

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

Organizing the practice of strikes in public administrations and institutions as a guarantee of the principle of continuity
(A Study in light of law N° 23_08 and its applied texts)

مزردى عبد الحق *

جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

Abdelhak.mezzerdi@univ-temouchent.edu.dz

تاريخ إرسال المقال: 2025/12/29 تاريخ قبول المقال: 2026/03/02 تاريخ نشر المقال: 2026/03/31

الملخص:

يهدف المقال إلى دراسة أهم المستجدات المتعلقة بأحكام وشروط ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية على ضوء الإصلاحات التي تبناها المشرع الجزائري في ظل القانون رقم 08_23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب وكذلك نصوصه التطبيقية، خاصة وأن الإضراب يعتبر من أبرز العوامل التي قد تمس بمبدأ استمرارية المرافق العامة، بالإضافة إلى تبيان مدى كفاية النصوص النازمة له في الموازنة بين ضمان مبدأ الاستمرارية وحق الإضراب المكرس دستورياً، فالنصوص المستحدثة كانت أكثر وضوحاً ودقة في تنظيم ممارسة الإضراب مزيلة بذلك الغموض التشريعي الذي اكتنف النصوص السابقة، الأمر الذي انعكس أثره الإيجابي في ندرة الإضرابات منذ بداية تطبيق هذا القانون.

الكلمات المفتاحية: الإدارة العامة، الإضراب، مبدأ الاستمرارية، المصالحة، الوساطة، التحكيم.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

Abstract:

The article aims to study the most important developments related to the rules and conditions for striking in public administrations and institutions in light of the reforms adopted by the Algerian legislator under Law No. 23_08 Related to the prevention and settlement of collective labor disputes and the exercise of the right to strike and its applied texts. Especially since strikes is considered one of the most important factors that may affect the principle of continuity of public service. In addition to demonstrating the adequacy of the texts regulating it in balancing the guarantee of the principle of continuity with the constitutionally enshrined right to strike, The new texts were clearer and more precise in regulating the practice of strikes, thus removing the legislative ambiguity that surrounded the previous texts, which had a positive impact on the scarcity of strikes since the beginning of the implementation of this law.

Keywords: Public administration, Strike, Principle of continuity, Reconciliation, Mediation, Arbitration.

المقدمة:

تعتبر المرافق العامة الوسيلة الأساسية لإشباع حاجات الأفراد والحفاظ على النظام العام من خلال أنشطتها ومهامها المتعددة، فمهما كانت طبيعة النشاطات التي تمارسها فهي جميعا تدخل تحت فكرة تحقيق الصالح العام، لذلك فإن أي توقف لهذا المرفق سواء كان مؤقتا، جزئيا أو كليا من شأنه أن يحدث مساسا بحقوق الأفراد وإخلالا بالنظام العام.

وفي هذا الصدد، تعتبر النزاعات الجماعية للعمل داخل الإدارات والمؤسسات العمومية من بين أهم العوامل التي قد تؤثر سلبا على استمراريته في تقديم الخدمات العامة، باعتبار أن عدم تسويتها وديا قد يؤدي في مرحلة لاحقة إلى الشروع في الإضراب الذي يعتبر حق مكرس دستوريا، بغية وصول العمال والموظفين إلى تحقيق مطالب مهنية أو اجتماعية مشروعة. لذلك فقد حرص المشرع الجزائري من خلال القانون 08_23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، إضافة إلى العديد من النصوص التنظيمية المتعلقة به إلى تنظيم ممارسة الإضراب بغية ضمان سير هذه المرافق العامة باستمرارية وانتظام ومعالجة ظاهرة كثرة الإضرابات في الإدارات والمؤسسات العمومية التي شهدتها الجزائر في ظل القانون السابق 02_90 والتي تعتبر أغلبها غير قانونية وفق إحصائيات وزارة العمل والضمان الاجتماعي، حيث يعود ذلك بالأساس إلى القصور التشريعي الذي اكتنف النص السابق وعدم ملاءمته للتغيرات الآنية، خاصة وأنه صدر قبل أكثر من 33 سنة.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهم الأطر الإجرائية والموضوعية التي كرسها المشرع الجزائري لتنظيم ممارسة حق الإضراب داخل الإدارات والمؤسسات العمومية في ظل الإصلاحات التي تبناها بموجب القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية، سواء تعلق الأمر بالشروط التي تسبق الدخول في الإضراب أو الالتزامات والقيود المفروضة أثناء الشروع فيه، بغية تبيان مدى معالجة النصوص المستحدثة للإشكالات العملية التي كانت تطرح في ظل القانون الملغى 90_02 والتي أفرزت العديد من الإضرابات المتكررة في عدة قطاعات.

كما نهدف من خلال الدراسة إلى تبيان الآليات التي كرسها المشرع لتسوية النزاعات الجماعية للعمل ومدى فعاليتها في منع الوصول إلى مرحلة التوقف الجماعي عن العمل، خاصة وأن استيفاءها شرط وجوبي قبل الشروع في أي إضراب.

بناء على ما سبق، فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول: مدى توفيق المشرع الجزائري في الموازنة بين حق الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية وضمان مبدأ استمرارية المرفق العام.

للإجابة على إشكالية الدراسة والوصول إلى تحقيق أهدافها، اعتمدنا على منهج تحليل المضمون والذي من خلاله تم تحليل محتوى مختلف النصوص القانونية والآراء الفقهية المرتبطة بالموضوع لإبراز خصوصية الأحكام المرتبطة بتنظيم الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية، باعتبارها أحد أهم الضمانات التشريعية لمبدأ استمرارية المرافق العام، بالإضافة إلى الكشف عن الأثر الإيجابي للنص المستحدث 08_23 ومختلف التنظيمات المتعلقة به، إلى جانب إبراز مظاهر القصور التشريعي التي تخللتها، كما تم الاعتماد كذلك على أسلوب المقارنة بين النصوص السابقة والمستحدثة بهدف المفاضلة بينها وتبيان أثرها في معالجة الإشكالات القانونية المرتبطة بموضوع الدراسة.

وعليه، فقد تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين: يتعلق الأول بالإجراءات الإجبارية للتسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية كشرط وجوبي قبل الشروع في الإضراب، بينما نتطرق في الثاني إلى مجموعة الأطر الإجرائية والموضوعية لممارسة الإضراب.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

المبحث الأول: التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية كإجراء إجباري قبل الشروع في الإضراب

النزاع الجماعي في العمل هو الذي يثيره مجموعة من المستخدمين بصفة جماعية بقصد تحقيق مصالح جماعية¹؛ أي مصلحة عمالية عامة ومشتركة وليست مصلحة شخصية أو فردية¹، فهو يعتبر من المسائل الهامة التي تستحق البحث والدراسة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة والتغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة وهذه المصالح والتي قد تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح وما ينجم عن ذلك من حسابات وتنازلات من أحد الأطراف أو من الطرفين معا².

لذلك، فإن هذه النزاعات الجماعية للعمل إن لم يتم حلها قد تؤدي في مرحلة لاحقة إلى الإضراب وامتناع المستخدمين عن تأدية وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيرا عن عدم الرضى عن أمر معين، فالإضراب بهذا الوضع وفي صورته الجماعية هو أخطر ما يهدد قاعدة الاستمرارية في تقديم الخدمات للجمهور³، لذلك فقد حرص المشرع الجزائري على تنظيم ممارسة هذا الحق في الإدارات والمؤسسات العمومية من خلال تكريس مجموعة من الإجراءات الإجبارية للتسوية تشمل إجراءات وقائية ووسائل ودية توفيقية لحل النزاع (المطلب الأول)، بالإضافة إلى التحكيم عن طريق اللجنة الوطنية أو الولائية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الوسائل الوقائية والتوفيقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية

بغية إنهاء نزاعات العمل الجماعية في الإدارات والمؤسسات العمومية تجنباً للدخول في الإضراب أو لتسويته في حالة استمراره، كرس المشرع مجموعة من الآليات الوقائية التشاركية تتمثل أساساً في الاجتماعات الإجبارية التي توطئها لجان الحوار (الفرع الأول) وكذلك وسائل ودية توفيقية لتسوية هذه النزاعات الجماعية تشمل المصالحة (الفرع الثاني) وكذلك إجراء الوساطة (الفرع الثالث).

¹ أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص283.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص341.

³ الصروخ مليكة، القانون الإداري - دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، نشر وتوزيع الشركة المغاربية لتوزيع الكتاب، الدار البيضاء، 2006، ص368.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

الفرع الأول: الاجتماعات الدورية الإلزامية كآلية وقائية من النزاعات الجماعية للعمل

تعتبر الاجتماعات الدورية مفاوضة جماعية لها دور جوهري في فض نزاعات العمل الجماعية، فهي تمثل وسيلة سلمية لحلها بما يضمن الحفاظ على الود والثقة بين طرفي علاقة العمل⁴. وقد كرس المشرع الجزائري هذه الآلية الوقائية من خلال القانون رقم 08_23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي أكد أن وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية تدرس في اجتماعات دورية إجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية⁵.

وقد صدر بهذا الخصوص المرسوم التنفيذي رقم 362_23 المحدد لدورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، حيث توطر هذه الاجتماعات من قبل لجنة الحوار الاجتماعي التي تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على المستوى المركزي بموجب مقرر من الوزير المعني أو المسؤول المؤهل للهيئة الإدارية المعنية، كما تنشأ في كل مؤسسة وإدارة عمومية على مستوى البلديات والولايات وكذلك المؤسسات العمومية المحلية، بموجب مقرر من رئيس المجلس الشعبي البلدي المختص إقليميا أو الوالي أو المسؤول المؤهل للمؤسسة الإدارية المعنية⁶.

أما بالنسبة لتشكيلتها وتنظيمها فقد حددتها المواد من 06 إلى 09 من ذات المرسوم التنفيذي، حيث تتكون من عدد متساو بين الأعضاء الدائمين والإضافيين الممثلين للإدارات والمؤسسات العمومية والمندوبين النقابيين أو ممثلي العمال المنتخبين في حال عدم وجود منظمة نقابية، يعينون لعهد مدتها 03 سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة، بينما يتم رئاسة اللجنة بشكل تداولي كل ستة أشهر بين ممثلي الطرفين، أما بالنسبة لعدد أعضاء هذه اللجان فيحدد على حسب العدد الإجمالي للعمال وفق النسب التي حددتها المادة التاسعة من ذات المرسوم التنفيذي.

⁴ أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص16.

⁵ المادة 22 من القانون رقم 08_23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج ج العدد 42، المؤرخة في 25 يونيو 2023.

⁶ المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 362_23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإلزامية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج العدد 67، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

والملاحظ بهذا الخصوص أن المشرع قد أولى أهمية كبيرة في ظل النصوص المستحدثة لآلية الحوار التشاوري داخل الإدارات والمؤسسات العمومية من خلال جعل هذه الاجتماعات إجبارية ودورية تعقد ضمن جدول زمني محدد، وهو إجراء مستجد له أثر إيجابي في حل النزاعات لم يتضمنه القانون السابق 02_90 (الملغى)⁷ والذي أشار فقط إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية في اجتماعات دورية دون أن يجعلها إجبارية، حيث ترك السلطة التقديرية للإدارة وممثلي العمال في تحديدها وحضورها، الأمر الذي قد يؤثر على معالجة الإشكالات والنزاعات والقضايا المطروحة وبالتالي الاتجاه حتما إلى وسائل التسوية الودية أو الشروع في الإضراب في حال عدم جدواها.

وفي ذات السياق، نجد أن المشرع حرص على التزام جهة الإدارة بحضور هذه الاجتماعات الدورية الإجبارية من خلال إقراره لعقوبات تتضمن غرامات مالية من 100.00 دج إلى 200.000 دج، توقع على المستخدم في حال مخالفته لالتزاماته، كما تضاعف الغرامة في حالة العود⁸، الأمر الذي لم يتضمنه القانون السابق 02_90 (الملغى)، فالإلزام هنا هدفه السعي إلى تقادي وصول الخلاف إلى النزاع الجماعي وتشجيع طرفي النزاع على سحب القرار محل الخلاف أو تعديله أو إلغائه⁹.

الفرع الثاني: إجراء المصالحة كوسيلة لتسوية النزاعات الجماعية

تعتبر المصالحة وسيلة توفيقية لتجنب موجات الاحتجاج العارمة، باعتبارها أسهل الإجراءات العلاجية للتسوية، تعمل على تقريب وجهات نظر متعارضة بهدف التوصل إلى حل رضائي يتفق عليه طرفي النزاع¹⁰، فهي آلية أو نظام يقتضي تدخل طرف أو عدة أطراف أجنبية محايدة¹¹.

⁷ القانون رقم 02_90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج ج العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990. معدل ومتمم بالقانون رقم 27_91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ج العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 (ملغى).

⁸ المادة 79 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

⁹ الثعالبي عصام طوالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014، ص 119.

¹⁰ واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 89.

¹¹ بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري - علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا من سنة 1989 إلى غاية 2021، الدار الإفريقية للكتاب للطباعة والنشر، الجزائر، 2023، ص 266.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

وسنتطرق من خلال هذا الفرع إلى دراسة الإجراءات المتبعة للمصالحة الداخلية (أولاً)، بالإضافة إلى تبيان دور ونطاق اختصاص المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية كجهاز مصالحة والذي يتدخل في مرحلة لاحقة على فشل المصالحة الداخلية (ثانياً).

أولاً: الأطر الإجرائية لممارسة المصالحة الداخلية

عرف المشرع الجزائري المصالحة بأنها: "كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى - قائماً بالمصالحة- يمكن النص عليها في اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل. تهدف المصالحة إلى تقريب أطراف النزاع ومواجهتهم ومحاولة إيجاد اتفاق ودي. في حالة عدم وجود إجراءات المصالحة الاتفاقية أو في حالة فشلها، يجب على الأطراف عندئذ احترام إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون أمام مفتشية العمل"¹².

وعليه، فإن إجراء المصالحة يعتبر كآلية لحل نزاعات العمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي لم يتم حلها وتسويتها بالطرق التشاورية وجعلها المشرع كطريق وجوبي قبل الدخول في الإضراب، حيث نظمها مجموعة من الأطر الإجرائية مبينا الجهات التي تتولاها وآثارها القانونية وهو ما أشارت إليه المواد من 23 إلى 27 من القانون رقم 08_23 السالف الذكر، ففي حالة وجود نزاع جماعي بين المستخدم والعمال حول بعض المسائل المدروسة أو جميعها، يتولى ممثلو العمال بواسطة طعن إخطار السلطات العمومية المختصة على المستوى المحلي (البلدي أو الولائي) والتي تنتمي إليها الإدارة أو المؤسسة المعنية، أما إذا كان النزاع الجماعي ذو طابع وطني أو جهوي يتم إخطار الوزراء أو ممثليهم المؤهلين وكذلك الأمر بالنسبة للنزاعات المتعلقة بالإدارات والمؤسسات المعنية التابعة لاختصاصهم¹³.

وفي ذات السياق، تستدعي السلطة السلمية العليا في حالة عدم حل المسائل موضوع الطعن طرفي النزاع الجماعي إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليمياً، خلال الثمانية أيام عمل الموالية لإخطارها، حيث أن إجراء المصالحة لا يتجاوز 15 يوم عمل ابتداء من تاريخ أول اجتماع ينتهي بمحضر تعد السلطة السلمية العليا ويوقعه طرفي النزاع يتضمن

¹² المادة 04 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

¹³ المادة 23 من القانون نفسه.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

الاتفاقات الحاصلة أو الاقتراحات المقدمة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية والمتضمنة أشكال وإجراءات التكفل بالمسائل المستمرة فيها النزاع الجماعي للعمل¹⁴.

أما بخصوص النتائج التي قد تترتب على اجتماع المصالحة، فتتباين حسب نوع وطبيعة المسائل موضوع النزاع، فإذا كان يتعلق بعدم تطبيق التزام تنظيمي أو قانوني، تتخذ السلطة السلمية العليا التي تم إخطارها الإجراءات اللازمة لضمان تطبيق هذا الالتزام خلال أجل 30 يوم عمل من تاريخ الإخطار، أما إذا تعلق موضوع النزاع بتأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، يتم إخطار السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من قبل السلطة السلمية العليا من أجل إخضاع المسائل محل النزاع للمجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية¹⁵.

يمكن القول بهذا الخصوص أن المشرع في ظل القانون المستحدث 08_23 السالف الذكر أبقى على نفس الأطر الإجرائية لإعمال المصالحة بالنسبة لنزاعات العمل الجماعية التي تنشأ في الإدارات والمؤسسات العمومية مقارنة بالقانون السابق 90_02 (الملغى).

ثانيا: دور المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية كجهاز مصالحة

أكد المشرع من خلال المادتين 34 و 35 من القانون 08_23 السالف الذكر أن المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية يعد جهاز مصالحة في مجال النزاعات الجماعية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية، يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. وعليه، فالمجلس يتدخل في مرحلة لاحقة بعد فشل المصالحة بخصوص النزاعات المتعلقة بتأويلات لأحكام تشريعية أو تنظيمية أو مسائل لا يمكن التكفل بها في إطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها، لا سيما تلك المكرسة بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه وذلك بعد إخطار السلطة السلمية العليا للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

¹⁴ المادتين 24، 27 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

¹⁵ المادتين 25، 26 من القانون نفسه.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

وقد صدر بهذا الخصوص المرسوم التنفيذي رقم 23_365 محددًا مهمته وتشكيلته وكيفيات تعيين رئيسه وأعضائه في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل وكيفيات سيره وتنظيمه¹⁶. فبالرجوع إلى المواد 04، 05، 06، 07 من ذات المرسوم التنفيذي، نجد أن المجلس يتشكل من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للعمال والأعضاء الممثلين للإدارة يعينون لعهد مدتها خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، حيث يضم عشرة أعضاء دائمين وعشرة أعضاء إضافيين، يمثل جانب الإدارة ممثل الوزير المكلف بالعدل، ممثل الوزير المكلف بالداخلية، ممثل الوزير المكلف بالمالية، ممثل الوزير المكلف بالعمل، إلى جانب المدير العام للسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية الذي يرأس المجلس، حيث يتم تعيينهم من قبل وزراء القطاعات المعنية، في حين يعين ممثلي العمال في المجلس من قبل المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلاً وطنياً بحسب نسبة تمثيليتها، وهي صلاحية كرسها كذلك القانون 23_02 المتعلق بممارسة الحق النقابي¹⁷.

وقد خص المشرع المجلس عند فصله في النزاع بأطر إجرائية مفصلة نظمتها أحكام المرسوم التنفيذي رقم 23_365، حيث تقوم السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بعد إخطارها من قبل السلطة السلمية العليا بعرض المسائل محل النزاع الجماعي للعمل على المجلس وإرفاقه بملف كامل حول النزاع، في أجل خمسة أيام عمل ابتداء من الاجتماع الأخير للمصالحة المنعقد على مستوى الهيئة المستخدمة، حيث يتولى رئيس المجلس فور إخطاره باستدعاء الأعضاء خلال أجل لا يتعدى خمسة أيام عمل، ابتداء من تاريخ استلام ملف النزاع الجماعي للعمل وإرفاق الاستدعاء بالمحضر الذي أعدته السلطة السلمية العليا وبمذكرة تلخيصية حول النزاع، كما أن رئيس المجلس يمكن أن يطلب من أطراف النزاع أي وثيقة إضافية لها صلة بالنزاع ويراها ضرورية لحله ويمكنه كذلك استشارة مفتش العمل المختص إقليمياً والاستعانة بخبراء مختصين في مجال العمل¹⁸.

أما بخصوص اجتماعات المجلس فتتعدد بحضور نصف أعضائه على الأقل، شرط تساوي ممثلي الإدارة وممثلي العمال الحاضرين للاجتماع، ففي حالة لم يكتمل النصاب القانوني يتم تأجيل الاجتماع بثلاثة

¹⁶ المرسوم التنفيذي رقم 23_365، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكيفيات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره، ج ر ج ج العدد 67، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

¹⁷ المادة 91 من القانون رقم 23_02، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ج ج العدد 29، المؤرخة في 02 مايو 2023.

¹⁸ المواد 15، 16، 18 من المرسوم التنفيذي رقم 23_365، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

أيام ابتداء من تاريخ الاجتماع المؤجل، عندئذ يجتمع المجلس مع مراعاة تساوي عدد ممثلي العمال وممثلي الإدارة عند الاقتضاء باستدعاء الأعضاء الإضافيين¹⁹، وفي كل الأحوال لا يمكن أن تتجاوز مدة المصالحة خمسة عشر يوما ابتداء من تاريخ الاجتماع الأول²⁰.

وتجدر الإشارة أن المشرع قد ألزم طرفي النزاع الجماعي للعمل بحضور جميع اجتماعات المصالحة التي ينظمها المجلس، تحت طائلة توقيع العقوبات الجزائية²¹ التي تضمنتها المادة 80 من نفس القانون والمتمثلة في غرامة مالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف الغرامة في حالة العود، إضافة إلى الشروط الواجب توفرها في أعضاء المجلس والتي حددتها المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 23_365 السالف الذكر، فقد أخضع المشرع هؤلاء الأعضاء لإجراء التحفي ضمانا لحياة المجلس عند فصله في النزاع²².

وفي ذات السياق، فإن اجتماع المجلس بخصوص تسوية النزاع يترتب آثارا نصت عليها المواد 22، 23، 24 من المرسوم التنفيذي رقم 23_365 والتي تتضمن إما الاتفاق بين طرفي النزاع وفي هذه الحالة يحرر محضر يوقعه رئيس المجلس وطرفي النزاع ويشار فيه إلى المسائل المتفق عليها وكيفية تطبيقها ويبلغ لهم بصفة فورية، بحيث يكون نافذا من تاريخ تبليغه، أما في حالة فشل المصالحة يتم تحرير محضر يوقعه كذلك طرفي النزاع ورئيس المجلس بعدم المصالحة الكلية أو الجزئية متضمنا المسائل المستمرة المتنازع بشأنها، بالإضافة إلى اقتراحات وتوصيات المجلس لتسويتها، ففي كلتا الحالتين يتم إرسال نسخة من المحضر إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية وإلى السلطة السلمية العليا وكذلك إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

الفرع الثالث: إجراء الوساطة كآلية خارجية لحل نزاعات العمل الجماعية

يقصد بالوساطة احتكام أطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، حيث يقدمان له كل المعلومات والمعطيات المتعلقة بالخلاف والملابسات التي تحيط به، ثم يتركان له السلطة التقديرية الكاملة

¹⁹ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23_365، المصدر السابق.

²⁰ المادة 21 من المرسوم التنفيذي نفسه.

²¹ المادة 36 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

²² نصت المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 23_365، المصدر السابق، على أنه: "يجب ألا تكون للأعضاء المعينين في المجلس، سواء كانوا أعضاء دائمين أو إضافيين، أي صلة قرابة أو مصاهرة مع أحد طرفي النزاع الجماعي للعمل، كما يجب عليهم أن يظهروا استقلاليتهم ونزاهتهم وحيادهم تجاه طرفي النزاع".

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة له، حيث تقدم في شكل اقتراحات أو توصيات للأطراف الذين قد يأخذون بها أو يرفضونها²³، فالوسيط كالقاضي يجب أن لا يكون له أي مصلحة في النزاع وإلا فإنه سوف يغلب مصلحته على مصالح الطرف الآخر في النزاع²⁴.

وقد عرف المشرع الجزائري إجراء الوساطة على أنه: "إجراء يتم من خلاله إسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى "وسيط" يختار بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء، وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي"²⁵.

وفي هذا الصدد، تعتبر الوساطة إجراء مستحدثا لتسوية النزاعات الجماعية وديا لدى الإدارات والمؤسسات العمومية، لم يتضمنه القانون السابق 90_02 (الملغى) والذي حصر إجراء الوساطة فقط لحل النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئات المستخدمة غير الإدارات والمؤسسات العمومية، حيث أكد المشرع من خلال القانون 08_23 السالف الذكر أنه في حالة فشل إجراء المصالحة في تسوية النزاع داخل الإدارات والمؤسسات العمومية واستمراره، يمكن عرضه على إجراء الوساطة في أجل 15 يوم عمل²⁶.

وعليه، يفهم من صياغة النص وتحديد عبارة "يمكن" أن الوساطة إجراء اختياري لطرفي النزاع، حيث يعين وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وسيطا مؤهلا يختار من بين الوسطاء المذكورين في قائمة الوسطاء التي يحددها الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات النقابية للعمال والمستخدمين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني²⁷، وفق الشروط والإجراءات التي كرسها المرسوم التنفيذي رقم 23_363 المحدد لمهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم²⁸.

²³ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص103.

²⁴ أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص311.

²⁵ المادة 04 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

²⁶ المادة 28 من القانون نفسه.

²⁷ المادتين 29، 38 من القانون نفسه.

²⁸ المرسوم التنفيذي رقم 23_363، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، ج ر ج ج العدد 67، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

وفي ذات السياق، يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تزويد الوسيط بالدعم اللازم لمساعيه والتعاون الوثيق معه لتسهيل مهمته وإفادته دون تأخير بجميع الوثائق والمعلومات المرتبطة بالنزاع، كما يمكن للوسيط أن يستعين بخبراء وكذا بكل شخص مؤهل، فيرسل الوسيط اقتراحات مكتوبة في شكل توصيات معللة إلى طرفي النزاع لتسويته في أجل أقصاه عشرة أيام عمل من تاريخ استلام الملف المتعلق بالنزاع، كما يمكن تمديد هذا الأجل بثمانية أيام عمل على الأكثر بموافقة الطرفين المعنيين، حيث يجب على الطرفين تبليغ الوسيط بقبول اقتراحاته أو برفضها بأية وسيلة قانونية مع إشعار بالاستلام في أجل ثمانية أيام عمل ابتداء من تاريخ استلام اقتراحاته، على أن يتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا باقتراحاته كتابيا²⁹. وتجدر الإشارة أن المشرع أقر عقوبات ذات طبيعة مالية تتمثل في غرامة من 20.000 دج إلى 50.000 دج وتضاعف الغرامة في حالة العود، توقع على طرفي النزاع في حالة التغيب عن اجتماع الوساطة بدون سبب شرعي³⁰.

أما بخصوص النتائج المترتبة على إجراء الوساطة، فإما اتفاق طرفي النزاع وفي هذه الحالة يحرر الوسيط محضرا يدون فيه الاقتراحات المقبولة ويسلمه إلى الأطراف المعنية وترسل نسخة منه حسب الحالة إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية أو وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي وكذلك مفتش العمل المختص إقليميا، أما في حالة عدم رد الطرفين في أجل ثمانية أيام عمل ابتداء من تاريخ تسليم اقتراحات الوسيط أو في حالة رفض هذه الاقتراحات، يعلم الوسيط في أجل 48 ساعة الأطراف وكذا السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ووزير القطاع المعني والوالي ورئيس المجلس الشعبي البلدي ومفتش العمل المختص إقليميا³¹.

المطلب الثاني: التحكيم بواسطة اللجنة الوطنية أو الولائية لحل نزاعات العمل الجماعية

يمثل التحكيم في منازعات العمل الجماعية المرحلة النهائية في الوسائل السلمية ما يجعل قرار هيئة التحكيم ملزما³². ففي التشريع الجزائري تمثل كل من اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم آلية ووسيلة

²⁹ المادتين 30، 31 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

³⁰ المادة 80 من القانون نفسه.

³¹ المادتين 32، 33 من القانون نفسه.

³² أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص 319.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

لتسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ في الإدارات والمؤسسات العمومية دون بقية القطاعات، حيث تعتبر اللجنة الولائية هيئة جديدة استحدثها القانون رقم 08_23 السابق الذكر، لم تتضمنها النصوص السابقة في ظل القانون 02_90 (الملغى). وعليه، سنتطرق من خلال هذا المطلب إلى تبيان الاختصاص النوعي للجنة (الفرع الأول) وكذلك تشكيلتيهما (الفرع الثاني)، بالإضافة إلى إبراز كفاءات سيرهما والآثار القانونية المترتبة على قراراتهما (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الاختصاص النوعي للجنة الوطنية والولائية للتحكيم

استنادا لنص المادة 71 من القانون 08_23 تفصل هاتين اللجنتين في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الإضراب والذين حددهم المرسوم التنفيذي رقم 361_23³³.

كما تفصل اللجنتين كذلك في النزاعات الجماعية للعمل التي قد تمتد حسب الحالة إلى عدة ولايات أو على المستوى الولائي أو إلى كامل التراب الوطني كوسيلة لتسوية الإضراب عن طريق التحكيم في حالة استمراره بعد فشل المصالحة أو الوساطة، حيث يقوم وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي بعرض النزاع عليها بعد استشارة ممثلي العمال وكذلك المستخدم، عندما تقتضي ذلك ضرورات اقتصادية واجتماعية قاهرة أو إذا تعلق الإضراب بقطاعات الأنشطة التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر³⁴.

الفرع الثاني: تشكيلة اللجنتين الوطنية والولائية للتحكيم

في هذا الصدد، صدر المرسوم التنفيذي رقم 364_23 محددًا تشكيلتها وكفاءات تعيين أعضائها وسيرها وتنظيمها، فبالنسبة للجنة الوطنية للتحكيم تتكون من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، يرأسها قاض لدى المحكمة العليا يعينه الرئيس الأول لهذه المحكمة وتضم أربعة أعضاء يمثلون القطاعات الوزارية المكلفة بالعدل والداخلية والمالية والعمل، إضافة إلى عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة

³³ أنظر الفصل الثاني 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، ج ج ج العدد 67، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

³⁴ المادة 71 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

العمومية وخمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وخمسة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، حيث يحدد الرئيس الأول للمحكمة العليا بأمر القائمة الاسمية لأعضائها بعد اقتراحهم لعهددة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة³⁵.

أما بالنسبة للجنة الولائية للتحكيم فتتكون من عدد متساو من الأعضاء الدائمين والأعضاء الإضافيين، يرأسها قاض من المجلس القضائي المختص إقليميا يعينه رئيس هذا المجلس وتضم ثلاثة أعضاء يمثلون الإدارة المحلية (مدير التنظيم والشؤون العامة، المدير الولائي للتشغيل، المدير الولائي للتجارة)، إضافة إلى عضو يمثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية على المستوى المحلي وأربعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا صعيد الولاية وكذلك أربعة أعضاء يمثلون المنظمات النقابية للمستخدمين الأكثر تمثيلا على صعيد الولاية، حيث يحدد رئيس المجلس القضائي بأمر القائمة الاسمية لأعضائها بعد اقتراحهم لعهددة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة³⁶.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، أن المشرع في ظل المرسوم التنفيذي 364_23 قد أضاف ممثلين عن المنظمات النقابية للمستخدمين وهو ما أغفله في ظل القانون السابق 02_90 وكذلك المرسوم التنفيذي رقم 418_90 (الملغى)³⁷.

الفرع الثالث: كفاءات سير اللجنتين الوطنية والولائية للتحكيم

بخصوص كفاءات سير اجتماعات اللجنتين فقد وحد المشرع أحكامها، حيث نظمها المواد من 12 إلى 24 من المرسوم التنفيذي 364_23 السالف الذكر، فبداية يعين رئيس اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم مقررًا من بين أعضاء اللجنة المعنية، لكل نزاع جماعي لعمل خلال ثلاثة أيام الموالية لإيداع العريضة، حيث يتولى هذا المقرر دراسة مدى قبول العريضة بالنظر إلى الأسباب الواردة فيها وسماع ممثلي العمال المعنيين والمستخدم المعني عند الضرورة، ففي حالة قبولها يعد تقرير مفصل يتضمن ملخص للحجج المقدمة من طرفي النزاع، يقدمه لجميع أعضاء لجنة التحكيم المختصة.

³⁵ المادتين 02، 04 من المرسوم التنفيذي رقم 364_23، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر ج ج العدد 67، المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

³⁶ المادتين 05، 07 من المرسوم التنفيذي نفسه.

³⁷ المرسوم التنفيذي رقم 418_90، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج العدد الأول، المؤرخة في 02 يناير 1991. (ملغى)

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

أما بخصوص قرارات لجنة التحكيم الوطنية أو الولائية عن الفصل في المسائل المذكورة في محضر عدم المصالحة أو في محضر معاينة فشل الوساطة، فتتخذ معللة وبأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين، حيث يكون صوت الرئيس مرجحا في حالة تساوي الأصوات³⁸، حيث ألزم المشرع للجنة الوطنية للتحكيم بأجل 30 يوم عمل لإصداره، وهو إجراء جديد باعتبار أن القانون السابق 90_02 ونصوصه التطبيقية لم تحدد أجل واضح للجنة الوطنية للتحكيم، أما اللجنة الولائية للتحكيم فتصدر قراراتها التحكيمية في أجل لا يتجاوز خمسة عشر يوم عمل، حيث يحتسب الأجل بالنسبة للجنة ابتداء من تاريخ مثول طرفي النزاع الجماعي للعمل أمامهما³⁹.

وفي ذات السياق، تصبح قرارات اللجنة الوطنية للتحكيم نافذة بموجب أمر من الرئيس الأول للمحكمة العليا، في حين أن تنفيذ قرارات اللجنة الولائية للتحكيم يتطلب أمر من رئيس المجلس القضائي المختص إقليميا⁴⁰. لذلك فإن قرار التحكيم هنا يختلف عن التحكيم العادي الاختياري الذي يفرض نفسه على الأطراف المعنية بمجرد صدوره ولا يحتاج لأمر من الجهة القضائية لنفاذه، مما يعني أن هذا الحكم غير قابل للاستئناف وهو بذلك يعتبر حكما نهائيا ملزما للأطراف مثل أي حكم نهائي صادر عن الجهات القضائية⁴¹. وتجدر الإشارة أن الشروع في الإضراب بعد اللجوء إلى التحكيم يعتبر غير قانوني⁴².

المبحث الثاني: الأطر الإجرائية والموضوعية لممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية

إن الإضراب ليس غاية في حد ذاته، بل هو أداة ضغط منحها القانون للعمال في مواجهة أصحاب العمل في حالة فشل الوسائل الوقائية أو العلاجية الودية الداخلية أو الخارجية التي ألزم بها القانون كل من العمال وأصحاب العمل اللجوء إليها في حالة وجود نزاع بينهما حول أي موضوع من المواضيع القانونية التي

³⁸ المادة 26 من المرسوم التنفيذي رقم 23_364، المصدر السابق.

³⁹ المادة 25 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁴⁰ المادة 28 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁴¹ أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص135.

⁴² المادة 45 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق..

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

تنظم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما⁴³، فهو بذلك حق للموظفين والعمال تمارسه منظماتهم النقابية بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية⁴⁴.

وقد عرف المشرع الجزائري صراحة الإضراب لأول مرة في ظل القانون رقم 08_23 السالف الذكر، على أنه: "توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة، يقره العمال الأجراء أو الأعوان العموميون وفقا للأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية، بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية للنزاع وطرق التسوية الأخرى المحتملة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل"⁴⁵.

وإن كان الإضراب يمثل حقا كرسه الدستور وأقره المشرع ضمن مجموعة من القوانين⁴⁶، إلا أنه ليس حقا مطلقا، بل هو مقيد بمجموعة من الشروط والإجراءات ويمارس في إطار القانون، لما له من صلة وتأثير على مبدأ استمرارية المرافق العامة وهدفها الأساسي إشباع حاجات الأفراد والحفاظ على النظام العام، خاصة وأن هذا المبدأ من القواعد الأساسية التي لا تحتاج نصوص تشريعية أو تنظيمية خاصة لتقريرها على اعتبار أن وجود مرفق عام طبيعته تقتضي ضمان سيره خدمة للمصلحة العامة⁴⁷.

وعليه، سنتطرق من خلال هذا المبحث الثاني إلى تبيان الشروط والإجراءات القبلية على الشروع في الإضراب (المطلب الأول)، بالإضافة إلى إبراز مجموعة الالتزامات والقيود المطبقة أثناء فترة الإضراب (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الشروط والإجراءات القبلية على الشروع في الإضراب

نص المشرع الجزائري صراحة على حق الأعوان العموميين والعمال في اللجوء إلى الإضراب كحق قانوني مكفول لهم في حالة استمرار النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاد الإجراءات الإجبارية للتسوية الودية السالفة الذكر، غير أنه في المقابل جعل ممارسته مقرونة باحترام مجموعة من الشروط والأطر الإجرائية

⁴³ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص374.

⁴⁴ أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص337.

⁴⁵ المادة 42 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

⁴⁶ المادة 36 من الأمر رقم 03_06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج العدد

46 المؤرخة في 16 يوليو 2006. معدل ومتمم بالقانون رقم 22_22، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج ر ج ج العدد 85، المؤرخة في 19 ديسمبر 2022.

⁴⁷ يحيى محمد، المغرب الإداري، سبارطيل للطباعة والنشر، طنجة، المغرب، 2012، ص334.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

القبلية، فلا يتم بشكل آني ومباشر لما في ذلك من خطورة على حسن سير المرفق العام، بل يتطلب أولاً موافقة جماعة العمل (الفرع الأول) وكذلك إيداع الإشعار المسبق (الفرع الثاني)، كما اشترط المشرع أن لا يندرج التوقف عن العمل ضمن فئة الإضرابات غير القانونية (الفرع الثالث) أو في القطاعات والوظائف المشمولة بالمنع الكلي (الفرع الرابع).

الفرع الأول: إلزامية موافقة جماعة العمل

من بين الشروط الأساسية لشرعية الإضراب أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة هذا الحق بصفة ديمقراطية من قبل جماعة العمال المعنيين بالنزاع، بعيداً عن أي إكراه أو مساومة أو ضغوطات من أية جهة كانت⁴⁸، حيث أن قرار الأغلبية يلزم الأقلية التي لم تصوت لصالح اللجوء للإضراب وبالتالي فإن عدم إضراب الأقلية لا ينفي الشرعية عن إضراب الأغلبية، لأن العبرة هنا هي احترام إجراءات التصويت عن الإضراب وليس في عدد العمال المضربين، الأمر الذي يعكس تكريساً فعلياً لمبدأ الديمقراطية في المجال المهني⁴⁹.

وقد جعل المشرع الجزائري موافقة جماعة العمل كأول شرط قبل الشروع في الإضراب داخل الإدارات والمؤسسات العمومية، حيث يتم ذلك من خلال استدعاء العمال المعنيين إلى الجمعية العامة داخل مكان العمل ذاته، بغرض إعلامهم باستمرارية النزاع والفصل في احتمالية التوقف الجماعي عن العمل، إما من قبل ممثلي العمال المنتخبين في حالة عدم وجود تمثيل نقابي أو من قبل المنظمة النقابية المعنية، كما يتم تبليغ المستخدم مقابل إشعار بالاستلام قبل 48 ساعة على الأقل من انعقاد الجمعية العامة⁵⁰.

وفي ذات الصدد، أشارت المادة 48 من القانون رقم 08_23 السالف الذكر أن اللجوء إلى الإضراب يتطلب موافقة الأغلبية البسيطة من العمال الحاضرين، إضافة إلى توفر النصاب القانوني داخل الجمعية العامة بأن تضم أكثر من نصف عدد العمال المعنيين على الأقل، ويكون التصويت من خلال الاقتراع السري بحيث تتم معاينة النتائج من قبل محضر قضائي إضفاء للشفافية.

وتجدر الإشارة بهذا الخصوص أن المستجد في القانون 08_23 السابق الذكر، تعديل وتغيير العديد من المسائل تتعلق أساساً بخفض النصاب القانوني المتعلق بموافقة جماعة العمل على اللجوء إلى الإضراب

⁴⁸ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 374.

⁴⁹ خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، غابرة، الجزائر، 2008، ص 70.

⁵⁰ المادة 47 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

من الأغلبية المطلقة في ظل القانون الملغى 02_90 إلى الأغلبية البسيطة فقط، بالإضافة إلى التحديد الدقيق لأجل الإشعار المسبق للمستخدم لحضور الجمعية العامة وهو 48 ساعة على الأقل من انعقادها، الأمر الذي أغفله القانون السابق 02_90.

الفرع الثاني: إلزامية إيداع الإشعار المسبق

يعد إخطار الهيئات الإدارية المعنية شكلية أساسية ينبغي التقيد بها لممارسة حق الإضراب، لتعمل الإدارة على اتخاذ ما تراه مناسبا لضمان استمرارية المرفق العام⁵¹. وقد أكد المشرع الجزائري صراحة من خلال المادة 45 من القانون 08_23 السابق الذكر، أن الإضراب المفاجئ والذي لم يسبقه إشعار مسبق هو إضراب غير قانوني، فبعد موافقة جماعة العمل لا يتم الشروع في الإضراب مباشرة، حيث اشترط المشرع قيد إجرائي يتمثل في فوات مدة الإشعار المسبق وألزم ممثلي العمال المنتخبين أو النقابة التمثيلية إيداع هذا الإشعار وجوبا في نفس اليوم لدى المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا مقابل إشعار بالاستلام، مرفقا بمحضر المحضر القضائي المتضمن نتائج الاقتراع، أما بالنسبة لمدة الإشعار المسبق فتحدد عن طريق المفاوضة ولا تقل عن 10 أيام عمل ابتداء من تاريخ إيداعه واستثناء أن لا تقل عن 15 يوم عمل بالنسبة للقطاعات الضرورية والحيوية أو المرافق العمومية الأساسية كتلك المتعلقة بتموين المواطنين عبر كل الإقليم الوطني بالمنتجات الصحية والغذائية والطاقوية أو المحافظة على الأملاك والمنشآت الموجودة⁵².

نلاحظ أن المشرع الجزائري في ظل القانون 08_23 قد رفع مدة الإشعار المسبق إلى 10 أيام أو 15 يوم حسب نوع المرفق العام وطبيعة الخدمات التي يقدمها، بعدما كانت في ظل القانون السابق 02_90 محددة بثمانية أيام فقط دون تمييز بين المرافق العامة⁵³، الأمر الذي يعتبر توجهها محمودا من قبل المشرع يضمن من خلاله استمرارية المرفق العام من جهة خاصة بالنسبة للقطاعات الحيوية التي تمس مباشرة بحقوق المواطنين ومن جهة أخرى منح فرصة ومدة كافية لطرفي النزاع للاجتماع ومحاولة الوصول إلى حله تجنباً للشروع في الإضراب، فالمهلة التي يتضمنها الإشعار المسبق تعتبر فرصة لأطراف النزاع لتصحيح ومراجعة مواقفهم والعمل بجدية أكثر لإيجاد الحلول السليمة للنزاع من جهة ودليل يقدمه العمال أو من يمثلهم

⁵¹ خلدون نجا، العمل الإداري، الطبعة الأولى، دار دعاية للطبع والنشر، سلا، المغرب، 2015، ص31.

⁵² المادتين 49، 50 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

⁵³ المادة 30 من القانون رقم 02_90، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

للمستخدم على جديتهم في الوصول إلى مطالبهم مستخدمين أي إجراء يسمح به القانون وممارسة كافة الضغوط القانونية من أجل تحقيقها⁵⁴.

إذن، فالإشعار بالإضراب هو أحد الضمانات التي تمنح للإدارة كذلك لتتخذ الإجراءات المناسبة قبل الشروع في الإضراب، خاصة تلك المتعلقة بالاحتياطات الإدارية المناسبة لمواجهة حالة التوقف عن العمل⁵⁵. وفي ذات السياق، اشترط المشرع لصحة الإشعار المسبق للإضراب مجموعة من البيانات وإلا اعتبر باطلا وهو ما أشارت إليه المادة 51 من القانون 08_23 السابق الذكر، حيث يجب أن يتضمن: تسمية المنظمة النقابية التمثيلية أو أسماء وألقاب ممثلي العمال المنتخبين، اسم ولقب وصفة عضو هيئة القيادة والإدارة للمنظمة النقابية التمثيلية أو ممثلي العمال المنتخبين، الموقع على الإشعار، تاريخ الشروع في الإضراب ومدته وسببه، عدد العمال المعنيين بالتصويت، مكان الشروع في الإضراب، النطاق الإقليمي للإضراب.

بالإضافة إلى ما سبق، كرس المشرع مجموعة من الشروط الإجرائية لصحة الإشعار المسبق تتمثل في توفر الصفة القانونية للمنظمة النقابية المعنية أو ممثلي العمال المنتخبين، تحت طائلة البطلان وذلك بعد استيفاء جميع الوسائل الإجبارية للتسوية الودية للنزاع، كما لا يمكن تمديد الإشعار المسبق عند فوات الأجل الذي يتضمنه، حيث يسري مفعوله في التاريخ المحدد له، بالإضافة إلى ضرورة أن تتضمن فترة الإشعار المسبق مواصلة الاجتماعات بين ممثلي العمال والمستخدم المعني للمفاوضة وتحديد الحد الأدنى من الخدمة وضمن حماية المنشآت والمعدات⁵⁶.

نلاحظ مما سبق، أن المشرع في ظل القانون الجديد 08_23 قد أحاط إجراء الإشعار المسبق قبل اللجوء إلى الإضراب بجملة من الأحكام لم يتضمنها النص السابق 90_02، تؤدي مخالفتها إلى اعتباره باطلا بقوة القانون، تتعلق أساسا بالتحديد الدقيق لمضمون الإشعار المسبق والبيانات الواجب أن يتضمنها وكذلك ضرورة شرعية الجهات التمثيلية، بالإضافة إلى إلزام طرفي النزاع بالاجتماع خلال فترة الإشعار المسبق.

⁵⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص375.

⁵⁵ خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص71.

⁵⁶ المواد 52، 53، 54 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

الفرع الثالث: أن لا يندرج التوقف الجماعي عن العمل ضمن فئة الإضرابات غير القانونية

من بين المسائل الإيجابية التي تضمنها النص المستحدث 08_23 تحديده الدقيق صراحة لفئة الإضرابات التي تعتبر غير قانونية، مما أزال الغموض الذي اكتتف النصوص السابقة ومعالجة الإشكالات العملية المرتبطة بمشروعية الإضرابات وطبيعتها والغاية الجوهرية من ورائها، لذلك فإن التوقف الجماعي عن العمل وليكون قانونيا وصحيحا، يشترط أن لا يندرج ضمن أي حالة من حالات الإضرابات غير القانونية التالية:⁵⁷

- الإضرابات لأسباب سياسية: والتي تهدف إلى تلبية مطالب سياسية غير مهنية وهو توجه محمود من قبل المشرع لم يكن سابقا في ظل القانون السابق 02_90.
- الإضراب المفاجئ: والذي يتم دون إيداع إشعار مسبق ودون مراعاة الإجراءات المسبقة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل.
- الإضراب المتقطع: يقصد به الإضراب في أوقات مختلفة.
- الإضراب التضامني: هو إضراب ينفذه عمال مؤسسة غير عمال المؤسسة المضربة بهدف دعم مطالب عمالها بصفة تضامنية.
- الإضراب المفتوح: يكون متواصل غير محدد المدة، فبمفهوم المخالفة يجب أن يكون الإضراب محدد المدة وإلا اعتبر إضراب غير قانوني، الأمر الذي يشكل ضمانا لمبدأ استمرارية المرافق العامة، عكس ما كان عليه الأمر في ظل القانون السابق 02_90، حيث أغفل المشرع الإشارة إلى إلزامية تحديد مدة الإضراب.
- الإضرابات التي تنظم لأسباب أو مطالب غير اجتماعية ومهنية.⁵⁸
- الإضرابات التي تشترع فيها منظمة نقابية لم يثبت وجودها القانوني أو تمثيليتها النقابية وهو ما قد يعرضها لعقوبة الحل.⁵⁹

⁵⁷ المادة 45 من القانون نفسه.

⁵⁸ وهو ما أكدته المشرع في نص المادة 42 من القانون رقم 08_23 عند تعريفه للإضراب والتي جاء فيها: "يقصد بالإضراب، بمفهوم هذا القانون، توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة..."

⁵⁹ نصت المادة 46 من القانون نفسه، على أنه: "يمكن المنظمة النقابية التي تبادر إلى تنظيم إضراب غير قانوني أن تتعرض إلى عقوبة الحل".

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

- الإضرابات التي لم يتم الموافقة عليها من طرف أغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة.
 - الإضرابات التي يتم الشروع فيها قبل استنفاد إجراءات التسوية الإجبارية للنزاع.
 - الإضرابات التي يتم الشروع فيها بعد اللجوء إلى التحكيم.
 - الإضرابات التي تكون مرفقة بعنف أو اعتداء أو تهديد أو مناورات بهدف المساس بحرية العمل.
 - الإضرابات التي تتم خرقاً لأحكام اتفاق مصالحة أو وساطة أو لقرار تحكيمي حائز على القوة التنفيذية.
- وفي ذات السياق، فإن أي مشارك في هذه الإضرابات غير القانونية لا يستفيد من الحماية المقررة قانوناً⁶⁰، كما أن الفصل في شرعية الإضراب من عدمها بناء على الشروط السابقة هي من اختصاص قاض الموضوع وليس لصاحب العمل أو ممثلي العمال سلطة في ذلك. وعليه، فإن أي قرار يصدر من المستخدم بتسريح العامل أو الموظف المشارك في الإضراب بحجة عدم شرعية الإضراب، قبل صدور حكم نهائي يقضي بذلك يعد تسريحاً تعسفياً⁶¹. وتجدر الإشارة أن المشرع أشار صراحة إلى إمكانية حل المنظمة النقابية بقرار قضائي أمام جهات القضاء المختص في حالة أصرت النقابة على اللجوء إلى إضرابات غير قانونية تؤثر على سير واستمرارية المرفق العام ويكون هذا القرار مشمولاً بالنفاذ المعجل دون النظر إلى أي طعن⁶².

الفرع الرابع: ألا يكون الإضراب في القطاعات والوظائف المشمولة بالمنع الكلي

منع المشرع الجزائري الإضراب بصراحة النص في قطاعات ووظائف معينة، خاصة بالنسبة للمستخدمين العاملين في مجالات الدفاع والأمن الوطنيين أو الذين يؤدون وظائف السلطة باسم الدولة، أو أولئك الذين يشغلون وظائف في قطاعات استراتيجية وحساسة من حيث السيادة أو في الحفاظ على المصالح الأساسية ذات الأهمية الحيوية للأمة، التي قد يؤدي توقفها إلى تعريض حياة المواطن أو سلامته أو صحته للخطر أو من المحتمل أن يؤدي الإضراب من خلال آثاره إلى أزمة خطيرة⁶³.

⁶⁰ المادة 45 من القانون نفسه.

⁶¹ بلباقي بومدين، المرجع السابق، ص 281.

⁶² المادة 65 من القانون رقم 02_23، المصدر السابق.

⁶³ المادة 67 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

وقد صدر بهذا الخصوص المرسوم التنفيذي 361_23 محددا قائمة المستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب والتي تشمل: القضاة، الموظفين المعيّنين بمرسوم أو الموظفين 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، الاعوان 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 قطاعات التربية والتكوين والتعليم المهنيين⁶⁴.

وفي ذات السياق، نجد أن الصياغة التي استخدمها المشرع بخصوص القطاعات المعنية بالمنع من اللجوء إلى الإضراب سواء في ظل القانون رقم 08_23 أو المرسوم التنفيذي رقم 361_23 جاءت مرنة وواسعة قد تمس قطاعات أخرى، خاصة وأن قائمة هذه القطاعات يمكن أن تخضع للتحيين عند الاقتضاء⁶⁵، الأمر الذي قد يشكل تضيقا لحق ممارسة الإضراب المكرس دستوريا.

وعليه، فإن النزاعات الجماعية للعمل لهؤلاء الممنوع عليهم الإضراب تخضع فقط لإجراءات التسوية الإجبارية أو للدراسة من طرف اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم عند الاقتضاء⁶⁶، الأمر الذي يثير إشكال يتعلق بمآل مطالب هؤلاء العمال والموظفين المشروعة سواء اجتماعية أو مهنية في حالة فشل التسوية الودية للنزاع واستمراره أو عدم رضاهم على قرار اللجنة الوطنية أو الولائية للتحكيم.

وفي هذا الصدد، يشير الأستاذ "أحمية سليمان" أن منع بعض الفئات من العمال والموظفين من ممارسة هذا الحق بسبب استراتيجية أو حساسية المناصب التي يشغلونها وبالنظر إلى خطورة الأضرار الناتجة عن إضراب هذه الفئات، حيث يجد هذا المنع مصدرة وشرعيته في المبادئ الدستورية نفسها⁶⁷، ذلك

⁶⁴ المادة 08 من المرسوم التنفيذي 361_23، المصدر السابق.

⁶⁵ المادة 10 من المرسوم التنفيذي نفسه.

⁶⁶ المادتين 68، 71 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

⁶⁷ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص378.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

أن الدستور الجزائري أقر صراحة حق الإضراب غير أنه في المقابل لم يجعله حقا مطلقا، بل قيد ممارسته في بعض الميادين⁶⁸.

المطلب الثاني: الالتزامات والقيود المطبقة عند الشروع في الإضراب

باعتبار أن ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية من شأنه أن يؤثر سلبا على استمراريته في تقديم خدماتها للمواطنين، وبما أن الإضراب حق مكفول قانونا، نجد أن المشرع الجزائري قد حاول الموازنة بين المتناقضين، فلم يكتف بإقرار شروط سابقة على الشروع فيه فقط، بل كرس كذلك مجموعة من الالتزامات والقيود التي يجب أن تطبق أثناء فترة الإضراب بما يتماشى وفكرة ضمان استمرارية المرافق العامة، تتمثل أساسا في ضرورة الالتزام بضمان الحد الأدنى من الخدمة (الفرع الأول) وكذلك الالتزام بأوامر التسخير (الفرع الثاني)، بالإضافة إلى منع عرقلة حرية العمل أثناء فترة الإضراب (الفرع الثالث) والالتزام باتخاذ إجراءات للحفاظ على الممتلكات (الفرع الرابع).

الفرع الأول: الالتزام بضمان الحد الأدنى من الخدمة

نظرا لأهمية إجراء ضمان الحد الأدنى من الخدمة، نجد أن المؤسس الدستوري الجزائري كرسه صراحة كأحد المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المرافق العامة⁶⁹. وبالموازاة مع ذلك أكد المشرع على ضرورة القيام بكافة الإجراءات لمواصلة الأنشطة الضرورية ضمانا للحد الأدنى من الخدمة، خاصة إذا كان الإضراب يتعلق بأنشطة تمس استمرارية المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية.

فبالرجوع إلى القانون رقم 08_23 السالف الذكر نجد أن المشرع نص على مبدأ ضمان الحد الأدنى من الخدمة داخل الإدارات والمؤسسات العمومية والمرافق العمومية والتي لا تقل عن 30% من مجموع

⁶⁸ نصت المادة 70 الفقرة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 442_20 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر ج ج العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020. على أنه: " 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".

⁶⁹ نصت المادة 27 من المرسوم الرئاسي رقم 442_20، المصدر السابق، على أنه: "... تقوم المرافق العامة على مبادئ الاستمرارية والتكيف المستمر، والتغطية المنصفة للتراب الوطني، وعند الاقتضاء ضمان حد أدنى من الخدمة".

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

العمال المعنيين بالإضراب⁷⁰، وهو توجه محمود من قبل المشرع الجزائري لم تتضمنه النصوص السابقة، لتفادي الإشكالات العملية التي عرفت عدة قطاعات، خاصة تلك التي شهدت العديد من الإضرابات كالتعليم والصحة في ظل القانون السابق 02_90 (الملغى) والتي كان فيها تحديد النسبة الأدنى من الخدمة موضوع خلاف دائما.

وفي ذات السياق، صدر المرسوم التنفيذي رقم 361_23 المحدد لقائمة قطاعات الأنشطة ومناصب العمل التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة إجباريا والتي تشمل 22 قطاع مثل المصالح العمومية للصحة والمداومة والاستعجالات وصرف وتوزيع الأدوية ومخابر التحاليل الطبية، مصالح البلدية لرفع النفايات، المصالح الإدارية للضرائب والخزينة العمومية وغيرها⁷¹، والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع في ظل النصوص المستحدثة قد وسع من القطاعات التي تتطلب تنفيذ حد أدنى من الخدمة مقارنة بالقطاعات التي أشارت إليها النصوص السابقة في ظل القانون 02_90 (الملغى) المعدل والمتمم بالقانون 27_91 والتي لم تتجاوز 16 قطاع.

وتجدر الإشارة أن المشرع في ظل المرسوم التنفيذي 361_23 ترك المجال مفتوحا لإمكانية إضافة قطاعات أخرى تلزم إجباريا بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة إلى جانب القطاعات التي حددها بصراحة النص وهو ما يفهم من صياغة نص المادة الرابعة من نفس المرسوم التنفيذي والتي جاء فيها: "يجب ضمان حد أدنى من الخدمة إجباريا في حالة الشروع في إضراب عن العمل في ميادين الأنشطة التي يمكن أن يضر انقطاعها الجزئي أو الكامل باستمرار نشاطات المرافق العمومية الأساسية أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية، لا سيما في تموين المواطنين عبر كل التراب الوطني بالمنتجات الغذائية والصحية والطاقوية أو المحافظة على المنشآت والأماكن الموجودة"، بالإضافة أن المادة العاشرة من ذات المرسوم التنفيذي أشارت إلى إمكانية مراجعة قائمة القطاعات التي تلتزم إجباريا بتنفيذ حد أدنى من الخدمة. ومن جانبنا نرى أن فتح المجال لتكريس هذا الالتزام في قطاعات أخرى لا يؤثر على حق الإضراب، فهو إجراء احتياطي تتطلبه ضرورة ضمان مبدأ استمرارية المرافق العامة.

وبهذا الخصوص، فإن تحديد مناصب العمل الضرورية لحسن سير الخدمة والحفاظ على استمراريته والمرتبطة بقطاع الإدارات والمؤسسات العمومية والمرافق العمومية يتم من قبل وزير القطاع المعني بعد

⁷⁰ المادة 64 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

⁷¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 361_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

استشارة المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا أو ممثلي العمال المنتخبين والتي لا تقل عن 30 % من مجموع العمال المعنيين بالإضراب، حيث يتم تبليغ العمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة شخصا، إما بأمر خدمة موقع من طرف وزير القطاع المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني أو بمقرر من المستخدم أو ممثله وذلك بكل وسيلة قانونية في مساكنهم أو في مقر المنظمة النقابية التمثيلية المعنية، عند الاقتضاء، وعن طريق الإلصاق في أماكن العمل⁷². وحسنا فعل المشرع بتنظيمه الدقيق لإجراءات تبليغ المستخدمين والعمال المعنيين بتنفيذ الحد الأدنى من الخدمة عبر عدة وسائل وهو أمر لم يتضمنه القانون السابق 02_90 (الملغى)، خاصة وأن مخالفة هذا الالتزام يعرضهم لغرامات مالية.

وتجدر الإشارة أن المشرع لم يمنح حق الطعن القضائي بخصوص النزاعات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى من الخدمة داخل المؤسسات والإدارات والمرافق العامة، عكس ما كرسه بالنسبة للقطاع الاقتصادي حيث نصت المادة 63 من القانون 08_23 أنه: "... يمكن رفع كل نزاع يتعلق بتحديد الحد الأدنى من الخدمة، المذكور في الفقرة الأولى أعلاه، أمام الجهة القضائية المختصة".

وتكريسا لتنفيذ إلزامية ضمان الحد الأدنى من الخدمة أقر المشرع عقوبات جزائية تتمثل في غرامة مالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج توقع على كل عون عمومي لا ينفذ، دون مبرر أو يتوقف عن تطبيق التدابير التنظيمية للحد الأدنى من الخدمة ولو مؤقتا⁷³. ونشير في هذا الصدد أن اكتفاء المشرع بتوقيع عقوبة الغرامة المالية فقط على المخالفين هو توجه محمود من قبله في سبيل تعزيز ضمانات أكبر للموظفين والمستخدمين دون العقوبات السالبة للحرية.

الفرع الثاني: ضرورة الالتزام بأوامر التسخير

أشارت المادة 65 من القانون 08_23 السالف الذكر أنه يمكن لوزير القطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني أن يأمر بتسخير العمال المضربين التابعين للهيئات والإدارات العمومية أو المؤسسات والذين يشغلون مناصب عمل ضرورية لأمن الأشخاص والمنشآت والأملاك أو لاستمرار المصالح العمومية الأساسية وكذلك لتوفير الحاجيات الحيوية للبلاد أو لتموين السكان أو لمواجهة كل حالة استثنائية

⁷² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 23_361، المصدر السابق.

⁷³ المادة 86 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

صحية أو مستعجلة، حيث يبلغ المستخدم أو ممثله القانوني بكل الطرق القانونية كل عامل معني بقرار التسخير⁷⁴.

وفي ذات السياق، فإن رفض العامل المعني لقرار التسخير يشكل خطأ مهنيا جسيما يؤدي إلى متابعته تأديبيا، إضافة إلى العقوبات الجزائية⁷⁵ التي كرسها المادة 86 من القانون رقم 08_23، حيث نجد أن المشرع قد حذف عقوبة الحبس التي كانت سابقا واكتفى بتوقيع الغرامة المالية من 20.000 دج إلى 50.000 دج. وحسنا فعل المشرع الجزائري بالإبقاء على العقوبات ذات الطبيعة المالية وتشيدها في مقابل إلغاء العقوبات السالبة للحرية المكرسة في ظل القانون السابق 02_90⁷⁶.

الفرع الثالث: الالتزام بعدم عرقلة حرية العمل أثناء فترة الإضراب

بالموازاة مع حق الموظفين والعمال في الإضراب في الإدارات والمؤسسات والمرافق العامة، كرس المشرع الجزائري في المقابل مجموعة من الضوابط تتعلق أساسا بحرية العمل، حيث يمنع كل تصرف قد يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عملهم المعتاد أو استئناف أو مواصلة ممارسة نشاطهم المهني عن طريق التهديد أو المناورة أو الاحتيال أو العنف أو الاعتداء، كما يمنع العمال المضربون من احتلال أماكن العمل للمستخدم أو محيطها المباشر عندما يشكل عرقلة لحرية العمل، حيث يمكن الجهة القضائية المختصة أن تقرر إخلاء أماكن العمل بناء على طلب المستخدم. بالإضافة أن المشرع كيف التصرفات التي تمثل عرقلة لحرية العمل كخطأ مهني جسيم ينجر عنه عقوبات تأديبية وجزائية⁷⁷.

ونشير في هذا الصدد أن المشرع الجزائري قد وضع عقوبات صارمة ومشددة، وهو ما تضمنه القانون 24_21 المعدل لقانون العقوبات في مادته 187 مكرر 1، حيث يعاقب بالحبس من ثلاث سنوات إلى سبع سنوات وبغرامة من 300.000 دج إلى 700.000 دج كل من يقوم بغير وجه حق بغلق مقر إحدى

⁷⁴ المادة 65 من القانون نفسه.

⁷⁵ المادة 66 من القانون نفسه.

⁷⁶ أحال القانون رقم 02_90 السابق (الملغى) على قانون العقوبات بخصوص رفض أوامر التسخير، حيث يعاقب بالحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 1.000 دج إلى 10.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من لا يمثل لأمر تسخير صادر ومبلغ له وفقا للأشكال التنظيمية.

- المادة 187 مكرر من الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ج العدد 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966. معدل ومتمم.

⁷⁷ المواد 59، 60، 61 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

الإدارات أو المؤسسات العمومية أو أي مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية أو الجماعات المحلية، بأية وسيلة كانت ولأي غرض كان، وتشدّد العقوبة لتصل إلى عشر سنوات وغرامة 1.000.000 دج إذا تم عرقلة الدخول إلى مقرات هذه الهيئات أو الخروج منها أو سيرها العادي أو منع مستخدميها من القيام بمهامهم، بالإضافة أن هذه الأفعال إذا كانت مقرونة باستعمال القوة أو بالتهديد من طرف أكثر من شخصين أو بحمل السلاح، فتعقب بالسجن من 10 إلى 20 سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج.

وفي ذات السياق، أقر المشرع عقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، على كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديداً أو عنفاً أو اعتداء يكون غرضه عرقلة حرية العمل، حيث نلاحظ أن المشرع في النص المستحدث قد شدد العقوبات التي توقع على المخالفين مقارنة بما تضمنه سابقا القانون الملغى 90_02 والذي أشار في مادته 56 إلى توقيع غرامة مالية من 500.00 دج و 2.000.00 دج وكذلك عقوبة الحبس ما بين 15 يوما إلى شهرين⁷⁸.

الفرع الرابع: إلزامية اتخاذ إجراءات للحفاظ على الممتلكات

إن اللجوء إلى الإضراب لا يعني هجر الإدارة المستخدمة ومواقع العمل بصفة جماعية، بل يلزم العمل باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على ممتلكات الإدارة المستخدمة وهذا من باب تطبيق مبدأ الاستمرارية⁷⁹، وبالرجوع إلى القانون 08_23 السالف الذكر نجد أن المشرع إلى جانب العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات، أقر عقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين، على كل من قام بإتلاف أو محاولة إتلاف، أثناء الإضراب، أي أغراض أو آلات أو مواد أو سلع أو أجهزة أو أدوات تابعة للهيئة المستخدمة⁸⁰، الأمر الذي لم يضمنه القانون السابق 90_02.

⁷⁸ المادة 87 من القانون نفسه.

⁷⁹ بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، العدد الثاني، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 341.

⁸⁰ المادة 87 من القانون رقم 08_23، المصدر السابق.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

الخاتمة:

انطلاقاً من إشكالية الدراسة، يمكن القول أن المشرع الجزائري من خلال الإصلاحات التي تبناها لتنظيم وتأطير الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية قد كرس خطوة إيجابية لضمان مبدأ سير المرفق العام بانتظام وإطراد واستمراره في تحقيق المصلحة العامة والحفاظ على النظام العام، ويظهر ذلك جلياً في معالجة النصوص المستحدثة للقصور التشريعي الذي كان يكتنف النصوص السابقة والتي لم تعد تتماشى مع المتغيرات الآنية، خاصة وأن هذه القوانين تعود لأكثر من 33 سنة، فالإصلاحات الواردة في ظل القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية انعكس تأثيرها إيجاباً في الواقع العملي منذ بداية تطبيق القانون سنة 2023، حيث تضاءلت الإضرابات بشكل ملموس بالمقارنة مع ما كان عليه الوضع في ظل النصوص السابقة، وفي المقابل فإن هذه النصوص المستحدثة وإن كان البعض يرى أنها تشكل في بعض المسائل تضيقاً على العمال والمستخدمين في ممارسة الإضراب، إلا أننا نعتقد أنها تبقى أحكام تهدف إلى وضع الإضراب في إطاره القانوني فقط بعيداً عن الأهداف الشخصية أو السياسية، خاصة وأن المشرع قد كفل للعمال ممارسة حقهم الدستوري وأحاطه بعدة ضمانات تجعلهم لا يحدون عن الهدف الأساسي للإضراب كوسيلة ضغط قانونية تبتغي تحقيق مصالح مهنية واجتماعية مشروعة فقط.

بناءً على ما سبق، توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نوردناها كآتي:

النتائج:

- 1_ نشمن توجه المشرع نحو جعل الاجتماعات الدورية التي توطئها لجان الحوار الاجتماعي إجبارية وحرصه على التزام المستخدم بها تحت طائلة توقيع الغرامة المالية وهو أمر لم يتضمنه القانون السابق 90_02.
- 2_ نشمن استحداث المشرع لإجراء الوساطة كآلية جديدة ودية لحل نزاعات العمل الجماعية التي قد تنشأ لدى الإدارات والمؤسسات العمومية.
- 3_ نسجل أن المشرع قد أولى أهمية كبيرة بالنسبة لتسوية وحل نزاعات العمل الجماعية ودياً (المصالحة، الوساطة، التحكيم) وجعها إجراء وجوبي قبل الشروع في الإضراب، كما حرص على التزام طرفي النزاع بحضورها تحت طائلة توقيع الغرامات المالية.
- 4_ نشمن استحداث المشرع للجنة الولائية للتحكيم على المستوى المحلي إلى جانب اللجنة الوطنية وهو أمر إيجابي يسمح بالتسريع في فض النزاعات وتسهيل الإجراءات على أطرافه، بالإضافة إلى إلزام اللجنتين بأجل محدد لإصدار قراراتها.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

- 5_ نسجل تقييد الشروع في الإضراب لدى الإدارات والمؤسسات العمومية بعدة شروط قبلية وأنية محكمة، بغية تقادي الإضرابات غير القانونية التي تأثر سلبا على استمرارية المرافق العامة.
- 6_ نسجل خفض المشرع للنصاب القانوني المتعلق بموافقة جماعة العمل على اللجوء إلى الإضراب من الأغلبية المطلقة إلى الأغلبية البسيطة فقط، بالإضافة إلى التحديد الدقيق لأجل الإشعار المسبق للمستخدم لحضور الجمعية العامة.
- 7_ نشمن تحديد المشرع للحد الأدنى من الخدمة الإلزامية والمقدرة بـ 30% على الأقل من مجموع العمال المعنيين بالإضراب وتشديد العقوبات المالية على المخالفين دون إقرار عقوبات سالبة للحرية.
- 8_ نسجل التوسيع في قائمة القطاعات التي تلتزم إجباريا بتنفيذ حد أدنى من الخدمة وترك المجال مفتوح لتحسينها مستقبلا وهو ذات الأمر بالنسبة للقطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب.
- 9_ نسجل رفع مدة الإشعار المسبق للجوء إلى الإضراب من 08 أيام في ظل القانون السابق إلى 10 أيام أو 15 يوم حسب نوع المرفق العام وطبيعة الخدمات التي يقدمها، كما نشمن تحديد المشرع لمضمونه وكذلك ضرورة توفر الشرعية في الجهات التي تقدمه، بالإضافة إلى إلزام طرفي النزاع بالاجتماع خلال فترة الإشعار المسبق، بغية حل النزاع وتسويته تقاديا للإضراب.
- 10_ نسجل تشديد المشرع للغرامة المالية المتعلقة بمخالفة أمر التسخير ونشمن حذف عقوبة الحبس.
- 11_ نسجل تشديد المشرع للعقوبات الجزائية بخصوص عرقلة حرية العمل، بالإضافة إلى إقرار عقوبات جزائية على المخالفين لالتزام الحفاظ على ممتلكات الهيئة المستخدمة.
- 12_ نشمن وضع المشرع لتعريف دقيق للإضراب وتحديد صراحة لأنواع الإضرابات التي تعتبر غير قانونية مزيلا بذلك الغموض التشريعي الذي كان يكتنف النصوص السابقة.
- 13_ نهيب بالمشرع الجزائري تعجيله في إصداره النصوص التنظيمية التي أحال إليها القانون 08_23 سواء التي تعلق بالجانب الإجرائي أو المؤسساتي والتي احتوت تفصيلا لجميع المسائل المرتبطة بتسوية النزاعات الجماعية للعمل في الإدارات والمؤسسات العمومية وكذلك شروط وضوابط ممارسة الإضراب.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

التوصيات:

- 1_ ضرورة استحداث وسائل وكيفيات أخرى لتسوية نزاعات العمل الجماعية بالنسبة للقطاعات والمستخدمين والوظائف الممنوع عليهم اللجوء إلى الإضراب في حالة عدم رضاهم على قرار لجنتي التحكيم وفشل وسائل التسوية الإجبارية.
- 2_ ضرورة تشديد العقوبة على المستخدم بخصوص إلزامية حضور الاجتماعات الدورية الإجبارية.
- 3- ضرورة إقرار عقوبة على ممثلي العمال في حالة امتناعهم عن حضور الاجتماعات الدورية.
- 4_ توعية الموظفين والمستخدمين بضرورة المشاركة في انتخابات المنظمات النقابية التي تمثلهم لضمان تمثيل ديمقراطي يمس أكبر شريحة منهم.
- 5_ ضرورة تكريس حق الطعن القضائي بخصوص النزاعات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى من الخدمة داخل الإدارات والمؤسسات العمومية مثلما هو معمول به بالنسبة للقطاع الاقتصادي.
- 6- إعادة النظر في المادة 10 من المرسوم التنفيذي 23_361 والتي تفتح المجال واسعا لمراجعة قوائم القطاعات والوظائف المشمولة بالمنع الكلي من الإضراب، باعتبارها قد تشكل تضيقا على حق الإضراب المكرس دستوريا في قطاعات أخرى.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

أ- الدساتير:

- 1- المرسوم الرئاسي رقم 20_442 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر ج ج العدد 82 المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

ب- القوانين والأوامر:

- 1- الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون العقوبات، ج ر ج ج العدد 49 المؤرخة في 11 يونيو 1966. معدل ومتمم.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

- 2- القانون رقم 02_90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج ج العدد 06 المؤرخة في 07 فبراير 1990. معدل ومتمم بالقانون رقم 27_91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر ج ج العدد 68 المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 (ملغى).
- 3- الأمر رقم 03_06، المؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج العدد 46 المؤرخة في 16 يوليو 2006. معدل ومتمم بالقانون رقم 22_22، المؤرخ في 18 ديسمبر 2022، ج ر ج ج العدد 85 المؤرخة في 19 ديسمبر 2022.
- 4- القانون رقم 02_23، المؤرخ في 25 أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر ج ج العدد 29 المؤرخة في 02 مايو 2023.
- 5- القانون رقم 08_23 المؤرخ في 21 يونيو 2023، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر ج ج العدد 42 المؤرخة في 25 يونيو 2023.

ج- النصوص التنظيمية:

- 1- المرسوم التنفيذي رقم 418_90، المؤرخ في 22 ديسمبر 1990، يتعلق بتشكيل اللجنة الوطنية للتحكيم المختصة في ميدان تسوية النزاعات الجماعية للعمل وتنظيمها وعملها، ج ر ج ج العدد الأول، المؤرخة في 02 يناير 1991 (ملغى).
- 2- 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، ج ر ج ج العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 362_23 المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد دورية الاجتماعات الإجبارية المتعلقة بدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج ج العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

4- المرسوم التنفيذي رقم 23_363، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام الوسطاء في مجال تسوية النزاعات الجماعية للعمل، وكذا كفاءات تعيينهم وأتعابهم، ج ر ج ج العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

5- المرسوم التنفيذي رقم 23_364، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد تشكيلة وكفاءات تعيين أعضاء اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في مجال النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمهما وسيرهما، ج ر ج ج العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

6- المرسوم التنفيذي رقم 23_365، المؤرخ في 17 أكتوبر 2023، يحدد مهام وتشكيلة وكفاءات تعيين رئيس وأعضاء المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية في مجال المصالحة في النزاعات الجماعية للعمل، وكذا تنظيمه وسيره، ج ر ج ج العدد 67 المؤرخة في 18 أكتوبر 2023.

ثانيا: الكتب

1- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005.

2- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

3- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

4- الثعالبي عصام طوالي، مدخل إلى تاريخ القانون النقابي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2014.

5- الصروخ مليكة، القانون الإداري - دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، نشر وتوزيع الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، الدار البيضاء، 2006.

6- بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري - علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا من سنة 1989 إلى غاية 2021، الدار الإفريقية للكتاب للطباعة والنشر، الجزائر، 2023.

7- بوضياف عمار، الوجيز في القانون الإداري، العدد الثاني، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.



تنظيم ممارسة الإضراب في الإدارات والمؤسسات العمومية كضمانة لمبدأ الاستمرارية (دراسة على ضوء القانون رقم 08_23 ونصوصه التطبيقية)

- 8- خلدون نجا، العمل الإداري، الطبعة الأولى، دار دعاية للطبع والنشر، سلا، المغرب، 2015.
- 9- خليفي عبد الرحمان، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2008.
- 10- واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
- 11- يحيى محمد، المغرب الإداري، سبارطيل للطباعة والنشر، طنجة، المغرب، 2012.