



جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب -



كلية الحقوق

قسم الحقوق

دور الاتفاقات الجماعية في تنظيم علاقات العمل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص قانون عام

تحت إشراف الأستاذ :

أ. طهير عبد الرحيم

من اعداد الطالبين :

بن علي مختار

موساوي زوبيدة

لجنة المناقشة:

جامعة بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر ب -	فوحال رياض	الرئيس
جامعة بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر أ -	طهير عبد الرحيم	المشرف
جامعة بلحاج بوشعيب	أستاذ محاضر ب -	دلالي عبد الجليل	المتحن

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اهدي هذا العمل المتواضع

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

والى من يسر لي الصعاب وسانديني في الحياة

إلى من شقى من أجلي ، وسعى لتحقيق رغباتي وأحلامي

أطلب له الرحمة و المغفرة

روح أبي الغالي

والى من تتمنى لي الخير والنجاح والتقدم ،

إلى روح أمي الغالية رحمها الله

إلى روح أختي فاطمة رحمها الله

والى إخوتي الذين وقفوا بجانبني طول حياتي وقاسموني أفراحي وأحزاني

إلى أختي رابحة شفاها الله من مرضها

واختي أمينة أطال الله في عمرها

إلى أبنائي حفظهم الله

بوسيف ، جمال الدين ، عبد الرحمن ، عبد الرحيم ونور الإيمان

و إلى زميلتي ورفيقة دربي التي ساعدتني في إعداد المذكرة

والى جميع أصدقائي الذين كانوا معي ودعموني طيلة مساري الدراسي

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع
إلى من احمل اسمه بكل افتخار
إلى من علمني تخطي الصعاب
إلى من شقى من اجلي ووصاني في لحظات حياته الأخيرة
أن ارفع اسمه عاليا.

أبي الغالي

اطلب من الله أن يرحمه و يسكنه فسيح جنانه .

إلى من تتمنى لي الخير و النجاح و التقدم أمة الغالية التي لازالت ترعاني و ترعى أبنائي

أتمنى لها دوام الصحة و العافية و الشفاء

إلى فلذات كبدي

بلقيس . فاروق . ميساء حفظهم الله و رعاهم

إلى أخي الغالي

الغائب في ديار الغربية و الحاضر معي في كل تفاصيل حياتي

زوبيدة 

شكر والتقدير

نحمد الله حمدا كثيرا ونشكره شكرا جزيلا
الذي كان له فضله وعطاؤه كريما بحمده لأنه
سهل لنا المبتغى وأعاننا على إتمام هذا العمل
الذي نسأله أن يكون خالصا لوجهه الكريم
ويسعدنا ويشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر
إلى المشرف الفاضل
طهير عبد الرحيم
لقبوله الإشراف على هذا العمل كما نتقدم
بالشكر والتقدير
إلى أساتذة أعضاء لجنة المناقشة
وهذا لتفضلهم بقبولهم مناقشة هذه المذكرة
وشكرنا موصول إلى كل من مد يد العون لنا
وبذل جهدا في مساعدتنا على تخطي
ما واجهتنا من عقبات خلال فترة إعدادنا لهذه المذكرة.

صفحة	ص
من صفحة إلى صفحة	ص ص
جزء	ج
طبعة	ط
دون طبعة	د. ط
دون سنة النشر	د. س. ن
دون دار النشر	د. د. ن
القانون المدني الجزائري	ق. م. ج
دون بلد نشر	د. ب. ن
القانون العمل	ق. ع
دون دار النشر	د. د. ن
جريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية	ج ر ج

مقدمة

من بين أهم ما يميز قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى، تعدد الوسائل القانونية لتنظيم علاقات العمل، ويظهر ذلك في تكوين العمال للنقابات، وفي تجميع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم، وكذلك في المفاوضة الجماعية بين طرفي علاقة العمل (العمال وأصحاب العمل)، التي قد تؤدي إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية بحيث أنها أصبحت جزءا مهما من قانون العمل. وتعتبر الاتفاقيات الجماعية اتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمال وصاحب العمل وذلك بهدف تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل، وقد عرفت الاتفاقيات الجماعية في الجزائر تطورا، وهذا التطور مرتبط بتطور قانون العمل نفسه نتيجة الفراغ الذي شهدته البلاد غداة الاستقلال، حيث بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى إصدار قانون يقضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي، إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية¹. وبقي الأمر على هذا الحال إلى غاية 1966، حيث صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²، غير أن هذا القانون استثنى العمال الأجراء وحصر مجال تطبيقه على عمال الإدارات العمومية أي قطاع الوظيفة العمومية، وقد بقي التشريع الفرنسي ساري المفعول في تنظيم علاقات العمل إلى غاية صدور الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات³، الذي حدد في مادته السابعة مفهوم العامل واعتبره مسيرا ومنتجا في آن واحد، وذلك تماشيا مع النظام الاشتراكي الذي اختارته البلاد آنذاك، فهذا الأمر لم يتعرض لموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث أنه ارتكز على تنظيم علاقات العمل في القطاع العام، وبالتالي لم يمنح الشركاء الاجتماعيين الحق في التفاوض الجماعي ومن ثم إبرام الاتفاقيات الجماعية.

1 القانون رقم 62-157 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، ج.ر عدد 02 المؤرخة في 11 جانفي 1963، الملغى بالأمر رقم 73-29 المؤرخ في 05 جويلية 1973، ج.ر عدد 62 المؤرخة في 03 أوت . 1973.

2 الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر عدد 42، المؤرخة في 8 جوان 1966 الملغى بمقتضى الأمر رقم 06 03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

3 تنص المادة 7 من الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 17، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 الملغى بمقتضى الأمر رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990 على ما يلي: « إن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة».

وبداية من سنة 1975، شرع في سن قوانين خاصة بمجال تنظيم علاقات العمل، منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص¹، وكذا القانون المتعلق، والقانون المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي² بالعدالة في العمل³، بالإضافة للقانون المحدد لاختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁴

فبصدور الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، خصص هذا الأمر الفصل الثاني للاتفاقيات الجماعية للعمل، وقسم هذا الفصل إلى 04 أقسام تناول في القسم الأول القواعد العامة للاتفاقيات الجماعية، والقسم الثاني للإجراءات الخاصة بإعداد الاتفاقيات الجماعية والقسم الثالث للجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية، أما القسم الأخير فخصصه لتنفيذ الاتفاقيات، وبالرجوع إلى نص المادة 85 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، نجد أن المشرع قد عرف اتفاقية العمل الجماعية بأنها الاتفاق المتعلق بشروط العمل والمبرم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين وموآجر واحد أو أكثر.

ثم في سنة 1978 صدر قانون رقم 12788 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ألغى الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وكذا الأمر رقم 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، وكذا الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁵

جاء القانون رقم 78-12 ليتمشى مع المبادئ المكرسة في نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1976، كما جاء ليحقق مبدئين أساسيين هما الشمولية والتوحيد، حيث وردت أحكامه

1 الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39، مؤرخة في 16 ماي 1975 الملغى بمقتضى الأمر 90-11 السالف الذكر.

2 الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج.ر. عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.

3 الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر. عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.

4 تنص المادة 216 من القانون رقم 12788 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. عدد 32، المؤرخة في 8 أوت 1978 الملغى بمقتضى الامر رقم 90-11 السالف الذكر على أنه: «تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون».

5 بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2011، ص44.

مفصلة للمواضيع المتضمنة علاقات العمل الفردية والجماعية، غير أنه لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، ولا للاتفاقيات الجماعية، لا في القطاع العام ولا القطاع الخاص، وقد وسع هذا القانون مجال تطبيقه ليشمل سواء كانوا في القطاع الخاص أو القطاع العام، بل حتى عمال الإدارات العمومية .

وتطبيقا لأحكام القانون رقم 78-12 صدرت جملة من النصوص القانونية والتنظيمية منها القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، واستمر العمل بهذه النصوص القانونية والتنظيمية إلى غاية صدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي ألغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون¹

بعد الإصلاحات الاقتصادية التي حدثت في الجزائر نتيجة الظروف التي كانت سائدة، الشيء الذي فرض تغيير النصوص القانونية التي تنظم القطاع الاقتصادي، مما استلزم تعديل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، فقد منح دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 و كذا تعديل دستور حقوقا للعمال بغية الدفاع عن مصالحهم المشروعة، ومن أهم هذه الحقوق الحق في اللجوء إلى الإضراب² ، والحق في الحرية النقابية³.

وتماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد صدر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وقد اعترف هذا القانون بالحق في التفاوض الجماعي، وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه عاما كان أو خاصا⁴.

1 أنظر المادة 157 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

2 تنص المادة 57 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 و كذا تعديل دستور 2020 على ما يلي: «الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون، يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدود الممارسة في ميدان الدفاع الوط والأمن، أو في جميع الخدمات والأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع».

3 تنص المادة 56 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 و كذا تعديل دستور 2020 على ما يلي: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».

4 تنص المادة 2/5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على ما يلي: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - التفاوض الجماعي»، وتنص المادة 38/1 من القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 المؤرخة في 6 جويلية 1990 على ما يلي: «تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية: - المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة».

وقد عرفت سنة 1990، صدور عدة نصوص قانونية تتعلق بتنظيم عالم الشغل¹، وم خلالها تم التمييز بين مفهومي "العامل" و"الموظف"، وكذا اعتماد مبدأ التعاقد في علاقات العمل، وكذلك اعتماد الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل.

إن توجه الجزائر إلى سياسة اقتصاد متفتح، بدل الاقتصاد الموجه الذي كانت تعتمده، أدى إلى ظهور نزاعات جماعية بقدر أكبر بسبب تضارب مصالح العمال، وأصحاب العمل، فالإصلاحات التي حدثت أنت بمبادئ جديدة في عالم الشغل، وذلك بدءا من سنة 1990، فظهر التفاوض الجماعي بخصوص شروط وظروف العمل، وذلك لوضع اتفاقيات جماعية تساعد على تنظيم ظروف العمل وتهدف للتقليل من نزاعات العمل الجماعية، فتعد المفاوضات الجماعية الوسيلة التي دفعت العمال للتكتل، وتكوين نقابات، وباعتماد العمال لهذا الأسلوب، أصبحت المفاوضات أنجع السبل وأكثر فاعلية لتنظيم علاقات العمل.

ثم بعدها تم تعديل جزئي للقانون 90-11 في اخر تنسيق بتاريخ 24-03-2024 الذي يتعلق بكل من المادة 56 مكرر 6 مدرجة م 2 ق 22-16 بقولها يمكن العامل الذي يرغب في إنشاء مؤسسة في الاستفادة من الامتيازات والإعانات الممنوحة في إطار الأجهزة العمومية لإحداث وتوسيع النشاطات طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما .و ذلك تطبيقا للمواد 56 مكرر الى 56 مكرر 6 صدر المرسوم التنفيذي 22-352 في 19 اكتوبر 2022 يحدد شروط و كفاءات استعادة العامل من حق عطلة أو اللجوء إلى عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة .

وعليه، فالاتفاقية الجماعية أصبحت جزءا مهما من قانون العمل، إذ تمثل الوسيلة القانونية الجديدة لتطوير وتنظيم عالم الشغل، وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، فهي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته. وهذه القواعد تحظى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل. وتشكل الاتفاقية الجماعية كأداة للحوار والتشاور بين الأطراف ثمرة المفاوضات الجماعية، لقدرتها على تحقيق التوازن

1 من أهمها النصوص التالية:

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 6 مؤرخة في 7 فيفري 1990. القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.

القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 6 المؤرخة في 7 فيفري 1990.

القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكفاءات ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

والوصول إلى ما يتفق والظروف الاقتصادية والطابع الخاص بكل مهنة، وما يحقق الملائمة والتكيف مع التحولات والتغيرات التي يعرفها عالم الشغل¹

وتبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية من الناحية القانونية من جهتين: فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلى التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الجماعية، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من أثر هام حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال التي تمثل مصالحهم² ومن جهة أخرى فإن الاتفاقية الجماعية تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها، إلا إذا كان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أو يعطيه مزايا أفضل.

الأسباب الموضوعية

أما عن الأسباب الموضوعية فنظر لحدثة هذا القانون ونظر لصعوبة الإجراءات وتعقيدها أثناء سير الدعوى الاجتماعية، أردنا أن نساعد من خلال هذا البحث في إثراء المكتبة الوطنية ببحوث أكثر بساطة لموضوعات تبدو أكثر تعقيدا ومنها موضوع بحثنا هذا.

صعوبات الدراسة:

ومما شك فيه أن كل موضوع قد تعثره العديد من الصعوبات ومن بين أهم الصعوبات التي واجهتنا قلت المراجع مما جعلنا نسهب في الاعتماد على قانون 90-11 للاتفاقية الجماعية للعمال

المنهج المتبع.

أما عن المنهج المعتمد في إعدادنا هذا البحث هو المنهج الوصفي وذلك من أجل توضيح جوانب وعناصر هذا الموضوع، كما استعنا بالمنهج التحليلي في بعض جوانبه، وذلك من أجل تحليل النصوص القانونية والتنظيمية التي اعتمدنا عليها في بناء هذه الدراسة بالإضافة إلى المنهج المقارن من خلال عرض النصوص و التعريفات لدى التشريعات العربية و الأجنبية الأخرى.

1 مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري دفاتر السياسة و القانون ، العدد 4، جانفي 2011، ص88.

2 عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، د. د. ز. ر. ط، 1999، ص 151.

إشكالية الدراسة:

وعليه سنحاول من خلال بحثنا هذا تسليط الضوء على دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم علاقة العمل ومن هنا تتضح معالم الإشكالية المطروحة بهذا الصدد:

هل وفق المشرع الجزائري في ضبط الاتفاقية الجماعية باعتبارها مصدرا لتنظيم علاقات العمل في القانون الجزائري؟

كما تندرج عن هذه الاشكالية جملة من الاسئلة الفرعية للوصول إلى النتيجة .

الأسئلة الفرعية :

- ما هو مفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل ؟
- ما هي شروط ابرام الاتفاقية الجماعية للعمل ؟
- كيف يتم تسوية المنازعات الناجمة عن الاتفاقية الجماعية للعمل ؟

وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا موضوع بحثنا إلى فصلين، تناولنا الاطار المفاهيمي للاتفاقيات الجماعية في الفصل الأول، بينما تطرقنا إلى الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية في الفصل الثاني.

الفصل الأول

ماهية الاتفاقية الجماعية

الفصل الأول : ماهية الاتفاقية الجماعية

إن بروز مبدأ التفاوض الجماعي في مجال قانون العمل، كانت له آثار مباشرة على تنظيم علاقات العمل، وتعتبر اتفاقيات واتفاقات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى لتحقيق التنظيم اتقاي لضوابط وشروط العمل .

لذلك تحرص التشريعات العمالية الحديثة التي سنت ابتداء من 1990 ، لتكريس تدخل بمثابة التشريع النقابات العمالية في تنظيم مجال علاقة العمل، ويعتبر القانون 90 -11 الأساسي لتنظيم اتفاقية الجماعية، وكآلية قانونية جديدة لضبط عالم الشغل، رغم أنه في القوانين السابقة تطرقتنا إلى اتفاقية الجماعية، لكن دون إتيان بأية تفاصيل أخرى.

في أنه لا شك أن مكانة العامل من العمال بصفة إنفرادية، يتميز بضعف مركزه من حيث القوة الاقتصادية مقارنة بمركز صاحب العمل عند التعاقد، لكن بفضل تجمع العمال في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العامة للعمل، يحقق نوع من التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل¹.

وعليه يمكن معالجة هذا الفصل فيما يلي

- المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية
- المبحث الثاني : أحكام الاتفاقية الجماعية

1 بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الأول ، مدخل إلى قانون العمل ، دار الخلدونية الجزائرية ، 2009 ، ص 133 .

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين احدهما يمثل العمال، والطرف الثاني يتمثل في صاحب أو عدة أصحاب عمل وذلك من اجل التفاوض حول شروط وظروف العمل و تحديدها بصورة جماعية بهدف رفع الظلم و التعسف الذي كان يمارسه أصحاب العمل على العمال وذلك بتنظيم الشروط والظروف المناسبة لجميع العمال الذين يخضعون لها، وتحديد الحقوق والالتزامات الجماعية للعمال في علاقاتهم بأصحاب العمل، مما يحقق مصالح الطرفين ويحميها ، ووقفا عند هذا فقد اختلف كل من الفقه والتشريع حول تعريف الاتفاقيات الجماعية، وعليه سنتعرض إلى تعريف اتفاقية العمل الجماعية ، خصائصها و أهميتها في المطلب الأول ثم تمييز الاتفاقيات الجماعية عن غيرها من العقود أو الاتفاقات المشابهة لها في المطلب الثاني .

المطلب الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية ، طبيعتها و خصائصها و أهميتها.

سنتناول خلال في هذا المطلب تعريف اتفاقية العمل الجماعية و طبيعتها القانونية في الفرع الأول ثم خصائص اتفاقية العمل الجماعية و أهميتها في الفرع الثاني

الفرع الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية و طبيعتها القانونية

أولا : تعريف اتفاقية العمل الجماعية

سنتناول في هذه الجزئية التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية 1 ثم في التشريع 2 .

1- التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية

هناك عدة تعاريف فقهية للاتفاقيات الجماعية، فيمكن ذكر العديد منها، فهناك من يرى بأنها: "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية".

بينما يعرفها البعض الآخر على أنها: " اتفاق مبرم بين واحدا أو عدة أصحاب عمل أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من جهة أخرى، بهدف التحديد المشترك لشروط التوظيف والعمل، ومختلف الضمانات الاجتماعية"، بالإضافة إلى ذلك نجد من يرى بأن

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

الاتفاقية الجماعية هي: "اتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي"¹.

بينما يذهب بعض الفقهاء إلى تجاوز مضمون التعاريف السابقة ليتناولوا بعض الجوانب التقنية والإجرائية، ومنهم الأستاذ "Michel despax" الذي يرى بأن الاتفاقية الجماعية هي: اتفاق يحرر كتابه ويودع في ضبط محكمة العمل، يتضمن الأحكام المقررة في القانون، المتعلقة بكيفيات مراجعتها وإشهارها وتحديداتها وما يتعلق بتسوية منازعات العمل الجماعية، ويبرم بين نقابة عمالية وصاحب عمل أو تجمع لأصحاب العمل، بهدف تنظيم شروط العمل الجماعية والمهنية"².

بينما يعرفها "Gérard Lyon-caen" بأنها: "اتفاق مبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية ممثلة للعمال، بهدف التحديد المشترك لشروط العمل، والضمانات الاجتماعية"³.

ويعرفها جانب من الفقه بأنها التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل"⁴.

كما يعرفها جانب آخر من الفقه بأنها اتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الاجتماعية"⁵.

2- في التشريع

1 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4 بن عنكون، الجزائر 2012، ص 15.

2 MICHEL despax, traité de droit du travail convention collectives, dalloz, 1966, p10.

3 GERARD Lyon, caen, droit du travail, 17em édition, Dalloz, paris 1995, p752.

4 ابراهيم الدسوقي أبو الليل ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، س18-ع3، سبتمبر 1994 ص 79-78.

5 Jean PELISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAND, droit du travail, 20em édition, DALLOZ 2000, p 771.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

تباينت التعاريف الخاصة بالاتفاقيات الجماعية سواء في بعض التشريعات المقارنة وبصورة أدق في بعض التشريعات العربية مثل التشريع المصري، التشريع التونسي والتشريع الفرنسي (أ)، أو في التشريع الجزائري (ب).

أ- تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات العربية المقارنة.

إن التشريعات العمالية العربية المنظمة لموضوع الاتفاقيات الجماعية، اختلفت في تحديد الهدف من التفاوض الجماعي فمنها من اعتبرته وسيلة من وسائل تحسين الشروط العامة للعمل، وإبرام الاتفاقيات الجماعية، ومنها من اعتبرته وسيلة لتسوية النزاع الجماعي للعمال، ومنها من لم يتعرض إليه إطلاقاً، فنجد أن المشرع المصري تعرض إلى تعريف المفاوضة الجماعية قبل تعريف الاتفاقية الجماعية، بينما اكتفت بعض التشريعات العربية بتعريف الاتفاقية الجماعية دون تعريف المفاوضة، مثل التشريع الفرنسي، والتشريع التونسي، والتشريع الموريطاني¹.

* التشريعات العربية التي عرفت كل من التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية

عرف المشرع المصري المفاوضة الجماعية على أنها: الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل: تحسين شروط وظروف العمل و احكام الاستخدام التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال².

من خلال التعريف السابق يتضح بأن المفاوضة الجماعية تعتبر مرحلة سابقة لإبرام الاتفاقية الجماعية، وهي عبارة عن مناقشات وحوارات بين منظمات نقابية عمالية وبين أصحاب الأعمال ومنظماتهم، وذلك بغرض التوصل إلى إبرام اتفاقية جماعية تنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، أو تحسين الأحوال الاجتماعية للعمال وتسوية المنازعات التي تحدث بينهما.

1 بن عزوز بنصابر، المرجع السابق، ص 51-52.

2 أنظر المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل الجديد، ج.ر عدد 14 المؤرخة في 7 افريل 2003.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

كما عرف المشرع المصري الاتفاقية الجماعية في المادة 152 من قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 بأنها : " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، وبين أصحاب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"¹.

من خلال هذا التعريف الذي أورده المشرع المصري للاتفاقية الجماعية، يتضح بأنه يتشابه مع التعريف الذي أورده في المفاوضة الجماعية، لذلك كان على المشرع المصري أن يكتفي بتعريف واحد يجمع من خلاله بين المفاوضة الجماعية والاتفاقية الجماعية".

المشرع المصري استعمل مصطلح صاحب العمل، ، أما من حيث الموضوع، استعمل شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل للاتفاقيات الجماعية.

* التشريعات العربية التي اکتفت بتعريف الاتفاقية الجماعية.

عرف المشرع التونسي الاتفاقية الجماعية على أنها : " اتفاق متعلق بشروط العمل، مبرم بين أصحاب عمل منظمين إلى تجمع أو بصفة انفرادية من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال الأجراء"²

بينما عرفها المشرع الموريطاني على أنها: " اتفاق متعلق بشروط التشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من جهة، وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل، أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل، أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية من ناحية أخرى"³ .

اقتدت التشريعات العربية في تعريفها للاتفاقية الجماعية بالتعريف الذي كرسه المشرع الفرنسي، غير أن المشرع الفرنسي ميز بين كل من الاتفاقية الجماعية للعمل *convention collective de travail*

1 المادة 152 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد السالف الذكر.

2 المادة 31 من قانون العمل التونسي رقم 2766 المؤرخ في 30 افريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 33-77 في 8 ديسمبر 1973، وبالقانون رقم 766-84 المؤرخ في 11 أوت 1976، وبالقانون رقم 6296 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

3 المادة 65 من القانون رقم 72004/20 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004، المتضمن مدونة الشغل الموريطانية.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

la وبين الاتفاق الجماعي للعمل l'accord collectif de travail فهما يشتركان في كونها¹ : اتفاق مكتوب تحت طائلة البطلان مبرم بين جهة منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء على المستوى الوطني أو المنظمات المنظمة إليها، أو المنظمات التمثيلية حسب المجال الإقليمي والمهني المحدد في الاتفاقية الجماعية، ومن جهة أخرى منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية".

ب- تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري.

ينفق المشرع الجزائري مع التشريعات العمالية العربية، التي اعتبرت أن التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، وبالتالي فهو لم يول أهمية كبيرة لتعريف التفاوض الجماعي، وكان مهتما بثمره ذلك التفاوض وهو: "الاتفاقيات الجماعية"، وبذلك فقد عنون الباب السادس من القانون رقم 90/11 المتضمن علاقات العمل "بالتفاوض الجماعي"، رغم الأهمية التي أولاهها للاتفاقيات الجماعية وكان عليه أن يعنونه بالاتفاقيات الجماعية، كون أن كل الفصول التي تناولها هذا الباب متعلقة بالاتفاقيات الجماعية، وليس بالتفاوض الجماعي²

وقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية على أنها : "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج

1 **Article. 132-2.** Code du **travail de France** Création Loi n°2004-391 du 4 mai 2004 – art. 37 JORF 5 mai 2004 , **La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit a peine de nullité; qui est conclu entre : ou plusieurs organisations syndicales de salaries reconnues D'une part, une représentatives au plan national conformément a l'article 1. 133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.**

D'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

2 بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 59.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية¹

ثانياً: الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية

تعد مسألة تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، من أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه منذ نشأتها خاصة بعد بروزها كمصدر من مصادر قانون العمل، ولم تنق الاتفاقية الجماعية مجرد اتفاق إداري يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة².

1- لدى فقهاء القانون الخاص.

تبنى هذه النظرية فقهاء القانون المدني، وكانت أنظار هذا الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتزام، ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ودعم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على اتفاقيات الجماعية، حيث عرفت بإسم "عقد العمل المشترك"³

استند أنصار النظرية العقدية في تعليل انصراف آثار اتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى موضوع الوكالة، فالنقابة عندما تبرم اتفاقية الجماعية إنما تبرمها لصالح العمال وباسمهم، وتكون بذلك وكيلاً عن أعضائها⁴.

يرى البعض من الفقهاء أن هذا المبرر لا أساس له من الناحية القانونية، حيث لا يمكن أن تصور وجود وكالة من العمال لنقابتهم، سواء كانت تلك الوكالة قانونية أو اتفاقية. على هذا الأساس، فإن الاتجاه الحديث للتشريعات العمالية، حيث وسع في النطاق المهني للاتفاقية الجماعية، منه تبرز بوضوح أهميتها العملية، حيث تساعد على ثبات العلاقات المهنية مما يقلل من حجم النزاعات العمل، وتقادي مساوئ التدخل التشريعي في المجالات التفصيلية للعامل⁵.

1 المادة 114 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

2 بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل : علاقات العمل الفردية والجماعية، نفس المرجع السابق، ص 197 .

3 - أحمد حسن البرعي علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي القاهرة 1976، ص 59

4 بن عزوز بن صابر المرجع السابق، ص 150 .

5 أحمد زكي بدوي علاقات العمل الجماعية، دار الكتاب المصري، القاهرة، 1989، ص 93.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

2- لدى فقهاء القانون العام.

يرى أصحاب هذه النظرية أن اتفاقيات الجماعية عقد، في ظاهرها لها طابع العقود في أحكام العقد ومضمونه، هما ثمرة المفاوضات التي تجرى على قدم المساواة بين نقابات العمل من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى¹، نتيجة لهذا المظهر التعاقدية، انساق الفقه المدني وراء فكرة العقد، غير أن أنصار هذه الفكرة أغفلوا في تحليلهم مضمون اتفاقية الجماعية، فهذا الأخير خلافًا للقواعد العامة لنظرية العقد، لا تنتج بذاتها الحقوق والالتزامات وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي

تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث، حيث أعتبر اتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد، إذ استعمل مصطلح العقود الجماعية للعمل "بديل اتفاقية الجماعية، عند تعرضه لصلاحيات مفتش العمل في إطار علاقات العمل الجماعية والتمثلة في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات الجماعية للعمل². رغم الطابع التعاقدية للاتفاقية الجماعية، فهي لا تبتعد عن طابعها اللائحي ويظهر ذلك جليًا من خلال تدخل المشرع بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام، ومن ذلك مثلا تحديد تمثيلية الطرفين المتعاقدين أثناء عملية التفاوض الجماعي³.

الفرع الثاني : خصائص اتفاقية العمل الجماعية و أهميتها.

أولا : خصائص اتفاقية العمل الجماعية

تتميز اتفاقية العمل الجماعية بخصائص تتمثل فيما يلي:

1- تعدد أطرافها

تبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر و بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب العمل .

ويستفاد من ذلك أن تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية . أما جانب أصحاب العمل فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه، إذ يمكن أن يقوم صاحب عمل

1 أحمد حسن البرعي نفس المرجع السابق ، ص 86 .

2 المادة 2 الفقرة 3 من القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج. عدد 68 الصادرة لسنة 1990 تخصص مفتشية العمل بما يلي : مساعدة العمال والمستخدمين في إعداد اتفاقيات والعقود الجماعية

3 المادة 114 و 124 من ق رقم 90-11، نفس المرجع السابق

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

واحد بإبرام اتفاقية العمل الجماعية مع نقابة عمالية. على أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب العمل¹.

2- الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية.

لإبرام اتفاقية عمل جماعية يجب توافق إرادة أطرافها، وهم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية، وصاحب عمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى.

3- موضوع اتفاقية العمل الجماعية

إن موضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمال مزايا أفضل، ويعني ذلك أن اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف . ومن هنا يمكن أن يقال أن اتفاقية العمل الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية².

ثانيا : أهمية اتفاقيات العمل الجماعية

إن انسحاب الدولة من المجال الاقتصادي يؤدي إلى انحسار دور تشريع العمل في تنظيم علاقات العمل، و من ثم فإن تنظيم هذه العلاقات بموجب اتفاقيات عمل جماعية هو الذي يضمن حماية فعالة للعمال، و بدون ذلك فإن العلاقة بين العمال و أصحاب الأعمال سيحكمها اختلال التوازن و استغلال أصحاب الأعمال للعمال³.

1- الأهمية القانونية

تلعب اتفاقيات العمل الجماعية دورا هاما في تطور تشريع العمل، باعتبارها أداة لخلق قواعد اتفاقية تكمل هذا التشريع و تضيف إليه و يمكن إجمال الجوانب المختلفة لهذا الدور في النقاط التالية:

1 محمد رفعت الصباحي محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية، الجزء الثاني، 1999 - 2000، ص 101.

2 محمد حلمي مراد قانون العمل، مطبعة النهضة العربية، طبعة 1973، ص306.

3 رضا محمد صميده ، اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل ، مجلة القانون و الاقتصاد ، العدد 81 كلية الحقوق جامعة القاهرة، سنة 2009 ، ص146.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

• تكمل اتفاقيات العمل الجماعية الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة العمل، بحيث يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنظم مسألة معينة بقاعدة اتفاقية في حالة عدم وجود تنظيم تشريعي لها، كما يمكن أن تنظم الاتفاقية مسألة معينة حتى وجود تنظيم تشريعي لها تنظيم اتفاقيا يتقرر بمقتضاه حقوق إضافية للعمال لم تتقرر أصلا في القانون، الأمر الذي يقلل من ضرورة تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل، خاصة و أن التنظيم الاتفاقي الذي يصنعه ذوي الشأن يكون اقرب إلى الواقع و أكثر اتفاقا مع ظروفه الخاصة.

• تساعد اتفاقيات العمل الجماعية في تطوير تشريع العمل فقد يأخذ المشرع بعض الأحكام الاتفاقية التي تتبع من المجتمع الحرفي ذاته، والتي تثبت التجربة العملية نجاحها، و يدخلها في نصوص القانون، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل¹، و من ثم فإن الاتفاقيات الجماعية تسبق التشريع و توجهه، فمثلا أن معظم القوانين الهامة في مجال علاقات العمل التي صدرت في فرنسا خلال النصف قرن الأخير نجد مصدرها في اتفاقيات جماعية ابرمها الشركاء الاجتماعيون.

فعلى سبيل المثال القوانين الخاصة بمد مهلة الإخطار و تعويض الفعل وزيادة الإجازة السنوية إلى 4 أسابيع، و دورية دفع الأجر، وإجراءات الفعل لأسباب اقتصادية نجد مصدرها في نصوص اتفاقيات العمل الجماعية².

• إن القواعد التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية تتبع من المجتمع الحرفي ذاته، فتكون أكثر تماشيا مع طبيعة هذا المجتمع ومتطلباته و أكثر مرونة و فعالية من التشريع، فالاتفاقيات الجماعية تواءم ظروف العمل مع ظروف العمل الخاصة لكل منشأة أو مهنة.

• تؤدي الاتفاقيات الجماعية إلى دعم المنظمات النقابية العمالية و تقويتها، فإذ تتفاوض المنظمات النقابية مع أصحاب الأعمال ممثلة للعمال فإنها تعبر عن مطالبهم وتعمل جاهدة على إبرام اتفاقية عمل جماعية تترجم هذه المطالب إلى واقع ملموس و مزايا حقيقية للعمال

1 يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية مكتب العمل العربي، البرنامج الإقليمي لإدارة العمل القاهرة، مصر، 1996، ص 323.

2 رضا محمد صميده ، المرجع السابق ، ص 147.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

مما يزيد ارتباطها بالعمال، و يكسبها الخبرات التنظيمية و القيادية و الإدارية التي تعززها في أداء وظائفها بكفاءة فضلا عن أن الاتفاقيات الجماعية تعتبر وسيلة تثبت بها المنظمات النقابية فعاليتها و أهمية دورها في المجتمع¹.

2- الأهمية الاجتماعية

لا يقتصر دور اتفاقيات العمل الجماعية على الصعيد القانوني، بل تمتد الأدوار الهامة لاتفاقيات العمل الجماعية إلى المجالين الاقتصادي و الاجتماعي و نوجز فيما يلي بعض هذه الأدوار:

• تعمل الاتفاقيات العمل الجماعية على تفادي المنازعات الجماعية بين العمال وأصحاب الأعمال سواء بقضائها على أسباب الخلافات التي يمكن أن تؤدي إلى وقوع هذه المنازعات أو بإنشائها وسائل التوفيق والتحكيم في هذه المنازعات ومن ثم ذهب جانب من الفقه إلى اعتبار اتفاقية العمل الجماعية بمثابة معاهدة سلام بين الطبقات الاجتماعية².

• تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية وسيلة من وسائل تحقيق الديمقراطية الاجتماعية والتي بمقتضاها تتنازل السلطة العامة عن بعض مهامها لتفصح المجال أمام المنظمات النقابية لتتولى تلك المهام و بعبارة أخرى فان الاتفاقيات الجماعية تحد من تدخل الدولة علاقات العمل ويقتصر دورها على وضع القواعد المتعلقة بالحد الأدنى تاركة للاتفاقيات تحديد شروط العمل وفقا لظروف كل قطاع على حدى.

• تمثل الاتفاقيات الجماعية مصلحة مؤكدة للعمال، فبتوحيدها شروط العمل تحد من المنافسة بينهم، تلك المنافسة التي قد تدفعهم إلى تخفيف أجورهم أو قبول شروط عمل غير عادلة، ومن ثم فانه في ظل الاتفاقية الجماعية يصبح من المحتم على صاحب العمل البحث عن وسائل أخرى لتخفيض لكلفة الإنتاج³.

• تحقق اتفاقيات العمل الجماعية للعمال مزايا و شروط عمل أفضل من تلك المقررة في قانون العمل، و من تلك التي كان يمكن أن يصلوا إليها فرادى فموقف العامل قبل احب العمل

1 محمد أحمد إسماعيل دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر 2002 ص 106.

2 رضا محمد صميده ، المرجع السابق ، ص 148.

3 محمد أحمد إسماعيل ، نفس المرجع ، ص 120 .

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

يتسم بالضعف و اتفاقيات العمل الجماعية هي التي تحاول أن تقيم نوعا من التوازن في العلاقة بين العمال و أصحاب الأعمال، و الاتفاقية الجماعية تكون ثمرة مفاوضات و تبادل وجهات النظر بين الأطراف المعنية، و كلما كانت المنظمة النقابية قوية استطاعت أن تفاوض صاحب العمل بفعالية وثبات.

3- الأهمية الاقتصادية

- تقييم اتفاقيات العمل الجماعية نوعا من التوازن بين المزايا التي يحصل عليها العمال الأوضاع الاقتصادية لمهنة معينة و من ثم تكون المكاسب العمالية ثمرة لتطورات اقتصادية حقيقية.
- تحقق الاتفاقيات الجماعية تكافؤا و توازنا بين مركزي العمال وأصحاب الأعمال مما يساهم في الارتقاء و بعلاقات العمل وتنظيمها على نحو توافقي، أفضل من إحلال التفاهم والتعاون بين العمال وأصحاب الأعمال بدلا من الصراع¹، كما تؤدي اتفاقيات العمل الجماعية إلى إحلال و ترسخ و إشاعة روح و قيم التفاهم و التعاون بدلا من فكرة المواجهة و الصراع بين طرفي العمل، حيث يفترض إبرام الاتفاقية أن الخلافات القائمة بين الأطراف تم تسويتها عن طريق انتهاز سلوك قائم على الحوار و المناقشة و المفاوضة الحرة و التفاهات المتبادلة، والعمل المشترك و هو ما يخدم في النهاية متطلبات تحقيق السلام الاجتماعي للجماعة الوطنية.
- وقد سجلت اتفاقيات العمل الجماعية دورا متزايدا أو مثير للعجاب في تنظيم علاقات في العديد من البلدان و في مناطق العالم المختلفة بحسب بيانان منظمة العمل الدولية² بلغت النسب المئوية للمستخدمين الذين تشملهم الاتفاقيات الجماعية في أوروبا عام 2001، النمسا 98%، بلجيكا 90%، الدانمارك 83 %، فنلندا 90 فرنسا (90-95%)، ألمانيا 67%، المملكة المتحدة 63%، هنغاريا 50%، إيطاليا 90%، استراليا 80 سنة 1996، الفلبين عام 2000 (33%) كوبا عام 1995 (98%)، الأرجنتين عام 2000 (65)، و كندا عام 1998 (34%) في حين حققت بعض البلدان الإفريقية تقدما ملحوظا يعتد به على هذا الصعيد، جنوب إفريقيا عام 1998(49%)، نيجيريا سنة 1995 (40%).

1 رضا محمد صميذة، المرجع السابق، ص 106.

2 مكتب العمل الدولي لتنظيم من أجل العدالة الاجتماعية، التقرير العالمي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل لدولي الدورة، 92، جنيف، يوليو 2004، ص 60-67.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

• كما يتمثل هذا التوجه الايجابي لنظام الاتفاقيات الجماعية في الجزائر، رغم الصعوبات والعراقيل المشار إليها، في تلك الفترة النوعية التي تم تحقيقها في سنة 1997 و المتمثلة فيرفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي الذي يجري على مستوى المؤسسات الصناعية و التجارية و الخدماتية إلى المستوى القطاعي، حيث شكلت لهذا الغرض، و منذ بداية هذه السنة لجان مشتركة للتفاوض على مستوى قطاعات النشاط توجّهت بعد خمس أشهر من التفاوض الشاق والعسير من التوصل إلى حوالي (16) اتفاقية جماعية تضاف إلى (3) اتفاقيات قطاعية سابقة لتضاف إليها (11) اتفاقية أخرى منها 8 أبرمت في سنتي 2004 و 2005 ليصل العدد الإجمالي للاتفاقيات الجماعية القطاعية إلى نهاية 2005 ثلاثون (30) اتفاقية تغطي 609 مؤسسة 746664 عامل، كما بلغ في نهاية 2005 نفسها ما يفوق 2421 اتفاقية على مستوى المؤسسات الصناعية و التجارية تشمل اكبر من مليون 1631124 عامل 91% منها في القطاع العام و 9 في القطاع الخاص¹.

المطلب الثاني : تمييز الاتفاقيات الجماعية عن غيرها من العقود أو الاتفاقات المشابهة

لها

تخضع الاتفاقيات الجماعية في اغلب النظم المقارنة لعدة شروط شكلية وموضوعية، تجعل منها نظام قانوني يتميز عنها بما يضمن لها الاستقلال والذاتية، ومختلف عن غيره من الاتفاقات والعقود الأخرى المشابهة له، ومن أكثر العقود التي تتشابه مع الاتفاقيات الجماعية: عقد العمل التعاوني أو ما يسمى في القانون الفرنسي بعقد الفرقة، عقد تأسيس النقابة أو الجمعية وكذلك عقد الصلح وأخيرا عقد العمل الفردي، ولإزالة كل احتمالات الالتباس بين الاتفاقيات الجماعية من جهة، وبعض العقود الأخرى المشابهة لها، سوف نميز في هذا المطلب بين الاتفاقيات الجماعية عن عقد الفرقة وعقد العمل الفردي و عقد تأسيس النقابة أو الجمعية في الفرع الأول ، والتمييز بين التشريع لائحة النظام الأساسي للعمل وعقد الصلح (الفرع الثاني).

1 سليمان أحمية ، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 20.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

الفرع الأول : تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة و عقد العمل الفردي و عقد تأسيس النقابة أو الجمعية.

سنتناول خلال هذا الفرع التمييز عن عقد الفرقة (أولاً) و وعقد العمل الفردي (ثانياً) .

أولاً : تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة

يقصد بعقد الفرقة العقد الذي يبرم بين صاحب عمل ومجموعة من العمال لتنفيذ عمل معين لقاء أجر مسمى، فهو عقد يلتزم بمقتضاه عدد من العمال بتنفيذ عمل متفق عليه، ويقوم أحدهم بصفته وكيلاً عنهم، في إبرامه مع صاحب العمل في قبض الأجر لتوزيعه عليهم بنسبة العمل الذي قام به كل منهم ، بحيث يكون للعمل وكذلك للأجر صفة جماعية¹.

تتميز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة في أن هذا الأخير هو مجموعة عقود عمل فردية يتم إبرامها مع وكيل عن العمال بحيث يكون العمال أطرافاً فيها، أما الاتفاقية الجماعية فإنها تبرم بين صاحب عمل ونقابة عمالية ويتعلق موضوعه بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية².

ثانياً : التمييز بين الاتفاقية الجماعية وعقد العمل الفردي

عقد العمل الفردي هو الاتفاق الذي يتعهد فيه احد طرفيه العامل- بان يعمل لصالح الطرف الآخر - صاحب العمل تحت إرادته وإشرافه لقاء أجر يدفعه صاحب العمل، العمل الفردي ينشئ التزامات

على عاتق طرفيه، وبالتالي هو يختلف عن الاتفاقية الجماعية من حيث طبيعة وموضوع كل منهما.

1- من حيث طبيعتها

1 محمد محمد احمد عجيز ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها دار النهضة العربية الطبعة 2، القاهرة 2007، ص 229.
2 مصطفى احمد أبو عمرو علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية الإضراب، الإغلاق، التحكم، الوساطة، المفاوضة ، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، دون ذكر رقم الطبعة، الإسكندرية، 2005 ، ص 184.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

إن الاتفاقية الجماعية تتمتع بصيغة جماعية تظهر من خلال أثارها وأطرافها، فبالنسبة لأطرافها هم منظمة نقابية عمالية وصاحب عمل أو أكثر منظمة تمثل أصحاب العمل، وهكذا تكون الاتفاقية جماعية دائما بالنسبة للعمال، وهذا الخلاف الجوهرى بين عقد العمل الفردى والاتفاقية الجماعية يجد تفسيراً له في ميزان القوى بين أصحاب الأعمال من جهة والعمال من جهة أخرى، فالاتفاقية الجماعية تمثل وسيلة فنية تهدف لمعالجة عدم المساواة بين أصحاب الأعمال والعمال، بما يسمح لصاحب العمل في نطاق عقد العمل الفردى بإملاء شروطه على العمال، أما بالنسبة لآثار الاتفاقية الجماعية فهي تتسم بصيغة جماعية أيضاً إذ تتم لتنفيذ كافة العمال سواء كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرامها من عدمه أو حتى لو انظموا إلى النقابة بعد ذلك، بالإضافة إلى ذلك فالاتفاقية الجماعية تنشئ التزامات على عاتق النقابة التي أبرمتها ومنها التزامها بالامتناع عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذه وبأن تحمل أعضائها على احترام أحكامه وقواعده، ولا يقتصر هذا الالتزام على أعضائها وقت إبرام اتفاقية جماعية بل يمتد ليشمل الأعضاء المنضمين إليها بعد ذلك¹.

2- من حيث موضوع كل منهما.

إن عقد العمل الفردى ينشئ علاقة تبعية بين طرفيه بحيث يخضع العامل لسلطة رب العمل ويحدد النظام القانونى الذى تخضع له علاقة العمل، أما الاتفاقية الجماعية فإنها تتعلق بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية².

ثالثاً : التمييز بين الاتفاقية الجماعية وعقد تأسيس النقابة أو الجمعية .

تتشابه الاتفاقية الجماعية مع عقد تأسيس النقابة أو الجمعية من ناحية أن كلاهما يتصف بصيغة جماعية، على أن الفرق بينهما جد واضح حيث أن عقد التأسيس يتم إبرامه بواسطة هذه النقابة وبالتالي فهي تفترض وجود النقابة أصلاً، فعقد تأسيس النقابة يبرم بين أفراد نقابة لإنشاء جماعة، أما الاتفاقية الجماعية فيفترض وجود جماعة أنشأت من قبل هي العمال، تتعامل مع واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابة³.

1 مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص185.

2 المرجع نفسه ، ص 186 .

3 أحمد حسن البرعى علاقات العمل الجماعية في القانون المصرى المقارن، الجزء الثانى، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربى، القاهرة، 1971 ، ص 161.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

الفرع الثاني : التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع و لائحة النظام الأساسي للعمل و عقد

الصلح

سنتناول خلال هذا الفرع التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع و لائحة النظام الأساسي للعمل (أولا) وعقد الصلح (ثانيا) .

أولا : التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع و لائحة النظام الأساسي للعمل

تتفق الاتفاقية الجماعية مع اللائحة والقانون من حيث أن موضوع كل منهما هو وضع قواعد عامة يرجع إليها الأطراف عند إبرام عقود العمل الفردية بحيث لا يجوز أن تتضمن عقود العمل الفردية قواعد تخالفها ما لم تكن في مصلحة العامل، على أن كل منهما يظل متميزا ومستقلا عن الآخر، فالاتفاقية الجماعية نجد مصدرها في التراضي بين طرفيها أما التشريع فهو مفروض من جانب السلطة العامة، وينتج عن ذلك أن نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية أضيف من نطاق تطبيق القانون ويبدو ذلك في أن الاتفاقية الجماعية التي تبرمها النقابة تطبق بصفة عامة على العمال المنتمين لها أو المنضمين إليها بعد ذلك¹.

كما أن القانون أو اللائحة أعلى مرتبة من الاتفاقية الجماعية بحيث لا يجوز لهذه الأخيرة مخالفتها إنقاصا لحقوق العمال في قانون العمل ولا الخروج على اعتبارات النظام العام والآداب العامة².

وتختلف الاتفاقية الجماعية عن لائحة النظام الأساسي للعمل حيث أن هذه الأخيرة تصدر من جانب صاحب العمل وحده ودون مناقشة ، بمعنى أنها تصدر عن إرادته المنفردة، في حين أن الاتفاقية الجماعية تنتج عن تلاقي إرادة صاحب العمل مع إرادة النقابة العمالية بعد المناقشة والمفاوضة³.

ثانيا : تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الصلح

تتحد الاتفاقية الجماعية مع عقد الصلح الذي يتم إبرامه بين صاحب العمل وعماله لإنهاء احد المنازعات بينهما في أن هدفها هو تحقيق السلام الاجتماعي في علاقات العمل على أنه يختلف عن الاتفاقية الجماعية من حيث طرق إبرامه والمواضيع التي يعالجها.

1 مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 187.

2 محمد محمد احمد عجيز المرجع السابق، ص228.

3 مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، 187.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

1- من حيث طرق وكيفيات إبرامه

نجد أن عقد الصلح يمكن التوصل إليه عبر عدة طرق وهي:

أ- إما عن طريق التفاوض الجماعي

بين ممثلي العمال النقابيين أو غير النقابيين من جهة، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، حيث تجمع اغلب التشريعات العمالية المقارنة على وجوب التفاوض بين الطرفين لتسوية النزاع، من ذلك نص المادة 45 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وكيفيات ممارسة حق الإضراب في الجزائر، التي تنص على انه: « يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما»، وفي هذه الحالة فان تكييف العقد يختلف بالنظر إلى الأطراف التي شاركت في إبرامه، فإذا تفاوض بشأنه تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية مؤهلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية وتم ذلك التفاوض وفق الإجراءات القانونية أو الاتفاقية للتفاوض الجماعي تكون أمام اتفاق جماعي "عادي" أي صحيح من حيث الأطراف على الأقل وبالتالي يعتبر ملحق أو تعديل للاتفاقية السابقة كما تنص عليه المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 1-522L من تقنين العمل الفرنسي، أي اتفاق يخضع لقانون التفاوض الجماعي¹.

ب- إما عن طريق إجراءات أخرى كالمصالحة أو الوساطة أو التحكيم

وهنا يتم الإتفاق عن طريق تدخل هيئات خارجية، قد تساهم بصفة جزئية في التوصل إلى الإتفاق كما في حالة المصالحة، حيث تكتفي هيئة المصالحة بمساعدة الأطراف على تجاوز خلافاتهم وتقريب وجهات نظرهم حول المسائل المتنازع حولها، وهي المهمة التي يقوم بها مفتش العمل باعتباره الهيئة التي

1 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 4، بن عنكون، الجزائر، 2012، ص 122.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

تمارس المصالحة القانونية في القانون الجزائري¹، أو أية هيئة ينشئها الأطراف بمقتضى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية في إطار المصالحة الاتفاقية²، واللجان الوطنية أو الجهوية للمصالحة في القانون الفرنسي³. كما قد يتم التوصل إلى الاتفاق عن طريق الوساطة أو التحكم، حيث تساهم هيئات الوساطة أو التحكيم بقدر كبير في وضع مشروع الاتفاق، إما في شكل اقتراح من الوسيط أو قرار صادر عن هيئة التحكيم⁴.

رغم أن هذا النوع من الاتفاقيات التي تتم بهذه الأشكال لا تتوفر فيها الشروط الشكلية للتفاوض، إلا أنها تعتبر اتفاقيات جماعية بحكم القانون، حيث تنص المادة 3-522L من تفنين العمل الفرنسي على أن الاتفاقات الناتجة عن قرارات وأحكام المصالحة أو الوساطة أو التحكيم لها نفس آثار الاتفاقيات الجماعية للعمل، ونفس التكييف نجده كذلك في القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر⁵.

2- من حيث الموضوع.

إن عقد الصلح ينصب بالدرجة الأولى على معالجة أسباب النزاعات الجماعية في العمل، وبالتالي قد تكون هذه الاتفاقات التسوية النهائية للمواضيع المتنازع عليها، وهنا نكون أمام اتفاقات معدلة أو ملحقة للاتفاقيات أو الاتفاقات الأساسية المنظمة لعلاقات العمل السابقة على ظهور النزاع، كما قد يكون محتوى الإتفاق مقتصرًا على الإتفاق على الجوانب الإجرائية لإتمام مهمة معينة كتلك الإتفاقات التي تحصل عن طريق المصالحة أو التحكيم لتجاوز الصعوبات الناتجة عن بعض الإجراءات أو التعويضات الخاصة بحالة التسريح لأسباب اقتصادية⁶.

1 انظر المواد من 6 إلى 9 من القانون رقم 90-2002 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها وممارسة حق الإضراب المذكور سالفًا.

2 المادة 5 من نفس القانون.

3 انظر المادة 3-523L من قانون العمل الفرنسي.

4 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 123.

5 انظر المواد 8 فقرة 2 و 13 من القانون رقم 90-02، السالف الذكر.

6 انظر المواد 11 إلى 14 من القانون رقم 209944 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إدارية، ج ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

الفصل الأول: ماهية الاتفاقية الجماعية

وعليه بغض النظر عن اختلاف الطرف والإجراءات التي يتم بها عقد الصلح، والمواضيع التي يعالجها فإن مسألة اعتباره اتفاق جماعي خاضع للأحكام القانونية المنظمة للاتفاقيات الجماعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، ترجع بالضرورة إلى مدى توفر هذا الإتفاق أو ذاك على الشروط القانونية والإجرائية الشكلية والموضوعية المحددة في أحكام هذه القوانين من جهة، وإلى التكييف القانوني لهذه الاتفاقيات الواردة في هذه الأحكام القانونية من جهة أخرى، ذلك أن مسألة الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و إقامة السلم الإجتماعي بين أطراف علاقة العمل تشكل إحدى أهم المواضيع التي تدخل ضمن نطاق الاختصاص الموضوعي للاتفاقيات الجماعية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، الأمر الذي يجعل عقد الصلح في أغلب الأحيان عندما تتوفر على الشروط الموضوعية والشكلية المقررة قانوناً يخضع لنفس نظام الإتفاقيات الجماعية، بل يأخذ شكل الإتفاقيات المعدلة أو المتممة أو الملحقة للاتفاقيات الجماعية المنظمة لعلاقات العمل وهي الحالات الأكثر انتشاراً، أما إذا لم تتوفر على هذه الشروط فيمكن اعتبارها اتفاقات ملزمة للجانبين تخضع في تطبيقها إلى أحكام القانون المدني المنظمة للالتزامات المدنية إلى جانب أحكام قوانين العمل¹.

1 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 124.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

المبحث الثاني : أحكام الاتفاقية الجماعية

تحديد الاتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من تعديلها جزئيا أو كليا، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الاستمرار في تنفيذها أمرا قد يضر بمصالح أحد الطرفين أو كليهما .

ومن هنا يمكن القول أن مسألة مدة الاتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف ليحددانها وفق ما يرونه مناسبا للظروف التي تتحكم في علاقاتهما المهنية والاجتماعية، وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة. لذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول ماهية مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع، وفي المطلب الثاني نتعرض لإجراءات تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل والآثار المترتبة عنه.

المطلب الأول: مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية و موضوعها

إن أغلب النظم القانونية المقارنة، بما فيها القانون الجزائري، تترك مسألة تحديد نطاق التطبيق إلى الإرادة المشتركة لأطراف التفاوض ، وعليه يشمل نطاق تطبيق قواعد الإتفاقية الجماعية ثلاثة عناصر وهي النطاق المكاني، والزماني، المهني و الشخصي.

الفرع الأول : مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية

سنتناول في هذا الفرع النطاق المكاني والزماني أولا ثم النطاق المهني و نطاق التطبيق الشخصي للاتفاقية الجماعية ثانيا

أولا: النطاق المكاني والزماني

يتحدد نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية بالنسبة للمعيار المكاني ويمكن أن يكون هذا النطاق جوهري أو وطني، أي يشمل جهة معينة أو بعض الولايات أو نطاق محلي أي يشمل بلدية أو ولاية (أولا)، ويمكن أن تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة بالنسبة للنطاق الزمني (ثانيا).

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

1- النطاق المكاني

تجري المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة ومتباينة، ويخضع تحديد النطاق المكاني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف، وذلك شريطة ألا يتم النص في صلبها على أنها قابلة للتطبيق مثلا، إما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة، أو على مستوى قطاع صناعي، أو على المستوى المحلي، أو الإقليمي أو على مستوى الوطني¹.

من الناحية العملية اعتماد هذا النطاق قليل الممارسة والتطبيق، بالنسبة لبعض الجهات والمناطق التي تتميز بخصوصيات متميزة كمنطقة الجنوب الجزائري، حيث عادة ما تخصص بعض الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، بل وحتى بعض العطل والإجازات، ونظام الأجور والتعويضات والمكافآت، وما إلى ذلك من الشروط التي تملئها الظروف الخاصة للعمل في هذه المناطق وهذا من جهة، وما تتطلبه سياسة تشجيع وتحفيز العمال على قبول العمل في هذه المناطق من جهة أخرى².

2- النطاق الزمني

يمكن أن تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محددة أو لمدة غير محددة³، حيث أنه كثيرا ما تبرم الإتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحا، إلى جانب حق النقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الإتفاقية قبل نفضها، وهي المدة التي حددها القانون باثني عشر (12) شهرا ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ⁴، حيث أن عدم تحديد مدة الإتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مواجهتها أو نفضها جزئيا أو كليا، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والإجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الإستمرار في تنفيذها أمرا قد يضر بمصالح أحد الطرفين. فمسألة مدة الإتفاقية من

1 مخلوف كمال، الإطار التنظيمي للاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص96.

2 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعي في التشريع الجزائري المقارن القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص38.

3 المادة 131 من القانون السالف الذكر التي تنص على: « يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن مع ذلك أن يقع النقض في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها».

4 تنص المادة 117 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: « تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة، وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة».

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف وفق ما يروونه مناسباً للظروف التي تتحكم في علاقتها المهنية والاجتماعية وذلك وفق ما تنص المادة 117 من قانون علاقات العمل، وهو نفس المبدأ الذي اعتمده المشرع الفرنسي¹، فالإتفاقية الجماعية المحددة المدة لا تنتهي تلقائياً بانتهاء مدتها، بل يجب أن يكون هناك اتفاق صريح سابق بين الطرفين على ذلك، أما إذا لم يكن هناك اتفاق سابق بانتهاء الإتفاقية بمجرد حلول أجلها، فإنها تستمر في السريان بعد هذا الأجل، إذا لم يتم التوصل إلى إتفاقية جديدة تحل محلها، بحكم القانون وهو نفس الاتجاه الذي اعتمده القضاء الفرنسي²

ثانياً : النطاق المهني و نطاق التطبيق الشخصي للاتفاقية الجماعية.

سنتناول النطاق المهني (1) ثم نطاق التطبيق الشخصي للاتفاقية الجماعية (2).

1- النطاق المهني

تنص المادة 115 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه «تحدد الإتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو جهوياً أو وطنياً». فالمشرع الجزائري لم يضع أي نص يقيد من حرية تحديد النطاق المهني للإتفاقية فيخضع للحرية الكاملة للأطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق، بنشاط اقتصادي معين أو بمهنة معينة أو عدة مهن، لاسيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد³.

2- نطاق التطبيق الشخصي للاتفاقية الجماعية

إن أطراف الإتفاقية الجماعية ملزمون بتطبيق ما اتفقوا عليه فوراً استكمال الإجراءات المنصوص عليها⁴ ، فأطراف الإتفاقية الجماعية إما أن يكونوا أطرافاً أصلية، أي الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين

1 أنظر المادة 6-132L من قانون العمل الفرنسي، حيث فتح المجال صراحة أمام المفاوضين لابرارم إتفاقية جماعية محددة المدة، دون أن تتجاوز هذه المدة خمس سنوات، ويبدأ سريان تطبيق الإتفاقية من تاريخ اليوم الذي يلي يوم إيداعها.

2 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص38.

3 مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص96.

4 المادة 127 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على: « تلزم الإتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة» .

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

الذين أبرموا الإتفاقية، أو أن يكونوا أطرافاً منظمة إلى الإتفاقية الجماعية بعد التوقيع عليها، وعليه يشمل نطاق الإتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص جميع الأطراف الواقعة عليها من البداية، أو المنظمة إليها لاحقاً، وعليه تسري قواعد الإتفاقية الناشئة عن الإتفاقية الجماعية في مواجهة كافة أعضاء التنظيمات الموقعة عليها، وذلك بصرف النظر إذا كان هؤلاء ينتمون إلى المنظمة وقت التوقيع أو انضموا إليها فيما بعد، لأن أساس الخضوع لقواعد الإتفاقية يتمثل في صفة العضو في التنظيم، حيث تلزم بنود الإتفاقية هؤلاء الأعضاء بمجرد إشهارها .

الفرع الثاني: موضوع الاتفاقية الجماعية

أولاً : الشروط الموضوعية للاتفاقية العمل الجماعية

تتفق التشريعات المقارنة ومعها تشريع العمل الجزائري على مجموعة من الشروط الموضوعية لصحة إبرام الاتفاقية الجماعية منها ما يخص الأطراف، ومنها ما يتعلق بمضمون الاتفاقية، وكذا بمدى الاتفاقية الجماعية.

1- أطراف الاتفاقية الجماعية

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل¹ أطراف الاتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو علة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

أ- بالنسبة للعمال، يشترط المشرع الجزائري ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانبهم حتى يتأتى لهم إبرام الاتفاقية الجماعية، أي ضرورة تمثيلهم من طرف منظماتهم النقابية إلى ما تتمتع به هذه الأخيرة من صفات الدوام والاستقرار، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنضوين في عضويتها ولقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل من موقع الند للند، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية²

1 المادة 114 من القانون 90 - 11 المشار إليه سابقاً، والمادة 38 من القانون 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم الصادر في 2 يونيو 1990.

2 شاب توما منصور، الوجيز في قانون العمل، الجزء الأول، شركة الطبع والنشر الأهلية بغداد ، طبعة 1965، ص 227.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

ب- بالنسبة لصاحب العمل، فإنّ المشرع خول له إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية بنفسه، أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو في إطار شخص معنوي من خلال منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل وبذلك يتفق موقف المشرع الجزائري مع المشرع الفرنسي¹ اللذان لم يستلزما ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانب أصحاب العمل.

ثانياً: الشروط الشكلية للاتفاقية العمل الجماعية

تحضى الاتفاقية الجماعية بوصفها أداة فعالة لتنظيم علاقة العمل وكذا لتحقيق السلم الاجتماعي بأهمية خاصة. وتأكيداً لمضمون الاتفاقية الجماعية وكذا ذرعا لما قد يثور بشأنها من منازعات، وإعلاناً لهذا المضمون للغير بغية تيسير انضمامهم إليه، استلزم المشرع الجزائري في المادة 114 من القانون رقم 90 - 11 ضرورة توافر ركن لكتابة لصحة إبرام الاتفاقية الجماعية، كما اشترط كذلك ضرورة إشهارها وهو الإجراء المنصوص عليه في المادة 126 من نفس القانون.

1- شرط الكتابة

إن الاتفاقية الجماعية بما يسبقها من نزاعات، واختلافات في وجهات النظر بين صاحب العمل والعمال، وبما يكتنفها من مفاوضات، تكون مضنية وطويلة في غالب الأحيان، ولكونها تعد تبلور لاتفاق على الحل المتوصل إليها، فإن كل هذا يجعل من الصعب تركها لمجرد التوافق الشفوي بل لابد من تحريرها كتابة².

إن اشتراط الكتابة يرجع إلى أهمية الاتفاقية الجماعية وإلى اتساع نطاق سريانها، فالكتابة ليست شرطاً لإثباتها كما في عقود العمل الفردية وإنما هي ركن فيها، ويترتب عن إغفالها بطلان الاتفاقية بطلاناً مطلقاً³ إلى جانب ذلك فإن كان المشرع الجزائري اشترط الكتابة في الاتفاقية الجماعية فإن المشرع الفرنسي ذهب أبعد باشتراطه أن تكون الاتفاقية الجماعية محررة باللغة الفرنسية⁴.

1 المادة 1 - 132 L. من قانون العمل الفرنسي.

2 CAMERLYNCK et L. CAEN, droit du travail, 11^{em} édition DALLOZ Paris, 1982 , p622.

3 علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، مصر، ص 572.

4 Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAND, op. cit, p 787

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

2- شرط الإشهار والإيداع

إلى جانب شرط الكتابة، ألزمت المادة 119 من القانون 90 - 11 الهيئات المستخدمة إشهار الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، مع وضع نسخة منها دوماً تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل. إلى جانب شرط الإشهار، هنالك إجراء آخر يتمثل في ضرورة إيداع الاتفاقية الجماعية قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصين إقليمياً، واشتراط التسجيل يرجع إلى حرص المشرع ضمان عدم سريانها إلا إذا كانت مطابقة لتشريع العمل.

المطلب الثاني : مراجعة الاتفاقية الجماعية

سنتناول خلال هذا المطلب كل من مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع والشكل في الفرع الأول ثم إجراءات مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل والآثار المترتبة عنها في الفرع الثاني .

الفرع الأول: ماهية مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية أثناء مدة تنفيذها وفقاً لما يحيط بها من تغيرات، سواء كانت داخلية تتعلق بالمؤسسة، أو خارجية ترتبط بالظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية¹. فقد تتغير هذه الظروف أو تطرأ عليها ظروف استثنائية غير متوقعة أو تظهر فيها قضايا جديدة لم تكن منظمة من قبل، فتحتاج إلى التدخل لتنظيمها وفرض إعادة التوازن بين التزامات أطرافها، خاصة إذا كانت مرهقة لأحدهما أو كليهما، مما يستوجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف الاستثنائية والمستجدة والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن يترجم في شكل تعديل لاتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية.

سنقسم هذا الفرع إلى جزئيتين، نتناول مفهوم التعديل وأنواعه أولاً، ونخصص لدراسة شروط تعديل

الاتفاقية الجماعية للعمل ثانياً .

1 كما هو الحال بالنسبة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عاشتها الجزائر إثر انهيار أسعار النفط وتدني العملة الجزائرية التي دفعت الدولة الجزائرية إلى إجراء التعديل الدستوري سنة 1989 ، وتبني نظام التعددية الحزبية والنقابية، والذي نتج عنه حل العديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصصتها في التسعينات.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

مصطلح المراجعة هو نفسه الذي يستخدمه كل من المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري طبقا للمادة 120 فقرة أخيرة من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، العناصر التالية¹."

مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها". أما المشرعين الأردني والمصري فيستخدمان مصطلح التعديل طبقا للمادة 40 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 المعدل والمتمم ، والمادة 161 من قانون العمل المصري لسنة 2003، أما المراجعة فيقصدون بها ذلك الإجراء التمهيدي لقيود الاتفاقية الجماعية الذي تقوم به الجهة الإدارية المختصة من حيث توافر شروطها الموضوعية والشكلية، ولها أن تعترض عليها لأي سبب خلال ثلاثين يوما من تاريخ تقديمها إليها، طبقا للمادة 158 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

أولا: مفهوم مراجعة أو تعديل الاتفاقية الجماعية للعمل وأنواعه

سنتناول مفهوم تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل 1، ونتعرض لأنواع التعديل 2، كالتالي:

1- مفهوم تعديل الاتفاقية الجماعية للعمل

لم يعط المشرع الجزائري تعريفا لإجراء المراجعة أو التعديل على غرار باقي التشريعات، إلا أن بعض الفقهاء عرّفه على أنه: "إحداث تغيير في نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية الإقليمية أو الموضوعية، أي توسيع أو تضيق نطاق تطبيق الاتفاقية المعنية إقليميا، كما قد يتعلق التعديل بتغيير بنودها بهدف تكيفها وانسجامها مع المستجدات الجديدة²، وهذه المستجدات قد تكون قانونية أو اقتصادية تؤثر بشكل أو آخر على مالية المؤسسة بالدرجة الأولى.

فالتعديل أو المراجعة يعني التغيير الجزئي أو الكلي في نطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية بتغيير بعض بنودها وأحكامها، وهذا التعديل قد يكون للأفضل بالنسبة للعمال، أي لصالحهم، كما هو الشأن

1 راجع حول ذلك مصطفى أحمد أبو عمرو علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ط 2005، ص 231.

2 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2012، ص 68.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

في حالة رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون - وهو الغالب - وقد يكون التغيير للأسوأ مما يمس بالحقوق المكتسبة للعمال فتحديد طبيعة التعديل تختلف حسب أطراف الاتفاق، وهنا نفترض ثلاث حالات

أ - التغيير إلى الأفضل بالنسبة للعمال يعتبر تغييرا للأسوأ بالنسبة للمستخدم لأنه يتضمن زيادة في التزاماته وفوائد أكثر للعمال.

ب- قد يكون التعديل للأفضل لكل أطراف الاتفاقية وذلك إذا تحمل كل طرف التزامات متقابلة أي تقابلها حقوق مساوية لها عند الطرف الآخر، فيكون الاتفاق متوازياً وخاصة من الناحية الاقتصادية.

ج- قد يكون التعديل إلى الأسوأ بالنسبة للعمال، وهو ما يعبر عنه بالانتقاص من الحقوق المكتسبة للعمال وذلك إذا كانت الظروف المحيطة بالتفاوض الجماعي تضر بالمصالح الاقتصادية لكل الأطراف المتعاقدة بما فيهم العمال والمستخدم على حد سواء، كأن تواجه الهيئة المستخدمة ظروفا اقتصادية صعبة أو متعثرة تهدد حياتها المالية خاصة، فتقترح على العمال تخفيض أجورهم بدل تسريحهم، ولو مؤقتاً، رغم أن بعض الفقه اعتبر هذه الحالة الأخيرة مخالفة للنظام العام الاجتماعي، باعتبار أن الاتفاقية الجماعية هي بمثابة قانون مهني لا يجوز مخالفته للقواعد القانونية الأمرة الهادفة إلى ضمان الحد الأدنى من الحماية الذي لا يمكن النزول عنه إلا لتقرير ما هو أصلح للعامل. إلا أن الفقه الحديث يؤكد بأن مبدأ الشرط الأصلح للعمال ليس له أساس دستوري مما يبزر وجود نظام عام استثنائي يجيز النزول عما هو أصلح للعامل بموجب اتفاقات استثنائية¹.

نجد أن المشرع الجزائري لم يعالج صراحة حالة تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية في الحالات الاستثنائية بسبب تغير الظروف نحو الأسوأ التي من شأنها المساس بالحقوق المكتسبة للعمال، وبالتالي لم يعترف صراحة بالنظام العام الاستثنائي، إلا أنه ثبت عمليا أن إعمال الشرط الأكثر نفعا بالعمال إلى تفضيل الانتقاص من الحقوق المكتسبة بدلا من فقدانهم لمناصب عملهم ولو مؤقتا حتى زوال هذه الظروف، وهو ما يستشف من خلال إعداد المستخدم للجانب الاجتماعي من أجل ضبط مستويات الشغل والأجور وتكييف النظام التعويضي وإعادة دراسة أشكال مرتبات العمل ومستوياته... تطبيقا للمواد 5، 7 من المرسوم

1 معاشو فطة، تأثير الظروف الاقتصادية في بروز نظام عام استثنائي في قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، 2015، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة بجاية، الجزائر، ص 629.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

التشريعي رقم 94-2009 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية¹، ويعتبر ذلك تكريسا للنظام العام الاستثنائي.

2- أنواع التعديل أو المراجعة

إن مسألة تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل يكون على مستويين، المستوى الأول هو المستوى الموضوعي للاتفاقيات الجماعية أي التعديل الذي ينصب على أحكام الاتفاقية ومضمونها، والمستوى الثاني يتعلق بنطاق تطبيقها من حيث الأشخاص المعنيين بتنفيذها.

أ - تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع

فالتعديل قد يأتي بأحكام جديدة أكثر نفعا للعمال، أو لم يمس بالحقوق المكتسبة التي تضمنتها الاتفاقية المزمع تعديلها، إلا أن المشرع الاجتماعي الجزائري وتطبيقا لما تضمنته المادة 118 من قانون علاقات العمل² فإنه لم يتعرض إلى حالة تعديل أحكام الاتفاقية بسبب تغير الظروف نحو الأسوأ والتي عادة ما تمس بالحقوق المكتسبة³ وتتقص من امتيازات العمال بحيث هناك من يفسر قاعدة الحقوق المكتسبة بالأثر الرجعي بالقول بأن الحق المكتسب ما هو إلا انعكاس لمعنى عدم جواز رجعيه القوانين، فإن امتنع تطبيق القانون بأثر رجعي فلن يمس الحقوق التي وجدت أو قررت بموجب القوانين السابقة، والأصل أن لا يسري القانون إلا من حين نفاذه والعمل به، ولا يطبق على الوقائع التي حصلت قبل صدوره، وهذا ما يسمى (نظرية عدم سريان القانون على الماضي) وحكمة ذلك ضمان الحقوق المكتسبة التي ترتبت على الوقائع الماضية وجعل أصحابها في مأمن من إلغائها أو ضياعها ليكون الناس على ثقة بالحقوق القانونية وأكثر اطمئنانا إلى القوانين، وبالتالي فالحق المكتسب أثر لقاعدة عدم رجعية القوانين، غير أنه قد يكون للقانون

1 المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، ج ر العدد 34 لسنة 1994.

2 تنص المادة 118 من ق 90-11 أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها، وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم". والتي تقابلها المادة 31 ف 2 من مدونة الشغل التونسية التي تنص على أنه: "ففي كل مؤسسة داخلية في دائرة تطبيق اتفاقية تفرض أحكام تلك الاتفاقية على العلاقات المتولدة عن العقود الفردية أو الجماعية إلا إذا كانت شروط تلك العقود أكثر نفعا للعمال من شروط الاتفاقية المشتركة".

3 راجع غالي كحلة قاعدة استمرارية علاقة العمل ودورها في تفعيل مؤشر الاستقرار في العمل اللائق، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان، 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ص 396 وما بعدها.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

أثر رجعي في ثلاث حالات هي: إذا نص القانون صراحةً على الرجعية، وحالة القانون الأصلح للمتهم، والقانون المفسر لقانون سابق . وقد تضمنت المادة 118 من قانون العمل قاعدة الحقوق الأكثر مصلحة للعامل أو الأفضل له، فيبقى العامل يستفيد منها رغم التعديل الجديد، وبالتالي يتوجب عدم جواز المساس بالحقوق السابقة المكتسبة للعامل إذا جاء النص الجديد يتضمن حقوقاً أقل . يأسر شقير الحقوق المكتسبة في القانون نافذة الدستور القانونية¹، بما أن القانون هو مصدر من مصادر الالتزام، وبما أن الحقوق والالتزامات هما وجهان لعملة واحدة، فإن حقوق العمال هي تلك الحقوق التي اعترف بها وحماها قانون العمل والقوانين المكملة له وهي من النظام العام ، أما امتيازات العمال فهي تلك التعويضات والتحفيزات المادية والمعنوية التي أقرت بموجب النظام الداخلي أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل أو عقد العمل الفردي زيادة عن الحقوق المعترف بها قانوناً أو كل تحسين اتفقي لحقوق العمال مستمدة من التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو عقد العمل الفردي وتصير هذه الحقوق والامتيازات مكتسبة إن استفاد منها العامل فعلاً طيلة سريان علاقة العمل².

في هذه الحالة نطبق القواعد العامة في الالتزامات القائمة على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي يفترض إجراء تفاوض جماعي يهدف إلى إنقاص من امتيازات العمال ولو مؤقتاً إلى غاية زوال هذه الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة، وذلك من أجل الحفاظ على مناصب العمل من جهة وإعادة التوازنات المالية للمؤسسة وبالتالي الحفاظ على بقائها واستمرار نشاطها من جهة أخرى³، وهو الأمر الذي أدى إلى إيجاد قواعد استثنائية تمتاز بالمرونة تساير الأوضاع الاقتصادية للمؤسسة في ظل اقتصاد السوق⁴.

1 مقال منشور بجريدة الدستور الأردنية، بتاريخ 08 فبراير 2024 ، على الموقع الإلكتروني :

<https://www.addustour.com/articles> تاريخ الإطلاع: 2024/04/16 على الساعة: 15:15.

2 وقد ورد مصطلح الامتيازات المكتسبة مرة واحدة في نص المادة 73 من قانون 90-11: ... تفصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة للتوسع حول مفهوم الامتيازات المكتسبة وشروط اكتساب العامل للميزة الفردية، راجع بلميهوب عبد الناصر، التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية، مداخلة بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 10 و 11 مارس 2010 بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ص 83-84 .

3 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 69. وقد نصت على سبيل المثال المادة 284 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز ، والمادة 273 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك على ذلك صراحة.

4 محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2010، ص484.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

ب - تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الأشخاص:

إن مسألة مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل تمس من جهة أخرى الأشخاص الخاضعين لها، سواء كانوا أطراف أصليين وهم الموقعين على الاتفاقية أو المنضمين إليها ، وهو ما يعرف بتوسيع نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل من حيث الأشخاص. تسري أحكام اتفاقية العمل الجماعية طبقاً للقواعد العامة على نطاق محدد من حيث أطرافها، فهي تقتصر فقط على الأطراف الأصلية التي تكون طرفاً في الاتفاقية وقت إبرامها، وهذا النطاق هو الذي يميز الأنواع المختلفة لاتفاقيات العمل الجماعية، ويمكن تعديل نطاق الاتفاقية الجماعية بتوسيعه من حيث الأشخاص وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، أي من خلال المفاوضات الجماعية، التي تهدف إلى توسيع نطاقها بانضمام أطراف أخرى إليها، هذا ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً عليه من الطرفين. ويصبح الطرف المنضم في حكم الطرف الأصلي تماماً وتسري بالنسبة له آثار الاتفاقية كاملة¹.

الانضمام إلى اتفاقية العمل الجماعية يتطلب وجود أكثر من منظمة نقابية تمثيلية لطرفي علاقة العمل على المستوى الواحد ، فعلى مستوى المنشأة مثلاً لا بد من وجود أكثر من منظمة نقابية تمثل العمال في المؤسسة، وذلك لأن الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية يقتصر على المنظمات النقابية فقط، أما العمال الذين لا ينتمون إلى أي تنظيم نقابي تنطبق عليهم اتفاقية العمل الجماعية خاصة إذا كانوا أقلية. وعليه فإن التعديل من حيث الأشخاص يعني امتداد تطبيق هذه الاتفاقية إلى أطراف أخرى إضافة إلى الأطراف الأصلية التي أبرمتها ووقعت عليها ، والتزام هذه الأطراف إرادياً بأحكامها².

وهو نفس الحل الذي أخذت به مؤسسة فولزفاغن الألمانية لصناعة السيارات حين تعرضت المؤسسة لأزمة مالية، وتم الاتفاق على تخفيض أجور العمال حتى تتقادى المؤسسة خسارتها لعمالها والحفاظ على توازنها المالي³.

1 محمد حسين منصور، المرجع السابق ، ص 485.

2 نفس المرجع ، ص 486

3 نفس المرجع ، ص 487

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

ثانيا: شروط مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

حسب العديد من الفقهاء فإن تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل يتطلب توافر عدة شروط ومن أهمها:

1- أن تكون هناك اتفاقية جماعية للعمل

بداية لا بد من وجود اتفاقية عمل جماعية يمكن تعديلها، لأن الاتفاقية هي التي تكون محلا وموضوعا للتعديل فإن لم تكن هناك اتفاقية عمل جماعية صحيحة، مستوفية كافة الشروط الشكلية والموضوعية التي يتطلبها قانون العمل، وبذلك فإن التعديل لا يلحق باتفاقيات العمل الجماعية الباطلة أو الموقوفة أو الملغاة¹.

2- أن تكون الاتفاقية الجماعية سارية المفعول

يشترط كذلك أن تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وسارية المفعول، أي دخلت حيز التطبيق وبدأ الأطراف في تنفيذ أحكامها وبحسن نية، فلا يجوز القيام بإضراب أو إثارة نزاع جماعي بقصد تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية. لأنه غالبا ما تظهر أحداث جديدة من شأنها عرقلة التنفيذ العادي لاتفاقية العمل الجماعية وهنا نكتشف مدى توافق الأحكام المتضمنة في الاتفاقية مع الواقع والظروف المحيطة بأطراف التفاوض، فمسألة التعديل لا تثار في حالة التوافق أما إذا كانت الأحكام المتفق عليها لا تسير الواقع والظروف المستجدة أثناء عملية التنفيذ، وتؤدي حتما إلى إرهاب أحد الأطراف أو كليهما، فلا بد من ضرورة تعديلها.

3- طلب إجراء المراجعة بناء على إرادة أحد الطرفين أو كليهما.

إن الأطراف المتعاقدة هي التي تعيش تلك التغيرات وتدرک مدى إرهابها من عدمه، لذلك يجب على أحد الأطراف² على الأقل، أو الطرف الذي يكون أكثر استعجالاً، في حالة الضرورة بطلب وإبداء رغبته في مراجعة الاتفاقية وتعديلها عن طريق التفاوض³. ومن جهة أخرى لا بد أن تتال رغبة أحد الطرفين في التعديل قبول الطرف الآخر، وبذلك يسعيان معاً إلى التغيير عن طريق التفاوض الجماعي، طبقاً لما

1 محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 486.

2 نصت المادة 123 من قانون 90-11 على أن يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض...".

3 وهو ما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة العاشرة (10) من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، الموقعة بالجزائر في "2013/06/20 في حال المراجعة الضرورية، يقوم الطرف الأكثر استعجالاً بطلب تكييف الاتفاقية."

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

تقتضيه القواعد العامة التي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم يجب الالتزام بأحكام الاتفاقية الجماعية، ولا يجوز لأي من الطرفين الانفراد بتعديلها ما لم يقبل الطرف الآخر.

أما في حالة تعديل القوانين أو إصدار قوانين جديدة فإن مسألة التعديل تكون بقوة القانون، دون ضرورة اللجوء إلى المفاوضات أو مراجعة الاتفاقية من جديد، باستثناء الحالات التي تكون فيها الأحكام التشريعية والتنظيمية الجديدة تفرض لجوء الأطراف المتعاقدة إلى التفاوض من جديد¹. وهذا لكون أن أطراف الاتفاقية الجماعية كقاعدة عامة يستطيعون إدراج ما يشاءون من أحكام تتعلق بشؤون العمل، ولكن هذه الحرية مقيدة بقيدين هامين²:

أ- يجب ألا تخالف أحكام الاتفاقية أحكام قانون العمل، ويبطل كل شرط مخالف للقانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال، وتقدر المحكمة الاجتماعية الشرط الأصح للعامل انطلاقاً من اعتبارات موضوعية دون الظروف الشخصية الخاصة بكل عامل على حدة.

ب- يجب ألا تخالف شروط الاتفاقية الجماعية النظام العام والآداب العامة أو أحكام القوانين واللوائح المعمول بها ويجب ألا تؤدي هذه الشروط إلى الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية³.

الفرع الثاني: إجراءات مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل والآثار المترتبة عنها

مبدئياً يخضع إجراء التعديل والمراجعة لنفس مبدأ الحرية والاستقلالية في التفاوض، التي تخضع لها الاتفاقية الأصلية، حيث ترك المشرع الجزائري حق ضبط وتحديد إجراءات وكيفية مراجعة الاتفاقية الجماعية للعمل لأطراف التفاوض ، طبقاً لنص الفقرة 14 من المادة 120 من قانون 11-90. وهو نفس

1 وهو ما أشارت إليه الفقرة الأولى من المادة العاشرة (10) من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السالفة الذكر: "يتم التكييف مع القوانين الجديدة بقوة القانون، دون ضرورة اللجوء إلى المفاوضات أو مراجعة الاتفاقية من جديد، باستثناء الحالات التي تكون فيها الأحكام التشريعية والتنظيمية الجديدة تفرض العودة إلى التفاوض".

2 محمد حسين منصور، المرجع السابق ، ص 486.

3 المادة 154 من قانون العمل المصري لسنة 2003 التي تنص على أنه: "يقع بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره".

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

الحكم الذي أخذت به مختلف التشريعات المقارنة. لذلك سنتناول في الفرع الأول من هذا المطلب الإجراءات اللازم القيام بها لتعديل الاتفاقية الجماعية، وفي الفرع الثاني آثار هذه المراجعة سواء على عقود العمل الفردية أو على الأطراف المعنيين بتنفيذ الاتفاقية. الفرع الأول: إجراءات مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل الميزة المشتركة بين مختلف التشريعات المنظمة للاتفاقيات الجماعية للعمل، أنها تكتفي بالإشارة إلى عملية المراجعة أو التعديل كإجراء أو حق للأطراف المتعاقدة، دون تخصيص لذلك أحكاما محددة ودقيقة تبين طريقة ممارسة هذا الحق أو الإجراءات الواجب إتباعها من الأطراف التي تبدي رغبتها في تعديل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي. كما أنها لم تبين الأطراف التي يتعين عليها القيام بإجراء التعديل، وإن كان مقصورا فقط على الأطراف الموقعين على الاتفاقية أم يمكن استخدامه من الأطراف المنضمة إليها؟

فأغلب التشريعات رأت أنه ليس من المناسب وضع نظام خاص لمراجعة الاتفاقيات الجماعية، بل أحالت ذلك إلى الإرادة المشتركة للأطراف التي تحدد الوقت والشكل الذي تراجع فيه¹، ويتم ذلك بطبيعة الحال عن طريق التفاوض الجماعي.

ولقد أثبت الواقع العملي، أن أغلب الاتفاقيات الجماعية لا تتضمن أحكاما تفصيلية عن عملية المراجعة، بل تتضمن مجرد أحكام سريعة وملخصة².

1 عبد الله قادية، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران كلية الحقوق، السنة الجامعية: 2003-2004، ص 223.

Article L2222-5 du code de travail Français (Dernière modification du texte le 01 octobre 2016): « La convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé ». Et voir aussi l' Article L2222-5-1: «La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous. L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses mentionnées au premier alinéa n'est pas de nature à entraîner l'annulation de la convention ou de l'accord ».

2 كما هو الحال بالنسبة للاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، التي لم ترد سوى مادة وحيدة فقط بشأن مراجعتها، وهي المادة العاشرة سالف الذكر. ونفس الشيء بالنسبة للاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، الموقعة بالجزائر في 2009/07/04. التي نصت في مادتها 320 على أنه : " يجوز استكمال و / أو تعديل هذه الاتفاقية الجماعية حسب الحاجة بموجب ملاحق بنفس الطريقة التي تم التفاوض عليها في هذه الاتفاقية". = وكذا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك التي لم تخصص للمراجعة سوى مادة وحيدة هي المادة 373 ، أين ربطته بطلب أحد الأطراف دون أن تبين كيفية وإجراءات المراجعة.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

كما أشارت إلى ذلك الفقرة الرابعة من المادة 120 من قانون علاقات العمل، التي تنص على أنه: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون...مدتها، وكيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها". وبالتالي إن لم تحدد الاتفاقية الجماعية شروط وإجراءات مراجعتها فلا بد من موافقة الأطراف الموقعين بالإجماع لبدء عملية المراجعة¹.

وطبقا للمادة 123 السالفة الذكر، يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين، وتقوم به لجان متساوية أولئك الذين يمثلونهم.

الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوٍ من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم بناء على ما سبق، فإن إجراء التعديل أو المراجعة على العموم، يتم بناء على طلب يتقدم به أحد الأطراف المتعاقدة الذي يقع عليه عبء الإعلام المسبق للأطراف الأخرى، والذي عادة ما يتم عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالوصول.

وطبقا للمادة 133 من قانون علاقات العمل يكون ذلك في ظرف 30 يوما التي تلي تاريخ إرسال التبليغ²، على عكس المشرع الجزائري، فإن أغلب التشريعات ألزمت الأطراف بإجراء تفاوض جماعي بصورة دورية، منها المشرع الفرنسي الذي ألزم الأطراف المتعاقدة بإجراء تعديلات دورية سنوية بالنسبة للاتفاقيات غير محددة المدة، بالتفاوض السنوي حول الأجور المادة 6-3231.L. وإعادة النظر في مدة العمل خاصة العمل بالتوقيت الجزئي عندما يكون محل طلب من العمال... نفس الحكم تبناه المشرع المصري بموجب المادة 155 من قانون العمل، التي تنص على إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد عن ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. وإذا زادت مدة المشروع عن ثلاث سنوات وجب على الأطراف المتعاقدة التفاوض من أجل تجديدها كل ثلاث سنوات في شأن المستجدات التي تقتضيها الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

إذا قدم الطلب في الوقت والشكل المحددين فإن التفاوض كمبدأ يجب أن يتم بين الأطراف الأصلية الموقعة على الاتفاقية الجماعية والأطراف المنضمة لاحقا متى استكملت الشروط القانونية، خاصة تلك

1 Soc. 13/11/2008, RJS 2/09, n° 199; cité par: Bernard Teysié, Code du travail, Paris, LexisNexis, 31 e édition, 2016, p 649.

2 هي نفس الإجراءات التي نظمتها المواد من 221 إلى 224 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

المتعلقة بنوع الانضمام الذي يجب أن يكون كلياً، والتمثيلية التي يجب أن تتصف بها المنظمات، لأن تحديد مثل هذه الشروط، له أبعاد حمائية تهدف إلى استبعاد المنظمات الأجنبية التي لا تتوفر فيها الشروط القانونية والتي غالباً ما تستهدف المساس باستقرار العلاقات المهنية وضرب الأحكام الاتفاقية والعمل على تعطيلها¹.

هو نفس الحكم الذي تبنته أغلب التشريعات ومنها ما أقرته المادتان L.2261-7 و-L2261-7-1 من قانون العمل الفرنسي، التي أكدت على أن واحدة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال سواء الموقعة أو المنظمة وحدها لها الحق في الشروع في إجراء مراجعة الاتفاقية أو الاتفاق، وكذا واحدة أو أكثر من المنظمات المهنية لأرباب العمل الموقعين أو المنضمين مهما كان نوعها سواء اتفاقية منشأة أو مؤسسة أو اتفاق بين المهنيين أو اتفاقية قطاع لها وحدها التوقيع على ملحق التعديل، وبالتالي لا يتسنى لصاحب العمل إجراء تعديل الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية بإرادته المنفردة، فالقانون يشترط الجلوس على طاولة الحوار والتفاوض مع الفرقاء الاجتماعيين لصحة التعديل².

وقد تبنى المشرع الفرنسي نظام مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل بموجب القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1992، هذا القانون الذي خلق الكثير من الإشكالات التطبيقية خاصة ما يمس بمبدأ معارضة العمال والنقابات العمالية التي لا تقبل بإجراء المراجعة ولم توقع عليه، وتطبيقاً للمبدأ الدستوري الذي يمنع الاحتكار النقابي في مجال التفاوض الجماعي³. مما دفع إلى تعديله بموجب القانون المؤرخ في 04 ماي 2004، هذا الأخير الذي جعل التوقيع على ملحق التعديل يكون بالأغلبية (Principe majoritaire) سواء من طرف نقابة أو عدة تنظيمات نقابية أصلية أو منظمة والتي تحوز نسبة 30% من الأصوات المنتخبة في الدور الأول لآخر انتخاب لأعضاء لجنة المؤسسة. وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية أن

1 François Duquesne, Droit du travail, Gualino éditeur, Paris, 2eme éd. 2006, p. 821. 3 C'était clairement souligner qu'il n'existe pas de monopole syndical en matière de négociation collective. Cons. Const., décision n° 96-383 DC du 6 nov. 1996. François Duquesne, Op-it., p.822

2 Soc. 8/04/2009, n° 08-40. 256, RJS 6/09, n° 560; M.-L. Morin, La révision des conventions et accords collectifs après la loi du 04 mai 2004, RJS 2005. 87. Et voir aussi. Jean Pélissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, Droit du travail, Dalloz, Paris, 27 éd. 2013, p. 1308.

3 Soc. 29/05/1996, Bull. civ. V, n° 212; Dr. soc. 1996. 613, rapport J.-Y. Frouin; Jean Pélissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, Op-cit., p1309.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

ملحق المراجعة الذي لم يوقع من طرف أي منظمة نقابية موقعة على الاتفاق الأصلي يعتبر لاغياً وكأنه لم يكن¹.

كما أقرت محكمة النقض الفرنسية أنه إذا قامت إحدى مجموعات أصحاب العمل الموقعة على الاتفاق الأصلي وحدها التوقيع على ملحق التعديل، لا يمكن لأصحاب العمل الذين لا ينتمون إلى مجموعة أصحاب العمل الموقعين معارضة هذا الملحق² .. وبالتالي فإن المنظمات النقابية الأقل تمثيلاً أو غير الموقعة على الاتفاق الأصلي فلا يمكنها المعارضة شرط أن يتم الاعتراض كتابة مع توضيح أسبابه ومبرراته في ظرف ثمانية أيام بالنسبة لاتفاقيات المؤسسة، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للاتفاقيات القطاعية.

3

تجدر الإشارة كذلك، أن هذه الإجراءات تطبق سواء في المراجعة الجزئية أو المراجعة الكلية، إلا أن هذه الأخيرة يجب إجراؤها قبل انتهاء أجل الاتفاقية الجماعية محددة المدة، أما إذا كانت غير محددة المدة فإن الطرف الذي يطلبها تتجه نيته حتماً إلى هدم أحكامها وبالتالي نقضها. ومن جهة أخرى، يجب على الأطراف المتعاقدة الالتزام بعدم القيام بأي عمل يمس باستقرار علاقات العمل، كوقف العمل بالاتفاقية الجماعية للعمل أو نقضها أو وقف نشاط المؤسسة عن طريق الإضراب، وذلك طيلة مدة التفاوض بشأن موضوع المراجعة.⁴

أولاً : إجراءات مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

تتم مراجعة الاتفاقية الجماعية بناءً على طلب يتقدم به أحد الأطراف الذي يقع عليه عبئ الإعلام المسبق للأطراف الأخرى، والذي عادة ما يتم عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول، فإذا أغفل هذا الإجراء الجوهري تصبح المراجعة ملغاة، كما يستلزم على الطرف الذي يريد تعديل الاتفاقية أن يحدد كل البنود التي يمسها التعديل، مع إقتراح الأحكام البديلة وإرفاقها بالطلب، وعند تبليغها في الآجال

1 أحمية سليمان المرجع السابق، ص 70.

2 Paul Henri Antommattèi, Les conventions et accords collectifs de travail, Dalloz, 1996, p. 39.

3 Cass. soc., 11/07/2000, RJS 2000, n° 1042; pour le passé aussi s'il s'agit d'un avenant interprétatif : Cass. Soc., 05/12/2001, RJS 2002, n° 206. François Duquesne, Op-cit., p. 823.

4 Article L2261-8 : « L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie ».

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

والأشكال المحددة، تقع على الأطراف عدة إلتزامات أهمها إجراء التفاوض الجماعي بشأن بنود المراجعة¹ إذا رفض أحد الأطراف التفاوض يتعرض هذا المخالف إلى عقوبة جزائية متمثلة في غرامة مالية² ، أما بالنسبة للشروع في المفاوضات بين الأطراف لإبرام اتفاقية جماعية جديدة فيكون في ظرف 30 يوماً التي تلي تاريخ إرسال التبليغ³.

إذا قدم الطلب في الوقت والشكل المحددين فإن التفاوض يجب أن يتم بين الأطراف الأصلية الموقعة على الإتفاقية الجماعية والأطراف المنضمة لاحقاً متى استكملت الشروط القانونية المتعلقة بنوع الإنضمام الذي يجب أن يكون كلياً، والتمثيلية التي يجب أن تتصف بها المنظمات .

كما تجدر الإشارة بأن هذه الإجراءات تطبق سواءً في المراجعة الجزئية أو الكلية، إلا أن هذه الأخيرة يجب إجراءها قبل إنتهاء أجل الإتفاقية الجماعية محددة المدة، أما إذا كانت غير محددة المدة فإن الطرف الذي يطلبها تتجه نيته حتماً إلى هدم أحكامها وبالتالي نقضها⁴

4- المادة 133 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه يلزم تبليغ نقض الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوماً لإبرام إتفاقية جماعية جديدة ولا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يؤثر نقض الإتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة .

ثانياً: الآثار المترتبة على مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

نتناول في هذه الجزئية آثار تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع (1) ، ثم آثار التعديل من حيث الأشخاص(2).

1 محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم الإضراب والإغلاق المرجع السابق، ص 480.

2 غالي كحلة ، مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل : دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 228- 229.

3 المادة 152 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل إتفاقيات أو إتفاقات جماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانونية ".

4 غالي كحلة مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل : دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 300 المرجع نفسه، ص 301

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

1- آثار التعديل من حيث الموضوع:

يترتب على تعديل بنود الاتفاقية الجماعية للعمل عدة آثار ، والأثر المباشر لهذا الإجراء هو استبعاد الأحكام التي مسها التعديل، ويتم استبدالها تلقائياً بالأحكام الجديدة التي تتوافق والظروف المحيطة. فملحق التعديل الموقع عليه طبقاً للشروط المنصوص عليها قانوناً يصبح ساري المفعول بقوة القانون، ولا يمكن للاتفاق الأصلي مزاحمته، لأنه لا مجال للمنافسة بين نصين اتفقيين¹.

كما قد يترتب على التعديل إضافة أحكام جديدة تنظم ما استجد من قضايا تتعلق بشروط العمل وظروفه، وقد يكون تعديل اتفاقية العمل الجماعية تجديداً لها وذلك إذا ما قاربت مدة تنفيذ الاتفاقية على الانتهاء، إذ يجب على طرفي الاتفاق استخدام المفاوضات الجماعية من أجل تجديد هذا الاتفاق. وهو ما نصت عليه صراحة الفقرة الأولى من المادة 8-2261 L من قانون العمل الفرنسي.²

حيث تعتبر أحكام الاتفاقية الجماعية قواعد ملزمة وتتنطبق على عقود العمل الفردية التي يبرمها الأشخاص الخاضعون لها، وينبغي ألا تخرج تلك العقود في أحكامها عن قواعد الاتفاقية الجماعية التي تم تعديلها، لأن قواعد أمره وتسري على عقود العمل الفردية ولو تضمنت شروطاً مخالفة. ويبطل كل شرط مخالف لأحكام الاتفاقية الجماعية ما لم يكن ذلك الشرط أكثر فائدة للعمال³.

2- آثار التعديل من حيث الأشخاص:

إن أطراف الاتفاقية الجماعية ملزمين بتنفيذ أحكامها-وبحسن نية - كذلك الأشخاص و الآخرون، وعليه فإن كل من صاحب العمل ملزم بتنفيذها في مواجهة عماله. ومن جهة أخرى فإن النقابة ملزمة أيضاً باحترام بنودها، لذلك تعد مسئولة مدنياً وجنائياً إذا قامت بدعوة أعضائها إلى الإضراب أو إثارة النزاع بهدف تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية. وعلى العكس، فإنها لا تعد مسئولة إذا كان الإضراب الذي دعت

1 سيد محمود، رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وفقاً لآخر التعديلات، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1 ، 2004، ص 488 .

2 محمد حسين منصور، قانون العمل المرجع السابق، ص 480.

3 سيد محمود رمضان ، المرجع السابق، ص 485.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

إليه بسبب موضوعات لم تنظمها الاتفاقية الجماعية أو إذا أخل صاحب العمل بأحكام الاتفاقية¹ سواء الأصلية أو تلك التي مسها التعديل.

يترتب على تعديل اتفاقية العمل الجماعية توسيع نطاق تطبيقها من حيث الأشخاص بانضمام أطراف أخرى إليها غير تلك التي أبرمتها، أي إمكانية امتداد أحكامها، ليشمل مجال تطبيقها أطراف غير الأطراف المتعاقدين ودون الحاجة لموافقتهم²، فلا يمكن لأي شخص أن يحتج بعدم انضمامه كعذر لعدم تطبيقها عليه، كما هو الحال بالنسبة للعمال الذين يمثلون الأقلية أو العمال الجدد الذين التحقوا بالمؤسسة بعد إبرام الاتفاقية الجماعية أو بعد تعديلها.

كما يسري التعديل شأنه شأن الاتفاقية الأصلية حتى على العمال المنسحبون من المنظمة النقابية، وهو ما نصت عليه المادة 42/1 بند 2 من قانون العمل الأردني والعلّة في إلزام هؤلاء العمال المنسحبون من النقابة يرجع إلى أنهم يعدون طرفاً أصلياً في الاتفاقية الجماعية مثلهم مثل النقابة، لذلك فإن انسحابهم ليس له أي تأثير على التزامهم الناشئ عن الاتفاقية، وغرض المشرع الأردني من هذا النص هو خشية تلاعب العمال الذين يتضايقون من القيود التي تفرضها الاتفاقية الجماعية عليهم، الأمر الذي يدفعهم إلى الهروب من هذه القيود عن طريق الانسحاب من النقابة.

إضافة إلى ما سبق تمتد آثار الاتفاقية الجماعية لتشمل كذلك من يخلف هؤلاء الأطراف أي النقابات الجديدة التي تخلف محل النقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب العمل المتعاقدين أيضاً في حالة تغير صاحب العمل³ بسبب الوفاة أو بيع المؤسسة أو خوصصتها أو بالاندماج أو عن طريق حل المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب العمل، إذ تسري في مواجهة خلفائهم⁴ وبدون أية إجراءات. وهو ما أكدته المادة 74 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 التي جاء فيها أنه: «إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا

1 أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص.106-107.

2 أحمد عبد الكريم أبو شنب شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص.285.

3 سيد محمود، رمضان المرجع السابق، ص.486.

4 مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط 2005، ص.265.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

القانون، وعن طريق المفاوضات الجماعية». والمقصود هنا بعلاقات العمل سواء علاقة العمل الفردية أو الجماعية.

الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

خلاصة الفصل الأول

من خلال النصوص القانونية المنظمة للاتفاقية الجماعية، نجد أن المشرع الجزائري يعتبرها عقداً مع اشتراط عنصر الكتابة فيها، ولكنها ليست عقداً عادياً يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة وعليه فإن خصوصية علاقات العمل جعلت المشرع يمزج في التعامل مع اتفاقية الجماعية بين الطبيعة العقدية والطبيعة اللائحية أو التنظيمية، فهو مزيج يعطيها طابعها الخاص.

الفصل الثاني

الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

تهدف الإتفاقية الجماعية إلى إيجاد استقرار أوسع في علاقة العمل الفردية والجماعية، كونها مستقلة سواء عند إبرامها أو تنفيذها، بمعنى أنها منبثقة عن الإرادة المستقلة لأطرافها من عمال وأصحاب العمل، في حدود ما يسمح به القانون، وبالتالي إلزام الطرفين بمضمون الإتفاقية يجعلها أكثر مصداقية وشرعية ، فاستقرار المجتمعات يشهدها التاريخ باستقرار أوضاع الطبقة العاملة، وهذا ما يؤدي إلى استقرار السلام الإجتماعي، حيث تضمن الإتفاقية الجماعية توحيد شروط وظروف العمل بصورة مرنة وهذا ماي جعلها تستجيب للتغيير والتعديل كلما إستدعت الظروف والمتطلبات الإجتماعية، لتحقق نوع من العدالة بين أصحاب العمل والعمال¹.

لا تقتصر الإتفاقية الجماعية في تنظيم شروط وظروف العمل فحسب، بل تتعدى لتشمل حقوق والتزامات الطرفين منه بمجرد توظيف الأجراء بالمؤسسة فإنهم يستفيدون من حقوق يمارسونها لتحسين ظروف عملهم وأجرتهم من جهة، والمستخدمين يطالبون بتنفيذ التزامات التي تقع على عاتقهم، كالاتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه من جهة أخرى، مما يضمن تحقيق عدالة إجتماعية داخل المؤسسة المستخدمة².

لذا يستوجب الأمر على أطراف العلاقة احترام المسائل المذكورة سابقا، والإمتناع عن القيام بأي فعل يشكل تهديدا بعلاقة العمل، وهذا يثير مسؤولية على كل من خالف بندا من البنود المذكورة في الإتفاقية الجماعية، مما يؤدي إلى إقرار العقوبة بحسب الخطأ المرتكب، وتختلف هذه العقوبة باختلاف الخطأ ودرجته³.

كما تعتبر النزاعات الجماعية من بين المسائل المطروحة بين أطراف علاقة العمل، بحكم المصالح المتناقضة، وهذه الأخيرة قد تؤدي إلى اختلال التوازنات بين مصالح الطرفين وعرقلة المجالات الاقتصادية والإجتماعية، لهذا جاءت الإتفاقية الجماعية للحد والوقاية من نشوب النزاعات الجماعية ومعالجتها بطرق سلمية⁴.

1 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية جزء ثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1998 ، ص51.

2 دسوقي رأفت، نفس المرجع السابق ، ص32.

3 الطيب بلونة، جمال حبلولة، إنقطاع علاقة العمل ، منشورات بيرتي ، الجزائر ، سنة 2007 ، ص49.

4 أحمية سليمان الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري مرجع السابق، ص 369.

المبحث الأول : تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف

لقد أشرنا سابقا، أن محل وموضوع الاتفاقية الجماعية هو وضع قانون اتفاقي لتنظيم "مجموع شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات مهنية"¹، الأمر الذي يجعل الاتفاقية المصدر المباشر لعلاقات العمل الجماعية²، وذلك بتحديد أوقات العمل وتنظيم قواعد وشروط النظافة والأمن منه أصبح الجانب الاتفاقي من هذا التنظيم يطغى على النصوص التشريعية والتنظيمية إلى جانب ذلك، فإن القانون المنظم لعلاقات العمل لم يتطرق بصورة دقيقة إلى كل حقوق والتزامات الأطراف، بل ترك المجال للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي، سعيا منه لإضفاء الطابع التعاقدى على علاقة العمل، مما يدعم مبدأ استقلالية المؤسسة المستخدمة³.

المطلب الأول : تنظيم شروط العمل

لتنظيم علاقة العمل بين صاحب - رغم النصوص القانونية التي جاءت في القانون 90 - 11 العمل والعمال، إلا أنه يوجد هناك قانون آخر داخل المؤسسة المستخدمة، ألا وهي الاتفاقيات الجماعية التي منح لها المشرع القوة الإلزامية ، لما لها من دور في تنظيم أهم الوظائف والمسائل التي تشكل منها شروط وظروف العمل، والهدف من ذلك هو استقرار علاقة العمل⁴.

الفرع الأول: مدة العمل

تعتبر مدة العمل من أهم المسائل التي تطرح داخل المؤسسة المستخدمة، و تثير نقاشا اجتماعيا حادا، وهذا يعود إلى الفراغ القانوني الوارد في التشريع المنظم لعلاقة العمل الجماعية في مواده 22 إلى 26 الملغاة، وهذا ما أدى بالاتفاقيات الجماعية إلى تنظيم كل من المدة القانونية للعمل والعمل الليلي والساعات الإضافية والأشكال الأخرى كالعمل التناوبي⁵ ، منه تطبق هذه الشروط على كل عامل مهما كانت طبيعة نشاطه، ومهما كانت الطبيعة القانونية لصاحب العمل الذي يشغله⁶.

1 المادة 114 من القانون رقم 90 - 11 ،نفس المرجع السابق.

2 أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ، ص 259

3 عيد السلام ذيب ، قانون العمل الجزائري و التحولات الإقتصادية ، دار القصبية للنشر، الجزائر ، ب د ط ، 2003 ، ص170.

4 أحمية سليمان ، الإتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق ، ص 267.

5 الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر المؤرخة في 30 جويلية 2003.

6 عيد السلام ذيب ، نفس المرجع ، ص172.

أولا - المدة القانونية للعمل :

يقصد بالمدة القانونية للعمل تلك المدة التي يقضيها العامل في مكان العمل، سواء كانت مدة يومية أو أسبوعية.

1-الأصل: المدة القانونية للعمل هي أربعون (40) ساعة كما حددها الأمر 97 خلاف الوضع السابق الذي كان فيه حجم الأسبوعي للساعات يقدر ب (44) ساعة، وهذا التخفيض للساعات جاء بعد الاتفاق الوطني الذي تم مع نهاية 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أصحاب العمل والحكومة¹ ويعتبر القانون الذي أحال تنظيم وتوزيع هذه المدة على أيام العمل الأسبوعية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل².

2-الاستثناء: نص المشرع على أنه: "يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، (...). ويجوز رفعها بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط"³.

من خلال هذا النص يتضح لنا أن القانون ترك صلاحيات تخفيض ورفع المدة القانونية الأسبوعية للعمل للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يتعلق بظروف العمل من المدة القانونية للعمل، وهذا حسب النشاطات الممارسة وما تتطلبه من إمكانيات جسدية أو فكرية.

تجدر الإشارة إلى أن الساعات الأسبوعية من العمل المذكورة سابقا المحددة بأربعين 40 ساعة توزع على خمسة (05) أيام وتحدد كيفيات توزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية طبقا للمادة رقم 04 من أمر رقم 97-03 .⁴

ثانيا - الساعات الإضافية:

1 المادة 02 من الأمر رقم 97-03 يتعلق بالمدة القانونية للعمل، المؤرخ في 11 يناير 1997، ج.ر.ج.ج ، عدد 03 الصادرة سنة 1997.

2 أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ، ص 267

3 المادة 83 من الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المرجع السابق .

4 المادة 04 من الأمر رقم 97 - 03، نفس المرجع السابق.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

يعد اللجوء إلى الساعات الإضافية إجراء استثنائي في أغلب التشريعات المقارنة، وهذا ما أخذ به أيضا المشرع الجزائري في القانون المتعلق بالتنظيم المدة القانونية للعمل¹، منه يمكن لصاحب العمل إستثناء أن يطلب من أي عامل تأدية ساعات إضافية، ففي حالة رفض العمال تلبية طلب صاحب العمل فإنه لا يمكن اعتبارهم في توقف

مدبر أو تماطل عن تأدية مهامهم، أما إذا كان طلب إضافة ساعات العمل إضافية بترخيص من مفتش العمل² فإن رفضهم يعد ارتكابا لخطأ جسيم³، وعليه يجوز للمستخدم أن يأمر أي عامل بأداء الساعات الإضافية زيادة عن المدة المقررة قانونا دون أن تتعدى هذه الأخيرة 20 بالمائة مع مراعاة أحكام المادة⁴.

غير أنه يجوز مخالفة حدود المستخدم في الحالات التي نذكرها⁵، وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار .

يستشار وجوبا في هذه الحالات ممثلوا العمال و يعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا.

ثالثا- العمل الليلي:

- 1 الطيب بلولة جمال حبولة، نفس المرجع السابق ، ص 58 .
- 2 المادة 31 من القانون رقم 97-03، المصدر السابق ، التي تنص يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا إستثنائيا"...
- 3 المادة 88 من الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر ، المرجع السابق
- 4 عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص175 انظر المادة 88 من الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر ، المرجع السابق
- 5 المادة التي تم إلغاؤها وتعويضها بالمادة 07 من القانون رقم 97 - 03 ، المرجع السابق، التي تنص "لا تتجاوز مدة العمل اليومي في أي حال من الأحوال إثنا عشر (12) ساعة.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

هو العمل المؤدي بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا¹ ، ومعنى ذلك أن هذا النمط من العمل مرخص به قانونا بموجب قانون الساري المفعول، في حين كان القانون 81-03 و المؤرخ في 21 /02/ 1981 يفرض على صاحب العمل استشارة النقابة العمالية قبل اللجوء إلى العمل ليلا والتصريح بذلك لدى مفتش العمل².

يختلف تنظيم العمل في معظم المهن والمؤسسات المستخدمة، وهذا ما أدى بالمشروع الجزائري إلى تفويض هذا المهام إلى الاتفاقيات الجماعية³، التي بدورها تنظم القواعد والشروط ووضع استراتيجيات المصالح والمناصب العمال التي يتم فيها العمل الليلي، وكذا الفئات المهنية التي يمكن أن تستدعي القيام بهذه الأعمال.

إلى جانب ذلك وضع آليات العملية والمعاملة التي تميز بها هؤلاء العمال أثناء قيامهم بهذا العمل، في حقيقة الأمر أن إحالة تنظيم هذا الموضوع إلى الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسة المستخدمة شيء بديهي وواقعي، بحكم أن أطراف هذه الاتفاقيات هم الأكثر دراية بمتطلبات العمل داخل هذه المؤسسة⁴، غير أنه لا يسمح بتشغيل العمال من كلا الجنسين الذين لم يبلغوا سن 19 سنة كاملة في العمل الليلي ضف إلى ذلك حضر التشغيل بالنسبة للعاملات في أعمال ليلية.

أبرز مثال على ذلك مؤسسة كنديا، باعتبار الحليب مادة أساسية ذات استهلاك واسع، وهي مؤسسة تقوم بعملية الإنتاج ليلا، وعملية التوزيع نهارا ، وكذا المؤسسات الأخرى التي تعمل بصفة مستمرة العمل، استثناءا يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا بالنظر لطبيعة النشاط الممارس⁵.

رابعاً: العمل التناوبي

في بعض الأحيان تلجا المؤسسة المستخدمة إلى نظام العمل المستمر إلى أكثر من فترة العمل اليومية العادية، فتضطر إلى تنظيم العمل في شكل شبه مستمر في فرقتين متعاقبتين، أو في شكل ثلاثة فرق متعاقبة،

1 المادة 31 فقرة 02 من القانون رقم 21/90 ، المصدر السابق.

2 حسب المادة 27 من ق رقم 90-11 السالف الذكر ، تنص على أنه يعتبر كل عمل ينفذ ما بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا تحدد قواعد و شروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

3 المادة 67 من الاتفاقية الجماعية لنفطال المؤرخة في 31 جويلية 2007.

4 عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص174.

5 حسب المادة 28 من ق رقم 90-11، التي تنص على أنه: " لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي"، وكذلك المادة 29 من نفس القانون التي تنص: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

بمعدل ثمانية (08) ساعات لكل فرقة، فمنهم من يعمل ليلاً ومنهم من يعمل نهاراً ، وهذا النمط من العمل يؤثر في نفسية العمال ويشكل ضغوط اجتماعية المحيطة به، لذا يستوجب على المؤسسة المستخدمة تقديم تعويضات للعامل مقابل الظروف غير العادية للعمل¹.

تعتبر الاتفاقيات الجماعية الإطار الأمثل لتحديد التعويضات الخاصة بالنظام العمل التناوبي والتبعات الناتجة عنه، كما لها دور في ضبط وتنظيم الشروط والمعايير التي تتعلق بكيفيات الاستعادة من التعويضات السالفة الذكر، وأبرز مثال على ذلك المشاريع التي لا تسمح بتوقف عن العمل، كمنشآت الإنتاج والتوزيع أو النقل الخاصة بالمؤسسات الحساسة².

إلى جانب نظام العمل التناوبي هناك أشكال أخرى في تنظيم مدة العمل داخل المؤسسة المستخدمة، منه نظام العمل الدوري الذي يعرف بالنظام الإسترجاع، يكون فيه العمل لفترة متواصلة دون احترام المدة القانونية للعمل على أن يستفيد من فترة الراحة مساوية لفترة العمل المؤدى أو قريبة منها، وأبرز مثال على ذلك نظام ثمانية (08) أسابيع الذي يكون فيه ستة (06) أسابيع عمل، وأربعين (02) راحة، وفقاً ما يتناسب وطبيعة أو متطلبات داخل المؤسسة المعنية، هناك أيضاً نظام العمل الإلزامي الذي يخضع بدوره لبعض العمال في بعض المناصب لمتطلبات العمل خارج أوقات العمل العادية، بهدف الاستجابة إلى خصوصيات النشاط الذي تقوم به المؤسسة، كإجراء الصيانة أو إصلاح الأعطاب... إلخ³.

الفرع الثاني : الراحة القانونية والعطل والغيابات

حرصت تشريعات العمل بتنظيم وحماية قانونية آمرة لهذه المسألة⁴، وتمنع أي خرق أو تجاوز لهذه الأحكام التي تعتبر من النظام العام، كما تلعب الاتفاقيات الجماعية دوراً هاماً في تنظيمها في مختلف أشكال الراحة والعطل والغيابات.

أولاً: الراحة القانونية

1 حسب المادة 30 من القانون نفسه، تنص على أنه " : يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت تلك حاجات الإنتاج أو الخدمة. يخول العمل التناوبي الحق في التعويض."

2 المواد 75 و 76 من الاتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

3 المواد 78 و 79 من الاتفاقية الجماعية لنفطال ، سابقة الذكر .

4 الفصل الرابع من ق رقم 90 - 11 ، نفس المرجع السابق.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

1- الأصل: يحق لجميع العمال مهما كانت طبيعة النشاط الذي يمارسونه، ومهما كانت مدة عقد العمل الذي يربطهم، للاستفادة من يوم راحة في الأسبوع المحددة قانونا واتفاقا¹، منه يتضح أن جميع قطاعات العمل الصناعي والفلاحي والتجاري والخدماتي والإداري تتمتع بهذا المبدأ ، بحيث يكون تحديد يوم الراحة في يوم الجمعة وفي ظروف عادية للعمل².

2- الاستثناء :

إن الاستثناءات الناتجة عن تطبيق قواعد قانونية أو تنظيمية، تسمح بتأجيل يوم الراحة الأسبوعية أو تتمتع بها في يوم آخر، بمعنى أنه يمكن تحديد يوم آخر غير يوم الجمعة، وذلك بمراعاة أسباب ومستجدات اقتصادية أو لدواعي تنظيم الإنتاج، كما يسمح القانون لصاحب العمل بتنظيم الراحة الأسبوعية بالتناوب، بمعنى يصبح يوم الجمعة يوم عمل، بشرط أن يكون ذلك لعدم ملائمة توقف العمل مع طبيعة النشاط الذي تقوم المؤسسة المستخدمة³.

بالنسبة للراحة التعويضية، فإنه يستفيد العامل الذي عمل في يوم راحته من يوم راحته تعويضية، كما يستفيد من الزيادات الممنوحة للساعات الإضافية⁴.

ثانيا: العطلة السنوية

يستفيد العامل من العطلة السنوية مدفوعة الأجر حسب ما يقتضيه القانون، وهذا الحق يعد من النظام العام، إذ لا يمكن التنازل عنه، وإذا وقع ذلك، كان الاتفاق باطلا وبدون أثر⁵.

1 حسب المادة 33 فقرة 1 من ق رقم 90-11 ، السالف الذكر، التي تنص على أنه " يحق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع." وكذلك ينظر في هذا الشأن المواد 80 و 81 من الاتفاقية الجماعية لنفطال، السابقة الذكر.

2 حسب المادة 33 فقرة 2 من القانون نفسه، تنص على أنه: " تتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

3 حسب المادة 41 من القانون نفسه، تنص على ما يلي :تحتسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن السنة العمل الواحدة كما ينظر في هذا الشأن المادة 84 فقرة 2 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، السابقة الذكر.

4 المادة 40 من ق رقم 90 - 11، نفس المصدر السابق.

5 حسب المادة 37 من ق رقم 90 - 11، نفس المصدر السابق ، التي تنص يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج. ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

بالنسبة لتحديد مدة العطلة السنوية يستند حسابها على عدد الأشهر التي أدي فيها العمل خلال السنة المنصرمة، التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة، إلى 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة¹، ويمنح يومان ونصف من الراحة مقابل كل شهر من العمل، وتكون مدة العطلة السنوية العادية 30 يوم متتالية، وهي مبدئيا أقصى مدة².

إلى جانب ما ذكرناه سابقا، هناك حالات إستثنائية يستفيد العمال الذين يمارسون نشاطهم في ولايات الجنوب من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة، و يكون تنظيمها بموجب الاتفاقيات الجماعية التي تحدد كيفية منح هذه العطلة، كما لها دور في تمديد هذه العطلة لفائدة العمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة، من شأنها أن تسبب لهم متاعب بدنية أو عصبية³.

ثانيا: الغيابات

1- الإجازات القانونية الخاصة المدفوعة الأجر :

لم يستغني المشرع الجزائري في تنظيمه للإجازات القانونية والخاصة المدفوعة الأجر، عن المسار الذي اتبعه في تنظيم أوقات الراحة والعطل السابقة، حيث حدد الإجازات والعطل القانونية بمقتضى القانون⁴، وتعتبر من النظام العام، بحيث أقر المشرع الجزائري على أنه: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر ، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا، لأسباب التالية:

الأسبوعية تناوبيه، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم."

1 المادة 82 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لنفطال ، سابقة الذكر .

2 المادة 45 من ق رقم 11 90 ، سالف الذكر . وكذلك المادة 88 من الإتفاقية الجماعية - نفطال، سابقة الذكر.

3 حسب المادة 39 من ق رقم 90-11 ، على أنه "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر وينظر كتلك في هذا الشأن المادة 83 من الاتفاقية الجماعية لنفطال ، والمادة 92 من الاتفاقية الجماعية للبريد الجزائر ، السابقة الذكر .

4 المادتين 35 و 36 من القانون نفسه، وكذلك ما ذكرناه سابقا حول العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

- تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية¹ ، وهذا ما استقرت عليه مختلف الاتفاقيات الجماعية، وهي أحكام قانونية لا يمكن تجاوزها² ، إلا أنه هناك العديد من الاتفاقيات تجاوزت ما أورده القانون، وذلك نظرا لما تفرضه متطلبات وظروف العمل في المؤسسات التي تسري عليها هذه الإتفاقية، وهذا ما يؤكد نجاح تجربة القانون الاتفاقي في الجزائر، نظرا للحقوق و الامتيازات الممنوحة للعمال أكثر من تلك التي تضمنها القانون³.

2- الإجازات القانونية الخاصة غير المدفوعة الأجر

باعتبار أن الإجازات القانونية المدفوعة الأجر من بين الحقوق الثابتة للعمال، كان المشرع صارما في تنظيمها، في حين الإجازات القانونية غير مدفوعة الأجر ، كان أقل صرامة، حيث ترك الأمر للنظام الداخلي، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري على أنه : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي⁴.

تجدر الإشارة إلى أنه كثيرا ما تتدخل الإتفاقية الجماعية في تنظيم حالات تستدعي منح رخص في تغيب غير مدفوعة الأجر، كحالة الضرورة التغيب لمتابعة حصص دراسية، أو لتقديم دروس خارج المؤسسة.

الفصل الثاني دور الاتفاقيات الجماعية في ضمان استقرار علاقة العمل الجماعية

المطلب الثاني: تحديد حقوق والتزامات الأطراف

إن مسألة تنظيم حقوق والتزامات الأطراف علاقة العمل الجماعية من بين المسائل الفعالة لضمان سير الحسن داخل المؤسسة المستخدمة، لذا تلعب الاتفاقيات الجماعية دور محوري في تحديدها ، وتساهم في تحقيق السلام الاجتماعي.

الفرع الأول :حقوق العامل و التزاماته

- 1 المادة 54 من القانون نفسه المعدلة والمتممة بموجب الأمر 96 - 21، ج ر ج ج عدد 68 .
- 2 المواد من 96 إلى 98 من الإتفاقية الجماعية لنفطال السابقة الذكر .
- 3 أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ص 283.
- 4 المادة 56 من ق رقم 90 - 11 ، المصدر السابق.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

يتضمنها كل من العقد أو الاتفاقيات الجماعية أو النظام الداخلي، لأنها من بين المسائل التي تحدد مصالح الطرفين.

أولاً: حقوق العامل

سنعرض على سبيل المثال بعض الحقوق الناشئة عن علاقة العمل بما فيها الحق النقابي في ممارسة النشاط، والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد، والحق في اللجوء إلى الإضراب¹.

1- ممارسة الحق النقابي :

هو حق معترف به لكل لمواطنين، كما يؤكد ذلك الدستور ويحق للأجراء والمستخدمين أن يكونوا نقابة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية²، يعد باطلاً وعديم الأثر ، كل بند منصوص عليه في اتفاقية أو اتفاق جماعي أو عقد عمل من شأنه أن يؤدي إلى تمييز بين العمال، مهما كان نوعه، بين العمال المنتمين إلى النقابة أو أغير المنتمين إليها³، تجدر الإشارة إلى أن العامل يتمتع بالحماية القانونية من التمييز المؤسس على الانتماء السياسي أو النقابي.

2- الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد :

يعتبر هذا الحق من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل بمجرد إبرام العقد، ووجوب التصريح للعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي الذي يقع على عاتق صاحب العمل⁴ ، كما يستفيد كذلك العامل بأداءات الضمان الاجتماعي وحمايته ضد كل الاحتمالات التي يتعرض لها، من مرض مهني والوفاة والعجز المؤقت والدائم⁵ وهذه الحقوق وكذا أدائها والمنازعة المتعلقة بها تدخل ضمن القانون الضمان الاجتماعي التي تنظمه مجموعة من القوانين الصادرة في 1983.

1 المادة 05 من ق رقم 90-11 ، نفس المصدر السابق.

2 قانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج ج ، عدد 23 المؤرخة في 06 يونيو 1990. (ملغى)

3 المادة 17 من ق رقم 90 - 11 ، المصدر السابق.

4 عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص 162 . كما ينظر في هذا الشأن المادة 3 فقرة 1 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

5 عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص162.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

وحق التقاعد يكون في سن معين وبعد عدد معين من سنوات العمل لانتهاء عقد العمل، وقد يكون هذا التقاعد مسبقا كاملا أو نسبيا حسب الحالات، بطلب العامل أو لأسباب اقتصادية¹.

3- الحق في اللجوء إلى الإضراب:

يعد الإضراب المسار الأخير للعمال للحصول على تلبية مطالبهم، وتجسيديا لنزاع جماعي الذي يكون بالتوقف الإرادي عن العمل المتفق عليه، من قبل العديد من العمال وذلك لأسباب مهنية².

يعترف الدستور بحق الإضراب وممارسته في إطار القانون³، كما حدد المشرع المراحل المسبقة للجوء إلى الإضراب وعدم احترام القواعد المنصوص عليها ، يجعل الإضراب غير شرعي.

عدم إمكانية الشروع في الإضراب إلا إذا تمت الموافقة عليه " عن طريق الاقتراع السري وبأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال لمعنية

ثانيا: التزامات العامل

نقتصر الأمر على دراسة أهم الالتزامات على النحو التالي:

1 القانون رقم 83-12 ، مؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بقانون الضمان الاجتماعي (مجال التقاعد).

2 الطيب بلولة، جمال حبلولة، المرجع السابق ، ص54.

3 المادة 71 من تعديل الدستور الجزائري لسنة 1996 (منشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-436 مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ،يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 28 نوفمبر 1996 ،جريدة رسمية عدد 76 مؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ،معدل و متمم بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل 2002 ،يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 25 مؤرخ في 04 أبريل 2002 ،معدل و متمم بالقانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر 2008 ،يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 63 مؤرخ في 16 نوفمبر 2008 ،معدل و متمم بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 ،يتضمن نص تعديل الدستور، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 07 مارس 2016، تعديل دستور 2020 ، الجريدة الرسمية رقم 82 المؤرخة في 15 جمادى الأولى 1442 هـ الموافق لـ: 30 ديسمبر 2020 م.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

1- القيام بالمهام : يعتبر التزام أساسي يقع على عاتق العامل¹ ، ويشترط الصفة الشخصية في أدائه، كون العامل محل الاعتبار من حيث الكفاءة والقدرة اللازمة للقيام بالمهمة التي أسندت إليه، ببذل عناية ومجهود اللازم من العامل، وهذا ما استقر عليه القانون²، فالعامل ملزم بتنفيذ المهام، وإلا اعتبر تقصيره خرقاً للقانون، كما يقع على عاتق العامل الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة إليه لأداء مهامه³، وهذا ما يؤدي إلى القيام بالمسؤولية التقصيرية، في حالة هلاكها أو تلفها⁴.

2- خضوع لتعليمات السلطة السلمية: يتوجب على العامل تنفيذ التزامات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل، شريطة أن تكون تلك التعليمات مشروعة وفي ظروف عادية⁵، حيث يترتب على رفض تنفيذ التعليمات المشروعة الصادرة عن المستخدم، يشكل خطأ جسيم من شأنه يؤدي إلى تسريح أو عزل العامل عن منصبه دون إخطار وتعويض⁶.

غير أنه يعفى في هذه الحالة من المسؤولية عن النتائج المترتبة في التنفيذ غير المشروع تجاه صاحب العمل وتجاه الغير⁷.

1 المادة 28 من قانون رقم 90-02 ، المعدل والمتمم بالقانون رقم 23-08 المؤرخ في 3 ذي الحجة عام 1444 هـ الموافق ل 21 يونيو سنة 2023 م يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب جريدة رسمية عدد 42 الصادرة بتاريخ 25 يونيو 2023.

2 المادة 07 من ق رقم 90 - 11، سابق الذكر .

3 بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق ، ص 81 .

4 حسب المادة 124 من القانون المدني الجزائري ، على أنه " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه بالتعويض".

5 حسب المادة 07 فقرة 03 من ق رقم 90-11، التي تنص: أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة ، كما ينظر في هذا الشأن المادة 05 فقرة 03 من الإتفاقية الجماعية لنفطال السابقة الذكر.

6 الطيب بلولة جمال حبولة، المرجع السابق ، ص59.

7 حسب المادة 129 من القانون المدني الجزائري ، على أنه: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصياً عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذاً لأوامر صدرت إليهم من الرئيس".

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

3- الحفاظ على السر المهني : حيث يعتبر السر المهني كل ما تكتمه وتخفيه نفسك ولا تطلع عليه أحدا ، لدفع ضرر أو لجلب مصلحة أو تخص به من تثق فيه دون سواه¹.

فالقيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل، قد يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل وتسرب هذه الأسرار إلى الغير خاصة المنافسين من شأنه الأضرار بمصالح المستخدم، لذلك يستوجب الأمر على العامل عدم إفشاء المعلومات المهنية الممارسة، لاسيما تلك المتعلقة بالصناعة والتجارة².

حيث يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل، يسري على جميع العقود، باعتباره لضيق بعلاقات العمل الجماعية بصرف النظر عن نوع العمل وطبيعته³.

كما يمكن أن تفقد هذه الأسرار أهميتها حسب تقدير قاضي الموضوع، في حالة غياب الاتفاق المدة المحددة لمنع من المنافسة ، وقد رتب القانون قيام مسؤولية إدارية وجنائية عند الإخلال بهذا الالتزام⁴.

الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل و التزاماته

بما أن عقد العمل يتميز بالطابع التبادلي، فإن لصاحب العمل حقوق والتزامات تقابل تلك التي يتمتع بها العامل أو تقع عليه⁵.

أولا : حقوق صاحب العمل

لم ينص القانون صراحة على حقوق صاحب العمل كطرف في العقد، إلا أنه يمكن استخلاصها من الشروط التي تنظم عقد العمل ونذكر من بينها:

1 بوفكوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية سنة 2014 ، ص 05 .

2 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل في الجزائر نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2010 ، ص132.

3 حسب المادة 07 فقرة 08 من ق رقم 90 - 11 ، سالف الذكر، على أنه: "أن لا يفشو المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية. كما ينظر في هذا الشأن المادة 05 فقرة 08 من الإتفاقية الجماعية لنفطال " ، سابقة الذكر .

4 المادة 302 من الأمر رقم 66 - 156 المؤرخ في 08 يوليو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائي ، المعدل والمتمم.

5 عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 168.

1- سلطة التسيير والإدارة: تتمثل في اتخاذ التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل وتحقيق الأهداف المسطرة للإنتاج، وذلك باستعمال الطرق الأنجع للتنظيم داخل المؤسسة، لا سيما ما يتعلق بالأمن والصحة والانضباط، تكون هذه التدابير بمبادرة منفردة من صاحب العمل بعد التفاوض في شكل اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي.

2- سلطة التأديب وهي اتخاذ عقوبات تأديبية في حالة إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية، وتختلف خطورة العقوبات حسب درجة الخطأ المرتكب ويحدد آثارها في إطار قانوني أو اتفاق¹.

ثانيا : التزامات صاحب العمل

هي مقابل ما يمنحه القانون والاتفاقيات الجماعية من حقوق للعامل.

1- **تسديد الأجر** : يتلقى العامل أجرا مقابل العمل المؤدى أو كسبا بالتناسب مع نتائج عمله ويلزم القانون المستخدم تحت طائلة عقوبات جزائية²، بأن يوفي للعامل أجره بكيفية منتظمة عند حلول الأجل المتفق عليه³.

2- **احترام حقوق العمال**: يلتزم المستخدم بعدم تمييز بين العمال، واحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل، كذلك الإحاطة بجميع الشروط اللازمة للتكوين المهني والترقية في العمل باعتبار حرية النقابة والمشاركة في المؤسسة من بين الحقوق المكرسة للعامل بموجب القانون⁴.

لذا يستوجب على المستخدم احترامها ، إضافة إلى مراعاة قواعد النظافة وطب العمل والنظم الخاصة بالعمل الواردة في النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية، ويعاقب كل من خالف قواعد هذه الأخيرة.

1 بشير هدي، المرجع السابق ، ص88.

2 حسب المادة 150 من ق رقم 90-11 ، سالف الذكر، على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج، على كل مخالف لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات وفي حالة العود، تتراوح الغرامة 2000 دج إلى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة 03 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

3 الطيب بلولة، جمال حبلولة، المرجع السابق، ص62.

4 المادة 06 من ق رقم 90 - 11 كذلك المادة 04 فقرة 04 من الاتفاقية الجماعية لنفطال ، سابقا الذكر .

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

3- حسب المادة 153 من القانون نفسه ، التي تنص : تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات

أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون".

المبحث الثاني: تحديد الأخطاء المهنية وكيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل

يعتبر التزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه من بين الالتزامات الجوهرية، فإذا أخل العامل بالتزاماته تترتب عليه عقوبات وتختلف العقوبة باختلاف الخطأ المرتكب، والغرض من هذه العقوبة إصلاح ما أعوج من سلوكه وحفزه على الاهتمام بتأدية عمله¹.

تأتي في المرحلة الثانية المنازعات الجماعية للعمل، التي تعتبر من بين المسائل الهامة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وكذا التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة من جهة أخرى².

المطلب الأول : درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها

سنتناول خلال هذا المطلب الخطأ من الدرجة الأولى في الفرع الأول ثم الخطأ من الدرجة الثانية و الثالثة في الفرع الثاني .

الفرع الأول: الخطأ من الدرجة الأولى³.

أولاً: تعريفه

هي الأعمال التي من شأنها المساس بالانضباط العام حسب ما تحدده القوانين التنظيمية الخاصة بالمؤسسة ونظامها الداخلي⁴، مثال على ذلك عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، لذلك ينبغي على العامل احترامها كما حددها المستخدم تطبيقاً للتشريع والتنظيم الساري المفعول⁵، ففي حالة عدم احترام هذه القواعد

1 المادة 05 من القانون رقم 90 - 11 ، المصدر السابق .

2 فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، 2008 ، ص141.

3 يتم تحديد الأخطاء المهنية مسبقاً أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية و تكون على شكل درجات مناسبة للضرر الذي يلحقه العامل أثناء تادية مهامه مع مناسبة بتقدير العقوبة له ويكون وفقاً للقانون الداخلي للمؤسسة التي تمت إبرامها وفقاً للقانون الأساسي للعمال 90-11.

4 أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 341.

5 عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص422.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

تعرضوا لعقوبات تأديبية من قبل الهيئة المستخدمة، منه فإن المستخدم مطالب بوضع القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن أثناء إعداد النظام الداخلي، كما يقع على عاتق لجنة المشاركة الالتزام بمراقبة تنفيذ هذه الأحكام¹. يعتبر رفض تقبل أنواع الرقابة من بين الأخطاء المهنية التي يرتكبها العامل، إذ يباشر المستخدم أنواعا من الرقابة الطبية، خاصة في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة، لذا يستوجب على المستخدم إثبات بأنه أعطى فعلا هذه التعليمات، كالمراقبة عند الدخول للمؤسسة².

ثانيا: العقوبة

من الدرجة الأولى : تتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب ، والمتمثلة في الإنذار الذي يعتبر أخف العقوبات التأديبية التي يوقعها المستخدم، كالتنبيه للعامل وتحذيره كما يمكن تهديده بتوقيع العقوبة إذا أخل بالتزاماته مرة أخرى وقد يكون الإنذار إما شفوي أو التنبيه مكتوب أو التوبيخ أو التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين يوم واحد إلى ثلاثة (03) أيام³.

الفرع الثاني : الخطأ من الدرجة الثانية و الثالثة

أولا : : الخطأ من الدرجة الثانية⁴

1- تعريفه

وهي الأعمال التي تحدث ضرار بالتهاون أو عدم الحيطة لأمن العمال وأموال المؤسسة، أو الأعمال التي تحدث أضرارا مادية للعتاد أو البنايات أو المعدات والوسائل والمواد الأولية⁵، بمعنى أنه إذا ثبت أن العامل قد ارتكب هذه الأعمال عمدا سوف يتعرض إلى العقوبة التأديبية التي تتناسبها⁶، ومثال على ذلك أين اعتبر القاضي أن سلوك الطيار لم يكن خاطئا، ما دام التراجع عن الإقلاع كان لسبب شرعي، والواقع أن تسبب مثل هذا الحكم

1 المادة 77 من ق رقم 90 - 11، المصدر السابق .

2 المادة 94 من من القانون رقم 90 - 11 ، المصدر السابق .

3 الطيب بلولة، جمال حبلولة، المرجع السابق، ص 100.

4 يتم تحديد الأخطاء المهنية مسبقا أثناء إبرام الاتفاقية الجماعية و تكون على شكل درجات مناسبة للضرر الذي يلحقه العامل أثناء تادية مهامه مع مناسبة بتقدير العقوبة له ويكون وفقا للقانون الداخلي للمؤسسة التي تمت إبرامها وفقا للقانون الأساسي للعمال 90-11.

5 فريدة العبيدي، المرجع السابق، ص150.

6 عبد السلام ذيب ، المرجع السابق، ص422.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

كان ينبغي أن يرتبط بتحديد الخطأ الجسيم، الذي يعود إلى القانون وليس النظام الداخلي، وكذلك إلى الطابع العمدي أو غير العمدي للضرر الذي لحق بالطائرة، وإلى مدى إسناد هذا الخطأ للطيار¹.

2- العقوبة من الدرجة الثانية

يعاقب عن الأخطاء المذكورة بالتوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين أربع (04) وثمانية (08) أيام وحرمان العامل من أجره طيلة هذه المدة، كما تكتسي هذه العقوبة بخطورة هامة لارتباطها مباشرة بالأجر، ويمثل الإيقاف عن العمل عقوبة وسطى بين التوبيخ والطرده، كذلك يعتبر دفعا بعدم تنفيذ العقد ما لم ينفذ الطرف الآخر التزامه، ويتضح أن عقوبة الإيقاف لا يسقطها إلا المستخدم نتيجة خطأ العامل².

ثانيا : الخطأ من الدرجة الثالثة

1- تعريفه

تشكل أعمال العنف خطأ جسيم، التي تؤدي بدورها إلى التسريح دون مهلة الإخطار ولا تعويض، كما تشكل كذلك خطأ جزائي³، إلى جانب ذلك هناك بعض المسائل التي تخص الأخطاء المهنية، والمتمثلة في:

- المسؤولية عن الاستفادة أو دفع الأجر للغير يفوق الأجر الواجب الأداء أو كل مبلغ غير مشار إليه في قسيمة الأجر.
- تحويل أو إخفاء وثائق خاصة بالمصلحة أو أخبار حول التسيير أو معلومات ذات طابع مهني.
- تلقي هبات نقدا أو أي امتياز آخر من قبل أشخاص طبيعيين أو معنويين لهم علاقة بالمؤسسة.. إلخ.

لقد ذكر المشرع الجزائري بعض الأخطاء المهنية⁴، التي قد تؤدي إلى تسريح بدون مهلة ولا تعويض، ومن بين هذه الأخطاء يتعين ذكر الأعمال التي يرفض بها العامل دون عذر مقبول بتنفيذ التعليمات المرتبطة

1 فريدة العبيدي، المرجع السابق، ص152.

2 الطيب بلولة، جمال حبلولة، المرجع السابق، ص95.

3 المادة 73 من من القانون رقم 90 - 11 ، المصدر السابق .

4 بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص91.

بالتزاماته المهنية، والتي يلحق ضررا بالمؤسسة، ويعتبر هذا النوع بالخطأ النموذجي بالنسبة لكل الأعمال التي يخل بها العامل، كون مصطلح "التعليمات" يشمل كل الالتزامات التي تقع على عاتق هذا الأخير.

2- العقوبة من الدرجة الثالثة

تعتبر أشد الجزاءات درجة ، كونها تلحق أضرارا نتيجة إخلال العامل بالتزاماته المهنية، كما يترتب عن ثبوت هذه الأخطاء، القهقرة التأديبية أو التسريح مع الإخطار أو بدون الإخطار، والفصل من العمل يعد أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات، كونه ينهي علاقة العمل¹.

المطلب الثاني: إجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل

لقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع آليات وميكانيزمات لإيجاد حلول للنزاعات الجماعية للعمل، ويقصد بهذه الأخيرة تلك الخلافات التي تثار بين مجموعة من العمال أو ممثليهم من جهة، وبين صاحب العمل وممثليهم من جهة أخرى في المسائل المتعلقة بأحكام وشروط وظروف العمل، أو المشاكل الإجتماعية أو الإقتصادية أو المهنية².

كما تهتم كذلك الاتفاقيات الجماعية بالمسائل التي تشوبها النزاعات داخل المؤسسة المستخدمة، ولها دور في الوقاية من هذه النزاعات وعلاجها، وذلك بالسماح لأصحاب الاختصاص بالتنظيم والانسجام أكبر بين طرفي العلاقة³.

الفرع الأول: إجراءات التسوية الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف علاقة العمل لذلك نجد أغلب الاتفاقيات الجماعية تضمنت الوسائل الوقائية لتفادي هذه النزاعات، وذلك عن طريق التفاوض الجماعي من جهة الأولى، ووضع هيكل ولجان المشتركة من جهة ثانية⁴.

1 القانون رقم 90 - 02 ، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، المصدر السابق.

2 المادة 117 من الإتفاقية الجماعية نفضال ، المصدر السابق .

3 القسم الثاني في الباب السادس من الإتفاقية الجماعية لنفضال، المصدر السابق .

4 بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص51.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

أولاً: التفاوض الجماعي المباشر

تتمثل المفاوضات الأسلوب المباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلوا العمال أو ممثلين النقابة مع صاحب العمل أو أصحاب العمل¹، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح. تنص المادة 04 من القانون رقم 02/90، على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، منه يتضح أن اللقاءات الدورية تهدف إلى بقاء الاتصال المباشر ، وتوفر فرص التشاور والتعاون الفعال بين الطرفين²."

لاشك أن المفاوضات الجماعية أرقى صور الديمقراطية في حل النزاعات الجماعية، وضمان استقرار الأوضاع العمالية والإجتماعية والاقتصادية³.

ثانياً : اللجان المشتركة

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، وتأزم الأوضاع التي قد تنثور من حين لآخر إلى لجان المشتركة، ولقد نشأت هذه الأخيرة لغرض التصدي من النزاعات في مراحلها الأولى⁴.

إن قيمة التفاوض الجماعي وأهميته في استحداث لجنة خاصة مشتركة تهدف إلى تقليل التشنجات الإجتماعية وسم الموجود بين الأطراف ، وذلك لحسن سير المؤسسة وحمايتها من النزاعات التي تؤثر على استقرار العلاقة⁵.

لقد منح المشرع الجزائري عدة صلاحيات للجنة المشتركة⁶، من بينها:

- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل..إلخ

1 المادة 119 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، المصدر السابق .

2 أحمية سليمان آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1998، ص 92 .

3 خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص155.

4 أحمية سليمان، المرجع السابق، ص97.

5 خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص158.

6 المادة 94 من ق رقم 90 - 11، المصدر السابق.

- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.. الخ.

تجتمع اللجنة المشتركة وجوبا خلال ثلاثة (03) أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا لذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع¹، وينتهي التفاوض بالتوصل إلى حل يرضي عليه الطابع الاتفاقي، وبعده يدون في الاتفاق الجماعي، أما إذا كان الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبيا².

الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية من النزاعات الجماعية في العمل

إن هذه التسوية تتدرج ضمن الإجراءات العلاجية، وهي الأساليب والسبل التي تهدف إلى بحث أسباب النزاعات الجماعية، وإيجاد حلول مناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة كالمصالحة والوساطة والتحكيم، والتي تفترض تدخل عنصر أجنبي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين³، خلافا بالتسوية الوقائية التي تكون بين الطرفين فقط، دون تدخل الطرف الأجنبي، بحيث تم ذكر هذه الآليات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

أولا : آلية المصالحة⁵

- 1 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع سابق، ص 98.
- 2 المواد 115 و 116 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، المصدر السابق.
- 3 خليفي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 164.
- 4 الكتاب الخامس من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 05 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.ر.ج. ج عدد 21، الصادر سنة 2008.
- 5 " جاء وفق للمفهوم الضمني لقانون 90-04 أن نظام المصالحة هو عبارة عن إجراء يقوم به طرف ثالث ألا و هو مفتشية العمل محاولة منها تقريب وجهة النظر بين طرفي النزاع العامل و المستخدم و محاولة تسوية النزاع القائم بينهما، و في الأخير الخروج بحل يرضيهما قبل اللجوء للجهات القضائية في تسوية هذا الخلاف." أما تشكيل مكتب المصالحة فوفقا لنص المادة السادسة (06) من القانون 90- يتشكل مكتب المصالحة من لجنة متساوية الأعضاء مكونة من عضوين (02) ممثلين للعمال عضوين (02) ممثلين للمستخدمين، حيث يتم تداول رئاسة المكتب بالتناوب بالنسبة لكلا الطرفين ، و هذا لمدة ستة (06) أشهر مرة من ممثلي العمال، و أخرى من ممثلي المستخدمين.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

يتم اللجوء إلى المصالحة بعد فشل المفاوضات المباشرة، حيث يقوم طرف أجنبي محايد، سواء قاضيا كان أو مفتش عمل أو موظفا ، لتقريب وجهات النظر الطرفين والوصول إلى حل النزاع¹.

تعتبر المصالحة مرحلة إجبارية، يتوجب المرور عليها من طرف المستخدم وممثلو العمال في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وتتم بالأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها².

يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي تقوم باستدعاء الطرفين بمجرد إعلامها بالنزاع، لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للإخطار وتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع³. بعد انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام إبتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد محضرا يوقعه الطرفين، ويدون فيها المسائل المتفق عليها، وفي حالة فشل إجراء المصالحة، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويمكن للطرفين الاتفاق باللجوء إلى الوساطة أو التحكيم⁴، ويكمن هدف الصلح بفض النزاعات الإدارية بأقصر وقت وبأقل تكاليف⁵.

ثانيا : آلية الوساطة⁶

تعتبر الوساطة أعلى درجة من المصالحة، حيث يعرض النزاع على طرف محايد، يقوم باقتراح الحلول الممكنة للنزاع، بعد تلقيه كل المعلومات والوثائق الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة⁷ ، ويقوم بدور المحقق المؤهل بما لديه من سلطات قانونية بجمع المعلومات الكافية حول النزاع، فإذا انتهى من فحص هذا النزاع يقدم توصية ليست لها أية قوة إلزامية⁸.

1 بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص52.

2 المادة 05 من ق رقم 90 - 02، المصدر السابق.

3 المادتين 05 فقرة 02 و 06 من المصدر نفسه.

4 المادتين 08 و 09 من القانون رقم 90 - 02، المصدر نفسه .

5 فريحة حسين، إجراءات المنازعات الضريبية في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص88.

6 كما عرفها المشرع الجزائري في المادة 10 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المذكور بأنها " إجراء يتفق بموجبه

طرفا الخلاف الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه".

7 المادة 125 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، المصدر السابق .

8 رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في المنازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012،

ص164.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

يشترط في الوسيط أن يكون ذو خبرة في موضوع النزاع¹، كما للوساطة عدة مزايا²، منها:

- توفير الوقت والجهد .
- المحافظة على العلاقات السلمية والتوصل إلى حل مرضي للأطراف.
- تنفيذ الاتفاق رضائياً، لأن التسوية من صنع أطراف النزاع وبالتالي يكون تنفيذها على الأرجح دون عسر.. إلخ.

إن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل النزاع المعروف عليه حيث يمكنه الإطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية أو أية وثيقة يمكن أن تساعد في فهم النزاع وإيجاد الحل المناسب له³، ثم يقترح ما توصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁴، دون أن تشمل هذه التوصية القوة أو الصيغة التنفيذية، مما يسمح لأطراف النزاع بقبولها أو رفضها.

ففي حالة رضا طرفي الخلاف بها، يلتزمان باحترام الحل الذي توصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما، أما في حالة رفضها فيتم إحالة الخلاف على سلطة التحكيم⁵.

ثالثاً: آلية التحكيم⁶

1 فريحة حسين إجراءات المنازعات الضريبية في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص88.

2 عبد الباسط عبد المحسن ، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص.13

3 خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص176.

4 أحمية سليمان، الوجيز في شرح قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص351.

5 المادة 12 من ق رقم 90-02، المصدر سابق.

6 لم يعرف المشرع التحكيم في قانون العمل 90-04 و لجأ إلى تعريفها من خلا الأحكام العامة الواردة في قانون الاجراءات المدنية الصادر 25 فبراير 2008 في الكتاب الخامس المعنون بـ "الطرق البديلة لحل المنازعات في الباب الثاني " في التحكيم "... حسب جانب من الفقه، هو : " اتفاق الأطراف على اختيار شخص (محكم) أو أكثر ليفصل فيما يثور مستقبلاً أو يثور فعلاً بينهم من منازعات بحكم ملزم دون المحكمة المختصة " .

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

إن نظام التحكيم أداة فعالة للفصل في نزاعات بين الأفراد والجماعات بدلا من القضاء العام في الدولة الحديثة¹ ، ويمثل التحكيم الوسيلة الأخيرة لحل النزاع القائم بطريقة ودية، ويتم اللجوء إليه بعد استنفاد الطرق الودية السابقة المصالحة والوساطة² ، بحيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه بقرار ملزم للطرفين المتنازعين، وذلك بعد ثلاثين 30 يوم الموالية لتعيين الحكام³، وتقدم له كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع ، كالأجراءات المعمول بها في الدعوى القضائية⁴.

حيث يتقدم أمام الهيئة التحكيمية كل طرف من أطراف النزاع بعد استدعائهم⁵، إما بصفته مباشرة أو بواسطة وكيل عنه، وفي حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، بإمكانها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها⁶، تصدر القرارات التحكيمية التي تتخذها الهيئة في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها كما أشرنا سابقا، ويحفظ أصل القرار في كتابة الضبط المحكمة، كما تمنح نسخ تنفيذية.

للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ⁷، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية بوجوب تسيبته وتعليقه، إلا أنها تختلف عنها في كونها يمكن الاحتجاج بها نحو الغير⁸.

المطلب الثاني : جزاء الإخلال بأحكام الإتفاقيات الجماعية

لقد رتب القانون على مخالفة الأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية، مسؤولية الطرف المخل بهذه الأحكام، تحت طائلة الجزاءات المدنية أو الجزائية على كل من يخالفها، وهذا ما سنتعرض عليه من خلال المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية (الفرع الأول)، ونخصص لدعاوى الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية

1 رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، ط 4، دار هومة، الجزائر، 2007، ص 103.

2 خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 179.

3 المادة 126 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، مصدر سابق.

4 المادة 03 فقرة 02 من ق رقم 90 - 02، مصدر سابق.

5 حسب المادة 1019 من ق.إ.م.إ، التي تنص: "تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك".

6 أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 357.

7 حسب المادة 1022 من ق.إ.م.إ، التي تنص: "يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستندا ته قبل انقضاء التحكيم بخمسة عشر (15) يوما في الأقل وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل".

8 أحمية سليمان المرجع السابق، ص 358.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

(الفرع الثاني)، حيث تنقسم هذه الدعاوى إلى دعاوى فردية ودعاوى نقابية، وكل هذا من أجل التقليل من النزاعات العمالية، وللتوصل بعد ذلك إلى تحقيق السلم والوفاق الاجتماعي.

الفرع الأول : المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية

إن الإتفاقيات الجماعية تلزم كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات القانونية¹، وهذا المبدأ منصوص عليه أيضا في القانون المدني فيما يخص بتنفيذ العقود، فالإخلال بتنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية، قد يكون من العامل نفسه أو من النقابة، أو من المستخدم، حيث أن مسؤولية المستخدم هي الأكثر شيوعا، لأن الإتفاقيات الجماعية، تضع عادة الأعباء على عاتق المستخدم، وهذا الإخلال بتنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية، يترتب في أغلب الأحيان مسؤولية مدنية وقد تكون المسؤولية جزائية، لذلك نتناول المسؤولية المدنية في (أولا)، ونخصص للمسؤولية الجزائية (ثانيا).

أولا: المسؤولية المدنية

يترتب على الإخلال بالأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية مسؤولية الطرف المخل بهذه الأحكام، ويكون للطرف الآخر الحق في مقاضاته عن ذلك والحصول على التعويض المناسب. لذلك نجد أن طلب إلزام المستخدم بتنفيذ الاتفاقية هو الطلب المنطقي الأول، باعتبار أن الاتفاقية الجماعية ذات أثر إلزامي وآلي، والقاضي يلزم المستخدم باحترام الأحكام المتفق عليها²، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري بموجب المادتين 128³ و 129 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وقد يكون موضوع الطلب القضائي، هو تفسير أحد بنود الاتفاقية الجماعية أو إلغائه، ويكون عادة طلب تفسير الاتفاقية مقدما إلى جانب طلب أصلي يخص تنفيذ الاتفاقية أو متعلق بالتعويض، بينما فيما يخص مدى صحة أحد البنود، فيمكن أن يكون طلب إلغائه أصليا، لأن المستخدم كثيرا ما يستتر وراء غموض أحكام الاتفاقية الجماعية، للتهرب من تطبيقها. إن المسؤولية عن عدم تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية هي مسؤولية

1 المادة 127 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه سابقا.

2 بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري تيزي وزو، سنة 2004، ص 103.

3 تقضي المادة 128 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر على ما يلي: «يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها، دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة».

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

شخصية أو غير تضامنية، بحيث أن المنظمات الممثلة لأرباب العمل، أو المنظمات النقابية، لا تضمن تنفيذ أعضائها لأحكام الاتفاقية، ومن ثم فهي لا تسأل عن ذلك¹.

المادة 129 من نفس القانون تنص على: « يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقدة عليها».

ثانيا: المسؤولية الجزائرية

إضافة الى المسؤولية المدنية التي تنشأ عند إخلال المستخدم بالتزام تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية، فإن المستخدم يسأل أيضا جزائيا عن إخلاله بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه، في فرنسا، بعد صدور قانون 13 نوفمبر 1982، أصبحت سلطة مفتش العمل واسعة فيما يخص مراقبة مدى تطبيق الاتفاقية الجماعية، مهما كان نوع هذه الإتفاقيات ، ولكن هذا لا يكون بصفة مطلقة، إنما توجد حالات محددة فقط لذلك تمثل هذه الحالات فيما يلي:

1- فيما يتعلق بالأجور

في القانون الفرنسي، فكل مستخدم لا يلتزم بدفع الأجور المتفق عليها في الاتفاقية الجماعية، يتعرض لعقوبة جزائية تتمثل في الغرامة المالية، وتطبق عليه بعدد العمال الذين تمت المخالفة في حقهم، أما في القانون الجزائري، فالمستخدم الذي يدفع للعامل أجر من 1000 إلى 2000 دج، تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تضاعف العقوبة لتتراوح من 2000 إلى 5000 دج، وذلك حسب عدد المخالفات²

2- فيما يتعلق بأحكام الاتفاقية التي تكون مخالفة للقانون

بالنسبة لتشريع العمل الجزائري، فإنه لم يتناول هذه الأحكام المخالفة للنصوص القانونية، وما قد ينتج عن مخالفتها، أما في القانون الفرنسي فإنه يشترط حتى يمكن أن يعاقب المستخدم جزائيا، أن تكون الاتفاقية الجماعية موضوع تمديد ، فالقانون قد يسمح صراحة للأطراف، بالاتفاق على أحكام أخرى مخالفة لما ورد في النصوص القانونية، وتعرض المستخدم لنفس العقوبات التي تنشأ عن مخالفة النصوص القانونية³ .

1 بن سعدي يوسف المرجع نفسه، ص 63.

2 بن سعدي يوسف المرجع نفسه، ص 105.

3 بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 105.

الفرع الثاني : دعاوى الإخلال بأحكام الإتفاقيات الجماعية

إن مختلف التشريعات المقارنة تعترف لأطراف الإتفاقيات الجماعية بمتابعة الطرف الذي أخل بالتزاماته الناشئة عن الإتفاقيات الجماعية التي تسري عليه سواء باعتباره طرفاً أصلياً أو انضم إليها بعد إتمام انعقادها، كذلك حق المنظمات النقابية في مباشرة الدعاوى القضائية لصالح أعضائها للمطالبة بتنفيذ الإلتزامات الناتجة عن الإتفاقيات الاجتماعية، وذلك مما يجعل من حق الطرف المتضرر اللجوء إلى القضاء للمطالبة بإلزام الطرف الآخر بتنفيذ الإلتزامات المتفق عليها¹، أو طلب التعويض، وتنقسم دعاوى الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية إلى دعاوى فردية (أولاً)، ودعاوى نقابية (ثانياً).

أولاً: الدعوى الفردية

تنص المادة 128 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: «لأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية، أن يرفعوا دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها، دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الإتفاقيات المذكورة».

يباشر هذا النوع من الدعوى كل من كانت له صفة عامل أو صاحب عمل، حيث يمكن لكل من تسري عليه أحكام الإتفاقية الجماعية أن يرفع دعوى فردية ضد شخص آخر، أو ضد جماعة مرتبطة بنفس القواعد، كالنقابة العمالية، أو نقابة أصحاب العمل، وذلك من أجل إصلاح الضرر، فيمكن أن يرفع الدعوى عامل معين ضد صاحب العمل، أو مجموعة أصحاب العمل، أو ضد منظمة أصحاب العمل، كما يمكن أن يرفعها عامل ضد عامل آخر حتى ولو كان ينتمي لنفس منظمته النقابية². والمصلحة في الدعوى الفردية يجب أن تكون شخصية ومحقة³، وتتحقق المصلحة في الدعوى الفردية، حيث انقسم الفقه إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: يرى بأنه يحق للعامل أو لصاحب العمل رفع هذه الدعوى ولو لم يكن الإخلال بالقواعد

الإتفاقية قد أصابه بضرر مباشر لأنه تكون له دائماً مصلحة معنوية في احترام هذه القواعد، باعتبار أن الإتفاقية الجماعية تقوم على وحدة المصالح والتعاون، و تحقيق المصلحة العامة لجميع اعضاء المجتمع المهني

1 المرجع نفسه، ص284.

2 رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، د ن ط الجزائر، 2003 ص35.

3 بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 106.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

دون تمييز بين العمال و اصحاب العمل وذلك بشرط أن تمنح هذه الدعوى صاحبها الحق في التعويض عن الضرر المعنوي الذي أصابه، دون الحق في التعويض المادي الذي يكون قد أصاب غيره.

الاتجاه الثاني: حيث أنه ذهب إلى التفرقة بين كل من العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بهذا الحق، بحيث لا تكون للعامل الحق في رفع هذه الدعوى، إلا إذا كان الإخلال بالقواعد الإتفاقية تمس بمصلحة مباشرة له، لأنه لا يجوز له الدفاع عن مصالح المهنة، أما بالنسبة لصاحب العمل الذي تسري عليه الإتفاقية مصلحة محققة في عدم الإخلال بالأحكام الإتفاقية عن طريق غيره من أصحاب العمل الآخرين، وذلك حتى لا تتفاوت الأعباء الناتجة عن هذه الإتفاقيات بالنسبة لهم¹.

ثانيا: الدعوى النقابية

إلى جانب الدعوى الفردية التي يحق لكل ذي مصلحة شخصية إقامتها، فيمكن أيضا للمنظمات النقابية أو منظمات أصحاب العمل اللجوء إلى القضاء. تنص المادة 129 من القانون 90-11² المتعلق بعلاقات العمل على أنه: «يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها، تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها». وقد خول القانون المنظمات النقابية العمالية أو تلك الممثلة لأصحاب العمل مباشرة هذا النوع من الدعاوى، ولقد تم تأكيد حق النقابة في رفع دعوى قضائية سواء لحسابها أو لحساب أعضائها، بنص المادة 16 من القانون 90-14³ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تنص على أنه: «يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه وفقا للمادة 08 أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي : التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية». فالقانون الجزائري يعترف صراحة بشخصية معنوية وما ينتج عن ذلك من حقها في التقاضي، إذا لحق بمصالحها أو بمصالح أعضائها، أي ضرر فللنقابة أهلية تقاضي مزدوجة، فهي يمكنها التقاضي في الأمور التي تمس مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة وكشخص معنوي مستقل، وذلك مهما كان نوع النزاع أو الجهة المختصة بذلك، وهذا من جهة، كما يمكنها الدفاع عن مصالح أعضائها وكذا مصلحة المهنة التي تمثلها أمام

1 أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص28.

2 القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.

3 القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار، المصدر السابق.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

مختلف الجهات القضائية، في كل القضايا التي تتعلق بالمصالح الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية لأعضائها، وهذا من جهة أخرى¹ .

فيما يخص الدعوى النقابية، فيجب التمييز بين ثلاثة أنواع وهي:

أولاً: دعوى المصالح الجماعية

تتمثل دعوى المصالح الجماعية في الدعوى التي تقيمها النقابة باسمها ولفائدتها، عندما يتعلق الأمر بمصلحة عامة كجماعة العمال أو لكل العمال ، أو بمصلحة المهنة، أو قطاع النشاط، ويجب ملاحظة الفرق بين المصلحة الجماعية والمصلحة العامة، حيث أن هذه الأخيرة تتولى النيابة العامة مهمة الدفاع عنها ، فالنقابة يمكنها اللجوء إلى القضاء ويشترط أن يكون الضرر حالاً، لا محتملاً، ويجب أن تكون المصالح المعنية تخص الجماعة التي تمثلها النقابة، فلا يشترط أن يكون العمال المعنيون بالأمر أعضاء في النقابة، لكن لا يمكن للنقابة تمثل مجموعة مهمة معينة أن تباشر حقها في التقاضي إلا إذا كان هؤلاء العمال ينتمون إلى المجموعة المهنية التي تمثلها²

ومن أمثلة قواعد قانون العمل التي بمخالفتها قد تلحق أضرار بالمصلحة الجماعية للمهنة، ما يتعلق بالراحة الأسبوعية، والصحة والأمن والسلامة في العمل والحقوق الجماعية³ للعمال مثل المساس بحق الإضراب، وبالحرريات النقابية، وبصفة عامة عدم احترام القواعد المتعلقة بمدة العمل أو النظافة تمس بالمصلحة العامة للمهنة⁴ .

ثانياً: الدعوى المباشرة

الدعوى المباشرة هي الدعوى التي تمارسها النقابة، باسمها ولحسابها، حينما ينصب النزاع حول تنفيذ أو تفسير الإتفاقيات والعقود التي أبرمتها النقابة، وهذا ما أكدته المادة 129 من القانون 90-11 في جزئها الأخير، وهذه الدعوى مستقلة ومتميزة عن دعوى الأعضاء وتختلف عنها في موضوعها وسببها وآثارها. وأن حق رفع هذه الدعوى تتمتع به النقابات الموقعة على الإتفاقية أو المنظمة إليها لاحقاً، وهذا استثناء لما جاء في المادة 129 السالفة الذكر، التي تجعل هذه الدعوى من حق أطراف الإتفاقية الجماعية⁵ وحسب نص المادة 22 من القانون

1 بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص107.

2 أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 1998، ص 75.

3 بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص108.

4 أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص288.

5 بن سعدي بن يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، المرجع السابق، ص110.

الفصل الثاني : الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

90-04 ، فالنزاعات التي تثور حول تطبيق أو تفسير الإتفاقيات الجماعية، يكون النظر فيها القسم الاجتماعي لدى المحكمة، وتكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون¹ .

ثالثاً: دعوى المصالح الفردية (الدعوى غير المباشرة)

إذا كان المبدأ ينص على أن كل شخص مستفيد من اتفاقية جماعية، يمكنه اللجوء إلى القضاء للحصول على تعويضات أو المطالبة بالتنفيذ الجبري، فإن الإستثناء يسمح للنقابة أن تلجأ إلى القضاء نيابة عن أعضائها المرتبطين باتفاقية جماعية، وتمثيل أعضائها في كل الدعاوى التي تنشأ عن الإتفاقية، ولا يشترط على النقابة تقديم وكالة ، بل وليست مجبرة حتى على ذكر اسم العامل الذي تدافع عنه، يكفي أن يعلم العامل، ولا يقدم اعتراضه على أن تمارس الدعوى القضائية باسمه ولحسابه ، أما الشرط الذي يقيد هذه الدعوى، فيجب أن يكون الحق المتنازع بشأنه ناتج عن اتفاقية جماعية، فلا يمكن ممارسة هذه الدعوى إذا تعلق الأمر بحق ناتج عن القانون² . أما فيما يخص الجهة القضائية التي يمكن فيها ممارسة هذه الدعوى، فيمكن أن تكون أمام القسم الاجتماعي ، أو الاستعجالي حيث نصت المادة 500 من قانون رقم 08-09 يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: «يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية:

1. إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين
- 2 تنفيذ وتعليق وانهاء عقود العمل والتكوين والتمهين
- 3 منازعات انتخاب مندوبي العمال
- 4 المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي
- 5 المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب
- 6 منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد
- 7 المنازعات المتعلقة بالاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل»³

1 تقضي المادة 22 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: «تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل
 - تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة...
- كما يمكن المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تنطق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر».

2 بن سعدي يوسف المرجع السابق، ص 110.

3 قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21 المؤرخة في 23 أفريل 2008.

خلاصة الفصل الثاني

الاتفاقيات الجماعية أصبحت المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، التي من شأنها دفع عجلة قانون العمل نحو التطور المستمر ومدى فاعليتها في حفظ استقرار علاقة العمل، لذا من واجب أطراف علاقة العمل وتنظيماتهم النقابية إعطاء الاتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية نظرا لدورها في تأطير والحفاظ على استقرار علاقة العمل.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الإتفاقيات الجماعية يمكن القول بأنها تعتبر مصدرا حديث في قانون العمل الجزائري، بحيث أنها لم تركز بصورة عملية داخل الهيئات المستخدمة إلا في ظل أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بحيث انها أصبحت المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، ومساهمتها في حفظ استقرار علاقة العمل، وكذا ضمان السلم الإجتماعي وتحقيق التوازن بين مصالح المتناقضة لأطراف علاقة العمل والأمن داخل الهيئات المستخدمة، فالإتفاقيات الجماعية تعد وسيلة ناجعة في تكييف قانون العمل مع الواقع الإقتصادي بما يعود بالنفع والفائدة على الأطراف الإجتماعيين وعلى الإقتصاد الوطني.

لذلك لوحظ تزايد الإهتمام بها من حيث تحديد إطارها التنظيمي لتصبح الوعاء الحقيقي والأساسي المعبر عن إرادة الأطراف المتعاقدة، باعتبار أن أثارها تمتد إلى المصالح السياسية والاقتصادية للدولة، لذلك يستوجب دعم هذه الإتفاقيات بكل الأحكام والقواعد التي يمكن أن تحقق الإستقرار الاجتماعي والاقتصادي في ظل هذا العالم السريع التغير.

كما يعتبر التفاوض الجماعي جزء هام من الإتفاقيات الجماعية للعمل، يقوم بالدور المرشد والموجه للمشرع الاجتماعي عن طريق إظهار الموضوعات التي تهم طرفي علاقة العمل التي تطرح غالبا عن مائدة التفاوض المنظمة بين النقابات عن طريق الإتفاق وغالبا ما تكون الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية متكررة، من هنا يستطيع المشرع أن يحددها ويتناولها بالتنظيم عندما تتيح له فرصة تعديل التشريع ، فتدارك طرح هذه الموضوعات تدل على أهميتها والحاجة إلى تنظيمها من خلال التشريع حتى تعم فائدتها على طرفي العمل الخاضعين لقانون العمل.

ومن خلال دراستنا يتضح بأن الإتفاقية الجماعية هي اتفاق مدون، يبرم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية باعتبارها أداة لتنظيم علاقات العمل فهي تتميز بمجموعة من الخصائص منها تعدد أطرافها، والطبيعة التعاقدية بمعنى أنه لا يبرم اتفاقية جماعية يستلزم توافق إرادة أطرافها، وبالإضافة إلى ذلك فإن موضوع الإتفاقية الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمال مزايا أفضل.

من خلال قراءتنا للنصوص القانونية المنظمة للإتفاقيات الجماعية لتحديد طبيعتها القانونية، نجد أن المشرع مزج بين الطبيعة العقدية والطبيعة اللاتحوية أو التنظيمية، حيث أنه تظهر الطبيعة العقدية والطبيعة الجماعية في تكوينها، فلا تنشأ إلا إذا كان هناك اتفاق إرادي، أما الطبيعة التنظيمية، فتظهر من خلال رقابة الدولة على الإتفاقية ووضع إطارها التنظيمي بواسطة التشريع.

المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل حدد أطراف الإتفاقية الجماعية وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

ومن خلال التعرض لظاهرة منازعات العمل الجماعية التي ارتبطت بتطور الحركة العمالية ونضالها الحقوقي، لجأت التشريعات الحديثة الدولية والوطنية نحو الإهتمام بالجانب التنظيمي لطرق والوسائل المختلفة لتسوية النزاعات بالطرق الودية التي حصر بدراستها كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، وانحازت التشريعات نحو دعم الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية للعمل، وترك جوانب تنظيمها لأطراف العلاقة، وذلك بفعل المتغيرات الإقتصادية العالمية التي أصبحت تتحكم بقوة في عالم الشغل، وهو ما يدعو إلى ضرورة تطوير تشريعاتنا في هذا المجال لتتفاعل مع هذه المتغيرات.

ورغم الكم الهائل لعدد الإتفاقيات التي تم إبرامها سواء على المستوى القطاعي، أو على مستوى المؤسسات، فإنها لا تعدو أن تكون إتفاقيات نموذجية مكررة ومنسوخة بعضها عن بعض ولا تتضمن أية إجتهد خارج عن ما هو منصوص عليه في تشريعات العمل المعمول بها.

منح المشرع الجزائري بموجب القانون 90-11 للأطراف الحق في إبرام الإتفاقية الجماعية لمدة محددة أو لمدة غير محددة، وتنتهي هذه الإتفاقية بانتهاء المدة التي حددها الأطراف، وقد تنتهي بنقضها على أن يطرأ النقص خلال (12) شهرا التي تلي تسجيلها، وذلك بإخطار الطرف الآخر وكذا الجهات التي أودعت لديها الإتفاقية.

لقد رتب القانون على مخالفة الأحكام الواردة في الإتفاقيات الجماعية، مسؤولية الطرف المخل بهذه الأحكام، قد تكون مدنية، فالمسؤولية المدنية ترتب للطرف المخل الحق في مقاضاته عن ذلك والحصول على تعويض مناسب ومن بين الوسائل القانونية التي جاء بها المشرع لتمكين طرفا الإتفاقية الجماعية من إلزام الطرف المخل عن تطبيقها، نجد الدعوى الفردية التي بموجبها يلجأ العامل أو المستخدم إلى القضاء للمطالبة بإلزام الطرف الآخر على تطبيق أحكام الإتفاقية أو المطالبة بالتعويضات، أما الوسيلة الثانية فتتمثل في دعوى النقابة باعتبارها من أبرمت الإتفاقية الجماعية نيابة عن العمال، أما فيما يخص الجهة القضائية التي يمكن فيها ممارسة هذه الدعوى، فيمكن أن يكون أمام القاضي الاجتماعي أو الاستعجالي حسب المادة 500 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

انطلاقاً من كل ما سبق، وحتى تلعب الإتفاقيات الجماعية للعمل دورها في التحولات الإقتصادية والإجتماعية، وحتى تكون وسيلة قانونية لتنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته، فإن من أهم الإقتراحات التي توصلنا إليها ما يلي:

1. ضرورة تدخل المشرع بوضع نص قانوني يلزم أطراف علاقة العمل الجماعية على التفاوض الجماعي على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي و التشريعات العربية.
2. ضرورة حدو المشرع الجزائري حدو المشرع المصري والمشرع الفرنسي، بأن يشترط كتابة الإفاقيات الجماعية باللغة العربية، أو على الأقل باللغتين على غرار ما كرسه بعض الإتفاقيات الجماعية للعمل كثير من الهيئات المستخدمة، وذلك حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها ، وفهم أحكامها، وفي غياب نص صريح في قانون العمل يلزم الأطراف بتحرير الإتفاقية الجماعية باللغة العربية.
3. التمييز في قانون 90-11 بين الإتفاقيات الجماعية والتفاوض الجماعي، إذ أنه تناولها تحت عنوان التفاوض وهو يقصد الإتفاقيات الجماعية، ذلك أن الحقيقة هي أن التفاوض ليس إلا مرحلة من مراحل إبرام الإتفاقيات الجماعية.
4. ضرورة إعطاء الإتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية، وذلك من خلال الدور الذي تقوم به في الحفاظ على مصالح أطراف علاقة العمل، وضمان الأمن والإستقرار داخل الهيئات المستخدمة، وتحقيق السلم الاجتماعي في العمل.
5. ضرورة إعادة النظر في الإتفاقيات الجماعية للعمل، وإعطائها ما تستحقه من حيث تنظيمها وتحديثها، وتفصيل قواعدها.
6. إثراء النصوص القانونية المنظمة لموضوع الإتفاقيات الجماعية من خلال أحكام تخص كيفية توسيع العمل بالإتفاقيات الجماعية، كذلك حول التفاوض الجماعي، وكيفية إجرائه، ومعاينة كل من يخالف أحكام الإتفاقية الجماعية بعقوبات مدنية وجزائية، وذلك من أجل ضمان تنفيذ الشركاء الإجتماعيين للأحكام التي يتفقون عليها، الأمر الذي يقلص من حدوث النزاعات الجماعية.

وفي الأخير يمكن القول بأن قانون العمل، قانون واقعي مرتبط بالظروف الإقتصادية والإجتماعية والسياسية السائدة في كل بلد، فهو سريع التطور فقد أثبتت التجربة العملية في البلدان المتقدمة على مدى فاعلية ومساهمة الإتفاقيات الجماعية في حفظ استقرار علاقة العمل، وكذا ضمان السلم الإجتماعي، بالرغم من أن جانبها العملي

يتميز ببعض العيوب والنقائص يتعين إصلاحها في المستقبل وإعطاء الإتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية، وعدم الإكتفاء بتحديد القواعد العامة لها فقط، وذلك من أجل جعل الإتفاقيات الجماعية ذات دور مهم في تنظيم ظروف وشروط العمل، خاصة أمام الظروف الدولية الراهنة، الشيء الذي قد يجعل من الإتفاقية الجماعية الوسيلة الأمثل لتنظيم علاقات العمل، وذلك لتفادي النزاعات الجماعية.

الملاحق



نحو حوار اجتماعي منظم وشامل

في منطقة جنوب البحر الأبيض المتوسط

التاريخ: جويلية 2007
البلد: الجزائر
نوع الوثيقة: اتفاقية جماعية للمؤسسة
القطاع: المحروقات
الموضوع: اتفاقية جماعية للمؤسسة نافطال NAFTAL (بالفرنسية)
مرحلة النزاع: مفاوضات جماعية
نوع المكاسب: تحتوي هذه الاتفاقية على اثني عشر عنوان: الموضوع ومجال التطبيق / حقوق وواجبات العمال / ظروف العمل / التدريب على العمل النقابي ومشاركة العمال / منع وتسوية نزاعات الحق في الاضراب / التأجير / الحماية الاجتماعية و الاعمال الاجتماعية / احكام ختامية / ملاحق الاتفاقية.
عدد المستفيدين :
النوع الاجتماعي:



CONVENTION COLLECTIVE

Juillet 2007

SOMMAIRE



		Page
TITRE I :	OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	01
TITRE II :	LES DROITS ET LES OBLIGATIONS DES TRAVAILLEURS	01
	Chapitre 1 : <i>Les droits des travailleurs</i>	01
	Chapitre 2 : <i>Les obligations des travailleurs</i>	01
TITRE III :	LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL	02
	Chapitre 1 : <i>La naissance de la relation de travail</i>	02
	• Section 1 : Le recrutement	02
	• Section 2 : Le contrat de travail	02
	Chapitre 2 : <i>Le déroulement de la relation de travail</i>	03
	• Section 1 : L'affectation – la désaffectation	03
	• Section 2 : La mutation	03
	• Section 3 : La gestion des carrières, l'avancement et la promotion	04
	• Section 4 : L'indemnité	04
	• Section 5 : La rétrogradation	05
	Chapitre 3 : <i>La formation professionnelle</i>	05
	Chapitre 4 : <i>La modification de la relation de travail</i>	06
	Chapitre 5 : <i>La suspension de la relation de travail</i>	07
	• Section 1 : Conditions générales	07
	• Section 2 : La mise en disponibilité	07
	• Section 3 : Le congé sans solde	07
	• Section 4 : Le détachement	07
	Chapitre 6 : <i>La cessation de la relation de travail</i>	08
	• Section 1 : Conditions générales	08
	• Section 2 : La démission	08
	• Section 3 : Le licenciement à caractère disciplinaire	08
	• Section 4 : Le licenciement pour compression d'effectifs	08
	• Section 5 : L'indemnité de licenciement pour compression d'effectifs	09
TITRE IV :	LES CONDITIONS DE TRAVAIL	09
	Chapitre 1 : <i>La durée du travail</i>	09
	• Section 1 : La durée légale du travail	09
	• Section 2 : Le travail de nuit	10
	• Section 3 : Les heures supplémentaires	10
	Chapitre 2 : <i>Les systèmes de travail</i>	10
	• Section 1 : Le travail posté	10
	• Section 2 : Le système de relève	11
	Chapitre 3 : <i>Les repos légaux, congés et absences</i>	11
	• Section 1 : Les repos légaux	11
	• Section 2 : Le congé annuel	11
	• Section 3 : Les absences	12
	Chapitre 4 : <i>La commission du personnel</i>	15
TITRE V :	L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS	15
	Chapitre 1 : <i>Les modalités d'exercice du droit syndical</i>	15
	• Section 1 : Le droit syndical	15
	• Section 2 : Les facilités	14
	• Section 3 : Les protections	14
	Chapitre 2 : <i>Le comité de participation</i>	15



TITRE VI :	LA PREVENTION ET LE REGLEMENT DES CONFLITS DE TRAVAIL ET L'EXERCICE DU DROIT DE GREVE	15
	Chapitre 1 : <i>Les conflits individuels</i>	15
	Chapitre 2 : <i>Les conflits collectifs</i>	15
	Chapitre 3 : <i>L'exercice du droit de grève</i>	16
	• Section 1: La notice et l'approbation de la grève par le collectif	16
	• Section 2: La période	16
	• Section 3: La durée minimum	17
	• Section 4: La négociation	17
	• Section 5: La promotion du droit de grève	17
	• Section 6: Les infractions	17
	• Section 7: La résolution de la grève	17
TITRE VII :	LA REMUNERATION	17
	Chapitre 1 : <i>La classification des postes de travail</i>	17
	Chapitre 2 : <i>Les éléments de la rémunération</i>	18
	• Section 1 : Les composants du salaire	18
	• Section 2 : Le salaire de base	19
	• Section 3 : La grille des salaires	19
	• Section 4 : L'avancement d'Échelon	19
	• Section 5 : L'indemnité complémentaire de retraite	19
	• Section 6 : La bonification Moudjibid et Chalid	19
	• Section 7 : L'indemnité d'expérience professionnelle	19
	• Section 8 : La majoration pour heures supplémentaires	20
	• Section 9 : L'indemnité forfaitaire de service permanent	20
	• Section 10 : L'indemnité de travail posté	21
	• Section 11 : L'indemnité de maladie	21
	• Section 12 : Les indemnités particulières du corps de santé insaisie	21
	• Section 13 : Les primes et indemnités spécifiques à l'enseignement	22
	• Section 14 : Les primes et indemnités spécifiques au corps médical	22
	• Section 15 : Les résultats du travail	23
	• Section 16 : La prime de caisse	23
	• Section 17 : L'indemnité de anniversaire et de anniversaire de vie (BZCV)	23
	• Section 18 : L'indemnité biennale de vacation de formation (BHV)	23
	• Section 19 : L'indemnité de congé annuel (ICA)	23
	Chapitre 3 : <i>Les gratifications</i>	23
	• Section 1 : La médaille unique	23
	• Section 2 : Les médailles de travail	23
	• Section 3 : L'allocations de fin de carrière	23
	Chapitre 4 : <i>Les indemnités à caractère de remboursement</i>	24
	• Section 1 : La mission commandée	24
	• Section 2 : Les déplacements pour raisons de service	25
	• Section 3 : L'indemnité forfaitaire d'aménagement	25
	• Section 4 : Le prêt pour achat de véhicule	26
	• Section 5 : L'indemnité téléphonique	26
	• Section 6 : L'indemnité de transport	26
	• Section 7 : La prime de poste	26
	• Section 8 : L'indemnité de nourriture	26
	• Section 9 : L'indemnité de déplacement	26
TITRE VIII :	LA PROTECTION SOCIALE ET LES OEUVRES SOCIALES	27
	Chapitre 1 : <i>La médecine du travail</i>	27
	Chapitre 2 : <i>L'hygiène et la sécurité</i>	27
	Chapitre 3 : <i>Les œuvres sociales</i>	28
	Chapitre 4 : <i>La protection sociale</i>	29
TITRE IX :	DISPOSITIONS FINALES	29
	Chapitre 1 : <i>L'exécution</i>	29
	Chapitre 2 : <i>La dénonciation</i>	29
	Chapitre 3 : <i>La commission permanente de la convention</i>	30
	Chapitre 4 : <i>La publicité</i>	30
	Chapitre 5 : <i>L'entrée en vigueur</i>	30

Annexe 1
(Article 194 -de la Convention d'Entreprise)
Montant de l'allocation de fin de carrière



ANNEES VALIDES	NOMBRE DE MOIS			
	1 ^{er} cas : Cessation de travail du fait de la retraite		2 ^{ème} cas : Cessation de travail du fait de la maladie non professionnelle	3 ^{ème} cas : Cessation de la relation de travail du fait d'une incapacité totale de travail due à une maladie professionnelle, à un décès ou un accident de travail.
	avant 55/60 ans	à 55/60 ans.		
5	3,0	4,0	4,0	5,0
6	3,6	4,8	4,8	5,8
7	4,2	5,6	5,6	6,6
8	4,8	6,4	6,4	7,4
9	5,4	7,2	7,2	8,2
10	6,0	8,0	8,0	9,0
11	6,6	8,8	8,8	9,8
12	7,2	9,6	9,6	10,6
13	7,8	10,4	10,4	11,4
14	8,4	11,2	11,2	12,2
15	9,0	12,0	12,0	13,0
16	9,6	12,8	12,8	13,8
17	10,2	13,6	13,6	14,6
18	10,8	14,4	14,4	15,4
19	11,4	15,2	15,2	16,2
20	12,0	16,0	16,0	17,0
21	12,6	16,8	16,8	17,8
22	13,2	17,6	17,6	18,6
23	13,8	18,4	18,4	19,4
24	14,4	19,2	19,2	20,2
25	15,0	20,0	20,0	21,0
26	15,6	20,8	20,8	21,8
27	16,2	21,6	21,6	22,6
28	16,8	22,4	22,4	23,4
29	17,4	23,2	23,2	24,2
30	18,0	24,0	24,0	25,0

8



Article 238:

Toutes les actions engagées dans le cadre des œuvres sociales sont financées par le fonds des œuvres sociales.

La société prend en charge les infrastructures, l'équipement et son renouvellement, nécessaires à la création et au développement des œuvres sociales ainsi que les dépenses de personnel.

Chapitre 4 : La protection sociale

Article 239:

Tout travailleur bénéficie des droits relatifs aux assurances sociales, à la retraite, aux accidents de travail et maladies professionnelles, aux obligations des assujettis et au contentieux en matière de sécurité sociale tels que définis par la législation en vigueur.

Article 240 :

Les services chargés de la gestion du personnel doivent aviser le travailleur atteint par la limite d'âge légal, trois (03) mois avant la date prévue de départ en vue de la constitution du dossier de demande de retraite.

Lorsqu'un travailleur refuse de produire les pièces réclamées dans les délais, les services chargés de la gestion du personnel sont habilités, dans ce cas, à déposer directement auprès de la caisse de retraite, même incomplet, le dossier du travailleur concerné.

Article 241 :

Le départ à la retraite du travailleur à l'âge légal (60 ans) est une obligation.

La mise à la retraite d'un travailleur ne peut être prononcée avant la notification attributive de pension délivrée par la caisse de retraite.

Article 242 :

La société est affiliée à la Mutuelle des Industries du Pétrole pour les deux prestations assurées, à savoir :

- les prestations sociales,
- le régime de retraite complémentaire.

Article 243 :

L'adhésion à la caisse de la mutuelle sociale est automatique, sauf refus expressément formulé par le travailleur.

TITRE IX : DISPOSITIONS FINALES

Chapitre 1 : L'exécution

Article 244:

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle est présentée aux seules fins d'enregistrement par la partie la plus diligente auprès de l'inspection du travail et du greffe du tribunal territorialement compétents.

Article 245 :

Les dispositions de la présente convention ne sont pas cumulables avec de nouvelles dispositions introduites par la législation ou la réglementation.

Dans tous les cas, les dispositions les plus avantageuses s'appliquent par substitution.

Chapitre 2 : La dénonciation

Article 246 :

La présente convention collective peut être dénoncée en partie ou en totalité par les parties signataires.

La dénonciation ne peut toutefois intervenir dans les douze (12) mois qui suivent son enregistrement.

Article 247:

La dénonciation est signifiée par lettre recommandée à l'autre partie signataire, avec copies à l'inspection du travail qui a enregistré la présente convention et auprès du greffe du tribunal consigné.

Article 248:

La signification de la dénonciation emporte obligation pour les parties à avoir à engager des négociations dans les trente (30) jours pour la conclusion d'une nouvelle convention.

Dans tous les cas, la dénonciation de la convention ne peut avoir d'effets sur les contrats de travail antérieurement conclus qui demeurent régis par les dispositions en vigueur jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention.

84

Chapitre 3 : La commission permanente de la convention

Article 249:

Il est institué une commission paritaire dite commission permanente de la convention, composée des représentants de la société et des représentants syndicaux des travailleurs.

Chapitre 4 : La publicité

Article 250:

La présente convention fera l'objet de publicité en direction des travailleurs de la société.

Chapitre 5 : L'entrée en vigueur

Article 251 :

La présente convention collective, conclue entre la société Naftal Spa et les représentants syndicaux des travailleurs, prend effet à compter de sa date de signature par les parties.

Fait à Chéraga, le 31 mai 2007

Pour la Société Naftal,
Le Président Directeur Général



S. AKRETCHÉ

Pour le Syndicat National,
Le Secrétaire Général



S.A. BELDJERDI

تم تسجيل هذه الإضافة الجماعية التي تحتوي على 31
صفحة يوم 24/12/2007 تحت رقم 107/2007 من
طرفنا نحن السيد حينئذ أمه مفوض العمل المهني
إقليمياً طبقاً للمادة 126 من القانون 1190 المؤرخ
في 11 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل محتل ومتهم .

بن عكنون : 24/12/2007

السيد
العميد



قائمة المصادر والمراجع

المصادر

النصوص القانونية

أ. الدساتير

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996.
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020.

ب - النصوص التشريعية

1. الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 17، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 (الملغى).
2. الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 101 المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 (الملغى).
3. الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).
4. الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).
5. الأمر رقم 75-275 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).
6. الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).
7. القانون رقم 5875 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78 صادر في 30 سبتمبر 1975 معدل ومتمم.
8. الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 الذي يتضمن القانون التجاري، ج.ر. عدد 101 صادر بتاريخ 19 ديسمبر 1975
9. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978 (الملغى).

10. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 6، مؤرخة في 7 فيفري 1990.
11. القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990 المعدل و المتمم.
12. القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.
13. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أفريل 1990، المعدل بالقانون 21-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
14. القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 2 جويلية 1990، ج.ر عدد 23، المؤرخة في 6 جويلية 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30-91 الصادر 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، والمعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.
15. القانون رقم 91-2005 المؤرخ في 16 جانفي 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، جريدة رسمية عدد 03 المؤرخة في 16 جانفي 1991، جمد العمل وعطل العمل بهذا القانون إلى حين توفر الشروط اللازمة بموجب المرسوم التشريعي رقم 02-92 المؤرخ في 4 يونيو 1992، ج.ر. ر.، عدد 54 الصادرة في 15 يوليو 1992.
16. القانون رقم 94-2009 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج.ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994.
17. رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل 25 فيفري سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21 المؤرخة في 23 أفريل 2008.

ج. التشريعات المقارنة والتشريعات الأجنبية

1. قانون العمل التونسي رقم 2766 المؤرخ في 30 أفريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73-77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 وبالقانون رقم 76-84 المؤرخ في 11 أوت 1976، بالقانون رقم 26296 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

2. القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج.ر العدد 14 المؤرخة في 7 أفريل

2003

3. الظهير الشريف، رقم 1-03-194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003 ، الصادر بتنفيذ القانون رقم 999-165 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية رقم 5167 الصادرة في 8 ديسمبر 2003.

4. القانون رقم 17-2004 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل للجمهورية الإسلامية الموريطانية.

المراسيم التنفيذية :

- المرسوم التنفيذي 22-352 في 19 أكتوبر 2022 يحدد شروط و كفاءات استقادة العامل من حق عطلة أو اللجوء إلى عمل بالتوقيت الجزئي لإنشاء مؤسسة .

المراجع

أولاً: الكتب باللغة العربية

1. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 3، الجزائر 1998.
2. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 4، بن عنكون، الجزائر 2012.
3. أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك ، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971.
4. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل والى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة1، الجزائر، 2009.
5. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة1، الجزائر 2011.
6. جلال علي العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، دون ذكر رقم الطبعة، مصر، 1995.
7. جميل الشرفاوي، النظرية العامة للالتزام ، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1981.
8. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة الأولى، الجزائر، 2002.

9. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار ،هومة، د.ذ.ر .ط، الجزائر، 2002.
10. السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة 2000-2001.
11. عبد السلام عياد المفاوضة الجماعية، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1992.
12. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثاني الإسكندرية، 2002.
13. علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 2003، دار المطبوعات الجامعية، دون ذكر رقم الطبعة، الإسكندرية، 2003.
14. محمد محمد احمد ،عجيز، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها دار النهضة العربية الطبعة2، القاهرة 2007.
15. محمد عبد الله ،نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1996.
16. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة3، 1983.
17. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإغلاق، التحكم الوساطة، المفاوضة ، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، دون ذكر رقم الطبعة الإسكندرية، 2005.
18. يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1996.

ثانيا: أطروحات دكتوراه والمذكرات الجامعية

أ. أطروحات دكتوراه

1. أحمية سليمان الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة بن يوسف بن خدة، 2008.
2. بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسي، جامعة وهران، 2013-2014.

3. غبريت منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، الدراسة الميدانية بمركب أسمدال، عنابة ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.

4. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

ب. رسائل ماجستير

1. بن سعدي يوسف، الإتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع: قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.

ثالثا: المداخلات

1. أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بور سعيد، 4-7 أبريل 1999.

رابعا: المقالات

1. بن عزوز بن صابر، "إعداد الإتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة"، دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسات قانونية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، العدد الثالث، الجزائر، أبريل 2009.

2. جلال مصطفى القرشي، "الحركة النقابية والقانون النقابي"، القسم الأول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد الأول، مارس 1988.

3. مخلوف كمال، أحكام "تشريع العمل، أي ذاتية؟"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان، ميرة بجاية مجلة سداسية، العدد الثاني، 2011.

4. مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المركز الجامعي بالبويرة، العدد الرابع، الجزائر، جانفي 2011.

خامسا: الكتب باللغة الفرنسية

A. CODE DE TRAVAIL FRANÇAIS.

B. OUVRAG.

1. GERARD-Lyon caen, Droit du travail, 17eme édition, Dalloz, Paris, 1995.

2. JAVILLIER jean-claude, droit du travail,4em édition, paris, 1992.
3. MICHEL despax, traité de droit du travail conventions collectives, Dalloz,1966.
4. MICHEL despax, droit de travail, Négociations, conventions et accord collectifs-Tome7. 2eme édition, Dalloz, 1989.
5. DUGUIT leon, Traité de droit constitutionnel, 3emeédition, Tom 1,Paris, 1927.
6. DURAND paul et jassaud, traité de droit du travail, Dalloz, paris 1947.
7. ANTONMATTEI paul Henri, les conventions et les accords collectif de travail, Dalloz, Paris, janvier 1996.

الفهرس

الصفحة	العنوان
أ	البسمة
ب	الإهداء
ج	الإهداء
د	شكر وعرافان
هـ	قائمة المختصرات
1	مقدمة
7	الفصل الأول : ماهية الاتفاقية الجماعية
9	المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية
9	المطلب الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية ، طبيعتها القانونية و خصائصها ثم أهميتها.
9	الفرع الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية ، طبيعتها القانونية
15	الفرع الثاني : خصائصها ثم أهميتها..
20	المطلب الثاني : تمييز الاتفاقيات الجماعية عن غيرها من العقود أو الاتفاقات المشابهة لها
21	الفرع الأول : تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة و عقد العمل الفردي و عقد تأسيس النقابة أو الجمعية.
23	الفرع الثاني : التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع و لائحة النظام الأساسي للعمل و وعقد الصلح
26	المبحث الثاني : أحكام الاتفاقية الجماعية
27	المطلب الأول: مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية و موضوعها
27	الفرع الأول : مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية
30	الفرع الثاني: موضوع الاتفاقية الجماعية
32	المطلب الثاني : مراجعة الاتفاقية الجماعية للعمل
32	الفرع الأول : ماهية مراجعة الاتفاقية الجماعية للعمل
40	الفرع الثاني : إجراءات مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل والآثار المترتبة عنها
48	خلاصة الفصل الأول
49	الفصل الثاني الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية
51	المبحث الأول : تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف
51	المطلب الأول : تنظيم شروط العمل
51	الفرع الأول: مدة العمل

55	الفرع الثاني : الراحة القانونية والعطل والغيابات
58	المطلب الثاني: تحديد حقوق والتزامات الأطراف
58	الفرع الأول :حقوق العامل و التزاماته
62	الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل و التزاماته
64	المبحث الثاني: تحديد الأخطاء المهنية وكيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل
64	المطلب الأول : درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها
64	الفرع الأول: الخطأ من الدرجة الأولى.
65	الفرع الثاني : الخطأ من الدرجة الثانية و الثالثة
67	المطلب الثاني: إجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل
67	الفرع الأول: إجراءات التسوية الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل
69	الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية من النزاعات الجماعية في العمل
72	المطلب الثاني : جزاء الإخلال بأحكام الاتفاقيات الجماعية
73	الفرع الأول : المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية
74	الفرع الثاني : دعاوى الإخلال بأحكام الإتفاقيات الجماعية
79	خلاصة الفصل الثاني
80	الخاتمة
82	الملاحق
91	قائمة المصادر و المراجع
98	الفهرس
	الملخص

الملخص

تعتبر الاتفاقيات الجماعية إطارا للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال، وتتوج عادة بإتفاق جماعي حول الضوابط والشروط المنظمة للعمل، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في الباب السادس من قانون (90-11) المتعلق بعلاقات العمل لذلك تعد الاتفاقيات الجماعية أحسن وسيلة أثبتت نجاعتها في إقامة علاقات العمل على أساس التفاهم المشترك والإحترام المتبادل، فهي آلية جديدة في تشريع العمل الجزائري، جاءت كأداة لتطوير وتحديث تشريعات العمل لتكون أكثر واقعية وأكثر تماشيا بالتطور الاقتصادي والاجتماعي، وتتميز بالمرونة وسرعة التجاوب مع هذا التطور وأكثر قبولا كونها جاءت نتيجة تفاوض وتشاور أطراف علاقة العمل، بهدف المساهمة في استقرار علاقات العمل من خلال تنظيم شروط وظروف العمل، إضافة إلى الوقاية من نزاعات العمل ووضع آليات لتسويتها حتى لا تطول أكثر وذلك طبقا للقانون (90-02) المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وكيفية ممارسة حق الإضراب.

الكلمات المفتاحية: المفاوضات الجماعية ، الاتفاقيات الجماعية ، شروط العمل ، الأخطاء المهنية

النزاعات الجماعية للعمل

Abstract

Collective agreements are considered a framework for consultation and cooperation between employers and workers' unions, usually culminating in a collective agreement on the regulations and conditions governing work. This is stipulated by Algerian legislator in Chapter Six of Law (90-11) concerning labor relations. Therefore, collective agreements are regarded as the best means that have proven effective in establishing labor relations based on mutual understanding and respect. They are a new mechanism in Algerian labor legislation, introduced as a tool to develop and modernize labor laws to be more realistic and aligned with economic and social development. They are characterized by flexibility and a quick response to this development, and are more acceptable since they result from negotiation and consultation between the parties involved in the labor relationship. The aim is to contribute to the stability of labor relations by organizing the terms and conditions of work, in addition to preventing labor disputes and establishing mechanisms to resolve them promptly, in accordance with Law (90-02) concerning the resolution of collective disputes and the exercise of the right to strike.

keywords: Collective negotiations, collective agreements, conditions of work, professional errors, collective labor disputes.