

النسق الاجرائي للإضراب في التشريع الجزائري

The procedural structure of the strike in Algerian legislation

شامي يسين أستاذ محاضر قسم "ب"

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الوئشريسي تيسمسيلت/الجزائر

ايمايل prof.yassine@yahoo.com

تاريخ ارسال المقال 2018/10/11***تاريخ المقال للنشر 2018/12/05***تاريخ النشر 2018 /12/ 20

ملخص :

ان الاعتراف بالحق في الاضراب كحق دستوري لم يتأتى الا بعد نضال طويل للعمال عبر مختلف الازمنة والامكنة فهو النتيجة الشرعية لممارسة الحق النقابي والذي بدوره لم يتم الاعتراف به الا بعد سنة 1884 في فرنسا ، الا أن تشريع ودسترة هذا الحق لم تعطى بشكل مطلق بل هي منظمة بأشكال اجرائية مدروسة تحتم على طرفي العلاقة الوظيفية أن ينضبطوا بحدود أقرها المشرع وألزم على كل الاطراف التقيد بها.

كلمات مفتاحية : الاضراب ، النظام الاجرائي ، القيود الاجرائية، الحماية الاجرائية

Abstract :

The recognition of the right to strike as a constitutional right can only be achieved after a long struggle of workers across different times and places. This is the legitimate result of the exercise of trade union rights, which in turn was not recognized until after 1884 in France. However, the legislation and constitutionality of this right was not given, In the form of procedural procedures that require the parties to the functional relationship to be disciplined limits approved by the legislator and committed to all parties to abide by them.

مقدمة:

تعرف الجزائر مؤخرا موجة من الاضرابات يقوم بها موظفون وعمال دفاعا عن حقوقهم وتعبيرا عن رغبتهم في تحسين امورهم الوظيفية والمعيشية ، فالإضراب بعد الاستقلال لم يكن له وجود ، ولم يكن يعترف به قانونا ، و كل القوانين التي كانت تنظم العمل و الوظيفة العمومية لم تقر على هذه العملية بحكم أنها كانت ممنوعة ، إلى أن جاء في بداية التسعينيات القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 و المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم .

حيث أن الإضراب أصبح حق من الحقوق التي تحضها بحماية دستورية و قانونية يمارس في ظل إجراءات و نظم محددة قانونا ، و قد اعترف الدستور الجزائري لسنة 1996 في مادته 57 بهذا الحق حيث جاء فيها : " الحق في الإضراب معترف به و يمارس في الإطار القانوني ... " .

وقد أشارت المادة 32 من القانون 02/90 المذكور سابقا على أن الإضراب لا يقلع علاقة العمل ، بل يوقف آثار علاقة العمل طوال مدة التوقف الجماعي ، وهذا في حالة ما إذا مورس بصفة قانونية ،

وعليه نطرح الاشكالية التالية : ماهو النظام الاجرائي الذي يتبع لممارسة حق الاضراب في التشريع الجزائري وماهي ضوابطه ؟.

وهو ما نعالجه فيما يلي:

المطلب الأول : الإضراب حق دستوري بعد اللجوء لكافة الحلول

الإضراب هو حق قانوني معترف به للعامل أو الموظف ، ولكن القانون اعترف به كذلك وفقا لمجموعة من الشروط و حدود و قواعد لابد أن تتصف بها هذه العملية ، ويمكن توضيح ذلك كما يلي :

الفرع الأول : مفهوم الإضراب

هو ذلك الانقطاع الجماعي والفعلي عن العمل ، وهذا من أجل الضغط على صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة للوصول إلى تلبية مطالب مهنية¹ . فهو يعني إذا التوقف المتعمد عن العمل ، من القيام بنشاطهم المعتاد، كل هذا من أجل الضغط على الإدارة المستخدمة لإجبارها على اتخاذ موقف إيجابي تجاه المطالب التي يضعها هؤلاء الموظفين .

ويعتبر الإضراب كوسيلة من وسائل الضغط التي تستند إليها الحركة النقابية .

الفرع الثاني : النظم الاجرائية التي تسبق الجوء إلى الإضراب

إن الإضراب الذي يعتبر كحق قانوني للموظفين ، لا يكون كذلك إلا بعد أن يسبق بإجراءات وجب أن تتخذ ، وفي غيابها يصبح الإضراب غير قانوني . وليست الإدارة هي من تنظر في شرعية الإضراب أم لا ، وإنما القاضي المختص هو من يقرر ذلك² . وهذه الإجراءات هي عملية ومتسلسلة ، وهي تمثل الوقاية من النزاعات التي تحدث في الوظيفة ويمكن أن تكون كفيلة بحل النزاع من غير اللجوء إلى الإضراب و التوقف عن العمل ، ويمكن توضيحها كما يلي³ :

أولا : اللقاءات الدورية

أول إجراء وقائي يتم اللجوء إليه هو تلك الاجتماعات الدورية و التي تتم على مستوى الإدارة المستخدمة أو مكان العمل ، و التي تتم بين ممثلي المستخدمين و ممثلي المؤسسات العمومية قانونا ، حيث على مستوى هذه التجمعات تدرس العلاقات الإجتماعية المهنية . و ممثلو المستخدمين هم أولئك المندوبون النقابيون أو الممثلون المنتخبون بصفة مباشرة في حالة ما إذا كان عدد المستخدمين لا يتجاوز 20 مستخدما أو في حالة انعدام التمثيل النقابي⁴ .

و في حالة ما إذا عجز الطرفان على تسوية خلافتهما بواسطة هذه الاجتماعات يحق لممثلي المستخدمين التظلم حسب الحالة ، إما إلى السلطات الإدارية المحلية كرئيس المجلس الشعبي البلدي

¹ راشد راشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 1985 ، ص 213 .

² القرار القضائي رقم 132207 بتاريخ 1996/05/07 في قضية المؤسسة لإنتاج اللوالب و السكاكين و الحفريات ضد (غ ع) ، جمال سايس ، الاجتهاد القضائي ، منشورات كليك ، الجزائر، 2016 ، ص 156

³ دليل العملي حول كيفية اللجوء إلى الإضراب و إجراءات تسويته ، وزارة العمل و الضمان الإجتماعي ، على الموقع الالكتروني <http://www.mtess.gov.dz/ar>

⁴ القانون رقم 14/90 المؤرخ في 1990/06/06 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم ج .ر عدد 23، ص 764

أو الوالي على مستوى الولاية ، وإما إلى الوزراء أو ممثلهم المخولين إذا كانت المؤسسات أو الإدارات تدخل في نطاق اختصاصهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل ذا طابع جهوي أو وطني .

ثانيا : اجراء المصالحة

في حالة ما إذا استمر الخلاف دون تسوية ، فعلى السلطة السلمية العليا المباشرة استدعاء في ظرف لا يتعدى ثمانية (08) أيام إبتداء من تاريخ إخطارها لطرفي الخلاف إلى إجتماع المصالحة . ويجب أن يحضر إجتماع المصالحة الذي تشرف عليه السلطة السلمية المباشرة كل من ممثل عن مفتشية الوظيف العمومي ، و مفتش العمل المختصين إقليميا .

وإذا اتضح من خلال إجتماعات المصالحة أن أسباب الخلاف الجماعي في العمل يعود إلى عدم تطبيق لإتزام قانوني أو تنظيمي ، تقوم السلطة السلمية العليا المباشرة بضمان تطبيق هذا الإلتزام في مدة لا تتجاوز ثلاثين (30) يوما من تاريخ الإخطار.

ويتوج إجراء المصالحة الذي لا يمكن أن يتعدى 15 يوما إبتداء من تاريخ الإجتماع الأول بمحضر تعده السلطة السلمية العليا ويوقعه الطرفان ، يتضمن النقاط المتفق عليها ، وعند الإقتضاء المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيف العمومي للتكفل بالمسائل المستمر حولها الخلاف وإجراءاته .

ثالثا : عرض النزاع على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيف العمومي ¹.

لا يلجأ إلى هذه الهيئة إلى بعد أن تكون نتائج إجتماعات المصالحة سلبية ، ولم تؤدي إلى حل النزاع ، حيث إذا ظهر وأن الأسباب التي يتنازع بشأنها والتي أدت إلى الخلاف الجماعي في العمل ترجع إما إلى تأويلات مختلفة نظرا لأحكام قانونية أو تنظيمية سارية المفعول ، وإما إلى مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار التنظيمات والأحكام المعمول بها ، مثل المطالبة برفع الأجور .

فتقوم السلطة العليا بتحويل الخلاف لتضعه على مستوى السلطة المكلفة بالوظيف العمومي قصد عرضه على المجلس المتساوي الأعضاء في الوظيف العمومي . حيث أن هذا الأخير مكون هو الآخر من ممثلي الإدارة و ممثلي المستخدمين ، و به جهازان ، الأول مختص في مجال الخلافات في الوظيفة العمومية ، و الجهاز الآخر مختص في مجال الخلافات الإجتماعية التي هي على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية ، كما أنه يستشار زيادة على ذلك في إعداد النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقة العمل ².

و في حالة ما إذا حصل و أن تم الإتفاق بين طرفي الخلاف على مستوى المجلس ، فيقوم هذا الأخير بتحرير محضر و يبلغه رئيسه في الحين للأطراف المعنية و يكون الإتفاق المبرم بهذا الشكل بين الأطراف قابلا للتنفيذ عند تاريخ تبليغه .

¹ المرسوم التنفيذي رقم 416/90 المؤرخ في 1990/12/22 و المتعلق بتشكيل و تنظيم و عمل المجلس المتساوي الأعضاء للوظيف العمومي .

² المادة 22 من القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 و المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل و ممارسة حق الإضراب .

وأما في الحالة المعاكسة أي في حالة ما إذا فشل المجلس في إحداث التوفيق بين طرفي الخلاف أو في جزء منه يتم تحرير محضر يقضي بعدم المصالحة وتوضح فيه كل من النقاط المتفق عليها والأخرى غير المتفق عليها ويرسل إلى أطراف النزاع .

ومن هنا أوجب القانون عدم اللجوء إلى الإضراب إلا إذا أستمروا في الخلاف الجماعي في العمل بعد استنفاد كل طرق التسوية المشار إليها سابقا ، أو أي طرق أخرى تم الإشارة إليها في إتفاق أو أي إتفاقية بين الطرفين .

وتعتبر إجراءات المصالحة مرحلة إجبارية قبل اللجوء إلى الإضراب .

المطلب الثاني : كفاءات ممارسة الإضراب وقيوده

بعد استنفاد جميع الحلول والمقترحات المقدمة من طرف الإدارة المستخدمة للموظفين ، و بعد استنفاد جميع إجراءات المصالحة ومحاولة الوفاق ، يصبح من حق الموظفين إعلان إضرابهم و توقفهم الجماعي عن العمل ، بشرط أن تكون المطالب مشروعة ، أي أن الموظفين من حقهم المطالبة بذلك وأن لا تكون مستحيلة .

ولكن حق الموظفين في الإضراب وممارستهم له يكون في حدود قانونية ، خاصة ما جاء في القانون 02/90 المذكور سابقا ، ويمارس في حدود وقيود يمكن توضيحها من خلال الفقرتين التاليتين :

الفرع الأول : الطرق القانونية لممارسة الإضراب

قد وضع القانون طرقا لممارسة الإضراب ، وجب على الموظفين ونقابيتهم أن يمروا بها وهذا وفق ما يلي :

أولا : موافقة مجموعة العمال على الإضراب في جمعية عامة

يقرر اللجوء إلى الإضراب بإرادة كل جماعة العمال عن طريق الإقتراع السري ، وتكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية . حيث أن جماعة العمال المعنية وبمبادرة من ممثليها النقابيين أو المنتخبين تستدعى إلى جمعية عامة في المكان الذي يزاوون فيه عملهم المعتاد ، وهذا بعد القيام بإعلام الإدارة المستخدمة ، وهذا من أجل إعلامها بنقاط الخلاف المستمر والبت والشروع في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه .

وتجدر الإشارة بنا إلى أنه يجب إعلام المستخدم ويمكن سماعه على طلب مجموعة العمال .

ثانيا : الإشعار المسبق بالإضراب

بعد عقد الجمعية العامة للمستخدمين و بعد الموافقة خلالها على الإضراب من أغلبية الحاضرين حسب الشروط المذكورة أعلاه ، فيجب أن تمنح مهلة صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة

، ويودع الإشعار المسبق بالإضراب لدى ممثلي الإدارة المعنية وإعلام مفتشية العمل الجهوية المختصة إقليمياً¹.

وتحدد قانونا المهلة الخاصة بالإشعار بثمانية (08) أيام من إيداع الإشعار المسبق ولا يمكن أن تقل على ذلك ، و يجب على ممثلي الإدارة المعنية و ممثلو المستخدمين بمجرد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب أن يتخذوا جميع التدابير اللازمة لكي يضمنوا المحافظة على أمن و ضمان المنشآت والأماكن حيث يعين الطرفان المستخدمين الذين يتكفلون بهذه المهام .

كما أنه خلال مدة الإشعار المسبق بالإضراب على الطرفين أن يواصلوا المفاوضات من أجل الوصول إلى تسوية النزاعات.²

ثالثا : الإبتعاد عن ما يؤدي إلى عرقلة حرية العمل

عرقلة حرية العمل هو كل فعل من شأنه أن يحول دون إلتحاق العامل أو المستخدم أو ممثليه بمكان عمله المعتاد أو يمنعه من استئناف ممارسة نشاطهم المهني ، أو استعمال طرق أخرى مثل التهديد ، المناورات الإحتيالية ، العنف والإعتداء ، فالقانون يعاقب على عرقلة حرية العمل .

و يمكن أن تأخذ عملية عرقلة حرية العمل شكلا آخر مثل احتلال المحلات المهنية للإدارة المستخدمة وفي حالات مثل هذه يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية بناء على طلب الإدارة المستخدمة ، كما أن كل من عرقلة حرية العمل و رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية يعتبر خطاء جسيما ، يفترض تسليط العقوبات التأديبية على المعنيين دون المساس بالعقوبات الجزائية ، و أيضا فإن قانون العقوبات يعاقب من يمارس التهديد في مواده 284 و ما بعدها .

كما أن السلطة القضائية هي الأخرى وضعت حدا لل تجاوزات في مزاولة الإضراب بإستخدامها القوة القاهرة في حالة إحتلال مواقع العمل و منع رؤساء المؤسسة و عمال الإدارة من الدخول إلى أماكن العمل المعتادة ممكن أن ينجرعنه في حالات معينة فسخ عقد العمل .

و منه فإنه في حالة ما إذا مورس الإضراب بهذه الشروط و الأشكال ، و من خلال إحترام القواعد السابقة الذكر فإنه لا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ، بل إلى تعليقها فقط طيلة مدة الإضراب.³

الفقرة الثانية : قيود ممارسة حق الإضراب

إن الإدارة العمومية بمعناها الحقيقي فهي تعني المصلحة العامة و تحقيق المرفق العام ، و بالتالي يظهر ما يسمى بإستمرارية المرفق العام ، و منه يجب أن لا تتوقف الإدارة على تقديم خدماتها بإختلاف أشكالها ، بل نجد بعض الخدمات الضرورية التي لا يمكن الإستغناء عنها أو حتى نقصها ، و نجد أن

¹ انظر المادة 30 من القانون 02/90 ، مرجع سابق .

² بشير هدي ، علاقات العمل الجامعية والفردية ، ط2 ، دار جسر للنشر والتوزيع ، 2009 ، ص 75

³ عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي ، دار القصبية للنشر ، 2003 ، ص 61

القانون لم يتغاضى عن هذه المسألة حيث وضع مجموعة من القيود للإضراب بحكم أنه يؤدي إلى التوقف الجماعي عن العمل .

أولا : حدود ممارسة حق الإضراب

إن كلمة الحدود تحول بين حق الإضراب و جوهر المرفق العام، وهو عدم المساس بإستمراريته ، و بالتالي فرض القانون لأجل ذلك حدود وضعها تحت مصطلحي : " القدر الأدنى من الخدمة " و " التسخير " .

1- القدر الأدنى من الخدمة :

لضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة وقوع إضراب جماعي ولضمان سلامة و أمن أماكن السير الحسن للعمل تدخلت الدولة و حددت نطاق الإضراب في بعض الميادين ، كما وضعت قائمة من المصالح حتى يكون الحد الأدنى من الخدمة مضمون¹ .

كما نصت المادة 39 من القانون 02/09 المذكور سابقا أنه " يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين النشاط المنصوص عليها في اتفاقية أو عقد جماعي " . و إذا لم ينص عليها كذلك فتحدد الهيئة المستخدمة بعد استشارة ممثلي العمال النقابيين أو المنتخبين في ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة و الموظفين الضروريين للتكفل بذلك ، ... كما أنه يعد إمتناع أي عامل معين عن القيام بالحد الأدنى من الخدمة الملزم بأدائها خطأ مهنيا جسيما ، و يمكن للهيئة المستخدمة إتخاذ عقوبات تأديبية تجاه العمال حسب القانون .

2- التسخير :

عملا بالتشريع الجزائري الساري المفعول و خاصة المواد من 679 إلى 681 مكرر من القانون المدني فإنه بإمكان السلطات العمومية المختصة أن تأمر بتسخير المستخدمين المضربين أو الراغبين في الإضراب إذا ما كانوا يشغلون مناصب ضرورية لأمن الأشخاص و المنشآت و الأملاك ، و هذا من أجل ضمان إستمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو إذا كانوا يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان .

كما أنه يعد عدم الإمتثال لأمر التسخير خطأ مهنيا جسيما يمكن أن ينجر عنه العقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الذي ينظم الإدارة المستخدمة أو النظام الداخلي للمؤسسة ، و هذا دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري .

ثانيا : موانع اللجوء إلى الإضراب

نبقى دائما تحت طائلة ما سمي بإستمرارية المرفق العام ، فهناك من القطاعات و النشاطات التي تعود بالنفع العام و التي من شأنها أن تضمن النظام العام في البلاد عامة ، حيث لا يمكن تصور

¹ انظر المادة 38 من القانون 02/90 ، مرجع سابق .

توقف العمل بها . ولذلك قام القانون بمنع الإضراب في مجالات محددة وفق ما جاء في المادة 43 من القانون 02/90 السابق الذكر ، حيث لا يمكن تصور إضراب القضاة فمن سيحكم بين المواطنين في قضاياهم ، وكذا إدارات الدولة العليا و الذين يشغلون مناصب سامية ، فهم من يقومون بتسوية النزاع و ليس الوقوف كطرف فيه ، و كيف يمكن تصور دولة بدون أمن فمن سيسهر على حفظ النظام و الأمن العموميين ، و نفس الأمر بالنسبة للحماية المدنية ، و مصالح أخرى ، فالخدمات التي تقدمها هذه القطاعات ضرورية و لا تستدعي التأخير في سيرها . و لكن يمكن التساؤل عن النزاعات التي يمكن أن تحدث و التي تكون إحدى هذه القطاعات المذكورة سابقا ميدانا لها فكيف يتم النظر فيها ؟

فقد أقر القانون على أن هذه النزاعات تخضع لإجراءات المصالحة و إن إقتضى الأمر الدراسة من طرف اللجنة الوطنية للتحكيم¹ .

الفرع الثالث : الوضعية المهنية للموظف المضرب

فهذه الفقرة أساس تتعرض إلى حماية القانون لحقوق الموظف تجاه وظيفته و الإدارة المستخدمة من جهة ، و لحقه في ممارسة الإضراب من جهة أخرى .

أولا : حماية حق الإضراب

فالإضراب لا يوقف علاقة العمل طول مدة التوقف عن العمل ، ما عدا فيما اتفق طرفا الخلاف بواسطة اتفاقية و عقود يوقعونها . لذا فالقانون يحمي حقوق الموظفين عند ممارستهم للإضراب عن طريق :

- منع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمل المضربين ما عدا حالات التسخير أو رفض العمال لضممان الحد الأدنى من الخدمة .
- لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني .
- معاينة كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل احترام القانون بالحبس و الغرامات المالية .

ثانيا : أجر الموظف خلال أيام الإضراب

و أما فيما يخص أيام الإضراب فلا يتحصل خلالها على أجر بل تخصص من راتبه ، و هذا طبقا للمنشور الوزاري الموقع بين وزير العمل و المدير العام للتوظيف العمومي بتاريخ 12/03/1991 ، و الذي تلاه منشور مماثل بتاريخ 25/11/1998 اللذان يؤكدان على خصم أجور أيام الإضراب² . و هذا طبقا لأحكام المادة 16 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، و إعتبارا لمبدأ عام خاص بتسيير المالية العامة و

¹ انظر المادة 44 من القانون 02/90

² بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 112

القاضي بأنه لا يمكن للموظف أن يتقاضى مرتبا إلى بعد معاينة قيامه بالخدمة ، ينتج عن ذلك أن أيام الإضراب لا تخول الحق للموظف في الراتب . و خلال فترة الإضراب لا يمكن دفع الراتب . عند الإستئناف الفعلي للعمل ينجز الخصم عن أيام الإضراب حسب الكيفيات التالية : إن تطبيق القانون لا ينبغي أن يستبعد كل الإمكانيات التي تسمح بتوزيع الأثار و تجزئتها على مرتبات العمال ، وذلك بسبب افتقاد الدخل الناجم عنها .

و في سياق هذا الإنشغال لابد من الإشارة إلى أنه ينبغي تأجيل الخصم المراد إجراؤه ، جزئيا ، وذلك بتوزيعه على عدة أشهر . و بالتالي فإن الخصم من المرتبات عن أيام الإضراب يجب أن يتم في عدة أقساط دون أن يتعدى القسط الواحد خصم ثلاثة أيام الشهر كحد أقصى . كما ينبغي من جهة أخرى عدم إجراء الخصم عن الشهور التي تطابق شهر رمضان و عيد الفطر و عيد الأضحى و الدخول المدرسي ، إذ يجب تأجيل الخصم الخاص بها إلى الشهور التالية لهذه الفترات من السنة و ذلك في حدود أحكام الفقرة السابقة¹ .

و ضمن نفس الإنشغال ، و في كل مرة تسمح بذلك الوضعية الخاصة بالعامل ، ينبغي تفضيل اقتطاع الخصم من عناصر المرتب التي تشكل دخلا استثنائيا ينجم خاصة عن مستحقات المرتب ، ناتجة عن عمليات التسوية المالية (ترقية في الدرجات ، ترقية إلى رتبة أعلى ، الخ ...) يمكن الوقوف على مثل هذه الحالات فيما يخص مستحقات المرتب المرتبطة بتعديل تصنيفات أسلاك رتبة الموظفين نحو الزيادة

و فيما يتعلق بكيفيات تحديد هذا الخصم ينبغي أن يحسب هذا الأخير على مجموع عناصر المرتب أي الأجر الأساسي مضافا إليه تعويض الخبرة المهنية و كافة المنح و العلاوات المختلفة . غير أنه تستثنى من الخصم الأداءات العائلية .

يترتب عن إنعدام القيام بالخدمة بسبب الإضراب ، بالنسبة لكل يوم و مهما كانت مدة انعدام القيام بالخدمة خلال اليوم ، خصم يساوي الجزء الثلاثين من المرتب الشهري . و يجب أن يحسب الخصم على أساس المرتب الذي كان من المفروض إستحقاقه فعلا بعنوان الفترة المعنية بالإضراب .

المطلب الثالث : تسوية الإضراب و الأثار المترتبة عنه

الفرع الأول : تسوية الإضراب

إن الشروع في الإضراب لا يعني توقف عمليات التسوية التي يجب أن تستمر ، فعلى الطرفين أن يستمرا في مفاوضاتهم من أجل الوصول إلى الوفاق بينهما و هذا من خلال القيام بما يلي :
أولا: تعيين الوسيط : يمكن للوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا يرى فيه من الكفاءة ما تجعله أهلا لحل النزاع الواقع بين الطرفين الإدارة المستخدمة و

¹ سغموني زكرياء ، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار الهدى ، ط1 الجزائر ، 2013 ، ص89

الموظف ، حيث يقوم هذا الأخير بعرض ما يراه مناسباً من اقتراحات لتسوية خلافتهما إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة . ومن شأن السلطة المعنية للوسيط أن تحدد المدة الزمنية المعنية لتقديم اقتراحاته ، وتقرير الوسيط يمكن أن ينشر بطلب من أحد طرفي الخلاف الجماعي .

ثانياً : إحالة النزاع على اللجنة الوطنية للتحكيم¹ : في حالة ما إذا فشلت الوساطة يمكن للوزير المعني أو والي أورييس البلدية إحالة الخلاف على اللجنة الوطنية للتحكيم إذا اقتضت ذلك ضرورات إقتصادية وإجتماعية قاهرة.

وهذا بعد إستشارة ممثلي العمال وإدارة المستخدمة أو صاحب العمل ، وتتلقى هذه اللجنة كل ما من شأنه أن يزودها بالمعلومات الكافية والتي لها صلة بالخلاف الجماعي الناشئ بين الطرفين ، وأي وثيقة أنشئت من أجل المصالحة أو الوساطة السابقتين لهذه العملية .

إن من إختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم الخلافات الجماعية التي يعنى بها المستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب ، وكذا الخلافات الجماعية في العمل التي تعرض عليها لأسباب إقتصادية ، إجتماعية تمتاز بعنصر الضرورة . كما يجب على اللجنة الوطنية أن تنظر في ما يعرض عليها في مدة أقصاها لا تزيد عن 30 يوماً .

أما في ما يخص تكوين اللجنة الوطنية للتحكيم ، فيتأسسها قاض من المحكمة العليا ، وبها 14 عضواً دائماً منهم أربعة (04) ممثلين تعينهم الدولة ، خمسة (05) ممثلين عن العمال ، والخمسة (05) الآخرين ممثلين عن السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي . ومثلي الدولة باللجنة الوطنية للتحكيم هم وزراء (العمل ، العدل ، المالية ، الداخلية).

يقوم رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم بإنجاز مقرر خلال ثلاثة أيام من تاريخ إيداع العريضة الافتتاحية ، إن هذا المقرر من شأنه أن يدرس مدى جواز قبول العريضة المقدمة من طرف السلطة المعنية ، وهذا قياساً بالدواعي التي استندت إليها ، وإن اقتضى الأمر بعد الاستماع إلى ممثلي العمال و مستخدمهم ، وهذا كله يحدث قبل تعرض العريضة المصحوبة وجوباً بمذكرة توضح الضرورات القصوى الإقتصادية والإجتماعية المقدمة للمناقشة . ومن ثم تجتمع اللجنة الوطنية للتحكيم بناء على طلب من رئيسها خلال الـ15 يوماً على الأقل من تاريخ رفع الدعوى ، وتقوم اللجنة بالاستماع إلى ممثلي العمال و مستخدمهم

و أما في ما يخص الحكم الذي تصدره اللجنة فيكون مسبباً ، ويتخذ بالأغلبية (أغلبية الأعضاء الحاضرين)، وفي حالة ما إذا تعادلت الأصوات يرجح صوت الرئيس .

¹ المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 1990/12/22 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجامعية للعمل وتنظيمها و عملها .

و قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم ترسل إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا دون أي تعطيل ، ويقوم هذا الأخير بإصدار أمر بالتنفيذ للأحكام التي صدرت عن اللجنة في غضون الأيام الثلاثة الموالية ، و بالتالي تبلغ إلى الأطراف المتنازعة في نفس المدة .

الفرع الثاني : الآثار المترتبة عن الإضراب

لقد أصبح من خلال التشريع المعمول به أن الإضراب يوقف علاقة العمل ولا ينهها ، كما أنه لا يؤدي إلى فسخ العقد الموجود بين الطرفين ، و تستأنف تلك العلاقة بمجرد الإنهاء من الإضراب و بالتالي تستقر علاقة العمل ، فالإضراب كما تم توضيحه سابقا عبارة عن حق ، يخول للموظف الحق في الرجوع إلى منصبه بعد الفراغ من عملية الإضراب القانوني .

فالإضراب لا يينه علاقة العمل وإنما يعلّقها ، فعلاقة العمل التي تجمدت خلال أيام الإضراب تعود للسريان من جديد بعد إنتهائه ، و لم يعد الإضراب في حد ذاته سببا لإنهاء علاقة العمل ، و بناء على ذلك يتعين على الإدارة المستخدمة أن تحتفظ للعمال و الموظفين المضربين بمناصب عملهم و أقدميتهم ورتبتهم.

كما أن الإضراب لا يعف صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة من أداء إلتزاماتها اتجاه الغير أو المرتفقين ، رغم أن القضاء لا ينظر إلى الإضراب كقوة قاهرة ، و إنما لكونه خارج عن إرادة الهيئة المستخدمة ، و بالتالي الإضراب يحول دون قيام الإدارة المستخدمة من القيام بإلتزاماتها ، و هذا ما يفسر ما يسمى بالتسخير ، كما أن إستئناف علاقة العمل لا تستدعي عقد عمل جديد . و من آثار الإضراب أيضا فقدان حق الموظف المضرب من الأجر و ملحقاته و هذا لا يعتبر كجزاء و إنما كنتيجة ، و هذا ما تم توضيحه سابقا .

كما لا يحرم العامل أو الموظف من الإنتساب إلى صندوق الضمان الإجتماعي و العطل السنوية ، و لا تكون أيام الإضراب على حساب أيام العطل و الراحة الأسبوعية و أيام الأعياد ، كما أن أيام الأعياد عندما تضمهم فترة الإضراب لا يمكن للموظف الذي كان مضربا المطالبة بها لأنها مرتبطة بفترة عمل تمثل فيها هذه الأيام جزءا لا يتجزأ¹ .

¹ بشير هدي ، مرجع سابق ، ص 198

خاتمة:

تفرز علاقة العمل نزاعات وخلافات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العامل ورب العمل ، ولعل هذا الامر يحتم فتح المجال امام العمال إلى اللجوء لمماسة الضغط على رب العمل من اجل ارغامه على القبول بالمطالب المهنية ، وهو ما جعل المشرع الجزائري يحاول تحقيق توازن بخلق توافق بين الطرفين وذلك بتوفير كافة الحلول التشريعية لهذا الغرض بعد أن أعطى هذا الحق الصبغة الدستورية ، وبالمقابل فقد فرض جزاءات متعددة على عدم احترام الحدود والضوابط باعتبار أي مخالفة متعمدة مخالفة جسيمة تستوجب حد الطرد والعزل من منصب العمل ، وهو الامر الذي جعل المشرع الجزائري قد أحاط بكافة الجوانب العملية التي تجعل من هذا الحق الدستوري مكفولا في اطار تكريس ثقافة الحوار بتوجيه أرباب العمل إلى الاستغناء عن اسلوب المواجهة المباشر بخلق اجراءات من شأنها تخفيف حدة التوتر التي تقوم بين الاطراف وذلك باتاحة الفرصة للجميع بعرض المطالب وتحقيقها من جهة ، والمحافظة على الامن العام والنظام العام وسيرورة هياكل الدولة من جهة اخرى.

قائمة المصادر والمراجع

الكتب والمؤلفات

- 01- بشير هدي ، علاقات العمل الجامعية والفردية ، ط 2 ، دار جسر للنشر والتوزيع ، 2009
- 02- جمال سايس ، الاجتهاد القضائي ، منشورات كليك ، الجزائر، 2016 ،
- 03- راشد رلشد ، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، طبعة 1985
- 04- سغموني زكريا ، حرية ممارسة الحق النقابي ، دار الهدى ، ط1 الجزائر ، 2013
- 05- عبد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري والتحولت الاقتصادية ، دار القصبه للنشر ، 2003

القوانين والمراسيم

- 01- القانون 02/90 المؤرخ في 02/06/1990 والمتعلق بالوقاية من نزاعات العمل وممارسة حق الإضراب .
- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 06/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم . ج ر عدد 23 ،
- 02- المرسوم التنفيذي رقم 416/90 المؤرخ في 22/12/1990 والمتعلق بتشكيل وتنظيم وعمل المجلس المتساوي الأعضاء للتوظيف العمومي
- 03- المرسوم التنفيذي رقم 418/90 المؤرخ في 22/12/1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية

النزاعات الجامعية للعمل وتنظيمها و عملها

المواقع الالكترونية :

<http://www.mtess.gov.dz/ar>