

الإضراب

مقدمة:

يقول ابن خلدون: "إن الاجتماع الإنساني ضروري" لكن فيما تكمن هذه الضرورة, ربما تكمن في أن الفرد لا يستطيع الانعزال على الجماعة فهو يتعامل ويحتك بأفرادها قصد إشباع رغباته و حاجاته المختلفة التي تعينه على الاستمرار في الحياة ...

وباستمرار هذا الاحتكاك و التعامل تتطور العلاقات بين الأفراد لتصبح حينئذ أكثر تعقيدا مما أدى إلى ضرورة تدخل الدولة لتسيير و تنظيم شؤون الجماعة تجسيدا للنظام العام بمدلولاته الثلاث : الأمن , الصحة والسكينة العامة ذلك عن طريق تطبيق مجموعة من القوانين المنظمة لسلوك الأفراد عند مزاولتهم لأنشطتهم وممارستهم لحرياتهم وحقوقهم بما لا يضر الغير .

ومن صور تدخل الدولة في حياة الأفراد هو قيامها بأداء العديد من الخدمات الأساسية اللازمة لتحقيق المصلحة العامة، وذلك بإشباع الحاجات العامة و الحيوية للأفراد التي قد يعجز النشاط الفردي لوحده على توفيرها للكافة تحقيقا للنفع العام .

وتدخل الدولة للقيام بأداء الخدمات العامة يتخذ في أغلبيته صورة المرفق العام الذي أصبح بمثابة الوظيفة الرئيسية للدولة التي تتسع كلما نقص النشاط الفردي الخاص وتضيق كلما زادت الأنشطة الخاصة للأفراد في الدولة. فالعلامة دوجي مؤسس مدرسة المرفق العام اعتبر أن فكرة المرفق العام يفسر كل القانون الإداري. وفي نظر هذه المدرسة القانون الإداري هو قانون المرفق العام والدولة هي مجموعة من المرافق العامة. فالمرافق العامة في الدولة تهدف إلى إشباع الحاجات الحيوية والخدمات الأساسية للجمهور. ولما كانت الخدمات تمس الأفراد في صميم حياتهم ويتوقف عليها إلى حد كبير أداء واجباتهم. كان من الضروري أن تخضع في إدارتها لقدر من القواعد يضمن تحقيق الغرض المرجو على أتم وجه .

الإضراب

لهذا استقر الرأي الفقهي على إخضاع المرافق العامة لعدد من القواعد الأساسية التي تملئها الاعتبارات العملية والعدالة الاجتماعية قبل كل شيء ونظرا لاختلاف طرق إدارتها أصبح من الصعب سن القانون واحد يحكم المرافق جميعا. غير أن ذلك لم يمنع من إخضاع كل المرافق لمبادئ معينة اتفق الفقه والقضاء بشأنها.

فمن أهم هذه المبادئ مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد الذي يعد من أهم المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة ويعتبر هذا مبدأ من صنع مجلس الدولة الفرنسي. وكان للفقيه رولان السبق الأول في استخلاصه من أحكام مجلس الدولة الفرنسي .

يقتضي هذا المبدأ على ضرورة سير مرافق الدولة بانتظام دون توقف أو انقطاع في تقديم الخدمات الأساسية للجمهور وإشباع حاجاته العامة التي رتبوا على أساسها تنظيم أحوالهم المعيشية .

وبذلك فإن حدوث أي انقطاع أو تعطيل في سير أي مرفق من المرافق العامة يترتب عليه حدوث اضطراب وإلحاق أضرار تمس الأفراد ذلك أن هؤلاء لن يتصوروا توقف مرفق النقل مثلا عن أداء خدمات المتمثلة في نقلهم من مكان إلى مكان آخر . خاصة إذا حدث هذا التعطيل في أوقات هم في أمس الحاجة فيها إلى هذا المرفق كما لو حدث ذلك في فترة الامتحانات التي يؤدي التأخر عنها بسبب توقف مرفق النقل إلى ضياع الوقت على الطلاب أو الموظفين ...

وبهذا لن يكون المرفق قد حقق الغاية و الهدف الذي وجد من أجله وهو تحقيق الخدمات الأساسية للمواطنين إذا ما أصاب هذا المرفق توقف أو انقطاع عند قيامه بعمله اتجاه الأفراد وبالتالي فإن نشاط المرفق العام ضروري لحياة الأفراد ولا ينبغي أن ينقطع لما ينجر عن توقفه من عواقب وخيمة على حياة المجتمع، وبالتالي استجابة لخدمة الأفراد وإشباع حاجاتهم الضرورية التي تستلزم ضرورة دوام سير المرافق العامة. ولهذا أضحي مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد من القواعد الهامة التي تتخذ أساسا للكثير من نظريات و قواعد القانون الإداري في العديد من المجالات التطبيقية .

الإضراب

لذا كان من نتائج هذا المبدأ تحريم الاستقالة الجماعية التي تشكل أكبر خطر على مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد إذ يؤدي في بعض الحالات إلى شل عمل المرفق العام وعرقلة سيره لذا نجد بعض التشريعات تدرجه كنوع من أنواع الإضراب وتطبق عليه أحكامه .

ومن نتائج هذا المبدأ الأخذ بنظرية الموظفين الفعليين التي يستلزم بمقتضاها مبدأ سير المرافق العامة بانتظار واضطراد .الأخذ بنوع آخر من الموظفين الذين لا تتوفر فيهم الشروط وإجراءات التوظيف .ومع ذلك تقع أعمالهم سليمة إما حماية للغير حسني النية في الظروف العادية.اعتمادا على نظرية الظاهر وبما يضمن حماية للمرافق العامة بضرورة سيرها بانتظام واضطراد في الظروف الاستثنائية خوفا من تعطيلها لذلك يلتزم المرفق العام بتصرفات وأعمال الموظفين الفعليين .

وهناك كذلك نظرية الظروف الطارئة هذه الأخيرة التي اضطر مجلس الدولة الفرنسي للأخذ بها في مجال العقود الإدارية عملا بمبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد واستمرار ، حفاظا وحرصا منه على حماية المرافق العامة ومن ثم كان ذلك المبدأ هو السبب في خلق النظرية و ازدهارها في القانون العام .

وحماية أموال المرافق العامة تعد كذلك من نتائج مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراد .إذ أصبح من الأهمية حماية أموال الدولة في الوقت الذي اتسعت فيه الملكية العامة باتساع وازدياد القطاع العام.لأن أي تقصير أو أعمال في هذا القطاع يؤدي إلى إضعاف مركز البلاد الاقتصادي لهذا تم خلق مبدأ عدم جواز الحجز على الأموال العامة.ومن أهم نتائج مبدأ استمرارية المرفق العام تحريم أو تنظيم الإضراب الذي من شأنه عرقلة سير المرافق العامة. ونظرا لأهمية وتأثير الإضراب في المرافق العامة ارتأينا أن نتعرض له بالدراسة وكذا إلى تطبيقه العملي المترتب عنه في بعض التشريعات ومقارنتها بالتشريع الجزائري .وتأثيره على المرافق العامة والخاصة وذلك من خلال التعرض للنشأة والتطور ومدى تغير النظرة حاليا، وقد انتهجنا المنهج التاريخي التحليلي ،ولهذا حاولنا في دراستنا

الإضراب

الإجابة على الإشكاليات التالية: كيف ظهر الإضراب؟ وما هو؟ وكيفياته وأنواعه وكيفية توقيه ونتائجه والآثار

المرتبة عليه؟...

الإضراب

الفصل الأول: لمحة تاريخية عن الإضراب

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل فهو نتيجة نضالات قادها العمال والنقابيون منذ بروز الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل ففي بادئ الأمر اعتبر جريمة وعاقب عليه القانون ولكن بمرور الزمن، تحول إلى حق ومحمي دستوريا .

المبحث الأول: التطور التاريخي لفكرة الإضراب

إن الاضطهاد الذي عرفته البشرية في مختلف المراحل والأزمات التاريخية و بالأخص السائدة في الحضارات الشرقية و الغربية القديمة التي وجدت في الإضراب طريقا من طرق الاحتجاج و التمرد ففي بداية كل حضارة من الحضارات كانت طلبات العمال الأجراء تكاد تكون منعدمة، لكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات وظهرت نتيجة لذلك البوادر الأولى للإضراب. وهذا راجع للفوارق الاجتماعية الناتجة عن حكم وسيطرة القوي ونتيجة لتفاوت الطبقات الذي يعود إلى ضعف المدخول، هذا الأمر يؤدي بالضرورة إلى التدهور المعيشي والاجتماعي للعامل ، وقد أكد المؤرخون أن الإضرابات الاجتماعية كانت كثيرا ما تحدث في عصور انحطاط الحضارات الغربية والشرقية

نتيجة للتدهور الذي تعرفه الأوضاع الاجتماعية .

الإضراب

المطلب الأول: الإضراب في العصور القديمة

الفرع الأول: الحضارة الفرعونية

يعتقد أن أول إضراب في التاريخ يعود لسنة 29 ق-م من حكم رمسيس الثالث قام عمال دير المدينة بأول إضراب في تاريخ مصر في عهده، نظرا لتأخر رواتبهم لمدة شهرين⁽¹⁾.

وتدون كأول حركة إضراب شهدها التاريخ الإنساني حين أضرب العمال المكلفون بإنجاز القبور الملكية , وحدث الإضراب في عهد السلالة العشرين , قبل أن تترك جماعة العمال القرية نهائيا لتستقر في إطار معبد مدينة حابو .

وكان هناك نوع من الأرشيف للعمل , يسجل ما يحدث يوما بيوم بفضل المهمة اليومية التي يؤديها كاتب القبر الذي لا تفوته شاردة أو واردة . وكانت دورة العمل مكونة من ثماني أيام يرتاح بعدها العمال يومين , حيث يعودون إلى قرية دير المدينة ويعملون في بناء قبورهم الشخصية كما يشاركون في الأعياد الدينية والدينية , وكان الشهر في التقويم الفرعوني يعد ثلاثون يوما ويحصل العامل خلال العام على ستة أيام عطلة , فيما كان يوم العمل ثماني ساعات . وتوضح إحدى البرديات المعروضة أن أيام العطل والغياب كانت في الواقع أكثر من ذلك وتورد أسباب الغياب التي تتعدد من موت قريب إلى بناء منزل أو قبر وغيره . حيث أنه مع نهاية العام 39 وبداية العام 40 تغيب عاملين من أصل 40. وتظهر هذه الإشارة نوعا من التسامح مع العمال الذين كانوا يحصلون على رواتبهم حتى في الأيام التي لا يكون لديهم فيها عمل بسبب انعدام الطلب. أما راتب العمال كان عبارة عن بدل من الحبوب مثل القمح والحنطة وما يلزم لصنع البيرة وغيره، إضافة

إلى السمك والحطب وكان رئيس العمال والكاتب يتلقون كمية أكبر من تلك التي يتلقاها سائر العمال

⁽¹⁾ www.alhiwar.org

الإضراب

أما العام 1200 ق.م شهد الكثير من الأزمات الاجتماعية والاقتصادية . فكانت دير المدينة مسرحا للعديد من الأحداث وشهد العمال سرقة وإضرابات وفضائح وفساد وتوضح بردية تضمنها المعرض ويضمها عادة أحد متاحف تورينو الايطالي , أن العمال عمدوا إلى الإضراب بسبب قلة الحصص الغذائية التي كانت توزع عليهم , كما تشير إلى توالي الإضرابات واستمرار المشكلة. (1)

الفرع الثاني: في الحضارة البابلية

عرفت الحضارة البابلية أول إضراب في التاريخ ، عندما جعل (إنليل) الألهة الصغرى تحفر القنوات وتعمل من أجل إزدهار الزراعة ، التي يعتمد عليها غذاء الألهة أنفسهم ، قامت الألهة الصغرى بإضراب عن العمل والامتناع عن تنفيذ أوامر الإله الأكبر . فوصلت شكواهم إلى - إنو- إله السماء فخلقوا بشر من طين ودم بفعل من أفعال الميلاذ مستخدمين الألهة الأم التي تسمى (ماما) وكانت مهمة البشر هي خدمة الألهة .

كما اهتمت الحضارة البابلية بالصيد أكثر من الزراعة لوعورة أراضيها وكثرة الحجارة فيها كما أن أغلب البابليين كانوا يعملون في باطن الأرض ويستخرجون المعادن مثل الحديد، الذهب، والفضة والرصاص بالإضافة إلى بعض الصناعات التي كانوا يقومون بها مثل النسيج الآجر وبعض الصناعات الأخرى، ومما يجب التنبيه إليه هو أن الحضارة البابلية بقيادة مؤسسها حمورابي والذي حكمها بالعدل لمدة 43 سنة وقد وضع لها قوانين تفوق 280 قانونا رتب ترتيبا يكاد يكون الترتيب العلمي الحالي فقسمت كالتالي: قوانين خاصة بالأحكام المنقولة والأملاك العقارية والتجارة والصناعة والأجرة والأضرار الجسيمة والعمل وهذه الحضارة هي من الحضارات القليلة القديمة التي حددت الأجور من قبل الدولة كما كانت هذه الحضارة عظيمة ومتطورة وطورت الكثير من العلوم وعلمتها اليونان

(1)- عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي . دار القصة والنشر . الجزائر 2005 ص 365

الإضراب

وذلك نتيجة إقبال شعبها على العلم والعمل معاً، وهذا في السنة 28 قبل الميلاد. وهناك من يري أن الإضراب ظهر في مهنة النحت التي كانت سائدة فقام العمال بالتوقف عن العمل بسبب عدم دفع رواتبهم⁽¹⁾

الفرع الثالث : عند الرومان واليونان

الرومان والكثير من الحضارات القديمة لم يقدروا قيمة العمل كما أنهم لم ينصفوا العمال والطبقات المغلوبة على أمرها مثل العبيد والفقراء والفلاحين ولم يمنحهم حقوقهم وحررياتهم خوفاً من الثورة عليهم وعلى أملاكهم وسلطتهم وبالتالي لم يمكنهم من استغلال ثمره عملهم وجهدهم واستفادتهم بإنتاجهم من استغلال ثمره عملهم. كما تم تجريم الإضراب⁽²⁾

المطلب الثاني: الإضراب في العصر الحديث

إن أغلب دول العالم خاصة المتقدمة منها تعترف بالإضراب كحق من الحقوق الإنسانية السامية وهذا الاعتراف عادة ما يكون في نص قانوني، غالباً ما يتضمنه الدستور وتأتي النصوص التنظيمية التكميلية لتحديد كيفية ممارسته، والملاحظ في هذا المجال هو أن الاعتراف بحق الإضراب جاء في الكثير من هذه الدول متأخراً.

الفرع الأول: عند المسلمين

نظمت الشريعة الإسلامية الغراء العلاقة بين العبد وربه ولم تترك خيراً يقرب العبد من ربه إلا ودلته عليه وما تركت شراً يبعد العبد من ربه إلا وحذرت منه قال - تعالى - (ما فرطنا في الكتاب من شيء) وقال أيضاً: (وأنزلنا إليك الذكر لتبين للناس ما نزل إليهم) كل ذلك تحت عنوان العبادات في الفقه الإسلامي. كما نظمت العلاقة بين الناس بعضهم بعضاً وورد ذلك تحت عنوان المعاملات في الفقه الإسلامي فالحلال ما أحله الله والحرام ما حرمه الله وما سكت عنه فهو مما عفا الله عنه.

(1) - <http://www.f-law.net/law>

(2) - www.alhiwar.org

الإضراب

إن الشريعة تحارب استغلال القوى للضعيف في كل صوره فهي إذأً قد نظمت العلاقة بين العامل من جهة ورب العمل من جهة أخرى وأرشدت كلاً منهما إلى واجبه اتجاه الآخر سواء أكان رب العمل هذا ممثلاً في الدولة أو في القطاع الخاص في العصر الحديث.

قال الله - تعالى - (يا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) فالآية تأمر كلا الطرفين بالوفاء فكما أمرت رب العمل بإعطاء الأجر أمرت العامل بأن يؤدي عمله على أكمل وجه ففي الحديث (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

وبتصفحنا للكتب والدراسات الإسلامية نجد بعض من صور الإضراب في الإسلام فقد أورد الحافظ بن كثير في تفسيره عن الطبراني في كتاب العشرة بسنده عن سعد بن مالك قال أنزلت هذه الآية: (وإن جاهدك على أن تشرك به ما ليس لك به علم فلا تطعهما) قال كنت رجلاً براً بأمي فلما أسلمت قالت يا سعد ما هذا الذي أراك قد أحدثت؟ لتدعن دينك هذا أو لا آكل ولا أشرب حتى أموت فتعير بي فيقال يا قاتل أمه فقلت لا تفعلني يا أمه فياني لا أدع ديني لهذا لشيء فمكثت يوماً وليلة لم تأكل فأصبحت قد جهدت فمكثت يوماً وليلة أخرى لا تأكل فأصبحت قد اشتد جهدها فلما رأيت ذلك قلت يا أمه تعلمين والله لو كانت لك مائة نفس فخرجت نفساً نفساً ما تركت ديني لشيء فإن شئت فكلني وإن شئت لا تأكلي فأكلت).

وفي هذه القصة إضراب واضح عن الطعام من أم سعد لإجباره على الرجوع عن دينه ولعلها تكون أول

محاولة للإضراب في التاريخ الإسلامي⁽¹⁾.

(1) - عبد الكريم زيدان (حقوق الأفراد في دار الإسلام) www.4shared.com

الإضراب

الفرع الثاني: الإضراب في بعض التشريعات الغربية

بدأ استخدام كلمة "إضراب" عام 1768، عندما عمل بحارة في لندن على شل حركة السفن في الميناء،

(1) تعبيرا عن تأييدهم لمظاهرات انطلقت في نفس المدينة.

في المكسيك: كان أول دستور في العالم يضمن الحق القانوني في الإضراب وذلك عام 1917. ففي

جزئه المتضمن الإعلان بالحقوق الاجتماعية في الفرع 123 المادة الأولى التي تقضي بأن الإضراب والوقف عن

العمل قد يعترف بهما كحق للعمال وأرباب العمل وفقا للقانون. والفقرة الموالية تنص في مضمونها أن الإضرابات

تكون قانونية حيث الهدف منها وضع توازن بين عوامل الإنتاج بالتوفيق بين حقوق العمال وحقوق أصحاب

العمل .

في فرنسا :

عرفت فرنسا أول إضراب بفعل دخولها في الثورة الصناعية وذلك قبل سنة 1789 بالرغم من منع

التكتلات و التجمعات المهنية ومنذ هذا التاريخ تم القيام بالعديد من الاضرابات في جميع قطاعات النشاط وذلك

بالرغم من القمع الذي كان يسلط علي العمال المضربين وكثيرا ماكانت هذه الإضرابات تقام للاحتجاج. و بعد

الثورة الصناعية تفاقمت الأوضاع الاجتماعية بفعل دخول فرنسا في العهد الليبرالي المتوحش و الاستغلال المفرط

وبناء علي هذا أصبح المنع الكلي للإضراب الذي لم يكن إلا مع منع التجمعات من أجل الدفاع عن العمال

وهذا ما تم تأكيده في قانون شابلي الصادر في 15 ماي 1791 و الذي منع كل تجمع مهني وكل عمل نقابي

وبصدور هذا القانون قمع كل إضراب وهذا ما تم في قمع إضراب عمال الأقمشة سنة 1831 .

وقد نص قانون العقوبات الفرنسي لسنة 1810 وأكد وشدد على هذا المنع حيث ميز بين التجمعات

والاحتجاجات وهذا حسب العقوبة المطبقة لكن الاحتجاجات لم تتوقف رغم القمع واستمر الأمر على حاله

(1) - عبد الكريم زيدان (حقوق الأفراد في دار الإسلام) www.4shared.com ، و www.wikipedia.com

الإضراب

حتى سنة 1848 بصدور قانون 27 فيفري حيث منح العمال حق التجمع فيما بينهم لاستغلال نتائج عملهم ولكن هذا القانون لم يدم طويلا فبصدور قانون 27 فيفري 1849 تم إلغاءه.

وبقى الوضع على حاله بين مد وجزر حتى تم الاعتراف الضمني بحق الإضراب و هذا بعد إلغاء العقوبات المطبقة في قانون 21 مارس 1884 لكنه لم يفسر على أنه اعتراف ضمني في ظل الجمهورية الثالثة وبعد صراع طويل تم أخيرا الاعتراف بحق الإضراب و بشكل صريح سنة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية.

في ألمانيا :

في ألمانيا الاتحادية - سابقا - فالأمر يختلف من مقاطعة لأخرى، حيث يتفاوت اعتراف هذه المقاطعات بحق الائتلاف فقط، نظرا لعدم الاعتراف الرسمي بالإضراب في الدستور الفيدرالي فنجد المادة التاسعة من القانون الأساسي لمنطقة بون لا تعترف بحق الإضراب وإنما تقر بحرية التحالف، بينما في بعض المحافظات الألمانية تعترف بحق الإضراب بدون أي تحديد أما باقي المحافظات فهي لاتعترف به في إطار الحقوق الأساسية كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي لمنطقة بون، وإنما تقر بحرية التحالف. وإنما في بعض المحافظات للجمهورية الفيدرالية الألمانية فهي تعترف به في إطار الحقوق الأساسية كما هو منصوص عليه في القانون الأساسي لمنطقة بون، وما يمتاز به حق الإضراب في الجمهورية الفيدرالية الألمانية هو أن حق الإضراب لا يسمح به إلا إذا كان مصدره النقابة، ونجد كذلك أن القانون الصادر بتاريخ 29 ماي 1949 في المادة الرابعة فقرة 33 تقضي على أن: " الإضراب يعد عنصر لا يتماشى والعلاقات الودية للقانون العام "، ومن ثمة فالموظفين والعمال الذين يعملون في المصالح المختلفة للدولة يمنع عليهم ممارسة الإضراب، وأي مخالفة لهذا الأمر يعرض صاحبه - العامل أو الموظف المضرب - لعقوبات تأديبية من طرد أو إقالة عن العمل.

الإضراب

في إيطاليا :

أما في إيطاليا فلم يعترف للعمال بحق الإضراب إلا بمقتضى دستور 01 جانفي 1984، وذلك ما قضت به المادة 40 منه بقولها: "حق الإضراب يمارس في حدود القوانين المنظمة له"، ووفقا لهذا النص فالإضراب لا يؤدي إلى قطع علاقة العمل أو الحكم بالتعويضات على إثر القيام به، وإنما يؤدي فقط إلى توقف علاقة العمل مدة الإضراب.

ولقد نصت المادة 330 من القانون الجنائي الإيطالي في هذا المجال على أن ترك العمل من جماعة العمال يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون الجنائي، إذا كان هؤلاء العمال أمام واجب عام (سواء كان مصلحة عامة أو خدمة عامة)، ففي بداية الأمر طبق هذا القانون على عمال الخدمات العامة وعمال القطاع الخاص الذين يعملون في مؤسسات ملتزمة بأداء خدمات عامة إلا أنه في سنة 1950 أقر المجلس الدستوري الإيطالي بمشروعية إضراب عمال الدولة. وبصدور القرار رقم 123 الصادر بتاريخ 28 ديسمبر 1962، لم يعد يعمل بنص المادة 330 المذكور أعلاه وإنما نص على أنها تطبق في بعض الحالات التي ترى ضرورة في ذلك أي عند وجود المصالح العامة المقررة من طرف الدولة في خطر، ومنذ ذلك زاد دور المحكمة العليا في مراقبة كل حالة تطرح أمامها، وبذلك توصلت إلى تحديد الشروط الواجب توافرها من أجل القيام بالإضراب.⁽¹⁾ وبعد ذلك أصدرت إيطاليا قانون رقم 90-146 المؤرخ في 12 جوان 1990 المتعلق بالإضراب في القطاع العام وحاول تنظيم هذا الحق - الإضراب - فقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن الخدمات العامة الخاصة أو الضرورية هي التي تكون الغرض منها الانتفاع بالحقوق الشخصية المحمية دستوريا، وأن تكون هذه الخدمات تؤدي سواء عن طريق الامتياز أو العقد، كما أوجب هذا القانون الإشعار بوقوع الإضراب بخمسة عشر يوما على الأقل من قبل، وبالمقابل وضع وقرر عقوبات لكل من يخالف هذه الشروط، وهذا ما نصت عليه المادة الرابعة من القانون المذكور أعلاه.

(1) - أهمية سليمان المرجع السابق ص 143

الإضراب

فإضراب الموظف العام في إيطاليا يرون فيه عدم اتفاهه مع متطلبات المرافق العامة، وفي هذا المجال وضعت طرق متعددة لحل جميع متطلبات الموظفين ومثال ذلك المؤسسات التحكفية والمفاوضات المباشرة دون اللجوء إلى الإضراب الذي يعتبرونه وسيلة من وسائل العنف التي لا تنسجم والمواطن الإيطالي.

في اسبانيا والبرتغال :

لم يصبح حق الإضراب مشروعاً في إسبانيا إلا في سنة 1977 وقبل هذا العام كان يتم إخفاء كل خلاف يقع بين العمال وأصحاب العمل تحت شعار الدفاع عن الوطنية، إلا أنه بعد ذلك تم تنظيم حق الإضراب بنصوص قانونية واعترف به دستورياً، ففي إسبانيا وبعد انتهاء نظام فرانكو وبصدور المرسوم الملكي رقم 17 الصادر في 04 مارس 1977 والخاص بعلاقات العمل والذي اعترف بحق الإضراب وحق غلق المصنع من طرف رب العمل، كما نص دستور 27 ديسمبر 1978 في المادة الثانية الفقرة 28 بقولها: " القانون الذي ينظم استعمال حق الإضراب سيؤسس الضمانات الضرورية لاستمرار أداء الخدمات".¹

في بلغاريا :

اعترفت باللجوء إلى الإضراب بصدور القانون المؤرخ في 06 مارس 1990 والمتعلق بتنظيم المنازعات الجماعية حيث ينص في المادة 10 منه على أنه: " إذا لم يؤخذ بطلبات العمال بعين الاعتبار ولم توجد لها آذانا صاغية تستجب لها، فإنهم يقومون بإضراب رمزي"، حيث توضع لافتات معبرة عن الرفض أو بطاقات أو إشارات أخرى رمزية ملائمة دون التوقف عن العمل. واللجوء إلى الإضراب في بلغاريا يستوجب شروط وهي ضرورة لشرعيته ومن بينها المفاوضات المباشرة بين العمال ورب العمل والمنصوص عليها في المادة الثالثة من القانون المذكور.

¹ - Hélène sinay et jean Claude javillier .droit du travail .Daloz .paris 1984 p 126

الإضراب

وفي حالة فشل المفاوضات في حل النزاع فعلى أحد الطرفين أن يتوجه إما إلى الوزارة المعنية أو المجلس الشعب البلدي أو الإتحاد التعاوني المختص، و إما إلى المديرية المركزية للتنظيم الاجتماعي، كما نص القانون عن ضرورة إبقاء العمال داخل المؤسسة خلال الإضراب مدة العمل وأن لا يعرقلوا سير العمل. وهذا ما نصت عليه المادة 12 بقولها: " يجب على العمال خلال الإضراب أن يبقوا بالمؤسسة خلال ساعات العمل، ولا يمكن للعمال المضربين أن يقوموا بأي عمل يعرقل السير العادي للنشاط الذي لا يدخل في إطار واجبهم المهني".

في الولايات المتحدة الأمريكية :

سمح لأول مرة بممارسة الإضراب في عام 1914 مع خضوعه لبعض الشروط.

ولقد لعب القضاء رغم هذه النصوص دورا هاما في الولايات المتحدة الأمريكية حين أعطى للإضراب القواعد التطبيقية الخاصة به، وعن عمال المرافق العامة فقد اعتبر التشريع الأمريكي إضراب أي موظف أو عامل من عمال المرافق العامة تنازلا فعليا عن عمله فلا يلاحق أمام المحاكم الجزائية ولا حتى أمام مجالس تأديبية، بل يعتبر مفصولا من وظيفته بشكل آلي، لأنه أخذ على عاتقه مسؤولية ترك العمل الوظيفي وتعطيل سير المرفق العام.

(1)

ووفقا لقانون تافت هرتلي الصادر في 23 جوان 1947 ومن خلال المادة 305 منه نجد أنه منع كل شخص عامل مستخدم من طرف السلطات العامة أو من طرف إحدى أجهزتها أن يقوم بإضراب كما منع كذلك هذا القانون الشخصيات المعنوية والتي تعتبر ملك للدولة وهي جزء لا يتجزأ منها، وكل عامل أو موظف شارك أو قام بإضراب يفقد صفته كموظف لمدة ثلاثة سنوات. وقد يكون النزاع الجماعي ممنوع بمعنى أن يمنع من أي خلاف أو أي نزاع بين العمال وأصحاب العمل بصفة مؤقتة.

(1)-www.4shared.com عبد الله طلبة .الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر. 1981 ص252 تم تحميله من موقع

الإضراب

في الأرجنتين:

وقع خلال عام 1976 وفقا للقانون رقم 21263، بموجب هذا القانون أوقف استعمال حق الإضراب مؤقتا، ومنع بذلك استعمال أي أسلوب للدفاع من طرف العامل. (1) وهناك من الدول من لا تعترف بالإضراب مطلقا ورأت في ذلك عدم تطابقه والإيديولوجية السياسية للبلاد ومن بين هاته الدول :

روسيا :

وذلك في دستورها الصادر بتاريخ 07 أكتوبر 1977 والذي استمد نصوصه من الدستور الروسي السابق لسنة 1936 وخاصة ما جاءت به المادة 60 منه، ويتضح من نص هذه المادة بأن على العمال احترام قواعد العمل لأن الإخلال أو التعدي على العمل يتنافى ومبادئ المجتمع الاشتراكي وكل خلاف أو نزاع عمالي يجب عرضه على المحاكم والتي أطلق عليها تسمية محاكم الرفاق، ومن المهام التي أوكلت لهذه المحاكم الحفاظ على تهذيب العامل داخل إطار اشتراكي واحتراما لمبادئ الحياة الاشتراكية(2)

في بريطانيا :

وفي بريطانيا وخلال عام 1562 تم منع أي تحالف، ولقد نص القانون البريطاني على أن يعاقب كل تحالف دائم أو وقي للعمال، وفي سنة 1824 صدر قانون ألغى المنع المتعلق بتكوين تجمع يسمح بتأسيس تكتل مهني من أجل الدفاع عن المصالح المشتركة.

وعلى إثر إضراب وقع في سنة 1926 ظهر قانون 29 /يوليو/ 1927 هذا الأخير صدر لتحديد حرية الإضراب بشكل ضيق ومشدد ومنع كل إضراب وكل غلق لأي مصنع بسبب التضامن مع الجماعة المضربة وهذا القانون الغي في سنة 1945، وأصبح حق الإضراب مشروع قانونا، واستثنى المشرع حالة استعمال العنف.

(1) - Hélène sinay et jean Claude javillier .op.cit. P.114

(2) - عبد الله طلبة .الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر. 1981 ص252 تم تحميله من موقع www.4shared.com

الإضراب

الفرع الثاني: الإضراب في بعض التشريعات العربية

في مصر :

هي من الدول العربية التي اهتمت بفكرة الإضراب فقد ورد حكمه في القانون رقم 24 لسنة 1951 بصورة رادعة حيث كان الإضراب في السابق لا تطاله أي عقوبات وإن وجدت فلا تعتبر مشددة⁽¹⁾ الشيء الذي أدى إلى نشوب موجات الإضراب شملت جميع طوائف الموظفين تقريبا مما استلزم وجوب استصدار قانون جديد ليشدد به العقوبات على الإضراب الغير الشرعي، إذا نصت المادة التاسعة من القانون رقم 02 لسنة 1977 الصادر في أعقاب أحداث يومي 18 و19 يناير 1977 على معاقبة العاملين الذين يضربون عن عملهم عمدا متفقيين في ذلك، أو لتحقيق غرض مشترك بالأشغال الشاقة المؤبدة، إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي، وقرر المشرع كذلك توقيع العقاب⁽²⁾ على المخربين على الإضراب.

فبالنظر إلى القانون رقم 24 الصادر سنة 1951 يتبين أن المشرع المصري قسم عمال المرافق العامة⁽³⁾ إلى فئتين، فئة الموظفين العموميين (عمال المرافق العامة التي تدار بطريق الريجي).

فقد شدد المشرع المصري العقوبة على الإضراب الذي يقع من ثلاثة فأكثر أو من موظف بمفرده فقد عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تتجاوز سنة وبغرامة لا تزيد عن مائة جنيه، وإذا كان ترك العمل أو الامتناع عن القيام به من شأنه أن يحدث اضطرابا أو فتنة بين الناس. أو إذا أضر بمصلحة عامة وقصد بذلك عرقلة سير العمل أو الإخلال بانتظامه.

(1) - محمد فؤاد مهنا. مبادئ و أحكام القانون الإداري في ظل الاتجاهات الحديثة 1975 ص 278. من موقع www.4shared.com

(2) - عبدالغاني بسيوني عبدالله. النظرية العامة في القانون الإداري. منشأة المعارف الإسكندرية 2003 ص 339.

(3) - لوران بلان الوظيفة العامة ترجمة أنطوان عبده الطبعة الأولى المكتبة العلمية بيروت 1973 ص 272

الإضراب

فيعاقب فاعله بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز خمسين جنيها، أما عن المحرضين فقد وضعهم المشرع في مركز خاص نظرا لخطورتهم البالغة فقرر لهم عقوبات خاصة تليق بخطورتهم وذلك ما قضت به المادة 124 من القانون السالف الذكر⁽¹⁾ ولقد أضاف هذا القانون جميع الأجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة حكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة.

أما الفئة الثانية لعمال المرافق العامة فقد سوى قانون سنة 1951 بين جميع عمال المرافق العامة في تحريم الإضراب حيث لم يميز بين عمال مرافق الامتياز وغيرهم من الموظفين في تحريم الإضراب ولم يقتصر على ذلك بل شمل عمال المرافق العامة والمدراء بأي طريقة كانت. وامتد هذا القانون إلى المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمات عامة أو بعمل يسد حاجة عامة ولو لم يكن موضوعا لها نظام خاص وبذلك فهي تشمل عمال المشروعات الخاصة ذات النفع العام التي تؤدي خدمات هامة للجمهور⁽²⁾، وإن كانت لا ترقى إلى مرتبة المرافق العامة، كعمال شركات الصناعات الكبرى والمستشفيات الخاصة...

فهؤلاء و أمثالهم يقومون "بعمل يسد حاجة عامة" ولم يوضع له نظام خاص كما هو الشأن في المرافق

العامة⁽³⁾.

(1) - محمد فؤاد مهنا المرجع السابق ص274

(2) - محمد عبد الباسط القانون الإداري الجزء الأول دار الفكر العربي الاسكندرية 2000 ص339.

(3) - سليمان محمد الطماوي الوجيز في القانون الاداري دراسة مقارنة دار الفكر العربي القاهرة1988 ص404.

الإضراب

في الأردن :

لم يتعرض المشرع فيه لتنظيم الإضراب، وبيان معالمه، واكتفى بالنص على خطر إضراب الموظفين في نظام الخدمة المدنية، ولقد اعتبر المشرع الأردني الإضراب غير مشروع⁽¹⁾ نظرا لخطورة نتائجه وما يترتب عنه من أضرار وتعطيل لسير المرافق العامة باضطراب، وعن العمال العاديين فلقد نص القانون الأردني على أنه : " لا يجوز لأي عامل أن يضرب دون أن يعطي صاحب العمل إشعار بالإضراب حسب الصورة المعنية بالأنظمة المختصة قبل مدة لا تقل عن أربعة عشرة يوما من تاريخ الإضراب، أما إذا كان العامل مستخدما في إحدى خدمات المصالح العامة ، فيكون إرسال الإشعار قبل مدة لا تقل عن ثمانية وعشرين يوما ". ونعتقد أن منح المشرع الأردني لمدة الإشعار المسبق اعتبر بمثابة عرقلة للإضراب وخاصة في المصالح العامة.

في العراق :

فقد منع ممارسة الإضراب بنص المادة 346 من قانون العقوبات رقم 111 لعام 1969 والتي تقضي على أنه: "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبغرامة لا تزيد على مائتي دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ترك عمله ولو بالاستقالة أو امتنع عمدا عن واجب من واجبات وظيفته أو عمله متى كان من شأن الترك أو الامتناع أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر، وكان من شأن ذلك أن يحدث إضرابا أو فتنة بين الناس أو إذا عطل مرفق عاما ويعد ظرفا متشددا إذا وقع الفعل من ثلاثة أشخاص أو أكثر وكانوا متفقين على ذلك أو متيقنين من تحقيق غرض مشترك، أما عن نص المادة 365 من القانون المذكور أعلاه فقد قضت على معاقبة من يتعدى أو يشرع في الاعتداء على حق الموظفين أو المكلفين بخدمة عامة في العمل باستعمال القوة أو العنف أو الإرهاب أو التهديد أو أي وسيلة أخرى غير مشروعة⁽¹⁾.

(1)- خالد خليل الظاهر القانون الإداري الكتاب الثاني الطبعة الأولى دار المسيرة الأردن/ عمان 1997ص 44.

(1)- هيام مروة القانون الإداري الخاص الطبعة الأولى المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر والتوزيع بيروت 2003 ص54.

الإضراب

في لبنان :

فقد اعتبر في ممارسته جريمة يستحق فاعلها عقوبة جزائية ويصل هذا العقاب ليشمل أيضا أرباب الأعمال الخاصة والمستخدمين في القطاع الخاص في أحوال معينة، فقد نص القانون الجزائي اللبناني على عقوبة التجريد المدني للموظفين الذين يربطهم وقف أعمالهم أو على تقديم استقالتهم خاصة إذا أدى ذلك إلى عرقلة سير إحدى المصالح العامة، إلى جانب ذلك تطبيق عقوبة الحبس أو بالإقامة الجبرية مدة ثلاثة أشهر على الأقل في حالة توقف أحد أرباب العمل أو رؤساء المشاريع أو المستخدمين أو العمال بالتوقف عن العمل بقصد الضغط على السلطات العامة أو احتجاجا على قرار أو تدبير صادر عنها.

ونشير إلى أن المشرع اللبناني سعى لحماية انتظام سير المرافق العامة ذات الأهمية المتميزة لحياة الأفراد اليومية كمرافق النقل والمواصلات البريدية والتليفونية ومرافق المياه والكهرباء، فنص في هذا الصدد على معاقبة كل اغتصاب يقوم به أكثر من عشرين شخصا بقصد توقيف وسائل النقل بين أنحاء لبنان أو بينه وبين البلدان الأخرى، والمواصلات البريدية والبرقية والتليفونية أو إحدى المصالح العامة المختصة بتوزيع المياه والكهرباء بالحبس وبالغرامة⁽²⁾. فبالرجوع إلى المرسوم التشريعي رقم 112 الصادر في 12 يونيو 1959 المتعلق بنظام الموظفين فقد قضى على منع الموظفين القيام بالإضراب أو التحريض عنه، كما منح هذا المرسوم للإدارة سلطة اعتبار الموظف المضرب عن العمل مستقila من الوظيفة وله حق إحالته إلى المجلس التأديبي مع ما يستتبع تلك الاستقالة أو الإحالة من نتائج على أوضاع الموظف المالية⁽³⁾.

(2) - عبدالغاني بسيوني عبدالله القانون الإداري الدار الجامعية للطباعة والنشر بيروت 2003 ص 242.

(3) - طلال عامر المختار، مسؤولية الموظفين ومسؤولية الدولة في القانون المقارن، دار اقرأ/بيروت 1982، ص 98.

الإضراب

في المغرب :

اعترف بحق الإضراب في الدستور المغربي الصادر عام 1962 في المادة 14 منه، واعتبرته وسيلة من الوسائل المشروعة للدفاع عن الحقوق النقابية وتحسين الأوضاع الاجتماعية للعمال وقد نصت المادة 13 منه على هذا الحق كذلك، ورغم دستورية حق الإضراب إلا أنه في الميدان العملي كان هناك اعتداء من طرف السلطة على هذا الحق في الكثير من الأحيان بحجة عرقلة حرية العمل والإخلال بالنظام الداخلي للعمل وهذا الإجراء يقع ضمن العقاب الجنحي.

في ليبيا :

نصت في القانون رقم 297058 الصادر في 01 مايو 1970 حيث نصت المادة 150 منه على منع اللجوء إلى الامتناع عن العمل سواء من طرف العمال أو أصحاب العمل إلا باستنفاد إجراءات التوقف مع سبقها باللجوء للتحكيم، ولقد نصت المادة 151 من نفس القانون على أن حق الإضراب في ليبيا لم يعترف به كليا إذ أنه للعامل أو صاحب العمل الحق في الإضراب إذا صدر لصالح الطرفين حكم نهائي أو قرار من هيئة التحكيم أو كان محضر مجلس التوقف منهيا للنزاع وامتنع الطرف الآخر عن تنفيذه خلال أسبوع من تاريخ إغلاقه ، فيجب أن يخطر أحد الطرفين كل من الطرف الآخر ومدير العام للعمل بالعزم على الإضراب أو وقف العمل بكتاب مسجل قبل الموعد المحدد لبدء الإضراب أو وقف العمل بأسبوعين على الأقل ، وعليه فالإضراب في التشريع الليبي معترف به لكن هذا الاعتراف مقيد مما ينقص من فعاليته في المجال العملي وبالتالي تنقص من وجوده ووجود نتائجه.

الإضراب

في السودان :

جاء في بعض النصوص القانونية على أنه يحظر على العمال والموظفين التوقف عن العمل كلياً أو جزئياً،

ويحظر على المستخدم قفل مكان العمل كلياً أو جزئياً بسبب نزاع عمالي إلا في الحالات التالية:

- قبل الدخول في المفاوضات.
- بعد تقديم أي طرف طلب للتوقف مباشرة.
- أثناء إجراءات التوقف.
- بعد قرار الوزير أو المدير بإحالة النزاع إلى التحكيم مباشرة.
- أثناء إجراءات التحكيم.

في البحرين :

نظم المشرع البحريني أحكام الإضراب بالنسبة للعاملين الخاضعين لقانون العمل أو أنظمة الخدمة المدنية

بموجب المرسوم بقانون رقم (33) لسنة 2002 بإصدار قانون النقابات العمالية، فقد اعتبرت المادة (21) أن

الإضراب وسيلة مشروعة للدفاع عن حقوق العمال ومصالحهم، وقد وضعت عدة ضوابط لذلك هي:

- موافقة ثلاثة أرباع الأعضاء الذين تتألف منهم الجمعية العمومية للنقابة من خلال الاقتراع السري.
- منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب، وإخطار الوزارة بذلك.
- أن يكون الهدف من الإضراب تحقيق مطالب اقتصادية واجتماعية خاصة بالعمال.
- عدم المساس بأموال الدولة وممتلكات الأفراد وأمنهم وسلامتهم.

- وكما استثنت الفقرة هـ من المادة 21 المذكورة بعض القطاعات الهامة والحساسة من الإضراب حيث جاء

فيها (عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية الهامة وهي: الأمن - الدفاع المدني - المطارات - الموانئ-

الإضراب

المستشفيات - المواصلات - الاتصالات السلكية واللاسلكية - الكهرباء - الماء)، كما تضمنت الفقرة ز

من المادة 21 - عدم جواز اللجوء للإضراب إلا بعد تعذر الحل الودي بين العمال وصاحب العمل.

من خلال ما سبق توصلنا إلى أن أغلب تشريعات الدول الرأسمالية تعتبر الإضراب حقاً مشروعاً باعتباره

من الوسائل الفعالة التي يلجأ إليها العمال للدفاع عن حقوقهم وذلك نتيجة لوجود طبقة كبيرة من أصحاب

العمل مسيطرة على اليد العاملة بما تمتلكه من رأسمال قوي، وخوفاً من أن تستغل هذه الفئة من العمال وتسخرهم

لخدمة مصالحها، حرص المشرع على أن يكفل للعمال حق الإضراب كسلاح للدفاع عن حقوقهم ومطالبهم.

أما عن تشريعات الدول الاشتراكية ففكرة الإضراب فيها غير مجسدة نظراً لأن هذه الفكرة ترتبط أصلاً

بالمجتمع الطبقي لأن الإضراب هو السلاح الفعال الذي يستخدم في صراع الطبقات، وبما أن المجتمعات الاشتراكية

قد وضعت حداً لهذا الصراع، فإذا تم القيام بالإضراب من الناحية الفعلية فإنه سيقمع لاعتباره اعتداءً صارخاً على

سلامة و أمن الدولة نفسها⁽¹⁾، وما يجب تأكيده هو أنه لا يمكن أن ننفي عدم وجود نزاعات أو خلافات عمالية

جماعية في الدول ذات التوجه الاشتراكي، كالذي وقع في بولونيا سنة 1980 فحق الإضراب معترف به بصفة

مطلقة في القطاع الخاص، لأن الاعتراف به -الإضراب- في هذا القطاع ليس فيه مساس بالمصالح العليا للاقتصاد

وبحسب سير المرافق الضرورية، وإذا تم الاعتراف به في بعض ميادين وقطاعات النشاط العام وجب تقييده ببعض

الشروط لتجنب اللجوء إليه كأن يسبق مثلاً بإخطار مسبق يمكن ممثلي المضربين والسلطة الوصية من اتخاذ كافة

الاحتياطات الوقائية وتعجيل الحلول الملائمة لتجنب وقوعه، لان زيادة الاختلافات بين العمال و أصحاب العمل

يؤدي إلى سخط العمال. عليه يمكن القول أنه بصدور أي تشريع يميز ممارسة الإضراب يجب أن يتم تنظيمه حتى

لا يكون عند ممارسته تعارض مع المبادئ الضابطة لسير المرافق العامة مما يؤدي بالمساس بمصالح المجتمع الأساسية.

(1) - عبد الله طلبة الوظيفة العامة في دولنا المعاصرة، مطابع مؤسسة الوحدة، بدون دار نشر، 1980 ص.250

الإضراب

المبحث الثاني: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر

المطلب الأول: في الحقبة الاستعمارية

بحكم أن الجزائر كانت أرضا فرنسية إبان فترة الاحتلال، فقد كانت بؤدر ظهور الإضراب في الجزائر ترتبط ارتباطا وثيقا بوجود الحركة النقابية، ومع إطلالة عام 1936 وصل عدد العمال الجزائريين إلى 120000 عامل من فرنسيين وجزائريين و أبرز الإضرابات إضراب 1936 في كل من العاصمة وهران.

الفرع الأول : حركة اضراب 1936 بوهرا

عرفت الجزائر خلال شهري جوان وجويلية 1936 أعنف إضراب، فقد كان الاضراب مدعم من طرف النقابة الفرنسية ونتيجة لما عرفته الجزائر في تلك الفترة من غلاء في المعيشة وانخفاض القدرة الشرائية وزيادة نسبة البطالة هذا الأمر أدي إلى انشغال العمال الذين كانوا يرون يوما بعد يوم انخفاض قدرتهم الشرائية و لذا كانت المطالب الاساسية تتمثل في رفع الأجور وإن كانت هذه المطالب متواضعة إلا أنها عنيفة في الموضوع. وهذا ما جعل ردود أفعال المستخدمين تتصف بالحقد ورد الفعل العنيف، وبعد الضغط على أصحاب المصانع لجأوا إلى إفراغ أماكن العمل وغلقها ، وبعد الاضراب قبلوا لكنهم سرعان ما تنكروا للمطالب التي التزموا بها⁽¹⁾.

الفرع الثاني : حركة اضراب 1936 بالعاصمة

لم تبقى الجزائر بعيدة عن الأحداث العالمية التي كانت تقع في فرنسا حيث أثرت الأزمة الاقتصادية على العمال وانخفضت الأجور بسرعة مما أضعف القدرة الشرائية للعمال خلال الشهور الأولى من سنة 1936 ولقد أثرت كذلك حركة الاضرابات التي عرفتها فرنسا على الساحة الجزائرية رغم محاولة القائمين بسير النقابة آنذاك على إخفاء وعدم إعلان عن تلك الاحتجاجات و الإضرابات. وقد أدت الوضعية المزرية التي كان يعيشها العامل الجزائري إلى ظهور الإضرابات وانتشارها خاصة في العاصمة وكان ذلك يوم 08 جوان 1936

(1)- الصوفي فؤاد، بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية.المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل.الجزائر 1979 ص 475.

الإضراب

بمؤسسة البناء بالحروبية حيث قررت الادارة في اليوم الثاني للإضراب رفع الأجور . هذا الإضراب شجع على القيام بالمزيد من الإضرابات فلم تتوقف الاحتجاجات إلى هذا الحد بل زادت في انتشارها خاصة بين 10 و 20 جوان سنة 1936 حيث وصل عدد العمال المضربين إلى 15000 عامل . ونشير إلى أن ما عرفته هذه الإضرابات من عنف أدى إلى تدخل رجال الشرطة وإطلاق النار على العمال المضربين، وذلك عند إحتلالهم للمؤسسة الافريقية للخشب بحسين داي حيث قتل 3 عمال جزائريين ورغم ما خلفه الإضراب من خسائر إلا أنه من خلال ما حدث فقد استفاد العمال المتواجدون بالجزائر من نفس الامتيازات التي تحصل عليها العمال الفرنسيين (1)

المطلب الثاني : مرحلة ما بعد الاستقلال

يتناول هذا المطلب حركات الاضراب في الجزائر بعد الاستقلال وقد قسمناه إلى فرعين حيث يتناول الفرع الأول الجزائر المستقلة أي من الفترة الانتقالية 1962 إلى أحداث أكتوبر 1988 أما الفرع الثاني مرحلة ما بعد 1988 إلى يومنا هذا.

(1) - جان لوي بلاش بحث دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية . المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمل.الجزائر 1979 ص537

الإضراب

الفرع الأول: مرحلة ما بعد الاستقلال حتى 1988

ظاهرة الإضراب موجودة في المجتمع الجزائري فتجاهلها أو التقليل من شأنها لا يغير من الحقيقة، ففي جانفي 1963 وقعت إضرابات في منطقة الجزائر الوسطي مست عدة مؤسسات تنتمي إلى قطاعات مختلفة كالبناء النسيج والمواد الكيماوية الصناعات الغذائية والموانئ⁽¹⁾

وقد جلبت هذه الاضرابات إنتباه الحكومة فقامت بتحسين القدرة الشرائية للعمال عن طريق محاربة ارتفاع الأسعار فحددت سعر اللحم وخفضت من تسعيرة الكراء و أنشأت أولى التعاونيات للبيع مثل تعاونية عيسات إدير في البلدية إلى جانب تهديد رئيس الجمهورية تجار الخضر الوسطاء بالقضاء عليهم إن لم يجدوا من شهيتهم وينقصوا أرباحهم⁽²⁾

ورغم كل هذا بقيت الإضرابات متواصلة إذ سجل سنة 1963 حوالي 100 إضراب و 10 منها وقعت خارج مقاطعة الجزائر الوسطي⁽³⁾

وقد عرفت سنة 1964 عدة إضرابات، الملاحظ منها أن العمال الجزائريين أصبحوا مهتمين بمطالب جديدة -تسيرية- بالإضافة إلى المطالب الكلاسيكية (زيادة الاجور،علاوات، تحديد مدة العمل... الخ). والتي تتمثل أساسا في الدعوة إلى جزارة المؤسسات الصناعية خارج إطار التأميم عن طريق خلق فرص التكوين المهني للعمال الجزائريين وكذا ترقية الإطارات الجزائرية إلى جانب إنشاء مجالس المؤسسات التي لها دور في إشراك العمال في صنع القرارات داخل المؤسسات .

⁽¹⁾ Françoise .Weiss .Doctrine et action syndicales en Algérie .paris .Ed Cujas .1970 pp119

⁽²⁾ Ibid. : p 126-

⁽³⁾ Ibid. : p 119 D'après des diverses sources d'information (presse .inspection du travail

الإضراب

وقد عرفت نهاية سنة 1964 إضرابات وجهها جديدا مغايرا إذ لم يعد يمس القطاع الخاص فقط و إنما المؤسسات العمومية المسيرة ذاتيا وهذا لظهور فئة مسيرة ومديرة للمشاريع إستأثرت ببعض الامتيازات المادية والإدارية⁽¹⁾

و في سنة 1965 حيث أضرب عمال ميناء الجزائر العاصمة الذي دام 3 أيام والذي طالب 3500 عامل بما يلي:

1 رفع الأجور (فهي لم تعرف إرتفاعا منذ خمس عشرة سنة).

2 إعادة النظر في القرار الاداري المتعلق بإحالة 150 عاملا إلى التقاعد .

كل هذا وكأن النقابة غير موجودة حيث إتهمها العمال بموالاتها للإدارة والتواطؤ معها وهذا التغيير الذي شهدته الساحة السياسية في الجزائر تحديدا في 19 جوان 1965 على إثر صعود الرئيس هواري بومدين إلى السلطة وسقوط نظام بن بلة فقد ظلت الاضطرابات مستمرة. فلم تخلو سنة 1966 من الإضرابات فارتفعت نسبة الإضراب مما أدى إلى تجريم الإضراب طبقا للمادة 171 من قانون العقوبات التي تم إلغائها سنة 1990 والتي تنص على أنه يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين و بغرامة من 500 إلى 20.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من حمل على التوقف المدبر عن العمل أو على الاستمرار فيه أو شرع في ذلك بطريق العنف أو التعدي أو التهديد أو باستعمال طرق احتيالية بقصد الإجبار على رفع أو خفض الأجور أو المساس بحرية ممارسة الصناعة أو بحرية العمل⁽²⁾.

(1) - محمد السويدي: التسيير الذاتي في التجربة الجزائرية و في التجارب العالمية. الجزائر. المؤسسة الوطنية للكتاب 1986 ص85.

(2) - قانون العقوبات الجزائري رقم 66-156 المؤرخ في 8 جوان 1966 لاسيما المادة 171 منه .

الإضراب

ومع نهاية الستينيات عرفت نسبة الإضرابات تزايدا ملحوظا من سنة لأخرى و بقيت في ارتفاع متزايد إلى غاية 1980 أي لمدة 11 سنة و الجزائر تعيش حالة من الاضطرابات و وصلت الحركة العمالية إلى أدنى مستوى من الفوضى و التذبذب، إذ بلغ عدد الإضرابات إلى ما يزيد عن 4050 إضرابا، منهم 1256 في القطاع العام، و 2416 تابعين للقطاع الخاص..، ففي سنة 1969 سجلت الجزائر 72 إضرابا، 99 في سنة 1970 ، 152 في بداية السبعينيات، 168 إضرابا في 1973، و بقيت تزيد نسبتها من سنة لأخرى إلى أن وصلت إلى حوالي 922 إضرابا في 1980 أي ما يعادل نسبة زيادة قدرها حوالي 15 بالمائة 4000..إضرابا ما بين 1981 و1985.

وفي الخمس سنوات الأولى من بداية الثمانينيات أحصت الجزائر حوالي 4000 إضرابا ، كانت مطالب العمال قد أخذت لها منعرجا آخر بحيث أصبحوا يطالبون بحق الممارسة النقابية و قضايا أخرى لها علاقة بالإدارة، و يوضح الباحث لحرش موسى في الصفحة 240 من كتابه أن التباعد في عدد الإضرابات بين القطاعين قد رجحته عوامل كثيرة، أبرزها الحصار المضروب على قطاع الدولة و محاولة القضاء عليه واتهام القائمين به بالمغالاة، و يستدل الباحث بإضراب عمال الحجار في سنة 1974 أين وجهت السلطة رسالة إلى العمال تعلمهم بخصم ثلاثة أيام من مرتبهم الشهري.

الإضراب

جدول توضيحي للإضرابات⁽¹⁾ خلال الفترة 1969 الي 1980

السنة	الإضرابات	العمال المضربين	مجموع عدد العمال	نسبة من العمال %
1969	72	10865	271625	4
1970	99	-	-	-
1971	152	-	-	-
1972	146	20140	287714	7
1973	168	-	-	-
1974	210	-	-	-
1975	392	-	-	-
1976	349	-	-	-
1977	521	70000	636364	11
1978	323	-	-	-
1979	696	-	-	-
1980	922	110000	733333	15
المجموع	4050			

(1) -N6 .Alger.2eme trimestre 1986.pp 92 .d'après les statistiques du ministre du travail

Saïd chikhi :Greve et société en Algérie 1969-1985 inles cahiers du CPEAD .N6

الإضراب

إن عدد الإضرابات قد تقهقر بعد سنة 1980 فبعدما كان 110000 عامل مضرب أنخفض سنة 1983 إلى 85400 عامل وهو ما يمثل 7 بالمئة وقد إستمرت الاضرابات في الانخفاض ففي سنة 1986 فقد حصل حوالي 505 إضراب منها 258 في القطاع الخاص و247 في القطاع العمومي 7293 إضرابا ما بين 88 و1990⁽¹⁾.

وتكشف الدراسة أن ارتفاع الإضراب من نهاية الثمانينيات و بداية التسعينيات ارتفع هو الآخر بنسبة 80 بالمائة مقارنة مع الإضرابات السابقة أي الفترة ما بين نهاية الستينيات و بداية الثمانينيات و بنسبة 85 بالمائة مقارنة بمجموع عدد الإضرابات خلال الخمس سنوات الأولى من الثمانينيات، و هذا يعني أن الجزائر دخلت مرحلة الديمقراطية و دخول الجزائر التعددية الحزبية و النقابية أين أصبح من حق العمال المطالبة بحقوقهم المشروعة وفق ما يمليه القانون و أصبح الإضراب حقا شرعيا بموجب المادة 54 من الدستور الجديد المعدل في فيفري 1989 و التي تنص على أن الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون ووضع له الإطار القانوني في قانون 1990.. إضراب الـ 57 كان حدثا بارزا في مسيرة الثورة التحريرية و التفاف الشعب حول جبهة التحرير الوطني⁽²⁾.

الفرع الثاني: مرحلة ما بعد 1988

بعد انتفاضة كبيرة دخلت الجزائر مرحلة جديدة فقد بدأت الجزائر تخرج من عهدة الاشتراكية والدخول تدريجيا في عهدة النظام الرأسمالي بداية باقتصاد السوق وقد أعلنت السلطة بعد ذلك تراجعها عن سياساتها التقليدية و تبنيتها للتعددية الحزبية دون أية شروط ومن أمثلة ذلك أن الاضراب لم يعد في الظل بل أصبحت

⁽¹⁾ - سعيد شيخي ص 108

⁽²⁾ - <http://www.bilahoudoud.net/showthread.php?t=1953>

الإضراب

تحدث عنه وسائل الإعلام كما أنه أصبح يطغى على سطح الأحداث وقد أصبح حقا شرعيا وهذا بموجب المادة

54 من دستور 1989 والتي تنص على أن الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون⁽¹⁾

وهكذا لجأ المشرع إلى تنظيم الإضراب في إطار قانوني بموجب القانون 02/90⁽²⁾ فقد أصبح الإضراب

يتم وفق الشروط المنصوص عليها قانونا إلى أن جاء دستور 1996 فقام بتنظيمه في المادة 57 منه في باب

الحقوق⁽³⁾

(1)- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 لاسيما المادة 54 منه .

(2)- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل06 فيفري 1990 يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب.

(3)- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 لاسيما المادة 57 منه.

الإضراب

الفصل الثاني: ماهية الإضراب أنواعه وأشكاله وعناصره

اختلفت وجهات نظر الفقه حول طبيعة الإضراب، فالبعض يجعله حقاً، مسائراً بذلك اتجاه القانون، رغم الاختلاف حول طبيعة ذاتية هذا الحق، والبعض الآخر يجعله حرية، باعتباره وسيلة من وسائل التعبير عن الرأي. إن الوصول إلى تحديد ما إذا كانت الصفة تنطبق على الموصوف، في الاتجاهين السالفين يستلزم بالضرورة التعرض إلى مفهوم الإضراب وبيان عناصره في المبحث الأول .

المبحث الأول: مفهوم الإضراب

احتمد الخلاف في الفقه والقضاء حول تعريف الإضراب، فانقسم في هذا الصدد إلى اتجاهين: إحداهما موسع لمعنى الإضراب ومن تم تكييف معظم صور التوقف عن العمل، على أنها إضراباً، بينما الثاني يضيق في معناه وهو الاتجاه الذي تبنته محكمة النقض الفرنسية، وبذلك فهو لا يضيف صفة الإضراب على معظم صور التوقف عن العمل. إن الخلاف حول معنى الإضراب لم يمنع الفقه والقضاء من الاتفاق على عناصره رغم التباين في شموليتها وجزئياتها.

المطلب الأول: تعريف الإضراب

الفرع الأول: التعريف الموسع لمعنى الإضراب:

رغم تلاقي رأي هذا الاتجاه حول شمولية الإضراب لجميع أنواع التوقف عن العمل إلا أنهم اختلفوا في تعريفاتهم حول العناصر التي يحتويها، و هذا ما يحتم علينا عرض جملة من التعاريف الفقهية و القضائية لإبراز مدى استيفائها لعناصر الإضراب.

الإضراب

أولاً : تعريف الإضراب في الفقه الفرنسي:

التعريف 01 : الإضراب هو كل توقف عن العمل بصفة مؤقتة تبرره مطالب قد تؤدي إلى إفادة مجموع العمال،

أو طائفة منهم و التي تعبر عنها مجموعة ممثلة بصورة كافية للرأي العمالي²

وأضاف البعض إلى هذا التعريف العبارة ويشترط عدم ارتكاب المخالفات التي يمكن أن تعيب الإضراب المشروع³

ويؤخذ على هذا التعريف⁴

- إهماله للصفة الجماعية للتوقف عن العمل .

- إهماله لتبيان طبيعة مطالب العمال.

التعريف 02:

الإضراب هو التوقف الجماعي و المدير عن العمل بواسطة عدد كاف من العمال داخل مهنة معينة، أو

مؤسسة معينة لتحقيق هدف معين مع نية استئناف العمل بعد تحقيق الهدف، أو انتهاء المنازعة العمالية⁵

- لم يحدد طبيعة المطالب التي تبرر الإضراب، ومن ثم فهو يتسع لجميع أنواع المطالب، مهنية، أو اجتماعية، أو

سياسية.

² - P.DURAND ET VITU André- traite de droit du travail. Tome 3dalloz-paris1956. P . 739

ناهد العجوز: الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية - منشأة المعارف، مصر، الطبعة الأولى 1996 ص 169.

³ - LA TOURNERIE (R) Droit français- DE LA GREVE -SIREY , PARIS 1972 -P 266

⁴ - السيد عيد نايل مدى مشروعية الإضراب وأثره على العلاقات التعاقدية-دراسة مقارنة-مكتبة السيد عبد الله وهبة، القاهرة، 1988 ص 9.

⁵ - السيد عيد نايل المرجع السابق ص 10 - وناهد العجوز - المرجع السابق ص 170.

الإضراب

التعريف 03:

يذهب إلى أن الإضراب هو " التوقف الجماعي المدبر عن العمل بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة⁽¹⁾ .

ويؤخذ على هذا التعريف أنه جعل هدف الإضراب الضغط بصفة عامة على صاحب العمل، طبيعي أو معنوي وهذا يعني الاتساع ليشمل جميع أنواع التوقف عن العمل.
- كما أنه لم يحدد طبيعة المطالب التي يتمسك بها العمال.

التعريف 04:

الإضراب هو التوقف عن العمل عن طريق العمال بهدف الضغط على صاحب العمل، لإجباره على الموافقة على وجهة نظرهم فيما يتعلق بموضوع النزاع⁽²⁾
و يؤخذ عليه عدم تحديده لطبيعة المطالب التي يتمسك بها العمال.

التعريف 05:

الإضراب "هو التوقف الجماعي عن العمل، بقصد الحصول على مطلب أو تطبيق قانون من جانب صاحب العمل"⁽³⁾.
وهذا التعريف أيضا لم يحدد طبيعة المطلب الذي يتمسك به العمال، و الذي يبرر الإضراب كما أنه لم يبين صفة تديير الإضراب⁽⁴⁾

(1) - H .CAMER LYNCK ET G- LYON CAEN .DROIT DU TRAVAIL précis, Dalloz 10edition1980 P 80.

(2) - السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 11 - وناهد العجوز - المرجع السابق ص 171.

(3) - J.M VERDIER. TRAITE DROIT DU TRAVAIL. DALLOZ 1966 PARIS, 183

(4) - السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 11 - وناهد العجوز - المرجع السابق ص 171.

الإضراب

التعريف 06:

تعرف الأستاذة سيناى SINAY الإضراب بأنه "رفض جماعي ومدبر للعمل يعبر عن نية العمال في الخروج مؤقتا على شروط العقد لإنجاح مطالبهم"⁽¹⁾.

و زيادة في التوسع فقد ذهبت إلى أن "الإضراب هو وسيلة ضغط للحصول على مطالب يعبر عنها برفض جماعي لعمل تابع"⁽²⁾. ورغم أفضلية هذا التعريف عن سابقه، إلا أنه لم يحدد طبيعة المطالب التي يتمسك بها العمال، لجعل إضرابهم مبررا، مما يعني انصراف قصد صاحبه إلى شموليته للإضراب السياسي. والخلاصة أن التعاريف السابقة جميعها تشترك في عدم تحديد طبيعة المطالب التي يتمسك بها العمال لجعل إضرابهم مبررا، مما يجعل الباب مفتوحا على جميع أنواع التوقفات عن العمل أو أي شيء آخر كالتوقف عن الطعام، عن الدراسة، عن المشاركة في اجتماعات رسمية حزبية، أو تظاهرات ثقافية، أو سياسية، أو رياضية... إلخ.

وسوف نواصل إيراد التعريفات في الفقه المصري في الفقرة الموالية:

ثانيا : تعريف الإضراب في الفقه المصري :

التعريف 01:

الإضراب هو "امتناع العمال عن العمل امتناعا إراديا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية"⁽³⁾ ويظهر هذا التعريف عناصر الإضراب بجلاء مما يجعله أفضل التعريفات في تقديرنا⁽⁴⁾.

(1) H. SINAY – LA GREVE TOME 5 DE DROIT DU TRAVAIL PUBLIE SOUS LA DIRECTION DE

CAMER LYN CK 1966 P 133

(2) H. SINAY ET CLAUD JAVILLE - LA GREVE TOME 5 2EME ED 1984 P 197ET

(3) - محمود جمال الدين زكي - قانون العمل - الطبعة الثالثة 1983 - مطبعة جامعة القاهرة ص 804 وكذلك الوجيز في قانون العمل ص 520، 521 القاهرة الحديثة 1961.

(4) - محمد حلمي مراد - قانون العمل - الجزء الثاني - مطبعة النهضة مصر 1952 ص 417.

الإضراب

التعريف 02 :

الإضراب ليس عملاً إيجابياً بل هو امتناع يقصد به وقف سير العمل في المصنع، فيتعذر على صاحب العمل إجابة الطلبات على منتجاته، مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأس ماله خلال فترة الإضراب، وقد يؤدي أحياناً إلى إفساد ما لديه من مواد أولية، أو منتجات سريعة التلف الأمر الذي يكبد صاحب العمل الخسائر الكثيرة، ويحمّله على التساهل مع عماله، وإجابة مطالبهم. ويؤخذ على هذا التعريف عدم دقته حيث يعتقد المرء بان الإضراب لا يكون إلا في المصنع .

كما أنه لم يحدد طبيعة المطالب العمالية⁽¹⁾

التعريف 03 :

الإضراب هو "امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به، بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع أصحاب العمل"⁽²⁾. ويؤخذ عليه:

- عدم شموليته لجميع عناصر الإضراب واقتصاره على عنصر التوقف عن العمل مهملاً للعنصر المعنوي.

- إغفاله لتحديد طبيعة المطالب المهنية⁽³⁾.

التعريف 04:

يعني الإضراب "هجر الموظفين المستخدمين العموميين عملهم، مع تمسكهم بوظائفهم، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الإجراء إظهار لسخطهم على عمل من أعمال الحكومة، أو لإرغام الحكومة على إجابة مطالبهم"⁽⁴⁾ ويؤخذ على هذا التعريف:

(1) - السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 13 - وناهد العجوز - المرجع السابق ص 174

(2) - علي العريف - شرح قانون العمل عن السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 13

(3) - السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 14 - وناهد العجوز - المرجع السابق ص 174.

(4) - محمد فؤاد مهنا . مبادئ وأحكام القانون الإداري في جمهورية مصر العربية الناشر مؤسسات شباب الجامعة - مصر - 1973. ص 277.

الإضراب

- جعل الإضراب قاصر على الوظيفة العمومية.
- عدم تبيان وتحديد طبيعة المطالب التي يتمسك بها المضربون⁽⁵⁾.
- شمولية الاضراب السياسي المحض.

(5) - السيد عيّد نايل - المرجع السابق - ص 14 - وناهد العجوز - المرجع السابق ص 174.

الإضراب

التعريف 05:

الإضراب هو عبارة عن " امتناع موظفي المرافق العامة ، عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة فهو بمثابة اتفاق بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المنوط بهم القيام به لسبب من الأسباب، كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين، أو رفع ضرر يروونه واقعا عليهم أو الاحتجاج على أمر من الأمور. (1)

ويؤخذ عليه:

- جعل الإضراب قاصر على المرافق العامة .
- عدم تحديده بدقة للمطالب العمالية، مما يجعله يتسع ليشمل جميع أنواع التوقفات عن العمل (2).

التعريف 06:

الإضراب " حق دستوري للشعوب، يعني التوقف عن العمل، توقفا جماعيا بصفة مؤقتة بإرادة العمال، وتديبرهم، بقصد تأييد مطالبهم العمالية في نزاع معين يتعلق بمصالح مهنية معينة " (3)

ويؤخذ على هذا التعريف:

- نظرتة إلى الإضراب من خلال الأداة القانونية المقررة له.
- أنه يخلط بين الإضراب في حد ذاته، و القاعدة القانونية التي تقرره و تحميه.

(1) - محمد عبد الحميد أبو زيد: دوام سير المرافق العامة - دكتورا دولة جامعة القاهرة 1975 ص 15، وطبعة دار النهضة العربية 2001-2002 ص 17.

(2) - عبد الباسط محمد، محمد عبد المحسن - الإضراب في قانون العمل - دراسة شاملة - دكتوراه دولة، مقدمة بجامعة القاهرة سنة 1992

(3) - تعريف الدكتورة ناهد العجوز - المرجع السابق ص 176.

الإضراب

ثالثا: رأي القضاء في تعريف الإضراب

إذا كان القضاء الجزائري لم يتعرض لموضوع تعريف الإضراب، على حسب ما نعلمه من خلال الاجتهاد القضائي المتاح لنا، فإن القضاء الفرنسي كان له باع طويل في هذا الشأن، وإن كان اجتهاد محكمة النقض منذ 1951 يعرفه تعريفا ضيقا إلا أنها قد عرفت ذات مرة فيما نعلم تعريفا موسعا لقي انتقادا شديدا من الفقه الفرنسي حتى من أولئك الذين يعتنقون نفس الاتجاه، وسنعرضه في موقعه، أما بالنسبة للقضاء، فإن الدراسات الفقهية تشير إلى عدم تعرض محكمة النقض أو مجلس الدولة أو المحكمة الدستورية إلى تعريف الإضراب وذلك بسبب كون الفترة الماضية كانت تحرم الإضراب، على الأقل في المرفق العام وقد ظل هذا الاتجاه سائدا إلى غاية 16-04-1987 حيث أصدرت محكمة أمن الدولة العليا حكما عرفت فيه الإضراب.

تعريف محكمة أمن الدولة العليا بالقاهرة للإضراب:

الإضراب هو "الامتناع الجماعي المتفق عليه من مجموعة من العاملين، عن العمل لفترة مؤقتة، لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم"⁽¹⁾ ويؤخذ على هذا التعريف :

- جعل الاتفاق السابق بين العمال على الإضراب عنصرا فيه.
- عدم تحديده لطبيعة المطالب المهنية العمالية⁽²⁾.

والخلاصة أن مختلف التعاريف الفقهية أو القضائية السالفة الذكر، فضلا عن إختلاف بعضها عن بعض فإنها تشترك في عدم تحديدها بصفة دقيقة للمطالب المهنية التي تبرر إضراب العمال، كما أنها تتسع لتشمل الصور

(1) - حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ بالقاهرة بتاريخ 16-04-1994 عيد نايل - المرجع السابق.

(2) - عيد نايل - المرجع السابق ص 16

الإضراب

التي تخرج عن نطاق الإضراب القانوني، ولعل هذا هو السبب الذي دفع بعض رجال الفقه القانوني والقضاء على السواء إلى إعطاء تعاريف أخرى نوردها في مايلي .

الفرع الثاني : الإتجاه المضيق لمعنى الإضراب

يعتبر هذا الاتجاه هو السائد بصفة مستقرة لدى محكمة النقض الفرنسية ولدى قلة من رجال القانون، وسنعرض تعريف الفقه في الفرع الأول و التعريف القضائي في الفرع الثاني .

أولاً: التعريف المشتق من أحكام القانون 90-02

حسب المعهد الوطني للعمل "فالإضراب هو توقف جماعي عن العمل متفق عليه، يقرره العمال بعد خلافهم مع المستخدم بشأن موضوع يخص العلاقات الجماعية و الشروط العامة للعمل، لم يتم حله في إطار إجراءات فض النزاعات الجماعية الداخلية القانونية و/أو التفاوضية"⁽¹⁾.

ثانياً: التعاريف الفقهية

التعريف 01:

عرف كاميرلانك CAMER LYNCK الإضراب بأنه " توقف كامل عن العمل له صفة جماعية، ويسبب مطالب مهنية"⁽²⁾ ويؤخذ عليه: إهماله لصفة التدبير⁽³⁾.

(1)- المعهد الوطني للعمل - حق الإضراب - جوان 2006 ص 11.

(2)- عن السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 10

(3)- عن السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 10

الإضراب

التعريف 02:

يعرفه الأستاذ الطماوي بأنه بصفة عامة " اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل، مدة من الزمن، دون أن تنصرف نيتهم إلى التحلي عن وظائفهم نهائيا. وذلك بقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور، أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب، لاسيما المتعلقة بالعمل كرفع الأجور"⁽⁴⁾ ويؤخذ عليه :

جعله للاتفاق السابق بين العمال المضربين عنصرا فيه⁽⁵⁾.

عدم تحديده للمطالب العمالية تحديدا دقيقا.

التعريف 03:

عرف الدكتور ناصف إمام هلال الإضراب بأنه "حق تقررته الدولة لطوائف العاملين بها متى بلغت شأوا بعيدا من النضج والوعي، يؤهلها إلى ممارسة ذلك الحق في صورة اتفاقهم المسبق على التوقف عن العمل، وتركه مع تمسكهم بوظائفهم، أو أعمالهم بقصد الضغط على الإدارة، أو أرباب الأعمال بحسب الأحوال من أجل تحسين شروط العمل وأحكامه."⁽¹⁾ ويؤخذ عليه :

- جعله، من الإتفاق المسبق بين المضربين، عنصرا من عناصر الإضراب .
- جعل تقرير الإضراب مرهون بنضج العمال ووعيهم، ويبقى السؤال مطروحا حوا من يقرر ذلك⁽²⁾.

⁽⁴⁾ - سليمان الطماوي - مبادئ القانون الإداري - الكتاب الثاني - نظرية المرفق العام وعمال الإدارة العامة طبعة 1979 - دار الفكر العربي. ص 148.

⁽⁵⁾ - السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 15 - وناهد العجوز - المرجع السابق ص 175.

⁽¹⁾ - ناصف إمام هلال: إضراب العاملين بين الإجازة و التحريم - دكتورا دولة مقدمة جامعة عين شمس بمصر سنة 1984 ص 56

⁽²⁾ - السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 15

الإضراب

التعريف 04:

عرفه السيد عيد نايل بأنه: "توقف جماعي، مدبر، عن العمل يهدف إلى تأييد مطالب مهنية، رفض صاحب العمل تحقيقها."⁽³⁾.

ثالثا: التعاريف القضائية

استقرت أحكام محكمة النقض الفرنسية على الأخذ بالمفهوم الضيق للإضراب ويتجلى ذلك من خلال

الأحكام التالية:

التعريف 01: الإضراب "طريقة للدفاع عن المصالح المهنية"⁽⁴⁾.

التعريف 02: الإضراب هو "توقف مدبر عن العمل بهدف الحصول على تحسين شروط العمل"⁽⁵⁾.

⁽³⁾ - السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 18

⁽⁴⁾ - CASS .SOC 28.6751 DALLOZ .SOC 1951. P 532

⁽⁵⁾ - CASS .SOC 03.10.63 DALLOZ .SOC 1963. P 04

الإضراب

المطلب الثاني: صور الإضراب

يعتبر التوقف عن العمل أهم شروط صحة الإضراب وعنصرها جوهرية من عناصره وهو يتمثل في عدم تنفيذ العمال للأعمال العادية الملتزمين بها مهما كان مصدر هذا الالتزام سواء كان عقد عمل فردي أو اتفاقية جماعية أو نصا تشريعيًا أو نظاما داخليا . ولهذا يرتبط شكل الإضراب بالصورة التي يتخذها التوقف الجماعي عن العمل أو بالوقت الذي يحدث فيه أو بالمدة التي يستغرقها هذا التوقف .

الفرع الأول: أشكال الإضراب

كل حركة يقوم بها العمال تفترض تنظيما محكما حتى لا تتحول إلى عصيان وعدم انصياع لأوامر المستخدم أو صاحب العمل، ولذلك يقوم العمال بتنسيق عملهم للتوصل إلى تحقيق مطالبهم، وقد تختلف كيفية التوقف عن العمل، فقد تكون بصفة جماعية أو فتوية أو قطاعية وفيما يلي سنرى الأشكال المختلفة للإضراب .

أولا: الإضراب التقليدي (العادي):

هو الشكل الأكثر انتشارا، ويتم فيه انقطاع المضربين عن العمل في نفس الوقت تاركين بذلك مواقع العمل أو الامتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة ومنظمة، ومدروسة مسبقا من حيث الكيفية والمدة، بحيث تأخذ النقابات فيه جميع الاحتياطات اللازمة لبلوغ الهدف المقصود منه فتراعي الظروف الاقتصادية العامة والوضعية الاقتصادية للقطاع وأهمية مخزون الإنتاج بالنسبة للطلب والقدرات المالية للعمل كتاريخ الوفاء بالأجور والتعويضات العائلية، كما تلتزم النقابة بضمان استمرارية خدمة الأمن وتشكيل هيئة الطوارئ واتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع حلول عمال القطاع الخاص محل العمال المضربين بالقطاع العام⁽¹⁾، حفاظا على مناصبهم من جهة، وتدعيما للحركة الاحتجاجية من جهة أخرى .

(1) - علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل. المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص. 632

الإضراب

ثانيا: الإضراب الدائري(الغلق):

هذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاما وتخطيطا محكما، حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات الإنتاج في المرفق من جهة و تحديد توقيت مضبوط للإضرابات المبرمجة ويتم هذا الإضراب بصفة فئوية متتابعة بمعنى تمتنع فئة من العمال عن العمل مدة معينة ومحددة لتليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها أو بمعنى آخر يمتنع عمال قطاع نشاط معين مدة معينة، وبعد استعادة نشاطهم يليهم امتناع عمال قطاع نشاط آخر، فهذا الإضراب لا يوقف تماما عمل القطاع، هذا الأمر جعل الإضراب الدائري ممنوعا في القطاع العام، ففي فرنسا وبصدور قانون 31 جويلية 1963 والمتعلق بتنظيم الإضراب في القطاع العام، ولهذا نجد أن نظام الإضراب الدوري أساسا يختلف حين القيام به في القطاع العام، أين لا يسمح باللجوء إليه، وفي حالة القيام به يكون هناك عقاب تأديبي قد يصل إلى الطرد من العمل وفي القطاع الخاص يبقى هذا الإضراب قانوني لعدم وجود نص يقضي بغير ذلك⁽¹⁾.

فالإضراب الدائري يتم دون شل حركات النشاط والمردودية في المؤسسة، وهو في نفس الوقت تمهيدا لتهيئة العمال للانقطاع التام عن العمل، وهو أكثر ضررا من الانقطاع الجماعي عن العمل، ونشير هنا إلى أن هناك نوعين من الإضراب الدائري فالأول يتمثل في الإضراب الأفقي الذي يمارسه عمال من صنف مهني معين، حيث ينعكس سلبا على عمال الصنف الآخر التابع للأول، أما النوع الثاني الإضراب العمودي الذي يجمد العمل في مصلحة أو قطاع محدد في المرفق دون أن يمس القطاعات الأخرى⁽²⁾، ويهدف هذا الإضراب أساسا إلى إحداث في تنظيم الإنتاج .

(1) - لوران بلان ، الوظيفة العامة، ترجمة أنطوان عبده ، الطبعة الأولى ، المكتبة العلمية، بيروت، 1973 ص 168.

(2) - رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر. دار هومة، الجزائر، 2003 ص.121

الإضراب

ثالثا: الإضراب القصير والمتكرر:

هذا الإضراب عبارة عن توقفات عديدة ومتكررة مع البقاء في أماكن العمل، ويتخللها انقطاع تام عن العمل في بعض الأحيان يمتنع فيه العمال عن الالتحاق بمراكز عملهم أو يتأخرون عن ذلك في أوقات منتظمة، ليستأنفوا العمل بعد ذلك⁽¹⁾.

وعن مشروعية الإضراب، فهناك من يعتبره غير قانوني وتعسفي وبالتالي لا تعتبرونه شكلا من أشكال الإضراب، لكن في السنوات الأخيرة أصبحت هذه الإضرابات قانونية إلا في حالة القيام بالتخريب، وهذا ما استقر عليه القضاء في فرنسا وكمثال قرار أوليفيرا(Oliveira) المؤرخ في 11 جوان 1981 والمتعلق بالوقف عن العمل لمدة ساعتين وهذا بطريقة مفككة خلال ربع 1/4 ساعة بطريقة متتالية ، وقد بين القضاء أن هذا الإضراب القصير والمتكرر فيه إساءة إلى عملية الإنتاج لأن العمل الذي يقوم به هؤلاء العمال يتطلب الاستمرار في عملية الإنتاج، وبالتالي أدى ذلك إلى الخصم من أجور العمال المشاركين في الإضراب، فهذا النوع من الإضراب يتم باحتلال العامل المضرب مكان عمله، بينما يمتنع العامل الغير مضرب عن ذلك لهذا يحتاج- هذا النوع من الإضراب - إلى إحكام ودقة مدروسين مسبقا فيما يتعلق بفترات الانقطاع ومداه ومدته وأهدافه.

رابعا: الإضراب البطيء

لهذا الإضراب العديد من التسميات، فيسمى بإضراب الإنتاج أو المردودية ويعرف كذلك بالإضراب المستتر أو الجزئي، يتميز هذا النوع من الإضراب في التخفيض والتقليل من وتيرة الإنتاج، ويستمر فيه العمال ممارسة نشاطهم دون أن يتوقفوا كليا عنه ويتم ذلك وفقا لمخطط موضوع مسبق لتخفيض الإنتاج حيث يؤخذ فيه

(3) - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص.632.

الإضراب

كل عامل صفة المضرب من اللحظة التي يبدأ فيها إبطاء الإنتاج والتقليل من فعاليته، ومن ثمة يصعب تكييف هذا التصرف بالإضراب ذلك أن العمل يبقى مستمرا⁽¹⁾.

ولتجنب الأضرار التي قد تنجم عن هذا النوع من الإضراب، غالبا ما تبرم اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والعمال، تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود والإنتاجية لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حاليا أكثر ندرة، لأنه يبدو أقل فعالية لتحقيق المطالب العمالية.

خامسا: إضراب الحماس والاندفاع

يطلق عليه بإضراب المبالغة في النشاط، هذا النوع من الإضراب عكس الأنواع الأخرى التي سبق ذكرها والتي تقوم إما على التوقف عن العمل وإما على تخفيض في وتيرة الإنتاج، فإن إضراب المبالغة يتضمن مزيدا وتصييدا في النشاط عن طريق المراعاة الدقيقة لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون مما يؤثر سلبا على المتعاملين مع المصالح العمومية ويؤثر على العلاقة بينهم، مما جعل المبالغة في هذا النشاط تقلل من ممارسته لأن تطبيقه الحرفي في الأنظمة الإدارية يكاد يكون مستحيلا بسبب الازدحام المتزايد في المصالح العمومية⁽¹⁾،

وينجم عن هذا الإضراب تأخيرا في سير المرفق العام.

وإلى جانب هذه الإضرابات توجد أشكال أخرى من الإضراب، فعلى سبيل المثال يوجد الإضراب عن الساعات الإضافية و الذي يهدف من خلاله الاحتجاج ضد حجم الساعات الإضافية أو ضد كفاءات تعويضها وهناك الإضراب التضامني حين يضرب العمال ضد قرار صادر عن صاحب العمل كأن يتضمن القرار مثلا فصل عامل من منصب عمله بدون وجه حق، ويوجد كذلك الإضراب المفاجئ الذي يقوم به العمال

(1) - هذا النوع من الإضراب يعرف كذلك بالإضراب التوقيفي والمفكك.

(1) - عبد السلام ديب، ص 368

الإضراب

بدون أن تشعر به الإدارة أو صاحب العمل، وهذا النوع من الإضراب نجده كثير الاستخدام في القطاع الخاص وهذا خلافا لما جاء به في القطاع العام حيث يجعل الإشعار المسبق ضروري. وهناك كذلك الإضراب الإداري الذي يقضي بعدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمرا.

المبحث الثاني: عناصر الإضراب

يتكون الإضراب من نوعين أساسيين من العناصر هما: العناصر المعنوية، و العناصر المادية.

المطلب الأول: العناصر المعنوية للإضراب:

إن إضفاء صفة الإضراب على التوقف الجماعي، يتوقف على وجود نية لدى المضربين، وعقد عزمهم عليه بصورة مدبرة سابقة من أجل تحقيق مطالب مهنية. وستعرض لهذه العناصر الثلاثة في الفروع التالية:

الفرع الأول: نية الإضراب في التوقف

ليس كل توقف عن العمل مهما كان -فرديا أو جماعيا - هو إضراب، بل يشترط انصراف نية المتوقفين عن العمل، إلى الإضراب، أي عقد العزم على الخروج أو مخالفة شروط عقد العمل أو النظام اللائحي للعمل مؤقتا، متى كان ملزما به.

ويترتب على هذا أن توقف العامل أيام العطل الرسمية أو العرضية- كالقوة القاهرة أو الحادث المفاجئ، أو رضا صاحب العمل الصريح أو الضمني، لا يعد إضرابا لعدم انصراف إرادة صاحبه أو أصحابه إلى التحلل مؤقتا عن تنفيذ شروط علاقة العمل، عقدية كانت أم لائحية .

إن انصراف قصد المتوقفين عن العمل إلى الإضراب، يستوجب بالضرورة أن يهدف إلى إجابة مطالبهم المهنية، وهذا لا يستتبع حتما انصراف نيتهم إلى الإضرار بمصالح صاحب العمل⁽¹⁾ رغم أن الإضراب هو وسيلة

(1)- عبد الباسط - المرجع السابق ص 62 والرأي المخالف عند 164. OP - SINAY ET JAVILLE-

الإضراب

ضغط يمارسه العمال من خلال توقفهم عن العمل بغية تحقيق مطالب مهنية وهذا التوقف يؤدي بالضرورة إلى إلحاق بعض الأضرار بصاحب العمل ومع ذلك فالتوقف الجماعي بقصد الدفاع أو تلبية مصالح المتوقفين المهنية يعد مشروعاً.

الفرع الثاني: تدبير الإضراب:

يقصد بتدبير الإضراب، اتفاق العمال الصريح السابق أو توافق أو تلاقي أو اتحاد إرادتهم صدفه لاحقاً، عن التوقف الجماعي عن العمل.

ويعني ذلك عدم اعتبار مجرد تزامن لحالات توقف فردي عن العمل من عدد محدد أو غير محدد من العمال، لأسباب فردية مختلفة، تدبيراً، وإن ما يحقق المبدأ - وهو تدبير الإضراب - هو وحدة المطالب المهنية لدى العمال المضربين.

إن التحديد السالف لعنصر تدبير الإضراب باعتباره عنصراً أساسياً، من العناصر المعنوية اللازمة لقيام الإضراب الشرعي، ينسجم وموقف محكمة النقض الفرنسية من الإضراب إذ تعرفه بأنه "التوقف المدبر عن العمل بقصد تأييد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل".

وقد تضمن القانون 90-02 في المادتين 27 و29 هذا العنصر صراحة، إذ نجد المادة 27 تشترط ذلك في شرطها ".... والبث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه " وكذلك المادة 29 التي تنص على أنه "يشرع في الإضراب المتفق عليه" (1) وهكذا فإن تدابير الإضراب يتحقق في حالتين اثنتين:

الحالة الأولى: الإتفاق السابق بين العمال على الإضراب :

يعتبر الاتفاق السابق بين العمال على الإضراب شرطاً جوهرياً في الإضراب، يترتب على إهماله عدم شرعية الإضراب، ويتم الاتفاق السابق - بصرف النظر عن الإجراء الذي يتم به - سواء أكان الاتفاق صدر نتيجة

(1) - CASS.SOC 19.01.1961 BULL .CIV IV N 86 P67

الإضراب

استفتاء بين العمال من أجل البت في احتمال التوقف عن العمل، وهذا هو مسلك القانون 90-02 في المادة 28 منه. وقد يكون الاتفاق السابق نتيجة قيام المنظمة النقابية بإعلان وتنظيم الإضراب، باعتبارها مخولة بذلك قانونا في بعض الحالات⁽²⁾ والدول⁽³⁾. وفي هذه الحالة تصدر أوامرها إلى العمال، الخاصة بشكل الإضراب ومدته، والتدابير اللازمة لممارسة وحمائته، كتنعيين مجموعة تتولى الإشراف على تنفيذه، ويطلق عليها باللغة الفرنسية

Comité de grève و**Piquet de grève** ولجنة إدارة الإضراب

الحالة الثانية: التوافق اللاحق في نوايا المضربين :

إذا كان الأصل أن يتم الاتفاق بين العمال قبل إقدامهم على الإضراب، فإن تلاقي أو إتحاد إرادات المتوقفين عن العمل لاحقا حول أهداف مشتركة يعد سببا رئيسيا ينم عن توافر عنصر تدبير الإضراب، بصرف النظر عما إذا كان التوقف إنفرادي أو جماعي فالمهم هو أن تتوافق نوايا المتوقفين عن العمل وإرادتهم من أجل مطالب مهنية مشتركة قلت أم كثرت، بل يكفي أن تكون هناك نقطة واحدة مشتركة ليتحقق الاتفاق اللاحق وبالتالي تدبير الإضراب .

أما إذا كانت نوايا الممتنعين عن العمل الملزمين به، يختلف من ممتنع إلى آخر، سواء من حيث السبب أو الغاية فإن هذا التوقف يعتبر غير شرعي لتخلف عنصر تدبير الإضراب.

وما يجب لفت النظر إليه حول هذا العنصر بحالتيه، إن مسألة توافر القصد مسألة واقع للقاضي سلطة تقديرية في تقدير التوقف عن العمل، ما إذا كان يعبر بذاته عن الإضراب نتيجة اتفاق سابق، أم أن إرادة المتوقفين عن العمل تلاقت وارتبطت ببعضها البعض لاحقا عن التوقف من أجل هدف مشترك أو في جزء منه.

⁽²⁾- إضراب عمال المرافق العامة في فرنسا

⁽³⁾- الإضراب في ألمانيا من إختصاص النقابة وهو المعمول به واقعا في بلدنا أيضا.

الإضراب

إن مهمة القاضي إن كانت سهلة في الحالة الأولى، وهي حالة الاتفاق المسبق الصريح عن الإضراب، فإن مهمته تبدو صعبة في الحالة الثانية لأنه سيواجه البحث في نوايا هؤلاء المتوقفين عن العمل، وتقدير نية كل واحد منهم للوصول إلى ما إذا كانت إرادتهم متطابقة أم لا.

غير أن مهمته ليست مستحيلة، إذ أن له سبيل منير يستطيع بواسطته التأكد من نية المضربين، وهذا السبيل يكمن في المطالب المهنية التي تعتبر المنارة التي يلجأ إليها التائه.

الفرع الثالث: المطالب المهنية:

يعتبر عنصر المطالب المهنية محورا مركزيا، أو شعاع بقية العناصر، إذ يؤدي تخلفها إلى انتفاء صفة الإضراب الشرعي عن التوقف الجماعي المدبر عن العمل.

ولبيان عنصر المطالب المهنية وتحديد مدلوله القانوني كشرط لازم لإضفاء صفة الشرعية على التوقف

الجماعي لابد من بحث المسائل التالية:

- هل من الضروري تحديد هذه المطالب المهنية؟
- ماهو محتوى هذه المطالب المهنية؟

أولا: ضرورة التحديد السابق للمطالب المهنية

إذا كان الأمر بالنسبة لهذه المسألة محسوما في القانون 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب إذ أشرت ضرورة التحديد السابق لهذه المطالب قي نص المواد 02، 05، 24 و 25 ف1 منه، وحدد الوسائل والإجراءات التي من شأنها توصيل المطالب المهنية إلى صاحب العمل وحلها قصد اتقاء اللجوء إلى الإضراب لتفادي النتائج السيئة التي تعود اقتصاديا واجتماعيا على الطرفين، والاجتمع معا، كعدم حصول المضربين عن الأجور وانخفاض الإنتاج بالنسبة لصاحب العمل، والمصاعب الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنه بالنسبة للغير.

الإضراب

كما أن هذا المسلك الذي سلكه المشرع الجزائري يقضي من دائرة الإضرابات الشرعية، الإضراب المفاجئ

وهو ما سنتعرض إليه في العناصر المادية للإضراب لاحقا (1)

وهذا على عكس الوضع التشريعي في فرنسا باعتبار أن النص الدستوري جاء عاما ولم يصدر قانون ينظم

الإضراب بعد إلا بصفة جزئية كما هو الشأن في إضراب عمال المرافق العامة. (2)

إن السبيل الذي انتهجه المشرع الجزائري في هذه المسألة يتماشى والاتجاه القضائي في فرنسا، إلا

أن أحكام محكمة النقض مستقرة على ضرورة التعبير السابق على المطالب العمالية كشرط ضروري لإضفاء صفة

الشرعية على التوقف الجماعي، فضلا عن استلزامها أن تكون هذه المطالب قد رفضت من جانب صاحب

العمل، سواء كان الرفض صريحا أو ضمنيا .

ولعل أصدق تعبير نقدمه لتوضيح موقف محكمة النقض الفرنسية في هذه النقطة، وما يترتب عليه من

تجريدها لبعض الإضرابات من الشرعية هو تعريفها التالي للإضراب "الإضراب هو توقف مدبر عن العمل، بغرض

تأييد المطالب المهنية التي سبق رفضها من جانب صاحب العمل" (1).

كما ذهبت في حكمها الصادر في 26-03-1980 على أن "التعبير السابق عن المطالب هو

الذي يسمح بتمييز الإضراب عن العصيان حتى ولو كان جماعيا مدبرا وكذلك تمييزه عن عدم تنفيذ الإلتزامات

التعاقدية" (2)

إلا أن البعض في الفقه الفرنسي ذهب إلى عدم ضرورة التعبير السابق عن المطالب المهنية كشرط لشرعية

التوقف الجماعي وإسباغ صفة الإضراب عليه.

(1) - التوسع في الإضراب المباحث أنظر لما قدمناه في تعريفنا له .

(2) - في تفصيل ذلك أنظر SANAY ET JAVILLE – OP – CIT .168 .

(1) - CASS. SOC. 17.01.1968 BULL .CIV V N 35 P. 30

(2) - CASS .SOC .26.03.1980 CITE PAR SINAY ET JAVILLIE OP .CIT P168

الإضراب

وذلك انطلاقاً من أن إعلام صاحب العمل من شأنه أن يفقد الإضراب فاعليته في التأثير على صاحب العمل، وفي نفس الوقت يتعارض بل يهدم طبيعته باعتباره وسيلة ضغط على صاحب العمل للاستجابة لمطالبهم. وهذا الرأي الفقهي يوسع نطاق التوقفات الجماعية مضمياً على معظم صور الإضراب صفة الشرعية .

وفي تقديرنا فإن السبيل المتبع من طرف المشرع الجزائري، والقضاء الفرنسي فضلاً عن مزاياه السابقة، فإنه يحقق أهم وأسمى هدف من وجود الإنسان ككل وهو الأصل والمتمثل في العمل، والإضراب استثناء لا يمارس إلا عند الضرورة القصوى، وضمن شروط تنظيمية.

ثانياً: محتوى المطالب المهنية:

لم يتفق الفقه على تحديد المطالب المهنية، فأنقسم إلى قسمين حسب المنحى الذي اعتنقه في تعريفه للإضراب فقسم يوسع من دائرة محتوى المطالب المهنية وقسم آخر يضيق منها تماشياً مع تحديده لمفهوم الإضراب. وسنعرض للرأيين مع تبيان موقف المشرع الجزائري من ذلك.

الرأي الأول: الاتجاه الموسع للمطالب المهنية:

تشتمل المطالب المهنية عند أنصار هذا الاتجاه كل ما يتعلق بشؤون أو قضايا العمال، سواء، حددت هذه المصالح ضمن عقد العمل، أو اللائحة أو القانون، أو بمجرد الرغبة في تحسين ظروف العمل بصفة عامة.⁽¹⁾

ويجد هذا الاتجاه مبرره في كون الاعتراف الدستوري بالإضراب جاء مطلقاً دون تحديد للمطالب المهنية التي يتقرر من أجلها، فضلاً عن تحقيقه لفاعلية الإضراب باعتباره الوسيلة القانونية المخولة للعمال للدفاع بها عن المطالب المهنية كما أن هذا المفهوم من شأنه أن يغطي صور الإضراب المختلفة⁽²⁾.

(1) - عبد الباسط - المرجع السابق - ص 70

الإضراب

موقف القضاء:

إن الأحكام القضائية لدى محكمة النقض الفرنسية، بالرغم من اعتناقها للتعريف الضيق للإضراب إلا أن أحكامها في ميدان المطالب المهنية قد وسعت من نطاقها بكيفية لا تخل بموقفها من التعريف الذي أخذت به. وانطلاقاً من هذا فإنها كيفت امتناع العمال عن العمل احتجاجاً على شروط العمل الجديدة، أو الفصل الجماعي للعمال⁽³⁾ أو المعاملة القاسية⁽⁴⁾ على أنها إضرابات . بل كيفت الامتناع عن العمل من قبل العمال احتجاجاً على تعطيل أجهزة التدفئة إضراباً⁽¹⁾ فضلاً عن توقف العمال تضامناً مع المضربين، بالإضافة على التوقف الجماعي عن العمل من أجل مطالب مختلطة اقتصادياً وسياسياً.

إن عرض موقف القضاء الفرنسي، وإن كان يسهل الأمر على قضائنا في حالة ما إذا طرحت عليه مسألة تكييف امتناع العمال عن العمل في مثل الحالات السابقة إلا أن ذلك لا يمنعنا من القول بأن تحديد محتوى المطالب المهنية يختلف من بلد إلى بلد، ومن وقت إلى آخر في الدولة الواحدة، أو التشريع الواحد وما يعرفه من تعديلات وتطورات متلاحقة، تتماشى ومرونة هذه المطالب التي لم تحدد بصفة دقيقة جامعة مانعة في التشريعات المنظمة للعمل بقطاعيه العام والخاص، وهذا ما يعطي للقضاء حرية أكثر في تكييف حالات التوقف الجماعي، ما إذا كانت تشكل إضراباً مشروعاً أم لا؟ وفق للمعطيات المستجدة والظروف الموضوعية المحيطة بكل حالة على حدة في هذا المجال.

(2) - CASS .SOC .DU 27.02.1974 J.C.P 1974 IV P0132

(3) - CASS .SOC .DU 26.10.1977 BULL .CIV V .P 452

(1) - CASS. SOC DU 12.01.1971 D.1971 P.130

الإضراب

الرأي الثاني: الاتجاه المضيق للمطالب المهنية:

يرى أصحاب هذا الاتجاه ضرورة تحديد هذه المطالب المهنية ضمن شروط علاقة العمل الفردية ، عقدية كانت أو لائحية التي تربط بين طرفي العلاقة أي جعل المطالب المهنية قاصرة على ما ورد في الأداة القانونية المنشئة لعلاقة العمل، دون الخروج على ماهو مشروط في هذه الأداة .

إن تكييف التوقف الجماعي المدبر عن العمل ما إذا كان يشكل إضرابا شرعيا أم لا، يمكن في ما إذا كان التوقف يهدف إلى تحقيق مطالب تضمنها عقد العمل الفردي أم لا ؟ وهذا ما يحول - حسبهم - دون خروج العمال بالإضراب عن الهدف الذي شرع من أجله، وهو تحقيق المطالب المهنية، فضلا عن استبعاده لصور من التوقف الجماعي من نطاق الإضراب القانوني، وخاصة صورتا الإضراب السياسي و حالات الإضراب التضامني.

ثالثا: موقف المشرع الجزائري من محتوى المطالب المهنية :

أعطى المشرع الجزائري للمطالب المهنية محتوى واسعا فضفاضاً، بحيث يتمشى وكل زمان ومكان، إذ نجده صنف هذه المطالب في المادة 02 من القانون 90-02⁽¹⁾ إلى:

- العلاقات الاجتماعية.

- العلاقات المهنية.

- الشروط العامة للعمل.

وإذا ما حاولنا تحديد محتوى كل عنصر من العناصر الثلاثة المشكلة للمطالب المهنية، فإننا نضطر إلى دراسة كل محاور قانون العمل، وقانون الوظيفة العمومية، فضلا عن مجموعة لا يستهان بها من النصوص التنظيمية

(1) - المادة 02 من القانون 90-02 المؤرخ في 06-02-1990 المعدل بالقانون 91-27 المؤرخ في 21-12-1991

الإضراب

و التنفيذية، زيادة عن الاتفاقات الجماعية والعقود الفردية تنأى المجلدات عن استيعابها، وهذا ما يجعل إمكانية تحديد المحتوى بصفة دقيقة وشاملة يكاد أن يكون مستحيلا، لاسيما في شقه المتعلق بالعلاقات الاجتماعية .

وقد أرجعت الدراسات الفقهية لقانون العمل و الوظيفة العمومية، محتوى هذه المطالب إلى الحقوق المتعلقة بسير العمل، وتنظيمه، والحقوق المتعلقة بساعات العمل الأصلية و الإضافية، والعطل الرسمية و الظرفية، والحقوق المتعلقة بالأجور وملحقاتها، والحقوق المتعلقة بالوقاية من أخطار العمل وحوادثه.

ونضيف إلى ما سبق محور الضمانات القانونية التي تشكل في نظرنا الوسيلة الفعالة لتحقيق هذه المطالب، ونذكر من بينها على سبيل المثال لا الحصر، المنظمات النقابية التي تدافع عن حقوق العمال، والأفراد ولعل الأمثلة التي سبق تقديمها عن الإضرابات التي شنت في هذا السياق خير دليل⁽²⁾، وزيادة عن الأدوات القانونية التي تتضمنها النصوص القانوني في هذا الشأن، كاللجان المتساوية الأعضاء ومفتشيات العمل، و اللجان الخاصة بالمصالحة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية كما سنرى لاحقا.

كل هذه المحاور ما هي إلا جداول تصب في بحر المطالب المهنية، يرتفع منسوب مياهاها في أوقات ما وينخفض من حين إلى آخر حسب التغييرات الظرفية، مما يجعل محتوى المطالب المهنية حسب الوصف السابق، قد يتسع ليشمل حتى صور الإضراب السياسي لعدم وجود معيار دقيق يفصل بموجبه بين المطالب المهنية أو الاقتصادية والسياسية. إلا أن هذا لا يعني أن المشرع ترك الغريب على القارب في هذا المجال بل ربط هذه المحاور الثلاثة التي تشكل المطالب المهنية بعلاقة العمل، وهذا ما يوحي حسب التفسير الظاهري للنص بإنتهاجه للاتجاه المضيق للمطالب المهنية، وهو أمر لا نعتقد أن المشرع قصده بقدر ما كان يقصد استبعاد الإضراب السياسي المحض والإضراب التضامني الخارجي وإن كان ليس هناك ما يؤكد وجهة نظرنا هذه في أحكام القضاء الجزائري.

(2) - أنظر أيضا الجدول رقم 06 من ص 143 من مرجع صخراوي ، وكذلك ابتوان مليكة - المرجع السابق ص 85 الجدول .

الإضراب

إلا أن هذا الطرح نراه أكثر عقلانية ومنطقا كما يستخلص من دراسة مجمل الآراء والتعليقات السابقة لهذا الموضوع. وقد كثر أولئك الذين يعتبرون موقف العمال بحثا عن تحسين وضعهم نوعا من الموقف الأخلاقي ونوعا من الصراع ضد الظلم و الإمتيازات⁽¹⁾.

وهذا ما يحول - حسبهم - دون خروج العمال بالإضراب عن الهدف الذي شرع من أجله، وهو تحقيق المطالب المهنية، فضلا عن استبعاده لصور من التوقف الجماعي عن نطاق الإضراب القانوني، وخاصة صورتا الإضراب السياسي وحالات في الإضراب التضامني كما سيتضح تبعا في مايلي:

الإضراب السياسي la grève politique

تعريفه: يقصد به (الإضراب العام) توقف العمال عن العمل بغرض ممارسة الضغط على الحكومة أو السلطة العامة من أجل حملها على اتخاذ وجهة سياسية معينة داخلية أو خارجية، أو عدوها عن تحقيق غاية، أو منعها من اتخاذ قرار سياسي معين، أو الاحتجاج على ما قامت به كما قد يكون هدفه إبداء التأييد لمسلك الحكومة نحو مسألة ما⁽²⁾

ويعرفه كامرلانك بأنه " الاعتراض عن التوجه السياسي أو الاقتصادي للحكومة يشارك فيه الأجير بصفته عاملا وموطنا".

بالرغم من تسليمتنا بصعوبة وضع تعريف جامع مانع للإضراب السياسي ووضع فاصل بينه وبين الإضراب المهني، إلا أن تحديد خصائصه يكن مؤشرا على إمكانية تمييزه .

(1) - جورج فيردمان و بيار نايفل - رسالة في سوسولوجيا العمل، الجزء الثاني، ترجمة حيدر حسين، منشورات عويدات /لبنان، وديوان المطبوعات الجامعية الجزائر-1987 ص 255.

(1) - عبد الباسط - المرجع السابق 151 -السيد عيد نايل - المرجع السابق ص 48

الإضراب

خصائص الإضراب السياسي:

إذا كان الإضراب في أصله يمثل وسيلة للدفاع عن المصالح المهنية للعمال، فإن الإضراب السياسي هو وسيلة للتعبير عن الآراء السياسية بصرف النظر عن أصحاب هذه الآراء، عمالا كانوا أو مواطنين، بل أن العمال في هذه الصورة يجمعون بين صفتي العامل والمواطن في آن واحد ويتضح مما سبق بأن للإضراب السياسي خصائص ثلاث تميزه عن الإضراب المهني وهي:

1 - عدم قيام الإضراب السياسي ضد صاحب العمل:

يجمع الفقه على أن الإضراب السياسي لا يوجه ضد صاحب العمل أصلا باعتباره لا يملك إمكانية، أو قدرة تلبية المطالب التي أضرب من أجلها العمال، وربما المواطنون أيضا- لتجاوز ذلك سلطاته وصلاحياته، رغم ما يلحقه من ضرر من جراء توقف العمال عن العمل الملزمين به خلال فترة التوقف، بل يمارس للضغط على الحكومة أو السلطة العامة بغية حملها على انتهاج وجهة سياسية معينة سواء على الصعيد الداخلي: "كما هو الحال في الإضراب الذي شنه عمال ولاية سكيكدة لمدة ثلاثة (03) أيام تلبية لنداء الإتحاد الولائي للإتحاد العام للعمال الجزائريين قبل انطلاق الحملة الانتخابية لتشريعات 1997، من أجل إنشاء مطار بالولاية"⁽¹⁾.

وكذلك الإضراب العام الذي قام به تجار الجملة بسوق الخضار والفواكه بورقلة لمدة تجاوزت ستة (06) أيام ابتداء من 06-05-1998 احتجاجا على البدء في تطبيق محتوى البرقية الوزارية المتضمنة منع كل من لا يملك صفة وكيل أو تاجر جملة بسجل تجاري من استغلال مكان للنشاط داخل السوق، وفي محيطها بداية من مطلع شهر ماي 98.⁽²⁾

(1) - كان هذا الإضراب شاملا ووقع في الأسبوع الأول من شهر ماي 1997 - العالم السياسي ليوم الأربعاء 07-05-1997 ص 03

(2) - جريدة الخبر اليومية - السبت 09-05-1998 عدد 2261 و كذلك عدد 2265 ليوم الإثنين 11-05-1998.

الإضراب

ومن أبرز الأمثلة في هذا الصدد الإضراب العام الذي شمل كافة القطاعات الإدارية و الإقتصادية لمدة ثلاثة (03) أيام خلال الأسبوع الثاني من شهر نوفمبر 1994 بولايات القبائل: "تيزي وزو، بجاية، البويرة، بومرداس إلى حد ما" وهو الإضراب الذي دعت إليه "الأمسيي" من أجل تكريس الأمازيغية وجعلها لغة رسمية⁽³⁾.

أو على الصعيد الخارجي : كقيام العمال ، أو بصحبة المواطنين بشن إضراب احتجاجا على عدم اتخاذ موقف من حادثة سياسية أو حزبية في دولة أخرى، أو معارضة لإتفاقية دولية، وقد تكون المعارضة ضد سياسة الحكومة الاقتصادية أو الثقافية كما هو الحال في الإضراب ضد الانضمام إلى بعض المنظمات الدولية أو الإقليمية المتخصصة حفاظا على الاستقلالية.

وإذا كان الإضراب السياسي لا يمارس ضد صاحب العمل في القطاع الخاضع لقواعد قانون العمل، فإن هذه الخصيصة تفقد مميزاتا في حالة إضراب الموظفين العموميين، باعتبار أن إضرابهم يوجه ضد الحكومة أو السلطة العامة من أجل الضغط عليها قصد حملها على وجهة سياسية أو اقتصادية أو اتفاقية.... الخ.

وهذا ما تجسد في الإضرابين⁽¹⁾ اللذين قام بهما كل من عمال المحروقات ليوم 20-03-2001 تعبيرا عن رفضهم لخصوصية قطاع "سوناطراك" وعمال البنوك والتأمينات والجمارك يوم الأربعاء 28-03-2001 بغرض الضغط على الحكومة للتراجع عن قوانين الخصوصية والاستثمار وتحويل رؤوس الأموال التجارية وكذلك النقد والقرض.

كما إن الإضراب السياسي قد لا يكون موجها ضد الحكومة أو السلطات العامة، بقدر ما يكون الغرض منه لفت نظر الرأي العام من أجل التعاطف والتآزر، وهذا ما يظهر جليا من خلال الإضراب الذي دعت

⁽³⁾ - إضراب دعت إليه التنسيق الوطنية للثقافة الأمازيغية - جريدة الخبر ليوم الخميس 03-11-1994 عدد 1219 ص 02

⁽¹⁾ - جريدة الخبر اليومية ليوم 31-03-2001 ص 03

الإضراب

إليه المركزية النقابية (الإتحاد العام للعمال الجزائريين) يوم 01-02-1997 احتجاجا على اغتيال عبد الحق بن حمودة الأمين العام لهذه المنظمة يوم 29-01-1997 ، وكذلك في الإضرابات التي لازمت المسيرات والإعتصامات والتجمعات التي قامت بها أحزاب سياسية أو جمعيات مدنية خلال سنتي 1991، 1992.

2 - عدم اقتران الإضراب السياسي بمطالب محددة في الأصل :

سبق القول بأن الإضراب السياسي يقتصر على الاحتجاج، أو إنكار سياسة معينة للدولة دون أن يصاحب هذا الاحتجاج تقديم مطالب محددة سلفا يمكن أن تكون موضوع مفاوضات بين الطرفين. ويمكن القول بأن موقف المضربين في هذه الصورة، موقف سلبي، لا مطلبي وهذا عكس الأمر بالنسبة للإضراب المهني حيث يظهر فيه موقف العمال المضربين موقفا إيجابيا من خلال تحضير قائمة المطالب وإجراء المفاوضات واقتراح الحلول.

3 - المضرب السياسي يتصرف بصفته مواطنا أصلا:

إن المتوقف عن العمل في الإضراب السياسي يتجرد من صفته المهنية، إذ لا تكون صفته هذه محل إعتبار لتحقيق الإضراب، بل يعامل على أساس أنه مجرد مواطن حتى لو كان يجمع بين الصفتين في آن واحد، وهذا بخلاف المضرب المهني، فإنه يتصرف بوصفه عاملا فقط⁽¹⁾ وإن لم تتوفر فيه هذه الصفة سقط حقه في الإضراب، لأن صفته محل إعتبار في هذا التصرف ، إن هذه الخصيصة ليست ثابتة مستقرة في جميع صور الإضراب السياسي، بل هي متغيرة من صورة إلى أخرى إذ قد يوصف المضرب بأنه مواطن بصرف النظر عن وضعه الإجتماعي، ويتحقق هذا في الإضراب السياسي المحض ، وقد يجمع بين الصفتين، مع تغليب إحدهما على الأخرى في الإضرابات المختلطة، الإقتصادية السياسية، أو المهنية السياسية، كما سنزيد الموضوع وضوحا في مقامه.

(1) - SINAY ET JAVILLIER OP CIT P 215 عبد الباسط - المرجع السابق 152، 153 - السيد عيد نايل - المرجع

السابق ص 49 صحراوي الطيب، القيود التي ترد على حق الإضراب والآثار المترتبة عليه، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، جامعة الجزائر: 1994. ص 89

-مليكة إبتوان، حق الإضراب في القانون المقارن والقانون الجزائري، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2001، ص: 128.

الإضراب

الإضراب التضامني: La grève de solidarité:

مفهومه: يعني إضراب التضامن، إمتناع العمال عن العمل الملزمين به، قصد الدفاع عن المصالح المهنية لعمال آخرين لا ينتمون إلى نفس الجهة المستخدمة، ولا تربطهم مصالح مشتركة مباشرة⁽²⁾ ورغم الانعكاسات الهامة التي يترتبها كسيادة روح الإضراب وإدكائها وتفعيلها بين العمال، وفعالية موقفهم مما يجعل أصحاب الأعمال أكثر إستجابة إلى مطالب المضربين، ويقتصر على تحقيق مصلحة معنوية أو أدبية للمتضامنين، وهو ما يشكل إضرابا غير مشروع كما سيتضح جليا بصورة أكبر حين تعرضنا لصوره.

⁽²⁾ - LA TOURNERIE – OP –CIT P. 351

الإضراب

المطلب الثاني: العناصر المادية للإضراب

لقيام الإضراب لابد من التوقف عن العمل، و أن يكون هذا التوقف جماعيا.

الفرع الأول: عنصر التوقف عن العمل:

يعتبر التوقف عن العمل عنصرا أساسيا وجوهريا في الإضراب ، و يمكن تعريف التوقف عن العمل بصورة موجزة بأنه: (امتناع العمال عن أداء العمل الملتزمين به ، التزاما قانونيا خلال فترة زمنية معينة ، سواء ، أكان مصدر الإلتزام ، عقدا أو لائحة)، وبذلك تخرج الحالات التي يتم فيها امتناع العمال عن القيام بالعمل دون أن يكونوا ملزمين به كما هو الشأن بالنسبة للساعات الإضافية ، أو العطل الرسمية أو العرضية التي يوافق عليها صاحب العمل⁽¹⁾ .

و يأخذ التوقف عن العمل كعنصر جوهري في الإضراب، صورا عديدة يمكن إرجاعها إلى طائفتين:

البند الأول : طائفة الإضرابات العادية

و هي التي لا يختلف الفقه و القضاء حول شرعيتها و تتمثل في :

01 - التوقف الكامل عن العمل :

تعتبر الصورة التقليدية للإضراب إذا يتوقف فيها العمال عن الذهاب إلى عملهم توفقا كاملا ومدبرا⁽²⁾

بغرض حمل صاحب العمل على الإستجابة لمطالبهم المهنية.

إن تحقيق هذا الشرط يقترن بما يسمى اصطلاحا " الغلق " و هذا ما حصل بالفعل في إضراب أرباب

العمل طيلة أيام الأسبوع الأول من شهر فيفري سنة 1990 بوهران و غيرها من الأمثلة المتشابهة .

(1) - CASS SOC 27.01.69BULL CIV V n° 50 P41

(2) - CASS .SOC 24.06.54 BULL .CIVIL 1954.4 P335

الإضراب

إن شرط الإمتناع عن ذهاب العمال إلى عملهم لا يتحقق بمكوث العمال في أماكن بعيدة عن مقر عملهم ببل يعني حسب ما يفهم من المادتين 2/34 و 1/35 من القانون 90-02 إمتناع العمال المضربين عن القيام بالعمل الواجب عليهم قانونا ، اتفقا ، سواء كانوا في مقر العمل و هذا هو الساري العمل به أصلا ، أو كانوا خارجة و السائد في الواقع العملي أن المضربين حرصا منهم على إنجاح إضرابهم و التأثير المعنوي المزدوج على بقية العمال و صاحب العمل ، و لفت نظر الرأي العام فإنهم يضربون في مقر عملهم ، دون عرقلة حرية العمل بصفة غير قانونية.

02- التوقف الجزئي: GREVE PARTIELLE

وهو الذي يقوم به بعض العمال في مؤسسة أو مصلحة مع استمرار الباقين في العمل⁽¹⁾ كما حصل في إضراب أساتذة التعليم العالي المفتوح خلال السنة الجامعية 1999/98 و الذي توج بصدور قرار تحكيمي بين وزارة التعليم العالي و البحث العلمي و المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في 25-02-1999⁽²⁾

(1) - CAMER LYNCK ET LYON –CAEN-OP-CIT P 751

(2) - القرار منشور في المجلة القضائية عدد 98/1 ص 255

الإضراب

03- الإضراب الدائري LA GREVE TOURNANTE أو التوقف التناوبي⁽¹⁾ .

و يعني توقف عمال أحد أقسام أو فروع المؤسسة أو الإدارة عن العمل لمدة معينة يتم الإتفاق عليها ، يؤدي انقضاؤها إلى قيام عمال القسم الآخر أو الفرع بالتوقف عن العمل⁽²⁾ و هكذا إلى أن يستجاب لمطالبهم أو تنتهي الفترة المحددة لهذا الإضراب ، و إذا ما توقف عمال قسم ما في المؤسسة لأكثر من مرة انتقل التوقف من إضراب دائري إلى إضراب متكرر.

04- الإضراب أو التوقف المتكرر GREVE REPETEE

يتحقق هذا النوع من التوقف العادي عن العمل ، إذا ما تكرر امتناع العمال عن القيام بالعمل الملزمين به قانونا لفترات قصيرة متقطعة محددة سلفا في الإشعار المتضمن الإعلان عن الإضراب في ظل الأنظمة التي تستوجب ذلك ، كما هو الشأن بالنسبة لتشريعنا الصادر بموجب القانون 90-02 المعدل و المتمم بالقانون 91-27 المؤرخين على التوالي في 06-02-1990 و 21-12-1991 لا سيما المادة 29 منه و يترتب على عدم مراعاة هذه الشروط اعتبارا للإضراب الثاني و ما بعده مشكلا لخطأ مهني جسيم وفقا للمادة 33 مكرر التي حلت محل المادة 26 الملغاة و الجدير بالذكر أن فترات التوقف عن العمل المتكررة ليس بالضرورة أن تكون متساوية في زمنها ، بل قد تقتصر أو تطول من فترة إلى أخرى ، و في هذه الحالة يصبح الإضراب إضرابا تصعيديا ، قد يكون في نهاية المطاف غير محدد المدة.

البند الثاني: الطائفة الثانية: صور غير عادية للتوقف عن العمل

إذا كان الفقه و القضاء الفرنسيين قد اختلفا في الإعتراف بشرعية أو عدم شرعية هذه الإضرابات ، فإن تشريعنا ، قد حسم الأمر ، معتبرا أشكاله غير شرعية ، و تأخذ هذه الصور:

(1) M.PIQUEMAL LE FONCTIONNAIRE DROITS ET GARANTIES BERGER - LEVRAULT 73--P400.

(2) - وقعت هذه الصورة في إضراب عمال الخطوط الجوية الجزائرية خلال شهري جويلية و أوت 96 و دام أكثر من شهر ، تلاه توقف لمدة أربع

ساعات يوم 18-09-96 احتجاجا على الإجراءات العقابية المتخذة ضد المضربين .

الإضراب

01 - التوقف المفاجئ أو المباغت: LA CESSATION SURPRISE

إن مباغطة العمال لصاحب العمل بتوقفهم عن العمل بنية الإضراب ، يعد في تشريعنا الساري المفعول بموجب القانون 90-02 المعدل و المتمم بالقانون 91-27 ، من ضمن الإضرابات غير الشرعية ، لأن من الشروط الأساسية القبلية لأي إضراب مهما كان نوعه يستوجب إشعار صاحب العمل ، كما تقضي بذلك المادة 29 من هذا الشكل من الإضرابات من قبل عمال شركة الخطوط الجوية الجزائرية ، إذ أضربوا بصفة مفاجئة يوم 30-09-1996 تضامنا مع زميلين لهم ، هما رئيس نقابة الطيارين و قائد طائرة ، اللذان كانا قد دخلا في إضراب عن الطعام يوم السبت و الأحد 28 و 29-09-1996 تعبيرا عن استيائهما من الإجراءات التي قامت بها الشركة و المتمثلة في طرد بعض المضربين ، و فسخ العلاقة بين البعض منهم و الشركة ، و إعادة توظيف بعضا منهم بصفة ابتدائية تعاقدية مؤقتة جراء الإضراب الذي قاموا به سابقا⁽¹⁾ ، و الذي انتهى بإحالة ما يزيد على 60 طيارا في شهري جويلية و أوت 1996 على المحاكمة الجزائرية التي انتهت ابتدائيا بإدانتهم لعدم امتثالهم لقرارات التسخير الصادرة عن والي ولاية الجزائر. إن التوقف المفاجئ ، و إن كان يعتبر في الدراسات المقارنة ، لا سيما في فرنسا من الصور القانونية في نظر الفقه والقضاء ، طالما لا يوجد أي نص قانوني أو اتفاقي يمنعه ، ماعدا النص الموجود في المادة 03 من قانون 31-07-1963 المتعلق بالمرافق العامة ، إذ يشترط لشرعية إضراب عمال هذه المرافق الإشعار المسبق عن طريق النقابات ذات الصفة التمثيلية⁽²⁾ الشيء الذي جعل الفقه يصنفه ضمن الصور العادية للإضراب فإن الأمر على خلاف ذلك تماما بالنسبة للجزائر إذ يعتبر الإضراب المباغت من ضمن

(1) - جريدة الخبر اليومية عدد 1777 ليوم الأحد 29-09-1996 ص 1 و 03، جريدة الخبر اليومية عدد 1779 ليوم الثلاثاء 01-10-

1996 ص 24.

(2) - SINAY et JAVILLIE -OP -CIT P .165

الإضراب

الصور الغير عادية التي تنضوي تحت أحكام المادة 33 مكرر⁽³⁾ من القانون 90 / 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- الإضراب البطيء أو إضراب الإنتاج أو القطارة: GREVE PERLEE

يعني الإبطاء في أداء العمل دون وقفه و هذا التصرف من شأنه تخفيض الإنتاج بصفة عمدية ، مما يجعل تصرف العمال في مثل هذه الحالة ينطوي على التنفيذ السيئ لإلتزاماتهم القانونية نحو صاحب العمل .
لقد اختلف الفقه و القضاء حول تحديد طبيعة هذا النوع من التصرف ، فانقسم إلى اتجاهين :

الاتجاه الأول : الإبطاء في العمل لا يعتبر إضرابا

ذهب بعض الفقهاء في فرنسا على اعتبار الإبطاء في العمل، لا يشكل إضرابا، و ذلك للأسباب التالية:
- أن الإضراب يتطلب التوقف عن العمل ، و هذا التوقف كما سبق أن بيناه يعتبر العنصر الجوهرى والأساسي في الإضراب و إن تخلفه يؤدي إلى عدم قيام الإضراب و بالتالي فإن الإبطاء في العمل يعتبر تنفيذا سيئا للعمل ، يجب ألا يشبه برفض أو الإمتناع عن التنفيذ.

- إن إضراب الإنتاج صورة مضللة لإحتلال غير مشروع لأماكن العمل.

- إن المسؤولية تقع في هذا الإضراب على عاتق كل من الطرفين العمال ، و صاحب العمل ، كل حسب ما يترتب على الإضراب في مواجهته أما في الإبطاء في العمل فإن المسؤولية ، كل المسؤولية يتحملها صاحب العمل ، ففضلا عن تخفيض الإنتاج و ما ينتج عنه من مضار مقابل التكاليف ، فإنه يستمر في دفع أجور العمال ، وهو ضرر إضافي يلحق به في حالة الإضراب .

وقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الإتجاه ، إذ قضت في حكمها المؤرخ في 05-03-1953

بأنه: " لا يوجد توقف عن العمل في حالة تنفيذ العمل ببطء⁽¹⁾

⁽³⁾ - المادة 33 مكرر حلت محل المادة 26 التي ألغيت بموجب المادة 6 من القانون 91-27 المعدل و المتمم للقانون 90-02

الإضراب

و قد درجت محكمة النقض الفرنسية على هذا الاتجاه ، في كثير من أحكامها ، إذ قررت في إحداها بأنه : " إذا كان الإضراب يسمح للعامل بوقف عقد العمل دون إنتهائه ، فإنه لايسمح له بتنفيذ عمله بشروط أخرى غير ما هو متفق عليه في عقد عمله أو ما هو متبع في المهنة.

إن الإبطاء في العمل يتنافى والأحكام القانونية التي يتضمنها القانون 02/90 مما يجعلها لا تنطبق عليه باعتباره صورة من صور الإضراب بل هو تنفيذ سيئ للإلتزامات القانونية عقدية كانت أو لائحية⁽¹⁾

الاتجاه الثاني: الإبطاء في العمل إضراب

ذهب البعض الآخر في الفقه الفرنسي إلى اعتبار الإبطاء في العمل إضرابا، شأنه شأن الإضراب العادي و ذلك انطلاقا من الأسباب التالية:

أن الإبطاء في العمل ماهو إلا توقف عن العمل بصورة أو بصفة غير مباشرة على عكس التوقف الكامل ، فهو يتم بصورة مباشرة إذ لا فرق بين تباطؤ العمال في الإنتاج وتوقفهم عنه لمدة زمنية معينة فالنتيجة واحدة في النهاية .

✚ إن الإبطاء في العمل لا يشكل كما يرى أنصار الاتجاه الأول احتلال لأماكن العمل.

✚ إن الإبطاء في العمل ينعكس سلبا أيضا في مخاطره على العمال، إذ تدور أجورهم بصفة اضطرارية مع

الإنتاج، فإن زاد الإنتاج ارتفعت الأجور، والعكس صحيح.

إن الأساس المعتمد للتمييز بين التوقف الكامل وإضراب الإنتاج والمتمثل في القانون الفرنسي الصادر بتاريخ

1950/02/11 الذي سمح بمقتضاه لصاحب العمل بإحلال عمال آخرين محل العمال المضربين خلال فترة

الإضراب ، وهي الحرية التي يفقد ممارستها في الإبطاء في العمل ، وهو الحكم الذي ينطبق على الإضراب قصير

المدة أو الاحتجاجي وهما الإضرابات الشرعية باعتراف الجميع.ومهما يكن من أمر الخلاف الفقهي القائم حول

(1) - CASS.SOC.03 53.JCP 53II7553 BULL CIVIL Vi n° 185 P140

(1) - ناصف هلال . المرجع السابق ص 53

الإضراب

هذه الصورة فإنها غير مستوفية للشروط القانونية للإضرابات الشرعية في القانون 02/90 كما أنها تدخل تحت طائلة الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل لا سيما المتعلقة منها بواجبات العامل .

وخلاصة القول أن الإبطاء في العمل يعتبر إخلالا جسيما بتنفيذ العمال لالتزاماتهم بصفة عمدية تحول صاحب العمل التحلل من الالتزامات المقابلة كما يسمح له وفقا للقواعد العامة باتخاذ العقوبات التأديبية بجميع أنواعها ومراتبها دون أية ضمانات وهو الحل الذي نراه مناسبا وينطبق مع الحديث النبوي الشريف "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"

والإتقان هنا لا يعني النوعية فقط ، بل أيضا الكم والنوع في آن واحد لأن العمل أمانة وعلى العامل التحلي بالأمانة في العمل المؤتمن عليه، و أن يؤديه على الوجه الأكمل وصدق لأن الإسلام يتطلب الصدق والإخلاص في العمل لأن العمل عبادة وأنه أساس الإيمان كما يؤكد ذلك قول الرسول (ص) "ليس الإيمان بالتقى ولكن الإيمان ما وقر في القلب وصدقته العمل"

وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية الإبطاء في العمل تنفيذا سيئا للعمل .

3- الإضراب مع احتلال أماكن العمل GREVE AVEC OCCUPATION DES LIEUX DE TRAVAIL

يقترن الإضراب في هذه الحالة باحتلال أماكن العمل من قبل العمال المضربين سواء أكانت أماكن أصلية أو تكميلية وقد يصاحب هذا الاحتلال استمرار بعض العمال في مواصلة عملهم بصفة طبيعية.

إن الفقه والقضاء الفرنسيين متفقان على أنه إذا نصب الاحتلال على الأماكن التكميلية التي لا تؤدي إلى عرقلة استمرار باقي العمال غير المضربين في القيام بعملهم بصفة عادية ولا يعيق صاحب العمل في ممارسة سلطاته ، فإن الإضراب مشروع وهو الاتجاه الذي يأخذ به القانون 02/90 ويكرسه القضاء الجزائري رغم حداثة وقلة الأحكام في هذا الشأن .

الإضراب

ويلحق الفقه الفرنسي الاحتلال القصير المدة بالحالة السالفة الذكر.

غير أن الأمر محل خلاف بين القضاء والفقه الفرنسي حول اقتتان احتلال المضربين لأماكن العمل الأصلية فلاتجاه الأول يجعل الإضراب غير شرعي والرأي الثاني يجعله شرعياً.

الرأي الأول: الإضراب المصحوب باحتلال أماكن العمل الأصلية غير شرعي:

ينطلق أصحابه من أنه إذا كان الإضراب معترف به قانوناً وبالتالي يجوز استعماله ، فإن ممارسته يجب أن تكون في الحدود المرسومة له قانوناً ، وأن لا تخرج عنها لأن في هذا الخروج مساس بحقوق صاحب العمل في ممارسة سلطاته على ملكيته للمشروع ، وحرية العمال غير المضربين. لأن واقعة الاحتلال تمنعهم من الاستمرار في عملهم بالرغم من رغبتهم في ذلك.

إن هذا الرأي المأخوذ به في القانون 02/90 والقضاء الجزائري يستوجب القانون اللجوء إلى العدالة لإصدار أوامر استعجالية لإخلاء الأماكن المحتلة من طرف المضربين ورفع عرقلة حرية العمل التي اعتبرها القانون من الأخطاء الجسيمة المبررة لاتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة ومنها الفصل دون ضمانات وفقاً لأحكام المواد 36/35/34 من القانون 02/90

إذا كان طرد المضربين من أماكن العمل المحتلة و إخلائها يتم بموجب أوامر استعجالية تصدرها المحاكم العادية بالنسبة للخلافات الجماعية في القطاعات التي يحكمها قانون العمل وقرارات استعجالية وقرارات قضائية استعجالية تصدرها المحاكم الإدارية (الغرف الإدارية حالياً) في النزاعات الجماعية في المؤسسات والإدارات العمومية⁽¹⁾ فإن المحاكم الفرنسية تترتب في الحكم بالطرد من أجل إتاحة الفرصة للطرفين لتسوية المنازعة عن طريق المفاوضة الودية ، وذلك بموجب أمر وقتي قصد فتح المجال أمام حرية الإدارة (التراضي) وتحويل الفرقاء في المنازعة

(1) - طرحت مسألة الإختصاص النوعي بالنزاع الجماعي في العمل في قطاع الوظيفة العمومي بمناسبة إضراب عمال وزارة الشؤون الخارجية و تم الفصل

فيه وفقاً للمادة 07 من قانون الإجراءات المدنية . أنظر مختلف القرارات في هذا الشأن لاحقاً.

الإضراب

الجماعية إلى رفاق في المفاوضات الجماعية⁽²⁾ وهو اتجاه نراه سديدا من شأنه أن يحفظ الإنسجام والوئام بين طرفي النزاع بدل الشقاق والانتقام ، وإن الضمانة القانونية لتحقيق هذا الإتجاه في تقديرنا تكون قبلية كما يستنتج من

أحكام المادة 31 من القانون 90 - 02.

⁽²⁾ - .SINAY ET JAVILLIE -OP-CIT p .238

الإضراب

الرأي الثاني الإضراب مع احتلال الأماكن الأصلية للعمل إضراب قانوني:

ذهب رأي ضعيف في الفقه الفرنسي إلى أن الإضراب المصحوب باحتلال أماكن العمل ما هو إلا ممارسة للإضراب العادي ، وأنه لا يختلف عن بقية الأشكال الأخرى سوى في الدرجة دون الطبيعة⁽¹⁾، إذ أن هذا النوع من الإضراب بقدر ما يؤثر تأثيرا مزدوجا على العمال غير المضربين ويزيد في عزيمة وهمة المضربين على الإستمرار ومواصلته إلى غاية تحقيق المطالب، ويضعف من معنويات صاحب العمل، الذي يزداد شعوره بصلافة موقف المضربين وإصرارهم على تحقيق مطالبهم، مما يجعله يتنازل ويرضخ لطلبات المضربين تفاديا لأفدح الخسائر والأضرار، فإنه وسيلة ضغط أقوى من الإمتناع السلبي عن العمل ، ووسيلة لتفادي رد الفعل من صاحب العمل المتمثل في غلق مؤسسته وحرمانهم من العمل كما حصل في الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية بالروبية.

إن هذا النوع من الإضراب يبرره عدم انصراف إرادة المضربين إلى الإعتداء على حق الملكية وذلك لعدم وجود نية السيطرة والظهور بمظهر صاحب الحق.

و الذي لا مرء فيه أن هذا الإتجاه لا يستقيم و أحكام القانون 90-02 وأحكام القضاء في كل من الجزائر و فرنسا و مصر وكذلك الرأي الغالب في الفقه الفرنسي⁽²⁾ و المصري⁽³⁾.

والخلاصة أن التوقف عن العمل يستلزم أن يكون كاملا و صريحا ، بحيث تظهر فيه بجلاء نية العمال في الإضراب من أجل الاستجابة لمطالبهم كما يستوجب أن ينصب هذا التوقف على العمل الملزم للمضربين ، بصرف النظر عن مصدر هذا الإلتزام ، وهذا هو الإتجاه السائد فقها وقضاء.

(1) - SINAY ET JAVILLIE –OP-CIT p 240

(2) - Et 5 , LIBRAIRIE GENERALE DE droit et de JPPARIS 1978 CAMER LYNCK –Op CIT P 760

(3) - السيد عيد نايل . المرجع السابق ص 32 .

الإضراب

غير أن امتناع العمال غير المصرين عن القيام بأعمال المضربين المسندة إليهم من طرف صاحب العمل خلال فترة الإضراب إلى جانب أعمالهم الأصلية ، قد أثار جدلا حول ما إذا كان هذا الإمتناع يشكل إضرابا شرعيا هو مخالفة الأوامر صاحب العمل .

وفقا لقرار محكمة النقض الفرنسية⁽¹⁾ إن امتناع العامل عن القيام بالعمل الإضافي المسند إليه من رب العمل يشكل مخالفة لالتزامه المتعلق بطاعة أوامر صاحب العمل ، و بالتالي يجوز إلتحاق الجزاءات التأديبية بالعمال الممتنع و عليه هذا الإمتناع لا يشكل إضرابا لدى القضاء الفرنسي، و ذلك تماشيا مع التعريف الضيق لديه.

أما بعض الفقه الفرنسي فإنه انتقد موقف محكمة النقض السالف الذكر لأن مبرراته تكمن في انفصال الإمتناع عن حالة الإضراب⁽²⁾ ، أما إذا كان الإمتناع مرتبطا بالإضراب ، فإن هذا الموقف في حد ذاته يعد إضرابا .

و نرى أن الحل الأقرب إلى الصواب هو أن نميز بين طبيعة الأعمال الإضافية المسندة للعامل غير المضرب من جهة و الأعمال الأصلية له ، فإن كان هناك تناسب و تلازم بينهما و بين اختصاصات العامل جاز لصاحب العمل استنادا لطبيعة علاقة العمل أن يكلف العامل غير المضرب بممارسة أعمال العامل المضرب و إن امتنع و ضع نفسه موضع العامل المخل بالتزاماته و هذا الحل يسهل الأمر للقضاء من جهة و يتماشى مع مبدأي ضمان القدر الأدنى للعمل و التسخير المنصوص عليهما في القانون 90-02 بموجب المادتين 33-41.

الفرع الثاني: التوقف الجماعي عن العمل

يعتبر التوقف الجماعي عن العمل، الشق الثاني الأساسي في العنصر المادي للإضراب، يؤدي تخلفه إلى تجريد التوقف عن العمل من صفاته الشرعية، نظرا للانفرادية التي يتصف بها . والتي تجعل الرفض للعمل في حالة

(1) - السيد عيد نيل . المرجع السابق ص 28

(2) - السيد عيد نايل . المرجع السابق ص 28 . عبد الباسط . المرجع السابق ص 44

الإضراب

تضعه خارج إطار العلاقة القانونية مع صاحب العمل الذي يستطيع أن يرتب كافة الآثار المقابلة لهذا الخروج عن إطار العلاقة القانونية . وهكذا فالتوقف الجماعي عن العمل هو امتناع عدد من العمال عن أداء العمل الملزمين به ، إمتناعا مدبرا وقد أثار جدل فقهي حول المعيار المعتمد لتحديد التوقف الجماعي ، و ذلك لغياب نص قانوني يحسم الأمر في فرنسا و مصر ، على عكس ما هو مكرس في القانون الجزائري رقم 90-02 المعدل بالقانون 91-27 إذ اعتمد معيار العدد للتوقف الجماعي ، وسنستعرض معيار اعتبار التوقف عن العمل جماعيا حسب الفقه المقارن في البند الأول و نعقبه بالحل القانوني المتبع في تشريعات البند الثاني .

البند الأول: معيار التوقف الجماعي

استنتج الفقه المقارن من دراسة بعض القوانين، وجود معيارين يعتمد عليهما في تحديد الجماعية في التوقف عن العمل ليجعل الإضراب شرعيا.

أولا: المعيار العضوي⁽¹⁾

بمقتضاه فإن صفة الجماعية في التوقف عن العمل، تتحقق فقط بقيام المنظمات النقابية العمالية بتنظيم الإضراب و إعلانه ماعدا ذلك من التوقفات الجماعية ، يعتبر إضرابا غير شرعي مهما كان عدد العمال الذين قاموا به ، حتى لو كانت النسبة 100% و يبرر اتخاذ العقوبات التأديبية في حق هؤلاء .

ثانيا : المعيار العددي :

يقتضي هذا المعيار أن يتوقف عدد من العمال عن العمل بصفاهم الجماعية ، حتى يعتد به كإضراب ، سواء تم إعلانه عن طريق المنظمة النقابية الممثلة للعمال أو عن طريق العمال أنفسهم كمجموعة واقعية⁽²⁾

(1) - أخذت بهذا المعيار ألمانيا بصفة كلية و فرنسا جزئيا (إضراب عمال المرافق العامة) بموجب القانون 31-07-63

(2) - DURAND ET VITU OP.CIT P 747

الإضراب

و الصعوبة التي تعترض الفقه و القضاء في هذا المعيار العددي، هو تحديد الحد الأدنى من العمال الممتنعين عن العمل حتى يعتبر ذلك التوقف جماعيا يبرر الإضراب.

- اشترط البعض من الفقه لإضفاء صفة الجماعية على التوقف عن العمل أن يتوقف أغلبية عمال المشروع. و هذا الرأي غير حاسم في نظرنا لعدة أسباب :

إن تحديد الأغلبية يقتضي القيام باستفتاء لعمال المشروع و بناء على نتيجته يمكن إعلان الإضراب إذا ما وافقت الأغلبية على ذلك، و هذا معناه خضوع الأقلية لرأي الأغلبية و في هذا إهدار لرأي الأقلية و فقدان لقيمة الإضراب كحرية فردية تمارس بطريقة جماعية.

ما هي نسبة الأغلبية الواجبة لإعلان الإضراب، و ما هو الأساس المعتمد في تقديرها؟

- إن قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 29-05-1979 قضى صراحة بأنه : " على الرغم من أن أحد العمال الوحيد الذي توقف عن العمل في المشروع الذي يعمل فيه و بالرغم من عدم وجود مطالب مهنية خاصة به ، إلا أنه كان مشاركا في إضراب قومي للإحتجاج على خطة الحكومة لمكافحة التضخم ، و خاصة الإعتراض على تجميد الأجور و الدفاع عن الوظيفة. و تخفيض ساعات العمل. و تتمثل هذه المطالب الإهتمامات اليومية للعمال في المشروع الذي يعملون فيه⁽¹⁾. كما أخذ القضاء الفرنسي أيضا بنفس الحل في الإضراب التضامني الذي يقوم به عامل واحد فقط، معتبرا صفة الجماعية متوفرة في هذه الحالة.

و على العكس من هذا فقد قررت محكمة النقض الفرنسية بأن امتناع أحد العمال بمفرده عن العمل كإشارة بدء في الإضراب ، أو لحث باقي العمال على مساندته بالإمتناع عن العمل ، لا يتصف بالعمل الجماعي ، و لا يعد إضرابا ، بل تصرفا يشكل خطأ جسيما ، على أساس عدم اتخاذ قرار الإضراب بعد ، من العمال⁽²⁾

(1) - CASS.SOC29.05.79BULL.CIV IV N° 464 DR OUVR 1980P18

(2) - السيد عيد نايل . المرجع السابق ص 38-39

الإضراب

و قد اعترض الفقه الفرنسي على موقف محكمة النقض هذا مفرقا بين حالتين :

- حالة ما إذا لم يلق موقف العامل مساندة من بقية العمال ، فهو خطأ جسيم.

أما إذا لقي دعما و مساندة من العمال مساندة بانضمامهم إليه ، فإن تصرفه يعتبر سليما ، و ينصهر في الإمتناع الجماعي اللاحق⁽³⁾ و قد أثير التساؤل أيضا في فرنسا ، حول ما إذا أعلن العمال انتهاء حالة الإضراب واستئناف العمل ، و لكن البعض منهم رفض استئناف العمل ، لعدم رضائهم عن النتائج المتوصل إليها مع صاحب العمل ، فهل يعد امتناع هذا البعض إضرابا؟

الراجع في الفقه الفرنسي، ترك هذه المسألة لتقدير القاضي في كل حالة على حدى ضمن ظروف يقدرها

و يقرر وفقا لها ، ما إذا كان العمال المتمسكين بمواصلة الإضراب يكفي لإعتبار هذا الرفض جماعيا أم لا ؟

ففي الحالة الأولى يعتبر الإستمرار في الإمتناع إضرابا و في الحالة الثانية يعتبر إخلالا بالالتزامات التعاقدية

أو اللائحية ، يخول صاحب العمل حق التحلل من إلتزاماته ، و اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة .

و قد أخذت محكمة النقض الفرنسية بهذا الحل بالرغم من أغلبية العمال قرروا استئناف العمل مبررة

حكما بقولها : " مع عدم وجود تنظيم تشريعي للإضراب الذي عبرت عنه مقدمة الدستور، فإن قرار

استئناف العمل ليست نتيجته الحتمية انتهاء حالة الإضراب⁽¹⁾ .

ورغم أن هذه المسألة لم تطرح بعد على القضاء الوطني إلا أنه يستحسن إن طرحت عليه في المستقبل أن يسلك

الطريق الذي أخذته محكمة النقض الفرنسية لعدم وجود أي نص في القانون 02/90 يقطع في هذه المسألة ، كما

نرى في موقف المشرع الجزائري من المعيار .

(3) - السيد عيد نايل . المرجع السابق ص 39، 40 - عبد الياسط . المرجع السابق ص 56

(1) - CASS.SOC19.06.52

و انظر إضراب بعض عمال المؤسسة الوطنية لأشغال تطرق و الشرق الذي يتراوح عددهم ما بين 50 إلى 60 من مجموع 546 أي بنسبة 5 إلى 7

% فقط.

الإضراب

البند الثاني : موقف المشرع الجزائري من المعيار

الأصل أن العدد القانوني المطلوب لقيام الإضراب حسب المادة 28 من القانون 02/90 هو موافقة أغلبية نصف عدد العمال الذين ينتمون إلى الهيئة المستخدمة، وهذا حسب التفسير الظاهري للنص. غير أن نص المادة المحدد لهذا المعيار قد يشمل تأويلا آخر نظرا للإبهام الوارد في عبارة "تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل" إذ يشمل هذا النص أن تكون الأغلبية المطلوبة لقيام الإضراب ، لا بالنسبة لعدد عمال المؤسسة أو الهيئة المستخدمة أو المتجر أو الإدارة ككل ، بل بالعدد المجتمع في جمعية العمال المجتمعين لدراسة الأوضاع محل النزاع . ومهما يكن من أمر الموقف المتخذ من طرف المشرع الجزائري سواء الظاهر في النص أو المحتمل تأويله أو فهمه فإنه يطرح صعوبة حول مدى شرعية الإضراب ، يبقى الجدل قائما حول مدى توافر النصاب القانوني لعقد الجمعية ومعرفة العدد الصحيح لعمال المؤسسة أو الهيئة المستخدمة .

وإلى أي من الجانبين يضم عدد الممتنعين عن التصويت؟ وهل يعتبر الاجتماع الموالي إذا لم يتوفر النصاب القانوني في الاجتماع الأول قانونيا مهما كان عدد الحاضرين عملا بالقواعد العامة في هذا المجال ؟ إن ظاهر النص كما سبق وأن أوضحنا يشترط نصف عدد العمال ، وبالتالي فالاجتماع المنعقد قصد دراسة إمكانية اللجوء إلى الإضراب ، لا يكون قانونيا إلا إذا حضر نصف 2/1 عدد عمال الهيئة المستخدمة وأن العدد أو النصاب المطلوب لقيام الإضراب هو أغلبية هذا النصف الحاضر. في الاجتماع مهما كان الاجتماع وكل خروج على هذا يجعل الإضراب غير شرعي ، يبرر الإجراءات القانونية الملائمة والرأي عندنا في هذه المسألة اعتبار الاجتماع الموالي الأول الذي لم يتوفر فيه النصاب القانوني لانعقاده صحيحا مهما كان عدد الحاضرين، وأن يكون العدد المطلوب وهو الأغلبية من الأصوات المعبر عنها.

الإضراب

غير أن هناك استثناء يرد على هذا المبدأ ويكمن في إمكانية إعلان النقابة عن الإضراب دون اللجوء إلى إتباع الإجراء المنصوص عليه في المادة 28 من القانون 02/90 وهذا هو الغالب الشائع، وإن كان يطرح إشكالا حول الشرعية.

الإضراب

الفصل الثالث: مشروعية حق الإضراب ونتائجه وأساليب توقيه

المبحث الأول: مشروعية حق الإضراب

المطلب الأول: الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب

يتخذ موقف السلطة العممة من أوجه النشاط الإنساني أحد أربعة مواقف الحظر الحصول على ترخيص

سابق الإخطار التدخل الجزائي والعقابي . ويمكننا تصنيف هذه المواقف الأربعة إلى صنفين أساسيين:

الصنف الأول وقائي: وهو نظام يخضع نشاط الإنسان لرقابة سابقة ويطلق عليه أحيانا مصطلح نظام التدخل

المانع البوليسي . ونعني به النظام الذي تتخذ فيه السلطة موقف التدخل قبل وقوع الفعل لمنعه أو ضبطه ويتحقق

بفرض التزامات واشتراطات على الأفراد ابتداء ومن شأن هذه الالتزامات أن تقي المجتمع من الخطر الذي يترتب

على ممارسة النشاط ثم مراقبته بعد ذلك للتحقق من إتباع تلك الالتزامات المفروضة والأمر بوقف ممارسته عند

اللزوم أو اتخاذ احتياطات جديدة بشأنه لإمكان الاستمرار في ممارسته.

الصنف الثاني علاجي: وهو نظام يسمح لنشاط الفرد بالعمل ولا يتدخل فيه إلا لتوقيع الجزاءات على انحرافات

ذلك النشاط وهو ما أصطلح على تسميته بنظام الرقابة اللاحقة أو النظام الحر . ويتحقق عندما يترك للفرد حرية

التصرف وفقا لما يراه بشرط تحمل تبعه تصرفه وهذا يعني أن للفرد حرية التصرف غير أن سلوكه المعيب وإساءة

استعماله لحرية هذه تعرضه للجزاء والالتزام بتعويض الضرر الذي قد يلحقه بالغير .

أما الحظر أو التحريم فلا يتصور مع أية حرية وإن كان الصالح العام يقتضيه أحيانا . ونظرا لاعتبار

الإضراب حسب النصوص التشريعية حقا مثل باقي الحقوق ولكنه ليس مطلقا فضلا عن كونه ذو طبيعة خاصة

ومن ثم فإن الحاجة تقتضي تنظيم ممارسته بوضع الضوابط والشروط .

الإضراب

وبالرجوع إلى القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المؤرخ في 1991/12/21 يتضح لنا

بأن النظام الذي اعتمده في ممارسة الإضراب نظام شمولي مزدوج (وقائي وعلاجي) الذي يتطلب فرض رقابة سابقة

ومعاصرة أنية ولاحقة على هذه الممارسة .

الإضراب

الضوابط الإجرائية: لا يجوز اللجوء قانونا إلى الإضراب إلا بعد استنفاد الوسائل السلمية محل الخلافات الجماعية وهذا ماتضمنته المادة 24 من القانون 02/90 . وقد عدد المشرع هذه الوسائل وميز بين أنواعها بين الهيئات المستخدمة بصفة عامة وغيرها من المؤسسات والإدارات العمومية حيث خص كل نوع منها بأحكام معينة. سنتعرض إلى استنفاد وسائل الوقاية للنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ثم إلى الإجراءات والأشكال الواجب إتباعها بعد فشل الوسائل الوقائية .

أولا استنفاد الوسائل الوقائية للنزاعات الجماعية في العمل وتسويته:

ميز المشرع في القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 بين القطاع الخاضع لقانون العمل كما حددته المادة 04 وقطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفقا للمادة 24. ورتب على هذا التمييز تحديده لوسائل الوقاية الواجبة الإتباع لحل النزاعات الجماعية حسب كل قطاع ونظرا لكوننا عممنا موضوع البحث فإنه من المفروض علينا أن نتناول هذه الوسائل بأجمعها وحسب الترسيب الوارد في القانون 02/90.

وسائل الوقاية من النزاعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل (القطاع الخاص والمؤسسات الاقتصادية):

وقاية للآثار السلبية التي قد تنجم عن الإضراب وحفاظا على رابطة التعاون والتفاهم بين طرفي علاقة العمل. حدد القانون 02/90 وسائل سلمية لتسوية الخلافات الجماعية التي قد تثور بين الطرفين وذلك قبل اللجوء إلى الإضراب كوسيلة أخيرة حسب المواد من 04 إلى 13 من هذا القانون وهي المصالحة الوساطة والتحكيم.

أ-المصالحة: وهي إجراء قانوني إجباري يعرض من خلاله أحد طرفي النزاع الجماعي الخلاف العالق أو القائم بينهما على الجهة المختصة اتفقا أو قانونا بغرض التقريب بين وجهات النظر والوصول إلى حل يرضي الطرفين ويتضح من خلال هذا المفهوم ووفقا لتشريعنا رقم 02/90 أن المصالحة إجراء لاحق لمحاولة حل الخلافات

الإضراب

الجماعية القائمة بين الطرفين عن طريق المفاوضات التي يجريها الطرفان أو ممثلين عنهما بصفة دورية والخاصة بمشكل من المشاكل التي يطرحها العمال . فالمصالحة كما يدل عليه اسمها تأتي لوضع حد للخلاف القائم بين الطرفين والذي لم يستطع الطرفان المتفاوضان إيجاد حل له بصفة كاملة أو في شق منه .

ب- أن المصالحة يمكن أن تكون اتفاقية بين الطرفين المتخاصمين وفقا للمادة 05 من القانون 02/90 حيث يجيز القانون للطرفين أن يضمنوا العقود أو الاتفاقيات اتفاقا باللجوء إلى هيئة المصالحة المحددة أو المختصة حسب هذا الاتفاق. والسؤال الذي يفرض نفسه في هذا السياق هو إلى أي مدى يمكن اعتبار هذه المصالحة الاتفاقية بديلة عن المصالحة القانونية وما هي القوة القانونية للنتائج المتوصل إليها عن طريقها.

إن ما يمكن فهمه من المادة 05 من القانون 02/90 ينم عن عدم كفاية المصالحة الاتفاقية بديلا عن المصالحة القانونية بدليل أن الفقرة الثانية منها تلزم في حالة فشلها أو عدم وجود إجراءات اتفاقية عليها بإحالة الخلاف الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليميا هذا من جهة ومن جهة أخرى فحتى لو أخذنا بعين الاعتبار المبدأ القانوني السائد الأفراد عند عقودهم فإن كل اتفاق يخالف الشروط القانونية يعتبر لاغيا وعدم الأثر كما تقضي بذلك المادة 78 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل وينقص من الضمانات القانونية للعامل باعتباره طرفا ضعيفا . أما بالنسبة للشق الثاني من السؤال ف'ن النتيجة التي توصلنا إليها في الإجابة عن الشق الأول من السؤال كافية للتدليل على عدم تمتع الحل المتوصل إليه بقوة إلزامية لا سيما و أن هذه الأخيرة مرتبطة بسلطة هيئة المصالحة وما دامت هذه الهيئة ليست محددة بصفة نظامية فإن الأخذ برأيها وعدم الأخذ به والعدول عنه سواسية في تقديرنا وهذا ما دعا المشرع إلى الأخذ بالمصالحة القانونية الإجبارية بعد ذلك في المادة 06 من نفس القانون .

الإضراب

فالمصالحة القانونية إجراء وجوبي يلجأ إليه أحد أطراف النزاع الجماعي في العمل لعرض نقاط الخلاف على مفتشية العمل المختصة إقليمياً قصد محاولة تقريب وجهات النظر وتذليل الصعوبات و إزالة العقبات من طريق الوصول إلى حل وسط يقبله الطرفان .

إجراءات المصالحة:

تتمثل الإجراءات الواجبة في:

1_ قيام أحد أطراف المنازعة الجماعية بإخطار مفتشية العمل بمجمل نقاط الخلاف القائم ولم يحدد القانون إذا كان هذا الإخطار كتابياً أم شفويًا يتم التصريح به أمام مفتش العمل المختص إقليمياً (يبقى الأمر متروكاً لإرادة الأطراف) بحيث لا يمكن لمفتشية العمل أن تتدخل بدون إرادة أحد الطرفين في النزاع الجماعي .

2_ قيام مفتشية العمل باستدعاء طرفي النزاع حددت الفقرة الثانية من المادة 06 من القانون 02/90 أول إجراء تقوم به مفتشية العمل والمدة الزمنية لذلك 08 أيام⁽¹⁾.

حيث أوجبت على هذه الهيئة استدعاء طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولية للمصالحة خلال الأيام الأربعة الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل واحد حول كل مسألة من المسائل المتنازع عليها و إذا كان ظاهر النص يوحي بضرورة الجمع بين طرفي النزاع في هذه الجلسة الموالية للإخطار فإن تسجيل موقف كل واحد حول كل مسألة لا يتطلب حتماً الجمع بين الطرفين في أول جلسة تلي الإخطار بل يمكن لمفتش العمل استدعاء كل طرف على حدا قصد التعرف على وجهة نظره بصفة انفرادية حول المسائل محل الخلاف والحلول المقترحة وبعد الدراسة والمقارنة بين وجهات نظر الطرفين يمكنه أن يدعوها مرة أخرى لإبراز ما هو مشترك بينهما من حلول لمسائل معينة من جهة وما يراه مناسباً لبقية المسائل العالقة من جهة أخرى والتعرف على موقف كل

(1) - عدلت هذه المادة بالمادة 03 من القانون 27/91 المعدل والمتمم للقانون 02/90.

الإضراب

واحد منهما بشأن ذلك وعندئذ يسجل مات الاتفاق عليه وما لم يتفق عليه في محضر يعده مفتش العمل ويوقعه جميع الأطراف .

وإذا سلمنا بإمكانية عدم الجمع بين طرفي النزاع الجماعي في الجلسة الأولى الموازية للإخطار فإن القانون يجتم على طرفي المصالحة حضور الجلسات التي يعقدها مفتش العمل طبقا للمادة 07 من القانون 02/90 ويرتب على مخالفة هذا الإجراء تحميل المتغيب بدون عذر شرعي غرامة مالية تتراوح ما بين 500 و 2000 دج ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5000 دج في حالة العود وهذا طبقا للمادة 53 من هذا القانون . وقد حددت المادة 08 من القانون 02/90 المعدلة بموجب المادة 04 من القانون 27/91 المدة القصوى لإجراء المصالحة بثمانية أيام تلي أو لجلسة بعد الإخطار.

قرار المصالحة:

يسجل مفتش العمل المختص محليا - في محضر يعده خصيصا لذلك - المسائل المتفق عليها والمسائل المستمر الخلاف بشأنها إن وجدت ويقوم الطرفان بالتوقيع على هذا المحضر اعترافا منهما بما يحويه من حلول للخلافات الجماعية التي كانت قائمة أو الباقية⁽¹⁾.

والجدير بالملاحظة أن القوة التنفيذية للحل المتفق عليه والمدون في محضر المصالحة لا يستمدها من سلطة الهيئة المكلفة بهذه الصلاحية ولا من اتفاق الطرفين بل يستمدها من مصادقة كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا والتي يودع لدى كتابتها نسخة من محضر الاتفاق من الطرف الأكثر استعجالا وهذا ما تقضي به الفقرة الثانية من المادة 08 من القانون 02/90 وعليه فالمدة الزمنية في هذا الشأن غير محددة كما هو الشأن بالنسبة للمدة الممنوحة لمفتشية العمل .

(1) - المادة 08 من القانون 02/90.

الإضراب

أما إذا فشل إجراء المصالحة في جميع مسائل الخلاف الجماعي أو في جزء منه قام مفتش العمل بإعداد محضر المصالحة منهيًا بذلك ولايته في حل النزاع بين الطرفين ومسنداً بذلك حسب المادة 09 من القانون 02/90 سلطة الحل إلى جهة أخرى إن اتفق الطرفان على ذلك سواء الوساطة أو التحكيم حسب مقتضيات هذا القانون. ويبدو من الفقرة الثانية من المادة 09 السالفة الذكر أن إرادة الطرفين هي التي تقرر ما إذا يلجأ إلى إحدى الوسيلتين أم لا من جهة وأي منهما يختارها من جهة ثانية.

ب_ الوساطة:

هي إجراء يتفق بمقتضاه طرفا النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص آخر من الغير. وتتميز بكونها

1-وسيلة ودية اختيارية لاقتراح الحلول التي يراها الوسيط المعين باشتراك الطرفين وهي وسط بين المصالحة والتحكيم شكلا ومضمونا إذ هي وسيلة تأتي بعد المصالحة وقبل التحكيم أحيانا هذا من حيث الشكل وتشابه مع المصالحة من جهة والتحكيم من جهة أخرى رغم درجة الاختلاف في هذا التشابه .

2-وسيلة سلبية ساكنة إذ مهمة الوسيط يحددها طرفا النزاع الجماعي وهما اللذان يقدمان له أو يزودانه بكافة المعلومات المفيدة المتعلقة بالخلافات الجماعية قصد القيام مهمته و إن كان له أن يستعين في مجال التشريعات العمالية بمفتشية العمل المختصة إقليميا. كما أن الفترة الزمنية الممنوحة له تحدد من قبل طرفي النزاع الجماعي وهذا ما تضمنته المادة 12 من القانون 02/90 وإن كانت قد تترك سلطة تحديد المدة الزمنية إلى الوسيط ذاته أو إلى السلطة الإدارية التي عينته كما هو الشأن بالنسبة للوسيط الذي عين من طرف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الخلاف الجماعي الذي كان قائما بينها وبين المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الذي أفضى إلى الإضراب ابتداء من 1998/10/17 مع العلم أن هذه الوساطة جاءت تالية لتوقف الأساتذة عن العمل وبعد قرابة أربعة أشهر من الإضراب .

الإضراب

3- تنتهي الوساطة بتقديم اقتراحات إلى الطرفين المتنازعين بشأن تسوية النزاع المعروض على الوسيط في شكل توصية معللة يرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

يترتب على ما سبق عدم اعتبار الاقتراحات المقدمة ملزمة للأطراف إذ أن الاقتراح لا يتمتع بأية قوة إلزامية في مواجهة طرفي النزاع اللهم إلا من الناحية الأدبية المحضة. ورغم أن القانون يعاقب بموجب المادة 52 من القانون 02/90 كل من زود الوسطاء بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات احتيالية تهدف الضغط على أحد أعضاء هذا الجهاز بغية توجيه توصياته بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج و 20000 دج ومن شهرين إلى 06 أشهر حبسا أو مابين هاتين العقوبتين إلا أن هذا لا يمنع توجيه الانتقادات التالية لهذا النظام

* أنه غير مجدي لكونه اختياري ابتداء وانتهاء.

* أن القانون لا يلزم طرفي النزاع في حالة اختيار الوساطة باللجوء إلى التحكيم لأن المشرع خير الطرفين بين اللجوء إلى إحدهما دون الأخرى.

* أن النتيجة الحاصلة من الانتقادات السابقين هي إفراغ الوسيلة من محتواها وجعلها غير ذي فائدة يستحسن الاستعاضة عنها بالتحكيم .

التحكيم:

يأخذ التحكيم في التشريع الجزائري صورتين:

الصورة الأولى يعتبر فيها وسيلة ودية اختيارية سابقة على الإضراب وهذا ما نصت عليه المادة 13 من القانون 02/90 ويؤخذ به في منازعات العمل الجماعية في القطاع الخاضع لقانون العمل (القطاع الخاص والقطاع الاقتصادي العام).

الإضراب

وفي الصورة الثانية يضع حدا للإضراب وحلا للمنازعة الجماعية المضرب من أجلها وهذه الصورة هي التي يأخذ بها في المؤسسات والإدارات العمومية والأشخاص ممنوعين من الإضراب وفقا للمادتين 48 و 49 من القانون 02/90.

التحكيم الاختياري وفقا للمادة 13 من القانون 02/90:

يعتبر التحكيم وفقا لهذه المادة وسيلة ودية اختيارية لحل النزاع الجماعي قبل اللجوء إلى الإضراب . ويمكن تعريفه بأنه اتفاق على عرض النزاع الجماعي على محكم يختاره أطراف النزاع من أجل الفصل فيه دون الجهة القضائية المختصة. ويلجأ إليه في حالة توافر الشرطين اللذين تضمنتهما الفقرة الثانية من المادة 09 من هذا القانون ذاته وهما:

- 1- فشل إجراء المصالحة في حل الخلاف القائم بين الطرفين كله أو بعضه.
- 2- اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم بدل الوساطة بعرض خلافهما القائم قصد الفصل فيه .

وفي هذه الحالة توجب المادة 13 السالفة الذكر تطبيق أحكام المواد (ألغيت بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-09 المؤرخ في 1993/04/25) إلى 442 إلى 454 قانون إجراءات مدنية مع مراعاة القواعد الخاصة في هذا القانون. وانطلاقا مما سبق فإن الاتفاق على التحكيم في هذا المجال من المنازعات الجماعية يتم أصلا بحصول الاتفاق على التحكيم أمام المحكم الذي اختاره الخصوم على أن يصب الاتفاق في محضر أو في عقد رسمي أو عربي وهذا بعد حصول الخلاف. وفي هذه الحالة تشترط المادة 444 قانون إجراءات مدنية تحديد موضوع النزاع وأسماء المحكمين تحت طائلة البطلان . غير أنه يمكن الاتفاق بين الخصوم على اللجوء للتحكيم في المنازعات التي قد تنور بينهم في عقد العمل والاتفاقية الجماعية شريطة عدم مخالفته للقواعد الخاصة في القانون 02/90 ومنها أحكام الفقرة الثانية من المادة 13 التي توجب على المحكمين الفصل في النزاع الجماعي المعروض عليهم خلال

الإضراب

مدة 30 يوماً الموالية لتعيينهم فضلاً عن إلزامية ما قرره من حل لطرفي النزاع والقيام بتنفيذه . والسؤال الذي يجب طرحه ما حكم عدم قيام أحد طرفي النزاع بتنفيذ قرار التحكيم.

حكم عدم تنفيذ أحد طرفي النزاع قرار التحكيم:

إن الإجابة تقتضي أن نميز بين وضعين اثنين الأول يتعلق برفض العمال الاستجابة لما قرره التحكيم فنقول أن عدم امتثال العمال للحل الذي قدمه قرار التحكيم يشكل في نظرنا خطأ مهنياً جسيماً يخول صاحب العمل بعد إثبات الامتناع عن التنفيذ طبعاً اتخاذ الإجراءات التأديبية الملائمة بدون الاعتداد بالضمانات القانونية المقررة في هذا الشأن في الحالة العادية .

الثاني أما بالنسبة لصاحب العمل فالحل الأمثل في تقديرنا يكمن في الدعوى القضائية التي يمكن للمضربين أو ممثلهم القانوني رفعها طالبين التنفيذ تحت غرامة تهديدية عن كل يوم تأخير وهذا بعد استنفاذ الإجراء الودي المنصوص عليه في القانون 03/90 المنصوص عليه في 1990/02/06 المتعلق بمفتشية العمل لاسيما الفقرة الثانية من المادة 02 وكذلك المادة 12 منه⁽¹⁾.

وهذا الحل يعتبر خيراً من لجوء العمال إلى الإضراب باعتباره وسيلة لحل الخلافات الجماعية في العمل .

(1) - تنص المادة 2 ف2 على ... تقدم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية...).

الإضراب

وإذا شن إضراب نتيجة لرفض صاحب العمل تنفيذ قرار التحكيم فليس من العدل في شيء إطلاقاً حرمان المضربين من أجورهم وهي إحدى الصور البارزة التي تعيب الإضراب باعتباره حقاً وتجعل ممارسته وبالإلزام على صاحبه.

والخلاصة أن هذا النوع من التحكيم اتفاقي على أساس قانوني يكون اللجوء إليه اختياري بموافقة طرفي النزاع وقراره ملزم وواجب التنفيذ بصرف النظر عما إذا كان يجوز الطعن فيه أمام القضاء أم لا إذ نص الفقرة 021 من المادة 13 من القانون 02/90 غامض نوعاً ما في هذا الشأن بالمقارنة مع أحكام المادة 52 من المرسوم 418/90 ونرى بضرورة عدم قبول الطعن في قرارات التحكيم .

الإضراب

وسائل الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية والأشخاص الممنوعون من اللجوء إلى الإضراب:

إن طبيعة علاقة العمل بين الغدارة والعمال والمبادئ التي تحكمها باعتبارها مرفقا من المرافق العامة تبرر ما ذهب إليه المشرع في القانون 02/90 من وضع أسلوب له مميزاته في حل النزاعات الجماعية الناشئة بين الإدارة وعمالها ويتراوح هذا الأسلوب المعتمد بين الوسائل الوقائية وهي المفاوضات والمصالحة والوسائل العلاجية وهي التحكيم .

المفاوضات الجماعية:

عملا بالمبدأ القائل بالوقاية خير من العلاج فقد حتم المشرع الجزائري بموجب المادة 15 من القانون 02/90 دراسة وضعيات العلاقات الاجتماعية والمهنية في المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية وهذا حفاظا على قيام هذه الأخيرة بتقديم خدماتها بصفة منتظمة ومستمرة إلى مرتفقيها .

وهكذا فإن أسلوب التشاور والحوار بين العمال وصاحب العمل باعتباره أسلوب حضاري راقى ينم على الدرجة العالية للوعي والتبصر في فهم الأمور وطرحها بصفة موضوعية قصد إيجاد الحلول الملائمة في إطار الصالح العام المشترك غير أن أسلوب التشاور والحوار بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسات والإدارات العمومية يحتمل النجاح كما يحتمل الفشل وفي هذه الحالة الأخيرة فإن التشريع الساري المفعول يجعل من المصالحة الوسيلة أو الإجراء الأكثر فعالية لتقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين وتتم بصفة تدرجية حسب ما نص عليه القانون 02/90 في مواده من 16 إلى 20 .

الإضراب

المصالحة: سبق لنا تعريفها وسنقتصر على إبراز أهم مميزاتنا في هذا النطاق فالمصالحة وفقا للمادة 16 يطلبها ممثلو العمال في حال فشل المفاوضات وعدم التوصل إلى حل للمسائل المطروحة أو بعضها وهذا خلاف الأمر في المصالحة وفقا للمادة 05 إذ طلبها جوازي للطرفين

إن الجهة المختصة بالمصالحة درجات إذ تختص السلطات المحلية على مستوى البلدية والولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية والوزراء أو ممثليهم إذا كانت المؤسسة أو الإدارة تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا وهذا عكس ما هو متبع في النزاعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل .

والحقيقة أن هذا النوع ما هو إلا شكل من أشكال المفاوضات في شكل موسع تدرجي بحيث تستطيع الجهة الأخيرة باعتبارها السلطة القادرة على اتخاذ القرار أو التدابير الملائمة في كل الخلافات الجماعية القائمة. إن المصالحة حسب المفهوم المعطى لها سابقا نوعان وفقا للمواد من 17 إلى 20 من القانون 02/90. **أولا المصالحة الرسمية:**

في حالة فشل السلطات الإدارية المختصة كما حددتها المادة 16 من هذا القانون في تسوية المسائل المعروضة عليها تقوم السلطة السلمية العليا مباشرة بدعوة طرفي النزاع الجماعي إلى الاجتماع الذي يعقد خلال 08 أيام الموالية لإخطار السلطة السلمية العليا المختصة التي تشرف عليه بحضور ممثلي الوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا . وحسب التركيبة العضوية لهيئة المصالحة هذه يظهر بأننا أمام هيئة وساطة وليست مصالحة إذ أن السلطة الإدارية العليا تقوم بدور الوسيط في تقريب وجهات النظر بين الطرفين المتنازعين وتضييق هوة الخلاف بينهما و إن كان الذي يسود فحوى المادة 17 لاسيما في شقها الذي يبدأ بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا وما سبقها والممثل في عدم تحديد طبيعة الدور الذي حضر من أجله ممثلا هاتان الهيئتان إذ يحتمل فهم النص تأويلين اثنين:

الإضراب

الأول: يدل على المشاركة في تقديم الاقتراحات إلى جانب السلطة السلمية وهذا يعني الوساطة كما سبق القول.

والثاني: حضورهما لا يتعدى مجرد الإعلام وعندئذ تكون الوسيلة المستعملة هي المصالحة وهذا ما نستسيغه انطلاقاً من موضوع المصالحة المنصوص عليه في المادتين 18 و19 من القانون 02/90.

تتعلق المصالحة المقصودة في المادة 17 من هذا القانون بموضوع الخلاف المتعلق بعدم تطبيق التزام قانوني أو تنظيمي فالسلطة المختصة بهذه المصالحة مؤهلة قانوناً لضمان تطبيق ذلك الالتزام خلال مدة لا تتجاوز 30 يوماً من تاريخ إخطارها بالنزاع الجماعي. أما إذا تبين أن موضوع الخلاف يتعلق بتأويل الأحكام القانونية أو التنظيمية أو بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها فما على هيئة المصالحة إلا الإعلان عن عدم اختصاصها وإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب مقتضيات المادة 20 من هذا القانون قصد عرض النزاع الجماعي على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء باعتباره هيئة مصالحة في هذا المجال .

وقد حدد القانون مهلة لا يمكن أن تتجاوز 15 يوماً ابتداءً من تاريخ الاجتماع الأول لهيئة المصالحة لإعداد محضر يوقعه الطرفان يتضمن ما تم الاتفاق عليه من نقاط إن اقتضى الأمر ذلك والاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية المتعلقة بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف و إجراءاته .

ثانياً المصالحة العادية:

أسند القانون إجراء المصالحة في النزاع الجماعي داخل المؤسسات والإدارات العمومية على مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء⁽¹⁾.

تشكيلة هذه الهيئة: يتكون مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء باعتباره هيئة مصالحة من 08 أعضاء دائمين و08 إضافيين نصفهم يمثل السلطة الإدارية المتمثلة في المواد 2-3-5 من المرسوم 16/90 . المدير العام

(1) - المادة 20 من القانون 02/90 المعدل بالقانون 27/91 .

الإضراب

للوظيفية العمومية و ممثل الوزير المكلف بالعمل و ممثل الوزير المكلف بالمالية وممثل الوزير المكلف بالداخلية . في حين يتم إلحاق ممثلي العمال بالمجلس من طرف أكثر المنظمات النقابية تمثيلا للعمال (3) المادة 04 من المرسوم 416/90 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء .

ويعين أعضاء هذه الهيئة لمدة 03 سنوات قابلة للتجديد بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإذا ما حصل مانع دائم لأي عضو من أعضاء المجلس خلال فترة عهده استخلف بعضو آخر من صفه حسب مقتضيات المواد 3-4-5 من المرسوم التنفيذي رقم 416/90 المؤرخ في 1990/12/22 المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء وتنظيمه وعمله .

المهام المسندة له:

حددت المادتان 12/11 من المرسوم 416/90 وفقا للمادة 19 من القانون 02/90 مهام المجلس:

- 1- الخلاف الجماعي في العمل المتعلق بتفسير وتأويل الأحكام القانونية والتنظيمية .
 - 2- الخلاف الجماعي في المسائل التي يتجاوز نطاقها حدود سلطات وصلاحيات السلطة الإدارية الطرف في النزاع وما يعبر عنه بالمسائل التي لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بها.
- كيفية ممارسة المجلس لمهامه: يمارس المجلس مهامه بصفته هيئة مصالحة مهامه المحددة وفق إجراءات تحضيرية أو تمهيدية وأخرى تحقيقية نهائية .

أولا الإجراءات التحضيرية وتشمل :

- 1- إخطار المجلس من طرف السلطة السلمية العليا بواسطة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية . ويرفع الإخطار بالنزاع الجماعي حول المسائل المحددة في المادة 19 من القانون 02/90 والمادتين 11 و12 من المرسوم التنفيذي 416/90 بموجب محضر عدم الصلح الذي يبين المسائل الكلية أو الجزئية المتفق عليها وأشكال التكفل بالمسائل

الإضراب

المستمر الخلاف فيها وإجراءاته وتسهر الأمانة التقنية التي يزود بها المجلس باتخاذ التدابير التحضيرية اللازمة من قيدها في سجل خاص وتحضير كل الشروط المادية المساعدة على تقديم المعطيات بشكل واضح للمجلس تسهيلا لعمله .

2- يتولى رئيس المجلس وهو المدير العام للوظيفة العمومية استدعاء أعضاء المجلس الدائمين خلال مهلة لا تتجاوز 04 أيام من إخطاره بالنزاع الجماعي محل المصالحة مع وجوب إرفاق الاستدعاء بالمسائل المتنازع فيها المسجلة في محضر السلطة السلمية العليا ومقترحاتها المذكورة عند الحاجة المتعلقة بكيفيات تسويتها وإجراءات ذلك .

3- استدعاء أطراف النزاع الجماعي من طرف رئيس المجلس وحبويا وعلى هذه الهيئة المكلفة بالمصالحة أن تسمح بقوة القانون إلى 03 ممثلين عن كل جهة من جهتي النزاع الجماعي هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المادة 15 من المرسوم التنفيذي 416/90 تلزم أطراف النزاع بالمشاركة في جلسات هيئة المصالحة كلما استدعيت لذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في المادة 53 من القانون 02/90.

4- يعين رئيس المجلس مقررًا لكل قضية من أجل إعداد تقرير حول الموضوع استنادًا إلى الملفات المحضرة من قبل الأمانة التقنية والملاحظ على ما سبق من إجراءات أنها إجراءات أولية الهدف منها تبيان المعطيات وكشف الملابسات ليشرع المجلس في إجراء المصالحة استنادًا إلى:

ثانياً الإجراءات التحقيقية النهائية والمتمثلة في:

1- الاستماع إلى المقرر في تلاوة تقريره المعد حول موضوع النزاع بكل ملبساته والمعطيات المقدمة من طرفيه وما احتواه محضر السلطة السلمية العليا بصدد الاقتراحات المستوحاة من آراء جميع الأطراف كما يستمع المجلس في نفس السياق إلى أطراف النزاع وأي شخص آخر يرى الرئيس فائدة في الاستماع إليه عند الحاجة في إجراء المصالحة.

الإضراب

2- إعداد محضر يتمن النتائج المتوصل إليها خلال مدة لا تزيد عن 08 أيام من اجتماعه الأول يوقعه رئيس

المجلس وأطراف النزاع وتأخذ هذه النتائج بالنسبة للنزاع صورتين

الصورة الأولى الاتفاق بين طرفي النزاع على الاقتراحات المقدمة: في هذه الحالة يحجر محضر بذلك ويكون

قابلا للتنفيذ منذ تاريخ تبليغه إلى الطرفين من قبل الرئيس.

الصورة الثانية فشل المصالحة كلياً أو جزئياً: في هذه الحالة يحجر محضر عدم المصالحة إن فشلت هذه الأخيرة

في جميع عناصر النزاع أما إذا كان الفشل يتعلق بجزء من النزاع فقط فيحرر محضراً يتضمن النقاط المتفق عليها

والنقاط المستمر الخلاف بشأنها ويرسل إلى أطراف النزاع.

ورغم ما يحتويه النص القانوني لا سيما المواد 2/17 و 18 و 19 من المرسوم التنفيذي 416/90 من

غموض وإبهام ونقص⁽¹⁾ إلا أنها لا تشكل عائقاً في وجه النظام الوقائي لاتقاء النزاعات الجماعية ككل رغم

تسليماً بوجاهة هذا النقد المقدم في هذا الصدد لا سيما وأن ما يقع في الحياة العملية يشكل بوادر حل

للإشكالات المذكورة ومن ضمن المبادرات ما حصل في إضراب أساتذة التعليم العالي سنة 1998 إذ أحيل النزاع

على وسيط بين الطرفين بمبادرة من ممثلي أساتذة التعليم العالي وموافقة الوزارة عليه المعنية من جهة وما نصت عليه

المواد 24-45 و 46 من القانون 02/90 في حال فشل المصالحة فلن يبق من الطرق والوسائل سوى الإضراب

ويكفي في تقديرنا أن تعدل المواد السالفة الذكر وفق ما يحقق بمقتضاه اتقاء الإضراب وذلك بالنص على وجوب

اللجوء للتحكيم الإجباري في حالة فشل المصالحة قبل اللجوء إلى الإضراب حتى ولو كان هذا الحل يصادر

الرخصة الدستورية للعامل المتمثلة في الإضراب لأن الغاية من هذا الإجراء الأخير هو تحقيق المطالب المهنية للعمال

القائم بصدها النزاع. ومادام التحكيم وسيلة أخرى لتحقيق هذه الغاية ودون وقوع أضرار فإن الغاية تبرر الوسيلة

هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الإضراب الذي يلجأ إليه بعد فشل المصالحة يعتبر قانونياً في غياب أية وسيلة

(1) - أهمية سليمان المرجع السابق من ص 127 إلى 130

الإضراب

متفق عليها ويتوقف وجوبا بمجرد عرض النزاع الجماعي في العمل على هيئة التحكيم وهو حل متأخر ومضيعة للوقت وتعتمد وقوع الإضراب مما يجعله يجانب المنطق القانوني السليم .

الشروط الإجرائية لممارسة الإضراب بعد فشل الوسائل الوقائية:

إضافة إلى حتمية استنفاد الوسائل الوقائية لممارسة الإضراب فإن المشرع الجزائري ألزم العمال الذين ينوون التوقف عن العمل القيام بإجراءين أساسيين يشكل تخلف أحدهما أو كليهما اعتبار التوقف توقفا غير شرعي ويتمثل هذان الإجراءان في الموافقة المسبقة لجماعة من العمال على الإضراب (م 27-28) و الإشعار المسبق بالإضراب (م 29-31).

تعتبر موافقة العمال على الإضراب من ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل دونها غير شرعي وإذا كانت الموافقة هذه قد عرفت تطورا إذ كانت موافقة أقلية العمال تقرر وتفرض إرادتها على كافة العمال فإن الأمر لم يعد كذلك في الوقت الحالي إذ أصبحت الموافقة التي تعطى للإضراب شرعيته هي موافقة الأغلبية.

إجراءات الموافقة المسبقة :

تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب وفق المراحل التالية :

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

الإضراب

2- الاستماع إلى رأي ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم وهذه المسألة جوازيه الغاية منها التعرف على وجهة نظر صاحب العمل بالنسبة للمسائل المطروحة والتي تشكل نزاعا جماعيا. والذي لا أخاله يغيب عن ذهن ممثلي العمال أن اللجوء إلى هذا الإجراء يخفي نية التأثير على إرادة العمال وتوجيهها توجيهها قد يخالف ما ينوون الإقدام عليه.

3- الاستفتاء بعد الاستماع إلى رأي ممثلي العمال وتدخل صاحب العمل أو ممثله يلجأ العمال إن كانوا مصريين على الإضراب إلى مرحلة الاقتراع السري المباشر لجماعة العمال للبت في التوقف الجماعي عن العمل باعتباره الوسيلة الباقية المحتمل أن تؤدي إلى حل النزاع القائم. ويشترط لصحة التصويت حضور نصف عمال المؤسسة المعنية على الأقل و أن يوافق على الإضراب أغلبية العمال الحاضرين. والسؤال الواجب طرحه هنا إذا لم يتوفر النصاب القانوني المطلوب حسب المادة 28 من القانون 02/90 في المرة الأولى في الجمعية العامة هل يبقى أمر الاستفتاء معلق على شرط توافر النصاب حتى في الجمعية الموالية التي يستند إليها العمال أم يخضع هذا الشرط إلى الأحكام العامة في مثل هذه الحالات وبالتالي جواز التصويت من جماعة العمال الحاضرة في الجمعية العامة مهما كان عدد الحاضرين.

4- حسب المادة 28 السالفة الذكر فإن شرط موافقة أغلبية جمعية العمال التي لا تقل عن نصف عددهم شرط دائم سواء أكانت الجمعية عادية أو استثنائية وهذا الرأي يجد مبرراته في أن قواعد قانون العمل أغلبها أمره كما يجمع الفقه. كما أن نية المشرع هو التضييق من الإضراب قدر الإمكان و إن هذا الإجراء هو واحد من الوسائل التي يحد بها من فاعليته ولذلك فإنه يجعل الشرط دائما في أية جمعية عمالية تستدعى لهذا الغرض سواء كانت عادية أو استثنائية. أما الحاصل واقعا فإن عدم توافر النصاب القانوني يؤدي إلى تأجيل أمر الفصل في الإضراب إلى جمعية ثانية وعندئذ يستطيع جماعة العمال مهما كان عددها الاستفتاء حول الإعلان عن الإضراب ومواصلة الاستمرار فيه أو رفضها والعودة إلى العمل وهذا وفقا للقواعد العامة المطبقة في مثل هذه الأوضاع المشابهة وفي

الإضراب

نفس الوقت تماشياً مع نظام الديمقراطية يضاف إلى هذا السبب سبب آخر قانوني وهو أن الإعلان عن الإضراب عادة ما يتم من قبل النقابة وهذا الإعلان يتم انطلاقاً من النتائج السلبية المتوصل إليها من خلال مفاوضاتها مع صاحب العمل فالنقابة وممثل العمال هيئة ناطقة باسم مجموع العمال ومعبرة عن إرادتهم مما يجعل جماعة العمال تستجيب إلى دعوة ممثليها إلى الإضراب ولعل ما يفرض هذا الحال دون سواه استحالة جمع العمال في جمعية عامة في حالة إضراب وطني هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن فرض النسبة الواجب حضورها من العمال ونسبة أغلبية الحاضرين مسألة واقع ليس لنا ما يؤكد صحتها من عدمها ما دام النص القانوني لم يحدد وسيلة إثباتها.

تقدير إجراء الاستفتاء: لهذا الإجراء مزايا وعيوب نذكر أهمها فيما يلي:

مزايا شرط الاستفتاء:

1- أنه وسيلة فعالة في تدعيم الديمقراطية باعتبارها حرية سياسية و أن الإضراب ما هو إلا وسيلة من وسائل حرية التعبير.

2- أنه وسيلة لتجنب تحكم النقابات في الأمور التي تتعلق بمصالح العمال لا سيما إذا كانت هذه النقابات متحيزة.

عيوب شرط الاستفتاء:

1- أن إجراء الاستفتاء قبل إعلان الإضراب يتعارض مع طبيعته باعتباره حق فردي وحرية عامة في نفس الوقت إذ فرض الاستفتاء يعني إهدار رأي الأقلية وضرورة خضوعها و التزامها بالرأي الذي اعتنقته الأغلبية وهو تحكم لا مبرر له في هذا الخصوص إن جعل الاستفتاء إجراء لازم لإعلان الإضراب من شأنه الانتقاص من قيمته وفعالته بل هو أحد القيود التي تعيق ممارسته رغم الاعتراف بشرعيته كوسيلة لحل النزاعات الجماعية في العمل .

الإضراب

2- عدم وجود آليات تقنية لإثبات شرعية الاستفتاء سواء من حيث توافر النصاب القانوني في العمال الذين يشكلون الجمعية العامة لجماعة العمال أو في سرية الاقتراع أو في التحقيق من توفر الأغلبية المصوتة على إعلان الإضراب أو الاستمرار فيه إن كان قائما أو العودة للعمل.

والخلاصة أن هذا الإجراء الإلزامي في تشريعنا بقدر ما يمثل قييدا يرد على حق أو حرية العمال في ممارسة الإضراب إذا ما روعي بصفة قانونية من قبل صاحب العمل فإنه غير محترم التطبيق في الحياة العملية للأسباب السالفة الذكر و إن الدفع بعدم شرعية الإضراب من طرف صاحب العمل أمام الجهات القضائية في هذا المجال كان دائما يشكل المحور الأساسي .

الإشعار المسبق بالإضراب:

نظم المشرع الجزائري الإشعار المسبق بالإضراب بموجب المواد من 29 إلى 31 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بموجب القانون 27/91 المؤرخ في 1991/02/12 مبينا كيفية القيام به ومدته والآثار المترتبة عليه وسنوضح ذلك من خلال مفهومه وانتظامه والحكمة منه وحكمه وتقديره.

الإخطار المسبق بالإضراب يعني قيام ممثلي العمال الموافقين على الإضراب بإعلام صاحب العمل عن نية العمال في التوقف الجماعي عن العمل من أجل تحقيق المطالب المهنية لهم التي مازال الخلاف بشأنها مستمرا.

ولما لم يحدد المشرع لا الشكل الذي يكتسبه هذا الإشعار فإننا نرى أنه من الضروري أن يكون مكتوبا يحتوي على دياحة بالأسباب والعوائق التي دفعت إلى اللجوء إلى هذا التصرف والتعريف على مختلف المراحل التفاوضية الوقائية التي تمت دون التوصل إلى نتائج ملموسة وحصر شامل للمسائل محل النزاع الجماعي التي تشكل أساسا للإضراب موضوع الشعار. فضلا عن تحديد تاريخ بدايته ومدته و إن كان محدد المدة أو غير محدد المدة

الإضراب

وبهذا تتحقق الحكمة من القيام بالإشعار وهي إعلام صاحب العمل والجهات الإدارية المختصة لاتخاذ التدابير اللازمة.

ويشترط القانون لصحة الإشعار أن يقدم من طرف النقابة أو هيئة ممثلي العمال المشرفين على تنظيم عملية الإضراب و أن يوجه هذا الإخطار إلى الجهة المختصة وهي صاحب العمل ومفتشية العمل المختصة إقليميا .و أن يتم إيداعه قبل الميعاد المحدد للتوقف عن العمل بـ 08 أيام كحد أدنى على أن تمديد هذه الفترة جائز قانونا سواء بموجب الاتفاق بين طرفي النزاع أو بإرادة ممثلي العمال فلهما الحرية التامة في هذا الصدد. والإخطار على هذا النحو لا يشكل عائقا على سير المفاوضات بين الطرفين بقصد تسوية النزاع. كما أن ميعاد البدء في الإضراب يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الأجل المحدد في الإشعار والذي يبدأ حسابه من إيداعه القانوني لدى الجهات المختصة.

حكم الإشعار المسبق بالإضراب :

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

الإضراب

تقدير الإجراء: لهذا الإجراء مزايا وعيوب:

المزايا من شأن هذا الإجراء:

1- القضاء على الإضرابات المبالغية أو الفجائية وقد رأينا أنها إضرابات غير شرعية .

2- اتخاذ المسائل محل النزاع الجماعي مأخذ الجد وبذلك تتخذ كافة الاحتياطات وتقدم كل التنازلات قصد تلافي الأضرار التي قد تنجم عن ممارسة الإضراب وهذه الفترة تعتبر الحاسمة في مراحل المفاوضات إلى درجة أن أحد العلماء المتخصصين في الدراسات السوسيوولوجية للعمل قال بأن لحظة الحسم في النزاع الجماعي هي آخر ساعة من اليوم الأخير المحدد في الإشعار بالإضراب و أن معظم الحلول الملائمة تحصل ما بين منتصف آخر ليلة في الإشعار وصبيحة يوم بدء الإضراب

3- اتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل وحرية العمال وهذا ما احتوته المادة 31 من القانون 02/90.

العيوب: يعلب على هذا الإشعار القبلي اعتباره

1- داء يشل فاعلية حركة الإضراب لأن الوقت المحدد في الإشعار لا يؤدي حتما إلى قيام صاحب العمل بالاستجابة لمطالب العمال المهنية باعتبار أن هناك وقتا طويلا قد استغرقت مراحل المفاوضات الجماعية و إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل إذن فالإشعار ما هو إلا وسيلة تسويق لا سيما وأنه يستوجب استمرار المفاوضات بين الطرفين .

2- أن إجراء الإخطار المسبق يتعارض مع طبيعة الإضراب الخاصة باعتباره حرية فردية يمارس بصفة جماعية واشتراط الإشعار المسبق يعني إحاطة الحرية بمجموعة من الأغلال يصعب معها ممارسة الإضراب .

الإضراب

الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب:

الشروط الموضوعية لممارسة الإضراب:

لم يكتف المشرع الجزائري بوضع ترسانة من الموانع والحواجز للوصول إلى الإضراب بل قيد ممارسته في حالة تجاوزها بمجموعة من الاشتراطات تتراوح بين التقييد والمنع فالبعض منها يتعلق بعناصر الإضراب والبعض الآخر يرتبط بالأشخاص الممارسين له.

1_ الشروط المتعلقة بعناصر الإضراب:

ترجع هذه القيود إلى قيود واردة على عنصر التوقف عن العمل وقيود ترتبط بعنصر الجماعية في الإضراب وقيود مرتبطة بأهدافه.

القيود المتعلقة بعنصر التوقف عن العمل:

اعتبر المشرع الجزائري الصور غير العادية للإضراب - التوقف عن العمل - غير شرعية وتشمل هذه الصور التوقف المفاجئ أو المباغت: يدخل توقف العمال الجماعي المفاجئ أو المباغت عن العمل الملزمين به ضمن الإضرابات غير الشرعية وهذا لإخلاله بشرطين أساسيين وهما الموافقة المسبقة لجماعة العمال طبقا للمادة 27 والإشعار المسبق بالإضراب وفقا للمادة 29 من القانون 02/90 وبذلك فإن هذه الصورة تخضع لأحكام المادة 33 مكرر من القانون نفسه.

الإضراب البطيء أو إضراب القطار: يقصد به تقاعس العمال في أداء عملهم دون وقفه مما ينتج عنه تخفيض عمدي للإنتاج وهذا ما يعني تنفيذ الالتزام تنفيذًا سيئًا. وإذا كان الفقه والقضاء الفرنسيين قد اختلف حول طبيعة هذا التوقف فإنه يتنافى والأحكام القانونية التي تضمنها القانون 02/90 فلا يستفيد عمال هذه الوضعية من الحماية المقررة للمضربين وفي نفس الوقت يبيح لصاحب العمل سلطة اتخاذ الإجراءات التأديبية الملازمة لأنه توقف غير شرعي .

الإضراب

الإضراب مع احتلال أماكن العمل: إن اقتران الإضراب باحتلال أماكن العمل أصلية كانت أو تكميلية يتعارض ومبدأ حرية العمل لغير المضربين وصاحب العمل في نفس الوقت وكذلك حرمان هذا الأخير من حق الملكية أو الحقوق الواردة عليها ومن هذا المنطلق يمنع المشرع الجزائري بموجب المادتين 34 و35 من القانون 02/90 هذا النوع من الإضراب واعتبره غير شرعي يترتب إثبات الخطأ المهني الجسيم الذي يبيح لصاحب العمل طبقا للمادة 33 مكرر من هذا القانون اتخاذ الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

القيود المرتبطة بعنصر الجماعية في الإضراب :

تشكل الجماعية في الإضراب عنصرا أساسيا لقيامه وصحته ومن تم فإن المشرع الجزائري طبقا للقانون 02/90 قيد ممارسة الإضراب وفقا للمادة 28 منه بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال وبذلك يكون قد فرض قيودا أخرى على حرية العمال في ممارسة الإضراب سواء أكانوا أقلية أو بصفة فردية.

1- عدم شرعية إضراب الأقلية: بصرف النظر عن الجدل الفقهي حول هذه المسألة فإن المشرع الجزائري يجعل من إضراب الأقلية إضرابا غير شرعي مما يعني تقييد حرية وإرادة العمال الذين يشكلون هذه الفئة الأقلية في اللجوء إلى الإضراب حتى ولو كانوا قد قاموا بكافة الإجراءات الوقائية المنصوص عليها في هذا القانون غير أن ما يبقى الجدل قائما بصدد هذه المسألة هو ما أسلفنا قوله حول ما إذا كانت الأغلبية المشترطة في المادة 28 واجبة حتى في حالة انعقاد جمعية ثانية اقتضاها عدم توفر النصاب القانوني في الجمعية الأولى

إذا أسلفنا بتطبيق القواعد العامة في نطاق الجماعات أو الهيئات التداولية بأن الإضراب المعلن عنه حتى ولو كانت الأقلية هي الموافقة عليه يصبح قانونيا هذا من جهة ومن جهة أخرى كيف يمكن حل مسألة الاستفتاء على الرجوع إلى العمل إذا لم يحضر الجمعية العامة الخاصة بهذا الشأن إلا المضربين وتم التصويت من أغليتهم على

الإضراب

الاستمرار بالإضراب فأين الأغلبية المنصوص عليها في المادة 28 من القانون 02/90. مثال مؤسسة عدد عمالها 150 عاملا وكانت الجمعية العامة المنعقدة قصد الاستفتاء على الإضراب عدد عمالها الحاضرين 80 عاملا. وكان الموافقون فيها على الإضراب 41 من 80 الحاضرين. ألا يشكل هؤلاء أقلية بالنسبة لعدد عمال المؤسسة. ثم بعد فترة من الإضراب يجتمع المضربون من أجل التعرف على النتائج المتوصل إليها والاستفتاء حول الاستمرار في الإضراب أو العودة إلى العمل فيكون عدد الموافقين على الاستمرار بالإضراب 30 عاملا من 41 فهل يعتبر الاستمرار بالإضراب غير شرعي.

2- عدم شرعية الإضراب الفردي: المستقر عليه فقها وقضاء وتشريعا في بلداننا أن الجماعية في التوقف عن العمل شرط لازم لإضفاء صفة الشرعية على الإضراب ومن ثم فإن التوقف الفردي لعامل واحد عن العمل لا يكفي لإضفاء صفة الجماعية على هذا التوقف. وبذلك فحكم التوقف الفردي عن العمل في نظر القانون الجزائري 02/90 يعتبر خروجاً عن تنفيذ العامل لالتزاماته التعاقدية واللائحية ولذا لا يجوز له التمسك بالضمانات المقررة للمضرب بصفة قانونية ولكن قد تكون هناك بعض الظروف والملابسات التي تحيط بهذا التوقف فتضفي عليه صفة الجماعية لاسيما وأن معيار الجماعية كما بينا في محله معيار موضوعي . ومن ثم يعد إضراباً قانونياً ويحقق ذلك في حالة ما إذا كان العامل يرتبط بحركة مطالب جماعية خارج المشروع الذي يعمل فيه وقد أكدت هذا الاتجاه محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ 1979/05/29 حيث ورد فيه بأنه على الرغم من أن أحد العمال كان هو العامل الوحيد الذي توقف عن العمل في المشروع الذي يعمل فيه وبالرغم من أنه لم يعلن عن أية مطالب خاصة به إلا أنه كان مشاركاً في إضراب قومي للاحتجاج ضد خطة plan barré لمكافحة التضخم وبصفة خاصة للاحتجاج على تجميد الأجور و الدفاع عن اليد العاملة وتخفيض ساعات العمل وكلها مرتبطة في الواقع بالاهتمامات اليومية للعمال في المشروع ومن ثم يعد التوقف عن العمل الذي صدر عن هذا العامل إضراباً مشروعاً. وقد استنتج الفقه الفرنسي من هذا الحكم جعل الإضراب حرية وفقاً

الإضراب

له *individuelle une liberté publique* وإذا انتفت هذه الظروف التي تضيء على التوقف الفردي عن العمل صفة الجماعة أصبح التوقف مجرد امتناع عن تنفيذ الالتزامات القانونية كما أسلف ذكره وهذا ما أخذ به القضاء الفرنسي. و الخلاصة أن الإضراب من طرف عامل واحد بقدر ما يشكل خرقاً لمبدأ اعتبار الإضراب حق فردي يمارس بصفة جماعية أو حرية عامة فردية فلأن ممارسته بهذه الصفة الانفرادية يجعله غير شرعي يشكل خرقاً وخروجاً عن جنسه سواء بأنه حق أو بأنه حرية .

القيود المتعلقة بأهداف الإضراب:

وفقاً لأحكام المادة 04 من القانون 02/90 والتعريف الراجح للإضراب فإنه لا يجوز للعمال ممارسته إلا إذا كانت مسائل النزاع الجماعي متعلقة بالعلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة ويتضح من هذا النص إخراج الإضراب السياسي والتضامني من دائرة المطالب المهنية وهذا قيد آخر يرد على ممارسة الإضراب .

1- **عدم شرعية الإضراب السياسي:** وفقاً لنص المادة 04 من القانون 02/90 فإن موضوع الإضراب هو المطالب المهنية دون غيرها وأن أي توقف لا يهدف إلى تحقيق المطالب المتعلقة بالعلاقات الاجتماعية أو المهنية أو ظروف العمل يعتبر عملاً غير مشروع يتحمل من أتاه مسؤولية أخطائه ومن هذا القبيل الإضراب الذي يقصد به الضغط على السلطات العامة من أجل حملها على اتخاذ وجهة سياسية معينة داخلية أو خارجية أو عدولها عن تحقيق غاية أو منعها واتخاذ قرار سياسي معين أو الاحتجاج على ما قامت به كما قد يكون هدفة التأييد لمسلك الحكومة نحو مسألة ما (ومن أبرز الأمثلة على ذلك ما حدث في ولاية تيزي وزو بجاية البويرة وبعض بلديات سطيف وبومرداس ابتداء من شهر أفريل 2001 وجمال الصحافة حول التعديلات المدخلة على مواد القذف في قانون العقوبات). وإذا كان الإضراب السياسي يحمل في طياته عوامل أو بؤادر عدم شرعيته المستمدة من

الإضراب

خصائصه التالية * عدم قيام الإضراب السياسي ضد صاحب العمل أصلا . * عدم اقترانه بمطالب محددة في الأصل . * المضرب فيه يجمع بين العامل والمواطن وبالتالي فالمضرب لا يتصرف بصفته عامل أصلا. إلا أنه يجب أن نتعامل مع هذا النوع من الإضراب بحذر تماشيا مع حكم صوره الثلاث الإضراب السياسي المحض والإضراب السياسي الاقتصادي و الإضراب السياسي المهني .

صور الإضراب السياسي: يأخذ الإضراب السياسي في الممارسة العملية حسب الباعث عليه من وجهة نظرنا صورتين هما الإضرابات السياسية الخالصة أو المحضة والإضرابات المختلطة سياسية واقتصادية أو سياسية ومهنية. إلا أن الفقه في الصورة الثانية بين نوعية الاختلاط ويجعل لكل واحدة منهما صورة مستقلة مما يعني وجود 03 صور له وهي :

الصورة الأولى: بالرغم من اعترافنا بالصعوبة الكبرى في إيجاد مؤشر أو علامة نحتدي بها إلى وضع معيار نحدد بمقتضاه طبيعة الإضراب والجزم بما إذا كان سياسيا خالصا أم يجمع بين السياسة والاقتصاد أو المهنية فإن الفقه يرى بأنه متى كانت المطالب التي يطالب المضربون الحكومة الإجابة لها تهدف إلى تحقيق أغراض سياسية عدت من قبيل الإضرابات السياسية الخالصة وفي سبيل ذلك يقدمون أمثلة لهذه الصورة من الإضراب السياسي نذكر منها الإضراب الذي شن في فرنسا ضد الفاشية في 1934/02/21 والإضراب العام في سنة 1944 والإضراب ضد الحرب في الهند الصينية والإضراب ضد الحرب في الجزائر وكذلك الإضراب ضد سياسة الدولة التقشفية وأيضا الإضراب الذي شن ضد إبرام اتفاقية الأطلنطي والأمثلة كثيرة في هذا المجال .

ولم تخل الجزائر من مثل هذا النوع من الإضرابات سواء إبان الثورة التحريرية كالإضراب الذي قام به التجار الجزائريين لمدة 08 أيام في 1957/01/28 وكذلك إضراب الطلبة الجزائريين في 1956/05/19 بعد الإنذار الذي سجله في 1956/01/10. أما بعد الاستقلال فإن الجزائر عرفت عدة إضرابات وصفت بأنها

الإضراب

سياسية بصرف النظر عن كونها كذلك أو من أجل إجهاضها كما حدث في مشروع الإضراب الذي كان مقررا يوم 1980/06/28 في مركب الصناعات الميكانيكية بالرويبة إذ أجهض على إثر حضور بعض المسؤولين السياسيين إلى عين المكان لينذر العمال بأن إضرابهم يعاصر أو يصادف يوم افتتاح اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني وهذا ما يدل على أنه إضراب سياسي . كذلك الإضرابات التي شنت من طرف العمال استجابة لنداء الجبهة الإسلامية للإنقاذ المحلة إثر توقيف المسار الانتخابي سنة 1991 ولا ننسى أيضا ذلك الإضراب الذي شمل ولايات القبائل في نوفمبر 1994 الذي دعت إليه الأمسي من أجل جعل الأمازيغية لغة رسمية زيادة على الإضراب الذي دعت إليه المركزية النقابية احتجاجا على اغتيال أمينها العام هذه البعض من الكثير الكثير من الحالات التي توصف بأنها إضرابات سياسية سواء بطبيعة مطالبها أو تسميتها من أجل إحباطها أو إجهاضها ولعل مثل هذا الوضع هو الذي دعا أحد المتخصصين في دراسات الإضراب سياسيا واقتصاديا واجتماعيا إلى القول بأن العامل الفرنسي يعبر عن أرائه السياسية بالمشاركة في الإضرابات مثلما يعبر العامل الأمريكي عن ذلك بالانتخابات الرئاسية .

الإضراب

الصورة الثانية للإضراب السياسي الاقتصادي:

يتحقق الإضراب في هذه الصورة بانصراف إرادة ونية العمال المضربين إلى تحقيق غرض مزدوج سياسيا واقتصاديا في نفس الوقت .وتعد هذه الصورة الأكثر توافرا في الوقت الحاضر إذ من النادر قيام العمال بإضراب سياسي محض وتعرف تطبيقات متعددة تكمن في توقف العمال عن العمل اعتراضا واحتجاجا على سياسة الحكومة الاقتصادية.

إن المتتبع لحالات الإضراب التي وقعت في مختلف السنوات ابتداء من 1938 إلى يومنا هذا نجد مثلا إضراب 1938/11/30 ضد سياسة حكومة Daladier الاقتصادية وإضراب سبتمبر 1953 ضد مراسيم Laniel الاقتصادية وإضراب نوفمبر 1963 ومارس 1964 ضد خطة كل من جورج بومبيدو وجيسكا رديستان المتعلقة بثبيت الأسعار . وقد عرفت الجزائر العديد من مثل هذه الإضرابات سواء خلال الثورة التحريرية أو بعد الاستقلال وخاصة الإضرابات التي عاصرت التحول السياسي منذ أكتوبر 1988 وما عرفه من تحول في دور الدولة وتحليلها عن مجموعة من قطاعات الأعمال التي كانت تابعة لها كالمؤسسات الاشتراكية والتي تم التحلي عنها للخواص ولعل أحدث مثال في هذا الميدان هو الإضراب الذي قام به عمال قطاع المحروقات يوم الثلاثاء 2001/03/20 احتجاجا على رفضهم لخصوصية القطاع وكذلك البنوك والتأمينات والجمارك يوم الأربعاء 2001/03/28 بغرض الضغط على الحكومة للتراجع عن قوانين الخصخصة والاستثمار وتحويل رؤوس الأموال التجارية وكذلك قانون النقد والقرض .

وفي تقديرنا فإن هذا النوع من الإضرابات ليس مجرد إضراب مختلط سياسيا واقتصاديا بل ومهنيا أيضا لأن

العمال عند القيام به فإن في مكنون أنفسهم هو المحافظة على مناصب عملهم وبالتالي أجورهم ..الخ.

الإضراب

الصورة الثالثة الإضراب السياسي المهني:

ويظهر هذا النوع من الإضرابات عندما تتجه نية المضربين إلى تحقيق مطالب مختلطة سياسية ومهنية في أن واحد والحقيقة أن المضربين يتخذون المطالب المهنية مطية لتحقيق مطالب سياسية كما هو الحال في الإضرابات التي قام بها عمال مركب الصناعات الميكانيكية بالروبية تحت شعار المطالبة بجملة من الحقوق المهنية الاجتماعية من أجل الإبقاء على عمومية هذه المؤسسة وعدم خصوصتها .

غير أن هذا النوع من الإضرابات يتبين بجلاء بأنها تدخل ضمن الحقوق المهنية والاجتماعية للعمال والتي تشكل العنصر الأساسي لقيام الإضراب . ومن ضمن الإضرابات التي اعتبرت في فرنسا مختلطة سياسيا ومهنيا إضراب 1963 الذي دعت إليه النقابة للمطالبة بضرورة تنظيم الإضراب في المرافق العامة . وكذلك الإضرابات التي شنت احتجاجا على القبض على بعض المحرضين على الإضراب أو الاعتداء على الحريات النقابية وكذلك على شروط العمل وهذا الأخير هو الأكثر شيوعا في وقتنا الحاضر سواء في الدول المتقدمة أو النامية .

والجدير بالذكر أن نسبة الإضرابات المتعلقة بالتسريح نتيجة الاستغناء عن المؤسسات الاقتصادية والمطالبة بممارسة الحق النقابي قد بلغ خلال السداسي الأول من سنة 1996 أربعة عشر إضرابا أي بنسبة 5% من مجموع الإضرابات التي وقعت والبالغ عددها 278 في مقابل 243 إضرابا في نفس الفترة من سنة 1995 في حين شهد السداسي الأول من سنة 1994 -245 إضرابا كل ذلك وقع خلال ما سمي بعهدة أو فترة الإصلاحات تحت إشراف الأمامي FMI . ومن الأمثلة كذلك إضراب عمال المؤسسة العمومية لأشغال الطرقات بالشرق الجزائري سوناطرو في شهر جانفي 1998 والذي دام أكثر من أسبوعين كرد فعل احتجاجي على قرار المديرية العامة المتضمن طرد مكتب نقابة المؤسسة بسكيكدة . وكذلك الإضراب الذي قام به عمال مؤسسة النقل الحضري للجزائر العاصمة يوم 14/03/1998 والذي دام أكثر من 12 يوما احتجاجا على تغيير المدير السابق

الإضراب

للمؤسسة وحل نقابتها وقد أدى هذا الإضراب إلى صدور أمر استعجالي من محكمة سيدي أحمد يقضي بإخلاء المديرية العامة للمؤسسة والسماح بخروج الحافلات وقد تم تنفيذ هذا الأمر الإستعجالي يوم 1998/03/25 بواسطة القوة العمومية . ومن هذا القبيل أيضا إضراب عمال بلدية تيزي وزو يوم الثلاثاء 1993/08/24 بغرض عزل عضو في المندوبية التنفيذية بسبب اعتدائه على رئيس مصلحة الوسائل بالبلدية وأيضا عمال جريدة الشعب اليومية في الإشعار الذي رفع إلى إدارتهم يوم 1993/07/19 بتغيير المدير العام آنذاك محمد عبد الرحمان وإلا سيلجؤون إلى الإضراب بعد 10 أيام من تاريخ ذلك الإشعار .

والخلاصة أن الإضراب السياسي يبقى محل خلاف فقهي وقضائي. فالبعض يرى بأنه شرعي مادام أنه غير مصحوب بأي عنف مباشر ولا ينتسب إلى العصيان والتمرد ولا ينطوي على اعتداء على النظام العام والبعض الآخر يرى بأنه غير شرعي أو تعسفي نظرا لمخالفته القواعد الدستورية كونه ينطوي على الاعتراض على سياسة الدولة وبالتالي يعتبر تمردا وعصيانا ضد السلطة الحاكمة . ولعل ما يبين خطورة هذا النوع من الإضرابات ما ذهب إليه القضاء الفرنسي إلى اعتباره حركة ثورية ترمي إلى التخريب وعدم الاستقرار. إلى غير ذلك مما ينطوي عليه الإضراب السياسي من ولاء وتحزب إيديولوجي ولا حيادية خصوصا بالنسبة للنقابات كما أنه يعد اختراق للاختصاص المعطى لها قانونا . وبالتالي نجد في الرأي الراجح لدى الفقه الفرنسي أن الإضراب السياسي إضراب تعسفي والمشاركة فيه تعد خطأ جسيما يبرر إنهاء علاقة العمل وهو نفس ماأخذ به المشرع الجزائري في القانون 02/90 في المادة 33 مكرر والتي نصت (على أنه يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل ... والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر ...).

و على نفس الشاكلة نقول بان إضراب التضامن أيضا يعد غير شرعي فحسب المادة 04 من القانون

02/90 فإن نطاق ممارسة الإضراب محددة بحيث يجب أن تكون داخل المؤسسة المستخدمة وعليه فإن كل

الإضراب

إضراب من عمال مؤسسة ما مساندة ومؤازرة أو تضامنا مع عمال مؤسسة أخرى يعد إضراب غير شرعي لاسيما إذا كان التضامن خارجيا . ولعل من الأمثلة على هذا النوع ما حصل في إضراب الصحافيين بامتناعهم عن إصدار الصحف والتجمع أمام قصر الحكومة يوم 1998/07/14 احتجاجا على نقلهم من فندق مازفران إلى فندق ماتريس بتبازة وكذلك توقف محامي المنظمة الجهوية للجزائر عن العمل يوم الأربعاء 2001/01/10 تضامنا مع إضراب محامي منظمات الشرق الجزائري احتجاجا على إيداع أحدهم الحبس الاحتياطي دون مراعاة الحقوق والضمانات التي يتمتع بها المحامي في هذا الشأن .

إن الإقدام على هذا النوع من الإضراب في الجزائر محتشم والسبب في ذلك لربما يعود بالدرجة الأولى إلى ما تسند له من النصوص القانونية لشرعية الإضراب مما يبرر حق صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل باعتبار هذا النوع من الإضرابات التعسفية . ولعل الجدير بالذكر حكم إضراب التضامن يحدده نوعه فإذا كان التضامن داخلي اعتبر الإضراب مشروعاً ينتج عنه توقيف علاقة العمل وغيرها من الآثار الأخرى . وإن كان التضامن خارجي سقطت عنه الشرعية وعد خطأ مهنيا جسيما يبرر توقيع العقوبات التأديبية على العمال القائمين به . وإن كان هذا هو الأقرب للصواب إلا أن أحكام القانون 02/90 ترفضه .

الفرع الثاني : حكم الإضراب عن العمل:

كشف الاضطراب في حكم الإضراب:

قبل الدخول في التفاصيل الشائكة فلكل منا رأي في الإضراب . لكن فلنذهب إلى الإضراب نفسه ما

هو؟

يُقصد بالإضراب قانونا امتناع العاملين عن الاستمرار في عملهم لفترة زمنية مؤقتة بقصد تحقيق مطالب

يسعون لبلوغها أو احتجاجا منهم على بعض الأوضاع التي تمس وتنقص من مصالحهم، وهو بهذا المعنى يمثل

الإضراب

امتناعا جماعيا متفقاً عليه بين مجموعة من العاملين عن العمل فترة مؤقتة لممارسة الضغط حتى يمكن الاستجابة لمطالبهم.

ويستفاد من ذلك أن الهدف من الإضراب في حقيقته هو أنه وسيلة للتعبير عن الاستياء من أوضاع معينة غير صحيحة، وقد يترتب عليه تصحيحها، من ثم يكتسب العمال حقوقهم المعطلة المسلوقة، إلا أنه من ناحية أخرى قد يؤثر ذلك سلباً على مصلحة بعض الأفراد بسبب تعطل المرافق العامة نتيجة لهذا الإضراب لذلك تم وضع عدة قيود عليه .

وقد استحدث قانون 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بمشروعية حق الإضراب السلمي للعمال ونظم أحكامه وذلك بحسبان أن هذا الحق من الحقوق الإنسانية للعمال على المستوى الدولي ووفقاً للاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة - في 1966/12/16 - ووقعت عليها مصر - في 1967/08/04 ووافقت عليها الجزائر.

إذا كان القانون قد أباح للعمال حق الإضراب، إلا أنه أحاطه بسياسات من القيود التي تستهدف أساساً حماية النظام العام في الدولة حتى يمكن التوفيق بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة، وكذا بين ممارسة حق الإضراب وضرورة حماية النظام العام، ويمكن تحديد القيود الواردة على حق العمال في الإضراب في قانون العمل الجديد بالآتي :

1- أن يكون الإضراب سلمياً.

2- أن يكون عن طريق نقابات العمال .

3- أن يكون الهدف منه الدفاع عن مصالح العمال الاقتصادية والمهنية والاجتماعية.

الإضراب

4- أنه يحظر الإضراب أو الدعوة إليه في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب عليها توقف العمل فيها الإخلال بالأمن القومي أو بالخدمات الأساسية التي تقدمها للمواطنين وهي: منشآت الأمن القومي والإنتاج الحربي والمستشفيات والمراكز الطبية والصيدليات والمخابز ووسائل النقل الجماعي للركاب (النقل البري والبحري والجوي)، وسائل نقل البضائع ومنشآت الدفاع المدني ومنشآت مياه الشرب والكهرباء والغاز والصرف الصحي ومنشآت الاتصالات ومنشآت الموانئ والمطارات والعاملين في الشؤون الدينية.....الخ.

والم تأمل لما جاء في التشريع الوضعي لحق الإضراب والقيود عليه يجد أنها- لا تخرج عن الشريعة الإسلامية من حيث إعطاء الحقوق لكل طرف مع المحافظة على المصالح العامة للأمة، ويصح توصيفها بأنها آلية مستحدثة للاعتراض على المظالم والنهي عن المنكر، لكن بعض الناس ضلوا الطريق في التكيف والتعامل وفهم الإضراب واختلفت آراؤهم ما بين وصف الإضراب أنه بدعة وما بين النهي المطلق عنه تحت يقين جازم بمفسدته الراجحة، والبعض تعلق بأنه لم يدعى إليه ، وآخرين قالوا أنه صورة من صور الخروج على ولي الأمر لا تجوز، والبعض قال لا يجوز الإضراب من أجل الطعام والخبز، وأخيرا قال البعض أن الداعين إليه يساريين وشيوعيين وأصحاب أفكار ضالة .

والحقيقة: أن الآراء غلب عليها الاضطراب الشديد، بل يصح وصف بعضها بأنها آراء تجهل حقيقة الإضراب وبعضها يرغب في الهروب الآمن من التبعات نظرا للقهر والاستبداد المعروف، وبعض أصحاب تلك الآراء يتفهبون وبعضهم نتعد عن وصفهم بصفات لا تليق ، لكن يبقى سؤال مهم.. لماذا يفتون إذا كانوا لا يعلمون ؟ لذلك كان لابد من فهم ما هو الإضراب، وضد من، وما المصلحة منه.. حتى ننزل الأحكام عليه بما يليق.

الإضراب

فالإضراب كما هو واضح.. هو نوع من الاحتجاج قننته القوانين المعاصرة للعمال للاعتراض على فساد الإدارة وسوء معاملتها وظلمها للعاملين ومنعها حقوقهم، وهو امتناع عن العمل بطريقة سلمية بدون استخدام للقوة مطلقا، ويراعى فيه درء المفسد.. وهو تقنين - بالنظر إليه بتمعن- لا يخالف الشرع .
والشريعة الإسلامية -في تنظيمها للعلاقة بين طرفين سواء الراعي والرعية، أو الرئيس والمرؤوس في العمل- أكدت على وجوب وفاء الأطراف بالعقد بينهما ولكن إذا أحل الراعي أو الرئيس بما فرضه عقد المسؤولية - فلم تلزم الرعية أو المرؤوسين بالوفاء مطلقا ولهم حق الاعتراض بحسب تفصيل كل واقعة وفي موضوعنا الخاص بالإضراب- لا شك أنه نوع من الاحتجاج والاعتراض على مفساد ومظالم لم يمنعها نظام الحكم في إدارته للبلاد، وبالنظر إلى ما قاله الداعين للإضراب -وبالنص- هم يقولون في إشعار الإضراب:

" نظرا ل :

. التدهور الفظيع للقدرة الشرائية وغلاء المعيشة .

- صدور تعليمة الوزير الأول القاضية بعدم تطبيق النظام التعويضي بأثر رجعي المنافية للمادتين 21 و 22 من المرسوم 304/07 المؤرخ في: 29 سبتمبر 2007 المحددة للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم.

- انعدام الإرادة لدى السلطات العمومية للتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين لاعتماد نظام تعويضي يصون كرامة الموظفين.

ومن أجل :

. اعتماد نظام تعويضي بزيادة معتبرة.

- تحرير الخدمات الاجتماعية من الهيمنة النقابية ،وجعلها مؤسسة اجتماعية بإلغاء القرار الوزاري: غير

الدستوري 158/94 .

الإضراب

. إقرار طب العمل يتمشى وخصوصية المهنة .

وهي ملفات من شأنها إعادة الاعتبار لجميع عمال التربية (هيئات التأطير - التسيير - التدريس والبيداغوجيا - المساعدون التربويون - المخبريون - الأسلاك المشتركة والعمال المهنيون ...) وبعد التنسيق الجدي مع نقابات القطاع الفاعلة تقرر الدخول في إضراب وطني شامل لجميع عمال التربية بمختلف فئاتهم وأسلاكهم ابتداء من: 08 نوفمبر 2009 ولمدة أسبوع كامل قابل للتجديد، ونؤكد رفضنا المطلق لأي خصم من المرتبات باعتباره تقييد للحريات النقابية، ومساس بحق دستوري مكفول .

أيها الزملاء أيتها الزميلات نحبب بكم للالتفاف حول نقابتكم لتحقيق مطالبكم، وتؤكدوا بأن تحقيقها مرهون بمدى وعيكم وتضحياتكم وتجنسكم للتوقف الشامل عن العمل، وندعو كل النقابات الدخول في الحركة الاحتجاجية بقوة".

هكذا كانت الدعوة، وبتحريرها بالشرع، لا يجد أي مسلم عالم بدينه فيها دعوة لمخالفة شرعية بل هي صرخة احتجاج ضد الظلم وكلها طلبات يطالب بها كل مسلم حكومته ولا تنفيها الحكومة بل تقللها تماما.

لذلك كان ملفتا بشدة الجدل البيزنطي الذي غرق فيه المتحدثون حول شرعية النظام أو عدم شرعيته ومن ثم - يجوز أو لا يجوز - الإضراب، رغم أن الإضراب من حيث الموضوع والهدف خارج عن هذه النقطة والمقام لا يتسع للتفصيل !

ومن هنا لا يجوز وصف الدعوة إلى الإضراب السلمي و الامتناع عن العمل أنه شكل من أشكال الخروج على الحاكم وإعلان خلع يد الطاعة فهذه مبالغة شديدة في الوصف وجمود فكري، ثم إذا كان الحاكم مسلما أفلا يجوز الإنكار عليه؟

ثم إن الإضراب حق معترف به بين الأطراف -الراعي والرعية -ومشرع قانونا والدولة لا تنكر السلبات مطلقا وإن كانت تقللها بشدة وتهون منها.. فالإضراب صورة من إنكار المنكر وأيضا مع مراعاة ضوابط النهي عن

الإضراب

المنكر.. فالإضراب هو أبسط صورة للإنكار وهو شكل حديث بالتعبير السلبي بدون استخدام اليد أو القوة في الإنكار وبالتالي تتوافر فيه ظاهريا شروط الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وقد أمر الله تعالى في كتابه العزيز بالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر.. قال تعالى: (كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ).

وعن حذيفة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "والذي نفسي بيده لتأمرنّ بالمعروف ولتنهونّ عن المنكر أو ليوشكن الله عز وجل أن يبعث عليكم عذابا من عنده ثم تدعونه فلا يستجاب لكم" رواه الترمذي وحسنه . ومعنى أوشك أسرع .

وعن جرير رضي الله عنه مرفوعا أنه قال: " ما من قوم يكون بين أظهرهم من يعمل بالمعاصي هم أعز منه وأمنع لم يغيروا عليه إلا أصابهم الله عز وجل بعذاب " رواه أحمد وغيره.

وعن أبي بكر الصديق قال: " يا أيها الناس، تقرؤون هذه الآية (يا أيها الذين آمنوا عليكم أنفسكم لا يضركم من ضل إذا اهتديتم)، وإني سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "إن الناس إذا رأوا الظالم فلم يأخذوا على يديه أوشك أن يعمهم الله تعالى بعذاب منه "إسناد صحيح رواه جماعة منهم أبو داود والترمذي. وتبقى عدة نقاط هامة..

- الأولى: هو الخلاف حول القائمين على الإضراب و الهدف منه، حيث قال البعض أن القائمين عليه ليسوا إسلاميين، وأن الهدف من أجل الخبز وليس من أجل الشرع.

نعم هذا جزء بعضه صحيح، لكن لماذا لا يتم التداخل وتصحيح الأهداف وقيادة العلماء الحكماء المصلحين للأمر.

لماذا لا نجعله إضراب واحتجاج من أجل الشرع ورفع الظلم وقضاء حاجات الناس بدلا من السلبية والهروب بجدل لا يسمن ولا يغني من جوع؟

الإضراب

وحتى الإضراب من أجل الخبز فلا حرج فيه! فهو تفاعل مع حاجات المسلمين! ثم أليس هذا الشعب من المسلمين؟

ومما جاء به الدين حفظ النفس! ولا يفوتني الإشارة إلى ما رده البعض أن الطريق الوحيد للتفاعل هو التوبة، وهنا ينبغي التوقف..

فلا يختلف مسلم على طريق التوبة مطلقا كسبيل رباني، ولكن أيضا شرع الله تعالى لهذه الأمة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وجعل خيرية أمة الإسلام بقيامها بهذه الفريضة التي جعلها العلماء سادس ركن في الإسلام ثم أن قول هؤلاء أشبه بما يفعله الصوفية رغم أن بعضهم يدعي السلفية؟ فهل هذا منهج شيخنا شيخ الإسلام والسلف الصالح في الإنكار على الفساد والظلم؟؟

- ثانيا: الحديث عن المفسد.. وهذه نقطة مهمة جدية بالانتباه. نعم، ولكن مفهوم وحقيقة الإضراب كما جاء في نص قانون العمل وتطبيقه هو أن يكون سلميا وأن لا يكون في منشأة إستراتيجية مهمة لمصالح الناس، وذلك يبعد المفسدة تماما وإن كان البعض يتحدث عن مفسدة استغلال البعض من الموتورين للعنف، فالإضراب لا يعنى التظاهر ولا الاحتجاج العنيف ولا التجمع واستخدام القوة ولا التعدي على الآخرين وممتلكاتهم، بل هو عمل سلبي بالامتناع عن العمل، ثم من يقوم بفعل التعدي فهو ليس من المضربين مطلقا بل من المخربين لغرض ما - خبيث- وهذه مفسدة .

- ثالثا: لا يختلف إنسان سواء في الجزائر أو أي دولة في العالم العربي والإسلامي أن المفسد انتشرت والمنكرات أصبحت جهارا نهارا علانية وسرا، وعمّ الظلم والفساد ومن ثمّ وجب إنكار المنكر وفق الضوابط التي وضعها الشرع الحنيف.

فهل يسكت أهل الحق - وسكوهم لا يخلو من الإثم- وإن سكتوا لن يتركهم الفساد والمنكر أبدا، بل سيلاحقهم حتى في بيوتهم. لذلك وجب النهوض بتلك الفريضة بكل السبل التي تحفظ القيام بالفريضة مع الضوابط الشرعية

الإضراب

من حيث لا يأتي الأمر بالمعروف بمفسدة أعظم وفي حالتنا هذه توجد آليات كثيرة للإنكار وتوصيل صوت الشعب المظلوم المطحون للحكام لرفع الظلم وكشف الفساد.

- رابعا: الأمر يحتاج إلى تفصيل أكثر، ولكن المقام لا يتسع كما ذكرت، لكن من الملفت في هذه الواقعة هي انعزال أغلب الإسلاميين وهروبهم من أي تفاعل، رغم أنهم بحكم تدينهم، أكثر المتضررين من المفاسد والمظالم والمنكرات.. ولكن للأسف حتى في السلبية يختلفون. والله أخشى أن تكون تلك الآراء موالاة ومداهنة للظالمين. فهنيئا لكل ظالم وفساد وعاصي لا إنكار عليك، افعل ما تشاء، فقد ضاعت الغيرة في أمة الإسلام إلا ما رحم ربي.

ولكني أخشى أن يكون فينا ما جاء عن جابر رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «أوحى الله إلى جبريل عليه السلام أن اقلب مدينة كذا وكذا بأهلها. قال: يا رب إن فيهم عبدك فلاناً لم يعصك طرفة عين. قال: فقال اقلبها عليه وعليهم فإن وجهه لم يتمعر في ساعة قط» وما ورد عن جبريل مرفوعاً « ما من قوم يكون بين أظهرهم من يعمل بالمعاصي هم أعز منه وأمنع، لم يغيروا عليه إلا أصابهم الله بعذابه» رواه أحمد وغيره .

وما جاء في مراسيل الحسن عن النبي صلى الله عليه وسلم: « لا تزال هذه الأمة تحت يد الله وفي كنفه ما لم يمالئ قراؤها أمراءها، وما لم يرك صلحاؤها فجارها، وما لم يهن خيارها أشرارها، فإذا هم فعلوا ذلك رفع الله يده عنهم ، ثم سلط عليهم جبارتهم فيسومونهم سوء العذاب ثم ضربهم الله بالفاقة والفقر ».

وذكر ابن أبي الدنيا -عن إبراهيم ابن عمر الصنعاني- أنه قال : أوحى الله إلى يوشع بن نون: "إني مهلك من قومك أربعين ألفاً من خيارهم، وستين ألفاً من شرارهم. قال: يا رب هؤلاء الأشرار ، فما بال الأخيار؟ قال : إنهم لم يغضبوا لغضبي ، وكانوا يواكلونهم ، ويشاربونهم ."

الإضراب

وعن النعمان بن بشير قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: « مثل المداهن في حدود الله والواقع فيها.. مثل قوم استهموا على سفينة، فصار بعضهم في أسفلها و صار بعضهم في أعلاها، فكان الذي في أسفلها يمر بالماء على الذين في أعلاها فتأذوا به، فأخذ فأساً فجعل ينقر أسفل السفينة، فأتوه فقالوا : مالك؟ قال : تأذيتم بي ولا بد لي من الماء. فإن أخذوا على يديه أنجوه ونجوا أنفسهم. وإن تركوه أهلكوه وأهلكوا أنفسهم » رواه البخاري .

وأخيراً أقول للجميع كما قالت عائشة رضي الله عنها يوماً لرسول الله صلى الله عليه وسلم: "أهلك وفينا الصالحون يا رسول الله؟"

قال صلى الله عليه وسلم: « نعم إذاكثر الخبث»

فتوى الشيخ علي فركوس حول الإضراب:

في حكم عموم الإضرابات والاعتصامات والمظاهرات

السؤال: شيخنا الفاضل إبي أستاذ في قطاع التربية وفي الأيام المقبلة سيدخل عماله في إضراب من أجل مطالب موضوعية، فما حكم الشرع في الإضراب؟

الجواب: الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على من أرسله الله رحمة للعالمين، وعلى آله وصحبه وإخوانه إلى يوم الدين، أما بعد:

فالإضرابات بمختلف أنواعها من أساليب النظم الديمقراطية التي يمارس فيها الشعب مظاهر سيادته المطلقة، وتعد الإضرابات في عرف الديمقراطيين على الأوضاع القيمة ظاهرة صحية، يصحح بها الوضع السياسي أو الاجتماعي أو المهني من السيئ إلى الحسن، أو من الحسن إلى الأحسن، أما المنظور الشرعي للنظم الديمقراطية بمختلف أساليبها فهي معدودة من أحد صور الشرك في التشريع، حيث تقوم هذه النظم بإلغاء سيادة الخالق سبحانه وحقه في التشريع المطلق لتجعله من حقوق المخلوقين، وهذا المنهج سارت عليه العلمانية الحديثة في فصل

الإضراب

الدين عن الدولة والحياة، والتي نقلت مصدرية الأحكام والتشريعات إلى الأمة بلا سلطان عليها ولا رقابة والله المستعان.

وهذا بخلاف سلطة الأمة في الإسلام فإن السيادة فيها للشرع، وليس للأمة أن تشرع شيئاً من الدين لم

يأذن به الله تعالى، قال سبحانه: ﴿أَمْ لَهُمْ شُرَكَاءُ شَرَعُوا لَهُمْ مِّنَ الدِّينِ مَا لَمْ يَأْذَنَ بِهِ اللَّهُ﴾ [الشورى: 21].

وعليه، فإن الإضرابات والاعتصامات والمظاهرات وسائر أساليب الديمقراطية هي من عادات الكفار وطرق

تعاملهم مع حكوماتهم، وليست من الدين الإسلامي في شيء، وليس من أعمال أهل الإيمان المطالبة بالحقوق ولو

كانت مشروعة بسلوك طريق ترك العمل ونشر الفوضى وتأبيدها وإثارة الفتن والظعن في أعراض غير المشاركين

فيها وغيرها مما ترفضه النصوص الشرعية ويأباه خلق المسلم تربيةً ومنهجاً وسلوكاً، وإنما يتوصل إلى الحقوق

المطلوبة بالطرق المشروعة، وذلك بمراجعة المسؤولين وولاية الأمر، فإن تحققت المطالب فذلك من فضل الله

سبحانه، وإن كانت الأخرى وجب الصبر والاحتساب والمطالبة من جديد حتى يفتح الله وهو خير الفاتحين، فقد

صحَّ من حديث عبادة بن الصامت رضي الله عنه ما يؤيد ذلك، حيث يقول فيه: «دَعَاَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ

وآلِهِ وَسَلَّمَ فَبَايَعَنَاهُ فَكَانَ فِيمَا أَخَذَ عَلَيْنَا أَنْ بَايَعَنَا عَلَى السَّمْعِ وَالطَّاعَةِ فِي مَنْشَطِنَا وَمَكْرَهِنَا وَعُسْرِنَا وَيُسْرِنَا

وَأَثَرَةٍ عَلَيْنَا وَأَنْ لَا تُنَازَعَ الْأَمْرَ أَهْلُهُ، إِلَّا أَنْ تَرَوْا كُفْرًا بَوَاحًا عِنْدَكُمْ مِنَ اللَّهِ فِيهِ بُرْهَانٌ» (1) وزاد أحمد: «وَإِنْ رَأَيْتَ

أَنَّ لَكَ» (2) أي: "وإن اعتقدت أن لك في الأمر حقاً، فلا تعمل بذلك الظن، بل اسمع وأطع إلى أن يصل إليك

بغير خروج عن الطاعة" (3) وفي رواية ابن حبان وأحمد: «وَإِنْ أَكَلُوا مَالَكَ، وَضَرَبُوا ظَهْرَكَ» (4)، وفي حديث ابن

مسعود رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وآله وسلم قال: «إِنَّكُمْ سَتَرُونَ بَعْدِي أَثَرَةً وَأُمُورًا تُنَكِرُونَهَا، قَالُوا:

فَمَا تَأْمُرُنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: أَدُّوا إِلَيْهِمْ حَقَّهُمْ، وَسَلُّوا اللَّهَ حَقَّكُمْ» (5).

وأخيراً، نسأل الله أن يرزقنا الحق حقاً ويرزقنا إتباعه، ويرزقنا الباطل باطلاً ويرزقنا اجتنابه، وآخر دعوانا أن الحمد لله

ربِّ العالمين وصل الله على نبينا محمد وعلى آله وصحبه وإخوانه إلى يوم الدين وسلم تسليماً .

الإضراب

الجزائر في: 16 ذي الحجة 1426 الموافق ل: 16 جانفي 2006م

موقف القانون من الإضراب:

لما كان في العمل مصلحة مشتركة بين العاملين وأرباب العمل، وفي تقدم الإنتاج ونموه وزيادة إنتاجية العمل مصلحة وطنية/قومية عامة تهم المجتمع والدولة على السواء، فقد كان الإضراب موضع اهتمام النقابات والمنظمات الشعبية والأحزاب السياسية، وموضع اهتمام الدول والحكومات والمشرعين وفقهاء القانون. ففي الإضراب، سافراً كان أو مقنعاً، إضرار بالمصالح الخاصة لأرباب العمل وبالمصلحة العامة أيضاً بما في ذلك مصلحة المضربين أنفسهم، لذلك فإن هؤلاء المضربين لا يقومون بالإضراب إلا مضطرين. كما أن الإضرابات تتعارض ومصصلحة الدولة سواء بوصفها راعية الملكية الخاصة وحاميتها أم بوصفها راعية المصلحة العامة. لذلك تستعمل الحكومات عادة سلطة القانون في مواجهة المضربين. وكانت القوانين تميل إلى التشدد في منع الإضراب وحظره إذ حرم قانون لو شابلية (1791) الإضراب في فرنسا، كما حرّمه قانون بيت في بريطانيا (1799)، وخذت حذوها بلدان أخرى. إلا أن تزايد أعداد العمال وانتظامهم في نقابات وأحزاب سياسية، ونمو مؤسسات المجتمع المدني التي تحد من سلطة الدولة، أدت جميعها إلى الاعتراف بحق الإضراب بوصفه حقاً مدنياً وصيغاً من صيغ حرية التعبير، فوجدت الحكومات نفسها بين أمرين: ضرورة الاعتراف بحق القوى الاجتماعية في الإضراب والاحتجاج من جهة، والمحافظة على أمن المجتمع ومصالحه العامة وعلى هيبتها وشرعيتها من جهة أخرى. وما تزال الحكومات تغلب أحد طرفي هذه الجدلية، فإما أن تميل إلى الترخيص في منح هذا الحق لجميع القوى الاجتماعية، حتى تلك التي تتنافى مطالبها مع ثقافة المجتمع وقيمه (كالشاذين جنسياً)، أو تتشدد في ذلك تشدداً مبالغاً فيه، فلا تستخدم في مواجهة المضربين سلطة القانون فقط، بل تعمد إلى قمع الإضرابات وكسرها مستعينة بقوى الأمن والجيش وبفرق خاصة مهمتها «مكافحة الشغب» وبين هذين الحدين، الترخيص والتشدد، تتدرج مواقف الحكومات وتتفاوت من بلد إلى آخر بحسب درجة تطور الوعي الاجتماعي بوجه عام والوعي السياسي

الإضراب

بوجه خاص وبحسب قوة المجتمع المدني وفعالية مؤسساته. لذلك تتنوع آليات مواجهة الإضراب ووسائلها فتتدرج من التفاوض والتحكيم والتقاضي أمام المحاكم المختصة إلى التقييد والمنع والقمع. وغالباً ما تحرم الحكومات الإضراب تحريماً مطلقاً على فئات معينة كالموظفين والمستخدمين الذين يقومون بخدمة عامة أو بالعمل في المرافق العامة، أو بعمل يلبي حاجة أساسية من حاجات المجتمع (كالعاملين في الأفران والمشافي)، كما تشترط في إعلانه الإعلام المسبق والحصول على موافقة السلطات المختصة.

وتجدر الإشارة إلى ارتباط الإضراب بالمقاومة الوطنية وبنضالات الطبقة العاملة والفئات الاجتماعية المهمشة، لذلك ساندت القوى الليبرالية والديمقراطية والاشتراكية حق الإضراب في نطاق مساندتها الحقوق المدنية والحريات السياسية وحقوق الإنسان والمواطن. إلا أن الدول الشمولية والسلطات المستبدة حرّمت الإضراب تحريماً تاماً، وعدته خروجاً على القانون وتهديداً للنظام العام وتمرداً على سلطة الدولة.

الإضراب

الفرع الثالث: الوضع القانوني للمضربين

ماهو وضع المضربين القانوني ؟

إذا الوزارة سعت أولا إلى إصدار حكم قضائي بأن الإضراب غير شرعي حتى تتمكن من تطبيق باقي الخطة فعندما نقول أن الإضراب غير شرعي هذا يجزنا إلى أن كل ماتم من إجراءات قامت بها النقابات أصبح غير شرعي ولاغي وأصبح إضرابها عبارة عن وقف تشاوري للعمال وعرقلة للعمل طبقا للمواد 55 و 56 من القانون رقم 90-02:

المادة 55- يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح من 500 دج و2.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل استمراره.

ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا ومن 2.000 دج إلى 50.000 دج غرامة مالية، أو ترفع إحدهما، إذا صاحب التوقيت التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.

المادة 56- يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و2.000 دج وخمسة عشر يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/ أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

وبالتالي يصبح أي عمل تقوم به النقابات أو اجتماعات حول الإضراب عملا غير مشروع.

طبعاً تلاحظون أن هذه المواد من القانون منسية ولم تستعمل أبدا لكنها موجودة و قد لجأت الدولة هذه المرة إلى القانون لتطبيقه على النقابات.

الإضراب

أما المواد المتعلقة بحماية حق الإضراب في القانون 02/90 فهي سارية المفعول إذا كان الإضراب شرعي

وقانوني. وهي:

المادة 32- يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع احترام أحكام هذا القانون.

ولا يقلع الإضراب، الذي شرع فيه، حسب هذه الشروط، علاقة العمل.

ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ماعدا فيما اتفق عليه طرفا

الخلافا بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها..

المادة 33- يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين، ما عدا حالات

التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من

الخدمة المنصوص عليه في المادتين 39 و40 أدناه.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا

للشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

والمادة 33 مكرر تؤكد أن التوقف الجماعي أو الإضراب عن العمل لمخالف للقانون يعتبر خطأ جسيم يمكن أن

يعرض صاحبة للإحالة على مجلس التأديب

المادة 33 مكرر - يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل، بمفهوم المادة 2

أعلاه، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه، ويتحمل

المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.

وفي هذه الحالة، يتخذ المستخدم تجاه العمال المعنيين الإجراءات التأديبية، المنصوص عليها في النظام

الداخلي، وذلك في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الإضراب

إذا بناء على القانون فان العمال المضربين ونقاباتهم في موقف قانوني ضعيف وصعب جدا. خاصة أولئك العمال غير منتمين لنقابة العمال الداعية للإضراب والسبب أن الإضراب هو خلاف جماعي في علاقات العمل وليس خلاف أو نزاع فردي وعليه فان جماعة العمال أو ممثليهم المجتمعين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد أعضاء الهيئة النقابية (مجلس وطني أو لجنة تنفيذية.... الخ) هم من يقرر الدخول في الإضراب و بأغلبية الأصوات وفي اقتراع سري مباشر. إذا لا يمكن لإنسان وحده أن يقوم بإضراب أو بدون نقابة والمواد التالية من القانون 02/90 توضح ذلك:

موافقة جماعة العمال على الإضراب:

المادة 27- تستدعى في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2) من هذا القانون إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة، بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي على العمل المتفق عليه. وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم.

المادة 28- 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.

الإشعار المسبق بالإضراب:

المادة 29- يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و 28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب.

المادة 30- تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.

الإضراب

المادة 31- يلتزم المستخدم وممثلو العمال، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها ويعين الطرفان العمال الذين يتكفون بهذه المهام.

والمادة 38 من القانون 14/90:

المادة 38 - تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.

جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

لكن هل الوزارة جادة هذه المرة في قراراتها؟

للأسف أعتقد أن الوزارة تلقت ضوءاً أخضرًا من الحكومة للشروع في انتهاج سياسة القبضة الحديدية ضد النقابات ومما يؤكد ذلك أن مراسلات وصلت الوظيف العمومي لكل الولايات بضرورة العمل على فتح مسابقات توظيف في قطاع التربية خلال شهر مارس وهي مراسلة حقيقية وهو ما يبين أن الحكومة حسب بيانها من خلال الوزارة تريد استعادة هيبة الدولة وستذهب إلى أقصى حد في سياسة العصا الغليظة.

الإضراب

كيف يجب أن يكون رد النقابات والعمال؟

نحاول أن أقدم طرحة قد تأخذ به النقابات أو تبحث عن حلول أخرى.

أولا: رفع دعاوى قضائية استعجالية من أجل تأكيد شرعية الإضراب ومن جهة أخرى لإبطال القرار الإداري للوزارة القاضي بفصل المضربين والطعن فيه في المحاكم الإدارية المختصة إقليميا.

ثانيا: يمكن أن تخدع النقابات الوزارة وحتى القضاء بمناورة لو تحكمت فيها هي أنها تطلب عودة الأساتذة يوم الأحد 08 مارس 2010 ثم استئناف الإضراب يوم الاثنين 11 مارس وبالتالي لا يمكن للوزارة فصل المضربين بعد عودتهم لان القانون يقول بعزل وفصل الموظف الغائب عن عمله مدة 15 يوما متتالية . والتتالي هنا مهم جدا لذا يمكن إبطاله بهذه الحيلة, ويمكن إفشال حكم القضاء وإبطال قراره بعدم شرعية الإضراب الحالي من خلال الدعوة لإضراب جديد في الآجال القانونية أو بدون احترام الآجال القانونية وحتى لو حكمت المحكمة مرة أخرى بعدم شرعيته فيكون العمال قد اضربوا عدة أيام ثم تعلن النقابات إشعار جديد بإضراب جديد وهو ما يسمى إضراب الاستنزاف والعرقلة لكن صعوبة هذا الحل هو العامل النفسي لان رجوع الأساتذة والمعلمين يعتبر فشلا وانتصار للوزارة لكنه يبقى حلا من الحلول.

ثالثا: تحالف كل النقابات المستقلة مع بعضها البعض والوقوف كصف واحد ضد قرار الوزارة فعندئذ يمكن أن تشكل جبهة جديدة تستطيع مواجهة الوزارة والضغط عليها

رابعا: أن تستمر النقابات في إضرابها كما بدأتها غير مبالية بقرار الوزارة أو قرار المحكمة وتنتظر فشل الوزارة في تطبيق تهديدها بالفصل وتعويض المضربين وتراهن على ردة فعل التلاميذ. لتؤكد إنها موجودة وقوية وباقية ولتضغط على الوزارة للتنازل ولو قليلا حتى توقف الإضراب.

الإضراب

خامسا: تدخل رئيس الجمهورية أو شخصيات لها وزنها كعبد العزيز بلخادم ومناشدته للأسرة التربوية بالتعقل والحوار فتلتقط النقابات هذا النداء وتستجيب له بإعلان تعليق الإضراب استجابة لهذا النداء وفي انتظار الوساطات.

المطلب الثاني : القيود الواردة على حق الإضراب

حق الإضراب هو حق مكسب دستوريا ويدخل ضمن قائمة الحريات الأساسية للمواطن إلا أنه مع ذلك ليس حقا مطلقا لا يخضع لأية قيود في ممارسته بل على العكس من ذلك هو حق مقيد بعدة اعتبارات اجتماعية وأمنية وكذا مهنية تشكل قيودا ذات قيمة دستورية تنص عليها أغلب الدساتير الحديثة وتحيل تنظيمها وتحديدتها إلى القانون.

لذا فإن المؤسس الدستوري مقابل تكريسه لحق الإضراب يعطي للمشرع اختصاص وضع الحدود التي تضمن ممارسة هذا الحق في إطار القانون وبالشكل الذي يضمن قدرا من التوفيق الضروري بين الدفاع عن المصالح المهنية المشتركة للعمال بواسطة هذا الحق وبين غيره من الحقوق والحريات والمبادئ الدستورية كمبدأ استمرار سير المرفق العام بانتظام واطراد مبدأ سلامة وأمن الأشخاص والممتلكات حرية العمل... الخ

ولهذا فإن حق الإضراب قد يكون محل تقييدات تشريعية أو تقييدات إدارية أو تقييدات قضائية .

التقييدات التشريعية لحق الإضراب:

تؤدي المرافق العامة مهما كان نشاطها دورا كبيرا داخل المجتمع مما يفرض أن تقدم خدماتها للجمهور بشكل مستمر ومتواصل بحيث يؤدي توقفها إلى إلحاق بالغ الضرر بالمصلحة العامة وبحقوق الأفراد لذلك يتعين على المشرع وبغرض تحقيق المقصد العام وهو استمرارية نشاط المرفق وقيامه بالخدمات المنوطة به أن يعد من الآليات القانونية ما يضمن أداء الخدمة وتواترها وعدم انقطاعها⁽¹⁾.

(1) - عمار بوضياف الوجيز في القانون الإداري دار ربحانة الجزائر دون سنة نشر ص98

الإضراب

فقيام بتحديد القطاعات التي يجب على المضربين ضمان القدر الأدنى من الخدمة وكذا تحديد القطاعات التي تمنع فيها فئات من العمال من ممارسة حق الإضراب منعاً تاماً.

1- الالتزام بضمان الحد الأدنى للخدمة:

يعد ضمان الحد الأدنى للخدمة من أهم القيود الواردة على حق الإضراب في المرافق العمومية الأساسية وذلك تفادياً للآثار السلبية للإضراب التي لا تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسة المستخدمة فحسب بل تمتد لتمس بالدرجة الأولى مصالح المنتفعين من خدمات هذه المرافق والذين ليس لهم علاقة بالإضراب أو المضربين ولا بأسبابه وأهدافه خاصة وأن الإضراب في المرافق العمومية لا يكون ثنائي الأطراف بل يكون ثلاثي أو متعدد الأطراف والأبعاد.

ولذلك فإن معظم التشريعات تعمل على التخفيض من أضرار الإضراب بقدر المستطاع أي بالقدر الذي لا تتعدى معه حدود مصالح الطرفين فقط والاحتفاظ بمصالح الأطراف الأخرى أي مصالح المجتمع على الأقل بالنسبة الحيوية المتمثلة في ضمان الحد أو القدر الأدنى من الخدمة⁽¹⁾

والحد الأدنى للخدمة يتمثل في أن العون المضرب يمكن أن يؤمر بأداء كل عمله أو جزء منه مع كونه مضرباً⁽²⁾.

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 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⁾

(1) - أحمية سليمان آليات تسوية منازعات... مرجع سابق ص 157.

(2) - Supiot Alain revisiter les droits ...op.Cit...p695

الإضراب

ولم يكتف المشرع الجزائري بالنص على هذا المبدأ فحسب بل إنه وتفاديا لأي إخلال بتفسير هذه الأحكام أو أي تقصير أو تفسير ضيق لهذه المادة م 37 من جهة وضمانا لتطبيق الحد الأدنى الإلزامي في بعض القطاعات الحيوية والإستراتيجية من جهة ثانية فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات على إلزامية تقديم حد إجباري من الخدمة بغض النظر عن وجود أو عدم وجود اتفاقية جماعية أو اتفاق ينظم ذلك⁽⁴⁾.

حيث نص في المادة 38 من القانون سابق الذكر على الميادين التي يجب أن يكون فيها أداء الحد الأدنى من الخدمة وهي

- 1_ المصالح الإستشفائية المناوبة ومصالح الاستجالات وتوزيع الأدوية.
- 2_ المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة .
- 3_ المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقاها وتوزيعها.
- 4_ المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمساح ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة وكذا مصالح التطهير.
- 5_ المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكات المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة .
- 6_ المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية .
- 7_ المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري .
- 8_ نقل المحروقات بين السواحل الوطنية .
- 9_ مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني .

(3) - مخلوف كمال مرجع سابق ص 125.

(4) - أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل... مرجع سابق ص 155.

الإضراب

10_ المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكك الحديدية ومنها حراس حواجز المقاطع) .

11_ مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.

12_ مصالح الدفن والمقابر.

13_ المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول و أبراج المراقبة).

14_ مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم .

15_ الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني وذلك طوال فترة إجرائها.

16_ مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية .

وفضلا على هذه 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⁽¹⁾

المنع التام من ممارسة حق الإضراب :

لا تتوقف التشريعات والنظم الحديثة على تقييد ممارسة حق الإضراب في بعض القطاعات الحيوية بل إن

بعضها يذهب إلى حد 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 فإن منعه في بعض الميادين هو أيضا

مبدأ دستوري حيث تضمنت المادة 2/54 من دستور 1989 الأتي (... يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق

(1) - المادتان 37 و 39 من القانون رقم 90_02.

الإضراب

أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع).

وتطبيقا لهذه الأحكام الدستورية نصت المادة 43 من القانون رقم 02/90 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 للإضراب على :

1- القضاة.

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

3- أعوان مصالح الأمن .

4- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

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

6- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

7- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون .

إضافة لذلك يمنع الأعوان المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني من اللجوء إلى الإضراب⁽¹⁾

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 .

(1) - المادة 03 من القانون رقم 02/90 .

الإضراب

كما أن المنع له منطلق وظيفي بحث وهو ما يفسره منع الإضراب على بعض العمال الميدانيين في قطاع الجمارك والحماية المدنية مثلا والموظفين المعيّنين بمرسوم والموظفين العاملين بالخارج بينما يبقى على الحق في ممارسة الإضراب في بعض القطاعات غير الواردة في نص المادة 43 سالفه الذكر .

إضافة إلى ذلك يلاحظ أن تحديد الفئات المذكورة في الفقرات السابقة وإن كان يبدو تحديدا حصريا إلا أن 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 السالفه 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 الأمنية للبلاد إلى أخطار وأضرار كبيرة⁽²⁾.

غير أن 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⁽¹⁾.

أما في الدول الليبرالية فإن الإضراب في المرافق العمومية ممنوع أو خاضع لقيود فني:

- أهمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل مرجع سابق ص 160.⁽²⁾

⁽¹⁾ - المرجع نفسه ص 162-163.

الإضراب

الولايات المتحدة الأمريكية

تشكل ممارسة الإضراب في المرافق العمومية جريمة .

وفي بريطانيا فإن إضراب أعوان المرافق العمومية الإدارية معترف به من الناحية الشكلية إلا أن ممارسته جد صعبة نظرا لوجود نظام الاحتياط.

وفي ألمانيا الإضراب ممنوع بنص صريح على الموظفين في المرافق الإدارية أما مستخدمو هذه المرافق فإنهم يخضعون في ممارسته إلى إجراءات جد معقدة .

أما في إيطاليا فالإضراب ممنوع تماما على الأعوان العموميين. ونجد في البرتغال الإضراب حق للموظفين باستثناء العسكريين القضاة الشرطة حراس السجون الحماية المدنية⁽²⁾

أما في التشريع الفرنسي فإن مبدأ استمرارية المرفق لظالما كان مبررا لمنع حق الإضراب على الموظفين العموميين (قرار ونكل winkell في 1909/08/07) لكن منذ التكريس الدستوري لحق الإضراب في 1946 الذي جاء بصورة شاملة دون أن يستثني الموظفين صراحة من الاستفادة من هذا الحق استنتج مجلس الدولة الفرنسي أن أعوان المرافق العمومية لهم الحق في الإضراب غير أن مبدأ استمرارية المرفق يرخص للمشرع وللحكومة باتخاذ التدابير اللازمة لمنع التعسف فيه (قرار Dehaene في 1950/07/07) وبعد ذلك أعطى إمكانية اتخاذها إلى مسيري المرافق العامة تحت رقابة القاضي الإداري (قرار Bernadette في 1962/01/19) .

وهو ما أدى إلى صدور بعض النصوص التشريعية التي تمنع حق الإضراب على فئات من الأعوان

العموميين كالقضاة الشرطة مراقبي الملاحة الجوية العسكريين إدارة السجون ... الخ.

وعلى غرار التشريع الجزائري تمنع العديد من التشريعات العربية حق الإضراب في المرافق العمومية التي

تقدم خدمات عامة للجمهور وترتب على مخالفة هذا المنع أثارا قد تصل إلى الفصل وتحمل عقوبات جزائية فني:

(2)- amour Abdelfattah la reconnaissance du droit de grève dans les services public en Tunisie in mélange chapus rêne –Montchrestien – paris -1992 p 43 .

الإضراب

الأردن ولبنان يعتبر الموظف المضرب في وضعية انقطاع عن الإدارة وبالتالي العلاقة التي تربطه بالإدارة لم يعد لها وجود ولا مجال متابعته تأديبيا⁽¹⁾.

وفي مصر فإن إضراب الموظفين والمستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في مرافق عامة يشكل جريمة جنائية معاقب عليها بالمواد 124-374-375 من قانون العقوبات المصري والمعدلة بالقانون رقم 23 لسنة 1951⁽²⁾

أما ليبيا فإن قانون العقوبات يمنع في المادة 238 منه إضراب الموظفين العموميين أو مستخدمي المرافق العمومية ويعاقب عليه بالحبس من 03 أشهر إلى سنة وبغرامة لا تزيد عن 100 جنيه ليبي. أما المادة 239 منه فتعاقب على التحريض على الإضراب سواء كان المحرض موظفا عموميا أو عاملا في مرفق عام أم لا بضعف عقوبة الإضراب أو من يجذب فكرة الإضراب أو يذيع أخبارا كاذبة بالحبس من 03 أشهر إلى سنة وبغرامة لا تتجاوز 100 جنيه وإذا كان المحرض أو المجذب أو المذيع موظفا عموميا فإن العقوبة تكون بجرمانه من الوظائف العمومية⁽³⁾.

وفي تونس فرغم بقاء المادة 107 من قانون العقوبات التي تجرم إضراب الأعوان العموميين فإن صدور نصوص قانونية تمنع الإضراب على بعض الأعوان العموميين كالقضاة الحرس الوطني أعوان الأمن الجمارك الأمن الداخلي مراقبي التعليم العالي هو استثناء يثبت عكس ما هو وارد في المادة 107 أي الاعتراف بالحق في الإضراب في أوساط الموظفين⁽¹⁾.

التقييدات الإدارية لحق الإضراب:

(1) - amour abdefattah-op.cit p 42

(2) - ناهد العجوزة الحماية الجنائية مرجع سابق ص 201.

(3) - محمد عمر عبد الخالق مرجع سابق ص 757.

(1) - amour Abdelfattah-op.cit. -p 52.

الإضراب

يمكن للإدارة أن تتخذ تدابير يكون الهدف منها تقييد ممارسة حق الإضراب وذلك تأسيسا على قضاء مجلس الدولة الفرنسي (قرار 1950/017/07Dehaene) الذي أعطى للحكومة المشرفة على حسن سير المرافق العامة صلاحية وضع قيود تمنع من استعمال حق الإضراب استعمالا تعسفيا أو مخالفا للنظام العام تحت رقابة القاضي الإداري عن طريق التسخير الذي يعد آلية من آليات تقييد ممارسة حق الإضراب تستعمله الإدارة سواء في الحالات والظروف العادية أو في الظروف الاستثنائية.

تسخير المضربين في الظروف العادية:

يمنح القانون للسلطات العمومية إمكانية اللجوء إلى تسخير المضربين في القطاعات الضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو اللازمة لتموين المواطنين.

محتوى إجراء التسخير:

التسخير إجراء جبري يسمح للإدارة بالحصول على ملكية أو استعمال أملاك منقولة أو عقارية خدمة مؤسسات أو أشخاص.

وكان التسخير في فرنسا في بدايته تسخيرا عسكريا فقط ومقصورا كمبدأ على فترة الحرب بموجب قانون

1938/07/11 المتعلق بتنظيم البلاد في فترة الحرب إلا أنه امتد العمل به حتى بعد هذه الفترة بموجب الأمر

رقم 147/59 المتضمن التنظيم العام للدفاع ليصبح التسخير مدنيا يلجأ إليه في وقت السلم أيضا ولم يعد يشمل

المنقولات فقط بل الأشخاص والخدمات والأشياء.. الخ حيث يمكن للحكومة تسخير فئة مهنية كاملة أو بعض

أعضائها إذا كانت ضرورية لحاجات البلاد بما في ذلك المؤسسات الخاصة مثل تسخير المخابز سنة 1956

بفرنسا⁽¹⁾.

(1) - teyssie Bernard droit du travail op.cit .p 547et 548.

الإضراب

كما وافق مجلس الدولة الفرنسي في قراره المؤرخ في 1950/11/10 على استعمال التسخير من أجل تفادي الإضراب والوقاية منه أو وقفه⁽²⁾

وبالتالي فإن 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 بد من استئناف النشاط أو مواصلته 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.⁽³⁾

والتسخير هو ذلك الأمر الذي تصدره السلطة العامة لجميع أو بعض العمال المضربين في بعض القطاعات والنشاطات الحيوية أجل مواصلة الخدمات التي تقدمها المرافق أو المؤسسات التي يشملها الإضراب إذا كان ذلك من شأنه تفادي أضرار مؤكدة قد تصيب أمن البلاد أو تمويل المجتمع بالسلع والخدمات الضرورية⁽⁴⁾. ولكن رغم اعتراف كل من القضاء الإداري والقضاء العادي في فرنسا بمشروعية إجراء التسخير إلا أنه منعا من التعسف فيه بصورة قد تؤدي إلى المساس بحقوق الإضراب أو عرقلة تمت إحاطته بشروط موضوعية و أخرى شكلية⁽⁵⁾.

الشروط الموضوعية للتسخير :

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 فئوياً جغرافياً أو اقتصادياً .

(2)- rivero jean savatier jean droit du travail 13 eme édition op.cit p 356

(3)- puigilier Catherine op.cit p 225

(4)- أهمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل... مرجع سابق ص 168.

(5)- أهمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل مرجع سابق ص 168.

الإضراب

ب- وجود مساس جسيم باستمرار المرفق العام إذ لا يكفي مجرد انقطاع المرفق أو الإزعاج الذي ينتج عنه لتبرير اللجوء إلى التسخير بل لا بد من وجود مساس خطير بالمواطنين الأمر الذي لا يعتبر نتيجة حتمية لكل إضراب يقع في هذا النوع من المرافق فالإضراب يعتبر مبررا لقبول أو رفض إجراء التسخير بحسب درجة خطورته.

ت- وجود مساس جسيم بالنظام العام⁽¹⁾.

الشروط الشكلية للتسخير:

يقتضي إجراء التسخير المدني المتخذ في إطار القانون رقم 1938/07/11 تبني مرسوم في مجلس الوزراء لإنشاء حق التسخير يكون متبوعا بقرار وزاري يتضمن ممارسة هذا الحق وبعد ذلك توجه على المستوى المحلي أوامر التسخير إلى العمال المعنيين تحت مسؤولية الوالي فتبلغ هذه الأوامر بصورة فردية واستثناءا بصورة جماعية إذا كان التسخير يعني كل العمال وهنا يبلغ أمر التسخير إلى رئيس البلدية أو مسؤول المصلحة أو المؤسسة ثم يتم إنذار المعنيين بقرار التسخير بالتعليق في المؤسسة أو بواسطة ناشير أو أية وسيلة أخرى كالصحف -الإذاعة - التلفزيون ... تسمح بعلم الشخص المسخر بقرار التسخير.

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 و الإستعجالية⁽²⁾.

(1) - teyssie Bernard droit du travail op.cit.p 549-

(2) - المادة 679 من القانون رقم 88/14 المؤرخ في 1988/05/03 المعدل والمتمم للأمر رقم 58/75 المؤرخ في 1975/09/26 المتضمن القانون المدني جريدة رسمية عدد 18 لسنة 1988.

الإضراب

ويتخذ هذا القرار بصورة فردية أو جماعية بموجب قرار كتابي موقع من طرف الوالي أو السلطة المؤهلة قانونا ويتضمن بيان طبيعة وصفة الخدمة وكذا مدتها إضافة إلى مبلغ الأجر الواجب دفعه كمقابل لتنفيذ التسخير (المادة 680 قانون مدني).

ويتم تنفيذ هذا القرار بطريقة مباشرة أو بواسطة رئيس المجلس الشعبي البلدي وفي حالة رفض تنفيذه يمكن اللجوء إلى القوة الإدارية فضلا على توقيع عقوبات مدنية وجزائية (المادة 681 ق مدني)

غير أن كل تسخير يتم خارج الأحكام والشروط التي حددها القانون ولا سيما المادة 679 ق مدني يكون تعسفيا ويمنح للمعني به اللجوء إلى القضاء والمطالبة بتعويض يشمل إصلاح الضرر اللاحق ومكافأة العمل وكذا كل نقص في الربح (المادة 681 مكرر 3 ق .مدني).

وبالتالي يمكن أن يكون كل من الوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي في مواجهة مسؤولية إدارية بسبب عدم استعمال إجراء التسخير إذا أدى ذلك إلى حدوث مساس بالنظام العام أو أمن وسلامة الأشخاص والممتلكات والمصالح العليا للبلاد لا سيما و أن القانون اعتبرهما ممثلين للحكومة على المستوى المحلي في السهر على الحفاظ عليها⁽¹⁾.

تسخير المضربين في الظروف الاستثنائية:

إضافة إلى تسخير المضربين في الظروف العادية نظم المشرع الجزائري إجراء تسخيرهم في الحالات الخاصة والاستثنائية كحالة الحصار وحالة الطوارئ.

(1) - المادة 96 من القانون رقم 09/90 المؤرخ في 04/07 1990 المتعلق بالولاية جريدة رسمية عدد 15 لسنة 1990 المتتم بالأمر رقم 04/05 المؤرخ في 2005/07/18 جريدة رسمية عدد 50 لسنة 2005. وزودها بالصلاحيات اللازمة للقيام بذلك بما فيها صلاحية تسخير الأشخاص والممتلكات..الخ. (2) المادتان 101 و99 من القانون 09/90 والمادة 72 من القانون 08/90.

الإضراب

1_ حالة الحصار

في حالة الحصار تتولى السلطات العسكرية المخولة بصلاحيات الشرطة وبعد استشارة لجنة رعاية النظام العام⁽¹⁾.

منع الإضرابات التي يمكن أن تعرقل استعادة النظام العام في المرافق العمومية و أن تأمر بتسخير المستخدمين للقيام بنشاطاتهم المهنية المعتادة في منصب عملهم . كما يمكن أن تأمر أيضا وعن طريق التسخير في حالة الاستعجال والضرورة كل مرفق عام أو مؤسسة عمومية أو خاصة بأداء خدماتها⁽²⁾.

وللسلطة العسكرية أيضا صلاحية اتخاذ تدبير الوضع في مراكز الأمن ضد الأشخاص الراشدين الذين يعرضون للخطر النظام العام والأمن العمومي أو السير العادي للمرافق العمومية عن طريق الدعوة إلى الإضراب بأية وسيلة أو رفض تنفيذ التسخير الكتابي الذي تصدره السلطة المخولة بصلاحيات الشرطة وحفظ النظام العام بحيث يشكل ذلك الرفض عرقلة خطيرة لسير الاقتصاد الوطني كما يتخذ ضد كل شخص يعارض تنفيذ التسخير الذي أعد بسبب الاستعجال والضرورة بغية الحصول على خدمات يؤديها مرفق عام أو مؤسسة عمومية أو خاصة⁽³⁾.

كما يمكن أن يوضع هؤلاء الأشخاص تحت الإقامة الإلزامية متى كان إبعادهم وإجبارهم على الإقامة كفيلاين باستعادة النظام العام والأمن العمومي والمحافظة عليهما⁽⁴⁾.

ومما سبق يلاحظ أن المشرع قد أعطى للسلطة العسكرية حرية مطلقة في منع ممارسة حق الإضراب عن طريق التسخير دون أي ضابط قانوني من خلال منحها السلطة التقديرية الواسعة في تقدير حالات الضرورة

- المادة 5 من المرسوم الرئاسي رقم 91-196 المؤرخ في 04/06/1991 المتضمن تقرير حالة الحصار جريدة رسمية عدد 29 لسنة 1991.⁽¹⁾

- المادة 5/8 ف و 6 و 7 من المرسوم 196/91.⁽²⁾

- المادة 4 ف 2 و 4 و 5 من المرسوم التنفيذي رقم 91/201 المؤرخ في 25/06/1991 يضبط حدود الوضع في مركز الأمن وشروطه تطبيقا للمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 91/196 المؤرخ في 04/06/1991 المتضمن تقرير حالة الحصار جريدة رسمية عدد 31 لسنة 1991.⁽³⁾

- المادة 1 ف 2 و 5 ف 2 من المرسوم التنفيذي 91/202 المؤرخ في 25/06/1991 يضبط حدود الوضع تحت الإقامة الجبرية وشروطها تطبيقا للمادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 91/196 المؤرخ في 04/06/1991 المتضمن تقرير حالة الحصار جريدة رسمية عدد 31 لسنة 1991.⁽⁴⁾

الإضراب

والاستعجال دون معايير قانونية وكذا في تقدير ضرورة الحفاظ على النظام العام والأمن العمومي... الخ وهو أمر يسمح لهذه السلطة بالتعسف في استعمال التسخير بشكل يمس بجوهر الحق في الإضراب المكرس دستورياً⁽¹⁾. ولو كان بصفة مقصورة على فترة الحصار المقدرة ب 04 أشهر⁽²⁾

2_ حالة الطوارئ:

في ظل حالة الطوارئ يصبح وزير الداخلية على مستوى كل التراب الوطني أو جزء منه والوالي على مستوى دائرته الإقليمية مؤهلين لاتخاذ التدابير الكفيلة بحفظ النظام العام عن طريق قرارات في إطار احترام التوجيهات الحكومية⁽³⁾

إذ يملك وزير الداخلية والوالي منع أي شخص من الإقامة أو وضعه تحت الإقامة الجبرية إذا كان راشداً واتضح أن نشاطه مضر بالنظام العام أو يسير المصالح العمومية و أن يقوم بتسخير العمال للقيام بنشاطهم المهني المعتاد في حالة الإضراب غير المرخص به أو غير شرعي سواء تعلق الأمر بالمؤسسات العمومية أو الخاصة من أجل الحصول على تقديم الخدمات ذات المنفعة العامة .

إضافة على ذلك فإن صدور المرسوم التشريعي رقم 03/92 المتعلق بمكافحة التخريب والإرهاب الذي يعتبر عرقلة سير المؤسسات العمومية من بين الأعمال التخريبية والإرهابية⁽⁴⁾.

يؤدي إلى تكثيف الإضراب على أنه عرقلة لسير المؤسسات العمومية وبالتالي عمل تخريبي وإرهابي معاقب عليه بأقصى العقوبات فيه مساس خطير بالحريات الأساسية وانتهيار كلي لحق الإضراب الذي يشكل إحدى هذه الحريات⁽⁵⁾.

(1) - تريعة نوارة مرجع سابق ص 231 و 232

(2) - المرسوم الرئاسي رقم 336/91 المؤرخ في 1991/09/22 المتضمن رفع حالة الحصار جريدة رسمية عدد 44 لسنة 1991.

(3) - المادة 4 من المرسوم الرئاسي رقم 44/92 المؤرخ في 1992/02/09 المتضمن إعلان حالة الطوارئ جريدة رسمية عدد 10 لسنة 1992.

(4) - المادة 1 ف5 من المرسوم التشريعي رقم 03/92 المؤرخ في 1992/09/30 المتعلق بمكافحة التخريب والإرهاب جريدة رسمية عدد 70 لسنة 1992.

الإضراب

وضمامنا لفعالية التسخير يفرض القانون عقوبات على مخالفيه تتمثل في التسريح بدون مهلة إشعار أو تعويض بالنسبة للأجراء والعزل مع مراعاة الإجراءات التأديبية بالنسبة للموظفين. وذلك لأن رفض تنفيذ أمر التسخير يعد خطأ مهنيا جسيما فضلا عن العقوبات الجزائية المتمثلة في الحبس من شهرين إلى ستة أشهر والغرامة المالية من 500 إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽¹⁾.

غير أنه رغم العقوبات المفروضة إلا أن أمر التسخير يكون عديم الفعالية إذا يعني عددا كبيرا من العمال وهو ما أدى 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. فالعدد الكبير للمعنيين بالتسخير يؤمن لهم الإفلات من العقوبة كما أن تكرار اللجوء إلى التسخير يفقده الأثر القمعي⁽²⁾.

التقييدات القضائية لحق الإضراب:

يتدخل القضاء من أجل الحد من بعض الممارسات التي تشكل تعسفا في ممارسة حق الإضراب كعرقلة حرية العمل أو المساس بسلامة الأشخاص والممتلكات حيث يتمتع العمال غير المضربين إلى جانب أصحاب العمل بحماية قانونية لمواصلة نشاطهم المهني إذ يمكن للقضاء التدخل لمنع احتلال المحلات المهنية للمستخدم عن طريق إصدار أمر قضائي بالإخلاء لما في هذا الاحتلال من مساس بحرية العمل وتمتع المستخدم بالشيء المملوك كما يتدخل القضاء من أجل فرض عقوبات وجزاءات على الأفعال التي تهدد سلامة الأشخاص والممتلكات.

- تريعة تواراة مرجع سابق ص 233.⁽⁵⁾

(1) - المادة 422 مكرر 3 من القانون رقم 82-04 المؤرخ في 13/02/1982 المعدل والمتمم للأمر رقم 66/156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات جريدة رسمية عدد 07 لسنة 1982.

- مخلوف كمال مرجع سابق ص 128.⁽²⁾

الإضراب

حماية القضاء لحرية العمل:

طبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية الذي 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 و 02 من دستور 1996 على أن (لكل المواطنين الحق في العمل. يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية و الأمن والنظافة). وتكزن عرقلة المضربين لحرية العمل عن طريق القيام بالإضراب مع احتلال أماكن العمل أو عن طريق القيام بأفعال معاقب عليها جزائيا (جنحة عرقلة حرية العمل) .

أولا تدخل القضاء الإستعجالي لمنع احتلال أماكن العمل:

يتمثل احتلال المضربين لأماكن العمل في توقفهم عن النشاط مع بقائهم في أماكن العمل المعتادة بشكل دائم لا يقتصر فقط على وقت أو فترة العمل العادية وكذا قيامهم باحتلال هذه الأماكن بالقوة ومنعهم للعمال غير المضربين أو لصاحب العمل أو ممثليه من الدخول إلى عملهم أو استمرارهم فيه⁽¹⁾. ولهذا فإن القانون يمنع الإضراب منع احتلال أماكن العمل إذا كان هذا الاحتلال يهدف إلى عرقلة حرية العمل⁽²⁾

وبالتالي يعد مشروع الإضراب مع احتلال أماكن العمل

1- إذا كان نطاقه محدودا ولا يشمل كل أقسام أو مصالح المؤسسة.

2- إذا كان مؤقتا أي يقتصر على ساعات العمل العادية فقط ولا يستمر إلى وقت لاحق لوقت العمل العادي.

(1) - أهمية سليمان آليات تسوية المنازعات العمل... مرجع سابق ص 152.

- المادة 35 من القانون رقم 02/90⁽²⁾.

الإضراب

3- إذا لم يكن مصحوباً بأعمال عنف أو تخريب.

4- إذا كان بإمكان المضربين استئناف عملهم بصورة عادية .

5- إذا لم يطلب المستخدم من المضربين الانسحاب من أماكن العمل .

أما خارج هذه الشروط فيعد احتلال أماكن العمل غير مشروع لأن حق الإضراب لا يتضمن الحق في الاستيلاء التعسفي على المؤسسة فإضافة إلى المساس بحرية العمل يشكل مساساً بحق ملكية المستخدم لمؤسسته.

أما بالنسبة للاعتصام *les piquets de grève* الذي يتمثل في تجمع العمال المضربين أمام مدخل المؤسسة بشكل يجعل الالتحاق بأماكن العمل صعباً للضغط على غير المضربين وإجبارهم على الانضمام إليهم فإنه يعامل معاملة احتلال أماكن العمل إذا كان داخل المؤسسة.

أما إذا كان خارج المؤسسة وهو الغالب فهنا يتم التمييز بين حالتين بحسب ما إذا كان الضغط - ولو معنوياً- يمنع من الالتحاق بأماكن العمل أم لا.

- إذا كان الاعتصام سلمياً ولا يعيق الدخول إلى أماكن العمل فإن المشاركة فيه لا تشكل خطأ جسيماً لأن الاعتصام لا يشكل خطأ جسيماً إلا إذا أدى إلى عرقلة تدابير الأمن أو المساس بالنظام العام باستعمال العنف .

- إذا كان الاعتصام مع منع أي شخص من الالتحاق بأماكن العمل باستعمال العنف والتهديد فتطبق عليه القواعد المتعلقة بجنحة عرقلة حرية العمل.

الإضراب

ومن آثار عرقلة حرية العمل عن طريق احتلال أماكن العمل لجوء المستخدم إلى استصدار أمر بالإخلاء يقدمه

لدى القاضي الإستعجالي المختص إقليمياً⁽¹⁾.

⁽¹⁾ - المادة 35 من القانون 02/90.

الإضراب

كما يمكن أن يصدر الأمر بالإخلاء من طرف رئيس المحكمة أو القاضي المكلف بالقسم الاجتماعي

للمحكمة في غياب نص يحدد الاختصاص النوعي⁽¹⁾

أما إذا كان النزاع يتعلق بالإدارة فالقاضي المختص بإصدار الأمر بالإخلاء هو القاضي الإداري⁽²⁾.

ولجوء المستخدم إلى قاضي الاستعجال يكون على أساس حالة الاستعجال أو الخطر الذي يهدد الأشخاص والممتلكات وليس للقاضي في هذه الحالة صلاحية تقدير مشروعية الإضراب وإنما فقط البحث في مدى وجود الخطر الذي يجب وضع حد له غير أن اللجوء إلى القضاء الإستعجالي من أجل استصدار أمر بالإخلاء يثير صعوبات إجرائية كثيرة منها :

- أن الطابع الحضوري للجلسات يتطلب استدعاء كل المحتلين بأسمائهم من أجل الحضور وهو أمر صعب ومكلف غالبا لذا أصبح بعض القضاة يكتفي باستدعاء الممثلين النقابيين فقط للحضور على أن يسري أمر الإخلاء في النهاية على كل المحتلين.

ولكن نظرا للتناقضات القانونية التي يتضمنها هذا الحل والمتمثلة في عدم وجود قاعدة قانونية تسمح بسريان أمر الإخلاء في مواجهة كل الشاغلين للأماكن بالرغم من عدم تضمن الاستدعاء لأسمائهم اقترحت محكمة النقض الفرنسية اللجوء إلى إجراء الأمر على عريضة حيث يطلب فيها صاحب العمل من رئيس المحكمة اتخاذ تدبير استعجالي بإخلاء كل المحتلين وكذا ممثليهم للأماكن أي الإخلاء الشامل وهو إجراء لا يستدعي الحضور ولا يستدعي تحديد هوية الشاغلين .

(1) - عبد السلام ذيب مرجع سابق ص 375 .

(2) - قرار رقم 95338 المؤرخ في 1994/02/08 المجلة القضائية عدد 1 قسم المستندات والنشر 1996 ص 125 و129.

الإضراب

إضافة إلى ما سبق يمكن للمستخدم في حالة عدم تنفيذ المحتلين لأمر الإخلاء تلقائياً أن يطلب من السلطات الإدارية تسهيل تنفيذه عن طريق القوة العمومية وهو طلب غالباً ما يقابل بالرفض إذا كان تدخل الشرطة يثير الاضطراب أو يعرض النظام العام والأمن للخطر وفي هذه الحالة يمكن للمستخدم إثارة مسؤولية الدولة لجبر الضرر الذي سببه عدم تنفيذها العمدي لهذا الأمر وذلك ليس على أساس الخطأ وإنما على أساس مساواة المواطنين أمام القانون الذي يفرض على السلطات العمومية ضمان احترام قرارات العدالة التي تم خرقها على حسابه خدمة للسلام العمومي .

ثانياً معاقبة القضاء الجزائري على جنحة عرقلة حرية العمل:

إضافة إلى منع القانون عرقلة حرية العمل عن طريق احتلال أماكن العمل فإنه يمنع على العمال المضربين أن يقوموا بعرقلة حرية العمل بمنع العمال غير المضربين أو المستخدم أو ممثليه الالتحاق بأماكن العمل المعتادة أو بمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء⁽¹⁾. وهو ما يسميه المشرع الفرنسي بجنحة عرقلة حرية العمل التي تشكل حسب المادة 414 تقنين عقوبات فرنسي من اجتماع عناصر مادية وأخرى معنوية .

أ- العناصر المادية لجنحة عرقلة حرية العمل:

تتمثل حسب نص المادة 414 قانون العقوبات الفرنسي في ما يلي:

أعمال العنف: يقصد بها الضرب الجرح وكذا الهجوم على ورشات العمل ودفع العمال و إصابتهم بالرعب و إن لم يصابوا بجروح وكذا سد كل منافذ ومدخل المؤسسة... الخ.

(1) - المادة 34 من القانون 02/90.

الإضراب

الاعتداء: يتمثل في أفعال لا تصل إلى درجة المساس بالسلامة البدنية للأشخاص لكن يتضمن ممارسة ضغط كاف لإجبار العمال على التوقف عن العمل رغما عنهم .

التهديد: يتمثل في أفعال تؤدي بالشخص إلى التصرف بعكس ما يريده والقيام بأفعال رغما عن إرادته لوجود تهديد لشخصه أو عائلته أو ممتلكاته سواء أكان هذا التهديد مكتوبا أو شفويا إذ تعد تهديدا العبارات التي يرددها العمال المشاركون في الاعتصام (التجمهر) إذا كانت تؤدي إلى تغيير موقف غير المضربين والانضمام إلى الإضراب.

المناورات التدلّيسية:

وهي تلك الأفعال التي تهدف إلى تغليط وخداع الغير ولا يدخل ضمنها خبر كاذب فمجرد الكذب دون وجود عمل تدلّيسي لا يشكل جنحة عرقلة حرية العمل.

ب- العنصر المعنوي لجنحة عرقلة حرية العمل:

يقتضي قيام جنحة عرقلة حرية العمل وجود القصد والنية لدى المضربين في عرقلة حرية العمل أي أن يكون الهدف من القيام بأحد الأفعال المادية هو إجبار من يتعرض لها على الانضمام إلى الإضراب. ويعاقب على المحاولة كالجنحة المكتملة حتى وإن لم تتحقق النتيجة المتمثلة في إجبار غير المضربين على التوقف عن العمل. وتعاقب المادة 1/243 من تقنين العقوبات الفرنسي على عرقلة حرية العمل كما يلي:

- إذا كانت العرقلة مصحوبة بتهديد فالعقوبة تكون سنة حبسا وغرامة تساوي 15000 أورو .
- إذا كانت العرقلة باستعمال الضرب العنيف الاعتداء تخريب أو إتلاف فالعقوبة تكون 3 سنوات حبسا وغرامة تساوي 45000 أورو وفي هذا السياق فرض القانون 02/90 عقوبات تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 500 و 2000 دج و 15 يوم إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين على كل من مارس مناورة احتيالية

الإضراب

أو تهديدا أو عنفا أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون⁽²⁾ أما قانون العقوبات الليبي ولا سيما المادة 359 منه فتعاقب بالحبس لمدة سنة أو بغرامة لا تتجاوز 50 جنيها كل من يمنع العمال من التوجه إلى مقر العمل بالقوة أو الإرهاب أو التهديد أو التدابير غير المشروعة . غير أنه يجوز لمنظمي الإضراب إقناع العمال بدون عنف أو تهديد بالتوقف عن العمل⁽¹⁾.

وعرقلة حرية العمل يجب أن تثبت بسند رسمي محرر من طرف الشرطة أو الدرك أو مفتشية العمل أو محضر قضائي .

حماية القضاء للأشخاص والممتلكات :

أكد المجلس الدستوري الفرنسي في قراره المؤرخ في 1980/07/22 على دستورية سلامة الأشخاص والممتلكات وكذا على ضرورة اتخاذ المستخدم للتدابير اللازمة لمواجهة الإضراب الذي ينتج عنه إضرار بصحة وسلامة الأشخاص والممتلكات⁽²⁾

لذلك يتدخل القضاء لاتخاذ الجزاءات التي تقابل السلوكات غير المشروعة للمضربين والتي تشكل مساسا سواء بسلامة الأشخاص وحریتهم أو بسلامة الممتلكات والمنشآت.

(2) - المادة 56 من القانون 02/90.

- محمد عمر عبد الخالق مرجع سابق ص 861.⁽¹⁾

- محمد عبد الخالق مرجع سابق ص 861.⁽²⁾

الإضراب

أولا المعاقبة على المساس بالأشخاص :

قد تؤدي الأفعال غير المشروعة التي يرتكبها المضربون إلى المساس بحرية الأشخاص أو بسلامتهم البدنية .

1- حرية الأشخاص :تعاقب المادة 341 من التقنين الفرنسي كل من يقوم بوقف حبس أو احتجاز شخص كما

تعاقب المادة 342 كل من يؤمن مكانا لتنفيذ عملية الاحتجاز حيث تقوم جريمة الاحتجاز بمجرد توفر شرط

حرمان الشخص من الحرية دون الأخذ بعين الاعتبار غياب العنف أو الطرق المستعملة في الحرمان من الحرية

المفروضة على الشخص المحتجز أو عدم محاولة الشخص المحتجز الإفلات ودون الأخذ بعين الاعتبار كذلك

الدوافع التي أدت بالمحتجزين إلى القيام بالاحتجاز.

2- سلامة الأشخاص البدنية: يعاقب قانون العقوبات الفرنسي على الأفعال التي يرتكبها المضربون وتؤدي لآلى

المساس بسلامة الأشخاص البدنية ويختلف تكييف فعل الضرب الجرح الاعتداء العنف بحسب جسامة الضرر

اللاحق بالضحية إذ يشكل مخالفة إذا لم يؤد العنف الممارس إلى عجز الضحية عن العمل مدة تتجاوز 08 أيام

وتكون عقوبتها الحبس من 10 أيام إلى شهر وغرامة من 1200 إلى 3000 فرنك فرنسي أو إحدى هاتين

العقوبتين حسب نص المادة40.

وتشكل جنحة إذا كانت مدة العجز تتجاوز 08 أيام ويتعرض مرتكبها إلى الحبس من شهرين إلى سنتين وغرامة

من 500 إلى 20000 فرنك فرنسي أو إحداهما وذلك حسب المادة 309 من قانون العقوبات الفرنسي .

كما تعتبر الجريمة قائمة تأسيسا على المادة 309 ولو لم يؤد العنف أو الاعتداء إلى المساس بسلامة البدنية

للضحية بل يكفي أن يؤدي الفعل إلى إحداث انفعال أو توتر نفسي .

الإضرار

ثانيا المعاقبة على المساس بالممتلكات والمنشآت :

يحمي القانون حرية العمل من خلال وضعه لشروط ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل ب اتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة عليها وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية والمنقولات والمنشآت التابعة لصاحب العمل وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين يترتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية بحسب جسامة الضرر وذلك وفقا لما تنص عليه المادة 02/55 من القانون 02/90 التي ترفع العقوبة من 06 أشهر حبسا إلى 03 سنوات حبسا ومن 2000 دج إلى 5000 دج في حالة قيام المضربين بالاعتداء على الأشخاص والممتلكات⁽¹⁾.

وتحقيقا لهذه الغاية طبق القضاء الفرنسي في العديد من القضايا المرفوعة إليه الأحكام العامة لقانون العقوبات على الأفعال التي يرتكبها المضربون والتي تشكل مساسا بسلامة الأملاك ومنها المادة 257 من قانون العقوبات التي تعاقب بالحبس من شهر إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 30000 فرنك فرنسي على تخريب إتلاف إفساد أو تخطيط بنايات أو أشياء مخصصة للمنفعة العمومية أو منشأة من طرف السلطات العمومية أو بتزخيز منها على تخريب المضربين لخطوط الهاتف وقطعهم للأسلاك الكهربائية... الخ.

وكذلك المادة 434 من نفس القانون التي تعاقب على التخريب والإتلاف العمدي لأماكن منقولة أو عقارية مملوكة للغير بالحبس من 03 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 2500 إلى 50000 فرنك فرنسي أو بإحدى هاتين العقوبتين حيث اعتبرت محكمة النقض تكسير المضربين لأطنان من زجاج المخبر التابع للمستخدم بعد استيلائهم على الشاحنة التي تحمله من قبيل الأفعال التي تطبق عليها المادة 434. ونفس الأمر طبقته على

(1) - أهمية سليمان آليات تسوية المنازعات ... مرجع سابق ص152.

الإضراب

السرقات التي يقوم بها المضربون أثناء إضرابهم والتي تقع على المعدات الآلات وعلى الحرائق العمدية أعمال التدمير لعقارات أو منقولات (سيارات...) باستعمال مواد متفجرة أو حارقة... الخ⁽²⁾

أما قانون العقوبات الجزائري فيتعرض العامل الذي يقوم بالإتلاف العمدي للبضائع أو المواد أو المحركات أو الأجهزة المستعملة في الصناعة باستعمال مواد من شأنها الإتلاف أو بأية وسيلة أخرى للحبس من سنتين إلى 05 سنوات ويجوز علاوة على ذلك أن يحكم عليه بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 من قانون العقوبات وبالمنع من الإقامة وذلك لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر بحيث يمكن للمحكمة أن تمنع عليه ولمدة تتجاوز خمس سنوات ممارسة مجموعة من الحقوق الوطنية كحرمانه من جميع الوظائف السامية في الحزب أو الدولة ... ومن الحق في الانتخاب أو الترشح أو حمل أي وسام أو حمل الأسلحة أو الاستخدام في مؤسسة تعليمية أو ان يكون مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا...⁽¹⁾

الفرع الأول : الإضراب والعقوبات التأديبية

إن الإضراب هو نزاع جماعي لا يخضع لحكم القانون لاختصاص المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعية غير أن الإضراب بصفته نزاع جماعي قد يخضع للرقابة القضائية وذلك بمناسبة نزاع فردي يتعلق مثلا بتسريح عامل الإضراب المعترف غير قانوني ومن جهة نظر صاحب العمل ففي هذه الحالة تقدر المحكمة مشروعيتها أو قانونية الإضراب وشروط ممارسته وفي هذا الصدد قد حدد الاجتهاد القضائي مبادئ:

الأول : يتمثل في ضرورة التقدير القضائي لقانونية الإضراب قبل توقيع أي عقوبة تأديبية من طرف صاحب العمل، والطابع غير القانوني للإضراب قد يكون ناجما عن تحقيق أهداف غير مهنية أو متمثلا في خرق الإجراءات القانونية من طرف المضربين، ولكن رغم وضوح قانونيته، إلا أن القضاء لا يمنح صاحب العمل رخصة

(2)- teyssie Bernard droit du travail op.Cit p458-460.

- المادة 412 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات جريدة رسمية عدد 49 لسنة 1966 المعدل والمتمم.⁽¹⁾

الإضراب

تقديرها للمستخدم الذي لا يحق له تسريح العمال استنادًا لها لأن صلاحية تكييفها ووضعها يرجع للجان

القضائية المختصة، وعلى إثر ذلك يمكن استخلاص النتيجة التاليتين:

- الأولى تتمثل في وجوب إثبات الطابع غير القانوني للإضراب من طرف المستخدم.
- تتمثل في إلزام المستخدم باللجوء للقضاء من أجل استصدار حكم بالمشروعية أو عدمها.

وفي هذا الصدد يمكن للمستخدم انتهاج إحدى الطريقتين التاليتين.

- رفع دعوى قضائية مباشرة بشأن عدم قانونية مشاركة العامل في الإضراب.

- رفع دعوى الفسخ القضائي لعقد العمل بعد إعداره.

الثاني: تحديد الجهة القضائية المختصة يكون حسب الوجه الذي تأسس عليه عدم قانونية الإضراب وهنا التقدير

يوجه إلى قاضي الاستعجال أو إلى قاضي الموضوع حسب الحالة، فإذا كانت عدم القانونية ناتجة عن عيب

واضح في الشكل لا يحتاج إلى أي فحص أو تأويل يعود الاختصاص إلى قاضي الاستعجال للبحث والبت في

صلاحية الشروط المتبعة في ممارسته أما إذا كانت ناتجة عن الانحراف عن الهدف المعين أو في حالة ما إذا أعتبر

صاحب العمل أن استعمال هذا الحق الدستوري كان بصفة تعسفية ولو أنه شرع فيه بصفة نظامية على أساس

نظرية التعسف في الحق، فيكون التقدير هنا لقضاء الموضوع للمحكمة الفاصلة في المسائل المدنية والاجتماعية.

الفرع الثاني: ضمان القدر الأدنى من الخدمة

الفرع الثالث: الممنوعون من الإضراب

الفئات المحظور عليها الإضراب:

لم يتوقف المشرع الجزائري عند القيود التي أعلى ممارسة الإضراب بل ذهب إلى أبعد من ذلك بحيث أهدر

مبدأ المساواة بين العمال في هذا المجال إذ منع عمال بعض القطاعات التي اعتبرها إستراتيجية وحيوية من ممارسة

الإضراب

الإضراب مطلقا وقد استمد هذه السلطة في منع الإضراب من الفقرة الثانية من المادة 57 من الدستور التي تنص على (أن الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون .يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته...).وتطبيقا لهذه الأحكام الدستورية فقد منع المشرع عمال 07 هيئات محددة على سبيل الحصر بموجب المادة 43 من القانون 02/90 وذلك بحجة المحافظة على حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني من الخطر.

وبهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

1- القضاة.

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

3- أعوان مصالح الأمن .

4- الأعوان المدنيين 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 .

ويلاحظ من خلال المقارنة بين المادتين 57 من الدستور التي رخصت للسلطة التشريعية بمنع ممارسة

الإضراب في بعض النشاطات الحيوية والمادة 43 من القانون 02/90 المطبقة أن

- المعيار المعتمد في المنع وهو المعيار الوظيفي وهو معيار مرن يفتح الأبواب على مصراعيها لاعتبار أي نشاط ما حيوي وفي أي مجال كان.

الإضراب

- أن السلطة في المنع أو التحديد سلطة تقديرية وهذا ما يزيد في توسيع سلطة السلطة التشريعية لتشمل منع تقدره بأنه نشاط حيوي في أي قطاع آخر غير التي ذكرت في المادة 43 من القانون مادام الدستور لم يضع قيودا لتنظيم هذه الحرية أو الحق

ويترب على إطلاق سلطة المشرع وفقا للفقرة الثانية من المادة 57 من الدستور مايلي:

— الانتقاص من الإضراب بصرف النظر عن كونه حرية أو حق .

— إهدار الحق أو الحرية بمصادرة ممارسته.

— فرض قيود عليها على نحو يجعل استخدام الحق أو الحرية شاقا على الأفراد وهذا الملاحظ لدى العمال أثناء ممارستهم الإضراب ولو كان بصفة قانونية.

ومهما يكن من الطبيعة التي يمكن أن يكتسبها الإضراب فإن نزع الملكية وهي حق يؤدي إلى ترتيب المسؤولية وأقلها تعويض قبلي عادل ومنصف إن كان الهدف من هذا الحرمان من الحق المنفعة العمومية⁽¹⁾.

وإذا كان المشرع قد منع مجموعات من فئات العمال في قطاعات حيوية وإستراتيجية كما سبق بيانه فإنه بالمقابل قد حدد بموجب المادة 44 من القانون 02/90 الوسائل الكفيلة في نظره بحل النزاعات الجماعية في العمل في هذه القطاعات.

(1) - المادة 20 من دستور96) وهو ما لا يتحقق في الإضراب.

الإضراب

وسائل حل النزاعات الجماعية في العمل وفي القطاعات والنشاطات الممنوع فيها الإضراب:

رتب المشرع بموجب المادة 44 من القانون 02/90 على هذا المنع أن أخضع النزاع الجماعي الذي ينتمي إليه هؤلاء العمال المحظور عليهم اللجوء للإضراب حسب المادة 43 من ذات القانون لإجراءين اثنين وهما المصالحة كأصل عام والتحكيم إن اقتضى الأمر ذلك ونوجزهما فيم يلي :

المصالحة كوسيلة أو إجراء إجباري لحل النزاعات الجماعية في ميادين النشاط المحددة بموجب المادة 43 من القانون 02/90

ألزم المشرع عمال القطاعات والنشاطات المذكورة حصرا في المادة 43 من هذا القانون إتباع إجراء المصالحة في حالة نشوء أي نزاع جماعي في العمل و أحال في هذا الشأن على المواد 16 و 20 من نفس القانون. وبالرجوع إلى أحكام هذه المواد المحال عليها نجدتها تتعلق بتسوية النزاعات الجماعية في العمل في المؤسسات والإدارات العمومية وهو ما سبق وأن درسناه لذا لا طائل من تكراره.

التحكيم كوسيلة احتياطية لحل النزاعات الجماعية في ميادين النشاط المحددة بموجب المادة 43 من القانون 02/90:

في حالة ما إذا لم يتم التوصل إلى حل النزاع الجماعي في العمل داخل هذه القطاعات بواسطة المفاوضات أو المصالحة فإن النزاع يعرض وجوبا على لجنة التحكيم وذلك بمقتضى نص المادة 1/49 وفقا للإجراءات والشروط المنصوص عليها في المواد 50 إلى 52 من القانون نفسه وكذا المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 1990/12/22 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها . والتحكيم هنا هو وسيلة لإنهاء النزاع قبل حدوث الإضراب وهذه ميزة ينفرد بها استثناء من الأصل العام في التحكيم .

الإضراب

وبناء على نص المادة 25 من القانون 02/90 الناصية على أنه (لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم) انطلاقا من هذه الأحكام سنتعرض لطبيعة التحكيم في منازعات العمل الجماعية وهيئات التحكيم وإجراءاته ونتائجه وقيمتها القانونية .

طبيعة التحكيم في منازعات العمل الجماعية:

الأصل في التحكيم أن يتم اللجوء إليه بصفة اختيارية اتفاقية بين طرفي النزاع الجماعي في المؤسسات والإدارات العمومية ماعدا ما استثني بنص المادة 43 من القانون 02/90 والذي يكون التحكيم في منازعاتها سابقا على الإضراب وهذه الطبيعة تبرز بوضوح من خلال نص المادة 25 التي تقول (... ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف ..) وهو نفس الأمر الذي تأخذه المادتين 13 و 44 من نفس القانون. وبهذا يكون المشرع الجزائري قد أسدل الستار على الخلاف الفقهي الذي ساد حول طبيعة التحكيم ما إذا كانت تعاقدية أم قضائية أم مختلطة.

إن ما ورد في المادة 48 من هذا القانون يغير من طبيعة التحكيم إذ تصبح للوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي سلطة تقديرية في إحالة الخلاف المستمر بعد فشل الوساطة على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال وحسب هذا النص فإن السلطة المخولة بعرض الخلاف الجماعي في العمل على اللجنة الوطنية للتحكيم ليست بالضرورة تكون طرفا مباشرا في النزاع بل قد تكون سلطة رئاسية أو وصائية في تقديرنا .

الإضراب

أما فيما يخص هيئة التحكيم وإجراءاته فنشير لذلك بالرجوع إلى المادة 49 من القانون 02/90 والمادة

51 كما قد جاء المرسوم 418/90 المؤرخ في 1990/12/22 محددًا كيفية تشكيلها وتنظيمها وعملها وهو ما

سنتجاوزُه لسابق الإشارة إليه في خضم بحثنا هذا . لنتنقل مباشرة

الصلاحيات واختصاصات اللجنة الوطنية للتحكيم: والتي تختص بالنظر والفصل في الخلافات الجماعية في

العمل التالية:

- الخلافات الجماعية بين المستخدمين والعمال الممنوعين من ممارسة الإضراب .
- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون.

وسنقتصر هنا أيضا على بحث الاختصاص المتعلق بالخلافات التي تعرض على اللجنة وفقا للمادة 48

باعتباره المحور الذي يكون فيه الإضراب قد بوشر أو شرع فيه. حيث تقتصر لجنة التحكيم على تفسير وتطبيق

العقود الجماعية أو الفردية إذا كان التحكيم في نزاعات جماعية في العمل ضمن القطاع الاقتصادي. في حين

تقتصر سلطتها في ميدان النزاعات الجماعية في العمل في المؤسسات والإدارات العمومية في تطبيق القوانين

والأنظمة التي تحكم علاقات العمل في هذا القطاع خلال فترة نشوب النزاع. بالتالي فهي تفصل في التطبيق

الصحيح للقوانين والأنظمة والاتفاقيات أو تعطيها التفسير الملائم إن اقتضى الأمر ذلك.

كما نشير إلى أن الإضراب يتوقف بمجرد اللجوء إلى التحكيم الشيء الذي يجب احترامه من قبل ممثلي

العمال المضربين وذلك باحترام أحكام المادتين 25 و28. ولا نناسي أنه يجب تحديد المدة القصوى للجنة التحكيم

للفصل في النزاع المعروض عليها ويستحسن أن تكون قصيرة وإلا عد ذلك من ضمن الحيل التي تستعملها السلطة

الإدارية التنظيمية لإهدار حق العمال أو حرمتهم في ممارسة الإضراب باعتبار أن مجرد الاتفاق على اللجوء إلى

التحكيم يوقف فورا الإضراب الذي شرع فيه وفي حالة المخالفة ينقلب التوقف عن العمل عملا غير مشروع.

الإضراب

أما عن سرعان ونفاذ قرار التحكيم فيستحسن أن يبدأ خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ تبليغ أمر نفاذها. وفيما يتعلق بالقيمة القانونية لقرار التحكيم فما من شك أنه يجوز حجية الشيء المقرر فيه ولا يجوز إعادة طرحه على لجنة التحكيم بصفة ابتدائية إلا إذا تغيرت الظروف التي كانت سببا في قيام النزاع المحكوم فيه كما لا يجوز الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن القضائية.

المبحث الثاني: أساليب توقي الإضراب ونتائج اللجوء إليه

المطلب الأول: أساليب توقي الإضراب

رأينا أن المشرع سواء - الفرنسي أو الجزائري - منع على عمال وموظفي المرافق العامة ممارسة أو القيام بالإضراب، إلا أن هذا المنع ليس مطلقا بل نسبي، أي أنه تم تقييده ببعض الشروط كالقيام بالحد الأدنى من الخدمة والتسخير في مرافق معينة فإذا أقدم العامل أو الموظف على ممارسة الإضراب رغم هذه الشروط يعد من قبيل الأخطاء الجسيمة، لأنه من شأنه عرقلة سير المرافق العامة بانتظام واطراد، الأمر الذي يقتضي منا في جميع الأحوال اتخاذ الاحتياطات اللازمة لتوقي الإضراب والحيلولة دون وقوعه، قبل حدوثه، فإذا أمكننا القضاء على الدوافع والأسباب المؤدية للإضراب كان ذلك أجدى وأنفع .

وبالرغم من تعدد أسباب الإضراب إلا أنها تدور كلها حول فقد الثقة بين طائفة الموظفين والعمال المستخدمين (أصحاب العمل) ، فإذا تمكنا من دعم هذه الثقة وتقويتها ، عد ذلك كفيلا للقضاء على أغلب الأسباب التي يتذرع ويحتج بها العمال للقيام بالإضراب ، وحسب اعتقادنا دعم هذه الثقة لا يتم إلا بالاهتمام بما أصطلح عليه "العلاقات الإنسانية في مجال العمل"⁽¹⁾.

(1) - سليمان الطماوي ، مبادئ علم الإدارة ط5 ، / دار الفكر العربي ، القاهرة، 1972، ص: 617.

الإضراب

والمقصود بها التفاعلات التي تتم بين الأفراد والعلاقات التي تقوم فيما بينهم في مختلف أنشطتهم، ويمكن أن تكون العلاقات الإنسانية مؤقتة أو مستمرة ، أو تكون شخصية أو تعاقدية ، كما يمكن أن تكون في إطار تنظيمي أو في إطار عام كذلك قد تكون العلاقة ودية أو مهنية أو رسمية وغير رسمية ، علاقات جماعية أو عضوية... كما أن للعلاقات الإنسانية ظواهر وحيثيات ترتبط بها كما تتحكم فيها ، فهي علاقات تقوم بين الأفراد حسب المكان والزمان، فتكزن بين الرئيس والمرؤوس في الدوائر الإدارية ، وبين العمال والمشرفين والإدارة في الوحدات والمؤسسات الاقتصادية ، وتكون في المعاهد والجامعات بين الأساتذة فيما بينهم وبين الطلبة وبين عامة الناس في أماكن مختلفة تجمعهم.

والعلاقات الإنسانية حسب KEITH DAVIS هي عبارة عن : " تكامل الناس واندماجهم في موقف العمل الذي يؤدي إلى إثارة دوافعهم حتى يعملوا معا لتحقيق الكفاية الإنتاجية والتعاون لإحراز الإشباع الاقتصادي والنفسي والاجتماعي "

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن العلاقات الإنسانية هي إستراتيجية تستخدم لهدف معين وتعتمد هذه الإستراتيجية أساسا على مقاييس علمية من وضوح الرؤيا والإقناع والتشويق وتلبية الأغراض الاجتماعية والنفسية والاقتصادية لهدف واحد هو الوصول إلى تحقيق أهداف المنشأة أو المنظمة أو الإدارة...

وعليه نستخلص بعض النقاط التي تعبر عن معنى العلاقات الإنسانية:

- أهمية العنصر البشري في كل المجالات، فنجاح المؤسسات والوحدات الاقتصادية باختلاف أنواعها وأهدافها وأحجامها يعود إلى العنصر البشري داخليا وخارجيا.
- تحقيق الاستقرار للعمال وتفهمهم من جميع النواحي النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

الإضراب

● جعل الأفراد العاملين راضين عن أعمالهم في المنظمة مع الحرص على التكامل والتعاون فيما بينهم لتحقيق ما يصبوا إليه.

● العمل في إطار اجتماعي منظم ومنسق.

● إشباع حاجات الأفراد المختلفة في إطار جماعي أو على انفراد.

ومهما يكن فإن أسس ودعائم العلاقات الإنسانية يمكن أن تكون نفسية خاصة بالشخص و إما أن تكون اقتصادية واجتماعية خاصة بالإدارة أو المؤسسة أو المنظمة ويمكن أن تكون سياسية.

بالتالي لا بد من سياسة مرنة في المعاملة التي تقوم بها المنظمة أو الإدارة حتى يكون هناك موازنة بين جميع العمال والموظفين و إن كان المثل القائل "بعض المساواة ظلم لا شك فيه" ينفي المساواة الكلية بين أطراف العمل. بالتالي لا مناط من توفير الوسائل الملائمة للموظفين والعمال ولربما البعض منها حتى يتسنى لهم حل مشاكلهم حتى يكون هناك تفرغ تام للعمل .

عدا ما قلناه لا بد أيضا لا بد من الاهتمام بحياة الفرد الموظف أو العامل لكون دور المجتمع جد أساسي على حياة الفرد العامل وبالتالي على سلوكه اتجاه الآخرين والمرفق الذي يعمل به ، وعليه لا بد تكوين للعمال واحتكاكهم بالوسط العملي بواسطة التكوين الأولي والثانوي أو اللاحق ولم لا المراجعة الدائمة حتى يتسنى للعامل والموظف التحكم في عمله، وترابطه مع زملائه وهذا ما يؤدي في أغلب الأحيان إلى خلق الروح الجماعية للعمل .

بتوافر هذه الأسس النفسية والاجتماعية والاقتصادية والعلاقات الإنسانية يبقى الاهتمام بالأسس السياسية والتي تعتبر الجوهر في العلاقات الإنسانية فلا مؤسسة بدون نهج سياسي ، وهنا فرق بين السياسة

الإضراب

الحكومية التي تضعها السلطة المركزية والخاصة بالمرافق بصفة عامة مثل سياسة توحيد الأجور والمشاركة العمالية...مثلا، والسياسة التي تضعها المرافق لنفسها.

ولعل خير دليل على دور العلاقات الإنسانية ما تم من أبحاث في هذا المجال ودراسات قام بها نخبة من الباحثين والمفكرين في هذا المجال على سبيل المثال ما قام به مركز البحوث ب METCHIGAN حيث قام أعضاء هذا المركز بعملية مسح لجماعات من عمال السكك الحديدية وعمال من مكاتب إحدى شركات التأمين وكان من نتائجها أن تحقيق الإنتاج المرتفع كان من نصيب الجماعة التي كانت محل اهتمام المشرفين .

وحيث تبين لهم أن الرقابة الشديدة والتصرف الصلب مع العمال لا يجدي نفعا ، فحتى وإن حقق هذا التصرف شيئا إيجابيا فهو أني (وقتي)فقط لأنه بمرور الوقت ينعكس سلبا على المشرفين والمسيرين ومنه على الإنتاج وذلك بتذمر العمال واضطرابهم وعمالهم على تقييد الإنتاج أو تخفيضه وربما تظهر اضطرابات خطيرة في هذا المجال تعصف كل شيء لذلك يكون الاهتمام بالعامل من جانب إنساني علائقي يحاول المشرف تفهم أحاسيسه ويتركه يعبر عن شعوره وأفكاره بحرية والعمل على تلبية حاجاته حسب المقدرة على ذلك .

ومن التجارب أيضا تجربة FRENCH الذي حاول التوصل إلى مدى مشاركة العمال بأرائهم واقتراحاتهم مع إدارة المؤسسة، ومدى انعكاس ذلك على سلوك العمال في ميدان العمل والإنتاج. حيث أجرى تجربته على جماعة من العمال في مصنع للملابس وتوصل لإلى أن الجماعات التي يسمح لها بالمشاركة باقتراحاتها في تخطيط التغييرات التي ستدخل على المؤسسة أقل مقاومة نحو هذه التغييرات وسرعتها أكبر في زيادة الإنتاج وهي أقل تدمرا من الجماعات التي لم يسمح لها بذلك.

وعلى هذا الأساس يجب على الغدارة الحديثة أن تقوم بتخطيط وتوجيه العلاقات الإنسانية في العمل واتخاذ الوسائل اللازمة والكفيلة بمراقبة الموظفين عن قرب والاستماع إلى شكايهم وتلبية ما تتضمنه من طلبات

الإضراب

مشروعة ، كما عليها الجمع بين الرؤساء والمرؤوسين وليس التفرج من برج عالي على العمال ، كما لا بد منعقد ندوات ولقاءات دورية في مكان العمل والاستماع إلى آراء الموظفين والعمال والرد عليها بما يحقق الطمأنينة في نفوسهم.

ويمكن القول أنه إذا أمكن للإدارة الحديثة تجسيد وتعميم العلاقات الإنسانية في مختلف مجالات العمل، تكون قد قضت بذلك على أغلب الأسباب الدافعة للإضراب.

الفرع الأول: الوقاية من النزاعات

الفرع الثاني: أحكام خاصة بالموظف المضرب

يحمي القانون حق الإضراب في حدود ماتضمنته أحكام القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير 1990 ولا سيما المواد من 32 إلى 36 منه ، وتجدر الإشارة بصفة خاصة إلى التدابير التي اتخذها المشرع قصد ضمان بعض الحقوق المرتبطة بالمسار المهني للموظف المضرب والحفاظ على استمرارية المرافق العمومية. ونخص بالذكر ما يلي :

أ - بالنسبة للموظف:

- حماية العلاقة القانونية التي تربط الموظف بالإدارة ، فالإضراب لا يقطع مبدئياً علاقة العمل - إلا أنه يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي ما لم يتفق طرفا الخلاف على عكس ذلك بموجب اتفاقيات موقعة بينهما - . حماية منصب العمل ، فلا يحق للإدارة أن تستخلف الموظفين المضربين ماعدا حالات التسخير التي قد تأمر به السلطات المختصة أو رفض المعنيين بالأمر تنفيذ الإلتزمات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة.

- حصانة وضعية المضرب الشرعي ، فلا يحق للإدارة أن توقع أي جزاء عقابي على الموظف بسبب مشاركته في إضراب قانوني يستوفى كل الشروط المنصوص عليها.

الإضراب

- . حماية المنح العائلية طوال مدة الإضراب ذلك أن القاعدة تقضي باقتطاع جزء من الدخل الشهري للموظف يساوي مبلغ المرتب يناسب مدة الإضراب ماعدا المنح العائلية ويمثل هذا الاقتطاع 30% من المرتب الإجمالي الشهري للموظف لكل يوم إضراب ، ويتضمن القانون إجراءات مرنة تخفف نوعا ما آثار هذا الاقتطاع على الوضعية المادية للموظف

- تقسيط مبلغ الاقتطاع لعدة شهور- تحديد مبلغ الاقتطاع بما يساوي مرتب ثلاثة أيام في الشهر على الأكثر- تفادي تنفيذ الاقتطاع في شهر رمضان أو في الأعياد (...).

بالنسبة للإدارة:

- حماية حرية العمل - لا يحق للموظفين المضربين أو لممثليهم أن يقوموا بأي عمل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل- كما لا يحق لهم أن يمنعوهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء .

- حماية أماكن العمل- يمنع الموظفون المضربون من احتلال المحلات المهنية عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل فبصرف النظر عن اعتبار عرقلة حرية العمل خطأ مهنيا جسيما يعرض مرتكبه لعقوبة من الدرجة الرابعة ، فإن المشرع يمنح حماية قضائية للمستخدم قصد استصدار حكم بإخلاء المحلات المهنية- وهذا دون المساس بالعقوبات الجزائية التي قد تسلط على الأشخاص الذين يعرقلون حرية العمل أو يمتنعون عن تنفيذ الأمر القضائي بإخلاء المحلات المهنية .

الإضراب

المطلب الثاني: نتائج اللجوء إلى حق الإضراب

النتائج المترتبة عن الإضراب:

سنتناول في هذا العنصر النتائج المترتبة على ممارسة واستعمال موظفي وعمال المرافق العامة لحقهم في الإضراب، بمعنى أن الموظف إذا قام بممارسة حق الإضراب هل يوقف مرتكبه عن عمله أو يقطعه علاقة العمل فقط، وهل هناك تسليط لعقوبات معينة على هؤلاء الموظفين والعمال .

أولا النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في التشريع الفرنسي :

تختلف النتائج فيما إذا كان حق الإضراب معترف به أو لا ، فقد كان القضاء الفرنسي يعتبر الإضراب عن العمل هو فسخ للعلاقة التعاقدية بين الإدارة والموظف وهذا الفسخ يكون بإرادة الموظف المنفردة أي من جهة واحدة وهذا كان قبل الاعتراف بحق الإضراب⁽¹⁾.

مما يعطي في هذه الحالة للمستخدم الحق في المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي قد تترتب نتيجة لترك العامل أو الموظف لعمله دون سابق إشعار ، كما للمستخدم الحرية المطلقة والتامة بالسماح للموظف والعامل بالعودة إلى منصب عمله أو عدم السماح له بذلك وفي حالة عدم سماح المستخدم على إعادة العامل إلى منصب عمله بعد الإضراب يكون هناك ما يسمى بالتسريح التعسفي عن العمل مع احترام كل النتائج المترتبة عن ذلك من إشعار مسبق ودفع التعويضات مع مكافأة نهاية المدة ، إلا أنه وبعد الاعتراف بحق الإضراب عد القيام به أو المشاركة فيه توقف عن العمل والموظف أو العامل يستأنف عمله بعد انتهاء الإضراب دون حاجة لإبرام عقد جديد حيث نجد أن القرار الذي أصدرته المحكمة العليا للتحكيم بفرنسا في 19/05/1939⁽²⁾.

أعلنت فيه أن الإضراب لا يحدد الإرادة الصريحة أو الضمنية للموظفين أو العمال لترك عملهم نهائيا، ولقد أكدت في قرارها الصادر في 18/06/1951 أن المبادئ الدستورية لحق الإضراب لا يتماشى وقضية قطع

(1) - jean Maurice verdier, Alain coeuret, marie Armelle souriace, droit du travail, 11 édition, Dalloz, paris, 1999, p 578.
(2) - jean Claude javillier, op, cit, p295. Hélène sinay,

الإضراب

العلاقة التعاقدية ، ولقد عمل القضاء الفرنسي على تطوير نظرتة للإضراب خاصة في هذا المجال وذلك ما نجده في قرار له أصدره في 1972/06/04 حيث نص فيه على استبعاد تطبيق النظام الداخلي من طرف الإدارة حتى لا تمس بحقوق الموظفين والعمال عند تطبيقهم للعقوبات التأديبية، ولقد أينا في هذا المجال أن نشير إلى العقوبات التأديبية التي قررها القانون الفرنسي والسلطة المختصة بتوقيعها، فقد حدد القانون رقم 16/84 الصادر في 1984/01/11 العقوبات التأديبية التي تسري على الموظفين المعينين في وظائف دائمة، ويعملون كل الوقت ويشغلون درجة في السلم الإداري للإدارات المركزية للدولة والعدارات الخارجية المستقلة والمؤسسات العامة للدولة وقد وردت قائمة العقوبات التأديبية في المادة 66 والتي صنفت في أربع مجموعات:

الأولى الإنذار واللوم. الثانية الشطب من جدول الترقية- خفض الدرجة- الوقف عن العمل لمدة أقصاها 15 يوما - التنقل التلقائي. الثالثة خفض الوظيفة- الوقف عن العمل لمدة أقصاها سنتين. الرابعة الإحالة على التقاعد- الفصل.

ولا يودع في ملف الموظف من عقوبات المجموعة الأولى إلا اللوم وتمحى هذه العقوبة بقوة القانون من ملف الموظف في نهاية 03 سنوات إذا لم يوقع على الموظف عقوبة أخرى خلالها، ويمكن أن توقع عقوبة الشطب من جدول الترقية بصورة تكميلية مع عقوبتي المجموعتين الثانية والثالثة.

والوقف المؤقت عن العمل المؤدي إلى الحرمان من كل المرتب ، ويمكن أن يكون مصحوبا بوقف العقوبة كليا أو جزئيا، ولكن يجب ألا تقل مدة الوقف في حالة الوقف الجزئي عن ثلاثة أشهر بالنسبة لوظائف المجموعة الثالثة، وإذا وقعت عقوبة من العقوبات الثانية خلال هذه المدة -باستثناء الإنذار واللوم - فإنه يعفى نهائيا من باقي المدة الموقوفة.

أما عن الأمر رقم 131/82 المؤرخ في 1982/02/05 والقانون الصادر في عام 1972، المتعلقان بالعمل المؤقت حيث جاء في نص المادة 1/125 و2 من الأمر السابق على أنه لا يمكن الرجوع لموظف أو عامل

الإضراب

من أجل القيام بعمل زميله المضرب لأن هذا الأخير متوقف عن العمل فقط وليس منقطع عنها ، وتوصل بذلك القضاء الفرنسي لحماية الموظف والعامل الممارس لحقه في الإضراب. ومن النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب كذلك الاقتراع من أجرة الموظف، لكن هذا الاقتراع يجب أن يكون نسبي وذلك حسب مدة التوقف عن العمل ، وفي حالة ما إذا كان الخصم لا يناسب مدة التوقف عن العمل يعتبر جزاء مالي ممنوع حسب نص المادة 42/122 من قانون العمل الفرنسي .

ويترب كذلك عليه الوقف الوقي لرابطة التبعية أثناء الإضراب، حيث لا يؤخذ بمسؤولية الموظف، فإذا وقع حادث لهذا الأخير أثناء الإضراب لا يمكن الأخذ به كحادث عمل. وتعد هذه النتيجة خطر على الموظف أو العامل المضرب ، ونفس الأمر بالنسبة للسلطة التأديبية للإدارة العامة حيث تتوقف مؤقتا أثناء الإضراب فأى خطأ يقوم به الموظف خلال هذه الفترة تقع تحت قانون لإضراب ولا يطبق في هذا المجال النظام الداخلي إلا ما تعلق بالخطأ الجسيم والذي يحتم بالضرورة التسريح عن العمل وهذا ما أكده القانون الصادر في 1985/07/25 في المادة 45/122 بقولها "إن كل تطبيق للنظام الداخلي أثناء الإضراب لتحديد الخطأ أو العقوبة يعد باطلا بقوة القانون"، ونوه في هذا المجال عن السلطة المختصة بالتأديب في القانون الفرنسي فالأصل الجاري العمل به في التشريع الفرنسي هو أن الإدارة التي تملك سلطة تعيين الموظفين، تملك أيضا سلطة توقيع العقاب عليهم، أي أن الجهة الإدارية هي صاحبة السلطة في التأديب مقيدة بقانون ينشؤها باعتبار الطابع القضائي الذي يميزها ، وبالتالي فإن إنشاءها من اختصاص المشرع ، وبصدور دستور 1958/10/04 أعطيت صلاحية إنشاء سلطة تأديبية للجهة الإدارية، وهي التي تحدد اختصاصات هذه السلطة، إذن فالسلطة التأديبية في فرنسا هي إحدى فروع السلطة الرئاسية فهي تنتمي بطبيعتها إلى السلطة الرئاسية التي تملك سلطة التعيين.

وعن مهام السلطة التأديبية في التشريع الفرنسي فنجدها تختلف باختلاف درجة العقوبة ، ففي عقوبي الإنذار واللوم فتقوم السلطة التأديبية بتوقيعها دون اللجوء إلى أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وذلك

الإضراب

بمقتضى الأمر رقم 244-59 الصادر في 1959/02/04 ، وفي العقوبات الأكبر من اللوم والإنذار فعلى السلطة التأديبية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، إذ يتم عرض الأمر على هذه الأخيرة فتنضم كمجلس للتأديب ، فتنظر في المخالفات التأديبية المعروضة وتعطي رأيها حسب ما نصت عليه المادة 67 من القانون رقم 16/84 الصادر في 1984/01/11.

ويجوز للموظف بمقتضى المرسوم رقم 311-59 الصادر في 1959/02/04 وبعد أخذ موافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، رفع تظلم إلى المجلس الأعلى للتأديب العمومية ، خلال شهر من تاريخ إبلاغه بالقرار ، بشرط أن يكون القرار موقعا لإحدى العقوبات (تأخير الأقدمية- خفض المرتب- النقل التلقائي- خفض الدرجة- الإحالة على المعاش والعزل من الوظيفة- الوقف عن العمل لمدة تزيد عن 08 أيام) وأن تكزن هذه العقوبات مخالفة لما قد اقترحتة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ورأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية ، لا يعد أيضا ملزما بالنسبة للسلطة التأديبية فلها الأخذ به أو عدم الأخذ به. ونشير هنا إلى وجود عقوبات استثنائية لا يؤخذ فيها برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رغم تجاوزها عقوبات اللوم والإنذار وهذا نظرا لطبيعة هذه الأخطاء، وقد حددها المشرع الفرنسي في : حالة التخلي عن الوظيفة- حالة الإضراب غير المشروع - حالة الظروف الطارئة.

وفيما يخص تعويض ساعات و أيام الإضراب لا يكزن إلا باتفاق الطرفين وهذا في حالة انتهاء الإضراب وعليه لا يمكن أن تفرض على الموظف استرجاع أو تعويض ساعات أو أيام الإضراب.

أما عن التزامات الإدارة اتجاه الغير، فيجب أن يكون الإضراب عاما ولا يمكن توقعه مما يجعل التزامات الغدارة مستحيلة، ويعد الإضراب في هذه الحالة من قبيل القوة القاهرة، كما أقر القضاء إلى جانب ما سبق عدم مسؤولية الإدارة عن أخطاء موظفيها أثناء الإضراب.

الإضراب

ثانيا النتائج المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري:

سار القانون الجزائري على مسار القانون الفرنسي، حيث نصت المادة 2/32 من القانون رقم 02/90

المؤرخ في 1990/02/02 على أنه: " لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل".

ويقصد بالشروط هنا شروط ممارسة الإضراب، أي أن هذا الأخير لا يكون مشروعاً إلا إذا استوفى الشروط

القانونية لممارسته والتي سبق التطرق إليها (من استنفاد وسائل التسوية- موافقة جماعة العمال- انتهاء أجل

الإشعار المسبق- ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل).

كما نصت المادة 1/27 من الأمر رقم 31/75 الصادر في 1975/02/29 والمتعلق بالشروط العامة

لعلاقات العمل في القطاع الخاص على مبدأ عدم إنهاء علاقة بسبب الإضراب و إنما تجميدها فقط.

كما أقرت نفس المادة في فقرتها الثانية على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من

المستخدم انتقاماً منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب، باستثناء حالة ارتكابهم لأخطاء جسيمة أثناء

الإضراب.

ولقد نصت المادة 3/30 من القانون رقم 02/90 على أن: " الإضراب يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة

التوقف الجماعي ما عدا فيما اتفق عليه طرفا النزاع بواسطة اتفاقيات وعقود يوقعانها".

فمن خلال المادة يتبين لنا أن القانون ترك لطرفي النزاع مجالاً يتفقا فيه لإبقاء الآثار القانونية سارية

بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون سلبياً أو إيجابياً بالنسبة للموظف أو العامل وذلك كأن يتفق

الطرفان على سريان الأجرة فهذا شيء إيجابي ، أو يتفقا على قطع الأجرة أو العلاقة التعاقدية مثلاً وهذا شيء

سلبياً.

ونعتقد أن هذا الأمر يعد شعوراً أو فراغ تشريعي لأن المشرع لم يحدد الآثار القانونية المترتبة على الموظف

أثناء الإضراب مثلما فعل المشرع الفرنسي ومن ثمة فلا نرى حماية للموظف والعامل في هذا المجال.

الإضراب

وعن استخلاف موظفي وعمال المرافق العامة للمضربين فقد منع القانون على الإدارة أو المستخدم توظيف أي موظف أو استخدام أي عامل آخر مكان الموظفين والعمال المضربين، وذلك ما نصت عليه المادة 33 من القانون 02/90، إلا أن هناك استثناء على هذا الأثر وهو في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية، أو في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة والتي سبق التطرق إليهما .

أما عن تسليط العقوبة على موظف أو عامل مارس حقه في الإضراب⁽¹⁾ فلقد نص القانون 02/90 في المادة 2/33 منه على عدم تسليط أي عقوبة اتجاههم إذا مارسوا أو شاركوا في إضراب قد استوفى جميع الشروط القانونية المذكورة آنفا. ولقد نص أيضا على الأفعال التي تعد بمثابة ارتكاب لأخطاء جسيمة يعاقب عليها القانون وذلك ما قضت به المادة 33 مكرر، ومن بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل ويكون ذلك إما بمنع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل وإما باحتلال أماكن العمل من طرف المضربين، وهناك أخطاء من شأنها أن تكون جسيمة إذا نص عليها المستخدم في النظام الداخلي للمؤسسة أو الغدارة وتقدير مدى مشروعية الإضراب من عدمه، في حالة قيام هذه الأخطاء لا يكون أمام القاضي الذي سيفصل في النزاع المطروح أمامه.

أما عن تطبيق الإجراءات أو العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي، فللمستخدم الحرية التامة في تحديد الخطأ الجسيم وتطبيق العقوبة التأديبية المناسبة له والتي قد تصل لحد الفصل من العمل. ونشير في هذا المجال إلى العقوبات التأديبية التي أخذ بها المشرع الجزائري في نص المادة 124 من المرسوم رقم 59/85 الصادر في 01 رجب 1405 الموافق ل 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، والتي قضت على أن العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظف تبعا لخطورة الأخطاء المرتكبة هي مصنفة في 03 درجات:

(1) - موسى لحرش " الإضراب العمالي في القطاع العمومي - خلفياته وأبعاده - رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة 1992-1993، ص 76.

الإضراب

العقوبات من الدرجة الأولى: وهي ذات درجة دنيا في الجسامة وهي مادية وأدبية ، وهي في الحقيقة تحذير أكثر منها عقوبة ، حتى لا يعاد الخطأ أو يرتكب خطأ أكبر منه وتنقسم إلى الإنذار الشفوي (وهو وسيلة في يد الإدارة لتحذير الموظف ذو السلوك المعيب وتذكيره بالنظام الذي عليه الالتزام به) والإنذار الكتابي (في حالة ارتكابه خطأ آخر أو تكرار نفس الخطأ) ، أو التوبيخ (الذي بعد إصداره من السلطة المختصة يوضع ضمن الملف الوظيفي للموظف العمومي حتى يكون دليلا على إهماله وإخلاله بواجباته) ، زيادة على الإيقاف عن العمل من يوم إلى 03 أيام (وهذه العقوبة مادية وليست أدبية ، لأن الموظف لا ينال مرتبه عن الأيام التي أوقف فيها عن العمل).

العقوبات من الدرجة الثانية: وتعتبر عقوبات مالية غير مباشرة، وذلك لمساسها بالمزايا المادية للموظف العمومي وهي الإيقاف عن العمل من 04 إلى 08 أيام (في هذه العقوبة يخصم من الراتب بحسب الأيام الموقوف فيها عن العمل) ، والشطب من جدول الترقية (وتعد عقوبة أصلية لجسامتها ، وتحرم هذه العقوبة عند توقيعها الموظف من حقه في الترقية لمدة معينة).

العقوبات من الدرجة الثالثة: وهي عقوبات أشد من سابقتها وهي النقل الإجباري (أي نقل الموظف إلى مكان وظيفي آخر ، مما يؤدي بمساس سمعته لكل من المكانين القديم والجديد) ، التنزيل (بحيث يمكن أن يصل إلى 03 درجات من التنزيل) ، التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات (هنا يفقد الموظف المحطئ صفة الموظف العمومي ، غير أنه لا يفقد الحق في المعاش فتحسب السنوات التي كان يعملها بالإدارة في معاشه بعد التقاعد) ، التسريح دون الإشعار المسبق ومن غير تعويضات (هذه العقوبة تحرم الموظف من حقوقه في المعاش وبمجرد توقيعها يعتبر الموظف كأنه لم يتول وظيفة في الإدارة التي عزل منها).

وأما عن السلطة المختصة بالتأديب في التشريع الجزائري فقد أعطى الأولوية في ذلك للسلطة التي لها

صلاحية التعيين، شأنه شأن المشرع الفرنسي، وهذا ما أقرته المادة 123 من المرسوم رقم 85-59.

الإضراب

غير أن المشرع الجزائري وخلافا للمشرع الفرنسي اتجه إلى تقييد السلطة في بعض العقوبات ، ففي حالة العقوبات من الدرجة الأولى والثانية يتم تأديب الموظف العام من طرف السلطة المختصة بالتعيين لذا يتم وضع العقوبة مع قرار مبين للأسباب ودون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (لجنة الموظفين) وهذا ما أقرته المادة 125 و126 من المرسوم رقم 85-59. أما في حالة العقوبات من الدرجة الثالثة فيتم اتخاذ العقوبة بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وموافقتها، وهذه الأخيرة تصدر إلزاميا. وهذا ما أقرته المادة 127 من المرسوم السالف الذكر ، وفي هذا المجال نلاحظ خروج المشرع الجزائري على المشرع الفرنسي، الذي لا يلزم السلطة الرئاسية في أي حال من الأحوال بتطبيق المقترحات التي تصدرها اللجنة المتساوية الأعضاء، إلا أن المشرع الجزائري في عقوبات الدرجة الثالثة يلزم الإدارة والسلطة الرئاسية بالموافقة على العقوبات التي أقرتها اللجنة المتساوية الأعضاء وإلا عد إجراء غير قانوني وبالتالي بطلان العقوبات.

إلا أننا نشير بأن التوقيف في إحدى الحالات التي سنذكرها لا يعد عقوبة تأديبية، والمتمثلة في جسامه الخاطئ الذي يؤدي إلى التسريح ووجود متابعة قضائية لا تسمح له بالبقاء في الوظيفة، وفي هذه الحالة الأخيرة التي يكون بقاءه في الوظيفة يمثل خطرا عليه أو على المرفق.

ومن خلال ما سبق نستشف أن هناك تقييد لحرية ممارسة حق الإضراب، كما نرى عدم حماية الموظف أو العامل في حالة المطالبة بحقوقه كرفع الأجور أو تحسين من ظروف العمل.

وفي الأخير يمكن القول أن المشرع الجزائري تطرق حقا إلى الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب ، لكننا نلاحظ وجود نقص فيها مما أدى إلى إهمال ضمان الحماية للموظف، كما نلاحظ وجود عرقلة في ممارسة حق الإضراب خاصة فيما يتعلق بحرية تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام واللوائح الداخلية مما يؤدي إلى عدم فعالية الإضراب رغم اعتباره حق دستوري.

الإضراب

الفرع الأول: الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب:

قبل الاعتراف بحق الإضراب كان القضاء الفرنسي يعتبر الإضراب عن العمل هو فسخ علاقة العمل من جهة واحدة ويكون بإرادة العامل المنفردة.

مما يعطي لرب العمل الحق في المطالبة بالتعويضات عن الأضرار التي قد تصيبه نتيجة ترك العامل لعمله دون سابق إشعار كما تكون له الحرية التامة بأن يسمح أم لا بعودة هذا العامل المضرب إلى العمل إلا أن هذا لم يدم بحيث بعد الاعتراف بحق الإضراب في مختلف دول العالم ذهب القضاء إلى الأخذ بالتوقف عن العمل عند القيام بالإضراب أو المشاركة فيه . والعامل يستأنف عمله بعد انتهاء الإضراب دون الحاجة لإبرام عقد جديد . وسنحاول دراسة هذه النتائج من خلال القانون والقضاء الفرنسي أولاً ثم من خلال التشريع الجزائري .

1_ من خلال القانون والقضاء الفرنسي:

نجد أن المحكمة العليا للتحكيم بفرنسا في قرارها المشهور الصادر في سنة 1939 وبتاريخ 19 ماي أعلنت فيه أن الإضراب في حد ذاته لا يحدد الإرادة المعبرة أو الضمنية للعمال لترك عملهم نهائياً وبدا أعلنت ضمناً عن مبدأ التوقف المتعلق بعقد العمل وبعد صدور قانون 1950/02/11⁽¹⁾.
جعل مبدأ التوقف عن العمل هو المطبق مع استبعاد الخطأ الجسيم الذي يرتكب من طرف العامل وبمقتضاه تنقطع علاقة العمل .

وعلى هذا النحو أخذت المحكمة العليا بفرنسا في قرارها الصادر في 1951/06/1 حيث قررت أنه في حالة ما كان الخطأ غير جسيم فلا يؤدي إلى قطع علاقة العمل .

(1) hellène sinay et jean Claude javillier droit du travaille la grève jurisprudence générale dallos année 1984 p - 295.

الإضراب

وكذا قرارها الصادر في 06/18 من نفس السنة حيث أكد أن المبادئ الدستورية لحق الإضراب لا تتماشى وقطع علاقة العمل.

وقد طور القضاء الفرنسي نظرتة للإضراب في هذا الميدان وهذا في قرار له أصدره في 1972/06/04⁽²⁾ أين نص على استبعاد تطبيق النظام الداخلي من طرف رب العمل حتى لا تمس حقوق العمال عند تطبيق العقوبات التأديبية .

ثم جاء الأمر رقم 131/82 المؤرخ في 1982/02/05 المتعلق بالعمل المؤقت حيث نصت المادة 125 ف 2و (لا يمكن الرجوع إلى عامل بمؤسسة العمل المؤقت من أجل أن يقوم بعمل العامل المضرب لأن علاقة عمل هذا الأخير متوقفة فقط وليست مقطوعة).

وبذلك توصل القضاء في فرنسا إلى حماية العامل الذي يستعمل حقه في الإضراب.

الآثار المترتبة على عقد عمل المضربين :

قبل الاعتراف بحق الإضراب كان القضاء الفرنسي يعتبر ان حل علاقة العمل هي فسخ من جهة واحدة وهي جهة المضرب وهذا يعني أن قيام العامل بالإضراب يفسخ علاقة العمل ويكون مسؤولا عن هذا الفعل أما رب العمل فيعتبر بعيد عن هذه العملية .

ويترتب على هذا الفسخ إظهار إرادة المضرب عن عدم إتمام العمل في المؤسسة إن رب العمل له الحق أن لا يعيد العامل عند نهاية الإضراب إلى العمل. وبعد الاعتراف بحق الإضراب أصبح الإضراب يوقف فقط علاقة العمل مؤقتا.

⁽²⁾- hellènep 300.

الإضراب

وبالتالي أصبح حق الإضراب ضماناً ضد التسريح بحيث يضمن صيرورة علاقة العمل مهما كانت مدتها أي محددة أو غير محددة ومشروعية الإضراب هو الأساس وعليه كل تسريح مفترض ونتاج عن الإضراب أو بسببه يعد غير مشروع.

وعلى رب العمل أن يثبت العكس وهذا إذا كان التسريح مستقل عن حادث الإضراب أو يثبت وجود الخطأ الجسيم الذي يبرر التسريح. وستتناول هذه الآثار حسب مايلي

1- الامتناع عن فسخ عقد العمل والعودة للعمل :

إن عدم قبول رب العمل إعادة العامل إلى عمله بعد الإضراب يعتبر تسريح تعسفي عن العمل مع احترام كل النتائج المترتبة عن ذلك ك الإشعار -الرجوع إلى العمل -دفع التعويضات مع مكافأة مدة الخدمة.

كما أن تشغيل بعض العمال في أماكن العمال المضربين يعتبره القضاء الفرنسي عمل مؤقت وهذا فقط مدة الإضراب القائم. و لكن جاء القانون الصادر في سنة 1972 والأمر الصادر في 1982 المتعلقان بالعمل المؤقت بحيث لا يسمحان لرب العمل أن يشغل عمالاً مؤقتين أماكن العمال المضربين. وأن الخطأ المرتكب من طرف العامل لا يترتب عليه فسخ العقد إلا إذا كان خطأ جسيم ولذا في حين أن شروط القيام بالإضراب متوفرة فإن كل تسريح يكون تعسفي إلا بإثبات العكس. والقانون الفرنسي الصادر في 1985/07/25⁽¹⁾. في المادة 52-ف1 وف3 ينص على أنه (يعتبر كل تسريح لعامل مضرب غير مبرر بخطأ ينسب إليه باطل بموجب القانون وهذا يبرر رجوع العامل إلى منصب عمله ومع ذلك وامتداد واستمرار عقد العمل.

وهناك عوامل يجدر الإشارة إليها أن العامل الذي أصابه مرض قبل الشروع في الإضراب فإن له الحق في أن يتمتع بالتعويض عن فترة مرضية. أما المضرب الذي يصاب بمرض أثناء الإضراب يخضع إلى نظام الاقتطاع

- (1) jean Maurice verdier droit du travaille me mentos Dalloz années 1993 p 363

الإضراب

الصادر عن الإضراب المنصوص عليه في المجلة الاجتماعية الفرنسية المؤرخة في 1980/02/20 رقم 161 وبقى العامل يتمتع بكل الامتيازات الاجتماعية المختلفة وكل عمل يخالف ذلك يعتبر غير قانوني⁽²⁾.

2- وقف أداء الأجرة:

إن الإضراب يوقف عقد العمل والأجرة هي ما يتقاضاه العامل مقابل الواجب الذي يؤديه ولكن في الحقيقة أن الاقتطاع من الأجر يجب أن يكون نسبي حسب مدة التوقف عن العمل وكذا عملية حساب المواعيد الشهرية للأجراء وفي حالة ما كان الحسم لا يناسب مدة التوقف عن العمل يعتبر جزاء مالي ممنوع حسب المادة 122 و42 من قانون العمل الفرنسي .

3- الوقف الوقي لرابطة التبعية أثناء الإضراب :

ويترب عن ذلك عدم الأخذ بمسؤولية المتبوع بحيث إذا وقع حادث للأجير أثناء الإضراب لا يمكن أن يؤخذ به كحادث عمل ولا كحادث مرور و أن هذه العملية تعد خطرا على العامل المضرب .

⁽²⁾-- jean Maurice verdier droit du travaille me mentos Dalloz année 1993 page 364 1978/07/17 في القانون الصادر في
المتعلق بممارسة حق الإضراب .

الإضراب

4- السلطة التأديبية لرب العمل تتوقف أيضا

إن كل خطأ يقوم به العامل أثناء الإضراب يقع تحت قانون الإضراب ولا يطبق عليه النظام الداخلي وبالتالي لا يكون هناك تبرير للعقاب إلا بالنسبة للخطأ الجسيم والذي يحتم بالضرورة التسريح عن العمل وهذا وفقا للقانون الصادر في 14/08/1985 المادة 45/122 والتي تؤكد (أن كل تطبيق للنظام الداخلي أثناء الإضراب لتحديد الخطأ أو العقوبة يعد باطل بقوة القانون).

5- عملية تعويض ساعات وأيام الإضراب:

إن تعويض ساعات وأيام الإضراب غير مسموحة ويمكن لرب العمل أن يفرضها على المضربين وأن الاسترجاع أو التعويض لا يكون إلا باتفاق الطرفين وهذا في حالة انتهاء الإضراب .

وهناك استثناء لهذه القاعدة المتمثلة في الإضراب بحيث يوقف فقط علاقة العمل فإن الخطأ الجسيم المنصوص عليه في المادة 4 من القانون المؤرخ في 11/02/1950 والتي تنص على (أن الإضراب لا يقطع علاقة العمل إلا في حالة الخطأ الجسيم) . وأنه وفقا لما جاء في القانون وخلافا لتأكيد بعض الباحثين غداة تطبيق القانون السالف الذكر فإن غلطة الأجير الثقيلة لا تلغى بفعل الواقع عقد العمل فهي تعتبر بالنسبة للقضاء سبب في فصل العامل من المهنة بغرض التوقف التعسفي عن العمل وبالتالي فالخطأ المانع للحق في الإشعار والذي ينتج عنه آثار خطيرة وهي تختلف عن الخطأ الجسيم الذي يمنع من التعويضات الخاصة المدفوعة الأجر والخطأ الجسيم المتخذ في حق المضرب له طابع قصدي ويتمثل في رفع الاستجابة إلى الأمن الفردي المصادرة والتعدي على حرية العمل .

وسار القضاء في فرنسا على العمل على ضرورة المشاركة الفردية للعامل في ارتكاب هذه الأخطاء.

الإضراب

6- إعفاء رب العمل من التزاماته اتجاه الغير من العملاء أو الموردين فالقوة القاهرة في حد ذاتها تعتبر عنصر لإعفاء رب العمل من إلتزامه اتجاه الغير واشترط القضاء الفرنسي أن يكون الإضراب عاما أو عدم توقعه يجعل التزامات رب العمل مستحيلة

7- كما أقر القضاء الفرنسي عدم مسؤولية رب العمل عن أخطاء تابعيه أثناء الإضراب .

2_ الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب في التشريع الجزائري :

تعد الجزائر من بين الدول التي 'ترفت حديثا بحق الإضراب وهذا ما يجعل من القانون 02/90 المعدل والمتمم بقانون 27/91 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب لم يستوف كامل الشروط لحماية هذا الحق.

ومن النتائج المترتبة عن استعمال هذا الحق والمنصوص عليها في قانون 02/09

أ- ممارسة حق الإضراب لا يقطع علاقة العمل إنما يوقفها:

لقد سار القانون الجزائري على ما سارت عليه القوانين الأجنبية المعترفة بحق الإضراب بحيث ينص القانون

02/90 في المادة 32 (لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل)⁽¹⁾.

وهذه الشروط هي:

- استيفاء جميع وسائل التسوية من مصالحة ووساطة وتحكيم .
- موافقة جماعة العمال حيث أن تقرير اللجوء إلى الإضراب كون نصف العمال على الأقل في جمعية عامة وبموجب الأغلبية المطلقة والاقتراع سري (المادة 28 من القانون السالف الذكر).

(1) - قانون رقم 02/90 المؤرخ ف 1990/02/06 المعدل والمتمم -جريدة رسمية رقم 6.

الإضراب

● انتهاء أجل الإشعار المسبق الذي يجب أن لا يقل عن 08 أيام من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وكما نص في الفقرة أن الإضراب يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي ماعدا فيما اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة الاتفاقيات والعقود التي يوقعانها. (المادة 30 قانون 02/90). هنا القانون ترك لطرفي النزاع مجالا يتفقا فيه لإبقاء بعض الآثار القانونية سارية بواسطة الاتفاقيات الجماعية والعقود وهذا قد يكون إيجابيا كأن يتفق الطرفان على سريان الأجرة. أو سلبيا كأن يتفقا على قطع الأجرة أو قطع العلاقة التبعية. وهذا يعتبر فراغ تشريعي ولا يعمل في صالح حماية العامل ويا حبذا لو تطرق المشرع الجزائري إلى تحديد الآثار الواجبة السريان أثناء الإضراب كما هو الحال في القانون الفرنسي مثلا وذلك لحماية أفضل وأنجع للعامل.

ب_ منع استخلاف العمال المضربين عن طريق التوظيف أو غيره (المادة 33):

حماية لحق الإضراب قد منع القانون أن يستخلف رب العمل العمال المضربين عن طريق توظيف أو استخدام عمال آخرين قصد القضاء على حق الإضراب ما عدا في حالة التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية أو في حالة رفض بعض العمال القيام بالقدر الأدنى من الخدمة .

والتسخير أو المصادرة نص عليه في المادة 41 من قانون 02/90 وجاء فيها (عملا بالتشريع الساري المفعول يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات في مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأماكن لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان)

أما المادة 42 فنصت على (أن يعد الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري).

الإضراب

كما تنص المادة 42 مكرر من قانون العقوبات المعدل والمتمم (يعاقب بالسجن من شهرين إلى 6 أشهر وبغرامة من 500 إلى 5000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من لا يمثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقاً للأشكال التنظيمية)⁽¹⁾.

3_ لا يمكن تسليط العقوبة على عمال مارسوا حقهم في الإضراب المادة (2/33):

فلا عقوبة اتجاه عمال مارسوا حقهم في الإضراب أو قاموا وشاركوا في إضراب قد استوفى على جميع الشروط المنصوص عليها في القانون 02./90

4_ الخرق القانوني لحق الإضراب يعد بمثابة ارتكاب خطأ جسيم من طرف العامل (المادة 33 مكرر):

نص القانون 02/90 على الأفعال التي يعتبرها أخطاء يعاقب عليها القانون ومنها عرقلة حرية العمل وهذا على الشاكلة الآتية:

- منع المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل .
- احتلال أماكن العمل من طرف المضربين لعرقلة حرية العمل وهناك أخطاء قد تعتبر جسيمة إذا ما نص عليها المستخدم في النظام الداخلي للمؤسسة. إلا أن مشروعية أو عدم مشروعية الإضراب عند القيام بهذه الأخطاء لا يقدر إلا أمام القاضي الذي سيفصل في النزاع الذي يطرح أمامه.

(1) - الأمر رقم 155/66 المؤرخ في 8/8/1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.

الإضراب

5_ تطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي :

المشرع أعطى الحرية التامة للمستخدم في تحديد الخطأ الجسيم ثم تطبيق العقوبة التأديبية التي قد تذهب إلى الفصل عن العمل فهذا يعتبر تقييد لحرية ممارسة حق الإضراب في المؤسسة وفي نفس الوقت يبقى العامل غير محمي عندما يريد المطالبة بحقوقه مثل الرفع في الأجر وتحسين ظروف العمل .

الفرع الثاني: وضعية أطراف العمل إثر اللجوء إلى الإضراب

الإضراب من بين الأسباب القانونية لتعليق علاقة العمل ، فإن ذلك يعني أن يحدث تغيير في توازن مصالح طرفي هذه العلاقة ، بحيث تنصرف آثار الإضراب إلى أهم الحقوق التي يتمتع بها العمال، كالحق في الاحتفاظ بمنصب العمل ، عن طريق استمرار عقد العمل ، وكذا الحق في الأجر ، والامتيازات المالية الأخرى كالعلاوات ، ومختلف التعويضات ... كما تنصرف كذلك إلى أهم الصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها صاحب العمل ، سواء تعلق الأمر باستعمال سلطته التأديبية في مواجهة المضربين ، أو بصلاحيته في إدارة وتنظيم العمل في المؤسسة، أو بصلاحيته في مقاضاة المضربين لإثارة مسؤوليتهم المدنية أو الجزائية.

آثار الإضراب على حقوق العمال :

من أهم الحقوق التي يجب ألا يشكل الإضراب مساسا بها ، هو الحق في الاحتفاظ بمنصب العمل للعامل المضرب ، سواء كان العامل موظفا بعقد عمل محدد أو غير محدد المدة ، وإن كان عقد العمل محدد المدة لا يمكن تمديده بعد الإضراب والسبب في ذلك هو أن الإضراب يعد سببا لتعليق تنفيذ عقد العمل، لا سببا لإنهائه ، وهو الموقف الذي يأخذ به الفقه والتشريع الحديثين.

أما حق العامل في الأجر، فإنه يحظى بحماية قانونية في مختلف التشريعات المقارنة، ومنها القانون الجزائري سواء من حيث المبدأ كما هو جلي في المادة 80 من القانون 11/90. أو من حيث الأداء والدفع المنتظم له حسب المادة 05 و 06 من نفس القانون ، أو من حيث الحماية ، بحيث يمنع أي حجز ، أو اقتطاع من الكتلة

الإضراب

الأجربة ، لأي سبب كان ، هذا إلى جانب الطابع الإمتيازي للأجور عن بقية الديون التي تكون في ذمة

المستخدم بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي⁽¹⁾.

إلا أن ممارسة العامل لحقه في الإضراب يؤدي إلى فقدانه للأجر الموافق لمدة امتناعه عن تنفيذ العمل .

(1) - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل... مرجع سابق، ص142.

الإضراب

1_ موقف التشريعات المقارنة من أثر الإضراب على بقاء عقد العمل أو انتهائه:

بعد صيرورة الإضراب مشروعاً في فرنسا إثر إلغاء جنحة التكتل التي كان منصوصاً عليها في المادة 414 و 415

عقوبات فرنسي بموجب قانون 25 ماي 1864، إلا أن مسألة أثر الإضراب على عقد العمل ظلت محل اجتهاد

في الفقه والقضاء . فكان **موقف القضاء العادي** أن الإضراب ينهي عقد عمل العامل المضرب، تأسيساً على:

● أن العمال يعبرون بالإضراب عن عدم موافقتهم على شروط العمل القائمة ورغبتهم في إبرام عقود عمل بشروط جديدة.

● أن إعلان الإضراب، يعتبر إخطاراً من العامل يوجهه إلى صاحب العمل بإنهاء العقد القائم بينهما.

● أن الموت يعد خطأً من العامل يؤدي إلى الإنهاء الفوري لعقد العمل .

وبالتالي يمكن لصاحب العمل إضافة إلى إنهاء العقد ، مطالبة العامل المضرب بالتعويض عن الإنهاء

التعسفي لعقد العمل ، أو توظيف عمال غيرهم ، أما إذا استخدم نفس العمال المضربين فيكون ذلك على أساس

عقد عمل جديد قد يتفق أو يختلف مع عقد العمل القديم الذي انتهى ، حسب نجاح أو فشل الإضراب .

موقف الفقه: يتلخص في أن الإضراب يوقف عقد العامل المضرب. وهذا الموقف دفع المحاكم إلى التخفيف قليلاً

من موقفها ، حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن توقف العمال عن العمل بقصد إجبار صاحب العمل

على تنفيذ التزاماته لا يشكل إضراباً ، بل يعد تمسكاً بالدفع بعدم التنفيذ . وكانت النية المشتركة لصاحب العمل

والعمال تفسر على أنها اتجهت عند إبرامهم لعقد العمل إلى استبعاد الأثر المنهني للإضراب⁽¹⁾.

(1) - ناهد العجوزة ، بحث حول الإضراب ...، مرجع سابق، ص 116.

الإضراب

موقف المحكمة العليا للتحكيم :

يتلخص في أن الإضراب لا يعبر عن إرادة العامل الصريحة أو الضمنية في ترك العمل بصفة نهائية، وإنما وقفه طوال مدة الإضراب. ومع ذلك قررت المحكمة لصاحب العمل سلطة التأديب على العامل على خطئه أثناء ممارسته للإضراب ، وفصله في حالة الخطأ الجسيم ، مع مراقبتها بالتناسب بين الخطأ والجزاء الموقع⁽¹⁾.

أما بعد التقنين الدستوري الفرنسي لحق الإضراب في سنة 1946 ثار الجدل مرة ثانية حول أثر الإضراب على عقد العمل، فأخذ الفقه الفرنسي بنظريتين وأخذ الفقه الفرنسي بموقف وسط. فقال الفقه الفرنسي في النظرية الأولى بأن الإضراب ينهي عقد العمل استنادا إلى أن حق العامل في الإضراب ليس سوى حقه في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، ولا يهم إذا كان الإضراب فرديا أو جماعيا. أما النظرية الثانية ذهبت إلى أن الإضراب يوقف عقد العمل بصفة مطلقة، دون تقييده بأي قيد، ومن ثمة لا فرق بين الإضراب المهني والسياسي، أما إذا ارتكبت أثناء الإضراب أعمال عنف ضد الأشخاص أو الأموال ، فإن هذه الأفعال تشكل خطأ يرتب مسؤولية مرتكبيه ، دون أن تؤثر على مشروعية حق الإضراب، بمعنى آخر فإن علاقة العمل تظل قائمة أثناء الإضراب ، حتى ولو خولفت الالتزامات التعاقدية أو القانونية ، ولا يشكل الإضراب خطأ مهنيا تأديبيا أو مدنيا، ومن ثم إذا رفض صاحب العمل استئناف العامل لمهامه بعد انتهاء الإضراب، فعن هذا الرفض يعد فصلا تعسفيا للعامل. في حين ذهب القضاء للأخذ بالوسطية فقال أن الإضراب يوقف عقد العمل ، إلا في حالات ارتكاب خطأ جسيم من العامل. وحالات التعسف في استعمال حق الإضراب ، وذلك بالرغم من أن الدستور لم ينص على قاعدة الوقف صراحة. فممارسة هذا الحق لا يمكن أن تعد خطأ ارتكبه العامل ، ولا تعد تركا نهائيا للخدمة لدى صاحب العمل ، بل الصحيح أن العامل عندما يمارس حقه في الإضراب يستفيد من ميزة منحها له القانون، ومن ثم

- ناهد العجوزة "بحث حول الإضراب" مرجع سابق، ص 117. (1)

الإضراب

يتمسك بسبب قانوني لوقف عقد عمله . وبعد صدور قانون العمل الفرنسي في 11/02/1950 نصت مادته

(04) على أن " الإضراب لا ينهي عقد العمل، إلا في حالة الخطأ الجسيم المنسوب للعامل " .

أثر استمرار عقود عمل المضربين في القانون المصري :

لم يتناول القانون المصري سوى قواعد تمنع أو تقيد الإضراب ، أما مسألة آثار الإضراب على عقد العمل ، فقد كانت متروكة لاجتهاد الفقه والقضاء خاصة بعدما أصبح الإضراب مباحا في مصر بمقتضى الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، السارية المفعول في مصر اعتبارا من تاريخ 08/04/1982 .

فقد وجدنا رأي الفقه منقسم لرأين، الأول ذهب إلى ضرورة تطبيق القواعد العامة في القانون المدني، فيما يتعلق بأثر الإضراب على عقد العمل، طالما لم يتدخل المشرع بنصوص صريحة تنظم ممارسة حق الإضراب وتحدد أثره على عقود العمل.

أما الثاني فذهب إلى أن الإضراب إذا كان مشروعاً وغير متعسف فيه ، فإنه يؤدي إلى وقف العمل ولا ينهيه، فالعامل المضرب له مطالب يرغب في الاتفاق عليها ، فإذا نجح الإضراب أجيب مطالبه، وإذا فشل الإضراب عاد العامل إلى عمله خاضعا لإرادة صاحب العمل.

والخلاصة أن الإضراب يؤدي إلى وقف عقد العمل مادام مشروعاً وغير مقترن بخطأ جسيم، وينطبق هذا المبدأ على جميع العلاقات التعاقدية والتنظيمية، حيث تتوقف المراكز التنظيمية أثناء تطبيق الإضراب ولا تنتهي.

في حين يتلخص موقف القضاء في أن الإضراب هو سبب من أسباب وقف عقد العمل وليس إنهائه، لأن نية العمال واضحة في تمسكهم بعلاقة العمل ، ويلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله بعد انتهاء فترة الإضراب ، ويعتبر رفض إعادته إلى العمل فصلا تعسفيا من طرفه. كما أكد القضاء المصري في أحكامه أن

الإضراب

الإضراب حق مشروع ما لم يخالف نصا جنائيا ، وأنه موقف للعقد لا فاسخ له، سواء أكانت طلبات العمال متعلقة بتنفيذ العقود أو تعديل شروطها ، ما لم يقترن بخطأ جسيم أو تعسف، أو تلف يسبب خسارة جسيمة لصاحب العمل أو اعتداء عليه...

استمرار عقود عمل المضربين في القانون الجزائري:

استقر موقف المشرع الجزائري سواء في ظل الأمر 31/75 أو في ظل القانون 02/90 . في الأمر 31/75 لا يقطع الإضراب علاقة العمل ، بل يوقفها فقط، ولا يشكل بالتالي سببا لانتهائها، وذلك بنص المادة 27 من هذا الأمر، ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب بسبب الإضراب ، عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمتمثل مثلا في القيام بالإضراب بدون إخبار مفتش العمل المختص، ولا مصادقة السلطات النقابية كما تنص عليه المادة 15 من الأمر رقم 75/71، والمحقق قانونا ، عن طريق القضاء. ولا يكزن هذا إلا في القطاع الخاص، على أساس أن الإضراب حق معترف به في هذا القطاع فقط، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون⁽¹⁾.

أما في ظل القانون 02/90 فقد احتفظ المشرع الجزائري بنفس المبدأ المتمثل في أن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا ينهيها، حيث ترجم هذا التوجه بصراحة في المادة 2/32 التي نصت على "...ولا يقطع الإضراب، الذي شرع فيه حسب هذه الشروط، علاقة العمل..."

وقد أكد المشرع الجزائري على الأثر الموقوف للإضراب بنصه في المادة 07/64 من القانون 11/90 على أن الإضراب يعد من الأسباب القانونية المؤدية لتعليق عقد العمل ، على أن يستأنف تنفيذه بعد انتهاء سبب التعليق، حسب ما تناولته المادة 65 من القانون 11/90 بقولها "يعاد إدراج العمال المشار إليهم في المادة 64

(1) - راشد راشد، شرح قانون العمل الجزائري "علاقات العمل في ضوء النصوص التشريعية الحديثة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 102.

الإضراب

أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل " وفي ذلك تأكيد على أن الإضراب سبب في تعليق تنفيذ عقد العمل لا قطعه وإنهائه، وتأكيد على التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بمناصب عمل المضربين إلى غاية رجوعهم للعمل ، دون حاجة إلى إبرام عقود عمل جديدة، مادامت عقود عملهم لم تنقطع⁽¹⁾.

وخلاصة تعليق عقد العمل هو أنه يتمثل في تنفيذ الالتزامات التعاقدية، أما العقد فيبقى قائما بين الطرفين، ذلك أن تعليق العقد يرد على تنفيذ الالتزامات لا على حياة العقد نفسها والتي تنتهي بانتهاء المدة المحددة له. وتبدو أهمية هذه الملاحظة في عقود العمل محددة المدة، إذ إن حدوث سبب يؤدي إلى إيقاف تنفيذ العقد محدد المدة وعدم زواله رغم انتهاء مدة العقد، لا يسمح بإيقاف حساب مدة العقد ثم استئنافها بعد زواله، كما يحدث في مسائل التقادم، وبالتالي ينتهي العقد بانتهاء مدته حتى ولو لم ينته سبب الوقف. وهو نفس الحل الذي انتهجه القضاء الفرنسي ، بحيث إذا كان العقد مبرما لمدة محددة وحدث خلال سريانه إضراب ن مما أدى إلى انقضائه قبل انتهاء الإضراب ، فهنا لا يمكن أن يمدد العقد بعد انتهاء الإضراب ، لمدة مساوية لفترة الإضراب ، بعكس عقد العمل التجريبي المفروض للعامل قبل توظيفه النهائي، فإنه يمدد إلى فترة مساوية لفترة الإضراب الذي تخلله⁽²⁾.

وإذا تعلق الأمر بعقد مبرم لمدة غير محددة، بحيث يمكن لأحد طرفيه إنهاؤه بالإرادة المنفردة، فإن أثر تعليق العقد على سير وحساب أجل الإشعار سواء بالتسريح أو بالاستقالة يكون كما يلي:

أ- لا يتوقف سير مدة الإشعار (بالتسريح أو بالاستقالة) إذا تم إيداعه قبل الشروع في الإضراب.

(1) - أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل...، مرجع سابق، ص 165-166.

(2) - Dalloz، - recueil, vol contrat de travail teyssie Bernard grève jurisprudence générale - 1989,p22،

الإضراب

ب- لا يبدأ حساب مدة الإشعار (بالتسريح أو بالاستقالة) في حالة إيداعه أثناء الإضراب، إلا بعد انتهاء الإضراب واستئناف العمل.

أما عقد ممثلي العمال فإنه لا يكون محل تعليق بسبب الإضراب، بحيث يستمرون في ممارسة مهامهم التمثيلية بصورة عادية في فترة الإضراب، كما يستمرون في ممارسة مهامهم التمثيلية بصورة عادية في فترة الإضراب، كما تتواصل عهدتهم التمثيلية.

أثر الإضراب على الحق في الأجر:

نظرا لكون الإضراب بمثابة امتناع مؤقت عن تنفيذ العمل ، فإنه يؤدي حتما إلى فقدان العامل للمقابل وهو الأجر، فضلا عن فقدته بعض الامتيازات المالية الأخرى نظرا لاقتران الحالات التي تعطي الحق في الاستفادة منها بفترة الإضراب عن العمل ، غير أن هذا المبدأ ترد عليه استثناءات، تسمح للعامل -بالرغم من إضرابه- بالحصول على الأجر أو تعويضات مالية مساوية له.

بالنظر لطبيعة العمل الملزم للجانبين ، فإن حق العامل في الحصول على الأجر مرتبط بواجبه في التنفيذ العيني للالتزام كما تقتضيه طبيعة عقد العمل ، وغياب العمل الفعلي أو الخدمة المؤداة يشكل أساسا للاقتطاع من أجور المضربين ، الذي يجب ألا يكون بطريقة عشوائية وإنما وفقا للكيفيات التي يحددها القانون .

فللعامل الحق في تلقي الأجر مقابل العمل الذي يؤديه وذلك بنص المادة 80 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل فلا أجر بدون عمل ، بحيث تنص المادة 53 من قانون 11/90 عل أنه " لا يمكن لعامل أن يتقاضى أجر فترة لم يعمل فيها". ونتيجة لطبيعة عقد العمل التبادلية والملزومة للطرفين ، يؤدي التوقف عن العمل مهما كان سببه إلى التوقف عن دفع الأجر ، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون، والمتعلقة بالحق في الراحة والعطل المدفوعة الأجر وبعض الفئات من العمال كالرياضيين الوارد ذكرهم في المرسوم التنفيذي رقم

الإضراب

481/91 المؤرخ في 1991/12/14 الذين يستفيدون من أوقات عمل يقضونها في الممارسة الرياضية والوقت التي تستغرقه الكشوف الطبية في إطار طب العمل عملا بالمرسوم التنفيذي رقم 120/93 المؤرخ في 1993/05/15. وباعتبار العقد موقوفا في فترة الإضراب ، فإنه وكأثر للطابع التبادلي لعقد العمل ن لا يلتزم المستخدم بدفع الأجر للعامل المضرب نظرا لعدم تنفيذه لالتزامه بالعمل ، فعدم تنفيذ الالتزام يؤدي إلى سقوط الحق في المطالبة بالمقابل وهو ما لا يمكن اعتباره إجراء عقابيا أو انتقاميا من قبل صاحب العمل ضد العامل .

وتجدر الإشارة إلى أنه رغم عمومية هذه القاعدة، إلا أن القوانين العمالية الحديثة كثيرا ما تترك تنظيم مثل هذه المسائل لأطراف النزاع أنفسهم ، عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، أو عن طريق اتفاقات الصلح أو التحكيم ، التي بمقتضاها يتم إنهاء الإضراب ، وهو ما قصدته المشرع الجزائري في المادة 3/32 من القانون 02/90.

وبالنسبة للعلاوات مثلها مثل لواحق الأجر يجب أن يخضع تخفيضها إلى قاعدة التناسب مع مدة الإضراب ، وفي بعض الحالات مع مقدار الانخفاض في المردودية. غير أن هذا التماثل قد يستبعد في حالة نص الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، أو التعليمات المصلحية على اقتطاعات من الملحقات تكون أكبر بكثير من تلك التي تمس الأجر ، و هذا في حالة الغيابات الغير مرخص بها، كأن يتم حذف هذه العلاوات كلية مهما كانت مدة التغيب، أو إجراء اقتطاعات جزافية عليها ، بحيث يؤدي كل يوم تغيب إلى فقدان 20 % من المبلغ المستحق .

هذه الأحكام تعتبر تمييزا ضد المضربين فقيام المستخدم بمنح امتيازات خاصة واستثنائية لغير المضربين كمكافأة لهم على عدم مشاركتهم في الإضراب، أو منحهم علاوات كمكافأة على زيادتهم النشاط في فترة الإضراب ، إذا كان قرار منحها قد جاء بعد الشروع في الإضراب. ولهذا فإن الاقتطاع الجزافي على علاوات

الإضراب

المواظبة التي تمنح للعمال كمكافأة على الحضور إلى العمل وعدم التغيب عنه ، لا يشكل إجراء تمييزيا في مواجهة المضربين ، إذا ما قام به المستخدم بعد الشروع في الإضراب بشرط أن يفقد العامل هذا الامتياز مهما كان سبب التغيب ، مرخصا أم غير مرخص به (مرض - حدث عائلي - إضراب) وليس فقط في مواجهة المضربين . وكذلك الأمر بالنسبة لعلاوات نهاية السنة ، فإن حرمان العامل المضرب منها لا يكتسي الطابع التمييزي، بشرط أن تكون الأحكام المنشئة لها تنص على أن كل من تغيب مهما كان في شهر ديسمبر ، يؤدي إلى فقدانه لجزء منها.

كيفية الاقتطاع من الأجر:

يشترط القضاء الفرنسي أن يكون الاقتطاع من الأجر بسبب الإضراب متناسبا مع مدة التوقف عن العمل، بحيث يقتصر على مدة التوقف الفعلي عن العمل دون الفترة السابقة أو اللاحقة لها، أو الفترة التي تتطلبها إعادة تشغيل الآلات لاستئناف العمل بعد الإضراب ، وإلا فإنه يعد عقوبة مالية غير مشروعة.

وحتى في حالة ما إذا كان الإضراب غير مشروع ، أي لا يتوفر فيه الانقطاع التام عن العمل، وإنما عن طريق تأديته بطريقة سيئة، كالتراخي في أدائه كما في الإضراب البطيء، فإن تطبيق الاقتطاع على أساس الخسارة اللاحقة بالمستخدم لا على أساس مدة التوقف عن العمل يعد عقوبة مالية ممنوعة بنص المادة 122/22 من قانون العمل الفرنسي .

ومهما كانت طريقة دفع الأجر سواء بالتوقيت (الساعة)، اليوم، أو الشهر فإن حساب الاقتطاع يكون على أساس الساعات الضائعة في الإضراب.

كما يكون الاقتطاع متماثلا بالنسبة لكل المشاركين في الإضراب، وهذا خلافا لمبدأ الاقتطاع بصورة فردية حسب درجة مشاركة كل عامل فيه. وقد تؤدي الخصومات أو الاقتطاعات إلى الحصول على أجر أقل من الحد

الإضراب

الأدنى للأجر المضمون قانوناً، والذي لا يستحقه العامل إلا مقابل تأديته للعمل، ولا يجب أن تظهر هذه الاقتطاعات في كشوفات الأجر الخاصة بالمضربين.

أما طريقة الاقتطاع من الأجور بسبب ممارسة حق الإضراب في القانون الجزائري فقد نظمها المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 1998/11/25 المتعلق بكيفيات الاقتطاع أو الخصم من الأجور الناتج عن الإضراب كما يلي:

- يتم تخفيض الأجر بسبب الإضراب، عن طريق إجراء عملية الاقتطاع من مجموع العناصر المكونة للأجر الكلي، باستثناء المنح العائلية. ويساوي هذا الأجر نسبة 30 % من الأجر الشهري عن كل يوم إضراب. وحتى لا يشكل الاقتطاع من الأجر بسبب الإضراب عبئاً ثقيلاً على راتب العامل فإنه يتم بطريقة تدريجية، بحيث يوزع على عدة أشهر وبدون أن يتجاوز 03 أيام في الشهر كحد أقصى.
- كما لا يجري الاقتطاع في الأشهر الموافقة لرمضان، عيد الفطر، عيد الأضحى، الدخول المدرسي.
- كما يفضل أن يجري الاقتطاع من عناصر الأجر المتأدية من دخل استثنائي⁽¹⁾ وإذا كان المبدأ هو فقدان العامل المضرب لحقه في الأجر، بسبب عدم تنفيذه لالتزاماته بالعمل في مختلف التشريعات المقارنة سواء التشريع الفرنسي، أو الجزائري. فإن المشرع الليبي قد أخذ موقفاً مغايراً بنصه في المادة 152 من قانون العمل: (لا يترتب على الإضراب الذي يقع وفقاً للأحكام السابقة فسخ عقد العمل، ويحتفظ العمال خلال فترة الإضراب بكامل أجورهم وحقوقهم الأخرى). وهذا النص يتفق مع فكرة المشرع الليبي لا يكون الإضراب مشروعاً إلا بعد اللجوء إلى وسيلة التوفيق والتحكيم، أو القضاء العادي وصدور تقرير أو قرار أو حكم نهائي وامتناع صاحب العمل عن تنفيذه، وإخطاره بالعزم على الإضراب قبل ميعاده بأسبوعين. فكل هذه الظروف تثبت بما لا يقبل الشك خطأ صاحب العمل الجسيم، ومن الطبيعي أن يستحق العمال أجورهم كاملاً خلال فترة الإضراب.

(1) issaid taib- (Droit de la fonction publique) Houma, Alger, 2003, p 224.

الإضراب

الاستثناءات الواردة على مبدأ فقدان الأجر بسبب الإضراب:

إذا كان المبدأ هو إعفاء المستخدم من دفع الأجر، لعدم وجود المقابل وهو العمل ، إذ إن الإضراب قد يؤدي إلى شل العمل في كامل المؤسسة، خاصة إذا كانت أقسامها وورشاتها متسلسلة من حيث عملية الإنتاج. إلا أن هذا المبدأ قد ترد عليه استثناءات تلزم المستخدم بدفع الأجر الخاصة بالعمال المضربين، أو الخاصة بالعمال غير المضربين .

1- حالات دفع أجور العمال المضربين: يستحق العمال المضربين استثناء الأجر المتعلقة بفترة الإضراب ، بالرغم

من عدم أدائهم لأي عمل ، في حالة الاتفاق مع صاحب العمل، في نهاية الإضراب على دفع الأجر، أو إذا كان الإضراب بسبب خطأ المستخدم الجسيم والمتمثل في عدم دفع أجور العمال في تواريخ استحقاقها ، كما يمكن أن يتلقى المضربون تعويضات مالية عن حرمانهم من الأجر الخاصة بفترة الإضراب وللسماع لهم بمواصلة الإضراب . فحسب المادة 2/32 من القانون 02/90 أن الإضراب يوقف آثار عقد العمل، غير أن الأطراف يمكنها الاتفاق على خلاف ذلك، بواسطة اتفاقيات وعقود تقوم بتوقيعها. ولهذا يمكن إزالة آثار الخسائر المالية اللاحقة بالمضربين من جراء توقفهم عن العمل ، بإبرام اتفاق في نهاية الإضراب بين العمال المضربين والمستخدمين ، بحيث يتضمن هذا الاتفاق قبول المستخدم دفع جزء من الأجر الموافق لمدة الإضراب، بدون أية شروط مقابل هذا الدفع.

2- دفع أجور العمال غير المضربين : يمكن للمستخدم أن يطلب من العمال غير المضربين أداء ساعات عمل

إضافية للتخفيف من آثار الإضراب ، ولكن إذا كانت مدة الساعات الإضافية تتجاوز الحد القانوني المسموح به ، فهنا يجب على المستخدم الحصول على ترخيص من مفتش العمل بعد استشارة لجنة المؤسسة أو ممثلي العمال . كما يمكن للمستخدم ضمنا لسير المؤسسة القيام بتحويل العمال غير المضربين إلى مناصب كان يشغلها

الإضراب

المضربون، رغم ما يثيره هذا التحويل من صعوبات تقنية وقانونية. بالتالي يحق لغير المضربين المطالبة بأجورهم عن الأعمال التي أدوها في فترة الإضراب ، أو بالتعويضات عنها إذا استحال عليهم العمل بسبب الإضراب ، لأنهم بقوا تحت تصرف المستخدم بحضورهم إلى مكان العمل ، لكنهم لم يؤديوا أي عمل بسبب اعتصام المضربين أو احتلالهم لأماكن العمل أو بسبب غلق المؤسسة بقرار من المستخدم. ولا يعد دفع المستخدم لأجور العمال غير المضربين، بمثابة إجراء تمييزي في مواجهة العمال المضربين، لأن المستخدم لا يعفى من دفعها إلا في حالة وجود قوة قاهرة. ويمكن أن يعفى المستخدم من دفع أجور غير المضربين في حالة خطئهم الجسيم المتمثل في وجود تواطؤ تدليسي مع المضربين بحيث يضعون أنفسهم تحت تصرف المستخدم ، لكن بدون القيام بأي عمل ، وذلك من أجل الحصول على أجور يساهمون بجزء منها في مساعدة المضربين على مواصلة الإضراب، أما إذا أدوا عملهم فإن المساعدة التي يقدمونها فيما بعد للمضربين لا تعد خطأ من طرفهم ، وكذا في حالة ما إذا كان الإضراب يشكل قوة قاهرة بالنسبة للمستخدم . وذلك باستحالة توفير العمل لهم بسبب الإضراب من طرف المستخدم ، ويتوجب عليه إثبات هذه الاستحالة، وذلك بتقديم طلب إلى السلطات الإدارية لإخلاء الأماكن. وبالتالي يمكن للمستخدم، الذي أدى الإضراب إلى إحداث شلل في عمل مؤسسته ، اللجوء إلى إجراء البطالة التقنية للعمال غير المضربين ، بحيث يتوقف تنفيذ العقد وتتحول الأجور المستحقة إلى تعويضات البطالة الجزئية " les allocations du chômage partiel " ويلجأ المستخدم إلى البطالة التقنية، إذا أثبت أنه قد بذل ما في وسعه لتأمين العمل لغير المضربين لكن استحال عليه ذلك.

الأداءات المتعلقة بحالات تعليق علاقة العمل وقت الإضراب :

إضافة إلى الأجور ، هناك امتيازات مالية أخرى ، يحرم منها العامل إذا كانت أسباب منحها مقترنة بفترة

الإضراب ، بحيث يحرم العامل المضرب من تعويضات علاج المرض (les indemnities

الإضراب

(differentielle de maladie)، وتمثل في تغطية مصاريف العلاج والجراحة والأدوية والإقامة بالمستشفى والفحوص المختلفة... الخ، كما تدخل فيه مصاريف تنقل العامل المريض أو ذوي حقوقه أو مرافقه عند استدعائه من قبل المراقبة الطبية لهيئة الضمان الاجتماعي، أو طبيب خبير، أو لتلقي العلاج في مؤسسة غير موجودة في مقر إقامته. ويعد المرض حالة من الحالات المؤدية إلى تعليق تنفيذ عقد العمل، كما أورده المادة 2/64 من القانون 11/90. ولهذا إذا اقترنت حالة المرض بحدوث الإضراب، فإنه يؤخذ بسبب التعليق الذي حدث أولاً، بحيث يستفيد العامل من تعويضات العلاج، إذا كان مرضه سابقاً على الشروع في الإضراب، غير أنه يحرم من هذه التعويضات، إذا كان مرضه قد حدث أثناء الإضراب أي بعد الشروع فيه، بحيث يعد العامل في هذه الحالة مضرباً وليس مريضاً، لأن مشاركته في الإضراب قبل أن يصاب بالمرض، تشكل قرينة على استمراره فيه لو لم يمرض. وكذا تعويضات حوادث العمل والمسار، فبقيامه بالإضراب وتعرضه لحوادث أثناءه يفقد الحق في الاستفادة من التعويضات عن حوادث العمل، بالنظر لانقطاع رابطة التبعية بينه وبين المستخدم، وبالتالي لا يستفيد من التعويض عن الحادث الذي يصيبه أثناء مشاركته في احتلال أماكن العمل، إلا أنه يستفيد منه إذا كان الحادث أثناء تنفيذه للإجراءات الأمنية. كما لا يستفيد المضرب من التعويضات على أساس حوادث المسار، إذا تعرض لحادث في المسار الذي اتخذ للعودة بعد الشروع في الإضراب، أو الالتحاق باجتماع تنظمه لجنة الإضراب، غير أنه يستفيد منها إذا كان الحادث الذي تعرض له في مساره تلبية، تلبية لاستدعاء من المستخدم. كما يحرم من الأجور المتعلقة بأيام الراحة والأعياد الرسمية الوطنية والدينية. فإذا تضمنت فترة الإضراب يوم راحة عادية، أو يوم عطلة، أو يوم عيد مدفوع الأجر كأول ماي مثلاً، فإن الأجر المتعلق بهذه الأيام لا يلتزم المستخدم بدفعه للعامل المضرب، لكون هذه الأيام جزءاً لا يتجزأ من مدة العمل، وباعتبار العامل المضرب لم يؤد أي عمل، فإنه لا يستحق الأجر عن فترة الإضراب بما فيها أيام العطل والراحة والأعياد الداخلة ضمنها.

الإضراب

أما إذا تضمنت فترة الإضراب أياما لا يعمل فيها العامل عادة، فإنه يعتبر مضربا متى انضم إلى الإضراب، ولا يحصل بالتالي على الأجر المتعلق بهذه الأيام ما عدا في حالة تقديمه دليلا يثبت العكس.

أثار الإضراب على سلطات المستخدم :

تتمثل حقوق صاحب العمل في صلاحياته التي تختلف من حيث جوانبها ومحتواها وكذا مصدرها، ومن أهم هذه الصلاحيات صلاحيته في إدارة وتنظيم العمل في المؤسسة، وكذا سلطته التأديبية .

فسلطة المستخدم التأديبية تكون محل تجميد ، فلا يستطيع المستخدم توقيع عقوبات تأديبية على عامل شارك في إضراب قانوني ومشروع، ويتوقف العمل بالنظام الداخلي طوال مدة الإضراب، باستثناء حالة ارتكاب المضرب لخطأ جسيم فهنا يمكن للمستخدم ممارسة سلطته التأديبية إلى درجة قطع علاقة العمل بتسريح العامل المضرب.

إلا أن المستخدم يمكنه من أجل ضمان استمرارية النشاط في مؤسسته، وفي إطار سلطة الإدارة والتنظيم، اللجوء إلى إجراءات تنظيم مواصلة العمل في المؤسسة، كإجراء تشغيل العمال غير المضربين ، وإجراء الاستخلاف، أو إجراء استرجاع الساعات الضائعة بسبب الإضراب، أو اللجوء إلى غلق المؤسسة الكلي أو الجزئي.

كما يمكن للمستخدم إذا لم يتمكن من مواجهة الإضراب باستعمال سلطته التأديبية، أو سلطته في الإدارة والتنظيم، أن يلجأ إلى استعمال صلاحيته في مقاضاة العمال المضربين لإثارة مسؤوليتهم المدنية أو الجزائية.

غياب السلطة التأديبية بسبب ممارسة حق الإضراب:

يمنع على صاحب العمل اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل طوال مدة تعليق علاقة العمل مهما كان سبب التعليق، ذلك لأن المستخدم أثناء تعليق علاقة العمل يفقد الحق التأديبي الذي يمارسه على العامل بفعل التبعية التي تنجم عن عقد العمل.

الإضراب

بالتالي الممارسة المشروعة لحق الإضراب، تعد من أسباب تعليق السلطة التأديبية للمستخدم، فتجسد سلطة المستخدم في تأديب العمال العاديين، بحيث لا يمكنه تسليط أية عقوبة سواء كانت تسريحا أو عقوبة أقل منه على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في إضراب مطابق للأحكام القانونية، حسب المادة 2/33 من القانون رقم 02/90. فالعامل في ممارسته لحق الإضراب يعد محميا ضد أي إجراء تعسفي أو انتقامي يصدر من المستخدم، كرد منه على إضراب قانوني وشرعي ومستوف لكافة شروط صحته. إلا أن هذه الحماية مرهونة بمدى احترام العمال وتنظيماتهم النقابية للقانون ، لأن عدم احترامه يسقط كل حماية قانونية عنهم كما في حالة ارتكاب العمال لخطأ جسيم أثناء أو بمناسبة الإضراب، فالحصانة ضد العقاب، تشمل كل الأفعال التي يرتكبها المضربون، في فترة الإضراب، ماعدا تلك الأفعال الموصوفة بأخطاء جسيمة.

غياب سلطة المستخدم في اتخاذ عقوبات وإجراءات تأديبية بسبب ممارسة حق الإضراب، لا تقتصر على العامل العادي فقط ، بل تمتد لتشمل ممثلي العمال النقابيين والمنتخبين ومندوبي العمال كذلك ، لا سيما أن الإضراب يعتبر مجالا خصبا لاتخاذ مثل هذه الإجراءات ضد ممثلي العمال من أجل تحطيم النشاط النقابي. لذلك فإن اتخاذ صاحب العمل لعقوبات أو إجراءات تأديبية ضد ممثلي العمال النقابيين أو المندوبين، بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع ، يؤدي إلى معاقبة المستخدم جزائيا ، على أساس جنحة عرقلة النشاط النقابي وهذا ماذكرته المادة 481 من قانون العمل الفرنسي. كما أن قيام المستخدم بتوقيع عقوبات تأديبية على مندوبين نقابيين ، بحيث تكون هذه العقوبات أكثر خطورة وجسامة من تلك التي تعرض لها غيرهم من العمال ، بسبب مشاركتهم وتنظيمهم للإضراب في إطار نشاطهم النقابي ، يؤدي إلى معاقبته على أساس جنحة التمييز النقابي . غير أن دعوى المسؤولية المدنية التي يثيرها المستخدم ضد النقابة أو المندوبين النقابيين بهدف جبر الضرر الناتج عن

الإضراب

أخطائهم الشخصية المرتكبة أثناء الإضراب غير المشروع، لا تعتبر وسيلة ضغط أو عرقلة للنشاط النقابي ، إذا لم تكن تنطوي على تعسف⁽¹⁾ .

أما موقف المشرع الجزائري، فهو يمنع المستخدم من تسليط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها ضد أي مندوب نقابي أو عضو في الهيئة التنفيذية للهيكل النقابي، بسبب نشاطاته النقابية ، حسب المادة 53 و 53 مكرر من القانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والمعدل بالقانون رقم 30/91 وبالأمر 12/96. كما يمنع أية ضغوطات أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته، بحيث تشكل مخالفة هذه الأحكام ، من طرف المستخدم ، عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي ، وتكون عقوبتها الغرامة التي تتراوح ما بين 10000 إلى 50000 دج وترفع إلى 100000 دج، والحبس من 30 يوم إلى 06 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين في حالة العود ، كما أشارت له المادة 58 و 59 من القانون 30/91.

وإذا أردنا تتبع ممارسة السلطة التأديبية في حالة الإضراب غير المشروع أو المقترن بخطأ جسيم والذي يعود تقديره إلى قاضي الموضوع، أو إلى اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء، وذلك حماية لحقوق العمال من جهة، وضمانا لعدم تعسف صاحب العمل من جهة أخرى. فنجد أنه يترتب عليه آثار سلبية على العمال المضربين ، ومنها قطع علاقة العمل عن طريق قيام المستخدم بتسريح العمال تسريحا تأديبيا. ولا يتأتى ذلك بحصول المستخدم على أمر أو حكم من القضاء يبت في شرعية الإضراب قبل اتخاذ التدابير التأديبية، من ثم يحيل الملف إلى الهيئة التأديبية التي تجتمع لدراسة طلب المستخدم في اقتراح عقوبة للعامل المرتكب للخطأ، وكذا دراسة الظروف والملابسات التي أحاطت به، والدوافع التي أدت لارتكابه وهذا تبعا لنص المادة 1/73 من القانون 29/91. وبعد ذلك تستمع اللجنة لدفاع العامل المعني ، الذي له اصطحاب من يدافع عنه، بعدها تقدم اللجنة لرأيا أو اقتراحا

(1) - 2000- n11, droit social, droit des institutions représentative du personnel, Patrick Morvan, 1006 et 1005p ;

الإضراب

بالتسريح التأديبي، ويسرجه المستخدم. بعد أن يبلغه رسميا وكتائيا بقرار الفصل تبعا لما نصت عليه المادة 73 مكرر 2 من القانون 29/91، ويكون هذا خلال المدة المحددة في النظام الداخلي للمؤسسة.

والأخطاء الجسيمة، المتعلقة بممارسة الإضراب والمبررة لتسريح المضرب تأديبيا ، حسب القانون 02/90

فتتمثل في مايلي :

1- المشاركة في إضراب خرقا للأحكام التشريعية التي تضمنها قانون 02/90 حسب المادة 33 مكرر من القانون

27/91. وهي الأحكام المتعلقة بشروط موضوعية الإضراب كاستنفاذ إجراءات التسوية الودية، الإشعار،

التصويت العمالي...

2- عرقلة حرية العمل ورفض تنفيذ الأمر القضائي بالإحلاء ، حسب المادة 36 من القانون 02/90.

3- رفض تنفيذ القدر الأدنى من الخدمة الدائمة ، حسب نص المادة 40 من القانون 02/90 .

4- رفض تنفيذ أمر التسخير المبلغ وفقا لأحكام التشريع المعمول به، تبعا للمادة 73 من القانون 29/91 وكذلك

المادة 42 من القانون 02/90.

5- القيام بأعمال عنف، والإحداث العمدي لأضرار مادية بالبنائيات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية وكل

ما لديه علاقة بالعمل.

6- استعمال العنف، التهديد ، الاعتداء، المناورات الاحتيالية، ضد المستخدم أو ممثليه بهدف منعهم من العمل أو

استئنافه أو ضد العمال غير المضربين بهدف إجبارهم على الانضمام إلى الإضراب، كما نصت عليه المادة 34

من القانون 02/90.

الإضراب

وبالتالي أي تسريح تعسفي للمضربين يكون له آثار ، فيمنح العامل الحق في الطعن في قرار التسريح أمام الجهات القضائية المختصة في المسائل الاجتماعية، بحيث تقوم بالبث بمقتضى حكم ابتدائي ونهائي ، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراءات المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم ، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله، وهذا ماجاء في فحوى المادة 4/73 من الأمر 21/96. أما إذا حدث تسريح العامل مع خرق أحكام المادة 73 فإنه يعد تعسفيا ، ويترتب عليه صدور حكم ابتدائي نهائي، إما بإعادة إدماج العامل في مؤسسته مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة، أو بمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه العامل مدة 06 أشهر من العمل ، دون الإخلال بالتعويضات المحتملة. هذا في حالة رفض أحد الطرفين . ويكون الحكم الصادر قابلا للطعن بالنقض .

وهذا الالتزام باحترام الإجراءات التأديبية، يمتد كذلك إلى تسريح الممثلين النقابيين للعمال، بحيث يعد كل عزل لهم خرقا للأحكام القانونية باطلا وعدم الأثر، ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه ، بناء على طلب مفتش العمل . حسب ما ورد في المادة 56 من الأمر 12/96.

الإضراب

إجراءات المستخدم لتفادي الإضراب :

يلجأ المستخدم غالباً إلى اتخاذ تدابير تسمح له بتفادي الآثار السلبية للإضراب أو تخفيفها ، أو باستدراك الخسائر المادية التي قد يحدثها توقف النشاط في المؤسسة، ومن أهم هذه التدابير أو الإجراءات التي للمستخدم اللجوء لها :

إجراء تشغيل غير المضربين : يلجأ إليه المضرب من أجل إضعاف فعالية الإضراب أو التخفيف منه ، فيلجأ المستخدم إلى تشغيل غير المضربين في مناصب عمل العمال المضربين، والتي لا تتوافق غالباً مع مؤهلاتهم وكفاءاتهم، فيكون من حق هؤلاء رفض أداء العمل الذي لا يتماشى مع كفاءاتهم على أساس أن ذلك يعتبر بمثابة تغيير جوهري في عقد العمل .

إجراء استخلاف المضربين: هذا الإجراء جائز في تشريع العمل الفرنسي إلا أنه مقيد بعدم اللجوء إلى عقود العمل محددة المدة أو اللجوء إلى العقود مؤقتة. ويمكن الاستخلاف عن طريق :

1- إبرام عقود غير محددة المدة بحيث تنتهي بصورة قانونية عند نهاية الإضراب، ويكون تسريح العمال الموظفين لاستخلاف العمال المضربين مؤسساً على سبب جدي وحقيقي يتمثل في ضرورة إبقاء المضربين في مناصب عملهم.

2- تحويل العمال غير المضربين إلى المناصب التي يشغلها العمال المضربين وهنا يمكن للمستخدم استخلاف العمال غير المضربين بعمال يتم توظيفهم بواسطة عقود عمل مؤقتة أو محددة المدة.

3- اللجوء إلى المقابلة للمستخدم اللجوء إلى مؤسسة أخرى ترسل عمالها إلى المؤسسة التي مسها الإضراب.

4- اللجوء إلى عملية تحويل النشاط من الفرع الذي مسه الإضراب إلى فرع أو فروع أخرى للمؤسسة .

الإضراب

5- اللجوء إلى عمال متطوعين يقومون بعمل المضربين في شكل مساعدات...

ويسمح القانون الجزائري لصاحب العمل أن يلجأ إلى إجراء استخلاف عامل مثبت تغيب عن منصبه مؤقتاً ، عن طريق إبرام عقود عمل محددة المدة بالتوقيت الجزئي أو الكامل ، على أن يحتفظ العامل المستخلف بمنصب عمله، وذلك ما نصت عليه المادة 12 من الأمر 21/96.

إلا أن تغيب العامل عن عمله بسبب ممارسته لحقه في الإضراب لا يخول للمستخدم استخلافه بعامل آخر وذلك حسب المادة 1/33 من القانون 02/90.

ولم يكتف المشرع بالنص على مبدأ استخلاف المضربين ، بل فرض عقوبات جزائية على كل مستخدم يخالفه ، بحيث يعاقب بالحبس من 08 أيام إلى شهرين ، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، وهذا حسب المادة 57 من القانون 02/90. إلا أنه ما يجب الإشارة عليه أن الهيئات الإدارية يمكنها اللجوء إلى الاستخلاف ، في حالة التسخير ، أو حالة رفض الحد الأدنى للخدمة بمقتضى المادة 1/33 من القانون 02/90.

إجراء استرجاع الساعات الضائعة بسبب الإضراب : يؤدي الإضراب بطبيعته إلى إثارة الفوضى في الإنتاج ، وكذا في المؤسسة وهو ما يدفع بالمستخدم عادة إلى تعويض الخسارة في الإنتاج عن طريق تمديد وقت العمل في الفترة اللاحقة لانتهاؤ الإضراب، رغم المنع الضمني لاسترجاع ساعات الإضراب . فإذا كان استرجاع الساعات بعد إضراب قام به عمال المؤسسة فإن المستخدم لا يمكنه مطالبة المضربين بتعويض الساعات ، حتى وإن تضمن اتفاق نهاية الإضراب مع التنظيمات النقابية ، بندا ينص على إمكانية تعويضها ، ذلك لأن منع استرجاع الساعات الضائعة بسبب الإضراب أو الغلق هو من النظام العام .

الإضراب

إلا أنه يمكن للمستخدم أن يتفق مع التنظيمات التقايبية على أن تستدرك كل الساعات المفقودة أو بعضها بعد استئناف العمل على أساس ساعات إضافية، مأجورة بنسبة إضافية، أي يجب ألا تكون مأجورة كساعات إضافية. هذا في التشريع الفرنسي .

أما في تشريع العمل الجزائري، فإنه لا يسمح باللجوء إلى إجراء الساعات الإضافية إلا في حالة وجود ضرورة مطلقة في الخدمة ، بحيث يعتبر تشغيل العمال لساعات إضافية إجراء استثنائيا ، ويستحق العامل الذي يؤديها زيادة في الأجر لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة دون أن تتعدى مدة هذه الساعات 20% من المدة القانونية للعمل، والمقدرة ب 12 ساعة في اليوم، حسب المادة 1/31 و 2 و المادة 32 من الأمر 21/96.

(د) إجراء غلق المؤسسة: الغلق هو قرار يتخذه صاحب العمل بقتل أبواب المؤسسة أو المصنع أمام العمال بقصد منعهم من تأدية العمل ، وحرمانهم بالتالي من الأجر. وهو وسيلة ضغط يلجأ إليها صاحب العمل للضغط على العمال عند إصرارهم على مطالب معينة أو عند رفضهم للمطالب التي يتقدم بها صاحب العمل . ويكون الغلق مشروعاً في حالة كون الإضراب قوة قاهرة، يستحيل معها تأمين العمل للعمال بما فيهم غير المضربين، وعليه إثبات قيامه بكل ما في وسعه من أجل تفادي حدوث الإضراب أو وضع حد له. و في حالة الحفاظ على النظافة والأمن في المؤسسة، نظراً للقيمة الدستورية التي تتمتع بها إذا كانت الممارسة العادية لحق الإضراب لا تشكل مبرراً لغلق المؤسسة، فإن الأمر مختلف إذا تعلق الأمر بإضراب غير مشروع كالإضراب القصير المتكرر أو الإضراب الدائري ، بحيث يقوم المستخدم بالغلق كرد على التنفيذ السيئ لعقد العمل ، والذي أدى إلى شل عمل المؤسسة وإثارة الفوضى فيها .

الإضراب

ويترتب على الغلق الذي يتخذه صاحب العمل في الظروف والشروط القانونية إعفاؤه من دفع الأجور الموافقة لمدة الغلق ، وذلك في مواجهة العمال المضربين أو غير المضربين على السواء.

ففي فرنسا ، ومراعاة للظروف الاجتماعية للعمال المضربين ، تستفيد هذه الفئة من منحة تعويضية، وذلك بقرار من وزير العمل بشرط أن يستمر هذا الغلق لأكثر من 03 أيام ، أما العمال غير المضربين والذين مسهم قرار الغلق ، فلا يمكنهم الاستفادة من هذه المنحة التعويضية، إذا كان قرار الغلق قد اتخذ تطبيقاً لمبدأ القوة القاهرة ، أو في إطار قيام صاحب العمل بصلاحياته حفاظاً على النظام والأمن داخل المؤسسة .وعلى غرار المشرع الفرنسي فإن المشرع الجزائري، لم يضع نصاً يبيح إجراء الغلق، بحيث لم يتقرر هذا الإجراء لا في دستور 1976، ولا دستور 1989 أو تعديله في سنة 1996.

وبالرجوع إلى الأمر رقم 75 - 31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، يترتب على الإغلاق كإجراء مضاد لإضراب العمال ، سواء كان كلياً أو جزئياً ، وقف علاقة العمل ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يعتبر بمثابة إجراء تسريح جماعي ، وهو مقيد بالأحكام القانونية⁽¹⁾.

إذ يمنع هذا الأمر كل إغلاق لمخلات العمل من قبل المستخدم كاتتقام من العمال الذين يوجد بينهم وبينه نزاع معروض للمصالحة أمام مفتش العمل، أو في إضراب مقرر بشكل قانوني طبقاً لأحكام المادة 15 من الأمر 75/71.

أما القانون 02/90 فلم يتضمن أي نص صريح يميز الغلق في القطاع الخاص، كما لم يمنح المشرفين على المؤسسة العمومية الاقتصادية إمكانية اللجوء إليه ، كوسيلة معهودة في مواجهة إضراب العمال و إرغامهم على التفاوض والرضوخ لمطالب أصحاب العمل كما هو سائد في القطاع الخاص في الأنظمة الغربية⁽²⁾.

(1) - علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1975، ص 78.

الإضراب

صلاحية المستخدم في اللجوء إلى القضاء لإثارة مسؤولية المضرين :

قد لا يتمكن المستخدم من مواجهة الإضراب عن طريق التدابير التي يتخذها بنفسه في إطار سلطته التأديبية، أو في إطار سلطته في الإدارة والتنظيم ، فيلجأ بالتالي إلى القضاء من أجل المطالبة بتوقيع عقوبات مدنية أو جزائية على أولئك الذين نظموا الإضراب أو الذين قاموا به.

لذا يمكن أن يكون المضرين محل متابعة على أساس المسؤولية المدنية لتعويض الأضرار التي تسببوا فيها للمستخدم أو لتعويض الأضرار التي فقدها غير المضرين والناجئة عن مشاركتهم في الأفعال غير المشروعة .

كما يمكن أن يكونوا محل مسؤولية جزائية في حالة ارتكابهم لأخطاء جسيمة تتعلق بخرق قانون العقوبات ، أو أخطاء يصفها قانون العمل بالجزائية.

أولاً_ مسؤولية المضرين المدنية : يمكن أن يكون كل من العمال والممثلين والنقائين والمندوبين محل مسؤولية مدنية سواء أكانت عقدية أو تقصيرية، بسبب الأضرار اللاحقة بالمستخدم أو بغير المضرين أو بالغير، من جراء أفعالهم غير المشروعة والتي تتجاوز الممارسة العادية للإضراب .

أولاً المسؤولية العقدية: يمكن تنظيم ممارسة حق الإضراب عن طريق الاتفاقية الجماعية بشرط ألا تكون بنودها غامضة بشكل يؤدي إلى منع ممارسة هذا الحق ، مثل مراعاة أجل معين قبل الشروع في الإضراب، أو القيام بإجراء الإشعار ، أو مصالحة مسبقة، أو تضمينها لبنود خاصة لتفادي تحريب العتاد والآلات والمنتوج، أو لضمان أمن الأشخاص والممتلكات، وبالتالي فإن القيام بإضراب حرقاً لهذه البنود ، بشكل يؤدي إلى إحداث أضرار بالمؤسسة يسمح بتحميل المسؤولية للعمال الأجراء بصورة فردية-أو لممثلهم المنتخبين أو النقائين-أو للنقابة.

(2) - محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عناية، 2000 ، ص 30.

الإضراب

فبالنسبة للعمال باعتبارهم يجهلون بنود الاتفاقية، فإن القضاء يشترط إثارة مسؤوليتهم تقدم الدليل على ارتكابهم لخطأ جسيم. أما ممثلوهم المنتخبون (المندوبون) فهم لا يتحملون المسؤولية إلا بإثبات مشاركتهم المقصودة في إضراب غير قانوني، ذلك لأنهم ملزمون باحترام الاتفاقية والعمل على احترام العمال لها. ورغم أنهم غير موقعين عليها إلا أنهم ملزمون بجبر الأضرار اللاحقة بسبب الإضراب. أما مسؤولية النقابة فتشور بالنظر إلى المستوى الذي حدث فيه الإضراب، وكذا المستوى الذي أبرمت فيه الاتفاقية، كما أن النقابة ليست ضامنة لتنفيذ الاتفاقية الجماعية، وإنما تضمن فقط عدم القيام بما يمس بمبدأ حسن تنفيذها .

ثانيا المسؤولية التقصيرية:

ممارسة حق الإضراب لا تؤدي أبدا إلى إثارة مسؤولية المضرين، غير أنه يمكن أن يكون العمال المضربون، أو ممثلوهم المنتخبون، أو النقابيون محل مسؤولية تقصيرية بهدف تعويض الأضرار اللاحقة بغيرهم من العمال غير المضرين، أو اللاحقة بالغير كالمؤسسات والزبائن التي تتعامل مع المؤسسة التي تستخدمهم. إلا أن الضرر الناتج عن الإضراب والذي يكون سببا للتعويض، لا يتمثل في الضرر الذي ينتج عن الممارسة المشروعة والقانونية لحق مكسب دستوريا، وإنما ذلك الضرر الناتج عن إضراب تعسفي غير مشروع، أو الناتج عن أفعال غير مشروعة ارتكبتها المضربون أثناء الإضراب ن بشرط إثبات هذا الخطأ والضرر وكذا علاقة السببية بينهما.

ولهذا بتطبيق المادة 1382 من القانون المدني الفرنسي على نزاعات العمل الجماعية تبدو عناصر

المسؤولية التقصيرية كما يلي :

- إثبات الخطأ المتمثل في إضراب غير مشروع (تعسفي) أو في فعل غير مشروع ارتكب أثناء الإضراب.
- إثبات الضرر وهو الضرر الناتج عن الخطأ لا عن الممارسة القانونية لحق الإضراب.

الإضراب

- إثبات رابطة أو علاقة سببية بين الضرر والخطأ.

ويختلف الشخص الذي يتحمل مسؤولية التعويض بحسب الحالات :

1- مسؤولية النقابات: باعتبار النقابة لا تربطها بالعمال رابطة التبعية، وباعتبار حق الإضراب هو حق لكل

عامل يمارسه فرديا، فإنها لا تكون مسؤولة، كمبدأ، عن ممارسة العمال لحقهم في الإضراب. ولذلك فإن النقابة لا

تتحمل مسؤولية الأفعال غير المشروعة (عنف، تخريب..) التي يرتكبها المضربون، مادامت لم تدع إلا إلى القيام

بإضراب مشروع لانتفاء عنصر الخطأ من طرفها، إضافة إلى انتفاء رابطة السببية، لأن دعوتها إلى الإضراب ليست

هي سبب الأضرار وإنما سببها هو الأفعال غير المشروعة التي قام بها العمال ، كما لا يمكن متابعتها على أساس

عدم عملها على وضع حد لهذه الأفعال. إلا أن هذا المبدأ يرد عليه استثناء يتمثل في تحمل النقابة مسؤولية

تعويض الأضرار اللاحقة بغير المضربين أو بالمستخدم ، إذا ارتكبت أفعالا معاقبا عليها جزائيا أو أفعال ليس لها

علاقة بالممارسة العادية لحق الإضراب، كتنظيمها لإضراب مع احتلال أماكن العمل أو عرقلة حرية العمل.

2- مسؤولية المندوبين النقابيين: باعتبارهم ليسوا تابعين ولا وكلاء ولا هياكل للنقابة فإنهم لا يتحملون المسؤولية إلا

عن الأضرار الناتجة عن أفعالهم غير المشروعة التي ارتكبوها شخصيا. كما في حالة إشرافهم على تنظيم اعتصام

المضربين بشكل يمنع غير المضربين من الالتحاق بمكان العمل.

3- مسؤولية العمال المضربين: يمكن أن يتحمل المضربون مسؤولية التعويض عن الأضرار اللاحقة بغير المضربين

بسبب أفعالهم غير المشروعة (كعرقلة حرية العمل، احتلال أماكن العمل) ، إذا كانت هذه الأفعال هي السبب

المباشر لعدم دفع أجور غير المضربين من طرف المستخدم الذي لا يتحلل من التزامه بدفع الأجور، إلا بإثبات

القوة القاهرة. وحسب المشرع الجزائري ، في القانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، بحيث

قال بأن الاختصاص النوعي يكون للمحاكم الفاصلة في المسائل الاجتماعية يشمل الخلافات الفردية للعمل

الإضراب

والناتجة عن تنفيذ أو توقيف أو قطع علاقة العمل أو عقد تكوين أو تمهين . وهذا ما نصت عليه المادة 20 من

هذا القانون .

الإضراب

ثانيا مسؤولية المضربين الجزائرية:

إضافة إلى المسؤولية المدنية، يمكن أن يكون المضربون محل مسؤولية جنائية في حالة ارتكابهم لأفعال تشكل مخالفات جزائية كارتكابهم لجنحة عرقلة حرية العمل فتعاقب المادة 1/431 من قانون العقوبات الفرنسي بفرض سنة حبسا و 15000 أورو على الأكثر، إذا كانت باستعمال التهديد، وترفع إلى غاية ثلاث سنوات حبسا و 45000 أورو إذا كانت باستعمال الضرب، العنف، الاعتداء. أو ارتكابهم لمخالفات القانون العام (قانون العقوبات)، كالقيام بأعمال التخريب، الإتلاف العمدي للعتاد والمنتوج، العنف، الاعتداء، حجز الأشخاص. فمثلا الاحتجاز تعاقب عليه المادة 1/224 من قانون العقوبات الفرنسي بالغرامة من 75000 أورو والحبس إلى غاية 05 سنوات إذا كان الاحتجاز أقل من 07 أيام، أو ب20 سنة سحنا إذا دام الاحتجاز أكثر من 06 أيام. أما الاستيلاء على المؤسسة فتعاقب عليه المادة 4/226 من قانون العقوبات الفرنسي بالحبس لمدة سنة سحنا وبغرامة تقدر ب 15000 أورو. أما سرقة الأشياء فتعاقب عليها المادة 1/311 وما بعدها من قانون العقوبات بثلاث سنوات حبسا، و 45000 أورو. إضافة إلى الضرب والجرح العمدي ، الاعتداء فيعاقب عليه بموجب المادة 7/22 وما بعدها ب06 أشهر حبسا و 7500 أورو.

كما جاء قانون العقوبات الفرنسي الحالي المؤرخ في 01 مارس 1994 بالجديد فيما يخص المسؤولية الجزائية للأشخاص المعنوية، إذ أصبح بالإمكان فرض عقوبات جزائية على النقابات التي قد تتحمل جزاءات مالية تفوق بكثير تلك التي يتحملها الأفراد.

أما المشرع الجزائري فقد ذكر في القانون 02/90، إضافة إلى الأفعال التي يجرمها قانون العقوبات والتي قد تكون سببا لتسريح العامل المضرب، عددا من الأخطاء المهنية الجسيمة التي تأخذ وصف الخطأ الجزائي ومنها:

الإضراب

- التسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل (الإضراب) المخالف لأحكام القانون 02/90 ، أو محاولة التسبب فيه، أو العمل على استمراره أو محاولة ذلك، إذ يعاقب مرتكب هذا الخطأ بالحبس من 08 أيام إلى شهرين وبغرامة من 500 دج إلى 2000 دج⁽¹⁾.
- اقتزان التوقف التشاوري الجماعي عن العمل، بأعمال عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات، بحيث يعاقب مرتكبها بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات وبغرامة من 2000 دج إلى 50000 دج⁽²⁾.
- القيام بمناورة احتيالية أو تهديد أو عنف أو اعتداء بهدف عرقلة حرية العمل ، بحيث يعاقب مرتكبها بالحبس من 15 يوما إلى شهرين، وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500 إلى 2000 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽³⁾.
- رفض التنفيذ القضائي بالإخلاء⁽⁴⁾.
- رفض تنفيذ أمر التسخير⁽⁵⁾.

وأساس مسؤولية العمال أو ممثليهم، سواء كانت مدنية أو جزائية هو غياب رابطة التبعية بين المستخدم والعمال خلال مدة الإضراب، ذلك لأن ممارسة العامل للإضراب تؤدي إلى فقدانه صفة التابع لمستخدمه الذي لا يمارس عليه أية سلطة أثناء الإضراب، وبذلك لا يكزن المستخدم مسؤولا عن الأفعال والتصرفات التي يقوم بها العامل المضرب وتسبب أضرارا للغير، لأن أساس مسؤولية المتبوع عن أفعال تابعه هو الرقابة والسلطة التي يمارسها

(1) - المادة 1/55 من القانون 02/90.

(2) - المادة 2/55 من القانون 02/90.

(3) - المادة 56 من القانون 02/90.

(4) - المادة 36 من القانون 02/90.

(5) - المادة 42 من القانون 02/90.

الإضراب

عليه، وهو ما لا يتوفر في حالة الإضراب، وبالتالي تستبعد قرينة المسؤولية وهو ما أجمع عليه الفقه ، وأخذ به القضاء .

وبالتالي لا مجال لتطبيق أحكام القانون المدني الجزائري ، التي تشترط لمسؤولية المتبوع عن أفعال تابعيه ، وجود رابطة التبعية بينهما ، والتي تتحقق بمجرد عمل التابع لحساب المتبوع ، على أساس تعليق آثار علاقة العمل خلال فترة الإضراب ومنها رابطة التبعية.

الإضراب

الخاتمة:

إن تقرير الإضراب للعمال للدفاع عن مطالبهم المهنية والاجتماعية وشروط علاقة العمل نشأ من جراء انعدام التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال و أرباب الأعمال إلى الكفاح المرير المستمر تعبيرا عن رفضهم للأوضاع المزرية التي كان يعيشها والتي لم تكن القوانين السائدة في البداية تحميهم في مواجهة ظلم واستبداد أو استغلال وطغيان أرباب الأعمال بقدر ما كانت تمنع ممارسته وتعاقب كل من تقوم به بإنهاء علاقة عمله دون ضمانات بل قد ذهبت التشريعات إلى اعتباره مشكلا لجريمة التكتل يعاقب عليها بموجب قانون العقوبات .

حاولنا في هذه الدراسة أن نستعرض التطور التاريخي للإضراب، فوجدنا أن المشرع - سواء الفرنسي أو الجزائري- رفض تدريجيا الإضراب، فقد أعتبر في بادئ الأمر كجائحة وبعد ذلك كخطأ جسيم يعاقب عليه، حتى وصل الأمر إلى الاعتراف به كحق دستوري إلا أن هذا الحق قد عرف تضيق لجعله يساير متطلبات الحياة الحالية، وحتى لا يستعمل هذا الحق استعمالا تعسفيا.

كما أن تعقبا للمراحل التي مر بها الإضراب في الجزائر وجدناها تختلف باختلاف الأهداف التي تتوخاها السلطة الحاكمة حيث أبيع في القطاع الخاص من أجل تحقيق الاشتراكية ما بين عام 1963 إلى غاية 1989 منع في القطاع العمومي والإدارة العمومية وهو المنحى الذي كرسه الدستور ومختلف النصوص القانونية التي تراوحت بين المنع والإباحة إلى غاية دستور 1989 الذي عمم إباحته. وبتعقبا لموقف بعض الدول والتشريعات من الإضراب فأغلب الدول التي لم تأخذ بالنظام الاشتراكي تمنع أو تحرم الإضراب ، إلا أن هذا لا يعني عدم وجود نزاعات أو خلافات عمالية داخل مرافق الدول التي تأخذ بالنظام الاشتراكي، بل نقصد بذلك أن حق الإضراب معترف به بصورة مطلقة في بعض الميادين والأنشطة كالقطاع الخاص لأن الاعتراف به في مثل هذه القطاعات، ليس فيه مساس بالمصالح العليا للاقتصاد وبحسن سير المرافق العامة الأساسية والحيوية.

الإضراب

إنما هناك مرافق ذات نشاط ضروري ورئيسي لأفراد المجتمع قيد فيها عمالها وموظفيها من ممارسة حقهم في الإضراب ، إلا أن هذا التقييد ليس مطلق، فيجوز لهم القيام بالإضراب مع الشروط المقررة قانوناً. غير أن القانون 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 قد خصص ما عممته المادة 54 من دستور 1989 إذ لم يكتف المشرع بتنظيم الإضراب وتبيان الحدود التي يمارس في إطارها كما هو مفترض بل ذهب إلى حد المنع بموجب المادة 43 منه والذي كرسته المادة 2/57 من دستور 1996 وباعتبار الإضراب وسيلة من وسائل التعبير عن الرأي فإن الحرية هي القاعدة والأصل القيود الضبطية هي استثناء إذ لا يجوز اتخاذ إجراءات تمس هذه الحرية إلا في الحدود اللازمة للحفاظ على النظام العام وعدم الإضرار بالغير شريطة ألا تكون هناك طريقة أخرى غير هذه.

وبالرجوع إلى الطبيعة التي حددها الدستور والتشريع والغاية المبتغاة حسب نص القانون إن الإضراب حق يمارسه العمال باعتباره وسيلة من وسائل حل الخلافات الاجتماعية في العمل وتسويتها. وبالنظر إلى انعكاسات الإضراب على المضرب نفسه وعلى الجهة المستخدمة والغير من أفراد المجتمع وعرقلة سير المرافق العمومية بانتظام واضطراد من جهة وغياب أية ضمانات لحماية المضرب في مواجهة الجهة المستخدمة والتي تعتبر الدعوى القضائية الوسيلة الأساسية والأكثر نجاعة لضمان هذه الحماية سواء باعتبار الإضراب حق أو حرية وهي وسيلة منع منها المضرب في مقابل السماح بها لرب العمل وهذا ليس مجرد تنظيم للحرية بل هو مصادرة لها وللمبادئ التي تقوم عليها وهي مبدأ المساواة أم القضاء ومنع اللجوء إليه وهو مبدأ دستوري.

وبذلك عد الإضراب حق من الحقوق التي لم يعترف بها بعد نظام طويل ومرير للعمال عبر مختلف المراحل والأزمات التاريخية ويمكن القول أن الإضراب وليد الحق النقابي.

وعن تعريف الإضراب توصلنا إلى أن معظم الدول التي عرفت الإضراب اعتبرته توقف جماعي عن العمل والذي قرر بعد اتفاق أغلبية العمال وخصص لممارسة ضغوط بوجه عام على السلطة أو الإدارة العامة من أجل

الإضراب

الحصول على قبوله لطلبات العمال محل الخلاف، فالإضراب بذلك يقوم على ثلاث عناصر أساسية فيجب بذلك أن تكون هناك مطالب مهنية وهذه الأخيرة متعددة ومختلفة فيمكن أن تكون المطالب ذات طابع مادي أو اجتماعي أو اقتصادي... إلى جانب ذلك وجود توقف فعلي عن العمل، وذلك باتفاق أغلبية العمال الإرادية، بمعنى أن لا يكون التوقف نتيجة لضغوط معينة مهما كان نوعها.

وعن الأشكال المختلفة التي عرفها الإضراب من الإضراب الدائري والقصير والتقليدي والبطئ وإضراب المبالغة في النشاط وغيرها، توصلنا إلى أنه مهما كان شكل الإضراب أو التقنية المتبعة فيه يبقى حركة مطلبية واحتجاجية يكون الغرض منها حمل الطرف الثاني على تلبية مطالب معينة سواء توقف فيها النشاط كلياً أو جزئياً أو أضرب جميع عمال القطاع أو فئة فقط منهم، طالبت فيه المدة أو قصرت، ليبقى هذا الأخير آخر إجراء في يد العمال يسعون به إلى بلوغ مكاسب مهنية.

كما تطرقنا أيضاً إلى الإضراب كحق دستوري معترف به في دستور 1989 والذي نظم -حق الإضراب- بناء على القانون رقم 02/90 والمعدل والمتمم وفقاً للقانون 27/91. فالإضراب مفهوم جديد بالنسبة للتشريع الجزائري، فهذا يحتاج بالضرورة إلى عناية وتنظيم، خاصة وأننا مقبلون على تحولات عميقة للمنظومة القانونية تبعاً للتحولات الجذرية في النهج الاقتصادي، فحق الإضراب في التشريع الفرنسي والجزائري حق مطلق لجميع العمال باستثناء عمال وموظفي المرافق العامة الذين خصهم المشرع بجملة من الشروط إلا أنه على المشرع عدم التوقف إلى هذا الحد بل عليه التدخل لسن قوانين وتشريعات تنظم أحكامه وترسم حدوده ومعامله، وتبين طرق وشروط ممارسته، وهذا كله حماية وضماناً لحرية الأفراد في ممارسته، وحرصاً على المحافظة على كيان الدولة وصيانة المجتمع وحفاظاً على مبدأ استمرار المرافق العامة.

وعن النظام القانوني للإضراب، فقد اشترط المشرع الفرنسي والجزائري لكي يكون الإضراب مشروعاً يجب أن يتم استنفاد جميع إجراءات التسوية الودية من وساطة ومصالحة، إلى جانب ذلك يجب أن يكون قرار

الإضراب

اللجوء إلى الإضراب صادر عن الأغلبية المطلقة للعمال، أما عن أهم شرط وهو الإشعار المسبق والذي بانقضائه يمارس الإضراب بصورة شرعية ولا يقل في جميع الحالات على ثمانية أيام من تاريخ إيداعه لدى المستخدم. (هذا في القانون الجزائري) ، أما في القانون الفرنسي فيجب إخبار مفتش العمل المختص إقليميا، وبمجرد إيداع هذا الإشعار يلتزم كل من المستخدم وممثلو العمال باتخاذ الإجراءات اللازمة لأمن المنشآت والأماكن ويعينون عمالا يقومون بذلك.

وعن ما خصه المشرع للقطاع العام بصفة عامة والمرافق الضرورية بصفة خاصة من قيود أو شروط عند ممارستها لحق الإضراب، فقد ألزم عمال وموظفي المرافق العامة بتقديم الحد الأدنى من الخدمة من جهة والقيام بالتسخير، أو كما يسمى في القانون الفرنسي بالمصادرة من جهة ثانية، فبناء على ذلك يمكن أن نقول أن المشرع أصاب في تقييد موظفي وعمال المرافق العامة بماهدين الشرطين إلا أن السؤال المطروح هنا هل فعلا هناك تجسيد فعلي لتقديم الحد الأدنى من الخدمة في حالة قيامهم بالإضراب؟ الملاحظ أنه لا وجود لهذا الشرط ميدانيا فمثلا إضراب ممارسي الصحة وإضراب معلمي وأساتذة التعليم الثانوي والمتوسط وكذا إضراب عمال السكة الحديدية الوطني فنكاد نجزم بالتوقف التام لكل هذه المرافق وبنسبة 100%.

إن مراعاة الشروط المنصوص عليها في القانون 02/90 تجعل من العسير جدا إن لم نقل من المستحيل تحقيق المقاصد المتوخاة من الإضراب باعتباره وسيلة من وسائل حل الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها بما يحقق مصالح الطرفين ومصالح المجتمع بعد استنفاد الوسائل الوقائية كالمصالحة والوساطة أو التوفيق أو التحكيم.

وهكذا فإن انتفاء التناسب بين الأسباب التي دعت إلى تقريره والغاية من وجوده والقيود العديدة السابقة والمعاصرة أو المصاحبة أو الملاحقة والآثار المنعكسة على ممارسته سواء بالنسبة للمضرب أو الغير أو المستخدم يفقده كل وصف يوصف به قانونا أو فقها حيث لا تنطبق الصفة على الموصوف لعدم انطباق عناصر الحق أو الحرية على الإضراب بل إن الدعوى التي تعتبر إحدى العناصر الأساسية لحماية الحق أو الحرية لا تتوفر في

الإضراب

الإضراب إذ ليس للمضربين إمكانية اللجوء إلى القضاء من أجل تقرير الإضراب بل إن القانون حول اللجوء إلى القضاء إلى الجهة المستخدمة ضد المضربين من أجل منع الإضراب أو إيقافه. ومن ثم نستنتج بأن الإضراب ماهو إلا إباحة أو رخصة. وما نقصده هنا في هذا المقام هو إباحة أو مشروعية القيام بعمل كان أصلا محرما وممنوعا إلا إذا توافرت جملة عوامل أو شروط اقتضتها الضرورة الملحة سواء أكانت هذه العوامل أو الشروط موضوعية أو شخصية زمنية أو مكانية .

وبالرجوع إلى القيود المتضمنة في القانون الذي أباح الإضراب يتضح بجلاء بأنه رخصة ترد على أصل عام وهو العمل تمنع من الشارع إلى العمال سواء أكان المنح بنص دستوري أو تشريع عادي وللمشرع أن يفرض ما يشاء من الشروط ويضع ما يريد من القيود على ممارسته وعلى ممارسيه إلى درجة منع البعض من اللجوء إليه مهما بلغ وضعهم وظلم المستخدم لهم وهو ما يتعارض مع كون ضوابط الحرية الفردية أو الحق مقصود منها تحقيق التوازن بين مصلحة الفرد ومصلحة الجماعة بغية الوصول إلى حياة متجانسة هذا في ظل الظروف العادية أما في حالة الظروف الاستثنائية فإن الإضراب ممنوع منعاً باتاً وعلى الجميع دون استثناء .

وهذه الرخصة رغم أنها مكنة يستطيع أي فرد أن يستفيد منها بمنحها إلا أن استعمالها لا يكون مشروعاً إلا بصفة جماعية وبناء على اتفاق سابق مديراً من جماعة العمال الذين يريدون القيام بالإضراب. على أن يخضع هذا الإضراب لمشئئة المشرع فيضع ما يشاء من القيود على ممارسته في ظل الظروف العادية ويمنعه في ظل الظروف الاستثنائية ويحظره على فئات من العمال في جميع الأوقات .

ولابد من استنفاد جميع الطرق الودية للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها فضلاً عن احترام الشروط القانونية التي هي حواجز أو موانع لا يستطيع الشخص أن يتخطى الواحدة بسهولة حتى تظهر له أخرى ودون أن تنتهي إلا بمشول المضربين إما أمام القضاء أحياناً وخصم أجورهم أو إنهاء علاقة العمل أحياناً كثيرة.

الإضراب

ومن تم فالإضراب ما هو إلا رخصة عرضية لا تحقق في غالب الأحيان القصد من إباحتها باستعمالها لا محال يسبب ضررا مما يجعل البحث عن وسيلة أخرى أكثر فاعلية وأضمن حماية للجميع ولعلها تكون إنشاء سلطة إدارية مستقلة دائمة دورها وقائي وعلاجي ملزمة بدل الإضراب تسهر على دراسة السوق ومدى انعكاساته على القدرة الشرائية وتقديم الاقتراحات للجهات المستخدمة باتخاذ الإجراءات القانونية الملائمة لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأرباب العمل وبالتالي انتفاء الظلم والاستغلال والعوز والفقر والبطالة .

إن الاعتراف بالإضراب كحق أعطى له قيمة كبيرة إلا أن هذا لا ينفي النتائج المترتبة عنه فالإضراب يوقف علاقة العمل ولا يقطعها، وعن العلاقات التأديبية التي فرضها المشرع فنعتقد أنها منافية نوعا ما لمبادئ حقوق الإنسان ، وما لاحظناه كذلك أن المشرع الجزائري أهمل بعض الآثار المهمة بالنسبة للعامل ومن ثم أهمل حياته، وهناك بعض الأمور التي نرى فيها عرقلة لحق الإضراب وذلك في حالة نص المشرع على ضرورة تطبيق الإجراءات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي فهذا يؤدي إلى عدم حماية وفعالية حق الإضراب الممارس من قبل العمال .

وأما فيما يخص طرق تسوية الإضراب فقد وجدنا الاختلاف بين التشريعين الفرنسي والجزائري، ففي هذا الأخير يجعل التحكيم الوسيلة الأخيرة في فض النزاع خاصة في قطاع التوظيف العمومي، وما من شك أن التحكيم غالبا ما يبقى الخلاف معلقا أو بدون حلول، عكس التشريع الفرنسي حيث إذا تم فيه صدور الحكم من المحكمة العليا للتحكيم يقوم مجلس الدولة بإصدار مراسيم تنظيمية وتشريعية متعلقة بتطوير الإضراب .

وفي الختام تطرقنا إلى الأساليب التي من شأنها درأ وتوقي الإضراب ورأينا أن الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المرافق العامة يؤدي للتقليل من حدة الإضرابات ولما لا تفاديا قبل وقوعها.

وخلصنا في نهاية الدراسة إلى القول بأن حق الإضراب لم يأخذ معلمه الواضحة والمتينة لأنه من الصعوبة تنظيم واقع يتجاوز في جوهره الحدود القانونية كما هو الحال بالنسبة للإضراب، وكما يرى المفكر

الإضراب

CLEMENT CUZIN : " الإضراب هو مرض خطير يكون بين رب العمل والعمال فلذا لنترك لهم

العناية مع مساهمة القضاء في علاج مرضهم بأنفسهم"

ولعل ما يجدر الختام به محاولتنا إعطاء بعض الملاحظات والاقتراحات التي لا بد أن يعلمها الموظف والعامل ورب العمل:

- لا بد للعمال المضربين البقاء في أماكن عملهم وليس الإضراب وبقائهم في منازلهم كما هو مشاهد.
- على الدولة أن تضيف بعض القطاعات إلى تلك التي يمنع فيها الإضراب بتاتا ولعل أبرزها قطاع النقل والخدمات كالمبلدية وقطاع التعليم خصوصا فكفانا تلاعبا بأبناء الأمة على حساب الأطماع المالية والمصالح الفردية.
- على الإدارة القيام بمجرد للعمال المضربين والمتغيبين عن العمل وهذا حتى تقوم بخصم واقتطاع أيام التغيب عن العمل من رواتب هؤلاء وذلك بعد إشعارهم، وقد يصل الأمر للعزل في حالة عدم التبرير وتجاوز مدة 15 يوم حسب الأمر 03/06.

- لا بد على الدولة من وضع ضوابط وثوابت حتى يتسنى معرفة مدى شرعية الإضراب من لا شرعيته.
- تفادي القضاء الاستعجالي والمحاكم إصدار أوامر استعجالية عشوائية ضد العمال المضربين فما دام الإضراب حق دستوري ومطلب عمالي ونقابي نظم قانونيا ، ولم يتم فيه تجاوز الحدود والضوابط النظامية والنظام العام سواء بحرق أو تخريب أو غلق فلما التعتت في إصدار الحكم بعدم الشرعية ، ما يمنح المجال لتعسف أرباب العمل وتسريحهم للعمال فعلى القائمين بإدارة وتسيير المرفق أن يكونوا ديمقراطيين اتجاه عمالهم ، هذا ما يسمح لهم بالتحكم في عمالهم لأن الاعتماد دائما على السلطة والتعسف في استعمالها ينجر عنه نفور ووقوع مشادات بين العمال من جهة والإدارة من جهة أخرى. .

- على رب العمل إدراك عدم ضرورة استبدال أو استخلاف العمال المضربين.

الإضراب

- لا بد من عدم ربط الإضراب دوماً بالسياسة فلا طائل من إطلالة الوزير الأول علينا وقوله بأن الإضراب الذي قام به عمال التربية الوطنية بشقيه الابتدائي والثانوي هو إضراب سياسي فهذا عذر أقبح من ذنب لتبرير التباين السياسي للدولة وجورها من حيث توزيع الثروة.
- الإضراب حق ومنحة لذا لا يجب التفريط في استعماله من طرف المضربين فهناك من القنوات الحوارية والتواصلية ما هو أجدر بالتبعية وأنفذ لتحقيق المطالب بصفة ديمقراطية بعيداً عن الغوغائية ولغة التهديد والتصعيد.

الإضراب

قائمة المراجع

الكتب باللغة العربية :

- 1- إبراهيم زكي أخنوخ ،شرح قانون العمل الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1978.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1998.
- 3- سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري.ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 4- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء النصوص التشريعية الحديثة) دار ريجانة للنشر، الجزائر، 2002.
- 5- محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر.دار العلوم للنشر والتوزيع،عنابة،2000.
- 6- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 1996.
- 7- علي عوض حسن، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001.
- 8- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975.
- 9- عبد السلام ذيب،قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية،دار القصبه للنشر،الجزائر،2003.
- 10- راشد راشد شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء النصوص التشريعية الحديثة).ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1985.
- 11- رشيد واضح، منازعات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر.دار هومة،2003.
- 12- غالب علي الداودي ، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة)،طبعة 2، دار وائل للنشر،عمان،2001.
- 13- ناهد العجوزة، الحماية الجنائية للحقوق العمالية،طبعة 1، منشأة المعارف،الإسكندرية،1996.

المقالات والبحوث :

- 1- بكر محمد رسول، المفاوضات الجماعية في العمل ودور المنظمة العربية للعمل، مكتب العمل العربي، سنة 1995.
- 2- مجلة العمل والتنمية والمفاوضات الجماعية، مكتب العمل العربي سنة 1983.

الإضراب

- 3- الحق النقابي في العالم العربي (ندوة علمية) المكتب الدائم لإتحاد المحامين العرب ،الجزائر ،سنة 1990.
- 4- المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية محمد درزاني مجلة المرشد سنة 1991. ميثاق الحقوق والحريات النقابية والمطالب الاقتصادية والاجتماعية (الإتحاد الدولي لنقابات العمال العرب) سنة 1994.
- 5- أبحاث الندوة العلمية الثانية للثقافة العمالية وبحوث العمل، المعهد العربي، الجزائر سنة 1979.
- 6- أ.ل. عمري، معطيات وملاحظات أولية حول تنظيم وممارسة حق الإضراب في بعض البلدان الأوروبية، المجلة الجزائرية للعمل، عدد20، 1989.
- 7- عبد الحميد أمين، قانون تنظيمي أم قانون تكييلي للإضراب ،02 فيفري 2005.
- 8- مصطفى البحري، قانون الإضراب قيود إضافية من أجل تنفيذ مزيد من السياسات المعادية للكادحين.
- 9- نادي التثقيف العمالي، محتويات المشروع الجديد لتقييد الإضراب: ترسانة من المعايير الثقيلة، 01 أكتوبر 2004.
- 10- ناهد العجوزة، بحث حول الإضراب في القانون المصري ، مجلة المحاماة، عدد 01 و02 ، فيفري 1992.

النصوص القانونية:

اللساتير:

- 1- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1963 الصادر في 10 سبتمبر،الجريدة الرسمية عدد 64.
- 2- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1976 الصادر بمقتضى الأمر76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر1976، الجريدة الرسمية عدد 94، لسنة 1976.
- 3- دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989 الصادر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري1989، الجريدة الرسمية عدد 09، لسنة1989.
- 4- تعديل الدستوري لسنة 1996 ، الصادر بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07فيفري 1996،جريدة رسمية عدد 76، لسنة 1996، المعدل بالقانون رقم 02-03 المؤرخ في 10أفريل 2002،جريدة رسمية عدد 25، لسنة 2002.

الإضراب

النصوص التشريعية:

- 5- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر 1389 الموافق ل 8 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، جريدة رسمية عدد 47، لسنة 1966، معدل ومتمم.
- 6- الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون الإجراءات المدنية جريدة رسمية عدد 47، لسنة 1966، معدل ومتمم.
- 7- أمر رقم 71-75، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية عدد 101، لسنة 1971، ملغى.
- 8- قانون رقم 82-04 مؤرخ في 13 فيفري 1982، المعدل والمتمم للأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد 07، لسنة 1982.
- 9- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 صفر 1380 الموافق ل 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، عدد 46، الصادر في 18 صفر 1386 الموافق ل 02/07/1966.
- 10- الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية عدد 101 المؤرخ في ديسمبر 1971.
- 11- القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان 1398 الموافق ل 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي للعامل ، الجريدة الرسمية. عدد 32، المؤرخ في سبتمبر 1978.
- 12- القانون رقم 82-05 المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، الجريدة الرسمية. عدد 07، المؤرخ في 16 فيفري 1982.
- 13- القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية. عدد 09 المؤرخ في فيفري 1982 .
- 14- المرسوم رقم 85-59 الصادر بتاريخ أوب رجب 1405 الموافق ل 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. الجريدة الرسمية. المؤرخ في أبريل 1985.
- 15- القانون 90/11 المؤرخ في 21 أبريل المتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية العدد 17، لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991.

الإضراب

16- القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 06، لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، الجريدة الرسمية عدد 68، لسنة 1991.

17- القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.

18- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23، لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-30، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991، وبالأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996، جريدة رسمية عدد 36، لسنة 1997.

19- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل والمتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.

20- القانون 30/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.

21- الأمر رقم 12/96 المؤرخ في 10 جوان 1996، المعدل والمتمم للقانون 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 36، لسنة 1996.

22- الأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية العدد 43، لسنة 1996.

النصوص التنظيمية:

1- مرسوم رئاسي رقم 91-196 المؤرخ في 04 جوان 1991، يتضمن تقرير حالة الحصار، جريدة رسمية 29، لسنة 1991.

2- مرسوم رئاسي رقم 91-336، مؤرخ في 22 سبتمبر 1991، يتضمن رفع حالة الحصار، جريدة رسمية عدد 44 لسنة 1991.

الإضراب

- 3- مرسوم رئاسي رقم 92-44 المؤرخ في 09 فيفري 1992، يتضمن إعلان حالة الطوارئ، جريدة رسمية عدد 10، لسنة 1992.
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 90-416 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وتنظيم عمله، الجريدة الرسمية، العدد الأول، المؤرخ في جانفي 1991.
- 5- مرسوم تنفيذي رقم 90/418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1992 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، جريدة رسمية عدد 01، لسنة 1991.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 90-419 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتعلق بتأسيس وتسيير اللجنة الوطنية للتحكيم، الجريدة الرسمية. العدد الأول، المؤرخ في جانفي 1991.

الرسائل الجامعية:

- 7- رمضان براهمي، (نزاعات العمل في الجزائر). رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1988.
- 8- مليكة إبتوان (حق الإضراب في القانون المقارن والقانون الجزائري). رسالة ماجستير، جامعة الجزائر-معهد الحقوق والعلوم الإدارية بن عكنون، 2001.
- 9- موسى لحرش (الإضراب العمالي في القطاع العمومي-خلفياته وأبعاده-). رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة عنابة 1993 .
- 10- بوسعيدة دليلة (أثر ممارسة حق الإضراب على علاقة العمل الفردية في القانون الجزائري والقانون المقارن) رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري -كلية الحقوق بتيزي وزو، سنة 2006.
- 11- عتيقة بلجبل (الإضراب في المرافق العامة-دراسة مقارنة-جامعة محمد خيضر بسكرة-كلية الحقوق والعلوم السياسية، سنة 2005.
- 12- إضراب العاملون في المرافق العامة(دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري) سنة 2007.
- 13- علي زنيح (تكييف الإضراب في إطار قانون 90/02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب)رسالة ماجستير، جامعة الجزائر- بن يوسف بن خدة، سنة : 2008.

الإضراب

الكتب باللغة الفرنسية :

- 1- Hélène SINAY RT JEAN CLAUDE JAVILLIE, droit du travail. Dalloz, Paris, 1984.
- 2- JEAN CLAUDE VENEZIA, YVES GAUDEMMENT, Traité DE DROIT ADMINISTRATIF.TOME1 ,15 EDITION, L.G.D.J, PARIS, 1999.
- 3-JEAN RIVERO ET JEAN WALINE, DROIT ADMINISTRATIF.18 EDITION, DALLOZ, PARIS 2000.
- 4- JEAN-MAURICE VERDIER, ALAIN COEURET ET MARIE ARMELLE SOURIAC, droit du travail.11 edition, Dalloz, paris ,1999.
- 5- LAURENCE CARATINI (LE DROIT DE GREVE DANS LA JURISPRUDENCE DU CONSEIL CONSTITUTIONNEL) UNIVERSITE DE SCIENCES SOCIALES TOULOUSE ,ANNEE 1992-1993.
- 6- MARIE PIERRE CLARENS (LE DROIT DE GREVE ET LA JURISPRUDENCE) UNIVERSITE DES SCIENCES SOCIALES – TOULOUSE, ANNEE1998.
- 7-BELLOULA TAYEB, BELLOULA DJAMEL, NAISSANCE, MODIFICATION, SUSPENSION ET RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL, EDITIOS DAHLAB, ALGER.
- 8-LATOURNERIE ROGER, LE DROIT FRANÇAIS DE LA GREVE, SIREY, PARIS, 1972.
- 9-GHOZALI MAHFOUD, LE DROIT DE GREVE DANS LE SECTEUR PUBLIQUE, REVUE ALGERIENNE DU TRAVAIL, N20, 1989.
- 10-HAMDANE LEILA ,BOULENOUAR MALIKA, normes internationales , liberté syndicale, et négociation collective en droit algérien du travail, REVUE ALGERIENNE DES SCIENCES JURIDIQUES , économiques ET POLITIQUES, n 02 , 1997.

الإضراب

المواقع الإلكترونية:

www.annahdjaddimocrati.org

www.al-mounadhil.info/article

www.ferkous.com/rep/Bb9.php

www.alhiwar.org

<http://www.f-law.net/law>

www.4shared.com

www.wikipedia.com

<http://www.bilahoudoud.net/showthread.php?t=1953>

الإضراب

الفهرس

4-1	مقدمة
الفصل الأول: لمحة تاريخية عن الإضراب	
5	المبحث الأول: التطور التاريخي لفكرة الإضراب
6	المطلب الأول: الإضراب في العصور القديمة.
7-6	الفرع الأول: الإضراب في الحضارة الفرعون
7	الفرع الثاني: الإضراب عند البابليين
8	الفرع الثالث: الإضراب عند الرومان واليونان
8	المطلب الثاني: الإضراب في العصر الحديث
9-8	الفرع الأول: الإضراب عند المسلمين
16-10	الفرع الثاني: الإضراب في بعض التشريعات الغربية.
23-16	الفرع الثالث: الإضراب في بعض التشريعات العربية
23	المبحث الثاني: التطور التاريخي للإضراب في الجزائر
23	المطلب الأول: تطوره في الحقبة أوالعهد الاستعماري
23	الفرع الأول: حركة الإضراب 1936 بوهران
24	الفرع الثاني: حركة الإضراب 1936 بالعاصمة
24	المطلب الثاني: الإضراب في مرحلة ما بعد الاستقلال
28-25	الفرع الأول: مرحلة ما بعد الاستقلال حتى 1988

الإضراب

30-29	الفرع الثاني مرحلة ما بعد 1988
31	الفصل الثاني: ماهية الإضراب
31	المبحث الأول: مفهوم الإضراب
31	المطلب الأول: تعريف الإضراب
37-31	الفرع الأول: التعريف الموسع للإضراب
39-37	الفرع الثاني: إتجاه المضييق لمعنى الإضراب
40	المطلب الثاني: صور الإضراب
40	الفرع الأول: أنواع الإضراب
44-40	الفرع الثاني: أشكال الإضراب
44	المبحث الثاني: عناصر الإضراب
44	المطلب الأول: العناصر المعنوي للإضراب
44	الفرع الأول: نية الإضراب في التوقف
46-45	الفرع الثاني: تدبير الإضراب
56-47	الفرع الثالث: المطالب المهنية
57	المطلب الثاني: العناصر المادية للإضراب
65-57	الفرع الأول: عنصر التوقف عن العمل
70-66	الفرع الثاني: التوقف الجماعي عن العمل المؤسسة

الإضراب

الفصل الثالث: مدى مشروعية الإضراب ونتائجه

71	المبحث الأول: مشروعية حق الإضراب
90-71	المطلب الأول: الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب
100-91	الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب
110-100	الفرع الثاني: حكم الإضراب عن العمل في الدين والقانون
115-111	الفرع الثالث: الوضع القانوني للمضربين
138-115	المطلب الثاني: القيود الواردة على حق الإضراب
139-138	الفرع الأول: الإضراب والعقوبات التأديبية
139	الفرع الثاني: ضمان القدر الأدنى من الخدمة
144-139	الفرع الثالث: الممنوعون من الإضراب
144	المبحث الثاني: أساليب توقي الإضراب ونتائج اللجوء إليه
148-144	المطلب الأول: أساليب توقي الإضراب.
148	الفرع الأول: الوقاية من النزاعات
149-148	الفرع الثاني: أحكام خاصة بالموظف المضرب
157-150	المطلب الثاني: نتائج اللجوء إلى حق الإضراب
164-157	الفرع الأول: الآثار المترتبة عن الإضراب
191-165	الفرع الثاني: وضعية أطراف العمل إثر اللجوء إلى الإضراب
198-192	خاتمة