

المحور الخامس: منازعات العمل الجماعية

يهتم قانون العمل بتنظيم نوعين من علاقات العمل ، تتمثل الأولى في علاقات العمل الفردية والتي تركز على عقد العمل الفردي الذي يربط بين العامل و رب العمل ، بما يترتب عليه من حقوق و التزامات لطرفي العقد و الأسباب المؤدية إلى انقضائه فضلا عن ضوابط تسوية النزاعات المترتبة على تنفيذ أحكام هذا العقد.

أما النوع الثاني من علاقات العمل التي يهتم قانون العمل بمعالجتها هي علاقات العمل الجماعية والتي تستند بشكل أساسي على اتفاقيات العمل الجماعي و التي هي اتفاقات مكتوبة تتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، كما تضمن علاقات العمل الجماعية الحق في ممارسة العمل النقابي و تسوية ما يترتب عليه من نزاعات.

و في إطار النوع الثاني من علاقات العمل الجماعية تنشأ الكثير من حالات النزاعات ذات الطابع الجماعي ، حيث يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، كتطبيق اتفاقية عمل جماعية أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين ، إذ يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية¹

المبحث الأول: ماهية منازعات العمل الجماعية

ذلك أن تسوية نزاعات العمل الجماعية يعتبر العمل على الوقاية منها من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء ، إذ أنه و بالعودة إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية و لمضمون و أحكام هذه الأخيرة الامر الذي يستدعي ضرورة التطرق الى تعريف منازعات العمل الجماعية المترتبة عن علاقة العمل الجماعية والخصائص التي تتميز بها ، ثم نطاق تطبيق منازعات العمل الجماعية.

¹ معزز عبد السلام، المرجع السابق، ص 60.

المطلب الأول: تعريف منازعات العمل الجماعية

لم تقتصر محاولة وضع تعريف لمنازعة العمل الجماعية على الفقه فقط، و إن كان هذا العمل اختصاص أصيل له، بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي و نخص بالذكر المشرع الجزائري، وعلى هذا الأساس اتفق الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها و المهنية ، و ما يؤخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانيات التسوية و ركز فقط على أطراف النزاع أو محل المنازعة².

في حين عرف المشرع الجزائري، النزاع الجماعي في نص المادة 27 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 02 فيفري 1990³ ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل على أنه : " يعتبر نزاعا جماعيا في العمل خاضعا لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل، و لم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق النزاع ."

وعرفت أيضا على أنها تلك الخلافات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لكل منهم فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل ويجب أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه وفي موضوعه⁴.

وعلى هذا الأساس يعد نزاعا جماعيا في العمل، كل خلاف متعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، لم يجد تسوية بين العمال والمستخدم. وقد حدد القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الكيفية الشرعية التي يتبعها طرفا النزاع لتسويته، حيث يعقد المستخدمون وممثلو العمال (الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال) اجتماعات دورية تدرس فيها العلاقات الاجتماعية والمهنية⁵.

² بشير هدفي، المرجع السابق، ص 109.

³ القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 06 لسنة 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 لسنة 1991.

⁴ معزير عبد السلام، المرجع السابق، ص 60.

⁵ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 211.

فإذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلو العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها، وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أوفي حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

وتجدر الإشارة الى تعريف علاقة العمل الجماعية إذ عرفها المشرع الجزائري بأنها اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، و تبرم داخل المؤسسة الواحدة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال ، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من ناحية أخرى⁶ .

المطلب الثاني : خصائص علاقة العمل الجماعية

تتسم علاقة العمل الجماعي بالعديد من الخصائص أبرزها:

1- **الصفة التعاقدية** : بالرغم من أن شروطه و أحكامه تكون واجبة الإلتباع عند إبرام العقود الفردية بوصفها الشريعة العامة واجبة الإلتباع ، إلا أن ذلك لا يفقده الصفة التعاقدية ، فعلاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفين و يكون نابعا من إرادتيهما أي إرادة العمال و إرادة صاحب العمل أو من يمثلهما و من ثم لا يعود هناك مجال للخلط بينها و بين التشريع الذي تصدره الدولة أو النظام الداخلي للمؤسسة.

2- **الصفة الجماعية** : لا يتصور وجود علاقة العمل الجماعية إلا إذا كان أحد طرفيه مجموعة من العمال أو من يمثلهم كنقابة ، و بغض النظر عن الطرف الآخر إذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم كنقابة⁷.

3- **علاقة العمل الجماعية من العقود الشكلية** : اعتمد المشرع الشكلية عند إبرام علاقة العمل الجماعية⁸ ، عندما نص على أن علاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق مكتوب ، و صفة الكتابة هنا تعد

⁶ معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 61.

⁷ بشير هدفي، المرجع السابق، ص 212.

⁸ المادة 114 من القانون 11/90 المتعلق بقانون العمل.

ركنا في العقد و ليست مجرد وسيلة إثبات يؤدي تخلفها إلى بطلان الاتفاق ، تأسيسا على الصيغة الأمرة لنصوص قانون العمل.

و الحكمة من اشتراط الكتابة هنا تتمثل في محاولة المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد ، و تحقيقا لهذا الشرط فقد قضى المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 90-11 سالف الذكر ، بضرورة أن يتم إشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في القطاع الجماعي للعمال المعنيين ، و توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال .

المطلب الثالث : أنواع منازعات العمل الجماعية

تتنوع أسباب و حالات قيام نزاعات العمل الجماعية إلى عدة أسباب حيث تنشأ إما بمناسبة تطبيق قانون قائم أو تعديل قانون ، أو تفسير اتفاقية جماعية.

1- **نزاعات متعلقة بتطبيق قانون :** تنثور في غالب الأحيان نزاعات بين العمال و المستخدمين حول تطبيق قانون يدعى العمال فيه خرق المستخدم لبند منه في بنود الاتفاقية المبرمة بينهما ، فيما يتعلق بالتصنيف المهني لفئة أو لفئات العمال ، بحيث تم تصنيفهم مثلا في مرتبة أقل مما صنفهم فيها القانون .

2- **نزاعات متعلقة بتعديل قانون :** في هذه الصورة يتمسك العمال أو أصحاب العمل بحقهم في المطالبة بتعديل و مراجعة عقد أو اتفاقية جماعية من أجل الوصول إلى زيادة في الأجور أو الحصول أو الاستفادة من بعض الامتيازات الاجتماعية ، بناء على تغير وضع أو أوضاع اقتصادية و اجتماعية ، و ظهور معطيات جديدة تفرض مراجعة القانون أو الاتفاقية.

3- **نزاعات متعلقة بتفسير اتفاقيات جماعية :** يجب على الطرفين في علاقة العمل الجماعية الالتزام بما تم التوصل إليه في الاتفاقيات الجماعية و ذلك بتطبيقه و تنفيذه ، و في ذلك يجب أن تكيف كل علاقات عقود العمل الفردية المبرمة بين الطرفين قبل التوقيع على الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل مع البنود الواردة فيها مع ما يتطابق ليكون أفضل بالنسبة للعامل⁹.

⁹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص ص 129-130.

غير أنه يمكن توقع سوء تفسير لبند أو شرط متضمن في الاتفاقية الجماعية بما يمس أو يلحق ضررا بالعمال ، إذ يمكن أن يكون هناك نزاع فردي إذا مس عاملا واحدا ، أو جماعيا إذا مس فئة من العمال أو قطاعا معينا بسبب سوء تفسير أو سوء تطبيق اتفاقية جماعية ، خاصة إذا تمسك الطرف الآخر أي المؤسسة المستخدمة بقرارها مما يسمح للطرف المتضرر باللجوء إلى رفع النزاع إلى الجهات المتخصصة لتسويته بقصد تجنب تأزم الأوضاع و عرقلة العمل.¹⁰

المبحث الثاني : آليات تسوية منازعات العمل الجماعية

ينتهج في إطار تسوية نزاعات العمل الجماعية ، صورتين من الآليات ، حيث تنطبق التسوية من الآليات الوقائية على نحو المفاوضات المباشرة ، و اللجان المشتركة ، ثم الآليات العلاجية على نحو المصالحة ، الوساطة ، التحكيم.

والجدير بالذكر أن القانون في حالة فشل الآليات السابق بيانها ، قد أقر للعمال إمكانية اللجوء إلى الإضراب وفق ضوابط محددة كآلية لدفع المستخدمين أو أرباب العمل إلى إعادة النظر في قراراتهم.

المطلب الأول: الآليات الوقائية من المنازعات الجماعية

يعتبر العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل من أهم الوسائل التي تشغل اهتمام كل من العمال و أصحاب العمل على السواء ، و بالعودة إلى القوانين المنظمة لإبرام الاتفاقيات الجماعية ولمضمون و أحكام هذه الأخيرة ، فإنه يتبين لنا وسيلتين وقائيتين لتفادي وقوع النزاعات الجماعية هما المفاوضات المباشرة ، و اللجان المشتركة¹¹.

أولا: المفاوضات المباشرة

¹⁰ بشير هدي، المرجع السابق، ص 213.

¹¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص131.

تعد المفاوضات المباشرة من بين الطرق الأساسية لحل النزاعات الجماعية ، و التي تتم بين ممثلي العمال من جهة و أرباب العمل أو ممثليهم من جهة ثانية بخصوص ظروف العمل و شروطه ، حيث تهدف هذه المفاوضات إلى عرض الخلافات لحلها بتقريب وجهات النظر بين الطرفين¹².

و تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد أشار إلى هذه الأداة من خلال قانون تسوية نزاعات العمل الجماعية¹³، على أنه يعقد المستخدمون و ممثلوا العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

و هذا من أجل تخفيف حدة الخلاف لتقادي التشنجات الاجتماعية و المهنية التي تلوح في الأفق ، كما تمكن الاجتماعات الدورية أطراف العلاقة المهنية من عرض و طرح التصورات و التحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية و الاجتماعية و الحلول المقترحة لها .

ثانيا: اللجان المشتركة

كثير من الأحيان ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية ، أو تقادي تأزم بعض الخلافات التي قد تتور من حين لآخر ، إلى لجان مختلطة دائمة أو مؤقتة ، تنشأ لغرض التصدي لمثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى ، حيث تفوض التشريعات العمالية حرية و صلاحية إنشاء و تنظيم مثل هذه الأخيرة ، مهمة و متابعة النزاع و دراسته و اقتراح الحلول المناسبة له.

و من أمثلة الاتفاقيات التي أخذت بهذا الأسلوب من الإجراءات الوقائية ، نجد الاتفاقية الجماعية للبنوك و المؤسسات المالية ، التي نصت في مادتها 69 على أنه في " حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل و الممثلين النقابيين للعمال ، لأي سبب يتعلق بالمجال المهني و الاجتماعي ، و كذلك الأمر في حالة النزاعات المفاجئة ، يمكن إنشاء لجنة خاصة تتشكل من الممثلين النقابيين و ممثل صاحب العمل ، المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال و أصحاب العمل الأطراف في النزاع ."¹⁴

¹² معزیز عبد السلام، المرجع السابق، ص 62.

¹³ المادة 114 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب.

¹⁴ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 134.

المطلب الثاني: الآليات العلاجية لتسوية منازعات العمل الجماعية

يقصد بالآليات العلاجية ، تلك الإجراءات التي تهدف إلى دراسة و بحث أسباب النزاع الجماعي ، وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر و هيئات معينة ، على نحو المصالحة ، الوساطة ، التحكيم.

أولا: المصالحة

تبنى المشرع الجزائري من خلال القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية و ممارسة حق الإضراب سالف الذكر ، أسلوب المصالحة كإجراء ودي لتسوية نزاعات العمل الجماعية ، و يظهر ذلك من خلال مضمون المادة 05 من القانون 90-02 سالف الذكر التي جاء فيها ” إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها ، يباشر المستخدم و ممثلوا العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي كل من الجانبين طرفا فيه ، و إذا لم يكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة ، أو في حالة فشلها يرفع المستخدم أو ممثلوا العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا. ¹⁵

يتضح من نص المادة أعلاه أنه يوجد صورتين للمصالحة ، الأولى اتفاقية ، و التي تنقرر انطلاقا من الاتفاقيات الجماعية ، حيث يتم تشكيل لجان و بكل حرية و استقلالية بين الطرفين على أساس لجان متساوية الأعضاء ، تحدد نظام عملها الصلاحيات المخولة لها و نطاق عملها.

أما الصورة الثانية فتعرف بالمصالحة القانونية ، و التي يلجأ إليها عند عدم النص على الأسلوب الأول ، أو في حالة فشله ، حيث توكل في هذه الحالة مهمة المصالحة إلى مفتش العمل الذي يقوم وجوبا بمحاولة الصلح بين المستخدم و ممثلي العمال في حالة رفع الخلاف إليه ، حيث يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة خلال 04 أيام الموالية لإخطاره قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع فيها ، و يتعين على طرفي النزاع الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل. ¹⁶

¹⁵ بشير هدي، المرجع السابق، ص 217.

¹⁶ معزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 63.

ثانيا: الوساطة

و هي ثان إجراء يلجأ إليه طرفا النزاع بعد فشل إجراءات المصالحة ، و نشير إلى أن المشرع الجزائري قد أحدث هذا النظام من خلال القانون 90-02 سالف الذكر ، حيث عرفت الوساطة بأنها اتفاق يلتزم بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه¹⁷ .

إن الحرية المطلقة التي تركها المشرع لأطرف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة ، بغرض التوصل إلى تسوية ودية له ، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص و ليس هيئة ، يتولى هذه المهمة دون اشتراط أو تحديد شروط و معايير خاصة في ذلك مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط.

إن الوسيط أثناء أداء مهمته يتمتع بصلاحيات واسعة في سبيل تسوية النزاع المعروض عليه ، وتقريب مطالب الأطراف المتنازعة، فيتولى القيام بالبحث عن أسباب و صحة أساس ادعاء على طرف ، من أجل إحاطة موضوع الخلاف بكل جوانبه و مؤثراته ، فيتلقى جميع المعلومات التي لها علاقة بموضوع الخلاف ، و كل وثيقة أعدت في ذلك ، و استدعاء كل شخص يرى الاستماع إليه و الأخذ بشهادته ضروريا ، و ذلك دون تدخل مفتش العمل إلا بطلب صريح من طرف الوسيط حتى يتمكن من الإحاطة بموضوع النزاع ، ثم اقتراح ما تم التوصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع في الأجل الذي يحدده ، و يرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا¹⁸ .

حيث إذا رضي طرفا الخلاف بها يلتزمان باحترام الحل الذي وصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما ، أما في حالة عدم رضاهما بها أو عدم توصل الوسيط على تسوية هذا النزاع ، فتتم إحالة الخلاف إلى التحكيم¹⁹ .

ثالثا: التحكيم

¹⁷ المادة 10 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب.

¹⁸ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص136.

¹⁹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص135.

بالرجوع إلى القانون 90-02 سالف الذكر نجده أشار إلى نظام التحكيم في نزاعات العمل الجماعية في مادة واحدة و وحيدة و هي المادة 13 منه ، و التي أشارت إلى أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق عليهما أحكام قانون الإجراءات المدنية والادارية ذات الصلة (المواد 1008 إلى 1038) .

و بالعودة إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية و الإدارية نجدها تعرف التحكيم على أنه الاتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم ، و نشير إلى أن المشرع استلزم أن يكون شرط التحكيم مثبتا كتابيا في الاتفاقية الأصلية أو في الوثيقة التي تسند إليها ، و أن يتضمن تحت طائلة البطلان موضوع النزاع و أسماء المحكمين ، أو كيفية تعيينهم²⁰.

و تجدر الإشارة إلى أن محكمة التحكيم يجوز أن تتشكل من محكم واحد أو عدة محكمين بعدد فردي، على ان تطبق على الخصومة التحكيمية الأجال و الأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك ، كما تجدر الإشارة إلى أن أحكام التحكيم بعد إصدارها تحوز حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه²¹.

المطلب الثالث : الإضراب كألية ضغط مشروعة لتسوية النزاعات الجماعية

عند فشل أو عجز الطرق العلاجية التي سبق بيانها في تسوية النزاعات الجماعية بين ممثلي العمال وأصحاب العمل لأسباب مختلفة كالتعننت بالرأي و عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو بعدم وجود ضمانات كافية لتحقيق الحلول المقترحة ، الأمر الذي يدفع بالعمال إلى سلوك أسلوب الضغط على الطرف المقابل بانتهاج أسلوب الإضراب.

²⁰ المادة 1008 من القانون 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

²¹ المادة 1019 من القانون 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية.

أولاً: تعريف الإضراب

يعتبر الإضراب من الحقوق الدستورية و القانونية المكفولة للعمال ، حيث يتم اللجوء إليه متى عجزت السبل الوقائية و العلاجية عن إيجاد حلول للمشاكل المهنية و الاجتماعية التي يعمل في إطارها العمال و عليه يمكن تعريف الإضراب على أنه امتناع عن العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط ، و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب²².

كما يعرف الإضراب أيضا بأنه رفض جماعي و مدبر للعمل بقصد تحلل العمال مؤقتا من شروط عقد العمل ، بغية تأييد نجاح مطالبهم ، و يعرف أيضا بأنه توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين أو الاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل²³.

ثانياً: الضوابط القانونية لممارسة الحق في الإضراب

نظم المشرع من خلال القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية و ممارسة حق الإضراب ضوابط ممارسة حق الإضراب ، حيث تتمثل هذه الضوابط في:

- ألا يشرع في الإضراب إلا بعد استنفاد كافة وسائل التسوية الودية المتمثلة في الوساطة والمصالحة ، و بعد التأكد من انعدام أي طريق أو وسيلة أخرى لحل النزاع ، كما يجب ان يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين اللجوء إلى التحكيم ، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب بل و يوقف الإضراب إذا كان قد شرع فيه²⁴.

²² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص136.

²³ بشير هدي، المرجع السابق، ص 219.

²⁴ المادة 25 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب.

- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية و إرادة حرة ، حيث تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري ، و تكون الموافقة بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المهنية على الأقل²⁵ .
- وجوب الإشعار المسبق بتاريخ و مدة الإضراب ، حيث يتم إعلام صاحب العمل مسبقا بتاريخ بداية الإضراب و مدته و إذا ما كان محدودا أو غير محدود ، هذا و تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا، و تحدد هذه المدة بناء المفاوضات بين ممثلي العمال و أصحاب العمل و لا يمكن أن تقل عن 08 أيام ابتداء من تاريخ إيداعه.
- ضمان و أمن و سلامة أماكن و وسائل العمل و عدم احتلالها بالقوة ، و هذا باتخاذ كافة الاحتياطات و الإجراءات اللازمة لضمان المحافظة على وسائل و أدوات و أماكن العمل ، و عدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأماكن العقارية و المنقولة و المنشآت التابعة لصاحب العمل²⁶.

ثالثا : الحماية القانونية للإضراب

أسبغ المشرع على ممارسة الإضراب متى كان متوافقا مع الضوابط القانونية المشار إليها أعلاه حماية قانونية ، بشكل يكفل للعمال المضربين ممارستهم له دون تعرضهم لأي ضغوط مهنية أو مالية ، حيث تبرز مظاهر هذه الحماية من خلال:

- منع استخلاف لأي من العمال المضربين من قبل صاحب العمل طوال مدة الإضراب ، مهما كان شكل و هدف الاستخلاف ، سواء بتوظيف عمال آخرين ، أو تحويل عمال وحدة أو ورشة أخرى إلى الورشة أو الوحدة التي يقوم فيها الإضراب ، حيث رتب المشرع في حالة القيام بذلك من قبل صاحب العمل توقيع جزاءات تمتد من 08 أيام إلى شهرين حبسا و غرامة مالية تتراوح بين 50 ألف دينار إلى 200 ألف دينار جزائري.²⁷

²⁵ المادة 28 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب.

²⁶ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص138.

²⁷ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص137.

- عدم تسليط المشرع عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب متى كان الإضراب شرعيا و مستوفيا للشروط القانونية المطلوبة ، و بالتالي فإن أي تصرف يأتيه صاحب العمل بقصد الانتقام يعتبر تعسفا و باطلا قانونا²⁸ .

²⁸ المادة 02 من القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الاضراب.