

الأستاذة يعقوب زينة

قسم القانون الخاص

مقياس الملتقى

## ممارسة حق الإضراب

الإضراب حق مشروع للعمال ومكرس دستوريا. لكن يجب أن يمارس في إطار القانون الإضراب هو قيام العمال بتوقف جماعي عن العمل للضغط على المستخدم بما يرغبه على الاستجابة لمطالبهم.

المادة 24 من قانون 90-02 تنص على حق العمال في اللجوء إلى الإضراب إذا ما استنفذ و كل الطرق السلمية سواء القانونية أو الإتفاقية.

لكن، وبحسب المادة 25 لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إذا اتفق الأطراف على اللجوء إلى التحكيم.

للملاحظة، فإن الأحكام المنصوص عليها في قانون 90-02 بشأن الإضراب نخص القطاعين العام والخاص، فلا يوجد في قانون الوظيف العمومي أحكام خاصة بالإضراب.

### 1/ اجراءات الإضراب

#### الموافقة

تتم باجتماع عام يضم على الأقل نصف عدد عمال المؤسسة.

ثم هؤلاء يصوتون بالأغلبية لسيطة بنعم للإضراب.

#### الإشعار بالإضراب

يجب على العمال اشعار رب العمل بالإضراب. تحدد مهلة الإشعار بالتفاوض الجماعي على أن لا تقل عن 8 أيام.

تسمح مهلة الإشعار للمستخدم أن يستعد للإضراب. وخلالها يتم تنظيم الحد الأدنى من الخدمة.

### 2/ آثار الإضراب

الإضراب يعلق علاقة العمل لكل العمال المضربين شرعيا

لا يمكن توقيع أية عقوبة تأديبية على العمال المضربين

لا يمكن استخلاف العمال المضربين لأن الإضراب وسيلة ضغط على المستخدم.

### 4/ نسبية حق الإضراب

## أ/ موانع الإضراب

حسب المادة 43 من قانون 90-02 تمنع من الإضراب الفئات المهنية التالية:

- القضاة
- الموظفين المعيّنين بمرسوم في الخارج
- أعوان مصالح الأمن
- أعوان مصالح الحماية المدنية
- أعوان مصالح استغلال شبكات الاتصال الوطنية لوزارتي الداخلية والشؤون الخارجية
- الأعوان الناشطين للجمارك
- عمال المصالح الخارجية لإدارة السجون

## ب/ حدود الإضراب

تتمثل في الحد الأدنى من الخدمة و التسخير

### الحد الأدنى من الخدمة

يتعلق بالقطاعات الحساسة أين يجب على العمال توفير الحد الأدنى من الخدمة

#### 1) الحد الأدنى من الخدمة الإجباري

هو المنصوص عليه في القانون، م 38. من بين القطاعات أين يكون الحد الأدنى من الخدمة إجبارياً:

- مصالح الصحة المتعلقة بالإستعجالات وتوزيع الأدوية
- مصالح الشبكة الوطنية للإتصالات، التلفزة والإذاعة
- المصالح الخاصة بإنتاج نقل وتوزيع الكهرباء والغاز
- المصالح البلدية لنزع النفايات من الهياكل الصحية وأماكن ذبح المواشي
- مصالح الضبطية القضائية للمحاكم .... إلخ (راجع المادة 38)

#### 2) الحد الأدنى من الخدمة بحكم التفاوض

لما لا يكون القطاع منصوص عليه قانوناً يمكن التفاوض الجماعي على الحد الأدنى من الخدمة للحفاظ على المؤسسة

في كل الأحوال فإن ضمان الحد الأدنى في القطاعات المنصوص عليها أو المتفاوض عليه يكون إجبارياً بالنسبة للعمال الذين تم تعيينهم لذلك بالاتفاق. والتملص من أداء هذا الواجب يعد خطأ جسيم يدي إلى التسريح دون تعويض ولا مهلة عطلة.

### التسخير

يكون بقرار إداري في القطاعات الحساسة التي لا تحتتمل الانقطاع (م. 41) أو إذا لم يكفي الحد الأدنى من الخدمة في ذلك القطاع. وعدم الامتثال لقرار التسخير من طرف العامل أو الموظف المخاطب به يؤدي أيضا إلى التسريح التأديبي دون تعويض ولا مهلة عطلة.

## 5/ تسوية الإضراب

يتم تسوية الإضراب بالطرق التالية:

أ/ مواصلة التفاوض (م. 45)

أغلب الإضرابات تجد حلها في متابعة التفاوض حيث يرضخ رب العمل لطلبات العمال، وربما يتنازل العمال عن بعضها، كل من أجل إنقاذ المؤسسة.

ب/ الوساطة (م. 46)

في حالة صعوبة التفاوض، وفي القطاعات الحساسة، يقوم الوزير المكلف بالقطاع، الوالي أو رئيس البلدية، حسب الإمتداد الإقليمي للإضراب، بتعيين وسيط من أجل إقتراح حل على أطراف النزاع.

ج/ التحكيم (م. 48)

إذا فشلت الوساطة، وإذا فرضت ذلك الضرورات الاقتصادية أو الاجتماعية، يقوم الوزير المكلف بالقطاع، الوالي أو رئيس البلدية حسب الأحوال، بنقل النزاع أمام اللجنة الوطنية للتحكيم لتفصل في الإضراب في أجل 30 يوما (م. 50).

هذا التحكيم يختلف عن تحكيم النزاع الجماعي الذي يخضع لقانون إم إ والذي يفقد العمال الحق في الإضراب. فهذا التحكيم يكون من أجل تسوية الإضراب وتقوم به اللجنة الوطنية للتحكيم.

هذه اللجنة يترأسها قاض من المحكمة العليا و بالتساوي ممثلين معينين من الدولة وممثلين للعمال (م. 51).

اختصاصها هو تحكيم النزاعات في القطاعات الممنوعة من الإضراب و تحكيم قضايا الإضراب التي ترفع إليها.