



جامعة الجيلالي بونعامية خميس مليانة.

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

حق الاضراب

في الوظيفة العمومية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات لنيل شهادة ماستر في الحقوق

تخصص: قانون اداري

إشراف الدكتور:

-رواب جمال

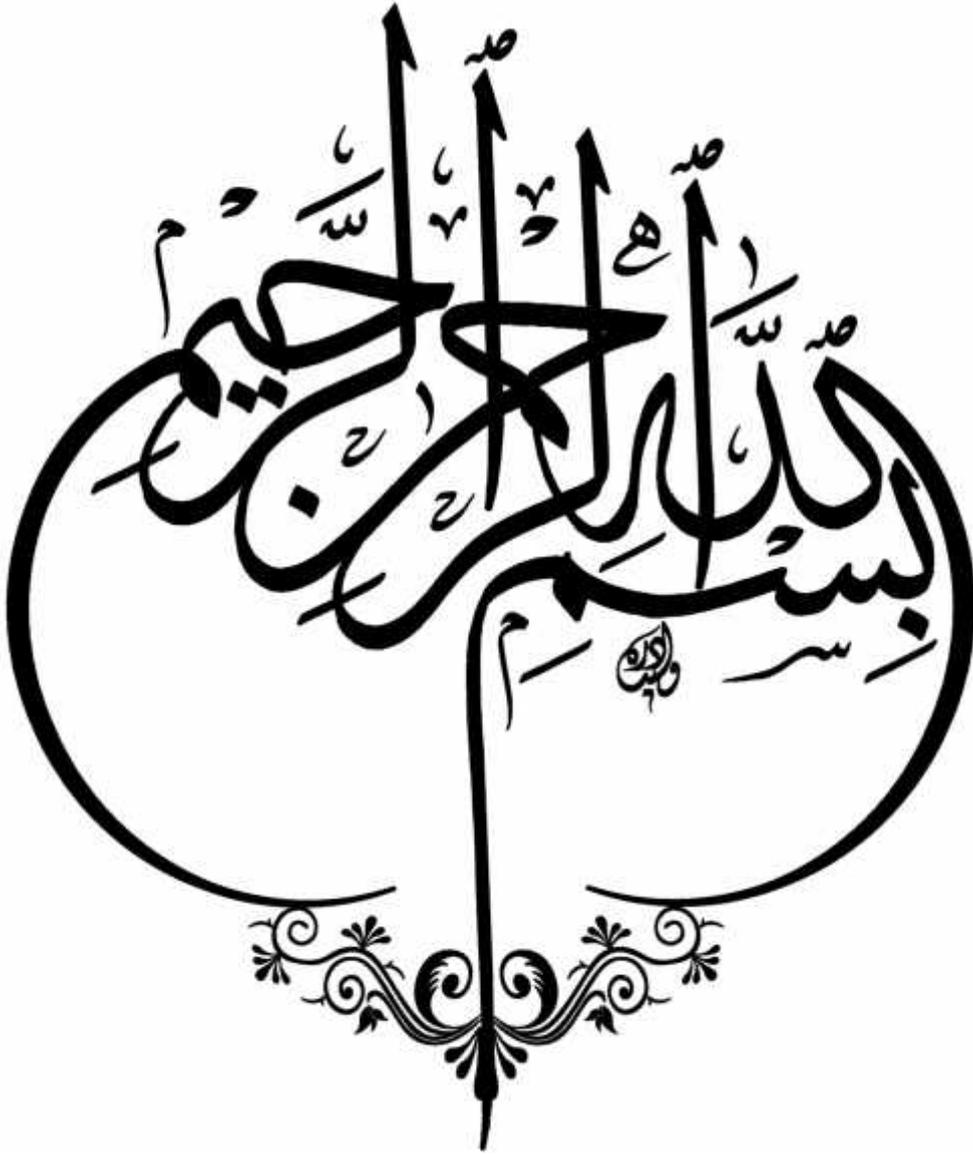
من إعداد الطالبين

- زنتو خالد

- ويران علي

لجنة المناقشة		
رئيساً	حميس معمر	الاستاذ
مشرفاً ومقرراً	رواب جمال	الاستاذ-د
عضواً مناقشاً	بوخميس وضاح	الاستاذ

السنة الجامعية: 2018-2019



الحمد لله الذي علم بالقلم علم الانسان ما لم يعلم ، و الفع حمد وشكر الله على الصبر
الذي الصمنا اياه ، على انجازنا هذا البحث المتواضع ، كما توجه الى اساتذتنا الكرام في
قسم الحقوق ، والى كل من مدى لنا يد العون و لو بمعلومة صغيرة
كما نتقدم بشكرنا الى اللجنة المناقشة على صبرها في قراءة موضوعنا هذا و اهتمامها
به ، و نخص بكثير من الشكر لأستاذنا الفاضل الدكتور رواج جمال المشرف على هذا

العمل

إهداء

إلى من كلله الله بالصيئة والوقتار إلى من علمني العطاء بدون

انتظار إلى من أحمل اسمه بكل اقتنار والدي العزيز.

إلى معنى الحنان والتفاني إلى

بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعاؤها سر

نجاحي أمي الحاجة فاطمة الغالية والحبيبة.

والى زوجتي العزيزة وابنائي - حكيم - هبة الله - دعاء - يحيى معاد -

إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد.

علي

أهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

بسم القلب إذا كتبت... وبسم القلب إذا رحت... وبسم العقول إذا فكرتنا فيمن نحب...
أهدي هذا العمل بكل حب إلى كل شخص ساعدني في إنجازها العمل إلى من خطت

أنامل عيني باسمها في كل حال... إلى جوهرة أحلامي... وزينة أيامي... ولؤلؤة أفكاري...
إلى أمي الغالية... أطال الله في عمرها

إلى رمز قيمتي... وبهاى عفتي... إلى الذي صنع لي النجاح وتعبد من أجلي... لكي

أرتاح

إلى أبي أطال الله لي في عمره...

إلى جميع اخوتي.

وأهدي هذا العمل... إلى أصدقائي الاعزاء

هشام - يحيى - شيخ عمار - شيماء - فاطمة - أمال

والى كل طلبة ماستر 2 قسم الحقوق

والى كل من يحب خالد

خالد

يعتبر ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العامة موضوعا مهما، باعتباره من الحقوق الاساسية التي اعترفت بها جل المواثيق الدولية، واكدتها مختلف دساتير الدول وقوانين الوظيفة العامة، ويتبين لنا ان حق الاضراب قد أصبح من اهم الحقوق المهنية يخضع في تنظيم ممارسته لعدة قوانين تضمن بعضها طبيعة تشريعية نصت عليها القوانين، والبعض الاخر ذو طابع مهني اي تلك الصادرة عن أطراف العلاقة الجماعية، بواسطة الاتفاقات الجماعية، كما أصبح يحظى بحماية قانونية باعتباره احد الركائز الاساسية التي يقوم عليها الحق النقابي.¹

اين أصبح حق الاضراب يشكل الاداة الاساسية للدفاع عن جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل، وتطويرها وجعلها تتماشى مع الحياة الاقتصادية والاجتماعية للموظف العمومي، بغية الحصول على استقرار وظيفي.

حيث ان حق الاضراب يعتبر السلاح الاكثر فعالية بين ايدي العاملين من اجل الحصول على تحسين ظروف العمل في مواجهة الادارة واصحاب العمل.

كما يعتبر الاضراب من المسائل التي حظيت بعناية كبيرة، من قبل الهيئات التشريعية حيث يبدو الاهتمام به بارزا في القوانين العمالية الحديثة التي احاطته بحماية قانونية من مختلف الجوانب، ووضعت له عدة تنظيمات قانونية الهدف منها ضمان ممارسة الحق في ظروف عادية وسلمية، دون المساس بالحقوق وممتلكات اصحاب العمل من جهة ودون المساس بالمصالح الحيوية للدولة من جهة ثانية ودون المساس بضمان منصب العمل بالنسبة للموظفين من جهة ثالثة.²

حق الاضراب في القانون الجزائري هو احد الحقوق الاساسية للعمال، وله قيمة دستورية نتيجة الاعتراف الدستوري الصريح عبر مختلف الدساتير، التي عرفتها الجزائر منذ

¹ سهيل الاحمد وعلى ابو ماية، الاضراب عن العمل -دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الاسلامي، مجلة جامعة النجاح

للأبحاث (العلوم الانسانية) مجلد رقم 2012/12/26، العدد 1294، ص 02.

² احميه سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات

الجامعية، الجزائر، 2003، ص 137

الاستقلال الى غاية التعديل الدستوري لسنة 2016، حيث جاء النص عليه ضمن الفصل المتعلق بالحقوق والحريات تجسيدا لهذ التكريس الدستوري، صدر قانون رقم : 90-02 ليكرس حق الاضراب لكل العمال والموظفين باستثناء بعض الفئات المهنية، لأهمية وحساسية المناصب التي تشغلها، ويحدد شروط واجراءات ممارسته واثاره وضمان حمايته، ضد اي مساس به يصدر من المستخدم اوغيرهكالسلطات العامة، طالما كانت ممارسته تتم في اطار القانون، ومن مظاهر هذه الحماية استمرار عقد العمل، فلا يمكن تسريحهم بسب مشاركتهم في اضراب قانوني، ومن دون ثبوت ارتكابه لأي خطأ من الاخطاء الجسيمة المنصوص عليها في القانون 90-02 بمناسبة ممارستهم للإضراب .

تبرز اهمية الدراسة في امكانية الاستفادة منها، خاصة وان الموظفين بحاجة الى ثقافة قانونية لمعرفة الضمانات والضوابط القانونية فيما يخص ممارسة حق الاضراب، باعتبار هذا الاخير وسيلة فعالة ومؤثرة تملكها طبقة المستخدمين، واسلوب حضاري يمارس بصفة سلمية شريطة ان لا يخرج عن اطاره المشروع، حيث يمارس بصفة جماعية بعد نفاذ الطرق الودية لحل المنازعات الوظيفية، بهدف تحقيق المطالب المهنية، كما يمكن ان يستفيد منه الطلبة من خلال تزويد المكتبة بهذا المرجع.

قد تم اختيارنا لهذا الموضوع اعتبارا لدافعين أحدهما موضوعي، يكمن هدفه الجوهرى الخوض في غمار هذا الموضوع والوقوف علنا لإطار القانوني، والممارسة العملية لحق الإضراب ومحاولة طرحه بأسلوب متميز، واضح والوقوف على أبرز الصعوبات التي بات يطرحها ممارسة حق الاضراب، نتيجة الفهم الخاطئ لمضمونه وابعاده، بالإضافة الى كونه من مواضيع الساعة البالغة الاهمية المطروحة بقوة على الساحة الدولية والوطنية، نتيجة التغيرات السياسية والاقتصادية التي يشهدها العالم.

اما الدافع الثاني يتمثل في الاسباب الذاتية وهي حب الخوض في غمار هذا النوع من المواضيع المترامية الاطراف، ذات الطابع الإجرائي الذي يجعل من دراستنا امر شيق ويستهوينا نحن كطلبة باحثين، بالإضافة لمعرفة ما إذا كان الاضراب حق من الحقوق المكتسبة للعامل والموظف على حد سواء، ونظرا للفائدة التي نجدها في حياتنا المهنية والمستقبلية.

وبناء على ذلك فإن موضوع الاضراب تطرح الاشكالية الجوهرية المتمثلة في البحث عن الإطار القانوني لممارسة حق الاضراب في الوظيف العمومي؟ وهي اشكالية تتفرع الى سؤالين محوريين، الاول ما هو الإطار المفاهيمي لحق الاضراب؟ اما الثاني يتمثل في ضوابط واثار ممارسته؟

للخوض في هذا الموضوع يتطلب منا الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة الجوانب المتعلقة لدراسة هذا الموضوع، لانه انسب منهج، يمكننا من خلاله تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع.

ومن خلال موضوعنا المتناول في هذه الدراسة، المتعلق بحق الاضراب، فسوف نتطرق الى الإطار المفاهيمي للحق في الاضراب، في الفصل الاول والتعرف على مفهومه وعناصره، في مبحثين على التوالي.

اما في الفصل الثاني فسوف نعالج فيه الضوابط والاثار القانونية لممارسة حق الاضراب، وذلك بذكر ممارسة حق الاضراب في المبحث الاول، اما في المبحث الثاني ندرس من خلاله الاثار المترتبة عن ممارسة حق الاضراب.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للإضراب

تمهيد

إن الإضراب قد أثار العديد من المشاكل واكتتفه الغموض من حيث طرحه لغة واصطلاحاً، لذلك يقتضها الحال أن نحدد كنية هذا التعبير وتعريفه ووضعها بالصورة المحددة حتى نتمكن فيما بعد من ولوج إطاره، كما أن الإضراب لم يبقى على حاله منذ وجوده لحد الآن، بل طرأت عليه العديد من التغيرات أهمها تنوع صورته إذ ظهرت العديد من أنواعه كالإضراب المفاجئ والجزئي، إلا أن الفقه والقضاء لم يكن موقفهما واحد من تلك الأنواع بل اختلف الآراء بشأن مشروعيتها، كما أن هناك العديد من أنواع الاضراب التي تتشابه مع الإضرار المهني كالإضراب السياسي واضراب العاملين في المرافق العامة والغياب غير المشروع عن العمل ، لذا لابد من ابراز معالم هذا التمييز، مع العلم أن الاضراب لم يصل الى حالته التي هو عليها الآن الا بعد تطور طويل، فقد كان في البداية ممنوعاً ، ثم أصبح حقاً مشروعاً ، بالإضافة الى الخلاف الذي نشأ حول طبيعة الاضراب هل هو حق من عدمه.

وعليه قمنا بالحديث في هذا الفصل عن الاطار المفاهيمي للإضراب وقسمناه بذلك الى مبحثين بحيث يتضمن كل مبحث مطلبين اثنين، نعالج في المبحث الأول ماهية الاضراب وذلك بعرض مختلف تعريفاته ومدلولاته في المطلب الأول وسنعرض الأساس القانوني للممارسة حق الاضراب في المطلب الثاني، اما المبحث الثاني سنتعرف على عناصر الاضراب وصوره حيث سنتناول في المطلب الأول عناصر الاضراب، أما المطلب الثاني تحت عنوان صور الإضراب وتمييزه عما يشابهه¹.

¹ مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2013، ص15.

المبحث الأول: ماهية الحق في الإضراب

وجد العمال في الاضراب ضالتهم لإعادة التوازن المفقود في علاقاتهم برؤسائهم الإداريين، حيث تختلف مواقف الدول بصدد الاعتراف بمشروعية الاضراب، لان بعض الدول لم تعترف بمشروعيته الا بعد مرحلة من الكفاح ، قدم فيها العمال تضحيات هائلة حتى نجحت مساعيهم، وتم الاعتراف خاصة بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص¹. نظرا للأهمية التي أصبح يكتسبها حق الإضراب بالنسبة للعاملين باعتبار أحد الوسائل الهامة للدفاع عن مصالحهم وباعتباره الحل الأخير للمنازعات الجماعية، ووسيلة ضغط على الرؤساء الإداريين والسلطة العامة في آن واحد².

وعليه قمنا بالحديث في هذا المبحث عن ماهية الاضراب وقسمناه الى مطلبين اثنين، حيث تناولنا في المطلب الأول مدلول الاضراب في الوظيفة العمومية، أما بالنسبة للمطلب الثاني سنتحدث على الأساس القانوني للممارسة حق الاضراب.

المطلب الأول: مدلول الحق في الاضراب

يعتبر حق الموظفين في اللجوء الى الاضراب للدفاع عن حقوقهم وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية، متى كان ذلك ضروريا وحتميا وأصبح من الحقوق التي تحضى باعتراف الدساتير والقوانين الحديثة في مختلف الدول، لاسيما الديموقراطية منها كما أصبح الاضراب حق من الحقوق السياسية والاجتماعية والمهنية، يمارسه العاملون متى اضطروا لذلك، حيث تتيح عن هذه الممارسة ظهور عدة مفاهيم فقهية وقضائية لهذا الحق³.

يجد حق الإضراب أصله التاريخي في مكان يقبع بالعاصمة الفرنسية باريس يسمى place de grève وهو مكان يقع بجانب دار البلدية بالمدينة وقد كان العمال المتعطلين

¹مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجامعية، (الاضراب، الاغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضات في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005، ص337.

²أحمية سليمان، مرجع سابق، ص137.

³أحمية سليمان، مرجع نفسه، ص 138.

يتجمعون به بحثاً عن فرصة للوظيفة، ومن هنا ولد مصطلح الاضراب وبدأ تداوله بين الناس حتى أصبح يستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ اليها الموظفون للضغط على رؤسائهم حتى يستجيبوا لمطالبهم¹.

ان اعطاء تعريف محدد للإضراب، يعتبر من المسائل التي ثار حولها خلاف في الفقه والقضاء، مرد ذلك يرجع الى ان التشريع لم يعرف الإضراب بطريقة مباشرة ومحددة وبذلك فقد ترك المجال للاجتهاد الفقه والقضاء، وإذ يؤخذ على المشرع عدم تعريفه للإضراب، الا ان هذا الوضع قد تكون له نتيجة ايجابية تتمثل في قيام الفقه والقضاء بسد هذه الثغرة، وذلك بوضع تعريف مناسب للإضراب، الذي يتماشى مع جميع الحالات، ويواكب في نفس الوقت التطورات التي تصاحب هذا الحق.

من أجل تحديد معنى الاضراب وإعطاء مفهوم جامع ومانع للإضراب قسمنا هذا المطلب الى اربعة فروع: الفرع الأول تعريف الإضراب لغة، واصطلاحاً، الفرع الثاني تعريف الإضراب قضاءً، والفرع الثالث تعريف الإضراب فقهاً، والفرع الرابع تعريف الاضراب في الشريعة الإسلامية.

الفرع الأول: تعريف حق الاضراب لغة واصطلاحاً

أولاً: تعريف حق الاضراب لغة

الاضراب لغة الترك فيقال اضرب أي اعرض واترك وامتنع، ويعرف أيضاً بأنه الكف والاعراض، فيقال أضربت عن الشيء أي كفت وأعرضت عنه فالإضراب في اللغة العربية يحمل معنى الاعراض والكف والامتناع².

أما في اللغة الفرنسية فيعني الاضراب التوقف الجماعي المتعلق بالوظيفة قبل مجموعة من العاملين لتحقيق مطالب مهنية، ويعرف أيضاً بأنه التوقف الارادي والجماعي

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو ، مرجع سابق، ص 338.

² سعيد على غافل، الاضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية ، ب ط ، ب س ، ص 15.

عن الوظيفة يقرره العاملین أومن قبل أشخاص لهم مصالح مشتركة لأسباب ودوافع اقتصادية أو سياسية¹.

وقد جاء في معجم العلوم الاجتماعية ان الاضراب يعني الاعراض والامتناع عن فعل شيء ما ويعرفه "جون دانيال" "التوقف عن الوظيفة متفق عليه مسبقا ومدعم بمطالب². وكذلك القول: (أضرب) في المكان: أقام ولم يبرح، وسكن لا يتحرك، وأطرق. والعاملون ونحوهم: كفوا عن أداء مهامهم حتى تجاب مطالبهم³.

ثانيا: تعريف حق الإضراب اصطلاحا

الاضراب في معناه الاصطلاحي يعني امتناع العمال، امتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملتزمين بأدائه او مهنة التي كلفهم بها رب عملهم الإداري بالقيام بها، والإضراب الذي قاموا به كان بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن ممارساتهم لوظائفهم.

كما عرف كذلك بانه: التوقف عن العمل في المرفق معين اوفي العموم المرافق لاحتجاج والمطالبة. وقيل أيضا: بان يكف الناس أداء وظائفهم ليدلوا بذلك على انكارهم عملا حكوميا⁴.

الفرع الثاني: تعريف حق الاضراب قضاءا

للقضاء دور هام، ربما لا يقل في بعض الاحيان عن دور التشريع، باعتبار ان القضاء هو الذي يضع النصوص المجردة التي وضعها المشرع موقع التنفيذ، الى جانب ان القضاء يسد الفراغ الذي يتركه المشرع ازاء مسألة معينة، ذلك بإيجاد الحلول المناسبة على ضوء المبادئ القانونية المتعارف عليها وفي إطار تعريف الاضراب، فانه على الرغم من

¹ سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري- دراسة مقارنة- دار الفكر العربي، القاهرة، 1988، ص297.

² عبد الرحمان خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، بدون طبعة دار العلوم للنشر والتوزيع، 2008، ص66.

³ إبراهيم مصطفى، أحمد حسن الزيات، حامد عبد القادر، محمد على النجار، المعجم الوسيط، الجزء الأول، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، إسطنبول، تركيا، ص537.

⁴ عبد المحسن، عبد الباسط، الاضراب في القانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993، ص23.

الاعتراف بمشروعية الاضراب، الا ان المشرع الجزائري لم يضع تعريف محدد له، فهذا التجاهل ليس خاص بالجزائر فقط، بل في التشريعات العمالية أكثر تقدم.

امام هذه الوضعية ارتأينا الخوض في مسألة تناول القضاء في تحديد تعريف للإضراب، مع الإشارة إلى ان القضاء الجزائري لم يتعرض لتعريف الاضراب ، فبالرجوع الى قرارات المحكمة العليا التي نجدها تتعلق بالإجراءات القانونية المتعلقة بالإضراب ، والمتمثلة في الاشعار المسبق ، وعرقلة حرية العمل ، الامر الذي ادى بنا الى التركيز على موقف القضاء الفرنسي في مسألة تحديد تعريف الاضراب ،حيث عرفه في حكم له بأنه : "وسلية الدفاع عن مطالب مهنية "وفي احكام عديدة استقرت بعد ذلك محكمة النقض على ان الاضراب هو: "توقف مدير من العمال بغرض تأييد مطالب مهنية محددة سلفا، رفض صاحب العمل تحققها"¹

الفرع الثالث: تعريف حق الاضراب فقها

ان خلو التشريعات إعطاء تعريف محدد وواضح لإضراب دفع بالفقه الى ربط تعريف الاضراب بعناصر وجوده، مما أدى إلى اختلاف وجهات نظر الفقهاء ونتيجة لذلك تنوعت التعاريف الفقهية.

- حيث يعرفه الفقه المصري بانه توقف مجموعة من العمال عن العمل لمطالبهم مهنية المتعلقة بظروف العمل وشروطه.

- ويرى جانب اخر من الفقه المصري أيضا ان الاضراب، هو امتناع العمال عن العمل امتناعا إراديا ومدبرا، لتحقيق مطالب مهنية ويتميز هذا تعريف انه من أفضل التعريفات التي قال بها الفقه المصري حيث يتميز بالبساطة والسهولة ويشتمل على كافة العناصر اللازمة لممارسة حق الاضراب سواء العناصر المادية او المعنوية². كما عرف جانب اخر من الفقهاء المصريين بانه امتناع العمال عن العمل بقصد وقف سير العمل في المصنع في

¹مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين الية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ او الاضراب

كوسيلة ضغط ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو ، 2014، ص171

² مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سابق ص 339.

تعذر على صاحب العمل إجابة للطلبات ، مما يعرضه لفقد عملائه ويعطل رأس ماله خلال فترة الاضراب وقد يؤدي الى فساد ما لديه من مواد أولية او سواء سريعة التلف الامر الذي يكبد صاحب العمل خسائر كبيرة.¹

- كما عرفه أيضا الدكتور سليمان الطماوي بأنه اتفاق بعض العمال على امتناع عن العمل، مدة من الزمن دون ان تتصرف نيتهم الى التخلي نهائيا عن وظائفهم ، وذلك بقصد إظهار استيائهم من العمل كدفع الأجور، ولعل اهم ما يميز تعريف الدكتور سليمان الطماوي توافر عنصر الاتفاق المسبق بين الموظفين المضربين، أعمالهم ولكنه مع ذلك جاء عاما فلم يعرف بين الاضراب العاملين في الدولة وبين غيرهم من العاملين.²

ويعرف الفقه الفرنسي الاضراب بأنه عبارة عن توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا ومدبر بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل او السلطات العامة.

ويعرفه الاخر بأنه فسح العلاقة التعاقدية من جانب العمال المضربين والواقع ان هذا التعريف قاصر وغير دقيق، فهو لا يعدو ان يكون تحديدا لأثار الاضراب.³

وعرفه جانب اخر من الفقهاء بأنه توقف عن عمل اراديا ومدبر لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية الى سبق رفضها من قبل ، كما عرف كذلك. انه توقف جماعي ومدبر عن العمل بهدف دعم السلطات المهنية للعمال التي يرفض صاحب العمل الإقرار بها.

وذهب جانب اخر من الفقه فرنسي الى تعريف الاضراب بأنه رفض جماعي ومدبر للعمل يظهر قصد العمال في التحلل مؤقتا من شروط عقد العمل وذلك لتأييد نجاح مطالبهم.⁴

¹ مصدق عادل طالب، مرجع سابق ص 23.

² سليمان الطماوي، الوجيز في القانون الاداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص354.

³ مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سابق، ص341.

⁴ مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 23.

اما الفقه اللبناني فقد عرف الاضراب بأنه التوقف عن العمل بصورة جماعية ومقصودة وهدفه الضغط على رب العمل من قبل الإجراء، وذهب جانب الآخر الى تعريفه بأنه انقطاع عن العمل المتفق عليه في عقد العمل بصورة جماعية وليس انفرادية¹.

الفرع الرابع: تعريف حق الإضراب في الشريعة الإسلامية

إن كلمة الإضراب لم ترد لا في القرآن ولا في السنة النبوية الشريفة ، فالإضراب بمعناه ترك العمل مؤقتا لإظهار الاحتجاج على أمر من الأمور ليس في حد ذاته محرما مالم يكن منطويا على شيء حرام لان الأصل في الأشياء الإباحة مالم يقضي النص بغير ذلك ، غير انه يمكن أن يكون الإضراب محرما، أو غير مشروع في حالة مخالفته لشروط من شروط العقد، أو الاتفاق المبرم بين العامل والمستخدم، ليحق لهذا الأخير بموجبه أن يدفع الظلم عن نفسه، أو يطالب برفعه عنه معبرا عن استيائه منه.²

جاء في القرآن الكريم قوله عزوجل " لا يَحِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا "³

وقال أيضا " وَلَمَنْ ائْتَصَرَ بَعْدَ ظُلْمِهِ فَأُولَئِكَ مَا عَلَيْهِمْ مِنْ سَبِيلٍ "⁴

كما جاء في سنة المصطفى عليه أفضل الصلوات والتسليم، نرد بالقول بالحديثين الشريفين التاليين:

الأول : عن عبادة بن الصامت - رضي الله عنه - : أن رسول الله - صلى الله عليه وسلم قضى " أن لا ضرر ولا ضرار "⁵

¹ مصدق عادل طالب، مرجع نفسه، ص 23.

² ماجد راغب الحلو، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، مصر ، 2004 ، ص 300 .

³ الآية 148، سورة النساء ، على رواية ورش ، ص 102 .

⁴ الآية 41، سورة الشورى، على رواية ورش ، ص 487 .

⁵ -ابي عبد الله محمد بن يزيد القزويني ، سنن ابن ماجه ، باب من بني في حقه ما يضر بداره ، رقم 2340 ، الطبعة

الأولى ، مكتبة المعارف، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، د- س ، ص 400

الثاني: عن أبي هريرة - رضي الله عنه- قال: قال رجل يا رسول الله - صلى الله عليه وسلم - إن لي جار يؤذيني فقال -صلى الله عليه وسلم -: "انطلق فاخرج متاعك إلى الطريق" فأنطلق فاخرج متاعه، فاجتمع الناس عليه فقالوا ما شأنك؟ قال لي جار يؤذيني فذكرت للنبي - صلى الله عليه وسلم- فقال: " انطلق فاخرج متاعك إلى الطريق" فجعلوا يقولون اللهم للعنة! اللهم أخزيه فبلغه فاتاه فقال : ارجع إلى منزلك فوالله لأؤذيك¹

المطلب الثاني: الاعتراف بالحق في الإضراب

يعتبر الاضراب وسيلة يلجأ إليها الموظفون لحل الخلافات الجماعية التي تحدث داخل المؤسسات او الإدارات العمومية، بحيث أقرته معظم الدساتير كحق دستوري على الرغم من آثاره السلبية على المرافق العمومية. إن التنظيم القانوني لممارسة الحق في الإضراب يفترض قواعد وأحكام يجب احترامها من قبل كافة الموظفين عند ممارستها لهذا الحق، فالحقوق التي تحظى بالحماية القانونية واحترام الغير لها، يجب أن تمارس في أطر مضبوطة حتى لا تؤثر أو تمس بحقوق الغير. لهذا وضعت التشريعات المختلفة عدة قواعد وضوابط تحكم ممارسة حق الاضراب بهدف المحافظة على العلاقات المهنية والوظيفية من جهة، والمحافظة على استقرار الأمن الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع من جهة ثانية، هذه الضوابط والحدود التي نتناولها من خلال التعرض الى كل الشروط والحدود الواردة على ممارسة الإضراب، مع البيان الأساليب المعتمدة للوقاية منه وتفاديه.

الفرع الأول: الاعتراف بالحق في الإضراب في الاتفاقيات الدولية

لقد جاء الاعتراف الدولي بحق الإضراب في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وذلك لارتباطها بالحقوق الأخرى كالحق في التوظيف والحق في التنظيم النقابي، ومن أبرزها

¹ -محمد بن إسماعيل البخاري ، الأدب المفرد، باب شكاية الجار، رقم 124 ، الطبعة الأولى ، دار الصديق ، المملكة العربية السعودية ، 2000 م ، ص 54.

اتفاقيات ومعاهدات ذات الطابع العالمي كالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومواثيق دولية ذات الطابع الإقليمي كاتفاقيات جامعة الدول العربية¹.

أولاً: المواثيق الدولية ذات الطابع العالمي

لقد نصت المادة الثامنة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 03 يناير 1976 على أنه:

تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي

حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم².

ثانياً: المواثيق الدولية ذات الطابع الإقليمي

لقد نصت المادة 3/35 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في 23 ماي 2004 " تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ".

وقد نصت منظمة العمل العربية لسنة 1977: حول الحريات والحقوق النقابية في المادة 11 منها " للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

¹ عويسات لحسن، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة الدكتور مولاي طاهر سعيدة ، 2016-2017، ص 34 .

² حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة نيويورك، 1993، ص 11.

وبالرجوع إلى الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان الصادر عام 1950 والمتعلقة بحرية التجمع وتكوين الجمعيات نجدها تشير إلى الحق في المادة 11 بصورة غير صريحة جزءاً لا يتجزأ من حرية تكوين الجمعيات¹.

الفرع الثاني: الاعتراف الدستوري بالحق في الإضراب

يحتل النص الدستوري الصادرة في تدرج السلم التشريعي الوطني لكافة الدول، مما يعني التقيد بما ورد فيه، حيث تم الاعتراف بحق الإضراب في الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963² بموجب المادة 20 التي نصت في على أن : "الحق النقابي وحق الإضراب ومساهمة العمال في تسيير المقاولات معترف بها وتمارس في نطاق القانون" نستنتج من نص هذه المادة اعتراف المؤسس الدستوري بحق الإضراب دون التمييز بين القطاع العام والقطاع الخاص، لكن باتخاذ الجزائر من المنهج الاشتراكي أسلوباً ومنهجاً الذي يرى الموظفون والعمال الدعامة الأساسية التي تركز عليها الدولة لتحقيق المساعي والاهداف الكبرى الاشتراكية، بتوفير كافة الوسائل والمعدات من اجل تهيئة ظروف العمل عبر جميع القطاعات، فقد حرص الدستور الجزائري الصادر بتاريخ 22 نوفمبر 1976³ على منع الإضراب في القطاع العام واقتصر فقط على القطاع الخاص، حيث نصت المادة 2/61: "في القطاع الخاص، حق الإضراب معترف به، وينظم القانون ممارسته".

وبعد ما صدر دستور 23 فبراير 1989⁴ في ظل الإصلاحات السياسية والاقتصادية والتعددية الحزبية، فقد اعترف صراحة بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار قانوني وذلك في المادة 54 التي نصت على أنه : "الحق في

¹ عويسات لحسن، مرجع سابق، ص 36.

² دستور 1963، الجريدة الرسمية، الجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963، ص 888.

³ الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور 1976، الجريدة 1976، الصفحة 292.

⁴ المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989، الجريدة الرسمية، ص 234.

الإضراب معترف به ، ويمارس في إطار القانون ، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن ، أوفي جميع الخدمات أو الاعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"، وهو نفس مضمون المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 1996¹ ، وكذلك نفس محتوى المادة 71 من التعديل الدستوري لسنة 2016².

وعليه يعتبر الإضراب حقا دستوريا مكفول للموظف والمتعاقد على حد سواء، وبالتالي لا يمكن المساس به طبقا لمبدأ سمو القاعدة الدستورية، حيث يتوجب على جميع السلطات العامة في الدولة احترامه والنزول عند مقتضياته، وهذا ما ورد في ديباجة الدستور الجزائري: ".....إنّ الدستور فوق الجميع، وهو القانون الأساسي الذي يتضمن الحقوق الحريات الفردية والجماعية، ويحمي مبدأ حرية اختيار الشعب، ويضفي المشروعية على ممارسة السلطات ويكرس التداول الديمقراطي عن طريق انتخابات حرة ونزيهة.

يكفل الدستور الفصل بين السلطات واستقلال العدالة والحماية القانونية، ورقابة عمال السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية ويتحقق فيه تفتح الانسان بكل ابعاده.....".

وتساهم وسيلتين في حماية حق الاضراب، حيث تتعلق الوسيلة الأولى بالرقابة على دستورية القوانين، التي تعد أهم الدعائم القانونية لحماية الحقوق والحريات داخل الدولة لأنها تراعي مطابقة القوانين والنصوص التنظيمية لأحكام الدستور ، وهذا ما يقوم به المجلس الدستوري بموجب المادتين 181 و182 من الدستور، أما الوسيلة الثانية فتتمثل في الرقابة على أعمال الإدارة التي تساهم في حماية الحقوق والحريات الأساسية للفرد داخل المجتمع

¹ المرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996، ص 6.

² القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن تعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2016، ص 3.

الوظيفي، ذلك للحد من تعسف السلطة الإدارية وتجاوزها لاختصاصاتها تصدره من قرارات وأعمال تشكل خرقا للقوانين المنظمة ممارسة حق الاضراب.

الفرع الثالث: الاعتراف بالحق في الاضراب في إطار القوانين

لم يشر الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الى حق الإضراب¹، كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85-259 بالرغم من تناوله للحق النقابي وذلك تطبيقا للدستور سنة 1976 الذي اقتصر ممارسة حق الاضراب على القطاع الخاص، وهذا ما أكد عليه القانون رقم 78-12³ في المادة 1/21 بنصها: "تطبيقا للمادة 61 من الدستور، فإن حق الاضراب معترف به في القطاع الخاص، ويمارس وفقا للكيفيات المحددة بموجب القانون".

ولكن بعدما اعترف دستور 1989 والتعديل الدستوري لسنة 1996 بممارسة حق الاضراب في قطاع الوظيفة العامة، نص المشرع صراحة على هذا الحق في قانون الوظيفة العامة حيث اعترف للموظف بممارسة حق الاضراب بموجب المادة 36 من الامر رقم 06-03 سالف الذكر بنصها: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"، حيث تنص المادة 13 من المرسوم الرئاسي رقم 07-308⁴: "في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، فإن الأعران الخاضعين الى نظام التعاقد لهم الحق، على الخصوص فيما يأتي :

¹ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966، ص 542.

² المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985، ص 333.

³ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 اوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978، ص 724.

⁴ المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفيات توظيف الاعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007، ص 17.

- راتب بعد أداء الخدمة.
 - الحماية الاجتماعية والتقاعد.
 - العطل والغيابات المرخص بهما وأيام الراحة القانونية.
 - الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.
 - ممارسة الحق النقابي.
 - ممارسة حق الإضراب.
 - الحماية من التهديد أو الإهانة أو الشتم أو القذف أو الاعتداء، من أي طبيعة كانت، التي قد يتعرضون لها أثناء ممارسة نشاطهم أو بمناسبةها.
 - ظروف العامل الكفيلة بحفظ كرامتهم وصحتهم وسلامتهم البدنية والمعنوية".
- قد نظم ممارسة حق الإضراب القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر المتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسته بهدف حماية المصلحة الخاصة للموظف المضرب والمصلحة العامة حيث نصت المادة الأولى من القانون رقم 90-02 " يحدد هذا القانون كليات الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل ، وتسويتها وشروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب الناتجة عن النزاع الجماعي، بمفهوم المادة أدناه"¹.
- نستنتج مما سبق أن المشرع الجزائري قد اعترف صراحة للموظف والمتعاقد بممارسة حق الإضراب كوسيلة لمطالبة الهيئة المستخدمة بتحقيق مطالبه المهنية، لذلك فقد حرص على إحاطته بالحماية القانونية.

¹ انظر المادة 01 من القانون رقم 90-02، معدل والمتمم

المبحث الثاني: عناصر الحق في الإضراب وصوره

بعد استعراض مجموعة من التعاريف السابقة، يمكن تعريف حق الإضراب في نطاق الوظيفة العامة انه: " امتناع الموظفين العموميين عن أداء واجباتهم الوظيفية المنوطة بهم لفترة مؤقتة امتناعا مدبرا وجماعيا بهدف اجبار جهة الإدارة على الاستجابة لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة والممكنة"¹.

كما عرفه الدكتور رواب جمال على ان الاضراب هو اتفاق بين الموظفين او العمال على التوقف الارادي، و بشكل جماعي عن العمل لمدة معينة بغرض تحقيق مطالب مهنية معينة او اجتماعية².

وعليه قمنا بالحديث في المبحث الثاني عن عناصر الإضراب وصوره حيث قسمنا هذا المبحث الى مطلبين، تناولنا في المطلب الأول عناصر الإضراب، أما المطلب الثاني فقد خصصناه للحديث عن صور الإضراب وتمييزه عما يشابهه من أوضاع قانونية.

المطلب الأول: عناصر الحق في الإضراب

من خلال تعريف الإضراب يمكن استخلاص عناصره، التي بتوافرها يكون التوقف عن العمل مشروعاً، والتي تقسم إلى عناصر مادية، سوف نتناولها في الفرع الأول، وعناصر معنوية نتناولها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب

تتمثل العناصر المادية للإضراب في التوقف الجماعي عن العمل وبشكل مؤقت ويتطلب لتوافر هذه الصفة تحقق الشروط الآتية:³

¹ هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة ، دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2016، ص 20.

² د. رواب جمال ، ضمانات مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام في القانون و القضاء الجزائري ،مداخلة غير منشورة ، بجامعة المدية ، 07/12/2018 ، ص 02.

³ د.مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 40 .

أولاً: التوقف عن العمل

التوقف عن العمل كعنصر من عناصر الإضراب، هو امتناع العمال عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، لأداء العمل الملزمين به، سواء بموجب القانون، أو اللائحة أو العقد¹.

يترادف التوقف عن العمل مع جوهر الإضراب، حيث يؤدي تخلفه، إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال².

بهذا المعنى فإن الإضراب هو التوقف الإرادي والصريح عن العمل وبصفة مؤقتة وجماعية من قبل الموظفين المكلفين بالقيام به بهدف إرغام السلطات العمومية على تلبية المطالب أو المصالح المشتركة لهم.

كما يجب أن يكون التوقف عن العمل فعليا لجميع العمال المعنيين بالإضراب في العمل ولو بصورة بطيئة³.

لا يطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن، ويكفي لمدة دقائق محدودة، فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير، وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب⁴.

ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل

إذا امتنع أحد العمال عن العمل، فإن هذا الامتناع يعد خطأ جسيماً يبرر فصله، أما إذا انصهر هذا الامتناع في امتناع جماعي، وتوافرت بعض الشروط الأخرى فإنه يصبح

¹ د. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع سابق، ص 233.

² د. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الاضراب واثاره في العلاقة التعاقدية، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2012، ص 112.

³ مساعدية خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 08 ماي 1945 (قالمة)، 2013-2014، ص 47.

⁴ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائر والتحول الاقتصادي، دار القصب للنشر، الجزائر، سنة 2003، ص 37.

امتناعا مشروعاً، لا يجوز للهيئة المستخدمة فصل الموظف، فالرفض الجماعي للعمل هو الذي يشكل الإضراب¹.

يقصد بالتوقف الجماعي "امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مديراً" ولا شك أن صفة الجماعية للتوقف عن العمل تؤدي لفاعلية الإضراب، فيكفي لتوافر الصفة الجماعية امتناع عدد من العمال عن أداء عملهم الملزم امتناعاً مديراً².

فهذه المسألة قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي، فبعد أن اعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليشكل هذا الفعل إضراباً، صدرت قرارات منعزلة تحت تأثير الفكرة التي مفادها أنه ينبغي أن يكون التوقف عن العمل بفعل عدد من العمال، تراجعت عن هذا الموقف، ذلك أن مثل هذا التفكير يؤدي إلى المرور على التصويت لتقرير الإضراب³.

أما في الجزائر فإن الإعلان عن الإضراب وتنظيمه، ليس حكراً على النقابات التمثيلية فقط، فبالرجوع إلى نص المادة 27 من قانون 02/90 فإن البت في قرار التوقف الجماعي عن العمل وممارسة حق العمال، هو من صلاحيات ممثلي العمال، وكذلك بالرجوع إلى المادة 4 من نفس القانون، يتضح أن قرار العمال باللجوء إلى الإضراب، لم يحصره المشرع بيد النقابة فقط⁴.

لا يكفي الشروع في الإضراب بدعوى من النقابة فقط، بل يجب أن تعقد من أجل ذلك جمعيات عامة للعمال في أماكن العمل، والورشات والوحدات، وهذا طبقاً لنص المادة 27 من القانون 02/90⁵.

¹ مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ أو الاضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص 176.

² د. مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 349.

³ د عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية والنشر، الجزائر، 2003 ص 270 - 271.

⁴ انظر المادة 4 من القانون 02/90.

⁵ أنظر المادة 27 من القانون 02/90.

يوافق اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل¹.

تطبيق الإجراءات القانونية والكيفيات اللازمة إلى اللجوء إلى الإضراب يشترط عملية التوقف الجماعي، يجعل من الإضراب اختيار مشروعاً لا يقبل التشريع المساس به أو التأثير عليه بطرق احتيالية أو استعمال مناورات من أجل إيقافه ولذلك تأتي المادة 57 من القانون 11/90 المؤرخ في سنة 1990 لتؤكد حظر المساس بالإضراب المطابق للإجراءات القانونية².

حيث أنه من الثابت فقهاً، قضاءً وقانوناً أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الإجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 يعد إضراباً غير شرعي ويكون خطأً جسيماً من الدرجة الثالثة، يستوجب الطرد دون التعويض.

الفرع الثاني: العناصر المعنوية

يندرج ضمنها ثلاثة عناصر ثانوية هي كالآتي:

أولاً: نية الإضراب

يقصد بهذا العنصر انصراف قصد الموظف إلى خرق التزام يربطه بوظيفته، بمعنى يكون الموظف ملتزماً بالعمل ثم يخرج عن هذا الالتزام وهو يعلم ذلك.

كما يجب أن لا يقتصر الإضراب بخطأ جسيم أو بنية الإضرار، والعلاقة بين تلك النية وذلك الخطأ هي علاقة بين الإثم غير العمدي، فنية الإضراب تعد متوافرة متى كان هدف

¹ أنظر المادة 28 من القانون 02/90.

² أنظر المادة من القانون 11/90، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 1990/04/21، والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

الإضراب مجرد الإضرار بالمصلحة المستخدمة ، بينما يتوافر الخطأ الجسيم بمجرد القيام بفعل يعد من قبيل الانحراف الشديد عن سلوك الإنسان العادي¹.

لا يعدون الموظفون في حالة إضراب لو امتنعوا مثلا عن عمل غير ملزمين به، أو توفقوا عن العمل ظنا أنهم في إجازة، أو لوجود قوة قاهرة، منعت التحاقهم بالوظيفة ، إذ يعفون من أداء التزامهم التي أصبحت مستحيلة ، أين لا يكون لديهم نية الخروج عن التزاماتهم الوظيفية².

ثانيا: تدبير الإضراب

يقصد بهذا العنصر، ألا يكون التوقف عن العمل بطريقة جماعية مجرد تزامن لحالات امتناع و يكون الإضراب مدبرا في حالتين:

أ- الاتفاق المسبق على الاضراب من طرف الموظفين المضربين قبل إعلانه : ويقصد به ذلك الاتفاق الذي يكون بين الموظفين بأي طريقة ينظمها القانون سواء عن طريق التصويت فيما بينهم أو عن طريق ممثليهم النقابيين.

ب- تلاقي نوايا الموظفين للتوقف عن العمل بقصد الاضراب لتحقيق ذات الهدف: باختلاف سبب التوقف من فرد يبعدها عن وجود اضراب، رغم تمامه بصورة جماعية³.

ثالثا: المطالب المهنية

تعتبر المطالب المهنية عن مصلحة مشتركة لمجموعة من الموظفين، يهدفون من خلال الاضراب الى تحسينها أو الحصول على أفضل منها.

ومن أمثلة هذه المطالب المشتركة نجد: مسألة زيادة الأجور والتي ما فتئت تكون السبب الأول لقيام الإضرابات وفي كل القطاعات، تحديد مدة العمل وتحسين شروطه

¹ د. إبراهيم زكي أحنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 39-40.

² د. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية لقانون العمل في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996، ص 183.

د طارق عزت رخا ، قانون حقوق الانسان بين النظرية والتطبيق في الفكر الوضعي والشريعة الاسلامية ، د ط، دار النهضة العربية القاهرة ، مصر 2004، ص 152.³

قد يتعدى الإضراب هذه الحدود، ليعبر أحيانا عن تضامن وتأييد فئة من الموظفين لفئة أخرى، أو يكون لأغراض سياسية، تأييدا أو معارضة لموقف أو قرار سياسي معين، أو إعلان عن عدم الرضا عن الحكومة، أين يخرج الاضراب عن غايته المهنية الأصلية. تختلف أهمية هذه المطالب تبعا لظروف الموظفين وعلاقات القوى والأوضاع الاقتصادية العامة، فقد تنحصر هذه الأخيرة في الرواتب، التوظيف، ظروف العمل، وقد تطل السياسة الاقتصادية نفسها خاصة في ظل الازمات الاقتصادية¹.

"على ذلك لا تحقق فكرة المصلحة المشتركة إذا كان هدف الاضراب مجرد إرضاء نزوات او احاد شخصية لدى بعض العمال، ومن باب أولى فهي غير متوافرة (المصلحة المشتركة) لوكان الاضراب قد تم لا سباب سياسة".

يجب أن يكون للإضراب أسباب مهنية ذات ارتباط وتأثير مباشر بالحياة المهنية لأنه لا يمثل الاضراب الا وسيلة ضغط على السلطة العامة، قصد تسوية النزاعات الجماعية بالتالي كثيرا ما تكيف بعض الاضرابات بسبب سياسي بأنها اضرابات غير شرعية².

يعتبر القضاء الفرنسي الاضراب مشروعاً متى قام على أسباب سياسية لها آثار أو علاقة العمل، كتلك القرارات السياسية الخاصة برفع الأسعار، أو زيادة الضرائب أو تجريد للوظائف.... الخ.³

ما يعني أن القضاء الفرنسي وإن اتجه الى شرعية الاضراب السياسي فالأمر متعلق فقط بالقرارات السياسية المتسمة بطبيعة اقتصادية ولا يمكنه أن يتعدى ذلك.

إن الأجور وتحسين ظروف العمل أهم تلك المطالب المهنية والتي تعد أسبابا مؤيدة الى الاضرابات.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 353.

² د، إبراهيم زكي أخوخ، مرجع سابق، ص39.

³ أحمد سليمان بدر، التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004م، ص

المطلب الثاني: صور الحق في الإضراب وتميزه عما يشابهه

يتخذ الإضراب صوراً عديدة وذلك بالنظر إلى الهدف من اللجوء إليه ، والمطالب التي يسعى العمال أو الموظفون المضربون لتحقيقها من وراء قيامهم بالإضراب ، ويمكن أن يأخذ إضراب إحدى الصور التالية¹ :

الفرع الأول: الإضراب المهني

يأخذ الإضراب المهني صوراً عديدة من حيث نطاق التوقف الجماعي وأهدافه، ومنها ما يلي:

1- الإضراب التقليدي

يقصد به امتناع العمال أو الموظفين عن أداء العمل بشكل جماعي ومدبر ، ويعتبر الصورة الأكثر شيوعاً من بين صور الإضراب الأخرى ، وعادة يلجأ العمال في هذا النوع لتشكيل لجنة أو لجان تسمى " لجان الإضراب" تقوم على متابعة تنفيذ الإضراب أو التفاوض مع صاحب العمل وإيجاد الحلول لتحقيق أهدافه ومطالبه ، ويقدر ما تتجح هذه اللجان في القيام بدورها ، بقدر ما يستجيب صاحب العمل لمطالب الإضراب².

2- الإضراب الدائري

تتمثل هذه الصورة عندما يتوقف أحد الأقسام المؤسسة عن العمل لمدة معينة ، ثم يعودون إلى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل ، ثم يعودون و يبدأ قسم آخر، هكذا حتى تتم عملية التوقف بشكل دوراني ، على جميع أقسام المؤسسة ، في هذه الصورة لا يتم التوقف عن العمل إلا بقسم واحد فقط من خلال الفترة الواحدة ، بحيث يستمر العمل في باقي الأقسام بالشكل الطبيعي ، ويعتبر هذا النوع من أكثر الصور شيوعاً في المرافق العامة ، وتأخذ هذه الصورة شكلين هما³:

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 70.

² عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008، ص 67.

³ د قنديل أشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم، دار الإسكندرية ، 2014 ، ص 89.

أ. الإضراب الأفقي

وهو توقف العمال في قسم معين من أقسام الإنتاج، بحيث ينتقل الإضراب إلى أقسام أخرى تتأثر من جراء هذا التوقف نظراً لارتباط سير العمل في مختلف الأقسام، مثل توقف عمال بيع التذاكر مما يؤثر على سير وسائل النقل.

ب. الإضراب الرأسي

يقوم هذا النوع بتوقف مجموعة من العمال في قسم معين ثم تعود إلى عملها، بحيث تقوم مجموعة ثانية في نفس القسم بالتوقف عن العمل حتى يشمل التوقف كافة العمال في ذلك القسم دون أن يكون لهذا التوقف تأثير واضح على باقي الأقسام الأخرى، أي توقف العمل في أحد الأقسام لا يؤثر على عمل باقي أنشطة المنشأة أو المؤسسة، ويتسم هذا النوع من الإضراب بالفاعلية في ظل الصناعات الحديثة التي تعتمد على فكرة التخصص. ويرى الباحث بإيجابية هذا النوع من الإضراب خاصة وأن العمال أو الموظفين يبقون يقدمون خلاله الحد الأدنى من الخدمة أو العمل المكلفين به، وبالتالي لا يتم تعطيل الخدمات أو الإنتاج المنشآت أو المرافق¹.

3- الإضراب البطيء

يقوم هذا النوع على فكرة الإبطاء في العمل مما يترتب عليه التخفيض أو التقليل من وتيرة الإنتاج وفق مخطط ودون التوقف التام عن العمل، أي أن العمال أو الموظفين يتواجدون في مكان الإنتاج وفق مخطط ودون التوقف التام عن العمل، أي أن العمال أو الموظفين يتواجدون في مكان العمل ويؤدون عملهم ولكن بشكل بطيء بحيث يقل الإنتاج عن حالته الطبيعية، بمعنى أن العمال يؤدون عملهم بشكل منقوص وبوتيرة بطيئة على غير المعتاد².

¹ قنديل أشرف عبد القادر، المرجع نفسه، ص.90

² قنديل أشرف عبد القادر 2014، مرجع سابق، ص 95.

يعد هذا النوع أقل فاعلية لتحقيق المطالب العالية، إلا أنه يتم اللجوء إليه عند عدم جواز القيام بالإضراب أو وجود ما يقيد ممارسته، وله العديد من التسميات منها: إضراب الإنتاجية، المردودية، المستتر أو الجزئي¹.

والإبطاء في أداء العمل يكون على شكلين: إما تكاسلا في الأداء، أو تنفيذ العمل بدقة متناهية وتنفيذا حرفيا مما يؤدي الى تكديس الأشياء، وبهذه الصورة يتم التوقف عن العمل بطريقة مستترة، وهناك رأيا فقها فرنسيا يرى بان الإبطاء في أداء العمل لا يعد اضرابا لتخلف شرط التوقف الكامل عن العمل، إلا أن هذا الراي لم يجد قبولا لعدة أسباب منها:

أ. إن الاضراب البطيء يفقد للعناصر المادية للإضراب ولا تتحقق فيه سوى العناصر المعنوية (وهي نية الضغط على صاحب العمل من اجل الاستجابة لمطالبهم) في حين يغيب العنصر المادي المتمثل في التوقف الكامل عن العمل.

ب. يلحق الاضراب البطيء بالمنشأة ضررا جسيما حيث ينخفض الإنتاج مع ثبات التكاليف، خاصة وان العمال المضربين يحتفظون بأجورهم، وبالتالي تتكبد المنشأة نفس النفقات في حالة الإنتاج الكامل.

ج. الاضراب البطيء يعني بقاء المضربين في مكان العمال، مما يعد اعتداء على حرية غير المضربين في أداء عملهم، إضافة الى أن الإبطاء في أحد الأقسام سيترتب عليه ابطاء الأقسام الأخرى المرتبطة به.

يستند أنصار هذا الراي الى ان الاضراب البطيء لا يعدو أن يكون تنفيذا سيئا للعقد، كون المفهوم الدقيق للإضراب يقتضي التوقف الكامل عن العمل وترك العمل بشكل مؤقت، والاضراب البطيء لا يعد اضرابا، وإنما يعتبر تنفيذا سيئا للعقد أو الاخلال بأخلاقيات المهنة.

¹ عبد الباسط عبد المحسن، الاضراب في قانون العمل (مشروعية اثار القانونية) رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1990، ص 253.

4- الإضراب المتقطع

يقوم على فكرة التوقف عن العمل مدة قصيرة متكررة، حيث يتم التوقف لفترة وجيزة، ثم يستأنف العمال أعمالهم، ثم يتوقفون من جديد، هكذا يتكرر التوقف القصير عن العمل عدة مرات خلال أوقات العمل المحددة.¹

يتميز هذا النوع بأن العمال يبقوا متواجدين في مكان العمل ويقومون بالعمل المعتاد لكنهم يتوقفون تماما لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم بشكل متقطع بهدف إثارة الانتباه لمطالبهم، وعلى عزمهم للجوء للإضراب الكامل ما لم يتم تحقيق هذه المطالب المهنية.²

ويعتبر بعض التشريعات هذا الإضراب بمثابة المرحلة التمهيديّة للإضراب التقليدي بحيث يتم التوقف عن العمل لفترة محدودة من ساعات العمل الرسمي يتم زيادتهم لتصل الى التوقف الكلي عن العمل بعد انقضاء المدة المعينة.

ويشكل هذا النوع خطورة على سير العمل كونه قد يؤدي الى اضطرابات في العمليات الإنتاجية ويتعارض مع مبدأ دوام سير المرفق بانتظام، ويمنع صاحب العمل أو الإدارة من اتخاذ التدابير اللازمة لمواجهته.

5- الإضراب مع احتلال أماكن العمل

يتمثل هذا النوع في قيام العمال المضربين باحتلال أماكن ومنع العمال غير المضربين من الدخول الى أماكن عملهم، وقد يكون الاحتلال لأماكن العمل التي يتواجد فيها الإنتاج فقط أو الأماكن غير اللازمة لسير العمل مثل صالات الطعام أو بعض المرافق ، قد يكون احتلالا لكافة أماكن العمل.³

يعد إقدام العمال المضربين على احتلال أماكن العمل عرضة للمخاطر واثارة للمسؤولية ضدّهم، خاصة إذا رافقته اعمال المعاكسة والتخريب وتكسير آلات العمل أو

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 78.

² قنديل أشرف عبد القادر، مرجع سابق، ص 86.

³ مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 56 .

سرققتها، مما قد يؤدي الى وقوع العنف بين الطرفين، لذلك انقسم الفقه حول مشروعية هذا الاضراب بين مؤيد ومعارض، وفيما يلي توضيح لذلك:

1- الرأي الأول

يرى هذا الرأي عدم مشروعية هذا الاضراب كونه يتعارض مع حقوق العمال غير المضربين ويحاول منعهم من أداء عملهم، ويؤدي الى الاعتداء على حق ملكيته صاحب العمل من خلال احتلال المنشأة ومحتوياتها، الامر الذي قد يثير المسؤولية الجنائية ضد العمال.

أظهرت الدراسة الميدانية ان الموظفين في الأردن لا يميلون الى اللجوء الى هذا الأسلوب، فكانت (94,6%) من الموظفين يرفضون استخدام العنف والتخريب او اللجوء اليها، مما يدل على ان الموظف الأردني يحاول الوصول الى تحقيق المطالب بالطرق السلمية، هذا مؤشر على درجة الوعي التي يتمتع بها الموظفون الأردنيون، وشعورهم بروح المسؤولية والمحافظة على الممتلكات العامة حتى في الأوقات التي يطالب فيها الموظف بالحصول على بعض المزايا والمكتسبات.¹

2- الرأي الثاني

يرى هذا الرأي مشروعية هذا الاضراب على اعتبار أن هذه الوسيلة هي احدى أشكال حق الاضراب وطرق الضغط على صاحب العمل لتحقيق مطالبهم أو الأسباب التي دفعتهم للإضراب.

يعتقد أصحاب الرأي ان احتلال أماكن العمل لا يشكل اعتداء على حقوق صاحب العمل او حقوق وحيات غير المضربين، بحجة ان نية العمال المضربين لا تتجه للسيطرة على المنشأة أو الاستلاء عليها، إضافة الى انه لا يؤدي بالضرورة لإعاقة أداء غير

¹ مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سابق، ص362.

المضربين لعملهم وحتى في حال حدوث ذلك فإنه يعد امرا ونتيجة طبيعية للممارسة حق الاضراب يراها القائمون عليه.¹

من جانبنا نتفق مع الرأي الأول، كون احتلال أماكن العمل يحول الإضراب من وسيلة سلمية للمطالبة بالحقوق الى وسيلة إكراه وقوة غير مشروعة، ويصبح الاضراب وسيلة ضد المضربين وليس سلاح بيدهم لتحقيق مطالبهم.²

الفرع الثاني: تمييز الإضراب مما يشابهه من أوضاع قانونية

بيننا أن الإضراب هو توقف عن العمل، وهو أمر مؤقت يكون صادرا عن العمال إلا ان هناك العديد من الأوضاع القانونية المشابهة لهذا العمل القانوني كما في الاستقالة والغياب غير المشروع، والغلق كسلاح مقابل للإضراب وكذلك الاضراب السياسي، والاضراب المهني للموظفين، الامر الذي يوجب علينا تمييز الإضراب من هذه الأوضاع المذكور المشابهة له كآتي:

أولا: تمييز الإضراب من الغلق

يقصد بالإضراب بأنه امتناع العمال عن أداء العمل المكلفين بقصد إجابة المطالب المهنية التي سبق رفضها من قبل صاحب العمل ، أما الإغلاق فيعرف بقيام صاحب العمل بسد مكان عمله أو محل الاستخدام أو وقف العمل فيه، ويشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار على الاستخدام أي من العمال أو المستخدمين لإجبار العمال على الرضوخ لقراراته، أو قبول أجور وشروط عمل يريدها صاحب العمل، أو ممارسة الضغط على العمال المضربين لاستئناف عمل، فالإضراب كإغلاق هو امتناع المتعاقد عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل.³

¹ مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سابق، ص 367.

² مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع نفسه، ص 368.

³ مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 70.

1- التشابه بين التصرفين

- يتشابهان من خلال الأثر على عقد العمل ، ففي فرنسا ومصر فان كلا التصرفين يؤديان الى وقف عقد العمل غير محدد المدة لا الى انتهائه ما لم يتبين أن إرادة الطرف الآخر قد انصرفت لإنتهائه، أما في العراق فإن قانون العمل الحالي لم يشر الى الغلق المؤقت ، مما قد يحمل على عدم مشروعيته في الوقت الحالي بعكس الحال في ظل قوانين العمل السابقة¹.

- من حيث الأساس القانوني لكلا التصرفين وهو تحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل.

- إن كلا من الاضراب والاعلاق يمثلان وسائل قسرية لمعالجة منازعات العمل الجماعية فلا يلجأ اليهما في اغلب الحالات إلا بعد استنفاد وسائل حل النزاع سلمياً، ولهما آثار خطيرة في الحياة الاجتماعية سواء من ناحية الاضرابات المادية والمعنوية او اضعاف المجتمع من خلال التأثير على الاقتصاد الوطني.

- الغلق قد يكون بصد المشروع أمام العمال جميعاً، وقد يكون أمام جزء منهم وكذلك الاضراب قد يكون جزئياً، وقد يكون كلياً، كما أن كلا من الاضراب والغلق يشترط فيهما أن يكونا لأغراض مهنية، فإذا كانا لأغراض غير مهنية أصبحا غير مشروعين.

2- الاختلاف بين التصرفين

- الفرق الجوهرى بين التصرفين يكمن في الجهة التي يصدر عنها التصرفين ، ففي حين يصدر الاضراب من جانب العمال ضد صاحب العمل ، يصدر الاعلاق من صاحب العمل ضد العمال².

- الاضراب يكون دائماً مؤقت مهما طال مدته، بعكس الاعلاق الذي قد يكون مؤقتاً وقد يكون في حالات أخرى بصورة نهائية.

¹ مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 72.

² د. علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الثاني، الطبعة الثانية المكررة، مطبعة دار المستقبل، ص 231.

- من حيث النظام القانوني الذي يحكم كلا التصرفين: إذا كان كلا من الاضراب والإغلاق تعبير عن إدارة صاحب الحق من جانب واحد، فإن الاغلاق لا يمكن أن يمارس طبقاً للإجراءات والأوضاع المنصوص عليها في القانون، فلا يجوز ممارسة الغلق إلا بنص قانوني صريح ويكون الغلق تم تنظيمه قانوناً، حدد المشرع الإجراءات الواجب اتباعها عند ممارسته، في حين أن الاضراب في فرنسا والعراق أصبح حق دستوري، فلا تتوقف ممارسته على صدور القوانين المنظمة له، بالرغم من عدم صدور القوانين المنظمة للإضراب، إلا أن القضاء الفرنسي اضطلع بهذه المهمة، فكان الاضراب تعبيراً عن قدرة القضاء الفرنسي على الابداع، وهذا يعني أن الاضراب محكوم بما أفصحه ويقرره القضاء من احكام ومبادئ، فالإغلاق لا يتمتع بالمهابة والقداسة التي يتمتع بها الاضراب، فيتضح من ذلك أن الاضراب له أهمية من الاغلاق، يرجع بالدرجة الأولى الى ان الاضراب حق دستوري بعكس الاغلاق الذي يعتبر اجراء قانوني¹.

من حيث الضمانات التي تحيط بكلا التصرفين: فان صاحب العمل في حالة التجاوز في ممارسة الاضراب يملك دعوى قضائية عن طريق الامر المستعجل بإخلاء العمال المضربين، وكذلك اللجوء الى السلطة الإدارية المتمثلة بالبوليس لإخراج العمال المضربين، بالمقابل في حالة تجاوز الإغلاق فان العمال لا يملكون دعوى قضائية بل يملكون ضمانات إدارية تتمثل في ضرورة ابلاغ وزارة العمل والشؤون الاجتماعية برغبة صاحب العمل بغلق المعمل قبل اقدمه على القيام بمثل هذا الاجراء و يطلق عليها الرقابة الادرية السابقة فضلا عن ان العمال في حالة فصلهم دون مبرر، لهم الحق في الطعن بهذا القرار امام المحكمة المختصة أي انها رقابة قضائية لاحقة².

¹ ابراهيم طه الفياض، القانون الاداري، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، 1988، ص 130.

² ابراهيم طه الفياض، المرجع السابق، ص 132.

- لا يشترط في الغلق ان يكون بصفة جماعية بل يتم ممارسته بصفة فردية من قبل صاحب العمل في اغلب الأحيان بعكس الاضراب الذي يعتبر العنصر الجماعي هو الطابع المميز له حق فردي يمارس بصفة جماعية.

- الاضراب عمل ارادي خلافا للإغلاق الذي قد يكون اراديا وقد يكون اجباريا، كما لو كان بحكم قضائي او قرار اداري على سبيل الجزاء الخطأ ارتكبه صاحب العمل¹.

ثانيا - تمييز الاضراب من المظاهرة

المظاهرة هي قيام مجموعة من الناس بالتجمهر في مكان عام والتحرك نحو جهة معلومة، مطالبين بتحقيق مطالب معينة او مؤيدين لا مر او معارضين له ، معبرين عن مطالبهم بشعارات وهتافات ، أو من خلال الصور واللافتات.²

تعرف أيضا بانها تعبير عن الرأي، متبوعا بضغط من اجل تحقيق مطلب للمواطن كأحد الاشكال المشاركة السياسية، والتظاهر فعل سياسي جماعي ، يتطلب تنظيما وتحديدًا للأولويات وتلك من السمات المهم تواجدها في أي مجتمع ، قد يكون هدف المظاهرة التأييد والاحتجاج . وتعرف كذلك : بانها خروج جمع من الناس مجتمعين في الطرق او الشوارع ، ونحوهم للمطالبة بشيء معين او لإظهار القوة³.

1-أوجه التشابه

كلاهما عبارة عن تجمع عدد من الافراد بسبق الاتفاق وتدبير من قبلهم، بغرض الوصول الى مطالب معينة.

يتشابهان في انهما يعرقلان الحياة اليومية للأفراد ويعطلان مصالحهما.⁴

¹ مصدق عادل طالب ، مرجع سابق ، ص 731.

² محمد سليم محمد امين - نوزاد احمد ياسين، الفرق القانوني بين الاضراب وكلا من المظاهرة و الاعتصام و الاستقالة ، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية و السياسية جامعة كركوك، مجلد05 ن العدد 17 ن ص 02 .

³ عبد الرحمان بن سعد الشثري، المظاهرات في ميزان الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، الرياض، 1432 هـ، ص 09.

⁴ عبد الرحمان بن سعد الشثري، مرجع سابق، ص 10.

2- أوجه الاختلاف

- الاضراب يمارس من قبل العمال والموظفين ضد صاحب العمل او ضد السلطة العامة، بينما يقوم المواطنين بالتظاهر ضد الدولة.
- يؤثر الاضراب على الحياة الاقتصادية والخدمات للمواطن، من ثمة فهو يتعارض مع حق العمل بينما يؤثر حق التظاهر على حرية التنقل، حركة المرور في الطرقات وقد يؤثر على الحياة السياسية كذلك.
- الهدف من الاضراب دائما تحسين حالة فئوية معينة من العمال والموظفين على اختلاف مطالبهم، بينما الهدف الاساسي للتظاهر هو الاعتراض على سياسة الحكومة او تأييدها ، لغيرها من الأسباب لذلك غالبا ما تقوم به منظمات المجتمع المدني او الأحزاب السياسية او أي قوى أخرى ، فضلا عن المواطنين العاديين¹ .

ثالثا - تمييز الإضراب من الغياب غير المشروع عن العمل

- يعرف الغياب عن المشروع بأنه انقطاع العمال عن أداء العمل دون مبرر مشروع ، فهو اذن بمثابة ترك للعمل ، ويعرف أيضا بأنه امتناع العمال عن الحضور الى أماكن العمل دون اذن صاحب العمل ودون عذر جدي أو مشروع².

1- التشابه بين التصرفين

- إن كلا التصرفين يتشابهان في الجهة التي يصدران عنها، فكلاهما يصدران من العامل او الموظف العمومي.
- إن كلا التصرفين يتمتع فيهما العامل عن أداء العمل المكلف بأدائه دون الحصول على اذن مسبق من قبل صاحب العمل، أي انه كلا التصرفين لا يتم اخذ موافقة صاحب العمل من اجل القيام بهاذين التصرفين ومن ثم فلا يستحق العامل اجرا عن مدة امتناعه عن

¹ إسماعيل محمد البريشي، المظاهرات السلمية بين المشروعية و الابتداع ، محث منشور بمجلة الدراسات ، علوم الشريعة و القانون ، المجلد 41، العدد 01 ، 2014 ، ص 141.

² علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دط، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، مصر، 1996،ص

العمل، فالأصل هو ان الاجر مقابل العمل، طالما ان العامل لم يؤد عملا فلا يستحق اجرة سواء عن مدة غيابه ام عن اضربه.

- إن الاضراب يتشابه مع الغياب عن العمل في ان كلاهما يكونان مؤقتين فلا يعقل استمرارها الى مالا نهاية.¹

2-الاختلاف بين التصرفين

- يختلف الاضراب عن الغياب غير المشروع بكونه حق مشروع ودستوري، أما الغياب عن العمل دون مبرر فهو عمل غير مشروع ويشكل خطأ يبرر الفصل والاختلاف بينهما.

- إن أثر الإضراب لا ينصرف الا لوقف عقد العمل الا إذا كان هناك خطأ جسيم، ففي هذه الحالة ينتهي، أما الغياب غير المشروع عن العمل فانه يعتبر خطأ جسيما يجيز فصل الموظف إذا تغيب عن العمل دون سبب مشروع أكثر من (15) يوما متتالية بشرط ابلاغ الموظف.²

- يختلف الاضراب عن الغياب غير المشروع من ناحية الغرض من ممارسته فالغرض من الاضراب هو ممارسة الضغط على صاحب العمل من اجل حمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل، أما الغياب غير المشروع عن العمل فهو تعبيراً عن الإرادة المنفردة للعامل في انهاء عقد العمل.

- إن الاضراب يشترط فيه أن تتم ممارسته بصورة جماعية، خلافاً للغياب غير المشروع عن العمل الذي يتم بصورة فردية في اغلب الحالات.

- إن البحث في مشروعيته الغياب من عدمه مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع في ضوء الواقع بموجب معيار الشخص المعتاد ولا رقابة للمحكمة للتمييز على تقدير الوقائع، بعكس الحال في الاضراب الذي يعتبر مسألة يستقل القانون بإباحته او تنظيمه او تجريمه.

¹ مصدق عادل طالب، المرجع السابق، ص 73.

² الأمر 06-03، المادة 184.

- يشترط لكي يتم فصل العامل على أساس الغياب ان يتم تبليغه (اخطاره) قبل إيقاع عقوبة الفصل، بعكس الاضراب الذي لا يشترط فيه ان يتم ابلاغ صاحب العمل به.
- إن المساس القانوني للفصل في حالة الغياب غير المشروع عن العمل هو ان هذا الغياب يضر بمصلحة صاحب العمل في انتظام العمل، ويضر بمصلحة الإنتاج الاجتماعي، أما الأساس القانوني للإضراب فهو تحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي بين الطرفين.
- من حيث النظام القانوني الذي يحكم كلا التصرفين: فالرغم من الاعتراف الدستوري بحق الإضراب الا ان المشرع لم يصدر القوانين الخاصة بمعالجته الا استثناء، مما يعني ترك المسألة للقضاء والفقهاء بعكس الغياب غير المشروع الذي تتولى قوانين العمل النافذة لمعالجته سواء في فرنسا ام مصر ام العراق¹.

رابعاً - تمييز الاضراب من الاعتصام

الاعتصام هو مظهر احتجاجي ضد سياسة ما، عن طريق الاحتلال السلمي لمكان او مقر العمل، يرمز الى الجهة التي تمارس السياسة موضع الاحتجاج، وبعبارة أخرى يعني التقيد والارتباط بشيء معين وعدم مفارقتة، فإذا قلنا اعتصمنا بالله أي تمسكنا بحبل الله المتين ولم نفارقه.

اصبح الاعتصام في وقتنا الحاضر اللزوم في مكان معين كالمؤسسات والجامعات والمستشفيات وغيرهم ، والمكوث فيها وعدم مغادرتها احتجاجاً على امر معين ، حيث ان الغرض منه هو لفت انتباه المسؤولين لتلبية مطالبهم المهنية².

1- أوجه التشابه

ان الاعتصام يتشابه مع معنى الاضراب من حيث السلوك السلبي، كما يجمعهما وحدة الهدف، ويكمن في لفت نظر المسؤولين لمطالبهم المهنية وبالتالي تحقيق وتجسيد هذه المطالب.

¹ مصدق عادل، مرجع سابق، ص 76 .

² محمد عبد الرحمان الخميس، المظاهرات و الاعتصامات و الإضرابات، الطبعة الأولى، دار الفضيلة، الرياض ، 2006 ، ص 13.

2- أوجه الاختلاف

- أبرز الاختلاف بينهما ان الاعتصام أكثر خطورة من الاضراب وذلك حينما لا يستجيب صاحب العمل لمطالب العمال المضربين عن العمل.
- يظهر الاختلاف بينهما كذلك في الآثار والخسائر المادية الناجمة عن كلا منهما فالإضراب قد ينجم عنه اضرار في حالة الامتناع الموظف عن العمل ، بينما لا يقتصر الاعتصام عن مجرد الامتناع عن العمل من المكان دوما بصاحبه ، حيث تكون الاضرار الناجمة عنه اكثر من نتائج الاضراب¹.

خامسا: تمييز الإضراب من الاستقالة

يعتبر كل موظف مستقيل اعلن عن ارادته الصريحة قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة او المؤسسة العمومية بصفة نهائية، كما تعرف الاستقالة بانها إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للموظف، فالاستقالة حق من الحقوق الاساسية المعترف بها للعمال في مختلف التشريعات العمالية الحديثة بما فيها التشريع الجزائري ، طبقا لاحكام المادة 217 من الامر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتعلق بقانون الوظيفة العمومية ، فان اثاره تبقى مرهونة بقبول السلطة التي لها صلاحية التعيين .تعرف كذلك بانها تصرف قانوني بالإرادة المنفردة للعامل الذي يبدي رغبته الجدية وغير الغامضة في وضع حد او نهاية لعقد العمل².

1-التشابه بين التصرفين

- إن كلا التصرفين يتخذان صورة الامتناع عن العمل من جانب العمال، فهما متشابهان من حيث الشكل والجهة الصادران عنها.

¹محمد بن عبد الرحمان الخميس، مرجع سابق، ص 14.

² بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد04، جوان2017، ص 02.

- من حيث المشروعية فإن الاستقالة حق مشروع للموظف، فيجوز له في أي وقت متى كان العقد غير محدد المدة أن يستقيل، فهي من النظام العام، فلا يجوز التنازل عن هذا الحق أو حرمانه منه، وكذلك الإضراب فهو حق مشروع أيضا.¹

2- الاختلاف بين التصرفين

- إن الإضراب يشترط للممارسة ان يتم بشكل جماعي، أما الاستقالة فلا يشترط ذلك بل ان ممارسته في الغالب تأخذ الصفة الفردية.

- من حيث الأثر لا ترتب الاستقالة اي اثر الا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة لها صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في اجل اقصاه شهران من تاريخ ايداع الطلب،، غير انه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين ، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (02) ابتداء من تاريخ انقضاء الاجل الاول و ذلك للضرورة القصوى للمصلحة، بانقضاء هذا الاجل تصبح الاستقالة فعلية.²

اما الإضراب فلا ينصرف اثاره الى وقف عقد العمل الا في حالة الخطأ الجسيم المنسوب للموظف ولا يشترط الاخطار السابق لصاحب العمل الا اذا كان هناك اتفاق عمل يقضي بذلك، و بالنتيجة لا يستحق الموظف اجر اثناء مدة الاخطار الى حين انتهاء المدة المحددة للإخطار.

- لا يجوز للموظف الاستقالة الا بعد ابراء ذمته من الأموال او المواد المودعة لديه خلافا للإضراب الذي لا يشترط ذلك.

- إذا خالف العامل توجيه الاخطار لان انقطع قبل انقضاء مدة الثلاثين يوما فإنه يلزم بتعويض صاحب العامل، أما في الإضراب لم يراع العمال المضربون اخطار صاحب العمل فلا تترتب عليهم أي مسؤولية.

¹مصدق عادل، المرجع السابق، ص 77.

² الأمر 06-03، المادة 220.

- من حيث الغرض من كلا التصرفين: ففي الاضراب يتوقف العمال عن العمل بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية، أما الاستقالة فالهدف منها انهاء علاقة عقد العمل بصفة نهائية وبدون وجود خلافات بين الطرفين. فقد تكون لأسباب شخصية بحتة يعود تقديرها لكل موظف قد تكون بسبب العجز او بسبب السفر، مما يعني ان أسباب الاضراب أوسع من أسباب الاستقالة.¹

سادسا: تمييز الإضراب المهني من الاضراب السياسي

يختلف الفقه بشأن الإضراب السياسي عن الاضراب المهني حيث يوجد اتجاهان في هذا الصدد اولهما يقر بمشروعيته والآخر يرى غير ذلك، بالنسبة للاتجاه الاول يرى انصاره ان الاضراب السياسي شأنه شأن الاضراب المهني، ذلك لصعوبة التمييز او الفصل بينهما. كما انه لا يوجد نص تشريعي ينفي مشروعية الاضراب السياسي، اما الاتجاه الثاني المعارض هو الغالب في الفقه يمثل سلوك غير دستوري من القائمين به ويرجع ذلك لكونه يستخدم كأسلوب ضغط غير معترف به دستوريا للمواطنين، يشكل اعتراض على قرارات سبق وان اتخذتها الحكومة تطبيقا للتشريع المعمول به. يضيف انصار هذا الاتجاه ان تنظيم المنظمات النقابية العمالية للإضرابات السياسية يعد خرقا لمبدأ التزامها بالحياد السياسي.²

1 - التشابه بين التصرفين

- إن كلا التصرفين يتخذان شكل التوقف الجماعي الصريح المدبر عن العمل.³

2 - الاختلاف بين التصرفين

- من حيث المشروعية فان القاعدة العامة ان الاضراب المهني مشروع، بعكس الحال بالنسبة للإضراب السياسي الذي يكون غالبا غير مشروع.

¹ مصدق عادل، المرجع نفسه، ص 77.

² مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص 219.

³ مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 79 .

- تختلف صور الاضراب السياسي عن صور الاضراب المهني ففي حين يكون الاضراب السياسي على ثلاثة أنواع وهي كل من الاضرابات السياسية الخالصة والاضرابات السياسية والاقتصادية والاضرابات السياسية والمهنية، اما الاضراب المهني فانه ينقسم الى أنواع متعددة هي الاضراب الدائر والاضراب قصير المدة المتكرر والاضراب مع الاعتصام في أماكن العمل.

- إن الموظف الذي يشارك في اضراب مهني يتصرف بصفته موظفا، خلافا للإضراب السياسي إذ ان الشخص الذي يشترك فيه يتصرف بصفته مواطنا، فهو مظهر من مظاهر الديمقراطية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

- إن الهدف من ممارسة الاضراب المهني قصد تحقيق المطالب المهنية التي لها مفهوم واسع يشمل كل ما يتعلق بشؤون العمال، أما الاضراب السياسي فهدفه تحقيق مطالب سياسية كحمل الحكومة على اتخاذ موقف سياسي معين او اعاقته عن تحقيق أغراض سياسة معينة او الاعتراض على عمل قامت به الحكومة.

- انهما يختلفان في الجهة الموجه ضدها النزاع فالإضراب المهني يوجه ضد الهيئة المستخدمة بسبب وقوع نزاع بينهما، أما الاضراب السياسي فيكون موجها ضد الدولة.

- كما إن الاضراب المهني يختلف عن الاضراب السياسي بانه غالبا ما يكون مصحوبا بتقديم مطالب مهنية محددة كزيادة الأجور مثلا، أي يضع البدائل المتاحة لصاحب العمل لغرض فض النزاع القائم بين الطرفين، بعكس الاضراب السياسي الذي يفتقر الى الحلول البديلة لمعالجة الموقف المعترض ضده، وبعبارة أخرى ان الاضراب المهني يكون مصحوبا بتقديم مطالب إيجابية، بعكس الحال بالنسبة للإضراب السياسي الذي قد يكون مصحوبا بتقديم مطالب وقد لا يكون مصحوبا بذلك¹.

¹ مصدق عادل طالب، مرجع نفسه، ص 79.

الفصل الثاني

الضوابط والآثار القانونية لممارسة حق الاضراب

تمهيد

إن حق الإضراب كغيره من الحقوق ليس حقا مطلقا، بل يخضع في ممارسته لبعض الضوابط والشروط، حتى نضمن عدم التجاوز في ممارسته على نحو لا يضر بالمصلحة العامة بالإضافة الى كونه حقا ذا طبيعة خاصة، وبالتالي فإن الحاجة الماسة إلى وجود بعض الضوابط والشروط التي يتعين على العمال المضربين مراعاتها، وقد جاء القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06، لكي ينظم هذا الحق في الإضراب ويضع شروط وإجراءات تنظم هذا الحق، وكل مخالفة لهذه الإجراءات تجعل من الإضراب غير مشروع وما ينجر عن ذلك من إجراءات تأديبية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما حيث يرتب هذا التخلف آثار قانونية لممارسة هذا الأخير .

بناء على ما سبق فإننا سوف نتناول دراسة هذا الفصل في مبحثين اثنين، نخصص المبحث الأول لضوابط ممارسة حق الإضراب، ثم نتناول في المبحث الثاني الآثار القانونية المترتبة عن ممارسة حق الإضراب.

المبحث الأول: ضوابط ممارسة حق الإضراب

يلجأ العمال إلى الإضراب بصفة عامة بهدف الضغط على صاحب العمل أو المؤسسة المستخدمة على تلبية مطالب معينة، أو اعتناق وجهة نظر معينة في المنازعة القائمة داخل المؤسسة، أو من أجل العدول على قرار معين.

فقد تم إقرار الإضراب في الجزائر لأول مرة بموجب دستور 1989، وأكدته دستور 1996، كما تم تنظيمه من طرف التشريع بموجب القانون رقم 90/02 المعدل والمتمم المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل. حيث قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول ممارسة حق الإضراب، أما في المطلب الثاني نتطرق إلى الإجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب.

المطلب الأول: ممارسة حق الإضراب

كرس الدستور الجزائري الإضراب كحق وحرية أساسية يمارس في قطاع الوظيفة العمومية، ويكون بذلك قد وفر الحماية الدستورية له، فضلا على النص عليه في قانون الوظيفة العامة، وتوفر له ضمانات أخرى في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي يحدد الإطار القانوني لممارسة حق الإضراب.

من خلال ما سبق ذكره، فقد قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، يحتوي الفرع الأول على شروط ممارسة الإضراب، أما الفرع الثاني فقد أحتوى بدوره القيود على ممارسة حق الإضراب.

الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب

نظرا لأهمية الإضراب في الحياة المهنية والاقتصادية لكل من العامل وصاحب العمل وضع المشرع عدة أحكام وقيود وشروط لكيفيات ممارسة حق الإضراب وهي كالتالي:

أولاً: استنفاد جميع وسائل التسوية

أن لا يتم الشروع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة، ويقصد بها وجوب استنفاد جميع الطرق الممكنة للتسوية، كإجراءات المصالحة والوساطة وكافة الوسائل المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية كما تنص على ذلك المادة 24 من القانون رقم 02/90¹.

كما يجب أن يسبق قرار الإضراب، اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه. معنى هذا أن اللجوء إلى التحكيم يعتبر أداة من أدوات إنهاء الإضراب وليس فقط توقيفه أو تجميده، لأن قرار التحكيم يفرض تطبيقه والالتزام به من قبل الطرفين بحكم القانون، وفق نص أحكام المادة 13 من القانون السالف الذكر، وذلك لأن أمر اللجوء إلى التحكيم أمراً اختيارياً من حيث المبدأ إلا أن مجرد الاتفاق على اللجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية، ويلزمهم مسبقاً بالامتنثال لقرار التحكيم والالتزام بتنفيذه، وهو ما يؤدي بنا إلى القول بأن اللجوء إلى التحكيم هو وسيلة من وكسائل تقاضي الإضراب أو على الأقل تقاضي الاستمرار فيه².

لا يمكن للموظفين الشروع في الإضراب إلا بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية، التي تدخل في إطار الوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها، والحديث عن الإجراءات التسوية الودية للنزاعات الجماعية في المؤسسات والإدارة العمومية³.

وبعد التأكد من انعدام أي طريقة أو وسيلة أخرى لحل النزاعات كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار

¹ شايب الراس حياة، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، حق الإضراب في القانون الجزائري، جامعة محمد بوضياف - المسيلة، 2016-2017، ص 20.

² سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 148-149.

³ نصت المادة 14 من القانون 02/90 المعدل والمتمم سالف الذكر على أن: "تعد مؤسسات وإدارات عمومية في مفهوم هذا القانون، المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات".

الإضراب إذا كان قد شرع فيه، وهذا ما نصت عليه المادة 25 من قانون 02/90 لان اللجوء إلى التحكيم أمر اختياري لكن مجرد الاتفاق للجوء إليه يفقد المتنازعين هذه الحرية ويلزمهم بالامتنال لقرار التحكيم وتنفيذه¹.

ثانيا : موافقة جميع العمال

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة العمال عن طريق الاقتراع السري، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين، حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين في المكان الذي يزاولون فيه عملهم المعتاد، وهذا بعد القيام بإعلام الإدارة المستخدمة، هذا من أجل إعلامها بنقاط الخلاف المستمر والبت والشروع في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه².

أن يكون قرار الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه.

حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة وأن يتمكن من التعبير عن إرادتهم بواسطة الاقتراع السري المباشر إلا أن قرار الأغلبية لايلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح الإضراب ولايمكن الضغط عليهم للتوقف على العمل.

تعتبر موافقة العمال على الإضراب من ضمن الإجراءات الأساسية التي تجعل التوقف عن العمل من دونها غير شرعي، وإذا كانت الموافقة هذه قد عرفت تطورا إذا كانت موافقة أقلية العمال تقرر وترفض إرادتها على كافة العمال فان الأمر لم يعد كذلك، في الوقت الحالي إذا أصبحت 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

¹ المكتبة القانونية، WWW.LAW-DZ.NET ، بتاريخ 2019/03/14، على الساعة 10:59.

² شامي ياسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسة، العدد 5، ديسمبر 2018، ص200.

صاحب العمل بذلك وفي هذه الجمعية يقدم ممثلو العمال إلى جماعتهم تقريرا عما تم التوصل إليه من خلال المراحل السابقة من المفاوضات، حول المطالب العمالية المهنية، والمسائل التي يستمر الخلاف بشأنها، من أجل التعرف على الحلول والسبل اللازمة لتجاوزها، ومنها البث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل.

2- الاستماع إلى رأي ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية ببناء على طلبهم، وهذه المسألة جوازية لغاية منه التعرف على وجهة نظر صاحب العمل بالنسبة للمسائل المطروحة والتي تشك لنزاعا¹.

3- الاستفتاء: بعد الاستماع إلى رأي ممثلي العمال، وتدخل صاحب العمل أو ممثله يلجأ العمال إن كانوا مصرين على الإضراب، إلى مرحلة الاقتراع السري المباشر لجماعة العمال، للبث في التوقف الجماعي عن العمل باعتباره الوسيلة الباقية المحتمل أن تؤدي إلى حل النزاع القائم، ويشترط لصحة التصويت حضور نصف عدد عمال المؤسسة المعنية على الأقل وإن يوافق على الإضراب أغلبية العمال الحاضرين².

4- أما بخصوص توافر النصاب القانوني المطلوب، فإنه حسب نص المادة 28 من القانون 02/90 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:

1- أن قواعد قانون العمل أغلبها آمرة كما يجمع الفقه .
2- أن نية المشرع هو التضييق من الإضراب قدر الإمكان وأن هذا الإجراء هو واحد من الوسائل التي يحد بها من فاعليته، ولذلك فإنه يجعل الشرط دائما في أية جمعية عمالية تستدعي لهذا الغرض سواء أكانت عادية أو استثنائية³.

وقرار هذه الأغلبية يلزم الأقلية التي تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية إضراب الأغلبية لأن العبرة بهذا هي في احترام

¹ المادة 27 من القانون 02/90 السالف الذكر .

² المادة 28 من القانون 02/90 السالف الذكر .

³ شايب رأس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 21.

إجراء التصويت عن الإضراب وليس في عدد العمال المضربين إذ انه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال بل قد يشمل جزءا منهم فقط دون غيرهم، وهذا يعد تكريسا فعليا لمبدأ الديمقراطية في عالم الشغل¹.

وأخيرا يمكننا القول انه بمجرد الاتفاق على اللجوء إلى الإضراب على إثر تصويت سري ومن أغلبية العمال المجتمعين في جمعية تمثل نصف جماعة العمال على الأقل يجعل من الإضراب شرعي وقانوني.

ثالثا: انتهاء أجل الإشعار المسبق (الإشعار المسبق بالإضراب)

نظم المشرع الجزائري الإشعار المسبق بالإضراب، بموجب المواد من 29 إلى 31 من القانون المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية الجماعية وتسويتها، وممارسة حق الإضراب.

والإشعار بالإضراب هو إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لا سيما الاحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل².

إن اشتراط القانون قبل مباشرة الإضراب أن يودع الإشعار المسبق بأجل لا يمكن أن يقل عن ثمانية (08) أيام ويودع الإشعار لدى الهيئة المستخدمة ومتقشية العمل المختصة إقليميا هو كذلك تحسبا لأي طارئ ومنبثق من ضرورة سير العمل باستمرار.

بمجرد إيداع الإشعار بالإضراب يلتزم الطرفان سويا بالتنسيق لما بعد مباشرة الإضراب والتوقع لحالة التوقف عن العمل فموازاة مع سعي الهيئة المستخدمة المستمر لوضع حد للخلاف بواسطة عرض الحلول والوساطات فهي ملومة باتخاذ التدابير اللازمة للحفاظ على المنشآت والأموال وضمن أمنها³.

¹ خليفي عبد الرحمان مرجع سابق ، ص71.

² خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص72.

³ المادة 31 من القانون 02/90.

إن ميعاد البدء في الإضراب يبدأ سريانه من تاريخ انتهاء الأجل المحدد في الإشعار والذي يبدأ حسابه من يوم إيداعه القانوني لدى الجهات المختصة¹.

يعتبر شرط الإشعار المسبق بالإضراب شرطا إلزاميا، يترتب على إهماله أو مخالفته عدم مشرعية الإضراب الذي أوتى به، كما تقضي بذلك المواد 29 إلى 31 من القانون 02/90 ويلحق بهذه الأحكام استيفائه 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، يبرر العقوبات التأديبية التي يتخذها صاحب العمل في حق المضربين².

وحرص المشرع الجزائري على فرض وجوب تقديم هذا الإشعار المسبق للإضراب، يأتي من حرصه الشديد على تمكين أطراف النزاع من إيجاد تسوية له، وذلك بمنحهم مزيدا من الوقت لإيجاد الحلول السلمية³.

وهو بذلك -أي إشعار- برهان لصاحب العمل على العزم الجدي للعمال باستعمال حقهم القانوني في الإضراب إذا لم يساهم بجدية في إيجاد الحلول السلمية التي ترضيهم، أو بمعنى آخر دعوة له لتقديم التنازلات اللازمة لتسوية النزاع⁴.

بالتالي فإن عدم مراعاة مثل هذا الشرط يؤدي إلى إضفاء صفة عدم المشروعية للإضراب.

رابعا: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل

إضافة إلى الشروط السابقة التي وضعها المشرع الجزائري على عاتق النقابة والعمال هناك أيضا شرط أساسي ينبغي مراعاته وهذا باتخاذ كافة الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل وأدوات وأماكن العمل، وعدم تعريضها لأية أضرار أو

¹ انظر المادتين 29 و30 من القانون 02/90.

² كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 251.

³ سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 151.

⁴ شايب رأس حياة، حق الإضراب في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 23.

التخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل، وأن أي تصرف من هذا القبيل من طرف العمال المضربين، يرتب عليهم المسؤولية المدنية أو الجزائية حسب جسامته الضرر، وفق ما تنص عليه المادة 55 فقرة 2 من القانون 02/90، التي تقضي برفع العقوبة الى حدود الثلاث سنوات (03) حسب حالة الاعتداء على الأشخاص والممتلكات.

وفي هذه الحالة على العمال الامتثال، فرفضهم وتعنتهم لذلك يعد عرقلة أخرى لحرية العمل، كما رأينا ذلك من قبل، وهي التصرفات التي يعتبرها القانون أخطاء جسيمة، حيث ينص القانون 02/90 في هذا الشأن في مادته 35 على أنه " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة لحرية العمل¹. ونشير أن احترام العمال لهذه الشروط، يجعل التصرف الصادر عن صاحب العمل، يقصد الحد من حرية ممارسة حقا لإضراب، كما هي محددة في القوانين والاتفاقات المعمول بها، أو يقصد الانتقام من العمال المضربين، تعتبر تصرفات باطلة وعديمة الأثر².

الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من استعمال هذا الحق بل تضبطه وتجعل من ممارسته تكون طبقا للقانون والتنظيم والعواقب الوخيمة التي تتجم عن الإضراب وآثار ذلك على حسن سير المرافق العامة وجعلت من المشرع يفرض قيود وحدود على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به.

ومن ثم فقد أجمع الفقه والقضاء على القيود على ممارسة حق الاضراب والمنصوص عليها في القانون لا يمكن مخالفتها ومشروعية الاضراب مرتبطة كذلك باحترامها واهم القيود والحدود المفروضة على ممارسة حق الاضراب تتمثل في الضوابط التالية³:

¹ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 152

² د. سليمان أحمية، مرجع نفسه، ص 153.

³ عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 79، 80.

أولاً: عدم عرقلة حرية العمل

طبقاً لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها حيث أنه يمنع على العمال المضربين من إجبار العمال غير المضربين أو ضغط عليهم من أجل التوقف عن العمل لأنه إذا كانت هذه القوانين تحمي حق الإضراب فإنها في الوقت نفسه تحمي حرية العمل إذ تعتبر من بين الحريات الأساسية التي نص عليها الدستور حيث تنص المادة 69 من دستور 2016¹.

فالمواد 34، 35 و 36 من القانون 90-02 تعرضت لحالة خاصة لم تكن مطروحة في القوانين السابقة وهي حالة تنطبق على القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي وتتعلق بعرقلة حرية العمل².

فالقانون مع وضعه للضمانات الكافية لممارسة حق الإضراب وربط ذلك بالحقوق الدستورية للعمال فقد أوجب على المضربين عدم التجاوز في هذا الحق وحرمان الغير من العمال مع اعتبار كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو حتى المستخدم من ممارسة عمله أو مواصلته بالتهديد أو بالعنف أو بالمناورات، من قبيل العرقلة والتجريم في هذه المسألة بالذات يكرس مبدأ الديمقراطية باحترام إرادة العمال غير الراغبين وغير الموافقين على الإضراب³.

تكون عرقلة المضربين لحرية العمل عن طريق القيام بالإضراب مع احتلال أماكن العمل الذي يمثل 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 فيه⁴.

¹ أنظر المادة 69 من دستور 2016 المؤرخ في 6 مارس 2016.

² هدفى بشير، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 2، 2009، ص 221.

³ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 80 و 81.

⁴ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 152.

وتتجلى عرقلة حرية العمل كفعل غير مشروع وممنوع اللجوء إليه قانونا في المظاهر

التالية:

1- منع العمال أو المستخدم أو ممثله من الالتحاق بمكان العمل المعتاد أو استئناف ممارسة النشاط بواسطة التهديد أو العنف أو الاعتداء تحت أي شكل كان.

2- احتلال أماكن العمل والبقاء في المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة حرية العمل ومنع الآخرين من ممارسة نشاطهم.

كما تعد عرقلة حرية العمل وعدم الامتثال لأمر قضائي خاص بإخلاء المحلات تعد من الأخطاء المهنية للمستخدم التي تمكن المستخدم موازاة مع اتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة إلى المتابعة الجزائية لتحميل مرتكبي هذا الفعل المسؤولية¹.

ففي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات، بناء على طلب المستخدم إلا أنه لا يمكن اعتبار القيام باجتماع عام للعمال في أماكن العمل أو اثناء العمل لمدة محددة بأنه احتلال لمكان العمل كما لا يمكن اعتبار بقاء العمال في أماكن او مناصب عملهم طوال مدة الإضراب دون المساس بأمن وسلامة أدوات الإدارة ودون تعطيل غيرهم من العمال غير المضربين، بأنه احتلال لأماكن العمل كما لا يعتبر كذلك احتلال لمكان العمل تجمع العمال في مكان أثناء الإضراب بطريقة سلمية ومنظمة ودون عرقلة السير العادي للمؤسسة المستخدمة أو ممارسة أية تصرفات تمس بحرية العمل لباقي العمال غير المضربين².

هذا التوجه كرسته قرارات المحكمة العليا ومنها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 08/02/1994 والذي أكد ما يلي:

➤ أنه من المقرر قانونا أن تطبيق أحكام القانون 90-02 على جميع العمال والمستخدمين الأشخاص الطبيعيين والمعنويين المدنيين والعسكريين التابعين للدفاع الوطني.

¹ على زينبع، تكيف الاضطراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها وممارسة حق الإضراب، بحث من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2008، ص 99.

² عبد الرحمان خليفي، المرجع سابق، ص 80

➤ ويمكن تطبيقاً لهذا القانون إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل¹.

كما يمكن أن يصدر الأمر بالإخلاء من طرف رئيس المحكمة أو القاضي المكلف بالقسم الاجتماعي في غياب نص يحدد الاختصاص النوعي، أما إذا كان النزاع يتعلق بالإدارة فالقاضي المختص بإصدار الأمر بالإخلاء هو القاضي الإداري.

لذا فرض القانون 90-02 في المادة 56، عقوبات تتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حسباً أو بإحدى هاتين العقوبتين، على كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديداً أو عنفاً أو اعتداءً واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون.

كما أن اقتران التوقف التشاوري الجماعي عن العمل، بأعمال عنف أو اعتداء على الأشخاص أو الممتلكات يعاقب مرتكبها حسب أحكام قانون 90-02 بالحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وغرامة من 2000 دج إلى 50.000 دج بنص المادة 55 الفقرة 02 من قانون 90-02.

كما يعتبر خطأ جسيماً يترتب عليه التسريح دون علاوات ولا مهلة أخطار، التسبب العمدي في إحداث أضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت والآلات والمواد الأولية والأشياء التي لها علاقة بالعمل².

ثانياً: احترام القدر الأدنى من الخدمة

إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر

¹ عبد الرحمان خليفي، المرجع سابق، ص 82.

² المادة 73 من القانون 91-29 المؤرخ في 1991/12/21، ليعدل ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.

أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادتان 38 و 39 من القانون.

ينظم القدر الأدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:

- المصالح الاستشفائية، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والإذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها.
- المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية والمسالخ، ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والحيوانية في الحدود والمطارات والموانئ والمصالح البيطرية العامة والخاصة، وكذا مصالح التطهير.
- المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، ونقلها عبر قنوات الشحن والنقل البحري.
- نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية والإشارة البحرية والسكة الحديدية..)
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر.

- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والاستعداد للنزول وأبراج المراقبة).

- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

- فيعد رفض العامل المعني بالقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما¹.

ثالثا: التسخير

إضافة إلى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات إلى اللجوء لعملية التسخير واستخدام أسلوب الضبط الإداري حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها. يتم اللجوء إلى التسخير حسب المشرع الجزائري، في إطار الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني، حيث تتولى السلطات العامة مهمة اتخاذ إجراءات تسخير الأملاك والخدمات من أجل ضمان استمرار سير المرافق العمومية وكذا في الحالات الاستثنائية والاستعجالية².

ويتخذ هذا القرار بصفة 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 حسب المادة 680 منه. وتضيف المادة 681 أن لتنفيذ هذا القرار يتم مباشرة أو بواسطة رئيس المجلس الشعبي البلدي، وفي حالة رفض تنفيذه يمكن اللجوء إلى القوة الإدارية فضلا على توقيع عقوبات مدنية وجزائية³.

عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات مناصب عمل ضرورية لأمن أشخاص والمنشآت والأملاك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات

¹ المادة 38 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر

² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص86.

³ المادة 679 إلى 681 من القانون المدني.

الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، هذا التسخير الذي تستخدمه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول¹.

وخلافا للحد الأدنى والذي يوجب عدم لجوء المعنيين للإضراب فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الإجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات للسلطة العامة².

رابعاً: موانع اللجوء إلى الإضراب

يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر وبهذه الصفة، يمنع اللجوء إلى الإضراب على:

- القضاة: وهذا بحكم حساسية الوظيفة التي يمارسونها والمهام المنوطة بهم وهذا متماشي مع القانون الاساسي للقضاء، القانون العضوي 11/04 المؤرخ في 06/09/2004 لاسيما المواد 8 و12 والتي تفرض التقيد الصارم بالالتزامات المهنية وعدم جواز الاحتجاج الجماعي بواسطة الاضراب، وكل مخالفة تعرض أحابها لعوبات صارمة³

- الموظفين المعنيين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.

- أعوان مصالح الأمن.

- الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية.

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

- الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.

¹رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، د ط، 2003، ص 124.

² رشيد واضح، المرجع السابق، ص 129.

³ تنص المادة 12 من القانون العضوي 11/04 المؤرخ في 06/09/2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء على ما يلي: "على القاضي القيام بأي عمر فردي جماعي من شأنه أن يؤدي وقف أو عرقلة سير القضائي.

- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون¹.

تخضع الخلافات الجماعية في العمل، التي يكون العمال الخاضعون لأحكام المادة السابقة طرفا فيها، لإجراءات المصالحة المنصوص عليها في المواد 16 إلى 20 في نفس القانون وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن اقتضى الأمر².

المطلب الثاني: الاجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب

إن ممارسة الحق في الإضراب وإضفاء عليه الحماية القانونية، يستلزم اتباع الإجراءات المقررة في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم، وإلا أصبح إضرابا غير مشروعاً، وذلك بهدف ضمان السير الحسن للمرفق العام من خلال التقيد بالشروط الشكلية والموضوعية لممارسته.

وللمزيد من الشرح والتوضيح تناولنا في هذا المطلب فرعين، تطرقنا في الفرع الأول إلى الإجراءات السابقة للممارسة للاحق الإضراب.

أما الفرع الثاني فقد خصصناه للحديث عن إجراءات اللجوء إلى الإضراب.

الفرع الأول: الاجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب

أولاً: إجراء المصالحة

المصالحة هي مرحلة إجبارية يتعين المرور عليها في حالة استمرار النزاع بين الطرفين، في حالة فشل المصالحة الرسمية تقوم الجهة الرئاسية العليا أي رئيس البلدية أو الوالي أو الوزير بإخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، ممثلة في المدير العام للوظيفة العمومية باعتباره رئيس المجلس المتساوي الأعضاء، وذلك بواسطة محضر عدم المصالحة الذي تعدده هذه الجهة الرئاسية والذي يوقعه الطرفان لمتضمن النقاط المتفق عليها عند الاقتضاء والنقاط المستمر فيها الخلاف، حيث تنص المادة 20 من نفس القانون: " عند نهاية إجراء المصالحة المنصوص عليه في المواد من 16 إلى 19 أعلاه الذي لا يمكن أن

¹ المادة 43 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر

² المادة 44 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر

يتجاوز 15 يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول، تعد السلطة السلمية العليا محضرا يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، إذا اقتضى الأمر، تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، التي تتعلق بأشكال التكفل بالمسائل المستمر فيها الخلاف وإجراءاته".

ولقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-416¹ المتعلق بمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، الذي يتكون من ثمانية (08) أعضاء دائمين لمدة ثلاث (03) سنوات بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، أربعة (04) ممثلين للإدارة (المدير العام للوظيفة العمومية رئيساً، ممثل للوزير المكلف بالعمل، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالداخلية)، وأربعة (04) ممثلين للموظفين، يتم تعيينهم من طرف أكثر المنظمات النقابية تمثيلاً للعمال الأجراء وأربعة (04) على المستوى الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية².

وبمجرد إخطار رئيس المجلس بنزاع جماعي للعمل يقوم استدعاء الأعضاء للاجتماع في مدة لا تتجاوز أربعة (04) أيام، على أن يتضمن الاستدعاء الموجه لكل عضو على المسائل المتنازع فيها ونسخة من محضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا للأطراف المتنازعة التي تلتزم بالمشاركة في اجتماعات المجلس، يعين رئيس المجلس مقرراً لكل قضية، حيث يقوم هذا الأخير بإعداد تقرير كامل حول المعطيات وملابسات لنزاع استناداً إلى الملفات والتقارير والمحاضر التي تجمعها وتوثقها الأمانة التقنية³.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 90-416 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 01، الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991، الصفحة 07

² انظر المواد من 02 الى 07 من نف المرسوم التنفيذي.

³ انظر المواد من 13 الى 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 سالف الذكر

يجب على المجلس أن يستمع على الأقل إلى ثلاثة (03) ممثلين للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً ثلاثة (03) ممثلين عن المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، ثم يشرع في إجراءات

المصالحة بعد الاستماع إلى المقرر ووجهات نظر كل طرف من أطراف النزاع و عند الحاجة يمكن للرئيس أن يستدعي أي شخص آخر يرى فائدة في الاستماع إليه، كما يجب على المجلس أن يصدره قراره خلال مهلة لا تتجاوز ثمانية (08) أيام من تاريخ اجتماعه الأول¹.

ففي حالة عدم التوصل إلى تسوية كاملة للنزاع أو إلى التسوية الجزئية، تطبق المادة 19 من المرسوم رقم 90-416 سالف الذكر، التي نصت: إذا لم تفلح المصالحة بشأن النزاع كله أو جزء منه، يبادر فوراً إلى تحرير محضر بعدم المصالحة يبين فيه بوضوح، ما تم الاتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمر بشأنه من نقاط أخرى، ويرسل إلى أطراف النزاع".

أما في حالة التوصل إلى اتفاق بين الطرفين حول التسوية الكلية للنزاع فتطبق المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 سالف الذكر التي تنص: "إذا حصل اتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء يحرر محضر ويبلغه الرئيس في الحين للأطراف المعنية.

ويكون الاتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلاً للتنفيذ من تاريخ تبليغه".

ويوقع المحضر في الحالتين من طرف رئيس مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء وأطراف النزاع طبق للمادة 20 من نفس المرسوم التنفيذي.

ونشير إلى أنه إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات التسوية الودية سألقة الذكر يمارس موظفي المؤسسات والإدارات العمومية الحق في الإضراب، فبعد الإعلان عن إرادتهم في ممارسة الإضراب، يجب على طرفي النزاع في العمل مواصلة المفاوضات لتسوية

¹ انظر المادتين 12 و 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-416 سالف الذكر

الخلافاً خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، حيث يمكن للوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني أن يعين وسيطاً كفؤاً الذي يعرض عليه من اقتراحات لتسوية هذا الخلاف، فإذا فشلت هذه الوساطة واستمر الإضراب يمكن للوزير أو الوالي أو رئيس البلدية إحالة الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم بعد استشارة المستخدم وممثلي الموظفين، وذلك إذا اقتضت ذلك ضرورة اقتصادية واجتماعية قاهرة¹.

ثانياً: إجراء الوساطة

ألزم القانون 02/90 ترك قنوات التفاوض مفتوحة و موجودة لإيجاد تسوية للنزاع الجماعي حتى بعد نشوب الاضراب.

وكثيراً ما تنشب المفاوضات المباشرة بين الطرفين للوصول إلى تسوية النزاع، فتتدخل الجهات الإدارية المشرفة على القطاع بعرض النزاع على وسيط يعهد إليه بإيجاد تسوية للنزاع بحيث يمكن للوزير المكلف بالقطاع للوالي أو لرئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطاً كفء يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما إذ بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة.

والوساطة هي إجراء اختيار وقد ترك المشرع الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين وسيطاً لمحاولة تقريب وجهات نظر مختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص - وليس هيئة- يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط ومعايير خاصة فبذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط².

ويمكن للأطراف المعنية أن تحدد مدة زمنية للوسيط لتقديم اقتراحاته كما يمكن نشر التقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف.

وعموماً يقترح الوسيط من الأشخاص الأكفاء الذين يلقون موافقة طرفي النزاع كأن

يكون أحد الخبراء في النزاعات الجماعية أو باحث في مجال علاقات العمل³

¹ انظر المواد من 45 الى 48 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم سالف الذكر.

² د. سليمان أحمية، المرجع السابق، ص 171.

³ رشيد واضح، مرجع سابق، ص 101.

ولم يضع القانون 02/90 شروط خاصة بخلاف قانون العمل الفرنسي الذي يشترط أن يكون الوسيط كفاً قادراً على الإقناع ذي جنسية فرنسية حائز على مؤهلات تمكنه من التكفل بهذه المهمة متمتع بكامل حقوقه السياسية والمدنية ومسجل في قائمة الوساطة¹.

ويتمتع الأطراف المتنازعة بكامل الحرية في قبول أو رفض مقترحات الوسيط مع أنه يتعين عليه موقف الإضراب في حالة الاتفاق على اللجوء للوساطة².

ولعلّى المشرع بسنه للوساطة استهدف التوزيع في إجراء الوقاية والحل السلمي للإضراب ولو بعد شنه وهذا حفاظاً على مصالح الهيئات المستخدمة بوضع حد للخلاف الجماعي كفاية أساسية من وراء فتح مجال التفاوض والحوار.

والمشرع الجزائري باستخدامه لمصطلح التسوية يكون قد أضفى مهمة محددة ودقيقة وتقنية للوسيط كون هذا الإجراء يستتف منها نقاط التالية:

- إن إجراء التسوية إجراء حساس ودقيق ويمكن اللجوء إليه في أية مرحلة غير مرتبط بوضع معين وصله الخلاف فقد يلجأ للتسوية وتعيين وسيط إما خلال فترة الإشعار بالإضراب أو حتى نشوب الإضراب وممارسة الموظفين له.
- أن التسوية تتجسد بتدخل إحدى السلطات الإدارية المؤهلة والمختصة بتعيين وسيط له مواصفات بقبول الأطراف .
- الوسيط سواء حددته مهلة التدخل أو لم تحدد يوجب عليه التدخل السريع مع الأطراف بتقديم رؤيته للنزاع وأوجه الاقتراحات مع إخطار السلطة الإدارية السلمية بذلك.
- في بعض الأحيان يطلب أحد أطراف الخلاف الجماعي من الوسيط نشر تقرير هو عليه الاستجابة تحقيق الشفافية والتعامل الموضوعي مع النزاع.

¹ المرجع نفسه، ص102.

² عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص93.

وآلية الوساطة مدرجة في القانون 02/90 تحت نمطين أحدهما يخص القطاع الاقتصادي والآخر يخص القطاع الإداري وتختلف إجراءات اللجوء إليها وطبيعة النزاع¹.

إلا أن الواقع أثبت أنه في عدة حالات ورغم تعيين وسيط للقيام بإجراءات التسوية يبقى الإضراب مستمرا، لأن أهم المراحل التي يتم فيها حسب رأينا في الخلاف هي المرحلة الأولى لأن النزاع لم يستفحل وسهل التحكم و الأطراف مازالوا على استعداد للتفاوض بل حتى للتجاوب.

إن المشرع وتوقعا من هل استمرار مواصلة العمال للإضراب استحدث جهازا خاصا بالنزاعات الجماعية للعمل يرأسه قاض من المحكمة العليا هو اللجنة الوطنية للتحكيم يحال إليها النزاع من طرف الوزير المعني او والي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد فشل إجراء التسوية لاسيما إذا اقتضت ذلك ضرورات اجتماعية واقتصادية قاهرة².

ويتم إحالة الملف أو النزاع الجماعي وفقا للأحكام الإجرائية الخاصة بعمل هذه اللجنة وفق ما بينته المواد 49 و 50 من القانون 02/90.

ثالثا: إجراء التحكيم

وفي حالة فشل محاولة الصلح بعرض النزاع عليا لتحكيم الإلجباري الذي تقوم به اللجنة الوطنية للتحكيم المنشأة لهذا الغرض.

إن وجوب متابعة تطورات النزاع الجماعي جعلت من القانون 02/90 يضع عدة آليات للتسوية سواء بواسطة الوسائل الداخلية أو الإدارية أو اللجوء للوساطة وبالجوء للجهاز يعمل داخل الجهاز القضائي ووفق إجراءاته تتمثل صلاحياتها ومهامها في تسوية نزاعات العمل الجماعية الخاصة بالفئات وقطاعات النشاط التي يمنع عليها اللجوء إلى الإضراب والنزاعات الجماعية التي تستمر فيها الخلاف بممارسة حق الإضراب رغم مساعي

¹ المواد 11، 10، 12 من القانون 02/90 تعرضت للوساطة كوسيلة لفض النزاع في القطاع الاقتصادي.

² عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص 94.

المصالحة والوساطة. ولعلا للجنة الوطنية للتحكيم بالرغم من تسميتها باللجنة إلا أن الواقع أثبت أنها ذو طبيعة قضائية كونها تصدر قرارات تحكيمية قابلة للتنفيذ بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا وإحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم لا يعني بالضرورة فشل الوساطة أو التحكيم ذلك أن المشرع ترك الأمر للهيئة المعنية أو السلطة الإدارية السلمية في اختيار أنجع السبل لفض النزاع¹.

فالثابت أن تحرك الهيئة المستخدمة لإيجاد تسوية هو في حد ذاته عامل إيجابي لاسيما وأن هذا التحرك منظم من طرف القانون ولما كان الإجراء إحالة النزاع عن اللجنة الوطنية للتحكيم يوقف الإضراب فإن ذلك يخدم مصالح الإدارة هدفها الأساسي هو توقيف الإضراب وإيجاد حل له².

وأجراءات الإحالة يشترك فيها القطاع الاقتصادي و الإداري على حد سواء لأن المشرع تطرق للإجراءات وطريقة عمل اللجنة دون تخصيص لقطاع معين³.

إلا أن تدخل اللجنة الوطنية للتحكيم في القطاع الاقتصادي هو سهل وواسع بخلاف تدخلها في فض النزاعات الناشئة في القطاع الإداري، تبعا لما تتمتع به المؤسسة من استقلالية وما يسود نشاطها من متاجرة فيها الحق في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقا لقواعد الإجراءات المدنية. وقد صدر قرارين تحكيميين الأول صادر بتاريخ 1999/02/25 والثاني في 20 مارس 2000 وقبل تقييم فعالية اللجنة في فض النزاعات الجماعية في قطاع الإدارة العمومية تجدر الملاحظة أن اللجنة الوطنية للتحكيم لا تتحرك آليا إلا أن تدخلها يكون بعد إحالة النزاع عليها إما:

- من طرف الوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعد استنفاد كافة الإجراءات السابقة وخطورة النزاع.

¹ عبدالرحمان خلفي، مرجع سابق، ص 95 .

² د. سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 173 .

³ عبدالرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 96.

- وإما من طرف الوزير المعني إذا تعلقا لأمر بالنزاع يخص قطاعات معنية بالمنع حسب المادة 43 من القانون 02/90.

- وقد أشار القانون إلى وجوب استشارة ممثلو العمال عند إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم ولكنه لم يتطرق إلى آثار الاستشارة أي بمعنى إذا لم يتم استشارة ممثلي العمال هل يبطل الإجراء ويصبح معيبا؟ في حقيقة الأمر وعلى اعتبار صمت القانون على هذه النقطة فإن الأمر جوازي لا وجوبي ويستطيع الأشخاص المذكورين في المادة 48 من القانون 02/90 إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم دون استشارة ممثلي العمال.

أما بالنسبة لممثلي الإدارة فالإشكال لا يطرح، إعمالا للقواعد الخاصة بالعلاقة بين الرئيس والمرؤوس وكذا إجراء الحلول.

وعلى اعتبار خصوصية تشكيل وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم فإن اختصاصها ينحصر في الخلافات الجماعية التالية:

1- الخلافات الجماعية التي يتم إحالتها عليها من طرف الوزير المختص- وزير القطاع - أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

2- الخلافات الجماعية التي تخص الموظفين أو قطاعات النشاط المعنية بالمنع وفق ما نصت عليه المادة 43 من القانون 02/90¹.

إن إحالة النزاع إلى اللجنة الوطنية للتحكيم هو إحالة الملف الذي يخص الموضوع بدأ بكل الإجراءات الأولية وخلفيات النزاع وحتى نتائج إجراءات المصالحة والوساطة والتحكيم ويمكن عند إحالة الملف تقديم اقتراحا توحد ول بخصوص رؤية الإدارة للنزاع.

واللجنة الوطنية للتحكيم تصدر قرارات نافذة بأمر رئيس المحكمة العليا وتتكون اللجنة من عدد متساوي من الأعضاء الذين تعينهم الدولة وممثلي العمال.

وقد أحال القانون 02/90 أمر تكوين وتشكيل وتعيين أعضاء اللجنة وعملها الى التنظيم وفعلا بموجب المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 22/02/1990 المتعلق بتنظيم وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية في

¹ المادة 49 من القانون 02/90 والمادة 02 من المرسوم التنفيذي 90/418.

العمل ثم التطرق وبيان لكيفية عمل وسير هذا الجهاز مما يستوجب تخصيصها بمحور منفصل لما تكتسبه من أهمية¹.

فيما يخص تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم، فقد تضمنت أحكام المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 1990/02/22 كيفية تشكيل وسير وعمل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في مجال الخلافات الجماعية في العمل وفق ما أشارت اليه المادة 51 من القانون 202/90².

الفرع الثاني : إجراءات اللجوء إلى الإضراب

أولا - انعقاد الجمعية العامة

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تكون منهم جماعة العمال المهنية، حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين تستدعي إلى جمعية عامة في المكان الذي يزولون فيه عملهم المعتاد، وهذا بعد القيام بإعلام الإدارة المستخدمة، وهذا من أجل إعلامها نقاط الخلاف المستمر والبت والشروع في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتجدر الإشارة بنا إلى أنه يجب إعلام المستخدم ويمكن سماعه على طلب مجموعة العمال³.

ثانيا- التصويت العمالي

يجسدون العمال قرار بداية في الإضراب بشكل اتفاقي يعيد عن أي ضغط عن طريق القيام بتصويت سري ومباشر.

حيث يعبر كل موظف او عامل عن رغبته الصريحة باللجوء إلى القيام بالإضراب أو الامتناع عنه، ولا يكون قرار الشروع بالإضراب نهائيا إلا بموافقة أغلبية العمال المتواجدين

¹ عبدالرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 95 .

² انظر المادة 51 من القانون 02/90 والمادة 2 من المرسوم التنفيذي 418/90.

³ شامي ياسين، مرجع سابق ، ص 206.

في الجمعية العامة، حيث تنص المادة 27 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها ولممارسة حق الإضراب، "تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 25 من نفس القانون، جماعة العمال المعنيين إلى جمعية عامة لمواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم، قصد إعلامه لنقاط الخلاف المستمر والبحث في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وتسمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية، بناء على طلبهم"¹.

كما منح المشرع الجزائري من خلال نص المادة 38 المعدلة من القانون 90-14 لل نقابات العمالية ممارسة حق اللجوء إلى الإضراب تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الإجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات أو 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 المجالات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- اعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات أو عن طريق تعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها².

¹ المادة 27 من القانون رقم 90-02 السابق الذكر.

² محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 15 حي النصر (150 مسكن) الحجار عنابة 2000 الصفحة 141.

ثالثاً- الإشعار المسبق بالإضراب

وجوب الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب: أي أن يتم إعلام صاحب العمل مسبقاً بقرار اللجوء إلى الإضراب مع تحديد بداية الشروع فيه ومدته إن كان محدد المدة، أو مفتوح وهو ما يعني أن بداية الإضراب ليست هي تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث على تسوية ودية للخلاف القائم وإجراء كل الاتصالات والمفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب، ويتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية، أي عن طريق التفاوض. وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية أو عدم تحديدها فإن هذه المهلة لا يجب أن تقل عن 8 أيام، تحسب ابتداءً من تاريخ إعلام صاحب العمل والمفتشية الإقليمية للعمل، وفي حالة بعد المقر الرئيسي للمؤسسة صاحب العمل عن مقر مفتشية العمل، فإن المهلة تبدأ من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار، ويتحكم في هذه الحالة إلى وجل تسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته ومفتشي العمل، كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه استلام الإشعار بالإضراب¹.

¹ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 151.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب

لقد أصبح من خلال التشريع المعمول به أن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا ينهيها تماما، كما لا يؤدي إلى فسخ العقد الموجود بين الطرفين، وتستأنف تلك العلاقة بمجرد الانتهاء من الإضراب، وبالتالي تستقر علاقة العمل، فالإضراب كما ثم توضيحه سابقا عبارة عن حق يخول للموظف الحق في الرجوع إلى منصبه بعد الفراغ من عملية الإضراب القانوني.

وهذا الأخير لا ينهي علاقة العمل وإنما يعلقها، فعلاقة العمل التي تجمدت خلال أيام الإضراب تعود للسريان من جديد بعد انتهائه، ولم يعد الإضراب في حد ذاته سببا لانتهاء علاقة العمل، وبناء على ذلك يتعين على الإدارة المستخدمة أن تحتفظ للعمال والموظفين المضربين بمناصب عملهم وأقدميتهم ورتبهم، كما أن الإضراب لا يعفي صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة من أراء التزاماتها اتجاه الغير أو المرتفقين، رغم أن القضاء لا ينظر إلى الإضراب كقوة قاهرة وإنما لكونه خارج عن إدارة الهيئة المستخدمة، وبالتالي الاضراب يحول دون قيام الإدارة المستخدمة من القيام بالتزاماتها، واستئناف علاقة العمل لا يستدعي علاقة عمل جديدة.

مما سبق ذكر فإننا تناولنا في هذا المبحث مطلبين اثنين، حيث تطرقنا في المطلب الأول إلى آثار حق الاضراب المشروع، أما المطلب الثاني فقد خصصناه للحديث عن آثار الإضراب غير المشروع.

المطلب الأول: آثار الإضراب المشروع

الإضراب المشروع هو الإضراب الذي يتم وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ويستوفي كامل الشروط والإجراءات المنصوص عليه في القانون 02/90، فهو حق مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط التي تبين كيفية ممارسته، ووفقا لهذا الأخير، تصبح عملية ممارسته ذات مصداقية حقيقية ، تتمتع بكامل الحماية الدستورية والقانونية يعد التحقيق المطالب المهنية الممكنة والمشروعة جوهر العناصر المعنوية للإضراب ويمثل الهدف

النهائي من ممارسته، وعلى هذا فان تخلف المطالب المهنية للعمال يؤدي لانتفاء الشرعية عن الإضراب، ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب صاحب العمل¹.

الفرع الاول : تعليق علاقة العمل

كل مشاركة في اضراب قانوني تجعل العمال محميين من تسليط اي عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة لان الاضراب يوقف اثار علاقة العمل، و اتخاذ العقوبات التأديبية. والعمال في حالة الاضراب يعد ضغطا وتعسف من الهيئة المستخدمة، بل هو مساس بحق دستوري تم اللجوء اليه على ضوء القوانين، وعليه لا يجوز لصاحب العمل فرض اي تسريح او عقوبة تأديبيه على العمال بسبب ممارسة اضراب مشروع، بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل، وتستنثي من ذلك حالات الخطأ الجسيم التي تستوجب توقيف العقوبات التأديبية، وهو ما نصت عليه المادة 33 من القانون 90-02. اما اذا تقيد العمال بإجراءات المنصوص عليها قانونا و تم ممارسة حق الاضراب بصفة مشروعة فان القانون يحميهم من كل اشكال التعسف و التجاوز².

فيما يخص موقف المشرع الجزائري، فإنه تبنى مبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل منذ صدور الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص حيث نصت المادة 27 منه >> لا يقطع الإضراب علاقة العمل بل يوقفها، ويمارس حق الإضراب طبقا لأحكام المادة 15 من الأمر رقم 71-75 ولا يجوز فرض أي تسريح أو أي عقاب جراء الإضراب عدا حالات الخطأ الجسيم المرتكب بمناسبة هذا الإضراب والمحقق قانون عن طريق القضاء<<.

وبعد الاعتراف الدستوري بحق الإضراب لكل من عمال القطاع العام والقطاع الخاص الذي كرسا من خلال المادة 32 منه مبدأ تعليق علاقة العمل أثناء الإضراب

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 353.

² عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 75.

واصل المشرع تأكيد هذه القاعدة من خلال القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل الذي جعل من الإضراب أحد أسباب تعليق علاقة العمل¹

ان موقف المشرع الجزائري من آثار الإضراب موقف واضح و جلي، سواء النصوص التي صدرت خلال فترة التوجه الإشتراكي أو التي صدرت بعد تبني السلطة الاتجاه الليبرالي، فإن القضاء لم يجد صعوبة في التعامل مع النزاعات المتعلقة بآثار الإضراب على علاقة العمل.

فجاءت أحكام القضاء متطابقة مع هذا التوجه أي أن علاقة العمل توقف في حالة احترام العمال المضربين الشروط والاجراءات القانونية المنظمة للإضراب، أما إذا تم اللجوء إلى الإضراب مع خرق لهذه الشروط والإجراءات، فإن هذا التوقف يكيف على انه إضراب غير مشروع ويشكل خطأ منهايا جسيما يسمح لصاحب العمل بإنهاء علاقة عمل العمال المضربين².

الفرع الثاني: الإضراب يوقف الحق في الأجر

تتوقف علاقة العمل خلال فترة الاضراب عن انتاج اثارها، مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الاجر من طرف صاحب العمل او الهيئة المستخدمة، انطلاقا من صفة الالتزامات في عقد العمل والعلاقة الوظيفية، من ثمة يكون الاقتطاع من الاجر او الراتب بقدر ايام الاضراب عن العمل، كما يكون بقدر الخسارة التي لاحقت صاحب العمل اذا كان الاضراب غير مشروع، اي مخالف للأحكام الواردة في التنظيم المعمول به.

فالأجر يعتبر مقابلا وعضوا عن العمل ومن ثم فإن عدم تنفيذ العمل يقتضي انقضاء المقابل له وهو الالتزام بدفع الأجر باعتبار أن العمل يعتبر الالتزام الرئيسي للعامل مقابل

¹ عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص 380.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص 284.

التزام صاحب العمل بدفع الأجر كون الأجر هو تلك القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير.

ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل المضرب من الأجر على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ، انطلاقاً من أن العامل المضرب لا يقدم العمل خلال فترة الإضراب ومن ثم يكون لصاحب العمل لإجباره على تقديم العمل عدم دفع الأجر المقابل لهذه الفترة.¹ لكن رغم وجود إجماع فقهي وقضائي على ارتباط الأجر بالعمل وأن العامل المضرب لا يستفيد من أجره طوال فترة الإضراب، إلا أن المشرع وفي العديد من الأنظمة المقارنة يترك لأطراف علاقة العمل تنظيم هذه المسألة من خلال الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق اتفاق الصلح أو اتفاق نهاية الإضراب وهو الاتجاه الذي تبناه المشرع الجزائري من خلال المادة 02/32 القانون رقم 90-02 والذي اعتبر الإضراب سبب لوقف آثار علاقة العمل، إلا أنه وضع استثناء على هذه القاعدة، وهذا في حالة وجود اتفاق بين أطراف النزاع بمعنى أن المشرع جعل من الإضراب سبباً لوقف آثار علاقة العمل، وباعتبار أن الأجر هو كذلك من هذه الآثار فإن صاحب العمل يتوقف كذلك عن دفع الأجرة للعامل المضرب، إلا أن هذه القاعدة يمكن الاتفاق على مخالفتها بحيث يمكن لأطراف النزاع الجماعي الاتفاق على استحقاق العمال المضربين لأجورهم عن فترة توقفهم عن العمل أو أن يستحقوا جزءاً منها، ويعتبر هذا الاتفاق صحيحاً باعتبار أن أحكام المادة 02/32 جاءت صياغتها في شكل قاعدة مكملة أجاز من خلالها المشرع الاتفاق على مخالفتها.

لكن إذا كان المبدأ هو حرمان العامل المضرب من الأجر خلال فترة الإضراب، فإن هذا الحرمان يجب أن يتناسب مع مدة الإضراب، فلا يفقد العامل أجره إلا بقدر وقت العمل الذي توقف فيه.

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 303.

حيث المبلغ المقتطع من أجر العامل المضرب تختلف كيفية حسابه حسب طريقة تحديد الأجر، فإذا كان الأجر العامل يحسب يوميا فإنه يجب تحديد ساعات العمل التي يجب على العامل المضرب الوفاء بها يوميا، ثم تحديد ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب وهذا لتحديد نسبة الخصم من أجر العامل المضرب بما يعادل ساعات العمل التي لم يعملها بسبب مشاركته في الإضراب أما إذا كان الأجر يحسب شهريا أو أسبوعيا، فإنه يجب تحديد ساعات العمل الواجبة كل أسبوع أو شهر ثم تحديد الساعات المفقودة فعلا بسبب الإضراب، وعلى ضوء تحديد الساعات المفقودة وتحديد الأجر المقابل لها. بالنسبة للمشرع الجزائري يعتبر الأجر من الحقوق الأساسية للعامل¹، ويستحق هذا الأجر مقابل العمل أو الخدمة التي يؤديها العامل أو الموظف حسب المدة القانونية للعمل التي يحددها القانون.

وبرجوعنا الى الأمر رقم 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل²، نجد أن المشرع حدد مدة العمل بـ40 ساعة في الأسبوع على أن يتم التوزيع هذه الساعات على ايام الأسبوع عن طريق الاتفاقيات الجماعية أو عن طريق التنظيم بالنسبة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية.

وهناك حالات تتداخل فيها أسباب التوقف الناتج عن الإضراب مع أسباب توقف أخرى يؤخذ بالحلول التالية:

- **حالة العطلة السنوية:** لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة السنوية أو في حساب التعويض عن عدا التمتع بها، طالما أنها تحتسب على أساس فترة العمل المؤدي خلال فترة سنوية مرجعية تقدر على أساس يومين ونصف يوم عن كل شهر عمل .

¹ المادة 6 القانون رقم 90-11.

² الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية عدد 3 المؤرخة في 12 يناير 1997.

- حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد: عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد وطني أو ديني مقرر رسميا لا يمكن المطالبة به من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة حيث تندمج مع فترة الإضراب.

- حالة المرض: العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب أو أثناءه، لا يمكنه المطالبة بأجره وبالتعويض التأميني عن المرض، استنادا الى أن توقف علاقة العمل كان بسبب الإضراب وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي¹.

الفرع الثالث : آثار الإضراب المشروع على العمال غير المضربين

قد لا يشارك كافة الموظفين او العمال في الاضراب، و من هنا يثار تساؤل عن الذين لم يشاركوا فيه، حيث يجب ان نشير بداية الى ان الاضراب لا يؤثر على عقود العمل التي تربط صاحب العمل بالعمال غير المشاركين فيه، بحيث تظل هذه العقود قائمة و منتجة لكافة اثاره. يعني ذلك ان صاحب العمل يلتزم بتمكينهم من اداء العمل و بتالي يلتزم بدفع اجورهم المقابلة لهذا العمل .على ان الاضراب قد يحول دون هؤلاء العمال و بين اداء عمله².

المطلب الثاني: آثار الإضراب غير المشروع

ان اعتراف الدستور بحق الاضراب، الذي أصبح نوع من الدفاع عن المصالح المهنية، لا يتلاءم مع فسخ عقود العمل الذي يمكن ان يؤدي الى ممارسة هذا الحق، فان كان لإجراء اعلان الاضراب و المطالبة بتحسين الاوضاع المهنية والمعيشية، الا انه من غير المعقول قيامهم بارتكاب الاخطاء الفادحة التي تحول إضرابهم الى اضراب غير قانوني مما يترتب عليه قيام مسؤولية مدنية وجزائية.

¹ هدي بشير، مرجع سابق، ص65.

² مصطفى احمد ابو عمرو، مرجع سابق، ص378.

الفرع الاول : قيام المسؤولية المدنية

المسؤولية المدنية هي مجموعة القواعد التي تلزم وتجبر من ألحق ضررا بالغير بتقديم تعويض للمتضرر والتعويض الذي يتحمله المسؤول هو نتيجة إخلاله بالتزام سابق رتبته العقد او القانون، وهكذا فإن المسؤولية المدنية تنشأ عن امتناع المسؤول عن تنفيذ ما تعهد به من التزامات عقدية أو القيام بالتزام قانوني مقتضاه <<ألا يضر الإنسان غيره>>¹.

حيث ان هذه المسؤولية قد تكون إما المسؤولية عقدية ، او قد تكون مسؤولية تقصيرية فتتحقق المسؤولية العقدية للعمال المضربين اتجاه صاحب العمل وذلك لوجود عقد صحيح بينهما وإخلال العامل بتنفيذ الالتزام الناشئ عن هذا العقد ،سواء كان امتناع عن تنفيذ او الخطأ في التنفيذ وحتى نستطيع القول بمسؤولية العامل المضرب اتجاه صاحب العمل فانه يشترط توافر شروط المسؤولية المعروفة في نطاق القانون المدني الا وهي الخطأ سواء كان ناشئ عن عمد او اهمال او عن عدم التنفيذ، بعد انتهاء الاضراب - الضرر و العلاقة السببية بين الخطأ و الضرر، اي ان الضرر نتيجة لخطأ المضرب.

اما المسؤولية التقصيرية للعمال المضربين فتتحقق في حالة اخلال العامل بالتزام يفرضه القانون².

باعتبار أن الإضراب حق يمارس في إطار القانون، فإن أي إخلال بالقواعد القانونية من طرف العمال المضربين شأنها أن تؤدي إلى إلحاق بفتنة العمال غير المضربين وتجعل هذه الأخيرة مؤهلة لمطالبة العمال المضربين بالتعويض نتيجة الضرر المتمثل في فقدان الأجر.

بخصوص هذه المسألة نجد أن القضاء الفرنسي أصدر العديد من الأحكام منها القرار الصادر عن محكمة استئناف AMIENS بتاريخ 5 مارس 1986، حيث قضت بإلزام

¹هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013، ص337.

² مصدق عادل طالب، مرجع سابق، ص 210.

العمال المضربين بتعويض العمال غير المضربين عن الأجر التي لم تدفع لهم بسبب غلق المصنع ومنع بقية العمال غير المضربين من الدخول لمزاولة عملهم.

ورغم استصدار صاحب العمل لأمر قضائي استعجالي بفتح باب المصنع إلا أن المضربين لم يلتزموا بتنفيذه مما أدى بصاحب العمل الى غلق ورشات المصنع، هذه الوضعية أدت بمجموعة العمال غير المضربين الى رفع دعوى قضائية للمطالبة بإلزام العمال الذين شاركوا في غلق المصنع بدفع تعويض بالتضامن يساوي مبلغ الأجر التي لم تدفع لهم، وبتاريخ 18 مارس 1985 أصدرت المحكمة قرارها استجابت من خلاله لمطالب العمال غير المضربين.

عليه فإن الأساس القانوني للحكم على المضربين بالتعويض هي المسؤولية التقصيرية الناتجة عن الفعل الشخصي واستندت المحكمة في ذلك على القواعد العامة للمسؤولية المدنية، حيث ثبت لها توافر أركان قيام هذه المسؤولية والمتمثلة في الفعل الشخصي والضرر وكذا العلاقة السببية بين الفعل المنشئ والضرر.

حيث مخالفة العمال المضربين للشروط والقواعد القانونية المنظمة للإضراب عملاً غير مشروع وبالتالي يصبح خطأ جسيماً يؤدي الى قيام مسؤوليتهم المدنية ومسؤولية العمال المضربين في هذه الحالة تترتب على أساس إخلال هؤلاء العمال بالتزام قانوني حدده المشرع.

إذ يرجعنا إلى الأحكام المنظمة للإضراب نجد أن المشرع هو الذي رتب على مخالفة هذه الأحكام جزاءات وبالتالي فإن الأحكام القانونية المتعلقة بالإضراب تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها وهو ما يتطابق مع القواعد العامة للمسؤولية¹.

¹ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق. م الجديد، الجزء الأول، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، لبنان، 1998، ص754.

حيث برجعنا إلى القواعد العامة للمسؤولية التقصيرية، نجد أن هذه الأخيرة تتحقق حيث يرتكب شخص خطأ يصيب الغير بضرر وتقوم المسؤولية التقصيرية على خطأ واجب الإثبات يصدر من المسؤول نفسه.

لكن إذا كانت المسؤولية في الشريعة العامة تكتفي بوجود أي خطأ ولو كان بسيطاً لقيام مسؤولية الشخص الذي تسبب في الضرر فإن الأمر يختلف في حالة الإضراب لا تتحقق إلا في حالة ارتكاب خطأ جسيم من طرف العمال المضربين، ويستند المدافعون على ضرورة التفرقة بين ركن الخطأ في الشريعة العامة وبين الخطأ المرتكب أثناء المشاركة في الإضراب أن العامل لا يسرح في حالة الإضراب إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً أو في حالة المتابعات التأديبية الموقعة على العمال المضربين، إذ يعاقب العامل بالنظر إلى جسامة الخطأ المهني المرتكب¹.

وعليه فإن خصوصية علاقات العمل جعلت المشرع يركز على تحديد الإطار التنظيمي للخطأ المهني وهذا من خلال تكفل القانون حصرياً بتحديد الأخطاء المهنية الجسيمة.

فالتصرفات التي يقوم بها العمال المضربون والتي تخرج عن الإطار العادي لحق الإضراب تشكل أخطاء تترتب عنها المسؤولية المدنية فقيام العمال المضربين باحتلال أماكن العمل يؤدي إلى منع العمال الغير المضربين من أداء عملهم بصورة طبيعية ويشكل ذلك عرقلة لحرية العمل طبقاً لنص المادة 34 من القانون رقم 90-02 كما يشكل عدم امتثال العمال المضربين لأمر التسخير المنصوص عليه في المادة 42 من القانون ذاته².

أما الضرر الذي يستوجب التعويض نتيجة خسارة مادية أو معنوية تلحق بالعمال غير المضربين بسبب التصرفات العمال المضربين، ويتحقق هذا الضرر عند مساس العمال المضربين بتصرفاتهم غير القانونية لحق من الحقوق التي منحها القانون للعمال، كالحرية

¹ بلحاج العريب، النظرية العامة للالتزام في ق.م.ج، ديوان المطبوعات الجمعية، الجزء الثاني، الجزائر، ص 143.

²أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 146.

في العمل والضرر الذي يصاب به العمال غير المضربين إما أن يكون ضرراً مادياً يتمثل في الخسارة المادية التي تلحق بهم نتيجة المساس بحق من حقوقهم كفقدان الأجر أو منعهم من الدخول إلى أماكن العمل نتيجة لاحتلال العمال المضربين وإما أن يكون الضرر معنوياً عندما يكون التعدي على حقوقهم أو مصالحهم غير المالية أي المتعلقة بالذمة المعنوية أو الأدبية للعمال.

حتى يتحقق قيام المسؤولية المدنية لا بد من توفر العلاقة السببية ما بين الخطأ والضرر لقيام مسؤولية العمال المضربين وهذه العلاقة لا تتحقق مجرد إعلان فئة من العمال عن الإضراب والمشاركة فيه ولا تتحقق كذلك بامتناع صاحب العمل عن تقديم العمل لفئة غير المضربين وحرمانهم من الأجر باعتبار أن التزام صاحب العمل اتجاه العمال غير المضربين تبقى قائمة إلى غاية إثبات وجود قوة قاهرة تعفيه من تحمل هذه الالتزامات. صاحب العمل ملزم من خلال علاقة العمل بدفع أجور العمال غير المضربين وتوفير وسائل العمل وأن يثبت أنه لجأ إلى القيام بالإجراءات القانونية المتوفرة لاستمرار نشاط مؤسسته¹.

في حالة لجوء العمال المضربين إلى تصرفات تعرقل نشاط الهيئة المستخدمة، ويتم إثبات حسن نية صاحب العمل من خلال عدة محاولات منها رفعه لدعوى قضائية لاستصدار أمر استعجالي لإخلاء أماكن العمل من العمال المضربين.

فإذا اثبت صاحب العمل أنه قام بهذه الإجراءات لكنها لم تنفذ لأسباب لا تتعلق بتقصير منه، فهنا نكون أمام حالة القوة القاهرة تؤدي إلى إعفاء صاحب العمل عن التزامه توفير العمل ودفع الأجر، كون هذا الضرر كان بسبب العمال المضربين الذين يتحملون بالتضامن تعويض العمال غير المضربين عن هذا الضرر على أساس أن التضامن واجب

¹ هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثابتة للموظف العام دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الأنجلوسكسوني، دار الكتاب، مصر 2014، ص 12، 13.

بحكم القانون كون أن خطأ كل واحد منهم السبب في الضرر إلى جانب أن الإضراب عمل جماعي وبالتالي اشترك أكثر من عامل واحد في إحداث الضرر¹.

الفرع الثاني : قيام المسؤولية الجزائية

يمكن تجسيد مسؤولية الموظف المضرب جنائيا اتجاه الغير في حالة الاعتداء على حرية الموظف غير المضرب خلال الاضراب ، و كذلك الاضراب مع احتلال اماكن العمل و التي يحدث فيها اعتداء على الهيئة المستخدمة، حيث يحدث اعتداء على حرية العمل بالإضافة الى اتلاف وسائل العمل ، كذلك اذا كان الاضراب ممنوعا قانونا، ففي كل الاحوال تترتب المسؤولية الجزائية .فممارسة الإضراب بصورة مشروعة لا يمكن أن يكون أساسا لأي مسؤولية قانونية ضد العمال أو الموظفين لأنهم يمارسون حقا مكفولا دستوريا وتشريعيا ولكن تتحقق المسؤولية الجزائية في حالة تجريم الفعل².

فإن القانون 90-02 ساير التطورات الحاصلة في كافة الميادين ومع اعترافه صراحة بإمكانية ممارسة حق الإضراب في إطار القانون فإنه حفظ مصالح الادارة وحقوق العاملين والمنتهجين من أي انتهاك أو تجاوز، وهذا التجاوز لا يمكن أن يتحقق الا بالنص صراحة على الجوانب الجزائية المترتبة على بعض الحالات المتصفة بخروج وتجاوز عن ممارسة حق الإضراب كحق دستوري.

لا جل فرض عقوبات واحترام قواعد لممارسة حق الاضراب، فإن القانون 90-02 في الباب السادس منه وضع ما يسمى بالأحكام الجزائية المترتبة على اقتناف بعض التصرفات التي منعها القانون وجعلها غير مشروعة وفرض عقوبات تنزل بالعمال الذين يتجاوزن هذه القواعد حيث ترتبط الأحكام الجزائية بكل الأفعال التي يمكن وصفها بغير المشروعة والماسة إما بمصالح الهيئة المستخدمة أو بحقوق الموظفين وأهم الأحكام الجزائية تخص الأفعال التالية:

¹ هشام محمد توفيق، المرجع السابق، ص132.

² مصدق عادل طالب، مرجع سابق ، ص 215 .

أولاً: كل تخلف عن جلسات المصالحة واجتماعاتها لأن التخلف والامتناع عن حضور جلسات المصالحة هو عدم المساهمة في التسوية وخرق الإجراءات الاولية ،هذه الحالة تخص سواء ممثلي الموظفين أو ممثلي الهيئة المستخدمة والعقوبة تتراوح بين 500دج و2000دج غرامة نافذة وترفع إلى 5000دج في حالة العود.

ثانياً: كل من زود الوسطاء أو الحكام بمعلومات خاطئة أو وثائق غير صحيحة أو مزورة أو مارس أي نوع من المناورات الاحتيالية لتوجيه قرارهم أو توصياتهم، وهذا لأن كل طرف في النزاع مطالب بتقديم يد المعونة والمساعدة والتتوير للحكام أو الوسطاء والسعي في تسهيل مهمتهم لا العكس والعقوبة قد تكون الغرامة والحبس من شهرين إلى ستة أشهر حسباً نافذاً أو بإحدى هاتين العقوبتين.

ثالثاً: كل من تسبب في التوقف الجماعي عن العمل خرقاً لأحكام هذا القانون أو حاول التسبب في ذلك أو عمل على استمراره وإذا صاحب التوقيف التشاوري العقوبة، لأن اللجوء للإضراب وممارسته لا بد أن يكون باقتناع ودون ضغط ولا إكراه وعقوبة هذا التصرف الحبس من ثمانية أيام إلى شهرين مع الغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين.

رابعاً: كل من مارس أي تصرف لعرقلة حرية العمل سواء بواسطة المناورة أو التهديد أو العنف أو الاعتداء على الأشخاص أو الممتلكات لأن عرقلة حرية العمل يعني إرغام العمال على ممارسة الإضراب والتعدي على الأشخاص هو مس وانتهاك لحرمتهم أما التعدي على الممتلكات فهو تعدي على مصالح الهيئة المستخدمة والعقوبة المقررة قانوناً هي الحبس من 15 يوم إلى شهرين والغرامة المالية أو بإحدى هاتين العقوبتين.

خامساً: كل مس أو ضغط على العمال المضربين بواسطة تسليط عقوبات تأديبية أو تعيين موظفين بدلهم لإرغامهم على العدول عن مواصلة الإضراب أو من ثمانية أيام إلى شهرين والغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين لأن هذا التصرف إذا صدر من الإدارة فهو يعني:

1. مس الهيئة المستخدمة بحق دستوري شرعي.

2. يعتبر التصرف تعسف في استعمال السلطة¹.

ونشير في الاخير الى انه لخطورة الآثار المترتبة على الأخطاء التي قد يرتكبها الموظفين بمناسبة الإضراب، فإن أمر تقدير جسامتها لم يترك لصاحب العمل خشية المبالغة في تضخيمها، حيث يلاحظ في هذا الشأن أن هناك تصرفات قد يأتيها العمال تعتبر بحكم القانون أخطاء جسيمة مثل عرقلة العمل ورفض أمر التسخير وعدم مراعاة أحكام القانون فيما يتعلق بشروط صحة الإضراب بينما يعود تقدير جسامته الأخطاء الأخرى إلى قاضي الموضوع أو إلى اللجنة التأديبية المتساوية الأعضاء وذلك حماية لحقوق العمال المضربين من جهة وضمان عدم التعسف من قبل صاحب العمل من جهة ثانية².

ومن ثم موازنة مع تقييد اللجوء لهذا الحق وممارسة من طرف العمال فإنه يقع على الهيئة المستخدمة عبء قبول ممارسة هذا الحق ما تم ممارسته باحترام الإجراءات القانونية³.

¹ المواد 53 الى 57 القانون 90-02

² أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 169.

³ عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 86.

خاتمة

ان الاعتراف بهذا الحق في الدستور الجزائري كحق وحرية اساسية، يمارس في قطاع الوظيفة العامة، ويكون بذلك قد وفر الحماية الدستورية له. فضلا على النص عليه في قانون الوظيفة العامة رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، وتوفير له ضمانات اخرى في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الذي يحدد اطار القانوني لممارسة حق الاضراب.

الا ان حق الاضراب بهذا المفهوم يعتبر من اهم الامور التي تعرقل سير المرافق العامة بانتظام واطراد، ولهذا خص المشرع في بعض احكامه بعدم مشروعية اضراب موظفي بعض المرافق، حيث وضع بعض الضوابط الخاصة بتنظيم اضراب موظفي المرافق العامة واهم هذه الضوابط، ان المشرع قيد تحديد ممارسة الحق في الاضراب. وخضعه الى شروط وجب استفاؤها، اين يتوجب استنفاد الاجراءات والطرق العلاجية لتسوية النزاع القائم من وساطة ومصالحة، وبعد فشل هذه المحاولات واستمرار الخلاف، وفي غياب طرق اخرى للتسوية يمارس الموظفين حقهم في اللجوء الى الاضراب وفقا للكيفيات المحددة قانونا على التوقف ممارسة الاضراب في اللحظة التي يعرض عليها النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم. من اجل اضافة طابع الشرعية، على اجراء الاضراب وحمائته في كافة مراحل مع الابقاء عليه في نطاق الحدود المرسومة له، يجب ان لا يخرج عن نطاق الاحكام المنظمة له حتى لا تشكل ممارسته منعا او عرقلة لحرية العمل، بمفهوم المادة 34 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية من العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

اما عن الاثار القانونية المترتبة عن ممارسة حق الاضراب فتختلف بحسب مشروعيته فالإضراب غير المشروع يخلف اثارا أكثر خطورة وحدة عن اثار الاضراب المشروع، وهذا راجع الى شكل وطريقة الاضراب، او الى طبيعة محتوى المطالب.

و في الاخير خلصنا الى النتائج التالية :

خاتمة

- يلاحظ ان المشرع الجزائري لم يضع تعريف محدد للإضراب، بل ترك تحديد مفهومه للفقهاء والقضاء.

- يعتبر الاضراب حق من الحقوق والحريات العامة، ووسيلة من وسائل التعبير عن الرأي ذلك بعد اعتراف الدستور والقوانين بذلك.

- ان ممارسة حق الاضراب يستلزم متابعة جميع الاجراءات المقررة في القانون 90-02 المعدل والمتمم مع التقيد بالشروط الشكلية والموضوعية للممارسة والا أصبح اضراب غير مشروع.

- نظرا لان الاضراب على المرافق العامة يشل ويعرقل سيرها فقد دفع ذلك بالمشرع الى تقييد حرية ممارسته في بعض القطاعات الحساسة سواء بالمنع الكلي او المنع الجزئي من خلال احترام الحد الادنى من الخدمة، الاستجابة لأمر التسخير وعدم عرقلة حرية العمل.

- قصر القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية من العمل وتسويتها لممارسة حق الاضراب، ونقص نصوصه. وخاصة المعلومات المتعلقة بتعريف الاضراب وتحديد اشكاله، وكذلك الاشعار المسبق الذي لم يحدد المشرع شكله ومضمونه وكذا اساليب ايداعه لدى الهيئة المستخدمة او ارباب العمل.

بناء على النتائج المقدمة من خلال هذه الدراسة توصلنا الى جملة من الاقتراحات والتوصيات اهمها:

- ضرورة التمييز بين قانون العمل و قانون الوظيفة العمومية من خلال ابراز صياغة احكام خاصة لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية .

- تكريس ثقافة الحوار اثناء الاضراب لدى مسيري الهيئات المستخدمة، من خلال فتح قنوات الحوار والتشاور مع الموظفين المضربين ومنظماتهم النقابية، وتأطير هذا الحوار باستحداث لجان متساوية الاطراف مهمتها التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع، واقتراح حلول لتسوية وانهاء الاضراب.

خاتمة

- توطيد علاقة الثقة والتعاون بين منظمات النقابية العمالية ومسيري المؤسسات المستخدمة من خلال تجسيد ثقافة الاعتراف بالآخر، كشريك اجتماعي يساهم بصفة فعلية في تسوية قضايا في إطار المصالح المشتركة، وازالة سوء الفهم والغموض واشراك الموظفين في تحمل مسؤولية وضعية الهيئة المستخدمة.

- ضرورة تخلي مسيري المؤسسات المستخدمة عن اسلوب المواجهة مع الموظفين المضربين ومنظماتهم النقابية، والحكم المسبق على الاضراب بعدم المشروعية، والتخلي عن التهديد والطرده واي شكل من اشكال الضغط والتذمر ضد الموظف.

- اقتراح رفع الحد الأدنى لمدة الاشعار المسبق للإضراب المنصوص عليها في المادة 30 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية من العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، لتمكين أطراف النزاع من مدة معتبرة للتفاوض خاصة إذا كانت المطالب ذات طابع تقني او مالي.

هكذا نخلص الى حقيقة ان المشرع لا يملك تجريم الاضراب باعتباره حق دستوري من جهة، وحق من حقوق الانسان من واجبه حمايتها جنائيا بعدم تجريم ممارستها، وكذا احاطتها بنصوص قانونية بما يكفل حمايتها.

هذا ما أردنا ان نقوله في موضوعنا هذا، وصلى الله على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه وسلم تسليما كثيرا.

قائمة المصادر:

القرآن الكريم:

السنة النبوية الشريفة:

المراجع:

النصوص القانونية:

الدااتير:

1. دستور 1963، الجريدة الرسمية، الجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 64،
الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

2. الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يتضمن إصدار دستور
1976، الجريدة 1976.

3. المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فبراير 1989، يتعلق بنشر نص
تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية
الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9، الصادرة بتاريخ 01 مارس 1989، الجريدة
الرسمية.

4. المرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار
نص تعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76، الصادرة بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

5. القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن تعديل الدستوري،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 07
مارس 2016.

التشريعات والقوانين:

6. القانون المدني رقم 07-05 المؤرخ في 13 ماي 2007

7. الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 08 جوان 1966.
8. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعمال، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 8 أوت 1978.
9. المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985، يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24 مارس 1985.
10. القانون 11/90، المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21/04/1990، والمتعلق بعلاقات العمل.
11. المرسوم التنفيذي رم 90-416 مؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 01، الصادرة بتاريخ 02 يناير 1991.
12. القانون 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.
13. الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية عدد 3 المؤرخة في 12 يناير 1997.
14. القانون العضوي 11/04 المؤرخ في 06/09/2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء .
15. المرسوم الرئاسي رقم 07-308 مؤرخ في 29 سبتمبر 2007، يحدد كيفية توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد

- المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 2007.
16. الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 2006/07/16.
17. قانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فيفري سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- كتب عامة:
18. إبراهيم زكي أخنوخ، شرح قانون العمل الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988.
19. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثاره في العلاقة التعاقدية، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2012.
20. ابراهيم طه الفياض، القانون الإداري، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1988.
21. إبراهيم مصطفى، أحمد حسن الزيات، حامد عبد القادر، محمد علي النجار، المعجم الوسيط، الجزء الأول، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر والتوزيع، إسطنبول، تركيا.
22. أحمد سليمان بدر، التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2004م.
23. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994.
24. احميه سليمان، اليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

25. بلحاج العريب، النظرية العامة للالتزام في ق.م.ج، ديوان المطبوعات الجمعية، الجزء الثاني، الجزائر، ص 143.
26. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
27. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، د.ط.
28. سعيد على غافل، الإضراب الوظيفي (دراسة مقارنة)، منشورات زين الحقوقية، بدون طبعة، بدون سنة.
29. السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، سنة 2003.
30. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري- دراسة مقارنة- دار الفكر العربي، القاهرة، 1988.
31. عبد الرحمان بن سعد الشتري، المظاهرات في ميزان الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، الرياض، 1432 هـ.
32. عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2008.
33. عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق. م الجديد، الجزء الأول، مصادر الالتزام، الطبعة الثالثة، لبنان، 1998.
34. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003.
35. عبد المحسن، عبد الباسط، الإضراب في القانون العمل، دار النصر للتوزيع والنشر، القاهرة، 1993.

36. علي العريف، شرح تشريع العمل في مصر، الجزء الثاني، الطبعة الثانية المكررة، مطبعة دار المستقبل.
37. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، د ط، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1996.
38. قنديل أشرف عبد القادر، الإضراب بين الإباحة والتجريم، دار الإسكندرية، 2014
39. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2004 .
40. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع عنابة 15 حي النصر (150 مسكن) الحجار عنابة 2000.
41. محمد عبد الرحمان الخميس، المظاهرات و الاعتصامات و الإضرابات، الطبعة الأولى، دار الفضيلة، الرياض، 2006 .
- الكتب المتخصصة:**
42. مصدق عادل طالب، الإضراب المهني للعمال وآثاره، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، 2013.
43. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجامعية، (الإضراب، الإغلاق، التحكيم، الوساطة، المفاوضة في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003)، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2005.
44. ناهد العجوز، الحماية الجنائية للحقوق العمالية لقانون العمل في مصر والدول العربية، الطبعة الأولى، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1996.
45. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013.

46. هدفي بشير، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 2، 2009

47. هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثابتة للموظف العام دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الأنجلوسكسوني، دار الكتاب، مصر 2014.

48. هيثم غانم جبر المحمودي، حق الإضراب بين الحظر والإباحة ، دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون ، مصر ، الطبعة الأولى ، 2016.

المقالات:

49. . رواب جمال ، ضمانات مبدأ استمرارية المرفق العام بانتظام في القانون و القضاء الجزائري ،مداخلة غير منشورة ، بجامعة المدية ، 2018 /12/07 .

50. إسماعيل محمد البريشي، المظاهرات السلمية بين المشروعية والابتداع، بحث منشور بمجلة الدراسات، علوم الشريعة و القانون، المجلد 41، العدد 01، 2014.

51. بن عزوز بن صابر، الاستقالة حالة من حالات انتهاء علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 04، جوان 2017.

52. حقوق الإنسان، مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة نيويورك، 1993.

53. سهيل الأحمد وعلى ابو ماية، الإضراب عن العمل -دراسة مقارنة بين القانون و الفقه الإسلامي، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) مجلد رقم 2012/12/26، العدد 1294.

54. شامي ياسين، النسق الإجرائي للإضراب في التشريع الجزائري، مجلة معالم للدراسات القانونية والسياسة ،العدد 5، ديسمبر 2018.

55. محمد سليم محمد أمين - نوزاد احمد ياسين، الفرق القانوني بين الإضراب وكلا من المظاهرة و الاعتصام و الاستقالة ، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية و السياسية جامعة كركوك، مجلد 05 ، العدد 17 .

الاطروحات والمذكرات الجامعية

أطروحة الدكتوراه:

56. عبد الباسط عبد المحسن، الإضراب في قانون العمل (مشروعية اثار القانونية) رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1990.

57. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين الية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ او الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2014.

مذكرات ماجستير:

58. شايب الراس حياة، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر الأكاديمي، حق الإضراب في القانون الجزائري، جامعة محمد بوضياف -المسيلة، 2016-2017.

59. على زينبع، تكييف الاضطراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها وممارسة حق الإضراب، بحث من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.

60. عويسات لحسن، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص قانون الوظيفة العامة، جامعة الدكتور مولاي طاهر سعيدة ، 2016-2017.

61. مساعدي خولة، بودرهم وردة، المنازعة العمالية الجماعية ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة 08 ماي 1945 (قالمة)، 2013-2014 .

مواقع الانترنت:

62. المكتبة القانونية، WWW.LAW-DZ.NET.

	اهداء
	شكر
١	مقدمة
5	الفصل الأول الإطار المفاهيمي للإضراب
6	المبحث الأول: ماهية الحق في الإضراب
6	المطلب الأول: مدلول الحق في الاضراب
7	الفرع الأول: تعريف حق الاضراب لغة واصطلاحا
7	أولاً: تعريف حق الاضراب لغة
8	ثانياً: تعريف حق الإضراب اصطلاحاً
8	الفرع الثاني: تعريف حق الاضراب قضاءً
9	الفرع الثالث: تعريف حق الاضراب فقهاً
11	الفرع الرابع: تعريف حق الإضراب في الشريعة الإسلامية
12	المطلب الثاني: الاعتراف بالحق في الإضراب
12	الفرع الأول: الاعتراف بالحق في الإضراب في الاتفاقيات الدولية
13	أولاً: الموائيق الدولية ذات الطابع العالمي
13	ثانياً: الموائيق الدولية ذات الطابع الإقليمي
14	الفرع الثاني: الاعتراف الدستوري بالحق في الاضراب
16	الفرع الثالث: الاعتراف بالحق في الاضراب في إطار القوانين
18	المبحث الثاني: عناصر الحق في الإضراب وصوره
18	المطلب الأول: عناصر الحق في الإضراب
18	الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب
19	أولاً: التوقف عن العمل
19	ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل
21	الفرع الثاني: العناصر المعنوية

21	أولاً: نية الإضراب
22	ثانياً: تدبير الإضراب
22	ثالثاً: المطالب المهنية
24	المطلب الثاني: صور الحق في الإضراب وتميزه عما يشابهه
24	الفرع الأول: الإضراب المهني
24	1- الإضراب التقليدي
24	2- الإضراب الدائري
25	أ. الإضراب الأفقي
25	ب. الإضراب الرأسي
25	3- الإضراب البطيء
27	4- الإضراب المتقطع
27	5- الإضراب مع احتلال أماكن العمل
28	1- الرأي الأول
28	2- الرأي الثاني
29	الفرع الثاني: تمييز الإضراب مما يشابهه من أوضاع قانونية
29	أولاً: تمييز الإضراب من الغلق
30	1- التشابه بين التصرفين
30	2- الاختلاف بين التصرفين
32	ثانياً - تمييز الإضراب من المظاهرة
32	1- أوجه التشابه
33	2- أوجه الاختلاف
33	ثالثاً - تمييز الإضراب من الغياب غير المشروع عن العمل
33	1- التشابه بين التصرفين
34	2- الاختلاف بين التصرفين
35	رابعاً - تمييز الإضراب من الاعتصام

35	1-أوجه التشابه
36	2-أوجه الاختلاف
36	خامسا: تمييز الإضراب من الاستقالة
36	1- التشابه بين التصرفين
37	2- الاختلاف بين التصرفين
38	سادسا: تمييز الإضراب المهني من الإضراب السياسي
38	1 - التشابه بين التصرفين
38	2 - الاختلاف بين التصرفين
41	الفصل الثاني الضوابط والآثار القانونية لممارسة حق الإضراب
42	المبحث الأول: ضوابط ممارسة حق الإضراب
42	المطلب الأول: ممارسة حق الإضراب
42	الفرع الأول: شروط ممارسة حق الإضراب
43	أولا: استنفاد جميع وسائل التسوية
44	ثانيا: موافقة جميع العمال
46	ثالثا: انتهاء أجل الإشعار المسبق (الإشعار المسبق بالإضراب)
47	رابعا: ضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل
48	الفرع الثاني: القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب
49	اولا: عدم عرقلة حرية العمل
51	ثانيا: احترام القدر الأدنى من الخدمة
53	ثالثا: التسخير
54	رابعا: موانع اللجوء إلى الإضراب
55	المطلب الثاني: الاجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب
55	الفرع الاول: الاجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب
55	أولا: إجراء المصالحة
58	ثانيا: إجراء الوساطة:

60	ثالثا: إجراء التحكيم
63	الفرع الثاني : إجراءات اللجوء إلى الإضراب
63	أولا - انعقاد الجمعية العامة
63	ثانيا- التصويت العمالي
65	ثالثا- الإشعار المسبق بالإضراب
66	المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب
66	المطلب الأول: آثار الإضراب المشروع
67	الفرع الاول : تعليق علاقة العمل
68	الفرع الثاني :الإضراب يوقف الحق في الأجر
71	الفرع الثالث : آثار الإضراب المشروع على العمال غير المضربين
71	المطلب الثاني: آثار الإضراب غير المشروع
72	الفرع الاول : قيام المسؤولية المدنية
76	الفرع الثاني : قيام المسؤولية الجزائية
80	خاتمة
84	قائمة المراجع
92	الفهرس