

غلق المؤسسة Lock-out

د/ محمد سرور
المركز الجامعي - البويرة

مقدمة

مقابل حركة الإضراب، يمارس المستخدم عدة سلطات تتمثل في الصلاحيات التالية:
- يمكنه تسريح العمال الذين ارتكبوا خطأ جسيماً، أو شاركوا في إضراب غير مشروع، وهذا يدخل ضمن السلطة التأديبية للمستخدم كما يمكن أيضاً للمستخدم حرمان المضربين من بعض المنح، كمنحة المواظبة (prime d'assiduité) وهذا يدخل ضمن صلاحيات المستخدم التعاقدية.

كما يمكن أيضاً تشغيل العمال غير المضربين، واستدعاء عمال احتياطيين لشغل مناصب المضربين (سلطة الإدارة). أيضاً قد يطلب المستخدم تعويضاً من النقابة إذا دعت إلى إضراب غير مشروع.

كما قد يلجأ إلى غلق المؤسسة، وبالتالي حرمان العمال من العمل والأجر، فما هو هذا الأجراء؟ وما مدى مشروعيته؟ وما هي آثاره على علاقة العمل؟
نعالج هذا الموضوع وفقاً للخطوة التالية:

المبحث الأول: مفهوم الغلق ومدى مشروعيته

من خلال هذا المبحث، سنحاول تعريف الغلق (lock - out)، وإظهار مدى مشروعيته.

المطلب الأول: - مفهوم الغلق

الغلق هو قفل باب المؤسسة، بمناسبة نزاع ينجر عنه رفض المستخدم وضع وسائل العمل تحت تصرف العمال، والامتناع عن دفع أجورهم.

والمادة 29 من الأمر 31/75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص وعرفت الغلق بأنه "كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده، لإغلاق مؤسسته بصفة مؤقتة، جزئيا أو كليا قصد الاحتياط أو الرد على توتر جماعي للعمل" يمكن تمييز الغلق عن بعض المفاهيم الأخرى.

أ - الغلق والتوقف عن العمل: lock-out et mise à pied

الفرق يعود إلى عدد الأشخاص المتضررين من كل منهما وأساس كل من هذين التصرفين⁽¹⁾.

فالتوقيف عن العمل يصيب فرديا العامل أو العمال المعترين مذبذبين، بينما الغلق يصيب مجموعة من العمال تضطر للتوقف عن العمل، لأن المؤسسة أغلقت.

- وفي التوقف عن العمل يمارس المستخدم سلطته التأديبية كونه رئيس المؤسسة، بينما الغلق واقعة مادية ينجر عنه عدم تقديم العمل، ولا يوجد أي تمييز بين العمال - ذا حكم أن الإضراب مشروع فإن الإغلاق يكون خطأ عقديا، وعليه فلا يجوز تغطية الإغلاق سلسلة من الطرد المؤقت.

مثلا: الغلق الذي وقع عند مؤسسة "بيجو" الذي مس 2700 عامل، هو غلق وليس 2700 توقيف فردي عن العمل.

- وفي التوقيف يكون التقدير حسب سيرة كل عامل بينما في الغلق يكون التقدير حسب مجموع العمال⁽²⁾

ب - الغلق وتوقف المؤسسة لسبب اقتصادي

الغلق لأسباب اقتصادية، يكون لأسباب تتعلق بمستلزمات متولدة عن المؤسسة نفسها، إما بسبب النقص المؤقت للطلبات الواردة على المؤسسة أو ضرورة تحويل نشاطها ويندرج تحت السلطة الاقتصادية لرئيسها، حتى مع ذلك يمكن الحكم عليها بأنها مخطئة أحيانا، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية - الغرفة الاجتماعية - في حكم لها بتاريخ 06/

1-Hélène Sinay -traité de droit du travail <-librairie dolloz1966 -page-340.

- راشد راشد - شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية 1991 ص 315.

2- Hélène sinay op cit. page 341.

مارس 1963 " إن المستخدم الذي أهمل مهمة التزود بالأخشاب، والذي بقطه هذا اجبر العمال على بطلالة مؤقتة، يكون قد ارتكب خطأ، ويلتزم بدفع أجور الأيام التي تعطل خلالها العمال عن عملهم، وذلك كتعويض عن الضرر⁽¹⁾.

أما الغلق، فهدفه التصدي أو تهديد العمال، إذن فهو يعتبر كوسيلة ضغط على العمال ولا يدخل ضمن السلطات الاقتصادية للمستخدم.

فإذا كان الاجتهاد كثيرا ما يميل إلى اعتبار الغلق لأسباب اقتصادية مشروعاً، فهذا لا ينطبق على الغلق بصفة عامة لذا فالرقابة القضائية واجبة للتحقق من أسباب الغلق.

ج- الغلق والبطلالة التقنيّة

البطلالة التقنيّة خارجة عن إرادة الطرفين، وعادة تكون بسبب عصرية المؤسسة، وتحسين هياكلها، وبالتالي فلا توجد أية إرادة من طرف صاحب العمل متولدة عن نزاع مع العمال، مع ملاحظة أنه للرقابة القضائية دوراً تلعبه في هذا المجال، في حين أن الإغلاق يكون نتيجة اضطراب في المؤسسة بين العمال وصاحب العمل.

- وتجدر الإشارة أنه لا يعتبر غلقاً، تغيير الوقت أي موافيت العمل من طرف المستخدم إذا رافقه وعد باسترجاع الساعات الضائعة، وهذا الوعد ينفذ فيما بعد طبقاً⁽²⁾.

المطلب الثاني: مدى مشروعية الغلق

انقسم الفقه بهذا الشأن إلى فريقين، أحدهما دافع عن مشروعية الغلق منهم brunet Galland - والفريق الثاني استنكر هذه المشروعية منهم camerlynk Lyon - Caen .

أ- أنصار المشروعية :- اعتمدوا على المبادئ العامة للقانون وتمثل فيما يلي :

- حيث أنه لا يمكن استنتاج عدم مشروعية الغلق من مجرد سكوت الدستور، فاعتراف الدستور الصريح بالإضراب والسكوت عن الغلق ليس مغاير الحكم ضده إنما ترك الأمر مغلقاً.

- الغلق لا يمثل اعتداء على مبدأ الحق في العمل، لأن المستخدم له حق التحكم الاقتصادي في المؤسسة، فيجوز له أن يقرر توقفاً مؤقتاً عن العمل.

1 - راشد راشد - مرجع سابق - ص 317.

2 - Hélène sinay - op-cit. - page 342

- الغلق لا يعتبر جريمة مادام انه لا يوجد نص جزائي ينص على ذلك، وغالبا ما يقرر من طرف جماعة المستخدمين ويندر أن يصاحب الإغلاق أعمال عنف أو تعدي.
يضيف أنصار هذه النظرية أن الغلق يعتبر حقا:

- لأن الغلق مبني على نصوص قانونية فالمادة 17 من القانون 82-05⁽¹⁾ وهو يقابل قانون 11 فيفري 1950 الفرنسي - نصت على ضرورة إجراء محاولة الصلح من طرف مفتش العمل المختص إقليميا، عندما لا يحصل اتفاق حول النزاع الجماعي داخل المؤسسة المستخدمة مع ملاحظة أن فشل المصالحة قد يؤدي إلى إضراب أو إلى الغلق. فالمشرع فرض إجراء المصالحة قبل أي إضراب أو غلق، وهذا اعتراف ضمني بمشروعية الإجراءين.

- الغلق يدخل ضمن سلطات المستخدم للمحافظة على النظام والإدارة الداخلية في المؤسسة، فعلى المستخدم أن يحافظ على النظام داخل مؤسسته، نتيجة إضراب، وقرار الغلق يكون أكثر فعالية من العقوبات الفردية وهذا يتطابق مع سلطات الرئيس، فيما يخص الفتح أو الغلق عندما تتعرض مصلحة المؤسسة للخطر، وهذه السلطة تتميز عن السلطة التأديبية (الطرد المؤقت) وعن السلطة الاقتصادية (الغلق لأسباب اقتصادية).

- وبناء على سلطة المحافظة على النظام يمكن للمستخدم أن يوقف تقديم العمل لعماله رغم التزاماته التعاقدية. وبما أن الإضراب قرار من العمال سمح لهم بإيقاف تنفيذ التزاماتهم التعاقدية، فإن الإخلال بها يسمح للمستخدم بالإيقاف المؤقت لالتزامه التعاقدية بتقديم العمل وإذا كان الإضراب يجد أساسه في الدستور، فإن الغلق يجد مصدره في منصب الرئيس ذاته، وهذا المنصب يسمح للمستخدم بتجاوز وضعيته التعاقدية، بل وقد يكون هذا التجاوز أحيانا واجبا وهذا عندما تكون المؤسسة في خطر.

- فحسب هذه النظرية، هذا يندرج تحت مفهوم "المساواة في السلاح"⁽²⁾ أي العمال يملكون حق الإضراب، والمستخدمون يملكون حق الغلق.

1 - المؤرخ في 13 فيفري 1982 المتعلق ببقاء الخلافات الجماعية وتسويتها.

2- نظرية ألمانية.

أما الآثار على عقد العمل فهي نفسها في كلتا الحالتين (الإضراب أو الغلق)، فالعامل يحرم المستخدم من العمل والمستخدم لا يقدم عملاً وبالتالي يحرم العامل من ويؤدي إعلان المشروعية للغلق وفق المشروعية المعترف بها للإضراب .

فإنصار هذه النظرية يعتبرون الغلق حقاً للمستخدم، ويدخل ضمن سلطاته كرئيس للمؤسسة وهو مقابل لحق الإضراب فقط.

ب - أنصار عدم المشروعية: يأتون بعدة حجج تتمثل:

- النصوص التي تناولت الغلق لم تعتبره صراحة حقاً ، كما هو الشأن بالنسبة للإضراب وإذا كان المشرع قد استلزم إجراء المصالحة قبل شن إضراب أو القيام بغلق المؤسسة، فهذا لا يعني إن الإجراءات في مرتبة واحدة .

- لقد عولج الإغلاق في قانون العمل على ضوء الالتزامات التعاقدية ومن هذا فالغلاف يعتبر خرقاً من طرف المستخدم لالتزامه التعاقدى بتقديم العمل وبالتالي فالأجور غير المدفوعة تكون مستحقة على سبيل التعويض.

- استحالة قبول النظرية الأمانية التي أتت بمبدأ "المساواة في السلاح"

لأن المستخدم له سلطات وصلاحيات أخرى، وليس بحاجة لسلاح ووسيلة أخرى.

- فسلطة المحافظة على النظام تجد مبرر استعمالها عند الاعتداء على نظام الأمن في المؤسسة، لكن المضربين مدركون للمسألة، ويتلقون أوامر من النقابة بهذا الصدد، ويصلون على احترامها.

- وإجراء المحافظة على النظام تمس جميع عمال الوحدة المعنية، مضربين كانوا أو غير مضربين، وبالتالي فالمستخدم يتجاوز سلطاته في المحافظة على النظام والأمن.

وإذا أخذنا الإضراب الذي يمس المؤسسة بمفهومه الواسع، فتجد أن سلطة الحفاظ على النظام تمس كل أشكال الإضراب باعتباره مضر بالمؤسسة و وبالتالي شيئاً فشيئاً ينتقل دور الإضراب إلى أن يصبح أمراً مستحيلًا⁽¹⁾.

-إذا كانت السلطة التأديبية تقوم على المسؤولية الفردية، فإن الغلق يعني المسؤولية الجماعية وهذا غير مقبول قانوناً، لذلك يجب ألا يندرج ضمن السلطة التأديبية.

1- راشد راشد - مرجع سابق ص 322.

Hélène sinay. op. cit. page 347

- كذلك السلطات الاقتصادية للمستخدم لا تجد مكانا لها هذا ولأن الغلق يقرره المستخدم فرديا كعقاب ضد أشخاص، وليس لفائدة المؤسسة نفسها.

- إن فالسلطات التأديبية والاقتصادية وسلطة الإدارة الداخلية لا دخل لها هذا، وإنما العلاقات الفردية هي أساس تقدير الغلق لذا بالنظر إلى هذا نجد أن الغلق يشكل خطأ عقديا. فالفقه إذن اتقسم إلى فريقين، على القضاء أن يلعب دوره، من مشروعية الغلق أو عدمه.

ج - : موقف المشرع الجزائري:

كرس دستور 1976 حق الإضراب إلا أنه لم يذكر الغلق أما المادة 3 - 0 من الأمر رقم 31-75⁽¹⁾ تشير إلى أن الغلق ممنوع إذا كان الغرض منه الانتقام من العمال أطراف النزاع الجماعي المعروض للمصالحة أمام مفتش العمل، ففي هذه الحالة يعتبر الغلق غير مشروع. إذا كان الإضراب مشروعاً فالغلق غير مشروع وبمفهوم المخالفة قد يخرج الغلق عن نطاق الحظر الوارد في المادة السابقة وذلك في حالتين:

1- حالة الغلق الوقائي، أي قبل شن الإضراب، ولكن وجود تهديد حقيقي (إضراب سابق يخشى تكراره، واحتمال ذلك كبيرة) فهذا النوع من الغلق غير محظور.

- لكن في الواقع هذا النوع من الغلق يكتسي طبيعة مزدوجة، فهو يهدف إلى تجنب الإضراب وأيضاً يعتبر رد فعل للإضرابات السابقة .

2- الحالة الثانية التي تخرج عن الخطر الوارد في المادة 30 السابقة، فهي الغلق الحاصل على إضراب غير مشروع لأنه لم يقرر بشكل قانوني، فالغلق هنا يكون مشروعاً عكس الإضراب.

ويقع على المستخدم عبء إثبات أن الغلق وقع بصورة نظامية، وعادة ما يكون هذا صعباً⁽²⁾.

لكن القانون رقم 11/90 الذي ألغى الأمر 31-75 لم يتطرق للغلق - وكذا دستور 1989 الذي أقر الإضراب لم يذكر الغلق.

هذا بصفة عامة ما يتعلق بالجانب النظري للغلق وسنحاول في المبحث الثاني الحديث عن تطبيقات الغلق مع الحالات المختلفة التي يطرحها.

1- المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

2- راشد راشد - مرجع سابق ص 323

المبحث الثاني: تطبيقات الغلق وأثاره على علاقة العمل

نتعرض باختصار لتطبيقات الغلق وأحكام القضاء فيها ثم أثار الغلق على علاقة العمل.

المطلب الأول: تطبيقات الغلق (أو الغلق والقضاء):

أ- المبدأ الغلق خطأ عقدي⁽¹⁾

إن التعليق من جانب واحد لعقد العمل أو الغلق بسبب إضراب، يشكل خطأ عقدياً والأجور التي توافق الأيام والساعات التي لم تشتغل يجب أن تدفع ما لم تثبت حالة القوة القاهرة⁽²⁾ وعبء الإثبات يقع على المستخدم، فإن لم يصل إلى إقناع القاضي، فعدم المشروعية هي الحكم لا محالة.

وهذا هو الحكم الذي يطبق ليس على الغلق الذي يتبع الإضراب مباشرة فقط بل حتى الغلق الوقائي أو السابق للإضراب، وكذلك الغلق المترامن مع الإضراب.

1- الغلق المترامن مع الإضراب (أو الدفاعي):

إذا وقع إضراب جزائي يمس فئة معينة فقط من العمال و فهذا لا يبرر غلق كل المؤسسة لأن الغلق في هذه الحالة يعتبر كضغط ويؤدي إلى توتر العلاقات أكثر بين العمال والمستخدم.

فإذا كان الإضراب شرعياً، ولم يكن النظام في المؤسسة مهدداً فإن حق الإضراب يجب أن يحترم.

وعلى المستخدم عندئذ أن يلجأ إلى الحوار لأن الجواب العادي على الإضراب هو مناقشة مطالب المضربين وليس قرار انفرادي.

2- الغلق الوقائي: أي الذي يقرر قبل شن الإضراب فقد قضت محكمة القضا

الفرنسية أن الغلق السابق (fermeture prématurée) للإضراب إذا لم يكن مبرراً

1- G. H camerlynk. Gérard Lyon -Caen- Droit du travail 8^e édition -DALLOZ- 1976 pages 684-685.

2- G – lyon Caen; J. pelissier ; A. supiot– Droit du travail 17^eédition– DALLOZ – 1994.page860.

باستحالة ضمان سير المؤسسة و الإضراب محتمل فقط، فهذا الغلق فيه إرادة لقمع حركة الإضراب وتكسيدها، وهذا يشكل خطأ وبالتالي الأجور يجب أن تدفع⁽¹⁾.

- كذلك في حكم للغرفة الاجتماعية بتاريخ 27 جوان 1989 وآخر في 04 جويلية

1989 قضت بما يلي

3- الغلق اللاحق: ويوصف في هذه الحالة "بالقمعي"

فإذا كان الإضراب مشروعاً فإن قرار المستخدم بالغلق غير مشروع. ويكون مشروعاً استثناءً فقط، إذا كان بسبب ضرورة إصلاح مقرات ووسائل العمل و حينئذ تكون أمام مجرد تأخير بسيط ز لتفادي دفع أجور دون التمكن من ضمان إمكانية أداء الخدمة على أحسن وجه.

وسلطة تأخير العودة إلى العمل يمارسها المستخدم تحت رقابة القضاء في حكم للغرفة الاجتماعية بتاريخ 07/فيفري 1990.

ب- الظروف التي تعفى أرباب العمل من المسؤولية.

إذا كان المبدأ هو أن الغلق يشكل خطأ تعاقدية من طرف المستخدم، فإن الاستثناء هو إعفاء المستخدم من المسؤولية التعاقدية ذلك إذا اثبت استحالة ضمان السير العادي للمؤسسة (قوة القاهرة) أو أن يثبت أن الغلق كان كرد فعل على تنفيذ غير سليم (Exécution défectueuse) للعمل (استثناء عدم التنفيذ) أو إذا كان النظام والأمن في المؤسسة معرضين للخطر لدرجة قد تؤدي إلى مسؤولية المستخدم (الحفاظ على النظام والأمن)⁽²⁾.

1- القوة القاهرة:

رغم أن الإضراب ليس أمر غير متوقع ولأن صاحب العمل يكون قد اعلم بمطالب العمال التي أدت إلى هذا الإضراب.

- لكن في بعض الأحيان قد يشكل الإضراب حالة قوة القاهرة تعفي المستخدم من التزامه بتنظيم العمل بما فيه غير المضربين، فعلى المستخدم أن يستعمل كل صلاحياته

1 - une grève encore inconnue dans son importance ne peut contraindre a' fermer l'entreprise ; l'employeur prive les salariés d' un droit Constitutionnel "V. G.Lyon -caen, J.pelissier...op cit .P.861.

2 - G. Lyon Caen ;J . Pélissier ; A. Supiot. Op. cit. page 862 .

لمنع حدوث الإضراب، أو لوضع حد له، أما فيما يخص العمال الغير المضربين فعلى المستخدم إثبات دم إمكانية توظيفهم وتقديم العمل لهم ويجب أن تكون هذه الاستحالة مطلقة إذ انه لا يكفي أن يصبح عمل غير المضربين أكثر صعوبة أو أكثر تكلفة ماليا.

- الإضراب الذي يمس ورشة ما، لا يمكن أن يبرر غلق ورشة تابعة إذا كان العمل بهذه الأخيرة يمكن أن يتوصل.

- وعلى المستخدم يقع عبء إثبات استحالة تقديم العمل لغير المضربين وفي حالة عدم الإثبات. فإن هؤلاء العمال يستحقون أجورهم⁽¹⁾.

2- استثناء عدم التنفيذ⁽²⁾

إذا كانت الممارسة البسيطة للإضراب لا تبرر اللجوء إلى الغلق، فإنه على خلاف ذلك إذا كان الإضراب غير شرعي والأحكام الصادرة تبني حكمها فيما يخص رفض دفع الأجور على استثناء عدم التنفيذ في العقود الملزمة لجانبين.

- فالغلق غالبا ما يكون كرد على الإضرابات الدائرة 2 التي تؤدي إلى زعزعة المؤسسة، ويكون الغلق في الإطار الجماعي للعامل، أكثر منه في الإطار التعاقدى لكن المحاكم تعتمد على سوء تنفيذ العمل لتؤسس حكم عدم دفع الأجور.

3- النظام والأمن:

بررت محكمة النقض الفرنسية الغلق بالسلطات العادية للمستخدم، وحتى بواجباته، إذا كانت زعزعة المؤسسة تؤدي إلى المساس الخطير بالنظام والأمن داخل المؤسسة يكون فيها تقرير مشروعة الغلق اعتمادا مباشرة على العلاقات الجماعية (أي غير العلاقة التعاقدية).

1 - الغرفة الاجتماعية - 1960/12/20 القانون الاجتماعى 1961 - ص 230.

2 - أنظر Hélène sinay . OP. at page 357 à 360

المطلب الثاني: آثار الغلق على علاقة العمل

يصحب الغلق قرار منح العطل للعمال ثم يوظف عمال جدد في هذه الحالة الغلق يؤدي إلى قطع علاقة العمل اثر قرار انفرادي مما يستوجب مدة الإخطار، منحة التسريح إذا كان منصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية. كما يمكن أيضا أن تؤدي إلى الحكم على المستخدم بالتعويض إذا أثبت العمال الطابع التصفوي لأجراء قطع علاقة العمل لكن الصعوبات تظهر في الحالات العادية للغلق أين يقرر المستخدم غلق المؤسسة دون إعطاء أي تفسير قانوني لهذا التصرف وهنا نكون أمام فرضيات ثلاثة⁽¹⁾:

-الفرضية الأولى: - ومن بين أنصارها p.duran. وهذا للترقية بين الإضراب الذي يعلق علاقة العمل والغلق الذي يؤدي إلى قطع علاقة العمل وهذا حسب الفقيه (p.durand)، فإنه لو أخذنا بنظرية التعلق، فإن العمال يجبرون على العودة إلى العمل بأمر من المستخدم، وإذا أراد العمال التخلص من علاقتهم تلك - في حالة التعلق - فطبيهم بالمبادرة، وبالتالي يحرمون من منحة التسريح.

لكن الواقع غير ذلك، إذ أن العمال يرغبون دائما في الاستقرار في العمل، لا يفكرون في مغادرة علمهم، فنظرية التعلق، في أغلب الأحيان، تشكل ضمانا أكبر للعمال.

-الفرضية الثانية: -تعلق علاقة العمل (suspension du contrat de travail).

وهي الأكثر إتباعا، حيث تعلق علاقة العمل مدة الغلق، و تعود إلى السريان بمجرد انتهائه، والعمال يحتفظون بمناصبهم، وعدم استقالة عامل من منصبه بعد فتح المؤسسة، يؤخذ كأنه قطع تصفي لعلاقة العمل من طرف المستخدم، وبذلك فإنه يستتبع بالتعويضات.

- فرضية ثالثة: - العامل الذي مسه الغلق له الخيار في أن يعتبر العلاقة معطلة

أومقطوعة، أي يكون في نفس وضع الضحية في عدم تنفيذ العقود الملزمة لجانبين (الخيار بين التنفيذ أو النسخ)، رأى تعديل في ظروف العمل من طرف المستخدم وحده ففي يعتبر على أنه قطع لعلاقة العمل المستخدم من طرف المستخدم وللعامل الخيار بين قبول التغير أو رفضه وبذلك تكون لهم أكثر ضمان في استقرار واستمرار العقد.

1- J.Rivéro, J Savatier -Droit du Travail -Presse Universitaire de France - 7° édition -1978.Page 307.

الخاتمة:

نرى أن الغلق ما زال يثير عدة تساؤلات خاصة من الناحية العملية، وسكوت المشرع غموضا مما يستحسن أن يفصل في الموضوع إما اعتراف صراحة فينظم أو يمنع صراحة.

كما أن على القضاء أن يلعب دوره كما يجب لأنه كثيرا ما يتحجج المستخدمون في الأسباب الاقتصادية أو إحدى الحالات القريبة من الغلق خاصة ونحن نعيش مرحلة انتقالية تتميز بالآزمة الاقتصادية لذلك فرقابة القضاء ضرورية حتى لا يتعسف المستخدمون باستعمال هذا الحق وأيضا ضمانات لحقوق العمال كما يجب أيضا التقليل من حالات الغلق وذلك بالتقليل من سببه الرئيسي وهو الإضرار لأن الغلق في النهاية لا يخدم أي طرف فالتعامل يحرم من الأجر لكن بالمقابل صاحب العمل يحرم من تحقيق ربح.

المراجع

- راشد راشد شرح علاقات العمل الفردية والجماعية على ضوء التشريع الجزائري
- ديوان المطبوعات الجامعية - 1991.

- H.sinay traité de droit des hautit . Dalloz .1966.

- G. lyon