

التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري

أ . دليلة بوسعيدة *

مقدمة :

إن الاعتراف للعمال بحق الإضراب كوسيلة للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية ، لم يأت بصورة تلقائية ولم يتأسس دفعة واحدة ، بل كان وليد نضالات عمالية قاسية ، قادها العمال عبر مراحل تاريخية طويلة (1) ، كما أن الاعتراف بحق الإضراب كمكسب للطبقة العاملة على المستوى الدولي وعلى المستوى الوطني ، لم يحصل في البلدان الصناعية ، إلا بعد ممارسته بعشرات السنين ، وأصبح حقاً من حقوق الإنسان معترف به في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 08 فقرة د) المصادق عليه من طرف الأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966 (2) .

أما في الجزائر فإن دستور 1976 لم يعترف بحق الإضراب إلا لعمال القطاع الخاص (3) ، وذلك تماشياً مع طبيعة علاقات العمل في المؤسسة الاشتراكية التي تتميز بوحدة عالم الشغل ، وانتفاء النزاعات بين الإدارة والعمال ، وكذا غياب صراع الطبقات ، إضافة إلى ضرورة الحفاظ على السلم الاجتماعي بصورة مستمرة (4) . وبصدور دستور 1989 تم الاعتراف ، كمبدأ عام ، بحق الإضراب في كل من القطاعين العام والخاص

* معهد الحقوق ، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج ، البويرة .

(1) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998 ، ص 138 .

(2) عبد الحميد أمين ، « قانون تنظيمي أم قانون تكليفي للإضراب ؟ قراءة نقدية لمشروع القانون التنظيمي » ، 11 مارس 2004 ، www.annahdjadimocrati.org

(3) المادة 02/61 من دستور 1976 ، الصادر بموجب الأمر رقم 76 - 97 ، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976 ، جريدة رسمية عدد 94 ، لسنة 1976 .

(4) GHOZALI Mahfoud ، « Le droit de grève dans le secteur public » ، Revue Algérienne du travail ، N° 20 ، 1989 ، p 34 .

مع إحالة تنظيم كيفية ممارسته إلى القانون ، وإقرار إمكانية تقييده أو منعه في بعض القطاعات الحيوية أو الاستراتيجية (1) . الأمر الذي تمّ تأكيده ، بالتّعديل الدستوري لسنة 1996 (2) ، وهذا التقييد هو احتياط وتحفظ ، له ما يبرره نظرا لحدائثة التجربة الديمقراطيّة في البلاد ، تخوفا من احتمال سوء استعمال بعض الحقوق الناتجة عنها ، ومنها حق الإضراب ، لما ينتج عنه من آثار سلبية ، إذا لم ترعَ في ممارسته الشروط الموضوعية والتنظيمية التي تفرضها طبيعة وأهداف التنظيم الاقتصادي والاجتماعي في القطاع العام (3) . وتكريس حق الإضراب بموجب دستور 1989 ، تمّ تدعيمه بصدور المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67 المتضمّن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (4) ، الذي يقرر للعمال الحق في الإضراب ، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد الذي يحدث على إقليمه ، بنص الفقرة (د) من المادة 08 .

وتطبيقا للمبدأ الدستوري الجديد الذي جاء به دستور 1989 ، صدر قانون 90 - 02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 ، المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الذي تطبّق أحكامه ، حسب المادة 03 منه على جميع العمّال والمستخدمين ، الأشخاص الطبيعيين والمعنويين ، باستثناء المدنيين والعسكريين التابعين للدّفاع الوطني .

وقد تضمّن قانون 90 - 02 بالإضافة إلى كميّات ممارسة حق الإضراب ، الحالات والقطاعات التي يمنع أو يقيّد فيها حق الإضراب ، ولاسيما ما تضمّنته المواد 37 و 41 إلى 43 .

كما تضمّن إلى جانب ذلك أحكاماً خاصّة بضمانات ممارسة حقّ

(1) المادة 01/54 من دستور 1989 ، الصّادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89 - 18 ، المؤرخ في 28 فيفري 1989 ، جريدة رسمية عدد 09 ، لسنة 1989 .

(2) المادة 57 من التّعديل الدستوري لسنة 1996 ، الصّادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96 - 438 ، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، جريدة رسمية عدد 76 ، لسنة 1996 .

(3) أحمية سليمان ، المرجع نفسه ، ص 146 .

(4) المادة 01 من المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67 ، المؤرخ في 16 ماي 1989 ، المتضمّن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلّق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966 ، جريدة رسمية عدد 20 ، لسنة 1989 .

الإضراب ، والمتمثلة في عدّة أحكام جزائية تعاقب على المساس بهذا الحق ، لاسيما ما جاء المادة 57 منه التي ألغت أحكام قانون العقوبات التي كانت تعاقب على الإضراب ، وخاصة المادة 171 منه (1) .

ولهذا فإنّ صدور قانون 90 - 02 ، يعدّ منعرجا هاماً في المسار التشريعي الخاص بعلاقات العمل ، إذ وضع توازنات جديدة في العلاقة بين أصحاب العمل والعمّال الذين أصبحوا يمتلكون سلاح الإضراب من أجل الحصول على مطالبهم من المستخدم (2) .

وبالتالي أصبح عمّال القطاع العام والقطاع الخاص يتمتّعون بنفس الحقوق في ممارسة حق الإضراب ، ويخضعون لنفس الأحكام القانونية المنظمة له ، إلا من تمّ استثناؤهم بنص المادة 03 سالفه الذكر .

ومن هذا المنطلق نطرح السؤال التالي : ما هو الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب حسب أحكام القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ؟

وسنحاول الإجابة على هذا التساؤل في محورين أساسيين نتناول في المحور الأول : الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب ، ونتناول في المحور الثاني : التقييدات الواردة على ممارسته .

1- الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب

حدّد قانون 90 - 02 المتعلّق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حقّ الإضراب إجراءات تهدف إلى تفادي الإضراب ، وإجراءات تحدد كيفية اللجوء إليه عند فشل الإجراءات الوقائية .

1 - إجراءات تفادي الإضراب

يلزم قانون 90 - 02 العمّال قبل اللجوء إلى الإضراب بمراعاة إجراءات لمحاولة تسوية النزاع بطرق سلمية تتمثل في المصالحة ، الوساطة والتحكيم .

(1) أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 147 .

(2) مخلوف كمال ، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري و المقارن ، مذكرة لنيل درجة الماجستير ، فرع قانون التنمية ، جامعة تيزي وزو ، 2001/2002 ، ص 04 .

أ. إجراء المصالحة :

تعدّ المصالحة إجراءً إجبارياً وسابقاً على أي شروع في الإضراب (1)، بحيث يمكن لطرفي الخلاف مباشرة إجراءات المصالحة الاتفاقية، المدرجة في الاتفاقيات الجماعية أو العقود التي يكون كلٌّ من الجانبين طرفاً فيها، أما إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، فإنّ النزاع يرفع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، بنص المادة 05 من قانون 90 - 02، وعند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 08 أيام ابتداءً من تاريخ الجلسة الأولى، يعدّ مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، ويصبح نافذاً من التاريخ الذي يودعه الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً (2)، وإذا لم يتمكن مفتش العمل من التوصل إلى مصالحة بين الأطراف، فإنّه يحرّر «محضر عدم الصلح»، هذا المحضر الذي يعطي الطابع الشرعي للإضراب، ما عدا في حالة وجود نص في الاتفاقيات على طرق أخرى للتسوية، يلتزمون بمراعاتها قبل اللجوء إلى الإضراب كالوساطة، والتحكيم (3)، كما يخول القانون 02/90 بنص المادة 09 للأطراف أن يتفقوا، بعد فشل المصالحة، على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم حسب نص المادة 09 من القانون 02/90.

و تأكيداً على إجبارية المصالحة، فقد فرض نفس القانون في المادة 53 عقوبة مالية، توقع على أيّ طرف يتغيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقاً للقانون، إذ تقدّر قيمتها ما بين 500 إلى 2000 د. ج. وترفع إلى 5000 د. ج. في حالة عدم تنفيذ الالتزام بالحضور، رغم استدعائه للمرة الثانية.

وإذا كانت هذه العقوبة لا تثير أيّة ملاحظة خاصة، فإنّها بعكس ذلك تُثير إشكالاً إذا تعلّق الأمر بمخالفة ممثلي العمّال لالتزامهم بالحضور، هل تطبق العقوبة بصورة انفرادية على كل ممثّل أو تطبق جماعياً، أي على

(1) المادة 24 من القانون رقم 02_90، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06، لسنة 1990، المعدّل والمتّمّم بالقانون رقم 27.91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.

(2) المادة 08 من القانون نفسه.

(3) BELLOULA Tayeb, Droit du travail, Editions Dahlab, Alger, 1994, p543.

مجموعة الممثلين وفي هذه الحالة نكون أمام مسؤولية تضامنية لا تتماشى مع خصوصية تمثيل العمال في هذا النوع من النزاعات (1).

ب. إجراء الوساطة :

إجراء ذو طبيعة اتفاقية يلجأ إليها الأطراف بموجب نص في الاتفاقية الجماعية أو بموجب اتفاق لاحق لفشل المصالحة (2).

بالنظر إلى عمومية نص المادة 11 من القانون رقم 90 - 02 ، فإن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع المعروف عليه ، على أن يعرض ما توصل إليه من حلول على الطرفين في الأجل الذي حدده له . كما يرسل نسخة منها إلى مفتش العمل (3).

وبسبب عدم تمتع التوصية بأية قوة إلزامية ، فإنه لا يمكن لأحد الأطراف إجبار الطرف الآخر على تنفيذها . إلا أن الاتفاق المشترك بين الأطراف على اللجوء إلى الوساطة قد يفهم منه ، أنها قد اختارت الالتزام بتنفيذ التوصية . والملاحظ من قانون 90 - 02 (4).

ج. إجراء التحكيم :

إذا انتهت محاولة تسوية النزاع ودياً بالفشل دون استعمال طريق التحكيم يبقى العمال محتفظين بحقوقهم في ممارسة الإضراب ، ذلك لأن اللجوء إلى التحكيم أمر اختياري من حيث المبدأ ، وإجباري من حيث المآل والنتائج ، لأن اختيار الأطراف واتفاقهم على اللجوء إليه يلزمهم مسبقاً بالامتناع لقرار التحكيم وتنفيذه ، وهو ما يؤدي إلى القول أن التحكيم وسيلة من وسائل تفادي الإضراب أو على الأقل تفادي الاستمرار فيه ، وأداة من أدوات إنهائه وليس فقط تجميده أو توقيفه (5) ، لأن من آثار اللجوء إلى التحكيم ، منع ممارسة الإضراب إذا لم يشرع فيه ، أو توقيفه إذا

(1) ZAHl Amor, «Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d'après la loi N° 9002_ du 06 février 1990», Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Economiques et Politiques, N° 04, 1990, pp782et783 .

(2) ZAHl Amor, p 781 .

(3) ibid, p 782 .

(4) ibid, p 782 .

(5) أحمية سليمان ، مرجع سابق ، ص 148 و 149 .

كان قد شرع فله (1) .

وهممزم هذا التهمم بأمه ائفاهم همهم وفق القواعد العامة للتهمم فله قانون الإهمم المءهه ، والقواعد الهاهه فله قانون 90 - 02 . ومؤساهم همم الهه الوطنله للتهمم وهضمم لنظام مسئل .

- التهمم الائفاهم : همهم التهمم الائفاهم فله منازعات العمل الجماعله ، طبمًا للقواعد العامة للتهمم المضممه فله الموم من 442 إلى 454 من قانون الإهمم المءهه الههزمهم المئلهه بالتهمم الائفاهم ، مع مراعاة بعض الأحكام الهاهه المنصوم علهم فله القانون رقم 90 - 02(2) .

والهم همم بقرار التهمم همم همم الفقرة الههه من الماهه 13 على أن : « قرار التهمم همهم نفسه على الطرفهم الهمم هممهم بئفهمه » . ما همم أن قرارات التهمم فله منازعات العمل الجماعله همم قابله للئفهم بمهمم النطق بها دون هاهه إلى أمر أو همم من المهمم المهممه ، كما مسبعه هه القانون إمكنله مسئفم القرارات التهممله ، من هلال مسبعم طمهمم أحكام قانون الإهمم المءهه الهاهه باسئفم قرارات التهمم الوارهه فله الماهه 454 وما بعدهم من الئمهم على النزاعات الجماعله .

- التهمم المؤساهم : همم به اللهه الوطنله للتهمم فله هالاه هاهه (3) . وههم هاله المسئهمم المهممهم من ممارسه الإضراب ، بههم همم همم اللهه ، الوسله الوهمه لئسوله الهلاف القاهم؛ وكذا هاله مسئمهم الإضراب بعء الشروع فله ، بشكم همم منه هممهمم هممهمم للوضعهه الاقئصاهه والاهمماعله ، كما هو وارد فله الماهه 48 من القانون رقم 90 - 02 (4) . وفله ههاله الههه هممهم أمام اللهه الوطنله للتهمم طابعه الائفاهم (5) ، لكون إهممهمم من اهئصام السلطات

(1) الماهه 25 من القانون رقم 02.90 ، سالف الهمم .

(2) الماهه 1/13 من نفس القانون .

(3) الماهه 49 من القانون رقم 02.90 ، سالف الهمم .

(4) ZAHY Amor, op-cit, p 787 .

(5) ذلك أن التهمم همم اهئمهمم بائفاهم الطرفهم المئاهمهم ، وهمم إهممهمم عن طرمم الإهاله بنص قانونهم ، أو بقرار من السلطة الوصله .

العمومية ، وهي حسب الحالة : الوزير ، الوالي ، رئيس المجلس الشعبي البلدي ، لا من اختصاص أطراف النزاع التي تعتبر استشارتها من السلطة صاحبة الحق في الإخطار كما جاء في المادة 48 ، مجرد إيجاد فرصة أخيرة لمحاولة وساطة أو مصالحة قبل اللجوء إلى اللجنة ، أساس تدخل السلطات بإخطار اللجنة في هذه الحالة ، هو وضع نهاية أو حد للإضراب الذي أصبح استمراره يشكل خطورة وتهديدا جسيما بالنظام العام الاقتصادي والسلم الاجتماعي (1) .

وتقوم السلطات بإخطار اللجنة بعد فشل الوساطة التي يقوم بها الوسيط المعين من طرف إحدى هذه السلطات بهدف عرض اقتراحات على الطرفين لتسوية الخلاف ، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة (2) ، التي تلتزم الأطراف بمواصلتها خلال فترة الإشعار وبعد الشروع في الإضراب بهدف تسوية الخلاف القائم (3) .

وبعكس النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب التي تنظر فيها اللجنة بمجرد قيامها ، أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها ، دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها ، فإن اللجنة الوطنية للتحكيم ، يمكنها رفض النظر في النزاعات المعروضة عليها تطبيقا لأحكام المادة 48 من القانون رقم 90 - 02 والخاصة بحالة استمرار الإضراب ، إذا لم تقتنع بالمبررات التي قدمتها الجهة صاحبة العريضة (4) ، وبالتالي تعتبر اللجنة هي الوحيدة التي تملك السلطة التقديرية لتقدير مدى جدية وأهمية « الضرورات الاقتصادية والاجتماعية القاهرة » الواردة في المادة 48 سالفة الذكر ، والتي تشكل السبب الأساسي الوحيد لعرض مثل هذه النزاعات على اللجنة (5) .

(1) ZAHl Amor, op-cit, p 784 et 785 .

(2) المادة 46 من القانون 02_90 سالف الذكر .

(3) المادة 45 من القانون نفسه .

(4) أحمية سليمان ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، محاضرات خاصة بطلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة الجزائر ، 2001_2002 ، ص 68 .

والمادتان 14 و16 من المرسوم التنفيذي رقم 90_418 ، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها ، جريدة رسمية عدد 1 ، لسنة 1991 .

(5) أحمية سليمان ، نفس المرجع ، ص 69 .

وتصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا ، يصدره خلال الثلاثة أيام الموالية لصدور الحكم ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الأطراف المعنية به (1) . ومن آثار اللجوء إلى التحكيم ، منع ممارسة الإضراب أو توقيفه إذا كان قد شرع فيه (2) .

من كل ما سبقي ، نستخلص أنه لا يمكن في القانون الجزائري الشروع في الإضراب إلا بعد استتفاذ الإجراءات الأولية لمحاولة إيجاد تسوية ودية للخلاف القائم . وتمثل هذه الإجراءات في المصالحة ، الوساطة والتحكيم .

إلا أن هذه الإجراءات ليست كلها إجبارية حيث تعدّ المصالحة الإجراء الإجباري الوحيد ، وبالتالي يعتبر الإضراب الذي يشرع فيه مباشرة بعد فشل المصالحة مشروعاً .

2- إجراءات اللجوء إلى الإضراب

تتمثل إجراءات اللجوء إلى الإضراب وفقاً لأحكام قانون 90 - 02 في انعقاد الجمعية العامة ، التصويت على قرار الإضراب والإشعار بقرار الإضراب .

أ . انعقاد الجمعية العامة :

تتعقد في أماكن العمل المعتادة بحضور ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية من جهة ، وجماعة العمال المعنيين التي تتشكل على الأقل من نصف عدد العمال المشتغلين في المؤسسة المعنية من جهة ثانية . وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم (3) ، ويقصد بالسلطة الإدارية وزارة العمل ، أو السلطة المحلية ، أو السلطة المعنية بقطاع النشاط (4) .

(1) المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 418.90 ، سالف الذكر .

(2) المادة 25 من القانون 02.90 سالف الذكر .

(3) المادة 27 من القانون رقم 91-27 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، يعدل ويتم القانون رقم 02.90 ، سالف الذكر .

(4) عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية ، دار القصبة للنشر ، الجزائر ، 2003 ، ص 372 .

ب. التصويت العمالي :

يتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب بصورة ديمقراطية وحررة ، بعيداً عن أي إكراه أو ضغط ، وذلك بواسطة إجراء عملية التصويت عن طريق الاقتراع السري والمباشر ، حيث يعبر من خلاله كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو في الامتناع عنه .

ولا يكون قرار الشروع في الإضراب نهائياً إلا بالتوصل إلى موافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة ، والمشكلة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل (1) .

إلا أن اشتراط موافقة الأغلبية ، لا يعني إلزام الأقلية ، التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب ، بقرار الأغلبية .

وبالتالي عدم تصويت الأقلية ، لا ينفي الطابع الشرعي لإضراب الأغلبية ، لأن العبرة هنا هي في احترام إجراءات التصويت على الإضراب ، وليس في عدد العمال المضربين ، إذ إنه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال بل كثيراً ما يشمل فقط جزء من العمال دون غيرهم (2) .

ويتضح مما سبق أن المشرع الجزائري ، قد جعل من أحكام التصويت ، أحكاماً شرطية ، حيث أنه في حالة إقرار الشروع في الإضراب دون مراعاة واحترام الإجراءات والخطوات السابقة الذكر ، فإن هذا القرار يكون مخالفاً للقانون ، ويمكن الطعن فيه من طرف صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة - الغرفة الاجتماعية بالمحكمة المختصة إقليمياً - إما بالبطالان أو بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به أو التي ستلحق به (3) .

دور النقابة في عملية التصويت : للنقابة دور لا يستهان به فيما يخص تنظيم الإضراب والإشراف عليه ، إذ من المهام والصلاحيات الموكلة للتنظيمات النقابية التمثيلية ما يلي :

- المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها

(1) المادة 28 من القانون رقم 90 - 02 ، سالف الذكر .

(2) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل . . . ، مرجع سابق ، ص 149 .

(3) نفس المرجع ، ص 150 .

وممارسة حق الإضراب .

- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل واستثناء أثناء ساعات العمل ، إذا حصل اتفاق مع المستخدم (1) .

و فيما يخص تنظيمها للإضراب ، تنص المادة 27 من القانون رقم 90 - 02 على أن استدعاء أطراف النزاع لحضور الجمعية العامة من أجل التصويت على قرار الإضراب ، يكون بمبادرة من ممثلي العمال ، والذين يقصد بهم حسب نص المادة 04 - 02 من القانون رقم 91 - 27 الممثلين النقابيين ، أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال لتنظيم الإضراب في حالة عدم وجود تنظيم نقابي .

وبما أن الهدف من الإضراب هو تحسين ظروف وشروط العمل والأجر ، فإن النقابة تلتزم في تنظيمها للإضراب ، بتفادي المناورات التي تكون أغراضها سياسية ولا علاقة لها بمصالح العمل (2) .

. الإشعار بقرار الإضراب :

يقصد بالإشعار إعلام المستخدم ، ومفتشية العمل المختصة إقليمياً مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب حيث يجب أن يتضمن من ذكر الأسباب الدافعة إلى الإضراب ، مكانه ، تاريخه ، ساعة بدايته ، مدته المحدودة أو المفتوحة (3) .

و بدء تنفيذ الإضراب لا يكون في تاريخ إقراره ، وإنما في التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق ، إذ يتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، أي عن طريق التفاوض . وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو عدم تحديدها لهذه المهلة ، فإن هذه المهلة يجب ألا تقل عن 08 أيام ، يتم حسابها ابتداءً من تاريخ إيداع

(1) المادة 02/38 من القانون رقم 91-30 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-14 ، المؤرخ في 02 جوان 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، جريدة رسمية عدد 68 ، لسنة 1991 .

(2) المادة 05 من نفس القانون .

(3) AMOURA Amar, Droit du travail et Droit social-guide pratique, Edition El Maarifa, Alger, 2002, p 201 .

الإشعار لدى صاحب العمل وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽¹⁾ .

وفي الحالة التي يكون فيها المقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة بعيداً عن مقر مفتشية العمل ، فإن المهلة تبدأ من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار ، ويحتكم في هذه الحالة إلى وصل التسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته ومفتش العمل كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الإشعار بالإضراب⁽²⁾ .

ويلزم المشرع الجزائري طرفي الخلاف بعد إيداع الإشعار ، وخلال فترة سريانه بالتزامين هما :

1 - اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها ، حيث يقوم الطرفان بتعيين العمال الذين يكلفون بهذه المهمة⁽³⁾ .

2 - مواصلة الطرفين المفاوضات لإيجاد تسوية للخلاف ، إذ يمكن أن تستمر هذه المفاوضات حتى بعد بدء تنفيذ الإضراب⁽⁴⁾ .

. تعليق القضاء للإشعار بالإضراب :

بعد تلقي المستخدم للإشعار بالإضراب له أن يترك أجل الإشعار ينتهي ، وبالتالي يشرع العمال في تنفيذ قرار الإضراب كما له أن يلجأ إلى القضاء الاستعجالي لطلب تعليق الإشعار ووقف الإضراب على أساس عدم احترام الإجراءات والشروط السابقة على الإضراب⁽⁵⁾ ، وفقاً للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية⁽⁶⁾ ، أو على أساس عدم مشروعية المطالب ومعقوليتها ، أو إذا كان الإضراب سيؤدي إلى اضطرابات عدم مشروعيتها ظاهرة (Troubles manifestement illicites) . وبذلك يقوم القاضي الاستعجالي بتعليق الإشعار ومنع الإضراب قبل وقوعه ، وهو ما

(1) المادة 30 من القانون رقم 90 - 02 ، سالف الذكر .

(2) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات . . . ، مرجع سابق ، ص 151 .

(3) المادة 31 من القانون 02.90 سالف الذكر .

(4) المادة 45 من نفس القانون .

(5) القرار رقم 1687722 ، المؤرخ في 14/04/1998 ، في : عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ، ص 383 .

(6) المادتان 183 و186 من الأمر رقم 66-154 ، المؤرخ في 08 جوان 1966 ، يتضمن قانون الإجراءات المدنية ، جريدة رسمية عدد 47 ، لسنة 1966 ، معدل و متمم .

قامت به محكمة النقض الفرنسية في حكم لها صادر بتاريخ 04 جويلية 1986 حيث قامت بتعليق الإشعار ، ومنع الإضراب الذي كانت ستقوم به نقابة طيارين ، وهذا ما يدعى بالرقابة القضائية القبلية ، والتي لم يعد لها وجود في فرنسا منذ قرار محكمة النقض في 02 جوان 1992 الذي استبعد الرقابة القبلية على معقولية المطالب التي يكفي أن تكون لها صفة المطالب المهنية ، ليكون الإضراب مشروعاً . ويعود استبعاد الرقابة القضائية السابقة على الإضراب لعدة أسباب منها :

1 - المساس بحق الإضراب ، لأنّ رقابة القاضي على مشروعية الإضراب قبل الشروع فيه ، بناء على طلب المستخدم ، تعتبر بمثابة رخصة للقيام بالإضراب والتي لا تمنح للعمال إلا إذا كانت مطالبهم معقولة .

2 - التناقض مع ما جاء في الدستور من أنّ حق الإضراب « يمارس في إطار القوانين المنظمة له » ، حيث يجعل من هذا النص رسالة لا حياة فيها . كما يؤدي إلى ظهور نظام آخر لا علاقة له بحق الإضراب (1) .

ولهذا فإن اختصاص القاضي الاستعجالي بتعليق الإشعار بالإضراب في فرنسا ، لا وجود له إلا بالنسبة للإضرابات التي تحدث في المرافق العامة (2) .

نلاحظ أنّ المشرع الجزائري قد أراد من خلال فرضه لإجراء الإشعار المسبق ، القول بأنّ الإضراب غير المسبوق بإشعار يكون إضراباً غير مشروع (3) .

إلا أنّه رغم ذلك لم ينظم العديد من المسائل التي يثيرها مثل هذا الإجراء ومنها :

- مدى إلزامية إيداع الإشعار في حالة الإضراب الوطني والجهة التي تستلمه في هذه الحالة .

Marc, Manuel de droit du travail et droit social, 2ème éd, Litec, _BERAUD Jean(1)
Paris, 1994, p 257 et 258

PELISSIER Jean, SUPIOT Alain, JAEMMAUD Antoine, Droit du travail, 21ème (2)
éd, Dalloz, Paris, 2002, p 1273

(3) القرار رقم 163335 ، المؤرخ في 1998/06/09 ، نقلا عن : عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ، ص 377 .

- مدى إلزامية الشروع في الإضراب بعد إيداع الإشعار أو إمكانية التراجع عن الإضراب بعد ذلك .

- حالة إيداع العديد من الإشعارات دون الشروع في الإضراب .

- الإجراء الذي يمكن للعمال القيام به بعد تعليق إشعارهم من طرف القاضي الاستعجالي

وكخلاصة لما سبق ، نستنتج أنّ الشروع في الإضراب بدون مراعاة الأحكام والإجراءات السابقة عليه ، والمتعلقة بطرق التسوية الودية للنزاع⁽¹⁾ وكذا إجراء الإشعار ، تجعل الإضراب غير مشروع ، ومخالفًا للأحكام القانونية .

3- القيود الواردة على حق الإضراب

بالرغم من أنّ حقّ الإضراب هو حقّ مكرس دستورياً ، ويدخل ضمن قائمة الحريات الأساسية للمواطن ، إلاّ أنّه مع ذلك ليس حقاً مطلقاً لا يخضع لأية قيود في ممارسته ، بل على العكس من ذلك هو حق مقيد بعدة اعتبارات اجتماعية ، اقتصادية ، وأمنية ، وكذا مهنية ، تشكل قيوداً ذات قيمة دستورية ، تنص عليها أغلب الدساتير الحديثة وتحيل تنظيمها وتحديدها إلى القانون⁽²⁾ .

1. المنع التام من ممارسة الإضراب :

لا تتوقف التشريعات والنظم الحديثة على تقييد ممارسة حق الإضراب ، في بعض القطاعات الحيوية ، بل إن بعضها يذهب إلى حدّ منع بعض الفئات العاملة في القطاعات الإستراتيجية من ممارسة حق الإضراب ، مستندة في ذلك إلى مبدأ استمرارية المرفق العام وحماية المصلحة العامة .

فالمشرع الجزائري ، بالرغم من إعطائه قيمة دستورية للحق في الإضراب ، فإنّ منعه في بعض الميادين ، هو أيضاً مبدأ دستوري ، حيث تضمنت المادة 2/54 من دستور 1989 ، النص على : « . . . يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق ، أو يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن ، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة

(1) القرار رقم 191277 ، المؤرخ في 11/04/2000 ، المرجع نفسه ، ص 379 .

(2) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات . . . ، مرجع سابق ، ص 153 .

الحيوية للمجتمع» (1) .

وتطبيقاً لهذه الأحكام الدستورية ، نصت المادة 43 من القانون رقم 90 - 02 على منع اللجوء إلى الإضراب ، في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر ، وبهذه الصفة ، يمنع اللجوء إلى الإضراب على :

1 - القضاة

2 - الموظفين المعيّنين بمرسوم ، أو الموظفين الذي يشغلون مناصب في الخارج .

3 - أعوان مصالح الأمن .

4 - الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية .

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

6 - الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك .

7 - عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون .

إضافة إلى ذلك ، يمنع الأعوان المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني من اللجوء إلى الإضراب (2) .

ويلاحظ أن القاعدة في التشريع الجزائري ، هي إباحة الإضراب في قطاع الوظيفة العمومية ، ومنع بعض فئات الموظفين من ممارسة هذا الحق ، هو الاستثناء الذي يؤكد القاعدة .

كما أنّ هذا المنع له منطلق وظيفي بحت ، وهو ما يفسره منع الإضراب على بعض العمال الميدانيين في قطاع الجمارك ، والحماية المدنية مثلاً ، والموظفين المعيّنين بمرسوم والموظفين العاملين بالخارج ، بينما يبقى على الحق في ممارسة الإضراب في بعض القطاعات غير الواردة في نص المادة 43 سالف الذكر .

(1) نفس المرجع ، ص 159 .

(2) المادة 03 من القانون رقم 90 - 02 ، سالف الذكر .

إضافة إلى ذلك ، يلاحظ أن تحديد الفئات المذكورة في الفقرات السابقة ، وإن كان يبدو تحديداً حصرياً ، إلا أنّ نص الفقرة الأولى من نفس المادة ، يعطي للإدارة وأجهزة التحكيم ، السلطة التقديرية الواسعة في تكييف وإدخال أية فئة عمالية أخرى ضمن الفئات الممنوعة من ممارسة حق الإضراب ، إذا رأت أنه يترتب على إضرابها الآثار السلبية المذكورة في الفقرة 01 من المادة 43 سالف الذكر مثل :

عمال مصالح الاستعجالات في المستشفيات ، وبعض عمال الموانئ ، ومراقبي الملاحة الجوية والبحرية ، وحراس السواحل ، وبعض عمال قطاع المالية ، لاسيما الخزينة العامة . إلى غير ذلك من الفئات العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل المصالح الاقتصادية ، أو الأمانة للبلاد إلى أخطار وأضرار كبيرة (1) .

غير أنّ منع المشرع لهذه الفئات العمالية من ممارسة الإضراب ، لم يمنعه من وضع حل بديل لتسوية النزاعات الجماعية الخاصة بها ، وذلك عن طريق المصالحة داخل المؤسسة أو الهيئة الإدارية المعنية في إطار اللجان المتساوية الأعضاء بين النقابة الممثلة للعمال من جهة ، وممثلي الهيئة الإدارية من جهة ثانية . وفي حالة فشلها ، تتولى الأجهزة الرئاسية (رئيس المجلس الشعبي البلدي ، الوالي ، الوزير) مهمة المصالحة بطلب من ممثلي العمال .

وفي حالة فشل هذه الأجهزة ، يتولى مهمة المصالحة مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء ، وإذا لم يتوصل إلى تسوية عن طريق المصالحة ، يعرض النزاع على التحكيم الإجباري الذي تختص به اللجنة الوطنية للتحكيم ، المكلفة بالنظر في النزاعات الجماعية للفئات الممنوعة من الإضراب (2) .

2. الالتزام بضمان الحد الأدنى للخدمة :

يتمثل الحد الأدنى للخدمة في أن العون المضرب ، يمكن أن يؤمر بأداء كلّ عمله أو جزء منه مع كونه مضرباً (3) .

(1) أحمية سليمان رحمته آليات تسوية منازعات . . . مرجع سابق ، ص 160 .

(2) المرجع نفسه ، ص 162 و 163 .

(3) Droit Social, N° 7/8, 2001, p 695 SUPIOT Alain, «Revisiter droits d'action

وقد اعترف مجلس الدولة في قراره المؤرخ بـ 18/09/1968 بدستورية الحد الأدنى للخدمة ، « بشرط ألا يكون هو الخدمة العادية في صورتها الكاملة » (1)

أي أنّ الحد الأدنى للخدمة ليس هو الخدمة الكاملة ، وإنما تنفيذ جزئي للالتزامات ، حتى يسمح بتطبيق قواعد الاقتران من الأجر بسبب الإضراب (2) .

وتختلف التشريعات التي تفرض الحد الأدنى للخدمة في كيفية أو طريقة تحديدها لمجالات فرضه ، أي تحديدها للمرافق الأساسية التي يلتزم فيها المضربون بأداء القدر الأدنى للخدمة .

فبعض التشريعات يحددها باللجوء إلى « تعريف عام » بينما يعتمد البعض الآخر على تعداد قطاعات النشاط وأو المؤسسات المعنية به .

أما بالنسبة للتشريع الجزائري ، فقد نص على فرض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب الذي يحدث في ميادين النشاط التي يشكل انقطاعها التام مساساً باستمرارية المرافق العمومية الأساسية أو بالأنشطة الاقتصادية الحيوية ، أو بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والممتلكات ، وذلك حسب المادة 37 من القانون رقم 90 - 02 .

وتتواصل الأنشطة في شكل قدر أدنى من الخدمة الإجبارية ، وتتكفل الاتفاقيات الجماعية بتحديد وتنظيم نوعية وكمية القدر الأدنى من الخدمة ، حسب طبيعة نشاط كل هيئة مستخدمة (3) .

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب بل إنّه ، وتفادياً لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام ، أو أي تقصير أو تفسير ضيق لهذه المادة (م37) من جهة ، وضمناً لتطبيق الحد الأدنى الإجباري في بعض القطاعات الحيوية والإستراتيجية من جهة ثانية ، فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات على إلزامية تقديم حدّ إجباري من الخدمة ، بغض

« collective »

55 _COUTURIER Gérard, Droit du travail (les relations collectives de travail), 2ème éd, PUF, Paris, 1994, p390

(2) SUPIOT Alain, op-cit, p 695 .

(3) مخلوف كمال ، مرجع سابق ، ص 125 .

النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية جماعية أو اتفاق ينظم ذلك (1). حيث نص في المادة 38 من القانون سابق الذكر على الميادين التي يجب أن يكون فيها أداء الحد الأدنى من الخدمة .

وفضلا عن الميادين التي تم تحديدها بنص تشريعي ، فإن المشرع يسمح بوسيلة أخرى لتحديد الميادين التي يمكن أن تكون محل قدر أدنى من الخدمة في حالة الإضراب ، وتتمثل في الوسيلة الاتفاقية (2) ، إذ يمكن أن يكون الحد الأدنى للخدمة نتيجة مفاوضات أو اتفاقيات جماعية أو اتفاقات ، حيث تحدد بنص اتفاقي ، دون المساس بالميادين المذكورة في المادة 38 ، ميادين خاصة (Spécifiés) يفرض فيها الحد الأدنى للخدمة إذا قدرت الأطراف أنها أساسية (3) .

أما في الحالة التي لا يكون فيها الحد الأدنى للخدمة في القطاعات المعنية محددا بالاتفاقيات الجماعية ، فيمكن لصاحب العمل أو السلطة العمومية المعنية تحديد مجالات تطبيقه ، وتعيين العمال الضروريين للقيام به ، وذلك بعد استشارة ممثلي العمال وفقا لنص المادة 39 .

ومن خلال قراءتنا للمادة 38 يبدو لنا في الوهلة الأولى أن المشرع يقصر فرض الحد الأدنى للخدمة على القطاع العام فقط ، لكن بالنظر إلى نص المادتين 37 و39 اللتين تعطيان لأطراف علاقة العمل ، إمكانية تحديد ميادين نشاط معينة إذا قدروا أنها أساسية ، لفرض حد أدنى من الخدمة ، فإن المؤسسة الخاصة قد تكون هي الأخرى محل إجراء حد أدنى من الخدمة عند إضراب عمالها . إذا كانت هذه المؤسسة تقدم خدمة حيوية . وأساسية لحياة ، وصحة ، وأمن الفرد والمجتمع .

3. تسخير المضربين :

إن تسخير المضربين ، يفرض على الأجراء أو الموظفين المعنيين به ، تنفيذ العمل الذي يريدون الانقطاع عنه ، حيث لا يكفي مجرد حضورهم إلى أماكن العمل ، بل لا بدّ من استئناف النشاط أو مواصلته .

(1) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل . . . ، مرجع سابق ، ص 155 .

(2) المادتان 37 و39 من القانون رقم 90 - 02 ، سالف الذكر .

(3) HAMDANE Leila, BOULENOUAR Malika, « La grève dans les institutions et administrations publiques », Revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, N° 02, 1997, p577

وفي حالة عدم الاستجابة فإنهم يتعرضون لإجراءات تأديبية قد تصل إلى حد الفصل بدون تعويض أو مهلة إشعار، كما يمكن اتخاذ عقوبات جزائية في حقهم (1).

لا يكون التسخير مشروعاً، إلا إذا كان مبرراً بوجود ضرورات حيوية تستدعي اللجوء إليه، منها:

أ - وجود تهديد على جزء من الإقليم، أو قطاع حيوي في البلاد، أو شريحة من المواطنين، فهو يتخذ في وقت السلم متى وجد تهديد داخلي، ولو لم يكن هذا التهديد جزئياً أو فتوياً، جغرافياً أو اقتصادياً.

ب - وجود مساس جسيم باستمرار المرفق العام، إذ لا يكفي مجرد انقطاع المرفق، أو الإزعاج الذي ينتج عنه، لتبرير اللجوء إلى التسخير (2).

ج - وجود مساس جسيم بالنظام العام (3).

ويتم اللجوء إلى التسخير، حسب المشرع الجزائري، في إطار الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني، حيث تتولى السلطات العامة مهمة اتخاذ إجراء تسخير الأملاك والخدمات من أجل ضمان استمرار سير المرافق العمومية وكذا في الحالات الاستثنائية والاستعجالية (4).

ويتخذ هذا القرار بصورة فردية أو جماعية، بموجب قرار كتابي موقع من طرف الوالي أو السلطة المؤهلة

قانوناً، ويتضمن بيان طبيعة وصفة الخدمة، وكذا مدتها، إضافة إلى مبلغ الأجر الواجب دفعه كمقابل لتنفيذ التسخير حسب المادة 680 منه.

وتضيف المادة 681 أن تنفيذ هذا القرار يتم مباشرة، أو بواسطة رئيس المجلس الشعبي البلدي، وفي حالة رفض تنفيذه يمكن اللجوء إلى

(1) PUGELIER Catherine, Droit du travail (Les relations collectives), Dalloz, Paris, 1999, p225.

(2) Ibid.

(3) CAMERLYNCK G. H LYON CAEN Gérard, Droit du travail, 8ème éd, Dalloz, paris, 1976, p 704.

(4) المادة 679 من القانون رقم 88 - 14، المؤرخ في 03 ماي 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75 - 58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 18، لسنة 1988.

القوة الإدارية ، فضلاً على توقيع عقوبات مدنية وجزائية .

غير أنّ كلّ تسخير يتم خارج الأحكام والشروط التي حددها القانون ، ولاسيما المادة 679 من التقنين المدني ، يكون تعسفياً ، ويمنح للمعني به اللجوء إلى القضاء ، والمطالبة بتعويض يشمل إصلاح الضرر اللاحق ، ومكافأة العمل ، وكذا كل نقص في الربح وفقاً لأحكام المادة 681 مكرّر 03 .

وضمناً لفعالية التسخير ، يفرض القانون عقوبات على مخالفه تتمثل في التسريح بدون مهلة إشعار أو تعويض بالنسبة للأجراء ، والعزل مع مراعاة الإجراءات التأديبية بالنسبة للموظفين (1) ، وذلك لأنّ رفض تنفيذ أمر التسخير يعدّ خطأ مهنيًا جسيمًا فضلاً عن العقوبات الجزائية كما تنص على ذلك المادة 42 من قانون 90 - 02 ، المتمثلة في الحبس من شهرين إلى ستة أشهر ، والغرامة المالية من 500 إلى 5000 د . ج ، أو بإحدى هاتين العقوبتين (2) .

غير أنّه ، رغم العقوبات المفروضة ، إلّا أنّ أمر التسخير يكون عديم الفعالية إذا كان يعني عدداً كبيراً من العمال وهو ما أدّى إلى فشل التسخير الذي اتخذ في مواجهة مائتي ألف عامل من عمال المناجم في إضرابهم سنة 1963 ، حيث لم يستأنف أي مضرب العمل ولم يكن بإمكان السلطات إجبارهم على ذلك بالقوة العمومية ، ولا عرضهم أمام المحاكم من أجل توقيع عقوبات جزائية عليهم (3) .

فالعدد الكبير للمعنيين بالتسخير يؤمن لهم الإفلات من العقوبة ، كما أنّ تكرار اللجوء إلى التسخير يفقده الأثر القمعي (4) .

(1) TEYSSIE Bernard, Droit du travail (relations collectives de travail), 2ème éd, Litec, Paris, 1993, p 550 .

(2) المادة 422 مكرّر 3 من القانون رقم 82-04 ، المؤرخ في 13 فيفري 1982 ، المعدل والمتمم للأمر رقم 156.66 ، المؤرخ في 08 جوان 1966 ، المتضمن قانون العقوبات ، جريدة رسمية عدد 07 ، لسنة 1982

(3) BRAIBANT Guy, Le droit administratif français, 3ème éd, Dalloz, Paris, 1992, p 411 .

(4) RIVERO Jean, SAVATIER Jean, Droit du travail, 13ème éd, PUF, Paris, 1993, p 356 .

4. تقييد ممارسة حق الإضراب بمبدأ حرية العمل :

طبقاً لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها ، فإنه يمنع على العمال المضربين إجبار العمال غير المضربين أو الضغط عليهم من أجل التوقف عن العمل ، لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الإضراب ، فهي تحمي في الوقت نفسه حرية العمل التي تعتبر من بين الحريات الأساسية ذات القيمة الدستورية ، إذ تنص المادة 01/55 و02 من دستور 1996 على أن : « لكل المواطنين الحق في العمل . يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية ، والأمن ، والنظافة » .

وتكون عرقلة المضربين لحرية العمل عن طريق القيام بالإضراب مع احتلال أماكن العمل الذي يتمثل احتلال المضربين لأماكن العمل ، في توفيقهم عن النشاط مع بقائهم في أماكن العمل المعتادة بشكل دائم ، لا يقتصر فقط على وقت أو فترة العمل العادية (1) ، وكذا قيامهم باحتلال هذه الأماكن بالقوة ومنعهم للعمال غير المضربين أو لصاحب العمل ، أو ممثليه من الدخول إلى عملهم أو استمرارهم فيه (2) .

ومن آثار عرقلة حرية العمل عن طريق احتلال أماكن العمل ، لجوء المستخدم إلى استصدار أمر بالإخلاء ، يقدمه لدى القاضي الاستعجالي المختص إقليمياً (3) ، كما يمكن أن يصدر الأمر بالإخلاء من طرف رئيس المحكمة أو القاضي المكلف بالقسم الاجتماعي للمحكمة في غياب نص يحدد الاختصاص النوعي (4) ، أما إذا كان النزاع يتعلق بالإدارة فالقاضي المختص بإصدار الأمر بالإخلاء هو القاضي الإداري (5) .

لذا فرض القانون رقم 90 - 02 في مادته 56 ، عقوبات تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 500 و2000 د . ج . وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حبساً أو بإحدى هاتين العقوبتين ، على كل من مارس مناورة

(1) COUTURIER Gerard, op-cit, p 364 .

(2) أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل . . . ، مرجع سابق ، ص 152 .

(3) المادة 2/35 من القانون رقم 02.90 ، سالف الذكر .

(4) عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ، ص 375 .

(5) قرار رقم 95338 ، المؤرخ في 8 فيفري 1994 ، المجلة القضائية ، عدد 1 ، قسم المستندات والنشر ، 1996 ، ص 125 و129 .

احتمالية أو تهديداً أو عنفاً ، أو اعتداء واستهداف بذلك عرقلة حرية العمل ، في مفهوم هذا القانون .

5. الالتزام بضمان سلامة الأشخاص والممتلكات :

إن اقتران التوقف التّشاورى الجماعى عن العمل ، بأعمال عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات ، يعاقب مرتكبها حسب أحكام قانون 02/90 بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 2000 دج إلى 50.000 دج بنص المادة 55 فقرة 02 من قانون 02/90 .

كما يعتبر خطأ جسيماً يترتب عليه التسريح دون علاوات ولا مهلة إخطار ، التسبب العمدي في إحداث أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والمواد الأولية والأشياء التي لها علاقة بالعمل (1) .

أمّا في قانون العقوبات الجزائري ، فيتعرّض العامل الذي يقوم بالإتلاف العمدي للبضائع أو المواد أو المحرّكات أو الأجهزة المستعملة في الصناعة باستعمال موادّ من شأنها الإتلاف ، أو بأية وسيلة أخرى للحبس من سنتين إلى خمس سنوات . ويجوز علاوة على ذلك أن يحكم عليه بالحرمان من حقّ أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات ، وبالمنع من الإقامة ، وذلك لمدة سنة على الأقلّ وخمس سنوات على الأكثر (2) .

خاتمة :

من كل ما سبق نخلص إلى أن ممارسة حق الإضراب في إطار القانون يترتب عليها تمتع العمال الدين قاموا بالإضراب بالحماية القانونية ضد أي إجراء انتقامي يتخذه المستخدم في مواجهتهم ويهدف من خلاله إلى المساس بحق الإضراب عن طريق قيامه بإنهاء عقود العمال المضربين ، أو استخلافهم بعمال آخرين عن طريق التوظيف أو غيره ، أو أي إجراء تأديبي مهما كانت درجته في مواجهتهم ، وهو ما تنصّ عليه المادتان 32

(1) المادة 73 من القانون رقم 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 ، يعدل و يتمم القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية عدد 68 ، لسنة 1991 .

(2) المادة 412 من الأمر رقم 156.66 ، المؤرخ في 08 جوان 1966 ، المتضمّن قانون العقوبات ، جريدة رسمية عدد 49 ، لسنة 1966 ، المعدل والمتمّم .

و33 من قانون 90 / 20 سالف الذكر .

وفضلا عن ذلك قد يصل الأمر بالمستخدم إلى حد توقيع عقوبات جزائية عليه عند مساسه أو ^{محرره} محاولة مساسه بحق الإضراب الذي يمارسه العمال في إطار القانون حسب نص المادة 57 من نفس القانون ، غير أن ممارسة الإضراب بمخالفة الإجراءات القانونية للجوء إليه ، لاسيما مع خرق التقييدات الواردة عليه ، يخرج من إطار المشروعية إلى اللامشروعية ، ويصعب عليه وصف الخطأ الجسيم الذي يستعيد معه المستخدم حقه في ممارسة سلطته التأديبية التي قد تصل إلى حد فصل العامل الذي قام بالإضراب من منصب عمله دون تعويض ولا مهلة إشعار⁽¹⁾ .

كما له أن يثير المسؤولية المدنية والجزائية للعمال المضربين عن الأفعال غير المشروعة التي يرتكبونها خلال الإضراب حسب نص المادة 33 مكرر ، والمادتان 55 و56 من القانون 90 - 02 .

إلا أنها تعد حماية غير كافية وتستلزم الأخذ بالمقترحات التالية لإقامة نوع من التوازن في مصالح طرفي علاقة العمل ، وتمثل هذه المقترحات في :

1 - الاعتراف بحق الإضراب لعمال القطاع العام والقطاع الخاص بطريقة متساوية ، وتقليص الفئات التي استثنت من ممارسة هذا الحق ، وقصر المنع على الفئات التي تشكل أهمية قصوى لمصلحة المجتمع والمصالح العليا للبلاد .

2 - إعطاء تعريف تشريعي للإضراب ، وكذا تحديد أشكاله الممنوعة والمسموحة ، من أجل إقصاء كل المناورات والضغطات السياسية التي قد تؤثر على موقف الجهات القضائية الفاصلة في دعاوى تكييف الإضراب ، أو في دعاوى مدى مشروعيته .

3 - إزالة الأثر الموقوف لإجراءات التسوية السابقة للنزاع كالمصالحة ، الوساطة والتحكيم . . . الخ ، أي ألا تؤدي ممارسة هذه الإجراءات إلى توقيف الممارسة الفعلية للإضراب ، ذلك لأن انتظار نتائجها

(1) المادة 33 مكرر من القانون رقم 02.90 ، سالف الذكر ، و المادة 73 من القانون رقم 29 / 91 سالف الذكر .

يقلل من عنصر المفاجأة باعتباره من عناصر قوة الإضراب وفعاليتته .

4 - تقييد السلطات العمومية ، في صلاحياتها المتعلقة بالحد من الإضراب لاسيما في المرافق العمومية عن طريق رسم حدود هذه الصّلاحيات ، حتّى لا تصل إلى درجة المساس بحق الإضراب من أجل محاباة حقوق أخرى ، كالحق في العمل ، حق الملكية ، الحق في استمرار الخدمة . . . الخ ، أو إلى درجة التعسف في استعمال هذه الصّلاحيات .

5 - تحديد مفهوم الحد الأدنى للخدمة ، حتّى لا يستعمل من أجل عرقلة الحق في الإضراب .

6 - إلغاء النصوص التي تتضمن عقوبات جزائية على أخطاء المضربين ، كرفض تنفيذ التّسخير ، عرقلة حرية العمل ، احتلال أماكن العمل ، من أجل تحقيق الهدف المرجو من التكريس الدستوري والقانوني لحق الإضراب ، وهو الدّفاع عن مصالح العمّال المهنية .

7 - وضع نصوص صريحة تتضمن ، المنع المطلق للتدابير التي من شأنها تكسير الإضراب كالأستخلاف ، استرجاع السّاعات الضّائعة ، الغلق . . . الخ .

8 - تعزيز دور النقابات ، في حماية المصالح العمالية عن طريق الإضراب ، وذلك بتقوية مركزها ، ومنح النقابة صلاحيات واسعة في الإشراف على الإضراب منذ مرحلته التّحضيرية إلى غاية نهايته ، لأن في ذلك إبعاد لمحاباة مصلحة المستخدم على حساب المصالح المشتركة للعمال .

والأخذ بهذه المقترحات قد يسمح بتحقيق التوازن بين مصالح طرفي علاقة العمل . وهو ما لا يتحقق مع تشديد القيود على ممارسة هذا الحق .

ذلك لأن وضع الشروط القانونية لمشروعية الإضراب ، لا يحل كلّ المشكلات لأنه لا يمنع من حدوث إضراب غير مستوف لهذه الشّروط ، كما أن تحقيق سلم اجتماعي حقيقي يتوقف على كثير من العوامل الماديّة والنفسية ، كالمستوى المادي للعمال ، وظروف عملهم ، ومدى تضامنهم وقوة تنظيمهم ، والسياسة الاجتماعية التي تضعها وتنفذها الدّولة ، ولا يجوز الاستهانة بالعوامل النفسية ، إذ لا يهم فقط أن توجد عدالة اجتماعية ، ولكن يجب أيضا أن يوجد شعور بالعدالة الاجتماعية .

قائمة المراجع

أ. الكتب

- 1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 2 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب للناشر، الجزائر، 2003.

II. المقالات

عبد الحميد أمين، «قانون تنظيمي أم قانون تكبيلي للإضراب، قراءة نقدية لمشروع القانون التنظيمي»، 11 مارس 2004، www.annahdjadimocrati.org

III. رسائل ومذكرات

- مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل درجة الماجستير، فرع قانون التنمية، جامعة تيزي وزو، 2002/2001.

IV. نصوص قانونية

أ. الدساتير

- 1 - دستور 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76 - 97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، جريدة رسمية عدد 94، لسنة 1976.
- 2 - دستور 1989، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89 - 18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، جريدة رسمية عدد 09، لسنة 1989.
- 3 - التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96 - 438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، جريدة رسمية عدد 76، لسنة 1996.

ب. النصوص التشريعية

- 1 - الأمر رقم 66 - 154، المؤرخ في 08 جوان 1966، يتضمن قانون الإجراءات المدنية، جريدة رسمية عدد 47، لسنة 1966، المعدل والمتمم.
- 2 - الأمر رقم 66 - 156، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد 49، سنة 1966، الم والم والمتمم.
- 3 - القانون رقم 82 - 04، المؤرخ في 13 فيفري 1982، المعدل والمتمم للأمر رقم 66 - 156، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد 07، لسنة 1982.
- 4 - القانون رقم 88 - 14، المؤرخ في 03 ماي 1988، المعدل والمتمم للأمر رقم 75 - 58، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية عدد 18، لسنة 1988.
- 5 - القانون رقم 90 - 02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06، لسنة 1990، المعدل والمتمم.
- 6 - القانون رقم 91 - 27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، يعدل ويتمم القانون رقم 90 - 02، المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، جريدة رسمية عدد 06، لسنة 1990.
- 7 - القانون رقم 91/29/91، المؤرخ في 21/12/1991، يعدل ويتمم القانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.
- 8 - القانون رقم 91 - 30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90 - 14، المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.

ج. النصوص التنظيمية

1 - المرسوم الرئاسي رقم 89 - 67 ، المؤرخ في 16 ماي 1989 ، المتضمن الانضمام إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الموافق عليها طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة يوم 16 ديسمبر 1966 ، جريدة رسمية عدد 20 ، لسنة 1989 .

2 - المرسوم التنفيذي رقم 90 - 418 ، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 ، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها ، جريدة رسمية عدد 1 ، لسنة 1991 .

ص. محاضرات

أحذية سليمان ، قانون منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، محاضرات خاصة بطلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة الجزائر ، 2001 - 2002 .

ثانياً : باللغة الفرنسية

I. Livres

- 1 - **AMOURA Amar**, Droit du travail et Droit social - guide pratique, Edition El Maarifa, Alger, 2002 .
- 2 - **BELLOULA Tayeb**, Droit du travail, Editions Dahlab, Alger, 1994 .
- 3 - **BERAUD Jean - Marc**, Manuel de droit du travail et droit social, 2^{ème} éd, Litec, Paris, 1994 .
- 4 - **BRAIBANT Guy**, Le droit administratif français , 3^{ème} éd, Dalloz, Paris, 1992 .
- 5 - **COUTURIER Gérard**, Droit du travail, 2^{ème} éd, PUF, Paris, 1994 .
- 6 - **CAMERLYNCK G . H LYON CAEN Gérard**, Droit du travail, 8^{ème} éd, Dalloz, paris, 1976 .
- 7 - **PELISSIER Jean**, **SUPIOT Alain**, **JAEMMAUD Antoine**, Droit du travail, 21^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2002 .
- 8 - **PUIGELIER Catherine**, Droit du travail (Les relations collectives) , Dalloz, Paris, 1999 .
- 9 - **RIVERO Jean**, **SAVATIER Jean**, Droit du travail, 13^{ème} éd, PUF, Paris, 1993 .
- 10 - **TEYSSIE Bernard**, Droit du travail (relations collectives de travail) , 2^{ème} éd, Litec, Paris, 1993 .

II. Articles

- 1 - **GHOZALI Mahfoud** , =Le droit de grève dans le secteur public =, Revue Algérienne du travail, N° 20, 1989, pp 3338 .
- 2 - **HAMDANE Leila**, **BOULENOUAR Malika**, =La grève dans les institutions et administration publiques =, Revue Algérienne des sciences juridiques, économiques et politiques, N° 02, 1997 , pp 2534 .

-
- 3 - **SUPIOT Alain**, Droit Social =Revisiter droits d'action collective =, N° 7/8, 2001, pp 132145 _ .
 - 4 - **ZAHl Amor**, Les procédures de règlement des conflits collectifs de travail d'après la loi N° 9002 _ du 06 février 1990, Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Economiques et Politiques, N° 04 , 1990, pp 775792 _ .