



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



UNIVERSITE
Abdelhamid Ibn Badis
MOSTAGANEM

مذكرة التخرج شهادة الماستر في الحقوق

تخصص : إدارة عامة

الاتفاقيات الجماعية

تحت إشراف الأستاذ:

- بوزيد خالد

من إعداد الطالب:

- بلمختار الشارف

السنة الجامعية 2018/2017

الإهداء

أحمد الله عز وجل على منه و عونه في لإتمام هذا العمل المتواضع
أهدي عملي المتواضع إلى قدوتي الأولى نبراسي الذي ينيير دربي إلى من علمني أن أصمد
أمام أمواج البحر الثائرة إلى من أعطاني ولم يزل يعطيني بلا حدود إلى من رفعت رأسي
عاليا افتخارا به

أبي

إلى من سهرت الليالي لأجلي وكانت دعواها لي بالتوفيق، تتبعنتي كلما خطوة في عملي، إلى
من ارتحت كلما تذكرت إبتسامتها في وجه نبع الحنان

أمي

إلى إخوتي و أختي الذين تقاسموا معي عبئ الحياة ،
إلى موجهي وأستاذي المؤطر السيد بوزيد خالد
إلى أساتذتي و مشايخي و من كان لهم فضل تلقيني العلم النافع ؛
إلى جميع الأصدقاء و الزملاء والأحباب والأقارب
إلى كل من مد يد العون و فسح الطريق أمام طارقي أبواب المعرفة.

كلمة شكر

الحمد لله على إحسانه و الشكر له على توفيقه و امتنانه و نشهد أن لا إله إلا الله و حده لا شريك له تعظيماً لشأنه و نشهد أن سيدنا و نبينا محمد عبده و رسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه و على آله و أصحابه و أتباعه و سلم.

بعد شكر الله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل

الشكر

إلى الوالدين العزيزين

كما أتوجه بخالص شكري و تقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز و إتمام هذا العمل.

لقد نتج قانون العمل الذي ولدت قواعده وأحكامه في بداية الأمر من أحكام القانون المدني، مجالاً مستقلاً بذاته يكفل تنظيم علاقات العمل في جوانبها الفردية والجماعية، وذلك بمقتضى قواعد قانونية واتفاقية خاصة تكمل بعضها البعض، تتميز عن غيرها من أحكام الفروع القانوني الأخرى بالشكل الذي جعلها تشكل فرعاً قانونياً مستقلاً تطبعه نزعة حماية مصالح العمال بصفة عامة، سواء في علاقاتهم بأصحاب العمل، بحكم إختلاف المراكز القانونية والاقتصادية التي تتميز بها علاقات العمل بين الطرفين، حيث يوجد العامل في المركز الضعيف لكونه لا يملك إلى فكره وقوته وخبرته لكسب معيشته، بينما يوجد صاحب العمل دائماً في المركز الأقوى نظراً لما يملكه من مال ووسائل الإنتاج، الأمر الذي يجعله أكثر قدرة على فرض الشروط التي تحقق مصالحه على حساب مصالح العمال في أغلب الأحيان .

لذلك يأتي دور قواعد الاتفاقيات الجماعية التي تعتبر من بين المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة للقرن التاسع عشر (19) ، وبعد ذلك في منتصف القرن العشرين في أوروبا خاصة، وبقية الدول ألبالية عامة، نتيجة ارتفاع الوعي النقابي، وتسابق التشريعات العمالية في هذه الدول على الاعتراف للعمال بحرية ممارسة حقوقهم التي كانت تعاني من الحضر في المراحل السابقة وكان موضوع الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي حلت كآلية جديدة لتنظيم علاقات العمل وضبط عقود العمل الفردية التي أدت إلى إفراط حرية التعاقد وتردي أوضاع العمال المادية والمهنية، وهذا ما جعل التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر يحكم المجال الاجتماعي، نظراً لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية، باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتنظيم علاقات العمل وتحسينها وتحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية، في مختلف المؤسسات الاقتصادية

إن ظهور الاتفاقيات الجماعية كان بعد الثورة الصناعية في أوروبا، حيث بدأت تظهر صورة جديدة لعلاقات العمل تختلف اختلافاً جوهرياً عما كان سابقاً لها من علاقات عمل تقليدية، بين العمال وأصحاب العمل، حيث عمل العمال في ظل ظروف وشروط قاسية،

تتضمن أجورا منخفضة، وزيادة رهيبية في عدد ساعات العمل. ولقد ساهمت هذه الوضعية الاقتصادية المزرية في إذكاء الوعي لديها بضرورة التضامن، وتوحيد الصفوف، وجمع الضعف وتحويله إلى قوة تمكنها من مواجهة تسلط أصحاب العمل، واستغلالهم، وهذا ما حدث فعلا، حيث تجمع العمال، وتكتلوا في تجمعات واتحادات نقابية للدفاع عن حقوقهم و مصالحهم المشتركة.

وتعتبر اتفاقيات العمل الجماعية من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، باعتبار أنها اتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمال وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، بهدف تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل. وتبرز أهمية اتفاقيات العمل الجماعية أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين العمال وأصحاب العمل. وهي تحقق ميزات كبيرة للعمال وأصحاب العمل، فمن ناحية فهي تحقق للعمال مزايا أسخي من تلك التي تكفلها أحكام قانون العمل باعتبار هذه الأحكام حداً أدنى، ومن ناحية أخرى تعتبر ذات فائدة لأصحاب العمل باعتبارها وسيلة سلمية لحل الخلافات التي تنشأ بينهم وبين العمال، مما يؤدي إلى التقليل من حركات التذمر والإضراب.

وعليه فإن اتفاقيات العمل الجماعية أصبحت جزءاً مهماً من قانون العمل، إذ تمثل الوسيلة الرئيسية لتطوره وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرف علاقته العمل، العمل وظروفه، وهذه القواعد تحظى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل، وتشكل الاتفاقيات الجماعية أداة للحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج ثمرة المفاوضة الجماعية، لقدرتها على تحقيق والوصول إلى ما يتفق والظروف الاقتصادية والطابع الخاص بكل مهنة، وما يحقق الملائمة والتكيف مع التحوّلات والتغيرات التي يعرفها عالم الشغل، ونظراً لأهمية اتفاقيات العمل الجماعية، صدرت عدة نصوص قانونية تتعلق بتنظيم عالم الشغل، ولعل الأسباب التي دفعت بنا لاختيار هذا الموضوع هي معرفة التحديات الاجتماعية التي أفرزتها التحولات الجذرية التي عرفها قانون العمل في التشريع الجزائري، وكذلك باعتبار الاتفاقيات الجماعية من أهم مصادر قانون العمل.

علما بأن الاتفاقية الجماعية أصبحت تدرج ضمن بنود قانون العمل خاصة في ظل انسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل ولاسيما في القطاع الاقتصادي فكيف يتم إعداد هذه الاتفاقيات من حيث الشروط ومجال تطبيقها وكذا انعكاساتها على المجال العمالي وما أتت به من جديد في المساهمة في تحسين ظروفهم وكذا في حل النزاعات العمالية خاصة في المؤسسة الاقتصادية التي تعتبر المجال الأوسع لتجسيد الاتفاقيات الجماعية ؟ وهذا ما سوف نجيب عليه في عملنا المتواضع وفق الخطة المعلن عنها أعلاه

يميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى ، حيث التجاء إلى الطرق الجماعية في تنظيم علاقات العمل، وهذا على شكل تكوين العمال للنقابات ، وفي تجميع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم ، وفي المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل التي قد تؤدي إلى إبرام اتفاقيات جماعية ، وفي الأساليب المستعملة من طرف العمال للضغط على أصحاب العمل كالإضراب الجماعي الذي يقوم به.

يمكن القول بأن الاتفاقية الجماعية في التشريع الجزائري مرت على مرحلتين الأولى مابين سنتي 1971 – 1990 وتميزت هذه المرحلة بظهور عدة نصوص قانونية نذكر منها: الأمر رقم 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، الذي اعترف للعمال في القطاع الخاص بحق التفاوض الجماعي بواسطة حق إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمال¹ وتطبيقا للمبادئ العامة الواردة في الأمر 71-75، صدر الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، خصص هذا الأمر في الفصل الثاني من الباب الثاني من الكتاب الأول للاتفاقيات الجماعية للعمل، قسم هذا الفصل لأربعة أقسام، تناول القسم الأول القواعد العامة للاتفاقيات الجماعية، القسم الثاني الإجراءات الخاصة بإعداد الاتفاقيات الجماعية و القسم الثالث اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية، أما القسم الرابع والأخير لتنفيذ الاتفاقيات الجماعية.

¹ ابن عزوزو بن صابر، رسالة دكتورا في القانون الاجتماعي، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، السنو الجامعية 2007-2008 ص 15

² الأمر 75-31 المؤرخ في 1975/04/29، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 1975/05/16 ص 527.

ويعد الأمر رقم 31-75 أول نص في الجزائر يكرس حق العمال في إبرام الاتفاقيات الجماعية غير أنه حصر مجال تطبيقه في القطاع الخاص دون القطاع العام مقتديا في ذلك بالأحكام المكرسة في التشريع الفرنسي ، وأهم ما يميز هذه المرحلة أيضا صدور القانون رقم 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، غير أنه لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، والاتفاقيات الجماعية للعمل لا في القطاع العام ولا في القطاع الخاص.¹

أما المرحلة الثانية فتميزت بظهور القانون رقم 90-11،² الذي صدر تماشيا مع التوجه الاقتصادي الجديد حيث اعترف قانون العمل ولأول مرة للعمال بالأجراء بالحق في التفاوض الجماعي، وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه عاما كان أم خاصا.

سوف تلاحظون من خلال هذا العمل المتواضع أن المرجعية الأكثر تداولاً هي قانون العمل من خلال مواده وهذا في شتى التعريفات التي تطرقنا إليها وهذا راجع إلى أن معظم البنود التي تكون الاتفاقية الجماعية هي من قانون العمل أو مستوحاة منه إضافة إلى ما تحصل عليه العمال خارج الشق التنظيمي.

¹ القانون رقم 12-78 المؤرخ في 05/08/1978 ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 32 ، الصادر بتاريخ 08/08/1978 ص 724 .

² القانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 ، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 17 ، الصادرة بتاريخ 20/04/1990 .

الفصل الأول :

تعريف الاتفاقية الجماعية وكيفية إعدادها

من خلال ما سنقدم في هذا الفصل تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل من جوانبها الفقهية والتشريعية، وكذا محتوياتها والإجراءات المتبعة في إعدادها وكذا تشابهها مع تصرفات أخرى ومميزاتها المتمثلة في الاستقلالية التي سوف ندرجها في هذا الفصل كذلك و نستخلص من خلال الفصل أنه يجب أن تصاغ قواعد الاتفاقيات الجماعية بدقة شديدة تتوافق مع الواقع، وتكون مرنة ليتمكن الطرفان من تحليل أحكامها كلما اقتضت الضرورة، حسب الأوضاع المختلفة داخل المؤسسة، كما تعتبر الاتفاقية الجماعية قانونا ثانيا بعد التشريع المعمول به حاليا، لكون أحكامها ملزمة.

المبحث الأول :

تعريف اتفاقية العمل الجماعية وبيان محتواها وخصائصها

إن بروز مبدأ التفاوض الجماعي في مجال قانون العمل، كانت له آثار مباشرة على تنظيم علاقات العمل، وتعتبر الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين العمال من جهة، وأصحاب العمل من جهة أخرى، لتحقيق التنظيم الإتفاقي لضوابط وشروط العمل¹

لذلك تحرص التشريعات الحديثة، التي سنت إبتداء من 1990 ، لتكريس تدخل النقابات في تنظيم مجال علاقة العمل، ويعتبر القانون 90 - 11 بمثابة التشريع الأساسي لتنظيم الاتفاقية الجماعية، وكآلية قانونية جديدة لضبط عالم الشغل، رغم أنه القوانين السابقة قد تطرقت إلى الاتفاقية الجماعية، لكن دون إتيان بأية تفاصيل أخرى.²

لا شك أن مكانة عامل من العمال بصفة إنفرادية، يتميز بضعف مركزه 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 العمل.

قبل أن نبدأ في تعريف اتفاقية العمل الجماعية وبيان طبيعتها، نعتقد أنه من المفيد أن نوضح أهميتها سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية.

من الناحية القانونية : تبرز أهمية اتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية من وجهتين : فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلى التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية، وذلك في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها، حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل اتجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم³.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2 ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 ، ص195 .

² بن سعدي يوسف، الإتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004 ، ص09 .

³ منها القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل و المتمم .

ومن جهة أخرى فإنّ اتفاقية العمل 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.

من الناحية الاقتصادية : على الصعيد الاقتصادي يترتب على اتفاقية العمل الجماعية توحيد شروط العمل، بما يؤدي إلى تقليل المنافسة بين العمال وبالتالي بتجنيب العمال أضرار هذه المنافسة وأبرزها انخفاض الأجور. كما أنّها تمنع المنافسة أيضاً بين أصحاب العمل وتضمن تحقيق المساواة بين العمال وهو الهدف الذي كافتحت الطبقة العاملة طويلاً من أجله¹.

المطلب الأول :

تعريف اتفاقية العمل الجماعية .

إنّ اتفاقية العمل الجماعية أصبحت تمثل وسيلة رئيسية بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل²، وكما تعدّ الإتفاقية الجماعية للعمل أكثر من التشريع تجاوبا مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، بغية تحسين الظروف والأوضاع الداخلية للمؤسسة المستخدمة، وتحقيق المنافع التي ترضي كلا الطرفين (العمال والمستخدمين)، حيث تكمن أهمية تواجد الإتفاقية الجماعية للعمل في مساومة وتحقيق المطالب العمالية في شكل اتفاق يسري على الجميع، ويتمتع بالصفة الإلزامية في التطبيق.

تتمثل الإتفاقية الجماعية في علاقة العمل، ذلك الإتفاق الذي يجري في إطار التفاوض والتشاور بين صاحب العمل من جهة، والعمال من جهة أخرى، لإيجاد سبل التفاهم الذي يؤدي إلى استقرار ووضع موازين مرضية لكلا الطرفين داخل المؤسسة المستخدمة. وعليه فإنّ الإتفاقية الجماعية قدمت لها عدة تعاريف سواء من الناحية الفقهية، أو مختلف التشريعات.

قبل ان نتطرق لمختلف التعريفات ارتأينا أن نشير إلى ما يميز الاتفاقية الجماعية عن غيرها من الأعمال الأخرى

1 د/ السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2001/2000، ص 548.
2 كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة معارف، العدد السادس، 2009، ص 120 .

تتشابه اتفاقية العمل الجماعية عن غيرها من العقود الأخرى الواردة على العمل في بعض النواحي، لكنها تتميز عنها بما يضمن لها الاستقلال والذاتية، مثلما هو الحال في عقد العمل الفردي، واتفاقيات الصلح، وكذلك عقد تأسيس المنظمة العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال.¹ أولا: تمييز الاتفاقيات الجماعية للعمل عن عقد العمل الفردي.

المعروف أن عقد العمل الفردي هو ذلك الإتفاق الذي يربط بين العامل وصاحب العمل، تحت إدارة وإشراف هذا الأخير، مقابل أجر يدفعه الطرف الثاني، وينشأ التزامات على عاتق الطرفين، والمعيار الذي يستخلص من هذا التعريف لعقد العمل، هو معيار التبعية القانونية للأجير نحو مستخدمه²، وبالتالي تختلف الإتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي من حيث الطبيعة والموضوع كل منهما.

من حيث الطبيعة:

تتميز الإتفاقية الجماعية للعمل بصبغة جماعية، ويظهر ذلك من خلال أطرافها وآثارها. بالنسبة لأطرافها فهي تضم كل من المنظمة النقابية العمالية وصاحب العمل، أو أكثر من منظمة وأصحاب العمل، فالخلاف الجوهرية يكمن في كون الإتفاقية الجماعية يجري فيها التفاوض على أساس التكافؤ بين أطراف أصحاب العمل والعمال مما يسمح لهم بمعالجة أهم المسائل المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة، على عكس العقد الفردي الذي يملئ فيها صاحب العمل كل ما يتعلق بشروط التشغيل بإرادته المنفردة، وهذا ما يهدف إلى عدم المساواة الجوهرية فيما بينهم.

الحقيقة أن عقد العمل كثيرا ما يكيف أنه (عقد إذعان)³، والعمال يكون دوما طرفا مذعن بالتالي لا يوجد تفاوض حقيقي على شروط التشغيل والعمل بالنسبة لآثارها فهي أيضا ذو صبغة جماعية، تمتد لتفيد كافة العمال، سواء كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرامها أو بعد الانضمام إليها، وعليه يجب احترام أحكام هذه الإتفاقية وقواعدها، والامتناع عن القيام بأي فعل من شأنه يؤدي إلى عرقلة تنفيذ هذه الأخيرة.

1 أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، جامعة الجزائر، 2008، ص 104.

2 الطيب بلولة، جمال بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص 2.

3 -حسب المادة 70 من القانون المدني الجزائري فإنه: "يحصل القبول في عقد الإذعان بمجرد التسليم لشروط مقررة يضعها الموجب ولا يقبل المناقشة فيها."

خلافا لعقد العمل الفردي الذي يتسم بصبغة فردية، وترتب آثاره وقت إبرام العقد فحسب، والتي تطبق على العامل بمفرده دون امتدادها للآخرين.
من حيث الموضوع:

إن عقد العمل الفردي ينشأ علاقة تبعية بين طرفيه، بحيث يخضع العامل لسلطة رب العمل، ويحدد هذا الأخير النظام الواجب إتباعه داخل المؤسسة المستخدمة، أما الإتفاقية الجماعية للعمل، فإنها تتعلق بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع قواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية، كما تعتبر أداة تفاوض توفر نوع من القوة للطبقة العاملة في علاقاتها بأصحاب العمل لتحقيق مطالب وخلق نوع من التوازن في العلاقة بين الطرفين.
لقد تناولت الدراسات عدة تعريفات للاتفاقية الجماعية، سنتناول في هذا المطلب نوعين من التعريفات. الفقهي و الاصطلاحي على التوالي في الفرع الأول والثاني.

الفرع الأول :

التعريف الفقهي

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 الإتفاقيات الجماعية، حيث عرفت باسم " عقد العمل المشترك"¹

استند أنصار النظرية العقدية في تعليل انصراف آثار الإتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى موضوع الوكالة، فالنقابة عندما تبرم الإتفاقية الجماعية إنما تبرمها لصالح العمال وباسمهم، 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»² وتكون بذلك وكيلاً عن أعضائها.

¹ أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني (عقد العمل المشترك)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص.

² د/ ابراهيم الدسوقي أبو الليل، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، س18-ع3، سبتمبر 1994 ص 78-79.

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 النزعات العمل، وتفادي مساوئ التدخل التشريعي في المجالات التفصيلية للعامل.

أما لدى فقهاء القانون العام.

يرى أصحاب هذه النظرية أن الاتفاقيات الجماعية عقد، في ظاهرها لها طابع العقود في أحكام العقد ومضمونه، هما ثمرة المفاوضات التي تجرى على قَدَم المساواة بين نقابات العمال من جهة، وأرباب العمل من جهة أخرى¹، نتيجة لهذا المظهر التعاقدية، إنساق الفقه المدني وراء فكرة العقد، غير أن أنصار هذه الفكرة أغفلوا في تحليلهم مضمون الاتفاقية الجماعية، فهذا الأخير خلافاً للقواعد العامة لنظرية العقد، لا تنتج بذاتها الحقوق والالتزامات وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي² تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث، حيث أعتبر الإتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد.

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 ». «

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 1 .

² أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 86 .

الفرع الثاني :

التعريف الإصطلاحي

الاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب، يبرم بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي تمثلهم من جهة، وبين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى، ويتضمن شروط العمل.

كما يعرف المشرع الجزائري اتفاقية العمل بأنها « اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية »¹.

ويميز قانون العمل الجزائري في المادة 114 منه بين الاتفاقيات الجماعية التي تكون حول مجموع شروط التشغيل والعمل و تخص فئة أو عدة فئات مهنية، والاتفاق الجماعي الذي يكون حول عنصر معين أو بعض العناصر المحددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية من العمال.

حددت كل من المادة 115 والمادة 117 من قانون العمل الأحكام المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات الجماعية.

¹ المادة 114 من القانون رقم 90-11 المشار إليه سابقا.

المطلب الثاني :

محتوى الاتفاقيات الجماعية وخصائصها

تحتوي الاتفاقيات الجماعية على القانون الاتفاقي، الذي يكمل القانون، وذلك لسد الفراغات وهذا بوضع قواعد جديدة، تتضمن التأهيلات المهنية والأجور المناسبة وهذا يختلف طبعا من مؤسسة إلى أخرى حسب وضعيتها المالية.

الفرع الأول :

محتويات الاتفاقيات الجماعية

تتضمن الاتفاقية الجماعية تشريعا إتفاقيا، بمعنى لها دور تكميلي للقانون، وذلك لسد فراغاته أو وضع قواعد جديدة، وقد تتضمن أيضا التأهيلات المهنية والأجور التي تقابلها وتحدد فترة التجربة والضمانات الاجتماعية... الخ¹

حددت المادة 120 من قانون العمل محتوى الاتفاقيات الجماعية حيث تطرقت إلى 14 عنصرا يمكن أن يكون موضوعا للاتفاقية الجماعية للعمل بحيث أدرج قانون العمل جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه ضمن الاتفاقية الجماعية، والتي يمكن أن تعالج خصوصا العناصر 14 التي حددتها المادة السالفة الذكر بنصها : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشرط التي يحددها القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكن أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1- التصنيف المهني.
- 2- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
- 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة.
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل

¹ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية، الجزائر، 2009 ، ص. 219.

- 6- كفيات مكافئة فئات من العمال المعنيين على المردود.
- 7- تحديد النفقات المصرفية.
- 8- فترة التجريب والإشعار المسبق.
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
- 10-التغيبات الخاصة.
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- 12-الجد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- 13- ممارسة الحق النقابي.
- 14-مدة الاتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

إن المشرع الجزائري أورد هذا النص على سبيل المثال لا الحصر، ومنه فوض الأمر لأطراف الإتفاقية الجماعية في تنظيم المسائل المتعلقة بالعلاقة التي تربط بين صاحب العمل والعمال، وهذا ما يجعل من الإتفاقية الجماعية المرجع الثاني بعد القانون، بدورها التكميلي والتفسيري لهذا الأخير.¹

إلى جانب العناصر المذكورة سابقا، يتوجب على أطراف الإتفاقية مراعاة بعض الشروط منها:

- يجب أن لا تتضمن الإتفاقية الجماعية بندا مخالف للنظام العام، أو من شأنه الإخلال بالأمن والإضرار بالمصلحة الاقتصادية للبلاد، وكما تعد باطلة إذا اقترنت بشرط يخالف القاعدة القانونية، ما لم يكن هذا الشرط أكثر نفعاً للعمال.²

¹ أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص103 .

² بن سعدي يوسف، مرجع سابق، ص17 .

الفرع الثاني :

خصائص اتفاقية العمل الجماعية .

تتميز اتفاقية العمل الجماعية بخصائص تتمثل فيما يلي:

• 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. أمّا جانب أصحاب العمل فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه، إذ يمكن أن يقوم صاحب عمل واحد بإبرام اتفاقية العمل الجماعية مع نقابة عمالية. على أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب العمل¹.

• 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.

• موضوع اتفاقية العمل الجماعية .

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

¹ مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص192
² د/ السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص528.

إضافة إلى هذه الخصائص فإن الاتفاقية الجماعية تختلف من حيث الطبيعة حيث نذكر منها :

الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية :

أثار ظهور نظام الاتفاقية الجماعية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر إشكالية تحديد طبيعتها القانونية ، مما أدى إلى تباين نظر الفقه المقارن بهذا الخصوص، فلجأ فقهاء القانون الخاص في تحديدهم للطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية إلى مبادئ وأسس النظرية العامة في العقد ، كما لجأ بعض فقهاء القانون العام إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية ليست عقداً على الوجه المعروف في القانون المدني ، وإنما تعد في حقيقتها عمل لائحي أو تنظيمي¹.

- الطبيعة العقدية لاتفاقية العمل الجماعية .

برزت اتفاقية العمل الجماعية كوسيلة لحكم علاقة العمل في أواخر القرن التاسع عشر في بعض الدول مثل فرنسا، حيث كانت السيادة للمذهب لفردي وكذا احتكار مبدأ سلطان الإرادة لتنظيم العلاقات القانونية. وعلى الرغم من أنّ اتفاقية العمل الجماعية لا يتعلق موضوعها بتقديم خدمة لقاء أجر، وإنما يضع مجموعة من القواعد التي تطبق على عقود العمل الفردية . إلا أنّ الفقه كان ينظر إليها كعقد عادي يولد آثار عقدية باعتبار أنّ أسلوب إبرامها الذي لا يختلف فيه عن سائر العقود بصفة عامّة ، حيث أنّها تقوم على الرضا والاتفاق بين طرفيها أو أطرافها ومن ثمّ تخضع لذات القواعد التي تخضع لها سائر العقود . إلا أنّ هذه النظرية تعرضت للعديد من الانتقادات، حيث يستلزم مبدأ الأثر النسبي للعقد ان لا تمتد آثاره لغير أطرافه ، فكيف يمكن إذاً تفسير التزام العمال بالاتفاقية التي أبرمتها النقابة ولم يكونوا طرفاً فيها، خاصة وأنّ بعض هؤلاء العمال قد ينضموا إلى النقابة بعد إبرامها لتلك الاتفاقية . ولقد حاول أنصار النظرية أن يلتمسوا تبريراً لهذا الوضع استناداً إلى أفكار أو نظريات قانونية عديدة منها فكرة النيابة – الوكالة – الفضالة – الاشتراط لمصلحة الغير².

¹ د/ محمد رفعت الصباحي، محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية، الجزء الثاني، 1999-2000، ص101

² د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، مصر، ص572.

- الطبيعة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية.

ذهب فريق آخر من الفقه إلى القول بأن اتفاقية العمل الجماعية ليست عقدا وفق ما هو معروف في القانون المدني، بل هو عمل لائحي أو تنظيمي يصدر عن إرادات خاصة في المهنة لا عن الإرادة التشريعية للجماعة¹.

فاتفاقية العمل الجماعية وفقاً لهذا الاتجاه، لا تنشئ مراكز قانونية فردية ولا يترتب على هذا العقد التزامات على أي من طرفيه، ولكنها تضع قواعد عامة مجردة يتم من خلالها تنظيم مضمون عقود العمل الفردية، وينظر لها كأنها قانون لقطاع اقتصادي معين يتم تفسيرها من طرف القضاء باعتبارها تنظيم².

وإذا سلمنا بالطابع التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية، فإنها سوف تتحول إلى قانون بالمعنى المادي لمصطلح القانون. ويعني هذا أن القواعد التي تنشأ عن هذا الاتفاق تستوفي كافة خصائص القاعدة القانونية من عمومية وتجريد وإلزام. لذلك لم يحض هذا الاتجاه بالتأييد الكامل من طرف الفقهاء، حيث أن مؤيدي الاتجاه القائل بالطابع التنظيمي للاتفاقية الجماعية، قد جردوا هذه الاتفاقية من كل صفة عقدية، الأمر الذي يعد إنكاراً لحقائق ثابتة ومسلم بها. في حين أن الاتفاقية الجماعية تتوافر على خصائص قانونية تجعلها تقترب من القاعدة التنظيمية، واحتوائها في ذات الوقت على صفات تجعلها تقترب من طبيعة العقود أيضاً.

¹ د/ السيد عيد نايل، المرجع نفسه، ص 36-37.

² د/ السيد عيد نايل، المرجع نفسه، ص 39.

المبحث الثاني :

إعداد الاتفاقيات الجماعية

إن الاتفاقيات الجماعية للعمل عقد بالمفهوم الكلاسيكي ومن ثم فهي تخضع للقواعد التي تحكم انعقاده وصحته بوجه عام.¹

تتمثل جميعها في تراضي المتعاقدين على محل وسبب مشروعين تراضيا صحيحا يقوم على رضا صحيح من كليهما صادرا من ذي أهلية وغير مشوب بعيب من عيوب الإرادة.²

ولن نتعرض إلى ما تقضي به المبادئ العامة المكرسة في القانون المدني بخصوص أركان العقد وشروط صحته وإنما نكتفي بالقواعد العامة الواردة في النظرية العامة للالتزام ووردت بعض هذه القواعد في أحكام القانون رقم: 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وبعضها الآخر في أحكام القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

وقيد المشرع الجزائري إعداد الاتفاقيات الجماعية بشروط موضوعية تنحصر أساسا في عملية التفاوض الجماعي من حيث تحديد أطراف وإجراءات سيره وبشروط شكلية تتمثل في كتابة الاتفاقية الجماعية وتسجيلها وإشهارها.³

والسؤال المطروح: كيف يتم تحقيق هذه الشروط ؟

توضيحا لهذه الشروط قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين حيث سوف نوضح في المطلب الأول الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقية الجماعية 'وفي المطلب الثاني نبين الشروط الشكلية لإعداد الاتفاقية الجماعية.

¹ بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرحع السابق ص 154

² عصام انور سليم قانون العمل، منشأة المعارف، 1999 ص 155

³ بن عزوز بن صابر المرحع والموضوع نفسه.

المطلب الأول:

الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقية الجماعية

يعد التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة 'أقدم وسيلة عرفها قانون العمل ولا يزال يحظى باهتمام التشريعات العالمية الحديثة وذلك لعدة عوامل أهمها سهولة التفاوض نظرا لسهولة تعيين أطراف التفاوض الجماعي من جهة ومعرفة كل مفاوض للطرف الآخر للمواضيع المطروحة للنقاش والحوار من جهة أخرى بغية تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل في إطارها القانوني، كما يهدف التفاوض الجماعي أيضا إلى إحداث نظم جديدة أو مؤسسات، كإنشاء نظام الحماية ضد البطالة، وجعله حادا للنزاع الجماعي، وامتدت لتشمل مجالات التجارة والزراعة والمال، نسبة لزيادة العمال بها وكذلك الاستثمارات المتنوع التي وجهت إليها .

بعد هذا المدخل، أين أشرنا إلى التفاوض الجماعي كوسيلة قانونية الأنجع لإعداد الإتفاقية الجماعية، وتكون فيها مصالح وحقوق مشتركة تربط العمال وأصحاب العمل، وصولا إلى أفضل تنظيم، من هنا سنحاول أن نحدد أطراف التفاوض الجماعي (فرع أول) وكذلك ذكر إجراءات سير التفاوض الجماعي (فرع ثاني) بمفهوم آخر كيف للتفاوض الجماعي أن يساهم في إيجاد توازن بين الطرفين ؟

الفرع الأول:

تحديد أطراف التفاوض الجماعي وأنواعه

تمثل الاتفاقية الجماعية مصالح كل من العمال وأصحاب العمل¹ ومن ثم فإنها تبرم بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال أو مجموعة المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى² وهذه ما نصت عليه الفقرة الثالثة والرابعة من المادة 114 من القانون رقم 90-11 المعدلة بموجب رقم 96-21.

تبرم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال كما بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى³

مفهوم المستخدم باعتباره طرفا التفاوض الجماعي:

لم يشترط القانون الشكل الجماعي فقد يكون الاتفاق مع صاحب عمل او عدة أصحاب أعمال⁴

وعليه فان أصحاب العمل يعد طرفا في الاتفاق على الاتفاقية الجماعية باعتباره طرفا فيها وقد يأخذ أكثر من صورة فقد يكون شخصا واحد باعتباره طرفا في الاتفاقية الجماعية أو أكثر من صاحب عمل أي مجموعة من أصحاب العمل لا يكونون نقابة أصحاب العمل فيها بينهم وقد يكون طرفا في الاتفاقية الجماعية صاحب عمل واحد أو مجموعة من أصحاب العمل لا يشكلون نقابة أو مجموعة من أصحاب العمل يشكلون نقابة¹

¹ محمد حسين منصور ، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة ، مصر 2007 ص 177

² رشيد واضح المرجع السابق ص 145

³ محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائري (المدخل العام النصوص القانونية) دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر ص 82

⁴ فتحي عبد الرحيم عبد الله واحمد شوقي محمد عبد الرحمن شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية ماشاة المعارف مصر 2001-2002 ص 410

ويجوز لصاحب العمل أن يندب عنه في إبرام الاتفاقية الجماعية اتحاد الصناعات أو غرفة التجارية أو أي منظمة ينتمي عليها²

وحصر المشرع مجال تطبيق أحكام قانون العمل على فئة العمال الإجراء وعلى المستخدم غير انه لم يقدم تعريفا دقيقا لهذا الأخير بل تعرض إليه من خلال تعريف العمال وهذا حسب نص المادة الثانية من قانون 90-11:

"يعتبر عمالا إجراء في مفهوم هذا القانون كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم³

على خلاف ذلك فان المشرع الفرنسي كان أكثر دقة ووضوحا حين حصر المستخدم او الهيئة المستخدمة في المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية وأصحاب المهن الحرة والدواوين العامة والتي تشغل عمالا في المنازل والتي تشغل منظفات وحراس العمارات أشخاص الشركات المدنية النقابات المهنية هيئات الضمان الاجتماعي التي ليس لها طابع إداري وكل هيئات القانون الخاص مهما كان شكلها أو موضوعها⁴

وقد عرف المشرع المصري المستخدم على انه "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملا آخر، فالمستخدم إذن هو كل شخص طبيعي أي فرد أو معنوي يستخدم عاملا أو أكثر وذلك بغض النظر عن نوع النشاط الذي يقوم به مستعينا في سبيل تحقيق ذلك بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت اشرافه⁵

¹ سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي الطبعة الاولى مكتب الثقافة عمان 2004 ص 473

² اسامة احمد شتات قانون العمل دار الكتب القانونية مصر 1999 ص 33

³ ف شلبي قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها) قصر الكتاب الجزائر 2008

⁴ بن عزوز بن صابر المرجع نفسه ص 59 ص 60

⁵ بن عزوز بن صابر المرجع نفسه ص 57 ص 58

الأطراف الأصليون الممثلون للعمال الأجراء:

من المكاسب التي ناضلت من أجلها الطبقة العاملة في العالم عبر العصور الحق النقابي ومن ذلك حق تشكيل النقابات أو الانضمام إليها بكل حرية والتي يكون هدفها تبني انشغالات العمال وتمثيلهم والمطالبة بحقوقهم المشروعة والدفاع عنها¹

يعتبر أطراف أصليون ممثلون عن العمال خلال عملية التفاوض الجماعي الممثلون النقابيون وفي هذا الإطار يجب التمييز بين ممثلي العمال وبين الممثلين النقابيين، فممثلو العمال أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة تتم مشاركتهم إما بواسطة مندوب العمال في مكان عمل يحتوي 20 عاملا أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة²

شروط اكتساب الممثلون النقابيين :

اشترط المشرع الجزائري لاكتساب صفة الممثلين النقابيين الشروط القانونية التالية

(1) التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل

(2) التمتع بالحقوق المدنية والوطنية

(3) أن يكون راشدين

(4) أن لا يكون صدر منهم سلوك مضاد للثورة الجزائرية

(5) أن يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة

¹تاج عطا الله المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية والادارية (دراسة مقارنة)

ديوان المطبوعات الجامعية 2006 ص 161

²بن عزوز بن صابر رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص 49

وهذا حسب نص المادة السادسة من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹ ومن ثم فإن التنظيم النقابي يتميز بأنه يكتل مجموعة من العمال في مهنة واحدة أو عدة مهن متقاربة بغرض الدفاع عن المصالح المشتركة في ايطار النقابة وبطريقة تتصف بالاستمرارية التدخل لديمومة الغرض الذي يسعى إليه التنظيم النقابي لتحقيقه وعليه كرسّت التشريعات العالمية المقارنة ممارسة العمل النقابي بأحكام ونصوص خاصة كما هو الشأن بالنسبة للتشريع الجزائري الذي اعترف دستوريا بمبدأ الحق النقابي² وهذا حسب نص المادة 56 من دستور 2008³

شروط المنظمة النقابية باعتبارها طرفا في التفاوض الجماعي:

يمكن حصر شروط المنظمة النقابية باعتبارها طرفا في التفاوض الجماعي فيما يلي:

- (1) أن يكون التنظيم النقابي قد تم إنشاؤه منذ ستة أشهر على الأقل
 - (2) أن يضم هذا التمثيل 20 من المائة على الأقل من العدد الكلي للعمال داخل المؤسسة المستخدمة
 - (3) وان يحوز التنظيم النقابي على 20 من المائة على الأقل من عدد أعضاء لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة أما على الصعيد المحلي أو الوطني فيشترط الاكتساب لصفة التمثيل بالنسبة للاتحاديات أو الكن فدراليات حيازة 20 من المائة على الأقل من التنظيمات النقابية التي تشملها قوانينهم الأساسية عبر المقاطعة الإقليمية المعنية⁴
- وهذا حسب نص المادة 35 من القانون رقم 90-14 المعدل بالقانون رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والتي تنص " تعتبر تمثيلا داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة

¹ ابن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق ص 157 القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 1990/06/02 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 23 الصادر ب 1990/06/06 ص 764

² بسير هدي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية طبعة الثانية دار جسر الجزائر 2006 ص ص 102-202

³ تنص المادة 56 من دستور 2008 على انه الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين

⁴ بشير هدي الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية الطبعة الثانية دار جسر الجزائر 2006 ص ص 201-202

المنظمة النقابية للعمال التي تضم 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء الذين تفصلهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية

أنواع التفاوض الجماعي :

التفاوض الجماعي داخل المؤسسة : هو أقدم وسيلة عرفها قانون العمل ولا يزال يحظى باهتمام التشريعات العالمية الحديثة وهذا لعدة عوامل أهمها الطريقة السهلة التي يوفرها في تعيين أطراف التفاوض الجماعي هذا من جهة ومن جهة أخرى معرفة كل مفاوض للطرف الآخر للمواضيع المطروحة للنقاش والحوار لذلك فإن أصحاب العمل يفضلون هذا النوع من التفاوض الجماعي الذي كرسه المشرع الجزائري في نوعين من التفاوض الجماعي.

حيث ميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية الاتفاقية الجماعية للمؤسسة والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الاتفاقية الجماعية بالقطاع وحده تمثيل الأطراف على مستوى كل نوع من الاتفاقيات الجماعية¹

وإذا كانت الاتفاقية تخص مؤسسة يتعين على صاحب العمل تطبيق جميع مقتضياتها على جميع العمال مهما كانت انتمائهم النقابي وحتى في حالة انعدام الانتماء. غير أن مدى الاتفاق يتغير حسب الظروف فقد يكون اتفاقا مبدئي مرهونا يشترط مفاوضة مستقبلية أو قد يتعلق تنفيذه بأسباب خارجية.

التفاوض الجماعي على المستوى القطاعي (التفاوض على درجة أعلى)²:

LA CONVENTION COLLECTIVE DE BRANCHE

الاتفاقيات الجماعية ذات المستوى الأعلى التي تعرف من قبل الجميع بمصطلح "الاتفاقيات الجماعية القطاعية" هي أدوات تحدد ظروف التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية مهنية وهذا في سياق يتعدى إطار الهيئة المستخدمة.

¹ بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع والموضوعين السابقين
² بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل المرجع السابق ص 155

الأطراف المتعاقدة لهذه لاتفاقيات القطاعية هم منظمات نقابية للعمال وأرباب العمل المعترف بتمثيلهم في مجال التطبيق القطاعي والمهني أو الإقليمي لتلك الاتفاقيات أي مجموعة من المستخدمين أو منظمة واحدة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين أو مجموعة من المستخدمين من جهة، ومنظمة واحدة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى (المواد 114 و 122 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 إبريل المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم).

من جهة أخرى، إنها لا تلزم الشركاء الاجتماعيين على مستوى المؤسسة إلا عندما يكونوا طرفا فيها أو ينضموا إليها باتفاق مشترك (المادة 116 من القانون المذكور أعلاه).

ومنذ ذلك أصبح قانون العمل الجزائري مبنيا على أساس الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل، لاسيما في ميدان العلاقات الجماعية حيث يجد قوته في بروز الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للمؤسسات.

وترجمت هذه الديناميكية هي التفاوض بعدد كبير من الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية القطاعية والتي لها مدى وأهمية في تنظيم علاقات العمل يتعدى مستوى أعلى من المؤسسة.

الفرع الثاني :

إجراءات سير التفاوض الجماعي

كما سبق ذكره فإن المشرع ميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية الاتفاقية الجماعية للمؤسسة والاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الاتفاقية الجماعية بالقطاع وحده تمثيل الأطراف على مستوى كل نوع من الاتفاقيات الجماعية¹

ويجري التفاوض داخل لجنة متساوية الأعضاء بين ممثلي نقابة العمال و ممثلي نقابة أصحاب العمل المعنيين قانونا فإذا تعلق الأمر باتفاق أو اتفاقية تهم المؤسسة يقدم كل من الطرفين لتمثيله من ثلاثة إلى سبعة أعضاء وإذا كانت الاتفاقية من درجة أعلى لا يمكن أن يتجاوز هذا العدد 11 عضوا بالنسبة لكل طرف ويعين كل طرف رئيسا يمثل رأي الأغلبية

¹ بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع والموضوعين السابقين

ويكون ناطقا باسم المجموعة، وإذا تعلق الأمر باتفاقية خاصة بالمؤسسة يتعين على صاحب العمل تطبيق جميع مقتضياتها على جميع العمال مهما كانت انتمائهم النقابي وحتى في حالة انعدام الانتماء غير أن مدى الاتفاق يتغير حسب الظروف فقد يكون اتفاقا مبدئي مرهونا بشرط مفاوضة مستقبلية أو قد يتعلق تنفيذه لأسباب خارجية.

أما إذا تعلق الأمر باتفاق من درجة أعلى يتحتم على صاحب العمل المنتمي إلى النقابة التي تفاوضت حول الاتفاقية أما إذا كان غير منتمي إلى هذه النقابة فهو غيرا ملزم به حتى وان كان يهيم القطاع الذي يتبع إليه وفي حالة بيع المؤسسة إذا كان صاحب العمل الجديد غير منتمي للنقابة الذي أبرم البائع باعتبار انتمائه النقابي¹

وقد اكتفي المشرع الجزائري بتحديد الإطار العام للتفاوض الجماعي لا يجوز للإطراف الخروج منه فهو النظام العام إذ ألزم المشرع الطرفين وخاصة صاحب العمل على أن تكون لجان التفاوض متساوية الأعضاء وبالتالي فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن تجعل منها لجان مختلطة كما كان عليه الأمر في ظل القوانين السابقة²

إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع الفرنسي:

يعتبر التفاوض الجماعي بالدرجة الأولى منبعثا في فرنسا في ما يخص فرع النشاطات وقد انتهج هذا النوع من التفاوض في القانون في 11 فيفري 1950 والذي تم تشريعه في مدة أكثر من 30 سنة نصا ومادة وفي ايطار تأسيسه فقد تم استخلاص العديد من المعاهدات الجماعية اغليبيها تصب في فرع النشاطات إما وطنيا أو جواريا أو محليا في البداية هذه المعاهدات لا تشمل سوى المؤسسات التي تنطوي تحت لواء المنظمة الولائية للأختام مهنا نجد ضعف في المكنز مات وهنا يخضع التشريع تدريجيا للإجراء يخول مع الوقت تطبيق المعاهدة الجماعية في مؤسسات أخرى من نفس الفرع ويتعلق بإجراء الامتداد³.

1 عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحولات الاقتصادية دار القصبية الجزائر 2003 ص ص 220-221

2 بن عزوز بن صابر المرجع نفسه ص 171

3 édition Galino éditeur paris 2001 p 41 Gabriel Guéry Droit du travail 10^{ieme}

وقد ألزم المشرع الفرنسي الشركاء الاجتماعيين على التفاوض الجماعي سنويا في الاتفاقيات الجماعية لما لهذه الأخيرة من أهمية كما أكد الواقع العملي أن الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تحتوي على اتفاقيات جماعية بحجة انه ليس هناك نص يلزم هذه المؤسسات بالتفاوض الجماعي¹

والأصل أن تكون المبادرة للتفاوض السنوي من قبل صاحب العمل في غياب المبادرة للتفاوض السنوي من قبل صاحب العمل في غياب المبادرة من هذا الأخير بد مرور أكثر من 12 شهرا من التفاوض الجماعي الأخير يتم التفاوض الجماعي إلزاميا بناء على طلب إحدى المنظمات النقابية التمثيلية في حدود الأجل المنصوص عليها²

وعلى صاحب العمل أن يحول طلب التفاوض الجماعي الصادر من قبل المنظمة التجارية خلال ثمانية أيام من تقديمه إلى المنظمات النقابية التمثيلية الأخرى على أن تستدعي إلى أول اجتماع من اجل التفاوض الجماعي خلال 15 يوما من تاريخ تقديم المنظمة النقابية التمثيلية للطلب كما يجب على صاحب العمل أن يزود أطراف التفاوض الاجتماعي بالمعلومات الضرورية استعداد التفاوض الجماعي خلال الاجتماع الأول ولم يحدد النص القانوني طبيعة ومضمون المعلومات التي يجب على المستخدم أن يزود أطراف التفاوض الجماعي بها استعدادا للاجتماع الأول غير أن المنشور الوزاري المؤرخ في 05 مايو 1983 كان أكثر دقة إذ يجب أن تشمل المعلومات التي يتقدم بها صاحب العمل متوسط الأجر حسب الأصناف و طريقة توزيعها حسب كل تصنيف يتضح مما سبق أن المشرع الفرنسي ألزم أطراف التفاوض الجماعي سنويا وحدد موضوعه و الأصل لان تكون المبادرة للتفاوض من قبل صاحب العمل غير انه إذا انقضت مدة 12 شهرا على التفاوض الأخير وان لم يبادر صاحب العمل تصبح المبادرة ملزمة لإحدى المنظمات النقابية التشكيلية للعمال³

¹ بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق ص 173

² بن عزوز بن صابر رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي ص 71

³ بن عزوز بن صابر رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع والموضوع السابقين

إذن من خلال ما سبق فإن التفاوض الجماعي يتم بين الأطراف النقابيين الممثلين لكل من العمال وأرباب العمل وفقا للإجراءات المحددة قانونا

المطلب الثاني :

الشروط الشكلية لإعداد الاتفاقية الجماعية:

بالإضافة إلى الشروط الموضوعية لانعقاد العقد فإن المشرع يطلب في الاتفاقية الجماعية شروطا يجب توافرها¹.

حيث يشترط في الاتفاقية الجماعية شكلية الكتابة وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقا للأحكام قانون علاقات العمل كما سبق الذكر ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عددا من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق والتي تهم عددا كبيرا من العمال ويتم إشهار الاتفاقية في أوساط جماعات العمال المعنية ووضع نسخة منها في كل مكان عمل مميز للاطلاع عليها كما تسلم نسخة قصد تسجيلها في مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالا في الاتفاقية²

وعليه قسمنا هذا المطلب إلى فرعين حيث خصصنا الفرع الأول إلى كتابة الاتفاقية الجماعية وندناول في الفرع الثاني تسجيل الاتفاقية الجماعية وإشهارها.

¹ سيد محمود رمضان المرجع السابق ص 471

² بشير هدفي المرجع السابق ص 197

الفرع الأول:

كتابة الاتفاقية الجماعية

لم يشترط القانون شكلا محددًا ولأكن يمكن أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة¹. حيث لم يحدد المشرع الجزائري صراحة القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية ولأثار القانونية المترتبة على تخلفها على خلاف ذلك لم تعتبر الكثير من التشريعات العمالية الكتابة مجرد شرط لإثبات الاتفاقية بل شرطًا لانعقادها وركنا من أركان صحتها ولم يشترط المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية على غرار ما ذهب إليه بعض التشريعات² كما للكتابة قيمة قانونية تتمثل فيما يلي:

القيمة القانونية للكتابة :

تعتبر الكتابة من الإجراءات الشكلية التي تمر بها الاتفاقية الجماعية عند إبرامها³. و لم يحدد المشرع الجزائري صراحة القيمة القانونية لكتابة الاتفاقية الجماعية عند إبرامها⁴ و هكذا فإن المشرع الجزائري لم يجعل من كتابة شرطًا شكليًا ملزمًا بنص صريح كما كان عليه الأمر في الأحكام القانونية الملغاة⁵.

اذ نجد أن المشرع ألزم الأطراف بضرورة تدوين أو كتابة الاتفاقية ، بحيث تقع تحت طائلة البطلان كل اتفاقية غير مكتوبة ، و يهدف المشرع من وراء شرط الكتابة ضمان حقوق الأطراف و خاصة حقوق العمال الأجراء مع استعمال كوسيلة إثبات عند التنازع⁶

إن الفقه الفرنسي أجمع على أنه لا يشترط الكتابة عند تحرير الاتفاقية الجماعية فحسب، بل عند كل تعديل لاحق لمضمونها ، حتى لا يثور نزاع حول أبعاد التعديل .

¹ Toyeb Belhoula Droit de travail DAHlab Alger 1994 p.493

² بن عزوز بن صابر الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري المرجع السابق ص ص 174 176

³ بن عزوز بن صابر ،رسالة دكتوراة في القانون الاجتماعي ،المرجع السابق ،ص77.

⁴ بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،ص174.

⁵ بن عزوز بن صابر ،رسالة دكتوراة في القانون الاجتماعي ،المرجع السابق ،ص78

⁶ الجيلالي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. الجزائر :دار الخلدونية،2005 ص186

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها أن كتابة الاتفاقية الجماعية إضافة للمصادقية عليها بالإضافة إلى كونها وسيلة إثبات¹ .

أما القانون المصري فقد نص صراحة على شرط الكتابة، وإلا وقعت الاتفاقية باطلة و عديمة الأثر، و من ثم فإن الكتابة ليست شرطاً لإثبات الاتفاقية الجماعية بل هي ركن فيها لا تتعد بدونه، و هكذا فإن الاتفاقية الجماعية مستثناة من مبدأ رضائية العقود الذي طبق له²، و يكفي لانعقاد العقد تراضي الطرفين المتعاقدين على إبرامه³.

أما القانون العراقي اشترط في الاتفاقية الجماعية أن تكون مكتوبة، فالكتابة شرط لانعقادها، و سبب اشتراط الكتابة هو أنه نظراً لأهمية الاتفاقية الجماعية، إذ يجب أن تكون الحقوق في الالتزامات فيه موضحة و مثبتة بشكل لا يشير المنازعات⁴.

شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية :

لم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلاً معيناً و بالتالي فإن طرق الكتابة تكون مختلفة قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب موقع عليه من طرفين، أو شكل محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل، و يشكل توقيع الأطراف على الاتفاقية الجماعية عنصر أساسي بل يجب على الأطراف الموقعة أن تحدد أثناء التوقيع النقابة التي تنتمي إليها كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية، و في غياب التوقيع و الكتابة تفقد الاتفاقية قيمتها القانونية، و قد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية بروتوكول اتفاق الصادر عن جمعية إعادة التأهيل و التكوين المهني غير موقع عليه من قبل النقابة، بمثابة عرف مهني ولا يكتسب قوة الاتفاق، إلا إذا تم توقيع عليه من قبل هذه الأخيرة باعتبارها طرفاً فيه⁵.

¹ ابن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص 174-175.

² عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص 170 .

³ عصام أنور سليم، المرجع السابق، و الموضوع نفسه .

⁴ عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل الطبعة الأولى، بغداد 1980، ص 200 .

⁵ ابن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص 175.

و يمكن القول بان المشرع المصري عكس المشرع الجزائري اذ لم يشترط شكلا معيناً أو صيغة معينة في كتابة الاتفاقية بل يكفي أن تتضمن الاتفاقية ما توصل إليه من حلول أو شروط مع توقيعها من الأطراف الذين أجاز لهم القانون حق التوقيع¹.

لغة كتابة الاتفاقية الجماعية:

لم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية بحيث لم يرد تصريح بشأنها ملتزماً في ذلك الصمت على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي و المشرع التونسي لذلك و جدنا من ناحية العلمية ، أن كثير من الهيئات المستخدمة لجأت الى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية ،أي اللغة الفرنسية فقط و منها من لجأت الى ازدواجية اللغة،أي تحريرها باللغة الفرنسية و العربية ،على خلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري ،اشتراط المشرع الفرنسي أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل محررة باللغة الفرنسية ،و كل أحكام الاتفاقية محررة بغير لغة الفرنسية لا تلزم العمال المعنيين بها ، و هو ما ذهبت إليه بعض التشريعات العمالية العربية حيث اشترطت تحرير الاتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية ،و إلا اعتبرت باطلة و عديمة الأثر².

و في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحذو حذو المشرع الفرنسي و المشرع المصري بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية ،أو على الأقل باللغتين على غرار ما كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الاطلاع على مضمونها ،و فهم أحكامها علماً أن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد³،و هذا حسب نص المادة الثالثة من دستور سنة 2008⁴ .

1 السيد محمود رمضان ،المرجع السابق،ص472.

2بن عزوز بن صابر ،رسالة دكتوراة في القانون الاجتماعي ،المرجع السابق ،ص81 .

3بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،ص177.

4 تنص المادة الثالثة من دستور 2008 على أنه:"اللغة العربية هي اللغة الوطنية و الرسمية "

الفرع الثاني:

تسجيل الاتفاقية وشهرها

تسجيل الاتفاقية الجماعية :

ان تسجيل الاتفاقية الجماعية على مرحلتين ، الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل ، و الثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا ،يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا و عادة ما يكون مستخدم الاتفاقية الجماعية ،أو الاتفاق الجماعي بعد تحريرها و التوقيع عليها لدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها .

ان مفهوم تسجيل الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية يختلف من تشريع لأخر¹ ، فالمشروع المصري عبر عن تسجيل بقيد الاتفاقية الجماعية بعد مراجعتها لدى الجهة الإدارية المختصة يجوز لهذه الجهة الإدارية أن تعترض على الاتفاقية الجماعية و في هذه الحالة يجب عليها أن تبلغ ذوي الشأن بأسباب الافتراض ،خلال 30 يوما من تاريخ تقديم الاتفاقية اليها ،و القيد لا يعتبر ركنا من أركان الاتفاقية الجماعية في التشريع المصري لا ينعقد بدونه ،ذلك أن الاتفاقية الجماعية².

لدى الجهة الادارية المختصة تتعقد صحيحة و لكنها لا تعتبر ملزمة إلا بعد قيدها³.

اذا كان المشروع المصري قد استعمل مصطلح القيد ،فان من المشروع الفرنسي و المغربي و التونسي استعمل مصطلح الايداع ،بديل مصطلح « le dépôt l'enregistrement »

اعتبر جانب من الفقهاء القانون الفرنسي أن الايداع ما هو إلا طريقة من طرق اشهار الاتفاقيات الجماعية ، بالرجوع الى أحكام قانون العمل الفرنسي يسري نفاذ تطبيق الاتفاقيات الجماعية من اليوم الذي يلي ايداعها أمام الجهات المختصة⁴.

¹بن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،ص178-179.

²عصام أنور سليم ،المرجع السابق ،ص171-172 .

³المرجع و الموضوع نفسه.

⁴بن عزوز بن صابر ،رسالة دكتوراة في القانون الاجتماعي ،المرجع السابق ،ص85 .

كان على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح الإيداع بدل من مصطلح التسجيل مادام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية التي تخالف أحكامها النصوص التشريعية و التنظيمية السارية المفعول ، و أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانونا للعمال .

ليس لمفتش العمل في مجال الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون الساري المفعول ، سوى الاطلاع ووضع ختمه عليها ، اذا لاحظ أثناء اطلاعه عليها أن الأحكام الواردة فيها أو في الاتفاق الجماعي مخالفة للنصوص التشريعية و التنظيمية أو القواعد الإمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ، أو تمسكا لحقوق المكرسة قانونا للعمال ، يقوم بعرضها على الجهة القضائية المختصة قصد ابطال تلك الأحكام .

ليس هناك نص يحدد مهلة لإيداع الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل أمام كاتبة الضبط المحكمة المختصة ،كلما في الأمر أن المشرع ألزم أطراف التفاوض الجماعي إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي فور إبرامها أمام مكتب مفتشية العمل و كتابة الضبط المحكمة المختصة إقليميا ¹.

إشهار الاتفاقية الجماعية :

تلتزم الهيئات المستخدمة بإشهار الاتفاقية، وذلك بوضع نسخ من الاتفاقية دوما تحت تصرف العمال في أماكن العمل².

و يقصد بإشهار الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي للعمل في التشريع الجزائري إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها ،وذلك بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات و في كل مكان عمل متميز³، هذا من حيث نص المادة 119 من القانون 11/90 و التي تنص : "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات

¹ ابن عزوز بن صابر ،الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ،ص181-183.

²مومن عدة ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية ،تخصص تسيير، أثر الاصلاحات الاقتصادية على تسيير الموارد البشرية ،كلية الحقوق و العلوم التجارية ،جامعة مستعانم ،سنة الجامعية (2000-2001) ،ص73.

³بن عزوز بن صابر ،رسالة دكتوراة في القانون الاجتماعي ،المرجع السابق ،ص82-90 .

الجماعية التي تكون طرفا من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل¹.

بينما قصد المشرع الفرنسي بإشهار الاتفاقية لدى المصالح المختصة مصالح الوزير المكلف بالعمل و كتابة ضبط مجلس العمال *control des prude hommes* .

أما وضعها تحت تصرف العمال أطلق عليه المشرع الفرنسي تارة اعلان الاتفاقية الجماعية و تارة أخرى بإعلام العمال .² *information des salariés*.

¹ محمد صغير بعلي، المرحع السابق، ص83 .
² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص184 .

المبحث الثالث :**نزاعات العمل الجماعي في الاتفاقية الجماعية.**

انطلاقاً من الاهتمام بالنزاعات الجماعية للعمل الذي يعبر عن الاعتراف بوجود تناقض واختلاف بين مصالح طرفي علاقة العمل وموقع العمال الضعيف. واعتباراً أن من محتويات الاتفاقية الجماعية نزاع العمل الجماعي والذي هو من المسائل الهامة المستوجب التطرق إليها، تلك المسائل المتعلقة بالنزاعات التي تولد عن علاقات العمل الجماعية بحكم المصالح المتناقضة للعمال وأصحاب العمل وما قد ينجم عنها من أضرار اقتصادية واجتماعية، وهذا ما يتم التطرق إليه من خلال هذا المبحث لمعرفة الأسباب الناتجة عن النزاعات العمالية الجماعية والآثار الناجمة عنها.

المطلب الأول :**تعريف نزاعات العمل الجماعية وشروطها:**

غالباً ما تنشأ منازعات العمل بين العمال وبين الهيئات المستخدمة (صاحب العمل) من جهة أو بين هذا الأخير وممثلي العمال من جهة ثانية. وذلك بسبب عدم تنفيذ أحدهما لالتزاماته التعاقدية أو لإخلاله أو بعد احترام نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاق ينجر عنه إلحاق الضرر للطرف الثاني وبسبب ظروف العمل وشروطه.

وفي هذه العلاقة يمكن ملاحظة الارتباط الوثيق لموضوع المنازعة الجماعية بالعمل المشترك للعمال في مواجهة صاحب العمل وحلها بعمل جماعي ومن ثمة فإن النضال العمالي المتواصل وظهور النقابات باعتبارها قوة تدافع عن مصالح العمال، كان دافعا قويا لمختلف التشريعات العمالية ، للاعتراف بالنزاعات الجماعية للعمل، الذي يدفع بالتفاوض الجماعي إلى وضع طرق تسويتها للمحافظة على توازن العلاقات العمالية وتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي.¹

سوف نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف نزاعات العمل الجماعي وفي الفرع الأول وشروط هذه النزاعات في الفرع الثاني.

¹ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل. الجزائر: دار الجسور ، ط2 2006 ص 212.

الفرع الأول:

تعريف نزاعات العمل الجماعية

لم تقتصر محاولة اقتراح تعريف النزاعات العمل الجماعية على الفقه فقط، بل شاركه في المهمة الجهاز التشريعي، حيث اتفق الفقهاء على تعريف منازعة العمل الجماعية على أنها " ذلك الخلاف القائم بين مجموعة العمال أو فريق منهم وبين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير قانون أو تنظيم اتفاق بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها أو المهنية ، وما يأخذ على هذا التعريف أنه أغفل إمكانية التسوية وركز فقط على أطراف النزاع ومحل المنازعة.

عرف المشرع الجزائري النزاع الجماعي في نص المادة الثانية من القانون رقم 02/90 على أنه "يعد نزاعا في العمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقات العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهم طرفين في النزاع".¹

لم يسلم هذا التعريف من النقد إذ أنه قصر النزاع الجماعي على ذلك الخلاف الذي لم يتم تسويته في حين أسقط صفة الخلاف عن النزاعات التي تمت تسويتها دون أن يقدم أي تعليل لذلك مع العلم أنه من الناحية المنطقية تتوفر صفة الخلاف في الحالتين معا لمنازعة العمل الجماعية على أنها ذلك الخلاف الذي يثور بين جماعة من العمال وهيئة مستخدمة أو هيئات مستخدمة بشأن الشروط العامة للعمل والعلاقات المهنية والاجتماعية من حيث التطبيق أو التفسير أو التنظيم والذي يحتاج إلى جهود مشتركة للتسوية.²

1 الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-02 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 6 1990/02/07 ص 231.

2 الجليلي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية. الجزائر : دار الخلدونية، 2005 ص 211، 212

الفرع الثاني :

شروط نزاعات العمل الجماعية.

تحدث نزاعات العمل في الأماكن الخاصة، لأن لها مسببات مباشرة تتعلق بظروف العمل وشروطه ولا يمكن أن تقوم هذه النزاعات إلا إذا استوفت الشروط اللازمة، والمتمثلة في -أن يكون النزاع أو الخلاف جماعيا :بحيث لا يجري أو يسري نظام التحكيم في منازعات العمل إذا كانت فردية ، بحيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم سواء كانت هذه المجموعة منتسبة إلى نقابة أو عدة نقابات أو غير منتسبة، وقد يكون الطرف الثاني في النزاع صاحب عمل واحد أو عدة أصحاب عمل.

-أن يكون موضوع النزاع جماعي: حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال وتشمل على العموم، المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو تحسين شروط العمل أو الزيادة في الأجور وغيرها من موضوعات النزاع العمالي المتعددة والذي يرتبط أهمها بالظروف الاجتماعية والمادية والتقنية. وقد أوجب المشرع الجزائري في هذا الصدد على أصحاب العمل وممثلو العمال، عقد اجتماعات دورية لدراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية حرصا منه على التقليل من منازعات العمل، وإزالة العوامل التي من شأنها زيادة حدة التوتر والخلاف.

عموما فإن شرط جماعية أطراف المنازعة، يعبر لوحده عن وجود التضامن العمالي، وتحقيق المصلحة المشتركة للعمال، سواء تعلقت هذه المصلحة بتطبيق نص قانوني معين أو تعديله أو مراجعته التي أصبحت تعتمد أساسا على الحوار والتفاوض كأداة مثلى لتحقيق الأهداف المشتركة.¹

¹ هدفي، بشير ، مرجع سابق ،ص 212 - 213.

أنواع نزاعات العمل : هناك نوعين من نزاعات العمل وهما:

1-نزاعات العمل الفردية:

تثير علاقات العمل الفردية عدة إشكالات عملية أثناء سريتها وتنفيذها ، تؤدي إلى توتر العلاقة بين كل من العامل وصاحب العمل بغض النظر عن طبيعة ومدة وشكل الأداة القانونية أو التعاقدية التي تقوم عليها علاقة العمل، وذلك لعدة أسباب مختلفة ومتنوعة. الأمر الذي أدى بتشريعات العمل الحديثة إلى الاهتمام بهذا النوع من الإشكالات والمنازعات عن طريق وضع إجراءات محددة لتسويتها.¹

ويقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يقوم بين العامل أو العامل المتدرب من جهة وصاحب العمل أو ممثله من جهة ثانية بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة عمل، لإخلال أحدهما بالالتزام بالالتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو لعدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو نقابي بما يسبب ضررا للطرف الأخر.² أو كما يصفها المشرع الجزائري " هي كل خلاف في العمل قائم بين عامل أو أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة عمل التي تربط الطرفين ، إذ لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة".³

وتختلف أسباب النزاعات الفردية من حالة إلى أخرى إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس وسبب هذا النوع من المنازعات الفردية عن المنازعات

الجماعية التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد، الأمر الذي أدى بمختلف التشريعات العمالية والإجرائية الحديثة إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تتناسب وطبيعة كل نوع من المنازعات.

ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية، وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات العمل الفردية ، وما يترتب من ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقررة

¹ سليمان، أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري . الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية،2002 ص.295

² سليمان، أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري. الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية ، ط3 2005 ص 7

³ . القانون 90-02 المتعلق الوقاية من نزاعات العمل والجماعية وتسويتها، مرجع سابق. ص 231

للطرفين ، فإن تشريعات العمل قد أحاطتها بعناية تنظيمية خاصة، كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة، قصد تسهيل معالجتها وتسويتها في مختلف المراحل التي تمر بها . والتشريع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى قد أولى عناية خاصة لهذا النوع من المنازعات ، حيث يترجم ذلك الاهتمام في كون ثاني نص قانوني وطني في مجال قانون العمل ، والذي كان موضوعه إقامة نظام خاص بتسوية منازعات العمل الفردية والمتمثل في قانون العدالة في العمل ، الذي جاء ليحدد الطبيعة الخاصة لقضايا منازعات العمل ، وليستكمل التنظيم القضائي العمالي بصفة نهائية بعد المحاولات الجزئية التي تمت من قبل . وذلك لتكييف القوانين وفق ما يتلاءم وطبيعة هذه النزاعات وما تفرضه من أنظمة وإجراءات . والنوع الذي سيكون عليه التركيز هو النوع الثاني لأنه الجانب الذي يهتما في هذه الدراسة.

2- نزاعات العمل الجماعية

نظرا لما تمثله نزاعات العمل الجماعية من أهمية في تسيير العلاقات المهنية ، وما قد بنجم عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية في مصالح الطرفين ، فقد أحيطت بعناية كبيرة من قبل التشريعات العمالية والاتفاقيات الجماعية على السواء ، حيث خصصت لها عدة أحكام وقواعد قصد الوقاية منها تارة ، وقصد علاجها تارة أخرى، وذلك بهدف تفادي بلوغها درجة التعقيد التي قد تتسبب في اللجوء إلى الطرق العنيفة لفرض تسويتها ، أي اللجوء إلى الإضراب.

وتعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تحدث بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة، وصاحب العمل أو التنظيم النقابي الممثل له من جهة ثانية.

المطلب الثاني:**أسباب وآثار نزاعات العمل الجماعية**

تبنى المشرع الجزائري نزاعات العمل من خلال عدة قوانين تنظم هذا النزاع تضمن القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من منازعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، آليات داخلية لتفعيل التشاور والنقاش الجماعي بواسطة الاجتماعات الدورية والاجتماعات الثنائية بين ممثلي العمال وممثلي الهيئات المستخدمة لإيجاد حلول وبدائل تسوية لكافة المشاكل المهنية الاجتماعية.

بحيث تهدف الاجتماعات الدورية المنصوص عليها في المادة 04 من القانون 02-90 إلى دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية وظروف العمل داخل المؤسسة، وتنظيم الاتفاقيات الجماعية و كفايات إجراء هذه الاجتماعات ودوريتها¹. التي يتضح من خلالها معرفة أسباب النزاع المثار وكذا آثاره على مجريات العمل.

الفرع الأول:**أسباب نزاعات العمل الجماعية**

نزاعات العمل هي جزء من طبيعة الأمور، وهي تنشأ من الشعور بوجود تضارب في المصالح أو القيم أو الأهداف، وهذا ما يبين تنوع الأسباب التي تؤدي إلى نزاعات العمل. ويمكن تصنيف أسباب نزاعات العمل إلى ثلاثة محاور أساسية :²

- المحور المتعلق بتصورات وطموح الأطراف المختلفة في العمل وإمكانية إشباع أو تحقيق الأهداف الأساسية بكل طرف بنسبة للعمل، مثلا يتمثل الطموح في زيادة الأجر والترقية، المكافآت، تحسين مستوى الخدمات.
- المحور المتعلق بطبيعة تنظيم العمل كظروف العمل، ساعات العمل، أسلوب الرقابة، درجة الحرية في ممارسة الحق النقابي وطريقة الاتصال.

¹ القانون 02-90 المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل والجماعية وتسويتها، مرجع سابق. ص 231
² بن سلامة، زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، (علم الاجتماع والديمغرافيا علوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة)، 2007 ، ص 48.

• المحور المتعلق بالتوزيع مثل نمط السلطة وتوزيعها أو تركيزها، مدى مشاركة العمال في المستويات المختلفة في عملية اتخاذ القرار، مدى مراقبة العمال وكذا التأثير المتبادل بين العمال وآليات التمييز بكل المستويات في سيرورة الإنتاج يخلق مشاكل لها قيمة لا يستهان بها على سير المؤسسة.

تتلخص المحاور المذكورة أعلاه في عدة أسباب مختلفة ومتنوعة تتمثل في ما يلي¹:

- ضعف الإدارة في تجنب مواجهة هذه النزاعات وعدم حسم المشاكل وتباين المواقف (الظلم)، أي عندما لا تتخذ الإدارة قرارات حاسمة اتجاه الخروج عن أسلوب الحوار المقبول، فإن النزاعات تتحول إلى مشاجرات ومؤامرات، وعندما لا يتوفر العدل فإن النزاعات تزيد.

- عدم وضوح نظم العمل تؤدي إلى الكثير من النزاعات حول مسؤوليات العمل وكيفية تأدية العمل، ينتشر الغموض في تأدية المهام

- اختلاف الشخصيات والطباع يؤدي إلى كل جماعة أو فرد بالضيق من الطرف الآخر، وهذا يحدث عندما يعمل شخص هادي مع شخص انفعالي أو شخص منظم مع شخص غير منظم.

- أمور خارجية مثل المشاكل التي تكون خارج العمل والتي قد تؤدي لحدوث نزاع العمل بسبب الضغط النفسي الذي يعاني منه العامل خارج عمله، ومحاولة تفهم وضع العاملين من طرف المسؤول مثلا يعطي بعض الهدوء النفسي، وبالتالي ينمي الروابط بين العمال والمدير.

- عدم وجود اتصالات ناجحة، وعدم تنوع وسائل الاتصال بالتالي فإن الاتصال المباشر يقلل سوء الفهم الذي قد يحدث. عدم اتخاذ مواقف حاسمة تجاه السلوكيات غير المقبولة في النزاع، ينشر الجو عدم الثقة، والذي يولد الاحتقان والكبت في بيئة العمل.

- تنشأ بعض النزاعات بسبب عدم تحديد المسؤوليات.

¹ تقليل نزاعات العمل " على الرابط

<http://www.droit-dz.com/forum/showthread.php?t=7764> 24/05/2013/19H30

- عدم استخدام الموارد بشكل منتظم يعد من أسباب نزاعات العمل والتنازع على موارد العمل مثل الأجهزة والمعدات وأدوات النقل وكل الخدمات العامة لذلك، فان وضع نظم لاستخدام هذه الموارد يقلل النزاعات .
- عدم تحقيق العدل : الشعور بالظلم هو من أقوى الأسباب المؤدية للنزاع وبالتالي لا بد من تحقيق العدل من المدير إلى المشرفين والمساعدين والمرؤوسين.
- الترقية : تعتبر الترقية من الأسباب التي تؤدي إلى حدوث نزاعات فقد يكون قيام هذا نظام الترقية يأخذ بعض الطرق الملتوية تسودها المحسوبية وهذا عدم قيامه أي ترقية شخص على حساب شخص الآخر.
- الأجر : من بين أهم الأسباب المؤدية إلى حدوث نزاعات بالعمل الأجر، وهذا راجع إلى غلاء المعيشة والزيادة احتياجات العمال، وهذا ما يتطلب زيادة الأجور.¹
- ظروف العمل هي كذلك احد أسباب وجود نزاعات بالمؤسسات خاصة اذا كانت المؤسسة بمناطق معزولة أو نائية لأنها تحتاج إلى وسائل نقل ومواصلات مثل مناطق الجنوب، لأنها تستدعي وجود إمكانيات تهيئ ظروف العمل لتتلاءم مع جهود العمال.
- الافتقار إلى تنظيم لقاءات اجتماعية تتمثل في المسابقات الثقافية والرحلات الترفيهية².
- إضافة إلى هذه الأسباب هناك أسباب أخرى منها، التسريح لبعض العمال، هذا يجعل الآخرين برفض هذا التصرف بالتالي يخلق نوع من التصرف، يعبر عنه بالقيام بالتصرفات مثل الإضراب، بالإضافة لتسريح الجماعي للعمال، قد يكون سببه صاحب العمل ولكن العمال يرفضون ويعبرون عنه بالإضراب الجماعي.

¹ نفس الموقع

² تقليل نزاعات العمل ، الموقع السابق.

الفرع الثاني:

آثار نزاعات العمل الجماعية

بما أن الإنتاج هو أكثر وظائف المؤسسة المعرض لآثار نزاعات العمل الجماعية على العمال من جهة وعلى صاحب العمل من جهة أخرى فتأثر على علاقات العمل، وقد تكون هذه النزاعات ضارة كما يمكن أن تكون نافعة. ولهذا فضلنا التطرق إلى آثار هذه النزاعات الخاصة بالعمل الجماعي في المحور المتعلق بالإنتاج.

-تضارب في الآراء حول سبب مشكلة أو حول أولويات العمل يؤدي إلى الوصول إلى حلول أفضل أو خطة عمل دقيقة فعندما يتميز فريق العمل بانعدام هذه الاختلافات، فإن هذا يعني عدم اهتمام أعضاء الفريق رفهم يوافقون على أي شيء بدون مناقشة، وبالتالي وجود بعض الاختلافات قد يزيد من حدة المناقشات ولكنه يؤدي إلى نتائج أفضل.

-واختلاف خلفيات العاملين يعني اختلاف تفكيرهم وهو ما يفيد في تبادل الأفكار و الإبداع ومن الآثار المترتبة عن النزاع الجماعي توقف علاقة العمل على السريان أثناء النزاع مما يجبر كل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته فمن جهة العامل يتوقف عن العمل ويمتنع عن أداءه ومن جهة أخرى رب العمل يمتنع عن الوفاء بالأجر، فالنسبة للعامل يكون له اثر ايجابي من خلال تمتعه بالراحة دون تعرضه للعقوبة ودون استخلاف العمال المضربين بعمال آخرين ودون فصلهم أو طردهم، لان قانون الإضراب يحميهم ، أما صاحب العمل فيتوقف بدوره على دفع الأجر في الأيام التي يتم التوقف عن العمل فيها ، لان علاقة العمل تتوقف وبالتالي تنعدم صفة التبعية له.

ولكن هذا يحدث خلااالتوقف عن العمل يعني توقف عن الإنتاج وهذا بدوره يؤدي إلى تدني الأداء بدل التحسين والتطوير والابتكار، ويظهر التكاسل واللامبالاة من طرف العمال فيقل الجهد، وبالتالي يؤثر على كمية الإنتاج، وهذا يختلف مع الأهداف المراد تحقيقها أو الغايات المسطرة و القليل يحدث تأثيرا قويا خاصة بما يخص المؤسسات الاقتصادية، لأنها على درجة بالغة من الأهمية ولان الاقتصاد له الدور الفعال وهو الأساس بالنسبة للمجتمع ككل،

وهذا ما يبين النزاع في المؤسسات الاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك فهو يهدد كيان المؤسسة الاقتصادية الزوال خاصة اذا لم يتم تسوية هذا النزاع قبل استفحاله، لذلك فبذل كل الجهود واجبة عن طريق وسائل تسوية النزاع العمالي الجماعي، هذا بالإضافة إلى وضع حماية أو وقاية منه عن طريق الاجتماعات الدورية الدائمة لممثلي العمال وممثلي الإدارة أو المؤسسة، ففي المؤسسة الاقتصادية كل عامل مهم ولذلك فالتكامل بين العمال يحافظ على إنتاج مستقر ومتكامل وبالتالي تحقيق الاكتفاء الذاتي ومحاولة رفع الكمية الإنسانية وتحسين مستوى الأداء أمر مطلوب¹.

¹ تقليل النزاعات ، الموقع السابق

الفصل الثاني :

مجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية

لا ريب في الأهمية الحيوية لبيان مجال الاتفاقية الجماعية ،ذلك أن هذه الاتفاقية الجماعية لها فيما قيل بحق الفضل في إقامة مساواة فعلية بين العامل و صاحب العمل بصدد علاقة العمل الفردية الخاضعة لسلطاتها ،بفضل التفاوض الجماعي بين النقابة أو النقابات العمالية و صاحب العمل أو أصحاب الأعمال،ذلك بتفاوض الجماعي الذي يسبق إبرام الاتفاقية الجماعية .

و تكون المساواة بين المتفاوضين في إطارها مساواة فعلية لا مجرد خيال نظري نظرا لتمسك المنظمة أو المنظمات النقابية العمالية بمطالب عمالية معينة تفاوض صاحب العمل أو أصحاب الأعمال على الحصول عليها ،و ذلك أثر طيب يتمثل في انعدام المنافسة بين العمال ،مما يحول دون الرضوخ لشروط يفرضها أصحاب الأعمال،بل الطبيعة أن تلتقي إدارة الاتفاقية الجماعية عند مستوى تتوازن في إطاره المصالح المتعارضة المتكافئة إلى حد كبير ،في قوتها الاقتصادية ،و يكون إبرامها نتيجة نقاش حقيقي ، و ثمرة مفاوضة حرة بين طرفيها لأن أصحاب الأعمال في حاجة إلى جهد العمال ،بقدر الآخرين إلى الأجر ،لذي يتقاضونه من الأولين¹ .

و عليه السؤال المطروح هو نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية ؟

سوف نتناول هذا الفصل ثلاث مباحث، حيث سنتناول في المبحث الأول تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث المكان ،والمبحث الثاني فسنبين من خلاله كيفية تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص ومن حيث الموضوع و الزمان. أما المبحث الثالث فسيكون حول طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في الاتفاقيات الجماعية.

¹عصام أنور سليم ،المرجع السابق ،ص174 .

المبحث الأول:**مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث المكان**

لما كان مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية الأوسع هي المؤسسات الاقتصادية فسوف نتطرق في هذا المبحث إلى تعريف المؤسسات العمومية الاقتصادية وعبر خصائصها ووظائفها في المطلب الأول ثم التعرض إلى أهدافها في المطلب الثاني.

المطلب الأول:**المؤسسة العمومية الاقتصادية**

لقد شغلت المؤسسة الاقتصادية حيزا معتبرا في كتابات وأعمال الاقتصاديين بمختلف اتجاهاتهم الإيديولوجية ، باعتبارها النواة الأساسية في النشاط الاقتصادي للمجتمع، كما أنها تعبر عن علاقات اجتماعية لأن العملية الإنتاجية داخلها ، أو نشاطها بشكل عام ، يتم ضمن مجموعة من العناصر البشرية متعاملة فيما بينها من جهة ، وفيما بينها والعناصر المادية والعناصر الأخرى المعنوية من جهة ثانية، كما تتعامل مع المحيط الموجودة فيه.¹ لقد قدمت تعاريف عديدة للمؤسسة منها:

- المؤسسة هي تنظيم إنتاجي، الهدف منه هو إيجاد قيمة سوقية معينة، من خلال الجمع بين عوامل إنتاجية معينة، ثم تتولى بيعها في السوق لتحقيق الربح المتحصل من الفرق بين الإيراد الكلي الناتج من ضرب سعر السلعة في الكمية المباعة منها، وتكاليف الإنتاج.
- المؤسسة هي الوحدة الاقتصادية التي تمارس النشاط الإنتاجي والنشاطات المتعلقة به من تخزين وشراء وبيع من أجل تحقيق الأهداف التي أوجدت المؤسسة من أجلها.
- المؤسسة كما عرفها مكتب العمل الدولي "هي كل مكان لمزاولة نشاط اقتصادي ولهذا المكان سجلات مستقلة"

¹ ناصر، دادي عدون، اقتصاد المؤسسة . الجزائر : دار المحمدية العامة ، . 1998 ص8

الفرع الأول:

خصائص المؤسسة الاقتصادية

إن المؤسسة الاقتصادية هي القوالب التي ينظم الناس فيها شؤونهم في علاقتهم بعضهم مع بعض ، والمؤسسة جهاز عمل ، وأجهزة العمل تشتمل على تركيبات ونظم وأدوات وتجهيز وتوزيع. ولقد عرفها المشرع الجزائري في القانون 01/88 على أن المؤسسة العمومية الاقتصادية هي " شركات مساهمة شركات محدودة المسؤولية ، تملك الدولة أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة ، جميع الأسهم أو جميع الحصص. تشتمل على خصائص اقتصادية نذكر منها ما يلي:

- 1- المؤسسة شخصية قانونية مستقلة من حيث امتلاكها الحقوق والصلاحيات أو من حيث واجباتها ومسئولياتها
- 2- القدرة على الإنتاج أو أداء الوظيفة التي وجدت من أجلها.
- 3- أن تكون المؤسسة قادرة على البقاء بما يكفل لها من تمويل كاف وظروف سياسية مواتية وعمالة كافية، وقادرة على تكييف نفسها مع الظروف المتغيرة.
- 4- التحديد الواضح للأهداف والسياسة والبرامج وأساليب العمل، فكل مؤسسة تضع أهدافا معينة تسعى إلى تحقيقها
- 5- ضمان الموارد المالية لكي تستمر عملياتها ، ويكون ذلك إما عن طريق الاعتمادات أو عن طريق الإيرادات الكلية أو عن طريق القروض أو الجمع بين هذه العناصر كلها أو بعضها حسب الظروف.
- 6- لا بد أن تكون المؤسسة مواتية للبيئة التي وجدت فيها وتستجيب لهذه البيئة، فالمؤسسة لا توجد منعزلة، فإذا كانت ظروف البيئة مواتية فإنها تستطيع أداء مهمتها في أحسن الظروف أما إذا كانت معاكسة فإنها يمكن أن تعرقل عملياتها المرجوة وتفسد أهدافها.
- 7- المؤسسة وحدة اقتصادية أساسية في المجتمعات الاقتصادية، فبالإضافة إلى مساهمتها في الإنتاج ونم الدخل الوطني ، فهي مصدر رزق لكثير من الأفراد.
- 8- يجب أن يشمل إصلاح مؤسسة بالضرورة فكرة زوال المؤسسة ، إذا ضعف مبرر وجودها أو تضاءلت كفاءتها.

الفرع الثاني:

وظائف المؤسسة الاقتصادية

1-الوظيفة التجارية:

تعتبر من أهم وظائف المؤسسة الاقتصادية: فالمؤسسة تتشكل من أقسام و ورشات التي تتغير من حيث الكم والحجم، حسب متطلبات الإنتاج الذي يحدد التوزيع والتبادل والاستهلاك، وتهتم الوظيفة التجارية بحسن التدبير في استخدام القدرة المتاحة، بما يؤدي إلى الاستفادة منها قدر الإمكان في رفع الإنتاجية حسب الأهداف المسطرة¹.

2-الوظيفة التموينية:

وهي تعتبر العملية الأساسية لسير عملية الإنتاج وتتكون من عمليتين هما: عملية الشراء وعملية تسيير المخزون، فالأولى تتم في السوق الداخلية أو الخارجية غير أن المشتريات التي يتم اقتناؤها من الخارج تمثل أكبر جزء من عمليات الشراء التي تتم على نطاق المؤسسة، أما الثانية فهي من أهم عمليات التسيير الحسن للعملية وهو يمثل حلقة وصل بين التموين وعملية الإنتاج وعملية التسويق².

3-وظيفة الصيانة:

تعتبر العامل الرئيسي لضمان صيانة الآلات والاستفادة من سير عملية الآلات وإطالتها، وعليه استمرار العملية الإنتاجية، والملاحظ هنا العموم هو عدم قدرة الكفاءة الوطنية على التحكم في تسيير معداتها، حيث نجد المؤسسات الوطنية تعاني من تعطيل كبير وهذا راجع إلى ندرة الخبرة الفنية، وكذلك عدم علم المسيرين لهذه الآلات عند عطبها، وبالتالي بعض التعطيلات تستلزم مهارة كبيرة³

1 عدون دادي، ناصر، المرجع السابق، ص 326

2 نفس المرجع، ص 295

3 صالح، خالص صافي، رقابة تسيير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2007 ،

ص 31

4-الوظيفة التسويقية:

تقوم المؤسسة بوظيفة بيع السلع والخدمات، ومحاولة معرفة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى انخفاض قيمة المبيعات ، ومن أجل معالجتها في أسرع وقت لتتمكن من تعظيم الأرباح .

5-الوظيفة الإدارية:

تقوم المؤسسة بعملية التسيير وذلك لمحاولة إيجاد العلاقة بين مختلف الوظائف داخل المؤسسة لضمان تسيير أحسن لها ذلك من أجل بلوغ هدفها.

6-الوظيفة التمويلية:

تعتبر الوظيفة التمويلية من أهم الوظائف في نشاط الأعمال ،فلا يمكن لأي مؤسسة أن تقوم بنشاطها من إنتاج وتسويق وغيرها من وظائف المشروع دون توفر الأموال اللازمة لتمويل الإدارات التشغيلية.

كما أنها تقرر مع هذه الإدارات حجم الأموال التي تسددها والأغراض التي ستوجه لها، لذلك فإن الهدف الرئيسي للسياسة المالية هو الانسجام الحكيم والعقلاني للأموال.

المطلب الثاني:**أهداف المؤسسة الاقتصادية**

يسعى منشؤوا المؤسسات الاقتصادية العمومية إلى تحقيق عدة أهداف، تختلف وتتعدد حسب اختلاف أصحاب المؤسسات وطبيعة وميدان نشاطها، ولهذا تتداخل وتتشابك أهداف المؤسسة، تعبر الأهداف عن النتائج والغايات التي تسعى المؤسسة لبلوغها، ويعرف الكاتب سكوت scott عن الأهداف على أنها تصورات لنهاية مرغوبة ولظروف وحالات يسعى العاملون لتحقيقها من خلال أداء واجباتهم، وتتمثل أهم هذه الأهداف في ما نتطرق إليه في الفرعين الأول والثاني من هذا المطلب:

الفرع الأول :**الأهداف الاقتصادية و التكنولوجية:****الأهداف الاقتصادية :**

ويمكن جمع أهم عدد من الأهداف التي تدخل ضمن هذا النوع كما يلي:

-تحقيق الربح : إن استمرار المؤسسة في الوجود، لا يمكن أن يتم إلا إذا استطاعت أن تحقق مستوى أدنى من الربح يضمن لها إمكانية رفع رأسمالها، وبالتالي توسيع نشاطها للصمود أمام المؤسسات الأخرى، خاصة إذا كانت في طور النمو أو للحفاظ على مستوى معين من نشاطها، نظر لأن وسائل الإنتاج تتزايد أسعارها باستمرار، التطور التكنولوجي، لذا فيعتبر الربح من بين المعايير الأساسية لصحة المؤسسة اقتصاديا.

-تحقيق متطلبات المجتمع : إن تحقيق المؤسسة لأهدافها يمر عبر مراحل، عملية تصريف أو بيع إنتاجها المادي أو المعنوي، وتغطية تكاليفها، وعند القيام بعملية البيع، فهي تغطي متطلبات المجتمع الموجودة به، سواء على المستوى المحلي، الوطني، الجهوي، الدولي، فيمكن القول أن المؤسسة الاقتصادية تسعى لتحقيق هدفين في نفس الوقت إلى تغطية طلب المجتمع وتحقيق الأرباح¹.

¹عدون دادي، مرجع سابق، ص17

-عقلنة الإنتاج : يتم ذلك بالاستعمال الرشيد لعوامل الإنتاج، ورفع إنتاجيتها بواسطة التخطيط الجيد والدقيق للإنتاج والتوزيع، بالإضافة إلى مراقبة عملية تنفيذ هذه الخطط أو البرامج، وبذلك فإن المؤسسة تسعى إلى تلافي الوقوع في المشاكل الاقتصادية والمالية، كالإفلاس وعدم تلبية حاجات أو رغبات المجتمع .

الأهداف التكنولوجية:

تؤدي المؤسسة الاقتصادية دورا مهما في الميدان التكنولوجي عن طريق¹:

-البحث والتنمية :العمل على توفير إدارة أو مصلحة خاصة بعملية تطوير الوسائل و الطرق الإنتاجية علميا وتخصص لهذه العملية مبالغ قد تزداد أهميتها لتصل إلى نسبة عالية من الأرباح، وهذا حسب حجم المؤسسة، كما أن المؤسسة الاقتصادية تؤدي دورا مساندا للسياسة القائمة في البلاد في مجال البحث والتطوير التكنولوجي.

الفرع الثاني :

الأهداف الاجتماعية و الثقافية

الأهداف الاجتماعية:

من بين الأهداف العامة للمؤسسة الاقتصادية العمومية الأهداف الاجتماعية وتتمثل في:

-ضمان مستوى مقبول من الأجور :يعتبر العمال في المؤسسة من بين المستفيدين الأوائل من نشاطها، يتقاضون أجورا مقابل عملهم بها، ويعتبر هذا المقابل حقا مضمونا قانونا، وشرعا وعرفا، إذ يعبر عن العنصر الحيوي والحي في المؤسسة، إلا أن مستوى وحجم هذه الأجور يتراوح بين الانخفاض والارتفاع حسب طبيعة المؤسسة والنظام الاقتصادي ومستوى المعيشة في المجتمع .²

¹ بن حبيب، عبد الرزاق، اقتصاد وتسيير المؤسسة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 04 سنة 2009 ص

² عدن دادي المرجع السابق ص 18

-تحسين مستوى معيشة العمال : التطور السريع الذي تشهده المجتمعات في مجال التكنولوجيا، يجعل العمال أكثر حاجة إلى تلبية رغبات تتزايد باستمرار بظهور منتجات جديدة، وهذا يستدعي إمكانيات مالية ومادية أكثر فأكثر للعامل والمؤسسة.

-إقامة أنماط استهلاكية معينة : عادة تقوم المؤسسات الاقتصادية بالتصرف في العادات الاستهلاكية لمختلف طبقات المجتمع، وذلك بتقديم منتجات جديدة أو بالتأثير عن طريق الإشهار والدعاية على أذواقهم.

-الدعوة إلى التنظيم وتماسك العمال : توجد داخل المؤسسة علاقات مهنية واجتماعية بين أشخاص قد تختلف مستوياتهم وانتماءاتهم الاجتماعية والسياسية، إلا أن الدعوة إلى تنظيمهم وتماسكهم هو ما يضمن الحركة المستمرة للمؤسسة.

-توفير تأمينات للعمال : تعمل المؤسسات الاقتصادية على توفير بعض التأمينات : التأمين الصحي، تأمين ضد الحوادث و كذلك التقاعد.

الأهداف الثقافية :

من خلال ما تقدمه المؤسسة للعمال نجد الجانب التكويني والترفيهي¹:

-توفير وسائل ترفيهية وثقافية : توفر المؤسسة لعمالها ولأولادهم وسائل ترفيهية وثقافية، مسرح، مكتبات، رحلات، وهذا يساهم في تحقيق نوع من الرضا الذي يؤدي بدوره إلى تحسين مستوى الأداء بالمؤسسات.

-تدريب العمال المبتدئين ورسكلة القدامى : مع تطور السريع لتكنولوجيا خاصة وسائل الإنتاج، فإن المؤسسة تضطر لتدريب عمالها الجدد تدريباً كفيلاً بإعطائهم إمكانيات استعمال هذه الوسائل بالشكل المطلوب.

¹ عدون دادى، المرجع السابق ص 19

المبحث الثاني :

مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان:

تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشملهم نطاق تطبيق هذه الاتفاقية كما تلتزم بتطبيق أحكامها كل من يوقع عليها، وتصبح الاتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ.¹

وهذا حسب نص المادة 127 من القانون رقم 90-11، و التي تنص:

"تلتزم الاتفاقية الجماعية "كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها².

تسري أحكامها الاتفاقية الجماعية على الموضوع والزمن و عليه نقسم هذا المبحث الى مطلبين ،حيث نتناول في المطلب الأول تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص ،أما المطلب الثاني فسنتناول من خلاله تطبيقها من حيث الموضوع والزمان.

¹بشير هدي، المرجع السابق، ص199

² عبد الرحمان يحيوي ، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل قصر الكتاب ، الجزائر ، 2000 ، ص 41

المطلب الأول :

تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص.

لا يقتصر مجال الاتفاقية الجماعية على أطرافها بل تسري أحكامها على أشخاص آخرين و يمكن حصر الأشخاص التي تسري عليها الاتفاقية في الأطراف الأصليين من جهة و الأطراف المنضمين من جهة أخرى¹.

الفرع الأول:

الأطراف المنشأة

يقصد بطرفي الاتفاقية الأصليين الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين ابرموا اتفاقية العمل الجماعية، ويشمل ذلك نقابات العمال التي تقوم بإبرام الاتفاقية، كما يشمل صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الذين يبرمونهم والمنظمات الممثلة لهم والتي تكون طرفا في اتفاقية العمل الجماعي وقت إبرامها².

وتسري أحكامها على المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لها أو المؤسسات التي تكون طرفا في الاتفاقية وقت إبرامها أي أن أحكام الاتفاقية تسري طبقا للقواعد العامة على أطرافها الأصليين وقت إبرامها³

وذكرنا ان الاتفاقية الجماعية توقع من قبل صاحب عمل أو جمعية أصحاب عمل من جهة، وبين مجموعة عمال أو نقابة عمال من جهة أخرى، فهؤلاء هم الأطراف الأصليين في الاتفاقية كونهم هم الذين يبرمونهم ويحددون شروطها، وبالتالي فهو ملزمون بتنفيذها طبقا للقواعد العامة في العقود.

¹ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص484

² مصطفى احمد ابو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005، ص240

³ محمد حسين منصور، المرجع والموضوعين السابقين

الفصل الثاني : المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان

كما ألزم القانون أيضا بهذه الاتفاقية خلفاء أصحاب العمل كمشتري أو الوارث أو المؤسسة التي تتكون بعد الاندماج في حالة اندماج المؤسسة بمؤسسة اخرى ،وغنى عن البيانات أنه اذا وقعت الاتفاقية من قبل جمعية أصحاب العمل ،فإن الجمعية و جميع أصحاب العمل الأعضاء في الجمعية يلزمون بهذه الاتفاقية ،إلا إذا كانت الجمعية توقع نيابة عن صاحب عمل واحد من أعضائها فعند ذلك لا ينظر إلى الجمعية كطرف أصيل وإنما كوكيل وبالتالي لا تتصرف إليها آثار الاتفاقية.¹

وإذا تم حل النقابة أبرمت الاتفاقية ،وجاءت محلها نقابة جديدة فإنها تلتزم بالاتفاقية مباشرة ،وكذلك الحال إذا تغير صاحب العمل ،بسبب الوفاة أو بيع المؤسسة مثلا ،فان الاتفاقية الجماعية تسري على رب العمل الجديد بدون أية إجراءات.²

ويترتب على سريان الاتفاقية الجماعية إنشاء التزامات عامة مصدرها القانون هي من ناحية تنفيذ الاتفاقية الجماعية بحسن نية وأمانة ،ومن ناحية أخرى الامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية أو ما يطلق عليه واجب السلام.

أولا : تنفيذ اتفاقية العمل الجماعي بحسن نية وأمانة:

يلتزم طرفا الاتفاقية بتنفيذها واحترام القوة الملزمة لها كعقد ،ويكون كل منهما مسؤولا أمام الآخرين عن الإخلاء بتنفيذها ،سواء كان هذا الإخلاء في صورة امتناع في تنفيذ أو كان تنفيذا معيبا ،ويجب على طرفي الاتفاقية الجماعية تنفيذها على الوجه المتفق عليه ،وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود ،وإذا كان تحديد مدى التزام صاحب العمل في هذا العضو امراً يسيراً فإن تحديد مدى مسؤولية منظمة أصحاب الأعمال والمنظمات النقابية التي كانت طرفا في نقابة العمل الجماعي عن إخلاءها أو إخلاء أعضائها بتنفيذ بنود وقواعد الاتفاقية لا يخلو من صعوبة.

¹ أحمد عبد الكريم ابوشنب ،شرح قانون العمل ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ،1999 ،ص284
² محمد حسين منصور ،المرجع نفسه ، ص485

وفي فرنسا كانت المنظمات مسؤولة بموجب القانون المؤرخ 31 ديسمبر 1946 بضمان
فعل أعضائها في تنفيذهم لقواعد وبنود العقد، ولها أن تستخدم نفوذها وسلطتها لإجبارهم
على احترام هذه القواعد.¹

ثم تطور الأمر فصارت مسؤولية النقابة قاصرة على أفعالها الشخصية فقط دون التزام
بضمان فعل أعضائها، حيث يكون عليها فقط ان تتمتع عن كل ما من شأن الإخلال بتنفيذ
الاتفاقية، أما في مصر قد أخذ قانون العمل الجديد بحكم القواعد العامة وما يجري عليه
العمل في فرنسا فاكتفى بمسؤولية النقابة أو الاتحاد عن الخطأ الشخصي لها أو لمن يمثلها
دون أن تسأل إخلال أعضائها بأحكام اتفاقية العمل الجماعية، فان امتنع صاحب العمل مثلا
عن تنفيذ قواعد الاتفاقية التي كانت منظمة طرفا فيها، يكون صاحب العمل وحده مسؤولا
عن هذا الامتناع، ولا تسأل منظمته التي أبرمت الاتفاقية عن هذا الامتناع ما لم ترتكب
خطأ شخصي.

ثانيا : الامتناع عن إثارة المنازعات الجماعية :

تمثل اتفاقيات العمل الجماعية أداة مهمة لحفظ السلام الاجتماعي، فمن خلالها يتحقق
لعلاقات العمل الاستقرار والثبات طوال مدتها، فالاتفاقية تصنع قواعد عامة تتحدد على
مقتضاها علاقات العمل الفردية، وتستقر نتيجة لذلك شروط العمل في فترة سريانه فيطمئن
العامل خلال هذه الفترة على حقه في المزايا المقررة له فيها كما يطمئن صاحب العمل على
بقاء تكاليف الإنتاج ثابتة خلال هذه الفترة، وعلى ذلك فإن أي إخلال بشروط العقد الفردي
يترتب عليه الإخلال باتفاقية العمل الجماعي في داخل المؤسسة.

ويجب على كل فرد من أطراف اتفاقية العمل الجماعية الامتناع عن إثارة منازعات عمل
جماعية خلال فترة سريان الاتفاقية بغية التوصل إلى تعديله.²

¹ مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص. ص. 242-243.

² مصطفى احمد ابو عمرو، المرجع السابق، ص. ص. 243-244.

ويعد الالتزام بالمحافظة على السلام الاجتماعي أمرا نسبيا في مداه ونطاقه فهو يعني الامتناع عن إثارة منازعة جماعية بهدف الوصول إلى تعديل اتفاقية العمل الجماعية لأن أساس هذا الالتزام هو توفير الاستقرار لها ويبقى لكل طرف فيها الحق في إثارة منازعة جماعية في أية مسألة لم تنظم اتفاقية العمل الجماعية.

ويلاحظ على المشرع المصري أنه لم يتعرض لفكرة السلام الاجتماعي على خلاف الوضع في التشريع الفرنسي الذي أشار ضمنا لواجب السلام الاجتماعي، ولا يعني ذلك تحلل النقابات من هذا الواجب حيث تفرضه القواعد العامة من خلال مبدأ تنفيذ العقود بحسن نية، فليس معقولا مثلا أن تثير النقابات نزاعا و تلجأ للإضراب أثناء نظر النزاع أمام هيئة التحكيم لأن هذه الأفعال تدل على عدم اهتمام النقابة بحل النزاع بالطرق الودية بما فيها التوفيق و التحكيم في منازعات العمل وهو ما يناقض مبدأ حسن النية¹.

الفرع الثاني :

الأطراف المنضمة:

يعتبر الانضمام الى الاتفاقية الجماعية، خاصية تتميز بها الاتفاقية الجماعية للعمل اذ الأصل أن تكون هذه الأخيرة مفتوحة، لا تنحصر في الأطراف الأصليين الموقعين عليها، بل يمكن أن تضم أطرافا آخرين، لم يشاركوا في عملية التفاوض عند إبرامها و لم يوقعوا عليها لذلك أجاز المشرع الجزائري لغير الأطراف الأصلي الانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية بموجب اتفاق مشترك توقعه الأطراف المنظمة إليها². و هذا حسب نص المادة 116 من القانون رقم 90-11 و التي تنص : "عندما تخص الاتفاقية الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة شريطة أن يكون ممثلو العمال و المستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها، أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك³."

¹ المرجع نفسه، ص 249.

² زين عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص 167.

³ عبد الرحمان يحيوي، المرجع السابق، ص 38.

الفصل الثاني : المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان

وذلك اقتداء بما ذهب إليه المشرع الفرنسي، يعتبر انضمام الأطراف الى الاتفاقية الجماعية، تصرف بالإدارة المنفردة يسمح للأطراف المنظمة الدخول في علاقات تعاقدية، دون موافقة الأطراف الأصلية الموقعة عليها، بينما يعتبر جانب من الفقه أن الانضمام الى الاتفاقية الجماعية للعمل عقد أبرم بين الطرفين طالبي الانضمام بعد أن درس أحكام الاتفاقية الموقعة، و تؤكد معا من إمكانية الاستفادة منها، من أجل تسهيل تطبيق الاتفاقيات الجماعية على الأطراف المنظمة، لا يشترط أن يتم الانضمام إليها في وقت محدد، بل يمكن أن يتم الانضمام إليها في أي وقت محدد، بل يمكن أن يتم في أي وقت يراه الأطراف المنضمون مناسباً، و هو ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي¹.

اكتفى المشرع الجزائري بتحديد طريقة الانضمام الى الاتفاقية الجماعية للعمل، فلا يكون هذا الانضمام إلا باتفاق مشترك بين الأطراف المنظمة، و من ناحية العملية و بعد الاتصال بأعضاء مفتشية العمل، فان حالات انضمام الأطراف غير الأصليين للاتفاقيات الجماعية نادرة، ولعل السبب في ذلك يرجع الى انعدام ثقافة الانضمام لدى الشركاء الاجتماعيين من جهة و عدم وجود نصوص تنظيمية خاصة تحدد إجراءات و كيفية انضمام الأطراف الى الاتفاقية الجماعية من جهة أخرى .

و في غياب النصوص التنظيمية، نرى ضرورة إتباع الإجراءات المكرسة في التشريعات المقارنة منها إخطار الأطراف الأصلية للاتفاقية الجماعية بالانضمام، ولعل الحكمة من هذا الإجراء هو منح الأطراف الأصليين الثقة في الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية التي تفاوضوا بشأنها و وقعوا عليها فلو لم تكن مثل هذه الأحكام صالحة و مناسبة، لما قدم الغير على الانضمام إليها، إلى جانب الإجراءات الشكلية الواجب إتباعها عند إعداد الاتفاقيات الجماعية، منها تسجيل اتفاق الانضمام لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً و إيداع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة، و ضمان الإشهار الكافي له في أوساط أماكن العمل².

¹ ابن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، ص 167-168.
² ابن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق ص. 174.

و يخضع الأطراف المنضمون لنفس الأحكام التي تخضع لها الأطراف الأصليين¹، و تسري بالنسبة لهم أطراف الاتفاقية كاملة².

و قد ثار تساؤل حول حالة العمل الذي يبرم اتفاقية جماعية مع إحدى النقابات العمالية و يكون له مؤسسة في بلد آخر تزاوّل نشاطا مختلف كما لو أبرم اتفاقية مع نقابة عمال النسيج و كان لديه مصنوعا للاسمنت ، فهل يجوز لنقابة هؤلاء العمل الذين يعملون في هذا البلد الآخر لدى نفس صاحب العمل أن تنضم الى اتفاقية العمل الجماعية دون حاجة لا تشترط موافقة صاحب العمل على هذا الانضمام بحجة انه سبق و أبرم هذه الاتفاقية ؟ أم يشترط موافقة صاحب العمل على الانضمام النقابة العمالية الثانية لاتفاقية العمل الجماعية القائمة؟.

يرى بعض الفقه في هذا الشأن أنه لا يشترط موافقة صاحب العمل على الانضمام النقابة العمل الجماعية التي سبق و أن وافق صاحب العمل من قبل على ما جاء بها و رضي بسريان أحكامها عليه ، وبالتالي يجوز لهذه النقابة منفردة أن تطلب الانضمام دون حاجة الى موافقة صاحب العمل ، و خلافا لذلك يذهب رأي آخر الى ضرورة أخذ موافقة صاحب العمل على الانضمام النقابة الثانية الى اتفاقية العمل الجماعية القائمة لأن رضاه سريان الاتفاقية عليه في مواجهة عمال المؤسسة أو نشاط معني لا يعني بالضرورة موافقته على سريان هذه الأحكام عليه في مواجهة عمال المؤسسة أو نشاط آخر ، إذ أن لكل نشاط أو مهنة ظروفه المختلفة من ناحية الاقتصادية و الاجتماعية ، و من ثم يتعين صاحب العمل على انضمام النقابة الثانية الى اتفاقية العمل الجماعية ،/ و هذا الرأي هو الراجح في الفقه لاتفاقه مع المنطق القانوني³ .

¹مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص240.

²محمد حسين منصور ،مرجع السابق ،ص484.

³مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه ،ص.ص240-241.

المطلب الثاني :

تطبيق الاتفاقية من حيث الموضوع والزمان

تتضمن الاتفاقية الجماعية تشريعا اتفاقيات بمعنى الكلمة يتم القانون لسد فراغاته أو يسبقه في وضع قواعد جديدة، فقد تتضمن الاتفاقية التأهيل المهنية و الأجور التي تقابلها و تحدد فترة التجربة و الضمانات الاجتماعية الأخرى... الخ، فهي متممة اذن لعقد العمل الفردي ، و ينص القانون الفرنسي على أنه يمكن أن تحتوي على ضمانات اجتماعية متممة لنظام الضمان الاجتماعي .

ويفترض في الاتفاقية الجماعية أن تكون مقتضياتها أفيد للعامل ، و عليه فالقانون يطبق حتما كونه يمنح حد أدنى من الحقوق ، غير أن تطبيقه يزول أمام قاعدة الاتفاقية أفيد للعامل¹.

و تنص المادة 118 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه :

"تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية و الاتفاق الجماعي التي اکتتب بها هذه الهيئة أو انظم اليها و تطبق على عمالها، الا اذا كانت أحكام أنفع مضمنة في العقود العمل المبرمة مع المستخدم"²،

هذا من حيث الموضوع ، أما من حيث الزمان فتبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة او غير محددة³.

¹ عبد السلام ذيب ، المرجع السابق ، ص.ص 219-220.

² ف. شلبي، المرجع السابق ، ص 46

³ عجة الجليلي ، المرجع السابق ، ص 187 .

الفرع الأول :

تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الموضوع

فيما يتعلق بمحتوى الاتفاقية الجماعية فقد خصص المشرع افصل الثاني من الباب السادس لبيان العناصر التي تعالجها الاتفاقية الجماعية لاسيما المادة 120 منه، وترك فيها نوعان من الحرية للأطراف المتعاقدة في تحديد الاتفاق على مجموعة من العناصر كتلك المتعلقة بالتضييق المهني للعمال الذين يرمون عقودا فردية لاحقة ، وضبط مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها على أن يتم ذلك وفقا لما حدده الأمر 03-97 المؤرخ في 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل توزع على خمسة أيام عمل على الأقل دون أن تتعدى أربعين ساعة عمل في الأسبوع باستثناء العمل في المستثمرات الفلاحية الذي حددت المادة السابعة من الأمر المذكور أعلاه

بالإضافة إلى الأجور الأساسية الدنيا للعمال التي تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 152-97 المؤرخ في 10 مايو 1977 يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 200-313 المؤرخ في 06 ديسمبر 2000 المتضمن رفع الأجور القاعدية المدفوعة للموصفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية زيادة على التعويضات المرتبطة بالأقدمية الساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل وكيفيةها كم يمكن للطرفين المتعاقدين في الاتفاقية أن يدرجا إحكاما خاصة بتحديد النفقات المصرفية وتحديد فترة التجريب لكل عامل جديد والإشعار المسبق لمناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمنه.¹

وكذا فترات التوقف عن النشاط والتغيبات الخاص ثم بيان إجراءات المصالحة من اجل اتقاء النزاعات الجماعية وتسويتها المنصوص عليها في القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 وذلك بمحاولات الصلح التي ينظمها مفتش العمل وجوبا حسب المادة السابعة منه وإجراء الوساطة باتفاق طرفي النزاع

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 146 ص 147.

على تعينه حسب المادتين 10-11 منه دون الإخلاء بإجراءات المصالحة في النزاعات الفردية المنصوص عليها في القانون 90-04 المعدل والمتمم بالقانون 91-28 المؤرخ في 28 ديسمبر 1991 في المادة 19 منه يختص بها مكتب المصالحة المنصوص عليه في المواد 26 إلى 32 من القانون المذكور أعلاه على أن يكون اتفاق المصالحة ملزما للجانبين حسب المادة 33 منه ومن الأمور التي يجب أن تعالجها الاتفاقية كذلك والتغيبات الخاصة المنصوص عليها في المواد 37-38-39 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 التي تحدد ممارسة حق الإضراب بتنظيم قدر أدنى من الخدمة في بعض القطاعات أو المجالات كالمصالح الصحية ومصالح بعض مرافق الكهرباء والماء والبتترول والمراقبة الجوية وأنشطة الامتحانات الثانوية والنشطة الدبلوماسية وسوف نركز في هذا المطلب على موضوع الأجور باعتباره من أهم الحقوق الأساسية للعمال¹

تحديد الاتفاقية الجماعية للأجور

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى مفهوم الجور من جهة والأسس المعتمدة في الاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجر الأساسي من جهة ثانية

أولا مفهوم الأجر

يتمثل عنصر الأجر في عقد العمل سبب التزام العامل ومحل التزام صاحب العمل وهو بذلك يعتبر مقابل العمل أو المقدار المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل

والحقيقة أن تطور مفهوم عنصر الأجر ارتبط أساسا بتطور مفهوم عنصر العمل إذا كان ينظر إلى العمل كسلعة أو بضاعة خاضعة لقانون السوق فاعتبر ثمن مقابل العمل المؤدى غير إن هذه النظرة التقليدية للأجر تغيرت حديثا حيث اتخذ مفهومه أبعادا اجتماعية واقتصادية من حيث أهدافه و مكوناته وهو ما تجسد عمليا بتدخل الدولة عن طريق وضع

¹ بن عزوز بن صابر رسالة دكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص 99

الفصل الثاني : المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان

أحكام وقواعد حمايته من التقلبات الاقتصادية والتقنية باعتباره المصدر الوحيد لمعيشة العامل من جهة واحد العناصر التي تتدخل في تكوين سعر السلعة من جهة أخرى¹

ثانيا : الأسس المعتمدة في الاتفاقيات الجماعية لتحديد الأجر الأساسي

أن مفهوم الأجر الأساس وطريقة تحديده تختلف عن مفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون اعتمدت الاتفاقية الجماعية في تحديدها للأجر الأساسي على أساس وضع جدول التصنيف المهني لمختلف عمال المؤسسة خصص أغلبية الاتفاقيات لمختلف المؤسسات فصلا خاصا بموضوع التصنيف المهني² وهذا حسب نص المادة 126 من اتفاقية سون لغاز والتي تنص³

"يشكل تصنيف مناصب العمل بالنسبة للمؤسسة أداة امتياز لسياستها في يخص الأجور..."⁴ من المتفق عليه أن موضوع الأجور لا يعرف الثبات والاستقرار فهو من المواضيع المرنة تراجع وترفع كلما عرف الوضع الاقتصادي نموا وارتفاعا أو كلما انخفضت القدرة الشرائية للمواطن ولقد رأينا أن المشرع الفرنسي ألزم أطراف التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة التفاوض حول مسألة الأجور سنويا يعني أن مسألة الأجور قابلة للمراجعة سنويا وفي غياب الاتفاقية الجماعية أو عدم تعرضها لموضوع التصنيف المهني وتحديد الأجور نجد أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في تصنيف مناصب العمل وتحديد أجور العمال عند النزاع على الأحكام الواردة في المرسوم 86-179 المؤرخ في 05 أوت 1986 المتعلق بالتصنيف علما أن أحكام المرسوم ألغيت بموجب قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والذي منح حق التصنيف وتحديد الأجور لأطراف التفاوض الاجتماعي⁵

تحديد الاتفاقية الجماعية لمختلف المنح والتعويضات

¹ بشير هدي المرجع السابق ص 59

² بن عزوز بن صابر رسالة الدكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص 104

³ الاتفاقية الجماعية سونلغاز المحررة في ديسمبر 1991

⁴ انظر الباب الخامس المبحث الأول المطلب الأول الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز المحررة في ديسمبر 1991

⁵ بن عزوز بن صابر رسالة الدكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص 106-107

اعتبر المشرع الجزائري المنح والتعويضات أهم العناصر التي يتم عليها التفاوض بشأنها ومن ثم تكريسها في الاتفاقيات ومن أهم المنح تلك المنح والتعويضات المتعلقة بالمرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية والتعويضات المرتبطة بمنصب العمل أو لا التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية

1) تعويض الاقدمية أو الخبرة المهنية

تعرض المشرع الجزائري إلى تعويض الخبرة المهنية في ظل النصوص التشريعية والتنظيمية المسيرة للاقتصاد الموجه غير أن بصدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وأصبح تقدير تعويض الخبرة من اختصاص الاتفاقيات الجماعية للعمل¹ يتم حساب تعويض الخبرة المهنية في شكل نسبة مئوية للأجر القاعدي وتزيد هذه النسبة مع سنوات الاقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة او خارجها.

رغم أن المشرع الجزائري منح الشركاء الاجتماعيين الحق في تقدير التعويضات المرتبطة بالاقدمية إلا انه من الناحية العملية نجد أن قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون في حل النزاعات المرتبطة بهذا الموضوع على المرسوم رقم 85-58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة المهنية علما أن أحكام هذا المرسوم ألغيت بموجب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²

2) التعويض عن ساعات العمل

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الأسبوعية بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية على أن توزع هذه المدة على خمسة أيام على الأقل كما ترك تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية

¹ بن عزوز بن صابر رسالة الدكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص. 109-110
² المرجع نفسه

الفصل الثاني : المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان

ومنح المشرع الجزائري للاتفاقيات الجماعية الحق في التعويضات المتعلقة بالساعات الإضافية على أن لا تقل الزيادة بأي حال من الأحوال عن 50 بالمائة من الأجر العادي للساعة تعد هذه الزيادة الدنيا من النظام العام الاجتماعي غير انه يجوز رفع نسبتها بموجب الاتفاقية الجماعية

حيث منحت للاتفاقيات الجماعية نسبة 100 بالمائة بالنسبة للساعات المنجزة ما بين التاسعة(9) ليلا والخامسة (05) صباحا شريطة عدم احتسابها في أطار المناوبة بينما منحت أغلبيتها هذه النسبة بالنسبة للساعات الإضافية المنجزة في الليل وتلك المنجزة في أيام الأعياد ويوم الراحة الأسبوعية وكذا أيام الراحة القانونية¹

ثانيا :التعويضات المرتبطة بمنصب العمل

1)التعويض عن الضرر

أجمعت أغلبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة على انه يدفع للعامل تعويضا عن الضرر عندما يمثل منصب العمل الذي يشغله على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة ومتميزة بالخطورة يمكن لهذا التعويض أن يعدل أو يلغى بناء على تخفيض أو زوال الضرر من الأحكام القانونية الملغاة بالقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

أخضعت بعض الاتفاقيات الجماعية تحرير قائمة مناصب العمل التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر وكذا المبالغ المناسبة للضرر للهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الأمن والوقاية ويترجم ذلك في اتفاق جماعي والبعض الآخر منها اخضع تحرير مناصب العمل المعنية بالتعويض عن الضرر وكذا قيمة الاتفاق الجماعي بعد أن تصدر لجنة النظافة والأمن تعليماتها في هذا الشأن وبعد أن تبدي لجنة المشاركة رأيها

2)التعويض عن العمل التناوبي

¹ بن عزوز بن صابر رسالة الدكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص 111.ص 115-ص 117

الفصل الثاني : المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان

يقصد بالعمل التناوبي حسب ما ورد في العديد من الاتفاقيات الجماعية لمختلف الهيئات المستخدمة "العمل ضمن فرق متساوية يمكن اللجوء إليه كلما اقتضت ضرورات الخدمة الملحة أو ضرورات الإنتاج لذلك يتم العمل بتقسيم اليوم.

الفرع الثاني :

تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الزمان

الفصل الثاني : المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان

يضمن لها المستخدم الإشهار الكافي في وسط العمال وهو ما كرسه المشرع الجزائري وتضمنه أغلبية الاتفاقيات الجماعية وجدنا أن بعض الاتفاقيات الجماعية حددت تاريخ بداية سريان تطبيقها من يوم تحريرها والتوقيع عليها بين الطرفين¹

أو يخضع لإحكامها العمال والمؤسسة أو المهنة أو فرع أو قطاعات النشاطات التابعة لها هي ملزمة لموقعها عند إبرامها وممثليهم أو بعد انعقادها بالانضمام إلى إحكامها بمجرد دخولها حيز التنفيذ²

انتهاء الاتفاقية الجماعية:

تنتهي الاتفاقية الجماعية وفقا لإحكام القانون الجزائري في الحالات التالية :

تنتهي بانتهاء مدتها ما لم توجد شروط مخالفة تستدعي استخراجها إلى غاية التوصل إلى إبرام اتفاقية جديدة

نقض أو طلب فسخ الاتفاقية كليا أو جزئيا بمبادرة الأطراف شريطة ألا يتم ذلك خلال الاثني عشرة شهرا من تسجيلها ويبلغ النقص إلى الطرف المتعاقد الآخر برسالة مضمنة وإرسال نسخة إلى مفتش العمل وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها الاتفاقية المعنية ويترتب على تبليغ النقص شروع الأطراف خلال اجل ثلاثين يوما في مفاوضات لإبرام اتفاقية جديدة دون أن يؤثر هذا النقص على وضعية عقود العمل المبرمة في ظل الاتفاقية السابقة الإلغاء من طرف الجهة القضائية المختصة وبمبادرة من مفتش العمل عند ملاحظته مخالفة الاتفاقية للإحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها³

وهذا حسب نص المادة 134 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والمعدلة له بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996 والتي تنص "إذا لاحظ مفتش

¹ ابن عزوز بن صابر رسالة الدكتوراه في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص.ص 184-185

² رشيد واضح المرجع السابق ص 149

³ بشير هدي المرجع السابق ص.ص 199-200

العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة¹

وهو من يطلب تعديل الاتفاقية كلما تعت الضرورة لذلك لتنسجم والتطورات الاقتصادية والاجتماعية لعالم الشغل²

وفي التشريع المصري اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها فهي تبرم لمدة محددة أو للمدة اللازمة لتنفيذ عمل معين على أن لا تزيد مدتها في أي حال من الأحوال ثلاث سنوات فالمدة القصوى لاتفاقية العمل الجماعية هي ثلاث سنوات تنتهي الاتفاقية بنهايتها وإذا تعدد أطراف الاتفاقية كما لو تعدد أصحاب الأعمال أو منظماتهم أو تعددت المنظمات النقابية التي كانت طرفا فيها وقام احد أصحاب الأعمال مثلا أو إحدى هذه المنظمات بإعلان رغبته في إنهاء الاتفاق الجماعي فان العقد ينتهي بالنسبة له وحده أو لها اتفاق حسب الأحوال ويظل قائما بالنسبة للباقيين الذين يرغبون في التجديد

وبجانب إنهاء اتفاقية العمل الجماعية بانتهاء مدتها عقب الإعلان عن الرغبة في ذلك في المواعيد المحددة فإنها تنتهي أيضا بتحقيق احد الأسباب العامة لانتهاء العقود قبل نهايتها كالفسخ والتقايل واستحالة التنفيذ ألا أن تطبيق هذه الأسباب على الاتفاقية الجماعية تبدو فروض نظرية أكثر منها عملية حيث يصعب القول باستحالة التنفيذ مثلا لان موضوعها ليس القيام أو الامتناع عن العمل بل هو تنظيم الأوضاع وشروط العمل وهو مالا يصدق عليه استحالة التنفيذ كذلك لا يتصور أن يطلب احد الطرفين فسخ الاتفاقية بدلا من التنفيذ ولا أن تقضي المحكمة بالفسخ بطلب منها نظرا لأهميتها حيث تعد بمثابة دستور العقود العمل الفردية ولا تنتهي اتفاقية العمل الجماعية بوفاة صاحب العمل أو ببيع المؤسسة أو بحل المنظمات النقابية أو منضمة أصحاب الأعمال إذ تسري في مواجهة خلفائهم³

¹ عبد الرحمن يحيوي المرجع السابق ص.42

² بشير هدي المرجع السابق ص200

³ مصطفى احمد المرجع السابق ص 265

الفصل الثاني : المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان

هذا حسب رأي المشرع المصري أما في القانون العراقي فتنتهي الاتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها الأصلية أو المجددة إذا قام احد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة ذلك قبل نهاية المدة بثلاث أشهر وقبل نهايتها بخمسة عشر يوماً على الأقل إذا كانت مدتها أو المدة التي تجددت لها تقل عن ذلك أما في القانون الفرنسي فان المدة القصوى لاتفاقية العمل الجماعية هي خمس سنوات

وان سبب تحديد المشرع لمدة الاتفاقية الجماعية يعود إلى أن موضوع الاتفاقية يتأثر بالحياة والظروف الاقتصادية و يؤثر فيها ولذلك فان ما اتفق على مدة طويلة فانه يكون في هذه الحالة من الصعب إلزام طرفيها بها ولذلك فان القانون قد أجاز إنهاء الاتفاقية في حالات معينة¹

وأخيراً مدة الاتفاقية وتحديد مراجعتها أو نقضها وبناء على ذلك ونظراً لأهمية الاتفاقية في تحديد شروط العمل والتشغيل ذهب أداة فعالة تحقق مستوى مقبول من التكافؤ بين العمل المؤسسات المستخدمة وتستبعد بذلك مبدءاً بالنسبة العقود السائد في القانون المدني فتفرض شروطها على جميع عقود العمل الأخرى المبرمة في ايطارها²

¹ عدنان العابد - يوسف الياس ص.200
² رشيد واضح المرجع السابق ص.147-148

المبحث الثالث :**طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في الاتفاقية الجماعية**

إن علاقة العمل قد تكون تنظيمية والمحددة بمقتضى النصوص القانونية التنظيمية العامة أو الخاصة والقوانين الأساسية العامة أو الخاصة بفئة معينة من العمال أو قطاع معين من القطاعات نشاط الإداري بينما العلاقة الثانية هي تعاقدية تحدد وفق الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين النقابات العمالية وأصحاب العمل أو التنظيمات النقابية التمثيلية لهم، وبالتالي هذا الاختلاف في الأساس والمبدأ يؤدي إلى اختلاف الإجراءات المعتمدة في تسوية النزاع الجماعي. تتضمن الاتفاقيات الجماعية طرق التسوية في حالة نشوب نزاعات وسوف نتناول في هذا المبحث مطلبين الأول يتعلق بالتفاوض والمصالحة كحلين وقائين وفي المطلب الثاني الوساطة والتحكيم كحلين لإنهاء النزاع

المطلب الأول :**التفاوض كحل وقائي والمصالحة**

لا شك أن المفاوضات الجماعية أرقى صور الديمقراطية في حل النزاعات الجماعية، وضمن استقرار الأوضاع العمالية والاجتماعية والاقتصادية¹ إضافة إلى التفاوض نجد اللجان المشتركة التي كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، وتأزم الأوضاع التي قد تثور من حين لآخر إلى لجان المشتركة، ولقد نشأت هذه الأخيرة لغرض التصدي من النزاعات في مراحلها الأولى² من خلال هذا المطلب سنتعرض لفرعين يخص الفرع الأول لتفاوض كحل وقائي قبل استفحال الأمر ثم في الفرع الثاني إلى الوساطة والتحكيم لمحاولة إنهاء النزاع

¹خلفي عبد الرحمن، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر ، 2016 ، ص155 .
²أحمية سليمان، المرجع السابق، ص9 .

الفرع الأول :

التفاوض كحل وقائي

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

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

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 محضر لذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع ، وينتهي التفاوض بالتوصل إلى حل يظفي عليه الطابع الإتفاقي، وبعده يدون في الإتفاق الجماعي، أما إذا .كان الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبيا³

إن العمل على الوقاية من النزاعات الجماعية عن طريق الاجتماعات والمشاورات الدورية بين ممثلي العمال والإدارة العمومية قد لا يكلل دائما بالنجاح إذ كثيرا ما تفشل هذه المشاورات المباشرة والاجتماعات الدورية في إيجاد الحلول المناسبة لكافة الخلافات التي تنور بين الطرفين ولمواجهة هذه الاحتمالات

" إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو بعضها يرفع ممثلو العمال المسائل المستمر فيها الخلاف" إلى:

¹نظر في هذا الشأن المادة 119 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

²أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الج ا زنري، ديوان المطبوعات الجامعية، الج ا زنر، 1998 ، ص 92 .

³أنظر المواد 115 و 116 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر .

-السلطات المختصة على مستوى التي تنتمي إليها المؤسسة.
-الوزراء أو ممثليهم المخولين إذا كانت المؤسسات المعنية تدخل في نطاق اختصاصاتهم أو إذا كان الخلاف الجماعي في العمل يكتسي طابعا جهويا أو وطنيا "يتضح من هذا الإجراء يهدف إلى تسوية النزاع عن طريق سحب أو إلغاء أو تعديل القرار أو الإجراء بسبب النزاع أو قيام الإدارة بتحقيق وتنفيذ تصرف ما أو اتخاذ قرار ما يشكل عدم قيام نزاعا أو أي هدف آخر من شأنه أن يؤدي إلى إجهاض الخلاف قبل استفحاله وخروجه عن إمكانية التسوية الودية .

الفرع الثاني :

المصالحة

إن 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

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 النزاع²

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 فيها³

وتتحد المصالحة المعمول بها بشأن النزاع الجماعي صورتين مصالحة اتفاقية ومصالحة تنظيمية لكل منها فعاليتها⁴.

أ-المصالحة الاتفاقية : يتكفل أطراف المنازعة قبل نشوئها بتحديد إجراءاتها ذلك في صلب الاتفاقية الجماعية والتي تنص على طرق التسوية الودية الاتفاقية بواسطة لجنة أو لجان

¹يشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل :علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص5 .

²مرجع المادتين 05 فقرة 02 و 06 من القانون نفسه.

³أنظر المادة 05 من ق رقم 90-02 السابق الذكر

دائمة أو مشتركة أو هيئات تنشأ خصيصاً لهذا الغرض، وما نصت الاتفاقية الجماعية على هذه المصالحة إلا توجب الأمر احترامه تحت طائلة عدم صحة الإجراءات اللاحقة. ومنها عرض المنازعة على مفتشية العمل من الطرف الأكثر استعجالاً لإجراء المصالحة التنظيمية أو القانونية.

بعد انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد محاضر يوقعه الطرفين، ويدون فيها المسائل المتفق عليها، وفي حالة فشل إجراء المصالحة، يعد مفتش العمل محاضر بعدم المصالحة، ويمكن للطرفين الاتفاق باللجوء إلى الوساطة أو التحكيم¹، ويكمن هدف الصلح بفض النزاعات الإدارية بأقصر وقت وبأقل تكاليف.

وبما أن محتويات الاتفاقية الجماعية ولاسيما البنود الخاصة بالتسوية لا تتنافى مع مواد قانون العمل إلا ما كان في صالح العمال فإن هذه المصالحة نصت عليها المادة الخامسة من القانون 90 وفي غالبية الأحيان تكون الغاية من هذا الإجراء اجاد الحلول المناسبة للنزاعات التي قد تنشأ أثناء تنفيذ أو سريان علاقة العمل أو تفسير أحكام الاتفاقية الجماعية. ب -المصالحة القانونية:الأصل في المصالحة إن يتكفل بها مفتش العمل المختص إقليمياً طبقاً للصلاحيات المخولة قانوناً، وقد أشارت المادة الخامسة من القانون 90 على هذه المصالحة والتي تعتبر من الإجراءات الوجوبية بحيث لا يمكن ممارسة أي إجراء آخر ما لم يمر ويخضع الأطراف للمصالحة التي يشرف عليها مفتش العمل بعد إخطاره من الطرف المستعجل.

مفتش العمل وفور إخطاره بالخلاف يستدعي الأطراف خلال الأربعة أيام الموالية لتسجيل موقف كل طرف وتقريب وجهات نظرهم ويجب على كل طرف الحضور لجلسات المصالحة.

وعادة ما تبدأ المصالحة القانونية عقب المصالحة الاتفاقية إن وجدت وتتوج بتحرير اتفاق يشرف عليه مفتش العمل المكلف بالإجراء.

¹أنظر المادة 08-09 من ق رقم 02-90 السابق الذكر

أما النتائج المتوقعة من المصالحة القانونية فقد تتوج بمحضر عدم مصالحة أو محضر مصالحة جزئي¹.

المطلب الثاني:

الوساطة و التحكيم والاضراب

الوساطة والتحكيم وسيلتان من الوسائل المنتهجة في محاولة حل النزاع العمالي يردان عادة كبنود في الاتفاقية الجماعية و عرف المشرع الجزائري الوساطة في المادة 10، "هي إجراء يتفق بموجبه أطراف النزاع الجماعي على إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية النزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط يشترك الطرفان في تعيينه" ، ويلتزم الطرفان بإفادته وتزويده بكل المعلومات المتعلقة بموضوع النزاع بما يمكنه من القيام بمهمته وتتوج هذه العملية بان يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة.و يلجا التحكيم في حالة عدم التوصل إلى حل باعتباره آخر حل في الطرق الودية،

ويتم اللجوء للإضراب كوسيلة ضغط لحمل المؤسسة للاستجابة لمطالب العمال ويتم توقيفه بمجرد اللجوء للتحكيم.

¹خلفي، عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 160

الفرع الأول:

الوساطة و التحكيم

الوساطة:

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 المتنازعة¹ ، 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 إلزامية²

يشترط في الوسيط أن يكون ذو خبرة في موضوع النزاع ، كما للوساطة عدة مزايا³ ، منها:

_ توفير الوقت والجهد.

_ المحافظة على العلاقات السلمية والتوصل إلى حل مرضي للأطراف.

_ تنفيذ الإتفاق 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 المعروض عليه، حيث يمكنه الإطلاع على كافة المعلومات الاقتصادية والاجتماعية أو أية وثيقة يمكن أن تساعد في فهم النزاع و إيجاد الحل المناسب له⁴ ، ثم يقترح ما توصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع ، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁵ ، دون أن تشمل هذه التوصية القوة أو الصيغة التنفيذية، مما يسمح لأطراف النزاع بقبولها أو رفضها، ففي حالة رضى طرفي الخلاف بها، يلتزمان باحترام

¹ أنظر في هذا الشأن المادة 125 من الاتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر .

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

³ - 6 خليفى عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 176 .

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في شرح قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 351 .

⁵ أنظر المادة 12 من ق رقم 90-02 السالف الذكر

الحل الذي توصل إليه الوسيط في توصيته، لتصبح إلزامية .عليهما، أما في حالة رفضها فيتم إحالة الخلاف على سلطة التحكيم³ وآلية الوساطة لم يعرفها العالم المهني والتشريع العمالي الجزائري إلا بعد صدور القانون 02/90 بخلاف آلية لمصالحة وآلية التحكيم، والحرية التي تركها المشرع لأطراف النزاع في تعيين وسيط لمحاولة تقريب وجهات النظر المختلفة بغرض التوصل إلى تسوية ودية له، تسمح لهذه الأطراف بالاتفاق على تعيين شخص -وليس هيئة- يتولى هذه المهمة دون تحديد أو اشتراط شروط ومعايير خاصة مهما كانت طبيعة النزاع أو طبيعة قطاع النشاط.

التحكيم

إن نظام التحكيم أداة فعالة للفصل في النزاعات 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 والوساطة)² ، 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 ، كالإجراءات المعمول بها في الدعوى القضائية حيث يتقدم أمام الهيئة التحكيمية كل طرف من أطراف النزاع بعد استدعائهم ، 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 بها⁴ 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 الأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ⁵ ، مع الإشارة أن

¹ خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 1 .

² أنظر المادة 126 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر

³ رجع المادة 03 فقرة 02 من ق رقم 2 - 90، سابق الذكر .

⁴ حسب المادة 1022 من ق.إ.م.إ، التي تنص " :يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل إنقضاء

التحكيم بخمسة عشر (15) يوما على الأقل وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل".

⁵ أنظر في هذا الشأن المادة 127 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية بوجوب تسويبه وتعليقه، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الاحتجاج بها نحو الغير.

يلجأ التحكيم في حالة عدم التوصل إلى حل باعتباره آخر حل في الطرق الودية، وسع المشرع من نطاق هذه الآلية حيث أجاز لأطراف المنازعة عرض النزاع على التحكيم، ويجرى التحكيم من قبل حكم أو أحكام متفق عليهم من قبل الطرفين ويصدرون أمرا تحكيما يحرره رئيس المحكمة المختصة بالصيغة التنفيذية ومن الآثار التي تترتب عن اللجوء للتحكيم منع استعمال الإضراب أو توقيفه بمجرد اللجوء لهاته الآلية.

والملاحظ أن المشرع الجزائري تعرض في القانون 02/90 لآلية التحكيم كوسيلة علاجية للمنازعة الجماعية في العمل. كما تعرض له كإجراء تسوية بإجراءات مختلفة تخص عمل واختصاص اللجنة الوطنية للتحكيم.

إن التشريع العمالي الجزائري بالرغم من تأكيده على ضرورة استعمال التحكيم كآلية لفك المنازعة الجماعية إلا أنه لم يفرض إجراءات تخص المنازعة العمالية بل أحال على قانون الإجراءات المدنية كل المسائل المتعلقة بإجراءات سير وعمل عملية التحكيم وكيفية اختيار المحكمين وطبيعة القرارات التحكيمية وكيفية نفاذها.

نجاح الأساليب والإجراءات السابقة هو بمثابة تجنيب المؤسسات عواقب الإضراب الوخيمة وفشلها هو تشجيع وتحميس العمال إلى التوقف التفاوضي عن العمل وما ينجم عن ذلك من مشاكل اقتصادية واجتماعية ولا تنحصر عواقبه على طرف دون الآخر وهو ما يستلزم آلية فعالة لتوقيف التشنج العمالي في بدايته¹.

¹ خليفي، عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 64

الفرع الثاني:

الإضراب كوسيلة ضغط لتسوية النزاع

قد يحدث إن يستنفذ العمال من كل الوسائل والطرق السلمية لتسوية نزاعهم مع المستخدم ولكن دون جدوى، وذلك أما لتصلب موقف المستخدم أو عدم تجاوبه أصلا مع المطالب أو تصلب موقف العمال أو كلاهما.

وفي كل الأحوال فإن ذلك يدفع بالعمال إلى إتباع سبيل آخر للحصول على مطالبهم وهو إعلان الإضراب بجمع أنواعه يعد من المسائل التي حظيت باهتمام كبير من قبل الهيئات التشريعية، ذلك لما يشكله من خطورة على الإنتاج إذا لم ينظمه المشرع و يعترف به إذ يتحول في عدم وجود تنظيم تشريعي له إلى ما يشبه الفوضى والتخريب الأمر الذي ينعكس بآثاره الخطيرة على الإنتاج واستقرار علاقات العمل ونظرا لأهمية هذا الحق وما يعقبه من آثار سواد على المؤسسة المستخدمة أو على العمال ذاتهم وما قد ينجز عنه عند عدم إتباع الإجراءات القانونية لممارسة هذا الحق.

يقصد بالإضراب هو توقف عن العمل وبصفة إرادية جماعية أو أغلبية العمال كما يجب أن يقصد به تسوية نزاع جماعي أو الحصول على المزيد من الحقوق والامتيازات المهنية لا أن يكون لأهداف سياسية لأنه غير مشروع.

آثار الإضراب على منصب العمل:

الإضراب عبارة عن ممارسة حق فانه لا يمكن أن يترتب عليه إنهاء علاقة العمل وهذا أخذ به المشرع الجزائري ، وهذا ما تنص عليه المادة 32 من قانون علاقات العمل لسنة 90 حيث تنص الفقرة الثالثة على أنه يوقف الإضراب العلاقة طوال مدة التوقف الجماعي عن العمل ما عدا فيها اتفق عليه طرفا الخلاف بواسطة اتفاقات وعقود يوقعاها¹.

فالمستنتج هذه المادة أن المشروع أخذ بمبدأ وقف الإضراب لعلاقة العمل إذا تم بصفة صحيحة ومشروعة وبمفهوم المخالفة إذا انعدمت صحة وشرعية الإضراب يمكن أن يؤدي إلى آثار أخرى قد تصل درجتها إلى إنهاء علاقة العمل.

¹أحمية، سليمان، آليات التسوية منازعات العمل الجماعية والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص

لا يمكن لصاحب العمل استخلاف العمال المضربين مهما كان شكل وهدف هذا الاستخلاف سواء بتوظيف عمال آخرين أو بتحويل عمال، كما يحد هذا المنع بمقتضى المادة 33 من قانون 02/90 يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير.

منع تسليط عقوبة على العمال المضربين بسبب مشاركتهم في الإضراب أو تنظيمهم لإضراب شرعي فكل تصرف مماثل يعد باطلا ويمكن للعمال المطالبة بإلغائه والتعويض عن كل الأضرار التي لحقت بهم من جرائه التبعية تنعدم خلال فترة الإضراب مما جعل الاجتهاد يستخلص في أن رب العمل لم تعد له صفة المتبوع¹. إلا انه ينجر عن هذا الإضراب آثار نذكر منها:

آثاره على الأجر:

تتوقف علاقة العمل على السريان أثناء الإضراب مما يجيز لكل من الطرفين عدم تنفيذ التزاماته فمن جهة العامل يضرب عن العمل ويمتنع عن أدائه ومن جهة رب العمل يمتنع عن الوفاء بالأجر وهذه النتيجة ليست جزاء وإنما هي أثر للتوقف فعمد العمل من العقود الملزمة للجانبين فمن الطبيعي والمنطقي أنه متى توقف العامل عن أداء عمله الموكل إليه في العقد يمكن كذلك لصاحب العمل بالمقابل التوقف هو الآخر عن دفع الأجر المحدد في العقد ويستوي أن يكون الإضراب شرعي أو غير شرعي ونفس الشيء بالنسبة لمختلف المنح والمكافآت².

شروط شرعية للإضراب³:

في ظل قانون 02/90 جاء المشرع منظما لهذا الحق تحت عنوان كفاءات ممارسة حق الإضراب وقد وضع أربعة شروط رئيسية لشرعيته:

- أن لا يشرع في الإضراب إلا بعد التأكد من فشل محاولات التسوية الودية والوساطة والمصالحة.

1- ارشد، ارشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص204

²أحمية، سليمان، مرجع سابق، ص166

³نفس المرجع، ص15

شرع فيه حيث تنص المادة 25 قانون 90/ 02: " لا يمكن اللجوء إلى ممارسة الإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه لمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عوض خلافها على التحكيم"، وهذا يعني أن اتفاق الطرفين على عرض نزاعهم على التحكيم بمجرد حصوله ينهي الإضراب فالتحكيم أداة لإنهائه وتفاذي لاستمرار الإضراب.
- أن يكون قرار اللجوء إلى الإضراب صادرا عن أغلبية العمال بصورة ديمقراطية وإرادة حرة بعيدة عن أي ضغط أو إكراه.

-وجود الإشعار المسبق بتاريخ ومدة الإضراب ، أي إعلام صاحب العمل مسبقا، بقرار اللجوء إلى الإضراب.

-ضمان امن وسلامة أماكن ووسائل العمل، وعدم احتلالها بالقوة.

طرق تسوية وإنهاء الإضراب:

إن اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال لا يعني التوقف عن بذل مساعي الصلح والتسوية لإنهاء الإضراب ذلك أن الإضراب لا يعد حلا للنزاع بل هو مجرد وسيلة ضغط ولذلك فقد حدد المشرع الجزائري ثلاث طرق أو مراحل لإنهاء الإضراب ومن ثمة إنهاء النزاع.
لمرحلة الأولى:التفاوض الجماعي المباشر، تنص المادة 45 من قانون 90/ 02: " يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق وبعد الشروع في الإضراب أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما" فبرغم من اللجوء إلى الإضراب فإن الشروع فيه لا يتوقف المساعي السلمية للتسوية الودية أي وجوب بذل الجهود وذلك من خلال التفاوض الجماعي المباشر بين الأطراف المتنازعة بغية إيجاد حل يرضي الطرفين فإذا تم التوصل إلى تحقيق هذا الهدف فإن سبب الإضراب ينتهي ومنه ينتهي الإضراب أما إذا لم يتم ذلك فيمكن اللجوء إلى الوساطة¹.

مرحلة الوساطة: نصت المادة 46 قانون 90/ 02 "يمكن الوزير المكلف بالقطاع أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي أن يعين وسيطا كفئا يعرض طرفي الخلاف اقتراحات

¹هدفي، بشير، مرجع سابق،ص2

تسوية خلافهما إذا أبدت مواقفهما صعوبات في المفاوضات المباشرة"، يتبين أن الوساطة هي حل للنزاع بعد فشل المفاوضات المباشرة¹.

مرحلة التحكيم: هو مرحلة ثالثة بعد فشل الوساطة وعدم رضا الأطراف واقتراح الوسيط، فيتعين حين إذن على الجهة التي عينت أو اقترحت الوسيط وذلك في حالة ما إذا برزت بعض الظروف والأسباب الاقتصادية أو الاجتماعية الهامة أو القاهرة عرض النزاع على اللجنة الوطنية لتحكيم التي تختص بالنظر في النزاع بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال.

¹ عبد الرحمن، خليفي، مرجع سابق، 8

من خلال عرضنا الوجيز لموضوع اتفاقية العمل الجماعية، نستطيع أن نقول أنها أصبحت المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، وأحد العوامل الرئيسية التي من شأنها دفع عجلة قانون العمل نحو التطور المستمر، فلقد أثبتت التجربة العملية في البلدان المتقدمة اقتصاديا واجتماعيا على مدى فاعلية و مساهمة الاتفاقية الجماعية في حفظ استقرار علاقة العمل، وكذا ضمان السلم الاجتماعي.

فالاتفاقية الجماعية باعتبارها ترجمة قانونية للحوار الاجتماعي بين الأطراف الاجتماعية، تعد وسيلة ناجعة في تكييف قانون العمل مع الواقع الاقتصادي بما يعود بالنفع والفائدة على الأطراف الاجتماعيين وعلى الاقتصاد الوطني.

تعتبر الاتفاقية الجماعية سمة أساسية من سمات قانون العمل في القرن العشرين تترجم بأحسن الكيفية الممكنة التي أصبحت تتبوأها النقابات العالمية

في اغلب الدول الغربية المتقدمة تركز السياسات الاجتماعية على البحث على الاتفاقيات مع ما يسمى بالشركاء الاجتماعيين من ثمة تتدخل الدولة في الميدان الاجتماعي عن طريق سن القوانين و الأنظمة الذي عرفته بداية القرن تلتها ليبرالية جديدة تستند إلى ما يسمى من طرف الفقهاء بالسياسة التعاقدية

وبالرغم من ذلك فالمسألة المطروحة هي تلك التي تتعلق بالفرز ما بين ما يجب تركه لدائرة اختصاص الشركاء الاقتصاديين وما يتعين أن يبقى من اختصاص الدولة لسهر على تنظيمه وترقيته ولهذا السبب ظهرت إلى الوجود اللقاءات الثلاثية إلى أعلى مستوى بين الدولة وأصحاب العمل والنقابات قصد تعين المحاور الكبرى للسياسة الاجتماعية فربط المستوى العام للأجور بالأوضاع الاقتصادية لا يمكن أن يكون موضوع اتفاق ثنائي فقط شأنه شأن المساعدات التي تقدم للبطالين أو التخفيض من مدة العمل وعليه فرضت نفسها ما تسمى بالاستشارة الاجتماعية بقيام اشترك الدولة والنقابات في القرار فتارة يبين القانون قواعد تتبعها وتنمها الاتفاقيات الجماعية وتارة تفتح الاتفاقيات الطريق تمام القانون لتكريس القاعدة لفتح لفائدة جميع العمال

ويمكن القول بان الاتفاقية الجماعية تعد مصدرا حديث النشأة في قانون العمل الجزائري حيث أصبحت تلعب دورا كبيرا في تنظيم علاقات العمل 90-11 المتعلق بعلاقات العمل خاصة بعد تحول علاقة العمل من علاقة لائحية إلى علاقة تفاوضية القانون لتكريس القاعدة لفائدة جميع العمال إلا أن المشرع الجزائري من خلال تناوله لتنظيم اتفاقية العمل الجماعية لم يعط لهذه الآلية ما تستحقه من حيث تنظيمها، و تحديدها، وتفصيل لقواعدها، فقد اكتفى المشرع الجزائري بتحديد فقط القواعد العامة لها، وذلك خلافا للمشرع الفرنسي الذي أسهب في تنظيمها، حيث قصور المشرع الجزائري في إعطاء الاتفاقية الجماعية ما تستحقه من إحكام قانونية، اثر سلبا على الاتفاقيات الجماعية التي أبرمت في مختلف القطاعات التي اكتفت على إعادة سرد ما جاء به القانون رقم 90-11 من أحكام دون زيادة أحكام تفضيلية لتنظيم ظروف وشروط العمل.

وعليه فمن واجب أطراف علاقة العمل وتنظيماتهم النقابية إعطاء الاتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية نظرا لدورها في تأطير الحفاظ و استقرار علاقة العمل، وذلك بداية من اختيار ممثليهم في المفاوضات الجماعية إلى مرحلة متابعة تنفيذها

الأمر الذي انقص من دور المشرع الذي أصبح يقتصر على وضع الأمر والقواعد العامة التي تنظم علاقات العمل وترك تفصيلها للشركاء الاجتماعيين من خلال التفاوض الجماعي في المؤسسات المستخدمة

وقد لا يتوصل الطرفان إلى إيجاد الأرضية المناسبة التي تسمح لهم بالتوفيق بين الاتفاقية والظروف الاقتصادية أو الاجتماعية وبالتالي يلجا إلى نقضها كليا أو جزئيا وعند النقض يوجه الطرف المعني رسالة موصى عليها توجه نسخة منها لمفتش العمل الذي سجل الاتفاق وتودع نسخة أخرى لدى المحكمة المختصة ولا يمكن أن يصرح بالنقض قبل سنة من تسجيل الاتفاق

والسؤال الذي يطرح نفسه بالحاح في هذا الشأن : هو ما هو جزاء الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية وهل يمكن رفع دعوى قضائية في حال خرق بنودها

المراجع باللغة العربية :

المراجع القانونية :

- الأمر 75-31 المؤرخ في 29/04/1975، الجريدة الرسمية الجزائرية، العدد 39، الصادرة بتاريخ 16/05/1975
- دستور 2008 المادة 56- المادة 03
- القانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990، يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 17 ، الصادرة بتاريخ 20/04/1990.
- القانون المدني الجزائري المادة 70
- القانون رقم 90-02 المتضمن الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، الجريدة الرسمية، العدد 076/02/1990.
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05/08/1978، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 32، الصادر بتاريخ 08/08/1978.
- القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02/06/1990 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 23 الصادر ب 06/06/1990 .

الكتب :

- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني (عقد العمل المشترك)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
- أحمد عبد الكريم ابوشنب، شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 1999.
- أسامة احمد شتات قانون العمل دار الكتب القانونية مصر 1999
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل:علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2 ، جسور للنشر والتوزيع،الجزائر، 2009 .
- بن حبيب، عبد الرزاق، اقتصاد وتسيير المؤسسة .الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 04 سنة 2009 .
- تاج عطا الله المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية والادارية (دراسة مقارنة) ديوان المطبوعات الجامعية 2006
- الجيلالي عجة ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية.الجزائر :دار الخلدونية،2005.
- د/ السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2001/2000،
- د/ السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية2000،

- د/ عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، 1999
- د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، مصر.
- د/ محمد رفعت الصباحي، محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية، الجزء 2، 1999-2000.
- رشيد واضح ، علاقات العمل .الجزائر :دار هومة ،2005
- سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي الطبعة الاولى مكتب الثقافة عمان 2004
- صالح، خالد صافي، رقابة تسيير المؤسسة في ظل اقتصاد السوق .الجزائر :ديوان المطبوعات الجامعية، 2007 .
- الطيب بلولة، جمال بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر ، 2007 .
- عبد الرحمان يحيوي ، النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالعمل قصر الكتاب ، الجزائر ، 2000 ،
- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة، الجزائر، 2009
- عدنان العابد ويوسف إلياس ، قانون العمل الطبعة الأولى ، بغداد 1980
- ف شلبي قانون العمل (النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها) قصر الكتاب الجزائر 2008
- محمد الصغير بعلي تشريع العمل في الجزائري (المدخل العام للنصوص القانونية) دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر
- مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- مصطفى احمد ابو عمر ، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2005.
- ناصر، دادي عدون، اقتصاد المؤسسة . الجزائر :دار المحمدية العامة 1998.

رسالات الدكتوراه والماجستير :

- أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، جامعة الجزائر ، 2008 .
- بن عزوز بن صابر، رسالة دكتورا في القانون الاجتماعي، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، السنو الجامعية 2007-2008
- بن سعدي يوسف، الإتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة .الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004 .

- بن سلامة، زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، (علم الاجتماع والديمغرافيا علوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة)، 2007 .
- مومن عدة ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم التجارية، تخصص تسيير، أثر الاصلاحات الاقتصادية على تسيير الموارد البشرية ،كلية الحقوق و العلوم التجارية ،جامعة مستعانم ،سنة الجامعية (2001-2000).

المجلات :

- د/ ابراهيم الدسوقي أبو الليل ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، س18-ع3، سبتمبر 1994.
- فتحي عبد الرحيم عبد الله واحمد شوقي محمد عبد الرحمن شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية مانشأة المعارف مصر 2002-2001
- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مجلة معارف، العدد السادس، 2009 .

المواقع الإلكترونية :

- تقليل نزاعات العمل" على الرابط

<http://www.droit-dz.com/forum/showthread.php?t=7764> 24/05/2013/19H30

المراجع باللغة الفرنسية :

Gabriel Guéry Droit du travail 10^{eme} édition Galino éditeur paris 2001 p 41

Toyeb Belhoula Droit de travail DAHlab Alger 1994 p.493

الفهرس

الإهداء
الشكر
المقدمة	01.....
الفصل الأول : تعريف الاتفاقية الجماعية وكيفية إعدادها	
المبحث الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية وبيان محتواها وخصائصها	
	07.....
المطلب الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية	08.....
المطلب الثاني : محتوى الاتفاقية الجماعية وخصائصها	
	13.....
المبحث الثاني : إعداد الاتفاقية الجماعية	
	18.....
المطلب الأول : الشروط الموضوعية	19.....
المطلب الثاني : الشروط الشكلية	28.....
المبحث الثالث : نزاعات العمل الجماعي في الاتفاقية الجماعية	
	35.....
المطلب الأول : تعريف نزاعات العمل الجماعي وشروطها	
	35.....
المطلب الثاني : أسباب وآثار نزاعات العمل الجماعي	40.....
الفصل الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية.	
المبحث الأول : مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث المكان	47.....
المطلب الأول : المؤسسة العمومية الإقتصادية	47.....
المطلب الثاني : أهداف المؤسسة العمومية الإقتصادية	51.....
المبحث الثاني : مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان	54.....
المطلب الأول : تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص	55.....

المطلب الثاني : تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الموضوع الزمان.....61	
المبحث الثالث : طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في الاتفاقية الجماعية 71.....	
المطلب الأول : التفاوض كحل وقائي والمصالحة.....71	
المطلب الثاني : الوساطة والتحكيم والإضراب.....75	
الخاتمة	84.....
الملاحق	85.....
قائمة المراجع	
الفهرس	

• العنوان : الإتفاقية الجماعية:

- مقدمة

- الفصل الأول : تعريف الإتفاقية الجماعية وكيفية إعدادها.
- المبحث الأول: تعريف الإتفاقية الجماعية وبيان محتواها وخصائصها.
- المطلب الأول: تعريف الإتفاقية الجماعية.
- الفرع الأول: التعريف الفقهي.
- الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي.
- المطلب الثاني: محتوى الإتفاقية الجماعية وخصائصها.
- الفرع الأول: محتوى الإتفاقية الجماعية
- الفرع الثاني: خصائص الإتفاقية الجماعية.
- المبحث الثاني: إعداد الإتفاقية الجماعية.
- المطلب الأول : الشروط الموضوعية.
- الفرع الأول تحديد أطراف التفاوض الجماعي وأنواعه.
- الفرع الثاني إجراءات سير التفاوض الجماعي.
- المطلب الثاني : الشروط الشكلية.
- الفرع الأول: كتابة الإتفاقية.
- الفرع الثاني: سجل الإتفاقية وإشهارها.
- المبحث الثالث: نزاعات العمل الجماعي في الإتفاقية الجماعية
- المطلب الأول: تعريف نزاعات العمل الجماعي وشروطها.
- الفرع الأول: تعريف نزاع العمل الجماعي.
- الفرع الثاني: شروط نزاع العمل الجماعي.
- المطلب الثاني: أسباب وأثار نزاعات العمل الجماعية.
- الفرع الأول : أسباب نزاعات العمل الجماعية.
- الفرع الثاني : أثار نزاعات العمل الجماعية.
- الفصل الثاني: مجال تطبيق الإتفاقية الجماعية.
- المبحث الأول: مجال تطبيق الإتفاقية الجماعية من حيث المكان
- المطلب الأول: المؤسسات العمومية الاقتصادية.
- الفرع الأول: خصائص المؤسسة الاقتصادية
- الفرع الثاني: وظائف المؤسسة الاقتصادية.
- المطلب الثاني: أهداف المؤسسات الاقتصادية.
- الفرع الأول: الأهداف الاقتصادية والتكنولوجية.
- الفرع الثاني: الأهداف الاجتماعية والثقافية.
- المبحث الثاني: مجال تطبيق الإتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص، الموضوع والزمان
- المطلب الأول: تطبيق الإتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص.
- الفرع الأول: الأطراف المنشأة.
- الفرع الثاني: الأطراف المنظمة.
- المطلب الثاني: تطبيق الإتفاقية الجماعية من حيث الموضوع والزمان.
- الفرع الأول: تطبيق الإتفاقية الجماعية من حيث الموضوع.
- الفرع الثاني: تطبيق الإتفاقية الجماعية من حيث الزمان.
- المبحث الثالث: طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية في الإتفاقية الجماعية
- المطلب الأول: التفاوض كحل وقائي والمصالحة.
- الفرع الأول: التفاوض كحل وقائي.
- الفرع الثاني: المصالحة.
- المطلب الثاني: الوساطة والتحكيم والإضراب.
- الفرع الأول : الوساطة والتحكيم.
- الفرع الثاني : الإضراب كوسيلة ضغط لتسوية النزاع.

الخاتمة