**الإضراب .**

لقد اهتمت التشريعات العمالية بموضوع النزاع الجماعي لخطورته و ما قد يترتب عنه من أضرار اقتصادية و اجتماعية لكل من العمال و الهيئة المستخدمة نتيجة المواجهات بين صاحب العمل والعمال أو التنظيمات النقابية التي تصل إلى حد التوقف الجماعي عن العمل أي الإضراب أو غلق أماكن العمل من قبل الهيئة المستخدمة.أو إلى المساس بالاقتصاد الوطني إذا تعلق الأمر بقطاع استراتيجي.

عالج المشرع الجزائري على غرار مختف التشريعات موضوع الإضراب بالقانون 90/02 [[1]](#footnote-2)المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب الذي تم إلغاؤه بموجب القانون 23/08المؤرخ في 21/06/2023[[2]](#footnote-3) الذي أعاد تنظيم موضوع النزاع الجماعي و اهتم بتنظيم الإجراءات الوقائية قبل الإجراءات العلاجية .

و عرفت المادة 2 منه الإضراب أو النزاع الجماعي بأنه كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل بين مجموعة من العمال الإجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة و مستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى و لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

و يعرفه الفقه[[3]](#footnote-4) بأنه الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة وصاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية حول تفسير أو تنفيذ قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاق أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط و أحكام ظروف العمل أو بالمسائل الاجتماعية و المهنية و الاقتصادية المتعلقة بالعمل أو بأي اثر من أثار علاقة العمل الجماعية.

و يختلف النزاع الجماعي عن النزاع الفردي في شمولية النزاع الجماعي لمجموع العمال أو لمجموعة على الأقل على أن يجمعهم الانتماء إلى نقابة معينة، مهنة معينة أو قطاع نشاط معين، و في موضوعه بان يتعلق بجميع العمال أي يتعلق بمصلحة مشتركة لجميع العمال كالمطالبة برفع الأجور، تحسين ظروف العمل أو تطبيق قاعدة اتفاقية......الخ

فالنزاع الجماعي لا يتشكل من مجموعة نزاعات فردية و إنما نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع العمال.

**المطلب الأول: إجراءات تسوية النزاع الجماعي.**

**الفرع الأول: الإجراءات الوقائية:**

يعتبر موضوع الوقاية من النزاع الجماعي من أولى اهتمامات العمال و الهيئة المستخدمة إذ تتضمن الاتفاقيات الجماعية عدة إجراءات وقائية لتفادي أي نزاع يظهر في عملية التفاوض الجماعي المباشر أو في شكل هياكل و لجان دائمة مهمتها ترصد أي نزاع قد يطرأ.

 ا/ التفاوض الجماعي.

تنص المادة 5 من قانون 23/08 على انه يعقد وجوبا المستخدمون و ممثلو العمال و هم الممثلون النقابيون للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود ممثلين نقابيين، اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية ، المهنية و ظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، وهذا تحت طائلة عقوبات جزائية تقدر ب 100.000دج الى 200.000دج

بحيث تتضمن الاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات التي تبرم بين الهيئات المستخدمة و ممثلي العمال أحكام تتعلق بانعقاد الاجتماعات الدورية التي تعتبر وسيلة اتصال دائمة و مباشرة بين الأطراف التي يمكن للأطراف خلالها عرض أو طرح أي إشكال أو خلاف يتوقع حدوثه مستقبلا و دراسة الأوضاع المهنية و اقتراح الحلول.

و في غياب الأحكام الاتفاقية حول دورية الاجتماعات، يجب أن تنعقد مرة كل سداسي على الأقل طبقا للمادة 5-2.

 ب/ اللجان المشتركة:

عبارة عن لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة تنشأ لمعالجة النزاع في بدايته و لا تختلف هذه الطريقة عن سابقتها التي تعتمد على الحوار و التفاوض بين ممثلي العمال و الهيئة المستخدمة في إطار لجان تنشأ لهذا الغرض.

قد تكون نتائج التفاوض المباشر أو في إطار اللجان غير مرضية لتمسك الأطراف بمواقفهم أو لعدم جدية عمل الأطراف أو لعدم التقيد بنتائج التفاوض، الأمر الذي يقتضي الاستعانة بالوسائل العلاجية الأخرى.

**الفرع الثاني:الإجراءات العلاجية.**

 **ا/ المصالحة:**

عرفتها المادة 4-1 على أنها إجراء للتسوية الودية للنزاع الجماعي يقوم به الغير يسمى قائما بالمصالحة وفقا للإجراءات المنصوص عليها بالاتفاقية الجماعية أو بالاتفاق الجماعي من أجل تقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع لإيجاد حل ودي.

تنص المادة 7 من قانون 23/08على انه إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها ، يباشر المستخدم و ممثل العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها بالاتفاقيات أو العقود التي كانوا طرفا فيها.و عند غياب إجراءات المصالحة الاتفاقية أو فشلها، يلجأ الأطراف إلى عرض الخلاف على مفتشية العمل المختصة إقليميا.

فالمصالحة تكون إما اتفاقية يتولاها قائم بالمصالحة ، بحيث تتضمن الاتفاقية الجماعية الإجراءات التي يجب على الأطراف القيام بها للوقاية من النزاع الجماعي أو الحلول المقترحة للمنازعات التي قد تنشأ أثناء سريان علاقة العمل أو بخصوص تفسير بعض أحكام الاتفاقية.

أو تكون قانونية ، يلجأ إليها الأطراف عند غياب المصالحة الاتفاقية أو عند فشلها طبقا لنص لما نصت عليه المادة 7-2، فالمصالحة القانونية هي إجبارية تتولاها مفتشية العمل المختصة إقليميا بعدما يرفع إليها الخلاف الجماعي، ليقوم باستدعاء طرفي الخلاف خلال أجل لا يتعدى 8أيام من إخطاره لحضور الجلسة الأولى لتسجيل موقف كل طرف من أطراف النزاع بخصوص المسائل التنازع عليها .و يبقى حضور الأطراف لجلسات المصالحة المنظمة من قبل مفتش العمل إجباريا تحت طائلة عقوبات جزائية تتراوح بين 20الف و 50 الف دينار جزائري.

و يعين كل طرف ممثله كتابة للتفاوض و إبرام الاتفاقيات، كما يمكن لمفتش العمل تحديد عدد الأشخاص لإجراء المصالحة.

و عند غياب احد الأطراف، يستدعى ثانية في أجل لا يتجاوز 72 ساعة، و هنا يحرر محضر مخالفة الذي يثبت عدم المصالحة و يعاقب الطرف المتغيب في النزاع بدون سبب شرعي عن جلسات المصالحة بغرامة من 20.000دج إلى 50.000دج.

تنتهي المصالحة بانقضاء أجلها الذي لا يمكن أن يتجاوز 15 يوما من تاريخ الجلسة الأولى، و يحرر محضرا يوقعه الأطراف يتضمن المسائل محل الاتفاق و التي تكون نافذة من تاريخ إيداع المحضر لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.و عند فشل الإجراء بخصوص كل النزاع أو بعضه يحرر محضر بعدم المصالحة.

 يتولى مفتش العمل تبليغ محضر الغياب أو بعدم المصالحة إلى كل من طرفي النزاع ، الوالي و الوزير المكلف بالعمل.

 و إذا تجاوز النزاع الجماعي نطاق المؤسسة بشكل يؤثر على خدمة أساسية فانه يقوم بإجراء مصالحة ثانية بطلب من وزير العمل بعد إخطار من وزير القطاع على أن لا تتجاوز 5 أيام من استلام الطلب، ما لم يتفق الأطراف على تمديد الأجل.

و تجب الإشارة إلى انه يتمتع مفتش العمل بسلطة التحقيق و له أن يطالب بكل الوثائق التي تساعده على المصالحة سواء كانت إدارية، مالية أو غيرها. و على أطراف النزاع توفير التسهيلات الكافية لأداء مهمته، و إذا تبين أن أصل النزاع يتعلق بالإخلال بالنصوص القانونية ، التنظيمية أو بالالتزامات التعاقدية الاتفاقية يلتزم بتطبيقها و فقا لما يتمتع به من صلاحيات.

 **ب/ الوساطة:**

عرفتها المادة 4-2 من قانون 23/08 الوساطة على انها " إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى وسيط يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، و تتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي".

فهي الإجراء الذي يتفق من خلاله أطراف النزاع على إسناد مهمة تسوية النزاع الجماعي إلى الغير ، الذي يشتركان في تعيينه يسمى بالوسيط الذي يتم تعيينه من القائمة المحددة [[4]](#footnote-5)من قبل وزير العمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلا من بين الشخصيات وكفاءات القانون و المجال الاجتماعي تتمتع بسلطتها، خبرتها و حيادها و التزامها و انعدام كل مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في النزاع.

 يتعين على أطراف النزاع تزويد الوسيط بكل المعلومات[[5]](#footnote-6) اللازمة التي تمكنه من القيام بمهمته و التقيد بالسر المهني إزاءها و اتجاه الوقائع التي علم بها كما يمكنه الاستعانة بخبراء.

و يمكنه أن يتلقى مساعدة مفتش العمل المختص إقليميا بناءا على طلبه الذي يسلمه ملف النزاع مرفقا بمحضر الغياب أو عدم المصالحة.

ينهي الوسيط مهامه باقتراحات أو توصيات يقدمها لأطراف النزاع خلال أجل أقصاه 10 أيام من استلام الملف و يمكن تمديدها إلى 8 أيام باتفاق الأطراف ،ليبلغ نسخة منها كتابة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

يتعين على أطراف النزاع تبليغ الوسيط بمواقفهم بقبول الاقتراحات أو رفضها خلال 8 أيام من تاريخ استلامها مع إشعار بالاستلام مع إعلام مفتش العمل بذلك.

و يعتبر عدم رد الطرفان في نفس الأجل رفضا لاقتراحات الوسيط.

في حالة موافقة الأطراف على اقتراح الوسيط، يحرر اتفاق جماعي يوقعه الأطراف يطبق ضمن الشروط المتفق عليها بعد إيداعه لدا مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا من قبل الطرف الأكثر استعجالا.

يحرر الوسيط تقريرا مفصلا عن نتائج المهمة و تبليغه إلى كل من وزير العمل، القطاع المعني و إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا و هنا يمكن للأطراف الاتفاق على التحكيم.

 **ج/ التحكيم:**

يلجأ أطراف النزاع إلى التحكيم بعد فشل الإجراءات الوقائية من مصالحة و وساطة ،و إذا اتفق الأطراف على اللجوء إلى إجراء التحكيم تطبق أحكام المواد 442 إلى 452 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

يتولى مهمة التحكيم أشخاص يعرفون بالمحكمين، يتم تعيينهم بكل حرية ضمن الاتفاقية الجماعية التي تتضمن قائمة اسمية للمحكمين.

حضور الإطراف أمام المحكمين إجباري، و يمكنهم تعيين ممثلا لهم كما يمثل الشخص المعنوي ممثله القانوني.

يتمتع المحكم بصلاحيات واسعة لاختيار الطريقة الملائمة و المناسبة للوصول إلى حل النزاع المعروض أمامه من خلال المعلومات التي يتلقاها في شكل تقارير، محاضر، أراء تتعلق بأطراف النزاع أو حتى بشهادة الشهود إذا كان من شأنها توضيح ملابسات النزاع و اللجوء إلى الخبرة إذا تعلق الأمر بالمسائل التقنية أو الوضعيات المالية.

يخضع التحكيم [[6]](#footnote-7)أو الخصومة التحكيمية إلى نفس الآجال و الأوضاع المقررة أمام الجهة القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، بحيث يحضر أطراف النزاع شخصيا أو بواسطة وكيلا بعد استدعائهم من قبل هيئة التحكيم من اجل تقديم دفاعهم و مستنداتهم قبل انقضاء اجل التحكيم المحدد ب 15 يوما على الأقل و إلا فصل المحكم بناءا على ما قدم إليه خلال هذه الآجال، تحت طائلة جزاءات تطبق عند امتناع الأطراف عن تقديم الوثائق و المعلومات اللازمة.

يصدر قرار التحكيم خلال اجل 30 يوما الموالية لتعيين الحكام، و تتميز بأنها قابلة للتنفيذ بمجرد النطق بها بغض النظر عن أي طعن يقدم خلال 3 ايام الموالية للتبليغ و دون حاجة إلى أمر قضائي ، خلافا لما هو مقرر بالمادة 13 من ق.ا.م.ا انه قرارات التحكيم لا تكون قابلة للتنفيذ إلا بأمر قضائي، يحفظ أصل القرار بكتابة ضبط المحكمة و تمنح النسخة التنفيذية للأطراف من اجل التنفيذ.

**المطلب الثاني: ممارسة حق الإضراب.**

بعد فشل الإجراءات الوقائية و العلاجية لتسوية النزاع الجماعي لأسباب متعددة نتيجة تمسك الأطراف بمواقفهم أو لعدم الرضا بمضمون الاقتراحات لانعدام ضمانات التنفيذ،و لغياب طرق أخرى للتسوية تتضمنها الاتفاقيات الجماعية. يلجأ العمال إلى وسيلة أخرى تكون بالضغط و التوقف عن العمل أو الإضراب.

وإذا كان الإضراب من الحقوق التي حضيت باهتمام الدساتير و القوانين كلما تعرضت مصالح العمال المادية و المعنوية للخطر إلا أنها ضبطت هذا الحق بشكل لا يرتب عليه ضررا لكل من الهيئة المستخدمة و المجتمع ككل.

عرفت المادة 42 من قانون 23/08 الإضراب بأنه " توقف جماعي و متفق عليه عن العمل يهدف تلبية مطالب اجتماعية و مهنية يقرره العمال و فقا للإجراءات المقررة قانونا، بعد استنفاذ إجراءات التسوية الودية للنزاع و طرق التسوية الأخرى المحتملة و المنصوص عليها بالاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية"

و يمكن تعريف الإضراب بأنه وسيلة للدفاع عن حقوق العمال أو توقف إرادي عن العمل لتدعيم مطالب مهنية مقررة بنصوص قانونية أو بالاتفاقيات الجماعية أو من أجل تحسين ظروف العمل. فأسباب الإضراب مهنية أي أسباب تؤثر على الحياة المهنية و الاجتماعية يسعى من خلاله العمال إلى تحسين ظروف العمل، رفع مستوى الأجور و المحافظة على الحقوق المكتسبة.

كرست مختلف الدساتير المقارنة حق العمال في الإضراب لتحدد النصوص التشريعية كيفية ممارسته.

**الفرع الأول : تنظيم الإضراب**

يخضع ممارسة حق الإضراب إلى مجموعة من القواعد و الأحكام القانونية و الاتفاقية لحماية حق العمال في ممارسته و حماية مصالح الهيئة المستخدمة و المجتمع من كل أشكال التعسف عند ممارسته.

1. **شروط شرعية الإضراب.**

لا يعتبر الإضراب مشروعا إلا باستيفاء الشروط الآتية:

ا/ استنفاذ وسائل التسوية الودية.

لا يتقرر حق العمال في الإضراب إلا إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات التسوية الودية من مصالحة ، وساطة و تحكيم و كدا الاتفاقية طبقا لأحكام المادة 42 من قانون 23/08. و إذا اتفق أطراف الخلاف على التحكيم يعلق اللجوء إلى الإضراب أو يوقف حالا أذا شرع فيه .

ب/ موافقة العمال على الإضراب.

لا يعتبر الإضراب مشروعا إلا إذا تم في إطار جمعية عامة تنعقد بأماكن العمل بمبادرة من المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثل العمال لإعلامهم بنقاط النزاع و احتمال التوقف الجماعي عن العمل، مع تبليغ المستخدم كتابة 48 ساعة قبل انعقادها و الذي يتمتع بحق الحضور أو ممثله لتقديم توضيحات. على أن يصدر القرار عن طريق الاقتراع السري، المباشر و بأغلبية بسيطة للعمال الحاضرين. تتم معاينة نتائج الاقتراع عن طريق المحضر الذي يحرر محضرا عن ذلك.

ج/ الإشعار المسبق.

إن صدور قرار بالإضراب لا يعتبر كافيا ، بل لابد من إخطار صاحب العمل و منحه أجلا بين تاريخ القرار و تاريخ دخوله حيز التنفيذ .فلا يشرع في الإضراب إلا بعد انقضاء أجل الإشعار الذي يحدد عن طريق التفاوض و الذي لا يقل عن 10ايام و الذي يبدأ سريانه من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و مفتشية العمل المختصة إقليميا مرفقا بمحضر الاقتراع.

و إذا تعلق بالمرافق العمومية الأساسية أو الأنشطة الحيوية الاقتصادية المتعلقة بتموين المواطنين بالمنتجات الغذائية الصحية، الطاقوية أو المحافظة على المنشات و الأملاك الموجودة فاته لا يقل أجل الإشعار عن 15 يوما.

يتضمن الإشعار جملة من البيانات تحت طائلة البطلان، منها تاريخ الإضراب، مدته سببه، تسمية المنظمة النقابية أو أسماء ممثلي العمال المستخدمين، نطاق الإضراب.

و يقع الإشعار باطلا إذا قامت به منظمة نقابية غير تمثيلية أو ليس لها وجود قانوني أو دون احترام إجراءات التسوية.كما يعتبر باطلا كل إشعار قام به ممثلي العمال غير المنتخبين.

يتعين على كل من المستخدم و ممثلي العمال الاجتماع خلال فترة الإشعار للتفاوض بمجرد إيداعه و تنظيم الحد الأدنى للخدمة و حماية المنشات و المعدات.

د/ المحافظة على المنشات و الأملاك.

يلتزم العمال في إطار ممارسة شرعية لحق الإضراب بالامتناع عن عرقلة حرية استمرار العمل بالنسبة للفئات غير المعنية بإرغامهم على التوقف عن العمل و منعهم من الالتحاق بأماكن العمل أو استئناف العمل عن طريق التهديد، القوة، الاحتيال ، المناورة أو الاعتداء. أو باحتلال أماكن العمل بالقوة و هنا للجهة القضائية أن تقرر إخلاء المحلات المهنية بناءا على طلب المستخدم.

و يعتبر عدم تنفيذ حكم الإخلاء عرقلة لحرية العمل و خطأ جسيما يؤدي إلى تطبيق الإجراءات التأديبية و تقرير المسؤولية الجزائية.

كما يلتزم العمال بالمحافظة على المنشات و ممتلكات المؤسسة العقارية و المنقولة و أدوات العمل بعدم إلحاق أضرار بها أو تخريبها. مع تعيين أطراف العمال المعنيين بهذه المهمة.

1. **القيود الواردة على حق الإضراب**

قيد المشرع الجزائري ممارسة حق الإضراب بقيود لاعتبارات اقتصادية، أمنية و اجتماعية مختلفة يفرضها سير المرافق و القطاعات الإستراتيجية . تتمثل هذه القيود في:

**ا/ ضمان الحد الأدنى من الخدمة.**

إذا تعلق الإضراب بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو كان من شأنه المساس باستمرار المرافق العامة، تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية، الصحية و الطاقوية أو المحافظة على المنشات و الأملاك الموجودة يتعين على العمال ضمان[[7]](#footnote-8) حد أدنى من الخدمة بمعنى عدم التوقف الكلي للنشاط و تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية .

و نصت المادة 62-2 على أنه تحدد قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا عن طريق التنظيم، لتحدد المادة 2 من المرسوم التنفيذي 23/361[[8]](#footnote-9) القطاعات المعنية و التي لا يمكن أن يقل الحد الأدنى فيها عن 30% من مجموع العمال المضربين.

* المصالح الاستشفائية، المناوبة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية و مخابر التحاليل الطبية.
* مصالح إدارة العدالة.
* مصالح الضمان الاجتماعي.
* مصالح ادارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية.
* المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة.
* المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء و الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها.
* المصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ، و مصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاص و ، و كدا مصالح التطهير.
* المصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية و اللاسلكية و كذلك المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية ة اللاسلكية و صيانة الشبكة الوطنية للإشارة.
* المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية.
* المصالح المكلفة بانتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن و النقل البحري.
* نقل المحروقات بين السواحل الوطنية.
* مصالح الشحن و التفريغ المينائية و المطارية و نقل المنتوجات المعترف بخطورتها و السريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني.
* المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل ( الأرصاد الجوي و الإشارة البحرية و السكة الحديدية و منها حراس حواجز المقاطع ).
* مصالح النقل و المواصلات السلكية و اللاسلكية المرتبطة بحماية الأرواح و عمليات الشحن و إنقاذ السفن مباشرة.
* مصالح الدفن و المقابر.
* المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي (مراكز المراقبة الجوية و الاستعداد للنزول و أبراج المراقبة )
* الأنشطة المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي ذات الطابع الوطني و ذلك طوال فترة إجرائها.
* مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة.

تحدد مناصب العمل المتعلقة بحسن الخدمة و الحفاظ على استمراريتها بموجب اتفاقية أو اتفاق بين المستخدم أو ممثله و عند غياب الاتفاقية يحدد وزير القطاع ، الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي مناصب العمل بعد استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا او ممثلي العمال المنتخبين.

يبلغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى [[9]](#footnote-10)شخصيا بأمر خدمة موقع من الوزير القطاع المعني ، الوالي او رئيس المجلس الشعبي او بمقرر من المستخدم أو ممثله في مساكنهم أو بمقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية بالوسائل القانونية و كدا بالإلصاق بأماكن العمل.

يتقاضى العمال المعنيون أجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب.

و يعتبر رفض[[10]](#footnote-11) العامل و مخالفته لالتزامه بتحقيق حد أدنى من الخدمة خطا مهنيا جسيما يقر مسؤولية العامل التأديبية.

**ب/ التسخير.**

اعتبرت المادة 4-4 التسخير بأنه إجراء استثنائي تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين على مواصلة تأدية الخدمات في المرافق الأساسية التابعة للهيئات و الإدارات العمومية تتعلق بالأمن الصحة امن المنشات و الأملاك و كدا استمرارية المرافق العمومية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان.

بمعنى يتعلق التسخير[[11]](#footnote-12) بالعمال المضربين الذين يشغلون مناصب في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات تتعلق بأمن الأشخاص و المنشات و الأملاك ، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان و هذا من أجل ضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد.

و يشكل عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائي طبقا لأحكام المادة 66 من قانون 23/08.

**الموانع:**

إن المشرع لم يكتف بتقييد ممارسة حق الإضراب و إنما منعه بصفة كلية بالنسبة لبعض الفئات نظرا لحساسية القطاعات التابعين لها و خطورة النتائج المترتبة على ممارسته.إذ تنص المادة 67 على منع اللجوء إلى الإضراب بالأنشطة الأساسية[[12]](#footnote-13) التي قد تتأثر فيها حياة و امن و صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني ككل منهم :

* القضاة.
* الموظفين المعينين بمرسوم أو الموظفين الذين يشغلون مناصب في الخارج.
* مستخدمي مصالح الأمن.
* أعوان الامن الداخلي المكلفين بحماية المواقع و المؤسسات.
* مستخدمي مصالح الحماية المدنية.
* أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية و الشؤون الخارجية.
* الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك.
* أسلاك ادارة السجون.
* مراقبي الملاحة الجوية و البحرية.
* مستخدمي مراكز مراقبة المنشات و التحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية و الشبكات الطاقوية.
* الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات.
* مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية و موظفي التفتيش في قطاعات التربية و التعليم و التكوين المهني.

و كل نزاع جماعي يتعلق بأطراف المادة 67 يخضع لإجراءات التسوية الإجبارية أو الدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم.

**الفرع الثاني: حماية الإضراب.**

إن الإضراب و باعتباره حقا دستوريا كرسته مختلف التشريعات الداخلية التي حاولت تحقيق التوازن بين مصالح العمال و مصالح المجتمع من خلال تحقيق حماية العمال أثناء ممارسته في إطار الأحكام المقررة قانونا و من أشكال هذه الحماية:

* يترتب على ممارسة حق الإضراب تعليق علاقة العمل لا قطعها طبقا لما نصت عليه المادة 64-7 من قانون 90/11 و المادة 55-1 من قانون 23/08.
* يمنع على الهيئة المستخدمة اللجوء إلى استخلاف العمال المضربين طبقا للمادة 56 إلا إذا تعلق الأمر بالتسخير الذي تأمر به السلطات العمومية أو إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان قدر ادني من الخدمة المنصوص عليه بالمادة 62،63،64.
* يمنع على الهيئة المستخدمة تسليط أية عقوبة على أي عامل بسبب المشاركة في إضراب قانوني شرع فيه طبقا لما هو مقرر بالنصوص القانونية المتعلقة بممارسته، إلا أن يكون الإضراب جاء خرقا [[13]](#footnote-14)لأحكام القانون يعتبر خطا جسيما[[14]](#footnote-15) يقر للمستخدم مباشرة الإجراءات التأديبية، فضلا عن مسؤولية المنظمة التي تصل إلى الحل، فتوجه اعذارات إلى العمال المضربين لاستئناف عملهم خلال 48 ساعة قبل مباشرة الإجراءات التأديبية.

كما يمنع إقصاء المنخرطين أو معاقبتهم من أي منظمة بسبب رفض المشاركة أو رفض الاستمرار في إضراب غير قانوني.

**الفرع الثالث: تسوية الإضراب.**

يتعين على أطراف النزاع الجماعي بعد الشروع في الإضراب خلال فترة الإشعار المسبق مواصلة المفاوضات [[15]](#footnote-16) لتسوية الخلاف و إذا ظهر عنصر ايجابي جديد وجب إشعار العمال في جمعية عامة يحضرها العمال و المستخدم، و تقرير العودة إلى العمل من عدمه.

و إذا استمر الإضراب يمكن إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم [[16]](#footnote-17) من قبل الوزير المعني، الوالي أو رئيس المجلس الشعبي بعد استشارة المستخدم و ممثل العمال و هذا في حالتي:

- إذا اقتضت الضرورة الاقتصادية و الاجتماعية القاهرة ذلك.

- تعلق الإضراب بقطاعات النشاط التي تناولتها المادة 62 و التي يترتب على توقفها تعريض حياة المواطنين،الأمن ، الصحة و الاقتصاد الوطني للخطر.

تختص اللجنة بالبت في النزاعات الجماعية المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب أو النزاعات التي تمتد إلى الولاية أو أكثر على المستوى الوطني أو إذا استمر الإضراب طبقا للمادة 70 و تخطر من قبل الوزير، الوالي ، رئيس المجلس الشعبي البلدي.

تتشكل اللجنة من عدد متساوي من ممثلي القطاعات، المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلا يترأسها قاضي، تصدر قراراتها في اجل 30 يوما.

أما اللجنة الولائية للتحكيم تؤسس لدى كل ولاية ، تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارات المحلية، المنظمات النقابية للعمال و المستخدمين الأكثر تمثيلا، تختص في النزاعات التي تكون في نطاق الولاية و تصدر قراراتها في 15 يوم من حضور الأطراف.

تبلغ قرارات التحكيم خلال 3 أيام من صدورها إلى أطراف النزاع و كدا مفتشية العمل إذا تعلق الأمر بقرار لجنة ولائية و إلى وزير العمل إذا تعلق بلجنة وطنية.

و لانجاز مهمتها تتلقى اللجنة الوطنية للتحكيم جميع المعلومات التي لها صلة بالخلافات الجماعية و كدا أية وثيقة أعدت في إطار إجراء المصالحة و الوساطة المنصوص عليهما.

1. - قانون 90/02 المؤرخ في 06/02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، ج.ر العدد 6 المؤرخة في : 07/02/1990 المعدل و المتمم بالقانون 91/27 المؤرخ في : 21/12/1991، ج ر 68 المؤرخة في : 25/12/1991. [↑](#footnote-ref-2)
2. - قانون 23/08 المؤرخ في 21/06/2023 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسوستها و ممارسة حق الاضراب، ج ر العدد 42، المؤرخة في 25/06/2023. [↑](#footnote-ref-3)
3. - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 342. [↑](#footnote-ref-4)
4. - المادة 28 من قانون 23/08 [↑](#footnote-ref-5)
5. - تحت طائلة عقوبات جزائية بالحبس من 3 اشهر الى 6 أشهر و بغرامة من6000دج الى 100.000دج أو باحدى العقوبيتين [↑](#footnote-ref-6)
6. - المادة 20-1 من قانون 23/08.

المادة 1019 من ق.ا.م.ا [↑](#footnote-ref-7)
7. - المادة 62 من قانون 23/08 [↑](#footnote-ref-8)
8. - المرسوم التنفيذي 23/361 المؤرخ في 17/10/2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة اجباريا، و قائمة القطاعات و المستخدمين و الوظائف الممنوع عليهم اللجوء الى الإضراب ج ر العدد 67 المؤرخة في 18/10/2023. [↑](#footnote-ref-9)
9. - المادة 5 من المرسوم التنفيذي [↑](#footnote-ref-10)
10. - المادة 86 من قانون 23/08. [↑](#footnote-ref-11)
11. - المادة 65 من قانون 23/08 [↑](#footnote-ref-12)
12. - المادة 9 من المرسوم [↑](#footnote-ref-13)
13. - حددت المادة 45 حالات الإضراب غير القانوني كان يكون لأسباب سياسية، بدون اشعار أو بعد اللجوء الى التحكيم [↑](#footnote-ref-14)
14. - المادة 69 من قانون 23/08 [↑](#footnote-ref-15)
15. - المادة 69 من قانون 23/08 [↑](#footnote-ref-16)
16. - المادة 70 من قانون 23/08 [↑](#footnote-ref-17)