

اللجوء إلى الإضراب-الحق والمسؤولية-

Resorting to a strike -Right and responsibility -

مهدي بخدة¹¹ كلية الحقوق -جامعة غليزان(الجزائر)، mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر: سبتمبر/2026

تاريخ القبول: 24/06/2025

تاريخ الإرسال: 17/05/2025

الملخص:

يشكل اللجوء إلى الإضراب حقا معترفا به طبقا للمواثيق الدولية والدساتير الوطنية، ومنها الدستور الجزائري الذي أقر بهذا الحق للموظفين والعمال وأحال مسألة تنظيمه إلى التشريع. غير أن هذا الحق يترك في الجهة المقابلة أثرا سائيا على مصلحة العمل نتيجة لتوقف سير المرفق العمومي، مما يفرض على النصوص القانونية المنظمة للإضراب أن تضمن خطوط التماس بين ممارسة هذا الحق وتحمل تبعات المسؤولية، وتعالج آثاره بعناية عالية ومرونة ملائمة باعتبار الإضراب الألم الضروري الذي لا بد منه في بعض الأحيان.

يهدف هذا البحث إلى بيان حق اللجوء إلى الإضراب في التشريع الجزائري، وكيفية ممارسته في أضيق الحدود بعيدا عن التعسف بتحقيق شروطه القانونية، ومدى تحمل المسؤولية عند غياب الممارسة الشرعية له. **الكلمات المفتاحية:** الهيئة المستخدمة، الحق، شروط الإضراب، المصلحة العامة، المسؤولية.

Abstract:

The right to strike is recognized under international charters and national constitutions, including the Algerian constitution, which recognizes this right for employees and workers and refers its regulation to legislation.

However, this right, on the other hand, has a negative impact on labor interests due to the disruption of public service, this requires legal texts regulating strikes to ensure a clear line between exercising this right and bearing responsibility, they must address its effects with great care and appropriate flexibility, considering that a strike is a necessary and sometimes unavoidable event.

This research aims to clarify the right to strike under Algerian law, how it can be exercised within the narrowest limits, avoiding arbitrariness in fulfilling its legal requirements, and the extent to which responsibility is borne in the absence of legitimate exercise.

Key words: employer, right, conditions of strike, public interest, responsibility.

مقدمة:

تقوم العلاقة بين الموظفين والادارة أو بين العمال والمستخدم على أساس تحقيق كل طرف لحقوق الآخر، غير أن المتبوع في هاتين العلاقتين يملك السلطة لتحقيق مطالبه من العمال او الموظفين التابعين، ويبقى هؤلاء يسعون لتحقيق مطالبهم والمطالبة بحقوقهم بطرق مختلفة عن طريق الطلبات والتمثيل النقابي، والطعن الاداري، والطعن القضائي، والمفاوضات، والمشاركة العمالية، وعضوية اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، وغير ذلك.

وأكثر هذه الطرق للمطالبة بالحقوق اللجوء إلى الإضراب وإن كان اللجوء إليه يشكل آخر الحلول في التشريع الجزائري لكونه يتخذ صفة العنف المهني الذي يؤمن للعمال أو الموظفين التوقف الجماعي المدبر عن العمل، ويمنحهم الحق في عدم تنفيذ أهم عنصر من عناصر العلاقة فإنه يعتبر حقا دستوريا يمكن لأصحاب الحقوق اللجوء إليه حين يستوفون كل الطرق والاجراءات المتعلقة بالتسوية وحين يستفحل النزاع ويصبح الحق المطلوب أقوى من العمل ذاته.

يظل هذا التناظر بين القيام بالإضراب ومصلحة العمل قائما بحيث لا يمكن أن يجتمعا في آن واحد بل يسيران في خطين متوازيين، ولهذا شكّل الإضراب منذ القدم أكبر عدو لمصلحة العمل، كما اعتبر أرباب العمل العمال المضربين من ألد الأعداء.

لغرض الجمع بين مصلحتين متعاكسين كان لزاما على المشرع الجزائري أن ينظر إلى الموضوع من زوايا مختلفة، فإذا كان الامر يتوقف على سير مرافق عمومية ذات أهمية وحساسية فإن الإضراب غير معترف به، وإذا كان الإضراب يمس قطاعات عادية فإنه مسموح به ضمن الشروط والقيود التي تحافظ على مهنيته واستثنائيته، زيادة على ضمان الحد الأدنى من الخدمة العمومية إذا كان الإضراب يمس قطاعات حيوية ذات طابع اجتماعي واقتصادي يمكن معالجة آثاره.

اعترف المؤسس الدستوري بالحق في اللجوء إلى الاضراب وأكد على ضرورة ممارسته وفق الشروط التي يحددها القانون، من جهة أخرى أصدر التشريع الجزائري القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الاضراب بوصفه يتضمن إصلاح للاختلالات التي شابت النصوص السابقة نتيجة تكرار الإضرابات بسبب عجز أساليب وطرق تسوية النزاعات عن الوصول الى حلول داخل الادارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية من جهة، ومن جهة أخرى خروج الاضراب عن مساره المهني من كونه وسيلة لحل النزاع إلى وسيلة للابتزاز والتحريض وعرقلة الحريات المهنية وتعرضه للتدخلات الحزبية والنقابية والمناكفات الشخصية، واستعمال العنف الذي وصل مستويات عليا بما في ذلك المؤسسة التشريعية التي تشرع القوانين، مما أثر بشكل كبير على الاستمرارية والاستقرار لتلك المؤسسات الذي انعكس بدوره على التنمية الاقتصادية للبلاد.

الاشكالية: هل عالجت الاصلاحات الاخيرة الواردة في القانون 08/23 اللجوء إلى الإضراب كآلية مهنية

مطلبية خالصة وضرورية لاستيفاء حقوق المضربين وتحملهم المسؤولية عنه؟

وبمعنى آخر هل يمكن القول أن المشرع الجزائري في إصلاحاته الأخيرة قدم وصفة تشريعية للتعايش بين ممارسة الحق في الإضراب دون تعسف، ومصلحة العمل التي تُحْمَل المضربين المسؤولية عن آثاره الغير مشروعة؟

المنهجية المتبعة: نتبع في هذا البحث المنهج التحليلي الوصفي المقارن الذي من خلاله نقوم بإعطاء تعريفات والتطرق للشروط والاجراءات والكيفيات والموانع، ونشرح النصوص القانونية ونحللها ونعلق عليها ونقارنها بغيرها ونستخلص الأحكام المتضمنة فيها.

تقسيمات البحث: نقسم البحث إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول ممارسة الحق في الإضراب بينما نترك للمبحث الثاني المسؤولية في الإضراب.

1- ممارسة الحق في الإضراب

يعرف الإضراب من حيث اللغة بأنه مصدر لفعل أَضْرَبَ ويعني الامتناع والكف، ومنه أَضْرَبْتُ عن الشيء، أي: كففت وأعرضت وامتنعت، وَأَضْرَبَ عنه أي أعرض، لذا وُضِع الضَّرْب موضع المنع والعدول، لأن الأصل في الإضراب أن الراكب إذا ركب دابته وأراد أن يمنعها ويصرفها عن جهته ضَرَبَهَا بعصاه ليعدها عن الجهة التي يريد، لهذا يقال: ضَرَبْتُ فلان عن فلان أي كففته عنه، وَأَضْرَبَ عنه إِضْرَابًا إذا كف وامتنع، وَأَضْرَبَ فلان عن الأمر فهو مُضْرِب، وَأَضْرَبَ يعني أيضا أطرق نقول: رأيت حية مُضْرِبًا إذا كانت ساكنة لا تتحرك، والمُضْرِبُ هو المقيم في البيت فنقول: أَضْرَبَ الرجل في البيت أي أقام، ويقال: أَضْرَبَ خبز المَلَّة (الخبز التقليدي الذي يطهى بالحطب)، فهو مُضْرِبٌ إذا نضج وأن له أن يُضْرَبَ بالعصا وينفض عنه رماده وترابه¹.

ومنه فإن الإضراب عن العمل يعني الامتناع عنه، نقول أضرب العمال، فهم في إضراب أي: إذا امتنعوا عن العمل وأعرضوا عنه ولم يقوموا به.

في اللغة الانجليزية يوافق مصطلح الاضراب كلمة strike التي تدل على معاني مختلفة هي: الحرق، التحطيم، الضغط، وتعود تسمية الاضراب ب كلمة strike إلى فترة الثورة الصناعية حين استبدل العمال بالآلات في انجلترا قام العمال بتحطيم تلك الآلات وحرقتها تعبيراً عن رفضهم لسياسة أصحاب رؤوس الأموال والنظام الاقتصادي الذين لم يعاملوهم معاملة إنسانية.

في فرنسا يوافق الاضراب كلمة grève، وهي اسم لساحة في باريس تسمى place de grève تقع على ضفاف نهر السين أين كان العاطلون عن العمل يتجمعون في تلك الساحة، كما كان العمال الذين ينشأ بينهم وبين أرباب العمل أي خلاف يغادرون مكان العمل ويتجمعون في تلك الساحة، لهذا السبب أطلقت كلمة grève على أي إضراب عن العمل².

من خلال ما سبق ذكره يتبين تأصيل مصطلح الإضراب في اللغات الثلاث، ففي اللغة العربية يعود أصل المصطلح إلى الضرب حين يواجه الراكب دابته بضربها نحو اتجاه ليمنعها عن الاتجاه الآخر، وفي اللغة الفرنسية يعود أصل grève إلى اسم الساحة التي كان العمال يتجمعون فيها بصفتهم عاطلين عن العمل أو متنازعين فيه، بينما في اللغة الانجليزية يعود أصل strike إلى عملية تحطيم الآلات من طرف العمال الانجليز بعد استبدالهم بالآلات رفضاً لهم للوضع القائم.

من الناحية الاصطلاحية عرفه المشرع الجزائري بأنه: «يقصد بالإضراب في مفهوم هذا القانون توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة يقرره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقاً للأحكام والاجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاد الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاع، وطرق التسوية الاخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل³».

عرفه بعض الفقه بأنه: «توقف العمال عن العمل توفقاً إرادياً ومديراً لممارسة الضغط على صاحب العمل لحمله على إجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل⁴».

وفي الفقه الجزائري عرف البعض الإضراب بأنه: «الانقطاع الجماعي والفعلي عن العمل وهذا من أجل الضغط على صاحب العمل أو الإدارة المستخدمة للوصول إلى تلبية مطالب مهنية⁵».

كما نجد له تعريفاً آخر يقضي بأن الإضراب هو: «التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية وقرار مدير ومحضر من طرف العمال، بهدف الضغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، بقصد إجباره على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل⁶».

بينما عرفه القضاء الفرنسي بأنه: «توقف جماعي كلي ومدير عن العمل من أجل دعم مطالب مهنية⁷».

من خلال التعريفات السابقة فإن أي معنى للإضراب لا يستقيم إلا إذا توافر فيه عنصران وهما: العنصر المادي المتمثل في التوقف الإرادي والجماعي المنظم عن العمل، والعنصر المعنوي المتمثل في القصد من الإضراب الذي ينتهي عند تلبية مطالب مهنية محضة.

عندئذ يمكننا أن نستخرج تعريفاً للإضراب يضم العنصرين المادي والمعنوي معا يتيح لنا القول بأن الإضراب هو توقف جماعي واتفاقي منظم عن العمل يقوم به العمال أو الأعوان العموميون قصد ممارسة الضغط على صاحب العمل أو الإدارة لتلبية مطالبهم المهنية.

لاشك أن توقف العمال عن العمل بصفة جماعية ومديرة يعد عملاً ضد الهيئة المستخدمة، الأمر الذي يجعل العلاقة بين الطرفين تكون في درجة عالية من السلبية لأنه سلوك يعبر عن عدم الرضا، لهذا يجب وصف الإضراب بأنه المرحلة الأخيرة أو الإجراء الأخير الذي يتخذه هؤلاء العمال للمطالبة

بحقوقهم، بحيث يتعين عليهم بذل كل الجهود واتخاذ كافة الاجراءات والتدابير الكفيلة بتلبية المطالب والاقتناع بالحوار والتفاوض وكافة مواصفاته من الجدية والمرونة والاخلاص لإعفائهم من الوصول إلى هذه المرحلة.

لهذا الغرض اقتصر الدستور الجزائري والتشريع الجزائري ممثلا في القانون 11/90 والقانون 08/23 على مصطلح الحق في اللجوء إلى الإضراب وليس الحق في الإضراب؛ بحجة أن ممارسة هذا الحق مشروطة ومقيدة بحيث لا يمكن اللجوء إليه إلا بعد المرور على مسارات التسوية وإجراءات محددة واقتناص أي فرصة وفي أية مرحلة لتسوية الخلاف واتخاذ الإضراب وصف الألم الضروري والشر الذي لا بد منه بعد استنفاد كل الطرق والوسائل ولم يبق سواه كحل لتحقيق المطالب المهنية، نظرا لما يخلفه من آثار سلبية سواء على العملية الانتاجية، أو على مصلحة العمل، أو على العلاقات بين الأطراف، أو على الاستقرار داخل المؤسسة الادارية أو الاقتصادية، والانزلاقات الخطيرة التي يمكن أن تتولد عنه.

انطلاقا من الآثار السلبية التي تنتج عن تنفيذ الإضراب، اتجه بعض الفقه الفرنسي الى اعتبار الإضراب محل بالالتزامات التعاقدية مما يضر بالمستخدم ويتعارض مع روح قانون الالتزامات، ويجعله غير نمطي في النظام القانوني، لذلك يتجه البعض إلى تجريمه كما كان في السابق ويصفونه بالحق الكبريتي الذي يمكن أن يشعل فتيل النزاع، أو يؤدي إلى تفاقمه مثل الكبريت⁸.

1.1- مشروعية الحق في الإضراب

يتأسس الحق في الاضراب انطلاقا من النصوص الدولية التي صادقت عليها الجزائر مما يلزمها بالعمل على تطبيق تلك النصوص، ومن قبيل ذلك اعتراف الاعلان العالمي لحقوق الانسان بحق الانتماء النقابي للعامل بغرض حماية مصلحته ومن ذلك الاضراب الذي تنظمه النقابات بهدف تحقيق مصالح العمال حيث جاء في نصوصه: «لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته»⁹.

من جهتها أقرت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق في الإضراب طبقا لما تضعه قوانين كل دولة، حيث نصت في المادة 08 ف4 منها على ما يلي: «تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني»¹⁰.

فضلا عما كرسه الميثاق العربي لحقوق الانسان الذي تضمنت نصوصه بأن: «تكفل كل دولة طرف فيه الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع»¹¹.

وطنيا فقد مسحت دسترة الحق في الإضراب سائر الدساتير الجزائرية بما في ذلك التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020 حيث نصت المادة 70 ف1 منه على ما يلي: «الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون»¹².

وضعا لهذا النص موضع التنفيذ في سائر الدساتير الجزائرية سارع كل من التشريع العمالي والتشريع

الوظيفي إلى الإقرار أيضا بهذا الحق حيث أقرت المادة 5 ف8 من قانون علاقات العمل بحق العمال في الإضراب عندما نصت على أن: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - اللجوء إلى الإضراب¹³».

من جهتها اعترفت المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بحق الموظف في الإضراب وفق النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة لهذا الحق إذ نصت على ما يلي: «يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما¹⁴».

الظاهر من النصوص الدولية أنها لا تعترف بالحق في الإضراب إلا وفق ما تنظمه القوانين الوطنية والذي لا نجد مثيلا لهذا الحق في تلك النصوص نظرا للصعوبة التي تجعل هذا الحق يقف جنبا إلى جنب مع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الأخرى لكونه عمل سلبي يجعل العمال المضربين يتوقفون عن العمل زيادة على ما يرافقه من أعمال عنف وعرقلة حرية العمل واضطراب العلاقة بين العمال أو الموظفين وبين هيئاتهم المستخدمة.

لهذا الغرض كان لزاما أن ينتظم هذا الحق في حدود ضيقة جدا لكي يصلح فقط لجبر مصالح العمال المتضررة بالرغم من أن ممارسة هذا الحق تتسم بالسلبية، الشيء الذي جعل المشرع الجزائري يقيد ممارسة هذا الحق ضمن نطاق يخص الإضراب ذاته ونطاق يسبق الإضراب ونطاق أثناء الإضراب.

2.1- القيود القانونية على الإضراب:

نظم المشرع الجزائري مسألة التقيد الواردة على ممارسة الحق في الإضراب من خلال وضعه لقيود شكلية وأخرى موضوعية حتى يتم القيام بالإضراب.

تعد تلك القيود الشكلية استنفاد إجراءات التسوية والمصالحة، والتصويت خلال الجمعية العامة والاشعار المسبق، بينما تشمل القيود الموضوعية منع بعض القطاعات من الاضراب وضمان الحد الأدنى في قطاعات أخرى وتنفيذ أوامر التسخير.

أولاً: القيود الشكلية

حصر المشرع الجزائري إمكانية اللجوء إلى الإضراب ضمن النزاع الجماعي فقط سواء داخل المؤسسة الاقتصادية أو الإدارة العمومية والذي لم يتسنّ لطرفيه تسويته، بوجوب اتباع إجراءات التسوية الودية، والمصالحة الاتفاقية (الداخلية) والقانونية، والوساطة في علاقات العمل، بحيث تعد كل هذه الطرق التسوية إجبارية؛ بينما يجب على طرفي النزاع الجماعي في قطاع الوظيفة العمومية اتباع إجراءات التسوية الودية، والمصالحة بصفة وجوبية.

ولا يمكن للعمال ولا للموظفين في غياب هذه الإجراءات الاجبارية القيام بإضراب، بحيث لا يعتبر جوازي في علاقات العمل سوى التحكيم الذي يجوز أن يلجأ إليه العمال والمستخدم، بينما يجوز للموظفين والإدارة اللجوء إلى الوساطة والتحكيم باعتبارهما أمران جوازيان.

لهذا الغرض اشترطت المادة 42 ف2 من القانون 08/23 ضرورة سلوك العمال أو الموظفين إجراءات التسوية الودية وإجراءات المصالحة كقيد أولي يسبق الشروط الأخرى حيث نصت على أن: « لا يمكن أن تتم المشاركة في الإضراب إلا بمناسبة نزاع جماعي للعمل، وبعد استنفاد وسائل تسوية النزاع القانونية والاتفاقية».

عند فشل إجراءات التسوية الداخلية والمصالحة والوساطة بالنسبة للعمال الأجراء في مواجهة الهيئة المستخدمة، أو فشل إجراءات التسوية الداخلية والمصالحة بالنسبة للموظفين يمكنهم اللجوء إلى الإضراب باستحضارهم على الترتيب ما يلي:

أ-الجمعية العامة

اشترط مشرعنا ضمن الاجراءات المتبعة للدخول في إضراب داخل أي مؤسسة اقتصادية، أو إدارة عمومية ضرورة انعقاد جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال أو الموظفين داخل المؤسسة، أو الادارة من أجل الاقتراح حول موضوع واحد هو الإضراب وبحضور الهيئة المستخدمة، حيث تنص المادة 47 من القانون 08/23 على ما يلي: « بعد استنفاد الاجراءات المنصوص عليها في المادة 41 اعلاه ومع مراعاة أحكام المادة 48 ادناه، يستدعى العمال المعنيون إلى جمعية عامة في أماكن العمل المعتادة بمبادرة وتحت مسؤولية منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود منظمة نقابية قصد إعلامهم بنقاط النزاع المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل والمتفق عليه، يتعين على المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين المعنيين بالنزاع الجماعي للعمل تبليغ المستخدم قبل ثمان وأربعين (48) ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة كتابيا مقابل إشعار بالاستلام، يحضر المستخدم أو ممثله الجمعية العامة ويمكنه أخذ الكلمة بهذه المناسبة لإبداء أي شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل».

ولا يمكن اعتبار أي إضراب مشروع إلا إذا حصل على الاغلبية البسيطة داخل الجمعية العامة بواسطة الاقتراع السري الذي يعاينه محضر قضائي في عين المكان بدليل نص المادة 48 من القانون ذاته التي تنص على أنه: « تتم الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري بالأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين في جمعية عامة تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، تتم معاينة نتائج الاقتراع بموجب محضر يعده محضر قضائي».

ب-الإشعار المسبق

بعد انعقاد الجمعية العامة واستيفائها لعدد الحاضرين ونسبة التصويت بالموافقة على الدخول في إضراب وقيام المحضر القضائي بمعاينة نتائجها، تقوم المنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلو العمال المنتخبين بإبلاغ الهيئة المستخدمة ومفتش العمل المختص اقليميا بالإشعار بالإضراب مرفوقا بمحض

المحضر القضائي في نفس يوم انعقاد الجمعية العامة.

حددت المادة 50 ف2 من القانون 08/23 مدة الإضراب على سبيل النسبية في كل القطاعات تاركة إياها للمفاوضات التي لا يمكن أن تقل عن 10 أيام في كل القطاعات وعن 15 يوما في القطاعات التي تتطلب توفير حد أدنى من الخدمة العمومية بحيث ذكرت: «تحدد مدة الإضراب بالإضراب عن طريق المفاوضات على أن لا تقل عن عشرة (10) أيام من تاريخ ايداعه، غير أنه لا يمكن أن تقل هذه المدة عن خمسة عشر (15) يوما في قطاعات الأنشطة المنصوص عليها في المادة 62 أدناه».

أكثر من ذلك شدد التشريع الجزائري على ضرورة أن يحمل الإضراب المسبق تحت طائلة البطلان البيانات التالية: «تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء ممثلي العمال المنتخبين، اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية، أو ممثلي العمال المنتخبين الموقع على الإضراب، تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه، عدد العمال المعنيين بالتصويت، مكان الشروع في الإضراب، النطاق الإقليمي للإضراب»¹⁵.

حماية لمصلحة العمل شدد مشرعنا على ضرورة أن يكون الإضراب المسبق الغير قابل للتديد صادر من منظمة نقابية تمثيلية أو ممثلين منتخبين من طرف العمال وتكون مدته تفاوضية تحترم حدها الأدنى ويحمل البيانات المذكورة ويتم ايداعه لدى الهيئة المستخدمة ومفتشية العمل مع وصل بالاستلام.

فضلا عن انعقاد الاجتماع بين الهيئة المستخدمة منذ بداية ايداع الإضراب المسبق الذي يسبق الدخول في إضراب من أجل مواصلة المفاوضات حول النزاع الجماعي المستمر وتنظيم الحد الأدنى من الخدمة وضمان حماية المنشآت والمعدات¹⁶.

كل هذه الشروط المنصوص عليها في النص التشريعي رءاها المشرع بأن تكون كفيلة لخدمة مصلحة العمل من جهة وتحقيق المطالب العمالية من جهة ثانية.

ثانيا: القيود الموضوعية

ارتأى المشرع الجزائري التعامل مع أنشطة متعددة من خلال إقراره بالحق في اللجوء إلى الإضراب، فمن تلك النشاطات ما يمكن أن يتوقف دونما تأثير فيسمح فيه الإضراب مع التقيد بالقيود الشكلية والموضوعية المذكورة.

ومنها ما لا يجب أن يتوقف أبدا إما لارتباطها بالدفاع والأمن الوطنيين، أو لارتباطها بوظائف الدولة، أو لارتباطها بوظائف استراتيجية تصف سيادية وذات حساسية، أو لتأثيرها البالغ على حياة المواطنين أو سلامتهم أو صحتهم، أو يؤدي التوقف إلى أزمة خطيرة، وفي هذه الحالة يمنع الإضراب بصفة كلية¹⁷.

ومنها ما يمكن أن يتوقف جزئيا ويمنع عن بعض المضربين نظرا لمساس الإضراب باستمرارية المرافق العمومية، أو مساسه بالأنشطة الحيوية للمواطنين، أو بمصالح ضرورية، وفي كل هذه الحالات يسمح التشريع بالإضراب لكن بتوفير الحد الأدنى من الخدمة، وتسخير البعض منهم للعمل¹⁸.

أ- حظر الاضراب

اتخذ المشرع الجزائري موقفا مانعا للإضراب في القطاعات السيادية، وتلك التي تتسم بالحساسية، والتي تمس بالاحتياجات الأساسية للمواطنين، و في مجال الدفاع والأمن نظرا لآثار الخطيرة التي يمكن أن تتجر عنه، إذ كانت رؤية المشرع ملمة بإبعاد تلك الأخطار ومعالجة المطالب المهنية لأصحاب هذه النشاطات بطرق أخرى لا تتسم بالخطورة، وفي نفس الوقت لا يمكنها بأي حال من الأحوال أن تؤثر على المناصب السيادية أو القطاعات الحيوية أو تهدد حياة المواطنين للخطر مثلما يفعله الإضراب.

دليل ذلك نجده في المادة 70 ف2 من التعديل الدستوري لسنة 2020 حيث تنص على ما يلي: «يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأنشطة العمومية ذات المصلحة الحيوية للأمة».

الأصل أن تنفيذ الإضراب في حد ذاته في القطاعات التي لا تشكل تهديدا خطيرا على الدولة يشكل عبئا على التنمية الاقتصادية وعلى سيرورة مرافق الدولة ويحول دون انتفاع المواطنين على الوجه الاعتيادي فضلا عن الاضطراب الذي يخلفه وفقد الثقة التي تتولد عنه، وفي أغلب الأحيان لا يمكن اعتبار الوضعية داخل المؤسسة الاقتصادية أو الادارية ما بعد الاضراب تماثل ما كانت عليه قبله بالنظر لآثار التي طرأت على العلاقات المهنية.

فكيف يمكن تصور آثار الإضراب في القطاعات الاستراتيجية أو ذات الحيوية والأهمية البالغة للمجتمع، بحيث لا يمكنه لنشاطاتها وأعمالها التوقف؟

لهذا الغرض سارع مشرعنا إلى وضع قيود ليس من أجل تنفيذ الإضراب، بل لمنعه أصلا واستبداله كوسيلة لحل النزاع بوسائل أخرى، لأن المهم في نظره هو الغاية التي تتحقق بحل النزاع وليس الوسيلة.

أحالت المادة 67 من القانون 08/23 في فقرتها الأخيرة مسألة تحديد القطاعات الاستراتيجية الممنوعة من الإضراب إلى التنظيم.

صدر النص التنظيمي المحدد للقطاعات والنشاطات التي يمنع فيها الإضراب حيث بينت المادة 8 من المرسوم التنفيذي 361/23 في فقرتها الأخيرة مجموع القطاعات المشمولة بالمنع من اللجوء إلى الإضراب والتي تضم مصالح العدل، والداخلية، والحماية المدنية، والشؤون الخارجية، والمالية، والشؤون الدينية، والطاقة، والنقل، والفلاحة، والتربية، والتكوين والتعليم المهنيين¹⁹.

بينما حددت المادة 9 من المرسوم السابق النشاطات الممنوعة من الإضراب عندما نصت على ما

يلي: «تشمل قائمة المستخدمين والوظائف للقطاعات المذكورة في المادة 8 أعلاه أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة والممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب ما يأتي: القضاة، الموظفون المعيّنين بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب في الخارج، مستخدمي مصالح الأمن، أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات، مستخدمي مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في الوزارتين المكلفتين بالداخلية والشؤون الخارجية، الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، أسلاك إدارة السجون، أئمة المساجد، مراقبي الملاحة الجوية والبحرية، العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية، مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية والشبكات الطاقوية، الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهنيين».

يظهر من هذا التعداد مقارنة بالقانون 02/90 السابق²⁰ أن المشرع أضاف الكثير من القطاعات والنشاطات ضمن القانون الحالي 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب نظرا لحساسية وحيوية بعضها كونها ترتبط أساسا بالأمن والحماية وهم: أعوان الأمن الداخلي المكلفين بمهمة حماية المواقع والمؤسسات، مراقبي الملاحة الجوية والبحرية، العاملين في المؤسسات التي تحتوي على منشآت حساسة واستراتيجية، مستخدمي مراكز مراقبة المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية وشبكات الطاقة، الأعوان المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، أو نظرا لخاصية التسيير والتفتيش لدى البعض الآخر وهم: مديري المؤسسات العمومية للتربية الوطنية وموظفي التفتيش في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهنيين أو وبالنظر إلى القدسية التي تحملها وظيفة الإمامة بالمسجد باعتبار أن أصحابها يقومون بمهام روحية تربطهم بالله تعالى بعيدا عن الدنيا ولا حاجة للزج بمثل هذه الوظائف الروحية ذات البعد الأخروي في معارك الإضرابات والاحتجاجات وغيرها.

ب- ضمان الحد الأدنى من الخدمة

إذا تعلق الإضراب بالأنشطة الاقتصادية الحيوية، أو كان من شأنه المساس باستمرار المرافق العامة، أو تموين المواطنين بالمنتجات الغذائية، الصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة يتعين على العمال ضمان حد أدنى من الخدمة بمعنى تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية وعدم التوقف الكلي للنشاط.

تقوم الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية في القطاع الاقتصادي بتحديد عدد العمال الذين يضمنون الحد الأدنى من الخدمة الواجب أدائها بما لا يقل عن نسبة 30 % من مجموع العمال المضربين.

وفي حالة غياب الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، يقوم الوزير أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي

البلدي بعد استشارة الوزارة للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة، بينما في قطاع الوظيفة العمومية يقوم الوزير المعني (بعد استشارة الوزارة للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي العمال المنتخبين حسب الحالة) بتحديد قطاعات النشاطات ومناصب العمل المعنية بضمان الحد الأدنى من الخدمة الواجب أدائها حال الإضراب، وفي القطاعين معا يجب أن لا تقل مناصب العمل المحددة (عدد العمال) عن نسبة 30% من مجموع العمال المعنيين بالإضراب.²¹

أحالت المادة 62 ف2 من القانون 08/23 مسألة تحديد قطاعات الأنشطة و مناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً عن طريق التنظيم.

صدر النص التنظيمي المحدد للقطاعات والنشاطات التي يجب تنفيذ حد أدنى من الخدمة لا يقل فيها عدد العمال الغير مضربين عن 30% من مجموع العمال المضربين وهو المرسوم التنفيذي 361/23، أي ذات النص التنظيمي الذي يمنع الإضراب في بعض القطاعات والنشاطات، لأن موضوع حظر الإضراب وموضوع ضمان الحد الأدنى من الخدمة ينتظمان بنص تنظيمي واحد هو المرسوم التنفيذي 361/23.

بينت نصوص المرسوم التنفيذي 361/23 النشاطات التي تفرض على العمال أو الموظفين ضمان حد أدنى من الخدمة بنسبة 30% على الأقل، مما يمكننا من تحديد القطاعات المعنية والتي تشمل الداخلية، والخارجية، والعدل، والصحة، والنقل، والاتصال، والبريد، والطاقة، والمالية، والتضامن، والتعليم العالي، والتربية الوطنية، والتعليم والتكوين المهنيين، والفلاحة، والضمان الاجتماعي.

وفي ذلك ينظم المرسوم التنفيذي 361/23 النشاطات المعنية بتوفير حد أدنى من الخدمة على نحو تحدده المادة 2 منه حينما تنص على ما يلي: «تضم قائمة قطاعات الأنشطة التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجبارياً والمذكورة في المادة الأولى أعلاه ما يأتي: المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية، المصالح المكلفة بإنتاج وتوزيع المواد الصحية لاسيما المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية، مصالح الإدارة العمومية التي تتولى الأنشطة الدبلوماسية للدولة، مصالح إدارة العدالة، مصالح الشحن والتفريغ بالموانئ و المطارات ونقل المنتجات المعترف بخطورتها والسريعة التلف أو المرتبطة بحاجيات الدفاع الوطني، مصالح الدفن والمقابر، المصالح المرتبطة بسير الشبكة الوطنية للمواصلات السلكية و اللاسلكية والإذاعة والتلفزة والبث الإذاعي والتلفزيوني والمصالح المرتبطة مباشرة بإنتاج الطاقة المخصصة لتزويد شبكة المواصلات السلكية واللاسلكية وكذا المصالح الضرورية لسير مراكز العبور في المواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة، المصالح المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز والمحروقات والمواد البترولية والماء ونقلها وشحنها وتوزيعها، مصالح البلدية لرفع النفايات في الهياكل الصحية والمساكن ومصالح المراقبة الصحية بما فيها الصحة النباتية والبيطرية العاملة في الحدود والموانئ والمطارات والمصالح

البيطرية العمومية والخاصة ومصالح التطهير، مصالح إزالة أو نقل أو تخزين أو معالجة أو تحويل أو التخلص من النفايات المنزلية وكل النفايات الناجمة عن المنازل وكذا النفايات المماثلة الناتجة عن النشاطات الصناعية والتجارية والحرفية وغيرها والتي بفعل طبيعتها ومكوناتها تشبه النفايات المنزلية التابعة للبلدية والقطاعات الأخرى المعنية، المصالح المكلفة بالعلاقات المالية مع الخارج لدى بنك الجزائر والبنوك التجارية، المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية والرقابة الميزانية والمصالح الإدارية المسؤولة عن تطبيق التشريع والتنظيم الجمركيين وتحصيل الحقوق والرسوم عند الاستيراد والتصدير والمصالح الإدارية للأموال الوطنية والحفظ العقاري، مصالح شركات التأمين ضد الأخطار، مصالح استقبال وحماية ومرافقة الأشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة والمعرضة للخطر، المصالح المرتبطة بأمن وسائل النقل لاسيما الارصاد الجوية والاشارة البحرية والسكك الحديدية ومنها حراسة حواجز المقاطع ومصالح النقل والمواصلات السلكية واللاسلكية المرتبطة مباشرة بحماية الأرواح البشرية وعمليات الجر أو إنقاذ السفن، المصالح المرتبطة بتلقيش البرامج البيداغوجية وصب النقاط واجتماعات مجالس الاقسام والمداولات والامتحانات المدرسية والمهنية ذات الطابع المحلي والجهوي والوطني طوال فترة إجراءها بما فيها أشغال تصحيح هذه الامتحانات في جميع هياكل قطاعات التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي، المصالح المرتبطة بخدمات الاطعام والايواء والنقل والصحة في جميع هياكل قطاع التربية الوطنية والتكوين والتعليم المهنيين والتعليم العالي والبحث العلمي، مصالح النقل البري وعن طريق السكك الحديدية والجوي والبحري بما في ذلك مصالح الطرق السيارة وملحقاتها والموانئ والمطارات والمحطات البرية ومحطات السكك الحديدية الخاصة بالمسافرين، مصالح البريد والبريد السريع ومكاتب البريد والمراكز المالية ومراكز الفرز ومراكز التوزيع ومصالح الاتصالات والاتصالات عبر الساتل والاتصالات بالهاتف النقال، المصالح الفلاحية ومصالح المكلفة بإنتاج وتموين وتوزيع المواد الغذائية ذات الاستهلاك الواسع والمصالح الإدارية لمراقبة النوعية وقمع الغش والمفتشيات ومخابر قمع الغش، مصالح صناديق الضمان الاجتماعي والتعاضديات الاجتماعية ومفتشية العمل، مصالح ادارة البلدية المكلفة بالحالة المدنية».

يتم ضمان الحد الأدنى من الخدمة عن طريق تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى شخصيا بأمر خدمة موقع من الوزير القطاع المعني، أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي، أو بمقرر من الادارة، أو المستخدم أو ممثله في مساكنهم أو بمقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية بالوسائل القانونية و كذا بالإلصاق بأماكن العمل، وفي هذه الحالة يجب على المستخدم أو الادارة المعنية توفير كل مستلزمات هذا التنفيذ للعمال أو الموظفين المعنيين به بما في ذلك الوفاء بأجورهم عن أداء عملهم في إطار تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة خلال الإضراب²².

ج-التسخير

عرف المشرع الجزائري التسخير من خلال نص المادة 4 من القانون 08/23 التي عرفتته بأنه: «إجراء استثنائي تلجأ إليه السلطة العمومية المختصة لإجبار العمال المضربين في المرافق الأساسية التابعة للهيئات والادارات العمومية أو للمؤسسات على مواصلة وتأدية الخدمات في مناصب عمل ضرورية لأمن وصحة الاشخاص وأمن المنشآت والأموال وكذا لاستمرارية المرافق العمومية الاساسية لتلبية الحاجيات الحيوية للبلاد أو العمال الذين يمارسون أنشطة أساسية لتموين السكان».

يتبين من خلال التعريف التشريعي أن التسخير هو لجوء السلطة العمومية إلى منع الإضراب عن بعض الموظفين أو العمال بسبب الحاجة الملحة لعملهم وخدمتهم.

وبالتالي يعتبر التسخير حالة استثنائية تختلف عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعن حالة الحظر الكلي للإضراب لأنه يتخذ من قبل السلطة العمومية أثناء الاضراب بهدف ضمان استمرار تدفق خدمات العمال والموظفين المسخرين مما يلبي حاجياتهم، الأمر الذي يمنع هؤلاء من الالتحاق بالمضربين، وأي إخلال منهم بذلك يشكل خطأ مهنيا جسيما يستحق عليه التسريح التأديبي دون الإخلال بالعقوبات الجزائية²³.

معنى ذلك أن السلطة العمومية ممثلة في الوزير المعني بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي هي المسؤولة عن اتخاذ قرار التسخير بمنع الاضراب عن العمال أو الموظفين الذين يشغلون مناصب عمل ضرورية تخص أمن الاشخاص والممتلكات، أو استمرار مصالح عمومية أساسية، أو تلبية حاجيات حيوية للبلاد، أو ضمان تموين السكان أو لمواجهة حالة استثنائية صحية أو مستعجلة.

إن منصب العمل هو المقصود بعملية التسخير شأنه في ذلك شأن الحد الأدنى من الخدمة إلا أن هذا الأخير تحدده النصوص التنظيمية أو الاتفاقية، بينما في التسخير السلطة العمومية هي من تختص بتحديد مناصب العمل الضرورية الخاضعة للتسخير في الإضراب وهي من تتخذ قراره، وما على المستخدم أو الادارة سوى تبليغه للمعني بالطرق القانونية²⁴.

تتنظم عملية ضمان الحد الأدنى من الخدمة وعملية التسخير في إطار تلبية حاجيات البلاد والمواطنين الأساسية وتحقيق مصالح ضرورية، وفي هاتين العمليتين يمكن للإدارة أو الهيئة المستخدمة أن تقوم باستخلاف عمال آخرين بدل المضربين الذين رفضوا أمر أو مقرر الخدمة من أجل ضمان الحد الأدنى من الخدمة أو رفضوا أمر التسخير²⁵.

2- المسؤولية في الإضراب:

إذا كان لابد من اللجوء إلى الإضراب فيجب على العمال أو الاعوان العموميون تحقيق الشروط التي أوردتها نصوص القانون 08/23 التي قيدت اللجوء إلى هذا الحق.

وعليه يتعين على المضربين أثناء الاضراب التحلي بالمسؤولية عن طريق المحافظة عليه كوسيلة لتحقيق مطالبهم المهنية والاجتماعية ضمن الحدود القصوى باعتبار الاضراب وسيلة مطلوبة شرعت لهم من أجل استيفاء حقوقهم، وليس غاية في حد ذاته يلجؤون إليها بغية الانقطاع عن العمل فقط، ولقضاء أغراض أخرى غير مهنية، حيث نهضت نصوص القانون 08/23 بوضع ضوابط تحمل المضربين المسؤولية عند ممارسة هذا الحق.

من جهة أخرى يقع الاضراب بالنسبة للموظفين أو العمال المضربين على حد سواء ضرورة حتمية فرضتها عليهم ظروف العمل بسبب حاجتهم لاستيفاء حقوقهم الاجتماعية والمهنية وبالتالي لا يعد الاضراب امتيازاً تمنحه الإدارة أو الهيئة المستخدمة لخدمة مصلحة العمل، بل يشكل حقا مكتسبا يتم اللجوء إليه باعتباره الحل الأخير ولكن ليس في كل الانشطة، إذ يمنع القانون 08/23 الإضراب في قطاعات حساسة وذات بعد امني كما يمنع على الإدارة أو الهيئة المستخدمة اتخاذ إجراءات بسبب الاضراب.

1.2- الإضراب آلية مطلوبة:

تماشياً مع توظيف الاضراب من أجل تحقيق مطالب المهنة وحصر تلك المطالب ضمن الحدود الضيقة لأسباب الاضراب دون استعمال مطالب أخرى فإن مشرعنا ضمن القانون 08/23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب أقرت نصوصه بأن اللجوء إلى الاضراب يشكل حقا مشروعاً لأنه ببساطة ما هو إلا آلية ذات بعد مطلبية تهدف إلى الضغط على الهيئة المستخدمة لافتكاك حقوق مهنية محضة.

مما يدل على اهتمام نصوص القانون 08/23 بمطلوبة الإضراب هو تقييده للحق في اللجوء إليه عن طريق وجوب اتباع طرق الوقاية من النزاعات الجماعية وطرق تسويتها قبل اللجوء إلى الإضراب، ووضع شروط اجبارية لمشروعية الاضراب الشكلية منها والموضوعية، ومنع الاضرابات الموصوفة، ووجوب اللجوء إلى الحوار والمفاوضات حتى في أثناء الإضراب، مع توفير الحد الأدنى من الخدمة واللجوء إلى تسخير بعض المضربين من ذوي المناصب الضرورية، ومنعه عن بعض القطاعات الحيوية للمجتمع، وحظر الأعمال الغير مشروعة أثناء الإضراب، وتعليق الإضراب عند اللجوء إلى التحكيم.

كل ذلك منعا لتعسف العمال والموظفين في استعمال هذا الحق نظرا لخطورته ليس على العملية الانتاجية فحسب، بل على استقرار علاقات العمل داخل المؤسسات الاقتصادية والادارية مما يهدد المجتمع ككل.

لهذا الغرض نهض مشرعنا بفرض طرق للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل بهدف دراسة الوضعية الاجتماعية والمهنية عن طريق الاجتماعات الدورية الاجبارية التي تحددها الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في المؤسسات الاقتصادية وإلا فإنها تعقد مرة واحدة على الأقل في كل سداسي، بينما في

المؤسسات والادارات العمومية تعقد اجتماعات دورية مرة واحدة في كل 3 أشهر على المستوى المحلي، ومرة واحدة في كل 6 أشهر على المستوى المركزي²⁶.

زيادة على طرق الوقاية التي تسبق اي نزاع جماعي فإن المشرع الجزائري اعتمد على طرق للتسوية بعد نشوء النزاع الجماعي حيث فرض طرق تسويته بصفة اجبارية ومنع إمكانية اللجوء الى الاضراب داخل المؤسسة الاقتصادية إلا بعد اتباع اجراءات المصالحة الاتفاقية(الداخلية) والقانونية، والوساطة في علاقات العمل، بحيث تعد طرق التسوية هذه اجبارية؛ بينما يجب على طرفي النزاع الجماعي في المؤسسات والادارات العمومية اتباع اجراءات المصالحة بصفة وجوبية.

ولا يمكن للعمال ولا للموظفين في غياب هذه الاجراءات الاجبارية القيام بإضراب.

كما أجازت نصوص القانون 08/23 إمكانية اللجوء إلى التحكيم باعتبار أحد طرق التسوية الاختيارية في علاقات العمل²⁷، وإمكانية اللجوء إلى الوساطة والتحكيم باعتبارهما طرق اختيارية لتسوية أي نزاع جماعي داخل المؤسسات والادارات العمومية²⁸.

تضييقا لحق الاضراب ضمن الحدود القصوى، سارع التشريع الجزائري إلى وضع شروط تسبق الاضراب تتمثل في انعقاد الجمعية العام للعمال أو للموظفين والاشعار بالإضراب، تترأسه المنظمة النقابية التمثيلية أو منتخبين يمثلون العمال أو الموظفين وإعلامهم باستمرار النزاع الجماعي مع المستخدم او الادارة.

لاشك أن تقييد اللجوء إلى الاضراب يزيد من كونه مطلباً حقيقياً ويكسر واقعته المهنية، وهو ما يتأسس لدى تقييد المشرع له بضرورة انعقاد الجمعية العامة مع ما يتبعها من تقييدات خلالها تتمثل في تبليغ المستخدم او الادارة قبل 48 ساعة من انعقاد الجمعية العامة، وإمكانية حضور رب العمل او الادارة ومخاطبته الحاضرين وتقديم شروحات أو توضيحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، واشتراط حضور نصف عدد العمال او الموظفين على الأقل والتصويت بالأغلبية البسيطة على الاضراب عن طريق الاقتراع السري تحت معاينة محضر قضائي، فضلا على تقديم الإشعار المسبق بالإضراب لدى لهيئة المستخدمة ولدى مفتشية العمل في الآجال المحددة، واجبارية الاجتماع خلال فترة الاشعار لمواصلة التفاوض.

حتى يكون قرار الإضراب صادر عن العمال يتعين أن يصدر من أعلى هيئة ذات قرار ممثلة في الجمعية العامة للمستخدمين التي يجب أن تضم على الأقل نصف العمال داخل المؤسسة، وأن تعتمد على نتائج التصويت بحيث يرضى به غالبية الحاضرين بما يفيد التوافق يقوم بتدوينها في محضر رسمي أحد اعاون الدولة القضائيين المحلفين.

فضلا على ضرورة إشعار الهيئة المستخدمة بتاريخ بداية الإضراب وإجبارية عقد الاجتماعات

خلالها وأثناء الإضراب من أجل التفاوض الجدي لغرض تسوية النزاع الجماعي يعبر عن استغلال كل الفرص المتاحة من أجل تقادي الاضراب من جهة ويعبر عن الغرض الحقيقي من اللجوء إليه.

استطرادا على ما سبق منع المشرع الجزائري أي غرض آخر لا يعبر عن المطالبة المهنية للإضراب واعتبر عدم قانونية²⁹ كل إضراب ينظم لأسباب غير مهنية واجتماعية، أو ينظم لأسباب سياسية أو تضامنية، أو ينظم بشكل مفاجئ دون اللجوء الى الاجراءات القانونية والقيود المذكورة، أو ينظم بشكل مفتوح دون تحديد مدته، أو ينظم دون استيفاء اجراءات التسوية الاجبارية، أو يشرع في الاضراب بعد اللجوء إلى التحكيم، بل أقرت النصوص التشريعية تعليق الاضراب حال ما اتفق الطرفان على اختيار التحكيم كأحد طرق تسوية للنزاع الجماعي بينهما³⁰.

من جهة أخرى ألزم المشرع أثناء الإضراب ضمان الحد الأدنى من الخدمة³¹، والقيام بالتسخير لمناصب العمل الضرورية³²، وبالتالي تقييد عدد المضربين لضمان استمرار نشاطات المرافق العمومية الأساسية، في حين منع بعض القطاعات من الاضراب أصلا حماية للمصالح الأساسية الحيوية للأمة ولضمان استمرار المصالح الاساسية للمواطنين³³.

كما حظر على المضربين من القيام بأي عنف، أو تهديد، أو اعتداء، أو عرقلة حرية العمل عن طريق احتلال المحلات المهنية، أو استيلاء على أماكن العمل أو محيطها المباشر، أو عن طريق إجبار العمال على المشاركة في الاضراب، أو منعهم من العمل، أو منعهم من استئناف العمل، طالما أن الاضراب يعد حقا لهم ويمارسونه بكل حرية وقناعة دون أي ضغط أو منع³⁴.

تشكل الموانع الكلية والجزئية للإضراب، وحرية ممارسته، بضمان الحد الأدنى من الخدمة والتسخير، أو بالمنع الكلي، وبتجريم المظاهر التي تنتافى مع حرية ممارسة الاضراب سلوكا من المشرع اتخذه لغرض المحافظة على مصلحة العمل وتقديمه في الافضلية على الاضراب، الامر الذي يجعل القيام بالعمل خدمة للصالح العام غاية مبررة ويجعل الاضراب وسيلة لا تبرر الغاية من وجودها، وإنما تنعدم أو تقل عند قيام الغاية فيكون الاضراب بهذا الوصف مطلب وجد لتحقيق مصلحة فضلى للعمل.

2.2- الاضراب ضرورة مكسبية:

يلجأ العمال والموظفون إلى الاضراب باعتباره آخر الحلول فيهيئون قبله واثاءه شروطا وقيودا قانونية ويتبعون إجراءات التسوية.

أخذا بمبدأ "الضرورة تقدر بقدرها" فإن مشرعنا كرس الحق في اللجوء الى الاضراب في أعلى هرم القواعد القانونية وأعاد التأكيد على هذا الحق ضمن النصوص التشريعية مفصلا أحكامه في النصوص التنظيمية وواضعا إياه في أضيق الحدود بدليل القيود والموانع والشروط التي وضعها لممارسته، حتى لا يتلاقى حدوده مع حدود مصلحة العمل لأن التشريعات المنظمة للإضراب قصدت من وراء ذلك أن يكون

ضمن مصلحة العمل وليس منافيا لها.

تأكيدا على هذا القول يشكل اللجوء إلى الإضراب وضعية لا يحسد عليها المضربون أين وضعهم فيها رب العمل أو الإدارة بسبب استمرار النزاع الجماعي للعمل، بحيث لا وضعية تعلوها خطورة سوى إنهاء علاقة العمل أو العلاقة الوظيفية بينهما، بمعنى أن وضعيتهم في حال الإضراب تعتبر ما قبل الأخيرة لما يشكله ذلك من رفض جماعي للعمل وإعلان التوقف عنه بطريقة قانونية.

فضلا على رقابة القضاء الاجتماعي والقضاء الإداري عند ممارسة هذا الحق، إذ يستأثر القضاء بالحكم على شرعية الإضراب من عدمه، فهو وحده المخول قانونا بمنح الشرعية لأي توقف جماعي عن العمل.

في علاقات العمل داخل المؤسسات الاقتصادية تعتبر المادة 73 من القانون 11/90 أن أي توقف جماعي عن العمل خرقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها يعد خطأ جسيما يستحق عليه العامل عقوبة التسريح التأديبي وأيدها القضاء في ذلك دون الأخذ بمدة التوقف لأن العبرة في نظره هي التوقف جماعي عن العمل ذاته وليس بطول أو بقصر مدته.³⁵، ولكن لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تعتبر الهيئة المستخدمة أي توقف جماعي عن العمل غير مشروع لتعاقب عليه العامل بعقوبة التسريح التأديبي لهذا السبب³⁶، إذ لا تسلط أي عقوبة ضد العامل على أساس ارتكابه لخطأ التوقف الجماعي عن العمل إلا إذا ثبت عدم شرعيته من طرف قاضي المواد الاجتماعية، وأي تسريح بهذا النحو يعد تعسفيا.³⁷

وفي المؤسسات والادارات العمومية، يفحص القضاء الإداري الشروط القانونية للإضراب ويعتمد على توافرها لإضفاء أي شرعية عليه، حيث قضى بأن عدم مشروعية الإضراب يعود للخرق البين للقانون المتعلقة بإجراءات التسوية الودية ومهلة الإشعار وتبليغ مفتش العمل³⁸.

غير أنه لا تتساوى معاقبة العامل والموظف في التوقف الجماعي عن العمل الواقع خرقا للقانون باعتباره خطأ جسيما، ومعاقبته في الإضراب لأنه في الحالة الأخيرة يعتبر حقا مكتسبا يؤدي إلى حظر اتخاذه موضوعا للتعسف من جهة رب العمل والإدارة باستغلال الإضراب المشروع واتخاذ اجراءات عقابية أو تمييزية ضد المضربين³⁹.

فلا يجوز للهيئة المستخدمة أن تعتبر ذلك سببا يتيح لها تسليط عقوبات بسبب الإضراب لأن القيام بذلك لا يعد جريمة تأديبية أو جنائية، بل هو حق يمارس في إطار القانون، كما يمنع عليها أيضا أن تتخذ أي إجراء تمييزي بين العمال على أساس الإضراب من عدمه، بحيث تُعَد المساواة بينهم في كل ظروف العمل ليس على أساس المردود والانتاج والكفاءة، وإنما على أساس الإضراب بحيث لا يستفيد المضربون من ظروف عمل مواتية، الأمر الذي يجعل هذا التمييز لا أثر له⁴⁰.

الواضح من الحماية الممنوحة للمضربين أن المشرع الجزائري منع الهيئة المستخدمة من تشغيل

عمال أو موظفين بدلا عنهم حال الإضراب مهما كانت صيغ التشغيل، كما منع استخلافهم بغيرهم، إلا في حالة رفضهم تنفيذ الحد الأدنى من الخدمة أو في حالة رفضهم للتسخير⁴¹.

لم يكتف المشرع بحماية المضربين من الوسائل العقابية فحسب، إذ راعى التأثيرات المعنوية التي قد تؤثر سلبا عليهم فعمد إلى منع ممارسة الضغوطات والتهديدات ضدهم، ومنع اتخاذ إجراءات كيدية بسبب إضرابهم⁴²، كما اعتبر علاقات العمل والعلاقات الوظيفية معلقة بين الهيئة المستخدمة والمضربين طوال فترة الإضراب وغير منتهية مع عدم تقاضيتهم لرواتبهم تطبيقا لمبدأ العلاقة بين الأجر والأداء⁴³.

خاتمة:

ختاما للبحث يمكن القول أن المشرع الجزائري من خلال القانون 08/23 حاول استدراك الكثير من النقائص التي اعتلت القانون السابق وهو القانون 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المؤرخ في 6 فبراير 1990 سواء في نصوصه، أو عند تطبيقه؛ الأمر الذي أخل بسير مصالح المؤسسات حال الإضراب وأخرج عملية اللجوء إلى الإضراب وممارسته من طابعها المهني المحض إلى أغراض مختلفة، ومن جهة أخرى أدى النقص التشريعي في هذا الموضوع إلى السهولة في استعمال هذا الحق بكثافة عالية حتى داخل الهيئة المستخدمة الواحدة نظرا لعدم تطبيق الخصم من رواتب المضربين فضلا عن الاحتجاجات التي كانت ترافق عملية الإضراب وتدخل بالنظام العام.

من جهة ثانية، عدل التشريع الحالي شروط الإضراب، ونظام الحد الأدنى من الخدمة، وحظر الإضراب سواء بفعل أو صافه أو بسبب طبيعة النشاط بفعالية أكثر حين أجبر أطراف النزاع الجماعي على اجراءات التسوية الودية والمصالحة زيادة على وجوب الوساطة في علاقات العمل قبل اللجوء إلى الإضراب.

استقراء للأحكام المستخرجة من القواعد المنظمة للإضراب، فإننا نستخلص النتائج التالية:

- لا يمكن اللجوء إلى الإضراب في المؤسسات الاقتصادية إلا بعد استنفاد كل طرق التسوية بين طرفي النزاع الجماعي بوجوب استعمال طريق التسوية الودية بما في ذلك تسوية النزاع في الاجتماعات الدورية الإجبارية، ثم التسوية عن طريق المصالحة الاتفاقية، فإن لم تنص الاتفاقيات الجماعية للعمل على إجراءات المصالحة، يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية التي يقوم بها مفتش العمل، فإن لم تنفع في إيجاد حلول للنزاع يجب على طرفي النزاع أخيرا اختيار وسيط لحل النزاع.

وفي هذه الحالة يمكن للعمال اللجوء إلى الإضراب، أو اللجوء إلى التحكيم الذي يعد أمرا جوازيا، لكن ما إن يتم اللجوء إلى التحكيم يتم تعليق الإضراب الذي شرع فيه، أو تعليق اللجوء إليه، وفي كل الحالات يعتبر قرار المحكمين ملزما لطرفيه يسوي النزاع الجماعي، ولا حاجة للجوء العمال إلى الإضراب

بعد التحكيم.

-لا يمكن اللجوء إلى الإضراب في المؤسسات والادارات العمومية إلا بعد استنفاد كل طرق التسوية بين طرفي النزاع الجماعي بوجوب استعمال التسوية الودية بما في ذلك تسوية النزاع في الاجتماعات الدورية الإجبارية، ثم التسوية عن طريق المصالحة التي تقوم بها السلطة السلمية أو المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية حسب حالة النزاع.

وفي هذه الحالة إن لم تتم تسوية النزاع الجماعي، يمكن للموظفين الغير ممنوعين قانونيا من الإضراب، اللجوء إلى الإضراب، أو اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم بصفتها جوازيان، لكن ما إن يتم اللجوء إلى التحكيم يتم تعليق الإضراب الذي شرع فيه، أو تعليق اللجوء إليه، وفي كل الحالات يعتبر قرار المحكمين ملزما لطرفيه يسوي النزاع الجماعي بصفة نهائية، ولا حاجة للجوء الموظفين إلى الإضراب بعد التحكيم، أما إذا تم اللجوء إلى الوساطة فيمكنهم اللجوء إلى الإضراب طالما أن اقتراحات الوسيط غير ملزمة، وكان على مشرنا أن يحكم بوجوب الوساطة تقليصا للإضراب كما فعل في القطاع الاقتصادي.

-حصر التشريع الحالي الإضراب في أسبابه المهنية والاجتماعية فقط، وحظر الإضرابات الموصوفة سواء أكانت تنظم بصفة تضامنية، أو مفتوحة دون مدة محددة للإضراب، أو كانت متقطعة، أو كانت مفاجئة دون إشعار مسبق، أو كان لأسباب غير اجتماعية ومهنية، سياسية كانت أو ايدولوجية، أو عرقية، أو لأسباب شخصية، والقضاء وحده هو من يتفحص الشروط والقيود القانونية الواردة على الاضراب قبل أن يحكم بمشروعيته أو عدمها.

- يشترط المشرع للجوء إلى الإضراب انعقاد الجمعية العامة للعمال والتصويت وفق أنصبة محددة وبحضور محضر قضائي وإشعار الهيئة المستخدمة بموعد الإضراب ومضمونه خلال أجل كاف، فضلا عن إمكانية حضور ممثل الهيئة المستخدمة ومخاطبته العمال وتقديم توضيحات وشروحات تتعلق بالنزاع الجماعي للعمل، مما يدل على أن أصل الإضراب هو عمالي يقوم به العمال وليس نقابي من جهة، ومنح طرفي النزاع فرصة لتسويته خلال فترة الاشعار من جهة ثانية.

-اعتماد المشرع على ممارسة الحق في اللجوء إلى الإضراب بضرورة المرور عبر طرق التسوية المختلفة والقيود الشكلية والموضوعية يقضي على التعسف في استعمال هذا الحق.

-الاستحداث الايجابي للنص التنظيمي المتمثل في المرسوم التنفيذي 361/23 الذي وسع قائمة النشاطات الممنوعة من الإضراب لتشمل ضمن هذه التوسعة سبعة (7) أنشطة تدخل في صميم الأنشطة الحيوية للأمة التي يمنع توقف العمل فيها وحسنا ما فعل مشرنا، وهذه الأنشطة هي: الأمن الداخلي المكلف بمهمة حماية المواقع والمؤسسات، ومراقبة الملاحة الجوية والبحرية، ونشاطات المنشآت الحساسة والاستراتيجية، ومراقبة مراكز المنشآت والتحكم عن بعد في المنظومة الوطنية الكهربائية وشبكات الطاقة،

والأسلاك الخاصة بإدارة الغابات، بالنظر لحساسية وحيوية هذه النشاطات لكونها ترتبط أساسا بالأمن والحماية، كما حظر نشاط الادارة والتفتيش في المؤسسات العمومية للتربية الوطنية ومؤسسات التعليم والتكوين المهنيين نظرا للأهمية البالغة لعمل مديري هذه المؤسسات التربوية والمهنية ومفتشيها، فضلا عن منع من يمارس نشاط الإمامة بالمساجد من الإضراب بالنظر الى القدسية التي تحملها وظيفة الإمامة بالمسجد باعتبار أن الأئمة يقومون بمهام روحية تربطهم بالله تعالى بعيدا عن الدنيا ولا حاجة للزج بمثل هذه الوظائف الروحية ذات البعد الأخروي في معارك الإضرابات والاحتجاجات وغيرها.

-استحداث النص التنظيمي المقنن بالمرسوم التنفيذي 362/23 المحدد لدورية الاجتماعات الاجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والادارات العمومية، لغرض تنظيم وتقنين الاجتماعات في الادارات المركزية والمحلية يشكل تكريسا وتجسيدا من المشرع للحوار الاجتماعي، وترسيخا له في الثقافة المهنية، وإعطاء الأهمية للتفاوض لكونها وسيلة فعالة لتسوية النزاع.

-تنظيم المشرع لمسألة تشكل حقا لطرف في مواجهة طرف آخر يقوم على تسيير مصلحة العمل داخل المؤسسة عن طريق وضع الأطر القانونية حتى تتم ممارسة هذا الحق في كنف الحرية المسؤولة التي تنظم الإضراب المشروع والخالي من التجاوزات المهنية والتي يكون الهدف واحد هو تسوية النزاع بكل الطرق التي نظمها التشريع بما في ذلك اللجوء إلى الإضراب كمرحلة أخيرة.

بالرغم من هذه النتائج الايجابية فإن التشريع الحالي لم يخلو من النقائص التي نورد جملة منها مع تقديم اقتراحات لها كما يلي:

-منع المشرع للإضرابات المفتوحة والإضرابات المتقطعة غير كاف لحماية مصلحة العمل والقضاء على اللامبالاة والتلاعب في تنظيم عملية الإضراب، الأمر الذي يستدعي تحديد حد أقصى لفترة الإضراب.

-توسعة النشاطات الممنوعة من الإضراب لتشمل الاستعجالات الطبية والعمليات الجراحية الاستعجالية وتوزيع الأدوية والتحاليل الطبية، ومصالح البلدية لرفع النفايات، ومصالح توزيع المواد الغذائية والفلاحية والطاقوية والمياه والاتصالات الهاتفية، ومصالح مرافقة الاشخاص المسنين والأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والطفولة المسعفة، وامتحانات التعليم المتوسط والباكالوريا، وامتحانات آخر السنة لطلاب الجامعات والمتخرجين من المعاهد بمختلف القطاعات، وليس إجبار تقديم الحد الأدنى من الخدمة لأنها غير كافية.

-لم يتم تقييد موضوع النزاع الجماعي للعمل المؤدي إلى الإضراب لا في القانون 08/23 ولا بنص تنظيمي خاص، مما يفتح الباب أمام كل نزاع جماعي مهما كان وزنه وقيمه أن يكون موضوعا للقيام بالإضراب، وكان بالأحرى على مشرعنا أن يقيد مواضيع النزاعات الجماعية التي تصلح فقط للجوء إلى

الاضراب بسبب ضررها الكبير بالعمال والموظفين، وأن يعتمد فقط على الإضراب بسبب مطالبة المستخدّمين بحق اجتماعي مهني جسيم يؤثر على حياتهم بصفة حقيقية وجدية مثل الحقوق الدستورية والحقوق التشريعية كالأجور، والراحات، والعطل، ومواقيت وأنظمة العمل، والحماية الاجتماعية، والممارسات النقابية، والظروف القاسية للعمل، وغيرها وليس قيام الإضراب بسبب إهانة مدير لموظف، أو تمييز بين فئة قليلة من العمال، أو تأخر صب الأجور، أو غياب الأمن أو النظافة أحيانا، وغير ذلك حتى لا يأتي كل من يوجعه رأسه ويلوح بالإضراب بدليل أن هذا الأخير يشكل خطورة على مصالح المؤسسة ويعرقل سير مصالحها، ويؤثر سلبا على العلاقات المهنية، ويحمل تداعيات أمنية خطيرة لمنظّميه، فالإضراب هو بمثابة العملية الجراحية التي تنتزع الورم من المريض خلافا للأوجاع والأمراض الأخرى التي تعالج بأدوية ومسكنات.

الهوامش

- 1 - ابن منظور، لسان العرب، ج9، ط4، دار صادر، بيروت، 2004، ص27، 28.
- 2 - شواخ محمد الاحمد، الاضراب في قانون العمل، دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية، مجلة روح القوانين، جامعة طنطا، مجلد 33 عدد 94 سنة 2021، ص 224، 225.
- 3 - المادة 42 من القانون 08/23 المؤرخ في 21 جوان 2023 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 42 مؤرخة في 25 جوان 2023.
- 4 - أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة 2013، ص 574.
- 5 - راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985 ص 213.
- 6 - احمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003 ص 139.
- 7 - Cass.Soc. 21 oct 2009, no 08, 14, p490.
«une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles».
- 8- Emmanuel Dockès la finalité des grèves en questions, droit social, librairie technique et économique, 2006 p 181.
- 9 - المادة 23 ف4 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن هيئة الامم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، المصادق عليه من طرف الجزائر بالمادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة في 10 سبتمبر 1963.
- ديباجة الدستور الحالي وفقا للتعديل الدستوري لسنة 2020 التي جاء فيها: « يعبر الشعب الجزائري عن تمسكه بحقوق الإنسان المنصوص عليها في الاعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 والاتفاقات الدولية التي صادقت عليها الجزائر»، التعديل الدستوري لسنة 2020 الصادر بالمرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.
- 10- المادة 8 ف4 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب القانون 08/89 المؤرخ في 25 أبريل 1989 المتضمن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكول الاختياري المتعلق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الموافق عليه من طرف الجمعية العامة يوم 16 ديسمبر 1966. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 26 أبريل 1989.
- 11- المادة 35 ف3 من الميثاق العربي لحقوق الانسان الصادر عن جامعة الدول العربية المعتمد بتونس في ماي 2004، المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في 11 فبراير 2006 يتضمن التصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان بتونس في ماي 2004، الجريدة الرسمية للجمهورية

- الجزائرية، عدد: 8 مؤرخة في 15 فبراير 2006.
- 12- المادة 70 ف1 من التعديل الدستوري لسنة 2020، المرجع السابق.
- 13- المادة 5 ف8 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 09 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015 ، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 يوليو 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 ، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018 والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 يوليو 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 يوليو 2022.
- 14- المادة 36 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المتمم بالقانون 22/22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006؛ عدد: 85 مؤرخة في 19 ديسمبر 2022.
- 15- المادة 51 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 16- المادة 54 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 17- المادة 67 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 18- المواد 62 و 65 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 19- المادة 8 من المرسوم التنفيذي 361/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد قائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا، وقائمة القطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 67 مؤرخة في 18 أكتوبر 2023.
- 20- القانون 02/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب الملغى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 6 مؤرخة في 7 فبراير 1990.
- 21- المادة 63 و 64 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 22- المواد 5، 6 و 7 من المرسوم التنفيذي 361/23، المرجع السابق.
- 23- المادة 66 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 24- المادة 65 ف2 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 25- المادة 56 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 26 - المادة 5 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- المادة 11 من المرسوم التنفيذي 362/23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023 يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية

- المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 67 مؤرخة في 18 أكتوبر 2023.
- 27 -المادة 6 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 28- المادة 22 ف3 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 29 -المادة 45 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 30 -المادة 44 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 31 -المادة 62 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- المادة 4 من المرسوم التنفيذي 361/23، المرجع السابق.
- 32- المادة 65 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 33- المادة 67 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- المادة 8 من المرسوم التنفيذي 361/23، المرجع السابق
- 34 -المادة 43 ف1 والمادة 45 والمادة 60 من القانون 08/23 المرجع السابق.
- 35- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 5 نوفمبر 2009، ملف رقم 515182، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 02 لسنة 2009 ص 421.
- 36- مهدي بخدة، التسريح التأديبي للعمال في القانون الجزائري، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب العدد: 232 ديسمبر 2020 ص20
- 37- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 10 يناير 2013، ملف رقم 0728901، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق عدد 02 لسنة 2013 ص 237.
- قرار الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بتاريخ 7 أكتوبر 2010، ملف رقم 610645، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، عدد 01 لسنة 2010.
- 38- الأمر الاستعجالي رقم 2018/69 المؤرخ في 10 جانفي، ملف رقم 201800107-18 الصادر عن المحكمة الادارية بالجزائر العاصمة المتضمن عدم مشروعية الإضراب(قضية وزارة التعليم العالي ضد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي).
- 39 -المادة 56 ف2 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 40- المادة 17 من القانون 11/90، المرجع السابق.
- 41- المادة 56 ف1 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 42- المادة 43 ف2 من القانون 08/23، المرجع السابق.
- 43 -المادة 55 من القانون 08/23، المرجع السابق.