



جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



النظام القانوني لممارسة حق الإضراب

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون الضمان الإجتماعي.

تحت إشراف:

الأستاذ. بلقاضي اسحاق

من اعداد الطالبتين:

➤ بوشرنوح فاطمة الزهراء.

➤ حفيفي أمال.

أمام لجنة المناقشة:

➤ الأستاذ. طيبون حكيم رئيسا.

➤ الأستاذ. بلقاضي اسحاق مشرفا ومقررا .

➤ الأستاذ. وضاح بوخميس عضوا مناقشا.

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر و تقدير

الى الهى مالى سواه الرحمان الرحيم ،الذي عليه توكلنا فى امور
ديننا وديننا ففتح لنا الابواب لإتمام هذا العمل ،
راجين ان يتقبل منا هذا العمل خالصا لوجهه تعالى
شكرا لمن كان سندا لى ومحفزا لاختيار هذا الموضوع ،
إلى من قدم لى يد العون ورفع مغنوياتى .

فالف شكر لأستاذى المشرف بلقاضى اسحاق

و جزيل الشكر و التقدير لجميع الأساتذة الأفاضل

و الشكر والتقدير لى كل من مد لى يد المساعدة و العون فى اعداد هذه
المذكرة

قريب أو من بعيد .

إهداء

اهدي ثمرة جهدي إلى من كلله الله بالوقار إلى من أحمل اسمه
بكل افتخار ارجو من الله أن يمد إلى عمرك لترى ثمارا قد حان
قطافها بعد طول انتظار والدي العزيز .

إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب والحنان ،إلى بسمه
الحياة وسر الوجود، إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم
جراحي، إلى اغلى من حياتي أُمي الحبيبة
إلى رفيق دربي الذي كان سندي في الحياة .

إلى القلوب الطاهرة اخوتي .

إلى كل من كانوا معي على طريق النجاح والخير إلى من عرفت كيف اجدهم
وعلموني أن لا اضيعهم أصدقائي وزملائي وزميلاتي .

لكل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي

ونسأل الله ان يجعله نبراسا لكل طالب علم .

فاطمة الزهراء

إهداء

اهدي ثمرة جهدي إلى من كلله الله بالوقار إلى من احمل اسمه بكل افتخار
ارجو من الله ان يمد الي عمرك لترى ثمارا قد حان قطافها بعد طول انتظار
والدي العزيز.

إلى ملاكي في الحياة، إلى معنى الحب والحنان، إلى بسمه الحياة وسر الوجود،
إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي، إلى اغلى من حياتي أُمي
الحببية

إلى اخوتي، وابنائهم.

إلى زميلي في المهنة و المشرف على تربصي التطبيقي

إلى كل من كانوا معي على طريق النجاح والخير إلى من عرفت كيف اجدهم
وعلموني ان لا اضيعهم أصدقائي وزملائي وزميلاتي.

لكل هؤلاء اهدي ثمرة جهدي، ونسال الله ان يجعله نبراسا لكل
طالب علم .

أمال

مقدمة

مقدمة :

أدى اعتماد مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في إقامة علاقات العمل إلى إجحام الدولة عن التدخل في الحياة الاقتصادية، حيث تركت هذه العلاقة للأفراد ينظمونها كيفما يشاؤون فأصبح مبدأ حرية التعاقد على العمل هو مناط تنظيم العلاقة بين أطرافه، فالعمال واصحاب العمل يبرمون عقود العمل بالصيغة التي تلائمهم ودون تدخل من أحد، و الامر الذي نجم عنه إجحاف كبير في حق العمال.

أمام تزايد حدّة التناقض بين العمال وأصحاب العمل أصبح يهدد الجانب الاجتماعي، الأمر الذي أدى بتدخل الدولة تدريجيا لتنظيم علاقة العمل وهذا يوضح أحكام تتكفل بتحقيق التوازن الاقتصادي والاجتماعي بين أطراف هذه العلاقة ولكن رغم تدخل الدولة، فالطبقة العمالية هي التي لعبت الدور الأساسي في وضع قوانين العمل وتطويرها.

كان للضغوطات الممارسة من طرف العمال على الدولة وعلى أصحاب العمل عبر مختلف المراحل عن طريق الاحتجاجات والإضرابات خاصة، كان لها أثر مباشر على تدخل الدولة فيما بعد لوضع هذه القوانين، وقد تميزت الضغوطات التي مارسها العمال بطابع التحرك الجماعي ، ومن مظاهر الطابع الجماعي للحركة العمالية لجوء العمال لإستخدام الإضراب لمواجهة جبروت أصحاب العمل وهذا من أجل تحسين شروط العمل وظروفه، وهو الأمر الذي أثر كثيرا في المؤسسة المستخدمة والاقتصاد وفي المجتمع بصورة عامة، حينها أدركت الدولة خطورة الصراع الطبقي على المشروع الاقتصادي ذاته¹.

الأمر الذي أدى بها الى ايجاد حلول قانونية لمشاكل العمال حفاظا على المكاسب الاقتصادية ، فشكلت هذه المرحلة العامل الأساسي لتدخل الدولة في علاقات العمل من أجل كفالة حد ادنى من الحقوق للعمال ، فكان ذلك منطلقا لظهور قانون العمل الذي وفر الكثير

¹- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية(دراسة مقارنة) ، طبعة1، دار وائل للنشر،



من الامتيازات وأقر العديد من الحقوق للعمال حيث هذه التحولات أدت الى اهتمام المشرع أكثر بهذا القانون الذي لم يعد مجرد أحكام تتكفل بتنظيم علاقة قانونية قائمة بين صاحب العمل والعامل، بل أصبح ينظر إليه على أساس أن أحكامه وضعت لتحقيق الاستقرار في علاقات العمل من خلال توفير قدر من التوازن بين حقوق والتزامات كل من الطرفين، فإذا توصلت أحكام قانون العمل إلى تحقيق هذا الاستقرار، تحولت أحكامه من مجرد ضوابط لتنظيم علاقة مهنية الى مصدر أساسي لتحقيق التوازن الاجتماعي وإذا كان نضال العمال أدى الى وضع أحكام قانون العمل وتطويرها من خلال إرغام الدولة على التدخل للتكفل بتنظيم علاقات العمل.

فإن التنازلات التي قبلها أصحاب العمل كانت بسبب لجوء العمال للإضراب كوسيلة ضغط لفرض مطالبهم المهنية، ومع تزايد عدد العمال وتنامي وعيهم وإنشاء النقابات العمالية اعترفت الدولة بالإضراب كحق يمارسه العمال وأدى الاعتراف للعمال بحق الإضراب الى اكتساب هذه الطبقة لأداة فعالة تستعملها للمطالبة بتحسين اوضاعها المهنية والاجتماعية .

الاعتراف بحق الإضراب لم يكن هبة أو هدية من المشرع، بل تم فرضه من طرف العمال كأمر واقع نتيجة ظهور النقابات العمالية وتنظيمها، إذ رغم ظهور المفاوضة الجماعية كاداة لتنظيم العلاقات المهنية ، إلا أن العمال أدركوا ضرورة وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فاعلية لإعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي لعلاقة العمال، وقد وجد العمال في الإضراب الوسيلة الفعالة لإعادة هذا التوازن المختل.

الوضع الاجتماعي أصبح المعادلة التي يجب المحافظة عليها وتفعيلها في العلاقات المهنية، باعتباره أحد أهم عوامل الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي لأي نظام حكم².

² - سعيد علي غافل، الإضراب الوظيفي، دراسة مقارنة ، منشورات زين الحقوقية، ط1، لبنان ، 2015، ص08.

لكن تحقيق هذا الهدف أصبح يواجه صعوبات وتحديات كبيرة حتمت على معظم التشريعات المقارنة تكييف العديد من مبادئ قانون العمل مع متطلبات وإفرازات الازمات الاقتصادية والهيكلية والمالية التي أصبحت تهدد عالم الشغل بشكل مباشر وغير مباشر، الأمر الذي جعل التمسك بالحقوق المكتسبة لفئة العمال وبالحق في العمل، وما إلى ذلك أمر صعب المنال في بعض الحالات أمام تزايد البطالة في مختلف الدول بما فيها الجزائر، التي عرف بها تشريع العمل عدة تطورات واكب بها التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد، بداية من مرحلة السير الإداري لعلاقات العمل، وهي المرحلة الممتدة من الاستقلال إلى غاية سنة 1989، وصولا إلى مرحلة الاصلاحات الاقتصادية بتقرير استقلالية المؤسسات واعتناق التوجه الاقتصادي الجديد ابتداء من التسعينات.

فمن آثار الاصلاحات الاقتصادية في منظومة تشريع العمل في الجزائر تكريس السلطة لمجموعة من المبادئ والأسس التي لم تكن معتمدة في المنظومة القانونية السابقة من اهمها اعترافه للعمال بحق الإضراب في مختلف القطاعات والمؤسسات العامة والخاصة، لكن ما يميز الفترة التي ظهرت فيها ترسانة منظومة التشريع العمل في الجزائر، أنها تزامنت مع بداية تنفيذ سياسة إعادة النظر في البنية الاقتصادية ، الأمر الذي أفرز آثار سلمية على الجبهة الاجتماعية خاصة بعد انهيار أسعار البترول واتباع سياسة التقشف والتعديلات الجديدة في مختلف القوانين ، دفع بالعمال الى شن إضرابات عديدة انطلاقا من هذه المعطيات والواقع العمالي المعاش بالجزائر كان الدافع الأساسي لدراسة هذا الموضوع، باعتبار أن الإضراب كوسيلة قانونية تنقل علاقات العمل من علاقة مستقرة قائمة لتحقيق مصالح متبادلة، الى علاقة غير مستقرة مبنية على أساس ضغط يمارسه العمال محاولة منهم فرض شروط مهنية جديدة ولاشك أن الضغط الذي يجسده الإضراب يؤدي الى الاخلال بالسلم الاجتماعي³.

³- أحمية سليمان ، أليات تسوية منازعات العمال و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1998،ص 142.

لذلك يعد الإضراب أقدم وأهم وسيلة لحل النزاعات الجماعية بين طرفين أحدهما صاحب العمل الموجود في مركز قوي والثاني العامل الموجود في مركز ضعيف والذي يحتاج لتحقيق مطالبه المهنية، مما دفع ذلك بالدول المقرة بحق الإضراب على اختلاف أنظمتها السياسية الى معالجته بنصوص تشريعية وتنظيمية من بينها المشرع الجزائري الذي نظم ممارسة حق الإضراب من خلال القانون 02/90 المؤرخ في فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها في الباب الثالث منه وبالنظر لأهمية دراسة حق الإضراب وانعكاسات ممارسته على العمال المضربين وغير المضربين وعلى المصالح العامة، فقد حاولنا البحث في كيفية تنظيم ممارسة هذا الحق من خلال التعرف على النظام القانوني لممارسة حق الإضراب.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في إمكانية الاستفادة منها خاصة الطبقة العاملة بحاجة الى ثقافة قانونية، وهذا لمعرفة الاطار القانوني لممارسة هذا الحق دون الانحراف به عن الهدف الذي أنشئ لأجله كون الإضراب ظاهرة شاذة عن المألوف الذي تتميز به علاقات العمل . وعليه من خلال هذه المعطيات نتساءل ونطرح الإشكالية :

هل وفق المشرع الجزائري في الموازنة ما بين الاعتراف بحق الإضراب للعمال، وفي المحافظة على مصالح المستخدمين من جهة أخرى؟.

أما منهجيا فقد استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي لمعالجة الجوانب المتعلقة بدراسة هذا الموضوع، كونه انسب منهج يمكننا من تسليط الضوء على كافة عناصر الموضوع.

ولمعالجة هذه الاشكالية تناولنا موضوع بحثنا في فكرتين على النحو التالي :

الفصل الاول بعنوان ماهية الإضراب وهو مقسم الى ثلاث مباحث، نتطرق في المبحث الأول الى التطور التاريخي لحق الإضراب، أما المبحث الثاني فتناولنا فيه مفهوم حق الإضراب، في حين المبحث الثالث استعرضنا فيه أنواع الإضراب وأسبابه.

أما الفصل الثاني ف جاء بعنوان الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب والمقسم إلى ثلاث
مباحث .

المبحث الأول ناقشنا فيه الاجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب وفي المبحث الثاني فقد
تناولنا فيه نطاق ممارسة حق الإضراب، وفي المبحث الثالث عالجنا فيه الآثار المترتبة عن
ممارسة حق الإضراب.



الفصل الأول:

ماهية الإضراب

الفصل الأول: ماهية الإضراب:

تتميز علاقات العمل بعدم تكافؤ مراكز أطرافها، كون صاحب العمل يتمتع بمركز قوي يمكنه من فرض شروطه على العمال الذين يحاولون الحصول على حقوقهم عن طريق الوسائل السلمية التي يكفلها لهم القانون.

لكن كثيرا ما تعجز هذه الوسائل على إيجاد حلول وتساويات مناسبة لصالح أحد الطرفين أو لكليهما معا إما لعدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو عدم تنفيذها أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات التي يمكن التوصل إليها عن طريق المصالحة ، الوساطة أو التحكيم ومن ثم أضحت الحاجة إلى وجود وسيلة قانونية أخرى أكثر فاعلية لإعادة التوازن لهذه العلاقة .

لذا وجد العمال ضالتهم لإعادة هذا التوازن في الإضراب خاصة بعد إقرار المشرع في غالبية الدول بالإضراب.

المبحث الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب.

إن الإضراب ظاهرة عالمية في عالم العمل، فهو نتيجة نضال عمالية قادها العمال النقابيون منذ بروز الحركة العمالية.

المطلب الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في الحضارات القديمة

إن الاضطهاد الذي عرفته البشرية في مختلف المراحل التاريخية وبالأخص السائدة في الحضارات الشرقية والغربية القديمة التي وجدت في الإضراب طريقا من طرق الاحتجاج والتمرد.¹

1 - عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، بدون طبعة ، دار القصبية والنشر ، الجزائر، 2003 ص365.

حيث في بداية الحضارات كانت طلبات العمال تكاد تكون منعدمة لكن بتطورها ازدادت هذه الطلبات نتيجة لذلك ظهرت البوادر الأولى للإضراب بسبب تدهور الأوضاع الاجتماعية.

ويعتقد أن أول إضراب عرفته البشرية يعود إلى عهد رمسيس الثالث، حيث قام العمال بإضراب حين بنائهم لقبر فرعون وهذا من أجل تسديد أجورهم .

أما عن الحضارة البابلية فقد رفعت مثل هذه الحركات خاصة في مهنة النحت السائدة آنذاك حيث قام النحاتين بالتوقف عن العمل بسبب عدم تقاضي أجورهم¹.

وعن الحضارة اليونانية ، فإنها لم تعرف مثل هذه الاحتجاجات والاضطرابات العمالية أما فيما يخص الحضارة الرومانية، فقد اضطرت إلى إصدار ووضعت قوانين لمنع الإضراب.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا:

لقد عرفت فرنسا خلال النظام الملكي ، فوضى عارمة بسبب إهمال النظام للمشاكل الاجتماعية التي كان العامل يعاني منها، مما أدى في بعض الأحيان إلى ظهور التمرد الذي كان يزعزع الطبقات الاجتماعية هذا الأمر الذي كان يؤثر على النظام العام ويعيق الطبقة الحاكمة ولقد عبر على هذه الحركة آنذاك بأنها تمرد عنيف يقوم به جمهور العمال وردا على هذا التمرد الذي قام به العمال، أصدر الملك الفرنسي سنشال خلال القرن 13 نظام أو لائحة تحتوي على البنود التالية:

- منع العمال من ترك العمل بصفة فردية أو جماعية تحت عقوبة الأداء إلى صاحب العمل مبلغ المال الضائع وقيمة الأيام الضائعة.

- يمنع على أرباب العمل تسريح العامل عند نهاية العمل.

¹ - عبد السلام ذيب ، مرجع سابق، ص366.

- أرباب العمل ملزمون على أداء الأجور للعمال عند نهاية العمل.
 - في حالة زيادة الطلب لأرباب العمل الحق بالإستعانة بعمال إضافيين.
 - يمنع على العمال خلال أيام العيد ترك العمل ليلة العيد بصفة غير عادية.
- إلا أن العمال قاموا بحركة احتجاجية ضد النظام المذكور ولقد رأوا أن هذه الحركة تقوم على أساس عمالي بحت وطالبو بزيادة الأجر.

ونتيجة لهذه الأسباب قام العمال بشن إضراب عام دام عدة شهور، استجاب بعدها الملك بإصدار قرار يتضمن موافقته لبعض الطلبات ورفض بعضها الآخر.

خلال القرن 15 قام العمال في ليون وباريس باحتجاجات عمالية مستعملين الأسلحة.

أما الإضرابات الفعلية فقد عرفت في فرنسا عند دخول الثورة الصناعية

حيث منذ هذا التاريخ تم القيام بالعديد من الإضرابات في جميع القطاعات بالرغم من القمع الذي كان يسلط على العمال المضربين وكان بسبب هذه الإضرابات إما عن حجم ساعات العمل أو سبب إستخدام عمال لا ينتمون للمهنة ولكن بعد الثورة الصناعية تفاقمت الاوضاع الاجتماعية وهذا بسبب فرنسا العهد الليبرالي وتدني ظروف العمل.¹

وبناء على هذا المنع الكلي والحقيقي للإضراب الذي لم يكن إلا عندما منع تكوين تجمعات من أجل الدفاع عن المصالح المهنية وهذا ما تم تأكيده في قانون شابلي الصادر في 15 جوان 1791 والذي منع كل تجمع مهني وكل عمل نقابي بفرنسا.

كما أكد قانون العقوبات الفرنسي لعام 1810 على هذا المنع حيث ميز بين التجمعات والاحتجاجات التي يقوم بها المستخدمين والعمال، وهذا بتطبيق عقوبات تختلف حسب نسبة وطريقة التطبيق .

1 - عبد السلام ذيب ، مرجع سابق، ص367.

حيث إذا من قام بهذا الجرم المستخدم فإن عقوبته تكون غرامة مالية من 100 إلى 3000 فرنك فرنسي وبالحبس يصل إلى شهر، أما إذا كان العامل هو من قام به فإنه يعاقب بـ 03 أشهر حبس إذا كان قد انضم إلى تجمع أما إذا قام بإضراب ، فإن عقوبته من شهرين إلى 5 سنوات.

حيث دام هذا المنع إلى سنة 1848 بصدور قانون 27 فيفري من نفس العام إذ اعترف هذا القانون للعمال بحق التجمع فيما بينهم لإستغلال نتائج عملهم ولكن هذا القانون لم يدم طويلا كونه ألغي بصدور قانون 27 فيفري 1849 ، حيث قضى على منع التجمع.

إلا أن الإعتراف الضمني بحق الإضراب لم يفسر بهذا الشكل في ظل الجمهورية الثالثة حيث كانت الإضرابات التي قامت سنة 1936 إلى ما قبل بداية الحرب العالمية الثانية سنة 1939 سببا في إنهاء علاقة العمل بالنسبة للمضربين، وبعد صراع طويل للعمال تم الإعتراف بحق الإضراب وذلك من خلال دستور 1946 أي بعد الحرب العالمية الثانية.

المطلب الثالث: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر:

عن ظهور الإضراب في الجزائر فالبوادر الأولى له ترجع للإستعمار الفرنسي حيث كانت الجزائر جزء من التراب الفرنسي ولقد كان لظهور الإضراب في الجزائر ارتباطا وثيقا بوجود الحركات النقابية إلا أنه ولكون المجتمع يغلب عليه الطابع الزراعي الرعوي كانت نسبة العمال المنتمين للنقابة ضئيل جدا إن لم نقل كان منعدما.¹

إلا أن هذه النسبة شهدت ارتفاعا محسوسا خاصة في عام 1932 حيث وصل عدد العمال الجزائريين المنتمين إلى النقابة الفرنسية إلى مائة وعشرون ألف عامل من فرنسيين وجزائريين ولعل الأسباب التي تعود إلى هذا الارتفاع هو ما شهدته الساحة الدولية والاقليمية

¹ - سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول إضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري) بوابة فلسطين، سنة 2017، ص 21-22.

من تغيير في طريقة تأسيس الحركة النقابية ، فكان إضراب وهران عام 1936 بسبب ارتفاع أسعار المعيشة فكانت مطالبهم هو الزيادة في الأجور، بعدها جاء إضراب الجزائر في نفس السنة وهذا بمؤسسة البناء بالخروبة ، حيث قررت الإدارة في اليوم الثاني للإضراب الرفع من قيمة الأجور¹.

بعد الإستقلال إعترفت الجزائر بحق الإضراب وكرسته دستوريا، ف جاء الدستور الصادر بتاريخ 10 سبتمبر 1963 دون التمييز ما بين القطاع العام والقطاع الخاص، ولكن بإتخاذ الجزائر من النهج الإشتراكي أسلوبا ومنهجا فقد حرص الدستور الصادر بتاريخ 1976/11/22 على منع الإضراب في القطاع العام واقتضاه على القطاع الخاص وهذا بهدف ضمان مبدأ استمرارية المرافق العامة بسبب النتائج الخطيرة المترتبة عن ممارسة الإضراب في هذه المرافق².

لكن بعد صدور 23 فيفري 1989 في ظل الإصلاحات السياسية والإقتصادية والتعددية الحزبية فقد اعترف صراحة بحق ممارسة الإضراب في المرافق العامة ولكن في إطار قانوني.

وهذا ما أكد عليه التعديل الدستوري لسنة 1996 في المادة 57 ثم تعديل 2016 المؤرخ في 6 مارس 2016 في المادة 71، حيث أصبح الإضراب حقا دستوريا مكفولا للموظف والمتعاقد على حد سواء، وبالتالي لا يمكن المساس به طبقا لمبدأ سمو القاعدة الدستورية الواجبة الإحترام من خلال ممارسة الرقابة على دستورية القوانين والرقابة على أعمال الإدارة التي تساهم في حماية الحقوق والحريات داخل المجتمع الوظيفي.

¹ - سليمان أحمية، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص143.

² - عجة الجبالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر). دار الخلدونية للنشر، الجزائر، 2005، ص220.

وبالرجوع إلى قوانين الوظيفة العامة في الجزائر ، نجد أن الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم يشر إلى حق الإضراب ، كما لم ينص على هذا الحق المرسوم رقم 85-59 بالرغم من تناوله للحق النقابي وذلك تطبيقاً لدستور 1976.

ولكن بعدما اعترف دستور 1989 بممارسة حق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة فقد نص المشرع صراحة على هذا الحق في قانون الوظيفة العامة. بعدها صدر القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

المبحث الثاني: مفهوم الإضراب:

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها الموظف والعامل على حد سواء، إلا أن هذا الحق اعتبر من أكثر المفاهيم تعقيدا أو غموضا وإثارة للجدل، خاصة فيما تعلق بنطاق ممارسة في القطاع العام والخاص مما جعل منه مجالا لاختلاف الفقهاء ورجال القانون بشأن اعطاء أو ايجاد تعريف جامع مانع له¹. ولهذا سنحاول نجد معظم الدساتير العربية منها والغربية تضمنت حق الإضراب كأحد الحقوق الأساسية من خلال هذا المبحث ، أن نسلط الضوء على تعريف الإضراب ثم نبين عناصره و بعد ذلك سنحاول أن نميز بين مفهوم الإضراب وبعض الأوضاع التي تشابهه في ثلاث مطالب كالآتي :

المطلب الأول:تعريف الإضراب:

يعود الأصل التاريخي لكلمة الإضراب إلى مكان بالعاصمة الفرنسية باريس ، يقع بجانب البلدية يطلق عليه (place de greve) كان العمال العاطلين يجتمعون فيه للبحث عن العمل أو الحصول على فرصة عمل ، حيث اشتق من هذه التسمية مصطلح الإضراب الذي أصبح يتداول بين الناس ، ويستعمل للدلالة على الوسيلة التي يلجأ إليها العمال أو الموظفين

1 - سامر أحمد موسى ، مرجع سابق ،ص31-32.

لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة مطالبهم¹. على هذا الأساس سوف نتناول في هذا المطلب بداية التعريف اللغوي للإضراب في الفرع الأول ومن ثم نتناول التعريف الفقهي في الفرع الثاني، وأخيرا التعريف القانوني للإضراب في الفرع الثالث.

الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب:

يعرف الإضراب لغة بأنه "الكف والاعراض ، فالإضراب مصدر فعل أضرب الذي يعني الإعراض عن القيام بعمل معين ، فيقال فيقول أضرب عن الشيء أي كف وأعرض عنه، ويقال أضرب العمال أي كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم² ولذلك نرى أن الإضراب يختلف عن الإمتناع من الناحية اللغوية ، وفي ان الإمتناع ذو معنى اعم من الإضراب ، فهو ينثل الإمتناع عن العمل و غيره ، بينما الإضراب خاص بالإمتناع عن العمل ، و العلاقة بينهما عموم و خصوص ، فكل اضراب هو امتناع ، ولكن ليس كا امتناع هو اضراب ، فقد يمتنع الموظف عن عمله لسبب جاص به ، ولا يعد فعله انذاك اضرابا عن العمل.

أما معناه الإصطلاحي ، فهو امتناع العمال امتناعا جماعيا عن تنفيذ العمل الملتمزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب الأعمال ، و ذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل . وعرف كذلك بأنه : التوقف عن العمل في مرفق معين ، أو في العموم المرافق للاحتجاج أو المطالبة. و قيل أيضا : بأنه أن يكف الناس عن أعمالهم ليدلوا بذلك على إنكارهم عملا حكوميا .

¹ - عبد المحسن ، عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل ، دار النصر للتوزيع و النشر ، القاهرة ، 1993 ، ص 22.

² - إبراهيم صالح الصرايرة ، مرجع سابق ، ص 15.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي:

نظرا لإختلاف الآراء الفقهية و خلو التشريعات من تعريف محدد وواضح للإضراب دفع الفقه إلى ربط تعريف الإضراب بعناصر وجودهما، أدى إلى إختلاف وجهات النظر الفقهاء، لذلك نجد أن الفقه الفرنسي تعددت الاتجاهات فيه، وذلك كل اتجاه محاولا وضع تعريف جامع مانع لجميع عناصر الإضراب المادية والمعنوية، ومن بين الفقهاء:

يعرف الفقيه الفرنسي sinay الإضراب بأنه " رفض جماعي ومدبر للعمل يعبر فيه العمال في الخروج مؤقتا على شروط العقد لأنجاح مطالبهم " .حيث أنه يركز على الصفة الجماعية للإضراب و يستلزم كونه مدبرا و يؤكد أيضا على أنه وسيلة لتحقيق مطالب المضربين ، و بالتالي يجعل الإضراب السياسي مشروعاً وهو ما لا يقبله الفقه أو القضاء أو التشريع¹.

وفي ذات السياق عرفه الفقيه جون روش على أنه:" توقف منظم وجماعي عن العمل، يتم بناء على قرار تتخذه السلطة المختصة وذلك بهدف تحقيق مطالب محددة . " كما نذكر أيضا التعريف الذي أورده الأستاذ لافاف في منجد المصطلحات الاقتصادية والاجتماعية والذي ورد فيه" الإضراب توقف عن العمل يهدف من وراءه العمال ممارسة ضغط مباشر على رب العمل، أو الزام السلطات العمومية بتحقيق المطالب العمالية كلها أو البعض منها فقط، وذلك تحت ضغط مستخدم المرفق.

ويعرف جانب آخر من الفقه ومنهم الفقيه piquemal الإضراب أنه : ط التوقف الجماعي المتفق عليه من قبل كل أو بعض العمال في المرفق معين أو أكثر ، وذلك بهدف تحقيق مطالب مهنية". ويمتاز هذا التعريف بالإيجاز و الشمول حيث يبين كل عناصر الإضراب².

1 - علي عبد العال سيد أحمد ، حق الإضراب في المرافق العامة ، ط3 ، مؤسسة دار الكتب ، الكويت ، 1997 ، ص93 ، 94.

2 - عبد المحسن ، عبد الباسط ، مرجع سابق ن ص 23.

كما عرفه جانب آخر أيضا: " أنه عبارة عن توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا ومدبر بقصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة " وإن كان هذا التعريف يتميز بأنه قد ذكر عناصر الإضراب فإنه يأخذ عليه عدم بيان الهدف الذي يهدف العمال إلى تحقيقه من وراء الإضراب وهو ما يمثل العناصر المعنوية للإضراب¹.

و أخيرا يعرف جانب آخر من فقه القانون العام و منهم الفقيه Ternryre الإضراب بأنه : " التوقف الجماعي المتفق عليه من قبل العمال في مرفق معين أو أكثر ، وكذلك بهدف تحقيق مطالب مهنية " و يمتاز هذا التعريف بالإيجاز والشمول حيث يبين كل عناصر الإضراب ، و يؤكد على الطبيعة المهنية لمطالب العمال أو الموظفين المضربين و التي يسعى الموظفون من خلالها الضغط على الإدارة لتحقيقها ، كما أنه لا يتطلب أن يشارك كل الموظفين في المرفق في الإضراب من أجل تحقيق الصفة الجماعية في التوقف عن العمل بل يكفي فقط بتوقف بعض الموظفين في المرفق لكي يتحقق الإضراب و تتوافر الصفة الجماعية الأزمة له².

أما بالنسبة للفقه المصري فقد أدلى بدلوه فيما يتعلق بتعريف الإضراب حيث اختلف فقهاءه حول تعريف الإضراب، فيعرفه الدكتور سليمان الطماوي على أن " الإضراب هو اتفاق بعض العمال على الامتناع عن العمل ، مدة من الزمن، دون أن تتصرف نيتهم إلى التخلي نهائيا عن وظائفهم. وذلك يقصد إظهار استيائهم من أمر من الأمور أو الوصول إلى تحقيق بعض المطالب لا سيما المتعلقة بالعمل كدفع الأجور". ولعل أهم ما يميز تعريف الدكتور سليمان الطماوي توافر عنصر الإتفاق المسبق بين الموظفين المضربين ، كما أنه اشترط ألا تتصرف نية الموظفين المضربين إلى التخلي نهائيا عن أعمالهم ، ولكنه مع ذلك جاء عاما فلم يفرق بين إضراب العاملين في الدولة وبين غيرهم من العاملين³.

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو ، مرجع سابق ، ص341.

2 - علي عبد العال سيد أحمد ، مرجع سابق ، ص99

3 - سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1988، ص354.

كذلك الاستاذ احمد البرعي فقد عرف الإضراب بأنه " توقف العمال عن العمل توقفا إراديا ومدبرا، لممارسة ضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي تسبق له رفضها من قبل" ومن جانبه فإن الأستاذ الدكتور السيد غابل فإنه يعرف الإضراب بأنه "توقف جماعي ومدبر عن العمل يهدف إلى تأييد مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها".¹

وعرفه جانب من الفقه المصري بأنه عبارة عن " امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، فهو بمثابة اتفاق بين عدة اشخاص على وقف العمل كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين أو رفع الضرر يروونه واقع عليهم، أو الاحتجاج على أمر من الأمور.

أما بالنسبة للفقه الاردني ،فقد عرف الإضراب بأنه "توقف مجموعة من العمال بسبب نزاع عمالي جماعي وذلك بهدف الحصول على مطالبهم المتعلقة بالشروط العمل أو ظروفه" ،كما عرفه البعض " الإضراب هو امتناع مجموعة من العمال عن العمل امتناعا فعليا باتفاق فيما بينهم، وتدبير منهم وذلك بقصد تحقيق مطالب مهنية تتعلق بشروط العمل وظروفه".

أما البعض الآخر فقد عرف الإضراب بأنه " امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي".²

وفي الاتجاه نفسه فإن الفقهاء القانون العام وفقهاء قانون العمل درسوا أيضا مصطلح الإضراب من وجهة نظر كل منهم.

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص32.

2 - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة)، دار الثقافة، عمان، ط2010، ص504.

وفقا لبعض فقهاء قانون العام" هو هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم. ويلجأ الموظفون عادة إلى هذا الإجراء لإظهار سخطهم على عمل من أعمال الحكومة أو الاذعان للحكومة على الاستجابة لمطالبهم" والواقع هو أن هذا التعريف يعد واصفا للإضراب في المرافق العامة أو الموظف العام وذلك خلافا للراجح فقها وثابت تشريعا وهو أن عمال القطاع الخاص يتمتعون بحق الإضراب.¹

وعرفه البعض " بأنه توقف جماعي منظم عن ممارسة العمل بقصد الضغط على صانع القرار من أجل تحقيق بعض المطالب الخاصة بهم ، أو من أجل تحسين مستوى معيشتهم أو تحسين شروط العمل أو مساندة حركة اجتماعية أو سياسية و ذلك من أجل الحصول على مزايا أو استحقاقات من السلطات العامة في الدولة".²

في حين أن التشريع الجزائري ربط وجود الإضراب بوجود النزاع الجماعي ، أي أن الإضراب هو توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع عملي في العمل ، في حين أن النزاع الجماعي هو كل خلاف يتعلق بعلاقات الإختماعية و المهنية ، و الشروط العامة للعمل و ظروفها ، يتناول مصلحة جماعية يخص فئة من العمال يحدث بينهم وبين الهيئة المستخدمة و الناتج عن عدم تطبيق القوانين .

ويرى جانب آخر أن الإضراب هو " التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال ، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم لتلبية مطالبهم ، أو إيجاد حل لنزاع قائم لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل"³

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص28.

2 - سيلمان أحمية، مرجع سابق ، ص138-139.

3 - كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري ، بين آلية التفاوض كأساس لتكوين المبدأ أو الإضراب كوسيلة ضغط ، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، 2014، ص171.

الفرع الثالث: التعريف القانوني للإضراب

كانت الجزائر و إلى وقت قريب تتخذ الإشتراكية أسلوبا ومنهاجا ، خاصة في القطاع العام، الذي انتهجته الجزائر فيما يتعلق بتنظيم النشاط الاقتصادي والاجتماعي بما فيه علاقات العمل، والذي لم يعترف بحق الإضراب إلا بالنسبة لعمال القطاع الخاص، حيث طلت كافة القوانين المنظمة له جامدة، دون أن تتبع بنصوص تنظيمية تضعها موضع التنفيذ¹ ليصبح الإضراب في عشرية الثمانينات إجراء فعليا، غير مرخص به لعمال القطاع العام، ولكنه موجود من حيث الممارسة على الأقل فحد ذلك وقلل وجود نزاعات في ميادين وأنشطة القطاع العام، بسبب إزالة الفوارق الاجتماعية وتوجيه علاقات العمل ضمن طرق قانونية وتنظيمية محددة، ضمن المساواة في الحقوق والواجبات والعمل على ضمان استمرارية العمل².

بموجب تعديل دستور 2016 الذي أدمج حق الإضراب ضمن الحقوق والحريات العامة، حيث تقضي المادة 71 من على أن حق الإضراب مضمون ويمارس في إطار القانون دون أن يميز من حيث الممارسة بين القطاع العام والخاص، باستثناء بعض القطاعات التي تحتاج إلى ديمومة النشاط كالمدافع والأمن.

وتطبيقا لهذا النص أصدر المشرع القانون رقم 02/90 المعدل والمتمم بالقانون 27/91 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وعلى الرغم من كون أن المشرع الجزائري، لم يرقم بتقديم أي تعريف لحق الإضراب، إلا أن مجرد الاعتراف بحق العمال في اللجوء إليه حسب تدابير القانون 02/90 يدفعنا إلا الاعتقاد باتجاه نية المشرع نحو تبني المفهوم الليبرالي لهذا الحق³و الذي يعرف الإضراب بأنه " امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف

1 - أحمية سيلمان، مرجع سابق ، ص144.

2 -رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ب ط ،دار هومة،الجزائر، 2003، ص116.

3 - عجة الحيلالي، مرجع سابق ، ص220.

إحداث ضغط والتأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب ، كما ينظر إليه أيضا على أنه توقف جماعي متفق عليه عن العمل من جانب العمال، بقصد إحداث ضغط والتأثير على الهيئة المستخدمة حتى تلبى أو توضح لمطالبهم الاجتماعية والمهنية ، غير أن المشرع الجزائري لم يكتفي بهذا المفهوم وإنما ارتبط وجوده بوجود النزاع الجماعي، وهذا يتطابق مع مغزى انص المادة 24 من القانون 02/90 التي تنص صراحة على " اذا استمر الخلاف بعد استنفاد اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفق الشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون"¹ وفي ضوء الاعتبارات السالفة حرص المشرع على تنظيم حق الإضراب باعتباره اجراء سلمي وحق للعمال تمارسه منظماتهم النقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية كما حرص أيضا على تنظيم استخدام الحق بما لا يضر بمصالح صاحب العمل ولا بالمصلحة العامة.

¹ - المادة 24 من القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم التعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، الجريدة الرسمية ، عدد 06 ، سنة 1990.

المطلب الثاني: عناصر حق الإضراب:

للإضراب العديد من العناصر التي يقوم عليها ، و هذه العناصر منها مادية ، أخرى معنوية ، و التي لا بد من توافرها في حين فان تخلف بعض هذه العناصر من شأنه أن يؤدي إلى عدم مشروعيته، لذلك لا بد من شرح هذه العناصر.

الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب:

تتكون العناصر المادية للإضراب من عنصرين الأول هو التوقف عن العمل ، أما العنصر الثاني فهو أن يكون العمل جماعيا

أولا :التوقف عن العمل:

ويقصد به هو امتناع العمال عن الذهاب على الأماكن المخصصة للعمل لأداء العمل الملزمين به سواء بموجب القانون، أو اللائحة أو العقد.¹حيث يمثل التوقف عن العمل العنصر الجوهري للإضراب فيؤدي تخلفه إلى عدم إضفاء صفة الإضراب على التصرف الصادر عن العمال.²

فالتوقف الكامل عن العمل هو امتناع العمال أو الموظفين الجماعي و لفترة زمنية معينة عن أداء العمل المطلوب منهم و الملزمين بأداءه ، سواء جاء هذا الإلتزام في نص قانوني أو كان شرط من شروط عقد العمل، و يشترط بالتوقف أن يكون كاملا و صريحا بحيث لا يدع مجالا للشك في رغبة العمال أو الموظفين في الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة من أجل الإستجابة .³

1 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص505.

2 - ابراهيم صالح الصرايرة ، مرجع سابق ، ص290.

3 - عبد المحسن ، عبد الباسط ، مرجع سابق ، ص 36

ولا يتطلب في هذا التوقف أن يكون لمدة معينة من الزمن، ويكفي أن يكون لمدة دقائق محدودة فالعبرة هنا بعدم الوفاء بالوقت المحدد للعمل لا غير، وذلك بغض النظر عن شكل الإضراب.¹

ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل:

ويقصد بالتوقف الجماعي " امتناع عدد من العمال عن أداء العمل امتناعاً مدبراً" ولاشك أن صفة الجماعية للتوقف عن العمل تؤدي لفاعلية الإضراب²، فهذه المسألة قد عرفت عدم الاستقرار في الاجتهاد الفرنسي ، فبعد أن أعتبر أنه يكفي أن يتوقف أكثر من عامل عن العمل ليتشكل 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 الإضراب.³

أما في الجزائر فإن الاعلان عن الإضراب وتنظيمه، ليس حكراً على النقابات التمثيلية فقط فالرجوع 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 فقط ومعنى ذلك أنه لا يكفي الشروع في الإضراب بدعوى النقابة فقط بل يجب أن تعقد من أجل ذلك جمعيات عامة للعمال وذلك طبقاً لنص المادة 27 من القانون 02/90.⁴

حيث يتم اتخاذ القرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق التصويت السري المباشر وتكون بموافقة أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل حيث أنه من الثابت فقها وقضاء أن التوقف

1 - عبد السلام ذيب ، مرجع سابق ، ص370.

2 - كمال مخلوف، مرجع سابق ، ص 175.

3 - عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص271،270.

4 - أنظر المادة 27 من القانون 02/90.

الجماعي عن العمل دون احترام الاجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 02/90 يعد إضرابا غير شرعي ويكون خطأ جسيما من الدرجة الثالثة ، يستوجب الطرد دون التعويض.¹

الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب :

إضافة إلى العناصر المادية لإضفاء صفة الإضراب على توقف العمال فلا بد من توفر العناصر المعنوية والمتمثلة في قصد الإضراب، وتدبيره وأخيرا أن يكون الدافع على الاضراب تحقيق مطالب مهنية .

أولا: قصد الإضراب:

هو النية التي يوحي بها تصرف العامل من أنه يريد الخروج عن اطار عقد العمل² وليكون الأمر كذلك يجب أن يكون العمال على علم بأن الالتزام الذي يمتنعون عن أدائه والذي يغيرونه يدخل ضمن مقتضيات عقد العمل³، حيث لا يكفي التوقف عن النشاط إنما يجب أن تتولى لدى العمال الرغبة في تكييف حركتهم، وبمعنى آخر فإنه يلزم أن يقصد العمال، التحلل مؤقتا من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، وهو الالتزام بأداء العمل.

كما لا يعد الامتناع الذي يرجع لسبب خارجي ، كالقوة القاهرة أو خطأ صاحب العمل إضرابا لأن التوقف هنا يكون رغما عن إرادة العمال وليس برغبتهم، كذلك توقف العمال أو امتناعهم عن أداء العمل بموافقة صاحب العمل لانقضاء نية الإضراب في هذه الحالة لا يعتبر من قبيل الإضراب، والجدير بالذكر أن نية العمال يجب أن تتجه إلى أن يكون التوقف

¹ - حمدي باشا عمر ، القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية ، دار هومة ، الجزائر سنة 2012 ، ص162.

² - جدي نرمان ، حق الإضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة 2013 ، ص16.

³ - عبد السلام ذيب، مرجع سابق ، ص271.

الجماعي عن العمل ليرمي للضغط على صاحب العمل من أجل تحقيق مطالبهم المهنية الممكنة والمشروعة.

وتقتضي ظاهرة الإضراب في عنصر النية هذا أن إرادتهم قد اتجهت بالفعل الى التوقف عن أداء عمل من الأعمال الملزمين بأدائها، بصرف النظر عن هذا الالتزام سواء أكان شرطا عقديا أو نصا قانونيا.

بالإضافة لذلك ، فقصد الإضراب لا تنطوي بالضرورة على نية الاضرار بصاحب العمل بل يكفي بأن التصرف الذي يقوم به العامل من شأنه أن يضر به¹

ثانيا: تدبير الإضراب:

يقصد به " التوقف المدبر عن العمل، بقصد تأييد لإجابة المطالب المهنية التي تسبق رفضها من جانب صاحب العمل" وهذا ما أكد عليه القضاء الفرنسي من خلال تعريفه للإضراب.

ويتحقق تدبير الإضراب بتحقق حالتين الأولى هي الاتفاق السابق على الإضراب، والذي يقصد به اتفاق العمال فيما بينهم على الإضراب قبل إعلانه فقد يحدث الاتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لإجراء اقتراع بين العمال لتقرير إعلان الإضراب وفي غالب الأحيان يتم تدبيره أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية العمالية. والحالة الثانية هي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب مدبرا أيضا وإذا لم يكن هناك اتفاق مسبق بين المضربين، فيكفي أن تتلاقى نواياهم حول الإضراب، لتحقيق نفس الهدف المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوفر حتى وإن كان الاتفاق على التوقف لاحقا².

1 - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص271.

2 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق ، ص59.

ثالثاً: ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية:

يقصد بهذا العنصر أن يكون الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تحقيقها للعمال و يعني هذا العنصر أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات ارتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل أو السلطة العامة قصد الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية والمالية والاجتماعية.¹

كما أن عدم توفر عنصر يؤدي على انتفاء صفة الإضراب المشروع عن التوقف الجماعي والمدير عن العمل لا أنه لتوافر عنصر تحقيق المطالب المهنية، أن تكون هذه المطالب معلنه من قبل صاحب العمل.

ولكن في الواقع يصعب و ضع معيار حاسم لتحديد المطالب المهنية من دونها و التي تبرر اللجوء للإضراب.²

المطلب الثالث: تمييز الإضراب عن بعض المفاهيم المتشابهة:

سنركز على بعض المفاهيم المتداخلة مع الإضراب والمتقاربة معه في المعنى، حيث اقتصرنا على كل من المظاهرة والاعتصام والاستقالة الجماعية.

الفرع الأول: الإضراب والمظاهرة

المظاهرة في اللغة هي المعاونة والتظاهر: التعاون واستظهر به أي استعان به والمظاهرة بالكسر والمظاهرة (ظاهر) من (فاعل) أصلها من ظهر، يدل على قوة وبروز.³

1 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص140.

2 - مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع سابق، ص62.

3 - عبد الرحمان بن سعد الشثري، المظاهرات في ميزان الشريعة الاسلامية، ط1، الرياض، 1432هـ، ص9.

وعرفت اصطلاحاً بأنها: "خروج جمع من الناس مجتمعين في الطرق أو الشوارع أو نحو ذلك، للمطالبة بشيء معين أو لإظهار القوة أو نحو ذلك.¹ وبذلك يتضح لنا أن هناك شبهة معينة بين حقي الإضراب والتظاهر، وهو أن كليهما عبارة عن تجمع عدد من الأفراد يسبقه اتفاق وتدابير من قبلهم بقصد الوصول إلى مطالب معينة، حيث أنهما يعرقلان الحياة اليومية للأفراد ويعطلانها، ومع ذلك فإنهما يختلفان في العديد من النواحي أهمهاها:

- إن الإضراب يمارس من قبل العمال والموظفين ضد صاحب العمل أو السلطة العامة، بينما يقوم المواطنين بالتظاهر ضد الدولة.

- يؤثر الإضراب على الحياة الاقتصادية، ومن ثم فهو يتعارض مع حق العمل بينما يؤثر حق التظاهر على حركة المرور وقد يؤثر على الحياة السياسية ومن ثم فهو يتعارض مع حرية التنقل.

- الهدف من الإضراب دائماً تحسين حالة فئوية معينة من العمال والموظفون على اختلاف مطالبهم، بينما الهدف الأساس للتظاهر هو الاعتراض على سياسة الحكومة أو تأييدها أو لغيرها من الأسباب، لذلك غالباً ما تقوم به منظمات المجتمع المدني والاحزاب السياسية أو أية قوى أخرى فضلاً عن المواطنين العاديين².

الفرع الثاني: الإضراب والاعتصام:

الاعتصام هو التمسك بشيء معين وعدم مفارقتة، فإذا قلت اعتصمت بالله أي تمسكت بحبل الله ولم أفارقه، والمقصود بالاعتصام في الوقت الحاضر: الاعتكاف في مكان معين كالمصانع والجامعات وأماكن الدوام المدرسي ونحوها والمكوث فيها وعدم مفارقتها احتجاجاً على أمر معين. والقصد منه هو لفت نظر المسؤولين للإستجابة لمطالبهم الشخصية والمهنية فالاعتصام يرتبط بالمكان وعدم الخروج منه بعد انتهاء فترة العمل.

¹ - محمد بن عبد الرحمان الخميس، المظاهرات والاعتصامات والإضرابات، ط1، دار الفضيلة، الرياض، 2006، ص13.

² - عبد الرحمان بن سعد الشثري، المرجع السابق ، ص 10.

إن الاعتصام يقترب بذلك من مفهوم الإضراب من حيث السلوك السلبي ، كما أنه يجمعها وحدة الغرض وهو لفت نظر المسؤولين لمطالبهم الشخصية أو المهنية للاستجابة وتحقيق تلك المطالب .

- اختلاف كليهما عن الآخر في كون الاعتصام أكثر خطورة من الإضراب وذلك حينما لا يستجيب صاحب العمل لمطالب العمال المضربين عن العمل، كما يبدو الاختلاف بينهما كذلك في الآثار أو الخسائر المادية الناجمة عن كل منهما فالإضراب قد يخلف أضراراً في حالة امتناع الموظف عن العمل بينما لا يقتصر الاعتصام على مجرد الامتناع عن العمل من المكان دوماً بصاحبه في الغالب حريق أو تخريبات أو مشاكل نفسية وخاصة للمراجعين، فيكون الاضرار الناجمة عنه أكثر من نتائج الإضراب¹.

الفرع الثالث: الإضراب والاستقالة:

يقصد بالاستقالة ترك الموظف وظيفته بإرادته كما تكون إما برغبته واختياره ويشترط موافقة الإدارة عليه صراحة أو ضمناً وهي ما تعرف بالاستقالة الصريحة أو الاستقالة الحكيمة وتعني ترك الموظف عمله بصورة نهائية من خلال انقطاعه عن الدوام مدة محددة دون موافقة الإدارة ودون أن يستأنف عمله خلال مدة محددة من ذلك الانقطاع كما حدده القانون².

كما توجد الاستقالة الجماعية وهي تلك الاستقالة التي يقدمها عدد من الموظفين في وقت واحد وبناء على اتفاق سابق على ترك الخدمة الوظيفية، ولهذا تعد هذه الاستقالة الأكثر خطورة وضرراً على المرافق العامة وسيرها بانتظام .

1 - محمد بن عبد الرحمن الخميس، مرجع سابق، ص 14

2 - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص 70.

وهي بذلك تقترب من أحد أنواع الإضراب غير المشروعة وهو الإضراب المفاجئ، لأن من شأن كليهما شل أو عرقلة سير المرفق العام بانتظام واطراد ولهذا عاقب الكثير من المشرعين على الاستقالة الجماعية، من ذلك المشرع الفرنسي والمشرع المصري وعلى هذا الأساس يشترك كل من (الاستقالة الجماعية) مع الإضراب المفاجئ وهو الإضراب بدون اخطار الادارة في انهما يؤديان إلى النتيجة نفسها وهو عنصر المفاجأة وتأثيرها على عرقلة السير العادي المرفق العام حيث يستند بعض الآراء الى نص هذه المادة لتجريم جميع انواع الإضراب وبصورة عامة لكننا لا نشاطر ذلك الرأي¹، فنحن لا نرى في الاستقالة الفردية أو الجماعية إضرابا بسبب اختلافهما من النواحي الآتية:

- ان الإضراب هو توقف مؤقت عن العمل من جانب الموظف مع بقاءه في وظيفته في الوقت ذاته، بينما في الاستقالة يترك الموظف وظيفته بصورة نهائية ولا تبقى هناك أية رابطة تربطه بالوظيفة العامة.
- في الإضراب هنالك غرض أو مطلب جماعي يبتغيه المضربون عن الدوام، بينما لا يشترط توافر ذلك الغرض في الاستقالة وأن توافر
- صعب التثبيت، لأن الاستقالة قد تكون لأسباب اضطرارية أو لأغراض شخصية كإيجاد الموظف عملا آخر مثلا.
- ان الإضراب يمارس دائما بصورة جماعية بينما الاستقالة تمارس بصورة فردية غالبا وقد تمارس بصورة جماعية وهو أمر نادر الحدوث جدا.

1 - د. مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص74.

المبحث الثالث: أنواع الإضراب وأسبابه:

رغم أن الإضراب هو شل حركة العمل إلا أنه يتخذ صورا مختلفة للممارسته و هذا ما يدفعنا لتعرف على أنواعه إضافة إلى معرفة بعض أسبابه .

المطلب الأول: أنواع الإضراب:

أدى الاعتراف الدستوري بحق الإضراب التي تعدد أشكال ممارسة هذا الحق، خاصة في الدول الأوروبية التي أدى بها الاعتراف الدستوري المبكر بالإضراب إلى تجذر ممارسته في أوساط العمال كما أن تنامي دور النقابات العمالية كطرف اجتماعي أساسي أدى إلى تشجيع العمال إلى اللجوء إلى الإضراب كوسيلة للتعبير والمطالبة بالحقوق المهنية ، هذه المعطيات أفرزت عن العديد من أنواع الإضراب لم تكن موجودة من قبل.

الفرع الأول: الإضراب التقليدي:

المقصود بالإضراب التقليدي هو امتناع العمال عن أداء العمل شكل جماعي كامل ومدبر لتحقيق مطالب مهنية يجب على العمال إعلام صاحب العمل بميعاد الإضراب ومدته حتى يتمكن من اتخاذ الاحتياطات اللازمة وهذا حسب النظام القانوني لكل دولة فالقانون الجزائري ومن خلال نص المادة 27 قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل يشترط إعلام الهيئة المستخدمة قبل البت في قرار ممارسة حق الإضراب.

ويعتبر هذا النوع من الإضراب الأكثر شيوعا وانتشارا كونه يمكن العمال من مراعاة الحالة الإقتصادية للمؤسسة والإمكانات المالية المتاحة لهم لمواجهة آثار الإضراب التي تتمثل على الأقل في حرمانهم من الأجر خلال فترة الإضراب بحيث يشكلون لجان الإضراب مهمتها متابعة تنفيذ القرارات الخاصة بالإضراب وتأطير عملية الإضراب منذ بدايتها¹.

¹- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل ، ط2، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر ، سنة 2009، ص 120.

وهذا النوع من الإضراب الأكثر ممارسة في الأوساط العمالية الجزائرية بسبب حداثة ثقافة ممارسة حق الإضراب كون أن تكريسه كحق دستوري لم يتم ترسيمه إلا من خلال دستور 23 فيفري 1989.

ويجب أن يعمل منظمو الإضراب على ضمان الحد الأدنى من الخدمة والمحافظة على ممتلكات وأمن المؤسسة مع وجوب تشكيل لجنة من العمال تتكفل بهذا العمل.¹

الفرع الثاني: الإضراب المتكرر أو القصير المدة:

ويكون هذا الإضراب في امتناع العمال عن أداء العمل لفترات قصيرة ومتكررة ثم العودة للعمل، بحيث يتكرر التوقف القصير عن العمل عدة مرات خلال أوقات العمل المحددة .

ويتميز هذا النوع من الإضراب فضلا عن قصر مدة التوقف عن العمل وتكرارها ببقاء العمال في أماكن العمل رغم توقفهم عن العمل وله نتائج خطيرة على نظم العمل ، بحيث أن المتوقف عن العمل على هذا النحو قد يؤدي الى حدوث اضطرابات خاصة في المؤسسات المنتجة كما لا يسمح لصاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة لمواجهة التوقف الجماعي عن العمل, كما يتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء المتأخر عن مزاولة العمل .

الفرع الثالث: الإضراب الجزئي (التناوبي):

ويقصد به أيضا الإضراب المتتابع، حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل لذلك يتطلب هذا النوع من الإضراب تنظيما دقيقا من حيث توقيت الإضراب والتدرج في مختلف وحدات الانتاج أو أقسام العمل،

¹ - بشير هدي ، مرجع نفسه ص 124

ويتميز هذا النوع من الإضراب في كونه أكثر فاعلية في التأثير على صاحب العمل للإستجابة لمطالب العمل ، وينتشر هذا النوع خاصة في المؤسسات الصناعية كقطاع السيارات.

الفرع الرابع: الإضراب مع إحتلال أماكن العمل:

يتمثل هذا النوع من الإضراب في قيام العمال المضربين بالتوقف عن العمل واحتلال أماكن العمل لمنع المستخدم والعمال غير المضربين من الدخول إلى أماكن العمل ويمارس هذا النوع من الإضراب في النزاعات المتعلقة بالدفاع عن مناصب العمل خاصة في المؤسسات التي تكون في وضعية مالية صعبة¹.

لذا فإن المشرع الجزائري من خلال نص المادة 35 ق90-02 فقد منع احتلال أماكن العمل من طرف العمال المضربين متى كان هذا الاحتلال سيهدف إليه عرقلة حرية العمل ، أما إذا بقي العمال المضربون في أماكن العمل دون عرقلة والمساس بحرية العمل فإن العمال المضربين هم في وضعية ممارسة لحق الإضراب كونهم في هذه الحالة لم يمارسوا أي سلوك من شأنه أن يشكل عرقلة لحرية العمل وفقا لنص المادة 34 من ذات القانون 90-02 أما إذا قاموا باحتلال أماكن العمل مع منع العمال غير المضربين وصاحب العمل من الالتحاق أو باستئناف العمل فإن ذلك يشكل عرقلة لحرية العمل والتي يعتبرها المشرع من خلال نص المادة 36 من القانون 90-02 خطأ مهني جسيم قد ينتج عنه التسريح.

لأن استصدار أمر قضائي باخلاء أماكن العمل من العمال المضربين وفقا لنص المادة 506 من ق إ م إ فإن الاختصاص النوعي ينعقد لرئيس القسم الاجتماعي بإصدار أمر استعجالي من أجل اتخاذ كل الاجراءات المؤقتة أو التحفظية الرامية الى وقف كل تصرف من شأنه أن يعرقل حرية العمل ، واما اذا كان النزاع يتعلق بهيئة أو مؤسسة ذات طابع

¹ - رشيد واضح ، مرجع سابق ، ص120.

اداري فالقاضي المختص للفصل في النزاع هو القاضي الاداري لدى المحاكم الادارية حسب نص المادة 800 ق ا م ا د¹.

الفرع الخامس: الإضراب السياسي:

نكون أمام هذا النوع من الإضرابات عندما تكون مطالب النقابات العمالية سياسية محضة وقد يتم هذا النوع من الإضراب اما بصفة مستقلة أو قد يمارس بدعم وتوجيه من أطراف خارجية كالأحزاب السياسية نظرا للأهداف والمصالح المشتركة وهكذا تعمل هذه الاحزاب على تحريك أو مساندة حركة الإضراب².

وقد شهدت الجزائر هذا النوع من الإضراب سنة 1991 عند قيام النقابة الإسلامية للعمل المنحلة نهاية شهر ماي وبداية شهر جوان بإضراب عام شمل العديد من القطاعات المهنية وبالنسبة لموقف المشرع الجزائري من هذا النوع من الإضراب فإنه ومن خلال نص المادة 5 قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي والمؤرخ في 6 جوان 1990 فقد منعت التنظيمات النقابية من الارتباط بالاحزاب السياسية سواء من حيث الهدف أو الهياكل أو العضوية وبهذا فإن المشرع الجزائري فصل في امكانية تبني العمال للمطالب السياسية أثناء ممارستهم لحقهم في الإضراب ليكون الإضراب غير مشروع لأن مطالبهم ليست مهنية بحتة.

المطلب الثاني: الأسباب المؤدية لممارسة حق الإضراب:

قد تختلف أسباب الإضراب من مؤسسة إلى أخرى ولكن تشترك بعض من الأسباب والظروف التي تدفع بالعمال اللجوء إلى الإضراب فمن أهم هذه الأسباب والظروف:

1 - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص275.

2 - عبد السلام ذيب، المرجع نفسه ، ص276.

الفرع الأول: اختلال التوازن الاجتماعي والاقتصادي:

ان وجود علاقات عمل غير متكافئة كون أحد الطرفين يتميز بمركز اقتصادي قوي يستطيع بموجبه فرض الشروط التي تتاسبه دون استطاعة الطرف الاخر معارضة ذلك ومن ثم تنور فكرة انعدام التوازن بين طرفي علاقة العمل، لذا يكون الإضراب وسيلة لمعالجة ضعف الموقف الفردي للعامل، والضمان الوحيد التي يتحقق بها التوازن بين العمال وصاحب العمل¹.

فالإضراب يعتبر عاملا رئيسيا في إعادة التوازن بين الطبقة العاملة وأصحاب العمل.

الفرع الثاني: تدني الأجور:

قد يعاني الكثير من العمال والمهنيين من مشكلة قلة الأجور وتدنيها، مما يعني إجحاف في حقهم لذا يلجأ العمال في كثير من الأحيان الى المطالبة برفع الأجور بالطرق السلمية وبالحوار ولكن عندما لا تثمر هذه الجهود لا يكون أمامهم سوى اللجوء للإضراب لحصول على حقهم في زيادة الأجر.

الفرع الثالث: الدوافع العمالية:

هناك عدة دوافع عمالية كانت سببا للقيام بالإضراب لكن من ابرز هذه الدوافع المؤدية لقيام الإضراب ساعات العمل والذل والاهانة فالعامل كان يعامل على أنه عبد عند صاحب العمل فليس له الحق في الراحة الأسبوعية , فكانت فئة العمال تعتبر فئة موجودة للعمل فقط , حيث كانت بعض المهن مستخف بها مثل عمال النظافة .

¹ - محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر - المدخل العام والنصوص القانونية- دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر 2000، ص100.

الفرع الرابع :عدم توفير الحماية اللازمة:

يقوم الإضراب نتيجة عدم توفير أصحاب العمل الحماية اللازمة للعمال عند ممارسة عملهم وكذا تقاعس الدولة في سن القوانين التي تلزم المستخدمين بتوفير الحماية للعمال الأمر الذي يدفع بهم إلى شل حركة العمل حتى يستجاب لمطالبهم¹.

¹ -محمد صغير بعلي ، مرجع سابق ، ص 101.

الفصل الثاني:

الضوابط القانونية

لممارسة حق الإضراب

الفصل الثاني: الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب.

إن الاعتراف بالإضراب لا يعني أنه حق مطلق يرتكز فقط على الإرادة المجردة للعمال كأساس لمشروعيته، بل يجب التقيد بمجموعة من الضوابط لممارسته.

حيث أن تطور علاقات العمل ، جعلت الدول تربط ممارسته بقيد النظام العام وعدم التعسف في استعماله.

لذا اعترف بالإضراب كقاعدة عام، ولكن مع التقيد بقواعد النظام العام التي يحددها المشرع.

المبحث الأول: الاجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب.

لقد حدد قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إجراءات تهدف إلى تفادي الإضراب.

المطلب الأول: الاجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب

يلزم قانون 90-02 العمال قبل اللجوء إلى الإضراب بمراعاة إجراءات لمحاولة تسوية النزاع، بطرق سلمية تتمثل في المصالحة والوساطة والتحكيم¹.

الفرع الأول: إجراء المصالحة.

تعني المصالحة هو تدخل طرف آخر من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين رب العمل والعمال.

وتستهدف المصالحة إلى التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين وبالتالي اختصار الطريق وريح الوقت وتقليل المخاطر والمحافظة على العلاقات الودية بين رب العمل والعمال.

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 179.

لقد نظم المشرع الجزائري، نظام المصالحة في المادة 5 من قانون 90-02، وجعله إجراء إجباري وسابق على الشروع في الإضراب، ويتم اللجوء إلى المصالحة وفقا للاتفاقيات المبرمة بينها وفي حالة عدم وجود اتفاقية بينهما أو عند فشلها، يرفع أحد أو كلا أطراف النزاع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا¹.

أما على مستوى الإدارات العمومية ، فإن هذا الطرف المتدخل حسب التشريع الجزائري هو عبارة عن أجهزة رسمية تتكفل بإيجاد حلول مناسبة لتسوية النزاع الجماعي، وفق ما تفرضه طبيعة العلاقة المهنية الجماعية للعمال ورب العمل.

حيث هناك من التشريعات المقارنة نصت على اختيارية هذا الطريق الودي ، في حين أن المشرع الجزائري نص على إجبارية إجراء المصالحة قبل الشروع في الإضراب وهذا وفقا لنص المادة 24 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب².

وتأكيدا على إجبارية المصالحة، فقد فرض نفس القانون في المادة 53 عقوبة مالية، توقع على أي طرف يتعيب بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة واجتماعاتها التي تنظم طبقا للقانون إذ تقدر قيمتها ما بين 500 دج إلى 2000 دج ، وترفع إلى 5000 دج في حالة عدم تنفيذ الالتزام بالحضور ، رغم استدعائه للمرة الثانية.

وتتمثل إجراءات المصالحة في رفع النزاع إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وفقا لنص المادة 5 من نفس القانون وعند إنقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها ويصبح نافذا من التاريخ الذي يودعه الطرف الأكثر استعجالا لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

1 - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 180.

2 - المادة 24 قانون رقم 90-02.

وإذا لم يتمكن مفتش العمل من التوصل إلى مصالحة بين الاطراف، فإنه يحرر محضر عدم الصلح ، هذا المحضر الذي يعطي الطابع الشرعي للإضراب ، ماعدا في حالة وجود نص في الاتفاقيات على طرق أخرى للتسوية، يلتزمون بمراعاتها قبل اللجوء إلى الإضراب كالوساطة والتحكيم .

إذ نجد القانون 90-02 في مادته 09 يخول للأطراف أن يتفقوا بعد فشل المصالحة على اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم.

الفرع الثاني: إجراء الوساطة.

معنى الوساطة هو خروج النزاع عن إطار المؤسسة ، وتدخل طرف ثالث أجنبي عنها لا تربطه أية علاقة بهم في محاولة لتسوية المنازعة الجماعية.

ولقد نص المشرع الجزائري على إجراء الوساطة، بموجب المادة 10 من القانون 90-02 ، حيث عرفها على أنها >> الوساطة هي إجراء ، يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط، ويشتركان في تعيينه<<¹.

يباشر الوسيط مهمته بمبادرة من أحد الأطراف المتنازعة، بعد فشل الطريق الودي الثاني المتعلق بالمصالحة، فيقوم بإجراء المشورة اللازمة لأجل التوصل للتسوية المرجوة دون أن يعبر عن رأيه، بشأن تبرير أو جدوى طلب معين لأي واحد من الطرفين كما له القيام بتحقيق شامل والاستماع إلى أقوال الفريقين كما يطلع على الحالة المالية للمؤسسة ويستعين بخبراء إذا أراد ذلك.

1 - هدي بشير، مرجع سابق، ص216.

كل هذا من أجل الوصول إلى حلول توافقية ودية ترضي الطرفين ولو كانت جزئية من مجموع المطالب المعروضة عليه¹.

وبإمكان الوسيط كذلك دعوة أطراف النزاع إلى اجتماع مشترك تحت رئاسته، أو الاجتماع بكل طرف على إنفراد، فإذا تم الاتفاق على تسوية النزاع، يبرم عقد عمل جماعي، ينظم فيه المسائل المتنازع حولها، فإذا كان هذا الحل يرضي الأطراف يتم توقيعه من طرفهم، ويكون بمثابة عقد ملزم لهم، وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق بدون ذلك في المحضر ليوقعه مختلف الأطراف.

لذا فإن الوسيط يتمتع بسلطات واسعة في مهمته التي كلف بها لتسوية النزاع القائم، إذ له الاطلاع على كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والمهني، أو كل موضوع أو أي وثيقة يمكن أن تساعد في فهم طبيعة النزاع، ومع هذا فهو مقيد بالسر المهني وفقا لنص المادة 11 من القانون 02-90 والتي تنص >> يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المقيدة للقيام بمهمته، ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته<<.

ولكن ما يقترحه ويقدمه الوسيط للأطراف المتنازعة تبقى مجرد توصيات، إذ لهم الحق في قبولها أو رفضها، كون هذه الاقتراحات ليست ملزمة لهم في أي شيء وهذا ما نصت عليه المادة 12 من القانون 02-90 >> يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا<<²

1 - حمد علي عبده، قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية، لبنان، 2007، ص361.

2 - قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص36.

الفرع الثالث: إجراء التحكيم:

يعتبر التحكيم آخر طريقة ودية لتسوية النزاع الجماعي تسوية ودية قبل اللجوء إلى القضاء.

واللجوء إلى التحكيم هو أمر اختياري من حيث المبدأ، وإجباري من حيث المآل والنتائج، كون اختيار الأطراف واتفاقهم على اللجوء إليه يلزمهم مسبقاً، بالإمتثال لقرار التحكيم وتنفيذه وهو ما يؤدي إلى القول أن التحكيم وسيلة من وسائل تفادي الإضراب أو على الأقل تفادي الاستمرار فيه ، وأداة من أدوات إنهائه وليس فقط تجميده أو توقيفه، كون من آثار اللجوء الى التحكيم هو منع ممارسة الإضراب إذا لم يشرع فيه أو توقيفه إذا كان قد شرع فيه¹ ، والتحكيم نوعان هناك الاتحكيم الاتفاقي والتحكيم المؤسستي.

أولاً : التحكيم الاتفاقي:

لقد نص المشرع الجزائري على إجراء هذا النوع من التحكيم بموجب المادة 13 من القانون 90-02 بنصها << في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد 442 إلى 454 من قانون الاجراءات المدنية مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون >> وتجدر الملاحظة إلى أن المواد 442 إلى 454 من القانون الاجراءات المدنية السابق قد عرضتها المواد من 1006 إلى 1038 قانون الاجراءات المدنية والادارية رقم 08-09 المؤرخ في 2008/02/25 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 21 بتاريخ 2008/04/23، والمتعلقة بهذا النوع من التحكيم، حيث تنص المادة 2/13 من القانون 90-02 على أن <<قرار التحكيم يفرض نفسه على الطرفين الذين يلتزمان بتنفيذه>> ما يفيد قرارات التحكيم في منازعات العمل الجماعية تكون قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها، دونما الحاجة إلى أمر أو حكم من المحكمة المختصة، كما استبعد هذا القانون إمكانية استئناف القرارات التحكيمية من

¹ -حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان، 2009، ص577.

خلال استبعاد تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والإدارية الخاصة بإستئناف قرارات التحكيم الواردة في المادة وما بعدها من التطبيق على النزاعات الجماعية.

ثانيا: التحكيم المؤسسي:

يتميز هذا النوع من التحكيم بالطابع الإجباري من حيث الشكل والمضمون على خلاف المبدأ العام لنظام التحكيم في المنازعات الجماعية في القطاعات الخاضعة لقانون العمل.

حيث تقوم به اللجنة الوطنية للتحكيم كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات والادارات العمومية وتتشكل هذه اللجنة من قاض من المحكمة العليا وممثلين عن المؤسسة وعن العمال بعدد متساوي وهذا وفقا لنص المادة 51 من القانون 02-09 >> يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة وعدد ممثلي العمال<<.

في حين أحالت الفقرة الثانية منها ، تحديد عددهم وكيفية تعيينهم، إلى جانب كيفية تنظيم وسير اللجنة إلى نص تنظيمي لاحق اذ تطبيقا لهذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990¹، محددًا لعدد أعضاء هذه اللجنة بـ14عضو دائم، منهم 4 ممثلين تعينهم الدولة و5ممثلين للعمال و5 ممثلين للمستخدمين.

حيث يكون عرض النزاع على هذه اللجنة عن طريق عريضة تودع لدى الأمانة التقنية للجنة يبين فيها مختلف المواقف لأطراف النزاع كما يجب أن تكون هذه العريضة مصحوبة بتقرير أو مذكرة توضح فيها إما الضرورة القصوى الاقتصادية أو الاجتماعية التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة أو مدى ملاءمة عرضه النزاع على اللجنة الوطنية بالاضافة إلى محضر عدم المصالحة الذي يعده مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء.

¹ - قويدر مصطفى، مرجع سابق ، ص40.

بعدما تجتمع اللجنة بدعوى من رئيسها في ظرف 15 يوم التي تلي ايداع العريضة ، يشرع في دراسة النزاع من مختلف جوانبه، ويعكس النزاعات الخاصة بالعمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب التي تنظر فيها اللجنة بمجرد قيامها أو بعد فشل المحاولات الودية لتسويتها دون أن يكون لها السلطة التقديرية في رفض التصدي لها.

فإن النوع الثاني من المنازعات الخاصة بالفئات الأخرى والتي يتم عرضها على اللجنة تطبيقاً لأحكام المادة 48 القانون السالف الذكر ، يمكن للجنة أن ترفض النظر فيها إذا لم تقتنع بالمبررات المقدمة من طرف الجهة صاحبة الطلب إذ تنص المادة 14 المرسوم 90-418 >> يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تستند إليها السلطة العمومية صاحبة العريضة وعند الاقتضاء بعد سماع ممثلي العمال أو مستخدميهم<<.

وتؤكد المادة 16 الموالية ، هذه السلطة التقديرية للجنة في قبولها أو رفض الدعوى بنصها>> تقرر اللجنة الوطنية للتحكيم التي ترفع إليها الدعوى تطبيقاً للمادة 48 من القانون 90-02 حول جواز قابلية عريضة السلطة العمومية قبل أية مناقشة لمحتواها<<.

وتصبح قرارات هذه اللجنة ، نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا يصدره خلال 03 أيام الموالية لصدور الحكم ويبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات الى الأطراف المعنية به، وهذا وفقاً لنص المادة 21 المرسوم 09-418 السالف الذكر¹.

المطلب الثاني: إجراءات اللجوء الى ممارسة حق الإضراب:

لقد نظم المشرع إجراءات ممارسة حق الإضراب، وقيده بشروط يلتزم بها الموظفين والمتعاقدين المضربين.

1 - أحمية سليمان ، ، مرجع سابق، ص133، 134.

الفرع الأول: انعقاد الجمعية العامة:

تتعد هذه الجمعية في أماكن العمل المعتادة بحضور ممثلي المستخدم أو السلطة الادارية المعنية من جهة، وجماعة العمال المعنيين التي تتشكل على الأقل من نصف عدد العمال العاملين في المؤسسة المعنية من جهة أخرى.

وتستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم او السلطة الادارية المعنية بناء على طلبهم¹.

والمقصود بالسلطة الادارية اما وزارة العمل او السلطة المحلية أو السلطة المعنية بقطاع النشاط.

الفرع الثاني: التصويت العمالي.

يتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب شكل ديمقراطي ، بعيد ان أي إكراه أو ضغط وهذا بإجراء تصويت عن طريق الاقتراع السري والمباشر.

حيث يعبر كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو الامتناع عنه ولا يكون قرار الشروع في الإضراب نهائيا الا بموافقة أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة².

غير أن اشتراط موافقة الأغلبية لا يعني الزام الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء الى الإضراب بقرار الأغلبية.

بمعنى عدم تصويت الأقلية لا ينفي الطابع الشرعي على الإضراب الاغلبية ، لأن العبرة هنا هي في احترام اجراءات التصويت على الإضراب وليس في عدد العمال المضربين³ ،

1 - المادة 27 من القانون رقم 90-27 المؤرخ في 21/12/1991 ، المعدل والمتمم القانون رقم 90-02.

2 - المادة 28 من القانون رقم 90-27 السالف الذكر.

3 - أحمية سليمان ، ، مرجع سابق، ص149.

كونه ليس من شروط الإضراب أن يقوم به جميع العمال، بل كثيرا ما يقوم به جزء من العمال دون غيرهم.

فالمشرع الجزائري، جعل من أحكام التصويت، أحكام شرطية، حيث في حالة إقرار الشرع في الإضراب دون مراعاة واحترام الاجراءات فإن هذا القرار يكون مخالف للقانون ، ويمكن الطعن فيه من طرف صاحب العمل أمام الجهات القضائية المختصة، إما بالبطلان أو بالتعويض عن الاضرار التي لحقت به أو ستلحق به.

ويمكن أن تتم الموافقة السابقة والتصويت تحت إشراف منظمة نقابية وهذا وفقا لنص المادة 27 قانون 90-02 التي تنص على أن يكون الاستدعاء لحضور الجمعية بمبادرة من ممثلي العمال والذين يقصد بهم حسب نص المادة 04-02 القانون رقم 91-27 الممثلين النقابيين أو الممثلين المنتخبين من طرف العمال لتنظيم الإضراب في حالة عدم وجود تنظيم نقابي.

حيث منح المشرع من خلال نص المادة 38 من القانون 90-14 للنقابات العمالية ممارسة حق الإضراب.

وتعتبر الإضرابات المنظمة عن طريق النقابة أكثر فاعلية وتأثير على صاحب العمل، بسبب تنظيمها المحكم وكذا حرص النقابة على تفادي التصرفات السلبية التي قد يلجا إليها العمال المضربون أثناء الإضراب مثل تخريب معدات العمل أو احتلال اماكن العمل¹

الفرع الثالث : الإشعار المسبق:

المقصود بالإشعار المسبق هو إعلام المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، حيث أن يتضمن هذا الإشعار أسباب الإضراب ومكانه وتاريخه وساعة بدايته ومدته إن كانت محدودة أو مفتوحة.

1 - عبد الرحمن خليفي، مرجع سابق، ص96.

حيث استطاعت مفتشية العمل خلال سنة 2017 من إلغاء 53 إشعار المسبق ، مما جنب الهيئات والمؤسسات خسائر كبيرة .

وبداية تنفيذ الإضراب لا يكون في تاريخ إقراره وإنما في التاريخ الموالي لنهاية مهلة الاخطار المسبق، إذ يتم تحديد هذه المهلة عادة بموجب الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، أي عن طريق التفاوض وفي حالة عدم وجود اتفاقية جماعية او عدم تحديدها لهذه المهلة ، فإن هذه المهلة يجب أن لا تقل عن 8 أيام ، يتم حسابها ابتداء من تاريخ ايداع الاشعار لدى صاحب العمل واعلام مفتشية العمل¹.

أما في حالة ما اذا كان المقر الرئيسي للمؤسسة المستخدمة بعيدا عن مقر مفتشية العمل فإن المهلة تحتسب من تاريخ الوصول الفعلي للإشعار ويكون هذا بالنظر إلى وصل التسليم أو الاستلام الذي يجب أن يقدمه كل من صاحب العمل أو إدارته أو مفتش العمل كدليل على التاريخ الفعلي الذي تم فيه إستلام الاشعار بالإضراب².

حيث بعد تلقي المستخدم للإشعار المسبق بالإضراب، له أن يترك أجل الاشعار ينتهي، وبالتالي يشرع العمال في تنفيذ قرار الإضراب كما أن يلجا إلى القضاء الإستعجالي لطلب تعليق الاشعار ووقف الإضراب على اساس عدم احترام الاجراءات والشروط السابقة على الإضراب.

أو على أساس عدم مشروعية المطالب ومعقوليتها، وبذلك يقوم القضاء بتعليق الاشعار ومنع الإضراب قبل وقوعه، وهذا ما قضت به المحكمة الادارية لبئر مراد رايس في جلستها بتاريخ 2018/01/10، الذي جاء في منطوقه بعدم شرعية الإضراب لأن الإشعار كان خارج المواعيد القانونية المحددة في مثل هذه الحالات و تزامنه مع الإمتحانات و عرقلة تسييرها.

1 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص151.

2 - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص383.

المبحث الثاني: نطاق ممارسة حق الإضراب.

ويقصد بنطاق ممارسة حق الإضراب، القيود والحدود التي هي حق مكرس دستوريا ويدخل ضمن قائمة الحريات الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حقا مطلقا لا يخضع لأية قيود في ممارسته بل على العكس من ذلك هو حق مقيد بعدة اعتبارات اجتماعية ، اقتصادية وأمنية وكذا مهنية ، تشكل قيودا ذات قيمة دستورية ، تنص عليها أغلب الدساتير الحديثة ، وتحيل تنظيمها وتحديدها إلى القانون¹، كما أجمع الفقه والقضاء على القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب والمنصوص عليها في القانون لا يمكن مخالفتها ومشروعية الإضراب مرتبطة كذلك باحترامها وأهم القيود والحدود المفروضة على ممارسة حق الإضراب تتمثل في الضوابط التالية :²

المطلب الأول : ضمان توفير القدر الأدنى من الخدمة .

تختلف التشريعات التي تفرض الحد الأدنى للخدمة في كيفية أو طريقة تحديدها لمجالات فرضه، أي تحديدها للمرافق الأساسية التي يلتزم فيها المضرِبون بأداء القدر الأدنى للخدمة. فبعض التشريعات يحددها باللجوء إلى << تعريف عام >> بينما يعتمد البعض الآخر على تعداد قطاعات النشاط أو المؤسسات المعنية به، أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فقد نص على فرض الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب الذي يحدث في ميادين النشاط التي يشكل انقطاعها التام مساسا باستمرارية المرافق العمومية الأساسية أو بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو بتموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والممتلكات، وذلك حسب المادة 37 من القانون رقم 90-02.

1 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص153.

2 - عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر، ص

وتواصل الأنشطة في شكل قدر أدنى من الخدمة الاجبارية وتتكفل الاتفاقيات الجماعية بتحديد وتنظيم نوعية وكمية القدر الأدنى من الخدمة ، حسب طبيعة نشاط كل هيئة مستخدمة¹.

ويتجلى من القانون 90-02 أن هناك نوعين من البنود أحدهما جزئي يتمثل في وضع بعض الالتزامات التي تحد من ممارسة حق الإضراب بصفة كلية أو كاملة في بعض القطاعات بالنظر لطبيعة النشاط، وقد يكون الحد يخص بعض الفئات بمنعهم من ممارسة حق الإضراب بسبب حساسية منصبهم وأثار الإضراب على تلك المرافق الاستراتيجية.

فإن كان الإضراب يمارس المرافق العمومية الأساسية تعين على العمال وفقا للمادة 37 وما بعدها من القانون السالف الذكر ضمان حد أدنى من الخدمة تجسيدا لمبدأ سير المرافق بانتظام واطراد، وعليه يلزم عمال البريد والصحة أو المواصلات والطاقة وعمال الشحن والتفريغ ومصالح الدفن ومصالح المياه والمؤسسات المالية وغيرها بضمان حد أدنى من الخدمة تقدره الاتفاقيات والعقود الجماعية².

ولكن في حالة لا يكون القدر الأدنى في القطاعات المهنية محددًا بالاتفاقيات الجماعية يمكن لصاحب العمل أو السلطة العمومية المعنية تحديد مجالات تطبيقية وتعيين العمال الضروريين للقيام به وذلك بعد استشارة ممثلي العمال ويعتبر رفض أداء القدر الأدنى من العمل خطأ جسيما³.

وقد كرس قرار المحكمة العليا رقم 168 7722 المؤرخ في 14/01/1998 الصادر عن الغرفة الاجتماعية، وجوب الالتزام بالحد الأدنى من الخدمة والا اعتبر الإضراب مشروع⁴.

1 - مخلوف كمال ، مرجع سابق، ص 125.

2 - عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق، ص 83.

3 - عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص 386.

4 - على زينبع، تكييف الإضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، بحث من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر، 2008، ص 83.

وتتمثل أهم المجالات وفق ما نصت عليه المادة 38 من القانون 90-02 المعدل والمتمم بالقطاعات والمصالح التي تستلزم تنظيم وتوفير قدر أدنى من الخدمة ، وهي القطاعات التالية:¹

- المصالح الاستشفائية ، المناوبة ومصالح الاستعجالات وتوزيع الأدوية.
- المصالح المتعلقة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية والاذاعة والتلفزة.
- المصالح المرتبطة بانتاج 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 وكذا مصالح التطهير.
- المصالح المرتبطة بانتاج الطاقة.
- المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك والبنوك العمومية.
- المصالح المكلفة بانتاج المحروقات ونقلها.
- مصالح نقل المحروقات بين السواحل الجزائرية.
- مصالح الشحن والتفريغ المينائية والمطارية ونقل المنتجات الخطيرة أو السريعة التلف أو المرتبط بحاجات الدفاع الوطني.
- المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل من أرصاد وإشارة حراس الحواجز.
- مصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح وعمليات الشحن وإنقاذ السفن مباشرة.
- مصالح الدفن والمقابر .
- المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي(مراكز المراقبة الجوية).
- مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم.

¹ - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 124.

إضافة الى هذه القطاعات الاربعة عشر المعتبرة بالحد الأدنى للخدمة لحساسيتها وعلاقتها بميادين حيوية فقد نص القانون 91-27 المعدل والمتمم للقانون 90-02 على مجالين آخرين هما:

1-الانشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني طول فترة إجرائها.

2-مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة .

ويحدد المستخدم أو الهيئة المستخدمة المعنية بعد استشارة ممثلي العمال ميادين النشاط التي تتطلب قدر أدنى من الخدمة والعمال المضروبين للتكفل به وهذا خارج المجالات المنصوص عليها في المادة 38 من القانون 90-02 .

وبذلك ينظم القدر الأدنى من النشاط بموجب القانون ويكون أنذاك إجباريا اتفاقيا بموجب التفاوض والمجالات المذكورة بموجب المادة 38 من القانون 90-02 يكون الحد الأدنى فيها إجباريا.¹

ويعود السبب في وضع القيود بالنسبة للقطاعات الحيوية السالفة الذكر إلى الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والأمنية التي تمثلها هذه القطاعات وإلى أبعاد آثار الإضراب التي لا تتوقف عند الإضرار بمصالح المؤسسات المستخدمة فحسب ، بل أنها تمس بالدرجة الاولى بالمصالح المستفدين من خدمات هذه المرافق والمؤسسات الذين لهم أية علاقة بالإضراب والمضربين ولا بأسبابه وأهدافه.²

وبذلك يكون الإضراب في هذه المرافق ثلاثي الأطراف أو متعدد الأطراف وأبعاد مما يستوجب التخفيف من عبء الإضراب قدر المستطاع بالحفاظ على حقوق ومصالح الأطراف الأخرى للمجتمع بضمان السير الحسن والعادي للمصالح الأساسية للمجتمع ،

1 - عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص382.

2 - أحمية سليمان ، مرجع سابق، ص157.

ويستوي في هذه القيود كل المؤسسات والمرافق المسيرة بصفة مباشرة من طرف الإدارة أو تلك المسيرة عن طريق عقود الإمتياز.

سلطات وامتيازات الإدارة لا تتوقف عند فرض حد أدنى من الخدمة في بعض قطاعات النشاط الحيوي بل لها امكانية قانونية أخرى تسمى وسيلة أو اجراء التسخير كآلية استثنائية تحد من آثار وضغط الإضراب.¹

المطلب الثاني : موانع ممارسة حق الإضراب .

على غرار التشريعات والنظم الحديثة لم يتوقف التشريع الجزائري على تقييد ممارسة حق الإضراب بل منعه في بعض القطاعات الاستراتيجية وحرّم استخدامه من ممارسته من التمتع بهذا الحق ، ففي ألمانيا مثلا يمنع كل العمال من اللجوء للإضراب وكذلك الحال في البرتغال الذي يمنع ممارسة حق الإضراب على العسكريين وشبه العسكريين وفي فرنسا فإن المنع يشمل بالإضافة إلى العسكريين كذلك الشرطة والقضاة والعاملين في قطاع الاتصالات التابعة لوزارة الخارجية².

وفي الجزائر فيمنع اللجوء إلى الإضراب في ميدان الأنشطة الأساسية التي قد يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين والاقتصاد الوطني الحر.

وتطبيقا لهذه الأحكام الدستورية ، نصت المادة 43 من القانون 90-02 على منع اللجوء الى الإضراب، في ميادين الأنشطة الحيوية التي قد يعرض توقفها حياة او امن المواطن أو الاقتصاد الوطني للخطر، وهذه الصفة ، يمنع اللجوء الى الإضراب على :

1-القضاة .

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

3-أعوان مصالح الأمن.

¹ - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص86.

² - رشيد واضع، مرجع سابق، ص 124.

- 4- الأعران المدنبن العاملن فف مصالء الءامفة المءنفة .
- 5- أعران مصالء اسءءلال شبءاء الاشارة الوطنفة فف وزارءف الءااءفة والشؤون الءااءفة.
- 6- الأعران المءءانبن العاملن فف الءمارء.
- 7- عمال المصالء الءارءفة لإءارة السءون.

إضافة إلى ذلك ، فمء الأعران المءنبن والعسكربن الءابعبن للءفاع الوطنف من اللءوء إلى الإضراب.¹

فبالرءم من أن ءق الإضراب ءق مكفول ءسءورفا فإن مباء منح ممارسءه فف بعض القءاعاء هو أيضا ءسءورف طباء لما نصء علیه الماءة 71 الفقرة 2 من ءسءور 2016 والءف ءاء ففها>> فمكن أن فمء القانون ممارسفة هذا ءق أو فءءل ءءوا ممارسءه فف مفاءبن الءفاع الوطنف والأمن، أو فف ءمعب الءءماء أو الأعمال العمومفة ءاء المنفعة الءفوفة للمءءمع<<².

إضافة إلى ذلك ، فلاحظ أن ءءءء الفءاء المءءورة فف الفءراء السابقة ، وإن كان ففءو ءءءءا ءصربا، إلا أن نص الفقرة الأولى من نفس الماءة فعطف للإءارة وأءهزة الءءكمف، السلطة الءقءفرفة الواسعة فف ءكفف وإءءال أفة فئة عمالفة أخرى ضمن الفءاء الممنوعة من ممارسفة ءق الإضراب ، إذا رأء أنه فءرءب على إضرابها الاءار السلبفة المءءورة فف الفقرة 01 من الماءة 43 سالفة الءءر مءل :

عمال مصالء الاسءءءالاء فف المسءشففاء وبعض عمال الموائف ومراقبف الملاءة الءوفة والءءرفة وءراس السواءل، وبعض عمال قءاع المالفة لا سفما الءزفنة العامة إلى

1 - أءمفة سلفمان، مرجع سابق، ص159.

2 - الماءة 2/71 من الءءءل الءسءورف 16-01 المؤرخ فف 06 مارس 2016.

غير ذلك من الفئات العمالية التي قد يعرض توقفها عن العمل المصالح الاقتصادية أو الأمنية للبلاد إلى أخطار وأضرار كبيرة¹.

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

وفي حالة فشل هذه الأجهزة ، يتولى مهمة المصالحة مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء ، وإذا لم يتوصل إلى تسوية عن طريق المصالحة يعرض النزاع على التحكيم الاجباري الذي تختص به اللجنة الوطنية للتحكيم، المكلفة بالنظر في النزاعات الجماعية للفئات الممنوعة من الإضراب².

المطلب الثالث : التسخير.

اضافة الى الحد الأدنى من الخدمة كوسيلة لتحديد من نطاق الإضراب فإن الهيئة المستخدمة مؤهلة بما خول لها من صلاحيات الى اللجوء لعملية التسخير واستخدام اسلوب الضبط الاداري حفاظا على الأرواح والممتلكات وكذا سير وعمل المرافق العامة واستمرارها³. ويتم اللجوء الى التسخير حسب المشرع الجزائري ، في إطار الأحكام المنصوص عليها في القانون المدني ، حيث تتولى السلطات العامة مهمة اتخاذ اجراءات تسخير الأملاك والخدمات من أجل ضمان استمرار سير المرافق العمومية وكذا في الحالات الاستثنائية والاستعجالية.

1 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص160.

2 - أحمية سليمان، المرجع نفسه ، ص163،162.

3 - عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص86.

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 الى 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 وجزائية¹.

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 والاملاك لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان ، هذا التسخير الذي تستخدمه الهيئات المستخدمة يكون في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول².

وخلافا للحد الأدنى والذي يوجب عدم بجوء المعنيين للإضراب فإن التسخير هو تدخل الهيئة المستخدمة المؤهلة وإصدار أمر يتمثل في قرار إداري يبلغ للأطراف المعنية وعند عدم الاستجابة يمكن للإدارة اتخاذ الاجراءات الإدارية المواتية بما لها من امتيازات للسلطة العامة³.

المطلب الرابع: عدم عرقلة حرية العمل:

طبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي يعتبر الإضراب إحدى صورها وعناصرها حيث أنه يمنع على العمال المضربين من اجبار العمال غير المضربين أو ضغط عليهم من أجل التوقف عن العمل لأنه إذا كانت هذه القوانين تحمي

1 - المادة 679 إلى 681 من القانون المدني.

2 - رشيد واضح، مرجع سابق، ص 124.

3 - رشيد واضح، المرجع نفسه ، ص 129.

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 2016.¹

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 العمل.²

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 الإضراب.³

وتكون 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 فيه.⁴

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.

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

2 - هدي بشير، مرجع سابق، ص 221.

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

4 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 152.

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 انه 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 كرسه قرارات المحكمة العليا ومنها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1994/02/08 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.

ويمكن تطبيقا لهذا القانون إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب المستخدم عندما يكون الاحتلال يستهدف عرقلة حرية العمل³.

1 - على زينبع، مرجع سابق، ص 99.

2 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 82.

3 - عبد الرحمان خليفي، مرجع سابق، ص 82.

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 علامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج وخمسة عشر يوماً إلى شهرين حبساً 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 خطأً 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 بالعمل¹.

المبحث الثالث: الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب:

ينشئ الإضراب العديد من الآثار القانونية ولكن هذه الآثار تختلف حسب شرعية الإضراب أو عدم شرعيته مشكلة بذلك إما مجالاً للمحافظة.

المطلب الأول: آثار الإضراب المشروع.

¹ - المادة 73 من القانون 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، ليعدل ويتم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 68، لسنة 1991.

الإضراب هو توقف العمال بشكل منظم من أجل ممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على الموافقة على مطالبهم المهنية، ولهذا فإن هذا التوقف يترتب عدة آثار أبرزها تعليق علاقة العمل والتوقف عن دفع الأجر.

الفرع الأول: تعليق علاقة العمل.

إذا كان المبدأ المكرس قانونا حاليا هو أن الإضراب يوقف علاقة العمل ، إلا أن هذا المبدأ لم يكرس كقاعدة قانونية إلا بعد مراحل.

حيث المبدأ الذي كان سائد في فرنسا هو أن الإضراب ينهي علاقة العمل أثناء فترة الإضراب، وقد استند القضاء في إصداره لأحكامه على أساس أن العمال يعبرون من خلال الإضراب عن عدم موافقتهم على شروط العمل القائمة ورجبتهم في إبرام عقود عمل بشروط جديدة وان الإعلان عن الإضراب يعتبر إعلاما من العامل يوجهه إلى صاحب العمل بإنهاء عقد العمل الميرم بينهما كما اعتبر أن الإضراب يعد خطأ¹ من العامل المضرب يؤدي إلى الإنهاء الفوري لعقد عمله، واستمر هذا المبدأ سائد إلى غاية صدور قانون 11 فبراير 1950 أين كرس قاعدة ان الإضراب يوقف علاقة العمل العقدية منها والتنظيمية.

أما بالنسبة لموقف 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 الخطا 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 - هدي بشير، مرجع سابق، ص 63.

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

ونظرا لوضوح موقف المشرع الجزائري من آثار الإضراب، 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 إحترام العمال المضربين الشروط والاجراءات القانونية المنظمة للإضراب ، أما إذا تم اللجوء إلى الإضراب مع خرق لهذه الشروط والاجراءات، فإن هذا التوقف يكيف على انه إضراب غير مشروع ويشكل خطأ منهيا جسيما يسمح لصاحب العمل بإنهاء علاقة عمل العمال المضربين².

الفرع الثاني: الإضراب يوقف الحق في الأجر.

يترتب عن وقف علاقة العمل تحلل صاحب العمل عن دفع الأجر كنتيجة لتحرير العامل من القيام بتنفيذ العمل.

فالأجر يعتبر مقابلا وعضوا عن العمل ومن ثم فإن عدم تنفيذ العمل يقتضي إنقضاء المقابل له وهو الإلتزام بدفع الأجر باعتبار أن العمل يعتبر الإلتزام الرئيسي للعامل مقابل إلتزام 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.

1 - عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص380.

2 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1994، ص284.

ويبرر بعض الفقه الفرنسي حرمان العامل المضرب من الأجر على أساس نظرية الدفع بعدم التنفيذ، إنطلاقاً 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 .

لكن رغم وجود إجماع فقهي وقضائي على إرتباط 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 إتفاق 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 وضع¹ استثناء على هذه القاعدة ، وهذا في حالة وجود اتفاق بين أطراف النزاع بمعنى ان 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 يسمحوا 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.

حيث المبلغ المقتطع من أجر العامل المضرب تختلف كيفية حسابه حسب طريقة تحديد الأجر، فإذا كان الأجر العامل يحسب يومياً فإنه يجب تحديد ساعات العمل التي يجب على العامل المضرب الوفاء بها يومياً، ثم تحديد ساعات العمل المفقودة بسبب الإضراب وهذا

¹ - هدي بشير، مرجع سابق، ص 64.

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 اسباب 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 .

- **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.

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 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 الاجتماعي.¹

المطلب الثاني: آثار الإضراب غير المشروع.

إنه من الثابت فقها وقضاء أن التوقف الجماعي عن العمل دون احترام الاجراءات القانونية المنصوص عليها بموجب القانون 90-02 يعد إضرابا غير شرعي وبالنتيجة يكون خطأ مهني جسيم يترتب عن هذا الخطأ المهني قيام المسؤولية المدنية وكذا الجزائية.

الفرع الأول: قيام المسؤولية المدنية .

إن الحديث عن المسؤولية المدنية الناشئة عن الإضراب لا يتعلق فقط بمسؤولية العمال المضربين اتجاه صاحب العمل بل تشمل أيضا مسؤولية العمال المضربين اتجاه العمال غير المضربين.

من الثابت أن المسؤولية المدنية هي مجموعة القواعد التي تلزم وتجبر من ألحق ضررا بالغير بتقديم تعويض للمتضرر والتعويض الذي يتحمله المسؤول هو نتيجة إخلاله بالالتزام سابق رتبه العقد او القانون ، وهكذا فإن المسؤولية المدنية تنشأ عن امتناع المسؤول عن تنفيذ ما تعهد به من إلتزامات عقدية أو القيام بالالتزام قانوني مقتضاه>>«ألا يضر الإنسان غيره»²

1 - هدفي بشير، مرجع سابق، ص 65.

2 - هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ، دار هومة ، الجزائر، 2013، ص 337.

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

وعليه 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 برجعنا 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.

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.

ولكن 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 المرتكب².

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 اداء 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 ذاته³.

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

2 - بلحاج العريب، النظرية العامة للإلتزام في ق.م.ج.م، ديوان المطبوعات الجمعية ، الجزء الثاني ، الجزائر، ص 143.

3 - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص146.

أما الضرر الذي يستوجب التعويض نتيجة خسارة مادية او 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 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 الى أماكن العمل نتيجة لإحتلال العمال المضربين وإما أن يكون الضرر معنوياً عندما يكون التعدي على حقوقهم أو مصالحهم غير المالية أي المتعلقة بالذمة المعنوية أو الأدبية للعمال.

وحتى يتحقق قيام المسؤولية المدنية لابد 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 إلتزام صاحب العمل إتجاه العمال غير المضربين تبقى قائمة إلى غاية اثبات وجود قوة قاهرة تعفيه من تحمل هذه الإلتزامات.

صاحب العمل ملزم من خلال علاقة العمل بدفع أجور العمال غير المضربين وتوفير وسائل العمل وأن يثبت أنه لجأ الى القيام بالإجراءات القانونية المتوفرة لإستمرار 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 لإستصدار أمر استعجالي لإخلاء أماكن العمل من العمال المضربين.

فإذا اثبت صاحب العمل أنه قام بهذه الاجراءات لكنها لم تنفذ لأسباب لا تتعلق بتقصير منه ، فهنا نكون أمام حالة القوة القاهرة تؤدي الى إعفاء صاحب العمل عن إلتزامه توفير العمل ودفع الأجور ، 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، ص12، 13.

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

الفرع الثاني : قيام المسؤولية الجزائية.

إن ممارسة 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 الفعل.

إذا كان القانون 05-82 لم يضع إلا مادتين تخصان حالات الخرق الاجراءات التسوية بخصوص السجلات الواجب مسكها من طرف الهيئات المستخدمة وكذا بعض اجراءات تنفيذ قرارات التحكيم وواجبات الهيئة المستخدمة في السعي للتكفل وتسوية النزاع واعتبار المحدودية مجال تطبيق هذا القانون ، فإن القانون 02-90 ساير التطورات الحاصلة في كافة الميادين ومع اعترافه صراحة بإمكانية ممارسة حق الإضراب في إطار القانون فإنه حفظ مصالح الادارة وحقوق العاملين والمنتفعين من أي انتهاك أو تجاوز².

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 وخلافا للقانون 05-82 الذي أعطى وصف العقوبات لهذا الجانب فإن القانون 02-90 في الباب السادس منه وضع ما يسمى بالأحكام الجزائية المترتبة على اقتراح بعض التصرفات التي منعها القانون وجعلها غير مشروعة وهناك فرق شاسع بين المصطلح المستعمل في ظل القانون 05-82 العقوبات ومصطلح أحكام الجزائية .

وفي أي دولة من الدول حدد القانون من أجل فرض احترام القواعد الآيلة إلى ممارسة حق الإضراب وفرض عقوبات تنزل بالعمال الذين يتجاوزن هذه القواعد³.

1 - هشام محمد توفيق، المرجع نفسه، ص132.

2 - المادة 8 من المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 90/12/22.

3 - المواد 53 إلى 57 القانون 02-90.

وبالفعل ترتبط الأحكام الجزائية بكل الأفعال التي تستوردها وحي أفعال يمكن وضعها بغير المشروعة والماسة إما بمصالح المؤسسة العمومية الاقتصادية أو بالحقوق العمال أو حتى المتوفرة في الانتفاع بالمرافق العامة أو بسيرها عاذا وأهم الأحكام الجزائية تخص الأفعال الآتية :

أولاً: كل تخلف عن جلسات المصالحة واجتماعاتها لأن التخلف والامتناع عن حضور جلسات المصالحة هو رغم رغبة في المساهمة في التسوية وخرق الإجراءات الاولية وهذه الحالة تخص سواء ممثلي العمال أو ممثلي المؤسسة العمومية الاقتصادية والعقوبة تتراوح بين 500 دج و2000 دج غرامة نافذة وترفع إلى 5000 دج 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 والتنوير 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 بإقتناع 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.

خامسا: 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 يعني¹:

أولاً: مس الهيئة المستخدمة بحق دستوري شرعي.

ثانياً: يعتبر التصرف تعسف في استعمال السلطة .

ونظرا لخطورة الآثار المترتبة على الأخطاء التي قد يرتكبها العمال ، 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 بإحترام الاجراءات القانونية³.

¹ عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق ، ص 85

² - أحمية سليمان، مرجع سابق، ص169.

³ - عبد الرحمان خليفي ، مرجع سابق، ص86.

خاتمة :

لقد أدى تزايد عدد العمال وتنوع مجالات العمل ، إلى تعاظم قوة الطبقة العاملة وتأثيرها في المجتمع ، وكان ذلك سببا في تغيير نظرة المشرع الى قانون العمل من مجرد قانون يحتوي على أحكام تنظم علاقة العامل بالمستخدم إلى نظرة أخرى تعتبر أن الهدف من وجود هذا القانون هو تدعيم السلم الاجتماعي في العمل من خلال تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل ، ومع مرور الوقت تحول هذا الهدف إلى مبدأ تسعى كل الدول الوصول لتحقيقه عبر أطر قانونية ، ونظرا لطبيعة العلاقات المهنية التي تجمع بين طرفين يختلفان من حيث المراكز القانونية ومن حيث المصالح، فإنه في كثير من الأحيان تشوب هذه العلاقة بعض الخلافات قد لا تسوى بالطرق العلاجية ، الأمر الذي يدفع بالعمال إلى اللجوء لممارسة الضغط على صاحب العمل من أجل إرغامه على القبول بمطالبهم المهنية ويكون هذا الضغط من خلال ممارسة حق الإضراب الذي يمثل مرحلة تحول جذري في مسار طبيعة العلاقات المهنية باعتبار وسيلة تهدد علاقة العمل نتيجة لآثاره على أطراف علاقة العمل وعلى المجتمع كله.

من أجل هذا تكفل المشرع الجزائري بتكريس الحد الأدنى من المبادئ والقواعد العامة التي تمثل النظام العام، فأحال أطراف علاقة العمل إلى إمكانية الاتفاق على بعض المسائل والضوابط المتعلقة بممارسة حق الإضراب .

حيث قيد ممارسته بمجموعة من الأحكام والشروط القانونية يتعين على العمال الالتزام بها، حتى يمارسون حقهم في ظروف عادية، انطلاقا من القاعدة العامة التي تقضي بأن كل حق يقابله إلتزام، وأن الحقوق التي تحظى بالحماية القانونية يجب أن تمارس وفق أسس مضبوطة ، ويتجلى من ذلك أن المشرع اتجه من خلال وضعه للأحكام والقواعد المنظمة للإضراب إلى أن يجعل من هذه الأخيرة احتياطا قانونيا يقيد به ممارسة هذا الحق ، ويجعل

منها الاطار القانوني الذي يضمن من خلاله المحافظة على العلاقات المهنية من جهة والمحافظة على اسقرار الامن الاجتماعي والاقتصادي في الهيئات المستخدمة بصفة خاصة والمجتمع بصفة عامة من جهة أخرى.

انطلاقا من المعطيات السابقة ، فإن المشرع أفرط في وضع الشروط والضوابط القانونية في مواجهة العمال لممارسة حق الإضراب مما أدى إلى إفراغ حق الإضراب من محتواه كوسيلة وجدت في الأساس لتحقيق التوازن بين مصالح أطراف علاقة العمل وليس غاية في حد ذاته.

شكل هذا الواقع للمستخدم صاحب العمل حالة من عدم الوضوح والفهم الخاطئ للغاية من الإضراب أدت هذه الوضعية إلى اخراج الإضراب من موقعه كقيمة تحمل دلالات اجتماعية مرتبطة بطبيعة علاقات العمل ووسيلة تعبير عن مطالب عمالية وإدخاله في خانة الممارسات ذات القيمة السلبية المرادفة للفوضى والتخريب والتشويش، لذلك نجد أن رد فعل المستخدم على ممارسة العمال للإضراب يكون في الغالب تجاهل المضررين واعتبار إضرابهم غير مشروع، وعدم الاعتراف بالآخر كشريك اجتماعي ، والعمل على احتوائه عن طريق القضاء والتهديد والمتابعات القضائية هذه الحالة تؤدي على التصعيد والتوتر وطول مدة الإضراب.

ولا ينتهي الإضراب في كثير من الحالات إلا بعد تدخل السلطات المركزية المعنية أو الهيئات الوصية ، وهو مؤشر يدل على عدم جدية ممثلي المؤسسات المستخدمة وعدم استعدادهم للحوار لاحتواء هذا الوضع من جهة وعدم ثقة المضررين بهؤلاء الممثلين من جهة أخرى.

ويتضح مما سبق أن مسألة المحافظة على الإستقرار المهني والاجتماعي وممارسة حق الإضراب بإطاره القانوني يحتاج إلى تظافر مجموعة من المقومات والعوامل ، وانخراط

الجميع لتوفير المناخ الملائم لتحقيق هذا الهدف ، انطلاقا من الاستراتيجية التي يرسمها المشرع في إطار المنظومة القانونية لعلاقة العمل ، وكذا طبيعة العامل الميداني العملي لأطراف علاقة العمل الذي يجب أن ينصب على تحقيق المصلحة المشتركة ، ولتفعيل نجاعة ممارسة حق الإضراب قانونيا ارتأينا تقويم بعض الاقتراحات والتوصيات تتمثل في مايلي:

- إعادة النظر في المنظومة القانونية لحق الإضراب بما يتماشى والتحولت الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي أصبحت تميز عالم الشغل في الجزائر .
- وضع نظام قانوني خاص بالتحكيم لتسوية المنازعات العمالية لتقادي إحالة إجراءات تسوية هذه المنازعات إلى إجراءات التحكيم التجاري المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية .
- رفع القصور عن آلية الوساطة كآلية مهمة في تسوية النزاع الجماعي أثناء فترة الإشعار المسبق بالإضراب ، وهذا من خلال إلزام الأطراف باختيار وسيط ذي كفاءة يتم اختياره من القائمة التي تعدها هيئات إدارية متخصصة إلى منح الوسيط صلاحيات واسعة للقيام بمهامه، وتحديد المدة الموكلة إليه لتقديم التوصيات إلى جانب ضرورة تسبيبها، إضافة إلى البيانات الأخرى الضرورية التي يجب أن تتضمنها التوصية.
- تغيير المستخدم من موقفه السلبي اتجاه الإضراب وضرورة التعامل معه باعتباره وسيلة مرتبطة بطبيعة علاقات العمل والتحلي بثقافة تقبل الطرف الآخر كشريك يمارس حقوقه المشروعة ، من شأن ذلك لمساعدة على توفير مناخ ملائم لتغليب لغة الحوار والتشاور على لغة الضغط والتوتر .
- تفعيل دور اللجنة الوطنية المختصة بتسوية نزاعات العمل الجماعية ، حيث أن هذه اللجنة غائبة عن المشهد الاجتماعي، إذ لم تقم بمعالجة أو تسوية الإضرابات التي تعرفها قطاعات مهنية كبرى مؤثرة في المجتمع مثل قطاع التعليم والصحة.

خاتمة :

- تكريس ثقافة الحوار أثناء الإضراب لدى مسيري المؤسسات المستخدمة من خلال ضرورة فتح قنوات الحوار والتشاور مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية.
- ضرورة تخلي مسيري المؤسسات المستخدمة عن أسلوب المواجهة مع العمال المضربين ومنظماتهم النقابية والحكم المسبق على الإضراب بعدم المشروعية والتخلي عن التهديد وعن أي ضغط من شأنه أن يؤدي إلى التذمر والتوتر والقطيعة بين الطرفين.
- تعديل نص المادة 28 من القانون رقم 90-02 التي تشترط لشرعية الإضراب أن تتم الموافقة عليه في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال المعنيين بالإضراب، على أن يكون التعديل الجديد ينص على الإكتفاء بشرط موافقة أغلبية العمال المجتمعين في الجمعية العامة، والهدف من هذا التعديل هو التخفيف من الضوابط والشروط التي تعيق ممارسة حق الإضراب.
- ضرورة رفع الحد الأدنى لمدة الإشعار المسبق بالإضراب المنصوص عليه بالمادة 30 من القانون 90-02، وهذا لتمكين أطراف النزاع من مدة أوسع ومعتبرة للتفاوض ، خاصة إذا كانت المطالب المهنية المرفوعة من طرف العمال ذات طابع تقني أو مالي، فإن دراستها والتوصل الى اتفاق شأنها يتطلب مدة معتبرة وقد يتوصل أطراف النزاع عن اللجوء إلى الإضراب.
- ضبط ماهية وشروط الخطأ المهني الجسيم المرتكب أثناء ممارسة الإضراب نظرا لأثاره القانونية الخطيرة على المسار المهني للعامل التي قد تصل إلى حد التسريح من العمل .
- يمثل القضاء دورا أساسيا في المحافظة على توازن حقوق وغللتزامات أطراف علاقة العمل قبل فترة الإضراب وأثنائها وبعدها ، لذا فإن تدخل القضاء في المنازعات المتعلقة بالإضراب يجب أن ينحصر في نطاق مراقبة مدى احترام أطراف النزاع للضوابط والشروط التي يفرضها القانون وعلى ضوءها يتم التقدير والفصل في مشروعية الإضراب .
- وخلاصة لما سبق يبقى ويظل الإضراب سلاحا في يد العمال للدفاع عن حقوقهم، لذلك فإن الوقاية منه مرتبطة بالوقاية من أسبابه.

الملاحق

نسخة عادية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

أمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة

المحكمة الإدارية: عين الدفلى
القسم الاستعجالي

رئيسا مقرر
مستشارا
مستشارا
محافظ الدولة
أمين الضبط

إن المحكمة الإدارية عين الدفلى القسم الاستعجالي بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة في الواحد والعشرون من شهر أكتوبر سنة ألفين و سبعة عشر
برئاسة السيد (ة): مولاي علي
وعضوية السيد(ة): هناوي محمد رشيد
وعضوية السيد(ة): طنجاوي احمد
ومحضر السيد (ة): بن جلول سمير
وبمساعدة السيد (ة): برحمون محفوظ

رقم القضية: 17/00255
رقم الفهرس: 17/00045
جلسة يوم: 17/10/21

مبلغ الرسم / 0 دج

المدعى:

جامعة

صدر الأمر الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 17/00255

يبين:

المدعى عليه:

حاضر

1 () جامعة

العنوان:

المبائر الخصومة بـ

من جهة

ويبين

غائب

1 ()

من جهة ثا

و بحضور:

1 () السيد محافظ الدولة

إن المحكمة الإدارية يعين الدفلى

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2017/10/21

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق

لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق

لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد

876، 884، 885، 888، 889، 896، 917، 918، 923 منه.

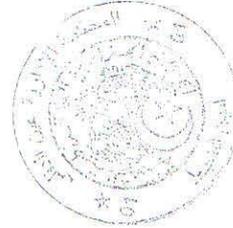
بعد الاستماع إلى السيد(ة) مولاي علي المقرر

في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

محافظ الدولة

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيد(ة) بن جلول سمير

والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.



رقم الجدول: 17/00255
رقم الفهرس: 17/00045

من 3

ويعد المداولة القانونية أصدر الأمر الآتي:

الوقائع والاجراءات :

بموجب عريضة مودعة بأمانة ضبط المحكمة يوم 21/10/2017 تحت رقم 255 أقامت المدعية جامعة ممثلة في مديرها وبواسطة محاميها الأستاذ دعوى ضد الممثل من طرف رئيسه وضمنت عريضتها أن المدعى عليه وبدون سابق إنذار وبطريقة قانونية قام بالإعلان عن إضراب ووقفة إحتجاجية مع تحريض بعض على ذلك بعد رفة وفقا للقانون وما تنص عليه وذلك في مضيئة أن السالف الذكر جاء بأناس غريباء عن الجامعة وقام بخلق الجامعة وبدون أي إشعار مسبق مما عطل مصالح الجامعة ويلتمس أمر المدعى عليه و من يحل محله بفتح أبواب الجامعة وللطلبة والموظفين للدخول والخروج وتوقيف الحركة الإحتجاجية مع التنفيذ المعجل رغم المعارضة والإستئناف وأجلت القضية إلى الساعة الحادية عشر للتكليف وبعد تمكين الأطراف من إبداء ملاحظاتهم الشفوية تم سماع إلتماسات محافظ الدولة ثم أدرجت القضية في المداولة لآخر الجلسة للنطق بالأمر التالي:

**** وعليه فإن المحكمة ****

بعد الإطلاع على عريضة الدعوى ومذكرة الرد والوثائق المرفقة بالملف بعد الإطلاع على إلتماسات محافظ الدولة الرامية إلى تطبيق القانون بعد الإطلاع على قانون الإجراءات المدنية والإدارية بعد المداولة طبقا للقانون من حيث الشكل : حيث أن الدعوى جاءت وفقا للأشكال والأوضاع المقررة لها قانونا مما يتعين قبولها شكلا من حيث الموضوع : حيث أن المدعية تهدف من خلال دعاواها إلى إستصدار أمر يقضي بأمر المدعى عليه وكل من يحل محله بفتح أبواب الجامعة وجميع المرافق البيداغوجية والسماح للموظفين بالدخول والخروج وتوقيف الحركة الإحتجاجية مع التنفيذ المعجل رغم المعارضة والإستئناف بدعوى أن ذلك تم دون إشعار سابق والغرض منه هو تحقيق مآرب شخصية تتم في الضغط عليها حيث أن المدعى عليه تخلف عن الحصول على الرغم من السعي في تكليفه من طرف المدعى عليه لذا يتعين الحكم في غيبته حيث أن محافظ الدولة إلتمس تطبيق القانون حيث أنه ثابت من محضر المعاينة المحرر من طرف المحضر القضائي في 19/10/2017 والمقدم أمامنا هذا اليوم وجود لافتات تحمل شعار طلبة أحرار بكل من الملحق معهد اللغات وكذا وجود مجموعة من الموظفين والأساتذة بمناصب عملهم ومنع الطلبة من الدخول إلى الجامعة وبملحق معهد اللغات مستعملين لافتات تحمل شعار وخلق كافة المداخل حيث أنه وحتى في حالة الإضراب الممارس في إطار القانون فإنه لا يحق للمضربين إحتلال أماكن العمل خلال الإضراب أو القيام وفي كل الظروف بأي عمل من شأنه الإخلال بإستمرار وحسن سير المرفق العام حيث أن قيام المدعى عليه وأطراف آخرين بحركة إحتجاجية غير مشعر بها وهذا بغلق أبواب



الجامعة وجميع المرافق البيداغوجية ومنع الطلبة والموظفين من الدخول والخروج من وإلى الجامعة بعد عرقلة واضحة للسير الحسن لمرفق الجامعة مما يتعين وضع حد لذلك ومنه الإستجابة لطلب المدعية حيث أنه ونظرا لحالة الإستعجال تقرر المحكمة تنفيذ الأمر الحالي فور صدوره عملا بنص المادة 935 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية تحميل المدعى عليه المصاريف القضائية.

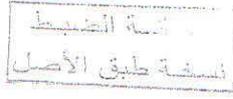
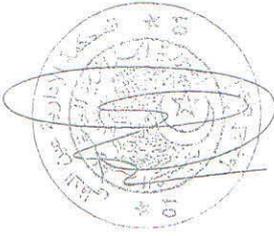
**** لهذه الأسباب ****

أمر علني غيابي و ابتدائيا في 2017/10/21
أمر المدعى عليه و كل من يحل محله بفتح أبواب الجامعة
المرافق البيداغوجية وعدم اعتراض دخول و خروج الطلبة و الموظفين من و إلى الجامعة مع
القرار بتنفيذ هذا الأمر فور صدوره طبقا للمادة 935 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.
تحميل المدعى عليه المصاريف القضائية المقدرة بألف و خمسمائة (1500) دينار جزائري.

أمين الضبط

الرئيس (ة) المقرر

21 أكتوبر 2017



أمر و كل شاغل محلها بفتح أبواب جامعة
بما فيها كلية العلوم و التكنولوجيا لأجل السماح للطلبة و الموظفين بالدخول و الخروج من و
إلى الجامعة مع الأمر بتنفيذ هذا الأمر فور صدوره.
تحميل المصاريف القضائية بما فيها الرسوم المقدرة بالف و خمسمائة
(1500) دينار جزائري بالتضامن.
تم التصريح بهذا الأمر في الجلسة العلنية المنعقدة بمقر المحكمة في التاريخ المذكور أعلاه
و أمضي الأصل من طرف الرئيس وأمين الضبط.

أمين الضبط

الرئيس (ة) المقرر

رئيس أساتذة الضبط
من طرابلس



2018 07 13

صفحة 4 من 5

رقم الجدول: 18/00454
رقم الفهرس: 18/00323

نسخة تنفيذية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

باسم الشعب الجزائري

أمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة

المحكمة الادارية: عين الدفلى
القسم الإستعجالي

رئيسا مقرا
مستشارا
مستشارا
محافظ الدولة
أمين المنيبط

إن المحكمة الادارية عين الدفلى القسم الاستعجالي بجلستها العلنية المنعقدة بقاعة الجلسات لقصر العدالة في الثاني عشر من شهر مارس سنة ألفين وثمانية عشر

برئاسة السيد (ع): مولاي علي
وبعضوية السيد(ع): هناوي محمد رشيد
وبعضوية السيد(ع): طنجاوي احمد
وبمحضر السيد (ع): بن جلول سمير
وبمساعدة السيد(ع): برحمن محثوف

رقم القضية: 18/00454
رقم الفهرس: 18/00323
جلسة يوم: 18/03/12

ملخ الرسم / 0 دج

المدعى:

جامعة

مديرها

صدر الأمر الآتي بيانه في القضية المنشورة لديه تحت رقم: 18/00454

يبين:

حاضر

1 (:) جامعة
العنوان:

المدعى عليه:

من جهة

ويبين:

حاضر

المدعى عليه

1 (:)
العنوان:

حاضر

المدعى عليه

2 (:)

من جهة ثانيا

في بحضور:

1 (:) السيد محافظ الدولة

إن المحكمة الإدارية بعين الدفلى

في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ: 2018/03/12

بمقتضى القانون رقم 98-02 المؤرخ في 04 صفر 1419 الموافق لـ 1998/05/30 و المتعلق بالمحاكم الادارية.

بمقتضى القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق لـ 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، لا سيما المواد 876، 884، 885، 888، 889، 896، 897، 918، 917، 923 منه.

بعد الاستماع إلى السيد(ة) مولاي علي المقرر في تلاوة تقريره(ها) المكتوب

1 من 5

رقم الجدول: 18/00454
رقم الفهرس: 18/00323

بعد الإطلاع على التقرير المكتوب للسيدة (ة) بن جلول سمير
والإستماع إلى ملاحظاته(ها) الشفوية.

وبعد المداولة القانونية أصدر الأمر الآتي:

الوقائع والأحداث :

بموجب عريضة مودعة بأمانة ضبط المحكمة يوم 12/03/2018 تحت رقم 454 أقامت المدعية جامعة ... ممثلة في مديرها وبواسطة محاميها الأستاذ ... دعوى ضد ...

وضمنت عريضتها أنه بتاريخ 13/02/2018 أودع إشعار بحركة احتجاجية للمطالبة باعتراف الوظيف العمومي بالتخصصات المنبثقة عن موازنة عروض التكوين لكون الوظيف العمومي لازال يعترف فقط بالشعبة القديمة هندسة كهربائية لذا قاموا بغلق مداخل كلية العلوم والتكنولوجيا وأنه واستجابة لهذا الإشعار عقدت في 14/02/2018 عمادة كلية العلوم والتكنولوجيا اجتماع مع ممثلي ... وأنها أنه أخطرت رئاسة الجامعة بتاريخ 20 فيفري 2018 مدير التعليم بوزارة التعليم العالي و البحث العلمي ... وأنه بتاريخ 22 فيفري 2018 أودع ... إشعار جديد بحركة احتجاجية للمطالبة بنفس المطلب المشار إليه أعلاه و قاموا بغلق ... وأنه و تبعا لهذا الإشعار عقدت برئاسة الجامعة بتاريخ 26 فيفري 2018 اجتماع مع ... مضيفة أنه و بتاريخ 01 مارس 2018 تم إيفاد طالبين من ... المحتجين لدى مديرية التعليم بوزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، حيث حظي بشرح واقفي من مسؤولي هذه المديرية بخصوص مسألة الاعتراف بتخصصاتهم و أنه بعد ذلك عقدت عدة لقاءات مع ممثلي طلبة هذه التخصصات اخرها الاجتماع الذي عقد بتاريخ 04/03/2018 و الاجتماع المنعقد بتاريخ 05/03/2018 و أن هذه اللقاءات خلصت إلى تأكيد مصالح الوظيف العمومي لولابية عين الدفلى بأن تخصصات الإلكترونيك ، الأوتوماتك الإلكترونيك على اختلاف أطوارها ، ليسانسو ماستر معترف بها بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 15/03/2012 الموقع بين وزير التعليم العالي و البحث العلمي و المدير العام للوظيف العمومي و كذا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 16/09/2009 الموقع بين وزارة التربية و المديرية العامة للوظيف العمومي المحدد لقائمة المؤهلات و الشهادات المطلوب للتوظيف في بعض الرتب الخاصة بالتربية الوطنية و تم تسليم هذه ... المعنيين أنه تم الاقتراح على ... هذه التخصصات تنظيم ورشات عمل مع مختلف الاجهزة العمومية للتشغيل التي تتيحها الدولة من الوكالة الوطنية للشغل anem و جهاز المساعدة على الإدماج المهني ، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ansej و كذا القطاعات ذات الصلة كمديرية التشغيل تحت اشراف دار المقاولاتية للجامعة لتمكينهم من استحداث مؤسسات مصفرة كل في ميدانه و أنه بتاريخ 05/03/2018 و بموجب مراسلة إلى مفتشية الوظيف العمومي لولاية ... الدفلى تم إبلاغ مصالح المدعي بأن حاملتي شهادات الليسانس و الماستر السالفة الذكر يمكن المشاركة في مسابقات التوظيف في الرتب طبقا للمراسيم و القوانين الأساسية المحددة لقائمة التخصصات المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب و الأسلاك الخاصة ، و قد تم إبلاغ ... بمضمون هذه المراسلة إلا أنهم واصلوا هذا اليوم الحركة الاحتجاجية بغلق ... مطالبين من الوزارة الوصية ان ترسل المديرية العامة للوظيف العمومي بتغيير مدونة الفروع و التخصصات "Nomenclature" مست هذه التخصصات كما طالبو مصالح الوظيف العمومي اصدار قرارات جديدة لتراكم الاصلاحات التي تمت على مستوى وزارة التعليم العالي و البحث العلمي على ان ترسل المديرية العامة للوظيف العمومي كافة القطاعات العمومية " التربية الوطنية ، الامن الوطني الحماية المدنية ، الصحة ... الخ" بان تأخذ بعين الاعتبار هذا التغيير لدى مباشرتهم لعملية التوظيف و تمكين هؤلاء الطلبة الخريجين من ايداع ملفاتهم في كل عمليات التوظيف التي تباشرها هاته المؤسسات العمومية . و أنه بتاريخ 06 مارس 2018 راسل الامين العام لوز

التعليم العالي و البحث العلمي المدير العام للتوظيف العمومي بضرورة تحرير مراسلة لازالة كل اشكال اللبس بخصوص ميادين التوظيف المتاحة لهم سواء الحاصلين على الليسانس او الماستر و أن خلاصة النزاع ان مطالبهم تخص مصالح التوظيف العمومي وليس " " مؤكدة على ان الاضراب غير شرعي و طلباتهم غير مؤسسة لذا تلتزم العارض امر " " و كل من يحل محلها بفتح ابواب الجامعة " " بما فيها كلية العلوم و التكنولوجيا و السماح للطلبة و الموظفين للدخول و الخروج و توقيف الحركة الاحتجاجية مع القرار بتنفيذ الامر فور صدوره طبقا لنص المادة 935 من قانون الاجراءات المدنية و الادارية و تخلف المدعى عليهما عن الحضور على الرغم من تكليفهما بصفة قانونية و ثبوت توصلهما بالذات لذا وبعد تمكين المدعية من ابداء ملاحظاتها الشفوية تم سماح الئتماسات محافظ الدولة ثم ادرجت القضية في المداولة لآخر الجلسة للنطق بالامر التالي:

**** وعليه فإن المحكمة ****

بعد الإطلاع على عريضة الدعوى ومذكرة الرد والوثائق المرفقة بالملف
بعد الإطلاع على الئتماسات محافظ الدولة الرامية إلى تطبيق القانون
بعد الإطلاع على قانون الإجراءات المدنية والإدارية
بعد المداولة طبقا للقانون

من حيث الشكل :

حيث أن الدعوى جاءت وفقا للأشكال والأوضاع المقررة لها قانونا مما يتعين قبولها شكلا
من حيث الموضوع :

حيث أن المدعية تهدف من خلال دعواها إلى إستصدار أمر يقضي بامر المدعى عليهما وكل من يحل محلها بفتح ابواب الجامعة " " بما فيها كلية العلوم والتكنولوجيا والسماح للطلبة والموظفين بالدخول والخروج وتوقيف الحركة الاحتجاجية بدعوى أن الاضراب غير شرعي و طلبات المدعين غير مؤسسة
حيث أن " " عن الحضور على الرغم من تكليفهما بصفة قانونية و ثبوت توصلهما بالذات

حيث أن محافظ الدولة الئتمس تطبيق القانون

حيث أنه ثابت من محضر المعاينة المحرر من طرف المحضر القضائي " " في 08/03/2018 والمقدم أمامنا هذا اليوم وجود على مستوى المدخلين الرئيسيين " " مجموعة من " " أمام مداخل القطب " " " " يدرسون بتخصص " " " " مع وجود لافتات تحمل شعارات الطلبة في اضراب
حيث يستخلص من المحضر السالف الذكر وجود تجمعات للطلبة على مستوى المداخل الرئيسية للجامعة تمنع دخول وخروج الطلبة والموظفين من وإلى الجامعة
حيث أنه وحتى في حالة الاضراب الممارس في إطار القانون فإنه لا يحق للمضربين إحتلال أماكن العمل خلال الاضراب أو القيام وفي كل الظروف بأي عمل من شأنه الإخلال باستمرارية وحسن سير المرفق العام

حيث أن قيام " " وأطراف آخرين بحركة إحتجاجية بتجمعهم على مستوى مداخل ومخارج الجامعة فإن في ذلك تعطيل لعمل المرافق البيداغوجية ومنع الطلبة والموظفين من الدخول والخروج من وإلى الجامعة وهذا يعد عرقلة واضحة للسير الحسن لمرفق الجامعة مما يتعين وضع حد لذلك ومنه الإستجابة لطلب المدعية
حيث أنه ونظرا لحالة الإستعجال تقرر المحكمة تنفيذ الأمر الحالي فور صدوره عملا بنص المادة 935 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية
تحميل المدعى عليه المصاريف القضائية.

**** لهذه الأسباب ****

أمر علني حضوريا و ابتدائيا في 2018/03/12

صفحة 3 من 5

رقم الجدول: 18/00454
رقم الفهرس: 18/00323

قرار رقم [400]

جلس الدولة

رقم القرار: 1443/1	تاريخ: 14/09/2002
رقم القرار: 2002/09/24	تاريخ: 24/09/2002
رقم القرار: 217	تاريخ: 22/02/2002

الرضي: إضراب - إضراب قضاة مجلس المحاسبة - دعوى استعجال من ساحة إلى ساحة - قرار القضاة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة، موضوع اللطم الخليل غير صادر من منظمة وطنية هوية حسب مفهوم نص المادة 09 من القانون المضمون 98-01 وبالتالي فإن تعليق لاس من اختصاص مجلس الدولة. **المبدأ:** تعليق قانونية قرار إداري، ما يتطلب تفسيره وهو ما يؤدي بالضرورة إلى التفرق في أصل اللطم. ويخرج بالتالي عن اختصاص مجلس الدولة حال فصله في القضايا الإستجالية. **وطية**

حيث أن يستخلص من عناصر الملف أن رئيس مجلس المحاسبة أودع مرفوعة أمام مجلس الدولة من أجل الفصل عن طريق الاستعجال من ساحة إلى ساحة في تعليق مدى قانونية القرار المتخذ من طرف المجلس الوطني لقضاة مجلس المحاسبة والتضمن:

- ثلاثة أيام احتجاجية بالنسبة للأيام 21/22/23 سبتمبر 2002، بإقتراح من مجلس المحاسبة،
- تجديد الالتماء بإعتناء من تاريخ 20 أكتوبر 2002.

حيث أنه تم إرفاق المرفوعة بنسخة من قرار الجمعية العامة للقضاة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة وبمقتضى حرره تجتمعت قضاة في يوم 21 سبتمبر 2002 بثبت بموجبه جميع القضاة داخل مبنى مجلس المحاسبة ووجود لافتات تطالب على الخصوص بتعصيب المجلس الأعلى لقضاة مجلس المحاسبة.

حيث أنه على إثر تبليغ المرفوعة الانتحالية للمؤدى، التمس القضاة الوطنية لقضاة مجلس المحاسبة بعينها اللتماء عليها أثناء الجلسة المحددة يوم 22 سبتمبر 2002 على الساعة 15 ليلا للحواريين.

حيث أن اللتماء عليها أوردت قبل الجلسة الرواية المحددة يوم 24 سبتمبر 2002 مذكورة جوارية تطلب فيها رفض اللتماء في التكلل وتمسك في الموضوع بأن أيام الاحتجاج المقررة في 22 و23 سبتمبر 2002 قد جرت وتمت وأن بالنسبة لتجديد الالتماء بالبرج ابتداء من 20 أكتوبر القبل لا يشكل أي استعجال يبرر رفع دعوى أمام القاضي الاستعجالي.

في تجتمعت اختصاص مجلس الدولة:

حيث أنه من الثابت وطبقا لأحكام المادة 9 من القانون المضمون رقم 98-01 المؤرخ في 13 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتطبيقه وصقل هذا الأخير ابتدائيا وثانياً في:

- الطعن بالإطال الرافعة ضه القرارات التنفيذية أو القروية الصادرة عن السلطات الإدارية

جلس الدولة

قرار رقم [399]

حيث فضلا عن كل ذلك فإن المبرر القمعي الجهوي لسحق الأراضي بفسطاطية قد ورد رسالة مؤرخة في 19/10/1999 تحت رقم 4736 إلى د.م.ش. البلدية توجه بوضع فيها المادة القانونية للمجموعة رقم 12 للموازل البرازيليين. حيث تضمنت أن هذه المجموعة ذات مساحة 307 هكتار و50 آر قد سيطرت تحت عنوان ملك البلدية أو موسسة وذلك حسب الوثائق الموجودة على مستوى الفصاحة.

حيث علانا أن مصالح أملاك الدولة اعترضت على عملية تحرير عقد التمير باعتبار أن القضاة الأرضية كانت ضمن الفوج رقم 12 الذي كان أمهلا ملكا بلديا بعد إجراء التصديق الجماعي للمدن طرف السلطات الاستشارية صحلا بالقانون المؤرخ في 28/04/1987 لتلقة بني عمران دوار البرازيل والتي أبت التخطئة الرفق بمستندات ملف الدعوى بأن الفوج رقم 12 تابع للبلدية وبالتالي وصلا بأحكام الفقرة الأولى من المادة 19 من الرسوم رقم 71-73 المؤرخ في 08/12/1971 فإن جميع أملاك البلدية تدخل ضمن المصدوق الوطني للقررة الزاوية، وعليه فقد أصبحت ملكا للدولة تخضع لجميع التشريعات والمادة القررة جاريها ولا سيما مبدأ عدم اكتسابها من طرف القاطم كما تنص على ذلك المادة 66 من القانون رقم 90-30 المؤرخ في 01/12/1990.

حيث بالإضافة إلى ذلك فإن الغير قد توصل في خبرته أن الأطراف لا يجوزون على أي سنا أو عقد ملكية مما يعين أن القرار المتخالف عبر صائب فيما قضى.

فلهذا الأسباب

يقضي مجلس الدولة: عطيا، حضوريا:

في التكلل: قبول الاستئناف.

في الموضوع: إنهاء القرار المتخالف وقصلا من جديد بإلزام المسائين بالتعليق عن القضاة الأرضية المتنازع فيها.

والمصاديق القضائية على المسائين.

بإلا صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية التقدمة بتاريخ الناصر من شهر جوان من سنة الفين واثنين من قبل الفرقة الرابعة بمجلس الدولة للشكل من السادة:

الرئيس	سلاطمة عبد الله
مستشار الدولة للقرار	بن صيد الرودي
رئيسة قسم	عبد الصادق سمية
مستشارة الدولة	منور بجاوي تيمية
مستشار الدولة	عبد الرزاق زوية

قرار رقم [401]

جلس الدولة

ملف الأسباب

إن مجلس الدولة حال فصله في القضايا الاستيعابية إيجابياً وبتأييد في مجال تقدير مدى الشرعية في الشكل: القول بقبول الدعوى شكلاً.

في الموضوع: رفض الدعوى لعدم اختصاص مجلس الدولة بالتصريف على حاشي الجزية العمومية.

بناصدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العادية المنعقدة بتاريخ الرابع والعشرين من شهر سبتمبر من سنة اثنين واثنين من قبل الفرقة الرابعة بمجلس الدولة للشكالة من السادة:

الرئيس فرقة مقرر
مستشار الدولة
مستشار الدولة
مستشار دولة
ياش خال

بعضور السيد طه يوشارب مساعد محافظ الدولة وبمساعدة السيد بوزينة عمر أمين العليط

13772 قضية: (أين) جند: وزير القلاحة

[401] رقم القرار: 2002/09/14 التاريخ: جلسة مجلس الدولة: 2002، العدد: 2، ص: 221

الموضوع: طرد أجنبي من التراب الوطني - من طرف مصالح الشرطة المحلية (أ) - من طرف وزارة الداخلية (أ) - وقف تنفيذ قرار الطرد إلى غاية الفصل في مدى شرعية القرار (نفسه) وعليه

من حيث الشكل: حيث أن الدعي قدم بالثبعضر قضائي محدد بتاريخ 2002/07/28 يتضمن تبليغ الدعي عليه وزير الدولة وزير الداخلية بنظام مسبق ضد القرار الإداري الصادر بتاريخ 2001/03/28 على الطلب الملئ.

حيث أنه من المقرر عليه قطعاً أن رفع النظام المبيق المتروك عليه في المادة 275 من ق.أ.م. ضد قرار إداري يسمح لصاحبه برفع طلب وقف تنفيذ ما ينتج القول أن الطلب الملئ استوفى أوضاعه القانونية وهو مقبول شكلاً.

حيث أنه لم يتم تبليغ الدعي عليه الثاني مدير الصام الأمن الوطني ما يمنع الفصل إيجابيه غلباً. من حيث الموضوع: حيث تبين من عناصر الملف أنه بتاريخ 2002/07/16 أن مصالح الشرطة مع بعض مروج قد قامت بتبليغ الدعي بصفته أجنبي من جنسية موريتية، بأن له شهر واحد لملءه الوطني (عضر مروج في 2002/07/16) وهذا تنفيذ لقرار بالطر صدر ضمه

جلس الدولة

قرار رقم [400]

الطعون بالنفسر ومدى شرعية القرارات التي تكون نواتجها من اختصاص مجلس الدولة حيث أنه في قضية الحال فإن القرار المروض على تقدير مجلس الدولة صادراً من النيابة الوطنية لتفتيش مجلس المحاسبة.

حيث أن الاعتبارات هي منطقت هدف الدفاع عن المصالح العمومية والمصلحة الجماعية أو الفرقة للمزار وأصحاب العمل وليست حسب النص القانوني منطقت مهنية وطنية على المنظمات المهنية التي تتوفر على سلطة التنظيم في مجال تنظيم وتسيير المهنة، وساطة فائدية اتجاه أعضائها.

حيث أنه في هذه الظروف يبين القول بأن قرار النيابة لتفتيش مجلس المحاسبة موضوع الطعن الملئ غير صادر عن منظمة وطنية مهنية، حسب مفهوم نص المادة 9 من القانون الضموري رقم 98-01 المذكور أثناءه وبالتالي فمن تقديره ليس من اختصاص مجلس الدولة.

وأنه يبين بالتالي رفض الدعوى المطالبة لعدم اختصاص مجلس الدولة. احتياطياً ومن باب الإسهاب في شرح القانون:

فيما يخص اختصاص مجلس الدولة كجهة قضائية استيعابية.

حيث أنه من الثابت أن الدعوى المرفوعة ترمي على تقدير مجلس الدولة، استيعاباً، مدى شرعية قرار صادر عن النيابة الوطنية بمجلس المحاسبة والضمين الاستجواب مدة ثلاثة أيام وتحدد هذه المادة هدف القيمة ابتداء من 20 أكتوبر القبل.

حيث أن الدعي طلب من مجلس الدولة حال فصله في القضايا الاستيعابية التصريح.

بأن الاحتجاجات المذكورة في هذا القرار تشكل إضراباً وإن هذا الأخير يمنع طبقاً لأحكام المادة 26 من الأمر رقم 95-23 المؤرخ في 26 أوت 1995، وبالتالي فهو غير قانوني.

حيث أن الدعي عليها بالمكس تؤكد بأن الأيام (الاحتجاجية) كانت قانونية كون أنه لا يوجد أي نص قانوني يمنع الأعيان العموميين من التعبير عن مطالبهم الاحتجاجية المهنية وأن الإضراب المبرمج ابتداء من 20 أكتوبر القبل لا يمكن أن يكون محل قرار قضائي سابق لآوانه.

حيث أن تقدير قانونية قرار ما يتطلب تفسيره وهو ما يؤدي بالضرورة إلى التطرق إلى أصل المنس وبتخرج بالتالي تطبيقاً للمادة 171 مكررة 3 من اختصاص مجلس الدولة حال فصله في القضايا الاستيعابية خصوصاً في قضية الحال، فإننا فيه بيطحية.

حيث أنه وتطابقاً لأحكام المادة 35 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بالولاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسييرها وعارسة حق الإضراب، يمكن لصاحب العمل أن يبر أمام القاضي الاستيعاب للتخص إقليبا لإيهاء احتلال المحلات إذا كان هذا الاحتلال يش

جلس الدولة
قرار رقم [401]

إن مجلس الدولة حال فصله في القضايا الإستيعابية ابتداءً وبثباتها في مجال تقدير مدى الشرعية.
في الشكل: القول بقبول الدعوى شكلاً.
في الموضوع: رفض الدعوى لعدم اختصاص مجلس الدولة.
المصاريف على حائقي الخزانة العمومية.
بنا مصدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة المنعقدة بتاريخ الرابع والعشرين من شهر سبتمبر من سنة ألفين واثنين من كل الأربعة بجلس الدولة الشكلى من السادة:
الرئيس: غرقة مقرر
يلى احمد
مستشار الدولة
الملاوي حمدي
باشن خالد
مستشار دولة
ويحضر السيد طه يوشارب مساعد محافظ الدولة ومساعدة السيد بوزيد عمر أمين الفيظ.

رقم القرار: 137/72	تاريخ: (2002/03/16)	تاريخ النشر: 2002/03/28
رقم القرار: 2902/03/16	تاريخ: 2002/03/16	تاريخ النشر: 2002/03/28

الترصيح: طرد اجنبي - من التراب الوطني - من طرف مصالح الشرطة المحلية (أ) - من طرف وزارة الداخلية (أ) - وقف تنفيذ قرار الطرد في حالة الفصل في مدى شرعية القرار (بسم).

من حيث الشكل: حيث أن للمدعي قدم بالدفعة قضاة غير جاريخ 2002/07/28 يتضمن تاريخ المدعي عليه وزير الدولة وزير الداخلية بنظام سبق ضد القرار الإداري الصادر بتاريخ 2001/03/28 على الطلب الملل.
حيث أنه من المستقر عليه قضائياً أن رفع النظام الملتصق الموضوع عليه في المادة 275 من ق.أ.م. ضد قرار إداري يسمح لصاحبه برفع طلب تنقيح ما يعين القول أن الطلب المحلي استوفى أوضاعه القانونية وهو مقبول شكلاً.
حيث أنه لم يتم تبليغ المدعي عليه الثاني مدير العام الأمن الوطني ما يعين الفصل إنجابه تجايباً.
من حيث الموضوع: حيث تبين من عناصر الملف أنه بتاريخ 2002/07/16 أن مصالح الشرطة ج بوعربويج قد قامت بتبليغ المدعي بهته اجنبي من جنسية سورية، بأن له شهر واحد لفائدة لوطي (عصر موزغ في 2002/07/16 رقم 5170) وهذا تنفيذ القرار بالطرد صادر ضمه

جلس الدولة
قرار رقم [404]

الظنون الخاصة بالتفسير ومدى شرعية القرارات التي تكون بترافقها من اختصاص مجلس الدولة.
حيث أنه في قضية الخلال فإن القرار البيروضي على تقدير مجلس الدولة صادراً من العناية الوطنية لفضلة مجلس العاصمة.
حيث أن التباينات هي حظرات هدفها الدفاع عن المصالح العمومية والمصلحة، بلحاظها أو التفرقة للمجال وأصحاب العمل وليست حسب النص القانوني حظرات مهنية وطنية مثل المنظمات المهنية التي تعرف على سلطة التنظيم في مجال تنظيم وتسيير المهنة، وسلامة تأهيلية أجهه أعضائها.
حيث أنه في هذه الظروف تبين القول بأن قرار العناية لفضلة مجلس المحاسبة موضوع الطعن الملل غير صادر عن منظمة وطنية مهنية، حسب مفهوم المادة 9 من القانون رقم 98-01 المذكور آنفاً وبالتالي فمن تقديره ليس من اختصاص مجلس الدولة.
وأنه تبين بالتالي رفض الدعوى المطالبة لعدم اختصاص مجلس الدولة.
اجتازها ومن باب الإحسان في شرح القانون:
فما يخص اختصاص مجلس الدولة كجهة قضائية استيعابية.
حيث أنه من القابل أن الدعوى الفرعية ترمي على تقدير مجلس الدولة إستيعاباً، مدى شرعية قرار صادر عن العناية الوطنية والحامية والمضامن الاحتجاج مدة ثلاثة أيام وتحدد هذه قضية هذه المدة ابتداء من 20 أكتوبر المقبل.

حيث أن للمدعي طلب من مجلس الدولة حال فصله في القضايا الإستيعابية التصريح.
بأن الاحتجاجات المذكورة في هذا القرار تشكل انتهاكاً 1995، وبالتالي فهو غير قانوني.
من الأمر رقم 95-23 المؤرخ في 26 أوت 1995، وبالتالي فهو غير قانوني.
حيث أن للمدعي عليها بالكس تؤكد بأن الأيام (الاحتجاجية) كانت قانونية كون أنه لا يوجد أي نص قانوني يمنع الأعمار السموين من التميز عن مطالبهم الاجتماعية المهنية وأن الإضراب المبرمج ابتداء من 20 أكتوبر المقبل، لا يمكن أن يكون على قرار قضائي سابق لأوانه.
حيث أن تقدير قانونية قرار ما يتطلب تفسيره وهو ما يؤدي بالضرورة إلى التطرق إلى أصل البتة وتخرج بالتالي تطبيقاً للمادة 171 مكررة 3 من اختصاص مجلس الدولة حال فصله في القضايا الاستيعابية خصوصاً في قضية الخلال، التاريخ فيه جديدة.
حيث أنه وطبقاً لأحكام المادة 35 من القانون 90-02 المؤرخ في 06 فبروري 1990 المتعلق بالوقاية من الترواحات المهنية في العمل وتسييرها ومراقبة حق الإضراب، يمكن لصاحب العمل أن يوزع أمام القاضي الاستيعاب للاختصاص إقليمياً لإجابه احتلال المحلات إذا كان هذا الاحتلال يشكل

قائمة المراجع:

أولا : النصوص القانونية :

أ/ الدساتير :

- دستور 1976 ، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 ، المؤرخ 22 نوفمبر 1976 جريدة رسمية عدد 94 ، لسنة 1976.

-دستور 1989 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 ، المؤرخ 28 فيفري 1989 ، جريدة رسمية عدد 09 ، لسنة 1989.

- التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 ، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ،جريدة رسمية عدد 76 ، لسنة 1996.

- التعديل الدستوري لسنة 2016 ،الصادر بمقتضى القانون رقم 16-10 ، المؤرخ في 6 مارس 2016 ،جريدة رسمية عدد 14 ، لسنة 2016.

ب/القوانين :

1. القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم التعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ،الجريدة الرسمية عدد06 ،سنة 1990.

2. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم المتضمن قانون علاقات العمل ،الجريدة الرسمية عدد17 ،الصادرة في 23/04/1990.

3. القانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 ، المعدل والمتمم القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المعدل والمتمم التعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب ،الجريدة الرسمية عدد06 ،سنة 1990.

4. القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991 ، المعدل والمتمم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد68، لسنة 1991.

5. القانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 02 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.

6. القانون رقم 07-05 المؤرخ في 13 مايو سنة 2007 المتضمن تعديل القانون المدني .

7. القانون رقم 08/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

8. القانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009 المتضمن تعديل قانون العقوبات.

ج- الأوامر:

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

د- المراسيم:

1. المرسوم التنفيذي 90-418 المؤرخ في 1990/12/22 ، المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، الجريدة الرسمية، العدد 01، لسنة 1991.

ثانيا/ الكتب:

أ-الكتب العامة:

-بلحاج العربي، النظرية العامة للإلتزام في ق.م.ج، ديوان المطبوعات الجمعية ، الجزء الثاني، الجزائر.

-عبد الرحمان بن سعد الشترى، المظاهرات في ميزان الشريعة الاسلامية، ط1، الرياض، 1432هـ.

-عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح ق.م.ج الجديد ، الجزء الأول ، مصادر الإلتزام، الطبعة الثالثة، لبنان، 1998.

-قويدر مصطفى، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية ، ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.

- محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر - المدخل العام والنصوص القانونية- دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عنابة، الجزائر 2000.

- محمد بن عبد الرحمان الخميس، المظاهرات والاعتصامات والاضرابات، ط1، دار الفضيلة، الرياض، 2006.
- مصطفى أحمد أبو عمرو ، علاقات العمل الجماعية المفاوضات الجماعية- النقابات العمالية -اتفاقيات العمل الجماعية -منازعات العمل الجماعية (الاضراب -الإغلاق- التحكيم-الوساطة-المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم125 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر ،الاسكندرية ،2005.
- سليمان الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1988
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، الطبعة الثالثة ،دار هومة ، الجزائر ، 2013.
- هشام محمد توفيق، المسؤوليات الثابتة للموظف العام دراسة مقارنة بين النظام اللاتيني والنظام الأنجلوسكسوني ، دار الكتاب، مصر 2014.
- ب-الكتب المتخصصة:**
- إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الاضراب وأثره في العلاقات التعاقدية(دراسة مقارنة) ، طبعة1، دار وائل للنشر، عمان ،2012.
- أحمية سيلمان ،آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط5،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل ، ط2،جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، سنة 2009.
- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى ، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ،2011.
- حسن منصور ،قانون العمل(ماهية قانون العمل،عقد العمل الفردي،عقد العمل الجماعي،النقابات العمالية،المنازعات الجماعية،التسوية والوساطة والتحكيم والغلق،منشورات الحلبي الحقوقية، ط1 ، سنة 2010.
- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009.
- حمد علي عبده، قانون العمل دراسة مقارنة ، الطبعة الأولى ، منشورات زين الحقوقية ، لبنان، 2007.

- حمدي باشا عمر ،القضاء الاجتماعي منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، دار هومة، الجزائر سنة 2012.
- رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ب ط ،دار هومة،الجزائر ، 2003 .
- رمضان عبد الله صابر،النقابات العملية وممارسة حق الاضراب، ب ط ، دار النهضة العربية،القاهرة .
- سعيد علي غافل،الاضراب الوظيفي(دراسة مقارنة)،منشورات زين الحقوقية،ب ط،ب سنة.
- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة ،دار الثقافة ،عمان، ط2010.
- عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، بدون طبعة ، دار القصة والنشر، الجزائر، 2003.
- عبد المحسن ، عبد الباسط ، الإضراب في قانون العمل ، دار النصر للتوزيع و النشر، القاهرة ، 1993.
- عبد الرحمان خليفي ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر،2008.
- عجة الجيلالي ،الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية(النظرية العامة لقانون العمل في الجزائر). دار الخلدونية للنشر،الجزائر، 2005.
- علي عبد العال سيد أحمد ، حق الإضراب في المرافق العامة ، ط3 ، مؤسسة دار الكتب ، الكويت، 1997
- ج-الرسائل الجامعية:**
- جدي نرمان،حق الاضراب في المؤسسات العمومية الاقتصادية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر ، جامعة قاصدي مرباح ،ورقلة 2013.
- على زينبع، تكييف الاضراب في إطار القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، بحث من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق ، جامعة الجزائر، 2008.

- كمال مخلوف ، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري، بين آلية التفاوض كأساس لتكوين المبدأ أو الاضراب كوسيلة ضغط ، رسالة نيل شهادة دكتوراه في العلوم، جامعة ملود معمري، تيزي وزو ، 2014.

د - المقالات:

- سامر أحمد موسى، بحث قانوني حول اضراب العاملين في المرافق العامة (دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري) بوابة فلسطين، سنة 2017.

الفهرس

أ.....: مقدمة

7.....: الفصل الأول: ماهية الإضراب:

7.....: المبحث الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب.

8.....: المطلب الأول: التطور التاريخي لحق الإضراب في الحضارات القديمة.

8.....: المطلب الثاني: التطور التاريخي لحق الإضراب في فرنسا:

10.....: المطلب الثالث: التطور التاريخي لحق الإضراب في الجزائر:

12.....: المبحث الثاني: مفهوم الإضراب:

12.....: المطلب الأول: تعريف الإضراب:

13.....: الفرع الأول: التعريف اللغوي للإضراب:

14.....: الفرع الثاني: التعريف الفقهي:

18.....: الفرع الثالث: التعريف القانوني للإضراب

20.....: المطلب الثاني: عناصر حق الإضراب:

20.....: الفرع الأول: العناصر المادية للإضراب:

20.....: أولاً: التوقف عن العمل:

21.....: ثانياً: التوقف الجماعي عن العمل:

22.....: الفرع الثاني: العناصر المعنوية للإضراب:

22.....: أولاً: قصد الإضراب:

23.....: ثانياً: تدبير الإضراب:

24	ثالثا: ارتباط الإضراب بالمطالب المهنية:
24	المطلب الثالث: تمييز الإضراب عن بعض المفاهيم المتشابهة:
24	الفرع الأول: الإضراب والمظاهرة
25	الفرع الثاني: الإضراب والاعتصام:
26	الفرع الثالث: الإضراب والاستقالة:
28	المبحث الثالث: أنواع الإضراب وأسبابه:
28	المطلب الأول: أنواع الإضراب:
28	الفرع الأول: الإضراب التقليدي:
29	الفرع الثاني: الإضراب المتكرر أو القصير المدة:
29	الفرع الثالث: الإضراب الجزئي (التناوبي):
29	الفرع الرابع: الإضراب مع إحتلال أماكن العمل:
31	الفرع الخامس: الإضراب السياسي:
31	المطلب الثاني: الأسباب المؤدية لممارسة حق الإضراب:
32	الفرع الأول: اختلال التوازن الإجتماعي والإقتصادي:
32	الفرع الثاني: تدني الأجور:
32	الفرع الثالث: دوافع العمالية:
33	الفرع الرابع: عدم توفير الحماية اللازمة:
35	الفصل الثاني: الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب.
35	المبحث الأول: الاجراءات القانونية لممارسة حق الإضراب.

35	المطلب الاول: الاجراءات السابقة لممارسة حق الإضراب
35	الفرع الأول: إجراء المصالحة.
37	الفرع الثاني: إجراء الوساطة.
39	الفرع الثالث: إجراء التحكيم:
39	أولاً : التحكيم الاتفاقي:
40	ثانياً: التحكيم المؤسساتي:
41	المطلب الثاني:إجراءات اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب:
42	الفرع الأول : انعقاد الجمعية العامة.
42	الفرع الثاني: التصويت العمالي.
43	الفرع الثالث : الإشعار المسبق:
45	المبحث الثاني: نطاق ممارسة حق الإضراب.
45	المطلب الأول : ضمان توفير القدر الأدنى من الخدمة .
49	المطلب الثاني : موانع ممارسة حق الإضراب .
51	المطلب الثالث : التسخير.
52	المطلب الرابع: عدم عرقلة حرية العمل:
55	المبحث الثالث:الآثار المترتبة عن ممارسة حق الإضراب:
56	المطلب الأول: آثار الإضراب المشروع.
56	الفرع الأول: تعليق علاقة العمل.
57	الفرع الثاني: الإضراب يوقف الحق في الأجر.

60	المطلب الثاني: آثار الإضراب غير المشروع.
60	الفرع الأول: قيام المسؤولية المدنية .
64	الفرع الثاني : قيام المسؤولية الجزائية.
67	خاتمة :
71	الملاحق :
82	قائمة المراجع: