

المطلب الثالث

إختصاص القضاء في حل النزاعات الجماعية للعمل

لاحظنا من خلال ما سبق نكره أن المشرع الجزائري وضع وسائل خاصة لحل المنازعة الجماعية للعمل سواء بالتفاوض المباشر، المصالحة، الوساطة أو بالتحكيم ، إلا أنه في بعض الحالات يحيل الأمر إلى القضاء المختص لحل هذه النزاعات ، فنلاحظ من خلال إستقراء النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل أن هذه الإحالة تشمل ما يلي :

أ/ تطبيق و تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل : و هو الأمر الذي تطرقت له المادة 22 من قانون 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، و التي نصت أنه تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون : ... تطبيق أو تفسير إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمال .

ب/ إخلاء المحلات المهنية للمستخدم في حالة الإضراب: و هو الأمر الذي تطرقت له المادة 35 من قانون 02/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب ، أين نصت أنه يمنع العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل ، و في هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم .

ج/ في حالة نزاع ناتج عن تمثيلية المنظمات النقابية للعمل : و في هذا الإطار نصت المواد من 34 إلى 37 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عن تمثيلية المنظمات النقابية في المؤسسات المستخدمة ، و حددت كيفية و حدود و آليات وجود هذه التمثيليات ، و أحالت كل خلاف أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر على الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز 60 يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة أو الإستئناف .

المبحث الثالث

الإضراب عن العمل

يعتبر الإضراب عن العمل من بين وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل ، يتم اللجوء إليه في الغالب بعد إستنفاد الطرق الودية بفعل تباين موافق الأطراف و عدم توفر الضمانات اللازمة لتنفيذ الحلول الممكنة للنزاع ، وهو ما يؤدي الى اللجوء الى هذا الحل للضغط على المؤسسة المستخدمة بالتوقف عن العمل كوسيلة لإرغامها على تحقيق مطالبها .

المطلب الأول

تعريف الإضراب

توجد عدة تعريفات للإضراب تصب كلها في إتجاه واحد، فهناك من يعرف "الإضراب على أنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال"، وهناك من يعرفه على أنه "توقف إرادي عن العمل من أجل المطالبة بتحسين ظروف و شروط العمل"، وهو ما سايره المشرع الجزائري أين أسند حق الإضراب إلى دستور 1996 في نص المادة 57 منه حيث تنص على أن "الحق في الإضراب معترف به و يمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميدان الدفاع الوطني و الأمن، و في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية"، و تم تجسيد هذا الحق الدستوري في قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

المطلب الثاني

الشروط القانونية المستوجبة لممارسة حق الإضراب

يفرض قانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب عدة شروط إجرائية حتى يسمح للعمال اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب و تتمثل هذه الشروط فيما يلي :

أ- ضرورة إستنفاد وسائل التسوية الودية : و قد أشارت المادة 24 من قانون 02/90 في هذا الصدد أن ممارسة حق الإضراب من قبل العمال يتم وفقا للشروط و الكيفيات المحددة في القانون، و بعد إستنفاد إجراءات المصالحة و الوساطة و في غياب أي طرق للتسوية منصوص عليها في عقد أو إتفاقية مبرمة ما بين طرفي الخلاف .

ب - ضرورة صدور قرار الإضراب عن جمعية عامة للعمال : و في هذا الإطار نصت المادة 28 من قانون 02/90 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، و هو ما يعني أن القانون يستوجب ضرورة اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب كوسيلة ضغط على المؤسسة المستخدمة من قبل العمال بكل حرية و بدون أي ضغط أو إكراه عليهم و إلا أعتبر هذا الإضراب غير شرعي .

ج - ضرورة الإشعار المسبق للإضراب : لا يشرع في الإضراب إلا بعد إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب⁷³ ، و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب إبتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا ، و تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ، و لا يمكن أن تقل عن ثمانية أيام إبتداء من تاريخ إيداعه.⁷⁴

د- ضرورة عدم عرقلة حرية العمل : يمنع القانون بمناسبة مباشرة حق الإضراب العمال عرقلة حرية العمل ، و يعد عرقلة لحرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الإلتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بالتهديد أو المناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء⁷⁵ ، و يمنع كذلك بنص المادة (35) العمال المضربون من إحتلال المحلات المهنية المستخدم عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل.⁷⁶

و يمنع كذلك على العمال المضربين تعريض الممتلكات العقارية و المنقولة و كل أدوات العمل للتخريب و التخطيم ، و يجب عليهم إتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على أمن المنشآت و الأملاك.⁷⁷ و يشكل كل من عرقلة حرية العمل بالأفعال التي سبق بيانها و رفض الإمتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما دون المساس بالعقوبات الجزائية⁷⁸ .

هـ - ضرورة الإلتزام بضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة في بعض الأنشطة : ألزم القانون العمال المضربين في بعض الأنشطة و بصفة إجبارية بضرورة ضمان تقديم الحد الأدنى من الخدمة لضرورات إجتماعية ، أمنية و إقتصادية ، و تتمثل فيما يلي:⁷⁹

ا/ المصالح الإستشفائية المناوبة و مصالح الإستجالات و توزيع الأدوية.

ب/ المصالح المرتبطة بتسيير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية واللاسلكية و الإذاعة و التلفزة .

ج/ المصالح المرتبطة بإنتاج الغاز و المواد البترولية و الماء و نقلها و توزيعها .

73 - أنظر نص المادة 29 من قانون 02/90

74 - أنظر نص المادة 30 من قانون 02/90

75 - أنظر نص المادة 34 من قانون 02/90

76 - أنظر نص المادة 35 من قانون 02/90

77 - أنظر نص المادة 31 من قانون 02/90

78 - أنظر نص المادة 36 من قانون 02/90

79 - أنظر نص المادة 38 من قانون 02/90

د/ مصالح البلدية لرفع القمامة من الهياكل الصحية و المسالخ و مصالح مراقبة الصحة النباتية و الحيوانية في الحدود و المطارات و الموانئ و المصالح البيطرية العامة و الخاصة و كذا مصالح التطهير .

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

ه/ المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج في البنك و البنوك العمومية .

ي/ المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات الشحن.....

م/ مصالح كتابة الضبط في المحاكم و المجالس و المصالح الدبلوماسية.....إلخ

و بإعتبار أن الإضراب تحكمه ضوابط قانونية خاصة تجعل من الخروج عنها إضراب غير شرعي ، إلا أنه بالمقابل أضفى القانون على الإضراب الشرعي حماية قانونية ضد عرقلته أو أي مساس به ، و في القانون عدة مظاهر تبرز هذه الحماية ، ففي المادة 32 من قانون 02/90 تنص على أنه " يحمي القانون حق الإضراب الذي يمارس مع إحترام أحكام هذا القانون ، و لا يقطع الإضراب الذي شرع فيه حسب هذه الشروط علاقة العمل " .

و تظهر هذه الحماية كذلك في نص المادة 33 من القانون السالف الذكر أين منعت أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد إستخلاف العمال المضربين ماعدا حالات التسخير التي تأمر به السلطات الإدارية ، أو إذا رفض العمال تنفيذ الإلتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة .

كما تظهر هذه الحماية كذلك في منع تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها في هذا القانون .

الشكر الخالص للأستاذ: **علان حرشاي**

في اعتماد مطبوعته الخاصة بمقياس قانون العمل

والاستعانة بها في تدريس طلبة السنة الثالثة علم النفس التنظيم والعمل