

الإضراب في الجزائر "دراسة قانونية"

the Strike in Algeria "Legal Study"

زنقيلة سلطان

جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة تخصص دولة ومؤسسات عمومية،

soltandroit@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/04/21 تاريخ القبول: 2021/06/08 تاريخ النشر: 2021/06/30

ملخص:

أخضع المشرع الجزائري حق الإضراب لمجموعة من الإجراءات والشروط القانونية التي يجب على العمال الإلتزام بها طبقاً لأحكام القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، حيث فرض المشرع بدايةً، إستنفاد طرق التسوية الودية للنزاع قبل التوقف عن العمل، وبعد إستكمال هذه الطرق ألزم المشرع على العمال أو المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، إرسال للهيئة المستخدمة إشعار مسبق بالإضراب مع تجنب عرقلة حرية العمل في حال مباشرة الإضراب وغيرها من الشروط، ويتوافر أو إنتفاء هذه الشروط لتحديد شرعية الإضراب من عدمه.

كلمات مفتاحية: إضراب، إشعار مسبق، الوساطة، التحكيم، غير شرعي.

Abstract:

The Algerian legislature has subjected the right to strike to a set of legal procedures and conditions that workers must abide in accordance with the provisions of Law 90/02 of February 06, 1990, relating to the prevention and settlement of collective disputes at work, and the exercise of the right to strike, as the legislator imposed in the beginning, the exhaustion of amicable settlement methods For a dispute before stopping work, and after completing these methods, the legislator obliges the workers or the most representative trade union organizations to send to the used body prior notice of the strike while avoiding hindering the freedom of work in the event of the strike and other conditions, and with the availability or absence of these conditions, the legality of the strike is determined or not..

Keywords: the Strike; advance notice; mediation; arbitration; illegal.

مقدمة:

يعد الإضراب من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية، ففي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، نص صراحة على كفالة حق العمال في الإضراب شريطة مراعاة القوانين الداخلية، حيث قضت المادة (08) فقرة 01 منه على أن، (تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد... د - حق الإضراب شريطة ممارستها وفقاً لقوانين البلد المعني..)، وألزمت الإتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري لعام 1989 الصادرة عن منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في المنظمة والتي صادقت على الإتفاقية، أن تتعهد بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وعدم اللجوء إليه كعقاب على المشاركة في الإضرابات، كما أشارت منظمة العمل العربية لحق الإضراب بشكل صريح في المادة (12) من الإتفاقية العربية رقم (08) لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية، بقولها: (للعامل حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد إستنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح).

وبالنسبة لتكريس هذا الحق في الجزائر صدر القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، (قانون، القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 06، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، الجريدة الرسمية عدد 68، 1990) هذا القانون الذي كان أكثر تفصيلاً وتنظيماً لممارسة هذا الحق، وخصّص المشرع لتنظيم هذا الحق أكثر من 24 مادة مبيناً فيها كيفية ممارسته وحمايته، ثم حدود ممارسته (عمر، التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد) (أطروحة دكتوراه)، 2013، صفحة 156) ونص صراحة في مادته (24) على أنه: (إذا أستمर الخلاف بعد إستنفاد إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه...، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام

هذا القانون)، وتلته قوانين أخرى نصت على حق العمال في ممارسة الإضراب، على غرار القانون 11/90 المنظم لعلاقة العمل في مادته (05)، والقانون 03/06 المنظم لقطاع الوظيفة العمومية في المادة (63)، وكترس التعديل الدستوري الأخير في المادة (71) من الدستور لعام 2020 حق الإضراب، (رئاسي، 2020) ومنح المشرع الدستوري للسلطات العمومية إمكانية فرض قيود أو حدود على هذا الحق في ميادين الدفاع والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع.

باعتبار الإضراب من الوسائل غير السلمية التي تباشرها المنظمات النقابية أو العمال عندما تكون مصالحهم المهنية والاجتماعية مهددة، خاصة عندما تفشل الطرق العلاجية الودية لأسباب مختلفة ومتعددة، كتصلب المواقف، أو عدم الإقتناع بالحلول المقترحة، أو بعدم توفر الضمانات الكافية لتنفيذها (سليمان أ.، 2013، صفحة ص 401)، خصّه المشرع الجزائري بمجموعة من الإجراءات القانونية منصوص عليها في القانون 02/90، لذلك تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في أن الواقع العملي في الجزائر يشهد نشوب العديد من الإضرابات في مختلف القطاعات خصوصاً في قطاع التربية الوطنية، مما حثّم على المؤسسات المستخدمة اللجوء للقضاء من أجل توقيف الإضراب أو الإلتماس من القضاة الحكم بعدم شرعيته، وهذا يظهر في أغلب القضايا التي طرحت أمام القضاء، وفي هذا الإطار نصيغ الإشكالية التالية: فيما تتحدد شروط الشرعية القانونية للإضراب في النظام القانوني الجزائري؟، وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا دراستنا لمبشرين وكل مبحث يحتوي على مطالب وفروع، مع الاعتماد على المنهج التحليلي، وذلك لتحليل النصوص القانونية موضوع الدراسة مع إبراز موطن القصور أو الغموض أو التعارض بين هذه المواد القانونية.

المبحث الأول: إستفاد طرق التسوية الودية للنزاع

يُعرف الإضراب بأنه إمتناع العمال إمتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب العمل، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل، (أحمد و مارية، 2012، صفحة 1296) ويتخذ الإضراب عن العمل في هذا الشأن عدة أشكال وأساليب فمنها الإضراب التقليدي، وهو الأكثر شيوعاً، ويعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراءات التحضيرية الواجبة من طرف العمال، ومن بين أنواع الإضراب أيضاً "الإضراب بالتناوب"، حيث تضرب ففة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل، (هدفي، 2006، صفحة ص221)، وقد فرض المشرع مجموعة من المراحل والإجراءات القانونية التي يجب على العمال أو المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً إتباعها قبل اللجوء إلى ممارسة الإضراب بصفة فعلية، أي ما يعرف بإستنفاد طرق التسوية الودية للنزاع، والتي يترتب على تخلفها الحكم بعدم شرعية الإضراب.

المطلب الأول: التسوية الودية في إطار القطاع الخاص

ننبه في البداية أن كل من البرتغال وفرنسا واسبانيا تكرس حق الإضراب في الوظيف العمومي، بينما لا تفرق إيطاليا بين الإضرابات في القطاع العمومي والإضرابات التي تتم في القطاعات الأخرى من الإقتصاد، بحيث ينبغي على مستخدمي الوظيف العمومي إتباع الإجراءات التي ينص عليها التشريع العام للإضراب عن العمل، (ل.عمراني، 1989) لكن الجزائر تبنت الإتجاه الفرنسي في هذا الإطار. الذي ميز بين أساليب التسوية الودية للنزاع بين القطاع العمومي الإقتصادي (القطاع الخاص) وقطاع المؤسسات الإدارية.

الفرع الأول: المصالحة

تعد المصالحة إجراءً إجبارياً وسابقاً على أي شروع في الإضراب، وتتخذ المصالحة المعمول بها بشأن نزاع جماعي صورتين، مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية، فبالنسبة للمصالحة الإتفاقية فإنه يمكن لطرفي النزاع مباشرة إجراء المصالحة الإتفاقية، المدرجة في الإتفاقية الجماعية أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها، أما إذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حال فشلها، يتم اللجوء إلى المصالحة التنظيمية حيث يرفع النزاع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة

إقليمياً، (الجيلالي، 2005، صفحة ص216) طبقاً للمادة (05) من القانون 02/90، وعند انقضاء أجل المصالحة الذي لا يتجاوز 08 أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد مفتش العمل محضراً بوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها، ويصبح نافذاً ابتداء من التاريخ الذي يودعه الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، وإذا لم يتمكن مفتش العمل من التوصل إلى مصالحة بين الأطراف فإنه يحرر محضر عدم الصلح، هذا المحضر الذي يعطي الطابع الشرعي للإضراب، ماعداً في حالة وجود نص في الإتفاقيات على طرق أخرى للتسوية يلتزمون بمراعاتها قبل اللجوء إلى الإضراب كالوساطة والتحكيم، وخولت المادة (09) من القانون 02/90 للأطراف أن يتفقوا بعد فشل المصالحة، إلى اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم (بوسعيدة، 2010، صفحة 86)

ورتب المشرع عقوبة جزائية على كل من يتغيب من طرفي الخلاف الجماعي في العمل بسبب غير شرعي عن جلسات المصالحة وإجتماعاتها، حيث توقع غرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و 2.000.00 دج، ويمكن أن ترفع هذه الغرامة المالية إلى 5000.00 دج في حالة العود.

الفرع الثاني: الوساطة

الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى وسيط، يشترك الطرفان في تعيينه حسب المادة 10 من القانون 02/90 (خليفة، 2008، صفحة ص62)

وبعد تعيين الوسيط يقوم بجمع المعلومات التي يتلقاها من الطرفين ويتقيد معها بالسر المهني، ويمكنه أن يطلب يد العون من مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وبعد انتهاء الأجل الذي حدده الطرفان للوسيط من أجل طرح توصياته، يقوم الوسيط بإقتراح توصيات معللة للطرفين، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

وعاقب المشرع الجزائري في نص المادة (54) كل من زوّد الحكام والوسطاء بمعلومات غير صحيحة أو وثائق مزورة أو مارس مناورات إحتيالية تستهدف الضغط على الوسيط أو المحكم،

بغية توجيه قرارهما أو توصياتهما، فيعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 5000.00 دج و 20.000.00 دج وشهرين إلى ستة أشهر (06) حبساً أو بأحد هاتين العقوبتين.

الفرع الثالث: التحكيم

يعرف جانب من الفقه بأن التحكيم هو: (الطريق الإجرائي الخصوصي للفصل في نزاع معين بواسطة الغير وذلك بدلاً من النظام القضائي العام، دون أن يكون ذلك بعيداً عن القانون الذي ينظم هذا الجانب من العلاقات) (رشيد، 2010، صفحة 33).

وخلافاً للوساطة أحال المشرع آلية التحكيم إلى قانون الإجراءات المدنية، (الملغى)، بالتحديد المواد من (442) إلى (454)، تقابلها المواد من (1006) إلى (1038) المتعلق بالتحكيم الداخلي (قانون، القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، 2008). فحسب المادة (25) من القانون 02/90 لا يترتب على اللجوء إلى التحكيم كطريق لفض المنازعة العمالية، لوقف الإضراب، بمعنى يمكن أن يلجأ إلى التحكيم بعد الشروع في الإضراب وهذا عكس إجراء المصالحة والوساطة حسب الحالة، وتنص المادة (13) من القانون 02/90 في فقرتها الثانية على ما يلي: (يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذين يلزمان بتنفيذه).

وطبقاً للأحكام الواردة في القانون 09/08 المتعلق بقانون الإجراءات المدنية و الإدارية والمنظمة للتحكيم، قسّم المشرع التحكيم إلى نوعين أساسيين وهما:

✓ شرط التحكيم: وعرفته المادة (1007) بأنه: (الإتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف في عقد، عرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم)، وألزم المشرع في شرط التحكيم أن يكون كتابياً تحت طائلة البطلان في الإتفاقية الجماعية، ويجب أن يتضمن أيضاً تعيين المحكم أو المحكمين، أو تحديد كفاءات تعيينهم. وتجدر الإشارة في حال اعترضت صعوبة تشكيل محكمة التحكيم، يعين المحكم أو المحكمون من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه.

✓ إتفاق التحكيم: وهو الإتفاق الذي يقبل الأطراف بموجبه عرض نزاع سبق نشوؤه على التحكيم، وإشترط المشرع في هذا الإتفاق شرط الكتابة، ويجب أن يتضمن تحت طائلة البطلان، موضوع

النزاع وأسماء المحكمين، أو كيفية تعيينهم، كما أنه إذا رفض المحكم المعين القيام بالمهام المسندة إليه، يستبدل بغيره بأمر من طرف رئيس المحكمة المختصة.

وتجدر الإشارة إلى أنه تنتهي الخصومة التحكيمية بصدر حكم التحكيم بأغلبية أصوات هيئة التحكيم، ويكون حكم التحكيم النهائي أو الجزئي أو التحضيري قابلاً للتنفيذ بأمر من قبل رئيس المحكمة التي صدر في دائرة إختصاصها، ويودع أصل الحكم في أمانة ضبط المحكمة من الطرف الذي يهمله التعجيل.

ويجدر التنبيه أن المشرع الجزائري خصّ في القانون 02/90 المنازعات الجماعية التي تقوم في المؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات، لأحكام خاصة، حيث فرض في نص المادة (15) من نفس القانون على المؤسسات العمومية من أجل اتقاء المنازعات، أن تقوم بإجتماعات بصفة دورية تدرس من خلالها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المؤسسات الإدارية مع ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات والإدارات العمومية المهنية. هذا التمييز أو التفضيل لا يأتي من فراغ بل لأن الموظف العام في المؤسسات الإدارات العمومية هو أحد العوامل والوسائل الرئيسية لنجاح النشاط الحكومي، ويكفي للتدليل على أهمية الوظيفة العامة الإستشهاد بما أقره غالبية الفقه في فرنسا أن مفهوم الوظيفة العامة يترجم مفهوم الدولة في حد ذاتها كأهم أشخاص القانون العام، وأن الموظف العام يستمد أهميته من أهمية الوظيفة التي جعلت أساساً لخدمة الجمهور وتحقيق المصلحة العامة، ويقول الدكتور سليمان مُجَد الطماوي مؤكداً إذا كان القانون الإداري لا يهتم أساساً إلا بالأشخاص المعنوية، فإن الشخص المعنوي بطبيعته لا يمكن أن يؤدي رسالته إلا عن طريق شخص آدمي هو الموظف العام. (بوضياف، 2015، صفحة ص29).

لذلك حينما يتعلق الأمر بممارسة الإضراب من قبل موظف عام يشكل ذلك بنظر السلطة خطر على سير المرافق العامة بإنتظام وإضطراب، لذلك أخضع المشرع في القانون 02/90 هذا الحق لمجموعة من الضوابط القانونية، التي يجب على النقابات العمالية إتباعها قبل اللجوء إلى الإضراب وتمثل في إجراء المصالحة والتحكيم، وهو ما سندرسه من خلال هذا المطلب.

المطلب الثاني: التسوية الودية في إطار المؤسسات الإدارية

وفي هذا الصدد يتدخل مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء (الفرع الأول) كجهاز يكلف بالمصالحة بين الأطراف المتنازعة، وكذلك اللجنة الوطنية للتحكيم (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المصالحة في إطار مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء

يمكن للمنظمات النقابية إن وجدت أو ممثلي العمال أن يرفع إلى السلطات الإدارية المختصة على مستوى البلدية أو الولاية التي تنتمي إليها المؤسسة أو الإدارة المعنية، محلياً، كل المسائل التي أختلف عليها مع الإدارة، أما إذا كان الخلاف الجماعي ذو بعد وطني أو جهوي يرفع الأمر إلى الوزارة أو المسؤولين المؤهلين لحل هذه الإختلافات، وإذا لم يتم حل الخلاف على مستوى السلطات العمومية المحلية أو المركزية، تستدعي السلطة السلمية العليا في أجل ثمانية (08) أيام من إخطار السلطات العمومية، طرفي الخلاف الجماعي إلى إجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، وطبقاً للمادة (18) من القانون 02/90 فإنه إذا تبين خلال اجتماع المصالحة، أن الخلاف يتعلق بعدم تطبيق إلتزام قانوني أو تنظيمي، تعمل في هذه الحالة السلطة السلمية العليا مباشرة على تطبيق هذا الإلتزام في أجل ثلاثين (30) يوماً من تاريخ الإخطار، وإذا تبين خلال هذا الإجتتماع أن نقاط الخلاف في العمل يتعلق بتفسير الأحكام القانونية أو التنظيمية، أو تتعلق بمسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام القانونية أو التنظيمية المعمول بها، تخطر في هذه الحالة السلطة السلمية العليا، السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية التي تشكل المجلس المتساوي الأعضاء. وعند نهاية إجراء المصالحة من قبل السلطة السلمية العليا، تعد محضراً يوقعه الطرفان ويتضمن النقاط المتفق عليها، تتضمن المقترحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

وبالحديث عن مجلس الوظيف العمومي المتساوي الأعضاء في الوظيفة العمومية، فهو جهاز يكلف بالمصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، وله صلاحيات إستشارية تتمثل في تقديم المشورة في إعداد النصوص التشريعية والتنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات والإدارات العمومية وتكييف هذه النصوص، وتطبيقاً للمادة (23) من القانون 02/90 التي أحالت إلى التنظيم من أجل تحديد تشكيلة المجلس وطرق تعيين

رئيسه وأعضائه وكذا كيفية تنظيمه وسيره، وصدر المرسوم التنفيذي 416/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء. (تنفيذي، 1990) فمن ناحية تشكيلته فهو يتكون من ثمانية (08) أعضاء دائمين أربعة (04) ممثلين للإدارة وأربعة (04) أعضاء من المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال الأجراء على المستوى الوطني في المؤسسات والإدارات العمومية بالتناسب مع درجة تمثيلها لهم، وفي حالة رفع للمجلس نزاع جماعي يقوم بإستدعاء أعضاء المجلس في أجل لا يتجاوز أربعة (04) أيام، ويجب أن يشتمل الإستدعاء على المسائل المتنازع فيها والمحضر الذي تعده السلطة السلمية العليا، الذي تدون فيه مقترحاتها المتعلقة بأشكال تسوية المسائل المستمر بشأنها النزاع وإجراءات ذلك، وألزم المشرع أطراف النزاع الجماعي أن تشارك في جلسات مجلس الوظيفة العمومية المتساوية الأعضاء، ولم يبين ما الأثر المترتب في حال رفض أطراف النزاع النزول إلى طاولة الحوار.

وحدد المشرع للمجلس أجل ثمانية (08) أيام لإصدار حكمه إبتداءً من تاريخ إجتماعه الأول. وتجدر الإشارة أنه إذا حصل إتفاق أمام مجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء، يحرر محضر ويبلغه الرئيس لأطراف النزاع، ويكون هذا الإتفاق قابلاً للتنفيذ عند تاريخ تبليغه، أما في حالة فشل المصالحة يحرر محضر بعدم الصلح، ويبين فيه ما تم الإتفاق بشأنه من نقاط، وما لا يزال الخلاف مستمراً بشأنه ويرسل إلى أطراف النزاع، حيث يكون اللجوء إلى الإضراب في هذه الحالة مشروعاً.

الفرع الثاني: تحكيم اللجنة الوطنية للتحكيم

تختص اللجنة بالفصل في المنازعات التي تعني المستخدمين الذين يمنعون من الإضراب على غرار أعوان مصالح الأمن والقضاة والأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، وكذلك تختص بالفصل في النزاع الجماعي إذا إقتضت ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة، بعد فشل الوساطة التي يقوم بها كل من الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة، بعد إستشارة المستخدم وممثلي العمال.

تطبيقاً لأحكام المادة (51) من القانون 02/90 والمادة (38) من القانون 14/90 المتعلق بكفايات ممارسة الحق النقابي، صدر المرسوم التنفيذي 418/90 المؤرخ في 22 ديسمبر 1990 المتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها.

وبالحديث عن إجراءات الفصل في الدعاوى أمام لجنة التحكيم، بداية لا تقبل اللجنة العرائض المرفوعة أمامها من قبل ممثلي العمال فيما يخص المستخدمين الممنوعون من الإضراب، إلا إذا أستوفت شروط معينة تحت طائلة البطلان وهي:

- أن يكون النزاع متعلق بالمستخدمين الذين يمنعون من اللجوء إلى الإضراب.
- يجب أن يدرج في العريضة مذكرة توضح فيها الضرورات القصوى الإقتصادية والإجتماعية التي تعلق عرض الدعوى على اللجنة.
- يجب أن يوضح في العريضة موقف ورأي ممثلوا العمال والمستخدم حول مدى ملاءمة عرض الدعوى على اللجنة.

وتجدر الإشارة أن العريضة المرفوعة من قبل وزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي، إضافة للشروط المذكورة أعلاه يدرس المقرر المعين من قبل رئيس اللجنة أولاً، مدى جواز قبول العريضة المرفوعة من قبل الوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المتعلقة بفشل إجراء الوساطة، بالقياس إلى الدواعي التي تستند إليها السلطة العمومية المرتبطة بالضرورات الإقتصادية والإجتماعية القاهرة، ويمكن للمقرر سماع ممثلي العمال أو مستخدميهم، وتفصل اللجنة في قابلية عريضة السلطة العمومية قبل مناقشة موضوعها.

بعدها يتم قبول عريضة الدعوى من قبل اللجنة، يعين رئيس اللجنة مقررراً في غضون ثلاثة (03) أيام الموالية لإيداع العريضة الإفتتاحية، ويتلقى من خلالها المعلومات والوثائق المتعلقة بالنزاع من الأطراف ومن جميع الهيئات، وتجتمع اللجنة الوطنية للتحكيم بعد دعوة من رئيسها خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأقل من تاريخ رفع الدعوى، وفي هذا الإجتماع تستمع اللجنة إلى

أطراف النزاع الجماعي، وتقوم بجميع التحقيقات والتحريات، وبإمكانها الإستعانة بأي شخص من شأنه أن يفيدها في أعمالها.

وتحتّم إجراءات التحكيم بصدور حكم من اللجنة معلل يتخذ بأغلبية الأعضاء الحاضرين، وفي حالة تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس، ويرسل مباشرة قرار التحكيم إلى رئيس المحكمة العليا، الذي يقوم بإصدار أمر من أجل تنفيذ قرار التحكيم على أطراف النزاع الجماعي خلال الأيام الثلاثة (03) من تاريخ إصداره، ويقوم رئيس اللجنة الوطنية للتحكيم بتبليغ قرار التحكيم إلى أطراف النزاع الجماعي.

المبحث الثاني: القيود الإجرائية الواردة على ممارسة حق الإضراب

بعد إستنفاد طرق التسوية الودية للنزاع فرض المشرع مجموعة من الشروط القانونية على العمال أو المنظمة النقابية حسب الحالة، وهذه الشروط تفصل فيها تالياً.

المطلب الأول: الالتزامات الملقاة على عاتق العمال أو المنظمة النقابية

وتحدد هذه الإلتزامات في موافقة جماعة العمال على الإضراب (الفرع الأول)، والإشعار المسبق بالإضراب (الفرع الثاني)، وكذلك عدم عرقلة حرية العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: موافقة جماعة العمال

يتعين في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد طرق التسوية الودية للنزاع، إستدعاء العمال لعقد جمعية، وتجري هذه الجمعية في مكان العمل بعد إخبار صاحب العمل بذلك، واثناء الجمعية يخبر العمال بنقاط الخلاف التي بقيت عالقة مع البت في إحتمال التوقف الجماعي عن العمل، ويقع الإتفاق على اللجوء إلى الإضراب على إثر تصويت سري ومن قبل أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تمثل نصف جماعة العمال على الأقل، (ذيب، 2003، صفحة ص372) ويتخذ العمال قرار الشروع في الإضراب بصورة ديمقراطية وحرّة، بعيداً عن أي إكراه أو ضغط، وذلك بواسطة إجراء عملية التصويت عن طريق الإقتراع السري والمباشر، حيث يعبر من خلاله كل عامل عن رغبته الصريحة في الإضراب أو في الإمتناع عنه، ولا يكون قرار الشروع في الإضراب نهائياً إلا

بالتوصل إلى موافقة اغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة، والمشكّلة من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل (بوسعيدة، 2010، صفحة 91).

الفرع الثاني: الإشعار المسبق بالإضراب

الهدف من الإشعار تمكين صاحب المنشأة من إتخاذ الإحتياطات اللازمة لمواجهة التوقف عن العمل خلال المدة التي تم تحديدها في الإشعار، بالإضافة إلى أن الإشعار بإعتباره إجراء سابق على الإضراب، إنما يمثل إعلاناً عن إصرار العمال عن التوقف كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية المشروعة التي سبق للمؤسسة المستخدمة رفضها، وفشلت المفاوضات في تحقيقها، كما يمثل الإخطار وسيلة لتجنب الإضرابات المفاجئة التي يترتب عليها إحتلال سير العمل في المنشأة. (محمود، 2012، صفحة ص239)

ولا يمكن للعمال الشروع في الإضراب إلا بعد إنتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب، المحدد بثمانية أيام (08) من إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً، هذا الإشعار الذي يتضمن موعد تنفيذ الإضراب المتفق عليه في المفاوضات التي تمت بين العمال وممثلهم. وبعد إيداع الإشعار المسبق بالإضراب، يلتزم المستخدم وممثلوا العمال، بإتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموالك وضمان أمنها، ولهذا يعين العمال والمؤسسة المستخدمة عمال للتكفل بذلك، ولكن جرت العادة بالنسبة لإضرابات التي قامت بها المنظمات النقابية في الجزائر على إدراج مجموعة من البيانات في الإشعار بالإضراب على غرار، عقد إجتماع من أجل مناقشة والفصل في موعد الإضراب، و ذكر أسباب اللجوء إلى الإضراب الذي عادة ما يكون بسبب تعنت الإدارة عن تلبية المطالب والنظر إليها بجدية، إضافة ذكر المادة (30) من القانون 02/90 المنظمة لمسألة الإشعار، وأكد الأمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة الصادر عن المحكمة الإدارية بتامنغست تحت رقم 00021/15 بين المركز الجامعي تامنغست، والفرع النقابي لأساتذة المركز الجامعي تامنغست، أكد على ضرورة التوقيع على الإشعار بالإضراب من طرف أمين الفرع النقابي بقولها: (في الموضوع،....فضلاً عن ذلك فإن الإشعار بالإضراب المرفق بالملف غير موقع عليه من طرف أمين الفرع النقابي، مما يجعله غير قانوني ولاغي، وهذا يكفي

للإستجابة لطلب المدعي الرامي إلى النطق بعد شرعية الإضراب موضوع النزاع. لهذه الأسباب قررت المحكمة علياً حضورياً قبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع القضاء بعدم شرعية الإضراب).

الفرع الثالث: عدم عرقلة حرية العمل

يمنتع العمال المضربين عن إحتلال المحلات المهنية للمستخدم، وتجنب منع العمال وغير المضربين والمستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو منعهم من إستئناف ممارسة نشاطهم المهني بإستعمال التهديد والمناورات الإحتيالية أو العنف أو الإعتداء، وفي حال الإخلال بهذا الإلتزام يمكن للمستخدم اللجوء إلى القضاء من أجل إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات. وتوجه للعمال المضربين في حال رفضهم الإمتثال لتنفيذ الأمر القضائي عقوبات مهنية تصل إلى العزل أو التسريح، وكذلك عقوبات جزائية.

وتجدر الاشارة إلى أنه بعد توفر هذه الشروط في الإضراب المنظم من قبل العمال، نستطيع أن نقول عليه أنه إضراب قانوني وشرعي يخضع للحماية المنصوص عليها في القسم الرابع المعنون بـ **حماية حق الإضراب المنصوص عليه في القانون 02/90**، والأثر المترتب على هذا أنه يمنع على المستخدم إعلان توظيف من أجل إستخلاف العمال المضربين، ولا يمكنه تسليط أي عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في هذا الإضراب، وهو ما نصت عليه المادة (57) على أنه: (يعاقب بالحبس من ثمانية (08) أيام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500.00 دج و2000.00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل شخص يمس أو يحاول أن يمس ممارسة حق الإضراب في ظل إحترام أحكام هذا القانون بتوظيفه عمالاً آخرين أو تعيينهم. وإذا صاحب ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو إعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستة (06) أشهر إلى ثلاث سنوات حبساً ومن 2000.00 دج إلى 50.000.00 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين).

المطلب الثاني: القيود الواردة أثناء ممارسة حق الإضراب

وتتمثل في قيام العمال المضربين بالقدر الأدنى من الخدمة محافظة على المصلحة العامة، (الفرع الأول)، وكذلك التسخير الذي يمكن للمؤسسة المستخدمة الأمر به حينما يتعلق الأمر بالإضراب في قطاعات حيوية (الفرع الثاني).

الفرع الثاني: القدر الأدنى من الخدمة

أفرد المشرع بعض القطاعات الحيوية بإجراء الحد الأدنى من الخدمة إجبارياً، عند قيام العمال بالإضراب، وذلك بسبب الضرر الذي يمكن أن يمس باستمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو تمويل المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، ومن بين هذه القطاعات المصالح الإستشفائية، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمواد البترولية والماء ونقلها وتوزيعها، مصالح كتابة الضبط في المجالس والمصالح.

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن إدراج الميادين التي تخضع للحد الأدنى من الخدمة في الإتفاقية الجماعية أو العقد الجماعي، ويمكن إضافة ميادين أخرى تخضع للقدر الأدنى من الخدمة لم ينص عليها في المادة (38) من القانون 02/90، وإذا لم يحدد ذلك في الإتفاقية يقوم المستخدم والسلطة الإدارية بعد إستشارة ممثلي العمال بتحديد ميادين النشاط التي تتطلب القدر الأدنى من الخدمة، والعمال الضرويين للتكفل به، ويترتب على رفض العمال المضربين القيام بإجراء الحد الأدنى من الخدمة خطأً مهنيًا جسيمًا.

الفرع الثالث: التسخير

أقرّ المشرع بموجب المادة (41) من القانون 02/90 لإمكانية الأمر بتسخير الموظفين أو الأجراء المضربين الذين يشغلون في الهيئات أو الإدارات العمومية، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأموال لضمان إستمرار المصالح العمومية الأساسية في توفر الحاجيات الحيوية للبلاد، أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتمويل السكان، والمشرع في مسألة التسخير لم يحدد أحكام قانونية تبين كيفية وإجراءات ومبررات القيام بعملية التسخير، وسكوت المشرع عن ذلك، قد يفتح المجال الواسع أمام الإدارة العمومية أو رب العمل للتذرع بهذه الحججة والتداري وراء

قاعدة التسخير لكسر الإضراب، وكمثال عرف مرفق العدالة إضراب كتابة الضبط ابتداءً من تاريخ 2011/02/20 ومن أجل ضمان إستمرارية عمل هذا المرفق أصدر وزير العدل تعليمة للنواب العامون بتسخير المحضرين القضائيين كأمناء ضبط من أجل الحفاظ على صيرورة الجلسات وبالتالي إستمرارية مرفق العدالة. (نادية، 2012/2011، صفحة 202)

وتجدر الإشارة إلى أنه عدم إحترام الإجراءات المنظمة للإضراب والمشاركة في التوقف عن العمل بصفة مخالفة للإجراءات القانونية، يعتبر خطأ مهنيًا جسيمًا يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا بنشاطهم المباشر، وفي هذه الحالة يمكن للمستخدم إتخاذ إتجاه العمال المعنيين بالإجراءات التأديبية طبقاً للنظام الداخلي ووفقاً للنصوص القانونية والتنظيمية، مع ذلك يمكن للعمال أو الموظفين الذين إتخذت في حقهم إجراءات تأديبية بسب مشاركتهم في التوقف عن العمل، اللجوء إلى إيداع شكوى فردية لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً بالنسبة للقطاع الإقتصادي، أو بإمكانهم إيداع طعن لدى السلطة السلمية أو لجان الطعن المختصة قبل اللجوء إلى المحكمة الإدارية للجهة القضائية المختصة حين يتعلق الأمر بمستخدمي الإدارة العمومية (الإجتماعي، 2018).

وفي الأخير ننبه لأمر أساسي، فبعد الإطلاع ومناقشة بعض الأحكام القضائية المتعلقة بالإضراب في القطاع العام أو الخاص يلاحظ أن أغلب الدعاوي المرفوعة من قبل المؤسسة المستخدمة ضد العمال المضربين تنتهي بالحكم لصالحها، نتيجة لإعتبار قضاة المحاكم أن العمال أو المنظمات النقابية لم تحترم الإجراءات القانونية المنظمة لهذا الحق، ولكن بالإطلاع على الأحكام القضائية الفاصلة في الإضراب في المرافق العمومية نجد عادة الإدارة تعمل كل ما في وسعها إلى إستمالة القضاء لمسألة "ضرورة صيرورة المرافق العامة بانتظام وإضطراب" من أجل أن يفصل القضاء بعدم شرعية الإضراب أو يأمر بوقفه في حال الإستعجال، وفي هذا الإطار يقول مُجَد بوسماح (إن مبدأ إستمرارية المرفق العام ينبع من تصور يجعل عمل الدولة والأجهزة التابعة لها يقوم على الدوام والإنتظام لا على الإنقطاع والتوقف وبالتالي فإن نشاط المرفق العام ضروري لحياة المجموعة الوطنية ولا ينبغي أن ينقطع، لأن توقفه قد تنجر عنه عواقب وخيمة على حياة المجتمع).

ومن أمثلة الأحكام الصادرة في هذا الشأن، الحكم الصادر عن محكمة الدار البيضاء (البيضاء، 2019) القسم الاجتماعي "إستعجالي"، بتاريخ 22 أفريل 2019، في قضية بين مؤسسة بريد الجزائر والإتحادية الوطنية لعمال البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة، حيث إستلمت العارضة بتاريخ 2019/04/28 مراسلة من المدعى عليها موضوعها الإضراب عن العمل من تاريخ 2019/04/28 إلى غاية 2019/04/30، فحسب المدعية مؤسسة بريد الجزائر رأت أنه طبقاً للمادة (35) من القانون 02/90 أن عرقلة حرية العمل كل عمل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم من الالتحاق بالعمل المعتاد ومنعهم من إستئناف نشاطهم المهني أو مواصلته، وأن الإضراب الذي دعت إليه المدعية من شأنه أن يمنع العامل والمستخدم من الإلتحاق بمكان العمل المعتاد ومنعهم من إستئناف نشاطهم المهني أو مواصلته. وأضافت المدعية مؤسسة بريد الجزائر (إن الإضراب الذي دعت إليه المدعى عليها من شأنه أن يلحق أضرار بالمؤسسة لا يمكن تداركها، وتوقيت الإضراب جاء في نهاية شهر أفريل وقبيل شهر رمضان، مما سيخلق أزمة على مستوى المؤسسة في الأيام الموالية للإضراب، وأنه سيخلق أزمة خدماتية التي ستلي الإضراب في حال القيام به ضمن التاريخ المعلن عليه، ستكون ذو أثر كبير على إستمرارية الخدمة ولمدة زمنية معتبرة، ووقف الخدمات الحصرية التي تقوم بها المؤسسة من شأنها المساس بسمعتها وإلحاق ضرر بمكاتها وموزعاتها البريدية خصوصاً في ظل الظروف الراهنة، وان هذا الإضراب يمثل الخطر المحدق بالمؤسسة في حال وقوعه يلحق أضرار بالمؤسسة لا يمكن تداركها وهو خطر وشيك).

وأجابت المحكمة في حيثيات القضية كما يلي:

(حيث ثبت للمحكمة أن المدعية بريد الجزائر، تمارس نشاط حيوي اقتصادي وأن عرقلة العمل من شأنه أن يلحق أضراراً كبيرة يصعب تداركها مستقبلاً، ويعرض زبائنها من مواطنين ومتعاملين إقتصاديين إلى خسائر كبيرة ومن شأنه أن يلحق أزمة خدماتية يكون لها أثر كبير في إستمرارية هذا المرفق مما يتعين معه الإستجابة لطلبات المدعية بوقف الإضراب إلى حين الفصل في دعوى الموضوع.

- ولهذه الأسباب أمرت المحكمة حال فصلها في القضايا الإستعجالية الإجتماعية علنياً
معتبر حضورياً في أول درجة:
- في الشكل: قبول الدعوى
- في الموضوع: أمر المدعي عليها الإتحادية الوطنية لعمال البريد والمواصلات السلوكية
واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة بوقف الإضراب المعلن عنه والمزمع مباشرته بتاريخ
28/29/30 أفريل، وبعدم عرقلة نشاط المدعية إلى حين الفصل في دعوى الموضوع)
يلاحظ في هذا الحكم تقديم قضاة المحكمة ضرورة المصلحة العامة، على مصلحة الإتحادية
الوطنية لعمال البريد والمواصلات السلوكية واللاسلكية والتكنولوجيات والرقمنة التي لجأت
للإضراب من أجل الضغط على مؤسسة بريد الجزائر لتحقيق مطالبها الإقتصادية
والإجتماعية. فهل كان يجب على الإتحادية إنتظار مرور شهر رمضان الفضيل حتى تباشر
الإضراب؟، وذلك لكي تتجنب توقيفه من طرق قضاة المحكمة، وحتى لو تم ذلك ما الضامن
على أن يحكم قضاة المحكمة بشرعية الإضراب وإلزام مؤسسة بريد الجزائر بالرضوخ إلى
مطالب الإتحادية، ولماذا لم يتم فرض على الإتحادية إجراء القدر الأدنى من الخدمة؟، لذلك
من وجهة نظرنا ولكي يتجنب هذه التوقعات وغيرها، كان لزاما على القضاة التقيد بحرفية
نص القانون 02/90 الذي يحدد شروط وإجراءات ممارسة الإضراب الذي وضع الاليات
الضرورية لمواجهة الآثار الناجمة عن الإضرابات .

كما صدر أمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة عن المحكمة الإدارية بتامنغست تحت رقم
00021/15 بين المركز الجامعي تامنغست (تامنغست، 2015)، والفرع النقابي لأساتذة
المركز الجامعي تامنغست، أجابت المحكمة الادارية (في الموضوع، حيث أن المدعي المركز الجامعي
بتمنراست ممثلا في شخص مديره إلتمس إصدار حكم إسعجالي يقضي بعد شرعية الاضراب
الذي يقوم به الفرع النقابي لأساتذة المركز الجامعي بتمنراست تأسيساً على أن نشاط الفرع النقابي
مجمد بموجب الإرسالية رقم 2015/20 المؤرخة في 2015/02/02 الصادرة عن الإتحاد
الولائي للعمال وكذلك تزامن الإضراب مع فترة إجراء الطلبة لإمتحانات آخر الفصل الأول

من السنة. حيث دفع المدعي عليه الفرع النقابي لأساتذة المركز الجامعي بتمنراست ممثلاً بأمينه العام والمباشر للخصام بواسطة الأستاذة (...). برفض الدعوى لعدم التأسيس كون تجميد نشاط الفرع النقابي قد تم إلغاؤه بمراسلة مؤرخة في 10/02/2015 رقم 15/36 صادرة عن الإتحاد الولائي للعمال كما أن الإضراب جاء وفقاً للقانون سيما المادة (29) من القانون 02/90. حيث بالرجوع أنه بالرجوع إلى المراسلة الصادرة عن الإتحاد الولائي للعمال بتمنراست بتاريخ 02/02/2015 تحت رقم 15/20 الموجهة إلى أمين الفرع النقابي لأساتذة المركز الجامعي بتمنراست فإن نشاط الفرع النقابي المذكور قد تجمد بما فيها الإضراب قد جمد ولم يرفع هذا التجميد إلا بتاريخ 10/02/2015 حسب المراسلة بنفس التاريخ تحت رقم 2015/36 الصادرة عن الإتحاد الولائي للعمال بتمنراست، لكن مع ذلك فإن الفرع النقابي شرع في الإضراب الذي أعلن عنه وهذا ابتداءً من 04/02/2015 أي أثناء فترة تجميد نشاطه مما يجعل الإضراب الذي قام به غير شرعي، وكان عليه انتظار رفع التجميد عن نشاطه للشروع في الإضراب، كما لم يتبع إجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها في القانون 02/90، فضلاً عن ذلك فإن الإشعار بالإضراب المرفق بالملف غير موقع عليه من طرف أمين الفرع النقابي، مما يجعله غير قانوني ولاغي، هذا يكفي للاستجابة لطلب المدعي الرامي إلى النطق بعدم شرعية الإضراب موضوع النزاع. لهذه الأسباب قررت المحكمة علنياً حضورياً قبول الدعوى شكلاً وفي الموضوع القضاء بعدم شرعية الإضراب.)

فالبرغم من أن قضاة المحكمة الإدارية حكموا بعدم شرعية الإضراب للاختلال شرط من الشروط الإجرائية، إلا أنه كما قلنا سابقاً عادة ما تدرج المؤسسة المستخدمة قاعدة سير المرفق العام بانتظام إضطراب ودواعي المصلحة العامة، (تزامن الإضراب مع فترة إجراء الطلبة لإمتحانات آخر الفصل الأول من السنة)، من أجل التأثير ولو معنوياً على قضاة المحكمة الإدارية من أجل الحكم بعدم شرعية الإضراب.

الخاتمة

من خلال تحليلنا للنصوص القانونية المنظمة لحق الإضراب، يلاحظ أن المشرع الجزائري وضع مجموعة من الشروط والإجراءات التي يجب على العمال أو المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً حسب الحالة الالتزام بها، ويتبين من هذه الشروط سعي المشرع إلى إتقاء التوقف عن العمل في المرافق العامة، من خلال فرض طرق تسوية ودية للنزاع من مصالحة ووساطة وتحكيم، ولاحظنا من خلال التعليق على الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم أنها عادة ما تفصل بعدم شرعية الإضراب للإختلال شرط من الشروط الإجرائية المنصوص عليها في القانون 02/90، أو من أجل الحفاظ على المصلحة العامة وسير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، ولذلك من الأمور التي نقترحها في هذا المجال:

- إدراج نصوص قانونية متممة للقانون 02/90 تفسر المقصود بمفهوم سير المرافق العامة بانتظام وإضطراب، الذي ينعكس بشكل جذري على تكييف الإضراب الشرعي أو غير الشرعي.
- إعادة ضبط مفهوم التسخير لأنه كما قلنا سابقاً، سكوت المشرع عن ذلك قد يفتح المجال الواسع أمام الإدارة العمومية أو رب العمل للتذرع بهذه الحجة والتداري وراء قاعدة التسخير لكسر الإضراب.
- إدراج نص قانوني يحدد البيانات اللازمة للإشعار بالإضراب.

المصادر والمراجع

أحمية سليمان. (2013). آليات تسوية مناعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .

أحمية سليمان. (2013). قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإئتفاقي" (المجلد 02). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

القانون 90/02. (06 02, 1990). الوقاية من النزاعات الجماعية في وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

أمر إستعجالي من ساعة إلى ساعة ، 00021/15 (المحكمة الإدارية تامنغست 02 11, 2015).

بشير هديفي. (2006). شرح قانون العمل "علاقات العمل الفردية والجماعية". الجزائر: دار الجسور.

ثامري عمر. (2013). التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد (أطروحة دكتوراه). الجزائر العاصمة، الجزائر: كلية الحقوق بن عكنون.

ثامري عمر. (2013). التعددية النقابية في الجزائر من الحظر إلى التقييد. الجزائر، الجزائر: كلية الحقوق بن عكنون.

حكم قضائي (القسم الإجتماعي)، 18/1875 (04 22, 2019).

دليلة بوسعيدة. (ديسمبر, 2010). التنظيم القانوني لممارسة حق الإضراب وفقاً لأحكام قانون العمل. مجلة المعارف ، الصفحات 83-108.

رأفت دسوقي محمود. (2012). إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية . مصر: دار النهضة العربية.

سهيل أحمد، و وعلي أبو مارية. (28 ماي, 2012). الإضراب عن العمل دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي. جامعة النجاح لأبحاث العلوم الإنسانية ، الصفحات 1291-1324.

ضريفي نادية. (2012/2011). المرفق العام بين ضمان المصلحة العامة وهدف المردودية حالة عقود الإمتياز(أطروحة دكتوراه). الجزائر ، كلية الحقوق بن عكنون ، الجزائر : جامعة الجزائر 01 يوسف بن خدة .

عبد الرحمان خليفي. (2008). *الوجيز في منازعات العمل والضمان الإجتماعي*. الجزائر: دار العلوم.

عبد السلام ذيب. (2003). *قانون العمل الجزائري والتحولات الإقتصادية*. الجزائر: دار القصبه .

عجة الجليلي. (2005). *الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية "النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر"*. الجزائر: دار الخلدونية.

عمار بوضياف. (2015). *الوظيفة العامة في التشريع الجزائري*. الجزائر: دار الجسور.

قانون. (06, 02, 1990). القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 06، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 27/91 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، الجريدة الرسمية عدد 68. الجزائر.

قانون. (23, 02, 2008). القانون رقم 08-09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية. الجزائر.

ل.عمراني. (20, 09, 1989). *معطيات وملاحظات أولية حول تنظيم وممارسة حق الإضراب في بعض البلدان الأوروبية. الجزائرية للعمل* ، الصفحات 111-122.

مرسوم تنفيذي. (22 12, 1990). المرسوم التنفيذي 416/90 المتضمن تشكيل وتنظيم وعمل مجلس الوظيفة العمومي المتساوي الأعضاء الجريدة الرسمية عدد 01 لسنة 1991. الجزائر

مرسوم رئاسي. (30 12, 2020). بموجب المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020، الجريدة الرسمية عدد 82. الجزائر.

واضح رشيد. (2010). نظام التحكيم في تسوية منازعات العمل الجماعية "دراسة مقارنة" (أطروحة دكتوراه). تيزي وزو، الجزائر: كلية الحقوق تيزي وزو.

وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي. (11 02, 2018). بيان إعلامي "تذكير بإجراءات وقواعد ممارسة الحق النقابي وأدوات الوقاية من النزاعات الجماعية". تاريخ الاسترداد 13 04, 2021، من وزارة العمل والتشغيل والضمان الإجتماعي:

[/https://www.mtess.gov.dz](https://www.mtess.gov.dz)