

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم القانون الخاص
المرجع :

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

المفاوضات والإتفاقيات الجماعية للعمل

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص : القانون الخاص

الشعبة : الحقوق

تحت إشراف الأستاذة :
بن قوامال

من إعداد الطالب :
قلوשה الحاج

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

لعيثم غزالة

الأستاذة

مشرفا مقرا

بن قوامال

الأستاذة

مناقشا

درعي العربي

الأستاذ

السنة الجامعية : 2019 – 2020

نوقشت يوم: 2020/08/27

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
" وَقُلْ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا "

الآية 114 من سورة طه

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
" يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ "

الآية 11 من سورة المجادلة

شكر و تقدير

أتقدم بخالص الشكر و الإمتنان و كامل الإحترام و التقدير للأستاذة المؤطرة
بن قو أمال التي أشرفت بخبرتها العلمية على هذا العمل ، و التي ساعدتني بكل ما
تملك من إمكانيات لإخراج هذا البحث إلى النور ، فلها مني تحية خالصة ،
كما أتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الموقرة الذين منحوني شرف مناقشة
هذا العمل المتواضع ،
و لا يمكن أن أنسى التقدم بخالص الشكر والعرفان لكل أساتذتي الذين أمطروني
بفيض علمهم و لم يخلوا علي بكل العون و بذلوا لي المساعدة ،
و النصح طوال مشواري الدراسي الجامعي ،
أدامكم الله لنا نبراسا يضيء سبيل الأجيال ، و جزاكم عنا كل خير

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى :
من قال فيها الله عزوجل " فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا*
وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا"
والدتي الكريمة أدامها الله تاجا فوق رؤوسنا ،
إلى روح والدي رحمه الله ،
و إلى كل من شاركوني حياتي إخوتي و أخواتي ،
و إلى كل زملائي في الدراسة و أصدقائي في العمل ،
و إلى كل من ساعدني و ساندني من قريب أو بعيد .

قائمة المختصرات

قائمة المختصرات باللغة العربية:

د . ط : دون طبعة .

ص : صفحة .

ص ص : صفحة صفحة .

ج . ر : جريدة رسمية .

جزء : ج .

د ج : دينار جزائري

قائمة المختصرات باللغة الأجنبية :

Liste des abréviations

P : Page

Op . Cit : Opus citatum

Ibid : Ibidem

مقدمة

مقدمة :

تحتل علاقات العمل الفردية و الجماعية باهتمام كبير من الفقه، التشريع و القضاء نظرا لإرتباطها بقطاع كبير من أبناء المجتمع، إلا أن علاقات العمل الجماعية تحتل بعناية خاصة حيث أنها تلقي بظلالها على علاقات العمل الفردية ، فتؤدي لدعم الموقف التفاوضي للعمال عند إبرام عقود العمل الفردية. و يتبين هذا جليا من التعاقد على العمل في ظل الأزمات الإقتصادية عامة و أزمة البطالة على وجه الخصوص مما يجعلهم فريسة ضعيفة لأصحاب الأعمال لفرض شروطهم غير العادلة فيضطر العمال لقبولها نظرا لموقفهم الإقتصادي و القانوني الضعيف. كذلك حتى يتم تفادي منازعات العمل الجماعية التي تهدد أمن و استقرار المؤسسات و المجتمع ككل تفهم المشرع الجزائري كل هذه المخاطر لهذا حرص على إيجاد تنظيم قانوني لعلاقات العمل الجماعية يضمن فيه التوازن بين طرفي علاقة العمل من جهة و يحمي العامل كطرف ضعيف من جهة أخرى .

قد مرت المنظومة القانونية الإجتماعية في الجزائر في سبيل تحقيق هذه الأهداف بعدة مراحل فحسب التقسيم الذي اعتمدته و كمرحلة أولى ممتدة من الاستقلال لغاية سنة 1971 كانت فيها أولى المحاولات التشريعية ، في هذا الصدد صدور قانون رقم 57-62 المتعلق بمد العمل بالتشريع الفرنسي¹ في كل المجالات بما فيها مجال علاقات العمل ، و يستثنى ما يتعارض مع السيادة الوطنية ، و لكن للتعارض الكبير للقوانين الإجتماعية مع الثوابت الأساسية للدولة الجزائرية المستقلة ، تدخل المشرع سريعا لملء بعض الفراغات إستعدادا منه لنهج الإصلاح الكبير الذي تبناه كالقرار الوزاري المؤرخ في 15-06-1964 عدل بموجبه المادة 31 من قانون الشغل فساوى الأجر الوطني الأدنى المضمون الفلاحي مع قطاعات الشغل الأخرى .

تم شهدت سنة 1966 صدور أول قانون للجزائر المستقلة المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية²، الذي ميّز بين علاقات العمل و الوظيفة العمومي من جهة و ميّز هذه المرحلة من جهة أخرى ، و لكن لغياب النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل امتدت الكثير من أحكامه لتطبق في المؤسسات الاقتصادية ، و بهذا لم يعرف أي تنظيم إتفاقي لعلاقات العمل إلى أن صدر القانون المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات في القطاع العام³، و هو فاتحة قوانين العمل الجزائرية الذي سد الفراغ التشريعي بالإيديولوجية الاشتراكية فالعامل مالك و مسير لوسائل الإنتاج لكن مع هذا نظم علاقة العمل لائحيا فلم يتح أي مجال للتفاوض لأنه جاء مستكملا لما سبقه من نصوص .

¹ قانون رقم 57-62 المؤرخ في 31-12-1962 ، المتضمن بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا بما يتعارض بالسيادة الوطنية .

² قانون 133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر رقم 42 المؤرخة في 08 جوان 1966 ، ص 541 .

³ الأمر رقم 74-71 المؤرخ في 16-11-1971 ، المتضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات في القطاع العام ، ج ر رقم 101 لسنة 1971 .

في المرحلة الثانية و هي مرحلة التأكيد على التسيير الاشتراكي و التي كان بدايتها صدور الأمر رقم 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص¹، لكن اقتصر على تنظيم الحق النقابي و الحق في الإضراب و هي المسائل لم لم يرد بشأنها أي حكم في قانون 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية .

بعد أن ألغى المشرع العمل بالتشريع الفرنسي في كل المجالات بالأمر رقم 73-29²، أصدر المشرع الجزائري أول قانون شامل في تنظيم علاقات العمل بالأمر رقم 75-31، و المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص³، فأصبح المرجع لكل قطاعات العمل بما فيها القطاع العام ، و ذلك من منطلق نصوصه و الفراغ القانوني لتنظيم العلاقة المهنية بالنسبة للعامل في القطاع العام و صدور عدة قوانين مكملته له و المطبقة لمقتضياته (الأمر 75-32 المتعلق بالقضاء الاجتماعي الأمر 75-33 المتعلق بمفتشية العمل، الأمر 75-34 المتعلق بالحجز على الأجور و المرتبات) و هذا ما يفسر بالاتفاقيات الجماعية التي خصت مؤسسات الدولة الاقتصادية و عمالها .

في المرحلة الثالثة أصدر المشرع الجزائري قانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل⁴، بعد دستور 1976 الصادر بالأمر 76-97، فأعطى مفهوم واحد للعامل مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه أو النشاط الذي يمارسه فالشمولية كانت العنوان الأمثل للنظام اللائحي أو القانوني لهذه الفترة ، فلم يوجد مجال لأي إتفاق بين أطراف العلاقة المهنية فالأجر مثلا محدد بدقة لأنه مرتبط بالمخطط الذي يدخل ضمنه القطاع الذي يعمل فيه العامل ، و قد تم التوسع في مفهوم أحكامه فدخل في الشمولية الوظيف العمومي و كأنه ألغى الفرق المصطلحي بين العامل و الموظف ، و لم يقف عند هذا الحد فسار لإدراج حتى فئات العمال الذين يشغلون المناصب العليا و الوظائف السامية للدولة و من كانوا تقليديا يستقلون بأحكامهم كالقضاة و العسكريين المادة 212 منه ، وهذا ما شكل إنقلاب كبير على المفاهيم الأساسية للتشريع الاجتماعي الذي يفترض التخصيص في مجموعة حالات ، فهذه المناصب تتميز بجسامة المسؤولية ، الخطورة ، التأهيل ، الإنتماء و الولاء ، لكن ما يهمنا هو إستبعاد مجموع العلاقات الخاضعة للقانون الخاص من أحكام قانون 78-12 المادة 2 منه .

¹ الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16-11-1971 ، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ، ج ر رقم 101 لسنة 1971 .

² الأمر رقم 73-29 ، الذي يلغي العمل بالتشريع الفرنسي ، الجريدة الرسمية رقم 62 المؤرخة في 05-07-1973 .

³ الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 15-04-1975 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر رقم 39 لسنة 1975 .

⁴ قانون 78-12 المؤرخ في 05 - 08 - 1978، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، ج ر رقم 32 لسنة 1978 .

هذا ما دفع المشرع للدخول في مرحلة جديدة وهي ما اعتبرناها مرحلة رابعة عنوانها تكريس العلاقات الإتفاقية أو التعاقدية للعمل بمفهوم أوسع مما كان عليه في ظل الأمر 75-31 هذا تبعا للوضعية الإقتصادية المتأزمة التي بدأت تشهدها البلاد من منتصف الثمانينيات ، و توالي تساقط الأنظمة ذات التوجه الاشتراكي ، و ما استتبعه من تغيرات على مختلف الأصعدة لاسيما المرتبطة بالاتجاه الإقتصادي الجديد الذي توضحت معالمه من صدور قانون 88-01 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية¹، و الذي تجسد من خلاله رغبة المشرع في إيجاد النظام القانوني للمؤسسة الاقتصادية الذي يمكنها من البقاء و المنافسة وقد تلى هذا صدور دستور مارس 1989 الذي ضمن علاقات اجتماعية مهنية جديدة من خلال التأكيد على الحق النقابي و تعدده و شرعية ممارسة الإضراب ... إلخ .

جاءت تبعا لهذا تشريعات التسعينيات كتكريس للمبادئ الدستورية كالحث على التفاوض في مجال العلاقات الجماعية للعمل لاسيما التنظيم و تسوية المنازعات ، فتخلي المشرع عن التنظيم اللائحي أو القانوني الشامل لعلاقات العمل في القطاع العام ، و أصدر قانون علاقات العمل الجديد تحت رقم 90-11 فأصبح الاعتماد على عدة معايير قانونية كالإتفاق أو العقد بتولي الصدارة للمصادر المهنية المتمثلة في الإتفاقيات الجماعية و عقود العمل الفردية و الأنظمة الداخلية في تنظيم العلاقة المهنية ولكن للتغير السريع للظروف الإقتصادية و الإجتماعية في البلاد مس قانون 90-11 ستة (6) تعديلات (قانون 91-29/المرسوم التشريعي 94-03 /المرسوم التشريعي 94-09 /الأمر 96-21 /الأمر 97-02 /الأمر 97-03) يهمنها منها الأمر رقم 96-21 فقد تم التوسيع من تحديد مدة الإتفاقية الجماعية للعمل ، و تم تحويل لمفتشيه العمل صلاحية مراقبة تجديدها لجانب الحث على التفاوض في إطار الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل .

تضح أهمية دراستنا هذه في إعطاء صورة نظرية وعملية عن طبيعة العمل النقابي ودوره التفاوض الجماعي و التعرف على واقع النقابات العمالية في المؤسسات الخدماتية الجزائرية و تأثيرها على الإتفاقيات الجماعية .

أما فيما يخص أدوات الدراسة فقد إعتمدنا على مختلف التشريعات الإجتماعية مع الرجوع للقوانين العامة كالقانون المدني الصادر بالأمر 75-58 بإعتباره الشريعة العامة لجانب مختلف المراجع القانونية المتمثلة أساسا في مجموع الآراء، والنظريات الفقهية التي لها علاقة بالموضوع المطروح مع محاولة التحليل الشخصي كلما دعت الحاجة لذلك.

فيما يخص مجال و حدود الدراسة فقد ركزنا في هذه الدراسة على قانون علاقات العمل الجزائري الصادر تحت رقم 90-11 دون إغفال القوانين المكملة له كقانون الحق النقابي الصادر تحت رقم 90-14 و قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب الصادر تحت رقم 90-02 .

¹ قانون 88-01 المؤرخ في 12-01-1988 ، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية ، ج ر عدد 6 لسنة 1988 .

دوافع إختيار الموضوع :

يخضع اختيار أي موضوع لعدة إعتبارات ذاتية ترتبط بإختصاص و ميول ورغبة الباحث ، و إعتبارات موضوعية ترتبط بأهمية الموضوع ، و نظرا للأهمية الكبيرة للتنظيم التعاقدى أو الإتفاقي لتنظيم العلاقة المهنية في إطار قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تم تعميمها على كل القطاعات الاقتصادية العامة بعد إصلاحات التسعينيات بعد أن كانت في إطار علاقات العمل في القطاع الخاص فقط (الأمر 31-75) .

فسنحاول القيام بدراسة قانونية لنظرة المشرع الجزائري في هذا المجال ، و محاولة معرفة تكييفها مع مختلف الرؤى و المستجدات القانونية و الإقتصادية التي تعرفها العلاقات المهنية الجزائرية على ضوء قانون علاقات العمل دافعا في ذلك حداثة التجربة الجزائرية في هذا المجال من جهة ، و إعتبار التفاوض الجماعي أحد المصادر الأساسية لعلاقات العمل من جهة أخرى، فهو محور إهتمام العمال عموما و المنظمات النقابية على وجه الخصوص ، كما أن إختيارنا لهذا الموضوع نعتبره كنقطة بداية لعدة إشكاليات في هذا المجال كمحاولة قياس مدى نجاح التجربة الجزائرية في هذا المجال .

الإشكالية :

فبرزت مجموعة من الإشكاليات الفرعية سندرسها تباعا منها ماهية المنظمة النقابية وما هي شروط تكوينها و حلها ؟ أيضا مدى تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بالتفاوض الجماعي و الإتفاقية الجماعية في المؤسسات الجزائرية ؟

من خلال هذه الإشكاليات الفرعية تتبلورت عنها إشكالية رئيسية تتمثل فيما يلي :

ما هو الإطار القانوني للتفاوض الجماعي والإتفاقية الجماعية للعمل، ما هي مكانتهما في تنظيم العلاقة المهنية في ظل قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ؟

المنهج المتبع :

أما عن المنهج المستخدم و أدوات الدراسة فقد إتبعنا في هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية المطروحة المنهج الوصفي الذي يساعد على الوصف الدقيق لمختلف الأوضاع القانونية التي يكون فيها الشركاء الإجتماعيين ، و تحليلها للوصول إلى نتائج دقيقة كما إعتدنا على المنهج التحليلي لدراسة الإتجاهات السابقة للمشرع الجزائري كمنهج منطقي مشترك تستخدمه جميع العلوم في البحث العلمي .

أهداف الدراسة :

لأي بحث علمي أهداف علمية يسعى لتحقيقها من خلال الكشف عن حقائق ترتبط بانشغالات المجتمع وكذلك أهداف عملية تساهم في وضع تصور حول واقع الظاهرة المدروسة ، وتسعى دراستنا إلى تحقيق عدة أهداف وأبعاد ومن بينها :

- 1 - إعطاء الوصف و التحليل القانوني السليم للنصوص الخاصة بالتفاوض الجماعي و الإتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الاجتماعي عموما و في قانون علاقات العمل على وجه الخصوص .
- 2 - إكتشاف المبادئ العامة و الشاملة للتفاوض و الإتفاق أو الإتفاقية الجماعية للعمل ، على ضوء قانون علاقات العمل مع التحكم في صياغة الإتفاقات النهائية و إدراك إجراءات قيدها و تسجيلها ، و كذا إجراءات تنفيذها داخل المؤسسة .
- 3 - الوصول في نهاية البحث للتعرف على المواضيع التي تشملها الإتفاقية الجماعية للعمل .
- 4 - الإطلاع على الإطار القانوني للمنظمة النقابية لدورها الكبير في عملية التفاوض بصفتها شريك أساسي في عملية التنمية .

الدراسات السابقة :

تشكل الدراسات السابقة تراثا مهما ومصدرا خصباً للدارسين و الباحثين ، إذ تساعدهم في تكوين خلفيات علمية عن مواضيع دراستهم وأبحاثهم ، إلا أن معظم الدراسات السابقة كانت تلم بموضوع البحث سواء بصفة متشعبة أو التطرق للموضوع في جزيئاته فقط مما اضطرت إلى الإستعانة بالكتب و بعض أطروحات الدكتوراه .

صعوبات البحث :

و من خلال قيامنا بالبحث الحالي واجهتنا بعض الصعوبات التي نذكر منها :

- 1 - نقص المراجع التي تدرس موضوع بحثنا بصفة عامة ، إذ جل المراجع التي تحصلنا عليها تطرقت لموضوع بحثنا بصفة عرضية نوعا ما .
- 2- قلة الدراسات السابقة على مستوى الماجستير أو الدكتوراه ، و التي تدرس موضوع بحثنا .
- 3 - صعوبة كبيرة في ضبط موضوع البحث نظرا لتشعبه ، وكذا تداخل جوانب الموضوع فيما بينها .

تقسيم خطة البحث :

تجدر الإشارة هنا أن عنصر التجديد في البحث هو الخروج عن التقسيم الكلاسيكي لمراحل إبرام الإتفاقية الجماعية للعمل لمرحلة سابقة للإبرام و مرحلة إنعقاد و مرحلة تنفيذ داخل المؤسسة ، إنما هو البحث عن مركز الثقل في كل مرحلة من المراحل المذكورة ، و تناوله بالدراسة و التحليل ، فمركز الثقل في المرحلة السابقة للإبرام و مرحلة الإنعقاد هو التفاوض الجماعي ، أما المرحلة التنفيذ هو وجود إتفاقية جماعية للعمل بالشروط الموضوعية و الشكلية المتطلبة قانونا ، و إيماننا منا بدور المنظمة النقابية عبر كل المراحل السابقة خصصنا لها فصلا كاملا حتى نتعرف على ماهية و أهداف المنظمة النقابية ، و كذا الشروط المتطلبة لتكوينها و طريقة حلها ، و بإتباع المنهج المستخدم في العلوم الاجتماعية عموما و في العلوم القانونية على وجه الخصوص قسمنا الدراسة بالشكل التالي :

الفصل التمهيدي :

- المبحث الأول : تعريف المنظمة النقابية و بيان وظائفها
- المطلب الأول : المقصود بالمنظمة النقابية و طبيعة شخصيتها القانونية
- المطلب الثاني : وظائف المنظمة النقابية
- المبحث الثاني : شروط تكوين المنظمة النقابية و طريق حلها
- المطلب الأول : الشروط الموضوعية و الشكلية لتكوين المنظمة النقابية
- المطلب الثاني : حل المنظمة النقابية

الفصل الأول :المفاوضات الجماعية للعمل :

- المبحث الأول : تعريف المفاوضات الجماعية للعمل و بيان وظائفها
- المطلب الأول : تعريف المفاوضات الجماعية و بيان خصائصها
- المطلب الثاني : وظائف المفاوضات الجماعية
- المبحث الثاني : شروط اللجوء للتفاوض الجماعي و نطاق تدخل الدولة
- المطلب الأول : شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية للعمل
- المطلب الثاني : دور الدولة في المفاوضات الجماعية للعمل

الفصل الثاني :الإتفاقية الجماعية للعمل :

- المبحث الأول : ماهية الإتفاقية الجماعية للعمل
 - المطلب الأول : تعريف الإتفاقية الجماعية و بيان خصائصها و طبيعتها القانونية
 - المطلب الثاني : الأركان الموضوعية و الشكلية للإتفاقية الجماعية للعمل
 - المبحث الثاني : آثار الاتفاقية الجماعية للعمل
 - المطلب الأول : الآثار العقدية و اللائحية
 - المطلب الثاني : جزاء الإخلال بأحكام الإتفاقية و طريقة انقضاءها
- الخاتمة .

الفصل التمهيدي

تمهيد :

تكتسب النقابة العمالية أهمية كبرى تتزايد مع نمو الوعي النقابي سواء من جانب النقابة ذاتها أو من جانب العمال ، و ترجع أهمية هذا الدور من حيث أنها تمثل أكبر قطاعات المجتمع و هم العمال فهي التي تسعى لتحسين شروط و ظروف عملهم بصفتها شريك أساسي في عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية ، و قد قطع هذا التنظيم عدة أشواط حتى وصل للتنظيم الذي هو عليه حاليا فقد ظهرت في أوروبا جمعيات و نوادي إجتماعية واجهتها انتقادات كبيرة لأن أي تنظيم يتوسط الدولة و العمال هو مساس خطير بحرية التجارة و الصناعة حسب الرأي السائد آنذاك .

لقد إرتينا أن نخصص للمنظمة النقابية في هذا البحث فصلا تمهيديا كاملا نظرا للعلاقة الموجودة بين المفاوضات و الإتفاقيات الجماعية للعمل و دورها البارز و الفعّال فيها ، و كون أنه لا يمكن التعرّيج بالتطرق إلى المفاوضات و الإتفاقيات الجماعية للعمل دون التطرق إلى ماهية المنظمة النقابية بإعتبارها المحور الفعّال بين المفاوضات و الإتفاقيات الجماعية للعمل .

فبعد استقلال الجزائر بلغت الاتحادات النقابية ستة إتحادات و هي :

- الاتحاد العام لنقابات عمال الجزائر الذي تأسس سنة 1954 .
- اتحاد نقابات العمال الجزائرية الذي تأسس سنة 1956 .
- المجلس الإقليمي لنقابات الجزائر المستقلة الذي تأسس سنة 1956.
- المجلس الإقليمي لعمال الجزائر المتفرع عن الاتحاد الفرنسي للنقابات المسيحية.
- الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تأسس سنة 1956 .
- الاتحاد العام للقوى العاملة بالجزائر .

و لم يبق إلا الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) ، أما بالنسبة للقوانين جاء الأمر 75-31 المتعلق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص¹، حيث يتولى القسم النقابي استغلال النشاطات الاجتماعية في المؤسسة لتحسين الوضعية المادية و المعنوية للعمال ، كما أن الأمر جاء بمجموعة عقوبات لكل معرقل لتأسيس القسم النقابي في مجال القطاع الخاص ، و بصدر قانون علاقات العمل بالقانون رقم 90-11² الذي ألغى كل التشريعات الاجتماعية السابقة نصت المادة 5 منه على حق العمال في ممارسة الحق النقابي ، و هذا ما صدر بشأنه قانون 90-14³.

¹ الأمر 75-31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص المؤرخ في 29 أبريل 1975 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 39 ، الملغى.

² القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 17- 1990 ، و المصحح في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38- 1990 المعدل و المتمم .

³ قانون رقم 90/14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 23 المؤرخة في 06 يوليو 1990 ، و المعدل و المتمم بموجب قانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، جريدة رسمية، عدد 68 المؤرخة 25 ديسمبر 1991 . و كذا الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996.

المبحث الأول : المنظمة النقابية و وظائفها .

بما أن المنظمة النقابية للعمال الأجراء وكذا لأصحاب الأعمال تعتبر كشريك أساسي في عملية التنمية الإقتصادية و الإجتماعية في المجتمع فليس من الغريب أنها تحظى باهتمام تشريعي كبير من طرف المشرع ، وذلك حتى تنظم القواعد اللازمة لهذا البنيان ككيفية إدارته و النهوض بمهامه لأن شعور العمال بالحاجة للتجمع بتشكيلات جديدة بعد تخلي المؤسس الدستوري عن الاشتراكية صراحة في دستور 1989.¹ و الدخول في إقتصاد السوق نتج عنه تغير في الروابط التي جمعت العمال برب العمل فبدت حتمية الحاجة للتشاور ، و التفاهم في سبيل تحقيق المصالح المشتركة ، و المكاسب الجديدة .

لكن هذا يستلزم حضور تمثيل عمالي يقوم بدور فعال لأن الطبقة العمالية هي أحد العناصر الإنتاجية الهامة ، فساعدتها في ذلك المبادئ الدستورية كحق التعددية التمثيلية ، الحق في الإضراب و مختلف التسهيلات اللازمة للعمل بصفة فعالة مع الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الخاصة بالمؤسسة المعنية، و كذا حجمها وقدراتها هذا ما يجد مصدره في المواد من 54 إلى 59 من دستور 1996.²

فبعد فتح السوق على الإستثمار الخارجي و تعميم مبادئ حرية التجارة و الصناعة و دخول الدولة للسوق لتحقيق الربح ، صاحبه إرادة حقيقية لضمان حقوق العمال للحلول دون المساس بحريتهم النقابية من أية أعمال تمييزية في سبيل استخدامهم بما في ذلك الفصل بسبب صفتهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو مشاركتهم في أنشطة نقابية طالما ظلوا في تصرفاتهم يلتزمون القوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو غيرها من الترتيبات المشتركة المتفق عليها .

فلو ترك المجال لصاحب العمل لظهر التعسف كإطالة ساعات العمل، و خفض الأجور و كذا تجاهل الاشتراطات الصحية اللازمة... إلخ.³

و بهذا سنتعرف في هذا المبحث على مفهوم النقابة العمالية و طبيعة شخصيتها القانونية ، ونتائج الإعتراف بهذه الشخصية كمطلب أول ، و ندرس في المطلب الثاني مختلف الوظائف التي تقوم المنظمة النقابية للقيام بمهامها .

¹ دستور 1989 المؤرخ في 28-02-1989 الجريدة الرسمية رقم 01 الصادرة في 01-03-1989 .

² دستور 1996 الصادر بالمرسوم الرئاسي 96-438 الجريدة الرسمية رقم 76 المؤرخة 08 ديسمبر 1996.

³ Lyon Caen , Syndicats et partis politiques,dalloz, France,1970.P85.

المطلب الأول : تعريف المنظمة النقابية و طبيعة شخصيتها القانونية .

النقابة لغة مشتقة من كلمة نقيب و هو كبير القوم كما تعني العميد و هي تعادل كلمة Syndicat باللغة الفرنسية أما إصطلاحا بأنها المنظمة المهنية المنتخبة التي تدافع عن الحقوق المشتركة للطبقة التي تمثلها داخل المجتمع في مواجهة باقي التنظيمات الأخرى¹، أما عن التعريف القانوني فهذا ما سنتناوله في هذا المطلب كما جاء في القانون المنظم لأحكام المنظمة النقابية ، و هو قانون رقم 90 - 14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي ، ثم سنبين بعد هذا طبيعة شخصيتها القانونية و النتائج المترتبة عن ذلك كأهلية النقابة اسمها و موطنها .

الفرع الأول : المقصود بالمنظمة النقابية .

قبل البدء في تحديد مفهوم المنظمة النقابية لابد من تبيين العناصر المأخوذة بعين الاعتبار عند محاولة تعريفها :

- تتكون المنظمة النقابية بطريقة حرة و مستقلة عن إرادة النقابات الأخرى و حتى دون تدخل الدولة كما نصت المادة 2 قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي بقولها : " يحق للعمال الأجراء ، من جهة ، والمستخدمين من جهة أخرى ، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد ، أن يكونوا منظمات نقابية ، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية " .

- تسعى المنظمة النقابية لحماية مصالح العمال و تمثيلهم كما تنوب عنهم في مواجهة مختلف القوى الاجتماعية و حتى في مواجهة السلطة العامة، كما جاء في نص المادة 16 من قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي بأن المنظمة النقابية تكتسب الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها ، ويمكنها أن تقوم بالتقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة بمناسبة وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية ، كما لها تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية ، و تقوم بإبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها².

- تقوم المنظمة النقابية بأعمال متعددة في سبيل النهوض بواجباتها مثل العمل التعاوني كأن تساهم في رسم السياسات الإنتاجية و الاجتماعية ، كما تتصف بصفاتها الدفاعية في مواجهة أرباب العمل لإجبارهم على احترام حقوق العمال المقررة قانونا بموجب التشريع و التنظيم المعمول بهما³.

¹ قاموس المفتاح ، من انجاز شركة دار الأمة، طبعة 2006، ص373.

² جمال البنا ، دور النقابات في المجتمع الاشتراكي ، د ط، المطبعة العالمية ، القاهرة ، 1967، ص 29.

³ MESSAOUD Mentrì , essai d'analyse de la législation et de la réglementation de travail en Algérie, O.P.U, Alger, 1986 P 99.

فيمكن تعريف النقابة من الناحية القانونية على أنها " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطها مهنيًا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية أحواله و التعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"¹.

الفرع الثاني : طبيعة الشخصية القانونية للنقابة و نتائج الاعتراف بها .

إن المشرع الجزائري منح للمنظمة النقابية الشخصية القانونية ، و ذلك بتوفر الشروط المقررة في المادة 6 من قانون 90-14 السابق ذكره و هي الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل مع توفر سن الرشد و التمتع بالحقوق المدنية و السياسية، و ممارسة نشاط له علاقة بالمنظمة النقابية دون أن يكون قد صدر منه سلوك يعادي فيه الثورة التحريرية .

بتوفر الشروط المذكورة أعلاه يجب إتمام إجراءات التأسيس المنصوص عليها قانونا في المادة 8 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، فيصرح بتأسيس المنظمة النقابية بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية ، و هي والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية ، و لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات ، أو التي تكون على المستوى الوطني ، و يسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف ، و لا يبقى للتنظيم إلى استيفاء شكيلات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على نفقة المنظمة².

أولا : طبيعة الشخصية القانونية للمنظمة النقابية .

تتمتع النقابة بالشخصية القانونية الكاملة ، وهو أمر بالغ الأهمية لأنها لن تستطيع مباشرة مهامها بحرية و فاعلية إذا لم تتمكن من اكتساب أهليتها المدنية في إطار معقول وطبيعي من القواعد القانون³.

ثانيا : نتائج الاعتراف بالشخصية القانونية للمنظمة النقابية .

يرتب عن هذا الاعتراف أثرين هامين و هما أهلية النقابة من جهة و حق النقابة في الاسم و الموطن و الجنسية من جهة أخرى .

1- أهلية النقابة : هي صلاحية إكتساب الحقوق و التحمل بالإلتزامات فيكون طرفا في الحق سواء كان طرفا إيجابيا أو سلبي حسب الغرض الذي قامت المنظمة النقابية من أجله و التي يمارسها نائبه المعبر عن إرادته و تتمثل في أهلية التعاقد و أهلية التقاضي و أهلية التملك⁴.

¹ محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006 ، ص 8 .

² أنظر المادة 8 من قانون 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، السابق ذكره .

³ محمد أحمد إسماعيل، المرجع السابق، ص 9 .

⁴ أنظر المادة 16 من قانون 90 - 14 ، السابق ذكره .

2- اسم المنظمة النقابية موطنها و جنسيتها : للمنظمة النقابية الحق في الاسم و الموطن و الجنسية كسائر أشخاص القانون و هذا ما رجعنا بشأنه للقواعد العامة للقانون لأن المشرع سكت عن هذا في قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

المطلب الثاني : وظائف المنظمة النقابية .

للتعرف على وظائف المنظمة النقابية لابد أن نتعرف أولا على الوسائل اللازمة لقيامها ، فالحرية النقابية المقررة بالمادة 56 من دستور 1996 التي تنص : " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين " ، لجانب التنظيم القانوني للمنظمة النقابية و الاعتراف لها بالشرعية تعد وسائل لازمة لقيام النقابة بوظائفها ، و هي في نفس الوقت قد تكون من بين أهداف المنظمة التي تسعى لتجسيدها ، فقد أوضح قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أن المنظمة تسهر على حماية الحقوق المشروعة لأعضائها و الدفاع عن مصالحهم و تحسين ظروف و شروط عملهم ، و تعمل على وجه الخصوص لتحقيق الأغراض التالية :

- نشر الوعي النقابي ، و هذا ما يكفل التنظيم النقابي و تحقيق الأهداف .
- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق الدورات التعليمية و الإعلام .
- رفع الكفاءة المهنية للعمال و الارتقاء بمستواهم و تشجيع المنافسة بينهم لانجاز العمل المطلوب منهم على أحسن صورة حتى يضمن ويدعم المال العام و تحمي وسائل الإنتاج .
- رفع المستوى الصحي ، الاقتصادي و الاجتماعي لأعضاء المنظمة و أسرهم .
- المشاركة في مناقشة مشروعات و خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، و حشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط و الإسهام في تنفيذها.
- إبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهن أو الصناعات التي تمثلها.
- الموافقة على تنظيم الإضراب طبقا للضوابط التي ينص عليها القانون والتنظيم المعمول بهما¹.

و بهذا سنقسم هذا المطلب إلى فرعين نتطرق في الأول إلى وظائف المنظمة النقابية للعمال الأجراء و سندرس في الثاني حكم هام نص عليه المشرع الجزائري في قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و مدى إمكانية ممارسة المنظمة النقابية للعمل السياسي.

¹ مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، د ط ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2005 ، ص 213 .

الفرع الأول : وظائف المنظمة النقابية .

تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء و المستخدمين مكونة منذ ستة (6) أشهر على الأقل ، و تكون المنظمة النقابية تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة بشرط أن يكون 20 % على الأقل من عدد العمال الكلي الذين يغطيهم القانون الأساسي تابعين للنقابة العامة التي يتبع لها النقابة التمثيلية داخل المؤسسة ، كما يمكن أن تكون المنظمة تمثيلية إن كان لها تمثيل 20% من أجهزة المشاركة داخل المؤسسة¹.

و في كلا الحالتين التي تبلغ الهيئة المستخدمة و السلطة الإدارية المختصة وهي مفتشية العمل بكل العناصر التي تمكنها من تقدير هذه التمثيلية لاسيما عدد منخرطيها ، أو إبلاغ عدد المندوبين في لجنة المشاركة .

فإذا ثبتت التمثيلية في إطار المؤسسة المستخدمة بالشروط المنصوص عليها سابقا و الواردة في المادة 35 قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي فإنها تقوم بالوظائف التالية :

- تشارك في الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة و حتى إن كانت الاتفاقية على الصعيد الوطني قد تشارك بصفة غير مباشرة كان تقدم تقارير حول وضعية و مطالب العمال حسب تمثيلها.

- المشاركة في الوقاية من الخلافات الجماعية و حتى الفردية في العمل و تسويتها و تنظيم ممارسة حق الإضراب حسب ما ينص عليه قانون 90-02².

- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن و المحلات المتصلة بالمنظمة خارج أوقات العمل و استثناء في أوقات العمل بشرط أن يتم الحصول على إذن الهيئة المستخدمة و في إطار 10 ساعات المسموحة بالعمل النقابي حسب ما نصت عليه المادة 106 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل : " يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم ماعدا خلال عطلتهم السنوية " و يرجع بشأن التنظيم للاتفاقية الجماعية للعمل .

¹ المادة 34 و 35 من قانون 90 - 14 ، السابق ذكره .

² قانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 7 فبراير 1990.

- إعلام العمال بواسطة النشرات النقابية في أماكن العمل من الأعضاء بالمجلات و الوثائق الإعلامية والنشرات التي لها علاقة بهدف المنظمة النقابية¹.

و لجانب ما تم ذكره تقوم المنظمة النقابية عموما بمجموعة نشاطات اجتماعية ، و ثقافية بقدر حاجيات العمال كأن تدريبهم على المستوى النقابي و الثقافي حتى يتمكنوا من الدفاع عن مصالحهم ، فيوجد العامل المثقف و المتبصر بقدر معقول من الخبرة و التجربة للتعامل الحسن مع وسائل الإنتاج مما يضمن له الاحتفاظ بعمله و الترقية فيه ، و يقتضي هذا المشاركة الفعالة للمنظمة النقابية في رسم السياسات التكوينية داخل المؤسسة المستخدمة و متابعة تنفيذها.

هذا ما يستلزم منح المنظمة النقابية بعض السلطات و الإمكانات كالإشراف على بعض الوسائل الفنية اللازمة ، أما على المستوى الثقافي فيقع على المنظمة النقابية عبء كبير في هذا الصدد ، و ذلك لانخفاض المستوى الثقافي للعمال في الجزائر فالعامل عضو في المجتمع لا يقتصر دوره على الإنتاج فقط فكان لزاما على المنظمة النقابية العمل على حل المشاكل اليومية للعمال الأعضاء متى كان لها المجال لذلك كتوفير دار حضانة للعائلات و حل مشاكل السكن لكن الملحوظ في الواقع أن التجربة الجزائرية بعد صدور القانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي لم يصل للطموحات التي يسعى لها العامل الجزائري بعد .

الفرع الثاني : النشاط السياسي للمنظمة النقابية .

إن الدور الذي تقوم به المنظمة النقابية ليس سياسي حتى ولو استندت في تأييد مطالبها على أفكار سياسية كالنظريات الاشتراكية وغيرها، لكن يمكن اعتبار نشاط النقابة كعمل سياسي إذا رمى لتحقيق عمل سياسي محض كتأييد حزب سياسي معين أو الترويج لنظرة سياسية ، و قد ضلت هذه المسألة من المسائل الشائكة التي يستمر الخلاف الفقهي حولها منذ بروز مفهوم النقابة العمالية على الساحة ، لكن ما يهمنا هو موقف المشرع الجزائري من هذه النظرة ؟

إن المشرع الجزائري نص في 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييره وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي².

فلا يمكن للمنظمة النقابية إذن الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي و لا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات و لا المشاركة في تمويلها ، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي .

¹ المادة 19 و 38 من قانون 90 - 14 ، السابق ذكره .

² المادة 5 من نفس القانون .

فالمشرع منع المنظمة النقابية صراحة من ممارسة أي عمل سياسي و لا الانضمام ولا تلقي أي إعانات أو هبات من أي حزي سياسي وهذا كمبدأ عام و أجاز العمل السياسي كاستثناء في الفقرة الأخيرة من المادة 5 المذكورة أعلاه بالنسبة لأعضاء المنظمة النقابية إن كان ذلك بصفة فردية .

و الواقع أن هذا المنع يحظى بتأييد بعض الفقه الذي يرى أن منع المنظمة النقابية من العمل السياسي هو تطبيق سليم لمبدأ التخصيص الذي تلتزم المنظمة النقابية بموجبه برعاية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم ، فالانشغال بالعمل السياسي يؤدي حتما للتقصير في رعاية مصالح و حقوق العمال وعلى فعالية النشاط المهني و التماسك النقابي ، كما أن العمل السياسي قد يؤدي للانقسام و التفرق تبعا للاتجاهات السياسية و الإيديولوجية ، و هذا هو الاتجاه في النظرية التقليدية التي ظهرت في الفقه الفرنسي¹.

خلاف لما سبق يرى جانب آخر من الفقه انه من المفيد السماح للمنظمات النقابية ممارسة العمل السياسي ،فهو يؤدي للإسراع في انجاز المشروعات المفيدة للعمال كما أنه لا شك في أن وجود النواب المنتخبين في البرلمان يمثلون العمال يجعل صوتهم مسموع و يساعد في توجيه سياسات الدولة لتحقيق الأهداف المهنية المشروعة².

لكن و حسب رأينا فإننا نساير ما ذهب إليه المشرع الجزائري من قصر اهتمام المنظمة النقابية بالنشاط المهني فقط نظرا لخصوصية البلد في إطار التجربة السياسية و ربما قد يسمح بالعمل السياسي حينما تصل المنظمات النقابية لحد النضج الكبير ، و التنظيم المحكم لضمان عدم استخدام الأحزاب السياسية للنقابات كأداة لتحقيق أهدافها و مصالحها .

و هذا لا يمنع من العمل السياسي كنشاط إستثنائي في إطار محدد لنشر الفكر الديمقراطي و مناقشة خطط التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، و الإسهام في تنفيذها إن تم هذا ضمن الضوابط التالية :

- عدم الانحراف عن الهدف المهني الأساسي للمنظمة النقابية و المتمثل أساسا في رعاية مصالح العمال و الدفاع عن مصالحهم .

- ضمان عدم تأثر المنظمة النقابية بالتقلبات السياسية ، و هذا بحرص القائمين عليها لعدم استخدام النقابة لتحقيق أغراض حزبية .

- ممارسة النشاط السياسي بشكل ثانوي مما يخدم أهداف المنظمة النقابية .

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص141 وما بعدها .

² حسن مصطفى حسين، قانون العمل، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1980 ، ص 211.

- تمارس الأنشطة السياسية في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما ، و في ظل الاتفاقية الجماعية للعمل و القوانين الأساسية للنقابات التمثيلية للعمال و المستخدمين¹.

لقد تجاوزت الدولة في الوقت الحالي الأدوار التقليدية التي كانت تقوم بها في إطار الدولة الحارسة للأمن و العدالة ، فأصبحت الدولة تسعى لتحقيق الربح دون المصلحة العامة ، فتدخلت في مختلف القطاعات كشخص عادي دون امتيازات السلطة العامة ، و تبعاً لهذا فلا مانع من ممارسة المنظمة النقابية للعمل السياسي فيما يخص أهدافها و مصالح أعضائها وهذا بمناسبة تقييم و مراقبة نشاط الحكومة و هذا عمل ذو طابع سياسي بئس لأن المنظمة النقابية تتخذ إحدى الموقفين من سياسة الحكومة بالتأييد أو بالمعارضة حتى تحافظ على وجودها كعنصر فعال في المجتمع ، و لكي تضغط على الحكومة للحصول على أكبر قدر ممكن من الحقوق و المزايا يساعدها في ذلك التمثيلية الكبيرة من طرف أبناء المجتمع .

العمل السياسي أصبح مطلب وطني تحت غطاء حرية التعبير، فالحرمان منه يؤدي للعزل عن المجتمع في حين أن مشاركة المنظمة النقابية في التسيير الحسن للمجتمع معترف به تشريعياً في قانون 90-14 المتعلق بممارسة الحق النقابي في نطاق الوحدة الوطنية و سياق الإطار العام ، مع الالتزام بتحسين مستوى العمال مادياً و معنوياً بالدرجة الأولى ، لجانب تحسين ظروف العمل و زيادة الإنتاج فقد سائرنا ما ذهب له المشرع من جهة و نطلب التخفيف من حدة المنع من ممارسة العمل السياسي من جهة أخرى .

¹ سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2002 ، ص 95.

المبحث الثاني : تكوين المنظمة النقابية و طرق حلّها .

إن تكوين المنظمة النقابية مطلب عمالي بالدرجة الأولى حتى يقف العمال الأجراء على قدم المساواة مع أرباب العمل، فالمنظمة النقابية هي المعبر الفعال عن تطلعات العمال و سلاحهم في ذلك و هي مظهر من مظاهر الديمقراطية فانخراط العامل أو الانسحاب عنها في أي وقت متروك لتقديره مادام أنه يرى أن في ذلك مصلحته الشخصية ، فهو حق من حقوق العمال المقررة دستورياً يتوقف على إرادته دون أن يرتب استخدامه لهذا الحق أي ضرر، وينظم هذا الحق القانون الأساسي للمنظمة النقابية ، و في كل الحالات القانون هو الذي يحمي العامل فإن انظم العامل للمنظمة النقابية فستتعزيز حمايته فلا يمكن معاقبته بسبب نشاط نقابي مشروع ويعاد لعمله ويتم تعويضه إن فصل تعسفياً¹.

كما أن للحرية النقابية مظهر آخر و هو حرية المنظمة في قبول البعض أو رفض البعض الآخر لكن و بما أن المشرع يحمي الطرف الضعيف فإن عدم تخلف أي شرط من الشروط المذكورة في المادة 6 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي نحن بصدد دراستها مع رفض المنظمة النقابية العضوية يستلزم بشأنه صدور قرار بالرفض بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية، و يخطر لجانِب هذا المعني بالأمر بكتاب موصى عليه مع العلم بالوصول خلال 30 يوم من تاريخ تقديم الطلب كما له أن يتظلم من قرار الرفض لمجلس الإدارة باعتبارها السلطة المختصة في اجل 30 يوم و يصدر بذا قرار بأغلبية ثلثي أعضاء مجلس إدارة في اجل 45 يوم فإذا أيد قرار الرفض يقوم المعني بالأمر برفع دعوى قضائية بهذا الشأن .

بالرجوع للشروط الموضوعية و الشكلية لتكوين المنظمة النقابية و وفقاً للقواعد الخاصة في قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشرع جعل تكوين هذه المنظمة مقيد بمجموعة ضوابط مقسمة لشروط موضوعية خاصة و أخرى شكلية حتى يكون تجمع العمال في شكل منظم .

¹ أحمد حسن البرعي، الطبيعة القانونية لعقد العمل المشترك ، مركز البحوث و الدراسات القانونية، جامعة القاهرة، 1993 ، ص 8 ، 9 .

المطلب الأول : شروط تكوين المنظمة النقابية .

لقيام المنظمة النقابية بشكل صحيح منتج لأثاره يجب بتوافر جميع الشروط التي نص عليها المشرع في الباب الثاني من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي تحت عنوان تأسيس التنظيمات النقابية و تنظيمها و سيرها ، و قد عالج الشروط الموضوعية الخاصة في الفصل الأول تحت عنوان التأسيس في المواد 6 إلى 9 و نص على الشروط الشكلية في المادتين 10 و 11 .

الفرع الأول : الشروط الموضوعية الخاصة لتأسيس المنظمة النقابية .

نخلص لمجموع الشروط الموضوعية الخاصة لتأسيس المنظمة النقابية و هي خمسة (5) شروط نذكرها تباعا :

الشرط الأول : الجنسية الجزائرية الأصلية إما بحسب الدم أو بحسب الإقليم أو المكتسبة بالزواج المختلط منذ 10 سنوات على الأقل¹.

الشرط الثاني : التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية أي لا يكون قد سبق الحكم عليه بأية مخالفة أو جنحة أو جريمة من قانون العقوبات، أو القوانين المكملة له مقيدة للحرية كالجنحة بسبب فعل مغل بالشرف، أو خيانة أمانة ما لم قد يكن قد رد اعتباره بالشروط الخاصة لكل جريمة كشرط المدة و شرط عدم العود و يقدم لرد الاعتبار طلب لوكيل الجمهورية المختص إقليميا².

الشرط الثالث : أن يكون العضو راشدا و هذا نرجع بشأنه للقانون المدني وهو بلوغ 19 سنة حسب المادة 40 من القانون المدني³.

الشرط الرابع : أن لا يكون قد صدر منه سلوك معادي للثورة التحريرية ويتم التأكد من هذا الشرط بالرجوع للوزارة المختصة و هي وزارة المجاهدين و يمكن لهذه الأخيرة من إجراء تحقيق مدني للتأكد من هذا الشرط⁴.

الشرط الخامس : أن يمارس نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية من المعروف أن النقابة تنشأ أساسا للدفاع عن مصالح العمال المشتركة عندما يكون الأعضاء ينتمون لمهن أو صناعات متقاربة أو مترابطة أو متماثلة⁵، كأن تشترك في إنتاج واحد حتى تجمع المشكلات و الصعوبات التي تتعرض هذه المهن و الصناعات لتحقيق اكبر توازن في علاقات العمل فقبول صاحب عمل في منظمة نقابية للعمال ستكون النقابة خصما لنفسها فإذا جمع شخص بين الصفتين يجوز قبوله ، كما أن المشرع استبعد فئة أخرى من الانضمام للنقابة العمالية ، وهم أصحاب المهن الحرة كالأطباء ، و أصحاب الحرف فهم يمارسون العمل لحسابهم الخاص و لا تتوفر فيهم صفة العامل حسب قانون علاقات العمل الصادر تحت رقم 90-11 .

¹ المادة 6 فقرة 1 من قانون 90 - 14 ، السابق ذكره .

² المادة 6 فقرة 2 من نفس القانون .

³ المادة 6 فقرة 3 من قانون 90 - 14 ، السابق ذكره .

⁴ المادة 6 فقرة 4 من نفس القانون .

⁵ المادة 6 فقرة 5 من قانون 90 - 14 ، السابق ذكره .

الفرع الثاني :الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية .

حتى تنشأ المنظمة النقابية على نحو صحيح يلزم اتخاذ مجموعة من المراحل الإجرائية نص عليها المشرع في المواد من 7 إلى 11 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي تبدأ بالاجتماع الذي يعقده العمال المتوفر فيهم الشروط الموضوعية الخاصة المذكورة سابقا فيكونوا ما يسمى الجمعية التأسيسية ، و التي تتولى وضع القانون الأساسي للنقابة واختيار أعضاء مجلس الإدارة الذين يتولون إنهاء إجراءات التأسيس المحددة قانونا ، و الشروط الشكلية تتمثل في النقاط التالية :

الشرط الأول : وضع القانون الأساسي للمنظمة النقابية يعتبر القانون الأساسي للمنظمة دستورها المكتوب الذي تضعه الجمعية التأسيسية لبيان أغراضها و نظامها الداخلي و أجهزتها و تشكيلاتها الإدارية و مواردها المالية ، و يكون هذا القانون في شكل وثيقة مكتوبة تحت طائلة البطلان حتى يودع ضمن وثائق التأسيس لدى الجهات المختصة .

الشرط الثاني : إيداع وثائق التأسيس : عقب وضع القانون الأساسي للمنظمة النقابية يلزم وفقا للمادة 10 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أن يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين إلى والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية ، و إلى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الطابع الوطني وهذا مرفق بملف مكون من قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين ، و هيئات القيادة و الإدارة وكذا حالتهم المدنية مهنتهم و عناوين مساكنهم و نسختين مصادق عليهما من القانون الأساسي ومحضر الجمعية التأسيسية ، و يسلم طبقا لهذا وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة المذكورة سابقا خلال مدة لا تتجاوز 30 يوم من الإيداع كما يبقى على المؤسسين استكمال شكيلات الإشهار في جريدة يومية وطنية تصدر في كامل التراب الوطني على نفقة التنظيم كما تجدر الإشارة أن هذه الإجراءات تبقى نفسها في حالة وجود أي تعديل يطرأ على القانون الأساسي للمنظمة النقابية .

و تجدر الإشارة أن قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي لم ينص على حكم هام وهو الإجراءات الخاصة بالإعترض على إنشاء المنظمة النقابية في حين أن المنطق القانوني في النظام القانوني الجزائري يجيز لكل ذي مصلحة عدم الموافقة على إنشاء المنظمة النقابية خصوصا إن ثبت أن وجودها ، أو تكوينها مخالف للتشريع و التنظيم المعمول بهما¹.

¹ محمد الصغير بعيلي ، تشريع العمل في الجزائري ، د ط، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1999 ، ص 41 .

الشرط الثالث : النشر : فيما يخص إجراءات النشر التي تعتبر كأخر إجراء شكلي لقيام المنظمة النقابية فلقد ألزم المشرع في المادة 8 في فقرتها 3 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي أن على المنظمة النقابية استيفاء إجراءات الإشهار في جريدة وطنية إعلامية، وذلك على نفقة المنظمة النقابية بعد استيفاء كل الشروط الموضوعية ، و الشكالية المتطلبة قانونا لقيامها و لا يمكن أن يتم هذا إن سجل اعتراض على قيام المنظمة حتى يتم فض الإشكال نهائيا مع العلم يمكن لأعضاء المؤسسين نشر إشهار في جريدة وطنية يبدون فيه عن رغبتهم في تشكيل منظمة نقابية للدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة .

المطلب الثاني : طرق حل المنظمة النقابية .

إذا طرأت أسباب تجعل أسباب وجود المنظمة النقابية غير محقق لأهدافها أو أن الهدف الذي قامت من أجله قد تلاشى فإنه يمكن عندئذ إنهاء وجودها عن طريق حلها قضاءً، أو بالاتفاق المشترك على إنهاء مهامها بين أعضائها ، وهذا ما استقرءناه من الفصل الرابع من الباب الثاني من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي حينما نص المشرع الجزائي على إمكانية انتهاء مهام المنظمة النقابية قضاء ، أو اتفاقا بمناسبة حديثه عن الموارد و الممتلكات الخاصة بالمنظمة النقابية لان المشرع الجزائي لم يخصص في قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي عن حل المنظمة النقابية ، فنص في المادة 27 قانون 90-14 على ما يلي : " يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطات العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه ، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الاختام على أملاكها وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها. وتنتهي هذه التدابير بقوة القوانين إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن"¹.

الفرع الأول : الحل القضائي للمنظمة النقابية .

تحل المنظمة النقابية إن رأت السلطة الإدارية المختصة ، و هي والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، و الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو ذات الطابع الوطني. إن قامت المنظمة النقابية بإحدى الفعلين المحددان في المادة 30 من قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي فيمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا ثبت أنها مارست أو كانت تمارس نشاطا :

¹ محمد الصغير بعيلي ، المرجع السابق ، ص 33 .

أولا : مخالف للقوانين المعمول بها .

و يركز هنا خصوصا على مخافة الشروط الموضوعية العامة المتطلبة في كل العقود وهي الرضاء المحل السبب و الشكالية إضافة للشروط الموضوعية الخاصة المتطلبة لقيام المنظمة النقابية المقررة في قانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي و هي الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل ،التمتع بالحقوق المدنية و السياسية، بلوغ سن الرشد ، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية ، و أن يمارسوا نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية ،إضافة للشروط الشكالية كإجراءات النشر و الإشهار .

ثانيا : إن مارست المنظمة النقابية نشاطا غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية .

إن خالفت المنظمة النقابية القوانين المعمول بها أو مارست نشاطا غير النصوص عليها في قانونها الأساسي كان مارست أنشطة سياسية أو قبلت هدايا و هبات لأغراض سياسية ترفع دعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المقر الرئيسي للمنظمة النقابية وذلك بإيداع عريضة مؤسسة قانونا من حيث الشكل و الموضوع لدى كتابة ضبط المحكمة من أجل حل المنظمة النقابية .

و في كلتا الحالتين أي إن خالفت المنظمة النقابية القوانين المعمول بها أو مارست نشاطا غير النصوص عليها في قانونها الأساسي كان مارست أنشطة سياسية أو قبلت هدايا و هبات لأغراض سياسية ترفع دعوى أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها المقر الرئيسي للمنظمة النقابية وذلك بإيداع عريضة مؤسسة قانونا من حيث الشكل و الموضوع لدى كتابة ضبط المحكمة .

و ينبغي العلم أن في حالة الحكم بحل المنظمة بحكم ابتدائي قابل للاستئناف فهذا لا يمنع أن يكون أثر الحل ساري النفاذ من يوم الحكم فهو من قبيل الأحكام المعجلة النفاذ بصرف النظر عن طرق الطعن العادية و غير العادية و يقوم بإتمام الإجراءات الخاصة بالحل من يهيمه الأمر ، هذا ما يجد مصدره في قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، كما أن للنيابة العامة دور مهم في هذه الدعوى فهي طرف أصلي في النزاع فتحضر وجوبا و تقدم الطلبات شفاهة أو كتابة كأن تطلب مصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل إن رأت في ذلك مصلحة حالة و مباشرة .

¹ المادة 31 فقرة أخيرة قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة بالقانون رقم 91-30 ، السابق ذكره .

الفرع الثاني : الحل الإتفاقي للمنظمة النقابية .

هو الحل الإختياري عن طريق المنظمة ذاتها وهو ما يجد مصدره في القانون الأساسي للمنظمة النقابية فهو المحدد لشرط و إجراءات الحل الإختياري و كيفية التصرف في أموالها بعد حلها، فإن تم الاتفاق عليه مسبقا وفقا للقانون النموذجي الذي يضعه الاتحاد العام الذي تتبع له هذه المنظمة النقابية فيكون عادة بقرار من ثلثي أعضاء الجمعية العامة على الأقل .

عندئذ تسلم أموال المنظمة للاتحاد العام من أجل إنشاء لجنة نقابية جديدة أو لتوجيهها إلى ما ينفع العمال كما ينشر قرار الحل و أسبابه بملخص في جريدة يومية وطنية و هو إجراء تقوم به هيئة المكتب (السكرتارية)¹.

أما في ما يخص أثر الحل الإختياري يرتب الحل نهاية الشخصية القانونية للمنظمة كما تصفى أموالها التي تؤول للاتحاد العام الذي تتبع له المنظمة وبهذا يصعب تصور حل الاتحاد العام لنقابات العمال أو المستخدمين لاسيما فيما يخص مصير أموال الاتحاد و لضمان السير الحسن للنشاط النقابي .

¹ سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السابق ، ص220 .

خلاصة الفصل التمهيدي :

لقد مرت الحركة النقابية بالجزائر بعدة مراحل ، و لكن أهم مرحلة كانت في سنة 1989 أين خرجت من النظام الاشتراكي و نظام الإقتصادي الموجه إلى نظام الإقتصاد الحر ، و طبعا كان لزاما عليها أن تقبل بتلك التحديات التي فرضتها عليها ظروف إقتصادية و سياسية و إجتماعية ، و أن تتأقلم و طبيعة تلك الظروف و أهمها العولمة و الإفتتاح على السوق الخارجية و ما ينعكس ذلك على حقوق العمال و مصالحهم ، مما جعلها تتمكن من إحراز تجربة رائدة و فريدة من خلال جمعها بين مكتسبات الثورة و الحفاظ عليها و الدفاع على مطالب الفئة العمالية العريضة .

يعتبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين نظرا للدور الذي يلعبه على الساحة النقابية في البلاد ظل و لا يزال محل اهتمام جميع المتتبعين و المهتمين بالشأن النقابي ليس فقط لأنه يبقى أكبر نقابة في الجزائر و لكن باعتباره أيضا محورا مهما في منظومة الحياة الوطنية و بخاصة السياسية والاجتماعية منها ، و إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين ظهر ما يعرف بالنقابات المستقلة خاصة بعد صدور دستور 1989 الذي أقر بالتعددية النقابية .

رغم كل ما قيل وأثير حول دور النقابة في الساحة الوطنية في السنوات الأخيرة ، إلا أنها تبقى و دون منازع أقوى نقابة عمالية في البلاد و أثبتت ذلك في الميدان ، و دعمت مواقفها من خلال انخراطها في المساعي التي بادرت بها الدولة و كان من أبرزها برنامج الإنعاش الاقتصادي ودعم النمو و مشاركتها في المفاوضات الجماعية للعمل و كذا دورها البارز في إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل و كذا تنفيذها ، و كذا الدور الذي تلعبه في حماية مصالح العمال ضد بعض التجاوزات التي يمارسها أرباب العمل ، و كذا العمل على تسوية النزاعات الجماعية ، و مشاركتها في إجتماع الثلاثية بين الحكومة و نقابة أرباب العمل و سنعرض دورها في المفاوضات و الإتفاقيات الجماعية للعمل في الفصول الآتية و التي كان للنقابة دور فعال في المفاوضات التي تجرى بين العمال و أرباب العمل و كذا إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل بعد التطرق لجميع نقاط و شروط العمال و التشغيل .

الفصل الثاني

التفاوض الجماعي للعمل

إن للمفاوضة الجماعية أهمية بالغة في مجال علاقات العمل الجماعية ، لأن التفاوض الجماعي و الحوار الإجتماعي يعتبران الإطار الأمثل الذي يكون شرعية إجتماع الأطراف الإجتماعية في كل ما يتعلق بضبط مختلف العلاقات المهنية ، الإقتصادية و الإجتماعية الفردية منها و الجماعية ، حيث يؤدي نجاحها لإستقرار المجتمع وتحقيق الأمن ، و السلم الإجتماعي و المهني ، فالإهتمام بالمفاوضة الجماعية يرتبط بوجود الطبقة العاملة كجماعات وليس كأفراد بظهور الإضراب سنة 1899 فتبلورت هذه الفكرة مع أفكار مرتبطة على وجه الخصوص كفكرة التنظيم النقابي .

نتيجة للأهمية التي تحظى بها المفاوضة الجماعية فإن المنظمات الدولية عل رأسها منظمة العمل الدولية (O.I.T) قد اهتمت بتنظيمها ووضع القواعد التي تضمن نجاحها ، فحظي هذا المفهوم بمصادقة المؤتمر الدولي للشغل سنة 1949 على الاتفاقية رقم 48 المتعلقة بالتنظيم و المفاوضة الجماعية ، كما صادق في 19/06/1981 في دورته 67 على الاتفاقية رقم 154 حول تشجيع المفاوضة الجماعية ، و التي دخلت حيز التنفيذ في 11/08/1983 فاعترفت فعليا بحق المفاوضة الجماعية بأنها حق للشعوب في كل مكان مع ضمان الحرية النقابية و اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، و كيفية تطبيقها على كل فروع النشاط الإقتصادي .

في نفس السياق صادق مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة المنعقدة بالعاصمة السودانية الخرطوم سنة 1979 على الإتفاقية رقم 11 بشأن المفاوضة الجماعية ، و التي جاء في ديباجتها : " إن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الإقتصادي و الإجتماعي ، و أنها تكتسي سمة خاصة حيث تلقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل وتحديد الحقوق والمزايا التي تقرر للعمال بما يحقق السلم الاجتماعي و العدالة الاجتماعية ¹ .

فرغم أن للأطراف الدور المنشأ و المحرك لكافة الآثار الناشئة عن التفاوض الجماعي فإنه يوجد منظومة قانونية متكاملة لها ضوابطها و إجراءاتها التي تم استحيائها من الموثيق و الاتفاقيات و القرارات الدولية الصادرة عن المنظمات و الهيئات الدولية من جهة ، و ما يوجد في المنظومة الدستورية و القانونية الصادرة عن المؤسسات الشرعية في الدولة الجزائرية من جهة أخرى ، إضافة للأوضاع الخاصة بالبلد و هو ما يقتضيه العرف الداخلي الذي ينظم و يصون استقرار العلاقات و المعاملات المهنية ، فنظم القانون الجزائري مسألة التفاوض الجماعي في قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل في الباب السادس منه الذي سماه التفاوض الجماعي و هذا ما نحن بصدد دراسته ، فالتفاوض الجماعي نظام قانوني أصيل في قانون علاقات العمل وهو إلزامي متميز و قائم بذاته من خلال أسسه و مبادئه و آلياته ، و هذا ما يميزه عن القواعد العامة للعقود في القانون المدني ² .

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 16 .

² BENCHENEB Ali , théorie générale du contrat ,OPU, ALGERIE, 1980, p 86.

المبحث الأول : المفاوضات الجماعية و وظائفها .

يعتبر الحوار الاجتماعي عموما و التفاوض الجماعي على وجه الخصوص في ذاتهما مصدران للكثير من آليات قانون العمل بإعتبارهما يتبوءان مركز مزدوج في المنظومة القانونية ، التنظيمية و الإجرائية لعلاقات العمل ، نظرا لمركزهما الهرمي ضمن تدرج المصادر ، فتحتل المصادر المهنية المرتبة الثانية بعد المصادر التشريعية ، و رغم هذه المرتبة بإمكانها تعديل النص التشريعي في إطار تطبيق مبدأ الأصلح للعامل ، و تتمثل هذه المصادر على وجه الخصوص في الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل ، فإرادة العمال تنتج أحكام قانونية إتفاقية هي بمثابة نصوص و أدوات تنظيمية مهنية مشكلة للمصدر الإتفاقي الأساسي للأنظمة الداخلية ، و عقود العمل الفردية في إطار قانوني رسمي و داخلي .

نظرا للأهمية القانونية كمصدر أساسي لنظام الحوار الاجتماعي ، و المفاوضات الجماعية على وجه الخصوص إنطلاقا من التشكيلة الثلاثية (المنظمات النقابية التمثيلية للعمال ، أصحاب الأعمال أو المنظمات التمثيلية الخاصة بهم ، الحكومة) و الأهداف الإجتماعية الإقتصادية و المهنية في وضع آليات اتفاقية لتنظيم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج في مختلف الميادين ، المجالات و المسائل القانونية على وجه الخصوص و سعيا لإقامة تعايش و تعاون حقيقي كحل أساسي للقضاء على أسباب التوتر ، و النزاعات التي قد تحدث في ظل هذه العلاقة المهنية . فإن أسلوب الحوار و التشاور بين الأطراف الفاعلة في العملية الإنتاجية ، و في علاقة العمل الجماعية من أهم الأساليب الديمقراطية في التسيير المشترك للمسائل الإجتماعية ، و الإقتصادية التي تفرزها العلاقة بين كل من المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء و المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال من جهة و الجهاز الحكومي من جهة أخرى .

كما أن الحوار الاجتماعي هو أحد الأهداف الأربعة الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية ، والذي يتطلب حرية التنظيم ، و حرية التعبير ، و فتح قنوات التبادل المشترك في المعلومات و شفافية ذلك مع وجود شركاء اجتماعيين أقوياء ومستقلين يمكنهم المشاركة بحرية في إطار عمل قانوني و دستوري مناسب و مجموعة من العقول المستعدة للمناقشات المفيدة و التعاون البناء¹ .

فالحوار الثنائي أو الثلاثي نوع من التشاور و التفاوض الذي يفرضي لوضع القوانين الاجتماعية الرسمية الصادرة عن الهيئات المختصة ، و هي السلطة التشريعية في الدولة من جهة و يشارك في وضع السياسات و الإستراتيجيات في مختلف المسائل من جهة أخرى ، و يكون الحوار عادة في هذا الإطار لإيجاد حلول فعالة بمشاركة كل الأطراف الفاعلة بشأن المسائل المتعلقة بالعمل ، و أنشطته فتجرى مشاورات على فترات متفرقة كمرة كل سنة على الأقل لضمان الإحاطة الكافية بكل المسائل كما هو معمول به في الجزائر ، لاسيما بعد صدور دستور 1989 الذي فتح المجال الواسع لحرية التجارة و الصناعة و مصادقة الجزائر سنة 1993 على معاهدة دولية خاصة بالحوار و التشاور الثلاثي .

¹ MESSAOUD Mentrì , Cit , Op , p 25

كما قد تم تسجيل عدة لقاءات ثلاثية بلغت 12 لقاء إجتماع بموجبه أرباب العمل و الإتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) بإعتباره الأكثر تمثيلا للعمال وهو الممثل للمركزية النقابية و الحكومة ، هذا كله تمهيدا للمرحلة الجديدة التي تبناها المشرع الجزائري نتيجة الأزمات المتتالية التي مر بها الإقتصاد العالمي عموما و الجزائري على وجه الخصوص كتوالي تساقط الأنظمة الاشتراكية ، فتخلي المشرع الجزائري عن التخطيط و احتكار وسائل الإنتاج و جاء عهد الإنفتاح و إقتصاد السوق ، و صوّت على العديد من المشاريع المتعلقة بتعديلات مختلف القوانين الإجتماعية كقانون رقم 91-30 السابق ذكره المعدل و المتمم لقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل .

كما تم رفع الأجر الوطني الأدنى المضمون تماشيا مع الوضعية المزرية للقدرة الشرائية للعامل و المواطن عموما آنذاك ، و عدلت المدة القانونية للعمل وتم تخفيض سن التعاقد ، و وضع ملف الوظيف العمومي محل المناقشة و الدراسة بلقاءات دورية للشركاء الاجتماعيين الذي لم يرى النور حتى سنة 2006 التي شهدت صدور قانون جديد للوظيف العمومي ، هذا دون نسيان الملفات الإقتصادية الهامة كملف الخصخصة لبعض المؤسسات الإستراتيجية كمؤسسات البناء و الأشغال العمومية للضغوط الكبيرة الممارسة على الدولة الجزائرية من طرف المؤسسات المالية و التجارية الدولية لاسيما صندوق النقد الدولي (FMI) ، و منظمة التجارة العالمية (OMC) أي ما يفرضه الإنفتاح و الإندماج في مسار العولمة الإقتصادية و الشراكة الأوروبية ومتوسطة¹.

مثل هذه المواضيع لا يمكن معالجتها عن طريق الآليات القانونية أو التنفيذية بالنظر إلى طابعها المهني الإجتماعي ، و الإقتصادي الخاص ، فالتنسيق و التشاور بين الأطراف الثلاثة حول القضايا الإقتصادية أو الإجتماعية ، كإعادة تنظيم بعض القطاعات الإنتاجية ، أو تغيير أنظمتها القانونية كالخصخصة مثلاً ، أو إعادة الهيكلة وتنظيم بعض الآليات والتنظيمات الاجتماعية كنظام الضمان الإجتماعي ، أو التشاور حول المصادقة أو عدم المصادقة على إتفاقية دولية خاصة بالعمل ، أو وضع آليات تطبيق أحكام بعض الاتفاقيات الدولية ، هي مواضيع كما يظهر من مضامينها أنها لا يمكن أن يتم إتخاذ القرار فيها بصفة منفردة من أية جهة كانت مع الأخذ بعين الإعتبار الجوانب الدستورية والقانونية لعمل أجهزة الدولة الدستورية بجانب المنظمات المهنية كشريك حيوي لهذه الأجهزة .

¹ أحمد طالب الإبراهيمي ، المعضلة الجزائرية ، الأزمة و الحل (1989-1998) ، الطبعة الثالثة ، دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 1999 ، ص35.

لكن لا يجب الإعتقاد أن هذا الحوار والتفاوض الذي جسّد نوع من الإستقرار الملحوظ للبلاد بعد أزمة الأجور في سنة 1988 يمارس دائماً بصفة سهلة وتلقائية بل أنه كثيراً ما تتخلله صعوبات وعراقيل ناتجة عن الضغوط الداخلية و الخارجية الإجتماعية و الاقتصادية والتي كثيراً ما تجعل تواصل الأطراف الثلاثة إلى مواقف متقاربة حتى لا نقول متطابقة أمراً صعباً إذا لم نقل مستحيلاً في الكثير من الحالات لولا توفر الإرادة و النية الحسنة و روح المسؤولية لدى جميع الأطراف لتجاوز هذه الصعوبات ، و ذلك بتحمل الكثير من التضحيات والمواقف الجريئة و المسؤولية الكاملة في تحمل تبعات ما ينتج عن هذا الحوار و التشاور من قرارات سياسية وإقتصادية و إجتماعية تراعي فيها مصالح جميع الأطراف .

هذا لا يعني الخروج بالتزامات قانونية واضحة و صريحة دائماً فقد يرتب الحوار و التشاور الإجتماعي أحياناً التزامات معنوية وأخرى سياسية ، و تجدر الإشارة هنا إلى أن هناك إطار آخر للحوار و التشاور الإقتصادي و الإجتماعي المتمثل في المجلس الإقتصادي و الإجتماعي ذو الطابع الاستشاري للبرلمان ، و ذلك بحكم تركيبته المتعددة القطاعات والمؤسسات الإقتصادية الإجتماعية والإدارية و حتى السياسية ، و الذي يشكل بهذه الصفة منبراً وإطاراً مميزاً للحوار و التشاور حول مختلف القضايا الإقتصادية و الإجتماعية بكل موضوعية حيادية حرة و ديمقراطية و بعيداً عن أية ضغوطات أو توجيهات سياسية فتشكل نتائج و إستخلاصات هذا الحوار مؤشرات هامة لأصحاب القرار السياسيين منهم الإداريين و الإقتصاديين ، و قد أثمرت هذه اللقاءات التشاورية العديد من الإتفاقات التي شكلت محاور أساسية لمطالب عمالية تارة و لأصحاب العمل تارة أخرى ساهمت في تهدئة الأجواء الاجتماعية و الاستقرار المهني و تجاوز بعض الأزمات الإقتصادية ، و بجانب ما ذكر تم إنشاء بنك للمعلومات على مستوى رئاسة الجمهورية لتتبع كل المؤشرات التي تحرزها كل المؤسسات الاقتصادية على المستوى الوطني .

إضافة للرقابة القضائية و الإدارية للمؤسسات الاقتصادية من قبل مجلس المحاسبة الذي ينظم أحكامه الأمر 20-95¹، و المخول اختصاصاً شاملاً لرقابة كل الأموال العمومية مهما كانت الوضعية القانونية لمسيراتها أو المستفيدين منها كما يخول له سلطة رقابة و تقييم نوعية التسيير على صعيد الفعالية و النجاعة و الاقتصاد في تنفيذ الميزانية دون إبداء رأيه في النفقات العمومية فتستثنى رقابة الجهاز أية إعادة نظر في صحة وجدوى السياسات وأهداف البرامج التي سطرته السلطات الإدارية ، ومسؤولي الهيئات العمومية .

¹ الأمر 20-95 المؤرخ في 19 صفر 1416 الموافق لـ 17 جويلية 1995 المتعلق بمجلس المحاسبة ، ج ر عدد 39 ، 1995 ، المعدل والمتمم بالأمر 02-10 المؤرخ في 16 رمضان 1431 الموافق لـ 26 أوت 2010 ، ج ر عدد 50 ، 2010

أسس مجلس المحاسبة بموجب دستور 1976 ، و قد كرس الدستور الجديد لسنة 2016 في مادته 192 استقلالية المؤسسة وعزز دوره في مجال الرقابة على الأموال العمومية ، و لكن لم يجسد ميدانياً حتى 1980 بالقانون رقم 80-05¹ الذي أعطى له الاختصاص الإداري و القضائي لممارسة رقابة شاملة على الجماعات ، المرافق و المؤسسات و الهيئات التي تسير الأموال العمومية أو تستفيد منها مهما يكن وضعها القانوني ، و هذا ما أكدته الأمر 95-20 الذي يعتبر آخر نص ينظم أحكام مجلس المحاسبة²، ليشمل رقابة كل الأموال العمومية بما فيها أموال المؤسسات العمومية و المرافق العمومية ذات الطابع الصناعي و التجاري ، و التي تكون أموالها ومواردها أو رؤوس أموالها كلها ذات طبيعة عمومية و تشمل الرقابة كذلك تسيير الأسهم العمومية في المؤسسات أو الشركات أو الهيئات التي تملك فيها الدولة أو الجماعات الإقليمية، أو المرافق أو الهيئات العمومية الأخرى جزءا من رأسمالها الاجتماعي، فتهدف الرقابة التي يمارسها المجلس من خلال النتائج التي يتوصل إليها إلى تشجيع الاستعمال الفعال والصارم للموارد والوسائل المادية و الأموال العمومية، و تطوير شفافية تسيير المالية العمومية³.

المطلب الأول : تعريف المفاوضات الجماعية و خصائصها .

قبل الشروع في تحديد الإطار القانوني الذي وضع فيه المشرع الجزائري المفهوم الخاص للتفاوض الجماعي وهو الحوار ، و التشاور المؤدي لإبرام إتفاقيات و إتفاقات جماعية في ظل علاقة مهنية ارتأينا طرح بعض المفاهيم المشابهة حتى لا يتم الخلط مع المفهوم الذي نحن بصدد دراسته فقد وجدنا أن لمصطلح المفاوضات مفهومين واحد سياسي ، و آخر اجتماعي فبالنسبة للمفهوم السياسي يقصد بالمفاوضات تلك المباحثات ، و المداولات و المناقشات المكتوبة أو الشفوية التي تجري بين ممثلي طرفين سياسيين أو أكثر، لصيانة المصالح المشتركة سواء كانت متقاربة ، أو متعارضة فيقدم كل طرف حججه، و يحاول في الوقت نفسه دحض حجج خصمه حتى يتم الاتفاق النهائي أو تحديد المواقف أو الذي يحل قضية أو نزاع بهذه الطريقة الودية .

أما عن التعريف الاجتماعي هو نفس المفهوم الذي توصلنا إليه في الجانب السياسي مع الإختلاف في الموضوع ، فخطوات المفاوضات هي واحدة فعادة تكون مشاورات ،ومباحثات تمهيدية يقوم بها ممثلي العمال فان لوحظ تقارب لوجهات النظر حول الأسس العامة يعين كل طرف لجنة المفاوضات الخاصة به ، و يحد رئيسها وكذا موعد الاجتماعات و مكانها أما عن طرق إجراء المفاوضات تجري عموما شفويا مع تبادل للوثائق التي تتضمن مطالب صريحة ، أو مشاريع للاتفاق و كل هذا يكون بأحد الشكليين أي مفاوضات مباشرة ، أو غير مباشرة .

¹ قانون رقم 80-05 المؤرخ في 01 مارس 1980 ، يتعلق بممارسة وظيفة الرقابة المالية من طرف مجلس المحاسبة.

² مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2005 ص232،

³ المادتين 36 و 38 من القانون 80-05 ، السابق ذكره .

الملاحظ في مجال علاقات العمل كل المفاوضات الجارية بين الأطراف المتفاوضة لإبرام اتفاقيات أو اتفاقات جماعية للعمل هي مباشرة ، غير أن الفرق الموجود بينهما هو من حيث الأطراف المشاركة في المفاوضات الجماعية فهنا يكون التفاوض بين المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للعمال من جهة، و إدارة المؤسسة من جهة أخرى، أما عن موضوع التفاوض فهو دائما يتمحور حول حسن سير العلاقة المهنية التي تجمع الأطراف¹.

الفرع الأول : المفهوم الفقهي و التشريعي للمفاوضات الجماعية .

التفاوض لغة مشتق من الفعل تفاوض يتفاوض تفاوضا، بمعنى تبادل الرأي للوصول لحل يقارب وجهات النظر ، أما عن الفقه فلقد تعدد التعريفات الفقهية للمفاوضة الجماعية في إطار العلاقة المهنية ، و هذا بسبب تنوع الزوايا التي يتم النظر للمفاوضة الجماعية من خلالها فيرى جانب من الفقه أن المفاوضات الجماعية هي مناقشات بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب الأعمال من جانب ومنظمة نقابية من جانب آخر ، بهدف التوصل لاتفاق نهائي يتضمن تحديد و تنظيم علاقات العمل و شروط التوظيف يعاب على هذا التعريف أنه لم يبين الطبيعة القانونية للمفاوضة الجماعية ما إذا كانت حقا لأطراف علاقة العمل أم وسيلة لحل منازعتهم الجماعية كما أنه لم يحدد المستويات التي تتم فيها المفاوضات الجماعية وكذا إطارها القانوني².

كما أننا نجد جانب آخر من الفقه يرى أن المفاوضات الجماعية حق ثابت بين طرفي علاقة العمل على عدة مستويات كإبرام الاتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل و التفاوض دوريا لتجنب النزاعات الجماعية في العمل و المفاوضات لإنهاء الإضرابات من جانب العمال و حل المؤسسة من جانب صاحب العمل وهذا كله بهدف استقرار العلاقة المهنية و تحسين شروط و ظروف العمل ولكن يعاب على هذا التعريف أنه جعل المفاوضات الجماعية حق معترف به لكلا طرفي علاقة العمل ، و بالتالي يمكن لأحد طرفي العلاقة المهنية رفض التفاوض الجماعي ، و هذا ما خالفه المشرع الجزائري في قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، لاسيما في المادة 4 منه فأجبر على الدخول في مفاوضات جماعية دورية لحل و تفادي النزاعات الجماعية في العمل³.

يرى جانب ثالث من الفقه أن المفاوضات الجماعية هي مساومة بين صاحب العمل و بين المنظمة الممثلة للعمال بقصد الوصول لحل نزاع قائم يتعلق عموما بشروط العمل ، و قد أغفل هذا التعريف هدف عام و مهم للتفاوض الجماعي و هو التوصل لإتفاقية أو إتفاق نهائي فالنزاع القائم لا يلزم وحده للدخول في التفاوض بين أطراف علاقة العمل كما أشرنا لهذا سابقا⁴.

¹ حسن مصطفى حسين ، المرجع السابق ، ص 15.

² قاموس المفتاح ، من انجاز شركة دار الأمة ، برج الكيفان ، الجزائر ، 1996 ، ص 78.

³ سلامة عبد التواب عبد الحليم ، المرجع السابق ، ص 17.

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 26.

من خلال ما توصلنا إليه من الآراء الفقهية حاولنا وضع تعريف عام وشامل للمفاوضة الجماعية فمهما كان الحال المفاوضة الجماعية هي مجموعة مناقشات يكون الدخول فيها إلزامياً أحياناً كالتفاوض لفض المنازعات الجماعية القائمة و التفاوض في الاجتماعات الدورية لتجنب وقوع أي نزاع يمس السير العادي و الحسن للعمل ، كما قد يكون اختيارياً في حالة التفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقات الجماعية في ما يخص العلاقة المهنية ، فالمفاوضة الجماعية إذن وسيلة سلمية وجماعية بين أطراف علاقة العمل تتم في إطار تنظيم قانوني جد محكم تسعى للوصول لهدف تنظيم العلاقات المهنية و استقرارها بما يحقق مصلحة العمل و العمال .

أما عن التعريف القانوني للتفاوض الجماعي ، فلا يمكن بحث نظام التفاوض الجماعي دون التعرض للمرجعية الداخلية لهذا النظام ، و التي تعتبر ترجمة عملية و تطبيقية للمبادئ والأحكام الدولية المكرسة لحق التفاوض الجماعي ذلك أنه أصبح يشكل نظاماً قائماً بذاته في مختلف النظم المقارنة لا يستند في أحكامه وآلياته على القانون الدولي للعمل فقط بل وكذلك على العديد من المبادئ الدستورية والقوانين الداخلية ، و بما أن الدستور هو أسمى تشريع في النظام القانوني الجزائري فتعتبر مبادئه الدستورية أساس أي تنظيم إقتصادي إجتماعي ، وإداري ومصدر كل نص قانوني ، أو تنظيمي أي أنها المصدر الأول لمختلف القوانين المنظمة لكافة النشاطات الحريات، الحقوق و الإلتزامات من ضمنها تلك المتعلقة بالقوانين والنظم الخاصة بعلاقات العمل في شتى جوانبها التنظيمية الاجتماعية والاقتصادية .

فيمكن بحث و تكييف مكانة و أساس التفاوض الجماعي و حق العمال في المشاركة في وضع وصياغة القواعد والنظم التي تحكم و تسير علاقاتهم المهنية فيما إذا كان هذا النظام يمثل حقاً مهنيّاً واجتماعياً يدخل ضمن الحقوق المدنية المعترف بها دستورياً أم أنها منحة من المشرع هؤلاء العمال¹ ؟

إن الإجابة على هذا الإشكال تأخذ صيغتين أحدهما الصيغة المباشرة أو الصريحة ، و التي اعتمدها الدستور الفرنسي لسنة 1946 الذي نص صراحة في ديباجته على أن : (لكل العمال الحق في المشاركة عن طريق ممثلهم في التحديد الجماعي لشروط العمل) هذه الصيغة التي وأن كانت لم تأتي في صلب النص الدستوري إلا أنها تؤسس لمرجعية دستورية لا شك فيها لنظام التفاوض الجماعي كآلية وحيدة لوضع القانون الإتفاقي المتمثل في الاتفاقيات الجماعية ، مما يجعل حق العمال في التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية حق دستوري وبالتالي لا يمكن لأي قانون أن يقيدده، أو يحد من نطاقه و مضمونه، بل يقع عليه فقط واجب تنظيمه وضبط آلياته العملية والإجرائية التي تسمح بممارسته الفعلية، والاستفادة من الامتيازات والحقوق التي يمنحها لهم .

¹ محمد الصغير بعيلي ، المرجع السابق، ص 44 .

أما الصيغة الثانية والتي يمكن وصفها بالضمنية أو غير المباشرة فهي تلك التي تستوجب استنتاج هذا الحق من ضمن الحقوق السياسية المدنية و الاجتماعية المكرسة في الدستور وذلك بتصنيف حق التفاوض وفق عدة معايير قصد وضعها ضمن إحدى الأطر القانونية لممارسة هذه الحقوق الدستورية، وهي الصيغة التي اعتمدتها الدساتير الجزائرية لاسيما الأخيرة منها و التي تتطلب اعتماد المنهج الإستنتاجي للوقوف على المصدر الدستوري لنظام التفاوض والقانون الإتفاقي وفق أحكام دستوري 1989 و 1996 ، فالتفاوض الجماعي باعتباره وسيلة وأداة لصيانة الحقوق الفردية والجماعية ، و إطار للدفاع عنها يجد أساسه ومرجعياته الدستورية في نص المادة 32 من دستور 1989 و التي هي الآن المادة 33 من دستور 1996 التي تنص على أن : (الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون) وهو ما يعطي للنقابة باعتبارها الجمعية الممثلة لحقوق العمال المدافعة عن المصالح الأساسية الفردية والجماعية في الهيئات والمؤسسات العامة والخاصة بالحق في التفاوض كشكل من أشكال الدفاع عن هذه المصالح .

كما يجد التفاوض الجماعي مرجعيته الدستورية باعتباره إطاراً لممارسة حريتي الرأي والتعبير المضمونة بمقتضى المادتين 35 و 39 من دستور 1989 وهي الآن المادتان 36 و 41 من دستور 1996 حيث أن العمال من خلال أسلوب التفاوض الجماعي يمارسون حقهم في إبداء الرأي بكل حرية فيما يتعلق بحياتهم و مصالحهم المهنية و الاجتماعية ، و ما يترتب على ذلك من حماية كرامتهم الإنسانية وصيانة المساواة بينهم في الحقوق و الواجبات أمام القانون .

كما تقضي المادة 30 من دستور 1989 وهي المادة 29 من دستور 1996 بإلغاء أي استغلال أو مصادرة لأي حق من حقوق العمال الأساسية باعتبارهم جماعة وطنية لها خصوصياتها مميزاتها مصالحها وأهدافها المهنية الاقتصادية ، و الاجتماعية التي تشكل جزءاً لا يتجزأ من مصالح وأهداف المجتمع ككل دون أن يعتبر ذلك تمييزاً لهذه الشريحة الاجتماعية عن بقية شرائح المجتمع مهما كانت اعتبارات هذا التمييز كما هو مكرس في المادة 28 من دستور 1996¹.

أما التفاوض الجماعي باعتباره إفراز ونتيجة من إفرازات الحق النقابي فإنه يجد أساسه الدستوري في نص المادة 53 من دستور 1989 وهي الآن المادة 55 من دستور 1996 التي تقر و تعترف بالحق النقابي لجميع العمال ، وهو الحق الذي لا يكون كاملاً وفعالاً إلا إذا تضمن حق التفاوض الجماعي الذي يترجم بدوره حق المشاركة الفعلية للعمال في وضع القانون المهني الذي يحكم العلاقات المهنية، و الاجتماعية بينهم و بين أصحاب العمل، و هكذا يتبين لنا أن نظام التفاوض الجماعي سواء في الدساتير التي تعترف به صراحة أو في تلك التي تتناوله بصفة ضمنية كالدستور الجزائري الحالي هو حق دستوري حق قائم بذاته معترف به للطبقة العاملة تمارسه وفقاً لأطر قانونية محددة يتكفل المشرع بوضعها وفق المعطيات التنظيمية².

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 36.
² عصام أنور سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثانية ، القاهرة، 2002 ، ص 45.

أما عن النصوص التشريعية نقصد بها تلك النصوص القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية باعتبارها صاحبة الاختصاص دستورياً في وضع كافة القوانين و الأحكام الخاصة بقوانين العمل سواء ما تعلق منها بالمبادئ العامة لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية ، أو تلك المتعلقة بكيفيات ممارسة بعض الحقوق الأساسية ، كالحق النقابي بشقيه الحق في التفاوض الجماعي ، و حق الإضراب و وضع آليات و إجراءات تسوية المنازعات الفردية و الجماعية في العمل إلى جانب القوانين الخاصة بالضمان الاجتماعي بمختلف جوانبه المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية ، و حوادث العمل و الأمراض المهنية... الخ ، فتشكل هذه القواعد القانونية المصدر الرسمي المباشر لنظام التفاوض الجماعي من حيث أنها من جهة تجسد المبادئ الدستورية في هذا المجال ، و من جهة ثانية تضع وتحدد الآليات الأساليب و الإجراءات التي تجسد وتضع حق التفاوض وتسند القانون الإتفاقي من خلال تحديد هذه القوانين لطبيعة أطراف هذا التفاوض و مجالاته و مواضيعه و طبيعة الالتزامات الناتجة عنه¹.

بالرجوع إلى فحص مختلف القوانين الاجتماعية في الجزائر فإننا نقف على الأسس القانونية التي تجسد مرجعية ، و مصدر نظام التفاوض الجماعي باعتباره الآلية التنظيمية لعلاقات العمل الفردية والجماعية ، و هي الأسس و المبادئ القانونية التي يمكن إنجازها فيما يلي :

1- قانون علاقات العمل و هو قانون رقم 90-11 ، فيشكل هذا القانون المصدر القانوني الأول و المباشر لنظام التفاوض الجماعي في المنظومة القانونية الجزائرية في الوقت الحالي ، فهو الذي يحدد مضمون ومحتوى المواضيع التي يستوجب أو يمكن أن يتضمنها وينظمها التفاوض الجماعي حسب ما نصت عليه المادة 120 منه التي تقضي أن الإتفاقية الجماعية للعمل تعالج شروط التشغيل و العمل التي يدخل ضمنها التصنيف المهني الأجور التعويضات و المكافآت... الخ .

كما ينظم قانون علاقات العمل الأحكام الخاصة بأطراف المفاوضة الجماعية نطاق ممارستها طرق وإجراءات إبرام الإتفاقيات ، شروط نفاذها ، و الآثار المترتبة على مخالفة أحكامها في المواد من 114 إلى 134 و هو بذلك يعتبر النص الأساسي المتضمن لمختلف الجوانب الموضوعية منها الشكلية والإجرائية التي تحكم التفاوض الجماعي في القانون الجزائري و هو ما يجعل القانون الإتفاقي الناتج عنه في المركز التنظيمي والتطبيقي لهذا القانون و الآلية التي يرجع إليها التكفل بتنظيم كافة الجوانب التنفيذية والتطبيقية التي يحيلها إليه أحكام هذا القانون ، الأمر الذي يمنع على أية وسيلة تنظيمية أو تنفيذية أخرى من الاعتداء على الصلاحيات والاختصاصات المخولة لنظام التفاوض بمقتضى هذا القانون ، و اعتبار أي تدخل في هذا المجال التنفيذي لأية وسيلة أو آلية أخرى مثل المراسيم والقرارات الإدارية ، أو الأنظمة الداخلية للعمل أمراً باطلاً و عديم الأثر ، فإنه إذا كان مجال التفاوض يشمل كل ما يتعلق بتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية الحقوق و الالتزامات المهنية ، المادية المهنية ، الاجتماعية و الاقتصادية لأطراف العلاقة أي جماعة العمال و أصحاب العمل².

¹ عبد السلام عياد ، المفاوضة الجماعية ، د ط ، مطبوعات الجامعة العمالية ، القاهرة ، 1992 ، ص 55.

² محمد الصغير بعيلي ، المرجع السابق، ص 48 .

2 - قانون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب : تحت رقم 90-02 السابق ذكره فلم تقتصر أحكام التفاوض الجماعي على قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فجاء مفهوم التفاوض الجماعي في قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، و ذلك لصدوره قبل قانون 90-11 فنصت المادة 4 من قانون 90-02 على ما يلي: " يعقد المستخدمون و ممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و ظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة .

تدل عبارة ممثلي العمال في مفهوم هذا القانون على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين النقابيين ، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الإتفاقيات ، و الإتفاقات التي تبرم بين المستخدمين و ممثلي العمال " .

كما أن المادة 15 من نفس القانون نصت على : " تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال، والممثلين المخولين في المؤسسات، والإدارات العمومية المهنية " .

فعرف التفاوض بعد الإصلاحات الدستورية الكبيرة التي عرفت في النظام القانوني الجزائري بمناسبة تجنب وقوع النزاعات الجماعية في العمل ، و هذا أمر طبيعي لسوء الوضعية الاقتصادية و السياسية للبلاد كفشل سياسات التخطيط ، و كثرة التسريح للأسباب الاقتصادية فحاول المشرع إيجاد الحلول من قبل أطراف العلاقة دون أن يعرف لنا المشرع الجزائري التفاوض الجماعي ، و لم يحدد مستوياته فاكتمل بالنص على أن التفاوض هو مجموعة اجتماعات دورية داخل الهيئة المستخدمة بين ممثلي العمال و المستخدم وهذا تجنباً لأي نزاع جماعي يعيق السير العادي و الحسن لعلاقة المهنية¹.

بصدور قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بالقانون و حتى بعد التعديل الذي مسه بالأمر 96-21 السابق الذكر، الذي عدل بالمادة 17 منه المادة 114 من قانون علاقات العمل التي أصبحت تنص على أن : " الاتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما فئة أو الفئات المهنية.

الإتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية .

تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى " .

¹ محمد الصغير بعيلي ، المرجع السابق، ص 50 .

فبقي المشرع بنفس المنهج الذي تبناه في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب فلم يورد أي تعريف للتفاوض الجماعي ولم يذكر مستوياته ، و لا كيف يتم و لا النقاط التي تثار فيه . فأخذ باللامركزية في التفاوض الجماعي كمفهوم إداري بشكل واسع و ذلك لإعتقاده أن ذلك يحقق الإستقلالية المطلقة للمؤسسة بعد الإصلاحات السياسية الاجتماعية و الاقتصادية الكبيرة التي تبناها في دستور 1989، و تأكدت في دستور 1996، و هذه اللامركزية التي نعني بها توزيع تنظيم العلاقات الوظيفية بين السلطة التشريعية و هي البرلمان بغرفتيه من جهة، وبين أطراف العلاقة من جهة أخرى من خلال ما يتوصلوا له من قواعد اتفاقية مترجمة في اتفاقية جماعية فيقام تكوين مستقل حتى تنظم وتسير مجموعات المصالح المشتركة لكل طرف . وقد اعتبرنا هذا مخاطرة كبيرة من المشرع الجزائري لاحتمال بقاء التشريع دون تطبيق، أو عدم تطبيقه ضمن الأطر العامة التي حددها القانون فهذا يحتاج للدور الكبير الذي تلعبه المنظمة النقابية من جهة، وتحسن وسائل الاتصال الداخلية بين أطراف العلاقة المهنية و دقة المعلومات والإستراتيجية الموحدة التي يحترم فيها القواعد الأساسية للتفاوض الجماعي مع توفر روح التعايش تبعاً لواقع المؤسسة .

الفرع الثاني : خصائص المفاوضة الجماعية .

تتميز المفاوضات الجماعية بعدة خصائص تجعلها مستقلة عن الأفكار المشابهة لها ، كالتشاور و التعاون الذي يكون على وجه الخصوص لإبداء الرأي في مشروعات القوانين المتعلقة بعلاقات العمل ، و كذا في اتفاقيات العمل الدولية قبل التوقيع عليها من قبل رئيس الجمهورية فيدرس التشاور كل الموضوعات ذات الصلة بالعلاقات المهنية ، و الإقتصادية على المستوى الوطني و يقترح وسائل توثيق التعاون بين منظمات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال .

كما يمتاز التفاوض الجماعي ببعض الخصائص تجعله متميزاً عن باقي وسائل تسوية المنازعات الأخرى كالمصالحة ، التحكيم ، الوساطة ، فالمصالحة تفرض تدخل طرف ثالث في النزاع كمفتشية العمل في التشريع الجزائري¹ .

أما الوساطة فتتطلب تدخل شخص يسمى الوسيط بعد أن يتفق أطراف النزاع على تعيينه²،

فالتفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل يتميز عن التحكيم في منازعات العمل الجماعية ، و هو اتفاق على طرح النزاع على المحكمين دون اللجوء للمحكمة إن تعلق محل النزاع بحق مالي فلأطراف النزاع اختيار مدة معينة يحدونها سلفاً ، و إجراءات يختارونها وقانون يرتضون تطبيقه، حتى يصدر حكماً يلتزمون به ، و هذا ما نصت عليه المواد 13، 14 و 15 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب .

¹ بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، السنة الجامعية 2013 – 2014 ، ص 38 .
² بلعبدون عواد ، المرجع السابق ، ص 38 .

لإجراء التحكيم يشترط وجود شرط تحكيم أو مشاركة تحكيم ، فشرط التحكيم هو الشرط الذي يوجد كبند من بنود عقد يجمع أطراف النزاع قبل وقوعه ، أما مشاركة التحكيم عبارة عن اتفاق تحكيم لاحق على وقوع المنازعة ، و قد يتضمن الاتفاق إجراءات التحكيم واختيار المحكمين ، كما قد يختار هيئة تحكيم مستقلة أو مركز تحكيم يؤلونه إختيار الإجراءات المناسبة و القانون الواجب التطبيق طبقاً للقواعد التي يرتضيها الأطراف¹.

كما يتميز التفاوض الجماعي عن الصلح الذي تقوم به مفتشية العمل كإجراء جوهري لقبول الدعوى أمام القضاء ، و الذي ينظم أحكامه قانون 90-03 و 1990 و المتعلق بمفتشية العمل² لجانب المرسوم التنفيذي الصادران تحت رقم 05-05³ ، و 06-05⁴ ، المتعلقان بتنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ، و بالاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة .

فحتى نميز التفاوض الجماعي عن الأفكار المشابهة له ، و نكمل العنصر الخاص بتعريفه كان لزاما علينا تحديد خصائص التفاوض الجماعي من خلال التعاريف الفقهية التي تناولت التفاوض الجماعي كتعريف و على ضوء قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل :

أولا : التفاوض الجماعي وسيلة سلمية للوصول لاتفاقيات ، أو اتفاقات جماعية للعمل، نقصد بهذا أن المفاوضة الجماعية تتم بوسائل سلمية تسعى لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه ، أو العمل على حل النزاع الجماعي القائم الذي يعتبر وضعية مهنية و قانونية يقع فيها تعارض بين مصالح الأشخاص و آرائهم لوجود الأهداف المتعارضة التي يصعب التوفيق بينها ، و تتمثل هذه الوسائل السلمية في الحوار و المناقشات ، أو الإتصالات التي تحافظ على العلاقات الودية بين طرفي علاقة العمل أثناء تنفيذ عقد العمل الجماعي ، و تجنباً للجوء للوسائل غير سلمية كالإضراب من جانب العمال ، و إغلاق المؤسسة أو تصفيتها من جانب صاحب العمل⁵.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ، ص 55 .
² قانون رقم 90-03 مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر رقم 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990.
³ المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ، ج ر عدد 4 مؤرخة في 9 جانفي 2005 ، ص 9 .
⁴ المرسوم التنفيذي رقم 06-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 يحدد شروط الإلتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير المركزية للمفتشية العامة للعمل و تصنيفها ، ج ر عدد 4 مؤرخة في 9 جانفي 2005 ، ص 15 .
⁵ عبد السلام عياد ، المرجع السابق ، ص 37.

ثانيا : التفاوض الجماعي وسيلة جماعية من ناحية العمال حيث يشمل التفاوض مجموع العمال الذين تجمعهم المصلحة المهنية المشتركة، وهذه الصفة مطلوبة من جانب العمال فقط من بداية المفاوضة إلى نهايتها، على أساس أن العمال إذا دخلوا في مفاوضات جماعية لإبرام اتفاقات، أو اتفاقيات جماعية للعمل في إطار العلاقة المهنية دون أن تنوب عنهم منظمة قادرة على حماية مصالحهم ، فإن حقوقهم ستهدر مطالبهم تهمل ، و صوتهم لن يسمع. و ما يعزز هذا التمثيل هو اختيار العمال من يتحدث باسمهم و يدافع عن مصالحهم فان تعددت اختيارات العمال يكلف بالتفاوض المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا ، و هذا كله تطبيق لمبدأ الحرية النقابية ، و بالمقابل يمكن لصاحب العمل الدخول في المفاوضة الجماعية مع منظمة نقابية عمالية بصفة فردية كما له أن يدخل في إطار منظمة جماعية تجمعهم مع مستخدمين آخرين¹.

و يختلف الفقه حول المعيار الذي يحدد على أساسية صيغة الجماعية، فالبعض يأخذ بالمعيار العضوي أي يستلزم كون أحد أطراف المفاوضات منظمة نقابية تمثيلية ، وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري. فاستبعد بذلك المعيار العددي الذي يستلزم أن يكون عدد العمال الذي يتم تمثيلهم في المفاوضة دون الحاجة لتكون للمنظمة النقابية .

ثالثا : التفاوض الجماعي وسيلة اختيارية لإبرام الإتفاقيات، أو الإتفاقات الجماعية للعمل فاللجوء إلى المفاوضة الجماعية تتوقف على الإدارة الحرة للأطراف ، كما هو عليه الحال في منازعات العمل الجماعية فلا يمكن إجبار صاحب العمل أو المنظمة النقابية للعمال على الدخول في المفاوضات بل يجب إقناع أحد الطرفين الآخر بأهميتها بكل حرية ، مع العلم أنه يبقى لكلا من الطرفين الحق في الانسحاب حتى بعد البدء في التفاوض ، و هذا يعني بالضرورة اللجوء للطرف غير السلمية في حالة المنازعة الجماعية للعمل و المتمثلة في الإضراب من جانب العمال ، و هو حق معترف به دستوريا حسب المادة 57 من دستور 1996 التي تنص في الفقرة الأولى : " الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون"، و المادة 5 قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي اعتبرت الإضراب حق من بين الحقوق الأساسية للعمل .

هذا ما نظمته قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها ، و ممارسة حق الإضراب فينبغي لممارسة هذا الحق مجموعة من الشروط كشرط المدة ، و هي مدة الإشعار المسبق بالإضراب و الذي يحتسب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم ، و إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا تحدد هذه المدة عن طريق المفاوضة ، و لا يمكن أن تقل عن ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ الإيداع².

كما تقضي المادة 24 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب أنه إذا استمر الخلاف بعد استيفاء إجراءات المصالحة وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاق بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب الذي يوقف بمجرد إتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم .

¹ MESSAOUD Mentré , Op,cit . P63.

² المادة 30 من قانون 90 – 02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، السابق ذكره .

رابعاً : المفاوضات الجماعية وسيلة مباشرة تسعى لتنظيم شروط العمل، وظروفه فيقصد بكونها مباشرة أنها تجري بين أطراف الاتفاقية ، أو الاتفاق الجماعي أو حتى المنازعة الجماعية دون وساطة من طرف ثالث ، و هي بذلك تختلف عن الوسائل السلمية التي تحتاج لوجود طرف ثالث كالمصالحة التي تقوم بها مفتشية العمل المختصة إقليمياً ، فيرفع إليها الخلاف الجماعي أو الفردي في العمل وجوباً لمحاولة المصالحة بين المستخدم، وممثلي العمال ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للأخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليه، هذا حسب ما نصت عليه المادة 06 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، فيجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل أن يحضروا جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ، و عند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى ، كما يعد مفتش العمل محضراً يوقعه الطرفان ويدون فيه المسائل المتفق عليها كما يدون المسائل التي يستمر الخلاف قائماً إن وجدت وتصبح المسائل التي اتفق الطرفان عليها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة إقليمياً ، و قد نصت المادة 09 من نفس القانون على أنه في حالة فشل إجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل أو على بعضه يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة ، و في هذه الحالة يمكن للطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم¹.

الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل على إسناد مهمة إقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط حسب ما نصت عليه المادة 10 قانون 90-02 و يشتركان في تعيينه فهي بدورها تجرى بتدخل طرف ثالث يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات الخاصة للقيام بمهمة ، و يتعين عليه أن يتقيد بالسرية المهنية إزاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطلع عليها أثناء قيامه بمهمته وتساعد الوسيط مفتشية العمل المتخصصة إقليمياً بناء على طلبه . أما عن مهامه نص قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب في المادة 12 " يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدده اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً".

و كذلك الأمر بالنسبة للتحكيم المادة 13 التي تقضي أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم ، تطبق المواد من 442 إلى 454 من قانون 66-154 المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل و المتمم فيصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام ، و هذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذان يلزمان بتنفيذه .

¹ راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 86 .

المطلب الثاني : وظائف المفاوضة الجماعية .

تهدف المفاوضة الجماعية لتنظيم شروط وظروف العمل وعلاقاته هذا ما يتم بعدة وسائل كإبرام الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل، أو توسيع نطاقها و تسوية منازعات العمل الجماعية و الوقاية منها، فيمكن إذن يمكننا جمع الوظائف التي تقوم بها المفاوضة الجماعية في نقطتين أساسيتين :

الفرع الأول : وظيفة المفاوضة الجماعية في مجال الإتفاقية الجماعية للعمل .

للمفاوضة الجماعية الدور الأساسي في مجال إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل و كذا الإتفاقات المكتملة لها في حالة توسيع نطاقها أو تعديله ، فكل طرف في بداية التفاوض يتمسك بالحد الأقصى لمطالبه و لا يسلم للطرف الآخر بمطالبه المقابلة إلى بعد مناقشتها و محاولة تعديلها حتى يتم الوصول للحل العادل لكلا الطرفين، و هذا ما أوضحه المشرع الجزائري في قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل علاقات في المادة 123 التي قضت بأن الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل يبرم عن طريق التفاوض الجماعي بناء على طلب أحد طرفي العلاقة المهنية و هما الهيئة المستخدمة من جهة و المنظمة النقابية الممثلة للعمال الأجراء من جهة أخرى، و ذلك بلجنة متساوية الأعضاء يتراوح عددها من ثلاثة (03) إلى سبعة (07) أعضاء فان كانت الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي أعلى درجة كأن يكون على المستوى الوطني ، لا يمكن أن يزيد عدد اللجنة المتساوية الأعضاء عن اثنين و عشرون عضوا (22) تقسم بين الطرفين بالتساوي.

كما يعين كل من طرفي التفاوض رئيسا يعبر عن رأي أغلبية الأعضاء و يكون على رأس الوفد الذي يقوده و يباح ناطقه الرسمي كما نصت على هذا المادة 125 من نفس القانون ، ما قيل عن التفاوض الجماعي في مجال إبرام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل يعمل به في مجال تجديد تعديل أو توسيع نطاق الاتفاقية الجماعية للعمل .

الفرع الثاني : دور المفاوضات الجماعية في حل منازعات العمل الجماعية و الوقاية منها .

إن المنازعات الجماعية في مجال العمل تهدد السلم الاجتماعي وحسن سير العمل و تؤثر سلبيا على العلاقة بين العمال و أصحاب العمل حيث تسبقها عادة ملابسات تجعل من المتوقع حدوثها، ومن هنا يبرز دور المفاوضة بجلاء خلال هذه المرحلة التي تتعكر فيها الأجواء بين طرفي علاقة العمل دون أن تصل الأمور لحد الإضراب أو غلق المؤسسة .

فإذا نجحت المفاوضات الجماعية في احتواء الموقف فانها تحد من إطالة مدة النزاع و تمنع وقوعه مما لا شك انه تؤثر سلبا على مصالح العمال و الهيئة المستخدمة و المجتمع ككل¹.

¹ أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، الجزء الأول، د ط ، دار الفكر العربي ، مصر 1976، ص148.

في هذا الصدد نص المشرع الجزائري في قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب بأن يعقد المستخدمون وممثلو العمال و هم الممثلين المنتخبين داخل الهيئة المستخدمة اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة ، و تحدد كيفية تنظيم مواعيد الاجتماعات لاسيما الدورية منها في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال¹.

لما أثبتت هذه المفاوضات الدورية نجاعتها في تخفيف من النزاعات الجماعية للعمل امتدت للمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري وكذلك الإدارات المركزية التابعة للدولة والولايات والبلديات ، و أن تدرس وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية داخل المؤسسات والإدارات العمومية في اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والممثلين المخولين في المؤسسات و الإدارات العمومية المهنية²، و يشكل بهذا الشأن مجلس المتساوي الأعضاء داخل الوظيفة العمومية يتكون من الإدارة و ممثلي العمال ، و يوضع لدى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ، و لهذا المجلس جهاز مصالحة في مجال الخلافات الجماعية في العمل داخل المؤسسات و الإدارات العمومية ، و يستشار زيادة على ذلك في إعداد النصوص التشريعية و التنظيمية التي تخضع لها علاقات العمل ضمن المؤسسات و الإدارات العمومية ، و كذا تكييف هذه النصوص أي إجراءات تطبيقها³.

¹ المادة 4 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، السابق ذكره .

² المادة 15 من نفس القانون .

³ عبد السلام عياد ، المرجع السابق . ص 14.

المبحث الثاني : شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية و نطاق تدخل الدولة .

إن اللجوء للمفاوضة الجماعية يلزمه توفر عدة شروط وضمانات تكفل نجاحها ، و من أهم هذه الضمانات هو الإقرار بحق العمال ، و أصحاب العمل تكوين منظمات نقابية تدافع عن المصالح المهنية المشتركة لأعضائها ، لجانب الإقرار بحق ممارسة الإضراب من قبل العمال ، و للهيئة المستخدمة بحق تصفية الشركة. كما ينبغي العلم أن تدريب المفاوضين ، و إعدادهم بالشكل المناسب و مدهم بالمعلومات اللازمة للمفاوضة الجماعية بما يجسد الأهداف المرجو تحقيقها، بشرط توفر حسن النية بين الأطراف ، و الرغبة الصادقة لإنجاح المفاوضة الجماعية ، و هذا لا يمنع أن تؤدي الدولة دور جوهري في المفاوضة الجماعية ، كأن تكون طرفا في التفاوض الجماعي أو تتدخل بصفة غير مباشرة بوضع الإطار القانوني بالتشريع، و التنظيم المعمول بهما و الذي تكون المفاوضة على ضوئه ، و هذا ما نلمس اختلافه من دولة لأخرى حسب النظام القانوني لكل بلد و المبادئ السياسية الاقتصادية ، و الاجتماعية التي يقوم عليها كل مجتمع على حدى¹.

المطلب الأول : شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية .

لا يمكن اللجوء إلى المفاوضة الجماعية إلا إذا توافرت شروط قانونية منها :

الفرع الأول : وجود المصالح المشتركة .

أيًا كان مجالها وهدفها لا يتم إلى بين من تربطهم علاقة مهنية مشتركة يتفاوضان بشأنها، في إطار التشريع و التنظيم الساري العمل بهما ، و لا شك أن في علاقة العمل الجماعية مصالح و حقوق مشتركة تربط العمال بأصحاب العمل ، بحيث يهم كلاهما التفاوض الجماعي للوصول إلى أفضل تنظيم للعلاقة المهنية التي تجمعهم ، فتبرز هنا أهمية المفاوضة الجماعية لأن عادة مصالح أطراف علاقة العمل متعارضة ، فيحاول صاحب العمل تحقيق أعلى ربح بأقل التكاليف ، و هو ما يعني خفض الأجور رغم الحصول على أعلى معدل أداء من العامل ، أما العمال فإن مصلحتهم الحصول على أعلى أجر نظير جهد معقول².

مما لا شك فيه أن هذا التعارض يسفر عن منازعات جماعية ما لم تتدخل المفاوضة الجماعية سريعا لإزالته و المحافظة على وجود نوع من القانون و التوازن و في هذا الصدد نص المادة 114 في فقرتها الأولى من قانون علاقات العمل و هو قانون رقم 90-11 بقولها : " الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل ، و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات " .

فنستخلص أن المصلحة المشتركة هي مجموع شروط التشغيل ، و العمل فهي الهدف من المفاوضة الجماعية ، و لا يمنع اختلاف هذه المصالح المشتركة اختلاف مستويات المفاوضة على المستوى الوطني و الجهوي أو على مستوى المؤسسة أي المصلحة المشتركة تختلف باختلاف المستوى الذي تتم فيه المفاوضة الجماعية .

¹ عصام أنور سليم ، المرجع السابق ، ص 83 .

² أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 07 .

الفرع الثاني : وجود علاقة عمل .

أما عن النقطة الثانية و هي علاقة العمل المستمرة لغاية التوصل لاتفاق نهائي بين الأطراف المتفاوضة و التي قدمنا عليها المصلحة المشتركة لأن المصلحة تسبق قيام علاقة العمل فان لم تكن المصلحة قائمة لا تنشأ علاقة العمل ، فوجود العمل إذن بين أطراف المفاوضة الجماعية شرط ضروري لصحة التفاوض الجماعي المنعقد بين منظمة نقابية ممثلة للعمال و هيئة مستخدمة لإبرام اتفاقية ، أو اتفاق جماعي للعمل في إطار علاقات العمل التي تخضع لقانون العمل حسب ما نصت عليه المادة 1 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بقولها : " يحكم هذا القانون العلاقات الفردية و الجماعية في العمل من العمال الأجراء و المستخدمين " .

يتعلق موضوع العمل بشروط التشغيل التي تعالج على وجه الخصوص العناصر التالية : التصنيف المهني، التعويضات المرتبطة بالأقدمية، الساعات الإضافية ، ظروف العمل ، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ، نتائج العمل ، فترة التجريب و الإشعار المسبق... إلخ حسب ما نصت عليه المادة 120 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، فيخرج بهذا من إطار علاقة العمل بالمعنى الدقيق الوارد في قانون علاقات العمل المفاوضات الجارية بين المنظمات النقابية العمالية بعضها البعض، أو بين منظمات و اتحادات أصحاب الأعمال¹.

فهنا لا نعدّها مفاوضة جماعية بالمفهوم الذي نحن بصدد دراسته، فقد قصدنا المفاوضة الجماعية التي تهدف لتنظيم العلاقة المهنية أي تكون لإبرام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل بين ممثلي العمال و الهيئة المستخدمة .

مع العلم أن ثقل ومكانة أهداف المفاوضة، وهو شرط هام في اللجوء للمفاوضة كان يقضي للعمال بحق تكوين نقابات عمالية، وحرية الانضمام إليها وتسيير شؤونها².

كما أن القوة المالية و العددية للنقابة العمالية من حيث أنها تساعد على الأعداد المناسب للمفاوضة الجماعية بالتدريب المختص ،فهذا يزيد من القدرة على الاعتراف بالحقوق الواردة في مختلف القوانين و اللوائح دون أن ننسى أن المنظمات التي تضم الهيئات المستخدمة تستطيع هي الأخرى التفاوض علي كل أسس متينة .

هذا ما يضمن مصالح أعضائها بالتنسيق فيما بينهم ، و إمدادهم بالمعلومات و الاستشارات اللازمة كسلاح قوي للضغط حتى يتنازل الطرف الآخر عن مطالبة المغالي فيها ، كما يدعم أصحاب الأعمال حق إغلاق المؤسسة و تصفيتا كوسيلة ناجعة للضغط على العمال و منظماتهم النقابية³.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 136.

² راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 89.

³ أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص 12.

المطلب الثاني : دور الدولة في المفاوضة الجماعية .

إن كانت المفاوضة الجماعية لا تتم إلى بين من تربطهم علاقات عمل تخضع لقانون العمل بصفة أساسية إلا أن هذا لا يعني أن الدولة لا تؤدي دور جوهري في المفاوضة الجماعية الذي يختلف حسب كل دولة تبعا للمبادئ السياسية الاقتصادية ، و الاجتماعية السائدة في كل بلد ، ففي أوروبا عموما يزداد دور القطاع الخاص ، و ينحصر نطاق تدخل الدولة في علاقات العمل فنجد المفاوضة الجماعية تعد الوسيلة الأساسية لتنظيم علاقات العمل بين مختلف الشركاء الاجتماعيين فإن تدخلت الدولة في الحياة الاقتصادية و سيطرت على وسائل الإنتاج حيث تكون هي صاحبة العمل ، و المجتمع هم العمال تنعدم المفاوضة الجماعية كوسيلة لتنظيم العلاقات المهنية إلى في حدود ضيقة و ذلك لالتزام الدولة برعاية مصالح العمال انطلاقا من مفهوم المصلحة العامة¹، ومهما يكن الأمر فإن دور الدولة في المفاوضة الجماعية يتخذ إحدى الصورتين التاليتين :

الفرع الأول : الدور المنشئ .

يتجلى هذا الدور في وضع القواعد القانونية من قبل المشرع التي تحكم المفاوضة الجماعية ، و هو ما يساعد على انتشارها و ازدهار دورها في علاقات العمل الجماعية بالقوة الملزمة للقاعدة القانونية ، و الواقع أن الدولة لا تضع القواعد القانونية عموما إلى بعد التأكد من أن وجودها الفعلي بتقنينها و تنظيمها يخدم المصالح الأساسية للمجتمع عموما و العمال بصفة خاصة وقد أدى ما يعرف بالحوار الاجتماعي الدور الكبير في تحقيق هذه الأهداف .

فتحسين معلومات مفتشي العمل بحكم ممارسة المهام المخولة لهم قانونا و المتمثلة لاسيما في مساعدة ودعم العمال و مستخدميهم في إطار علاقة العمل ، و كذا مساعدة كافة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية في العمل ، و هم مكفون إلى جانب ذلك بتبليغ و توضيح النصوص التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالعمل ، و تقديم المعلومات و الإرشادات فيما يخص الوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية ، التنظيمية ، التعاقدية و القرارات التحكيمية ، و في هذا الصدد ينبغي الإشارة إلى أن الإدارة المركزية لقطاع العمل وضعت التكوين و التحسين المستمر للمعارف كأولوية وكنشاط ينبغي تدعيمه بجميع الوسائل في هذا الشأن وفي سبيل تحقيق الأداء الأمثل لمصالح مفتشية العمل ، فتمت برمجة نشاطات تكوينية خصصت لمجالات جد هامة في عالم الشغل و يتعلق الأمر على الخصوص بنشاطات محاربة القطاع غير المنظم ، الوقاية من النزاعات في العمل ، المصالحة ، تقنيات المراقبة وأخيرا في تحسين مناهج التحقيقات والتحري وتحليل النتائج ، و قد تم إنجاز هذه النشاطات بدعم هيئات وطنية مثل المعهد الوطني للعمل، المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، المعهد العالي للتسيير والتخطيط ، والمعهد الوطني لتطوير التكوين المتواصل .

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ، ص210.

هذه الوسائل جاءت لتعزيز كل النشاطات المنجزة في اتجاه مصالح مفتشية العمل ، لاسيما مع دخول حيز التنفيذ التنظيم الجديد لمفتشية العمل بداية من السداسي الأول لسنة 2006 ، و توفير أجهزة الإعلام الآلي للمصالح حديثا ، و تسجيل 33 مشروعا لإنجاز مقرات لمفتشية العمل (25 مفتشية ولائية، 05 مفتشيات جهوية و 03 مكاتب مفتشية العمل) ، و أخيرا توفير وسائل النقل لهذا الجهاز المكلف بالمراقبة .

إن الرجوع في بعض الأحيان إلى التجارب الدولية لتقييم ما تم التوصل إليه على المستوى الوطني لا شك أنه ذو فائدة لا يستهان بها ، و في أحيان أخرى لا مناص منه نظرا لآثار العولمة التي أصبحت واقعا ملموسا، و على بلداننا أن تدخل النجاعة اللازمة على أنظمتها للاستفادة من الانعكاسات الإيجابية للعولمة ، و التحصن ضد آثارها السلبية في نفس الوقت¹.

فاختيار موضوع الحوار الاجتماعي و التفاوض الجماعي لإعداد مختلف النصوص القانونية الاجتماعية كان نظرا للمكانة الهامة التي يحتلها في تنظيم العلاقات المهنية باعتبارهما من الركائز الأساسية إن لم نقل أفضلها لتطوير العلاقات الاجتماعية و المهنية وسط أجواء سليمة و هادئة والعمل على تحسينها الدائم و المتواصل قصد إقرار سلم اجتماعي على مختلف المستويات .

إن استتباب السلم الاجتماعي واستقرار العلاقات الاجتماعية و المهنية و الحفاظ على مناصب الشغل من أهم الأهداف التي يسعى إليها الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين ، و يعتبر الحوار الاجتماعي عاملا هاما في تحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية، وتوفير المناخ الملائم و الفعال لتطوير الإنتاج بالتالي تمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي يفرضها منطق العولمة ، و التنافسية الاقتصادية. ومن جهة أخرى وفي الجانب الاجتماعي يمثل الحوار الوسيلة المفضلة لتنمية روح المسؤولية عند أطراف الإنتاج، و تحسيس كل منهم بأهمية دوره في تطوير المؤسسة و إنمائها و المساهمة في تكريس قواعد متينة لعمل بناء و مفيد².

كما أن الحوار الاجتماعي يتضمن مدلول التفاعل بين الأطراف الثلاث للإنتاج (أي أصحاب العمل ، العمال والحكومة) باعتباره عاملا أساسيا لدفع عجلة التنمية من خلال صياغة، وتنفيذ السياسات ذات الطابع الاجتماعي، والاقتصادي على أساس التعاون و تحقيق توافق أكبر بين المصالح التي يمكن أن ينظر إليها على أنها متعارضة لكنها في الواقع متكاملة بالنسبة للأطراف باعتبارها تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة. فالحوار و التشاور في العلاقات المهنية يُعتبر إذن إستراتيجية لتحقيق التقدم الاقتصادي ، و الاجتماعي المتوازن .

¹ أحمد طالب الإبراهيمي ، المرجع السابق ، ص 52.

² أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء 2، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002 ، ص 216.

إن الاهتمام بالحوار و التشاور بين الأطراف الاجتماعية والحرص على تبني مقاربات ملائمة لتأسيس وتنظيم العلاقات المهنية يعد أحد الأهداف الأساسية للسلطات العمومية في بلادنا و على كافة مستويات المسؤولية ، و من أجل تحقيق ذلك بادر المشرع الجزائري إلى وضع مجموعة من الآليات للتشاور ، التفاوض ، و التوافق و حل النزاعات ترمي برمتها إلى تفعيل الحوار بين أطراف الإنتاج تفعيلًا حقيقيا ثريا و مثمرا حيث تعددت أشكال هذه الآليات سواء من حيث تركيبها أو من حيث مستوياتها. وفي هذا الإطار فقد سجل منذ سنة 1990 تاريخ القطيعة مع نظام التسيير المركزي تكريس آليات متعددة للحوار، التشاور، والتفاوض التي تتمثل مهمتها الأساسية في دراسة مختلف القضايا المرتبطة بعالم الشغل والعلاقات الاجتماعية المهنية، و هي تمثل التجسيد الفعلي لمبادئ الحوار الاجتماعي وفق ما تحدده المعايير الدولية في هذا المجال .

و يندرج هذا المسعى ضمن الأهداف المنشودة في تعزيز أطر الحوار و التشاور من خلال إبرام اتفاقات أو اتفاقيات جماعية بين الأطراف المعنية بواسطة ما يعرف بالمفاوضة الجماعية التي تتم وفقا للمستويات التي تجري فيها حيث تم في الجزائر تبني كافة أشكال الحوار الاجتماعي سواء في شكل مشاورات أو مفاوضات ثلاثية أو ثنائية أو على مستوى قطاعات النشاط أو على مستوى المؤسسة .

بالنسبة للتشاور الثنائي و الثلاثي تجدر الإشارة إلى أن تجسيد مبادئ الحوار و التشاور في علاقات العمل جاءت نتيجة التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفت البلاد في بداية التسعينيات ، لاسيما بفضل الترسانة القانونية التي شهدتها عالم الشغل إذ تم خلال شهر أكتوبر 1990 تنظيم أول اجتماع ثنائي بين الحكومة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) كان بادرة لعدة اجتماعات ثنائية أخرى بلغت إلى يومنا هذا ثلاثة عشرة اجتماعا.

في نوفمبر من عام 1991 عقد أول اجتماع ثلاثي في تاريخ البلاد تلتته 10 اجتماعات أخرى حيث ، و من ذلك الحين أصبحت نتيجة التحولات الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفت البلاد في بداية التسعينيات ، لاسيما بفضل الترسانة القانونية التي شهدتها عالم الشغل إذ تم خلال شهر أكتوبر 1990 تنظيم أول اجتماع ثنائي بين الحكومة و الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) كان بادرة لعدة اجتماعات ثنائية أخرى بلغت إلى يومنا هذا ثلاثة عشرة اجتماعا.

تتعلق أهم المواضيع التي تمت مناقشتها في مختلف الثنائيات و الثلاثيات السياسات العامة حول الأداء الاقتصادي، أو الإنتاجية سياسات الأجور بما فيها تحسين القدرة الشرائية لشرائح العمال من خلال الرفع المتكرر للأجر الوطني الأدنى المضمون ، التطهير المالي للقطاع الاقتصادي العمومي الضمان الاجتماعي ، مسألة الأجور المتأخرة للعمال السكن لفائدة العمال و غيرها من الأمور ذات الصلة بالجانب الاقتصادي و الاجتماعي نذكر منها :

¹ محمد الصغير بعيلي ، المرجع السابق، ص 56 .

العقار الصناعي - إعادة تقويم المؤسسات و الخصوصية - تكييف النظام الجبائي - محاربة النشاط غير الرسمي - الإستراتيجية الصناعية باتجاه المؤسسات الاقتصادية - دعم الاستثمار من أجل التشغيل - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية - مفتشية العمل .

كما تم تكريس خلال هذه اللقاءات مبدأ ديمومة الحوار، و التشاور بين أطراف الثلاثية و هو الأمر الذي يعبر عن وعي الشركاء الاجتماعيين بأهمية هذه الفضاءات المتاحة للتعبير عن انشغالات كل طرف ، و السعي معا نحو تحقيق الأهداف المشتركة في التنمية و الرفاهية بالنسبة لقطاعات النشاط ، كما سيسمح هذا الحوار على مختلف المستويات بالمساهمة بشكل فعال في حل المشاكل التي قد تتولد عن التحولات الاقتصادية و العولمة فضلا على مقتضيات تنافسية المؤسسات والتنمية الاقتصادية .

لا شك في أنه من خلال مختلف أشكال الحوار الاجتماعي يمكن معالجة المسائل الاقتصادية والاجتماعية بأفضل الطرق و السبل التي تقوم على المفاوضة الجماعية الملائمة بين العمال و المستخدمين في شأن التحسين الدائم لظروف العمل والقدرة الشرائية و الوقاية من النزاعات و هو الأمر الذي يعبر بحق عن حرص الدولة على تعزيز مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية اللذان يبقيان موضع احترام كامل ، و تؤمن معهما الحكومة الإطار التشريعي و التنظيمي و المؤسسي و تكون المسهل والحكم إذا ما دعت الحاجة في عملية التفاعل الثنائي بين العمال وأصحاب العمل، بالقدر الذي يعود بالمصلحة للأمة جمعاء.

الفرع الثاني : الدولة كطرف في المفاوضة .

حينما تمارس الدولة نشاط اقتصادي يخضع لقانون العمل فتتخلى بذلك عن الصلاحيات و الامتيازات المقررة للسلطة العامة و تعامل كأبي صاحب عمل و عندئذ تدخل الدولة في المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة و قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هو القانون الذي يحكم هذه العلاقة، فيجري التفاوض الجماعي بين ممثلي الدولة ، و ممثلي العمال للتوصل لاتفاق نهائي في شكل اتفاقية جماعية للعمل تنظم العلاقة المهنية بين أطرافها هذا من جهة ، و من جهة أخرى ينبغي العلم أن الدولة يمكنها التدخل في أية مفاوضة جماعية تجري في ظل النظام القانوني التي تسهر على تطبيقه ، كأن تتدخل في وضع إجراءات معينة كمارسة بعض الضغوطات بإعطاء بعض التوجيهات التي توافق سياستها الاقتصادية ، أو الاجتماعية بمطالبتها مثلا عدم المغالاة في الأجور ، أو منح الأولوية للعمل الوطنيين ، و الواقع أن مثل هذه الضغوطات تكون في الدول التي تؤدي فيها المنظمات النقابية الدور الفعال و المؤثر¹.

¹حسن مصطفى حسين ، المرجع السابق ، ص 159.

لكن و بما أن الدولة صاحبة السلطة و الساهرة على تطبيق النظام العام امتازت ببعض الصلاحيات الاستثنائية لتمارس الدور المنوط بها ، و هي امتيازات و صلاحيات السلطة العامة هذا من جهة و من جهة أخرى يقوم الاقتصاد الوطني على بعض الصناعات الأساسية مما يشكل العائد الأكبر الذي يقوم عليه الاقتصاد الوطني ، فسيطرت الدولة على القطاعات الاقتصادية الكبرى في البلد كقطاع المحروقات حتى تضمن حسن استغلالها مما يعود على المجتمع بالنفع العام و سمته القطاع العمومي و أنشأت لذلك شركات قابضة معروفة في ظل النظام الاشتراكي سابقا فأبرمت اتفاقيات جماعية قطاعية مع ممثلي العمل .

فآلية التفاوض الجماعي هنا من درجة أعلى أو كما جرت تسميتها بالتفاوض على المستوى القطاعي تندرج ضمن أحكام تشريع العمل الصادر في سنة 1990 الذي جاء لتكييف المنظومة التشريعية مع المعايير الدولية و متطلبات اقتصاد السوق و التي بفضلها عرفت علاقات العمل تحولات عميقة¹.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين ، من جهة و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى و اعتبارا من هذا التاريخ عرف مبدأ الحوار حركية معتبرة في مجال تنظيم علاقات العمل من قبل الشركاء الاجتماعيين الذين أسسوا آليات سمحت بتطور التفاوض الجماعي على مستوى قطاعات النشاط و من ثم فإن هذه المفاوضات التي جرت في أغلب الحالات بين الفدراليات النقابية للعمال و الشركات القابضة سابقا، أفضت إلى ما يلي :

- من 1990 إلى 1996، سجلت مصالح مفتشية العمل ثلاث (03) اتفاقيات جماعية قطاعية بين مجموعة من المؤسسات و الفدراليات النقابية للعمال.
- سنة 1997، عرفت أكبر نسبة من حيث تسجيل الاتفاقيات الجماعية أي 16 اتفاقية جماعية منها 15 اتفاقية أبرمت بين الشركات القابضة، و الفدراليات النقابية للعمال .
- سنوات 1998 ، 2000 و 2001 ، تم خلالها تسجيل ثلاث (3) اتفاقيات جماعية قطاعية، أي بمعدل اتفاقية (01) في كل سنة ، ما بين مجموعة من المستخدمين و الفدراليات النقابية للعمال .
- أخيرا وخلال سنوات 2004 و 2005، تم إحصاء تسجيل (8) اتفاقيات قطاعية (4 في كل سنة) منها 6 اتفاقيات بين شركات تسيير المساهمات و الفدراليات النقابية للعمال .

¹ راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 258 .

فبلغ العدد الإجمالي المسجل إلى نهاية سنة 2005، 30 اتفاقية جماعية من درجة أعلى حيث تميزت هذه الاتفاقيات الجماعية القطاعية بمرونة تسمح للمؤسسات المعنية بتكييف اتفاقياتها بالنظر إلى تطور إمكانياتها الاقتصادية و نستخلص من دراسة هذه الاتفاقيات الجماعية القطاعية ما يلي:

- وجود أربع وعشرون (24) اتفاقية من بين الثلاثين (30) غير محددة المدة .
- خمسة (5) اتفاقيات انتهت صلاحيتها و التي حددت أثناء التفاوض ما بين سنة إلى 3 سنوات
- اتفاقية واحدة (01) تم إبرامها لمدة سنتين (02) قابلة للتجديد .
- أغلبية هذه الاتفاقيات يعود تاريخ إبرامها إلى أكثر من 08 سنوات (19 اتفاقية من بين 30)
- غياب التفاوض الجماعي من درجة أعلى على مستوى القطاع الخاص و هذا يرجع أساسا إلى نقص أو غياب تمثيل العمال .
- حل الشركات القابضة سابقا و إنشاء شركات تسيير المساهمات أدى إلى تغييرات جوهرية في تنظيم القطاع الاقتصادي العمومي حيث أسفرت إعادة الهيكلة على إنشاء 32 شركة لتسيير المساهمات حلت محل 10 شركات قابضة و بالتالي تغيرت سلطات الوصاية بالنسبة للعديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية .
- الآليات التي وضعتها هذه الاتفاقيات تجاوزتها الأحداث في عدة مجالات مما جعلها لا تتلاءم مع واقع المؤسسة، فضلا عما يعرفه القطاع الاقتصادي من تغيرات في التنظيم و التسيير (الخصوصية، الشراكة ..الخ)¹.

¹مجموع إحصائيات منشورة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل و الضمان الاجتماعي الجزائرية : <http://www.mtess.gov.dz>

بناء على ما سبق من الملاحظات و بغرض دفع وتيرة التفاوض الجماعي لتغطية كل المجالات (القطاعي، المهني و الإقليمي) ، و وضع نظام تفاوضي يتلاءم مع تنظيم القطاع الاقتصادي و تكيف ما بات غير قادر منها للاستجابة لتطلعات العمال بالنظر إلى طول فترة إبرام الاتفاقيات الجماعية القطاعية تبين أنه من الضروري إعادة النظر فيها مع الأخذ بعين الاعتبار التطورات التي حصلت في عالم الشغل والتي تقتضي تكيف الاتفاقيات الجماعية القطاعية مع التنظيم الجديد للقطاع الاقتصادي العمومي .

من ثم جاء توصية بشأن إعادة النظر في الاتفاقيات الجماعية القطاعية خلال اجتماع الثلاثية المنعقد في 9 و 10 أكتوبر 2003 ، الذي أكد على ضرورة تحسين الاتفاقيات القطاعية السارية في القطاع الاقتصادي العمومي، و مباشرة عملية التشاور مع منظمات أرباب العمل في القطاع الخاص ، بهذا الشأن و بغية إعطاء حركية لتجسيد هذا القرار عقد اجتماع يوم 26 أبريل 2006 جمع الحكومة ، و الإتحاد العام للعمال الجزائريين مع شركات تسيير مساهمات الدولة للإعلان عن الانطلاق الرسمي و الفعلي لعملية إعادة التفاوض في الاتفاقيات الجماعية القطاعية بين شركات تسيير المساهمات و الفيدراليات النقابية للإتحاد العام للعمال الجزائريين¹ .

و قد حدد آخر أجل لإعداد الاتفاقيات الجماعية القطاعية و عرضها على التوقيع من قبل الأطراف في نهاية سنة 2006 ليفتح المجال بعد ذلك للتفاوض الجماعي على مستوى المؤسسات الذي يعد مرحلة أخرى ذات أهمية بالغة ، و بعد دراسة الوضعية يمكننا القول أن أغلبية الاتفاقيات القطاعية هي على وشك الانتهاء من إعدادها لتعرض على الإضاء ما عدى بعض الحالات التي يتواصل التفاوض والنقاش الذي تم بعثه من جديد في الأيام الأخيرة .

إن التعاون المسؤول بين أطراف الإنتاج الثلاثة يعد الوسيلة المثلى لتحقيق توازن عادل بين المقتضيات الاقتصادية والاجتماعية التي تقوم على التفاعل الحر لآليات الحوار ، و التي تكتمل بالتعاون الجدي بين الدولة والشركاء الاجتماعيين ، و هو الأمر الذي يسمح بتعزيز السلم الاجتماعي والتجانس .

¹ مجموع إحصائيات منشورة على الموقع الإلكتروني لوزارة العمل و الضمان الاجتماعي الجزائرية : <http://www.mtess.gov.dz>

خلاصة الفصل الأول :

لقد استخلصنا في نهاية الفصل الأول الخاص بالمفاوضة الجماعية أنه منذ صدور النصوص القانونية لسنة 1990 التي جاءت كتطبيق للمبادئ الدستورية التي انتهجها المشرع الدستوري الجزائري في دستور 1989 ، فعرفت العلاقات الاجتماعية في الوسط المهني تحولات عميقة ترجع أساسا لوضع نظام للتفاوض الجماعي ، الحوار و التشاور بين الشركاء الاجتماعيين كأساس لتنظيم العلاقات المهنية حتى يضمن استقلال المؤسسات الاقتصادية بانسجام تنظيم علاقات العمل فيمكن أن نلاحظ أن التشريع عالج جوانب مختلفة مثل التدابير التي تم اعتمادها للمحافظة على الشغل بالجوء إلى تخفيض مدة العمل لتجنب التقليل من عدد العمال، أو إمكانية مراجعة أشكال و مستويات الأجور في حالة انخفاض الإنتاج هذا من جهة. ومن جهة أخرى سكت المشرع عن مسائل أو بالأحرى تركها للتفاوض الجماعي مراعى في ذلك خصوصية كل قطاع و مؤسسة حتى يصل الشركاء الاجتماعيين بمؤسستهم لدرجة الاستمرار و التنافسية، و عليه و من خلال أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تؤدي الدولة دورا أكثر أهمية في تأطير و الحث على التفاوض الجماعي الذي يتم في إطار تشريعي واضح و محدد ، من خلال المواد من 114 إلى 134 التي تبين أطراف التفاوض الجماعي ، مضمونه و كيفيته بوضع لجان متساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي ، و كيفيات تسجيل تنفيذ و نقض الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات المكتملة لها ، فأصبح قانون العمل الجزائري مبني على أساس الطبيعة التعاقدية لعلاقات العمل لاسيما في ميدان العلاقات الجماعية حيث يجد قوته في بروز الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للمؤسسات ، و ترجمت هذه الدينامكية في التفاوض بعدد كبير من الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية و التي لها مدى و أهمية في تنظيم علاقات العمل .

أما عن محتوى الاتفاقيات الجماعية فتشكل الاتفاقيات الجماعية من عناصر أساسية في تسيير و تنظيم العلاقات الاجتماعية المهنية ، و تسمح للمؤسسات بتكييف اتفاقياتها حسب قدراتها الخاصة كما هو الحال بالنسبة للاتفاقيات الجماعية للمؤسسات تعالج ظروف التشغيل و العمل و خصوصا العناصر التالية :

التصنيف المهني - مقاييس العمل ، بما فيها ساعات العمل و توزيعها - الأجور الأساسية الدنيا المطابقة - التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل - كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود - تعويض المصاريف التي تم اتفاقها- فترة التجريب و الإشعار المسبق - مدة العمل الفعلي بالنسبة لمناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن - فترات توقف عن النشاط - التغييبات الخاصة - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب - ممارسة الحق النقابي - مدة الإتفاقية و كيفيات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها .

الفصل الثاني

الإتفاقية الجماعية للعمل

تمهيد :

لقد عرفت الجزائر نظام الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل منذ صدور الأمر 31-75¹، فهو أول قانون شامل في تنظيم علاقات العمل في الجزائر لأنه شمل حتى العلاقات في القطاع العام لعدم تخصيصها بنص خاص من جهة ، وعدم وجود أي منع من تطبيق أحكامه على القطاع العام ، لا سيما بعد الفراغ التشريعي الذي تجسد من خلال الأمر 29-73 الذي ألغي بموجبه العمل بالتشريع الفرنسي من جهة أخرى ، كما قد تم تكملة الأمر 31-75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص بمجموعة نصوص قانونية أتت كتطبيق لمقتضياته كالمرسوم الرئاسي 64-75 و المتعلق بالعمل النقابي في القطاع الخاص ، و كذا المرسوم الرئاسي 65-75 الخاص باللجان المتساوية الأعضاء للجان التأديبية .

حسب المادة 85 من الأمر 31-75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تقضي أن الإتفاقية الجماعية للعمل هي الإتفاق الذي يجمع بين رب واحد للعمل أو أكثر من جهة وبين الإتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة أخرى ، و الغاية من هذا هو تنظيم العلاقة المهنية بمقتضى هذا الإتفاق حتى تحدد شروط العلاقة المهنية الجماعية ، كما نصت عليها المادة 90 من نفس الأمر على عناصر الأجر المطبقة على كل صنف مهني، وكذا شروط تشغيل العمال و تسريحهم، لكن ورغم ما ذكر لم يكن في إمكان أطراف العلاقة المهنية إبرام أي إتفاقية جماعية للعمل إلى في إطار لجنة مختلطة تدعى من قبل الوزير المكلف بالعمل بناء على طلب الهيئة المعنية التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين أو أصحاب العمل، وبمشاركة أعضاء اللجنة الوطنية للإتفاقيات الجماعية التي نص عليها الأمر 31-75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص في المواد 101 و 103 وهذا دون إخلال بحق الوزير العمل كسلطة معنية من المبادرة الفردية لإبرام إتفاقية جماعية للعمل .

لكن بصدر دستور 1989 الذي و التوجه الإنفتاحي الذي أقره المشرع من خلاله والمعروف بإقتصاد السوق ، فلم تعد الأحكام السابقة تسير المرحلة الإنتقالية التي دخلت فيها المنظومة القانونية فتم إلغاء قانون 12-78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل السابق ذكره و قانون 31-75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، و عوضا بقانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و من خلال المادة 1 منه أقر أنه يحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين ، و مما ذكر يهمننا الأحكام الخاصة بإتفاقية العمل الجماعية فقسمننا هذا الفصل لمبحثين سنتطرق في الأول لتعريف الاتفاقية الجماعية للعمل و نبين خصائصها المميزة لها ، و كذا طبيعتها القانونية تم نتعرف على شروط تكوين هذه الإتفاقية من شروط موضوعية و أخرى شكلية، أما المبحث الثاني سندرس فية الآثار العقدية و اللائحية للإتفاقية الجماعية للعمل و جزاء الإخلال بأحكامها².

¹ الأمر 31-75 المتعلق بشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، السابق ذكره .

² راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 54 .

المبحث الأول : ماهية الإتفاقية الجماعية للعمل .

ارتأينا أنه من المفيد قبل الشروع في تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل لا بد من أن نوضح أهميتها سواء من الناحية القانونية و الإقتصادية كذا الإجتماعية ، فمن الناحية القانونية تبرز أهمية الإتفاقية الجماعية للعمل من ناحيتين فهي تؤدي التوازن بين العمال و أصحاب العمل في علاقة العمل الفردية ذلك لإشتراك النقابة العمالية في إبرامها هذا من جهة ، كما أنها تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها وذلك لقدرتها العالية على التفاوض تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لمصالحهم من جهة أخرى .

الإتفاقية الجماعية للعمل تقرر قواعد إتفاقية تكفل حماية العمال خاصة لتعلقها بفكرة النظام العام الإجتماعي ، فيمنع بذلك الأطراف من مخالفتها أو الإتفاق على مخالفتها إلا إذا شكل الخروج عنها مصالح العمال أو مزايا أفضل، فتكتسب هذه القواعد إذن دور مزدوج في تنظيم علاقات العمل بسد الثغرات التشريعية في حالة عدم وجود حكم للنزاع المعروض على الجهة القضائية المختصة فهي مكملة للقواعد التشريعية التي أغفل المشرع عن ذكرها ، كما أن لها تنظيم أحكام مسائل تهم العمال و تنظم العمل لجانب التنظيم التشريعي و التنظيمي .

أما من الناحية الإقتصادية يترتب عن الإتفاقية الجماعية للعمل توحيد شروط العمل مما يؤدي لتقليل المنافسة بين العمال ، ومن أبرز صور هذه المنافسة إتفاق على معدل ثابت للأجور بالنسبة للوظائف المشابهة ، كذلك تساعد على الربط بين قانون العمل والتطور الإقتصادي و صياغة عقود عمل جديدة تواكب التطورات الإقتصادية بالربط بين أعباء يتحملها العمال والمزايا التي يحصلون عليها ودرجة التطور الإقتصادي .

من حيث الناحية الإجتماعية فإن تحسين علاقات العمل بين العمال و أصحاب العمل يكون بوضع اتفاقيات أو اتفاقات عمل جماعية يتم من خلالها إنهاء حالة إضراب مثلا أو حل منازعة عمل جماعية فتتمنع القواعد الإتفاقية نشوء مثل هذه النزاعات مجددا ، كأن يتم التوصل لوضع قواعد اتفاقية تنظم إجراءات التسوية أو المصالحة¹ .

بعد عرض أهمية الإتفاقية الجماعية للعمل التي تجمع العمال و أصحاب العمل في تنظيمات مهنية فيقام التوازن في المجتمع و يتحقق السلام الإجتماعي و الإستقرار في المجتمع على إثرها ، يمكننا إذن البدء في تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل وبيان خصائصها وطبيعتها القانونية .

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 168 .

المطلب الأول : تعريف الإتفاقية الجماعية وبيان خصائصها وطبيعتها القانونية .

لقد ورد تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل في قانون علاقات العمل وهو قانون رقم 90-11 في المادة 114 المعدلة بالمادة 17 من الأمر رقم 96-21 الذي يعدل و يتم قانون 90-11، و هذا ما سنقسم بشأنه هذا المطلب لثلاثة فروع ندرس في الأول تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل ، و في الفرع الثاني الخصائص المميزة لهذه الاتفاقية عن غيرها من العقود المشابهة لها ، أما في الفرع الثالث فسنتعرف على الطبيعة القانونية للاتفاقية العمل الجماعية .

الفرع الأول: المقصود بالإتفاقية الجماعية للعمل .

تُعرف الاتفاقية الجماعية للعمل بأنها التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل و التي تبرم بين منظمة نقابية للعمال أو أكثر وبين صاحب أو أصحاب أعمال مما يكفل شروط أو مزايا أو ظروف عمل أفضل كما يعرفها الفقه الفرنسي بأنها الاتفاق الذي ينظم بمقتضاه شروط العمل بصفة مسبقة وتبرم على ضوء عقود العمل الفردية¹.

قد عنون المشرع الجزائري القانون 90-11 من الباب السادس المتضمن علاقات العمل بالتفاوض الجماعي وكان عليه أن يعنونه باتفاقيات والاتفاقات الجماعية و ليس بالتفاوض الجماعي ، إن المشرع الجزائري قد ميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للعمل ، الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة ، و الاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة أي الخاصة بالقطاع².

بالرجوع للقانون الجزائري تنص المادة 114 في فقرتها الأولى من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي : "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ،الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة في مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات الاتفاق الجماعي ومهنية ، و يمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية " .

و عليه فإن الإتفاقية الجماعية للعمل اتفاق ينظم شروط وظروف العمل و أحكام التشغيل و تبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية و بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب الأعمال ، و يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة و باللغة العربية وجوبا .

¹ Lyon Caen ,Cit , Op , p 58.

² بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2009 ، ص 144 .

و أن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام للعمال الذي تتبعه المنظمة النقابية بحسب التصنيف المعتمد و على حسب الأحوال المقررة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية التي كانت كطرف في الاتفاقية الجماعية للعمل لإبداء رأيه ، و ذلك خلال مدة عادة لا تجاوز عادة ثلاثين (30) يوما من تاريخ توقيع الاتفاقية الجماعية للعمل. كما يقع باطلا كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفا لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة ، و في حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره .

كما يتعين على طرفي الاتفاقية سلوك طريق المفاوضة الجماعية لتجديدها قبل انتهاء مدتها و الذي هو عادة ثلاثة أشهر و يستمر التفاوض الجماعي لتجديدها ، فإذا انقضى شهران دون التوصل إلي اتفاق كان لأي من طرفي الاتفاقية عرض الأمر على الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ ما يلزم نحو إتباع إجراءات المصالحة و الوساطة ، و يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها و الموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة¹.

تكون الإتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهات الإدارية المختصة ، و التي تتولى تسجيلها خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداعها لديها ، و لها خلال المدة المذكورة الإعتراض على الإتفاقية ورفض التسجيل و إخطار طرفي الإتفاقية بالإعتراض و الرفض وأسبابه ، و ذلك بكتاب موصى عليه و مصحوب بعلم الوصول فإذا إنقضت المدة المذكورة و لم تقم الجهة الإدارية بالتسجيل أو الإعتراض وجب عليها إجراء التسجيل وفق الأحكام المذكورة .

إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة تسجيل الإتفاقية الجماعية للعمل جاز لكل من طرفي الإتفاقية اللجوء إلي المحكمة التي يقع بدائرتها محل العمل بطلب التسجيل وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى ، و ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ الإخطار بالرفض.

يكون إبرام الإتفاقية الجماعية للعمل لمدة محدودة أو غير محدودة حسب الإتفاق ، أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين ، و خلال مدة سريان العمل بهذه الإتفاقية الجماعية للعمل يلتزم طرفا الإتفاقية الجماعية بتنفيذها بطريقة تتفق مع ما يقتضيه حسن النية و أن يمتنع عن القيام بأي عمل أو إجراء من شأنه أن يعطل تنفيذ أحكامها، كما على الجهة الإدارية المختصة التأشير على هامش السجل بما يطرأ علي الإتفاقية الجماعية من تجديد أو إنضمام أو تعديل².

¹ حسن مصطفى حسين ، المرجع السابق ، ص 77 .

² راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 81 .

الفرع الثاني : خصائص الإتفاقية الجماعية للعمل .

تتميز الإتفاقية الجماعية للعمل بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن بعض الأفكار المشابهة لها و يمكن حصر هذه الخصائص في النقاط التالية :

أولاً: تعدد الأطراف على الأقل من جهة العمال : فيكون الإتفاق الجماعي للعمل بين منظمة نقابية ممثلة للعمل أو أكثر من جهة ، و بين صاحب العمل أو أكثر من جهة أخرى ، فالتعدد في هذه العلاقة التعاقدية مطلوب من جهة العمال فقط ، كما لا يحول هذا دون التعدد من جانب المستخدمين ، فإن لم يكن للعمال تمثيل نقابي لدى الهيئة المستخدمة تختار المنظمة النقابية التي يتبع لها التصنيف المهني خمسة (5) ممثلين للمنظمة النقابية ثلاثة منهم على الأقل من عمال المؤسسة المعنية لإبرام الإتفاقية الجماعية باسم العمال و لصالحهم .

ثانياً : الطبيعة التعاقدية للإتفاقية الجماعية للعمل : فالطبيعة التعاقدية تستلزم تطابق إرادة أطراف الإتفاقية الجماعية للعمل، مع العلم أن هذه الصفة الإتفاقية هي التي تميز الإتفاقية الجماعية للعمل عن اللائحة التي تصدرها الجهة الإدارية في قانون الوظيف العمومي ، و هي السلطة العامة كما أنها تتميز عن حكم التحكيم من حيث أن هذا الأخير مصدره الهيئة التي أصدرته فقط .

ثالثاً : موضوع الإتفاقية الجماعية للعمل هو تنظيم شروط العمل وظروفه : فالإتفاقية الجماعية للعمل تسعى لذلك بما يضمن للعمال مزايا أفضل ، فهي لا تنشئ علاقة عمل كما هو في عقد العمل الفردي الذي يضع حقوق و إلتزامات كل طرف ، بل تضع قواعد إتفاقية لها القوة الإلزامية بين الأطراف ، و من هنا يمكن أن يقال أن الإتفاقية الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية تحدد على سبيل المثال الحد الأدنى للأجر وساعات العمل و مدة الإجازات و تنظيم قواعد التكوين وإجراءات تسوية النزاعات بالطرق السلمية¹.

رابعاً : تختلف الإتفاقية الجماعية للعمل عن العقود المشابهة لها : كعقد العمل الفردي ، و عقد الصلح في بعض النواحي مما يجعل هذه الإتفاقية تتميز عنها في عدة نقاط وهذا ما سنراه تباعاً :

فبالنسبة لعقد العمل الفردي فهو الإتفاق الذي يتعهد فيه أحد الطرفين وهو العامل بأن يعمل في خدمة الطرف الآخر و هو صاحب العمل تحت إدارته وإشرافه لقاء أجر يدفعه له ، فطبيعة الإتفاقية الجماعية للعمل هي الطبيعة الجماعية التي تظهر من خلال آثارها والأطراف المشاركين فيها و هذا هو الخلاف الجوهرى بينهما ، فتضع الإتفاقية الجماعية للعمل حداً فاصلاً لإعلاء شروط صاحب العمل وعدم مساواته بين العمال في العقود الفردية التي يجريها بالتنظيم الجماعي أكبر ضامن للمساواة لأنه يجمع أطراف متكافئة في علاقة عمل واحدة².

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 175 .

² عصام أنور سليم ، المرجع السابق ، ص 107 .

و من تطبيقات هذا المبدأ أن الإتفاقية الجماعية للعمل تمتد لكافة العمال في المؤسسة سواء كانوا أعضاء في المنظمة النقابية وقت إبرامها أو حتى انضموا إليها بعد ذلك و هذا حسب ظروف كل حالة على حدا حسب ما نص عليه القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في مادته 03 التي تنص : " يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطاً حراً وإرادياً في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية " ، فتضع الإتفاقية القواعد الجماعية للعمل التي تنسم بصفة التنظيم الأساسي لعلاقة العمل تاركة التفاصيل الجزئية للأطراف في عقد العمل الفردي¹.

و يضاف لما سبق أن الإتفاقية الجماعية للعمل تنشئ التزامات على عاتق المنظمة النقابية التي أبرمتها وتلزم بمقتضاها عن الإمتناع عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذها ، و بأن يتحمل أعضائها أحكام وقواعد الإتفاقية الجماعية المبرمة وكل المنضمين إليها بعد إبرامها ، و هذا ما نصت عليه المادة 38 في فقرتها الأولى من قانون 90-14 التي تنص على أن : "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية : المشاركة في مفاوضات الإتفاقية أو الإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة " و بمقتضى هذه المشاركة هي ملزمة بما إتفقت عليه بالسعي في تنفيذه .

أما عن عقد الصلح الذي نص عليه قانون 90-02 ، و الذي يقوم به مفتش العمل ، فتجتمع معه الإتفاقية الجماعية للعمل في أن في عقد الصلح بين صاحب العمل و العمال لإنهاء المنازعة الجماعية القائمة بينهم فيكون حضور الأطراف المتفاوضة في كلا العقدين شيء جوهري²، و يختلفان في أن الإتفاقية الجماعية تتميز في عدم وجود نزاع قائم فعلاً حتى يتم اللجوء للتفاوض الجماعي ، لكن عقد الصلح يلجأ له مع وجود إتفاقية جماعية سابقة تجمع بينهم ، مع العلم إن في كلا الإتفاقيين تسعى المفاوضات الجماعية لتقديم وجهة النظر بين أطراف العلاقة للتغلب على العقبات القائمة إلا أن عقد الصلح قد يرتب مراكز فردية لأشخاص معينين في حين أن الإتفاقية تضع قواعد عامة يخضع لها وجوباً كل عقد عمل فردي³.

أما تميز الإتفاقية الجماعية للعمل عن عقد تأسيس المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب الأعمال فكلاهما ذو صبغة جماعية على أن الفارق بينهما جد واضح ، حيث أن عقد التأسيس يتم إبرامه لإنشاء منظمة نقابية عمالية أو إتحاد أصحاب الأعمال ، أما الإتفاقية الجماعية للعمل فتبرم بواسطة هذه المنظمة النقابية أو هذا الإتحاد و بالتالي فهي تقتض وجودها أصلاً ، و على هذا الأساس فإن مضمون وتوقيت كل منهما يختلف عن الآخر .

¹ المواد 62 و 63 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

² المواد من 6 إلى 9 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب ، السابق ذكره .

³ عبد السلام عياد ، المرجع السابق ، ص 93 .

فعقد التأسيس يكون أسبق زمنيا في اتفاقية العمل الجماعية ، إذ يلزم أن تنشأ المنظمة النقابية حتى تبرم الإتفاقية العمل الجماعية .

أما فيما يخص تميز الإتفاقية الجماعية للعمل عن التشريع بمعناه الواسع فيجتمعان فإن كلاهما يضع قواعد عامة و مجردة يلجأ إليها الأطراف عند إبرام عقود العمل الفردية إلى أن كل منهما يظل متميز و مستقل عن الآخر ، فالإتفاقية الجماعية للعمل تجد مصدرها في التراضي بين الأطراف ، أما التشريع مفروض بين السلطة التشريعية المنتخبة و بذلك نطاق اتفاقية الجماعية للعمل أضيق من نطاق القانون فهي لا تطبق إلا العمال المنظمين لها والتشريع أعلى مرتبة من الإتفاقية فلا يجوز مخالفته و لا الإتفاق على خلافه حتى لا نخرج من نطاق النظام العام للمجتمع .

الفرع الثالث : الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية للعمل .

إن مسألة تحديد الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية للعمل هي من أهم الموضوعات في دراستنا للإتفاقية الجماعية للعمل بحيث يترتب عنها آثار وأحكام هامة، فإن الإتفاقية الجماعية للعمل تكيف على أنها القانون الذي يخضع له الأطراف في نطاق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليه في المادة 106 من القانون المدني الجزائري ، فالقاضي يجب أن يعلم بها عند الفصل في الدعوى حيث يلزم بتطبيقها من تلقاء نفسه و إلا كان حكمه معيباً بالخطأ في تطبيق القانون .

و الواقع أن التساؤل عن طبيعة هذه الإتفاقية يأتي في كونها تنشئ قواعد ملزمة ومجردة تطبق بشكل عام على أشخاص محددين بالذات وهم أطراف الإتفاقية الجماعية الخاصة بالعمل وكل ما ينضم إليها ، بالرجوع للطبيعة القانونية فإن الفقه ينقسم بشأنها إلى ثلاث 3 اتجاهات فالبعض يرى ذات طبيعة عقدية ، و يرى آخرون أنها ذات طبيعة لائحية في حين يرى فريق ثالث ذات طبيعة مزدوجة .

1- الاتجاه الأول : و يتجسد في النظريات التعاقدية : فقد ظهرت الاتفاقية الجماعية للعمل خلال القرن 19 ميلادي في بعض الدول كفرنسا التي كانت السيادة فيها للمذهب الفردي ، فعقد العمل الفردي هو الذي ينظم العلاقات المهنية بين الطرفين ورغم وجود الاتفاقيات الجماعية للعمل الذي كان يبرم في ظلها عقود العمل الفردية إلا أنه كان ينظر إليها كعقد عادي يولد آثار عقدية .

لكن هذه النظرية أنتقدت حيث يستلزم مبدأ الأثر النسبي للعقد الذي لا يمتد أثره لغير أطرافه ، فعجز أصحاب هذه النظرية عن تفسير التزام بعض أعضاء المنظمة النقابية الذين لم يكونوا طرفا في الاتفاقية الجماعية للعمل وقت إبرامها فكيف يجبرون على الالتزام بقواعد لم يكن طرفا فيها فحاول أنصار المذهب الفردي تبرير هذه الانتقادات ببعض النظريات القانونية كالوكالة ، النيابة والاشتراط لمصلحة الغير إلى أن استعانوا بفكرة الشخص الاعتباري¹ .

¹ Messaoud mentri , Op , Cit , p 83 .

ففي ما يخص النيابة (la représentation) التي نص عليها المشرع الجزائري في القانون المدني التي يشترط فيها حلول إرادة النائب محل إرادة الأصيل ، و أن يلتزم النائب بحدود النيابة ، و أن يكون تعامله لحساب الأصيل لا باسمه هو¹، فالمنظمة النقابية تنوب عن أعضائها لإبرام إتفاقيات و إتفاقات جماعية للعمل في التعاقد و ينصرف أثر الإتفاق للعمال ، لكن يبقى الاختلاف حول طبيعة هذه النيابة فيرى البعض أنها إتفاقية أو تعاقدية ، ويتساءل آخرون حول أنها نيابة صحيحة أو ضمنية ، فكان رد أصحاب النظرية التعاقدية أن المنظمة النقابية لا تتعاقد بإسمها الخاص حيث أنها شخص معنوي فهي مجرد وسيط فقط .

قد قرر أصحاب النظرية التعاقدية أن المنظمة النقابية وكيل عن العمال في التفاوض لإبرام الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل و الوكالة هنا بمعنى النيابة الإتفاقية وليس النيابة القانونية التي يقرها القانون بين العمال والنقابة و من هذا الرأي كيف يفسر إحتفاظ النقابة بالحقوق والتزامات متولدة عن الإتفاق كحق تعديل الإتفاق ومن المقرر قانونا أن الوكيل بمجرد غنقاد العقد فإنه يصبح غير ملزم وهذا ما خالف ما ذهب إليه المشرع الفرنسي في قانون الصادر في 1884/03/21 في أن منح للنقابة حق الدفاع عن أعضائها فبذلك أصبحت النيابة قانونية بعد إبرام الإتفاقية الجماعية للعمل .

أما عن فكرة الإشتراط لمصلحة الغير²، فهو إتفاق يتعاقد بمقتضاه شخص بإسمه مع شخص آخر على إلتزامات لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذها مصلحة مادية أو أدبية وهذا يعني ضرورة توافر أطراف وهم المشتراط و المتعهد و المنتفع و يرى بعض الفقه الفرنسي أن ذلك هو شأن الإتفاقية الجماعية للعمل فالمتعهد هو صاحب العمل و المنتفع هم العمال والمشتراط هي المنظمة النقابية العمالية أما إجازة هذه الإتفاقية فهي مرتبطة بالإنضمام للمنظمة النقابية أو إبرام عقد عمل فردي على ضوء أحكام الإتفاقية الجماعية للعمل وفق أحكامها و شروطها .

في الظاهر يمكننا القول أن هذه الفكرة منطقية إلا أن هذا التحليل القانوني لا يخلو من أوجه القصور فالإشتراط لمصلحة الغير لا ينشئ إلا الحقوق فقط للمنتفع الذين هم العمال دون الإلتزامات ، كما أن الإشتراط لمصلحة الغير يجب أن يكون الإشتراط للمنتفع ، في حين أن الإتفاقية الجماعية للعمل للمنظمة النقابية اشتراط حقوق لها كحق التفاوض الجماعي للتجديد ، كما قد تشتراط المنظمة حقوقا لنفسها تم تحويلها ، و هذا ما لا نتصوره في الإشتراط لمصلحة الغير .

¹ المواد من 73 إلى 76 من القانون المدني الجزائري لمعدل و المتمم
² المادة من 116 من نفس القانون .

كما أن الإتفاقية الجماعية للعمل هي تصرف قانوني يمنح الحقوق والإلتزامات التي لا يمكن رفض أي منها ، في حين أن الإشتراط لمصلحة الغير يمكن رفض الحقوق التي تتقرر بموجبه ، كما أن المنظمة النقابية العمالية ليست من الغير ، بل هي طرف في العقد الجماعي الذي يجمع العمال بصاحب العمل ، فلا يمكن للعمال إبرام إتفاقية أو إتفاق جماعي للعمل دون المنظمة النقابية الممثلة لهم ، إلا كاستثناء في حالة عدم وجود تنظيم نقابي لعمال مهنة ما فيقوم العمال بإختيار خمسة منهم للتفاوض الجماعي بإسمهم¹.

2- الإتجاه الثاني : النظريات اللائحية : بعد قصور النظرية العقدية عن تفسير و تبرير أحكام الإتفاقية الجماعية للعمل ذهب اتجاه آخر من الفقه من القانون العام إلى القول باللائحية فالإتفاق الجماعي للعمل ليس بعقد حسب رأيهم لكنه إتفاق ينشئ قواعد عامة و مجردة لا تنتج الإلتزامات ولا الحقوق بين أطرافها بل تنظم العمل ، فالإتفاقية الجماعية للعمل قانون بالمعنى المادي للمصطلح ، فقد إعتبرت الإتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي من خلال تدخل المشرع الجزائري بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام².

فهي مستوفية لخصائص القاعدة القانونية من عمومية و تجريد و إلزام ، أي تخاطب المعنيين بها بصفاتهم فتطبق على كل من توافرت فيه شروط تطبيقها عاجلا أم آجلا ، أما عن إلزامها فالقواعد الإتفاقية واجبة الإحترام و التنفيذ و يتقرر وجه الإلزام في الجزاء المحدد عند مخالفتها ، فتختلف الإتفاقية الجماعية للعمل عن القانون بالمعنى الفني أي صدره من السلطة التشريعية ، فإن أطراف الإتفاقية الجماعية للعمل يسعون لهدف واحد هو تنظيم شروط العمل و ظروفه وهذا ما يخالف العقد الذي يسعى أطرافه لتحقيق مصالحهم الخاصة ، و هذا أيضاً ما يفسر امتدادها لأشخاص ليسوا طرفاً فيها ، و الصفة الآمرة لقواعدها وبطلان كل شرط يرد في عقد عمل فردي مخالف لأحكامها إلا أن مثل ذلك مصلحة العامل .

لكن رغم هذا الرأي من فقهاء القانون العام فإن هذا التحليل القانوني يهدر حسب فقهاء القانون الخاص نظرية العقد التي يعتبرونها العمود الفقري للقانون المدني ، فالإتفاقية الجماعية للعمل و رغم تقارب مفهومها مع القاعدة التنظيمية إلا أن نظرية العقد لا يمكن إنكار دورها في مجال الإتفاقية الجماعية للعمل وما تؤديه من خلال الإرادة الحرة في إنشاء وتحديد مضمون هذه الإتفاقية الجماعية للعمل و حالات انتهائها³.

حسب رأينا إن إضفاء أحد الوضعيتين على الإتفاقية الجماعية للعمل ليس حالياً بالأمر المهم ، إلا أن محاولة تنظيم العمل و شروطه لا تعني تطابق المصالح المشتركة فهي في الأصل مصالح متناقضة ومع هذا الجدل العام فإنه لا يمكن القول أن الإتفاقية الجماعية للعمل عقد فقط ، أو لائحة فقط فلها صبغة العقد في الإنشاء وقانون بالمعنى المادي من حيث الآثار .

¹ عبد السلام عياد ، المرجع السابق ، ص 79.

² بن صابر بن عزوز ، المرجع السابق ، ص 152 .

³ مصطفى أحمد أبو عمرو ، المرجع السابق ، ص 182 .

3- الاتجاه الثالث : الطبيعة المزدوجة للإتفاقية الجماعية للعمل : لقد أدى هذا الجدل العميق للوصول إلى التكيف الدقيق للإتفاقية الجماعية للعمل التي تتميز بالطبيعة القانونية المزدوجة أي عقدية و لائحية معاً، و هذا ما ذهب إليه الفقه الفرنسي لكن لم يتفق أنصار هذا الرأي في موضع الإزدواج فهل يمكن القول بأنها عقدية في التكوين و لائحية في الآثار ؟

الإتفاقية الجماعية للعمل عقد في التكوين لوجود التراضي و تطابق الإرادتين و الخضوع للقواعد الخاصة بإبرام وتفسير العقد ، فالإتفاقية الجماعية اتفاق مدون¹، أما عن الآثار فهي أقرب للائحة والتنظيم منها للعقد من حيث خضوعها لإجراءات إدارية مشابهة إصدار اللائحة كأن يعدد بدقة الأشخاص المعنيين بها .

كما أن مجال تطبيقها يمكن أن يكون محلياً أو جهوياً أو وطنياً²، و يرى الفقه أن الإتفاقية عقد عادي من حيث الإبرام وإنشاء الإلتزامات والحقوق و مع هذا لا تولد بالضرورة آثار عقدية ، فأثارها قواعد ملزمة تطبق على أعضائها الحاليين والمنظمين إليها مستقبلاً فهذه القواعد هي التي تصبح محل الإلتزام و ليس الإتفاق ، كما تطبق هذه القواعد تطبق آلياً على عقود العمل الفردية المبرمة على ضوئها .

و للمنظمة النقابية رفع الدعاوى اللازمة لإحترام القواعد التي جاءت بها الإتفاقية الجماعية للعمل ، فيمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم إتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها³.

المطلب الثاني : الأركان الموضوعية والشكلية لإتفاقية الجماعية للعمل .

إن الإتفاقية الجماعية للعمل تعتبر تصرفاً قانونياً يلزم لانعقاده كسائر العقود وجود الرضى المحل والسبب لجانب توفر الأهلية وخلو الإرادة من عيوب الرضى كالغلط والإكراه ، هذا إضافة لبعض الشروط الشكلية كالكتابة و التسجيل ، و علاوة على ما تقدم فإن قانون علاقات العمل 90-11 تطلب في توافر أركان موضوعية خاصة لإبرام إتفاقية العمل الجماعية⁴، و هذا ما سندرسه في الفرع الأول أما الفرع الثاني فسنستطرق فيه للشروط الشكلية .

الفرع الأول: الأركان الموضوعية الخاصة لإبرام الإتفاقية الجماعية للعمل .

من استقراء المواد المشار إليها سابقاً ، يمكننا أن نقسم هذه الشروط الموضوعية الخاصة إلى ثلاث أنواع وهي أطراف الإتفاقية الجماعية للعمل ، موضوع الإتفاقية الجماعية للعمل ، و مدة الإتفاقية الجماعية للعمل .

¹ المادة 114 من قانون 90 – 11 المتضمن علاقات العمل ، السابق ذكره .

² المادة 115 من نفس القانون .

³ المادة 129 من قانون 90 – 11 المتضمن علاقات العمل ، السابق ذكره .

⁴ المواد من 114 إلى 119 من نفس القانون .

أولاً : أطراف الإتفاقية الجماعية للعمل : طرفا الإتفاقية الجماعية للعمل وفق لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل هم منظمة نقابية أو أكثر كطرف أول و هيئة مستخدمة أو منظمة تمثل مصالحهم كطرف ثاني¹ .

فمن جهة العمال فإن قيام المنظمة النقابية أمر وجوبي فليس للعمال وحدهم إبرام إتفاقية جماعية للعمل مع رب عمل ، مع العلم أن صاحب العمل يستطيع أن يبرم الاتفاقية الجماعية للعمل بنفسه أو من ينوب عنه كإتحاد صناعة أو غرفة تجارية مثلا ، لكن يلاحظ أن النقابة ثلاثة (3) أنواع : اللجنة النقابية على مستوى المؤسسة المنتخبة مباشرة من طرف العمال ، و المنظمة النقابية ، و الإتحاد العام أو الكنفدرالية الخاصة بالمنظمات النقابية التي تجمع عددا من المنظمات النقابية العامة .

فتجدر الإشارة إلى أن ليس للجنة النقابية المنتخبة على مستوى المؤسسة الشخصية القانونية لإبرام الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل مع عدم إنكار دورها الهام في الإعداد لها فهي الأقرب من العمال من أي أحد و الأعم بمشاكلهم و تطلعاتهم .

كما أن ليس للإتحاد العام أو الكنفدرالية التي يجمع بهما عدد من النقابات العامة إبرام إتفاقية جماعية للعمل ولا الإتفاقات المكملة لها ، فدورهم يقتصر على توحيد العمل النقابي و تنظيمه إلى إن كان هذا الإتحاد أو الكنفدرالية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني فإنه يتفاوض في الإتفاقيات الجماعية التي تعنيه ، كما يستشار في مجال التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل ، و يمثل العمال في كل من مجالس إدارة هيئات الضمان الإجتماعي ، و المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية و في اللجنة الوطنية للتحكيم التي تؤسس بمقتضى قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب ، و هذا حسب ما نصت عليه المادة 39 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي² .

يعتبر الإتحاد أو الكنفدرالية أكثر تمثيلا للعمال الأجراء إن توفرت الشروط المنصوص عليها في القانون³ ، و هي إن ضم هذا الإتحاد أو هذه الكنفدرالية 20 % على الأقل من المنظمات التمثيلية المكونة منذ ستة (6) على الأقل التي تشملها القوانين الأساسية للإتحاد أو الكنفدرالية ، وللتأكد من هذا يتعين على التنظيمات النقابية المذكورة إبلاغ السلطة الإدارية المختصة ، و هي و والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات و الولاية ، و الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات ، أو ما كانت على المستوى الوطني بكل العناصر التي تمكنها من تقدير هذه التمثيلية لاسيما عدد منخرطيها و اشتراكات أعضائها و هذا في بداية كل سنة مدنية⁴ .

¹ المادة 114 من قانون 90 - 11 المتضمن علاقات العمل ، السابق ذكره

² محمد الصغير بغيلي ، المرجع السابق ، ص 41 .

³ المادة 36 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدلة بالأمر 96-12 ، السابق ذكره .

⁴ المادة 10 من نفس القانون .

و الحكم الذي ذكرناه سابقا و المتعلق بالتمثيلية الخاصة بالإتحاد أو الكنفدرالية هو نفسه المطبق على المنظمة النقابية العامة التي هي أهل لإبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل و الإتفاقات المكملة لها لتمتعها بالشخصية القانونية و الأهلية اللازمة إن توفر فيها شرط التمثيلية مع العلم أن لهذه المنظمة النقابية حق تفويض اللجنة النقابية على مستوى المؤسسة لتمثيلها في إبرام الإتفاقية الجماعية للعمل أو الإتفاقات المكملة لها.

و نرجع بشأن التمثيلية بالنسبة للمنظمة النقابية ، فقد نص قانون 90 - 14 على شروط قيام هذه التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة ، و هي أن يكون 20 % على الأقل من عدد العمال الكلي للأجراء الذين يغطيهم القانون الأساسي تابعين للمنظمة النقابية المعنية ، كما يمكن أن تكون المنظمة تمثيلية إن كان لها تمثيل 20% من أجهزة المشاركة داخل المؤسسة المستخدمة¹، كما اشترط القانون 90 - 14 أن تكون المنظمة النقابية قد تأسست منذ ستة (6) أشهر على الأقل²، قبل البحث عن تطبيق هذه الشروط .

في كلا الحالتين تبلغ الهيئة المستخدمة و السلطة الإدارية المختصة و هي والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات و الولاية ، و الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات ، أو ما كانت على المستوى الوطني بكل العناصر التي تمكنها من تقدير هذه التمثيلية لاسيما عدد منخرطيها ، أو بعدد أعضاء لجنة المشاركة و اشتراكات أعضائها و ذلك بداية كل سنة مدنية.

يتكفل تمثيل العمال الأجراء ممثلون ينتخبون مباشرة من مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي و الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها عندما لا يتوفر في أي منظمة نقابية الشروط الخاصة بالتمثيلية المذكورة أعلاه ، فيتكفل بتمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تكفل أقل من 20 عامل أجر ممثل واحد ينتخبه العمال مباشرة من مجموع العمال الأجراء، و يكون التمثيل بالنسب التالية³ و هي :

من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد .

من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبان .

من 151 إلى 400 عامل أجير: 3 مندوبين .

من 401 إلى 1.000 عامل أجير: 5 مندوبين .

من 1001 إلى 4000 عامل أجير: 7 مندوبين .

من 4001 إلى 16000 عامل أجير: 9 مندوبين .

أكثر من 16000 عامل أجير: 13 مندوب .

¹ المادة 35 في قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، السابق ذكره .

² المادة 34 من نفس القانون .

³ المادة 41 من قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، السابق ذكره .

هذا مع وجوب توفر الشروط الخاصة بالمندوب النقابي أو ممثل العمال الذي يجب أن يبلغ وجوباً 21 سنة كاملة يوم انتخابه ، و يتمتع بكامل حقوقه المدنية و الوطنية ، و أن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المؤسسة المعنية بالأمر ، و يتم التأكد من تحقق هذه الشروط بتبليغ لقب و اسم المندوب أو المندوبين إلى الهيئة المستخدمة و مفتشية العمل المختصة إقليمياً خلال ثمانية أيام (8) التالية لانتخابهم¹.

ثانياً : موضوع الإتفاقية الجماعية للعمل .

يكون موضوع الإتفاقية الجماعية للعمل و الإتفاقات المكملة لها لتنظيم شروط العمل بين العمال والهيئة المستخدمة التي تتعلق عموماً بالتوظيف ، التدريب و تسيير المسار المهني إضافة لساعات العمل الإجازات إجراءات الصلح التحكيم و حقوق وواجبات العمال. كما تتضمن القواعد المنظمة لعقد العمل تحت الاختبار ، عملية الترقية بما يخدم مصلحة العمل ، و القواعد التي تحفظ حق العمال من تعسف صاحب العمل ، حالات إبرام عقد العمال الفردي كإعطاء الأولوية في إبرام عقود عمل مع من سبق له عمل تحت الاختبار، كيفية تحديد سلطة رب العمل في السلطة التأديبية والضمانات المحيطة بما يكفل حماية العمال من التعسف في استخدامها .

قانون 90-11 على أمثلة عن بعض المسائل المتعلقة خصوصاً بشروط العمل تعالجها الإتفاقيات الجماعية للعمل و الإتفاقات المكملة لها التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون والمتعلقة بشروط التشغيل و العمل و التي يمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية :

التصنيف المهني ، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة و التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل ، كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود ، تحديد النفقات المصرفية ، فترة التجريب و الإشعار المسبق ، مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة ، أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط ، الغيابات الخاصة ، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل ، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب ، ممارسة الحق النقابي².

المشرع نص على هذه المسائل على سبيل المثال وترك المجال واسعاً للمتعاقدين في تنظيم الاتفاقية الجماعية للعمل بكل حرية ولكن هذه الحرية قيدها المشرع بمجموع شروط وهي :

¹ المادة 45 من نفس القانون .

² المادة 120 من قانون 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

1- عدم مخالفة أحكام قانون العمل قانون 90-11 خصوصاً والقانون عموماً إلى أن كانت المخالفة مصلحة للعامل .

2- يكون باطلاً كل شرط في الإتفاقية الجماعية للعمل يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو المصلحة العامة للمجتمع أو مخالفة لأحكام القوانين والمنظمات المعمول بها أو النظام العام والآداب العامة¹.

فتعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أدائه ، كما يكون باطلاً و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام قانون علاقات العمل الصادر تحت رقم 90-11 بقوة القانون، و يعد باطلاً كذلك و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل .

أما في حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الإتفاقية الجماعية فيسري على العامل الحكم الذي يحقق مصلحته ، ويرى بعض الفقه في هذا المجال أن في حالة إخلال بهذه الصور فالشرط المخالفة للقانون أو الإتفاقية الجماعية للعمل باطل دون أن يمس ذلك بصحة العقد لأن هذا يحقق مصلحة العامل في بقاء العقد صحيحاً ومنتجاً لآثاره .

ثالثاً: مدة الإتفاقية الجماعية .

الإتفاقية الجماعية للعمل تتسم بطابعها المؤقت لأن المسائل التي تضمها شديدة التأثير بالتغيرات الإقتصادية ، فيمكن أن يقدم صاحب العمل تنازلات في أوقات الرخاء تصبح ثقيلة في أوقات الأزمات أو في حالة الكساد أي في تغير الظروف والأحوال ، كما أن ما تقبله المنظمة النقابية من شروط في فترات معينة قد يشكل أعباء ثقيلة في أوقات لاحقة فعادة يتم الإتفاق على مدة معينة لمراجعة الإتفاقية الجماعية للعمل التي هي عادة ثلاثة (3) سنوات ، و نص المشرع الجزائري أن الإتفاقية الجماعية تبرم لمدة محدودة أو غير محدودة حسب الإتفاق و مراعاة لظروف كل قطاع².

كل هذا على الأساس يجوز أن تكون لمدة إنجاز مشروع معين كما يمكن للأطراف الاتفاق على مدة معينة للمراجعة و التعديل على ضوء ما يكون قد إستجد من ظروف إقتصادية أو إجتماعية ، و في حالة التفاوض الجماعي أو قبل التوصل لإتفاق تبقى الإتفاقية الجماعية سارية المفعول حتى يتم التوصل لإتفاق نهائي³.

¹ المادة 136 من نفس القانون .

² المادة 117 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

³ المادة 2/117 من نفس القانون تنص " و إن لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كإتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة " .

في هذا المجال كذلك نص المشرع على حكم هام وهو أن حياة الشركة التجارية التي ينشأها الأشخاص الخاضعون للقانون الخاص لا تتجاوز 99 سنة¹، و الإتفاقية الجماعية للعمل متعلقة بسير الشركة فلا يمكننا حسب هذا الحكم أن تجاوز هذه الفترة و في كل الأحوال هذا يصعب تطبيقه للتغير السريع الذي يشهده المجتمع .

تنتهي مدة الاتفاقية بانتهاء مدتها الأصلية المحددة في الإتفاق الجماعي و يجب أن يبلغ أحد الطرفين الآخر ثلاثة 03 أشهر على الأقل قبل نهاية الإتفاقية برغبته في التجديد و تبلغ بشأن هذا مفتشية العمل المختصة إقليمياً و السلطة الإدارية المختصة ، فإن مضى شهران من التفاوض الجماعي دون التوصل لإتفاق كان لأحد الأطراف المشاركة في التفاوض اللجوء لمفتشية العمل للبدء في إجراءات المصالحة² أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً أو إجراءات الوساطة³.

الفرع الثاني : الأركان الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية للعمل .

إن الإتفاقية الجماعية للعمل تصرف شكلي فالكثابة ركن أساسي فيه، وترجع شكلية هذا التصرف لأهميته باعتباره يمس مصالح مجموع العمال الأجرااء فيتم كتابتها وتسجيلها وفقا لأوضاع شكلية معينة حتى تكون صحيحة و منتجة لأثارها ، لذلك فالقواعد الشكلية للإتفاقية العمل الجماعية هي الكتاباتو التسجيل .

أولاً: الكتابة: تكتب الإتفاقية الجماعية للعمل باللغة العربية وجوبا مراعاة للغة الوطنية للجمهورية الجزائرية واحتراما للسيادة الوطنية ، و هذه الكتابة ليست مجرد شرط للإثبات بل هي أحد أركان الإتفاقية الجماعية للعمل ، بحيث إن لم تتوفر فقدت الإتفاقية أحد أركانها و أضحت باطلة ، و هذا الركن المطلوب كذلك في حالة التعديل حسب ما نص على هذا قانون 90-11 " الإتفاق الجماعي إتفاق مكتوب"⁴، و تتم هذه الكتابة بمعرفة طرفيها و التي لا يشترط فيها شكل معين ، فتحرر الإتفاقية الجماعية للعمل في محرر رسمي أو عرفي كما لا يشترط التصديق على التوقيعات ، و ينبغي العلم أنه يمكن لأطراف الإتفاقية الجماعية للعمل التوقيع على الخطوط العريضة التي تم الإتفاق عليها حتى يصاغ ذلك في وثيقة نهائية مفعلة ، أو كما يمكن للأطراف الإتفاق على الإحالة على إتفاقية جماعية أخرى مع الإلتزام بإخطار الإتحاد العام الذي ينتمون إليه⁵، و في غياب الكتابة و التوقيع تفقد الإتفاقية قيمتها القانونية⁶.

¹ المادة 546 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 101 ، الصادرة بتاريخ 19 ديسمبر سنة 1975 .

² المواد من 6 إلى 9 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، السابق ذكره .

³ المواد من 10 و 11 و 12 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل ، السابق ذكره .

⁴ المادة 114 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

⁵ محمد الصغير بعيلي ، المرجع السابق ، ص 43 .

⁶ بن صابر بن عزوز ، المرجع السابق ، ص 175 .

ثانيا : تسجيل الإتفاقية الجماعية للعمل : لا ترقى الإتفاقية الجماعية للعمل إلى درجة الإلزام إلى بعد تسجيلها لدى الجهة الإدارية المختصة وهي مفتشية العمل ، و كتابة الضابط لدى المحكمة المختصين إقليميا ، هذا ما نص عليه قانون علاقات العمل رقم 90-11 ، يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها ، قصد تسجيلها فقط ، إلى مفتشية العمل ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية : في مكان مقر الهيئة المستخدمة ، إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية للمؤسسة في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية ، في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة ، و في مدينة الجزائر فيما يخص الإتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع ، أو الوطنية¹.

فتسجل الإتفاقية و الإتفاق الجماعي للعمل في كتابة الضبط لدى المحكمة و مفتشية العمل الذي يقع في نطاق اختصاصهما الإقليمي المقر الرئيسي للمؤسسة إن تعلق الأمر بإتفاقية جماعية للعمل لمؤسسة ما .

كما تسجل الإتفاقية و الإتفاق الجماعي للعمل في لكتابة الضبط لدى المحكمة و مفتشية العمل اللذان يقع في دائرة اختصاصهما مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيق الإتفاقية الجماعية للعمل في الولاية أو في عدد من البلديات التابعة إداريا للولاية المعنية .

فحسب رأينا إن المشرع الجزائري اعتمد هذا الحكم حتى يسهل متابعة التعديلات الواردة على الاتفاقيات الجماعية للعمل من جهة، و يسهل الرجوع إليها في حالة النزاعات سواء عرض النزاع على القضاء ، التحكيم أو الوساطة و التوفيق من جهة أخرى ، لأننا إن طبقنا هذا الحكم فإن الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية للعمل التي يمتد مجال تطبيقها عند حدود البلدية الواحدة ستسجل كلها في كتابة ضبط لدى المحكمة و في مفتشية العمل التي يقع في دائرة اختصاصها مقر البلدية .

¹ المادة 126 من قانون 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

أيضا الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية للعمل المطبقة على المستوى الوطني أو المشتركة بين الولايات ستسجل في كتابة ضبط لدى المحكمة و في مفتشية عمل التابعتين إقليميا لمدينة الجزائر ، و لمعرفة الاختصاص الإقليمي نرجع للأمر 11-97 المؤرخ في 19-03-1997 المتعلق بالتنظيم القضائي و المرسوم التنفيذي 63-98 المؤرخ في 16-02-1998 و المتعلق بكيفيات تطبيق الأمر 11-97 المشار له أعلاه .

من هنا فان الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل يصبح ملزم لأطرافه فور إستكمال الإجراءات المنصوص عليها سابقا ،مع العلم أنه إن سجلت أي هيئة مكلفة بتسجيل الاتفاقية و الإتفاق الجماعي للعمل أي إعتراض على الاتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل المودع لديها وجب عليها إبلاغ ذوي الشأن بأسباب الإعتراض خلال ثلاثين (30) يوم من تاريخ تقديمها ، فإن لم يكن لديها أي إعتراض بتوفرها على الشروط الموضوعية والشكلية المتطلبة قانونا .

مع العلم أن الإعتراض يجب أن يكون مأسسا قانونا ومسبب كأن يتضمن الإعتراض اسم المعارض و صفته القانونية ، و أسماء الأطراف المعنية و عناوينهم ، أسباب الإعتراض و المواد القانونية التي يستند عليها في إعتراضه ، و ذلك بموجب رسالة مسجلة للطرف المتعاقدة مع نسخة لكتابة ضبط المحكمة التي سجلت الاتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل إن كان الإعتراض من مفتش العمل¹، و يتبع بعد هذا الإجراءات العادية لأي دعوى .

فإن لم تسجل الهيئات المكلفة بتسجيل الاتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل أي إعتراض تقوم بعملية التسجيل، وهنا تكتسب الاتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل صفة الإلزام في مواجهة طرفيها وتصبح نافذة في حقهم. كما يصبح بالإمكان الانضمام إليها الذي أصبح ممكنا بعد التسجيل ، و يعطي بعد هذا لأطراف المعنية مستخرج يثبت فيه صحة هذا التصرف القانوني، كما يأنشر على هذا في كل صفحة من صفحات الاتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل بالختم الدائري لمفتشية العمل وكتابة الضبط لدى المحكمة المختصتين مع ضريبة الدمغة في كل ورقة مساوية لعشرين (20) دينار جزائري .

¹ المادة 134 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

المبحث الثاني : آثار الإتفاقية الجماعية للعمل .

تنشأ الإتفاقية الجماعية للعمل عدة التزامات على عاتق طرفيها بعد إكتسابها للقوة الملزمة بتمام إجراءات تسجيلها لدى الجهات الإدارية المختصة ، فيقع الإلتزام بتنفيذها بطريقة تتفق مع حسن النية و هذا ما يدفعهم للإمتناع عن كل ما هو من شأنه تعطيل تنفيذ الأحكام المتفق عليها، و بجانب هذا ترتب الإتفاقية الجماعية للعمل عدة آثار منها ما يتسم بطبيعة عقدية يولدها العقد و منها ما يكتسب بالصفة اللائحية، مع مختلف الجزاءات التي يقرها القانونون تلك التي ترد في الإتفاقية الجماعية للعمل فسنخصص المطلب الأول لدراسة كل من الآثار العقدية و اللائحية للإتفاقية الجماعية للعمل، أما المطلب الثاني فسنخصصه لجزاء الإخلال بأحكام الإتفاقية و كذا طرق إنقضائها.

المطلب الأول : الآثار العقدية و اللائحية .

إن الإتفاقية الجماعية للعمل عبارة عن عقد كسائر العقود تنشأ حقوق و إلتزامات متبادلة على عاتق طرفيها فكل طرف من ملتزم نحو الطرف الآخر ، و تخضع هذه الإلتزامات في تحديدها لإرادة أصحابها وبذلك هي مختلفة من إتفاقية جماعية لأخرى هذا من حيث التفاوض للوصول للإتفاقية ، فإن تم إبرامها فهي تضع قواعد قانونية إتفاقية تعد دستوراً لعلاقات العمل الفردية ، و هذا ما يعرف بالآثار اللائحية إنطلاقاً من الصفة الأمرة لأحكامها فهي تطبق تلقائياً على علاقات العمل الفردية التي تبرم على ضوءها حتى و لو كان الأشخاص الذين يمسه هذا العقد الفردي لم يبرموها أو ينضموا إليها¹.

الفرع الأول : الآثار العقدية .

إن الوقوف على الآثار العقدية للإتفاقية الجماعية للعمل يجب أن نبين فيها آثار الاتفاقية من حيث الأشخاص أي بيان على من تسري الآثار العقدية ثم الإلتزامات العامة التي تسري على عاتق أطرافها.

أولاً: أطراف الإتفاقية الجماعية للعمل .

تسري أحكام الإتفاقية الجماعية للعمل على العمال التابعين لها كطرف أصلي و المنظمات النقابية التمثيلية لهم و كذا الإتحادات أو الكفدراليات التابعين لها حسب التصنيف النقابي و العمال المنخرطين في هذه المنظمة أو أي منظمة نقابية إنضمت إليها بعد إبرامها هذا من جهة ، و من جهة أخرى الهيئة المستخدمة أو المنظمة النقابية الممثلة لمصالحها المادية و المعنوية كطرف أصلي ثاني و من يحل محلهم في تنفيذ أحكامها وقت إبرامها أو إن تم الإنضمام إليها بعد الإبرام ، و يرجع بشأن التمثيلية لأحكام قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق ، ص 240.

فيقسم أطراف الإتفاقية الجماعية للعمل لقسمان و هما طرفا الإتفاقية الأصليين و الأطراف المنضمون إليهم أي يرتضون العمل بأحكام الاتفاقية الجماعية للعمل دون حاجة لموافقة الأطراف الأصليين ، و هذا لا يكون ممكنا إلا بعد تمام إجراءات التسجيل لدى الجهات المختصة و هما كتابة الضبط لدى المحكمة و مفتشية العمل المختصتين إقليميا .

أي التي يقع في دائرة إختصاصها المقر الرئيسي للمؤسسة المعنية ، و يرجع لتحديد الإختصاص الإقليمي للمرسوم التنفيذي رقم 412-90 المؤرخ في 22-12-1990 المتضمن التقسيم القضائي و تحديد دائرة الإختصاص الإقليمي للمجالس القضائية و المحاكم حسب ما نصت عليه المادة 127 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، فتلزم الإتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو إنضم إليها فور إستكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة ، فأحال المشرع على المادة 126 من نفس القانون التي تقضي بوجوب التسجيل ، نستنتج أن المشرع لم يمنع من الإنضمام إلى أي إتفاقية جماعية للعمل و هذا طبيعي من خلال التوجه اللامركزي في تنظيم العلاقات المهنية ، لكن لا يكون هذا إلا بعد تمام تسجيلها حتى يتم التأكد من عدم مخالفتها لأي حكم من الأحكام التي يقرها التشريع و التنظيم المعمول بهما .

في هذا الصدد يثار تساؤل مهم حول حالة صاحب عمل أو هيئة مستخدمة أبرمت إتفاقية جماعية للعمل مع ممثلي عمال في مؤسسة تملكها هذه الهيئة المستخدمة ثم قام صاحب العمل بإنشاء مؤسسة أخرى تزاوّل نشاط مخالف عن ما هو معمول به في المؤسسة الأولى، فهل يمكن لممثلي العمال في المؤسسة الثانية المطالبة بتطبيق الإتفاقية الجماعية التابعة للمؤسسة الأولى دون الإتفاق على ذلك مع صاحب العمل بحجة أنه سبق و أن أبرم إتفاقية جماعية للعمل مع منظمة نقابية في النشاط الأول مما يعني رضاه بمضمونها خصوصا في حالة تغير الظروف و تخوف ممثلي العمال في المؤسسة الثانية من عدم التمكن من الحصول على نفس المزايا .

يرى بعض الفقه أنه لا يشترط موافقة صاحب العمل على تطبيق الإتفاقية الجماعية التي أبرمها مع ممثلي عمال مؤسسة تابعة له من تطبيقها في مؤسسة أخرى يمتلكها لأنه قد سبق و رضي بسريرانها في مكان عمل تابع له .

لكن القول الذي نرجحه تبعا للمنطق القانوني السليم في النظام القانوني الجزائري هو أن الإتفاق على سريان أحكام معينة في مؤسسة معينة لا يعني الموافقة على العمل بنفس الأحكام في مؤسسة أخرى فأرادة صاحب العمل صريحة و محددة ، كما أن مراعاة نشاط المؤسسة و ظروفها جد مهم وهذا هو موقف معظم الفقه الجزائري في تشريع العمل ، إلا في حالة وجود إتفاق أو حكم قانوني يقضي بخلاف هذا¹.

¹ راشد راشد ، المرجع السابق ، ص75.

إن سريان أحكام الإتفاقية الجماعية للعمل لا يتوقف على الأطراف الأصليين الذين أبرموها و الأطراف المنظمين إليها بعد ذلك فيمكن أن تمتد أحكامها لخلف الأطراف الأصليين ، أو المنظمين كالمنظمات النقابية التي تحل محل النقابة المتعاقدة أو من يحل محل الهيئة المستخدمة، كأن يعاد إنتخاب نقابة عمالية جديدة داخل المؤسسة فهي ملزمة بإحترام ما قد تم الإتفاق عليه من أحكام كما يسرى ذلك على الهيئة المستخدمة الجديدة إن تغير المديرين أو المسيرين .

بالنسبة للخلف العام للأطراف الأصليين يتمتعوا بنفس الحقوق و يتحملوا نفس الإلتزامات إلاّ إذا تم الإتفاق مع باقي الأطراف المعنية على التعديل أو الإلغاء فالإتفاقية الجماعية للعمل تعتبر كقانون بين أطرافها الأصليين و بهذا لا يجوز لأحد نقضها و لا تعديلها إلاّ بالإتفاق مع الإستثناء في حالات معينة كالتعديل و الإلغاء إن سجل أي مخالفة للنظام العام .

أما في حالة حلول الخلف الخاص لصاحب العمل محله كأن إنتقلت ملكية المصنع لورثة رب العمل المتوفى فخلافاً للقواعد العامة في القانون المدني الذي يقضي أن الخلف الخاص لا يتحمل الإلتزامات التي تعاقدها عليها مورثه بل يكتسب الحقوق فقط وخرجاً عن هذا المبدأ العام حماية الطرف الضعيف في العلاقة و هم العمال فإن الخلف الخاص يخضع للأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية للعمل ، ويرجع هذا للرغبة في منع التحايل للتخلص من الشروط المتعاقدها عليها في الإتفاقية حفاظاً على النظام العام الإجتماعي وحقوق العمال المكتسبة وعدم إلغائها أو المساس بها¹.

لكن هذا الحكم لا يأخذ على إطلاقه وفي عموميته لأن المشرع قيده بمجموعة من الشروط الواردة في القانون المدني لعدم وجود أحكام خاصة في قانون علاقات العمل وهي :

- يجب أن تتعلق الإتفاقية الجماعية التي يلتزم بها الخلف الخاص بخصوص الشيء الذي إنتقلت ملكيته إليه ، فتكون من مستلزماته و محددة له².

- أن تبرم الإتفاقية الجماعية للعمل قبل أن ينصرف أثرها للخلف الخاص ، و هذا أمر بديهي فلا يجوز إبرام إتفاقية جماعية بالنسبة لعلاقة عمل لا يكون طرفاً فيها.

- أن يعلم الخلف الخاص بالحقوق و الإلتزامات وقت إنتقال الشيء إليه ، و خصوصاً الإلتزامات فلا يلتزم بما لا يعلم .

و تجدر الإشارة أن قد لا يمتد تطبيق الإتفاقية الجماعية للعمل لأي خلف عام أو خاص إن توفرت حالة من الحالات التالية :

¹ راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 81 .

² المادة 109 من القانون المدني الجزائري .

- إن إتفق الأطراف على أن لا تلزم الإتفاقية الجماعية إلا الأطراف الأصليين لها فالعقد شريعة المتعاقدين كأن يتفقا على إتفاقية جماعية خاصة بمشروع محدد تنتهي بنهاية المشروع أو بتحقيق الغاية منها.

- إن تبين من طبيعة العمل بالإتفاقية الجماعية أنها قائمة على إعتبار شخصي منحت بموجبه مزايا إستثنائية لعمال محددين يتمتعون بكفاءات عالية، فهذا الإعتبار الشخصي لا ينتقل للخلف العام ولا الخاص .

- إن نص التشريع أو التنظيم المعمول بهما على حكم يقضي بعدم إنتقال الإتفاقية للخلف العام أو الخاص كأن تنحل الشركة بموت أحد الشركاء بالتالي نهاية العمل بالإتفاقية الجماعية للعمل ، مع العلم أن الغير الخارج عن الاتفاقية يمكنه أن يكون طرفا في الاتفاقية إن أكسبته حقوقا بعد إبرامها .

ثانيا : الإلتزامات العامة الناشئة عن الإتفاقية الجماعية للعمل .

يترتب على سريان العمل بالإتفاقية الجماعية للعمل إنشاء إلتزامات عامة مصدرها القانون الإتفاقي من ناحية تنفيذها بحسن النية، ومن ناحية أخرى بالإمتناع عن إثارة أي منازعة جماعية ، فمن ناحية تنفيذ الإتفاقية بحسن نية يلتزم طرفاها بإحترام القوة الملزمة للعقد فكل منهما مسؤول أمام الآخر عن أي إخلال في التنفيذ ، كما ينبغي أن يكون التنفيذ على الوجه المتفق عليه حسب ما يوجبه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود¹.

و في هذا الصدد يجوز للأطراف أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بحق المتضرر بالتعويض²، كما لمفتش العمل دور هام في شرح النصوص القانونية من جهة و مباشرة إجراءات المصالحة إن لم يتم التوصل لإتفاق نهائي³.

في فرنسا كانت المنظمات النقابية العمالية مسؤولة بموجب القانون المؤرخ في 03-12-1946 عن ضمان فعل أعضائها في تنفيذهم لقواعد وبنود الإتفاقية الجماعية للعمل، كما لها إستخدام نفوذها وسلطتها لإجبارهم على إحترام هذه القواعد ، ثم قلّصت مسؤولية النقابة فأصبحت قاصرة على أفعالها الشخصية فقط كالإلتزام بضمان ما من شأنه تأمين عدم الإخلال بتنفيذ الإتفاقية دون إلتزامها بضمان أفعال أعضائها فيكون عليها⁴.

في الجزائر المشرع إكتفى بمسؤولية النقابة أو الإتحاد عن خطئه الشخصي دون المسؤولية عن إخلال أحد أعضائه بأحكام الإتفاقية الجماعية ، كما هو الحال بالنسبة لرب العمل إذا أبرم إتفاقية وهو عضو في منظمة وإمتنع هذا الأخير عن تنفيذ أحكامها ، فإن المنظمة لا تسأل عن فعله الشخصي إلا إن قصرت في واجبها كعدم السعي بحسن نية في تنفيذها بإثارة منازعة جماعية في العمل .

¹ المادة 107 من نفس القانون .

² المادة 128 من قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

³ المادة 130 من نفس القانون .

⁴ Lyon-CAEN , Op , Cit , 1970 , p102 .

و تجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع الجزائري على أخذه بنظرية الظروف الطارئة¹، فقد يطرأ عند تنفيذ الإتفاقية الجماعية للعمل ظروف إستثنائية عامة أو خاصة لم تكن متوقعة من قبل مما يجعل تنفيذ إلتزامات أحد المتعاقدين يهدد بخسارة فادحة ، فيمكن للقاضي عند نظره للدعوى المرفوعة أمامه التدخل لتعديل بنود الإتفاق بما يضمن التوازن في العلاقة المهنية بالنسبة للحقوق و الإلتزامات في إطار مبدأ الأصلح للعامل إن تحققت الشروط التالية :

- أن يكون تنفيذ الإلتزامات المترتبة على تنفيذ العقد يستلزم فترة من الزمن يفصل بين الإبرام و التنفيذ، و هذا من خصائص الإتفاقية الجماعية للعمل فهي من العقود الزمنية المستمرة بهذا لا يدخل ضمن هذه النظرية الإتفاقات التي يكون فيها تنفيذ الإلتزام فوراً أو تأخر أحد الأطراف عن تنفيذ التزامه بخطئه أو إهماله حتى حدثت الظروف الطارئة .

- أن يجدّ بعد إبرام الإتفاقية ظروف لا يمكن توقعها، و تكون إستثنائية عامة تمس الإقتصاد عموماً أو خاصة بالقطاع المهني الذي يجمع الأطراف ،أي ليست عادية جرت العادة على حدوثها و مرتبطة بالعلاقة المهنية ، و لا نقصد بخاصة خاصة بشخص المدين.

- هذه الظروف تجعل تنفيذ الإلتزامات من طرف أحد المتعاقدين على الأقل مرهقا و يهدد بخسارة كبيرة و التقدير لقاضي الموضوع ، فإن كان مستحيلا فالإتفاقية باطلة بقوة القانون أما إن كان الخسارة محتملة و عادية فلا مجال لتطبيق النظرية ، كما لا يمكن الإحتجاج بأن لرب العمل ثروة طائلة و لا تأثر فيه الخسارة حتى و لو كانت فادحة كما لو كان صاحب العمل هو الدولة .

أما عن الإمتناع عن إثارة المنازعات الجماعية فالإتفاقية الجماعية للعمل أداة هامة لحفظ السلام الإجتماعي من خلال إستقرار وثبات علاقة العمل فهي تلقي بضلالها على عقود العمل الفردية فتستقر بذلك شروط العمل و يطمئن العامل على حقه في المزايا المقررة في الإتفاقية ، كما يطمئن رب العمل على تكاليف الإنتاج، وعلى هذا فإن الإخلال بشروط العقد الفردي يترتب عليه الإخلال بالإتفاقية الجماعية. وبهذا الإلتزام يتم الإمتناع عن إثارة أي منازعة جماعية بهدف الوصول لتعديل اتفاقية جماعية قائمة، لأن الأساس هو توفير الاستقرار والتنظيم دون اللجوء إلى الإضرابات والنزاعات الجماعية لأن هذا دليل على عدم احترام النقابة العمالية للطرق الودية في حل المنازعات الجماعية بحسن النية².

¹ المادة 107 من القانون المدني الجزائري .

² راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 75 .

الفرع الثاني : الآثار اللائحية للإتفاقية الجماعية للعمل .

إن الوقوف على الآثار اللائحية للإتفاقية الجماعية للعمل يتعين فيه تحديد الأشخاص الذين تطبق عليهم هذه القواعد، والتعرف على الموضوعات أو الجوانب التي تدور حولها هذه القواعد .

أولاً: التطبيق التلقائي للإتفاقية .

تطبق أحكام الإتفاقية بصفة تلقائية على عقود العمل المبرمة بين الأشخاص الخاضعين لها، فتسري أحكامها على نقابات العمال في المؤسسة والهيئة المستخدمة أو من يمثلها أو من ينضم إليهم بعد الإبرام أما من حيث الموضوع فيستفاد من هذا الأثر أنه يقع باطلاً كل شرط مخالف لأحكامها ما لم يكن في مخالفته مصلحة العامل ويتساوى أعضاء النقابة مع أعضاء الهيئة المستخدمة في أن تطبق عليهم الإتفاقية الجماعية تطبيقاً بآثار لائحية سواء عارضوا الإتفاقية وقت إبرامها أو وافقوا عليها، وكذا منظمات أصحاب الأعمال التي تنظم إليها سواء أثناء الإبرام أو الذين اكتسبوا العضوية بموجب الأحكام الواردة في الإتفاقية ذاتها¹.

ثانياً : النطاق الموضوعي :

إن القواعد العامة في الإتفاقية الجماعية للعمل تضم عدة موضوعات تتعلق في مجملها بشروط العمل وظروفه من هذا يمكن تقسيم هذه الموضوعات إلى ما يلي :

1- تنظيم عقود العمل الفردية فتحدد الإتفاقية الجماعية أحكام إبرام عقود العمل الفردية كالنوظيف وكيفية إثباته والقيود الواردة على حرية صاحب العمل عند تعيينه للعمال، مدة العمل ومواقبته واستخدام النساء في بعض الأعمال وقواعد النقل والإجازات والأجور والمنح والأرباح، كما قد تتضمن الإتفاقية ساعات العمل وأوقات الاستراحة . كما قد تضم الإتفاقية القواعد العامة المطبقة على آثار عقد العمل الفردي من حيث حقوق وواجبات العمل و نطاق التحقيق معهم عند ارتكابهم للمخالفات مع انتهاء عقد العمل الفردي و تعليقها وكيفية الإخطار ومكافأة نهاية الخدمة إلى غير ذلك.

2- موضوعات تتعلق بحقوق العاملين في مواجهة الهيئة المستخدمة كالتفاوض الفردي وممارسة الحق النقابي ، الوقاية الصحية ، الراحة الأسبوعية و المسار المهني ، كذلك تنظيم الخدمات الإجتماعية المقررة للعمال و طرق تمويلها كالتكوين المهني داخل و خارج المؤسسة .

3- مواضيع تتعلق بتطبيق أحكام الإتفاقية ذاتها، يتم هذا من خلال تحديد أحكام ذات الصبغة اللائحية المطبقة على جميع العمال مثل القواعد العامة للنظام الداخلي ومجلس التأديب، كذلك تحديد القواعد الإتفاقية المطبقة على أطراف العقد فقط كإجراءات الوساطة والتحكيم .

¹ راشد راشد ، المرجع السابق ، ص 79 .

المطلب الثاني : جزاء الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية للعمل و طريقة انقضاءها .

إن أحكام الإتفاقية الجماعية للعمل مزدوجة الأثر ،فتنشئ التزامات قانونية إتفاقية على عاتق طرفيها من جهة ، و تضع قواعد عامة تنظم وفقها علاقات العمل الفردية من ناحية أخرى ، و كذا مراقبة مفتشية العمل و التأكد من صحة مطابقتها للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها في مجال العمل¹، فإن أخل أحد الطرفان بالالتزامات المقررة مما يترتب مسؤوليته عنها كطرف مخل جاز للطرف الآخر حق المقاضاة و الحصول على التعويض .

الفرع الأول : الدعاوي القضائية .

و التي يمكن تقسيمها إلى نوعان و هما :

أولا : الدعاوي الخاصة بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقية :

يحق لكل طرف أصلي في الإتفاقية أو منظم أن يقيم دعوى على الطرف الآخر أي المخل سواء كان أصلياً أو منظم يطالبه فيها بتنفيذ التزامه الوارد في الإتفاقية الجماعية للعمل دون سقوط حق هذا الأخير في التعويض، كأن يقيم رب العمل بصفته طرفاً في الإتفاقية أو منظمة أصحاب الأعمال التي أبرمت الإتفاقية أن يقيم أي دعوى على المنظمة النقابية العمال التي كانت طرفاً في الاتفاقية التي أخلت بأحكامها، كما لو أثارت منازعة جماعية لعرقلة تنفيذ الأحكام المتفق عليها أو قررت إضرابات لزيادة الأجور التي تم الاتفاق عليها.

كما يجوز للمنظمة النقابية رفع دعوى جماعية على العامل الذي قبل أجر أقل مما هو محدد في الإتفاقية بصفته صاحبة مصلحة و تتمتع بالشخصية القانونية اللازمة بموجب المادة 129 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل و هذا خروج عن القواعد العامة الذي يقر بشخصية رفع الدعوى فالمنظمة النقابية هي الأقدر دائماً على مخاصمة رب العمل أمام القضاء².

و في هذا الصدد نص المشرع في الباب الثامن من قانون 90-11 على أحكام جزائية هامة جاء فيها : يعاقب بغرامة قدرها من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل يكون من شأنها تمييز بين العمال في مجال النقل أو الراتب أو ظروف العمل³، كما يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 إلى 1000 دج كل من دفع أجراً للعامل دون أن يسلمه المطابقة للأجر المقبوض⁴.

¹ بطاهر أمال ، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم ، التخصص القانون الاجتماعي ، جامعة وهران - 2 - محمد بن أحمد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، السنة الدراسية 2016 - 2017 ، ص 112 .

² محمد الصغير بعيلي ، المرجع السابق ، ص 56 .

³ المادة 142 قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

⁴ المادة 148 من نفس القانون .

لكن يثار تساؤل مهم إن تدخل العامل حسب ما تنص المادة 81 من قانون الاجراءات المدنية في الدعوى التي رفعتها المنظمة النقابية العمالية للمؤسسة مخاصمة فيها الهيئة المستخدمة كخصم انضمامي بجانب رب العمل وتنازل عنها فما مصير الدعوى ؟

و بشأن هذا اختلفت الآراء فيرى جانب أن النقابة تمارس حق نيابة العامل بإسمه فإن تنازل العامل عن حقه للنقابة في رفع الدعوى فتسهم هي فيها ولا عبرة لتدخله في الدعوى، في حين يرى جانب آخر أن تنازل العامل عن الدعوى يسقط حق النقابة في الإستمرار لأن حق العامل هنا حق شخص ملتحق بها.

لكن من إستقراء النصوص القانونية المختلفة و إتباعاً للمنطلق القانوني إليهم ورجوعاً للمادة 459 من قانون رقم 66-154 المتضمن قانون الاجراءات المدنية فإن للمنظمة النقابية مصلحة في الإستمرار في الدعوى ، لأن تنازل عامل عن حق رب العمل قد يفتح المجال لإستغلال العمال في عقود العمل الفردية لا سيما بعد كثرة الأزمات الإقتصادية و خصوصاً أزمة البطالة .

المنظمة النقابية تدافع عن قواعد موضوعية واردة في الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية مع رب العمل لكن هذا لا يعني أن العامل لا يمكنه التدخل في الدعوى لإسقاط حقه الشخصي دون المساس بالموضوع الأساسي للدعوى، كأن يتدخل ليتنازل عن حقه في التعويض أو ليطلب مبلغاً أقل مما طالبت به المنظمة النقابية.

ثانيا : الدعاوي الخاصة بالقواعد العامة المترتبة عن الاتفاقية الجماعية للعمل .

تضع الإتفاقية الجماعية للعمل بجانب الدعاوى الناشئة عن الإلتزامات المحددة دعاوي عامة يمكن أن يرفعها أي شخص بشأن القواعد العامة الواردة بها، لأن أثر الإتفاقية هو تلقائي كأن يبرم رب العمل عقد توريد لسلع معينة فللطرف المتضرر رفع دعوى طبقاً للقواعد العامة تستهدف التعويض عن الضرر الشخصي الذي أصابه.

فان لغير الأشخاص الخاضعين لإتفاقية الجماعية للعمل رفع مجموعة من الدعاوى تهدف الحصول على مجموعة من الحقوق أثر فيها إبرام الإتفاقية الجماعية للعمل كالدعوى البولسية l'action poulienne للطعن في تصرف المدين و هو صاحب العمل قد منح بموجبها حقوقاً إستثنائية للعمال للتهرب من الإلتزام الذي هو في ذمته فقد رتب تصرفه غشا نحو دائئه حسب ما نصت المادة 191 من القانون رقم 75-58 المتضمن للقانون المدني.

كما يمكن لغير الأطراف الأصليين و حتى المنظمين للإتفاقية الجماعية للعمل أن يرفعوا دعوى صورية l'action en simulation ، حسب ما نصت المادة 198 من القانون المدني يتمسكوا فيها بصورية الإتفاقية الجماعية للعمل للتهرب من الديون التي هي في ذمة صاحب العمل بالدخول في علاقة عمل مع أطراف آخرين إضراراً بهم¹.

¹ BENCHENEB Ali , Cit , Op , p 85

هذا إضافة للدعوى غير المباشرة l'action oblique قد يرفعها دائن صاحب العمل لإيقاف إضراب غير مشروع للعمال الذي يضر بمصالح صاحب العمل كمدين له بالتالي عدم تمكنه من استرداد حقوقه¹.

الفرع الثاني : إنقضاء الإتفاقية الجماعية للعمل .

تنتهي الإتفاقية الجماعية للعمل بإنهاء مدتها المتفق عليها أو بأحد الأسباب العامة لإنهاء العقود وهو إنتهاء عادي ، كما قد تنتهي بسبب عارض مثل نهاية العمل بها لحدوث تغيرات جوهرية على ظروف و أوضاع العمل وهو ما يطلق عليه بالإنتهاء العرضي أو لأي سبب قانوني سواء تملك عن طريق الإتفاق أو القضاء مما يترتب عدة آثار تتعلق بعلاقات العمل.

أولا : أسباب إنتهاء الإتفاقية الجماعية للعمل .

تنتهي الإتفاقية الجماعية للعمل بأحد الأسباب التالية :

إذا انتهت مدتها فهي تبرم لمدة محدودة أو للمدة اللازمة لتنفيذ عمل معين ، فقد ترك المشرع حرية تحديدها لأطرافها أو بنهاية المدة اللازمة لتنفيذ عمل معين ينتهي معه العمل بأحكامها شريطة أن لا تزيد هذه المدة القصوى عن تلك المحددة بدقة في الإتفاقية تطبيقاً للمركزية في تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص. فإن تعدد أطراف الإتفاقية الجماعية من ناحية أصحاب الأعمال و انتهت مدة الإتفاقية المحددة و أبدى بعض الأطراف رغبتهم في التجديد فيستمر العمل بالنسبة للراغبين في ذلك تبعا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين².

كما قد تنتهي الإتفاقية الجماعية للعمل إذا تحقق أحد الأسباب العامة لإنهاء العقود كإستحالة تنفيذ الإتفاق، وهذا نادر الوقوع لأن موضوعها عموما هو تنظيم ظروف العلاقة المهنية التي تجمع الأطراف و أي نزاع يعكر صفو العلاقة المهنية يحل بالتفاوض الجماعي الذي يكون إلزاميا لتجنب وقوعها.

و تنتهي الإتفاقية الجماعية للعمل أيضا بسبب أحد الأسباب العارضة أو الظروف الإستثنائية التي تجعل تنفيذها مرهقا فيتوجب سلوك طريق المفاوضة الجماعية دائما لتوازن المصالح ، فان لم يتم التوصل لحل إتفاقي يتم اللجوء للجهة الإدارية المختصة و هي مفتشية العمل للبدء في إجراءات المصالحة .

كما قد تنتهي الإتفاقية الجماعية بأحد الأسباب القانونية أو الإتفاقية ، كأن يتم الإتفاق على تنظيم شروط العمل بما يخالف الأحكام التي ينص عليها التشريع و التنظيم المعمول بهما³، و هذا لا يؤدي لضياع الأجر المستحق .

¹ المادة 180 من القانون المدني الجزائري المعدل و المتمم .

² حسن مصطفى حسين ، المرجع السابق ، ص 106.

³ المادة 135 قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، السابق ذكره .

كما يمكن إنهاء الإتفاقية قضاء كأن يتم فسخها بموجب حكم قضائي إذا قامت الإتفاقية صحيحة لكن وقع إشكال في مرحلة التنفيذ ، كأن امتنع رب العمل عن تنفيذ الإلتزامات الجوهرية المتفق عليها في الاتفاقية ، و هنا يعود الطرفان للحالة التي كانا عليها قبل العقد فيعود هنا بأثر رجعي حتى بالنسبة للغير و الفسخ لا يعني إبطال العقد ، فالفسخ يكون بالنسبة للإتفاقية التي نشأت صحيحة ، أما الإبطال فيكون لعقد باطل أي غير مكتمل الأركان كأن لم يكتمل نصاب التمثيلية بالنسبة للمنظمة النقابية كما للنقابة أيضاً أن تدفع أمام القضاء بعدم تنفيذ إلزامها حتى ينفذ الطرف الآخر إلزامه ، والفسخ يمكن أن يكون اتفاقياً من قبل أطراف العقد أو بحكم من القاضي وفي كلا الحالتين ترفع دعوى حتى يكون الفسخ ثابتاً بموجب حكم من القاضي ، و في كل الأحوال يبقى الحق في التعويض قائم للطرف المتضرر .

و بعد تعرضنا لأسباب انقضاء الإتفاقية ينبغي العلم أنه يجب أن يكون لطالب انقضاء الإتفاقية قبل نهاية المدة المتفق عليها مجموعة من الشروط :

- ينبغي توافر الصفة كأن يكون رب عمل أو منظمة أو أصحاب أعمال أو النقابة العمالية أو خلفائهم و الأطراف المنضمين إليهم .

- أن تطرأ تغيرات جوهرية على ظروف العمل تجعل التنفيذ غير ممكن و تم سلوك كل الطرق الودي المنصوص عليها إجبارياً كالمفاوضة المصالحة أو الاختيارية كالتحكيم و الوساطة و هذا يخضع للسلطة التقديرية للقاضي لأن إنهاء العقد يرتب آثار خطيرة على العامل الذي حماه المشرع كطرف ضعيف في العقد.

- تمسك الأطراف بالمفاوضة الجماعية كطريق لحل جميع النزاعات القائمة بين أطراف الاتفاقية .

يمكن رفع دعوي لتصحيح الاتفاقية إن لم ينتج التفاوض وهذا الحل تفادياً لانتهاء الاتفاقية ، و المشرع لم يذكر التغيرات الجوهرية التي يمكن أن تطرأ كل العقد إلا فيما يخص القواعد العامة لأن المشرع أخذ بعدم اللامركزية في تنظيم العلاقات المهنية كخيار تراجعى لتنظيم علاقات العمل وهذا ممكن أن يعيدنا لنظرية الظروف الطارئة والتي تقتضي أنه التغير الجوهري الذي ينهي عقد العمل الجماعي كل من شأنه الإخلال بالتوازن الاقتصادي للاتفاقية ، و يمكن أو يوسع هذا الإخلال ليشمل ظروف العمل في كل القطاع الذي تنتمي له المؤسسة أو شامل لكل الفروع في إقليم الدولة كأن تنفش البطالة أو بحث المجتمع للبحث عن الشهادة أو التخصص¹.

¹ رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، د ط ، د=ار الهومة ، الجزائر ، 2003 ، ص 37 .

ثانيا : آثار إنتهاء الإتفاقية الجماعية للعمل .

بما أن الإتفاقية تنشأ قواعد عامة تحكم علاقات العمل الفردية فيثار التساؤل حول إنتهاء الإتفاقية الجماعية وأثر هذا على عقود العمل الفردية فهل تطبق على هذه العقود أحكام الإتفاقية بعد نهايتها لأنها أبرمت مت خلالها ؟

يرى المشرع الجزائري إنهاء الإتفاقية الجماعية لا يؤثر على عقود العمل الفردية أحكام الإتفاقية الجماعية إذا انتهى العمل بها ولا يغير هذا الإنتهاء منها شيئا فتتم في إنتاج آثارها فتتقضي حتى ولو كان بعد إنقضاء الإتفاقية الجماعية بسنوات عديدة ، و حجتهم في ذلك هي أن عقد العمل الفردي بدمج في بنوده أحكام الإتفاقية الجماعية التي تنشأ في خلالها فبعد قيام عقد العمل الفردي صحيحاً طبقاً للاتفاقية ولأنه لم تم إنهاء جميع العقود الفردية بعد إنتهاء الإتفاقية سيؤدي للإضطراب في علاقات العمل وكثرة الإضطرابات¹.

لكن نلاحظ أن هذا الحكم يراعي دائماً إجراءات تستهدف حماية المعال و الحفاظ على حقوقهم إلى أن هذا يخالف القواعد العامة للمدني سليمة فانعقاد الإتفاقية يترتب عليه عدم سريان قواعدها كل العقود المبرمة أثناء سريانها واللاحقة على إنتهائها ففكرة الإندماج تقتضي أنه لذلك يجب موافقة صريحة لإرادة أطراف العلاقة ،ويمكن القول أنه هو إنشاء يمكن الأخذ به مخالفة للقواعد العامة لحماية للطرف الضعيف في العقد الذي هو مقرر خصيصاً لحماية الطرف الضعيف في العقد .

¹ رشيد واضح ، المرجع السابق ، ص 45 .

خلاصة الفصل الثاني :

لقد عرفت علاقات العمل الإجتماعية تحولات عميقة ترجع أساسا لوضع نظام التفاوض الجماعي والتشاور بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال في غطاء تشريعي واضح حتى يتم الوصول لإبرام إتفاقية جماعية للعمل في شكل مدون يعالج عنصر أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية أو مهنية بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين من جهة ، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للعمال وتبرم لمدة محدودة أو غير محدودة، ويمكنها أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا. كما يجب على المؤسسة إشهار جميع الإتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال فهي مصدر مهني مميز لعلاقات العمل الحديثة وضعت حدا فاصلا لضعف العامل المفاوض بشروط غير ملائمة مما انعكس على المجتمع ككل .

بخصوص النهوض بالاتفاقيات الجماعية ، نقترح وضع اتفاقيات نموذجية من طرف أشخاص مختصين تشمل جميع القطاعات المهنية لتفعيل العمل بمختلف النصوص القانونية في كل مجال مهني حتى لا يبقى التشريع دون تطبيق و تخفيفا من الآثار السلبية للتحولات الهيكلية التي تعرفها المؤسسة الجزائرية من خوصصة و شراكة ، فالشركاء الأجانب في الجزائر يمتلكون فرق متخصصة في التفاوض للوصول لأحسن العروض التي تحقق مكاسبهم المادية و المعنوية وهذا ما نفتقده في مؤسساتنا لأن الأجهزة التمثيلية للعمال كمندوبي الأجراء المنتخبين في أجهزة المشاركة ، و الممثلون النقابيون في الأجهزة النقابية مع مختلف اللجان الاستشارية التي تنشأها بعض المؤسسات في إطار القيام بتقديم مقترحات حول التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمؤسسة ، ووسائل رفع المردودية وبرنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني والتكوين المستمر للأجراء ، و لجان السلامة و حفظ الصحة التي تختص بالعمل على تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة وصيانة أجهزة الوقاية ، واستقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد الأجراء ، و كذا السهر على حماية البيئة داخل المؤسسة لم تعد كافية رغم التدابير المتخذة من طرف الحكومة لتنفيذ الالتزامات الواردة في الاتفاقات الاجتماعية الثلاثة كإصدار القانون و إعادة النظر في الاتفاقيات الجماعية القطاعية .

فطالب الحكومة ببذل المزيد من الجهد و الاستجابة الجادة للمطالب ، كالانخراط الجدي و الفعال في المحطة الحوارية المقبلة لمعالجة القضايا العمالية و الوطنية في إطار تنموي جدير بالاستجابة إلى المطالب المستعجلة ، و خاصة ما يتعلق بتقوية القدرة الشرائية للمواطنين .

خاتمة

تسعى النظم الاجتماعية للوصول إلى تحقيق السلم الاجتماعي بوضع تشريعات عمل تتضمن وسائل فنية لتحقيق استقراره ، و ذلك بفرض قيود تشريعية ، كما تحاول إرضاء متطلبات أرباب العمل الذين يمارسون ضغوطا على الحكومات من أجل التخفيف من الأعباء الاجتماعية ، و ذلك بتكريس مرونة التشغيل التي هي قدرة المؤسسة على الملائمة بين عدد عمالها و إيقاع العمل و تنوع الطلب ، بتعديل الأجر حسب الإنتاجية و القدرات المالية للمؤسسة ، و جعل كل عامل يؤدي عدة مهام في المؤسسة لمواجهة الطلب ، و لم يكن هذا المفهوم مرحبا به في أنظمة التسيير السابقة ، حيث كانت الدولة لا تبحث عن الفعالية الاقتصادية على الأقل من الناحية الفعلية ، بل كانت المؤسسة الاقتصادية تمارس وظيفة اجتماعية تحاول من خلالها التقليل من البطالة ، و بالتالي كانت الدولة هي المنظمة لعلاقات العمل داخل المؤسسة الاقتصادية ، فتتحكم في وقت العمل و تحدّد أوقات الراحة الإجبارية و مدّة العمل ، و كانت تحمي العامل من التسريح ، لكن كنتيجة لضعف الربيع النفطي عرفت الجزائر في الثمانينيات أزمة حادة متعددة الأوجه لم يمكن لعالم الشغل أن ينغزل عنها ، فنتجت عنها تحولات عميقة و سريعة في الميدان الاقتصادي أدت إلى صدور القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية الذي كرس استقلاليتها و وضعها في محيط التنافس العالمي ، فأصبحت المؤسسة الاقتصادية تبحث عن المردودية الاقتصادية عن طريق إعدادها اقتصاديا و ماليا ، خاصة بالفتح الاقتصادي و بفتح المجال أمام الاستثمار و طنبا كان أم أجنبيا .

إنّ الشروع في الإصلاحات الاقتصادية هو سبب هذه التحولات العميقة في الإطار القانوني المنظم لعلاقات العمل ، خاصة كفاءات اللجوء إلى تحديد مدّة عقد و استقرار علاقات العمل التي أصبحت غير مضمونة ، و وقتية علاقة العمل التي هي نتيجة لضعف خلق مناصب الشغل فمقاييس اقتصاد السوق و المنافسة و الفعالية الاقتصادية أدت كلها إلى إصلاح قاس في مقاييس تسيير المؤسسة ، بغية الوصول إلى المؤسسة الرأسمالية التي تبحث عن منتج تنافسي و ذي نوعية بأقل تكلفة ممكنة ، و بشأن التكلفة فإن العمل هو السهل إثارته نظرا للمرونة الكبيرة التي يمكن أن يمنحها .

كذلك يظهر من التحولات و التطورات الحاصلة في تشريع العمل أن المشرع أراد إزالة التنظيم في ميدان علاقات العمل ، فترك عدة أمور هامة دون تنظيم تاركا مهمة تنظيمها للاتفاقيات الجماعية أو بموجب الأنظمة الداخلية للمؤسسات الاقتصادية ، و من ذلك يفهم و لو ضمنا اعتراف المشرع بضرورة وجود قانون داخلي لكل مؤسسة يسمح لها بابتكار أحسن أساليب العمل حسب دورة الإنتاج .

بما أن المشرع الجزائري خالف ما ذهبت إليه منظمة العمل الدولية التي عرفت كل من المفاوضة الجماعية و المنظمة النقابية و الاتفاقية الجماعية للعمل مسائرا ، في ذلك ما ذهبت إليه منظمة العمل العربية ارتأينا طرحنا النقاط الأساسية التي يبني عليها التفاوض الجماعي و الاتفاقية الجماعية للعمل في المعاهدات الدولية التي أبرمتها منظمة العمل الدولية .

لقد منحت منظمة العمل الدولية أهمية بالغة للحق النقابي بصفة عامة، وحق التنظيم و التفاوض الجماعي بين العمل وأصحاب العمل بصفة خاصة ، لاسيما بعد مراجعة و تكييف دستورها ، و أولويات اهتماماتها ، و برامج عملها واستراتيجياتها المستقبلية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية ، وفق المهام الجديدة للمنظمة الأممية الجديدة في هيئة الأمم المتحدة ، التي كان من بين أهدافها الأساسية النهوض بحقوق الإنسان الفردية و الجماعية ، منها الحق النقابي بكل أبعاده النضالية و التنظيمية ، و منها الجانب المتعلق بحق التفاوض الجماعي ، و إبرام اتفاقيات جماعية بين أطراف علاقات العمل و الإنتاج بعيداً عن أي ضغط أو توجيه أو تدخل من أية جهة كانت ، هذا الاهتمام الذي تجسد في مضمون الاتفاقيتين رقم 98 لسنة 1949 . 154 لسنة 1981.

لقد تم اعتماد الاتفاقية الأولى المتعلقة بحق و التفاوض الجماعي ، بتاريخ أول جويلية 1949 في الدورة الثانية و الثلاثون لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف ، و من بين أهم المبادئ و الأحكام التي ركزت عليها هذه الاتفاقية ، ما تضمنته من التي نصت على أنه يجب اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية ، بقصد تشجيع و تنمية و تطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اتفاقيات جماعية بين منظمات أصحاب العمل ، و العمال ، تهدف إلى تنظيم شروط العمل ، و هي الدعوة التي استجابت لها العديد من الدول التي لم تكن قد شرعت بعد في تنظيم التفاوض الجماعي ، هذه الاتفاقية التي جاءت في الأصل تكملة لما تضمنته الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية و الحق النقابي ، و بالتالي لم تتضمن أحكاماً تفصيلية فيما يتعلق بحق التفاوض من الناحية التنظيمية والإجرائية ، أما الثانية فتتمثل في الاتفاقية رقم 154 المؤرخة في 3 جوان 1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي ، و التي تمت المصادقة عليها في الدورة 67 لمؤتمر العمل الدولي في جنيف ، فقد جاءت بصيغة أكثر مباشرة ودقة وتفصيل لحق التفاوض الجماعي ، الذي أخذ مفهومه أبعاداً واسعة عما كان عليه في الاتفاقية السابقة ، حيث نصت على أن يأخذ مصطلح التفاوض الجماعي في مفهوم هذه الاتفاقية ، كل المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل ، أو مجموعة أصحاب عمل ، أو تنظيم أو عدة تنظيمات لأصحاب العمل ، من جهة و تنظيم أو عدة تنظيمات للعمال من جهة ثانية بقصد:

- تحديد شروط التشغيل والعمل .
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل، والعمال .
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل ، أو تنظيماتهم و تنظيم أو عدة تنظيمات للعمال مما يوحي ويدل بكل وضوح ، بأن أسلوب التفاوض الجماعي ، قد أصبح وفق مضمون و مفهوم هذه الاتفاقية وسيلة لتحقيق عدة وظائف و مهام و أهداف .

و حرصاً من مؤتمر العمل الدولي على تطوير هذه الآلية التنظيمية الاتفاقية فقد ضمن هذه الاتفاقية مجموعة من التدابير و السبل التي طالب الدول الموافقة و المصادقة على هذه الاتفاقية اتخاذها ، من أجل النهوض بتطوير و تشجيع ممارسة التفاوض الجماعي مثل :

- 1- وجوب اتخاذ الإجراءات و التنظيمات المناسبة للظروف الوطنية قصد تطوير التفاوض الجماعي .
- 2- وجوب أن تهدف الإجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة إلى :
 - أ - جعل التفاوض الجماعي في متناول جميع أصحاب العمل، ولجميع الفئات العمالية لمختلف قطاعات النشاط المشار إليها في هذه الاتفاقية .
 - ب - توسيع التفاوض الجماعي ليشمل بصفة تدريجية كافة الجوانب .
 - ج - تشجيع وتبسيط إجراءات التفاوض بين أصحاب العمل والعمال .
 - د - أن لا يعرقل التفاوض الجماعي فيما بعد ، بانعدام الإجراءات الخاصة بسيره ، أو بضعفها، أو بأي عامل أة ظرف لا يتناسب مع قواعده .
 - هـ - أن تكيف الهيئات والإجراءات الخاصة بتسوية منازعات العمل ، بالشكل الذي يساهم في تطوير التفاوض الجماعي .

و عملاً على تقادي أي تعسف يمكن أن يصدر من السلطات العامة أو أي تصرفات من شأنها أن تعرقل ممارسة التفاوض الجماعي ، فقد نصت هذه الاتفاقية في مادتها الثامنة على أنه لا يجب أن تؤدي هذه الإجراءات إلى الحد من التفاوض الجماعي ، و من حرية التفاوض ، سواء من خلال مضمونها أو تطبيقه .

كما أن الأسس والمعايير التي تنشأ عن معاهدات و توصيات منظمة العمل الدولية و الوسائل الأخرى حول الحق في المفاوضة الجماعية و المبادئ التي حددتها لجنة الخبراء و لجنة الجهة الإدارية حول حرية التنظيم على أساس هذه الوسائل يمكن تلخيصها كما يلي :

الحق في المفاوضة الجماعية هو حق أصيل تلتزم الدول على أساس عضويتها في منظمة العمل الدولية باحترامه وتعزيزه وتحقيقه (إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ الأساسية والحقوق في العمل ومتابعتها) .

1. المفاوضة الجماعية حق لأصحاب العمل و منظماتهم من ناحية و منظمات العمال من ناحية أخرى (المستوى الأول من نقابات العمال والاتحادات) فقط في حالة عدم وجود المنظمات المذكورة أخيراً يمكن لممثلين عن العمال المعنيين عقد اتفاقيات جماعية .
2. ينبغي على القطاعين العام و الخاص الاعتراف بحق المفاوضة الجماعية و يمكن فقط أن يستثنى من هذه الممارسة الجيش و الشرطة و العاملون في الخدمة العامة القائمون بإدارة الدولة المعاهدة رقم 98 .

3. عندما تقوم الدولة بالتصديق على معاهدة المفاوضة الجماعية لسنة 1981 (رقم 154) ، فإن حق المفاوضة الجماعية ينطبق أيضاً في إطار الإدارة العامة ، حيث يمكن وضع صيغ تطبيق خاصة بما يتماشى مع شروط اتفاقية علاقات العمال (الخدمات العامة) لسنة 1978 (رقم 151) توفر مستوى أقل من الحماية الدولية للمفاوضة الجماعية ، حيث إنها تسمح في إطار الإدارة العامة بإمكانية الاختيار بين المفاوضة الجماعية و الطرق الأخرى لتحديد شروط التوظيف .

4. الغرض من المفاوضة الجماعية هو وضع شروط التوظيف بشكل عام و العلاقات بين الأطراف المختلفة في إطار تنظيمي .

5. الاتفاقيات الجماعية ينبغي أن تكون ملزمة ، و لابد أن يكون من الممكن تحديد شروط التوظيف المفضلة بدلاً من تلك التي يحددها القانون ، و يجب عدم إعطاء الأولوية للعقود الفردية على حساب الاتفاقيات الجماعية إلا إذا كانت العقود الفردية تحتوى على شروط وبنود أفضل .

6. لتصبح ممارسة حق المفاوضة الجماعية أكثر فعالية ، فإن حق المفاوضة الجماعية يتطلب أن تكون منظمات العمال مستقلة ، و ألا تكون واقعة تحت سيطرة الحكومة أو أصحاب العمل أو منظماتهم و أن عملية المفاوضة الجماعية يمكن أن تتقدم دون تدخل من جانب السلطات .

7. النقابة العمالية التي تمثل الأغلبية أو نسبة كبيرة من العمال المشاركين في وحدة المفاوضة يمكنها أن تتمتع بحقوق أفضلية في المفاوضة ، و مع هذا فإنه في الحالات التي لا تحقق فيها أي نقابة عمالية هذه الشروط ، أو أنه لم يتم الاعتراف بهذه الحقوق ، فإنه ينبغي على منظمات العمال أن تكون قادرة على عقد اتفاقية جماعية نيابة عن أعضائها .

8. مبدأ الإيمان بالمفاوضة الجماعية يتضمن الاعتراف بالمنظمات التي تقوم بتمثيل العاملين و التي تبذل جهودها للوصول لاتفاق و التي تدخل في مفاوضات جادة و بناءة و تنفدى أي تأخير غير مبرر في التفاوض و تحترم التزاماتها .

9. المفاوضة الجماعية أمر تطوعي بطبيعته و يجب أن يكون من الممكن أن تتم المفاوضة على أي مستوى .

10. فرض التحكيم الإجباري في الحالات التي لا يصل فيها الأطراف لاتفاق و يتعارض هذا عادة مع المفاوضة الجماعية التطوعية ، و يمكن قبوله فقط في :

1. الخدمات الأساسية بما يعنيه المصطلح الخدمات التي يمكن أن يؤدي توقفها إلى تعريض الحياة و السلامة و الصحة الشخصية لكل أو بعض المواطنين للخطر .

2. فيما يتعلق بعمال الخدمات العامة المشاركين في إدارة الدولة .

3. بعد مفاوضات طويلة و غير مثمرة ، عندما يتضح أن جمود الموقف لن ينكسر دون مبادرة من الدولة .

4. في حالة حدوث أزمة قومية حادة ، و يفضل دائماً أن يقبل الطرفان بالتحكيم .

12. تدخلات السلطات التشريعية أو الإدارية التي تملك سلطة إلغاء أو تعديل محتويات الاتفاقات الجماعية التي تم التوصل إليها بحرية ، و منها الفقرات الخاصة بالأجور تتعارض مع أسس المفاوضة الجماعية التطوعية ، القيود المفروضة على محتويات الاتفاقيات الجماعية المستقبلية و بخاصة فيما يتعلق بالأجور و التي تفرضها السلطات كجزء من سياسات الاستقرار الاقتصادي أو التعديلات الهيكلية على أساس الاعتبارات الكبرى للسياسات الاقتصادية والاجتماعية يمكن قبولها فقط إذا كانت مسبقة بالشروط التالية :

أن يتم تطبيقها كإجراء استثنائي و فقط بالحد الضروري ، و ألا تتعدى فترة زمنية معقولة ، و أن يصاحبها ضمانات مناسبة تستهدف حماية مستويات معيشة العمال المعنيين ، و بخاصة المضارون منهم .

من خلال دراستنا لموضوع المفاوضات و الإتفاقيات الجماعية للعمل إرتئينا تقديم بعض الإقتراحات التالية :

1 - إعطاء أهمية كبيرة للتفاوض الجماعي بإعتباره وسيلة إستقرار من الناحية الإجتماعية و بما يجنيه من فوائد للفئة العمالية ، و ذلك بإصدار نصوص تشريعية و تنظيمية تقضي بإلزاميته و تنظيم إجراءات تسييره .

2 - ضرورة تكثيف عمل مفتشي العمل فيما يخص توعية العمال في مجال حقوقهم الدستورية و القانونية ، و ذلك بصفة دورية و برمجة دورات تكوينية تهدف من خلالها رفع الوعي القانوني و كفايات الحوار و أسس الإتصال سواء للفئة العمالية أو لفئة أرباب العمل .

3 - إصدار قوانين و نصوص أكثر حماية لممثلي العمال و لأعضاء المنظمات النقابية ، و منحهما إمتيازات و تحفيزات تجشعهم على العمل أكثر من أجل الدفاع عن المصالح العمالية .

4 - على المنظمة النقابية العمل على خلق قنوات إتصال بينها و بين العمال و ذلك لتسهيل الإتصال فيما بينهم و معرفة إنشغالاتهم خاصة من الناحية الإجتماعية (الضمان الإجتماعي).

5 - منح المنظمة النقابية صلاحيات في التفاوض الجماعي أثناء إجتماعها بالحكومة بما يسمى بالثلاثية ، حتى يتسنى لها التأثير على قرارات الحكومة بما يجلب المنفعة العامة للفئة العمالية .

6 - العمل على الأخذ بإستشارة المنظمات النقابية في كل ما يخص كل تشريعات الخاصة بالعمل و العمال خصوصا .

7 - العمل على خلق بما يسمى الرضا المهني لدى العمال و يقع هذا العمل على عاتق أرباب العمل ، و ذلك بالتكفل بإنشغالات الفئة العمالية ، و جعل العمال يشعرون بأن صاحب العمل يهتم بهم ، و ما يخلق ذلك من إرتياح و إستقرار نفسي يُؤلد طاقة لدى العمال في زيادة الإنتاج و المردودية في العمل .

و أخيراً نرجو أن نكون قد وفقنا ، و لو بقدر قليل من الإلمام بجوانب موضوع البحث الذي يعتبر دراسته القلب النابض و المحور الذي تعتمد عليه الفئة العمالية في تكريس حقوقها ميدانيا و عمليا ، و أن يكون موضوع بحثنا إثراء للقارئ و الباحث .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المصادر باللغة العربية :

1 - الدساتير :

- 1 - دستور 1976 الصادر بالأمر 76-97 المؤرخ في 22-11-1976 .
- 2 - دستور 1989 المؤرخ في 28-02-1989 ج ر رقم 01 الصادرة في 01-03-1989 .
- 3 - دستور 1996 ، الصادر بالمرسوم الرئاسي 96-438 ، ج ر رقم 76 المؤرخة في 07 ديسمبر 1996 .
- 4 - دستور 2016 ، المؤرخ في 6 مارس ، المتضمن التعديل الدستوري لدستور 1996 ، ج ر عدد 14 ، 2016 .

2 - النصوص القانونية و التنظيمية :

- 1 - قانون رقم 62-57 المؤرخ في 31-12-1962 ، المتضمن بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا بما يتعارض بالسيادة الوطنية .
- 2 - قانون 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج ر رقم 42 المؤرخة في 08 جوان 1966 ، ص 541 .
- 3 - قانون 78-12 المؤرخ في 05 - 08 - 1978 ، المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل ، ج ر رقم 32 لسنة 1978 .
- 4 - قانون رقم 80-05 المؤرخ في 01 مارس 1980 ، يتعلق بممارسة وظيفة الرقابة المالية من طرف مجلس المحاسبة .
- 5 - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 17- 1990 ، و المصحح في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 38- 1990 المعدل و المتمم بـ :
- أ- قانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 68- 1991 .
- ب- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 يوليو 1996 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 43- 1996 .
- 6 - قانون رقم 90/14 المؤرخ في 02 جويلية 1990 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية، عدد 23 المؤرخة في 06 جويلية 1990.

7 - قانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، جريدة رسمية عدد 06 المؤرخة في 7 فبراير 1990.

8 - قانون رقم 03-90 مؤرخ في 06 فبراير سنة 1990، يتعلق بمفتشية العمل ، ج ر رقم 6 المؤرخة في 07 فبراير 1990.

9 - قانون 08 – 09 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، الصادر بتاريخ 02 مارس 2008 ، ج ر العدد 11 .

10 - الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 ، المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات في القطاع العام، ج ر رقم 101 لسنة 1971 .

11 - الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16-11-1971 ، المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص ، ج ر رقم 101 لسنة 1971 .

12 - الأمر رقم 29-73 ، الذي يلغي العمل بالتشريع الفرنسي ، الجريدة الرسمية رقم 62 المؤرخة في 05-07-1973 .

13 - الأمر رقم 31-75 المؤرخ في 15-04-1975 ، المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، ج ر رقم 39 لسنة 1975.

14 - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 31 ، الصادرة بتاريخ 25 ربيع الثاني عام 1428 هـ الموافق لـ 13 مايو سنة 2007.

15 - الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 هـ الموافق 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري المعدل و المتمم ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 101 ، الصادرة بتاريخ 19 ديسمبر سنة 1975 .

16 - الأمر 95-20 المؤرخ في 19 صفر 1416 الموافق لـ 17 جويلية 1995 المتعلق بمجلس المحاسبة ، ج ر عدد 39 ، 1995 ، المعدل والمتمم بالأمر 10-02 المؤرخ في 16 رمضان 1431 الموافق لـ 26 أوت 2010 ، ج ر عدد 50 ، 2010 .

17 - المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 6 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل و سيرها ، ج ر عدد 4 مؤرخة في 9 جانفي 2005 ، ص 9 .

18 - المرسوم التنفيذي رقم 05-06 المؤرخ في 6 جانفي 2005 يحدد شروط الإلتحاق بالمناصب العليا للمصالح غير الممركزة للمفتشية العامة للعمل و تصنيفها ، ج ر عدد 4 مؤرخة في 9 جانفي 2005 ، ص 15 .

3 - الكتب :

1 - أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن ، الجزء الأول، د ط ، دار الفكر العربي ، مصر 1976 .

2 - أحمد حسن البرعي، الطبيعة القانونية لعقد العمل المشترك ، مركز البحوث و الدراسات القانونية ، جامعة القاهرة ، 1993 .

3 - أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، الجزء 2، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2002 .

4 - أحمد طالب الإبراهيمي ، المعضلة الجزائرية ، الأزمة و الحل (1989-1998) ، الطبعة الثالثة ، دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر، 1999 .

5 - بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2009 .

6 - حسن مصطفى حسين ، قانون العمل ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1980.

7 - جمال البنا ، دور النقابات في المجتمع الاشتراكي ، د ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1967 .

8 - راشد راشد، شرح عالقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، د ط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991 .

9 - رشيد واضح ، منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، د ط ، دار الهومة ، الجزائر ، 2003 .

10 - سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2002 .

11 - عبد السلام عياد ، المفاوضة الجماعية ، د ط ، مطبوعات الجامعة العمالية ، القاهرة ، 1992 .

12 - عصام أنور سليم ، قانون العمل ، منشأة المعارف ، الطبعة الثانية ، القاهرة، 2002 .

13 - محمد أحمد إسماعيل ، القانون النقابي، د ط، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2006 .

14- محمد الصغير بعللي ، تشريع العمل في الجزائري ، د ط، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1999 .

15- مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية ، د ط ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، 2005 .

16 - مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، الجزء الثاني ، د ط ، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2005 .

4 - أطروحات الدكتوراه :

1 - بلعبدون عواد ، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة وهران ، السنة الجامعية 2013 – 2014 .

2 - بطاهر أمال ، الضمانات القانونية لحماية ممثلي العمال في القانون الجزائري ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم ، التخصص القانون الاجتماعي ، جامعة وهران – 2 – محمد بن أحمد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، السنة الدراسية 2016 – 2017 .

5 - القواميس و المعاجم :

1 - قاموس المفتاح ، من انجاز شركة دار الأمة ، برج الكيفان ، الجزائر ، 1996 .

2 - قاموس المفتاح ، من انجاز شركة دار الأمة ، طبعة 2006 .

6 - مواقع على الأنترنت :

الموقع الالكتروني لوزارة العمل و الضمان الاجتماعي الجزائرية :
<http://www.mtess.gov.dz>

قائمة المصادر باللغة الأجنبية :

1 - BOUSSOUMAH Mohamed , L'entreprise Socialiste en Algérie, OPU, Alger ,1982 .

2 - BENCHENEB Ali , théorie générale du contrat ,OPU, ALGERIE, 1980.

3 - Lyon CAEN , Syndicats et partis politiques, dalloz, France, 1970 .

4 - MESSAOUD Menti , essai d'analyse de la législation et de la réglementation de travail en Algérie, O.P.U, Alger, 1986 .

الفهرس

الفهرس

الشكر

الإهداء

المختصرات

1..... مقدمة

7..... الفصل التمهيدي

8..... المبحث الأول : المنظمة النقابية و وظائفها .

9 المطلب الأول : تعريف المنظمة النقابية و طبيعة شخصيتها القانونية

9..... الفرع الأول : المقصود بالمنظمة النقابية

10..... الفرع الثاني : طبيعة الشخصية القانونية للنقابة و نتائج الاعتراف بها

11..... المطلب الثاني : وظائف المنظمة النقابية

12..... الفرع الأول : وظائف المنظمة النقابية

13..... الفرع الثاني : النشاط السياسي للمنظمة النقابية

16..... المبحث الثاني : تكوين المنظمة النقابية و طرق حلّها

17..... المطلب الأول : شروط تكوين المنظمة النقابية

17..... الفرع الأول : الشروط الموضوعية الخاصة لتأسيس المنظمة النقابية

18..... الفرع الثاني : الشروط الشكلية لتأسيس المنظمة النقابية

19..... المطلب الثاني : طرق حل المنظمة النقابية

19..... الفرع الأول : الحل القضائي للمنظمة النقابية

21..... الفرع الثاني : الحل الإتفاقي للمنظمة النقابية

22..... خلاصة الفصل التمهيدي

23.....	الفصل الأول : المفاوضات الجماعية للعمل
24.....	المبحث الأول : المفاوضة الجماعية و وظائفها
27.....	المطلب الأول : تعريف المفاوضة الجماعية و خصائصها
28.....	الفرع الأول : المفهوم الفقهي و التشريعي للمفاوضات الجماعية
33.....	الفرع الثاني : خصائص المفاوضة الجماعية
37.....	المطلب الثاني : وظائف المفاوضة الجماعية
37.....	الفرع الأول : وظيفة المفاوضة الجماعية في مجال الإتفاقية الجماعية للعمل
37.....	الفرع الثاني : دور المفاوضات الجماعية في حل منازعات العمل الجماعية
39.....	المبحث الثاني : شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية و نطاق تدخل الدولة
39.....	المطلب الأول : شروط اللجوء للمفاوضة الجماعية
39.....	الفرع الأول : وجود المصالح المشتركة
40.....	الفرع الثاني : وجود علاقة عمل
41.....	المطلب الثاني : دور الدولة في المفاوضة الجماعية
41.....	الفرع الأول : الدور المنشئ
44.....	الفرع الثاني : الدولة كطرف في المفاوضة
48.....	خلاصة الفصل الأول

49.....	الفصل الثاني: الإتفاقية الجماعية للعمل
50.....	المبحث الأول: ماهية الإتفاقية الجماعية للعمل
51.....	المطلب الأول : تعريف الإتفاقية الجماعية وخصائصها وطبيعتها القانونية
51.....	الفرع الأول : المقصود بالإتفاقية الجماعية للعمل
53.....	الفرع الثاني : خصائص الإتفاقية الجماعية للعمل
54.....	الفرع الثالث : الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية للعمل
58.....	المطلب الثاني : الأركان الموضوعية والشكلية لإتفاقية الجماعية للعمل
58.....	الفرع الأول : الأركان الموضوعية الخاصة لإبرام الإتفاقية الجماعية للعمل
63.....	الفرع الثاني : الأركان الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية للعمل
66	المبحث الثاني : آثار الإتفاقية الجماعية للعمل
66.....	المطلب الأول : الآثار العقدية و اللائحية
66.....	الفرع الأول : الآثار العقدية
71.....	الفرع الثاني : الآثار اللائحية للإتفاقية الجماعية للعمل
72...	المطلب الثاني : جزاء الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية للعمل و طريقة انقضاءها
72.....	الفرع الأول : الدعاوي القضائية
74.....	الفرع الثاني : إنقضاء الإتفاقية الجماعية للعمل
77.....	خلاصة الفصل الثاني
78.....	خاتمة

قائمة المراجع

الفهرس

ملخص المذكرة

ملخص مذكرة الماستر

يهدف البحث إلى توضيح أهمية التفاوض الجماعي بالنسبة لأطراف علاقة العمل و دوره في الإتفاقية الجماعية للعمل بإعتبار هذه الأخيرة مصدر من مصادر قانون العمل ، خاصة بعد الإصلاحات الإقتصادية و إنتقال الجزائر من مرحلة النظام اللائحي إلى النظام التعاقدى ، و تراجع تدخل الدولة في قانون العمل ما عدا ما يتعلق بالنظام العام ، و تركت الحرية الكاملة لأطراف علاقة العمل في تحديد ما يروونه ضروري وفقاً لنشاطهم ، و من ثم تظهر أهمية الإتفاقية الجماعية للعمل كأسلوب لإستقرار علاقات العمل الفردية و الجماعية ، لذا برز الدور الهام و الفعّال للمنظمة النقابية في الدفاع عن مصالح العمال من جهة و الضغط على السلطات المركزية بما يفيد الفئة العمالية ، و كان لمشاركة المنظمة النقابية في التفاوض الجماعي و في إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل أثر فيما يسمى النظام و السلم الإجتماعي .

الكلمات المفتاحية :

- | | | |
|--------------------|-----------------------|---------------------|
| 1/ التفاوض الجماعي | 2/ الإتفاقية الجماعية | 3/ المنظمة النقابية |
| 4/ علاقة العمل | 5/ العمال | 6/ السلم الإجتماعي |

Abstract of Master's Thesis

The research aims to clarify the importance of collective negotiation as for the parties to the labor relation and its role in the collective labor agreement , considering the latter a source of labor law , especially after the economic reforms and Algeria's transition from the stage of the regulations to the contractual system , state interference in the labor law has declined, except for public order , it left the parties completely free to work out what they deem necessary according to their activity , then the importance of the collective labor agreement appears as a way to stabilize individual and collective labor relation ,therefore, the important and effective role of the Syndication organisation in defending the interests of workers emerged on the one hand and putting pressure on the central authorities to benefit the laborers category , the participation of Syndication organisation in collective bargaining and in concluding collective labor agreements has had an impact on the so-called system and social peace .

Keywords :

- | | | |
|--------------------------|-------------------------|-----------------------------|
| 1/collective negotiation | 2/ Collective Agreement | 3/ Syndication organisation |
| 4/ labor relation | 5/ Laborers | 6/ social peace. |