

حق الإضراب في قانون العمل الجزائري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: القانون الخاص

تحت إشراف الأستاذ:
- د. أوسيدهم يوسف

من إعداد الطالب:
- أيت عباس وانس

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة): رئيسا

الأستاذ: د. أوسيدهم يوسف أستاذ محاضر قسم "أ" مشرفا ومقررا

الأستاذ(ة): ممتحنا

السنة الجامعية

2021-2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

أتقدم بأسمى عبارات الاحترام والتقدير بعد الحمد لله عز وجل إلى فضيلة الدكتور المشرف "الأستاذ أوسيدهم يوسف" والذي رافقني بالمودة وغرس في نفسي قوة العزيمة في كل خطوة من خطوات هذا العمل دون زجر أو ملل ولم يخل عليا جهداً أو شيء من وقته الثمين رغم كل الظروف والأوضاع جزاه الله كل خير

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أشكر كل أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الرحمان ميرة الذين ساهموا في تعليمنا مبادئ أسس القانون ولم يخلوا علينا بنصائحهم وإرشاداتهم.

كما لا يفوتني في هذا المقام أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والاحترام لأعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم قبول وقراءة وتدقيق هذه المذكرة لتكون مرجعا علميا.

الطالب:

ذيت عباس ورفس

إهداء

أهدي عملي هذا إلى أعظم وأحب في الوجود إلى من كانت سر نجاحي في كل مراحل حياتي "أمي"

الغالية حفظها الله وأطال في عمرها

إلى قرة عيني من أحمل اسمه بكل فخر وكان لي المثل الأعلى في الجدّ والعناء..... "أبي" الغالي حفظه الله

وطال في عمره

إلى إخوتي وأخواتي كل باسمه

إلى كل طالب علمٍ باحثٍ أهدي ثمرة جهدي هذا

إلى كل من يعرفني قريباً أو بعيداً

الطالب: أيت عباس واندس

قائمة المختصرات

ج: جزء.

ج.ر: الجريدة الرسمية.

ج.ر.ج.ج.د.ش: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

د.ب.ن: دون بلد النشر.

ص: صفحة.

ص.ص: من الصفحة إلى الصفحة.

ط: طبعة

د.ط: دون طبعة.

ع: عدد.

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

مقدمة

إن خلافة العبد لربه في الأرض بإعمارها والعيش فيها وإقامته لعلاقات في ظل الجماعة أمر يجعله يتحمل الالتزامات ويكتسب الحقوق، ولا يمكن أن يعمر الأرض ويلبي حاجيته المختلفة إلا بالعمل وهو مصدر الحياة.

فالإنسان في سبيل العيش يسعى للكسب بمختلف الوسائل المشروعة والممكنة، ومع تطور الزمن ظهر ما يُعرف بمبدأ "القيام بعمل" سواء فكري أو عضلي مقابل أجر، هذا ما يُعرف بعقد العمل بغض النظر عن طبيعته والقواعد المنظمة له.

إن طبيعة الإنسان باعتباره اجتماعي فلا يمكنه الانعزال عن الجماعة فهو يحتك بهم بغية إشباع حاجاته فهذه العلاقة تربطه مع مستخدمه فكانت منذ البداية علاقة بسيطة، لكن مع تطور الزمن فرضت على هذه العلاقة عوامل جعلها تتطور وتتغير مما يتطلب نظاما يُسيرها، فدافع ألزم الدولة بأن تتدخل وتنظم هذه العلاقة من أجل الوصول إلى تكافؤ بين كلا الطرفين وتفادي كل خلل قد يصيب التوازن لهذه العلاقة.

تشوب علاقة العمل نزاعات جماعية تعود أسبابها لظروف مهنية، فقد يتطور النزاع الجماعي للعمال إلى غاية ممارسة طائفة العمال لحقهم في الإضراب كرد فعل عن تغييب الهيئة المستخدمة عن الإجابة لمطالبهم.

يُعد حق الإضراب مبدء دستوريا أقره المؤسس الدستوري وبشكل صريح واشترط أن يمارس في إطار ما يسمح به القانون.⁽¹⁾

تدخل المشرع الجزائري لينظم حق الإضراب في القانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق

(1)- مرسوم رئاسي 96-438 يتعلق بإصدار نصتعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر.ج.د.ش، ع76، لسنة 1996، معدل ومتمم بقانون رقم 06-01 مؤرخ في 26 حمادي الأول، ج.ر.ج.د.ش، ع14، لسنة 2016، المعدل والمتمم، سنة 2020.

الإضراب أين بين من خلاله مختلف الإجراءات والشروط ممارسة هذا الحق⁽²⁾، ليكفل قانونا آخر وهو القانون 90-11 متضمن علاقات العمل أين من خلالها حاول النص على آليات تسوية حق الإضراب إلى جانب ما هو منصوص عليه في قانون 90-02⁽³⁾.

تختلف الظروف والأسباب التي ينشأ فيها الإضراب وهذا الاختلاف أفضى إلى ضرورة وجود منظومة قانونية تنظيمه منذ لحظة قيامه إلى غاية نهايته، بسبل وآليات مقننة في هذه القوانين.

يُعد حق ممارسة الإضراب من أخطر الحقوق باعتباره وسيلة ضغط تمارس على الهيئة المستخدمة، ومن جانب آخر جملة الآثار التي يترتبها الإضراب، والجدير بالذكر أن ممارسة حق الإضراب بغير ما هو منصوص عليه في جملة القوانين المذكورة أعلاه، يخرج هذا الحق من مشروعيته مما يكفل للهيئة المستخدمة اتخاذ جملة من التدابير.

إن دوافع إختيار الموضوع متعددة أهمها:

- تتامي ظاهرة الإضراب والتي قد تعود لظروف تمس بالعلاقة المهنية
- صلة موضوع البحث "حق ممارسة الإضراب" بالواقع الذي نعيشه.
- التعرف على نوعية المطالب العمالية وكيفية التعبير عنها.
- امتداد آثار الإضراب على أطراف علاقة العمل وحتى المحيط ذو صلة بهذا المجال.

- الرغبة في معرفة وجهة نظر المشرع الجزائري لموضوع حق ممارسة الإضراب.

(2)- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/06/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، عدد 06، لسنة 1990، المعدل والمتمم.

(3)- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 25 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، ع17، الصادر في 25 أبريل 1990.

- التدقيق في الأحكام التي كرسها المشرع الجزائري والخاصة بالموضوع لمعرفة النقائص محاولين اقتراح حلول لسد الفراغ القانوني.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد النظام القانوني للإضراب وذلك بتبيان مختلف الأحكام المتعلقة به، كما نسعى إلى تبيان الإجراءات الواجب اتباعها لتسوية هذا الحق وذلك لن يكون إلا بالإجابة على الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية النصوص القانونية المكرسة من طرف المشرع الجزائري لتنظيم حق ممارسة الإضراب؟

أما عن المنهج المتبع في البحث هو المنهج الوصفي والتحليلي وذلك باستقراء وتحليل مختلف النصوص القانونية المؤطرة لموضوع ممارسة حق الإضراب في قانون العمل الجزائري.

وقد تتبعنا خطة ثنائية محاولين ضبط مفهوم حق الإضراب في التشريع الجزائري (الفصل الأول)، وبعدها التعرض لنظام تسوية حق ممارسة الإضراب موضحين آليات التسوية (الفصل الثاني).

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لحق

الإضراب في التشريع الجزائري

تعتبر النزاعات الجماعية في العمل من المسائل الجوهرية باعتبارها إحدى النتائج أو الآثار الطبيعية لعلاقات العمل الجماعية وذلك نتيجة تضارب المصالح بين أطراف العلاقة القانونية من جهة والتعثرات التي تحدث في مصالح العمال من جهة أخرى. لذا فإن موضوع الإضراب ظاهرة عالمية نجد لها آثار وتكريس في أغلب دول العالم.

يُعد موضوع الإضراب موضوع ذو أهمية قصوى نال اهتمام الفقه القانوني وأغلب التشريعات المقارنة منها التشريع الجزائري، فحاول الجانب الأول دراسة الإضراب كحق في جانبه المفاهيمي، بينما حاول المشرع الجزائري تكريس الأحكام القانونية التي تنظم هذا الحق.

وعليه فقبل التطرق لمختلف الأحكام القانونية المنظمة لحق لإضراب لابد من تبيان المعنى العام لحق الإضراب و معناه الخاص في تشريع العمل، وذلك عن طريق دراسة مفهوم الإضراب(المبحث الأول).

إذ كان المؤسس الدستوري وكذا التشريعات العمالية تعترف بحق الإضراب فإن هذا الحق لابد أن يمارس في إطار الشروط والضوابط المعمول بها قانونا (المبحث الثاني).

المبحث الأول

مفهوم حق الإضراب

غالبا ما يتمسك أطراف المنازعات الجماعية للعمل بمطالبهم المشروعة والمهنية بالرغم من كل محاولات التسوية الودية سواء المباشرة بأنفسهم أو عن طريق ممثلين لهم، ففي حالة فشل هذه الطرق يلجأ العمال إلى آلية تكمن في الإضراب كوسيلة ضغط يتمسكون بها من أجل المطالبة بمزاعمهم والتي قد تكسب العمال حقوقهم، لذا قبل دراسة مختلف الأحكام القانونية المتعلقة بهذا الحق يجب ضبط مفهومه (المطلب الأول).

ويعرف الإضراب أشكالا قانونية لا بد من تبيانها ودراستها من أجل معرفة الأحكام السارية على كل شكل من الأشكال وذلك ضمن مقتضياته (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تعريف حق الإضراب

من أجل فهم حق الإضراب على وجه العموم وفي تشريع العمل على وجه الخصوص يتوجب علينا تعريفه (الفرع الأول)، كما أنّ لحق الإضراب جملة من العناصر التي تكوّنه بعضها ذات طابع مادي وأخرى ذات طابع معنوي (الفرع الثاني).

الفرع الأول

تعريف الحق في الإضراب

لإزالة الغموض الذي يعتري مصطلح الإضراب يجب التطرق إلى تعريفه وذلك لأن الخوض في أي موضوع قانوني يتطلب ضبط مفاهيمه قبل مختلف الأحكام القانونية التي توّطره، وعليه سنقوم بالتطرق إلى التعريف اللغوي للإضراب(أولاً)، ثم معرفة تعريف الإضراب من الجانب الاصطلاحي وذلك سواء ما جاء به الفقه القانوني أو التشريع الوصفي(ثانياً).

أولاً: تعريف الحق في الإضراب لغة

يقصد بالإضراب لغة لدى ابن منظور ذلك الفعل الرباعي-أضرب- والذي مفاده الاعتراض عن الشيء والانتقال والترك والامتناع، والمعنى المراد هنا هو الكف والاعتراض فيقال أضربت عن الشيء كففت واعترضت⁽⁶⁾، ويعرف كذلك الإضراب لغة بتوقف أو امتناع العامل عن أداء مهامه دون سابق إذن من موكله أو رب العمل بغية الحصول على إحدى حقوقه بالعدل⁽⁷⁾.

ثانياً: تعريف الحق في الإضراب اصطلاحاً

يندرج تحت عنوان تعريف الحق في الإضراب اصطلاحاً ضرورة التطرق لمعرفة ما جاء به الفقه القانوني من مقصود حول الحق في الإضراب(أ)، ثم بعد ذلك الذهاب للتطرق لما كرّسه المشرع الجزائري في المنظومة التشريعية(ب).

(6) - ابن منظور جمال الدين مكرم، لسان العرب، ط1، دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1988، ص38.

(7) - محمد سعيد التوفيق الحلبي، الأحكام الشرعية لإضرابات للمهن الإنسانية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الفقه المقارن، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010، ص.ص 4،5.

أ- المقصود بالحق في الإضراب فقها

لقد تعددت التعاريف الفقهية الممنوحة للإضراب، فنجد الفقيه جان دنيال ريو يعرف الإضراب بأنه: "التوقف عن العمل متفق عليه مسبقا ومدعم بمطالب، فالتحديد القانوني يشير أساسا إلى أنه قرار جماعي"، أما الفقيه ديميتري وايس فيرى الإضراب في معناه العام هو "الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة العمال الأجورين لجعل جماعة أخرى أي أرباب العمل أو الدولة تغيير موقفها"⁽⁸⁾.

ويري بعض الفقه الفرنسي أن الإضراب هو: "فسخ العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين، أو بصفة أخرى توقف العمال عن العمل توفقا جماعيا ومدبر بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة"⁽⁹⁾.

في حين يعتبر سليمان محمد الطماوي الإضراب أنه: "اتفاق بعض العمال عن الامتناع عن العمل مدة معينة من الزمن دون أن تصرف نيتهم إلى التخلي عن وظائفهم نهائيا وذلك بقصد إظهار إنسيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لاسيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور"⁽¹⁰⁾.

ويعدّ الإضراب لدى جانب آخر من الفقه القانوني الجزائري أنه: التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضّر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب

(8) - خالد حامد، نزاعات العمل في ظل تحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص.ص 23، 24.

(9) - مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية- المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقات العمل الجماعية- منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، تحكيم، الوساطة والمفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، مصر، 2005، ص.ص 341-342.

(10) - ثواني ايمان ريمة سرور، مرزوقي وسيلة، "حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتجريم"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة سداسية محكمة، مجلة 5، ع 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص 278.

العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل⁽¹¹⁾.

ب- المقصود بالحق في الإضراب قانونا

نتيجة التوجه الاشتراكي الذي عرفته الدولة الجزائرية والذي تبنته في تنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بعد الاستقلال، فقد اعتبر الإضراب في هذه المرحلة من الأمور المحضورة لاسيما في القطاع العام. فلم يكن معترف بحق الإضراب إلا بالنسبة للقطاع الخاص أين كانت جل القوانين المنظمة له جامدة دون تتبع نصوص تنظيمية نظمها موضع التنفيذ⁽¹²⁾.

فتأتي مرحلة الثمانينات التي يعتبر فيها الإضراب إجراء فعليا غير مرخص به للعمال في القطاع العام لكن موجود من حيث الممارسة مما أدى إلى الحد من وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام، والعلة في ذلك هي توجيه علاقات العمل ضمن إطار قانوني يضمن المساواة في الحقوق والواجبات وخاصة العمل على ضمان استمرارية العمل⁽¹³⁾.

وبالعودة إلى دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1996 المعدل والمتمم في سنة 2020، نجد أن المؤسس الدستوري أدمج حق الإضراب ضمن طائفة الحقوق والحريات العامة وذلك بنصه في المادة 70 على أن : "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون.

(11) - كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص171.

(12) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن، ص139.

(13) - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في كل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص112.

يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسة في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات والأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة⁽¹⁴⁾.

يبدو واضحا من الفقرة الأولى من المادة 70 السالفة الذكر أن المؤسس الدستوري اعترف بالحق في الإضراب دون أن يميّز بين القطاع العام والخاص، كما أنه جعل استثناءات لهذا الحق، لكن دون أن يقوم بتعريفه .

كما نجد المادة 24 من القانون 90-02 المعدل والمتمم بالقانون 91-27 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب تنص على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفق للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"⁽¹⁵⁾.

يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع الجزائري تغاضى عن تعريف حق الإضراب فقد اكتفى بتبيان إجراءات وشروط ممارسة هذا الحق مما يجعل الباحث القانوني يعتقد أن نية المشرع متّجهة نحو تبني المفهوم الليبرالي لحق الإضراب والذي يعد امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بغية إحداث ضغوطات وتأثيرات على السلطة بهدف تحقيق مطالبهم⁽¹⁶⁾.

(14) - مرسوم رئاسي 96-438 يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، المرجع السابق.

(15) - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/06/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

(16) - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر)، د.ط، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 219.

و بتحليل النصوص القانونية نجد أن المشرع الجزائري سعى إلى جعل الإضراب إجراء سلمي وحق معترف به للعمال تمارسه منظمات نقابية مهامها الأساسية هي الدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية، فنية المشرع صريحة في تنظيم حق ممارسة الإضراب في إطار يحقق المساواة بين العمال وأرباب العمل دون أن يخلق أي اختلال في توازن المصالح⁽¹⁷⁾.

الفرع الثاني

عناصر الإضراب

انطلاقاً من مختلف التعاريف المقدمة أعلاه للإضراب، يمكن أن نستشف أنّ الإضراب يتكون من جملة من العناصر تقتضي أن تتوفر في هذا الأخير من أجل جعله مشروعاً وغير متعسف فيه. فهذه العناصر يمكن أن تكون مادية (أولاً) أو تكتيف بأنها ذات طابع معنوي (ثانياً).

أولاً: العناصر المادية للإضراب

تكمن العناصر المادية للإضراب في كل من عنصر التوقف عن العمل (أ)، وضرورة أن يكون هذا التوقف جماعياً (ب).

أ- التوقف عن العمل

يُعد هذا الشرط من أهم الشروط التي يتم من خلالها تحديد مفهوم الإضراب، والذي مفاده أساساً انقطاع العمال عن أداء العمل الملزمين به، مع التنبيه أنه لا بد أن يكون التوقف

(17) - محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، د.ب.ن، 2010، ص505.

عن العمل كاملا مما يعني أن الاستمرار في العمل ولو بشكل جزئي أو العمل بغير الوتيرة العادية لا يعتبر إضرابا، غير أنه تستثنى الفئات المكلفة بالحد الأدنى من الخدمة وفقا لما تقتضيه القوانين والتنظيمات الخاصة لممارسة حق الإضراب⁽¹⁸⁾.

والجدير بالذكر أنه لا بد أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب، كما أنه لا يتطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن وحتى أنه يكفي أن يكون لمدة محدودة، فالعبرة بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب⁽¹⁹⁾.

وعليه فإن التوقف عن الإضراب يكون إرادي وصريح وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل العاملين أو الموظفين المكلفين بالقيام بعمل مسند إليهم، وذلك من أجل إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم⁽²⁰⁾.

ب- التوقف الجماعي عن العمل

يقصد بهذا العنصر أن يكون التوقف لجميع العمال المضربين، و بالتالي فإن توقف عامل بشكل انفرادي عن أداء عمله لا يرتقي أن يكون إضرابا، فالإضراب باعتباره حقا مكرسا دستوريا وشرعيا لا تتم ممارسته إلا بشكل وبصورة جماعية وهذه الصفة جوهرية في

(18) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 139.

(19) - عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، د.ط، دار القصب للناشر، الجزائر، 2003، ص 370.

(20) - مساعدي خولة، بودهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالم، 2014، ص 47.

الإضراب وتحققها يكون بامتناع عدد من العمال عن أداء ما هو ملزمين به من عمل⁽²¹⁾، ولا بد من الإشارة أنه في الأصل امتناع أحد العمال عن العمل يُعد خطأ جسيماً يبرر فصله.

أما إذا كان الامتناع جماعياً وتوافرت فيه جل الشروط اعتبر الامتناع مشروعاً مما يمنع على صاحب العمل فصل العامل⁽²²⁾، لم تعرف هذه المسألة استقراراً في الاجتهاد القضائي الفرنسي خاصة أنه كان يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضراباً، فصدرت عدة قرارات منعزلة لها تأثير على فكرة أنه يتطلب أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال، إلا أن هذا الفكر تراجع نظراً لكون إعماله يستوجب المرور عبر التصويت لتقرير الإضراب⁽²³⁾.

وتأسيساً بما جاء في المادة 27 من قانون رقم 90-02 فإن الإعلان عن الإضراب وتنظيمه ليس حكراً على النقابات التمثيلية، فإن البث في قرار التوقف الجماعي عن العمل وممارسة العمال لحقهم في الإضراب من صلاحيات ممثلي العمال⁽²⁴⁾، وذات المبدأ أكده المشرع الجزائري في المادة 204 من ذات القانون التي تنص على أنه: "تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين".

(21) - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، د.ط، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003، ص 348.

(22) - مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 176.

(23) - عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 271.

(24) - تنص المادة 27 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، على أنه: "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه، جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم".

ثانيا: العناصر المعنوية للإضراب

من المسلم به أن الإضراب وسيلة ضغط يمارسها العمال على أرباب العمل من أجل تسوية نزاع قائم، أو من أجل الحصول على حقوق وامتيازات مهنية واجتماعية ومالية، وقد يكون هذا الضغط للمحافظة على حقوق مكتسبة، و بالتالي فإن الإضراب له أسباب لها تأثير على الحياة المهنية أو الاجتماعية للعامل⁽²⁵⁾، بالإضافة إلى العناصر المادية المتطرق إليها أعلاه نجد للإضراب عن العمل عناصر معنوية تتمحور في كل من كون التوقف إراديا(أ)، مع ضرورة أن يكون التوقف لأجل تحقيق مطالب مهنية(ب).

أ- ضرورة أن يكون التوقف عن العمل إراديا

يتطلب التوقف عن العمل أن يكون صادرا عن إرادة العمال، وتختلف أشكال التعبير عن هذه الإرادة، وذلك سواء عن طريق التعبير الصريح للعمال وذلك بالدخول في الإضراب ومنه اتخاذ الإجراءات القانونية المكرسة، كما قد تكون الإرادة ضمنية من طرف النقابة.

انطلاقا من هذا المفهوم فإنه لا ترقى حالة التوقف عن العمل خارج نطاق إرادة ونية القيام بإضراب أن تكون إضرابا، على سبيل المثال تحقق بعض العوامل كنفص المواد الأولية فهذا السبب يعود إلى صاحب العمل دون العمال⁽²⁶⁾.

كما تظهر نية الإضراب لدى العمال في علم هؤلاء بأن على عائقهم التزام، فيمتنعون عن الامتثال لهذا الالتزام الذي يُعد من صميم ومن مقتضيات العمل، وأكثر من ذلك لا

(25) – بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، د.ط، دار الريحانة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004، ص 212.

(26) – أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 140.

يكتفي التوقف عن استنباط وإنما لابد أن تتولد لدى العمال الرغبة في تكييف حركتهم بالإضراب فهم بذلك يخرجون عن نطاق عقد العمل⁽²⁷⁾.

وفي الأخير تتبلور ظاهرة الإضراب في عنصر النية، في بروز رغبة الطبقة العاملة المضربة في الإضرار بصاحب العمل بغض النظر عن جسامه الضرر، فإرادتهم اتجهت فعلا إلى التوقف عن العمل.⁽²⁸⁾

ب- وجوب كون التوقف عن العمل لأجل تحقيق مطالب مهنية

إن الأمر أو الغاية التي من أجلها شرع العمال في الإضراب هي تمكينهم من الدفاع عن مختلف حقوقهم وشتى مصالحهم وتحقيق سائر مطالبهم المهنية، وبالتالي لابد أن يكون السبب أو الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفضت أرباب وأصحاب العمل تحقيقها للعمال⁽²⁹⁾.

كما يقصد بهذا العنصر أن يكون للإضراب سببا مهنيا أو ذو صلة أو تأثير مباشر أو غير مباشر بالحياة المهنية للعمال ولتحقيق هذا التأثير لابد من عملية التنسيق المسبق للمطالب⁽³⁰⁾.

وبمفهوم المخالفة فإن امتناع العمال عن العمل دون هدف أو لأسباب غير مهنية يغير تكييف الإضراب فيجعله غير مشروعاً، غير أن القضاء الفرنسي يرى أن الإضراب يكون

(27) - ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قسدي مرياح، ورقلة، 2013، ص 20.

(28) - صلاح علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب (دراسة في التشريعات العربية والمقارنة)، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص 42.

(29) - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص.ص 61، 62.

(30) - بن الشيخ مصطفى، خليفي سعاد، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أدرار، 2015، ص 18.

مشروعاً متى كان سببه ذو طابع سياسي و له تأثير أو صلة بظروف العمل، على سبيل المثال قرار سياسي خاص برفع الأسعار، أو قرار سياسي خاص بزيادة الضرائب على العمال⁽³¹⁾.

المطلب الثاني

أشكال الإضراب

إذ كان الإضراب حق من الحقوق المتأخرة في مجال قانون العمل إلا أنه تم الاعتراف به كمبدأ أو حق دستوري مكرس قانوناً والذي مفاده توقف عن العمل متفق عليه ومدعم بمطالب، فيكتسي هذا الحق أهمية من الناحية القانونية أهمها إعادة التوازن بين العمال وأصحاب العمل في إطار علاقة العمل، فالأهمية الاجتماعية تظهر في عدة مجالات لعل أهمها التقليل من المنافسة مما يضمن تجنب للأضرار⁽³²⁾.

فيعرف الإضراب عدة أشكال بداية بالإضراب التقليدي والإضراب الدائري (الفرع الأول)، إضافة إلى الأنواع الأخرى من الإضراب (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإضراب التقليدي والإضراب الدائري

إنّ الإضرابات العمالية ترتبط بمجموعة من المطالب والمزاعم هي التي دفعت بالعمال إلى التوقف عن العمل. فهناك ما يعرف بالإضراب التقليدي (أولاً)، و ما يعرف بالإضراب الدائري (ثانياً).

⁽³¹⁾ - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 140.

⁽³²⁾ - علي عوض حسين، المرجع السابق، ص 799.

أولاً: الإضراب التقليدي

يقصد بالإضراب التقليدي انقطاع العمال عن نشاطهم وفي نفس الوقت لهم مخطط مدروس ومسبق لهذا الفعل أين يتخذون جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود من التوقف عن العمل مع مراعاة الوضعية الاقتصادية للمؤسسة هذا من جهة، والأخذ بالحسبان القدرات المالية للعمال من جهة أخرى، مع السهر على ضمان الحد الأدنى من الخدمة بشكل يُؤمن ممتلكات المؤسسة وأمنها.⁽³³⁾

فالإضراب التقليدي يعدُّ أكثر انتشاراً في التوقف الجماعي عن العمل، يكون بعد إتيان جميع الإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمل مع ضرورة إيداع إشعار مسبق بالإضراب لدى صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة⁽³⁴⁾، مع وجوب إعلام مفتشية العمل صاحبة الاختصاص الإقليمي.

ويطلق كذلك على هذا الإضراب اسم مجموعة التحضير *les piquets de grève* بحيث تتبنى مجموعة من العمال، والمتمثلين في كل ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين لهذا الغرض خصيصاً، إقناع سائر العمال الآخرين أو الباقي منهم على المشاركة في الإضراب مستندين إلى وسائل مختلفة مع استبعاد أي نوع من التهديد أو استعمال أي عنف أو قوة.⁽³⁵⁾

⁽³³⁾ - راشد راشد، شرح علاقة العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص ص. 293-294.

⁽³⁴⁾ - زكريا سمعوني، حرية ممارسة الحق النقابي، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 164.

⁽³⁵⁾ - خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار العلوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 68.

ثانيا : الإضراب الدائري

يستخدم عليه باصطلاح آخر وهو الإضراب بالتناوب فيتم دون شل حركة النشاط والمردودية في المؤسسة، فيعدّ الإضراب بالتناوب تمهيدا للانقطاع التام عن العمل وله شكلين: الأول يمارس من قبل صنف مهني وينعكس عليه إنتاج عمال غير مضربين ينتمون إلى صنف مهني آخر، أما الشكل الثاني فيجمدُ العمل في قطاع محدد دون تأثير على القطاعات المجاورة.⁽³⁶⁾

للإضراب الدائري أهمية قصوى وبالغة مقارنة بالإضراب التقليدي بحكم أنّ أجور العمال ومصارفهم تبقى على عاتق مسؤولية رب العمل وفي آن واحد يكون نقص للموارد الناتجة عن انقطاع المضرب، كما تظهر الأهمية الأخرى أن هذا النوع من الإضراب يسمح بالتوقف عن العمل لوقت طويل بحيث يؤدي إلى إحداث اختلال في توازن الإنتاج.⁽³⁷⁾

الفرع الثاني

الأنواع الأخرى من الإضراب

سنقوم هنا بدراسة أشكال أخرى من الإضراب ويتعلّق الأمر أساسا بالإضراب القصير والمتكرر (أولا)، و الإضراب البطيء (ثانيا).

أولا: الإضراب المتكرر والقصير

الإضراب المتكرر والقصير يعرف كذلك بالإضراب غير المعلن ففحواه توقفات عديدة وبشكل مستمر مع البقاء في أماكن العمل بحيث أن العمال المقربون لا يغادرون المؤسسة

⁽³⁶⁾ - بن الشيخ مصطفى ، خلفي سعاد، المرجع السابق، ص19.

⁽³⁷⁾ - خالد حامد، المرجع السابق، ص26.

- راجع كذلك: راشد راشد، المرجع السابق، ص121.

ولا يخرجون منه. فالتظاهر يكون من خلال تواجدهم المقترن بسلبياتهم، أين يستأنف العمل بعد ذلك. فيعرف هذا النوع من الإضراب بالازدواجية بحيث هو مفاجئ لرب العمل ومخطط بالنسبة لمنظميه، فيصيب هذا الإضراب الإنتاج ويحدث ضررا به نتيجة التوقف عن العمل بصورة متكرر بحيث يخلق اضطراب في عملية الإنتاج.⁽³⁸⁾

فالإضراب القصير والمتكرر أو حتى التوقيف ينظر إليه من زاوية مدة الإضراب وعدد مرات اللجوء إليه بغية تحقيق المطالب المهنية، وله صيغة أخرى كذلك وهو التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل وكل هذا يؤثر سلبا على نظام الإنتاج ومردوبيته داخل المؤسسة المستخدمة.⁽³⁹⁾

ثانيا: الإضراب البطيء

يعرف الإضراب البطيء بعدة تسميات منها إضراب الإنتاجية والإضراب الجزئي فأضراب الإنتاجية هو إضراب يتعلق بطائفة من العمال ذو مراكز حساسة في المؤسسة أين ينعكس توقفهم عن العمل على سائر العمال المرتبطة بما يحدث له آثار مباشرة على وتيرة الإنتاج.⁽⁴⁰⁾

ما يميز هذا الشكل من الإضراب هو أن المضربين لا يتوقفون عن العمل وإنما ينقصون من نسب الإنتاج بشكل إرادي وبصورة ملحوظة ويكون لهم تخطيط مسبق، كما يُعد هذا الإضراب نادر الوقوع مقارنة بالإضرابات الأخرى خاصة أنه من الصعب تكييف هذا التصرف إضرابا أمام استمرارية العمل النقابي.⁽⁴¹⁾

⁽³⁸⁾– رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص122.

⁽³⁹⁾– بشير هدفي، المرجع السابق، ص222.

⁽⁴⁰⁾– المرجع نفسه، ص 221.

⁽⁴¹⁾– عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص368.

الفرع الثالث

الإضراب الإيجابي والإضراب الإداري

يطلق على هذا الشكل من الإضراب تسمية إضراب المبالغة في النشاط فيتم في شكل تغيير وتيرة النشاط وذلك بالزيادة المفرطة لنسب ومعدلات الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها.⁽⁴²⁾

أما الإضراب الإداري فيتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية بالرغم أن النشاط الأساسي يضل مستمرا، كما يكون بالتطبيق الحرفي للنصوص القانونية والتنظيمية والإجراءات المتبعة مع التنبيه أن هذا النوع من الإضراب يكون في المرفق العام مما يؤثر على سيره.⁽⁴³⁾

يمكن القول إذن بأنه رغم تعدد أشكال الإضراب والأسلوب الذي يظهر به فإن محتواه وفحواه واحد أو بصيغة أخرى الغاية الواحدة وهي تحقيق العمال لمطالبهم ومساعدتهم ذات الصلة المباشرة بالعمل، أو بشكل آخر تحقيق المطالب المهنية، وبمفهوم المخالفة إذا خرج الإضراب عن هذا الإطار القانوني فقد يفقد شرعيته ومشروعيته.

⁽⁴²⁾ - رشيد واضح، المرجع السابق، ص 122.

⁽⁴³⁾ - عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص 368.

المبحث الثاني

شروط اللجوء للإضراب

إذا كان حق الإضراب الممنوح للعمال حقا معترفا به دستوريا وفي تشريعات العمل إلا أنه لا يُعد حقا مطلقا وإنما رسم له المشرع حدودا ونطاقا، أو بصيغة أخرى ضوابط قانونية لا يسمح بتجاوزها وإلا كنا بصدد إضراب غير مشروع أو خرج الإضراب عن فحواه الأساسي. فبالعودة إلى القانون 90-02 المتعلق بالعمل نجد أن المشرع وضع شروطا من أجل ممارسة حق الإضراب بداية بضرورة استنفاد

كل طرق التسوية الودية وموافقة جماعة العمال على اللجوء إلى الإضراب (المطلب الأول)، إلى جانب شرط الإشعار المسبق بالإضراب وضمن أمن وسلامة أماكن العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول

شرط استنفاد طرق التسوية الودية وموافقة العمال

يكتسي الإضراب أهمية في مسيرة العلاقات المهنية لما قد ينتج عنه من أضرار وأضرار اقتصادية واجتماعية، لذا فقد أحاطته التشريعات بعناية كبيرة حيث خصصت شروطا وإجراءات لممارسته، فيكون ذلك بوجوب عدم الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية (الفرع الأول)، وفي حالة ما إذا استمر الخلاف بعد استنفاء الإضراب لطرق التسوية الودية يقتضى صدور قرار الإضراب من أغلبية العمال (الفرع الثاني).

الفرع الأول

شروط استنفاد وسائل التسوية الودية

يُعد نظام التسوية الودية لمنازعات العمل إحدى أنظمة العدالة التي يبحث عليها المجتمع سواء الوطني أو الدولي وكذا معظم المعاهدات والاتفاقيات المبرمة إقليمياً أو عالمياً كون أن نظام التسوية الودية يشمل آليات قانونية واتفاقيات هامة تسعى في الأخير إلى تراضي الأطراف المتنازعة وتوقفها على حل يناسبها جميعاً.

كما أن التسوية الودية تتخذ صوراً وطرقاً منها ما يتم داخل الهيئة المستخدمة ويعتمد فيها أساساً على التفاوض بين أطراف النزاع في إطار الإجراءات الاتفاقية المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية، أما التسوية الخارجية فتقوم بما أجهزة إدارية مستقلة عن الأطراف المعنية بالنزاع⁽⁴⁴⁾.

إن شرط عدم ممارسة الإضراب إلا بعد استنفاد كافة الوسائل الودية شرط مكرس في المادة 24 في القانون رقم 90-02 والمتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب التي تنص على أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حتى بالعمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".

والجدير بالذكر أن الإضراب ليس هو الهدف الذي يصبوا العمال لتحقيقه أو هو الهدف بحد ذاته وإنما هي وسيلة ضغط من أجل تحقيق مطالب مهنية، أي الإضراب ليس

(44) - عجة جيلالي، المرجع السابق، ص.ص 205، 206.

- لتفاصيل أكثر راجع: أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعة العمل في الوطن العربي، (بحث مقارنة في التشريعات العمالية العربية) المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعة النخلة، الجزائر، 1992.

بوسيلة لتسوية النزاعات بل طريقة يواجه من خلاله العمال أصحاب العمل في حالة فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.

فالقانون ألزم العمال والهيئة المستخدمة باللجوء إلى نظام التسوية الودية كلما نشب نزاع محله احد المواضيع القانونية الواردة في الاتفاقيات والقوانين، فلجوء العمال إلى الإضراب قبل أن يستنفذ كل الطرق الودية المنصوص عليها في المواد 4 و 5 من ذات القانون يعد غير قانوني مما يؤثر سلبا على العمال ويفقدهم كل الضمانات القانونية المتعلقة بحماية حق الإضراب⁽⁴⁵⁾.

ويلاحظ أن المشرع الجزائري من خلال إدراج هذا الشرط الإلزامي غايته إخلال مبدأ "السلم الاجتماعي" وذلك بفرضه على أطراف علاقة العمل هذه الآليات كإجراء إلزامي قدر الإمكان ضد منطق المواجهة بين أطراف النزاع⁽⁴⁶⁾.

نستخلص مما سبق أن التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي يعتبر خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال في حالة عدم القيام بالإجراءات وعدم التقيد بضابط عدم ممارسة الإضراب إلا باستنفاد الطرق الودية.

فذهبت المحكمة العليا في القرار رقم 610645 الصادر بتاريخ 2010/10/07 في قضية (ب.ب) ضد مؤسسة متعددة الخدمات للخشب، أن المدعي في الطعن حسب ما ثبت لقاضي الموضوع لجأ إلى التوقف عن العمل دون احترام الإجراءات المنصوص عليها في

(45) - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 1، 2008، ص.ص 390، 391.

(46) - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص.247.

المادة 5 و 6 الواردة في القانون 90-02 وهذا ما يعد خطأ جسيماً وفقاً للمادة 33 من نفس القانون، حيث قررت المحكمة العليا قبول الطعن شكلاً وفي الموضوع رفض الطعن⁽⁴⁷⁾.

الفرع الثاني

صدور قرار الإضراب من أغلبية العمال

اشترط المشرع في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد الطرق الودية لحل النزاعات واللجوء للإضراب، موافقة جماعة العمال على اللجوء أين تعتبر هذه الموافقة ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي، مع التنبيه أن الموافقة عرفت تطوراً بحيث كانت تتطلب موافقة الأقلية من العمال وتفرض إرادتها على كافة العمال، غير أنه في الوقت الراهن يتطلب الإضراب لكي يكون شرعي شرط موافقة الأغلبية⁽⁴⁸⁾.

ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الشرط في القانون 90-02 بحيث جاء في نص المادة 27 ما يأتي: "تستدعى، في الحالات المنصوص عليها في المادة 225 أعلاه جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه".

وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم".

⁽⁴⁷⁾ جمال السائس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية لقرارات المحكمة العليا، ج2، ط1، منشورات كليك الجزائر، 2013، ص1136.

⁽⁴⁸⁾ علي زنيب، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2008، ص.ص 81، 82.

المطلب الثاني

الإشعار المسبق بالإضراب وضمان أمن وسلامة أماكن العمل

علاوة عن الشروط السالفة الذكر، وضع المشرع الجزائري شروط أخرى لضمان مشروعية الإضراب خاصة أن العامل المضرب يتمتع بالحماية القانونية، لكن تبقى ممارسة هذا الحق مرهونا بمدى احترام العمال والتنظيمات النقابية لشروط ممارسة حق الإضراب فألزم المشرع هذه الفئة بضرورة الإشعار المسبق (الفرع الأول)، وضرورة المحافظة على أمن وحماية الأماكن ووسائل العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الإشعار المسبق

إن أحكام الإشعار المسبق بالإضراب كرسها المشرع الجزائري في المواد 29 إلى 31 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب. حيث نصت المادة 28 من ذات القانون على أنه: "يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".

يتضح من خلال نصوص المواد السالفة الذكر أنه لا يكفي للشروع في الإضراب دعوة من المنظمة النقابية بل يجب أن تعقد اجتماعات عامة للعمال في أماكن العمل، ويتم اتخاذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر والذي يدون في محضر قضائي يثبت ذلك.

ومقدار النصاب هو أن لا يقل عددهم عن النصف وسواء كانت الجمعية عادية أو استثنائية. و يرى الفقه أن المشرع اعتمد على هذا النصاب لأن قواعد قانون العمل نصوص قانونية آمرة وملزمة وكما أن نية المشرع واضحة نحو التضييق من الإضراب وتحديد هذا النصاب هي إحدى سبل التضييق.⁽⁴⁹⁾

يقصد بالإشعار المسبق للإضراب قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل وذلك بهدف تحقيق مختلف المطالب المهنية التي تثار الخلاف بشأنها ولازال مستمرا.⁽⁵⁰⁾

يعتبر شرط الإشعار المسبق شرطا إلزاميا ولصحته لا بد أن يقدم من طرف النقابة أو هيئة ممثلي العمال المشرفين على تنظيم عملية الإضراب، وفي هذا الصدد تنص المادة 29 من قانون 90-02 على أنه: "يشعر في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب".

وأضافت المادة 30 من ذات القانون: "تسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدي المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

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

وتعتبر مدة الإشعار مهلة لإخطار أطراف النزاع، وعلى وجه الخصوص لصاحب العمل لتصحيح ومراجعة مواقفهم مع العمل بجدية أكثر بغية إيجاد الحلول السلمية للنزاع، فالإشعار يُعد برهان لصاحب العمل على رغبة العمال في استعمالهم وممارستهم للإضراب كحق

(49) - علي زنيبي، المرجع السابق، ص 82.

(50) - المرجع نفسه، ص 71.

قانوني، وبعبارة أخرى يُعد الإشعار دعوة لصاحب العمل لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع⁽⁵¹⁾، وأخذ جميع الاحتياطات اللازمة، وكذا التقدير أو الاتفاق عن الحد الأدنى من الخدمة، فالإشعار دليل قاطع على إرادة العمال في الشروع في الإضراب⁽⁵²⁾.

فإجراء الإشعار يدرج إذن ضمن الشروط الإلزامية المقررة لشرعية الإضراب وفي حالة انتفائه يكون الإضراب مخالفا للقانون، ولصاحب العمل صلاحية وسلطة الطعن فيه أمام الجهات القضائية المختصة وذلك بألّيتين سواء بالبطلان أو المطالبة بالتعويض، مؤسسا دفعه على نص المادة 124 من القانون المدني التي تنص على أن: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".⁽⁵³⁾

كما أن هناك إمكانية فرض عقوبات تأديبية باعتبار أن التوقف الجماعي عن العمل دون الإشعار خطأ جسيم حسب المادة 33 مكرر من القانون 90-02 والذي يستوجب التسريح وفقا للمادة 73 من قانون 91-28، ففي قرار للمحكمة العليا برقم 1110995 والصادر بتاريخ 1994/04/20 في قضية (د.خ) ضد مؤسسة (أ.ت.ح.ع البويرة) قضى المجلس بعدم شرعية الإضراب حيث اعتبر التوقف عن العمل إعاقا وعرقلة لحرية العمل والذي يعد خطأ مهنيا جسيما يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، حيث قررت المحكمة العليا رفض الطعن.⁽⁵⁴⁾

(51) - مبروكي سالم، الجديد أحمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016، ص22.

(52) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 151.

(53) - الأمر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر، ع78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

(54) - جمال سايس، المرجع السابق، ص522.

وفي الأخير لضمان شرعية الإضراب حسب التشريع المعمول به لا بد أن تكون النقابة الداعية للإضراب معتمدة قانونا من طرف وزارة العمل ومضى على اعتمادها أكثر من ستة أشهر.

وفي هذا الصدد نصت المادة 35 من القانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي على أنه "تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون".⁽⁵⁵⁾

وأضافت المادة 38 من ذات القانون أنه : "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

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

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

الفرع الثاني

شرط ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

ألقى المشرع الجزائري على عاتق النقابة والعمال شرطا أساسيا لا بد من مراعاته وهو ضرورة اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة والاحتياطات الضرورية في سبيل المحافظة على مختلف وسائل وأدوات العمل وكذا الأماكن من أجل عدم تعرضها لأية أضرار أو تخريب

⁽⁵⁵⁾ - قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج.ر، ع23، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج.ر، ع36، الصادر بتاريخ 12 يونيو 1996.

أو أي شكل من أشكال الإلتلاف مع المحافظة على جميع ممتلكات صاحب العمل سواء كانت أموال عقارية أو منقولة أو منشآت⁽⁵⁶⁾.

ومن جهة أخرى يلتزم كل من المستخدم وممثلي العمال باتخاذ كل التدابير اللازمة لضمان الأمن وذلك بتعيين العمال الذين توكل لهم هذه المهام خاصة أن المشرع الجزائري كفل حق الإضراب بحماية ذات طابع خاص بأن يوقف الإضراب علاقة العمل ولا ينهاها، فلا يجوز لصاحب العمل تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني مستوفي لكل الشروط القانونية⁽⁵⁷⁾.

وبالمقابل لا يجوز منع العمال غير المضربين وعرقلة حريتهم في العمل وإلا ترتبت على ذلك عقوبات جزائية. هذا ما جاء في المادة 56 من قانون 90-02 التي تنص على أنه : "يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 200.000 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يمارس مناورة احتيالية أو تهديد أو عنف و/أو اعتداء واستهداف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون"

وأضافت المادة 55 في فقرتها الثانية على أنه : "ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 200.000 دج إلى 50.000.00 دج غرامة مالية أو ترفع أحدهما إذا صاحب التوقف التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات".

(56) - نزيهان جدي، المرجع السابق، ص 32.

(57) - بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، (نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المرتبطة عنها)، ج 2، د.ط، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص.ص 163، 164.

وعليه يمكن القول أن احترام العمال والنقابة لهذه الشروط القانونية ومختلف الإجراءات الشكلية والموضوعية يضيف للإضراب شرعيته ويجعل ممارسة هذا الحق مشروعاً بشكل لا يشكل أي خرق للقانون والتنظيمات المطبقة بشأن علاقة العمل.

الفصل الثاني

نظام تسوية حق ممارسة

الإضراب

لم يكتفي المشرع الجزائري بوضع حق الإضراب في مجال العمل في إطاره القانوني، بمعنى تكريس الشروط والإجراءات، وإنما سعى إلى إيجاد سبل من خلالها يتم الوقاية من هذا الحق الذي ممارسته في بعض الأحيان يشكل خطورة على الهيئة المستخدمة، فهذه السبل تعرف طرق التسوية والتي ميزتها القانونية إيجاد حل رضائي ودي توفقي بين الطرفين المتنازعين العمال المضربين من جهة، والهيئة المستخدمة من جهة أخرى.

فمن هذه الآليات ما يتميز بالطابع الوقائي (المبحث الأول)، ضف إلى ذلك كرس المشرع الجزائري في إطار المنظومة التشريعية العمالية آليات تسوية الإضراب وبين إجراءات ممارستها (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الآليات الوقائية من الإضراب

يسعى المشرع الجزائري لتنظيم علاقات العمل الجماعية في مختلف جوانبها، فمن البديهي أن ينظم سبل حل مختلف النزاعات المترتبة عن هذه العلاقة التي تقضي إلى الإضراب والذي تم تبيان نظامه القانوني في مقتضيات الفصل الأول، فكفل المشرع إجراءات وقائية لتسوية هذا النزاع.

وتعد التسوية الوقائية ضمن أهم الآليات الأساسية لتسوية هذه النزاعات، وهذه الآليات منها ما يكتسب الطابع الإلزامي أو الصبغة الإلزامية (المطلب الأول)، ومنها أخرى تمنح فيها نوع من الإرادة للأطراف المتنازعة في اختيارها مما يجعلها تكتسي الطابع الاختياري (المطلب الثاني).

المطلب الأول

الآليات الوقائية ذات الصبغة الإلزامية

تُعد الإجراءات الوقائية ذات أهمية في تسوية الإضراب وتجنب آثاره في إطار المصالح المشتركة والتسريح للوضع القائم وإزالة سوء الفهم والغموض⁽⁵⁸⁾، تتمحور هذه الآليات الوقائية ذات الطابع الإلزامي في كل من التفاوض الجماعي الذي ينبغي منا دراسته من كاهه جوانبه (الفرع الأول)، ثم بعد ذلك نأتي لدراسة إجراء المصالحة كإجراء وقائي من الإضراب (الفرع الثاني)

(58) - خالد حامد، المرجع السابق، ص 247.

الفرع الأول

التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي النموذج أو المثال الحي لممارسة الديمقراطية الاجتماعية التي منحت العمال وأصحاب العمل حق الاتفاق على وضع وإصدار القوانين والنظم التي تحكم العلاقات فيما بينهم، وبالتالي يشكل التفاوض الجماعي الوسيلة الوحيدة التي يتم بواسطتها تسوية النزاعات الجماعية وذلك بحكم أن هذه الآلية يتمكن من خلالها كل طرف من أطراف العملية تقديم مطالبه وعرض اقتراحاته⁽⁵⁹⁾،

من الصعب جدا ضبط مفهوم التفاوض الجماعي بشكل شامل وجامع ومانع، فيمكن تعريف التفاوض الجماعي بذلك الحوار والتشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل ومنظماتهم النقابية من جهة ثانية، بقصد وضع نظام أو قانون مهني اتقائي يحدد ويضبط حقوق والتزامات كل منهما اتجاه الآخر فيما يتعلق بشروط وظروف العمل في إطار حدود ما تسمح به مختلف الأحكام القانونية أو الاتفاقية التي تحكم علاقات العمل والمعمول بها في المؤسسة التي يتم فيها التفاوض⁽⁶⁰⁾.

فالتفاوض الجماعي وسيلة سلمية جماعية ومباشرة تتم بين العمال أو ممثليهم وأصحاب العمل أو من يمثلهم في الإطار الذي رسمه المشرع، وبهدف حل النزاع القائم بينهم⁽⁶¹⁾، وقد

(59) - أحمية سليمان، "التفاوض الجماعي... الإطار البديل وضع تشريعات وأنظمة العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل،

ع06، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، 2018، ص.ص 1، 2.

(60) - أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص.24.

(61) - مصطفى أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005، ص.16.

كرّس المشرع الجزائري نظام التفاوض الجماعي في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل⁽⁶²⁾.

ولم يكن تكريس المشرع الجزائري لهذا الإجراء عبثا وإنما كانت هناك دوافع تطلبت التكريس منها الرغبة في مواكبة النظام الاقتصادي السائد في البلاد وتحقيق السلم الاجتماعي، لما له من صلة تربط تشريع العمل بالواقع الاجتماعي على أساس التفاوض، الحوار والنقاش السلمي، والذي يكون بين أطراف علاقة العمل أو ممثليهم⁽⁶³⁾، ويتفرع التفاوض، كإجراء وقائي من الإضراب إلى التفاوض المباشر (أولا)، واللجان المشتركة (ثانيا).

أولاً: التفاوض المباشر

يقصد بالتفاوض المباشر التقاء جماعة العمال، بغض النظر عن صفتهم ممثلين نقابيين أو تم انتخابهم مع أرباب العمل، وأساس اجتماعهم هو التشاور والحوار السلمي، فالمشرع الجزائري يعتبر أن إجراء التفاوض المباشر إجراء مثاليا لتفادي أي خلاف قد يشوب علاقة العمل أو يمسخها بأي شكل من الأشكال إذ منح له صفة الإلزامية وجعله إجباريا على أطراف علاقة العمل⁽⁶⁴⁾.

يبدأ إجراء التفاوض المباشر بعقد اجتماعات بشكل دوري على مستوى الإدارة المستجدة أو في مكان العمل، وذلك من أجل دراسة الوضعية الاجتماعية الخاصة بالنزاع الجماعي القائم وذلك بغية الوصول والخروج بحلول من شأنها معالجة هذه النزاعات.

⁽⁶²⁾ - قانون رقم 90-11 مؤرخ في 25 رمضان 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

⁽⁶³⁾ - خليفى عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثرى بفقهاء القضاء الجزائري وفقهاء القضاء المقارن، الدار العثمانية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص.ص 239، 240.

⁽⁶⁴⁾ - بشير هدي، المرجع السابق، ص 213.

وقد نص المشرع الجزائري في المادة 4 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية.

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

بالتدقيق في مختلف النصوص القانونية التي كرسها المشرع الجزائري لتنظيم إجراء التفاوض المباشر، كإجراء وقائي من الإضراب، نجد أن المشرع لم ينص على مدة قانونية محددة يبدأ من خلالها هذا الإجراء وإنما ترك المسألة وعهد الأمر إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، فتتخذ هذه الأخيرة قرارات بخصوص الفترات الواجبة لتعقد فيها الدورات، فمن الممكن أن يكون بشكل سداسي وقد تكون دوريات شهرية عند الضرورة وفقا للمقتضيات المطلوبة وإذا استدعى الأمر تكون بشكل أسبوعي⁽⁶⁵⁾.

وفي الأخير فإن التفاوض يحقق مبدأ التكافؤ بين مصالح متناقضة أصلا: مصالح اقتصادية لأرباب العمل وأخرى اجتماعية للعمال، كما يضمن التفاوض الدفاع على مختلف المطالب المهنية والمصالح الاجتماعية⁽⁶⁶⁾.

⁽⁶⁵⁾ - بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008، ص. ص. 1، 2.

⁽⁶⁶⁾ - يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مطبعة الجامعة العرش، القاهرة، 1996، ص. ص. 31، 32.

راجع كذلك: بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014.

ثانيا: اللجان المشتركة

في الغالب عندما تشوب علاقات العمل نزاعات تنشأ لجان مشتركة بموجب الاتفاقيات الجماعية والغرض منها تفادي تأزم ذلك النزاع والتصدي له، وبالعودة إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع لم يضبط هذه اللجان بفئات معينة أو أشخاص محددة، فالهدف الأساسي من وضعها هو معالجة مختلف الإشكالات والمشاكل التي تمس علاقة العمل خصوصا والحياة المهنية عموما، مع السهر على سدها بحلول تكون متلائمة مع طبيعة النزاع⁽⁶⁷⁾.

ومن أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية نجد الاتفاقيات الجماعية للبنوك والمؤسسات المالية التي تنص في المادة 69 على أنه: "في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال لأي سبب يتعلق بالمجال المهني والاجتماعي وكذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين وممثل صاحب العمل والمفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع"⁽⁶⁸⁾.

وعليه فكثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، كالإضراب، لهذه اللجان التي قد تكون دائمة أو مؤقتة، والهدف الأساسي من إنشائها هو التصدي لهذه النزاعات في مراحلها الأولى أين تفوض لها التشريعات العملية حرية وصلاحيات إنشاء وتنظيم هذه المهمة ومتابعة النزاع ودراسة واقتراح الحلول المناسبة له⁽⁶⁹⁾.

(67) - أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل جماعي بين الإطار القانوني والواقع العملي، المرجع السابق، ص163.

(68) - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص. ص346، 347.

(69) - حسونة عبد الغاني، تسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مجلة القانون والأعمال الدولية، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2019، ص10.

الفرع الثاني

المصالحة

كثيرا ما لا توفق اللجان المشتركة في مهمتها، وهي التوصل إلى حل مناسب لسد النزاع وذلك لعدة أسباب منها ما هو متعلق بتمسك الأطراف بمواقفهم ومطالبهم أو لعدم امتثال الأطراف للنتائج المتوصل إليها من خلال تلك الدوريات المنعقدة، وكذا عدم الرغبة في تنفيذ الحلول التي اقترحها، بغض النظر عن السبب الذي جعل من اللجوء إلى الوسائل والإجراءات الوقائية الأخرى أمر حتمي⁽⁷⁰⁾، باعتبار المصالحة إجراء إجباري بموجب القانون 90-02 أين يفرض على أطراف النزاع اتخاذ هذا الإجراء قبل اللجوء إلى آليات أخرى.

فالمشرع بموجب القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب نص على المصالحة لدى الهيئة المستخدمة (أولاً)، ثم نص في الفصل الثاني على المصالحة لدى المؤسسات والإدارات العمومية (ثانياً).

أولاً: المصالحة لدى الهيئة المستخدمة

نص المشرع الجزائري على إجراء المصالحة في المادة 05 من القانون 90-02 السالف الذكر والتي جاء فيها: "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها يباشر المستخدم وممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي لم يكن كل من الجانبين طرفاً فيها وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثل العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى متفشية العمل المختصة إقليمياً".

(70) - أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1، 2008، ص 374.

نستخلص من نص هذه المادة أن المشرع جاء بنوعين من المصالحة: الأولى مصالحة اتفاقية (أ) و الثانية مصالحة قانونية (ب).

أ- المصالحة الاتفاقية:

المصالحة الاتفاقية هي تلك الآليات أو الإجراءات المدرجة من طرف الهيئة المستخدمة وممثلي العمال والمفرغة في الاتفاقيات الجماعية، غرضها إيجاد حلول مناسبة للمنازعات المحتملة التي قد تواجهها علاقات العمل، وذلك بصدد تطبيق ما جاء في عقد العمل من بنود وأحكام أو ترك الإجراءات التي يعتمدونها من أجل تفسير بنود الاتفاقية التي قد نشأت بشأنها خلافات في تسييرها بين الطرفين، بحيث يتم الاتفاق على كيفية تشكيل لجان توكل لها مهمة المصالحة، والتي تكون ذات تشكيلة متساوية الأعضاء ما بين ممثلو العمال وممثلو الهيئة المستخدمة⁽⁷¹⁾.

وعليه يمكن القول بأن المصالحة الاتفاقية تتكفل بها أطراف المنازعة (قبل تسويتها) بتحديد إجراءاتها والمفرغة في الاتفاقيات الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الودية الاتفاقية بواسطة لجنة دائمة أو مشرقة أو هيئات تنشأ خصيصا لهذا الغرض وكل ما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة إلا و توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة⁽⁷²⁾.

(71) - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص. 99، 100.

راجع كذلك: خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 61.
(72) - حبيب بن عيسى، بونوة مختار، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017، ص 13.

ب- المصالحة القانونية:

تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية إن وجدت وتتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء، وبالتالي فالأصل في المصالحة أن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليمياً طبقاً للصلاحيات المخولة له قانوناً وذلك حسب ما جاء في المواد 2، 6، 7 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل⁽⁷³⁾.

أما بخصوص إجراءات المصالحة القانونية أو ما يطلق عليه بالمصالحة عن طريق مفتشية العمل، فتتضمن المادة 06 من القانون رقم 90-02 على أنه: "تقوم مفتشية العمل المختصة إقليمياً التي يرفع إليها الخلاف في العمل وجوباً محاولة المصالحة بين المستخدم وممثل العمال".

لهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال الأيام الثمانية (8) الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل واحد في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها".

وبخصوص النتائج فهناك إمكانية لتتويج جهود لجنة المصالحة بحل كامل للنزاع ناتج عن التفاوض والتشاور بين أطراف الخلاف، وإما أن تتجح اللجنة في حل النزاع بشكل جزئي فتسري بعض المسائل وتظل الأخرى محل نزاع، كما يمكن فشل المصالحة فتقوم اللجنة بتحرير محضر عدم المصالحة ومن هنا يجوز لأطراف النزاع اللجوء إلى سبل وآليات أخرى لتسوية النزاع القائم والمطروح⁽⁷⁴⁾.

(73) - قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر، ع06، لسنة 1990.

(74) - أحمية سليمان، الاتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق 376.

ثانياً: المصالحة ضد المؤسسات والإدارات العمومية

إنّ العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية بين الممثلين والموظفين وممثلي الإدارات العمومية قد تبوء بالفشل، فتضطر أطراف النزاع إلى رفع النزاع القائم بينهم إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية للنزاع، أو إلى الوزراء وكذا ممثليهم المخولين، إذا كانت تلك المؤسسات أو الإدارات تدخل في نطاق اختصاصهم، أو كان الخلاف في مجال العمل ذو طابع جهوي أو وطني⁽⁷⁵⁾، هذا ما أكدته المادتين 16 و17 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

وأضافت المادة 18 من ذات القانون: "إذا تبين من خلال اجتماع المصالحة أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي تسهر السلطة السلمية العليا المباشرة التي أخطرت على ضمان تطبيق ذلك الالتزام في أجل لا يتعدى ثلاثين (30) يوماً من تاريخ الإخطار".

ضف إلى ذلك أن السلطة المباشرة، عند اكتشافها أن نقاط الخلاف الجماعي في العمل تتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تقوم بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بحكم أنها المرجع الرسمي لكل خلاف يتعلق بتفسير وتطبيق النصوص أو موضوع لم يتم تحديده بشكل واضح لكونه حديث لظروف معينة لاحقة على النصوص المعمول بها⁽⁷⁶⁾.

(75) - بوعكاز سيهام، بن سليمان كاتية، تسيير الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص المهن القانونية والقضائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019، ص43.

(76) - راجع المادة 19 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

المطلب الثاني

الطرق الاختيارية لحل النزاعات الجماعية

إنّ المشرع الجزائري رغم أنه نظم علاقات العمل ووضعها في إطار قانوني، غير أنه افترض من جهة أخرى أن أحد أطرافها عاملاً كان أم صاحب عمل قد يتجاوز حدوده فينتهك أحد الحقوق المكفولة تشريعياً أو يقصر بأداء واجبه مما يولد ظاهرة النزاع العمالي من بينها الإضراب الذي يفرض آليات وأحكام التسوية.⁽⁷⁷⁾

خصص المشرع، إلى جانب الآليات الإلزامية التي يتعين على أطراف النزاع المرور بها والمتمثلة في كل من التفاوض الجماعي والمصالحة، سبل ودية أخرى اختيارية والمتمثلة في الوساطة (الفرع الأول)، و إجراء التحكيم (الفرع الثاني).

الفرع الأول

الوساطة

ينبغي، لدراسة إجراء الوساطة، تبيان مفهوم هذه الأخيرة من أجل القدرة على تمييزها عن سائر الإجراءات الأخرى (أولاً)، ثم دراسة النظام القانوني وكل ما يتعلق بممارسة هذا الإجراء (ثانياً).

أولاً: مفهوم الوساطة

يقصد بالوساطة خروج النزاع عن إطار المؤسسة وتدخل طرف ثالث أجنبي عنها لا تربطه أي علاقة بها في تسوية المنازعة الجماعية، فيقوم الوسيط بتقديم اقتراحات عملية في

⁽⁷⁷⁾ - عمار بوضياف، "المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية، مجلة مختصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، ع02، الجزائر، 2007، ص79.

محاولته للتوفيق بين طرفي النزاع الجماعي، ولا يشترط عليه الوصول إلى مصالحة كاملة بينهما بل يكفي بتقريب وجهات النظر المتعارضة والوصول إلى تراضيه للطرفين حول الحلول المقترحة من قبله⁽⁷⁸⁾.

عرف المشرع الجزائري الوساطة في المادة 10 من القانون 90-02 والتي تنص على أن: "الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه".

ثانيا: النظام القانوني للوساطة

أما بخصوص الأحكام القانونية المتعلقة بالوساطة فيباشر الوسيط مهمته بمبادرة من أحد الأطراف المتنازعة بعد فشل إجراء المصالحة، فمنذ البداية يقوم الوسيط بإجراء المشورة اللازمة من أجل التوصل للتسوية المرجوة دون أن يعبر عن رأي بشأن تبرير أو جدوى طلب معين لأي واحد من الطرفين، في هذه الحالة تحركه المبكر والسريع يمكن أن يمنع تفاقم الأمور وتعقدها⁽⁷⁹⁾.

فيقوم الوسيط بتحقيق شامل وكذا الاستماع إلى أقوال الطرفين والشهود إن وجدوا، كما يطلع على الحالة المالية للمؤسسة، ويستعين بخبرة إذا أراد ذلك، وكل هذا إلى سبيل الوصول إلى الحلول التوافقية بين الفريقين ولو بشكل جزئي.

أو بصيغة أخرى يكفي التوفيق في جزء من المطالب المعروضة عليه، بالإضافة أنه بإمكان الوسيط دعوة أطراف النزاع إلى اجتماع مشترك تحت رئاسته أو الاجتماع بكل طرف

(78) - محمد علي، عبدة قانون العمل، (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2007، ص361.

(79) - غالب علي الدوادي، شرح قانون العمل، (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص232.

على انفراد فإذا تم الاتفاق حول تسوية النزاع يبرم عقد عمل جماعي ينظم فيه المسائل المتنازع حولها⁽⁸⁰⁾.

يتضح أن الوسيط له صلاحيات وسلطات واسعة فيما يتعلق بمهمته لتسوية النزاع القائم، فله صلاحية الاطلاع على كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والمهني، كما له صلاحية تفحص كافة الوثائق التي تساعد وتمكنه من الفهم الأحسن للنزاع.⁽⁸¹⁾ هذا و نصّت المادة 11 من القانون 90-02 على أنه: "يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير أذاعه الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطع عليها أثناء قيامه بمهمته وتساعد الوسيط في مجال التشريع العمل بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليمياً"

وأضافت المادة 12 من ذات القانون على أنه: "يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً"⁽⁸²⁾.

أقرّ المشرع الجزائري، الى جانب الوساطة، وسيلة سلمية أخرى لفض نزاعات العمل تتمثل في التحكيم.

(80) - عمار زعبي، "الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، ع10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حامة لخضر، الوادي، 2015، ص32.

(81) - أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل، المرجع السابق، ص351.

(82) - قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

الفرع الثاني

التحكيم

يمثل التحكيم في منازعات العمل الجماعية المرحلة النهائية في الوسائل السلمية في حالة فشل الوساطة جزئياً أو كلياً، فيلجأ أطراف النزاع الجماعي في العمل إلى تسويته عن طريق التحكيم. ويعتبر هذا الأخير عقداً يتفق الأطراف بموجبه على طرح النزاع على محاكم يختارونه⁽⁸³⁾، ولا يمكن اللجوء إلى التحكيم إلا بتوفر مجموعة من الشروط (أولاً)، كما يخضع التحكيم إلى إجراءات لا بد من إتباعها (ثانياً).

أولاً: الشروط الواجب توافرها في إجراء التحكيم

التحكيم كإجراء لتسوية النزاعات الجماعية تبناه المشرع في المادة 13 من القانون 90-02 التي تنص على أنه: "في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الإجراءات المدنية، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون.

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

يتضح من خلال نص المادة أعلاه أنّ المشرع الجزائري تبني نظام الإحالة، وهي الإحالة إلى قانون الإجراءات المدنية والإدارية، فتبرز شروط قبول التحكيم كوسيلة لفض النزاع في الحالات التالية :

⁽⁸³⁾ - هبة صحراوي، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة تخرج لتحصل على إجازة المدرسة العليا للقضاة، الدفعة 15، الجزائر، 2008/2006، ص 07.

- أن يكون النزاع جماعيا في العمل بين المستخدمين وممثلي العمال.
 - أن يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل، والشروط العامة للعمل بمفهوم المادة الثانية من القانون 90-02.
 - أن يكون واقعا في مؤسسة خاصة بتطبيق أحكام قانون علاقات العمل رقم 90-11⁽⁸⁴⁾.
 - أن يكون الطرفان قد باشرا الإجراءات المصالحة الاتفاقية أو القانونية.
 - أن يدخل النزاع في اختصاص هيئة التحكيم وليس من اختصاص جهة قضائية⁽⁸⁵⁾.
- أما فيما يتعلق بالشروط العامة لإجراء التحكيم فلا بد من إتباع كل الإجراءات التي رسمها المشرع في قانون الإجراءات المدنية والإدارية كالكتابة وضرورة تعيين المحكم أو تحديد كيفية تعيين أعضاء التحكيم⁽⁸⁶⁾.

ثانيا: الإجراءات الواجب إتباعها لإعمال آلية التحكيم

أكدت جل التشريعات العمالية على ضرورة إتباع أسلوب وآلية التحكيم لسد النزاعات الجماعية، غير أنها لم تفرض إجراءات تخص طبيعة المنازعة العمالية، وإنما اتبعت نظام الإحالة إلى ما جاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

⁽⁸⁴⁾- قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

⁽⁸⁵⁾- لرينو إكرام فاطمة الزهراء، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020، ص35.

⁽⁸⁶⁾- بلفاضل محمد بلخير، تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2011، ص09.

فهيئة التحكيم بعد تعيينها تباشر مهامها وتمنح لها كافة المعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، ومختلف الجوانب والإشكالات وفقا للإجراءات المعمول بها في الدعاوى القضائية⁽⁸⁷⁾.

حيث جاء في المادة 1019 من ق.إ.م.إ ما يأتي: "تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك"⁽⁸⁸⁾.

وأضافت المادة 1022 من ذات القانون على أنه: "يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر يوما على الأقل وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذه الآجال"، أما بخصوص إجراءات التحقيق والبحث فقد نصت المادة 1020 من ق.إ.م.إ على أنه: "تنجز أعمال التحقيق، والمحاضر من قبل جميع المحكمين إلا إذا أجاز اتفاق التحكيم سلطة ندب أحدهم للقيام بها".

وعليه يمكن القول أن القوانين الجزائرية لم تتضمن إشارة إلى الصلاحيات والاختصاصات المخولة لهيئات التحكيم في الإجراءات المتبعة أمامها، كما أنها تركت للأطراف المتنازعة الحرية الكاملة في تعيين المحكمين أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية حيث تحدد قائمة مسبقة بأسماء المحكمين الذين يمكن اللجوء إليهم عند وقوع أي نزاع في العمل أو يتم التعيين كلما تطلب الأمر ذلك⁽⁸⁹⁾.

يجب التنبيه أخيرا أنه في حالة ما إذا قامت الأطراف المتنازعة باختيار إجراء التحكيم كآلية لحل النزاع، يسقط حقهم في اللجوء إلى الإضراب، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري وبشكل صريح في أحكام المادة 25 من القانون رقم 90-02 والتي تنص على أنه: "لا

(87) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 64.

(88) - قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر، ع 21، مؤرخ في 23 أبريل 2008.

(89) - لرينو إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 37.

يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم".

المبحث الثاني

آليات تسوية الإضراب

رغم تكريس المشرع الجزائري وسعيه نحو تفعيل قانون العمل بنصوص تشريعية نص من خلالها على آليات وقائية وذات طابع علاجي من خلالها يقوم بتسوية منازعات العمل، منها الاضراب خاصة أنّ علاقة العمل هي علاقة حيوية تتأثر بالمحيط القانوني والاقتصادي والاجتماعي وكذا المهني والميداني فلما كانت مكونات هذا المحيط مرنة ومتغيرة فإن هذا التغيير يؤثر على علاقة العمل فالأمر الذي دفع المشرع إلى وضع أطر وآليات قانونية لتسوية الإضراب⁽⁹⁰⁾.

قد يصدر من العمال نوع من تعنت وتعصم في الرأي في ممارسة حق الإضراب الذي يكون قد استوفى لكافة الشروط المكرسة قانونا والذي استنفذا جل الآليات الوقائية منه ذات الطابع الالزامي مرورا بالمفاوضة، ضف إلى ذلك المصالحة فمن الضروري تسوية النزاع ووضع حد للإضراب فلا بد من المواصلة في التفاوض ونهج سبيل الوساطة **(المطلب الأول)**، كما نجد آلية أخرى للتسوية وهي تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم، ضف إلى ذلك معرفة مدى تدخل القضاء لحل مثل هذه النزاعات **(المطلب الثاني)**.

⁽⁹⁰⁾ - عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص10.

المطلب الأول

التفاوض إلى جانب الوساطة

باعتبار الإضراب وسيلة من وسائل نشوب نزاعات العمل يتعين لتسويته اتباع الطرق المقررة قانوناً لذلك فنجد تكريس المشرع الجزائري في التشريعات العمالية آليات من خلالها يتم تسوية الإضراب كحق ومبدأ معترف به دستورياً مع الموازنة مع حقوق أرباب العمل وذلك عن طريق إجراء المفاوضات أو التفاوض (الفرع الأول)، ولم يكتفي المشرع بهذه الآلية بل عمد إلى جعل الوساطة آلية لتسوية ووضع حد للإضراب خاصة، بالرغم أنه حق غير أن له آثار قانونية يقتضي التسوية (الفرع الثاني).

الفرع الأول

التفاوض كآلية لتسوية الإضراب

تعد المفاوضات الجماعية وسيلة ذات الحوار الديمقراطي وآلية بموجبها يتم التعامل مع مختلف مصالح أطراف علاقة العمل وسبباً لتسوية النزاعات بين العمال والهيئة المستخدمة والعمال ضف إلى ذلك يلعب التفاوض دور في تقريب وجهات النظر بغية الوصول إلى قرار مشترك يخدم مصالح الأطراف المتنازعة وبشكل يحقق المساواة والتوازي في الحقوق⁽⁹¹⁾.

يعمل أطراف الخلاف الجماعي إلى مواصلة المفاوضات أثناء مرحلة الإشعار المسبق بالإضراب مع استمرار هذه المفاوضات طيلة مدة الإضراب والتي تتجسد في اجتماعات ذو طابع استعجالي محورها الأساسي ومحلها الانشغال بالنزاع المطروح، ودراسة أسباب تمسك العمال بحقهم بممارسة حق الإضراب.

⁽⁹¹⁾ - ريفت دوسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، د.ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2011، ص. ص 138، 139.

مع التنبيه أنه لتفعيل اجراء التفاوض لابد أن تحيط به جملة من العوامل من ضمنها القدرة التفاوضية التي يملكها أطراف النزاع من أجل تحقيق غرض التفاوض فلكل طرف أن يبدي ويقترح ما يراه مناسباً لوضع حد للنزاع أو تسويته⁽⁹²⁾.

وعليه يمكن القول أن التفاوض الجماعي إليه جماعية لا يشمل فرد واحد فقط، وإنما جماعة تربط بينهم مصالح مشتركة تتفاوض فيما بينها، فالجماعة شرط مطلوب من حيث العمال ولا ينطبق هذا الشرط على صاحب العمل إلا إذا جرت المفاوضة على مستوى أعلى⁽⁹³⁾.

إنّ الهدف الأساسي لآلية التفاوض لتسوية الإضراب كنزاع يكمن في تسوية هذا الأخير دون تدخل أي جهة خارجية عن المؤسسة أو الهيئة المستخدمة، ويعقد اجتماع بشكل طارئ يحمل تراجع صاحب العمل عن القرار الذي أفرز النزاع استجابة لمطالب العمال، وذلك في إطار الإجراءات والأنظمة المحددة في الاتفاقيات الجماعية المعمول بها في المؤسسة أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب إجراءات قانونية⁽⁹⁴⁾.

إنّ الفحوى الأساسي للتفاوض الجماعي والمواصلة فيه هو تسوية وسد النزاع القائم بين طرفي علاقة العمل ولن يكون ذلك إلا بموجب اقتراحات وبدائل تصدر من الطرفين أين تتم التسوية بشكل سلمي ويُرضى كلا الطرفين. ولتحقيق ذلك ينبغي صدور جملة من التنازلات من كلا الطرفين عن جزء من المطالب التي كانت سببا في نشوب هذا الإضراب دون المساس بحقوق أحد أطراف علاقة العمل.

(92) - رُفُت دوسوقي محمود، المرجع السابق، ص. ص 140، 141.

(93) - مولود حموش، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء اتفاقية جماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 07.

(94) - عجة جيلالي، المرجع السابق، ص 226.

ضف إلى ذلك أن التفاوض كآلية لتسوية النزاع أساسه الثقة، كما يقضي في الأخير وفي حالة الاتفاق إلى تدوين ما اتفق عليه في اتفاقية جماعية تعد دليلا على قبول أطراف علاقة العمل تسوية الإضراب ووضع حد له مع إرسال نسخة من الاتفاقية إلى مفتش العمل المختص إقليميا⁽⁹⁵⁾.

وفي الأخير قد لا تقضي المفاوضات بجل لتسوية الإضراب مما يقتضي طرح النزاع أمام هيئة أخرى، حيث نجد المشرع ينص في المادة 45 من القانون 90-02 على أنه: "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما"

تظهر من خلال هذا النص الأهمية القانونية العلمية والعملية لإجراء التفاوض وفعاليتها لتسوية الإضراب، ويظهر ذلك من عدة جوانب: لكونه إجراء داخلي للمؤسسة وبشكل سلمي وبأسلوب حضاري أساسه النقاش والتحاور. وبالرغم من ذلك فإن المشرع لم يكرس إلا نص واحد من خلاله يلزم أطراف النزاع باللجوء إلى التفاوض خلال فترة الإشعار المسبق.

⁽⁹⁵⁾ - كمال مخلوف، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ع04، المركز الجامعي، البويرة، 2011، ص98.

الفرع الثاني

الوساطة

تنص المادة 46 من القانون 90-02 على أنه: "يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفتا يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذا بدت من موقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط ان تحدد له مده زمنية لتقديم اقتراحاته"⁽⁹⁶⁾.

يستخلص من نص المادة أعلاه أن المفاوضات التي قد باشرها أطراف علاقة العمل قد باءت بالفشل بخصوص تسوية الإضراب مما اقتضى تدخل هيئات أخرى من أجل تسوية النزاع ووضع حد للإضراب، وتتمثل هذه الهيئات في كل من الوزير المكلف بالقطاع كجهة إدارية وكذا الوالي، بالإضافة إلى رئيس المجلس الشعبي البلدي.

حسب المادة 46 السالفة الذكر منحت لأطراف النزاع صلاحية تعيين الوسيط ومنحه مدة زمنية يقوم بالمهام المسندة إليه، والمتمثلة في ضرورة إيجاد جملة من الحلول والاقتراحات الفعالة التي تضمن سد النزاع ووضع حل للإضراب. ولهذا الوسيط صلاحية الاطلاع على ما أفرغته المفاوضات الجماعية وخاصة التركيز على الأسباب التي أدت إلى الفشل⁽⁹⁷⁾.

وعليه فإن الوساطة كإجراء تسند من خلاله مهمة اقتراح تسوية النزاع إلى شخص الغير يدعى الوسيط ويشترك طرفي عقد العمل في تعيينه مع ضرورة الأخذ بشرطين الآتيين:

- أن يكون أحد طرفي النزاع مجموعة من العمال.

⁽⁹⁶⁾ - القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق.

⁽⁹⁷⁾ - رُفَّت دوسوقي محمود، المرجع السابق، ص172.

- أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية.

وعليه يجب أن يكون النزاع جماعيا سواء في أشخاصه أو في موضوعه، فلا يعتد بالنزاعات الفردية بين العامل ورب العمل، فهي لا تخضع لهذه الإجراءات فيكون موضوع النزاع متعلقا بمصلحه جماعية -الإضراب-(98).

وبالعودة إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع نص على إمكانية نشر التقارير المتوصل إليها من طرف الوسيط بناء على طلب أطراف النزاع الجماعي، وذلك بموجب المادة 47 من القانون 90-02(99).

المطلب الثاني

اللجنة الوطنية للتحكيم ومعرفة مدى تدخل القضاء لحل هذه النزاعات

يعبر اللجوء إلى استخدام الإضراب عن مرحلة متطورة من اشتداد التعارض والتصاعد والمجابهة بين الطرفين المتنازعين، لاسيما في حالة استمراره، وبالتالي فإن الإضراب ليس ولن يكون هو الحل لهذا النزاع بل هو مجرد ضغط على الطرف الآخر(100).

إلى جانب آليات التسوية التي تم تناولها أعلاه، توجد آلية أخرى وهي اللجنة الوطنية للتحكيم كأداة ودية لتسوية النزاع (الفرع الأول)، إلى جانب اختصاص القضاء أحيانا في تسوية منازعات العمل الجماعية (الفرع الثاني).

(98)- حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص577.

(99)- تنص المادة 47 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، على أنه: "يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل".

(100)- ريكيلى الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري، قسنطينة1، 2014، ص352.

الفرع الأول

اللجنة الوطنية للتحكيم

الميزة القانونية لتسوية الإضراب هو إيجاد حل رضائي ودي توافقي بين أطراف المنازعة وقد خصص المشرع الجزائري نظام إجرائي خاص بتسوية الإضراب، بعد فشل كل الإجراءات الوقائية والوسائل العلاجية من تفاوض ووساطة وتحكيم، وهو اللجنة الوطنية للتحكيم التي تنظر في النزاع. سنحاول دراسة مفهوم اللجنة الوطنية للتحكيم (أولاً)، ثم نتطرق إلى طبيعة القرارات الصادرة من هذه اللجنة (ثانياً).

أولاً: مفهوم اللجنة الوطنية للتحكيم

تعرف اللجنة الوطنية للتحكيم بأنها هيئة وطنية ذات صبغة قضائية تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعنى بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم، فأساس ذلك هو أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع.⁽¹⁰¹⁾

تتشكل اللجنة الوطنية من 14 عضواً : أربعة أعضاء معينين من طرف الدولة، خمسة آخرين معينين من طرف المستخدمين، وخمسة ممثلي للعمال، يتراأس اللجنة رئيس وهو الرئيس الأول للمحكمة العليا، وذلك وفقاً لأحكام المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-418.⁽¹⁰²⁾

(101) - خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 92.

(102) - مرسوم تنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 5 جمادى الثاني عام 1411 الموافق ل 22 ديسمبر 1996، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية لتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج.ر، ع 01، مؤرخ في 02 جانفي 1991.

وبخصوص تنظيم اللجنة، باعتبارها هيئة دائمة، فإن مقرها الرسمي هو مقر المحكمة العليا فتلقى الطلبات الافتتاحية للدعوى أمام اللجنة وتحضر اجتماعاتها وتوفر التحضيرات والإجراءات والنظم المادية لهذه الاجتماعات، على أن تعد اللجنة نظامها الداخلي مباشرة بعد تكوينها⁽¹⁰³⁾.

تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالنظر في مختلف الخلافات التي تعني المستخدمين ممنوعين عن ممارسة حق الإضراب والإضرابات المحالة إليها، بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 من القانون 90-02 التي يقوم بها الوالي والوزير المعني بالقطاع، أو رئيس المجلس الشعبي البلدي⁽¹⁰⁴⁾.

تستمع اللجنة الوطنية إلى أطراف الخلاف كما تتلقى مستنداتهم، وكذا أي وثيقة أعدت في إطار إجراء الوساطة أو المصالحة. فتنص المادة 50 من القانون 90-02 على أنه: "تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل التي يحيلها عليها.

- الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الشروط المحددة في المادة 48 أعلاه.

- الوزير المعني أو ممثلو العمال فيما يخص المستخدمين المنصوص عليهم في المادة 43 أعلاه.

(103) - لرينو إكرام فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 79.

(104) - تنص المادة 48 من القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المرجع السابق، على أنه: "إذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن اقتضت ذلك ضرورة اقتصادية واجتماعية قاهرة، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون، بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال".

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل وكذا أي وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة والوساطة المنصوص عليهما

ثانيا: طبيعة قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم

يطرح النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم بموجب عريضة مكتوبة وفقا للشروط الواردة في المادة 11 من المرسوم التنفيذي 90-418 التي تنص على أنه: "تعرض الدعوى على اللجنة الوطنية للتحكيم بواسطة عريضة كتابية حسب الشروط والكيفيات المنصوص عليها في المادة (50) من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990، كما يمكن أن تعرض عليها الدعوى حسب الشروط المبينة في المادة (48) ...".

ينبغي أن تكون العريضة الافتتاحية للدعوى مصحوبة وجوبا بمذكرة توضح الضرورات القصوى الاقتصادية والاجتماعية التي تعلق عرض الدعوى على اللجنة⁽¹⁰⁵⁾، مع التنبيه أنه يمكن للجنة الوطنية للتحكيم أن تستعين بأي شخص يبسر لها ويفيدها في عملية التحري.

بحيث جاء في المادة 18 من ذات المرسوم أنه: "يمكن أن تستعين اللجنة الوطنية للتحكيم بأي شخص من شأنه أن يفيدها في أعمالها وتقوم بجميع التحقيقات والتحريات التي تراها ضرورية".

تصدر اللجنة الوطنية للتحكيم قرارات نصت المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-418 على كفيته إصدارها: "تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم عن طريق إصدار حكما معللا يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين وفي حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا".

من الملاحظ أن اللجنة الوطنية للتحكيم تختلف في قراراتها عن نظام التحكيم العادي أي الاختياري الذي يفرض نفسه على الأطراف المعنية بمجرد صدوره، ولا يحتاج لأمر من

(105) - مرسوم تنفيذي رقم 90-418، المرجع السابق.

الجهة القضائية لنفاذه، فهو حكم غير قابل للاستئناف مما يضيف عليه الصبغة النهائية و الإلزامية للأطراف المعنية به شأنه شأن أي حكم قضائي نهائي صادر من جهة قضائية عادية⁽¹⁰⁶⁾.

وبالعودة إلى المادة 21 من المرسوم التنفيذي 90-418، التي عالج بموجبها المشرع كيفية إصدار قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم، نجدتها تنص على أنه: "تصبح القرارات التحكيمية نافذة بناء على أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا خلال الأيام الثلاث (03) من تاريخ إصدارها، وذلك طبقا للمادة 52 من القانون رقم 90-02 ...، ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات التحكيمية إلى الأطراف المعنية".

الفرع الثاني

مدى اختصاص القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية

إنّ الأصل أنّ منازعات العمل الجماعية لا تخضع للحلول القضائية باعتبارها ذات طابع مهني أو اجتماعي وكذا اقتصادي، الأمر الذي دفع المشرع الجزائري إلى وضع آليات ووسائل لحل منازعات العمل الجماعية مع أنه يحيلها في بعض الحالات إلى القضاء المختص⁽¹⁰⁷⁾ وتظهر هذه الحالات في حالة احتلال المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب (أولا)، وحالة تمثيلية للمنظمات النقابية وتفسير الاتفاقيات الجماعية (ثانيا).

أولا: حالة احتلال المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب

يعد الحق في ممارسة الإضراب مبدأ دستوريا وحقا تشريعيا غير أن هذه الممارسة ترتب أثارا قانونية تمس بالدرجة الأولى علاقة العمل فيتم تعليقها. والعلة من ذلك هو امتناع العامل عن

(106) - أهمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص135.

(107) - بشير هدي، المرجع السابق، ص218.

تأدية التزامه الأساسي الناتج عن عقد العمل وهو تأدية العمل، خاصة أن هذا الحق لا بد أن يمارس في إطاره القانوني دون أن يتجاوزه إلى منع الآخرين في ممارسة حقهم في العمل، أو بصيغة أخرى تفادي عرقلة العمل⁽¹⁰⁸⁾.

نصت المادة 506 من ق.إ.م.إ أنه يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر وبشكل استعجالي باتخاذ كل الإجراءات الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه عرقلة حرية العمل. فجاءت المادة بما يأتي: "يمكن لرئيس القسم الاجتماعي أن يأمر إستعجالياً باتخاذ كل الإجراءات المؤقتة أو التخفيفية الرامية إلى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل"⁽¹⁰⁹⁾.

ترفع الجهة المستخدمة في هذه الحالة دعوى إستعجالية تلتمس فيها من رئيس المحكمة إصدار أمر استعجالي بإخلاء الأماكن المحتلة بطريقة غير مشروعة وغير قانونية من جانب العمال المضربين.

حيث أكد المشرع المبدأ في القانون 90-02 وبموجب المادة 35 منه التي تنص على أنه: "يمنع العمال المضربون عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل.

في هذه الحالة، يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم".

وعدم الاستجابة والامتثال إلى هذه الأوامر الإستعجالية من طرف العمال يعتبر خطأ مهني جسيم من الدرجة الثالثة، ويقصد بها تلك الأخطاء التي يرتكبها العامل والتي تترتب

(108) - عبد السلام نيب، المرجع السابق، ص 382.

(109) - قانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

عنها أضرار مادية أو معنوية تلحق بالمؤسسة المستخدمة أو المستخدمين وكذا رفض التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه⁽¹¹⁰⁾.

والجزء المقرر في هذه الحال هو التسريح، طبقا للمادة 73 / 1 من القانون 90-11 التي تنص على أنه: "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل الأخطاء الجسيمة حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي".

ثانيا: الحالة التمثيلية للمنظمات النقابية وتفسير الاتفاقيات الجماعية

تعتبر حالة تمثيل المنظمات النقابية وتفسير الاتفاقيات الجماعية ضمن الحالات الاستثنائية التي يتدخل فيها القضاء لسد النزاعات المترتبة عنها، وعليه سنقوم بدراسة كل حالة على حدة.

أ- حالة تمثيل المنظمات النقابية

يقصد بالنقابة تلك الجمعية أو المنظمة المستمرة والتي أنشئت من أجل المحافظة أو تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للعمال. وتعد النقابة ضمانا دفاعيا فوظيفتها الأساسية تحسين ظروف العمل والعمال، وكذا تنمية مصالح أعضائها⁽¹¹¹⁾.

إن تشكيل تنظيم نقابي تمثيلي له أثر خاصة ضمان تطبيق التنظيمات السارية بشكل يحقق مصالح وحقوق العمال، وقد نص المشرع الجزائري على كيفية ممارسة الحق النقابي في المادة 38 من القانون 90-14 والتي بموجبها: "تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

(110) - معمر بن بريك، الخطأ المهني الجسيم في إنهاء علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018، ص10.

(111) - محمد السويدي، علم الاجتماع السياسي ميادينه وقضاياه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996، ص177.

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

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها⁽¹¹²⁾.

ب- حالة التفسير وتطبيق الاتفاقيات الجماعية

وأضاف في المادة 22 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية: "تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل.

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة.

- دفع الرواتب والتعويضات الخاصة بالأشهر الستة الأخيرة.

كما يمكن للمحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر⁽¹¹³⁾.

فمن الواضح أن إرادة المشرع أثناء منحه التنفيذ المؤقت والمعجل للأحكام القضائية الصادرة في منازعات العمل، تهدف إلى مراعاة أطراف العلاقة القانونية وتجنبيهم الانتظار طويلاً.

(112) - قانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المرجع السابق.

(113) - قانون رقم 90-04 المؤرخ في 26 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، ع06، صادر بتاريخ 07 فيفري 1990.

مع التنبيه أن هذا التدخل من طرف القضاء تدخل استثنائي بحيث أن الاختصاص الأصلي للقسم الاجتماعي وارد بشكل صريح في المادة 500 من ق.إ.م.إ، التي تنص على أنه: "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:

- 1- إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين.
- 2- تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين والتمهين.
- 3- منازعات انتخاب مندوبي العمال.
- 4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي.
- 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
- 6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
- 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل⁽¹¹⁴⁾.

(114) - قانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق.

خاتمة

بعد تحليل واستقراء الأسس القانونية والفقهية التي عالجها بحثنا، توصلنا إلى جملة من النتائج وفضلنا عرض أهمها بصفة متوازية مع مجموعة من الاقتراحات لغرض رفع الغموض عن بعض الأحكام المنظمة للموضوع قيد الدراسة.

يُعد حق ممارسة الإضراب ضمن الحقوق المعترف بها دستوريا وتشريعيا غير أنه كلا من المؤسس الدستوري والمشرع تغاضيا عن منح تعريف لحق الإضراب واكتفيا بتكريس الإجراءات القانونية التي تكفل سلامة ممارسة هذا الحق، غير أن الفقه ذهب للقول بأن حق الإضراب هو ذلك التوقف الجماعي عن العمل وبارادة مطلقة ومدبرة من طرف جماعة العمال، يهدف من خلالها إلى الضغط على أصحاب العمل لتلبية طلباتهم المهنية.

فيتضح أن الإضراب يشتمل على عناصر منها ما هو ذو طابع مادي يكمن في التوقف عن العمل وبشكل جماعي، ومنها ما هو معنوي أساسه الإرادة المنفردة وفحواه مطالب مهنية، والجدير بالذكر أن الإضراب في مجال علاقات العمل يعرف عدة أشكال منها ما هو تقليدي ومنها ما هو متكرر وقصير، بطيء وإداري.

لا يمكن اللجوء لممارسة حق الإضراب إلا إذا كان مستوفيا لجملة من الشروط بداية بضرورة استنفاد كل وسائل التسوية الودية المقررة بموجب القانون 90-02، وصدور قرار الإضراب من أغلبية العمال، فممارسة حق الإضراب يقتضي الإشعار المسبق للهيئة المستخدمة مع ضمان أمن وسلامة أماكن العمل، فباحترام كافة هذه الشروط القانونية يكون الإضراب قد تم ممارسته بطريقة مشروعة وسليمة.

كفل المشرع الجزائري آليات يتم من خلالها تسوية الإضراب بداية بآليات ذات طابع إلزامي تكتسي الصيغة الوقائية والمتمثلة في كل من التفاوض الجماعي واجراء المصالحة أما آليات التسوية فتتمحور في التفاوض الجماعي، وكذا الوساطة كإجراء تسند مهامه إلى شخص ثالث حيادي.

نجد كذلك اللجنة الوطنية للتحكيم ومعرفة مدى تدخل القضاء لحل هذه النزاعات.

يجب التنبيه إلى أن المشرع الجزائري أطر ممارسة حق الإضراب بقوانين عدة سواء ما تعلق بتنظيم علاقة العمل أو تسوية الإضراب وتنظيم مختلف الهيئات التي تدخل في حل مثل هذه النزاعات، خاصة ما يتعلق بمفتشية العمل والحق النقابي.

غير أن المشرع الجزائري تغاضى عن عدة مسائل مرتبطة بممارسة حق الإضراب خاصة مسألة ضبط مفهوم هذا الحق، وكذا اكتفائه بالشروط التقليدية والآليات المنصوص عليها منذ إصدار القوانين المنظمة لهذا الحق.

رغم كل النصوص القانونية التي كرسها المشرع الجزائري لتنظيم حق ممارسة حق الإضراب في قانون العمل، فالنقائص تبقى ظاهرة وعلى المشرع تعزيز وتفعيل المنظومة التشريعية العمالية بنصوص وأحكام قانونية أكثر دقة التي من خلالها يضمن سلامة ممارسة حق الإضراب وعدم إهدار حقوق العمال ولا المساس بمصالح الهيئة المستخدمة.

قائمة المراجع

أولا/الكتب

1. ابن منظور جمال الدين مكرم، لسان العرب، ط1، دار إحياء التراث العربي للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1988.
2. أحمية سليمان، تنظيم وتسيير المحاكم الخاصة بمنازعة العمل في الوطن العربي، (بحث مقارن في التشريعات العمالية العربية) المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، مطبوعة النخلة، الجزائر، 1992.
3. _____، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
4. _____، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
5. _____، قانون علاقة العمل الجماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
6. بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، (نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المرتبطة عنها)، ج2، د.ط، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
7. جمال السائيس، الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية قرارات المحكمة العليا، ج2، ط1، منشورات كلتيك الجزائر، 2013.
8. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل تحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
9. خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار العلوم للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
10. _____، قانون العمل الجزائري معلق عليه ومثري بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، الدار العثمانية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.
11. راشدرشد، شرع علاقة العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د.ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.

12. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في كل إصلاحات الاقتصادية في الجزائر، د.ط، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
13. ريفت دوسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، د.ط، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2011.
14. زكريا سمعوني، حرية ممارسة الحق النقابي، ط1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
15. صلاح علي حسن، تنظيم الحق في الإضراب (دراسة في التشريعات العربية والمقارنة)، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.
16. عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، د.ط، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
17. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر)، د.ط، دار الخلدونية للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
18. غالب علي الدواوي، شرح قانون العمل، (دراسة مقارنة)، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
19. محمد السويدي، علم الاجتماع السياسي ميادينه وقضاياه، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1996.
20. محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، د.ب.ن، 2010.
21. محمد علي عبدة، قانون العمل، (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات زين الحقوقية، بيروت، 2007.
22. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، د.ط، دار الجامعة للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2003.
23. _____، علاقات العمل الجماعية- المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية- اتفاقات العمل الجماعية- منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق،

تحكيم، الوساطة والمفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، مصر، 2005.

24. _____، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2005.

25. يسر هدهدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، علاقات العمل الفردية والجماعية، د.ط، دار الريحانة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2004.

26. يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مطبعة الجامعة العرش، القاهرة، 1996.

ثانيا/الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- أطروحات الدكتوراه

1.أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، بن يوسف بن خدة، جامعة الجزائر 1، 2008.

2.بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014.

3.ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري، قسنطينة 1، 2014.

4.عيساني محمد، أنظمة تسوية منازعات العمل الفردية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.

5.كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

6. **مخلوف كمال**، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

ب- رسائل الماجستير

1. **بلفاض محمد بلخير**، تسوية منازعات العمل الجماعية عن طريق التحكيم، رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مستغانم، 2011،

2. **علي زنبيع**، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، رسالة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2008.

ج- المذكرات

1. **بن الشيخ مصطفى**، **خلفي سعاد**، الحق في الإضراب في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أحمد دراية، أدرار، 2015

2. **بوعكاز سيهام**، **بن سليمان كاتية**، تسيير الإضراب، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص المهن القانونية والقضائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2019،

3. **حبيب بن عيسى**، **بونوة مختار**، الصلح كآلية لتسوية نزاعات العمل في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2017.

4. **لرينو إكرام فاطمة الزهراء**، طرق تسوية منازعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2020.

5. مبروكي سالم، الجديد أحمد، الآليات القانونية المنظمة لحق الإضراب في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص تسيير المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2016.
6. محمد سعيد التوفيق الحلمي، الأحكام الشرعية لإضرابات للمهن الإنسانية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الفقه المقارن، الجامعة الإسلامية، غزة، 2010.
7. مساعدي خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، قالم، 2014.
8. معمر بن بريك، الخطأ المهني الجسيم في إنهاء علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2018.
9. مولود حموش، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء اتفاقية جماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
10. ناريمان جدي، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قصدي مرياح، ورقلة، 2013.
11. هبة صحراوي، التحكيم كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية، مذكرة تخرج لتحصل على إجازة المدرسة العليا للقضاة، الدورة 15، الجزائر، 2008/2006.
- ثالثا/المقالات العلمية
1. أحمية سليمان، "التفاوض الجماعي... الإطار البديل وضع تشريعات وأنظمة العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، ع06، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر 1، 2018.
2. ثواني ايمان ريمة سرور، مرزوقي وسيلة، "حق الموظف العمومي في اللجوء إلى الإضراب في الجزائر بين التقييد والتحرير"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، مجلة سداسية محكمة، مجلة 5، عدد 1، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2012، ص 278.
3. حسونة عبد الغاني، تسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، مجلة القانون والأعمال الدولية، ع05، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2019، ص10.

4. **عمار بوضياف**، "المصالحة ودورها في حل نزاعات العمل الفردية"، مجلة مختصة في القضايا والوثائق البرلمانية يصدرها مجلس الأمة، ع02، الجزائر، 2007، ص79.

5. **عمار زعبي**، "الطرق الودية لتسوية منازعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، ع10، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشهيد حامة لخضر، الوادي، 2015، ص32

6. **كمال مخلوف**، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، ع04، المركز الجامعي، البويرة، 2011.

رابعا/النصوص القانونية

أ- النصوص التأسيسية

1. **مرسوم رئاسي 96-438** يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر.ج.د.ش، ع76، لسنة 1996، معدل ومتمم بقانون رقم 06-01 مؤرخ في 26 حمادي الأول، ج.ر.ج.د.ش، ع14، لسنة 2016، المعدل والمتمم، سنة 2020.

ب- النصوص التشريعية

1. **الأمر 58/75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975**، المتضمن القانون المدني الجزائري، ج.ر، ع78، المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

2. **قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/06/1990**، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر، عدد06، لسنة 1990، المعدل والمتمم.

3. **قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فيفري 1990**، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر، ع06، لسنة 1990.

4. **قانون رقم 90-04 المؤرخ في 26 فيفري 1990**، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر، ع06، صادر بتاريخ 07 فيفري 1990.

5. قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، ع17، الصادر في 21 أفريل 1990، المعدل والمتمم بالأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997.
6. قانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 يونيو 1990، يتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج.ر، ع23، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-11 المؤرخ في 10 يونيو 1996، ج.ر، ع36، الصادر بتاريخ 12 يونيو 1996.
7. قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والادارية، ج.ر، ع21، مؤرخ في 23 أفريل 2008.
- ج-النصوص التنظيمية
1. مرسوم تنفيذي رقم 90-418 مؤرخ في 5 جمادي الثاني عام 1411 الموافق ل 22 ديسمبر 1996، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية لتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج.ر، ع01، مؤرخ في 02 جانفي 1991.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

	الشكر والتقدير
	الإهداء
	قائمة المختصرات
2	مقدمة
الفصل الأول	
الإطار المفاهيمي لحق الإضراب في التشريع الجزائري	
6	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحق الإضراب في التشريع الجزائري
7	المبحث الأول: مفهوم حق الإضراب
7	المطلب الأول: تعريف حق الإضراب
8	الفرع الأول: تعريف الحق في الإضراب
8	أولاً: تعريف الحق في الإضراب لغة
8	ثانياً: تعريف الحق في الإضراب إصطلاحاً
9	أ: المقصود بالحق في الإضراب فقهاً
10	ب: المقصود بالحق في الإضراب قانوناً
12	الفرع الثاني: عناصر الإضراب
12	أولاً: العناصر المادية للإضراب
12	أ: التوقف عن العمل
13	ب: التوقف الجماعي عن العمل
15	ثانياً: العناصر المعنوية للإضراب
15	أ: ضرورة أن يكون التوقف عن العمل إرادياً
16	ب: وجوب كون التوقف عن العمل لأجل تحقيق مطالب مهنية
17	المطلب الثاني: أشكال الإضراب

فهرس المحتويات

17	الفرع الأول: الإضراب التقليدي والإضراب الدائري
18	أولاً: الإضراب التقليدي
19	ثانياً: الإضراب الدائري
19	الفرع الثاني: الأنواع الأخرى من الإضراب
19	أولاً: الإضراب المتكرر والقصير
20	ثانياً: الإضراب البطيء
21	الفرع الثالث: الإضراب الإيجابي والإضراب الإداري
22	المبحث الثاني: شروط اللجوء للإضراب
22	المطلب الأول: شرط إستنفاد طرق التسوية الودية وموافقة العمال
23	الفرع الأول: شرط إستنفاد وسائل التسوية الودية
25	الفرع الثاني: صدور قرار الإضراب من أغلبية العمال
26	المطلب الثاني: الإشعار المسبق بالإضراب وضمن أمن وسلامة أماكن العمل
26	الفرع الأول: الإشعار المسبق
29	الفرع الثاني: شرط ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل
الفصل الثاني	
نظام تسوية حق ممارسة الإضراب	
32	الفصل الثاني: نظام تسوية حق ممارسة الإضراب
33	المبحث الأول: الآليات الوقائية من الإضراب
33	المطلب الأول: الآليات الوقائية ذات الصبغة الوقائية
34	الفرع الأول: التفاوض الجماعي
35	أولاً: التفاوض المباشر
37	ثانياً: اللجان المشتركة

فهرس المحتويات

38	الفرع الثاني: المصالحة
38	أولاً: المصالحة لدى الهيئة المستخدمة
39	أ: المصالحة الإتفاقية
40	ب: المصالحة القانونية
41	ثانياً: المصالحة ضد المؤسسات والإدارات العمومية
42	المطلب الثاني: الطرق الإختيارية لحل النزاعات الجماعية
42	الفرع الأول: الوساطة
42	أولاً: مفهوم الوساطة
43	ثانياً: النظام القانوني للوساطة
45	الفرع الثاني: التحكيم
45	أولاً: الشروط الواجب توافرها في إجراء التحكيم
46	ثانياً: الإجراءات الواجب إتباعها لإعمال آلية التحكيم
49	المبحث الثاني: آليات تسوية الإضراب
50	المطلب الأول: التفاوض إلى جانب الوساطة
50	الفرع الأول: التفاوض كآلية لتسوية الإضراب
53	الفرع الثاني: الوساطة
54	المطلب الثاني: اللجنة الوطنية للتحكيم ومعرفة مدى تدخل القضاء لحل هذه النزاعات
55	الفرع الأول: اللجنة الوطنية للتحكيم
55	أولاً: مفهوم اللجنة الوطنية للتحكيم
57	ثانياً: طبيعة قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم
58	الفرع الثاني: مدى اختصاص القضاء في تسوية منازعات العمل الجماعية
58	أولاً: حالة احتلال المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب

فهرس المحتويات

60	ثانيا: الحالة التمثيلية للمنظمات النقابية وتفسير الإتفاقيات الجماعية
60	أ: حالة تمثيل المنظمات النقابية
61	ب: حالة التفسير وتطبيق الإتفاقيات الجماعية
63	خاتمة
66	قائمة المراجع
74	الفهرس
78	الملخص

ملخص

يعتبر موضوع "حق الإضراب في قانون العمل الجزائري" من أكثر المواضيع التي تثير إشكالات قانونية وعملية سواء في القديم أو الأوقات الراهنة وهذا ما استدعى المشرع الجزائري إلى إصدار نصوص قانونية لتنظيم حق ممارسة الإضراب.

إن الهدف من دراسة هذا البحث هو تبيان مختلف الأحكام المتعلقة بالإضراب مستهلين البحث بتعريف حق الإضراب، وشروط ممارسته، ومختلف الإجراءات القانونية الواجب إتباعها من أجل ممارسته في الإطار الذي خصه المشرع وكرسه في المنظومة التشريعية العمالية، كما يشمل البحث التعرض إلى نظام تسوية ممارسة هذا الحق وذلك بدراسة الإجراءات الوقائية للإضراب وسبل تسويته بشكل يضمن توازن المصالح والعمال والهيئة المستخدمة.

الكلمات المفتاحية

الإضراب، الحق، الممارسة، التسوية.

Résumé

Le sujet du « **droit de grève en droit algérien** » est parmi les sujets qui ont de tous temps susciter beaucoup problèmes juridiques et pratiques. C'est ce qui a poussé le législateur algérien à adopter des lois pour encadrer ce droit.

Le but de cette étude est de montrer les différents principes concernant la grève, en commençant par sa définition, ses conditions d'exercice et les différentes procédures juridiques qu'il faut suivre pour que le droit de grève s'exerce dans le cadre légal que lui a réservé le législateur.

L'étude traite aussi du régime de règlement des litiges pouvant naitre de l'exercice du droit de grève, et ce en étudiant les procédures préventives de la grève et les moyens du règlement pacifique du litige de façon à équilibrer entre les intérêts des salariés et ceux des employeurs.