

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## النظام القانوني لممارسة الإضراب في الجزائر

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبة :

- بن عودة نبيل

- هني مها

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

بن عبو عفيف

الأستاذ

مشرفا مقرر

بن عودة نبيل

الأستاذ

مناقشا

جواد عبد اللاوي

الأستاذ

السنة الجامعية: 2021/2020

نوقشت يوم: 2021/07/13

# الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي إلى من أوصى بهما  
الله سبحانه وتعالى :  
" وبالوالدين إحسانا "

إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضئ أيامي إلى من ذاقت مرارة الحياة وحلوها، إلى قررة  
عيني وسبب نجاحي وتوفيقي في دراستي إلى

" أمي "

رحمها الله

إلى الذي أحسن تربيتي وتعليمي وكان مصدر عوني ونور قلبي وجلاء حزني ورمز عطائي  
ووجهني نحو الصلاح والفلاح إلى

" أبي "

أطال الله في عمرها

إلى أخواتي ، إيناس وجميع أفراد عائلتي

إلى صديقتي العزيزة فاطمة وهاجر

إلى أستاذي " بن عودة نبيل " وجميع الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم

وإلى كل أصدقاء الدراسة و العمل ومن كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلي كل هؤلاء  
وغيرهم ممن تجاوزهم قلبي ولن يتجاوزهم قلبي أهدي ثمرة جهدي المتواضع

# شكر وتقدير

- الحمد لله على توفيقه وإحسانه، والحمد لله على فضله وإنعامه، والحمد لله على جوده وإكرامه، الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده

أشكر الله عز وجل الذي أمدني بعونه ووهبني من فضله ومكنني من إنجاز هذا العمل ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من ساهم في تكويني وأخص بالذكر أستاذي الفاضل " بن عودة نبيل "

الذي تكرم بإشرافه على هذه المذكرة ولم يبخل علي بنصائحه الموجهة لخدمتي

فكان لي نعم الموجه والمرشد

كما لا يفوتني ان أشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين الذين تشرفت لمعرفتهم وتقبيهم لمجهوداتي

كما أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة ماديا أو معنويا من قريب أو بعيد

إلى كل هؤلاء أتوجه بعظيم الامتنان وجزيل الشكر المشفع بأصدق الدعوات .

مقدمة

يسعى الإنسان في حياته اليومية إلى ضمان عيشه بضمن الموارد اللازمة التي تسمح له بتحقيق هذا الهدف الذي تدفعه إليه غريزته الطبيعية، فالإنسان في هذا المسعى صارع الطبيعة في البداية لاقتناء الرزق إلى أن ظهرت فكرة العمل أين أصبح لكل شخص الحق في الحصول على أجر مقابل مجهوده العضلي و العقلي ، و في هذه العلاقة التي تربطه مع مستخدمه يلتزم الشخص بصفته كعامل بأداء عمله على أحسن وجه و طاعة المستخدم الذي يوفر له مجموعة من الحقوق و الامتيازات تجعله في وضعية مريحة، و هذه العلاقة تحكمها مجموعة من القواعد الواجب احترامها من الطرفين و التي أدت إلى ظهور إفرزات طبيعية قد تنتج عن علاقة العمل بحكم المصالح المتضاربة لكل من العمال والهيئات المستخدمة .

و لعل الحق في الإضراب أحد هذه الإفرزات التي نظرا لخصوصيتها من حيث الأطراف، الأسباب و الأهداف خصتها الكثير من التشريعات المقارنة بأنظمة إجرائية متميزة قصد الوقوف على جوانبها الايجابية و تدعيمها و جوانبها السلبية و تحضير السبل الكفيلة بحلها و الوقاية منها و ذلك بهدف المحافظة على استقرار الأوضاع المهنية و تحقيق السلم الاجتماعي من جهة و المحافظة على الممارسة الفعلية للعديد من الحقوق و الحريات العامة كحرية العمل ، الحرية النقابية و الحق في الإضراب من جهة أخرى .

فحرية الإضراب من الحريات التي لم تأت إلا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف المراحل التاريخية التي تزامن تطورها مع ما عرفته مختلف حقوقهم من تطور ، فقد تم الاعتراف بالحق النقابي للعمال سنة 1884 دون أن يكون لذلك أي تأثير على علاقة العمل التي تربطهم بالهيئة المستخدمة، فقد ظل الإضراب محظورا في مختلف الدول الأوروبية إلى غاية 1864 حيث صدر قانون 25 ماي الذي اعترف بحق العمال في الإضراب انطلاقا من مبدأ حرية العمل الذي أقرته الثورة الفرنسية، و قد كرس الدستور الفرنسي لسنة 1946

صراحة حق العمال في اللجوء إلى الإضراب بموجب المادة السابعة من مقدمته و التي تنص على أن : « حق العمال في الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه » .

و بالنسبة للوضع في الجزائر و نتيجة للتوجه الاشتراكي الذي انتهجته البلاد فيما يخص النشاط الاقتصادي و الاجتماعي حتى سنة 1989 ظل الإضراب مسألة محظورة باستثناء ما أقرته المادة 15 من الأمر 75/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 و المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص بنصها : « لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة ، و بعد مصادقة السلطة النقابية » ، ما يعني تقييد اللجوء إلى الإضراب باستنفاد إجراءات المصالحة و الحصول على موافقة السلطة النقابية المتمثلة آنذاك في نقابة وحيدة معترف بها هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

و قد ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من هذا حيث قيد ممارسة حق الإضراب في القطاع الخاص بنصه في المادة 61 من دستور 1976 على أن الاعتراف بحق الإضراب قاصر على القطاع الخاص مع وجوب تنظيمه بواسطة قوانين خاصة غير معترف في الوقت نفسه لعمال القطاع العام بالحق في الإضراب إلا بمقتضى دستور 1989 الذي كرس مبدأ عاما مفاده حرية ممارسة الإضراب في القطاعين العام و الخاص مع مراعاة شروط ممارسته التي تحقق أهداف التنظيم الاقتصادي و الاجتماعي في القطاع العام ، و قد تجسد ذلك صراحة بصدور القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب من خلال مادته 24 التي جاء فيها : « إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها و في غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين ، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات الجديدة في أحكام هذا القانون » .

و يعود سبب تناولنا لحق الإضراب و اعتبارنا له كأحد المواضيع الجديرة بالدراسة إلى كونه موضوعا متعدد الجوانب لأنه يجمع بين الثراء من جهة و الصعوبة في المعالجة من جهة أخرى ، فضلا على المنحى الجديد الذي أخذته ممارسة حق الإضراب في الجزائر بعد صدور دستور 1989 و القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل و كل ما يتصل بها ، الأمر الذي جعل علاقة العمل التي تربط العمال بهيئتهم المستخدمة جديرة بالتنظيم من خلال إحاطتها بالحماية القانونية التي تسير التطورات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية لاسيما تلك الوسائل التي تكفل للعمال الحفاظ على حقوقهم و أهمها الحق في الإضراب .

بناء على هذا كان لزاما علينا الإجابة على الإشكالية التالية : ما هو النظام القانوني الذي وضعه المشرع الجزائري لممارسة الإضراب و هل تمكن على ضوءه من تكريس الإضراب دستوريا و تبنيه من حيث ضماناته القانونية ، آثاره على علاقة العمل و مختلف أساليب تسويته؟

للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا اعتماد المنهج الوصفي التحليلي من خلال البحث في إطار القانون رقم 02/90 لأن طبيعة هذه الدراسة تتصف بالتعميم و ليس التخصيص وبالتجريد لا التعيين إلا في حدود ما يتطلبه إطار البحث .

### المبحث التمهيدي :

فكانت للباحث فصل تمهيدي للموضوع من خلال هذا المبحث ماهية الإضراب:

حيث تطرق في المطلب الأول: مفهوم الإضراب و في المطلب الثاني: موقف التشريعات من ممارسة الإضراب

الفصل الأول بعنوان الضمانات القانونية لممارسة الإضراب حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان الحماية القانونية لممارسة الإضراب ، وفي المبحث الثاني الشروط القانونية لممارسة الإضراب

أما الفصل الثاني سنتطرق الآثار القانونية لممارسة الإضراب و أساليب تسويته في المبحث الأول سنتطرق الآثار القانونية لممارسة الإضراب ، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى الأساليب القانونية لتسوية الإضراب.

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

# المبحث التمهيدي ماهية الإضراب

**مبحث تمهيدي - ماهية الإضراب:**

إن اللجوء إلى الإضراب حق مكفول للعمال دفاعا عن حقوقهم و مصالحهم المادية المرتبطة بظروف العمل متى كان الدافع لذلك أسباب مهنية ، و يعد هذا الحق حقا معترفا به في الدساتير و التشريعات الوطنية لأغلب الدول خاصة الديمقراطية منها و تأتي من بينها الجزائر و انطلاقا من هذه الاعتبار أخذت الدول تسن القوانين و التنظيمات من أجل إحاطة هذا الحق بمجموعة القواعد التي تنظم ممارسته في بعض الأنشطة و تحده في قطاعات أخرى إلى غاية منعه في ميادين الأنشطة الأساسية و الحيوية للمجتمع ، والمشرع الجزائري عني بتكريس وتنظيم كيفية ممارسة حق الإضراب في القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

إلا أنه لم يتناول في هذا القانون الإضراب بالتعريف تاركا بذلك هذه المهمة التقليدية للفقهاء على غرار نظرائه من مشرعي العالم و قد وضعت له عدة تعاريف سنستعرض أهمها في المطلب الأول من هذا المبحث بالإضافة إلى عناصر حق الإضراب و مختلف الأشكال التي يمارس بها أما المطلب الثاني فسننتظر من خلاله إلى موقف المشرع الجزائري من حق الإضراب بعد استقراء موقف مختلف التشريعات من هذا الحق بين مؤيدة ورافضة .

**المطلب الأول - مفهوم الإضراب :**

يعتبر الإضراب من الوسائل التي حظيت بعناية كبيرة من قبل الهيآت التشريعية سيما في القوانين العمالية الحديثة التي أحاطته بحماية قانونية في مختلف الجوانب ووضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة هذا الحق في ظروف عادية و سامية دون المساس بحقوق و ممتلكات أصحاب العمل من جهة و دون المساس بالمصالح الحيوية للمجتمع من جهة ثانية ودون المساس بضمان مناصب العمل بالنسبة للعمال من جهة ثالثة<sup>1</sup>

<sup>1</sup>- أحمية سليمان: آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، الطبعة الرابعة 2005، ص 137 .

## الفرع الأول - تعريف الإضراب :

يرتبط الإضراب بممارسة الحقوق الدستورية بحيث يسعى العمال من خلاله لممارسة الضغط على المؤسسات المعنية لتلبية مطالبهم و الدفاع عن مصالحهم فهو بذلك فعل جماعي تعطيه صفته الجماعية وزنه وبعده ، لكن التعاطي مع هذا الحق الدستوري لا يكون بالأشكال و الإجراءات و القيود نفسها في القطاع العام كما هو عليه الحال في القطاع الخاص فالنظرة الموحدة لهذا الحق و اختلاف التعاطي مع ممارسته من نشاط لآخر يجعل تعريفه و تحديد عناصره و من ثمة الأشكال التي يمارس بها من المسائل اللازمة و الضرورية للوقوف على نطاق الحماية الدستورية للعامل .

## أولاً - التعريف اللغوي للإضراب :

يرجع أصل استخدام كلمة إضراب إلى الممارسة العمالية في باريس حيث كان العمال يجتمعون بالقرب من دار البلدية بالمدينة في مكان يسمى ساحة الإضراب طلباً للعمل و تقع هذه الساحة في المكان الذي تنفذ فيه عقوبة الإعدام و منه أخذت هذه الكلمة<sup>2</sup>. وورد تعريف الإضراب في منجد المصطلحات الاقتصادية و الاجتماعية بأنه توقف عن العمل يهدف من ورائه العمال إلى ضغط مباشر على رب العمل أو إلزام السلطات العمومية بتحقيق المطالب العمالية كلها أو البعض منها فقط، و ذلك تحت تأثير مستخدمي المرفق<sup>3</sup>.

كما يعني الإضراب لغة الانقطاع أو التوقف الإرادي للتعبير عن عدم الرضا أي بمعنى الاحتجاج بواسطة فعل مادي يسمى الانقطاع أو التخلي و قد يكون الإضراب عن

<sup>2</sup>- الحريات النقابية ، الإضراب ، الاتفاقيات الجماعية)، مجلة المرشد ، المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية،(محمد درارني) العدد 13 ، مارس 1991، ص 31 .

<sup>3</sup> - La vran (G),dictionnaire économique et social ,éditions les ouvrières ,Paris ,1978,P485

العمل أو عن الطعام أو حتى إضرابا عاما لكن الملاحظة الأساسية أن الإضراب هو فعل جماعي لا فردي<sup>4</sup>.

### ثانيا - التعريف الفقهي للإضراب :

تتازع الفقه في تعريف الإضراب و تحديد مقوماته فقد عرفه البعض على أنه توقف جماعي و مقصود عن العمل يستهدف به ممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل حمله على الاستجابة لمطالب العمال محل النزاع<sup>5</sup> (4).

و منهم من عرفه بأنه اتفاق مجموعة من العمال على التوقف عن العمل بصفة مؤقتة دون التخلف عن وظائفهم نهائيا بهدف تحقيق مصلحة مشتركة لهم<sup>6</sup>. كما عرفه البعض الآخر بأنه وسيلة عنف وقوة تأخذ شكل التوقف الجماعي المتعمد عن العمل من قبل العاملين بهدف حمل صاحب العمل على اعتناق وجهة نظرهم في المنازعة القائمة بينهما .

و بهدف جذب اهتمام الرأي العام للمشاركة بثقله في مساندة وجهة النظر العمالية<sup>7</sup> ، وحددت مقوماته في موضع آخر كونه توقف جماعي عن العمل متفق عليه من جانب العمال بقصد تحسين ظروف العمل و الأجر<sup>8</sup> .

و تجدر الإشارة إلى أن أهم الانتقادات التي وجهت لهذه التعريفات هي أنها على الرغم من احتوائها على عنصري الجماعة و التدبير إلا أنها أهملت أثر الإضراب و جوانبه

<sup>4</sup>- عمار بوضياف : الوجيز في القانون الإداري، دار الحامة ، الجزائر ، ص 176 .

<sup>5</sup>- الحريات النقابية ، الإضرابات ، الاتفاقيات الجماعية) ، المرجع نفسه ، ص 31 .

(4)

<sup>6</sup>- Teysse (B , Grève dans le secteur prié (conditions)traite du travail , fascicule, 70 . 10 , P 10

<sup>7</sup>- محمد هلال: (مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية )، مجلة المعهد العربي للثقافة

العالمية، و بحوث العمل، 1981، ص97.

<sup>8</sup>- إبراهيم زكي أخنوع: شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية 1998، ص 38 .

المعنوية كجانب القصد و الغاية المهنية فضلا على أن الإضراب لا ينهي عقد العمل بل هو سبب لوقفه فقط .

### ثالثا - التعريف القضائي :

استقرت محكمة النقض الفرنسية على أن الإضراب هو توقف مدبر عن العمل بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا رفض صاحب العمل تحقيقها<sup>9</sup>.

و تم تطبيق هذا التعريف من طرف محكمة النقض الفرنسية على التوقف الجماعي المدبر عن العمل احتجاجا على شروط العمل الجديدة و الاحتجاج ضد فصل بعض العمال ، كما كيفت في بعض أحكامها التوقف عن العمل من جهة العمال احتجاجا ضد المعاملة القاسية من رب العمل أنه يشكل إضرابا و كذلك كيفت التوقف عن العمل من جهة العمال احتجاجا على الفصل الجماعي .

أما القضاء المصري ممثلا في محكمة أمن الدولة العليا طوارئ القاهرة فتعرض للإضراب بالتعريف على أنه الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة من العاملين لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم و ذلك في جلسة 1987/2/16 على إثر القضية رقم 4190 لسنة 1976 الأزبكية (رقم 121 كلي شمال القاهرة)<sup>10</sup>.

### الفرع الثاني - عناصر الإضراب :

من خلال التعاريف السالف ذكرها يتضح جليا بأن للإضراب عناصر أساسية نجملها فيما يلي:

**أولا - التوقف الإرادي عن العمل :** و قصد الإضراب هو انصراف إرادة العمال إلى التحلل مؤقتا من تنفيذ شروط عقد العمل و ذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين بالقيام به ،

<sup>9</sup>- ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العالمية في قانون العمل في مصر و الدول العربية، منشأة المعارف، الطبعة الأولى 1996، ص173.

<sup>10</sup>- ناهد العجوز، المرجع نفسه ، ص 176.

بمعنى أن العامل المضرب يدرك أنه ملزم بأداء عمل معين و مع ذلك يقرر التوقف عن العمل إراديا.

و يجب أن تتجه إرادة جميع العمال إلى التوقف عن العمل سواء بصفة مباشرة أو عن طريق ممثليهم و من ثمة لا يعد إضرابا التوقف عن العمل الذي تفرضه ظروف الإنتاج أو أسباب اقتصادية تعيشها المؤسسات أو التوقف الراجع لإرادة رب العمل<sup>11</sup>.

فبالرجوع لنص المادة 27 من القانون 02/90 السالف الذكر تبين أن الإضراب هو التوقف عن العمل من طرف جماعة من العمال المعنية بالخلاف الجماعي على إثر استدعائها للتشاور والاتفاق على البدء فيه ، و عليه يعرف التوقف عن العمل بأنه امتناع العمال عن أداء العمل الملتمزمين بالقيام به خلال فترة معينة و هو ما يستلزم امتناعهم عن الذهاب إلى أماكن عملهم لتنفيذ التزاماتهم سواء كان مصدرها نصا قانونيا أم شرطا من شروط العمل ، و قد اعتبر التشريع الجزائري أن قصد الإضراب يكمن في انصراف الإرادة المشتركة للعمال المعنيين إلى التوقف عن العمل و هو ما تنص عليه صراحة المادة 28 من القانون 02/90 بقولها : "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري و تكون الموافقة بأغلبية العمال....".

كما يقصد بالإضراب المدبر الاتفاق بين العمال سواء كان الاتفاق سابقا أو لاحقا على التوقف عن العمل مع ضرورة وجود هدف جماعي لدى العمال.

و يقصد أيضا في التشريع الجزائري بعبارة التدبير و التشاور و ذلك ما ورد بصفة صريحة في نص المادة 73 فقرة 04 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل المعدل و المتمم بمقتضى القانون رقم 29/91 عندما نظمت التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة من بينها ما تضمنته الفقرة المذكورة أعلاه بنصها : "إذا شارك في التوقف الجماعي و التشاوري عن العمل خرقا.....".

<sup>11</sup>- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص، 139 .

فعنصر التدبير عنصر أساسي لتوفر حالة الإضراب الأمر الذي جعل الفقه و القضاء الفرنسيين يرددانه في الكثير من تعاريفهما السابقة للإضراب.

### ثانيا : التوقف الجماعي عن العمل :

بمعنى أنه لا وجود للإضراب الفردي إذ لا يتسنى تكييف توقف عامل واحد عن العمل على أنه إضراب، لأنه يتعين القيام بهذه العملية في إطار جماعي. فالقرارات والتصرفات الفردية التي تصدر عن العامل بالتوقف عن العمل أو ترك منصب العمل تعتبر تصرفات انفرادية غير مشروعة لأنها لا تسعى إلى تحقيق غرض مشترك كما أن إضراب عامل واحد يسهل على رب العمل إبطال مفعوله .

و العبرة من اقتضاء شرط الجماعة هي تمكين الطبقة صاحبة المصلحة من احتلال مركز اقتصادي قوي يتيح لها مواجهة صاحب العمل الذي يستمد قوته من وسائل الإنتاج التي يملكها مقابل العامل الذي لا يملك سوى قوة عمله ، كما أنه من الضروري أن يتفق العمال ذووا المصلحة على توقيف العمل في إطار منظم و في جو من التفاهم بحيث تحدد ساعة التوقيف و اليوم و مدته و كذلك المطالب التي تشكل موضوع النزاع.

و الاتفاق الجماعي على التوقف يشترط اتخاذ قرار بالتوقف من أغلبية العمال و مثال ذلك ما نصت عليه المادة 28 من القانون رقم 90 / 02 سالف الذكر « يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل» .

### ثالثا - التوقف الفعلي عن العمل :

فالتوقف عن العمل وجب أن يكون توفقا كاملا مدبرا بقصد الاستجابة لمطالب العمال المهنية و لا يميز في هذا الشأن بين ما إذا كانت مدة الإضراب قصيرة أم طويلة فالمهم أن

يكف العمال عن تنفيذ التزاماتهم اتجاه مستخدميهم لفترة معينة و لو قصرت هذه الفترة على ربع ساعة .

فالغرض هو أن العمال يعبرون عن عدم رضاهم على ظروف العمل و عليه لا يعد إضرابا الاستمرار في العمل و لو بغير الوتيرة العادية و يستثنى من ذلك الحد الأدنى للخدمة و قد اختلف الفقه خاصة الفرنسي في تحديد صور الإضراب تبعا لاختلافهم في اعتماد هذا الغرض الأخير إلا أنه استقر هو و القضاء على اعتبار الإبطاء في أداء العمل عملا غير مشروع لأنه في حالة التوقف عن العمل يتحمل تبعاتها كل من رب العمل بتوقف الإنتاج و العمال بتوقف الراتب بينما في حالة الإبطاء فإن رب العمل وحده يتحمل الخسائر دون العمال الذين يظلون يستفيدون من أجورهم .

#### رابعا - الأسباب المهنية:

يقصد بذلك أنه على جماعة العمال المضربين تقديم طلبات تتعلق بتحسين ظروف العمل أو تنفيذ الطرف الثاني لعلاقة العمل لالتزاماته ، و قد أضفى هذا العنصر الصفة النظامية على الإضراب تكمن عند ممارسة العمال الضغط على صاحب العمل و حمله على الاستجابة لمطالبهم المهنية .

و الإضراب المشروع استنادا إلى هذا العنصر هو الذي كانت مطالب العمال فيه تحمل الغاية المهنية أو بصورة أخرى لكي يعتبر التوقف عن العمل إضرابا و ليس مجرد التصرف بشكل يخالف نظام المؤسسة أو يكفيه على أنه سوء انضباط بحيث يجب أن يتعلق بمطالب اجتماعية أو مهنية ، و المشرع الجزائري اشترط أن تكون المطالب على علاقة بالروابط المهنية أو الاجتماعية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل و يكون بذلك قد حدد المطالب و اعتبر أن التوقف الناتج عن سوء تفاهم بين العمال و ليس لغرض الحصول على استجابة لمطالبهم من قبل صاحب العمل لا يعتبر إضرابا .

#### الفرع الثالث : أنواع الإضراب :

يتخذ الإضراب عدة أشكال لكنها تختلف في مدى شرعيتها ، فالإضراب ذو الطابع المهني أو النقابي لا يثير أي إشكال بينما يختلف الأمر بالنسبة لأنواع أخرى من الإضراب وقع خلاف حول مشروعيتها و هذا ما سنحاول التطرق إليه في هذا الفرع .

### أولا : صور الإضراب المشروع :

نذكر منه على سبيل المثال لا الحصر:

أ : **الإضراب التقليدي** : هو الأسلوب الأكثر شيوعا و يقصد به التوقف الجماعي عن العمل بعد القيام بالإجراءات التحضيرية اللازمة من طرف الهيئة النقابية للمؤسسة أو ممثلي العمال و ذلك مع إيداع الإشعار المسبق بالإضراب لدى صاحب العمل بالإضافة إلى إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا<sup>12</sup>.

و انقطاع العمال عن العمل و عدم التحاقهم بمناصبهم في هذا النوع من الإضراب لابد أن يكون بطريقة محكمة و منظمة مسبقا من حيث المدة و الكيفية كما يعملون على الحفاظ على ممتلكات المؤسسة و أمنها و يراعوا الوضعية الاقتصادية لها و الإمكانيات المالية و على ممثلي هذه المؤسسات ألا يعينوا عمالا آخرين محل العمال المضربين حفاظا على مناصبهم و كذا تدعيما للحركة الاحتجاجية<sup>13</sup>.

ب - **الإضراب الدائري**: الإضراب الدائري تمهيد لهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل و هو الأكثر ضررا من الانقطاع الجماعي لأنه يكلف صاحب العمل مصاريف باهظة لاسيما أجور العمال الماكثين في مراكز عملهم.

و يقصد به الإضراب بالتناوب أو المتتابع أو كما يعرفه البعض بالإضراب الدوري و معناه التوقف الجماعي عن العمل بالتناوب و على صورة متتالية و متتابعة بشكل متحرك

<sup>12</sup>- بشير هدفي : الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية) ، دار الريحانة للكتاب ، الجزائر ، 2003 ، ص 200 .

<sup>13</sup>- رشيد واضح : منازعات العمل الجماعية و الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2003 ، ص 119.

حيث يشكل الإضراب في كل مرة ورشة أو مصلحة باستثناء حالة التعسف في استعمال الحق التي تؤدي إلى المساس باستقرار جهاز الإنتاج .

و يفرض هذا النوع من الإضراب الانسجام و التخطيط مع تحديد دقيق لتدرج وحدات الإنتاج في المؤسسة و لتنظيم الإضراب و تحديد توقيته بحيث يعتمد في ذلك على امتناع فئة من العمال عن العمل مدة معينة بعد استعادة الفئة الأولى نشاطها أو امتناع عمال قطاع معين مدة محددة ليليه امتناع عمال قطاع آخر بعد استعادة الأول لنشاطه .

ويقسم الإضراب الدائري بدوره إلى إضراب أفقي يمارسه عمال صنف مهني معين وينعكس سلبا على عمال صنف آخر تابع للأول و آخر عمودي هو أن يجمد العمل في قطاع محدد من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى.<sup>14</sup>

**ج - الإضراب القصير و المتكرر :** يعرف هذا الإضراب بالتوقيفي و هو عبارة عن توقفات عديدة محددة و متكررة مع البقاء في أماكن العمل ، يتخللها انقطاع تام عن العمل و يتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء المتأخر عن مزاوله العمل و يكون الإضراب بهذه الطريقة أكثر جسامه على صاحب العمل من الإضراب التقليدي<sup>15</sup> .

فهذا النوع مفاجئ و مخطط بالنسبة لمنظميته و هو بذلك يحتاج إلى الدقة و المدة التي يدومها الإضراب ليست معيارا مادام الإضراب قصير المدة مشروعاً ، فإنه يبقى كذلك حتى و لو تكرر لمرات عدة و لا يمكن اعتباره تعسفياً في استعمال الحق و هذا ما أقرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 11 مارس 1964 ويكون التكرار تعسفياً إذا أدى إلى زعزعة استقرار المؤسسة .

**ثانياً: صور الإضراب غير المشروع :**

نذكر منها :

<sup>14</sup>- رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 121 .

<sup>15</sup>- بشير هدفي ، المرجع السابق ، ص 220 .

أ - الإضراب السياسي : إن الإضراب السياسي يعد من بين الإضرابات غير المشروعة لأنه يشكل خطأ جسيماً من جهة المضرِبين ، ذلك أن حق الإضراب ما هو إلا وسيلة دفاع يلجأ إليها العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية و لا تعتبر وسيلة للتعبير عن آرائهم السياسية ، و نظراً لاختلاط الإضراب السياسي بالمهني يصعب الفصل بين الإضراب الذي يهدف إلى تحقيق أهداف سياسية و الذي يستهدف أغراض مهنية و أمام هذا الخلط قررت محكمة النقض الفرنسية في 10/03/1961 أنها إضرابات غير مشروعة تلك التي يطغى عليها الطابع السياسي<sup>16</sup>.

و لأجل التعرف أكثر على الإضراب السياسي ندرج بعض خصائصه :

1 - الإضراب السياسي لا يكون ضد صاحب العمل بل ضد الدولة فهو يستعمل وسيلة عمالية للضغط على الدولة.

2 - الإضراب السياسي يجمع بين صفتين، صفة العامل والمواطن ويتضح ذلك من خلال استخدامه وسيلة عمالية للدفاع عن مصالح مدنية.

3 - الإضراب السياسي عبارة عن إعتراض على التوجه السياسي والاقتصادي للحكومة يشارك فيه الأجير بصفته عاملاً ومواطناً.

ب - الإضراب في أماكن العمل: هو ذلك التوقف عن العمل الذي يكون مصحوباً باحتلال المضرِبين أماكن العمل وعادة ما يكون الهدف منع المستخدم من تشغيل العمال غير المضرِبين أو تعيين عمال جدد لمواصلة العمل أما إذا كان هناك تهديد وعنف لعرقلة حرية العمل لدى العمال غير المضرِبين ففانون العمل يتدخل بعقوبة جزائية .

و يبدو أن هذا النوع من الإضراب على درجة من التعقيد لأن نجاحه يتوقف على ضرورة احترام النظام الداخلي للمؤسسة احتراماً مطلقاً حتى لا يثار الرأي العام ضد المضرِبين لذلك يعتمد العمال إلى انتخاب مجلس للحفاظ على نظام و سلامة أجهزة العمل.

<sup>16</sup>- مجلة المرشد ، المرجع السابق ، ص 34 .

ج - الإضراب الإداري: هذا النوع من الإضراب يتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء استقرار النشاط الأساسي للمضربين .

فالإضراب مهما كانت التقنية المتبعة فيه إلا أنه يبقى حركة احتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الآخر على تلبية مطالب معينة سواء توقف فيها النشاط كلياً أو جزئياً أو أضرب جميع عمال القطاع أو بعضهم ، و يبقى الإضراب إجراء بيد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب مهنية و الغاية تكون بكل الوسائل و الطرق<sup>17</sup>.

### المطلب الثاني - موقف التشريعات من ممارسة الإضراب :

يرتبط الإضراب بوضعية العامل و مركزه القانوني في مختلف الأنظمة السياسية و القانونية لأن له آثارا كبيرة على اقتصاد و استقرار الدولة و مصالح رب العمل بصفة مباشرة و هو الأمر الذي جعل من تكريس حق الإضراب في تشريعات العالم يتم بعد نضال طويل من العمال و نقاباتهم العمالية عبر مختلف الحقب التاريخية، و اعتبارا لما سبق كان لزاما التطرق إلى موقف مختلف التشريعات من ممارسة الإضراب كحق دستوري بما فيها التشريع الجزائري.

### الفرع الأول - التشريعات المؤيدة لممارسة الإضراب :

يستند أنصار حق الإضراب إلى كونه حق طبيعي للعمال كما أنه سلاح عملي فعال مفيد يمكن للعمال استعماله لحمل صاحب العمل على تحقيق مطالبهم، و مطالب الطبقة العمالية بتحقيق مكاسب متعددة قصد تحسين الأوضاع المهنية و الاجتماعية هي في الحقيقة أمر يقتضي البحث عن طريقة شرعية لإحاطتها بنوع من الحماية و ضمان حقوقها لتمتد إلى مختلف الشرائح العمالية و ذلك لكي تتدخل الحكومة بنص قانوني، و عليه فالنقابات و الهيئات القضائية لعبت دور هاما لإقرار مشروعية الحركات العمالية .

<sup>17</sup>- رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 122 .

و الذي زاد من حدة الوضع وقوف المشرع الفرنسي موقفا سلبيا اتجاه حق العمال في إنشاء نقابات أو اتحادات تتولى الدفاع عن حقوقهم فحظر كل تجمع بين المواطنين الذين ينتمون إلى مهنة واحدة قصد الاتفاق على العودة إلى العمل بأجر محدد ، و زيادة على ذلك العقوبات الجزائية التي تضمنها قانون العقوبات الفرنسي لكل محاولة عنف أو تهديد قصد وقف العمل في المادتين 414 و 415 لسنة 1811 ، إلا أن محكمة النقض الفرنسية اعتبرته عملا غير مشروع يؤدي إلى قطع الرابطة التعاقدية بين العامل و رب العمل إلى جانب التعويضات المفروضة على العامل و ذلك إلى غاية صدور دستور 1946 و الذي أقر صراحة حق العمال في اللجوء إلى الإضراب في المادة السابعة على أن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه .

أما بالنسبة لتكريس حق الإضراب في التشريعات الأوروبية الأخرى فنفس الملاحظة مسجلة في هذا المجال لأن الاعتراف بهذا الحق جاء متأخرا لدى الكثير من التشريعات كما حدث في فرنسا على غرار التشريع الايطالي الذي لم يعترف للعمال بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 1948 و كذلك التشريعين الاسباني و البرتغالي اللذين لم يصبح الإضراب فيهما مشروعاً إلا في سنة 1977 و يختلف الأمر بالنسبة لألمانيا الاتحادية سابقا من مقاطعة إلى أخرى حيث يتفاوت اعتراف هذه المقاطعات بحق الائتلاف فقط نظرا لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفدرالي<sup>18</sup>.

و من التشريعات العربية التي تعترف بحق الإضراب و تنظمه قوانين العمل و اللوائح المنظمة لتسوية المنازعات الفردية أو الجماعية للعمل تشريع دولة قطر 1962 ، قانون العمل في المملكة الأردنية رقم 1960/21 ، قانون العمل التونسي رقم 1968/27 ، قانون العمل الليبي 1958/70 و كثير من هذه التشريعات تسعى إلى تقييد ممارسة حق الإضراب في أوساط العمال و ذلك باشتراط اللجوء إليه بعد نفاذ ميعاد معين لسريان الاتفاقيات

<sup>18</sup>- ناهد العجوز، المرجع السابق ، ص 192 .

الجماعية للعمل قصد الالتزام بمضمونها و التقليل من فرص اللجوء إليها ، أو حتى رفضه نهائيا على الاعتراف بشرعيته في حالة ما إذا صاحبه توقف عن العمل في ميدان الأنشطة الحيوية في المجتمع بل يجب تقدير حق الإضراب المشروع بما لا يشكل عائقا أو خطرا على الإنتاج و استقرار العلاقات في ميدان العمل<sup>19</sup>.

### الفرع الثاني - التشريعات المعارضة لممارسة الإضراب:

يرى أنصار هذا الموقف أن الإضراب حق غير مشروع فهو يعد خطرا على الأمن العام في أغلب الأحوال بما فيه من اعتداءات بين العمال المضربين حتى يتحقق هدفهم من الإضراب و المتمثل في تعطيل العمل و وقف الإنتاج و بالتالي إلحاق الخسارة ، بل و قد يمتد بهم الأمر إلى احتلال المصانع و تخريبها من قبل بعضهم البعض بقصد الانتقام أو لدفع صاحب العمل إلى تحقيق مطالبهم قبل تخريب مصنعه أو مؤسسته كما يرون أن إباحة الإضراب تؤدي إلى تكراره مما يلحق ضررا بالإنتاج القومي لمختلف الدول التي تعتقه .

و تنقسم التشريعات الرافضة للإضراب إلى قسمين: الأول ذو النظام الاشتراكي الذي يرى في المؤسسة مجرد وسيلة لتحقيق أهداف معينة و محددة في مخططات التنمية الوطنية الشاملة اعتمادا على المبادئ الأساسية لهذا النظام و التي أهمها مبدأ التخطيط الاقتصادي و مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج تتمكن من خلالها الدولة الاشتراكية من برمجة الإنتاج و التوزيع لمخططات دورية و التي يتم فيها وضع مؤسسات لتوزيع الدخل الوطني عن طريق تحديد الأجور و الضرائب على أساس الخطة المركزية .

ومن هذه التشريعات نجد تشريع كل من يوغسلافيا ، تشيكوسلوفاكيا ، و الاتحاد السوفياتي سابقا ، التشريع البلغاري ، تشريع الكويت ، سوريا ، اليمن ، السودان والمملكة العربية السعودية .

<sup>19</sup>- رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 116 .

أما القسم الثاني من هذه التشريعات فهو ذو الأنظمة السياسية العسكرية و الديكتاتورية ، التي تنكر وجود التعارض بين مصالح العمال و مصالح أصحاب العمل على أساس أن المصلحة القومية تقتضي بمنع الإضراب و عدم بلوغ شعوبها درجة من الوعي أو النضج تؤهلها لممارسة حق الإضراب بطريقة مشروعة<sup>20</sup>.

### الفرع الثالث - موقف المشرع الجزائري من ممارسة الإضراب :

ساد عالم الشغل في الجزائر إضرابات عديدة في القطاعين العام و الخاص ، فإلى وقت قريب كان الإضراب من الأمور الممنوعة في القطاع العام حيث لا يجد المتصفح للقوانين المنظمة لهذا القطاع أية إشارة لمصطلح الإضراب في ظل النظام الاشتراكي . وتعتبر الجزائر من بين الدول التي اعترفت بالإضراب كحق للعمال بعد استرجاعها لسيادتها الوطنية ، في أول دستور لها بتاريخ 10 سبتمبر 1963 ، و الذي كانت معظم نصوصه ديمقراطية حيث نصت المادة 20 منه على أن : « حق تنظيم النقابات والإضراب و مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حقوق معترف بها و تمارس في إطار القانون» ، إلا أن هذا الاعتراف لم يعمر طويلا لأن الجزائر بعد تاريخ 19 جوان 1965 رسمت سياستها على ضوء الاشتراكية بإقامة دولة على أساس عصري و عليه نجد أن القانون رقم 74/71 المؤرخ في 16 أفريل 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات لم ينص على حق الإضراب باعتباره جعل العامل في القطاع العام منتجا و مسيرا و يتحمل مسؤوليته بتسيير المؤسسة ، و أن هذه الأخيرة هي عامة باعتبارها رأس مال مشترك للهيئة المستخدمة، صاحب العمل وجميع العمال وتابعة للدولة و بالتالي فهي مؤسسة العمال فلا يمكن استعمال أي ضغط على الدولة باعتبارها من حقوق عمالها .

<sup>20</sup>- مصطفى أحمد أبو عمرو : علاقات العمل الاجتماعي ، المفاوضات الجماعية ، النقابات العمالية ، اتفاقية العمل ، منازعات العمل الجماعية ، الإضراب ، الإغلاق ، الحكم ، الوساطة ، المفاوضات في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، 2003 ، ص 169 .

وأول نص تضمن إباحة الإضراب في هذا القطاع -الخاص- يعود إلى سنة 1971 حيث نصت المادة 15 من القانون رقم 75/71 « لا يجوز الأمر بالإضراب عن العمل إلا بعد إخبار مفتش العمل بقصد المصالحة و بعد مصادقة السلطة النقابية »، فدستور 1976 حدد ذلك و قلل من وجود نزاعات في ميادين القطاع العام بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية وتوجيه علاقات العمل ضمن أطر قانونية و تنظيمية محددة تكفل المساواة في الحقوق والواجبات و تعمل على ضمان استمرارية العمل<sup>21</sup>.

كما جاء القانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل و الذي استمد نصوصه من دستور 1976 خاليا من النص على الإضراب في القطاع العام و إنما أجازته في المؤسسات الخاصة بهدف منع استغلال العمال من طرف أرباب العمل.

أما في القطاع العام فكان حق الإضراب معترفا به إلا أنه تميز بالطابع السياسي أكثر منه قانوني حيث ظلت القوانين جامدة و لم يصدر بشأنها نصوص تنظيمية تدخلها حيز التنفيذ ، غير أن دستور 1989 في ظل الإصلاحات السياسية و الاقتصادية و التعددية الحزبية اعترف في مادته 54 بحق الإضراب ليمارس في القطاعين العام و الخاص و تصدر بشأنه قوانين تنظيمية قصد هيكلة ممارسته و إخضاعه للقانون .

إن حق الإضراب يمارس في إطار القوانين التي تنظمه و على غرار ما وقع في فرنسا فإن التعبير الذي جاء به الدستور لا يقصي عمال القطاع العام و لا الموظفين و هذا ما أكدته القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990<sup>22</sup> ، كما أقرت المادة 58 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل الاعتراف بحق الإضراب فأصبح العمال في كلا القطاعين العام و الخاص يتمتعون بنفس الحقوق في

<sup>21</sup>- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 144 .

<sup>22</sup>- نيب عبد السلام : قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصة للنشر ، 2003 ، ص 369 .

ممارسة حق الإضراب و يخضعون لنفس الأحكام القانونية المنظمة له إلا ما تم استثنائهم صراحة بمقتضى المادة 03 من هذا القانون .

الفصل الأول  
الضمانات القانونية  
لممارسة الإضراب

يعد الإضراب من الحقوق المقدسة في حياة الطبقة العاملة التي ناضلت من أجل إرسائه ضمن الحقوق والحريات الأساسية، ليحظى بذلك باهتمام واسع المدى على الصعيدين الوطني والعالمي.

وقد نصت العديد من النصوص العالمية الصادرة عن مختلف الهيئات من ميثاق ، إعلانات ، عهود واتفاقيات على هذا الحق بطريقة مباشرة وغير مباشرة لتتحوا نحوها معظم دساتير الدول ومن بينها الجزائر من خلال تكريسها لحق الإضراب صراحة وبالتالي كفالة ممارسته وفق نظام قانوني محدد الأسس، حيث تم إنشاء هياكل على الصعيد الوطني تسخر كل جهودها وإمكاناتها لحماية ممارسة هذا الحق، ولتتوج هذه الجهود بالنجاح سواء على المستوى التشريعي أو المؤسسي عمل المشرع على الموازنة بين انضمام الدولة إلى المنظمات الدولية والمصادقة على الميثاق والاتفاقيات الصادرة عنها والتي تدمجها في تشريعاتها الداخلية بما يعفيها من المساءلة الدولية وبين وضع شروط لممارسة حق الإضراب في الجزائر لا تشكل قيودا تعسفية تعرقل الممارسة الفعلية لهذا الحق كونها مجرد شروط تنظيمية الهدف من ورائها تحقيق التكامل بين الممارسة الحرة لحق الإضراب وضرورة الحفاظ على مقتضيات النظام العام .

وللإحاطة بجوانب الموازنة سابقة الذكر لابد من رسم معالم الإطار القانوني لحماية حق الإضراب حتى نستوضح مدى فعالية آليات وأجهزة الحماية الخاصة بضمان هذا الحق من جهة ونقف من جهة أخرى على طبيعة جملة الشروط الواجب مراعاتها واستيفاؤها عند ممارسته ، هذا أدى بنا إلى تقسيم الفصل الأول من هذه الدراسة إلى مبحثين، الأول نتناول فيه الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب بشقيها التشريعية المؤسسية والمبحث الثاني نتطرق فيه إلى الشروط القانونية لممارسة حق الإضراب بما فيها الموضوعية والشكلية .

**المبحث الأول : الحماية القانونية لممارسة الإضراب :**

اعترفت الجزائر على غرار نظيراتها من لدول بحق الإضراب باعتباره من الحقوق والحريات الأساسية وذلك عن طريق تكريسه في وثيقتها الدستورية تمهيدا لإصدار مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحمل في طياتها الأحكام التفصيلية التي تسري في إطار مبدأ سمو الدستور .

إلا أن فعالية هذه النصوص في كفالة ممارسة حق الإضراب تتوقف أساسا على مدى نجاعة الأجهزة والآليات التي أحدثها المشرع الجزائري ومدى استقلاليتها للقيام بما أسند إليها من مهام على أكمل وجه وعليه سنحاول في هذا المبحث من خلال مطلبين أساسيين دراسة النصوص القاعدية والهيكل المؤسسية التي وفرها المشرع الجزائري قصد تعزيز وضمان الممارسة الفعلية لحق الإضراب .

**المطلب الأول : الحماية التشريعية لممارسة الإضراب:**

ينطوي حق الإضراب على مصلحة مشروعة للعمال، لذلك تتوفر له الحماية القانونية الكاملة واللازمة لممارسته بحرية ويجد الإضراب مشروعته أساسا في النصوص الدستورية والتشريعية واللوائح التنظيمية.

لذلك قبل التطرق إلى الحماية المؤسسية التي كفلها المشرع الجزائري لممارسة حق الإضراب لا بد أن نعرض على مسألة حمايته التشريعية لأنها مناط استعماله دون تعسف .

**الفرع الأول- الحماية الدستورية لممارسة الإضراب:**

تتجلى الحماية الدستورية لممارسة حق الإضراب في النصوص والمبادئ التي جاء بها الدستور وهي :

**أولا - النصوص الدستورية :**

تحتل هذه النصوص الصادرة في السلم التشريعي لكافة الدول، وقد جاء في الدستور الجزائري لسنة 1963 بموجب نص المادة 20 منه أن الحق النقابي وحق الإضراب ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعا وتمارس في إطار القانون.

وتقابلها المادة 61 من دستور 1976 التي تنص على أن: "..... حق الإضراب معترف به ، وينظم القانون ممارسته " لتعدل هذه المادة في الدستور الجزائري لسنة 1989 بموجب نص المادة 54 : " الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع ". كما عدلت هذه المادة للمرة الرابعة بمقتضى المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996.

## ثانيا - المبادئ الدستورية :

اشتمل الدستور الجزائري على عدة مبادئ تكفل وتضمن ممارسة حق الإضراب بصورة غير مباشرة تتمثل في:

أ- مبدأ المساواة : يعتبر هذا المبدأ حجر أساس في حقوق الإنسان هذا الكائن الاجتماعي الذي يعيش في جماعة قد تختلف عناصرها العرفية أو الدينية أو السياسية أو حتى المهنية منها<sup>1</sup> وهذا ما تم تكريسه في المادة 28 من دستور 1989 بقولها: " كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولا يمكن التدرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرف أو الجنس ، أو الرأي ، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي " .

ب - مبدأ سمو القاعدة الدستورية: هذا المبدأ من المبادئ المسلم بها في كافة الدول الديمقراطية وتأتي من بينها الجزائر لذلك يقول فقهاء القانون الدستوري:

<sup>1</sup> - الشافعي محمد بشير : قانون حقوق الإنسان (مصادره و تطبيقاته الوطنية و الدولية) ، الطبعة الثالثة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 226 .

" لكي يكون هناك نظام دستوري وديمقراطي يجب أن تكون هناك قواعد عليا، يتعين على الهيئة الحاكمة أن تخدمها في كافة أعمالها، وذلك تقريرا لمبدأ الشرعية وتدرج القواعد القانونية وإلا وصفت الدولة بالبوليسية " <sup>1</sup>.

وهذا ما نصت عليه المادة 57 في فقرتها الثانية من دستور 1989 بقولها أنه يجب على كل شخص أن يحترم الدستور وقوانين الجمهورية.

على ضوء هذا نخلص إلى أن حق الإضراب هو حق دستوري يجب على السلطة التشريعية وهي بصدد سن مختلف النصوص القانونية مراعاة ما جاء به الدستور لاسيما ما يتعلق بممارسة حق الإضراب ويتحقق ذلك من خلال اللجوء إلى وسيلتين، الأولى وهي الرقابة على دستورية القوانين التي تعد أهم الدعائم القانونية لحماية الحقوق داخل الدولة خاصة حق الإضراب لأنها تهدف إلى التأكد من مدى مطابقة القوانين والنصوص التنظيمية لأحكام الدستور مبنا ومعنا، وقد أوكل المشرع الجزائري هذه المهمة إلى المجلس الدستوري بموجب المادتين 153 و154 من الدستور الجزائري لسنة 1989 .

أما الوسيلة الثانية فهي الرقابة على أعمال الإدارة التي هي الأخرى تحمي الحقوق والحريات الأساسية من خلال حدها على درجة ما من تعسف السلطة الإدارية وتجاوزها لاختصاصاتها بما تصدره من قرارات وأعمال تشكل خرقا أو لممارسة الحقوق بما فيها حق الإضراب .

### الفرع الثاني : الحماية التشريعية لممارسة الإضراب:

تنص المادة 05 من القانون 11/90 المؤرخ في أبريل 1990 المتعلق بتنظيم علاقات العمل على أنه :

<sup>1</sup> - مضطفي أبو زيد فهمي : مبادئ الأنظمة السياسية ، منشأة المعارف ، القاهرة ، ص 235 .

" يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي.
- التفاوض الجماعي.
- -المشاركة في الهيئة المستخدمة.
- الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- الوقاية الصحية وطب العمل.
- الراحة.
- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها .
- اللجوء إلى الإضراب ...."

وعليه فإنه فضلا على المساءلة التأديبية فإن كل تصرف يمثل تجاوزا أو خرقا للممارسة الفعلية لحق الإضراب يعاقب عليه جزائيا طبقا لما ورد في نص المادة 01/57 من القانون رقم 02/90 والتي جاء فيها أنه : " يعاقب بالحبس من ثمانية (08) أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 50000 دج و 200000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل شخص يمس أو يحاول أن يمس بحق الإضراب ...."وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة :

"وإذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/ أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة (06) أشهر إلى ثلاثة (03) سنوات والغرامة من 200000 دج إلى 500000 دج بإحدى هاتين العقوبتين ."

وبناء على هذا فإن أوجه الحماية القانونية لممارسة حق الإضراب تظهر فيما يلي:

-اللجوء إلى الإضراب لا ينهي علاقة العمل بين العامل المضرب والهيئة المستخدمة استنادا لنص المادة 32 من القانون رقم 02/90 سالف الذكر والتي تنص في فقرتها الأولى.

" ويحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون ولا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل "

- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين باستثناء حالات التسخير التي تأمر بها السلطات الإدارية ، أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى للخدمة استنادا لنص المادة 33 من القانون رقم 02/90 وقد اعتبر المشرع الجزائري كل تصرف من هذا القبيل مساسا بحرية الإضراب يعاقب عليه جزائيا طبقا لنص المادة 01/57 من القانون رقم 02/90.

- لا يمكن تسليط أي عقوبة تأديبية من طرف المستخدم على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني تمت ممارسته في إطار أحكام المادة 33 من القانون رقم 02/90 وذلك ما عدا الحالات التي يرتكب فيها العامل خطأ جسيما غير أنه حتى وإن كان الإضراب لا يقطع علاقة العمل التي تظل قائمة إلا أنه يعلق الآثار الناتجة للعمال عن علاقة العمل طيلة فترة الإضراب فالعامل خلال هذه الفترة ليس ملزما بتنفيذ التزاماته الناتجة عن علاقة العمل خاصة منها تنفيذ قرارات مسؤوله المباشر لكن وبالمقابل تخضع طيلة فترة الإضراب من أجر العامل القيمة المساوية لها<sup>1</sup> ، كما أعطى القانون في هذا الإطار أطراف علاقة العمل الحق في التوصل إلى حل عن طريق اتفاقيات وعقود يوقعونها<sup>2</sup> ، وهذا ما نصت عليه المادة 32 القانون رقم 02/90.

وعليه نستشف أن المشرع الجزائري أحاط ممارسة الإضراب بحماية واسعة وفعالة من الناحية التشريعية تصل على حد تجريم كل سلوك يمثل عرقلة لحرية ممارسة هذا الحق.

### المطلب الثاني : الحماية المؤسسية لممارسة الإضراب:

<sup>1</sup> - Martin (A) : Législation du travail (mémento) , Nathan technique , 1996 , P 51

<sup>2</sup> - Amrani (A.L) : Prévention des conflits collectif des travaux et exercice du droit de grève , guide pratique de législation et de réglementation du travail , livet n° 07 , P P 54 - 56 .

الإضراب المشروع هو كل إضراب يمارس وفق للنموذج القانوني والتنظيمات والاتفاقيات الجماعية، وقد أحدث المشرع الجزائري عدة آليات قصد حماية ممارسة هذا النوع من الإضراب بصفة خاصة وحقوق العمال بصفة عامة وعليه لا بد من الوقوف على مدى فعالية هذه الآليات والدور الذي تلعبه في مجال حماية ممارسة حق الإضراب من خلال تمتعها بالاستقلالية في أداء مهامها عن مختلف السلطات داخل الدولة وسنتطرق إلى الدور الوظيفي لكل من الجهاز التفتيشي للعمل والجهاز القضائي في الفرعين التاليين:

### الفرع الأول : حماية مفتشية العمل لممارسة الإضراب:

يمثل هذا الجهاز الجهة المخول لها قانونا السهر على معاينة ومتابعة كل المخالفات المؤدية إلى عرقلة ممارسة حق الإضراب كما تعد أبرز الآليات المؤسساتية التي تكفل وتحمي ممارسة حق الإضراب ، هذا الجهاز الذي مر تطوره بعدة مراحل تخللها صدور عدة نصوص قانونية وتنظيمية أبرزها القانون رقم 03/90 المتعلق بمفتشية العمل .

### أولا : التنظيم الهيكلي لمفتشية العمل :

تجدر الإشارة إلى أن الهدف من دراسة هياكل مفتشية العمل ليس التعرف عليها بقدر ما هو التأكد من مدى قدرة هذا الجهاز على توفير الحماية اللازمة لممارسة حق الإضراب. " يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان مختصون يدعون مفتشوا العمل ...." هذا ما نصت عليه المادة 04 من القانون رقم : 03/90 المؤرخ في 16 أبريل 1991 المتضمن النص الخاص المطبق على مفتشي العمل وبذلك يشمل الهيكل التنظيمي لمفتشية العمل أربع درجات سلمية حددتها المادتين 23 و 37 من المرسوم التنفيذي رقم 44/91 يتم

اختيارهم على أساس الشهادة أو الأقدمية طبقا للمواد من 28 إلى 31 من نفس المرسوم وهم:

- مفتشوا العمل .
- مفتشون رئيسيون للعمل .
- مفتشيون مركزيون للعمل .
- مفتشيون جهويون للعمل .

وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 209/90 المؤرخ في 14 جويلية 1990 المتعلق بتنظيم المتفشية العامة للعمل الهيكل التنظيمي العام لمفتشية العمل في الجزائر حيث نجد المفتش العام للعمل الذي يعين بموجب مرسوم رئاسي باقتراح من وزير العمل ووزير المالية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، يقوم بتسيير نشاطات المتفشية العامة للعمل وتحديد ميزانيتها والإطار التنظيمي لمواردها المادية والبشرية كما يقدم تقارير دورية لوزير العمل للمصادقة عليها، ومن أجل القيام بذلك تشتمل المديرية العامة للعمل على هياكل إدارية مركزية تتمثل الأولى في مديرية التنظيم والتكوين والثانية في مديرية العلاقات المهنية والتحليل وأخرى لا مركزية تتمثل في المفتشيات الجهوية للعمل ومكاتب العمل<sup>1</sup>.

#### ثانيا - دور مفتشية العمل في حماية ممارسة الإضراب:

لا تنحصر مهمة مفتشية العمل في السهر على احترام قانون العمل فقط بل تتمثل كذلك في الوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وتقديم المساعدة للمتعاملين الاجتماعيين وتتلخص مهمة مفتشية العمل في حماية ممارسة حق الإضراب في :

-مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بعلاقات العمل الفردية والجماعية الخاصة بظروف العمل من خلال زيارات التفتيش والمعابنة.

<sup>1</sup> - Amrani (A.L) , Op , Cit , P P 47 – 52 .

- المصالحة فيما يخص النزاعات العمل الجماعية عن طريق تدخل مصالح مفتشية العمل للقيام بأعمال التوظيف بين مختلف المجموعات العمالية .
- تقديم المساعدة والإرشادات لكل من العمال والمستخدمين فيما يتعلق بحقوقهم وواجباتهم وكذلك الوسائل الخاصة بتطبيق مختلف الأحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية من جهة ومعاونتهم في إعداد الاتفاقيات والعقود الإدارية من جهة أخرى .
- تقييم مدى تطبيق تشريعات العمل من خلال إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل بالمؤسسات المتواجدة في نطاق اختصاصاتها وكذلك إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق الأحكام التنظيمية والتشريعية واقتراح كل ما من شأنه التوصل إلى إعادة سن القوانين.

### الفرع الثاني - حماية القضاء لممارسة الإضراب:

يعتبر جهاز القضاء في الدولة أعلى هيئة تحمي الحقوق والحريات الأساسية للمواطن بما في ذلك حق الإضراب ولتحقيق هذه المهمة السامية والمعقدة في الوقت نفسه يجب العمل على تجسيد استقلال وحياد القضاء في إصداره لأحكامه وقراراته من جهة، والعمل أيضا من جهة أخرى على حمايته من أشكال الضغوط التي من شأنها عرقلة الممارسة الحرة لهذه الحقوق والحريات بما فيها الحق في الإضراب.

### أولا - تدخل جهاز القضاء في حالة الإضراب :

لا يعدو دور القضاء في تسوية وضعية الإضراب أن يكون كاشفا لمدى توفر الشروط والضمانات إلى وضعها القانون لحماية الإضراب أو العكس في حالة طرح النزاع عليه، فهو لا ينظم الإضراب وإنما يكون من اختصاصه وهو بصدد النظر في دعوى طرد أو

أجور أو تفويض ولا يفصل في شرعية النزاع أو التوقف الجماعي لأن الفصل فيه يعني البت في مدى شرعية المطالب المطروحة في النزاع وهذا ليس من اختصاص القضاء لأن النزاع الجماعي يفصل فيه بطريقة ودية إدارية من مفاوضات ومصالحة، وساطة أو طريقة شبه قضائية مثل التحكيم عند الضرورة<sup>1</sup> ، ويتدخل القاضي الجزائي في حالة الإضراب عندما يتعلق الأمر بجميع أشكال العنف واستخدام القوة سواء بين المضربين أو اتجاه العمال غير المضربين والمستخدمين أو حتى اتجاه المحضر القضائي المكلف بالمعاينة لأن الإضراب المرفق بأفعال وتصرفات عنيفة يخرج عن إطاره الشرعي ليشكل تصرفات معاقب عليها جزائياً بموجب نصوص المواد من 54 إلى 57 في الباب السادس من القانون رقم 02/90 أو بموجب نصوص قانون العقوبات إذا اتخذ شكل مظاهرات أو أعمال النهب أو تحطيم الأملاك أو لاستحواذ على ممتلكات المؤسسات .... الخ.

وإن كان هناك علاقة سببية بين الخطأ المرتكب من قبل العمال المضربين والضرر يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تكون طرفاً في الدعوى الجزائية الملاحق بها العمال المضربين بنص المادة 01/55 من القانون 02/90 كما يجوز أن ترفع دعوى مدنية مستقلة في حالة ثبوت مسؤولية العمال المضربين عن الضرر اللاحق بهم<sup>2</sup>.

في بعض الحالات قد يلجأ المستخدم إلى استعمال بعض العمال غير المضربين ليعتمد إثارة العمال المضربين وخاصة منهم المندوبين النقابيين قصد تحويل الإضراب من هادئ إلى غير مشروع ، الأمر الذي يستدعي تدخل القاضي الاجتماعي إذا ما ثبت له عرقلة حرية العمل ، رفض أمر التسخير، رفض تقديم الحد الأدنى من الخدمة ... الخ، فالقاضي الاجتماعي هو الذي يقدر هذه الأخطاء أو اللجنة المتساوية الأعضاء فمثلاً في ظل غياب اتفاق جماعي داخل المؤسسة بين المندوبين النقابيين المستخدم يحدد بموجبه

<sup>1</sup>- (تقرير حول نظام علاقات العمل): سياق التعديل الهيكلي ، الدورة العاشرة ، أبريل 1998 ، ص 80 .

<sup>2</sup>- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 169 .

الحد الأدنى من الخدمة في حالة التوقف الجماعي عن العمل فإن هذا قد يستخدم من طرف رب العمل لشل الإضراب والاستناد إليه لتبرير عدم مشروعيته ومن ثمة استخدامه كذريعة لفصل العمال المضربين واستبدالهم بعمال جدد.

وقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على أنه يتعين على صاحب العمل إذا كان ينوي إثارة مسألة شرعية الإضراب مستقبلا وبالأخص عند طرد العمال بسبب ممارستهم لإضراب غير شرعي أن يتحصل من القضاء على حكم أو أمر يبيّن في شرعية الإضراب قبل اتخاذ التدابير التأديبية ولا يمكنه أن يطلب من القاضي أن يبيّن في شرعية التسريح والبت بالتوازي في شرعية الإضراب<sup>1</sup> ، وعليه فإن للقاضي الاجتماعي طبقا لنص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية اختصاصا مانعا بالفصل في المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب حيث له أن يأمر بوقف الإضراب إذا ما ثبت له فيه أو في استمراريته خطرا على الهيئة المستخدمة أو مصالح المجتمع المرتبطة بها .

### ثانيا - دور استقلال القضاء في حماية ممارسة الإضراب :

مبدأ استقلال القضاء مبدأ مكرس دستوريا بموجب نص المادة 129 من الدستور و التي تقول أن : « السلطة القضائية مستقلة ... » ، ومفاد هذا المبدأ أن باقي السلطات من تشريعية وتنفيذية لا يجوز لها بأي حال من الأحوال التدخل في اختصاصات السلطة القضائية بما فيها القاضي الذي يخدم العدالة حيث تخلصه من جميع أشكال الضغوط والتدخلات التي قد تضر بأداء مهمته ونزاهة حكمه لأنه يعمل في إطار القانون والمطلوب منه احترام الدستور والقانون فقط<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- ذيب عيد السلام ، المرجع السابق ، ص 376 .

<sup>2</sup>- العدالة و المواطن (الندوة الثانية للقضاء) : وزارة العدل ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجزائر ، فيفري 1991 ، ص 05 .

وحق الإضراب محمي من إمكانية تعسف القاضي في استعمال سلطته، لأنه مراقب في كيفية أدائه لمهامه طبقا لنص المادة 140 من الدستور، غير أن الخطر الكبير الذي يحدق بمبدأ الاستقلال القضاء لحماية ممارسة حق الإضراب يأتي من الضغوط التي تمارسها السلطة التنفيذية سواء كان ذلك في إطار رسمي أو قانوني بحكم ممارسة السلطة القضائية لبعض صلاحياتها خاصة منها المرتبطة بحماية الحقوق والحريات الأساسية المقدرة دستوريا بما فيها الحق في الإضراب، وأخيرا يمكننا القول أن أهمية استقلال القضاء تتجلى أساسا في إصداره لأحكام وقرارات ردية تقف قيما أمام تعسف السلطات العمومية والسلطات المستخدمة الهادفة إلى عرقلة ممارسة حق الإضراب في الجزائر وهذا ما جاء في الوثيقة الدولية الصادرة بشأن استقلال السلطة القضائية والمبادئ نفسها التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة السابع لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين وأقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 1985<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - الشافعي محمد بشير ، المرجع السابق ، ص ص 240 - 243 .

**المبحث الثاني - الشروط القانونية لممارسة الإضراب:**

الحرية بمعناها الواسع هي انتفاء الضوابط والقيود المفروضة على النشاط الإنساني سواء كان هذا النشاط فرديا أو جماعيا أي أن الحرية تعني قدرة الفرد على التصرف دون قيود لكن التنظيم ضروري في معظم الحالات وأنه هو الذي يعطي الحريات ملامحها الحقيقية غير أن تقدير التنظيم يتوقف على التأكد من أنه لا يتخذ ذريعة لإهدار الحريات أو انتفائها<sup>1</sup> وعليه فإن كل حرية من الحريات العامة بما في ذلك حق الإضراب تقبل التقييد لمصلحة الجماعة دون أن كون هناك قضاء عليها مادامت هذه القيود تذهب بجمهور هذه الحرية وبالرجوع إلى المواد من 24 إلى 31 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسته حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 نجد شروط ممارسة حق الإضراب جنبا إلى جنب كيفية ممارسته وكذا القيود الواردة عليه وسنتطرق إلى شروط ممارسة حق الإضراب من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين الأول نتكلم فيه عن الشروط الموضوعية الواجب توفرها عند

<sup>1</sup> - محمد عصفور : في الفكرين الديمقراطي و الاشتراكي ، الطبعة الأولى ، المطبعة العالمية ، القاهرة ، 1961 ، ص 63 .

اللجوء للإضراب لنتناول في المطلب الثاني الإجراءات الشكلية الواجب اعتمادها قبل اللجوء إليه .

### المطلب الأول : الشروط الموضوعية لممارسة الإضراب:

هناك بعض الشروط الأساسية اللازم احترامها لممارسة حق الإضراب تبعا للقطاعات التي تمنع من ممارسة حق الإضراب على غرار الأخرى التي تمنح لها حرية ممارسة هذا الحق لعدة أسباب، حيث نجد القطاعات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب ذات مصلحة عامة ترجح على المصلحة الخاصة لذا سنتطرق في هذا المطلب إلى هذه الشروط الأساسية والتي تتمثل في شرط توفر الحد الأدنى من الخدمة، شرط احترام حرية العمل، شرط الامتثال لأمر التسخير وشرط الحفاظ على النظام العام .

### الفرع الأول : شرط توفر الحد الأدنى من الخدمة:

تفرض غالبية الدول أو النظم الحديثة عدة قيود على ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات ، ولاسيما قطاع الوظيف العمومي حيث تفرض الدول أو المؤسسات على المضربين اتخاذ إجراءات تتعلق بضمان الحد الأدنى من الخدمة الدائمة في بعض القطاعات الحيوية أو التي لها علاقة مباشرة أو تأثير مباشر على المواطنين وضمان أمن الأشخاص والممتلكات وتتمثل هذه القطاعات على العموم في المرافق الأساسية وهذا انطلاقا من مبدأ ضمان حسن سير المرفق العام<sup>1</sup>.

وهو الوضع بالنسبة للمشرع الجزائري في المواد من 37 إلى 40 من القانون رقم 02/90 سالف الذكر حيث قيد ممارسة حق الإضراب بإلزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات على أن تحدد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن يحدد

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص ص 153 - 154 .

من طرف السلطة العمومية بعد استشارة ممثلي العمال، فقد نص القانون رقم 02/90 على أنه إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة يتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود.

ونظرا لأهمية هذا الشرط لم يكتف المشرع الجزائري بالنص عليه فحسب بل إنه تفاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام وضمان تطبيق الحد الأدنى الإجباري لبعض القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والأمنية فقد نص على إلزامية تقديم الحد الأدنى الإجباري في بعض القطاعات تم تحديده بموجب اتفاقية أم عقد أم لا واعتبر عدم تقييد العمال بهذا الإجراء خطأ مهنيا جسيما<sup>1</sup> والقطاعات المسموح لها بممارسة حق الإضراب وبالتالي ملزمة بتنظيم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية طبقا لنص المادة 38 من القانون رقم 02/90 هي:

- 1- المصالح الاستشفائية المناوبة ، والمصالح الاستعجالية وتوزيع الأدوية .
- 2- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة و التلفزة.
- 3- المصالح المرتبطة بانتهاء الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- 4- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير .

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 160 .

- 5- المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية ن وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة .
- 6- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية .
- 7- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري .
- 8- نقل المجروفات بين السواحل الوطنية .
- 9- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها أو السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني .
- 10- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل والأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع .
- 11- مصالح النقل والمواصلات السلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة .
- 12- مصالح الدفن.
- 13- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية ، والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة) .
- 14- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم .
- 15- الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.
- 16- مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية .

أما قطاعات الأنشطة الأساسية التي يمنع فيها اللجوء إلى الإضراب والتي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد للخطر هي طبقاً لنص المادة 43 من القانون 02/90 سالف الذكر هي :

1- القضاة.

2- الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

3- أعوان مصالح الأمن .

4- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

5- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية .

6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7- عمال المصالح الخارجية في إدارة السجون .

إن ضرورة التزام العمال المضربين بمراعاة الإجراءات والشروط المقررة وشرعية الإضراب تعد من بين أهم القيود التي تحد من مبدأ حرية الإضراب، لأن هذا الأخير مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط والأحكام تبين كيفية ممارسته ، فالإضراب هو الذي يكون خارج هذا الإطار يعتبر تعسف في استعمال الحق، مما يفقده كل الحماية القانونية المقررة له ويرتب المسؤولية الكاملة على من شاركوا فيه وعملوا على تنظيمه وهو ما نصت عليه المادة 33 مكرر من قانون رقم :02/90 .

**الفرع الثاني : شرط احترام حرية العمل:**

تقتضي حماية وحرية العمل ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وعدم احتلالها بالقوة وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على

وسائل وأدوات وأماكن العمل وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو المساس بالأموال العارية والممتلكات التابعة لصحاب العمل<sup>1</sup>.

وفي هذا الصدد ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى اعتبار أنه إذا تعلق الأمر باحتلال المحلات من طرف مجموعة من العمال غير المضربين والذي يكون عادة بالباب الرئيسي للمؤسسة لأجل محاولة اقناع العمال المضربين بعدم الالتحاق بعملهم وتحريرهم على الانضمام إلى الإضراب فإن هذا التصرف يدخل في إطار الممارسة العادية لحق الإضراب أما إذا كان المنع مصحوبا بالتهديد أو العنف فإن ذلك يعد تصرفا خارجا عن الممارسة العادية لهذا الحق بحيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية تكوين حاجز متلاصق من العمال المضربين على عرض الطريق المؤدي إلى الباب الرئيسي للمؤسسة عرقلة لحرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين كون مثل هذا التصرف لا يمكن هؤلاء الآخرين من ممارسة نشاطهم بصفة عادية<sup>2</sup>.

ولقد سائر المشرع الجزائري التشريع الفرنسي في هذا الشأن حيث نصت المادة 34 من القانون 02/90 على أنه : " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العاملين غير المضربين وفي حالة عرقلتهم لحرية العمل والتي تكون مصحوبة باستعمال العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات في إطار الإضراب سواء أكان مشروعا أو غير مشروع ".

وهذا ما نستشفه من خلال استقراء المادتين 55 و 56 من القانون رقم 02/90 ففي حالة عرقلة حرية العمل في إطار إضراب مشروع وعدم تمكين العمال غير المضربين من الالتحاق بأماكن العمل لمواصلة عملهم يتعرض المتسببون فيها إلى عقوبات جزائية نصت عليها المادة 66 من نفس القانون، إما إذا تمت عرقلة العمل في إطار إضراب غير مشروع

<sup>1</sup>- أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص 151 .

<sup>2</sup> -Gyery (G) / Pratique du droit du travail , P 722

فتكون العقوبات الجزائية أشد بالنسبة للمتسبب في التوقف التشاوري والجماعي عن العمل المخالف لأحكام القانون رقم 02/90 أو حاول أن يتسبب فيه أو عمل على استمراره أو حاول من أجل ذلك وكان التوقف مصحوبا بالعنف أو اعتداء اعتبرها القانون خطأ مهنيا جسيما حسب المادة 36 من القانون 02/90 .

### الفرع الثالث - شرط الامتثال لأمر التسخير:

يتمثل التسخير في صدور أمر من السلطة الإدارية المعنية بالإبقاء على عدد من العمال الذين يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال وضرورية لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد وتموين السكان للقيام بالخدمة طيلة مدة الإضراب وذلك لضمان استمرار سير المصالح العمومية الحيوية خلال مدة الإضراب عملا بأحكام المادة 41 من القانون رقم 02/90.

ومن أجل فرض احترام هذا المبدأ وسهرا على احترام نشاطات القطاعات الأساسية لما تحققه من استقرار وحماية نظام العمل اعتبر المشرع الجزائري في المادة 42 من القانون رقم 02/90 عدم امتثال العامل لأمر التسخير خطأ جسيما قد يعرض مرتكبه للتسريح دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات .

هذا وينفذ أمر التسخير وفقا للإجراءات المنصوص عليها بالقواعد العامة للقانون المدني لأنه لم يتم النص عليها في القانون رقم 02/90 سالف الذكر .

### الفرع الرابع - شرط الحفاظ على النظام العام:

يقصد بالنظام العام في مفهوم القانون الإداري والوظيفة الإدارية كهدف وحيد للبوليس الإداري هو المحافظة على الأمن العام والصحة العامة والسكينة العامة والآداب العامة

بطريقة وقائية وذلك عن طريق القضاء على كل المخاطر مهما كان مصدرها والتي قد تهدد عناصر ومقومات النظام<sup>1</sup>.

ويعتبر هذا الشرط من الشروط الضرورية لضمان هدوء ومشروعية الإضراب لأن ممارسة هذا الأخير تفيد في الظروف العادية من خلال التزام العمال المضربين بعدم القيام بكل ما من شأنه أن يخرق حرية العمل أو يخل بالنظام العام لأن ذلك يخول رب العمل والسلطات الوصية طلب تسخير القوة العمومية بأمر من الوالي، والتزامهم كذلك بحفظ وضمان أمن المنشآت والأماكن طبقا لنص المادة 41 من القانون 02/90 فضلا على توفير الحد الأدنى من الحرية حسب ما جاء في المادة 38 من نفس القانون في النشاطات التي تتطلب ذلك مما لا يعكس صفو النظام العام والحياة العادية للأشخاص، كما تجدر الإشارة إلى أنه حفاظا دائما على النظام العام ومقتضياته ذهب المشرع الجزائري إلى أبعد من تقييد ممارسة حق الإضراب وذلك بمنعه في بعض القطاعات الأساسية بنص المادة 43 من القانون 02/90 أما في الحالات غير العادية كالطوارئ ، الحالة الاستثنائية ... الخ فإن جميع المبادئ والنصوص المقررة في الظروف العادية تفقد قيمتها الإلزامية ومعناها الحقيقي بمعنى آخر فإنه في الظروف غير العادية أين تمثل مسألة حفظ النظام العام هدفا أساسيا تتحطم جميع القيم والضوابط القانونية وبالتالي تتحلل الإدارة من القواعد المقررة في الظروف العادية وتصبح لها سلطات واسعة تسمح لها بتفسير الممارسة الفعلية لكثير من الحقوق والحريات الأساسية ( بما فيها حق الإضراب) مستندة في ذلك إلى ضرورة الحفاظ على النظام العام<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني : الشروط الشكلية لممارسة الإضراب :

<sup>1</sup> - عمار عوابدي : الجوانب القانونية لفكرة البوليس الإداري ، المجلة الجزائرية للعلوم القضائية و الاقتصادية و السياسية ، 1983 ، العدد 04 ، ص 1012.

<sup>2</sup> - محمد الميلي : الجزائر ... إلى أين ؟ ، مجلة المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، العدد 271 ، سبتمبر 2001 ، ص 19 .

لقد بين المشرع الجزائري كيفية ممارسة حق الإضراب على اعتبار أنه الوسيلة الأخيرة التي يلجأ إليها العمال لتحقيق مطالبهم من خلال احترام مجموعة من الشروط الشكلية لممارسة هذا الحق المكفول دستوريا وذلك للتمييز بين الإضراب المشروع وغيره من الأعمال .

والشروط الشكلية في مجملها هي مجموعة من الشروط الخارجية الإلزامية لصحة الإضراب بمعنى أن اللجوء إلى الإضراب يتطلب إتباع جملة من الإجراءات التي في غيابها يوصف الإضراب بأنه غير مشروع أو فوضوي<sup>1</sup> ، الأمر الذي أدى إلى التساؤل عن طبيعة الإجراءات التي يجب إتباعها لإضفاء صفة المشروعية على الإضراب وهذا ما سنجيب عليه من خلال ثلاثة فروع تتعلق بشرط انعقاد الجمعية العامة وشرط الإشعار المسبق وشرط إشراف التنظيم النقابي على الإضراب .

### الفرع الأول : شرط انعقاد الجمعية العامة:

حتى تتعقد هذه الجمعية لابد أن يكون النزاع جماعيا بمفهوم المادة 02 من القانون رقم 02/90 بحيث يشكل خلافا يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية بعلاقة العمل والشروط العامة للعمل لم تجد تسويتها بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في هذه العلاقة، فالنزاع الجماعي إذن هو كل خلاف يتناول مصلحة جماعية تهم عددا من العمال ينشأ بينهم وبين الهيئة المستخدمة لذلك يجب أن يمس هذا الخلاف الجماعي مجموعة من العمال سواء كانوا منضمين في نقابات أو غير منضمين، يكون فيه المستخدم واحدا أو متعددا وأن يتمحور الخلاف حول الحقوق والمصالح الجماعية، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو زيادة الأجور أو التسريح الجماعي<sup>2</sup> .

<sup>1</sup> - عبد الباسط محمد محمد المحسن : الإضراب في قانون العمل (دراسة مقارنة) ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة .

<sup>2</sup> - رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 81 .

وشرط موافقة جماعة العمال المعنيين للشروع في الإضراب نظمه المشرع الجزائري ضمن أحكام المادتين 27 و 28 من القانون رقم 02/90 حيث يتم استدعاء العمال من طرف ممثليهم النقابيين أو من يتم انتخابهم طبقا لنص المادة 04 من نفس القانون وذلك لعقد جمعية عامة تضم نصف العمال المعنيين على الأقل قصد توصيل المطالب المهنية ونقاط الخلاف المستمر للمستخدم الذي لا بد إعلامه بتاريخ ومكان انعقاد الجمعية مسبقا وللبت في مسألة التوقف الجماعي والمتفق عليه عن العمل<sup>1</sup>، وتستمع الجمعية العامة إلى وجهة نظر ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة للوقوف على النتائج المتوصل إليها لحل الخلاف.

كما أن قرار اللجوء إلى الإضراب يتوقف على موافقة أغلبية العمال المجتمعين بعد عرض إعلانه على التصويت الذي يكون بواسطة الاقتراع السري بطريقة بعيدة عن الضغوط ومحققة لحرية الرأي، وفيما يخص إجراءات الاقتراع عند تعدد الأماكن فإن الاتفاقيات والمفاوضات الجماعية هي التي تحكمها<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني - شرط الإشعار المسبق :

الإشعار هو إخطار صاحب العمل بالإضراب بعد فشل كل محاولات تسوية النزاع والهدف الأساسي منه هو تمكينه من اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة توقف العمال عن العمل وتقادي النتائج الوخيمة التي قد تنشأ عن إضراب فوضوي.

وقد نظم المشرع الجزائري هذا الشرط بموجب نصوص المواد من 29 إلى 31 من القانون رقم 02/90 حيث يتم إشعار صاحب العمل أو السلطة المعنية مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب والشروع فيه لدى انتهاء أجل هذا الإشعار.

<sup>1</sup> -Amrani (A.L) , Op , Cit , P 41 .

<sup>2</sup> -Amrani (A.L) , Op , Cit , P 43

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد ما يحكم الإشعار المسبق من مضمون وإجراءات إلا أنه يستشف من نص المادة 30 من القانون 02/90 أنه يكون مكتوب ويجب اللجوء إلى الاتفاقيات أو المفاوضات الجماعية لتحديد مضمون الإشعار مثل أسباب الإضراب، وقت بداية الإضراب، الأماكن المعنية.... الخ، حتى لا يتحول الإضراب إلى إضراب غير مشروع وفيما يتعلق بمهلة الإشعار فإنها تحدد عن طريق المفاوضات والاتفاقيات الجماعية وفي حالة غيابها لا تقل عن 08 ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إبداء الإشعار لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، وتجدر الإشارة إلى أن أهم الآثار التي تنتج عن إجراء الإشعار المسبق هي اتخاذ المستخدم وممثلو العمال للتدابير الضرورية لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها وتعيين العمال الذين يتكفلون بهذه المهام من جهة وبقاء علاقة العمل قائمة بين العمال الذين يتمتعون بكافة حقوقهم وامتيازاتهم وبين رب العمل الذي يجوز له اللجوء إلى سلطته التأديبية في حالة إخلال العمال بالتزاماتهم المهنية من جهة أخرى.

### الفرع الثالث - شرط إشراف النقابة على الإضراب:

لم يعرف المشرع الجزائري النقابة تعريفا دقيقا واكتفى بتحديد كيفية ممارسة الحق النقابي الأمر الذي يقودنا إلى ما توصل إليه الفقه لنحدد مفهوم النقابة وقد استقر على أن النقابة هي : تنظيم مهني يتكون من أشخاص طبيعيين أو معنويين، من عمال أجراء، أرباب العمل، موظفين، أصحاب المهن الحرة.... الخ ينتمون لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض، مؤسسة بغرض الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المادية والمعنوية والعمل على تحسين ظروف العمل من جميع الأوجه الاقتصادية، الصناعية والاجتماعية والتمثيل الأحسن لمهنتهم من خلال المشاركة الجماعية في تنظيم الحياة المهنية وإرساء قواعد السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة .

ويثير تدخل التنظيم النقابي في حالة وقوع الإضراب مسألة مدى أخذ المشرع الجزائري به كشرط لممارسة حق الإضراب ، فقبل تعديل القانون 02/90 المتضمن ممارسة حق الإضراب لم يتبن المشرع الجزائري مفهوم الإضراب العضوي أي أن تتولى النقابة الإعلان عنه و تأطيره وحق تسويته مع الجهات الوصية وعليه لا يمكن القول أن الإضراب قبل سنة 1991 كان يؤطر من طرف النقابة .

إلا أنه بعد التعديلات التي أقرها المشرع الجزائري على القانون رقم 02/90 بموجب القانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 سالف الذكر اعتبر شرط تأطير الإضراب من طرف منظمة نقابية إجراء جديدا لممارسة حق الإضراب فوفقا لنص المادة 05 منه المعدلة لنص المادة 27 من القانون 02/90 خص المشرع الجزائري لممثلي العمال صلاحية الإعلان عن الإضراب والإشراف عليه وقد تزامن هذا التعديل شأنه شأن مسألة إشراف النقابة على الإضراب مع تعديل القانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/06/1 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بموجب القانون رقم 30/90 المؤرخ في 1991/12/21 .

الفصل الثاني  
الآثار القانونية لممارسة  
الإضراب و أساليب تسويته

إن مسألة النزاعات الجماعية هامة بحيث تحتاج إلى الدراسة كونها أحد الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة للهيئات المستخدمة و العمال وبحكم التغيرات التي قد تحدث على المعطيات المتحركة في هذه العلاقة و التي تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح.

ونظرا لهذه الأهمية و بالخصوص إذا ما انتهت هذه النزاعات بوضعية الإضراب فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية و الاتفاقيات الجماعية على حد سواء حيث خصت لها عدة أحكام و قواعد قصد توضيح آثارها و بالتالي الوقاية منها و ذلك بهدف تفادي بلوغها درجة كبيرة من التعقيد، و على هذا الأساس نجد أن المشرع الجزائري رتب في القانون رقم 90 / 02 المنظم لشروط ممارسة حق الإضراب آثارا على ممارسة هذا الحق بطريقة مشروعة و ذلك على الشكل الذي يضمن تحقق الغاية من وراء تشريعه كحق دستوري، كما وضع له في الوقت نفسه نظرا لاستحالة استمرار الخلاف الجماعي في العمل و بالتالي استمرار الإضراب أساليب تسوية ودية و أخرى شبه قضائية ، و حتى نلم بمختلف الوسائل التنظيمية و الإجرائية المتعلقة بالآثار والأساليب القانونية لتسوية وضعية الإضراب ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول الآثار القانونية لممارسة الإضراب، و في المبحث الثاني الأساليب القانونية لتسويته.

**المبحث الأول : الآثار القانونية لممارسة الإضراب :**

تتوقف آثار الإضراب على مدى شرعيته و احترام العمال المضربين لكافة الأحكام و الإجراءات القانونية أو الاتفاقية المقررة لصحته و على عدم ارتكابهم لأي خطأ جسيم سواء بمناسبة أو أثناء الإضراب، أو أي خطأ جسيم يقلب الآثار المترتبة لغير صالح العمال<sup>1</sup>.

فإذا كان الإضراب شرعياً ترتب عليه تعليق آثار العمل دون قطعه و بالتالي أعتبر كل تسريح بسبب الإضراب الشرعي تعسفياً تطبق عليه مقتضيات المادة 04/73 من القانون 11/90 و تعليق آثار عقد العمل هو تعليق الالتزامات المتبادلة من الطرفين و بالأخص تلك التي تتعلق بأداء العمال و الأجر<sup>2</sup>.

كما لا تقتصر آثار ممارسة حق الإضراب على العلاقة التعاقدية التي تربط القائمين به بصاحب العمل بل تمتد لتمس العلاقة بين الهيئة المستخدمة و العمال الذين لا يشاركون في الإضراب من جهة و بينها و بين الغير من جهة أخرى، هذا ما سنحاول تفصيله في مطلبين يقع الأول على علاقة العمل و المطلب الثاني على الهيئة المستخدمة.

### المطلب الأول : آثار ممارسة الإضراب على علاقة العمل :

تتخصر دراسة آثار ممارسة الإضراب على علاقة العمل على العمال المشاركين في الإضراب دون سواهم من غير المضربين، ذلك لأن العمال المضربين يمتنعون عن القيام بعملهم لمدة معينة لتحقيق غاية مزدوجة تشمل افتكاك مطالبهم المادية و مصالحهم المهنية المشروعة من الهيئة المستخدمة، فضلا على عدم إلزامهم بتقديم محل العقد الذي أبرموه معها المتمثل في العمل و الذي يعتبر ركيزة ضرورية لقيام هذا العقد، هذا ما يطرح إشكالية تتطوي على درجة كبيرة من التعقيد ألا و هي مسألة الأجر، هذا ما سنتقيد به في هذه

<sup>1</sup>- أحمية سليمان، المرجع السابق ، ص 164 .

<sup>2</sup>- ذيب عبد السلام، المرجع السابق، ص 382.

الدراسة من خلال تناولها في فرعين يقف الأول منها على آثار الإضراب على عقد العمل أما الثاني فيتناول آثار الإضراب على الأجر .

### الفرع الأول : آثار الإضراب على عقد العمل:

عقد العمل من العقود الرضائية التبادلية متتالية التنفيذ، و من هذا المنطلق يبدو بديهياً أن تكون حقوق التزامات طرفيه ناتجة عن محتواه<sup>1</sup> ، و يرتب هذا العقد دون أخذ مدته بعين الاعتبار

آثاراً تقع على العمال من جهة و على صاحب العمل من جهة أخرى بحيث يجعل إبرام عقد العمل طرفيه خاضعين لشروط محددة قد يطرأ عليها ما من شأنه وقفه مؤقتاً إلى حين إنهائه أو زواله و مثال ذلك حالة الإضراب .

و زيادة عن العمل تتحدد عناصر عقد العمل في عنصرين أساسيين أولهما عنصر التبعية والثاني الأجر الذي سيأتي بيانه لاحقاً، فعنصر التبعية هو المميز الأساسي لعقد العمل عن غيره من عقود المعاوضة لأنه يكرس خضوع العامل لإشراف أو رقابة أو توجيه رب العمل في المدة التي يكون فيها مبرماً بينهما<sup>2</sup>.

و تتجلى أهمية عنصر التبعية في أنه:

- ◀ يضع العامل تحت سلطة رب العمل من خلال امتثاله لأوامره المتعلقة بانجاز العمل.
- ◀ يفسر الحماية القانونية التي يتمتع بها العامل .
- ◀ يميز عقد العمل عن غيره من العقود .<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - ذيب عبد السلام ، المرجع نفسه ، ص 161 .

<sup>2</sup> - سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، 2006 ، ص 128.

<sup>3</sup> - سيد محمود رمضان، المرجع نفسه، ص 133 .

بعد هذه اللحة الوجيزة على عقد العمل و قبل الخوض في طبيعة الأثر الذي رتبه المشرع الجزائري للإضراب على عقد العمل لابد أن نعرض على ما مر به موقف نظيره الفرنسي من تغيرات لأنه كان السباق لتكريس الأثر الموقف للإضراب لعلاقة العمل.

كان الإضراب في فرنسا سببا لإنهاء علاقة العمل إلى غاية سنة 1950 ، فمبدأ جواز إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل هو الذي أخذ به القضاء الفرنسي على أساس أن الإخطار بالإضراب الذي يوجهه العمال لصاحب العمل هو إخطار بإنهاء علاقة العمل لأن ما يجوز لعامل واحد يجوز لعدة عمال، إلى أن تبني المشرع الفرنسي موقفه الجديد بموجب نص المادة الرابعة من قانون العمل الفرنسي الصادر بتاريخ 11/02/1950 و التي تنص صراحة على أن الإضراب لا ينهي عقد العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم المنسوب إلى العامل و هو الأمر الذي أدى بالقضاء إلى ملائمة أحكامه و قراراته بناء على هذا الموقف الجديد .

و بالتالي أصبح الإضراب سببا من أسباب توقف طرفي العقد عن تنفيذ التزاماته حيث يتوقف العامل عن أدائه لعمله في الوقت نفسه الذي يتوقف فيه صاحب العمل عن دفع الأجر ثم يعود كل منهما إلى تنفيذها عند انتهاء وضعية الإضراب ، كما أصبح إنهاء تعسفا لعلاقة العمل رفض صاحب العمل للعامل بعد هذه الوضعية ما لم يثبت ارتكابه لخطأ جسيم<sup>1</sup> .

هذا الموقف هو الذي أخذ به المشرع الجزائري بموجب نص المادة 27 من الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص لسنة 1975 و كذلك المادة 32 من قانون علاقات العمل التي نصت صراحة على أن « القانون يحمي حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون و لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه علاقة العمل .

<sup>1</sup> - أحمية سليمان ، المرجع السابق ، ص ص 164 ، 165 .

و يوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعونها « إضافة إلى الفقرة 07 من المادة 64 من القانون 11/90، إلا أن المشرع الجزائري ربط ترتيب هذا الأمر بشرط آخر هو مشروعية الإضراب بحيث يكون مستوفيا لما جاء في التشريع و التنظيم المعمول بهما لأنه عملا بأحكام المادة 33 مكرر من القانون 02/90 و المادة 03/73 من القانون 11/90 إذا كان الإضراب مخالفا للشروط و الإجراءات المقررة قانونا اعتبر خطأ جسيما يعطي لصاحب العمل الحق في اتخاذ ما يراه مناسبا من إجراءات تأديبية تم النص عليها في النظام الداخلي.

### الفرع الثاني - أثر الإضراب على الأجر :

تقضي القاعدة العامة بأن توقف العامل عن أدائه لعمله يؤدي بصاحب العمل هو الآخر إلى توقفه عن دفع الأجر نظرا لتهدم الركيزة الأساسية لقيام عقد العمل و هي العمل الذي يمثل محله، إلا أن هذه القاعدة على عمومها فتحت المجال للتشريعات العمالية الحديثة لترك حل النزاعات المتعلقة بها لأطراف النزاع و ذلك عن طريق الاتفاقيات.

و الأجر هو كل ما يدخل في ذمة العامل من مقابل للعمل الذي يقوم به خدمة لصاحب العمل و أي استحقاقات أخرى نص عليها القانون أو وردت في عقد العمل أو استقر التعامل على دفعها<sup>1</sup>.

وعليه لكي يستحق العامل الأجر باعتباره عنصرا جوهريا لا بد:

- أن يكون عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل صحيحا غير باطل أو قابل للإبطال لأنه في هذه الحالة لا يستحق أجرا و إنما جاز المطالبة بتعويض عما بذله من جهد لمصلحة رب العمل ما لم يكن هذا الأخير مخالفا للآداب.

<sup>1</sup> - سيد محمود رمضان ، المرجع السابق ، ص 135 .

- أن يؤدي عمله المتفق عليه الذي يعتبر مقابلا للأجر الذي يستحقه .

و الأصل أن تحديد الأجر يتم باتفاق طرفي العقد الذي يعتبر مظهرا من مظاهر مبدأ سلطان الإرادة في التنظيم القانوني الحديث، إلا أنه عادة ما يفرض صاحب العمل ما يشاء من أجر الأمر الذي يؤدي بالعامل إلى قبوله و التسليم به دون الدخول في مفاوضات مع صاحب العمل.

و لدراسة الأجر أهمية كبيرة تظهر في :

- دراسة الأجر توضح ما يعتبر أجرا يخضع للنظام القانوني و ما لا يعتبر كذلك.

- معرفة الأجر لا تقف عند تعداد صورته بل تشمل تحديده و تعيينه.

- تحديد الأجر له دور كبير في تبيين حقوق أخرى للعمال مثل: مبلغ التأمين أو العجز... الخ<sup>1</sup>.

و عند حديثنا عن أثر الإضراب على الأجر نجد أن المشرع الجزائري قد ساير الفقه الفرنسي الذي اعتمد على نظرية الدفع بعدم التنفيذ لتبرير حرمان العامل من الأجر غير أن هناك بعض الحالات التي رغم تأدية العامل لعمله يستحق الأجر طيلة فترة التوقف و هو ما أشارت إليه المادة 32 سالفه الذكر بالقول : «... ما عدا ما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقيات و عقود يوقعانها » ، فالمفاوضات الجماعية قد تنجح في إنهاء النزاع الجماعي من خلال التوصل إلى اتفاق يقضي باستحقاق العمال المضربين لأجورهم عن مدة التوقف عن العمل لأن حرمان العامل من الأجر قاعدة مكملة يجوز الاتفاق على مخالفتها<sup>2</sup>، كما يمكن القول بأنه نظرا لكون عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين فإنه من الطبيعي عندما يتوقف العامل عن القيام بالعمل الملزم به في عقد العمل يمكن لصاحب العمل

<sup>1</sup>- سيد محمود رمضان ، المرجع السابق ، ص ص 142 ، 143

<sup>2</sup>- ناهد العجز ، المرجع السابق ، ص 160 .

التوقف في المقابل عن دفع الأجر المحدد في هذا العقد، أي أن الحق في المطالبة بالأجر كمقابل يسقط بعدم تنفيذ الالتزام المتمثل في القيام بالعمل تطبيقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليه في القواعد العامة .

و مثال ذلك الحالة التي يشتكي فيها العامل الذي يوضع رهن الحبس المؤقت ثم يستفيد من البراءة، ففي هذه الحالة لا يمكن للعامل المطالبة بالأجور عن الفترة التي لم يعمل أثناءها ولكن يمكنه المطالبة بالتعويض ليس كمقابل للمدة التي لم يعمل أثناءها بل كتعويض عن الضرر الذي لحقه جراء المتابعة الجزائية و هو الشيء نفسه الذي ينطبق على الحالة التي يوقف فيها العامل مؤقتاً من قبل صاحب العمل ثم يستفيد من إلغاء هذا التوقف<sup>1</sup>.

ونفس الحكم بالنسبة لمختلف المنح و المكافآت باستثناء المنح العائلية التي تتوقف هي الأخرى باعتبارها الجزء المتغير في الأجر لاسيما تلك المرتبطة بالإنتاج أو المردودية الفردية والجماعية<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني - آثار ممارسة الإضراب على الهيئة المستخدمة :

كما سبق القول فإن آثار ممارسة الإضراب تمتد إلى مس العلاقة بين الهيئة المستخدمة والعمال غير المضربين من جهة و العلاقة بينها و بين الغير من جهة أخرى لأن طبيعة هذه الآثار لا تقتصر على العلاقة التعاقدية الرابطة بين صاحب العمل و العمال المضربين، الإشكالية التي سنجيب عنها في الفرعين التاليين .

#### الفرع الأول : أثر الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة بالعمال غير المضربين :

<sup>1</sup>- ذيب عبد السلام ، المرجع السابق ، ص 353 .

<sup>2</sup>- أممية سليمان ، المرجع السابق ، ص 166 .

حقوق و واجبات العامل هي التي يمنحها و يفرضها عليه عقد العمل و النظام الداخلي و الاتفاقيات الجماعية و القوانين التي منها القانون رقم 11/90 المؤرخ في

1990/04/21 حيث جاء في مواده 05 ، 06 ، 07 أن حقوق العامل هي :

- الحق في ممارسة النشاط النقابي .
  - الحق في التفاوض الجماعي .
  - حق المساهمة في الهيئة المستخدمة .
  - الحق في الضمان الاجتماعي و التقاعد .
  - الحق في الوقاية الصحية و الأمن و طب العمل .
  - الحق في الراحة .
  - حق المساهمة في الرقابة من النزاعات الجماعية و تسويتها و حق اللجوء إلى الإضراب.
  - الحق في الدفع المنتظم للأجر و المنافع المرتبطة به .
  - الحق في الحماية من التمييز و الحق في احترام السلامة البدنية و المعنوية و الكرامة .
  - الحق في التكوين المهني .
  - الحق في الخدمات الاجتماعية .
- أما واجباته طبقا لنفس القانون هي :
- واجب تأدية العمل بأقصى قدرة و العناية و المواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم .
  - واجب المساهمة في مجهودات الهيئة المستخدمة في تحسين التنظيم و الإنتاجية .
  - واجب تنفيذ تعليمات السلطة السلمية.
  - واجب مراعاة تدابير الصحة و الأمن و الخضوع إلى الرقابة الطبية.
  - واجب المشاركة في التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف .
  - واجب عدم المنافسة.
  - واجب عدم إفشاء السر المهني.

■ واجب مراعاة الالتزامات الناشئة عن عقد العمل .

استنادا إلى ما سبق ذكره من حقوق و واجبات ، نحاول الوقوف على أثر الإضراب على العلاقة التي تربط الهيئة المستخدمة مع العمال غير المضربين، فقد استقر اجتهاد المحكمة العليا على أنه يمنع على صاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل طوال مدة وقف العمل بغض النظر عن سببه لأن هذا الوقف يفقد صاحب العمل الحق التأديبي الذي يمارسه على العامل بفضل التبعية التي تنجم عن عقد العمل، كما يعاد إدراج العامل قانونا في منصب عمله طبقا لنص المادة 65 من القانون 11/90 أو في منصب ذي أجر مماثل بعد انقضاء مهلة وقف العمل<sup>1</sup>.

هذا بالنسبة للعمال المشاركين في الإضراب، أما بالنسبة للعمال المضربين فقد أعفى المشرع الفرنسي صاحب العمل من دفع أجر العمال غير المضربين إذا تم احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين، و ذلك مع بقاء عقود العمل التي تربطه بهم سارية المفعول.

أما المشرع الجزائري فلم يحدد المركز القانوني للعمال غير المضربين في الهيئة المستخدمة باستثناء نص المادة 28 من القانون 02/90 الذي جاء فيها: «.... تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل»<sup>2</sup>.

**الفرع الثاني : أثر الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة بالغير :**

تقع على العامل واجبات في الوقت الذي يتمتع بمجموعة من الحقوق و هو الشيء نفسه الحاصل لصاحب العمل، إلا أن هذا الأخير لم ينص القانون صراحة على حقوقه

<sup>1</sup>- ذيب عبد السلام ، المرجع السابق ، ص ص 354 - 356 .

<sup>2</sup>- عجة الجيالي : الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر ، دار الخلدونية ، الجزائر ،

2005 ، ص 225 .

وواجباته كما هو الحال بالنسبة للعامل، غير أنه يمكن استخلاصها من شروط عقد العمل لاسيما شرط التبعية.

فيما يخص واجبات صاحب العمل فإن كل ما هو حق لعامل بمفهوم المادتين 05 و 06 من القانون 11/90 سابقتي الذكر هو واجب على صاحب العمل، أما حقوقه فهي:

- حق التسيير و الإدارة بمبادرة خاصة ما يأخذ شكل لائحة أو بعد إشراك ممثلي العمال في شكل نظام داخلي أو بعد التفاوض معهم في شكل اتفاقية جماعية .
- حق التأديب ، و يقوم صاحب العمل بذلك من خلال تسليط عقوبات متفاوتة على العامل تتناسب و خطورة الخطأ الذي ارتكبه<sup>1</sup> .

بعد ما تم سرده من حقوق و واجبات للهيئة المستخدمة يتضح لنا أن لها مركزا قانونيا يحتم عليها تحمل مسؤوليتها في مواجهة الغير لاسيما في حالة الإضراب، لأن هذا الأخير من شأنه التأثير على العقود التي تبرمها مع الغير بسبب إيقافه العمل ما يؤدي إلى التأخر في تنفيذ الالتزامات العقدية في آجالها المحددة .

و مثلما أهمل المشرع الجزائري تناول المركز القانوني للعمال غير المضربين داخل الهيئة المستخدمة، أهمل كذلك دراسة أثر الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة بالغير المتعاقد معه، الأمر الذي يؤدي بنا إلى تطبيق أحكام المسؤولية العقدية لاسيما ما تعلق منها بالتعويض وفسخ العقد، هذا و قد استبعدت هذه الأحكام من طرف الفقه و القضاء المقارنين عندما تعفي الهيئة المستخدمة في حالة الإضراب من المسؤولية بموجب اتفاق بينها و بين المتعاملين معها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- ذيب عبد السلام : المرجع السابق ، ص ص 167 ، 168 .

<sup>2</sup>- مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 331 .

**المبحث الثاني : الأساليب القانونية لتسوية الإضراب :**

ميز الفقه بين نوعين من نزاعات العمل، النوع الأول ذو طبيعة اقتصادية ينصب مضمونه على مطالب جديدة مثل طلب رفع الأجور و الثاني ذو طبيعة قانونية لأنه يتعلق بتطبيق نص قانوني يقر حقا معترفا به مثل الحق في العطل، و قد أقام القانون 02/90 سالف الذكر نظاما متميزا للعاملين لتسوية النزاع بطرق ودية و أخرى شبه قضائية ، فقد تغني مختلف المساعي لتسوية منازعات العمل الجماعية منها الإضراب وديا و المتمثلة في المفاوضات ، المصالحة و الوساطة طرفي النزاع عن اللجوء إلى إجراءات أخرى قصد التسوية في حال توصلهما إلى وضع حل للخلاف القائم بينهما، و في حالة عدم توصل الطرق الودية إلى تسوية النزاع أو عدم رضى طرفي النزاع عما تم التوصل إليه، يتم في هذه الحالة اللجوء إلى طريق شبه قضائي هو التحكيم، هذا ما سنتناوله في مطلبين الأول يتعلق بالأساليب الودية لتسوية الإضراب أما الثاني فيتعلق بالأساليب شبه القضائية لتسوية الإضراب.

**المطلب الأول : الأساليب الودية لتسوية الإضراب :**

عند نشوب نزاع بين العمال و صاحب العمل يتم حله بالطرق الاتفاقية و قد اتجه تشريع العمل إلى تسوية وضعية الإضراب تسوية ودية بداية بالتفاوض بين العمال و صاحب العمل لاتخاذ إجراءات تتعلق بالموضوعات المطروحة للتفاوض، و إذا لم تصل هذه المفاوضات إلى اتفاق كان لأطراف النزاع اللجوء إلى المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات والعقود المبرمة بينهما، حيث يبذل طرف أجنبي عنهما جهده لتقريب وجهات النظر بينهما، و إذا فشل هو الآخر في مهمته يعد مفتش العمل محضر عدم الصلح و يكون للطرفين اللجوء إلى الوساطة عن طريق عرض النزاع من جديد على طرف محايد يقترح الحلول بعد تلقي المعلومات اللازمة و سماع الأطراف.

## الفرع الأول : أسلوب المفاوضات:

### أولا : تعريف المفاوضات:

تعرف المفاوضات على أنها ذلك الأسلوب المباشر للحوار بين طرفي النزاع حيث يلتقي كل من ممثلي العمال وصاحب العمل لتبادل الآراء وطرح الحلول بهدف الوصول لحل مشترك للنزاع المطروح وتقديم التنازلات إن اقتضى الأمر من اجل احتواء النزاع قبل استفحاله<sup>1</sup>.

وتتميز المفاوضات كوسيلة جماعية لتنظيم علاقات العمل بعدة خصائص أهمها:

- ◀ المفاوضات آلية جماعية مباشرة وإرادية لأن اللجوء إليها يتوقف على إرادة طرفي النزاع دون تدخل طرف ثالث فيها.
  - ◀ المفاوضات وسيلة سلمية وودية فهي تتخذ أشكالا سلمية لحل النزاعات العمالية مثل الحوار والنقاش وتبادل وجهات النظر...الخ.
  - ◀ المفاوضات مرحلة تمهيدية لإبرام اتفاقيات العمل الجماعية حيث يتم بموجبها التحضير لهذه الاتفاقيات من خلال تحديد حقوق والتزامات طرفي علاقة العمل.
- هذه الميزات أعطت لأسلوب المفاوضات أهمية كبيرة تتمثل في:

- تنظيم العلاقات بين العمال وتنظيم العمل.
- تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام.
- تسوية النزاعات بين العمال وأصحاب العمل.

### ثانيا - إجراءات المفاوضات:

بالرجوع إلى نص المادة 24 من القانون 02/90 لا يمكن الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد جميع الطرق الودية لتسوية النزاع ومنها المفاوضات التي كرستها المادة 45 من

<sup>1</sup>- بشير هدي ، المرجع السابق ، ص ص 213 - 214 .

نفس القانون يفرضها على أطراف النزاع الاستمرار في المفاوضات للوصول إلى حل خلال الفترة الممتدة بين الإشعار المسبق والشروع في الإضراب.

وإذا كان المشرع الجزائري قد نص على إلزامية المفاوضات المباشرة فإنه ترك مسألة تحديد تنظيمها وكذا دورية الاجتماعات للاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمل<sup>1</sup>.

فالمعمول به أن التفاوض يكون مباشرة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال المعنيين بالإضراب أما ممثلي النقابات غير الحائزة للصفة التمثيلية والتي لم ينخرط فيها هؤلاء العمال فيحضرون بصفتهم ملاحظا فقط، وفي الحالة التي لا يكون فيها للعمال المضربين ممثلين نقابيين أجاز المشرع لهم تعيين ممثلين من بينهم للتفاوض مباشرة مع المستخدم طبقا لنص المادة 04 من القانون رقم 27/91.

وعليه يكفي في العمال المفاوضين صفتهم النيابية وقت تحرير طلب التسوية حتى لو فقدوها كما لو استبعدهم صاحب العمل عن طريق إنهاء عقودهم أو اختيار مجلس إدارة النقابة لغيرهم.

وتجدر الإشارة إلى أن أسلوب المفاوضات لا يخضع لأية شروط حيث يجوز احتكام أطراف النزاع إلى القانون أو العرف أو مبادئ العدالة... الخ.

### الفرع الثاني : أسلوب المصالحة:

#### أولا : تعريف المصالحة:

تنص المادة 05 من القانون 02/99 على أنه: « إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص

<sup>1</sup>- بلعروسي احمد تيجاني ووابل رشيد: قانون العمل ، الطبعة الثانية ، دار هومة للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2005 ، ص32.

عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً».

من خلال استقراء نص المادة يتضح لنا أن المصالحة كوسيلة لتسوية الإضراب نوعان:

أ- **المصالحة العقدية:** و هي ما تقرره الاتفاقيات الجماعية من إجراءات بقصد إيجاد الحلول المناسبة للمنازعات التي قد تنشأ عند سريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتفاقيات الجماعية التي قد يثور خلاف بشأنها حيث يشكل الطرفين لجان متساوية الأعضاء ويحددون نظام عملها والصلاحيات المخولة لها محليا أو جهويا أو حتى وطنيا وفق تطبيق الاتفاقية<sup>1</sup>.

ب- **المصالحة القانونية:** يتم اللجوء إلى هذا النوع من المصالحة عند فشل المصالحة الاتفاقية أو عدم النص عليها، وهي تلك الإجراءات التي ينظمها القانون محددًا بذلك الجهة المكلفة بها وصلاحياتها وحالات اللجوء إليها وهذا ما تنص عليه الفقرة 02 من المادة 05 من القانون رقم 02/90 بحيث توكل مهمة المصالحة في هذه الحالة إلى مفتش العمل الذي يبذل شتى المساعي لتقريب وجهات النظر وحل النزاع ورفع هذا الأخير لمفتشية العمل بشكل دليلا على فشل المساعي الداخلية وبدء إجراءات المصالحة.

### ثانيا : إجراءات المصالحة:

تعد الحلول التي تنتهي إليها هيآت المصالحة بمثابة اتفاقيات جديدة بين أطراف النزاع تستمد الزاميتها من ارتضاء الأطراف بها لأنه من غير الممكن إلزام الأطراف المتنازعة على قبلوا الحلول المتوصل إليها .

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص99.

و فيما يخص إجراءات المصالحة بالنسبة لعمال الإدارات و المؤسسات العمومية في حالة الإضراب يحاول ممثلوا العمال و الإدارة حله في الاجتماعات الدورية التي يدرسون فيها المشاكل المهنية التي تعني المؤسسة الإدارية و في حالة عدم تسوية النزاع تستدعي السلطة السلمية طرفي الخلاف خلال 08 أيام الموالية للإخطار بحضور السلطة المكلفة بالوظيف العمومي المختصة إقليميا و حينها ينظر في سبب الخلاف و في إمكانية التكفل به طبقا للنصوص التشريعية و التنظيمية المعمول بها ، هذا و يجب ألا تتعدى إجراءات المصالحة 15 يوما من تاريخ إخطار السلطة السلمية التي تعد محضرا بالنقاط المتفق عليها، أما المستمر فيها الخلاف فيمكنها اقتراح حلول للهيئة المكلفة بالوظيف العمومي و رفعها لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي أنشأ بمقتضى المادة 21 من القانون 02/90 ، و قد حددت مهامه الأساسية في المادة 22 من نفس القانون على أنه جهاز مصالحة في مجال الإضراب عن العمل داخل المؤسسات الإدارية العمومية إلى جانب استشارته في إعداد النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل في المؤسسات و الإدارات العمومية و تعديلها ومراجعتها و تكييفها .

وعليه فإن إجراء المصالحة إجراء شكلي مستقل عن الدعوى القضائية و شرط لمباشرتها بغرض حمل أطراف النزاع على التوصل بأنفسهم أو عن طريق من يمثلهم قانونا إلى حل الخلاف ربحا للوقت و اختصارا للإجراءات ، كما أن اتفاق الصلح الذي يتوصل إليه أطراف النزاع عن طريق مكتب المصالحة ليس أمرا و لا حكما و إنما لا يعدو أن يكون مجرد اتفاق على وضع حد للنزاع القائم<sup>1</sup> .

وتجدر الإشارة إلى أن هذه الإجراءات إذا تمت وفقا للقانون أو الاتفاقيات يترتب عليها حسب المادة 08 من القانون 02/90 الآثار التالية :

<sup>1</sup>- رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 43 .

- حالة توصل لجنة المصالحة إلى تسوية كلية للنزاع تعتبر هذه التسوية بمثابة اتفاق يلحق الاتفاقية السابقة و يخضع لنفس الشروط الشكلية التي يخضع لها لاسيما شرطا التسجيل و الإيداع.

- حالة توصل لجنة المصالحة إلى تسوية جزئية للنزاع يحدد في هذه الحالة محضر المصالحة الجزئية المسائل التي لم الاتفاق عليها و يبقى لهم عرضها على الوساطة أو التحكيم .

- حالة عدم توصل لجنة المصالحة إلى تسوية للنزاع يحذر محضر عدم المصالحة من طرف لجنة المصالحة أو مفتش العمل حسب الحالة و يبقى للأطراف اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية أو القانون 02/90 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية للعمل .

### الفرع الثالث : أسلوب الوساطة :

بعد فشل المحاولات الثنائية من مفاوضات و مصالحة يتم اللجوء إلى طرف ثالث هو الوسيط نتناوله بالدراسة كما يلي:

#### أولا : تعريف الوساطة:

الوساطة هي درجة ثالثة من درجات تسوية النزاع حيث يعرض على طرف محايد لا علاقة له به من أجل اقتراح تسوية ودية بحيث يصبح اللجوء إلى الوساطة أمرا ضروريا لتفادي استمرار النزاع، فقد حظيت الوساطة باهتمام كبير على الصعيد الدولي إذ ظهرت كنظام في القانون الأمريكي حيث أنشأت المصالحة الفدرالية للوساطة و المصالحة عام 1947 لتسوية خلافات العمل الجماعية ثم انتقل هذا النظام ليظهر بفرنسا سنة 1955 و يمتد العمل به بموجب القانون الصادر في 1957/07/26، أما في الجزائر فلم يعرف التشريع العمالي هذا

النظام حتى صدور القانون رقم 02/90 سابق الذكر، و من خلال استقراء مادته العاشرة التي تنص « ..... إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه ».

نستشف أن الوساطة هي إجراء اختياري تدرجه الأطراف في اتفاقيات العمل الجماعية أو اللاحقة لها في حال فشل إجراءات المصالحة بهدف تعيين وسيط يقترح تسوية ودية للنزاع القائم يقدمه في شكل توصية<sup>1</sup>.

و ما يهمنا في دراسة الحال نص المادة 46 من القانون 02/90 التي جاءت في باب تسوية الإضراب و التي مكنت الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي من تعيين وسيط كفاء يعرض اقتراحات على طرفي الخلاف لتسويته إذا أبدت صعوبات في مواقفها أثناء المفاوضات المباشرة و ذلك خلال مدة زمنية معينة في شكل تقرير يمكن نشره بطلب من أطراف النزاع مما يضع حدا للإضراب و يسويه .

فالوسيط طرف أجنبي في النزاع تقدم له كافة المعطيات و توضح له كل الملابسات و تحدد جميع المطالب على أن تترك له السلطة التقديرية الكاملة لإيجاد الحلول و تقديم الاقتراحات المتوصل إليها لأطراف النزاع الذين لهم الحق في الأخذ بها أو رفضها لأن الوسيط ليست له أي سلطة قانونية أو تنظيمية أو عقدية على الأطراف<sup>2</sup> ، علما أنه ملزم بالسر المهني اتجاه الغير على كل المعلومات التي يستطيع التعرف عليها من خلال مهمته مع أن الأطراف المتنازعة جماعيا هي التي تحدد المدة التي من خلالها يقوم الوسيط بعرض اقتراحه طبقا لنص المادة 47 من القانون 02/90 .

## ثانيا : إجراءات الوساطة :

<sup>1</sup> - رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص ص 100 - 101 .

<sup>2</sup> - بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 215 .

هنا نسجل الغموض الذي يكتنف التشريع الجزائري في هذا المجال ، فخلافا للمشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية و التنظيمية لعمل الوسيط و تحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلنوا عن موقفهم من تقرير الوسيط فإن القانون الجزائري خلى من الإشارة إلى الكيفيات الخاصة بتنفيذ اقتراحات الوسيط و الحلول التي يلجأ إليها في حالة قبول اقتراحاته من أحد الأطراف و رفضها من الطرف الآخر أو غير ذلك من الإشكاليات التي قد تطرح، كما أن الاتفاقيات الجماعية التي وضعت على أساس هذا القانون لم تتعرض هي الأخرى لهذه الإجراءات بل اكتفت بالإشارة فقط إلى إمكانية اللجوء إلى هذا الإجراء<sup>1</sup> .

و من هنا يمكن القول أن التقرير القابل للنشر طبقا لنص المادة 47 من القانون رقم 02/90 في حالة الإضراب و الذي يعده الوسيط يهدف إلى تسوية الخلاف و الوقاية من النزاعات المستقبلية التي تكون لها نفس الأسباب.

و تجدر الإشارة إلى أن تقرير الوسيط كوسيلة لتسوية وضعية الإضراب غير ملزم، مما يبقيه دون تنفيذ و لا يمكن لأحد الأطراف التمسك به اتجاه الآخر إلا أنه يكفي أن إرادة كل من العمال و الهيئة المستخدمة قد اتجهت إلى تسوية الإضراب بطريقة ودية.

### المطلب الثاني : الأساليب شبه القضائية لتسوية الإضراب :

في حالة عدم التوصل إلى تسوية الإضراب عن طريق الوسائل سابقة الذكر يلجأ أطراف الخلاف مباشرة إلى إجراءات التحكيم التي نظرا لما تلعبه من دور في البحث والوصول إلى تسوية للإضراب سعت معظم الدول إلى الاهتمام بها كأسلوب تسوية، بحيث أولته العناية التامة و هو ما يفسر ظهوره مبكرا في بريطانيا سنة 1850 تجنبا لتأزم الأوضاع بتنظيم الإضراب و الأمر الذي دفع باقي دول أوروبا الأخرى ابتداء من النصف

<sup>1</sup> - أهمية سليمان ، المرجع السابق ، ص ص 104-105 .

الأول من القرن العشرين لتزداد أهميته مع انتشار الثورة الصناعية و ينتقل نظام التحكيم الجماعي إلى باقي الدول منها الجزائر بعد الحرب العالمية الثانية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول - أسلوب التحكيم :

لم تعرف غالبية الأنظمة القانونية و منها القانون الجزائري التحكيم و اكتفت بالإشارة إلى عناصره إلا أنه المرحلة الأخيرة في تسوية النزاع بعد استنفاد جميع الطرق الودية، حيث يقوم المحكم بالفصل في النزاع المعروض عليه الشيء الذي يكسب التحكيم الصفة القضائية، و قد يكون اللجوء إلى التحكيم اختياريا باتفاق الأطراف المتنازعين أو إجباريا عن طريق الإحالة بنص القانون أو بقرار من السلطة الوصية، كما قد يكون نتيجة التحكيم ملزمة أو غير ملزمة للطرفين .

وعليه يتميز التحكيم عن باقي وسائل تسوية الإضراب بالخصائص التالية :

- التحكيم أسلوب شبه قضائي لتسوية وضعية الإضراب لأنه يجمع بين السرية و سرعة الفصل في النزاع.

- نظام التحكيم لا يعمل غالبا وفق قواعد إجرائية و إنما وفق طرق و أساليب يحددها أطراف النزاع أو بعض الحكام التي تقرها بعض قوانين العمل<sup>2</sup>.

- خلافا للتحكيم التقليدي الذي يسري على النزاعات ذات الطبيعة القانونية فقط فالتحكيم المعمول به في مسائل منازعات العمل الجماعية يتسع ليشمل الخلافات ذات الطابع القانوني و الاقتصادي<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص ص 103 - 104 .

<sup>2</sup> - أحمية سليمان : تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي ، ص 148 .

<sup>3</sup> - عمر الزاهي : إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القانون 02/90 (دراسة مقارنة) ، الجزائر، ص 784.

- يهدف التحكيم في منازعات الإضراب إلى وضع حد للنزاع القائم مع استمرار علاقة العمل و تحسينها خلافاً للتحكيم التقليدي الذي يضع حداً لهذه العلاقات.

- يمكن لأطراف النزاع في نظام التحكيم اختيار المحكم عكس النظام القضائي الذي لا يمكنهم فيه أن يختاروا القاضي.

و كما سبق القول يمكن اللجوء إلى التحكيم باتفاق الأطراف طواعية لتسوية وضعية الإضراب عند إيداع الإشعار المسبق بحيث لا يمكن الشروع في الإضراب طبقاً لنص المادة رقم 02/90 أو حتى قبل إيداعه و عند بداية الإضراب حيث يتم إيقافه و في الحالتين يكون قرار لجنة التحكيم ملزماً للأطراف حسب نص المادة 13 التي جاء فيها : «.....في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق نصوص المواد من 442 إلى 445 من قانون الإجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون » و هي التي تقابلها المواد من 1016 إلى 1040 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد .

و يستخلص من هذا النص أن التحكيم المعمول به في منازعات العمل الجماعية هو نفسه الذي يسري على المسائل المدنية و التجارية و ذلك في جميع مراحلها إلى غاية صدور القرار ، فهذه المراحل تعتبر جذع مشترك، حيث يتخذ قرار التحكيم في منازعات العمل الجماعية منها مغايراً إذا ما تعلق الأمر بإجراءات التنفيذ<sup>1</sup>.

كما يمكن اللجوء إلى التحكيم إجبارياً في الإضرابات التي تمارس في المؤسسات و الهيئات الإدارية العمومية و قد تم استحداث هذا النوع من التحكيم بمقتضى الباب الخامس من القانون 02/90 الذي تناول اختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم كهيئة تحكيم خاصة

<sup>1</sup>- عمر الزاهي ، المرجع السابق ، ص 784 .

بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات و الإدارات العمومية دون امتداد هذا الاختصاص إلى منازعات القطاعات الأخرى<sup>1</sup>.

و أخيرا يمكن القول بأن المشرع الجزائري أخذ بنظام التحكيم الاختياري كقاعدة عامة و استثناءا أخذ في بعض الحالات بنظام التحكيم الإجباري في حالة تسوية النزاع خلال فترة الإشعار المسبق للإضراب خاصة بالنسبة لبعض فئات العمال التابعين للقطاعات الإستراتيجية للدولة و الممنوعة من ممارسة حق الإضراب شرط استنفاد وسائل التسوية سابقة الذكر طبقا لنص المادة 48 من القانون رقم 02/90<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : هيئة التحكيم :

بالرجوع إلى المادتين 43 و 48 من القانون رقم 02/90 فإن اللجنة الوطنية للتحكيم تتدخل في النزاع بعد إحالته عليها من طرف الوزير ، وزير القطاع المكلف بالنشاط و إما من طرف الوزير المعني إذا تعلق الأمر بالنزاع الذي يضي على قطاعات معينة المنع من الإضراب و ذلك دون استشارة ممثلي العمال أو أرباب العمل .

و تشكيلة اللجنة الوطنية للتحكيم ثنائية التمثيل إذ تنص المادة 51 من القانون رقم 02/90 على: « يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاضي من المحكمة العليا و تتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة و عدد ممثلي العمال» في حين أحالت الفقرة الثانية منها تحديد عددهم و كيفية تعيينهم إلى جانب كفاءات تنظيم و سير اللجنة إلى المرسوم رقم 418/90 المؤرخ في 1990/12/22 و الذي نص في مواده من 02 إلى 06 أن عدد أعضاء اللجنة هو أربعة عشر عضوا دائما، منهم أربعة ممثلين تعينهم الدولة و خمسة ممثلين للمستخدمين - أي المؤسسات و الهيئات الإدارية المشغلة - منهم ممثل

<sup>1</sup>- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق ، ص 130 - 131 .

<sup>2</sup>- لعروسي أحمد تيجاني و وابل رشيد ، المرجع السابق ، ص 69 .

السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، و قد حدد هذا المرسوم التنفيذي كذلك صفة الأعضاء الممثلين للدولة ، وحصرهم في ممثلي الوزراء المكلفين بالعمل ، العدل ، المالية و الداخلية فقط ، إلى جانب ممثل السلطة المكلفة الوظيفة العمومية ، أما ممثلي العمال -أي الموظفين- فيتم اختيارهم و تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على المستوى الوطني ، على أن تضم كل فئة من الممثلين الدائمين عدد مماثل من الأعضاء الاحتياطيين و أن يحضر هؤلاء الاحتياطيين اجتماعات اللجنة إلا في حالة غياب الأعضاء الدائمين، و يتم تعيين الجميع ، و هي كل الفئات المشكلة للجنة- بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاث 03 سنوات قابلة للتجديد.

هذا و تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالنظر في الخلافات الجماعية للعمل التي تغني المستخدمين من اللجوء إلى الإضراب طبقا لنص المادة 44 من القانون رقم 02/90 و الخلافات التي يحيلها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي عليها في حالة استمرار الإضراب بعد فشل الوساطة و اقتضت ضروريات اقتصادية و اجتماعية ذلك حسب نص المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 .

### الفرع الثالث : إجراءات التحكيم :

يمكن أن نجمل إجراءات التحكيم فيما يلي :

- يتم عرض النزاع على اللجنة الوطنية بمقتضى عريضة مكتوبة تودع لدى الأمانة التقنية للجنة تبين فيها مواقف الأطراف و تكون مصحوبة بتقرير أو مذكرة توضح الضرورة القصوى الاقتصادية أو الاجتماعية التي تبرر عرض النزاع عليها حسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي 418/90 إضافة إلى محضر عدم الصلح الذي يعده مجلس الوظيف العمومي متساوي الأعضاء.

- يعين رئيس اللجنة مقررًا خلال الثلاثة 03 أيام الموالية لوضع العريضة الافتتاحية لكل قضية يتلقى كافة المعلومات والوثائق التي لها علاقة بالنزاع و التي ترسل إليه تلقائيا من الأطراف أو بطلب منه <sup>1</sup>.

- تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في غضون 15 يوما الموالية لإيداع العريضة الافتتاحية للدعوى و تشرع في دراسة القضية من مختلف جوانبها طبقا لنصوص المواد من 12 إلى 18 من المرسوم التنفيذي 418/90 ، فإذا كانت النزاعات الخاصة بالعمال ممنوعين من ممارسة الإضراب فإن اللجنة تنظر فيها بصفة إجبارية بمجرد قيامها، أو بعد فشل محاولات تسويتها دون أن تكون لها السلطة التقديرية في رفض الفصل فيها و التي تتمتع بها إذا ما تعلق الأمر بالفئات الأخرى، إذ يمكن للجنة أن ترفض النظر في نزاعاتها إذا لم تقتنع بالمبررات التي تقدمها الجهة التي تقدمت بالطلب طبقا لنص المادة 14 و 16 من المرسوم التنفيذي 418/90 .

- تصدر اللجنة الوطنية حكمها طبقا لنص المادة 19 من المرسوم 418/90 الذي يكون معللا و متخذا بأغلبية الأعضاء الحاضرين و في حالة التساوي يرجح صوت الرئيس، و لا يكون هذا الحكم قابلا للتنفيذ إلا بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا الذي يصدره خلال 03 أيام لصدور الحكم حسب نص المادة 52 من القانون رقم 02/90 و المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 و يبلغ التحكيم من طرف رئيس اللجنة إلى الأطراف المعنية.

- تقبل قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم الاستئناف أمام المحكمة أو المجلس القضائي حسب نوع القضية كما يمكن أن يكون قرارها موضوع التماس إعادة النظر.

<sup>1</sup>- أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، المرجع السابق ، ص 133 .

- تنفذ الأحكام الصادرة عن اللجنة الوطنية للتحكيم جبرا دون استصدار أمر قضائي فيها<sup>1</sup> لأنها تحوز الحجية القضائية التي تحول دون عرض النزاع من جديد على أية محكمة أخرى أو هيئة تحكيم أخرى .

هذا و حتى يتمكن من صدر قرار التحكيم لصالحه من تنفيذه جبرا في حالة غياب التنفيذ الرضائي فإن بإمكانه الحصول بناءا على طلبه على صورة من حكم التحكيم ممهورا بالصيغة التنفيذية من المحكمة المختصة .<sup>2</sup>

و في الأخير تجدر الإشارة إلى أن القرار التحكيمي ينفذ بواسطة محضر قضائي شأنه في ذلك شأن الأحكام القضائية من حيث اتخاذ مقدمات التحكيم و سلوك إحدى طرق التنفيذ التي نظمها المشرع في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و إذا ما ثار نزاع بشأن تنفيذ أحكام التحكيم يعود اختصاص الفصل فيه إلى هيئة التحكيم نفسها<sup>3</sup> .

<sup>1</sup>- عاشور مبروك : النظام القانوني لتنفيذ أحكام التحكيم (دراسة تحليلية وفقا لأحدث التشريعات و النظم المعاصرة) الطبعة الثانية 2002 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص 167 .

<sup>2</sup>- عاشور مبروك ، المرجع نفسه، ص 172 .

<sup>3</sup>- عاشور مبروك ، المرجع السابق ، ص 173 .

خاتمة

## خاتمة:

في الختام نستعرض ملخصا بما تناولناه في هذه الدراسة و المتعلقة بالنظام القانوني لممارسة الإضراب في الجزائر ، حيث انطلقنا من تعريف الإضراب و تحديد عناصره الأساسية و كذا مختلف الأشكال التي يمارس بها ، و منه تطرقنا إلى موقف مختلف التشريعات من ممارسة الإضراب بين مؤيدة و رافضة له مع تبيين موقف المشرع الجزائري من ذلك .

و خلصنا إلى أن المشرع ضمن حماية مزدوجة لممارسة الإضراب ، فمن الناحية القانونية نص عليه تشريعا و كرسه دستوريا ، و من الناحية المؤسساتية وضع له الآليات و الهياكل القادرة على مراقبة التطبيق السليم لهذه النصوص، و وقفنا أيضا على الشروط القانونية الواجب استيفاؤها لممارسة الإضراب فوجدناها موضوعية أهمها ضمان القدر الأدنى من الخدمة أثناء فترة الإضراب و احترام حرية العمل و أخرى شكلية أهمها انعقاد الجمعية العامة و الإشعار المسبق بالإضراب.

كما حددنا ما يترتب عن ممارسة الإضراب من آثار قانونية تنصب على علاقة العمل فتشمل عقد العمل و الأجر من جهة و كذلك الهيئة المستخدمة لتشمل علاقتها بالعمال و الغير من جهة أخرى ، لنصل في الأخير إلى ما اعتمده المشرع الجزائري من أساليب قانونية لتسوية الإضراب فخلصنا إلى أنها ودية تتمثل في المفاوضات ، الوساطة و المصالحة و شبه قضائية تنحصر في التحكيم .

و قد لاحظنا على ضوء القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل و المتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بالمنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و كيفية ممارسة حق الإضراب أن المشرع يتمتع بسلطة تنظيم حرية الإضراب و تحديد الإطار القانوني الذي تمارس فيه بحدود الغاية من التنظيم و هي تحقيق التوازن

المطلوب بين الممارسة الحرة و الفعلية لحق الإضراب و بين ضرورة الحفاظ على النظام العام و احترام حقوق و حريات الغير، و من بين الشروط القانونية التي وضعها المشرع الجزائري لممارسة الإضراب نجد شروطا تتعدى الهدف التنظيمي لها لتشكل بذلك قيودا حقيقية تعرقل الممارسة الحرة للإضراب و تشل النشاط النقابي علما أن الإضراب من أنجع وسائل عمل هذا الأخير و من هذه الشروط اعتبار المشرع بموجب نص المادتين 35 و 36 من القانون رقم 02/90 سابق الذكر احتلال العمال للمحلات المهنية للمستخدم و رفضهم الامتثال لما يقضي بإخلائها خطأ مهنيا جسيما قد يترتب عليه إنهاء علاقة العمل، في الوقت الذي نجد فيه المادتين المذكورتين خاليتين من أي تحديد للأفعال و السلوكات التي تمثل احتلالا لأماكن العمل مما يمكن القول معه أن مجرد دخول العمال لأماكن العمل قد يعتبر احتلالا لها الأمر الذي يضيف على الإضراب الصفة غير القانونية .

هذا و قد اشترط المشرع أيضا لمشروعية الإضراب الذي يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية توفير قدر أدنى من الخدمة بموجب نصوص المواد من 37 إلى 40 من القانون رقم 02/90 سالف الذكر ، و إن كان هذا الشرط ليس قيودا تعسفيا في حد ذاته إلا أن طريقة تنظيم القدر الأدنى من الخدمة هي التي تفتح باب التعسف من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد استشارة ممثلي العمال على حد سواء لأنهما من يحدده في حالة غياب اتفاق جماعي ينظم ذلك .

كما لاحظنا أن المشرع الجزائري قد ترك فراغا قانونيا عندما أغفل التطرق إلى المركز القانوني للعمال غير المشاركين في الإضراب و مسؤولية العمال المشاركين فيه عما يلحق الهيئة المستخدمة أو منشأة رب العمل من ضرر بسبب عدم تنفيذ العقود التي يبرمها مع الغير أو التأخر في ذلك نتيجة الإضراب .

و انطلاقا من أن الإضراب أخطر وضع قد يصل إليه نزاع جماعي بين العمال و الهيئة المستخدمة فقد اعتمد المشرع عدة أساليب لتسويته ، و إن كان قد حدد إجراءات

اللجوء إلى هذه الأساليب بموجب أحكام القانون رقم 02/90 سالف الذكر إلا أنه سها عن غلق مجال تطبيقها الخاطئ أو التعسف لأن فعاليتها تتوقف على مدى استقلالية و حياد كل أسلوب من مفتشي العمل ، الوسطاء و المحكمين، فمن خلال هذه الدراسة أمكن ملاحظة مواطن كثيرة في القانون رقم 02/90 يمكن أن تفتح مجالا للتدخل التعسف للهيئات العمومية المعنية بالإضراب و منها على سبيل المثال لا الحصر المادة 46 من هذا القانون التي تعطي صلاحية تعيين الوسيط للوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي و كذلك المادة 50 من نفس القانون التي تنص على أن اللجنة الوطنية للتحكيم تفصل في الخلافات الجماعية للعمل التي يحيلها عليها الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي .

و عليه فإن مركز و دور القضاء في ضمان الممارسة الحرة و الفعلية لحق الإضراب لا يتأكد إلا بإعادة المشرع الجزائري صياغة العديد من نصوص القانون رقم 02/90 فيما يخص النقاط التالية:

- ❖ تحديد مفهوم احتلال العمال للمحلات المهنية بألفاظ صريحة ترفع كل إبهام أو غموض قد يطرح النص للتفسير أو التعسف أو التطبيق الخاطئ .
- ❖ تحديد القدر الأدنى من الخدمة الواجب توفره عند الإضراب بالنسبة للقطاعات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون رقم 02/90 بما لا يدع مجالاً للتأويلات أو التعسف من قبل المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية في حالة غياب اتفاق جماعي يحدد القدر الأدنى من الخدمة.
- ❖ تحديد المركز القانوني للعمال غير المضربين و مسؤولية العمال المضربين عن الأضرار التي قد تلحق الهيئة المستخدمة أو منشأة رب العمل جراء التأخر أو عدم تنفيذ عقودها المبرمة مع الغير و ذلك بما يتماشى مع ما توصل إليه الفقه و القضاء المقارنين في هذا المجال .

❖ ضمان فعالية عناصر الأساليب القانونية لتسوية الإضراب و المتمثلة في الوسيط و اللجنة الوطنية للتحكيم و مفتشية العمل مع التركيز على هذه الأخيرة باعتبارها الجهاز الرئيسي المكلف بمراقبة و ضمان التطبيق السليم للنصوص القانونية المتعلقة بحماية ممارسة حق الإضراب و ذلك من خلال تجسيد استقلاليتها في أدائها لمهامها اتجاه السلطة الوصية و العمل على خلق التجاوب المطلوب من العمال و أرباب العمل و السلطات الإدارية بشأن جميع الإجراءات المتخذة من طرف مفتش العمل .

في الأخير نأمل أن يأخذ المشرع الجزائري بكل ما سبقت الإشارة إليه على الرغم من تنظيمه لكيفية ممارسة حق الإضراب في القانون رقم 02/90 سالف الذكر و ذلك حتى تتضح معالم النظام القانوني لممارسة الإضراب في الجزائر ، الأمر الذي يؤدي لا محالة إلى التخفيف من آثار الإضراب على العمال ، و الحد من تعسفهم في استعماله كوسيلة ضغط تحقق مطالبهم و مصالحهم المهنية و الهدف الذي أرادته المشرع من وراء تكريسه دستوريا لحق الإضراب .

# قائمة المراجع

1 - باللغة العربية :

\* المؤلفات و الكتب :

- 1 - إبراهيم زكي أخنوع، شرح قانون العمل الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 1988.
- 2 - أحمد التيجاني بلعروسي و وابل رشيد، قانون العمل، الطبعة الثانية ، دار هومه للطباعة والنشر و التوزيع، الجزائر، 2005 .
- 3 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الرابعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 4 - أحمية سليمان، تنظيم و تسيير المحاكم الخاصة بمنازعات العمل في الوطن العربي، بدون سنة طبع .
- 5 - الشافعي محمد بشير، قانون حقوق الإنسان (مصادره و تطبيقاته الوطنية و الدولية)، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية.
- 6 - بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية و الجماعية )، دار الريحان للكتاب، الجزائر، 2003.
- 7 - رشيد واضح، منازعات العمل الجماعية و الفردية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للنشر و التوزيع، الجزائر، طبعة 2003.
- 8 - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل و الضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006.
- 9 - عاشور مبروك، النظام القانوني لتنفيذ أحكام التحكيم (دراسة تحليلية وفقا لأحدث التشريعات و النظم المعاصرة)، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002 .

10 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبه للنشر، الجزائر ، 2003 .

11 - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية ، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية ، الجزائر، 2005 .

12 - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، دار الريحانة، الجزائر، بدون سنة طبع.

13 - عمر زاهي ، إجراءات تسوية النزاعات الجماعية للعمل في القانون 02/90 (دراسة مقارنة)، الجزائر.

14 - محمد عصفور، في الفكرين الديمقراطي و الاشتراكي، الطبعة الأولى، المطبعة العالمية، القاهرة، 1961.

15 - مصطفى أبو زيد فهمي، مبادئ الأنظمة السياسية، منشأة المعارف، القاهرة، بدون سنة طبع.

16 - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعي، منازعات العمل الجماعية، الإضراب، إعلان التحكيم، الوساطة، المفاوضات في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2003.

17 - ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر و الدول العربية، منشأة المعارف، الطبعة الأولى، 1996.

#### \* الرسائل الجامعية:

- عبد الباسط محمد عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (دراسة مقارنة )، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة .

\* المجالات و المقالات:

- 1 - المجلة القضائية، قسم المستندات و النشر للمحكمة العليا ، العدد الأول ، 1996 .
- 2 - (الحريات النقابية، الإضراب، الاتفاقيات الجماعية )، مجلة المرشد، المعهد الوطني للدراسات و البحوث النقابية، ( محمد درارني) العدد 13، 1991.
- 3 - محمد هلال، (مساهمة في توضيح مختلف جوانب مسألة منازعات العمل الجماعية)، مجلة المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل، 1981.
- 4- تقرير حول نظام علاقات العمل، سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، 1998.
- 5 - عمار عوابدي، الجوانب القانونية لفكرة البوليس الإداري، المجلة الجزائرية للعلوم القضائية و الاقتصادية و السياسية، ، 1983.
- 6 - محمد الميلي، الجزائر... إلى أين ؟، مجلة المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 271.
- 7 - العدالة و المواطن، (الندوة الثانية للقضاء)، وزارة العدل.

\* النصوص القانونية :

- 1 - الدستور الجزائري لسنة 1963 .
- 2 - الدستور الجزائري لسنة 1976 .
- 3 - الدستور الجزائري لسنة 1989 المعدل بموجب استفتاء 1996/11/28 والقانون رقم 19/08 المؤرخ 2008/11/15 المتضمن التعديل الدستوري.
- 4 - الأمر رقم 75/71 المؤرخ في 1975/11/16 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية رقم 01 الصادرة بتاريخ 1975/12/13.

5 - القانون رقم 78 / 12 المؤرخ في 02/01/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل.

6 - القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/11/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.

7 - القانون رقم 03/90 المؤرخ في 09/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل ، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990 .

8 - القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية رقم 23 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 21/12/1991، الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.

9 - القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الجريدة الرسمية رقم 21 لسنة 2008 .

10 - المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22/12/1990 المتعلق بتنظيم و عمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في النزاعات الجماعية للعمل، الجريدة الرسمية رقم 01 لسنة 1991.

11 - المرسوم التنفيذي رقم 209/90 المؤرخ في 14/07/1990 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة للعمل، الجريدة الرسمية رقم 08 لسنة 1990 .

12 - المرسوم التنفيذي رقم 44/91 المؤرخ في 16/02/1991 المتضمن النص الخاص المطبق على مفتشي العمل، الجريدة الرسمية رقم 09 لسنة 1991.

II- باللغة الفرنسية :

- 1 – Amrani (A.L), Prévention et régalement des conflits collectifs de travail et exercice du droit de grève, guide pratique de législation et de réglementation de travail, livren , n° 07 .
- 2 – Amrani (A.L), L'inspection du travail et de réglementation du travail, guide pratique de législation et de réglementation de travail, livren , n° 07.
- 3 – Gyery (G.) / Pratique de droit du travail.
- 4 – Lavran (G.), dictionnaire économique et social, édition les ouvrières, Paris, 1978 .
- 5 – Martin (A.), Législation du travail, (memento), Nathan technique, 1996.

الفهرس

إهداء

شكر

01	.....	مقدمة
06	.....	مبحث تمهيدي - ماهية الإضراب
06	.....	المطلب الأول - مفهوم الإضراب :
07	.....	الفرع الأول - تعريف الإضراب :
09	.....	الفرع الثاني - عناصر الإضراب :
13	.....	الفرع الثالث : أنواع الإضراب :
16	.....	المطلب الثاني - موقف التشريعات من ممارسة الإضراب
16	.....	الفرع الأول - التشريعات المؤيدة لممارسة الإضراب :
18	.....	الفرع الثاني - التشريعات المعارضة لممارسة الإضراب:
19	.....	الفرع الثالث - موقف المشرع الجزائري من ممارسة الإضراب :
23	.....	الفصل الأول : الضمانات القانونية لممارسة الإضراب :
24	.....	المبحث الأول : الحماية القانونية لممارسة الإضراب :
24	.....	المطلب الأول : الحماية التشريعية لممارسة الإضراب:
24	.....	الفرع الأول - الحماية الدستورية لممارسة الإضراب:
27	.....	الفرع الثاني : الحماية التشريعية لممارسة الإضراب:

29	المطلب الثاني : الحماية المؤسسية لممارسة الإضراب:.....
29	الفرع الأول : حماية مفتشية العمل لممارسة الإضراب:.....
31	الفرع الثاني - حماية القضاء لممارسة الإضراب:.....
35	المبحث الثاني - الشروط القانونية لممارسة الإضراب:.....
35	المطلب الأول : الشروط الموضوعية لممارسة الإضراب:.....
36	الفرع الأول : شرط توفر الحد الأدنى من الخدمة:.....
39	الفرع الثاني : شرط احترام حرية العمل:.....
40	الفرع الثالث - شرط الامتثال لأمر التسخير:.....
41	الفرع الرابع - شرط الحفاظ على النظام العام:.....
42	المطلب الثاني : الشروط الشكلية لممارسة الإضراب :.....
43	الفرع الأول : شرط انعقاد الجمعية العامة:.....
44	الفرع الثاني - شرط الإشعار المسبق :.....
45	الفرع الثالث - شرط إشراف النقابة على الإضراب:.....
48	الفصل الثاني : الآثار القانونية لممارسة الإضراب و أساليب تسويته.....
49	المبحث الأول : الآثار القانونية لممارسة الإضراب :.....
49	المطلب الأول : آثار ممارسة الإضراب على علاقة العمل :.....
50	الفرع الأول : آثار الإضراب على عقد العمل:.....

52	الفرع الثاني - أثر الإضراب على الأجر :
54	المطلب الثاني - آثار ممارسة الإضراب على الهيئة المستخدمة :
55	الفرع الأول : أثر الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة بالعمال غير المضرين :
56	الفرع الثاني : أثر الإضراب على علاقة الهيئة المستخدمة بالغير :
58	المبحث الثاني : الأساليب القانونية لتسوية الإضراب :
58	المطلب الأول : الأساليب الودية لتسوية الإضراب :
59	الفرع الأول : أسلوب المفاوضات :
60	الفرع الثاني : أسلوب المصالحة :
63	الفرع الثالث : أسلوب الوساطة :
65	المطلب الثاني : الأساليب شبه القضائية لتسوية الإضراب :
66	الفرع الأول : أسلوب التحكيم :
68	الفرع الثاني : هيئة التحكيم :
69	الفرع الثالث : إجراءات التحكيم :
73	خاتمة
78	قائمة المراجع

## ملخص مذكرة الماستر

ومن هنا نستنتج في هذا الموضوع المتعلق بالنظام القانوني لممارسة الإضراب في الجزائر ، حيث انطلقنا من تعريف الإضراب و تحديد عناصره الأساسية و كذا مختلف الأشكال التي يمارس بها ، و منه تطرقنا إلى موقف مختلف التشريعات من ممارسة الإضراب بين مؤيدة و رافضة له مع تبيين موقف المشرع الجزائري من ذلك .

لقد حدد المشرع الجزائري ضمن حماية مزدوجة لممارسة الإضراب ، فمن الناحية القانونية نص عليه تشريعيا و كرسه دستوريا ، و من الناحية المؤسساتية وضع له الآليات و الهياكل القادرة على مراقبة التطبيق السليم لهذه النصوص، و وقفنا أيضا على الشروط القانونية الواجب استيفاؤها لممارسة الإضراب فوجدناها موضوعية أهمها ضمان القدر الأدنى من الخدمة أثناء فترة الإضراب واحترام حرية العمل و أخرى شكلية أهمها انعقاد الجمعية العامة و الإشعار المسبق بالإضراب.

الكلمات المفتاحية :

1/ الإضراب / 2 العامل 3 / الحماية القانونية

### **Abstract of The master thesis**

And from the two we conclude on this subject related to the legal system for the practice of strike in Algeria, where we proceeded from the definition of the strike and the identification of its basic elements, as well as the various forms in which it is practiced, and from it we touched upon the position of the various legislations on the practice of striking between its supporters and those who reject it, with an explanation of the position of the legislator Algerian than that.

The Algerian legislator has defined within a double protection for the practice of the strike. From a legal point of view, it has been stipulated by legislation and constitutionally enshrined in it, and from an institutional point of view it has established mechanisms and structures capable of monitoring the proper application of these texts, and we have also stood on the legal conditions that must be fulfilled for the exercise of the strike. Ensuring the minimum level of service during the strike period and respecting freedom of work and other formalities, the most important of which is the convening of the general assembly and prior notice of the strike.

#### **key words:**

Strike 2/ Worker 3/ Legal protection 1/