

جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة

كلية الحقوق

الهيئات العمالية المنتخبة في المؤسسات المستخدمة (حالة لجنة المشاركة)

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق

فرع قانون الأعمال

من إعداد الطالبة بن الشيخ صراح تحت إشراف الدكتور كسال العربي.

لجنة المناقشة:

رئيسا	الأستاذ الدكتور أحمية سليمان	
مقررا	كسال العربي	الدكتور
عضوا	طربيت سعيد	الدكتور
عضوا	ولد طالب مليكة	الاستاذة

مقدمة:

كانت النصوص المسيرة للعمل مرتبطة بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات. و بالفعل عرف الأمر رقم 71/74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات العامل بأنه "الشخص الذي يعيش من عمله و لا يستخدم عمالا آخرين لفائدته أثناء تأديته لنشاطه المهني"⁽¹⁾. و لا ريب أنه، في ظل هذا المفهوم، لم يكن ممكنا ظهور مصطلح "الأجير" عن قصد، لأن ميثاق التنظيم الاشتراكي لم يكن يعتبر العامل كوسيلة انتاج "تستخرج منه الرأسمالية فائضا"⁽²⁾. و إن كان هذا التعريف منتقدا، لأنه يركز على تقسيم تقني للعمل، فإنه يعكس رغم ذلك انفصالا اجتماعيا و هو الشيء الذي أدى بظهور وظيفتي المراقبة و الإدارة التي تستهدف التنسيق بين العمل في مجمله⁽³⁾.

و لقد أبعده قانون 12/78 المؤرخ في 1978/08/05 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل من ميدان تطبيقه "العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص" و قد بدأ، هذا القانون، في البداية، متطورا بالمقارنة مع القوانين التي سبقتة. فالميزة الأساسية للقانون الأساسي العام للعامل تكمن في "توحيد تصنيف مناصب العمل و بالتبعية توحيد الأجور"، غير أنه كان قاصرا لعدم وضعه نظاما يسمحت بتطور المسارات المهنية⁽⁴⁾.

و لقد تميزت هذه النصوص بأسلوب معين في تسيير علاقات العمل، و بتنظيم خاص للعلاقات المهنية و بنظام وطني للأجور يصلح لاقتصاد مخطط، الشيء الذي أثبت قصورها بمجرد ظهور مفهوم استقلالية المؤسسات، إن هذا المفهوم لاستقلالية المؤسسات الذي يكرس مبدأ حرية المبادرات على مستوى المؤسسات، قد حتم اتخاذ في سنة 1990 تشريع عمل جديد يتميز بتراجع الدولة عن التدخل المباشر في إعداد قواعد قانونية لفائدة المتعاملين الاجتماعيين والاقتصاديين، و السماح لهم بإعداد قواعدهم بواسطة التفاوض الجماعي. و على ضوء ذلك، اتخذت ترسانة كبيرة من النصوص القانونية التي كرست مبدأ التفاوض حول الأجور، مع توسيع ميدان الحريات الديمقراطية: الحرية النقابية، حق الإضراب، حق المشاركة في حياة المؤسسة و الحق في التفاوض. و رغم هذه القطيعة مع التشريع القديم فقد تم الاحتفاظ ببعض الأحكام الأخرى مثل الخدمات الاجتماعية، الضمان الاجتماعي، الوقاية من الأخطار المهنية، الأجر الوطني الأدنى المضمون...

(1) Charte de l'organisation socialiste des entreprises. FLN. Commission nationale pour la gestion socialiste des entreprises. Décembre 1975, page 10.

(2) Rabah Noureddine SAADI : La gestion socialiste des entreprises en Algérie. OPU 1985, page 206.

(3) A . BENAMROUCHE : Le nouveau droit du travail en Algérie. Hiwarcom, 1994, page 8.

(4) Article 1^{er} alinéa 5 de la loi 78/12 du 05/08/1978 relative au Statut Général du travailleur. JORA, 1978, page 532.

و لقد كانت النصوص القانونية و التنظيمية المسيرة لعلاقات العمل التي صدرت سنة 1990 بصفة عامة قد أعادت العديد من الهيئات المنتخبة التي تستشار في مجال تقويم التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و إثرائهما و تتفاوض في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية التي تعنيها كما هو الشأن بالنسبة للمنظمات النقابية التي تعني أيضا بالمشاركة في الوقاية و في تسوية منازعات العمل و ممارسة الحق النقابي و تسهر على إنشاء فروع نقابية داخل المؤسسات لضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضائها و انتخاب مندوبين النقابيين قصد تمثيل النقابة لدى الهيئة المستخدمة. و قد أُلحاح المشرع في قوانين مختلفة على ضرورة إحداث لجان خاصة بالوقاية و الأمن تسهر على صحة العمال و سلامتهم البدنية.

و قد جاء قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل بمفهوم جديد للتمثيل العمالي، إذ سمح للمنظمات النقابية بتقديم مندوبين (في الدور الأول على الأقل) من أجل انتخابهم قصد إنشاء لجنة المشاركة و هو مفهوم عصري لهيئة منتخبة تتمتع بقدرة مستقلة في تسيير النشاطات الاجتماعية و الاقتصادية و مخولة بحق الرقابة و الاستشارة حول السير العام للمؤسسة. إن أهمية هذه الهيئة المنتخبة في المؤسسة المستخدمة هي من بين الأسباب التي حثتنا على تناولها بالبحث و الدراسة.

وتجدر الإشارة أن لجان المشاركة تنشأ في كل هيئة مستخدمة يصل عدد عمالها واحد و خمسين (51) عامل⁽¹⁾ و تنشأ في كل المؤسسات العمومية الاقتصادية أو المؤسسات الخاصة باستثناء المؤسسات ذات الطابع الإداري.

و بالفعل، لقد خصص قانون 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل مكانة هامة للجنة المشاركة في كل هيئة مستخدمة. و تتمتع هذه اللجنة باختصاصات و صلاحيات كبيرة تتعلق باستراتيجيات الشغل، فهي هيئة تبدي رأيها حول تنظيم العمل و لاسيما في وضع قواعد العمل و مقاييس التحفيز كما تبدي رأيها في جميع مشاريع إعادة هيكلة الشغل و التكوين المهني و لا يمكن إعداد النظام الداخلي إلا بعد استشارتها في كل المسائل المتعلقة بالنظافة و الأمن و قواعد الانضباط و يمكنها أن تتخذ ما تراه مناسبا من الإجراءات للحفاظ على سلامة العمال البدنية.

و تتجلى أهمية الموضوع في تواجد لجنة المشاركة في أعلى هرم المؤسسة يسمح لها بالتعبير الجماعي عن العمال من أجل التكفل الدائم و المستمر بمصالحهم في القضايا المتعلقة بتسيير و التطور الاقتصادي و المالي للمؤسسة، و المتعلقة بتنظيم العمل، و بالتكوين المهني و بتقنيات الإنتاج. لهذه الأسباب يمنح القانون لجنة المشاركة دورا ذي أهمية متزايدة يتمثل: من الإخطار إلى الاستشارة، و من الاستشارة إلى التشاور.

(1) يستنتج من المادة 102 من قانون 90-11 المذكور أنه يمكن أن تتكون لجنة المشاركة من ممثلين اثنين (02) للعمال. و بتركيب المادة 102 مع نص المادة 99 من نفس القانون التي تسمح بانتخاب مندوبين اثنين (02) كلما تراوح عدد العمال بين 51 و 150 عاملا، فإنه يمكن إنشاء لجنة المشاركة كلما وصل عدد العمال واحد و خمسين (51) عاملا.

و لكونها قريبة من انشغالات العمال و معززة بأسلوب ديمقراطي في إنشائها، تلعب لجنة المشاركة دورا هاما.

و تتمتع لجنة المشاركة بصلاحيات اقتصادية، اجتماعية و ثقافية، و تسير كقاعدة عامة الخدمات الاجتماعية. غير أن هذه اللجنة التي تتمتع مبدئيا بكل هذه الصلاحيات ليس لها ميزانية خاصة بها و لا يمكنها أن تطبق ما لها من صلاحيات إلا بموافقة الهيئة المستخدمة. إن عدم وجود النصوص القانونية يحول دون اتخاذ القرارات الملائمة من طرف لجنة المشاركة و الحفاظ، بالتالي، على مصالح العمال. و تغتنم الهيئات المستخدمة، في بعض الأحيان، هذا الفراغ القانوني من أجل تجاوز صلاحيات لجنة المشاركة. و لقد أثبتت التجربة أنالهيئات المستخدمة لا تستشير لجان المشاركة إذ تقتصر في أغلب الأحيان على إخطارها فقط، بعد أن يكونالقرار الذي اتخذته على وشك التنفيذ الشيء الذي يضع لجنة المشاركة أمام أمر واقع يصعب معالجته.

و ما عدا تسيير الخدمات الاجتماعية، ليس للجنة المشاركة أي وسيلة من أجل تنفيذ صلاحياتها (الاقتصادية خاصة) و الضغط على الهيئة المستخدمة لكون النصوص التطبيقية التي تمكنها من ميزانية خاصة لم تر النور إلى غاية اليوم الشيء الذي يقلل من صلاحياتها داخل المؤسسة.

و مع ذلك يبقى تأثير لجان المشاركة أساسيا في الكثير من المؤسسات، لاسيما بالنظر للنظام القانوني غير المؤلف في الشريعة العامة، الذي يتمتع به أعضاء اللجنة و الحماية الكبيرة التي خصصها القانون لأعضاء لجنة المشاركة، كما خصص القانون قدرة التفاوض مع المستخدم في جميع المسائل التي تتعلق بالمسار المهني للعمال، و زودها بصلاحيات تسمح لها بالإطلاع على الوضعية العامة للمؤسسة من خلال التقارير الثلاثية الدورية أو السنوية التي تتلقاها و تعكس السياسة المنتهجة من طرف المؤسسة، الشيء الذي يسمح لها بإجبار المستخدم على تمكينها من المبررات التي جعلته ينتهج سياسة معينة دون أخرى.

و من خلال الاجتماعات التي تخصصها لجنة المشاركة للوضعية العامة للمؤسسة، تستطيع الضغط على المستخدم من أجل العدول على قرارات معينة.

يجب التنويه أن لجنة المشاركة و إن كانت تفتقر إلى ميزانية خاصة بها تحول دون اللجوء إلى أشخاص متخصصين في المحاسبة قصد مراقبة الأرقام المقدمة من الهيئة المستخدمة، و عند الاقتضاء، الوقوف عند الوضعية الحقيقية التي تمر بها المؤسسة و استعمال حقها في التبليغ *droit d'alerte* فتبقى مع ذلك لجنة المشاركة المؤسسة التمثيلية الأكثر حيوية و الأكثر وجودا في تسيير المؤسسة الاقتصادية. و يتجلى ذلك بتواجدها في أعلى هيكل مسير للمؤسسة.

إن افتقار لجنة المشاركة لميزانية خاصة بها يزيد في جمودها. و بالفعل و رغم أن القانون (المادة 111 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل) قد نص على تمكين لجنة المشاركة بميزانية خاصة بها لتسطير ما تراه مناسبا من نشاطات اجتماعية، و ثقافية تزيد في رفاهية العمال و راحتهم، و من نشاطات اقتصادية قصد مراقبة تهيئة أوقات العمل، الحفاظ على الشغل أو مراقبة التسريجات الاقتصادية، غير أنه يصعب، القيام بذلك من الناحية العملية. و تقتصر لجنة المشاركة على تسطير برامج بسيطة فقط تكمن في إفادة العمال و عائلاتهم بالتمتع ببعض الراحة و الاستجمام أثناء العطل السنوية و القيام بقرعة لتحديد المستفيدين من العمرة.

و مع ذلك فهل تبقى لجنة المشاركة هي الهيئة المنتخبة الأكثر تأثيرا على قرارات الهيئة المستخدمة ؟ من حيث الصلاحيات المخولة لها قانونا، و من حيث الامتيازات التي كرسها لها و من حيث الحماية الخاصة التي منحها لأعضائها ؟

إن التطرق لمختلف هذه النقاط يتم وفق الخطة التالية أخصدين في الاعتبار موقف المحكمة العليا و الاجتهادات المكرسة من طرفها و من طرف المجالس و المحاكم و إن كانت قليلة. و كذا تصرف إدارة العمل و موقفها من مختلف هذه النزاعات.

لقد انتهجت في تحليلي لهذا البحث المتواضع أسلوبا وصفيًا تحليليًا محاولة تحليل الممارسات الميدانية و مدى تطابقها مع النصوص القانونية.

و تأسيسا على ذلك انتهجت الخطة التالية:

قسمت البحث إلى فصلين. تناولت في الفصل الأول: هيكل لجنة المشاركة و تسييرها. أما الفصل الثاني فخصصته لصلاحيات، امتيازات و حماية لجنة المشاركة.

لهذا السبب ارتأيت ضروريا الوقوف في الفصل الأول من المذكرة عند هيكل لجنة المشاركة و تسييرها، لمعرفة ما هي فائدتها، كيف تنشأ، ممن تتشكل و ما هي أهدافها.

و في هذا الفصل طرقت إلى كيفية تنصيبها في مبحث أول، ثم كيفية تشكيلها في مبحث ثان، و أخيرا لكيفية تسييرها في مبحث ثالث.

و بالفعل، بصفتها هيئة مزدوجة، تتشكل لجنة المشاركة من عمال منتخبين و من المستخدم أو من يمثله (المادة 103 فقرة 3 من قانون 90-11). يترأسها عامل (رئيس مكتب لجنة المشاركة). و يمكن أن تترأسها الهيئة المستخدمة (المادة 104 من قانون 90-11)، تنعقد اللجنة مرة في كل ثلاثة (03) أشهر بجدول أعمال يوضع مسبقا في متناول المستخدم. لكن عندما يترأس المستخدم لجنة المشاركة يخطر رئيس المكتب بجدول الأعمال خلال ثلاثين (30) يوما على الأقل قبل الاجتماع.

أما الفصل الثامن المذكرة فخصصته لصلاحيات لجنة المشاركة، للامتيازات التي تتمتع بها و للحماية الخاصة التي يستفيد منها أعضاؤها.

و خصصت المبحث الأول لصلاحيات لجنة المشاركة طبقا لما يشترطه القانون، و أهمية إخطارها و استشارتها بالمشاريع الاجتماعية التي تقرر الهيئة المستخدمة تنفيذها، و كذا صلاحياتها في تسيير الخدمات الاجتماعية، و في تنفيذ صلاحياتها المهنية و الاقتصادية. أما المبحث الثاني فتناولت فيه امتيازات أعضاء لجنة المشاركة.

أخيرا تناولت في المبحث الثالث القانون الأساسي الذي يتمتع به أعضاء لجنة المشاركة. إذ يتمتع أعضاء لجنة المشاركة بحماية خاصة تخرج عن ما هو مألوف في الشريعة العامة. فلا يمكن متابعة هؤلاء تأديبيا إلا بعد استشارة هذه الأخيرة و إلا ستكون تحت طائلة جنحة عرقلة عمل لجنة المشاركة.

لأصل في نهاية البحث إلى اقتراح بعض الحلول المتواضعة للمشاكل التي تعيشها كل من لجنة المشاركة، الهيئة المستخدمة و إدارة العمل.

و يجب التنويه، قبل البداية في البحث، التأكيد أن تشريع العمل لا يقتصر على تنظيم القواعد الواجبة التطبيق على التسريح فقط، أو على الأجور أو ظروف العمل بل ينظم قواعد تمتد أيضا إلى كل العلاقات الجماعية للعمل.

و هكذا يلتزم المستخدم بالتفاوض مع المنظمات النقابية كما يلتزم أيضا، عند وصول الحد الأدنى لعدد العمال، أن ينشأ مؤسسات تمثيلية لهم كما هو الشأن بالنسبة لمندوبي العمال أو لجان المشاركة. و نكون هنا أيضا بصدد علاقات جماعية للعمل ما دام أن المستخدم يتعامل ليس مع عمال بصفة فردية بل مع ممثلين منتخبين من طرفهم.

و إذا كان التنظيم النقابي قد ظهر في المؤسسة الخاصة في تشريعنا منذ 1975⁽¹⁾، فإن مندوبي العمال و لجان المشاركة قد ظهرت في سنة 1990 و هو التاريخ الذي حصلت فيه الإصلاحات التشريعية الكبرى قصد تيسير إدماج الجزائر في نمط العولمة⁽²⁾.

و تأسيسا على ذلك، ارتأت الوقوف، أولا، عند هيكل لجنة المشاركة و تسييرها و هذا ما أتطرق إليه في الفصل الأول، ثم أقف، ثانيا، عند صلاحياتها، والامتيازات التي يتمتع بها أعضاؤها و الموضوع الذي أعالجه في الفصل الثاني.

(1) لقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين إبان الثورة التحريرية تحت رئاسة الشهيد عيسات إيدير. لقد قرر مسؤولي جبهة التحرير الوطني وضع منظمة مستقلة عن منافستها الحركة الوطنية الجزائرية MNA التابعة للمرحوم مسالي الحاج الذي أنشأ الاتحاد الاجتماعي للعمال الجزائريين USTA و الكفدرالية العامة للعمل CGT الذي كان يضم كل العمال الجزائريين. و في ليلة واحدة قرر كل من السادة بن خدة، عيان رمضان و عيسات إيدير في اجتماع جمعهم في بيت بوعلام بورويبة تحضير كل الوثائق الضرورية لإنشاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ا.ع.ع.ج) و تعيين مسيريه. و رغم أن دور النقابة المذكورة لم يكن إلا همزة وصل مع جبهة التحرير، فقد استطاعت تمثيل الجزائر تمثيلا محترما في المحافل الدولية. غير أن ليلة الاستقلال قام المسؤولين آنذاك بتحطيم حلم الجزائريين الراغبين في وضع دولة القانون. و بالفعل، لما قررت النقابة تنظيم أول مؤتمر لها بتاريخ 1963/01/17، قرر النظام الحاكم طرد كل المؤتمرين بالعنف، و عين برفع الأيدي مكتبا جديدا للنقابة. و منذ هذا التاريخ أصبح ا.ع.ع.ج نقابة تساند النظام و لا يهتم مسيريه إلا بمصالحهم الخاصة. كاترين سيمون: الجزائر، سنوات الأقدام الحمر. عن الموقع الإلكتروني، لوكوتيدايا 2014/05/14، ايت بن علي بوبكر.

و في ظل هذه الظروف التي عرفتها الحركة العمالية مباشرة بعد الاستقلال لم يسمح بالممارسة النقابية بمفهومها الجديد إلا في القطاع الخاص بموجب الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 1975/04/29 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص الذي يخضع لمساومات النظام الذي يفرض عليه الانصياع تحت طائلة إنشاء فرع نقابي لديه.

(2) لقد ورد في التشريع الجزائري مصطلح مشاركة العمال في المواد 91 و ما يتبعها من قانون 90-11 المعدل و المكمل.

الفصل الأول: هيكله لجنة المشاركة و تسييرها.

إن لجنة المشاركة أو مندوبي العمال، على حد سواء، هما مؤسستين تمثيليتين للعمال بالمفهوم الضيق للكلمة. فهي تنصب طبقاً لانتخابات كل العمال و يمكن أن تتواجد في مؤسسات فشلت فيها المنظمات النقابية في فرض وجودها. غير أن القانون قد يمنح حقوقاً للمنظمات لنقابية التمثيلية مثل حقها في الاحتكار في تقديم ممثليها في الانتخابات العمالية على الأقل في الدور الأول (المبحث الأول)، فيمكن إذن للقطاعات أن تلعب دوراً مؤثراً في المؤسسات العمالية التمثيلية. و يتجلى ذلك واضحاً خاصة فيما يخص تشكيلتها (المبحث الثاني)، و من حيث تسييرها (المبحث الثالث).

المبحث الأول: تنصيب لجنة المشاركة.

تنصب لجنة المشاركة مبدئياً في جميع المؤسسات، باستثناء المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري شريطة توافر عتبة عدد العمال (المطلب الأول). و يمكن تصور إنشاء لجنة المشاركة في كل مكان عمل متميز (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تحديد المؤسسات المعنية بإنشاء لجان المشاركة:

إن ميدان تطبيق تشريع العمل على اللجان المشاركة تحدده نصوص المواد 91 و ما يتبعها من قانون 90-11، فيجب إنشاء لجان المشاركة في جميع المؤسسات سواء كانت تابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص.

و تكون واجبة في القطاع الخاص بالنسبة لكل المؤسسات الصناعية و التجارية ، الشركات المدنية و التعاضديات و كذا الجمعيات مهما كان شكلها وموضوعها و كذلك التجمعات.

و تخضع التجمعات للأحكام القانونية المتعلقة بلجان المشاركة بمجرد توظيف عمالاً خارج العمال الموظفين من طرف المؤسسات العضوة في التجمع بدون التمييز بين العمال الموظفين مباشرة من طرف التجمع أو العمال المستدعين لديه من طرف الشركات العضوة في التجمع. غير أنه يتعين التمييز فيما يخص مشاركة العمال في انتخابات لجنة المشاركة. و بالفعل و طبقاً لمقتضيات المادة 796 من القانون التجاري، فإن التجمع لا ينشأ إلا من أجل تطوير النشاط الاقتصادي لأعضائه ، تحسين و تطوير هذا النشاط، فهو إذن لا يحل محل الشركات المشاركة في التكفل بمصالح عمالها الذين تختلف مصالحهم فيما يخص مصير و تسيير التجمع .

أما في القطاع العام فإن كل الهيئات العامة ذات الطابع الصناعي و التجاري ملزمة مبدئياً بإنشاء لجنة المشاركة بمجرد توظيف العمال طبقاً للشروط التي يحددها قانون العمل، و لا ينطبق تشريع العمل على الهيئات العامة ذات الطابع الإداري. أما بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فإنها تخضع لتشريع العمل بحكم اعتبارها مؤسسة تجارية في علاقاتها مع الغير.

تخضع، مبدئياً، الشركات الأجنبية لقاعدة إنشاء لجنة المشاركة. و تطبيقاً لمبدأ إقليمية القوانين الجزائرية، يسري التشريع الخاص بمندوبي العمال فوق كل التراب الوطني.

و من جهة أخرى ينطبق القانون الجزائري أيضاً على كل المستخدمين الأجانب الذين يوظفون عمالاً في الجزائر. إن قوانين العمل تتسم بالتطبيق الفوري. و تطبيقاً لهذا المبدأ فإن الأحكام المتعلقة بالتمثيل العمالي تفرض على كل المؤسسات التي تنشط في الجزائر و التي تلزمها بتنصيب مؤسسات تمثيلية للعمال على جميع مستويات الإنتاج أو الخدمات المتواجدة في التراب الوطني، و تقوم المؤسسات التمثيلية بتأدية كل صلاحياتها القانونية باستثناء تلك التي تتعارض مع وجود المقر الاجتماعي في الخارج. فلا يمكن مثلاً حسب اعتقادنا حساب العمال الذين يعملون في الخارج بالمقر الاجتماعي للشركة من أجل تحديد عدد العمال.

و في هذا الصدد يشترط توافر عتبة العشرون عاملاً من جهة (1)، غير أن هذه العتبة قد لا تتوافر بتوافر العدد المذكور من جهة أخرى (2).

أولاً: - ضرورة توفر عشرون (20) عاملاً.

بتركيب المادتين 91 و 93 من قانون 90-11 يمكن انتخاب لجنة المشاركة كلما وصل عدد العمال عشرون (20) عاملاً، بينما تشترط المادة 91 من نفس القانون أنه في المؤسسات التي تتوافر فيها أماكن عمل متميزة تتجسد مشاركة العمال في انتخاب مندوبي العمال إذا وصل عددهم عشرون (20) عاملاً.

إن عدد العمال يجب أن يحتسب لمدة سنة على الأقل، لأن شروط الترشح لتمثيل العمال تقتضي أن يكون المرشح يتمتع بأقدمية لا تقل عن سنة عمل فعلية كاملة (المادة 97 فقرة 3 من قانون 90-11) قبل بداية العملية الانتخابية، و تكون، إذن، إلزامية إنشاء لجنة المشاركة مؤكدة، ليس بالنسبة للمؤسسات التي توظف عشرين (20) عاملاً فقط، بل يجب أن يكون قد مر هذا التوظيف سنة كاملة، مع العلم أن هذه القواعد تنطبق أثناء التنصيب الأول للجنة المشاركة، و لا تنطبق في حالة تجديدها شريطة ألا يكون عدد العمال قد انخفض إلى أقل من عشرين (20) عاملاً.

و في حالة زيادة عدد العمال أثناء سريان عهدة لجنة المشاركة فليس ضرورياً إجراء انتخابات تكميلية إلا بالنسبة للمناصب الشاغرة و يتعين إذن ترك الأمور على حالها إلى غاية الانتخابات المقبلة.

أما في حالة انخفاض عدد العمال فإنه يتعين تنحية لجنة المشاركة إذا كان التخفيض ذي مستوى هام و دائم يقل على عتبة العشرين (20) عاملاً. لكننا نعتقد أن هذه التنحية يجب أن تقع محل تفاوض بين المستخدم و المنظمات النقابية التمثيلية⁽¹⁾. لكن لا يمكن تصور تنحية اللجنة في حالة غلق المؤسسة⁽²⁾.

(1) وفي حالة الخلاف يطرح النزاع على معرفة مفتش العمل المختص إقليمياً من أجل التوفيق بين مواقف جميع الأطراف المتناقضة.

(2) في هذا الاتجاه. Conseil d'Etat français, arrêt Gosset, Revue de Jurisprudence Sociale, 3/91, n° 343.

و في حالة الخلاف، و إذا اشتد بين الطرفين يبدو لنا ضروريا طرح النزاع على القاضي المختص الذي يتمتع بسلطة تقديرية كبيرة في تقدير مبررات تنحية لجنة المشاركة. وحسب اعتقادنا عليه أن يقف أولا، عند الطبيعة الهامة لانخفاض عدد العمال. و يتمتع هنا أيضا بسلطة تقديرية كبيرة. فالأمر يختلف، حسب اعتقادنا، إذا تراوح الانخفاض بين 10% و 40% من عدد العمال . و أن يتأكد ثانيا، من الطبيعة الدائمة لانخفاض العدد. فيجب أن تمتد على الأقل لمدة تفوق السنة أو السنتين خلال مدة 3 سنوات. و يمكن للقاضي، رغم تواجد هذين الشرطين، أن يرفض طلب تنحية لجنة المشاركة إذا كانت المنفعة العامة تبرر ذلك. و مع ذلك يجب التأكد ألا يكون تخفيض عدد العمال تم عن طريق الغش⁽³⁾.

إن لجنة المشاركة تنشأ عندما يتراوح عدد العمال بين واحد و خمسين (51) و مائة و خمسين (150) عاملا. و يستنتج ذلك من نص المادة 102 من قانون 90-11 التي تقضي بألا يقل عدد أعضاء لجنة المشاركة على اثنين (02). و في حالة غياب لجنة المشاركة يمارس المندوب صلاحيات لجنة المشاركة (المادة 93 مكرر من قانون 90-11).

(3) قد تلجأ الهيئة المستخدمة إلى تخفيض، اصطناعيا، عدد العمال قصد التوصل من واجب إنشاء لجنة المشاركة. و قد ينخفض عدد العمال أيضا عند تفريع المؤسسة إلى عدة فروع، فيصبح عدد العمال يقل عن 150 عامل في الفرع يحول دون تعيين ممثلين من طرف لجنة المشاركة في مجلس إدارة الفرع كما حدث في شركة رياض سطيف.

ثانياً :- تحديد عدد العمال.

يجب التمييز بين فئتين من العمال. العمال الذين يحتسبون كليا (1) و العمال الذين يحتسبون جزئياً (2).

1: فئة العمال بالتوقيت الكامل:

حددت الأحكام الواردة في نص المادة 99 من قانون 90-11 عتبة العدد الذي يسمح بانتخاب مندوبين العمال. و في هذا الإطار يدخل في حساب عتبة العدد كل عقود العمل ما دامت سارية المفعول. و هكذا يحتسب جميع العمال بالنسبة للمؤسسة، الوحدة أو مكان العمل المتميز، المرتبطين بعقود عمل غير محددة المدة باستثناء العمال بالتوقيت الجزئي⁽¹⁾، وكذلك العمال في المنزل⁽²⁾، العمال المسرحين أو المستقلين الذين يؤدون مهلة الإخطار إلا إذا طلبوا عدم تأديتها، العمال في البطالة الجزئية⁽³⁾. العمال الغائبون إذا كانت عقود عملهم معلقة مثل المرض، حادث العمل، الولادة، العطلة السنوية المأجورة، عطلة التكوين، عطلة التكوين النقابي⁽⁴⁾، و يلاحظ أن العمال الموجودين في حالة تعليق علاقة العمل و لا يتقاضون أجورهم من المؤسسة مثل حالة المرض الطويل المدى، لا يدخلون في حساب العدد. و إذا رجعنا إلى مقتضيات المادة 64 من قانون 90-11، يمكن احتساب في عدد عمال المؤسسة، العمال الذين يؤدون واجب الخدمة الوطنية، و أولئك الذين استفادوا من عطلة غير مأجورة⁽⁵⁾.

2: فئة العمال بالتوقيت الجزئي.

يعتبر العامل بالتوقيت الجزئي كل عامل تقل مدة عقد عمله عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها بين المستخدم و العامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل⁽⁶⁾. و تطبيقاً لنص المادة 02 من المرسوم التنفيذي المنظم للعمل بالتوقيت الجزئي، يعتبر عاملاً بالتوقيت الجزئي العامل الذي يؤدي خدمة عمل في مدة زمنية تتراوح بين 20 و 40 ساعة في الأسبوع. و يحتسب عدد العمال بتقسيم الحجم الإجمالي للتوقيت المسجل في عقود العمل للعمال المعنيين بالمدة القانونية.

(1) المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08-12-1997 المتعلق بالعمال بالتوقيت الجزئي.

(2) المرسوم التنفيذي 97-474 المحدد للنظام الخاص للعمال في المنزل.

(3) يلاحظ أن البطالة التقنية لا ينظمها أي قانون و غالباً ما تنظم في إطار الاتفاقيات الجماعية إن وجدت. و قد حددت التقارير السنوية لمفتشيات العمل الجهوية مؤسستين التي لجأت إلى البطالة التقنية في سنة 2001 و أربع مؤسسات في سنة 2002 و مؤسسة واحدة في سنة 2003 و مؤسستين في سنة 2004. و قد اعتبرت التقارير المذكورة أن هذه الوضعية ناتجة عن توقف النشاط و نقص مخططات العمل، و اعتبرت أن الاتفاقيات الجماعية لا تكفي لوحدها للتصدي لهذه الوضعية بل يجب بالضرورة اتخاذ قانون ينظم هذه الوضعية الاقتصادية التي أضحت حتمية. تقارير المفتشية الجهوية بسطيف لسنوات 2001، 2002، 2003 و 2004.

(4) المادة 57 و ما يتبعها من قانون 90-11 التي تنص على التكوين لجميع العمال، غير أن الاتفاقيات الجماعية يمكن أن تضع برنامجاً تكوينياً خاصاً بالعمال المنتخبين أو النقابيين.

(5) و قد يثور التساؤل حول سبب إدخال لفئتين الأخيرتين في حساب العدد لكونهما لا يتلقيان أجرتهما من لهيئة المستخدمة. غير أننا نعتقد أنه تطبيقاً للمبدأ القاضي بالانتماء الدائم للمؤسسة فإن ما يعلق هي خدمة العمل لا علاقة العمل، و يبقى العامل إذن ملتزم تجاه مؤسسته الأصلية بكل الالتزامات التي تقع عليه و كأنه في العمل. G.H CAMERLYNCK : Traité de droit du travail. Dalloz, 1968, page 222 et suivants.

(6) المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 08-12-1997 المذكور..

مثلا: إذا تصورنا عاملين يعملان 20 ساعة أسبوعيا، فإن عدد العمال يكون $2 \times 20 = 40$ بمعنى أن

العاملين يحتسبان بعامل واحد.

و بعبارة أخرى إذا كانت نفس المؤسسة توظف ثمانية عشر (18) عاملا، فإن الحد الأدنى للعدد القانوني لإجراء انتخابات مندوبي العمال غير مكتمل لأن $18 + 1 = 19$ عاملا فقط فالحد الأدنى غير مكتمل.

أما إذا كانت المؤسسة توظف ستة عشر (16) عاملا بالتوقيت الكامل و خمسة (5) عاملا بالتوقيت الجزئي، و كان ثلاثة (03) منهم يؤدون عشرون (20) ساعة في الأسبوع و اثنين يؤديان ثلاثين (30) ساعة في الأسبوع فتكون العملية كالتالي:

$$4 = \frac{30 \times 2}{40} + \frac{20 \times 3}{40}$$

فإن الحد الأدنى لعدد العمال المشترك يكون متوفرا $4 + 16 = 20$ عاملا و بالتالي يمكن إجراء انتخابات من أجل تعيين مندوب العمال.

أما بالنسبة للعمال الموضوعين تحت تصرف المؤسسة المستخدمة بحكم انتدابهم كما هو الشأن بالنسبة لأعوان الأمن و عمال النظافة، فلا يحتسبون من بين عدد العمال لعدم وجود رابطة تبعية بينهم و بين المؤسسة المستقبلة⁽¹⁾، و لعدم وجود عقد عمل بين هذه الأخيرة و بينهم، و لا يتلقون أجورهم من طرفها، مع الملاحظة أن رابطة التبعية تخضع في تقديرها لسلطة القاضي⁽²⁾.

أما العمال المرتبطون بعقود عمل محددة المدة فمثلهم مثل بقية العمال يؤخذون في الاعتبار لحساب عتبة العدد باستثناء أولئك الذين يستخلفون عاملا غائبا إلا إذا وجدت قاعدة اتفاقية تقضي بغير ذلك⁽³⁾. و قد يفهم هذا الاستثناء لأنه لا يمكن احتساب عاملين في منصب واحد: العامل الغائب بحكم تعليق خدمة عمله و العامل الذي يستخلفه بحكم تواجده في المؤسسة.

(1) لقد أبعدت المحكمة العليا من ميدان تطبيق قانون 90-11 كل عقد لا تتوفر فيه علاقة التبعية، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 662457 بتاريخ 2011/07/07، المجلة القضائية لسنة 2012، العدد الأول، صفحة 220.

(2) لقد أصبحت رابطة التبعية غير حاسمة في تحديد وجود عقد العمل من عدمه، إذ التطور التكنولوجي الذي عرفته المؤسسات قد أظهر نوعا جديدا من العمال الذين يعملون عن بعد و يعيدون عن مراقبة و إدارة الهيئة المستخدمة. أنظر في هذا الصدد: C. GAUTHIER et P. DORIN: Le guide pratique du télétravail. Les éditions d'organisation, 1996, page 9 et notamment page 22.

(3) و في نزاع مماثل يتعلق بانتخاب مندوب نقابي قررت المحكمة العليا أن القانون و لاسيما نص المادة 44 من قانون 90-14 لا يميز بين العقود المحددة و غير المحددة المدة الشيء الذي يؤكد الأخذ في الحسبان العقود المحددة المدة في احتساب عتبة عدد العمال. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ 2008/01/16 رقم 409749، غير منشور.

و يؤخذ أيضا في الحسبان لحساب عتبة عدد العمال كل هذه الفئات بحسب توقيتهم المؤدى و حضورهم في المؤسسة خلال الأثني عشر (12) شهرا السابقة. و يقصد بالأثني عشر (12) شهرا السابقة، الأثني عشر (12) شهرا مدنيا التي تسبق الشهر الذي يحتسب فيه العدد. و هكذا من أجل احتساب عدد العمال في شهر جانفي 2014، يؤخذ في الحساب العمال الذين تواجدوا في المؤسسة في الفترة الممتدة من شهر جانفي إلى شهر ديسمبر 2013.

ثالثا: فئة العمال المستثناة من العدد.

و يخرج عن حساب عدد العمال، العمال الممتهين خلال فترة تمهينهم⁽¹⁾.

و قد يثور التساؤل حول العمال المرتبطين بعقود العمل المساعدة (CTA) بحكم أنهم يؤدون وظائفهم، مثل بقية العمال. إنني اعتقد أن هذه الفئة من العمال لا تدخل في حساب الحد الأدنى للعدد مهما كانت مدة عقودهم، لأنهم لا يعتبرون عمالا بمفهوم قانون 90-11، و لا يخضعون لأحكامه طبقا للاجتهاد الذي كرسته المحكمة العليا⁽²⁾ و يلاحظ أن الاجتهاد القضائي المذكور قد صدر قبل المرسوم المؤرخ الذي ألزام الهيئات المستخدمة، فضلا عن إبرام عقد ثلاثي الأطراف أي بين المستخدم، العامل و مديرية التشغيل، إبرام عقد مستقل محدد المدة، الشيء الذي قد يثير التساؤل حول معرفة ما إن كان العمال المرتبطين بعقود العمل المساعدة لا يدخلون في حساب الحد الأدنى للعدد العمال؟

أما رئيس المؤسسة و لو كان مرتبطا بعقد عمل مع المؤسسة، فإنه لا يؤخذ في الحسبان في حساب الحد الأدنى للعدد، و كذا الإطار القيادية الذين يمثلون المستخدم تجاه العمال أو أثناء الاجتماعات مع مندوبي العمال.

و تخضع منازعة تحديد الحد الأدنى للعدد للقاضي الاجتماعي.

المطلب الثاني: تنصيب لجان المشاركة من حيث المكان.

يتم تنصيب لجان المشاركة بمجرد توافر مجموعة من العمال لهم مصالح مشتركة في مكان عمل مستقل جغرافيا (أولا)، غير أنه يمكن الاتفاق على تحديد هذه الصلاحيات بواسطة الاتفاقيات الجماعية (ثانيا).

أولا: الإطار الجغرافي لتنصيب لجنة المشاركة:

إن مشاركة العمال مضمونة طبقا لنص المادة 91 من قانون 90-11 على:

- مستوى مقر الهيئة المستخدمة (1).
- مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عامل على الأقل (2).

(1) و لا يعتبر في الحقيقة عقد التمهين عقد عمل بمفهوم قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إذ تقضي المادة 10 من قانون 81-07 المؤرخ في 27/07/1981 المتعلق بالتمهين المعدل و المكمل أن "عقد التمهين هو العقد الذي تلتزم به المؤسسة المستخدمة بضمان تكوين مهني منهجي و تام لمتهمين، يلتزم مقابل ذلك بالعمل لديها طيلة مدة العقد، و يتقاضى عن ذلك أجرا مسبقا يحدد سلفا".

(2) لقد اعتبرت المحكمة العليا أن التبعية و الأجر عنصران يثبتان وجود عقد العمل، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 349789 بتاريخ 2007/01/10، المجلة القضائية، العدد الأول، سنة 2007، صفحة 279.

1 : تنصيب اللجنة على مستوى المؤسسة:

لا يعرف قانون العمل المؤسسة. و كقاعدة عامة تعتبر المؤسسة كل عمل صناعي تجاري أو تقليدي خدماتي يسيره شخص طبيعي أو معنوي و يجمع في نفس المكان مجموعة من العمال قصد تأدية خدمة عمل معينة⁽¹⁾.

و عندما تتوافر هذه الشروط تعتبر المؤسسة ذات مكان عمل وحيد و يتعين عليها تنصيب لجنة مشاركة إذا وصلت عتبة عدد العمال قد وصل إلى عشرين (20) عامل (المادة 93 مكرر من قانون 90-11) غير أن هذه المؤسسة لا تتشكل دائما بهذه الهيكلة البسيطة، فقد تتضمن عدد من الوحدات المستقلة قانونيا.

2 : تنصيب اللجنة على مستوى مكان العمل المتميز:

يمكن تمثيل العمال بمجرد توفر الحد الأدنى القانوني، و إذا كان عدد العمال غير كاف يمكن جمع عدة أماكن عمل متميزة (أ)، غير أنه و قبل التطرق إلى جمع أماكن العمل و جب الوقوف عند المقصود به (ب).

أ- : ما المقصود بمكان العمل المتميز؟

إن القانون لم يعرف مكان العمل المتميز. و تنص المادة 92 من قانون 90-11 عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل وحدة أقل من عشرين (20) عامل لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عامل، يمكن للعمال الانضمام إلى أقرب مكان أو أن يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم.

إن مكان العمل المتميز حسب المفهوم المتعارف عليه⁽²⁾ هو المكان المتميز بتبعيته للهيئة المستخدمة نفسها، فلا يتمتع باستقلالية حقيقية و لا بشخصية قانونية متميزة عن المؤسسة التي يرتبط بها. و لا يجوز الحديث عن مكان عمل متميز إذا تعلق الأمر بخدمات متواجدة في عدة بنايات مختلفة، مثل ملحقة أو ورشة⁽³⁾. و إذا كان مكان العمل مرتبطا بصفة ضيقة بالمؤسسة لا يعتبر مكان عمل متميز، و يتعين الوقوف عند كل حالة و تحليلها حالة بحالة، عند طبيعة الرابطة المتوفرة بين مختلف المصالح المضمونة في مختلف المجالات.

1) 1) En ce sens A. MAZEAUD, Le Droit du travail, 3eme édition, page, 59 et suivants. MONTCHRESTIEN, 2002.

2) B. desjardin, L'établissement distinct, RJS 1993, page 215 ; Y. CHALARON, Réflexions critiques sur la vision judiciaire de l'établissement, Droit Social, 1982, page 209. G. BORENDREUND ; L'établissement distinct : unité de représentation ; Sem. Soc. Lamy, n° spécial.

لقد عرفت محكمة النقض الفرنسية مكان العمل المتميز بأنه "مجموعة من العمال لهم مصالح مشتركة و يعملون تحت إشراف إدارة موحدة، بغض النظر عما إذا كان تسيير المستخدمين متمركز على مستوى آخر، بمجرد أن يتواجد في المكان المذكور ممثل المستخدم مؤهل بالفصل في بعض الشكاوى و إحالة الأخرى التي لا يمكنه الفصل فيها." نقض اجتماعي، RJS. 1992/02/12. 1992, n° 311, et aussi Cass. Soc. 28/05/1997, RJS 1997, n° 830.

3) F. DUQUESNE, droit du travail, Gualino éditeur, page 596 et suivants.

و يبدو لنا ضروريا الوقوف عند المفهوم الوظيفي و النسبي لمكان العمل المستقل، حتى يسمح لمندوبي العمال القيام بمهامهم، يتعين الوقوف عند معايير أهمية المكان المتميز بمكانه الجغرافي المتميز، استقراره، نشاطه المتميز، و لو كان متشابها و خاصة الاستقلالية التقنية و استقلالية الإدارة (1) ، فالمصالح التي تقع في مكان متميز جغرافيا لكن ليست لها محاسبة خاصة بها و ليست لها إلا استقلالية محدودة فيما يخص تسيير المستخدمين المعيّنين هناك ما عدا متابعة خدمات عملهم، لا يمكن أن تعتبر أماكن متميزة تسمح بتطبيق القانون الخاص بمشاركة العمال.

لاعتبر مكان العمل متميزا لابد أن يتمتع باستقلالية كبيرة، ليس جغرافيا فقط بل استقلالية فيما يخص تسيير المستخدمين حول التوظيف، التربية، التكوين، التنقيط، و العقوبات التأديبية، فإذا كانت هذه القرارات تتخذ في مكان عمل آخر لا يعتبر المكان مكانا متميزا، لذا يتعين في كل فرضية البحث عن الاستقلالية الحقيقية للمكان المتميز بالنظر للسلطات المخولة لرئيس المكان المتميز أي التحلي بـ "براغماتية" كبيرة (2).

و يجب التنويه أن المواد 91 و ما يليها من قانون 90-11 لا تشترط تواجد عدد من العمال يساوي عشرين (20) عامل لاعتبار المكان مكان عمل متميز و لو أن الهيئات المستخدمة تحاول دائما ربط المكان المتميز للعمل بعدد العمال (3).

ب- : تجمع أمكنة العمل المتميزة:

طبقا للمادة 92 من قانون 90-11 يمكن جمع العمال الذين ينتمون إلى أمكنة عمل متقاربة من أجل انتخاب مندوبيهم. و عند غياب اتفاق بين الهيئة المستخدمة و المنظمات النقابية التمثيلية حول تحديد مكان العمل المتميز أو جمعه مع مكان آخر من أجل انتخاب مندوبي العمال، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا الفصل في النزاع، و إذا كانت أمكنة العمل المتميزة في منطقة تستوجب تدخل عدة اختصاصات و لا تتجاوز حدود الولاية الواحدة، فإن مفتش العمل لدى الولاية هو من يحدد الأمكنة المتميزة و جمعها فيما بينها. و إذا تجاوزت حدود الولاية الواحدة فإن مفتش الجهوي للعمل هو المختص، و عند الاقتضاء، يختص مفتش العمل الولائي الذي يقع في دائرة اختصاصه مقر المؤسسة أخذا في الاعتبار المعايير السالفة الذكر (4). و يخضع القرار المذكور للطعن الرئاسي أمام المفتش الجهوي، و عند الاقتضاء، أمام السيد وزير العمل ثم أمام المحكمة الإدارية و بالاستئناف أمام مجلس الدولة.

1) En ce sens A. MAZEAUD, Le Droit du travail, opécit, page 62 et suivants.

2) J. E. RAY : Droit du travail, Droit vivant, 2000-2001 Editions Liaisons, page 334.

3) إن قراءة متأنية لنص المادة 91 من قانون 90-11 لا تسمح لنا باستنتاج المكان المتميز بتوفر عدد العمال بل يكفي أن يكون بعيدا جغرافيا و يتمتع باستقلالية محددة من حيث تسيير المستخدمين. غير أنه، من الناحية العملية، لا يمكن إجراء انتخابات لمندوبي العمال إلا توافر عدد عشرين عاملا على الأقل. فشرط العدد يحدد انتخاب المندوبين و لا يحدد المكان المتميز في حد ذاته.

4) تحدد المواد 21 و ما يتبعها من المرسوم التنفيذي 05-05 المؤرخ في 06/01/2005 المتعلق بتنظيم و تسيير المفتشية العامة للعمل صلاحيات و اختصاصات مفتشيات العمل. ج.ج.ج. رقم 04 لسنة 2005، صفحة 09.

و في حالة فقدان صفة مكان العمل المستقل يمكن توقيف عضوية مندوب العمال، مع الملاحظة أن غلق المكان المتميز ليس من شأنه أن يؤدي إلى هذه النتيجة. و لا يمكن أن نتصور هذه الفرضية إلا في حالة اضمحلال المكان المتميز و زوال مجموعة العمال الشيء الذي يضرب مكان العمل هيكلته و يجعله في حكم العدم. أما إذا انخفض عدد العمال إلى أقل من العتبة القانونية و لو بشكل معتبر لا يمكن توقيف نشاط مندوبي العمال إلا بحكم قضائي⁽¹⁾.

ثانيا: الإطار الاتفاقي لتنصيب لجان المشاركة:

إن ما ورد في التشريع يعتبر بمثابة حد أدنى فيجوز للأطراف الاتفاق على أحكام أفضل، و طبقا للمادة 118 من قانون 90-11 فإن الامتيازات الواردة في الاتفاقية الجماعية تلزم المستخدم، فيمكن إذن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية شروط أقل صرامة من الشروط القانونية شريطة ألا تمس بالنظام العام الاجتماعي " و تقضي المحكمة العليا أنه يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية المبرمة مع ممثلي العمال، ما لا يوجد في القانون أو أكثر مما يسمح به، إعمالا لقاعدة العقد سريعة المتعاقدين، شريطة أن تكون الاتفاقية في صالح العامل"⁽²⁾. فيمكن إذن الاتفاق على عدد الأصناف المهنية و تشكيلها، و يمكن حتى الاتفاق على إنشاء مندوبي عمال في أماكن العمل التي يقل عددها على 20 عامل أو الاتفاق على زيادة مندوبي العمال.

و تنتج الاتفاقيات الجماعية كل آثارها على الأطراف المتعاقدة و تمتد إلى كافة العمال بما فيهم العمال الذين ينتمون إلى المنظمة النقابية التي رفضت إمضاء الاتفاقية⁽³⁾، غير أنه لا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تتضمن أحكاما من شأنها أن تمس بالنظام العام و يقع على مفتش العمل المختص إقليميا أنيعرضها على القاضي المختص طبقا لنص المادة 134 من قانون 90-11. و مثال الأحكام المخالفة للتشريع الأمر الاتفاق على انتخاب مندوبين أقل من العدد القانوني، أو الاتفاق على أن يكون ترشح العمال في الدور الأول ليس حكرًا على المنظمات النقابية التمثيلية.

(1) في هذا الاتجاه F. DUQUESNE. Droit du travail, opécit, page 601.

(2) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 386846، بتاريخ 2007/11/07، المجلة القضائية، لسنة 2007، العدد الثاني، صفحة 255

(3) إن الاتفاقية الجماعية لها جسم العقد و روح القانون. إذ تخضع في شكلها لما يخضع له العقود في المساومات و الأخذ و الرد. لكنها بعد المصادقة عليها فإنها تغلو على جميع المتعاقدين و تصبح بمثابة قانون تنطبق 'بصفة عامة و مجردة' تسري على 'جميع العمال الذين يدخلون في ميدان تطبيقها جغرافيا و/أو مهنيا' بدون تمييز سواء صادقت عليها المنظمة النقابية التي ينتمي إليها العمال أو لم تصادق عليها. Jean.Emmanuel.RAY, Opécit, page 449

المبحث الثاني: تشكيلة لجنة المشاركة.

تتشكل لجنة المشاركة من عمال منتخبين يشترط القانون أن تتوفر فيهم بعض المعايير في تحديد عددهم (المطلب الأول)، و يسهر على وضع قواعد محددة في تعيينهم (المطلب الثاني) كما يقرر مدة عهدهم (المطلب الثالث).

المطلب الأول: تحديد عدد العمال:

إن الأمر يتعلق بتمثيل العمال على جميع المستويات بشرط الامتثال إلى بعض الاشتراطات الخاصة بعدد العمال. و تختلف القواعد المطبقة بحسب ما إذا تعلق الأمر بلجنة المشاركة أو بمندوبي العمال الذين يعينون عن طريق الاقتراع المباشر، هذا الاقتراع الذي تلتزم فيه الهيئة المستخدمة بالحياد الكامل.

إن تنظيم الانتخابات يقع على عاتق المستخدم لوحده و لا يمكن للعمال و لا للمنظمات النقابية أن تحل محله (1). كما لا يمكن للمستخدم أن يقدم على تنظيم انتخابات مهنية حول مائة أو عدم مائة إنشاء لجنة المشاركة إذا كانت كل الشروط متوفرة تحت طائلة المتابعة الجزائية (2).

لذا كان على المستخدم القيام بإخطار العمال بمجرد توافر العدد، و يبدو لنا أن هذا الالتزام يقع على عاتقه كل ثلاث سنوات و يلتزم بموجبه القيام بهذا الإجراء (3)، و عليه القيام بذلك عن طريق النشر ليسمح لكل من يهمه الأمر أن يعين المرشحين في لجنة المشاركة. و يجب أن تتضمن الوثيقة المنشورة التاريخ الذي ينعقد فيه الدور الأول الذي يتم في خلال الثلاثين (30) يوما التي تسبق نهاية العهدة (4). و لا حرج أن تتضمن الوثيقة المذكورة إخطار العمال بضرورة إجراء الدور الثاني في حالة عدم اكتمال النصاب في الدور الأول. و تطبيقا للقواعد التي يتضمنها قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن أول و آخر يوم غير محتسبين و إذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كليا أو جزئيا يمدد الأجل إلى يوم العمل الموالي (5). و تجدر الملاحظة أن هذا الأجل ليس متعلقا بالنظام العام إذ يمكن تمديده. و نعتقد انه يتعين تمديده كلما بدت الحاجة لضرورة التفاوض حول إنشاء لجنة الانتخابات التي تسهر على تنظيم الانتخابات و تحديد مجرياتها (6). و بالموازاة مع النشر يدعو المستخدم المنظمات النقابية من أجل تعيين

1) لقد تم الحكم بأنه لا نعي على الحكم الذي ألغى الانتخابات التي لم يشارك المستخدم في تنظيمها بينما يقع على عاتقه لوحده تنظيم الانتخابات المهنية و لا يمكن للعمال و لا للنقابات أن تحل محله لتنظيمها. نقض اجتماعي بتاريخ 1983/01/20 لجان المؤسسات ضد نقابة أف. أو، و كذا نقض اجتماعي بتاريخ 1983/03/23. "إن العاملة التي انتخبت كمندوبة للعمال خلال انتخابات غير رسمية لا تستفيد بالحماية المستوجبة لمندوبي العمال"، cité par J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, Droit du travail, 20^{ème} édition, Dalloz Delta, page 628-629, note 1,

2) A. MAZEAUD, Opécit, page 98. J. E. RAY : Opécit, page 341

3) إن هذه المدة مستتبطة من نص المادة 101 من قانون 90-11 التي تحدد مدة عهدة مندوبي العمال. لذا نعتقد أن المستخدم ملزم كل 03 سنوات بإعادة الانتخابات المهنية.

4) أن المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 1990/09/29 المتعلق بتنظيم انتخابات مندوبي العمال المعدل و المكمل (ج.ر.ج. رقم 42 بتاريخ 1990/10/03) لم تحدد مدة أو دورة معينة لتنصيب لجنة مشاركة جديدة لكنه تطبيقا لنص المادة المذكورة فإن المستخدم ملزم بإخطار العمال بضرورة إعادة تنصيبها في خلال 30 يوما السابقة لنهاية مدة عهدة أعضائها.

5) المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية.

6) المادة 07 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المتعلق بكيفية تنظيم الانتخابات لمندوبي العمال المذكور.

ممثلهم في اللجنة الانتخابية على أن يكون عدد أعضائها متساويا بين ممثلي النقابات و ممثلي المستخدم و لا يتجاوز عدد الأعضاء 03 عضوا عن كل طرف⁽¹⁾.

إن دعوة المستخدم للمنظمات النقابية يجب أن يتم في خلال مدة أقصاها 08 أيام من تاريخ النشر، و في حالة عدم وجود نقابة، فإن تعيين الأعضاء يتم إما من طرف لجنة المشاركة الموجودة و من غير أعضاءها، أو من بين العمال المنتخبين من طرف كافة العمال باستثناء الإطارات المسيرة⁽²⁾. و بعد تجاوز هذه المدة، و في حالة تخلف المنظمات النقابية المدعوة عن تعيين ممثليها يرفع المستخدم الخلاف إلى معرفة مفتش العمل المختص إقليميا الذي يحضر محضرا لذلك. و حسب رأينا فإن محتوى محضر الخلاف، و إن لم يحدد القانون محتواه، فإنه يجب أن يتضمن كيفية و مدة إخطار المستخدم العمال في تنظيم الانتخابات و كيف و متى أخطر المنظمات النقابية لتعيين ممثليها في اللجنة الانتخابية ثم يعاين تخلف الأعضاء في الدور الأول و في الدور الثاني عند الاقتضاء.

و في كل الحالات إذا استحال على مفتش العمل التوفيق فيما بين الأطراف المتناقضة في خلال خمسة عشر (15) يوما يتم تعيين الأعضاء و كأن لا وجود لأية منظمة نقابة⁽³⁾. و في حالة تعدد المنظمات النقابية يكفي تعيين ممثلين عن منظمة نقابة واحدة لاعتبار اللجنة الانتخابية مشكلة تشكيلا قانونيا⁽⁴⁾.

و تجدر الملاحظة أن المنظمات النقابية المدعوة هي النقابات التمثيلية طبقا لقانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي. و يعني النقابات التي تحوز على الحد الأدنى الذي تشترطه المادة 34 من قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي و هي المنظمات النقابية التي تحوز على نسبة 20% من العدد الإجمالي للعمال أو على نسبة 20% من عدد أعضاء لجنة المشاركة إن وجدت. أما باقي المنظمات النقابية و إن كانت متواجدة على مستوى الهيئة المستخدمة فلا حق لها في تعيين ممثلين عنها في اللجنة الانتخابية.

(1) إن النص الفرنسي للمادة 03 من المرسوم التنفيذي 90-289 يشترط عدم تجاوز 03 أعضاء عن كل طرف غير أن النص العربي يشترط أن يفوق هذا العدد. إننا نعتقد أن النص العربي قد أغفل كلمة "لا" النافية لأسباب مطبعية فقط لأن الممارسة الميدانية لكل المؤسسات العامة لا يفوق عدد الممثلين في لجنة الانتخابات 03 أعضاء عن كل طرف.

(2) المادة 04 من نفس المرسوم.

(3) المادة 04 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي 90-289 المذكور.

(4) من الناحية العملية من النادر جدا أن تعدد النقابات داخل الهيئات المستخدمة ما عدا القليل منها مثل المؤسسة الوطنية للملاحة الجوية. غير أنه من الملاحظ أن المستخدم ملزم بدعوة المنظمات النقابية لتقييم أعضائها في اللجنة الانتخابية، و في حالة تخلف هذه الأخيرة عن القيام بذلك أو أن تقدم نقابة واحدة ممثليها يعتبر تنصيب اللجنة الانتخابية قانونيا. لقد حكم في قضية مماثلة أن المستخدم ملزم بمراعاة الإجراءات القانونية فقط في الإخطار و التشاور و لا حرج عند تخلف المنظمة النقابية في القيام بواجباتها القانونية فيبقى الإجراء المتخذ من الهيئة المستخدمة صحيحا. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 575386 بتاريخ 2011/01/06، المجلة القضائية، لسنة 2011، العدد الثاني، صفحة 186.

و لا يشترط القانون في هذا المجال أية شكلية في استدعاء المنظمات النقابية التمثيلية، إذ تقبل الدعوة عن طريق النشر أو عن طريق المراسلة المكتوبة أو المسلمة في مقابل وصل استلام. غير أننا نتحفظ فيما يخص النشر، و إن كان مقبولاً فيما يخص إخطار كافة العمال حول إجراء الانتخابات فإنه يتعين مخاطبة المنظمات النقابية المعنية بطريقة لا تدع أي مجال للشك، و أحسن طريقة حسب رأينا هي الطريقة التي تخاطب بها المنظمة النقابية كتابة حتى يتسنى للمستخدم إثبات الاستدعاء في حالة الاحتجاج من طرف أية منظمة نقابية. إن عدم إثبات دعوة المنظمات النقابية لتعيين ممثليهم في اللجنة الانتخابية من شأنه أن يسمح للقاضي بإلغاء هذه الانتخابات⁽¹⁾. و نفس الشيء يمكن أن يقال بالنسبة لأي غموض قد يسود الانتخابات⁽²⁾ مع الملاحظة أن المنظمات النقابية وحدها هي صاحبة الحق في الطعن في صحة الانتخابات⁽³⁾.

- و إذا كان مبدئياً انه يقع على عاتق الهيئة المستخدمة المبادرة بتنظيم الانتخابات، فإذا امتنع عن

ذلك، جاز لكل عامل أو منظمة نقابية تمثيلية أن تطالبه بتنظيم الانتخابات. و عليهاً ينظمها طبقاً لنفس

الأسلوب في خلال 30 يوماً الموالية للطلب. و لا يشترط القانون هنا أيضاً أية شكلية إذ يكفي تسليمه الطلب في مقابل وصل استلام. و نعتقد انه من الضروري الحصول على بيان إخطار المستخدم بتنظيم هذه الانتخابات لأن تاريخ الاستلام هو التاريخ الذي يبدأ فيه حساب مدة 30 يوماً، لذا يبدو ضرورياً تفادي أي خلاف حول سريان هذه المدة. و يمكن في هذه الحالة اللجوء إلى مقتضيات المادة 405 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية لمعرفة تاريخ بداية و نهاية الأجل.

أخيراً و في حالة الشغور لأي سبب كان لمناصب بعض أعضاء لجنة المشاركة (بسبب الوفاة أو الاستقالة)، يستخلف العضو المتخلف من طرف العامل الذي تحصل في الانتخابات على عدد من الأصوات التي يلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخبا كمندوب للعمال⁽⁴⁾ و لا داع هنا لإجراء انتخابات جديدة. أما في حالة عزل أحد الأعضاء فإن سحب العضوية يتم بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة و المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين. و يبدو أن هذا الحل هو الحل الذي اتخذته مفتشية العمل لدائرة

-
- (1) إن الإخلال بهذا الإجراء من شأنه أن يجعل الانتخابات عرضة للإلغاء. لقد اعتبرت محكمة برج بوعريبيج أن عدم استدعاء اللجنة الانتخابية و عدم احترام تشكيلتها المتساوية الأعضاء يعتبر خرقاً للقانون و يتعين معه إلغاء الانتخابات. حكم بتاريخ 1997/03/08 رقم 96/616، فهرس 97/55، قضية مؤسسة توزيع الأروقة وحدة برج بوعريبيج ضد بن جدو عبد الرشيد، غير منشور.
 - (2) مجلس قضاء الجزائر الغرفة المدنية بتاريخ 2006/01/21 رقم 05/4991، فهرس 06/374، قضية الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت ضد عمال، غير منشور.
 - (3) أن محكمة الجزائر في قسمها الاجتماعي قد رفضت دعوى أحد العمال الذي طعن في قرار اللجنة الانتخابية التي رفضت ترشيحه. قضية عامل ضد الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت بتاريخ 2012/01/04 رقم 11/6885، فهرس 12/63، غير منشور.
 - (4) و هو الشيء المكرس بنص المادة 101 من ق.90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكور.

الحراش تفسيراً لنص المادة 101 من قانون 90-11 التي اعتبرت أن عزل احد أعضاء لجنة المشاركة لا يمكن أن يتم إلا بناء على إعادة انتخابات جديدة تتم في ظل الجمعية العامة للعمال الذين انتخبوا العامل المعزول (1). إننا لا نوافق هذا الرأي و لا ندري إذن ما هي الطبيعة القانونية للنظام الداخلي للجنة المشاركة و ما الفائدة من إعداده إذا لم يكن مرجعاً لتسوية الخلافات؟ إننا نعتقد أنه لا داع لإجراء انتخابات جديدة إذا كان النظام الداخلي للجنة المشاركة يعالج هذه المسألة و يخول سواء لرئيس مكتب لجنة المشاركة أو لأغلبية أعضائها القيام بعزل أحد الأعضاء بدون استدعاء جمعية عامة للعمال. ولا نلجأ إلى هذا الحل إلا إذا كان النظام الداخلي للجنة المشاركة ينص على ذلك صراحة أو رفضت هذه الأخيرة عزل أحد أعضائها، رغم سحب الثقة منه من طرف مجموع العمال الذين انتخبوه.

و حسب رأيي فإن اللجوء إلى انتخابات جزئية لا يمكن أن يتصور إلا في حالتين:

- عندما يصبح أحد أصناف الفئة المهنية غير ممثل (الأعوان التنفيذيين من جهة و الأعوان المهرة و الإطارات من جهة أخرى) ففي هذه الحالة يمكن إجراء انتخابات جزئية تخص الفئة المتخلفة فقط.
- عندما ينخفض عدد أعضاء اللجنة إلى النصف أو أقل. في هذه الحالة تجرى انتخابات من أجل استخلاف المناصب الشاغرة لجميع الفئات. و يبرر هذا الحل حسب رأينا، و إن كان القانون لم يتطرق إلى هذه المسألة، بضرورة الوصول إلى الأغلبية لأنه لا يمكن أن يتصور وجود لجنة مشاركة تتخذ قراراتها بعدد يقل على النصف و لا يكتسي بالتالي صفة الأغلبية، و بالتبعية صفة الشرعية.

و يمكن أن تجري هذه الانتخابات إما بناء على مبادرة من المستخدم أو بطلب من رئيس لجنة المشاركة. أما تاريخ إجراء هذه الانتخابات فإننا نعتقد أن أجل ثلاثين (30) يوماً المستوجب في تنصيب اللجنة أو إعادة تنصيبها هو الأجل الذي يتعين احترامه. و تبقى التدابير التي اتخذتها لجنة الانتخابات أثناء الانتخابات الأولى سارية المفعول على الانتخابات الجزئية مع التحفظ حول شروط القابلية للانتخاب و شروط القابلية للترشح.

(1) استشارة مفتشية العمل بتاريخ 2013/12/10 من طرف الشركة عن سؤال متعلق بكيفية معالجة عزل بعض مندوبي العمال من طرف لجنة المشاركة. و يلاحظ أن مفتشية العمل اعتبرت في البداية أن إجراءات عزل أي عضو من أعضاء لجنة المشاركة يتم وفقاً للنظام الداخلي لهذه اللجنة (استشارة مؤرخة في 2013/09/15 رقم 567)، غير أن نفس المفتشية و حسب الاستشارة لمؤرخة في 2013/12/10 رقم 839 اعتبرت أنه لا يمكن سحب عضوية الأعضاء المشكلة للجنة المشاركة إلا طبقاً لنص المادة 101 من قانون 90-11. و يلاحظ هنا تذبذب الموقف الرسمي لإدارة العمل التي، بالنظر لخطورة القضية، ساندت موقف الهيئة المستخدمة حفاظاً على مصلحة المؤسسة من أية حركة احتجاجية.

المطلب الثاني: تنظيم الانتخابات.

إن تنظيم الانتخابات مبادرة تتقدم بها الهيئة المستخدمة التي تدعو بموجبها التنظيمات النقابية التمثيلية داخل المؤسسة، قصد تشكيل لجنة الانتخابات و تحديد عدد أعضائها بالتساوي (أولاً) من أجل تحديد عدد العمال و الاتفاق على أصنافهم المهنية (ثانياً) و الاتفاق على وضع شروط الانتخاب و الترشح (ثالثاً) ثم إعداد قائمة الترشح (رابعاً).

أولاً: تشكيل لجنة الانتخابات.

تنظم لجنة الانتخابات طبقاً للمادة الثانية من المرسوم التنفيذي 90-289 المذكور "انتخابات مندوبي المستخدمين و تجديدها في الهيئة المستخدمة الواحدة بمبادرة من المستخدم". و تطبيقاً لهذا النص يدعو المستخدم المنظمات النقابية لتعيين ممثليها في اللجنة الانتخابية و بالتالي مناقشة إجراءات تنظيم الانتخابات العمالية. و تجدر الإشارة أن دعوة المنظمات النقابية هنا تختلف عن إخطار العمال بتنظيم الانتخابات. و لا يشترط القانون أي شكل معين في هذه الدعوة. لقد سبق القول أنه يتعين على المستخدم أن يثبت هذه الدعوة أنها تمت بطرق قانونية حتى يتسنى لجميع المنظمات النقابية التمثيلية تقديم ممثليها و مناقشة الإجراءات الانتخابية.

إن عدم تقديم المنظمة النقابية لممثليها في اللجنة الانتخابية لا يعني أنها تنازلت عن حقها في تقديم مرشحها في الدور الأول. و لا يمكن إبطال الانتخابات بحكم أن إحدى المنظمات النقابية قد رفضت التصويت أو دعت إلى رفضه (1).

إن انتخاب لجنة المشاركة أو مندوبي العمال هي من بين الانتخابات الأكثر أهمية ، إذ أنها تسمح للعمال بالتعبير عن اختياراتهم عن طريق الاقتراع المباشر، و تسمح للمنظمات النقابية بتقييم مدى تمثيليتها الحقيقية. و تخضع هذه الانتخابات لنظام معقد غالباً ما تستمد قواعده من المبادئ العامة للقانون الانتخابي (2).

ماهي المنظمات النقابية المدعوة للحضور في اللجنة الانتخابية؟

إن المنظمات النقابية المدعوة هي المنظمات التمثيلية. و تجدر الإشارة إلى أهمية هذه الفرصة الممنوحة للمنظمات النقابية التي تقدم مرشحها و تقدم مقترحاتها حول الحياة الاقتصادية داخل المؤسسة.

(1) محكمة النقض الفرنسية، نقض اجتماعي بتاريخ 17/07/1990 CSB.1990/07/17 رقم 32 صفحة 32.
(2) مجلس الدولة، ملف رقم 11081، فهرس 2، بتاريخ 17/06/2003، قضية نقيب منظمة المحامين لناحية سطيف ضد الأستاذ عبد الله بن ذيب و من معه. غير منشور. لقد طبق مجلس الدولة في قضية الحال المبادئ الكبرى للقانون الانتخابي. و يمكن حصر المبادئ التي كرسها مجلس الدولة فيما يلي: 1- أن الأجل تسري ابتداء من تاريخ نهاية الدور الثاني "كون العملية الانتخابية و لو تمت في مرحلتين تعتبر عملية واحدة لكون العمليتين مرتبطتين غير منفصلتين". 2- أنه يمكن أن ترفع الدعوى جماعياً من طرف عدة أشخاص إذا كانت المصلحة مشتركة.. ترمي إلى إلغاء الانتخابات". 3- أن الوكالة "تقدم من طرف الموكل عنه و ليس من الوكيل شريطة أن تودع قبل انعقاد الجمعية العامة". 4- أن "الانتخابات لا بد أن تعكس حياد منظميها و أن تضمن المساواة فيما بين المترشحين". 5- أنه يتعين اللجوء إلى "المبادئ العامة للقانون و للأحكام التشريعية الساري بها العمل للتوصل إلى معرفة المبادئ التي تحكم التمثيل في المادة الانتخابية. و مادام أن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات يقضي في مادته 65 لا تسلم الوكالة إلا لوكيل واحد فإنه أراد (أي القانون العضوي) أن يتفادى احتكار ممارسة حق ديمقراطي (حق التصويت) و ضمان المساواة بين المترشحين المسجلين".

إن المنظمات النقابية التمثيلية هي التي تتفق مع المستخدم داخل اللجنة الانتخابية في تشكيل الأصناف المهنية و تحديد بعض الإجراءات المتعلقة بالانتخابات (الإجراءات العملية، توزيع المقاعد بين مختلف الأصناف ...)

و تعتبر المنظمة النقابية تمثيلية النقابة التي تثبت و تبرر تمثيليتها في المؤسسة أو الفرع أو المكان المتميز. و من أجل ذلك يتعين عليها تقديم المعايير العادية التمثيلية (عدد المنخرطين فيها، استقلاليتها، الاشتراكات، عدم الوقوف ضد الثورة التحريرية..) و يكفي تبرير وجود 20% من عدد العمال أو 20% من أعضاء لجنة المشاركة إذا تعلق الأمر بتجديد هذه اللجنة. و يبدو لنا أن انعدام الاستقلالية تجاه المستخدم أو انعدام الاشتراكات تكفي لاعتبار أن المنظمة النقابية غير تمثيلية⁽¹⁾. فيكفي مجرد الشك حول المصدر المالي للمنظمة النقابية لانتفاء تمثيليتها.

غير أنه يبدو لنا أن المشرع من أجل السماح لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ا.ع.ع.ج) التمتع داخل المؤسسة فقد أفاد هذه الأخيرة بقرينة التمثيلية التي لا تقبل إثبات العكس داخل المؤسسة بالرغم من ضعفها مثلا في قطاع التربية الوطنية (ظهور منظمات نقابية مستقلة مثل الكناست في قطاع التربية أو الكناس في قطاع التعليم العالي).

لذا يمكن القول أن التمثيلية النقابية هي مفهوم هام جدا في علاقات العمل الجماعية فلا حدث للمنظمة النقابية غير التمثيلية.

فما هي المنظمة النقابية التي يمكنها أن تزعم بأنها تمثيلية لهذه المهنة أو لهؤلاء العمال داخل المؤسسة؟

إن الأجوبة على هذا السؤال مختلفة. فهل يمكن أن نقبل، على غرار الأحزاب السياسية تعددية مطلقة مع تحمل خطر السماح للمستخدم أن يفرق فيما بينها و أن تسود كلمته بكل بساطة؟ أو على العكس ليس من المستحسن أن نخلق تجاه مفاوض المستخدم الوحيد ناطق وحيد أيضا باسم العمال؟

إن القانون لا يضع جميع المنظمات النقابية على قدم المساواة، بل على العكس، فإن نقابة ا.ع.ع.ج تستفيد من قرينة تمثيلية لا تقبل إثبات العكس⁽¹⁾. أما بقية المنظمات النقابية الأخرى فيتعين عليها، عند الاقتضاء، إثبات تمثيليتها⁽²⁾.

(1) المحكمة الإدارية بسطيف، حكم بتاريخ 2014//07/07 رقم 144/1289: نقابة عمال التكوين المهني ضد مركز التكوين المهني لصالح باي، غير منشور.

1: التمثيلية المفترضة لنقابة ا.ع.ع.ج:

تستفيد نقابة ا.ع.ع.ج بقرينة تمثيلية لا تقبل إثبات العكس، فهي تستطيع تعيين ممثليها في اللجنة الانتخابية بل و أيضا تقديم مرشحين عنها في الدور الأول. و لا يمكن لأحد الاحتجاج على تمثيليتها متحججا بعدم وجودها ميدانيا مثلا. إن تمثيليتها مفترضة (1).

و مصطلح "التمثيلية المفترضة" يبدو غريبا لأن تعريف التمثيلية يعني "قدرة المنظمة النقابية ميدانيا في تمثيل شيء آخر غير نفسها أو عدد محدود من العمال" (2). فيجب أن تكون مدعمة على الأقل بممثلين منتخبين و هو الشيء الذي كرسته المواد 35 و ما يتبعها من قانون 14-90 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

2: التمثيلية المبررة من طرف النقابات الأخرى.

يمكن أن يحتج على تمثيلية أية نقابة مهما كان عمقها في القطاع أو في المؤسسة من طرف كل من له مصلحة في ذلك، و لا يرغب في ظهور نقابة منافسة له. إن الاحتجاج على التمثيلية يطرح على القاضي و يتعين إثبات التمثيلية من طرف المنظمة النقابية و لو كانت مدعى عليها. و من أجل ذلك و جب عليها تقديم المعطيات التالية:

- عدد كاف من المنخرطين يسمح لها بالحديث باسمهم لا يقل على نسبة 20% طبقا لما تشترطه المادة 35 من قانون 14-90 المذكور،

- استقلاليتها تجاه المستخدم. فلا يمكن السماح بإنشاء نقابات "منزلية". النقابة "الحرّة" التي تستفيد من امتيازات المستخدم (محلات، تسهيلات التنقل، تدعيمات مالية مقنعة أو غير مباشرة) لا يمكنها أن تلعب دورها و أن تجسد عملها النقابي. و يعتبر هذا المعيار أساسي على مستويين إما أن تثبت الاستقلالية من النقابة نفسها أو عدم الاستقلالية من طرف المحتج.

غير أنه يجب التنويه أن إثبات التمثيلية قد يبدو مع الزمن مرهقا، إذ يتعين، القيام في كل مناسبة انتخابية إثبات التمثيلية أمام القضاء بالاستناد للمعايير المذكورة. أليس من المستحسن الانخراط في منظمة ا.ع.ع.ج؟ و يبدو لنا أن هذه هي النتيجة التي أراد المشرع الوصول إليها و التي تطرح مسألة الشرعية أو التمثيلية الحقيقية. فما هي الصورة التي تقدمها نقابة عمال التربية التي تجمع نسبة 05% من عدد أساتذة التربية التي تزعم تمثيلهم آليا من الكنابست المستقلة التي تجمع 95% من عدد الأساتذة؟

- مبلغ الاشتراكات يشكل أيضا بيّنة و حجة دامغة على استقلالية النقابة. إن عدد المنخرطين و الاشتراكات المحصل عليها منهم تسمح للنقابة أن تتصدى بتكاليف التسيير.

(1) إن الاعتراف للمنظمات النقابية التمثيلية وحدها بصلاحيات هامة من شأنه أن يقلل من فعالية التعددية النقابية و يجعل حرية اختيار العمال في الانضمام لنقابة غير تمثيلية بدون جدوى لأنهم يعرفون بالفعل بأنه لا يمكنهم الاستفادة من الصلاحيات المرتبطة بتجسيد العمل النقابي.

2) J. E RAY, Opécit, page 317.

إن تقدير التمثيلية يتم في التاريخ الذي يتم فيه الإعلان عن قائمة المرشحين الحالية و لا يمكن الاستناد إلى احتجاج سابق وقع ضد انتخابات سابقة من أجل إنكار تمثيلية النقابة و هو الشيء الذي كرسه القضاء الفرنسي⁽¹⁾.

ثانيا: تشكيل الأصناف المهنية.

يجب التنويه أن المقصود بتشكيل الأصناف المهنية يعني تحديد مجموعة من العمال تنتسب إلى نفس الفئة (1) و تنتخب جماعيا من أجل تعيين ممثليهم (2).

1: عدد الأصناف.

إن عدد الأصناف و تشكيلها محدد من طرف القانون (المادة 12 من المرسوم التنفيذي 90-289). و يمكن تغييرها من طرف لجنة الانتخابات بإجماع كل الحاضرين (المادة 07 من المرسوم المذكور). لقد حدث أن أضافت اللجنة الانتخابية مندوبا واحدا بالنسبة لزيادة عاملين فقط.

إن المادة 99 من قانون 90-11 تقضي بمنح 06 مندوبين كلما كان عدد العمال بين يتراوح بين 401 و 1000 و يضاف مندوب واحد لكل شريحة 500 مندوب. فإذا كان عدد عمال المؤسسة 4502 عامل يكون 06 + 1 لكل شريحة 500 عامل أي 06 آخرين و يتبقى عاملين يضاف إليها 1 فيصبح عدد المندوبين 13 مندوبا⁽²⁾.

إن عدد الأصناف المقرر قانونا هو صنفين: العمال التنفيذيين من جهة و العمال المهرة و الإطارات من جهة أخرى باستثناء الإطارات المسيرة.

و إذا كان الإشكال لا يطرح بالنسبة للعمال التنفيذيين و في حدود مقاربة بالنسبة للعمال المهرة، فإن الصعوبة قد تثار بالنسبة للإطارات. صحيح أن الاتفاقيات الجماعية تسعى إلى تحديد المناصب المشغولة من الإطارات، لكن في حالة عدم وجود مثل هذه الاتفاقيات الجماعية، فإنه يمكن القول أن الإطار هو ذلك العون الذي يحوز على تكوين تقني، إداري، قانوني، تجاري أو مالي و يمارس السلطة التأديبية بتفويض من المستخدم على كافة مساعديه مهما كانوا عمالا تنفيذيين، عمالا مهرة أو تقنيين. و قد اعتبر القضاء الفرنسي أنه يتعين توافر ثلاثة (03) شروط لاعتبار العامل إطارا من حيث عقد العمل: أ- أن يكون مفوضا صراحة أو ضمنا من المستخدم بالسلطة، ب- أن يحوز تكوينا مهنيا ثابتا بشهادة، ج- أن يمارس مهمة تسند عادة إلى المهندسين⁽³⁾.

1) Cass. Soc. 8-11-88, Bull 5 n° 08.

2) اللجنة الانتخابية للشركة الوطنية للتبغ و الكبريت. و كان الأمر بفائض عاملين عن العدد المحدد بنص المادة 99 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

3) عن لجان المؤسسات، إصدارات الكنفديرالية العامة للشغل فورسأوفريار 1995/06/28.

و يجوز للجنة الانتخابية تغيير الأصناف المهنية لمجموعة العمال (1) شريطة أن يحظى هذا التغيير بموافقة جميع المنظمات النقابية التمثيلية داخل المؤسسة. غير أنه لا يمكن، حسب اعتقادنا، أن تقل مجموعة الإطارات على ثلث المقاعد المستوجب شغلها إلا في حالة الإجماع. و في حالة تغيير الأصناف المهنية المقررة قانونا يتعين على اللجنة الانتخابية تحديد تشكيلة هذه الأصناف و إخطار مفتشية العمل بهذا التغيير. و في حالة النزاع حول تغيير عدد الأصناف فإن حل النزاع من اختصاص القاضي المختص و ليس من اختصاص مفتش العمل كما هو الشأن بالنسبة لتعيين أعضاء اللجنة (2). إن هذا الحل مبرر بوجود نص صريح يحدد الأصناف المهنية و تشكيلتها و لا يمكن التنازل لفائدة مفتش العمل في تفسير القانون.

غير أنه من الناحية العملية غالبا ما تلجأ المنظمات النقابية إلى مفتش العمل، و في هذه الحالة و بالرغم من عدم اختصاصه فقد يتدخل هذا الأخير من أجل السعي في التوفيق بين المطالب المتناقضة و قد يلعب دور الوسيط. و إذا استحال عليه التوفيق فيما بين الأطراف المتنازعة لا يسعه إلا المطالبة بتطبيق القانون أو الاتفاقية الجماعية عند الاقتضاء. و بعبارة أخرى لا يمكن لإدارة العمل أن تفصل في النزاع المتعلق بعدد و بتشكيلة الأصناف المهنية و يبقى القاضي هو المختص بالفصل في النزاع. و في حالة عدم الاتفاق لا يجوز لمفتش العمل أن يحل محل الأطراف لزيادة أو خفض صنف مهني و يقتصر عمله على فرض تطبيق القواعد القانونية.

2: توزيع العمال.

إن توزيع العمال يعني ترتيبهم في الصنفين القانونيين أو في الأصناف المتفق عليها في لجنة الانتخابات. و على ضوء هذا التوزيع تعد القوائم الاسمية للعمال الخاصة بكل صنف. و تطبيقا لنص المادة 17 من المرسوم التنفيذي المذكور توزع الأصناف الانتخابية بعد اتفاق أعضاء اللجنة الانتخابية. و في حالة عدم الاتفاق يقوم مفتش العمل بهذا التوزيع. و يعتبر توزيع العمال من المهام الجوهرية السابقة لكل اقتراح يترتب على عدم احترامها بطلان الانتخابات.

و إذا كان توزيع العمال لا يطرح أي إشكال هام من الناحية العملية فإنه يتعين مع ذلك مراعاة بعض المبادئ. فانتساب العامل لصنف انتخابي معين يحدد بطبيعة المنصب الذي يشغله و لا بحكم مقرر تعيينه. فإذا كان العامل يشغل منصب رئيس مصلحة لكنه في الحقيقة يشغل منصب عمل تنفيذي فإنه يتعين انتسابه إلى صنف الأعوان التنفيذيين. غير أنه كقاعدة عامة، يتم توزيع العمال طبقا للمناصب المحددة بموجب الاتفاقية الجماعية، و في حالة الشك يؤخذ في الاعتبار أهمية الوظائف المسندة للعامل، مكانته في السلطة السلمية، عدد العمال الخاضعين لسلطته و مقدار أجره عند الاقتضاء.

(1) قد يفهم من نص المادة 07 من المرسوم التنفيذي 90-289 أنه ليس من صلاحية لجنة الانتخابات تغيير مجموعة الأصناف المهنية لكون عملها يقتصر على توزيع المقاعد فقط. لكن بتركيب المادة 07 المذكورة مع المادة 17 من نفس المرسوم يستنتج أن اللجنة الانتخابية يمكنها القيام بهذا التغيير. لذا نعتقد أن التغيير إذا حظي بموافقة إجماع المنظمات النقابية لا حرج في ذلك.

(2) لقد اعتبرت المحكمة العليا أن تفسير القانون من اختصاص القاضي و ليس من اختصاص مفتش العمل. و يبطل كل حكم يستند إلى تفسير جاء به مفتش العمل. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية قرار بتاريخ 2003/07/16 رقم 258233، غير منشور، (ملحق بالمذكرة).

و إذا تم اتخاذ قرار التوزيع من طرف مفتش العمل تتواصل عملية الانتخاب و لا يؤثر الطعن في مقرر مفتش العمل عن عملية الانتخابات. غير أن في هذه الحالة إذا كان مقرر مفتش العمل محل طعن لدى القاضي الإداري المختص يجوز للقاضي الاجتماعي أن يأمر عن طريق الاستعجال بتأجيل الانتخابات إلى غاية الفصل في الطعن الموجه ضد القرار الإداري الصادر عن مفتش العمل. إن هذا الحل مبرر، حسب اعتقادنا، أن الطعن الإداري يعتبر بالنسبة للقاضي الاجتماعي بمثابة مسألة أولية يترتب عنها إرجاء الفصل.

إن ما قيل بالنسبة لتوزيع الأصناف المهنية يقال أيضا بالنسبة لتوزيع المقاعد. فيشترط القانون أيضا توزيع المقاعد فيما بين الأصناف المهنية. و يعتبر العمال الذين ينتمون إلى فئة واحدة بأنهم ينتمون إلى صنف واحد. إن المعايير المتخذة من أجل توزيع المقاعد لم يحددها القانون لكن يتعين السهر على ضمان تمثيل مختلف الفئات العمالية و الأخذ في الحسبان أهمية عدد العمال في الفئة الواحدة و كذلك الأهمية الاقتصادية و الاجتماعية لكل فئة داخل المؤسسة.

و من الناحية العملية لا تتطرق اللجنة الانتخابية إلا لتنظيم المجريات الفعلية للانتخابات. فلا تنظم، كقاعدة عامة، إلا الانتخاب عن طريق الوكالة مثل العمال الغائبين بسبب مهمة أو بسبب مرض أو عطلّة أو غياب مشروع

ثالثا: شروط الانتخاب و الترشح.

تخضع العملية الانتخابية لعدة شروط سواء تعلق الأمر بشروط الانتخاب (1)، أو بشروط الترشح (2).

1 : شروط الانتخاب.

لتحديد القائمة الانتخابية (1) وجب الوقوف عند أقدمية العامل (2)، عند أهليته الانتخابية (3) للوصول إلى تقديم القائمة الانتخابية (4).

أ : تحديد القائمة الانتخابية.

يحدد المستخدم القائمة الانتخابية من ضمن السجل أو جداول العمال في الهيئة المستخدمة من الجنسين. و يعد ناخبا كل عامل له 16 سنة كاملة و أقدمية 06 أشهر على الأقل من الخدمة الفعلية في المؤسسة. و لقد أضافت المادة 97 من قانون 90-11 شرط عدم الحرمان من الحقوق المدنية. و إن كان هذا الشرط يخص القابلية للترشح فلا يوجد أي مانع من تمديده إلى قابلية الانتخاب. و يلاحظ أن المشرع لم يشترط أي شرط للجنسية الشيء الذي يسمح لنا بالقول أن العمال الأجانب إن وجدوا محقين بالتصويت و عند الاقتضاء بالترشح⁽¹⁾. و تؤخذ شروط قابلية الانتخاب في الاعتبار أثناء الانتخاب و بالضبط في الدور الأول منه. و يلاحظ أن أحكام الاتفاقية الجماعية يمكنها أن تتضمن شروط أفيد من الشروط القانونية.

1 من الصعب إن لم يكن من المستحيل أن يكون العمال الأجانب مترشحين بالنظر لقلّة عددهم في المؤسسات الجزائرية أو الخاضعة للقانون الجزائري من جهة و بالنظر أيضا للمناصب التي يشغلونها التي غالبا ما تكون مناصب قيادية.

و تنطبق صفة العامل على كل العمال الذين ينتمون إلى المؤسسة بموجب عقد عمل محدد أو غير محدد المدة بغض النظر عما إذا كانت مهامهم تنفذ داخل المؤسسة أو خارجها مثل العمال في المنزل⁽¹⁾ أو العمال الذين يعملون خارج الوطن بمجرد وجود رابطة تبعية تربطهم بالمؤسسة و تلقبهم أجورهم منها. و يجب أن يدرج أيضا في القائمة الانتخابية العمال الذين يؤدون عملهم أثناء مهلة الإخطار، العمال بالتوقيت الجزئي، فحجم العمل ليس من شأنه أن يعيد النظر في قابلية الانتخاب⁽²⁾، المتمهين⁽³⁾، العمال الذي علقت علاقة عملهم بسبب الأمومة أو المرض أو بسبب الغياب المرخص به أو في حالة البطالة التقنية⁽⁴⁾ باستثناء العمال الذين علقت علاقة عملهم بسبب المرض الطويل المدى الذين لا يتلقون أجورهم من الهيئة المستخدمة⁽⁵⁾.

-
- 1 لا يوجد في المرسوم التنفيذي 97-474 المؤرخ 1997/12/08 المحدد للنظام الخاص لعلاقات العمل الخاصة بالعمال في المنزل أي حكم من شأنه أن يحرم العامل في المنزل من الترشح للانتخابات المهنية. غير أنه من الناحية العملية يصعب قبول مثل هذا الترشح لأن العمال في المنازل غالبا ما لا يعرفون ما يجري داخل المؤسسة و يصعب عليهم بالتالي التكفل بمشاكل العمال.
 - 2 نص المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المؤرخ في 1997/12/08 و المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 82 لسنة 1997) على أن "يتمتع العاملون بالتوقيت الجزئي بنفس الحقوق القانونية و المتفق عليها (و المقصود الاتفاقية) و التي يتمتع بها العمال المشتغلون بالتوقيت الكامل مع مراعاة الكيفيات الخاصة المقرر تطبيقها بالنسبة للحقوق المتفق عليها (و المقصود الاتفاقية).
 - 3 قانون 81-07 المؤرخ في 1981/07/27 المتعلق بالتمهين المعدل و المكمل .
 - 4 لا يوجد اي نص ينظم البطالة التقنية في الجزائر، غير أن الممارسات الميدانية تؤكد عكس ذلك أنظر الهامش رقم 3 صفحة 9.
 - 5 تطبيقا للمبدأ الكلاسيكي "الانتماء الدائم للمؤسسة" لا يجوز للعامل الإتيان بأعمال من شأنها أن تنافس الهيئة المستخدمة لكون علاقة العمل و إن كانت معلقة فهي لا تنقطع و بالتالي يحتسبون من ضمن العمال التابعين للمؤسسة المستخدمة، غير أن عدم تلقبهم أجورهم منها يكفي لإخراجهم من قائمة الناخبين. كامرلينك، قانون العمل، دار النشر دالوز، الصفحة 25 و ما يتبعها. G.H CAMERLYNCK, Editions Dalloz, 1968, page 25 et suivants.

و لا يعتبر عمالا العمال الذين يعملون في المؤسسة بعنوان صفقة تربط مستخدمهم مع المؤسسة المستقبلية مثل أعوان الحراسة و أعوان النظافة لعدم وجود رابطة التبعية بينهم و بين المؤسسة التي تستخدمهم لأنهم مرتبطون بعقود عمل مع المؤسسة الأصلية و يمكنهم التصويت داخل هذه المؤسسة⁽¹⁾.

إن العمال المحميين الذي تم تسريحهم يعتبرون عمالا و يدرجون في القائمة الانتخابية في انتظار إعادة إدماجهم إلى مناصب عملهم⁽²⁾ بعد إلغاء الترخيص بتسريحهم سواء بمقرر إداري أو بمقتضى قرار قضائي⁽³⁾. أما العمال غير المحميين فلا يمكنهم التحجج بعدم شرعية إجراءات التسريح للمشاركة في الانتخابات، فعدم شرعية إجراءات التسريح ليس من شأنه الحيلولة دون فعالية فسخ عقد العمل.

و مبدئيا لا يستثنى من قائمة العمال الناخبين الإطارات المسيرة لأن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و إن كان يحرمهم من القابلية للترشح بنص صريح يكمن في نص المادة 97 منه فإنه بمفهوم المخالفة لا يحرمهم من القابلية للانتخاب. و مع ذلك يوجد الأساس القانوني لحرمان هذا النفر من العمال في قاعدة قانونية أخرى و هي نص المادة 17 من المرسوم التنفيذي 90-290 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل بمسيرى المؤسسات العمومية⁽⁴⁾. و مرد ذلك، حسب اعتقادنا، أن هذه الفئة من العمال غالبا ما تدمج مع المستخدم بالنظر للصلاحيات التأديبية التي يتمتعون بها بموجب عقود عملهم أو بموجب التفويض بالسلطة من الهيئة المستخدمة.

أما العمال الذين يمثلون المستخدم في لجنة الطاعة لا يحرمون من التصويت إلا إذا ثبت أنهم يحوزون سلطات يمكن أن تدمجهم بالمستخدم.

ب: أقدمية العامل:

و لا يشترط أن تكون مدة 06 أشهر عمل فعلية قد تمت بدون انقطاع أو في ظل عقد عمل واحد إذ يمكن للعامل الذي أدى 06 أشهر خدمة بموجب عدة عقود عمل محددة المدة أن يكون ناخبا، و نفس الشيء يمكن أن يقال بالنسبة للعامل الذي يرتبط عقد عمله بفترة تجريبية إذ تعتبر هذه الأخيرة فترة عمل تؤخذ في الاعتبار في حساب الأقدمية. و توجد حالات تحتسب فيها مدة تعليق علاقة العمل كما هو الشأن بالنسبة للخدمة الوطنية و المرض بسبب حادث العمل.

(1) لا شك أن العمال الذين يوضعون في متناول مؤسسة مستخدمة من أجل القيام بمهمة الحراسة مرتبطون بالمؤسسة الأصلية التي تعتبر بالنسبة إليهم هيئة مستخدمة، و لا يعتبرون إلا عمالا موضوعين تحت تصرف الهيئة المستقبلية. Mise à disposition.

(2) لقد أصدرت محكمة سطيف في قسمها الاستعجالي حكما غربيا بتاريخ 2004/10/17 تحت رقم 04/356 فهرس 04/386، غير منشور اعتبرت فيه أن رئيس لجنة المشاركة يفقد صفة العامل بمجرد توقيفه عن العمل. إن هذا الحكم لا يستند إلى أي أساس قانوني و هو دعوة لكل المستخدمين يقطع رؤوس كل الفئات العمالية المحمية. إذ يكفي أن يتخذ المستخدم قرار بتوقيف العامل المحمي حتى ينفي عليه صفة المندوب و هذا لا يتفق تماما مع نية المشرع التي استهدفت حماية هذه الفئة من كل قرارات تأديبية جائرة.

(3) و لم تكن مفتشية العمل بسطيف عند حسن ظن العمال المحميين لكونها رفضت التدخل بتحرير محضر مخالفة بجنحة عرقلة عمل لجنة المشاركة مستندة إلى تفسير عشوائي لنص المادة 151 من قانون 90-11. مراسلة مفتشية العمل بسطيف بتاريخ 2005/09/28 رقم 147 و معتبرة انه يقع على رئيس لجنة المشاركة اتباع الإجراءات القضائية التي حددها القانون.

(4) تنص المادة 17 المذكورة "لا يجوز لمسيرى المؤسسات أن يكونوا ناخبين أو منتخبيين في أجهزة مشاركة العمال المقررة في المواد من 91 إلى 93 من قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990. ..." الجريدة الرسمية رقم 42 بتاريخ 1990/10/03.

ج : الأهلية الانتخابية:

أما الأهلية الانتخابية فتحدد بموجب قانون الانتخابات و هو الشيء المكرس باجتهاد مجلس الدولة الذي كرس مبدأ تطبيق القواعد العامة في المادة الانتخابية. فلا يمكن للأشخاص الذين فقدوا حقوقهم المدنية الانتخاب و لا أولئك الذين كانت لهم مواقف مناهضة للثورة التحريرية.

غير أن الحرمان من الانتخاب قد يثير صعوبة ميدانية. كيف يمكن أن نعرف أن هذا العامل أو ذاك محروم من حقوقه المدنية؟ فهل يجوز للمستخدم بصفته مسئولاً على إعداد القائمة الانتخابية أن يشترط استظهار صحيفة السوابق العدلية للعامل الناخب. إن كافة العمال يتمتعون بقريضة التمتع بالحقوق و لا يمكن بالتالي للمستخدم اشتراط استظهار صحيفة السوابق العدلية و يقع على عاتق القاضي المختص الفصل في النزاع.

و يلاحظ أن نقطة الانطلاق لحساب نقص الأهلية الانتخابية يبدأ من التاريخ الذي أصبحت فيه الإدانة نهائية بمعنى عندما تستنفذ كل الطرق القانونية للطعن. و يبدو لنا أن نقص الأهلية الانتخابية إذا ظهرت بعد إجراء الانتخابات فتعتبر سبباً من أسباب إلغائها.

د : تقديم القائمة طبقاً للأصناف المهنية:

يلتزم المستخدم بإعداد قائمة الانتخابات طبقاً للأصناف الانتخابية و يسلمها للجنة الانتخابية بعد نشرها للاطلاع عليها من طرف جميع العمال و أن تتضمن اسم العامل و لقبه، تاريخ توظيفه، المنصب الذي يشغله و المجموعة السوسيو مهنية التي ينتهي إليها. و لا تعد هذه القائمة إلا مرة واحدة و لا يمكن تصحيحها بين الدورين الأول و الثاني. و إذا حصل نزاع حول القائمة الانتخابية للقاضي الفصل في صحتها⁽¹⁾ إذا لم تفصل فيها اللجنة الانتخابية. و تعلق القائمة الانتخابية في أجل 15 يوماً قبل تاريخ الاقتراع و لا يجوز لأي عامل الانتخاب ما لم يكن مسجلاً فيها. و يجوز الطعن في القائمة الانتخابية أمام اللجنة الانتخابية في خلال 03 أيام من تاريخ نشرها من طرف أي عامل يعتقد أن اسمه غير مذكور فيها بغير حق، و على اللجنة الانتخابية أن تفصل في الطعن في خلال أجل أقصاه 03 أيام⁽²⁾. و نعتقد أن أجل 03 أيام هو الأجل القانوني للطعن في قرار اللجنة الانتخابية أمام القاضي المختص⁽³⁾. غير أنه بالنظر للاجتهاد الذي جاء به مجلس الدولة الذي اعتبر أن العملية الانتخابية هي عملية واحدة و لو تمت على مرحلتين يسري أجل الطعن فيها ابتداء من تاريخ انتهاء العملية الانتخابية للمرحلة الثانية، يمكن الاستنتاج أن أجل 30 يوماً يسري أيضاً على النزاع القائم حول القائمة الانتخابية⁽⁴⁾.

(1) محكمة برج بوعريريج الحكم المذكور في الهامش 1 صفحة 17.

(2) المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-289.

(3) إن القانون حدد أجل الانتخابات ب 30 يوماً و لم يتطرق إلى أجل الطعن في القائمة الانتخابية. غير أننا نعتقد بالنظر لأهمية الانتخابات المهنية و الحرص على عدم تعطيل مجرياتها أن كل طعن وارد بعد أجل 03 أيام يعتبر طعناً وارداً خارج الأجل القانوني.

(4) مجلس الدولة، كل الغرف مجتمعة، بتاريخ 2003/06/17 رقم 11081، غير منشور.

2 : شروط الترشح.

على عكس شروط الانتخاب وضع المشرع شروطا أكثر صرامة بالنسبة لشروط الترشح. لقد اشترطت المادة 97 من قانون 90-11 أنه " يعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية (المسيرة) في الهيئة المستخدمة و العمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية و العمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية و الوطنية .. و ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين التي تتوفر فيهم شروط الناخبين البالغين 21 سنة كاملة و المثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.. و لا تشترط الأقدمية المنصوص عليها في الفقرة الثالثة أعلاه، إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أكثر من سنة." و من خلال هذا النص تتلخص شروط الترشح المستوجب توفرها في العامل.

أن يكون ناخبا، أن يبلغ من العمر 21 سنة، أن يعمل في المؤسسة بدون انقطاع منذ سنة على الأقل، ألا يكون إطارا مسيرا أو زوجا أو أصلا أو فرعا له أو من حواشيه أو من حواشي المستخدم، ألا يتمتع بالسلطة التأديبية⁽¹⁾، أن يتمتع بحقوقه المدنية.

و يمكن الاتفاق على حذف أو تخفيض الشروط المنصوص عليها قانونا كما هو الشأن مثلا بالنسبة للسن أو الأقدمية. و مع ذلك لم نلاحظ ميدانيا أي تعديل في هذه الشروط.

و يلاحظ هنا أيضا أن المشرع لم يشترط الجنسية الجزائرية. و يبدو أن المشرع استهدف عدم التمييز بين العمال الجزائريين و العمال الأجانب تاركا الحرية كاملة للناخبين في اختيار ممثلهم بأنفسهم بناء على اعتبارات الكفاءة في أولئك الذين يرغبون في تحمل المسؤولية الانتخابية.

كيف تقدر هذه الشروط؟

أ- أن يكون ناخبا: بمعنى أنه لا يجوز لأي لا تتوفر فيه شروط الناخب أن يكون مرشحا، فيجب إذن أن يكون مذكورا في القائمة الانتخابية. غير أنه لمن لم يرد اسمه في القائمة الانتخابية خطأ أو سهوا أن يكون مرشحا شريطة أن يطعن أمام القاضي المختص في خلال الثلاث أيام من تاريخ قرار اللجنة الانتخابية مع التحفظ فيما ورد في قرار مجلس الدولة. و نتيجة لعدم توافر شرط الناخب بالنسبة للإطارات الذين يمثلون رئيس المؤسسة تجاه العمال لا يمكنهم أن يكونوا مترشحين⁽²⁾. و لا يمكن للعمال بالتوقيت الجزئي الذين يعملون لدى أكثر من مستخدم الترشح في جميع المؤسسات التي يعملون بها و إن كانوا يحوزون على صفة الناخب فيها جميعا عليهم اختيار المؤسسة التي يترشحون فيها⁽³⁾.

(1) و ترى المحكمة العليا أن إثبات التمتع بالسلطة التأديبية يقع على عاتق من يتمسك بها. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القسم الثاني، قرار بتاريخ 2008/01/16 تحت رقم 409749 غير منشور. (قضية مؤسسة تهيئة الري ضد باكلام. و الاتحاد المحلي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالروبية ملحق بالمذكرة).

(2) لقد سبق أن قلنا أن المشرع لم يحرم الإطارات من التصويت. غير أن الميدان العملي يحرّمهم من هذا الحق لاحتمال دمجهم مع المستخدم. و في هذا الاتجاه أيضا، محكمة النقض الفرنسية اجتماعي 18-05-83-05 تيلار فيفري شد ض.م. لاطونال.

(3) قياسا على مبدأ عدم الانتماء إلى أكثر من نقابة واحدة لا يمكن الانتماء إلى أكثر من مؤسسة تمثيلية عمالية واحدة. مراسلة المفتشية العامة للعمل بوزارة العمل إلى السيد المفتش الجهوي لناحية بسطيف من أجل إعطاء حل قانوني للنزاع الذي قام بين نقابة أساتذة التعليم العالي (كناس) و نقابة ا.ع.ع.ج، مراسلة رقم 18/ع.ع.م.ع.م.ع.م.ت/2004 و صلت إلى مفتشية العمل بسطيف بتاريخ 2004/02/21.

ب - لا بد أن يكون المترشح ذو سن الواحد والعشرين من عمره. و يبدو أن المشرع قد رفع من سن الترشح بالمقارنة مع سن الناخب لكون المسؤولية أهم و أخطر في الأولى عنها من الثانية.

ج - و المقصود من الانتماء إلى المؤسسة منذ أكثر من سنة على الأقل بدون انقطاع يطرح إشكالية العمال الغائبين عن المؤسسة أثناء الاقتراع سواء بسبب انتدابهم أو بسبب تعليق علاقة عملهم.

فالعمال الذين يعملون خارج الوطن و مرتبطون بعقد عمل مع المؤسسة تتوفر فيهم شروط القابلية للترشح. غير أن ممارسة هذه المهمة من طرف مثل هذا النوع من العمال قد تبدو صعبة إن لم تكن مستحيلة بالنظر لبعدهم عن المؤسسة. إن أهمية المهمة المنوطة بلجنة المشاركة قد تسمح بالاحتجاج على عدم قابلية الترشح لمثل هذه الفئة من العمال. و بالفعل فإن بعد العامل عن المؤسسة قد يحول دون القيام بالمهمة أحسن قيام، و يبدو صعبا من الناحية العملية أن يحظى هذا العامل بتصويت زملائه مع علمهم أنه يستحيل عليه تقديم أي نشاط أو عمل نضالي.

أما العمال الذين تعلقت علاقة عملهم، فإنهم يكونون مبدئيا قابلين للترشح. و يطبق نفس المبدأ على حالة القابلية للترشح مبدأ "الانتماء الدائم" للمؤسسة فلا يمكن أن نعاتب العامل على ممارسته لنشاط من شأنه أن ينافس به مستخدمه و يرفض له حق الترشح. غير أنه يجب التحفظ حول هذه المسألة و دراستها حالة بحالة. فحالة المريض مؤقتا تختلف عن حالة المريض الطويل المدى فلا يقبل، حسب اعتقادنا، أن نسمح لعامل بالترشح رغم غيابه بسبب المرض لمدة تفوق السنتين.

د - أما المقصود بعدم وجود علاقة قرابة مع المستخدم، فإن عدم قابلية الترشح تخص الزوج، الأصول، الفروع، الحواشي و الأقارب من الدرجة الأولى. و في هذا الصدد لا بد أن تتوافر العلاقة مباشرة. فليس المتزوج بأخت زوجة المستخدم أو رئيس المؤسسة هو من أقارب المستخدم. فهو من أقارب زوجته و ليس من أقاربه، لذا يكون هذا العامل أهلا للترشح. مع الملاحظة أن القائمة الواردة في نص المادة 97 من قانون 90-11 المذكور هي قائمة واردة علي سبيل الحصر و يجب تطبيقها تطبيقا ضيقا. و يختص القاضي بالفصل في كل المنازعات المتعلقة بالترشح.

رابعا : قائمة الترشح.

يستدعي الحديث عن قائمة الترشح التطرق إلى تحضير الانتخابات (1) ثم إلى تنظيمها على دورين (2) ثم إلى فرز النتائج (3) و أخيرا إلى الإعلان عن النتائج (4).

1 - : تحضير الانتخابات.

يقع على عاتق المستخدم تنظيم الانتخابات مع التزامه الضيق باحترام الحياد⁽¹⁾. فيقع على عاتقه أولا اتخاذ مبادرة تنظيم الانتخابات عندما تتوفر الشروط المستوجبة أي الوصول إلى الحد القانوني (المادة 91 من قانون 90-11) و حلول أجل الاستحقاق المقدر بثلاث سنوات⁽²⁾. فيتعين عليه إخطار كافة العمال عن طريق التعليق و أن يدعو جميع النقابات التمثيلية لتعيين مرشحين⁽³⁾.

و إذا تخلفت المنظمات النقابية مثلا بسبب عدم تقديم مرشحين يحزر المستخدم محضر تخلف و يخطر مفتش العمل المختص إقليميا كما يرسله بدوره إلى المنظمات النقابية المحلية⁽⁴⁾. و إذا استحال على مفتش العمل حل هذا النزاع فإنه يتم تمثيل العمال طبقا لنص المادة 04 المذكورة⁽⁵⁾. و يفترض أن يتفق رب العمل مع المنظمات النقابية العمالية في إطار الاجتماعات التي تعقدها لجنة الانتخابات على توزيع العمال و المقاعد السوسيو مهنية لكل صنف من العمال و كذا الشروط العملية لهذا الاقتراح. و يعتبر الاتفاق المذكور و المدون بمحضر بمثابة عقد تقرر بموجبه لجنة الانتخابات على توزيع المقاعد و التقسيم الانتخابي طبقا للفقرتين 1 و 3 من المادة 07 من المرسوم رقم 90-289 المذكور⁽⁶⁾.

و باستثناء المؤسسات الصغيرة (التي يقل عدد عمالها على 20 عامل إذ لا يوجد فيها إلا مقعد واحد) يوزع العمال على فئات أو أصناف سوسيو مهنية التي تقدر بفئتين (فئة عمال التنفيذ agents d'exécution من جهة و فئة العمال المهرة agents de maitrise و الإطارات من جهة أخرى).

و يشترط إجماع الحاضرين (ممثلي رب العمل و ممثلي المنظمات النقابية التمثيلية) من أجل تغيير عدد الفئات أو المجموعات السوسيو مهنية و معايير توزيع العمال فيما بينهم. أما بالنسبة للنقاط الأخرى فلا يشترط الحصول على هذا الإجماع. و يجب فيما بعد توزيع المقاعد فيما بين مختلف الأصناف و هو الشيء الذي يتم عادة طبقا لقاعدة الأغلبية⁽⁷⁾.

(1) المادة 2 من المرسوم 289/90.

(2) المادة 101 من قانون 90-11.

(3) المادة 04 من المرسوم 90-289.

(4) لا يمكن أن نتصور أن تتخلف الفروع النقابية داخل المؤسسة أو الفرع النقابي للمؤسسة عن تقديم ممثلين عنها في اللجنة الانتخابية أو تقديم مرشحين عنها في الدور الأول بدون إخطار الاتحاد المحلي الذي يعتبر مسؤولا عن كافة الفروع النقابية المتواجدة ضمن اختصاصها. و من الناحية العملية غالبا ما تسعى المؤسسات المعنية بالقيام بهذا الإجراء الجوهري.

(5) في حالة عدم تقديم المنظمات النقابية ممثلها يتم التعيين إما من طرف لجنة المشاركة إن وجدت و خارج أعضائها أو القيام بانتخاب عمال من طرف مجموع عمال المؤسسة.

(6) إن أغلب المؤسسات لا تعرف إلا تنظيما نقابيا موحدا و لا توجد مؤسسات فيها أكثر من نقابة واحدة و هي نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين باستثناء، حسب المعلومات المتوفرة لدينا، المؤسسة الوطنية للملاحة البحرية التي يتوفر لديها 03 نقابات و شركة الخطوط الجوية الجزائرية.

(7) إن أسلوب الأغلبية لا يتفق لا مع الحالة التي يتعدد فيها المنظمات النقابية و لا مع طموح النقابات التي تطمح عند تقديم قائمة المرشحين أن يفوز الأعضاء الذين اختارهم طبقا لترتيبهم في القائمة، و ليس من فاز بأكثر عدد من الأصوات.

و في كل الحالات لا يمكن أن يقل تمثيل الإطارات و العمال المهرة على ثلث المقاعد إلا إذا قررت اللجنة الانتخابية عكس ذلك.

و في حالة الخلاف فيما بين الأطراف يطرح النزاع على مفتش العمل الذي يحاول بقدر الإمكان التوفيق بين وجهات النظر المختلفة و عند إخفاقه يطرح النزاع على القاضي المختص من أجل الفصل في توزيع المقاعد.

و يتعين على اللجنة الانتخابية أيضا تحديد الشروط العملية للاقتراع (الانتخاب عن طريق الوكالة، تاريخ انتهاء تقديم الترشيحات، تحديد ساعة و مكان الانتخاب ...) و في حالة عدم اتفاق الطرفين يجوز لكل من المستخدم و المنظمات النقابية طرح النزاع على القاضي الذي يفصل طبقا لإجراء الاستعجال.

و يحدد المستخدم قائمة الناخبون بحسب الفئات و ينشرها في الأماكن المخصصة لذلك داخل المؤسسة⁽¹⁾.

و يعتبر ناخبون العمال من الجنسين الذين بلغوا سن 16 من عمرهم و عملوا عملا فعلياً لمدة ستة (06) أشهر على الأقل داخل المؤسسة (بما فيهم العمال المرتبطين بعقود عمل محددة المدة) و لا يمكن انتخاب الإطارات الذين يمثلون المستخدم تجاه العمال و لاسيما أولئك الذين يتمتعون بسلطة تأديبية⁽²⁾. و استقر العمل بهذا المنوال.

2 - تنظيم الانتخابات على دورتين:

يجري الانتخاب خارج أوقات العمل إلا إذا قررت اللجنة الانتخابية باتفاق مع المستخدم عكس ذلك (المادة 20 من المرسوم التنفيذي). و يجب أن يتم وفقا للشروط التي تستوجب احترام المبادئ الأساسية للقانون الانتخابي (اقتراع سري ...) تحت إشراف مكتب أو عدة مكاتب اقتراع تعيينها اللجنة الانتخابية و يرأسها العضو الأكبر سناً. و يجب فتح مكتب اقتراع واحد لكل 200 عامل ناخب، و يتكون كل مكتب اقتراع من أربعة (04) عمال غير مرشحين على أساس ممثلين اثنين لكل من العمال و المستخدم.

و في غياب نص خاص فإن مجلس الدولة قد طبق القانون الانتخابي⁽³⁾. إن القرار المذكور قد صدر بجميع غرفه مجتمعة لذا لا حرج أن نقله إلى ميدان انتخابات مندوبي العمال و كذا مندوبي النقابات.

و يلاحظ أن القانون بالرغم من اعترافه بإمكانية ترشيح العمال للانتخابات من طرف المنظمات النقابية، فغنه لم يأخذ بنظام الاقتراع النسبي بل أخذ بنظام الأغلبية بنصه في المادة 98 من قانون 90-11 بفوز المترشح الذي تحصل على أكبر عدد من الأصوات. بمعنى أن الناخبين يصوتون على

(1) المادة 11 من المرسوم 90-289 المذكور.

(2) المادة 97 فقرة 02 من قانون 90-11 المذكور. ولقد اعتبرت المحكمة العليا أن التمتع بالسلطة التأديبية لا تفترض بل يجب أن تثبت بجميع الطرق. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ 2008/01/16، رقم 409749، غير منشور (ملحق بالمذكرة).

(3) مجلس الدولة، جميع الغرف مجتمعة، قرار 2003/06/17 تحت رقم 11081 بين المنظمة الجهوية لناحية سطيف و آخر، غير منشور ملحق بالمذكرة.

شخص لا على قائمة. مع العلم أن المنظمات النقابية التمثيلية وحدها تقدم قوائمها في الدور الأول و تكون الترشيحات حرة في الدور الثاني. و لا يتم تنظيم الدور الثاني إلا في حالة عدم الحصول على النصاب في الدور الأول. و يجب التنويه أن قوائم الترشيحات يجب أن تكون متميزة: صنف أو فئة سوسيو مهنية.

أفي الدورة الأولى:

يجري الانتخاب في الدور الأول و يكون صحيحا إذا توفر النصاب. بمعنى أن يصل عدد المصوتين على الأقل نصف عدد الناخبين المسجلين⁽¹⁾.

و يقصد بعدد الناخبين عدد الأصوات المعبر عنها. و لا يحتسب بالنتيجة الأصوات على بياض و الأصوات الملغاة من ضمن عدد الأصوات المعبر عنها لحساب النصاب. لا يؤخذ في الحسبان إلا عدد الناخبين الذين صوتوا لفائدة المرشحين.

إن هذا الحل يبقى محل نظر أليس من المنطقي أن يحتسب النصاب مقارنة مع الأصوات التي عبرت إيجابا لفائدة مرشح أو عبرت عنه سلبا كالتصويت على بياض أو التصويت الملغى؟

إن التصويت على بياض من شأنه أن يعبر على رفضه الاختيار من بين القوائم المقدمة له، أما التصويت الملغى يعني أن الناخب عبر عن رأيه لكنه أخطأ في تقدير إجراءات الاقتراع مثل التصويت بدون وضع ورقة داخل الظرف أو وضعها في غير الظرف المخصص لذلك. و في غياب اتفاق بين أعضاء اللجنة الانتخابية يتعين اللجوء إلى القواعد العامة لمعرفة ما إذا كانت الأصوات البيضاء لا تحتسب من بين الأصوات المعبر عنها.

و مهما يكن من أمر فإن ما يجري به العمل ميدانيا يعتبر أوراق التصويت الملغاة و كذا الأوراق البيضاء أصوات معبر عنها تحتسب في تحديد النصاب.

ب- و في الدورة الثانية.

و في كل الحالات لا يمكن المرور إلى الدور الثاني إلا إذا كان الدور الأول قد تم بطريقة قانونية. إذ إلغاء انتخابات الدور الأول يؤدي بالضرورة إلى إلغاء انتخابات الدور الثاني. و يمكن اللجوء إلى الدور الثاني في 03 حالات:

- عند عدم اكتمال النصاب في الدور الأول. و في هذه الحالة يفرض الدور الثاني بغض النظر عن عدد قوائم الترشح في الدور الثاني. و إذا لم يكتمل النصاب بالنسبة لصنف واحد دون الآخر.

(1) المادة 98 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

- لا يجري الدور الثاني إلا بالنسبة لهذا الصنف. أما الصنف الآخر فتعتبر الانتخابات صحيحة بالنسبة له.
 - في حالة تخلف المنظمات النقابية في الدور الأول، تسمح الفقرة 4 من المادة 98 من قانون 90-11 لكل العمال الذين تتوافر فيهم شروط الترشح تقديم ترشيحاتهم مع الأخذ في الحسبان نسبة المشاركة.
- في حالة اكتمال النصاب لكن لم يتم الحصول على كل المقاعد بسبب عدم كفاية عدد المرشحين. يجوز للمستخدم تقرير الدور الثاني في هذه الحالة لأن تشكيلة لجنة المشاركة من اختصاصه و عليه أن يسعى بشغل كل المقاعد⁽¹⁾. و يمكن أن يكون التخلف كلياً أو جزئياً بمعنى أن يقتصر على صنف واحد من الأصناف المهنية.
- و يلاحظ أنه في حالة وقوع اختراقات في الدور الأول و اكتمل النصاب رغم ذلك، فهل يجب المرور إلى الدور الثاني أو إلغاء انتخابات الدور الأول؟ للإجابة على هذا السؤال يجب معرفة ما إذا الاختراقات من شأنها أن تخفض من عدد الناخبين إلى أقل من النصف، فإن لم يكن الأمر كذلك أمكن المرور إلى الدور الثاني، غير أنه إذا كانت الاختراقات من شأنها أن تمس النتائج و يجب إلغاء انتخابات الدور الأول⁽²⁾.
- يجب تنظيم الدور الثاني في أجل أقصاه 30 يوماً الذي يحتسب من تاريخ إلى تاريخ و يبدأ سريانه ابتداء من التاريخ الذي يتم فيه الدور الأول. و يعتبر هذا الأجل أجلاً استدلالياً فقط لا يترتب على عدم احترامه البطالان. و يمكن التريث في تنظيم الدور الثاني إذا كانت صحة انتخابات الدور الأول مطروحة على معرفة القاضي المختص. و مع ذلك لا حرج أن يتم تنظيم الدور الثاني قبل انتهاء أجل 30 يوماً تطبيقاً للعبارة الواردة في المادة 98 المذكورة "في أجل أقصاه 30 يوماً" و تصبح الترشيحات حرة في الدور الثاني و ليس ضرورياً تغيير القوائم الأولى المقدمة من المنظمات النقابية. و يتم الدور الثاني بغض النظر عن النصاب.

(1) في هذا الاتجاه محكمة النقض الفرنسية. Cass. Soc. 10/05/1961. Bull II, n- 327.

(2) إن مجلس قضاء الجزائر قد ألغى انتخابات الدور الأول بسبب الممارسات الغير قانونية التي أثرت على النتائج، الغرفة المدنية بتاريخ 2006/01/21، تحت رقم 05/4991، فهرس 06/374، غير منشور.

3 - : فرز النتائج:

تحدد اللجنة الانتخابية عدد مكاتب الاقتراع و يفتح مكتب اقتراع واحد على الأقل لكل 200 عامل ناخب. و تحدد بداية الاقتراع و نهايته. و يتكون مكتب الاقتراع من 04 عمال غير مرشحين تعينهم اللجنة الانتخابية على أساس ممثلين اثنين عن العمال و ممثلين اثنين عن رب العمل و يسهر المكتب على شرعية الانتخابات و يترأسه أكبر أعضاءه سنا.

و في الوقت المحدد يعلن المكتب عن نهاية الانتخاب و يباشر عملية فرز الأصوات فوراً. و إذا استحال بداية الفرز مباشرة بعد الانتهاء من التصويت تحفظ صناديق الاقتراع و تشمع عند الاقتضاء. و تتم عملية فرز الأصوات من طرف رئيس المكتب لوحده أو بمعية أعضاء المكتب و لا مانع أن يشرك الناخبين في ذلك. و هذه العملية غالباً ما تحدها لجنة الانتخابات مسبقاً.

و من الناحية العملية يقوم مكتب الاقتراع بالعمليات التالية على الترتيب:

- يفتح الصناديق،
- يحتسب عدد الأظرفة الموجودة في الصندوق و التأكد من عددها مقارنة بعدد الناخبين الذي أمضوا على القائمة الانتخابية،
- استخراج الأوراق من الأظرفة مع وضع الأوراق البيضاء، الباطلة أو المحتج على صحتها جانبا و حسابها،
- التصريح بصحة الأوراق،
- ثم احتساب النصاب.

و تسجل هذه العناصر كلها في ورقة الفرز من أجل تدوينها في المحضر. و يحرر رئيس مكتب الاقتراع بعد الانتهاء من عملية الفرز محضر الانتخابات و يوقعه جميع أعضاء المكتب، و يدون في هذا المحضر الإشكالات و الاحتجاجات المتعلقة بسير عملية الاقتراع و يسلم نسخة منه إلى اللجنة الانتخابية. و غالباً ما يحرر المحضر فور الانتهاء من عملية الفرز. و لا يمكن تأجيل تحريره إلا لأسباب جدية. و بعد أن تستلم اللجنة جميع المحاضر من جميع المكاتب تقوم بتوزيع المقاعد على المنتخبين الفائزين الذين تحصلوا على أكبر عدد من الأصوات و تسلم نسخة منه للمنظمات النقابية المشاركة في الاقتراع، تنشر النسخة الثانية في الأماكن المخصصة لذلك، و نسخة تسلم للمستخدم .

4 - : الإعلان عن النتائج:

بعد الانتهاء من عملية الفرز تقدم اللجنة الانتخابية على توزيع المقاعد. و يجب في هذه الحالة الإشارة اسماً لكل فائز و لعدد الأصوات المحصل عليها و لا تقتصر على إعلان عدد المقاعد العائدة لكل صنف مهني. و تقع هذه المهمة على عاتق اللجنة الانتخابية لا على المستخدم و إذا لم تقم اللجنة

الانتخابية بهذا الإعلان جاز للقاضي أن يعلنها شريطة عدم وجود اختراقات قد تؤثر على صحة الانتخابات. و يقع على القاضي أيضا التصريح بفوز المرشحين الذي وجب فوزهم بدون إلغاء الانتخابات. و تجدر الملاحظة أنه من النادر أنيتدخل القاضي، لأن الانتخابات غالبا ما تتم في ظل الوحدة النقابية و بنظام الأغلبية، و أن الفائز هو من تحصل على أكبر عدد من الأصوات. و يعتبر تاريخ الإعلان عن النتائج تاريخا يبدأ من خلاله حساب اجل 30 يوما للطعن في صحة الانتخابات طبقا لنص المادة 100 من قانون 90-11.

و لا بأس أن نذكر أنه إذا وصل، في الدور الأول عدد الناخبين إلى نصف عدد العمال المسجلين على الأقل (باستثناء الأوراق الباطلة) يعتبر النصاب قد اكتمل و لا داع بالتالي الانتقال إلى الدور الثاني. و في هذه الحالة تعلن النتائج و يعلن عن أسماء الفائزين من طرف لجنة الانتخابات. أما في الحالة العكسية أي عند عدم اكتمال النصاب، فإنه يتعين تنظيم دور ثان، و يمكن لكل العمال (باستثناء العمال الذين لا تتوفر فيهم القابلية للترشح) الترشح بما فيهم العمال الذين لا تزكيهم النقابات التمثيلية داخل المؤسسة و يحتفظ بالقائمة الانتخابية المقدمة في الدور الأول⁽¹⁾.

و من الناحية العملية فمن مصلحة الهيئة المستخدمة أن تنهى عملية الانتخاب في الدور الأول لأن الدور الثاني من شأنه أن يكلفها كثيرا من حيث الوقت و المصاريف، و غالبا ما يكون مصدر ضغوط و مساومات متعددة.

و سواء تمت عملية الانتخاب في الدور الأول أو في الدور الثاني تمنح المقاعد طبقا للتمثيل بالأغلبية أي طبقا لمن تحصل على أكبر عدد من الأصوات. سواء تعلق الأمر بمؤسسة فيها منظمة نقابية واحدة أو عدة منظمات نقابية.

(1) المادة 98 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

غير أن المنازعات سواء تعلقت بقائمة الناخبين، بقبالية العمال للترشح أو بنتائج الانتخابات فهي تخضع للقاضي الاجتماعي⁽¹⁾ الذي يتمتع بسلطة تقديرية كبيرة في تقدير العيوب التي عاقت الانتخابات و مدى تأثيرها على النتائج النهائية. مع الملاحظة أن مثل هذه المنازعات كانت من اختصاص الهيئات القضائية المدنية ثم أعيد الاختصاص إلى القاضي الاجتماعي منذ صدور قانون الإجراءات المدنية و الإدارية⁽²⁾.

لكنما هو دور القاضي المختص في تسوية المنازعات المتعلقة بعملية الانتخاب؟ و هذا ما سأطرق إليه فيما يلي.

خامسا - : المنازعات الانتخابية:

غالبا ما يقتصر دور القاضي على الفصل أولا في اختصاصه و ذلك في كل الدعاوى المطروحة أمامه (أولا) لينتقل فيما بعد إلى مراقبة إجراءات التقاضي (ثانيا).

1- : الاختصاص القضائي.

من الناحية العملية غالبا ما تتم العمليات الانتخابية في ظل مناخ نقابي وحيد. غير أن هذه العملية التقنية التي تقابل أطراف ذات مصالح متناقضة، غالبا ما تكون محل منازعات عديدة تستوجب تدخل الهيئات القضائية.و قد تكون الاحتجاجات صادرة من كل من يهمله الأمر: المستخدم⁽³⁾ العامل⁽⁴⁾ أو النقابة. و رغم قصر آجال الطعن (03) أيام من أجل الطعن في القوائم الانتخابية⁽⁵⁾ و (30) يوما من أجل الطعن في نتائج الانتخابات⁽⁶⁾.

(1) تقضي المادة 100 من قانون 90-11 على أن المنازعات المتعلقة بانتخابات مندوبي العمال ترفع في أجل 30 يوما التالية للانتخابات أمام المحكمة المختصة التي تبت بحكم ابتدائي نهائي في أجل 30 يوما من تاريخ إخطارها (أي من تاريخ رفع الدعوى) حسب تفسيرنا للنص. إن الصياغة القديمة للنص المذكور كانت تحيل الاختصاص للمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية. لقد عدل الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09/07/1996 الاختصاص و أحال المنازعات إلى الجهات القضائية المختصة الشيء الذي يسمح بالاستنتاج أن هذه المنازعات تؤول إلى اختصاص الهيئات القضائية ذات الولاية العامة أي الأقسام المدنية لدى المحاكم. إن الاختصاص المدني قد نتفهمه لكون المنازعات الجماعية للعمل غالبا ما تثير مسائل قانونية قد يصعب على غير رجال القانون الفصل فيها. و إن كانت هذه المسألة قد تطرح في النظام القضائي الفرنسي لكون الهيئة القضائية العمالية تفتقر في تشكيلتها إلى قاضي محترف، فالمسألة ليست كذلك في التشكيلة للهيئة القضائية الاجتماعية التي يترأسها قاض محترف والذي يمكنه التصدي بالفصل في المنازعات الاجتماعية التي تطرح مسائل قانونية.

(2) غير أن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الجديد قد أعاد الاختصاص للقاضي الاجتماعي للفصل في كل المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمال. غير أن التغيير لم يشمل آجال الطعن. تنفيذاً للنص المادة 100 في صياغتها الجديدة اعتبرت المحكمة العليا أن المنازعات الجماعية للعمل من اختصاص الهيئات القضائية ذات الولاية العامة. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ 17/12/1996 رقم 135960، المجلة القضائية لسنة 1996، عدد 2، صفحة 100 و ما يتبعها. غير أن الاختصاص الذي جاءت به نص المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية جعل النزاعات المتعلقة بانتخابات مندوبي العمال بالضرورة من اختصاص القاضي الاجتماعي.

(3) إن مجلس قضاء الجزائر بدعوى رفعها المستخدم قد ألغى انتخابات الدور الأول بسبب الممارسات الغير قانونية التي أثرت على النتائج، الغرفة المدنية بتاريخ 21/01/2006، تحت رقم 05/4991، فهرس 06/374، غير منشور.

(4) محكمة برج بوعريبيج بتاريخ 08/03/1997 رقم 08/616 فهرس 97/55 غير منشور.

(5) المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-289.

(6) المادة 100 من قانون 90-11. و يلاحظ أن محكمة سيدي محمد بموجب حكمين صادرين الأول بتاريخ 23/02/2011 رقم

10/8125، فهرس 11/1380 و الثاني بتاريخ 04/01/2012 رقم 11/6885، فهرس 12/00063 بعدم قبول دعوى العامل

الذي رفضت لجنة الانتخابات تسجيله في القائمة الانتخابية، غير منشورين.

و حسب المعلومات المتوفرة لدينا لا توجد في الجزائر منازعات إدارية للعمل⁽¹⁾ فالقرارات المتخذة ضد مفتش العمل غالبا ما لا تطرح على القاضي الإداري⁽²⁾ فليس لمفتش العمل أية صلاحية قانونية تسمح له باتخاذ القرارات حول الانتخابات فلم يمنح له القانون إلا صلاحيات "المساعي الحميدة". غير أن المنازعات سواء تعلقت بالقابلية للانتخاب أو بالقابلية للترشح أو بنتائج الانتخابات فهي تخضع للقاضي الاجتماعي الذي يتمتع بسلطات تقديرية كبيرة في تقدير العيوب التي عاقت الانتخابات و مدى تأثيرها على النتائج النهائية.

و في هذا الصدد و لو كان المستخدم هو من يبادر إلى إجراء الانتخابات فلا يمكنه التصريح بصحتها و لو بموافقة المنظمات النقابية. فلا يمكنه الاتفاق معها على إلغاء الانتخابات و إعادة تنظيمها و لا يمكنه إلغاء الانتخابات و لو كانت كل المؤشرات تشير إلى عدم شرعيتها. يجب أن تقع صحة الانتخابات من عدمها لمراقبة القاضي المختص.

نوعيا فإن القاضي المختص هو القاضي الاجتماعي⁽³⁾، سواء كان النزاع يخص القائمة الانتخابية (1) أو نتائج الانتخابات (2). غير أنه من الصعب التمييز بين المنازعتين من الناحية العملية.

أ- المنازعات المتعلقة بحق الانتخاب.

و هي المنازعات المتعلقة بتسجيل أو بشطب العامل من القوائم الانتخابية (شروط القابلية للانتخاب، السن القانونية، الأقدمية، الأهلية الانتخابية ..) و يدخل أيضا في فئة المنازعات المتعلقة بالانتخاب المنازعات المتعلقة بالانتماء لهذا الصنف المهني أو ذلك. كما يمكن أن يتعلق أيضا بالقائمة الانتخابية نفسها مثل عدم نشرها، عدم ذكر الشروط المستوجب ذكرها مثل الاسم و اللقب، تاريخ الميلاد تاريخ التوظيف .. و هكذا فإن المنازعات المتعلقة بحق الانتخاب من شأنها أن تؤدي إلى تصحيح القوائم الانتخابية و يجب أن تتم تسويته قبل بداية عملية الانتخاب.

ب – أما المنازعات المتعلقة بالعملية الانتخابية فهي تلك التي تتعلق بصحة العملية الانتخابية مثل تحديد عدد العمال، مدى صحة المقررات الإجرائية المتخذة من طرف اللجنة الانتخابية، مدى تمثيلية المنظمات النقابية في الدور الأول، شروط القابلية للانتخاب، تنظيم الاقتراع و مجرياته و شروط التسجيل في قائمة المرشحين .

و قد يثور التساؤل حول اختصاص القاضي في الفصل في المنازعة المتعلقة بتوزيع العمال على الفئات الانتخابية و توزيع المقاعد بين هذه الفئات.

(1) ما عدا تلك التي تقابل النقابات بالإدارات و المتعلقة جلها بالإضراب أو بالتمثيلية النقابية. و يقصد بالمنازعات الإدارية النزاعات المتعلقة بالطعن ضد القرارات الصادرة عن إدارة العمل (مفتشية العمل). غير أنه ظهرت مؤخرا نزاعات أخرى تقابل الإدارة بالنقابات و متعلقة بممارسة الحق النقابي (المحكمة الإدارية بسطيف، مركز التكوين المهني بصالح باي ضد نقابة العمال قطاع التكوين المهني. حكم بتاريخ 2014/07/07 تحت رقم 14/1289.

(2) إن المستخدمين يستعملون غالبا الطعون الولائية (داخلية) عندما يصطدمون بمقرر صادر عن مفتش العمل. لقد حصل أن رفضت مفتشية العمل بسطيف تسجيل النظام الداخلي لشركة اللوالب (BCR) بحكم أنه مخالف للقانون، بالرغم من تسجيل نفس النظام الداخلي من طرف مفتشية العمل ببرج منابيل و مفتشية العمل بسبوق. و عند الطعن في القرار أمام المفتش الجهوي بسطيف تمسك هذا الأخير بموقف زميله. غير مفتشية العمل المركزية بوزارة العمل قد أمرت بتسجيله بعد الطعن الذي قدمته الشركة.

(3) محكمة سيدي امحمد، القسم الاجتماعي، بتاريخ 2011/02/23، رقم 10/8125، غير منشور، التي لم تثر عدم اختصاصها و أمرت بإدخال النقابة. و نعتقد أن الاختصاص يؤول للجنة الانتخابية دون القاضي لأن القانون أكد على الفصل في المنازعات الانتخابية دون المنازعات المتعلقة بالترشح و أسند المنازعة الأولى إلى اللجنة الانتخابية، أما الثانية فقد أسندها للقاضي.

إن هذه المنازعات تخرج عن اختصاص القاضي في القانون الفرنسي و تؤول إلى اختصاص مفتش العمل بنص المادة 435-4L⁽¹⁾. و بالنظر لكون القانون و القضاء الفرنسيين يعتبران مصدرين إلهام كبيرين للقانون و للقضاء الجزائريين يمكن القول أن هذه المنازعات لا تؤول إلى القاضي في الجزائر. إن هذا التأكيد ليس مجانيا بل هو معزز باجتهد الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا التي تستند علة اجتهاد نظيرتها الفرنسية.

غير أنه من الناحية العملية يصعب التمييز بين النزاعين لكون كل نزاع يستهدف موضوعا معيناً مبدئياً، فإن منازعات الانتخاب تستهدف التصحيح و يتعين الفصل فيها قبل بداية العملية الانتخابية بينما منازعات الانتخاب تستهدف الإلغاء و تطرح بعد إجراء عملية الانتخاب. لكن في الحقيقة التمييز بينهما ليس بالأمر الهين دائماً.

و بالفعل فالمنازعات حول الانتخاب لا تحول دون مراقبة القاضي لصحة الانتخابات بمجرد أنها لم تقع محل احتجاج من قبل. فمثل هذا النزاع (غياب القائمة الانتخابية داخل الوحدة) يمكن أن يؤدي إلى إلغاء الانتخابات بمجرد أن يؤثر على نتائج الانتخابات، و نفس الشيء يمكن أن يقال بالنسبة لاختراق أي إجراء متعلق بالانتخاب لكن تم اكتشافه قبل بداية العملية الانتخابية فيمكن أن يكون محل طعن قبل إجراء الانتخاب حتى يسمح بتصحيح هذا الإجراء.

أمام حلياً فيكون القاضي مختصاً، القاضي الذي وقعت أو ستقع في دائرة اختصاصه الانتخابات حتى و إن كان الأمر يتعلق بوحدة من وحدات المؤسسة جرت فيها الانتخابات، فالقاضي المختص هو القاضي الذي يقع في دائرة اختصاصه الوحدة و ليس مقر المؤسسة.

2- : إجراءات التقاضي.

ترفع الدعاوى المتعلقة بالحق الانتخابي في خلال 03 أيام من تاريخ رفض الطعن من طرف اللجنة الانتخابية. و يبرر هذا الأجل القصير بضرورة عدم عرقلة الانتخابات و تعطيلها. أما الدعاوى المتعلقة بالانتخابات ترفع في خلال 30 يوماً من تاريخ الإعلان عن النتائج. و ينعكس تكييف المنازعة بأنها متعلقة بحق الانتخاب أو بالانتخابات على الأجل. و يجب التأكد من التكييف القانوني السليم للمنازعة لتفادي رفضها لفوات الأجل.

غير أنه تجدر الملاحظة أنه إذا كانت المادة 100 من قانون 90-11 تضع أجل 30 يوماً لرفع دعوى الطعن في صحة الانتخابات، فإن المحاكم لا تفرق عملياً بين المنازعتين و تغض النظر عن الأجل⁽²⁾. إن المحاكم، بالرغم من أن نفس المادة تلزمها بالفصل في أجل أقصاه 30 يوماً من تاريخ رفع الدعوى، فإنها تطبق القواعد الإجرائية العادية و لم تفصل في يوم ما في الأجل المحدد قانوناً.

1) Code du travail français, 13^{ème} édition, Revue pratique du droit social, 1997.

2) و حسب المعلومات المتوفرة لدينا، فإن محكمة برج بوعريبيج، في الحكم المذكور و المرفق بالملاحق، هي وحدها التي ميزت بين منازعة الانتخابات و منازعة الترشيح.

و يجوز لكل شخص أو منظمة نقابية لها مصلحة أن تطعن في صحة الانتخابات. غير أن محكمة سيدي أمحمد قد رفضت طلب أحد العمال الرامي إلى إلغاء القائمة الانتخابية بحكم رفض اللجنة الانتخابية ترشحه في الدور الأول. و بالفعل و بالنظر أن الترشيحات في الدور الأول من اختصاص المنظمات النقابية التمثيلية فقد طلبت المحكمة منه إدخال المنظمة النقابية لكنه رفض الشيء الذي أدى بالمحكمة إلى الفصل بشطب الدعوى⁽¹⁾.

و يمكن للمنظمات النقابية التمثيلية أيضا الطعن في صحة الانتخابات. غير أن هذا الحق لا يجوز للفرع النقابي الذي لا يحوز على الشخصية القانونية⁽²⁾.

و يجوز أيضا للمنظمة النقابية و إن لم تقدم مترشحين أن تطعن في صحة الانتخابات لكون هذه الأخيرة تمس بالمصلحة المهنية للمهنة و يقع على عاتق كل نقابة أن تسهر على الدفاع على المصالح المهنية للمهنة⁽³⁾.

و يجوز رفع الدعوى ضد كل الأشخاص المعنيين بالإلغاء: المستخدم، المنتخبون المحتج على صحة انتخابهم، الناخبون أو المرشحون المحتج على صحة تسجيلهم في القائمة الانتخابية.

و لا تختلف الإجراءات في مادة منازعات الانتخابات عن تلك المبينة في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، غير أن نص المادة 100 من قانون 90-11 اشترط على المحكمة أن تفصل في خلال 30 يوما من تاريخ رفع الدعوى. و يلاحظ أن هذا الأجل لم يحترم تماما من طرف المحاكم.

و يجب التنويه، أن العيوب المعينة عند تحضير الانتخابات أو أثناء مجرياتها ليست من شأنها أن تؤدي إلى بطلان الانتخابات شريطة ألا تكون هذه العيوب قد أثرت مباشرة على نتائجها.

و يتمتع القاضي بسلطة تقديرية كبيرة في إلغاء الانتخابات كليا أو جزئيا أو رفض إلغائها مع تعديل النتائج. فإذا وقعت انتخابات و لم تكن محل انتقاد في حد ذاتها بل انصب الانتقاد على النتائج المعلن عنها فقط، يجوز للقاضي بعد تصحيح الخطأ الإجرائي المتعلق بالنظام العام مثل حالة التصويت بوكالة إذا لم تكن الوكالة صادرة من الموكل نفسه أن يعدل من النتائج.

و يصدر الحكم ابتدائيا نهائيا و لا يجوز بالتالي الطعن فيه إلا عن طريق الطعن بالنقض.

-
- (1) محكمة سيدي أمحمد، القسم الاجتماعي، رقم 10/8125، فهرس 11/1380، غير منشور. و على العكس، فإن محكمة برج بوعريش قد استجابت لطلب عاملين تقدما بطعن في صحة الانتخابات بصفتها مندوبي عمال. إن هذا الحكم غير مبرر من الناحية القانونية لأنه لا يجوز للمندوب، و إن كان مترشحا، الطعن في صحة الانتخابات خاصة في الدور الأول لكون هذا الأخير تستأثر به المنظمات النقابية التمثيلية. لكن إذا كان مترشحا في الدور الثاني فمن حقه الطعن في صحتها. و يلاحظ أن المترشح لا يجوز له الطعن إلا في صحة الانتخابات الخاصة بصنفة فقط.
 - (2) المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 149274 بتاريخ 1997/12/09، المجلة القضائية لسنة 1998، العدد الأول، 39، محكمة الحروب، القسم الاجتماعي، رقم 11/2565، جلسة 2011/11/23، غير منشور.. (ملحق بالمذكرة)
 - (3) تنص المادة 14 من قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي على ما يلي "... و نتيجة لهذا النص يمكن لأية منظمة نقابية أن تحتج على صحة الانتخابات لكونها تمس بالمصلحة الجماعية للمهنة. و قد قضت المحكمة العليا أنه يجوز للنقابة القيام بالدفاع على هذه المصالح الجماعية. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ 1997/12/12 رقم 135960، المجلة القضائية لسنة 1996، العدد 2، صفحة 100.

المطلب الثالث: عهدة لجنة المشاركة.

إن عهدة لجنة المشاركة يحددها القانون بثلاث سنوات (الفرع الأول) و يحدد القانون أيضا نهاية العهدة و حالات التوقيف المسبق عن العهدة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المدة القانونية للعهدة.

ينتخب مندوبي العمال و أعضاء لجنة المشاركة لمدة ثلاث (3) سنوات. ويبدأ سريان العهدة من تاريخ إعلان النتائج. و للتذكير ينظم المستخدم انتخابات مندوبي العمال ثلاثين (30) يوما قبل انتهاء العهدة ، لكن يمكن تمديد العهدة نظرا لبعض الظروف الخاصة حفاظا على ديمومة المؤسسة.(لجنة المشاركة) باتفاق بين المستخدم و المنظمات النقابية التمثيلية. و لا يمكن تجديد العهدة عن طريق التمديد الضمنيو لا عن طريق القضاء. و لا يحوز للفاضي أية سلطة في تمديد عهدة اللجنة أو أعضاء لجنة المشاركة و لا للتقليص من مدتها حتى أن وجدت ظروف استعجالية تبرر ذلك بصفة مؤقتة. و حتى وإن كان مختصا في تأجيل نزاع الانتخابات. و لا يمكن تمديد العهدة طبقا للقانون الداخلي للجنة المشاركة⁽¹⁾.

غير انه من الناحية العملية توجد حالات حالت دون إجراء انتخابات مهنية و بقيت لجنة المشاركة تنشط إلى غاية إجراء انتخابات جديدة.

إن هذه الحالة الشاذة، حسب اعتقادنا، لا يمكن أن تبرر إلا في حالة الاتفاق الصريح بين المستخدم و المنظمات النقابية و أن يزكى عن طريق الاقتراع العام لكل عمال المؤسسة وإلا كانت كل قرارات لجنة المشاركة المتخذة بعد انتهاء العهدة باطلة.

الفرع الثاني: نهاية العهدة.

تنتهي العهدة طبقا للحالات التي نص عليها القانون (أولا) كما تنتهي أيضا في حالات أخرى (ثانيا).

أولا- الحالات المنصوص عليها قانونا:

تنتهي مهمة مندوب العمال بسحب العضوية منه بناء على أغلبية العمال الذين انتخبوه خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة أو المنعقدة بناء على طلب ثلث العمال المعنيين على الأقل إلى⁽²⁾.

و يقصد بالعمال المعنيين العمال الذين ينتمون إلى الصنف المهني الذي ينتمي إليه العضو المعزول، و عدا هذه الحالة الشاذة تنتهي العضوية بموت العضو، باستقالته (1)، بفسخ عقد عمله (2) أو بعزله (3).

1) Cass. Soc. 13/06/1990 Veysseyre C/ Chevalier et autres. RJS 10/90 n° 762.

2) المادة 101 من قانون 11/90. و هو الموقف الذي أكدته مفتشية العمل بالحراش (لحق بالمذكرة).

1-الاستقالة تعني الانسحاب الإرادي من لجنة المشاركة، غير أن الاستقالة يجب أن تكون مكتوبة، صريحة و غير مبهمه وصادرة من العضو بإرادة غير مشوبة بأي عيب من عيوب الرضا ، وتنتج أثرها ابتداء من تاريخ التصريح بها من طرف العضو أو من تاريخ استلامها ويحتفظ المندوب المستقيل بصفة العامل .

2 -فسخ عقد العمل: و تغطي هذه الحالة كل الفرضيات: الاستقالة، التسريح أو الإحالة على التقاعد. و بعبارة أخرى تغطي هذه الحالة كل الحالات المبينة في نص المادة 66 من قانون 90-11 المذكور و لا تحتاج لأي تعليق آخر من طرفنا.

3 -العزل: إن عزل المندوب من طرف المنظمة النقابية التي ينتمي إليها حالة نادرة. و يجب أن تركز عن طريق الاقتراع السري بأغلبية الصنف المهني الذي ينتمي إليه المندوب. ويقصد بالصنف المهني ليس مجموع الناخبين بل أغلبية الأعضاء المسجلين في الصنف المهني الذي ينتمي إليه المندوب.

و باستثناء هذه الحالات لا يمكن عزل المندوب أثناء عهده لاسيما إذا كان مرشحا ضمن قائمة غير نقابية.

لكن هل يجوز لأعضاء لجنة المشاركة اتخاذ قرارهم بالأغلبية قصد عزل أحد أعضائها؟

لقد اعتبرت مفتشية العمل في البداية أنه لا يمكن توقيف أي عضو من أعضاء لجنة المشاركة ، إلا بمراعاة الإجراءات القانونية التي ينظمها القانون الداخلي لهذه الهيئة المصادق عليه بأغلبية الأعضاء ، ولا يمكن اتخاذ أي إجراء خارج هذه الأطر القانونية⁽¹⁾ ، غير أن نفس المفتشية قد طلبت من المستخدم غض النظر عن استخلاف الأعضاء المعزولين مصررة بأن العزل لا يتم إلا نتيجة للاستقالة الكتابية أو قرار قضائي بسحب العضوية⁽²⁾.

ويتضح من خلال هذه المواقف المتناقضة أن المسألة لا زالت محل نظر، لذا فإننا نعتقد أن استخلاف العضو المتخلف في حالة شغور منصبه لأي سبب من الأسباب (باستثناء العزل أو سحب العضوية) يمكن أن يتم من طرف العامل الذي تحصل في الانتخابات على عدد الأصوات التي تلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب العمال تطبيقا لنص الفقرة 2 من المادة 101 من قانون 90-11.

أما في حالة العزل أو سحب العضوية لا يمكن أن يتم إلا بموجب قرار يتخذ عن طريق الاقتراع السري من طرف أغلبية العمال الذين ينتمون إلى الصنف المهني الذي ينتمي إليه العضو المعزول. فلا يجوز لمكتب لجنة المشاركة ولا إلى رئيسها اتخاذ قرار العزل حتى و لو كان النظام الداخلي للجنة المشاركة ينص على ذلك صراحة. فلا بد من عقد جمعية عامة، إما بطلب من رئيس مكتب لجنة المشاركة أو بطلب ثلث العمال المعنيين.

1) مراسلة مفتشية العمل مكتب الحراش بتاريخ 2013/09/15

2) مراسلة المفتشية بتاريخ 2013/11/25

ثانيا: الحالات الأخرى:

و تشمل هذه الحالات حالة تغيير الصنف المهني (1) و حالة تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة (2) و حالة تعليق علاقة العمل (3).

1 -حالة تغيير الصنف المهني.

إن القانون لم يتطرق إلى هذه الحالة. و تطبيقا للمبدأ المبين في نص المادة 60 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و المكرس باجتهاد المحكمة العليا⁽¹⁾ فلا بطلان بدون نص . لذا يمكن القول أن تغيير الصنف المهني ليس من شأنه أن ينهي العهدة . لكن يبدو لنا أن هذا الاستنتاج استنتاج سريع، فبالنظر لنص المشرع في الفقرة 05 من المادة 98 من قانون 90 -11 التي تشترط "أن يسمح نمط الاقتراع بالحصول على تمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية و المهنية في مكان العمل أو في الهيئة المستخدمة.." فإن أي تغيير في الصنف المهني من شأنه أن يعيد النظر في "التمثيل العادل" لمختلف الأصناف المهنية. و لا يمكن أن تقبل قرارات اتخذت خرقا للتمثيل العادل لكل الأصناف المهنية.

2 -تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة.

لقد تطرق المشرع إلى تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة و لم يذكر الحالات التي تؤدي إلى هذا التغيير⁽²⁾ و قد ينجم التغيير بالبيع ، بالدمج، بتحويل المحل و بوضع الشركة التسيير الحر .

وقياسا على نص المادة 74 التي تقضي بسريان عقود العمل تجاه المستخدم الجديد يمكننا القول أن عهدة لجنة المشاركة تبقى سارية المفعول شريطة ألا تفقد المؤسسة استقلاليتها القانونية. أما إذا كان التحويل من شأنه فقدان صفة مكان العمل المستقل تنتهي عهدة مندوبية العمال إلا إذا حصل اتفاق بين المنظمات النقابية التمثيلية و المستخدم يقضي بغير ذلك.

3 - تعليق علاقة العمل .

إن تعليق علاقة العمل لأي سبب من الأسباب (مرض ، حادث عمل ، بطالة جزئية) قد تؤثر على عضوية المندوب. لكنما هي آثار تعليق علاقة العمل على عهدة المندوب في حالة المرض (أ)، في حالة الإضراب (2) و في حالة الإبعاد (3)؟

و يجب التنويه في البداية أن عهدة المندوب غير مرتبطة بعقد العمل ، غير أن محكمة النقض الفرنسية قد قررت أن غياب المندوب من شأنه أن يؤدي إلى استخلافه بغض النظر عن أسباب الغياب⁽³⁾.

(1) المحكمة العليا، الغرفة المدنية، قرار بتاريخ 2011/03/03 تحت رقم 678600 غير منشور.

(2) المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

(3) Cas. Soc. 05/10/94 RJS 11/94 n° 1281.

1- حالة المرض:

إن المرض لا يحول دون ممارسة مهام المندوب. و يجب التنويه في هذا الصدد أننا المقصود بالمرض ذلك المرض المؤقت. إما المرض الطويل المدى فإنه يصعب معه الحفاظ على صلاحيات المندوب. و نعتقد أن المرض الذي تجاوزت مدته ثلاث سنوات أصبح عجزا.

2- حالة الإضراب:

يترتب على الممارسة الشرعية للإضراب نتيجتين تتمثلان في تعليق علاقة و عدم دفع الأجر. غير هذا التعليق ليس من شأنه أن يعيد النظر في الوكالات الانتخابية المتعلقة بالنظام العام. فيجوز للمندوب المضرب عن العمل أن يؤدي عمله الانتخابي و أن يسمح له بالدخول داخل المؤسسة المستخدمة قصد تنفيذ مهامه. و في هذا الإطار يجب استدعاء المؤسسات التمثيلية من أجل عقد اجتماعات حتى و لو كانت الظروف غير مواتية لكون أعضائها غالبا ما يكونون هم رواد الحركة الاحتجاجية. و يجب مع ذلك الاعتراف أن هذا الالتزام بمواصلة مهمة العمل التمثيلي قد يسمح بفتح باب الحوار، و ربما الوصول إلى حل الأزمة التي أدت إلى الاحتجاج.

3- حالة الإبعاد:

إذا تمت الموافقة على إبعاد المندوب من طرف لجنة المشاركة عندما تسند الاتفاقية الجماعية هذا الشرط للجنة، فإنه يصعب الحفاظ على صلاحيات المندوب. و بحكم غريب أصدرته محكمة سطييف⁽¹⁾ فقد نفت هذه الأخيرة صفة المندوبية لرئيس لجنة المشاركة بحكم أنه كان موقفا. إن هذا الحكم غير مبرر تماما من الناحية القانونية لأن صفة المندوب متعلقة بالنظام العام. و ما دام أن هذا الحق متعلقا بالنظام العام و يخرج تماما عن الالتزامات التعاقدية المكرسة بموجب عقد العمل، فإن تعليق علاقة العمل (كإبعاد المندوب مثلا) لا تؤثر على عهدة المندوب و لا على المهمة المنوطة به و هو الشيء الذي كرسته محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 1999/06/23⁽²⁾ و هو الشيء الذي لا يخلو من الصعوبات في حالة دخول المندوب إلى المؤسسة تطبيقا لوكالته بعد إبعاده من المؤسسة.

(1) محكمة سطييف القسم الاستعجالي، أمر بتاريخ 2004/10/17 رقم 356، غير منشور.

(2) Cité par J.E.RAY, Opécit, page 380.

المبحث الثالث: تسيير لجنة المشاركة.

يشترط القانون في تسيير لجنة المشاركة (1) تمكينها من "الوسائل الضرورية" قصد السماح لها بعقد اجتماعاتها و تحقيق أشغال الأمانة. و من أجل تمكينها من استقلالية كبيرة قضت المادة 111 من قانون 90-11 بتمكينها من ميزانية خاصة. غير أن نص المادة 111 بقي مجرد حبر على ورق ما دام أنه مرتبط بنص تطبيقي لم ير النور إلى غاية اليوم. و قد رفضت بعض مفتشيات العمل الاعتراف بحق لجنة مشاركة في المطالبة بخبرات غير خبرات رب العمل، وبالتالي، الاعتراف لهذه اللجان بميزانية مستقلة عن ميزانية المستخدم(2). كما أكد اجتهاد بعض المحاكم هذا الموقف (3).

و يقع على عاتق لجنة الانتخابات استدعاء المندوبين المنتخبين فور الانتهاء من الإعلان عن نتائج الاقتراع في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من أجل تعيين أعضاء لجنة المشاركة من بينهم عن طريق التصويت السري وفقا للنسب المحددة في المادة 99 من قانون 90-11 أي:

مندوب واحد بالنسبة لعدد العمال الذي يتراوح بين 20 و 50 عامل.

و يصرح بفوز الأعضاء الذين تحصلوا على أغلبية الأصوات.

تقضي المادة 102 من قانون 90-11 على أن تشكل لجنة المشاركة من مندوبين على الأقل. و تنتخب من بين أعضائها مكتبا يتكون من الرئيس و من نائب الرئيس (المطلب الأول)، عندما تتكون من مندوبين اثنين على الأقل. و تعد نظاما داخليا لها (المطلب الثاني). كما اشترط القانون تمكينها من محل تمارس فيها نشاطها (المطلب الثالث) و تزويدها بالعمال قصد تنفيذ مهامها (المطلب الرابع).

المطلب الأول: مكتب لجنة المشاركة.

إن مكتب لجنة المشاركة مجرد هيئة داخلية. و لا يمكن أن يحل محل اللجنة في تنفيذ صلاحياتها. لكن لا مانع من أن تكلف لجنة المشاركة مكتبها بمهام تحضيرية.

(1) المادة 109 من قانون 90-11.
(2) ترى مفتشية العمل بسطيف، في هذا الصدد، في النزاع القائم بين شركة أديمكو سطيف و لجنة المشاركة لهذه الشركة، "أنه في غياب نص قانوني يوضح كيفية تخصيص ميزانية لتمكين لجنة المشاركة من إعداد خبرات غير تابعة لأصحاب العمل' لا يمكن اللجوء إلى مثل هذه الخبرات. مراسلة بتاريخ 2004/06/22 رقم 04/151، . لقد طرح نفس النزاع على مفتشية العمل بالحراش في نزاع قائم بين لجنة المشاركة لشركة التبغ و الكبريت و لجنة المشاركة لهذه الشركة حول المطالبة بخبرة مستقلة. و يبدو أن المفتشية المذكورة حذت حذو مفتشية سطيف.
(3) محكمة سطيف، القسم المدني، حكم بتاريخ 2005/05/16، رقم 789، غير منشور..

و من الناحية العملية يترأس لجنة المشاركة احد العمال. و غالبا ما ينتمي إلى صنف العمال المهرة او الإطارات بالنظر لتعدد المهمة الملقاة على لجنة المشاركة. لكن قد يحدث أن يترأس لجنة المشاركة عون تنفيذي و ينوبه عون من الأعران المهرة أو الإطارات. غير أنه لا مانع من أن يترأس لجنة المشاركة المستخدم أو احد ممثليه و أن يكون مصطحبا بمساعديه (1). لذا يعتبر رئيس المؤسسة عضوا في لجنة المشاركة بقوة القانون. غير انه يمكن أن يفوض احد مساعديه رئاسة لجنة المشاركة. و يمكن أن يكون ممثل المستخدم معينا بصفة دائمة من أجل رئاسة لجنة المشاركة. و غالبا ما يكون مدير الموارد البشرية هو من يترأس لجنة المشاركة بتفويض من المستخدم. و يجب أن يكون ممثل المستخدم متمتعا بالسلطات الضرورية لاتخاذ القرارات. و بصفته ممثلا للمستخدم لا يمكنه أن يكون ناخبا و لا مرشحا.

و إذا ترأس المستخدم لجنة المشاركة، فهو من يبادر بدعوة مكتب اللجنة لعقد الاجتماع مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل. لكن، عمليا، يترأس اللجنة احد العمال المنتخبين و هو الذي يدعو لعقد الاجتماع الأول التالي للانتخابات، و يتم أثناء الاجتماع الأول إعداد النظام الداخلي و تعيين أعضاء المكتب .

و يحدد النظام الداخلي عدد الاجتماعات و تواريخها الدورية.

و عند تعيين رئيس المكتب و نائبه، يقع على عاتق الأول رئاسة لجنة المشاركة و تنظيم المناقشات و السهر على جديتها و ضمان حرية التعبير لكل أعضائها .

و من الناحية العملية، اذا ترأس المستخدم اللجنة لا يشارك في التصويت لكنه يلعب دور المتحدث باسم الهيئة المستخدمة مع العمال المنتخبين.

و يتم تعيين رئيس المكتب بأغلبية أعضاء اللجنة. و في حالة تعادل الأصوات تسند رئاسة لجنة المشاركة لأقدم العمال، و في حالة عدم كفاية هذا العيار تسند الرئاسة لأكبرهم سنا(2). وقد لا تكفي هذه المعايير لتعيين رئيس المكتب، فيطرح النزاع على القاضي. لذا فمن الضروري أن يحدد النظام الداخلي هذه المسألة و أن يفصل فيها نهائيا حتى لا تعرقل أعمال لجنة المشاركة.

و يبدو لنا أنه يتعين قبل تعيين أعضاء المكتب إعداد النظام الداخلي أولا و الفصل في كل المسائل الإجرائية لتفادي المفاجآت المحتملة. و هذا ما أراد المشرع تفاديته، حسب اعتقادنا، بنصه في المادة 102 من قانون 90-11 على إعداد النظام الداخلي أولا ثم انتخاب أعضاء المكتب ثانيا. و نعتقد أن الترتيب الذي جاءت به المادة 102 المذكورة لم يكن على سبيل التباهي بل هو ترتيب يتعين احترامه حفاظا على مصلحة لجنة المشاركة و جديتها، فهذه الطريقة، حسب رأينا، هي الطريقة الأنجع التي تسمح بالحفاظ على توازن لجنة المشاركة و صفاء الأجواء فيما بين أعضائها، فما هي الصورة التي يقدمها أعضاء اللجنة للعمال بطرح النزاع على القاضي و منذ الاجتماع الأول؟ و مع ذلك يجب التنويه أن عمليا فالعمس هو الساري المفعول بمعنى ينتخب المجلس قبل إعداد النظام الداخلي.

(1) المادة 104 من قانون 90-11.

(2) المادة 27 من المرسوم و المادة 98 من قانون 90-11.

و يجب أن يقع الاختيار في رئاسة اللجنة على أحسن الأعضاء لأنه هو من يعطي الديناميكية اللازمة للجنة المشاركة، و عليه يقع حسن استعمال صلاحياتها. وهو من يحدد جدول الأعمال بمعونة المستخدم، نظريا على الأقل⁽¹⁾ و أن يوزعها على بقية الأعضاء.

و يمكن أن يعد جدول الأعمال من طرف مكتب لجنة المشاركة و أن يسلم للمستخدم في خلال أجل خمسة عشر (15) يوما حتى يتسنى لهذا الأخير إبداء رأيه حوله. و قد يحدث أن يرفض المستخدم جدول الأعمال المرسل إليه خرقا للمدة القانونية، و في هذه الحالة يجب على مكتب اللجنة إعادة إرساله له في الأجل المحددة قانونا. و يمكنه أن ينشر جدول الأعمال في الأماكن المخصصة لذلك.

إن اختيار رئيس المكتب من الأهمية بمكان لأنه هو من يقوم بتنظيم أشغال لجنة المشاركة و ضمان الاتصال مع الهيئة المستخدمة و خلق أجواء التعاون و التشارك معها من جهة، و مع بقية العمال من جهة أخرى، و يمكنه أن ينشر جدول الأعمال و أن يوزعه على العمال.

و يمكنه، طبقا للنظام الداخلي أو بموجب تفويض خاص من لجنة المشاركة تمثيلها أمام القضاء إما بوكالة عامة او بوكالة خاصة .

و يجب التذكير مبدئيا أن رئيس لجنة المشاركة لا يتمتع بالقرض الساعي بصفته هذه، غير أنه يجب أن تحتسب الأوقات التي قضاها في تحرير تقارير جلسات لجنة المشاركة ساعات عمل. لكن من الناحية العملية يستفيد الرئيس بالقرض الساعي مثله مثل بقية الأعضاء .

أما العمال المنتدبين لدى لجنة المشاركة فهم عمال عاديين تابعين للهيئة المستخدمة و لهم الحق أن يكونوا ناخبين و مرشحين.

و نظرا لافتقار لجنة المشاركة لميزانية خاصة بها كما سبق القول فهي ليست بحاجة إلى أمين الخزينة.

المطلب الثاني: النظام الداخلي للجنة المشاركة.

إن النظام الداخلي للجنة المشاركة هو وثيقة خاصة باللجنة و تختلف تماما عن النظام الداخلي الخاص بالشركة (الفرع الأول) و يفرض مضمون النظام الداخلي على جميع الأطراف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مضمون النظام الداخلي.

تقرر لجنة المشاركة في النظام الداخلي كيفية تسييرها و كيفية العلاقات التي يتعين إقامتها مع عمال المؤسسة. و يبدو أن هذه الوثيقة ضرورية لكونها تساعد على تسيير لجنة المشاركة. فهي تحدد بدقة صلاحيات الأعضاء ، وكيفية التصويت ، كيفية عقد الاجتماعات، كيفية تسيير اللجان المتخصصة ، كيفية تحديد محاضر الاجتماع و المصادفة عليها و نشرها.

(1) من الناحية العملية يحدد جدول الأعمال من طرف جميع أعضاء المكتب و يقدم للمستخدم لإبداء رأيه، و يجوز لهذا الأخير أن يعترض على جدول الأعمال أو على بعض نقاطه.

و يعد النظام الداخلي من طرف جميع الأعضاء بما فيهم المستخدم. و لو كان يعد، من الناحية العملية، من طرف مكتب لجنة المشاركة فقط، و يصادق عليه بأغلبية الأصوات. و يمكن تعديله في أي وقت و لا يخضع لأية رقابة لا من طرف الهيئة المستخدمة و لا من طرف أية جهة أخرى.⁽¹⁾

و إن كان النظام الداخلي هو وثيقة اختيارية، غير أنها مهمة جدا في الحياة العملية لكل لجنة مشاركة.

و يمكن أن يتضمن النظام الداخلي كل أنواع الأحكام و البنود شريطة أن تدخل في إطار تسيير لجنة المشاركة ومهمتها و لا يتضمن أحكاما مخالفة للنظام العام. فلا يمكن مثلا أن يتضمن أحكاما تلزم المستخدم باستدعاء أي شخص أو أن يتكفل بمصاريف تنقله بحجة أن لجنة المشاركة قررت دعوته .

الفرع الثاني: قيمة النظام الداخلي:

إن النظام الداخلي المصادق عليه بالطرق القانونية يفرض على جميع أعضاء اللجنة من جهة، و على المستخدم من جهة أخرى، لا و بل يفرض حتى على من عارضه أو عارض جزءا منه إلا إذا كانت كل أحكامه أو البعض منها غير مشروعة .

ونظريا يجوز للمستخدم بصفته رئيسا للجنة المشاركة أن يبدي بصوته حول إعداد النظام الداخلي، و لهذا يلتزم باحترام أحكامه ويلتزم بتنفيذها، إما كاتفاق⁽²⁾ أو كعرف. غير انه تجدر الإشارة، من الناحية العلمية، أنه من النادر جدا أن يتأسس المستخدم لجنة المشاركة أو أن يشارك في إعداد النظام الداخلي. و يتعين على مفتشي العمل و كذا الهيئات القضائية الأخذ به⁽³⁾، إلا إذا كانت أحكامه تتعارض مع النظام العام الاجتماعي. و يجوز لكل عضو في لجنة المشاركة أن يطالب قضائيا بإلغاء النظام الداخلي أو بعض بنوده. و يبقى النظام الداخلي، إلا إذا كانت مدته محددة، ساري المفعول حتى في حالة تجديد لجنة المشاركة، إلا بادرت اللجنة الجديدة بنقضه، ويتعين تمكين المستخدم في حالة عدم مشاركته في إعدادة بنسخة منه.

إن عدم أخطار المستخدم بالنظام الداخلي و تمكينه بنسخة منه أو تبليغه به، يسمح له بعدم الامتثال له. و يجب أن يكون التبليغ قد تم بطرق قانونية معروفة، و غالبا ما تكون بواسطة مراسلة في مقابل وصل استلام.

(1) أنظر النزاع القائم بين المستخدم و اللجنة حول إنشاء اللجان المتخصصة. هامش 2 صفحة 70.
(2) لقد اعتبرت المحكمة العليا أن الاتفاق ينتج كل آثاره بغض النظر عن تسجيله عند مفتشية العمل المختصة إقليميا أو إيداعه لدى كتابة ضبط المحكمة. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ 2006/12/06 تحت رقم 350940، المجلة القضائية، سنة 2007، عدد أول، صفحة 291.
(3) و قد أكدت مفتشية العمل بمكتب الحراش على الحجة الثبوتية للنظام الداخلي و صرحت أنه لا يمكن اتخاذ أي قرار يخالف مضمونه.

المطلب الثالث : المحل الذي تمارس فيه اللجنة نشاطها:

إن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و بكل غرابة، لم ينص على تمكين لجنة المشاركة من محل يسمح لها بممارسة مهامها، فقد مكن أعضاؤها من القرض الساعي و وضع قواعد تحميهم من كل متابعة تأديبية، لكن لم يتطرق الى إلزامية المستخدم بتمكين لجنة المشاركة من محل تمارس فيه نشاطاتها.

غير أنه يمكن القول أن المستخدم ملزم بإفادة لجنة المشاركة بمحل لائق تتوفر فيه كل شروط العمل قياسا على إلزامه بتوفير نفس المحل للفرع النقابي طبقا لنص المادة 48 من قانون 90-11 المتعلق بممارسة الحق النقابي حتى و لو اشترط هذا النص ضرورة توافر مائة و خمسين (150) عضوا منخرطا. غير انه من الناحية العلمية، تستفيد لجان المشاركة بمحلات لائقة تسمح لها بتنفيذ مهامها.

لقد استعمل النص المذكور عبارة محلا "ملائما". و يقصد بالمحل الملائم المحل الذي تتوفر فيه كل ضروريات العمل من نور و تهوية و أثاث و تسخين. و يقصد بالعتاد الضروري الخط الهاتفي، آلات النسخ و الحاسوب. غير أنه عمليا لا تحظى لجان المشاركة كلها بمثل هذا الأثاث.

و يلتزم المستخدم أيضا أن يزود لجنة المشاركة بالمراجع القانونية، الاقتصادية و الاجتماعية الضرورية لأعضائها. و حسب المعلومات المتوفرة لدينا لا تتمتع كل لجان المشاركة بهذه المراجع ما عدا البعض منها مثل لجنة المشاركة للشركة الوطنية للتبغ و الكبريت و بعض لجان المشاركة التابعة للبنوك مثل لجنة المشاركة التابعة للصندوق الوطني للتوفير و الاحتياط.

إن هذه المراجع تبدو لنا ضرورية خاصة و أن لجان المشاركة تفتقر الى ميزانية خاصة بها. غير أن بعض لجان المشاركة تستعمل، بموافقة المستخدم، الوسائل الخاصة بالهيئات المستخدمة. و في هذه الحالة يجب التنويه أن استعمال هذه الوسائل بدون الموافقة المسبقة للمستخدم يشكل خطأ تأديبيا. غير انه من جهة أخرى، يلتزم المستخدم بتسيير استعمال هذه الوسائل، و إلا يعتبر انه ارتكب جنحة عرقلة عمل لجنة المشاركة. و لقد أكد الاجتهاد القضائي أن عدم الاعتراف بالهيئات التمثيلية للعمال و رفض التعامل معهم يشكل جنحة العرقلة. لقد اعتبرت المحكمة العليا أنه "من المقرر قانونا أن يعاقب جزائيا عن الأفعال التي تؤدي إلى عرقلة ممارسة الحق النقابي، بعد معاينة مقتش العمل لذلك، عدم اعتراف المتهم بتمثلي العمال و الامتناع عن التعاون معهم .." (1). و قياسا على عرقلة العمل النقابي المكرس بموجب المواد 40، 58 و 59 من قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي، يمكن الوصول إلى نفس النتيجة عندما يتعلق الأمر بعرقلة عمل لجنة المشاركة الفعل المنوه و المعاقب عليه بموجب نص المادة 151 من قانون 90-11.

(1) المحكمة العليا غرفة الجرح و المخالفات، بتاريخ 1996/10/21 تحت رقم 131406 ، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1996، صفحة 185.

و إذا كان المستخدم ملزماً بتمكين لجنة المشاركة من محل ملائم، فلا يجوز لهذه الأخيرة تغيير الإقفال ومنع المستخدم أو ممثليه من الدخول إلى المحل. و يجب في كل الحالات أن يكون المحل الموضوع تحت تصرف لجنة المشاركة متميزاً عن المحل الموضوع تحت تصرف الفرع النقابي. و إذا استحال تمكين المؤسستين التمثيليتين من محلين متميزين، وجب السماح لكل واحدة منهما بتحديد المكان الخاص بها.

و لا يجوز للجنة المشاركة استعمال المحل لأغراض غير الأغراض التي تدخل في صلاحياتها. فلا يجوز السماح بدخول أشخاص غرباء إلا بترخيص من المستخدم حتى ولو كان هؤلاء الأشخاص من المناضلين النقابيين أو من مناضلي حقوق لإنسان انتقلوا إلى مقر لجنة المشاركة للحديث عن أخبار الساعة". وفي كل الأحوال لا يجوز السماح بدخول الأشخاص السياسية من أجل عقد اجتماعات سياسية. فيجب إذن التمييز بين "أخبار الساعة" و "المسائل السياسية". و لا يمكن قبول عقد اجتماعات مع أشخاص من خارج المؤسسة إلا إذا كانت الاجتماعات تتعلق بمصير المؤسسة و تنعكس بالضرورة على دور لجنة المشاركة.

المطلب الرابع: مستخدمى اللجنة.

يتعين على المستخدم أن يضع في متناول لجنة المشاركة عدداً من العمال الضروريين للقيام بأعمال الأمانة، أو العمال المتخصصين إذا كانت لجنة المشاركة تسيّر الخدمات الاجتماعية، و لا يمكن للجنة توظيف عمالاً مباشرة لافتقارها لميزانية خاصة بها .

وتجدر الإشارة أنه، في المؤسسات الكبيرة، غالباً ما يوضع العمال تحت تصرف لجنة المشاركة بالتوقيت الكامل، و لا تطرح إذن مسألة دفع التكاليف الاجتماعية بحكم أن العمال المنتدبين لدى لجنة المشاركة هم في الحقيقة عمالاً تابعين للهيئة المستخدمة. و يجوز لهذه الأخيرة، في إي وقت، إعادة تعيين هؤلاء العمال إلى وظائف أخرى في المؤسسة .

و فضلاً عن ذلك للجنة المشاركة بصلاحيات اقتصادية، اجتماعية و ثقافية، و تسيّر كقاعدة عامة الخدمات الاجتماعية. غير أن هذه اللجنة التي تتمتع مبدئياً بكل هذه الصلاحيات ليس لها ميزانية خاصة بها و لا يمكنها أن تطبق ما لها من صلاحيات إلا بموافقة الهيئة المستخدمة.

و ما عدا تسيير الخدمات الاجتماعية، ليس للجنة المشاركة أي وسيلة من أجل تنفيذ صلاحياتها (الاقتصادية خاصة) و الضغط على الهيئة المستخدمة لكون النصوص التطبيقية التي تمكنها من ميزانية خاصة لم تر النور إلى غاية اليوم الشيء الذي يقلل من نفوذها داخل المؤسسة و هو الشيء الذي نتناوله في الفصل الثاني.

الفصل الثاني: صلاحيات، امتيازات و حماية أعضاء لجنة المشاركة.

إن صلاحيات لجنة المشاركة تعتبر بالنسبة للعمال مرآة لجنة المشاركة. و تقترن هذه الصلاحيات بالتزامات مقابلة تقع على عاتق المستخدم (المبحث الأول). و للسماح للجنة المشاركة القيام بالمهام المنوطة بها يكرس قانون العمل امتيازات لأعضائها يتعين مراعاتها (المبحث الثاني) كما وضع قواعد غير مألوفة في الشريعة العامة من شأنها حماية أعضاء لجنة المشاركة (المبحث الثالث).

المبحث الأول: صلاحيات لجنة المشاركة.

لا ريب أن لجنة المشاركة تتمتع بصلاحيات كبيرة قد تشمل كل فروع القانون الاجتماعي بداية من السهر على توظيف العمال، مروراً بالعناية اللازمة على صحتهم و أمنهم وصولاً إلى الضمان لهم حياة كريمة بعد انتهاء علاقة عملهم.

و في هذا الإطار مكن المشرع لجنة المشاركة بوسائل قانونية تسمح لها بالاطلاع على السير العام للهيئة المستخدمة و وضع على عاتقها واجب الإخطار و الاستشارة في المسائل التي تتعلق بمصالحهم (المطلب الأول) و لتكريس المصلحة العامة لكافة العمال زود القانون لجنة المشاركة بحق تسيير الخدمات الاجتماعية (المطلب الثاني) و السماح لها باتخاذ كل المبادرات المهنية (المطلب الثالث) و الاقتصادية (المطلب الرابع).

المطلب الأول: التزامات الهيئة المستخدمة بالإخطار و الاستشارة.

وضع المشرع العديد من المجالات التي تخطر فيها لجنة المشاركة (الفرع الأول) أو تستشار فيها قبل اتخاذ القرار من الهيئة المستخدمة (الفرع الثاني). و يرتب القانون أثراً معينة عند عدم احترام هذه الالتزامات القانونية (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الالتزام بإخطار لجنة المشاركة.

يختلف الالتزام بالإخطار عن الالتزام بالاستشارة. قد تكون الهيئة المستخدمة في بعض الأحيان ملزمة فقط بإخطار لجنة المشاركة. و عندما يتعلق الأمر بإخطارها فقط فلا تلتزم هذه الأخيرة بتقديم أي رأي. فالإخطار يعني أن الهيئة المستخدمة تقدم للجنة المشاركة المعلومات المتعلقة بنقطة محددة في مجال محدد.

و يتعلق الأمر كقاعدة عامة بتقارير مكتوبة يتعين تقديمها دورياً، كما يمكن أيضاً أن يتعلق الأمر بمعلومة مؤقتة *ponctuelle* غالباً ما تكون مرتبطة باستشارة.

إن المعلومة المرسلة للجنة المشاركة قد تكون كمية (معطيات رقمية، نتائج محاسبية...) أو نوعية. و نادراً ما يحدد القانون نوعية الوثائق التي ترسل لجنة المشاركة. و نادراً ما يحدد القانون أيضاً الوقت الذي ترسل فيه هذه المعلومة. و غالباً ما يقتصر الأمر على معاينة مدة دورية دنياً⁽¹⁾، و يمكن للمستخدم تقديم معلومات شفوية إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك.

(1) تحدد المادة 94 من قانون 90—11 المدة الدورية بثلاثة أشهر.

و بغض النظر عن المعلومات المرسلّة إلى لجنة المشاركة، يجوز لها المطالبة بمعلومات إضافية. فقد يحصل أن يصل إلى علم لجنة المشاركة إشاعات تتعلق بإعادة التنظيم، أو بتحويل مقر المؤسسة أو بالدمج مع مؤسسة أخرى... فلا يوجد أي مانع قانوني يحول دون تسجيل هذه النقطة في جدول أعمال لجنة المشاركة، و أن تسأل هذه الأخيرة الهيئة المستخدمة صراحة حول هذه المسألة. إذ من المفيد دائما أن تسجل تصريحات المستخدم في محضر الاجتماع للاحتجاج به عند الحاجة.

لكن ما هو الشأن بالنسبة للحالات الأخرى أي الحالات التي تستوجب الاستشارة؟ وهو موضوع الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الالتزام باستشارة لجنة المشاركة.

أما في الحالات الأخرى، أي الحالات التي يستوجب فيها استشارة لجنة المشاركة، فإن هذه الأخيرة تقدم رأيا مسبقا على اتخاذ القرار من طرف الهيئة المستخدمة بعد الخوض في النقاش. ففي هذه الفرضية، لا تكون لجنة المشاركة في وضعية "سلبية" لاستقبال المعلومة فقط. فإنه يطلب منها إبداء رأيها و القول ما إن كانت توافق أو لا توافق على القرار الذي سيتخذ من طرف المستخدم. و تتركس الاستشارة هنا في تبادل الآراء و لا تقتصر على مجرد أخذ الرأي فقط. و يلتزم المستخدم في هذه الحالة بإعطاء إجابات مبررة و مسببة. فما هي أهمية الاستشارة (أولا) و ما هي مختلف المراحل التي تمر بها؟ (ثانيا).

أولاً: أهمية الاستشارة.

إن الاستشارة تسمح للجنة المشاركة بإعطاء رأي يسمح للمستخدم تنفيذ قراراته. و إن كانت لجنة المشاركة لا تستطيع معارضة قرارات المؤسسة المستخدمة و مشاريعها فإن الاستشارة تبقى مفيدة.

إنه لمن الشائع لدى مندوبي العمال و من خلال الأسئلة التي طرحها عليهم أنه لا فائدة من إبداء الرأي ما دام أن المستخدم ليس ملزما قانونا بالامتثال له، خاصة إذا تعلق الأمر برأي سلبي أي رأي يخالف رأي المستخدم.

صحيح أن لجنة المشاركة لا تستطيع معارضة المشاريع التي قرر المستخدم إنجازها، غير أن استشارة لجنة المشاركة تسمح لهذه الأخيرة بالإطلاع على نوايا المستخدم و على قراراته المستقبلية، و يمكنها أن تؤثر عليه باستعمال طرق قانونية كالإضراب أو طرح النزاع على معرفة الرأي العام⁽¹⁾، كما يسمح لها أيضا بتحديد الأولويات، و برامج العمل ليتسنى لها تدريجيا توسيع ميدان تدخلها.

إن الاستشارة تسمح بتحديد التناقضات و الاختلافات و تقديم اقتراحات مضادة، عند الاقتضاء، و التفاوض حول بعض النقاط المقدمة في المشروع.

(1) قد تلجأ لجنة المشاركة أحيانا إلى طرح النزاع على الرأي العام عبر الصحف و لاسيما في المجالات المتعلقة بالتعاون و الاستثمار الأجنبي و المطالبة بتطبيق قاعدة 49-51 بالنسبة للطرف الجزائري، كما هو الشأن بالنسبة للتعاون القائم بين الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت و شركة سناوم STAEM.

فعلى سبيل المثال و في مجال التسريح الاقتصادي يمكن للجنة المشاركة أن تحسن من مخطط الحفاظ على الشغل مثل تعويض العمال و إعادة توزيعهم⁽¹⁾ redéploiement و ليس أن تتخذ موقف المعارضة المبدئية.

فالاستشارة لا تتلخص في إبداء الرأي، سلبيا كان أم إيجابيا، بل يتمثل في تقديم رأي بناء و لا يحظى هذا الرأي بأية أهمية، و لا يمكن أن يتفهّمه العمال إلا إذا كان مبررا و مسببا الشيء الذي يظهر أهمية المناقشة السابقة على تقديم الرأي و الكيفية التي يحرر بها محضر الاجتماع الذي يقابل الهيئة المستخدمة بلجنة المشاركة.

و في هذا الصدد يمكن الإشارة إلى أن للجنة المشاركة الحق في الامتناع عن إبداء الرأي إذا اعتبرت أن المعلومات المرسلّة لها غير كافية لتقديم رأيها، لا و بل يمكنها رفع دعوى قضائية مفادها توقيف تنفيذ المشروع إلى غاية إبداء الرأي و إلى غاية القيام بالاستشارة بطريقة قانونية⁽²⁾.

غير انه يجب التتويه و إن كانت الهيئة المستخدمة بحاجة إلى رأي لجنة المشاركة، فلا يمكن لهذه الأخيرة أن تمتنع عن تقديم رأيها إلا إذا كان مبررا بالوقت غير الكافي أو بالمعلومات الناقصة. و ما عدا ذلك فإن احترام الهيئة المستخدمة لإجراءات الاستشارة يغنيها عن الحصول على رأي لجنة المشاركة⁽³⁾.

(1) وردت العبارة في نص المادة 07 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. الجريدة الرسمية رقم 34 لسنة 1994.

(2) رفع أحد النقابيين دعوى من أجل إبطال قرار غلق وحدتي التبغ في وهران و في مستغانم و لم تستجب له المحكمة. و بررت المحكمة حكمها على أساس أنه لم يثبت صفة النقابي. و لا نوافق المحكمة، و إن كان الرفض مبررا، فإن التسبب الذي جاءت به غير مبرر لأن هذه المطالب من اختصاص لجنة المشاركة و لا تدخل في صلاحيات النقابة و لا المندوبين النقابيين سيدي أحمد، حكم بتاريخ 2014/05/12 تحت رقم 1042 فهرس 3504 غير منشور (ملحق بالمذكرة).

(3) كرسّت المحكمة العليا مبدأ مفاده أنه " يكفي مراعاة المستخدم جميع إجراءات التقليل، لأسباب اقتصادية، في حالة رفض الشريك الاجتماعي التفاوض، لثبوت قانونية التسريح". المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ 2011/01/06، رقم 575386، المجلة القضائية، سنة 2011، العدد 2، صفحة 186 و ما يتبعها.

ثانياً: مراحل الاستشارة.

يجب أن تتم الاستشارة قبل أن يتخذ المستخدم قراره، و من باب أولى قبل مرحلة التنفيذ. و تكتسي طبيعة الاستشارة طبيعة مسبقة.

كقاعدة عامة يجب أن تكون الاستشارة سابقة بمعنى أن يكون المشروع الذي تستشار من أجله لجنة المشاركة لا زال في مرحلته التحضيرية لكي تكون المعلومة المقدمة معلومة جوهرية و ألا يكون قد تقدم كثيراً حتى لا تقع الاستشارة على مشروع منته إلى درجة تحول دون وقوع مناقشة مفيدة بين الطرفين.

و ما الشأن إذا تم إخبار العمال قبل لجنة المشاركة ؟ لم نجد أية إجابة لا في القانون و لا في القضاء الجزائريين. غير أن القضاء المقارن قد اعتبر أن إخطار العمال قبل استشارة لجنة المشاركة ليس معيباً في حد ذاته و لا غير مشروع. و لقد تم الحكم:

- أن إخبار العمال المعنيين بالتقليص الاحتمالي لمناصب العمل، قبل انتهاء الاستشارة مع لجنة المشاركة حول مشروع إعادة التنظيم، لا يشكل في حد ذاته جنحة العرقلة (1).
- إن واقعة مشروع التنازل على أغلبية أسهم الشركة، المقترن بمخطط اجتماعي الذي يتم التصريح عنه في الجرائد و للعمال لا يشكل لوحده عدم الإخطار و استشارة لجنة المشاركة (2).
- بينما تم الوقوف عند جنحة العرقلة في قضية كان فيها المستخدم قبل استشارة لجنة المشاركة قد أفشى مشروع التسريح و تفاوض فردياً مع العمال المعنيين (3).

يقصد بالاستشارة المشروعة من جهة ثانية، الإخطار المسبق للجنة المشاركة بمدّة كافية تسمح لها بالفصل و إبداء رأيها. و لم يحدد المشرع الوقت الكافي لإبداء الرأي. إن مدّة خمسة عشر (15) يوماً المبينة في نص المادة 94 من قانون 90-11 لا تتعلق، حسب رأينا، إلا بالنظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

و إن كانت هذه المدّة كافية لإبداء الرأي حول النظام الداخلي، فإنها لا تكفي إذا تعلق الأمر بقرار آخر مثل إعادة هيكلة المؤسسة أو القيام بتقليص عدد العمال، لذا نعتقد أن لجنة المشاركة تحتاج إلى وقت أكبر. و في هذه الحالة يمكن للجنة المشاركة إذا كان الوقت المخصص لها من أجل إبداء رأيها غير كاف أن تطالب بوقت إضافي و يكون هذا الطلب مبرراً بكفاية.

ويقع على عاتق رئيس مكتب لجنة المشاركة أن يلفت انتباه المستخدم، إذا لم تكن إجراءات الاستشارة محترمة، أثناء إعداد جدول الأعمال، أن الإجابة ستكون برفض تقديم الرأي. و في كل الحالات يجب عدم مقاطعة الاجتماع أو رفض عقده مع محاولة إقناع المستخدم بأن شروط الاستشارة غير متوفرة و لا يمكن الفصل فيها (4).

(1) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الجنائية، 6-4-1993، رقم 864-80-92.

(2) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الجنائية، 29/05/1990، 747-84-89.

(3) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الجنائية، 1991-710-81-87.

(4) و من حق المستخدم أن يعترض على جدول الأعمال المقدم له من طرف مكتب اللجنة المشاركة. و قد حدث أن عارض المستخدم جدول الأعمال الذي تم اتخاذه في محضر اجتماع لجنة المشاركة التابعة للشركة الوطنية للتبغ و الكبريت بتاريخ 27 و 28 من شهر نوفمبر 2013.

و مع ذلك يجب ألا يكون رفض إبداء الرأي رفضاً تعسفياً من شأنه عرقلة مشروع المستخدم لا غير. لكن إذا كان المستخدم قد احترم كافة الإجراءات فإنه من الصعب اتخاذ الموقف الرفض. و مع ذلك يتعين التدوين في المحضر بأن رفض إبداء الرأي مبرر بانتظار معلومات إضافية.

لقد تم الحكم أن الرأي المقدم من طرف عامل واحد منتخب كاف حتى و لو كان كل العمال الآخرين قد قاطعوا الاجتماع⁽¹⁾.

لكن كيف تتجسد عدم الاستشارة و ما هي الآثار المترتبة عنها؟ و هذا ما سنتناوله في الفرع التالي.

(1) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، 30-9-2009 رقم 07-20-525 قضية ل.سerca ضد شركة serca.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على عدم الإخطار والاستشارة.

قد يحدث أن يحجم المستخدم عن استشارة لجنة المشاركة بطريقة واضحة و صريحة مثل قراره بإعادة تنظيم عدة مصالح، إعادة تهيئة أوقات العمل، إخراج أحد النشاطات أو المصالح ... و أن يقتصر بإخطار اللجنة فقط بدون أن يستشيرها حقيقة. فقد يدلي المستخدم بهذه الإصلاحات أثناء الاجتماع الذي يقابله بلجنة المشاركة أو قد لا يتم التطرق إليها تماما. أو أن يحاول بقصد إعطاء معلومات غير كافية قبل الاجتماع و/أو إعطائها في خلال مدة قصيرة جدا من أجل دراسة الوثائق المسلمة لها، بمعنى أن المستخدم يعي التزامه بضرورة استشارة اللجنة، غير أنه لا يمثل فعلا للآجال المستوجبة لتقديم المعلومات بصفة دقيقة و مكتوبة و أن يترك للجنة المشاركة الوقت الكافي لدراساتها.

إن المستخدم في كلتا الحالتين يرتكب جنحة عرقلة عمل لجنة المشاركة، الفعل المنوه و المعقب عليه بموجب نص المادة 151 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

و تعني جنحة عرقلة أعمال لجنة المشاركة المساس عن قصد بحقوق لجنة المشاركة أو أحد أعضائها. و طبقا لمقتضيات المادة 151 المذكورة فهو كل فعل من شأنه أن يعرقل إما إنشاء لجنة المشاركة أو التعيين الحر لأعضائها أو سير عملها العادي و يعاقب بالحبس من شهر إلى ثلاثة (03) أشهر. و توجد العرقلة عند فسخ عقد العمل الخاص بأحد ممثلي العمال بدون مراعاة النظام الخاص بهذه الفئة من العمال⁽¹⁾. و يمكن أن تتجلى العرقلة في الأمثلة التالية:

- في تشكيل لجنة المشاركة أو تنصيبها أو تجديدها، مثل عدم تنظيم الانتخابات.
- في تسيير اللجنة مثل عرقلة تنظيم الاجتماعات الدورية، المعارضة على استدعاء الأعضاء كرفض التكفل بمصاريف التنقل.
- في صلاحيات اللجنة مثل عدم القيام بالاستشارات الإلزامية (مخطط التكوين، التسريح الاقتصادي..)، الإخطار الدوري (وضعية التشغيل، المعلومات المالية...).
- حقوق ممثلي العمال: رفض تسديد ساعات المندوبية، التصدي لحرية تنقل أعضاء اللجنة، المساس بنظام حماية الأعضاء، الرفض بدون مبرر لمتابعة التكوين الاقتصادي...).

و تنتج جنحة العرقلة من كل تصرف إيجابي أو مجرد إهمال. فمثال التصرف الإيجابي يكمن في رفض تنظيم اجتماع استثنائي للجنة، رفض إعطاء المعلومات الضرورية للجنة ليتسنى لها إبداء الرأي،...

أما الإهمال فيكمن في عدم تجديد لجنة المشاركة، أو المبادرة بمشروع و إعداده بدون الالتزام بواجب الاستشارة المسبقة ...

(1) غير أن كل من محكمة سطيف (حكم بتاريخ 2004/10/17 رقم 04/356) و مفتش العمل بسطيف (مراسلة رقم 05/147 بتاريخ 2005/09/28) يعتبران أن المندوب العمالي لا يتمتع بالحماية اللازمة، و ذلك برفض المفتش تحرير محضر مخالفة و نفي المحكمة صفة المندوب على رئيس لجنة المشاركة بعد توقيفه. إن هذه المواقف شاذة و منعزلة و لا يمكن الاستناد إليها.

و تتوفر عناصر جنحة العرقلة كلما صدر قرار أو تصرف عن المستخدم من شأنه تجاهل حقوق لجنة المشاركة. و توجد جنحة العرقلة حتى و لو لم يصدر من المستخدم أية مضايقة حول ممارسة الحقوق إذ يكفي أن تكون تصرفات المستخدم من شأنها أن تمس بهذه الحقوق.

و يجب أن يكون التصرف أو الإهمال قد صدرا عن قصد. و يمكن استنتاج العناصر المكونة لجنحة العرقلة من خلال الوقوف عند الأفعال المنسوبة للمستخدم.

غير أنه يثور التساؤل حول ملائمة متابعة المستخدم بجنحة العرقلة.

و يجب التنويه أنه من من النادر جدا متابعة المستخدم بسبب خرقه للتشريع.

من الناحية النظرية يكون مفهوم العرقلة واسعا جدا إلى درجة أن كل إخلال بالتنظيم يشكل مبررا لتحريك الدعوى العمومية⁽¹⁾، أما ميدانيا و في غالب الأحيان لا يتابع المستخدم إلا إذا كانت المصالح المعنية هامة و استحال على مندوبي العمال، رغم المحاولات المتكررة، انتزاع حقوقهم أو حقوق لجنة المشاركة.

فمن النادر جدا أن تتم المتابعة بناء على مخالفة واحدة و وحيدة، و كقاعدة عامة نكون أمام جمع من المخالفات و أن هذا الجمع يستدعي رفع الشكوى⁽²⁾.

إنه لمن المفيد تذكير المستخدم بأن سلوكه من شأنه أن يشكل جنحة العرقلة و إنه إذا استمرت هذه السلوكات ستضطر لجنة المشاركة رفع الشكوى. إن هذا "تهديد" قد يسمح بتلبية المطالب، و يجب فقط أن نذكر أن جنحة العرقلة هي مسألة جزائية قد تجعل المستخدم يراجع قراراته.

و على هذا الأساس فإننا نعتقد أن اللجوء إلى القاضي المدني يكون أكثر فعالية.

إذا تمت المتابعة بسبب جنحة العرقلة أمام القاضي الجزائي، فإن، المجتمع، في الحقيقة هو من يتابع المستخدم مرتكب المخالفة، و في هذه الحالة لا يمكن للجنة المشاركة إلا الحصول على تعويضات من جراء الاعتداء إذا تأسست طرفا مدنيا.

غير أن، في إطار الخصومة المدنية، للجنة المشاركة عدة وسائل من أجل إلزام المستخدم على احترام صلاحياتها. فالقاضي المدني يمكنه أن يأمر المستخدم بالقيام بشيء بينما القاضي الجزائي لا يمكنه الأمر بذلك.

(1) مع الملاحظة أن تحريك الدعوى العمومية لا يمكن أن يتم إلا بناء على محضر مخالفة يحرره مفتش العمل المختص اقليميا. و يبدو أن المحكمة العليا اعتبرت أن تحرير المحضر يشكل عنصرا أساسيا لتحريك الدعوى العمومية. المحكمة العليا، غرفة الجنح و المخالفات، المرجع السابق.

(2) إن مسألة الأهلية القانونية التي تتمتع بها لجنة المشاركة لم تفصل فيها الهيئات القضائية بطريقة مباشرة لكن يبدو لنا أن محكمة سيدي أمحمد قد نفت صفة التقاضي عن لجنة الانتخابات بدون نفي هذه الصفة صراحة على لجنة المشاركة. محكمة سيدي أمحمد، القسم الاجتماعي، بتاريخ 2012/01/09، رقم 11/6608، غير منشور.

و تتجلى فائدة اللجوء إلى القاضي المدني خاصة إذا تعلق الأمر بمشروع إعادة التنظيم الذي يستوجب استشارة لجنة المشاركة، فالمستخدم الذي لا يقدم المعلومات التي تستحقها لجنة المشاركة من أجل إبداء الرأي، رغم مختلف الطلبات الصادرة عنها أو عن أعضائها للمطالبة بمعلومات إضافية حول المشروع. فقد يتجاوز المستخدم مرحلة المشروع و يمر إلى مرحلة التنفيذ. فمن الناحية الجزائية، يشكل هذا السلوك جنحة العرقلة، لكن إذا تمت إدانة المستخدم فقد لا يدان إلا بغرامة مالية كحد أقصى، و في هذه الحالة من مصلحة لجنة المشاركة أن ترفع المستخدم أمام القاضي المدني و أن تطالب بتعليق المشروع طالما أنها لم تحصل على جميع المعلومات التي طلبتها، و ترفع الدعوى هنا عن طريق الاستعجال⁽²⁾.

و يبدو لنا مع ذلك أن إخطار مفتش العمل لا يخلو من الفائدة، إذ يتعين قبل رفع الشكوى بجنحة العرقلة إخطار مفتش العمل، و إذا كان هذا الأخير يتمتع بسلطة تحرير محضر مخالفة، يمكنه قبل ذلك أن يوجه للمستخدم ملاحظات يدعوه فيها بتسوية الوضعية. و في الكثير من الحالات، مثل هذا التدخل يكفي لتسوية النزاع، و يلاحظ أنه عند تحرير المحضر من طرف مفتش العمل أن يوجهه إلى وكيل الجمهورية، الذي يقرر ما إن كانت هناك جنحة عرقلة أم لا.

و إذا كان الأمر هنا بالنسبة للوقوف عند العناصر المكونة لجنحة العرقلة، فمن الصعب جدا الوقوف عند المستخدم مرتكب الجريمة.

و قد يطرح التساؤل ضد من ترفع الشكوى ؟ وقد تكون الإجابة ببساطة ضد المستخدم. لكن من هو المستخدم ؟

المستخدم هو رئيس المؤسسة أو الممثل القانوني للشخص المعنوي: رئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة، المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، رئيس الجمعية...⁽¹⁾

لكن إذا لم يكن أي أحد من هؤلاء هو من ارتكب الجريمة مباشرة، إذا كنا مثلا بصدد حالة تفويض السلطة، إذ أن المستخدم غالبا ما يفوض مساعديه و يكلفهم برئاسة لجنة المشاركة فإذا وقعت العرقلة من طرف أحد من هؤلاء، فإن المتابعات الجزائية توجه مبدئيا ضد الشخص الذي ارتكب المخالفة تطبيقا لمبدأ شخصية العقوبة بمعنى المستفيد من تفويض السلطة (المفوض له).

غير أن لجنة المشاركة تجهل مدى تفويض السلطة لأن المستخدم ليس ملزما أن يمكنها من نسخة من مقرر التفويض. فلجنة المشاركة لا تعرف التوزيع الحقيقي للسلطات بين المستخدم و المستفيد من التفويض. و هذا من شأنه أن يطرح مسألة معرفة ضد من توجه المتابعات الجزائية، لذا فمن الحذر أن توجه المتابعات ضد كل الأشخاص الذين يفترض فيهم أنهم شاركوا في ارتكاب المخالفة لاسيما أنه من المحتمل أن يكون هناك جمعا للمسؤولية.

(1) في التمييز بين المستخدم Employeur و رئيس المؤسسة chef d'entreprise أنظر ما زو- المرجع السابق، صفحة 71 و ما يتبعها. A. MAZEAUD, Droit du travail

و يلاحظ مع ذلك أنه من الناحية العملية، تكون جنحة العرقلة محل محضر مخالفة محرر من طرف مفتش العمل و يستهدف موضوع المحضر الجمع في وثيقة واحدة لمجموعة من المعلومات، الأفعال و الوقائع التي تسمح بتحريك الدعوى العمومية و إدانة المستخدم بجنحة العرقلة، لكن قانونا فالمفتش ليس ملزما بتحرير المحضر⁽¹⁾.

و بعد تحريره يبقى وكيل الجمهورية حرا في المتابعة أو عدم المتابعة⁽²⁾. و إذا رفض هذا الأخير تحريك الدعوى يمكن تحريك الدعوى بشكوى مع الإدعاء المدني⁽³⁾.

و تحرك الدعوى العمومية أيضا عن طريق الاستدعاء المباشر، غير أن في هذه الحالة يتعين الحصول على ترخيص من وكيل الجمهورية، و قد يرفض هذا الأخير الترخيص في حالة الرفض الأول⁽⁴⁾.

و يمكن للمنظمات النقابية أن تتأسس كأطراف مدنية⁽⁵⁾، إذ هي مكلفة بحماية الحقوق المادية و المعنوية لأعضائها.

(1) لقد حدث أن طالب أحد النقابيين من مفتش العمل ملتصقا منه بتحرير محضر مخالفة مفاده معاقبة مخالفة رفض المستخدم السماح له بالتكوين رغم صفته النقابية. و قد رفض مفتش العمل الاستجابة لهذا الطلب لكون محضر المخالفة يحزر من طرف المفتش بعد معاقبته للمخالفة لا يطلب من الأشخاص. مراسلة مؤرخة في 2013/11/10 تحت رقم 829. و عند إلحاح المندوب أجابه مفتش العمل ثانية يؤكد فيها أن مفتش العمل مستقلا في اتخاذ قراراته طبقا للقانون 03-90 المؤرخ في 1990/02/06 و المتعلق بمفتشية العمل "و لا يمكن توجيهه من أي طرف كان إلا في حالة التزوير" مراسلة بتاريخ 2013/12/11 رقم 857 (ملحق بالمذكرة).

(2) غير أنه من الناحية العملية قلما يرفض وكيل الجمهورية تحريك الدعوى العمومية عند تحرير محضر المخالفة، و قد حدث أن تمت المتابعة بناء على محضر مخالفة بعرقلة العمل النقابي أدى بإحالة الفاعل على محكمة الجناح التي أصدرت حكما بالبراءة. محكمة سطيف بتاريخ 2004/09/28 تحت رقم 3670، فهرس 4525، غير منشور، بل العكس هو الصحيح، فقد رفض وكيل جمهورية متابعة رب العمل بجنحة عرقلة عمل لجنة المشاركة لعدم وجود محضر رغم صدور حكم اجتماعي يأمر بإعادة إدماج رئيس لجنة المشاركة إلى منصب عمله. محكمة سطيف، القسم الاجتماعي، حكم بتاريخ 2005/04/11 تحت رقم 06، غير منشور (ملحق بالمذكرة). و يبدو أن المحكمة العليا اشترطت معاقبة المخالفة قبل تحريك الدعوى. هامش 01، صفحة 55.

(3) و هو الأمر الغير متصور بالنظر لدفع الكفالة، و ليس للجنة المشاركة ميزانية خاصة بها تسمح لها بالتصدي لمثل هذه التكاليف.

(4) تحدد المادة 337 مكرر من قانون الإجراءات الجزائية الحالات التي يمكن فيها تحريك الدعوى العمومية بدون ترخيص من وكيل الجمهورية. غير أن ما عدا الحالات المذكورة في النص المذكور يتعين بالضرورة الحصول على ترخيص من وكيل الجمهورية.

(5) المحكمة العليا غرفة الجناح و المخالفات، بتاريخ 1996/10/21 تحت رقم 131406، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1996، صفحة 185.

المطلب الثاني: صلاحيات لجنة المشاركة في تسيير النشاطات الاجتماعية و الثقافية.

لقد أسندت الفقرة 5 من المادة 94 من قانون 90-11 المعدل و المكمل المتعلق بعلاقات العمل تسيير الخدمات الاجتماعية للجنة المشاركة. و تكمن هذه "الخدمات الحميدة" في النشاطات الاجتماعية و الثقافية التي تبادر بها "عادة" لجنة المشاركة. كما يمكن للجنة المشاركة إسناد هذه المهمة للهيئة المستخدمة.

و يخرج عادة عن دائرة الخدمات الاجتماعية كل الامتيازات التي يفرضها القانون على المستخدم لوحدته أو تلك التي تنسم بطبيعة الأجر مثل المنح و العلاوات و كل الالتزامات التي تقع قانونا على المستخدم. و تعتبر الخدمات الاجتماعية عادة كل نشاط غير إلزامي من الناحية القانونية، يوضع لفائدة العمال بدون تمييز من أجل تحسين ظروف العمل الجماعية، و حياة العمال داخل المؤسسة.

و لقد حددت المادة 06 من المرسوم رقم 74-252 المؤرخ في 1974/12/28 المتضمن تحديد كليات تأسيس لجنة الشؤون الاجتماعية و الثقافية و اختصاصاتها و سيرها في المؤسسة و الوحدة بالنسبة للمؤسسات الاشتراكية أنه يدخل فيالخدمات الاجتماعية "كل عمل أو إنجاز يهدف للمساهمة في تحسين أوضاع الحياة المادية أو الثقافية أو الاجتماعية للعمال و عائلاتهم عدا ما هي مقررة بالنصوص التشريعية و التنظيمية الموضوعة بموجبها على عاتق الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات أو الوحدة في حدود الإنتاج".⁽¹⁾ و بعبارة أخرى يعتبر كل نشاط يبادر به المستخدم و يكون خارجا عن التزاماته القانونية بمثابة نشاط اجتماعي و ثقافي.

إن هذا المفهوم أعيدتصياغته بموجب نص المادة 180 من القانون الأساسي العام للعامل التي اعتبرت أن "هدف الخدمات الاجتماعية هو المساهمة في رفع مستوى حياة العامل و عائلته و في تطوير شخصيته".

و قد تختلط الأمور بين الخدمات الاجتماعية و التضاضدية الاجتماعية⁽²⁾ لكون هذه الأخيرة غالبا ما تؤدي، بواسطة اشتراكات أعضائها و لفائدتهم أو فائدة ذوي حقوقهم، نشاط الاحتياط، التضامن، و المساعدة المتبادلة وفقا لشروط تحددها قوانينها الأساسية من أجل المساهمة في التنمية الثقافية، المعنوية، الفكرية و المادية لكل أعضائها و تحسين شروط حياتهم. و غالبا ما تحدد قوانينها الأساسية هدفها الاجتماعي و ميدان نشاطاتها و كليات تسييرها طبقا للقوانين التي تحكمها.

و لقد ثار النزاع بين لجنة المشاركة التابعة لإحدى المؤسسات الاقتصادية و المستخدم حول إمكانية توزيع مبلغ 10.000 دج على العمال استخلافا للهدية التي توزع بمناسبة عيد العمال الموافق للفتح من شهر مايو، على أن يخصم المبلغ من الميزانية المخصصة للخدمات الاجتماعية. و تبعا لهذا الطلب طرحت لجنة المشاركة المسألة على مفتش العمل من أجل معرفة ما مدى صحة هذا التصرف و قد اعتبر هذا الأخير أن ميدان تدخل الخدمات الاجتماعية يكون فقط في مجال المساعدة الاجتماعية،

(1) الجريدة الرسمية لسنة 1974 صفحة 11 و ما يتبعها.

(2) القانون رقم 90-33 المؤرخ في 1990/12/25 المعدل و المكمل بالأمر رقم 96-20 المؤرخ في 1996/07/06 المتعلق بالتضاضديات الاجتماعية. الجريدة الرسمية لسنة 1996.

خدمات الصحة، حدائق الأطفال، الرياضة الجماهيرية، النشاطات الثقافية، تعاونيات الاستهلاك و كل نشاط من شأنه أن يحسن الظروف الاجتماعية للعمال، مثل السكن طبقا لنص المادة 04 من المرسوم 82-179 المؤرخ في 15/05/1982 المحدد لمضمون و كفاءات تمويل الخدمات الاجتماعية، و نتيجة لهذه الاستشارة طلبت لجنة المشاركة المذكورة من الهيئة المستخدمة السماح لها بتقديم مبلغ 20.000 دج على أن يخصم من صندوق التعاضدية. و اعتبرت الهيئة المستخدمة أن هذا الطلب غير قانوني، لكون صندوق التعاضدية الساري المفعول في المؤسسة، لا يسمح بمنح هذه الهدية التي تبقى خاضعة للخدمات الاجتماعية .

و بالفعل، بالرجوع إلى مقتضيات القانون المنظم للتعاضديات الاجتماعية، فإنه لا يشير بناتا إلى هدايا أول ماي، إذ تقضي الفقرة 04 من قانون 90-33 إلى "الأداءات المقدمة في شكل مساعدة، نجدة أو قروض..". و تم تعديل الفقرة المذكورة و اضيف لها فقرة 06 بموجب قانون 96-20 المعدل للقانون 90-33 المذكور التي تقضي بأن "الأداءات ذات الطابع الخاص عينا أو نقدا، النجدة، القروض الاجتماعية التي يمكن تقديمها ضمن الشروط التي تحددها القوانين الأساسية للتعاضديات المعنية".

و قد تسمح القراءة الأولية لهذا التعديل باستنتاج إمكانية توزيع الهدايا بمناسبة عيد العمال، غير أن هذه القراءة لا تكون صحيحة إلا إذا اقتصر الاختيار على فئة معينة من العمال ذات الاحتياجات الدقيقة و الحالة من أجل التصدي إلى حدث معين: زواج، ختان، وفاة، أشغال البناء أو غيرها. و يجب أن تستجيب هذه المساعدة لحاجة محددة. و تكون في شكل نشاط مرتبط بحاجة معينة و ليس مجرد رغبة لعمال مدونين في قائمة تعد بطريقة عامة و مجردة بحسب السن، الجدارة أو الأقدمية .. و يبدو لنا أن هذه القراءة أكدها المشرع بإضافته للجملة التالية "مقدمة حسب شروط تحددها القوانين الأساسية للتعاضديات المعنية".

و من أجل تفادي التداخل أو الجمع مع امتيازات اجتماعية أخرى، اشترط المشرع أن تكون هذه الامتيازات مبينة صراحة في القوانين الأساسية. إذ جعل المشرع من القوانين الأساسية عنصرا أساسيا لمنح الامتيازات. و اعتبر باطلا كل قانون اساسي لا يبين الأداءات الفردية و/أو الجماعية الممنوحة من التعاضدية الاجتماعية. و هو الشيء المكرس بنص المادة 09 من قانون 90-33.

غير أن المشرع، اعتبارا منه أن موارد التعاضدية هي ملك للمتعضدين، قد ترك الباب مفتوحا لأعضاء الجمعية العامة للفصل في كفاءات توزيع و تخصيص هذه الموارد. و يقع على عاتق الجمعية العامة، بصفتها جهاز سيد في التعاضدية، أن تعدل من قانونها الأساسي بتحديد (أو إعادة تحديد عند الاقتضاء) شروط إعادة توزيع موارد التعاضدية و أن تبين، بالتالي، كل تخصيص تراه مناسبا.

و من خلال هذا التعريف لكل من الخدمات الاجتماعية و التعاضدية الاجتماعية يتضح جليا أن أهداف كل من الخدمات الاجتماعية و التعاضدية الاجتماعية ليست متطابقة تماما. إذ تستهدف الأولى الرفاهية المادية و المعنوية للعمال و لعائلاتهم بتكملة الأجرة في شكل خدمة صحية، سكنية، ثقافية أو ترفيهية. بينما تستهدف الثانية أساسا، على العكس، أداءات التأمين على المرض، معاش العجز، ريع على حادث العمل، نفقة التحويل و أخيرا الأداءات بعنوان المساعدة أو النجدة أو القروض الاجتماعية. و يجب أن يستجيب الأداء الأخير لحاجة محددة و ليس ممنوحا طبقا لقواعد عامة و مجردة الشيء الذي يثبت عند الاقتضاء أن هدية أول ماي لا تدخل ضمن أداءات التعاضدية الاجتماعية إلا إذا نصت القوانين

الأساسية على ذلك صراحة. إذ يمنع، حسب اعتقادنا، الأخذ بدون أساس قانوني، تنظيمي أو عقدي من رصيد التعاضدية أموالا لتوزيعها بعنوان الخدمات الاجتماعية. و العكس صحيح.

المطلب الثالث: الصلاحيات المهنية للجنة المشاركة.

تتكفل لجنة المشاركة بصلاحيات مهمة كإبرام الاتفاقات الجماعية التي تدخل في ميدان اختصاصاتها. و على المستخدم استشارة لجنة المشاركة في حالة إبرام اتفاق أو إعادة التفاوض حول اتفاق جماعي للمؤسسة (الفرع الأول).

إن الالتزام باستشارة لجنة المشاركة لا يقتصر على القرارات الانفرادية التي يتخذها المستخدم، فهو واجب في حالة إبرام الاتفاق الجماعي الذي يدخل في صلاحيات لجنة المشاركة. فهذه الاستشارة تستوجب عندما يتعلق الأمر مثلا بحالة إبرام اتفاق حول تغيير وقت العمل، أو عندما يخص الاتفاق إدخال تكنولوجيات جديدة، أو اتفاق حول التسيير التنبؤي، للوظائف و الكفاءات⁽¹⁾. و كذلك في مجال أساليب التوظيف و تسيير المستخدمين (الفرع الثاني).

الفرع الأول: دور لجنة المشاركة في إبرام الاتفاقات الجماعية.

إن الاتفاقات الجماعية تناقش مبدئيا، و يتم التفاوض حولها مع المنظمات النقابات، و بالنظر لهذا المبدأ المكرس بالقانون، هل يمكننا القول أن استشارة لجنة المشاركة لا تفيد شيئا؟ فعلى العكس من ذلك، فإن لجنة المشاركة هي التي تحوز المعلومات حول المؤسسة و العمال أكثر من تلك التي تحوزها المنظمات النقابية، لذا يمكنها تقديم ملاحظات من شأنها أن تفيد حتى المنظمات النقابات⁽²⁾.

و تستوجب استشارة اللجنة أيضا عندما يفتح التفاوض داخل المؤسسة من أجل تعديل اتفاق جماعي موجود من قبل. مثلا تعديل أوقات العمل بالنسبة لسائقي الوزن الثقيل بسبب حرمانهم من السير نهارا من الساعة السابعة (7) صباحا إلى الساعة السابعة (7) ليلا⁽³⁾.

يجب أن تتم الاستشارة بالتوازي مع فتح التفاوض و في أجل أقصاه قبل إبرام الاتفاق، و هذا ما يفهم على الأقل من نص المادة 10 من المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية التي تقضي " يعرض المستخدم أو ممثله محتوى مجموع التدابير المقررة في الجانب الاجتماعي بمجرد المصادقة عليها على لجنة المساهمة (المشاركة) و المنظمات النقابية التمثيلية لعمال المؤسسة في إطار اجتماعات منفصلة تعقد خصيصا لهذا الغرض. " إن أحكام المادة 10 المذكورة غامضة و لا تحدد بالضبط في أي وقت و كم من مرة يتعين استشارة لجنة المشاركة. و نعتقد أن الاستشارة تتم منطقيا، في مثل هذه الحالات، على مرحلتين:

1) A. FLARSELD & E. OIRY : Gérer les compétences – Des instruments aux processus – Cas d'entreprises et perspectives théoriques. Vuibert 2003, Page 174 et suivants.

2) غير أن هذه الحالات لا تقع ميدانيا لأن أغلبية أعضاء لجان المشاركة مندوبون نقابيون بحكم أن النقابات لوحدها تستأثر بتقديم مرشحين في الدور الأول. و يلاحظ أن المخططات الاجتماعية تناقش فورا مع لجنة المشاركة التي تبدي رأيها طبقا للمواد 12، 13، 14 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة غير إرادية لأسباب اقتصادية و تحدد المادة 15 نفس الشروط التي يجب أن تتوفر في إيداع كل الاتفاقيات الجماعية.

3) تستوجب الاستشارة المسبقة للجنة المشاركة كلما ظهرت الحاجة إلى ذلك، كما هو الشأن بالنسبة للقرار المتخذ من سلطات الولاية في العاصمة المتعلق بمنع سير الشاحنات الثقيلة نهارا. و غالبا ما تكون الاستشارة متعلقة بالمنح و الأتاوات الممنوحة للسائقين فقط، لأنه من الصعب جدا أن تعارض لجنة المشاركة قرارا إداريا متخذا فعليا من أعلى السلطات في البلاد.

- أولاً عند فتح التفاوض، و هذا يسمح للجنة المشاركة أن تعلم الاتجاهات الكبرى للتفاوض و أن تعبر على آرائها حول مشروع الاتفاق أو المخطط الاجتماعي المرسل لها من طرف المستخدم طبقاً للفقرة 2 من المادة 10 المذكورة.
- و مرة أخرى مباشرة قبل الإمضاء بعد غلق التفاوض، و هذا يسمح للجنة المشاركة أن تعلم بالمحتوى النهائي للاتفاق و أن تقدم رأياً مبنياً على علم كامل بمحتوى الاتفاق، إذ "يتم الحصول على رأي لجنة المشاركة و تنظيم التفاوض و تأطيره .. حول مضمون الجانب الاجتماعي و تطبيقه .."⁽¹⁾. فإذا تمت استشارة لجنة المشاركة عند فتح التفاوض فلا تكون قادرة على إعطاء رأي سليم لأنه يفترض أن التفاوض بين الطرفين لم يبدأ بعد، و على العكس، استشارة واحدة قبل إمضاء الاتفاق نعتبرها متأخرة لأنها من شأنها أن تضع لجنة المشاركة أمام الأمر الواقع، بدون تمكينها من إثارة مناقشة حقيقية مع المستخدم حول محتوى الاتفاق لاسيما و أن التفاوض حسب نص المادة 12 يتم وفقاً لقانون 90-11.

أما في حالات التفاوض الأخرى التي لا تكون فيها لجنة المشاركة طرفاً أساسياً في التفاوض فمن مصلحتها أن تتابع تطور المفاوضات و ذلك بالتقرب من المنوبين النقابيين و، عند الاقتضاء، تزويدهم بالمعلومات التي تحوزها، أو أن تطلب من المستخدم أن يخبرها بذلك. و ليس لهذا الأخير الاستجابة لهذا الطلب.

غير أن عدم الاستشارة مبدئياً، لا تسمح للجنة المشاركة رفع دعوى قضائية قصد تعليق الاتفاق، و لا يمكن لأي عامل أن يتمسك بعدم تطبيق الاتفاق عليه. و لا يمكن أيضاً للجنة المشاركة رفع دعوى من أجل جنحة العرقلة و/أو المطالبة بالتعويض. فهذه المهمة من اختصاص المنظمات النقابية⁽²⁾.

و من المهام المهنية أيضاً للجنة المشاركة استشارتها في حالة فسخ اتفاق المؤسسة.

إن المستخدم الذي يفسخ الاتفاق المتعلق بالتنظيم، بتسيير و سير المؤسسة يلتزم باستشارة لجنة المشاركة، فالفسخ ينتج بالضرورة آثاراً حول ظروف العمل خاصة إذا لم يبرم أي اتفاق آخر، و إذا لم تتم استشارة لجنة المشاركة يبقى الفسخ بدون أثر إلى غاية استشارتها قانونياً.

لا يجوز للجنة المشاركة مقاضاة المستخدم الذي لا يحترم محتوى الاتفاق المبرم مع المنظمات النقابية. إذ تفتقر اللجنة لصفة التقاضي، باسمها الخاص، من أجل المطالبة بتنفيذ التعهدات المتخذة من طرف المستخدم في إطار الاتفاق الجماعي الممضى مع النقابة. إن هذا الحق مخول للمنظمات النقابية فقط بموجب القانون⁽³⁾ و لو كان هذا الاتفاق يؤثر على سير لجنة المشاركة⁽⁴⁾.

(1) المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 94-09 المذكور سابقاً.
(2) تقضي المادة 16 قانون 90-14 على "تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها .. و يمكنها .. التقاضي و ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الهيئات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه و ألحقت أضراراً بمصالح أعضائه الفردية و الجماعية، المادية و المعنوية..". و قد كرست المحكمة العليا هذا الحق هامش 1 صفحة 48.
(3) المادة 129 من قانون 90-11 و المادة 16 من قانون 90-14.
(4) و في هذا الاتجاه أيضاً، انظر محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية رقم 2-3-2011 رقم 10-13-574 لجنة مؤسسة ضد شركة la redoute . و في هذه القضية تعلق الأمر باتفاق حدد عدد الساعات المخصصة لأعضاء لجنة المؤسسة.

فهذه المهمة من صلاحيات المنظمات النقابية وحدها، و لا يجوز للجنة المشاركة أن تتصرف، مثلا باسم العمال من أجل المطالبة بتنفيذ اتفاق جماعي.

و على العكس من ذلك، فلجنة المشاركة التي أمضت اتفاق حول نهاية النزاع أو حول المخطط الاجتماعي يمكنها أن ترفع دعوى قضائية سواء وحدها، بصفتها طرفا أصليا في الاتفاق، أو بالتضامن مع المنظمات النقابية التي أمضته، من أجل تنفيذه أو المطالبة بالتعويض جبرا للضرر الناتج عن عدم تنفيذه. و يبرر هذا الموقف بما ورد في المواد 10 و ما يتبعها من المرسوم التشريعي 94-09 المتعلق بالحفاظ على الشغل⁽¹⁾.

في غياب المندوبين النقابيين، يمكن للجنة المشاركة التفاوض حول اتفاقات حقيقية للمؤسسة. و لا يمكن التفاوض مع لجنة المشاركة إلا في غياب المنظمة النقابية التمثيلية تحت طائلة المتابعة من أجل جنحة عرقلة العمل النقابي، و يتم التفاوض في هذه الحالة مع لجنة المشاركة أو مع مندوبي العمال⁽²⁾.

(1) و في هذا الاتجاه أيضا محكمة النقض الفرنسية نقض اجتماعي 8-4-2009 رقم 08-40-256 شركة TCAR ضد لجنة مؤسسة شركة TCAR

(2) و تجدر الإشارة إلى أن المادة 4 من قانون 90-02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المكمل، الجريدة الرسمية رقم 06 لسنة 1990 تنص على ما يلي: "يعقد المستخدمون و ممثلي العمال اجتماعات دورية و يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة. و تدل عبارة "ممثلي العمال" في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين..."

أما المؤسسات المعنية باتفاقية القطاع، تطبق قوانين التفاوض المبينة في هذه الاتفاقية، و في هذه الحالة لا يمكن التفاوض إلا في المجالات المبينة في اتفاق القطاع⁽¹⁾. و يجب أن يخضع اتفاق لجنة المشاركة إلى موافقة اللجنة الوطنية المتساوية الأعضاء التي تحدد كيفية تسييرها باتفاق القطاع المذكور⁽²⁾، و عدم موافقة اللجنة الوطنية يجعل الاتفاق في حكم العدم.

و يلاحظ أن الاتفاق المبرم مع لجنة المشاركة لا يخص إلا الإجراءات التي حددها القانون و تدخل من ضمن صلاحياتها مثلا مدة العمل أو تهيئة أوقات العمل.

وهذه الاتفاقيات المبرمة مع لجنة المشاركة تكيف بأنها اتفاقات "غير مصنفة" atypique.

فما المقصود بالاتفاقات غير "المصنفة"؟

الاتفاق غير المصنف هو اتفاق مبرم من طرف لجنة المشاركة أو مندوبي العمال مع الهيئة المستخدمة و لا يتمتع بالقيمة القانونية لاتفاق المؤسسة. و يكتفه الفقه⁽³⁾ بأنه غير "مصنف" بسبب كيفية إبرامه الغير عادية، بالمقارنة مع الطريقة العادية لإبرام اتفاقية مؤسسة مع المندوبين النقابيين.

و يلاحظ أنه من مصلحة لجنة المشاركة إبرام اتفاقيات مؤسسة بدلا من إبرام اتفاقات "غير مصنفة"، إذ تكون الفئة الأولى أكثر استقرار من الفئة الثانية.

و مع ذلك يبقى الاتفاق "غير المصنف" مصدر حقوق بالنسبة للعمال، و يسمح لهم بالاستفادة من امتيازات إضافية بالمقارنة مع تلك التي قررها القانون، الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل (العطل، المنح... الخ)⁽⁴⁾ كما يمكن أن يستفيد منه مندوبي العمال (القرض الساعي، ميزانية النشاطات الاجتماعية و الثقافية...). و لا يستوجب إبرامه أية شكلية معينة و يمكن أن ينتج :

- من تفاوض حقيقي تم بين المستخدم و لجنة المشاركة خارج الاجتماعات الدورية للجنة المشاركة.
- من محضر اجتماع اللجنة الذي حضره المستخدم أو تمت إدارته برئاسته و تم الاتفاق أثناء الاجتماع على نقطة معينة.
- من النظام الداخلي للجنة المشاركة عندما يوافق المستخدم على منح امتياز إضافي لممثلي العمال.

(1) المادة 122 و ما يتبعها من قانون 11-90. و في هذا الاتجاه مجلس الدولة الفرنسي، استشارة رقم 310.108 بتاريخ 1973/03/22 مشار إليه و معلق عليه في Y.GAUDEMET & autres, Les grands avis du Conseil d'Etat, Dalloz 2002, page 117 et suivants.

(2) المادة 124 من قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل.

3) B. TEYSSIE, Droit du travail, 2, Relations collectives du travail, 2^{ème} Edition, page 367 et suivants. J Pellissier et autres, Droit du travail, 20^{ème} Edition, Dalloz Delta, Beyrou, Page 771 et suivants. F. DUQUESNE, Droit du travail, Gualino, 2004, page 835 et suivants. A. Coeuret et autres, droit du travail, Sirey 2006, page 583 et suivants.

(4) و تطبق المحكمة العليا هنا أيضا مبدأ الامتياز الأفيدي بقولها "يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية المبرمة مع ممثلي العمال، ما لا يوجد في القانون أو أكثر مما يسمح به، إعمالا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، شريطة أن تكون الاتفاقية في صالح العامل". الغرفة الاجتماعية، بتاريخ 2007/11/07 رقم 386846، المجلة القضائية، 2007، العدد الثاني، صفحة 255.

و يمكن اعتبار اتفاق غير مصنف مثلا، كل تصريح للمستخدم الذي يتعهد بموجبه بتسديد منحة، و بدون التصريح في محضر الاجتماع، التعهد الذي قدمه المستخدم أثناء اجتماع لجنة المشاركة بتسديد منحة تكميلية للتسريح، بروتوكول اتفاق أبرمه المستخدم مع لجنة المشاركة.

و يبقى مع ذلك التساؤل قائما حول القيمة القانونية للاتفاق غير المصنف؟

يكتسي الاتفاق غير المصنف القيمة القانونية التي يكتسيها التزام المستخدم بإرادته المنفردة و يتعين عليه احترامه، و إذا لم يتم احترامه جاز للعمال المعنيين بالمطالبة بتطبيقه، و إذا تعلق الاتفاق بتسيير لجنة المشاركة نفسها، يجوز لهذه الأخيرة أن تطالب باحترامه.

و يلاحظ أن الاتفاق غير المصنف لا يشكل اتفاقا جماعيا للعمل بمفهوم قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، و لا يمكن، الاحتجاج به تجاه العمال. و لا يمكن أن يكون أقل فائدة أو امتياز مما يخوله القانون، الاتفاق الجماعي أو عقد العمل، فلا يمكنه مثلا أن يحذف امتياز حده اتفاق المؤسسة⁽¹⁾، أو أن يتضمن تعليق منحة نهاية السنة إلى غاية استرجاع توازن ميزانية المؤسسة⁽²⁾.

في الوقت الذي يجوز فيه للاتفاق الجماعي للعمل، الخروج على بعض القواعد المبنية في قانون العمل في مجال مدة العمل، لا يمكن للاتفاق المبرم مع لجنة المشاركة الخروج عن ذلك⁽³⁾.

و في كل الحالات يجب إخطار لجنة المشاركة لما يرغب المستخدم في نقض الاتفاق غير المصنف و حذف الامتياز الممنوح أو تغيير شروط منحه⁽⁴⁾. و يقال في هذه الحالة أن المستخدم ينقض الاتفاق الشيء الذي يتعين عليه مراعاة عدة شروط من بينها:

- إخطار لجنة المشاركة و العمال المعنيين و يجب إخطار العمال فرديا.
- احترام مهلة إخطار معقولة تسمح بالقيام بمفاوضات أخرى محتملة. و إذا لم تحترم هذه الشروط كان النقص غير مشروع و يبقى الاتفاق ساري المفعول، و يتعين إخطار لجنة المشاركة أثناء الاجتماع الدوري، بعد تسجيل المسألة في جدول الأعمال⁽⁵⁾، و لا يمكن أن يقتصر المستخدم على إخطار رئيس مكتب اللجنة أو بعض مندوبي العمال⁽⁶⁾.

(1) و لكنه يمكن أن يستخلفه بامتياز آخر كما حدث في الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت التي قررت حذف الحصص العينية للتبغ و الشمة و استبدالها بمبلغ مالي يقدر 1.500 دج لكل ثلاثة أشهر. مع الملاحظة أن هذا التعديل تم بموجب اتفاق جماعي عادي. غير أن الأمر لا يتغير إذا أبرم في شكل الاتفاق غير المصنف.

(2) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، 1-3-1989، رقم 86-41-945، شركة مساهمة Iesesa ضد بالدوني Baldoni

3) B. Teysse, opécit, page 382.

(4) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، 7-5-1998، رقم 96-41-020، شركة Lebon ضد شركة Davigel

(5) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، 5-1-2005، رقم 02-42-819، شركة Cegelec مركز شرق ضد Ducki

(6) محكمة النقض الفرنسية، الغرفة الاجتماعية، 11-2-1997، رقم 94-41-469، المؤسسة الصناعية ضد لوصيف.

إن لجنة المشاركة محقة بالاستشارة أو على الأقل بالإخطار في العديد من الميادين و ذلك قبل أن يتخذ المستخدم قراره النهائي. و لا يمكن إعداد قائمة كاملة للميادين التي يلتزم فيها المستخدم بإخطار أو باستشارة لجنة المشاركة. و يمكن الوقوف عند نص المادة 94 المذكورة للقول أن أغلب الميادين هي:

- تغيير مدة العمل أو إعادة تنظيمها،
- إدخال تكنولوجيات جديدة على المؤسسة،
- تغيير النظام الداخلي،
- و خاصة بالنسبة لكل قرار من شأنه أن يمس مجموعة العمال، بما فيها الاتفاقات الجماعية. فعلى المستخدم أن يخطر ثم يستشير لجنة المشاركة حول مشروعه قبل اتخاذ قراره النهائي تحت طائلة جنحة العرقلة.

و يجعل المرسوم التشريعي 94-09 من لجنة المشاركة الوسيلة المفضلة للتشاور من أجل الحد من التسريجات أو إيجاد الحلول البديلة.

تستشار لجنة المشاركة في كل قرار يخص العمل المؤقت. فمن المؤسسات من تسهو بقصد أو بغير قصد عن الاستشارة الإلزامية للجنة المشاركة و ترتكب بالتالي 03 أخطاء⁽¹⁾:

- 1- إن لجنة المشاركة التي تتمتع بالشخصية المعنوية⁽²⁾ يمكنها التصرف في المجال الجزائي برفعها دعوى من أجل جنحة عرقلة سيرها الحسن، لكن لا يمكنها أن تتصرف باسم العمال. إن القرار المتخذ من طرف المستخدم بدون استشارة لجنة المشاركة لا يحتج به تجاه العمال، لأنه اتخذ بطريقة غير قانونية. و أحسن مثال يضرب في هذا الصدد هو مثال الساعات الإضافية. و في غياب الاستشارة المسبقة يجوز للعمال رفضهم تأديتها. و نفس الشيء يمكن أن يقال بالنسبة لتغيير الشروط التأديبية للنظام الداخلي، فخارج حالات الاستعجال لا تنطبق هذه التعديلات على العمال المخطئين.
- 2- إن صلاحيات لجنة المشاركة عديدة لكن يبدو منطقيا ان تستشار في القرارات التي تتخذها الهيئة المستخدمة و تخص كافة العمال.

(1) J. E RAY, Droit du travail, Droit vivant, opécit, Page 360.

(2) رغم التحفظ الوارد في الهامش رقم 2 صفحة 56. إن مسألة تمتع أو عدم تمتع لجنة المشاركة بالشخصية القانونية لم تفصل فيها الهيئات القضائية بطريقة واضحة. و في قضية طرحت على محكمة الجزائر رفعها رئيس لجنة المشاركة السابق محتجا على إبعاده. و قد ردت المحكمة على أن المدعي لم يمكنها من الوثائق التي تثبت بأن لجنة المشاركة تتمتع بالشخصية المعنوية و بالاستقلال المالي. محكمة سيدي امحمد القسم الاجتماعي، بتاريخ 2012/01/09، رقم 11/6608، غير منشور (ملحق بالمذكورة).

الفرع الثاني: دور لجنة المشاركة في مجال أساليب التوظيف و تسيير المستخدمين.

تخطر لجنة حول أساليب التوظيف و حول تقنيات المساعدة في التوظيف (أولا) كما تلعب دورا كبيرا في تسيير المستخدمين (ثانيا).

أولا: دور لجنة المشاركة في مجال استعمال أساليب و تقنيات التوظيف:

غالبا ما يسبق توظيف العمال القيام بعملية انتقاء بين عدد من المترشحين، و يخضع العامل لهذه العملية التي يمكن أن يقوم بها المستخدم شخصيا أو أن يكلف مكتبا متخصصا في التوظيف. و هذا الانتقاء يسمح بتقدير المؤهلات المهنية لكل مترشح، و تقويم قدراته في شغل المنصب المقترح عليه. و هذا الانتقاء قد يتضمن لقاء واحدا أو عددا من اللقاءات، و كذا اختبارات مضاهاة الخطوط، تقنيات سيكولوجية، أسئلة مختلفة... و يمنع المستخدم و/أو مكتب التوظيف، المساس بالحياة الخاصة للمترشحين أو اللجوء إلى تقنيات غير مجدية (كعلم الفلك، أو استعمال تقنيات تقتصر على فئة معينة أو عرق معين...⁽¹⁾، و إن كان قانون العمل لم يحدد القواعد التي تضبط عملية اصطفاء العمال، يمكن القول أن المستخدم أو من يكلفه من مكاتب التوظيف أن يحترم الحياة الخاصة للعمال⁽²⁾ و أن تراعي بعض القواعد منها:

- ألا تستهدف المعلومات المطلوبة من المترشح إلا الوقوف عند قدراته على شغل المنصب المقترح و أن تكون لها علاقة ضرورية مع هذا المنصب. فلا يمكن مساءلة المترشح عن حالته الصحية، حياته الجنسية، وضعيته البنكية...).
- أن يخطر المترشح صراحة بأساليب و تقنيات التوظيف قبل وضعها و استعمالها تجاهه.
- أن تكون الأساليب و التقنيات جديّة بالمقارنة مع الغاية المستهدفة.

تخطر لجنة المشاركة مسبقا حول أساليب و تقنيات المساعدة في التوظيف قبل استعمالها و تخطر أيضا بكل تعديل لها. و يقع الالتزام بالإخطار على عاتق المستخدم سواء أكان هو من يسعى في توظيف العمال أم كلف مكتبا متخصصا بذلك. و يجب أن تكون المعلومات المقدمة للجنة المشاركة دقيقة حتى يسمح لها:

- بالسهر على ألا يكون المترشحين ضحية هذه الأساليب و ألا يخضعوا بدون علمهم لها.
- أن تضمن ألا تكون الأساليب المستعملة من شأنها المساس بالحياة الخاصة للمترشحين، و من أجل هذه الغاية يجوز للجنة المشاركة أن تطلب نسخة من مساءلة التوظيف أو المساءلة السيكولوجية المستعملة.

(1) توجد في الجزائر عدة مكاتب للتوظيف تلتجى إليها المؤسسات الجزائرية و لاسيما المؤسسات الخاصة الكبرى التي تبحث عن الكفاءات، وكذلك المؤسسات الأجنبية التي تعمل في الجزائر. و هذه المكاتب عديدة نذكر منها سوليك، أميلو، بارنتر أو أميلواتيك

(2) يعاقب القانون على المساس بالحياة الخاصة للأشخاص، إذ تقضي المادة 303 مكرر من قانون العقوبات على : "يعاقب بالحبس من 06 أشهر إلى 03 سنوات و بغرامة من 50.000 دج إلى 300.000 دج كل من تعمد المساس بحرمة الحياة الخاصة للأشخاص بأية تقنية كانت و ذلك:

1- بالنقاط أو تسجيل أو نقل كلمات أو أحاديث خاصة أو سرية، بغير إذن صاحبها أو رضاه ..."

و تجدر الإشارة أن اللجنة ليس لها أي وسيلة من شأنها التصدي لأساليب و تقنيات التوظيف، لأنها لا تقوم بالتوظيف مباشرة الذي يبقى من اختصاص المستخدم لوحده، غير أنه يمكنها التقرب من مندوبي العمال قصد تحسيسهم بحقهم في التبليغ في حالة المساس بحقوق الأشخاص أو حرياتهم الفردية في المؤسسة، عندما تكون الأساليب المستعملة غير مبررة بطبيعة المهمة المستهدفة. و يجوز للجنة المشاركة اللجوء إلى القاضي الإستعجالي قصد أمر المستخدم بسحب ورقة أسئلة التوظيف التي تتضمن الأسئلة المتعلقة بحقوق و بحريات الأفراد. غير أن هذه الدعوى لا تكون مبررة إلا إذا كان المساس بحقوق العمال قد حصل داخل المؤسسة. و ليس الحال كذلك إذا لجأ المستخدم إلى مكتب متخصص بالتوظيف.

ثانيا: دور لجنة المشاركة في تسيير المستخدمين.

إن الاستعمال المعمم للإعلام الآلي من أجل تسيير المستخدمين، يمكن أن يطرح بعض المشاكل بالنظر للحريات الفردية للعمال خاصة أن المعلومات المحصل عليها هي معلومات رسمية. إن مفهوم المعالجة الآلية لتسيير المستخدمين مفهوم واسع، فقد يكون مجرد قائمة للعمال، أو تسجيل آلي لساعات العمل، أو معالجة آلية informatisation لتسيير الأجور...

يجب إخطار لجنة المشاركة و عند الاقتضاء لجنة النظافة و الصحة في حالة تنظيم لقاءات من أجل تقدير كفاءات العمال:

للمستخدم الحق في تقدير العمل المؤدى من طرف عماله، و يمكن في هذا الصدد أن يضع لقاءات التقدير، أي لقاءات من شأنها تقدير كفاءات العمال التي تسمح له، خاصة باستنتاج حوصلة العام الماضي و تسطير أهداف العام المقبل.

غير أنه قبل عقد هذه اللقاءات، على المستخدم أن يستشير لجنة المشاركة، فلا يجوز له مراقبة نشاط العمال بدون استشارة اللجنة.

المطلب الرابع: الصلاحيات الاقتصادية للجنة المشاركة.

في نظر العمال و حتى في نظر ممثلي العمال أنفسهم، يتلخص نشاط لجنة المشاركة في تقديم وصولات الشراء، السفريات المقبلة، في الحج و العمرة... إن لجنة المشاركة تحاكم أثناء الانتخابات المقبلة على نشاطها، غير أن هذا الجزء الظاهر من الجليد لا يمكن أن يغط النظر، على أن لجنة المشاركة تقوم بالدرجة الأولى، بدور اقتصادي جوهري، و هذا الدور لا يمكن أن يستهان به، يسمح لها بالتفهم و باتخاذ التدابير المسبقة على ضوء المعلومات المكثفة التي وصلت إليها و الاستشارات المطلوبة منها.

خلال كل السنة، يلتزم المستخدم بإخطار أو استشارة لجنة المشاركة في العديد من الميادين: الوضعية الاقتصادية، المحاسبية و المالية للمؤسسة، تطور الطلبات... الخ.

و كقاعدة عامة و طبقا لنص المادة 94 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تخطر لجنة المشاركة في المسائل التالية:

- عقود العمل المساعدة (1).
- الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية (2).
- مدة العمل و تهيئتها (3).
- التشغيل، المؤهلات و التسيير الاحتياطي للتشغيل (4).
- التكوين المهني (مخطط التكوين، العطل الفردية من أجل التكوين) (5).
- الساعات الإضافية (6).
- طب العمل (7).
- الصحة و الأمن في العمل (8).
- الوضعية المحاسبية، الاقتصادية و المالية للمؤسسة (9).
- العمل بالتوقيت الجزئي (10).

-
- (1) تخطر اللجنة بحوصلة جميع التوظيفات و خلق مناصب العمل. و قد تنشأ الهيئة المستخدمة لجان متساوية الأعضاء من أجل دراسة هذه الحوصلة.
 - (2) تخطر اللجنة بجميع التعديلات التي أدخلت على الاتفاقيات الجماعية للعمل المستوجبة التطبيق على مستوى المؤسسة.
 - (3) تخطر اللجنة بحوصلة تطبيق برنامج التبريري للتغيرات التي تدخل على مدة العمل.
 - (4) و تخطر أيضا بوضعية التشغيل في المؤسسة كالعقود المحددة و غير المحددة المدة.
 - (5) تخطر اللجنة بكل العطل الفردية للتكوين و تخبر بمشاكل التطبيق و شروط التنفيذ في المؤسسة.
 - (6) مثل إفادتها بحوصلة حجم الساعات الإضافية و التكميلية المؤداة من طرف العمال.
 - (7) ترسل اللجنة التقرير السنوي حول تنظيم، سير و التسيير المالي لمصلحة الصحة في العمل داخل المؤسسة.
 - (8) يرسل إلى اللجنة التقرير السنوي حول النظافة، الأمن، شروط العمل التي تخضع لرأي لجنة النظافة و الأمن.
 - (9) ترسل اللجنة كل الوثائق الاقتصادية و المالية للمؤسسة، تقديم الحسابات السنوية للمؤسسة مثل ميزانية المؤسسة، حسابات النتائج .. تنفيذ برامج الإنتاج، الإجراءات التي اتخذت أو ستتخذ حول تطوير، تجديد و تغيير العتاد و مناهج الإنتاج و الاستغلال و أثارها على شروط العمل و التشغيل.
 - (10) تقديم حوصلة سنوية للعمل بالتوقيت الجزئي.

كما تستشار لجنة المشاركة في الميادين التالية:

- التمهين (1)
- الميزانية الاجتماعية (2)
- العطل المأجورة (3)
- مدة العمل و تهيئة مدة العمل (4)
- الساعات الإضافية (5)
- الصحة و الأمن في العمل (6)

إن الصلاحيات الاقتصادية التي تقع على عاتق لجنة المشاركة تجعلنا نتطرق إلى المقصود من الدور الاقتصادي (الفرع الأول)، ثم إلى موقف اللجنة حول السير العام للمؤسسة و شروط العمل (الفرع الثاني) ثم إلى الاستخبار الاقتصادي (الفرع الثالث) و أخيرا إلى حق التبليغ الاقتصادي (الفرع الرابع).

الفرع الأول: المقصود بالدور الاقتصادي.

و يلاحظ أن المستخدم يلتزم إما بإخطار أو باستشارة لجنة المشاركة بطريقة عرضية و مؤقتة في بعض الحالات: إعادة هيكلة المؤسسة، اتخاذ مخطط حماية الشغل، تهيئة مدة العمل، وضع نظام من أجل مراقبة نشاط العمال، مشروع إعادة تنظيم مصلحة أو دائرة، تغيير نظام الوقاية...

كل هذه المعلومات التي تصل إلى لجنة المشاركة سواء عند إخطارها أو استشارتها تسمح لها بفهم وضعية المؤسسة و اتخاذ تدابير مسبقة، فهذه المعلومات تعتبر بمثابة صورة شمسية للوضعية الاقتصادية والاجتماعية و المالية للمؤسسة في زمن ما، و تسمح بمتابعة تطور هذه الوضعية من سنة إلى أخرى. و تستغل لجنة المشاركة هذه المعلومات من أجل الوصول إلى تصور إستراتيجية المؤسسة و التنبؤ بالقرارات التي تتخذها الهيئة المستخدمة في المستقبل، و تقوم بتحويل هذه المعلومات ذات الطابع العام إلى معلومات محددة و مفيدة.

و يتعين، حسب رأينا، على لجنة المشاركة أن تتصدى لهذه المعلومات بطريقة بناءة. لأنه كلما كان ممثلو العمال في وضعية تسمح لهم بفهم المعلومة المعطاة إليهم، كلما استطاعوا طرح الأسئلة المفيدة، و كلما كانوا في وضعية تسمح لهم بتقدير الأجوبة المقدمة لهم من طرف الهيئة المستخدمة، كلما استطاعوا تقدير المخاطر الاجتماعية و الاقتصادية. و كلما استطاعوا تقديم اقتراحات مضافة. و في نهاية المطاف، يجب ألا يقتصر موقف لجنة المشاركة على تقديم رأي سلبي فقط (أي الرفض من أجل الرفض) لأن مثل هذه المواقف السلبية لا تحول دون مواصلة تنفيذ المشروع من طرف الهيئة المستخدمة و إلا أصبحت الاستشارة من دون فائدة. فيجب حسب رأينا، استغلال هذه المعلومات من أجل البحث عن الحلول البديلة و عدم الاقتصار على المواقف السلبية التي تضر أكثر مما تنفع.

-
- (1) إخطارها بالأهداف المسطرة في ميدان التمهين، عدد المتمهين المحتمل، استقبالهم، شروط تنفيذ عقود التمهين.
 - (2) إعطاء معلومات رقمية حول الشغل، الأجور و التكوين المهني.
 - (3) تحديد رزنامة العطل المأجورة عندما لا تكون هذه الأخيرة محددة بالاتفاقية الجماعية.
 - (4) شروط تطبيق تهيئة العمل بالتوقيت الجزئي خلال سنة أو جزء منها على العمال المعنيين.
 - (5) كيفية استعمال الحد الأقصى للساعات الإضافية و تجاوزه الاحتمالي عند ما يكون الحد غير محدد المدة بالاتفاقية الجماعية. و تحدد المادة 31 من قانون 90-11 الحد الأقصى للساعات الإضافية الذي لا يمكن أن يتجاوز 20% .
 - (6) شروط التكوين في مجال الصحة و الأمن. و قد تشتترط سلطات الوصاية قرار التكوين في مجال الصحة و الأمن، و تعيين هنا إخطار لجنة الصحة و الأمن.

إن لجنة المشاركة تستهدف التعبير الجماعي عن العمال و الدفاع بطريقة أحسن على مصالحهم في مجالات التشغيل، التكوين، شروط العمل... (كما هو مبين في نص المادة 94 من قانون 90-11) الشيء الذي ينجم عنه ضرورة الاحتفاظ بكافة هذه الصلاحيات و استغلالها استغلالا بناء و إلا كان مصير لجنة المشاركة الإخفاق في المهمة المسندة إليها.

إن هذه المهام و الصلاحيات ليست بالأمر الهين لأن الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة معقدة جدا. فليس سهلا تفسير حسابات المؤسسة ، القراءة بين الأسطر للميزانية الاجتماعية، تقويل الأرقام، تقدير نجاعة مخطط حماية الشغل، تحليل مخطط التكوين، طرح الأسئلة المفيدة على الهيئة المستخدمة، تقدير مكانة المؤسسة في قطاع نشاطها و في بيئتها الاقتصادية... إن أصعب مهمة لجنة المشاركة هي المهمة الاقتصادية، بالنظر للصعوبات التقنية من جهة، و الكفاءات التي تنقصها و التي يتعين اكتسابها من جهة أخرى، فهذه المهمة و إن كانت صعبة فهي ليست مستحيلة.

لذا يجب القيام بالدور الاقتصادي بصفة فعالة. و تحضير الاجتماعات الدورية للجنة تحضيراً جيداً. و حتى إن كان ذلك أمراً غير يسير، يجب تنظيم اجتماعات تحضيرية، فهذه الاجتماعات تسمح بمناقشة النقاط التي ترغب لجنة المشاركة في تسجيلها في جدول الأعمال و توزيع الأدوار على كل عضو متدخل. إنه لمن الضروري أن يحضر أعضاء لجنة المشاركة الاجتماع مزودين بكل المعلومات الضرورية التي أرسلتها إليهم الهيئة المستخدمة.

و في هذا الإطار تقوم لجنة المشاركة بتخطيط و توزيع العمل التحضيري.

بالنظر لاختلاف و تفرق حجم المعلومات التي تصل إليها، و يجب على لجنة المشاركة توزيع الأدوار على أعضائها طبقاً لتخصص و كفاءة كل عضو. فلا يمكن لرئيس مكتب لجنة المشاركة أو لنائبه القيام بالأعمال كلها لوحدهم، كما لاحظناه في بعض المؤسسات العمومية. يجب على كل عضو أن يلتزم بالدور المسند له.

إن لجنة المشاركة محقة طبقاً لنص المادة 110 من قانون 90-11 اللجوء إلى خبرات غير تابعة لصاحب العمل. و في هذا الإطار يجب استشارة الخبراء و اصطحابهم عند الاقتضاء.

و يقع على لجنة المشاركة الاستعانة بالخبراء المتخصصين. ما دام أن القانون نص على إمكانية الاستعانة بالخبير. و يستوجب ذلك خاصة عند دراسة الوثائق المرسلة لها (الميزانية الاجتماعية، التقرير السنوي الموحد، مخطط التكوين...).

غير أن هذا الهدف يصعب تحقيقه لكون لجنة المشاركة تفتقر إلى ميزانية خاصة بها، و في غالب الأحيان، و دائماً، ما ترفض الهيئة المستخدمة الاستجابة لطلب لجنة المشاركة في التكفل بأتعاب الخبير لكون النص التطبيقي للمادة 111 من قانون 90-11 المذكورة لم ير النور إلى غاية اليوم. و غالباً ما تختبئ مفتشيات العمل وراء هذا النص و وراء انعدام صدور نص تطبيقي له (مراسلة مفتشية العمل لرئيس لجنة المشاركة لمؤسسة توزيع مواد البناء بسطيف بتاريخ 2004/06/22 رقم 151). و قد اعتبرت بعض المحاكم أن مثل هذه الطلبات لا يستجاب لها في غياب النص التطبيقي⁽¹⁾.

(1) محكمة سطيف، القسم المدني، حكم بتاريخ 2005/05/16، رقم 789، غير منشور. (ملحق بالمذكرة).

و مهما يكن من أمر، فإن لجنة المشاركة محكوم عليها بالاطلاع على الوثائق المرسلة لها، و مقارنتها ببعضها البعض حتى يتسنى لها الوقوف عند صحة بعض الحقائق، و يمكنها معاينة التطور أو معاينة أن ما كان محتملا أن يقع لم يقع، لتطرح الأسئلة: لماذا لم ينفذ ما كان محتملا أن ينفذ؟ لماذا ارتفع عدد العقود المحددة المدة؟ ما هو تطور رقم الأعمال و هوامش الربح؟ فهذه الطريقة في العمل هي أنجع الطرق إن لم تكن هي الطريقة الوحيدة لمتابعة تطور وضعية المؤسسة.

الفرع الثاني: صلاحيات اللجنة حول السير العام للمؤسسة و شروط العمل.

كرست المادة 94 من قانون 90-11 للجنة المشاركة العديد من الحقوق و الصلاحيات منها:

- الحق في الإعلام بالنسبة لتطور عدد المستخدمين و هيكل الشغل، نسبة الغياب و حوادث العمل و تطور إنتاج المواد و الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل.
- الحق في الاستشارة قبل تنفيذ المستخدم للقرارات المتعلقة بالمخططات السنوية، تنظيم العمل (مقاييس العمل، طرق التحفيز، مراقبة العمل و توقيت العمل، و مشاريع إعادة هيكلة (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال و تقليص عدد العمال).

و يتجلى من خلال ذلك، أن صلاحيات اللجنة واسعة تمكنها من حق الاستشارة في كل القرارات الهامة المتعلقة بتنظيم و بسير المؤسسة.

لكن لا تستشار إلا في القرارات الجماعية الهامة المتعلقة بتسيير المؤسسة عموما، بمجرد أن يكون لهذه القرارات آثارا مباشرة و ملموسة على ظروف العمل. و ليس بالضرورة أن تكون لهذه القرارات آثارا فورية إذ يكفي أن تكون متوقعة.

و يلاحظ أن الاستشارة ليست واجبة إذا كانت القرارات المتخذة من طبيعة مؤقتة و فردية، و لا تكتسي طابع الأهمية كتغيير أوقات العمل لبعض العمال فقط.

للجنة في إطار مهمتها المتعلقة بمراقبة السير العام للمؤسسة، الحق في الإعلام سنويا بالوثائق المحاسبية، فيجب دراستها و تحليلها بمساعدة متخصصين عند الاقتضاء ليتسنى لها السهر على الحفاظ على مصالح العمال بالنظر للقرارات الاقتصادية المتخذة من طرف الهيئة المستخدمة.

و يقع هذا الحق على جميع المؤسسات و الجمعيات إذا كانت ملزمة بمسك محاسبة و تمارس نشاطا اقتصاديا.

و يعتبر نشاط اقتصادي كل نشاط الإنتاج، التحويل أو توزيع الأموال المنقولة أو العقارية، أو تقديم خدمات في مجال الصناعة و التجارة، الصناعة التقليدية أو الزراعية.

و يقع التزام المستخدم بتمكين لجنة المشاركة من كل المستندات و الوثائق في وقت ملائم يسمح لها بالقيام بتحليل و دراسة الكشوفات المذكورة. لكن متى ترسل هذه الوثائق للجنة المشاركة؟

في الشركات التجارية، ترسل هذه الوثائق بمناسبة تحضير الجمعية العامة.

و يقصد بالوثائق تلك التي يستوجب إرسالها للشركاء أو المساهمين من أجل تحضير الجمعية العامة. و تتعدّد الجمعية العامة من أجل المصادقة على الحسابات السنوية للشركة. لذا يجب إرسال هذه الوثائق قبل انعقاد الجمعية العامة.

و يلاحظ أن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المكمل لم يحدد أي أجل لإرسال الوثائق المذكورة للجنة المشاركة. غير أن القانون التجاري، و لاسيما مادته 677 تشترط تمكين الشركاء من الوثائق المحاسبية في خلال 30 يوما على الأقل قبل انعقاد الجمعية، لذا نعتقد أن هذا الأجل يسري أيضا على إرسال المستندات للجنة المشاركة.

و في حالة عدم إرسال هذه المستندات أو رفض إرسالها يمكن، فضلا عن المتابعات الجزائية بجنحة العرقلة، رفع دعوى استعجاليه من أجل إلزام المستخدم بتقديم هذه الوثائق.

لكن ما هي نوعية الوثائق المرسله ؟

من الناحية القانونية لا يلزم المستخدم إلا بإرسال الوثائق المحاسبية و المالية للجنة المشاركة. فهو التزام بالإخطار فقط و ليست التزاما بالاستشارة. و رغم عدم وجود التزام قانوني بالاستشارة فإن دراسة الحسابات السنوية تسجل عادة في جدول الأعمال الذي يتبع إرسال الوثائق.

يجب إرسال الأسئلة و إبداء الملاحظات.

و من الناحية العملية تقتصر لجنة المشاركة أو رئيس مكتبها على إرسال جدول الأعمال فقط من دون أن يرفق بالأسئلة اللازمة حول هذه الوثائق. و ربما تنتظر لجنة المشاركة حضور المستخدم للاجتماع لمساءلته حول الحسابات السنوية. إننا نعتقد أن هذه الطريقة غير ناجعة للوقوف عند السير العام للمؤسسة، و لا يمكن أن تعطي نظرة شاملة على وضعيتها. بل أننا نعتقد أنه يجب تحضير عدد من الأسئلة التي تطرح على المستخدم حول الحسابات السنوية، مثل الأسباب الهامة التي تبرر مستوى النتائج المتحصل عليها؟ ما هو تطور رقم الأعمال و هامش الربح بالنسبة لكل منتج أو خدمة؟ ما هي مختلف مكونات النتائج المالية؟ ما هي الاستثمارات المنجزة؟ و كيف تتطور الخزينة؟

من مهام لجنة المشاركة أيضا مساءلة المستخدم عن التحديات التي تواجهها المؤسسة، حتى و إن لم تكن اللجنة مسيراء، فإن ذلك يسمح لها أن تدعو المستخدم لتقديم الشروحات الواجبة حول نقاط معينة، و إذا وقعت خلافات مع المستخدم حول وضعية المؤسسة، يجب أن يسجل ذلك في محضر الاجتماع. إنه لمن الأهمية بمكان تدوين المناقشات و تبادل الآراء في المحضر، و سيحدد الزمن من كان على صواب. و تكون لجنة المشاركة إذن في موقف أقوى يسمح لها بالتفاوض حول الإجراءات الاجتماعية المحتملة لفائدة العمال. و يتعين فضلا عن ذلك، القيام في اجتماعات لجنة المشاركة بتقديم ملاحظات حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة في الجمعية العامة للمؤسسة المستخدمة بمناسبة الدراسة السنوية للحسابات. للجنة المشاركة الخيار في تقديم كل ملاحظة مفيدة حول الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمؤسسة. و ترسل هذه الملاحظات إجباريا للجمعية العامة في نفس الوقت مع تقرير مجلس الإدارة، مجلس المديرين أو المسيرين⁽¹⁾، غير أن الجمعية العامة ليست ملزمة بالرد لأن هذه المعلومات إنما

(1) و حسب البحث الميداني الذي قمت به لدى الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت فإن هذا الإجراء لم يستعمل في أي مؤسسة و من طرف أية لجنة مشاركة.

أرسلت للجنة المشاركة على سبيل الاستدلال فقط.

كما يمكن أيضا، و لا يوجد أي مانع قانوني يحول دون ذلك، القيام باستدعاء محافظ الحسابات من أجل الحصول على شروحات أخرى حول وضعية المؤسسة، حتى يتسنى للجنة المشاركة فهم مختلف الوثائق المرسلة لها، و كذا فهم الوضعية العامة للمؤسسة، و يتم التحاور مع محافظ الحسابات أو محافظي الحسابات إن وجدوا، حول النقاط الحساسة لغلق الحسابات مثل تكوين المؤونة، شروط إعادة فوترة مختلف الخدمات أو التنازلات داخل المجموعة إذا كانت الهيئة المستخدمة تنتمي إلى مجموعة كما هو الشأن بالنسبة لبعض المؤسسات المتفرعة.

و من أجل الوصول إلى الهدف المنشود يبدو لي ضروريا إنشاء لجنة اقتصادية مكلفة بمساعدة لجنة المشاركة من أجل دراسة الحسابات السنوية كما هو الشأن بالنسبة للجان الاقتصادية المتواجدة في بعض المؤسسات⁽¹⁾، و تتكفل هذه اللجان بدراسة الوثائق الاقتصادية و المالية المقترفة من طرف لجنة المشاركة في إطار صلاحياتها الاقتصادية لاسيما الوثائق المرسلة لها من أجل التحليل السنوي للحسابات⁽²⁾.

(1) لقد حددت بعض الأنظمة الداخلية للجان المشاركة (الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت) عدة لجان متخصصة مكلفة بمجالات متعددة. و اعتبرت مجرد لجان ذات طابع استشاري.

(2) مبدئيا تعمل هذه اللجان تحت إشراف لجنة المشاركة. غير أنه قد يحصل نزاع بين رئيس لجنة المشاركة و رئيس اللجنة المتخصصة. و بالفعل ثار نزاع في شركة (الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت) بين الرئيسين (رئيس لجنة المشاركة و رئيس اللجنة الاقتصادية) حول صلاحيات لجنة الخدمات الاجتماعية، إذ قام رئيس لجنة الخدمات الاجتماعية بصنع ختم دائري باسم اللجنة و إعداد نظام داخلي لهذه اللجنة و وضعه لدى مفتشية العمل بالحراش. و بادر بمراسلة جميع الأطراف بما فيهم الهيئة المستخدمة باسم لجنة الخدمات الاجتماعية. و لم يتقبل رئيس لجنة المشاركة هذا "العصيان" فقد قام بمراسلة رئيس لجنة الخدمات الاجتماعية مؤكدا بأن الخدمات الاجتماعية من اختصاص لجنة المشاركة طبقا لنص المادة 94 من قانون 11-90 و أن هذه اللجنة، في الحقيقة، ليست إلا هيكل داخليا له طابع استشاري لدى لجنة المشاركة طبقا لنظامها الداخلي و لاسيما المواد 22، 23 و 26 منه، معتبرا أن النظام الذي أقامته لجنة الخدمات الاجتماعية يعتبر لاغيا و غير وارد البتة (مراسلة بتاريخ 2012/10/29 رقم 271 ملحق بالمذكرة). وقد رد رئيس الخدمات الاجتماعية على هذه المراسلة بأن الخدمات الاجتماعية تخضع لنص المرسوم 82-303 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بتسيير الخدمات الاجتماعية و الذي لا زال ساري المفعول ... فضلا أن لجنة الخدمات الاجتماعية لجنة مستقلة و لها نظام داخلي خاص بها مصادق عليه من طرف جميع الأعضاء و مسجل لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا بتاريخ 2012/10/24 تحت رقم 873. مع الإشارة أن النظام الداخلي للجنة المشاركة لم يتم المصادقة عليه و لا يوجد أي محضر يزكيه الشيء الذي يجعله غير نافذ، و بالتبعية فإن لجنة الخدمات الاجتماعية لها كل الحق أن تتصرف في تسييرها و أن تستعمل كل الوسائل من أجل ذلك (مراسلة بتاريخ 2012/10/30 بدون رقم ملحق بالمذكرة). و نتيجة لهذا الخلاف طرح النزاع على معرفة مفتش العمل بالحراش من طرف رئيس لجنة المشاركة الذي اعتبر ان تسيير الخدمات الاجتماعية من اختصاص لجنة المشاركة طبقا لنص الماد 94 من قانون 11-90 و أنه يمكن للجنة المشاركة أن تستند في هذا المجال إلى نص المرسوم 82-303 المذكور بما "أنه لا زال ساري المفعول" (مراسلة بتاريخ 2012/09/26 رقم 650 ملحق بالمذكرة) إننا نعتقد أن تسيير الخدمات الاجتماعية من اختصاص لجنة المشاركة و يقع على عاتق هذه الأخيرة أن تحدد كيفية تسييرها. و يحدد النظام الداخلي للجنة المشاركة طبيعة اللجان المتخصصة. و في كل الأحوال تكون طبيعة اللجان المتخصصة طبيعة استشارية تتمثل في تقديم الاقتراحات إلى لجنة المشاركة و تخضع ميزانيتها لتقدير لجنة المشاركة طبقا لنص المادة 08 من المرسوم 82-303 المذكور. أما فيما يخص اللجنة الاقتصادية، فإننا نعتقد أن دورها يقتصر على مساعدة لجنة المشاركة في اتخاذ التدابير اللازمة فقط لا أن تحل محلها.

إن الوثائق المحاسبية و المالية التي يتعين إرسالها للجنة المشاركة في إطار الدراسة السنوية للحسابات، في الشركات التجارية من طرف المستخدم يجب تقديمها قبل انعقاد الجمعية العامة للمساهمين أو جمعية الشركاء. إن القانون التجاري هو الذي يحدد قائمة الوثائق⁽¹⁾. و تتضمن قائمة الوثائق بالنسبة لجميع الشركات التجارية الحسابات السنوية و هي الحصيلة Bilan، حسابات النتائج، و عند الاقتضاء، الحسابات الموحدة comptes consolidés .

أما بقية الوثائق فالأمر يختلف بحسب الشركات.

- تقرير محافظ الحسابات في جميع الشركات التي لها محافظ حسابات.
- التقرير السنوي لمجلس الإدارة أو مجلس المديرين مع الملاحظات المحتملة لمجلس المراقبة في شركات المساهمة.

و فيالواقع و طبقا لنفس المادة 94 من ق 90-11 فإن لجنة المشاركة محقة في الإطلاع على نفس الوثائق التي يطلع عليها المساهمين، لذا نتساءل، هل أن الوثائق المستوجب الإطلاع عليها من لجنة المشاركة حددت على سبيل الحصر أو على سبيل المثال؟ يبدو لنا أن هذه الوثائق إنما حددت على سبيل المثال فقط، لذا يمكن القول أن كل الوثائق التي توضع في متناول المساهمين طبقا لنص المادة 680 من القانون التجاري⁽²⁾، يجب أن ترسل إلى لجنة المشاركة، بما فيها تقرير محافظ الحسابات الخاص بالمبلغ الإجمالي المصادق عليه من محافظي الحسابات، الأجور المدفوعة للأشخاص الخمسة الذين يتقاضون على أعلى أجر.

لذا فإننا نعتقد أنه من مصلحة لجنة المشاركة اللجوء إلى مساعدة خبير محاسبي لكونه يعرف ما هي الوثائق التي يتعين الإطلاع عليها، و عند الاقتضاء القيام بجمع الأموال للتصدي لتكاليفه⁽³⁾.

مع الملاحظة أن المساهمين لهم الحق في التصويت و هذا الحق غير مخول لأعضاء لجنة المشاركة.

(1) تقضي المادة 678 من القانون التجاري " .. أما إذا كان الأمر يتعلق بالجمعية العامة العادية، يجب أن يذكر جدول حساب النتائج و الوثائق التلخيصية و الحصيلة و التقرير بمندوبي الحسابات المبين لنتائج الشركة خلال كل سنة مالية من السنوات الخمس الأخيرة أو كل سنة مالية مقفلة منذ إنشاء الشركة أو دمج شركة أخرى في هذه الشركة، إذا كان عددها يقل عن خمسة".

(2) و عدت المادة 680 المذكورة الوثائق التالية:

- 1- جرد حسابات النتائج و الوثائق التلخيصية وقائمة القائمين بالإدارة و بمجلس المديرين أو مجلس المراقبة.
- 2- تقارير مندوبي الحسابات التي ترفع للجمعية.
- 3- المبلغ الإجمالي المصادق على صحته من مندوبي الحسابات والأجور المدفوعة للأشخاص المحصلين على أعلى أجر مع العلم أن عدد هذه الأشخاص يبلغ خمسة.

(3) مع أخذ جميع الاحتياطات اللازمة لعدم الوقوع تحت طائلة جرم جمع الأموال بدون رخصة.

الفرع الثالث: صلاحية لجنة المشاركة في القيام بالاستخبار الاقتصادي (vieille économique)

إن مهمة الاستخبار الاقتصادي تسمح بمراقبة تطور حالة المؤسسة. و يتمثل الاستخبار الاقتصادي بالنسبة لأعضاء لجنة المشاركة في مراقبة الظهور الاحتمالي للخطر بالنسبة لعمال المؤسسة، و قد يكون متعلقا إما بعدد العمال: قصد الوقوف مسبقا على أخطار التسريح، المخططات الاجتماعية و تقليص عدد العمال، و إما يتعلق بالكفاءات و المؤهلات و يسمحبالوقوف المسبق على التحولات التكنولوجية المحتملة و تحول المهن و الحرف، و ذلك من أجل تحفيز أو تفضيل تحولات الكفاءات و المؤهلات داخل المؤسسة، و إما يتعلق أخيرا بالأجور مثل السهر على مستوياتها، على الامتيازات المكتسبة، على المساهمة و تقييم الأرباح.

و يبدو لنا أن أفضل الطرق لتفادي المخاطر تكمن في التنبؤ المسبق بها مثل:

- مراقبة تطور نشاط المؤسسة.
- مراقبة تطور نوعية مردودية rentabilité المؤسسة.
- مراقبة تطور نوعية الذمة المالية للمؤسسة.
- مراقبة تمويل نمو المؤسسة.

و يمر الاستخبار الاقتصادي بالضرورة على تحليل حسابات المؤسسة.

إن المعلومات التي يحتاجها أعضاء لجنة المشاركة موجودة بالأسبقية داخل المؤسسة (1)، كما توجد أيضا خارج المؤسسة (2).

1- داخل المؤسسة:

إن الهيئة المستخدمة ملزمة بتمكين مندوبي العمال بعدد من الوثائق التي تسمح لهم بالاستخبار الاقتصادي المتمثلة في:

- الحسابات السنوية المنشورة: حساب النتائج، الميزانية، جدول التمويل، تقرير مجلس الإدارة أو مجلس المديرين.
- حساب النتائج السداسية، تقرير النشاط السداسي، حساب النتائج السنوي المرتقب و كل ترقب للسنة الجارية أو السنوات المقبلة.
- رقم الأعمال الشهري، الثلاثي، و السداسي، مؤشرات النشاط الخصوصي للمؤسسة، مؤشرات تطور السوق الذي يستند إليه كمرجع في تطور المؤسسة و كل مؤشر آخر للتسيير الداخلي.

2- خارج المؤسسة:

و يمكن أن يكون مفيدا الحصول على معلومات إضافية من خارج المؤسسة: حسابات و التقرير السنوي للمؤسسات المنافسة، الصحف و الجرائد الاقتصادية المتخصصة، دراسات السوق...

يجب استغلال هذه المعلومات استغلالا مفيدا. و يلاحظ أن لجنة المشاركة تتلقى نفس الوثائق من سنة إلى أخرى و من سداسي إلى آخر. إنه لمن الضروري مقارنة هذه المعلومات و طرح الأسئلة، لماذا لم يتحقق ما كان منتظرا؟ لماذا ارتفع عدد عقود العمل المحددة المدة؟ ما هو تطور رقم الأعمال و هوامش الربح بالنسبة لكل منتج أو خدمة؟

فهذه هي الطريقة الوحيدة لمتابعة تطور وضعية المؤسسة، إنه من المستحسن تكوين بنك للمعلومات لتكون بمثابة آلة خاصة في متناول لجنة المشاركة مع التركيز على المؤشرات الواجب مراقبتها لمدة ثلاث سنوات.

يمكن مثلا إدخال في بنك المعلومات و لمدة عدة سنوات: عدد العمال، رقم الأعمال، اثنان أو ثلاث مؤشرات النشاط الأساسي، الاستثمار، نتائج الاستغلال، مستوى تكاليف العمال...

و يعتبر تقرير الميزانية صورة فوتوغرافية لوضعية الذمة المالية للمؤسسة في نهاية السنة المالية. و هي تعبر عن ديون الشركة و حقوقها. و يدخل في الميزانية مجموعة الموارد الصادرة عن المساهمين، المؤسسة، البنك، الموردين و الدولة. أما الحقوق فهي كل الموارد الموقوفة، المواد المخزنة، الحقوق لدى الغير

و يظهر في الميزانية أيضا كل المتعاملين مع المؤسسة، المساهمين، البنك، الزبائن، الموردين و الدولة.

الفرع الرابع: حق التبليغ الاقتصادي: Droit d'alerte

إن فائدة حق التبليغ الاقتصادي تكمن في أنه حق يسمح بالتنبؤ بالصعوبات التي يمكن أن تمر بها المؤسسة.

إن الحق في التبليغ لم ينص عليه قانون العمل، غير أن القانون التجاري قد وضع هذه المهمة على عاتق محافظ الحسابات. و بالفعل عندما يعاين محافظ الحسابات أثناء تأدية مهمته وقائع من شأنها أن تعترض مواصلة استغلال الشركة، يتعين عليه إخطار رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام، و أن ينتظر أجوبتهم بعد مداولة مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، ثم يستدعي الجمعية العامة. إن هذه الإجراءات لا تصدر عن لجنة المشاركة، غير انه يجوز لها أن تطالب بإخطارها بمختلف المراحل التي قام بها محافظ الحسابات بدءا من طرح المسألة على مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة⁽¹⁾.

(1) تقضي المادة 715 مكرر 11 من القانون التجاري على أنه يجوز لمندوب الحسابات أن يطلب توضيحات من رئيس مجلس الإدارة أو مجلس المديرين الذي يتعين عليه أن يرد على كل الوقائع التي من شأنها أن تعرقل استمرار الاستغلال و التي اكتشفها أثناء ممارسة مهامه.

و في حالة انعدام الرد أو اذا كان هذا الرد ناقصا، يطلب مندوب الحسابات من الرئيس أو مجلس المديرين استدعاء مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة للمداولة في الوقائع الملاحظة، و يتم استدعاء مندوب الحسابات في هذه الجلسة.

و في حالة عدم احترام هذه الأحكام، أو اذا لاحظ مندوب الحسابات أنه رغم اتخاذ هذه القرارات بقيت مواصلة الاستغلال معرقله فانه يقوم حينئذ بإعداد تقرير خاص يقدمه لأقرب جمعية عامة مقبلة أو لجمعية عامة غير عادية، و في حالة الاستعجال، يقوم هو نفسه باستدعائها لتقديم خلاصته.

إن فائدة حق التبليغ الاقتصادي تكمن في أن يسمح بالتنبؤ بالصعوبات التي تمر بها المؤسسة.

فهو يسمح للجنة المشاركة أن تدق ناقوس الخطر قبل فوات الأوان. فالفكرة تكمن في إلزام المستخدم ألا يغلق على نفسه ليكون منعزلاً، بينما حالة مؤسسته محرجة، فمن شأنه أن يدفعه إلى تكثيف الاتصال و لمس الحقيقة و الصعوبات التي تمر بها المؤسسة.

و في مواجهة وضعية محرجة يجوز للجنة المشاركة أن تطلب توضيحات من المستخدم حول الوضعية الاقتصادية للمؤسسة. و إذا لم تطمئن رغم المعلومات المسلمة لها، يمكنها مواصلة تحقيقاتها بإعداد تقرير حول هذه الوضعية بمساعدة خبير محاسبي⁽¹⁾.

و تقاديا للدخول في صراعات مباشرة مع المستخدم يتعين، حسب اعتقادنا، أن تستعمل لجنة المشاركة هذا الحق بشكل تدريجي.

فيجب أولاً على لجنة المشاركة أن تطلب توضيحات حول الوضعية التي تراها محرجة و تسجل هذه المسألة في جدول أعمالها في الاجتماع المقبل، فلا يمكن للمستخدم أن يعارض ذلك، و في هذه الحالة إما أن تطلب التوضيحات في الاجتماع الأول و على المستخدم أن يجيب في الاجتماع المقبل، و إما أن ترسل مراسلة موصى عليها بالاستلام للمديرية التي تلتزم بالإجابة في الاجتماع.

فلا يكفي القول أن اللجنة "محتارة"، " خائفة"، كما هو ثابت في بعض المراسلات التي اطلعنا عليها، بل يجب تقديم وقائع، أرقام، حجج، و كلما كانت المطالبة بالتوضيحات مطالبة دقيقة، كلما استطاعت اللجنة تقدير حجية الإيضاحات المقدمة من المستخدم.

يجب أن يكون جدول الأعمال واضحاً، فيجب إذن الإشارة إلى موضوع التوضيحات. فكل نقطة قصيرة، مثل: "حق تبليغ اللجنة"، من شأنه أن يزجج المستخدم بلا فائدة.

و على المستخدم ثانياً أن يقدم الإيضاحات في اجتماع اللجنة بصفة واضحة، دقيقة و وافية، فلا يمكنه رفض تقديمها بحجة أن الوضعية الاقتصادية للمؤسسة لا تستدعي أي قلق. و على هذا المستوى لا يمكن منع لجنة المشاركة، قضائياً، من القيام بحق التبليغ⁽²⁾.

و يجب التدوين في محضر الاجتماع كل الأسئلة الواردة من طرف أعضاء لجنة المشاركة، و كل الأجوبة الصادرة عن المستخدم و كل النقاشات و المبادلات التي تمت بين الطرفين. و بالنظر لخطورة الوضعية يستحسن ربما تسجيل النقاش بالصورة و الصوت من أجل الحصول على بيينة تثبت كل ما قيل في الاجتماع⁽³⁾.

(1) مع التحفظ في صعوبة الاستعانة بمحاسب لافتقار اللجنة لميزانية خاصة.
(2) لم أتمكن من الحصول على قرارات قضائية فصلت في مثل هذا الموضوع، غير أن محكمة النقض الفرنسية استقرت على هذا الاتجاه، نقض اجتماعي 8-3-95 رقم 002-16-91 د.م.برودار Brodort ضد شركة Brodort.
(3) هذه الوسيلة للحصول على المعلومات من شأنها أن تزجج المستخدم، و غالباً أن يرفض أن يسجل أو أن يصور، فضلاً عن ذلك، فإن هذه الوسائل هي ملك للمؤسسة و قد يرفض المستخدم تسليمها في غير الأغراض المخصصة لها. و لا تدخل، حسب اعتقادنا، الوسائل السمعية البصرية في عقد اجتماعات لجنة المشاركة. M. Cohen, Les délocalisations et le comité d'entreprise. Semaine Sociale, n° 1194 du 13/12/2004, Page 6 et notamment, page 9 et 10.

وعلى لجنة المشاركة ثالثا أن تقدر ما إذا كانت الشروحات المقدمة من طرف المستخدم مقنعة و مطمئنة تسمح بتوقيف إجراءات حق التبليغ. أم أنها أجوبة غير كافية بل هي مؤكدة للوضعية المخرجة الشيء الذي يشرح مواصلة الإجراء.

فلا شيء يلزم لجنة المشاركة اتخاذ القرار بالتبليغ مباشرة بعد الاجتماع، إذ يمكنها التريث بعض الأيام للتفكير و المطالبة فيما بعد بعقد اجتماع استثنائي.

رابعاً، إذا قررت اللجنة مواصلة إجراء حق التبليغ أثناء الاجتماع، تعد تقريرا حول وضعية المؤسسة، و إذا أرادت ذلك، أن تعين خبيرا محاسبا من أجل مساعدتها في إعداد التقرير.⁽¹⁾

و في حالة احتجاج المستخدم على حق التبليغ، على اللجنة إطلاع القاضي بالوقائع ليتسنى له معرفة وضعية المؤسسة و اتخاذ قراره. فيجب تمكينه بأكبر قدر من المعلومات و العناصر. و مهما يكن من أمر فإن قرار مواصلة أو توقيف إجراء الحق في التبليغ يتخذ من طرف لجنة المشاركة، فليس للجنة الاقتصادية أية سلطة للقيام بذلك⁽²⁾.

و من الناحية النظرية يجوز للجنة المشاركة أن تستدعي محافظ الحسابات قصد إعداد التقرير، لكن عمليا، لا يمكن للجنة المشاركة أن تستغني على الخبير المحاسب، ليس فقط من أجل تحرير المحضر بل في كل الحالات التي تستوجب تدخله. و على ضوء التقرير المحرر من طرف محافظ الحسابات و الأجوبة الصادرة عن الهياكل المسيرة تعقد لجنة المشاركة، طبقا لنص المادة 715 مكرر 11 من القانون التجاري، اجتماعها مرة أخرى من أجل إعادة دراسة تقريرها و تفصل في هذا الاجتماع في مدى ملائمة مواصلة، أو توقيف إجراءات حق التبليغ. و تفصل لجنة المشاركة بأغلبية الحاضرين.

أخيرا، تبلغ هيئات الإدارة بالتقرير و تسجل في جدول أعمال مجلس الإدارة، و على هذا الأخير أن يسبب قراره و يرسله إلى لجنة المشاركة.

إن حق التبليغ الاقتصادي، و إن كان مبينا في القانون التجاري، فلم يستعمل حسب المعلومات المتوفرة لدينا أبدا لا من محافظي الحسابات و لا من لجان المشاركة على الأقل في المؤسسات العامة.

و في كل الحالات لا يمكن استعمال هذا الحق إلا إذا كانت مواصلة الاستغلال في خطر و تمر المؤسسة بوضعية مخرجة.

لكنهل الوضعية المخرجة للمؤسسة من شأنها أن تسمح باستعمال حق التبليغ الاقتصادي؟

(1) لم أتمكن من الحصول على قرارات قضائية فصلت في مثل هذا الموضوع غير أن محكمة النقض الفرنسية كرسبت اجتهادها على هذا المنوال، نقض اجتماعي 19-02-2002 رقم 00-14-776 cramif ضد لجنة مؤسسة cramif

(2) إن اللجنة الاقتصادية مثلها مثل باقي اللجان المتخصصة الأخرى تعتبر مجرد هياكل داخلية تتصرف تحت إشراف رئيس لجنة المشاركة، و لا يمكنها المبادرة بأي قرار إلا بترخيص مسبق منه (أنظر صفحة 75 هامش رقم 2).

هذا هو السؤال الأول الذي يتعين على لجنة المشاركة طرحه إذا قررت استعمال حق التبليغ مع الأخذ في الحسبان أن "الأفعال و الوقائع التي من شأنها أن تعرقل استمرار الاستغلال"، فقط هي التي تبرر تحريك إجراءات التبليغ. وقد يتعلق الأمر بأسباب مالية، اقتصادية، تقنية أو اجتماعية.

إن الصعوبة تكمن في أن تبقى لجنة المشاركة وحدها صاحبة القرار في تقدير وضعية المؤسسة لاسيما عند سكوت قانون العمل و غياب الاجتهادات القضائية في هذا المجال.

ومع ذلك يجب التنكير أن حق التبليغ لا يتقرر انطلاقا من حادث واحد أو واقعة منعزلة، بل يجب جمع أكثر من "فعل و واقعة" أو عدة أحداث ستؤدي لا محال إلى وضعية محرجة.

إن بعض المؤشرات قد تكشف عن الوضعية المحرجة للمؤسسة: التأخر في تسديد حقوق الموردين، عدم تسديد الاشتراكات الاجتماعية، التأخر في تسديد أجور العمال، خسائر أدت إلى تخفيض الأصل الصافي، صعوبات مالية للمؤسسة الأم، عسر زبون هام، تخفيض نفقات البحث و النمو، زيادة كبيرة في أسعار المواد الأولية.

و زيادة على العناصر المحاسبية و المالية، يجوز للجنة المشاركة أن تتمسك بمؤشرات أخرى، مثل النقص في النشاط أو المردودية، ضياع أحد كبار الزبائن، تخفيض هام و دائم لطلبات الشراء، انهيار الاستثمارات، تضخم هام و دائم للمخزونات يمكن أن يولد مخططات اجتماعية، ضعف العمل، البطالة الجزئية المتكررة، ارتفاع التعاقد من الباطن...

فلا يكفي مثلا وجود مشروع إعادة الهيكلة و التنظيم أو غلق بعض الورشات لاستنتاج الوضعية المحرجة للمؤسسة. لا بد من الاستظهار بوقائع موضوعية تؤكد الخطر.

و على العكس يجب ألا نعتقد أن حق التبليغ يقتصر فقط على الفرضية التي تثبت أن الوضعية الاقتصادية و المحاسبية للمؤسسة محرجة، بعبارة أخرى يمكن للجنة المشاركة استعمال هذا الحق في مؤسسة تتمتع بصحة مالية جيدة، لكنها تعبر عن مؤشرات مقلقة في مجال الشغل.

يجب معرفة أن استعمال حق التبليغ لا يستقبل بصدور ربح من طرف المستخدم، و يجب انتظار ردود فعل و ضغوطات، تهديدات، مناورات من جميع الجهات و بكل الأنواع. و المسألة لا تكمن في تكلفة الخبرة بقدر ما تكمن في أن حق التبليغ يسمح للجنة المشاركة بالدخول في ميدان متروك تقليديا للمسيرين أو الشركاء و هو ميدان التسيير.

و يلاحظ أن القانون التجاري يعتبر أن المعلومات المسلمة في إطار حق التبليغ هي معلومات سرية، و كل شخص يطلع عليها يلتزم بواجب عدم الكشف عنها.

من جهة، يجب التحلي بالحذر في التعامل مع هذه المعلومات و عدم طرحها في الساحة العمومية. و في كل الحالات يمنع نشر محاضر الاجتماع خارج المؤسسة.

من جهة ثانية، لا بد من الاتصال بالعمال من أجل اطلاعهم على وضعية المؤسسة تدريجيا، بالنظر لتطور الخطر، بدون الكشف عن المعلومات السرية، لماذا؟ لأنه يمكن في يوم ما تعبتهم بكل بساطة.

و كنتيجة للالتزام بالسرية، يجب أن يكون محضر الاجتماع الذي يقدم فيه المستخدم شروحات، مبتورا من المعلومات السرية. لكن و رغم ذلك يجب الاحتفاظ بنسخة من المحضر الأصلي. لذا يبدو لنا

أنه من المستحسن تحرير محضرين، الأول يبقى في حوزة لجنة المشاركة و يتضمن كل المعلومات السرية. أما الثاني الذي ينشر في لوحات اللجنة، فلا يتضمن إلا معلومات عامة دون المعلومات السرية. إن هذا التقطيع للمعلومات المحرجة و السرية هام جدا من الناحية العملية. فليس ملزما إقلاق الزبائن، العمال، الموردين أو المستثمرين.

و إذا اتضح فيما بعد أن الوضعية ليست محرجة، بالدرجة التي كانت تتصورها لجنة المشاركة، فمثل هذا السلوك من شأنه أن يضع المؤسسة في وضعية محرجة تتناقض مع حق التبليغ الذي يستهدف تسوية الصعوبات منذ بدايتها و ليس تضخيمها.

و إذا تقرر مواصلة الإجراء، يجب تحرير تقرير ملائم حول وضعية المؤسسة يتضمن رأيا حول ملائمة مواصلة الإجراء و إيصاله إلى نهايته، و ذلك بإخطار أعلى الهيئات في المؤسسة. لكن يجب التحلي بالواقعية، فالممارسة أكثر من صعبة بالنسبة لأعضاء لجنة المشاركة.

المبحث الثاني: امتيازات أعضاء لجنة المشاركة.

مهما كان أسلوب تعيين مندوبي العمال، فإن هؤلاء يتمتعون بقانون أساسي غير مألوف في الشريعة العامة. فيجب السماح لهم في البداية بحرية التنقل داخل المؤسسة و الاتصال بزملائهم العمال الذي انتخبوهم، و الذين يسعون في تمثيلهم أحسن تمثيل، كما يتمتعون أيضا بحرية التنقل حتى خارج المؤسسة (المطلب الأول). لذا يجب تمكينهم من الوسائل الضرورية قصد السماح لهم بممارسة وظائفهم. و منحهم القرض الساعي اللازم قصد القيام بمهامهم (المطلب الثاني).

إن الدور الذي يلعبه مندوبي العمال و المكرس لهم بموجب قانون العمل يخرجهم من كتلة العمال و يعرضهم، بالنظر لمواقفهم، لمعاقبة الهيئة المستخدمة. لذا كرس لهم القانون حماية خاصة فرضتها صعوبات المهمة التي تقع على عاتقهم (المطلب الثالث). لكن في مقابل ذلك يلتزمون بكتم الأسرار التي اطلعوا عليها (المطلب الرابع).

المطلب الأول: حرية التنقل:

إن الحق في التنقل داخل المؤسسة أو خارجها بكل حرية كرسه القانون (الفرع الأول)، غير أن هذه الحرية يمكن أن تمارس تحت رقابة المستخدم (الفرع الثاني).

الفرع 1: التنقل داخل المؤسسة.

تنفيذا للمهام التمثيلية ينتقل أعضاء لجنة المشاركة سواء أثناء ساعات المندوبية أو خارج ساعات العمل العادية بكل حرية داخل المؤسسة و الاتصال بكافة العمال في مناصب عملهم مع التحفظ في عدم عرقلة العمال في تنفيذ مهامهم التعاقدية. و لا يحتاج المندوب لأي ترخيص مسبق من مسؤولي المؤسسة قصد التنقل داخل المؤسسة.

ويلاحظ أن عرقلة العمال في تنفيذ مهامهم التعاقدية يقدر بحسب طبيعة العمل و مدة الاتصال، فيجب تخفيض مدة الاتصال بالنسبة للعمال الذين تتطلب مهامهم تركيزا معيناً أو أن تكون مرتبطة مع الجمهور .

و يمكن للمندوب التنقل أيضا خارج المؤسسة شريطة أن يكون التنقل يدخل في مهام المندوبية .

و يقع على عاتق المستخدم التكفل بمصاريف التنقل إذا كانت الاتفاقية الجماعية تنص على ذلك. أما في حالة العكس فلا يوجد أي التزام قانوني يجبر المستخدم بالتكفل بمصاريف التنقل. و لا أن يتكفل بمصاريف التنقل قصد حضور أي اجتماع عقدته لجنة المشاركة. غير أنه من الناحية العلمية فإن مصاريف التنقل قصد حضور الاجتماعات المقبولة من المستخدم تقع على عاتقه. و لا يتكفل المستخدم إلا بمصاريف التنقل لأعضاء لجنة المشاركة الذين لا يحتج على عضويتهم. و لا شك أن الاجتماعات التي ينظمها المستخدم والتي يدعو فيها مندوبي العمال الحضور تكون مصاريفها على عاتقه.

الفرع الثاني: مراقبة التنقلات.

إذا كان منطوقاً أن يخطر المستخدم بكل غياب لمندوب العمال، فلا يمكنه أن يعترض على هذا الغياب إذا كان مبرراً بالقيام بالمهام التمثيلية. و يعتبر الاعتراض على القيام بالمهام التمثيلية بمثابة جنحة عرقله العمل، الفعل المنوه والمعاقب عليه بموجب نص المادة 151 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وإذا لم يكن من حق المستخدم الاعتراض على غياب المندوب، فمن حقه أن يخطر مسبقاً على هذا الغياب حتى يتسنى له استخلافه من جهة، و أن يسمح له بحساب ساعات المندوبية. و لقد بينت بعض أحكام النظام الداخلي للمؤسسات (1) كيفية السماح للمندوب الخروج من المؤسسة باشتراطها حيازته قبل خروجه على وصل المندوبية الذي يختلف عن وصل الخروج، فالوصلات الثانية تسمح للمستخدم بمراقبة حركة العمال من و إلى المؤسسة و تسمح له عند الاقتضاء برفض الترخيص بالخروج. و من جهة أخرى فالعامل العادي ملزم بالتصريح بسبب الترخيص و بالوقت المحتمل للعودة. بينما، و وصلات المندوبية، فهي لا تشكل ترخيصاً بالخروج، بل مبرراً لاحتساب ساعات المندوبية و لا يلزم المندوب بالتصريح بسبب غيابه لا و بل يمكنه أن يرفض تسجيله لأن الهدف من وصلات المندوبية هو احتساب حجم القرض الساعي و الحفاظ على السير الحسن للمؤسسة .

إن هذه الأحكام المبينة في الأنظمة الداخلية تكون بالضرورة قد وقعت محل مناقشة من لجنة المشاركة بحكم أنها تبدي برأيها بالضرورة حول النظام الداخلي طبقاً لمقتضيات المادة 75 من قانون 11/90. و كذا يبدو لنا ضرورياً استعمال هذه الوصلات و إلا تعرض المندوب لمتابعة تأديبية (2).

غير أن هذا الرفض ليس من شأنه أن يؤدي إلى خصم من أجرته لأن القاعدة المطبقة في مادة أجور المندوبين تقتضي أن يسدد المستخدم أو لا ثم يحتج فيما بعد.

و بصفته مسؤولاً عن أمن و سلامة الأشخاص والعتاد، يجوز للمستخدم أن يطلب من الأشخاص الذين يتنقلون داخل المؤسسة تيرير صفاتهم، و أن يحدد كفاءات هذه المراقبة، شريطة ألا يمس بالسير الحسن للجنة المشاركة أو لمندوبي العمال.

(1) تنص المادة 09 من النظام الداخلي لشركة براون أند روت كندور شركة مختلطة جزائرية أمريكية brc على ما يلي "يلتزم العمال الذين يمارسون مهاماً تمثيلية بتسليم وصل المندوبية عند خروجهم من المؤسسة. و يجب التأشير على وصل المندوبية عند الخروج مع تحديد ساعة الخروج و عند العودة مع تحديد ساعة العودة "

(2) و في هذا الاتجاه قررت محكمة النقض الفرنسية أن رفض مندوب العمال استعمال وصلات المندوبية يبرر تسليط عقوبات تأديبية ضده مادام أن استعمال مثل هذا النوع من الوصلات ليس من شأنه أن يقلص أو أن يحد من حريتهم.

ويجوز لأعضاء لجنة المشاركة عقد اجتماعات في المحلات المخصصة لهم من طرف المستخدم، وإذا حضر الاجتماع عمالا عاديين، لا بد أن تتعقد هذه الاجتماعات خارج أوقات العمل. أما إذا اقتصر على أعضاء لجنة المشاركة فقط يجوز أن يتم عقد الاجتماع في أوقات العمل. أما إذا استدعت لجنة المشاركة أشخاصا من خارج المؤسسة فعليها أن تستأذن مسبقا من المستخدم.

المطلب الثاني: القرض الساعي الممنوح لأعضاء لجنة المشاركة:

إن قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على حد لمندوبي العمال قانونا أساسيا خاصا، و كرس لهم حق الاستفادة بـ "ساعات المندوبية"، و هي ساعات تسمح لهم بالخروج من المؤسسة و مغادرتها مع الاحتفاظ الكامل بأجرتهم الشهرية. إن القانون يحدد هذا القرض الساعي بعشرة ساعات شهرية (المادة 106 منه)، لا يمكن تجاوزه إلا لأسباب استثنائية، و يمكن أن يضرب هذا الحجم في عدد المندوبين الحاضرين (المادة 107 منه) و هو لا يتناسب مع الغيابات الحقيقية للعامل. فكل اللقاءات القانونية و الاجتماعات التي تقرر بمبادرة من المستخدم لا تؤخذ في الحسبان، مع العلم أنها تكون مكثفة و طويلة (كما هو الشأن مثلا أثناء التفاوض الجماعي). إن هذا الحجم ليس محدد بالضرورة، فقد يتغير في الواقع زيادة أو نقصانا.

و يجب التنويه أن العديد من المندوبين لا يستعملون هذا القرض الساعي (بسبب حجم المؤسسة، انعدام المشاكل الاجتماعية و ربما الضغوطات التي يمارسها ضدهم المستخدم). إنه يحظر عليهم تأجيل حجم الساعات إلى الشهر الموالي و لو بموافقة المستخدم أو أن يرسلونها في المستقبل، فكل تقديم أو تأخير غير مقبول فيجب استعمال الحجم الساعي في الشهر المناسب.

أخيرا فإن الفرضية التي يمكن فيها تجاوز الحجم الساعي هي الفرضية المبررة بـ "الظروف الاستثنائية". و كما يدل عليها اسمها، قد تتواجد ظروف يتجاوز فيها المندوب حجمه الساعي، لكن يستوجب عليه مواصلة مهامه الانتخابية كما هو الشأن في حالة أي نزاع جماعي أو تصور تقليص جماعي هام، فإننا نعتقد أنه في هذه الحالة الاستثنائية يجوز للمندوب أن يتجاوز قرضه الساعي مع الحفاظ على أجرته كاملة.

يجب أن يستعمل القرض الساعي وفقا للمهمة الانتخابية المسندة له و يخضع القرض "لقرينة الاستعمال الحسن" لساعات المندوبية.

و إذا كانت كل المهام الشخصية أو الترفيهية تخرج عن القرض الساعي، فيجب على المندوب أن يميز بين المهام المختلفة للوكالات: فلا يمكن لمندوب العمال مثلا أن يجمع الاشتراكات النقابية بعنوان وكالة مندوب العمال. و نفس الشيء يمكن أن يقال بالنسبة للمندوب النقابي فلا يمكنه أن يهتم بالنشاطات الاجتماعية الخاصة بلجنة المشاركة. لكن تطبيقا للقرينة المذكورة يقع على عاتق المستخدم أن يثبت أن القرض الساعي يستعمل لأغراض أخرى و هو الشيء الذي يصعب تحقيقه، في حالة خروج المندوب من المؤسسة لأن من حقه أن يخرج.

إنني اعتقد أن قرينة الاستعمال الحسن مبررة.

أولاً، لا يمكن للمستخدم أن يراقب كل الساعات ساعة بساعة و أن يعاتب المندوب على استعماله للساعات استعمالاً في غير محله.

ثانياً، إذا صح الحديث عن رقابة ساعات المندوبية فإن هذه المهمة تعود لمن عين المندوب: النقابة بالنسبة للمندوب النقابي و العمال المنتخبون الذي صوتوا على مندوب العمال. يجب أن يعرف المندوب أن مهمته محددة في الوقت و لا تتجاوز ثلاث (03) سنوات و قد لا يقبل العمال استعمال ساعات المندوبية في أغراض غير الأغراض التي منحت من أجلها. و يطبق نفس المنطق بالنسبة لتسييد ساعات المندوبية.

و في هذا الصدد تعتبر المادة 106 من قانون 90-11 المذكور ساعات المندوبية كساعات عمل. و في حالة تجاوز الحجم الساعي من طرف المندوب يقع على عاتقه إثبات الظروف الاستثنائية التي أجبرته إلى هذا التجاوز و أن يبرر الاستعمال الحسن لهذه الساعات.

و باعتبار القانون ساعات المندوبية ساعات عمل، فإن المهام المؤداة في هذا الإطار تعتبر بالتالي، بمثابة امتداد لخدمة العمل، و تعتبر الحوادث التي يتعرض لها المندوب أثناء هذه الساعات بمثابة حوادث عمل شريطة أن يكون النشاط المؤدى يدخل ضمن المهام التمثيلية⁽¹⁾.

و من الناحية العملية، فإن ممارسة هذا الحق المتعلق بالنظام العام غالباً ما يكون مصدر توتر كبير مع المستخدم و لاسيما ممثليه الذين ينفرون من الخروج عن طاعتهم، و يرون في هذا السلوك نوعاً من انتهاك قواعد الانضباط داخل المؤسسة. و غالباً ما يعتبر هذا السلوك مقياساً للحرارة السائدة داخل المؤسسة المستخدمة و لنوعية العلاقات الجماعية فيها، لا و بل مقياساً لعلاقات القوى في الهيئة المستخدمة.

1) وعلى العكس من ذلك فقد أصدرت محكمة سطيف في قسمها الاستعجالي أمراً بموجبه اعتبرت أن المندوب العمالي حتى و لو تم تسريحه تعسفياً، لا يمكنه أن يتصرف باسم لجنة المشاركة حتى و لو كان رئيساً لها. إن هذا الأمر الغريب فضلاً أنه منعزل فهو لا يعبر على الاتجاه العام للقضاء في الجزائر. أمر رقم 356 بتاريخ 2004/10/17.

المطلب الثالث: الالتزام بالسر المهني و كتم المعلومات.

لا يوجد أي نص في قانون العمل يلزم أعضاء لجنة المشاركة أو مندوبي العمل بالسر المهني. غير أن لجنة المشاركة تطبيقاً لنص المادة 95 من قانون 11/90، تعين عضوين من بين أعضائها أو خارج أعضائها لتمثيل العمال في مجلس الإدارة ، و بتركيب النص المذكور مع نص المادة 627 من القانون التجاري يمكن الاستنتاج أن عضوية الممثلين للعمال في مجلس الإدارة ملزمين بكتمان المعلومات و الحفاظ على أسرار المعلومات التي تلقوها. لكن يبدو لنا توسيع هذا الالتزام بالنسبة لكافة أعضاء لجنة المشاركة لاسيما فيما يخص التقنيات والتكنولوجيا و طرق الصنع و التنظيم.

و يجب التنويه أن هذا الالتزام يقع على عاتق كافة العمال سواء كانوا منتخبين أو عاديين، و يعتبر إفشاء هذه المعلومات بمثابة خطأ مهني جسيم يرتب التسريح بدون تعويض أو إخطار مسبق طبقاً لنص المادة 73. بالإضافة إلى ذلك وقياساً على النص المذكور يلتزم مندوبو العمال و أعضاء لجنة المشاركة بكتمان المعلومات ذات الطابع السري و المسلمة لهم بهذا الوصف من طرف المستخدم أو ممثله، لذا يجب أن تتسم المعلومة المسلمة لأعضاء مجلس المشاركة موضوعياً بطابع السرية و أن تقدم لهم بهذه الصفة من طرف المستخدم. لذا يجب عند إعطاء المعلومات لفت انتباه الأعضاء على سريتها بمعنى ألا تكون معروفة لدى الجمهور أو لدى عمال المؤسسة. و قد أضاف القضاء معياراً آخر لتكون المعلومة سرية: ألا تضر بمصالح المؤسسة⁽¹⁾.

ومن الناحية العلمية تكون المعلومة سرية إذا كانت متعلقة بمجال الدراسات و المشاريع الاقتصادية و الصناعية والتجارية.

1) TGI Lyon, Ordonnance de référé du 11/12/1984 cité par FO, opécit, Page 140.

المطلب الرابع: الحق في التكوين المكرس لأعضاء لجنة المشاركة.
تلزم المادة 51 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المذكور، الهيئات المستخدمة بأن تضع برنامجا تكوينيا يسمح للعمال باكتساب المهارات العلمية بعد استشارة لجنة المشاركة. و لم تفرق هذه المادة بين العمال المنتخبين و العمال العاديين. و قد يثور التساؤل هل أن صفة المندوب تمنح صاحبها الحق في التكوين؟

إن مفتشية العمل بالحراش قد أجابت بالنفي⁽¹⁾. و أكدت محكمة سيدي أمحمد هذا الموقف⁽²⁾.
و لا ريب أن هذه الإجابة لا تستند لأي منطق قانوني أو عقلائي.
صحيح، و مبدئيا يجب التنويه أن برامج التكوين لا بد أن تستجيب لاحتياجات الهيئة المستخدمة و أن تخضع لتقديراتها في تحديد ما مدى ملائمة هذا التكوين، و ما هي المنفعة التي تجنيها الهيئة المستخدمة منه. لكن، حسب اعتقادي، أن الحل لا ينطبق إلا على العمال العاديين و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يشمل المندوبين لأنهم بحاجة كبيرة إلى تكوين مستمر من أجل القيام بمهامهم أحسن قيام. و لا يمكن للهيئة المستخدمة أن تعترض على هذا التكوين إلا إذا كان من شأنه أن يعرقل السير الحسن للمؤسسة، و كل ذلك بعد استشارة لجنة المشاركة.
و إذا تقرر تكوين المندوب تقع مصاريفه على الهيئة المستخدمة.

(1) مراسلة مفتشية الحراش لأحد المندوبين النقابيين بتاريخ 2013/12/08 رقم 829.
(2) محكمة سيدي أمحمد، القسم الاجتماعي، قضية جواوي عبد الحميد ضد الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت، حكم بتاريخ 2014/07/07، رقم 14/2344، غير منشور، (ملحق بالذاكرة).

المبحث الثالث: الحماية القانونية لأعضاء لجنة المشاركة:

إن ظهور المندوبين فوق كتلة العمال، و بصفتهم رواد للمنازعات الجماعية، ينتقلون بكل حرية داخل المؤسسة قصد إخطار زملائهم بكل قرار غير مشروع صادر عن المستخدم يعرضهم لسخط هذا الأخير بالنظر لمواقفهم التي لا تتناسب في غالب الأحيان مع مصالح الهيئة المستخدمة. و يتخذون، في هذا الصدد، مخاطر تعرض مصالحهم الخاصة للسخط و تتعلق عادة بمسارهم المهني، و كذلك مخاطر مالية بل و حتى مخاطر التسريح من المؤسسة.

إن الهيئات المستخدمة لا تتقبل ببساطة "الخصم" الذي أنشأه القانون و الذي يعارضها، و تارة يتمتع بنفس الصلاحيات من حيث السلطة و الهيئة. لذا مكنهم القانون من قانون أساسي غير مألوف في الشريعة العامة.

إن هذا النظام يشرك اليوم العديد من فروع القانون: القانون الخاص، القانون الجزائي و القانون الإداري.

لذا وجب التطرق إلى الحماية من التسريح أو القرارات التأديبية (المطلب الأول)، ثم التعرّيج على الإجراءات الملزمة التي يتعين مراعاتها قبل اتخاذ أي قرار تأديبي (المطلب الثاني) و أخيرا الوقوف عند طرق الطعن ضد مقرر مفتش العمل (المطلب الثالث).

المطلب الأول: حماية أعضاء لجنة المشاركة ضد التسريح.

يحمي القانون المندوبين طيلة عهدتهم، و تستمر هذه الحماية سنة كاملة بعد انتهاء العهدة. و لا تشمل الحماية التسريح فقط، بل و تشمل أيضا التحويل و كل القرارات التأديبية الأخرى. و تشمل الحماية مهما كان سببها تسريحا فرديا أم تسريحا جماعيا.

و نعتقد أن هذه الحماية تمتد إلى الإحالة على التقاعد المسبق و حتى التحويل في ظل المخططات الاجتماعية المدبرة من طرف الهيئة المستخدمة أو تعديل عقد العمل..

لكن ما الحل في حالة تسريح مندوب العمال؟ إن القانون لا يقدم أي حل. لكن يمكننا أن نقيس على مندوبي النقابات، إذ تسمح المادة 56 من قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمكمل، لمفتش العمل بالتدخل و أمر المستخدم بإعادة إدماجه في منصب عمله.

و إذا حصل التسريح خرقا للإجراءات القانونية مثل عدم إخطار النقابة (و في هذه الحالة لجنة المشاركة)، فإن بعض الاتفاقيات الجماعية تنص صراحة على أنه لا يجوز تسليط أية عقوبة تأديبية على مندوب العمال إلا بعد إخطار لجنة المشاركة، كما هو الشأن بالنسبة لاتفاقية الشركة الوطنية للتبغ و الكبريت، فإن التسريح يعتبر تسريحا في هذه الحالة تسريحا تعسفيا. و قد استقرت المحكمة العليا على هذا المنوال (1)

1) قرار المحكمة العليا بتاريخ 14/10/1992، رقم 87228، المجلة القضائية، منازعات العمل و الأمراض المهنية، الجزء الثاني، عدد خاص، سنة 1997، صفحة 138.

إن نص المادة 56 المذكور يسمح لمفتش العمل أن يطالب بإعادة إدراج العامل في منصب عمله في مدة لا تتجاوز 08 أيام، و في حالة الرفض، يطرح النزاع على المحكمة المختصة التي تفصل في النزاع في مدة لا تتجاوز 60 يوماً بموجب حكم مشمولاً بالنفاذ المعجل.

المطلب الثاني: إجراءات تسريح أعضاء لجنة المشاركة.

يقوم مفتش العمل المختص بمعاينة المخالفة. و بعد معاينته لذلك يطلب من المستخدم إعادة إدراج المندوب المعني إلى منصب عمله. و يلتزم المستخدم في هذه الحالة الإدلاء بحججه. و إذا قوبلت الحجج المقدمة من طرف مفتش العمل فهل هذا يعني ترخيصاً من المفتش بالتسريح؟

إن قانوني 11-90 و 14-90 لا يشترطان ترخيصاً مسبقاً من مفتش العمل. لكن مجرد قراءة سريعة لنص المادة 56 المذكورة تسمح لنا بالقول أن أي مقرر تأديبي يخص أحد المندوبين يخضع بالضرورة لمراقبة مسبقة لمفتش العمل. فكل مقرر متخذ بطريقة مخالفة للنصوص القانونية يسمح لمفتش العمل بإلغائه. إن معاينة المخالفة من طرف مفتش العمل تسمح له بمراقبة مشروعيتها و مدى مطابقتها مع القانون، و يقرر بالتالي، مدى مشروعيتها. فهل يمكن اعتبار سكوت مفتش العمل عن الرد عن كل طلب يقدم له من طرف المستخدم المعني بمثابة قبول؟ و هل يعتبر إذن أن المقرر مشروعاً؟

إن هذا الاستنتاج غير مقبول لكون مفتش العمل ليس له أية صلاحية في الترخيص أو رفض التسريح بل عمله يقتصر على مراقبة ما يلي:

- أن مقرر التسريح لا علاقة له مع نشاطات المندوب النقابية او الانتخابية،
- و أن الخطأ المرتكب من طرف المندوب خطأ جسيم من شأنه أن يرتب التسريح الفوري.
- و في حالة التسريح الاقتصادي أن الظروف الاقتصادية لا تسمح بتحويل المندوب.

و يمكن أن نضيف في هذا الصدد، أنه عندما تنص الاتفاقية الجماعية على ضرورة إخطار لجنة المشاركة قبل اتخاذ أي قرار تأديبي ضد مندوب العمال، يتعين إخطارها و يقع باطلاً كل قرار لا يحترم هذا الإجراء الجوهري.

المطلب الثالث: طرق الطعن ضد قرارات مفتش العمل:

إن طلب مفتش العمل الرامي إلى إعادة إدماج المندوب إلى منصب عمله ممهورا بالنفاز المعجل. و عدم الامتثال لهذا الطلب يسمح لمفتش العمل أن يرفع دعوى أمام الجهات القضائية المختصة التي تفصل في الدعوى في أجل لا يتعدى 60 يوما. و إذا اعتبر المستخدم أن مقرر مفتش العمل غير مشروع إذ احترم كل الشروط المستوجبة قانونا و امتثل لها عندما قرر تسريح المندوب. ففي هذه الحالة يتعين على المستخدم أن يرفع طعنا سلميا لدى المفتش الجهوي و عند الاقتضاء لدى وزير العمل. لكن ما هي فائدة هذا الطعن ما دام أن قرار مفتش العمل ليس إلزاميا بالنسبة للمستخدم؟

يجوز لمفتش العمل أن يحزر محضر مخالفة بجنحة عرقلة عمل مندوبي العمال طبقا لمقتضيات المادة 151 من قانون 90-11 المذكور⁽¹⁾. و إذا رفض المستخدم إعادة إدراج المندوب إلى منصب عمله رغم عقوبته الجزائية، فإنه يرتكب خطأ آخر، لأن هذه المخالفات من الجرائم المستمرة و يجوز للمعني ما دام الاعتداء مستمرا، أن يرفع دعوى أخرى، مستندا على نفس الوقائع للوصول إلى إدانة ثانية، و هو أمر استثنائي في قانون العقوبات.

و في هذه الحالة و بعد معاينة المحكمة لحالة العود فإنها تطبق مقتضيات الفقرة 2 من المادة 151 المذكورة و تسلط عقوبة الحبس على المستخدم من إلى شهر إلى ثلاثة أشهر.

إن هذه الفرضية استثنائية في قانون العمل، فلا يوجد هنا أي مخرج للمستخدم، فعليه أن يعيد إدراج المندوب المسرح تعسفا. و مثل هذه الحلول تبدو جد رديعة بالنسبة للمستخدم الذي ليس من مصلحته أن تلغى مقرراته علنيا.

(1) يجوز لمفتش العمل، بناء على معاينته الشخصية، أن يقرر وجود المخالفة من عدمها. و لا يمكن لضحية المخالفة أن يجبر مفتش العمل على تحريرها. فالمفتش مستقل و لا يخضع إلا للقانون الذي ينظم مهنته. أنظر مراسلة مفتش العمل بالحراش الذي رفض تحرير مخالفة بناء على طلب أحد المندوبين النقابيين الذي تعرض للتوقيف من طرف الهيئة المستخدمة مصرحا "أن مفتش العمل مستقل في اتخاذ قراراته وفقا للقانون 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل و القانون الأساسي لمفتشية العمل و لا يمكن توجيهه من أي طرف كان إلا في حالة الطعن بالتزوير." مراسلة رقم 2013/857 بتاريخ 2013/12/11.

الخاتمة:

إن ما يمكن استنتاجه من خلال دراستي للموضوع و التحريات الميدانية التي قمت بها أن لجنة المشاركة تعاني من الفراغ القانوني تارة، أو من وجوده لكن مبتورا من مادته الأساسية.

كيف يمكن لهذه الأخيرة أن تتصرف و هي مضطرة الاستناد بالهيئة المستخدمة في أبسط الأمور مثل التكفل بمصاريف التنقل من أجل عقد الاجتماعات مثلا. إن المشرع بقصد أو بغير قصد، لم يصدر النصوص التطبيقية لتحديد كيفية تزويد لجنة المشاركة بميزانية خاصة.

إن سكوت المشرع عن الفصل في أهلية لجنة المشاركة في التقاضي جعل بعض الهيئات القضائية تتردد في التعامل معها، تارة تغض النظر عن صفة اللجنة في التقاضي، و تارة تثير عدم إثبات هذه الصفة، و يجب انتظار تدخل المحكمة العليا كما فعلت بالنسبة للفروع النقابية التي فصلت فيها نهائيا و بقضاء مطرد معتبرة أنها لا تتمتع بالشخصية القانونية و هو الشيء الذي لا يمكن أن نتصوره بالنسبة للجان المشاركة و إلا حكم عليها بالموت القانوني.

إن المشرع لم يكتف بالسكوت فقط، فتارة يتدخل لتحديد الاختصاص القضائي لكنه لا ينسق بين مختلف القوانين المتعددة. فقد تدخل بموجب قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، و اعتبر بموجب نص المادة 500 منه أن المنازعات المتعلقة بانتخابات مندوبي العمال من اختصاص القضاء الاجتماعي، لكنه لم يعدل نص المادة 100 التي تحيل الاختصاص إلى القضاء المدني بعد تعديلها في سنة 1996. فهل يعني أن فقط المنازعات المتعلقة بانتخابات مندوبي العمال هي التي تؤول للاختصاص الاجتماعي أم أن كل المنازعات الجماعية تؤول إليه و هو الشيء الذي لا يمكن قبوله بالنظر لما ورد في نص المادتين 2 و 20 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل اللتان تعرفان المقصود من المنازعة الفردية للعمل و ما ورد في نص المادة 2 من قانون 90-02 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية للعمل التي تعرف المنازعة الجماعية و التي لم تعط للمحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية أي اختصاص للفصل في النزاع الجماعي طبقا لاجتهاد قضائي مطرد كرسته المحكمة العليا.

إن سكوت المشرع عن التمييز بين المنازعات المتعلقة بالترشح و المنازعات المتعلقة بالعملية الانتخابية قد زاد في تردد الهيئات القضائية في حساب أجال الطعن فهل تعتبر مدة ثلاثين (30) يوما هي نفس المدة المقررة للمنازعتين أم يجب احتساب مدة أقل بالنسبة لمنازعة الترشح، لأنه لا يعقل أن ننتظر انتهاء العملية الانتخابية للطعن في قائمة الانتخاب مثلا لأن ذلك من شأنه أن يطيل تنصيب لجنة المشاركة و يزيد في تعكير الأجواء داخل المؤسسة المستخدمة.

إن المشرع لم يحدد بالضبط امتيازات و صلاحيات لجنة المشاركة تاركا الأمر للهيئات القضائية الشيء الذي يؤدي في غالب الأحيان إلى ظهور سلوكات تحكيمية من طرف الهيئات القضائية التي تعتبر مثلا أن المندوب النقابي يفقد صفة المندوب في حالة تعليق علاقة عمله، و هي دعوة صريحة للوقوف ضد كل من تجرأ و جاء بموقف يناقض موقف الهيئة المستخدمة.

أخيرا و فضلا عن تردد الهيئات القضائية، فإن هذه الأخيرة لا تعتبر المنازعات الانتخابية منازعات استعجالية يجب الفصل فيها في أجل قصير لا يتعدى 30 يوما من تاريخ رفع الدعوى و تتعامل معها مثل أية منازعة اجتماعية أخرى.

لذلك فإنني أقترح القيام بما يلي:

- 1- الفصل بطريقة واضحة في أهلية التقاضي و منح الشخصية القانونية للجنة المشاركة للقول ما إن كانت محقة برفع دعوى باسمها أو باسم الأعضاء المكونين لها من أجل الدفاع على مصالحها و مصالحهم.
- 2- الفصل نهائيا في الميزانية الخاصة بلجنة المشاركة حتي يسمح لهذه الأخيرة القيام بمهامها بعيدا عن أي ضغط أو مساومة من الهيئة المستخدمة، و ذلك بإصدار النصوص التطبيقية لنص المادة 110 من قانون 90-11.
- 3- تحديد الصلاحيات الخاصة لكل لجنة متخصصة تنشئها لجنة المشاركة و لاسيما اللجنة الاقتصادية لتفادي الصراعات داخل لجنة المشاركة من جهة، و داخل الهيئة المستخدمة من جهة أخرى.
- 4- تحديد حالات انتهاء العضوية من لجنة المشاركة بدقة. إن سكوت القانون حول عزل أحد أعضاء اللجنة قد رتب ارتباكا كبيرا لدى مفتشات العمل التي لم تعرف كيف تتصرف مع هذه المسألة.
- 5- تحديد حقوق مندوبين في التكوين الاقتصادي و الانتداب قصد التكوين. إن النصوص التي كرسها المشرع لا تفرق بين العمال العاديين و مندوبي العمال الشيء الذي يترك المجال مفتوحا لكل تعسف و يربك مفتشيات العمل حول اتخاذ موقف من حق المندوبين في التكوين من عدمه.
- 6- إن مفتشيات العمل، بالنظر لعدم وجود أي نص صريح يخول حق المندوب في التكوين، قد جعلها تؤكد من دون أدنى منطوق أن صفة المندوب لا تمنحه أي حق في التكوين.
- 7- تحديد الاختصاص القضائي لكل من المنازعة الجماعية للعمل و المنازعة الفردية للعمل و ذلك بتنسيق مختلف النصوص القانونية التي تحدد الاختصاص القضائي و لاسيما المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و المادتين 02 من قانون 90-02 و 20 من قانون 90-04 المذكورين.
- إن المشرع أسند الاختصاص القضائي في المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمال إلى القسم الاجتماعي للمحكمة، و لا ريب أن مثل هذا النزاع هو نزاع جماعي يخرج مبدئيا عن اختصاص الأقسام الاجتماعية، بينما ترك نص المادة 20 من قانون 90-04 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية للعمل على حالها.
- لذا كان يجدر بالمشرع التنسيق بين مختلف هذه النصوص حتى يحدد الاختصاص القضائي بدقة.
- 8- تحديد آجال الطعن لكل من المنازعات المتعلقة بالترشح و المنازعات المتعلقة بالعملية الانتخابية، و عند الاقتضاء، التمييز بينهما حتى يتسنى للهيئات القضائية تطبيق الآجال المناسبة لكل نوع من المنازعتين.
- 9- تكريس أكثر حماية لمندوب العمال و ذلك قياسا لما هو مكرس من حماية للمندوب النقابي بإصدار نصوص تلزم المستخدم استشارة لجنة المشاركة قبل القيام بأي إجراء تأديبي و السماح لمفتش العمل التدخل سواء بتحرير محضر مخالفة أو رفع دعوى قضائية قصد الحد من التعسف.
- 10- تحديد الآجال بدقة للهيئات القضائية من أجل الفصل في المنازعات المتعلقة بانتخاب مندوبي العمال حتى لا تعتبر مثل هذه المنازعات مجرد منازعة اجتماعية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- 1- أحمية سليمان. التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني. ديوان المطبوعات الجامعية 2002.
- 2- أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري. ديوان المطبوعات الجامعية 2012.
- 3- أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن (القانون الاتفاقي). ديوان المطبوعات الجامعية 2013.
- 4- محمد الصغير بعلي. تشريع العمل في الجزائر. دار العلوم، باتنة 2000.
- 2-3- بن صاري ياسين. عقد العمل المحدد المدة، دراسة نظرية، تطبيقية، مقارنة. دار الهمة للطباعة و النشر و التوزيع 2004.
- 4- موسوعة قانون العمل و اللجان الخماسية. المجلد الأول. مركز البراءة لتوزيع الكتاب القانوني، القاهرة 2006.
- 5- أحمد عبد الكريم أبو شنب. شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات. دار الثقافة للنشر و التوزيع 2010.
- 5- غالب علي داودي. شرح قانون العمل، دراسة مقارنة. دار الثقافة للنشر و التوزيع 2011.

ثانياً: النصوص القانونية:

1- النصوص التشريعية:

- أ- قانون رقم 02-03 مؤرخ في 10/04/2002 المعدل للقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15/11/2008 المتضمن الدستور الجزائري.
- ب- قانون عضوي رقم 12-01 مؤرخ 12/01/2012 يتعلق بنظام الانتخابات.
- ت- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المكمل.
- ث- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل و المكمل.

- ج- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المكمل.
- ح- قانون رقم 90-14 مؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المكمل.
- خ- مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.
- د- مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26/05/1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية.
- ذ- أمر رقم 96-27 مؤرخ في 09 ديسمبر 1996 يعدل ويتمم الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون التجاري.
- ر- أمر رقم 75-59 مؤرخ في 26/09/1975 يتضمن القانون التجاري معدل و متمم الى غاية قانون رقم 05-02 المؤرخ في 06/02/2005.
- ز- قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25/02/2008 يتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية.

2- النصوص التنظيمية:

- أ- مرسوم تنفيذي رقم 90-289 مؤرخ في 29/09/1990 يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين المعدل و المكمل.
- ب- مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19/01/1991 متعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.
- ت- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15/05/1993 يتعلق بتنظيم طب العمل.

I- Ouvrages spécialisés :

- 1- Les comités d'entreprise. Publications de force ouvrière. 1995.
- 2- Les délégués du personnel. Publications de force ouvrière. 1996.
- 3- François BARBE et Audrey MAISONNEUVE. Comité d'entreprise pratique. Tome 1 et 2. Editions Liaisons 1999.
- 4- Marie-Françoise CLAVEL-FAUQUENOT, Sylvie DURAS ET Natacha MARIGNIER. Le comité d'entreprise. Editions Liaisons 1999.
- 5- Hubert FLICHY. Licenciement pour motif économique ou personnel, Procédure, Indemnités et contentieux. Encyclopédie DELMAS, 7^{ème} édition, 1999.
- 6- Maurice COHEN. Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe. 7ème édition, LGDJ 2003.

II- Articles Spécialisés :

- 1- Gérard LYON-CAEN. Licenciement économique, A propos de l'arrêt SAT. Semaine sociale Lamy, 8 Janvier 2001, N°1010, p 6.
- 2- Yves CLAISSE ET Pauline BENDJOU. Le contentieux du financement public des plans sociaux. Semaine sociale Lamy, 05 Mars 2001, N°1018, p 6.
- 3- Maurice COHEN. Modernisation sociale, Les attributions des comités d'entreprise votées le 13 Juin 2001. Semaine sociale Lamy, 2 Juillet 2001, N° 1035, p 6.
- 4- Jean-Yves FROUIN. Sur quelques difficultés concernant l'exercice de la priorité de réembauchage. Semaine sociale Lamy, 3 Décembre 2001, N° 1053, p 6.
- 5- Michel Morand. L'amendement Michelin, version définitive. Semaine sociale Lamy, 21 Janvier 2002, N° 1059, p18.

- 6- Jean-Yves KERBOURC'H. Loi pour l'initiative économique, Analyse du volet social. Semaine sociale Lamy, 13 Octobre 2003, N° 1139, p 4.
- 7- François DUQUESNE. Sur l'entrave pour défaut de consultation du comité d'entreprise eu du CHSCT. Droit Social, 2005, p 856.
- 8- S. MAILLARD. Dénonciation d'un accord d'entreprise, Consultation préalable obligatoire du comité d'entreprise. Dalloz 20 Mars 2008.
- 9- Marie-Christine ROUAULT et François DUQUESNE. Contrat de travail, Du juge compétent pour connaître de la requalification des contrats de travail « aidés ». JCP/ La semaine juridique- édition générale N°1-2, 7 Janvier 2009, p 42.
- 10- Frédéric SUDRE. Droits de l'homme, L'interprétation constructive de la liberté syndicale au sens de l'article 11 de la convention EDH. JCP/ La semaine Juridique- Edition Générale N° 5, 28 Janvier 2009, p30.
- 11- David JACOTOT. Salaires, La liberté conventionnelle limitée par le principe « à travail égal, salaire égal ». JCP/ La semaine Juridique – Edition Générale, N° 13, 25 Mars 2009, p 42.
- 12- Danielle CORRIGNAN-CARSIN. Contrat de travail, Les obligations de l'employeur relatives à la mise en œuvre de l'obligation de reclassement. JCP/ La semaine Juridique - Edition Générale N° 19, 6 Mai 2009, p 37.
- 13- Franck PETIT. L'application dans le temps de la réforme de la représentativité syndicale. La semaine Juridique – Edition Générale, N°15, 12 Avril 2010, p 775.
- 14- F. Héas. La représentativité des organisations salariées et patronales en droit français. Rev. Trav, 2011, p 91.
- 15- M. GREVY. Exercice du droit syndical dans l'entreprise : nature juridique sur le droit syndical et licéité de la diffusion de tracts syndicaux. Rev. Trav, 2011, p 190.
- 16- De la procédure de résolution des conflits de compétence relative à la validité d'un arrêté prononçant l'extension de l'agrément d'une convention collective. Conseil d'Etat 23 Mars 2012.
- 17- Jean FRANCOIS ARTZ. Actions, Juin 2012.

- 18- Claire LANDAIS. La compétence du juge administrative pour apprécier la validité d'une convention collective. RFDA, 2012, p 429.
- 19- E . AUBIN : Participation et représentativité dans la fonction publique. Quand la créature échappe au créateur. AJDA 2013, p 1352.
- 20- Y. KAREL Quelle place pour le vote dans la démocratie sociale ? De la représentation des organisations à celle des organisations patronales. Droit Social 2014, p 224.
- 21- N. MAGGI-GERMAIN, Michel OFFERLE ET Jean-Marie PERNOT : Réformer la représentativité pour refonder la représentation, Droit Social 2014, p 244.
- 22- Claire LANDAIS, Laurence PECAUT-RIVOLIER ET Denis PIRETEAU. Le nouveau protocole pré-électoral. Droit Social, p 1048.

III- Ouvrages généraux :

- 1- BRUN. La jurisprudence en droit du travail. SIREY 1967.
- 2- CH. CAMERLYNCK. Traité du droit du travail – Contrat de travail. Dalloz 1968.
- 3- J. GHESTIN et LANGLOIS. Droit du travail. Sirey 1977.
- 4- D. Picard. La veille sociale. Prévoir et gérer la conflictualité industrielle. Librairie Vuibert Gestion, Paris 1991.
- 5- B. TEYSSIE. Droit du travail 2, Relations collectives du travail. Litec 1993.
- 6- A. BENAMROUCHE. Le nouveau droit du travail en Algérie. HIWARCOM 1994.
- 7- A. COEURET. Droit pénal du travail. Litec 1998.
- 8- Alain COEURET ET Elisabeth FORTIUS. Le droit pénal du travail. Litec Librairie de la Cour de Cassation, 1998.
- 9- J.E. RAY. Droit du travail – Droit vivant. Liaisons 2000.
- 10- J. PELISSIER, A. SUPIOT ET A. JAMMAUD. Droit du travail. Dalloz Delta 2000.

- 11- Martine MEUNIER-BOFFA. Droit social. Litec 2001.
- 12- A. MAZEAU. Droit du travail. LGDJ 2002.
- 13- Alain KLARFELD ET Ewan OIRY. Gérer les compétences, Des instruments aux processus, Cas d'entreprises et perspectives théoriques. Vuibert Octobre 2003.
- 14- D. MARCHAND. Le droit du travail en pratique. Editions d'organisation 2003.
- 15- F. DUQUESNE. Droit du travail. Gualino 2004.
- 16- A. COEURET, B. GAURIAU ET M. MINÈ. Droit du Travail. Sirey Université 2006.
- 17- Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Guide pratique du droit du travail, 11ème édition. Paris 2011.
- 18- Nacereddine KOREICHE. Le droit du travail, Tome I et II. OPU Alger.

III- Articles généraux :

- 1- Harold KOBINA GABA. L'usage professionnelle et l'existence de la période d'essai dans le contrat de travail : la protection du salarié par l'éviction du droit commun des contrats. Dalloz 2000, p 682.
- 2- Harold KOBINA GABA. La dénonciation du salarié de faits délictueux dans l'entreprise ne constitue pas en soi une faute. Dalloz 2001, p 894.
- 3- Harold KOBINA GABA. L'injection mortelle d'alcool pendant une mission professionnelle à l'étranger peut-elle être reconnue comme accident de travail. Dalloz 2002, p 1515.
- 4- Gérard VACHET. Durée du travail (fixation et aménagement du temps de travail). Dalloz, janvier 2003.
- 5- Harold KOBINA GABA. Ignorance, mépris ou respect circonstancié du droit applicable dans l'entreprise. Dalloz Recueil 2003, p 915.

- 6- Harold KOBINA GABA. Abandon du critère de la soudaineté et confirmation du critère de la subordination. Dalloz 2003, p 1724.
- 7- A. SUPPLOT. Le droit du travail bradé sur le «marché des normes». Droit Social 2005, p 1087.
- 8- Harold KOBINA GABA. L'obligation de sécurité salariée : le malaise jurisprudentiel demeure. Dalloz 2005, p 1758.
- 9- Harold KOBINA GABA. Changement des conditions de travail : règles de, mise en œuvre et régime juridique du salarié. Dalloz 2005, p 1678.
- 10- Harold KOBINA GABA. Requalification du mandat social d'un PDG en contrat de travail et sa responsabilité de chef d'entreprise. Dalloz 2006, p 845.
- 11- Harold KOBINA GABA. Licenciement pour cause inhérente à la personne du salarié : le cas d'un risque de conflit d'intérêts. Dalloz 2006, p 2901.
- 12- Harold KOBINA GABA. Le droit du salarié de pouvoir vérifier les modalités de calcul de sa rémunération. Recueil Dalloz 2008, p 2209.
- 13- Harold KOBINA GABA. Statut particulier de gérant salarié : conditions d'application, renonciation et prescription. Dalloz Recueil 2009, p 125.
- 14- Jean Paul VALVET. Privatisation et société privatisée. Dalloz avril 1999 mise à jour Décembre 2010.
- 15- Harold KOBINA GABA. La modification du contrat de travail par réduction des responsabilités et prérogatives du salarié. Droit social 2010, p 803.
- 16- Harold KOBINA GABA. Reconnaissance du statut du gérant salarié, conséquences pécuniaires, compensation et précision sur la prescription. Droit Social 2011, p 392.
- 17- Bruno DENKIE WIKZ ET P. MAURIN. Epargne salariale. Septembre 2012.
- 18- Harold KOBINA GABA. Pouvoir de direction de l'employeur et respect du droit à la vie personnelle et familiale et au repos du salarié. Semaine juridique social, n° 15, 10 Avril 2012, p 1159.

- 19- Paul Henri ANTONMATTEI. Obligation de sécurité de résultats. Les suites de la jurisprudence SNECMA. Droit social 2012, p 491.
- 20- P. MONTAGNIER J. KOVAC. Options sur actions (stock-options). Mars 2013.
- 21- Y. SELLIER. Apprentissage. juin 2012, mise à jour octobre 2013.
- 22- Christophe RADE. De l'art de planter le bâton. Droit Social 2013, p 297.
- 23- Cour de justice de l'union européenne. Handicap : notion et aménagement du temps de travail. Recueil Dalloz 2013, p 1388.
- 24- NICOLAS. Le rôle des commissaires aux comptes dans les organisations syndicales. Droit Social 2014, p 25.
- 25- Didier MARSHALL, Pascale LAGESSE ET Maude BECKERS. Réformer les conseils des prud'hommes. Rev. Trav 2014, p 85.

IV- Notes et observations :

- 1- Gérard COUTURIER. Comité d'entreprise, Nouvelles technologies, Consultation en cas d'un nouveau système informatique affectant un grand nombre de postes de travail, Demande d'expertise recevable tant que la mise en œuvre du nouveau logiciel reste à l'état de projet. Note S/Cass. Soc Droit social 1996, p 1105.
- 2- Jean SAVATIER. Le licenciement collectif, Comité d'entreprise, Distinction sur la consultation sur les mesures de nature à affecter les effectifs, et de celles sur l'ordre des licenciements. Note S/Cass. Soc, Droit social 1997, p 105.
- 3- G. AUZERO. Négociation collective et consultation du Comité d'entreprise. Droit social 1998, Note S/Cass. Soc Droit social 1998, p 579.
- 4- Maurice COHEN. Les deux procédures de consultation du comité d'entreprise en cas de restructuration avec licenciement. Note S/Cass. Soc Droit social 1999, p 591.
- 5- C . G. Electorat et cadres dirigeants. Rubrique Jurisprudence. Semaine sociale Lamy, 19 Mars 2001. N° 1020, p 10.

- 6- Bernard BOUBLI. La subvention de fonctionnement du comité central d'entreprise. Semaine sociale Lamy, 28 Mai 2001, N° 1030, p 6.
- 7- Camille GOASGUEN. Développement de la négociation collective. Semaine sociale Lamy, Rubrique Actualité, 16 Juillet 2001, p 2.
- 8- Caroline BIGARD. Dénonciation : infirmation et consultation du comité d'entreprise. Semaine sociale Lamy. Rubrique Jurisprudence, 26 Novembre 2001, N° 1052, p 11.
- 9- F . C. Election – Salariés mis à disposition participation au processus de travail. Semaine sociale Lamy. Rubrique Jurisprudence, 10 Décembre 2001, N° 1054, p 12.
- 10- Chronique modernisation sociale. Les dispositions relatives au CDD, au harcèlement moral et à la formation professionnelle. Semaine sociale Lamy, 24 Décembre 2001, N° 1056, p 6.
- 11- F . V. Révision : tous les syndicats doivent être invités à négocier. Semaine sociale Lamy, Rubrique Jurisprudence, 6 Octobre 2003, N° 1138, p12.
- 12- F . C. Accord dérogatoire, Mode de calcul de la majorité. Semaine sociale Lamy, Rubrique Jurisprudence, 19 Janvier 2004, N° 1152, p 12.
- 13- Maurice COHEN. Les délocalisations et les comités d'entreprises. Semaine sociale Lamy, Rubrique Forum Réflexions, 13 Décembre 2004, N° 1194, p 5.
- 14- Modification du contrat pour motif économique. Obligation d'engager une procédure de licenciement collectif. Conditions. Procédure d'information-consultation. Irrégularité affectant la saisine du comité d'entreprise. Sanction. Note S/Cass. Soc Droit Social 2004, p 668.
- 15- H. TESSANDIER. Caractère préalable de la consultation d'un comité d'entreprise et suspension d'un projet de fermeture d'entreprise : un espoir déçu. Note S/TGI Sarreguemines 21/04/2009. Rev. Trav 2009, p 390.
- 16- Chris RADE. Cour de cassation et Conseil constitutionnel : la convergence après la méfiance. Note S/Cons. Const, Constitutions 2011, p 89.
- 17- F. PETIT. Le dépôt tardif d'une liste de candidats. Note S/Cass. Soc Droit social 2012, p 1071.

- 18- H. RIHAL et J. CHARRUAU. La notion de handicap et ses conséquences : les apports peu éclairants de la cour de justice de l'UE. Note S/CJUE. RDSS 2013, p 843.
- 19- Laetitia DRIGUEZ. Conséquence judiciaire de l'obligation de consultation du Comité d'Entreprise sur les projets de licenciements économiques en période d'observation d'un redressement judiciaire. Note S/Cass. Com Rev. Trav 2014, p 37.
- 20- Diane POUPEAU. Plan de sauvegarde de l'emploi et présomption d'urgence. Conseil d'Etat 21 Février 2014. Note S/Conseil d'Etat. AJDA 2014.
- 21- Wolfgang FRAISSE. Salariés protégés, prorogation conventionnelle du mandat. Note S/Cass. Soc Dalloz 24 Décembre 2014.
- 22- Isabel ODOUL-ASOREY. Appréciation dans le temps des critères de la représentativité syndicale. Note S/Cass. Soc. Revue travail 2014, p 127.
- 23- B. INES. Sort des accords irrégulièrement conclus en l'absence de délégués syndicaux. Note S/Cass. Soc Dalloz 28 Février 2014, p 20.
- 24- Bertrand INES. Effectifs de l'entreprise : Les cas d'exclusion restent applicables, Note S/CJUE, Dalloz actualité 21 Décembre 2014.
- 25- W. FRAISSE. Salarié protégé : Prorogation conventionnelle du mandat. Note S/Cass. Soc Dalloz actualité 24 Février 2014.
- 26- Bertrand INES. CHSCT Cadre occupant un siège non réservé à sa catégorie de personnel. Note S/Cass. Soc Dalloz actualité, 26 Février 2014.
- 27- S. FROSSARD. La sanction pénale de la violation d'obligations conventionnelles. Note S/Cass. Crim. Rev. Trav 2014, p 54.
- 28- Isabel ODOUL-ASOREY. La transmission des communications syndicales sous forme électronique selon le conseil constitutionnel. Note S/Cons. Const. Revue travail, p 124

الفهرس:

1	مقدمة:
6	الفصل الأول: هيكله لجنة المشاركة و تسييرها
6	المبحث الأول: تنصيب لجنة المشاركة
6	المطلب الأول: تحديد المؤسسات المعنية بإنشاء لجان مشاركة
7	الفرع الأول: عتبة العشرين عاملا
9	الفرع الثاني: تحديد عدد العمال
9	أولا: فئة العمال المحتسبة كليا
9	ثانيا: فئة العمال المحتسبة جزئيا
11	ثالثا: فئة العمال المستثناة من العدد
11	المطلب الثاني: تنصيب لجنة المشاركة من حيث المكان
11	الفرع الأول: الإطار الجغرافي
12	أولا: تنصيب اللجنة على مستوى المؤسسة
12	ثانيا: تنصيب اللجنة على مستوى مكان العمل المتميز
12	1- : المقصود بمكان العمل المتميز
13	2- : تجمع أمكنة العمل المتميزة
14	الفرع الثاني: الإطار الاتفاقي
15	المبحث الثاني: تشكيلة لجنة المشاركة
15	المطلب الأول: تحديد عدد العمال
19	المطلب الثاني: تنظيم الانتخابات
19	الفرع الأول: تشكيل لجنة المشاركة
21	أولا: التمثيلية المفترضة لنقابة ا.ع.ع.ج
21	ثانيا: تمثيلية النقابات الأخرى
22	الفرع الثاني: تشكيل الأصناف المهنية
22	أولا: عدد الأصناف
23	ثانيا: توزيع العمال

24	الفرع الثالث: شروط الانتخاب و الترشح.....
24	أولاً: شروط الانتخاب
24	1- تحديد القائمة الانتخابية.....
26	2- أقدمية العامل.....
27	3- الأهلية الانتخابية.....
27	4- تقديم القائمة طبقاً للأصناف الانتخابية.....
28	ثانياً: شروط الترشح
28	1- أن يكون ناخباً.....
29	2- أن يبلغ 21 سنة.....
29	3- أن تكون له أقدمية لمدة سنة على الأقل.....
29	4- ألا يكون إطاراً مسيراً.....
30	الفرع الرابع: قائمة الترشح.....
30	أولاً: تحضير الانتخاب
28	ثانياً: تنظيم الانتخابات على دورين
32	1- في الدور الأول.....
32	2- في الدور الثاني.....
34	ثالثاً: فرز النتائج
34	رابعاً: الإعلان عن النتائج
36	الفرع الخامس: المنازعات الانتخابية.....
36	أولاً: الاختصاص القضائي
37	1- المنازعة المتعلقة بحق الانتخاب.....
37	2- المنازعة المتعلقة بالعملية الانتخابية.....
38	ثانياً: إجراءات التقاضي.....
40	المطلب الثالث: عهدة لجنة المشاركة.....
40	الفرع الأول: المدة القانونية للعهدة.....
40	الفرع الثاني: نهاية العهدة.....
40	أولاً: الحالات المنصوص عليها قانوناً
41	1- : الاستقالة.....
41	2- : فسخ عقد العمل.....

41	3- : العزل.....
42	ثانيا: الحالات الأخرى
42	1- : تغيير الصنف المهني
42	2- : تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة.....
42	3- : تعليق علاقة العمل.....
43	1-3 حالة المرض.....
43	2-3 حالة الإضراب.....
43	3-3 حالة الإبعاد.....
44	المبحث الثالث: تسيير لجنة المشاركة.....
44	المطلب الأول: مكتب لجنة المشاركة.....
46	المطلب الثاني: النظام الداخلي للجنة المشاركة
46	الفرع الأول: مضمون النظام الداخلي.....
47	الفرع الثاني: قيمة النظام الداخلي القانونية.....
48	المطلب الثالث: المحل التي تمارس فيه اللجنة نشاطها.....
49	المطلب الرابع: مستخدمي لجنة المشاركة
50	الفصل الثاني: صلاحيات، امتيازات و حماية أعضاء لجنة المشاركة
50	المبحث الأول: صلاحيات لجنة المشاركة.....
50	المطلب الأول: التزامات الهيئة المستخدمة بالإخطار و الاستشارة
50	الفرع الأول: الالتزام بإخطار لجنة المشاركة
51	الفرع الثاني: الالتزام باستشارة لجنة المشاركة
51	أولا: أهمية الاستشارة
53	ثانيا: مراحل الاستشارة.....
55	الفرع الثالث: الآثار المترتبة على عدم الإخطار و الاستشارة.....
59	المطلب الثاني: صلاحيات لجنة المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية.....
62	المطلب الثالث: الصلاحيات المهنية للجنة المشاركة.....
62	الفرع الأول: دور لجنة المشاركة في إبرام الاتفاقات الجماعية.....
68	الفرع الثاني: دور لجنة المشاركة في مجال أساليب التوظيف و تسيير المستخدمين.....
60	أولا: دورها في مجال أساليب و تقنيات التوظيف.....

69	ثانيا: دورها في تسيير المستخدمين.....
71	المطلب الرابع: الصلاحيات الاقتصادية للجنة المشاركة.....
71	الفرع الأول: المقصود بالدور الاقتصادي.....
73	الفرع الثاني: صلاحيات لجنة المشاركة حول سير المؤسسة و شروط العمل.....
77	الفرع الثالث: صلاحيات لجنة المشاركة في الاستخبار الاقتصادي.....
78	الفرع الرابع: صلاحيات لجنة المشاركة في التبليغ الاقتصادي.....
82	المبحث الثاني: امتيازات أعضاء لجنة المشاركة.....
82	المطلب الأول: حرية التنقل.....
82	الفرع الأول: التنقل داخل المؤسسة.....
83	الفرع الثاني: مراقبة التنقلات.....
84	المطلب الثاني: القرض الساعي الممنوح لأعضاء لجنة المشاركة.....
86	المطلب الثالث: الالتزام بالسر المهني و كتمانالمعلومات.....
87	المطلب الرابع: الحق في التكوين المكرس لأعضاء لجنة المشاركة.....
88	المبحث الثالث: الحماية القانونية لأعضاء لجنة المشاركة.....
88	المطلب الأول: الحماية ضد تسريح أعضاء لجنة المشاركة.....
89	المطلب الثاني: إجراءات تسريح أعضاء لجنة المشاركة.....
90	المطلب الثالث: طرق الطعن ضد مقرر مفتش العمل.....
91	الخاتمة:.....
94	الملاحق:.....
144	قائمة المراجع:.....