

تاريخ القبول: 2021/05/28

تاريخ الإرسال: 2021/05/01

دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

The role of participation committee in the organization managing under the act N° 90-11 related to work relationships

إيسغلي محمد¹، حاج سودي محمد²

¹جامعة أجمد دراية أدرار، مخبر القانون والتنمية المحلية، (الجزائر)،

misseghli11@univ-adrar.edu.dz

²جامعة أجمد دراية أدرار، مخبر القانون والتنمية المحلية، (الجزائر)،

hadjs-01@yahoo.fr

المخلص:

للجنة المشاركة العمالية دوراً هاماً في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، لاسيما إذا كانت فعالة وإيجابية، لذا خصّص لها المشرع الجزائري ضمن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مكانة هامة في كل هيئة مستخدمة، من خلال تنظيمه لكيفية تشكيلها وسيرها، وأقرّ لها قانون 90-289 الذي يحدّد كيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين الذين يشكّلون في مجموعهم لجنة المشاركة، وتتمتع هذه اللجنة بصلاحيات واسعة تتعلق باستراتيجيات العمل، فهي تبدي رأيها حول تنظيم العمل.

فتأتي هذه الدراسة لبيان دور هذه اللجنة في تسيير الهيئة المستخدمة من خلال الآليات القانونية الممنوحة لها.

الكلمات المفتاحية: لجنة المشاركة؛ الهيئة المستخدمة؛ العمال، علاقات العمل؛ مندوبي المستخدمين.

Abstract:

The Workers' Participation Committee plays an important role, by participating in the management of the organization, especially if it is effective and positive, therefore, by virtue of the law 90-11 relating to relations of work, the Algerian legislator ensures an important position for it in each organization, by organizing its formation and operation, and it has been approved by Law 90-289 which determines the organization of the elections of staff representatives, who together form the participation committee, which has broad powers related to work strategies and in terms of expressing its opinion on the organization of work as well.

This study shows the role of the Committee in conducting the body used through the legal mechanisms granted to it.

Keywords: participation committee; authority for employment; workers; work relations; staff representatives.

مقدمة:

إنّ من أهمّ الحقوق التي يتمنّع بها العامل ضمن الهيئة المستخدمة الحق في أجر عادل والحق في الرّاحة، والحق في التّمثيل النقابي للدّفاع عن المصالح المشتركة للعَمّال، إضافة إلى حقوق أخرى وردت ضمن النّصوص المتعلّقة بعلاقات العمل، غير أنّ هذه الحقوق هي حقوق تقليديّة تعمل كافّة التّشريعات على توفيرها للعامل.

وفي التّشريعات الحديثة ظهر نوع آخر من الحقوق التي يتعيّن منحها للعامل وهو حق العامل في إشراكه في شؤون المؤسسة التي يمارس عمله بها، الذي يشعر من خلاله العامل بالمسؤوليّة اتجاه المؤسسة، ممّا يزيد في مردوديته ورفع مستوى أداء عمله، الذي ينجم عنه تحقق أهداف معتبرة لدى المؤسسة والعامل، من بينها رفع مستوى مداخيل وعائدات العَمّال، تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة.

ونتيجة لما لمشاركة العَمّال في تسيير المؤسسة المستخدمة من دور فعّال تدخل المشرّع لتنظيمها عن طريق وضع هياكل داخل المؤسسة وهي لجنة المشاركة، ونظّمها تنظيمًا دقيقًا، وأقرّ لها حماية حتى لا تتعرض لمضايقات وضغوطات الهيئة المستخدمة، كما منحت لها صلاحيّات واسعة تؤهلها للقيام بمهامها، ولتسهيل تسيير

مهامها داخل المؤسسة حتى تؤدي دوراً فعالاً وناجماً، ففيما تتمثل الآليات القانونية الممنوحة لهذه اللجنة حتى يكون دورها إيجابياً وفعالاً داخل الهيئة المستخدمة؟ وعليه تهدف الدراسة إلى تحليل سياسة المشرع الجزائري في تنظيم هذه اللجنة من خلال أفراد لها نصوص خاصة بتنظيمها وإبراز دورها الفعال في الهيئة المستخدمة.

ومن أجل دراسة الموضوع، تمت الاستعانة بالمنهج التحليلي و الوصفي على أساس أنهما الملائمين لهذه الدراسة من خلال تحليل النصوص القانونية التي جاء بها المشرع الجزائري بخصوص تشكيل وسير لجنة المشاركة العمالية، وكذا الصلاحيات الممنوحة لهذه اللجنة لتسهيل عملها داخل الهيئة المستخدمة.

ولإجابة على الإشكالية المطروحة تم تقسيم الدراسة إلى قسمين، تم التطرق في القسم الأول إلى لجنة المشاركة العمالية تشكيلها وسيرها، أما القسم الثاني تم تخصيصه لصلاحيات هذه اللجنة، وتفصيل ذلك على النحو الآتي:

2. لجنة المشاركة العمالية تشكيلها و سيرها

بادئ ذي البدء، نشير إلى أنّ للجنة المشاركة دور فعال في ترقية الحوار والتواصل داخل المؤسسة بين العمال والمستخدم، إذ ينقلون انشغالات ومطالب العمال إلى المستخدم، والقيام بالاطلاع على الأوضاع العامة للمؤسسة وإعلام العمال بذلك، لذا اهتم المشرع بهذه اللجنة ونظم أحكامها تنظيماً دقيقاً ضمن القوانين المتعلقة بعلاقات العمال.

1.2 تشكيل لجنة المشاركة العمالية

طبقاً لنص المادة 5 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم تُعد المشاركة في الهيئة المستخدمة من الحقوق الأساسية المكفولة للعمال، وتحقق هذه المشاركة من خلال أجهزة المشاركة التي نص عليها المشرع ضمن القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، لاسيما المادة 91 منه¹، تتضمن المشاركة العمالية المباشرة عن طريق مندوبي المستخدمين والذين يشكلون في مجموعهم لجنة المشاركة.

وتنشأ هذه اللجنة في جميع المؤسسات سواء كانت تابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص، مع وجوبها في كل الهيئات ذات الطابع الصناعي والتجاري، ولا ينطبق ذلك على الهيئات ذات الطابع الإداري، وكذا الأمر بالنسبة للمؤسسات المدنية والتعاضدية والجمعيات والتجمعات².

وتتشكل هذه اللجنة عن طريق انتخاب عمال بتوافر معايير بخصوص عددهم، كما يُشترط وضع قواعد محددة لتعيينهم ومدة عهدهم.

1.1.2: تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة

أسند المشرع الجزائري مهمة تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين³ أو تجديدها للجنة انتخابية، تتكون من عدد متساو من ممثلي المستخدم وممثلي العمال على ألا يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاثة أعضاء⁴.

ولانتخاب مندوبي المستخدمين متى توفر الحد الأدنى للعمال في المؤسسة وضع المشرع الجزائري شروطاً، لا بد من توافرها حتى يتم اختيار المندوب⁵.

تدوم مدة عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث سنوات، كما يمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين تولوا انتخابه خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 من القانون 90-11 السالف الذكر، أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الأقل⁶.

2.1.2: شروط انتخاب لجنة المشاركة العمالية

تستند عملية انتخاب لجنة المشاركة إلى عدة شروط منها ما هو موضوعي يتعلّق بالترشح والبعض الآخر إجرائي متعلّق بالانتخاب.

- **الشروط الموضوعية:** وضع المشرع الجزائري شروطاً صارمة يجب توفرها في العامل لممارسة المهنة التمثيلية داخل المؤسسة، والتي تضمنها القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل المعدل والمتمّم من خلال نصوصه⁷ والتمثّلة أساساً في:

- ألا يكون المرشّح من الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة والإطارات المسيرة والمستخدمين الذين لهم مراكز مسؤوليّة ويتمتعون بسلطة تأديبية؛

- ألا يكون له أصول وفروع وحواشي أو أقارب من الدرجة الأولى في الهيئة المستخدمة؛

- أن يتمتع المرشح يتمتع بجميع حقوقه المدنية والوطنية؛

- أن يكون المرشح مثبت في الهيئة المستخدمة، وأن يبلغ 21 سنة كاملة ولا يشترط الأقدمية في المؤسسة إذا كانت الهيئة المستخدمة مؤسسة منذ أقل من سنة.

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع لم يشترط توفر الجنسية الجزائرية في المرشح، مما يفسر عدم التمييز بين العمال الوطنيين والعمال الأجانب، حتى تتجسد نوع من الحرية في اختيار العمال من يمثلهم بأنفسهم مستندين إلى اعتبارات توفر الكفاءة في الممثلين، حتى يكونوا على قدر المسؤولية المسندة إليهم⁸.

- **الشروط الإجرائية:** إلى جانب الشروط الموضوعية، نجد شروط إجرائية تتمثل أساساً في الشروط المتعلقة بالانتخاب، حيث أفرد لها المشرع شروطاً وتتمثل في قيام المستخدم بتحديد القائمة الانتخابية وفقاً لسجل أو جداول العمال داخل الهيئة من الجنسين، بحيث يعد ناخباً كل عامل بلغ سن 16 سنة كاملة وأقدمية 6 أشهر على الأقل من الخدمة الفعلية، وكذا تقديم القائمة وفقاً للأصناف المهنية على أن تتضمن القائمة جميع المعلومات المتعلقة بالعمال، والتي لا يمكن تصحيحها بين التورين ويعني ذلك أن تؤخذ قائمة واحدة طيلة سريان عملية الانتخاب، ويجب أن يتم تعليقها في أجل 15 يوماً قبل تاريخ الانتخاب⁹.

وما يؤخذ على اشتراط المشرع الجزائري توافر شرط أقدمية العامل 6 أشهر على الأقل من الخدمة الفعلية، من الناحية العملية تبدو هذه المدة غير كافية حتى يكون العامل على إطلاع تام بكل ما يجري في المؤسسة سواء من العمال أو المؤسسة بحد ذاتها، مما يتعين على المشرع رفع هذه المدة إلى القدر الذي يكون فيه العامل على إطلاع تام بكل ما يدور في المؤسسة.

أمّا عن مداوات انتخاب لجنة المشاركة العمالية فينتخب العمال المعنيين وفق طريقة الاقتراع الفردي والسري الحر المباشر مندوبي المستخدمين وفقاً للمادتين 91

و92 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم وهذا حسب المادة 97 من القانون 90-11 المشار إليه.

تكون طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لجميع الفئات الاجتماعية في مكان العمل وهذا بعد استشارة النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً حسب المادة 98 من قانون 90-11¹⁰.

أما عن كيفية إجراء الاقتراع، الذي يتم في دورين، في الدور الأول تقدم المنظمات النقابية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة مترشحين لإنتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم جميع الشروط المذكورة في المادة 97 السالفة الذكر¹¹، فإذا كان عدد المصوّتين أكبر من نصف عدد الناخبين لا نكون أمام أي إشكال، هنا الفائزين الأكبر أصوات، وفي حالة تساوي عدد الأصوات بين المترشحين يؤخذ بعين الاعتبار معيار الأقدمية، وفي حالة تساوي أقدمية المترشحين نعتد معيار الأكبر سناً، أما في حالة ما إذا كان عدد المصوّتين أقل من نصف عدد الناخبين يكون دور ثاني في مدة أقصاها 30 يوم، غير أنه من خلال المادة 98 من القانون 90-11 المشرّع لم ينظم الحالة التي يؤول إليها الاقتراع عند عدم تحقق النصاب في الدور الثاني.

في حالة عدم وجود المنظمات النقابية العمالية التمثيلية ضمن الهيئة المستخدمة، يجب الالتزام بتمثيل عادل لجميع الفئات الاجتماعية¹².

2.2 سير أعمال لجنة المشاركة العمالية

1.2.2: سير أعمال اللجنة

عند انتخاب لجنة المشاركة العمالية تعد نظامها الداخلي وتنتخب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس ومندوبين اثنين للمستخدمين على الأقل حسب المادة 102 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

تجتمع اللجنة مرة واحدة في كل 03 أشهر على الأقل، وتجتمع إجبارياً بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب إبلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه

الاجتماعات قبل 15 يوماً من تاريخ اجتماعها، و يمكن للمستخدم أن يفوض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات¹³.

كما يجتمع مكتب لجنة المشاركة برئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانوناً، بمساعدة مساعديه الأقربون، على أن تكون الاجتماعات مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، ويبلغ جدول أعمال الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل 30 يوم على الأقل، ويتم التطرق إلى المواضيع التي تدخل في اختصاصات لجنة المشاركة¹⁴، ويمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار لا تخرج عن اختصاصه، وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل 15 يوم على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع، كما يمكن للمستخدم تفويض واحداً أو أكثر من مساعديه لحضور اجتماعات لجنة المشاركة¹⁵.

يعقد الممثل الذي خوله المستخدم ويساعده مساعديه الرئيسيون اجتماعاً في كل مكان عمل مرة على الأقل كل 03 أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقاً للمادة 96 قانون 90-11 على أساس جدول الأعمال المعد مسبقاً والمبلغ إلى هؤلاء قبل 07 أيام على الأقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

2.2.2: الحماية القانونية لأعضاء لجنة المشاركة العمالية¹⁶.

إن الأعمال التي يقوم بها مندوبي لجنة المشاركة داخل المؤسسة قصد إخطار وإعلام العمال بجميع قرارات الهيئة المستخدمة سواء الايجابية أو السلبية ومع وقفها والتصدي في وجه هذه القرارات قد تؤدي إلى المستخدم إلى استخدام كل أوجه الضغط أو التهديدات على عمل مندوبي لجنة المشاركة في ممارسة بحرية عملهم، لذا أحاطه المشرع الجزائري بضمانات حتى لا يكونوا عرضة لهذه الضغوطات، فهل هذه الضمانات كافية بحماية هؤلاء المندوبين من تهديدات وضغط المستخدم؟

وللإجابة على هذا التساؤل نتطرق إلى الضمانات التي أفردتها المشرع

للمندوبين، والتي تتمثل أساساً فيما يلي:

أ: حماية أعضاء لجنة المشاركة ضد التّسريح: لقد كرّس القانون الجزائري حماية المندوبين طيلة عهدتهم وأبعد من ذلك تستمر هذه الحماية لمدة سنة بعد انتهاء عهدتهم، وأيضاً الحماية من التّحويل وكل القرارات التأديبية سواء كان التّسريح فردي أو جماعي¹⁷، والحماية من الإحالة على التقاعد المسبق والتّحويلات في ظل المخطّطات الاجتماعيّة المديرة من طرف الهيئة المستخدمة أو تعديل عقد العمل.

ب: إجراءات التّسريح لأعضاء لجنة المشاركة: تتمثل إجراءات تسريح أعضاء لجنة المشاركة في قيام مفتش العمل المختص بمعاينة المخالفة، وبعدها يطلب من المستخدم إعادة إدراج المندوب في منصب عمله، وفي هذه الحالة يلتزم المستخدم بالإدلاء بحججه، وإذا تم قبول تلك الحجج المقدّمة من طرف مفتش العمل، يعد ذلك ترخيصاً من طرف مفتش العمل بالتّسريح¹⁸.

ولكن مفتش العمل ليس له صلاحية في التّرخيص بالتّسريح أو رفضه بل عمله يقتصر على مراقبة ما يلي:

- أن مقرر التّسريح لا علاقة له مع نشاطات المندوبيّة النقابيّة أو الانتخابيّة.
- أن الخطأ المرتكب من طرف المندوب خطأ جسيم من شأنه أن يترتب عنه التّسريح الفوري.

- في حالة التّسريح الاقتصادي أن الظروف الاقتصادية لا تسمح بتحويله.
ونضيف في هذه الحالة لو تضمنت الاتفاقيات الجماعية شرطاً يقتضي إخطار لجنة المشاركة قبل اتخاذ أي قرار تأديبي في حق مندوب العمّال، وذلك وفقاً للأشكال المنصوص عليها في الاتفاقية، ويعد باطلاً كل ما يخالف هذا الإجراء¹⁹.

3. صلاحيّات لجنة المشاركة العمّالية

لقد أفرد المشرّع أحكام عامة للمشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، وذلك من خلال منح لجنة المشاركة ومندوبي العمّال صلاحيّات واسعة للمشاركة في التّسيير، وهذا ما يؤدي إلى رفع وتحسين المستوى الاجتماعي لكافة العمّال²⁰.

والمشرّع مكّن لجنة المشاركة بوسائل تُوهِلها للإطلاع بالسير العام الذي تكون عليه الهيئة المستخدمة²¹، بمنحها صلاحيّات واسعة متعلّقة بمصالح العمّال.

1.3 الإعلام و الاستشارة

تُحظى لجنة المشاركة بوسائل عديدة تساعدها وتسهل لها عملية المشاركة في التسيير لدى الهيئة المستخدمة كحق الإعلام وحق الاستشارة.

1.1.3 التزام الهيئة المستخدمة بإطلاع و إعلام لجنة المشاركة

إنّ حق الاطلاع من الحقوق الممنوحة للعمّال عن طريق لجنة المشاركة، فبمقتضى هذا الحق تكون لجنة المشاركة على علم بوضع المؤسسة التي يعملون بها، وكذا التطور الاقتصادي والمالي لها، فالمشرّع الجزائري سلك نفس المنهج الذي سلكه المشرّع الفرنسي، بحيث منح سلطات واسعة للجنة المشاركة والتي تمكنها من الاطلاع بالوثائق التي من حق الشركاء الاطلاع عليها، بل أكثر من ذلك لها حق الاطلاع حتى على الوثائق التي لا يمكن أن يطلع عليها الشركاء²².

وعملاً بالأحكام المنصوص عليها ضمن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم فقد ألزم المشرّع الهيئة المستخدمة تمكين لجنة المشاركة كل ثلاثة أشهر على الأقل بكل المعلومات المتعلقة بتطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل بالإضافة إلى المعلومات التي تتعلق بتطوير عدد المستخدمين وهياكل الشغل، وكذا المعلومات التي من شأنها إفادة التّغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، إلى جانب ذلك إفادة اللّجنة بالمعلومات التي تتعلق بتطبيق النظام الداخلي في المؤسسة²³.

غير أنّ المشرّع الجزائري من خلال هذه المادة لم يضيف عليها صفة الإلزام والوجوب ولم يرتب أي جزاء في حالة مخالفتها، بحيث أنّ العناصر التي تضمنتها الفقرة الأولى منها فإن كانت تخص المستخدم فإنها كذلك لها أهمية بالغة بالنسبة للعامل، باعتبار أنّ ديمومة المؤسسة وإنتاجها مرتبط بالعمّال، إذ أنّ تلك المجالات هي مؤشرات تؤدي للديمومة والإنتاجية²⁴.

إضافة إلى ما تم ذكره يحق للجنة المشاركة الاطلاع على الكشوفات المالية للهيئة المستخدمة، والتي تتمثل أساساً في الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات

الأرباح والخسائر، وفي هذه الحالة يمكن للجنة اللجوء إلى الخبرة²⁵ وذلك بالاستعانة بخبير فيما يخص تحليل النتائج، مع تحمل الهيئة المستخدمة نفقات الخبير²⁶.
وفي المقابل يقع على لجنة المشاركة إيصال كل المعلومات والمعطيات التي تلقتها من الهيئة المستخدمة للعامل حتى يكون هو الآخر على دراية على ما يدور داخل المؤسسة، مع التزام لجنة المشاركة بالسّر المهني بخصوص المسائل التي تتطلب ذلك، لاسيما ما يتعلق بأساليب الصنّع والعلاقات مع الغير التي يغلب عليها الطابع السري²⁷.
وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ بخصوص الإعلام والاطّلاع أخذ المشرّع الجزائري بنفس الموقف الذي أخذ به المشرّع الفرنسي الذي منح للجنة المؤسسة حق الإعلام، وعليه فإن الحق في الإعلام تلتزم الهيئة المستخدمة بتوفيره للجنة دون أنّ تبحث عنه أو تطلبه²⁸.

إلى جانب الإعلام والاطّلاع يقع على الهيئة المستخدمة واجب الإخطار، والذي يعني أنّ الهيئة المستخدمة تقدم للجنة المشاركة المعلومات المتعلقة بنقطة محددة في مجال معين وتتمثل بصفة عامة في ما يلي:

- التقارير الدورية المكتوبة.

- المعلومات المؤقتة التي تكون مرتبطة بالاستشارة، والتي قد تكون كمية (معطيات رقمية، نتائج محاسبية...) أو نوعية أو معلومات شفوية إلاّ إذا نص القانون على خلاف ذلك، وقد تتطلب اللجنة معلومات إضافية وهذا من خلال وجود إشاعات في إعادة التنظيم أو تحويل مقر المؤسسة أو الدمج، وعلى لجنة المشاركة تدوين تصريحات المستخدم في محضر اجتماع للاحتجاج به عند الحاجة²⁹.

2.1.3 التزام الهيئة المستخدمة باستشارة لجنة المشاركة

تتمتع لجنة المشاركة بصلاحيات استشارية واسعة فلا يجوز للمستخدم اتخاذ بعض القرارات المصيرية التي لها آثار سلبية أو ايجابية على المؤسسة، إلاّ بعد أنّ تُبدي لجنة المشاركة رأيها حول القرار موضوع الاستشارة، ويترتب على إغفال هذا الإجراء الجوهري بطلان هذه القرارات³⁰.

وتكمن الصّلاحيات الاستشارية للجنة في إبداء رأيها حول القرارات التي لا يمكن للمستخدم اتخاذها إلا بعد استشارتها والتي يتعين عليها إبداء رأيها في أجل 15 يوم، وتتمثل في إبداء الرأي في القرارات التنظيمية والمالية.

أ: إبداء الرأي في القرارات التنظيمية

القرارات التنظيمية هي بدورها تتجسد في صورتين وهما:

- **تنظيم العمل:** يتمثل حق لجنة المشاركة في الاستشارة في تنظيم العمل حول مقاييس العمل، إذ يمكن للمستخدم أن يبالغ في مقاييس العمل مثلاً كأن تتجاوز تحديد مدة زمنية معينة في مكان يشكل خطراً على صحة العامل، وعليه فدورها يتمثل في مراقبة احترام المستخدم مقاييس العمل التي تحفظ صحة وسلامة المستخدم والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي³¹، وكذا تستشار اللجنة حول توقيت العمل، وبهذا الخصوص نجد أن المشرّع حدد توقيت العمل بـ 40 ساعة في اليوم، وتوزيع المدة القانونية للعمل فقد منحه المشرّع للهيئة المستخدمة بالتشاور مع ممثلي العمّال بواسطة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل أو عن طريق النظام الداخلي للهيئة المستخدمة³².

- **النظام الداخلي ومخططات التكوين المهني والعقود:** يُعد النظام الداخلي لأي مؤسسة بمثابة القانون الذي ينظم حياتها، لذا أقرّ المشرّع الجزائري عرضه على لجنة المشاركة من أجل إبداء رأيها حول هذا النظام³³.

أما بخصوص مخططات التكوين المهني، فمن أجل رفع المستوى المهني للعامل ألزم المشرّع الهيئة المستخدمة تنظيم أعمال تكوينية لفائدة العامل عن طريق وضع برامج التي تعرض على لجنة المشاركة لإبداء رأيها حولها³⁴، كما أنّ موضوع التكوين وتحسين المستوى من المواضيع التي تضمنتها أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل³⁵.

كما يجب على الهيئة المستخدمة استشارة اللجنة حول عقود العمل المتخذة من طرفها، سواء كانت محددة المدة بتوقيت كامل أو بتوقيت جزئي، بالإضافة إلى العقود غير المحددة المدة³⁶.

ب: إبداء الرأي في القرارات الماليّة

ويقصد بها القرارات المتعلقة بتنظيم هيكله الشغل، والقرارات المتعلقة بالمخططات السنوية وحصيلات تنفيذها.

- **القرارات المتعلقة بتنظيم هيكله الشغل:** تستشار لجنة المشاركة في المشاريع المتعلقة بتخفيض أو رفع مدة العمل، وكذا إعادة توزيع العمال تقليص عددهم، إدماج عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة، أو في حالة إلغاء المؤسسة مما يترتب عنه إلغاء بعض مناصب العمل³⁷.

- **المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها:** ألزم المشرع الجزائري المستخدم استشارة اللجنة بعد إنجاز المخططات السنوية وقبل تنفيذها من أجل إبداء رأيها فيها، وتتنوع هذه المخططات لاسيما منها ما يتعلق بالإجراءات المتبعة فيما يتعلق بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، مشاريع الاستثمار والتكنولوجيا داخل المؤسسة³⁸.

2.3 الرقابة والتسيير :

إن صلاحيات الرقابة والتسيير الممنوحة لأجهزة المشاركة رغم قلّتها إلا أنّها من الناحية العمليّة لها أهمية كبيرة، لذا نتناول في الفرع الأول الصلاحيات في مجال الرقابة، أمّا الفرع الثاني نخصّصه لصلاحياتها في مجال التسيير.

1.2.3 رقابة لجنة المشاركة للهيئة المستخدمة

تتمثل رقابة لجنة المشاركة للهيئة المستخدمة فيما يلي:

أ: مراقبة الأحكام التشريعيّة المتعلقة في ميدان الوقاية والأمن

بما أنّ ضمان الوقاية الصحيّة والأمن في أوساط العمل مسؤوليّة تقع على عاتق الهيئة المستخدمة³⁹، لذا المشرع أوجب عليها توفير الحماية اللاّزمة واحترام قواعد الصّحة والأمن، مع توفير طب العمل وكذا تكوين العمال في هذا المجال، وعليه فإنّ لجنة المشاركة هي المختصة في الرقابة حول ترقية سياسة الوقاية الصحيّة والأمن⁴⁰، وذلك عن طريق:

- مراقبة تنفيذ الأحكام المتعلقة بالوقاية والصحة والأمن الواردة في قانون 07-88 المؤرخ في 26-01-1988 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل المعدل والمتمم التي يتوجب على المستخدم الالتزام بها، من توفير وسائل السلامة والصحة للعمال وتكوينهم على استخدام وسائل الأمن والوقاية من الأمراض المهنية داخل المؤسسة.

- تنظيم الوقاية الصحية والأمن في تشكيل لجان متساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن على مستوى كل مؤسسة التي تشغل أكثر من 09 عمال، مع تعيين المستخدم مندوب دائم مكلف بالوقاية والأمن في المؤسسة⁴¹.

ب: مراقبة الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي⁴²

وتتمثل في:

- التأمينات الاجتماعية يلتزم المستخدم بتصريح جميع العمال التابعين له لدى صندوق الضمان الاجتماعي المختص إقليمياً في أجل أقصاه 10 أيام من بداية النشاط وهذا بدفع الاشتراكات الشهرية لصندوق الضمان الاجتماعي، ويبدأ دور لجنة المشاركة في مراقبة مدى التزام المستخدم بدفع الاشتراكات العمال لدى الصندوق، وهذا بإرسال طلب إلى صندوق الضمان الاجتماعي بفرض تطبيق القوانين المتعلقة بهذا الشأن، حيث يستفيد العمال من التأمينات من الأمراض أو أحد أفراد أسرهم من جميع متطلبات العلاج والعناية وكذا شراء الأدوية أو العطل المرضية.

- حوادث العمل والأمراض المهنية يلتزم المستخدم بتوفير جميع الوسائل الضرورية لوقاية من حوادث العمل والتأمين عليها وهذا بالتصريح لدى صندوق الضمان الاجتماعي في حالة حدوثها لتقديم التعويضات المستحقة، أما الأمراض المهنية فهي نتيجة تفاعلات المواد أو الروائح التي تصدر من مكان العمل.

1.2.3 مشاركة اللجنة في التسيير⁴³

أ: المشاركة في تسيير الخدمات الاجتماعية

لقد اسند المشرع الجزائري تسيير لجنة الخدمات الاجتماعية إلى لجان المشاركة العمالية وهذا من خلال المرسوم 82-179 المؤرخ 15-05-1982 المحدد لمحتوى

الخدمات الاجتماعية وتمويلها المعدل والمتمم، ويكون عن طريق اتفاقية بين المستخدم ولجنة المشاركة العمالية في تحديد كيفية وشروط ممارسة التسيير.

أما تمويل الخدمات الاجتماعية فهي تمويل من طرف المستخدم بنسبة 3 بالمائة سنوياً تقطع من كتلة الأجر الخام للأجور تمويل لإنشاء صندوق لجنة الخدمات الاجتماعية يصب في حساب مالي مخصص لتسيير الخدمات الاجتماعية.

ب: المشاركة في أعمال مجلس الإدارة ومجلس المراقبة

لقد عرفت المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة من طرف لجنة المشاركة العمالية منذ قانون 01-88 المؤرخ 12-01-1988 المتعلق بالقانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية تطوراً، حتى تتماشى مع التحول الاقتصادي الذي استتبعه فيما بعد بموجب دستور 1989، كما يعتبر هذا القانون أول قانون يكرس مشاركة العمال في مجلس الإدارة داخل شركة المساهمة، حي نصت المادة 26 منه أن يتولى إدارة المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة مساهمة مجلس إدارة يتكون من 07 أعضاء كحد أدنى و12 عضو كحد أقصى ويمثلان 02 عضو يتم انتخابهما من لجنة المشاركة العمالية، وبعد إلغاء هذا القانون بصور الأمر 25-95 المؤرخ 25-09-1995 والمتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، نص من خلال المادة 25 منه عند إنشاء المؤسسات الاقتصادية وتنظيمها وتسييرها على إلزام مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة أن يشمل على 02 مقعد يتم تعيينهما من طرف لجنة المشاركة العمالية⁴⁴.

خاتمة:

في الأخير نستنتج أن رغم ما للجنة المشاركة من أهمية بالغة في التدخل في تسيير الهيئة المستخدمة، وذلك من خلال النصوص التي أقرها المشرع الجزائري، إلا أن هذه المشاركة لا ترقى إلى درجة المشاركة الفعالة في التدخل في شؤون المؤسسة الهامة والأساسية، وذلك انطلاقاً من عدة اعتبارات تم التوصل إليها والمتمثلة أساساً في:

- ضعف التنظيم القانوني والعقوبات المقررة على مخالفته مما يؤدي إلى ضعف مسألة تمثيل العمال داخل الهيئة المستخدمة؛
- عدم إلزام رأي لجنة المشاركة رغم إلزامية المستخدم استشارة هذه اللجنة إلا أنه يبقى محتفظاً بالرأي الذي يراه مناسباً؛
- في ظلّ عدم وجود نصوص تطبيقية توضح كيفية تزويد اللجنة بميزانية، مما يفرض عليها الاستجداد في أبسط الأمور بالهيئة المستخدمة، كالتعويض عن مصاريف التنقل أثناء عقد الاجتماعات.
- وأمام هذه النتائج نسجل الاقتراحات الآتية:
- ضرورة وضع نظام خاص يوضح كيفية تزويد اللجنة بميزانية؛
- ضرورة وضع نصوص تتضمن حق المندوب في تلقي تكوين حتى يكون دور اللجنة فعال ضمن الهيئة المستخدمة؛
- وضع نصوص أكثر صرامة من شأنها أن تكفل الحماية اللازمة للمندوب حتى لا يتعرض للمضايقات من الهيئة المستخدمة، والأمر الذي يؤدي إلى ضعفه؛
- تعديل جميع النصوص التي لا تتماشى والتطورات الحاصلة في العالم في مجال علاقات العمل.

الهوامش

- 1 نصت المادة 91 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، ج ر عدد17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29، مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل سنة 1994، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 أبريل سنة 1994، وبالأمر رقم 96-21، مؤرخ في 9 جويلية سنة 1997، ج ر عدد43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية سنة 1996، وبالأمر رقم 97-02، مؤرخ في 1 جانفي سنة 1997، ج ر عدد03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي سنة 1997، وبالقانون رقم 14-10، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2014، يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد78،

الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2014. وبالأمر رقم 15-01، مؤرخ في 23 جويلية سنة 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر عدد 40، الصادرة بتاريخ 23 جويلية سنة 2015» تتم مشاركة العمّال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملاً على الأقل؛

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة».

2 بن الشيخ صراح، الهيئات العمالية المنتخبة في المؤسسات المستخدمة (حالة لجنة المشاركة)، مذكرة لنيل الماجستير في الحقوق-فرع قانون الأعمال- جامعة الجزائر، ص7.

3 استعمل المشرّع الجزائري مصطلح مندوب المستخدمين للدلالة على ممثل العمّال.
4 المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289، مؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر، عدد 42، مؤرخة في 03 أكتوبر سنة 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 مؤرخ في 08 جويلية سنة 1997، ج ر، عدد 46، مؤرخة في 9 جويلية سنة 1997 « تتكون اللجنة الانتخابية في كل هيئة مستخدمة معنيّة من عدد متساو لممثلي المستخدم وممثلي العمّال.

يجب أن لا يفوق عدد ممثلي كل طرف ثلاثة (03)».

5 ولقد تطرّق المشرّع الجزائري إلى عدد المندوبين الذين يشكلون لجنة المشاركة العمالية في المؤسسة حسب نص المادة 99 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، كما يلي: من 20 إلى 50 عاملاً له مندوب واحد، من 51 إلى 150 عاملاً له مندوبين (02)، من 161 إلى 400 عاملاً له 04 مندوبين، 401 إلى 1000 عاملاً له 06 مندوبين،

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملاً إذا تجاوز العدد 1000 عاملاً.

6المادة 101 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المشار إليه.

7المادة 97 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المشار إليه.

8بن الشيخ صراح، المرجع السابق، ص29، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 90-289، المؤرخ في 29-09-1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، المشار إليه.

9بن الشيخ صراح، نفس المرجع، ص ص 25-28.

10المادة 98 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المشار إليه.

11طبقاً لنص المادة 35 من القانون 90-14، مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد23، الصادرة بتاريخ 6 جوان سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 سبتمبر سنة 1991، ج ر عدد68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان سنة 1996، ج ر عدد 36، الصادرة بتاريخ 12 جوان سنة 1996، « تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية، و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة».

12المادة 98 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المشار إليه.

13 المادة 103 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المشار إليه.

14 المادة 104 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المشار إليه.

15 مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2012، ص35، والمادة 103 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المشار إليه.

16 بن الشيخ صراح، المرجع السابق، ص ص88-89.

17 والتساؤل المطروح هنا، ماذا لو حصل التسريح لمندوب العمل، في هذه الحالة المشرّع لم يضع نصاً بخصوص هذه المعضلة، وإنما يمكن أن نقيس على مندوبي النقابات، حيث عملاً بأحكام المادة 56 من القانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم، المشار إليه، التي تمنح الحق لمفتش العمل للتدخل وأمر المستخدم بإعادة إدماج المندوب في منصب عمله.

18 بالرجوع إلى النصوص الواردة ضمن القانون 90-11 والقانون 90-14 السالفين الذكر، نجدها لا تتضمن اشتراط الترخيص المسبق من مفتش العمل، ولكن عند العودة لنص المادة 56 من القانون 90-14 يمكن القول أن أي مقرر تأديبي يتعلق بأحد مندوبي لجنة المشاركة يخضع بالضرورة لرقابة مسبقة لمفتش العمل، وهذا حتى لا يتخذ المستخدم قرارات مجحفة في حق المندوب.

19 بن الشيخ صراح، المرجع السابق، ص89.

20 المادة 94 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل.

21 ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص215.

22شبة سفيان، مشاركة العامل الأجير في الشركات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان-الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008، ص73.

23المادة 94 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، انظر كذلك بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص220 وما بعدها.

24سلامة عبد المجيد، التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة القانون، العدد 9، ديسمبر 2017، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

25الخبرة هي علم يتمثل في مجموعة من المبادئ والمعايير والقواعد والأساليب التي يمكن بواسطتها القيام بفحص إنتقادي منظم لأنظمة الرقابة الداخلية والبيانات المثبتة في الدفاتر والسجلات والقوائم المالية للمؤسسة بهدف إبداء الرأي الفني والمحايد، هذا التعريف ورد ضمن مجلة عمّال العرب، الاتحاد الدولي لنقابات العمّال العرب، العدد 317، ماي 1993، أديب ميرو، والخبرة نوعان، خبرة داخلية تكون بواسطة جهة داخلية أو بواسطة خبراء داخليين في المؤسسة، وأمّا الخبرة الخارجية التي تقوم بها جهة خارجية مستقلة عن المؤسسة وهي التي تهتمنا في هذا البحث.

26المادة 111 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل "تطبيقاً لأحكام المادة 110 أعلاه، تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية".

27المادة 94 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم، المشار إليه.

28شبة سفيان، المرجع السابق، ص74.

29بن الشيخ صراح، المرجع السابق، ص ص51-52، وكذا المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم، المشار إليه.

30 بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص213، وكذا المادة 94 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم، المشار إليه.

31أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة2002، ص289.

32مزارى أحلام، المرجع السابق، ص53.

33تري مزارى أحلام بأن المشرع بهذا الخصوص ترك ثغرة قانونية متمثلة في عدم تحديد طبيعة رأي اللجنة والآثار الناجمة عن موافقة أو رفضها للنظام الداخلي، ونوهت بأن ما يجري عملياً أنه بمجرد إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة، فهذه الأخيرة لا تهتم برأي لجنة المشاركة وإنما تبحث عن مدى مطابقة هذا النظام للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، وبعد مصادقة مفتش العمل المختص إقليمياً يصبح هذا النظام ساري المفعول بعد أن يتم إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة.

34المواد من 57 إلى 61 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم، المشار إليه.

35أنظر في هذا الشأن المادة 66 وما يليها من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر، الصادرة سنة 2002، والمادة 68 وما يليها من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي، الصادرة في ماي 2008.

36مزارى أحلام، المرجع السابق، ص54.

37بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني-نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2010، الجزائر، صص193-194، وكذا المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

38 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، نفس المرجع ، ص195، وكذا المادة 93 من القانون 90-11، مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، المشار إليه.

39 المادة 3 من القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، الصادرة بتاريخ 27 يناير سنة 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر سنة 2017.

40 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص222.

41 مزاري أحلام، المرجع السابق، ص89-90.

42 مزاري أحلام، المرجع السابق، ص91، وكذا المواد من 35 إلى 43 من القانون 88-07 السالف الذكر، والقانون 83-11 مؤرخ في 02 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية سنة 1983، المعدل والمتم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 مؤرخ في 11 أفريل سنة 1994، ج.ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 أفريل سنة 1994، والأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية سنة 1996، ج.ر عدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية سنة 1996.

43 مزاري أحلام، نفس المرجع، ص ص 93-97، وكذا المرسوم 82-179، مؤرخ في 15 ماي سنة 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20، الصادرة في 18 ماي سنة 1982، المعدل والمتمم، القانون 88-01، مؤرخ في 12 يناير 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02، الصادرة بتاريخ 13 يناير سنة 1988 والأمر 95-25 مؤرخ في 25 سبتمبر سنة 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج ر عدد 55، الصادرة بتاريخ 27 سبتمبر سنة 1995.

44 بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري و المقارن، ص227.

قائمة المصادر والمراجع

أ- الكتب

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، طبعة2002.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-الكتاب الثاني-نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2010.
- بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.
- زيب عبد السلام ، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2003.

ب- المقالات العلمية

- سلامة عبد المجيد، التأطير القانوني للجنة المشاركة في المؤسسة في التشريع الجزائري، مجلة القانون، العدد 9، ديسمبر 2017، كلية الحقوق، جامعة الجزائر.

ج- رسائل الماجستير

- بن الشيخ صراح، الهيئات العمالية المنتخبة في المؤسسات المستخدمة (حالة لجنة المشاركة)، مذكرة لنيل الماجستير في الحقوق-فرع قانون الأعمال- جامعة الجزائر.
- مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، 2012.
- شبة سفيان، مشاركة العامل الأجير في الشركات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان-الجزائر، السنة الجامعية 2007-2008.

د- النصوص القانونية

- نصوص تشريعية

- القانون 83-11 مؤرخ في 02 جويلية سنة 1983، يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية سنة 1983، المعدل والمتم بالمرسوم التشريعي رقم 94-04 مؤرخ في 11 أفريل سنة 1994، ج.ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 أفريل سنة 1994، والأمر رقم 96-17 مؤرخ في 06 جويلية سنة 1996، ج.ر عدد 42، الصادرة بتاريخ 07 جويلية سنة 1996.
- القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 يناير سنة 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، الصادرة بتاريخ 27 يناير سنة 1988، المعدل والمتم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر سنة 2017.
- القانون 90-11، مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، ج ر عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل سنة 1990، المعدل والمتم بالقانون رقم 91-29، مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أفريل سنة 1994، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 أفريل سنة 1994، وبالأمر رقم 96-21، مؤرخ في 9 جويلية سنة 1997، ج ر عدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية سنة 1996، وبالأمر رقم 97-02، مؤرخ في 1 جانفي سنة 1997، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي سنة 1997، وبالقانون رقم 14-10، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2014، يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2014. وبالأمر رقم 15-01، مؤرخ في 23 جويلية سنة 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر عدد 40، الصادرة بتاريخ 23 جويلية سنة 2015.

- القانون 90-14، مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، المتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد23، الصادرة بتاريخ 6 جوان سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 سبتمبر سنة 1991، ج ر عدد68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان سنة 1996، ج ر عدد 36، الصادرة بتاريخ 12 جوان سنة 1996.

- نص تنظيمي

- المرسوم 82-179، مؤرخ في 15 ماي سنة 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20، الصادرة في 18 ماي سنة 1982، المعدل والمتمم، القانون 88-01، مؤرخ في 12 يناير 1988، يتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر عدد 02، الصادرة بتاريخ 13 يناير سنة 1988 والأمر 95-25 مؤرخ في 25 سبتمبر سنة 1995، يتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، ج ر عدد 55، الصادرة بتاريخ 27 سبتمبر سنة 1995.

- المرسوم التنفيذي رقم 90-289، مؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر، عدد 42، مؤرخة في 03 أكتوبر سنة 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 مؤرخ في 08 جويلية سنة 1997، ج ر، عدد 46، مؤرخة في 9 جويلية سنة 1997.

- الاتفاقيات الجماعية

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر، الصادرة سنة 2002.
- الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي، الصادرة في ماي 2008.