

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة وهران

كلية الحقوق

مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي

بعنوان

المادة الخامسة من الدستور

تحت إشراف الدكتورة :

➤ حمدان ليلي

من إعداد الطالبة

➤ مزارى أحلام

لجنة المناقشة: 2012/11/21

- ✓ الدكتورة بولنوار مليكة أستاذة التعليم العالي جامعة وهران - رئيسا
- ✓ الدكتورة حمدان ليلي أستاذة التعليم العالي جامعة وهران - مشرفا ومقررا
- ✓ الدكتورة ثابت دراز أحلام أستاذة محاضرة - أ - جامعة وهران - عضوا
- ✓ الدكتورة قادوس حمادي فريدة أستاذة محاضرة - أ - جامعة وهران عضوا

السنة الجامعية

2012/2011

الإهداء

إلى والدي أمد الله في عمره

إلى والدتي رقيقة دربي، التي صبرت عن كل تقصير مني

إلى كل أفراد عائلتي وجميع الأهل والأقارب

إلى كل من قدم لي يد العون والمساعدة على إنجاز هذا العمل المتواضع .

أهدي هذا العمل

شكر وتقدير

بعد حمد الله تبارك وتعالى حق حمده، الذي وفقني لإتمام عملي هذا على هذا النحو.

أتقدم بشكري وامتناني الكبيرين لأستاذتي القديرة الأستاذة حمدان ليلي على قبولها الإشراف على هذا البحث رغم انشغالاتها الكثيرة، وعلى ما قدمته لي من توجيهات قيمة إن على مستوى المنهجية أو على مستوى المضمون العلمي. كما أسجل شكري وتقديري لكل من قدم لي يد المساعدة، من قريب أو من بعيد، في إنجاز هذا العمل.

كما لا أنسى كل من شجّعني بالكلمة الطيبة والابتساماة و بالدعاء

إلى كل هؤلاء أقول

شكرا

المقدمة

مقدمة:

إن دراسة قانون العمل يعتبر من الأبحاث القانونية الحديثة والهامة، لما لهذا القانون من علاقات مختلفة بسائر الفروع القانونية العامة والخاصة من جهة، وعالم الشغل من جهة أخرى.

ينظم قانون العمل علاقات اكبر شريحة في المجتمع وهم العمال، إذ ينظم علاقاتهم بالمؤسسة المستخدمة، كما ينظم حقوق وواجبات العمال وشروط العمل وغير ذلك مما يتعلق بعلاقات العمل، من أهم الحقوق التي ينظمها قانون العمل، هو الحق في المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة.

إن المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة تكون عندما يصبح العامل في أي مؤسسة عنصرا فعالا ونشيطا، وليس مجرد أداة تخضع لعمليات اقتصادية لا يعرف طبيعتها ويجهل نتائجها، ولا يستفيد من الامتيازات التي قد تحققها المؤسسة التي يعمل بها سواء المادية منها أو المعنوية، وتقتضي المشاركة أن تلتقي أهداف العمال المهنية والاجتماعية مع أهداف صاحب العمل الرامية إلى تحقيق الربح.

يختلف مفهوم المشاركة عن الاستشارة:

فالاستشارة: تقوم على طلب رأي أو نصيحة فقط، حيث يكون الطالب

الاستشارة غير ملزم بالأخذ بها.

أما المشاركة: تتطلب اتخاذ قرار مشترك مصحوب بمسؤولية متبادلة، وتتعدى

المشاركة مجال العمل لتشمل ظروف العمل وسياسات المؤسسة (التعيين، التقييم، الأجور، التدريب)¹.

إن فكرة التسيير بالمشاركة هي طريقة جديدة لتسيير المؤسسات تعتمد على مجموعة من التقنيات في توزيع السلطات في اتخاذ القرارات بين العمال وصاحب العمل، بهدف تحميل المسؤولية لمجموع العمال لإنجاح مؤسساتهم وتحسين العلاقة

1 راجع رقام ليندة- مشاركة العمل في تسيير المؤسسة الوطنية- مجلة العلوم الإنسانية- جامعة محمد خيضر- بسكرة- ص 149

بين العامل وصاحب العمل. فالظروف الاقتصادية للمؤسسة والتغيرات الطارئة تؤثر بشكل أو بآخر على حقوق العمال، لذلك كان لابد من خلق سياسة جديدة تسمح للعمال المشاركة في تسيير المؤسسة التي يشتغلون فيها.

إن المبادئ والأفكار الاشتراكية التي انتشرت والتي جعلت من العمال منتجين ومسيرين لوسائل الإنتاج، وصل تأثيرها إلى النظام الرأسمالي المبني على مبدأ الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، التي قبلت تحت ضغط العمال مبدأ المشاركة في التسيير بكيفيات مختلفة في كل المؤسسات سواء العامة منها أو الخاصة¹.

كما أصبح للعامل الحق في المشاركة مع صاحب العمل في صنع واتخاذ القرارات التي لها علاقة مباشرة بالعمال، كرسم سياسات التوظيف والتشغيل، الترقية المهنية والاجتماعية وظروف وشروط العمل والحقوق الاقتصادية كالأجور الحوافز، المكافآت ومحاربة التسريح الفردي والجماعي التعسفي وكذا قرارات أخرى مختلفة لها علاقة مباشرة بالعمل.

لمبدأ المشاركة العمالية أهمية بالغة في إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية، في فرض التعاون بين العمال وأصحاب العمل، وهذا من أجل تحسين مستوى الإنتاج ورفع كفاءات العمال ومردوديتهم، والحفاظ على تنافسية المؤسسة كذا استقرارها الاقتصادي.

فالمشاركة العمالية في ظل القوانين الاقتصادية والعمالية الجديدة تعتبر إحدى الركائز التي أقيم على أساسها النظام الاقتصادي في الجزائر منذ الاستقلال، فهي إن لم تتم بصفة رسمية إلا ابتداء من سنة 1971 بمقتضى الأمر رقم (71-74) المتعلق

1 راجع - أحمية سليمان - التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية - الجزء الثاني - ديوان المطبوعات الجامعية - طبعة 2 ص 169.

بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهو أول نظام للمشاركة الاستشارية والأمر رقم (71-75) المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص¹.

إن مبدأ المشاركة ليس بغريب على المؤسسة الوطنية فمن الضروري الكشف عن مكانته في الممارسات التسييرية المختلفة التي عرفتها هذه المؤسسة، ابتداء من التسيير الذاتي مرورا بالتسيير الاشتراكي ثم الاستقلالية وصولا إلى الخصوصية. انطلاقا من ذلك يمكن تلخيص المراحل التي مرت بها المشاركة العمالية في التسيير في النظام الاقتصادي الجزائري كما يلي:

1- مرحلة ما قبل الاستقلال 1956:

كانت هذه المرحلة بالطبع تخدم المستعمر، وكانت كل سياساته وأنظمتها القانونية من منطلق الهيمنة الاستعمارية، وكان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه التي كانت تدعيها القوانين الفرنسية آنذاك، ولم يكن يسمح للمعمر بأي إصلاح في هذا الشأن لأنه كان يمس بمصالحه، وحتى العمال الجزائريين، وكسائر الفئات الاجتماعية لم يكن نصب أعينهم سوى المطالبة بالاستقلال وكان هذا المطلب سياسي بالدرجة الأولى، فقام الجزائريون بآلاف الإضرابات التي اكتست أحيانا الطابع المطالب وأحيانا الطابع السياسي، فالجزائري لم يفرق بين الاستعمار ورأس المال ونهج النظام السياسي الذي نتج عنه تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956م.

خلاصة لتحليلنا لهذه المرحلة، فإن حق مشاركة العمال في التسيير كانت منعدمة إن لم نقل مستحيلة كسائر الحقوق الوطنية العامة.

1 راجع سعادة محمد وعمور مصطفى - التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية- مذكرة تربص لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في قانون الأعمال- جامعة التكوين المتواصل- مستغانم السنة الجامعية 1999-2000-ص6.

2- مرحلة التسيير الذاتي (1962 إلى غاية 1965)¹

بعد مرحلة الاستعمار التي لم تر فيها مشاركة العمال النور، وبعد رحيل المستعمر الفرنسي واسترجاع السيادة الوطنية، أصبحت معظم أملاك الأوربيين ومؤسساتهم شاغرة، فقام العمال تلقائيا بإدارتها وتسييرها إلى أن صدر ما عرف بقرارات مارس، التي كرست إرادة العمال وأكدت القطيعة مع النظام الرأسمالي الاستعماري، ونظمت مشاركة العمال في التسيير عن طريق هيئات منتخبة تتمثل في مجلس العمال المنتخب من طرف جمعية العمال والذي بدوره ينتخب لجنة التسيير حيث يتكون من ثلثي (2/3) أعضاء الهيئتين من العمال الذين لهم علاقة مباشرة بالإنتاج وهم الذين يشكلون الأغلبية، أما الأقلية فكانت تتشكل من عمال الإدارة. كانت من أهم صلاحيات هذه الهيئات أن كانت جمعية العمال تصادق على مخطط التنمية في إطار المخطط الوطني، وعلى البرامج السنوية للتخصيص والإنتاج. أما مجالس العمال فكانت أهم اختصاصاتها تتمثل في التقرير والبت في التنظيم الداخلي للمؤسسة، شراء وبيع العتاد الخاص بالتجهيز وتوظيف العمال وكذا مراقبة لجنة التسيير حيث كانت هذه الأخيرة تكلف بوضع وضبط القواعد والترتيبات المتعلقة داخل المؤسسة، وتوزيع المسؤوليات وأخيرا البت في المسائل الاقتصادية. إن من أهم الانتقادات الموجهة لهذا النظام عامة ولمشاركة العمال في الإدارة والتسيير خاصة، هي أنه لم يصل العمال إلى ما كانوا يصبون إليه لترقيتهم وصيانتهم لأن التجربة التي خاضوها لم تتوفر الشروط الموضوعية والذاتية لإنجاحها وذلك لانعدام الكفاءات خاصة وأن النقابة في ذلك الحين لم تكن في لأتم الاستعداد لخوض مثل هذه التجربة².

1 راجع سعادة محمد وعمور مصطفى- السالف الذكر.

2 راجع ع.أوشان- السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية- المجلة الجزائرية للعمل عدد 24- إصدار المعهد الوطني للعمل الجزائر 1999- ص 11.

3- مرحلة هيمنة الدولة (1966 إلى غاية 1970):

لم يعمر نظام التسيير الذاتي طويلا، وبعد فشله ألغي هذا النظام واستبدل بنظام الشركات الوطنية في ظل هيمنة الدولة عليها.

حيث في هذه الفترة ظهر جليا تدخل الدولة في الميدان الاقتصادي بإعادة هيكلة الوحدات الاقتصادية، في اتحادات ولائية تخضع لوصية الوالي، اتحادات وطنية تخضع لسلطة الوزارة المعنية، وهذا يعني إدماج التسيير الذاتي في إطار أكثر شمولية عبر الشركات الوطنية التي تم إنشاؤها في مارس 1965، كما كانت تتدخل الدولة عبر التخطيط لتنفيذ سياستها الاقتصادية والاجتماعية وكذا بعمليات التأمين¹.

ففيما يتعلق بطريقة تسيير الشركات الوطنية في تلك الفترة فكان المدير العام يتمتع بصلاحيات واسعة لكنها مرتبطة بموافقة السلطة الوصية، وبمساعدة لجنة المداولة والمراقبة ممثلة من الوزارات والحزب النقابة والعمال المنتخبين، ومن خلال هذه اللجنة نلاحظ أن مشاركة العمال كانت جد ضئيلة موازاة مع الهيمنة التي كانت تسيطر بها الدولة على الإدارة والتسيير.

كما يمكن استخلاص من هذه المرحلة أنه على قدر ما حققته من نتائج إيجابية اقتصادية واجتماعية، على قدر ما لم تهتم بإشراك العمال في الإدارة والتسيير.

4- مرحلة التسيير الاشتراكي: (1971 إلى غاية 1987):

إن أول تكريس فعلي في الجزائر لإشراك العمال في الإدارة والتسيير بالمؤسسات الاقتصادية، تجسد بعد صدور ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي²، الذي كرس حق مشاركة العمال في التسيير وانطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج.

1 راجع سعادة محمد وعمور مصطفى- السالف الذكر.

2 راجع ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات- المؤرخ في 15 نوفمبر 1965 - والاستفتاء الشعبي المصادق عليه يوم 26 يونيو 1976.

التسيير الاشتراكي في أبسط مفهومه هو مشاركة العمال في إدارة وتسيير المؤسسات الاقتصادية في جميع مجالاتها واهتماماتها، ونظام نقابي يشارك بفعالية في حياة المؤسسة أو الوحدة.

تتمثل الأجهزة التي يشارك من خلالها العمال في الإدارة والتسيير الذي جاء بها الأمر رقم (71-74) المؤرخ في 16/11/1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات¹، في مجلس العمال، اللجان الدائمة ومجلس المديرية.

أما مجلس العمال فإنه يحدث في كل مؤسسة، حيث ينتخب جماعة عمال الوحدة مجلس عمال الوحدة، ومجالس عمال الوحدات ينتخبون مجلس عمال المؤسسة، وكلا المجلسين ينتخب لمدة ثلاثة (03) سنوات، كما يتألف مجلس العمال من سبعة (07) أعضاء إلى خمسة وعشرون (25) عضوا وذلك حسب الأهمية العددية لجماعة العمال، كما يعقد هذا الأخير اجتماعين عاديين في السنة بالنسبة للمؤسسة وأربعة اجتماعات بالنسبة للوحدة، ويجوز لكل منهما عقد اجتماعات غير عادية وذلك بطلب من المدير العام أو المدير أو ثلثي (2/3) أعضاء المجلس، كما يشارك مجلس المديرية بحكم القانون في اجتماعات مجلس العمال بصوت استشاري، ويتخذ مجلس العمال قراراته بأغلبية أصوات أعضائه.

يتولى مجلس العمال المسؤوليات باسم العمال، فهو يعتبر مجلسا نقابيا من حيث العضوية بحيث يعتبر أعضائه بالدرجة الأولى نقابيين كما للمجلس صلاحيات واختصاصات منها اقتصادية و مالية، حيث يبدي رأيه في شكل آراء وتوصيات عن إعداد مخطط المؤسسة ومراقبة تنفيذه، سير المحاسبة المالية، مشاريع برامج الإنتاج والتموين والتسويق والاستثمار، وصلاحيات اجتماعية وثقافية حيث يتولى الإشراف المباشر على مصلحة الشؤون الاجتماعية، أما الاختصاصات التنظيمية والإدارية فإنه يتدخل في تحديد سياسة التوظيف والتكوين المهني كما يصادق على النظام الداخلي

1 راجع الأمر رقم(71-74)- المؤرخ في 16/11/1971- المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات- الجريدة الرسمية- عدد 101 المؤرخ في 13/12/1970- ص 1735.

للمؤسسة بالاتفاق مع المديرية ويستشار في كل تعديل على هيكل الوحدة أو المؤسسة¹.

ثاني جهاز يشارك من خلاله العمال في التسيير هو اللجان الدائمة التي تعتبر أجهزة مساعدة لمجلس العمال والتي لا يجب أن تتعدى خمسة (05) أعضاء تتكلف بالشؤون الاقتصادية والمالية، الاجتماعية والثقافية، المستخدمين والتكوين، التأديب وحفظ الصحة والأمن، حيث تتشكل ثلاثة (03) لجان بكامل أعضائها من العمال المعنيين من طرف مجلس العمال ولجنتين (02) مختلطتين بين ممثلي العمال المعنيين من طرف مجلس العمال وممثلي الإدارة المعنيين من طرف المديرية.

أما اللجان العمالية فتتمثل في لجان الشؤون الاقتصادية والمالية التي تكلف بدراسة كل المشاكل المتعلقة بالاقتصاد والمالية للمؤسسة، ولجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية التي تسند لها مهمة تسيير الخدمات الاجتماعية والتكفل بكل ما يتعلق بالوضع الاجتماعي والثقافي للعامل، وأخيرا لجنة المستخدمين والتكوين التي تختص في إعداد السياسة الخاصة بالمستخدمين وتعيينهم وكذا تكوينهم.

تجتمع هذه اللجان مرة واحدة إلزاما في كل شهر بصفة عادية، كما يجوز لها أن تجتمع بصفة غير عادية بطلب من رئيسها أو رئيس مجلس العمال التابعة له كما تنتهي اجتماعاتها بوضع تقرير تبدي فيه جميع ملاحظاتها وتقدمه إلى كل من مجلسي العمال والمديرية. أما اللجان المختلطة تتمثل في لجنة التأديب التي تقترح العقوبات الإدارية طبقا لتشريع العمل والنظام الداخلي وكذا الإجراءات الوقائية لتفادي وقوع العمال في أخطاء قد تعرضهم لعقوبات تأديبية تجتمع هذه اللجنة بناء على طلب المدير العام.

تبدي فيه جميع ملاحظاتها وتقدمه إلى كل من مجلسي العمال والمديرية.

1 راجع محفوظ غزالي- المشاركة العمالية في التسيير الاشتراكي للمؤسسات- ديوان المطبوعات الجامعية- طبعة 1979- ص 169.

أما اللجان المختلطة فتتمثل في لجنة التأديب التي تقترح العقوبات الإدارية طبقاً لتشريع العمل والنظام الداخلي وكذا الإجراءات الوقائية لتفادي وقوع العمال في أخطاء قد تعرضهم لعقوبات تأديبية.

تجتمع هذه اللجنة بناء على طلب المدير العام أو المدير أو مجلس العمال، أو العامل الذي يعنيه الأمر، وتصدر القرارات بأغلبية الأصوات وفي حالة التساوي يأخذ بالعقوبة الأخف.

أما اللجنة الثانية المختلطة فهي مكلفة بحفظ الصحة والأمن والوقاية من الأخطار المهنية، فهي تقف على مراقبة تطبيق واحترام الأحكام القانونية المتعلقة بحفظ الصحة والأمن وكذا تكوين وتدريب الفرق المكلفة هذه الاختصاصات، تجتمع هذه اللجنة إلزاماً مرة واحدة (01) في الشهر أو إثر كل حادث أو كل إثبات لمرض مهني، أو بدعوة من رئيسها بناء على مبادرته، أو بطلب من مجلس العمال التابعة له، وتتوج اجتماعاتها بتدوين المحاضر.

أما ثالث جهاز تسيير يشارك بيه العمال هو **مجلس المديرية** المتألف من تسعة (09) أعضاء على الأقل وإحدى عشر (11) عضواً على الأكثر، يتم تعيينهم بقرار من الوزارة الوصية وهم المدير العام للمؤسسة رئيساً، وممثلان من مجلس العمال والمدير العام المساعد - إن وجد - والنواب المباشرين للمدير العام المسؤولين مباشرة عن الإدارة العامة، يعتبر مجلس المديرية السلطة العليا للوحدة أو المؤسسة حيث يتلقى كل ما يتعلق بتسيير المؤسسة من قبل مسؤولي التسيير الغير أعضاء في المجلس، ورؤساء لجان حفظ الصحة والأمن والتأديب، وعلى المستوى الخارجي من قبل الوزارة الوصية أو الإدارات الأخرى التابعة للدولة، كما ينسق هذا المجلس بين مختلف الوحدات المشكلة للمؤسسة وبين الإطار العام والجدول الزمني للأشغال اللازمة لتحضير المشاريع الأولية لمخطط المؤسسة لتوسيع نشاطها إلى قطاعات جديدة، أو إدماج أو توحيد وحداتها، كما يقوم بإعداد مشروع النظام الداخلي

للمؤسسة بالاشتراك مع مجلس العمال ويفحص أيضا المشروع الأولي للقانون¹ الأساسي للعمال وجدول أجورهم المنجز من طرف المديرية العامة للمؤسسة، حيث تصادق على المشروعين في اجتماع موحد مع مجلس العمال. يجتمع مجلس المديرية مرة واحدة في الأسبوع بصفة عادية وأكثر من ذلك في الحالات الاستثنائية أو الاستعجالية، كما يتخذ موافقة بصفة تقريرية. إن الملاحظ من خلال هذه المرحلة أن مشاركة العمال في تسيير للمؤسسات الاقتصادية كانت في معظمها استشارية ماعدا تسيير الخدمات الاجتماعية التي كانت لهم فيها مشاركة فعلية، وتقريرية، أما القرارات الحاسمة فكانت تتخذ على مستوى مجلس المديرية برئاسة المدير العام للمؤسسة، وبمشاركة محتشمة للعمال بعضوين لا يؤثران في قرارات المجلس.

5 مرحلة استقلالية المؤسسات (1988 إلى يومنا هذا).

كرس المشرع الجزائري في هذه المرحلة مجموعة من الهيئات وجسد طرق مختلفة من أجل تمكين العمال من المشاركة الفعلية في تسيير المؤسسة التي يشتغلون فيها.

إن المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في النظام الجزائري الحالي ومن خلال القانون (11/90) المنظم لعلاقات العمل²، يتميز بالازدواجية. فالإ جانب المشاركة العمالية المباشرة التي تتم عن طريق تمثيل منتخب وهو مندوبي المستخدمين المنتخبين من طرف العمال، والذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة، هناك أيضا مشاركة عمالية غير مباشرة تتم عن طريق النقابة العمالية التي ظهرت في الجزائر في الفترة الاستعمارية، وذلك منذ إنشاء أول نقابة

1 راجع مازة عبلة- لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية- رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي- السنة الجامعية 2002-2003- جامعة وهران- ص35-36.

2 قانون (11/90) المؤرخ في 1990/04/21 المتضمن علاقة العمل- الجريدة الرسمية عدد17- الصادرة بتاريخ 1990/04/25.

استعمارية سنة 1880 من طرف عمال المطابع بقسنطينة، ثم انضم العمال الجزائريين حوالي 5000 عامل بفرنسا سنة 1919 إلى الاتحادية العامة للعمال (CGT). ثم أنشأت الاتحادية العامة للعمال سنة 1936، ثم أنشأت مركزية نقابية جزائرية في شهر جوان 1954 (UGSA)¹.

لذلك اعتبر نشوء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 1956/02/25، نتيجة الخبرة التي اكتسبها العمال الجزائريون بفرنسا في صفوف النقابات العمالية، والتي حاولت خلال هذه الفترة تغيير الوضع الاقتصادي، وبعد الاستقلال تم الاعتراف بالأحادية النقابية، وهذا ما جسده الميثاق الوطني لسنة 1963 في مادته العشرين (20) الذي اعترف بالحق النقابي وبمقتضى القانون رقم (62-57) الصادر في 1962/12/31.

بقي الأمر على حاله إلى غاية إصدار الأمر (71-75) المؤرخ في 1971/11/16 المتضمن علاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص ثم صدر القانون رقم (88-28) بتاريخ 19 جويلية 1988 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والذي تم إلغائه بعد صدور دستور 1989-1996 أين تم الاعتراف بمبدأ التعددية النقابية وذلك بموجب القانون رقم (90-14)².

نظرا لما سبق ذكره ونظرا لتعدد الهيئات التي يشارك من خلالها العمال من ذلك ارتأينا من خلال دراستنا الإجابة على الإشكالية التالية:

ما هي الطرق والوسائل التي تتحقق من خلالها المشاركة العمالية في التسيير داخل الهيئة المستخدمة؟.

1 راجع رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر- دار هومة طبعة 2003-صفحة 155.

2 راجع القانون رقم (90-14) المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي- جريدة الرسمية العدد 23 لسنة 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم (91-30) المؤرخ في 1991/12/21 والأمر رقم 96-12 المؤرخ في 1996/06/10

من اجل الإجابة على هذه الأشكالية قمنا بتقسيم بحثنا إلى بايين، نخصص الباب الأول لمعرفة المشاركة العمالية المباشرة في تسيير الهيئة المستخدمة فيما نخصص الباب الثاني للمشاركة العمالية الغير المباشرة في تسيير الهيئة المستخدمة.

المباج الأول

المشاركة العمالية المباشرة في

تسيير الهيئة المستخدمة

الباب الأول

المشاركة العمالية المباشرة في تسيير الهيئة المستخدمة

إن فكرة مشاركة العمال في صنع القرار بالمؤسسة أو الهيئة المستخدمة التي يشتغلون فيها فرضت في كل أنحاء العالم نتيجة للتطور والتحول الذي شهدته مختلف الميادين، والذي أدى إلى ضرورة إنشاء نظام يعطي العمال الحق في المشاركة في صنع القرار الذي يهمهم ويهم مؤسستهم. إن الحوار بين العمال وصاحب العمل أصبح ضرورة ملحة، لذا فكان من الضروري إنشاء هياكل تسمح بالحوار الفعال بين العمال وصاحب العمل وتسمح بتمثيل العمال في الهيئة المستخدمة مما يؤدي إلى نتيجة حتمية وهي مشاركة العمال في تسيير المؤسسة.

إن الظروف الاقتصادية للمؤسسة والتغيرات الطارئة تؤثر بشكل أو بآخر على حقوق العمال، ولذلك لا بد للمشرع من التدخل في فرض نظام يسمح للعمال المشاركة في تسيير مؤسستهم وكذا في اتخاذ القرارات الحاسمة والهامة، فمطالب العمال بعدما كانت تتمحور حول تحسين ظروف العمل والأجور والمطالبة بالتأمينات الاجتماعية، انتقل اليوم بعد تحقيق هذه الأهداف الأولية إلى نوعية أخرى وأصبحت الآن تمس ميادين أخرى ذات أهمية والتي كانت في أمس القريب حكرا على رب العمل نظرا لطبيعة المؤسسة التي كانت تعتبر ملكا له، وأصبح العمال اليوم مع التطور الاقتصادي يطالبون بإدماجهم في صنع القرار داخل المؤسسة¹.

إن المشرع الجزائري وبعد أحداث أكتوبر 1988 اعترف بضرورة تغيير النظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي، مما تولد عن هذا الاقتناع التعديل الدستوري والاعتراف بالتعددية الحزبية ونتيجة لذلك فإن سنوات التسعينات كانت سنوات التعديلات التشريعية والقانونية والاقتصادية التي تدعم مبادئ الليبرالية، لا سيما حرية التجارة والمنافسة، والبحث عن النوعية والكفاءة لتحقيق استمرارية المؤسسة وقدراتها على المنافسة المشروعة في سوق العولمة الاقتصادية.

1 راجع مازة عبل- لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية- رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي- السنة الجامعية 2002-2003- جامعة وهران- ص43.

أين جاء قانون (90-11)¹ بطريقة مباشرة للمشاركة العمالية والتي تتم عن طريق ممثلين منتخبين من طرف العمال، ينوبون عنهم في هيئات اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

هذا ما سوف نستعرضه من خلال تقسيم هذا الباب إلى فصلين سنتناول في الفصل الأول وسائل المشاركة العمالية المباشرة وفي الفصل الثاني طرق المشاركة العمالية المباشرة.

1 راجع قانون (90-11) المؤرخ في 21/04/1990- المتضمن علاقة العمل- الجريدة الرسمية عدد 17- الصادرة بتاريخ 25/04/1990- ص562- المعدل والمتمم بالأمر رقم (96-21) المؤرخ في 09/07/1996- الجريدة الرسمية عدد43- الصادرة بتاريخ 10/07/1996. ص07

الفصل الأول

وسائل المشاركة العمالية المباشرة

الفصل الأول

وسائل المشاركة العمالية المباشرة

أن المشرع الجزائري في قانون (90-11) المتعلق بعلاقات العمل، خصص الباب الخامس منه لمشاركة العمال وقسمه إلى أربعة فصول حدد من خلالها أجهزة مشاركة العمال وطرق تشكيلها، التي تتم عن طريق الانتخاب وعن كيفية تسييرها، ومنح لها بعض التسهيلات حتى تتمكن من ممارسة الصلاحيات المخولة لها بموجب القانون.

هذا ما سنتطرق إليه من خلال المبحثين التالي شرحهما: **المبحث الأول** تكوين وتسيير أجهزة مشاركة العمال. أما **المبحث الثاني** تنظيم عمل أجهزة المشاركة والتسهيلات الممنوحة لها.

المبحث الأول

تكوين وتسيير أجهزة مشاركة العمال

من خلال هذا المبحث سنتطرق إلى تعريف لجنة المشاركة وكيفية تكوينها والطريقة المتبعة لاختيار مندوبي المستخدمين (المطلب الأول) وأخيرا كيفية تسيير أجهزة المشاركة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تكوين أجهزة المشاركة

اعتمادا على قانون علاقات العمل (90-11) والقوانين المعدلة والمتممة له سوف نتعرف على تعريف أجهزة المشاركة المباشرة للعمال (الفرع الأول) وعلى تكوين هذه الأجهزة (الفرع الثاني)

الفرع الأول

تعريف أجهزة المشاركة

إن المادة 91 من قانون (90 - 11)¹ تنص أنه " تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عامل على الأقل.

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين".

من مفهوم المادة 91 فإن لجنة المشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين²، وإذا كانت بالمؤسسة فروع ويحتوي كل فرع على الأقل 20 عاملا فلا بد من تنظيم الانتخابات من أجل اختيار مندوبي المستخدمين، كما سيأتي توضيحه في الفرع الثاني من هذا المطلب، إذا فإن لجنة المشاركة هي عبارة عن مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين في فروع المؤسسة.

نجد بداخل لجنة المشاركة لجنة تسمى لجنة التنسيق والتي تحتوي بدورها على العديد من المجالس، وتتمتع لجنة التنسيق بالصلاحيات التالية³:

- تبني السياسة العامة فيما يخص الخدمات الاجتماعية للمؤسسة
- تبني أو تعديل النظام الداخلي للجنة المشاركة
- تبني تقدير السنوي للجنة المشاركة فيما يخص الميزانية السنوية
- تبني الغلاف المالي للجنة المشاركة
- انتخاب رئيس ومساعد رئيس لجنة المشاركة

1 راجع المادة 91 من قانون (90-11) السالف الذكر.

2 راجع المرسوم التنفيذي رقم (90 - 289) - المؤرخ في 1990/09/29 - المتعلق بكيفية انتخاب مندوبي المستخدمين - الجريدة الرسمية عدد 42- المعدل والمتمم بمقتضى المرسوم التنفيذي (97-248) المؤرخ في 1997/07/08 - الجريدة الرسمية عدد 46- الصادرة في 1997/07/09 - ص 11.

3 راجع مازة عبلة- لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية- رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي- السنة الجامعية 2002-2003- جامعة وهران- ص 60.

- تعيين من ضمن أعضائها أو خارج أعضائها عضويين إداريين لتمثيل العمال في مجلس الإدارة بالمؤسسة
- تعيين خبير الحسابات ليراقب هذا الأخير نفقات الخدمات الاجتماعية تقوم بانتخاب رؤساء المجالس
- تعيين ممثلي العمال في مختلف المجالس بالمؤسسة ونقصد المجالس التي نجد بها أعضاء من الإدارة والعمال.
- أما عن اجتماعات لجنة التنسيق، فتعقد اجتماعاتها مرة كل ثلاثة أشهر بطلب من رئيسها أو أغلبية أعضائها، أما جدول أعمال هذا الاجتماع فيبلغ للإدارة خمسة عشر يوما على الأقل، وتقاريرها توضح في محاضر رسمية لاجتماعاتها.
- تتكون لجنة التنسيق من المجالس الآتية حيث أن كل مجلس يتكون من ستة إلى عشرة أعضاء، هذه المجالس عددها سبعة.
- يمكن للجنة المشاركة إنشاء مجالس أخرى إذا رأت ضرورة لذلك¹.
- المجلس الأول المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية
- المجلس الإعلامي المكلف بتلقي ونشر المعلومات المتلقية كل ثلاثة أشهر من قبل المستخدم ومكتب لجنة المشاركة تنشر لمندوبي المستخدمين.
- المجلس الهيكلي ويسهر على تطبيق النظام الداخلي للجنة المشاركة ويسهر على تكوين المنتخبين، ونقصد بهم مندوبي العمال خلال فترة وكالتهم وهذا بمعية الإدارة العامة للمؤسسة التي تضمن ذلك، ويسهر على التنظيم ومتابعة اجتماعات لجنة المشاركة
- مجلس النظافة والأمن المكلف بـ:
 - أ- حوادث العمل والأمراض المهنية
 - ب- مراقبة التنفيذ المعطيات التطبيقية فيما يتعلق بالنظافة والأمن والخدمات الاجتماعية

1 راجع مازة عبلة- لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية- رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي- السنة الجامعية 2002-2003- جامعة وهران- ص51.

- مجلس الموارد الإنسانية و له دور:

أ- إبداء الرأي قبل إصدار المستخدم قرار حول الخطة السنوية والتقرير السنوي قبل تنفيذه

ب- تنظيم العمل مراقبته وتنظيم ساعات العمل

ج - مشروع إعادة هيكلة العمل وإنقاص مدة العمل أو إنقاص عدد من العمال كذلك خطة التكوين المهني وما يخض هذا المجال

- المجلس المالي والمراقبة وله دور:

أ- تطوير الإنتاج

ب- الاستشارة أو إبداء الرأي في الغلاف المالي للتقرير المالي السنوي للمؤسسة بشكل عام.

- المجلس المكلف بمتابعة النظام الداخلي للمؤسسة وله دور كذلك تلقي المعلومات حول سياسة التشغيل والعمل.

علما أن هذه المجالس يمكن أن تنشأ مجالس أخرى من قبلها، إذا رأت ضرورة في إنشائها فتطلب تصريح بذلك من لجنة المشاركة، إن أعضاء لجنة التنسيق التابعة للجنة المشاركة تنتخبهم هذه الأخيرة باقتراع سري.

هذا عن لجنة المشاركة أما عن مندوبي المستخدمين فإنهم وعلى اعتبار أنهم في مجموعهم يكونون لجنة مشاركة فإنهم يمارسون صلاحياتهم تحت مراقبة لجنة المشاركة، لقد نظم المشرع الجزائري هذه الفئة بنصوص قانونية فقد أشار في مادته 91 من القانون (90-11) لـ 21 أبريل 1990¹.

"إن مندوبي المستخدمين يمارسون صلاحياتهم تحت مراقبة لجنة المشاركة".

هذه الصلاحيات قد نص عليها القانون في المواد 94-96 والتي سوف

نتعرض لها في دراستنا في المباحث اللاحقة.

1 راجع المادة 91 من القانون (90-11) -المنظم لعلاقات العمل- الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990.

عن واجبات مندوبي المستخدمين فعليهم احترام الإجراءات الداخلية للجنة المنصوص عليها في النظام الداخلي وكل نزاع في الوحدة لا بد من بلاغه للجنة المشاركة في المؤسسة ويتم ذلك أمام مكتبها الذي يحاول حل النزاع. أما عن مدة عمل مندوبي المستخدمين فيحددها القانون بثلاثة سنوات قابلة للتجديد.

يعتبر منصب مندوب المستخدمين شاغرا أو فارغا إذ أقيل أو تقاعد أو خرج نهائيا من الوحدة كالاستقالة مثلا أو غياب مستمر أكثر من ستة أشهر لعدة أسباب منها (التكوين، مرض طويل الأمد، الاستيداع) فيوضع حد لووكالة هذا المندوب. في هذه الحالة يجب إعلام مكتب لجنة المشاركة فهي خلال مدة شهر واحد لتعيين بديل له.

هذا البديل هو العضو الذي تحصل في الانتخابات الأخيرة الخاصة بمندوبي المستخدمين في الوحدة على الأصوات الأقل مباشرة من الأصوات التي تحصل عليها المندوب السابق، وفي حالة عدم وجود القائمة السابقة الخاصة بالانتخاب السابق يمكن وبعد موافقة مكتب لجنة المشاركة والإدارة العامة إجراء انتخاب جديد لتعيين المندوب الجديد.

وكالة مندوب المستخدمين يمكن سحبها بقرار من أغلبية العمال الذين انتخبوه، وهذا القرار يأخذ في خضم الجمعية العامة المستدعاة لهذا الغرض بعد موافقة من قبل رئيس الوحدة. وهذه الجمعية يعقدها رئيس مكتب لجنة المشاركة وينظمها بعد طلب من 3/1 العمال على الأقل، ووكالة هذا المندوب تصبح نهائية وكالة مسحوبة من يوم وضع المندوب الجديد مكان الأول.

إذا وبشكل عام فلجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية تنضم حسب المشرع الجزائري على مستويين، لجنة المشاركة في المؤسسة مع مجالسها المشكلة لها، ومندوبي العمال في الوحدات التابعة للمؤسسة.

إذا وضعنا مقارنة مع المشرع الفرنسي¹ نجد أن لجنة المشاركة تسمى لدى المشرع الفرنسي لجنة المؤسسة، والتي تم وضعها بموجب أمر 22 فيفري 1945، الذي شهد عدة تعديلات.

ففي سنة 1945 وضعت حكومة فيشي قانون للتنظيم الهيكلي لعلاقات العمل لأجل تغيير أو تعديل التنظيم الأول، ألا وهو تنظيم 22 فيفري 1945 فمندوبي العمال لسنة (1936 و 1938) عوضوا باللجان الاجتماعية للمنشآت أو الوحدات، وجعلتها مفروضة على رب العمل لإنشائها إذا كان عدد العمال الذي يشغلهم أكثر من 100 عامل، فينشئها مع مشاركة ممثلي العمال أو مندوبي العمال في إنشاء هذه اللجان وكان دورها هو حل مشاكل العمل وحل منازعاته.

ثم بعد حركة التحرير أصبحت العقليات أكثر استيعابا وممهدة لقبول فكرة المشاركة العمالية، فعملت الحكومة المؤقتة لتحضير مشروع قانون 1944 فأضحى من الضروري تأسيس لجان المؤسسة في كل مؤسسة صناعية وتجارية تشغل أكثر من 100 عامل، كان هدفها رفع المستوى الاجتماعي للعمال بدون هدم سلطة صاحب العمل.

ثم ظهر بعد هذا المشروع مشروع آخر وهو Gozier alert² والذي يعمق سلطة لجان المؤسسة في المجال الاقتصادي خصوصا فالحكومة الفرنسية نشرت أمر 22 فيفري 1945، السابق وأصبح بذلك قانون وأعطت به للجان المؤسسة السلطة في رقابة التسيير وإدارة الخدمات الاجتماعية للمؤسسة وكذلك طرح الاقتراحات التقنية ومناقشة نظام الورشة، هذا الأمر الذي نشر قد عدل من سنة 1946 وعمم ليشمل طبقات مهنية أخرى وتشمل عدد كبير من المؤسسات.

1 Réf- Lamy social-« Droit du travail –la relation sociale d'entreprise et la couverture sociale de ses salaires » LAMY 1995 N° 1852.

2 Réf- Jean Savatier «participation des travailleurs aux fruit d'entrepris» projet 1968.

ثم ظهرت تغييرات وتعديلات عديدة كلها أدت لوضع لجنة المؤسسة كهيكل داخل المؤسسة دورها المشاركة في تسييرها¹، وهنا يمكن أن تحدد مجموعة من نقاط الاختلاف بين كل من التشريع الفرنسي والتشريع الجزائري:

فرنسا هي بلد رأسمالي مصنع والحقيقة في بلادنا مغايرة ومخالفة فالتصنيع دخل إلى الجزائر بفضل ما تركه الاستعمار الفرنسي من مصانع لا ننسى أن تنظيم العمل قد وضع مؤخرا ومعظم النصوص التنظيمية للعمل مأخوذة من التشريع الفرنسي.

في هذا الصدد يقول الفقيه ANDRE Robert² وهو قاض يقول بشأن إفريقيا وهذا طبعا ينطبق على الجزائر باعتبارها بلد إفريقي ومستعمرة من مستعمرات فرنسا فيقول:

" كمبدأ أولي هو ان التشريع بهذه البلدان الإفريقية لم يستوح من قبل العمال الذين يهتمهم التشريع، فلقد عملوا دور غير فعال ومختلف عن المشاركة الفعلية للعمال الأوروبيين لتحسين مصيرهم".

كمبدأ ثاني يتعلق الأمر بتحديد بسيط للتشريع الفرنسي، فأصحاب النصوص التي سبق ذكرها لم يبحثوا إلا لتبني نظام اقتصادي للعمال بدون أخذ بعين الاعتبار الشروط المحلية والخاصة بالعقلية الإفريقية".

فقد تميز النظام الاقتصادي الحديث بالجزائر باتساع المنشآت الموروثة والتي عملت الجزائر على إنشائها، هذه المنشآت تحقق إنتاجا كبيرا بسبب استخدام الآلات والتوسع في تقسيم العمل وزيادة رؤوس الأموال. عن طريق نظام الشركات المساهمة واستخدام الأعداد الكبيرة من العمال.

أصبحت هذه الشركات تقوم بمعظم المشروعات الكبرى في الصناعة والتجارة وكان الحق في إدارة المشروع مرتبط بالحق في الملكية الذي يعطي للمالك الحق

1 Réf -Clemens «la participation des travailleurs a la décision acceptation du changement technique» Siege institue de sociologie de l'université 1968.Edition N° 29-354- France.

2 Réf -Robert André «Droit de travail et mentalité africaine» Fenant 1962 page 123.

في استعمال ما يمتلكه ويشغله ويتصرف فيه كيف شاء، لذلك كان أصحاب الأعمال يتمتعون بحرية واسعة في إدارة مشروعاتهم وتحديد شروط العمل. ترتب على ذلك أن أصبح العامل لا يرتبط بالمشروع مهما أخلص له إلا بعقد عمل يحدد واجباته وحقوقه، فلم يعترف له بعضويته في المشروع وبحقه في المساهمة في إدارته، فهو يقدم عمله للمشروع نضير الأجر الذي يتقاضاه. كانت ظروف العمل عند ظهور الصناعة الآلية والتكنولوجية سيئة للغاية، مما دفع العمال إلى عقد اجتماعات وتكوين النقابات للاحتجاج على هذه الأوضاع. كما أن عدم اشتراك العمال بنصيب من الإدارة كانت يثير فيهم المرارة لشعورهم بأنهم بهذا الوضع لا يعدون شيئاً في النظام الإداري وعلى إثر تقدم الحركة تقرر مبدأ الإدارة المشتركة بين العامل وصاحب العمل.

الفرع الثاني

تكوين أجهزة المشاركة

بموجب القانون (90-11) تتم مشاركة العمال¹ في الهيئة المستخدمة إما بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل يحتوي على 20 عاملاً على الأقل أو بواسطة لجنة المشاركة La Comite de Participation تضم على الأقل مندوبين للمستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة التي يتجاوز عددها عمالها 50 عاملاً.

إذا كان المشرع الجزائري استعمل مصطلح "لجنة المشاركة" فإن المشرع الفرنسي أطلق عليها اسم "لجنة المؤسسة" La Comité d'entreprise والتي يمكن إحداثها في كل مؤسسة أيا كان نوعها تستخدم على الأقل خمسين (50) عاملاً، كما يمكن تأسيسها حتى ولو لم يبلغ العمال هذا الحد، وذلك بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي².

1 راجع قانون قانون (90-11)
2 راجع المادة 91 من قانون (90-11)

كما لم يكتف المشرع الفرنسي بتحديد مندوبيين الأصليين فقط بل حدد مندوبين إضافيين أيضا، إذ يساوي عدد المندوبين الثانويين نفس عدد المندوبين الأصليين¹. أما المشرع المصري وفي ظل قانون العمل الملغى سماها "اللجنة الاستشارية المشتركة" وتتشا في كل مشروع يبلغ عدد عماله على الأقل 50 عاملا، غير أن هذه اللجنة لم يعد لها وجود في ظل القانون الساري المفعول. أما المشرع المغربي جعل حق العمال في التسيير والمشاركة داخل الهيئة المستخدمة تستعمل اعتياديا ما لا يقل عن 10 أجراء دائمين، يجوز انتخاب مندوبي الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال دائمين بمقتضى اتفاق مكتوب بين الطرفين²

أما المشرع الجزائري فقد حدد بموجب المادة 99 من قانون (90-11) عدد مندوبي العمال، ما بين ممثل واحد إلى ستة (6) أعضاء حسب عدد العمال في المؤسسة الألف (1000) عامل على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية بشرط أن لا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث (3/1) من عدد المقاعد في حالة الاتفاق على خلاف ذلك³ وهذا ما سنوضحه وفقا للجدول التالي:

تمثيل العمال حسب القانون (90-11).

عدد ممثلي العمال	عدد عمال المؤسسة
01	من 20 إلى 50 عامل
02	من 51 إلى 150 عامل
04	من 151 إلى 400 عامل
06	من 401 إلى 1000 عامل

¹ Réf- Article L 431 -1 du code de travail français « des comités d'entreprise sont constitués dans toutes les entreprises industrielles et commerciales ...employant moins cinquante salarié dans l'entreprise employant moins de cinquante salarié des comités d'entreprise pouvant être crée par convention accord collectif de travail. »

² راجع- بن عزوز بن صابر - الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الأول- مدخل إلى قانون العمل الجزائري- دار الخلدونية للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى 2009- ص 165

³ احمية سليمان- آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري- ديوان المطبوعات الجامعية- طبعة 11/1998 ص287.

مع إضافة مندوب واحد عن كل شريحة 500 عاملا إذا تجاوز العدد 1000 عامل، أي 07 مندوبين مقابل 1500 عامل، و08 مندوبين عن 2000 عامل وهكذا. أما بالنسبة للمشرع الفرنسي فإضافة إلى مندوبي المستخدمين الذين يتم انتخابهم على مستوى المؤسسات أو الوحدات التي يقل عدد عمالها عن 11 عاملا¹ تؤسس لجنة المؤسسة La comité d'entreprise إذ تجاوز عدد العمال خمسين (50) عاملا ومجموع لجان المؤسسة بمختلف أماكن العمل تشكل لجنة الهيئات La comité d'établissements، التي تسهر وتراقب سير النشاطات الاجتماعية والثقافية للمؤسسة²، واللجنة المركزية للمؤسسة التي تكلف بممارسة اختصاصات اقتصادية والمالية للمؤسسة³ وهي تتكون على الأقل من لجنتين للمؤسسة التي تضم على الأقل ألف (1000) عامل وتعد اجتماعات مرة على الأقل كل ستة (6) أشهر بمقر المؤسسة تحت رئاسة المستخدم⁴.

وإذا كانت المؤسسة فرع تابع لمجمع من المؤسسات الكبيرة والمهيمنة Enterprise dominante ومهما كان عدد عمالها، إذ تعتبر مؤسسة مهيمنة على مؤسسة تؤثر وتهيمن على مؤسسة أخرى تملك على الأقل 10% من رأسمال، حيث يشكل على مستوى المجمع لجنة المجمع La comité de groupe الذي يعقد اجتماعاته على الأقل مرة واحدة في السنة، وبدعوة من رئيس هذه اللجنة الذي يقوم بإعداد جدول الأعمال بمساعدة أمين لجنة المجمع، الذي يبلغ إلى أعضائها

1Réf- "Article L421 -1 Le personnel étit des délégués tous l'établissement privé, quelque soient leur forme et leur objet, ou sont occupés ou moins onze salarié la mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif d'ou moins onze salarié est attient pendant douze moins, consécutifs ou non au cours des trois annexe précédents"

2 Réf- Article L435 – la composition et la fonctionnement des comités d'établissement sont identiques à des comité d'entreprise, les comités d'établissement assurent et contrôlent la gestion de toutes les activité scolaires et culturelle réserve des dispositions de l'article L 435-3.

3 Réf- Article 435 -3 la comité centrale d'entreprise exerce les attributions économique qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limité des pouvoir des chef s d'établissement il et obligatoirement informer et consulte sur tout les projet économique et financière importante concernent l'entreprise notamment dans les cas défini au quatrième et cinquième..... de l'article 432-1

4Réf- Gabriel Guery pratique du droit du travail réglementation du travail, les relations individuelles entre l'employeur et le salarie les relations collectives de l'entreprise – Montchrestien et gualino éditeur 10 eme édition 2001.p 538.

في ظرف 15 يوما قبل تاريخ انعقاد الاجتماع¹ وبالتالي نجد أن المشرع الجزائري قد اهتم كل هذه التنظيمات.

أولاً: كيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة.

طبقاً للمادة 98 من قانون علاقات العمل، حدد المشرع الجزائري كليات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين بموجب مرسوم رقم (90-289)²، فأولى هذه المهمة للجنة انتخابية تتكون في كل هيئة مستخدمة بالتساوي بين ممثلي العمال وممثلي المؤسسة المستخدمة، على ألا يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاثة أعضاء (03)³. يمثل العمال في اللجنة الانتخابية الخاصة بالهيئة المستخدمة الواحدة، أعضاء يتم تعيينهم من قبل منظمات النقابية الممثلة للعمال حسب عدد المنخرطين فيها طبقاً لأحكام القانون رقم (90-14) الخاص بكيفية ممارسة الحق النقابي. في حالة عدم وجود منظمات نقابية بالهيئة المستخدمة يتم تمثيل العمال في اللجنة الانتخابية إما بواسطة أشخاص تعيينهم لجنة المشاركة من غير أعضائها، أو بواسطة أشخاص ينتخبهم مجموع العمال من غير مسيري الهيئة المستخدمة⁴، إذ يقوم صاحب العمل بتقديم طلب لتعيين أعضاء في اللجنة الانتخابية إلى المنظمات النقابية الممثلة ضمن الهيئة المستخدمة في مدة لا تتجاوز 8 أيام وإذا انتهت هذه المدة دون أن يتلقى صاحب العمل رداً عن طلبه يخطر المستخدم مفتش العمل المختص إقليمياً الذي يقوم بتحرير محضر معاينة خلال أجل أقصاه 15 يوماً من إثبات تحرير المحضر.

IRéf- Gabriel Guery op cit, p539

2 راجع المرسوم التنفيذي رقم (90-289) المؤرخ في 29/09/1990 الجريدة الرسمية العدد 42 المؤرخة في 03/10/1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم (97-248) المؤرخ في 08/07/1997 الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 1997.

3 راجع المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم (90-289) السالف الذكر.

4 راجع المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم (90-289) السالف الذكر.

يتم تعيين العمال في اللجنة الانتخابية إما بواسطة لجنة المشاركة أو أشخاص ينتخبهم مجموع العمال من غير مسيري المؤسسات¹، وطبقا للمادة 05 من نفس المرسوم يرأس اللجنة الانتخابية أكبر أعضائها سنا وهو نفسه الناطق الرسمي لها. بذلك يكون المشرع الجزائري قد اعتمد معيار السن لرئاسة اللجنة ونرى أن المعيار الأنسب هو معيار الكفاءة مادام أن هذا الأخير يعد ناطقا باسم اللجنة ويتمتع بصلاحيات تتطلب ذلك.

أما فيما يتعلق باختصاصات اللجنة الانتخابية:

فقد حددتها المادة 7 من المرسوم التنفيذي رقم (90-289)، وهي عبارة عن اختصاصات سابقة لعملية الاقتراع، وهي تعتبر كأعمال تحضيرية للانتخابات وأعمال سير الاقتراع، وأخيرا هناك اختصاصات نهائية تتمثل في جمع الطعون أو الشكاوي المتعلقة بالاقتراع وتنتظر فيها ثم وكمحلة أخيرة تقوم بتصيب مندوبي العمال المنتخبين، وللتوضيح أكثر سنتطرق لهذه الاختصاصات من خلال العناصر التالية:

أ اختصاصات اللجنة الانتخابية قبل عملية الاقتراع

إن أول عمل نقوم به اللجنة الانتخابية فور تنصيبها، التقسيم الانتخابي من خلال إعداد أماكن العمل المتميزة التي تضمن فيها مشاركة العمال بوجود عشرين (20) عاملا أجيرا على الأقل في كل مكان عمل على حدى، شرط تجانس جماعة العمال في النشاط والأهداف تحت نفس السلطة الإدارية كما تراعي اللجنة الانتخابية توزيع المناصب على الفئات العمالية المختلفة وذلك لتمثيل الأعدل لكل فئات العمال في مختلف أماكن العمل، وفي حالة ما إذا كانت الهيئة المستخدمة الواحدة تتوفر على أماكن عمل تضم كل واحدة منها أقل من 20 عاملا، يلتحق هؤلاء العمال بأقرب مكان للعمل أو يجتمعون لانتخاب مندوبي المستخدمين الذين يمثلونهم².

1 راجع المادة 04 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم (90-289) السالف الذكر
2 راجع المادة 7 فقرة 1 والمادة 9 و 10 من المرسوم (90-289) السالف الذكر.

بعد ذلك تقوم اللجنة بضبط القائمة الانتخابية التي يقترحها صاحب العمل، حيث ألزمه المشرع بموجب المادة 11 من هذا المرسوم بتسجيل كل العمال الذين يتجاوز سنهم 16 سنة كاملة ولهم 6 أشهر من الخدمة الفعلية لدى الهيئة المستخدمة. لكن نجد أن المشرع قد خالفا قانون الانتخاب الذي يحدد السن بثمانية عشر سنة (18) كاملة، ويعد المستخدم داخل كل هيئة مستخدمة القوائم الانتخابية، اعتمادا على السجل أو جداول المستخدمين مع التمييز بين كل فئة اجتماعية مهنية، حيث يضع قائمة خاصة بعمال التنفيذ من جهة وأخرى خاصة بالأعوان المهرة والإطارات الأخرى من غير مسيري المؤسسات¹ (رؤساء المصالح والمدراء...).

أما بالنسبة للبيانات الواجب إدراجها ضمن هذه القوائم فتتعلق باسم ولقب العمال وتاريخ الميلاد، الوظيفة، المجموعة الاجتماعية المهنية، وهيكل الالتحاق ثم تقفل القوائم الانتخابية وتغلق في أجل لا يتعدى 15 يوما قبل تاريخ الاقتراع، ويحق لكل عامل توفرت فيه جميع الشروط القانونية ولم يذكر اسمه في القائمة الانتخابية تقديم شكوى للجنة الانتخابية في ظرف 3 أيام الموالية لتاريخ تعليق القائمة الانتخابية وعلى اللجنة البث في الشكوى في أجل أقصاه 30 يوم من تقديمها².

ثم توزع اللجنة الانتخابية المقاعد حسب الأصناف المهنية، ولا يجوز أن يكون تمثيل الإطارات والأعوان المهرة في لجنة المشاركة أقل من ثلث 3/1 المقاعد المطلوب شغلها إلا في حالة تعديلات تتفق عليها اللجنة الانتخابية، حيث حرص المشرع الجزائري على هذه النسبة من المقاعد لهذه المجموعة المهنية لأنها غالبا ما تكون قليلة العدد، لذلك أراد المشرع أن يضمن لها تمثيلا عادلا.

بعد جمع الترشيحات من قبل المنظمات النقابية التمثيلية، تسلم هذه الأخيرة قوائم الترشيحات المقترحة للجنة الانتخابية في أجل 21 يوما قبل إجراء الاقتراع، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد منح الأولوية للمنظمات النقابية التمثيلية من

1 راجع المادة 12 من المرسوم (90-281) السالف الذكر.
2 راجع المواد 14 و 15 من المرسوم (90-289) السالف الذكر.

الناحية القانونية للاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره المنظمة النقابية المهيمنة من الناحية العملية في ترشيح منخرطيهما، ينتخب أعضاء لجنة المشاركة من بين العمال المرشحين من قبل التنظيمات النقابية المثبتين والبالغين من العمر 21 سنة كاملة يوم الاقتراع، وهذا ما كان سائدا في ظل النظام الاشتراكي وهكذا يكون المشرع قد حرم باقي التنظيمات النقابية من حق المشاركة العمالية بسبب عدم تمكنهم من اختيار ممثليهم، أما بالنسبة للقانون المغربي فقد أورد شروطا أكثر مرونة من الشروط الواردة في التشريع الجزائري حيث أن المشرع المغربي ترك حرية الترشيح للعمال ولم يقيدهم بالانتماء إلى المنظمة النقابية، كما انه لم يشترط تثبيت العمال في منصب العمل بالإضافة إلى انه خفض من سن الترشح وجعله 20 سنة.

كما منع المشرع الإطار المسيرة من الترشح وهو أمر منطقي أيضا باعتبار أن هذه الفئات تخضع لأحكام خاصة، نظرا لخصوصياتها فهم ليسوا بعمال أجراء رغم أنهم يتمتعون ببعض الحقوق التي يتمتع بها العمال الأجراء، ويخضعون لبعض التزاماتهم، وليسوا بأصحاب عمل بل يرتبطون بالهيئة المستخدمة بعقد من نوع خاص محدد قانونا، فالإطار المسير هو في أن واحد وكيل عن مجلس الإدارة وعاملا أجيرا لأنه يرتبط بالمؤسسة بموجب عقد عمل.

بعد ضبط اللجنة الانتخابية قوائم المترشحين، تسلم هذه القوائم إلى المستخدم 15 يوما قبل تاريخ الاقتراع وهذا الأخير يعلقها في أجل أقصاه 8 أيام قبل تاريخ الاقتراع، في كل مكان عمل متميز وفي المواقع التي تكون في متناول جميع العمال¹.

تعتبر مسألة المواعيد من النظام العام، يترتب عن تخلفها بطلان الإجراءات المتعلقة بالعملية الانتخابية².

1 راجع المادة 19 من المرسوم (90-289) السالف الذكر.

2 راجع بن عزوز بن صابر- الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- السالف الذكر.

ب - اختصاصات اللجنة الانتخابية أثناء الاقتراع

طبقاً للمرسوم التنفيذي رقم (90-289) تحدد اللجنة الانتخابية تاريخ الاقتراع أو تواريخه لكل مكان عمل متميز، والأصل أن تجري الانتخابات في غير يوم عمل وخارج أوقات العمل العادية إلا إذا وافق المستخدم على غير ذلك.

كما تحدد اللجنة الانتخابية عدد مكاتب الاقتراع ويوضع مكتب اقتراع من 4 عمال غير مرشحين تعينهم اللجنة الانتخابية على أساس ممثلين (02) عن العمال و(02) عن المستخدم، يرأس المكتب أكبر الأعضاء سناً، من أجل ضمان السير الحسن للانتخابات، يتعين على المستخدم أن يضع تحت تصرف اللجنة الانتخابية الوسائل الضرورية اللازمة من مقر وصناديق وأوراق الاقتراع والظروف وجميع الوسائل الضرورية لسير عمليات التصويت¹.

يُنخب العمال المسجلين في القوائم الانتخابية مندوبي المستخدمين بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر، الأصل أن يتم الاقتراع في الدور الأول غير أنه في حالة عدم بلوغ عدد المصوتين نصف 1/2 عدد الناخبين، يجري الدور الثاني للاقتراع في أجل أقصاه 30 يوماً، وفي هذا الدور يمكن لكل العمال اللذين تتوفر فيهم شروط الانتخاب أن يرشحوا أنفسهم ويتم اختيارهم من قبل اللجنة الانتخابية².

كما تتلقى اللجنة الانتخابية كافة الشكاوي المتعلقة بسير الانتخابات، سواء كانت تلك الشكاوي مقدمة من قبل المترشحين أو الناخبين، وتقوم اللجنة بالنظر فيها أثناء سير الاقتراع.

أما بعد انتهاء اللجنة الانتخابية وزوالها ترفع الاحتجاجات المتعلقة بالانتخابات في أجل 30 يوماً التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة إقليمياً التي تثبت في الموضوع بحكم ابتدائي ونهائي في أجل 30 يوماً من اخطارها³.

1 راجع المواد 20-21-22-23 من المرسوم التنفيذي (90-289) السالف الذكر.

2 راجع بن عزوز بن صابر - المرجع السابق. ص 174.

3 راجع المادة 28 من المرسوم التنفيذي (90-289) السالف الذكر التي تحيلنا إلى المادة 100 من قانون علاقات العمل.

أما المشرع المغربي. منح لكل ناخب الحق في الطعن في العمليات الانتخابية خلال 8 أيام الموالية للإعلان عن نتائج الانتخابات، ويقدم الطعن لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي يقع في دائرة اختصاصها مكان الانتخابات وتبث المحكمة خلال 15 يوما الموالية لتقديم المقال بحكم نهائي لا يجوز الطعن فيه إلا بالنقض. يبدو أن الآجال الواردة في القانون المغربي أقرب منها للواقع من تلك الواردة في التشريع الجزائري لكون تشكيل لجنة المشاركة وما تتمتع به بعد تشكيلها من صلاحيات، يستدعي اتخاذ إجراءات تتم بنوع من الاستعجال، والدليل على ذلك أن كل من التشريعيين الجزائري والمغربي خرج عن القواعد العامة في الإجراءات المدنية التي تركز مبدأ التقاضي على درجتين، وجعل الأحكام المتعلقة بالموضوع ابتدائية ونهائية لذلك يبدو أن الآجال الواردة في التشريع الجزائري لا تتماشى مع هذا المنطق¹.

اختصاصات لجنة الانتخابات بعد الاقتراع

فور انتهاء عملية الاقتراع يتم فرز الأصوات علانية، يحرر رئيس مكتب الاقتراع بعد الانتهاء من عملية الفرز محضر الانتخابات ويوقعه جميع أعضاء المكتب، وتدون فيه كل الإشكالات والاحتجاجات التي سايرت عملية الاقتراع. في الأخير تعد اللجنة الانتخابية المحضر النهائي لنتائج الاقتراع وتعلن عنها في كل مكان عمل على حدى، وترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا².

يعتبر فائزا في الانتخابات المرشحون اللذين تحصلوا على أكبر عدد من الأصوات، وعندما يحصل مرشحان أو عدة مرشحين على نفس عدد الأصوات، تؤخذ الأقدمية ضمن الهيئة المستخدمة بعين الاعتبار من أجل الفصل بينهم، أما إذا

1 راجع - بن عزوز صابر - الكتاب الثاني - المرجع السابق - ص 176.

2 راجع المواد 25-26 من المرسوم التنفيذي (90-289) السالف الذكر.

كان المرشحون الفائزون يتمتعون بنفس الاقدمية ضمن الهيئة المستخدمة يعتبر فائزا المرشح الأكبر سناً¹، وهو ما ذهب إليه المشرع المغربي هو الآخر.

بعد الإعلان عن النتائج النهائية تستدعي اللجنة الانتخابية كل مندوبين المنتخبين في أجل أقصاه 8 أيام، قصد الشروع في انتخاب لجنة المشاركة من بينهم عن طريق التصويت السري.

بعد تشكيل أعضاء اللجنة ينتخب المكتب الذي يتكون من رئيس ونائبه عندما تتكون لجنة المشاركة من مندوبين على الأقل، وبعد انتخاب المكتب تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي.

حدد المشرع الجزائري مدة عضوية مندوبي المستخدمين بـ3 سنوات، ويمكن أن تسحب هذه العضوية بناء على قرار أغلبية العمال اللذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة، أو بناء على طلب ثلثا 3/1 العمال المعنيين على الأقل، وفي حالة شغور منصب أحد مندوبي المستخدمين لأي سبب كان يتم تعويضه بالمرشح الموالي مباشرة لأخر فائز في الترتيب عند الانتخابات². من خلال استعراضنا لأحكام انتخاب مندوبي العمال وتشكيل لجنة المشاركة نجد أنه أصبحت تتولى عملية الانتخابات لجنة واحدة على مستوى الهيئة المستخدمة، وأصبحت للجنة الانتخابات كافة الصلاحيات المتعلقة بالعملية الانتخابية ابتداء من مرحلة التحضير إلى غاية الإعلان عن نتائج الانتخابات وتصيب لجنة المشاركة، ولقد حرص المشرع على تمثيل جميع الفئات العمالية في لجنة المشاركة وأعطى الأولوية لفئة العمال المهرة والإطارات رغم قلة عددها في أغلب الأحيان.

المطلب الثاني

تسيير أجهزة المشاركة

بناء على قانون (90-11) المنظم لعلاقات العمل، تجتمع لجنة المشاركة في دورات عادية وغير عادية.

1 راجع المادة 98 فقرة 05 من القانون (90-11) السالف الذكر.

2 راجع المادة 101 من القانون (90-11) المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

سننظر في الفرع الأول إلى اجتماعات أجهزة المشاركة أما الفرع الثاني أوقات عمل أجهزة المشاركة.

الفرع الأول

اجتماعات أجهزة المشاركة

تجتمع لجنة المشاركة في دورات عادية مرة واحدة كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل، واستثناء في دورات غير عادية بناء على طلب رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها كما يجوز للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور اجتماعات لجنة المشاركة¹.

زيادة على الاجتماعات التي تعدها لجنة المشاركة برئاسة رئيس مكتبها، يجوز للمستخدم أو ممثله المخول قانونا أن يتأسس مكتب لجنة المشاركة مرة واحدة على الأقل كل 03 أشهر، ويجب على المستخدم أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل 30 يوما على الأقل من تاريخ انعقاد الاجتماع شرط أن لا تخرج المواضيع المقترحة ضمن جدول الأعمال عن اختصاصات لجنة المشاركة، كما يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح على المستخدم إدراج نقاط أخرى في جدول العمال الذي يعده المستخدم شريطة أن تدخل ضمن اختصاصات اللجنة حيث ترسل تلك الاقتراحات مع الملفات المطلوبة لها إلى المستخدم في أجل أقصاه 15 يوما قبل تاريخ عقد الاجتماع².

أما في التشريع الفرنسي إن عدد اجتماعات لجنة المؤسسة مرتبط بحجم المؤسسة³، إذ تجتمع على الأقل مرة في الشهر إذا كان عدد عمال المؤسسة لا يقل عن 150 عاملا بناء على طلب من صاحب العمل، أو ممثله القانوني، ومرة في كل

1 راجع المادة 103 من قانون (90-11) السالف الذكر.

2 راجع المادة 103 من قانون (90-11) السالف الذكر.

3 Réf- Gabriel geury- pratique du droit du travail- la réglementation du travail- les relations individuelles entre l'employeur et le salarié- les relations collectives au sein de l'entreprise Montchrestien et gaulino éditeur 10eme édition 2001 p524

شهرين على الأقل إذا كان عدد العمال يقل عن 150 عاملاً، كما يتأسس هذه الاجتماعات المستخدم أو ممثله القانوني الذي يعد جدول الأعمال مع أمين اللجنة الذي يعينه المستخدم من بين الأعضاء الأصليين للجنة المؤسسة.¹

أما إذا كانت الهيئة المستخدمة تضم أكثر من مكان عمل، فإن المستخدم يعين ممثلاً عنه مخولاً قانوناً بمساعدة مساعديه الرئيسيين، يعقد الاجتماعات مع مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متميز على حدى، مرة واحدة على الأقل كل 03 أشهر، ويتم تبليغهم بجدول أعمال هذه الاجتماعات 7 أيام على الأقل قبل تاريخ عقد هذه الاجتماعات¹.

من خلال هذه المقارنة نجد أن المشرع الفرنسي قد أصاب في ربطه لعدد اجتماعات اللجنة بعدد العمال أو حجم المؤسسة، لأنه كلما زاد عدد العمال كلما زادت بها المشاكل الاجتماعية والضغط على الهيئة المستخدمة، التي تحتاج لمعالجة هذه المسائل في أقرب الآجال وذلك بتدخل لجان المشاركة.

لذلك كان على المشرع الجزائري أن يحدد حدو المشرع الفرنسي، بحيث يقلص مدة دورات الاجتماعات في المؤسسات الصغيرة، ويرفعها في المؤسسات الكبيرة ذات الطابع الاستراتيجي على غرار مؤسسة سوناطراك ومؤسسة سونلغاز واتصالات الجزائر وغيرها²

الفرع الثاني

أوقات عمل أجهزة المشاركة

لكي يتسنى لمندوب المستخدمين أو لجنة المشاركة عقد الاجتماعات وكذا التفريغ للمهام التمثيلية المنوطة بهم، لابد لهم من التمتع بوقت عمل يكون مدفوع الأجر على حساب صاحب العمل³.

1 راجع المادة 105 من القانون (90-11) السالف الذكر

2 راجع بن عزوز بن صابر - الكتاب الثاني - المرجع السابق - ص 180.

3 راجع المادة 106 من قانون (90-11) السالف الذكر.

تحدد المادة 106 السالفة الذكر أن مندوبي المستخدمين لهم حق التمتع بعشرة ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم، كوقت عمل يتفرغ فيه مندوبي العمال لممارسة عضويتهم ونشاطاتهم ما عدا خلال عطلهم السنوية، ويتم تحديد كيفية حساب هذه الساعات عن طريق الاتفاق مع المستخدم.

كما أجز المشرع لمندوبي المستخدمين بعد الاتفاق مع المستخدم أن يجمعوا حساب ساعاتهم لينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين، وفي أغلب الأحيان تجمع هذه الساعات لفائدة رئيس مكتب لجنة المشاركة أو نوابه¹

كما يستثنى من حساب الساعات العشر التي يستفيد منها مندوبي المستخدمين شهريا، الأوقات التي يقضونها في الاجتماعات التي يبادر بها صاحب العمل بناء على طلبه أو التي يقبلها بناء على طلبهم².

1 راجع المادة 107 من قانون (90-11) السالف الذكر.

2 راجع المادة 108 من قانون (90-11) السالف الذكر.

المبحث الثاني

تنظيم عمل أجهزة المشاركة والتسهيلات الممنوحة لها:

حيث أنه وبعد تشكيل أجهزة المشاركة وتنصيبها فوجب التطرق إلى تنظيم عمل أجهزة المشاركة المنتخبة، وذلك بالتطرق إلى مكتب لجنة المشاركة وكيفية تكوينه وكيفية اجتماعه، وتنظيمه لعمله وكذا التطرق إلى مدة عضوية مندوبي المستخدمين وكيفية تنظيمهم لاجتماعاتهم (**المطلب الأول**) وكذا التطرق إلى التسهيلات الممنوحة لأجهزة المشاركة (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول

تنظيم عمل أجهزة المشاركة:

من أجل أن تمارس أجهزة المشاركة مهمتها على أكمل وجه ووجب عليها تنظيم أمورها داخليا قبل مباشرتها لمهامها لذا ووفقا للقانون المنظم لعلاقات العمل رقم (90-11) والذي تم تعديله بموجب الأمر رقم (96-21)، فقد أوجب المشرع الجزائري على لجنة المشاركة تشكيل مكتب يرأسها ونظام داخلي من أجل السير الحسن لكل مؤسسة كما حدد مدة عضوية مندوبي المستخدمين.

الفرع الأول

النظام الداخلي للجنة المشاركة:

تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي، وتنتخب من بين أعضائها مكتب يتكون من رئيس ونائب رئيس عندما تتكون من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل. حيث وتجدر الإشارة أنه بمقارنة تشكيل لجنة المشاركة في التشريع الجزائري فإنها، تختلف عن لجنة المؤسسة في القانون الفرنسي إذ أن لجنة المؤسسة في التشريع الفرنسي هي ثلاثية التمثيل وهذا وفقا للمادة (L433-1) من القانون العمل الفرنسي، إذ أنها تتشكل من رئيس الهيئة المستخدمة كرئيس لها ويكون غير منتخب أو ممثله ويكون أيضا غير منتخب، ومن مندوبي المستخدمين المنتخبين من طرف

العمال وكذا من ممثلين تعينهم التنظيمات النقابية الممثلة للعمال بنسبة ممثل واحد (1) لكل منظمة نقابية تمثيلية.

كما أن مندوبي المستخدمين ينقسمون إلى قسمين منهم الدائمون، ومنهم الإحتياطيون ولكل منهما حدود في العضوية والمشاركة.

أما فيما يخص ممثلي التنظيمات النقابية في لجنة المؤسسة، فإن هذه الأخيرة تقوم بتعيين ممثليها في لجنة المجمع من هؤلاء الممثلين، أي أن ممثلي كافة لجان المؤسسات المكونة للمجمع، تتشكل لجنة المجمع بنسبة ممثل واحد (1) من كل لجنة مؤسسة.

كما أن مكتب لجنة المؤسسة لا يتشكل من رئيس ونائب رئيس، وإنما يتألف من رئيس وكاتب رئيس اللجنة، الذي يشترط أن يكون منتخبا، كما يكلف بالأمانة المالية للجنة المؤسسة، هذا فيما يتعلق بلجنة المؤسسة في القانون الفرنسي.

حيث وتعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي، الذي يشمل المعلومات التالية¹:

- تشكيلة مكتب لجنة المشاركة
 - مهام و صلاحيات رئيس ومساعد رئيس لجنة المشاركة
 - تنظيم نشاطات اللجنة
 - أوقات الاجتماعات وكيفية الاستدعاء
 - معطيات استعمال الساعات المدفوعة الأجر
 - شروط اللجوء إلى الخبراء
 - معطيات مراقبة نشاط مندوبي العمل
 - متابعة تسيير الخدمات الاجتماعية
- يوضع النظام الداخلي بالأغلبية ويمكن تعديله بمداولة أخرى تأخذ كذلك بأغلبية الأصوات.

1 راجع مازة عبل- لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية- رسالة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي- السنة الجامعية 2002-2003- جامعة وهران- ص94.

تجديد لجنة المشاركة لا يلغي النظام الداخلي إلا إذا حدد هذا النظام في مضمونه مدة سيرانه.

تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة أشهر (3 أشهر) على الأقل وتجتمع إجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها. كما يمكن للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

كما يجتمع مكتب لجنة المشاركة أيضا، تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا، يساعده مساعده الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر. يجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الأقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

يمكن لمكتب لجنة المشاركة، أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع شريطة أن تكون المسائل التي تثار تدخل ضمن اختصاصه، وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشر يوما (15) على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

يعقد الممثل الذي خوله المستخدم ويساعده مساعده الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة أشهر (3) مع مندوبي المستخدمين المعنيين على أساس جدول الأعمال المعد مسبقا والمبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة أيام (7) على الأقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

الفرع الثاني

مدة العضوية وطرق سحبها:

حيث أنه وتبعاً للمادة 111 من القانون (90-11) فإن عضوية مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة، تدوم لمدة ثلاث سنوات (3)¹ ويمكن أن تسحب هذه العضوية منهم بناءً على قرار أغلبية العمال المعنيين الذين انتخبوهم، وذلك خلال جمعية عامة للعمال يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة.

كما يمكن أن تتعقد جمعية العمال بناءً على طلب 3/1 عدد عمال الهيئة المستخدمة للتعبير عن قرار سحبهم الثقة من أحد مندوبي المستخدمين، المرغوب في عزله، ومن الممكن أن يكون هذا المندوب رئيس مكتب لجنة المشاركة، لذلك سمح المشرع الجزائري لانعقاد الجمعية العامة للعمال بالطريقة الثانية على غرار الطريقة الأولى التي يقوم فيها رئيس لجنة المشاركة باستدعاء الجمعية العامة، لذا فإن المشرع وضع الطريقة الثانية كي لا يقع أي مشكل في حالة ما إذا أراد العمال سحب العضوية من رئيس مكتب لجنة المشاركة.

في حالة شغور عضوية أحد مندوبي المستخدمين لأي سبب يمثل عائقاً في سبيل مواصلة المندوب لمهامه التمثيلية، فإنه يتم خلافته بالمرشح في الانتخابات الذي تحصل على عدد الأصوات التي تلي عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر مرشح فائز في الانتخابات.

حتى يتمكن مندوب المستخدمين أو لجنة المشاركة من عقد الاجتماعات وكذا التفرغ للمهام التنفيذية المنوطة، بهم لا بد لهم من التمتع بوقت عمل يكون مدفوع الأجر على حساب صاحب العمل والذي يعتبر حق من حقوق مندوبي المستخدمين، وبالمقابل التزام على عاتق صاحب العمل².

مقارنة بالتشريع الجزائري فإن المشرع الفرنسي وبموجب المادة (4-424L) من قانون العمل نظم هذه الساعات، حسب عدد العمال التابعين للمؤسسة، وإذا كانت

1 راجع المادة 111 من قانون (90-11) - السالف الذكر.

2 راجع 106 من القانون (90-11) - السالف الذكر.

تضم أقل من خمسين عاملا (50) فأجهزة المشاركة تستفيد من عشر (10) ساعات في الشهر، وأما إذا كان عدد العامل يفوق (50) عاملا فيمكن لهذه الأخيرة أن تتمتع بخمسة عشرة ساعة في الشهر (15)، كما يستفيد من حساب 20 ساعة في الشهر مندوب المستخدمين الذي يمارس مهام اقتصادية داخل لجنة المؤسسة وكما يمكن أيضا أن يزيد الحجم الساعي في كل الحالات بالاتفاق مع المستخدم.

المطلب الثاني

التسهيلات الممنوحة لأجهزة المشاركة:

ليتم تسيير أي جهاز إداري أو اقتصادي وجب أن توفر له شروط ضرورية لذلك، ومن أجل ذلك فقد أوجب المشرع الجزائري على صاحب العمل أن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة وكذا مندوبي المستخدمين وسائل لممارسة مهامهم كما يجب (الفرع الأول)، كما قرر لهم حماية قانونية لممارسة هذه المهام على أكمل وجه (الفرع الثاني).

الفرع الأول

وسائل العمل الممنوحة لأجهزة المشاركة

أوجب المشرع الجزائري على صاحب العمل أن يضع تحت تصرف لجنة المشاركة وكذا مندوبي المستخدمين، في كافة أماكن العمل المتميزة الوسائل الضرورية، لعقد اجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم.

إلا أنه أخفق عندما لم يحدد هذه الوسائل على اعتبار أنه من الممكن أن الوسائل التي يعتبرها مندوبو المستخدمين ضرورية لممارسة مهامهم على أكمل وجه يراها صاحب العمل عكس ذلك.

هذا عكس المشرع الفرنسي الذي حدد هذه الوسائل وقسمها وفقا للمادة (8-434) من قانون العمل إلى وسائل مادية مثل: المقر - الكراسي - آلات النسخ وغير ذلك، ووسائل بشرية ومالية، حيث ترك المشرع الفرنسي لأجهزة المشاركة الاختيار بين الوسائل البشرية والوسائل المالية.

فإذا اختارت الوسائل البشرية فإن صاحب العمل ملزم أن يضع تحت تصرفها عمالا بمقدار يحدد بـ 0.2% من كتلة الأجر.

أما إذا اختارت الوسائل المالية فإن على عاتق صاحب العمل أن يدفع لها إعانة مالية تقدر بـ 0.2% من كتلة الأجر الخام سنويا.

من التسهيلات الممنوحة لأجهزة المشاركة، حتى تؤدي مهامها كما يجب تشكيلها لمكتب لجنة المشاركة داخل المؤسسة والنظام الداخلي لكل مؤسسة هو الذي يتحدث عن تشكيلة المجلس و كيفية سيره.

مكتب لجنة المشاركة، هو هيكل داخلي لها وقد نص المشرع الجزائري وفقا للمادة 122 من قانون (90-11)¹ أن هذا المكتب يتكون من رئيس ونائب رئيس عندما تتكون لجنة المشاركة من مندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل.

يتولى المكتب تسيير النشاطات التالية:

- تنفيذ مشروع عمل والقرارات المتخذة من قبل لجنة المشاركة
- ضمان أعمال السكرتارية للجنة التنسيق و لجنة المشاركة
- تحضير و طرح التقارير المؤقتة
- نشر المعلومات المقدمة للمكتب من أعضاء لجنة التنسيق ومندوبي المستخدمين.

أما عن رئيس المكتب فيتولى المهام التالية

- يترأس جلسات لجنة التنسيق و لجنة المشاركة
- استدعاء لجنة التنسيق و لجنة المشاركة
- تمثيل لجنة المشاركة أمام الإدارة العامة للمؤسسة
- تنظيم ومتابعة الأعمال السكرتارية
- تنظيم نشاطات المكتب

1 راجع المادة 122 من قانون (90-11) السالف الذكر.

- تحرير محاضر اللقاءات مع مسؤولية المؤسسة والاجتماعات وإبلاغها للمكتب في حد ذاته.

يعقد مكتب لجنة المشاركة اجتماعا كل 15 يوما على الأقل بطلب من رئيسه، قد يطلب عقد اجتماع استثنائي كل ما رأى ضرورة ملحة لذلك.

حتى تقوم لجنة المشاركة بمهامها كما يجب، فمن التسهيلات الممنوحة لها هو وضعها لعضو آخر وهو سكرتير لجنة المشاركة.

فتقوم لجنة المشاركة بانتخاب سكرتيرها من ضمن أعضائها، ومقارنة مع القانون الفرنسي فإن سكرتير لجنة المؤسسة في القانون الفرنسي ينتخب من بين أعضاء اللجنة الدائمين، على أن يكون من بين أعضاء اللجنة وهذا وفقا للمادة 2/432 من القانون المدني الفرنسي المؤرخ في 1993/12/20¹.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري فإنه يمكن استبدال السكرتير في أي وقت خلال مدة سريان عمل لجنة المشاركة.

دور السكرتير يتمحور حول:

- وضع جدول أعمال الاجتماعات

- يقوم بتحرير محاضر الاجتماعات

إذا فصلاحياته تنحصر في حدود ما تسمح له صلاحيات لجنة المشاركة وما تكلفه به هذه الأخيرة، على العموم يتم تحديد مهام السكرتير في النظام الداخلي للجنة المشاركة.

من أجل تسهيل عمل لجنة المشاركة، فقد ألزم المشرع الجزائري المستخدم ضرورة وضع تحت تصرفها الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم.

فقد أوجب على المستخدم توفير محل للجنة من أجل عقد اجتماعاتها والقيام

بوظائفها².

1 راجع المادة 2/432 من القانون المدني الفرنسي المؤرخ في 1993/12/20

2 راجع المادة 109 من قانون (11/90) السالف الذكر.

هذا المحل وجب على المستخدم ان يجهزه بالأدوات اللازمة لسير عمل اللجنة، ولكن وعمليا فمعظم المؤسسات الجزائرية توفر للجنة المشاركة المحل بدون كل التجهيزات الضرورية.

كما أجاز المشرع الجزائري للجنة المشاركة ان تلجأ إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل، كما تلجأ لخبير في الاقتصاد أو في القانون الاجتماعي، ونظرا لقلّة خبرة لجنة المشاركة فإنها تضطر إلى اللجوء إلى هذه الخبرات¹. يلجأ إلى الخبير من أجل قراءة وثائق المحاسبة والمالية المقدمة من المؤسسة، وكذلك من أجل الدخول في التكنولوجية.

عن تعيين الخبير، فلا تلجأ اللجنة في تعيينه لتصويت، بل يتطلب التصويت عليه في حالة عدم موافقة الأعضاء حول الاختيار، كما يمكن تعيين الخبير من قبل لجنة المشاركة في أي وقت تشاء.

على الخبير الالتزام بالسرية التامة للوثائق والمعلومات التي يتفحصها، وتقع على عاتق الخبير مسؤولية مدنية تقوم أثناء ممارسته لمهامه وتكون في حالة كشفه لبعض المعلومات السرية إذ يمكن مقاضاته والحكم عليه بتعويض، كما أنه إذا مارس مهامه بطريقة تعسفية يعرقل بها سير المؤسسة فإنه يتعرض إلى المسائلة التأديبية أمام نقيب الخبراء.

من أجل تسديد نفقات الخبرات أوجب المشرع على صاحب العمل تخصيص ميزانية من أجل تغطية مصاريف الخبرات²، ولكنه ترك مسألة تحديد هذه الميزانيات عن طريق التنظيم، و لكن تجدر الإشارة أنه إلى حد الساعة لم يصدر أي تنظيم يحدد مسألة تحديد هذه الميزانية، وعلى عكس المشرع الفرنسي الذي حدد كيفية تمويل صاحب العمل نفقات الخبرات التي تلجأ إليها لجنة المؤسسة من أجل تأدية مهامها.

1 راجع المادة 110 من قانون (11/90) السالف الذكر.

2 راجع وفقا للمادة 111 من قانون 11/90 السالف الذكر.

ما يجدر الإشارة إليه كذلك أنه بالإضافة إلى سهو المشرع الجزائري عن تحديد هذه الميزانيات وترك الحرية لصاحب العمل فإن الخبرات تكاد تكون منعدمة سوى في مجال المحاسبة أي أن استعانة لجنة المشاركة بالخبراء لا يتم تقريبا إلا في ميدان المحاسبة أي أنه يقتصر على خبراء في المحاسبة فقط دون غيرها، أما فيما يتعلق بالمسائل القانونية فإنه غالبا ما تلجأ لجنة المشاركة إلى مفتشيه العمل في حل بعض المشاكل التي تواجهها بغض النظر عن الشكاوى والإجراءات التي تدخل أصلا ضمن اختصاصات مفتشيه العمل.

الفرع الثاني

الحماية القانونية لأجهزة المشاركة:

لقد قرر المشرع الجزائري حماية قانونية لأجهزة المشاركة حتى نتمكن من أداء مهامها على أكمل وجه ودون أية عوائق، فيخضع مندبو المستخدمين عند ممارستهم لأعمالهم المهنية للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحقوقهم وواجباتهم.

فبالرجوع إلى نص المادة 109 من قانون (90-11) "يحق لمندوبي العمال التمتع بحساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم"¹.

لقد أوضحت أكثر المادة 108 من قانون (90-11)² أن الوقت الضائع من قبل مندوبي العمال في الاجتماع لا يدخل في حساب 10 ساعات، كما تضيف المادة 107 من القانون السابق الذكر على أنه يمكن ان يصطلح مندوبين المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة إليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب واحد أو عدة مندوبين³.

1 راجع المادة 109 من قانون (90-11) السالف الذكر.

2 راجع المادة 108 من قانون (90-11) السالف الذكر.

3 راجع المادة 107 من قانون (90-11) السالف الذكر.

- من ضمن الضمانات المقررة لأعضاء أجهزة المشاركة من أجل ممارسة مهامهم على أكمل وجه:

الحماية من التسريح في إطار ممارستهم لمهامهم، إذ أنه لا يمكن لأي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية وهذا ما أقرته المادة 113 من القانون (90-11)¹.

فإذا سلط المستخدم عقوبة تأديبية في حق مندوب للمستخدمين بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية تكون بمثابة عرقلة لمهامه وفي حالة إثبات هته العرقلة فإنه يجب أن يرد إلى منصب عمله وكذا مواصلة مهامه التمثيلية ويعاقب المستخدم².

لكن المشرع الجزائري لحماية مندوبي المستخدمين من تعسف صاحب العمل لم يضع إجراءات مسبقة لتسليط العقوبة أي ليست هناك أي إجراءات تختلف على الإجراءات العادية التي يتبعها صاحب العمل أثناء معاقبة أي عامل وذلك طبقا للنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

لكن وعكس المشرع الجزائري فإن المشرع الفرنسي قد وفر الحماية القانونية لأعضاء لجنة المؤسسة أثناء تأديتها لمهامها، وقد أقر المشرع الفرنسي حماية قانونية لمندوب العمال منذ تقدمه للترشح أي قبل انتخابه إلى غاية فوزه في الانتخابات ثم أثناء ممارسته لمهامه ثم ستة أشهر (6) بعد انتهاء مدة عضويته وهذا وفقا للمادة (L434-1) من قانون العمل الفرنسي.

فيما يتعلق بتسليط عقوبات على مندوب العمال فإن المشرع الفرنسي وعكس المشرع الجزائري، جعلها تختلف عن تلك الإجراءات المتخذة لتسليط عقوبة ضد أي عامل، إذ وضع المشرع الفرنسي إجراءات مسبقة قبل اتخاذ صاحب العمل أي قرار

1 راجع المادة 113 من قانون (90-11) السالف الذكر.

2 راجع المادة 113 من قانون (90-11) السالف الذكر.

يكون من شأنه تسليط أي عقوبة على المندوب أو تنزيل في الدرجة أو عقوبة التسريح، يطلب رخصة إدارية من مفتشية العمل المختصة محليا¹.

قد أوجب المشرع الفرنسي على صاحب العمل، استشارة لجنة المؤسسة قبل تنفيذ أية عقوبة على مندوب العمال حيث تستدعي هذه الأخيرة المندوب المعني بالعقوبة لسماع تصريحاته، وكذا دفاعه وذلك بدون مشاركة رئيس لجنة المؤسسة على اعتبار أنه هو نفسه رئيس الهيئة المستخدمة أي مسلط العقوبة و تنتهي هذه المداولات بمحضر تصدر من خلاله اللجنة إدانة أو براءة المندوب وذلك عن طريق تصويت أعضائها.

بعد إيداع طلب الرخصة وقبل إصدارها أي قرار في شأن تسريح مندوب مستخدمين، تقوم مفتشيه العمل بتحقيق في الإجراءات المتبعة وتستدعي كل من صاحب العمل والمندوب المعني وتقوم بسماع أقوالهما، ومن ذلك تبث في قانونية الإجراءات من عدمها وتصدر قرارها في أجل أقصاه 15 يوما في إجراءات التسريح العادية و 8 أيام كأقصى حد في حالة توقيف مندوب المستخدمين عن العمل. أما في حالة سكوت مفتشيه العمل وعدم إصدارها أي قرار فإن طلب صاحب العمل يعتبر مرفوض وبالتالي كافة الإجراءات تعتبر باطلة.

من خلال عرض الإجراءات المتبعة لتسليط عقوبة على مندوب المستخدمين في القانون الفرنسي يتضح أن القانون الفرنسي وعكس نظيره الجزائري فقد وفر الحماية القانونية الحقيقية لأعضاء أجهزة المشاركة من أجل أداء مهامهم على أكمل وجه ودون أية مضايقات.

هذا فيما يتعلق بالتسريح الفردي فما هو الحال في التسريح الناجم عن ظروف اقتصادية؟.

ففي هذه الحالة يكون قرار غلق المؤسسة قرار نهائي، وفي هذا الحالة لا يمنح لممثل اللجنة أو لمندوب المستخدمين أي حماية خاصة إلا إذا كان الغلق مؤقت، فهنا

1 راجع المادة (L434-1) من قانون العمل الفرنسي رقم 459 المؤرخ في 02/08/1989- المعدل بموجب قانون التحديث الاجتماعي- الصادر في 17/01/2002.

يستفيد من حماية في حالة فتح المؤسسة من جديد فلا يمكن تسريحه ولا نقله من المنصب الذي كان يشغله.

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فيستفيد أعضاء لجنة المشاركة من حق التكوين في إطار مهامهم.

الفصل الثاني

طرق المشاركة العمالية

المباشرة

الفصل الثاني

طرق المشاركة العمالية المباشرة

كما رأينا في الفصل السابق من بحثنا هذا، فإن المشاركة العمالية المباشرة تتم عن طريقة هيئات منتخبة نظمتها قانون علاقات العمل والمتمثلة في مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة.

لكن ما هي الطرق التي منحها المشرع الجزائري لهته الهيئات من أجل المشاركة الفعلية في تسيير المؤسسة؟ وما هو الدور الذي تلعبه هته الهيئات في تسيير المؤسسة؟.

حيث ومن خلال قانون (90-11) فإن طرق المشاركة المباشرة جسدت في الدور الذي أعطاه المشرع الجزائري للجنة المشاركة؟. سنتعرض في هذا الفصل إلى صلاحيات لجنة المشاركة الاستشارية والإعلامية (المبحث الأول)، وصلاحيات المراقبة والتسيير (مبحث ثاني).

المبأء الأول

الصلاأفاء الاسأشاراة والإعلاماة:

إن مامل الصلاأفاء الممنوحة لأهارة المشاركة هف اسأشاراة وإعلاماة، فأهارة المشاركة اسأشار فف معظم شؤون القراءاء الاقأصاءاة والآنظفماة الفف فآأها المسأءم والفف لها علاقة بآنظفم العمل ومراقبته كما لها آق آلفف المعلوماء وإعلامها للعمال و كذا الإطلاع على الكشوف المالاة كما سفاءف بفانه:

المطلب الأول

الصلاأفاء الاسأشاراة لأهارة المشاركة:

آنمأل الصلاأفاء الاسأشاراة لأهارة المشاركة فف إباء رأفها فف قراءاء لا فمكن للمسأءم آأاأها إلا بعد اسأشاراة لآنة المشاركة و الفف فآب أن آبءف رأفها فف أآل أقصاه آمساة عشر فوما (15) وفمكن آقسفم هآه القراءاء إلى مأموعآفف :
- قراءاء آنظفماة - قراءاء اقأصاءاة.

الفراع الأول

قراءاء آنظفم عمل أهارة المشاركة:

إن إباء لآنة المشاركة لرأفها ففما فآعلق بالقراءاء الآنظفماة ففآصر فف صورآفف:

آنظفم العمل والنظام الءاآلف ومآططاء الآوففن المهنف للعمال ونماآآ العقوء.

أولا : آنظفم العمل:

آنآصر قراءاء آنظفم العمل الفف اسأشار ففها لآنة المشاركة فف¹:

1- **مقاففب العمل:** وهف عبارة عن معاففب عمل وإآآاآ فآءءها المسأءم للوصول إلى النآآاآ المرجوة، آفآ فوفر المسأءم لآنفآ فآه المقاففبب كافة الوسائل والعمال الفف آنماشف وهآه المعاففبب.

1 راع- سعاة مأمء وعمور مصطفف - الآنظفم القانونف لمشاركة العمال فف فسفر المأساءاء الاقأصاءاة العموماة- السالف الءكر- ص 29

عليه تبدي لجنة المشاركة رأيها في مقاييس العمل، حيث على اعتبار أنه قد يبلغ المستخدمين فيها، كأن تتجاوز مقاييس العمل تحديد مدة زمنية في مكان عمل ويشكل خطر على صحة العامل إذ بهذا التجاوز الذي يكون ضد مصلحة العامل بهدف صاحب العمل من خلال زيادة وتيرة للعمل.

لذا فإن واجب لجنة المشاركة هو مراقبة احترام صاحب العمل لمقاييس العمل بما يحافظ على سلامة العمال .

2 - مراقبة العمل: تبدي لجنة المشاركة رأيها في الكيفيات التي يراقب من خلالها صاحب العمل عمل المستخدمين .

3 - توقيت العمل: ويختلف توقيت العمل حسب طبيعة كل عمل ويتم تحديده عن طريق التفاوض، إلا أن المشرع الجزائري قد حدد أقصى مدة للعمل بـ40 ساعة، أما فيما يخص توزيع المدة القانونية للعمل فقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة بالتشاور مع ممثلي العمال عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل أو بواسطة النظام الداخلي للمؤسسة.

4 - الحوافز: وهي مبالغ مالية في شكل نقدي أو عيني يعترف من خلالها صاحب العمل بخبرة ومهارة العامل لتحفيزه على زيادة بذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج أحسن وتعطي لجنة المشاركة رأيها فيما يتعلق بطرق التحفيز وتنظيمها.

ثانيا : النظام الداخلي ومخططات التكوين المهني ونماذج العقود:

1- النظام الداخلي¹:

عندما تضم المؤسسة أكثر من (20) عاملا تعد المؤسسة نظام داخليا، يحدد من خلاله الوقاية الصحية للعمال والأمن والانضباط في العمل والإجراءات التأديبية.

1 راجع- سعادة محمد وعمور مصطفى - التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية- السالف الذكر- ص30.

على اعأبار أن النظام الءاخلى هو بمأابة القانون الءى فبظم ءفاة المؤسسة؁ ففء أوبب المشرع البزائرف على المسأءم قبل ففبفءه عرضه على لءنة المأشاركة لكى فبءف رأفا ففءه؁ بفرف أنه فرك فءرة قانونفة عنءما لم فءءء طبفعة رأف لءنة المأشاركة والأثار المترتبة على موافقة أو رفض لءنة المأشاركة للنظام الءاخلى. ءفء أنه وما فءءر الإشارة إلفه أنه مفءانفا؁ فأنه عنءما فوءع صاأب العمل النظام الءاخلى لءف مففشففه العمل المأآصة إقلفمفا للمصاءقة علىه؁ فلا فءهم هءه الأءفرة بمضمون رأف لءنة المأشاركة إن كائف رافضة أو موافقة و ففكفف مففشففه العمل بمراقبة مءف مطابفة النظام الءاخلى للفشرفع و الففظم الففعلقفن بالعمل ففصأ بعء المصاءقة سارف المفعل بعء فباءه لءف كفاة ضبط المأكمة المأآصة إقلفمفا.

2- مآططاف الفكون المهنف:

إنه ومن أجل مواكبة العامل للفطور الففكولوجف لوسائل الإنتاج فإن الفكون هو من أهم الفقوق المقررة قانونا له من أجل رفع مسفواه المهنف. لذلك أوبب المشرع البزائرف على كل صاأب عمل ففظم أعمال من أجل فكون العمال وءلك فف إطار برنامج فعرض على لءنة المأشاركة لإباء رأفا وملاحظافها ففءه¹.

3- نماآب عقود العمل:

من المقرر قانونا ووفقا لقانون علاقة العمل؁ فإن علاقة العمل ففشأ بموجب عقد كفاى أو بفرف كفاى؁ فهناك عقود عمل مءءة المءة بفوقفء كامل أو بفوقفء جزئف ءسب الآلال المنصوص علىفا فف المءة 12 من القانون (90-11)² وهناك عقود عمل بفرف مءءة المءة؁ وءلك وبب اسفشارة لءنة المأشاركة فف الأشكال الفف ففآءها عقود العمل وآاصة ففما ففعلق بمءة العقد.

1 رابب المواء 57 إلى 61 من القانون (90-11) السالف الفءر.

2 رابب المءة 12 من القانون (90-11) السالف الفءر.

الفرع الثاني

القرارات الاقتصادية والاجتماعية:

أولا القرارات الاقتصادية:

بإقرار مبدأ الإدارة المشتركة التي تطلق على درجات مختلفة من إشراك العاملين في اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم أصبح من الممكن تقسيم المشاركة إلى درجات.

1: درجة الإعلام والفهم المتبادل¹.

الإعلام ليس وحده أحد أشكال المشاركة ولكنه إذا كان منتظما ويتطلب التقدم بتساؤلات للإجابة عنها، فيعتبر في هذه الحالة أحد أشكال المشاركة. كما أن الفهم المتبادل يساعد كل من العمال والإدارة على فهم بعضهم البعض من اتجاهات وواجبات كل منهم، الغاية من ذلك حتى يتكون روح الجماعة بينهم ويصبحون أكثر استخداما لقدراتهم الابتكارية وأكثر شعورا بالمسؤولية.

2: درجة الاستشارة.

في هذه الحالة يكون للعمال الحق في الاطلاع على سير العمل وأن يستشاروا في القرارات التي تتخذ، وأن يتقدموا بمقترحاتهم فيما يتعلق بالأمور والمسائل التي تمس عملهم، أما سلطة إتخاذ القرارات النهائية تكون في يد الإدارة.

3: درجة تفويض السلطة لاتخاذ القرار.

في هذا النوع من المشاركة تفوض الإدارة اللجان والمجالس التي تضم العمال بعض السلطات لاتخاذ القرار النهائي.

يشترك هؤلاء المندوبين على قدم المساواة مع ممثلي الإدارة لاتخاذ القرارات. لقد لوحظ أن المشاركة تؤدي إلى انخفاض الشكاوي من العمال في المؤسسة، ليسود جو التفاهم بين أرباب العمل والعمال مما يساعد على تحسين مستوى العمل.

1 راجع الدكتور عبد الرحمان عبد الباقي- دراسة العلاقات الانسانية وإدارة الأفراد - مكتبة عين الشمس، 1968.

لا شك أن تحمل العمال للمسؤولية في ميدان العمل يساعد على انتقال المشاركة إلى جميع المستويات، فلا يتوقف مجالها عند مستوى المؤسسة بل يمتد إلى مستوى الصناعة ومستوى التكنولوجيا.

قد لوحظ أن المشاركة في التسيير الاقتصادي تساعد في رفع منتوجية الفرد وتحسين نوع الإنتاج وخفض من التلّف في المواد والسلع تامة الصنع¹.
الواقع أن اتخاذ العمل لعمله لا يعتمد على الاستعداد الفني فحسب، بل أنه يتركز على إحساسهم وفهمهم لأهمية عاملهم.

أولاً: مبدأ التسيير الاقتصادي.

تحليل هذا المحور يتطلب منا إلقاء نظرة عن مشاركة لجنة المؤسسة في المجال الاقتصادي عند المشرع الفرنسي.

فقد وضع المشرع الفرنسي قواعد عامة للمشاركة في التسيير الاقتصادي للمؤسسة وقواعد خاصة لها.

1- القواعد العامة للمشاركة في السير الاقتصادي للمؤسسة في القانون الفرنسي

حين نتكلم عن التسيير الاقتصادي في المؤسسة يجب أن تكون لجنة المؤسسة قد نشأت داخل هذه المؤسسة.

حتى في غياب هذه اللجنة فعلى المستخدم إبلاغ العمال كل الاقتراحات حول تطور الإنتاج، والتنظيم العام للمؤسسة، فيبلغهم بالخطّة المتبعة في المؤسسة ويستشيرهم قبل أخذ أي قرار، إبلاغ اللجنة دورياً حول الوضعية الاقتصادية للمؤسسة. فهذا الإبلاغ هو واجب يقع على عاتق المستخدم، إذ أنه وفي كل ثلاثي على المستخدم إعطاء اللجنة تطبيقات برنامج الإنتاج، والتطور العام لوضعية العمل في المؤسسة، وكذلك نشاط المؤسسة، والنتائج العامة للإنتاج وأرباح المؤسسة.

1 راجع - مازة عبلة- رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي - السالف الذكر.

كما يبلغ المستخدم لجنة المؤسسة الإجراءات المتخذة لتحسين العمل لأنه وبلا شك فإن اللجنة تستشار حول كل القرارات الخاصة بالاختيارات المتعلقة بمستقبل المؤسسة، تطورها وتطور هيكل الإنتاج.

يزيد المشرع الفرنسي في هذا الصدد انه إذا كان الإجراء المتخذ من قبل المؤسسة يتضمن شروط العمل، فعلى المستخدم إبلاغ اللجنة ويعلمها بحيث تستشار حول الإجراء منذ بدايته.

يأتي بعد ذلك القانون الفرنسي لـ 28 أكتوبر 1982، حيث كرس اختصاص لجنة المؤسسة في مجال العمليات القانونية والمالية.

كذلك تستشار اللجنة حول معطيات التنظيم الاقتصادي والقانوني للمؤسسة. أما في حالة تحويل المؤسسة أو أي تعديل هام لهيكل الإنتاج داخل المؤسسة، فعلى المستخدم تحديد الأهداف والتعديلات التي أرادها من وراء هذا التعديل لهيكل الإنتاج.

بالتالي يستشير اللجنة حول الإجراءات المتخذة اتجاه العمال.

• فماذا عن قرارات الاستثمارات؟.

كل مشروع استثمار تتوي الإدارة إبرامه وترى أن له أهمية وفائدة في حياة المؤسسة لا بد للمستخدم إعلام واستشارة اللجنة وبذلك إعطاء كل الوثائق اللازمة والخاصة بهذا المشروع الاستثماري.

• فماذا عن تسريح من أجل سبب اقتصادي؟.

في هذا الصدد يخص المشرع الفرنسي المؤسسة التي يراد التسريح فيها عشرة عمال في خلال ثلاثين يوم، استشارة اللجنة واجبة، كما يمكن أن تخبر اللجنة خبير محاسب مأجور من قبل المؤسسة للإطلاع على الوثائق التي يتسلمها مأمور الحسابات.

أما في حالة ما شمل التسريح أقل من عشرة عمال خلال ثلاثين يوما فحضور المحاسب غير ضروري، وعلى الإدارة إعطاء لجنة المؤسسة مشروع لتقليص العمال في وقت كافي لدارسته.

• فماذا عن العمليات التي تخص شروط العمل؟.

في هذا الصدد تستشار اللجنة حول المشاكل العامة الخاصة بشروط العمل، تنظيم العمل وتقنياته، تنظيم أوقات العمل، مدة العمل، مدة العطل المدفوعة الأجر. شروط العمل الخاصة بالنساء والشباب والمعاقين. فمسألة تنظيم وقت العمل أو ساعته تدعوا إلى استشارة اللجنة حول هذا التنظيم.

• فماذا عن المسائل المتعلقة بالأجور؟.

في هذا الصدد لا بد أن تستشار لجنة المؤسسة حول التأهيل وكيفية دفع الأجور.

فبمناسبة التقرير السنوي الذي يقدمه المستخدم للجنة المؤسسة للإطلاع عليها فيعطيه معلومات حول تطور متوسط الأجر. حسب الجنس والفئات المهنية.

ينص القانون الفرنسي لـ 01 مارس 1984 على أنه ومن دواعي الضرورة لبعض المؤسسات فتضع وتعلم لجنة المؤسسة عن طريق الوثائق المالية خاصة مما يسمح لها تمثيلها أمام هيكل خاصة بالإدارة أو مراقبة المؤسسة إذا كانت الوضعية الاقتصادية للمؤسسة مقلقة.

ففي هذه الحالة يقدم المستخدم تقرير حول الوضعية المقلقة للجنة المؤسسة.

فيما يخص التكوين المهني¹:

فاستشارة لجنة المؤسسة إجبارية وتنظم حول مشاكل التكوين المهني للعمال وتنسيقها وتطور التكنولوجي للمؤسسة.

1 راجع - مازة عبلة- رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي- السالف الذكر.

بذلك فاللجنة يمكن أن تنشئ مجلس ليتابع هذه المشاكل.

التقارير المسلمة للجنة المؤسسة:

دور اللجنة ليس فقط تسجيل الميزانية السنوية، أو للشهور الماضية، بل تسلم لجنة المؤسسة تقرير حول مجموع نشاطات المؤسسة (عدد الأعمال، الأرباح، الخسائر، تطور متوسط الأجر حسب الجنس والفئات المهنية وحسب المؤسسة). كذلك كل المعلومات الخاصة بشروط العمل وحماية العامل من المخاطر. فعلى المستخدم إعلام لجنة المؤسسة قبل تقديمها للجمعية العامة للمساهمين الوثائق المقدمة إجباريا و سنويا للجمعية العامة وتقرير مأمور الحسابات، والمعلومات المتقدمة بالجمعية السنوية هي:

- حسابات الميزانية السنوية وحساب النتائج وملحق جدول الفروع.

- تقرير التسيير مقدم من قبل مجلس الإدارة للمؤسسة.

- تقرير مأمور الحسابات.

- مشاريع الانحلال، في حالة حل المؤسسة.

فبذلك يقع على عاتق المستخدم سنويا تقديم تقرير حول الوضعية الاقتصادية للمؤسسة، ويمكن للجنة المؤسسة الاستعانة بمأمور الحسابات لها كل التوضيحات عن الوضعية الاقتصادية، كما يقدم لها كل الملاحظات التي تريدها اللجنة أمام الجمعية العامة للمساهمين.

ويمكن للجنة بعد ذلك الاستعانة بخبير حسابات مأجور من قبل المؤسسة لإعداد

تقرير وتوجيه اللجنة، وبالتالي إبداء النصائح لها.

بالتالي فواجب المستخدم ليس إعطاء تقرير شكلي و فقط بل إعطاء تقرير دقيق

ومفصل لأجل إبداء الملاحظات والآراء وطرح الاقتراحات من قبل لجنة المؤسسة.

إذا المعلومة الاقتصادية حتى تحقق دورها، يجب إعطاء لجنة المؤسسة كل

المعلومات الخاصة بالمؤسسة، بل ويجب أن تكون هذه المعلومة سهلة التطبيق.

فوثائق المحاسبة مثلا يجب أن تكون سهلة الشرح والتأويل.
كما أن الوثائق يجب أن تبلغ للجنة المؤسسة قبل عقد اجتماعها وليس أثناء الاجتماع، والهدف من ذلك السماح للجنة الإطلاع على كامل الوثائق المقدمة ومناقشتها في الاجتماع.

يضع المشرع الفرنسي في هذا الصدد تفرقة بين لفظ الاستشارة ولفظ الإعلام:

إذ نجد أن للفظ الاستشارة معنى دقيق ومحدد يعني مبادلة الرأي وحرية المناقشة.

ففي كثير من الأوقات المستخدم يبلغ لجنة المؤسسة بالإجراءات المتخذة بعد تنفيذ القرار عوض استشارتها قبل تنفيذه.

فما هي المسائل التي تضعها الإدارة وحدها والتي تستشير فيها اللجنة؟
كل القرارات التي تؤدي إلى نتائج على العمال والمؤسسة يجب قبل اتخاذها من قبل الإدارة استشارة اللجنة فنبحث في مضمون القرار إذا كان يشكل أو لا يشكل تعديل حقيقي لتنظيم المؤسسة.

القواعد الخاصة لمشاركة العمال في التسيير الاقتصادي للمؤسسة:

لقد وضع المشرع الفرنسي قواعد خاصة للمشاركة وتمثل في حق لجنة المؤسسة تعيين ممثلين من أعضائها أو من غير أعضائها داخل مجلس الإدارة والمشاركة في قرار المجلس حسب قانون 29 ديسمبر 1972¹.

في كل مؤسسة يتواجد بها مجلس المراقبة أو مجلس الإدارة، تعين ممثلين للإدارة عضو واحد من فئة العمال البسطاء والآخر من الإطارات التنفيذيين.

يعين هؤلاء عن طريق الانتخاب من طرف أعضاء اللجنة ولا يشارك رئيس اللجنة هذا الانتخاب، ويحدد الاقتراع بالأغلبية.

1 راجع قانون العمل الفرنسي المادة L432 الفقرة السادسة.

عن مدة الوكالة فلا يوجد مدة محددة فلجنة المؤسسة هي التي تحددها في نظامها الداخلي.

على ممثلين الإدارة احترام واجب السر والكتمانية المفروض على باقي أعضاء مجلس الإدارة.

في حالة غياب ممثلين الإدارة بعد استدعائهم، لا يلغي من مداوات المجلس ولكن استجابتهم للاستدعاء وغيابهم المبرر بعد ذلك تجعل من مداوات المجلس تلغى مهما كان موضوعها¹.

إلى جانب القواعد الخاصة التي وضعها المشرع الفرنسي لمشاركة العمال في التسيير الاقتصادي للمؤسسة، فلقد منح لجنة المؤسسة الشخصية المدنية.

فتنص المادة L431 فقرة سادسة من قانون العمل الفرنسي أن للجنة المؤسسة الشخصية المدنية وبالتالي لها الحق في تسيير أموالها.

فهل لها الشخصية القانونية أثناء ممارسة صلاحياتها المتعلقة بالجانب الاقتصادي؟.

فقد صرحت الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية وسمحت للجنة المؤسسة التأسس كطرف مدني أمام المحكمة ضد المستخدم، لأجل خرق صلاحية من صلاحيات اللجنة الاقتصادية وعدم استشارتها، وبالتالي منحت لها الحق في المتابعة القضائية وتأسس كطرف مدني².

كما تنص المادة L431 فقرة سادسة من قانون العمل الفرنسي بإعطاء لجنة المؤسسة الشخصية القانونية دون حدود، وهذا لأجل ممارسة صلاحياتها خاصة منها الاقتصادية.

في هذا الصدد هل يمكن القول أن لجنة المؤسسة تمر من دور اشتراك مع الإدارة فاتخاذ القرار إلى دور الرقابة؟.

1 راجع محكمة الطعن التجارية في 17 فبراير 1975 قرار رقم 73.13.242 سنة 1975 صفحة 466.

2 راجع قرار الغرفة الجنائية الصادر في 04 جانفي 1979 رقم 93. 77 صفحة 761.

إذا قلنا الرقابة فهذا معناه فرض الجزاء، ولجنة المؤسسة ليس لها حق إلغاء القرار المتخذ من قبل المؤسسة على رغم من رفضها له أو اتخاذها دون علمها.
واقعية التسيير الاقتصادي للجنة المشاركة:

إذا تناولنا مسألة دور لجنة المشاركة في التسيير الاقتصادي في نظر المشرع الجزائري نجده يتجسد في جانبين¹:

الجانب الأول: يتعلق بالتسيير الاقتصادي والمالي

الجانب الثاني يتعلق الأمر بالتسيير المهني.

* الجانب الأول: السير المالي والاقتصادي.

في مجال التسيير الاقتصادي والمالي للجنة المشاركة:

تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل

والخاصة:

1- تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وكذلك إنتاجية العمل.

2- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بالمخططات السنوية

وتسهيلات تنفيذها.

3- الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة، للحصيات وحسابات

الاستغلال كشوفات الأرباح والخسائر.

* الجانب الثاني: السير المهني.

فيما يتعلق بالسير المهني فلجنة المشاركة لها:

تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل

والخاصة بـ:

1- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل

2- تتلقى المعلومات الخاصة بتطبيق النظام الداخلي.

1 راجع المادة 94 من قانون (90-11) السالف الذكر.

- 3- تتسلم المعلومات الخاصة بتطبيق النظام الداخلي.
إيداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم للقرارات المتعلقة بما يلي:
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (لتخفيض مدة العمل وإعادة توزيع العمال وتقليص عددهم).
 - تنظيم العمل (مقاييس العمل وطرق التحفيز ومراقبة العمل وتوقيت العمل).
 - مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين مستوى التمهين.
- 4- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين¹.
- لكن لتجسيد دور لجنة المشاركة في المجال الاقتصادي لابد أن تكون للجنة فعالية والفعالية لا تحقق بدون أن يكون هناك تمثيل من قبل اللجنة داخل مجلس الإدارة.
- فموجب المادة 95 من قانون (11-90)² التي تنص:
- (تضم الهيئة المستخدمة أكثر من 150 عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس الإدارة أو المراقبة، تعيين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس)، إذا فيوجد تمثيل عمالي داخل مجلس الإدارة بالمؤسسة.
- ممتلي العمال داخل مجلس الإدارة ينتميان (أحدهما للفئة الأولى وهي فئة العمال البسطاء) وثانيهما للفئة الثانية (أي عمال تنفيذيون والإطارات).
- أعضاء لجنة المشاركة هم ذوي الحق في انتخاب ممثلين للعمال أمام المجلس الإدارة ولا يصوت رئيس لجنة المشاركة في هذا الانتخاب(كما تؤخذ الأصوات بأغلبية الحاضرين).

1 راجع المادة 94 من القانون (11-90) - السالف الذكر.

2 راجع المادة 95 من القانون (11-90) - السالف الذكر.

عن مدة عمل ممثلي اللجنة داخل مجلس الإدارة، فلا بأس من إعادة القول أن القانون لا يحدد مدة الوكالة واللجنة حرة لتحديد مدة أقل أو أكثر من مدة ممثليها في لجنة المشاركة.

النظام الداخلي للجنة المشاركة هو الذي يضع مدة وكالة ممثلي اللجنة داخل مجلس الإدارة.

عن أجر ممثلي اللجنة داخل مجلس الإدارة، فالقانون لا يحدد أجر معين لهما. على ممثلي اللجنة داخل المجلس الإدارة كتمان السر في جلسات المجلس المعلومات المقدمة ذات طابع السري التي يقدمها رئيس مجلس الإدارة. أما عن المشاركة في المداولات، فأعضاء اللجنة لهم دور استشاري فينقلون لمجلس الإدارة تمنيات واقتراحات اللجنة والمجلس يعطي بعد ذلك رأي مسبب على ذلك.

كما للممثلي اللجنة داخل مجلس الإدارة نفس الحقوق منها الإعلام والتبليغ كبقية أعضاء المجلس الآخرين.

في حالة الغياب بدون استدعائهم فغياب ممثلين لجنة المشاركة إذا كان باستدعاء لا يلغي مداولات مجلس الإدارة ولكن إذا كان الغياب مبررا فالمداولات تلغى حسب التشريع الفرنسي¹.

عمليا رفض أي قرار أو مشروع أو تسيير أو توجيه اقتصادي لا يتم إلا بأغلبية أعضاء مجلس الإدارة بما فيهم القائمين بالإدارة وممثلين للعمال. ممثلي العمال في مجلس الإدارة لا يعتبران الأغلبية، وبذلك لا يؤخذ بصوتها إلا للاستشارة.

فتستشار بذلك اللجنة حول المشاريع والقرارات، وهذه الاستشارة هي دائمة وإجبارية خصوصا في المجال الاقتصادي بكل جوانبه (التسيير والسير العام

1 راجع قرار محكمة الطعن التجارية في 17 فبراير 1975 رقم: 73 13. 242 لسنة 1975 صفحة 466 متقاة من قاموس Febre طبعة 2000.

للمؤسسة)، لكن إلا جانب ذلك هناك استشارة منتظمة ودقيقة. فتتظم الاستشارة المسبقة بمبادرة المستخدم إذا أراد هذا الأخير اخذ قرار في مجال هو من اختصاص لجنة المشاركة.

فبالتالي عملية أخذ القرار تسبقه استشارة مسبقة حتى يتسنى للجنة المشاركة إبداء رأي مسبب والذي نتحصل عليه إذا توافرت للجنة المعلومات الدقيقة والمكتوبة من قبل المستخدم، هذه المعلومات تسلم للجنة المشاركة مع إعطائها أجل للفحص والبحث وعقد اجتماع حول ذلك.

في هذا الصدد جرت العادة لأخذ أجل محدد لبعض المسائل:

- شهر لأجل إدخال تكنولوجيا جديدة.

- ثلاثة أسابيع على الأقل حالة تكوين داخل المؤسسة.

- خمسة عشرة يوما للميزانية الاجتماعية.

هذه القرارات التي تدعو لاستشارة اللجنة من قبل المستخدم تعطي للجنة بشأنها ملاحظات أو آراء في قالب يدعو المستخدم للإجابة عليها. في صدد الاستشارة يقع على عاتق المستخدم في حالة التسريح لأسباب اقتصادية استشارة لجنة المشاركة حول مشروع التسريح.

نقصد بمشروع التسريح¹:

أولاً: إن التسريح لا يتقرر من قبل المستخدم بل فقط يوضع كمشروع اجتماع مجلس الإدارة حتى يبلغ به القائمين في الإدارة داخل المجلس.

ثانياً: يعقد اجتماع لجنة المشاركة خاص بهذا المشروع لإيجاد حل لتفادي التسريح، هذه الحلول تبلغ للمستخدم.

1 راجع المرسوم التشريعي رقم (94-09) المؤرخ في 1994/05/26 - المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية - الجريدة الرسمية عدد 34 - لسنة 1994.

إذ كان لابد من استشارة اللجنة حول مشروع التسريح قبل اتخاذ القرار بشأنه، هذا ما تؤكد المادة 10 من قانون (90-11) لـ 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقة العمل¹.

المهم أنه ولأجل اتخاذ أي قرار من قبل المستخدم لابد من دعوة اللجنة لأجله على اجتماع لغرض استشارتها، والاستشارة هنا لا بد أن تكون قبل اتخاذ القرار وليس بعده.

السؤال الذي يبقى مطروحا هل للجنة المشاركة دور فعال في رفض أي قرار اتخذ من قبل المستخدم وبالتالي فرض عدم تطبيقه على هذا الأخير. إذا رأينا تشكيلة مجلس الإدارة في المؤسسة، باعتبار أن هذا المجلس هو هيكل اقتصادي هام وصاحب السلطة في اتخاذ أي قرار اقتصادي، نجد أن التشكيلة القوية فيه هي لأعضاء الإدارة الممثلة في المستخدم.

فاتخاذ قرار حول مشروع ما أو تسيير اقتصادي أو توجيه يتخذ من قبل تشكيلة من الإدارة وعدد أعضائها أكبر من تشكيلة القائمين في الإدارة للجنة المشاركة وهما عضوين وبالتالي لا يؤخذ بصوتهم إلا للإشارة.

إذا في حالة رفض القرار تكون الأغلبية في اتخاذه للإدارة، إذا كان رفض من القائمين (ممثلين للعمال) مع بعض أعضاء الإدارة فهنا نصل إلى الأغلبية في رفض القرار، وبالتالي يتخذ في صالح لجنة المشاركة.

2: تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

تساعد المشاركة في المؤسسة إلى جانب رفع إنتاجية الفرد وتحسين نوع العمل، إلى تقليص معدل الغياب وإلى مواظبة العاملين بالنسبة لمواعيد الحضور والانصراف، وهذا يؤدي إلى تحسين المستوى الاجتماعي للعمال.

1 راجع المادة 10 من القانون (90-11) - السالف الذكر.

إلى جانب ذلك فإن لجنة المشاركة تلعب دورا مهما وأساسيا وكذلك أوليا وهو دور تسيير الخدمات الاجتماعية.

إن للجنة المشاركة الصلاحية في إدارة وتسيير الخدمة الاجتماعية والثقافية في المؤسسة، وحالة عدم وجود لجنة المشاركة فإن هذه الصلاحية تنتقل إلى النقابة داخل المؤسسة، التي تعمل على تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة. الصلاحيات الممنوحة للجنة المشاركة في إدارة وتسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية داخل المؤسسة ممنوحة لها من قبل القانون وهذا ما تؤكد المادة 94 من قانون (11-90)¹. لـ 21 أبريل المتعلق بعلاقات العمل بقولها:

"تسير لجنة المشاركة الخدمات الاجتماعية والثقافية للهيئة المستخدمة إذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، فتحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم حول شروط وكيفيات ممارستها والرقابة عليها"². إذن فمضمون هذه المادة يعطي الصلاحية الكاملة في تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية للجنة المشاركة أو إلى المستخدم إذا أرادت لجنة المشاركة إسناد هذا التسيير له، فيتم إبرام اتفاقية بينهما بشأن تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

❖ فما هي الخدمات الاجتماعية والثقافية؟.

إن الخدمات الاجتماعية والثقافية هي كل النشاطات التي تنصب في هذا القالب والموجودة داخل المؤسسة، ويمكن تحقيقها وذلك بوضع تحت تصرف العمال كل وسائل الراحة والعيش في ظروف اجتماعية ملائمة.

لذا سوف نتطرق إلى:

أولا: مفهوم تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية.

1 راجع المادة 94 من القانون (11-90) - السالف الذكر .

2 راجع المادة 94 من قانون (11-90) السالف الذكر .

في هذا المفهوم سوف نتعرض فيه إلى معرفة معنى التسيير ومنه معنى النفقات الاجتماعية والثقافية. ومن أين تستمد أو مصدر هذه النفقات.

ثانيا: واقعية تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية.

هنا سوف نتعرض إلى واقع هذا التسيير للخدمة الاجتماعية والثقافية في المؤسسة الجزائرية.

أولا : مفهوم تسيير الخدمات الاجتماعية

إن النشاط الاجتماعي أو الثقافي الموجود داخل المؤسسة يمكن تحقيقه، وذلك بوضع تحت تصرف العمال كل وسائل الراحة والعيش في ظروف اجتماعية ملائمة.

* فمن صلاحيات لجنة المؤسسة حسب المشرع الفرنسي، صلاحيات ذات طابع اجتماعي وثقافي، وبذلك فهي صاحبة الاختصاص الكامل في هذا المجال، وليس للمستخدم الصلاحية إلا إذا تسلم وكالة من لجنة المؤسسة تسمح له بتسيير النشاط الاجتماعي.

* ولكن يطرح سؤال مهم: من أين تجد لجنة المؤسسة المصادر لدعم النشاط الاجتماعي والثقافي؟.

إن المستخدم يتحمل نفقات تسيير لجنة المؤسسة للخدمات الاجتماعية (من تمويل اللجنة وأدوات المحل الواجب توفيرها وكذلك دفع منح التأمين).

إذا فالنفقات الاجتماعية، هي المبالغ التي على المؤسسة وضعها تحت تصرف اللجنة تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية لصالح العمال.

لكن ليس كل نفقات المؤسسة تدخل في إطار تمويل الخدمات الاجتماعية. هذه النفقات هي ضرورية، منها مبالغ الخدمة الصحية في المؤسسة وكذلك اشتراكات الضمان الاجتماعي.

إلى جانب هذه النفقات التي يتحملها المستخدم لتمويل الخدمات الاجتماعية المسيرة من قبل للجنة المؤسسة هناك.

الهبات والوصايا:¹

فيمكن أن تتلقى لجنة المؤسسة الهبات والوصايا كما يمكن أن تتلقى تنازلات donation من أطراف أخرى أجنبية عن المؤسسة.

❖ اشتراكات أو إسهامات اختيارية لعمال المؤسسة:

لجنة المؤسسة لا يمكن لها فرض على كل عامل وضع اشتراك لتمويل الخدمات الاجتماعية، ولكن يمكن أن يقدم العمال اختياريًا إسهامات لدعم الخدمات الاجتماعية.

فوحده الاتفاق له السلطة لوضع وتحديد اشتراك العمال في تمويل الخدمات الاجتماعية والثقافية.

❖ الدخل المحقق: هو الدخل المحقق من قبل أو نتيجة تظاهرات تنظمها لجنة المؤسسة، ويعتبر هذا كدعم وتمويل الخدمات الاجتماعية والثقافية.

❖ عائدات أموال لجنة المؤسسة: هي عائدات أملاك لجنة المؤسسة التي تملكها تساهم في تمويل الخدمات الاجتماعية والثقافية.

❖ المساعدات المالية: هي مساعدات تتلقاها لجنة المؤسسة من أشخاص أجنب عن المؤسسة تساهم في دعم الخدمات الاجتماعية.

كل هذه المصادر يمكن أن تشكل وتمول في مجموعها الخدمات الاجتماعية التي تسييرها لجنة المؤسسة دون نسيان أن المصدر الأولي والمهم في كل الأحوال يبقى هو إسهام المستخدم (contributions patronal).

معنى اشتراك أو إسهام المستخدم؟

1 راجع مازة عبلة- رسالة لنيل شهادة الماجستير - السالف الذكر.

أول شيء يجب معرفته، أن اشتراك المستخدم في تمويل الخدمات الاجتماعية هو واجب يقع على عاتق المستخدم.

تطبيقا للاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين المستخدم ولجنة المؤسسة، هي التي تتضمن عدد اشتراك المستخدم وتضع الحد الأدنى من هذا الاشتراك.

يقوم المستخدم بدفع اشتراكه في تمويل الخدمات الاجتماعية، كل سنة على الرغم من عدم نص القانون صراحة على ذلك.

يدفع الاشتراك المستخدم حسب مجموع الأجور المقدمة في السنة، لذلك المبلغ المقدم كاشتراك في تمويل الخدمة الاجتماعية لا يمكن معرفته إلا في آخر السنة.

مهما يكن فالحل الانجح، هو إجراء اتفاق بين المستخدم ولجنة المؤسسة لتحديد قيمة الاشتراك المقدم، ويؤخذ بعين الاعتبار ضروريات الدعم المادي للخدمات التي تشكل في عملية تسييرها مشاكل في تقسيم النفقات آخر السنة.

النسبة المقدمة تحددها الاتفاقية الجماعية أو القضاء، إذ اقتضى الأمر لذلك.

يقع على عاتق المستخدم تقديم المعلومات الضرورية الخاصة بتمويل الخدمات الاجتماعية، ولكن ليس على لجنة المؤسسة فرض إعلامها بوثائق المحاسبة ولا تعيين محاسب لفحص هذه الوثائق.

إذا أن القانون لا يسمح للجنة المؤسسة بتعيين خبير محاسب إلا في الصلاحيات المادية الخاصة باللجنة، أي في المجال الاقتصادي، ولكن في حالة إشكال يقع حول الدعم يمكن لجوء اللجنة للقضاء بهدف تعيين خبير.

يضيف المشرع الفرنسي، أنه في حالة رفض المستخدم لوضع تحت تصرف لجنة المؤسسة الأموال التي تعود لها لتسييرها للخدمات الاجتماعية هذا يشكل خرق

وعرقلة صلاحيات اللجنة¹، ويمكن الاستعانة بالقضاء المدني لطلب المبالغ المستحقة.

إذ فعموما لجنة المؤسسة تسيير النشاطات الاجتماعية والثقافية داخل المؤسسة لفائدة العمال وعائلاتهم أو تساهم مع المستخدم في هذا التسيير. لكن ما هي هذه الخدمات التي تقوم بها اللجنة بتسييرها؟.

- الصندوق الاجتماعي للاحتياط والمساعدة في التقاعد.

- الخدمات الاجتماعية والثقافية التي تخص تحسين ظروف العيش (كالمطاعم، التعاونيات الاستهلاكية، البساتين للعمال وأولادهم الحضانات وكذلك المصاريف).

- الخدمات الاجتماعية والثقافية، التي يكون موضوعها خاص بأوقات فراغ التنظيمات الرياضية.

- الهياكل ذات النظام المهني والتربوي المرتبط بالمؤسسة، كمراكز التكوين التمهين، المكتبات وإعطاء دروس حول الثقافة العامة.

- الخدمات الاجتماعية كذلك، منها التي تهتم براحة العمال في المؤسسة وتسهيل انتماءه داخل هذه المؤسسة والمساهمة مع المستخدم في القطاع الصحي بها.

- الخدمة الصحية المنشأة داخل المؤسسة.

- مساعدة الاستهلاكية للعمال، وبهذا الصدد تنشأ لجنة المؤسسة تعاونية استهلاكية لبيع السلع الاستهلاكية لعمال المؤسسة.

النشاط الرياضي:

إن القانون الجزائري لـ 16 جويلية 1984²، يجعل من تنظيم النشاط الرياضي في العمل شرط مهم وضروري لتطوير الرياضة والصحة للجميع.

1راجع قرار المحكمة الجنائية في 07 اكتوبر 1965 - قانون العمالي 1966 - ص 108. مننقاة من قاموس Français le febre 2000 طبعة le febre

2 راجع قانون رقم(61-84)- المؤرخ في 16 جويلية 1984 - المادة 20.

فيعود للجنة المؤسسة مهمة تحديد سياسة النشاطات الرياضية داخل المؤسسة ووضعها حيز التطبيق في إطار النشاط الاجتماعي والثقافي، مع تنظيم الأوقات العمل.

على لجنة المؤسسة الاجتماع كل سنة لمناقشة شروط تطبيق هذه السياسة الرياضية المؤسسة.

المطاعم:

إنشاء المطاعم ليس بالضرورة واجب على المستخدم.

قانون العمل الفرنسي والمادة 232 الفقرة 10 مكرر وفي إطار القواعد العامة للصحة ترك للعمال أخذ وجباتهم في أماكن المعدة للعمل، على المستخدم وضع مطعم تحت تصرف العمال إذا طلب خمسة وعشرون عاملاً. يمكن للجنة عقد اتفاق مع المستخدم لتسيير المستخدم المطعم ليس كخدمة خاصة بالمؤسسة ولكن في إطار وكالة مقدمة من قبل اللجنة وتحت رقابة هذه الأخيرة.

فالمشروع الفرنسي يجعل المطاعم من قبيل الخدمات الاجتماعية طالما تستجيب لمعيار تحسين شروط العيش وراحة العمل.

النشاط الخاص بالتربية السياسية:

النشاط السياسي للمؤسسة هو هدف تسعى إليه الأحزاب وهذا النشاط يدعو لإنشاء فرع للمؤسسة لحزب ما، هذا الفرع لا يستفيد من أي اعتراف ينشئ واجبات اتجاهها من قبل المؤسسة.

إن قانون العمل الفرنسي يسمح للجنة المؤسسة تنظيم في مقرها اجتماعات للإعلام الداخلي للعمال الخاص بمشاكل الساعة. ومشاركة أشخاص أجنب عن المؤسسة ونقابات أخرى تدعو لاتفاق مع المستخدم بشأن ذلك.

لكن خارج إطار النشاطات المحققة والتي تقوم بها لجنة المؤسسة يبقى حسب رأينا ليس نشاط بل عمل اجتماعي للمؤسسة اتجاه العمال الذين تشغلهم.

هذا العمل يستجيب لانشغالات الإنسانية اتجاه حالات معينة فردية خاصة، ويمارس خارج كل قاعدة متبناة موضوعة لهدف إسهام المؤسسة، منها مصاريف وفاة أحد أعضاء عائلة العامل، هذا العمل يشكل تقدير واعتراف الإدارة ولا يشكل بذلك خدمة اجتماعية.

كيفية تسيير الخدمات الاجتماعية؟.

تقوم لجنة المؤسسة بالتسيير المباشر للخدمات الاجتماعية، التي لها الشخصية المدنية كالمصاييف والمطاعم والتنظيمات الرياضية باستثناء مراكز التكوين، وخدمات السكن والخدمة الصحية، التسيير المباشر للجنة المؤسسة يكون من قبلها مباشرة أو من قبل أحد مجالسها، أو أحد أعضاء المؤسسة تكلفه اللجنة لهذا الصدد. أما الخدمات التي ليست لها الشخصية المدنية فلجنة المؤسسة لا تسييرها مباشرة، ولا تشارك المستخدم في تسييرها لخدمة السكن، هذه الخدمة لها تنظيم خاص بها.

لجنة المؤسسة تساهم في مراقبة سيرها وليس تسييرها، فتدعيم السكن للعمال هو من بين الخدمات الاجتماعية المعطاة لرقابة لجنة المؤسسة. القطاع الصحي يدار من قبل المستخدم وتراقب تسييره لجنة المؤسسة، عن طريق فحص التقرير السنوي حول التسيير المالي وسير القطاع الذي يقدم لها. ولجنة المؤسسة تعطي هذا التقرير لمفتش العمل لإبداء ملاحظاته حول ذلك. إذ وبما أن اللجنة المؤسسة الشخصية المعنوية فبذلك هي مسؤولة عن أفعالها قانونا وقضاء، هي مسؤولة مسؤولية حارس الأشياء، ومسؤولة مسؤولية عقدية اتجاه الغير عن النشاطات التي تديرها وتسييرها مباشرة، ونقصد بها النشاطات التي لها الشخصية المدنية، نتكلم عن المسؤولية الشخصية لأعضاء اللجنة ومسؤوليتهم عن الأفعال المرتبكة من قبلهم.

أما عن الأعضاء الذين شغلتهم اللجنة:
هم أشخاص تستعين بهم لجنة المؤسسة لسيرها الداخلي، وتدفع أجورهم من الميزانية المقدمة لسيرها.
هؤلاء العمال ليس لهم علاقة مع إدارة المؤسسة، ولا يمكنهم المشاركة في انتخابات مندوبي المستخدمين، فاللجنة هي المستخدم لهؤلاء العمال¹.
هناك أعضاء أو عمال يضعهم المستخدم:
هؤلاء العمال يضعهم تحت تصرف لجنة المؤسسة في إطار اتفاق معها، وهم عمال يساهمون في سير الخدمات الاجتماعية، والمستخدم هو مسؤول عنهم.
على المستخدم أن يضع تحت تصرف اللجنة المؤسسة محل لاجتماعاتها، وهذا يتم بالاتفاق مع المستخدم لوضع تحت تصرفها محلات المؤسسة، وبذلك تحديد معطيات التمويل واستعمالها.
السؤال الذي يطرح هل يمكن للجنة المؤسسة خلق نشاطات جديدة من تلقاء نفسها، ودعمها بالأموال الخاصة بها؟.
سلطات لجنة المشاركة في القانون الجزائري، تتحدد ولا يسمح لها إلا بالتعاون مع المؤسسة، لتكوين نشاطات جديدة التي تضمن بعد ذلك عملية سيرها للخدمات الاجتماعية.
الاتفاق مع المستخدم مهم لأنه هو الذي يتحمل عبئ تمويل هذه الخدمات الجديدة، وفي نفس الوقت المستخدم غير مجبر على إنشاء هذه الخدمات الجديدة وحالة العكس فلجنة المؤسسة يمكن خلقها بنفسها بواسطة الأموال التي يمولها إياها المستخدم كل سنة.

1 راجع قرار محكمة الطعن المدنية في 17 ديسمبر 1963 حكم رقم 62-60، قانون العمل الفرنسي ص 628.

كذلك بمناسبة المساعدة المالية المقدمة من قبل لجان المؤسسة للعمال ليستفيدوا من عطل ثقافية، فيمكن للجنة بهذه الأموال تكوين نظام التعويض لأعضاء العمال الذين يستفيدون من عطل سنوية مما يسمح للجنة خلق نشاطات جديدة.

• عن رقابة استعمال الأموال:

الدعم المقدم لأجل الخدمات الاجتماعية لا يستعمل إلا لهذا الغرض، أي يستعمل لصالح العمال أو العمال القدياء للمؤسسة، اللجنة عليها وضع حسابات حول نشاطاتها الاجتماعية.

ففي نهاية كل سنة لجنة المؤسسة تضع حساب سيرها المالي، ويقدم للعمال عن طريق النشر¹.

الميزانية المقدمة من قبل اللجنة، يجب أن يكون مصادق عليها من قبل مأمور الحسابات التابع للمؤسسة.

نهاية وكالة لجنة المؤسسة القديمة، تقدم وثائق لمحاسبتها للجنة المؤسسة الجديدة.

ننتقل لنقطة مهمة هي مسألة تحويل هدف الأموال المقدمة للجنة لأجل الخدمات الاجتماعية لهدف آخر فما هو الحل؟.

للمؤسسة حق التحرك ضد اللجنة للحصول على احترام الحقوق التي هي وصية على ذلك، والمؤسسة مدعوة إلى دفع اشتراك على المبالغ المقدمة من قبل اللجنة، وحالة تحويلها هذه المبالغ لغير هدفها المشروع، يمكن أن تتحرك المؤسسة ضد اللجنة لتعويض هذه الاشتراكات².

إذا تم تحويل الأموال من قبل أحد أعضاء اللجنة فجنحة التعسف وخيانة الثقة يمكن أن توضع في الواجهة.

1 راجع قانون العمل الفرنسي- المادة 432 الفقرة 14 -منتقاة من قاموس Le Febre الاجتماعي 2000.
2 راجع قرار محكمة الطعن الاجتماعية في 09 جوان 1992 الأمر رقم 89-18-539، قانون اجتماعي، ص715.

وتوجه ضد السكرتير وأمين الميزانية الذي يستعملون الأموال لأهداف غير التي يجب أن تسعى لها اللجنة.

حالة انتهاء مدة وكالة لجنة المؤسسة:

ففي حالة التوقف النهائي لنشاط المؤسسة، لجنة المؤسسة تقرر توجيه الأموال التي في حوزتها تحت رقابة مفتش العمل، هذه الرقابة لا تسمح لمفتش العمل لبقاء لجنة واختبار المستفيدين من هذه الأموال، فلا يمكن تقسيمها بين أعضاء العمال ولا أعضاء اللجنة.

فلا يمكن استعمال هذه الأموال لشراء أسهم اجتماعية في الشركة من قبل العمال المطرودين.

إذا زالت اللجنة لغياب كل ترشح لانتخابات مندوبي المستخدمين أو استقالة كل أعضائها، ففي هذه الحالة المستخدم عليه ضمان سير الخدمات الاجتماعية بمساعدة النقابة.

ثانيا : واقعية تسيير لجنة المشاركة للخدمات الاجتماعية:

إن التشريع الجزائري في نص المادة 94 من قانون (11.90) لعلاقات العمل ينص على أن¹:

" لجنة المشاركة تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة".

إذا كان تسيير الخدمات الاجتماعية يعطى للجنة المشاركة بعد اتفاق مع المستخدم، فتنظم اتفاقية بين اللجنة المشاركة والمستخدم، وتحدد هذه الأخيرة شروط ومعطيات سير الخدمات الاجتماعية ورقابة لجنة المشاركة عليها.

بهذا النص من القانون، أصبح من صلاحيات لجنة المشاركة تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.

1 راجع المادة 94 من قانون رقم (11-90) - السالف الذكر.

هذه الصلاحيات يمكن أن تمارس مباشرة من قبل لجنة المشاركة أو تعطى للمستخدم مهمة تسييرها ومنه.

- لجنة المشاركة تسيير الأموال الاجتماعية للمؤسسة على أساس ميزانية وبرنامج، أين الأولويات موضحة حسب مستوى ونسبة الدخل الاجتماعي.

- المستخدم يكون على عاتقه لتحقيق هذا البرنامج.

الاتفاقيات الجماعية كثيرا ما تحتوي على الإسهام المالي المتعلق بالعمال للمشاركة في الخدمات الاجتماعية لأنه وبتطبيق مرسوم 86.94 — 06 جويلية 1994 نسبة 3 % لإسهام الواجب الموجه لتمويل الخدمات الاجتماعية أصبح كما يلي:

2 % للنشاطات الاجتماعية.

0.5 % لصالح ترقية السكن الاجتماعي.

0.5 % كإسهام لتمويل صندوق التقاعد.

بهذا الشكل من التمويل، لا يمكن في الوضعية الحالية إرضاء بلورة وتوضيح النشاطات الاجتماعية.

كمبدأ عام العمال يستفيدون من نفس الامتيازات الاجتماعية، فيقترح أن هذا الإسهام يكون بشكل اقتطاع وحيد لـ 1 % من الأجر الشهري.

هذا الإسهام يصبح يدفع شهريا، في حساب خاص للخدمات الاجتماعية.

المصادر المحققة لسد ضروريات وحاجات العمال الملحة.

1. حوادث العمل.

2. مرض خطير يدعو عملية جراحية.

3. النقل للخارج لأجل مرض خطير.

4. المساعدة المدرسية لأولاد العمال.

5. أعياد مقدسة: عيد الفطر، الأضحى المولد النبوي، دخول مدرسي.¹

إذا تكلمنا عن واقعية تسيير الخدمات الاجتماعية لا بد من إعطاء مثال حي على ذلك.

المثال الحي هو مؤسسة من مؤسسات الجزائر التي يتواجد بها لجنة المشاركة.

عن هذه اللجنة وكيفية تسييرها للخدمات الاجتماعية، سوف نجد أن عملية تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية هي موضوع اتفاقية مبرمة بين المؤسسة العامة ذات الطابع الصناعي والتجاري SONALGAZ، حيث مقرها الاجتماعي في 02 شارع كريم بلقاسم، الممثلة من قبل المدير العام.

ولجنة المشاركة لمؤسسة سونلغاز الممثلة من قبل رئيس اللجنة المشاركة.

هذه الاتفاقية تخص تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية داخل مؤسسة سونلغاز.²

- المادة الأولى من الاتفاقية تحدد:

أن هذه الاتفاقية لها هدف، وحسب نص المادة 94 الفقرة 5 من قانون (90-11) لـ 21 أبريل 1990 المتعلقة بعلاقات العمل، فتحدد شروط ومعطيات ممارسة ورقابة تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية داخل مؤسسة سونلغاز.

- المادة الثانية:

تحدد هذه الاتفاقية الأطراف المكلفة بتسيير لخدمات الاجتماعية والثقافية وكيفية تسييرها، كذلك المعطيات الخاصة بهذا التسيير.

فما هي الأطراف المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية، حسب هذه

الاتفاقية؟

1 راجع مازة عبلة- رسالة لنيل شهادة ماجستير- قانون الاجتماعي- السالف الذكر.

2 راجع مازة عبلة- رسالة لنيل شهادة ماجستير- قانون الاجتماعي- السالف الذكر.

إن تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية يمنح من قبل لجنة لمشاركة إلى المدير العام للمؤسسة.

تمنح لجنة المشاركة سلطاتها في تسيير الخدمات الاجتماعية، للمدير العام والذي بدوره يكلف تسيير هذه الخدمات إلى عضو آخر يسمى: (مجلس التوجيه والرقابة conseil d'orientation et de surveillance).

إن مجلس التوجيه والرقابة، مشكل من ثلاثة أعضاء يمثلون الإدارة العامة وثلاثة أعضاء يمثلون لجنة المشاركة.

رئاسة مجلس التوجيه والرقابة، تمنح لممثل الإدارة العامة ومساعد رئيس مجلس التوجيه والرقابة هو ممثل للجنة المشاركة.

مدة وكالة أعضاء مجلس التوجيه والمراقبة، تحدد لمدة مساوية لمدة وكالة لجنة المشاركة.

يقوم المدير العام بتعيين إداري للخدمات الاجتماعية والثقافية، بعد اقتراح من مجلس التوجيه والمراقبة، وهذا الإداري يختار من ضمن عمال المؤسسة، كما يمكن وضع حد لوكالة هذا الإداري من قبل المجلس بنفس الطريقة التي تم تعيينه بها.

مجلس التوجيه والمراقبة يعطي للإداري سلطات التسيير والعمل.

كما أن الإداري المعين من قبل المدير العام، ليس عضو في مجلس التوجيه والمراقبة، فيحضر اجتماعات المجلس بدون صوت تداولي.

المؤتمر الوطني للخدمات الاجتماعية والثقافية تجتمع كل ممثلين لجنة المشاركة والتنظيمات النقابية التمثيلية للمؤسسة، إدارة المؤسسة وكذلك المدعويين الذين تعينهم قائمة موضوعة من قبل اتفاق بين المدير العام ورئيس لجنة المشاركة.

هذا المؤتمر يدعوا إليه المدير العام ورئيس لجنة المشاركة، في بداية ممارسة

وإعطاء الوكالة للجنة المشاركة.

أما عن عدد المشاركين في هذا المؤتمر، لا يتعدى مائة شخص، أما عن منظمي المؤتمر فلرئاسة لجنة المشاركة والإدارة العامة.

عن سير الخدمات الاجتماعية والثقافية¹:

إن مجلس التوجيه والمراقبة، يجتمع مع المدير العام ورئيس مجلس المشاركة مرة كل سنة، بمناسبة تقديم الميزانية السنوية للخدمات الاجتماعية، يجتمع مجلس التوجيه والمراقبة في اجتماع عادي ستة إلى ثمانية مرات كل سنة واجتماع يبرمج في نهاية السداسي الأول لهدف رفع الأسهم المتخذة وجلب التعديلات الضرورية، اجتماع آخر السنة، يكرس لفحص الميزانية المقدمة من قبل الإدارة، كما يمكن للمجلس أن يجتمع استثنائيا بدعوى من رئيسه أو بطلبه أو بطلب الإداري للخدمات الاجتماعية والثقافية وكل اجتماع للمجلس يختم بجدول أعمال وقرارات الاجتماعات تأخذ بالأغلبية العادية للأصوات.

إذا تكلمنا عن المؤتمر الوطني للخدمات الاجتماعية والثقافية، فنجد هدف هذا المؤتمر:

1. تحديد سياسة الخدمات الاجتماعية والثقافية، التي تهدف لتحسين المستوى المعنوي والجسماني للعمال فيما يخص الصحة، السكن والثقافة.
2. فحص ميزانية النشاطات، وتمويل الخدمات الاجتماعية والثقافية للوكالة السابقة للجنة المشاركة.

أما عن مجلس التوجيه والمراقبة فيكلف هذا الأخير:

1. تحقيق برنامج العمل فيما يخص الخدمات الاجتماعية والثقافية حسب التوجيهات والهدف المسطر من قبل المؤتمر الوطني للخدمات الاجتماعية والثقافية،

1 راجع المرسوم التنفيذي رقم (82-179) المؤرخ في 15/05/1982- المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها- الجريدة الرسمية عدد20- لسنة 1982- ص1045.

- ويأخذ في الحسبان تحقيق البرامج وبروتوكولات الاتفاق فيما يخص التبادلات الموقعة في لجنة المشاركة مع التنظيمات الوطنية أو الأجنبية.
2. متابعة ومراقبة تنفيذ برنامج من قبل الإدارة للخدمات الاجتماعية، وفي هذا الصدد فالمجلس له مهمة حساب احتياجات فيما يخص الخدمات الاجتماعية وتقرير طبيعة وأهمية العمل المتخذ في هذا الصدد.
3. فحص اقتراحات إداري الخدمات الاجتماعية والثقافية فيما يخص البرنامج السنوي.
4. فحص الاتفاقيات المتبادلة مع التنظيمات الوطنية، أو الأجنبية فيما يخص الحاجات الاجتماعية والثقافية المقدمة من قبل إداري الخدمات الاجتماعية والثقافية والسهر على مسايرة هذه الاتفاقيات وبروتوكولات الاتفاق.
5. المفاوضة مع الإدارة العامة حول الميزانية السنوية التي تسمح بتنفيذ برنامج النشاطات الاجتماعية والثقافية.
6. تحقيق عقد تسيير مع إداري الخدمات الاجتماعية والثقافية، حسب الإجراءات المتخذة في المؤسسة.
7. المراقبة المستمرة لتنفيذ برنامج إداري الخدمات الاجتماعية والثقافية.
8. فحص حسابات الخدمات الاجتماعية والثقافية.
9. اقتراح على المدير تعيين إداري مكلف بالخدمات الاجتماعية والثقافية.
- أما عن الإداري المكلف بالخدمات الاجتماعية والثقافية فله مهمته هي:
1. تسيير كل المصادر الموجهة للخدمات الاجتماعية والثقافية.
2. تحقيق برنامج سنوي.

3. تحقيق الحسابات المقدمة وقتيا للمجلس، وهذه الحسابات المقدمة تخص سير الخدمات الاجتماعية والثقافية وتنفيذ برنامج مع الملاحظات الضرورية والاقتراحات المقدمة.

4. تحضير كل الوثائق التي تسلم إلى أعضاء مجلس توجيه والمراقبة وكل الأعمال السكرتارية (استدعاءات).

5. الأعمال التحضيرية للمؤتمر الوطني.

عن مسؤولية مجلس التوجيه والمراقبة فهو :

مسؤول مسؤولية كاملة، وله تقديم الحساب السنوي لميزانية النشاطات الاجتماعية والثقافية أمام الإدارة العامة ورئيس لجنة المشاركة.

أما عن الإداري المكلف بالخدمات الاجتماعية والثقافية، فهو مسؤول فقط أمام مجلس التوجيه والمراقبة، فهو وحده له مهمة إعطاء الأوامر للنفقات الخاصة بالخدمات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

أما عن تمويل الخدمات الاجتماعية والثقافية فكيف يتم دعمها؟

إن تمويل الخدمات الاجتماعية والثقافية، يكون بميزانية خاصة ووحيدة تحضر سنويا من قبل الإدارة العامة للمؤسسة، باقتراح من مجلس التوجيه والمراقبة. هذه الميزانية تتضمن:

1. ميزانية استثمار التي تضمن التكاليف الأساسية والضرورية لخلق وتطوير الخدمات الاجتماعية والثقافية.

2. تكاليف العمال الموضوعين في إدارة الخدمات الاجتماعية من قبل المؤسسة.

3. اشتراك المؤسسة حسب قانون ومعطيات المؤسسة.

هناك مصادر أخرى للخدمات الاجتماعية والثقافة، يمكن إدماجها مع تمويل الخدمات الاجتماعية منها¹:

1. التظاهرات الرياضية والثقافية.

2. الهبات والوصايا.

3. الاشتراك المالي للعمال.

كذلك هناك مصادر إنسانية منها :

1. العمال الذين يساهمون في سير الخدمات الاجتماعية والثقافية، هم موضوعين

حسب المعطيات الاجتماعية والنظام الداخلي للمؤسسة.

فعلا فلجنة المشاركة دور كبير في تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية، وهي

مجبرة لتقديم سنويا ميزانية تسييرها للخدمات الاجتماعية والثقافية إلى مجلس الإدارة

بالمؤسسة.

هذا التقديم هو بمثابة رقابة على سوء أو حسن تسيير الخدمات الاجتماعية

والثقافية.

هذا لا يمنع من القول، أنه على الرغم من هذه الرقابة إلا أن هذا الهيكل

وكغيره من الهياكل ألا وهو لجنة المشاركة لا يخلوا من النقائص، المتمثلة في سوء

التسيير وخيانة الأمانة، الدليل على ذلك القضية المتمثلة في:².

مؤسسة الإسمنت بزهانة بولاية معسكر، حيث تم دعم لجنة المشاركة ب2.5

مليار سنتيم - من طرف رئيس المؤسسة، هذا الدعم يعتبر من قبل الدعم السنوي

الذي تقدمه الإدارة للجنة المشاركة، لتسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية بالمؤسسة.

1 راجع سعادة محمد وعمور مصطفى - التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية- مذكرة تريض لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في قانون الأعمال- جامعة التكوين المتواصل- مستغانم السنة الجامعية 1999-2000-ص42.

2 راجع الجريد اليومية بوهران Quotidien D'Oran الأربعاء 15 أوت 2001 رقم 2013. قضية المعاطف الجديية

بهذا المبلغ المدفوع، قامت لجنة المشاركة بشراء معاطف جلدية للعمال وبيعها لهم مقابل تسديد ثمنها شهريا من قبل العمل للجنة المشاركة. فعلمية بيع المعاطف الجلدية من قبل لجنة المشاركة للعمال، لا يعتبر كخدمة اجتماعية ولكن عملية تجارية لا يقصد من وراءها أي مساعدة اجتماعية ولا عمل اجتماعي تقوم به لجنة المشاركة في إطار عملية تسييرها للخدمات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة.

فتمت مسائلة رئيس لجنة المشاركة ومتابعته قضائيا من قبل المؤسسة. هذا المثال وغيره من الأمثلة تدل على سوء تسيير النفقات المقدمة لأجل تسيير الخدمات الاجتماعية والثقافية في المؤسسة و دل كذلك على سوء تسيير هذا الهيكل في المؤسسة¹.

المطلب الثاني

الصلاحيات الإعلامية لأجهزة المشاركة :

الصلاحيات الإعلامية لأجهزة المشاركة، وفقا لما جاءت بها المادة 94 من قانون (90-11)، أين يمكن تقسيمها إلى صلاحيات تلقي المعلومات وإعلام العمال(الفرع الأول) وصلاحيات الاطلاع على الكشوفات المالية(الفرع الثاني)

الفرع الأول

تلقي المعلومات وإعلام العمال.

أولا: تلقي المعلومات².

يبلغ المستخدم لجنة المشاركة كل ثلاثة أشهر على الأقل المعلومات التالية:

1- تطوير إنتاج المواد والمبيعات وإنتاجية العمل: عمليا إن إبلاغ هذه المعلومات في ظرف ثلاثة أشهر أمر غير ممكن التحقيق، ماعدا إذا تعلق الأمر

1 راجع مازة عبلة رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي - السالف الذكر .

2 راجع المادة 94 فقرة 1 من قانون (90-11) - السالف الذكر.

بحالة الإنتاج أو المردودية المسجلة لإنتاجية العمل¹. التي بإمكان صاحب العمل إنجازها خلال هذه المدة.

2 تطور عدد المستخدمين وهياكل الشغل: على خلاف المعلومات المذكورة في الفقرة الأولى، فإن تطور عدد المستخدمين وهياكل الشغل، من السهل على المستخدم تبليغه إلى لجنة المشاركة في ظرف زمني يقل عن ثلاثة أشهر.

3 نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية: لهذه المعلومات أهمية بالغة قد تفيد لجنة المشاركة، قصد أخذ كافة احتياطاتها للوقوف على فرض احترام قواعد الوقاية والأمن، وخاصة وأنها ممثلة في لجنة الوقاية والأمن، كما يمكن لها من خلال هذه المعلومات لفت نظر العمال فيما يخص تغيباتهم.

4 النظام الداخلي: إن النظام الداخلي للمؤسسة هو بمثابة قانونها، الذي ينظم كافة شؤون الهيئة المستخدمة، لذلك أوجب المشرع الجزائري على المستخدم إفاد لجنة المشاركة بمدى تطبيقه، وخاصة وأنه يحوي في طياته الإجراءات المتبعة في التأديب، ولعل هذا أهم محور تتلقى لجنة المشاركة عنه المعلومات باستمرار.

ثانياً إعلام العمال

تعتبر لجنة المشاركة وسيلة إتصال بين صاحب العمل والمستخدمين، حيث تبلغهم بكافة المعلومات التي تهمهم وتخص حياتهم المهنية المرتبطة بحياة المؤسسة والتي تهدف إلى تسيير أحسن لها.

إلا أن المشرع الجزائري قد قيد المعلومات التي يمكن أن تبلغها لجنة المشاركة للعمال باستثناء المسائل المتعلقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير وكل ما من شأنه أن يكتسي طابع الكتمان والسرية ما عدا ما يوافق عليه المستخدم، حيث يحدد من خلال النظام الداخلي للمؤسسة المسائل الممكن تبليغها للعمال.

1 Réf Tayeb BELLOULA – Droit du travail- Imprimerie Dahleb – Alger 1994 p 514.

الفرع الثاني

الإطلاع على الكشوفات المالية:

أولاً: الوثائق الشاملة¹

إن الوثائق الشاملة هي من أهم الكشوفات المالية التي تطلع عليها أجهزة المشاركة، وهي عبارة عن جدول يضم في جانبه الأيمن الأصول وفي الجانب الأيسر الخصوم.

أما مجموعة الأصول: تتمثل في الاستثمارات وتتضمن المصاريف الاعدادية، القيم غير المادية، الأراضي، تجهيزات الانتاج، معدات ووسائل النقل والاستثمارات قيد الانجاز، كما تشكل مجموعة الأصول المخزونات وحقوق المؤسسة كأموالها الجاهزة وحسابها الجاري في البنك.

أما مجموعة الخصوم: تتضمن الأموال الخاصة وهي الحصة أو الحصص المقدمة عند التأسيس، وكذا المبالغ فيما بعد أن وجدت، الاحتياطات المكونة من الأرباح في انتظار التوزيع، كما تتشكل مجموعة الخصوم من الديون باختلاف أنواعها.

ثانياً: جدول حساب النتائج ووثائق أخرى.

هو جدول تحليلي يجمع بين حسابات التسيير من نفقات وإيرادات، وبمقارنة مرحلية لحساب الإيرادات التي تسايرها نحصل على نتائج جزئية (الهامش الاجمالي، القيمة المضافة، نتيجة الاستغلال، وخارج الاستغلال) إلا أن نحصل على نتيجة صافية نتيجة الدورة المحاسبية، للإشارة فإن لهذا الجدول أهمية بالغة بالنسبة لكل المحللين على مستوى المؤسسة وكذا لجنة المشاركة

1 راجع سعادة محمد وعمور مصطفى - التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية- مذكرة تريبص لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في قانون الأعمال- جامعة التكوين المتواصل- مستغانم السنة الجامعية 1999-2000.

من خلال هذه الوثائق والكشوف يمكن للجنة المشاركة أن تقف على وضعية المؤسسة المالية، كما يمكن لها أن تستدعي عند الحاجة محافظ الحسابات الذي يقدم لها كافة الشروحات الإضافية¹.

1 راجع - سعادة محمد وعمور مصطفى - التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية - السالف الذكر.

المبأء الثاني

صلاأيات المراقبة و التسيير الممنوحة لأجهزة المشاركة

تعتبر صلاأيات المراقبة والتسيير الممنوحة لأجهزة المشاركة بالمقارنة مع الصلاأيات الاستشارية والإعلامية ضئيلة جدا، لكن لها أهمية قصوى رغم قلتها، وتتعلق بمراقبة تنفيذ بعض الأحكام، التي تتعلق بالضمان الاجتماعي. كما تتجلى صلاأيات أجهزة المشاركة التقريرية، في تسييرها للخدمات الاجتماعية مع توفير صندوق مالي لها، والمصلحة الوحيدة التي تستقل أجهزة المشاركة بتسييرها في الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى مشاركة ممثليها في مجلس الإدارة ومجلس المراقبة إن توفرت عليهما الهيئة المستخدمة.

من أجل ذلك سوف نقسم هذا المبأء إلى مطلبين، (المطلب الأول) نتعرض فيه للأحكام التي تراقب أجهزة المشاركة تنفيذها وفي (المطلب الثاني) نتناول تسيير الخدمات الاجتماعية والمشاركة في مجلس الإدارة ومجلس المراقبة للهيئة المستخدمة.

المطلب الأول

صلاأيات المراقبة الممنوحة لأجهزة المشاركة

كما سبق الذكر في مقدمة هذا المبأء، فإن المشرع الجزائري قد منح أجهزة المشاركة صلاأيات مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية وأمن العامل وكذا الأحكام المطبقة في مجال الضمان الاجتماعي، لذلك ارتأينا توزيع هذا المطلب إلى فرعين نتناول في (الفرع الأول) مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية الصحية للعامل وأمنه حيث نستعرض مضمون هذه الأحكام وكذا تنظيم تطبيقها، وفي (الفرع الثاني) نتطرق للأحكام المطبقة في ميدان الضمان الاجتماعي، حيث نتناول من خلاله التأمينات الاجتماعية باختلاف محاورها وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.

الفرع الأول

مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية والأمن

أولا : مضمون الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية والأمن.

لقد اهتم المشرع الجزائري بهذا الموضوع منذ السبعينات، بإصداره عدة تشريعات في هذا الشأن كان آخرها القانون رقم (88-07) المؤرخ في 26/01/1988¹ والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي اوجب عل صاحب العمل ضمان الوقاية الصحية والأمن للعامل. حيث يجب أن يوفر هذا الأخير الشروط الضرورية للحفاظ على صحة العامل كتوفير التهوية والإضاءة والتدفئة والحماية من الغاز والأضرار الأخرى التي قد تصيب العامل في صحته، إلى جانب الوقاية الصحية، يجب على المستخدم ضمان أمن العامل، بتجنيبه الازدحام والاحتفاظ و كذلك ضمان الشروط الضرورية الكفيلة لتفادي كل أسباب الحرائق والإنفجارات، بالإضافة لأخذه لكافة الاحتياطات للإجلاء السريع للعمال في حالة أي خطر وشيك، ومن أجل إطلاع العمال على مختلف الوسائل المتعلقة بوقايتهم وأمنهم فرض المشروع الجزائري على أصحاب العمل إعلام وتكوين العمال وذلك بإشراك لجنة المشاركة وجوبا في هذه البرامج².

من أجل وقاية صحية حقيقية، أوجب المشرع الجزائري على أصحاب العمل توفير طب العمل الذي يهدف أساسا إلى ترقية راحة العمال البدنية والعقلية في كافة المهن، من أجل رفع مستوى قدراتهم الإنتاجية، فهو حماية ووقاية للعامل من الأخطار التي يمكن أن تضر صحتهم بالإضافة إلى تنظيم العلاج الاستعجالي للعامل والتكفل بالعلاج المتواصل ومداومات الأمراض المهنية، أما عن كيفية توفير طب العمل فقد ألزم تشريع العمل الجزائري صاحب العمل بإنشاء مصلحة لطب العمل

1 راجع قانون رقم (88-07) المتعلق بالرقابة الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26/01/1988، جريدة رسمية عدد 07 الصادرة بتاريخ 27/01/1988 - ص 117.
2 راجع المادة 19 ف 2 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر.

داخل المؤسسة أو المساهمة بإنشائها ما بين الهيئات على أساس إقليمي، أو بإبرام اتفاق مع القطاع الصحي أو هيكل مختص أو طبيب مؤهل¹ وذلك حسب الاتفاق النموذجي المنصوص عليه في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 1995/04/02، المحدد للاتفاقيات النموذجية المتعلقة بطب العمل المبرمة بين الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المستخدمة والقطاع الصحي أو الهيئة المختصة أو الطبيب المؤهل، كما أُلزم أيضا المشرع الجزائري صاحب العمل إشراك لجنة المشاركة في كل قرار يتعلق بمباشرة نشاط طب العمل على مستوى الهيئة المستخدمة².

ثانيا: تنظيم الوقاية الصحية والأمن.

لكي يقم المشرع الجزائري مشاركة فعالة للعمال عن طريق مندوبيهم في تنظيم الوقاية والمراقبة والتدخل، أوجب تأسيس لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة (09) عمال ذوي علاقة عمل غير محدودة، تعين من خلال هذه اللجنة لجنة المشاركة ممثلها من بين العمال المؤهلين والمكونين في هذه الميادين، أما إذا كانت الهيئة المستخدمة تضم أقل من تسعة (09) عمال أو أكثر من تسعة (09) عمال لكن ذوي علاقات عمل محددة فإن المشرع قد أوجب في هذه الحالة على صاحب الهيئة المستخدمة تعيين مندوبا دائما مكلف بالوقاية الصحية والأمن.

بفضل لجنة الوقاية الصحية والأمن يمكن لأجهزة المشاركة للعمال مراقبة تنفيذ صاحب العمل لكافة الأحكام المتعلقة بهذه الميادين، والتدخل بفضل ممثلها وذلك من خلال الصلاحيات التي حولها المشرع الجزائري لهذه اللجنة التي تعتبر هيئة مراقبة داخلية على غرار الهيئة الخارجية وهي مفتشية العمل بالإضافة إلى العقوبات

1 راجع مازة عبلّة- لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية- المرجع السالف.

2 المادة 14 من القانون رقم 88-07 السالف الذكر

الجاناة الفف ففراب على كل صاب عمل فبال فهه الأحكام الفف فصل إلى الحبس¹.

الفراع الفاف

مراقاة فنفف الأحكام المأعلقة بالضماف الاجفماعف²

أولا الفأمفناأ الاجفماعفة:

إن من بفن أهم الفزافاأ صاب العمل الواقعة على عافه، هف الفصرفح لعماله لى صندوق الضمان اجفماعف المأفص إقلفمفا، وذلك بعء أجل أقصاه عشرة (10) أيام من بءافة نشاط العامل، مع فف اشفراكاه للصفءوق بعء اقافاع القسط من رافب العامل، لمساهمفه فف الاشفراك بفن صاب العمل وعامله، ومن هنا فبءأ مراقاة أةزة المشارة لفنفف صاب العمل الأحكام المأعلقة بالضماف الاجفماعف أف بعء بءافة نشاط العمل بعء عشرة (10) أيام فراقب وففءل، وفف ءالة عءم فف المسأءم فف هه الاشفراكاأ الفف ففب أن ففمرف ففها بصفة ءائمة ومنظمة وذلك لفمكفن العامل من الاسففاة من المزافا الاجفماعفة الفف ففمها صندوق الضمان الاجفماعف، فقوم لةة المشارة بإرسال فلب إلى الهفئة المأفصاة بالضماف الاجفماعف لمطالبتها بفرض فطبفق القوانفن المأعلقة بهذا الشأن، ءفث لصفءوق الضمان الاجفماعف أةزة مراقاة ءاصة فوكل لها مهمة مأابعة صاب العمل قضافا فف ءالة عءم الفصرفح أو فف اشفراكاأ العامل.

ففضمف الفأمفناأ الاجفماعفة الفأمفن على المرض بالففكل بالعمال أو أء أفراء أسرفه فف ءالة المرض، و كل ما فففضفه مافلباأ العلاج والعنافة، وكذا شراء الأءوبة بالإضاافة إلى العطل المرضفة، أفضا من أهم ما فضم الفأمفناأ الاجفماعفة

1 رافع المواء نمم 35 إلى 43 من القانون (88-07) السالف الفءر.

2 رافع فف هءا الشأن القانون رقم (83-11) المأرف فف 1983/07/02 والمأعلق بالفأمفناأ الاجفماعفة ء ر عء 28 الصاءرة بفارفء 1983/07/05 ص 1809 والقانون رقم (85-04) المأرف فف 1985/02/02 المأضمف فءففء نسبة الاشفراك فف الضمان الاجفماعف ء ر عءء6 المأرفة فف 1985/02/03 ص 115

التأمين على المرض بالتكفل بالعامل أو أحد أفراد أسرته في حالة مرض وكل ما تقتضيه متطلبات العلاج والعناية، وكذا شراء الأدوية بالإضافة إلى العطل المرضية، أيضا من أهم ما تضم التأمينات الاجتماعية التأمين على الولادة وعلى العجز، حيث يتكفل الصندوق بكل المصاريف في حالة العجز الدائم للعامل ويخصص معاش دائم، كما هناك التأمين على الوفاة وفي هذه الحالة يتم تمكين ذوي حقوق العامل المتوفى من منحة الوفاة بالإضافة إلى الحق في التقاعد.

ثانيا : حوادث العمل والأمراض المهنية

هي كافة الحوادث التي يمكن للعامل أن يتعرض لها أثناء عمله، ولكي يستفيد العامل المتعرض لحدث عمل من التأمينات الاجتماعية المكتبية له ألزم المشرع الجزائري على صاحب العمل التصريح بحدث العمل لإدارة صندوق الضمان الاجتماعي ولو لم يصاب العامل بعجز، فمن حق العامل الاستفاد من التعويض اليومي اعتبارا من تاريخ الحادث بالإضافة إلى العطلة التي يحددها الطبيب المختص.

أما الأمراض المهنية فتلك التي تنتج عن تفاعلات المواد والروائح و ما شبه ذلك والتي قد تسبب التسممات وبعض العلل التي يكون مصدرها مهني خاص من مكان العمل.

فعلى أجهزة المشاركة وعلى غرار باقي اللجان والهيئات المختصة، مراقبة تنفيذ المستخدم لكافة هذه الأحكام وذلك بفضل احتكاكها الدائم بالعمال الذين تمثلهم واهتمامها بإشغالاتهم، كما سمح المشرع الجزائري لأجهزة المشاركة التدخل والقيام بكل عمل ملائم لدى صاحب العمل في حالة عدم احترام هذه الأحكام أو عدم مبالاته بها.

المطلب الثاني

صلاحيات التسيير الممنوحة لأجهزة المشاركة:

بعد تطرقنا في القسم الأول للصلاحيات الفعلية الممنوحة لأجهزة المشاركة والمتعلقة بالمراقبة، سوف نتناول في هذا المطلب القسم الثاني من هذه الصلاحيات والمتمثلة في صلاحيات التسيير، التي سوف نقسمها إلى فرعين اثنين، في (الفرع الأول) نتناول تسيير الخدمات الاجتماعية مضمونها وكذا تسييرها وتمويلها، وفي (الفرع الثاني) نستعرض تعيين لجنة المشاركة لممثليها في مجال الإدارة ومجلس المراقبة حسب الحالة للهيئة المستخدمة حيث نتطرق لمختلف المراحل التي مرت بها هذه المشاركة في التسيير والإدارة عن طريق المجلسين ثم نستعرض المرحلة الراهنة لهذه المشاركة.

الفرع الأول

تسيير الخدمات الاجتماعية.

أولاً : مفهوم الخدمات الاجتماعية.

تبعا للمرسوم رقم (82-179) المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المعدل والمتمم¹ فإن الخدمات الاجتماعية هي جميع الأعمال أو الإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة أجرة العمل في شكل خدمات يستفيد منها العامل في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسيير الحياة اليومية للعامل وأفراد أسرته، وحتى في فترة التقاعد يستفيد المتقاعد وأسرته من الخدمات الاجتماعية كما تستمر الاستفادة بعد وفاة العامل لصالح أسرته.

1 راجع المرسوم رقم (82-179)- المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تحويلها- المؤرخ في 15/05/1982- جريدة رسمية عدد 20 لسنة 1982

لعل أهم ما جاء به المشرع الجزائري في تصنيفه للخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الخدمات الاجتماعية هي جميع الأعمال أو الانجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا عن طريق تكملة أجرة العمل في شكل خدمات يستفيد منها العامل في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي هي الأعمال والبرامج الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء وكذا تمويل نظام التقاعد المسبق.

لقد أسند المشرع الجزائري تسيير الخدمات الاجتماعية لأجهزة إذ تسند هذه المهمة للجنة المشاركة حيث تعتبر الصلاحية الوحيدة في التسيير التي تنفرد بها أجهزة المشاركة في الهيئة المستخدمة ، كما أجاز لها القانون العمل أن تتاول عن هذه المهمة لصالح المستخدم بعد موافقته وذلك بموجب اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة وصاحب العمل تحدد فيها شروط وكيفيات الممارسة وكذا الرقابة، فبالرغم من هذا الخيار في التسيير فإن المشرع الجزائري قد متع لجنة المشاركة من وضع إطار الممارسة والرقابة لتسيير الخدمات الاجتماعية لما لهذه الأخيرة من إيجابيات ومنافع تخدم مباشرة العمال وأسرهم¹.

ثانيا : تمويل الخدمات الاجتماعية

من أجل تسيير أحسن للخدمات الاجتماعية تستفيد لجنة المشاركة من حساب مالي خاص يفتحه صاحب الهيئة المستخدمة باسمها، تدفع فيه مساهماته وكذا موارد أخرى، كما يقع على عاتق صاحب المنشآت الأساسية لإنشاء الخدمات الاجتماعية وتطويرها وتجهيز ذلك وتجديده كما يمول هذا الأخير صندوق الخدمات الاجتماعية الذي سبقت الإشارة إليه بمساهمة سنوية تحسب على أساس نسبة 3% من كتلة الأجر الخام بما في ذلك العلاوات والتعويضات على اختلاف أنواعها اعتمادا على الحسابات المالية المنصرمة.

1 راجع المادة 94 فقرة 5 من القانون رقم (90-11) السالف الذكر.

تخصص مساهمة المستخدمة (3%) لإنجاز ما يلي:

- 02% لإنجاز المساعدات الاجتماعية، الخدمات الصحية، دور الأمومة، رياض الأطفال، الرياضة الجماهيرية، أنشطة الثقافة والتسلية، الأنشطة الرامية إلى تنمية السياحة الشعبية مثل الجولات، ومراكز الاستجمام والتعاونيات الاستهلاكية.

- 0,5% للمساهمة في تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء

- 0,5% لتمويل نظام التقاعد المسبق.

في حالة ما إذا كانت المؤسسة حديثة النشأة، تحسب المساهمة على أساس الميزانية التقديرية على كتلة الأجر الخام التي تدفع فعلا خلال السنة المالية المعنية ويتم ذلك لدى حساب المساهمة الخاصة بالسنة المالية الموالية.

أما بالنسبة للموارد الأخرى التي يمكن أن يمول بها صندوق الخدمات الاجتماعية هي:

- المواد المحصلة عن تقديم خدمات

- الموارد الناتجة عن التظاهرات الرياضية والثقافية

- مساعدات الهيئات والمؤسسات العمومية

- الهبات والوصايا

- المساهمات المالية المحتملة من العمال.

الفرع الثاني

المشاركة في أعمال مجلس الإدارة و مجلس المراقبة:

أولا : مختلف المراحل التي مرت بها المشاركة في مجلسي الإدارة والمراقبة

لقد مرت المشاركة التي كرسها المشرع الجزائري لتمثيل العمال في كل من مجلس الإدارة ومجلس المراقبة بعدة مراحل، كان أبرزها ميلاد هذه المشاركة

بموجب القانون رقم (88-01) المؤرخ في 12/01/1988¹، حيث نصت المادة 26 منه على أن يتولى إدارة المؤسسات الاقتصادية العمومية المنظمة في شكل شركة مساهمة مجلس إدارة، يتكون من سبعة (07) أعضاء كحد ادني واثنان عشر (12) عضوا كحد أقصى من بينهم ممثلان اثنين (02) بقوة القانون يمثلان العمال يعينان من طرف مجلس العمال حسب الشروط التي تضمنها الأمر رقم (71-74) المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات المذكور سابقا، أما باقي الأعضاء يعينون من طرف الجمعية العامة العادية، كما يمكن للدولة عند الاقتضاء أن تعين شخصين قائمين بالإدارة، أما المادة 29 من نفس القانون السلف الذكر فقد نصت عن تكوين مجلس المراقبة من عضو واحد (01) بقوة القانون يعين من طرف مجلس العمال وثلاثة (03) أعضاء تعينهم الجمعية العامة العادية وعضو واحد (01) بقوة القانون يعين من طرف مجلس العمال و ثلاثة (03) أعضاء تعينهم الجمعية العامة العادية وعضو واحد (01) عند الاقتضاء تعينه الدولة، وهذا المجلس يدير شؤون الشركات ذات المسؤولية المحدودة.

ثم بعد هذه المرحلة وفي سنة 1990 صدر قانون (90-11) المتعلق بقانون علاقات العمل السالف الذكر الذي الغي تعيين ممثلي العمال في مجلسي الإدارة والمراقبة من طرف مجلس العمال وأسندت هذه المهمة للجنة المشاركة وذلك بعد إلغاء قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات² وبموجب المادة 95 من قانون علاقات العمل وضع المشرع الجزائري شرطين من أجل تعيين لجنة المشاركة ممثليها في مجلسي الإدارة والمراقبة، الشرط الأول: هو أن تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا، أما الشرط الثاني هو أن يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مجلس مراقبة.

1 راجع المواد 610 إلى 641 و من 654 إلى 673 من القانون رقم (88-01) المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات المؤرخ في 12/01/1988- جريدة رسمية- عدد 2 لسنة 1988- ص30.

2 راجع المادة 157 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر

أما المرحلة الثالثة فقد توجت بصدور المرسوم التشريعي رقم (93-08) المؤرخ في 1993/04/25 المعدل والمتمم للقانون التجاري، الذي غير إدارة وتسيير الشركات التجارية التي تتخذ شكلا ذات مسؤولية محدودة وأسندها إلى شخص طبيعي أو عدة أشخاص طبيعيين بعدما كان يديرها مجلس مراقبة حيث أصبح كل من مجلس الإدارة ومجلس المراقبة يديران ويسيران شركات المساهمة¹ وبالتالي أصبحت مشاركة العمال في مجلسي الإدارة والمراقبة مقصورة على شكل واحد فقط من الشركات وهي شركات المساهمة وذلك عن طريق مجلس إدارتها أو مجلس المراقبة حسب الأحوال، كما ضئل الحد الأدنى لتشكيل أعضاء مجلس الإدارة من سبعة (07) أعضاء إلى ثلاثة (03) أعضاء، أما مجلس المراقبة فبعدها كان يتشكل من خمسة (05) أعضاء على الأكثر أصبح يتألف من سبعة (07) أعضاء على الأقل إلى اثنتي عشر (12) عضوا على الأكثر.

ثانيا : المرحلة الراهنة

تميزت المرحلة الراهنة بصدور الأمر (95-25) المؤرخ في 1995/09/25 والمتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة²، حيث تنص المادة 25 على أن إنشاء المؤسسات الإقتصادية العمومية وتنظيمها وسيرها يخضع لأشكال خاصة بشركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري، بحيث يجب على مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب كل حالة أن يشتمل على مقعدين اثنين (02) لصالح العمال يتم تعيينهما وفق ما ينص عليه قانون علاقات العمل، أي يتم تعيينهما من طرف لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من سائر العمال.

كانت هذه المرحلة من أهم المراحل المذكورة سابقا لأن المشرع الجزائري قد حدد صراحة عدد مقاعد العمال في المجلسين وخاصة بعد صدور المرسوم

1 راجع المواد 610 إلى 641 و من 654 إلى 673 من المرسوم رقم (93 - 08) السالف الذكر .

2 راجع الأمر (95-25) - المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة. المؤرخ في 1995/09/25 - الجريدة الرسمية المؤرخة في 1995/09/27 - ص 06.

التشريعي رقم (93-08) السالف الذكر الذي غير بعض أشكال الشركات التجارية وكذا تسييرها حيث بقي المشرع صامتا فيما يخص عدد المقاعد التي يمثل من خلالها العمال وخاصة وأن عدد الأعضاء الممثلين للمجلسين قد تغير، وخاصة في مجلس المراقبة حيث بعدما كان يمثل العمال عضوا واحدا (01) مقابل أربعة (04) أعضاء للمجلس أصبح هذا العضو يقابل ستة (06) أعضاء على الأقل إحدى عشر (11) عضوا على الأكثر، وظل المشرع صامتا إلى غاية صدور الأمر رقم (95-25) السالف الذكر¹، ومن الملاحظ في الميدان العملي وبالرغم من صدور المرسوم التشريعي رقم (93-08) المشار إليه سابقا الذي عدل الشركات التجارية وطريقة إدارتها، وكذا الأمر (95-25) السالف الذكر، الذي عدل القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، باتخاذ المؤسسات الاقتصادية العمومية وإلى غاية الآن ما زالت أغليبتها ترجع في تنظيمها للقانون رقم (88-01) السالف الذكر أي ما زالت تنظم في شكل شركات مساهمة أو ذات مسؤولية محدودة يدير الأولى مجلس الإدارة و يسير الثانية مجلس مراقبة.

يجب الإشارة إلى أن ممثلي العمال في مجلسي الإدارة والمراقبة لهم نفس المراكز الذي يتمتع بها باقي الأعضاء، كما لا ينعقد أي اجتماع للمجلسين إلا بحضور ممثلي العمال كما يجب استدعائهما لكل اجتماع ويشركان في مداوات المجلسين بأرائهما كباقي الأعضاء وبفضلها تطلع لجنة المشاركة على كل القرارات المتخذة في أعلى جهاز تسيير وإدارة للمؤسسة.

مقارنة بالمشرع الفرنسي فإن هذا الأخير قد نظم تعيين القائمين بالإدارة من ممثلي العمال على أساس المجموعات المهنية فعضو واحد (01) من مجموعة العمال التنفيذيين وعضو واحد (01) أخر من فئة الأعوان المهرة والإطارات، أما إذا

1 راجع الأمر (95-25)- المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة. المؤرخ في 25/09/1995-
الجريدة الرسمية المؤرخة في 27/09/1995- ص 06

جرت انتخابات مندوبي المستخدمين على أساس ثلاث (03) أو أربع (04) فئات مهنية واجتماعية فإن التمثيل في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة يتم على هذا الأساس، وبالتالي يمكن أن يصل تمثيل العمال في المجلسين إلى أربعة (04) مقاعد.

الباب الثاني

المشاركة العمالية الغير

المباشرة في التسيير

الباب الثاني

المشاركة العمالية الغير المباشرة في التسيير

حيث أن الجهاز الثاني الذي يمكن العمال من المشاركة في التسيير، هو النقابة العمالية فالمشرع الجزائري فرق بين نوعين من الممثلين: ممثلين نقابيين وممثلين منتخبين من قبل العمال وهاذين النوعين من الممثلين أطلق عليهما تسمية ممثلي العمال، فالممثلين النقابيين يكونوا معينين.

فالنقابات هي منظمات جماعية يقوم بتكوينها العمال أو أرباب العمل، الذين يمارسون مهنة معينة أو مجموعة من المهن بقصد حماية مصالحهم وتحسين أحوالهم¹.

كما تقوم بالدفاع عن حقوقهم والارتقاء بمستوى المهنة، وأيضا تتسق العمل بين الأعضاء² دون أية تفرقة تقوم على أساس المهنة أو الجنس أو اللون أو العقيدة أو العرق أو الجنسية أو الرأي السياسي³ كما يعرفها الفقه الرأسمالي على أنها "منظمة دائمة للعمال هدفها الدفاع عن مصالحهم المشتركة وتحسين أحوال معيشتهم".

التنظيم النقابي هو تكتل لمجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة، بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في إطار النقابة وبطريقة تتصف بالاستمرارية، بالنظر لديمومة الغرض الذي يسعى التنظيم النقابي لتحقيقه⁴.

1 راجع فتحي عبد الرحيم وأحمد شوقي محمد عبد الرحمان - شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - منشأة المعارف الاسكندرية طبعة 2002 صفحة 334.

2 راجع سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل - وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي الاردني رقم 19 لسنة 2001 دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لتمكين التمييز ... - مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع - الطبعة الأولى - الإصدار الأول 2004 ص 174.

3 راجع احمد حسن البرعي - الوسيط في التشريعات الاجتماعية علاقات العمل الجماعية - الجزء الثالث - الكتاب الأول: النقابات العمالية - دار النهضة العربية طبعة 2006 ص 125.

4 راجع بشير هدفي - الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية - دار الريحانة للنشر والتوزيع - دون سنة نشر - صفحة 186.

إن الحق النقابي وتمثيل العمال حق معترف به، ومكسب مضمون لجميع العمال، مبرر هذا المقتضى أن وقوف العمال على قدم المساواة مع المستخدمين يستلزم وجود هيكل نظامي عمالي، ليعبر عن تطلعات العمال المشروعة والمطالب التي يسعون إلى تحقيقها، عن طريق هذا الهيكل النظامي الذي يعتبر سلاحا لهم في مواجهة تعسف المستخدم.

كما يعتبر وجود النقابات والاعتراف بحق التمثيل مظهرا من مظاهرها الديمقراطية¹، كرسه ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب المادة 23 منه².

إن الصفة النيابية التي تتمتع بها النقابات العمالية تخولها تمثيل أعضائها، أمام السلطة العامة وصاحب العمل³ إذ أن الغرض من قيامها هو رعاية مصالح الأعضاء والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.

إذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل.

المؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال، والذي أسست النقابة للدفاع عن مصالحه والتمثيل أفضل للعمال سمح المشرع الجزائري للمنظمات النقابية إنشاء هياكل نقابية وتعيين مندوبين نقابيين.

1 راجع رشيد واضح- علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر- دار هومة طبعة 2003- صفحة 16.

2 Réf-Dhareem ghal. Travail décent : Conept et indicateur, ravie international - du travail- vol 142-2003- N° 02- oit-page 139.

3Réf- GABRIEL Guery- Pratique de droit du travail- la réglementation du travail- les relations individuelles entre l'employeur et le salarié - Montchrestien et Gualino - 10eme édition - 2001- pp 416-417.

من خلال هذا ارتأينا تقسيم هذا الباب إلى فصلين، نتناول في (الفصل الأول) وسائل المشاركة العمالية غير المباشرة وفي (الفصل الثاني) طرق المشاركة العمالية غير المباشرة.

الفصل الأول

وسائل المشاركة العمالية

الخبر المباشرة

الفصل الأول

وسائل المشاركة العمالية الغير المباشرة

إن الحق النقابي وتمثيل العمال، حق معترف به ومكسب مضمون لجميع العمال، فإذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال وتمثيلهم أمام صاحب العمل، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، كما يتطلب هذا الوجود النقابي في المؤسسات توفير المنظمات في أماكن العمل، كما يتطلب هذا الوجود النقابي في المؤسسات توفير للمنظمات النقابية والأجهزة التمثيلية الوسائل التي تمكنها من القيام بعملها على أحسن وجه.

إن الاعتراف القانوني بالمنظمات النقابية داخل المؤسسات في فرنسا بدأ في 1968 عندما تم الاعتراف بالفروع النقابية، وكانت هذه الانطلاقة الكبيرة للمكتسبات التي حققتها النقابات بعد اتفاقيات فرينال¹ grenelles.

إن المشرع الجزائري وهو متأثراً ببعض القوانين، نظم الوجود النقابي داخل المؤسسة بالسماح للنقابات التمثيلية بإنشاء هياكل نقابية تمثل المنظمات أمام صاحب العمل، فأصبح الهيكل النقابي الناطق الرسمي للمنظمة النقابية في كل ما يجري داخل المؤسسة، تمنح جميع وسائل العمل التي تحصل عليها المنظمة النقابية، ماعدا ما تتعلق بالشخصية المعنوية التي تنفرد بها النقابة، فالأهمية اليوم ليست متعلقة فقط بالحرية النقابية الفردية المتمثلة في حرية الانخراط أو عدم الانخراط بل تعدتها لتصبح الأهمية في دور التنظيم النقابي في إطار المؤسسة فالهيكل النقابي لا يمارس هذه الوظائف إلا عن طريق مندوبين نقابيين معينين من طرف المنظمة النقابية.

فما هي الأحكام المتعلقة بالمنظمة النقابية بشكل عام؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه في المبحث الأول من هذا الفصل وهل يمكن لأي منظمة نقابية أن تنشئ هيكلًا نقابيًا، أم أن هذه الأخيرة من اختصاص نوع خاص من المنظمات؟ وما هي الشروط

1Réf- J M Vendier professeur en de droit social. Université paris ancien, directeur de l'institut de rechercher sur l'entreprise et les relations professionnelles - de l'université de paris

الواجب توفرها حتى ينشئ الهيكل النقابي ويتم تعيين المندوبين النقابيين وما هي
صلاحيات كل منهما؟ وهذا ما سنحاول الاجابة عنه في المبحث الثاني من هذا
الفصل.

المبحث الأول

الأحكام المتعلقة بالمنظمات النقابية.

لقد صدر القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم (90-14) والذي يحقق الأهداف الأساسية التالية:

- ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل
- تقرير أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة.
- الحث على التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين.
- الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية، حيث نصت المادة الثالثة من القانون (90-14) بقولها "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية"¹.

فالقانون المذكور أعلاه (90-14) يحدد وينظم كيفية تأسيس التنظيمات النقابية وتسييرها وهذا ما سنوضحه في (المطلب الأول) وكذا حقوق وواجبات أعضائها وكذا الشخصية المعنوية للمنظمات النقابية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

تأسيس المنظمات النقابية وحقوق وواجبات أعضائها

إن وصول الحركة النقابية في الجزائر إلى التعددية هو ناتج عن المسار الاجتماعي، الاقتصادي والسياسي الذي بدأت تتجه إليه الجزائر، هذا ما دفع المشرع إلى ضرورة إنشاء المنظمات النقابية قصد الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، وتبيان الإطار الذي تعمل فيه هذه المنظمات من خلال التشريع الجديد في مجال الحق النقابي.

¹ راجع المادة 3 من قانون (90-14) المؤرخ في 02-07-1990 المعدل بالقانون رقم (91-30) المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي

لقد قسمنا هذا المطلب إلى فرعين يحتوي (الفرع الأول) تأسيس المنظمة أما (الفرع الثاني) خصصناه لحقوق وواجبات أعضائها.

الفرع الأول

تأسيس المنظمة النقابية.

لقد سمح المشرع الجزائري للعمال بإنشاء المنظمات النقابية أو الانخراط فيها شرطه الوحيد في ذلك هو الامتثال للتشريع المعمول به ولقوانينها الأساسية، كما ألح المشرع على أن تكون هذه التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها ومختلفة في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي.

كما لا يمكن لها الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا تمويلها¹.

بل نص في المادة الثانية على الإطار الذي تنشأ فيه المنظمة النقابية، إذ جاء في محتوى المادة على إمكانية العمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

فمن خلال تحليل هذا النص نجد بأن المشرع قد حدد إطارا واحدا لا يمكن الخروج عنه من طرف التنظيمات النقابية، وهو الانتماء إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد وهذا راجع إلى مهنتهم والأهداف المشتركة.

فالتبيعة المهنية، هي التي تحدد التنظيم النقابي، إذ تعتبر الخاصية المهنية التي تميز الجمعيات التي تخضع لتنظيم قانوني آخر، فلا تنشأ أي منظمة نقابية ما إلا ضمن الأشخاص الذين ينتمون إلى مهنة أو قطاع مشترك.

يجب على العمال الأجراء حتى يتسنى لهم الحق في تأسيس المنظمة النقابية أن تتوفر فيهم الشروط القانونية التالية:²

1 راجع المادة 5 من قانون (14-90) المؤرخ في 02-07-1990 المعدل بالقانون رقم (91-30) المؤرخ في 21-12-1991 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي
2 راجع المادة 06 من قانون (14-90) السالف الذكر.

1 - ان تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل

2- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية

3 - أن يكونوا راشدين، غير ان سن الرشد في قانون العمل يختلف عن سن الرشد في القانون المدني، فالأهلية في قانون العمل هي 16 سنة بينما في القانون المدني هي 19 سنة.

فما هي الأهلية التي اشترطها المشرع لتأسيس المنظمة النقابية؟.

بالرجوع إلى المادة 44 من قانون رقم (91-30) المعدل والمتمم للقانون (90-14) اشترط ان يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه ثم اشترطت أن تكون له أقدامية لا تقل عن سنة واحدة في المؤسسة، وأضافت المادة 45 من نفس القانون شرط اخر يتمثل في تبليغ لقب وإسم المندوب أو المندوبين النقابيين للمستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا خلال 8 أيام التي تلي انتخابهم.

4 - أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، ولكن يبدو ان هذا الشرط أصبح لا يتساير مع الواقع إذ أن العمال الذين عاصروا الثورة التحريرية جلهم أحيلوا على التقاعد الكلي أو النسبي مما يستوجب إلغاء هذا الشرط.

5 - أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

أما فيما يتعلق بالإجراءات القانونية الواجب إتباعها قبل إنشاء المنظمة النقابية فقد أشارت إليها المواد من 07 إلى 11 من قانون (90-14) وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

- لا يمكن تأسيس منظمة نقابية إلا بعد عقد جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين، يصرحون بتأسيس تنظيم بعد إيداع تصريح تأسيس لدى السلطة العمومية المعنية التي تسلم لها وصل تسجيل هذا التصريح.

لقد نصت المادة 10 من قانون (14-90)¹ على مفهوم السلطة بالرجوع إلى النطاق الجغرافي الذي ستنشط فيه المنظمة النقابية، إذ جاء فيها "يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى:

- والى الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولايات
- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني".

تقوم هذه السلطة العمومية بتسليم التنظيم النقابي وصل تسجيل هذا التصريح إضافة إلى استيفاء شكلية الإشهار في جريدة وطنية يومية إعلامية على الأقل. كما تقوم هذه الجمعية العامة، بوضع القانون الأساسي الذي يعد محور الرئيسي لنشأة التنظيم النقابي، حيث أنه من بين القواعد الرئيسية التي يجب ذكرها تحت طائلة البطلان الأحكام التالية المحددة في المادة 21 من قانون (14-90) ما يلي:

- هدف التنظيم وتسميته ومقره².
- طريق التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.
- فئات الأشخاص والمهن وقطاعات النشاط المشمولة بالتنظيم.
- حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط أو الانسحاب أو الإقصاء.
- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتحديد بيان ومدة عضويتها.
- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات وبيان كيفية تسييرها
- قواعد مراقبة التنظيم النقابي وإدارته.
- القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا.
- لكل ماهي الآثار المترتبة في حالة إغفال ذكر الأحكام المحددة في المادة 21؟.

1 راجع المادة 10 من قانون (14-90) السالف الذكر.

2 راجع المادة 21 من قانون (14-90) السالف الذكر.

بالرجوع إلى جميع النصوص المتعلقة بالتنظيم النقابي نجد سكوت المشرع في هذه المسألة الحساسة، إذ أن التجربة قد أثبتت أنه تم تسيير نقابة بدون أن تكون مطابقة لكل هذه الأحكام، وعلى هذا الأساس يمكن تصور حالتين:

* حالة رفض الوالي أو الوزير تسليم وصل تصريح التأسيس، ففي هذه الحالة ومن الناحية النظرية فإن التنظيم النقابي لا يمكنه أن ينشأ ولا تكون له الشخصية القانونية.

ولكن من الناحية العملية وفي غياب نص صريح يمكن لأي تنظيم نقابي أن ينشأ وينشط بدون أن ينتظر الرخصة من السلطة المعنية.

* أما الحالة الثانية فهي حالة عدم اكتساب الشخصية المعنوية وبالتالي لا يمكنه أن يلتجئ إلى العدالة والمطالبة بحقوقه المشروعة.

يرفق تصريح التأسيس بملف يشمل على قائمة تحمل أسماء الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم، نسختان مصادق عليها طبقاً للأصل من القانون الأساسي، محضر الجمعية العامة التأسيسية.

بناءً على المادة 11 فإن التنظيمات النقابية المؤسسة قانوناً تعفى عند تاريخ إصدار هذا القانون من تصريح التأسيس المشار إليه أعلاه.

- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوم على الأكثر من إيداع الملف ثم استيفاء شكليات الاشتهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل على نفقة التنظيم.

بعدما تعرفنا في الفرع الأول على الشروط القانونية الواجب توفرها في الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية وعلى الإجراءات الشكلية الواجب اتخاذها قبل تأسيسها.

ننتقل إلى الفرع الثاني لنبين حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية.

الفرع الثاني

حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية

إن أعضاء التنظيم النقابي، يتمتعون بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والنظام الأساسي لهذا التنظيم¹.

فيحق لأي عضو في هذه التنظيمات النقابية، أن يشارك في قيادة التنظيم وإدارته طبقاً للكيفيات المحددة في القانون الأساسي أو النظام الداخلي أو أحكام القانون رقم (90-14) والقوانين المعدلة والمتممة له، تنتخب وتجدد وفقاً للمبادئ الديمقراطية والأحكام التي وصفها القانون الأساسي والنظام الداخلي.

كما يستفيد المندوب النقابي من تسهيلات وحماية قانونية، إذ أنه يتمتع بحساب 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عن العمل الفعلي، وهذا لممارسة نشاطه النقابي، كما يمكن له جمع هذه الساعات أو اقتسامها فيما بينه وبين زملائه المندوبين النقابيين الآخرين، بعد موافقة المستخدم، ولا يدخل في احتساب الساعات الشهرية، ذلك الوقت الذي يقضيه المندوب في الاجتماعات التي يستدعي إليها بمبادرة من المستخدم، ولا تؤخذ أيضاً بعين الاعتبار الغيابات المرخص بها لتمكين المندوب النقابي من المشاركة في الندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وملتقيات التكوين المهني.

1 راجع المادة 12 من القانون (90-14) السالف الذكر.

المطلب الثاني

الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية وكيفية حلها.

منح المشرع النقابة العمالية الشخصية القانونية، ولكنه لم يوضح بدقة طبيعة هذه الشخصية وما إذا كانت ضمن أشخاص القانون العام أم أن لها شخصية قانونية ذات طبيعة خاصة.

بغض النظر عن طبيعة الشخصية القانونية للنقابة. فإن مجرد الاعتراف للنقابة بها يترتب عليه عدة نتائج قانونية هامة، وهو ما سنوضحه من خلال الفرعين اللذان ندرس فيهما الآثار المترتبة على الاعتراف بالمنظمة النقابية وكذا كيفية حلها¹.

الفرع الأول

الآثار القانونية المترتبة عن الاعتراف بالمنظمة النقابية.

إن وسائل التنظيم النقابي تكمن في اكتسابه الشخصية القانونية لمجرد نشأته، فالنقابات لم تنتفع عند بداية الاعتراف بها وقبولها إلا من شخصية تقليدية التي عرفها القانون الخاص في حينه، ثم منحت مع نمو دورها خاصة بعد الحرب العالمية الأولى شخصية أكثر قوة تقترب من الشخصية المعنوية في القانون العام، وبالتالي لم تعد النقابات حالياً مجرد وكيل عن المنتمين إليها، بل إنها تمثل المهنة أيضاً في جميع المجالات وهذا من خلال الوسائل التي تتمتع بها في تأدية هدفها.

فلقد منحت النقابات بموجب قانون 12 مارس 1920 شخصية مدنية تامة، فمباشرة بعد نشأة المنظمة النقابية تكتسب الشخصية القانونية، والتي تعد وسيلة فعالة تمكن النقابة من تسيير أموالها كباقي الجمعيات الأخرى.

إذ جاء في المادة 16 من قانون (90-14) على أن التنظيم النقابي يكسب الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه².

1 راجع المواد 27، 28، 29، 30، 31، 32، 33 من القانون (90-14) - السالف الذكر.

2 راجع المادة 16 من قانون (90-14) - السالف الذكر.

فهذه الوسيلة القانونية تسمح له بالقيام بالمهام التالية:

1- حق التقاضي

إن المهمة الأساسية للمنظمات النقابية تتمثل في الدفاع عن مصالح وحقوق العمال الفردية والجماعية، ولكي يتسنى لها ذلك أقر لها المشرع الشخصية المعنوية إذ نص في المادة 16 من القانون (90-14) على مايلي: "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ويمكنها أن تقوم بما يأتي: التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية".

ما يمكن استخلاصه من النص السالف الذكر، أن المنظمة النقابية تستطيع مباشرة أية دعوى قضائية سواء كانت تلك الدعوى تتعلق بمصالحها الخاصة كشخص قانوني له حق إقامة علاقات مع غيره من الأشخاص القانونية الأخرى، أو تعلق الأمر بقضايا تهم مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، أو تمس المصالح المهنة التي تمثلها وهذا سواء كانت مدعية أو مدعى عليها.

إذن فللقابة أهلية تقاضي مزدوجة: التقاضي لحماية مصالحها الخاصة والتقاضي لحماية المصالح الفردية أو الجماعية والمادية أو المعنوية أو المهنية.

أ- التقاضي لحماية مصالحها الخاصة:

باعتبارها منظمة مستقلة، فللقابة الحق في رفع الدعاوى أمام مختلف الجهات القضائية للدفاع عن مصالحها الخاصة، كالنزاعات التي تنور بينها وبين منظمات نقابية أخرى أو بينها وبين الإدارة. أو بعض الأشخاص المعنوية الأخرى، أو حتى بينها وبين أعضائها فيما يخص عدم دفع الغرامات التأديبية عند ارتكابهم لخطأ ذو طابع نقابي محض.

كما يمكن اللجوء إلى القضاء باعتبارها طرفا في اتفاقية جماعية للمطالبة بتنفيذ التزامات الأطراف الأخرى للاتفاقية، أو التعويض في حالة الامتناع عن التنفيذ.

بالإضافة إلى أن المنظمة النقابية يمكنها ان تكون مدعية في الدعاوى القضائية فإنها يمكن أن تكون كذلك مدعى عليها، إذ تقوم مسؤوليتها عندما تتسبب في ضرر للغير، وبالتالي تكون مجبرة لجبر الضرر طبقا للقانون المدني إذ يمكن حجز املاكها المنقولة أو العقارية وتنفيذ عليها لبيعها وفقا لقواعد الإجراءات المدنية، للوفاء بالدين الذي في ذمتها اتجاه الغير أو تعويضه عما أصابه من ضرر.

إن المسؤولية المدنية للمنظمة النقابية يمكن أن تكون عقدية أو تقصيرية، فمثلا تقوم المسؤولية التقصيرية للمنظمة النقابية عند قيامها بوضع مناشير تتضمن معلومات سياسية.

تقوم مسؤوليتها العقدية مثلا في حالة عدم احترامها لبنود وأحكام الإتفاقية الجماعية التي كانت طرفا فيها.

مهما كانت المنظمة النقابية مسؤولة عن الأفعال الغير الشرعية التي ترتكبها فإن أعضائها على اعتبار أنهم يتمتعون بشخصية قانونية مستقلة عنها، فإنهم غير مسؤولين عن دفع الديون المترتبة في ذمة المنظمة التي ينتمون إليها حتى ولو كانت أملاكها غير كافية لتسديد ما عليها من ديون للغير.

ب- التقاضي لحماية المصالح الفردية

من المستقر عليه قانونا أنه من شروط التقاضي توفر الصفة والمصلحة في رفع الدعوى، وان تكون الدعوى مرفوعة بصفة شخصية وبما أن هذه الشروط غير متوفرة في المنظمة النقابية فهل يمكن لها في إطار الحماية الفردية لمصالح أفرادها أن تلجا إلى القضاء؟ وهل حدد المشرع مجال لتلك الدعاوى أم تركه مفتوحا؟.

إن موضوع أهلية النقابة في رفع الدعاوى الفردية، كان محل نقاش فقهي وقضائي أدى في الأخير إلى اعتراف كافة التشريعات بإمكانية النقابة بتمثيل أعضائها أمام القضاء.

أما بالنسبة للجزائر فهناك جانب من الفقه ذهب إلى تفسير المادة 1/16 من القانون (90-14) على أن المشرع ترك المجال مفتوح أمام المنظمات النقابية لرفع

كل أنواع الدعاوى سواء كانت دعوى تعويض عن الأضرار المادية أو المعنوية¹ أمام المحاكم المدنية أو دعوى استعجاليه أو تتأسس كطرف مدني أمام المحاكم الجزائية وحتى في شكل دعوى إدارية كدعوى الإلغاء ضد الإجراءات.

غير أنه ما يمكن أن يفهم من نص الفقرة السالفة الذكر، هو أن المشرع منح المنظمة النقابية حرية التقاضي فيما يخص الأضرار اللاحقة بها، أما فيما يخص التقاضي للدفاع عن مصالح أعضائها الفردية والجماعية فهي مقصورة فقط على التأسس كطرف مدني، لدى الجهات القضائية الجزائية فلا تخول أهلية التقاضي للمنظمة النقابية إلا بالحقوق المخصصة للطرف المدني نتيجة أعمال متعلقة بموضوعها، والتي ألحقت أضرارا بالمصالح الفردية لأعضائها، أي تكون ناتجة عن ارتكاب فعل جزائي وهذا هو التفسير الذي اعتمدته المحكمة العليا، إذ اعتبرت أن الدعوى لا تتعلق بشؤون ذاتية للنقابة وليست ناجمة عن ارتكاب فعل جزائي. يستنتج من ذكر المادة 16 للحقوق المخصصة للطرف المدني، أن الدعوى الحالية تعتبر غير مقبولة لأن أهلية التقاضي الممنوحة قانونا لها لا تمتد إلى الدعوى العادية كالقضية الراهنة².

إذا كان المشرع الجزائري لم يمنح للمنظمة النقابية الأهلية لرفع الدعاوى لصالح المصلحة الفردية للعامل فإنه وضع استثناء عن تلك القاعدة العامة إذ يمكنها أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن عدم تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها في الاتفاقيات الجماعية لصالح أعضائها، والمقصود بكل الدعاوى الناشئة: الدعاوى المدنية: كتعويض عامل مثلا عن الأضرار اللاحقة به من جراء عدم تنفيذ الاتفاقية كذلك في مجال التسريح لأسباب اقتصادية يمكنها أن تمارس صلاحياتها في التقاضي لصالح أحد العمال بهدف احترام الإجراءات المتفق عليها في الجانب الاجتماعي.

1 راجع المادة 16 من قانون (90-14) السالف الذكر.

2 راجع قرار القضائي المنشور بالمجلة القضائية العدد 2 لسنة 1996 ملف 10 رقم 135 960 الصادر بتاريخ 1996/12/17.

كمثال على ذلك: إذا اكتشف مثلا مفتش العمل خرقا صارحا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم بالامتثال لها في أجل لا يتجاوز 8 أيام، فإذا لم يتخذ هذا الأخير ذلك الالتزام يحزر مفتش العمل محضرا ويخطر الجهة القضائية المختصة، وبما أن الأمر متعلق بمخالفة فغن الجهة القضائية المختصة هي القضاء الجزائي.

في هذه الحالة يمكن أن نتصور أن كل المخالفات، التي يرتكبها المستخدم والمنصوص عليها في القوانين المتعلقة بتسريح العامل فإنه يمكن للمنظمة النقابية أن تتأسس فيها (بدلا من العامل) كطرف مدني للمطالبة بحقوق الضحية.

من خلال أحكام المادة 1/16 من القانون (90-14) فإنه حتى تكون الدعوى الفردية المقامة من قبل المنظمة النقابية مقبولة، يجب أن يكون للعامل صفة العضوية في تلك النقابة، وإلا كانت الدعوى غير مقبولة لانعدام الصفة.

ج- التقاضي لحماية المصالح الجماعية لأعضائها

بموجب المادة 16 من القانون (90-14) فإن المشرع الجزائري، اتخذ نفس اتجاه المشرع الفرنسي ونص أنه يجوز للمنظمات النقابية التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة، عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الجماعية المادية والمعنوية¹.

دعوى المصلحة الجماعية تتعلق بالمطالبة بالتطبيق السليم لقواعد قانون العمل، مثل تلك المتعلقة بالراحة الأسبوعية، الصحة والأمن والسلامة في العمل، وبصفة خاصة تلك التي تتعلق بالحقوق الجماعية مثل المساس بحق الإضراب والمساس بالحق النقابي والحرية النقابية، عدم احترام قواعد الأمن والنظافة وخرق الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية.

1 راجع المادة 16 من القانون (90-14) السالف الذكر.

2- الأهلية القانونية:

فالنقابة تمتلك أهلية التعاقد سواء مع الأفراد أو مع الجماعات الأخرى، وسواء لتسيير مهمتها أو للدفاع عن مصالحها المهنية التي ترعاها، فيمكن للنقابات الأكثر تمثيلا للعمال أن تبرم الاتفاقيات الجماعية أو المعاهدات أو الحق في التفاوض.

3- الذمة المالية المستقلة

تمتلك النقابة أيضا ذمة مالية مستقلة تتكون من اشتراكات الأعضاء الذين يساهمون بها، والإعانات المحتملة من الدولة، والمدخيل المرتبطة بنشاطاتها شرط أن تستخدم لتحقيق الأهداف التي حددها القانون الأساسي، وأيضا الهبات والوصايا المسطرة في القانون الأساسي إلا بعد موافقة السلطة العمومية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها وإنفاقها مع الهدف والوقوف على عدم وجود أي ضغط في هذا المجال.

لقد كان محضورا على النقابة اكتساب ذمة مالية إلا من جمع اشتراكات أعضائها والحصول على عقارات تقتصر على الضرورية لتسيير أماكن اجتماعات ومكتبات ودروس التعليم المهني... إلخ، ولكن النقابة أصبحت تملك بموجب تعديل لقانون 1920 حق الحصول سواء مجانا أو مقابل عوض على منقولات وعقارات حتى وإن لم تكن ضرورية لنشاطها المهني، وأخيرا يحق للنقابة استلام بعض المساهمات التي تعاد إلى المساهمين بحكم القانون في حالة حل النقابة، وهذا ما يمثل منفعة مالية هامة إذ يجنبها دفع ضرائب تخير الملكية، ويجعلها في وضع أفضل من وضع الجمعيات¹.

1 راجع المواد 24، 25، 26، من قانون (90-14) - السالف الذكر.

الفرع الثاني

حل المنظمة النقابية

إنه وباعتبار التنظيمات النقابية كشخص من أشخاص قانون العمل تجدر بنا الإشارة إلى حل النقابة، وهذا من خلال ما جاء به المشرع في المواد من 27 إلى 33 من قانون (14-90)¹.

لقد نص التشريع المعمول به على حل النقابة إما إراديا أو يعلن عن حله بالطرق القضائية.

أولا: يكون الحل إراديا.

عندما يقرر النقابيون بالإجماع وضع حد للتجمع أو عندما تنص الأنظمة القانونية على زمن معين لانتهائه.

حسب المادة 29 من قانون (14-90) السالف الذكر، يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم، المعينون قانونا، حل التنظيم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي².

بعد الحل يتقرر مصير أموال النقابة طبقا للأنظمة القانونية وفي حالة غيابها فتحل طبقا لما تحدده الإجراءات التي تحددها الجمعية العامة، غير أنه لا يجوز بأي حال من الأحوال تقسيم الأموال بين الأعضاء المنتسبين.

ثانيا: يكون الحل إجباريا.

بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المختصة، يمكن للجهاز القضائي توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الأختام على أملاكه إذا كان هذا التنظيم يمارس نشاطا مخالفا للقانون أو غير منصوص عليه في القانون الأساسي وهذا حسب ما هو منصوص عليه في الفقرة الأولى من المادة 31 من قانون (14-90)³.

1 راجع المواد 27 إلى 33 من قانون (14-90) السالف الذكر.

2 راجع المادة 29 من القانون (14-90) السالف الذكر.

3 راجع المادة 31 من القانون (14-90) السالف الذكر.

أما الفقرة الثانية من نص المادة فتنص على أنه: "يسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن".
ثمة طريق أخرى لحل التنظيم النقابي نصت عليها المادة 32 من القانون (14-90) وفيها يمكن للمحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي موضوع الحل القضائي بناء على طلب النيابة العامة.
بالرجوع إلى المادة 33 من نفس القانون السالف الذكر نجدها تبين لنا من تؤول له أملاك التنظيم النقابي بعد الحل¹.

¹ راجع المواد 32، 33 من القانون (14-90) - السالف الذكر.

المبحث الثاني

التمثيل النقابي

إذا كانت الغاية من إنشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فإن تحقيق ذلك الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في أماكن العمل، والمؤسسة هي الميدان الوحيد الذي يتواجد فيه العمال - الذي أسست النقابة للدفاع عن مصالحهم- وصاحب العمل، أي توجد فيه مصلحتين متعارضتين، أين يحاول المستخدم تغليب مصلحته على مصلحة العامل (الطرف الضعيف في العقد). لكل ذلك ولتمثيل أفضل للعمال عن طريق التعرف على ظروف عملهم بصفة عامة سمح المشرع للمنظمات النقابية إنشاء هياكل نقابية وتعيين مندوبين نقابيين، فهل يمكن لأي منظمة نقابية أن تنشئ تلك الهياكل؟، أم أن هذه الأخيرة من اختصاص نوع خاص من المنظمات؟ في هذه الحالة ما هي الشروط الواجب توافرها حتى ينشئ الهيكل النقابي ويتم تعيين المندوبين النقابيين؟ وما هي صلاحيات كل واحد منهما؟.

للإجابة على كل هذه التساؤلات نتطرق في (المطلب الأول) إلى الهياكل النقابية وفي (المطلب ثاني) إلى المندوبين النقابيين.

المطلب الأول.

الأحكام المتعلقة بالهياكل النقابية.

طبقا للمادة 40 من القانون(14/90) فإنه "يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية حسب مفهوم المادة 34 و35 من هذا القانون أن تنشئ هيكلا نقابيا طبق لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها في أي مؤسسة عمومية أو خاصة وفي أماكن عمل أو أي مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية"¹.

من خلال هذا النص يتضح لنا أن المشرع الجزائري يعترف بممارسة الحق النقابي في كل المؤسسات سواء كانت عمومية أو خاصة، وذلك في إطار احترام

1 راجع المادة 40 من قانون (14-90) السالف الذكر.

الحقوق والحريات المقررة قانونا لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء النقابة.

فروح القانون هنا لا تهدف إلى خلق نقابة جديدة داخل المؤسسة أو الفرع وإنما إلى تمديد جذور النقابة إلى أعماق المؤسسة، فتصبح مشكلة وممثلة على مستوى كل فرع منها وحتى في أماكن العمل المتميزة، ولذلك يعتبر هذا الهيكل النقابي تجمع فعلي.

في الواقع فإن توافر الهيكل النقابي في المؤسسة ضروري في أغلب الأحيان، إذ وحده فقط يبرر تعيين مندوبين النقابيين، وترتكز عليه الحريات النقابية المقررة قانونا كالحرية في التعبير.

ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة يجب أن يكون في إطار الشروط القانونية، لا سيما تلك المتعلقة بتأسي الهياكل النقابية.

ففي ماذا تتمثل تلك الشروط (الفرع الأول) وهل صلاحيات الهيكل النقابي تختلف عن صلاحيات المنظمة النقابية المنبثق عنها؟ (الفرع الثاني).

الفرع الأول

شروط تأسيس الهيكل النقابي

تشجيعا لإنشاء الهياكل النقابية داخل المؤسسات، فإن الشروط الواجب توفرها خفضت إلى أقصى حد إذ لم ينص المشرع على أي شرط شكلي، واكتفى ببعض الشروط الموضوعية التي بتواجدها يكون الهيكل مؤسس قانونا.

أولا: الشروط الموضوعية

بقراءة نص المادة 40 المذكور سلفا يتجلى لنا أن الشروط الموضوعية الواجب توفرها لإنشاء هيكل نقابي هي كون المنظمة النقابية تمثيلية وكون المؤسسة عمومية أو خاصة وحتى في أماكن العمل المتميزة وذلك بغض النظر عن عدد العمال الذين يعملون فيها¹.

1 راجع المادة 40 من القانون (90-14) السالف الذكر.

1 - شروط تمثيلية

إنشاء هيكل نقابي هو امتياز ممنوح فقط للمنظمات النقابية التمثيلية دون غيرها والمقصود بالمنظمات النقابية التمثيلية هنا كل المنظمات النقابية للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء أو لتلك التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة كما تعتبر تمثيلية كذلك على الصعيد البلدي والمشارك بين الولايات أو الوطني الاتحادات أو الاتحاديات أو الكنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20 % على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات المذكورة¹.

2 - الشروط المتعلقة بالمؤسسة

إن الهيكل النقابي ينشئ في أية مؤسسة بغض النظر عن طبيعة نشاطها سواء كانت تجارية، فلاحية أو صناعية، وبغض النظر عن طبيعتها القانونية، شركة تجارية، مدنية أو تجمع صناعي، مؤسسات عمومية.

إضافة إلى كون ممارسة الحق النقابي يكون داخل المؤسسة، فإن المشرع حدد ممارسة هذا الحق حتى داخل أماكن العمل المتميزة فمماذا قصد المشرع بأماكن العمل المتميزة.

إن التشريع الجزائري، كغيره من التشريعات الأخرى لم يتطرق إلى تعريف مكان العمل المتميز لكن الفقه الفرنسي حاول ذلك، معتبرا إياه تجمع للوسائل المادية والغير مادية لغرض الوصول، عن طريق نشاط مستمر إلى تحقيق هدف ذو طبيعة تقنية.

هناك من عرفه بأنه المكان الذي تمارس فيه سلطة إبرام العقود والتسريح عن العمل مع إمكانية توقيع الوثائق، ولقد ذهب البعض إلى اعتباره هيئة تقنية للإنتاج بينما المؤسسة هي هيئة اقتصادية له.

1 راجع المواد 35-36-37-من القانون (90-14) السالف الذكر.

إن هذا المفهوم جد واسع إذ لم يضع معيار محدد لتعريف مكان العمل المتميز وباعتبار الفقه لم يستطع وضع تعريفا شاملا واضحا لمكان العمل المتميز فإننا نحاول اللجوء إلى وجهات نظر القضاء.

ونظرا لكون الاجتهاد القضائي الجزائري لم يتناول هذه المسألة فإننا نتطرق إلى الاجتهاد القضائي الفرنسي الذي حاول أن يعطي عدة معايير للتعرف على مكان العمل المتميز.

ففي قرارها الصادر بتاريخ 1989/05/09 فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أنه يجب على القضاة لتعيين المندوبين النقابيين في أماكن العمل المتميزة أن يأخذوا بعين الاعتبار لتحديد هذه الأخيرة ظروف العمل، أهمية عدد العمال واستقلالية المكان بالنسبة للمؤسسة.

في قرار آخر ذهبت إلى أنه يمكن أن يعتبر كمكان عمل متميز لتعيين المندوبين النقابيين، الورشات المتواجدة خارج المؤسسة والتي تتمتع بنوع من الاستقرار وكون أغلبية عمالها مرتبطين معها بعقود عمل غير محدد المدة، وكون مسؤولي تلك المؤسسات يتمتعون بسلطات واسعة، وذلك بكون الأجور تحدد هنا من قبل المديرية العامة¹.

أبعد من ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية ذهبت إلى أن مكان العمل المتميز مفهوم متغير، بحسب المنظمة - التي تسعى سواء إلى تعيين المندوبين النقابيين أو لانتخاب لجان المشاركة أو ممثلي العمال - إذ لا يجب الأخذ بعين الاعتبار لتعيين المندوبين النقابيين الأحكام المتعلقة بانتخاب ممثلي العمال أو لجان المشاركة، فما يجب الأخذ به هو الدور الذي يؤديه المندوب النقابي².

بالرغم من صعوبة تحديد مفهوم مكان العمل المتميز فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي عرفه بكونه عبارة عن هيئة تقنية للإنتاج لها ميزانية مادية مستقلة عن المؤسسة ولكنها تابعة لها.

1 راجع قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 1983/07/06.

2 راجع قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 1985/01/16.

من خلال هذا التعريف فإنه يمكن استخراج معيارين للقول ما إذا كان مكان العمل متميز أو لا يتمثلان في:

أ- معيار الاستقلالية

من الناحية العضوية: الأمر متعلق بتجمع دائم لأدوات العمل والمال وذلك في مكان معين.

من الناحية الوظيفية: إن مكان العمل المتميز له إطار عمل خاص به ويستطيع الاعتماد على نفسه في التسيير.

ب- معيار التبعية:

- من الناحية القانونية: إن مكان العمل المتميز ليس له شخصية معنوية.

- من الناحية الاقتصادية: حتى ولو كان لمكان العمل المتميز ميزانية خاصة فإن ذلك لا يعني استقلالية تامة عن المؤسسة إذ الميزانية المتحصل عليها تدمج بميزانية المؤسسة.

3- غياب شرط عدد العمال

كل مؤسسة مهما كان عدد عمالها ضئيلاً أو كثيراً، فإن المنظمة النقابية التمثيلية تستطيع إنشاء هيكل نقابي فيها، إذ أن المشرع لم يضع حداً أدنى للعمال يجب توفره في المؤسسة حتى يمكن تأسيس هيكل نقابي بداخله¹.

يجب الإشارة هنا أن شرط وجوب توفر عدد 20 عامل أجبر، والمنصوص عليه في المادة 41 من القانون (90-14) يتعلق بالمندوبين النقابيين وليس بالهيكل النقابي، طبقاً لنص المادة 40 من قانون (90-11) فإنه يمكن لأي منظمة نقابية تمثيلية أن تنشئ هيكل نقابياً.

إن تأسيس الهيكل النقابي لا يخضع لأي شرط شكلي إذ من الناحية القانونية تعتبر المنظمة النقابية التي تريد إنشاء الهيكل النقابي حرة في إعلام المستخدم أو

1 راجع المادة 40 من القانون (90-14) السالف الذكر.

غيره بذلك إذ أن المشرع لم يلزمها بأي شكل من أشكال التبليغ كما فعل بالنسبة للمندوبين النقابيين.

فما هي إذن المعايير التي تسمح بإثبات وجود الهيكل النقابي؟

فحتى يكون التعيين ساري المفعول يجب أن يكون الهيكل النقابي مؤسساً فعلاً إن إثبات تأسيس الهيكل النقابي والذي يقع على عاتق المدعى بإنشاء أي نقابة يمكن أن يكون بكافة الطرق.

في هذا الإطار فإن الاجتهاد القضائي الفرنسي ذهب إلى اعتبار أن الهيكل النقابي مؤسس قانوناً إذا تبين تواجد عمال أجراء في المؤسسة انضموا إلى المنظمة النقابية التي تدعى بتأسيس الهيكل النقابي أو اعتباره في إطار التأسيس وذلك إذا عبر هؤلاء عن رغبتهم في التجمع لممارسة نشاط نقابي في المؤسسة¹ وذلك بغض النظر عن عددهم على ألا يقل عن اثنين وعن طبيعة أو أهمية النشاط الذي يمارسونه لكن تعيين مندوب نقابي لا ينطوي في حد ذاته على تأسيس الهيكل النقابي إذ إنشاء الهيكل النقابي يأتي بعد تعيين المندوبين النقابيين وليس قبلهم.

راجع انعدام أي نص قانوني يشير إلى وجوب توافر أي شرط شكلي لإثبات إنشاء الهيكل النقابي وفي انتظار تشكيل اجتهاد قضائي وطني لتوضيح الصورة أكثر فإننا نعتقد أنه كان من الأفضل على المشرع أن يقيد تأسيس الهياكل النقابية بشرط شكلي كشرط إعلام المستخدم طالما أن عملية الإثبات حتى ولو كانت بكافة الطرق فإنها صعبة إن لم نقل مستحيلة.

الفرع الثاني

وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي

إن الاعتراف بالوجود النقابي داخل المؤسسة عن طريق الهيكل النقابي لا يعتبر إلا مرحلة أولى، فأهمية الوجود تكمن في الوسائل الممنوحة للهيكل النقابي، فهي التي تحدد فيه نية المشرع ونظرته للعمل النقابي.

1راجع قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 27/06/1990 صفحة 164.

إن المشرع لم ينص صراحة على الوسائل الممنوحة للهيكل النقابي، فاكتمى بتوضيح الصلاحيات التي تمنح للتنظيمات النقابية التمثيلية إن ذلك يمكن تفسيره بصفة ايجابية وذلك لأن الصلاحيات الممنوحة للتنظيمات النقابية تنتقل إلى الهياكل النقابية مادام أن هذه الأخيرة ما هي إلا تجزئة لها.

لكن ما يجدر الإشارة إليه أنه حتى ولو كان الهدف من إنشاء الهياكل النقابية هو ضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضاء المنظمة النقابية المنشأة فبالرغم من ذلك فإنها لا تتمتع بالشخصية المعنوية وبالتالي لا تستطيع إبرام العقود ولا اللجوء إلى القضاء كمدعية أو مدعى عليها وهذا ما أقرته المحكمة العليا إذ اعتبرت أن الهيكل النقابي ما هو إلا فرع محلي لنقابة وليس له صفة التقاضي¹ ولكن حتى وإن كان الهيكل النقابي لا يتمتع بالشخصية القانونية فإن المشروع منحه عدة صلاحيات لتمكينه من القيام بالمهام الموكلة إليه خاصة تلك المتعلقة بتمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائه داخل المؤسسة.

وهذه الصلاحيات تتمثل في:

1- حرية الإعلام:

يجب على كل صاحب العمل أن يخص لكل هيكل نقابي داخل المؤسسة لوحة على الأقل مغايرة لتلك الموضوعة للجان المشاركة، وذلك لإعلام النقابي وفقا للاتفاق المبرم مع صاحب العمل إذ ذلك يرجع للتفاوض، تحديد عدد اللوحات، شكلها، مساحتها ومكان وضعها.

لكن كيفية ووقت النشر تبقى حرة من اختصاص الهيكل وحده مع وجوب احترام أوقات الفتح العادية للمؤسسة.

لكن هل للهيكل الحرية التامة في نشر كل ما يريده دون مراقبة من قبل صاحب العمل؟.

1 راجع قرار صادر عن المحكمة العليا بتاريخ 1977/12/09 تحت رقم 14927 منشور المجلة قضائية الأولى لسنة 1998.

إن مضمون الوثائق المنشورة توضع بكل حرية من قبل الهيكل النقابي، وذلك تكريسا لمبدأ حرية ممارسة الحق النقابي داخل المؤسسة، شرط أن يكون المضمون متفق مع الهدف المسطر لها مع إرسال نسخة منها في نفس الوقت إلى صاحب العمل لإعلامها بمضمونها وعليه فليس للمستخدم سلطة المراقبة لا القبلية ولا البعدية على المنشورات النقابية.

فإذا ما تبين له أن تلك المنشورات تتضمن أحكام مخالفة لهذه النقابة فليس له صلاحية نزع ذلك المنشور أو حذف جزء منه، أو أنه ليكون محل متابعة جزائية لارتكابه مخالفة عرقله ممارسة الحق النقابي.

نفس الحكم يطبق على كل شخص يقوم بذات الفعل فلا يبقى أمام من اعتبر مضمون المنشور غير شرعي إلا أن يلجأ إلى القاضي الاستعجالي، الذي وحده يستطيع الأمر بالنزع الفوري للمنشور، وذلك لتفادي الضرر الذي يمكن أن ينجر عن ذلك النشر وعندما تكون حالة الاستعجالي غير متوفرة أي لم تعد هناك فائدة من نزع ذلك المنشور يكون القضاء العادي هو المختص بالفصل في أصل الحق ويقرر ما إذا كان مضمون المنشور شرعي أم لا والحكم الصادر في هذه الحالة ينحصر في إلزام المنظمة النقابية التي أسست الهيكل النقابي في تعويض الضرر الناجم.

2- حرية توزيع المناشير:

إن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على اعتبار توزيع المناشير من صلاحيات الهياكل النقابية، لكن بالرغم من ذلك فإنها تعتبر من أهم وسائل حرية التعبير عن الآراء النقابية، وحتى كوسيلة لإعلام العمال عن النتائج المتوصل إليها في الاجتماعات، لذلك نأمل أن يستدرك المشرع هذا النقص في التشريع ويدرج هذا الحق (حق توزيع النشر) ضمن صلاحيات الهياكل النقابية في قانون العمل وبالرغم من عدم ورود نص ينظم كيفية توزيع المناشير داخل المؤسسة فإنه يمكن أن يكون ذلك خاضع للتفاوض ما بين المنظمات النقابية وصاحب العمل، إذ يمكنها الاتفاق

حول حرية الهيكل النقابي في ممارسة حق وتوزيع المناشير داخل المؤسسة وطريقة ووقت وأماكن توزيعها.

على العموم فإن توزيع المناشير داخل المؤسسة يعتبر نتيجة لحرية ممارسة الحق النقابي، وذلك بشرط أن يكون محتواها مطابق لنشاط المنظمة النقابية وللهدف الذي تصبوا إلى تحقيقه، وإذا ما لاحظ المستخدم أن تلك المناشير تتضمن أحكام مخالفة للغرض الذي أسست لأجله المنظمة النقابية أم تم توزيعها خارج أماكن وأوقات العمل المتفاوض بشأنها فإنه يمكن اللجوء إلى القضاء لطلب التعويض عن الأضرار اللاحقة به وتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها¹.

3 - حرية عقد الاجتماعات

بإمكان كل هيكل نقابي، عندما يريد ذلك أن يعقد اجتماعا داخل المؤسسة وبالذات في الأماكن المحددة لذلك الغرض، مع ملاحظة أن القانون يشترط في حالة كون المنظمة النقابية تضم 150 عضوا وأكثر أن يضع صاحب العمل تحت تصرفها محلا ملائما لعقد الاجتماعات فيه، أما إذا لم يكن عدد الأعضاء مساويا للقيمة المذكورة فإن أمر تحديد مكان الاجتماعات يرجع إلى التفاوض بين المنظمة النقابية والمستخدم، ذلك لأن هذا الأخير يعتبر مسؤول عن تسهيل عملية عقد الاجتماعات بوضعه الوسائل الضرورية لذلك².

ما يجدر قوله أن المشرع الجزائري قد تشدد نوعا ما عند ما فرض وجود 150 عضوا لإستفادة الهيكل النقابي من مكان لعقد اجتماعاته.

فنص المادة 2/48 من قانون (90-14) لم تبيّن كيفية معرفة عدد المنخرطين، فالقانون لا يفرض على النقابات أن تبيّن عدد أعضائها لكن فرض عليها أن تثبت تمثيليتها فقط. فهل هذا يعني أنه توجد مراقبة من طرف رب العمل؟ وكيف يباشر المندوبون النقابيون عملهم في المؤسسات التي يقل عدد عمالها على 150 عاملا في غياب محل يمكنهم من الاجتماعات؟.

1 راجع المواد 34، 35، 36، من القانون (9014) - السالف الذكر.

2 راجع المادة 48 الفقرة 2 من القانون (90-14) السالف الذكر.

هل لا يعنى ذلك تحديد في الصلاحيات خاصة وأن المشرع يدرك جيدا أن المؤسسات في أغلبها لا يتجاوز عمالها هذا الحد

إن الاعتراف بالوجود النقابي داخل المؤسسة يكون بدون جدوى عند غياب مكان يزاول فيه أعضاء الهيكل عملهم، إن هذا النص يميز بين عمال ينتمون إلى نفس النقابة حسب المؤسسات التابعين لها.

لذا كان على المشرع الجزائري أن يتجنب هذه التفرقة بين التنظيمات النقابية التمثيلية الخاصة بمنح محل، فقلة الوسائل يمكن تجنبه بمنح محلات مشتركة بين الهياكل، يتفق بموجبها أعضاء الهياكل على كيفية العمل أو يخصص لها أماكن بسيطة والتي لا تتطلب أموالا كبيرة.

لا شك أن العمل النقابي يتطلب نوع من التقارب بين الأعضاء عن طريق الاجتماعات الدورية والاستثنائية التي تنعقد إما لتوضيح موقف النقابة من مسائل معينة أو من أجل تجنيد العمال ومناقشة المواقف المستقبلية، خاصة منها المهنية، ووضع البرامج ودراسة المشاكل المطروحة على الساحة العمالية.

إنه ولضمان حسن سير العمل النقابي، حتى ولو لم ينص المشرع على ذلك صراحة فيجب أن تعقد الاجتماعات خارج أوقات العمل وتاريخ تحديدها يرجع إلى الحرية التامة للهيكل النقابي، وعلى العموم فإن ذلك يرجع تنظيمه إلى التفاوض الجماعي باعتبار حرية عقد الاجتماعات يترجم عقدها داخل المؤسسة على أن حرية ممارسة الحق النقابي.

الأصل أن تعقد الاجتماعات ما بين أعضاء الهيكل النقابي، لكن ما الحكم لو أراد المستخدم حضورها؟.

إن الفائدة المرجوة من عقد تلك الاجتماعات هو دراسة المشاكل التي تحيط بالأعضاء داخل المؤسسة وبالأخص ظروف العمل وعلى العموم هناك أمور لا يجوز أن يكون المستخدم حاضرا عند مناقشتها وذلك دائما لتسهيل ممارسة الحق

النقابي، غير أنه في حالة ما إذا طلب صاحب العمل حضور اجتماع ما فإن قبوله أو رفضه يرجع إلى الحرية التامة للهيكل النقابي.

إذا كان حضور صاحب العمل للاجتماعات التي يعقدها الهيكل النقابي داخل المؤسسة ممنوع بحسب الأصل، فما الحكم المترتب عن حضور أشخاص آخرين من الغير لتلك الاجتماعات؟.

هل شروط وظروف توجيه الدعاوى للغير للحضور خاضع لضرورة إعلام المستخدم بها وقبوله أم لا؟.

في هذا الإطار ومع غموض النص، فإنه من الأفضل أن يرجع أمر تحديد ذلك إلى التفاوض ما بين صاحب العمل والمنظمة النقابية.

نشير فقط أن الاجتهاد القضائي الفرنسي فرق ما بين الاجتماعات المنعقدة داخل المحلات النقابية أو خارجها وكون الأشخاص المدعوة تتمتع بالصفة النقابية أم لا، فإذا كان المدعوون نقابيين فإن موافقة المستخدم على دعوتهم غير ضرورية إذا عقد الاجتماع داخل المحل النقابي، أما إذا عقده خارجه فيجب الحصول على موافقة المستخدم ونفس الإجراء إذا كان المدعوون نقابيين¹.

المطلب الثاني

الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين.

هل عند إنشاء الهيكل النقابي داخل المؤسسة يتم تعيين المندوبين النقابيين مباشرة، أم أن ذلك ليس بالضرورة، أي هل من الممكن أن يؤسس الهيكل النقابي دون إمكانية تعيين المندوبين النقابيين؟.

هذا ما سنحاول الإجابة عنه في (الفرع الأول) من المبحث وهل خص المشرع هؤلاء لتأديتهم المهام الموكلة لهم بحماية خاصة وهذا ما سنحاول الإجابة عنه في (الفرع الثاني).

1 Réf L'employeur qui refuse l'accès de l'entreprise à une personnalité syndical extérieure commit un délit d'entrave – cassation crime de France 11 mai 1989.

الفرع الأول**شروط تعيين المندوبين النقابيين**

إن تعيين المندوبين النقابيين يخضع إلى عدة شروط موضوعية وشكلية تتمثل فيما يلي:

أولاً: الشروط الموضوعية:

هذه الشروط منها ما يتعلق بالمندوب النقابي، ومنها ما يتعلق بعدد العمال داخل المؤسسة.

أ- الشروط المتعلقة بعدد العمال داخل المؤسسة.

إن الجهة التي يؤول لها اختصاص تعيين المندوبين النقابيين هي الهياكل النقابية وذلك طبقاً للمادة 41 من القانون (90-14) التي تنص " يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه من بين المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم نسب التالية حسب الجدول التالي¹:

عدد المندوبين	عدد العمال
مندوب واحد	من 20 إلى 50 عامل أجير
مندوبان	من 51 إلى 150 عامل أجير
03 مندوبين	من 151 إلى 400 عامل أجير
05 مندوبين	من 401 إلى 1000 عامل أجير
07 مندوبين	من 1001 إلى 4000 عامل أجير
09 مندوبين	من 4001 إلى 16000 عامل أجير
13 مندوبا	أكثر من 16000 عامل

¹ راجع المواد 40، 41 من القانون (90-14) السالف الذكر.

تؤكد المادة 40 من القانون (90-14) الخاصة بممارسة الحق النقابي على إمكانية إنشاء هيكل نقابية بالنسبة للنقابات التمثيلية في المؤسسات، وتؤكد المادة 41 على تحديد عدد المندوبين النقابيين الذين يعينون في المؤسسة.

فإذا كان نص المادة 41 من قانون (90-14) يتطلب لوجود مندوب نقابي 50 عاملا فإن النص المعدل بموجب القانون (91-30) خفض هذا الحد إلى 20 عاملا، فالمادة 41 قبل التعديل كانت قد وضعت حد أدنى لوجود المندوب يبدأ من 50 عاملا إلى أكثر من 16000 عاملا، وحددت عدد المندوبين بالنظر إلى عدد عمال المؤسسة فيتراوح العدد ما بين مندوب 01 إلى 11 مندوبا.

إن الوجود النقابي في المؤسسات التي يصل عدد عمالها إلى 50 عاملا يكاد يؤدي إلى حرمان عدد كبير من العمال من هذا الحق لأن جل المؤسسات الجزائية، هي مؤسسات صغيرة لا يتجاوز عدد عمالها 20 عاملا هذا الأمر هو الذي يكون قد دفع المشرع لتعديل نص المادة 41 بموجب المادة 9 من قانون (91-30) بتخفيض الحد الأدنى لعدد العمال إلى 20 عاملا، مع إضافة مندوبين في المؤسسات التي يفوق عدد عمالها 16000 عاملا.

رغم التعديل الذي طرأ يبقى نقص كبير في النصوص القانونية فالمشرع لم يحدد كيفية حساب عدد العمال ومن هم العمال الذين يؤخذون بعين الاعتبار في حساب عدد العمال داخل المؤسسة؟ فهل يحسب كل العمال أم العمال الدائمين، وهل أولئك الذين تربطهم علاقة عمل محددة المدة يدخلون ضمن العدد؟ وما هو موقف المشرع من العمال الذين يعملون بموجب عقود عمل غير محددة المدة بتوقيت جزئي.

عدم تحدث المشرع عن هذه النقاط يعتبر نقصا منه أم انه أراد أن يترك ذلك للسلطة التنفيذية عن طريق التنظيمات الصادرة من وزارة العمل؟ فإذا اختار المشرع الطريقة الثانية المتمثلة في ترك الأمر للسلطة التنفيذية فإن ذلك ينقص من أهمية الدور الذي يلعبه بالإضافة إلى ذلك فإنه لا بد من تحديد تاريخ حساب عدد

العمال للسماح بتعيين المندوبين و أمام سكوت المشرع فإن النسب المحددة يجب أن توجد وقت التعيين¹.

إن هذا النقص ليس الوحيد، فالمشرع لم يتطرق إلى الحالة التي ينخفض فيها عدد العمال بعد وضع المؤسسة التمثيلية وتعيين المندوبين النقابيين، خاصة إذا كان هذا النقص له صفة الديمومة، إن مثل هذه الحالات تتطلب الرجوع إلى تاريخ التعيين ومدة التعيين، فإذا عين المندوب النقابي في زمن كانت المؤسسة تضم عددا كافيا فإنه حتى لو انخفض العدد يبقى المندوب أو المندوبين لمدة تعيينهم المحددة قانونا.

إن المشرع الفرنسي قد أخذ موقفا يؤكد فيه، أن هذه الحالات تحسم عن طريق التفاوض والاتفاقات الجماعية بين صاحب العمل والمنظمات التي يهملها الأمر وإنه في حالة عدم وجود اتفاق، فإن لمدير العمل التدخل من أجل بقاء أو إنهاء الوكالة للمندوب النقابي².

نستخلص مما سبق أنه حتى يستطيع الهيكل النقابي تعيين المندوبين النقابيين فيجب ألا يقل عدد عمال المؤسسة عن 20 عامل، فإن كانت المؤسسة تشغل أقل من ذلك العدد فإن تمثيل العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها يكون من اختصاص ممثل واحد يتم انتخابه مباشرة من مجموع العمال.

يدخل في إطار حساب عدد العمال كل الذين تربطهم علاقة عمل بالمؤسسة أي كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل أجر لحساب شخص معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم.

1 -Réf- H. Borenbread les syndicats professionnels srds 13/6/1228 page 847

2Réf- J.M .Verdier l'aptitude des syndicats à représenter, intervention dans ce cadre des journées G. Lyon Gaon 14 -15/6/2006.

ذلك سواء كانوا يرتبطون بالمؤسسة بعلاقة عمل غير محددة المدة أو محددة المدة أو حتى العاملون بالتوقيت الجزئي، والذين يتمتعون بنفس الحقوق القانونية المتفق عليها التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل¹.

2- الشروط المتعلقة بالمندوب النقابي:

لا يمكن تعيين كمندوب نقابي أي شخص عامل بالمؤسسة، إذ أن المشرع قيد ذلك بشروط واردة على سبيل الحصر في المادة 44 من القانون (14/90)، تتمثل تلك الشروط في:

أ - السن:

حتى يجوز تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل بالغا 21 سنة كاملة يوم تعيينه² فإذا ما تم تعيين عامل لم يبلغ بعد هته السن، فإنه يجوز لكل ذي مصلحة لاسيما صاحب العمل أن يطلب من القضاء سحب صفة المندوب النقابي عن ذلك العامل.

إن السن الذي أخذ به المشرع كان هو نفس السن الذي أخذ به المشرع الفرنسي قبل 1968 لكن قد تم تخفيضه إلى 18 سنة بطلب من المنظمات النقابية مبررة ذلك بارتفاع الوعي لدى هذه الشريحة ولأن هذا السن كان قد خفض بالنسبة للطلبة³.

يمكن لرب العمل أن يتمسك بشرط السن ولكن هل يستطيع أن يتفق مع المنظمات النقابية من أجل تخفيض السن؟ فالمبدأ السائد في قانون العمل وخاصة في الاتفاقيات هو أنها تستطيع أن تأتي بنصوص مخالفة للقانون إذا كانت أصلح للعمال على ألا يكون ذلك مخالفا للنظام العام.

ب - الأقدمية:

حتى يعين كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل قد اشتغل داخل المؤسسة لمدة سنة على الأقل، فلا يمكن للمنظمة النقابية أن تعين كمندوب نقابي لها من لا يربطه

1- راجع المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم (97-473) المؤرخ في 1927/12/8 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

2 راجع المادة 44 من القانون (90 - 14) السالف الذكر.

3- Réf- M Despax : la Gestion du personnel, les relations sociales dans l'entreprise Page 95.

بالمؤسسة عقد عمل سواء كان هذا الأخير مبرم لمدة محددة أو غير محددة لتوقيت كلي أو جزئي، وهذا بغض النظر عن رتبة العامل المهنية، إذ يمكن تعيين أي عامل بشرط أن تكون له علاقة تبعية سواء بالمؤسسة أو بالمقولة أو بالإدارة العمومية حسب الحالة.

ما يجدر الإشارة إليه كملاحظة: أنه قد ورد خطأ في نص المادة 44 من القانون (90-14) إذ نص على ".... يوم انتخابه...." في حين الانتخاب يخص ممثلي العمال أما المندوب النقابي **يعين** ولا ينتخب فالكلمة الصحيحة إذن هي "....يوم تعيينه...."¹.

السؤال المطروح هنا في مسألة الأقدمية هل يمكن تعيين القائمين بالإدارة كمندوبين نقابيين؟.

إن المشرع لم يحدد صفة العامل ومنصب العمل الذين يجب توافرها في المندوب النقابي إذ ترك المجال مفتوحاً أمام كل العمال و كذا أمام كافة المناصب بما في ذلك القائمين بالإدارة.

في انتظار صدور قرارات من المحكمة العليا، فإنني أعتقد أنه طالما غالباً ما يكونوا القائمين بالإدارة تابعين للمستخدم إذ يتخذون القرارات باسمه ويمثلونه أمام مجموع العمال لدرجة أن صفتهم تختلط بصفة صاحب العمل، لذلك فإنه من الأجدر إبعادهم عن التمثيل النقابي.

يثور هنا تساؤل آخر حول إمكانية وجود علاقة قرابة بين العمال وصاحب العمل فهل هذا يعتبر عائقاً لتعيينهم كمندوبين نقابيين؟.

نقول هنا واعتماداً على مبدأ " كل ما هو غير ممنوع القيام به قانوناً فهو مباح" واعتباراً أن المشرع لم يمنع تعيين العمال الذين تربطهم علاقة قرابة المستخدم كمندوب بين نقابيين فإن ذلك يرجع إلى النقابة إذا رأت أنه لا يلحقها أي ضرر فلها أن تعين أحد أقارب صاحب العمل و ذلك مهما كانت درجة قرابته.

¹ راجع المادة 44 من القانون (90-14) - السالف الذكر.

أشارت المادة 44 إلى عبارة "أقدمية لا تقل عن سنة" فهل كان المشرع يقصد من ذلك تأدية العمل الفعلي من قبل العامل - حتى يمكن تعيينه كمندوب نقابي - لمدة سنة على الأقل، وهل يجب أن تبقى علاقة العمل قائمة بين المستخدم والعامل أم أنه يكفي أن يكون العامل قد أدى فعلا عملا لفائدة المستخدم لمدة لا تقل عن سنة ثم انقطعت تلك العلاقة لأي سبب من الأسباب؟ إضافة إلى ذلك فهل يجب أن يكون العمل المؤدى لمدة سنة يجب أن يكون مستمر لكامل تلك المدة؟¹.

إن نص المادة جاء غامضا ولم يتطرق إلى كل تلك التساؤلات، وعليه وللإجابة عليها يجب أن نتطرق إلى الفائدة المرجوة من اشتراط تلك المدة.

إن الفائدة العملية من اشتراط تأدية المندوب النقابي لعمل داخل المؤسسة أو المقولة أو الهيئة أو الإدارة العمومية لمدة سنة على الأقل هي افتراض كونه على اطلاع أكبر بواقع المؤسسة، وبمشاكل العمال الذين سيمثلهم وحتى يكون تحقيق هذا الهدف قائم فيجب أن يبقى المندوب على علاقة مستمرة بالهيئة المستخدمة، وعليه فإن تعليق علاقة العمل لأي سبب من الأسباب كحالة الانتداب، أداء الخدمة الوطنية أو الإحالة على البطالة التقنية، ففي كل هذه الحالات علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل تعلق ولمدة طويلة أو على الأقل لمدة لا يمكن تقديرها وبالتالي فلا يمكن تعيينه كمندوب نقابي، في حين فإن تعليق علاقة العمل لحالة مرضية ولمدة محددة فهنا يمكن تعيينه كمندوب نقابي فلا وجود لمانع من ذلك هذا من جهة.

من جهة أخرى هل العمل المؤدى لمدة سنة على الأقل يجب أن يكون مستمر أم أنه يكفي توافر هذه المدة حتى ولو كانت العلاقة يشوبها تقطع؟ فهل حساب الأقدمية يكون مرتبط بعقد عمل وحيد أم أنه يتعدده إلى أكثر من ذلك؟.

بما أن المشرع لم يستثن حالة عقود العمل المحددة المدة، فإنه يمكن جمع عدة عقود للحصول على المدة المقررة قانونا، لكن في هذه الحالة فإنه يمكن أن يثور

1 راجع المادة 44 من القانون (90-14) - السالف الذكر.

مشكل الفارق الزمني بين العقد الأول والعقد الثاني فما هو مقدار المدة الزمنية التي يجب أن لا يتعداها إبرام العقد الثاني؟.

هنا أيضا لا يوجد حل قانوني ولا قضائي على الأقل نستطيع القول أنه حتى يبقى العمال على اطلاع بواقع المؤسسة، فيجب ألا يكون الفارق بين إبرام العقدين طويل مثال: عامل ارتبط مع المؤسسة بعقد عمل محدد المدة يبدأ سريانه من تاريخ 2005/01/01 إلى غاية 2005/04/30 ثم أبرمت معه نفس المؤسسة عقد عمل آخر بتاريخ 2005/07/01 وبتاريخ 2006/03/30 تم تعيينه كمندوب نقابي.

إن شرط أقدمية العمل في المؤسسة المقررة من قبل المشرع متوافر في قضية الحال وذلك بجمع مدة العمل المؤدى في عقد الأول وهي 04 أشهر ومدة العمل الثانية المتمثلة في 09 أشهر: $4 + 9 = 13$ شهرا.

ما يجدر قوله أن المشرع الجزائري قد اكتفى بشرط الأقدمية الذي حدده بسنة واحدة داخل المؤسسة، ودون التطرق إلى تاريخ نشأة المؤسسة كما فعله بالنسبة لمندوبي المستخدمين، فشرط الأقدمية لا يحتج به إلا إذا كان تاريخ نشأة المؤسسة يزيد عن سنة، أما إذا كانت قد نشأت المؤسسة في أقل من سنة فيمكن التخلي على شرط الأقدمية إذ أن المؤسسات التي أنشأت في أقل من سنة لا تستطيع المنظمات النقابية من إنشاء هياكل نقابية وتعيين مندوبين نقابيين نظرا لعدم توافر هذا الشرط لدى جميع العمال، وهذا ما يتنافى مع مبدأ الاعتراف بالوجود النقابي.

ج - التمتع بالحقوق الوطنية والمدنية:

لكي يمكن تعيينه كمندوب نقابي يجب أن يكون العامل متمتع بحقوقه المدنية والوطنية لا سيما حق الانتخاب والترشح وكذا تمتعه بكامل أهلية الأداء، وبالتالي فلا يجب تعيين من حرم من حق الانتخاب أو الترشيح وكذا عديم الأهلية لأن يكون مساعدا محلفا أو خبيرا أو شاهدا على أي عقد أو أمام القضاء أو أن يكون وصيا أو ناضرا وكذا المحروم من حق حمل الأسلحة والتدريس ومن إدارة مدرسة أو يستخدم

في مؤسسة للتعليم بوصفه أستاذا أو مدرسا أو مراقبا وكذا المحروم من حق الإقامة كمندوب نقابي.

في الأخير ومادام الحديث يدور حول تعيين المندوبين فنتساءل ما إذا كان تعيينهم مرتبط بوجود هيكل نقابي أو أن هؤلاء هم الذين يكونون هيكل نقابيا. إن تعيين المندوب يعتبر الانطلاقة الأولى التي تعبر عن نية إنشاء هيكل نقابي، فالهيكل دون محركه يعتبر آلة ساكنة، أما بالنسبة لشروط تأسيس الهيكل النقابي فلم يشترط المشرع أي شرط خاص بالتعبير عن هذت الوجود يكون بطرق متعددة، مثل الحركة الحيوية المعبر عنها عن طريق الاجتماعات والنشر والإعلانات¹.

ثانيا الشروط الشكلية:

بادئاً ببدء يجب تصحيح خطأ وارد في المادة 45 من القانون رقم (90-14) إذ فردت سهوا عبارة "التي تعقب انتخابهم" بدلا من "تعقب تعيينهم" ذلك لأن المندوبين يعينون ولا ينتخبون.

إضافة إلى الشروط الموضوعية الواجب توافرها لتعيين المندوبين النقابيين، اشترط المشرع شرط شكلي يتمثل في ضرورة تبليغ المستخدم ومفتش العمل بلقب واسم المندوبين النقابيين وذلك في اجل لا يتعدى 8 أيام من تعيينهم. على ذلك فإنه يجب على الهيكل النقابي أن يبلغ العمال بقائمة المندوبين سواء عن طريق التعليق أو وسيلة أخرى.

فرض المشرع تبليغ أسماء المندوبين المفتشية العمل المختصة إقليميا، وإلى رب العمل طبقا لنص المادة 45 السالفة الذكر، فرب العمل لا بد وان يكون على علم بذلك لعدة اعتبارات خاصة من حيث استفادة المندوب من حساب الساعات الممنوحة له ومعرفة الشخص الذي سوف يمثل النقابة أمامه، ومراقبة الشروط التي أدت إلى تعيينه.

1Réf- G. Borfrend : l'action revendicative au niveau de l'entreprise le rôle des délégués du personnel thèse d'état Nanterre paris x. 1987 page 349.

إن المنظمة النقابية التمثيلية تعلم المؤسسة المستخدمة بأسماء المندوب أو المندوبين النقابيين إما عن طريق رسالة مؤشرة وممضي عليها من طرف رب العمل أو طرق أخرى يمكن إثباتها بسهولة عند وجود أي نزاع خاص بتاريخ التعيين، لأن تاريخ اعلان المؤسسة المستخدمة بتعيين المندوب النقابي يكتسي أهمية بالغة كما سبق ذكره، فإجراءات التسريح ضد المندوب الذي يرتكب خطأ مهنيا جسيما يعرضه لأخطر العقوبات تتخذ بمعرفة تاريخ التعيين، لأن الحماية الخاصة تبدأ من تاريخ إعلام مفتشية العمل ورب العمل بهذا التعيين، فالمشرع فرض إجراءات أولية خاصة قبل القيام بأي إجراء يؤدي إلى تسريح المندوب.

إن رب العمل من حقه ألا يكتفي بعلم التعيين ولكن من حقه أن ينازع التعيين، لأسباب متعلقة بالشروط العامة التي يجب توافرها في شخص المندوب، ولم تكتمل إجراءات التعيين إلى بعد تعليق قائمة المندوبين في المؤسسة.

إن تاريخ إعلام المؤسسة المستخدمة بتعيين المندوب النقابي، يكتسي أهمية بالغة فهو يمكن مثلا، في حالة ما إذا بدأت إجراءات التسريح ضد المندوب من معرفة ما إذا كانت الإجراءات سابقة للتعيين أو لاحقة له، لأن حماية المندوب النقابي تبدأ من تاريخ إعلام مفتشية العمل ورب العمل بهذا التعيين.

لأن المشرع قد فرض إجراءات أولية خاصة قبل القيام بأي إجراء يؤدي إلى تسريح المندوب النقابي، الذي يرتكب أخطاء مهنية جسيمة.

إن المشرع الجزائري لم يتطرق صراحة إلى حق رب العمل في منازعة تعيين المندوب لكن من الواضح أن هذا الحق يمنح له بصفته مسؤولا.

في حالة وجود منازعات حول تعيين المندوب النقابي

لم يهتم المشرع الجزائري بالمواعيد الخاصة بالتعيين بالقدر الذي اهتم به المشرع الفرنسي، من الوقت الذي اعترف بالوجود النقابي داخل المؤسسة فالمنازعات تبقى من اختصاص المحكمة المختصة، فالمشرع الفرنسي أكد على ذلك صراحة في المادة L412-15 من القانون العمل الفرنسي التي تبين أن المحاكم هي

المختصة بصفة ابتدائية ونهائية في المنازعات المتعلقة بالتعيين على ان يكون الطعن خلال 15 يوما التي تلي الإجراءات الخاصة بعلم المؤسسة.

إن مسألة المنازعة في التعيين تترتب عليها صورتين أو افتراضين.

* **فالفترض الأول:** فيتمثل في عدم جدوى المنازعة، وتفصل المحكمة في الموضوع برفض طلب المستخدم الذي رفع الدعوى.

* **أما الافتراض الثاني:** يتمثل في إلغاء التعيين ويعتبر هذا الإجراء ذو خطورة لأنه يضع حدا لعمل المندوب النقابي وينهي الحماية المقررة له ويؤدي إلى بدء إجراءات أخرى لتعيين نفس المندوب أو مندوب آخر.

إذا كان الحكم الصادر من المحكمة قد قضى ببطلان التعيين بسبب شرط من الشروط التي تتعلق بشخص المندوب، فالمنازعة يمكن أن تثار من طرف المندوب النقابي في حالة ما إذا لم يعترف رب العمل بتعيينه أو قام بتسليط عقوبة عليه بعدما تم تعيينه.

كما أن انتهاء مهمة المندوب بالاستقالة أو نهاية مهامه من طرف المنظمة النقابية، أو استفادته من التقاعد يتطلب كذلك تبليغ مفتشية العمل والمستخدم قبل أي إجراء آخر لاستخلافه.

أما إذا كان التغيير مهما كانت طبيعته القانونية فلا يؤثر ذلك على التعيين الأول للمندوب¹.

الفرع الثاني

صلاحيات المندوب النقابي.

بعد قراءة أولية للأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين وبالقانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وحتى القانون رقم (11/90) خاصة الباب السادس منه² نلاحظ أن المشرع لم يبين المهام والصلاحيات التي يمكن للمندوب النقابي القيام بها، وهنا

1Réf- M despax : la gestion du personnel ed. cujas 1974. Page 139.

2 راجع المواد من 114 إلى 134 من القانون (90-11) السالف الذكر.

نتساءل عن الفائدة من تخصيص فصلين كاملين متضمنين أحكام لتسهيل عملهم وأخرى لحمايتهم من أي ضغط يمارس عليهم من قبل المستخدم؟.

فمن جهة نص المادة 46 من القانون رقم (14/90) على أنه " يحق للمندوبين النقابيين التمتع بعشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية..." ومن جهة أخرى نصت المادة 53 من نفس القانون على أنه " لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي...".

فما جدوى وضع نظام حماية لفئة ما، وذلك لتسهيل القيام بمهامها بكل حرية دون تحديد تلك المهام.

حسب دراستنا فإنه من غير المنطقي تخصيص كل تلك الأحكام المتعلقة بالمندوبين النقابيين دون أن تكون لهم مهام داخل المؤسسة وهنا يوجد تحليلين.

التحليل الأول

فإنه يجب على المستخدم¹ بالرجوع إلى الأحكام الخاصة بقانون ممثلي العمال عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، ولقد أعطت الفقرة الثانية من المادة 04 من نفس القانون (90-02) تفسيراً لممثلي العمال إذ أشارت إلى أن عبارة ممثلي العمال تدل على الممثلين النقابيين لعمال أو للمثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين.

إن المادة الرابعة (04) السالفة الذكر أوكلت مهمة الوقاية من النزاعات الجماعية للممثلين النقابيين وفي حالة عدم وجودهم فإنها أوكلت تلك المهمة للممثلين المنتخبين من قبل العمال.

يفهم من ذلك أن الممثلين النقابيين المذكورين أولاً لا يكونوا منتخبين ولكن معينين إضافة إلى أنه مفترض تواجدهم المستمر في المؤسسة، في حين أن الممثلين

1 راجع المادة 04 من القانون (90-02) الصادر بتاريخ 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

المذكورين ثانياً يكونوا منتخبين، وانتخابهم يتم لغرض عقد الاجتماعات مع المستخدم لتسوية النزاعات الجماعية.

إذن فأول ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع فرق بين نوعين من الممثلين، ممثلين نقابيين وممثلين منتخبين من قبل العمال، وهاذين النوعين من الممثلين أطلق عليهما تسمية ممثلي العمال.

وثاني ملاحظة هي أن الممثلين النقابيين يكونوا معينين في حيث أن الممثلين الآخرين يكونون منتخبين من قبل العمال، ومن المعلوم أن الممثلين النقابيين الغير منتخبين والذين يكونوا معينين في المؤسسة هم المندوبون النقابيون.

التحليل الثاني:

بالرجوع إلى نص المادة 42 من نفس القانون فإن المشرع نص على أنه في حالة عدم توفر منظمة نقابية تمثيلية أو هيكل نقابي داخل المؤسسة فإن تمثيل العمال لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها يكون من قبل ممثلين ينتخبهم مجموع العمال.

أبعد من ذلك فإنه حتى عند تواجد هيكل داخل المؤسسة تشغل أقل من 20 عامل (أي استحالة تعيين مندوب نقابي) فإن تمثيل العمال لتفاوض الجماعي للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها يكون من قبل ممثل منتخب.

يستخلص من القراءة المخالفة للمادة 42 السالفة الذكر، أنه عندما تتوافر في المنظمة النقابية الشروط المنصوص عليها في المادة 35 وما بعدها، والمتعلقة بالتمثيلية إضافة إلى توفر شروط إنشاء الهياكل النقابية وشروط تعيين المندوبين النقابيين، لا سيما تلك المتعلقة بتوفر الحد الأدنى من العمال داخل المؤسسة (20 عامل على الأقل) فإن مهمة التفاوض الجماعي وتسوية النزاعات الجماعية تسند إلى ممثل نقابي يربط التحليلين السلفي الذكر فإنه يمكن أن نستخلص أن المهام الموكلة إلى المندوبين النقابيين هي التفاوض والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

إن ما يدعم النتيجة المتواصل إليها هي أنه من الناحية العملية فإن المنظمات النقابية في تأديتها لمهامها تحاول دائماً الاستفادة من نظام الحماية الخاص بالمندوبين النقابيين، فإذا ما أوكلت مهمة التفاوض الجماعي مثلاً لممثل آخر غير المندوب النقابي فإنه لا تطبق عليه الأحكام الواردة في الفصلين الثاني والثالث من الباب الرابع من القانون رقم (90-14) والمتعلقين بالتسهيلات الممنوحة لمندوبين النقابيين وبالحماية المقررة لهم أثناء ممارستهم لنشاطاتهم النقابية، فذلك الممثل لا تمنح له مدة العشر ساعات ويمكن للمستخدم أن يباشر ضده أي إجراء تأديبي دون اتخاذ التدابير المنصوص عليها قانوناً.

الفرع الثالث

النظام القانوني الخاص بالمندوبين النقابيين.

أولاً: الأحكام المتعلقة بالتسهيلات المقررة لهم:

لضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة لهم فإن المشرع منح المندوبين النقابيين مدة 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر واعتبارها كوقت عمل فعلي، ولا يدخل في حساب تلك الساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات التي يستدعي لها بمبادرة من المستخدم¹. إن الوقت الذي يقضيه المندوب في الأعمال التي تكون بمبادرة منه فقط هي التي تحتسب.

لقد ذهب المشرع إلى ابعده من ذلك واعتبر أن المدة التي يقضيها المندوب في الاجتماعات التي يحضرها بطلب منه ويقبلها المستخدم لا تدخل في حساب العشر ساعات².

إن كيفية استخدام تلك الساعات يكون من اختصاص المندوب وحده، إذ يمكنه أن يستعملها دفعة واحدة أو يوزعها على فترات خلال الشهر، وذلك بحسب

1 راجع المواد 46-47 من القانون (90-14) السالف الذكر.

2 راجع المادة 2/47 من القانون (90/14) السالف الذكر.

احتياجات أعماله النقابية غير أنه إذا لم يستعمل كل تلك الساعات أو البعض منها فإنه لا يمكن تأجيل استعمالها للشهر المقبل.

إضافة إلى ذلك يمكن للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينه مجموع حساب الساعات الشهرية الممنوحة إياهم، شريطة موافقة المستخدم، إن هذا الشرط قد يؤدي إلى عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي فيمكن لصاحب العمل أن يتعسف في استعمال هذا الحق ويرفض جمع واقتسام الساعات بين المندوبين، وعليه فإنه كان يستحسن أن ينص فقط على وجوبية إعلام المستخدم بنية المندوبين بجمع واقتسام الساعات الممنوحة لهم قانوناً.

فحتى يستطيع المندوب النقابي تأدية المهام الموكلة إليه فإن المشرع منحه مدة 10 ساعات كل شهر مدفوعة الأجر واعتبارها مدة عمل فعلي، للمندوب حق استخدامها سواء أثناء وقت العمل أو خارجه وبما أن نص المادة 53 من القانون (90-11) يقضي بأنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر عن فترة لم يعمل فيها مهما تكون وضعيته في الترتيب السلمي، ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون، وبما أن المندوب النقابي في استخدامه للعشر ساعات وذلك سواء أثناء وقت العمل أو خارجه فإنه في الحقيقة لا يؤدي بذلك عمل لفائدة المؤسسة أي لا تكون علاقة التبعية متوفرة بينه وبين صاحب العمل وإنما يؤدي عمل لفائدة المنظمة النقابية التي يعبر مندوبا عنها، وهذا ما جعل عمله هذا لا يقابله اجر طبقا للقاعدة العامة وخرجا عن تلك القاعدة نص المشرع في المادة 46 من القانون (90-14) على أن تلك المدة تعتبر كوقت عمل فعلي ويقابلها أجر وعليه فيجب على المستخدم أن يدفع للمندوب النقابي أجر مقابل الساعات التي لم يؤدي فيها عمل لصالحه ولكن استخدامها للنشاط النقابي.

إن قيمة الساعات العشر تحدد بنفس قيمة الساعات التي كان من المفروض قد عمل فيها المندوب، فإذا كان استخدامها أثناء وقت العمل العادي فإن الأجر الذي يقابلها، يجب أن يكون مساويا للأجر المقابل لساعات العمل العادية وإذا كان

استخدمها أثناء الساعات الإضافية أو أثناء الليل فإن الأجر المقابل يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار الزيادة التي لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50% من الأجر العادي للساعة الواحدة، هذا بالنسبة للساعات الإضافية أما بالنسبة للعمل فإن المستخدم ملزم بدفع أجره تقدر قيمتها بساعات العمل العادية.

لعل أهم وسيلة يمكن أن يستخدمها المندوب النقابي لتسهيل تادية مهامه النقابية، هي حرية تنقله داخل المؤسسة المستخدمة، وحرية اتصاله بالعمال حتى أثناء قيامهم بالعمل، وذلك للوقوف على المشاكل التي يعانيها هؤلاء وعلى ظروف العمال بصفة عامة، وبالتالي فإن دفاعه عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء الذين تعطيهم القوانين الأساسية للمؤسسة التي ينضمون لها يكون مبني على الواقع المعاش فعلا داخل المؤسسة، وبالرغم من ذلك فإن القانون الجزائري لم ينص على هذه الوسيلة ولم يتعرض لها الاجتهاد القضائي كذلك إلا أنه حتى ولم ينظم المشرع نظام حرية تنقل المندوب النقابي داخل الهيئة المستخدمة وفي مواقع العمل، فإنه من الممكن اعتبار ذلك جائز قانونا ما دامت الغاية من تنقله داخل المؤسسة يكون في إطار تسهيل تاديته لمهامه النقابية والمتمثلة في الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء فذلك لا يكون مؤسس ولا منتج إلا إذا كان مبني على المعرفة الميدانية للمشاكل التي يعانيها العمال.

بما أن المشرع افترض أن الساعات العشر الممنوحة للمندوب النقابي قد تم استغلالها للعمل النقابي فعلا، فإذا ما ثار النزاع حول ذلك أي أن المندوب لم يستخدم تلك الساعات في النشاط النقابي فعلى المستخدم طبقا للقاعدة القانونية البيينة على من ادعى أن يثبت أن فعلا لم يستعمل تلك الساعات للعمل النقابي، فإذا اثبت ذلك فلا يدفع له أجرا مقابل تلك الساعات.

ثانيا: نظام الحماية المقررة لكافة النقابيين.- نظام الحماية العام المقرر لكافة النقابيين.

اعتبار أن ممارسة الحق النقابي حق دستوري معترف به لجميع المواطنين، فلا يجوز بالتالي لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل، والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب، وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية، وذلك سواء كان مندوب نقابي أو مسؤول في الهيكل النقابي أو المنظمة النقابية أو حتى مجرد عضو فيها¹.

- نظام الحماية المقرر للمندوبين النقابيين.

نظرا لكون المشرع أوجب تبليغ أسماء وألقاب المندوبين النقابيين للهيئة المستخدمة، ذلك لأنهم همزة وصل بين المنظمة النقابية والعمال الأجراء من جهة، ومن جهة أخرى بين هؤلاء وصاحب العمل لكونهم على اتصال مستمر بهذا الأخير ولكونهم يمثلون قوة وسلطة داخل المؤسسة.

فإن المشرع لتسهيل تادية مهامهم النقابية، منحهم إضافة إلى الحماية العامة المقررة لكافة أعضاء المنظمة النقابية حماية خاصة بهم، وفي هذا الإطار فرق المشرع بين نوعين من الجزاءات التي يمكن تطبيقها على المندوب النقابي، وذلك بحسب ما إذا كان الخطأ المرتكب بمناسبة تاديته للنشاطات النقابية أو النشاطات المهنية² وعليه فإنه إذا ما ارتكب المندوب النقابي أي خطأ ذا طابع نقابي محصن فإن المنظمة النقابية التي عينته وحدها مختصة بتسليط العقوبة التي تقابل الخطأ المرتكب، وعلى العموم فإن القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات النقابية هي التي تحدد الأخطاء ذات الطابع النقابي والجزاءات المقابلة لها، فمثلا إن القانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين نص في المادة 24 منه على أن العقوبة

1 راجع المادة 50-51 من القانون (90-14) السالف الذكر.

2 راجع المادة 53-53 مكرر من القانون (90-14) السالف الذكر.

التي يمكن تطبيقها تتراوح حسب خطورة الخطأ بين الإنذار والتوبيخ والطرده النهائي من حقوق الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

أخيرا المتابعة القضائية في حالة الاختلاس ويتم الحكم بالعقوبة على يد الهيئة التي ينتمي إليها المعني، نفس القانون يحل على النظام الداخلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، فإننا نجد ينظم الإجراءات الواجب إتباعها لتسليط العقوبات على مرتكبي المخالفات وكذا الجهات المختصة بذلك، والتي تختلف باختلاف الهيئة التي ينتمي إليها المعني.

بما أن مجال الموضوع يتمحور حول المندوبين النقابيين فإن اللجنة التي تهمنا هي لجنة الانضباط التابعة للفرع النقابي والتي تتألف من 3 إلى 7 أعضاء يتجدد انتخابهم كل سنة، تبدي هذه اللجنة رأيها بشأن العقوبة المناسبة وذلك بعد الاستماع إلى الطرف المختص وتقدم النتائج المتحصل عليها للهيئة التي ينتمي إليها المندوب المعاقب لتتخذ العقوبات المناسبة ماعدا في حالة تسليط عقوبة الإقصاء من صفوف الاتحاد إذ أن هذه العقوبة يجب أن تحظى بموافقة اللجنة التنفيذية الوطنية.

إضافة إلى ذلك فإنه يحق للهيئة المشرفة الحكم على المندوب المخالف بالتوفيق المؤقت عن مباشرة المهام النقابية لمدة لا يمكن أن تتجاوز شهرين وابتداء من تاريخ استلام القرار القاضي بتسليط العقوبة فإنه يجوز الطعن فيه في أجل 21 يوما من ذلك أمام اللجنة التي تعلق مباشرة الهيئة التي اتخذت القرار أما عقوبات الطرد النهائي من صفوف الإا ع ع ج فيتم أمام لجنة الانضباط للجنة التنفيذية الوطنية المجتمعة والتي يكون قرارها نهائي غير قابل لأي سبيل من سبل الطعن، ويجب الإشارة هنا أنه يجوز للمندوب المعاقب للدفاع عن نفسه تفويضا مدافع عنه.

إن نظام الحماية المقررة لفائدة المندوبين النقابيين لا يستثنيهم من سلطات المستخدم في تطبيق العقوبات التأديبية عليهم إذا ما ارتكبوا خطأ بمناسبة تأديبهم لنشاطاتهم المهنية، وذلك كغيرهم من العمال الأجراء ولكن بشرط إتباع إجراء شكلي

يتمثل في وجوبية- تحت طائلة البطالان- إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي لها المندوب المرتكب الخطأ¹.

نشير أن الإعلام لا يعني أن صاحب العمل لا يستطيع تسليط العقوبة على المندوب النقابي المرتكب للخطأ المهني إلا بعد موافقة النقابة على ذلك، فالإعلام وحده كاف لمعاقبته.

في حالة نشوب نزاع حول هذه المسألة فعل المستخدم إثبات أنه أبلغ فعلا المنظمة النقابية بالخطأ المرتكب بكافة طرق الإثبات، وسواء كان الخطأ المرتكب من قبل المندوب النقابي يدخل ضمن نشاطاته النقابية أو المهنية وطبق عليه المستخدم عقوبة العزل دون إتباع الإجراءات المنصوص عليها قانونا، أو لكونه غير مختص أصلا لتطبيق تلك العقوبات.

في حالة الخطأ ذو الطابع النقابي المحض فإن ذلك المندوب، يعاد إدماجه في منصب عمله بناء على طلب مفتش العمل بعد أن يثبت المخالفة المرتكبة، إذن فإذا لم تحترم الإجراءات الواجبة إتباعها والمتمثلة في إعلام المنظمة النقابية بارتكاب المندوب النقابي لخطأ مهني فإن مفتش العمل يقدم طلب للمستخدم بإعادة إدماجه في منصب العمل وبالتالي يلغي قرار التسريح بناء على ذلك الطلب مع وجوبية دفع حقوق المندوب المعني والمتمثلة في تعويضه بمبلغ مالي لا يقل عن الأجر الذي كان يتقاضاه إن الطلب الموجه من قبل مفتش العمل لصاحب العمل غير ملزم لهذا الأخير، إذ يمكنه رفض إعادة إدماج المندوب النقابي في منصب عمله، في هذه الحالة وبعد مرور 8 أيام من طلب الإدماج فإن مفتش العمل يحزر محضر بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة، وهنا يطرح السؤال عن تحديد الجهة القضائية المختصة؟.

من خلال نص المادة 56 من القانون (90-14) فإن الجهة القضائية المختصة هي القضاء الجزائي، ذلك أن الأمر متعلق هنا بمخالفة ولكن بما أن القاضي الجزائي لا يمكنه إلغاء قرار التسريح والأمر بإعادة الإدماج فإنه يتبين أن نص المادة 56 تشتمل على

1 راجع المادة 54 من القانون (90-14) السالف الذكر.

دعويين، الدعوى الأولى تتضمن جريمة عرقلة ممارسة الحق النقابي أما الدعوى الثانية فهي دعوى مدنية هدفها إلغاء قرار التسريح والأمر بإعادة الإدماج.

بما أن هذه الدعوى مرفوعة من قبل مفتش العمل وغايتها حماية المشروعية فإن القضاء الإداري طبقا للمادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية هو المختص للفصل فيها ويكون القرار الصادر هو القرار الملغى للتسريح.

الأمر بإعادة الإدماج هو قرار نهائي غير قابل للاستئناف حتى لو كان نص المادة 56 قد جاء لضمان حماية أكثر للمندوبين النقابيين فإنه في ذات الوقت يمس بالحرية الفردية، وذلك إذا رفض المندوب النقابي تنفيذ قرار التسريح القانوني الصادر من قبل المستخدم.

الفصل الثاني

طرق المشاركة العمالية

نمير المباشرة

الفصل الثاني

طرق المشاركة العمالية غير المباشرة

نظر لأن وظيفة النقابة هي الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، حرص المشرع على منحها طرق لدعمها في القيام بمهمتها وتتنوع هذه الطرق وتباين في الضغط الذي توقعه على صاحب العمل، فهناك الوسيلة المثلى والمتمثلة في إجراء المفاوضات بين العمال وصاحب العمل لتنظيم علاقة العمل ووضع شروط الاستخدام وتنظيم العمل، وهناك طرق أخرى قد تكون أكثر ضرار وضغط على صاحب العمل وهو اللجوء لاستخدام الحق في الإضراب¹.

إن الحق في التفاوض الجماعي هو حق كرس بموجب جملة من القوانين التي جاءت بعد صدور دستور 1989، ولا سيما قانون (90-02) في المادة 4 منه² إلا أن الفقرة الثالثة من هذه المادة قد جعلت شروط تطبيق أحكام التفاوض تتحدد من خلال دورية الاجتماعات في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، إلا أن هذا الأمر بقي غامض إلى غاية صدور قانون (90-11) الذي اعتبر القانون الأساسي لكل علاقات العمل إلى جانب الاتفاقيات الجماعية التي يبرمها الأطراف المعنيين بمعالجة ثلاث محاور أساسية وهي علاقة العمل، مشاركة العمال والتفاوض الجماعي³ الذي خصه المشرع بباب كامل هو الباب السادس من قانون (90-11) الذي قسمه إلى خمسة فصول.

أما بالنسبة للإضراب فقد كان الوسيلة التي استخدمها العمال، حتى قبل الاعتراف لهم بحق التنظيم للحصول على هذا الحق وتكريسه من الناحية القانونية، ولم تتضمنه أي من الاتفاقيتين رقم 87، 98 الصادرتين عن منظمة العمل الدولية

1 راجع احمد حسن البرعي - الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية الجزء الثالث- الكتاب الأول "النقابات العمالية" دار النهضة العربية، القاهرة 2006.

2 راجع قانون رقم (90-02) المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم-جريدة رسمية العدد 6 1990.

3 راجع قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي- جامعة وهران كلية الحقوق.

ولا حتى الاعلان العالمي لحقوق الانسان، لكن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعترف به صراحة كحق للعمال يمارس طبقا لقوانين البلد المختص¹ وقد اعتبره دستور 96 في مادته 57 حقا معترف به ويمارس في إطار القانون، وهذا ما أكده المشرع خلال نص المادة الخامسة فقرة 8 من قانون (11-90) وقانون (02-90) المشار إليهم سابقا وحتى نتعرف على هاتين الطريقتين باعتبارهما طريقتين لمشاركة النقابة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة وتمثيل مصالح العمال المادية والمعنوية، ارتأينا تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين يتضمن المبحث الأول المشاركة في المفاوضات الجماعية للعمال أما المبحث الثاني فسوف نتناول فيه المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب.

1 راجع احمد حسن برعي، المرجع السابق ص 194.

المبحث الأول

المشاركة في المفاوضات الجماعية للعمل.

من خلال أحكام قانون العمل رقم (90-11) فقد منح المشرع الجزائري الحق لأطراف علاقة العمل حرية النقاش حول شروط وظروف العمل، بعدما كانت هذه الحقوق محدودة وفقا لجملة من المواد والنصوص التي تعتبر جامدة إذ بدأ يلقي موضوع التفاوض الجماعي اهتماما بالغا ويرجع ذلك إلى التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر.

إن التفاوض الجماعي هو طريقة جد فعالة لمشاركة العمل في التسيير، فينظم علاقات العمل بين صاحب العمل والمستخدمين عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين أصحاب الشأن، أي صاحب العمل والعمال.

حيث يعتبر هذا الأخير وسيلة مرنة تساعد على اتخاذ القرارات، كما أن للتفاوض الجماعي مجال حدده المشرع الجزائري على سبيل المثال، حيث جاء في المادة 120 من قانون علاقات العمل أن الاتفاقيات الجماعية تعالج شروط التشغيل والعمل كما يمكنها أن تعالج التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الدنيا المطابقة وكذل مواضيع أخرى مختلفة مجموعها أربعة عشر موضوعا يمكن معالجتها عن طريق التفاوض الجماعي من خلال الاتفاقيات الجماعية، فيفصل التفاوض الجماعي وعن طريق الاتفاقيات الجماعية التي يمثل العمال كأطراف فيها بفصل التنظيمات النقابية التمثيلية لهم، يمكن لهم المشاركة الفعالة وتقرير آرائهم وتطلعاتهم في مجال الاتفاقيات الجماعية التي يلتزم صاحب العمل تطبيقها بمجرد التعاقد عليها.

لذا فقد قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين نخصص المطلب الأول للتعرف على مفهوم التفاوض الجماعي وأطرافه ونتناول في المطلب الثاني مستويات التفاوض الجماعي.

المطلب الأول

مفهوم التفاوض الجماعي وأطرافه

إن الحق في التفاوض الجماعي يعتبر من أهم الحقوق الممنوحة للعمال على وجه التحديد¹. إذ كرس بموجب الدساتير والقوانين منها مثلا المادة 33 من الدستور الجزائري لسنة 1996 والدستور الفرنسي لسنة 1996 الذي نص صراحة في ديباجته على أنه "لكل العمال الحق في المشاركة عن طريق ممثلهم في التحديد الجماعي لشروط العمل" وكذا قانون 11 فيفري 1950 الذي فتح المجال واسعا للتفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين وسمح كذلك بتطور السياسة التعاقدية، وأصبح لهذا الحق قيمة دستورية عند ما نص عليه دستور 1946، وبعدها جاء قانون 13 نوفمبر 1983 ليتبين هذا الحق ويحدد شروطه².

أكد ذلك قانون العمل الفرنسي الجديد الذي اعترف للعمال لهذا الحق بموجب المادة 1-131L منه.

الفرع الأول

مفهوم التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفافية أساسها رضا الطرفين، وهو سمة أساسية من سمات قانون العمل في القرن العشرين، ومن خلاله يمكن معرفة أهمية المكانة التي أصبحت تتبوأها النقابات.

لقد عرفه جانب من الفقه على أنه حق ثابت يتم بين طرفي علاقات العمل، على مستويات عدة بهدف استقرار العلاقات وحل النزاعات بوضع قواعد لشروط

1 راجع قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران كلية الحقوق السنة الجامعية 2004 ص 11.

2 Jean mouly , droit du travail , baréal 4 eme édition, 2008 page 261.

وظروف العمل، وتستمد قوتها الإلزامية من موافقة الأطراف عليها بعد اتخاذ الإجراءات القانونية لذلك¹.

فمن جهة لم تقم أغلب التشريعات العمالية ومن بينها المشرع الجزائري على النص على أي تعريف للتفاوض الجماعي، باستثناء التعريف الوارد في المنشور الوزاري رقم 72 المؤرخ في 17/07/1990 والمتعلق بالتفاوض الجماعي، والذي يعتبره أحسن وسيلة لتحديد شروط التشغيل والعمل من أجل تحسين وتوسيع الإجراءات التشريعية التي تحكم عالم الشغل.

أما بالنسبة للاتفاقية الدولية رقم 98 هي الأخرى لم تورد أي تعريف للتفاوض الجماعي، إلا انه وبالرجوع إلى ما أقره المؤتمر الدولي للعمل المنعقد سنة 1981 والذي حدد التفاوض من حيث أطرافه وأغراضه على انه "جميع المفاوضات التي تجري بين رب العمل أو مجموعة من أرباب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى من اجل تحديد شروط العمل وأحكام استخدام و/أو تنظيم العلاقات بين لأرباب العمل والعمال و/أو تنظيم العلاقات بين أرباب العمل ومنظماتهم، ومنظمة أو منظمات العمال"².

يعني التفاوض لغة التشاور والمناقشة وتبادل الآراء والمواقف والمطالب والتفاوض حول موضوع أو مواضيع معينة تعرف بمضمون أو محتوى التفاوض الجماعي أو الاتفاقية الجماعية، وهذا بوجود نوع من الحوار حيث يستوجب عليهما في نهاية المطاف الوصول إلى اتفاق مشترك حول مجمل المسائل والمواضيع التي عرضت للمناقشة والتفاوض حولها، عن طريق تقديم تنازلات متبادلة من كل طرف، قصد تقريب وجهات النظر والمواقف³.

1 راجع حداد محمد - المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام- جامعة وهران- كلية الحقوق-2004- صفحة 217-219.

2 راجع قادية عبد الله- المرجع السابق-ص 11-12 وأيضاً حداد محمد- المرجع السابق ص 219

3 راجع قادية عبد الله- المرجع السابق ص 12

وقد عرفه البعض على انه الصيغة التي تتميز بالعقلانية والرشاد لفض أي نزاع¹، ووسيلة عملية لمشاركة الشركاء في العالم للعمل على تبادل مستمر بشكل أفضل، وذلك لضمان توفير العمل اللائق وجودة في نتائج هذا العمل². كما يعاد التفاوض الوسيلة التي من خلالها يقرر الشركاء الاجتماعيون باتفاق مشترك تقنين علاقاتهم في مجال شروط التشغيل والعمل من اجل إرساخ مناخ إجتماعي حسن في مجال علاقات العمل على جميع المستويات. أما بالنسبة للاتفاقية الدولية رقم 154³ في مادتها الثانية قد عرفت التفاوض كما يلي: « يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل تحديد شروط العمل والاستخدام، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل ومنظماتهم أو منظمات العمال⁴ ».

هذه الشروط نفسها نصت عليها المادة 120 من قانون علاقات العمل (90-11)، وقد يتم التفاوض الجماعي في إطار لقاءات دورية في كونها تبقى الاتصال المباشر والدائم بين الأطراف وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بينهم من أجل إحباط أي إشكال أو خلاف قد يمس العلاقات المهنية والاجتماعية⁵ حيث تسمح المفاوضات بتنمية مستوى الحياة وتحسين ظروف العمل.

1 المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر - أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية - بدون تاريخ نشر - صفحة 3.

2 Gabriel ullrich hubertus esseneberg - william ratteree - eidvin Hoffmann et messaoud hammouya; l'impact et la décentralisation et de la participation sur les services municipaux .sectoral activité programme- Genève 15-19 Octobre 2001 page62.

3 راجع الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 - المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي.

4 راجع عبد الله قادية - المرجع السابق - صفحة 14.

5 راجع أحمية سليمان - آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري - ديوان المطبوعات الجامعية - 1998 - صفحة 96-97.

من خلال التعريفات السالفة الذكر، تبرز أهمية التفاوض الجماعي في كونه آلية نقابية حضارية فعالة يطبع سلوك المجتمع العمالي بطابع الحوار الديمقراطي، ثمرته الاتفاقية الجماعية، التي اعتبرت دستور علاقات العمل الفردية والجماعية¹.

الفرع الثاني

أطراف المفاوضات الجماعية

إن المفاوضات الجماعية ربطت تاريخيا بالتطور النقابي، والتي سمحت بإعادة توازن العلاقة بين العامل والمستخدم عن طريق نقل مستوى التفاوض من التفاوض الفردي بين رب العمل وأحد الأجراء إلى تفاوض جماعي يتدخل النشاط النقابي². من بين أهم الصفات المميزة للتفاوض الجماعي، أنه ذو طابع جماعي من حيث الأطراف المشاركة فيه، إلا أن هذه الصفة ليست شرطا بالنسبة للطرفين، بل غالبا ما تخص الطرف العمالي بوجه خاص إذ أنه يمكن أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد، أو ممثل مؤسسة مستخدمة واحدة ذلك أن الواقع القانوني والعملي يجعل من النقابة الممثلة للعمال، هي وحدها المؤهلة للتفاوض نيابة عن العمال، وهو ما أدى بالتشريعات العمالية المقارنة اشتراط صفة المنظمة النقابية التمثيلية لأكثر عدد من العمال في المؤسسة التي تشملها الاتفاقية حتى تكون مؤهلة للتفاوض بشأن إبرام الاتفاقية الجماعية.

التفاوض الجماعي يجب أن تكون أطرافه جماعات لا أفراد، وهذا هو الفرق بين التفاوض الجماعي والتفاوض الفردي³ كما تتم عملية التفاوض الجماعي بين أطراف أصليين وهم الممثلون النقابيون وما يجدر توضيحه هنا أن الممثلون النقابيون Les délégués Syndicaux يختلفون عن ممثلي العمل Les délégués du personnel فممثلو العمال أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة

1 راجع بن عزوز بن صابر- الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- الكتاب الثاني- المرجع السابق- صفحة156.

2 Réf- Jean mouly, droit du travail ; bareal, 4eme édition 2008, page 261.

3 راجع يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل- رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي- دار وائل للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى- 2008- ص 131.

المستخدمة، وتتم مشاركتهم إما بواسطة مندوبو العمال أو لجنة المشاركة وهذا طبقا للمادة 91 من القانون (90-11) السابق الذكر في الباب الأول من هذا المبحث للعمال من جهة وبين المستخدم من جهة أخرى.

بالرجوع إلى نص المادة 123 من قانون (90-11) نجد أن المشرع الجزائري، قد جعل التفاوض الجماعي من اختصاص لجنة متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وممثلي المستخدم وقد حرص المشرع الجزائري على تحديد تمثيلية الأطراف في التفاوض وهذا تبعا للشروط المنصوص عليها قانونا¹ ولقد وضع المشرع الفرنسي معايير دقيقة لتحديد تمثيلية المنظمات النقابية أهمها عدد المنخرطين فيها، نسبة الاشتراكات خبرة وأقدمية المنظمة النقابية وذلك طبقا للمادة L123-2 إلا أن القضاء الفرنسي اعتبر أن معيار عدد المنخرطين معيار أساسي بينما معيار الاستقلالية يعد معيار ثانوي².

أولاً: ممثلو أصحاب العمل

يجري التفاوض الجماعي على مستويات مختلفة وباختلاف هذه المستويات يختلف أيضا ممثلو أصحاب العمل أو المنظمة التي تمثلهم، وهذا ما أقرته المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 وتختلف معها في المادة 6 من الاتفاقية العربية رقم 11 التي توجب أن يكون التفاوض في حالة تغطية مستوى المؤسسة مع منظمة أصحاب العمل³. قد يأخذ صاحب العمل أكثر من صورة، فقد يكون صاحب العمل شخص واحد باعتباره طرف في عقد العمل الجماعي، وقد يختار ممثله القانوني الذي ينوب عنه في التفاوض وقد يكون صاحب العمل باعتباره طرف في العقد الجماعي مجموعة أصحاب

1 راجع عبد الله قادية - المرجع السابق الذكر - صفحة 53.

2 راجع بن عزوز بن صابر- الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري - الكتاب الأول- مدخل إلى قانون العمل الجزائري- دار الخلدونية للنشر والتوزيع- الطبعة الأولى 2009- صفحة 162.

3 راجع يوسف إلياس- أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل- المرجع السابق ص 132.

عمل، كما قد يكون طرفا في العقد مجموعة من أصحاب العمل يشكلون فيما بينهم نقابة أصحاب العمل¹.

ثانيا: ممثلو العمال

القاعدة أن العمال يمثلون في التفاوض الجماعي بمنظمتهم النقابية، وهذا ما تصرح به المادة 2 من الاتفاقية الدولية رقم 154 حيث تشير إلى أن التفاوض الجماعي يجري مع منظمة عمال أو أكثر، وبهذا الاتجاه تأخذ الاتفاقية العربية رقم 11، حيث توجب أن يجري التفاوض على جميع المستويات مع منظمات نقابية.

غير أن المادة 3 من نفس الاتفاقية تجيز في الفقرة الأولى منها للقانون الوطني أو الممارسات الوطنية إضفاء صفة المفاوضة الجماعية على المفاوضات التي تجري مع ممثلين منتخبين من عمال المؤسسة شرط ألا يستخدم هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية² ويعتبر العمال الطرف الثاني في التفاوض الجماعي وبأخذ هذا صورتين.

الصورة الأولى: تتمثل في كون أن مجموعة العمال الذين يكونون طرفا في العقد، قد يمثلون أنفسهم وقد يكونوا ممثلين من غيرهم من العمال، فإذا كانوا الممثلين لأنفسهم فإن الأمر لا يثير مشكلة حيث لا تمتد الالتزامات الناشئة عن العقد إلى غيرهم من العمال إلا إذا كانوا طرفا في العقد، أما إذا كانوا ممثلين لغيرهم فإن المشكلة تظهر لأن القانون لم يحدد طريقة معينة لاختيارهم.

الصورة الثانية: فتمثل في نقابة أو نقابات العمال وهذه هي الصورة التي تهنا في بحثنا، وقد يقوم بإبرام الاتفاقيات الجماعية نقابة العمال التمثيلية، فيكون لهم الحق في التفاوض بشأن شروط العمل³.

1 راجع - سيد محمود رمضان- الوسيط في شرح قانون العمل- وفقا لأخر التعديلات لسنة 2002 وقانون الضمان الاجتماعي الأردني رقم 19 لسنة 2001- دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لتمكين التميز والقضاء- مكتبة دار الثقافة للنشر - الطبعة الأولى 2004- صفحة 473.

2 راجع يوسف إلياس- أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل- رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي- دار وائل للنشر الطبعة الولي 2008 ص 123.

3 راجع سيد محمود رمضان- المرجع السابق- الصفحة 476.

تمثيلية الأطراف في التفاوض محددة قانونا، كما أن مبدأ التفاوض مع النقابة الأكثر تمثيلية محددة بطريقة مزدوجة بين القانون والواقع والتمثيلية تكون قانونية إذا كانت المنظمات النقابية للأجراء مكونة من 6 أشهر على الأقل وتضم 20% على الأقل من مجموع العمال الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

أو تلك المنظمات النقابية التي يكون لها على الأقل نسبة 20% في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة، وقد أضاف المشرع شرطا آخر يتعلق باشتراكات الأعضاء، إذا تلتزم المنظمة النقابية بتقديم عند بداية كل سنة مدنية إلى المستخدم أو السلطات الإدارية المختصة، كل الوسائل التي تثبت بموجبها نسبة وعدد اشتراكات أعضائها¹ وهذا ما سبق توضيحه في الفصل الأول من الباب الأول من بحثنا.

من جهة أخرى قد يقتضي التفاوض، أن يستعين أطرافه بالخبراء والمستشارين الذين يقدمون لممثلي الطرفين المتفاوضين الخبرة والمشورة الفنية في العديد من القضايا المتصلة بموضوع التفاوض الجماعي، وهؤلاء الخبراء والمستشارون تجري الاستعانة بهم إما بضمهم إلى الوفد المفاوض، أو بتكليفهم كلية بالنيابة عن الطرف المفاوض وإما الاستعانة بهم بغرض تقديم الخبرة والمشورة، دون أن تكون لهم صفة تمثيلية للأطراف المتفاوضة.

يفترض أن يقتصر التفاوض الجماعي على أطرافه المباشرة حصرا، دون أن يكون لغيرهم التدخل فيه.

ثالثا: الدولة كطرف مفاوض:

إنه لا يمكن إغفال دور الدولة التفاوض الجماعي، فالدولة لها دور هام أنشأ بمقتضى إتفاقية العمل الدولية العربية² فهي التي تمارس شتى التأثيرات على سير المفاوضات الجماعية، والدولة تظهر في التفاوض الجماعي أكثر من طريقة إذ يمكن

1 راجع عبد الله قادية - المرجع السابق - ص 55.

2 راجع سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل - المرجع السابق ص 511.

أن تكون صاحب عمل يجلس مع ممثلي منظمات العمال، ويمكن ألا تكون معنية على نحو مباشر بالتفاوض الجماعي، إلا أنها تعني بما يتوصل إليه من نتائج¹.

المطلب الثاني

مستويات وتنفيذ التفاوض الجماعي:

إن حق التفاوض الجماعي من حقوق العمال الأساسية، بموجبه يمكنهم تحديد شروط التشغيل والعمل وما يتميز به موضوع الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها.

يتم التفاوض الجماعي على عدة مستويات فقد يكون على مستوى المؤسسة أو مستويات أخرى وهذا ما نحاول توضيحه في (الفرع الأول) كما أنه يترتب على التفاوض الجماعي مجموعة من النتائج الواجبة التنفيذ و هذا ما سنحاول فهمه من خلال الفرع الثاني.

الفرع الأول

مستويات التفاوض الجماعي:

إن التفاوض الجماعي يجري على عدة مستويات، إذ يمكن أن تجري المفاوضات الجماعية على مستوى المؤسسة، الفرع المهني أو المستوى المشترك².

أولاً: التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة:

هو التفاوض الذي يجري بين نقابة عمال المؤسسة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل³ فهذا التفاوض عادة ما ينصف بالمباشرة والبساطة هو

1 راجع - يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 511.

2 Réf - Jean Mouly, droit du travail. Op sit, page 260.

3 راجع سيد محمود رمضان- الوسيط في شرح قانون العمل- المرجع السابق- ص 511.

من أقدم المستويات التي عرفت في التفاوض الجماعي¹ ولا يزال المستوى الأكثر انتشارا في الجزائر.

هذا النوع من التفاوض يعطي لأصحاب العمل قدرة أكبر على تحسين الإنتاجية على ضوء ظروف العمل الخاصة بهم، وسهولة أكبر في تنظيم هيكله الأجور وشروط العمل التي تتماشى أكثر مع احتياجاتهم إلى ذلك كما تؤمن هذه الاتفاقيات الفرصة لمزيد من المعاملة الفردية للعمال وتسهل على أصحاب العمل تكييف اليد العاملة مع إدخال التكنولوجيا إلى المؤسسة غير أن هذا النوع من المفاوضات يخضع لبعض القيود فالتخلي عن أنظمة الأجور على مستوى الوطن أو الصناعة والاختيار في حوافز الدفع كلها عوامل من شأنها أن تزيد استياء العمل الذين قد يجدون أنفسهم ضحية الغبن حيث يعملون².

ثانيا: التفاوض الجماعي ما بين المهن:

يجري بين ممثلي المنظمات النقابية لكل من أصحاب العمل والعمال في هذا النشاط، هو التفاوض يتسم بقدر كبير من الرسمية، ويتمحور حول المصالح المهنية للعاملين في النشاط بكامله³.

ثالثا: التفاوض الجماعي على المستوى المركزي:

يجري بين ممثلي المنظمات النقابية المركزية لأصحاب العمل، ويقصد بها الاتحادات، والعمال ويكون موضوعه المصالح المشتركة للعاملين في الدولة كلها ويتسم بقدر كبير من الشكلية والرسمية والعمومية، وينتج عنه عادة وضع قواعد عامة تكمل التشريع الوطني المنظم لعلاقات العمل، وتتوقف ممارسة هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية للتنظيم الفاعلية، لهذا فان ما

1 راجع بن عزور بن صابر- الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري- الكتاب الأول- المرجع السابق ص155.

2 راجع وليام سمسون- ورقة حول- "الحوار الاجتماعي والثلاثية: الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية" خلال الندوة الإقليمية التي نظمتها المكتب الإقليمي للدول العربية- التي عقدت في الفترة الممتدة من 24 إلى 26 أكتوبر 2000 في بيروت- منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية.

3 راجع عبد الله قادية- المرجع السابق ص 31.

تتوصل إليه هذه المفاوضات تأخذ صيغة تحديد حدود دنيا لا يمكن النزول عنها في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية وبهذا فهو يتماثل مع نصوص التشريع الرسمي من حيث الأثر ويختلف عنها في المضمون في أنه يقرر للعمال حقوق أفضل من تلك المقررة في التشريع¹ إنه وفي نهاية سنة 2005 بلغ عدد الاتفاقيات الموقعة بين المركزية النقابية (الاتحاد العامل للعمال الجزائريين) من جهة والهيئات الممثلة لأصحاب العمل على مستوى المركزية من جهة أخرى أكثر من 30 اتفاقية قطاعية تغطي أكثر من 609 مؤسسة اقتصادية عمومية وخاصة، وتمثل أكثر من 750.000 عمال².

رابعا: التفاوض الجماعي على المستوى الدولي:

تتضمن الاتفاقات الإطارية الدولية في الغالب مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وهي مبادرة تتعدى تغطيتها حدود البلد الواحد، والاتفاقات الإطارية الدولية وهي تسعى إلى ترويج عدد من مبادئ العمل دنيا وتنظيم إطار مشترك لعلاقة العمل يشتمل عمليات المنشأة متعددة الجنسية عبر العالم.

الفرع الثاني

تنفيذ التفاوض الجماعي:

يحدد القانون (90-11) المنظم لعلاقة العمل كيفية تنفيذ التفاوض الجماعي وتقوم به اللجان المتساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم، ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه. يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقات الجماعي للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء.

1 راجع يوسف إلياس- أطروحات في القانون الدولي- المرجع السابق- ص 136 - 137.

2 راجع احمية سليمان، "التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية" وثيقة منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية، بحوث العمل بالجزائر بدون تاريخ نشر.

أما في الاتفاق من درجة أعلى (أي على مستوى مهني وطني) لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضواً، ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيساً يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي¹.

تعالج الاتفاقات الجماعية شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً

العناصر التالية:

- 1- التصنيف المهني
- 2- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- 6- كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
- 7- تحديد النفقات المصرفية
- 8- فترة التجريب و الإشعار المسبق
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعيات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف من النشاط.
- 10- التغيبات الخاصة
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
- 13- ممارسة الحق النقابي

1 راجع المراد، 123 - 124 - 125، من قانون (90 - 11) السالف الذكر.

14- مدة الاتفاقية و كفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها¹.
في حالة ما إذا توصلت الأطراف إلى اتفاق حول المسائل التي تخص موضوع التفاوض ينتج عنه إبرام:

- اتفاقيات أو اتفاقات جماعية على مستوى المؤسسة.

- اتفاقيات أو اتفاقات على مستوى القطاع.

في حالة وجود خلاف يجب أن يتكفل بالنزاع في إطار أحاكم القانون رقم (90-02) المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب والتي سنتناولها بالتفصيل في المبحث الثاني من هذا الفصل.

ما هي الإجراءات الواجب اتخاذها لتنفيذ اتفاقية أو اتفاق جماعي؟

يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاق الجماعي فور إبرامه، قصد تسجيله فقط إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذ تعلق الأمر باتفاق جماعي للمؤسسة

- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية

- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من

الولاية الواحدة.

- في مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقات الجماعية المشتركة بين الولايات وبين

الفروع الوطنية.

يتم إشهار اتجاه العمال الأجراء المعنيين والتي يتكفل بها المستخدم حيث يضع

تحت تصرفه اتفاقيات واتفاقات جماعية في كل مكان عمل متميز.

حيث يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، كما تبرم الاتفاقية لمدة

محدودة أو لمدة غير محدودة ويمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة عليها ولا

1- راجع المادة 120 من قانون (90 - 11) السالف الذكر.

يمكن نقض الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية إلا بعد انقضاء 12 شهرا من تاريخ التسجيل ويبلغ النقص سواء كان كلياً أو جزئياً برسالة مسجلة إلى المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل¹.

بعد تبليغ النقص يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوماً (30) لإبرام اتفاق جماعي جديد ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يؤثر نقض الاتفاق على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاق جماعي جديد.

حيث أنه إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاق جماعي أو اتفاقاً جماعياً مخالف للتشريع أو التنظيم المعمول بهما، يعرضه تلقائياً على الجهة القضائية المختصة كما سبق توضيح الاختصاص في ما سبق².

1 - راجع المراد 126 - 127 - 130 - 131 - 132 - من القانون (90 - 11) السالف الذكر.
2 راجع المواد 133- 134 - من قانون (90 - 11) السالف الذكر.

المبحث الثاني

المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وممارسة

حق الإضراب

كثيرا ما تؤدي الطرق والإجراءات السلمية لتسوية النزاعات الجماعية، إلى طريق مسدود، أو إلى نتائج غير مرغوب فيها، كثيرا ما تعجز هذه الإجراءات عن إيجاد حلول مناسبة لصالح أحد الطرفين أو كليهما، سواء بسبب تصلب المواقف، أو فشل المفاوضات، أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات المتوصل إليها مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط.

فتلجأ المنظمة النقابية للدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية إلى وسائل قانونية، أهم هذه الوسائل اللجوء إلى الإضراب المشروع في حالة فشل الوسائل الودية لتسوية النزاعات الجماعية المتعلقة بهذه المصالح.

فما المقصود بالنزاع الجماعي في العمل؟ وما هي الطرق الودية لحل هذا النزاع؟ وهذا ما سنحاول الإجابة عليه في المطلب الأول من هذا المبحث.

ما المقصود بالإضراب المشروع وما هي الإجراءات الواجب اتخاذها قبل اللجوء إليه وهذا ما سنحاول الإجابة عنه في المطلب الثاني.

المطلب الأول

المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل:

إن المقصود بالنزاع الجماعي في العمل، هو ذلك الخلاف الذي ينشأ بين الجهة المستخدمة وجماعة من العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم سواء كان متعلق بالأجور أو ساعات العمل أو أية مسائل أخرى تصل بظروف العمل وشروطه وقد يكون بهدف تغيير أو تعديل نظام أو اتفاق قائم بينهم حول ظروف أو شروط العمل، كما ورد في نص المادة 2 من قانون (90-02) المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

بعد تطرقنا لتعريف النزاع الجماعي في العمل نتطرق إلى كيفية تسوية هذه النزاعات وبطريقة ودية لأن أي نزاع قد ينشأ بين العمال والجهة المستخدمة قد يؤدي إلى عواقب وخيمة أو ترك دون حل، ومن الضروري المسارعة إلى تسوية هذا النزاع تداركا لما قد يحدث من آثار وخيمة وتسوية لأي خلاف قد يحدث في العلاقات الاجتماعية للعمل وتواصل السير الحسن للعمل فقد وضع المشرع الجزائري نظاما لحل النزاعات الجماعية للعمل يقوم على أربعة مراحل.

المرحلة الأولى: مرحلة الوقاية:

حيث تعتبر أول خطوة يقوم بها طرف النزاع، حيث يتم انعقاد اجتماعات دورية يدرس فيها ممثلو العمال (النقابات العمالية التمثيلية) والهيئة المستخدمة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والنزاعات إن وجدت كظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة على أن تكون قد حددت دوريات الاجتماعات في الاتفاقيات العامة التي تبرم بين ممثلي (العمال النقابية) والهيئة المستخدمة وهذا حسب نص المادة 4 من قانون (90-02).

المرحلة الثانية: المصالحة:

تبدأ برفع الخلاف الجماعي إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا وهذا حسب نص المادة 6 من قانون (90-02) تقوم مفتشية العمل وجوبا بالمصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للإخطار، قصد تسجيل موقف كل طرف في مسألة من المسائل المتنازع عليها.

يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل.

عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، ويعد مفتش العمل محضرا يوقعه الطرفان ويدون

فيه المسائل المتفق عليها، كما بدون المسائل التي يستمر الخلاف الجماعي في العمل قائماً في شأنها إن وجدت، وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً. في حالة فشا إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم.

المرحلة الثالثة: الوساطة:

هي إجراء يتفق، بموجبه، طرف الخلاف (المستخدم، الممثل النقابي) الجماعي في إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه.

حيث يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمته ويتعين عليه أن يتقيد بالسر المهني إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته.

تساعد الوسيط في عمله مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ويعرض الوسيط على الطرفين، خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاعات المعروضة عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً¹.

المرحلة الرابعة: التحكيم:

إن هذه المرحلة تبقى مرهونة باتفاق طرفي النزاع على عرض خلافهما على التحكيم، وشرط التحكيم هو الاتفاق الذي يلتزم بموجبه الأطراف بموجب عقد متصل بحقوق متاحة، لعرض النزاعات التي قد تثار بشأن هذا العقد على التحكيم، ويثبت شرط التحكيم- تحت طائلة البطلان بالكتابة في الاتفاقية الأصلية أو الوثيقة التي تستند إليها، ويجب تعيين-تحت طائلة البطلان- المحكم أو المحكمين أو تحديد كيفية

1 راجع المواد من 10-11-12 من قانون(90-02)- المؤرخ في 06/02/1990- المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب- جريدة رسمية 07/02/1990- رقم 06.

تعيينهم، وإذا اعترضت صعوبة بشأن تشكيل محكمة التحكيم، يعين المحكم من قبل رئيس المحكمة الواقع في دائرة اختصاصها محل إبرام العقد أو محل تنفيذه، وبعد تعيين المحكمين بالطرق المحددة قانون يعرض النزاع على محكمة التحكيم من قبل الأطراف معا أو من الطرف الذي يهمة التعجيل¹.

لا تسند مهمته التحكيم لشخص طبيعي، إلا إذا كان متمتعا بحقوقه المدنية المنصوص عليها قانونا، وإذا عينت اتفاقية التحكيم شخصا معنويا، تولى هذا الأخير تعيين عضو أو أكثر من أعضائه بصفته محكم. يجوز رد المحكم في الحالات التالية:

- 1- عندما لا تتوفر فيه المؤهلات المتفق عليها بين الأطراف
 - 2- عندما يوجد سبب رد منصوص عليه في نظام التحكيم الموافق عليه من قبل الأطراف.
 - 3- عندما تتبين من الظروف شبهة مشروعة في استقلاليته، لا سيما بسبب وجود مصلحة أو علاقة اقتصادية أو عائلية مع أحد الأطراف مباشرة أو عن طريق وسيط.
- لا يجوز طلب رد المحكم من الطرف الذي كان قد عينه، أو شارك في تعيينه إلا لسبب علم به بعد التعيين.
- تبلغ محكمة التعيين والطرف الآخر دون تأخر بسبب الرد².
- لا يجوز للمحكمين التخلي عن المهمة إذا شرعوا فيها، ولا يجوز ردهم إلا إذا طرأ سبب من أسباب الرد بعد تعيينهم.

1 راجع المادة 1007-1008-1009-1010 من قانون رقم (08-09) - المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية- المؤرخ في 25 فبراير 2008.
2 راجع المادة 1014-1016 من قانون (08-09) السالف الذكر.

تتشكل محكمة التحكيم من محكم أو عدة محكمين بعدد فردي، ويجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء أجل التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل، وإلا فصل المحكم بناء كل ما قدم إليه خلال هذا الأجل.

وينتهي التحكيم:

01- بوفاة أحد المحكمين أو رفضه القيام بمهمته بمبرر أو تحيته أو حصول مانع له، ما لم يوجد شرط مخالف، أو إذا اتفق الطرفان على استبداله أو استبداله من قبل المحكم أو المحكمين الباقين

02- بانتهاء المدة المقررة للتحكيم، وإذا لم تسترط المدة فبانتهاء مدة 4 أشهر.

03- بفقد الشيء موضوع النزاع

04- بوفاة أحد أطراف العقد.

في أحكام التحكيم:

تكون مداوات المحكمين سرية، وتصدر الأحكام بأغلبية الأصوات ويجب أن تتضمن الأحكام عرضا موجز الادعاءات الأطراف وأوجه دفاعهم، كما يجب أن تكون الأحكام الصادرة مسببة.

- ويتضمن حكم التحكيم البيانات التالية:

- اسم ولقب المحكم أو المحكمين.

- تاريخ صدور الحكم.

- مكان إصداره.

- أسماء وألقاب الأطراف وموطن كل منهم وتسمية الأشخاص المعنوية ومقرها

الاجتماعي.

- أسماء وألقاب المحامين أو من مثل أو ساعد الأطراف عند الاقتضاء

- وتوقع أحكام التحكيم من قبل جميع المحكمين، وفي حالة امتناع الأقلية عن التوقيع يشير فيه المحكمين إلى ذلك، يرتب الحكم أثره باعتباره موقعا من جميع المحكمين

- وتحوز أحكام التحكيم حجية الشيء المقضي فيه بمجرد صدورها فيما يخص النزاع المفصول فيه¹.

المطلب الثاني

ممارسة حق الإضراب:

في حالة فشل الطرق الودية المقررة قانونا لحل المنازعات الحاصلة بين العمال وصاحب العمل، سواء بسبب تصلب المواقف، أو فشل المفاوضات أو عدم الاقتناع بالحلول المقترحة أو عدم تنفيذها، أو عدم الوفاء بالوعود والاتفاقات المتوصل إليها، مما يؤدي إلى اللجوء إلى وسائل الضغط من طرف العمال عن طريق الإضراب.

فالإضراب هو حق معترف به للعمال للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المادية والمعنوية، وفي غياب أي تعريف للإضراب، فقد ظهرت عدة مفاهيم فقهية وقضائية للإضراب، ونعني بالإضراب هو التوقف الجماعي عن العمل المدبر بعين العمال، والذي يقصد به الضغط على صاحب العمل للموافقة على وجهة نظرهم في النزاع المطروح، فبعض التشريعات منعت والبعض أباحت والأخرى قيدته، وعليه فالإضراب يبقى سائرا وموجودا في كل الدول باختلاف شروطه التي نصت عليها في دساتيرها.

وعيا من المشرع الجزائري الذي حرص على تنظيم وسير القوانين المنظمة للإضراب حتى لا ينزلق ويخرج عن إطاره القانوني وضوابطه المحددة، وقد تطرق المشرع الجزائري إلى الإضراب من خلال النصوص الواردة في القانون (90-02) والتي تعرف الإضراب على أنه توقف جماعي عن العمل ناتج عن نزاع جماعي في

1 راجع المواد 1025-1026-1027-1029-1031 من قانون (08-09) السابق الذكر.

العمل وقد جاء هذا القانون لحماية حق الإضراب وتحديد شروطه وكيفية ممارسته واليادين المسموح والممنوع فيها التدخل، ودور القضاء في الإضراب وهذا كله ليستفيد الإضراب من الصفة القانونية الممنوحة له من طرف المشرع الجزائي، وما يترتب على هذه الصفة من حماية حقوق العمال المضربين.

التنظيم القانوني للإضراب:

نظرا لخطورة الإضراب، وما يسببه من أضرار على الحياة الاقتصادية للمؤسسة والتي تكلف صاحب العمل مصاريف كبيرة، لاسيما أجور العمال المضربين الماكثين في أماكن عملهم، كما يؤثر على سير الاقتصاد¹ وبناء على ذلك فقد وضع التشريع عدة أحكام وضوابط لممارسة حق الإضراب من قبل العمال بصورة شرعية، بهدف المحافظة على العلاقات المهنية الجماعية والفردية، من جهة والمحافظة على استقرار الأمن المهني والاجتماعي والاقتصادي في المؤسسة بصفة خاصة والمجتمع ككل بصفة عامة من جهة أخرى.

أولا: أحكام وشروط شرعية للإضراب:

قد وضعت لجنة الحريات النقابية إطارا عاما للشروط التي قد يفرضها المشرع، حتى يمكن أن يكتسي الإضراب طابع الشرعية، وقررت أن هذه الشروط، حتى يمكن اعتبارها غير متناقضة مع مبدأ الحرية النقابية، لا بد أن تكون معقولة ولا تعرقل الحرية النقابية، وأن المشرع وان كان بإمكانه تقييد الإضراب خلال فترة المفاوضات، واستنفاد وسائل التوفيق والتحكيم، فان هذا القيد لا بد أن يقترن بإجراءات خاصة، تضمن الحياد التام، والفصل في المنازعات على وجه السرعة، وتتيح للطرفين المشاركة في جميع هذه الإجراءات وعلى كافة مستوياتها².

1 راجع القانون رقم(78-12) - المؤرخ في 05/08/1978- المتضمن القانون الأساسي العام للعمال- جريدة العدد 32- المؤرخة في 08/08/1978.

2 راجع أحمد حسن برعي- الوسيط في التشريعات الاجتماعية- علاقات العمل الجماعية- الجزء الثالث- الكتاب الأول " النقابات العمالية" دار النهضة العربية- القاهرة 2006- صفحة 129.

بالرجوع إلى القانون المنظم لكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر، والأحكام الواردة فيه، نجد أن المشرع قد وضع، أربعة شروط رئيسية لشرعية الإضراب.

يمكن تلخيصها فيما يلي:

1- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكيد من فشل محاولات التسوية الودية، المتمثلة في الوساطة والمصالحة، كما يجب أن يسبق قرار الإضراب اتفاق الطرفين على اللجوء إلى التحكيم ، حيث أن هذا الأخير يوقف قرار الإضراب، بل ويوقف الإضراب الذي يشرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي، وهذا ما نصت عليه المادتين 24-25 من القانون (90-02) السابق الذكر.

2- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا من أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة من أي ضغط أو إكراه، حيث يجب أن يتم ذلك في اجتماع أو جمعية عامة لكافة أو على الأقل أغلبية العمال وأن يتمكنوا من التعبير عن إرادتهم بواسطة الإقتراع السري المباشر¹.

في هذا السياق، فقد اعتبرت المحكمة العليا، أن الإضراب لا يعتبر شرعيا إذا اشتمل سوى عدد من العمال، ولم يتوفر النصاب القانوني، وهو نصف عدد العمال على الأقل².

3- وجوب الإشعار المسبق المحدد في الاتفاقيات الجماعية إن وجدت، والتي لا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام³ ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ الشروع ومدة الإضراب، إن كان محدد المدة أو مفتوح.

1 راجع أحمية سليمان - أليات تسوية منازعات العمل، المرجع السابق ص 149.

2 راجع قرار المحكمة العليا، ملف رقم 113332 بتاريخ 1995/06/20، نشرة القضاة رقم 45 ص 85.

3 راجع المادتين 29 - 30 من القانون رقم (90 - 02) السالف الذكر.

هذا يعني أن بداية الإضراب ليست من تاريخ إقراره وإنما يبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مهلة الإخطار المسبق، هذه المهلة التي يمنحها العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم، لصاحب العمل حتى يتمكن من البحث عن تسوية ودية للخلاف القائم، وإجراء كل الاتصالات والمفاوضات اللازمة لمنع الشروع في الإضراب.

4- كما نصت المادة 31 من القانون (90 - 02)، على التزام كل من صاحب العمل وممثلي العمال باتخاذ الاحتياطات والإجراءات اللازمة لضمان أمن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وعدم احتلالها بالقوة، وعدم تعريضها لأية أضرار أو تخريب أو إتلاف أو مساس بالأموال العقارية والمنقولة والمنشآت التابعة لصاحب العمل، وذلك بتعيين العمال الذين يتكفلون بهذه المهام.

كما يمنع على العمال إحتلال أماكن العمل بالقوة أو منعهم للعمال الغير المضربين أو لصاحب العمل أو ممثليه الدخول إلى عملهم واستمرارهم فيه، لاسيما إذا كان القصد من هذه التصرفات عرقلة حرية العمل، وهي التصرفات التي يعتبرها القانون أخطاء مهنية جسيمة.

ينص القانون (09 - 02) في مادته 35 على أنه " يمنع العمال المضربين عن احتلال المحلات المهنية للمستخدم، عندما يستهدف هذا الاحتلال عرقلة حرية العمل وفي هذه الحالة يمكن إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات بناء على طلب المستخدم" أما إذا احترم العمال كل هذه الشروط، إلا أنه صدر عن المستخدم أي تصرف، من شأنه إعاقة العمال بقصد الحد من حريتهم لممارسة حق الإضراب، أو بقصد الانتقام منهم، تعتبر تصرفاته باطلة وعديمة الأثر¹.

بتوفر الشروط السابقة الذكر، فإن الإضراب يكون مشروعاً، أما إذا قام صاحب العمل بتسريح العمال بسبب أنه لم يعترف بمشروعية الإضراب، واعتبر أن توقف العمال عن العمل خطأ جسيماً يستوجب التسريح، فإن المحكمة العليا قد أقرت أن

1 راجع أحمية سليمان، آليات تسوية نزاعات العمل، المرجع السابق، ص 152.

الطابع الغير الشرعي للإضراب يثبتته رب العمل بواسطة حكم قضائي، ولا يمكن إثبات هذا الطابع بأية وسيلة أخرى¹.

ثانيا: القيود الواردة على حق الإضراب:

بالرغم من أن حق الإضراب حقا دستوريا، وبالتالي يدخل ضمن قائمة الحقوق الأساسية للمواطن، إلا أنه مع ذلك ليس حقا مطلقا، كما أنه باستقرار قرارات لجنة الحريات النقابية يمكن القول، أنها أبدت في العديد من المناسبات، تصميمها على مراعاة التوازن بين ممارسة حق الإضراب والصالح العام، إذا أقرت كمبدأ عام أنه من المقبول "تقييد حق الإضراب بل ومنعه في الخدمة العامة، أو في المواقف الحيوية" وأن الاعتراف بحق التنظيم النقابي للموظفين العموميين لا يستلزم بالضرورة الاعتراف لهم بحق الإضراب².

تفرض أغلبية النظم الحديثة، عدة قيود على حرية ممارسة حق الإضراب، حيث تضع القوانين المنظمة لكيفيات ممارسة هذا الحق، عدة شروط والتزامات مسبقة على هذا الحق، مثل فرنسا والجزائر.

أما بالنسبة للقانون (90-02) فإن أهم قيد وضعه على ممارسة حق الإضراب، يتمثل في التزام العمال المضربين بتقديم الحد الأدنى من الخدمة الدائمة الضرورية بالنسبة لبعض القطاعات، على أن تحدد كمية ونوعية هذا الحد الأدنى من الخدمة بمقتضى الاتفاقيات الجماعية، وإذا لم يتم ذلك فيمكن أن يحدد من طرف السلطة العامة بعد استشارة ممثلي العمال، وقد حدد المشرع تلك القطاعات في المادتين 38 و39 من القانون (90-02) ومن جهة ثانية فقد أجبر بعض مصالح هذه القطاعات الحيوية على إلزامية تقديم حد أدنى إجباري من الخدمة بغض النظر عن

1 راجع قرار المحكمة العليا رقم 157340 المؤرخ في 1998/4/14.

2 راجع أحمد حسن البرعي، المرجع السابق الذكر ص 201.

وجود أو عدم وجود اتفاقية أو عقد ينظم ذلك، واعتبر رفض العمال القيام بهذا الواجب خطأ مهنيا جسيما¹.

من خلال ما سبق، نجد أن حق الإضراب قد أصبح من أهم الحقوق المهنية، يخضع في تنظيم ممارسته لعدة قوانين و نظم، البعض منها ذو طابع رسمي، صادر عن السلطات الرسمية في الدولة، والبعض الآخر ذو طابع مهني بواسطة الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل.

قد حصر المشرع الجزائري شروط اللجوء إلى الإضراب، والتي جاء بها على سبيل الحصر وتتمثل في²:

1- عدم اللجوء إلى الإضراب إلا كآخر حل أي بعد استنفاد جميع الإجراءات.
2- الموافقة على اللجوء إلى الإضراب في جمعية عامة تتعقد في مكان العمل المعني بهدف إعلام العمال بنقاط الخلاف المستمر، والبت في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه، وهذا بعد إخطار المستخدمين بالاجتماع، حيث يتم خلال هذا الاجتماع الاستماع إلى ممثل المستخدمين أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم.

3- موافقة أغلبية العمال على اللجوء إلى الإضراب، وذلك عن طريق الاقتراع السري الذي يتم خلال انعقاد الجمعية العامة، حيث تضم هذه الجمعية نصف عدد العمال من الجماعة المعنية على الأقل.

4- ضرورة الإشعار المسبق قبل القيام بالإضراب، على أن يشرع العمال في الإضراب بعد انتهاء الإشعار المسبق للإضراب، والتي تحدد عن طريق المفاوضة، ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل به.

1 راجع أحمية سليمان، آلية تسوية نزاعات العمل، والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية، 1998/11 ص 155.

2 راجع أحمية سليمان، آليات تسوية نزاعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية ط1998/11 ص 155.

5- التزام كل من المستخدم وممثلو العمال باتخاذ التدابير اللازمة من يوم ايداع الإشعار المسبق بالإضراب، وعملهم على ضمان المحافظة على المنشآت والسهر على أمنها.

يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم ثم لتسوية الخلاف الواقع بينهما. يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيط كفي، يعرض على طرفي الخلاف اقتراحات لتسوية خلافهما، إذا بدت من مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة، كما يمكن الأطراف المعنية للوسيط أن تحدد له مدة زمنية لتقديم اقتراحاته ويمكن نشر تقرير الوسيط بطلب من احد طرفي الخلاف الجماعي في العمل، وإذا استمر الإضراب بعد فشل الوساطة يمكن الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يحيل الخلاف الجماعي في العمل إن اقتضت الضرورة ذلك على اللجنة الوطنية للتحكيم المذكورة سابقا بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

الخلاصة

الخاتمة

تعرضنا في هذا البحث للمشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة محاولين مناقشة الإشكاليات المتعلقة بهذا الموضوع ابتداء من المشاركة العمالية المباشرة ووسائلها والتي تتجسد عن طريق مندوبي المستخدمين الذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة.

ونلاحظ من خلال كيفية تشكيل أجهزة المشاركة ومقارنة بالقانون الفرنسي أن المشرع الجزائري كان مبالغاً في تحديد نصاب عشرين (عاملاً) لانتخاب مندوبي المستخدمين على عكس المشرع الفرنسي الذي اكتفى بـ 11 عاملاً (المادة L421-1) من قانون العمل الفرنسي الذي يبدو مناسباً، وخاصة لتفادي انضمام العمال لبلوغ نصاب الانتخاب، فكلما كان النصاب منخفضاً كلما كان الانضمام مستبعداً، وبالتالي يكون لكل مكان عمل متميز مندوب لعمال.

أما فيما يخص عملية الانتخاب التي جاء بها قانون علاقة العمل (90-11) فإنها كانت أكثر تنظيمًا من التي جاءت بها القوانين السابقة، فأصبحت حالياً تتولى تنظيم الانتخابات لجنة واحدة على مستوى الهيئة المستخدمة لها كافة الاختصاصات والصلاحيات من بداية الانتخابات بعد تحضيرها إلى غاية تنصيب مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة بالإضافة إلى أن تشكيلها متساوي الأعضاء وهذا ما قد يضيف نوعاً من النزاهة على سير الانتخابات، كما يختلف انتخاب مندوبي المستخدمين حالياً على ما كان عليه من قبل، فإن المشرع الجزائري قد انتبه إلى تنظيم قائمتين انتخابيتين لفئتين اجتماعيتين مهنتين، وعلى ذكر لجنة الانتخابات المشرفة على تنظيم الانتخابات، فإن المشرع الفرنسي قد استغنى عن كل تنظيم من هذا النوع وترك الأمر للاتفاق عن طريق التفاوض بين صاحب العمل والنقابة العمالية، كما أن الفئات الاجتماعية المهنية قد تصل إلى 04 مجموعات حسب نوع الهيئة المستخدمة وشكلها.

ثم إن لجنة المشاركة في النظام الحالي لا تعدو أن تكون مجرد اسم استبدله
المشرع الجزائري لمجلس العمال للنظام السابق، ولم يضيف أي دور تقريري وفعال
للجنة المشاركة، وبالتالي فإن الأجهزة تتطور وتتغير التسميات دون تطور حقيقي
لجوهر المشاركة الفعالة للعمال في التسيير.

غير أن المشرع الجزائري لم يكتف بلجنة المشاركة كوسيلة لمشاركة العمال في
تسيير الهيئة المستخدمة، وإنما أيد العمال بوسيلة جد فعالة لنوع آخر من المشاركة
وهي مشاركة غير مباشرة والتي تتم عن طريق النقابات العمالية التمثيلية التي حددها
قانون (90-14)، أين تتجسد المشاركة العمالية بطريقة أكثر فعالية وذلك عن طريق
التفاوض الجماعي، التي تنظم من خلاله علاقات العمل بين صاحب العمل
والمستخدمين عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بين صاحب العمل والعمال،
حيث تعتبر هذه الأخيرة وسيلة مرنة تساعد على اتخاذ القرارات كما أن للتفاوض
الجماعي مجال حدده المشرع الجزائري على سبيل المثال:

حيث جاء في المادة 120 من قانون علاقات العمل، أن الاتفاقيات الجماعية تعالج
شروط التشغيل والعمل وكما يمكنها أن تعالج التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها
ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الدنيا، المطابقة، وكذا مواضيع أخرى مختلفة
مجموعها أربعة عشر موضوع يمكن معالجتها عن طريق التفاوض الجماعي من خلال
اتفاقيات الجماعية.

فبفضل التنظيمات النقابية التمثيلية يمكن للعمال المشاركة الفعالة وتقرير آرائهم
وتطلعاتهم في مجال الاتفاقيات الجماعية التي يلتزم صاحب العمل تطبيقها بمجرد
التعاقد عليها.

إلى جانب المفاوضات الجماعية هناك وسيلة ثانية وهي الإضراب وهو وسيلة
قانونية تلجأ إليها المنظمات النقابية للدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية في حالة
تعنت صاحب العمل.

وما يلاحظ من خلال هذه الدراسة ومحاولة لتقييم مدى فعالية نظام مشاركة العمال في التسيير في القانون الجزائري ي، يقودنا حتما إلى خلاصة واحدة مفادها أن مشاركة العمال في التسيير لم ترق إلى درجة المشاركة الفعالة في التدخل في شؤون المؤسسة الهامة والأساسية ولم تمنحهم السلطات القانونية والإدارية التي تمكنهم من فرض رأيهم أو على الأقل الأخذ به عند صياغة القرارات الهامة والإستراتيجية في المؤسسة.

حيث احتفظ بهذه المهمة والسلطة دائما صاحب العمل أو أصحاب المؤسسة. إن محاولة المشرع الجزائري إصلاح الوضع السابق بالشكل الذي يمنح العمال حق كامل في التسيير، أو على الأقل الرفع من مستوى المشاركة بشكل يجعلها أكثر فعالية، لم تكن محاولة جادة وهذا انطلاقا من عدة اعتبارات منها:

- إن مشاركة العمال بواسطة لجنة المشاركة لا تعدوا أن تكون مجرد استبدال تسمية إلى تسمية أخرى، ولم يضيف أي مجال أو دور جديد في هذه الصيغة للمشاركة العمالية، بالنسبة للقطاع العمومي.

أما بالنسبة للقطاع الخاص، فإنه ونظرا لتوحيد النظام القانوني الذي ألغى الفصل بين القطاع العام والقطاع الخاص، فإن الأمر لا يختلف كثيرا من حيث الحجم نظرا لما يمثله القطاع العام بالنسبة للقطاع الخاص.

وهو ما يجعل مسألة تمثيل العمال في هذه المؤسسات تعرف نفس الأوضاع نظرا لضعف التنظيم القانوني والعقوبات المقررة على مخالفاته، إلى جانب ضعف الهياكل النقابية وعدم قدراتها على مواجهة أصحاب العمل. ونلاحظ من خلال كيفية تشكيل أجهزة المشاركة ومقارنة بالقانون الفرنسي أن المشرع الجزائري كان مبالغا في تحديد نصاب عشرين (عاملا) لانتخاب مندوبي المستخدمين على عكس المشرع الفرنسي الذي اكتفى بـ 11 عاملا (المادة L 4211) من قانون العمل لبلوغ نصاب الانتخاب، فكلما كان النصاب منخفضا كلما كان الانضمام مستبعدا، وبالتالي يكون لكل مكان عمل متميز مندوب لعمال.

أما فيما يخص ما يمكن الإشارة إليه بخصوص عملية الانتخاب التي جاء بها قانون العمل (90-11) فإنها كانت أكثر تنظيماً من التي جاءت بها القوانين السابقة، فأصبحت حالياً تتولى تنظيم الانتخابات لجنة واحدة على مستوى الهيئة المستخدمة لها كافة الاختصاصات

قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

1- المؤلفات العامة:

- 1- أحمية سليمان:1- التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.
- 2- آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 11./1998
- 2- أحمد حسين برعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة 2006.
- 3- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقة العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للنشر والتوزيع، دون سنة نشر.
- 4- بن عزوز بن صابر1 - ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الثاني، نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2010.
- 2- الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى 2009.
- 5- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، طبعة 2003.
- 6 - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، وفقا لآخر التعديلات لسنة 2002 وقانون ضمان الاجتماعي الأردني، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الأول 2004.

- 7 - احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع 1999.
- 8 - ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية سنة 2007.
- 9 - نبيل صقر وفراح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا وتطبيقا، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل، اجتهاد المحكمة العليا، دار الهدى، طبعة 2009.
- 10- عجة الجيلالي، قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية من اشتراكية التسيير إلى الخصوصية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، طبعة 2006.
- 11- عبد الرحمان عبد الباقي، دراسة العلاقات الإنسانية وإدارة الأفراد، مكتبة عين الشمس، 1968.
- 12- فتحي عبد الرحيم وأحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف الإسكندرية، طبعة 2002.
- 13- محفوظ غزالي، المشاركة العمالية في التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 1979.

2- الرسائل الجامعية:

- 1- حداد محمد، المعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأثرها على التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون العام جامعة وهران، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2004..
- 2- سعادة محمد وعمور مصطفى، التنظيم القانوني لمشاركة العمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية، مذكرة تربص لنيل شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية في قانون الأعمال، جامعة التكوين المتواصل ، مستغانم، السنة الجامعية 2000.

3- قادية عبد الله، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2004.

4- مازة عبلة، لجنة المشاركة في المؤسسة الجزائرية، رسالة لنيل شهادة ماجستير في القانون الاجتماعي، السنة الجامعية 2002-2003.

3- البحوث والمقالات والدراسات المختلفة.

1- وليام سمسون، ورقة حول، "الحوار الاجتماعي والثلاثية، الشروط الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية" خلال الندوة الإقليمية التي نظمها المكتب الإقليمي للدول العربية، التي عقدت في الفترة الممتدة من 24 إلى 26 أكتوبر 2000 في بيروت، منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية.

2 - يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، رؤى تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008.

3- المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، أداء المنظمات النقابية في ظل التحولات الاقتصادية، بدون تاريخ نشر.

4- المجلة القضائية العدد 2 لسنة 1996.

5- أحمية سليمان، التحديات التي تواجه المنظمات النقابية العربية في مجال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وثيقة منشورة عن طريق المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل في الجزائر، دون تاريخ نشر.

6- عمر أوشان، السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية، المجلة الجزائرية للعمل، إصدار المعهد الوطني للعمل، الجزائر 1999.

6-ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، المؤرخ في 15 نوفمبر 1965، والاستفتاء الشعبي المصادق عليه يوم 27 يونيو 1976.

4 - المحاضرات

- 1- محاضرات الأستاذة حمدان ليلي، نظام المشاركة العمالية في الجزائر، محاضرات سنة أولى ماجستير فيفري سنة 1999.

5 الجرائد اليومية والانترنت

- 1- الجريدة اليومية بوهران Le Quotidien D'Oran الصادرة بتاريخ 2001/10/16 ، العدد 2013.

2- الجريدة الخبر اليومية الصادرة في 2003/11/01 العدد 3923.

3- زينة حمدان، "مساعي نقابية لزيادة أجور موظفي القطاع الخاص".

4- صحيفة الحقيقة الدولية الأسبوعية، عمان، الأردن، 2008./01/06

5- دور المنظمات النقابية في الدفاع عن المطالب العمالية

www.ejtemay.com/showthread.php?t=21099

6 التمثيلية العمالية

www.ugtm.ma/siteugtm/modif/fr/format/represent_synd_ar.ppt

6 التشريعات الداخلية والدولية

1 التشريعات الداخلية:

- 1- الأمر رقم (71-74) المؤرخ في 1971/11/16، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، عدد 101 المؤرخة في 1971./12/13
- 2- قانون رقم (90-11) المؤرخ في 1990/04/21، المتضمن علاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17 الصادرة بتاريخ 1990/04/25، المعدل والمتمم بالأمر رقم (96-21) المؤرخ في 1996/07/09 الصادر بتاريخ 1996./07/10
- 3- المرسوم التنفيذي رقم (90-289) المتعلق بكيفيات انتخاب مندوبي المستخدمين، جريدة رسمية، عدد 42 الصادرة في 1990/09/29، المعدل والمتمم

- بمقتضى المرسوم التنفيذي (97-248) المؤرخ في 08/07/1997، الجريدة الرسمية، عدد 46 الصادرة في 09/07/1997.
- 4- قانون رقم (88-07) المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26/01/1988، جريدة رسمية، عدد 07 الصادرة بتاريخ 27/01/1988.
- 5- قانون رقم (83-11) المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، جريدة رسمية، عدد 28 الصادرة بتاريخ 05/07/1983.
- 6- قانون رقم (85-04) المؤرخ في 02/02/1985، المتضمن تحديد نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية، عدد 06 المؤرخة في 03/02/1985.
- 7- قانون (08-09) المتعلق بقانون الإجراءات المدنية والإدارية، المؤرخ في 25/02/2008.
- 8- المرسوم رقم (82-179) المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، المؤرخ في 15/05/1982 الجريدة الرسمية، عدد 20 سنة 1982.
- 9- قانون رقم (88-01) المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات، المؤرخ في 12/01/1988، الجريدة الرسمية، عدد 02 سنة 1988.
- 10- الأمر رقم (95-25) المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، المؤرخة في 25/09/1995، الجريدة الرسمية، المؤرخة في 27/09/1995.
- 11- المرسوم التشريعي رقم (93-08) المعدل والمتمم للقانون التجاري المؤرخ في 25/04/1993.
- 12- قانون رقم (90-14) المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، عدد 23 سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم (91-30) المؤرخ في 21/12/1991 والأمر رقم (96-12) المؤرخ في 10/06/1996.

13- المرسوم التنفيذي رقم (97-437) المؤرخ في 08/12/1997، المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي.

14- القانون رقم (90-02) المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وحق الإضراب، الجريدة الرسمية، عدد 06 سنة 1990.

15- المرسوم التنفيذي رقم (82-172) المؤرخ في 15/05/1982، المحدد لمحتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، الجريدة الرسمية عدد 20 لسنة 1982.

2 التشريعات الدولية:

1 - قانون العمل الفرنسي رقم 459 المؤرخ في 02/08/1989، المعدل والمتمم بموجب قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 17/01/2002 والأمر رقم 2007/329 المؤرخ في 12/03/2007.

2- الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي

3- الاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بالتفاوض الجماعي

ثانيا المراجع باللغة الفرنسية.

- 1- G. BORFRIEND- "l'action revendicative au niveau de l'entreprise: le rôle des délégués du personnel"- thèse d'Etat Nanterre- Paris 1987.GABRIEL
- 2- GUERY – Pratique du droit du travail, réglementation du travail- Les Relations individuelles entre l'employeur et le salarié- les relations collectives.-de l'entreprise- Montchrestien et Gualino- éditeur 10^{ème} édition 2001.
- 3- JEAN CLEMENS –«la participation des travailleurs a la décision acceptation de changement technique» - institut de sociologie de l'université, liège 1968. - édition n°29-354. France.
- 4- JEAN- LUC KOHEL, droite de l'entreprise droit du travail et droit social, édition Marketing, 1994.
- 5- JEAN MARC BURAUD, "Manuel de droit du travail et de droit social" , PFC. P1996.
- 6- JEAN MOULIN –"droit du travail" – Baréal 4^{ème} édition- Année 2008.
- 7- JEAN PELISSIER- ALAIN SUPLOT- Antoine JEAMMAUD,« droit du travail ». - dalloz. 21eme édition 2000
- 8- JEAN SAVATIER –« participation des travailleurs aux fruits d'entreprise »--projet 1968- n°201.
- 9- JEAN RIVERO et JEAN SAVATIER, "droit du travail", presses universitaire de France, 6^{ème} , 1^{er} tri 1975.
- 10- J M. VERDIER- "l'aptitude des syndicats à représenter l'intervention dans ce cadre des journées "- G Lyon 15/06/2006.
- 11- LAMY SOCIAL – "droit du travail" – la relation social d'entreprise et la couverture sociale de ses salaires- Lamy 1995N° 1852.
- 12 - MARIE- LAURE MORIN, le droit des salariés a la négociation collective principe général du droit, LGDJ, paris 1994

13- ROBERT ANDRE – "droit du travail et mentalité africaine"- france 1962.

14- TAYEB.BELLOULA," l'organisation socialiste des entreprises", édition Enap, Alger 1977 .

الفصل الحادي عشر

COMITE DE PARTICIPATION

Règlement Intérieur

ARTICLE 1 : Il est institué au sein de l'ENOPHARM au comité de participation constitué par l'ensemble des délégués du personnel élus conformément aux articles 91,92,93, Et 99 de la loi 90-11 du 21 avril 1990.

ARTICLE 2 : Le bureau comité de participation constitué et composé de huit (08) membres élus désigné en son sein un président et trois vice présidents conformément à L'articles 102 de la loi 90-11 du 21 avril 1990.

ARTICLE 3 : Il est désigné parmi les membres du comité de participation deux (02) administrateurs de droit représentant les travailleurs auprès du conseil d'administration de l'entreprise conformément à l' articles 95 de la loi sus-énoncée.

ARTICLE 4 : Les deux membres administrateurs sont tenus de porter à la connaissance du bureau du comité de participation l'ordre du jour des réunions avec le conseil d'administration quinze (15) jours à l'avance et de rendre compte des résultats chaque Réunion.

ARTICLE 5 : Le comité de participation se réunit une fois tous les trois (03) mois, chaque fois la nécessité l'oblige.

ARTICLE 6 : Il se réunit sur convention du président ou à la demande de la quinze (15) majorité de ses membres.

ARTICLE 7 : L'Ordre des jours est arrêté par le président. L'employeur est informé quinze (15) jours à l'avance.

ARTICLE 8 : Le comité de participation se réunit également la présidence de l'employeur. Le président du bureau du comité de participation est informé de l'ordre du jour qui traite des sujets relevant des attributions du comité de participation au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 9 : Au cas où le comité de participation se sous la présidence de l'employeur, seul le président (Employeur) fait partie du quorum. Si le quorum n'est pas atteint le président du bureau du comité de participation convoque une deuxième fois le comité de participation avec le même ordre du jour.

Si le quorum n'est toujours pas atteint les nombres présents décident si une troisième convocation est nécessaire.

ARTICLE 10 : Au cours des réunions du comité de participation les décisions sont à la majorité, en cas de partage de voix la voix du président est prépondérante.

ARTICLE 11 : Entre deux réunions le président du bureau de comité de participation est chargé de mettre et de superviser l'application des décisions du comité de participation dans toutes les formes réglementaires.

De ce fait il est disposé de toutes facilités prévues par la loi en accord avec l'employeur pour l'accomplissement de ses tâches et des moyens nécessaires pour la tenue des réunions et pour la réalisation des travaux de secrétariat.

ARTICLE 12 : Pour informer le comité de participation, le président du bureau se renseigne auprès de l'employeur sur tout ce qui relève des attributions du comité de participation telles que définies à l'article 94 de la loi 90-11.

ARTICLE 13 : En cas de non respect des attributions du comité de participation par les organes de gestion, le président du bureau peut engager une procédure auprès de l'employeur ou l'inspection du travail. Le comité de participation postérieurement informé.

ARTICLE 14 : le président règlement intérieur approuvé à la majorité peut être modifié ou complété par la comité de participation

الملحق رقم 02:

تطور لجان المشاركة

1997 - 1993

عدد اللجان	عدد العمال	السنة
592	501199	1993
109	44718	1994
129	78792	1995
63	20154	1996
947	66597	1997

المجلس الوطني الاقتصادي: لجنة علاقات العمل تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي

للدورة العامة العاشرة أبريل 1998

ملحق رقم: 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة العمل والحماية الاجتماعية والتكوين المهني

كتابة الدولة للتكوين المهني

عقد التمهيدي

بين المؤسسة المستخدمة من جهة:

تسمية وعنوان

المؤسسة:

اللقب الاسم:

النشاط الرئيسي الممارس:

رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي:

عدد المستخدمين:

من جهة أخرى:

اللقب: الإسم:

ابن(ة) و:

تاريخ نهاية الدراسة:

2. الوالي الشرعي:

اللقب الاسم:

بصفة أب أم والي شرعي

المهنة:

العنوان:

أ- المواد 5-10 و 11 من القانون 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 المتعلق بالتمهين
والمعدل والمتمم بالقانون رقم 34.90 في 25 ديسمبر 1990م.

ب- شطب العبارات الغير معنية.

يصرح بشرف الولي الممضي أدناه أن المتهمن لم يستفيد من أي تمهين، هذا العقد
تم في : بتاريخ

إمضاء المستخدم: إمضاء الولي الشرعي: إمضاء المتهمن

نسخة إلى مدير مركز الكوئين المهني

نسخة إلى المؤسسات المستخدمة.

نسخة إلى المتهمن

المستندات الخاصة بالتمهين المرافقة لهذا العقد:

1- شهادة الميلاد(من بلدية الأم)

2- صورة شمسية

1- شهادة الحالة الشخصية.

مخصص للبلدية

ولاية: بلدية:
رقم تسجيل العقد:
بتاريخ:
أرسل إلى مركز التكوين المهني بتاريخ:

مخصص لمراكز التكوين المهني والتكوين

مركز التكوين المهني والتمهين: بمستغام العنوان: شارع بن عنتر الشارف مستغام

عقد التمهين مصادق تحت رقم: بتاريخ:

في مهنة: (اختصاص):

مدة التمهين: شهرا من: إلى:

يتم تنظيم التكوين النظري والتكنولوجي بمركز التكوين المهني والتمهين بمستغام

خاتم المركز

الفهرس

الفهرس

المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة

الصفحة	العنوان
1	المقدمة
13	الباب الأول : المشاركة العمالية المباشرة
15	الفصل الأول: وسائل المشاركة العمالية المباشرة
18	المبحث الأول: تكوين وتسيير أجهزة مشاركة العمال
18	المطلب الأول: تكوين أجهزة المشاركة
19	الفرع الأول: تعريف أجهزة المشاركة
25	الفرع الثاني: تكوين أجهزة المشاركة
34	المطلب الثاني: تسيير أجهزة المشاركة
35	الفرع الأول: اجتماعات أجهزة المشاركة
36	الفرع الثاني: أوقات عمل أجهزة المشاركة
38	المبحث الثاني: تنظيم عمل أجهزة المشاركة والتسهيلات الممنوحة لها
38	المطلب الأول: تنظيم عمل أجهزة المشاركة
38	الفرع الأول: النظام الداخلي للجنة المشاركة
41	الفرع الثاني: مدة العضوية وطرق سحبها
42	المطلب الثاني: التسهيلات الممنوحة لأجهزة المشاركة
42	الفرع الأول: وسائل العمل الممنوحة لأجهزة المشاركة
46	الفرع الثاني: الحماية القانونية لأجهزة المشاركة
50	الفصل الثاني: طرق المشاركة العمالية المباشرة
52	المبحث الأول: الصلاحيات الاستشارية والإعلامية

52	المطلب الأول: الصلاحيات الاستشارية لأجهزة المشاركة
52	الفرع الأول: قرارات تنظيم عمل أجهزة المشاركة
55	الفرع الثاني: القرارات الاقتصادية والاجتماعية
84	المطلب الثاني: الصلاحيات الإعلامية لأجهزة المشاركة
84	الفرع الأول: تلقي المعلومات وإعلام العمال
86	الفرع الثاني: الإطلاع على الكشوفات المالية
88	المبحث الثاني: صلاحيات المراقبة والتسيير
88	المطلب الأول: صلاحيات المراقبة الممنوحة لأجهزة المشاركة
89	الفرع الأول: مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الوقاية الصحية والأمن
91	الفرع الثاني: مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي
93	المطلب الثاني: صلاحيات التسيير
93	الفرع الأول: تسيير الخدمات الاجتماعية
95	الفرع الثاني: المشاركة في أعمال مجلس الإدارة ومجلس المراقبة
100	الباب الثاني: المشاركة العمالية غير المباشرة في التسيير
104	الفصل الأول: وسائل المشاركة العمالية غير المباشرة
107	المبحث الأول: الأحكام المتعلقة بالمنظمات النقابية
107	المطلب الأول: تأسيس المنظمات النقابية وحقوق وواجبات أعضائها
108	الفرع الأول: تأسيس المنظمة النقابية
112	الفرع الثاني: حقوق وواجبات أعضاء المنظمة النقابية
113	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الاعتراف بالمنظمة النقابية وكيفية حلها
113	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على الاعتراف بالمنظمة النقابية
119	الفرع الثاني: حل المنظمة النقابية
121	المبحث الثاني: التمثيل النقابي

121	المطلب الأول: الأحكام المتعلقة بالهيكل النقابي
122	الفرع الأول: شروط تأسيس الهيكل النقابي
126	الفرع الثاني: وسائل العمل الممنوحة للهيكل النقابي
131	المطلب الثاني: الأحكام الخاصة بالمندوبين النقابيين
132	الفرع الأول: شروط تعيين المندوبين النقابيين
141	الفرع الثاني: صلاحيات المندوب النقابي
144	الفرع الثالث: النظام القانوني الخاص بالمندوبين النقابيين
151	الفصل الثاني: طرق المشاركة العمالية غير المباشرة
154	المبحث الأول: المشاركة في المفاوضات الجماعية للعمل
155	المطلب الأول: مفهوم التفاوض الجماعي وأطرافه
155	الفرع الأول: مفهوم التفاوض الجماعي
158	الفرع الثاني: أطراف المفاوضات الجماعية
162	المطلب الثاني: مستويات وتنفيذ التفاوض الجماعي
162	الفرع الأول: مستويات التفاوض الجماعي
164	الفرع الثاني: تنفيذ التفاوض الجماعي
168	المبحث الثاني: المشاركة في الوقاية من الخلافات لجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب
168	المطلب الأول: المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية في العمل
173	المطلب الثاني: ممارسة حق الإضراب
180	الخاتمة
185	قائمة المراجع
194	الملاحق

الملخص:

تعرضنا في هذا البحث للمشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة محاولين مناقشة الإشكاليات المتعلقة بهذا الموضوع ابتداء من المشاركة العمالية المباشرة ووسائلها والتي تتجسد عن طريق مندوبي المستخدمين الذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة.

ونلاحظ من خلال كيفية تشكيل أجهزة المشاركة ومقارنة بالقانون الفرنسي أن المشرع الجزائري كان مبالغا في تحديد نصاب عشرين (عاملا) لانتخاب مندوبي المستخدمين على عكس المشرع الفرنسي الذي اكتفى بـ 11 عاملا (المادة 1-421-L) من قانون العمل الفرنسي الذي يبدو مناسباً، وخاصة لتفادي انضمام العمال لبلوغ نصاب الانتخاب، فكلما كان النصاب منخفضاً كلما كان الانضمام مستبعداً، وبالتالي يكون لكل مكان عمل متميز مندوب العمال.

كلمات لمفتاحية:

الاستشارة؛ المشاركة؛ مندوبي المستخدمين؛ لجنة المشاركة؛ نقابة تمثيلية؛ النقابة العمالية؛ المفاوضات الجماعية؛ الإضراب؛ النقابات الوطنية؛ لجنة النظافة والأمن.