جامعة مولود معمري – تيزي وزو

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

الإجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية في العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون

تخصص:القانون الخاص المعمق

من إعداد الطالبتين:

-بوزكري صليحة

-كبان ليلية

تحت إشراف الأستاذة:

د/بن نعمان فتيحة

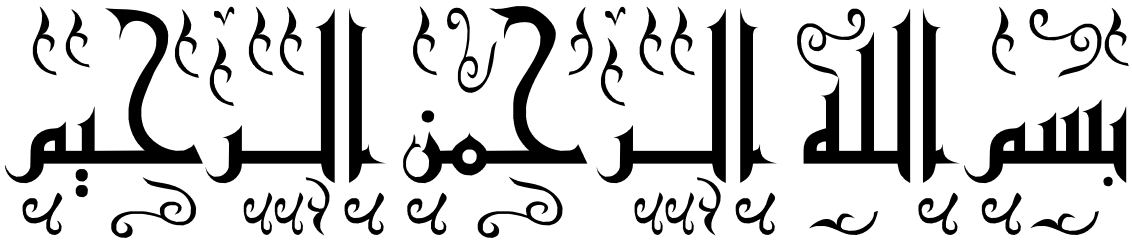
لجنة المناقشة:

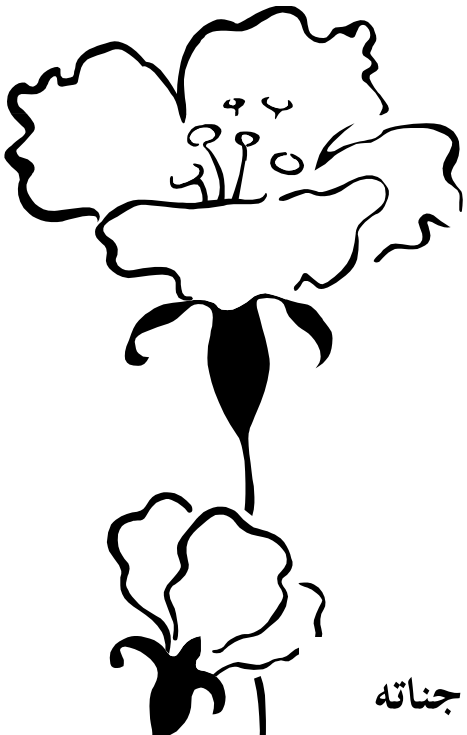
د/ قونان كهينة،أستاذة محاضرة"ب"، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... رئيسة

د / بن نعمان فتيحة،أستاذةمحاضرة" ب"،جامعة مولود معمري تيزي وزو.....مشرفة و مقررة

د / عجاز سامية،أستاذة محاضرة" ب"،جامعة مولود معمري تيزي وزو..... ممتحنة

تاريخ المناقشة :2019/07/11


بسم الله الرحمن الرحيم



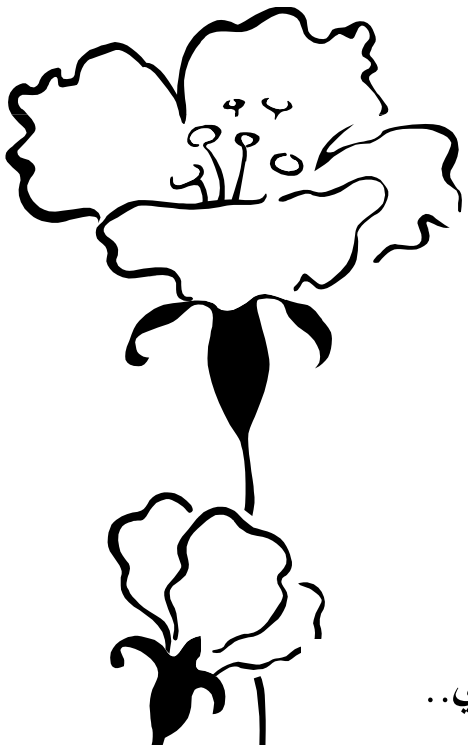
إهداء

إلى روح والدي رحمه الله وأسكنه فسيح جناته

إلى أمي الغالية أطال الله عمرها

إلى كل العائلة حفظهم الله.

صليحة.



إهداء

إليك ملاكي ... زهرة لا تذبل ...شمس نهاري..

إلى التي غمرتني بحنانها، إليك أمي،

إلى صاحب السواعد الطاهرة عنوان الإرادة و التصميم أخي

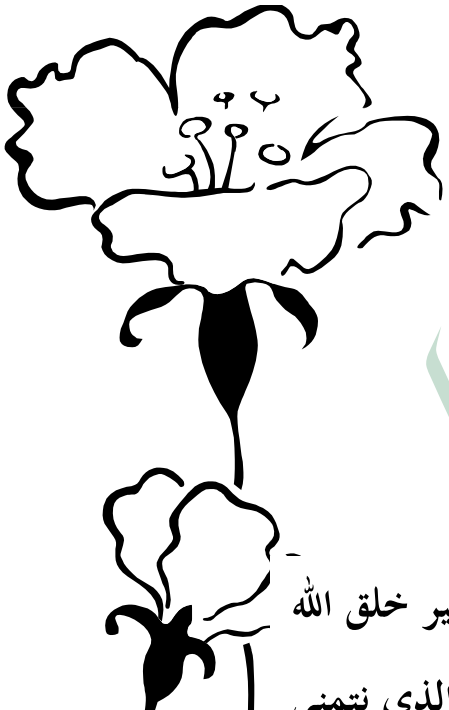
إلى نسائم قلبي سندي في حياتي صديقتي العزيزة سليا

و كل العائلة الكريمة و خاصة جدي العزيز،

و زميلتي التي تعاوننا في انجاز هذا العمل.

.

ليلية.



شكر و عرفان

بسم الله و الصلاة و السلام على نبينا خير خلق الله

و الحمد لله، الذي مكننا من إنجاز هذا العمل الذي نتمنى

أن يكون في ميزان حسناتنا و فائدة عامة.

نتقدم بتشكراتنا الخاصة و إعترافنا بالفضل الجميل إلى

أستاذتنا الفاضلة: الدكتورة"بن نعمان فتيحة"، التي أرشدتنا

و رافقتنا في كل خطوة في إنجاز هذا العمل المتواضع.

كما نتقدم بشكرنا للجنة المناقشة المتكونة من الأستاذة

قونان كهينة رئيسة و الأستاذة عجاز سامية ممتحنة التي

قبلت مناقشة هذا الموضوع.

صليحة+ ليلية.

قائمة بأهم المختصرات:

ص: صفحة

ص.ص: من صفحة إلى صفحة

ج.ر ج ج:الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

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

ع : عدد

ط : الطبعة.

مقدمة:

إن النزاعات الجماعية هي مجموعة من الخلافات التي تقع في المؤسسة أو على وشك الوقوع بين جماعة العمال و المستخدم، وهذه الخلافات تتعلق بمجموع من حقوق أو مطالب أو نقائص في ضروريات أداء العمل أو حول عراقيل تمنع العمال من أداء مهامهم بشكل منظم و صحيح، كما تعتبر النزاعات الجماعية تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة و أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة أخرى حول تفسير قاعدة قانونية أو تنظيمية أو إتفاقية جماعية تتعلق بشروط و أحكام و ظروف العمل و المسائل الإجتماعية و المهنية و الإقتصادية المتعلقة بعلاقة العمل الجماعية.

تعرض المشرع الجزائري للنزاعات الجماعية في المادة 02 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه:" ***يعد نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الإجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق المادتين 4و5 أدناه***"[1].

ولتمييز النزاعات الجماعية عن غيرها من النزاعات الأخرى ، يجب الرجوع إلى بعض الأحكام الخاصة و هي أولا شمولية النزاع لمجموع العمال أو مجموعة منهم بغض النظر إذا كانوا مهيكلين في تنظيم نقابي واحد أم لا، على أن يكون بينهم عامل مشترك يجعلهم يكونوا تابعين لنقابة واحدة. و ثانيا أن يكون النزاع جماعيا في موضوعه وسببه يهم جميع أو بعض منهم أي يمثل مصلحة مشتركة بينهم مثل رفع الأجور أو تحسين ظروف العمل،وبذلك

1- أنظر المادة 02 من قانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ج ج ، عدد 6 لسنة 1990 المعدل و المتمم .

فالنزاعات الجماعية في العمل هي نزاع واحد من حيث الهدف و السبب الذي يشترك فيه بعض أو جميع العمال وهما شرطان لإعتبار النزاع جماعيا.

إن القوانين المنظمة لإبرام الإتفاقيات الجماعية تعتمد على أسلوبين للوقاية من هذه النزاعات منها ما هو وقائي ومنها ما هو علاجي، فالإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل تعمل على تجنب وقوع النزاعات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل، وتعتمد على إجرائيين وقائيين المتمثلان في التفاوض الجماعي المباشر واللجان المشتركة وذلك لدراسة وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية في العمل، وهذه الإجراءات هدفهما هو التوصل إلى نتائج إيجابية و المتمثلة في الوقاية من نشوب النزاع، أما في حالة عدم إيجاد حل يرضي جميع الأطراف فيتم اللجوء إلى الإجراءات العلاجية والتي تهدف إلى دراسة أسباب النزاع وإيجاد حل ضمن هيئات خاصة تتمثل في المصالحة، الوساطة و التحكيم، أما في حالة وصول النزاع إلى قمته مع تفاقم مشكلة عدم الإتفاق على حل مرضي للجميع فيتم اللجوء إلى الإضراب.

لذلك إرتأينالطرح الإشكالية التالية:

كيف نظم المشرع الجزائري الإجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية في العمل؟ و ما هي الآليات المستعملة و مدى نجاحها في حل النزاعات الجماعية؟

لقد تطرق المشرع الجزائري إلى الطرق السلمية لحل النزاع الجماعي التي تعتبر وسائل تهدف إلى إيجاد حل ودي يرضي جميع الأطراف و ذلك بتدخل طرف أجنبي عن الأطراف المعنية بالنزاع يعمل على البحث عن الحلول وتتمثل هذه الوسائل في المصالحة والوساطة والتحكيم. **(الفصل الأول)**.

كما نص المشرع الجزائري أيضا على حق العمال في ممارسة الإضرابإعتباره حقا دستوريا، لكن قيده المشرع الجزائري بشروط لا يمكن الخروج عنها و إلا أعتبر إضرابا غير مشروع و ممارسته يرتب مسؤولية جزائية.**(الفصل الثاني)**.

الفصل الأول

التسوية الودية لحل النزاعات الجماعية في العمل

إن النزاعات الجماعية التي تثور بين العمال و أصحاب العمل قد تؤدي حالة عدم تسويتها إلى حدوث أضرار لا تمس فقط أطراف النزاع بل تمس أيضا الإقتصاد الوطني، و من أجل تفادي هذه المسائل يجب تسوية هذه النزاعات بطرق ودية ، لذلك عالج المشرع الجزائري ذلك في إطار نصوص تتضمن حلول سلمية و ذلك بموجب القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، و تتمثل التسوية الودية في الوسائل التي تهدف إلى علاج النزاع و محاولة إيجاد حلول بطريقة ودية وفق إجراءات وهيئات معينة وضعها المشرع و التي تستدعي تدخل عنصر أجنبي لحل النزاع القائم، حيث تتمثل هذه الوسائل في المصالحة التي تنعقد في إطار مفتشية العمل و الوساطة الذي يكون أساسها تعيين وسيط من أطراف النزاع **(المبحث الأول)**، كما نص على طريقة أخرى لحل النزاعات الجماعية في العمل بطريقة ودية دون لجوء أطراف النزاع إلى القضاء، حيث نصت المادة 13 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب[1] على إمكانية تعيين أطراف النزاع لمحكمين التي تكون مهمتهم إقتراح حلول من أجل تسوية النزاع الجماعي في العمل **(المبحث الثاني)**.

1- أنظر المادة 13 من قانون 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الاضراب، ج ر ج ج ، عدد 6 لسنة 1990 المعدل و المتمم.

المبحث الأول

المصالحة و الوساطة كإجراءات للتسوية الودية

تعتبر المصالحة وسيلة هامة للتسوية الودية للنزاع الجماعي و تعد إجراء إجباريا لا يمكن الإستغناء عنه لتجنب إثارته من طرف الخصوم في حالة ما إذا تم عرض النزاع على الجهات القضائية ، لأنه في حالة عدم وجود محضر المصالحة نكون أمام دفع بعدم القبول نظرا لعدم إحترام الإجراءات الشكلية الواجب توافرها أمام القسم الاجتماعي **(المطلب الأول)**.

أما إذا عدنا الى قانون 02/90 فنجد بأن المشرع الجزائري نص على طريقة أخرى في حال فشل المصالحة و المتمثلة في الوساطة التي تعتبر إجراءا اختياريا و في حالة عدم اللجوء إليها فلا يترتب أية آثار قانونية على خلاف الحل الأول **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

المصالحة كإجراء إجباري

إن المصالحة هي إجراء قانوني تشريعي نص على أحكامها القانون رقم 02/90 و تعرض لها المشرع في المادة 05 منه **(الفرع الأول)**، كما أنها لا تكون في شكل واحد بل تتفرع إلى عدة أشكال فقد تكون في شكل مصالحة إتفاقية أو مصالحة قانونية **(الفرع الثاني)**، بالإضافة إلى ضرورة إحترام إجراءات خاصة التي بدونها تكون هذه المصالحة باطلة **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

تعريف المصالحة

إن المصالحة إجراء يتم اللجوء إليه في حال فشل جميع إجراءات التسوية الوقائية[1] وإستمرار الخلاف بين الطرفين عن طريق محاولة لإيجاد الحلول وحل النزاع و التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع و التي قيدها المشرع بمواعيد قصيرة و محددة تسمح بفض النزاع في أقرب الآجال قصد المحافظة على مصالح الطرفين، ففي هذه الحالة فقط يتم اللجوء إلى المصالحة التي إعتبرها المشرع إجبارية[2].

نص القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب في المادة رقم 05 على هذا الإجراء الإجباري على أنه: " ***إذا إختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها.***

و إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا"[3].

1-تتمثل التسوية الوقائية: في التفاوض الجماعي المباشر الذي ينظم على شكل إجتماعات دورية، و اللجان المشتركة التي توكل إليها مهمة التصدي للنزاعات في مراحلها الأولى.

2-عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الإجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008 ص60.

3- أنظر المادة 05 من قانون رقم 02/90المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

الفرع الثاني

أنواع المصالحة

حسب المادة 05 السالفة الذكر فإن المصالحة نوعين وهما المصالحة الإتفاقية التي تتم أمام لجان مشتركة داخل الهيئة وحسبما إذا نصت عليها بنود الإتفاقية الجماعية المبرمة بين العمال و المستخدم(**أولا**)، و المصالحة القانونية التي يتم إجراءها أمام مفتشية العمل التي تقوم بدورها في محاولة فك الخلاف بإيجاد حلول مرضية للطرفين(**ثانيا**).

أولا: المصالحة الاتفاقية

يقصد بها تلك الإجراءات التي تقررها الإتفاقيات الجماعية في النظام الداخلي للهيئة سواء بقصد إيجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تتعلق بتنفيذ علاقة العمل أو تفسير أحكام الإتفاقية الجماعية[1]، حيث يتم تشكيل هذه اللجان بكل حرية و إستقلالية بين الطرفين على أساس التساوي في الأعضاء أي على شكل "لجان متساوية الأعضاء"، يحددون نظام عملها والصلاحيات المخولة لها و نطاق عملها الذي قد يكون محلي أو جهوي أو وطني أي حسب نطاق تطبيق الإتفاقية، كما قد يعتمد أسلوب تشكيل عدة لجان متفاوتة الدرجة، إذ قد يكون هناك تدرج في نظام المصالحة يبدأ بالمستوى المحلي أو على مستوى المؤسسة، و عند فشل المصالحة على مستوى الدرجة الأولى ينتقل النزاع إلى المستوى الأعلى أي إلى الدرجة الثانية، إما على درجتين أو ثلاثة درجات[2]. إن المصالحة إجراء إلزامي على

1– أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية ، الجزائر ، ص 99.

2– علاوة عبد الرحمان، طرق و اليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة مقدمة لإستكمال شهادة الليسانس اكاديمي، قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014/2013 ص 1.

– يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية النزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع" قانون المسؤولية المهنية" كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو،2013 ، ص 50.

– مخلوف كمال، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري و المقارن، مذكرة لنيل شهادة ماجستير=

الأطراف، إذ نصت عليها الإتفاقية الجماعية، فإذا لم تنص عليها الإتفاقية الجماعية فأطراف النزاع غير ملزمون بها.

قد تنجح المصالحة الإتفاقية كما قد تفشل كباقي الإجراءات الأولية لحل النزاع فينقضي وذلك بتنفيذ ما أتفق عليه الأطراف، أما إذا فشلت فيتم اللجوء إلى المستوى الأعلى لحل النزاع وهو إجراء المصالحة القانونية، و هذا ما نصت عليه المادة 2/05 من قانون رقم 02/90[1].

ثانيا: المصالحة القانونية

يتم اللجوء إلى هذا الإجراء عند عدم النص على الأسلوب الأول في النظام الداخلي للهيئة أو في حالة فشل المصالحة الإتفاقية، وهذا الإجراء يقوم به شخص أجنبي عن الأطراف، بحيث توكل مهمة محاولة الصلح بين الأطراف إلى مفتشية العمل[2] المختصة إقليميا عن طريق مفتش العمل الذي يعقد جلسات صلح بإستدعاء الأطراف للتحاور من أجل إيجاد الحلول المرجوة[3]. و هذا ما نصت عليه المادة 05 /2 من قانون 90-02 "**و إذا لم تكن هناك إجراءات إتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا**"[4].

=في القانون ، فرع قانون التنمية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2002/10/21. ص 76.

1- انظر المادة 2/05 من قانون رقم 02/90المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسوتها و ممارسة حق الإضراب.

2- أنظر المادة رقم 02 من القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل .ج، ر، ر ،ج، ج ، عدد 06.

3- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2013 ، الجزائر، ص 392.

4- أنظر المادة 2/05 من قانون رقم02/90 المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الفرع الثالث

إجراءات المصالحة

بعد رفع الخلاف إلى مفتشية العمل سواء من طرف المستخدم أو ممثلي العمال تحاول المفتشية وجوبا إيجاد الحلول للأطراف، و أول إجراء يقوم به مفتش العمل المعين من طرفها هو إستدعاء أطراف النزاع إلى الجلسة الأولى في أجل لا يتعد 04 أيام من تاريخ تقديم الإخطار من الأطراف، و ذلك لسماع طلبات الأطراف و تسجيل موقف كل من المستخدم و ممثلي العمال، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من قانون 90-02[1].

كما يجب على أطراف النزاع الجماعي في العمل حضور جميع جلسات المصالحة المنظمة من طرف مفتش العمل وهذا حسب أحكام المادة 07 من قانون 90-02[2].

أما بالنسبة لمدة إجراء المصالحة، فتنص المادة 08 من قانون رقم 02/90 على أنها لا يجب أن تتعدى 08 أيام من تاريخ الجلسة الأولى التي نظمها مفتش العمل[3].

وعند إنقضاء تلك المدة يقوم مفتش العمل بتحرير محضر يدون فيه كل ما توصل إليه من حلول في المسائل المتنازع عليها حيث يدون المسائل التي أتفق عليها وكذلك المسائل التي

1- تنص المادة 6 من قانون رقم 02/90 على أنه: " ***تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف الجماعي في العمل، وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم و ممثل العمل، و لهذا الغرض ، يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى في المصالحة في أجل لا يتعد أربعة (04) أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها .***"

2- تنص المادة 07 من قانون رقم 02/90 على أنه:" ***يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل***".

3- تنص المادة 08 من قانون رقم 02/90 على أنه: " ***عند إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن يتجاوز 08 أيام إبتداءا من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان و يدون فيه المسائل المتفق عليها، كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائما في شأنها، إن وجدت، و تصبح المسائل التي أتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر إستعجالا لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا .***"

يستمر الخلاف الجماعي بشأنها، وفي الأخير يوقع أطراف النزاع على المحضر ويصبح نافذا بمجرد إيداعه لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا من الطرف الأكثر إستعجالا والذي يكون في العادة العامل.

إذن قد يتوصل مفتش العمل إلى حل النزاع و يحرر محضر المصالحة بما جاء به من أحكام أما بتسوية النزاع بصفة كلية و يعتبر الحل الذي توصل إليه الطرفان في المصالحة بمثابة تعديل لأحد بنود الإتفاقية سواء تعلق الأمر بحقوق أو إلتزامات و في هذه الحالة يصدر مفتش العمل محضر مصالحة كلي ويتم التوقيع عليه من الأطراف ويصبح نافذا من اليوم الذي يودع من الطرف المستعجل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

أما في حالة تسوية النزاع جزئيا أي تمت التسوية في حدود نقاط من النزاع فيجب على مفتش العمل أن يحدد في محضر المصالحة المسائل التي لم يتفق عليها الأطراف من أجل عرضها على الوساطة أو التحكيم[1].

أما إذا فشلت المصالحة كليا فيجب على مفتش العمل أن يحرر محضر بعدم المصالحة و منه يمكن لأطراف النزاع اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم و هذا ما أكدته المادة 09 من قانون رقم 02/90[2].

وفي ذلك قضت المحكمة العليا بأنه لا يمكن إستصدار محضر ثاني بعدم الصلح بخصوص نفس النزاع حتى و لو تضمن المحضر الثاني مسائل أو طلبات جديدة، و لا يمكن بعد إنقضاء أجل 6 أشهر المقرر لرفع الدعوى اللجوء إلى مكتب المصالحة للحصول

1-أنظر المادة 08 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب.

2- تنص المادة رقم 9 من قانون رقم 02/90 على أنه:" ***في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل ، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، و في هذه الحالة، يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.***"

على محضر ثان بعدم المصالحة و الإعتماد على تاريخ تسليمه لحساب أجل جديد لرفع الدعوى[1].

المطلب الثاني

الوساطة كإقتراح للتسوية الودية

يرجع تاريخ بداية العمل بنظام الوساطة إلى عهد قريب مقارنة مع الأساليب الأخرى للتسوية الودية للنزاع الجماعي، فقد كانت الوساطة تستعمل فقط في النزاعات الجماعية الخاصة بالأجور وعند التفاوض أو تعديل مضمون الإتفاقيات الجماعية، لكن تم التوسع في إستعمالها نظرا للأثار الإيجابية التي نتجت عنها وأصبحت تشمل جميع الخلافات و النزاعات الجماعية، إلى أن أصبحت إحدى الإجراءات الإختيارية تارة و إجبارية تارة أخرى التي يجب اللجوء إليها كلما كان هناك نزاع جماعي في العمل إلى جانب الإجراءات الأخرى، و قد عالج المشرع الجزائري هذا الإجراء في ثلاث مواد من قانون 02/90[2] مع العلم أن هناك غموض والمشرع لم يقم بتوضيح هذا الإجراء بشكل كاف فتطرق إلى تعريفه فقط **(الفرع الأول)**، وإشترط إجراءات يجب إحترامها تحت طائلة البطلان **(الفرع الثاني)**، كما منح صلاحيات واسعة للوسيط **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

المقصود بالوساطة

الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي في العمل على إسناد مهمة

1– قرار رقم 0767714 المؤرخ في 2013/12/05، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، 2016.

2– وهي المواد 10 ،11 ،12، من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص محايد من الغير يدعى "الوسيط" يشترك الطرفان في تعيينه[1].

أما إذا عدنا إلى المادة 10 من قانون 02/90 تنص على أنه: "**الوساطة هي إجراء يتفق، بموجبه، طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه**"، فالمشرع الجزائري إذن ترك الحرية المطلقة لأطراف النزاع في تعيين الوسيط ، كما سمح للأطراف بتعيين شخص و ليس هيئة يتولى هذه المهمة دون إشتراط أو تحديد شروط و معايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط[2].

عكس القانون الفرنسي الذي يستوجب شروط يجب توفرها في الوسيط، تتمثل في قدرته على الإقناع وحائز على مؤهلات تمكنه من التكفل بهذه المهمة ومسجل في قائمة الوسطاء[3].

1-عبد الرحمان خليفي ، نفس المرجع، ص 62.

2-علاوة عبد الرحمان ، نفس المرجع ، ص24.

3- أنظر المادة 524 / 1+2+3+4 من التقنين العمل الفرنسي، المتوفر على الموقع الإلكتروني التالي:

https//www.code de travail.com

Article D.524-1 du code du travail : « il est alloue aux w figurant sur les listes établies conformément a l'article R 542-12 ، ayant agi en cette qualité et en application des articles L 524-1 et suivant une indemnité forfaitaire pour chaque médiation dont le taux varie suivant l'importance du différend.

L'indemnité allouée aux médiateurs comprend le remboursement des frais divers de secrétariat، de correspondance ou de déplacement a l'intérieur de leur résidence، nécessites par l'accomplissement de leur mission. » Article D.542-2 du code de travail : « les expert aux offices desquels les médiateurs peuvent avoir recours sont rémunères a la vacation.

Les personnes qualifiées qui prêtent leur concours aux médiateurs perçoivent une indemnité forfaitaire. »

Article D. 524-3 du code de travail : «le taux et les conditions d'attribution de l'indemnité forfaitaire prévue a l'article D. 524-1 ainsi que le taux et les conditions d'attribution des vacation et de l'indemnité forfaitaire prévues a l'article D.524-2 sont fixes par arrête conjoint de ministres charges du travail، de l'agriculture et des finances. » =

الفرع الثاني

إجراءات الوساطة

بعد تعيين الوسيط حسب ما نص عليه القانون لاسيما المادة 10 من قانون 02/90 ، يتم عرض النزاع عليه حيث يقوم أطراف النزاع بسرد جميع وقائع النزاع و الطلبات التي يلتمسون تحقيقها و الإستجابة لها على الوسيط المعين ، كما يستوجب عليهم تقديم جميع الوقائع والملاحظات والمستندات والمذكرات و الوثائق اللازمة لحل النزاع، و للوسيط السلطة التقديرية في إتخاذ جميع الإجراءات التي يراها ضرورية لحل النزاع كالإستعانة بمساعد أو مساعدين، إجراء تحقيقات .....الخ، مع إستعداد أطراف النزاع جديا لمساعدته في حل النزاع عن طريق تقديم أية معلومة تفيده لأداء مهمته.

بعد دراسة الوسيط للموضوع يعرض على الأطراف خلال الأجل الذي يحددانه الإقتراحات التي توصل إليها لتسوية النزاع في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، و هذ ما نصت عليه المادة 12 من قانون رقم 02/90 على أنه:"**يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحددانه إقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا**"[1].

=Article D. 524-4 du code de travail : « les dépense de déplacement que les médiateurs، les expert et les personnes qualifiées peuvent être appelés a effectuer hors de leur résidence pour l'accomplissement d leur mission leur sont remboursées dans les conditions suivant :

S'ils sont fonctionnaire en activité، ils perçoivent les indemnités prévues aux barèmes applicables au groupe auquel ils appartiennent.

S'ils ne possèdent pas la qualité de fonctionnaire en activité، ils perçoivent les indemnités applicables aux fonctionnaires du groupe. »

1- أنظر المادة 12 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويته وممارسة حق الإضراب.

بخلاف الوساطة القضائية المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية التي تقتضي تعيين الوسيط القضائي بإقتراح من القاضي على الأطراف ولهم الحق في قبول الوساطة أو رفضها، يجب أن يكون الوسيط القضائي مسجل في قائمة الوسطاء القضائيين المعتمدين لدى الدولة.

إن الوساطة القضائية تحدث بعد رفع الدعوى بحيث يمكن عرضها من طرف القاضي في أي مرحلة من مراحل الدعوى وذلك في جميع المواد ما عدا في مادة شؤون الأسرة والقضايا العمالية ذلك لتوفرها على إجراء الصلح الإجباري و كذلك القضايا التي تمس بالنظام العام[1].

بعد إجراء الوساطة يحرر الوسيط محضرا يحتوي على ما إتفق الأطراف ويوقع عليه الطرفين، ثم يقوم الوسيط بإيداعه لدى المحكمة ويقوم القاضي بالمصادقة عليه بموجب أمر غير قابل لأي طعن ويعد محضر الإتفاق سندا تنفيذيا عكس محضر الوساطة في الشؤون العمالية التي تعتبر توصية غير إلزامية للطرفين.

الفرع الثالث

الصلاحيات المخولة للوسيط

حصرت المادة 11 من قانون رقم 02/90 جميع الصلاحيات التي يتمتع بها الوسيط أثناء تأدية مهمته بحيث تنص على أنه: "**يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد إطلع عليها أثناء قيامه بمهمته. وتساعد الوسيط في مجال تشريع العمل،**

1– شريفة ولد الشيخ، محاضر الصلح و الوساطة كسندات تنفيذية وفق الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق جامعة مولود معمري، تيزي وزو، العدد 2 ،2012 ، ص113.

بناء على طلبه، مفتشية العمل المختصة إقليميا."[1]

يتضح من هذه المادة أن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة أثناء قيامه بمهمة البحث عن حل للنزاع الجماعي في العمل المعروض عليه، و يمكن للوسيط الإطلاع على كافة المعلومات الإقتصادية أو الإجتماعية أو المهنية وكل موضوع أو وثيقة يمكنها أن تساعده في فهم مضمون النزاع و إيجاد الحل المناسب يرضي الطرفين، بالرغم من أن المشرع وسع من صلاحيات الوسيط إلا أنه قيدها بالمحافظة على السر المهني بالنسبة لكل ما يطلع عليه من معلومات. [2]

ومع كل هذا ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو مجرد إقتراح أو توصية يقدمها للأطراف الذين يحتفظون بحق الأخذ بها أو رفضها حيث أنه ليس هناك ما يثبت أو يدل على واجب الإلتزام بما يعرضه أو يقرره الوسيط من حلول للنزاعات الجماعية في العمل التي تعرض عليه وهذا ما نصت عليه المادة 12 من قانون رقم 02/90 على أن يصدر الوسيط إقتراحاته في شكل توصية معللة و لا يمكن أن تأخذ الطابع الإلزامي إلا إذا إتفق الطرفين على ذلك[3].

إن إجراء الوساطة حسب ما سبق التطرق إليه سابقا لم يتعرض له المشرع الجزائري بالتفصيل و هو ما جعله غامضا لأن التطرق إلى إجراء هام في إطار حل النزاعات الجماعية في ثلاثة مواد لا يكف لتوضيحه، مقارنة بالمشرع الفرنسي الذي نظم إجراء الوساطة بالشكل الذي يتناول كل الجوانب الإجرائية و التنظيمية و الأثار المترتبة على نتائج

1- أنظر المادة 11 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويته وممارسة حق الإضراب.

2-علاوة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص ص 24-25.

3- أنظر نص المادة 12 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

عمل الوسيط و تحديد المهلة التي تترك للأطراف لكي يعلن عن قبولهم أو رفضهم لإقتراح الوسيط و ما إلى ذلك من أحكام التنظيمية الأخرى، القانون الجزائري جاء خاليا من أية إشارة للجوانب التنظيمية الخاصة بكيفيات تنفيذ الإقتراحات و التوصيات و ما هي الحلول التي يجب اللجوء إليها في حالة قبولها من طرف واحد أو رفضها من طرف آخر إلى غير ذلك من الإشكالات التي تطرح في المجال العملي الإجرائي خاصة وأن الإتفاقيات الجماعية عادة ما لا تتضمن تدابير تنظيمية في هذا المجال، وهو الغموض الذي أدى ببعض بالإتفاقيات إلى وضع أحكام إتفاقية لتنظيم كيفيات اللجوء إلى الوساطة ونتاج اعمالها[1].

1- أنظر نص المادة 524 -4 من التقنين العمل الفرنسي، المتوفر على الموقع الإلكتروني التالي:
https//www.code de travail.com

المبحث الثاني

التحكيم كإجراء علاجي

يدخل التحكيم ضمن الإجراءات العلاجية لحل النزاع الجماعي في العمل مثله مثل المصالحة والوساطة، فإذا توصل أطراف النزاع إلى إيجاد حل لمشكلهم بالطرق الودية الإتفاقية والقانونية فإن النزاع ينتهي و تنتهي أثاره و لكن في حالة عدم فعالية الإجراءات السابقة فإن آلية التحكيم تبقى مخرجا آخر لمحاولة حل النزاع و هذا ما نصت عليه المادة2/9 من قانون رقم 02/90 على أنه :" **و في هذه الحالة، يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم ، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون.**[1]" في حالة فشل إجراء المصالحة يمكن للطرفين الإتفاق على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، و لممارسة هذا الإجراء تدخل المشرع لتحديد هيئات التحكيم فيما إذا كان التحكيم إختياري أو إجباري (**المطلب الأول**)، كما يجب إحترام عدة إجراءات تحت طائلة البطلان أثناء ممارسة هذا الإجراء (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول

هيئة التحكيم لجنة بمهام واسعة

إن التحكيم إجراء علاجي لحل النزاعات الجماعية الذي يتمثل في تفويض أمر حل النزاع للغير[2] و هذا الغير يتمثل في هيئة مشكلة من محكمين التي تقوم بدورها في إيجاد الحلول للنزاعات المعروضة عليها ومحاولة التقريب وجهات نظر أطراف النزاع الجماعي في العمل و التوصل إلى حل يرضي طرفي النزاع و هذه الهيئات تستوجب إجراءات و أنظمة

1- أنظر المادة 2/9 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- مناني فراح ، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، دار الهدى ، ط 10، 2010،عين مليلة، الجزائر. ص ص 15-17.

لتعيينها **(الفرع الأول)**، و هيئة التحكيم تتشكل من محكمين يتمتعون بصلاحيات أثناء تأدية مهامهم المتمثلة في محاولة تسوية النزاع الجماعي في العمال **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

كيفية تعيين هيئة التحكيم

تنص المادة 13 من قانون رقم 02/90 التي تنص على أنه:" **في حالة إتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق المواد من 442 الى 454 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، بناءا على ذلك و بعد تعديل قانون الإجراءات المدنية و الإدارية تطبق المواد من 1006 الى 1031 منه، حيث يكون التحكيم الذي يباشره الأطراف اختياريا**"[1].

فالتحكيم بهذا المعنى قد يكون إختياريا حيث يتم بإختيار المحكم من الأطراف **(أولا)** أو إجباري و هو ذلك الذي يتم أمام اللجنة الوطنية للتحكيم**(ثانيا)**.

أولا: التحكيم الاختياري:

إن التحكيم الإختياري يمكن أن يتمثل في عقد إتفاق تحكيمي ويكون بإسناده في إتفاقية جماعية كما قد تتمثل في إتفاق جماعي وهو الإتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق عرضه على التحكيم وهو ما نصت عليه المادة 1011 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فيما يلي:" **إتفاق التحكيم هو الإتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم.**[2]"

1- أنظر المادة 13 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب.

2- أنظر المادة 1011 من القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الادارية ،ج ر ج ج عدد 21 لسنة 2008.

نظرا لخطورة إتفاق التحكيم قيده المشرع بشروط صارمة لصحته فإلى جانب الشروط الموضوعية ألزم المشرع إستكمال إتفاق التحكيم لشروط شكلية.

1- الشروط الموضوعية:

لصحة إتفاق التحكيم يجب أن تكون المادة قابلة لهذه العملية، أي لا يجوز القيام بإجراء التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم وهذا حسب المادة 1006 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على أنه:" **يمكن لكل شخص اللجوء إلى التحكيم في الحقوق التي له مطلق التصرف فيها، و لا يجوز التحكيم في المسائل المتعلقة بالنظام العام أو حالة الأشخاص وأهليتهم. ولا يجوز للأشخاص المعنوية العامة أن تطلب التحكيم، ما عدا في علاقاتها الإقتصادية الدولية أو في إطار الصفقات العمومية.**[1]"

من جهة أخرى يجب أن تتوفر الأهلية الضرورية للإتفاق على التحكيم ، فلا يجوز لفاقدي الأهلية أو القاصر الذي لم يبلغ سن التمييز أن يطلبوا التحكيم و هذاما يتبين من نص المادة 1/1006 السالفة الذكر من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية[2].

2- الشروط الشكلية:

تتمثل الشروط الشكلية في إضفاء الرسمية على إتفاق التحكيم و يكون ذلك كتابيا بحيث يجب أن يتضمن الإتفاق التحكيمي على بيانات منها موضوع النزاع و أسماء المحكمين، أو كيفية تعيينهم و إذا رفض المحكم المعين القيام بالمهمة المسندة إليه يستبدل بغيره بأمر من رئيس المحكمة المختصة و هذا ما أكدته المادة 1012 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بنصها:" **يحصل الإتفاق على التحكيم كتابيا. يجب أن يتضمن إتفاق التحكيم ،**

1- أنظر المادة 1006 ، من ق إ م إ، المرجع السابق.

2- أنظر المادة 2/1006 ، المرجع نفسه.

تحت طائلة البطلان، موضوع النزاع و أسماء المحكمين أو كيفية تعيينهم. إذا رفض المحكم المعين القيام بالمهمة المسندة إليه، يستبدل بغيره لأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة"[1].

ويمكن من جهة أخرى أن يتمثل في شرط التحكيم الذي يتفق بموجبه الأطراف مسبقا على عرض النزاعات التي قد تنشأ بينهم على التحكيم، و خلافا لإتفاق التحكيم الذي يفترض نزاع قائم، فإن شرط التحكيم يتعلق بنزاع محتمل و ذو موضوع غير محدد و هذا ما نجده في المادة 1007 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية التي تنص على أنه:" **شرط التحكيم هو الإتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد متصل بحقوق متاحة بمفهوم المادة 1006 أعلاه، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم**"[2].

إشترط القانون أيضا الكتابة في التحكيم و هذا في إطار بالكتابة الإتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها، كما يجب تعيين المحكم أو المحكمين، أو تحديد كيفيات تعيينهم حسب ما تقتضيه نص المادة 1008 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية كما يلي:" **يثبت شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان ، بالكتابة في الإتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تستند اليها.**

يجب أن يتضمن شرط التحكيم، تحت طائلة البطلان، تعيين المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفيات تعيينهم.[3]"

ثانيا: التحكيم الإجباري:

يتم التحكيم الإجباري أمام اللجنة الوطنية للتحكيم التي لا تختلف في تشكيلها عن تشكيلة مجلس الوظيفة العمومية من حيث ثنائية التمثيل، إذ تنص المادة 51 من القانون

1– أنظر المادة 1012 من ق إ م إ.

2– أنظر المادة 1007 ، المرجع نفسه.

3– أنظر المادة 1008 ، المرجع نفسه.

02/90 على أنه: "**يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا و تتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذي تعينهم الدولة، و عدد ممثلي العمال. يحدد تكوين هذه اللجنة و كيفيات إجراءات تعيين أعضائها و طريقة تنظيمها و تسييرها، عن طريق التنظيم**"[1].

و إستكمالا للفقرة الثانية من هذه المادة صدر المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 محددا لعدد أعضاء هذه اللجنة بأربعة عشرة (14) عضوا دائما، منهم 4 ممثلين تعيينهم الدولة، و 5 ممثلين للعمال، و 5 ممثلين للمستخدمين و هذا ما قضت به المادة رقم 02 التي تنص على :" **تتشكل اللجنة الوطنية للتحكيم ، زيادة على رئيسها من أربعة عشرة (14) عضوا دائما، منهم أربعة (4) ممثلين تعينهم الدولة، و خمسة (5) ممثلين للعمال، وخمسة (5) ممثلين للمستخدمين منهم ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية**"[2]. أما بالنسبة لصفة هؤلاء الأعضاء فتعرضت لها المادة 03 من هذا المرسوم و حصرتهم في ممثلي الوزراء المكلفين بـ العمل، العدل، المالية، و الداخلية فقط. حيث تنص على أنه :"**يكون عضوا في اللجنة الوطنية للتحكيم بصفتهم ممثلين للدولة كل من:**

- **ممثل الوزير المكلف بالعمل ، ممثل الوزير المكلف بالعدل .**
- **ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الزير المكلف بالداخلية.**"[3]

أما ممثلي العمال فيتم إختيارهم و تعيينهم من قبل التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا

1- أنظر المادة 51 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب.

2- أنظر المادة رقم 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطني للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعي للعمل و تنظيمها و عملها ج ر ج ج عدد 1 المؤرخة في 02 جانفي 1999.

3- انظر المادة رقم 03 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90.

للعمال على المستوى الوطني، حيث تنص المادة رقم 4 من هذا المرسوم على أنه:" **تعين المنظمات النقابية للعمال الأجراء و مستخدميهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني بالتناسب مع صفتهم التمثيلية، ممثلي العمال و مستخدميهم في اللجنة الوطنية للتحكيم بإستثناء ممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية**"[1].

و يتم تعيين كل الفئات المشكلة للجنة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد و هذا ما قضت به المادة 06 من المرسوم التنفيذي المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم، حيث تنص على :" **يعين أعضاء اللجنة الوطنية للتحكيم بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد.**[2]"

الفرع الثاني

صلاحيات و مهام المحكمين

لم ينص المشرع الجزائري ولم يشر إلى الصلاحيات و السلطات المخولة للجان هيئات التحكيم، وهو ما يؤدي إلى منح صلاحيات واسعة لهذه الهيئات في إعتماد كل السبل و الوسائل الضرورية التي تمكنها من الوصول إلى إصدار حكمها وفق قواعد القانون و مبادئ العدالة و الإنصاف[3].

ما يمكن الإشارة إليه في هذا الشأن هو ما تضمنته المادة 17 من المرسوم التنفيذي المنظم للجنة الوطنية للتحكيم حيث تنص على وجوب سماع اللجنة لممثلي العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع حيث تنص على أنه :" **تستمع اللجنة الوطنية للتحكيم**

1– أنظر المادة رقم 04 ، المرجع السابق.

2– أنظر المادة 06، المرجع نفسه.

3– أحميه سليمان، اليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق، ص 112.

إلى ممثلي العمال ومستخدميهم، الأطراف في النزاع الجماعي في العمل[1]"، بينما تنص المادة 18 منه على إمكانية إستعانة اللجنة بذوي الخبرة في الموضوع أي شخص أجنبي ترى أنه يفيدها في أعمالها

إلى جانب إمكانية القيام بكل التحريات التي تراها ضرورية لتوضيح ملابسات النزاع، حيث تنص المادة على أنه: "**يمكن أن تستعين اللجنة الوطنية للتحكيم بأي شخص من شأنه أن يفيدها في أعمالها ، وتقوم بجميع التحقيقات و التحريات التي تراها ضرورية**"[2].

بصفة عامة وبغض النظر عن طبيعة ومحتوى النزاع فإن هيئة التحكيم تطبق كافة القوانين والنظم المعمول بها، وقياسا على صلاحيات وسلطات الوسيط التي سبق الإشارة إليها والمقررة في قانون العمل فإن لهيئة التحكيم كافة الصلاحيات و الإمكانيات اللازمة التي تمكنها من الحصول على كافة المعلومات المفيدة و فحص كافة التقارير و المحاضر و الآراء والمواقف التي يدلى بها أو يقيدها كل طرف من أطراف النزاع، وهذا ما يجعلها جهة إيجابية في حد بعيد و تمكنها من حل الكثير من النزاعات بطريقة ودية دون اللجوء إلى القضاء الذي يكلف الأطراف مصاريف إضافية هم في غنى عنها خاصة فيما يتعلق بجانب العمال .

المطلب الثاني

إجراءات التحكيم و تنفيذ أحكام التحكيم

بعد إحالة النزاع على هيئة المحكمين الذين يباشرون مهمة التحكيم بين أطراف النزاع الجماعي في العمل ويتم بإحترام عدة إجراءات قانونية التي يجب التقيد بها من أجل الوصول

1- أنظر المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90، المتعلق بـ تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعي للعمل و تنظيمها و عملها.

2- أنظر المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 90-418، المرجع نفسه.

إلى نتيجة عادلة، وبذلك يتقيد المحكمين بجميع الإجراءات الواجبة اثناء القيام بمهمة التحكيم **(الفرع الأول)** وبعد إنتهاء الآجال القانونية للتحكيم فإنهم يتوصلون إلى حلول يصدرونها في شكل قرار ملزم للأطراف وحائزة لقوة الشيء المقضي فيه و الذي يتوجب على الأطراف النزاع الجماعي في العمل تنفيذه و الإلتزام بمقتضياته. **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

الإجراءات المتبعة في التحكيم

تسري دعوى التحكيم الإختياري بتحديد المحكم لتاريخ إجتماع المحكمين و مكانه لينظروا في النزاع المعروض في الميعاد الذي حدده الأطراف في إتفاق التحكيم، فإن لم يتم تحديده يجب على المحكمين الإنتهاء من عملهم في أجل لا يتعدى 04 أشهر من تاريخ تعيينهم أو من تاريخ صدور أمر بتعيينهم كما يجوز للأطراف الإتفاق على تمديده و هذا نصت عليه المادة 1018 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أنه:" **يكون إتفاق التحكيم صحيحا ولو لم يحدد أجلا لإنهائه، و في هذه الحالة يلزم المحكمون بإتمام مهمتهم في ظرف أربعة (04) أشهر تبدأ من تاريخ إخطار محكمة التحكيم .غير أنه يمكن تمديد هذا الأجل بموافقة الأطراف، و في حالة عدم الموافقة عليه، يتم التمديد وفقا لنظام التحكيم، و في غياب ذلك يتم من طرف رئيس المحكمة المختصة. لا يجوز عزل المحكمين خلال هذا الأجل إلا بإتفاق جميع الأطراف**"[1]، و للمحكم نفس السلطات التي يستعملها القاضي، وله بذلك أن يقرر كل ما يراه ضروري، و له ان يوقع جزاءات على الطرف المتخلف عن الحضور، والشاهد الذي يمتنع عن الإدلاء بشهادته و الذي يمتنع عن أداء القسم، تطبيقا لقواعد الإستعجال الذي يقتضي السرعة في الإجراءات و التنفيذ[2]. و بذلك

1- أنظر المادة 1018 من ق إ م إ.

2- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2010/07/12 ، ص 277.

فقد منح المشرع الجزائري للمحكم نفس سلطات المخولة للقضاة خاصة فيما يتعلق بمنحهم السلطة التقديرية في إتخاذ ما يرونه مناسبا للدعوى.

أما أعمال التحقيق و المحاضر تنجز من قبل جميع المحكمين إلا إذا أجاز التحكيم سلطة تنيب أحدهم للقيام بها وهذا ما نصت عليه المادة 1020 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية كما يلي :" **تنجز أعمال التحقيق و المحاضر من قبل جميع المحكمين إلا إذا أجاز إتفاق التحكيم سلطة ندب أحدهم للقيام بها.**"[1] على كل طرف تقديم دفاعه و مستنداته قبل إنقضاء آجال التحكيم ب 15 يوم على الأقل و يفصل المحكم بناءا على ما قدم إليه خلال هذا الأجل و هذا ما أشارت اليه المادة 1022 من قانون الإجراءات المدني و الإدارية.

أما سير دعوى التحكيم الإجباري أمام اللجنة الوطنية للتحكيم فهي تخضع لإجراءات عامة تسري على كافة القضايا **(أولا)**، و إجراءات خاصة تسري حسب نوعية كل قضية**(ثانيا)**.

أولا: الإجراءات العامة

يتم تقديم عريضة مكتوبة للجنة الوطنية للتحكيم و تودع لدى أمانة اللجنة، تكون مرفقة بمحضر عدم المصالحة الذي يعده مجلس الوظيف العمومي، و تكون العريضة مصحوبة أيضا بتقرير تبين الضرورة القصوى الإقتصادية و الإجتماعية التي تبرر عرض النزاع على هذه اللجنة.

بعد القيام بهذه الإجراءات يقوم رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم بتعيين مقرر في غضون الأيام 03 الموالية لإيداع العريضة الإفتتاحية ويتلقى كافة المعلومات و الوثائق و التقارير التي لها علاقة بالنزاع المطروح عليه، تجتمع اللجنة في أجل 15 يوم الموالية لإيداع

1– أنظر المادة 1020 من ق إ م إ.

العريضة و الإستماع إلى تقرير المقرر و ممثلي أطراف النزاع[1].

ثانيا : الإجراءات الخاصة

تتعلق هذه الإجراءات بالنزاعات الخاصة بفئة العمال الممنوعين من ممارسة حق الإضراب الواردة في المادتين 43،44 من قانون رقم 02/90 والتي تضطر فيها السلطات الإدارية العليا عند إستمرار الإضراب و فشل المصالحة و الوساطة التي تم عرضها على هيئة اللجنة وفقا للمادة 48 من قانون رقم 02/90 التي تنص على أنه :"**إذا إستمر الإضراب و فشلت الوساطة المنصوص عليها في المادة 46 يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل، إن إقتضت ذلك ضرورات إقتصادية و إجتماعية قاهرة ، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد إستشارة المستخدم و ممثلي العمال**"[2].

أما إذا رجعنا إلى المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المتعلق بتشكيل اللجنة، لاسيما المادة 14 منه، فإنها تبين الصلاحيات الواسعة جدا للمقرر الذي يقوم بدراسة وبحث مدى جواز قبول العريضة سواء من حيث إحترام الإجراءات أو من حيث تحديد الموضوع المعروض عليه، لإرتباطها بالمادة 48 من قانون 02/90،و هذا القبول أو الرفض مقترن بالأسباب التي تعتمدها صاحبة الدعوى أو العريضة و إن إقتضى الأمر سماع ممثلي العمال أو مستخدميهم[3]، و من هنا نستنتج أيضا السلطات الواسعة جدا المخولة لهذه السلطة.

1- رشيد، واضح، المرجع السابق، ص179.

2- أنظر المادة 48 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب.

3- تنص المادة 14 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المتعلق بـ تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعي للعمل و تنظيمها و عملها على أنه:" **عندما تودع العريضة تطبيقا للمادة 48 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير لسنة 1990 و المذكور أعلاه ، يدرس المقرر مدى جواز قبولها بالقياس إلى الدواعي التي تستند اليها السلطة العمومية صاحبة العريضة و عند الإقتضاء ، بعد سماع ممثلي العمال او مستخدميهم**".

الفرع الثاني

تنفيذ أحكام التحكيم

بعد إستكمال جميع الإجراءات اللازمة القانونية يصدر حكم التحكيم من طرف هيئة التحكيم وذلك بعد مداولة سرية بين المحكمين[1] ، و ذلك بأغلبية الأصوات[2]، حيث يتضمن الحكم مجموعة من البيانات التي نصت عليها المادة 1028 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية والمتمثلة في :

إسم ولقب المحكم او المحكمين ، تاريخ صدور الحكم ومكان صدوره.

أسماء وألقاب الأطراف وموطن كل منهم وتسمية الأشخاص المعنوية و مقرها الإجتماعي و ممثلهم القانونيين، أسماء و ألقاب المحامين أو من مثل أو ساعد الأطراف عند الإقتضاء[3].

كما يجب أيضا أن يتضمن الحكم عرضا موجزا لإدعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم، بالإضافة إلى تسبيب وتعليل الحكم، هذا ما نصت عليه المادة 1027 من ق إ م إ[4] إذن يتبين من مصطلح " يجب" الذي إستعملته هذه المادة أن هذه البيانات جوهرية يترتب على مخالفتها البطلان و ما يضعها في نفس موضع الأحكام القضائية وهو ما يفسر القوة القانونية التي يتمتع بها حكم التحكيم مقارنة بالوسائل الأخرى.

أكثر من ذلك عدم توقيع أحد المحكمين على حكم التحكيم و عدم الإشارة إلى رفض

1– تنص المادة 1025 من ق إ م إ على :" **تكون مداولات المحكمين سرية**".

2– تنص المادة 1026 من ق إ م إ على :" **تصدر احكام التحكيم بأغلبية الأصوات**".

3– أنظر نص المادة 1028 من ق إ م إ.

4– تنص المادة 1027 من ق إ م إ على أنه: " ***يجب أن تتضمن احكام التحكيم عرضا موجزا لادعاءات الأطراف و أوجه دفاعهم، يجب ان تكون احكام التحكيم مسببة.***"

التوقيع من طرف باقي أو أحد الأعضاء فإن الحكم يكون باطلا و هذا ما أشارت اليه المادة 1029 من ق إ م إ[1] ، إن هذا الإجراء خطير جدا لإمتداد أثر التوقيع إلى الحكم رغم معارضة أحد أو بعض المحكمين مما يجعل باقي أطراف الحكم ملتزمين بما جاء فيه.

أحكام التحكيم الصادرة في تسوية منازعات الجماعية في العمل تكون قابلة للتنفيذ مباشرة بعد صدورها ولا تحتاج الى صدور أمر قضائي وذلك طبقا للمادة 13 فقرة 2 من قانون تسوية منازعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب لأنها تعتبر سندات تنفيذية حائزة لقوة الشيء المقضي فيه و ذلك وفقا لما نصت عليه المادة 1031 من نفس القانون[2].

أما بالنسبة للطعن، فأحكام التحكيم غير قابلة للإستئناف وذلك بإستبعاد أحكام تقنين الإجراءات المدنية و الإدارية الخاصة بإستئناف أحكام التحكيم في مجال تطبيقها على منازعات العمل الجماعية[3].

في حالة وجود صعوبة في تشكيل محكمة التحكيم بفعل أحد الأطراف أو بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين، يعين المحكم أو المحكمون من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة إختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه، و إذا كان شرط التحكيم باطلا أو غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم يعاين رئيس المحكمة ذلك و يصرح بألاً وجه للتعيين و هذا ما نصت عليه المادة 1009 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، حيث تنص هذه المادة على :"**إذا إعترضت صعوبة تشكيل محكمة التحكيم، بفعل أحد الأطراف أو**

1– تنص المادة 1029 من ق إ م إ، على أنه:" ***توقع احكام التحكيم من قبل جميع المحكمين، و في حالة امتناع الأقلية عن التوقيع يشير بقية المحكمين الى ذلك، ويرتب الحكم اثره باعتباره موقعا من جميع المحكمين***".

2– تنص المادة 1031 من ق إ م إ: على أنه:" ***تحوز احكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه***".

3– بن حملة سامي ، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مداخلة ألقيت في الملتقى الدولي بعنوان" الطرق البديلة لحل النزاعات"، المنظم من قبل كلية الحقوق، جامعة الجزائر، يوم 6 و 7 ماي 2014، ص 276.

بمناسبة تنفيذ إجراءات تعيين المحكم أو المحكمين يعين المحكم أو الحكمون من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه، إذا كان شرط التحكيم باطل أو غير كاف لتشكيل محكمة التحكيم، يعاين رئيس المحكمة ذلك و يصرح بألا وجه للتعيين"[1].

أما إذا كنا بصدد التحكيم الإجباري إن الجهة المختصة لتسوية المنازعات الجماعية في العمل التي قد تنشأ في الهيئات و الإدارات العمومية هي اللجنة الوطنية للتحكيم التي تعتبر هيئة دائمة و التي تخضع لتطبيق المواد من 49 الى 52 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و تسويتها وممارسة حق الاضراب، و أحكام المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم و تنظيمها و عملها ، فبحكم التشكيل الذي أوردته المادة 02 من هذا المرسوم أنها تتشكل زيادة على رئيسها من 14 عضو دائم، منهم 04 ممثلين تعينهم الدولة ، 05 ممثلين للعمال ، 05 ممثلين للمستخدمين، فهي تختص بالنظر في كل الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب و الخلافات التي يحيلها الوزير المعني، أو الوالي، أو رئيس المجلس البلدي[2].

ورئيس هذه اللجنة هو الذي يعينهم بأمر لمدة 03 سنوات و هو الذي يضبط جلساتها ويحدد تاريخها على أن تجتمع بناء على دعوة منه خلال 15 يوم على الأقل من تاريخ رفع دعوى التحكيم عليها، وتقوم بالإستماع إلى ممثل العمال و مستخدميهم و لها في ذلك أن تستعين بأي شخص من شأنه أن يفيدها في أعمالها و تقوم بجميع التحقيقات و التحريات التي تراها ضرورية[3].

1- أنظر نص المادة 1009 من ق إ م إ.

2- أنظر نص المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المشار إليها سابقا.

3- أنظر نص المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90 السالف الذكر.

أما منازعات العمل الجماعية التي قد تنشأ في المؤسسات و الإدارات العمومية الخاضعة لقانون الوظيف العمومي فإن قرارات التحكيم الصادرة عن اللجنة الوطنية للتحكيم لا تكون نافذة إلا بناءا على أمر من رئيس المحكمة العليا خلال الأيام 03 من تاريخ إصدارها وذلك بعد إرسالها ودون تعطيل من طرف رئيس المحكمة العليا وهذا ما نصت عليه المادتان 20و21 من المرسوم التنفيذي المتضمن تشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم و تنظيمها[1].

1- أنظر نص المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 418/90.

الفصل الثاني

ممارسة حق الإضراب

كثيرا ما تؤدي الطرق و الإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل و المتمثلة في المصالحة، الوساطة و التحكيم إلى طريق مسدود سواء بسبب تصلب مواقف كلا الطرفين و عدم الإقتناع بالحلول المقترحة أو بسبب عدم الوفاء بالوعود التي تم التوصل إليها عن طريق هيئات التسوية الودية، لذلك يلجأ العمال إلى الإضراب الذي يعد وسيلة من وسائل الضغط على الهيئة المستخدمة.

يعتبر الإضراب أحد الحقوق المشروعة للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لجماعات العمال، وأحد الحقوق المنصوص عليها في المواثيق الدولية والتي تندرج ضمن الحقوق الاجتماعية والمرتبط بممارسة الحرية و الحق النقابي، هذا الحق يستمد شرعيته من الدستور باعتباره قمة هرم القوانين الذي تنص عليه المادة 71 من الدستور:" ***الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون"***[1].

فالإضراب هو حق شرعي ودستوري يتمتع به العمال و تنظيمه يستوجب إحترام شروط وإجراءات قانونية لتحقيق مشروعيته، **(المبحث الأول)**، كما أن ممارسته يتطلب إمتثال القائمين به للأحكام و القيود المقررة له نظرا للآثار التي قد تنتجه لاسيما من تعطيل الخدمات والمنشأت التي قد تضر بالاقتصاد الوطني **(المبحث الثاني)**.

1- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016 ج ر ج ج عدد 14 المؤرخة في 07 مارس 2016.

المبحث الأول

مفهوم وتنظيم الإضراب

الإضراب ظاهرة عالمية في عالم الشغل و هو نتيجة نضالات عالمية قادها العمال و النقابيون منذ بروز دور الحركة العالمية في تنظيم عالم الشغل، يمارسه العمال بهدف الضغط على الهيئة المستخدمة من أجل تلبية مطالبهم.

قد يكون الإضراب وسيلة ضغط كما يكون طريقة و إجراء للدفاع عن حقوق العمال ويتخذ أشكالا مختلفة حسب مطالب كل جماعة عمالية لأن كل مطلب يستوجب نوع خاص به **(المطلب الأول)**، ومن أجل تنظيمه في أطر قانونية إستوجب المشرع الجزائري إحترام الإجراءات القانونية الخاصة به لأن مخالفتها يؤدي إلى عدم مشروعية الإضراب وهو ما قد يؤثر على جماعة العمال المضربين من حيث توقيع عقوبات عليهم و العكس صحيح لأن مشروعيته هو حماية قانونية للمضربين من أي مساس بحقوقهم أثناء ممارستهم للإضراب و حمايتهم من أي عقوبة تأديبية أو عقوبة جزائية قد توقع عليهم **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

مفهوم الإضراب

إن الإضراب هو حق دستوري للعمال ولا يمكن منعهم من ممارسته، أما إذا عدنا إلى تعريف هذا الحق، فنجد بأنه إجراء يقوم به العمال لتحسين مطالبهم و شكل من أشكال المقاومة التي تمكن العمال من الوقوف في وجه أرباب العمل أو في مواجهة السلطة العامة **(الفرع الأول)**، و يمارس في عدة أشكال حسب طبيعة كل قطاع وحسب الأهداف المرجوة منه **(الفرع الثاني)**.

الفرع الأول

تعريف الإضراب

الإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية و بقرار مهيء و محضر من طرف العمال بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة و ذلك قصد إجبارها على تلبية مطالبهم، كما أنه شكل من أشكال الدفاع عن حقوق العمال ووسيلة من وسائل تحصيل الحقوق و المصالح المادية و المهنية[1].

إن الحق في الإضراب أقرته المادة 24 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ولا يتم اللجوء إليه إلا بعد إستنفاذ إجراءات التسوية الودية المتمثلة في المصالحة والوساطة، التي تنص على أنه:" ***إذا إستمر الخلاف بعد إستنفاذ إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها أعلاه، و في غياب طرق أخرى للتسوية ،قد ترد في عقد أو إتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون***"[2].

وبذلك فان المادة 24 تستلزم شروط في الإضراب يجب توافرها و المتمثلة في العناصر المادية **(أولا)**، و المعنوية**(ثانيا)** حتى نكون أمام الإضراب.

1- عويسات لحسن، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، 2017/2016، ص 23.

2- أنظر نص المادة 24 من القانون رقم 02/90.

أولا : العناصر المادية للإضراب

وتشترط بدورها توفر شرطان و هما التوقف عن العمل (1)، و شرط أن يكون هذا التوقف جماعيا (2).

1- التوقف عن العمل

وهو إمتناع العمال عن أداء العمل الملتزمين بآدائه، أي الإمتناع عن الذهاب إلى الأماكن المخصصة للعمل، ولكي يكون التوقف عن العمل عنصرا ماديا في الإضراب يجب إحترام شروط أولها هو **التوقف الكامل عن العمل** بمعنى أن يمتنع العمال عن أداء العمل المطلوب منهم، فلا يكفي مجرد التباطؤ في أداء العمل و إنما يجب أن يكون كاملا لأن ذلك يظهر بوضوح رغبة العمال في ممارسة حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم المهنية[1]. أما الشرط الثاني فيتمثل في الإمتناع عن العمل بمعنى أنه لا يعن مجرد التوقف عن العمل فهناك إضراب بل يجب أن يكون هذا الإمتناع عن أداء عمل ملزم ، وذلك مهما كان مصدره فلا فرق بين أن يكون مصدر هذا الإلتزام هو عقد العمل الفردية أو إتفاقية عمل جماعية أو القانون أو تعليمة أو لوائح داخلية خاصة بالمؤسسة و بذلك فإن إمتناع العمال عن أداء عمل غير ملزم كالعمل لساعات إضافية لا يعد إضرابا[2].

1- مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق ة العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو ،2014/09/29 ص 175.

2- عويسات لحسن، نفس المرجع، ص 24.

2 – التوقف الجماعي عن العمل

إن الرفض الجماعي للعمال في مواصلة العمل هو الذي يشكل الإضراب، فالتوقف الجماعي يقتضي توقف عدد من العمال في المؤسسة عن أداء العمل و إمتناعهم عن العمل إمتناعا مدبرا، فإمتناع أحد العمال عن العمل بمفرده لا يشكل إضرابا نظرا لتخلف صفة الجماعية في إمتناعه، و هذا ما يبرر أنه بالرغم من أن الإضراب حق فردي و لكنه يمارس بطريقة جماعية من أجل أن يمارس بطريقة مشروعة[1].

ثانيا : العناصر المعنوية للإضراب

تتمثل العناصر المعنوية إلى جانب العناصر المادية في قصد الإضراب(1) و تدبيره(2) و أخيرا أن يكون الباعث و الدافع على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية (3).

1– قصد الإضراب

لكي يكون التوقف الجماعي عن العمل إضراب شرعي يجب أن يكون لدى كل عامل نية الإضراب و معناه إنصراف إرادة العمال إلى خرق شروط عقد العمل و ذلك بتوقفهم عن العمل؛ بمعنى فكل عامل يدرك مسبقا أنه ملزم بأداء معين و لكن تتجه إرادته إلى خرق ذلك الإلتزام بالتوقف عن العمل[2].

2– تدبير الإضراب

المقصود به أن يكون الإضراب نتيجة إتفاق سابق بين جماعة العمال مع وجوب وحدة

1– مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 176.

2– المرجع نفسه، ص 182.

المطالب الجماعية لدى العمال المضربين، و يتحقق الإضراب بتوفر حالتين، أولا في الإتفاق المسبق على الإضراب أي إتفاق العمال على الإضراب قبل إعلانه فقد يحدث الإتفاق المسبق على الإضراب نتيجة لإجراء إقتراع بين العمال لتقرير إعلان الإضراب و في غالب الأحيان يتم تدبيره أو تنظيمه عن طريق المنظمة النقابية العمالية، أما الحالة الثانية فهي تلاقي العمال المضربين، فمن خلالها يكون الإضراب بتحقيق نفس الهدف ، فوحدة الهدف المهني تجعل عنصر تدبير الإضراب متوفر حتى و إن كان الإتفاق على التوقف لاحقا[1].

3 – إرتباط الإضراب بالمطالب المهنية:

المطالب المهنية هي الغاية التي يعلن من أجلها العمال الإضراب بحيث يقومون بالدفاع عن هذه المطالب المتمثلة في حقوقهم و مصالحهم[2]، ويقصد بهذا العنصر أن يكون الباعث على الإضراب هو تحقيق مطالب مهنية رفض صاحب العمل تلبيتها أو تحقيقها للعمال[3].

فعدم وجود مطالب مهنية والتي تعد أساس الإضراب فالإضراب يعد غير مشروع و تنتفي صفة الإضراب المشروع لإنعدام الأساس وهي المطالب المهنية المشروعة عن التوقف الجماعي و المدبر عن العمل[4].

1– حياة شايب راس، حق الاضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2017/2016، ص 14.

2– مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 189.

3– شايب راس حياة، المرجع السابق ، ص 14.

4– عويسات لحسن ، المرجع السابق، ص 28.

و أخيرا يجب أن يكون للإضراب سبب أو أسباب مهنية أو ذات إرتباط أو تأثير مباشر على الحياة المهنية للعمال لأن الإضراب ما هو إلا وسيلة ضغط من طرف العمال على أصحاب العمل قصد الحصول على المزيد من الحقوق و الإمتيازات المهنية و الحالية و الإجتماعية، و يقتضي لتوافر عنصر تحقيق المطالب المهنية أن يكون هذه المطالب معلنة من قبل صاحب العمل[1].

الفرع الثاني

أشكال الإضراب

يتخذ الإضراب عدة أشكال و صور مختلفة تتمثل في التوقف الجماعي و التام و المؤقت عن العمل و تتعدد صور الإضراب بتعدد الأهداف و تختلف بإختلاف المعطيات التي أفرزتها وضعية العمال و العمل، كما أنها ترتبط بطبيعة المطالب المهنية و المصالح المطلوبة من العمال، فقد يكون توقف جماعي تمهيدا لشن الإضراب(**أولا**)، و قد يكون دائريا بين الأقسام(**ثانيا**)، و قد يكون مرة واحدة أو بشكل متكرر(**ثالثا**)،أو يتم بتخفيض الإنتاج (**رابعا**)، أو بدلا من التوقف عن العمل يتم اللجوء إلى المبالغة في النشاط و الإنتاج(**خامسا**).

أولا: الإضراب التقليدي

هو التوقف الجماعي عن العمل و القيام بجميع الإجراءات الواجبة لشن الإضراب، و يطلق عليه تسمية مجموعة التحريض بحيث تقوم مجموعة من العمال بإقناع و حمل باقي العمال المشاركة في الإضراب مستعملين كل الوسائل ما عدا ما هو غير مشروع و غير قانوني كالتهديد مثلا و إستعمال العنف[2].

1–أحمية سليمان، أليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 140.

2– خليفي عبد الرحمان ، المرجع السابق، ص 68.

ثانيا: الإضراب الدائري

هذا الإضراب هو أكثر جسامة على صاحب العمل من التقليدي فهو إضراب يتفق فيه عمال المنشأة على وقف العمل بين الأقسام و ذلك بتوقف مجموعة من العمال توقفا جماعيا و مدبر في إحدى أقسام المؤسسة مع إستمرار باقي العمال في الأقسام الأخرى ثم تعود هذه المجموعة إلى العمل و يقوم مجموعة ثانية بالتوقف عن العمل في قسم ثان و هكذا يشتمل التوقف عن العمل في كافة أقسام المؤسسة[1]، كما أن هناك نوعين من الإضراب الدائري فالأول يتمثل في الإضراب الأفقي يمارسه عمال من صنف مهني معين و ينعكس سلبا على عمال صنف آخر تابع للأول، و إضراب عمودي الذي يجمد العمل في قطاع معين من المؤسسة دون أن يمس القطاعات الأخرى المجاورة[2].

ثالثا: الإضراب القصير و المتكرر

يعتمد هذا النوع من الإضراب على مدة الإضراب و عدد مرات اللجوء إليه من أجل تحقيق المطالب المهنية للعمال بحيث يتوقف العمال عن العمل لفترات زمنية محدودة و قصيرة ومتكررة ثم يستأنف العمال ذلك العمل، و يقوم به العمال من فترة إلى فترة و بشكل متكرر ثم العودة للعمل و يتميز هذا النوع من الإضراب رغم قصر مدته و تكراره ببقاء العمال في أماكن العمل رغم توقفهم عن العمل[3].

1– مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 215.

2– شايب راس حياة ، المرجع السابق ، ص 16.

3– مخلوف كمال ، ا مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص 214.

رابعا: إضراب الإنتاجية

و يتعلق في هذه الحالة بإضراب بعض العمال ممن يحتلون مواقع حساسة في المؤسسة و ينعكس توقفهم على بقية الأعمال المرتبطة بهم[1]، ويتميز هذا الشكل عن غيره من الأشكال بتخفيض وتقليل فعالية الإنتاج و يستمر فيه العمال دون ممارسة نشاطهم و دون التوقف كليا وفق مخطط لتخفيض الإنتاج و قد تم ممارسته في الجزائر من طرف بعض النقابات لاسيما في مركب الحجار و يتم الإعتماد عليه لمنع الإضرار بالإقتصاد الوطني نظرا لحساسية القطاع.

خامسا: إضراب المبالغة في النشاط

يتمثل في قيام العمال بالزيادة المفرطة في الإنتاج عن طريق إحترام جميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربين مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامليه[2].

يتمثل في قيام العمال بالزيادة المفرطة في الإنتاج عن طريق إحترام جميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربين مما يؤثر سلبا على علاقة المستخدم بمتعامليه ،و هذا النوع من الإضراب رغم أنه يرفع من مستوى الإنتاج إلا أنه يؤثر سلبا عل رب العمل أو السلطة العامة فيما يخص وتيرة الإنتاج و علاقتها برفع و خفض السلعة.

كما قد يكون الإضراب ذا طبعة إدارية يتمثل في عدم إتمام الإجراءات الإدارية خلال الحركة الإحتجاجية مع بقاء النشاط الأساسي للمضربين مستمر و هو وسيلة ضغط لتلبية طلبات المضربين و يستعمل في غالب الأحيان من طرف الإدارات و المؤسسات غير الإقتصادية[3].

1– عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق، ص 69.

2–، المرجع نفسه، ص 69 .

3– رشيد واضح، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، سنة 2003، ص 123.

المطلب الثاني

تنظيم الإضراب

إن تنظيم الإضراب يستوجب إتباع خطوات و إجراءات قانونية منصوص عليها في القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب و هذه الإجراءات هي التي تضفي المشروعية على الإضراب و في حالة إغفال إحداها يفقد الإضراب مشروعيته كما يتعرض العمال لعقوبات لقيامهم بإضراب غير قانوني و غير مشروع(**الفرع الأول**).

و هذه المشروعية التي يكتسبها الإضراب بإحترام كل الإجراءات الواجبة قانونا خصص لها القانون رقم 02/90 حماية قانونية لاسيما للعمال المضربين إضرابا مشروعا سواء إتجاه المستخدمين أو في مواجهة القضاء (**الفرع الثاني**).

الفرع الأول

إجراءات شن الإضراب

للبقاء في إطار إضراب مشروع يستوجب قانون 02/90 إجراءات مسبقة فلا يمكن الشروع فيه إلا بعد فشل محاولات التسوية الودية(**أولا**)، ويتم بموافقة جميع العمال(**ثانيا**)، ولا يمكن الشروع فيه إلا بعد إنتهاء مدة الإشعار المسبق(**ثالثا**)، و يجب على العمال ضمان أمن و سلامة أماكن العمل أثناء الإضراب (**رابعا**).

أولا: فشل مساعي التسوية الودية

لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من إستنفاذ طرق التسوية الودية وفشلها المتمثلة في

المصالحة والوساطة، و هو ما نصت عليه المادة 24 من قانون 02/90[1]، وفي حالة إتفاق أطراف النزاع على اللجوء إلى التحكيم فإنه يمنع على العمال إعلان اللجوء للإضراب، أما إذا تزامن الشروع في الإضراب مع إتفاق الأطراف على عرض خلافهما على التحكيم فإن الإضراب يوقف بقوة القانون بمقتضى نص المادة 25 من قانون 02/90[2].

ثانيا: موافقة أغلبية العمال على الإضراب

لإعتبار الإضراب مشروع يشترط موافقة أغلبية العمال بإرادة حرة بعيدا عن أي ضغط أو إكراه، و هذا ما نصت عليه المادة 27 من قانون رقم 02/90[3].

و بذلك فيجب إنعقاد جمعية عامة أو إجتماع لأغلبية العمال من أجل أن يتمكنوا من إبداء رأيهم و التعبير عن إرادتهم و ذلك عن طريق الإقتراع السري المباشر الذي يعبر فيه كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو على الأقل رفضه له، كما يجب أن يحضر الجمعية

1- تنص المادة 24 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه:" إذا ***إستمر الخلاف بعد إستنفاذ إجراءات المصالحة و الوساطة المنصوص عليها أعلاه ،و في غياب طرق أخرى للتسوية ، قد ترد في عقد أو إتفاقية بين الطرفين ،يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون".***

2- تنص المادة 25 من قانون رقم 02/90 المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضرابعلى أنه:" ***لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب و يوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد إتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم***".

3- تنص المادة 27 من قانون رقم 02/90 المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على أنه:" ***تستدعي في الحالات المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه ، جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال ، كما تحددهم المادة 4 (الفقرة 2)من هذا القانون، إلى جمعية عامة في مواقع العمل المعتادة ، بعد إعلان المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر و البت في إحتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، و تستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناءا على طلبهم."***

العامة أغلبية العمال أو نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنيين بالإضراب و يكون القرار النهائي للجوء إلى الإضراب صادر من أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة و هذا ما نصت عليه المادة 28 من قانون رقم 02/90[1] .

ما يجب الإشارة إليه هو أن قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء إلى الإضراب و بالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينف الشرعية عن إضراب الأغلبية بإعتبار أن الأساس هو إحترام إجراء التصويت عن الإضراب و ليس عدد العمال المضربين[2].

إن الإستفتاء إجراء جوهري و إجباري يجب إحترامه قبل الإعلان عن اللجوء إلى الإضراب بحيث يتم الإعلان عن قرار اللجوء إلى الإضراب طبقا لنص المادة 04 من قانون رقم 02/90[3]. والمادة 27 السالفة الذكر من قانون رقم 02/90 بحيث يتم الإشراف على هذا الإجراء إما من الهيئة النقابية للعمال أو من ممثلين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود تنظيم نقابي يمثل العمال داخل الهيئة المستخدمة[4].

1- تنص المادة 28 من قانون رقم 02/90 المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، على أنه:" ***يوافق على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الإقتراع السري، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل".***

2- مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 248.

3- تنص المادة 04 من قانون رقم 02/90 المتعلق الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب على: "**يعقد المستخدمون و ممثلو العمال إجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون ، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، نحدد كيفيات تطبيق هذه المادة ، لاسيما دورية الإجتماعات في الإتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال**".

4- أنظر المادة 27 السالفة الذكر من القانون رقم 02/90.

هذا الإجراء المسبق لم ينص عليه القانون العمل الفرنسي إذ لا يشترط هذا الإجراء و من ثم فإن العمال يجوز لهم قانونا إعلان حالة الإضراب دون مراعاة إجراء الإستفتاء السري فقانون العمل الفرنسي لم يشر إليه قط بحيث لا يمكن إجبار العمال على إجراء إستفتاء قبل إعلان الإضراب[1].

ثالثا: الإشعار المسبق

إن موافقة غالبية العمال على شن الإضراب لا يكف ليصبح شرعيا ذلك إن القانون رقم 02/90 نص في المادة 29 على وجوب إيداع إشعار مسبق بالإضراب[2]، الذي هو إحدى الضمانات التي تمنح للإدارة لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل شن الإضراب لاسيما الإحتياطات الإدارية المواتية لمواجهة حالة التوقف عن العمل[3]، فقيام العمال بإعلام صاحب العمل بتوقيت التوقف الجماعي عن العمل هو إجراء مسبق حيث يتم من خلاله إعلام صاحب العمل مسبقا بقرار اللجوء إلى الإضراب، فالإشعار المسبق إذن هو إجراء سابق يكشف عن رغبة العمال عن التوقف عن العمل كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية التي سبق لصاحب العمل رفضها[4] ، كما أنه لا يشرع في الإضراب إلا بعد إنتهاء أجل الإشعار المسبق للإضراب حسب ما تقتضيه المادة 29 من نفس القانون[5].

1– مخلوف كمال ، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق ، ص 248.

– أنظر كذلك قانون العمل الفرنسي على الموقع الإلكتروني التالي:

HTPS : // www.code de travail francais.com

2– تنص المادة 29 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب. على أنه:" ***يشرع في الإضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و 28 أعلاه، لدى إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب.***"

3– عبد الرحمان خليفي ، المرجع السابق ،ص 72.

4– مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 249.

5– أنظر المادة 29 من القانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب.

يجب أن يتضمن الإشعار المسبق تاريخ بداية الشروع في الإضراب ومدته، إذا كان محدد المدة أو مفتوح، و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداءا من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا.

تحدد مدة الإشعار عن طريق المفاوضات، كما لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام إبتداءا من تاريخ إيداعه، و مدة 08 أيام تطبق في حالة عدم وجود إتفاقية جماعية تحدد المدة الواجبة، و هذا ما قررته المادة 30 من قانون رقم 02/90[1].

إن بداية الإضراب إذن ليست هي تاريخ إقراره و إنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية الإخطار المسبق ، فهذه المهلة يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث عن تسوية ودية للخلاف[2].

رابعا: تأمين سلامة أماكن العمل:

إن ضمان أمن و سلامة أماكن ووسائل العمل و عدم إحتلالها بالقوة بإتخاذ جميع الإحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات و أماكن العمل و هو ما نصت عليه المادة 31 من القانون رقم 02/90 : " **يلتزم المستخدم و ممثلو العمال ، بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها و يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام**"[3].

1– تنص المادة 30 من القانون رقم 02/90 على أنه: ***"تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداءا من تاريخ إيداعها لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضات و لا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام إبتداءا من تاريخ إيداعه."***

2– أحمية سليمان ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري ،المرجع السابق، ص 151.

3– أنظر المادة 31 من القانون رقم 02/90.

فبمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب يلتزم المستخدم و ممثلو العمال بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان سلامتها و أمنها و يعين الطرفان العمال الذين يتكفلون بالمهام.

الفرع الثاني

حماية الحق في الإضراب

كفل القانون حماية لممارسي الإضراب المشروع من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز من طرف المستخدمين فممارسة حق الإضراب يرتب آثار على علاقة العمل و هنا تظهر الحماية التي أقرها المشرع الجزائري لممارسي الإضراب، لأن علاقة العمل تتوقف و لا تفسخ **(أولا)**، كما لا يجوز على المستخدم الإستغناء عنهم **(ثانيا)**، كما أن المشرع حمى المضربين من كل متابعات تأديبية **(ثالثا)**.

أولا: الإضراب لا يفسخ عقد العمل:

إن الإضراب يوقف علاقة العمل و لا يقطعها أو ينهيها و يمنع على صاحب العمل القيام بأي إجراء يهدف إلى الإضرار بالعمال المضربين كما عليه الإحتفاظ بمناصب العمال المضربين، وهذه الحماية نصت عليها المادة 32 من قانون رقم 02/90 ***:" يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون، و لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه ، حسب هذه الشروط ، علاقة العمل، ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيما إتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة إتفاقيات وعقود يوقعانها"[1].***

1- انظر المادة 32 من قانون رقم 90-02.

يعتبر كل تسريح بسبب الإضراب المشروع تعسفيا وتطبق عليه المادة 73-4 من القانون رقم 11/90 التي تنص على:" **اذا وقع تسريح العمال مخالفة لإجراءات القانونية و/الإتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة إبتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم إحترام الإجراءات، و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو إستمر في عمله**"[1]، أما اذا عدنا إلى الآثار التي تترتب على وقف علاقة العمل فتتمثل في تحرير صاحب العمل من مسؤولية المتبوع عن الأضرار التي يسببها العمال للغير أثناء الإضراب[2]. فلا يسأل عن ما لحق الغير سواء بالإصلاح أو بالتعويض.

ثانيا : بقاء العمال في منصبهم

يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى إستبدال العمال المضربين أو تعيين آخرين أو إستخلاف عمال آخرين مهما كان شكل و هدف الإستخلاف سواء بتوظيف عمال آخرين بعقد محدد المدة أو عقد غير محدد المدة أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب[3].

1- المادة 4/73 من القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتضمن قانون العمل ج ر ج ج عدد 17 لسنة 1990.المعدل و المتمم..

2--شايب راس حياة ،المرجع السابق ،ص 25.

3- بوسعيدة دليلة ، "**الأساس القانوني لمنع الإستخلاف بسبب ممارسة حق الاضراب**" دراسة تحليلية و نقدية للمادة 1/33 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب"، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو،العدد 2 ،2017 ، ص 182.

تنص المادة 33 من قانون رقم 02/90[1]، على منع إستخلاف العمال المشاركين في الإضراب أو في تنظيم الإضراب إلا في حالتين، الحالة الأولى تتحقق في التسخير الذي تأمر به السلطات المؤهلة و التسخير بالمفهوم الوارد في هذه المادة هو ذلك الأمر الذي تصدره السلطة العامة (الوالي أو الوزير مثلا) لجميع أو بعض العمال المضربين في بعض القطاعات و النشاطات الحيوية في مواصلة ضمان الخدمات التي تقدمها المرافق و المؤسسات التي يشملها الإضراب إذا كان من شأنه تفادي أضرار مؤكدة قد تصيب أمن البلاد أو تموين المجتمع بالسلع و الخدمات الضرورية، و هذا ما نصت عليه المادة 41 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب[2].

إن رفض أمر التسخير يعتبر خطأ مهنيا جسيما و هذا ما قضت به المادة 42 من قانون 02/90 :" ***يعد عدم الإمتثال لأمر التسخير خطأ جسيما ، دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي***"[3] و بالتالي فالتسخير لا يمس بحق الإضراب و إنما هو إستجابة لضرورة أو حتمية أمنية أو إقتصادية أو إجتماعية في بعض القطاعات أو بعض الظروف التي تسمح بتوقف نشاط أو عمل المؤسسات أو المرافق المعنية.

أما الحالة الثانية فتتمثل في ضمان الحد الأدنى من الخدمة المنصوص عليه في المواد

1- تنص المادة 33 من قانون رقم 02/90 على أنه : " ***يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ، ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية و إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة المنصوص عليه المادة 39 و 40 أدناه، كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني راع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون*** ".

2- تنص المادة 41 من قانون رقم 02/90 على أنه : " ***عملا بالتشريع الساري المفعول ، يمكن أن يؤمر تسخير العمال المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان***" .

3- أنظر نص المادة 42 من قانون رقم 02/90 .

39 و40 من القانون رقم 02/90، فالمادة 39 تنص على ما يلي :" ***يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في إتفاقية أو عقد جماعي دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه***"[1]. و هذا ما يؤكد أن الحد الأدنى للخدمة مفروض على العمال أدائه بحيث يحدد عن طريق إتفاقية أو عقد جماعي، أما إذا عدنا إلى نص المادة 40 فهي تبين حالة رفض العامل القيام بالحد الأدنى فيعتبره خطأ مهنيا[2]، بمعنى أن العامل الرافض لأداء الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب يعتبر مرتكب لفعل غير شرعي يترتب عنه المتابعة بإعتباره خطأ مهنيا.

ثالثا: الإضراب ينتج حماية للعمال:

كل مشاركة في إضراب قانوني يكون المشاركين فيه محميين من تسليط أية عقوبة تأديبية من طرف الهيئة المستخدمة، و في حالة توقيع العقوبات التأديبية على العمال يكون رب العمل قد تعسف في إستعمال السلطة و هو إجراء تعسفي من الهيئة المستخدمة بل أيضا هو مساس بحق دستوري تم تكريسه بموجب القوانين و هذا ما نصت عليه المادة 2/33 من قانون رقم 02/90[3].

1- أنظر نص المادة 39 من القانون رقم 02/90 .

2- تنص المادة 40 من القانون رقم 02/90 على: " ***يعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأ مهنيا جسيما.***"

3- تنص المادة 2/33 من القانون رقم 02/90 على أنه : " ***كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني راع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها ف هذا القانون".***

من جهة أخرى تنص المادة 57 من القانون رقم 02/90 على تسليط عقوبة جزائية على من يمس أو يحاول أن يمس بحق ممارسة الإضراب أو من يقوم بتوظيف عمال آخرين أو تعيينهم أثناء الإضراب مكان العمال المشاركين فيه[1].

إذن أي إجراء يأتيه صاحب العمل بقصد الإنتقام من العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب أو تنظيمهم لإضراب قانوني يعتبر تصرف تعسفي و باطل قانونا و منح للعمال الحق في المطالبة بإلغائه و التعويض عن كل الأضرار التي قد تكون قد لحقتهم بسببه، و يستثنى من هذه المبدأ حالة إرتكاب العمال لخطأ جسيم في حالة رفض أداءهم الحد الأدنى من الخدمة أو حالة التسخير وفقا لما نصت عليه المادة 33 من قانون رقم 02/90 المشار اليها سابقا[2].

1- تنص المادة 57 من القانون رقم 02/90 على أنه :" ***يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أي ممارسة حق الإضراب في ظل إحترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم***".

2- أنظر نص المادة 33 من قانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المبحث الثاني

قواعد ضبط الإضراب

بالرغم من أن الإضراب حق دستوري يتمتع به العمال و يضمن لهم عدم التعدي على حقوقهم أثناء ممارستهم له إلا أن المشرع قيده بشروط يجب إحترامها من طرف العمال و هو ما يؤكد أنه حق نسبي لأن عدم إحترام الشروط المقننة في النص المتعلق به من طرف العمال تؤدي إلى فرض عقوبات جزائية في حالة أي خرق للإجراءات القانونية، لذلك هناك قيود كلية و هي تمنع منعا باتا على بعض الفئات اللجوء إلى الإضراب و هناك قيود جزئية و نسبية **(المطلب الأول)**.

اما بعد ممارسة الإضراب باحترام جميع الإجراءات القانونية و جميع القيود التي فرضها القانون فيمكن أن يسوى أو ينتهي بعدة طرق أما إذا تم خرق شروطه و إجراءاته يترتب عنه أحكام جزائية **(المطلب الثاني)**.

المطلب الأول

القيود الواردة على حق الإضراب

إن القيود الواردة على ممارسة حق الإضراب لا تقلل من إستعمال هذا الحق بل تضبطه و تجعل ممارسته تكون طبقا للقانون و التنظيم و العواقب الوخيمة التي تنجم عنه و آثار ذلك على حسن سير المرافق العامة جعلت من المشرع يفرض قيودا و حدود على ممارسة هذا الحق الدستوري تحول دون تعسف الجهة القائمة به و هذه القيود تنقسم إلى قسمين منها من تعد من الموانع أي تمنع كليا بعض الفئات اللجوء إلى الإضراب نظرا لمكانتها الحساسة، فبالرغم من أنه

حق دستوري إلا أن الدستور في حد ذاته منع اللجوء إليه في بعض القطاعات بمقتضى المادة 2/71 منه:" ***يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود الممارسة في ميادين الدفاع الوطني و الأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع***"[1].

كما القانون الجزائري مثله مثل باقي القوانين الأخرى منع ممارسة حق الإضراب في بعض ميادين الأنشطة السياسية، فالمادة 43 من قانون رقم 02/90 تنص على القطاعات التي لا يمكن ممارسة حق الإضراب فيها، فقد قضت بأنه: " ***يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة السياسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر و بهذه الصفة يمنع اللجوء إلى الإضراب على:***

القضاة، الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، الأعوان الميدانين العاملين في مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح إستغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، عمال مصالح الخارجية لإدارة السجون"[2].

بالرغم من إعتراف المشرع بممارسة حق الإضراب في قطاع الوظيفة العامة، إلا أنه إستثنى بعض فئات الموظفين الواردة على سبيل الحصر التي منعها من اللجوء إلى الإضراب و أخضع الخلافات الجماعية التي تكون طرفا فيها لإجراء المصالحة و للدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية طبقا للمادة 44 من قانون رقم 02/90 التي تنص على أن:" ***تخضع الخلافات الجماعية في العمل ، التي يكون العمال الخاضعة لأحكام المادة السابقة طرفا فيها لإجراءات***

1- القانون 16-01 المتعلق بالتعديل الدستوري.

2- أنظر نص المادة 43 من قانون رقم 02/90.

المصالحة المنصوص عليها في المواد من 16 الى 20 أعلاه وللدراسة من طرف لجنة التحكيم الوطنية، إن إقتضى الأمر، كما ينص عليها الباب الخامس من هذا القانون"[1].

إجمع الفقه و القضاء على مجموعة من القيود التي لا يمكن مخالفتها، فمخالفتها تعتبر مخالفة لمشروعية الإضراب، التي بدورها مرتبطة بإحترامها و أهم القيود و الحدود المفروضة على ممارسة حق الإضراب منها من هي متعلقة بالخدمة **(الفرع الأول)**، و منها من هي مرتبطة بالتسخير **(الفرع الثاني)**، و منه من هو مرتبط بحرية العمل **(الفرع الثالث)**.

الفرع الأول

إحترام الحد الأدنى من الخدمة

يعتبر أهم قيد أورده المشرع على ممارسة حق الإضراب في هذا القانون، حيث يلزم العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية[2].

بالنسبة لبعض القطاعات، فإذا كان الإضراب يمس بالأنظمة التي يمكن أن يضر إنقطاعها التام، إستمرار المرافق العمومية الأساسية، أي يمس الأنشطة الإقتصادية الحيوية، أو بتموين المواطنين، ففي هذه الحالة يتعين مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة.

1- أأظر المادة 44 من قانون رقم 02/90.

2- بوسعيدة دليلة ، "**التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري**"، مجلة معارف، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، عدد 09 ، 2010، ص 97.

يكون تحديد كمية ونوعية هذا القدر الأدنى من الخدمة بمقتضى الإتفاقيات الجماعية و إذا لم يكن ذلك فيمكن أن يحدد من طرف المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بعد إستشارة ممثلي العمال[1]. و هو ما أكدت عليه المادة 38 من قانون رقم 02/90 التي تنص على أنه:" ***ينظم قدر أدنى من الخدمة الإجبارية في المجالات التالية:***

1 – المصالح الإستشفائية، المناوبة و مصالح الإستعمالات و توزيع الأدوية.

2 – المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة.

3 – المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها.

4 – المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة ،و كذا مصالح التطهير.

5 – المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية و كذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية و اللاسلكية الوطنية و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة.

6 – المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.

1– عيسى لعلاوي ، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، نوفمبر 2011 الجزائر، ص 506 .

7 – المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات، و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.

8 – نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.

9 – مصالح الشحن والتفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.

10 – المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل (الأرصاد الجوية و الإشارة البحرية و السكة الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع).

11 – مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح و عمليات الشحن و إنقاذ السفن مباشرة.

12 – مصالح الدفن و المقابر.

13 – المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية والإستعداد للنزول و أبراج المراقبة)

14 – مصالح كتابة الضبط في المجالس و المحاكم"[1].

أضافت المادة 07 من قانون 27/91 المتممة للمادة 38 من قانون 02/90 مصالح أخرى يجب على الموظفين المضربين الحرص على تقديم القدر الأدنى من الخدمة و التي تنص على أنه :" ***تتمم المادة 38 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المذكور أعلاه على النحو التالي:***

1- أنظر المادة 38 من قانون رقم 02/90.

الأنشطة المرتبطة بإمتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة إجرائها مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة "[1].

فالمشرع الجزائري ضبط هذا الحق بإجراء يجب إحترامه من طرف المضربين و هو المعمول به في مختلف الإضرابات التي شنت في السنوات الأخيرة و ما عاشته الجزائر خاصة منذ 3 سنوات في المستشفيات و المدارس و الثانويات و حتى في القضاء و هذا قصد حماية المتعاملين مع الجهات المعنية بالقدر الأدنى من الخدمة، سلاح ذو حدين، فمن جهة تقديم الخدمة الضرورية لزبائنه و من جهة أخرى يؤخر باقي الأنشطة و هو ما قد يحل الأزمة بين طرفي النزاع.

الفرع الثاني

التسخير

التسخير هو عملية مؤقتة تخص الأشخاص ليس بإعتبارهم موظفين و لكن بإعتبارهم مواطنين، حيث يجبر الموظفين المهنيين بالعودة و مواصلة عملهم و إلا تعرضوا إلى عقوبات جزائية إذا تسلموا أمر التسخير و هذا بأن تأمر الإدارة المستخدمة الموظفين المضربين في الهيئات و الإدارات أو المؤسسات العمومية و الذين يشغلون مناصب حساسة و ضرورية بأداء مهامهم لضمان أمن وإقتصاد الدولة[2]. و ذلك طبقا للمادة 41 من قانون 02/90 التي تنص على أنه:" ***عملا بالتشريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين***

1– أنظر المادة 07 من القانون رقم 27/91 المؤرخ في 14 جمادى الثاني عام1412 هـ الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991 المعدل و المتمم لقانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج ر ج ج ، عدد 68 الصادرة في 18 جمادى الثانية عام 1412 هـ الموافق ل 25 ديسمر 1990

2– عيسى لعلاوي ، نفس المرجع ، ص 507.

يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك، لضمان إستمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان"[1].إن عدم الإمتثال لأمر التسخير يعد هو الآخر خطأ جسيما يعرض صاحبه لعقوبات تأديبية[2].

الفرع الثالث

منع حرية العمل

يقصد بمنع حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع أو يعرقل العمال أو المستخدم من ممارسة العمل بشكل إعتيادي يتعرض لعقوبات و هذا ما تنص عليه المادة 34 من قانون رقم02/90 على أنه :" ***يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل و يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني ، أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء.***"[3] كما تنص المادة 35 من قانون رقم 02/90 على أنه:" ***يمنع العمال المضربون حق إحتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل*** "[4]

1- أنظر المادة 41 من قانون رقم 02/90 .

2- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي (أم البواقي) ، 2009/2008 ، الجزائر، ص ص 104-105.

3- أنظر المادة 34 من القانون رقم 02/90.

4- أنظر المادة 35 من قانون رقم 02/90

إن توجه الموظفين إلى إحتلال أماكن العمل بالقوة قاصدي إحداث إضطراب في العمل، كما يعد تحريض العمال على ترك المنشأة يكون خطأ جسيما لأن ذلك من شأنه الإخلال بحسن سير المنشأة، بالإضافة إلى تحريض العمال على التغيب عن العمل أو التحريض من أجل التقليل من الإنتاج[1].

المطلب الثاني

تسوية الإضراب وجزاء الإخلال بقواعده

بعد القيام بجميع الإجراءات الواجبة قانونا لشن الإضراب و الدخول في ممارسته بشكل مشروع و من أجل الحصول على حقوق و مطالب مهنية أو إجتماعية فإنه يجب الإسراع في تسوية النزاع الجماعي عن طريق تسوية الإضراب الذي يتم بعدة طرق **(الفرع الأول)**، إن القانون رقم 02/90 المعدل و المتمم ساير جميع التطورات الحاصلة و حفظ مصالح الإدارة و حقوق العاملين و المنتفعين من أي إنتهاك أو تجاوز و ذلك بالنص صراحة على الجوانب الجزائية المترتبة على بعض الحالات المتصفة بالتجاوز في ممارسة حق الإضراب **(الفرع الثاني)**.

1- أحمد شوقي محمد عبد الرحمان ، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوق الواردة في قانون العمل ، المنصورة، 1979، ص ص 102-103.

الفرع الأول

تسوية الإضراب

يتم تسوية الإضراب بعدة طرق و التي تتمثل في إستمرار التفاوض الجماعي المباشر(أولا)، أو اللجوء إلى الوساطة (ثانيا)، و أخيرا اللجوء إلى التحكيم (ثالثا).

أولا: إنهاء النزاع عن طريق إستمرار التفاوض المباشر بين الطرفين

إن الشروع في الإضراب لا يوقف المساعي السلمية للتسوية و التي تتمثل في إستمرار التفاوض الجماعي المباشر بين أطراف النزاع، و ذلك من أجل البحث عن حل يرضي الطرفين، فهذه الآلية تبقى مفتوحة و تمارس في أي مرحلة من مراحل النزاع و خاصة أثناء مرحلة الإشعار المسبق قبل الشروع في تنفيذ الإضراب و هذا ما نصت عليه المادة 45 من قانون 02/90[1] و في حال فشل الأطراف في تسوية النزاع عن طريق التفاوض يتم اللجوء إلى طرق أخرى .

ثانيا: الوساطة

في أغلبية الأحيان تفشل المفاوضات الجماعية في التوصل إلى تسوية النزاع لذلك يمكن للجهات المعنية بالنزاع أو السلطات المشرفة على القطاع أو المؤسسة عرض النزاع على وسيط يعهد إليه مهمة إيجاد تسوية للنزاع، و في هذه الحالة تقوم هذه السلطة المتمثلة في الوزير، أو الوالي، أو رئيس البلدية الذي يعين أو يقترح على الأطراف وسيطا كفئا كأن يكون أحد الخبراء في النزاعات، أو باحث في مجال علاقات العمل ، ليعرض على أطراف النزاع إقتراحات أو حلول لإنهاء النزاع الجماعي حيث يمكن لأطراف النزاع أن يحددوا مدة زمنية للوسيط لتقديم إقتراحاته

1- تنص المادة 45 من قانون 02/90 على أنه:" **يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق و بعد الشروع في الإضراب ، أن يواصلوا مفاوضتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما**".

وهذا ما نصت عله المادة 46 من قانون رقم 02/90 السالف الذكر[1] .

كما يمكن أن يطلب أحد أطراف الخلاف الجماعي في العمل من الوسيط نشر تقريره وعليه الإستجابة تحقيقا للشفافية والتعامل الموضوعي مع النزاع[2]، بحيث يتمتع الأطراف بكامل الحرية بالأخذ أو رفض تلك الحلول المقدمة إليهم من طرف الوسيط وهذا ما نصت عليه المادة 47 من قانون رقم 02/90 السالف الذكر.

ثالثا:التحكيم

في حالة عدم قبول أطراف النزاع بإقتراح الوسيط تقوم الجهة التي عينت الوسيط بعرض النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم التي تختص بالنظر في النزاع برمته و هذا ما نصت عليه المادة 48 من قانون رقم 02/90[3]. وبالتالي فالمشرع أعطى السلطة التقديرية للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي في إحالة النزاع على اللجنة الوطنية لكن يشترط أخذ رأي المستخدم و ممثلي العمال مسبقا.

و هذه اللجنة لها إختصاصات و صلاحيات كهيئة تحكيم خاصة بالفصل في المنازعات

1- تنص المادة 46 من قانون رقم 02/90 على أنه:" ***يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا ، يعرض على طرفي الخلاف إقتراحات لتسوية خلافهما ، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة. كما يمكن للأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته***".

2- تنص المادة 47 من قانون 02/90 على أنه:" ***يمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي في العمل.***"

3- تنص المادة 48 من قانون رقم 02/90 على أنه:" ***إذا إستمر الإضراب بعد فشل الوساطة المنصوص عليها في المادة 46، يمكن للوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل ، إن إقتضت ذلك ضرورات إقتصادية و إجتماعية قاهرة ، على اللجنة الوطنية للتحكيم المنصوص عليها في الباب الخامس من هذا القانون بعد إستشارة المستخدم و ممثلي العمال***".

الجماعية التي تنشأ في المؤسسات و الإدارات العمومية و هذا ما نصت عليه المادتين 49 و 50 من قانون 02/90[1]، حيث تتشكل حسب المادة 51 من القانون السالف الذكر من قاض من المحكمة العليا و الذي يترأسها و تتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة و عدد ممثلي العمال، و يتحدد كيفية و إجراءات تعيين أعضاء اللجنة و طريقة تسييرها و تنظيمها عن طريق التنظيم[2].

أما فيما يخص قرارات لجنة التحكيم فتكون نافذة بأمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا و يبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارات إلى الطرفين خلال الأيام الثلاثة الموالية لتاريخ صدورها و هذا ما أكدته المادة 52 من قانون رقم 02/90[3].و بالتالي فقرارات هذه اللجنة لها نفس القيمة القانونية للأحكام القضائية الحائزة لحجية الشيء المقضي فيه.

1- تنص المادة 49 من القانون رقم 02/90 على أنه:" ***تختص اللجنة الوطنية للتحكيم بالخلافات الجماعية في العمل الآتية:***

- الخلافات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء الى الإضراب .

- الخلافات التي تعرض عليها حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 48 من هذا القانون."

تنص المادة 50 من نفس القانون على ***أنه:" تبت اللجنة الوطنية للتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل التي يحيلها عليها:***

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

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

تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية في العمل و كذا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة و الوساطة المنصوص عليهما ."

2- تنص المادة 51 من نفس القانون على أنه:" ***يرأس اللجنة الوطنية للتحكيم قاض من المحكمة العليا و تتكون من عدد يتساوى فيه عدد الممثلين الذين تعينهم الدولة ، و عدد ممثلي العمال. يحدد تكوين هذه اللجنة و كيفيات و إجراءات تعيين أعضائها و طريقة تنظيمها و تسييرها عن طريق التنظيم".***

3- تنص المادة 52 من القانون رقم 02/90 على أنه:" **تصبح قرارات التحكيم نافذة بأمر من رئيس المحكمة العليا و يبلغ رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم هذه القرارت الى الطرفين خلال الأيام الثلاث الموالية لتاريخها".**

الفرع الثاني

الأحكام الجزائية

يخضع العامل المضرب للمساءلة الجزائية في حالة الإضراب الممنوع بنص القانون رقم 02/90 أو في حالة الإضراب الذي لم يستوف الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون السالف الذكر و من بين هذه الحالات ما نصت عليه المادة 53 من التي تستلزم توقيع عقوبة غرامة مالية على كل من يتغيب عن جلسة الصلح و إجتماعاتها، كما قد يدفع مبلغ الغرامة المقضي به و المقدرة بـ 500 الى 2000 دج في حالة العود[1].

إن حضور أطراف النزاع الجماعي لجلسات المصالحة إجراء جوهري وملزم و التخلف عنها دون عذر يرتب توقيع غرامة مالية.

من ناحية أخرى يمكن رفع مبلغ الغرامة المالية التي تتراوح بين 5000 الى 20000 دج بالإضافة إلى الحبس من شهرين إلى 6 أشهر أو بإحدى العقوبتين كل من سلم وثائق مزورة للوسطاء أو المحكمين و مارس مناورات إحتيالية للضغط عليهم أو تقديم معلومات مغلوطة من أجل تغيير وجهة الوسيط أو المحكم، وهو ما نصت عليه المادة 54 من قانون 02/90[2]، فعلى المعنيين بالنزاع الجماعي سواء عمال أو أرباب عمل على تزويد الوسطاء أو المحكمين بما يناسب لخدمة النزاع وما يسهل عليه مهمته و خلاف ذلك يوقعهم أمام مساءلة جزائية قد تصل إلى عرض

2- تنص المادة 53 من القانون رقم 02/90 على أنه :" ***يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل دون سبب شرعي عن جلسة المصالحة و إجتماعاتها ، التي تنظم طبقا لأحكام هذا القانون. و يمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية الى 5000 دج في حالة العود.***"

2- تنص المادة 54 من قانون رقم 02/90 على أنه:" ***يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000 دج و 20000 دج و شهرين إلى ستة (6) أشهر حبسا او بإحدى هاتين العقوبتين، كل من زود الحكام و الوسطاء المذكورين في أحكام هذا القانون بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات إحتيالية تستهدف الضغط على أعضاء هذين الجهازين بغية توجيه قرارهما أو توصيتهما***"

دعوى جزائية ضدهم أمام المحاكم لاسيما تحريك شكوى جزائية بتهمة التزوير والنصب و الإحتيال.

ومن بين الجزاءات التي نصت عليها المادة 55 من نفس القانون التي توقع عقوبة جزائية على المتسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام قانون 02/90[1]. ففي حالة التوقف الجماعي عن العمل بصفة مخالفة لأحكام هذا القانون أو كل من قام أو عمل على إستمراره و صاحب هذا التوقف عنف أو إعتداء على الأشخاص و الممتلكات و لم يحترم فيه الإجراءات الكاملة المنصوصة في هذا القانون يتعرض أصحابها لعقوبة.

و نجد أن المشرع حاول حماية المنشآت و الممتلكات، حيث ألزم المستخدم و ممثلوا العمال بمجرد إشعار الإدارة المعنية بالإضراب بأن تسرع في وضع التدابير اللازمة بغية الحفاظ على الممتلكات و المنشآت و ضمان أمنها ، و يعين على الطرفان العمال الذين يتكفلون بهذه المهام عن طريق أمر التسخير، و بالتالي تقوم المسؤولية الجزائية جراء إتلاف هذه المنشآت و الممتلكات العامة عن طريق التخريب من طرف العمال المضربين[2]، و ذلك بمقتضى نص المادة 36 من قانون 02/90 أن عرقلة حرية العمل تعد جريمة يعاقب عليها القانون و هي من الأخطاء المهنية الجسيمة[3].

كما تضيف المادة 56 من نفس القانون أن كل من حاول أو قام بأفعال تهدف إلى عرقلة

1- تنص المادة 55 من نفس القانون على أنه :" ***يعاقب بالحبس من ثمانية (8) أيام الى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج او بإحدى هاتين العقوبتين كل من تسبب في التوقف التشاوري الجماعي عن العمل المخالف لأحكام هذا القانون، أو حاول أن يتسبب في ذلك أو عمل على استمراره أو حاول من أجل إستمراره، ترفع هاتين العقوبتان من ستة أشهر الى ثلاث سنوات حبسا و من 2000 دج الى 50000 دج غرامة مالية ، أو ترفع احداهما، إذا صاحب التوقيت التشاوري الجماعي عن العمل عنف أو إعتداء على الأشخاص أو الممتلكات.***"

2- عيسى لعلاوي ، المرجع السابق، ص 508.

3- تنص المادة 36 من قانون رقم 02/90 على أنه: " **تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما ، دون المساس بالعقوبات الجزائية**".

حرية العمل و ممارسة العمل بشكل إعتيادي و ذلك بطرق مثل العنف أو التعدي على العامل فإن القانون يعاقب عليه بصريح المادة[1].

أما بالنسبة للمخالفات المتعلقة بالتوظيف أو الإستخلاف أثناء فترة الإضراب فإن المشرع فرض حماية خاصة عن طريق معاقبة كل شخص يقوم بتوظيف وإستخلاف عمال آخرين و ذلك بهدف الضغط على العمال الذين قاموا بممارسة الإضراب في ظل إحترام القانون و الإجراءات كما يعاقب كل شخص أخل بحق ممارسة حق الإضراب بالتهديد أو العنف أو الإعتداء، و الأكثر من ذلك فقد شدد العقوبة و إعتبر أن المساس بحق الإضراب عن طريق التهديد أو الإعتداء يعتبر من ظروف التشديد القانونية و بالنتيجة رفع العقوبات المفروضة و التي كانت مقدرة بـ 500 إلى 2000دج من 2000دج إلى 50000دج و عقوبة الحبس التي كانت من 8 أيام إلى شهرين تم تشديدها ما بين 6 أشهر إلى 3 سنوات و هذا ما قضت به المادة 57 من قانون 02/90[2].

و بذلك المشرع شدد هذه الجزاءات سواء من جهة العمال أو أرباب العمل خواص أو سلطات عامة من خلال حماية حق معترف به دستوريا و تشريعيا و دوليا ووضع الجزائر في مصف الدول الحامية للحقوق الجماعية.

1- تنص المادة 56 من نفس القانون على أنه :" ***يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج و خمسة عشرة يوما إلى شهرين حبسا أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة إحتيالية أو تهديدا أو عنف أو إعتداء إستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم القانون***".

2- تنص المادة 57 من قانون 02/90 على أنه:" ***يعاقب بالحبس من ثمانية أيام إلى شهرين و بغرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج و 2000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل إحترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالا آخرين أو تعيينهم. و إذا صاحب مس ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف أو إعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات حبسا و من 2000 دج الى 50000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين***".

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة نلاحظ بأن المشرع و من أجل حل النزاعات الجماعية في العمل و تماشيا مع الأحكام الدستورية و القانونية تضمن ممارسة الحقوق فقد أوجب آليات و طرق يستعملها أطراف النزاع سواء كانت مصالحة أو وساطة أو تحكيم هذا بالنسبة للطرق السلمية أو الودية وصولا إلى آخر حل و هو لجوء العمال إلى شن الإضراب كوسيلة ضغط على أرباب العمل، لكن ما يمكن الإشارة إليه في مجال تسوية النزاعات الجماعية في العمل الغموض السائد فيما يخص كيفية تنظيم الوساطة لاسيما فيما يتعلق بكيفية تنفيذ الإقتراحاتوالتوصيات في حالة قبولها أو رفضها، فلا نجد أي حكم تنظيمي يتعلق بكيفية تنفيذ التوصيات المقدمة من طرف الوسيط، بالإضافة إلى الشروط الواجبة توفرها في الوسيط لكي يكون مؤهلا لأداء مهمتهكوسيط.

أما فيما يخص التحكيم فقد حصره المشرع في مادة واحدة و جعله منظما بأحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المتعلقة بقواعد القانون العام، و هو ما يؤدي إلى القول بعدم تمكنه من حصر أحكامه في قانون خاص بالوقاية من النزاعات الجماعية.

أما فيما يتعلق حق الإضراب الذي يعتبر وسيلة ضغط من طرف العمال على أرباب العمل فالقانون يضمن حماية قانونية عند ممارسته، من أهم درجات الحماية أن الإضراب لا يقطع علاقة العمل ولكن بشرط إحترام إجراءات ممارسته المتمثلة في إستنفاذ جميع وسائل التسوية الودية و موافقة جماعة العمال، الإشعار المسبق، ضمان أمن و سلامة أماكن العمل، و هذا ما نصتعليه المادة 1/27 من الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاصالذي كرسمبدأ عدم إنهاء علاقة العمل بسبب الإضرابوإنما تجميدهافقط[1].

1- أنظر المادة 1/27 من الامر رقم 31/75 الصادر في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص،جرججعدد 39 لسنة 1975.

كما أقرت المادة 3/27 من الأمر رقم 31/75 على عدم شرعية أي تصرف مضاد لمصلحة العمال قد يصدر من المستخدم إنتقاما منهم بسبب ممارستهم لحقهم في الإضراب، بإستثناء حالة إرتكابهم لأخطاء جسيمة أثناء ممارسته[1].

إن المشرع ضمن حماية خاصة للعمال فيما يتعلق بقاعدةإستخلاف موظفي و عمال المرافق العامة المضربين,فقد منعإستخدامأو إستخلافأي عامل آخر مكان المضربين و هذا ما قضت به المادة 33 من القانون رقم 02/90 المشار إليها سابقا، كما أن تسليط العقوبة على عامل مارس حقه في الإضراب مع منع تسليط أي عقوبة في حقهم في حالة ممارستهم أو مشاركتهم في إضراب مشروع.

ولقد نص القانون رقم 02/90 كذلك على الأفعال التي تعد بمثابة أخطاء جسيمة التي يعاقب عليها القانون حسب نص المادة 33 مكرر، و من بين هذه الأفعال عرقلة حرية العمل و يكون ذلك إما بمنع المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان العمل و إما بإحتلال أماكن العمل من طرف المضربين، و هناك أخطاء يمكن أن تكون جسيمة منصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة، و تقدير مدى مشروعية الإضراب من عدمه لا يكون إلا أمام القاضي الذي سيفصل في النزاع[2].

بالرغم من تنظيم المشرع للإجراءات العلاجية لحل النزاعات الجماعية في العمل من خلال ضبطها حماية لمصلحة العمال والمصالح المشتركة للمستخدم إلا أن هذه الحماية غير كافية خاصة فيما يتعلق بمحضر الوساطة من حيث كيفية تنفيذه و غياب الشروط الواجبة توفرها في الوسيط، و فيما يتعلق أيضا بالمحكمين الذي منح لهم المشرع صلاحيات واسعة و

1- أنظر المادة 2/27 من الأمر رقم 31/75 .

جعله منظما من طرف قانون الإجراءات المدنية و الإدارية بشكل كامل.

و من هذه النتائج يمكن أن نقترح الحلول التالية:

أولا فيما يخص محضر الوساطة فعلى المشرع ضبط وسيلة قانونية تتمثل في نص تشريعي أو تنظيمي يتعلق بكيفية وضع حيز التنفيذ التوصيات المقدمة من طرف الوسيط.

ثانيا الإقتياد بالمشرع الفرنسي فيما يتعلق بالشروط الواجبة أن تتوفر في الوسيط.

ثالثا فيما يخص التحكيم يمكن للمشرع حصره في قانون مستقل به عن ق إ م إ.

قائمة المراجع:

أولا: باللغة العربية:

I- الكتـب:

1- **أحمد شوقي محمد عبد الرحمان**، الخطأ الجسيم للعامل و أثره على حقوق الواردة في قانون العمل ، منشأة المعارف، مصر، 1979.

2-**رشيد واضح**، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر،2003.

3- **سليمان أحمية**، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر،2003.

4- ـــــــــــــــــ، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.

5- **عبد الرحمان خليفي** ، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008.

6-**فراح مناني**، التحكيم طريق بديل لحل النزاعات حسب آخر تعديل لقانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، دار الهدى، الجزائر،2010.

II- الأطروحات و المذكرات الجامعية:

أ- أطروحات الدكتوراه:

1- رشيد واضح، نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2010/07/12.

2-عيسى لعلاوي، الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر، نوفمبر 2011.

3- كمال مخلوف، مبدأ السلم الإجتماعي في التشريع الجزائري بين ألية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و الإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو،2014/09/29.

ب-مذكرات الماجستير:

1- شوقي بركاني، الإضراب في الوظيف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي،2008 /2009.

2- كمال مخلوف، آليات تسوية نزاعات العمل الجماعية في القانون الجزائري والمقارن، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون التنمية، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، 2002/10/21.

3- **نادية يحياوي**، الصلح وسيلة لتسوية النزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون فرع" قانون المسؤولية المهنية" كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو،2013.

ج- المذكراتالماستر:

1 – **حياة شايب راس**، حق الإضراب في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر أكاديمي، تخصص قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2017/2016،

2 – **علاوة عبد الرحمان**، طرق و أليات تسوية منازعات العمل الجماعية، مذكرة مقدمة لإستكمال شهادة الليسانس اكاديمي ، قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2014/2013.

3- **لحسن عويسات** ، الضمانات و الضوابط القانونية لممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،قانون خاص ،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة ،2017/2016.

III- المقالات والمداخلات:

1– **دليلة بوسعيدة**، "**الأساس القانوني لمنع الإستخلاف بسبب ممارسة حق الاضراب** "**دراسة تحليلية و نقدية للمادة 1/33 من القانون**

02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب"، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسة، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو،العدد 2 ،2017. ص ص 83 – 108.

2-ـــــــــــــــــــ،'**التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقا لأحكام قانون العمل الجزائري**"،مجلة معارف،المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، عدد 09 ، 2010

3- شريفة ولد الشيخ، "محاضر الصلح و الوساطة كسندات تنفيذية وفق الإجراءات المدنية و الإدارية الجزائري"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو، العدد 2 ،2012، ص ص 90– 134.

4 – سامي بن حملة، "دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية"، مداخلة القيت في الملتقى الدولي بعنوان" الطرق البديلة لحل النزاعات"، سلسلة خاصة بالملتقيات والندوات، المنظم من قبل كلية الحقوق، جامعة الجزائر، يومي 6 و7 ماي 2014، ص ص 269-281.

IV- النـصـوص القـانـونـيـة:

أ- الدستور:

1-القانون رقم 16-01 المتضمن الدستور، المؤرخ في 6 مارس 2016 ج ر ج ج

عدد 14 ،المؤرخة في 07 مارس 2016 .

ب – النصوص التشريعية:

1–القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الادارية ،ج ر ج ج عدد 21 لسنة 2008.

2– قانون رقم 02/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، ج ر ج ج ، عدد 6 لسنة 1990 المعدل و المتمم .

3– القانون رقم 03/90 المؤرخ في 10 رجب 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990يتعلق بمفتشية العمل .ج، ر، ر ،ج، ج ، عدد 6.

4– القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتضمن قانون العمل ج ر ج ج عدد 17 لسنة 1990.المعدل و المتمم.

5– القانون رقم 27/91 المؤرخ في 14 جمادى الثاني عام1412 هـ الموافق ل 21 ديسمبر سنة 1991 المعدل و المتمم لقانون 02/90 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق إضراب، ج ر ج ج ، عدد 68 الصادرة في 25 ديسمر 1990.

6–الأمر رقم 31/75 الصادر في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر ج ج عدد 39 لسنة 1975.

ج- النصوص التنظيمية:

1-المرسوم التنفيذي رقم 90-418 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل و تنظيمها و عملها، ج ر ج ج عدد01 المؤرخة في 02 جانفي 1990.

V- الاجتهادات القضائية:

قرار رقم 0767714 المؤرخ في 2013/12/05، الصادر عن المحكمة العليا ، الغرفة الاجتماعية ، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول،2014.

ثانيا: باللغة الفرنسية:

-https//www.code de travail.com

	الفهرس
01	مقدمة
03	**الفصل الأول** **التسوية الودية لحل النزاعات الجماعية**
04	المبحث الأول: المصالحة والوساطة إجراءات للتسوية الودية
04	المطلب الأول: المصالحة كإجراء إجباري
05	الفرع الأول:تعريف المصالحة
06	الفرع الثاني: أنواع المصالحة
06	أولا: المصالحة الإتفاقية
07	ثانيا: المصالحة القانونية
08	الفرع الثالث: إجراءات المصالحة
10	المطلب الثاني: الوساطة كإقتراح للتسوية الودية
11	الفرع الأول: المقصود بالوساطة
12	الفرع الثاني: إجراءات الوساطة
14	الفرع الثالث: الصلاحيات المخولة للوسيط
16	المبحث الثاني: التحكيم كإجراء علاجي
16	المطلب الأول: هيئة التحكيم لجنة بمهام واسعة
17	الفرع الأول: كيفية تعيين هيئة التحكيم
17	أولا: التحكيم الإختياري
20	ثانيا: التحكيم الإجباري
21	الفرع الثاني: صلاحيات ومهام المحكمين

المطلب الثاني: إجراءات التحكيم وتنفيذ أحكام التحكيم	23
الفرع الأول: الإجراءات المتبعة في التحكيم	23
أولا: الإجراءات العامة	24
ثانيا: الإجراءات الخاصة	25
الفرع الثاني: تنفيذ أحكام التحكيم	26
الفصل الثاني **ممارسة حق الإضراب**	30
المبحث الأول: مفهوم وتنظيم الإضراب	31
المطلب الأول: مفهوم الإضراب	31
الفرع الأول: تعريف الإضراب	32
أولا: العناصر المادية للإضراب	33
ثانيا: العناصر المعنوية للإضراب	34
الفرع الثاني: أشكال الإضراب	36
أولا: الإضراب التقليدي	36
ثانيا: الإضراب الدائري	37
ثالثا: الإضراب القصير و المتكرر	37
رابعا: إضراب الإنتاجية	38
خامسا: إضراب المبالغة في النشاط	38
المطلب الثاني: تنظيم الإضراب	39
الفرع الأول: إجراءات شن الإضراب	39
أولا: فشل مساعي التسوية الودية	39
ثانيا: موافقة أغلبية العمال على الإضراب	40
ثالثا: الإشعار المسبق	42

رابعا: تأمين سلامة أماكن العمل	43
الفرع الثاني: حماية الحق في الإضراب	44
أولا: الإضراب لا يفسخ عقد العمل	44
ثانيا: بقاء العمال في مناصبهم	45
ثالثا: الإضراب ينتج حماية للعمال	47
المبحث الثاني: قواعد ضبط الإضراب	49
المطلب الأول: القيود الواردة على الحق في الإضراب	49
الفرع الأول: إحترام الحد الأدنى للخدمة	51
الفرع الثاني: التسخير	54
الفرع الثالث: منع عرقلة حرية العمل	55
المطلب الثاني: تسوية الإضراب وجزاء الإخلال بقواعده	56
الفرع الأول: تسوية الإضراب	56
أولا: إنهاء النزاع عن طريق التفاوض المباشر بين الطرفين	57
ثانيا: الوساطة	57
ثالثا:التحكيم	58
الفرع الثاني: الأحكام الجزائية	60
خاتـــــمة	63
قائمة المراجع	66
الفهرس	72