية جوهر الحق مما يستلزم معه بالضرورة وجود من يمارسه وهو ما يتفق مع الإضراب باعتباره من الحقوق التي اعترف بها القانون للعمال مما يقتضي معه توافر القدرة الإرادية لممارسة هذا الحق².

بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بممارسة الإضراب نجد أنها قد فرضت مجموعة من الشروط القانونية والاتفاقية ولم تكتف بالإرادة فقط، مما يجعل الإضراب لا ينطبق مع هذا الاتجاه الذي يشترط توافر الإرادة الفردية عند الشخص الذي خول له ممارسة الحق، كما أنها تعترف لجميع العمال أو لطائفة منهم أو منظماتهم النقابية التمثيلية الحق في ممارسته (الإرادة الجماعية).³

2- الاتجاه الموضوعي (نظرية المصلحة):

قام أنصار هذا الاتجاه تعريف الحق بالنظر إلى موضوعه بأنه مصلحة يحميها القانون كما عرفه جانب آخر منهم بأنه مصلحة مادية أو أدبية يحميها القانون⁴.

¹ إسحاق إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، ط العاشرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 209.

² رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 46.

³ علي زنيبي، المرجع السابق، ص 41.

⁴ إسحاق إبراهيم منصور، المرجع السابق، ص 209.

نتوصل إلى أن الاتجاه الموضوعي أخذ بالمصلحة الفردية الشخصية والتي تعد عنصرا من عناصره الأساسية، في حين أن المصلحة التي يسعى الإضراب إلى تحقيقها هي المصلحة الجماعية المهنية للعمال والتي تبرر لجؤهم إلى الإضراب، والتي لم يستطع العامل الدفاع عنها منفردا.¹

3- الاتجاه المختلط:

حاول أنصار هذا الاتجاه تعريف الحق من خلال الجمع بين الإرادة والمصلحة لذلك سمي بالاتجاه المختلط، غير أنهم لم يتفقوا على وضع تعريف واحد نتيجة اختلافهم حول ترجيح الإرادة أو المصلحة على حساب الأخرى، لذلك عرف أنصار الاتجاه الذي رجح الإرادة على المصلحة الحق على أنه القدرة الإرادية المعطاة للشخص في سبيل تحقيق مصلحة يحميها القانون،² في حين عرف الأنصار الذين يرجحون المصلحة على الإرادة الحق بأنه مصلحة محمية تسهر على تحقيقها قدرة إرادية، إلا أن هذا الاتجاه لم يسلم بدوره من النقد لمحاولته تعريف الحق من خلال الجمع ما بين الإرادة (الاتجاه الشخصي) والمصلحة (الاتجاه الموضوعي)، لذلك تعرض لنفس الانتقادات التي وجهت للمذهبين الشخصي والموضوعي.

4- النظرية الحديثة:

ظهرت هذه النظرية كنتيجة للانتقادات التي تعرضت لها الاتجاهات السابقة، إذ عرفت هذه النظرية الحق بأنه ميزة يمنحها القانون لشخص ما ويحميها بطريقة قانونية ويمكن له بمقتضاها الحق في التصرف متسلطا على مال معترف له بصفته مالكا أو مستحقا له.³

¹ رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 47 .

² محمدي فريدة، المدخل للعلوم القانونية (نظرية الحق)، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002، ص 7.

³ محمدي فريدة، المرجع السابق، ص 8.

راجع كذلك: رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 45.

نستنتج في الأخير أن التعريفات المقدمة للحق والتي جاءت بها الاتجاهات الفقهية الأربعة السابقة قد تنطبق على حق الإضراب في بعض النقاط باعتباره حقاً فردياً للعامل.

وبناء عليه فقد أجمع الفقه حول مسألة اعتبار حق العمال في الإضراب حقاً من الحقوق التي أقرتها التشريعات الحديثة لفئة العمال وبأنه حق ذو طبيعة مميزة وخاصة، إذ يعتبر حقاً فردياً يمارس بطريقة جماعية.¹

ثانياً - الإضراب حرية فردية تمارس بطريقة جماعية للمطالبة بمصالح مهنية:

يرى جانب من الفقه الفرنسي بأن الإضراب الذي يمارسه العمال يعد من الحريات العامة الفردية² في صورة التعبير عن رأي، مبررين موقفهم هذا بالقول أن التعبير عن المطالب يشكل صورة من أشكال التعبير، وبما أن ممارسة الإضراب هو الوسيلة القانونية التي يعبر من خلالها العمال المضربين عن مطالبهم المهنية المشروعة فإنه بالنتيجة يعد حرية من الحريات العامة،³ وحرية فردية للتعبير الجماعي مستبعدين تقييد هذه الحرية بأي قيد شكلي لممارستها،⁴ أي أن للعامل الخيار في التوقف عن العمل على أن يتم ذلك بصفة جماعية، أي أن تتحد إرادة العمال على التوقف عن العمل خلافاً لبقية الحريات العامة⁵ التي لا تشترط الصفة الجماعية في ممارستها، وأن يكون الباعث على التوقف هو تحقيق المطالب المهنية المشروعة لا غير.⁶

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 64.

V. François DUQUESNE, op.cit, p.256.

² Maxence VERVOORT, op.cit, p.7.

³ رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 49.

⁴ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 129.

⁵ حاول الفقه تعريف الحريات العامة غير أنهم لم يتفقوا على تعريف واحد، إذ اختلفت التعريفات التي جاءوا بها وتعددت ومنها التعريف الذي جاء به الفقيه Maurice HAURIUO والذي عرف الحرية بقوله "مجموعة الحقوق المعترف بها والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين، مما يجعل من الواجب حمايتها حماية قانونية خاصة تكفلها الدولة وتضمن عدم التعرض لها وتبين وسائل حمايتها". راجع في ذلك: علي زنييع، المرجع السابق، ص 50.

⁶ رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 49.

المبحث الثاني: صور إضراب العمال وأساس ممارسته.

عرف الإضراب عبر جميع المراحل التي مر بها عدة أشكال فرضها تنوع وتعدد صور النضال العمالي واختلافه، ونتيجة لذلك أوجد الفقه عدة معايير لتصنيفه سواء من حيث المشروعية أو من حيث كيفية ممارسته أو درجة خطورته أو النتائج المترتبة عنه. وعلى هذا الأساس قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول صور الإضراب، ثم أساس ممارسته في المطلب الثاني.

المطلب الأول: صور إضراب العمال.

نظرا لتعدد أشكال الإضراب اختلف الفقه حول المعيار الذي يعتمد عليه لتقسيمه، ومن بين المعايير المستعملة لتصنيفه، تقسيمه من حيث المشروعية إلى إضراب مشروع وغير مشروع،¹ ومن حيث الكيفية يقسم إلى إضراب اعتيادي (تقليدي) وإضراب مع الاعتصام، أما من حيث خطورته يمكن تقسيمه إلى إضراب التنبيه (التحذيري) والإضراب المفاجئ والإضراب الدوري والإضراب الجزئي غير الصريح والإضراب مع احتلال أماكن العمل، أما من حيث النتائج فيقسم إلى إضراب ناجح وإضراب فاشل.²

أما المعيار الذي ارتأينا العمل به هو المعيار الذي يعتمد على الأسباب التي أدت إليه، والذي يقسم الإضراب إلى الإضراب المهني والإضراب غير المهني. لذلك سنعالج صور الإضراب المهني وبيان مدى مشروعيته في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فسنخصصه لصور الإضراب غير المهني مع بيان مدى مشروعيته.

الفرع الأول: صور الإضراب المهني ومدى مشروعية ممارسته.

يقصد بالإضراب المهني التوقف الجماعي للعمال عن العمل بسبب وجود خلاف جماعي حول المطالب المهنية والاجتماعية الممكنة والمشروعة،³ حيث يتخذ هذا الأخير عدة صور بالنظر إلى درجة وضوحه، لذلك يمكن تقسيمه إلى إضراب مهني صريح (واضح) وإضراب مهني خفي (مستتر).

¹ عصام طرابلسي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 128.

² مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 45.

³ عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 417.

أولاً- الإضراب المهني الصريح:

يتخذ الإضراب المهني الصريح عدة صور ولعل أهمها الإضراب التقليدي، والإضراب مع احتلال أماكن العمل، والإضراب عن ساعات العمل الإضافية، والإضراب المباغت، وإضراب التنبيه وغيرها.

1- الإضراب التقليدي:

يعد الإضراب التقليدي¹ الصورة الأكثر ممارسة مقارنة بصور الإضراب الأخرى، إذ يقصد به امتناع العمال عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر مع إخطار صاحب العمل وفقاً للقانون بموعد الإضراب ومدته وأسبابه ليتخذ ما يلزم من احتياطات،² و يتميز بأنه أكثر توافقاً مع مقصد المشرع من حيث منح العمال الحق في الإضراب مع اشتراطه مراعاة الشروط القانونية³ والاتفاقية والتي قد يترتب على مخالفتها التسريح من العمل، بالإضافة إلا أنه يسمح للعمال المضربين معرفة الظروف الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة، ولاسيما إمكانياتها المالية من جهة و التعرف على قدراتهم المالية ومدى قدرتهم على مواجهة آثار الإضراب عليهم، كحرماتهم من الحصول على الأجر خلال مدة توقفهم عن العمل من جهة ثانية.⁴

2- الإضراب مع احتلال أماكن العمل (الاعتصام):

إذا كانت الصورة المعتادة للإضراب هو عدم بقاء العمال المضربين في أماكن العمل خلال مدة توقفهم عن العمل، إلا أنه قد يقترن التوقف الجماعي عن العمل باحتلال العمال المضربين لمحل العمل والذي يسمى الإضراب مع احتلال أماكن العمل.⁵

¹ عرف الإضراب التقليدي عدة تسميات ومنها الإضراب الاعتيادي، الإضراب الكلاسيكي، الإضراب الكامل، الإضراب التام، الإضراب العلني، الإضراب مع التنزه. للمزيد راجع: شاب توما منصور، المرجع السابق، ص 301-302.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 71.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص 220.

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 71-72.

⁵ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 362.

إن تحديد مدى مشروعية الإضراب مع احتلال أماكن العمل مرتبط بضرورة التمييز بين

حالتين:

الحالة الأولى: وهي الحالة التي يحتل فيها العمال المضربون بعض الأماكن غير المخصصة للعمل، كساحة المؤسسة أو قاعة الإطعام أو قاعة الاجتماعات الملحقة بالمؤسسة، مما يسمح للعمال غير المضربين من أداء عملهم بصفة عادية بعيدا عن أي ضغط أو تأثير من العمال المضربين والتي أقر الفقه والقضاء الفرنسي بمشروعيتها مع إمكانية أن تشكل في بعض الحالات خطأ جسيما.¹

الحالة الثانية: وهي التي يحتل فيها العمال المضربون الأماكن المخصصة للعمل، حيث انقسم الفقه والقضاء² حول مدى مشروعيتها إلى اتجاهين، إذ يرى أنصار الاتجاه الأول عدم مشروعيتها مبررين ذلك بالقول أن الإضراب وإن كان حقا مشروعاً للعمال إلا أنه يجب أن يمارس دون المساس بالحقوق المشروعة الأخرى،³ سواء تلك التي يتمتع بها صاحب العمل كحقه في الملكية الخاصة للمؤسسة، لأن احتلال العمال المضربين لأماكن العمل قد يحول دون استغلاله للمؤسسة والاستفادة من عائداتها من جهة، ويمس كذلك بحق العمال غير المضربين بأداء العمل من جهة أخرى.⁴

أما أنصار الاتجاه الثاني فيرون مشروعيتها لكونه من أهم صور الإضراب التي تمثل ضغطاً على صاحب العمل من أجل سرعة الاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة، إذ أن الإضراب مع احتلال أماكن العمل يشترك مع الإضراب التقليدي من حيث الطبيعة ويختلف عنه فقط من حيث درجة خطورته،⁵ مضيفين بأن هذه الصورة من الإضراب لا تمس بحق ملكية

¹ Jean -Luc KOEHL, op.cit, pp. 186-187.

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص38.

² Cass , soc, le 04 novembre 1992, N°90-41899 , disponible sur : www.eurojuris.fr. le 11-11-2020.heure 20:00.

³ Dominique GRANDGUILLOT ,op.cit, p.188.

راجع كذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص81.

⁴ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص38.

⁵ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص263.

صاحب العمل للمؤسسة، وذلك لانتهاء وجود نية وقصد لدى العمال المضربين للسيطرة على المؤسسة أو الاستيلاء عليها ولا الظهور مظهر صاحب الحق، وأن المساس الذي قد يلحق بالعمال غير المضربين لا يعدو أن يكون سوى نتيجة طبيعية لممارسة الإضراب،¹ وقد أجاز المشرع الجزائري مشروعية الإضراب مع احتلال المحلات المهنية للمستخدم بشرط عدم عرقلة حرية العمل، إلا أنه قد يشكل فعلا غير مشروع معاقب عليه إذا عرقل حرية عمل العمال غير المضربين أو عمل المستخدم أو ممثليه،² كما منح المشرع كذلك لصاحب العمل الحق باللجوء إلى القضاء من أجل استصدار أمر قضائي يلزم العمال المضربين بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب منه.³

3- الإضراب عن ساعات العمل الإضافية:

تتمثل هذه الصورة في امتناع العمال جماعيا عن أداء ساعات العمل الإضافية⁴ من أجل تحقيق مطالب مهنية، التي تتمثل عادة في الاحتجاج على حجم ساعات العمل الإضافية (كالمطالبة بتخفيض ساعات العمل الإضافية) أو كفيات تعويضها (زيادة في مقابلها المادي)،⁵ ولتحديد مدى مشروعية الإضراب عن العمل بالساعات الإضافية لا بد من التفرقة بين العمل بالساعات الإضافية التي يفرضها صاحب العمل بإرادته المنفردة والتي تعد غير ملزمة للعمال، وبالتالي لا يشكل الامتناع عن أدائها إضرابا لتخلف عنصر الامتناع عن أداء عمل ملزم وهذا كله بغض النظر عن مصدر هذا الالتزام.⁶ أما في حالة ما إذا كان أداء ساعات العمل

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 39.

² عرف المشرع عرقلة حرية العمل من خلال نص المادة 34 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من واصله بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء." وكذلك: المادة 1/35 من نفس القانون.

³ المادة 2/35 من نفس القانون.

⁴ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 58.

⁵ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 368.

⁶ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 86.

الإضافية ملزما للعمال، فإن التوقف الجماعي عن أدائها هو الذي يشكل إضرابا متى توافرت باقي عناصر الإضراب الأخرى، علما أن هذه الصورة تحدث عادة في القطاع العام.¹

4- الإضراب المباغت:

يقصد بالإضراب المباغت² التوقف الجماعي للعمال عن العمل دون إخطار سابق لصاحب العمل،³ بغية توفير قدر من الفعالية من خلال عنصر المفاجأة، وبالتالي حمل صاحب العمل على الاستجابة سريعا لمطالبهم المهنية التي سبق وأن رفض تحقيقها، وذلك لعدم استعداده المسبق لمواجهة هذا التوقف الجماعي وتقادي آثاره.⁴

إن مشروعية الإضراب المباغت تتلاءم مع تشريعات الدول التي لا تشترط مراعاة الإشعار المسبق استثناء ، كالتشريع الفرنسي الذي لا يلزم عمال القطاع الخاص الراغبين في ممارسة الإضراب بضرورة مراعاة الإخطار المسبق قبل الشروع في الإضراب،⁵ على خلاف المشرع الجزائري الذي أقر ضمنا عدم مشروعية الإضراب المباغت، وذلك عندما ألزم ممثلي العمال الراغبين في ممارسة الإضراب بمراعاة الإشعار المسبق،⁶ وأعتبر أن خرقهم لهذا الإجراء الملزم يعتبر خطأ مهنيا جسيما يخول لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد العمال المشاركين فيه و المنصوص عليها في النظام الداخلي،⁷ وهذا ما ذهب إليه كلا من التشريع المصري⁸ والقضاء التونسي.⁹

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص363.

² علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 805. وكذلك: محمد علي عبده، المرجع السابق، ص 332.

³ أشرف عبد القادر قنديل، المرجع السابق، ص87.

راجع كذلك: عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص224.

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص88

⁵ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD op.cit, p.125.

⁶ المادة 29 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁷ المادة 33 مكرر من نفس القانون.

⁸ المادة 192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

⁹ قرار تعقيبي مدني، عدد 35284 المؤرخ في 8 أكتوبر 1992. "إن الإضراب الفجائي مهما كانت أسبابه والدوافع له يعتبر إضرابا غير شرعي لاستحالة اعتباره مستكملا الشروط الشرعية القانونية." راجع في ذلك: محمد الهادي

بن عبد الله، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص235.

5- إضراب التنبيه:

يقصد بإضراب التنبيه¹ توقف العمال عن أداء العمل لفترات قصيرة قد يصاحبها إطلاق أصوات معينة أو أي دلالات أو إشارات أخرى من أجل لفت انتباه صاحب العمل أو ممثله، مما يوحي بأنهم عازمون على مباشرة الإضراب في حالة عدم تلبية مطالبهم المهنية.²

أما فيما يخص مدى مشروعية إضراب التنبيه فقد تطرقت المحكمة العليا لمدى مشروعية الإضراب قصير المدة ولو بطريقة غير مباشرة³ إذ أقرت هذه الأخيرة أن الاحتجاج ولو ليوم واحد في إطار احترام العمال المشاركين فيه لجميع الشروط القانونية لا يؤثر على مشروعية الإضراب.⁴

ثانياً- الإضراب المهني الخفي:

يتخذ الإضراب المهني الخفي أو المستتر عدة أشكال منها الإضراب البطيء والإضراب الدوري أو التناوبي والإضراب الجزئي، وأخيراً إضراب التكاسل.

1- الإضراب الدائري:

نكون أمام الإضراب الدائري⁵ عندما تتعدد فروع ووحدات المؤسسة، فيتوقف عمال أحد الوحدات عن العمل لمدة محددة على أن يواصلوا العمل عند نهايتها ليبدأ عمال وحدة أخرى في التوقف لنفس المدة السابقة⁶، مما يحقق معه استمرارية الإضراب من جهة، وعدم حرمان العمال المضربين من الأجر من جهة ثانية، هذا ويتخذ الإضراب الدائري صورتين على الشكل التالي:

¹ يطلق عليه كذلك تسمية الإضراب التحذيري أو الإضراب بقصد الإنذار. راجع: هشام حامد الصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار حامد، الأردن، 2008، ص 324.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 89.

³ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2009، ص 421. "يكفي خطأ جسيماً كل توقف جماعي عن العمل ولو كان لوقت قصير، إذا جاء مخالفاً للإجراءات المقررة قانوناً."

⁴ HAMDAN BORSALI Leila, op.cit, p. 267.

⁵ كما يطلق عليه تسمية الإضراب المتتابع، الإضراب التناوبي أو بالتدرج المتتالي، الإضراب المغلق. راجع في ذلك: أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتحريم، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014، ص 89. راجع كذلك: رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 120.

⁶ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 73.

- **الإضراب الأفقي:** والذي يتوقف فيه العمال في أحد أقسام المؤسسة أو أحد قطاعات الإنتاج مما يؤدي إلى تأثر العمل في الأقسام الأخرى، ومثاله توقف عمال شبك التذاكر أو السائقين في محطات السكك الحديدية عن العمل مع استمرار العمل في باقي الوحدات، مما يؤثر سلباً على العمل في باقي الوحدات الأخرى.

- **الإضراب الرأسي أو العمودي:** والذي يمتنع فيه عمال إحدى فروع أو وحدات المؤسسة عن أداء العمل مع استمرار العمل في باقي الفروع، ثم يتناوب عمال باقي الأقسام في الامتناع عن العمل، غير أن توقف عمال أحد الأقسام عن العمل لا يؤثر على عمل باقي فروع المؤسسة ولا يترتب عليه الإخلال بسير العمل فيها، ومثاله توقف العمل في إحدى خطوط النقل البري مع استمرار العمل في باقي الخطوط الأخرى.¹

أما بالنسبة لمدى مشروعية الإضراب الدائري، فيجمع الفقه على مشروعيته لتوفر التوقف الكامل عن العمل وإن كان لفترة قصيرة،² غير أن القضاء الجزائري لم يتعرض لمشروعيته حسب ما أفضى إليه بحثنا، في حين نجد أن محكمة النقض الفرنسية أقرت بمشروعيته وذلك من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها شريطة ألا يؤدي ممارسته إلى الإخلال بسير العمل بالمؤسسة.³

2- الإضراب البطيء:

يقصد به⁴ إبطاء العمال المضربين في معدل أداء العمل دون توقفه،⁵ مما ينتج عنه انخفاض إنتاجية العمل دون توقفها، إذ يبقى العمل مستمرا،⁶ وعادة ما يلجأ العمال لهذا النوع من الإضراب للضغط على صاحب العمل من أجل زيادة الحوافز أو مكافأة الإنتاج أو لإرغامه على

¹ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص50.

² Jean -Luc KOEHL, op.cit., p.181 .

وراجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص31.

³ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.1128.

⁴ يعرف كذلك بتسمية إضراب الإنتاجية، الإضراب المستمر، الإضراب الجزئي غير الصريح، الإضراب المقنع. راجع: رشيد واضح، المرجع السابق، ص122.

⁵ Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.188.

راجع: ناهد العجوز، المرجع السابق، ص181.

⁶ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص368.

تلبية مطالبهم المهنية المشروعة مع احتفاظهم بالأجر كاملا أو جزء كبير منه بحسب مدة توقفهم.¹

أما بالنسبة لمدى مشروعية الإضراب البطيء، فقد سبق وأن تعرضنا له وتوصلنا إلى أنه لا يشكل إضرابا مشروعاً بل يعد تنفيذا سيئا لبنود العقد.²

3- الإضراب قصير المدة المتكرر (الإضراب التوقيفي):

يقصد به توقف العمال عن العمل لفترة قصيرة ومحدودة من الزمن ومتكررة ويتميز هذا الإضراب بأن العمال المضربين يؤدون عملهم المعتاد في مكان العمل وزمانه، إلا أنهم يتوقفون تماما عن العمل خلال فترات زمنية محددة قد تكون لمدة ربع أو نصف ساعة ثم يعودون للعمل ثم يتوقفون ربع ساعة ثم يعودون للعمل، دون أن يؤثروا على زملائهم غير المضربين،³ وقد قررت محكمة النقض الفرنسية من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها بمشروعية الإضراب قصير المدة المتكرر.⁴

4- إضراب التكاثر:

يقصد به تعمد العمال المضربين التكاثر في أداء العمل، مما يجعله يتشابه مع الإضراب بالتباطؤ، غير أنهما يختلفان من حيث أنه في إضراب التباطؤ يشترط توفر عنصر سوء النية والخداع من جانب العمال المضربين، في حين لا يشترط ذلك في إضراب التكاثر.⁵

لم يتطرق المشرع الجزائري صراحة لمدى مشروعية إضراب التكاثر، غير أنه ومن خلال تحليل المادتين 33 مكرر و55 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع الجزائري قد ربط مشروعية

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 365.

² Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, op.cit, p.1389.

³ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص28.

⁴ Cass, soc, le 18 avril 1963, N°316, disponible sur : WWW.legifrance.fr. Le 11-11-2020.heure 20:30.

وللمزيد: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص52.

⁵ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003، ص804.

الإضراب بضرورة أن يتم في صورة توقف جماعي عن العمل، وبالتالي نستنتج ضمناً إقراره بعدم مشروعية إضراب التكاسل متبنياً ما ذهب إليه الفقه بعدم مشروعية إضراب التكاسل، لأنه يعد إخلالاً بالالتزامات التعاقدية،¹ وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية.²

الفرع الثاني: صور الإضراب غير المهني ومدى مشروعية ممارسته.

يقصد بالإضرابات غير المهنية تلك التوقيفات الجماعية عن العمل التي لا تتعلق بعلاقات العمل ولا ترتبط بالنزاعات الجماعية للعمل،³ والتي تنفرع بدورها إلى عدة صور أهمها الإضراب التضامني والإضراب السياسي.

أولاً- الإضراب التضامني:

إن ظهور هذا النوع من الإضراب كان نتيجة لسيادة روح التضامن والتعاون بين العمال على اختلاف أنشطتهم والذين كانوا يواجهون نفس الظروف الاقتصادية والاجتماعية، حيث وجدوا في إضراب التضامن الحل الأنسب لمواجهة صاحب العمل وحمله لتلبية مطالبهم،⁴ إذ عادة ما يتم اللجوء إليه من طرف عمال الشركات المتعددة الجنسيات⁵ لإرغام الشركة الأم على عدم تحويل إحدى الشركات التابعة لها إلى مكان آخر، وللوقوف على هذا النوع من الإضرابات سنتطرق لتعريف إضراب التضامن مع بيان أنواعه ثم نعالج مدى مشروعية ممارسته.

¹ محمد علي عبده، المرجع السابق، ص 134.

² Jean -Luc KOEHL, op.cit, pp.180-181.

³ عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص 417.

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 356.

⁵ مثاله إضراب عمال مجموعة شركات للمواد الكيماوية سنة 1972 إثر تسريح الشركة لستة آلاف عامل لديها مما أدى لعقد نقابات العمال للعديد من الاجتماعات في عدة دول منها بلجيكا وهولندا وسويسرا وألمانيا لمناقشة هذه المسألة، مما اضطر شركة الأم وبفعل هذه الضغوط التراجع عن قرارها والاستجابة والرضوخ للحل السلمي. راجع في ذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 97.

1- تعريف إضراب التضامن وأنواعه:

يقصد به امتناع العمال عن العمل تضامنا مع عمال نفس المشروع الذي يعملون فيه أو مع عمال مشروع آخر كانوا قد أعلنوا الإضراب لأسباب مهنية.¹ قد يظهر للبعض بأن هذا النوع من الإضراب لا يحقق مصلحة العمال الممارسين له، بل يحقق مصلحة العمال المتضامنين معهم، غير أن ممارسته أثبتت بأنه يحقق مصلحة العمال الممارسين له المادية والمعنوية ولكن بطريقة غير مباشرة.

للإضراب التضامني أو إضراب التعاطف ثلاثة أنواع وتتمثل في إضراب التضامن الداخلي والذي يتوقف فيه العمال عن العمل تضامنا مع زملائهم بنفس المؤسسة التي يعملون بها، ومثاله الإضراب من أجل المطالبة بإعادة العمال الذين تم فصلهم تعسفا إلى مناصب عملهم بالمؤسسة التي يعمل فيها المضربون،² إلى جانب إضراب التضامن الخارجي و الذي يتوقف فيه العمال عن العمل تضامنا مع عمال مؤسسة أخرى، وأخيرا إضراب التضامن السياسي وفيه يمتنع العمال عن العمل لتحقيق أهداف سياسية تضامنا مع عمال نفس المؤسسة التي يعملون بها أو عمال مؤسسة أخرى.³

2- مدى مشروعية الإضراب التضامني:

لم يحظ موضوع مدى مشروعية إضراب التضامن باتفاق الفقه والقضاء، كما لم ينص المشرع الجزائري على ذلك صراحة، وتبعاً لذلك سنتطرق لموقف كل من القضاء والفقه من مشروعية إضراب التضامن وكذا موقف المشرع الجزائري من ذات المسألة.

أ- موقف الفقه والقضاء من مدى مشروعية إضراب التضامن:

اختلف الفقه حول مدى مشروعية إضراب التضامن وانقسم إلى ثلاث آراء فقهية: الرأي الأول: ميز الفقه بين إضراب التضامن الداخلي والذي أقر بمشروعيته وبأنه يوقف علاقة العمل ولا ينهيها، في حين اعتبر بأن إضراب التضامن الخارجي يشكل خطأ مهنيا جسيما من

¹ مصدق طالب عادل، المرجع السابق، ص 61.

وكذلك: عجة الجبلاي، المرجع السابق، ص 224.

V.Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p. 188.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 91-93.

³ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 61.

طرف العمال الممارسين له مما يخول لصاحب العمل فصلهم من مناصب عملهم،¹ مبررين موقفهم هذا بأن المشرع عندما اعترف للعمال بحق الإضراب من أجل تمكينهم من الدفاع عن مصالحهم وحقوقهم المهنية الممكنة والمشروعة والمباشرة والتي يمكن لصاحب العمل تحقيقها، وهو ما لا يمكن تحققه في إضراب التضامن الخارجي لارتباطها بصاحب عمل آخر، مما يجعل هذا الرأي ينطبق ويتفق مع المفهوم الدقيق للإضراب.²

الرأي الثاني: ربط مشروعية إضراب التضامن بمدى مشروعية الإضراب الأصلي، وأنه إذا كان هذا الأخير مشروعاً كانت ممارسة الإضراب التضامني مشروعة والعكس صحيح.³

الرأي الثالث: يرى أنصار هذا الرأي مشروعية إضراب التضامن طالما كان يهدف إلى تحقيق مصلحة مهنية جماعية ومشروعة لمجموعة من العمال، وذلك بغض النظر عن الهيئة المستخدمة التي يعملون بها.⁴

أما بالنسبة لموقف القضاء فإن القضاء الجزائري لم يتطرق لمسألة مدى مشروعية إضراب التضامن، على خلاف القضاء الفرنسي الذي ميز بين إضراب التضامن الداخلي وإضراب التضامن الخارجي⁵ معتمداً في ذلك على فكرة المصلحة المهنية الجماعية المباشرة للمشاركين فيه، تبعا لذلك فقد أقرت محكمة النقض الفرنسية بمشروعية إضراب التضامن الداخلي لتوافر المصلحة المهنية الجماعية ومثالها احتجاج العمال الممارسين للإضراب التضامني على نقل بعض زملائهم إلى مناصب أخرى أو على التسريح التعسفي لبعض العمال والمطالبة برجعهم لمناصب عملهم،⁶ في حين قضت ذات المحكمة بعدم مشروعية إضراب التضامن الخارجي إلا

¹ Jean MOULY, op.cit., p. 253.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 95.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 366.

⁴ ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 186.

راجع كذلك: عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 224.

⁵ Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p. 188.

⁶ Jean -Luc KOEHL, op.cit, pp.182-186.

وكذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 91-92.

في حالات نادرة وحدود معينة ، وذلك على اعتبار أنهلا يهدف إلى تحقيق مصالح مهنية جماعية مباشرة للممارسين له.¹

ب- موقف المشرع الجزائري من مدى مشروعية إضراب التضامن:

لم ينص المشرع الجزائري على إضراب التضامن والذي يجد تبريره في أنه قد اهتم بنزاعات العمل الجماعية وكيفية تسويتها، والتي تنشأ بين الهيئة المستخدمة والعمال التابعين لها، مستبعدا بذلك احتمال وقوع إضراب تضامني،² بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري عند تنظيمه لآليات تسوية الخلافات الجماعية في العمل فقد ربط ممارسة حق الإضراب بضرورة نشوب نزاع جماعي في العمل بين الأطراف المتنازعة،³ مما يقضي معهما إقراره ضمنا بعدم مشروعية إضراب التضامن.

ثانيا- الإضراب السياسي.

الأصل أن يمارس الإضراب ضد صاحب العمل من أجل الاستجابة لمطالب العمال المضربين المهنية الممكنة والمشروعة، غير أنه قد يمارس الإضراب ضد السلطات العامة أو الدولة من أجل إرغامها على تبني أو التخلي عن سياسات عامة وهو ما يعرف بالإضراب السياسي، وعليه سنتطرق إلى مفهوم الإضراب السياسي ومشروعية ممارسته.

1- مفهوم الإضراب السياسي:

يقصد بالإضراب السياسي الإضراب الذي يهدف إلى الضغط على الحكومة بهدف تحقيق مطالب سياسية، ومثال ذلك الامتناع عن العمل الذي يهدف إلى حمل الحكومة على اتخاذ وجهة سياسية معينة أو منعها من اتخاذ قرار سياسي معين أو الاحتجاج على عمل قامت به،⁴ كما عرفه المشرع الإيطالي على أنه الإضراب الذي يهدف إلى فرض توجه سياسي ذا طابع عام على

¹ Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY ,op.cit, p .1391.

² قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص138.

³ المادتان 1 و 33 مكرر من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص53.

الحكومة،¹ في حين عرفه القضاء الفرنسي بأنه الإضراب الذي يتجه إلى التدخل في ممارسة الأعمال التي تقتصر على السلطة العامة.²

2- مدى مشروعية الإضراب السياسي:

لم يتناول المشرع الجزائري صراحة مدى مشروعية الإضراب السياسي، إلا أنه وبالنظر لمجموعة من الاعتبارات يمكن التوصل ضمناً بأنه لا يقر بمشروعية ممارسته، ولعل أهمها أنه ربط مشروعية ممارسة الإضراب بوجود نزاع جماعي في العمل والذي يثور بين العمال والهيئة المستخدمة مستبعداً بذلك أن يكون هناك إضراب موجه ضد الحكومة أو السلطة العمومية والذي يكون في حالة الإضراب السياسي، كما أنه عند تحديده لمضمون النزاع الجماعي فقد حصرها في المطالب التي ترتبط بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط والظروف العامة للعمل،³ مستبعداً بذلك المطالب السياسية التي تعد موضوع الإضراب السياسي.

أما على مستوى الفقه فقد اختلف بشأن مشروعية الإضراب السياسي وانقسم إلى اتجاهين، إذ يقر أنصار الاتجاه الأول بمشروعيته مرجعين ذلك لصعوبة تمييز الإضراب السياسي والإضراب المهني في الكثير من الحالات لصعوبة التفرقة بين ما هو مهني وما هو سياسي،⁴ كما أنه لا يوجد نص تشريعي يمنع الإضراب السياسي، كما أن الاعتراف الدستوري بحق الإضراب جاء عاماً مما يضمن معه مشروعية ممارسته إلا أن يرد نص يقضي بعكس ذلك،⁵ في حين لا يقر أنصار الاتجاه الثاني (الغالب في الفقه)⁶ تلك المشروعية ويرجعون ذلك لمجموعة من الحجج، لعل أهمها أن الدستور عندما حدد اختصاصات الحكومة والسلطات العامة فإنه حدد في نفس الوقت الوسائل اللازمة لرقابتها في تنفيذ تلك الاختصاصات والاعتراض عليها ولم يكن من

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 99.

² Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, op.cit, p.1391.

³ المادتين 2 و 1/4 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ علي عوض حسن، المرجع السابق، ص 53.

⁵ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 368.

⁶ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، السابق الذكر، ص 385.

V.Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.188.

ضمن هذه الوسائل المحددة دستوريا للجوء للإضراب،¹ بالإضافة إلى أن ممارسة الإضراب السياسي سيؤثر بالسلب على مصالح صاحب العمل على الرغم من عدم استطاعته تلبية المطالب السياسية التي يريد العمال بلوغها،² وهو ما تبنته محكمة النقض الفرنسية إذ اعتبرت ممارسة العمال للإضراب السياسي الخالص تعد ممارسة غير مشروعة للإضراب، غير أنه إذا كان الإضراب مختلطا بين سياسي ومهني كالاحتجاج على السياسة الاقتصادية والاجتماعية للحكومة فإنه يعتبر إضرابا قانونيا.³

المطلب الثاني: أساس تشريع ممارسة حق الإضراب.

إن تحديد أساس منح العمال الحق في اللجوء لممارسة الإضراب تقتضي منا التطرق لنقطتين أساسيتين، وهما عدم المساواة بين طرفي علاقات العمل الجماعية كأساس تشريع حق الإضراب في الفرع الأول، وحدود أساس تشريع حق الإضراب والمتمثل في عدم التعسف في استعمال حق الإضراب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: عدم المساواة بين طرفي علاقات العمل الجماعية كأساس تشريع حق الإضراب.

تعتبر ممارسة العمال للإضراب وسيلة فعالة لتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي لعلاقات العمل التي تجمعهم مع الهيئة المستخدمة إذا تمت ممارسته بحسن نية، أما إذا تعسف العمال في استعماله فإنه سيؤدي إلى إعادة الاختلال في التوازن الاقتصادي والاجتماعي للعلاقة التي تجمعهم مع الهيئة المستخدمة.

تبعاً لذلك، سنتطرق لدور الإضراب في إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقة العمل أولاً، ثم نعالج ضرورة ممارسة حق الإضراب بحسن النية ثانياً.

¹ Jean -Luc KOEHL, op.cit, pp. 182-186.

وكذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص104.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص396.

³ Jean MOULY, op.cit, p. 253.

أولاً- دور الإضراب في إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقة العمل.

يجمع أغلبية الفقه بأن العلاقات المهنية التي تجمع العمال بالهيئة المستخدمة هي علاقات مهنية يسودها الطابع الاجتماعي و الاقتصادي والتي تتميز بكونها يشوبها الكثير من الاختلال وعدم التوازن بفعل التعارض والتباين الموجود بين مصالح أطرافها، مصلحة العمال الاجتماعية والمهنية ومصلحة المستخدم الاقتصادية والتي يحوز فيها صاحب العمل مركز قانوني قوي يخول له فرض ما يراه من شروط والتي تتماشى مع مصالحه الاقتصادية، مما يجعل فئة العمال مرغمين على قبولها والتسليم بها دون أن تكون لهم أدنى قدر من مناقشتها أو الإنفاص منها لإدراكهم أنهم مخيرون ما بين قبول عقد العمل بما يحتويه من شروط أو رفضه وعم الامتثال له مما يجعلهم عرضة للبطالة.¹

إن لجوء العمال لممارسة الإضراب يعد الوسيلة القانونية الفعالة التي أثبتت عبر زمن طويل فعاليتها لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي لعلاقاتهم المهنية التي تجمعهم مع الهيئة المستخدمة من خلال ما تمنحه ممارسة الإضراب للطبقة العاملة، خاصة مع تكتلهم في شكل تنظيمات نقابية عمالية من إمكانية الضغط على الهيئة المستخدمة من أجل الاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة والممكنة على أن يمارسوا الإضراب في إطار احترام جميع النصوص القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته.

ثانياً- ممارسة حق الإضراب بحسن النية يحقق التوازن في علاقة العمل:

لم يعرف المشرع الجزائري مبدأ حسن النية،² كما لم يتفق الفقه حول تعريف واحد له، وعليه يمكن تعريف مبدأ حسن النية على أنه التعامل بصدق واستقامة وشرف مع الغير بصورة تبقى ممارسة الحق ضمن الغاية المفيدة والعادلة التي أنشأ من أجلها والتزم بها كل طرفي العقد، بحيث لا تؤدي هذه الممارسة إلى الإضرار بالغير دون سبب مشروع، بل توصل كل ذي حق إلى

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 115-116.

راجع: رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 53.

² عبد الحكم فوده، تفسير العقد في القانون المدني المصري والمقارن، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر،

2002، ص 153.

حقه بأمانة،¹ كما يعرف بأنه ضرورة مراعاة الإخلاص والأمانة وتوخي القصد والاعتدال في تنفيذ العقد حتى لا ينقلب هذا التنفيذ على المتعاقد الآخر.²

طبقاً للقواعد العامة المكرسة في القانون المدني فإن الشخص الذي خول له القانون حق ما يتعين عليه أن يمارسه بحسن نية، أي لا بد أي يكون هدف الشخص من وراء ممارسته هو تحقيق الغاية التي تقرر من أجلها منحه هذا الحق،³ أي لا بد أن يهدف العمال من وراء ممارساتهم لحقهم في الإضراب تحقيق المطالب المهنية المشروعة والممكنة والتي سبق لصاحب العمل رفضها.⁴

وعليه، يتعين على العمال ممارسة الحق في الإضراب بحسن النية حتى لا يتعسفوا في استعماله، وذلك بأن تتجه إرادتهم من وراء لجوئهم للإضراب إلى تحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة وليس الإضرار بمصالح الهيئة المستخدمة.

وبالتالي إذا كان للعمال المضربين نية سيئة كأن تكون المطالب المهنية التي تبرر ممارسة الإضراب والمقدمة من طرف ممثلي العمال المضربين للهيئة المستخدمة لا تتوازن مع الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة وتتعدى قدرات صاحب العمل، ففي مثل هذه الحالة تعد سوء نية العمال المضربين هي السبب الخفي من وراء إضرابهم والتي تكيف على أنها صورة من صور الإضراب التعسفي،⁵ ومثال ذلك لجوء العمال لممارسة الإضراب بتقديم مطالب مهنية معينة ومحددة، إلا أنهم يريدون من وراء ذلك الضغط على صاحب العمل لتتحية المدير المسير.

¹ مصطفى العوجي، القانون المدني - العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية-، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011، ص 123.

² سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني (في الالتزامات) - نظرية العقد والإرادة المنفردة-، الجزء الأول، ط الرابعة، مطبعة السلام، توزيع دار الكتاب الحديث، مصر، 1987، ص 509.

³ تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم (دراسة مقارنة)، ط الأولى، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية-الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 77.

⁴ خيرى أحمد الكباش، دراسة في أصول الحماية القانونية لحقوق الإنسان، دار الفتح، مصر، 2006، ص 290.

⁵ الحاج الكوري وأحمد بوهر، المرجع السابق، ص 19.

الفرع الثاني: عدم التعسف في استعمال حق الإضراب.

إن أساس تشريع حق الإضراب يكمن في اختلال التوازن بين المراكز الاقتصادية والاجتماعية في علاقة العمل التي تجمع العمال المضربين والهيئة المستخدمة، إذ يعد ممارسته الوسيلة القانونية الحمائية والفعالة لإعادة التوازن في علاقة العمل¹، إلا أن هذا الحق يجب ألا يتعدى الحدود والشروط القانونية التي رسمت له والغرض الذي شرع من أجله بما قد يلحق أضرارا اقتصادية لا مبرر لها، والتي لا تتناسب مع الفائدة التي يربو العمال أو نقاباتهم بلوغها²، فيكونون بذلك قد تعسفوا في استعمال حقهم في الإضراب.³

وهنا سوف نتطرق لظهور فكرة التعسف في استعمال الحق في الإضراب أولاً، ثم لحالات التعسف في استعماله ثانياً.

أولاً - ظهور فكرة التعسف في استعمال حق الإضراب:

يرجع الفضل لظهور فكرة التعسف في استعمال الحق بصفة عامة والتي امتدت إلى مجال ممارسة الإضراب للقضاء الفرنسي إذ استعمل أول مرة مصطلح الإضراب التعسفي من قبل مجلس الدولة الفرنسي إثر إصداره لقراره الشهير Arrêt Dehaene الصادر بتاريخ 7 جويلية 1950⁴ والذي جاء فيه أنه في غياب التقنيين فإن الاعتراف بحق الإضراب لا يمكن أن يحول دون وضع قيود لهذا الحق كأبي حق آخر، لتفادي استعماله بطريقة تعسفية أو مخالفة لضرورات النظام العام.⁵

قد يحدث الخلط ما بين فكرتي التعسف في استعمال حق الإضراب والإضراب غير المشروع، إذ يتمثل هذا الأخير في مباشرة العمال أو ممثليهم الإضراب بدون التقيد بالحدود والشروط القانونية وكذا الشروط الاتفاقية التي نصت عليها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 72.

راجع كذلك: رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 54.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 117.

³ Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY ,op.cit, p.1388.

⁴ Arrêt du 7 juillet 1950, DEHAENE, Conseil d'état, disponible sur : www.conseil-etat.fr. le 11-11-2020. Heure 20:22.

⁵ الحاج الكوري وأحمد بوهررو، المرجع السابق، ص 18.

العمل، مما يترتب عليه نشوء حالة واقعية غير مشروعة تلحق بالإضراب فيكيف على أنه إضراب مخالف للقانون.

أما التعسف في استعمال حق الإضراب يكون فيه الحق موجودا ومشروعاً بفعل مراعاة العمال أو ممثليهم جميع الشروط والإجراءات القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته ولكن العمال أو ممثليهم قد انحرفوا في استعماله،¹ مما من شأنه إعادة الاختلال في التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقة العمل التي تجمع طرفي العلاقة.²

ثانياً- حالات التعسف في استعمال حق الإضراب:

بالرجوع إلى القواعد العامة للقانون المدني الجزائري ولاسيما المادة 124 مكرر، فإنه يعتبر تعسفاً في استعمال الحق خطأً، لا سيما في الحالات التالية:³

- إذا وقع بقصد الإضرار بالغير.
 - إذا كان يرمي الحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ للغير.
 - إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة.
- من خلال نص هذه المادة، نجد أن المشرع الجزائري قد حدد ثلاث حالات للتعسف في استعمال الحق، على النحو الآتي:

1- إذا وقع الإضراب بقصد الإضرار بالغير:

يعد التوقف الجماعي للعمال عن العمل مشروعاً مادام الغرض منه الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة وتحقيقاً لمطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة، أما إذا كان التوقف عن العمل بهدف الإضرار بمصالح الهيئة المستخدمة والذي يتنافى مع الغاية التي قصدها المشرع الجزائري عند اعترافه بمنح العمال الحق في الإضراب، ومثالها التوقف الجماعي للعمال عن العمل بهدف الإخلال بسير العمل داخل المؤسسة بغرض الإضرار بالمصالح المالية للهيئة

¹ سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2015، ص179.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص119.

³ المادة 124 مكرر من القانون المدني، المعدل والمتمم، السابق الذكر.

المستخدمة دون السعي لتحقيق أي مطالب مهنية، يعد توفيقهم الجماعي عن أداء عمل غير مشروع، ويمثل تعدياً أو تعسفاً في ممارسة الحق في الإضراب.¹

2- استعمال حق الإضراب بدون الحصول على منفعة أو للحصول على منفعة أقل من الضرر الذي تلحق بالغير:

وهي الحالة التي يستعمل فيها العمال حقهم في الإضراب، مما يترتب معه أضرار تلحق بالغير بدون حصوله على منفعة أو للحصول على منفعة أقل من الضرر الذي يلحقه بالهيئة المستخدمة، وهذا ما يعد تعسفاً أو تعدياً في استعمال العمال المضربين لهذا الحق، ومثالها اللجوء لممارسة الإضراب من أجل تحقيق زيادة طفيفة في الأجور أو من أجل الإخلال بسير العمل داخل الهيئة المستخدمة،² لذلك يعد هذا الإضراب إضراباً غير مشروع.

3- إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة:

تتمثل هذه الحالة في لجوء العمال لممارسة الإضراب بهدف تحقيق مصلحة غير مشروعة، أي بلوغ غاية لا يقرها القانون، ومثالها ممارسة العمال للإضراب من أجل تحقيق مطالب سياسية، فيكونون بهذا التصرف قد تعسفوا في استعمال حقهم،³ لأن لجوء العمال لممارسة الإضراب لا يكون إلا من أجل تحقيق مطالب مهنية مشروعة وممكنة والتي تستطيع الهيئة المستخدمة تحقيقها وغير خارجة عن نطاق صلاحياته.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص 58.

² Jean MOULY, op.cit., p. 256 .

³ سعيد علي غافل، المرجع السابق، ص 180.

الفصل الثاني

كيفية ممارسة حق إضراب العمال
وطرق تسويته

نظرا لما قد ينجم عن ممارسة الإضراب من آثار سلبية تضر بالمصالح الاقتصادية والاجتماعية لأطراف علاقة العمل الجماعية بفعل توتر العلاقات المهنية والإخلال بالاستقرار الاجتماعي، والتي قد تؤثر على الوضع الاقتصادي للبلاد، قام المشرع الجزائري بتنظيم كفاءات ممارسته من خلال سنه لمجموعة من الشروط القانونية والاتفاقية (التي يساهم أطراف التفاوض الجماعي في وضعها)¹ من جهة، كما حدد نطاق ممارسته من جهة أخرى.

لم يكف المشرع بتنظيم كيفية ممارسة الإضراب كما ذهبت إلى ذلك التشريعات العمالية المقارنة، بل عمد إلى وضع نظام إجرائي خاص ومتميز لتسوية ممارسته، والذي يتعين على الأطراف المتنازعة احترامه في حالة عدم توصلهم إلى تسوية الخلاف رغم مباشرتهم للإضراب.

لذلك سنتطرق للشروط القانونية والاتفاقية لممارسة الإضراب في المبحث الأول، أما المبحث الثاني فنخصصه لنطاق ممارسة الإضراب وطرق تسويته.

¹ إذ تعد مسألة تنظيم تسوية نزاعات العمل الجماعية بما فيها ممارسة الإضراب إحدى المواضيع التي تنظمها الاتفاقيات الجماعية وهو ما نصت عليه المادة 11،8،12/120 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

(8) فترة التجربة والإشعار المسبق.

(11) إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي للعمل.

(12) الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

والمادة 146-ج من قانون العمل المصري، السابق الذكر. "المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم، من أجل:

- تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال."

والمادة 5/105 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. "تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ولاسيما:

- الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية."

المبحث الأول: الشروط القانونية والاتفاقية لممارسة الإضراب.

ترتبط مشروعية ممارسة الإضراب بضرورة مراعاة مجموعة من الشروط لضمان ممارسته بصورة سليمة بعيدا عن أي تعسف في استعماله من جهة، وكذا لتوفير السير العادي للعمل داخل الهيئة المستخدمة أثناء ممارسته من جهة ثانية، هذه الضوابط التي يتعين على العمال الراغبين في ممارسة هذا الحق ضرورة احترامها تحت طائلة تعرضهم لعقوبات قانونية قد تصل لإنهاء علاقة عملهم،¹ والتي تكفلت كل من النصوص القانونية والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل بتحديدتها وبيان تنظيمها.

تبعاً لذلك، سنعالج الشروط القانونية لممارسة الإضراب في المطلب الأول، أما المطلب الثاني سنتناول فيه الشروط الاتفاقية لممارسة الإضراب.

المطلب الأول: الشروط القانونية لممارسة الإضراب.

يقصد بها تلك الشروط المنصوص عليها قانوناً² والتي ألزم فيها المشرع الجزائري ممثلي العمال الراغبين في اللجوء للإضراب الامتثال لها عند ممارستهم له، حيث يترتب على مخالفتها عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل،³ وهنا يمكن تقسيم هذه الشروط القانونية إلى شروط إجرائية وشروط شكلية.

لهذا سنعالج الشروط الإجرائية لممارسة الإضراب في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنخصه للشروط الشكلية لممارسته.

¹ المادة 73 / 3 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. الفصل 387 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

² القانون رقم 90-11، السابق الذكر. والقانون رقم 90-02، السابق الذكر.

وكذا: القانون رقم 90-14، السابق الذكر.

³ المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، السابق الذكر، المضافة بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر، عدد 68، مؤرخة في 1991-12-25.

راجع المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2011، ص4. " يجب قبل كل توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي استيفاء الإجراءات المسبقة المقررة قانوناً."

الفرع الأول: الشروط الإجرائية لممارسة الإضراب.

تتمثل الشروط الإجرائية لممارسة الإضراب في ضرورة استنفاد الوسائل السلمية أو الودية لتسوية الخلافات الجماعية قبل اللجوء لممارسة الإضراب، إذ منع المشرع الجزائري¹ اللجوء إليه مباشرة بل ربط ممارسته بضرورة استنفاد الوسائل السلمية أو الودية، مكرسا بذلك فكرة الحفاظ على السلم الاجتماعي من خلال تعزيز الحوار والتشاور بين أطراف النزاع الجماعي متجنباً قدر الإمكان فكرة المواجهة بين العمال وأصحاب العمل،² وكذا الحفاظ على روابط التعاون والتفاهم بينهم، وهو ما ذهبت إليه أغلب التشريعات العربية كالتشريع التونسي،³ المصري⁴ واللبناني⁵.

وهنا سنتطرق لهذه الوسائل حسب ورودها في تشريع العمل، وذلك بتقسيمها إلى الوسائل الوقائية أولاً والوسائل العلاجية ثانياً.

أولاً- الوسائل الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل:

تبنى المشرع الجزائري النظام الوقائي عند تنظيمه طرق تسوية النزاعات الجماعية في العمل لدرجة أنه عنون القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات

¹ المادة 24 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه وفي غياب طرق أخرى لتسوية قد ترد في العقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون."

المادة 15 من الأمر رقم 71-75، السابق الذكر.

² مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 247.

³ الفصل 376 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر. "يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع. وإذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوباً من قبل أكثر الطرفين حرصاً على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابياً."

⁴ المادة 194 من قانون العمل المصري، السابق الذكر. "يحظر على العمال الإضراب أو إعلانه بواسطة منظماتهم النقابية، وكذلك خلال جميع مراحل وإجراءات الوساطة والتحكيم."

⁵ محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، ط الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 249.

الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بالتشريع الوقائي من المنازعات الجماعية في العمل.¹

هذا وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون نجده قد نص على آلية قانونية وقائية تتمثل في عقد اجتماعات دورية بين الطرفين لتفادي تفاقم هذا الخلاف وتحوله إلى نزاع جماعي.

1- الاجتماعات الدورية صورة من صور التفاوض الجماعي:

تعد عملية التفاوض² التي تتم بين أطراف علاقة العمل الجماعية في صورة الاجتماعات الدورية أهم وسيلة قانونية للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وذلك من خلال تقريب وجهات نظر الأطراف المتنازعة حول المسائل المطروحة محل الخلاف والسعي لإيجاد حلول مرضية بطريقة ودية،³ وتفادي اللجوء للعنف كوسيلة لتسوية الخلاف القائم بينهم والمتمثل في لجوء العمال لممارسة الإضراب أو لجوء المستخدم لغلغ المؤسسة.

2- إلزامية عقد الاجتماعات الدورية:

ألزم المشرع الجزائري كل من المستخدم أو ممثله وممثلي العمال بعقد لقاءات واجتماعات دورية من أجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة،⁴ وعلى إيجاد حلول للمشاكل المهنية أو الاجتماعية للعمال⁵ وحثهم على إيجاد حلول لها بالتشاور الثنائي بينهما،¹ على أن تتكفل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل بتبيان كيفية تنظيم هذه الاجتماعات الدورية.²

¹ عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 215.

² لم يعرف المشرع الجزائري التفاوض الجماعي على خلاف بعض التشريعات العمالية المقارنة، التي قدمت تعريفا له كالمشرع المصري من خلال المادة 146 من قانون العمل المصري، السابق الذكر. "الحوار والمناقشات التي تجرى بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم."

كما عرفه المشرع المغربي بموجب المادة 92 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. "الحوار الذي يجرى بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى."

³ خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 244.

⁴ المادة 1/4 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة."

⁵ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1, Relations d'emploi et de travail, op.cit, p.8.

ثانيا- الوسائل العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل:

يقصد بالوسائل العلاجية لتسوية الخلافات الجماعية في العمل، تلك الأساليب والطرق التي تهدف إلى دراسة وبحث دوافع وأسباب النزاعات الجماعية في العمل والسعي لإيجاد حلول مناسبة وفعالة لتسويتها ضمن هيئات أو أجهزة معينة،³ وهنا يمكن تقسيم هذه الإجراءات من زاوية إلزاميتها إلى الإجراءات العلاجية الإجبارية والإجراءات العلاجية الاختيارية.

1- الإجراءات العلاجية الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل:

تعد المصالحة أو التوفيق أو المفاوضة الجماعية وسيلة علاجية إجبارية لتسوية الخلافات الجماعية للعمل، والتي يقصد بها تلك المفاوضات التي تجرى بين ممثلي العمال والمستخدم من أجل تقريب وجهات نظرهم للوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وتحسم الخلاف الجماعي القائم بينهما، والتي ألزم المشرع الجزائري أطراف الخلاف الجماعي على مراعاتها،⁴ وهو نفس ما ذهب إليه كل من المشرع المصري⁵ والأردني.⁶

هذا وقد تبني المشرع الجزائري طريقتين تتم من خلالهما مباشرة إجراءات المصالحة أولهما المصالحة الاتفاقية وثانيهما المصالحة القانونية.⁷

¹ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008، ص 60.

² المادة 3/4 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. " تحدد كليات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال"

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون الجزائري، المرجع السابق، ص 99.

⁴ HAMDAN Leila, BOULENOUAR Malika, Normes Internationales, Liberté Syndicale et négociation collective en droit algérien du travail, Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques, Université d'Alger, N 1, 1996, p.28.

⁵ المادة 169 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

⁶ المادة 134 من قانون العمل الأردني، السابق الذكر.

⁷ المادة 5 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. " 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 هنالك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. "

أ - المصالحة الاتفاقية:

يقصد بالمصالحة الاتفاقية¹ تلك الإجراءات (تشكيل لجان المصالحة) التي تقررها الاتفاقيات الجماعية، سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي تنشأ أثناء تنفيذ علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية واستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء على شكل لجان متساوية الأعضاء.²

يعتبر إجراء المصالحة الاتفاقية في شكل تفويض لجان متخصصة (اللجان متساوية الأعضاء الدائمة للمصالحة أو لجان مختلطة أو مشتركة للمصالحة) لمعالجة مختلف المشاكل المستجدة صورة من صور التفاوض الجماعي المباشر، والتي يتم إنشاؤها بكل حرية على أساس التساوي في العضوية من قبل ممثلي العمال والهيئة المستخدمة للقيام بمهمة المصالحة في حالة نشوب خلاف جماعي في العمل بينهم. كما تستمد هذه اللجان الخاصة بالمصالحة قوتها من الاتفاقيات الجماعية التي تنص على إنشائها وتنظيمها،³ بتحديد كيفية تشكيل لجان المصالحة وعملها ونطاق اختصاصها وغيرها من المسائل.⁴

وفي حالة فشل المصالحة الاتفاقية في حل الخلاف الجماعي للعمل أو حالة عدم النص عليها أصلا في الاتفاقيات الجماعية تمر الأطراف المتنازعة لإجراء المصالحة القانونية.

¹ سميت بالمصالحة الاتفاقية لأن الاتفاقيات الجماعية هي التي تكفلت بتنظيمها، على أن اللجوء إلى إجراءات المصالحة الاتفاقية إلزامي بالنسبة لأطراف النزاع إذا ما نصت عليه الاتفاقية الجماعية للعمل المبرمة بينهما على النحو الذي ذكرناه أعلاه.

² أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 374.

³ يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2013، ص 99.

⁴ المادة 11/120 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون: - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل "

ب- المصالحة القانونية:

عند انعدام إجراءات المصالحة في اتفاقيات العمل الجماعية أو في حالة فشلها، ألزم المشرع الجزائري الأطراف المتنازعة بضرورة مباشرة إجراءات المصالحة القانونية¹، والتي تتم عن طريق تدخل طرف ثالث أو جهاز خارجي من الغير والذي توكل له مهمة تسوية النزاع الجماعي القائم بينهما، وهو نفس الاتجاه الذي ذهب إليه المشرع التونسي² والمغربي³، على خلاف المشرع الفرنسي الذي لم يقر بإلزاميتها بل جعلها وسيلة اختيارية تخضع لإرادة الأطراف المتنازعة⁴، وهو ما تبناه المشرع اللبناني، إذ لم يأخذ بالمصالحة (التوفيق) كإجراء وجوبي وسابق على البدء في الإضراب، حيث يعفي العمال من اللجوء إليه قبل الشروع في الإضراب⁵.

ولمعالجة إجراء المصالحة القانونية، سنتطرق أولاً لتحديد الجهة المختصة بالمصالحة القانونية ولنتائج المصالحة ثانياً.

- تحديد الجهة المختصة بالمصالحة القانونية:

أوكل المشرع الجزائري مهمة المصالحة القانونية لمفتش العمل المختص إقليمياً⁶، على خلاف المشرع الفرنسي الذي أسندها للجنة المصالحة ثلاثية التشكيلة والمتكونة من ممثلي العمال وممثلي الهيئة المستخدمة، بالإضافة لممثلي السلطة العامة والتي قد تكون لجنة محلية أو جهوية أو وطنية بحسب درجة ونوع الخلاف الجماعي⁷، وهو نفس الموقف الذي تبناه المشرع التونسي الذي

¹ المادة 2/5 من القانون 90-02، السابق الذكر.

وكذا المادة 4/2 من القانون رقم 90-03 يتعلق بمفتشية العمل، المؤرخ في 06-02-1990، ج ر عدد 06 مؤرخة في 07/02/1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10-06-1996، ج ر عدد 36، المؤرخة في 12-06-1996. تختص مفتشية العمل بما يلي:

- إجراء المصالحة قصد انقضاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

² الفصل 376 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

³ المادة 551 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر.

⁴ Bernard SAINTOURENS, Denis GATUMEL, Droit du crédit- Droit du travail, Vuibert, Paris, 1996, p.281.

⁵ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص140.

⁶ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1 ,op.cit, p.83.

⁷ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص101.

أوجد جهتين تتم أمامهما عملية المصالحة وذلك حسب المستوى الذي يبلغه النزاع، وهما المصالحة التي تتم في إطار اللجنة الاستشارية للمؤسسة، والمصالحة التي تتم على مستوى اللجنة الجهوية للمصالحة في حالة استحالة فض النزاع.¹

يتعين على مفتش العمل وجوبا فور إخطاره بمباشرة إجراء محاولة الصلح بين الأطراف المتنازعة مع ضبطه للإجراءات التي يتعين على مفتش العمل المكلف بعملية المصالحة احترامها،² والمتمثلة في استدعاء طرفي الخلاف الجماعي إلى جلسة أولى للمصالحة قصد تسجيل موقف كل طرف حول المسائل المتنازع حولها في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية لإخطاره.³

يتولى مفتش العمل المكلف بإجراء المصالحة بعقد عدة جلسات للمصالحة، والتي يجب على الطرفين المتنازعين حضورها⁴ تحت طائلة تعرض الطرف المتغيب عن حضور جلسات المصالحة بدون سبب شرعي لعقوبات جزائية،⁵ بالإضافة إلى أن المشرع الجزائري قد حدد المدة التي يجب ألا تتعداها عملية المصالحة وهي ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى للمصالحة.⁶

- نتائج المصالحة القانونية:

بعد انتهاء مفتش العمل من إجراءات المصالحة يقوم بتحرير محضر يدون فيه النتائج التي توصل إليها ويوقعه طرفي النزاع والذي لا تخرج عن الحالات التالية:

¹ ألزم المشرع التونسي أطراف الخلاف الجماعي بعرض كل صعوبة أو خلاف ينشأ بينهما والذي من شأنه أن يثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول له ترضي طرفي النزاع. و إذا لم يتم فض الخلاف الجماعي من طرف اللجنة الاستشارية للمؤسسة يتعين وجوبا على الطرف الأكثر حرصا على حسم النزاع عرض الخلاف على المكتب الجهوي للتصالح إذ يتولى هذا الأخير عرض النزاع على اللجنة الجهوية للتصالح والتي يترأسها والي الجهة أو ممثله بمساعدة رئيس المكتب الجهوي للتصالح في حالة تعذر رئيس التقفدية الشغل المختصة إقليميا وهي تضم 2 ممثلين عن نقابات العمال المعنية يمثل أحدهما المنظمة النقابية المركزية، 2 ممثلين عن أصحاب العمل أو نقابات أرباب العمل المعنية يمثل أحدهما المنظمة النقابية المركزية (الفصلين 2/376 و 377 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر).

² يجب الملاحظة أن المشرع الجزائري لم يحدد المدة الزمنية التي يجب على الطرفين المتنازعين أو أحدهما عرض النزاع على مفتش العمل وإنما تركها للطرف الأكثر استعجالا.

³ المادة 2/6 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر، المعدلة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر.

⁴ المادة 7 من نفس القانون.

⁵ المادة 53 من نفس القانون.

⁶ المادة 8 من نفس القانون، المعدلة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر.

الحالة 1: حالة المصالحة التامة.

وهي الحالة التي يتوصل فيها مفتش العمل إلى المصالحة التامة باتفاق الطرفين المتنازعين حول كل المسائل المختلف حولها، وبهذا يحرر مفتش العمل محضر المصالحة ويدون فيه النقاط المتفق عليها،¹ ويصبح نافذا من اليوم الذي يودعه الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

الحالة 2: حالة المصالحة الجزئية

وهي الحالة التي يتفق فيها الطرفين على بعض المسائل ويبقى الخلاف قائما حول البعض الآخر، يقوم مفتش العمل في هذه الحالة بتحرير محضرين،² وهما محضر المصالحة الجزئية والذي يدون فيه جميع المسائل المتفق عليها ويصبح المحضر نافذا من يوم إيداعه بكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، ومحضر عدم المصالحة والذي يدون فيه المسائل التي بقي الخلاف الجماعي في العمل قائما بشأنها.

الحالة 3: حالة عدم المصالحة.

هي الحالة التي لا يتوصل فيها مفتش العمل إلى مصالحة الطرفين المتنازعين، فيقوم بتحرير محضر عدم المصالحة، ومن ثم يمكن لطرفي النزاع الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم لتسوية الخلاف القائم بينهما وذلك وفقا لأحكام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب. وهنا قد تفشل المصالحة القانونية في تسوية الخلاف الجماعي لعدم تمكن الأطراف من الاتفاق حول المسائل المدروسة أو بعضها، الأمر الذي يجعل الأطراف المتنازعة تواصل عملية تسوية الخلاف باللجوء إلى الإجراءات العلاجية الاختيارية لتسويته.³

¹ المادة 1/13 من القانون رقم 90-03، السابق الذكر

² المادة 1/9 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر والمادة 2/13 من القانون رقم 90-03، السابق الذكر.

³ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1, op.cit., p.83.

2- الإجراءات العلاجية الاختيارية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل:

ترك المشرع الجزائري لطرفي النزاع في حالة فشل إجراء المصالحة، الحرية في تحديد واختيار الوسيلة التي يتفق عليها لتسوية الخلاف الجماعي القائم بينهما، وذلك إما باللجوء مباشرة إلى الوساطة أو التحكيم.¹

أ- الوساطة:

تعرف الوساطة بأنها الاحتكام إلى شخص ثالث أجنبي يتسم بالكفاءة والحياد والاستقلالية لفحص النزاع والتقريب بين وجهات نظر الأطراف، حيث يقدم توصية غير ملزمة إن تم قبولها من قبل الأطراف صارت اتفاقية جماعية،² كما عرف المشرع الجزائري الوساطة بموجب المادة 10 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر، والتي نصت على ما يلي "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

وبناء عليه، نجد أن المشرع الجزائري قد منح للأطراف المتنازعة حرية اللجوء للوساطة لتسوية الخلاف القائم بينهما وكذا حرية اختيار الوسيط، بالإضافة إلى حرية قبول توصياته أو رفضها، وهو ما سنتولى بيانه على النحو التالي:

- حرية الأطراف المتنازعة في اللجوء إلى الوساطة:

منح المشرع الجزائري للأطراف المتنازعة حرية اللجوء للوساطة من عدمه لتسوية الخلاف الجماعي للعمل، إذ اعتبر اللجوء إليها إجراء اختياريًا،³ كما منحهم كذلك الحرية الكاملة في اختيار الوسيط، ذلك أن تعيين الوسيط يكون بالتراضي بين الأطراف المتنازعة على أساس مبدأ سلطان الإرادة،⁴ وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁵ والمصري.⁶

¹ المادة 2/9 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، 2000، ص16.

³ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1, op.cit., p.83.

⁴ Helene SINAY ,op.cit, p.482.

⁵ Bernard SAINTOURENS ,Denis GATUMEL, op.cit, p.281.

⁶ المادة 170 من قانون العمل المصري، السابق الذكر "إذا لم يتم تسوية كليا خلال 30 يوما من تاريخ بدء المفاوضات جاز للطرفين أو لأحدهما أو لمن يمثلهما النظام التقدم بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة"

وهنا تجب الإشارة إلى أن بعض التشريعات المقارنة نصت على إلزامية وإجبارية اللجوء للوساطة كوسيلة قانونية لفض النزاعات الجماعية كالتشريع اللبناني¹ والعراقي²، في حين لم تنص تشريعات أخرى على إجراء الوساطة كالتشريع التونسي³ وبالتالي فإن العمال غير ملزمين باستنفاد هذا الإجراء قبل الشروع في الإضراب.⁴

- إجراءات الوساطة:

نص المشرع الجزائري على مجموعة من الإجراءات التي يتعين على الوسيط الالتزام بها أثناء قيامه بمهمة الوساطة والتي يمكن إجمالها في تلقي الوسيط من الطرفين المتنازعين المعلومات والوثائق التي تساعد على القيام بمهمة الوساطة مع التزامه بالسرية المهنية اتجاه الغير حول المعلومات التي يكون قد اطلع عليها بمناسبة قيامه بمهمته، كما خول القانون للوسيط إمكانية الاستعانة بمفتش العمل المختص إقليمياً في المسائل المتعلقة بتشريع العمل بناء على طلب الوسيط.⁵

بعد انتهاء الوسيط من إتمام مهمته وذلك خلال الآجال التي سبق وأن حددها له الأطراف، يعرض عليهم الاقتراحات والحلول التي توصل إليها لتسوية الخلاف القائم بينهما في شكل توصية مغللة، كما يقوم بإرسال نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.⁶

تجب الملاحظة أن المشرع الجزائري لم يحدد آجالاً قانونية يتعين على الوسيط إنجاز مهمته خلالها، بخلاف المشرع المصري الذي تدخل وحدد المدة القصوى التي يجب على هذا الأخير ألا يتعداها لإنجاز مهمته والمقدرة بخمسة وأربعين (45) يوماً، تبدأ من تاريخ إخطاره،⁷ كما حددها المشرع اللبناني بأربعة عشر (14) يوماً، تبدأ من تاريخ عقد جلسة الوساطة كقاعدة عامة.⁸

- حرية الأطراف في قبول توصيات الوسيط:

¹ حسن عبد اللطيف حمدان، 2003، ص 424.

² المادة 159 من قانون العمل العراقي، السابق الذكر.

³ الفصل 377 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

⁴ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 144.

⁵ وهنا تجدر الملاحظة أن القانون 02/90 السابق الذكر، لم ينص على العقوبة التي توقع على الوسيط في حالة عدم تقيده بالسرية المهنية الأمر الذي يحيلنا لتطبيق أحكام قانون العقوبات فيما يخص إفشاء السر المهني.

⁶ المادة 12 من نفس القانون.

⁷ المادة 2/172 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

⁸ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 144.

عندما ينتهي الوسيط من مهمته يحرر توصية معللة تتضمن الحلول والاقتراحات التي توصل إليها لتسوية النزاع القائم بين الطرفين، ويبقى للأطراف الخيار ما بين قبولها وبالتالي الالتزام بتنفيذها أو رفضها ما دام أن التوصية غير ملزمة لهما، غير أن المشرع المصري قد ألزم الطرفين في حالة رفض كل أو بعض التوصيات التي قدمها الوسيط بأن يكون الرفض مسببا،¹ وهذا على خلاف ما ذهب إليه المشرع اللبناني إذ اعتبر أن محضر الوساطة بعد التوقيع عليه من الأطراف المتنازعة وكذا الوسيط، يصبح ملزما بقوة القانون ويتعين على الأطراف الامتثال للحلول الواردة فيه.²

لقد جعل المشرع الجزائري من لجوء الأطراف المتنازعة للوساطة إجراء اختياريًا، وأن النتائج والتوصيات التي يقترحها الوسيط غير ملزمة للطرفين بل تخضع لإرادتهما، وعليه إذا رفض أحدهما أو كلاهما التوصيات التي يقترحها الوسيط يمكن اللجوء إلى خيار التحكيم باعتباره إجراء سلميا لحل الخلاف القائم بينهما.

ب- التحكيم:

منح المشرع الجزائري لأطراف النزاع الحرية في عرض الخلاف الجماعي في العمل لإجراء التحكيم إذا اتفقا على ذلك،³ سواء كان هذا الاتفاق سابقا على وقوع الخلاف الجماعي للعمل (شرط التحكيم)⁴ وذلك من خلال النص عليه ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية، وهو ما يجد تفسيره في احتواء العديد من الاتفاقيات الجماعية على بنود تقضي بعرض الخلاف الجماعي على التحكيم في حالة فشل المصالحة والوساطة، أو بموجب اتفاق لاحق (اتفاق التحكيم)،⁵ أي أثناء وقوع الخلاف الجماعي للعمل يتفق الأطراف المتنازعة بعرضه على التحكيم لتسويته، وهي الحالة التي نص عليها القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي جاء

¹ المادة 177 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

² مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص144.

³ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1 , op.cit., p.85.

⁴ عرف المشرع الجزائري شرط التحكيم بموجب المادة 1007 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21، المؤرخة في 22 أبريل 2008. " شرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم."

⁵ عرف المشرع الجزائري اتفاق التحكيم بموجب المادة 1011 من القانون رقم 08-09، السابق الذكر. "اتفاق التحكيم هو الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم"

فيها أنه إذا تزامن هذا الاتفاق مع الشروع الفعلي في الإضراب، فإن الإضراب الذي شرع فيه يوقف¹ بقوة القانون،² وبالتالي فإن إجراء التحكيم اللاحق يعد من بين الإجراءات القانونية لتوقيف الإضراب وليس فقط إجراء قانوني لتسوية الخلافات الجماعية في العمل، وهو ما أخذت به العديد من التشريعات كالمشرع الفرنسي³ والمصري⁴ والمغربي⁵ والعراقي⁶ والتونسي، إذ منح هذا الأخير للأطراف المتنازعة حرية اللجوء للتحكيم إذا ما اتفقوا على ذلك بموجب اتفاق كتابي، غير أنه إذا تعلق النزاع الجماعي بمصلحة أساسية يمكن أن يقرر عرضه على التحكيم بموجب قرار من الوزير الأول،⁷ على خلاف ذلك فقد ألزم المشرع اللبناني الأطراف المتنازعة بضرورة استفاد إجراء التحكيم في حالة فشل الوساطة كليا أو جزئيا وذلك قبل الشروع في ممارسة الإضراب، إذ ربطت مدى مشروعية التوقف الجماعي عن العمل بمدى الامتثال له.⁸

وهنا تجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أحالنا على المواد من 1006 إلى 1038 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، في حالة عرض الطرفان النزاع على التحكيم والمتعلقة بتعيين المحكمين وصلاحياتهم وإجراءات سير دعوى التحكيم وكيفية تنفيذ قرارات التحكيم، والتي كانت تقابلها المواد من 424 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية الملغى، مع ضرورة مراعاة الأحكام

¹ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE ,Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1, op.cit., p.83.

² المادة 25 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

³ Art, L 2524 -1 du C. trav français : « la convention ou l'accord collectif du travail peut prévoir une procédure contractuelle d'arbitrage », op.cit.

Bernard SAINTOURENS, Denis GATUMÉL, op.cit ,p.260.

⁴ المادة 179 من قانون العمل المصري، السابق الذكر. "إذا لم يقبل الطرفان أو أحدهما التوصيات التي قدمها الوسيط

كان لأيهما أن يتقدم إلى الجهة الإدارية المختصة بطلب اتخاذ إجراءات التحكيم"

⁵ لقد ربط المشرع المغربي عرض النزاع للتحكيم لتسوية الخلاف القائم بموافقة الأطراف المتنازعة على أن تكون هذه الإحالة عن طريق اللجنة المعنية بالمصالحة (اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة) والتي عجزت عن تسوية الخلاف وهو

ما أقرته المادة 567 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر.

⁶ المادة 159 الفقرة الأخيرة من قانون العمل العراقي، السابق الذكر.

⁷ الفصل 381 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر. "في حالة ما إذا تعلق النزاع بمصلحة أساسية فإن عرضه على التحكيم يمكن أن يتقرر بمقتضى قرار من الوزير الأول".

⁸ محمد رياض دغمان، المرجع السابق، ص263.

الخاصة بالقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،¹ بما فيها تلك التي حددت المدة التي يتعين فيها على الحكام إصدار قرارهم التحكيمي والمقدرة بثلاثين (30) يوما الموالية لتعيينهم، وهي نفس المدة التي حددها المشرع المصري لهيئة التحكيم حتى تفصل في النزاع العمالي المرفوع إليها،² كما اعتبر المشرع الجزائري القرار التحكيمي قرارا نهائيا وملزما للأطراف المتنازعة يتعين عليهم ضرورة تنفيذه بقوة القانون.³

الفرع الثاني: الشروط الشكلية لممارسة الإضراب.

تتمثل الشروط الشكلية لممارسة الإضراب في ضرورة الموافقة الجماعية للعمال على قرار ممارسة الإضراب أولاً، مع مراعاة الإشعار المسبق ثانياً وتوفير القدر الأدنى من الخدمة ثالثاً.

أولاً- الموافقة المسبقة على قرار اللجوء للإضراب:

إن شرط موافقة العمال على قرار اللجوء للإضراب يعد من بين الشروط الجوهرية لممارسته، وللوقوف على هذا الشرط سنتطرق لمدى إلزامية الموافقة المسبقة للجوء إلى الإضراب، والمراحل الواجب إتباعها لصحة شرط الموافقة المسبقة.

1- مدى إلزامية الموافقة المسبقة على قرار الإضراب:

اشتراط المشرع الجزائري إلزامية موافقة أغلبية العمال على قرار اللجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السري في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد عمال المؤسسة،⁴ باعتبار أن الإضراب وإن كان حقاً فردياً إلا أنه يمارس جماعياً، وعليه فإن اتخاذ قرار اللجوء إلى ممارسته يجب أن يصدر من أغلبية العمال في صورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيداً عن أي شكل من أشكال الضغط أو الإكراه،⁵ إذ يترتب على تخلف هذا الإجراء عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل،⁶ على خلاف ذلك فإن المشرع الفرنسي لم يشترط الموافقة المسبقة للعمال على قرار اللجوء للإضراب قبل

¹ المادة 1/13 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² المادة 186 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

³ المادة 2/13 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ المادة 28 من نفس القانون.

⁵ مزارى أحلام، المرجع السابق، ص 175.

⁶ المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. المتممة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر.

إعلانه، لذلك فقد أقر القضاء الفرنسي عدم التزام العمال بضرورة الاستفتاء قبل مباشرة الإضراب،¹ أما الفقه الفرنسي فقد انقسم إلى مؤيد لموقف القضاء مبررين ذلك بأن الاعتراف الدستوري بمشروعية ممارسة الإضراب قد ورد مطلقاً دون أي قيد، وبين من يرى ضرورة مراعاة هذا الشرط دون أن يترتب على تخلفه عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل.²

2- المراحل الواجب إتباعها لصحة شرط الموافقة المسبقة على قرار الإضراب:

وضع المشرع الجزائري مجموعة من المراحل يجب إتباعها لصحة الموافقة المسبقة على اللجوء لممارسة الإضراب، وهي انعقاد الجمعية العامة والاستماع إلى المستخدم ومرحلة الاستفتاء.

أ- انعقاد الجمعية العامة للعمال:

تقوم الجهة التي تبادر بتنظيم الإضراب (ممثلي العمال أو النقابة التمثيلية للعمال) بدعوة عمال المؤسسة لحضور اجتماع الجمعية العامة الذي تعقده في أماكن العمل المعتادة وأثناء فترة العمل، مع التزامها بإعلام صاحب العمل بالاجتماع مسبقاً، هذا وخلال اجتماع الجمعية العامة تقوم الجهة المعنية بإعلام العمال الحاضرين بعرض تقرير مفصل عما تم التوصل إليه خلال المراحل السابقة من المفاوضات حول المطالب المهنية،³ مع ذكرهم لنقاط الخلاف المستمر، وتعرض عليهم مسألة احتمال اللجوء للتوقف عن العمل إذا حصلت الموافقة عليه كحل لحسم الخلاف المستمر بينهم وبين صاحب العمل.

ب- الاستماع إلى المستخدم:

أجاز القانون الجزائري للجهة المكلفة بتنظيم الإضراب أن تستمع أثناء جلسة الجمعية العامة إلى رأي المستخدم أو ممثليه بناء على طلبها، وذلك من أجل التعرف على وجهة نظر صاحب العمل حول المسائل محل الخلاف الجماعي.⁴

¹ Helene SINAY, op.cit, p.50.

² Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, op.cit , p.1390 .

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 191- 192 .

³ علي زنييع، المرجع السابق، ص81.

⁴ HAMDAN BORSALI Leila, op.cit, p.270.

ج- الاستفتاء:

يعد الاستفتاء شرطا جوهريا لا بد منه لإضفاء المشروعية على إضراب العمال، وذلك بأن يتم الموافقة على ممارسة الإضراب عن طريق الاقتراع السري للعمال المعنيين بالإضراب، على أن تكون الموافقة بأغلبية عدد العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل،¹ وبالنتيجة فإن غياب عدد من العمال لا يصل إلى النصف لا يؤثر على مشروعية الإضراب.²

ثانيا- الإشعار المسبق:

ألزم المشرع الجزائري ممثلي العمال ضرورة مراعاة إجراء الإشعار المسبق،³ وهذا ما ذهب إليه كل من المشرع المصري⁴ والعراقي⁵ والأردني⁶ بتوجيه إخطار مسبق للهيئة المستخدمة عن التوقف الجماعي عن العمل المراد مباشرته، واعتبر أن خرقهم لهذا الشرط يعتبر خطأ مهنيا جسيما يخول لصاحب العمل اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي ضد العمال المشاركين في الإضراب غير المشروع وفق التشريع والتنظيم المعمول به،⁷ وذلك بغض النظر عن الوسيلة التي يتم عن طريقها توجيه الإشعار المسبق والتي عادة ما تكون بموجب رسالة موصى عليها بعلم الوصول.⁸

¹ المادة 28 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² HAMDAN BORSALI Leila, op.cit, p.271.

³ المادة 29 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يشرع في الإضراب المتفق عليه حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب".

⁴ المادة 192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

⁵ المادة 162-ثانيا من قانون العمل العراقي، السابق الذكر. "على المنظمة النقابية أو ممثلي العمال المنتحيين في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في المشروع التي تنوي إجراء إضراب أن ترسل إشعارا خطيا إلى الوزارة والطرف الآخر قبل موعد هذا الإضراب بـ (7) سبعة أيام في الأقل".

⁶ المادة 1/135 من قانون العمل الأردني، السابق الذكر. "لا يجوز للعامل أن يضرب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإضراب".

⁷ المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. المتممة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر.

⁸ Abdallah BOUDAHRAIN, le droit du travail au MAROC, T 2, op.cit, p.509.

وهنا يجب الإشارة إلى أنه لا يوجد أي نص في القانون الفرنسي يلزم عمال القطاع الخاص الراغبين في ممارسة الإضراب بضرورة مراعاة الإخطار السابق قبل الشروع في الإضراب،¹ غير أن العديد من الاتفاقيات الجماعية عمدت إلى النص عليه ضمن بنودها، وهو ما ترتب عليه تباين واختلاف في مواقف الفقه والقضاء الفرنسي حول مدى إلزامية الإخطار المسبق من عدمه، وأثار ذلك على مشروعية الإضراب.²

كما لم يلزم المشرع اللبناني بدوره العمال الراغبين في ممارسة الإضراب بإخطار صاحب العمل قبل مباشرته، ولهذا فإن غالبية الفقه اللبناني يرى ضرورة مراعاة هذا الشرط على أساس مقتضيات مبدأ السلم الاجتماعي الذي يوجب إعلام صاحب العمل بالمطالب التي يرغب العمال في تحقيقها وذلك لتمكينه من دراستها والعمل على تحقيقها خلال المدة المحددة في الإخطار.³

ولمعالجة هذا الشرط سنتطرق لمبررات اشتراط الإشعار المسبق قبل مباشرة الإضراب وتحديد مدة الإشعار المسبق وأخيرا البيانات التي يتضمنها الإشعار المسبق.

1- مبررات اشتراط الإشعار المسبق:

يمكن إرجاع سبب إلزامية الإخطار المسبق قبل مباشرة الإضراب لعدة مبررات، ولعل أهمها تقادي الإضرابات المفاجئة التي تؤثر على الوضعية الاقتصادية للمؤسسة والتي قد تدفع بصاحب العمل لغلغها مما يزيد من البطالة من جهة،⁴ والتأثير على الاقتصاد الوطني بالسلب من جهة أخرى، بالإضافة إلى أن اشتراط توجيه الإشعار المسبق يضمن فرض السلم الاجتماعي داخل أماكن ومحلات العمل ويزيد من استقرارها.⁵

¹ François DUQUESNE, op.cit, p.867.

² Jean MOULY, op.cit, p.254.

³ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص153.

⁴ صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص113.

⁵ مخلوف كمال، المرجع السابق، ص251.

2- تحديد مدة الإشعار المسبق:

ترك المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي حرية تحديد مدة الإشعار المسبق ضمن بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، على ألا تقل هذه المدة عن الحد الأدنى القانوني وهو ثمانية (8) أيام قبل الشروع في الإضراب المتفق عليه، والتي يبدأ احتسابها ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى الهيئة المستخدمة وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً،¹ في حين أن المشرع العراقي حددها بسبعة (7) أيام.² أما المشرع المصري حددها بعشرة (10) أيام، بالإضافة إلى أن المشرع الأردني الذي حددها بمدة لا تقل عن أربعة عشر (14) يوماً من التاريخ المحدد للإضراب.³

3- البيانات التي يتضمنها الإشعار المسبق:

لم ينص المشرع الجزائري على البيانات التي يجب أن يتضمنها الإشعار المسبق، على خلاف المشرع المصري الذي تدخل وحددها بذكر الأسباب الدافعة لممارسة الإضراب والمدة الزمنية المحددة له.⁴ كما أقر المشرع العراقي من جانبه بأنه يتعين على العمال أن يضمنوا بلاغهم ذكر الأسباب التي دفعتهم للتوقف عن العمل وكذا المدة الزمنية المحددة لذلك.⁵

ثالثاً- توفير الحد الأدنى من الخدمة:

ألزم المشرع الجزائري الأطراف المتنازعة بضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة إجبارياً بهدف مواصلة الأنشطة الضرورية والمتعلقة بالمؤسسات والمصالح التي تمارس أنشطة اقتصادية حيوية والمحددة على سبيل الحصر،⁶ والتي قد يضر الإضراب بها.⁷ كما خول المشرع الجزائري لصاحب العمل بعد استشارة الجهة المبادرة باللجوء لممارسة الإضراب مهمة تحديد النشاطات التي تتطلب توفير الحد الأدنى من الخدمة، وكذا العمال المعنيين بتنفيذ أمر التسخير وذلك في حالة عدم

¹ المادة 30 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² المادة 162-ثانياً من قانون العمل العراقي، السابق الذكر.

³ المادة 1/135 من قانون العمل الأردني، السابق الذكر.

⁴ المادة 3/192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

⁵ المادة 162-ثالثاً من قانون العمل العراقي، السابق الذكر.

⁶ المادة 38 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر، مضافة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر.

⁷ المادتين 37 و38 من نفس القانون.

النص على ذلك في الاتفاقية أو الاتفاقيات الجماعية للعمل،¹ ويعتبر رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة خطأ مهنيا جسيما.²

المطلب الثاني: الشروط الاتفاقية لممارسة الإضراب.

يقصد بالشروط الاتفاقية لممارسة الإضراب، مجموعة الأحكام التعاقدية التي يتكفل أطراف التفاوض الجماعي على الاتفاق حولها والنص عليها ضمن بنود الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل المكتملة والمتممة للنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بممارسة الإضراب،³ والتي من شأنها المساهمة في دعم استقرار علاقات العمل الجماعية وتحقيق السلم الاجتماعي والاقتصادي للعمال وصاحب العمل على حد سواء داخل المؤسسة المستخدمة والمحافظة عليه.⁴ هذا وبالنظر إلى مضمون هذه الشروط الاتفاقية يمكن تقسيمها إلى أحكام تعاقدية منشئة لآليات اتفاقية لتسوية الخلاف الجماعي، وأحكام اتفاقية مقيدة لممارسة الإضراب بضرورة استنفاد الوساطة أو التحكيم، وأخيرا الأحكام الاتفاقية المنظمة للأحكام القانونية.

سنتناول في الفرع الأول القواعد والأحكام التعاقدية المنشئة للآليات الاتفاقية لتسوية الخلاف الجماعي، والقواعد المقيدة لممارسة الإضراب بضرورة استنفاد الوساطة أو التحكيم، أما الفرع الثاني فسنعرض فيه للقواعد الاتفاقية المنظمة للآليات القانونية المسوية للخلاف الجماعي.

الفرع الأول: القواعد المنشئة للآليات الاتفاقية والأحكام المقيدة للإضراب.

بالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل نجدها احتوت على مجموعة من البنود المتعلقة بتنظيم تسوية الخلافات الجماعية للعمل، والتي نصت على طرق ووسائل اتفاقية للمصالحة، كما تضمنت كذلك أحكام تعاقدية مقيدة للإضراب، لذلك سنتطرق أولا للقواعد المنشئة لآليات اتفاقية، ثم نتناول القواعد الاتفاقية المقيدة لممارسة الإضراب ثانيا.

¹ المادة 39 من نفس القانون.

² راجع المادة 40 من نفس القانون.

³ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.788.

⁴ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني (علاقات الشغل الجماعية)، ط الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، المغرب، 2009، ص70.

أولا - القواعد التعاقدية المنشئة للآليات الاتفاقية لتسوية الخلاف الجماعي للعمل:

فتح المشرع الجزائري الباب أمام إمكانية وضع أطراف التفاوض الجماعي لطرق اتفاقية لتسوية الخلافات العمالية، التي قد تثور بين الطرفين¹ والمتمثلة في المصالحة الاتفاقية، والتي يتعين على ممثلي العمال استنفادها قبل ممارستهم للإضراب،² وعلى هذا الأساس فقد نصت الاتفاقيات الجماعية على إنشاء لجان متساوية الأعضاء للمصالحة مع تحديد كفاءات تنظيمها وسير عملها. لذلك سننظر لتنظيم الاتفاقيات الجماعية للمصالحة أولا، ثم نتناول حكم الإضراب الممارس قبل استنفاد إجراء المصالحة الاتفاقية ثانيا.

1- تنظيم الاتفاقيات الجماعية لإجراءات المصالحة:

سمح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي بتنظيم إجراءات المصالحة الاتفاقية³ لتسوية الخلاف الجماعي بطريقة ودية وبعيدا عن تدخل أي طرف من دون الأطراف المتنازعة، وهو ما ذهب إليه كذلك المشرع المغربي.⁴

هذا وبالرجوع إلى الاتفاقيات الجماعية محل الدراسة نجدها قد تباينت واختلفت فيما بينها، إذ عمدت الأغلبية منها إلى النص على إجراءات المصالحة الاتفاقية، في حين أغفل البعض منها النص على هذا الإجراء، وعليه سنحاول ذكر بعض النماذج منها.

أ- الاتفاقيات الجماعية المنظمة لإجراءات المصالحة الاتفاقية:

تكفلت العديد من الاتفاقيات الجماعية بتنظيم إجراء المصالحة الاتفاقية، إذ نصت على إنشاء لجان خاصة متساوية الأعضاء أو مشتركة أو مختلطة لإجراء المصالحة الاتفاقية مع بيان تشكيلها وأداء عملها ونطاق اختصاصها والذي قد يكون محليا، جهويا أو وطنيا وبالنظر إلى نطاق الاتفاقية الجماعية وغيرها من المسائل التنظيمية.⁵ وهذا ما ذهب إليه بعض الاتفاقيات الجماعية الوطنية¹ والمقارنة كالفرنسية² والمغربية.³

¹ المادة 5 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² سميت بالمصالحة الاتفاقية لأن الاتفاقيات الجماعية للعمل تكفلت بتنظيمها.

³ المادة 1/5 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ المادة 105 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر.

⁵ مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر العاصمة 1، السنة الجامعية 2010-2011، ص132.

ب- الاتفاقيات الجماعية غير المنظمة لإجراءات المصالحة الاتفاقية:

لم تتناول بعض الاتفاقيات الجماعية النص على إجراء المصالحة الاتفاقية مكتفية باللجوء للمصالحة القانونية مباشرة عند نشوب الخلافات الجماعية للعمل مقللة بذلك من أهمية هذا الإجراء، وضيعت على الأطراف المتنازعة طريقة من الطرق العلاجية لتسوية الخلاف الجماعي القائم بينهم.

2- ممارسة الإضراب دون استنفاد إجراءات المصالحة الاتفاقية:

لم يورد المشرع الجزائري أي نص قانوني يتضمن حكم الإضراب الممارس بدون استنفاد إجراء المصالحة الاتفاقية، غير أنه أقر حكما عاما مفاده عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون، بما فيها تلك التي تناولت إجراء المصالحة الاتفاقية،⁴ وبالتالي نتوصل إلى عدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل الذي يمارس بدون استنفاد إجراء المصالحة الاتفاقية.

لقد أجمع الفقه الفرنسي على منع العمال من اللجوء مباشرة لممارسة الإضراب قبل استنفاد إجراء المصالحة الاتفاقية (التوفيق) إذا كان الشرط الاتفاقي صحيحا، إذ أقر الفقه الفرنسي⁵ على أنه في حالة وجود اتفاق يقضي بضرورة لجوء العمال إلى التوفيق قبل إعلان الإضراب، فإن الإضراب الذي يقوم به العمال بمخالفة هذا الشرط يعد إضرابا غير مشروع ويشكل خطأ جسيما يبرر لصاحب العمل فصل العمال المضربين دون إخطار.⁶

¹ المواد 128، 129 و 130 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي المبرمة بتاريخ 20 جوان 2013، الجزائر العاصمة.

راجع المادتين 107 و 109 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه المبرمة في 29 ماي 2013، الجزائر العاصمة.

² Art2 Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crème glacées du 3 Mars 2006, disponible sur : WWW.legifrance.fr consulté, le 12-12-2019. Heure 20:00.

³ الاتفاقية الجماعية للشركة المغربية للنقل خطوط وطنية والتي حثت الأطراف المتنازعة على التوفيق-المصالحة-من خلال إنشاء لجنة متساوية الأعضاء للتوفيق تتشكل وتزود بمجموعة من الاختصاصات للقيام بمهمة التوفيق. راجع في ذلك: محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل الرابع (علاقات الشغل الجماعية)، المجلد الثاني (اتفاقيات الشغل الجماعية)، ط الأولى، مكتبة دار السلام، المغرب، 2011، ص 635.

⁴ المواد 5 و 24 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁵ Helene SINAY, op.cit, p. 456

⁶ G.H. CAMERLYNCK et Gérard LYON-GAEN, Droit du travail ,8^{ème} édition Dalloz, Paris, 1972.p. 101.

ثانيا- القواعد الاتفاقية المقيدة للإضراب:

ويقصد بها تلك الأحكام الاتفاقية التي تتضمن فرض قيود على ممثلي العمال الراغبين في ممارسة الإضراب ضرورة احترامها تحت طائلة عدم مشروعيتها توقفهم الجماعي عن العمل، والمتمثلة في ضرورة استنفاد إجراء الوساطة أو التحكيم قبل اللجوء للإضراب، كما أن السماح لأطراف التفاوض الجماعي بوضع قيود على ممارسة الإضراب يخول لهم إمكانية وضع قيد اتفاقي يحظر بموجبه لجوء العمال لممارسة حق الإضراب.

هنا سنتناول ضرورة استنفاد إجراء الوساطة أو التحكيم قبل اللجوء إلى الإضراب، ثم معالجة مدى مشروعية القيد الاتفاقي الذي يحظر ممارسة الإضراب.

1- ضرورة استنفاد إجراء الوساطة أو التحكيم قبل اللجوء إلى الإضراب:

بعد أن خيرت النصوص القانونية أطراف التفاوض الجماعي وأعطتها الحرية الكاملة في قبول عرض الخلافات الجماعية التي قد تنشأ بينها لإجراء الوساطة أو التحكيم أو رفض ذلك، تباينت مواقف أطراف التفاوض الجماعي بخصوصها واختلفت بشأنها على النحو التالي:

أ- مدى ضرورة استنفاد الوساطة قبل اللجوء إلى الإضراب:

بالرجوع للاتفاقيات الجماعية في العمل نجدها تتباين فيما بينها بخصوص عرض كل الخلافات الجماعية للعمل لإجراء الوساطة، فمنها ما جعلته إجراء إلزاميا ومنها ما جعلته جوازيا، في حين هناك اتفاقيات جماعية لم تنص على ذلك.

- الاتفاقيات الجماعية التي جعلت اللجوء للوساطة إجراء إلزاميا:

ألزمت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل الأطراف المتنازعة، بضرورة عرض كل الخلافات الجماعية للعمل التي لم تجد تسوية لها في مرحلة المصالحة لإجراء الوساطة، وذلك قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب.¹

راجع أيضا: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص159.

¹ المادة 2/132 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السابقة الذكر. " في حال صدور محضر عدم المصالحة الموقع من قبل مفتش العمل، يتعين على الطرفين اللجوء إلى الوساطة"

- الاتفاقيات الجماعية التي جعلت اللجوء للوساطة جوازيا:

عمدت البعض من الاتفاقيات الجماعية إلى جعل اللجوء لإجراء الوساطة أمرا جوازيا لتسوية الخلافات الجماعية للعمل، إذ يرجع الاختيار هنا للأطراف المتنازعة.¹

- الاتفاقيات الجماعية للعمل التي لم تنص على إجراء الوساطة:

لم تنص بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل على إجراء الوساطة عند تنظيمها لإجراءات تسوية الخلافات الجماعية للعمل، إذ اكتفت بالنص على إجرائي المصالحة والتحكيم.²

ب- إلزامية استفاد إجراء التحكيم قبل اللجوء إلى الإضراب:

إن لجوء الأطراف المتنازعة لإجراء التحكيم قبل مباشرة الإضراب يعد من الإجراءات التي قامت أطراف التفاوض الجماعي بربطها بمدى النزاع القائم بينهما وكذا نطاقه، كأن يتجاوز النزاع الجماعي اختصاص المؤسسة³ أو أن يكون النزاع ذو طابع وطني،⁴ وهو نفس ما ذهب إليه المشرع التونسي الذي خول للأطراف الحق في تضمين الاتفاقيات المشتركة أو الاتفاقيات الجماعية شرطا تحكيميا لتسوية نزاعات العمل الجماعية.⁵

والمادة 95 من الاتفاقية الجماعية للديوان الوطني للتطهير المبرمة بتاريخ أبريل 2013 بولاية مستغانم. " بعد استفاد كل إجراءات الصلح، الوساطة والتحكيم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية الجماعية يمارس العمال حقهم في الإضراب حسب الشروط والكيفيات المحددة في الأحكام القانونية السارية المفعول"

¹ المادة 112 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، السابقة الذكر. " في حالة فشل الصلح، يمكن للطرفين الاتفاق على اللجوء إلى الوساطة والتحكيم طبقا للمواد من 10 إلى 13 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"

² المادة 202 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع مواد البناء، المبرمة بتاريخ 22 أوت 2010 بولاية مستغانم. " إن تدارك النزاعات وإجراءات المصالحة والتحكيم، تطبق وفقا للتقنين والتشريع الساري المفعول".

³ المادة 113 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، السابقة الذكر. " غير أنه لا يتم اللجوء إلى إجراء التحكيم إلا إذا تجاوز النزاع اختصاص المؤسسة"

⁴ المادة 3/132 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السابقة الذكر. "لا يمكن اعتماد إجراءات التحكيم إلا في حالات النزاعات ذات الطابع الوطني"

⁵ الفصل 381 مكرر من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

2- مدى مشروعية القيد الاتفاقي الذي يحظر ممارسة الإضراب:

إن السماح لأطراف التفاوض الجماعي بإمكانية وضع أحكام اتفاقية متعلقة بكيفية ممارسة حق الإضراب يطرح التساؤل حول مدى إمكانية العمال من وضع حكم يمنعهم من ممارسة حقهم في الإضراب.

هنا وبالرجوع إلى قانون العمل الجزائري لا نجد أي نص صريح يسمح لأطراف التفاوض الجماعي بوضع أحكام اتفاقية تمنع ممارسة الإضراب، لأن المشرع الجزائري أقر صراحة بحماية الإضراب¹ باعتباره حقا دستوريا مع القضاء ببطلان كل اتفاق يرد في الاتفاقيات الجماعية للعمل يخالف النصوص القانونية، إذ يبطل هذا الشرط ويحل محله الحكم القانوني المخالف.²

وبناء عليه نستنتج بطلان أي شرط اتفاقي يمنع العمال من ممارسة حقهم الدستوري في الإضراب، وهذا ما ذهب إليه القضاء الفرنسي الذي قضى بعدم مشروعية أي قيد اتفاقي يمنع العمال من ممارسة الإضراب ومثاله الحكم الصادر بتاريخ 7 جوان 1995 عن محكمة النقض الفرنسية والذي جاء فيه بأن الاتفاقية الجماعية لا يمكن أن تؤدي إلى تقييد ممارسة حق الإضراب المعترف به دستوريا للعمال.³

الفرع الثاني: القواعد الاتفاقية المنظمة للآليات القانونية المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي.

تكفل أطراف التفاوض الجماعي بوضع مجموعة من القواعد الاتفاقية لتنظيم الآليات القانونية المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي، والتي يمكن إجمالها في القواعد الاتفاقية المتعلقة بتنظيم الاجتماعات الدورية أولا والقواعد الاتفاقية المتعلقة بتنظيم الإضراب ثانيا.

¹ المادة 1/32 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² المادة 136 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها. وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون."

المادة 1/154 من قانون العمل المصري، السابق الذكر. "يقع باطلا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالف لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة"

³ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.1116.

أولاً- القواعد الاتفاقية المتعلقة بتنظيم الاجتماعات الدورية:

خلافًا لما كان سائدًا في ظل التشريع السابق والذي كان يلزم أطراف علاقة العمل الجماعية بعقد الاجتماعات الدورية كل شهر،¹ فقد ترك المشرع الجزائري في ظل التشريع الحالي مسألة تنظيم هذه الاجتماعات للتفاوض الجماعي والنص عليها ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية،² وتطبيقًا لذلك نصت هذه الاتفاقيات على كيفية تنظيم هذه الاجتماعات الدورية وإن اختلفت في المدة الزمنية التي حددتها لعقد هذه الاجتماعات والمتروحة ما بين شهر³ أو شهرين أو ثلاثة أشهر، في حين لم تحدها بعض الاتفاقيات الجماعية تاركة بذلك مسألة تحديدها للاتفاق بين الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين ووفقًا للتوقيت الزمني المتفق عليه.⁴

ثانياً- القواعد الاتفاقية المتعلقة بتنظيم الإضراب:

منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي حرية كاملة في تحديد مجموعة من المسائل المتعلقة بتنظيم ممارسة الإضراب والتي يمكن إجمالها فيما يلي: تحديد مدة الإشعار المسبق، تحديد الحد الأدنى من الخدمة، وإمكانية الاتفاق حول عدم إيقاف الإضراب لعلاقة العمل طول مدة ممارسته.

1- تحديد مدة الإشعار المسبق:

¹ المادة 7 من القانون رقم 82-05، السابق الذكر (ملغى).

² المادة 3/4 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. المعدلة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر.

³ المادة 1/125 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السابقة الذكر. "بغرض الوقاية من كل نزاع قد ينشأ في العمل، يتفق الأطراف الموقعة على تنظيم اجتماعات شهرية لمعاينة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وكذا الظروف العامة للعمل"

وكذا: المادة 104 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، السابقة الذكر. "من أجل الوقاية من كل نزاع عمل، يتفق الأطراف المتعاقدة على تنظيم اجتماعات شهرية واستثنائية إذا اقتضت الحاجة للنظر معا في وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية والشروط العامة للعمل، تتعدّد هذه الاجتماعات بين مسؤول مكان العمل المقصود والمندوبين النقابيين"

⁴ المادة 82 من الاتفاقية الجماعية للعمل للديوان الوطني للتطهير، السابقة الذكر.

ترك المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي تحديد مدة الإشعار المسبق ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية،¹ على ألا تقل عن الحد الأدنى والمقدر بثمانية (8) أيام قبل الشروع في الإضراب المتفق عليه، والتي يبدأ احتسابها ابتداء من تاريخ إيداع الإشعار المسبق لدى الهيئة المستخدمة وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.²

لقد تباينت مواقف أطراف التفاوض الجماعي حول مسألة تحديد مدة الإشعار المسبق واختلفت بين من حددها بثمانية (08) أيام (الحد الأدنى القانوني)³ أو بعشرة (10) أيام⁴ أو بخمسة عشر (15) يوماً،⁵ في حين أن المشرع الفرنسي لم يورد أي نص قانوني يلزم العمال الراغبين في ممارسة الإضراب بضرورة احترام المدة الزمنية المحددة في الإشعار المسبق قبل مباشرة الإضراب، والتي حددتها الاتفاقيات الجماعية للعمل، الأمر الذي أثار جدلاً فقهيًا حول هذه المسألة القانونية، إذ يرى غالبية الفقه الفرنسي أن الإشعار المسبق يصبح ملزماً قانوناً في حالة النص عليه في الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الأطراف المتنازعة، في حين اعتبره البعض ملزماً حتى ولو تم النص عليه ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل.⁶

أما القضاء الفرنسي فلم يستقر على موقف واحد، إذ كان يعتبر في البداية أن الإخطار السابق إجراء غير ملزم قبل ممارسة الإضراب حتى ولو تم النص عليه في الاتفاقيات الجماعية

¹ خالد حامد، المرجع السابق، ص 170.

² المادة 30 / 2 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

³ المادة 133/2 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السابقة الذكر. "يوافق على اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات القانونية، ويشرع فيه بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب والمحدد بثمانية أيام ابتداء من إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً."

والمادة 123 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه، السابقة الذكر. "يشرع في الإضراب بعد انتهاء مهلة الإشعار به والتي تبدأ من تاريخ تسليمه للمؤسسة مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك، إن مدة الإشعار بالإضراب محددة بثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداع"

⁴ Art 184 de la Convention collective O.P.G.I de Mostaganem, 27 Septembre 2006, Alger.

⁵ المادة 98/2 من الاتفاقية الجماعية للعمل للديوان الوطني للتطهير، السابقة الذكر. "إن مدة الإشعار بالإضراب محددة بخمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تاريخ إيداعه."

راجع أيضاً: بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، ط الأولى، دار الحامد، الأردن، 2011، ص 278.

⁶ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.1125.

المبرمة بين الأطراف المتنازعة،¹ وتارة أخرى ترى ذات المحكمة بأنه يجب على العمال الراغبين في التوقف عن العمل إخطار صاحب العمل بذلك متى كان منصوصا عليه ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، لتستقر محكمة النقض الفرنسية في الأخير على موقف واحد مفاده أن عدم امتثال النقابة التي نظمت ممارسة الإضراب لتوجيه الإشعار المسبق قبل مباشرتها له لا يؤثر في مشروعيتها، لأن أي قيد على ممارسة حق الإضراب يكون بموجب النصوص القانونية لا غير.²

2- تحديد الحد الأدنى من الخدمة:

منح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي حرية تحديد النشاطات والمجالات المعنية بتوفير الحد الأدنى من الخدمة، عن طريق التفاوض بعد أن تكفل بالنص على قائمة المجالات المعنية بالزامية الحد الأدنى من الخدمة قانونا.³ إذ سمح بإمكانية إضافة مجالات أخرى بما يتناسب وطبيعة نشاط الهيئة المستخدمة من خلال التفاوض بشأنها والنص عليها ضمن بنود الاتفاقيات الجماعية،⁴ وكذا بضبط قائمة العمال المعنيين بتنفيذ أمر التسخير.

تطبيقا لذلك، عملت الاتفاقيات الجماعية على تحديد النشاطات وقائمة العمال المعنية بتوفير الحد الأدنى من الخدمة، ومثالها الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي والتي حددت هذه النشاطات في أمن المنشآت والأماكن، الحراسة، مصالح الاتصال الهاتفي، الموزع الهاتفي، المصالح المعنية بعمليات تحويل المرضى للعلاج بالخارج، المصالح المكلفة بتأمين وصيانة وسائل الإعلام الآلي والمطبعي، المصالح المكلفة باستقبال المواطنين وتمكينه من أدائه، المصالح المعنية بالتكفل بالحالات الاستعجالية في العيادات الطبية التابعة للضمان.⁵

¹ François DUQUESNE, op. cit, p.257.

² Jean MOULY, op.cit, p.255.

راجع كذلك: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص159.

³ المادتين 38 و39 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ رشيد واضح، المرجع السابق، ص125.

⁵ المادة 136 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السابقة الذكر. في حين حددت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه هذه النشاطات في مراقبة مقر العمل(الحراسة)، أشغال وصيانة تجهيزات الإنتاج، نوعية المياه والتوزيع بحيث يتم ضمان استمرارية الخدمة العمومية.

أما الاتفاقية الجماعية للعمل للديوان الوطني للتطهير فقد حددت المادة 1000 منها هذه النشاطات في حراسة (الممتلكات) اشتغال وصيانة تجهيزات وشبكات التطهير، بحيث يتم ضمان استمرارية الخدمة العمومية.

3- إمكانية الاتفاق حول عدم إيقاف الإضراب لعلاقة العمل طول مدة ممارسته:

بعد أن رتب المشرع الجزائري على ممارسة العمال للإضراب في ظل التشريعات السابقة إيقاف علاقة عملهم طول مدة توقفهم الجماعي عن العمل،¹ إلا أنه تدخل في ظل التشريع الحالي وسمح لأطراف التفاوض الجماعي بإمكانية الاتفاق على ما يخالف ذلك ضمن بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية،² ومثالها الاتفاق على استحقاق العمال المضربين لأجورهم كاملة أو جزءا منها عن فترة ممارستهم للإضراب³ أو بموجب اتفاق لاحق، أي أنه بعد الانتهاء من ممارسة الإضراب تتفق الأطراف المتنازعة على استحقاق العمال المضربين لأجورهم عن فترة توقفهم عن العمل، لذلك احتوت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل على بنود نصت من خلالها على أن ممارسة الإضراب توقف علاقة العمل طيلة مدة ممارسته إلا ما تعلق بالعتل السنوية وحساب الأقدمية.⁴

المبحث الثاني: نطاق ممارسة الإضراب وطرق تسويته.

يتميز الإضراب بمجموعة من الخصائص ولعل أهمها أنه حق ذو طبيعة خاصة، إذ يعد حقا فرديا وأصيلا للعمال ولكن يمارس بطريقة جماعية، حيث لا يمكن للعامل أن يمارسه بصفة فردية بل لا بد من ممارسته بصفة جماعية من خلال توقف مجموعة من العمال عن العمل بمبادرة من الجهة المخولة قانونا بإعلان وتنظيم ممارسته، كما أن المشرع الجزائري قد خصه بوضع نظام إجرائي لتسوية ممارسته.

كما حددت المادة 204 الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع مواد البناء من جانبها هذه النشاطات في الحراسة، الأمن، الحفاظ والدفاع عن ممتلكات المؤسسة.

¹ إبراهيم زكي أخنوخ، المرجع السابق، ص40.

² المادة 3/32 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعوها."

³ مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص287.

⁴ المادة 2/134 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السابقة الذكر. "لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل ويعلق الإضراب آثار علاقات العمل ما عدا فيما تعلق بالعتل السنوية وحساب الأقدمية"

لذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول نطاق ممارسة الإضراب، وطرق تسوية ممارسة الإضراب في المطلب الثاني.

المطلب الأول: نطاق ممارسة الإضراب.

يقصد بتحديد نطاق ممارسة الإضراب ضبط وتحديد فئة الأشخاص المخول لهم صلاحية ممارسة الإضراب وإن كان هذا الأخير حقا فرديا وأصيلا للعمال، إلا أنه يمارس بطريقة جماعية¹ بتوقف مجموعة من العمال أو كلهم عن العمل عن طريق الجهة المخولة قانونا بتنظيم ممارسته. لذلك سنتعرض لفئات العمال المخول لهم ممارسة الإضراب في الفرع الأول، ثم معالجة الجهة المختصة قانونا بتنظيم ممارسة الإضراب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: فئة العمال المعنية بحق ممارسة الإضراب.

خول المشرع الجزائري على غرار التشريعات العمالية المقارنة للعمال الحق في الإضراب باعتباره من بين الحقوق الأساسية العمالية، إلا أنه وبالرجوع إلى نصوص قانون العمل نجدها عند تحديدها لفئة العمال التي تخضع لأحكام هذا القانون قد ميزت بين نوعين من الفئات، فئة من العمال يخضعون لأحكام قانون العمل، وفئة أخرى يخضعون له فيما لم يرد بشأنه نص خاص في تنظيماتهم الخاصة.²

وعليه سنتطرق لحق ممارسة الإضراب لفئة العمال الخاضعين لقانون العمل أولا، ثم نعالج فئة العمال الذين يخضعون لقانون العمل ما لم تنص قوانينهم على أحكام خاصة.

أولا- حق ممارسة الإضراب لفئة العمال الخاضعين لقانون العمل:

أقر المشرع الجزائري بحق العمال في ممارسة الإضراب، سواء الواردة ضمن أحكام قانون العمل³ أو تلك المنصوص عليها في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.⁴ إلا أن مضمون هذه المواد قد جاء بحكم عام وهو حق

¹ Jean MOULY, op. cit, p.252

² المادة 4 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

³ المادة 8/5 من نفس القانون. "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - اللجوء إلى الإضراب."

⁴ المادة 3 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني"

العمال في ممارسة الإضراب، والتي تشمل كل فئات العمال الأجراء الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود عمل مبرمة وفق الشروط والإجراءات المحددة قانونا.

يتبين من خلال تحليل النصوص القانونية المذكورة أعلاه إمكانية التمييز بين ثلاث فئات من العمال الفئة الأولى من العمال التي يحق لها ممارسة الإضراب بكل حرية بعيدا عن أي قيد أو شرط، والفئة الثانية من العمال والتي يمنع عليها ممارسة الإضراب مؤقتا بسبب تنفيذها لقرار التسخير، وأخيرا فئة من العمال ذات وضعية قانونية خاصة. لذلك سنحاول التطرق لكل فئة من هذه الفئات.

1- فئة العمال الذين لهم الحق في ممارسة الإضراب بكل حرية بعيد عن أي قيد أو شرط:

وهي فئة العمال الأجراء الذين خول لهم المشرع الجزائري حق ممارسة الإضراب دون أي قيد أو شرط مهما كان تصنيفهم المهني، والذين عرفهم المشرع على غرار المشرع المغربي¹ والأردني² بموجب نص المادة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاء فيها: " 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 يدعى "المستخدم"³.

إن نص المادة 2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل قد ورد عاما وواسعا، حيث منح صفة العامل لكل من يؤدي عملا في المؤسسات العمومية الاقتصادية أو الخاصة.⁴

وكذا المادة 24 من نفس القانون. "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 وفقا للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

¹ عرف المشرع المغربي العمال الأجراء بموجب نص المادة 1/6 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. "يعد أجيرا كل شخص التزم ببديل نشاطه المهني تحت تبعة مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر أيا كان نوعه وطريقة أدائه".
² عرف المشرع الأردني العامل من خلال نص المادة 2 من قانون العمل الأردني، السابق الذكر. "العامل كل شخص ذكرنا كان أو أنثى يؤدي عملا لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"

³ كما عرف العامل بموجب نص المادة 8 من القانون رقم 71-74، السابق الذكر. "تمنح صفة العامل لكل شخص يعيش من حاصل عمله ولا يستخدم لمصلحته عمالا آخرين في نشاطه المهني"

⁴ HAMDAN BORSALI Leila, op. cit, p.264 .

لم يحدد المشرع الجزائري تصنيف العمال الأجراء بل ترك مهمة تحديدها لاتفاق أطراف علاقة العمل خلال النص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل،¹ وبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية نجدها قد نصت على أربعة أصناف للعمال الأجراء،² وهم حسب التسلسل التدريجي التالي:

- عمال التنفيذ.
 - عمال التأهيل أو التحكم.
 - عمال الإطار.
 - عمال الإطار العالي وهم العمال الذين يشغلون مناصب عليا.
- 2- فئة العمال الذين ليس لهم حق ممارسة الإضراب مؤقتا بسبب التسخير:

وهي فئة من العمال التي لها الحق في ممارسة الإضراب وأعربت عن رغبتها في ممارسته من خلال حضورها اجتماع الجمعية العامة ومشاركتها في الاستفتاء الذي أفضى إلى الموافقة على اللجوء إلى الإضراب، إلا أن المشرع تدخل وسحب منها مؤقتا الحق في ممارسة الإضراب وألزمها بأداء العمل وذلك بتوفير الحد الأدنى من الخدمة.³

إن تقييد الإضراب بضرورة توفير الحد الأدنى من الخدمة، يمكن إرجاعه للتخفيف قدر الإمكان من الأضرار التي قد يلحقها الإضراب ببعض القطاعات الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية بفعل التوقف الكلي لعمال هذه القطاعات والأنشطة الحيوية، مما يضر بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة.⁴

بالرجوع إلى نص المادتين 38 و 39 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نخلص إلى أن تحديد هذه القطاعات والميادين والتي يتعين على عمالها توفير الحد الأدنى من الخدمة قد يكون عن طريق تدخل المشرع الجزائري

¹ المادة 1/120 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط العمل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

- التصنيف المهني"

² المادة 29 من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السابقة الذكر. والمادة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع مواد البناء، السابقة الذكر.

³ لعيّش غزالة، النظام القانوني لحق ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، المرجع السابق، ص 49.

⁴ المادة 37 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

بالنص عليها قانوناً، وقد تكون بموجب اتفاق والذي يكون إما اتفاق سابق لاتفاق أطراف العلاقة ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل الملزمة بتوفير الحد الأدنى من الخدمة أو بموجب اتفاق لاحق، وهي الحالة التي يتكفل فيها صاحب العمل بعد استشارة الجهة المبادرة باللجوء لممارسة الإضراب بمهمة تحديد النشاط والعمال المعنيين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة.¹

كما أعتبر المشرع الجزائري عدم الامتثال ورفض العامل تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه له وفقاً لأحكام التشريع المعمول به، خطأ مهنياً جسيماً ينجر عنه التسريح من منصب عمله، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.²

3- فئة العمال ذوي وضعية قانونية خاصة:

هي فئة العمال الذين يعملون بموجب عقود عمل محددة المدة والعمال المنتدبون والعمال الأجانب، لذلك حاولنا دراسة ما إذا كانت لهذه الوضعية الخاصة تأثير على حقهم في ممارسة الإضراب.

أ- العمال الذين يعملون بموجب عقود عمل محددة المدة:

لم يعرف المشرع الجزائري عقد العمل محدد المدة، وإنما اكتفى بتحديد الحالات التي يبرم فيها عقد العمل لمدة محددة والتي جاءت على سبيل الحصر لا المثال،³ والذي يمكن تعريفه بأنه ذلك العقد المشار في بنوده لتاريخ بدايته ونهايته أو بتحديد لواقعة مستقبلية محتملة سواء بنهاية العمل المراد القيام به أو نهاية المدة الزمنية لاستخلاف عامل مثبت.⁴

لم ينص المشرع الجزائري صراحة على حق العمال المؤقتين، أي الذين تربطهم بالهيئة المستخدمة عقود عمل مؤقتة (محددة المدة) في ممارسة الإضراب، إلا أنه أقر تمتعهم بنفس حقوق

¹ المادة 39 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² المادة 73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. والمادة 42 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

³ المادة 12 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁴ طربيت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، ص19.

والالتزامات القانونية المترتبة على العمال الدائمين في إطار ما يسمح به القانون طبقاً لمبدأ المساواة المكرس بموجب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.¹

وهنا نرى بأنه يخول للعمال المؤقتين الحق في ممارسة الإضراب² باعتباره من الحقوق الأساسية المعترف بها للعمال الأجراء، سواء كان يربطهم بالهيئة المستخدمة عقود عمل دائمة أو محددة.

غير أنه لاحظنا من الناحية العملية عزوف العمال المؤقتين عن المشاركة في الإضراب الذي شرع فيه زملاؤهم الدائمين وذلك ليس بسبب عدم رغبتهم في ذلك، وإنما لخوفهم من قيام الهيئة المستخدمة بفسخ عقد عملهم أو عدم تجديده لهم إذا ما شاركوا فيه.

ب- العمال المنتدبون المشاركون في الإضراب الذي يمارسه عمال المؤسسة المضيفة:

أما بالنسبة لوضعية العمال الذين يوجدون في حالة انتداب، والتي تعرف بأنها الحالة التي يستدعى فيها العامل المثبت في منصب عمله في مؤسسته الأصلية إلى القيام بمهمة معينة في مؤسسة أو هيئة أو منظمة أخرى لمدة محددة،³ وهنا فإن المشرع لم ينص صراحة على مدى مشروعية مشاركتهم في الإضراب الذي شرع فيه عمال المؤسسة المستقبلة لهم وفقاً للشروط والضوابط القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب.

غير أنه ومن خلال تحليلنا للمادتين 1 و 33 مكرر من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي ربط فيها المشرع ممارسة الإضراب بوجود نزاع جماعي في العمل بين الهيئة المستخدمة والعمال التابعين لها بموجب عقد عمل صحيح، نتوصل ضمناً لإقراره بعدم مشروعية مشاركة العمال المنتدبين في الإضراب الذي شرع فيه عمال المؤسسة المستضيفة.

¹ المادة 17 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة وظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"

² HAMDAN BORSALI Leila, op. cit , p.264.

³ أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص296.

على خلاف ذلك فقد أقر المشرع الفرنسي صراحة على إخضاع العمال المنتدبين المشاركين في الإضراب الذي يمارسه عمال المؤسسة المضيفة لنفس القوانين المنظمة لممارسة حق الإضراب،¹ طالما أن محتوى المطالب المهنية التي تم ممارسة الإضراب من أجل تحقيقها، تشكل مصلحة مشتركة لجميع العمال سواء عمال المؤسسة المضيفة أو العمال المنتدبين بها، وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية.²

ج- العمال الأجانب:

سمح المشرع الجزائري للمستخدم أن يوظف عمالا أجانب³ عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك في إطار مراعاة جميع الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول به.⁴ بالرجوع القانون رقم 81-10 المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب،⁵ وكذا القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لا نجد أي نص قانوني يمنع العمال الأجانب من ممارسة الإضراب، وعليه وطبقا للقاعدة العامة التي مفادها أن الأصل في الأفعال والتصرفات الإباحة إلى أن يرد نص قانوني يمنع تلك التصرفات، نستنتج إمكانية مشاركة العمال الأجانب في ممارسة الإضراب شأنهم شأن بقية زملائهم العمال.

ثانيا- حق ممارسة الإضراب لفئة العمال الخاضعين لتنظيم خاص:

وهي فئة خاصة من العمال يتميزون بازدواجية النظام الذي يحكم علاقة عملهم،⁶ إذ تطبق عليها أحكام قانون العمل بالنسبة للمسائل التي لم يرد بشأنها نص في أنظمتها الخاصة،⁷ والوارد

¹ Art L 1262-4 AL 5 du C. trav français prévoit que: « Les employeurs détachant temporairement des salariés sur le territoire national sont soumis aux dispositions légales et aux stipulations conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche d'activité établies en France, en matière de législation du travail, pour ce qui concerne les matières suivantes : - Exercice du droit de grève.. ».

² Jean MOULY, op.cit, p.253.

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص56.

³ Mohamed Essaghir BAALI, Législation du travail en Algérie, édition Dar El-Ouloum , Algérie, 2011, p.11.

⁴ المادة 21 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁵ القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كفاءات وشروط تشغيل الأجانب، ج ر عدد 28، الصادرة في 14 جويلية 1981.

⁶ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص138.

⁷ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 65.

ذكرها في نص المادة 4 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي جاء فيها: "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 والرياضيين ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن أحكام هذا القانون، وفي إطار التشريع المعمول به".

ولمعالجة مسألة مدى إمكانية ممارسة هذه الفئة من العمال للإضراب، سنحاول دراسة بعض هذه الفئات الخاصة والتي صدر بشأنها قانون خاص لتنظيمها، إذ توجد بعض الفئات التي لم يصدر تنظيمها الخاص ليومنا هذا ومثالها الممثلون التجاريون.

1- مسيرو المؤسسات الاقتصادية:

لم يعرف المشرع الجزائري مسيري المؤسسات ضمن المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات¹ وإنما اكتفى بتحديد صفتهم².

لقد اعتبر المشرع الجزائري مسيري المؤسسات الاقتصادية عمالا أجراء شأنهم شأن بقية العمال الآخرين³ يتمتعون بنفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء الآخرين⁴، بما فيها حق العمال في اللجوء للإضراب⁵.

وعليه وبناء على ما سبق، نخلص إلى أن المشرع الجزائري منح لمسيري المؤسسات الاقتصادية الحق في ممارسة الإضراب وذلك في إطار احترام النصوص المنظمة لكيفيات ممارسته.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42، الصادرة في 3 أكتوبر 1990.

² المادة 2 من نفس المرسوم. "يعتبر مسير المؤسسة قصد تطبيق هذا المرسوم كل من:

- المسير الأجير الرئيسي (المدير العام والوكيل أو أي مسير رئيسي آخر) لأي شركة ذات رؤوس أموال تربطها علاقة عمل بجهاز الإدارة (مجلس إدارة أو مجلس مراقبة أو أي جهاز إداري آخر) للشركة المذكورة.

- إدارات المديرية الذين يساعدون المسير الأجير الرئيسي للشركة المذكورة "

³ المادة 6 من نفس المرسوم التنفيذي. "تكون لمسير المؤسسة المذكور في المادة 2 أعلاه نفس الحقوق والالتزامات المعترف بها للعمال الأجراء بمقتضى التشريع المعمول به، ما عدا الأحكام الخاصة المرتبطة بالنظام النوعي لعلاقات عمله."

⁴ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 123.

⁵ المادة 8/5 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

2- عمال الملاحة الجوية:

خص المشرع الجزائري عمال الملاحة الجوية بقانون خاص ينظم عملهم وهو القانون رقم 06-98 المتعلق بتحديد القواعد العامة المتعلقة بالطيران المدني،¹ ونظرا لخصوصية العمل الجوي فقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 02-89 المتعلق بمدة العمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل مستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني،² مع خضوعهم لقانون العمل فيما لم يرد بشأنه حكم في قانونهم الخاص بهم.

بالرجوع إلى القانون رقم 06-98 المتعلق بتحديد القواعد العامة المتعلقة بالطيران المدني، لا نجد أي نص يتناول حقوق عمال الملاحة الجوية، وهذا ما يجعلهم يخضعون للأحكام العامة المنظمة لحقوق العمال الأجراء الواردة في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بما في ذلك الحق في ممارسة الإضراب.

وعليه نتوصل إلى أن المشرع الجزائري قد أقر ضمنا بحق عمال الملاحة الجوية في ممارسة الإضراب شأنهم شأن بقية العمال الأجراء الآخرين، وذلك في إطار ضرورة مراعاتهم للنصوص القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته.

3- مستخدمو الملاحة البحرية:

عرف المشرع الجزائري المستخدم الملاح بأنه كل شخص مقيد في سجل رجال البحر ويعمل في خدمة السفينة.³

يخضع مستخدمو الملاحة البحرية إلى نظامين قانونيين، إذ تطبق عليهم الأحكام التنظيمية الخاصة الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المتعلق بتحديد النظام النوعي لعلاقات عمل

¹ القانون رقم 06-98 المؤرخ في 27 جوان 1998 المتعلق بتحديد القواعد العامة المتعلقة بالطيران المدني، ج ر عدد 48، الصادرة في 28 جوان 1998.

² المرسوم التنفيذي رقم 02-89 المؤرخ في 2 مارس 2002 المتعلق بمدة عمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل مستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني، ج ر عدد 17، الصادرة في 6 مارس 2002.

³ المادة 2 فقرة (ز) من المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المؤرخ في 26 مارس 2005 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج ر عدد 22، الصادرة في 27 مارس 2005. الذي ألغى المرسوم التنفيذي رقم 88-171 المؤرخ في 13 سبتمبر 1988 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لرجال البحر، ج ر عدد 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر 1980.

المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، كما تسري عليهم القواعد العامة الواردة في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فيما لم يرد بشأنه نص في قانونهم الخاص¹ وهذا ما ذهب إليه المشرع المغربي.²

بالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 05-102 المتعلق بتحديد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، لا نجد أي نص قانوني يمنع عمال الملاحية البحرية من ممارسة الإضراب، وعليه وبالإستناد إلى نص المادة 5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والذي منح للعمال مجموعة من الحقوق الأساسية بما فيها الحق في ممارسة الإضراب، نتوصل هنا لجواز ممارسة هذه الفئة للإضراب شأنهم في ذلك شأن العمال الأجراء الآخرين مع ضرورة مراعاة النصوص القانونية المنظمة لكيفيات ممارسته.

4 - عمال المنازل:

عرف المشرع العامل في المنزل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المتعلق بتحديد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل.³ حيث استعمل المشرع مصطلح العامل في المنازل للدلالة على هذه الفئة من العمال، في حين نجد أن المشرع المغربي أستعمل مصطلح الأجراء المشتغلين في منازلهم، مما دفع ببعض الفقه إلى القول بأن المشرع المغربي قد أحسن اختيار المصطلح للدلالة على نفس الفئة من العمال.⁴

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص78.

² المادة 2/3 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. "تظل فئات الأجراء الآتي ذكرها خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات: تخضع الفئات المذكورة أعلاه لأحكام هذا القانون في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها".

³ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج ر عدد 82، الصادرة في 14 ديسمبر 1997. "كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أي يد عاملة مأجورة، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط".

⁴ بلعموري نادية، العمل المنزلي في الجزائر ودوره في التقليل من حدة البطالة، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، عدد 3، 2007، ص21.

أما بالنسبة لمدى إمكانية ممارسة هذه الفئة من العمال لحق الإضراب، فإننا نرى مشروعياً ممارستها للإضراب وذلك لعدم وجود أي نص قانوني يمنع ذلك، مع ضرورة توافر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل.

5- الصحفيون:

خص المشرع الجزائري الصحفيين المحترفين بتنظيم قانوني خاص بهم وهو المرسوم التنفيذي رقم 08-140 المؤرخ في 10 ماي 2008 المتضمن تحديد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين،¹ مع خضوعهم للقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فيما لم يرد بشأنه نصفي تنظيماتهم الخاصة، وهو ما أخذ به كذلك المشرع المغربي.² لم يعرف المرسوم التنفيذي رقم 08-140 الصحفي المحترف، في حين تكفل قانون الإعلام الحالي الصادر بالقانون العضوي رقم 05-12 بتعريفه،³ على خلاف المشرع التونسي الذي عرفه ضمن مجلة الشغل التونسية.⁴

وهنا لا بد من الإشارة إلى أنه لم يرد نص قانوني صريح يعترف بحق الصحفي المحترف في ممارسة الإضراب، إلا أنه ومن خلال قراءة محتوى نص المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم

¹ المرسوم التنفيذي رقم 08-140 المؤرخ في 10 مايو سنة 2008 يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ج ر عدد 24، الصادرة في 11-05-2008.

² المادة 4/3 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. "تظل فئات الأجراء التي ذكرها خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات: الصحفيون المهنيون تخضع الفئات المذكورة أعلاه لأحكام هذا القانون في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها".

³ المادة 73 من القانون العضوي رقم 05-12 المؤرخ في 12 يناير 2012 المتعلق بالإعلام، ج ر عدد 2، الصادرة بتاريخ 15 يناير 2012. "يعد صحفياً محترفاً في مفهوم هذا القانون العضوي، كل من يتفرغ للبحث عن الأخبار وجمعها وانتقائها ومعالجتها و/أو تقديم الخبر لدى أو لحساب نشرية دورية أو وكالة أنباء أو خدمة اتصال سمعي بصري أو وسيلة إعلام عبر الأنترنت، ويتخذ من هذا النشاط مهنته المنتظمة ومصدراً رئيسياً لدخله". وكذا المادة 74 من نفس القانون. "يعد صحفياً محترفاً كذلك كل مراسل دائم له علاقة تعاقدية مع جهاز إعلام طبقاً للإجراءات المنصوص عليها في المادة 80 أدناه".

⁴ الفصل 397 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر. "الصحافي الصناعي هو الذي شغله الأصلي المنظم والمأجور عليه تناط مهنته في تحرير نشرية دورية أو في نيابة إخبارية أو مؤسسة للإذاعة أو التلفزة أو الأخبار السينمائية ويستمد منها موارده الأصلية. والصحافي الصناعي هو أيضا المراسل بتونس أو بالخارج الذي تتوفر فيه الشروط التي اقتضتها الفقرة السابقة".

140-08¹ والمادة 80 من القانون العضوي رقم 12-05²، نستنتج ضمنا خضوع العمال الصحفيين المحترفين لنفس الأحكام المنصوص عليها في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث يتمتعون بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الأجراء الآخرين بما فيها الحق في ممارسة الإضراب³ من أجل الدفاع على حقوقهم ومصالحهم، في إطار احترام القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

6- الرياضيون:

عرف المشرع الجزائري الرياضي بموجب القانون رقم 13-05 المتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها،⁴ والملاحظ على هذا التعريف أنه جاء عاما يشمل كل فئات الرياضيين سواء الرياضي الهواي أو الرياضي المحترف أو رياضي النخبة والمستوى العالي.⁵ بالرجوع إلى النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالرياضي، لم نجد أي نص يمنع الرياضي بصفة عامة من ممارسة الإضراب، وعليه وبناء عليه نخلص إلى أن المشرع قد منح للرياضي وبغض النظر عن تصنيفه الحق في ممارسة الإضراب، وذلك في إطار احترام النصوص المنظمة لكيفيات ممارسته.

¹ المادة 23 من المرسوم التنفيذي رقم 08-140، السابق الذكر. "يتعين على أجهزة الصحافة المستخدمة تطبيق أحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان علم 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتمم والمذكور أعلاه."

² المادة 80 من القانون العضوي رقم 12-05، السابق الذكر. "تخضع كل علاقة عمل بين الهيئة المستخدمة والصحفي إلى عقد عمل مكتوب يحدد حقوق الطرفين وواجباتهم طبقا للتشريع المعمول به."

³ المادة 5 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁴ المادة 58 من القانون رقم 13-05 المؤرخ في 23 يوليو 2013 يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية والرياضية وتطويرها، ج ر عدد 39، المؤرخة في 31 يوليو 2013. "يعتبر رياضيا كل ممارس معترف له طبييا بالممارسة الرياضية ومتحصل قانونا على إجازة ضمن ناد أو جمعية رياضية. - يعتبر ممارسا كل شخص معترف له طبييا بالممارسة الرياضية ويواظب على الممارسة البدنية الرياضية."

⁵ بافضل محمد بلخير، عقد عمل الرياضي المحترق، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2017-2018، ص24.

الفرع الثاني: الجهة المختصة قانونا بتنظيم ممارسة الإضراب.

يقصد بتحديد الجهة المختصة قانونا بتنظيم ممارسة الإضراب، معرفة الهيئة التي تتكفل بمهمة دعوة العمال إلى ممارسة الإضراب وتنظيمه، وقد اختلفت التشريعات في تحديدها بين من منح هذا الحق للعمال، في حين هنالك بعض التشريعات خولت ممارسة هذا الحق لكل من ممثلي العمال، وكذا النقابية العمالية، غير أنه هنالك من التشريعات العمالية من لم تتطرق لتحديدها، وهنا يتبادر إلينا السؤال الآتي: هل قيام النقابة العمالية بإعلان الإضراب وتنظيمه يؤثر إيجابا على سير الإضراب ويزيد في فعاليته ونجاحه بالمقارنة مع الإضراب الذي يدعو إليه ممثلو العمال المنتخبين؟

وعلى هذا الأساس سننظر لموقف التشريع الجزائري والتشريعات العمالية المقارنة بخصوص تحديد الجهة المخولة قانونا بإعلان الإضراب وتنظيمه أولا، ثم نعالج مدى فعالية الإضراب الذي يتم إعلانه وتنظيمه من قبل النقابة المهنية للعمال ثانيا.

أولا- تحديد الجهة المختصة بإعلان الإضراب وتنظيمه:

أسند المشرع الجزائري مهمة المبادرة بتنظيم الإضراب وإعلانه لممثلي العمال وهو ما تضمنته المادة 27 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،¹ غير أنها وعند تحديدها لمفهوم ممثلي العمل قد أحالتنا إلى نص المادة 2/4 من نفس القانون.²

من خلال هذين النصين، نجد أن المشرع الجزائري خول مهمة إعلان الإضراب وتنظيمه لكل من النقابة العمالية الأكثر تمثيلية،³ وأنه في حالة عدم وجود أي تنظيم نقابي للعمال داخل الهيئة

¹ المادة 27 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. المعدلة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر. وراجع كذلك: المادة 126-أولا من قانون العمل العراقي، السابق الذكر.

² المادة 2/4 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. المعدلة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر. "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين".

³ المادة 1/38 و2 من القانون رقم 90-14، السابق الذكر. المعدل المتممة بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21-12-1991، ج ر عدد 68، مؤرخة في 25-12-1991. "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية :

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.

المستخدمة فإنه يخول لممثلي العمال المنتخبين بذلك حسب تكتل العمال داخل المؤسسة،¹ وعلى خلاف ذلك فقد أوكل المشرع المصري² والتونسي³ مهمة إعلان وتنظيم الإضراب للنقابات العمالية، وأنه في حالة تنظيم العمال للإضراب خارج نقاباتهم العمالية فإن التوقف الجماعي عن العمل غير قانوني، بل يعد خطأ جسيماً من طرف العمال المضربين يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل.

أما المشرع الفرنسي فلم يشترط ضرورة إعلان الإضراب من طرف منظمة نقابية تمثيلية للعمال، وهو ما أكدته محكمة النقض الفرنسية،⁴ كما لم يتناول قانون العمل اللبناني مسألة تحديد الجهة المخول لها قانوناً إعلان وتنظيم الإضراب، إلا أنه باستقراء قانون العمل اللبناني⁵ والذي خول للنقابة العمالية مهمة الدفاع على المهنة وحقوق العمال، قد يفهم البعض أن النقابة هي المخولة قانوناً بتنظيم الإضراب باعتبارها المختصة قانوناً بالدفاع على حقوق العمال وأن الإضراب هو حق من حقوق العمال، غير أن الرأي الراجح في الفقه اللبناني هو الذي يعتبر أن الإضراب يعد مشروعاً سواء تم إعلانه وتنظيمه من طرف النقابة، أو العمال بمعزل عن النقابة التي ينتمون إليها.⁶

ثانياً - مدى فعالية الإضراب المنظم من قبل النقابة المهنية للعمال:

إن منح المشرع الجزائري للنقابات المهنية للعمال صلاحية تنظيم ممارسة الإضراب وتأكيد على ذلك، إنما يدل على الترابط والتلازم الموجود بين الحق في الإضراب والحرية النقابية، بالإضافة

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"

¹ - المادة 42 من القانون رقم 90-14 من نفس القانون، المعدلة بالقانون 91-30، السابق الذكر.

V. HAMDAN BORSALI Leila, op. et cit, p.267.

وكذا المادة 4/2 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. المعدلة بالقانون رقم 91-27، السابق الذكر.

² المادة 192 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

³ الفصلين 377 و387 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

⁴ Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, op.cit, p.1126.

⁵ المادة 84 من قانون العمل اللبناني رقم (10) الصادر في 23-09-1946 المعدل والمتمم، المحمل من الموقع: www.data.lebaneselaws.com، بتاريخ 31-12-2017 على الساعة 16:30. "تتصدر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية."

⁶ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص157.

لحرصه الشديد على ضبط تنظيم ممارسة حق الإضراب،¹متجنباً بذلك قدر الإمكان الإضرابات الفوضوية والتي يباشرها ممثلو العمال الذين ينتخبونهم لهذه المهمة في حالة عدم وجود تنظيم نقابي داخل الهيئة المستخدمة.

إن إعلان الإضراب وتنظيمه من قبل النقابة العمالية، يكون أكثر فعالية من الإضراب الذي يشرع فيه ممثلو العمال أنفسهم، من خلال الدور الهام والفعال الذي تلعبه النقابة خلال جميع المراحل التي يمر بها التوقف الجماعي عن العمل والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- دور النقابة العمالية قبل ممارسة الإضراب:

في هذه المرحلة تدرس الخيارات المتوفرة لحسم النزاع من خلال تقدير درجة نجاح الإضراب، وحجم المشاركة العمالية والوضعية الاقتصادية للمؤسسة المستخدمة مما يؤدي لنجاح الإضراب، كما تلعب النقابة دوراً لا يستهان به في إعلان الإضراب من خلال قيامها بالاستفتاء لمعرفة رأي العمال بخصوص إمكانية اللجوء للإضراب، وكذلك تقوم النقابة باختيار الوقت المناسب والملائم للإضراب.

2- دور النقابة العمالية أثناء ممارسة الإضراب:

أما بخصوص دور النقابة العمالية أثناء ممارسة الإضراب فيتضح من خلال إنشائها للجان الإضراب، إذ تسهر هذه اللجان على تنفيذ قرارات النقابة المتعلقة بالإضراب وكذا العمل للحيلولة دون التجاوز في ممارسة الإضراب.

3- دور النقابة المهنية للعمال في إنهاء الإضراب:

للنقابة المهنية العمالية الدور الكبير في إنهاء الإضراب، حيث تتولى إجراءات مواصلة للتفاوض الجماعي مع الهيئة المستخدمة للتوصل إلى تسوية للخلاف الجماعي القائم بينهما وبالنتيجة المساهمة في صياغة الأحكام الاتفاقية التي يتوصل إليها الأطراف المتنازعة والتي يتم إفراغها في الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية للعمل.

¹ ثامري عمر، المرجع السابق، ص159.

المطلب الثاني: طرق تسوية الإضراب.

حتى لا يصل العمال إلى طريق مسدود على الرغم من إعلانهم عن رغبتهم في ممارسة الإضراب ومباشرتهم له، مع عدم تلبية الهيئة المستخدمة للمطالب المهنية الممكنة والمشروعة والتي شرعوا في الإضراب لتحقيقها من جهة، ولحماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية للأطراف المتنازعة من جهة أخرى،¹ انفرد المشرع الجزائري على خلاف التشريعات العمالية المقارنة بوضع نظام إجرائي خاص ومتميز لتسوية الإضراب من أجل حسم الخلاف الجماعي، من خلال تشجيعه للأطراف المتنازعة وحثهم على مواصلة المساعي الودية لتسوية الخلاف القائم بينهما سواء قبل أو أثناء ممارسة الإضراب.²

وهنا خصص المشرع الجزائري الباب الرابع من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والمعنون " بتسوية الإضراب" لبيان الإجراءات القانونية لتسوية الإضراب³، وبالنظر إلى مضمون هذه الإجراءات ومدى درجة إلزاميتها يمكن تقسيمها إلى الإجراءات القانونية الإلزامية لتسوية الإضراب والإجراءات القانونية الاختيارية لتسوية الإضراب.

لذلك، سنعالج الإجراءات الإلزامية لتسوية الإضراب في الفرع الأول، ثم نتطرق للإجراءات الاختيارية لتسوية الإضراب من خلال الفرع الثاني.

¹ محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 39.

² ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014، ص 352.

³ إذ تضمن الباب الرابع أربعة مواد (من المادة 45 إلى غاية المادة 48 منه) كما خصص الباب الخامس من نفس القانون لبيان اختصاص وتكوين اللجنة الوطنية للتحكيم وكذا قرارات التحكيم.

الفرع الأول: الإجراءات الإلزامية لتسوية الإضراب.

ألزم المشرع الجزائري أطراف الخلاف الجماعي بضرورة مواصلة المفاوضات المباشرة فيما بينهم من أجل إيجاد حل رضائي وودي لتسوية النزاع القائم بينهما،¹ والذي لم يتم تسويته رغم تهديد العمال باللجوء لممارسة الإضراب أو حتى أثناء الشروع فيه.²

وهنا سنتطرق لإلزامية التفاوض المباشر أولاً، ثم نعالج مستويات التفاوض المباشر لتسوية الإضراب ثانياً.

أولاً- إلزامية التفاوض المباشر بين العمال المضربين والهيئة المستخدمة:

إن الشروع في ممارسة الإضراب لا يعني تخلي الطرفين المتنازعين عن الحوار والتشاور فيما بينهما، بل يتعين عليهما بقوة القانون ضرورة مواصلة عملية التفاوض المباشر وذلك من أجل تقريب وجهات نظرهما، وبالتالي التوصل إلى اتفاق ودي وسلمي يسوي الإضراب ويحسم النزاع الجماعي في العمل، مما يضمن معه عدم تدخل أطراف خارجية.³

يحرص أطراف التفاوض الجماعي على تضمين الاتفاقيات الجماعية للعمل بنوداً تنص صراحة على ضرورة مواصلتهم الحوار والتفاوض الجماعي المباشر فيما بينهما بهدف تسوية الإضراب، سواء كان ذلك قبل مباشرة الإضراب أو أثناءه.⁴

تتم عملية التفاوض المباشر في شكل اجتماعات طارئة يحضرها الطرفان المتنازعين أو ممثلين عنهم، والتي يكون النزاع العمالي الذي تولد عنه نشوب الإضراب في مقدمة جدول أعماله والموضوع الأساسي المطروح للتشاور والنقاش لتسويته.⁵

¹ رشيد واضح، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، المرجع السابق، ص 238.

² المادة 45 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف القائم بينهما."

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 171.

⁴ المادة 101 من الاتفاقية الجماعية للعمل للديوان الوطني للتطهير، السابقة الذكر. "خلال الإشعار بالإضراب وبعد انطلاق هذا الأخير تحرص الأطراف المتنازعة على مواصلة المفاوضات من أجل تسوية الخلاف موضوع النزاع."

⁵ عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 227.

ثانيا- مستويات التفاوض الجماعي لتسوية الإضراب:

إن إجراء التفاوض المباشر بين الأطراف المتنازعة هو إجراء مستمر باستمرار الخلاف الجماعي في العمل، إذ يكون خلال جميع مراحل تسوية النزاع،¹ بما فيها مرحلة فترة الإشعار المسبق أي قبل البدء في الإضراب وكذا أثناء مرحلة الشروع فيه.

1- إلزامية مباشرة التفاوض خلال فترة الإشعار المسبق:

ألزم المشرع الجزائري أطراف الخلاف الجماعي بضرورة مواصلة التفاوض المباشر فيما بين الطرفين خلال مدة الإشعار المسبق، أي المدة الواقعة ما بين إعلام وإخطار الهيئة المستخدمة باللجوء للإضراب وقبل الشروع الفعلي فيه.²

2- إلزامية مباشرة التفاوض الجماعي أثناء مدة ممارسة الإضراب:

فرض المشرع الجزائري على أطراف النزاع الجماعي ضرورة مواصلة الحوار والمفاوضات المباشرة والاستمرار فيها طول مدة الإضراب، مما يساهم في إيجاد حلول للخلاف العمالي القائم بينهما.

الفرع الثاني: الإجراءات الاختيارية لتسوية الإضراب.

أمام إمكانية فشل إجراء المفاوضات المباشرة في تسوية الإضراب، وبالتالي تسوية الخلاف الجماعي في العمل تدخل المشرع الجزائري من خلال نص المادتين 46 و48 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لوضع إجراءين آخرين لتسوية الإضراب والمتمثلين في الوساطة وكذا إجراء التحكيم على مستوى اللجنة الوطنية للتحكيم، وجعل أمر اللجوء إليهما جوازيا.

لذلك سنتعرض للوساطة الخاصة بتسوية الإضراب أولا، ثم نعالج إجراء التحكيم على مستوى اللجنة الوطنية للتحكيم ثانيا.

¹ عيسى لعلاوي، المرجع السابق، ص499.

² المادة 45 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

أولاً- الوساطة الخاصة بتسوية الإضراب:

تعد الوساطة الخاصة بتسوية الإضراب إجراء اختياريًا، إذ يرجع حرية اللجوء للوساطة وكذا اختيار وتعيين الوسيط لكل من الأطراف المتنازعة وكذا السلطات العمومية، على خلاف الأمر بالنسبة للوساطة المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي والتي يرجع لأطراف النزاع الجماعي دون سواهم حرية قبول اللجوء إلى الوساطة وكذا حرية اختيار الوسيط على النحو الذي سبق شرحه.

وللوقوف على هذا الإجراء القانوني الاختياري، سنتطرق للعناصر التالية:

1- تحديد الجهة المخولة قانونًا بتعيين الوسيط المكلف بتسوية الإضراب:

خول المشرع الجزائري لكل من أطراف الخلاف الجماعي وكذا للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي تعيين وسيط كفاء والذي يعهد له مهمة الوساطة لتسوية الإضراب.¹

أ- صلاحية الأطراف المتنازعة بتعيين الوسيط:

يمكن لأطراف الخلاف الجماعي أن يقرروا اللجوء للوساطة إذا فشلت المفاوضات في تسوية الإضراب، إذ سمح لهم القانون بتعيين وسيط كفاء لتسوية النزاع القائم بينهما من خلال الاقتراحات التي يعرضها عليهم وهو ما أقرته المادة 2/46 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي نصت على ما يلي: "كما يمكن للأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته".

بالرجوع لنص المادة 2/46 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر بالصيغة العربية، لم يشر صراحةً وبعبارة واضحة إلى إمكانية تعيين الوسيط من قبل أطراف الخلاف الجماعي، بخلاف ترجمة النص باللغة الفرنسية الذي منح هذه الإمكانية، والذي نص على ما يلي:

« Les parties ayant désigné le médiateur peuvent lui fixer un délai pour présenter ses propositions »

والذي يترجم كما يلي: "لأطراف الخلاف التي تعين الوسيط أن تحدد له مدة من أجل تقديم اقتراحاته".

¹ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1, op.cit., p.85.

وهنا نجد أن النص باللغة العربية قد استعمل عبارة "الأطراف المعنية للوسيط" بصفة عامة دون تحديدها، والتي إذا ما ربطناها بالفقرة الأولى من نفس المادة قد يفهم منها (للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي)، في حين وبالاعتماد على النص المترجم نتوصل بأن المشرع الجزائري قصد أطراف الخلاف الجماعي في العمل دون سواهم.

ب- صلاحية السلطات العمومية في تعيين الوسيط:

في حالة فشل الأطراف المتنازعة في الوصول لتسوية الخلاف القائم بينهما، سمح المشرع الجزائري لكل من الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا إذا رأى ضرورة لذلك، كوجود صعوبات ومشاكل أثناء عملية التفاوض المباشر تحول دون التوصل إلى حل يسوي الخلاف، وهو ما نصت عليه المادة 1/46 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي جاء فيها: "يمكن للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة." من الملاحظ أن قانون العمل الجزائري حاول الربط بين تحديد السلطة العمومية المختصة بتعيين الوسيط والامتداد الإقليمي للإضراب، وبالنتيجة يختص رئيس المجلس الشعبي البلدي بتعيين الوسيط بالنسبة للإضراب الذي يدخل ضمن إقليم بلديته أما إذا امتد الإضراب ليشمل بلديات أخرى تابعة لولاية واحدة، فهنا يرجع الاختصاص بتعيين الوسيط من قبل الوالي، أما إذا اتسع نطاق الإضراب لعدة ولايات فهنا يتكفل الوزير المكلف بالقطاع بتعيينه.

غير أنه يؤخذ على المشرع الجزائري بأنه لم يأخذ برأي الأطراف المتنازعة عند تعيين الوسيط أو حتى استشارتها مكتفيا بالسلطة التقديرية لكل من الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي على النحو السابق شرحه، ويكون بذلك قد حرم الأطراف المتنازعة من المشاركة في سير عملية الوساطة الخاصة بتسوية الإضراب على الرغم من أن النزاع المعروض للوساطة متعلق بمصالحهم المحضة.

2- المعايير الواجب توافرها في الوسيط المكلف بتسوية الإضراب:

اشتراط المشرع الجزائري على الهيئة التي تختص بتعيين الخبير أن تراعي معيار الكفاءة في الوسيط، كأن يكون من الخبراء في مجال النزاعات العمالية أو باحث مختص بمجال علاقات العمل الجماعية.¹

يعد هذا المعيار من المعايير القانونية الواجب توافرها في شخص الوسيط بصفة عامة، بما فيه الوسيط المكلف بتسوية الإضراب على وجه الخصوص، كما أن مهمة الوسيط المكلف بتسوية الإضراب لا تختلف في مضمونها عن تلك التي يكلف بها الوسيط المعين لتسوية الخلاف الجماعي في العمل.²

3- تحديد مدة الوساطة:

منح المشرع الجزائري للأطراف المتنازعة وبموجب نص صريح صلاحية تحديد مدة الوساطة، والتي يتعين على الوسيط المكلف بتسوية الإضراب احترامها بتقديم اقتراحاته من خلالها، إلا أن هذه الصلاحية اختيارية وليست إلزامية، بالإضافة لصلاحية السلطات العمومية التي تعين الوسيط في تحديد مدة الوساطة طبقا لما تقتضيه القواعد العامة المتعلقة بالوساطة، والتي تقضي تمتع الهيئة التي تعيين الوسيط بصلاحية تحديد مدة الوساطة، ناهيك عن عدم وجود نص قانوني يمنع ذلك.

4- إعاقة مهمة الوسيط:

ألزم المشرع الجزائري الأطراف المتنازعة بضرورة الامتناع عن أي فعل من شأنه أن يعيق عمل الوسيط، كتزويده بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو ممارسة مناورات احتيالية تستهدف الضغط على الوسيط بغية توجيه قراره.³

5- نشر تقرير الوسيط:

سمح القانون وبطلب من أحد طرفي النزاع الجماعي في العمل نشر تقرير الوسيط.¹ وفي هذه الحالة يجب الإشارة إلى أن الاتفاقيات الجماعية العمل لم تنص على إجراء الوساطة الخاصة بتسوية

¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص171.

² عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص227.

³ المادة 54 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000.00 دج إلى 20.000.00 دج وشهرين إلى ستة (6) 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 قرارها أو توصيتها "

الإضراب أو حتى الإحالة إلى النصوص القانونية المنظمة لها، والذي يمكن تبريره بأن المشرع الجزائري قد تدخل ونظم هذا الإجراء² وذلك بعدم فسحه المجال لمساهمة أطراف التفاوض الجماعي في تنظيمه.

إن أهم ملاحظة يمكن تسجيلها على التنظيم القانوني لإجراء الوساطة الخاصة بتسوية الإضراب، هو التدخل المباشر للسلطات العمومية والممثلة في الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في تنظيم هذا الإجراء، سواء عند تقدير اللجوء للوساطة من عدمه، وكذا عند تعيين الوسيط وتحديد مدة الوساطة، وهذا في غياب أي تدخل للأطراف المتنازعة المعنية بالخلاف الجماعي في ذلك أو حتى استشارتها، كما هو عليه الحال عند عرض النزاع أمام اللجنة الوطنية للتحكيم.

ثانيا- التحكيم كإجراء لتسوية الإضراب:

أمام إمكانية استمرار الإضراب بعد فشل الوساطة وتقاديا لما قد ينجم عن هذه الوضعية من إخلال بالسلم الاجتماعي إذا ما استمر الإضراب، تدخل المشرع الجزائري وخول لكل من الوزير المعني (المكلف بالقطاع) أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، إحالة النزاع الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية للتحكيم إذ اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، وذلك بعد استشارة كل من الهيئة المستخدمة وممثلي العمال،³ ومن الأمثلة التطبيقية الخاصة بعرض الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم نذكر القرار رقم 1 لسنة 1999 والذي صدر عن اللجنة الوطنية للتحكيم والذي أصدرته إثر الإضراب الذي قام به المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي والبحث العلمي.⁴

¹ المادة 47 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر .

² ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص355.

³ المادة 48 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال."

⁴ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1, op.cit., p.86.

ومن أجل بيان كفاءات تنظيم إجراء التحكيم على مستوى اللجنة الوطنية للتحكيم،¹ قام المشرع الجزائري بإصدار المرسوم التنفيذي رقم 90-418.² واستبعد إمكانية مساهمة أطراف التفاوض الجماعي ومشاركتهم في تنظيمه، مما يبرر عدم احتواء الاتفاقيات الجماعية للعمل لبنود تنظيم هذا الإجراء.³

وللوقوف على هذا الإجراء، سنتطرق لتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم واختصاصاتها وسيرها والإجراءات المتبعة أمامها، وأخيرا الطبيعة القانونية لهذه الهيئة.

1- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم:

تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم من رئيسا، يعين من قبل قضاة المحكمة العليا⁴ (رئيس الغرفة الاجتماعية بذات الهيئة)⁵، ومن أربعة عشر (14) عضوا دائمين بالإضافة إلى الأعضاء الإضافيين بعدد يعادل عدد الأعضاء الدائمين والذين يمكنهم تعويض الأعضاء الدائمين في حالة غيابهم فقط.

يتم تعيين جميع أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم بما فيهم رئيسها بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاثة (3) سنوات قابلة للتجديد،⁶ والتي تجتمع بالمحكمة العليا أين يتواجد مقرها الرسمي.⁷

يتم تعيين الأعضاء الأربعة عشر (14) الدائمين باللجنة وفقا للطريقة التالية:¹

¹ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 388، 389.

وكذا: حمدي باشا عمر القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والضمان الاجتماعي)، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 207-208.

² المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر العدد الأول، الصادرة بتاريخ 02-01-1991. وكذا: المادة 2/51 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. و أيضا: جمال عبد الناصر مانع، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، جامعة عنابة، الجزائر، عدد خاص، جوان 2006، ص 57، 58.

³ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 356.

⁴ المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418، السابق الذكر.

⁵ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat, T 1, op.cit., p.86.

⁶ المادتين 6 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418، السابق الذكر.

⁷ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 388-389.

أ- أربعة (4) تعينهم الدولة:

يكون عضوا في اللجنة الوطنية للتحكيم بصفتهم ممثلين للدولة كل من ممثل للوزير المكلف بالعمل وممثل للوزير المكلف بالعدل وممثل للوزير المكلف بالمالية وممثل للوزير المكلف بالداخلية.

ب- خمسة (5) ممثلين عن العمال:

تعينهم المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني بالتناسب مع صفتهم التمثيلية.

ج- خمسة (5) ممثلين عن المستخدمين:

منهم ممثل للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية² وأربعة منهم تعينهم المنظمات النقابية لمستخدميهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني بالتناسب مع صفتهم التمثيلية.

2- اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم:

حددت المادة 49 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم³، ومن خلال قراءة نص هذه المادة نتوصل إلى أن المشرع قد أوجد معيارين لتحديد اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم⁴ وهما:

أ- المعيار الشخصي:

والذي يوكل الاختصاص للجنة الوطنية للتحكيم بالنظر لأطراف النزاع المعروض للتحكيم، وهو الفصل في الخلافات الجماعية للعمل التي تتعلق بالأشخاص الذين يمنع عليهم القانون ممارسة الإضراب⁵.

¹ المادتين 3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418، السابق الذكر.

² المادة 2 من نفس المرسوم.

³ المادة 49 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية: - الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب. - الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون."

⁴ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص335.

⁵ المادتين 43 و44 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

ب- المعيار الموضوعي:

هو المعيار الذي ينظر إلى موضوع النزاع المعروض للتحكيم، إذ تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالفصل في الخلافات الجماعية للعمل التي تقتضي ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، والتي تم عرضها عليها.¹ إلا أن المشرع الجزائري لم يحدد المقصود بالضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة، الأمر الذي دفع بجانب من الفقه إلى محاولة تقديم مفهوم له، والقول بأنها تلك الخلافات التي قد يهدد استمرارها السلم الاجتماعي.²

3- سير اللجنة الوطنية للتحكيم:

تجتمع اللجنة الوطنية للتحكيم خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من تاريخ رفع الدعوى، بناء على دعوة من رئيسها.

تستمع اللجنة إلى كل من ممثلي العمال والمستخدم باعتبارهما أطراف الخلاف الجماعي في العمل، كما يمكن لها الاستعانة بأي شخص لإعانتها في أعمالها ويقوم بجميع التحقيقات والتحريرات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى.³

تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم قرارها التحكيمي بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، والذي ترسله مباشرة وبدون تعطيل إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا والذي يصبح نافذا بناء على أمر من رئيس الأول للمحكمة العليا، والذي يتعين على رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم تبليغه للأطراف المعنية خلال الأيام الثلاثة الموالية.⁴

في الأخير يجب الإشارة بأنه بمجرد عرض الخلاف الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية للتحكيم يوقف الإضراب وجوبا، وبأن القرارات التحكيمية التي تصدرها اللجنة هي قرارات نهائية غير قابلة لأي طريق من طرق الطعن.⁵

¹ المادة 48 من نفس القانون.

² عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 228.

³ المواد 15 و 17 و 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418، السابق الذكر.

⁴ المواد 19 و 20 و 21 و 22 من نفس المرسوم والمادة 52 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁵ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 388.

4- الإجراءات المتبعة أمام اللجنة:

تعرض الدعاوى على اللجنة الوطنية للتحكيم بموجب عريضة افتتاحية مكتوبة، على أن تكون مصحوبة وجوبا بمذكرة توضح الضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تعلق عرض النزاع الجماعي في العمل على اللجنة، وكذا تبيان مواقف الأطراف المتنازعة أي كلا من موقف المستخدم وكذا ممثلي العمال المعنيين بالنزاع حول مدى ملاءمة عرض الخلاف على اللجنة.¹

يعين رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم مقررًا خلال الثلاثة (3) الأيام الموالية على إيداع العريضة الافتتاحية والخاصة بعرض الخلاف عليها. ويتلقى المقرر جميع المعلومات والوثائق المتعلقة بالنزاع² وذلك بعد دراسته مدى جواز قبولها بالقياس إلى المبررات التي دفعت بالهيئات العمومية لعرض النزاع عليها وعند الاقتضاء يمكن له سماع ممثلي العمال أو المستخدم.³

5- الطبيعة القانونية للجنة الوطنية للتحكيم:

لا يوجد أي نص قانوني يحدد الطبيعة القانونية للجنة الوطنية للتحكيم، إلا أنه بالنظر إلى القرارات التي تصدرها اللجنة والتي تعد قرارات قضائية قابلة للتنفيذ بأمر من رئيس المحكمة العليا من جهة،⁴ وترأسها من قبل قاض من قضاة المحكمة العليا من جهة أخرى، يمكن القول بأن طبيعة اللجنة الوطنية للتحكيم هي هيئة خاصة واستثنائية يغلب عليها الطابع القضائي⁵ وذلك بغض النظر عن تشكيلتها المزدوجة والتي تتكون من قضاة (الرئيس) وغير القضاة.

¹ المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418، السابق الذكر.

² المادتين 12 و13 نفس المرسوم.

³ المادة 14 من نفس المرسوم.

⁴ المادة 21 من نفس المرسوم. "تصبح القرارات التحكيمية نافذة بناء على أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا خلال الأيام الثلاثة (3) من تاريخ إصدارها."

والمادة 52 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁵ خليفني عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص92.

الباب الثاني

ضمانات حق العمال

في ممارسة الإضراب وآثاره

إن الممارسة المشروعة لأي حق من الحقوق المكرسة قانوناً ترتب مجموعة من الآثار القانونية، والتي يؤدي الإخلال بها إلى قيام المسؤولية القانونية بنوعيتها المدنية والجزائية.

إن ممارسة الإضراب المشروع لا تخرج عن هذه الطبيعة والقاعدة، إذ تعدد آثار ممارسته وتمتد، فهي لا تقتصر على العلاقة التعاقدية المباشرة التي تجمع العمال المضربين بالهيئة المستخدمة، بل تتسع لتشمل فئة العمال غير المضربين وكذا الغير الذين تعاقدت معهم الهيئة المستخدمة بشأن تزويدها بالسلعة أو الخدمة التي تنتجها أو تقدمها والتي لم تستطع بفعل الإضراب الوفاء بها، وهنا لا يشكل هذا الإضراب المشروع جريمة يعاقب عليها جزائياً.¹

في المقابل ينجم عن ممارسة العمال للإضراب غير القانوني والذي لم يراع فيه جميع الشروط القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته قيام مسؤوليتهم القانونية بنوعيتها المدنية والجزائية وكذا مسؤولية الأشخاص الذين ساهموا في الإضراب بنشاطهم المباشر.

حظي الإضراب المشروع بحماية خاصة ضد أي مساس أو اعتداء قد يتعرض له العمال أثناء ممارسته، إذ أحاطه المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة بمجموعة من الضمانات بنوعيتها القانونية والمؤسسية (الأجهزة)، من أجل ضمان حسن سير الإضراب وعدم التعسف في ممارسته من جهة، ولحماية الحقوق والحريات الدستورية الأخرى المرتبطة بممارسة الإضراب، كالحق في العمل والحق في الملكية الخاصة من جهة أخرى، وبذلك يكون المشرع قد حاول توفير حماية لممارسة حق الإضراب، والقائمة على الجمع بين الضمانات القانونية والمؤسسية.

وبناء على ما سبق، يمكن تقسيم هذا الباب إلى فصلين، على النحو الآتي:

الفصل الأول: ضمانات وأجهزة حماية حق ممارسة الإضراب.

الفصل الثاني: آثار الإضراب.

¹ Helene SINAY, op.cit, p.151.

الفصل الأول

ضمانات وأجهزة حماية

حق ممارسة الإضراب

لم يكتف المشرع الجزائري بالاعتراف بحق العمال في ممارسة الإضراب، سواء على مستوى الدستور أو تشريع العمل باعتباره من الحقوق الأساسية للعمال، بل سعى إلى إحاطته بمجموعة من الضمانات بنوعها القانونية والقضائية، هذه الضمانات لم تقتصر على علاقة العمل التي تجمع العمال المضربين بالهيئة المستخدمة، بل اتسعت لتشمل فئة زملائهم غير المضربين، وكذا التنظيمات النقابية الممثلة لهم لحمايتهم من أي تعد أو تعسف في ممارسته.

لقد سعت المنظمات على المستويين الدولي والإقليمي إلى إنشاء أجهزة دولية¹ وإقليمية كل حسب اختصاصه الموضوعي والإقليمي، كما قام المشرع بإنشاء أجهزة وطنية بنوعها القضائية وغير القضائية لحماية هذا الحق من المساس به أو الاعتداء عليه وذلك من خلال سهر هذه الأجهزة على رقابة مدى احترام ممارسة هذا الحق على أرض الواقع، إذ ترتب على هذا وجود أجهزة تختص بحماية حق ممارسة الإضراب على الصعيدين الدولي والوطني.

وبناء عليه، سنتناول ضمانات حماية حق ممارسة الإضراب في المبحث الأول، ثم نعالج أجهزة حماية حق ممارسة الإضراب في المبحث الثاني.

المبحث الأول: ضمانات حماية حق ممارسة الإضراب.

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات القانونية والقضائية لحماية حق ممارسة الإضراب من أي تعسف أو ضغوط أو تجاوز في ممارسة هذا الحق، وذلك من أجل ضمان حماية الحقوق الأساسية للعامل كالحق في العمل والحق في الملكية الخاصة.

لهذا سنتطرق للضمانات القانونية لحماية حق ممارسة الإضراب في المطلب الأول، ثم نتناول الضمانات القضائية لحماية حق ممارسة الإضراب في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الضمانات القانونية لحماية الحق في ممارسة الإضراب.

تشمل الضمانات القانونية التي جاء بها المشرع لحماية ممارسة الإضراب نوعين من الضمانات، ضمانات عامة تعمل على حماية حق الإضراب باعتباره حقا من حقوق الإنسان،

¹ نبيل عبد الرحمن ناصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الوطني، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009، ص110.

و ضمانات خاصة بأطراف علاقة العمل الجماعية كالعمال المضربين والنقابة الممثلة لهم، وزملائهم العمال غير المشاركين فيه، والهيئة المستخدمة أثناء ممارسته.

وهنا سنقوم بدراسة الضمانات العامة لحماية حق ممارسة الإضراب في الفرع الأول، ثم الضمانات الخاصة لحماية حق ممارسة الإضراب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الضمانات القانونية العامة لحماية حق ممارسة الإضراب.

يقصد بها الضمانات العامة لحماية حقوق الإنسان بصفة عامة، وهي المبادئ العامة المستقرة في النظم القانونية والدستورية، كمبدأ الفصل بين السلطات ومبدأ استقلال القضاء ومبدأ المساواة بين الخصوم،¹ وهي ضمانات تعمل على حماية كل الحقوق الأساسية للإنسان بما فيها حق ممارسة الإضراب باعتباره من الحقوق العمالية.

أولاً- مبدأ المشروعية (سيادة القانون):

يعد مبدأ المشروعية أو سيادة القانون أحد أهم الضمانات القانونية الفعالة لحماية الحقوق والحريات الأساسية للإنسان داخل الدولة التي تقر به ضمن دستورها، والذي يقصد به خضوع جميع التصرفات والأعمال الصادرة من الحكام أو المحكومين لحكم القانون والالتزام به.²

حرص المؤسس الدستوري الجزائري على إقرار مبدأ المشروعية بالنص عليه صراحة ضمن ديباجة الدستور،³ في حين أن المشرع الدستوري المصري كان أكثر صراحة منه في التأكيد على مبدأ سيادة القانون،⁴ على خلاف ذلك لم ينص الدستور العراقي لسنة 1970 صراحة على مبدأ

¹ مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2011-2012، ص98.

² حسني بوديار، الوجيز في القانون الدستوري، دار العلوم، الجزائر، ص103.

³ ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2016، السابق الذكر. "إن الدستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق والحريات الفردية والجماعية.

تشكل هذه الديباجة جزءاً لا يتجزأ من هذا الدستور."

⁴ المادة 94 من الدستور المصري لسنة 2014. "سيادة القانون أساس الحكم في الدولة. وتخضع الدولة للقانون." المحمل من الموقع: <https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt>، بتاريخ 2017-12-31، الساعة 20:00.

المشروعية، غير أنه يتضح لنا بأنه كرس مبدأ المشروعية ولكن بصورة ضمنية غير مباشرة،¹ وهو نفس الموقف الذي تبناه المؤسس الدستوري الأردني.²

إن إعمال مبدأ المشروعية يؤدي إلى تحقق حماية قانونية فعالة للحقوق والحريات الأساسية للإنسان، بما فيها حق العمال في ممارسة الإضراب بعيدا عن أي تعسف أو انتهاك أو إساءة أو تجاوز للسلطات الموجودة في الدولة في استعمال الاختصاصات الممنوحة لها قانونا.³

ثانياً - مبدأ الفصل بين السلطات:

يعد مبدأ الفصل بين السلطات من أهم الركائز الأساسية لدولة القانون، والذي تبني وتؤسس عليه الأنظمة الديمقراطية، كما يعد من المبادئ المكرسة دستوريا.⁴

يقصد بمبدأ الفصل بين السلطات المبدأ الذي يقضي بإسناد خصائص السيادة التي تختلف بعضها عن البعض إلى الأفراد وهيئات مختلفة ومستقلة إلى حد كبير، ولما كانت الأمة هي مصدر السلطات فهي التي تسند هذه الخصائص إلى الهيئات المختلفة المستقلة،⁵ بمعنى توزيع وظائف الدولة على هيئات ثلاثة منفصلة ومستقلة كل واحدة عن الأخرى، فهناك سلطة تشريعية تهتم بالعملية التشريعية من خلال وضع القوانين، وسلطة تنفيذية تتولى عملية تنفيذ القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية وآخرها السلطة القضائية تتصدى لمهمة الفصل في المنازعات التي تشب بين الأفراد أو الأفراد والدولة، غير أن هذا الفصل ليس مطلقا فهناك تداخل و تعاون و توازن بين السلطات الثلاث.⁶

¹ سحر محمد نجيب، التنظيم الدستوري لضمانات حقوق الإنسان وحرياته، دار الكتب القانونية، مصر، 2011، ص130.

² المواد 29، 43، 80 من الدستور الأردني لسنة 1952 المعدل، المحمل من الموقع: <https://www.constituteproject.org/constitution/Jordanr> ، بتاريخ 31-12-2017، الساعة: 20:30.

³ سحر محمد نجيب، المرجع السابق، ص111-113.

⁴ جاء في نص ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2016، السابق الذكر. " يكفل الدستور الفصل بين السلطات واستقلال العدالة والحماية القانونية، ورقابة عمل السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية، ويتحقق فيه تفتح الإنسان بكل أبعاده."

⁵ سحر محمد نجيب، المرجع السابق، ص77.

⁶ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص302.

إن دور مبدأ الفصل بين السلطات كضمان لحماية حقوق الإنسان وحررياتهم بما فيها حق العمال في ممارسة الإضراب يتجلى في منع تجمع السلطات العامة في يد وقبضة سلطة واحدة، والذي يؤدي بلا شك إلى الاستبداد وإساءة استعمال هذه السلطات وسهولة انتهاك الحقوق والحرريات العامة،¹ بما فيها الحق في ممارسة الإضراب.

ثالثاً- مبدأ الرقابة على دستورية القوانين:

يشكل مبدأ الرقابة على دستورية القوانين مظهراً من مظاهر دولة القانون التي تقوم على أساس سمو الدستور وخضوع جميع الحكام أو المحكومين له، ومن أجل تحقيق مبدأ الرقابة على دستورية القوانين أوكل المؤسس الدستوري الجزائري مهمة الرقابة لهيئة مستقلة وهي المجلس الدستوري.²

أما بالنسبة لدور مبدأ الرقابة على دستورية القوانين في حماية حق ممارسة الإضراب فيتجلى من خلال إقرار الدستور لحق العمال في ممارسته من جهة، ومنع صدور أي قانون ينظم الحقوق والحرريات الأساسية للإنسان من شأنه حظر أو تقييد ممارسته لحد المنع من جهة ثانية، باعتباره مخالف لأحكام الدستور.³

رابعاً- مبدأ استقلالية القضاء:

يعد مبدأ استقلالية القضاء من بين الأسس التي تقوم عليها دولة القانون،⁴ والذي يقصد به أن يتمتع القاضي بكل الحرية أثناء ممارسته لوظيفته القضائية بعيداً عن أي تدخل من السلطتين التشريعية والتنفيذية.⁵

¹Ali BENFLIS, Les libertés individuelles et collectives dans les constitutions algériennes, Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques, Université d'Alger, N° 2, 1998, p.59.

² المادة 1/182 من التعديل الدستوري لسنة 2016، السابق الذكر. "المجلس الدستوري هيئة مستقلة تكلف بالسهر على احترام الدستور."

³ المادة 71 من نفس التعديل الدستوري. "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون."

- يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"

⁴ سحر محمد نجيب، المرجع السابق، ص147.

⁵ Ali BENFLIS, op.cit, p.59.

يعد مبدأ استقلالية القضاء من بين أهم الوسائل الفعالة في حماية الحقوق والحريات الأساسية للإنسان، بما فيها حق العمال في الإضراب وذلك من خلال انفراده واستقلاله بمهمة الفصل في القضايا التي ترفع إليه والمتعلقة بالمنازعات المرتبطة بممارسة حق الإضراب أو بمناسبته، سواء التي يرفعها العامل المضرب ضد الهيئة المستخدمة أو الدعاوى التي ترفعها النقابة المهنية للعمال ضد الهيئة المستخدمة والمتعلقة بانتهاكها وتعيدها على حق الإضراب باعتباره آلية نقابية. كما يفصل القضاء في الدعاوى التي ترفعها الهيئة المستخدمة في حالة تعسف العمال المضربين في ممارسة الإضراب أو حالة عدم احترام ممثلي العمال للنصوص القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته.

الفرع الثاني: الضمانات القانونية الخاصة بحماية حق ممارسة الإضراب.

أحاط المشرع الجزائري حق ممارسة الإضراب بمجموعة من الضمانات القانونية التي لم تقتصر على حماية العمال المضربين والمنظمة النقابية من أي عقوبات أو ضغوطات قد تسلطها الهيئة المستخدمة، بل اتسعت هذه الضمانات لتشمل حماية العمال غير المضربين والهيئة المستخدمة من أي تعسف أو تجاوز أثناء ممارسة هذا الحق.

لذلك سنتطرق للضمانات الممنوحة للعمال المضربين وللممثلين النقابيين أولاً، ثم نعالج الضمانات الممنوحة للعمال غير المضربين والهيئة المستخدمة ثانياً.

أولاً- الضمانات الممنوحة للعمال المضربين والممثلين النقابيين:

تعد هذه الضمانات بمثابة التزامات قانونية تقع على عاتق الهيئة المستخدمة، والتي يتعين عليها احترامها تحت طائلة تعرضها للعقوبات الجزائية، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- الضمانات الخاصة بالعمال المضربين:

يمكن ذكر هذه الضمانات على النحو التالي:

أ- عدم جواز إجبار العامل المضرب على استئناف العمل:

يحق للعامل الذي شارك في إضراب مشروع الامتناع عن أداء العمل المعتاد، إذ تُعَلَّق علاقة عمله بقوة القانون، ولا يمكن للهيئة المستخدمة متابعته على أساس الإخلال بالتزام تعاقدي،

يتمثل في عدم تنفيذ العمل المتفق عليه،¹ كما لا يجوز لصاحب العمل إجبار العمال المضربين على إيقاف الإضراب الذي شرعوا فيه و الرجوع إلى مناصب عملهم تحت التهديد أو باستعمال القوة،² لأن استئناف العمال المضربين لعملهم المعتاد مرتبط ومقترن بمدى استجابة وتحقيق صاحب العمل لمطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة والتي كانت سببا لممارسة الإضراب لتحقيقها، إلا أنه يستثنى من هذا المنع حالة تنفيذ قرار التسخير، والذي يلتزم بموجبه فئة من العمال المعنيين بالإضراب بتأدية العمل لتوفير الحد الأدنى من الخدمة من أجل تأمين ممتلكات الهيئة المستخدمة أو الأشخاص، إذ يعد عدم تنفيذ العمال لقرار التسخير خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالمتابعة الجزائية.³

ب- عدم جواز إبرام عقود عمل جديدة لتعويض العمال المضربين:

منع المشرع الجزائري المستخدم من تعيين عمال آخرين عن طريق التوظيف أو غيره قصد تعويض واستخلاف العمال المضربين⁴ وهو ما ذهب إليه التشريع الفرنسي⁵ والمغربي،⁶ إلا أنه استثنى من هذا المنع حالتين، وهما حالة التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية، وحالة ضمان الحد الأدنى من الخدمة.⁷

ألزم المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة بضرورة احترام هذا الضمان تحت طائلة تعرضها لعقوبات جزائية، إذ عاقبت كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب، بتوظيفه عمال آخرين أو تعيينهم،⁸ كما منع المشرع الفرنسي الهيئة المستخدمة من اللجوء إلى استبدال العمال

¹ Jean MOULY, op.cit, p.258 .

² لعيمش غزاة، النظام القانوني لحق ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، المرجع السابق، ص72.

³ عجة الحيلالي، المرجع السابق، ص222.

⁴ جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص53.

⁵ Jean MOULY ,op.cit, p.259.

et V.Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p. 188 .

⁶ Abdallah BOUDAHRAIN, Le droit du travail au MAROC, T 2, op.cit, p.590.

⁷ المادة 33 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁸ المادة 57 من نفس القانون. "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.

وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديدا أو عنف و/أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا، ومن 2000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين."

المضربين بعمال آخرين ولو بموجب عقود عمل مؤقتة من أجل القضاء على الإضراب،¹ وهو نفس ما ذهب إليه كل من المشرع العراقي² والمغربي.³

ج- عدم جواز توقيع عقوبات تأديبية على العمال المضربين:

يمنع قانون العمل الجزائري صاحب العمل توقيع أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني،⁴ وأن قيام الهيئة المستخدمة، بتسليط أي عقوبة على العامل بسبب مشاركته في الإضراب، يعدّ تعسفاً من الهيئة المستخدمة بل خرقاً صريحاً لحق من الحقوق الدستورية للعمال وهو الحق في الإضراب.⁵ كما منع المشرع الفرنسي⁶ صاحب العمل من توقيع أي عقوبة على عامل مضرب مارس حقه الدستوري في الإضراب،⁷ وهذا ما سار عليه التشريع العراقي.⁸

وعليه إذا صدر عن الهيئة المستخدمة تصرفاً يتضمن تسليط عقوبات على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع فإنه يعدّ تصرفاً تعسفياً وباطلاً بقوة القانون، ويحق لهؤلاء العمال مطالبة القاضي الاجتماعي بإلغاء هذه العقوبات، مع منحهم الحق في المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي قد يتعرضون لها بفعل هذا التصرف الباطل،⁹ وهو ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية في العديد من الأحكام الصادرة عنها ببطان كل القرارات أو التصرفات الصادرة عن

¹ Jean MOULY ,op.cit, p.259 .

² المادة 136- ثالثاً من قانون العمل العراقي، السابق الذكر. " لا يجوز لصاحب العمل إبدال العمال المضربين بأخرين يشغلهم بصورة دائمة أو مؤقتة. "

³ المادة 496 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. "لا يمكن إحلال أجير محل أجير آخر في حالة الإضراب".

⁴ المادة 2/33 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. " كما أنه لا يمكن تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذا القانون. "

⁵ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص75.

⁶ Art L 122/45 AL 3 du C. trav français ,prévoit que : « Aucun salarié ne peut être sanctionné licencié au faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à L 'alinéa précédent en raison d'exercice normale du droit de grève ». <https://www.legifrance.gouv.fr>.

⁷ Helene SINAY, op.cit, p151.

Et V. Jean MOULY ,op.cit, p.259.

⁸ المادة 136- ثانياً من قانون العمل العراقي، السابق الذكر. " لا يجوز لصاحب العمل معاقبة العمال بأي عقوبة كانت بسبب ممارستهم الإضراب او الدعوة إليه طالما تم وفق أحكام هذا القانون. "

⁹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص169.

صاحب العمل، والقاضية بتوقيع جزاء على العمال المضربين بسبب ممارستهم لإضراب مشروع،¹ إلا في حالة ارتكابهم لخطأ مهني سواء عادي أو جسيم.²

د- منع التمييز بين العمال المضربين وزملائهم غير المشاركين فيه:

كرس القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مبدأ عدم التمييز، إذ أقر منع كل تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجر أو ظروف العمل، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى النقابة أو عدم الانتماء إليها.³

بالرجوع إلى تشريع العمل ولاسيما القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، فإننا لا نجد أي نص قانوني يعالج مسألة منع صاحب العمل من التمييز بين العمال المضربين وزملائهم غير المشاركين فيه، مما يقتضي تطبيق القاعدة العامة الواردة ضمن المادة 17 من القانون رقم 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل والتي تمنع صاحب العمل وبصورة غير مباشرة من أن يميز بين العمال المضربين وزملائهم غير المضربين، ومثالها منع صاحب العمل من منح امتيازات وعلاوات وترقية للعمال غير المضربين بمناسبة عدم مشاركتهم فيه.⁴

هـ- منع الهيئة المستخدمة من اللجوء لغلق المؤسسة لمواجهة العمال المضربين:

منع المشرع الجزائري الهيئة المستخدمة أن تلجأ إلى غلق المؤسسة كرد فعل منها لمواجهة الإضراب الذي مارسه العمال ضدها،⁵ والذي يجد أساسه ولو ضمنيا من خلال نص المادة 33 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي منعت صاحب العمل من تعريض العمال الذين شاركوا في إضراب قانوني لأي

¹ Helene SINAY, op.cit, p.255.

راجع كذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب، المرجع السابق، ص181.

² Abdellah BOUDAHRAIN, le droit du travail au MAROC, T 2, op.cit, p.509.

³ المادة 17 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁴ لعيمش غزالة، النظام القانوني لحق ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، المرجع السابق، ص72.

⁵ عجة الجبيلي، المرجع السابق، ص226.

عقوبة مهما كان نوعها، وهو نفس ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي¹ والمشرع العراقي، إذ نص هذا الأخير صراحة على منع الهيئة المستخدمة من التقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة أو تقليص حجمه أو نشاطه أثناء مراحل حل النزاع بما فيها مرحلة ممارسة الإضراب.²

و- عدم جواز فصل العامل المضرب بسبب مشاركته في إضراب قانوني:

يعد باطلا قيام صاحب العمل بإنهاء علاقة عمل العامل بسبب مشاركة العامل في إضراب مشروع تم في إطار احترام جميع الأحكام القانونية والاتفاقية المبينة لكيفيات ممارسته إلا في حالة ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم،³ وتبعاً لذلك يبطل وبقوة القانون كل تسريح للعمال المشاركين في توقف جماعي عن العمل المشروع،⁴ لأن ممارسة الإضراب القانوني تعلق علاقة العمل ولا تهيئها.⁵

لقد اعتبرت المحكمة العليا ومن خلال العديد من القرارات الصادرة عنها، تسريحا تعسفيا عدم إرجاع العامل إلى منصب عمله بعد انقضاء سبب تعليق علاقة العمل،⁶ كحالة ممارسة الإضراب المشروع، وهو ما ذهب إليه المشرع المغربي ولو بصفة غير مباشرة، بأن أي فصل للعامل أو التسريح من منصب عمله بسبب مشاركته في الإضراب المشروع، يعتبر فصلا تعسفيا إلا إذا ارتكب العامل خلال ممارسته الإضراب خطأ مهنيا.⁷

¹ François DUQUESNE, op.cit, p.259.

² المادة 136 من قانون العمل العراقي، السابق الذكر.

³ Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.188.

⁴ عجة الجبلاي، المرجع السابق، ص225.

⁵ المادة 2/32 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁶ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2012، ص444. "يعتبر تسريحا تعسفيا عدم إرجاع العامل إلى منصب عمله بعد انقضاء سبب تعليق علاقة العمل."

⁷ المادة 320 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر.

وراجع: الحاج الكوري وأحمد بوهرو، المرجع السابق، ص83.

غير أنه إذا أثبت القضاء المختص أن الإضراب الذي شارك فيه العمال غير مشروع، فإنه يحق للهيئة المستخدمة فصل العامل من منصب عمله، إذ يكيف الإضراب غير القانوني بأنه خطأ مهني جسيم يبرر التسريح.¹

ز- التزام الهيئة المستخدمة بإعادة إرجاع العمال المضربين بعد انتهاء الإضراب:

يتعين على الهيئة المستخدمة بقوة القانون وعقب انتهاء مدة الإضراب، إعادة إرجاع العمال المضربين إلى مناصب عملهم،² كما أنه يعد رفض الهيئة المستخدمة إرجاع العمال المضربين إلى مناصب عملهم بعد انتهاء الإضراب تسريحا تعسفيا، وهو المبدأ التي عمدت المحكمة العليا على تطبيقه.³

2- الضمانات الممنوحة للممثلين النقابيين:

خص قانون العمل الجزائري الممثلين النقابيين بحماية قانونية خاصة بغية توفير الوسط الملائم لممارسة نشاطهم النقابي بكل حرية بعيدا عن أي عقوبة أو تسلط من صاحب العمل،⁴ بل ذهب المشرع إلى أبعد من ذلك عندما أبقى هذه الحماية للمندوبين بعد مرور سنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية، كما جرم المشرع كل الأفعال التي تعرقل ممارسة الحق النقابي بما فيها تلك الأفعال

¹ المادة 3/73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة، يحتمل أن تنجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال التالية:

- إذا شارك في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا لأحكام التشريعية الجارية بها العمل في هذا المجال.

² المادة 65 من نفس القانون. " يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل."

³ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2012، السابق ذكرها.

⁴ بالرجوع إلى القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نجد أن المشرع الجزائري عنون الفصل الثالث من الباب الرابع ب «الحماية» والذي احتوى على ثمانية مواد (من المادة 50 إلى غاية المادة 57) تناول من خلالها سرد كل أنواع الحماية التي وفرها للممثل النقابي عند ممارسته لنشاطه التمثيلي.

التي قد يتعرض لها الممثل النقابي بسبب ممارسته لنشاطاته النقابية،¹ ومن مظاهر هذه الحماية ما يلي:

أ- منع أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية:

لقد منع القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاتهم النقابية، سواء أثناء التوظيف أو أثناء توزيع العمل والتدرج والترقية وذلك طول المسار المهني، وكذا عند تحديد الأجور وفي مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.²

ب- منع ممارسة أي ضغط أو تهديد ضد العامل بمناسبة ممارسته لنشاطه النقابي:

لا يجوز لصاحب العمل أو أي جهة أخرى أن تمارس أي ضغط أو تهديد ومهما كان نوعه ضد العامل بصفة عامة، سواء كان عامل مندوبا نقابيا أو منتميا لمنظمة نقابية بسبب ممارسته لنشاطه النقابي،³ بما فيه تنظيمه للإضراب بصفة خاصة.

ج- عدم جواز تعرض الممثل النقابي لعقوبات تأديبية بسبب نشاطاته النقابية:

من أجل ضمان ممارسة الممثل النقابي لنشاطه النقابي بكل حرية، جاء القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ليمنع المستخدم من أن يسلب عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة أخرى كيفما كان نوعها على الممثل النقابي،⁴ وهنا نجد أن المشرع الجزائري قام بحماية المندوب النقابي الذي نظم ممارسة الإضراب من أي عقوبة قد يتعرض لها. كما يعتبر كل تسريح قد يتعرض له المندوب النقابي بدون الإعلام المسبق لمنظمتة النقابية باطلا وعديم الأثر،⁵ وهو ما أقرته المحكمة العليا بموجب قرارها الصادر بتاريخ 05-10-2005.⁶

¹ المادتان 57 و59 من نفس القانون.

² المادة 50 من نفس القانون.

وكذا المادة 17 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

³ المادة 51 من القانون رقم 90/14، السابق الذكر.

⁴ المادة 1/53 من نفس القانون.

⁵ المادة 54 من نفس القانون.

⁶ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2005، ص263. "يعد باطلا وعديم الأثر كل تسريح يستهدف مندوبا نقابيا، ويتم من دون إخبار المنظمة النقابية مسبقا."

في الأخير يجب الإشارة إلى أنه وحماية لحرية ممارسة الحق النقابي، فقد عرّض المشرع الجزائري كل من يمس بحرية ممارسة الحق النقابي للمتابعة الجزائية.¹

ثانياً - الضمانات الممنوحة للعمال غير المضربين وللهيئة المستخدمة:

نظراً لارتباط ممارسة حق الإضراب بالحقوق والحريات الأساسية الأخرى كالحق في العمل والحق في حماية الملكية الخاصة، فقد فرض المشرع على العمال المضربين مجموعة من القيود القانونية لحماية هذه الحقوق.

1- الضمانات الممنوحة للعمال غير المضربين:

يعد الحق في العمل من أهم الضمانات الممنوحة للعمال غير المشاركين في الإضراب،² ومن الحقوق الأساسية التي كفلتها الدساتير وعملت التشريعات العمالية على حمايتها هو منع أي اعتداء أو مساس بهذا الحق، سواء في صورة الضغط على العمال الذين لم يشاركوا في الإضراب عن طريق المناورات الاحتيالية أو التهديد أو العنف أو الاعتداء لإرغامهم على ممارسة الإضراب أو الاستمرار فيه، أو من خلال قيام العمال المضربين باحتلال أماكن العمل.³

راجع كذلك: المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2010، ص 377. "بعد كل إجراء تأديبي متخذ في حق مندوب نقابي بدون مراعاة الإجراءات القانونية باطلاً وعدم الأثر"
¹ المادة 59 من القانون رقم 90-14، ال سابق الذكر. "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و 50.000 دج، على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي، كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه.

وفي حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و 100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط."

²Abdellah BOUDAHRAIN ,le droit du travail au MAROC, T 2, op.cit, p. 590.

³ مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل، الجزائر، 2014، ص 209.

أ- ضمان عدم عرقلة حرية العمل:

عرف المشرع الجزائري عرقلة حرية العمل على أنه كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني، أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء.¹

تعتبر عرقلة العمال المضربين لعمل العمال غير المضربين أو احتلال أماكن العمل خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية التي توقع على مرتكبي هذا الفعل،² وهو ما أكدته المحكمة العليا من خلال العديد من القضايا التي عرضت عليها.³

يعاقب القانون كذلك العمال المضربين الذين يعرقلون حرية العمل، باستعمال مناورات احتيالية أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء، بالغرامة والحبس أو بإحدى هاتين العقوبتين،⁴ على خلاف المشرع المصري الذي عاقب كل من يستعمل القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو تدابير غير مشروعة في الاعتداء أو الشروع في الاعتداء على حق الغير في العمل أو في الاستخدام بموجب قانون العقوبات وليس ضمن تشريع العمل.⁵

ب- ضمان عدم احتلال العمال المضربين لأماكن العمل:

منع المشرع الجزائري العمال المضربين من احتلال أماكن العمل، غير أنه ربط هذا المنع بمدى عرقلة حرية العمل، أي أنه كقاعدة عامة لا يعد احتلال المحلات المهنية للمستخدم من طرف العمال

¹ المادة 2/34 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² المادة 36 من نفس القانون.

³ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد 4، لسنة 1993، ص 253. "يعد مساسا بحرية العمل كل فعل يؤدي إلى التوقيف المدبر عن العمل أو الشروع فيه عن طرق استخدام العنف، كما هو حال المتهمين الذين استعملوا العنف داخل المصنع أثناء إضرابهم عن العمل لمنع المدير والعمال من الدخول ومنع نقل البضائع."

⁴ المادة 56 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يمارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون."

⁵ خيربي أحمد الكباش، المرجع السابق، ص 283.

المضربين فعلا معاقبا عليه، إلا إذا تسبب هذا الاحتلال بعرقلة حرية العمل سواء بالنسبة للعمال غير المضربين أو للمستخدم أو ممثليه.¹

أجاز قانون العمل للمستخدم حق اللجوء إلى القضاء الاستعجالي لاستصدار أمر بإخلاء المحلات المهنية،² ويعتبر هذا الأمر واجب التنفيذ إذ يتعين على العمال المضربين الامتثال له. إذ يشكل رفضهم لأمر إخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية،³ وهو نفس ما ذهب إليه المشرع الفرنسي،⁴ وكذا المشرع التونسي الذي منع العمال المضربين احتلال أماكن العمل أثناء مدة الإضراب وذلك تحت طائلة تعرضهم لعقوبات جزائية والمتمثلة في السجن لفترة تتراوح بين ثلاثة (3) أشهر وثمانية (8) أشهر وبغرامة مالية تتراوح بين 100 دينار و500 دينار، وفي حالة العود تضاعف هاتان العقوبتان.⁵

2- الضمانات الممنوحة للهيئة المستخدمة:

إضافة إلى الضمانات الممنوحة للعمال غير المضربين، توجد هنالك ضمانات أخرى خص بها المشرع الهيئة المستخدمة أثناء ممارسة الإضراب والمتمثلة في ضمان سلامة وأمن وسائل وأماكن العمل، والتزام العمال بتنفيذ قرار التسخير، وأخيرا عدم استعمال العنف أو التهديد للتوقف عن العمل أو الاستمرار فيه.

أ- ضمان سلامة وأمن وسائل وأماكن العمل:

يلتزم المستخدم وممثلو العمال بمجرد إيداع الإشعار المسبق بضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المؤسسة المستخدمة وأماكنها وضمان أمنها، وذلك بتعيين العمال الذين يتكفون للقيام بهذه المهمة.⁶

¹ المادة 1/35 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يمنع العمال المضربون من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل"

² المادة 2/35 من نفس القانون.

³ المادة 36 من نفس القانون.

⁴ François DUQUESNE, op.cit, p.259.

⁵ الفصل 2/388 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

⁶ المادة 31 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

راجع كذلك: بن عزرز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ج الأول، المرجع السابق، ص162.

يُعدُّ ارتكاب العامل المشارك في الإضراب لأفعال تسبب عمداً أضراراً مادية بالبنائيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل، خطأً مهنياً جسيماً يستوجب الطرد بدون تعويض أو إخطار،¹ كما منع المشرع التونسي العمال المضربين الإضرار أو محاولة ذلك أثناء الإضراب بالأشياء أو الآلات أو المواد أو البضائع أو الأجهزة المملوكة للمؤسسة تحت طائلة تعرضهم لعقوبات جزائية،² في حين أورد المشرع المصري نصاً عاماً يتعلق بحالة إتلاف أو فقد العامل بخطئه أو بمناسبة عمله لآلات أو منتجات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده، فإنه يلتزم بأداء قيمة ما أُلّف أو فقد.³

ب- ضمان التزام العمال بتنفيذ قرار التسخير:

ألزم المشرع الجزائري العمال بضرورة تنفيذ قرار التسخير، إذ يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأً مهنياً جسيماً دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري،⁴ وهو ما أخذ به كذلك المشرع التونسي حين نص على معاقبة العمال في حالة عدم الامتثال لإجراءات التسخير بالسجن لمدة تتراوح بين شهر و عام وخطية تتراوح بين 100 إلى 500 دينار تونسي أو بإحدى العقوبتين فقط، وفي حالة العود تضاعف العقوبتان.⁵

¹ المادة 5/73 من القانون رقم 90-11 ، السابق الذكر. " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة.

وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:

- إذا تسبب عمداً في أضرار مادية تصيب البنائيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل"

² الفصل 4/388 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

³ المادة 73-1 من قانون العمل المصري، السابق الذكر.

⁴ المادة 42 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. " يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأً جسيماً، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري."

وما أكدته كذلك المادة 6/73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاءً جسيمة. وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائري والتي ترتكب أثناء العمل، تعتبر على الخصوص أخطاءً جسيمة يحتمل عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، الأفعال الآتية:

- إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقاً لأحكام التشريع المعمول به."

⁵ الفصل 390 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

ج- عدم استعمال العنف أو التهديد للتوقف عن العمل أو الاستمرار فيه:

لا يجوز قانونا للعمال المضربين استعمال العنف أثناء ممارسة الإضراب سواء كان ضد زملائهم غير المضربين أو ضد صاحب العمل ومهما كانت طبيعته و سواء أكان لفظيا أو ماديا، وهو الحكم الذي يستنتج من خلال تحليل نص المادة 73 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على خلاف ذلك أورد القانون الجنائي المغربي نصا صريحا يعالج فيه حالة استعمال العمال المضربين العنف والتهديد أو التدليس للتوقف عن العمل أو الاستمرار فيه،¹ والذي نص على عقوبة الحبس من شهر واحد إلى سنتين، وبغرامة من مائة وعشرين إلى خمسة آلاف درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، من حمل على التوقف الجماعي عن العمل أو على الاستمرار فيه، أو حاول ذلك مستعملا الإيذاء أو العنف أو التهديد أو وسائل التدليس وكان الغرض منه هو الإجبار على رفع الأجور أو خفضها أو الإضرار بالحرية الصناعية أو العمل، وإذا كان العنف أو الإيذاء أو التهديد أو التدليس قد ارتكب بناء على خطة متواطئ عليها، جاز الحكم على مرتكبي الجريمة بالمنع من الإقامة من سنتين (2) إلى خمس (5) سنوات.²

المطلب الثاني: الضمانات القضائية لحماية حق ممارسة الإضراب.

إن منح جهاز القضاء صلاحية الفصل في نزاعات العمل، بما فيها المتعلقة بممارسة حق الإضراب أو المرتبطة به يعد من أهم الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري لحماية حق الإضراب، وذلك من خلال بسط رقابته على مدى مراعاة العمال المضربين لجميع الشروط القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته، بسبب المنازعات التي ترفع إليه والمتعلقة بممارسة حق الإضراب أو بمناسبته لتحديد مدى مشروعية الإضراب، لأن ترك مثل هذه الصلاحية للهيئة المستخدمة يعتبر ذريعة قانونية تستعملها كلما أرادت فصل العمال بحجة مشاركتهم في إضراب غير قانوني.

¹ الحاج الكوري، أحمد بوهرو، المرجع السابق، ص 81.

² الفصل 1/288 الظهير الشريف رقم 1.59.413 الصادر في 26 نوفمبر 1962، المتضمن المصادقة على مجموعة القانون الجنائي المعدل، المحمل من الموقع: <http://universitylifestyle.net> ، بتاريخ 16-02-2020، على الساعة: 20.00.

لذلك سنتطرق لمسألة تحديد الجهة القضائية المختصة بالفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة الإضراب والمرتبطة به في الفرع الأول، ثم نتناول نطاق تدخل القاضي الاجتماعي أثناء ممارسة حق الإضراب ضمن الفرع الثاني.

الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بالفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.

إن تحديد قاضي الموضوع المختص بالفصل في المنازعات المرفوعة إليه مرتبط بطبيعة وموضوع الدعوى المرفوعة أمامه. طبقا لذلك نتساءل عن الجهة القضائية المختصة بالفصل في المسائل المتعلقة بممارسة حق الإضراب؟ وكذا الجهة القضائية التي تفصل في المسائل التي يكون محلها الأفعال والتصرفات التي توصف بطابعها الجزائي؟

أولاً- اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية:

يتميز القضاء الاجتماعي بطابعه الخاص والاستثنائي وهو ما يجعله ينفرد عن باقي الجهات القضائية الأخرى، مع ضرورة عدم تجاوز الصلاحيات المخول له قانونا، بما فيها الفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة الإضراب والمرتبطة به، كما أنه يتميز عن غيره من الأقسام القضائية الأخرى بتشكيلته الخاصة من جهة، وكذا الاختصاص المطلق والنوعي في مواجهة الأقسام الأخرى للمحكمة من جهة أخرى.¹

لذلك سنتطرق في البداية لمسألة اختصاص القاضي الاجتماعي بالفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة الإضراب، ثم نتناول تشكيلة القسم الاجتماعي.

1- مسألة الاختصاص:

بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لتشريع العمل والمتعلق بممارسة حق الإضراب، سواء الواردة ضمن القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أو تلك التي تضمنها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أن المشرع لم يحدد لنا طبيعة الجهة القضائية المختصة بالنظر في الخلافات الجماعية للعمل ومنها منازعات الإضراب، بخلاف الخلافات أو النزاعات الفردية للعمل التي نص فيها صراحة على

¹ المادة 32 / 5 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر.

اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية بموجب القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل.¹

لذلك يجب الرجوع إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية،² باعتباره الشريعة العامة للإجراءات القضائية، والذي نص صراحة على اختصاص المحكمة، باعتبارها صاحبة الولاية العامة للنظر في جميع المنازعات مهما كانت طبيعتها أو نوعها،³ إلا ما استثني بنص خاص.

تنقسم المحكمة الابتدائية إلى أقسام⁴ ومن بين هذه الأقسام القسم الاجتماعي، الذي خول له المشرع النظر في جميع المنازعات الاجتماعية (منازعات العمل والضمان الاجتماعي).⁵

هنا يجب الإشارة إلى أنه يتمتع القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة باختصاص مانع ومطلق في مواجهة الأقسام الأخرى،⁶ بخلاف ما كان عليه الحال في ظل قانون الإجراءات المدنية الملغى⁷ التي كان يتمتع فيها هذا القسم باختصاص نسبي فقط.⁸

¹ راجع المادة 20 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، المؤرخة في 07 فبراير 1990. المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 المؤرخ في 21-12-1991، ج ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991. "مع مراعاة أحكام المادة 07 من قانون الإجراءات المدنية تنظر المحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية فيما يلي:

- الخلافات الفردية للعمل والناجمة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة عمل أو عقد تكوين أو تمهين.
- كافة القضايا الأخرى التي يخولها لها القانون صراحة."

² راجع القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر.

³ راجع المادة 1/32 من نفس القانون.

⁴ المادة 13 من القانون العضوي رقم 05-11 المؤرخ في 17/07/2005 المتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر عدد 51 مؤرخة في 20/07/2005.

⁵ راجع المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر.

⁶ المادة 5/32 من نفس القانون. "غير أنه في المحاكم التي لم تنشأ فيها الأقسام، يبقى القسم المدني هو الذي ينظر في جميع النزاعات باستثناء القضايا الاجتماعية."

⁷ المادة 01 من الأمر 66/154 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 74 مؤرخة في 09 جوان 1966 (ملغى).

⁸ المحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد 4، لسنة 1990، ص 108. "الاختصاص النوعي، إنشاء بعض الفروع لدى المحاكم، تقسيم إداري بحث، اختصاص نوعي، لا."

أ- الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي:

يختص القسم الاجتماعي على مستوى المحكمة اختصاصا مانعا في المنازعات الاجتماعية، ومنها منازعات العمل ولاسيما المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب من ناحية، والمنازعات المرتبطة بممارسته، والتي تتميز بطابعها الاستعجالي.

- الفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب:

منح المشرع الجزائري للقاضي الاجتماعي صلاحية الفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب،¹ وهو ما نصت عليه المادة 5/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، والتي جاء فيها: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية: - المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب."

- الفصل في المنازعات المرتبطة بممارسة حق الإضراب (الدعوى الاستعجالية):

قد يقوم العمال أثناء ممارستهم للإضراب باحتلال الأماكن المخصصة للعمل مما يؤدي إلى عرقلة حرية عمل زملائهم غير المضربين من جهة، وكذا صاحب العمل من جهة أخرى، أمام هذه الوضعية خول المشرع الجزائري لصاحب العمل اللجوء إلى القضاء لاستصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية،² والذي يكون واجب التنفيذ ويتعين على العمال المضربين الامتثال له، إذ يشكل رفضهم للأمر القضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية،³ وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي.⁴

بالرجوع إلى المادة 2/35 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، فإنها لم تحدد لنا صراحة الجهة القضائية المختصة بإصدار الأمر بإخلاء المحلات المهنية، مما كان يطرح في تلك الفترة عدة تساؤلات قانونية، أهمها من هو القاضي المختص بإصدار الأمر بإخلاء المحلات المهنية، هل هو القاضي الاجتماعي أم

¹ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, T1, op.cit, pp.76-77.

² المادة 2/35 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب من المستخدم."

³ المادة 36 من نفس القانون. "تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما، دون المساس بالعقوبات الجزائية."

⁴ François DUQUESNE, op.cit, p.259.

رئيس المحكمة؟ إلا إنه تم إزالة هذا الغموض بصدور القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، بنصه صراحة على اختصاص رئيس القسم الاجتماعي دون سواه بإصدار الأوامر الاستعجالية المتعلقة باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية إلى إيقاف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل،¹ بما فيها الأمر بإخلاء المحلات المهنية، والذي يكون قابل للتنفيذ رغم الاستئناف.²

ب- الاختصاص الإقليمي:

تناول قانون الإجراءات المدنية والإدارية بيان الاختصاص الإقليمي للقسم الاجتماعي بصفة عامة، بما فيها اختصاصه في النظر في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب، والتي يؤول فيها الاختصاص الإقليمي إلى المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها إبرام عقد العمل أو تنفيذه أو التي يوجد بها موطن المدعى عليه،³ والتي سبق وأن أشار إليه القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،⁴ وهو المبدأ الذي كرسته المحكمة العليا من خلال القرارات الصادرة عنها.⁵

2- تشكيلة القسم الاجتماعي:

يتشكل القسم الفاصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب بنفس التشكيلة التي يتكون منها القسم الاجتماعي. إذ تعد التشكيلة من المسائل المتعلقة بالنظام العام⁶، والتي لا يجوز مخالفتها وفق ما قضت به المحكمة العليا.¹

¹ المادة 506 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر.

² المادة 507 من نفس القانون. "تكون أوامر الصادرة عن رئيس القسم الاجتماعي قابلة للاستئناف. ليس للاستئناف أثر موقف".

³ المادة 1/501 من نفس القانون.

⁴ المادة 1/24 من القانون رقم 90-04، السابق الذكر. "ترفع الدعوى أمام المحكمة الواقعة في مكان تنفيذ علاقة العمل أو في محل إقامة المدعى عليه".

⁵ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2005، ص 269. "يحدد الاختصاص المحلي للمحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية، إما مكان تنفيذ علاقة العمل وإما بمحل إقامة المدعى عليه".

⁶ محمد إبراهيمي، الوجيز في الإجراءات المدنية، ج الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 15.

إن المشرع الجزائري ومن خلال القانون رقم 08-09 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، لم يأت بجديد بخصوص تشكيلة القسم الذي يفصل في المسائل الاجتماعية، إذ يتشكل القسم الاجتماعي تحت طائلة البطلان، من قاض رئيسا ومساعدين طبقا لما ينص عليه تشريع العمل.² مع إحالتنا وبصورة غير مباشرة إلى القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والتي تضمن النص على تشكيلة القسم الاجتماعي، والذي يتكون من قاضي رئيسا يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين كأصل عام.³

وعليه يتشكل القسم الاجتماعي الفاصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب من قاض رئيسا ويساعده ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين (مساعدان (02) يمثلان العمال ومساعدان (02) يمثلان الهيئة المستخدمة)⁴. مما يضمن معه تمثيل جميع أطراف النزاع، على خلاف ما كان سائدا قبل صدور القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، إذ كان التمثيل على مستوى القسم الاجتماعي يقتصر على العمال دون الهيئة المستخدمة، كما كان المساعدان اللذان يمثلان العمل يتمتعان بصوت استشاري.⁵

ثانيا - اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الجزائية:

خول المشرع للقاضي الجزائي صلاحية الفصل في المنازعات التي يكون محلها الأفعال والتصرفات التي توصف بطابعها الجزائي والمتعلقة بممارسة حق الإضراب أو المرتبطة به،

¹ قرار المحكمة العليا رقم 131948 الصادر بتاريخ 24-09-1996. 'إن تشكيلة المحاكم التي تفصل في المسائل الاجتماعية تعتبر قاعدة من النظام العام، لا يجوز مخالفتها'. راجع في ذلك: قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص84.

² المادة 502 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر.

³ المادة 1/8 من القانون رقم 90-04، السابق الذكر. 'تتعد جلسات المحكمة للنظر في المسائل الاجتماعية برئاسة قاض يعاونه مساعدان من العمال، ومساعدان من المستخدمين'.

⁴ خصص المشرع الجزائري الفصل الثاني من الباب الثالث (المواد من 9 إلى 15) من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات العمل الفردية في العمل، السابق الذكر لبيان كيفية تعيين المساعدين.

⁵ جمال مصطفى قريش، شرح قانون العمل الجزائري، ج 1 (علاقات العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص38.

والمنصوص عليها ضمن القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،¹ ناهيك عن الأفعال المجرمة بموجب قانون العقوبات.

بالرجوع إلى النصوص الجزائية المتعلقة بممارسة الإضراب والمرتبطة به، نجدها قد نصت على مجموعة من الأفعال والتصرفات المعاقب عليها قانونا والتي توصف بالطابع الجزائي، والتي يعود للقاضي الجزائي صلاحية البث فيها، ولا سيما جريمة الإضراب غير المشروع،² وجريمة المساس بحق ممارسة الإضراب،³ جريمة عرقلة حرية العمل،⁴ جريمة التغييب الغير مبرر عن جلسات المصالحة،⁵ جريمة عرقلة مهمة الوسيط والمحكم.⁶

الفرع الثاني: نطاق تدخل القاضي الاجتماعي أثناء ممارسة حق الإضراب.

يتمتع القاضي الاجتماعي أثناء فصله في المنازعات المتعلقة بممارسة الإضراب بنوعين من الرقابة القضائية، وهما الرقابة القضائية، على مدى مشروعية الإضراب والرقابة على مدى احترام الإجراءات القانونية عند تسريح العمال الذين مارسوا الإضراب غير المشروع.

أولاً- الرقابة القضائية على مدى مشروعية الإضراب:

إن إثبات واقعة الإضراب غير المشروع، والذي يشكل خطأ مهنيا جسيما يستوجب التسريح بدون تعويض أو إخطار،⁷ لا يكون إلا بموجب حكم قضائي نهائي ومستقل صادر عن القاضي الاجتماعي،⁸ وهو ما أقرته المحكمة العليا في العديد من القرارات القضائية الصادرة عنها.⁹

¹ عنون المشرع الباب السادس من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "أحكام جزائية" (المادة 53 إلى المادة 57)، السابق الذكر.

² المادة 55 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

³ المادة 57 من نفس القانون.

⁴ المادة 56 من نفس القانون.

⁵ المادة 53 من نفس القانون.

⁶ المادة 54 من نفس القانون.

⁷ المادة 3/73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁸ HAMDANE BORSALI Leila, op.cit, p.268 .

⁹ المحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد خاص (منازعات العمل والأمراض المهنية)، ج الثاني، 1997، ص 191. تقدير شرعية الإضراب ليس متروك لرب العمل وهو من صلاحية القضاء. راجع كذلك: عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 381-382.

يعد منح القاضي الاجتماعي صلاحية إثبات واقعة الإضراب القانوني من بين أهم الضمانات المقررة لحماية هذا الحق من جهة ولتجنب عدم التعسف أو التضييق في ممارسته من جهة ثانية، وكذا لدرء التبريرات الخاطئة والتعسفية التي قد يلجأ لها المستخدم ويعتمد عليها لإنهاء علاقة العمل التي تجمعها بالعمال المضربين، بحجة مشاركتهم في إضراب غير مشروع، إذا ما ترك له صلاحية تقدير مشروعية الإضراب من عدمه.¹

يجب الإشارة إلى أن القاضي الاجتماعي عند نظره في الدعوى المرفوعة من قبل العامل المضرب والمتعلقة بالتسريح التعسفي، ملزم كذلك بالفصل في الدفع المثار من قبل الهيئة المستخدمة بخصوص عدم مشروعية الإضراب.²

إن القاضي الاجتماعي ومن أجل تحديده مدى مشروعية الإضراب يعتمد على مجموعة من المعايير القانونية، منها المتعلقة بالتأكد من مدى توافر الشروط الإجرائية لممارسة حق الإضراب، ومنها المتعلقة بالتأكد من مدى توافر الشروط الشكلية لممارسة حق الإضراب.

1- توافر الشروط الإجرائية لممارسة الإضراب:

يراقب القاضي عند تقديره مدى مشروعية الإضراب إذا كان ممثلو العمال الذين بادروا بتنظيم الإضراب قد استنفدوا الوسائل السلمية أو الودية لتسوية الخلافات الجماعية في العمل قبل اللجوء لممارسة الإضراب.

يكيف القضاء الإضراب الذي يلجأ إليه العمال في غياب مراعاة استتفاذ الإجراءات القانونية المسوية للنزاع الجماعي للعمل، على أنه إضراب غير مشروع ومخالف للنصوص القانونية والتنظيمية،³ وهو ما كرسته المحكمة العليا من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها،⁴ وهو ما أخذ

¹ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص73.

² المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2008، ص431. "القاضي الاجتماعي الفاصل في دعوى التسريح

التعسفي المرفوع من العامل، ملزم كذلك بالفصل في الدفع المثار من المستخدم بخصوص عدم مشروعية الإضراب."

³ HAMDAN BORSALI Leila, op.cit, p.267.

⁴ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 2011، ص194. "يجب قبل كل توقف جماعي عن العمل

الناتج عن نزاع جماعي استيفاء الإجراءات المسبقة المقررة قانونا ولا يكفي توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتشية

العمل لاستيفاء إجراءات الإضراب."

به كذلك القانون والقضاء التونسي،¹ إذ أكد هذا الأخير ومن خلال العديد من القرارات الصادرة عنه عدم مشروعية الإضراب الذي يمارس في ظل عدم مراعاة أحكام تسوية نزاعات العمل.

2- توافر الشروط الشكلية لممارسة الإضراب:

يراقب القاضي الاجتماعي مدى توافر الشروط الشكلية لممارسة الإضراب عند تقديره مدى مشروعية ممارسته، والتي نذكر منها التأكد من توافر النصاب القانوني عند اتخاذ قرار الإضراب، التحقق من مدى توافر عنصر تدبير الإضراب، ورقابة الطابع المعقول للمطالب المهنية وأخيرا التأكد من توافر شرط الإشعار المسبق.

1- توافر النصاب القانوني عند اتخاذ قرار الإضراب:

طبقا للأحكام القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب، فإن الإضراب لا يكون مشروعاً إلا إذا تم اتخاذ قرار اللجوء لممارسته بموافقة أغلبية العمال عن طريق الاقتراع السري في إطار جمعية عامة يحضرها على الأقل نصف عدد عمال المؤسسة،² وهو ما كرسته المحكمة العليا من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها.³

¹ المادة 1/387 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

وكذا القرار التعقيبي المدني عدد 12308 المؤرخ في 1 أبريل 1985. "في صورة عدم مراعاة أحكام تسوية نزاعات الشغل، فإن الإضرابات أو صد العملة تكون غير شرعية، وعلاقات الشغل تنقطع بمفعول الطرف المسئول عن عدم مراعاة هذه الأحكام". منقول عن محمد الهادي بن عبد الله، المرجع السابق، ص 211.

² المادة 28 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

³ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 2016، ص 207. "لا يجوز ممارسة حق الإضراب ما لم يوافق عليه العمال المجتمعين في جمعية عامة عن طريق الاقتراع السري، وبعد إعلام صاحب العمل قصد مناقشة نقاط الخلاف"

وكذا: القرار الصادر بتاريخ 20 جوان 1995 إثر فصلها في الملف رقم 113332. "إن الإضراب لا يعتبر شرعياً إذا شمل سوى ثلث عدد العمال، ذلك لأن المادة 28 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تشترط اتخاذ قرار الإضراب من نصف عدد العمال". راجع في ذلك: حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، ج الأول، دار الخطاب، الجزائر، ص 80.

ب- توافر عنصر تدبير الإضراب:

يرجع للقاضي الاجتماعي مسألة التحقق من مدى توافر تدبير الإضراب من عدمه، وذلك من خلال البحث فيما إذا كان سبب توقف كل عامل من العمال المشاركين في الإضراب هو لنفس السبب ومن أجل تحقيق نفس الهدف الذي توقف من أجله العمال الآخرين، أي وجود وحدة الهدف المهني وليس مجرد تزامن حالات توقف فردية.¹

بناء عليه، فإذا تبين للقاضي أن هذا التوقف الجماعي لا يعدو أن يكون تزامنا لحالات توقف فردية فلا يتحقق الإضراب القانوني، في حين إذ ثم التوقف الجماعي مع اتحاد الهدف وتلاقي إراداتهم، فإننا نكون يصدد إضراب مشروع.²

ج- الطابع المعقول للمطالب المهنية:

إن تحديد الطلبات المهنية المعقولة من عدمها بصفة عامة له أهمية قانونية خاصة من حيث النتائج المترتبة عن كليهما، إذ يترتب على اعتبار المطالب المهنية ممكنة ومعقولة، أنه لا يمكن للهيئة المستخدمة التحجج بعدم قدرتها على الوفاء بها، في حين يمكنه التحجج في هذه الحالة بعدم معقوليتها ومتابعة العمال المضربين على أساس التعسف في استعمال الحق في الإضراب.³

بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب لا نجد أي نص قانوني صريح يخول للقاضي الاجتماعي صلاحية الرقابة على مدى معقولية وجدية المطالب المهنية التي شرع العمال في ممارسة الإضراب من أجل تحقيقها، غير أنه وبالإستناد إلى نص المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب من جهة، وكذا صلاحية القاضي الاجتماعي في تقدير مدى مشروعية الإضراب من جهة ثانية، نستنتج ضمنا أنه قد خول له صلاحية تحديد مدى معقولية المطالب المهنية من عدمه عند تحديده مدى مشروعية الإضراب، باعتبار أن تحديد مدى معقولية هذه المطالب تعد من بين المسائل

¹ صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص 38.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 353.

³ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 56.

التي يتعين على القاضي التحقق من توافرها قبل إصداره لحكمه بمشروعية التوقف الجماعي عن العمل من عدمه، وهو ما كرسته المحكمة العليا من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها.¹ لقد أجازت محكمة النقض الفرنسية بدورها لقضاة الموضوع رقابة الطابع المعقول للمطالب المهنية وذلك من خلال العديد من أحكامها الصادرة في هذا الشأن، إذ يقدر القاضي مشروعية الإضراب من خلال مدى مشروعية المطالب المهنية.²

د- توافر شرط الإشعار المسبق:

يعتمد القاضي الاجتماعي عند تحديده مشروعية الإضراب من عدمه على مدى مراعاة الجهة المعلنة للإضراب في توجيه الإشعار المسبق لكل من الهيئة المستخدمة وكذا إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً بذلك، وعلى أنها باشرت الإضراب بعد انتهاء المدة المحددة في الإشعار، والذي يجب ألا يقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه،³ وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا،⁴ وهو ما أخذ به كذلك القضاء التونسي من خلال العديد من القرارات الصادرة عنه.⁵

¹ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 2009، ص 425. "على قاضي الدرجة الأولى أن يقف عليها ويناقشها... فضلاً عن مناقشة سبب التوقف عن العمل إذا كان جدياً ويتعلق بمطالبة بحقوق مشروعية تدخل من بين التي تنص عليها القوانين والتنظيمات المتعلقة بالعمل والاتفاقيات الجماعية للعمل أم لا."

² Jean MOULY, op.cit, p. 254.

³ المادة 30 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ القرار رقم 163335 الصادر بتاريخ 09-06-1998. "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 90-02 المؤرخ في 06-02-1990، يبدو أنه يثبت من أوراق الدعوى عكس ما جاء في الحكم أن الإعذار بالإضراب أودع في 7 مارس 1995 لدى مسير الشركة وكذا لدى مفتشية العمل، وبدأ الإضراب بعد مرور ثمانية أيام من هذا التاريخ." راجع في ذلك: عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 377-378.

⁵ قرار تعقيبي مدني عدد 35284 المؤرخ في 8 أكتوبر 1992. "إن الإضراب الفجائي مهما كانت أسبابه والدوافع له يعتبر إضراباً غير شرعي لاستحالة اعتباره مستكملاً للشروط الشرعية القانونية." راجع في ذلك: محمد الهادي بن عبد الله، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 235.

ثانياً - الرقابة القضائية على مدى احترام الإجراءات القانونية للتسريح:

يختص القاضي الاجتماعي دون سواه بمراقبة مدى احترام صاحب العمل للإجراءات القانونية عند تسريح العامل¹ الذي ارتكب خطأ مهنياً جسيماً، في صورة مشاركته في توقف جماعي عن العمل بصورة غير مشروعة. إلا أنه يتعين عليه قبل مراقبة مدى صحة هذه الإجراءات القانونية أن يتأكد من وجود حكم سابق يقضي بعدم مشروعية الإضراب.

يقع على عاتق صاحب العمل إثبات الخطأ المهني الجسيم المنسوب للعامل المسرح، وذلك بأن يكون بحوزته حكماً قضائياً نهائياً يقضي بعدم مشروعية الإضراب الذي شارك فيه العامل المسرح، وهو ما أكدته المحكمة العليا.²

للقوف على رقابة القاضي الاجتماعي لمدى احترام الإجراءات القانونية المتعلقة بالتسريح، سنتطرق للأساس القانوني لمباشرة القاضي الاجتماعي لهذه الصلاحية، ثم نتناول الإجراءات القانونية الواجب إتباعها عند تسريح العامل الذي ارتكب خطأً جسيماً.

1- الأساس القانوني لمباشرة القاضي الاجتماعي لهذه الرقابة:

خول المشرع الجزائري للقاضي الاجتماعي صلاحية مراقبة مدى احترام الهيئة المستخدمة للإجراءات القانونية الواجب إتباعها عند تسريح العمال الذين ارتكبوا خطأً مهنياً جسيماً، بما فيها حالة العمال الذين شاركوا في إضراب غير مشروع على وجه الخصوص، والذي يكيف على أنه خطأ مهني جسيم يحتمل أن ينجر عنه التسريح بدون مهلة العطلة والعلاوات.³

فإذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية والاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء

¹ Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail-les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, T 2, Détermination des conditions de travail, O.P.U, Algérie, 2009, p.156.

² المحكمة العليا، القرار رقم 157340 الصادر بتاريخ 14-04-1998. "وحيث لا يتبين من الحكم المطعون فيه بأن الطاعنة قد استدلت بحكم يثبت عدم شرعية قيام المدعي 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". راجع في ذلك: عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص376.

³ المادة 73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.¹

2- الإجراءات القانونية الواجب إتباعها عند تسريح العامل الذي ارتكب خطأ جسيما:

حدد المشرع الجزائري بموجب المادة 73-2 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مجموعة من الإجراءات القانونية التي يتعين على الهيئة المستخدمة مراعاتها والالتزام بها إذا ما أرادت مباشرة عملية تسريح العمال الذين ارتكبوا خطأ مهنيا جسيما.

تعد هذه الإجراءات الإلزامية بمثابة ضمانات قانونية للعامل المسرح من منصب عمله، وذلك تجنباً للتسريح التعسفي.

يعلن على التسريح المنصوص عليه في المادة 73 أعلاه ضمن احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي، والمتمثلة في التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني الذي يمكنه في هذه الحالة أن يختار عاملا تابعا للهيئة المستخدمة لتصطحبه،² بالإضافة إلى التأكد من نيته في ارتكاب الخطأ المهني المنسوب إليه، وكذا ضرورة اتخاذ قرار التسريح باقتراح من لجنة التأديب بعد تأكدها من ثبوت ارتكاب العامل للخطأ المهني الجسيم، وبعد استيفائها لجميع الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي والمتعلقة بمجال التأديب.³

هذا وحدد المشرع مجموعة من المعايير التي يتعين على صاحب العمل مراعاتها عند تحديد وصف الخطأ المهني الجسيم، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:⁴

- مراعاة الظروف والملابسات التي أرتكب فيها الخطأ ومدى درجة خطورتها والضرر الذي تسبب فيه.

¹ المادة 73-4 من نفس القانون.

² المادة 73-2 من نفس القانون.

³ بشير هدي، المرجع السابق، ص122.

⁴ المادة 73-1 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

- مراعاة السيرة الذاتية للعامل حتى تاريخ ارتكابه للخطأ، سواء كان ذلك ضد عمله أو ضد ممتلكات الهيئة المستخدمة.

في الأخير يجب الملاحظة أن المحكمة العليا قد تضاربت مواقفها واختلفت، بخصوص ضرورة حيابة الهيئة المستخدمة على حكم قضائي نهائي يقضي بعدم مشروعية الإضراب قبل مباشرتها لإجراءات فصل العامل المشارك فيه، إذ ألزمت تارة الهيئة المستخدمة بأن يكون بحوزتها حكم قضائي نهائي يقضي بعدم مشروعية الإضراب الذي شارك فيه العامل المسرح،¹ في حين أجازت تارة أخرى للقاضي الاجتماعي الفصل في دعوى التسريح التعسفي المرفوعة من العامل المسرح، مع الفصل كذلك وعلى وجه الإلزام في الدفع الذي تثيره الهيئة المستخدمة بخصوص عدم قانونية الإضراب ضمن نفس الحكم القضائي.²

المبحث الثاني: أجهزة حماية حق ممارسة الإضراب:

إن الحق في ممارسة الإضراب باعتباره أحد أهم الحقوق الأساسية للعمال، كان محل اهتمام التشريعات الدولية والوطنية على حد سواء، إذ لم تكتف هذه التشريعات بالاعتراف بمشروعية ممارسته، بل سعت إلى إنشاء أجهزة (آليات مؤسسية) تسهر على رقابة مدى احترام ممارسة هذا الحق على أرض الواقع سواء من طرف الدول أو أطراف علاقة العمل الجماعية.

بناء عليه، سنتناول الأجهزة الدولية لحماية ممارسة حق الإضراب في المطلب الأول، ثم نعالج الأجهزة الوطنية لحماية ممارسة حق الإضراب في المطلب الثاني.

المطلب الأول: الأجهزة الدولية لحماية حق ممارسة الإضراب.

لضمان حماية ممارسة الإضراب على الصعيدين العالمي والإقليمي، عمدت المنظمات الدولية بنوعها العالمية والإقليمية كل حسب مجال اختصاصه لوضع أجهزة (آليات مؤسسية) تسهر على رقابة مدى احترام تطبيق النصوص التشريعية الدولية، التي أقرت بموجبها بحق ممارسة الإضراب على أرض الواقع لتفادي أي انتهاك أو خرق له، سواء باعتباره حق من حقوق الإنسان أو

¹ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص376.

² المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2008، ص431، السابق ذكرها.

باعتباره آلية نقابية فعالة بيد النقابات العمالية للدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية المشتركة للعمال المنضمين إليها.

تبعاً لذلك، سوف نتناول الأجهزة الدولية لحماية حق الإضراب، باعتباره حق من حقوق الإنسان في الفرع الأول، ثم نتطرق إلى الأجهزة الدولية لحماية حق الإضراب باعتباره آلية نقابية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الأجهزة الدولية لحماية حق ممارسة الإضراب باعتباره حقاً من حقوق الإنسان.

أوجدت كل من منظمة الأمم المتحدة وكذا المنظمات الإقليمية كل على حسب اختصاصه آليات لحماية ممارسة حق الإضراب، باعتباره حق من الحقوق الأساسية للإنسان، وذلك بعد أن أقرت بمشروعية ممارسته ضمن العهود والمواثيق والاتفاقيات الدولية.

أولاً- الأجهزة الدولية العالمية لحماية ممارسة حق الإضراب.

تتمثل الأجهزة الدولية العالمية لحماية حقوق الإنسان في مجموعة الأجهزة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة أو إحدى وكالاتها المتخصصة، والمتمثلة في منظمة العمل الدولية في شكل لجان أنشأت لحماية الحقوق والحريات الأساسية للإنسان بما فيها الحق في ممارسة الإضراب، ولعل أهمها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل، وأخيراً لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

1- لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات:

أنشأت اللجنة بموجب القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة عام 1926 بناء على طلب مجلس إدارة المنظمة، والتي تتكون من 20 عضواً يمثلون مختلف المناطق الجغرافية ويعكسون مختلف الاتجاهات القانونية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ويتم اختيارهم

لمدة ثلاثة سنوات من بين الأشخاص المشهود لهم بالكفاءة والنزاهة والحياد،¹ والذين يعينون من قبل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.²

تسهر اللجنة على الإشراف ومراقبة مدى احترام الدول والتزامها بالمعايير المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية، وكذا الاتفاقيات الصادرة عنها، وكذا فحص التقارير التي تلتزم كل دولة طرفاً فيها بتقديمها والمتعلقة بالتدابير التي اتخذتها وكذا التقدم الذي حققته في مجال تكريس حقوق الإنسان وحررياتهم الأساسية بما فيها الحق في الإضراب.

أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لحق الإضراب من خلال العديد من الدراسات التي أجرتها حوله، ونذكر منها.³

- الدراسة التي أعدتها سنة 1959 حول الحق في الإضراب ولكن في القطاع العام، والذي خصصنا له فقرة واحدة من موضوع الدراسة.

- الدراسة التي اعتمدها سنة 1973 والتي تناولت حق الإضراب بالنسبة للقطاعين العام والخاص، وقد خصصت له سبع فقرات من موضوع الدراسة.

- الدراسة التي اعتمدها سنة 1983، قد خصصت لموضوع الإضراب 25 فقرة من موضوع الدراسة.

- الدراسة التي اعتمدها سنة 1994، والتي خصصت لموضوع الإضراب فصلاً كاملاً يضم 44 فقرة من موضوع الدراسة.

بالإضافة لتدخل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات سنة 1993، والتي فصلت في الجدول الذي قام بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل حول ما إذا كان حق الإضراب يندرج ضمن الحقوق التي كفلتها الاتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي أم لا؟

¹ دليل الإجراءات المتعلقة بالاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012، ص30، المحمل من الموقع: www.ilo.org، بتاريخ 31-12-2017 على الساعة : 20:30.

² بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، العدد3، 2007، ص16.

³ الحاج الكوري وأحمد بوهرو، المرجع السابق، ص28.

من خلال تقديمها للتفسير، قضت بأن القيود المفروضة على ممارسة حق الإضراب لا يمكن قبولها إلا في حدود ضيقة وبشكل صريح، إلا أن هذا الرد لم يقبل من طرف منظمات أصحاب العمل.¹

2- لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل:

أنشأت هذه اللجنة بموجب القرار الصادر عن مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة عام 1926²، وتتكون من ممثلين عن الدول وأرباب العمل والعمال، والذي يتكفل المؤتمر العام بتشكيلها في كل دورة.³

تختص اللجنة بدراسة التقارير المرفوعة إليها من طرف لجنة الخبراء ببحث مدى تطبيق الاتفاقيات والتوصيات من طرف الدولة المعنية، آخذة بعين الاعتبار تقرير لجنة الخبراء وكذا الاستماع لشروحات الدولة المعنية بخصوص الإجراءات التي اتبعتها لتدارك التناقضات الواردة في تقرير لجنة الخبراء، مع السماح لممثلي العمال وللمثلي أرباب العمل بإبداء آراءهم حول مدى تطبيق دولهم للاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية.⁴

تختص اللجنة بفحص التدابير التي اتخذتها دول الأطراف والمتعلقة بالتدابير التي وفرتها هذه الأخيرة لضمان تنفيذ الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها، وكذا النظر في التقارير والمعلومات التي ترفعها الدول والمتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات،⁵ وخاصة فيما تعلق بالضمانات التي وفرتها لترسيخ الحقوق والحريات التي نصت عليها هذه الاتفاقيات والتوصيات بما فيها الحق في ممارسة الإضراب.

¹ عبد المجيد صغير بريم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003-2004، ص 29.

² دليل الإجراءات المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات العمل الدولية، المرجع السابق، ص 30.

³ بلحنافي فاطمة، المرجع السابق، ص 16.

⁴ وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 384-386.

⁵ نفس المرجع، ص 348-349.

عند الانتهاء من عملها ترسل لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل تقريرها المتضمن الاستنتاجات والملاحظات التي توصلت إليها إلى مؤتمر العمل الدولي، الذي سيتولى مهمة مناقشة هذا التقرير في جلسة عامة.

3- لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان:

أنشأت لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان سنة 1945 بموجب القرار 1503، وهي إحدى اللجان التي أسسها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والمختصة بإجراءات التحقيق في الوقائع التي يشتكي بأنه انتهكت فيها حقوق الإنسان.¹

تتشكل لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان من 42 عضواً، ينتخبون من بين ممثلي الدول الأعضاء بمنظمة الأمم المتحدة، مراعين في ذلك عدة اعتبارات أهمها، التوزيع الجغرافي والكفاءات الشخصية، وتحدد مدة عضويتهم في اللجنة بثلاث (03) سنوات.²

تختص لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وبفضل وسائل الرقابة والتحقيق التي تحوزها، والتي تتخذ شكلين، إما نظام فريق العمل المتكون من عدد من الخبراء يعينون من قبل منظمة الأمم المتحدة أو نظام ممثل خاص، أي إيفاد مقرر تعيينه منظمة الأمم المتحدة³ لتقصي الحقائق عن وضعية حقوق الإنسان في البلدان والأقاليم التي يشتكي بانتهاكها لحقوق الإنسان وبمراقبة أي انتهاك وخرق لحق من حقوق الإنسان، بما فيها الحق في ممارسة الإضراب.

¹ نبيل عبد الرحمن ناصر الدين، المرجع السابق، ص 118.

والمادة 68 من ميثاق الأمم المتحدة، الصادر بتاريخ 26 يونيو 1645، المحمل من الموقع:

http://hrlibrary.umn.edu/arab/a001.htm بتاريخ 16-03-2020 على

الساعة: 21:00. " ينشئ المجلس الاقتصادي والاجتماعي لجانا للشؤون الاقتصادية والاجتماعية ولتعزيز حقوق الإنسان، كما ينشئ غير ذلك من اللجان التي قد يحتاج إليها لتأدية وظائفه"

راجع كذلك: مولود ديدان، موثيق دولية، دار بلقيس، الجزائر، 2005، ص 35.

² علي عاشور فار، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1990-1991، ص 93-95.

³ نبيل عبد الرحمن ناصر الدين، المرجع السابق، ص 119.

عند انتهاء لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان من عملها تعد تقرير يتضمن تقديم اقتراحات وتوصيات للمجلس الاقتصادي والاجتماعي.¹

ثانياً - الأجهزة الإقليمية لحماية ممارسة حق الإضراب:

يهدف ضمان حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، قامت المنظمات الإقليمية² بإنشاء أجهزة لمراقبة مدى تطبيق الدول الأعضاء فيها للقواعد والأحكام المتعلقة بالحقوق والحريات الأساسية التي أقرتها المواثيق والاتفاقيات الصادرة عنها، بما فيها تلك المتعلقة بالحق في ممارسة الإضراب. لذلك سنعالج أجهزة حماية حقوق الإنسان الأساسية والتابعة للبعض من هذه المنظمات الإقليمية، والمتمثلة في الأجهزة التابعة لجامعة الدول العربية، والأجهزة التابعة للاتحاد الإفريقي، وأخيراً الأجهزة التابعة للاتحاد الأوروبي.

1- الأجهزة التابعة لجامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية:

حرصت جامعة الدول العربية³ بدورها على وضع أجهزة لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية بما فيها الحق في ممارسة الإضراب، سواء تلك الأجهزة التي أشرفت الجامعة على وضعها أو تلك التي عملت على وضعها إحدى وكالاتها المتخصصة والمتمثلة في منظمة العمل العربية.

أ- الأجهزة التابعة لجامعة الدول العربية:

تتمثل الأجهزة التابعة لجامعة الدول العربية لحماية الحقوق والحريات الأساسية للإنسان بما فيها الحق في ممارسة الإضراب، في لجنة حقوق الإنسان العربية والمحكمة العربية لحقوق الإنسان.

¹ نفس المرجع، ص 119.

² إن إنشاء مثل هذه المنظمات الإقليمية لحماية حقوق الإنسان نجد أساسها في نص المادة 52 من ميثاق الأمم المتحدة، والذي أجاز إمكانية إنشاء هذه المنظمات الإقليمية لحماية حقوق الإنسان. راجع: مازن ليلو راضي وحيدر أدهم عبد الهادي، حقوق الإنسان والحريات الأساسية، ط الأولى، دار قنديل، عمان، الأردن، 2008، ص 244.

³ أنشأت جامعة الدول العربية بتاريخ 22 مارس 1945 قبل إنشاء منظمة الأمم المتحدة بشهور. سهيل حسين القتلاوي، جامعة الدول العربية في مواجهة تحديات العولمة (إنشاء الجامعة وأهدافها)، ج 1، دار حامد، الأردن، 2011، ص 341.

- لجنة حقوق الإنسان العربية:

أنشأت لجنة حقوق الإنسان العربية بموجب الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر سنة 2004، والتي تتكون من سبعة (07) أعضاء تنتخبهم الدول الأطراف في الميثاق العربي عن طريق الاقتراع السري من بين مواطني دول الأعضاء المشهود لهم بالأخلاق العالية وبالكفاءة في ميدان الدفاع عن حقوق الإنسان،¹ كما منحت لهم الميثاق الحصانة اللازمة لحمايتهم وتمكينهم من القيام بالأعمال الموكول لهم بكل حرية، بعيدا عن أي ضغط أو مضايقة أو أي متابعة قضائية قد يتعرضون لها بسبب مواقفهم وتصريحاتهم أثناء قيامهم بمهامهم.²

تختص لجنة حقوق الإنسان العربية بالنظر في التقارير التي تحال إليها من طرف الأمين العام لجامعة الدول العربية، والتي تتعهد كل دولة طرف في الميثاق بتقديمها بشأن التدابير التي وضعتها لإعمال الحقوق والحريات المقررة في الميثاق،³ بما فيها الالتزام باحترام الحق في ممارسة الإضراب،⁴ وتبعا لذلك تناقش اللجنة التقارير وتبدي الملاحظات وتقدم التوصيات الواجب اتخاذها من طرف الدولة المعنية، إذ ليس لها الحق في مراقبة واقع حقوق الإنسان داخل الدول العربية الأطراف في الميثاق وإنما بالنظر في التقارير التي تحال إليها على النحو الذي سبق شرحه.⁵

إن أهم ما يمكن تسجيله حول دور لجنة حقوق الإنسان العربية، هو أنها تتلقى فقط التقارير التي تلتزم دول الأطراف بإرسالها لها، وأنها لا تسمح باستقبال الشكاوى الفردية التي قد يرفعها الأفراد

¹ المادة 45 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004. المحمل من الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html> بتاريخ 2020/03/16 على الساعة: 20:00

² سهيل حسين الفتلاوي، جامعة الدول العربية في مواجهة تحديات العولمة (أجهزة الجامعة)، ج الثاني، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2011، ص 265.

³ المادة 48 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، السابق الذكر.

⁴ المادة 3/35 من نفس الميثاق.

⁵ سهيل حسين الفتلاوي، ج الثاني، المرجع السابق، ص 265.

ضد دولهم، والمرتبطة بانتهاك حقوقهم وحررياتهم الأساسية التي كفلها الميثاق لهم،¹ كالحق في ممارسة الإضراب.

– المحكمة العربية لحقوق الإنسان:

تختص المحكمة العربية لحقوق الإنسان بدراسة القضايا التي ترفعها الدول الأطراف في الميثاق العربي، وكذا الفصل في شكاوى الأشخاص المحال إليها من طرف اللجنة العربية لحقوق الإنسان،² والتي تتعلق بخرق وانتهاك حقوق الإنسان والحرريات الأساسية، بما فيها الحق في الإضراب.

ب- الأجهزة التابعة لمنظمة العمل العربية:

من أجل تكريس حماية الحقوق والحرريات الأساسية للإنسان المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية³ بما فيها حق ممارسة الإضراب. قامت منظمة العمل العربية بإنشاء لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات من أجل توفير هذه الحماية. إذ تختص هذه اللجنة بفحص مدى احترام تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية من طرف الدول الأعضاء فيها، كما تنتظر في الشكاوى التي تقدم إليها من قبل أي دولة طرف في الاتفاقية ضد دولة أخرى بسبب عدم تنفيذها لالتزاماتها الاتفاقية.⁴

¹ سامية بوروية، إسهام الميثاق العربي لحقوق الإنسان في تكوين حقوق إنسان إقليمي، مجلة جنان لحقوق الإنسان، لبنان، العدد3، لسنة 2012، ص57.

² فريحة محمد هشام، المرجع السابق، ص36.

³ تعد منظمة العمل العربية للعمل هيئة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية ثم إنشائها سنة 1945 والتي تهتم بحقوق وحرريات أطراف علاقة العمل بما فيها الحق في ممارسة الإضراب. تأسست منظمة العمل العربية بتاريخ 6 جانفي 1965 إثر موافقة كل من وزراء العمل للدول العربية ببغداد(العراق) على الميثاق العربي وكذا موافقة مجلس جامعة الدول العربية على دستور وميثاق المنظمة. كما حددت القاهرة كمقر لها. تسهر المنظمة على توحيد التشريعات العمالية داخل الدول العربية وإنجاز البحوث والدراسات المتعلقة بمجالات العمل المتنوعة بما فيها الموضوعات المتعلقة بعمل المرأة والقصر وظروف وشروط العمل والصحة والسلامة المهنية والضمان الاجتماعي. إلخ. للمزيد: صلاح الدين حسن السيسي، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية، ط الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 2007، ص92.

⁴ مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص147.

2- الأجهزة التابعة للاتحاد الإفريقي:

قام الإتحاد الإفريقي بوضع أجهزة لضمان حماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية بما فيها الحق في ممارسة الإضراب في القارة الإفريقية، ومن بين الآليات التي وضعها الإتحاد الإفريقي لرقابة مدى تطبيقها على أرض الواقع، نذكر اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب التي أنشأت سنة 1987 ولجنة مراقبة مدى تطبيق القواعد والأحكام الواردة في الميثاق الإفريقي والتي نص على إنشائها الميثاق الإفريقي ذاته وكذا المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب.¹

1- اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب:

أنشأت اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بموجب الميثاق الإفريقي، وذلك من أجل النهوض بحقوق الإنسان والشعوب في إفريقيا وحمايتهم.²

ب- المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان:

أنشأت المحكمة الإفريقية لحماية حقوق الإنسان بموجب البروتوكول الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر عن رؤساء دول وحكومات منظمة الوحدة الإفريقية (الاتحاد الإفريقي حالياً) بأوغندا سنة 1997،³ غير أنه لم يدخل حيز التنفيذ بعد.⁴ تتشكل المحكمة الإفريقية لحماية حقوق الإنسان من 11 قاضياً عضواً ينتخبون من طرف الدول الأعضاء بمنظمة الوحدة الإفريقية ولمدة ستة (6) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.¹

¹ للتفصيل أكثر: راجع فريحة محمد هشام، المرجع السابق، ص 32 وما بعدها.

² المادة 30 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a005.htm> بتاريخ 15-03-2020، على الساعة 20:00.

³ نعم إسحق زيا، القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009، ص 346.

⁴ خلافاً عن المحكمة العربية والأوروبية والأمريكية لحماية حقوق الإنسان واللواتي تما إنشاؤهم بموجب الاتفاقية التي نظمت حقوق الإنسان (الميثاق العربي لحقوق الإنسان، الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان لسنة 1951، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لسنة 1969) فإن المحكمة الإفريقية لحماية حقوق الإنسان تم إنشاؤها بموجب بروتوكول ملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.

تسهر المحكمة الإفريقية لحماية حقوق الإنسان على رقابة مدى تطبيق الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والبروتوكول الملحق بالميثاق، أو أي اتفاقية إفريقية أخرى تتعلق بحقوق الإنسان ومصادق عليها من الدول المعنية،² وكذا النظر في القضايا التي ترفع إليها سواء من طرف اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب أو من دولة طرف في الميثاق يكون مواطنوها قد تعرضوا لانتهاك حقوقهم المنصوص عليها في الميثاق، أو من المنظمات الحكومية الإفريقية،³ كما تتلقى البلاغات التي ترفع إليها من طرف الأفراد أو المنظمات غير الحكومية بشرط أن تكون الدولة المشتكي منها معترفة باختصاص المحكمة،⁴ على أن يكون موضوع هذه القضايا أو البلاغات يتعلق بخرق وانتهاك حق من الحقوق الأساسية التي أقرها الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان، بما فيها الحق في الإضراب.

3- الأجهزة التابعة لمنظمة المجلس الأوروبي:

قامت منظمة المجلس الأوروبي⁵ من جانبها بإنشاء مجموعة من الأجهزة لحماية الحقوق والحريات التي جاءت بها الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية،⁶ بما فيها الحق في

¹ المواد 10 و11 و15 من البروتوكول الخاص بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1997، المحمل من الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/afr-court-pro.html>، بتاريخ 15-03-2020 على الساعة: 20:30.

راجع كذلك: محمد بشير مصمودي، المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب-طموح ومحدودية-، مجلة المفكر، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد 05، ص43.

² المادة 1/3 من نفس البروتوكول الخاص بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1997. السابق الذكر. "يمتد اختصاص المحكمة إلى كافة القضايا والنزاعات التي تقدم إليها والتي تتعلق بتفسير وتطبيق الميثاق و هذا البروتوكول و أي اتفاقية إفريقية أخرى تتعلق بحقوق الإنسان ومصادق عليها".
³ المادة 6 من نفس البروتوكول.

⁴ نعم إسحق زيا، المرجع السابق، ص346-347.

⁵ بهدف حماية الأسس والمبادئ المشتركة ما بين الدول الأوروبية ولتقليل فجوة الاختلاف الموجود بينهم، عملت هذه الأخيرة على إنشاء منظمة المجلس الأوروبي عام 1949، وللعمل معا لدعم التقدم الاقتصادي والاجتماعي والذي لن يتأتى إلا من خلال تطوير مفاهيم حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها. راجع في ذلك: مازن ليلو راضي وحيدر أدهم عبد الهادي، المرجع السابق، ص244.

⁶ الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، المحملة من الموقع: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ara، بتاريخ 30/12/2017 على الساعة: 20:30.

ممارسة الإضراب، غير أن هذه الاتفاقية شهدت تعديلا سنة 1994 تضمنه البروتوكول رقم 11 الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية. إذ أنه قبل التعديل كانت الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية تنص على إنشاء جهازين لحماية الحقوق والحريات التي أقرتهما الاتفاقية ومنها الحق في ممارسة الإضراب، وهما اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان¹ والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان،² غير أنه وبعد التعديل الذي طرأ على الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان بموجب البروتوكول رقم 11 الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية الصادر سنة 1994 والذي دخل حيز التنفيذ في 1 نوفمبر 1998،³ أصبح بإمكان الأفراد تقديم الدعاوى مباشرة أمام المحكمة الأوروبية ضد دولهم، والمتعلقة بانتهاك أو خرق لحقوق الإنسان والحريات الأساسية التي كفلتها لهم هذه الاتفاقية⁴ وكذا البروتوكولات الملحقة بها،⁵ وبالتالي السهر على حماية حق العمال في ممارسة الإضراب.

¹ تعد اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان جهاز دائم مكلف بحماية وضممان احترام الحقوق والحريات الأساسية للإنسان المنصوص عليها في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية من طرف الدول الموقعة عليها. راجع: فريحة محمد هشام، المرجع السابق، ص22.

² تتشكل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان من قضاة بعدد يساوي عدد دول أعضاء المجلس الأوروبي بمعدل عضو واحد لكل دولة طرف ولا يجوز أن تضم قاضيين من جنسية واحدة (المادة 38 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية) تختص المحكمة الأوروبية بالنظر في البلاغات التي ترفعها دولة ضد دولة أخرى عضو في الاتفاقية وكذا الشكاوى التي تحيلها إليها اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان والتي عجزت هذه الأخيرة عن حلها والمتعلقة الشكاوى التي يرفعها الأفراد إلى اللجنة. راجع المواد 19، 20، 37، 38 و39 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، السابقة الذكر.

³ البروتوكول رقم (11) الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، الصادر سنة 1994 والذي دخل حيز التنفيذ في 1 نوفمبر 1998، المحمل من الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/eupro11.html>، بتاريخ 31-12-2017 على الساعة 20:30.

⁴ يجب الإشارة بأن الأفراد في ظل المحكمة الأوروبية القديمة (قبل صدور البروتوكول) كان لا يمكنهم رفع الدعاوى مباشرة أمام المحكمة الأوروبية، إذ تختص هذه الأخيرة بالنظر في الدعاوى التي ترفعها دولة ضد دولة عضو بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. غير أنه كان يمكن للمحكمة النظر في الشكاوى التي يرفعها الأفراد ضد دولهم والمتعلقة بانتهاك حقوقهم وحرياتهم الأساسية بطريقة غير مباشرة، إذا أحالتها إليها اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان.

⁵ نعم إسحاق زيا، المرجع السابق، ص343.

راجع كذلك: محمد هشام فريحة، المرجع السابق، ص24.

الفرع الثاني: الأجهزة الدولية لحماية ممارسة حق الإضراب باعتباره آلية نقابية.

نظرا للأهمية التي يتميز بها الحق في ممارسة الإضراب باعتباره آلية من الآليات النقابية، فقد أوجدت كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية كل على حسب اختصاصه آليات متخصصة لحماية الحرية النقابية والتي لا يمكن اللجوء إليها إلا في حالة المساس بالحرية النقابية، وبالنتيجة تعمل هذه الأخيرة على حماية ممارسة الإضراب باعتباره آلية نقابية، لذلك سنتناول الأجهزة التابعة لمنظمة العمل الدولية لحماية الحق في الإضراب باعتباره آلية نقابية، وكذا الأجهزة التابعة لمنظمة العمل العربية لحماية الحق في الإضراب باعتباره آلية نقابية.

أولاً- الأجهزة التابعة لمنظمة العمل الدولية:

قامت منظمة العمل الدولية¹ بإنشاء أجهزة متخصصة لرقابة مدى احترام الدول الأعضاء فيها مبدأ الحرية النقابية، وبالتالي مراقبة مدى احترام حق ممارسة الإضراب، والتي تتمثل في لجنتين وهما لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية، ولجنة الحرية النقابية.

1- لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية:

تم إنشاء هذه اللجنة بموجب القرار رقم 277 الصادر بتاريخ 17-02-1950 عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة في دورته العاشرة²، وكان ذلك استجابة لطلب الإتحاد العالمي للنقابات والمتعلق بحماية النشاط النقابي من خلال ضمان الحرية النقابية.³

¹ تعد منظمة العمل الدولية إحدى المنظمات الحكومية الدولية والتي تأسست سنة 1919 باسم مكتب العمل الدولي، إلا أنها سنة 1946 أصبحت إحدى الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة وهي صاحبة الاختصاص الدولي الأصلي في حماية وترقية حقوق وحرية أطراف علاقة العمل (عمال ومنظماتهم النقابية وأرباب العمل ومنظماتهم النقابية) من خلال وضع معايير دولية للعمل والسهر على تطبيق الدول الأعضاء فيها لها واحترامها، وكذا تقديم المساعدات الفنية للدول الأعضاء وغيرها بشأن الخضوع الأمثل لهذه المعايير. راجع في ذلك: عمر سعد الله، آليات تطبيق القانون الدولي الإنساني (الآليات الإقليمية)، ج الثاني، دار هومة، الجزائر، 2011، ص 132.

² عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص 85.

³ إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية، بدون دار النشر، مصر، 1998، ص 44.

تتولى اللجنة التحقيق في الشكاوى التي تحال إليها من طرف مجلس الإدارة والمتعلقة بانتهاك الحرية النقابية¹ بوجه عام بما فيها انتهاك حق ممارسة الإضراب، كما تقدم التوصيات والاقتراحات للدول المعنية.²

2- لجنة الحرية النقابية:

تعد لجنة الحرية النقابية³ جهازا متخصصا بالتحقيق في الشكاوى الواردة إليها من طرف منظمات العمال أو أصحاب العمل ضد حكوماتهم أو من دولة ما (سواء كانت الدولة محل الشكاوى قد صادقت أو لم تصادق على الاتفاقيات المتعلقة بالحق النقابي)، والمتعلقة بانتهاك أو خرق الدول للحقوق والحرية النقابية، بما فيها الحق في الإضراب.⁴

ساهمت لجنة الحرية النقابية في وضع الإطار العام لممارسة حق الإضراب من خلال إقرارها للعديد من المسائل المتعلقة بموضوع الإضراب، ومنها الاعتراف بالإضراب ومشروعيته للدفاع عن المصالح المهنية للعمال، أهداف الإضراب، إعطاء موقفها إزاء بعض صور التوقف عن العمل.⁵

¹ وسيلة شابو، المرجع السابق، ص386.

² كما تعمل لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية إقناع الدول للمصادقة على الاتفاقيتين الدوليتين الصادرتين عنها وهما الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية. راجع في ذلك: أحمد حسن برعي، المرجع السابق، ص57.

³ أنشأت لجنة الحرية النقابية سنة 1951 من طرف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في شكل هيئة ثلاثية التركيبية وهي تتكون من تسعة أعضاء يختارون من بين أعضاء المجلس، وتتعد هذه اللجنة ثلاث مرات في السنة لفحص الشكاوى المتعلقة بخرق الدول للحقوق النقابية، راجع: عصام طوالي الثعالبي، المرجع السابق، ص86.

⁴ وسيلة شابو، المرجع السابق، ص383.

راجع كذلك: عبد المجيد صغير بريم، المرجع السابق، ص27.

⁵ الحاج الكوري وأحمد بوهر، المرجع السابق، ص30-39.

ثانياً: الأجهزة التابعة لمنظمة العمل العربية.

اهتمت منظمة العمل العربية بدورها بحماية الحرية النقابية من خلال إنشائها للجنة الحرية النقابية لمراقبة مدى احترام الدول العربية الأعضاء فيها لهذا المبدأ، وبالتالي عمدت هذه الأخيرة إلى حماية الحق في الإضراب باعتباره من الآليات النقابية.

تختص لجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل العربية بحماية الحقوق والحرريات النقابية، وذلك من خلال النظر في الشكاوى المرفوعة إليها من قبل المدير العام لمكتب العمل العربي، فتصدر اللجنة بشأنها توصيات إلى المدير العام للمكتب العربي للعمل الذي يرفعها بدوره إلى المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية،¹ ولقد لعبت هذه اللجنة دوراً كبيراً في إيجاد مجموعة من المبادئ الأساسية لإقرار وضمان احترام الحرية النقابية،² وبالتالي العمل على حماية الحق في الإضراب.

المطلب الثاني: الأجهزة الوطنية لحماية ممارسة حق الإضراب:

قام المشرع بوضع أجهزة تعمل على رقابة مدى احترام النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بممارسة الإضراب على أرض الواقع، والتي يمكن تقسيمها إلى نوعين من الأجهزة الرقابية، وهما آليات قضائية وآليات غير قضائية.

وهنا سنتطرق للأجهزة غير القضائية لحماية ممارسة حق الإضراب في الفرع الأول، ثم نعالج الأجهزة القضائية لحماية حق الإضراب في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الأجهزة غير القضائية لحماية ممارسة حق الإضراب.

نقصد بالأجهزة الوطنية غير القضائية مجموعة الأجهزة التي تعمل على الضغط والتأثير على الدولة أو الهيئات المستخدمة، من أجل احترام تنفيذ أو تعديل التشريعات المتعلقة بحقوق

¹ مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 147.

² لأكثر تفصيل حول المبادئ التي أقرتها لجنة الحريات النقابية راجع: رمضان عبد الله صابر، المرجع السابق، ص 27.

الإنسان وحرّياتهم الأساسية، والتي لا تملك سلطة توقيع الجزاء في حالة مخالفة تعليماتها،¹ بما فيها الحق في ممارسة الإضراب، ولعل أهمها:

أولاً- البرلمان:

يعد البرلمان ممثلاً للإرادة الشعبية والمؤسسة الدستورية التي تهتم بتعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات العامة والعمل على ترقيتها بما فيها الحق في الإضراب، سواء باعتباره حقاً من حقوق المواطنين بما فيهم فئة العمال أو أنه آلية من الآليات النقابية المعززة لمبدأ الحرية النقابية، وذلك من خلال ممارسته للوظيفتين المنوطتين به، والمتمثلتين في الوظيفة التشريعية والوظيفة الرقابية.

تعمل اللجان البرلمانية الدائمة في كل من غرفتي البرلمان، والتي يقصد بها لجنة الشؤون القانونية والإدارية والحريات بالمجلس الشعبي الوطني،² ولجنة الشؤون القانونية والإدارية وحقوق الإنسان والتنظيم المحلي وهيئة الإقليم والتقسيم الإقليمي بمجلس الأمة،³ على دراسة النصوص القانونية لتحديد مدى احترامها لحقوق الإنسان والحريات بما فيها الحق في الإضراب، وفي حالة تعارضها مع هذا الحق تعمل هذه اللجان على تعديلها. كما تتلقى اللجان البرلمانية الدائمة الشكاوى والملاحظات حول الانتهاكات الصارخة لهذه الحقوق وتسعى إلى إيجاد حلول لها.⁴

ثانياً- مفتشية العمل:

خول المشرع الجزائري لمفتش العمل المختص إقليمياً⁵ مجموعة من الصلاحيات القانونية من أجل حماية حقوق العمال وحرّياتهم الأساسية في مجال علاقات العمل، بما فيها حماية حقهم في ممارسة الإضراب، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

¹ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص118.

² المادتان 19 و20 من النظام الداخلي للمجلس الشعبي الوطني، ج ر عدد 10، الصادرة بتاريخ 30 يوليو 2000.

³ المادتان 16 و24 من النظام الداخلي لمجلس الأمة، ج ر عدد 49، الصادرة بتاريخ 22 أوت 2017.

⁴ مناصرية سميحة، المرجع السابق، ص118.

⁵ المادة 7 من القانون رقم 90-03، السابق الذكر.

- صلاحية تقديم المساعدة لأطراف التفاوض الجماعي عند إعدادهم للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل.
- صلاحية تقديم المعلومات والإرشادات للعمال وكذا بيان الوسائل الملائمة للتطبيق الأمثل للقانون.
- سلطة مراقبة مطابقة بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل.
- معاينة ومتابعة أي عراقيل لممارسة حق الإضراب باعتباره آلية نقابية.

1- صلاحية مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل:

يقوم مفتش العمل بتقديم المساعدة لأطراف التفاوض الجماعي عند إعدادهم للاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل¹، وذلك من خلال تزويدهم بجميع المعلومات التي تساعدهم على ذلك، كبيان المواضيع التي يتعين عليهم معالجتها عند صياغتهم لهذه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، إذ تعد مسألة تنظيم كفاءات ممارسة الإضراب من بين موضوعاتها كالإشعار المسبق والحد الأدنى من الخدمة²، مع إمكانية الاتفاق حول مسائل أخرى.

إلا أنه يجب الملاحظة أن طلب هذه المساعدة غير إلزامي، بل يخضع لإرادة العمال الراغبين في ممارسة الإضراب (أو ممثليهم)، أو الهيئة المستخدمة إذا أرادوا طلب المساعدة من مفتش العمل.

2- صلاحية تقديم المعلومات والإرشادات للعمال وكذا بيان الوسائل الملائمة للتطبيق الأمثل

للقانون:

منح المشرع الجزائري لمفتش العمل صلاحية تقديم المعلومات والإرشادات للعمال فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم، بما فيها المعلومات المتعلقة بكفاءات ممارسة حق الإضراب، وخاصة ما يرتبط بالشروط القانونية والاتفاقية لممارسته والقيود الواردة عليه، وكذا الحماية القانونية المخولة لهم أثناء

¹ المادة 3/2 من القانون رقم 90-03، السابق الذكر. "تختص مفتشية العمل بما يأتي:

- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل."

² المادة 120 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

ممارستهم لهذا الحق، وبيان الآثار القانونية المترتبة عليه والمسؤولية القانونية الناجمة عن الإضراب غير المشروع، بالإضافة إلى اختصاص مفتش العمل بتبيان الوسائل والطرق الأكثر ملائمة سواء للعمال أو للهيئة المستخدمة والمتعلقة بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الملزمون بالخضوع إليها بقوة القانون،¹ بما فيها تلك الخاصة بتنظيم كفاءات ممارسة حق الإضراب.

3- سلطة مراقبة مطابقة بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل:

يراقب مفتش العمل مدى مطابقة بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل، بما فيها الأحكام المتعلقة بتنظيم ممارسة الحق في الإضراب، وكذا الوقوف على البنود الواردة في الاتفاقية أو الاتفاق المخالفة للنصوص القانونية السارية المفعول ليقوم بعرضها على الجهة القضائية المختصة قصد إبطالها.²

4- سلطة معاينة ومتابعة العراقيين الخاصة بممارسة حق الإضراب:

خول المشرع الجزائري لمفتشي العمل مهمة معاينة ومتابعة عراقيين ممارسة الحق النقابي،³ باعتبار أن ممارسة الإضراب يعد من بين الآليات النقابية التي تتمتع بها المنظمات النقابية التمثيلية⁴ وبهذا نخلص بأن المشرع الجزائري منح لمفتش العمل صلاحية متابعة ومعاينة أي عراقيين قد تتعرض لها المنظمة العمالية النقابية عند ممارستها للإضراب.

يجب الإشارة إلى أنه ومن أجل ضمان قيام مفتش العمل بعمله بكل حرية بعيدا عن أي ضغوط أو عنف أو إهانات أو عرقلة، قام المشرع الجزائري بمعاينة كل شخص يهينه أو يعنفه أو يعرقل مهمته أثناء قيامه بها، بل امتدت هذه الحماية لتشمل الأشخاص الذين قد يلجأ إليهم مفتش العمل لمساعدته في عمله.⁵

¹ المادة 2/2 من القانون رقم 90-03، السابق الذكر.

² المادة 134 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

³ المادة 58 من القانون رقم 90-14، السابق الذكر.

⁴ المادة 38 من نفس القانون.

⁵ المادتين 23 و 24 من القانون رقم 90-03، السابق الذكر.

ثالثاً- اللجان الحكومية (المجلس الوطني لحقوق الإنسان):

يعد المجلس الوطني لحقوق الإنسان من بين الهيئات الدستورية التي جاء بها التعديل الدستوري لسنة 2016، والتي تعمل على حماية وترقية حقوق الإنسان،¹ ولبيان كيفية تنظيمه وسير عمله، أصدر المشرع القانون رقم 16-13 المتعلق بتحديد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفية تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وتسييره،² مع تمتع المجلس الوطني لحقوق الإنسان بالشخصية القانونية وكذا الاستقلالية الإدارية والمالية،³ و تم إنشاء المجلس الوطني لحقوق الإنسان ليحل محل اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها.⁴

يعمل المجلس الوطني لحقوق الإنسان على ترقية حقوق الإنسان بما فيها الحق في ممارسة الإضراب، ولذلك منحه المشرع صلاحية تقديم الآراء والتوصيات والمقترحات والتقارير إلى الحكومة، وكذا البرلمان حول أي مسألة تتعلق بحقوق الإنسان على الصعيدين الوطني والدولي، وكذا دراسة مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحقوق الإنسان وتقديم الملاحظات بشأنها، بالإضافة إلى تقديم الاقتراحات بشأن التصديق أو الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان وغيرها.⁵

يتولى المجلس الوطني لحقوق الإنسان في مجال حماية حقوق الإنسان صلاحية الإنذار المبكر ورصد انتهاكات حقوق الإنسان والتحقيق فيها وإبلاغ الجهات المختصة بها مصحوبة برأيها واقتراحاتها، بما فيها المساس بحق ممارسة الإضراب، كما يتلقى المجلس الشكاوى بشأن أي مساس

¹ المادتين 198 و 199 من التعديل الدستوري لسنة 2016، السابق الذكر.

² القانون رقم 16-13 المؤرخ في 03 نوفمبر 2016 يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفية تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وتسييره، ج ر عدد 65، الصادرة بتاريخ 06 نوفمبر 2016.

³ المادة 198 من التعديل الدستوري لسنة 2016، السابق الذكر. "يؤسس مجلس وطني لحقوق الإنسان يدعى في صلب النص "المجلس" ويوضع لدى رئيس الجمهورية ضامن الدستور. يتمتع المجلس بالاستقلالية الإدارية والمالية." المادتين 2 و 3 من القانون رقم 16-13، السابق الذكر.

⁴ أنشأت اللجنة الوطنية الاستشارية لحماية حقوق الإنسان وترقيتها بموجب المرسوم الرئاسي رقم 01-71 المؤرخ في 25 مارس 2001 المتضمن إحداث اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، ج ر، عدد 18 الصادرة في 28-03-2001، وذلك إثر حل المرصد الوطني لحقوق الإنسان. يحياوي نورة بن علي، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي والقانون الداخلي، ط الثانية، دار هومة، الجزائر، 2006، ص 65.

⁵ المادة 4 من القانون رقم 16-13، السابق الذكر.

بحقوق الإنسان ودراستها وإحالتها إلى السلطات الإدارية المعنية مصحوبة بالتوصيات اللازمة، وعند الاقتضاء يمكن للمجلس أن يحيلها إلى السلطات القضائية وغيرها.¹

رابعاً - اللجان غير الحكومية (الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان):

أسست الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان في 30 جوان 1985 وهي عضو في الفيدرالية الدولية لرابطات حقوق الإنسان. حيث ومنذ تاريخ تأسيسها عملت هذه الرابطة على حماية حقوق الإنسان والحريات العامة بما فيها الحق في ممارسة الإضراب والدفاع عنه، وكذا مسألة ممارسة الحق النقابي في المجتمع الجزائري.²

الفرع الثاني: الأجهزة القضائية لحماية حق ممارسة الإضراب.

تعتبر الأجهزة القضائية من أهم الآليات الوطنية لحماية الحقوق والحريات الأساسية للعمال، بما فيها حق العمال في ممارسة الإضراب، وكذا الحرية النقابية. إذ يعد القضاء الجهاز المخول قانوناً بالسهر على التطبيق السليم للنصوص القانونية على النزاعات المعروضة عليه، بهدف حماية حقوقهم وحرياتهم الأساسية من أي اعتداء أو انتهاك قد يتعرض له العمال أو النقابات العمالية الممثلة لهم.

يعد القاضي الاجتماعي صاحب الاختصاص المانع في نظر القضايا التي يرفعها إليه العمال أو المنظمات النقابية الممثلة لهم،³ والمتعلقة بممارستهم لحقوقهم في الإضراب، هذا الاختصاص الذي أقره صراحة أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية.⁴ لذلك سنتعرض للدعوى القضائية التي يرفعها العمال أولاً، ثم نعالج الدعوى القضائية التي ترفعها النقابة الممثلة للعمال ثانياً.

¹ المادة 5 من نفس القانون.

² مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص124.

³ Mahammed Nasr-Eddine KORICHE, T1, op.cit, pp.76-77 .

⁴ المادة 5/500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق ذكرها.

أولاً- الدعوى القضائية المرفوعة من قبل العمال المضربين:

خول المشرع الجزائري العمال صلاحية اللجوء للقضاء الاجتماعي لحماية الحق في الإضراب، وذلك من خلال رفع دعوى قضائية ضد المعتدي،¹ والمتمثل في الهيئة المستخدمة، هذه الصلاحية تستمد أساسها القانوني من قانون الإجراءات المدنية والإدارية،² ومن بين الأحكام القضائية التي أصدرها القضاء الاجتماعي والتي حمى بموجبها حق العمال في ممارسة الإضراب، نذكر منها:

- تقدير شرعية الإضراب ليس متروك لرب العمل، وهو من صلاحية القضاء.³
- أن واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة للخطأ الجسيم المستوجب للطرد، لا يثبت إلا بحكم قضائي.⁴

ثانياً- الدعوى القضائية المرفوعة من قبل النقابة الممثلة للعمال (الدعوى النقابية):

هي صلاحية المنظمة النقابية الممثلة للعمال برفع دعاوى القضائية أمام الجهات القضائية المختصة باعتبارها شخصا قانونيا⁵ (معنوي) يتمتع بأهلية التقاضي، سواء لحماية مصالح أحد أعضائها وتسمى دعوى المصلحة الفردية أو لحماية المصالح الجماعية لأعضائها ومنها حماية

¹ لعيمش غزالة، الجوانب الجزائرية لتشريعات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص210.

² المادة 1/3 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السابق الذكر. "يجوز لكل شخص يدعي حقا رفع دعوى أمام القضاء للحصول على ذلك الحق أو حمايته."

³ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الخاص (منازعات العمل والأمراض المهنية)، ج الثاني، لسنة1997، ص191.

⁴ قرار رقم 191277 المؤرخ في 11/04/2000(غير منشور). "أن واقعة الإضراب غير الشرعي المكونة للخطأ الجسيم المستوجب للطرد لا يثبت إلا بحكم قضائي." راجع في ذلك: حمدي باشا عمر، المرجع السابق، ص162.

⁵ HAMDAN Leila, BOULENOUAR Malika, op.cit.p.28.

ممارسة الحق في الإضراب وكذا الحرية النقابية وتسمى دعوى المصلحة الجماعية،¹ وترفع النقابة دعوى لحماية مصالحها الخاصة وتسمى الدعوى المباشرة.²

ويجب الملاحظة أن المحكمة العليا أقرت ومن خلال القرارات الصادرة عنها، بأنه حتى نكون أمام دعوى جماعية لا بد من وجود نزاع جماعي يتحد فيه السبب والموضوع، حتى وإن تم رفعها باسم ممثل عن العمال.³

¹ المادة 1/16 من القانون رقم 90-14، السابق الذكر. "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها... ويمكنها أن تقوم بما يأتي: - التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المتخصصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضراراً بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية."

² أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 75-76.

³ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد 2، لسنة 2008، ص 203. "تكون الدعوى القضائية للمطالبة بحقوق فردية دعوى جماعية متى تم رفعها باسم ممثل عن العمال أمام انعدام نزاع جماعي يتحد فيه السبب والموضوع." وكذا: المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد 2، لسنة 1997، ص 104. "من المستقر عليه قانوناً وقضاءً أن أحادية الدعوى هو المبدأ، أما الدعوى الجماعية فهو الاستثناء، طالما توفرت فيها شروط أحادية المصلحة والسبب بين أفراد الجماعة."

الفصل الثاني

آثار الاضراب

يترتب على ممارسة العمال للإضراب المشروع آثار قانونية متنوعة لا تقتصر على علاقة العمل التي تجمعهم بالهيئة المستخدمة والتي يحكمها عقد العمل، بل تمتد وتتسع لتشمل فئة زملائهم العمال غير المضربين والذين يجدون أنفسهم في وضعية قانونية لا تسمح لهم بأداء عملهم العادي، رغم إبداء رغبتهم في العمل بفعل ما قد يصدر عن العمال المضربين من تصرفات وأفعال تحول بينهم وبين أداء العمل، كعرقلتهم لحرية العمل. كما قد تمتد آثار الإضراب لتشمل فئة الغير الذين تعاقدت معهم الهيئة المستخدمة والتي لم تستطع الوفاء بها بفعل الإضراب.

ينجم عن الإضراب غير المشروع والذي يكون نتيجة عدم مراعاة العمال المضربين للشروط القانونية أو الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته، أو توقفهم عن العمل في شكل من أشكال لإضراب غير المشروع كالإضراب السياسي أو الإضراب التضامني أو الإضراب المفاجئ... إلخ (المخالفة الضمنية) قطع علاقة عملهم، إذ يكيف هذا التوقف الجماعي عن العمل المخالف للقانون خطأ مهنيا جسيما قد يترتب عنه إنهاء علاقة العمل بفعل العمال المشاركين فيه، ناهيك عن مسألتهم الجزائية أمام القاضي الجزائي.

قد يرتكب العمال أثناء ممارستهم للإضراب القانوني بعض الأفعال والتصرفات المخالفة للقانون، والتي قد تلحق أضرارا بالهيئة المستخدمة وكذا بزملائهم العمال غير المضربين، مما يجعلهم ملزمين قانونا بتعويضهم عن جميع الأضرار التي أصابتهم من جراء هذه التصرفات غير المشروعة على أساس تحملهم المسؤولية المدنية. إذ خول القانون لكل من الهيئة المستخدمة وكذا العمال غير المضربين الحق في مطالبتهم بالتعويض، بالإضافة إلى ما قد يصدر عن الهيئة المستخدمة من تصرفات تمس بالحق في الإضراب، أو عرقلة عملية المصالحة أو الوساطة أو التحكيم، مما يجعلها بدورها عرضة للمتابعة الجزائية.

لذلك سنتطرق في المبحث الأول لآثار الإضراب المشروع، أما المبحث الثاني فنخصصه لمعالجة آثار الإضراب غير المشروع.

المبحث الأول: آثار الإضراب المشروع.

ينجم عن الإضراب المشروع العديد من الآثار القانونية والاتفاقية، سواء تلك التي تلحق العلاقة التي تجمع العمال المضربين بالهيئة المستخدمة، أو التي تلحق العلاقة التي تجمع العمال غير المضربين بالهيئة المستخدمة، بل قد تمتد هذه الآثار لتشمل العلاقة التي تجمع الهيئـة المستخدمة والغير المتعاقد معهم.

لذلك سنتطرق للآثار المباشرة للإضراب في المطلب الأول، أما المطلب الثاني فليبيان الآثار غير المباشرة للإضراب.

المطلب الأول: الآثار المباشرة للإضراب.

تشمل الآثار المباشرة للإضراب مجموعة الآثار القانونية التي تلحق علاقة العمل التي تجمع العمال المضربين بالهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى الآثار المترتبة عن وقف سريان علاقة العمل مع خصوصية هذا التوقف في حالة الإضراب.

لذلك سنتعرض لآثار الإضراب المشروع على عقد العمل في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنخصصه للآثار المترتبة على وقف عقد العمل.

الفرع الأول: آثار الإضراب على عقد العمل.

نظرا لخصوصية عقد العمل باعتباره من العقود الزمنية والتي قد تتعرض عملية تنفيذه للتوقف وذلك بفعل عدة أسباب، من بينها حالة ممارسة الإضراب المشروع في صورة توقف مؤقت للعمال عن تنفيذ العمل بصفة جماعية في إطار احترام النصوص القانونية والاتفاقية المنظمة لذلك، على النحو الذي سبق تبيانه سابقا من أجل تحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي سبق وأن رفضت الهيئة المستخدمة تلبيتها، فقد وجد نظام قانوني متميز يحكم هذا التوقف والمتمثل في وقف عقد العمل أثناء ممارسة الإضراب، والذي يقضي ببقاء العقد الذي يجمع العمال المضربين بالهيئة المستخدمة على الرغم من امتناعهم عن تنفيذ التزاماتهم العقدية بأداء العمل.¹

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 259.

وبناء عليه، سنتطرق لموقف التشريع من أثر الإضراب على عقد العمل أولاً، ثم نتعرض لموقف القضاء إزاء نفس المسألة القانونية ثانياً.

أولاً- موقف التشريع من آثار الإضراب على علاقة العمل:

تبنى المشرع الجزائري وبموجب نص صريح مبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل طول مدة ممارسته،¹ وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي² منذ سنة 1950³ والمشرع المغربي⁴ والعراقي⁵. إلا أن هذا الوقف يعلق علاقة العمل ولا ينهيها إلا في حالة ارتكاب العمال المضربين لخطأ مهني جسيم.⁶

في حين لم تتص بعض التشريعات على ذلك بصفة مباشرة كالمشرع التونسي⁷ والمصري⁸. كما أن البعض الآخر لم يعالج أصلاً آثار الإضراب على عقد العمل كالتشريع الأردني.⁹

إن الموقف الذي تبناه المشرع الجزائري والقاضي بوقف الإضراب لعلاقة العمل طوال مدة ممارسته دون إنهاؤها، بقي قائماً رغم تغيير النظام الاقتصادي والسياسي المنتهج من طرف الدولة منذ الاستقلال إلى يومنا هذا. إلا باستثناء حالة ارتكاب العامل المضرب لخطأ مهني جسيم.

¹ المادة 2/32 و 3 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

وراجع: المادة 7/64 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

² Art L 2511-1 du C .trav français , prévue que : « L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail ,sauf faute lourde imputable au salariétout licenciement prononcé en absence du faute lourde est nul de plein droit ».disponible sur : <https://www.legifrance.gouv.fr>.
Heure : 20:00 .

³ Jean MOULY, op.cit, p.258.

V. Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.40.

⁴ المادة 320 من مدونة الشغل المغربية، السابقة الذكر. "الإضراب يوقف عقد العمل".

وكذلك المادة 6/32 من نفس المدونة. "يوقف عقد العمل مؤقتاً أثناء: -مدة الإضراب".

⁵ المادة 5/163 من قانون العمل العراقي، السابق الذكر. "لا تنقطع علاقات العمل بين صاحب العمل والعمال أو من يمثلهم في أثناء مدة الإضراب. - يوقف الإضراب عقد العمل ولا ينهيه".

⁶ Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.188.

⁷ نستنتج من خلال القراءة الضمنية لنص المادة 387 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر، والتي جاء فيها "إن الإضراب أو الصد عن العمل يكون غير قانوني وعلاقات الشغل تنقطع..." بأن المشرع التونسي أقر ضمناً بأن ممارسة العمال للإضراب المشروع يؤدي إلى وقف علاقة عملهم ولا يقطعها.

⁸ محمد حسن منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص508.

وللمزيد: صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص131.

⁹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص273.

1- في ظل النظام الاشتراكي (الاقتصاد الموجه):

إن موقف المشرع الجزائري في ظل النظام الاشتراكي لم يشبه أي غموض حول مسألة أثر ممارسة الإضراب المشروع على علاقة العمل، إذ كان له موقف واحد وثابت مفاده أن الإضراب لا يقطع علاقة العمل وإنما يعلقها،¹ إلى غاية صدور دستور سنة 1976 والذي أقر بدوره حق ممارسة الإضراب من طرف عمال القطاع الخاص² غير أنه لم يتبعه بإصدار قانون ينظم هذا الحق، و بالتالي فإن المشرع الجزائري قد أبقى واكتفى بما جاء به الأمر رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص والقاضي بأن إضراب العمال يعلق علاقة العمل ولا ينهيها.

2- في ظل نظام اقتصاد السوق:

واصل المشرع الجزائري تأكيد موقفه القاضي بأن ممارسة الإضراب تعلق علاقة العمل ولا تنتهيها طوال مدة ممارسته،³ وهو ما نصت عليه أحكام القانون رقم 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.⁴

ثانيا- موقف القضاء من آثار الإضراب على علاقة العمل:

أما بخصوص موقف القضاء الجزائري من مسألة آثار الإضراب على علاقة العمل فقد تطابق موقفه مع موقف المشرع، وذلك نتيجة لوضوح نص القانون بخصوصه، إذ استقر على موقف واحد والقاضي بأنه إذا تم اللجوء إلى ممارسة لإضراب بعد احترام العمال للشروط القانونية المنظمة له، فإن

¹ المادة 27 من الأمر رقم 31-75، السابق الذكر. "لا يقطع الإضراب علاقة العمل، بل يوقفها، ويمارس حق الإضراب طبقاً لأحكام المادة 15 من الأمر 71-75... ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب من جراء الإضراب عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمحقق قانوناً عن طريق القضاء"

² المادة 2/61 من دستور سنة 1976، السابق الذكر. "حق الإضراب معترف به في القطاع الخاص وينظم القانون ممارسته"

³ جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص53.

⁴ المادة 2/32 و 3 من القانون رقم 02-90، السابق الذكر. "ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما أتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها."

والمادة 7/64 من القانون رقم 11-90، السابق الذكر. "تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: - ممارسة حق الإضراب."

الإضراب المشروع يعلق علاقة العمل ولا ينهيها، إلا في حالة ارتكاب العامل المضرب لخطأ مهني جسيم.¹ كما أن القضاء المصري تبني مبدأ وقف الإضراب لعقد العمل،² بخلاف ذلك نجد أن القضاء الفرنسي وقبل صدور قانون العمل رقم 205 لسنة 1950 الصادر بتاريخ 11 فبراير 1950 قد تباين موقفه، إذ تبني مبدأ فسخ الإضراب لعقد العمل بعد أن كان يعد حالة من حالات إنهاء عقد العمل، مؤسسا موقفه هذا على أحكام المادة 1780 من القانون المدني، و التي كانت تمنح لأطراف علاقة العمل الحق في إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادتهم المنفردة، إذ كان يكيف إعلان العمال عن رغبتهم في ممارسة الإضراب بأنه إعلان عن إنهاء علاقة العمل، و كان هذا الموقف محل انتقاد مما دفع بالقضاء إلى تغيير موقفه، إذ أصدرت المحكمة العليا للتحكيم قرارها الشهير الصادر بتاريخ 19 ماي 1939، والذي قضت فيه بأن الإضراب لا يعني في حد ذاته الإرادة الصريحة أو الضمنية للأجراء في تخليهم النهائي عن العمل.³

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على تعليق علاقة العمل.

يترتب على وقف عقد العمل بفعل ممارسة العمال للإضراب عدة آثار قانونية، والتي يمكن إجمالها في آثار الإضراب على أداء العمل والعلاقة التبعية أولا، وآثار الإضراب على الأجر وملحقاته ثانيا، والإضراب والعطل ثالثا، وأخيرا الإضراب وحوادث العمل رابعا.

¹ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 1995، ص158. "من المقرر قانونا أن الإضراب - الشرعي - يوقف علاقة العمل ولا يفسخها، وبعد انتهاء الإضراب يرجع العامل إلى عمله. ولكن متى ثبت - عدم مشروعية - الإضراب فإنه يعد بذلك خطأ مهنيا جسيما، ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ولا يوقفها".
² قرار محكمة شمال القاهرة بتاريخ 12-11-1973 إثر فصلها في الدعوى رقم 1973/771 والذي جاء فيه: "الإضراب حق مشروع ما لم يخالف جنائيا، وأنه موقف لعقد العمل لا فاسخ له، سواء كانت طلبات العمال بتنفيذ العقود أو تعديل شروطها، وأنه مقيد بعدم التعسف فيه، وألا يصحبه تلف يسبب خسارة جسيمة لرب العمل أو اعتداء عليه." راجع في ذلك: ناهد العجوز، المرجع السابق، ص223.

³ Helene SINAY, op.cit, pp.246-249.

راجع كذلك: نزهة حسني، عفاف لواء الدين، رجا رياض، حسناء نايتبابا، طتموا شعراني، زينة بولعوان، آثار الإضراب في القانون المغربي، أعمال اليوم الدراسي المنظم بكلية الحقوق بمراكش تحت عنوان "الإضراب والإغلاق بين التقييد والإطلاق" بتاريخ 28-02-2009، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، المغرب، العدد 29 لسنة 2009، ص197.

وكذا: صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، منشورات الحلبي الحقوقية، ط الأولى، لبنان، 2012، ص127.

أولا - آثار الإضراب على أداء العمل والعلاقة التبعية:

بمجرد ممارسة العمال للإضراب فإنهم يتحررون من التزامهم بتنفيذ أوامر الهيئة المستخدمة، هذا الالتزام الذي يعد مظهر من مظاهر سلطة الهيئة المستخدمة في الرقابة والإشراف،¹ و بالنتيجة تتحرر الهيئة المستخدمة من الالتزام بتقديم العمل لهم، لذلك يجب على العامل المضرب تسليم وسائل العمل التي يحوزها، إلا إذا وافقت الهيئة المستخدمة على تركها لديه خلال فترة الإضراب.² كما تدخلت محكمة النقض الفرنسية من جانبها لتحديد اللحظة التي يتحرر فيها العامل المضرب من تنفيذ التزاماته العقدية وهي لحظة الشروع والبدء الفعلي في الإضراب،³ غير أنه يتعين على الهيئة المستخدمة وبقوة القانون إرجاع العمال المضربين إلى مناصب عملهم بعد انتهاء مدة الإضراب.⁴

ثانيا - آثار الإضراب على الأجر:

لم يعرف المشرع الجزائري الأجر إلا أنه اعتبره من أهم الحقوق الأساسية للعامل،⁵ بخلاف بعض التشريعات المقارنة كقانون العمل الأردني،⁶ والذي يقصد به المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل من مستخدمه مقابل العمل المؤدى، إذ توجد علاقة تلازمية ما بين أداء العمل ودفع الأجرة، تبعا لذلك فإنه في حالة لجوء العمال لممارسة الإضراب وطبقا للقاعدة المذكورة أعلاه، فإنهم لا يستحقون الأجرة طول مدة الإضراب بفعل عدم أدائهم للعمل،⁷ غير أن هذه الأخيرة يرد عليها استثناءات.

¹ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 382.

² ناهد العجوز، المرجع السابق، ص 223.

³ Helene SINAY, op.cit, p.255.

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 337.

⁴ المادة 65 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر.

⁵ المادة 5/6 من نفس القانون. " يحق للعمال أيضا، في إطار علاقة العمل، ما يأتي: - الدفع المنتظم للأجر المستحق."

⁶ المادة 2 من قانون العمل الأردني، السابق الذكر. " الأجر: كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقدا أو عينا مضاف إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيا كان نوعها، إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقر التعامل على دفعها، باستثناء الأجر المستحق عن العمل الإضافي."

كما عرفه جانب من الفقه، على أنها القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأجير. راجع في ذلك: أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري الجزائري (علاقات العمل الفردية)، ج الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 89.

⁷ Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.41.

لذلك سنتطرق أولاً للقاعدة العامة والتي تقضي بحرمان العمال المضربين من الأجر طول مدة إضرابهم، ومعايير تحديد نسبة الحرمان أولاً ثم نتطرق للاستثناءات الواردة على القاعدة ثانياً.

1- قاعدة الحرمان من الأجر ومعايير تحديد نسبة الحرمان:

الأصل العام هو تطبيق قاعدة الأجر مقابل تنفيذ العمل الذي يجمع العمال بالهيئة المستخدمة، مما يترتب عنها حرمان العمال من الأجر في حالة عدم تنفيذهم للعمل الملزمين بتأديته، كما في حالة ممارستهم للإضراب القانوني، وبالنتيجة عدم التزام الهيئة المستخدمة دفع الأجر لهم.¹ إلا أن هذا الحرمان من الأجر تحكمه معايير تقدير المبلغ المالي الذي سيقطع من أجور العمال المضربين.

أ- قاعدة الحرمان من الأجر:

عمد المشرع الجزائري إلى تكريس قاعدة عدم استحقاق العمال المضربين لأجرهم وكذا ملحقاته خلال فترة ممارستهم للإضراب القانوني كأصل عام، وإن كان ذلك بطريقة غير مباشرة على غرار التشريع المصري،² إذ يقصد بقاعدة الأجر مقابل تنفيذ العمل هو استحقاق العمال لأجورهم وملحقاته من المنح والمكافآت مرتبط بأداء العمل³ على أساس فكرة السبب في العقود الملزمة للجانبين، وبما أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين فإن توقف العمال عن تأدية العمل الملزمين بتنفيذه بموجب عقد العمل في إطار ممارستهم لحق الإضراب يخول للهيئة المستخدمة الامتناع عن دفع الأجر لهم وكذا ملحقاته لانتهاء سبب دفع الأجر وهو أداء العمل،⁴ في حين يرجع جانب من الفقه الفرنسي أساس امتناع الهيئة المستخدمة عن دفع أجر العمال المضربين هو الدفع بعدم التنفيذ،⁵ والتي مفادها أن العامل عند ممارسته للإضراب يمتنع عن تنفيذ العمل، وباعتبار عقد العمل من العقود التبادلية فإنه من حق الهيئة المستخدمة الامتناع عن دفع الأجر المقابل لهذا العمل غير المؤدى.⁶ هذا وقد عمد القضاء الفرنسي

¹ Dominique GRANDGUILLOT ,op.cit, p.188.

² المادة 195 من قانون العمل المصري، السابق الذكر. " يترتب على الإضراب المشار إليه في المادة (192) من هذا القانون احتساب مدته إجازة للعامل بدون أجر. "

³ المادة 80 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر. " للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل. "

⁴ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص266. وفي نفس المعنى: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص178.

⁵ Bénard TÉYSSIR ,op.cit, p.41.

⁶ Helene SINAY, op.cit, pp.263-264.

راجع كذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص375.

على تأكيد تطبيق قاعدة حرمان العمال من الأجر طوال مدة إضرابهم، وذلك من خلال العديد من القرارات القضائية الصادرة عنه، والتي قضى فيها بعدم التزام الهيئة المستخدمة بضرورة دفع الأجر للعمال المضربين خلال مدة توقفهم الجماعي عن أداء العمل.¹

ب- معيار تحديد نسبة الحرمان من الأجر:

إن تطبيق قاعدة الحرمان من الأجر في حالة مباشرة العمال لإضراب قانوني يكون نسبياً وليس مطلقاً، إذ يتعلق فقد بمدة التوقف عن العمل، الأمر الذي يدفعنا للتساؤل حول كيفية تحديد نسبة الحرمان من الأجر؟

لتحديد المعيار الذي على أساسه يتم تقدير المبلغ المالي الذي يحرم منه العامل المضرب طول مدة إضرابه والذي سيقطع من أجره، فقد أوجد الفقه والقضاء الفرنسيين معيارين لذلك، وهما:

ج- معيار مدة التوقف عن العمل:

يقوم هذا المعيار على التناسب ما بين مدة التوقف عن العمل بفعل الإضراب والحرمان من الأجر، إذ بالنظر إلى مدة العمل غير المؤدى بسبب الإضراب يتم تحديد مقدار مبلغ المال الذي سيقطع من أجر العامل المضرب وهو المعيار الذي جاء به الفقه الفرنسي² وقضت به محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر 15 أبريل 1983، والذي جاء فيه لا يجوز أن ينصب تخفيض أجور العمال المضربين على ساعات العمل السابقة أو اللاحقة على الإضراب، ويجب أن يقتصر التخفيض على مدة الإضراب أو التوقف عن العمل.³

د- معيار انخفاض الإنتاج:

يستعمل هذا المعيار في حالة لجوء العمال إلى ممارسة الإضراب في صورة الإبطاء عن أداء العمل، والذي يكيف على أنه تنفيذ سيء لعقد العمل،⁴ مما يصعب معه تحديد مدة الإضراب لانعدام التوقف عن العمل، وبالتالي تحديد نسبة الحرمان من الأجر، لذلك يعمل معيار انخفاض الإنتاج

¹ Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.41.

وكذلك: تامر محمد صالح، المرجع السابق، ص141.

² Helene SINAY, op.cit, p.265.

³ Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, op.cit, p.1398.

وكذلك: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص179.

⁴ Jean -Luc KOEHL, op.cit, p.179.

وبالنظر إلى التناسب ما بين انخفاض الإنتاج والحرمان من الأجر على تحديد نسبة المال التي ستقتطع من أجور العمال المضربين.¹

2- الاستثناءات الواردة على قاعدة الحرمان من الأجر:

يوجد عدة استثناءات ترد على قاعدة الحرمان من الأجر، والتي يستحق العمال المضربين بموجبها الأجر، نذكر منها:

أ- حالة اتفاق الطرفين:

قد يتفق الطرفان على منح العمال المضربين أجرهم عن مدة توقفهم عن العمل بشرط أن يكون الإضراب مشروع، سواء كان الاتفاق سابقا على ممارسة الإضراب في صورة نص الاتفاقية الجماعية للعمل على بند يقضي باستحقاق العمال المضربين للأجر في حالة ممارستهم للإضراب القانوني، أو بموجب اتفاق لاحق، وهو أن يبرم الطرفين عقب انتهاء الإضراب اتفاقا يقضي باستحقاق العمال المضربين للأجر عن مدة إضرابهم.

تبنى المشرع الجزائري هذا الاستثناء، إذ سمح لأطراف التفاوض الجماعي بإمكانية الاتفاق حول استحقاق العمال المضربين لأجورهم كاملة أو جزءا منها عن فترة ممارستهم للإضراب،² سواء تم النص على ذلك ضمن بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي يبرمونها فيما بينهم (الاتفاق السابق)،³ أو بموجب اتفاق لاحق، أي أنه بعد الانتهاء من ممارسة الإضراب يتفق الطرفان المتنازعين على استحقاق العمال المضربين لأجرهم عن فترة توقفهم عن العمل،⁴ وهو نفس ما ذهب إليه القضاء الفرنسي سابقا.⁵

¹ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص179.

² المادة 3/32 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. " يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طول مدة التوقف الجماعي عن العمل، ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعوه " .

³ مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص287.

⁴ بشير هدي، المرجع السابق، ص223.

⁵Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.41.

ب- حالة ارتكاب الهيئة المستخدمة لخطأ جسيم:

يستحق العمال المضربون أجرهم في حالة ارتكاب صاحب العمل لخطأ جسيم، ومثاله في حالة ممارسة العمال للإضراب من أجل المطالبة بدفع أجرهم المتأخرة أو لزيادة أجرهم بعد أن قامت الهيئة المستخدمة إلى الإنقاص منها بدون أي أساس قانوني¹ أو رفضت إجراء الترميمات للمحلات المهنية للعمل، مما يعرض صحة وسلامة العمال للخطر.²

ج- حالة إقرار القانون أو العرف:

يتعين على الهيئة المستخدمة دفع أجر العمال المضربين، في حالة وجود نص قانوني يقضي باستحقاقهم لأجرهم طول مدة توقفهم عن العمل، أو كان العرف السائد يقضي بذلك.³

لذلك أقرت بعض التشريعات العمالية المقارنة صراحة على استحقاق العمال المضربين للأجر عن مدة الإضراب الذي تم في إطار احترام النصوص القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته، وهذا ما ذهب إليه المشرع اللبناني الذي أقر باستحقاق العمال المضربين للأجر خلال مدة توقفهم عن العمل، وإن كان هذا الإقرار غير مباشر، إذ يستنتج بمفهوم المخالفة لأحكام المرسوم رقم 1964/17386 المتعلق بعقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، والذي نص على أن العمال الأجراء يفقدون حقهم في قبض الأجر عن مدة توقفهم عن العمل في حالة مشاركتهم في توقف جماعي غير قانوني عن العمل⁴ وهو ما كرسه القضاء اللبناني،⁵ و ذهب إليه المشرع الأردني.⁶

ثالثاً - آثار الإضراب على العطل:

قد يتخلل أثناء مدة ممارسة الإضراب أيام عطل، مما يدفعنا للتساؤل حول مسألة مدى استحقاق العمال المضربين لأجرهم عن هذه العطل، أم تسري عليها قاعدة الحرمان من الأجر المطبقة على

¹ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 178.

² قوريش بن شرقي، المرجع السابق، ص 147.

³ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 179.

⁴ حسن عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 424-425.

⁵ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 180.

⁶ المادة 136/أ من قانون العمل الأردني، السابق الذكر. "إذا قام أي عامل بإضراب محظور بموجب هذا القانون يعاقب ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها."

ممارسة الإضراب، لذلك يرى الفقه الفرنسي أن مدة الإضراب لا تدخل ضمن العطل مدفوعة الأجر،¹ وهذا ما أكدته القضاء الفرنسي.²

رابعاً - آثار الإضراب على المرض:

قد يحدث التداخل ما بين مدة الإضراب وفترة العطل المرضية، وهنا تدخل القضاء الفرنسي وفصل فيها معتمداً في ذلك على تحديد فترة حدوث المرض، هل قبل مباشرة الإضراب أو أثناء ممارسته. إذ أنه إذا وقع المرض قبل ممارسة الإضراب فإن العامل هنا يستحق التعويضات المرضية والتي تتكفل بدفعها هيئة الضمان الاجتماعي، وأن علاقة عمله تعلق طوال مدة المرض ليس بسبب الإضراب، وإنما بسبب المرض الذي يعد بدوره حالة من حالات تعليق علاقة العمل،³ وهذا ما ذهب إليه قانون العمل الجزائري.⁴

أما إذا حدث المرض بعد مباشرة الإضراب، ففي هذه الحالة يحرم العامل المريض من الأجر وكذا التعويضات المرضية بما يتناسب مع مدة الإضراب، هذا وبخصوص المدة المتبقية من المرض بعد انتهاء الإضراب فيستحق العامل عنها التعويضات المرضية،⁵ وهو الحكم الذي أقره القضاء الفرنسي.⁶

خامساً - الإضراب وحادثة العمل:

قد يتعرض العمال أثناء ممارستهم للإضراب لحوادث عمل، هذه الإصابات طرحت مسألة هل تعد من قبيل حوادث عمل أم لا؟ وهو ما اختلف بشأنها كل من الفقه والقضاء الفرنسيين، وتبعاً لذلك فقد وجد رأيين حوله، وهما:

الرأي الأول: اعتبار الإصابة حادث عمل.

يرى أنصار هذا الرأي بأن الإصابات التي قد يتعرض لها العمال المضربين تكيف على أنها حوادث عمل، مبررين موقفهم هذا بالقول بأن المشرع عند تحديده لحوادث العمل يستلزم توافر عنصر

¹ Jean MOULY, op.cit,p.259 .

² Helene SINAY, op.cit, pp. 267-268.

³ Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.40.

⁴ المادة 2/64 من القانون رقم 90-11 ، السابق الذكر " تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية:

- عطل مرضية أو ما يماثلها كذلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي."

⁵ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص186-187.

⁶ Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.40.

التبعية في علاقة العمل التي تجمع العامل المصاب وصاحب العمل، وإنما يجب أن يقع الحادث الذي ترتبت عنه الإصابة أثناء العمل أو بمناسبةه والتي يستحق بموجبها العامل المضرب المصاب تعويضات الضمان الاجتماعي،¹ بالإضافة لكون الإضراب حقا من الحقوق الأساسية للعمال.

الرأي الثاني: عدم اعتبار الإصابة حادث عمل.

يرى أنصار هذا الرأي والذين يمثلون جانبا من الفقه الفرنسي² والمصري³، أنه إذا تعرض العامل المضرب لحادث أثناء مدة الإضراب فلا يُعَدُّ حادث عمل على أساس عدم توافر العلاقة التبعية بين العامل المضرب المصاب، والهيئة المستخدمة طوال مدة الإضراب، وهو نفس الموقف الذي تبنته محكمة النقض الفرنسية من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها.⁴

المطلب الثاني: الآثار غير المباشرة للإضراب.

تتمثل هذه الأخيرة في تلك الآثار التي تلحق العلاقة التي تجمع الهيئة المستخدمة بالعمال غير المضربين وكذا الغير الذي تعاقدت معهم، لتزويدهم بسلعة معينة تنتجها أو خدمة تقدمها.

لذلك سنتطرق لآثار الإضراب بالنسبة لعلاقة الهيئة المستخدمة بالعمال غير المضربين في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنعالج فيه آثار الإضراب بالنسبة لعلاقة الهيئة المستخدمة بالغير المتعاقد معهم.

الفرع الأول: آثار الإضراب بالنسبة للعمال غير المضربين.

إن ممارسة الإضراب القانوني تعلق علاقة عمل فئة العمال المضربين مما يترتب عليه عدم استحقاقهم للأجر، وهو ما يعفي الهيئة المستخدمة من الإلزام بدفع الأجر لهم ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يقضي بخلاف ذلك وهو ما ذهب إليه قانون العمل الجزائري وبعض القوانين العمالية المقارنة وقد أشرنا إلى ذلك سابقا، في حين هنالك فئة العمال غير المضربين الذين لم يشاركوا في الإضراب ولم يتوقفوا عن أداء عملهم ولم تعلق علاقة العمل مع المستخدم، بل يبقى العقد قائما ومنتجا لجميع آثاره

¹ Helene SINAY , op.cit ,p.263.

² Jean MOULY ,op.cit, p.259.

V.Jean -Luc KOEHL, op.cit, p.183.

³ ابراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص339.

⁴ Helene SINAY, op.cit p..291

راجع كذلك: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص189.

القانونية، وبهذا يتعين عليهم أداء عملهم وتلتزم الهيئة المستخدمة بدفع الأجر كاملاً¹ وهي الحالة العادية التي لم يثر حولها أي إشكال قانوني، وتطبق عليها قاعدة الأجر مقابل العمل.

قد يتعذر على الهيئة المستخدمة تقديم العمل للعمال غير المضربين بفعل ظروف معينة، كعرقلة حرية العمل أو القوة القاهرة أو غلق المؤسسة، على الرغم من إبداء العمال غير المضربين عن استعدادهم التام لأداء العمل، وهي الوضعية التي طرحت الإشكال القانوني التالي، هل يمكن للهيئة المستخدمة أن تمتنع عن دفع الأجر للعمال غير المضربين على أساس عدم قيامهم بأداء العمل على الرغم من إبداء الرغبة فيه؟

وهو ما سنحاول الإجابة عنه على ضوء ما استقر عليه الفقه والقضاء الفرنسي، مع إبراز موقف المشرع الجزائري وكذا التشريعات العمالية المقارنة.

ميز الفقه الفرنسي عند محاولته الإجابة على هذه الإشكالية بين حالتين، وهما حالة التزام الهيئة المستخدمة بدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين، وحالة عدم التزامها بدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين.

أولاً- حالة التزام الهيئة المستخدمة بدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين:

تلتزم الهيئة المستخدمة بتقديم العمل للعمال غير المضربين بفعل استمرار علاقة العمل التي تجمعها بهم، وبالنتيجة تظل ملزمة بأن تدفع لهم مقابلاً عن الأجر طوال مدة الإضراب، طالما وضعوا أنفسهم تحت تصرفها وأبدوا رغبتهم في العمل.²

إن القاعدة المطبقة على العمال غير المضربين هي الحصول على مقابل الأجر شريطة وضع أنفسهم تحت تصرف الهيئة المستخدمة وذلك بالحضور إلى مكان العمل في الوقت المحدد لذلك، والإعلان عن الرغبة في أداء العمل،³ وهو ما أقره القضاء الفرنسي.⁴

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 378.

² François DUQUESNE, op.cit, p.260.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 379.

راجع كذلك: محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 508.

⁴ Helene SINAY, op.cit, p p.287-288.

بالرجوع إلى نصوص تشريع العمل الجزائري نجد أن المشرع قد تطرق لاستحقاق العمال غير المضربين للأجر طوال مدة الإضراب وإن كان ذلك بطريقة غير مباشرة، إذ عمد على حمايته حقهم في العمل وتجريم كل فعل من شأنه عرقلة حرية العمل،¹ وبالتالي تكفل ضمان مواصلة العمال غير المضربين أداء العمل، والذي يظهر جليا من خلال منع العمال المضربين من ممارسة أي تصرف (التهديد، المناورات الاحتيالية، العنف، الاعتداء) من شأنه أن يمنع العمال غير المضربين من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو بمنعهم من أداء عملهم أو مواصلته،² كما أجاز المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة اللجوء إلى القضاء لاستصدار أمر استعجالي لإخلاء أماكن ومحلات العمل المحتلّة من طرف العمال المضربين،³ وهو ما ذهب إليه المشرع الفرنسي.⁴

ذهبت العديد من التشريعات إلى تكريس قاعدة استحقاق العمال غير المضربين لمقابل الأجر كالمشرع العراقي⁵ والمشرع الأردني،⁶ وإن كان ذلك بحكم عام يطبق على كل العمال الذين يضعون أنفسهم تحت تصرف الهيئة المستخدمة.

ثانيا - حالة عدم التزام الهيئة المستخدمة بدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين:

تعفى الهيئة المستخدمة من الالتزام بدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين في حالة استحالة تقديم العمل لهم،⁷ إذ توجد عدة حالات تعفى فيها الهيئة المستخدمة من دفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين، والتي يمكن إجمالها فيما يلي:

1- القوة القاهرة:

يعد الإضراب الذي يشكل القوة القاهرة¹ من بين الحالات التي تعفى فيها الهيئة المستخدمة من دفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين² وذلك لعدم تقديم العمل لهم، غير أنه يتعين على الهيئة

¹ المادة 1/35 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

² مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 297.

³ المادة 2/35 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ François DUQUESNE, op.cit, p.259.

⁵ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 201.

⁶ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 395-396.

⁷ François DUQUESNE, op.cit, p.261.

المستخدمة إثبات أن الإضراب يشكل قوة قاهرة، وذلك بأن تقييم الدليل على توافر شروط القوة القاهرة في التوقف الجماعي عن العمل³ كما هو منصوص عليه في القانون المدني، وذلك بإثبات أن الإضراب كان غير متوقع ويستحيل دفعه وأنه خارجي عن إرادتها مما أدى إلى استحالة تقديم العمل للعمال غير المضربين استحالة مطلقة، مثل تدخل السلطة العامة لمنع العمال غير المضربين من الالتحاق بالعمل بفعل منعها الدخول للمؤسسة المستخدمة. كما لا يمكن لصاحب العمل التحجج بمرضه أو تغيير وضعيته القانونية لكي لا يدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين على أساس أنها تشكل قوة قاهرة.⁴

تبنى المشرع المصري هذه الحالة واعتبرها من الحالات التي تعفى فيها الهيئة المستخدمة من دفع مقابل الأجر كاملاً للعمال غير المضربين، غير أن هذا الإعفاء عن دفع مقابل الأجر ليس كلياً، إذ ألزمها بدفع نصفه فقط،⁵ غير أنه يصعب من الناحية الواقعية إثبات أن الإضراب يشكل قوة قاهرة كإثبات أن الإضراب كان غير متوقع لأنه عادة ما يقدم ممثلو العمال لائحة مطالبهم المهنية للهيئة المستخدمة قبل التوقف الفعلي عن العمل من جهة، ومن جهة ثانية يمكن للهيئة المستخدمة تجنب الإضراب من خلال الاستعانة بالعمال غير المشاركين فيه للقيام بالعمل، مما يضمن معه استمرار العمل داخل المؤسسة.⁶

2- الخطأ المنسوب للعمال غير المضربين:

وهي الحالة التي تبنتها محكمة النقض الفرنسية واعتبرتها من الحالات التي تعفى فيها الهيئة المستخدمة من دفع الأجر للعمال غير المضربين رغم قيامهم بالعمل طوال مدة الإضراب، إذ تتمثل هذه

¹ يقصد بالقوة القاهرة" الحادث غير المتوقع الذي لا يد للشخص فيه ولا يستطيع دفعه ويترتب عليه أن يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلاً. راجع في ذلك: بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج الثاني، ط الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص201.

² Dominique GRANDGUILLOT, op.cit, p.188.

V. Helene SINAY, op.cit , p. 288.

³ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص201.

⁴ G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-GAEN , op.cit,p.660.

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 272.

⁵ المادة 2/41 من قانون العمل المصري، السابق الذكر. " أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجية عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره."

⁶ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص272-274.

الحالة في قيام العمال غير المضربين بأداء العمل من أجل الحصول على الأجر بهدف مساعدة زملائهم العمال المضربين على مواصلة الإضراب، وبالتالي إذا استطاعت الهيئة المستخدمة إثبات تواطؤ العمال غير المضربين مع زملائهم العمال المضربين، فإنها تعفى من دفع الأجر لهم رغم تقديمهم العمل طوال مدة الإضراب،¹ إذ تجب الملاحظة أن هذه الحالة ما هي إلا تطبيق للقواعد العامة المكرسة في القانون المدني، إذ تدخل ضمن الحالات التي يعفى فيها الدائن من تنفيذ التزامه العقدي.²

قضت محكمة النقض الفرنسية ومن خلال قرارها الصادر بتاريخ 10 أكتوبر 1958 بحرمان العمال غير المضربين من الحصول على الأجر عن العمل الذي قاموا به طوال مدة الإضراب، والذين قاموا بأداء العمل بناء على تعليمات النقابة العمالية المنضمين إليها لمساعدة زملائهم العمال المضربين للاستمرار في الإضراب، بالإضافة لتأثير دفع الأجر للعمال غير المضربين على الوضعية المالية للهيئة المستخدمة، مما يدفعها للاستجابة لمطالبهم سريعا. هذا الموقف كان محل انتقاد من قبل الفقه وذلك راجع لجعل تنفيذ العمال غير المضربين للعمل المنوط بهم، يشكل خطأ مهنيا على الرغم من مشروعيتها، كما أن القرار قد اعتمد على نوايا العمال غير المضربين متجاهلا بذلك نظرية السبب في استحقاق العمال غير المضربين لأجورهم طالما أدوا العمل، وأخير فإن مساعدة العمال غير المضربين لزملائهم المضربين لا يكون خطأ يعاقب عليه بحرمانهم من الأجر، لذلك نادى الفقه بهجر فكرة التواطؤ بين العمال غير المضربين والعمال المضربين كحالة من حالات عدم استحقاق العمال غير المضربين للأجر،³ لذلك يرى جانب كبير من الفقه الفرنسي بأحقية العمال غير المضربين في حصولهم على أجورهم طالما أنهم قاموا بأداء عملهم.⁴

الفرع الثاني: آثار الإضراب بالنسبة للغير المتعاقد معهم.

يؤثر الإضراب في علاقة الهيئة المستخدمة مع الغير المتعاقد معهم بفعل ما يلحقه التوقف الجماعي للعمال عن أداء العمل من خلل في سير عملية الإنتاج داخل المؤسسة المستخدمة، مما يترتب

¹ Helene SINAY ,op.cit ,p.290 .

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة ، المرجع نفسه، ص388.

² علي فيلالي، الالتزامات (الفعل المستحق للتعويض)، ط الثانية، موفم للنشر، الجزائر، 2010، ص333.

³ Bénard TÉYSSIR, op.cit, p.49.

وكذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص389.

⁴ Helene SINAY ,op.cit ,p287..

وأیضا: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص205.

عليه انخفاض الإنتاج، وهو ما لا يمكن الهيئة المستخدمة من الوفاء بالتزاماتها التعاقدية مع الغير كعدم تمكنها بفعل الإضراب الوفاء بتزويد المتعاقد معه بسلعة معينة تنتجها أو خدمة تقدمها،¹ وبالتالي وكقاعدة عامة لا يمكن للهيئة المستخدمة التحجج بواقعة الإضراب والقول بأنها تشكل قوة قاهرة لتبرير عدم الوفاء بالتزاماتها التعاقدية اتجاه الغير المتعاقد معها.² إلا أنه وطبقاً للقواعد العامة في القانون المدني يمكن للمدين التحلل من التزاماته العقدية اتجاه الدائن إذا أثبت توافر القوة القاهرة.³

لذلك سنتطرق للقوة القاهرة التي تعفي الهيئة المستخدمة من تنفيذ التزامها اتجاه المتعاقد معه أولاً، ثم نتناول شروط توافر القوة القاهرة في الإضراب ثانياً.

أولاً - القوة القاهرة:

طبقاً للقواعد العامة المكرسة في القانون المدني، فإنه لكي يتحرر أحد المتعاقدين من الوفاء بالتزاماته التعاقدية يجب عليه أن يثبت وجود القوة القاهرة والتي حالت بينه وبين تنفيذ الالتزام التعاقدية،⁴ إذ عمد القضاء الجزائري⁵ والقضاء المقارن إلى تطبيق هذه القاعدة وأقر صراحة بأنه إذا أثبتت الهيئة المستخدمة أن الإضراب يشكل قوة قاهرة فإنها تعفى من تحمل المسؤولية العقدية اتجاه الغير المتعاقد معها، وهو ما سار عليه القضاء الفرنسي⁶ والمصري.⁷

¹ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 399.

² Jean MOULY , op.cit.p. 259.

³ بلجاج العربي، المرجع السابق، ص 200- 201.

⁴ المادة 127 من القانون المدني، المعدل والمتمم، السابق الذكر. "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه.. أو قوة قاهرة. كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك."

⁵ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، لسنة 1992، ص 11. "من المقرر قانوناً أنه إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كقوة قاهرة، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر."

⁶ Marie DUCASSE, Agnès ROSET, Lysiane THOLY, Jurisprudence Sociale, 5^{ème} édition, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2002 , p.530.

⁷ ينص القرار الصادر عن محكمة النقض المصرية بتاريخ 7 مارس 1982. "المقصود بالاستحالة التي ينقضي بها الالتزام هي الاستحالة المطلقة الناجمة عن القوة القاهرة أو حادث مفاجئ لا قبل للملتزم بدفعه أو التحرر منه". راجع في ذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق ، ص 401.

ثانيا - شروط توافر القوة القاهرة:

لإعفاء الهيئة المستخدمة من الوفاء بالتزاماتها العقدية اتجاه الغير المتعاقد معها، لابد من إثبات توافر شروط القوة القاهرة في التوقف الجماعي للعمال عن العمل، وذلك بأن يكون الإضراب غير متوقع وغير ممكن دفعه وأنه خارجي عن المؤسسة، وأنه يؤدي إلى استحالة التنفيذ استحالة مطلقة وليست نسبية.¹

لذلك سنعالج شرط عدم إمكانية توقع أو تفادي الإضراب أو منع استمراره أولاً، ثم نعالج عنصر الخارجية في الإضراب مع شرط الاستحالة المطلقة ثانياً.

1- شرط عدم إمكانية توقع أو تفادي الإضراب أو منع استمراره:

يعد شرط عدم إمكانية توقع أو تفادي الإضراب أو منع استمراره من المسائل التي يتعين على الهيئة المستخدمة إثباتها حتى تعفى من المسؤولية اتجاه الغير المتعاقد معها، لذلك سنتطرق أولاً لشرط عدم إمكانية التوقع، ثم نعالج شرط عدم تمكن صاحب العمل من تفادي الإضراب أو منع استمراره.

أ- عدم إمكانية التوقع:

يعتبر الإضراب غير متوقع وبالتالي تعفى الهيئة المستخدمة من المسؤولية العقدية اتجاه الغير المتعاقد معها، إذا أثبتت أنه تعذر عليها مواجهته باتخاذ الإجراءات الضرورية لتنفيذ التزامها التعاقدية، كمضاعفتها للإنتاج أو تقديم الطلبات المستعجلة عن الطلبات الأخرى التي لم يحن موعد تسليمها للغير المتعاقد معها.²

إلا أنه من الناحية الواقعية يصعب إثبات توافر شرط عدم إمكانية توقع الإضراب، وذلك لأنه غالباً ما يلجأ العمال للإضراب بعد فشل الوسائل الودية من أجل تسوية الخلاف القائم بينهم وبين الهيئة المستخدمة، والذي يكون موضوعه تحقيق مطالب مهنية سبق وأن رفضت الهيئة المستخدمة تلبية لها، مما يجعل مسألة توقع الإضراب واردة، بالإضافة إلى ضرورة توجيه العمال الراغبين في ممارسة الإضراب الإشعار المسبق للهيئة المستخدمة، والذي يتضمن إعلان رغبتهم لممارسة حقهم في الإضراب بعد انتهاء المدة المحددة في الإشعار، مما يجعل الهيئة المستخدمة تتوقع الإضراب.

¹ محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 508.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 384.

هذا ولمواجهة صعوبة إثبات توافر شرط عدم التوقع في الإضراب الذي يشكل قوة قاهرة، يرى غالبية الفقه ضرورة ضبط وتحديد لحظة التوقع من عدمه، حيث ذهبوا إلى أن تحديد مدى إمكانية التوقع يكون لحظة إبرام العقد وليس لحظة التنفيذ،¹ وعليه ولكي يعفى صاحب العمل من المسؤولية العقدية اتجاه الغير المتعاقد معه يكفي أن يثبت أن المطالب المهنية التي شرع العمال في ممارسة الإضراب لتحقيقها كانت غير مقدمة له أثناء مرحلة إبرام العقد مع الغير،² حيث تبنت محكمة النقض الفرنسية هذا الرأي وقررت أن عدم إمكانية التوقع يكون أثناء مرحلة الإبرام وليس أثناء مرحلة التنفيذ. أما إذا كان المتعاقد معه قد توقع نشوب الإضراب عند إبرامه العقد مع صاحب العمل، ففي هذه الحالة يعفى كذلك صاحب العمل من المسؤولية العقدية.³

ب - تفادي الإضراب أو منع استمراره:

حتى يعتبر الإضراب قوة قاهرة تؤدي إلى تحرر الهيئة المستخدمة من تنفيذ التزاماتها التعاقدية اتجاه الغير مع عدم تحملها لأي مسؤولية عقدية، لا بد من توفر شرط عدم قدرتها على منع الإضراب لحظة ممارسته أو وقفه والحيلولة أمام استمراره، و الذي لا يتحقق إلا إذا استطاعت الهيئة المستخدمة تلبية المطالب المهنية الممكنة والمشروعة التي لجأ العمال لممارسة الإضراب للظفر بها، ومن ثم إذا كانت هذه المطالب غير معقولة أو تتجاوز إمكانيات الهيئة المستخدمة كالمطالب السياسية أو المطالب الني تهدف إلى التضامن مع عمال آخرين تابعين لمؤسسة أخرى، فإنه وفي مثل هذه الحالات يستحيل على الهيئة المستخدمة تليبيتها لأنها تكون موجهة لهيئة مستخدمة أخرى أو للدولة، وبالتالي لا يمكنها منع الإضراب أو وقف الاستمرار فيه.⁴

2- عنصر الخارجية في الإضراب مع شرط الاستحالة المطلقة:

بالإضافة لعدم إمكانية توقع أو تفادي الإضراب أو منع استمراره، يوجد كذلك شرط الخارجية في الإضراب مع ضرورة أن يجعل الإضراب تنفيذ التزام صاحب العمل مستحيلا استحالة مطلقة، هذه

¹ بلحاج العربي، المرجع السابق، ص 202.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 384.

³ d TÉYSSIRBénar³ op.cit , pp. 59-60.

وكذا : مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع نفسه، ص 384.

⁴ إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 405.

العناصر إذا ما تم توافرها في الإضراب تعفى الهيئة المستخدمة من الوفاء بالتزاماتها العقدية اتجاه الغير المتعاقد معها.

أ- عنصر الخارجية:

يقصد به بأن لجوء العمال لممارسة الإضراب لا يكون سببه خطأ الهيئة المستخدمة، كعدم تنفيذها أو إخلالها بالتزاماتها اتجاههم سواء أكان مصدره عقد العمل الذي يجمعهم بها أو الاتفاقية الجماعية أو بفعلها كتعسفها، ففي هذه الحالة لا يمكن اعتبار الإضراب قوة قاهرة لانتهاء شرط الخارجية في الإضراب وبالتالي تتحمل الهيئة المستخدمة المسؤولية العقدية اتجاه الغير المتعاقد معها.¹

وبالنظر إلى سبب الإضراب فقد ميز الفقه الفرنسي بين حالتين، وهما الحالة التي يكون فيها سبب الإضراب داخلي له علاقة بالهيئة المستخدمة كرفض صاحب العمل الزيادة في الأجور، فإن عدم تلبية هذا المطلب لا يعد خارجياً مما يدفع بالعمال للإضراب للظفر به، وبالتالي فإن هذا الإضراب لا يشكل قوة قاهرة لانتهاء شرط الخارجية فيه. أما الحالة الثانية وهي أن يكون سبب الإضراب خارجي عن صاحب العمل كالإضراب العام وهنا يمكن اعتبار الإضراب قوة قاهرة، وبالتالي يعفى صاحب العمل من المسؤولية العقدية اتجاه الغير المتعاقد معه.² غير أن محكمة النقض الفرنسية لم تأخذ بهذا التمييز، إذ لم تشترط توافر الخارجية في الإضراب حتى يشكل قوة قاهرة، مكنتية بتوافر شرط عدم القدرة على الدفع وذلك بغض النظر عن سبب الإضراب.³

ب- شرط الاستحالة المطلقة:

حتى يشكل الإضراب قوة قاهرة تعفى الهيئة المستخدمة من الوفاء بالتزاماتها التعاقدية اتجاه الغير، لا بد أن يستحيل عليها تنفيذ هذه الالتزامات، على أن تكون هذه الاستحالة مطلقة وليست نسبية مقصورة على المدين (الهيئة المستخدمة) اتجاه الدائن (الغير المتعاقد معها)، إذ أنه في حالة نسبية الاستحالة لا تعفى المستخدم من تنفيذ التزامه التعاقدية.⁴

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص385.

² Helene SINAY, op.cit, p.320 .

³ Bénard TÉYSSIR ,op.cit, p.60.

راجع كذلك: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص407.

⁴ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني (النظرية العامة للالتزامات)، دار الهدى، الجزائر، 2011، ص113.

لتحديد مدى توافر شرط الاستحالة المطلقة في تنفيذ الهيئة المستخدمة لالتزاماتها التعاقدية بسبب الإضراب، فقد ميز الفقه الفرنسي بين الإضراب الجزئي والإضراب الكامل، حيث أنه إذا لجأ العمال لممارسة الإضراب الجزئي وذلك بتوقف جزء من العمال عن العمل مع مواصلة زملائهم العمال غير المضربين في أداء عملهم فإنه لا يجعل وفاء الهيئة المستخدمة لالتزاماتها العقدية مستحيلا لعدم توقف سير العمل بالمؤسسة كليا، أما في حالة لجوء العمال لممارسة الإضراب الكامل والذي يتوقف بموجبه كل عمال المؤسسة المستخدمة عن العمل مما يجعل تنفيذ الهيئة المستخدمة لالتزاماتها اتجاه الغير المتعاقد معها مستحيلا، في هذه الحالة فقط يشكل الإضراب قوة قاهرة للاستحالة المطلقة للتنفيذ إلى جانب الشروط الأخرى، وبالتالي يعفى صاحب العمل من المسؤولية العقدية اتجاه المتعاقد معهم. كما تبنت محكمة النقض الفرنسية هذا التمييز وقضت بعدم اعتبار الإضراب الجزئي قوة قاهرة وذلك لانعدام توافر شرط الاستحالة المطلقة.¹

أما في حالة ممارسة الإضراب الكامل، فقد فرق الفقه الفرنسي ما بين الالتزامات التي تقوم على الاعتبار الشخصي لصاحب العمل والتي يكون فيها منفذ الالتزام محل اعتبار، ففي هذه الحالة يشكل التوقف الكلي للعمال عن أداء العمل قوة قاهرة لاستحالة التنفيذ، لأنه لا يمكن التنفيذ إلا عن طريق صاحب العمل نفسه. أما الالتزامات التي لا تقوم على الاعتبار الشخصي لصاحب العمل، فإنه يستبعد توافر القوة القاهرة فيها لانعدام شرط الاستحالة المطلقة للتنفيذ، إذ يمكن لصاحب العمل التنفيذ عن طريق الاستعانة بمؤسسة أخرى لتوفير محل التنفيذ المتفق عليه.²

المبحث الثاني: آثار الإضراب غير المشروع.

يترتب على ممارسة العمال للإضراب غير القانوني قطع علاقة عملهم، إذ يكيف هذا التوقف الجماعي عن العمل المخالف للقانون على أنه خطأ مهني جسيم يترتب عنه إنهاء علاقة العمل بفعل العمال المشاركين فيه،³ وما كرسه المشرع الجزائري،⁴ وأخذ به التشريع التونسي¹ والعراقي،² مؤكدا بذلك

¹ Helene SINAY ,op.cit, pp. 318-319.

² Helene SINAY, ibid.pp. 318-319.

راجع كذلك: مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 386-387.

وكذا: إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 408.

³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 266.

⁴ المادة 2/32 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

التربط وقوة التلازم ما بين وقف علاقة العمل طوال مدة الإضراب وبين مدى مشروعية ممارسته، والتي تتوقف على مدى احترام الشروط والإجراءات القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته، وهو ما أكدته المحكمة العليا من خلال العديد من القرارات الصادرة عنها³.

كما أقر المشرع الفرنسي ومنذ إصداره لقانون العمل رقم 205 لسنة 1950 الصادر بتاريخ 11 فبراير 1950 وبموجب نص صريح، أن الإضراب يوقف عقد العمل ولا ينهيه إلا في حالة ارتكاب العامل المضرب لخطأ مهني جسيم⁴، وأن فصل العامل بسبب ممارسته للإضراب رغم عدم ارتكابه لأي خطأ مهني جسيم يعد فصلاً باطلاً بقوة القانون⁵، وهو ما ذهب إليه قانون العمل الفرنسي الحالي⁶، وكذا محكمة النقض الفرنسية، إلا أن هذه الأخيرة اكتفت بإعطاء أمثلة ولم تضع معايير تحدد من خلالها مدى اعتبار الخطأ المرتكب من قبل العامل خطأ مهنيًا جسيمًا أم خطأ مهنيًا عاديًا، موسعًا بذلك الأخطاء المهنية الجسيمة⁷، بالإضافة إلى ذلك يتحمل العمال المشاركون في الإضراب غير القانوني المسؤولية القانونية الناجمة عنه بنوعها المدنية والجزائية، كما يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

لذلك سنتعرض للمسؤولية المدنية المترتبة عن الإضراب غير المشروع في المطلب الأول، ثم نعالج المسؤولية الجزائية الناجمة عن الإضراب غير المشروع في المطلب الثاني.

¹ المادة 387 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

² المادة 163/خامسا من قانون العمل العراقي، السابق الذكر.

³ المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، لسنة 1995، ص158. "من المقرر قانونا أن الإضراب - الشرعي - يوقف علاقة العمل ولا يفسخها، وبعد انتهاء الإضراب يرجع العامل إلى عمله.

ولكن متى ثبت - عدم مشروعية - الإضراب فإنه يعد بذلك خطأ مهنيًا جسيمًا ويؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ولا يوقفها. " وراجع أيضا: المحكمة العليا، المجلة القضائية، عدد الثاني، لسنة 2013، ص237.

⁴ Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER, Agrès ROSET, et Lysiane THOLY, op.cit, p.1082 .

⁵ Jean MOULY, op.cit, p.261.

⁶ Art L 2511/1 du C .trav français, op.cit.

⁷ Marie DUCASSE, Agnès ROSET, Lysiane THOLY, op .cit, p.525.

المطلب الأول: المسؤولية المدنية المترتبة عن الإضراب غير المشروع.

إن الحديث عن المسؤولية المدنية¹ المترتبة عن الإضراب غير المشروع لا تتعلق فقط بمسؤولية العمال الذين شاركوا فيه، بل تمتد لتشمل كذلك الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.²(ممثلي العمال).³

وعليه سنتطرق للمسؤولية المدنية للعمال المضربين في الفرع الأول، ثم نتناول المسؤولية المدنية للنقابة العمالية الممثلة لهم في الفرع الثاني.

الفرع الأول: المسؤولية المدنية للعمال المضربين.

يترتب عن مباشرة العمال للإضراب غير القانوني قيام المسؤولية العقدية نتيجة مخالفتهم لالتزام عقدي إلى جانب قيام المسؤولية التقصيرية نتيجة لمخالفتهم لالتزام قانوني.⁴

لذلك سنتناول حالات قيام المسؤولية المدنية للعمال المشاركين في الإضراب غير المشروع أولاً، ثم نتطرق للمسؤولية العقدية والتقصيرية للعمال المضربين ثانياً.

أولاً - حالات قيام المسؤولية المدنية الناجمة عن إضراب العمال:

توجد حالتين إذا ما تحققت إحداها انعقدت المسؤولية المدنية للعمال الذين شاركوا في توقف جماعي عن العمل غير المشروع، وهما حالة مخالفتهم الصريحة لأحكام القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب، أما الحالة الثانية فتتمثل في مخالفتهم الضمنية لنفس الأحكام القانونية.

1- المخالفة الصريحة لأحكام القانون المنظم لحق الإضراب:

يلزم القانون الجزائري العمال الراغبين في ممارسة الإضراب ضرورة مراعاة مجموعة من الشروط والإجراءات المنظمة لكيفيات ممارسته، والمنصوص عليها سواء في تشريع العمل أو ضمن بنود

¹ تعرف المسؤولية المدنية بأنها مجموعة القواعد التي تلزم من ألحق ضرراً بالغير بجبر هذا الأخير، وذلك عن طريق تعويض يقدمه للمضرور. راجع في ذلك: علي فيلالي، المرجع السابق، ص 82.

² المادة 1/33 مكرر من القانون رقم 90-02، السابق الذكر، المضافة بالقانون رقم 27/91، السابق الذكر. "ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر".

³ المادة 2/4 من نفس القانون: معدلة بالقانون رقم 27/91 من نفس القانون. "تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم، هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين".

⁴ علي فيلالي، المرجع السابق، ص 18-21.

الاتفاقيات الجماعية للعمل، بما في ذلك الضوابط التي يتعين استفاؤها قبل إعلان الإضراب، كاستفتاء إجراء المصالحة الاتفاقية أو التحكيم أو احترام مدة الإشعار المسبق الموجه للهيئة المستخدمة، مع إعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً به قبل البدء الفعلي في الإضراب، إلى جانب مراعاة الشروط الأخرى.

إن لجوء العمال إلى الإضراب في غياب هذه الشروط والإجراءات القانونية والاتفاقية، يؤدي إلى قيام مسؤوليتهم المدنية على أساس الخطأ المرتكب مع الالتزام بتعويض المتضرر عن هذا الخطأ، وقد يكون المتضرر إما الهيئة المستخدمة أو العمال غير المشاركين في الإضراب¹ أو كلاهما بسبب الأضرار المادية المباشرة التي لحقت بهم من جراء هذا العمل الصادر عنهم،² ناهيك عن حق الهيئة المستخدمة في إنهاء علاقة عملهم بسبب ارتكابهم لخطأ مهني جسيم، يستوجب التسريح في صورة التوقف عن العمل المخالف لأحكام القانون،³ وهو ما ذهب إليه القضاء الفرنسي.⁴

تبنى المشرع الجزائري حكماً واحداً يقضي بعدم مشروعية التوقف الجماعي عن العمل المخالف للنصوص القانونية أو الأحكام الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته، مساوياً بذلك ما بين مخالفة الأحكام القانونية ومخالفة الأحكام الاتفاقية من حيث ترتيب نفس الجزاء، وهو عدم مشروعية الإضراب.⁵

على خلاف ذلك فقد ميز القضاء الفرنسي ما بين مخالفة العمال المضربين للإجراءات والشروط المنصوص عليها قانوناً، وبين مخالفة الأحكام الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب، إذ أعتبر كل توقف جماعي عن العمل مخالفاً للأحكام القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب إضراباً غير مشروع، ويشكل خطأ مهنياً جسيماً يمنح الحق للهيئة المستخدمة في إنهاء عقد عملهم بدون إخطار أو تعويض، ويلزمون بتعويض صاحب العمل عن ما لحقه من أضرار، أما في حالة عدم مراعاة العمال المضربين للشروط الاتفاقية، فقد أقرت ذات الجهة بأنه لا يعد خطأ مهنياً جسيماً، وبأنه لا يسمح للهيئة

¹ المادة 124 من القانون المدني، السابق الذكر، المعدل والمتمم. " كل فعل أي كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير، يلزم من كان سبب في حدوثه بالتعويض."

² مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 210.

³ المادة 3/73 من القانون رقم 90-11، السابق الذكر، المعدلة بالقانون رقم 91/29، السابق الذكر.

⁴ Marie DUCASSE, Agnès ROSET, Lysiane THOLY, op .cit ,p.528.

⁵ المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، السابق الذكر، المضافة بالقانون رقم 91/27، السابق الذكر.

المستخدمة إنهاء عقد عملهم إلا في حالة ما إذا اتجهت إرادة العمال المضربين إلى مخالفة هذه الشروط الاتفاقية عمدا.¹

2- المخالفة الضمنية لأحكام القانون المنظم لحق الإضراب:

يتحمل العمال المضربون المسؤولية المدنية في حالة مشاركتهم في إضراب غير مشروع لمخالفته الضمنية لأحكام القانون المنظم لحق ممارسة الإضراب، والذي يشمل كل التوقيفات الجماعية عن العمل التي تمت ممارستها وفق شكل من أشكال الإضراب غير المشروع، كالإضراب السياسي والإضراب التضامني، واللذان يكيفان على أنهما صورتان غير مشروعتان للإضراب لعدم تعلقهما بالنزاع الجماعي للعمل والذي شرع الإضراب لتسويته، وكذا الإضراب المفاجئ والذي يعد بدوره من صور الإضراب غير المشروع لعدم مراعاته لضرورة توجيه الإشعار المسبق قبل البدء في الإضراب، بالإضافة لعدم مشروعية إضراب التكاثر والإبطاء في العمل لمخالفتهما شرط ضرورة ممارسة الإضراب في صورة التوقف الجماعي عن العمل.²

ثانياً - أنواع المسؤولية المدنية الناجمة عن إضراب العمال:

إن المسؤولية المدنية التي يتحملها العمال المضربون في حالة ممارستهم للإضراب غير المشروع قد تكون مسؤولية عقدية أو تقصيرية. وعلى هذا الأساس سوف نتعرض أولاً للمسؤولية العقدية للعمال المضربين، ثم نعالج المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين.

1- المسؤولية العقدية للعمال المضربين:

تنشأ المسؤولية العقدية طبقاً للقواعد العامة في القانون المدني، عند إخلال المدين بالتزام عقدي في صورة عدم تنفيذ الالتزامات المترتبة عن العقد الذي يربطه بالدائن.³ تطبيقاً للقاعدة العامة المذكورة أعلاه، فإنه في حالة ممارسة الإضراب غير مشروع تتحقق المسؤولية العقدية للعمال المضربين اتجاه الهيئة المستخدمة بحكم وجود عقد عمل صحيح منتج لجميع

¹ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 211.

² لأكثر تفصيلاً راجع: الفصل الأول من هذا الباب في الجزء المتعلق بصور الإضراب المهني.

³ علي فيلالي، المرجع السابق، ص 24.

آثاره، عند قيام العمال المضربين بالإخلال في تنفيذ الالتزامات العقدية الناشئة عن عقد العمل، في صورة امتناعهم عن تنفيذ العمل بفعل توقفهم الجماعي عن أدائه.

لقيام المسؤولية العقدية للعمال المضربين اتجاه الهيئة المستخدمة لا بد من توافر شروط أساسية لقيام المسؤولية العقدية المعروفة في نطاق القانون المدني¹، والمتمثلة في ضرورة وجود عقد صحيح (عقد العمل) بين المدين (العمال الذين شاركوا في الإضراب غير المشروع)، والدائن (الهيئة المستخدمة)، وأن ينتج الضرر من جراء عدم تنفيذ المدين لالتزام من الالتزامات المترتبة عن هذا العقد (أداء العمل)، وأخيراً أن تنشأ هذه المسؤولية أثناء سريان هذا العقد.

أ- وجود عقد عمل صحيح:

يتعين على الهيئة المستخدمة عند مطالبة العمال الذين شاركوا في الإضراب غير المشروع بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بها من جراء الإضراب غير المشروع على أساس المسؤولية العقدية، إثبات أن عقد العمل الذي يجمعهم به عقد صحيح مستوفي لجميع الشروط القانونية لصحته.

ب- إخلال العمال بالتزام أداء العمل:

يتمثل هذا الشرط في أنه يجب أن يكون الضرر الذي لحق بالهيئة المستخدمة ناجم مباشرة عن إخلال العمال بتنفيذ العمل كنتيجة حتمية عن توقفهم الجماعي عن أداء العمل، والذي يعد من بين الالتزامات التي تترتب عن عقد العمل الذي يجمع الطرفين.

ج- أن تنشأ المسؤولية أثناء سريان علاقة العمل:

مفاد هذا الشرط أنه يتعين أن تقوم المسؤولية العقدية للعمال الذين شاركوا في الإضراب المخالف للقانون، والذي سبب أضراراً للهيئة المستخدمة أثناء سريان عقد العمل الصحيح الذي يجمعهم بها.

وفي الأخير يجب الملاحظة بأنه إذا لم تستطع الهيئة المستخدمة إثبات صحة عقد العمل أو كان هذا الأخير باطلاً أو قابلاً للإبطال، مما يستحيل معه مطالبة العمال الذين شاركوا في التوقف الجماعي عن العمل غير المشروع بالتعويض عن الأضرار التي لحقت بها من جراء هذا النوع من

¹ بلحاج العربي، المرجع السابق، ص 17.

الإضراب، على أساس المسؤولية العقدية على النحو المذكور أعلاه، إلا أنه يمكنها أن تطالبهم بالتعويض على أساس المسؤولية التقصيرية.¹

2- المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين:

لا بد أن يكون حق ممارسة العمال للإضراب في إطار احترام النصوص القانونية والاتفاقية، وأن أي تصرف يخالف هذه القواعد يترتب عليه إلحاق ضرر ببقية زملائهم العمال غير المضربين ويكون هذا الضرر في صورة فقدان الأجر، مما يجعل فئة العمال غير المضربين مؤهلة قانوناً لمطالبة العمال المضربين بالتعويض عما أصابها من ضرر على أساس الفعل الشخصي كنتيجة لإخلال العمال المشاركين في الإضراب بالتزام قانوني.²

على هذا الأساس ألزم القضاء الفرنسي ومن خلال العديد من الأحكام الصادرة عنه العمال المضربين بتعويض زملائهم العمال غير المضربين بدفع أجورهم التي حرّموا منها، بسبب قيام العمال المضربين بغلق المؤسسة، والتي حالت بينهم وبين أداءهم لعملهم المعتاد، ومثاله القرار الصادر عن محكمة استئناف أمنيان (AMNIAN) بتاريخ 18 مارس 1986.³

أ- الفعل الشخصي كأساس لقيام المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين:

إن الفعل الذي يعتد به قانوناً لقيام المسؤولية التقصيرية طبقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني هو الفعل الشخصي، أي ذلك الفعل الذي يرتكبه الشخص نتيجة انحراف سلوكه مع إدراكه لهذا الانحراف، إذ لا يكفي أن يتحقق الضرر، بل لا بد من أن يشكل هذا الفعل خطأ فيتحمّل مرتكبه المسؤولية عما يلحقه من أضرار، بمعنى أن ارتكاب أي خطأ ولو كان بسيطاً كافٍ لقيام المسؤولية التقصيرية لمرتكبه.⁴

¹ على فيلالي، المرجع السابق، ص 25.

² المادة 124 من القانون المدني، السابق الذكر، المعدل والمتمم.

³ Bernadette LARDY , Jean PÉLISSIER- Agrès ROSET , Lysiane THOLY, op.cit ,p.1397.

وكذلك: مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 301-303.

⁴ على فيلالي، المرجع السابق، ص 51.

أما في نطاق علاقات العمل ونظرا لخصوصيتها تدخل المشرع الجزائري وحدد الإطار القانوني للخطأ المهني الجسيم ضابطا بذلك التصرفات والأفعال المنحرفة، والتي تعد أخطاء يترتب عنها المسؤولية التقصيرية.

ب- الخطأ المهني الجسيم كأساس لقيام المسؤولية التقصيرية:

لم يعرف المشرع الجزائري الخطأ المهني الجسيم على غرار العديد من التشريعات المقارنة، إلا أن البعض من الفقه عرف الخطأ المهني الجسيم بأنه أخطاء ترتكب عن قصد من قبل العامل، إما بفعل شيء صادر عنه أو بالامتناع عن فعل شيء وهو تصرف سلبي ينتج عنه ضرر.¹ كما عرفت محكمة النقض المصرية من جانبها الخطأ الجسيم بأنه الخطأ الذي لا يعلوه في سلم الخطأ درجة ولا ينقصه عن الغش سوى نية الإضرار، فهو الخطأ الفاحش الذي يدل بذاته على نية الإضرار لولا أن الحدود تدرأ بالشبهات.²

اكتفى المشرع الجزائري بالنص على الحالات أو الأفعال على وجه الخصوص التي تكيف على أنها أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجر عنها التسريح بدون مهلة العطلة وبدون علاوات، وهي تسع (9) حالات سبع (7) حالات منها نص عليها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل،³ وحالتين نص عليهما القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،⁴ وهي كالاتي:

- رفض العامل بدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرارا بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته.
- إفشاء العامل معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة، إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون.
- مشاركة العامل في توقف جماعي وتشاوري عن العمل خرقا للأحكام التشريعية الجارية بها العمل في هذا المجال.

¹ عبد السلام ديب، المرجع السابق، ص 436.

² إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 257.

³ المادة 73 من القانون رقم 90-11، المعدل والمتمم، السابق الذكر.

⁴ المادة 36 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

- قيامه بأعمال عنف.
- تسبب العامل عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا لأحكام التشريع المعمول به.
- تناول العامل الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.
- عرقلة العمال المضربين لحرية العمل.
- رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية.

إن ارتكاب العمال لخطأ مهني جسيم أثناء ممارستهم لحق الإضراب أو بمناسبة يؤثر بالسلب على مشروعية الإضراب، سواء كان هذا الخطأ في صورة عدم مراعاة الأحكام القانونية أو الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته، أو ممارسة الإضراب في شكل من أشكاله غير المشروعة، مما يترتب عليه قيام مسؤوليتهم التقصيرية على أساس الخطأ الشخصي المتمثل في المشاركة في إضراب غير مشروع.

في الأخير يجب الملاحظة أنه بالإضافة إلى الخطأ المهني الذي يرتكبه العمال بمناسبة ممارستهم للإضراب غير القانوني، والذي يخرج العمال من إطار الحماية القانونية إلى دائرة عدم المشروعية والمساءلة القانونية (المدنية والجزائية)، فإنه قد يتحمل العمال المضربون المسؤولية التقصيرية كنتيجة لارتكابهم لخطأ مهني أثناء ممارستهم للإضراب المشروع، كارتكابهم خطأ مهني في صورة عدم تنفيذ قرار التسخير أو عرقلة حرية العمل، ناهيك عن تحملهم المسؤولية الجزائية على النحو الذي سنتناوله لاحقا.

الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية.

منح المشرع الجزائري للنقابات المهنية التمثيلية للعمال صلاحية تنظيم ممارسة الإضراب،¹ إلا أنه قد يحملها المسؤولية المدنية في حالة ما إذا كان التوقف الجماعي عن العمل الذي بادر بإعلانه

¹ - المادة 1/38 و2 من القانون رقم 90-14، السابق الذكر، المتممة بالقانون رقم 91-30، السابق الذكر. " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب"

كان غير مشروع، بفعل مخالفته للنصوص القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة حق الإضراب، أو التعسف في استعماله، والذي ألحق أضرارا سواء بالهيئة المستخدمة أو بالعمال غير المضربين، وهو ما أقره المشرع الجزائري¹ متأثرا بما ذهب إليه قانون العمل الفرنسي.²

للقوف على هذه المسؤولية سنتعرض للمسؤولية العقدية للنقابة الممثلة للعمال أولا، ثم نتناول المسؤولية التقصيرية لهذه النقابة ثانيا.

أولا- المسؤولية العقدية للمنظمات النقابية:

لا يمكن أن يتصور تحمل النقابة المهنية الممثلة للعمال التي بادرت بإعلان وتنظيم الإضراب غير المشروع المسؤولية العقدية عن الأضرار التي قد تلحق بالهيئة المستخدمة بفعل هذا الإضراب، وهذا ما يستنتج ضمنا من نص المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي سوت من حيث سبب عدم مشروعية الإضراب ما بين مخالفة النصوص القانونية ومخالفة أحكام الاتفاقية المنصوص عليها ضمن الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل والمبرمة بين الطرفين المتنازعين، مما يستبعد معها إمكانية متابعة النقابة الممثلة للعمال على أساس عدم احترامها للأحكام الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب.

على خلاف ذلك نجد أن التشريع الفرنسي حمل النقابة الممثلة للعمال المسؤولية العقدية عن الأضرار التي تلحق بالهيئة المستخدمة نتيجة التوقف الجماعي عن العمل الذي بادرت بإعلانه مخالفة لأحكام الاتفاقية المنصوص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، والمبرمة ما بين النقابة والهيئة المستخدمة، ومثالها مخالفة الحكم الاتفاقي الذي يقضي بضرورة استنفاد الإشعار المسبق قبل شروع الفعلي في الإضراب، أو الحكم الاتفاقي القاضي بضرورة استنفاد المصالحة الاتفاقية قبل إعلان الإضراب،³ ففي هذه الحالة يتعين على الهيئة المستخدمة المتضررة من الإضراب غير المشروع إثبات

¹ المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02، المعدلة والمتممة، السابق الذكر.. و يتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

² Jean MOULY, op.cit,p.267.

³ Bernadette LARDY , Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, op.cit ,p.1397.

وكذلك: مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص227.

شروط المسؤولية العقدية وأساسها أن الاتفاقية الجماعية للعمل التي أبرمتها مع النقابة المهنية الممثلة للعمال صحيحة وبأن النقابة قد أخلت بالتزاماتها المترتبة عن هذه الاتفاقية، والمتمثلة في عدم احترام الأحكام الاتفاقية المنظمة لممارسة حق الإضراب المنصوص عليها ضمن الاتفاقية الجماعية للعمل، وبأن الاتفاقية الجماعية للعمل مازالت سارية المفعول.

ثانيا - المسؤولية التقصيرية للمنظمات النقابية:

حمل المشرع الجزائري النقابة المهنية الممثلة للعمال المسؤولية التقصيرية من خلال ما أورده ضمنا في المادة 33 مكرر من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وتحميل المسؤولية لكل من شارك بنشاطه المباشر في التوقف الجماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون.

إن تحميل النقابة المهنية الممثلة للعمال المسؤولية التقصيرية في حالة مباشرتها لتوقف جماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون، تجد أساسها في مخالفة هذه الأخيرة للالتزام قانوني بضرورة مراعاة جميع الشروط والإجراءات المتعلقة بتنظيم كفيات ممارسة حق الإضراب.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية المترتبة عن الإضراب غير المشروع.

إن الحديث عن المسؤولية الجزائية الناشئة عن الإضراب غير المشروع لا تتعلق فقط بمسؤولية العمال المشاركين فيه اتجاه الهيئة المستخدمة، بل تمتد لتشمل كذلك مسؤوليتهم اتجاه زملائهم العمال غير المضربين، كما قد يصدر عن العمال أثناء ممارستهم للإضراب القانوني تصرفات مجرمة قانونا تكفي على أنها أخطاء مهنية جسيمة يعاقب عليها جزائيا، إذ تتميز هذه الأفعال بطابعها المزدوج، خطأ مهني جزائي تتمثل في عرقلة المضربين لحرية العمل أو عدم الامتثال لقرار إخلاء المحلات المهنية أو إتلاف ممتلكات الهيئة المستخدمة وغيرها، بالإضافة لما قد يصدر عن الهيئة المستخدمة من أفعال وتصرفات معاقب عليها جزائيا كالمساس بحق ممارسة الإضراب، مما يترتب عنها قيام مسؤوليتها الجزائية.¹

لذلك سنتناول جريمة الإضراب غير المشروع في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فنعالج فيه الأفعال المجرمة المرتبطة بممارسة الإضراب.

¹ لعيثم غزالة، الجوانب الجزائية لتشريعات العمل (دراسة مقارنة)، المرجع السابق، ص 138.

الفرع الأول: جريمة الإضراب غير المشروع.

يعتبر المشرع الجزائري جريمة الإضراب غير المشروع كل توقف تشاوري جماعي عن العمل مخالف لأحكام القانون ولاسيما القواعد المنظمة لممارسة الإضراب، كما ذهب إلى ذلك القانون التونسي، والذي سماه بالصد عن العمل المخالف للقانون.¹

تعد جريمة الإضراب من الجرائم الشكلية أو جرائم السلوك والتي لا تحتاج إلى تحقق النتيجة في قيامها على خلاف الجرائم المادية التي يشترط فيها تحقق النتيجة،² وهنا قام المشرع الجزائري³ كباقي التشريعات المقارنة كالتشريع التونسي⁴ على تجريمها وتوقيع العقاب الجزائي على العمال المضربين. لذلك سنتطرق لأركان جريمة الإضراب غير المشروع أولاً، ثم نتناول بيان التكييف القانوني للجريمة والجزاء المقرر لها ثانياً.

أولاً- أركان جريمة الإضراب غير المشروع:

لقيام أي جريمة من الجرائم المنصوص عليها قانوناً، لا بد من توافر أركانها الثلاثة الأساسية والمتمثلة في الركن المادي والركن المعنوي وكذا الركن الشرعي، بالإضافة للركن المفترض والذي يتعلق ببعض الجرائم ذات الطابع الخاص والتميز.

إن جريمة الإضراب غير المشروع لا تخرج عن هذه القاعدة، إذ لا بد من توافر الأركان الثلاثة لقيامها، بالإضافة للركن المفترض والمتمثل في صفة العامل في مرتكب الفعل المجرم، وذلك بغض النظر عن طبيعة عقد العمل الذي يجمعه بالهيئة المستخدمة إن كان محددًا أو غير محدد المدة. لذلك سنتعرض للركن المادي والركن المعنوي لجريمة الإضراب غير المشروع، ثم نتناول الركن الشرعي والركن المفترض لها.

¹ الفصل 1/388 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

² عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، ج الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 145.

³ المادة 55 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

⁴ الفصل 1/388 من مجلة الشغل التونسية السابقة الذكر.

1- الركن المادي والركن المعنوي لجريمة الإضراب غير المشروع:

يتمثل الركن المادي أو السلوك الإجرامي في جريمة الإضراب غير المشروع، في كل فعل تسبب في التوقف التشاروري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره، إذ ربط المشرع الجزائي الركن المادي أو السلوك الإجرامي لجريمة الإضراب غير المشروع بمدى توافر إحدى الأفعال المجرمة قانونا والوارد ذكرها في نص المادة 55 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.¹

الصورة الأولى: الامتناع الجماعي عن أداء العمل المخالف لأحكام القانون أو محاولة التسبب في ذلك.

يوجد معياران على أساسهما يمكن تكليف التوقف الجماعي عن العمل بغير المشروع، يتمثل المعيار الأول في عدم استيفاء العمال المضربين للشروط والإجراءات المحددة قانونا أو اتفاقا المنظمة لكيفيات ممارسته،² أما المعيار الثاني فيتعلق بالتوقف الجماعي عن العمل في صورة من صور الإضراب غير المشروع، والذي يعد مخالفة ضمنية وغير صريحة لأحكام القانون كالإضراب التضامني والإضراب السياسي.

لقد سوى المشرع الجزائري بين الامتناع الفعلي الجماعي عن أداء العمل المخالف لأحكام القانون وبين الشروع فيه، والذي عبر عنه بمحاولة التسبب في الامتناع الجماعي عن أداء العمل المخالف لأحكام هذا القانون، ويكون بذلك قد أورد نصا خاصا جرم بموجبه الشروع في جريمة الإضراب غير المشروع.³

¹ المادة 55 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "...كل من تسبب في التوقف التشاروري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره."

² المادة 33 مكرر من نفس القانون.

³ المادة 1/31 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 والمتضمن قانون العقوبات. ج ر عدد 49 الصادرة بتاريخ 11/06/1966. " المحاولة في الجنحة لا يعاقب عليها إلا بناء على نص صريح في القانون."

نكون أمام الشروع¹ في جريمة الإضراب غير المشروع، عندما يقوم ممثلو العمل بتوجيه الإشعار المسبق إلى الهيئة المستخدمة قبل البدء في الإضراب دون احترام الشروط والإجراءات القانونية والاتفاقية الأخرى المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب. مما يجعل الإضراب غير مشروع، وفي هذه الحالة فإن الفترة الزمنية الفاصلة ما بين توجيه الإشعار المسبق والبدء الفعلي في الإضراب، تمكن للهيئة المستخدمة من متابعة العمال الذين وافقوا على قرار اللجوء لممارسة الإضراب، وكذا ممثليهم الذين حاولوا التسبب في التوقف الجماعي عن العمل غير مشروع.

الصورة الثانية: العمل على استمرار التوقف الجماعي غير المشروع أو المحاولة في استمراره.

اعتبر المشرع الجزائري أي سلوك من شأنه العمل على استمرار التوقف الجماعي غير المشروع أو المحاولة من أجل استمراره، يجعل مرتكبه محل المتابعة الجزائية على أساس ارتكابه لجريمة الإضراب غير المشروع.

أما الركن المعنوي لجريمة الإضراب غير المشروع، فيتمثل في اتجاه إرادة² العمال المشاركين فيه إلى مخالفة النصوص القانونية والاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب عمدا وعن قصد مع علمهم بذلك.³

2- الركن الشرعي والركن المفترض لجريمة الإضراب غير المشروع.

يستمد الركن الشرعي أساسه من مبدأ معروف في التشريعات الجزائية المقارنة والذي مفاده أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص،⁴ وهنا نجد أن المشرع الجزائري تأثر بهذا المبدأ ونص عليه ضمن قانون العقوبات، لذلك فلقد اعتبرت المادة 55 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية

¹ عرفت المادة 30 من نفس القانون الشروع كما يلي: "كل محاولات لارتكاب جناية تبتدئ بالشروع في التنفيذ أو بأفعال لا لبس فيها تؤدي مباشرة إلى ارتكابها تعتبر كالجناية نفسها، إذا لم توقف أو لم يخب أثرها إلا نتيجة لظروف مستقلة عن إرادة مرتكبها، حتى ولو لم يمكن بلوغ الهدف المقصود بسبب ظروف مادية يجهلها مرتكبها."

² يعد توافر الإرادة جوهر الركن المعنوي وأحد عنصره الضروريين إلى جانب العلم، والذي يقصد به العلم بعناصر الجريمة وإرادة ارتكابها. راجع في هذا الصدد: عبد الله سليمان، المرجع السابق، ص 249.

³ يعد العلم العنصر الثاني لقيام الركن المعنوي لأي جريمة، والذي يشمل علم مرتكب الجريمة بكيفية اقتراف الجريمة والوسيلة المساعدة على ذلك، وكذا العلم بصفة المجني عليه ومحل الجريمة وغيرها من المسائل المتعلقة بالجريمة. راجع: باسم شهاب، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 113.

⁴ المادة 1 من قانون العقوبات، السابق الذكر. "لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون".

في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، كل توقف جماعي عن العمل خرقاً لأحكام القانون فعلاً مجرماً.

أما الركن المفترض والذي يقصد به كل ما افترضه المشرع لوقوع الجريمة، سواء أكانت تلك المفترضات بالنسبة للجريمة ذاتها من سلوك وفي الفعل ذاته أو كانت تلك المفترضات في المجرم مرتكب الجريمة من حيث صفته ونيته،¹ وبناء عليه فإن الركن المفترض في جريمة الإضراب غير المشروع يتمثل في توافر صفة العامل في مرتكب الفعل المجرم.

ثانياً - التكييف القانوني لجريمة الإضراب غير المشروع والعقوبة المقررة لها:

أشار القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب إلى العقوبة الجزائية الأصلية التي توقع على كل من يقترف جريمة الإضراب غير المشروع، وكذا النص على الظروف التي تشدد فيها هذه العقوبة.²

لذلك سنتطرق أولاً للتكييف القانوني لجريمة الإضراب غير المشروع، ثم نعالج العقوبة الجزائية المقررة لها ثانياً، وأخيراً الظروف المشددة لعقوبة الإضراب غير المشروع ثالثاً.

1- التكييف القانوني لجريمة الإضراب غير المشروع:

إن ضبط التكييف القانوني الذي أقره المشرع الجزائري لأي جريمة من الجرائم لا يكون إلا بالاعتماد على مضمون العقوبة، أي مقدار العقوبة الأصلية التي وضعها لهذه الجريمة، وتنقسم الجرائم بحسب خطورتها إلى جنايات وجنح ومخالفات³ وهذا ما ذهبت إليه التشريعات الجنائية المقارنة،⁴ وعلى هذا الأساس فقد اعتبر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها

¹ باسم شهاب، المرجع السابق، ص 60.

² المادة 55 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره. ترفع هاتين العقوبتين من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبساً ومن 2000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو توقع إحداهما، إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات."

³ المادة 27 من قانون العقوبات، السابق الذكر. "تقسم الجرائم تبعاً لخطورتها إلى جنايات وجنح ومخالفات، وتطبق عليها العقوبات المقررة للجنايات أو الجنح أو المخالفات"

⁴ باسم شهاب، المرجع السابق، ص 10.

وممارسة حق الإضراب جريمة الإضراب غير المشروع جنحة، وهذا ما يستدل عليه من خلال أحكام المادة 55 من هذا القانون.

2- العقوبة الجزائية المقررة للإضراب غير المشروع:

رتب المشرع الجزائري على جنحة الإضراب غير المشروع عقوبة الحبس و التي تتراوح بين ثمانية (8) أيام إلى شهرين (2) وكذا عقوبة الغرامة المالية والمقدرة ما بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين وقد أشرنا إلى ذلك سابقا، في حين أقر المشرع التونسي على جريمة الإضراب أو الصد عن العمل المخالفين للقانون عقوبة السجن لمدة تتراوح بين ثلاثة (3) أشهر وثمانية (8) أشهر وبخطية تتراوح بين 100 دينار و 500 دينار.¹ كما عاقب المشرع الجنائي المغربي كل من عمل على التوقف الجماعي عن العمل أو على الاستمرار فيه أو حاول ذلك مستعملا الإيذاء أو العنف أو التهديد أو وسائل التدليس متى كان الغرض منه هو الإجبار على رفع الأجور أو خفضها أو الإضرار بحرية الصناعة أو العمل،² وذلك بموجب نص الفصل 1/288 من القانون الجنائي.³

ويجب الملاحظة أن المشرع الجزائري قد جعل من عقوبة الحبس عقوبة أصلية اختيارية، تاركا بذلك السلطة التقديرية للقاضي الجزائري بمنحه الحرية الكاملة في اختيار العقوبة التي توقع في حالة ارتكاب جنحة الإضراب غير مشروع ما بين الحبس أو الغرامة المالية أو الحكم بهما معا، وهو الحكم الذي يستنتج من صياغة نص المادة 55 فقرة 1 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

3- الظروف المشددة لعقوبة الإضراب غير المشروع:

بالرجوع لنص المادة 55 فقرة 2 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، نجد أن المشرع الجزائري نص على ظرفين

¹ الفصل 1/388 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

² الحاج الكوري وأحمد بوهرو، المرجع السابق، ص 81.

³ الفصل 1/288 من مجموعة القانون الجنائي المغربي، السابق الذكر. "يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنتين وبغرامة من مائتين إلى خمسة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين، من عمل على التوقف الجماعي عن العمل أو على الاستمرار فيه، أو حاول ذلك مستعملا الإيذاء أو العنف أو التهديد أو وسائل التدليس، متى كان الغرض منه هو الإجبار على رفع الأجور أو خفضها أو الإضرار بحرية الصناعة أو العمل."

مشددين لجنة الإضراب غير المشروع، إذ يتعلق الظرف الأول بالعنف المرتكب ضد الأشخاص، أما الظرف الثاني فيتعلق بأعمال العنف والاعتداء على الممتلكات، في حين اعتبر المشرع التونسي العود ظرفاً مشدداً للعقوبة.¹

الظرف الأول: اقتران الإضراب غير المشروع بأعمال العنف ضد الأشخاص.

إذا صاحب الإضراب غير المشروع أي فعل من أفعال العنف سواء ضد صاحب العمل أو ممثله القانوني وكذا ضد العمال غير المضربين، سواء كان هذا العنف لفظياً أو جسدياً، فإنه يترتب عليه تشديد العقوبة التي توقع على مرتكبيه برفعها من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات حبساً وبغرامة مالية من 2000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.²

الظرف الثاني: اقتران الإضراب غير المشروع بالاعتداء على الممتلكات.

اعتبر المشرع الجزائري اعتداء العمال الذين شاركوا في توقف جماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون، والمقترن بالاعتداء على ممتلكات الهيئة المستخدمة سواء أكانت هذه الممتلكات تتعلق بمعدات العمل كالآلات والتجهيزات أو المواد ولسع الإنتاج يؤدي إلى تشديد العقوبة ورفعها من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات حبساً وبغرامة مالية من 2000 دج إلى 50.000 دج أو توقع إحداهما.³

الفرع الثاني: الجرائم المرتبطة بممارسة الإضراب.

قد يرتكب العمال المضربين أو الهيئة المستخدمة أثناء ممارسة الإضراب القانوني بعض الأفعال المجرمة قانوناً مما يجعلهما عرضة للمتابعة الجزائية، هذه الأفعال تكفل تشريع العمل ببيان أركانها والعقوبة الموقعة على مرتكبيها مبررة بذلك الجانب الجزائي لتشريع للعمل.

لبيان هذه المسألة سنتعرض للأفعال المرتكبة من طرف العمال المضربين أو الهيئة المستخدمة أولاً، ثم نعالج الأفعال الصادرة عن الأطراف المتنازعة ثانياً.

¹ الفصل 1/388 من مجلة الشغل التونسية، السابقة الذكر.

² المادة 2/55 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

³ نفس المادة من نفس القانون.

أولاً- الجرائم المرتكبة من قبل العمال المضربين والهيئة المستخدمة:

تتعدد الجرائم التي يرتكبها كل من العمال المضربين أو الهيئة المستخدمة بمناسبة الإضراب، وهو ما سنتناوله من خلال ما يلي:

1- الجرائم المرتكبة من قبل العمال المضربين:

يلتزم العمال المضربين بتعويض الهيئة المستخدمة من جهة والعمال غير المضربين من جهة أخرى، جراء القيام ببعض الأفعال والتصرفات المخالفة للقانون والتي تسببت بإلحاق الضرر بهما،¹ بالإضافة إلى إمكانية متابعتهم جزائياً.

يجب الملاحظة أنه في حالة ارتكاب العامل لخطأ جزائي مقترن بخطأ مهني " خطأ مزدوج" لا بد من صدور حكم نهائي عن القاضي الجزائي يثبت ارتكاب العامل للفعل المجرم قانوناً، والذي يشكل خطأ مهنيًا جسيماً، وهو ما أقرته المحكمة العليا من خلال قرارها الصادر بتاريخ 07-10-2010.² إن الجرائم التي قد يرتكبها العمال أثناء ممارستهم للإضراب عديدة يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- جريمة عرقلة حرية العمل:

عرف المشرع الجزائري عرقلة حرية العمل، بأنها كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء،³ كما جرم كل فعل من شأنه عرقلة حرية العمال غير المضربين في العمل من خلال نص المادة 56 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، والتي نصت على معاقبة كل من يمارس مناورة احتيالية أو تهديداً أو عنفاً أو اعتداءً مستهدفاً بذلك عرقلة حرية العمل بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج وخمسة عشر (15) يوماً إلى شهرين حبس أو بإحدى هاتين العقوبتين.

¹ المادة 124 من القانون المدني، المعدل والمتمم، السابق الذكر.

² المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 2011، ص 183. "يتم إثبات الخطأ الجزائي بحكم جزائي نهائي في حالة اقتران الخطأ المهني بالخطأ الجزائي".

³ المادة 34 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

نستنتج من خلال نص المادة 56 من القانون رقم 90-02 المذكورة أعلاه، أن السلوك الإجرامي في جريمة عرقلة حرية العمل هو كل فعل يتمثل في الإكراه، كأن يصدر عن العمال المضربين أفعال في صورة الضرب والجرح أو أعمال العنف كشتيم العمال المضربين لزملائهم غير المشاركين فيه أو توزيع منشورات تدعو العمال غير المضربين إلى الانضمام إليهم تحت الضغط أو التهديد، والذي يعرف على أنه كل سلوك إجرامي من شأنه إلقاء الرعب في نفس المجني عليه أو إحداث الخوف عنده من خطر يراد إيقاعه به.¹

يعتبر قانون العمل الجزائري جريمة عرقلة حرية العمل من جرائم الجرح وتدخل في إطار الأحكام الجزائية الخاصة بالعمل، مسايرا بذلك ما ذهب إليه قانون العقوبات الفرنسي² وكذا المشرع المغربي أيضا.³

وهنا تجب الإشارة إلى أنه ومن خلال إجراء دراسة مقارنة بين تشريع العمل الجزائري وغيره من التشريعات العمالية المقارنة، نجد أن المشرع الجزائري جرم عرقلة حرية العمل ضمن الأحكام الجزائية الخاصة بقانون العمل، بخلاف المشرع الفرنسي والمغربي اللذان نصا على هذه الجريمة من خلال القانون الجزائري أي قانون العقوبات.

ب- ارتكاب العمال أعمال عنف داخل أماكن العمل:

تقضي القاعدة العامة في القانون الجزائري بأن أي عنف يتعرض له المضرور لا يثبت إلا بموجب شهادة طبية، وعلى خلاف ذلك فإن العنف المرتكب من طرف العمال ضد الهيئة المستخدمة داخل أماكن ومحلات العمل والذي يشكل خطأ مهنيا جسيما يمكن إثباته بكافة وسائل الإثبات.⁴

كما يجب الإشارة في الأخير بأن المشرع الجزائري قد ربط ما بين احتلال العمال المضربين للمحلات المهنية للعمل وبين عرقلة حرية العمل، وهو ما يستنتج من نص 1/35 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب،⁵ وهو ما

¹ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 241.

² Jean MOULY , op.cit,p.262.

³ Abdallah BOUDAHRAN ,le droit du travail au MAROC, T 2 , op.cit,p.538.

⁴ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 95.

⁵ المادة 1/35 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر. "يمنع العمال المضربين من احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل."

يدفعنا للقول بأن احتلال العمال المضربين للمحلات المخصصة للعمل كأصل عام غير مجرم إلا إذا ترتب عن هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل، ففي هذه الحالة يمكن لكل من الهيئة المستخدمة أو العمال غير المضربين متابعة العمال المضربين مدنيا (المسؤولية التقصيرية) على أساس الإخلال بالتزام قانوني.

ج- عدم تنفيذ قرار التسخير:

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة صلاحية اصدار أوامر تسخير، يتم بموجبها تسخير فئة من العمال بأداء العمل من أجل تأمين ممتلكاتها الخاصة أو الأشخاص أثناء ممارسة الإضراب، والذي تصدره في إطار سلطاتها الإدارية.¹

يعد عدم امتثال العمال المعنيين بتنفيذ قرار التسخير بعد تبليغه لهم، خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري،² إذ يشكل كذلك خطأ جزائيا طبقا للقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.³

إن الطابع المزدوج لعدم امتثال العمال المعنيين بتنفيذ قرار التسخير، باعتباره خطأ مهنيا جسيما مقترن بخطأ جزائي جعل الهيئة المستخدمة أمام طريقين، إما الاكتفاء بمتابعة العامل الذي رفض تنفيذ قرار التسخير أمام القاضي الاجتماعي على أساس ارتكابه لخطأ مهني جسيم دون المتابعة الجزائية، وهنا يجب على الهيئة المستخدمة إثبات أن العامل المعني قد رفض تنفيذ قرار التسخير، وبالمقابل يتعين على العامل إثبات عدم قانونية الأمر المتعلق بالتسخير لدفع الخطأ المهني الجسيم عنه. أما إذا اختارت الهيئة المستخدمة مساءلة العامل الذي لم يمتثل لقرار التسخير جزائيا، يتعين عليها انتظار صدور حكم جزائي نهائي قبل مباشرة الإجراءات التي تتبع عند ارتكاب العامل لخطأ مهني جسيم.⁴

¹ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 162.

² عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص 222.

³ المادة 42 من القانون رقم 90-02، ال سابق الذكر. يُعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما، دون المساس بالعقوبات

المنصوص عليها في القانون الجزائري.

⁴ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 102.

2- الجرائم المرتكبة من قبل الهيئة المستخدمة:

قد يصدر عن صاحب العمل بعض الأفعال والتصرفات توصف بأنها أخطاء جزائية ترتب مسؤوليته الجزائية، منها ما يمس بحق ممارسة العمال للإضراب.

نص المشرع الجزائري على جريمة المساس بحق ممارسة الإضراب، والتي يقصد بها قيام كل شخص بالمساس أو بمحاولة المساس بممارسة حق الإضراب بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم.¹

هذا ولقيام جريمة المساس بحق ممارسة الإضراب لا بد من توافر أركانها الأساسية ولاسيما الركن المادي لهذه الجريمة، والمتمثل في كل فعل من شأنه توظيف عمال آخرين أو تعيينهم من أجل تعويض العمال المضربين، إذا صاحب ممارسة حق الإضراب تهديدا أو عنفا أو اعتداء فإنه يتم رفع العقوبة باعتباره يشكل ظرفا مشددا.

يترتب على ارتكاب جريمة المساس بحق ممارسة الإضراب عقوبة جزائية والمتمثلة في الحبس من ثمانية أيام (08) إلى شهرين (02)، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، غير أنه إذا اقترنت جريمة المساس بحق ممارسة الإضراب بأعمال التهديد أو العنف أو الاعتداء، فإن العقوبة الجزائية ترفع من ستة (06) أشهر إلى ثلاث (03) سنوات حبسا ومن 2000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين.²

وفي الأخير نشير إلى أن المشرع الجزائري قد جعل من عقوبة الحبس عقوبة أصلية اختيارية، تاركا بذلك السلطة التقديرية للقاضي الجزائري بمنحه الحرية الكاملة في اختيار العقوبة التي توقع في حالة ارتكاب صاحب العمل جريمة المساس بحق ممارسة الإضراب، ما بين الحبس أو الغرامة المالية أو الحكم بهما معا، وهو الحكم الذي يستنتج من صياغة نص المادة 57 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

¹ المادة 1/33 من القانون رقم 02/90، السابق الذكر.

² المادة 57 من نفس القانون.

ثانيا - الجرائم المرتكبة من قبل الأطراف المتنازعة:

تتمثل الجرائم التي قد يرتكبها أطراف الخلاف الجماعي في جريمة التغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة وجريمة عرقلة مهمة الوسيط أو المحكم.

1- جريمة التغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة:

قام المشرع الجزائري بتجريم غياب طرفي الخلاف الجماعي في العمل عن حضور جلسات المصالحة واجتماعاتها والتي تنظم طبقا لأحكام القانون بدون سبب ومبرر شرعي.

اعتبر المشرع الجزائري التغيب عن جلسات المصالحة بدون سبب شرعي بمثابة التهرب من إجراء المصالحة لتسوية الخلاف الجماعي القائم بينهما،¹ مما يجعله محل متابعة جزائية على أساس ارتكاب جريمة التغيب الغير مبرر عن جلسات المصالحة، والمعاقب عليها بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج،² ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية في حالة العود إلى 5000.³

تجب الملاحظة من خلال نص المادة 53 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، أن المشرع الجزائري قد اكتفى بعقوبة الغرامة المالية فقط دون عقوبة أخرى سالبة للحرية، في حالة متابعة أطراف الخلاف الجماعي بجريمة التغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة، كما أنه قد رفع من قيمة هذه الغرامة المالية في حالة العود.

2- جريمة عرقلة مهمة الوسيط أو المحكم:

جرم المشرع الجزائري كل فعل يصدر عن الأطراف المتنازعة من شأنه أن يعيق عمل الوسيط أو المحكم، كتزويده بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مناورات احتيالية تستهدف الضغط على الوسيط بغية توجيه قراره والتي عاقب عليها بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج إلى 20.000 دج ومن شهرين (02) إلى ستة (06) أشهر حسباً أو بإحدى هاتين العقوبتين.⁴

¹ مهدي بن خدة، المرجع السابق، ص 206.

² المادة 1/53 من القانون رقم 90-02، السابق الذكر.

³ المادة 2/53 من نفس القانون.

⁴ المادة 54 من نفس القانون.

الخاصة

اهتم المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة بحق العمال في ممارسة الإضراب، لذلك عمل على تكريسه ضمن جميع الدساتير المتعاقبة وكذا ضمن قوانين العمل، والذي انتقل عبرها هذا الحق من مجرد حق معترف به قانونا في غياب وجود نصوص قانونية تبين شروط وإجراءات ممارسته، إلى أن أصبح حقا من الحقوق الدستورية العمالية المعترف بمشروعيته والمنظم قانونا لكيفيات ممارسته. إن اعتراف قانون العمل الجزائري بحق العمال في ممارسة الإضراب لا يعني إطلاق ممارسته بل تدخل المشرع وضبطه بمجموعة من القيود القانونية والاتفاقية التي يتعين على العمال المضربين احترامها، إذ يترتب على عدم مراعاتها والامتنال إليها عدم مشروعية الإضراب.

ومن خلال بحثنا هذا، توصلنا إلى مجموعة من الملاحظات والاستنتاجات التالية:

- لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا للإضراب تاركا بذلك هذه المهمة لاجتهاد الفقه والقضاء، لذلك يمكننا تعريف الإضراب الممارس من قبل العمال على أنه كل توقف جماعي للعمال عن العمل مؤقتا لتحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة في إطار احترام النصوص القانونية والأحكام الاتفاقية المنظمة لكيفيات ممارسته.

- إن خصوصية التنظيم القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري لبيان كيفيات وإجراءات ممارسة العمال لحقهم الدستوري في الإضراب تبرز من خلال طابعه الخاص والتميز القائم على ازدواجية التنظيم - تنظيمي تعاقدي- والذي يكمل كل واحد منهما الآخر، والمتشكل من قواعد قانونية ملزمة تعبر عن الطابع التنظيمي، وأحكام اتفاقية يسوغها أطراف التفاوض الجماعي تعبر عن الطابع التعاقدي.

- بالرجوع إلى العديد من الاتفاقيات الجماعية التي كانت محل الدراسة نجدها قد اكتفت بإعادة نسخ ما جاءت به النصوص القانونية المنظمة لكيفيات ممارسة الإضراب، ولاسيما القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، أو الإحالة إليها في غياب احتوائها على أي بنود اتفاقية لتنظيم الإضراب، والذي يمكن تبريره بنقص الوعي القانوني لدى أطراف التفاوض الجماعي الذين يجهلون أهمية و فائدة وضع أحكام اتفاقية لتنظيم ممارسة الإضراب، مما يجعلهم يعيدون كل البعد عن تجسيد الدور الهام والفعال الذي تحققه إرادة أطراف علاقة العمل الجماعية في تطوير قانون العمل، على نحو يضمن معه مسايرة العلاقات المهنية والاجتماعية للأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة ومواكبتها لكل ما يحدث فيها من تغيرات و مستجدات.

- سمح المشرع الجزائري لأطراف التفاوض الجماعي بإمكانية وضع بند اتفاقي سابق أو لاحق يقضي بسريان علاقة العمل خلال طول مدة الإضراب ضمن الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل التي يبرمونها، غير أنه وبالرجوع إلى عدد من الاتفاقيات الجماعية للعمل نجدها قد تراوحت بين النص على ذلك وهي الأغلبية وبين من حصرت سريان عقد العمل على الأقدمية فقط.

- استطاع المشرع الجزائري وضع معيار إقليمي عند تحديده للسلطة العمومية (الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي) المخولة قانونا بتعيين الوسيط المكلف بتسوية الإضراب، مما يضمن معها حسن سير عملية التعيين متفاديا بذلك تضارب أو تداخل الاختصاص. غير أنه يؤخذ عليه عدم استشارة الأطراف المتنازعة بخصوص قبولها أو رفضها للوسيط كما فعل عند تقرير عرض النزاع على التحكيم الخاص بتسوية الإضراب.

- استعمل المشرع الجزائري عبارة "التوقف التفاوضي الجماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون" بدلا من "الإضراب غير المشروع"، وذلك من خلال العديد من النصوص القانونية (المادة **33 مكرر** **فقرة 1** و المادة **55** **فقرة 1** من القانون رقم **90-02** المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، و كذا المادة **73** **فقرة 3** من القانون رقم **90-11** المتعلق بعلاقات العمل)، وبما أن ممارسة حق الإضراب تكون من خلال التوقف الجماعي عن العمل فإننا نؤيد العبارة الذي جاء به المشرع الجزائري خلافا للمشرع التونسي الذي استعمل عبارة "الصد عن العمل المخالف للقانون".

- وقف المشرع الجزائري موقفا وسطا عند تنظيمه لشروط وإجراءات ممارسة العمال لحق الإضراب، إذ لم يضيق من ممارسة هذا الحق لدرجة التقيد المانع كما فعلت بعض التشريعات المقارنة، كالتشريع المصري عندما اشترط هذا الأخير ضرورة ممارسة الإضراب من قبل المنظمة النقابية دون سواها. كما لم يخفف المشرع الجزائري من القيود لدرجة الإباحة المفرطة كما فعل المشرع الفرنسي لدرجة أن هذا الأخير لم يشترط توجيه الإشعار المسبق قبل البدء في ممارسة الإضراب.

- ضرورة تدخل المشرع الجزائري لوضع قانون خاص ومستقل ينظم من خلاله كيفية ممارسة العمال لحق الإضراب والذي يفصل بموجبه بين إضراب العمال وإضراب الموظفين، هذه الضرورة التي تبررها خصوصية وذاتية نزاعات العمل الجماعية وآليات تسويتها بما تتميز به عن تلك الناشئة في قطاع الوظيفة العمومية.

- نتوصل من خلال دراستنا إلى أن هدف المشرع الجزائري من وراء وضعه مجموعة من الضوابط والشروط الشكلية والإجرائية المتعلقة بكيفية ممارسة حق الإضراب، هو تنظيم ممارسة هذا الحق الدستوري وليس تقييده أو الحد من ممارسته.

- السعي نحو التخفيف من حدة بعض القيود المفروضة على العمال الراغبين في ممارسة الإضراب والتي لا نجد لها مبررا في مجال الحياة المهنية، (والتي لا داعي لها إلا في القطاع العام وما تفرضه ضرورة استمرار المرافق العامة)، ولا سيما التخفيف من قيد ضرورة موافقة أغلبية العمال على قرار اللجوء لممارسة الإضراب والاكتفاء بموافقة العمال دون تحديد نصاب معين، خاصة أنهم سيتحملون تداعيات وآثار هذا الإضراب.

- ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتوسيع نطاق الهيئات النقابية المخول لها قانونا صلاحية ممارسة الإضراب وذلك بالسماح للمنظمات النقابية الأقل تمثيلا صلاحية ممارسة الإضراب، مما يتحقق معه الحد من انفراد واحتكار المنظمات النقابية التمثيلية بهذه الصلاحية على حساب التنظيمات النقابية الأخرى. هذا الاحتكار الذي يتعارض مع مفهوم وأهداف التعددية النقابية من جهة، وتقادي التناقض الذي وقع فيه المشرع الجزائري حين منح لممثلي العمال الذين يختارونهم صلاحية إعلان ومباشرة الإضراب، مع منع المنظمات النقابية من ممارسة ذات الصلاحية على الرغم مما تملكه هذه الأخيرة من مزايا وتسهيلات قانونية تجعلها أهلا لذلك من سابقتها من جهة ثانية.

- ضرورة تمتع الممثلين النقابيين للعمال بثقافة قانونية ووعي نقابي مما يقوي الوجود القانوني والفعلي للنقابة المنضوين تحت لوائها من جهة، وتمكينهم من الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الممثلين لهم من جهة الأخرى، والذي لا يتأتى إلا من خلال التكوين الخاص والمستمر لهم في هذا المجال.

- نرى استبدال كلمة "العقود" الواردة في المواد (1/5، 24، 32/37، 39/1) من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بكلمة "الاتفاقات الجماعية للعمل"، لأنها أكثر وضوحا و توافقا مع الترجمة الصحيحة لكلمة "les accords".

- إعادة صياغة نص المادة 2/46 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أساس أن النص العربي غير واضح ومبهم بالمقارنة مع النص باللغة الفرنسية، وتبعاً لذلك نقترح الصياغة التالية " لأطراف الخلاف التي تعين الوسيط أن تحدد له مدة من أجل تقديم اقتراحاته ".

- ضرورة إعادة النظر في العقوبة الجزائية الموقعة على العمال في حالة ممارستهم للإضراب غير المشروع، وذلك برفع قيمة الغرامات المالية إلى مستوى يتحقق معه الردع كما ذهبت إلى ذلك بعض القوانين المقارنة.

قائمة المراجع

أولا - المؤلفات:

1. المؤلفات باللغة العربية.

أ. المؤلفات العامة:

- إبراهيم حلمي، الديمقراطية النقابية، بدون دار النشر، مصر، 1998.
- إبراهيم زكي أخوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
- أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، المكتبة العصرية، مصر، 2007.
- أحمد حسن برعي، الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في قانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- إسحاق إبراهيم منصور، نظريتنا القانون والحق وتطبيقاتها في القانون الجزائري، الطبعة العاشرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- باسم شهاب، مبادئ القسم العام لقانون العقوبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2014.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية، جسور، الجزائر، 2009.
- بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2011.

- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- جمال مصطفى قريش، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- جورج فريدمان و بيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل (الإضراب)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
- حسني بوديار، الوجيز في القانون الدستوري، دار العلوم، الجزائر، 2012.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2015.
- حمدي باشا عمر، القضاء الاجتماعي (منازعات العمل والضمان الاجتماعي)، دار هومة، الجزائر، 2013.
- حمودي عبد الرزاق، دليل الاجتهادات القضائية في القضايا الاجتماعية، الجزء الأول، دار خطاب، الجزائر، 2010.
- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السياسية والاقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم، الجزائر، 2008.
- خيرى أحمد الكباش، دراسة في أصول الحماية القانونية لحقوق الإنسان، دار الفتح، مصر، 2000.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
- سحر محمد نجيب، التنظيم الدستوري لضمانات حقوق الإنسان وحرياته، دار الكتب القانونية، مصر، 2011.
- سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني، في الالتزامات، الجزء الأول، نظرية العقد والإرادة المنفردة، الطبعة الرابعة، ايريني للطباعة، مطبعة السلام، توزيع دار الكتاب الحديث، مصر، 1987.

- سهيل حسين الفتلاوي، جامعة الدول العربية في مواجهة تحديات العولمة، الجزء الأول، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2011.
- سهيل حسين الفتلاوي، جامعة الدول العربية في مواجهة تحديات العولمة، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار الحامد، الأردن، 2011.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2004.
- شاب توما منصور، قانون العمل (دراسة مقارنة)، دار الحرية، العراق، 1977.
- صبا نعمان رشيد الويسي، وقف عقد العمل وتطبيقاته، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2012.
- صلاح الدين حسن السيسي، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية، الطبعة الأولى، دار الفكر العربي، مصر، 2007.
- طريبت سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2012.
- عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، مصر، 2000.
- عبد الحكم فودة، تفسير العقد في القانون المدني المصري والمقارن، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2002.
- عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب، الجزائر، 2003.
- عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل في الدول العربية والمستويات الدولية، دار الكتاب والوثائق المصرية، 2005.
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني (علاقات الشغل الجماعية)، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية، المغرب، 2009.
- عبد الله سليمان، شرح قانون العقوبات الجزائري، الجريمة، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- عصام طواليبي الثعالبي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومة، الجزائر، 2014.
- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2003.
- علي فيلالي، الالتزامات، الفعل مستحق التعويض، الطبعة الثانية، موفم للنشر، الجزائر، 2010.
- عمر سعد الله، آليات تطبيق القانون الدولي الإنساني (الآليات الإقليمية)، الجزء الثاني، دار هومة، الجزائر، 2011.
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة، الأردن، 2011.
- مازن ليلو راضي وحيدر أدهم عبد الهادي، حقوق الإنسان والحريات الأساسية، الطبعة الأولى، دار قنديل، عمان، الأردن، 2008.
- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- محمد الهادي بن عبد الله، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2010.
- محمد الهادي بن عبد الله، مجلة الشغل معلق عليها و مثرأة بفقہ القضاء التونسي وفقه القضاء المقارن، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة، تونس، 2010.
- محمد حسن منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
- محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015.
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الرابع، علاقات الشغل الجماعية، المجلد الثاني، اتفاقيات الشغل الجماعية، الطبعة الأولى، مكتبة دار السلام، المغرب، 2011.
- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، دار الهدى، الجزائر، 2011.

- محمد علي عبده، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2007.
- محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، مصر، 2010.
- محمدي فريدة، المدخل للعلوم القانونية (نظرية الحق)، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2002.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة، مصر، 2008.
- مصطفى العوجي، القانون المدني، العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2011.
- مهدي بن خدة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل، الجزائر، 2014.
- مولود ديدان، مواثيق دولية، دار بلقيس، الجزائر، بدون تاريخ.
- ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996.
- نبيل عبد الرحمن ناصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفقا للقانون الدولي والتشريع الوطني، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009.
- نعم إسحق زيا، القانون الدولي الإنساني والقانون الدولي لحقوق الإنسان، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 2009.
- هشام حامد الصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار حامد، الأردن، 2008.
- وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومة، الجزائر، 2015.
- وليد سيد حبيب، الحقوق والحريات النقابية، دار العالم الثالث، مصر، 2006.
- يحيى نورة بن علي، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي والقانون الداخلي، الطبعة الثانية، دار هومة، الجزائر، 2006.

ب- المؤلفات المتخصصة:

- ابراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، لبنان، 2012.
- أحمد شريف الدين، الإضراب والحرية النقابية، دار النقابات النقابية والعمالية، مصر، 1996 .
- أشرف عبد القادر قنديل، الإضراب بين الإباحة والتجريم، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014.
- أمل محمد حمزة عبد المعطي، حق الإضراب والتظاهر في النظم السياسية المعاصرة (دراسة مقارنة) الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، 2014.
- تامر محمد صالح، الإضراب بين المشروعية والتجريم (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الكتاب الجامعي، الجمهورية اللبنانية-الإمارات العربية المتحدة، 2016.
- الحاج الكوري وأحمد بوهرو، إشكالية تنظيم وتطبيق ممارسة حق الإضراب بين القانون الدولي والتشريعات الوطنية، مطبعة المعارف الجديدة، المغرب، 2012.
- رمضان عبد الله صابر، النقابات العمالية وممارسة حق الإضراب (دراسة على ضوء قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والقانون المقارن)، دار النهضة العربية، مصر، 2004 .
- سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2015.
- صلاح علي علي حسن، تنظيم حق الإضراب، دراسة في التشريعات العربية والمقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2012.
- مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال و آثاره، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2013 .
- مصطفى أحمد أبو عمرو، التنظيم القانوني لحق الإضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، 2009.

2- المؤلفات باللغة الفرنسية.

A- Ouvrages généraux :

- Mohamed Essaghir BAALI, Législation du travail en Algérie, édition Dar El-Ouloum , Algérie,2011 .
- Abdallah BOUDAHRAIN, le droit du travail au MAROC, Tome 2, 2^{ème} édition, Al Madariss, Maroc ,2010.
- HAMDAN BORSALI Leila, Droit du travail, édition Berti, Algérie, 2014.
- G.H. CAMERLYNCK et Gérard LYON-GAEN, Droit du travail ,8^{ème} édition Dalloz, Paris,1972.
- Marie DUCASSE, Agnès ROSET, Lysiane THOLY, Jurisprudence Sociale, 5^{ème} édition, Groupe revue Fiduciaire, Paris,2002.
- Dominique GRANDGUILLOT, le droit social, 16^{ème} édition, Gualino, Paris ,2015.
- Jean -Luc KOEHL, Droit du travail et Droit social, Ellipses, Paris,1994.
- Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail, -les transformations du droit algérien du travail entre statut et contrat-, Tome 1, Relation d'emploi et de travail, Office des Publications Universitaires (O.P.U), Algérie ,2009.
- Mohammed Nasr-Eddine KORICHE, Droit du travail, Tome 2, Détermination des conditions de travail, Office des Publications Universitaires (O.P.U), Algérie ,2009.
- Bernadette LARDY, Jean PÉLISSIER - Agrès ROSET et Lysiane THOLY, Le code du travail annoté, Groupe revue juridiction ,20^{ème} édition, Paris,2000.
- Jean MOULY, Droit du travail, 7^{ème} édition, Bréal, Paris,2014.
- Henri OBERDORF – Robert JACQUES, Libertés fondamentales et droit de l'homme, 5^{ème} édition, Montchrestien, Paris, 2002.
- Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, 20^{ème} édition ,Dalloz, Paris, 2000.
- Christophe RADÉ, Droit du travail ,3^{ème} édition, Montchrestien, Paris,2004.
- François DUQUESNE, Droit du travail, 10^{ème} édition, Gualino, Paris,2015.

- Bernard SAINTOURENS, Denis GATUMEL, Droit du crédit- Droit du travail, Vuibert, Paris,1996.

B -Ouvrages spéciaux

- Helene SINAY, Traite de droit du travail, La grève, tome 4, Dalloz, Paris,1966.

- Bénard TÉYSSIR, La grève, Dalloz, Paris, 1994.

ثانيا - المجالات (المقالات).

1. المجالات باللغة العربية:

- بلحنافي فاطمة، آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية للعمل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، العدد3، 2007.
- بلعموري نادية، العمل المنزلي في الجزائر ودوره في التقليل من حدة البطالة، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، العدد3، 2007.
- جمال عبد الناصر مانع، النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب في الجزائر، مجلة العلوم القانونية، جامعة عنابة، الجزائر، عدد خاص، جوان 2006.
- سامية بوروبة، إسهام الميثاق العربي لحقوق الإنسان في تكوين حقوق إنسان إقليمي، مجلة جنان لحقوق الإنسان، لبنان، العدد3، 2012.
- عزيز بودالي، الإضراب بين إيجابيات القانون ومعوقات الواقع، مجلة القسطاس، المغرب، العدد الخامس، يونيو 2005.
- فريحة محمد هشام، الآليات الدولية الإقليمية لحماية حقوق وحرية الإنسان، مجلة دراسات قانونية، دار الخلدونية، الجزائر، عدد 9، 2010.
- كمال مخلوف، أحكام تشريع العمل الذاتية، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، الجزائر، المجلد 6، العدد 2، 2011.
- لطروش آمنة، تحسين بيئة العمل كمطلب مهني للعمال المضربين، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، الجزائر، العدد 9، جوان 2017.

- محمد مومن، دراسة تحليلية لمسودة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، أعمال اليوم الدراسي المنظم بكلية الحقوق، جامعة مراكش، تحت عنوان "الإضراب والإغلاق بين التقييد والإطلاق" بتاريخ 28-02-2009، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، المغرب، العدد 29، 2009 .
- نزهة حسني، عفاف لواء الدين، رجاء رياض، حسناء نايتبابا، طتموا شعراني، زينة بولعوان، آثار الإضراب في القانون المغربي، أعمال اليوم الدراسي المنظم بكلية الحقوق، جامعة مراكش، تحت عنوان "الإضراب والإغلاق بين التقييد والإطلاق" بتاريخ 28-02-2009، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، المغرب، العدد 29/2009 .

2. المجالات باللغة الفرنسية:

- Ali BENFLIS, Les libertés individuelles et collectives dans les constitutions algériennes, Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques, Université d'Alger, Numéro 2 ,1998.
- Henri GUYOT, Conflits collectifs, intervenant dans un cycle de conférences (colloque) s'intitulé " La norme pénale et les relations de travail" Organisé par le laboratoire de droit social, Université Panthéon-Assas Paris 2 , édition Panthéon-Assas ,2015 .
- HAMDAN Leila, BOULENOUAR Malika, Normes Internationales, Liberté Syndicale et négociation collective en droit algérien du travail, Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques, Université d'Alger, Numéro 1 ,1996.

ثالثا- المذكرات والرسائل العلمية.

1. المذكرات والأطروحات باللغة العربية:

أ- المذكرات

- الطيب صحراوي، القيود التي ترد على حق الإضراب والآثار المترتبة عليه (دراسة مقارنة)، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 1994.
- رشيد واضح، الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2000-2001.
- زيغام أبو القاسم، التسوية الودية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، السنة الجامعية 2009-2010.
- عبد المجيد صغير بريم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003-2004.
- علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، 2008.
- قريش بن شرقي، منازعات العمل في نطاق المؤسسة العمومية الاقتصادية، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2001-2002.
- لعيمش غزالة، النظام القانوني لحق ممارسة الإضراب في إطار علاقة العمل، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008.
- مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقيات الجماعية للعمل في ظل القانون 90-11، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر 1، السنة الجامعية 2010-2011.
- مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2011-2012.
- مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة باتنة، الجزائر، السنة الجامعية 2011-2012.
- يحيوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2013.

ب- رسائل وأطروحات الدكتوراه:

- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه دولة في القانون، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2008-2009.
- بافضل محمد بلخير، عقد عمل الرياضي المحترف، أطروحة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2017-2018.
- تامري عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد، أطروحة دكتوراه في الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2012-2013.
- رحوي فؤاد، وضعية العامل المتغيب داخل المؤسسة، رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.
- ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة1، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.
- علي عاشور فار، دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان، رسالة دكتوراه دولة في القانون، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 1990-1991.
- عيسى العلاوي، الوسائل السلمية لتسويات منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011.
- لعيمش غزالة، الجوانب الجزائرية لتشريعات العمل (دراسة مقارنة)، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، جامعة بلعباس، الجزائر، السنة الجامعية 2015-2016.
- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة دكتوراه في القانون، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2014.

2- الرسائل باللغة الفرنسية:

- Maxence VERVOORT, L'exercice du droit de grève dans le secteur privé, Thèse de Doctorat, Université Nice Sophia-Antipolis, France, 2015-2016.

رابعاً-النصوص القانونية.

1- النصوص القانونية الوطنية:

أ- النصوص الدستورية:

- دستور سنة 1963 المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج ر عدد 64 الصادرة في 10/09/1963.
- دستور سنة 1976 الصادر بالأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج ر عدد 94 الصادرة بتاريخ 24/11/1976.
- دستور سنة 1989 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 نوفمبر 1989، ج ر عدد 09 الصادرة بتاريخ 01/03/1989.
- التعديل الدستوري لسنة 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج ر عدد 76 الصادرة بتاريخ 08/12/1996.
- التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج ر عدد 14 الصادرة بتاريخ 07/03/2016.
- التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج ر عدد 82 الصادرة بتاريخ 30/12/2020.

ب. النصوص التشريعية:

- la loi N° 62/157 du 31/12/1962 tendant à la reconduction, jusqu'a nouvel ordre, de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, J.O.R.A, N° 2 du 11/01/1963.
- الأمر 66/154 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية، ج ر عدد 74 المؤرخة في 09 جوان 1966. (ملغى)
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 و متضمن قانون العقوبات، ج ر عدد 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966. معدل ومتمم.
- الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971. (ملغى)

- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 101 الصادرة في 13 ديسمبر 1971. (ملغى)
- الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 16-05-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ر عدد 39 الصادرة في 16 ماي 1975. (ملغى)
- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78 الصادرة في 30 سبتمبر 1975. معدل ومتمم.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 03 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 الصادرة بتاريخ 05 أوت 1978. (ملغى)
- القانون رقم 81-10 المؤرخ في 11 جويلية 1981 المتضمن كفايات وشروط تشغيل الأجانب، ج ر عدد 28 الصادرة في 14 جويلية 1981.
- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 يتعلق بانتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 07 الصادرة بتاريخ 16 فبراير 1982 (ملغى).
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ر عدد 6 الصادرة في 07 فبراير 1990. معدل ومتمم.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06-02-1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06 الصادرة في 7 فبراير 1990، معدل ومتمم.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06 الصادرة في 07 فبراير 1990. معدل ومتمم.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 الصادرة في 25 أبريل 1990. معدل ومتمم.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكفايات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23 الصادرة في 6 جويلية 1990.
- القانون رقم 98-06 المؤرخ في 27 جوان 1998 المتعلق بتحديد القواعد العامة المتعلقة بالطيران المدني، ج ر عدد 48 الصادرة في 28 جوان 1998.

- القانون العضوي رقم **05-11** المؤرخ في 17/07/2005 المتعلق بالتنظيم القضائي، ج ر عدد 51 الصادرة في 20/07/2005. **معدل ومتمم**.
- القانون رقم **08-09** المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 الصادرة في 22 أبريل 2008 .
- الأمر رقم **09-04** المؤرخ في 27 أوت 2009 يتعلق بالجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ر عدد 49 الصادرة في 30 أوت 2009. **(ملغى)**
- القانون العضوي رقم **12-05** المؤرخ في 12 يناير 2012 يتعلق بالإعلام، ج ر عدد 02 الصادرة بتاريخ 15 يناير 2012.
- القانون رقم **13-05** المؤرخ في 23 يوليو 2013 يتعلق بتنظيم الأنشطة البدنية و الرياضية و تطويرها، ج ر عدد 39 الصادرة في 31 يوليو 2013.
- القانون رقم **16-13** المؤرخ في 03 نوفمبر 2016 يحدد تشكيلة المجلس الوطني لحقوق الإنسان وكيفيات تعيين أعضائه والقواعد المتعلقة بتنظيمه وتسييره، ج ر عدد 65 الصادرة بتاريخ 06 نوفمبر 2016.
- ت- النصوص التنظيمية:**
- المرسوم التنفيذي رقم **90-290** المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، المتعلق بالنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج ر عدد 42 الصادرة في 3 أكتوبر 1990.
- المرسوم التنفيذي رقم **90-418** المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر عدد 01 الصادرة بتاريخ 02-01-1991.
- المرسوم التنفيذي رقم **97-474** المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، ج ر عدد 82 الصادرة في 14 ديسمبر 1997.
- المرسوم التنفيذي رقم **02-89** المؤرخ في 2 مارس 2002 المتعلق بمدة عمل بعنوان النظام النوعي لعلاقات عمل مستخدمين الملاحين المهنيين في الطيران المدني، ج ر عدد 17 الصادرة في 6 مارس 2002.

- المرسوم التنفيذي رقم **05-102** المؤرخ في 26 مارس 2005 يحدد النظام النوعي لعلاقات عمل المستخدمين الملاحين لسفن النقل البحري أو التجاري أو الصيد البحري، ج ر عدد 22 الصادرة في 27 مارس 2005.

- المرسوم التنفيذي رقم **08-140** المؤرخ في 10 مايو سنة 2008 يحدد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، ج ر عدد 24 الصادرة في 11 ماي 2008.

- النظام الداخلي للمجلس الشعبي الوطني، ج ر عدد 10 الصادرة بتاريخ 30 يوليو 2000.

- النظام الداخلي لمجلس الأمة، ج ر عدد 49، الصادرة بتاريخ 22 أوت 2017.

2- النصوص القانونية المقارنة.

- القانون رقم **12 لسنة 2003** المتضمن قانون العمل الجديد، الجريدة الرسمية للجمهورية المصرية عدد 14 الصادرة في 07-04-2003.

- الظهير الشريف رقم **1-03-194** الصادر في 11/09/2003 المتضمن تنفيذ القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 الصادرة في 08/09/2003.

خامسا - الاتفاقيات الجماعية.

1- الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية:

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع مواد البناء المبرمة بتاريخ 22 أوت 2010 بولاية مستغانم .

- الاتفاقية الجماعية للديوان الوطني للتطهير المبرمة بتاريخ أبريل 2013 بولاية مستغانم.

- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه المبرمة في 29 ماي 2013 بالجزائر العاصمة.

- الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي المبرمة بتاريخ 20 جوان 2013 بالجزائر العاصمة.

2- الاتفاقيات الجماعية باللغة الفرنسية:

- Convention collective O.P.G.I de Mostaganem, 27 Septembre 2006.

سادسا - المجلات القضائية.

- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الرابع، 1990.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 1992.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الرابع، 1993.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 1995.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الخاص (منازعات العمل والأمراض المهنية)، الجزء الثاني، 1997.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، الجزء الثاني، 1997.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2005.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2008.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2009.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 2010.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2010.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 2011.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2011.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2012.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الثاني، 2013.
- المحكمة العليا، المجلة القضائية، العدد الأول، 2016.

سابعا: المواقع الالكترونية:

1. المواقع الالكترونية باللغة العربية:

- النظام رقم 8 لسنة 1998 المتضمن شروط وإجراءات الإضراب والإغلاق، الجريدة الرسمية عدد 4217، الصادرة في 01 أبريل 1998. المحمل من الموقع: <http://www.ammanchamber.org.jo> بتاريخ 2017-12-31 على الساعة: 16:00.
- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، الجريدة الرسمية عدد 4113 الصادر بتاريخ 16-04-1996، المعدل بالقانون رقم 11 لسنة 2004، الجريدة الرسمية عدد 4658، الصادرة بتاريخ 16-05-2004 والمحمل من الموقع: <http://www.ammanchamber.org.jo> بتاريخ 2017-12-31 على الساعة: 16:30.
- قانون العمل اللبناني رقم (10) الصادر في 23-09-1946 المعدل والمتمم، المحمل من الموقع: www.data.lebaneselaws.com ، بتاريخ 2017-12-31 على الساعة: 16:30.
- الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، المحملة من الموقع: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ara بتاريخ 2017/12/30 على الساعة: 20:30.
- البرتوكول رقم (11) الملحق بالاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، الصادر سنة 1994 والذي دخل حيز التنفيذ في 1 نوفمبر 1998، المحمل من الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eupro11.html> ، بتاريخ 2017-12-31 على الساعة: 20:30.
- دليل الإجراءات المتعلقة بالاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف 2012، المحمل من الموقع: www.ilo.org ، بتاريخ 2017-12-31 على الساعة 20:30.
- الدستور المصري لسنة 2014، المحمل من الموقع: <https://www.constituteproject.org/constitution/Egypt> ، بتاريخ 2017-12-31 على الساعة: 20:00.

- الدستور الأردني لسنة 1952 المعدل، المحمل من الموقع: الساعة: 20:30.
<https://www.constituteproject.org/constitution/Jordanr> بتاريخ 2017-12-31 على

- القانون رقم 37 لسنة 2015 المتعلق بقانون العمل العراقي، الوقائع العراقية، العدد 4386، الصادر بتاريخ 2015-11-09، المحمل من الموقع: ww.iraq-ig-law.org، بتاريخ 2018-09-31 على الساعة: 20:30.

- الظهير الشريف رقم 1.59.413 الصادر في 26 نوفمبر 1962 المتضمن المصادقة على مجموعة القانون الجنائي، المعدل، المحمل من الموقع <http://universitylifestyle.net> بتاريخ 2020-02-16 على الساعة: 20:00.

- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، المحمل من الموقع <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a005.html> بتاريخ 2020-03-15، على الساعة: 20:00
 - البروتوكول الخاص بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 1997، المحمل من الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/afr-court-pro.html>، بتاريخ 2020-03-15 على الساعة: 20:30.

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004. المحمل من الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a003-2.html> بتاريخ 2020/03/16 على الساعة: 20:00.

- ميثاق الأمم المتحدة، الصادر بتاريخ 26 يونيو 1946، المحمل من الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/a001.htm> بتاريخ 2020-03-16 على الساعة: 21:00.

2. المواقع الالكترونية باللغة الفرنسية:

- Le code du travail français, , disponible sur: <https://w.w.w.legifrance.gouv.fr>, consulté le 31-04-2018 , heure: 20:00.

- Convention collective nationale de l'industrie des glaces, sorbets et crème glacées du 3 Mars 2006, disponible sur: <https://www.legifrance.gouv.fr> , consulté le 12-12-2019 heure: 20:00.

- Cass, soc, le 27 juin 1989, N° 86-45096 ; disponible sur:
<https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté le 30-11-2020.heure :20:00.
- Cass, soc, le 18 avril 1963, N°316, disponible sur :
<https://www.legifrance.gouv.fr>, consulté le 11-11-2020.heure :20:30.
- Cass, soc, le 04 novembre 1992, N° 90-41899, disponible sur :
<https://www.eurojuris.fr>, consulté. le 11-11-2020.heure :20:00.
- Arrêt du 7 juillet 1950, DEHAENE, conseil d'état, disponible sur :
<https://www.conseil-etat.fr>, consulté le 11-11-2020. Heure :20:00

الفهرس

01.....	المقدمة :
11.....	الباب الأول : مشروعية حق العمال في ممارسة الإضراب.....
13.....	الفصل الأول: ماهية الإضراب.....
14.....	المبحث الأول: مفهوم حق العمال في الإضراب.....
14.....	المطلب الأول: تعريف الحق في الإضراب وتمييزه عن بعض الأوضاع القانونية المشابهة له .
14.....	الفرع الأول: تعريف الحق في الإضراب العمالي.....
15.....	أولاً- التعريف القانوني لإضراب العمال:.....
16.....	ثانياً- التعريف الفقهي والقضائي لإضراب العمال:.....
16.....	1- التعريف الفقهي لإضراب العمال:.....
16.....	أ- الاتجاه الموسع في تعريف الإضراب:.....
18.....	ب- الاتجاه الضيق في تعريف إضراب العمال:.....
19.....	2- التعريف القضائي لإضراب العمال:.....
20.....	الفرع الثاني : تمييزه إضراب العمال عن بعض الأوضاع القانونية المشابهة له.....
20.....	أولاً - التمييز بين إضراب العمال وغلق المؤسسة:.....
21.....	1- أوجه التشابه:.....
21.....	أ- من حيث الغاية:.....
21.....	ب- من حيث أساس ممارسة الإضراب:.....
21.....	ج- من حيث الفئة المعنية بممارسة الإضراب:.....
22.....	2- أوجه الاختلاف:.....
22.....	أ- من حيث تحديد الجهة المخولة بممارسة الإضراب:.....
22.....	ب- من حيث الطبيعة القانونية:.....

- ج- من حيث أثار الإضراب والغلق على علاقة العمل:.....22
- ثانيا - تمييز إضراب العمال عن الغياب غير المبرر:.....23
- 1- أوجه التشابه:.....23
- 2 - أوجه الاختلاف:.....23
- ثالثا- تمييز إضراب العمال عن الإيقاف التأديبي (الوقف التأديبي):.....24
- 1- أوجه التشابه:.....24
- 2- أوجه الاختلاف:.....25
- رابعاً- تمييز إضراب العمال عن الاستقالة:.....25
- 1- أوجه التشابه:.....26
- أ- من حيث أنهما من الحقوق العمالية الأساسية:.....26
- ب- من حيث تقييد ممارستهما:.....26
- 2- أوجه الاختلاف:.....26
- أ- من حيث الطبيعة القانونية للحق:.....26
- ب- من حيث الآثار القانونية:.....27
- المطلب الثاني : عناصر إضراب العمال و طبيعته القانونية27
- الفرع الأول: عناصر إضراب العمال.27
- أولاً- العناصر المادية للإضراب:.....27
- 1- عنصر التوقف عن العمل:.....27
- أ- تعريف التوقف عن العمل:.....27
- ب- شروط التوقف عن العمل:.....28
- ج- صور التوقف عن العمل:.....29

- 2- عنصر التوقف الجماعي عن العمل: 30
- أ- تعريف التوقف الجماعي عن العمل: 31
- ب- معايير تحديد التوقف الجماعي عن العمل: 31
- ثانيا- العناصر المعنوية للإضراب: 33
- 1- نية الإضراب (قصد الإضراب): 33
- أ- تعريف نية الإضراب: 33
- ب- شرطا توافر نية الإضراب: 33
- 2- الإضراب المدبر (التواطؤ): 34
- أ- تعريف الإضراب المدبر: 34
- ب- حالات الإضراب المدبر: 34
- 3- تحقيق المطالب المهنية: 35
- أ- مفهوم المطالب المهنية: 36
- ب- ضرورة التعبير السابق عن المطالب المهنية: 37
- ج- وسيلة الإعلان عن المطالب المهنية: 38
- الفرع الثاني: الطبيعة القانونية لإضراب العمال... 38
- أولا- علاقة الحق بالإضراب: 39
- 1- الاتجاه الشخصي (نظرية الإرادة): 39
- 2- الاتجاه الموضوعي (نظرية المصلحة): 39
- 3- الاتجاه المختلط: 40
- 4- النظرية الحديثة: 40
- ثانيا- الإضراب حرية فردية تمارس بطريقة جماعية للمطالبة بمصالح مهنية: 41

- 42.....المبحث الثاني: صور إضراب العمال وأساس ممارسته.
- 42.....المطلب الأول: صور إضراب العمال..
- 42.....الفرع الأول: صور الإضراب المهني ومدى مشروعية ممارسته.
- 43.....أولاً- الإضراب المهني الصريح:
- 43.....1- الإضراب التقليدي:
- 43.....2- الإضراب مع احتلال أماكن العمل (الاعتصام):
- 45.....3- الإضراب عن ساعات العمل الإضافية:
- 46.....4- الإضراب المباغت:
- 47.....5- إضراب التنبيه:
- 47.....ثانياً- الإضراب المهني الخفي:
- 47.....1- الإضراب الدائري:
- 48.....2- الإضراب البطيء:
- 49.....3- الإضراب قصير المدة المتكرر (الإضراب التوقيفي):
- 49.....4- إضراب التكاثر:
- 50.....الفرع الثاني: صور الإضراب غير المهني ومدى مشروعية ممارسته.
- 50.....أولاً- الإضراب التضامني:
- 51.....1- تعريف إضراب التضامن وأنواعه:
- 51.....2- مدى مشروعية الإضراب التضامني:
- 51.....أ- موقف الفقه والقضاء من مدى مشروعية إضراب التضامن:
- 53.....ب- موقف المشرع الجزائري من مدى مشروعية إضراب التضامن:
- 53.....ثانياً- الإضراب السياسي.

- 1- مفهوم الإضراب السياسي: 53
- 2- مدى مشروعية الإضراب السياسي: 54
- المطلب الثاني: أساس تشريع ممارسة حق الإضراب..... 55
- الفرع الأول: عدم المساواة بين طرفي علاقات العمل الجماعية كأساس تشريع حق الإضراب. ... 55
- أولاً- دور الإضراب في إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي في علاقة العمل..... 56
- ثانياً- ممارسة حق الإضراب بحسن النية يحقق التوازن في علاقة العمل: 56
- الفرع الثاني: عدم التعسف في استعمال حق الإضراب..... 58
- أولاً - ظهور فكرة التعسف في استعمال حق الاضراب 58
- ثانياً- حالات التعسف في استعمال حق الاضراب 59
- 1- إذا وقع الإضراب بقصد الإضرار بالغير: 59
- 2- استعمال حق الإضراب بدون الحصول على منفعة أو للحصول على منفعة أقل من الضرر الذي تلحق بالغير: 60
- 3- إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة:..... 60
- الفصل الثاني: كفيات ممارسة حق إضراب العمال وطرق تسويته..... 61
- المبحث الأول: الشروط القانونية والاتفاقية لممارسة الإضراب..... 62
- المطلب الأول: الشروط القانونية لممارسة الإضراب..... 62
- الفرع الأول: الشروط الإجرائية لممارسة الإضراب..... 62
- أولاً- الوسائل الوقائية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل:..... 63
- 1- الاجتماعات الدورية صورة من صور التفاوض الجماعي:..... 64
- 2- إلزامية عقد الاجتماعات الدورية: 64
- ثانياً- الوسائل العلاجية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل: 65

- 65..... 1- الإجراءات العلاجية الإجبارية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل:
- 66..... أ - المصالحة الاتفاقية:
- 67..... ب- المصالحة القانونية:
- 70..... 2- الإجراءات العلاجية الاختيارية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل:
- 70..... أ- الوساطة:
- 72..... ب- التحكيم:
- 74..... الفرع الثاني: الشروط الشكلية لممارسة الإضراب.
- 74..... أولاً- الموافقة المسبقة على قرار اللجوء للإضراب:
- 74..... 1- مدى إلزامية الموافقة المسبقة على قرار الإضراب:
- 75..... 2- المراحل الواجب إتباعها لصحة شرط الموافقة المسبقة على قرار الإضراب:
- 75..... أ- انعقاد الجمعية العامة للعمال:
- 75..... ب- الاستماع إلى المستخدم:
- 76..... ج- الاستفتاء:
- 76..... ثانيا- الإشعار المسبق:
- 77..... 1- مبررات اشتراط الإشعار المسبق:
- 78..... 2- تحديد مدة الإشعار المسبق:
- 78..... 3- البيانات التي يتضمنها الإشعار المسبق:
- 78..... ثالثاً- توفير الحد الأدنى من الخدمة:
- 79..... المطلب الثاني: الشروط الاتفاقية لممارسة الإضراب.
- 79..... الفرع الأول: القواعد المنشئة للآليات الاتفاقية والأحكام المقيدة للإضراب.
- 80..... أولاً - القواعد التعاقدية المنشئة للآليات الاتفاقية لتسوية الخلاف الجماعي للعمل:

- 1- تنظيم الاتفاقيات الجماعية لإجراءات المصالحة: 80.....
- أ- الاتفاقيات الجماعية المنظمة لإجراءات المصالحة الاتفاقية: 80.....
- ب- الاتفاقيات الجماعية غير المنظمة لإجراءات المصالحة الاتفاقية: 81.....
- 2- ممارسة الإضراب دون استنفاد إجراءات المصالحة الاتفاقية: 81.....
- ثانيا- القواعد الاتفاقية المقيدة للإضراب: 82.....
- 1- ضرورة استنفاد إجراء الوساطة أو التحكيم قبل اللجوء إلى الإضراب: 82.....
- أ- مدى ضرورة استنفاد الوساطة قبل اللجوء إلى الإضراب: 82.....
- ب- إلزامية استنفاد إجراء التحكيم قبل اللجوء إلى الإضراب: 83.....
- 2- مدى مشروعية القيد الاتفاقي الذي يحظر ممارسة الإضراب: 84.....
- الفرع الثاني: القواعد الاتفاقية المنظمة للآليات القانونية المتعلقة بتسوية الخلاف الجماعي: 85.....
- أولاً- القواعد الاتفاقية المتعلقة بتنظيم الاجتماعات الدورية: 85.....
- ثانيا- القواعد الاتفاقية المتعلقة بتنظيم الإضراب: 85.....
- 1- تحديد مدة الإشعار المسبق: 86.....
- 2- تحديد الحد الأدنى من الخدمة: 87.....
- 3- إمكانية الاتفاق حول عدم إيقاف الإضراب لعلاقة العمل طول مدة ممارسته: 88.....
- المبحث الثاني: نطاق ممارسة الإضراب وطرق تسويته: 89.....
- المطلب الأول: نطاق ممارسة الإضراب: 89.....
- الفرع الأول: فئة العمال المعنية بحق ممارسة الإضراب: 89.....
- أولاً- حق ممارسة الإضراب لفئة العمال الخاضعين لقانون العمل: 90.....
- 1- فئة العمال الذين لهم الحق في ممارسة الإضراب بكل حرية بعيد عن أي قيد أو شرط: 90.....
- 2- فئة العمال الذين ليس لهم حق ممارسة الإضراب مؤقتا بسبب التسخير: 91.....

- 3- فئة العمال ذوي وضعية قانونية خاصة: 92
- أ- العمال الذين يعملون بموجب عقود عمل محددة المدة: 92
- ب- العمال المنتدبون المشاركون في الإضراب الذي يمارسه عمال المؤسسة المضيفة: 93
- ج- العمال الأجانب: 94
- ثانيا- حق ممارسة الإضراب لفئة العمال الخاضعين لتنظيم خاص: 95
- 1- مسيرو المؤسسات الاقتصادية: 95
- 2- عمال الملاحة الجوية: 96
- 3- مستخدمو الملاحة البحرية 97
- 4- عمال المنازل: 98
- 5- الصحفيون: 98
- 6- الرياضيون: 100
- الفرع الثاني: الجهة المختصة قانونا بتنظيم ممارسة الإضراب. 100
- أولا- تحديد الجهة المختصة بإعلان الإضراب وتنظيمه: 101
- ثانيا- مدى فعالية الإضراب المنظم من قبل النقابة المهنية للعمال: 102
- 1- دور النقابة العمالية قبل ممارسة الإضراب: 103
- 2- دور النقابة العمالية أثناء ممارسة الإضراب: 103
- 3- دور النقابة المهنية للعمال في إنهاء الإضراب: 103
- المطلب الثاني: طرق تسوية الإضراب. 103
- الفرع الأول: الإجراءات الإلزامية لتسوية الإضراب. 104
- أولا- إلزامية التفاوض المباشر بين العمال المضربين والهيئة المستخدمة: 105
- ثانيا- مستويات التفاوض الجماعي لتسوية الإضراب: 105

- 1- إلزامية مباشرة التفاوض خلال فترة الإشعار المسبق: 105.....
- 2- إلزامية مباشرة التفاوض الجماعي أثناء مدة ممارسة الإضراب: 106.....
- الفرع الثاني: الإجراءات الاختيارية لتسوية الإضراب. 106.....
- أولاً- الوساطة الخاصة بتسوية الإضراب: 106.....
- 1- تحديد الجهة المخولة قانونا بتعيين الوسيط المكلف بتسوية الإضراب: 107.....
- أ- صلاحية الأطراف المتنازعة بتعيين الوسيط: 107.....
- ب- صلاحية السلطات العمومية في تعيين الوسيط: 108.....
- 2- المعايير الواجب توافرها في الوسيط المكلف بتسوية الإضراب: 108.....
- 3- تحديد مدة الوساطة 109.....
- 4- إعاقة مهمة الوسيط: 109.....
- 5- نشر تقرير الوسيط: 109.....
- ثانيا- التحكيم كإجراء لتسوية الإضراب: 110.....
- 1- تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم: 111.....
- 2- اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم: 112.....
- 3- سير اللجنة الوطنية للتحكيم: 113.....
- 4- الإجراءات المتبعة أمام اللجنة: 113.....
- 5- الطبيعة القانونية للجنة الوطنية للتحكيم: 114.....
- الباب الثاني: ضمانات حق العمال في ممارسة الإضراب واثاره 115.....
- الفصل الأول : ضمانات وأجهزة حماية حق ممارسة الإضراب 116.....
- المبحث الأول: ضمانات حماية حق ممارسة الإضراب..... 117.....
- المطلب الأول: الضمانات القانونية لحماية الحق في ممارسة الإضراب. 117.....
- الفرع الأول: الضمانات القانونية العامة لحماية حق ممارسة الإضراب..... 117.....

- أولاً- مبدأ المشروعية (سيادة القانون): 118
- ثانياً- مبدأ الفصل بين السلطات: 119
- ثالثاً- مبدأ الرقابة على دستورية القوانين: 119
- رابعاً- مبدأ استقلالية القضاء: 120
- الفرع الثاني: الضمانات القانونية الخاصة بحماية حق ممارسة الإضراب. 121
- أولاً- الضمانات الممنوحة للعمال المضربين والممثلين النقابيين: 121
- 1- الضمانات الخاصة بالعمال المضربين: 121
- أ- عدم جواز إجبار العامل المضرب على استئناف العمل: 121
- ب- عدم جواز إبرام عقود عمل جديدة لتعويض العمال المضربين: 122
- ج- عدم جواز توقيع عقوبات تأديبية على العمال المضربين: 123
- د- منع التمييز بين العمال المضربين وزملائهم غير المشاركين فيه: 124
- هـ- منع الهيئة المستخدمة من اللجوء لغلق المؤسسة لمواجهة العمال المضربين: 124
- و- عدم جواز فصل العامل المضرب بسبب مشاركته في إضراب قانوني: 125
- ز- التزام الهيئة المستخدمة بإعادة إرجاع العمال المضربين بعد انتهاء الإضراب: 126
- 2- الضمانات الممنوحة للممثلين النقابيين: 125
- أ- منع أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية: 126
- ب- منع ممارسة أي ضغط أو تهديد ضد العامل بمناسبة ممارسته لنشاطه النقابي: 127
- ج- عدم جواز تعرض الممثل النقابي لعقوبات تأديبية بسبب نشاطاته النقابية 127
- ثانياً- الضمانات الممنوحة للعمال غير المضربين وللهيئة المستخدمة: 127
- 1- الضمانات الممنوحة للعمال غير المضربين: 128
- أ- ضمان عدم عرقلة حرية العمل: 128

- ب- ضمان عدم احتلال العمال المضربين لأماكن العمل: 129
- 2- الضمانات الممنوحة للهيئة المستخدمة: 130
- أ- ضمان سلامة وأمن وسائل وأماكن العمل: 130
- ب- ضمان التزام العمال بتنفيذ قرار التسخير: 131
- ج- عدم استعمال العنف أو التهديد للتوقف عن العمل أو الاستمرار فيه: 131
- المطلب الثاني: الضمانات القضائية لحماية حق ممارسة الإضراب. 132
- الفرع الأول: الجهة القضائية المختصة بالفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب. 132**
- أولاً- اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية: 133
- 1- مسألة الاختصاص: 133
- أ- الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي: 134
- الفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب: 135.....
- الفصل في المنازعات المرتبطة بممارسة حق الإضراب (الدعوى الاستعجالية) 135
- ب- الاختصاص الإقليمي: 136
- 2- تشكيلة القسم الاجتماعي: 136
- ثانياً- اختصاص المحكمة الفاصلة في المواد الجزائية: 137
- الفرع الثاني: نطاق تدخل القاضي الاجتماعي أثناء ممارسة حق الإضراب. 138**
- أولاً- الرقابة القضائية على مدى مشروعية الإضراب: 138
- 1- توافر الشروط الإجرائية لممارسة الإضراب: 139
- 2- توافر الشروط الشكلية لممارسة الإضراب: 140
- أ- توافر النصاب القانوني عند اتخاذ قرار الإضراب: 140
- ب- توافر عنصر تدبير الإضراب: 140

- ج- الطابع المعقول للمطالب المهنية:..... 141
- د- توافر شرط الإشعار المسبق:..... 142
- ثانيا- الرقابة القضائية على مدى احترام الإجراءات القانونية للتسريح:..... 142
- 1- الأساس القانوني لمباشرة القاضي الاجتماعي لهذه الرقابة:..... 144
- 2- الإجراءات القانونية الواجب إتباعها عند تسريح العامل الذي ارتكب خطأ جسيما:..... 143
- المبحث الثاني: أجهزة حماية حق ممارسة الإضراب:..... 145
- المطلب الأول: الأجهزة الدولية لحماية حق ممارسة الإضراب. 145
- الفرع الأول: الأجهزة الدولية لحماية حق ممارسة الإضراب باعتباره حقا من حقوق الإنسان. 146
- أولا- الأجهزة الدولية العالمية لحماية ممارسة حق الإضراب..... 146
- 1- لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات:..... 146
- 2- لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل:..... 147
- 3- لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان:..... 148
- ثانيا- الأجهزة الإقليمية لحماية ممارسة حق الإضراب:..... 149
- 1- الأجهزة التابعة لجامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربية:..... 150
- أ- الأجهزة التابعة لجامعة الدول العربية:..... 150
- لجنة حقوق الإنسان العربية:..... 150
- المحكمة العربية لحقوق الإنسان:..... 151
- ب- الأجهزة التابعة لمنظمة العمل العربية:..... 151
- 2- الأجهزة التابعة للاتحاد الإفريقي:..... 152
- أ- اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب:..... 152
- ب- المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان:..... 152

- 3- الأجهزة التابعة لمنظمة المجلس الأوروبي: 154.....
- الفرع الثاني: الأجهزة الدولية لحماية ممارسة حق الإضراب باعتباره آلية نقابية. 155.....
- أولاً- الأجهزة التابعة لمنظمة العمل الدولية: 155.....
- 1- لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية: 156.....
- 2- لجنة الحرية النقابية: 156.....
- ثانياً: الأجهزة التابعة لمنظمة العمل العربية. 157.....
- المطلب الثاني: الأجهزة الوطنية لحماية ممارسة حق الإضراب: 157.....
- الفرع الأول: الأجهزة غير القضائية لحماية ممارسة حق الإضراب. 158.....
- أولاً- البرلمان: 158.....
- ثانياً- مفتشية العمل: 159.....
- 1- صلاحية مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل: 159.....
- 2- صلاحية تقديم المعلومات والإرشادات للعمال: 160.....
- 3- سلطة مراقبة مطابقة بنود الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل 160.....
- 4- سلطة معاينة ومتابعة العراقيل الخاصة بممارسة حق الإضراب: 160.....
- ثالثاً- اللجان الحكومية (المجلس الوطني لحقوق الإنسان): 161.....
- رابعاً- اللجان غير الحكومية (الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان): 162.....
- الفرع الثاني: الأجهزة القضائية لحماية حق ممارسة الإضراب. 162.....
- أولاً- الدعوى القضائية المرفوعة من قبل العمال المضربين: 163.....
- ثانياً- الدعوى القضائية المرفوعة من قبل النقابة الممثلة للعمال (الدعوى النقابية): 163.....
- الفصل الثاني: آثار الإضراب 165.....

- 166المبحث الأول: آثار الإضراب المشروع.
- 166المطلب الأول: الآثار المباشرة للإضراب.
- 166الفرع الأول: آثار الإضراب على عقد العمل.
- 167أولاً- موقف التشريع من آثار الإضراب على علاقة العمل:
- 1681- في ظل النظام الاشتراكي (الاقتصاد الموجه):
- 1682- في ظل نظام اقتصاد السوق:
- 168ثانياً- موقف القضاء من آثار الإضراب على علاقة العمل:
- 169الفرع الثاني: الآثار المترتبة على تعليق علاقة العمل.
- 170أولاً - آثار الإضراب على أداء العمل والعلاقة التبعية:
- 170ثانياً- آثار الإضراب على الأجر:
- 1711- قاعدة الحرمان من الأجر ومعايير تحديد نسبة الحرمان:
- 171أ- قاعدة الحرمان من الأجر:
- 172ب- معيار تحديد نسبة الحرمان من الأجر:
- 172ج- معيار مدة التوقف عن العمل:
- 173د- معيار انخفاض الإنتاج:
- 1732- الاستثناءات الواردة على قاعدة الحرمان من الأجر:
- 173أ- حالة اتفاق الطرفين:
- 174ب- حالة ارتكاب الهيئة المستخدمة لخطأ جسيم:
- 174ج- حالة إقرار القانون أو العرف:
- 175ثالثاً- آثار الإضراب على العطل:
- 175رابعاً- آثار الإضراب على المرض:

- 176.....خامسا- الإضراب وحادث العمل:.....
- 177.....المطلب الثاني: الآثار غير المباشرة للإضراب.....
- 177.....الفرع الأول: آثار الإضراب بالنسبة للعمال غير المضربين.....
- 178.....أولا- حالة التزام الهيئة المستخدمة بدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين:.....
- 179.....ثانيا- حالة عدم التزام الهيئة المستخدمة بدفع مقابل الأجر للعمال غير المضربين:.....
- 179.....1- القوة القاهرة:.....
- 180.....2- الخطأ المنسوب للعمال غير المضربين:.....
- 181.....الفرع الثاني: آثار الإضراب بالنسبة للغير المتعاقد معهم.....
- 182.....أولا - القوة القاهرة:.....
- 182.....ثانيا- شروط توافر القوة القاهرة:.....
- 183.....1- شرط عدم إمكانية توقع أو تفادي الإضراب أو منع استمراره:.....
- 183.....أ- عدم إمكانية التوقع :.....
- 184.....ب - تفادي الإضراب أو منع استمراره:.....
- 184.....2- عنصر الخارجية في الإضراب مع شرط الاستحالة المطلقة:.....
- 184.....أ- عنصر الخارجية:.....
- 185.....ب- شرط الاستحالة المطلقة:.....
- 186.....المبحث الثاني: آثار الإضراب غير المشروع.....
- 187.....المطلب الأول: المسؤولية المدنية المترتبة عن الإضراب غير المشروع.....
- 188.....الفرع الأول: المسؤولية المدنية للعمال المضربين.....
- 188.....أولا - حالات قيام المسؤولية المدنية الناجمة عن إضراب العمال:.....
- 188.....1- المخالفة الصريحة لأحكام القانون المنظم لحق الإضراب:.....

- 189 2- المخالفة الضمنية لأحكام القانون المنظم لحق الإضراب:
- 190 ثانيًا- أنواع المسؤولية المدنية الناجمة عن إضراب العمال:
- 190 1- المسؤولية العقدية للعمال المضربين
- 191 أ- وجود عقد عمل صحيح:
- 191 ب- إخلال العمال بالتزام أداء العمل:
- 191 ج- أن تنشأ المسؤولية أثناء سريان علاقة العمل:
- 191 2- المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين:
- 192 أ- الفعل الشخصي كأساس لقيام المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين:
- 192 ب- الخطأ المهني الجسيم كأساس لقيام المسؤولية التقصيرية:
- 194 الفرع الثاني: المسؤولية المدنية للمنظمات النقابية.
- 195 أولاً- المسؤولية العقدية للمنظمات النقابية:
- 196 ثانيًا- المسؤولية التقصيرية للمنظمات النقابية:
- 196 المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية المترتبة عن الإضراب غير المشروع.
- 197 الفرع الأول: جريمة الإضراب غير المشروع.
- 197 أولاً- أركان جريمة الإضراب غير المشروع:
- 198 1- الركن المادي والركن المعنوي لجريمة الإضراب غير المشروع:
- 199 2- الركن الشرعي والركن المفترض لجريمة الإضراب غير المشروع.
- 200 ثانيًا- التكييف القانوني لجريمة الإضراب غير المشروع والعقوبة المقررة لها:
- 200 1- التكييف القانوني لجريمة الإضراب غير المشروع:
- 201 2- العقوبة الجزائية المقررة للإضراب غير المشروع:
- 202 3- الظروف المشددة لعقوبة الإضراب غير المشروع:

202	الفرع الثاني: الجرائم المرتبطة بممارسة الإضراب.
203	أولاً- الجرائم المرتكبة من قبل العمال المضربين والهيئة المستخدمة:
203	1- الجرائم المرتكبة من قبل العمال المضربين:
203	أ- جريمة عرقلة حرية العمل:
204	ب- ارتكاب العمال أعمال عنف داخل أماكن العمل:
205	ج- عدم تنفيذ قرار التسخير:
206	2- الجرائم المرتكبة من قبل الهيئة المستخدمة:
207	ثانياً- الجرائم المرتكبة من قبل الأطراف المتنازعة:
207	1- جريمة التغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة:
207	2- جريمة عرقلة مهمة الوسيط أو المحكم:
208	الخاتمة:
212	قائمة المراجع:
231	الفهرس: