



جامعة أكلي محند أولحاج - البويرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص
تخصص: قانون الأعمال

إشراف الأستاذة:
بوسعيدة دليلة

إعداد الطالبتين:
• شعلال حسيبة
• بوراس تسعديت

لجنة المناقشة

الدكتور: سرور محمد.....رئيساً
الأستاذة: بوسعيدة دليلة.....مشرفاً ومقرراً
الدكتور: مخلوف كمال.....ممتحناً

تاريخ المناقشة

2017/12/09

قائمة المختصرات:

أ- باللغة العربية

- ج.ر: جريدة رسمية
- د.ذ.ر.ط : دون ذكر رقم الطبعة
- ق.م.ج : القانون المدني الجزائري
- ق.ت.ج : القانون التجاري الجزائري
- ق.إ.م.إ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية
- ص : الصفحة
- ط : الطبعة

ب- باللغة الفرنسية

- P : page
- Art : Article

شكر وتقدير

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على كريم فضله وحسن توفيقه لنا على إنجاز هذا البحث، فإنه يشرفنا أن نتقدم بخالص شكرنا وتقديرنا واحترامنا إلى أساتذتنا الأفاضل، وأخص التقدير والشكر للأستاذة المشرفة "بوسعيدة دليلة" التي تفضلت بقبول الإشراف على هذه المذكرة، والتي لم تبخل علينا بتوجيهاتها ونصائحها القيمة، كما نتفضل بالشكر إلى كل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم قبول مناقشة هذا العمل المتواضع، وإثراءه بأفكارهم، ومعلوماتهم القيمة.

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الأشخاص و المؤسسات الذين

ساعدونا و أخص بالذكر:

. كل عمال مكتبة جامعة البويرة (أكلي محند أولحاج).

. كل عمال مكتبة جامعة تيزي وزو (مولود معمر).

. كل عمال مكتبة جامعة بجاية (عبد الرحمان ميرة).

كل عمال مكتبة جامعة بومرداس

. كل عمال مكتبة جامعة سطيف (الباز).

والحمد لله الذي بفضلته تتم النعم.

إهداء

أهدي ثمرة ما العمل إلى:

روح أمي الطاهرة رحمة الله وأسكنها فسيح جنانه

أبي العزيز الذي يشقى من أجل دراستي وإرضائي أطال الله في
عمره

أخوأي العزيزان علي قلبي "مصطفى" و "عبد الرزاق"

إخوتي الغاليتين "كاهنة"، "أمباركة"، "ليندة" و "عيشة"

وأزواجهم وأبنائهم حفظهم الله ورعاهم

كل أفراد عائلتي كبيرا أو صغيرا كل باسمه

كل أصدقائي و صديقاتي

كل من ساعدني من قريب أو بعيد

حسيرة

مقدمة

من بين أهم ما يميز قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى، تعدد الوسائل القانونية لتنظيم علاقات العمل، ويظهر ذلك في تكوين العمال للنقابات، وفي تجميع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم، وكذلك في المفاوضة الجماعية بين طرفي علاقة العمل (العمال وأصحاب العمل)، التي قد تؤدي إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية بحيث أنها أصبحت جزءا مهما من قانون العمل. وتعتبر الاتفاقيات الجماعية اتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمال وصاحب العمل وذلك بهدف تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل، وقد عرفت الاتفاقيات الجماعية في الجزائر تطورا، وهذا التطور مرتبط بتطور قانون العمل نفسه نتيجة الفراغ الذي شهدته البلاد غداة الاستقلال، حيث بادرت السلطة السياسية آنذاك إلى إصدار قانون يقضي بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي، إلا ما يتعارض منه مع السيادة الوطنية⁽¹⁾. وبقي الأمر على هذا الحال إلى غاية 1966، حيث صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽²⁾، غير أن هذا القانون استثنى العمال الأجراء وحصر مجال تطبيقه على عمال الإدارات العمومية أي قطاع الوظيفة العمومية، وقد بقي التشريع الفرنسي ساري المفعول في تنظيم علاقات العمل إلى غاية صدور الأمر رقم 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات⁽³⁾، الذي حدد في مادته السابعة مفهوم العامل واعتبره مسيرا ومنتجا في آن واحد، وذلك تماشيا مع النظام الاشتراكي الذي اختارته البلاد آنذاك، فهذا الأمر لم يتعرض لموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث أنه ارتكز على تنظيم علاقات العمل في القطاع

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

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

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

العام، وبالتالي لم يمنح الشركاء الاجتماعيين الحق في التفاوض الجماعي ومن ثم ابرام الاتفاقيات الجماعية.

وبداية من سنة 1975، شرع في سن قوانين خاصة بمجال تنظيم علاقات العمل، منها القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽¹⁾، وكذا القانون المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي⁽²⁾، والقانون المتعلق بالعدالة في العمل⁽³⁾، بالإضافة للقانون المحدد لاختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية⁽⁴⁾.

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

ثم في سنة 1978، صدر قانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الذي ألغى الأمر 71-74 المتعلق بالتنسيق الاشتراكي للمؤسسات، وكذا الأمر رقم 71-75

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

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

(3) الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر. عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.

(4) الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر. عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975.

المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، وكذا الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽¹⁾.

جاء القانون رقم 78-12 ليطمأن مع المبادئ المكرسة في نظام الاقتصاد الموجه الذي تبنته الجزائر بموجب دستور 1976، كما جاء ليحقق مبدئين أساسيين هما الشمولية والتوحيد، حيث وردت أحكامه مفصلة للمواضيع المتضمنة علاقات العمل الفردية والجماعية، غير أنه لم يتعرض لموضوع التفاوض الجماعي، ولا للاتفاقيات الجماعية، لا في القطاع العام ولا القطاع الخاص، وقد وسع هذا القانون مجال تطبيقه ليشمل جميع العمال سواء كانوا في القطاع الخاص أو القطاع العام، بل حتى عمال الإدارات العمومية⁽²⁾.

وتطبيقاً لأحكام القانون رقم 78-12 صدرت جملة من النصوص القانونية والتنظيمية منها القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، واستمر العمل بهذه النصوص القانونية والتنظيمية إلى غاية صدور القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي ألغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون⁽³⁾.

بعد الإصلاحات الاقتصادية التي حدثت في الجزائر نتيجة الظروف التي كانت سائدة، الشيء الذي فرض تغيير النصوص القانونية التي تنظم القطاع الاقتصادي، مما استلزم تعديل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، فقد منح دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور

⁽¹⁾ تنص المادة 216 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر. عدد 32، المؤرخة في 8 أوت 1978 الملغى بمقتضى الأمر رقم 90-11 السالف الذكر على أنه: «تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون».

⁽²⁾ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، ط1، الجزائر، 2011، ص44.

⁽³⁾ أنظر المادة 157 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

1996 حقوقاً للعمال بغية الدفاع عن مصالحهم المشروعة، ومن أهم هذه الحقوق الحق في اللجوء إلى الإضراب⁽¹⁾، والحق في الحرية النقابية⁽²⁾.

وتماشياً مع التوجه الاقتصادي الجديد، صدر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وقد اعترف هذا القانون بالحق في التفاوض الجماعي، وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، بغض النظر عن قطاع النشاط الذي ينتمون إليه عاماً كان أو خاصاً⁽³⁾.

وقد عرفت سنة 1990، صدور عدة نصوص قانونية تتعلق بتنظيم عالم الشغل⁽⁴⁾، ومن خلالها تم التمييز بين مفهومي "العامل" و"الموظف"، وكذا اعتماد مبدأ التعاقد في علاقات العمل، وكذلك اعتماد الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل.

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

(2) تنص المادة 56 من دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 على ما يلي: «الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين».

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

(4) من أهمها النصوص التالية:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.
- القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 6، مؤرخة في 7 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 2 جويلية 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

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

وعليه، فالاتفاقية الجماعية أصبحت جزءا مهما من قانون العمل، إذ تمثل الوسيلة القانونية الجديدة لتطوير وتنظيم عالم الشغل، وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، فهي تنظم شروط وظروف العمل وعلاقاته. وهذه القواعد تحظى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل. وتشكل الاتفاقية الجماعية كأداة للحوار والتشاور بين الأطراف ثمره المفاوضات الجماعية، لقدرتها على تحقيق التوازن والوصول إلى ما يتفق والظروف الاقتصادية والطابع الخاص بكل مهنة، وما يحقق الملائمة والتكيف مع التحولات والتغيرات التي يعرفها عالم الشغل⁽¹⁾.

وتبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية من الناحية القانونية من جهتين: فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلى التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الجماعية، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إیرامها من أثر هام، حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال التي تمثل مصالحهم⁽²⁾، ومن جهة أخرى فإن الاتفاقية الجماعية تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية

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

(2) عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، د. ذ. ر. ط، 1999، ص151.

العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها، إلا إذا كان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أو يعطيه مزايا أفضل⁽¹⁾.

وعليه نظرا لأهمية هذه الآلية، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار التشريع المقارن نظم الاتفاقيات الجماعية من خلال الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مما يجعل من دراسة الأحكام القانونية المتعلقة بها ولها أهمية في بحثنا، وما يؤدي على طرح الإشكالية التالية:

ما مفهوم الاتفاقية الجماعية وما هي أحكام سريانها باعتبارها مصدرا لتنظيم علاقات العمل في القانون الجزائري؟

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا إلى تقسيم موضوع بحثنا إلى فصلين، تناولنا مفهوم الاتفاقيات الجماعية (الفصل الأول)، وخصصنا لدراسة أحكام سريان الاتفاقيات الجماعية (الفصل الثاني)

ولمعالجة هذا الموضوع اعتمدنا على منهجين، المنهج الوصفي و المنهج المقارن.

⁽¹⁾ مصطفى احمد ابو عمرو، علاقات العمل الجماعية -المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب، الإعلان، التحكيم، الوساطة، المفاوضات) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، د. ذ. ر. ط، الإسكندرية، 2005، ص175.

الفصل الأول

مفهوم الاتفاقيات الجماعية

يمتاز قانون العمل عن سائر فروع القوانين الأخرى بمصادر ذاتية، فالى جانب المصادر الرسمية المكرسة في المادة الأولى من القانون المدني المتمثلة في التشريع، تلعب المصادر المهنية دورا هاما في تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، وفي مقدمة هذه المصادر الاتفاقيات الجماعية للعمل، وما يميز أيضا قانون العمل عن غيره، هو التجاؤه للأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، وهذا واضح في تكوين العمال للنقابات، وفي المفاوضات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل التي قد تؤدي إلى إبرام اتفاقيات جماعية.

وتعتبر الاتفاقيات الجماعية من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، باعتبارها إطارا للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال، وذلك بهدف تنظيم شروط وظروف العمل.

وعليه فإن موضوع الاتفاقيات الجماعية واسع جدا لا يمكن التطرق إلى كل عناصره في موضوع بحثنا هذا لذا سنحاول من خلال دراستنا له التقيد ببعض العناصر التي بدت لنا ضرورية وجديرة بالاهتمام والبحث، لذلك سنتعرض من خلال هذا الفصل إلى مفهوم الاتفاقيات الجماعية من خلال التعريف الفقهي والتشريعي، وذلك بالتطرق إلى بعض التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري، بالإضافة إلى خصائصها و مستوياتها (المبحث الأول)، كما سنتعرض لتمييز الاتفاقيات الجماعية عن غيرها من العقود أو الاتفاقيات المشابهة لها (المبحث الثاني) ثم بعد ذلك نتطرق لتحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية من خلال الطبيعة العقدية، واللائحية وأخيرا الطبيعة المزدوجة (المبحث الثالث).

المبحث الأول

مفهوم الاتفاقيات الجماعية و خصائصها و مستوياتها

تعتبر الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل باعتبارها أداة فعالة تحقق مستوى مقبولاً من التكافؤ بين العمال والمؤسسات المستخدمة، وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، وتنظم شروط العمل وظروفه و علاقاته، فالاتفاقيات الجماعية وسيلة للحد من نشوب المنازعات الجماعية التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب، ولهذا تعتبر وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة أو القطاع، وعليه سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى تعريف الاتفاقيات الجماعية لدى بعض الفقهاء، وفي بعض التشريعات المقارنة، وبصورة أدق التشريعات العربية والتشريع الفرنسي، ومن ثم تعريفها حسب التشريع الجزائري (المطلب الأول)، وبعد ذلك نتعرض لتحديد خصائص ومميزات الاتفاقيات الجماعية (المطلب الثاني)، كما سنتعرض لتحديد أنواع أو مستويات الاتفاقيات الجماعية (المطلب الثالث).

المطلب الأول

تعريف الاتفاقيات الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال، والطرف الثاني يتمثل في صاحب أو عدة أصحاب عمل وذلك من أجل التفاوض حول شروط و ظروف العمل و تحديدها بصورة جماعية بهدف رفع الظلم و التعسف الذي كان يمارسه اصحاب العمل على العمال و ذلك بتنظيم الشروط والظروف المناسبة لجميع العمال الذين يخضعون لها، وتحديد الحقوق والالتزامات الجماعية للعمال في علاقاتهم بأصحاب العمل، مما يحقق مصالح الطرفين ويحميها، ووقفاً عند هذا فقد اختلف كل من الفقه والتشريع حول تعريف الاتفاقيات الجماعية، وعليه سنتعرض إلى التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية

(الفرع الأول)، كما سنتعرض للتعريف التشريعي، حيث اختلفت التعريفات في بعض التشريعات المقارنة والتشريع الجزائري (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية.

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

بينما يعرفها البعض الآخر على أنها: "اتفاق مبرم بين واحدا أو عدة أصحاب عمل أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من جهة أخرى، بهدف التحديد المشترك لشروط التوظيف والعمل، ومختلف الضمانات الاجتماعية"، بالإضافة إلى ذلك نجد من يرى بأن الاتفاقية الجماعية هي: "اتفاق يتعلق بشروط العمل والضمانات الاجتماعية، مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، وواحد أو أكثر من تنظيم نقابي للعمال، نتيجة تفاوض جماعي"⁽¹⁾.

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

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

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

بينما يعرفها "Gérard Lyon-caen" بأنها: " اتفاق مبرم بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية ممثلة للعمال، بهدف التحديد المشترك لشروط العمل، والضمانات الاجتماعية⁽¹⁾ .

الفرع الثاني: التعريف التشريعي للاتفاقيات الجماعية.

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

أولاً: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات العربية المقارنة.

ان التشريعات العمالية العربية المنظمة لموضوع الاتفاقيات الجماعية، اختلفت في تحديد الهدف من التفاوض الجماعي فمنها من اعتبرته وسيلة من وسائل تحسين الشروط العامة للعمل، وإبرام الاتفاقيات الجماعية، ومنها من اعتبرته وسيلة لتسوية النزاع الجماعي للعمال، ومنها من لم يتعرض إليه إطلاقاً، فنجد أن المشرع المصري والمغربي تعرضنا إلى تعريف المفاوضة الجماعية قبل تعريف الاتفاقية الجماعية، بينما اكتفت بعض التشريعات العربية بتعريف الاتفاقية الجماعية دون تعريف المفاوضة، مثل التشريع الفرنسي، والتشريع التونسي، والتشريع الموريطاني⁽²⁾.

1- التشريعات العربية التي عرفت كل من التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية:

عرف المشرع المصري المفاوضة الجماعية على أنها: " الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل: تحسين

(1) GERARD Lyon, caen, droit du travail, 17em édition, Dalloz, paris 1995, p752.

(2) بن عزوز بنصاير، المرجع السابق، ص 51-52.

شروط وظروف العمل و احكام الاستخدام، التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال⁽¹⁾.

بينما عرفها المشرع المغربي على أنها: "الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة وبين مشغل أو عدة مشغلين ، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى، بهدف تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل، تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء، تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة أخرى"⁽²⁾.

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

كما عرف المشرع المصري الاتفاقية الجماعية في المادة 152 من قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 بأنها: " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، وبين أصحاب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"⁽³⁾.

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

(2) الظهير الشريف، رقم 1-03-194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003، الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، ج.ر رقم 5167 الصادرة في 8 سبتمبر 2003.

(3) المادة 152 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد السالف الذكر.

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

بينما عرف المشرع المغربي الاتفاقية الجماعية بأنها: " عقد جماعي، ينظم علاقات الشغل ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو اتحاداتها من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى"⁽¹⁾.

من خلال هذا التعريف الذي أورده المشرع المغربي للاتفاقية الجماعية يتضح بأنه يتشابه مع التعريف الذي أورده المشرع المصري من حيث أطرافها ومضمونها، غير أن الاختلاف يكمن من خلال بعض المصطلحات المترادفة، فالمشرع المصري استعمل مصطلح صاحب العمل، بينما المشرع المغربي استعمل مصطلح مشغل، أما من حيث الموضوع، فالمشرع المصري استعمل شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، بينما المشرع المغربي استعمل مصطلح علاقات الشغل، غير أن هذا الأخير مصطلح واسع وغير دقيق، لذلك كان المشرع المصري أكثر دقة من حيث استعمال مصطلح مناسب لمضمون الاتفاقيات الجماعية.

2- التشريعات العربية التي اکتفت بتعريف الاتفاقية الجماعية.

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

(1) المادة 104 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر.

(2) المادة 31 من قانون العمل التونسي رقم 66-27 المؤرخ في 30 افريل 1966، المعدل والمتمم بالقانون رقم 33-77 في 8 ديسمبر 1973، وبالقانون رقم 76-84 المؤرخ في 11 أوت 1976، وبالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

بينما عرفها المشرع الموريطاني على أنها: " اتفاق متعلق بشروط التشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين: ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من جهة، وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل، أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل، أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفتهم الشخصية من ناحية أخرى"⁽¹⁾.

اقتدت التشريعات العربية في تعريفها للاتفاقية الجماعية، بالتعريف الذي كرسه المشرع الفرنسي، غير أن المشرع الفرنسي ميز بين كل من الاتفاقية الجماعية للعمل la convention collective de travail وبين الاتفاق الجماعي للعمل l'accord collectif de travail فهما يشتركان في كونها⁽²⁾: "اتفاق مكتوب تحت طائلة البطلان مبرم بين جهة منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء على المستوى الوطني أو المنظمات المنظمة إليها، أو المنظمات التمثيلية حسب المجال الإقليمي والمهني المحدد في الاتفاقية الجماعية، ومن جهة أخرى منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية".

ثانيا: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري.

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

⁽¹⁾ المادة 65 من القانون رقم 0/7-2004 الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004، المتضمن مدونة الشغل الموريطانية.

⁽²⁾ Article. 132-2. La convention ou l'accord collectif de travail est un acte, écrit a peine de nullité ; qui est conclu entre :

- D'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément a l'article l. 133-2 du présent code, ou qui sont affiliées auxdites organisations qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champpe d'application de la convention ou de l'accord.
- D'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.

كون أن كل الفصول التي تناولها هذا الباب متعلقة بالاتفاقيات الجماعية، وليس بالتفاوض الجماعي⁽¹⁾.

وقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية على أنها: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية، الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية"⁽²⁾.

المطلب الثاني

خصائص الاتفاقيات الجماعية

تتميز الاتفاقيات الجماعية باعتبارها كأداة لتنظيم علاقات العمل بمجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: تعدد أطرافها.

تبرم الاتفاقية الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر، وبين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب العمل، ويستفاد من ذلك أن تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية، أما جانب أصحاب العمل فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه، إذ يمكن أن يقوم صاحب عمل واحد بإبرام اتفاقية جماعية مع نقابة عمالية، على أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب الأعمال⁽³⁾.

(1) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 59.

(2) المادة 114 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

(3) مخلوف كمال المرجع السابق، ص 90.

الفرع الثاني: الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية.

يقصد بالطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية أنها تستلزم توافق إرادة أطرافها، وهم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية، وصاحب عمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى⁽¹⁾، ويفهم من هذا أنه لإبرام اتفاقية جماعية يجب توافق إرادة أطرافها المعنية، الذين يمثلون منظمة نقابية أو نقابة عمالية من جهة، وصاحب عمل أو منظمة تمثله من جهة أخرى.

الفرع الثالث: موضوع الاتفاقية الجماعية.

إن موضوع الاتفاقية الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه، بما يضمن للعمال مزايا أفضل، ويعني ذلك أن الاتفاقية الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي، الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف، ومن هنا يمكن أن يقال بأن الاتفاقية الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية⁽²⁾، حيث أنها تحدد على سبيل المثال الحد الأدنى للأجور، وساعات العمل، وعدد الإجازات وتنظيم قواعد التدريب وإجراءات التسوية السلمية... الخ.

كما يجدر أن نميز بين الاتفاقية الجماعية "convention collective"، ومصطلح آخر قريب منه، وهو الاتفاق الجماعي "accort collectif".

فالاتفاقية الجماعية تتناول مجموع ظروف العمل والضمانات الاجتماعية، بينما الاتفاق الجماعي يخص موضوع أو عدد من المواضيع التي يمكن أن تتناولها الاتفاقية، فمثلا نقول الاتفاق (accord) حول الأجر، أو الاتفاق على مدة العمل، حينما لا يتطرق الأطراف ولا يضعون قواعد سوى لموضوع الأجر، أو مدة العمل.

وقد عرف المشرع الجزائري الاتفاق الجماعي "accort collectif" في نص المادة 114 في فقرتها الثانية من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما

(1) مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 192.

(2) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 90.

يلي: " الاتفاق 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".

فالالاتفاقية الجماعية أوسع من الاتفاق الجماعي من حيث المواضيع التي يتناولها كل واحد منهما، لذلك يمكن عند إبرام اتفاقية جماعية أن يلحق بها اتفاق جماعي يخص موضوعا محددًا، أو فئة محددة⁽¹⁾.

المطلب الثالث

مستويات الاتفاقيات الجماعية

لقد تناول المشرع الجزائري مستويات الاتفاقيات الجماعية بطريقة غير مباشرة من خلال القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك عند تحديده لأطراف الاتفاقية الجماعية⁽²⁾، وكذلك عند تحديده لمجال تطبيق الاتفاقيات الجماعية⁽³⁾، وعند تنظيمه للاتفاقيات الجماعية التي يتم التفاوض بشأنها والتي تتجاوز المؤسسة⁽⁴⁾.

وبالرجوع إلى مواد هذا القانون المنظمة للاتفاقيات الجماعية، فإن مستويات المفاوضة الجماعية هي المفاوضة الجماعية الخاصة بالمؤسسة، والمفاوضة على المستوى قطاع المهنة، المفاوضة على المستوى الإقليمي.

وعليه سنتناول من خلال هذا المطلب الاتفاقية الجماعية على مستوى المؤسسة (الفرع الأول) الاتفاقية الجماعية على مستوى القطاع (الفرع الثاني)، الاتفاقية الجماعية على

(1) بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في

القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2003-2004، ص 12.

(2) انظر الفقرة 2 و3 من المادة 114 من القانون 90-11 السالف الذكر.

(3) المادة 115 من نفس القانون .

(4) المواد 121 و122 من نفس القانون .

المستوى الإقليمي (الفرع الثالث) وأخيرا الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني (الفرع الرابع).

الفرع الأول: الاتفاقية الجماعية على مستوى المؤسسة.

يعتبر التفاوض على مستوى المؤسسة من أقدم مستويات التفاوض الجماعي، فقد اقتصر في بدايته على تسوية منازعات العمل التي كانت تثار بين العمال وأصحاب العمل داخل المؤسسة فقط في غياب المنظمات النقابية⁽¹⁾، ويتخذ هذا التفاوض على هذا المستوى عادة طابعا يتصف بالمباشرة والبساطة⁽²⁾، ولا يزال هذا المستوى من أهم مستويات التفاوض إلى يومنا هذا لعدة أسباب منها سهولة التقاء صاحب العمل والمنظمة النقابية المعنية بإجراء المفاوضات الجماعية، حيث أنها تتم في مكان العمل ذاته، مما يؤدي ذلك إلى التقليل من المعوقات التي يمكن أن تؤدي إلى إفشال المفاوضات، بالإضافة إلى ذلك أن صاحب العمل بفضل هذا النوع من التفاوض نظرا لأنه يمكنه أن يدير المفاوضات مباشرة مع المنظمة النقابية التي تمثل عمال المؤسسة، وفي مقابل ذلك فإن ممثلي العمال يعرفون ممثلي صاحب العمل في المفاوضات، وكذلك أي اتفاق يتوصل إليه صاحب العمل والتنظيم النقابي الذي يمثل العمال، سوف يراعي الظروف الاقتصادية وواقع المؤسسة⁽³⁾.

على الرغم من المزايا العديدة لأسلوب التفاوض على مستوى المؤسسة، إلا أن هذا المستوى يحتوي على بعض العيوب منها ان نتائج هذا التفاوض غالبا تتوقف على القدرة المالية للمؤسسة التي تتم فيها المفاوضات، ومن ثم فإن انتشار هذا النوع من التفاوض الجماعي، من شأنه أن يؤدي إلى تفاوت في الأجور وساعات العمل في المهنة أو الصناعة

(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، 2014/2013، ص71.

(2) محمد عبد الله نصار، المفاوضات الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية- د. ذ، ر، ط، القاهرة، 1996، ص139.

(3) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص87.

الواحدة، حيث يحصل العمال في المؤسسة ذات الوفرة المالية على مزايا تفوق تلك التي يحصل عليها العمال في المؤسسات الصغيرة الأخرى⁽¹⁾.

ولذلك فقد يقبل أطراف المفاوضات إجراء المفاوضات الجماعية على مستوى المهنة أو النشاط لأن هذا التفاوض من شأنه أن يتجنب الفوارق بين العمال والمؤسسات في الصناعة الواحدة، وهو ما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل في المهنة أو النشاط الواحد⁽²⁾، وذلك بهدف الحفاظ على السلم الاجتماعي في أماكن العمل.

إن الجزائر بعد صدور القانون رقم 90-11 توفر لأول مرة للمؤسسات العمومية الاقتصادية وبقية المؤسسات الأخرى العامة والخاصة، الإطار القانوني الواضح لإبرام الاتفاقيات الناتجة عن عملية التفاوض الجماعي بينها وبين المنظمات النقابية الممثلة لمختلف الفئات العمالية التي تشغلها، خاصة في ظل التعددية النقابية التي أقرها دستور 1989⁽³⁾.

وقد بلغ عدد النقابات الجماعية للعمل على مستوى المؤسسة في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1992 إلى 1997 ما يقارب 1389 اتفاقية، توزعت بين عدة قطاعات النشاط الفلاحي "18" اتفاقية، وقطاع النشاط الصناعي "31" اتفاقية، وقطاع نشاط الأشغال العمومية والري "33" اتفاقية، وأخيرا قطاع نشاط الخدمات "70" اتفاقية جماعية، أما الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010 فقد عرفت ارتفاعا ملحوظا حيث بلغت عدد الاتفاقيات الجماعية سنة 2008 "2393" اتفاقية، و"13606" اتفاق جماعي، وفي سنة 2010 ارتفعت إلى "2946" اتفاقية و "13.813" اتفاق جماعي⁽⁴⁾.

(1) يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، د. ذ. ر. ط، القاهرة، 1996، ص199.

(2) عبد السلام عياد، المفاوضات الجماعية، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، القاهرة، 1992، ص138.

(3) مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص87-88.

(4) بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص73.

الفرع الثاني: الاتفاقية الجماعية على مستوى القطاع.

يمكن للمفاوضة الجماعية أن تتم على مستوى القطاع المهني، وتجري بين أصحاب العمل أو المنظمات التي تمثلهم على القطاع المهني والمنظمة أو المنظمات النقابية الممثلة للعمال، ويتطلب التفاوض على هذا المستوى وجود منظمات تمثيلية قوية بالنسبة للعمال، وبالنسبة لأصحاب العمل وهذا النوع من مستويات التفاوض الجماعي تفضله المنظمات التي تمثل العمال وأصحاب العمل، في العديد من الدول الأوروبية مثل أوروبا الغربية والشمالية، وذلك نظرا لقوة هذه المنظمات من جهة، ومن جهة أخرى يؤدي إلى تماثل الحقوق والمزايا التي يحصل عليها العمال، الذين يؤدون أعمال مماثلة في المؤسسات التي تدخل في إطار القطاع أو المهنة، بالإضافة إلى ذلك فإنه يؤدي إلى زوال المنافسة الاقتصادية بين مؤسسات القطاع أو المهنة الواحدة، مما يؤدي إلى استقرار علاقات العمل في هذا القطاع⁽¹⁾.

ويتم التفاوض في هذا النوع من مستويات المفاوضة الجماعية، على عدة مواضيع مثل الأجور، التمهين وكفاءة العمال وذلك متى توفرت الشروط اللازمة لذلك خاصة عدم مخالفتها للقوانين السارية والنظام العام الاجتماعي، مع اعتماد بعض الأنظمة المقارنة على إلزامية المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع، وهو ما أصبح يأخذ به قانون العمل الفرنسي بعد التعديل الذي جاء به قانون 13 نوفمبر 1982 من خلال المادة L132 وتخص مواضيع سلم الأجور والتكوين المهني⁽²⁾.

وباعتبار أن هذا المستوى من التفاوض الجماعي منصوص عليه في التشريع الجزائري، فإن أطراف علاقة العمل، رغم نقص التجربة في مجال التفاوض الجماعي، وكذلك عدم وجود ثقافة التفاوض في الجزائر، نظرا لحدثة فترة الانتقال من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر فإن سنة 1997 شهدت رفع مستوى التفاوض من المستوى القاعدي، أي مستوى المؤسسة إلى المستوى القطاعي، حيث شكلت لهذا الغرض، ومنذ بداية هذه السنة

(1) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 89.

(2) JAVILLIER Jean- Claude, droit du travail, 4em edition , paris, 1992 , p 811-812.

لجان مشتركة للتفاوض على مستوى قطاعات النشاطات المختلفة⁽¹⁾، توجت بعد 5 أشهر من التفاوض إلى حوالي "27" اتفاقية جماعية، منها "08" أبرمت في سنتي 2004 و2005، ليصل العدد الإجمالي لهذا النوع من الاتفاقيات إلى "30" نهاية سنة 2005، تغطي 609 مؤسسة و 746664 عاملاً⁽²⁾.

وقد بلغ عدد الاتفاقيات الجماعية للعمل في الفترة الممتدة من 2008 إلى 2010، "55" اتفاقية و "39" اتفاق جماعي، وارتفعت إلى "68" اتفاقية و"119" اتفاق جماعي على مستوى فروع النشاط الاقتصادي⁽³⁾.

الفرع الثالث: الاتفاقية الجماعية على المستوى الإقليمي.

يمكن للمفاوضة الجماعية كذلك أن تتم على المستوى الإقليمي، أي أن تتم داخل إقليم منطقة جغرافية معينة داخل الدولة، حيث تحتوي هذه المفاوضة على مجموعة من المؤسسات التي تنتمي إلى قطاع مهني واحد، أو إلى صناعة واحدة، وذلك بغية توحيد شروط وظروف العمل في تلك المنطقة، مما يؤدي إلى عدم المنافسة بين تلك المؤسسات، مما يحقق الاستقرار في علاقات العمل في هذا الإقليم⁽⁴⁾.

إلا أن التفاوض على هذا المستوى، نادرا ما يتم اللجوء إليه نظرا للصعوبات التي تكثفها، فمن جهة يتطلب ضرورة الاتفاق بين جميع أصحاب العمل في منطقة معينة التي

(1) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص90.

(2) انظر: أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص20 = يضاف إلى ذلك "51" اتفاق جماعي قطاعي أغلبها تم توقيعه ما بين 2001 و2005 و"11" منها ما بين 1996 و2000 تغطي 588 مؤسسة، 989805 عاملاً/ موزعة على النحو الآتي:
- 36 اتفاق في قطاع الصناعة يغطي 604173 عاملاً.
- 12 اتفاق في قطاع الخدمات يغطي 322008 عاملاً.
- 03 اتفاقات في قطاع الأشغال العمومية والتي تغطي 636224 عاملاً.

(3) بلعبدون عواد، المرجع السابق، ص74.

(4) أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، ندوة المفاوضة الجماعية، جامعة بور سعيد 4-7-1999، ص8.

تعمل في نفس النشاط المهني، وكذلك إتفاق النقابات العمالية التي تمثل العمال في تلك المنطقة، وهذا أمر صعب وذلك للمنافسة الاقتصادية بين المؤسسات المماثلة، كذلك قد لا تستطيع النقابات التنسيق فيما بينها للدخول في هذا النوع من المفاوضات مع ممثلي العمال⁽¹⁾.

وقد أشار تشريع العمل الجزائري إلى إمكانية التفاوض حول اتفاقيات أو اتفاقات جماعية إقليمية، من خلال المادة "122" من القانون 90-11 وبالتالي إمكانية التفاوض الجماعي على هذا المستوى، متقدما في ذلك على بعض تشريعات العمل المقارنة التي لم تشر إلى هذا المستوى من المفاوضات الجماعية، ولكن من حيث الممارسة نلاحظ عدم وجود تفاوض على المستوى الإقليمي، وذلك لوجود بديل لأطراف العلاقة التفاوضية، وهو التفاوض على المستوى القطاعي للمهنة، وهو ما تمت الإشارة إليه⁽²⁾.

الفرع الرابع: الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني.

يمكن للتفاوض الجماعي أن يتم كذلك على المستوى الوطني، بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل العمال على المستوى الوطني، والمنظمة المركزية التي تمثل أصحاب العمل على المستوى الوطني، ويتوقف ممارسة هذا النوع من التفاوض على وجود منظمات نقابية مركزية قوية التنظيم والفعالية، وعلى وجه الخصوص منظمات العمال، التي تتمكن بفضل قوتها من التأثير على موقف الطرف الآخر والدخول معه في مفاوضات تؤدي إلى وضع قواعد عامة تؤثر جميع الاتفاقات الأخرى التي تجري على مستويات أدنى في جميع قطاعات العمل، ولا يحظى هذا النوع من التفاوض بانتشار واسع سواء في الدولة النامية أو الدول المتقدمة، فالدول النامية لا زالت منظماتها النقابية المركزية، ضعيفة، أما الدول المتقدمة فمزال أصحاب العمل فيها يفضلون التفاوض على المؤسسة⁽³⁾.

(1) محمد عبد الله نصار، المرجع السابق، ص 142.

(2) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص 92.

(3) مخلوف كمال، المرجع نفسه، ص 93.

أما فيما يخص تشريع العمل الجزائري فإنه لم تتم الإشارة إلى هذا المستوى من المفاوضات الجماعية، واكتفى فقط بالتنصيص على إمكانية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة، وعلى مستوى قطاع المهنة، وعلى مستوى الإقليم، لعل أن موقف المشرع الجزائري يميل إلى ترك المبادرة لممارسة الحق في الدخول في المفاوضات الجماعية لأطراف علاقة العمل المتواجدة على مستوى المؤسسة، أو القطاع، أو الإقليم، وذلك مراعاة لظروف كل هيئة مستخدمة، خاصة الطرف الأساسي، وهو القدرات المالية التي يمكن أن تتمتع بها كل مؤسسة والذي من خلاله أصبحت الدولة لا تتدخل في تمويل المؤسسات الاقتصادية العامة، وذلك بعد التوجه الجديد الذي بدأ يعرفه الاقتصاد الوطني، وهو استقلالية المؤسسات، وهذا من جهة، ومن جهة أخرى تكفل المشرع بالمحافظة وتنظيم الحد الأدنى من شروط وظروف وعلاقات العمل من خلال تشريع العمل⁽¹⁾.

المبحث الثاني

تمييز الاتفاقيات الجماعية عن غيرها من العقود أو الاتفاقات المشابهة لها

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

(1) مخلوف كمال، المرجع نفسه، ص 95.

تأسيس النقابة أو الجمعية (المطلب الثالث)، والتمييز بين الاتفاقيات الجماعية والتشريع لائحة النظام الأساسي للعمل (المطلب الرابع)، وأخيرا التمييز بين الاتفاقيات الجماعية وعقد الصلح (المطلب الخامس).

المطلب الأول

تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة

يقصد بعقد الفرقة العقد الذي يبرم بين صاحب عمل ومجموعة من العمال لتنفيذ عمل معين لقاء أجر مسمى، فهو عقد يلتزم بمقتضاه عدد من العمال بتنفيذ عمل متفق عليه، ويقوم أحدهم بصفته وكيلًا عنهم، في إبرامه مع صاحب العمل في قبض الأجر لتوزيعه عليهم بنسبة العمل الذي قام به كل منهم، بحيث يكون للعمل وكذلك للأجر صفة جماعية⁽¹⁾.

تتميز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة في أن هذا الأخير هو مجموعة عقود عمل فردية يتم إبرامها مع وكيل عن العمال بحيث يكون العمال أطرافًا فيها، أما الاتفاقية الجماعية فإنها تبرم بين صاحب عمل ونقابة عمالية ويتعلق موضوعه بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية⁽²⁾.

المطلب الثاني

التمييز بين الاتفاقية الجماعية وعقد العمل الفردي

عقد العمل الفردي هو الاتفاق الذي يتعهد فيه أحد طرفيه -العامل- بان يعمل لصالح الطرف الآخر -صاحب العمل- تحت إرادته وإشرافه لقاء أجر يدفعه صاحب العمل، وعقد العمل الفردي ينشئ التزامات على عاتق طرفيه، وبالتالي هو يختلف عن الاتفاقية الجماعية من حيث طبيعة وموضوع كل منهما.

(1) محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص 229.

(2) مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 184.

الفرع الأول: من حيث طبيعتها:

إن الاتفاقية الجماعية تتمتع بصبغة جماعية تظهر من خلال أثارها وأطرافها، فبالنسبة لأطرافها هم منظمة نقابية عمالية وصاحب عمل أو أكثر منظمة تمثل أصحاب العمل، وهكذا تكون الاتفاقية جماعية دائما بالنسبة للعمال، وهذا الخلاف الجوهرى بين عقد العمل الفردي والاتفاقية الجماعية يجد تفسيراً له في ميزان القوى بين أصحاب الأعمال من جهة والعمال من جهة أخرى، فالاتفاقية الجماعية تمثل وسيلة فنية تهدف لمعالجة عدم المساواة بين أصحاب الأعمال والعمال، بما يسمح لصاحب العمل في نطاق عقد العمل الفردي بإملاء شروطه على العمال، أما بالنسبة لآثار الاتفاقية الجماعية فهي تتسم بصبغة جماعية أيضاً إذ تتم لتنفيذ كافة العمال سواء كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرامها من عدمه أو حتى لو انظموا إلى النقابة بعد ذلك، بالإضافة إلى ذلك فالاتفاقية الجماعية تنشئ التزامات على عاتق النقابة التي أبرمتها ومنها التزامها بالامتناع عن كل ما من شأنه أن يعرقل تنفيذه وبأن تحمل أعضائها على احترام أحكامه وقواعده، ولا يقتصر هذا الالتزام على أعضائها وقت إبرام اتفاقية جماعية بل يمتد ليشمل الأعضاء المنضمين إليها بعد ذلك⁽¹⁾.

الفرع الثاني: من حيث موضوع كل منهما.

إن عقد العمل الفردي ينشئ علاقة تبعية بين طرفيه بحيث يخضع العامل لسلطة رب العمل ويحدد النظام القانوني الذي تخضع له علاقة العمل، أما الاتفاقية الجماعية فإنها تتعلق بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع القواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية⁽²⁾.

(1) مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 185.

(2) مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 186.

المطلب الثالث

التمييز بين الاتفاقية الجماعية وعقد تأسيس النقابة أو الجمعية

تتشابه الاتفاقية الجماعية مع عقد تأسيس النقابة أو الجمعية من ناحية أن كلاهما يتصف بصيغة جماعية، على أن الفرق بينهما جد واضح حيث أن عقد التأسيس يتم إبرامه بواسطة هذه النقابة وبالتالي فهي تفترض وجود النقابة أصلاً، فعقد تأسيس النقابة يبرم بين أفراد لإنشاء جماعة، أما الاتفاقية الجماعية فيفترض وجود جماعة أنشأت من قبل هي نقابة العمال، تتعامل مع واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابة⁽¹⁾.

المطلب الرابع

التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع ولائحة النظام الأساسي للعمل

تتفق الاتفاقية الجماعية مع اللائحة والقانون من حيث أن موضوع كل منهما هو وضع قواعد عامة يرجع إليها الأطراف عند إبرام عقود العمل الفردية بحيث لا يجوز أن تتضمن عقود العمل الفردية قواعد تخالفها ما لم تكن في مصلحة العامل، على أن كل منهما يظل متميزاً ومستقلاً عن الآخر، فالاتفاقية الجماعية نجد مصدرها في التراضي بين طرفيها أما التشريع فهو مفروض من جانب السلطة العامة، وينتج عن ذلك أن نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية أضعف من نطاق تطبيق القانون ويبدو ذلك في أن الاتفاقية الجماعية التي تبرمها النقابة تطبق بصفة عامة على العمال المنتمين لها أو المنضمين إليها بعد ذلك⁽²⁾.

(1) احمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 161.

(2) مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 187.

كما أن القانون أو اللائحة أعلى مرتبة من الاتفاقية الجماعية بحيث لا يجوز لهذه الأخيرة مخالفتها، إنقاصا لحقوق العمال في قانون العمل ولا الخروج على اعتبارات النظام العام والآداب العامة⁽¹⁾.

وتختلف الاتفاقية الجماعية عن لائحة النظام الأساسي للعمل حيث أن هذه الأخيرة تصدر من جانب صاحب العمل وحده ودون مناقشة، بمعنى أنها تصدر عن إرادته المنفردة، في حين أن الاتفاقية الجماعية تنتج عن تلاقي إرادة صاحب العمل مع إرادة النقابة العمالية بعد المناقشة والمفاوضة⁽²⁾.

المطلب الخامس

تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الصلح

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

الفرع الأول: من حيث طرق وكيفيات إبرامه

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

أولاً: إما عن طريق التفاوض الجماعي

بين ممثلي العمال النقابيين أو غير النقابيين من جهة، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، حيث تجمع اغلب التشريعات العمالية المقارنة على وجوب التفاوض بين الطرفين لتسوية النزاع، من ذلك نص المادة 45 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وكيفيات ممارسة حق

(1) محمد محمد احمد عجز، المرجع السابق، ص228.

(2) مصطفى احمد أبو عمرو، المرجع السابق، 187.

الإضراب في الجزائر، التي تنص على انه: « يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما»، وفي هذه الحالة فان تكييف العقد يختلف بالنظر إلى الأطراف التي شاركت في إبرامه، فإذا تفاوض بشأنه تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية مؤهلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية وتم ذلك التفاوض وفق الإجراءات القانونية أو الاتفاقية للتفاوض الجماعي تكون أمام اتفاق جماعي "عادي" أي صحيح من حيث الأطراف على الأقل وبالتالي يعتبر ملحق أو تعديل للاتفاقية السابقة كما تنص عليه المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والمادة 1-522 L من تقنين العمل الفرنسي، أي اتفاق يخضع لقانون التفاوض الجماعي⁽¹⁾.

ثانيا: أو إما عن طريق إجراءات أخرى كالمصالحة أو الوساطة أو التحكيم

وهنا يتم الإتفاق عن طريق تدخل هيئات خارجية، قد تساهم بصفة جزئية في التوصل إلى الإتفاق كما في حالة المصالحة، حيث تكتفي هيئة المصالحة بمساعدة الأطراف على تجاوز خلافاتهم وتقريب وجهات نظرهم حول المسائل المتنازع حولها، وهي المهمة التي يقوم بها مفتش العمل باعتباره الهيئة التي تمارس المصالحة القانونية في القانون الجزائري⁽²⁾، أو أية هيئة ينشئها الأطراف بمقتضى الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية في إطار المصالحة الاتفاقية⁽³⁾، واللجان الوطنية أو الجهوية للمصالحة في القانون الفرنسي⁽⁴⁾.

(1) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، " القانون الاتفاقي " ، المرجع السابق، ص122.

(2) انظر المواد من 6 إلى 9 من القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، المذكور سالفًا.

(3) المادة 5 من نفس القانون.

(4) انظر المادة 1-523 L من تقنين العمل الفرنسي.

كما قد يتم التوصل إلى الاتفاق عن طريق الوساطة أو التحكم، حيث تساهم هيئات الوساطة أو التحكيم بقدر كبير في وضع مشروع الاتفاق، إما في شكل اقتراح من الوسيط أو قرار صادر عن هيئة التحكيم⁽¹⁾.

رغم أن هذا النوع من الاتفاقيات التي تتم بهذه الأشكال لا تتوفر فيها الشروط الشكلية للتفاوض، إلا أنها تعتبر اتفاقيات جماعية بحكم القانون، حيث تنص المادة 3-522 L من تفنين العمل الفرنسي على أن الاتفاقات الناتجة عن قرارات وأحكام المصالحة أو الوساطة أو التحكيم لها نفس آثار الاتفاقيات الجماعية للعمل، ونفس التكييف نجده كذلك في القانون المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية في الجزائر⁽²⁾.

الفرع الثاني: من حيث الموضوع.

إن عقد الصلح ينصب بالدرجة الأولى على معالجة أسباب النزاعات الجماعية في العمل، وبالتالي قد تكون هذه الاتفاقات التسوية النهائية للمواضيع المتنازع عليها، وهنا نكون أمام اتفاقات معدلة أو ملحقة للاتفاقيات أو الاتفاقات الأساسية المنظمة لعلاقات العمل السابقة على ظهور النزاع، كما قد يكون محتوى الإتفاق مقتصرًا على الإتفاق على الجوانب الإجرائية لإتمام مهمة معينة كذلك الإتفاقات التي تحصل عن طريق المصالحة أو التحكيم لتجاوز الصعوبات الناتجة عن بعض الإجراءات أو التعويضات الخاصة بحالة التسريح لأسباب اقتصادية⁽³⁾.

وعليه بغض النظر عن اختلاف الطرف والإجراءات التي يتم بها عقد الصلح، والمواضيع التي يعالجها فإن مسألة اعتباره اتفاق جماعي خاضع للأحكام القانونية المنظمة للاتفاقيات الجماعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، ترجع بالضرورة إلى مدى توفر هذا

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 123.

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

(3) انظر المواد 11 إلى 14 من القانون رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إدارية، ج ر عدد 34 المؤرخة في 01 جوان 1994.

الإتفاق أو ذاك على الشروط القانونية والإجرائية الشكلية والموضوعية المحددة في أحكام هذه القوانين من جهة، والى التكيف القانوني لهذه الاتفاقات الواردة في هذه الأحكام القانونية من جهة أخرى، ذلك أن مسألة الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و إقامة السلم الإجتماعي بين أطراف علاقة العمل تشكل إحدى أهم المواضيع التي تدخل ضمن نطاق الاختصاص الموضوعي للاتفاقيات الجماعية المنظمة لعلاقات العمل الفردية والجماعية في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، الأمر الذي يجعل عقد الصلح في أغلب الأحيان عندما تتوفر على الشروط الموضوعية والشكلية المقررة قانوناً يخضع لنفس نظام الإتفاقيات الجماعية، بل يأخذ شكل الإتفاقات المعدلة أو المتممة أو الملحقة للإتفاقيات الجماعية المنظمة لعلاقات العمل وهي الحالات الأكثر انتشاراً، أما إذا لم تتوفر على هذه الشروط فيمكن اعتبارها اتفاقات ملزمة للجانبين تخضع في تطبيقها إلى أحكام القانون المدني المنظمة للالتزامات المدنية إلى جانب أحكام قوانين العمل⁽¹⁾.

المبحث الثالث

الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية

لقد أثار موضوع الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية اهتمام وتفكير الفقه، منذ ظهور هذه الأداة التنظيمية لعلاقات العمل في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، حيث يشهد على هذا الإهتمام الكبير، جملة البحوث والدراسات العديدة التي كرسست لمعالجة هذا الموضوع، وقد زاد هذا الإهتمام أكثر فأكثر، بعد النجاح الذي عرفته الإتفاقيات الجماعية، والإقبال الكبير على اعتمادها من قبل النقابات العمالية وأصحاب العمل كوسيلة وإطار لتنظيم علاقاتهم المهنية.

وفيما يتعلق بتحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، فإن الفقه قد تباين وانقسم بشأنها، حيث ذهب جانب من الفقه إلى القول بأن هذه الإتفاقيات لها طبيعة عقدية (المطلب

(1) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص124.

الاول)، بينما ذهب البعض الآخر إلى أن لها طبيعة لائحية (المطلب الثاني)، بينما حاول البعض الآخر التوفيق بين الرأيين السابقين حيث أنها ذات طبيعة مختلطة أو مزدوجة تجمع بين مظاهر العقد ومظاهر اللائحة أو القانون، حيث يعتبر المشرع الجزائري من ضمن هذه النظرية (المطلب الثالث).

المطلب الأول

الطبيعة العقدية للاتفاقيات الجماعية

تبنى هذه النظرية فقهاء القانون المدني، في الوقت الذي كان فيه المذهب الفردي في أوج مجده، وكانت أنظار الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الالتزام، ولمبدأ "العقد شريعة المتعاقدين"، باعتباره مبدأ مقدسا لا يجوز المساس به⁽¹⁾، دعم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على الاتفاقيات الجماعية في تلك المرحلة حيث عرفت باسم عقد العمل المشترك"، بحيث يرى أصحاب هذه النظرية أن القواعد الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية، هي وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد، أما تدخل الدولة يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي، ولا يمكن أن يحل هذا الأخير محل الأطراف في إبرام العقد، غير أنه أخذ على هذه النظرية أن الاتفاقيات الجماعية لا تنتج أثارها بين طرفي العلاقة كما هو الشأن بالنسبة لسائر العقود فحسب، بل يتعدى أثارها إلى الغير، فالإتفاقيات الجماعية ترتب حقوق وواجبات في ذمة كل طرف بالنسبة لطرفي العقد، بينما تلتزم نقابة العمال بما ورد في العقد من شروط وتمتع بحقوق مثلا: حق مقاضاة صاحب العمل في حالة ما إذا أخل بتنفيذ التزاماته، بالإضافة إلى ذلك يلتزم صاحب العمل بنفس الشروط الواردة في الإتفاقية الجماعية عند إبرامه العقود الفردية، ويتمتع بنفس الحقوق التي تتمتع بها النقابة⁽²⁾.

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ط 1، الجزائر، 2009، ص 145

(2) احمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، د ذ ر ط، القاهرة، 1976، ص 59-60.

إضافة للآثار التي تنتجها الاتفاقيات الجماعية اتجاه الطرفين، فإن مجموعة أخرى من الالتزامات تقع على عاتق غير طرفيها، وعليه لجأ أنصار النظرية العقدية في تفسيرهم لانصراف آثار الاتفاقيات الجماعية لغير طرفيها إلى أفكار أو نظريات قانونية عديدة منها فكرة الوكالة، الفضالة والاشتراك لمصلحة الغير.

الفرع الأول: نظرية الوكالة كأساس لانصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير.

أسند أنصار النظرية العقدية في تعليل انصراف آثار الاتفاقية بالنسبة إلى الغير إلى فكرة الوكالة، فالنقابة عند إبرامها للاتفاقية الجماعية التي تشكل القانون أو النظام الذي يحكم وينظم العلاقات المهنية للعمال مع أصحاب العمل، فإنها تقوم بذلك باعتبارها وكيلا عن العمال، الأمر الذي يؤدي بالنتيجة إلى انصراف آثار هذه الاتفاقية إليهم، فترتب لهم حقوقا وتفرض عليهم التزامات تجاه صاحب أو أصحاب العمل⁽¹⁾، غير أن أنصار هذه الفكرة اختلفوا حول أساس هذه الوكالة ونوعها فهل هي قانونية أم إتفاقية؟، إن أنصار الوكالة الإتفاقية ذهبوا إلى أنها قد تكون وكالة صريحة كما لو تمثلت في عقد وكالة بين العمال والنقابة، وقد تكون ضمنية تتمثل في الانضمام للنقابة⁽²⁾، وعلى هذا فإن الوكالة لا يمكن تصورهما إلا في جانب العمال المنظمين بالفعل للنقابة وقت إبرام العقد، لأن مصدر التزامه بالنسبة للعمال هو تلك الوكالة الضمنية. أما أنصار الوكالة القانونية فقد استندوا إلى المهمة الأساسية للنقابة المتمثلة في الدفاع عن مصالح العمال وحمايتهم والتي أقرها قانون 21 مارس 1884 الذي يعتبر أول نص يعترف بحق إنشاء التنظيمات النقابية المعروف بقانون "WALDECK ROUSSEAU"، أو بمعنى آخر أن الإعتراف القانوني للنقابة بمهمة الدفاع عن مصالح العمال يعني ضمنا وضعها في مركز الوكيل القانوني عن العمال في مواجهتهم لصاحب أو أصحاب العمل⁽³⁾.

(1) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق (بن عكنون)، جامعة يوسف بن خدة ، ديسمبر 2008، ص48.

(2) محمد محمد احمد عجيز، المرجع السابق، ص201.

(3) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص80..

الفرع الثاني: نظرية الفضالة كأساس لانصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير

حاول بعض الفقه في تعليل انصراف آثار الاتفاقية الجماعية بالنسبة للغير على أساس فكرة الفضالة، على اعتبار أن النقابة تقوم بدور فضولي، حيث أنها تبرم الإتفاقيات الجماعية التي ترمي لتحقيق مصالح أعضائها (1).

الفرع الثالث: نظرية الاشتراط لمصلحة الغير كأساس لانصراف آثار الاتفاقية الجماعية للغير.

استند أنصار النظرية العقدية في تحليل آثار الإتفاقية الجماعية إلى الغير إلى فكرة الاشتراط لمصلحة الغير.

إن الإشتراط لمصلحة الغير "La Stipulation pour autrui" عقد يتم بين شخصين هما المشتراط والمتعهد، ويمكنه المطالبة بالوفاء به (2)، وقد عرفه المشرع الجزائري على أنه: "يجوز للشخص أن يتعاقد باسمه على التزامات يشترطها لمصلحة الغير، إذا كان له في تنفيذ هذه الالتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية".

ويترتب على هذا الإشتراط أن يكسب الغير حقا مباشرا قبل المتعهد بتنفيذ الإشتراط يستطيع أن يطالبه بوفائه، ما لم يتفق على خلاف ذلك، ويكون هذا المدين أن يحتج ضد المنتفع بما يعارض مضمون العقد (3)، وقد عرفه المشرع المصري على أنه نظام بمقتضاه "يتعاقد شخص باسمه على التزامات يشترطها لمصلحة الغير، إذا كان له في تنفيذ هذه الإلتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية" (4).

(1) مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص195.

(2) جميل الشرفاوي، النظرية العامة للالتزام، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، د.ذ.ر.ط، 1981، ص344.

(3) الفقرة 1 و2 من المادة 116 من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1396، الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، ج.ر. عدد 78 المؤرخة في 30 سبتمبر 1975، المعدل والمتمم.

(4) الفقرة 1 من المادة 146 من القانون المدني المصري.

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن عقد الاشتراط لمصلحة الغير يضم ثلاثة أطراف، نقابة العمال (الطرف المشتراط)، وصاحب العمل (المتعهد أو الملتزم)، والعاقل (المنفع أو المستفيد).

ينشئ عقد الإشتراط علاقة قانونية مباشرة بين المتعهد (صاحب العمل) والمنفع (العاقل)، حيث يكون لهذا الأخير مطالبة صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الناشئة عن الاتفاقية الجماعية، كما يجوز في الإشتراط لمصلحة الغير أن يكون المنفع شخصا مستقبلا أو هيئة مستقبلة، كما يجوز أن يكون شخص أو هيئة لم يعينا وقت العقد متى كان تعيينه ممكنا في الوقت الذي يجب أن ينتج العقد أثره⁽¹⁾.

على الرغم من مزايا نظام الإشتراط لمصلحة الغير الذي يسمح للمشتراط (النقابة) مطالبة المتعهد (صاحب العمل) بتنفيذ ما اشترط لمصلحة المنفع (العاقل)، إلا أن هذا النظام لا يخلو من العيوب ولا من النقد، ومن بين الانتقادات التي وجهت لهذه الفكرة أن الإشتراط لمصلحة الغير يكسب حقا مباشرا قبل المتعهد، ولكن لا يترتب عليه الإلتزامات⁽²⁾.

ردًا على هذه الانتقادات لجأ أنصار فكرة الإشتراط لمصلحة الغير، للقول بأن نقابات العمال إذ تبرم الاتفاقية الجماعية للعمل، إنما تضمنها في آن واحد نظامين قانونيين مختلفين، الأول الإشتراط لمصلحة الغير، والذي يكسب بموجبه العمال حقوقا، والثاني هو التعهد عن الغير الذي يترتب التزامات على عاتق العمال⁽³⁾، كما انتقد كذلك على أساس أن التعهد عن

(1) انظر المادة 118 من الق الم الح السالف الذكر، التي تنص على ما يلي: « يجوز في الإشتراط لمصلحة الغير أن يكون المنفع شخصا مستقبلا أو هيئة مستقبلة كما يجوز أن يكون شخصا أو هيئة لم يعينا وقت العقد متى كان تعيينهما مستطاعا في الوقت الذي يجب أن ينتج العقد فيه أثره طبقا للمشاركة ».

(2) تنص المادة 113 من الق الم الح على ما يلي: " لا يترتب العقد التزامات في ذمة الغير، ولكن يجوز أن يكسبه حقا".

(3) بن صابر عزوز، المرجع السابق، ص 69.

الغير، لا يلزم الغير إلا إذا قبل هذا الأخير التعهد، أما في الاتفاقيات الجماعية للعمل، فيلتزم أعضاء النقابة بما ترتبه هذه الأخيرة من التزامات دون الحاجة إلى موافقتهم⁽¹⁾.

إن الخلاف الجوهرى بين الاتفاقية الجماعية، والاشتراط لمصلحة الغير في أن هذه الأخيرة، لا تحل محل عقود العمل الفردية في إيجاد "علاقة تبعية تربط بين العامل ورب العمل"، إنما يقتصر دورها في تنظيم الشروط التي يتم على ضوءها إبرام عقود العمل الفردية، وبالتالي فإن الاتفاقية الجماعية لا تطبق عملياً، إلا عند إبرام عقود العمل الفردية، وهذا هو الفرق الجوهرى بينها وبين الاشتراط لمصلحة الغير، فإذا كان نظام الاشتراط لمصلحة الغير يكسب حقوقاً ويحمل التزامات لأطرافه مباشرة، فإن الاتفاقية الجماعية لا تنتج هذه الآثار إلا بطريق غير مباشر وبواسطة عقود العمل الفردية⁽²⁾.

من خلال ما سبق يتضح عدم قدرة القواعد العامة لنظرية العقد، تبرير انصراف آثار الإتفاقيات الجماعية إلى العمال المنخرطين في النقابة، وإزاء فشل النظرية أو الطبيعة التعاقدية في تحديد الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية، لجأ جانب آخر من الفقه إلى اعتماد نظرية الطبيعة اللائحية للإتفاقية الجماعية.

المطلب الثاني

الطبيعة التنظيمية للإتفاقيات الجماعية

نظراً لقصور الطبيعة العقدية عن تفسير وتبرير أحكام الاتفاقية الجماعية ذهب اتجاه آخر من الفقه، وهم فقهاء القانون العام، إلى القول بالطبيعة اللائحية للإتفاقية الجماعية، حيث أنه في نظر أصحاب هذا الاتجاه الإتفاقية الجماعية ليست عقداً بل اتفاق غير منتج لالتزامات

(1) تنص المادة 114 من الق الم الح على انه: " إذا تعهد شخص عن الغير فلا يتقيد الغير بتعده، فان رفض الغير أن يلتزم وجب على المتعهد أن يعرض من تعاقده معه، ولا يجوز له مع ذلك أن يتخلص من التعويض بان يقوم هو بنفسه بتنفيذ ما التزم به، أما إذا قبل الغير هذا التعهد، فان قبوله لا ينتج اثر إلا من وقت صدوره، ما لم يتبين انه قصد صراحة أو ضمناً أن يستند أثر هذا القبول إلى الوقت الذي صدر فيه التعهد.

(2) بن صابر عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 149-150.

أو حقوق لطرفيها، ولكنها تنشئ قواعد تنظم العمل في مهنة معينة، ويرى أنصار هذا الاتجاه أن الإتفاقية الجماعية تتوافر فيها أهم خصائص القاعدة القانونية من عمومية وتجريد وإلزام، وقد تصل إلى حد أن تصبح تشريعا بالمعنى الفني⁽¹⁾، بالإضافة إلى ذلك يرى أنصار هذا الاتجاه كذلك، أن الطبيعة اللائحة للإتفاقية الجماعية هي التي تفسر لنا امتداد نطاق تطبيقها إلى أشخاص ليسوا أطرافا فيها، كما أنها تفسر لنا الصفة الآمرة للقواعد التي تنشئها هذه الإتفاقية⁽²⁾.

ومن بين الفقهاء الذين تزعموا هذا الاتجاه نذكر الفقهاء، دوجي Duguit وهوريو Hauriou.

الفرع الأول: الإتفاقية الجماعية لدى الفقيه دوجي Duguit

ينطلق دوجي من فكرة بسيطة مفادها أنه ليس صحيحا أن النقاء إرادتين أو أكثر ينتجان بالضرورة عقدا بمفهوم القانون المدني، أي عقدا ينشأ مراكز شخصية فقط، فحسب دوجي توجد الكثير من التصرفات التي يعتبرها الكثير من الفقهاء عقودا، كعقود الإذعان، وعقود تأسيس الشركات والجمعيات، وكذلك الإتفاقيات الجماعية، والتي هي في حقيقة الأمر إما تصرفات من طرف واحد، كعقد الإذعان، أو تصرفات تهدف إلى تحقيق مصلحة مشتركة بين مجموعة من الإيرادات مثل عقود تأسيس الشركات والجمعيات، والإتفاقيات الجماعية. وبالتالي فهذه التصرفات لا تنتج عقودا بمعنى الكلمة ذلك أن هذه الأعمال والتصرفات لا تنشأ حقوق والتزامات شخصية مباشرة للأطراف، وإنما تضع أنظمة وقوانين وقواعد تنظم العلاقة بين الأطراف، وهو ما يجعلها بمثابة قوانين ونظم بمعنى الكلمة⁽³⁾.

(1) مخلوف كمال، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، عدد، 02، 2011، ص164.

(2) مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص197.

(3) أحمية سليمان، المرجع السابق، ص88.

يرى الفقيه دوجي أن الإتفاقيات الجماعية ليست إلا قانون بالمعنى المادي معتمدا في ذلك على المعيارين الشكلي والموضوعي للتصرف القانوني، فالقانون في جانبه الشكلي ما هو إلا نص صادر عن السلطة التشريعية، حتى ولو كان متعلق بتنظيم حالة فردية، أما في جانبه الموضوعي، فهو عبارة عن قواعد تمتاز بخصائص أهمها العمومية والتجريد، وهي خصائص تمتاز بها الاتفاقية الجماعية أيضا، ومن ثم فهي قانون ينظم علاقات العمل داخل المؤسسة وبموجب أحكامها يتم إبرام عقود العمل الفردية، ومن ثم يتمتع كل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية بسلطة إبطال العقود الفردية التي تبرم مخالفة للأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾.

إن الأحكام المتعلقة بالإتفاقية الجماعية هي أحكام عامة وملزمة يخضع لها طرفي علاقة العمل، حين يقدمون على إبرام العقود الفردية، وهي بذلك اتفاق بمثابة قانون convention loi لكونها القاعدة العامة الملزمة التي تحكم العلاقات بين مجموعتين مهنتين مختلفتين (أرباب العمل والعمال)⁽²⁾.

تختلف الاتفاقية الجماعية عن العقد من حيث الموضوع ومن حيث الآثار، فمن حيث الموضوع يسعى كل طرف في العقد إلى تحقيق هدف مختلف عن هدف الطرف الآخر، فكل طرف يسعى لتحقيق مصالحه الخاصة، بينما في الإتفاقية الجماعية فيسعى أطرافها لتحقيق هدف واحد وهو وضع قواعد عامة ومجردة تحكم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل.

أما من حيث الآثار، فالعقد ينشئ علاقة بين الدائن والمدين، بموجبها يتعهد المدين بالوفاء بالالتزامات التي تقع على عاتقه، غير أنه لا وجود لهذا الأثر في الإتفاقية الجماعية.

⁽¹⁾ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 71-72.

⁽²⁾ LEON-Duguit, Traité de droit constitutionnel, 3^{ème} édition, Tom 1, Paris, 1927 Note 119, pp 380-389-411.

الفرع الثاني: الاتفاقية الجماعية لدى الفقيه هوريو Hauriou

اعتمد الفقيه هوريو في اثبات وتبرير الطبيعة اللائحية للاتفاقيات الجماعية على فكرتي التنظيمات الاجتماعية والعمل الإجرائي، فبالنسبة للتنظيم الجماعي فهو ميزة من ميزات أشخاص القانون التي لها مصالح ينبغي الدفاع عنها، وهي مصالح جماعية، متميزة عن مصلحة كل عضو من أعضاء الجماعة، لهذا فإن هذا التنظيم الجماعي يعد "هيئة اجتماعية" يملك السلطة على أعضائها بغية تحقيق الهدف المشترك، كما يتمتع بوجود قانوني مستقل عن الأعضاء⁽¹⁾.

وتشمل تطبيقات هذه الفكرة ليس التنظيمات المهنية فقط سواء الممثلة للعمال أو لأصحاب العمل، وإنما تتجاوزها لاعتبار المهنة كلها تنظيم جماعي مستقل (أي شخص من أشخاص القانون)، تقوم فيه كل التنظيمات العمالية وأصحاب العمل أو تنظيماتهم المهنية، بوضع قانونها أو نظامها الأساسي، ونظامها التأديبي الذي تفرض بواسطته أحكام الاتفاقية التي أبرمتها بواسطة هيئاتها التنفيذية⁽²⁾.

إلا أن أفكار وآراء هوريو تخلط بين أحكام الاتفاقيات الجماعية كتتنظيم أو قانون لضبط العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل، وبين القوانين الأساسية للتنظيمات النقابية التي تضعها الجمعيات العامة لهذه النقابات سواء الممثلة للعمال أو لأصحاب العمل والتي تحدد وتنظم بمقتضاها العلاقة بين هذه التنظيمات و أعضائها المهيكلين فيها، من حيث الحقوق والالتزامات، في حين أن الاتفاقيات الجماعية يتم التوصل إليها عن طريق التفاوض بين ممثلي هذه التنظيمات النقابية، وأصحاب العمل والتي لا تحتاج إلى المصادقة عليها من قبل الجمعيات العامة لهذه التنظيمات النقابية كما هو الحال في القوانين الأساسية⁽³⁾.

(1) بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص73.

(2) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص94.

(3) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، ص ص 62-63.

أما بالنسبة لفكرة العمل الإجرائي فقد لجأ إليها هوريو لمواجهة النقد الذي وجه إليه حول فكرة التنظيمات الاجتماعية، حيث أن هذه الفكرة تتمثل في المقارنة بين العمل القانوني ذو الأثر الشخصي، أي العقد، والعمل القانوني ذو الأثر الموضوعي، أي القانون، حيث أن هوريو يرى أن أحكام الاتفاقيات الجماعية تحصل نتيجة قبولها في مرحلة أولى من طرف أحد الأطراف بإرادته المنفردة، ثم في المرحلة الثابتة يتقبلها الطرف الثاني بإرادته المنفردة كذلك⁽¹⁾.

من خلال ما سبق يتضح بأن أنصار نظرية الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية توصلوا إلى نتيجة، وهي أن الاتفاقية الجماعية ليست عقداً، وإنما لائحة أو قانون تنظم بمقتضاه علاقات العمل المهنية، ذلك لأن للاتفاقيات الجماعية خصائص أهمها العمومية والإلزام، بالإضافة إلى ذلك فالإتفاقية الجماعية لا تتطلب رضا كل عضو من أعضاء النقابة بما ترتبه من التزامات، فالإلتزام هنا يأتي من نظرية "التنظيم الاجتماعي".

إن أنصار هذه النظرية قد وقعوا في نفس الخطأ الذي وقع فيه أنصار النظرية العقدية لتحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، وهذا ما أدى إلى البحث عن نظرية ثالثة تحاول التوفيق والجمع بين النظريتين السابقتين، ألا وهي الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية أو الطبيعة المختلطة، فتعتبر عقد في بعض النواحي، وقاعدة تنظيمية أو لائحية في نواحي أخرى، وهو ما ذهب إليه المشرع الجزائري.

المطلب الثالث

الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية

إزاء الإنتقادات التي وجهت لأنصار النظريتين السابقتين بشأن تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، ذهب اتجاه فقهي ثالث إلى القول بالطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية، بمعنى أن لها طبيعة مختلطة، فهي تحمل في طياتها خصائص العقد واللائحة في آن واحد،

(1) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 91.

فهو نظام عقدي ولائحي ينشئ جسرا ما بين القانون العام والقانون الخاص،⁽¹⁾ أي أنها تجمع بين الإرادة المنفردة من جهة، أو القواعد العامة الصادرة عن السلطة المختصة من جهة أخرى، وذلك في نظام قانوني فريد ومتميز.

إن التكيف القانوني للاتفاقية الجماعية أنها ذات طبيعة مزدوجة يظهر سواء في إجراءات إبرامها أو مضمونها أو في آثارها.

الفرع الأول: الطبيعة المزدوجة من حيث إجراءات إبرام الاتفاقية الجماعية

تجمع الإتفاقية الجماعية من حيث إجراءات إبرامها بين إجراءات إبرام العقد وإصدار القانون في آن واحد، ويظهر الطابع التعاقدية فيها جليا عند إبرامها، لأنها تعبير عن إرادتين متطابقتين، إذ أن مضمون العقد يتحدد نتيجة مفاوضة بين طرفيه، ولا ينفي عن الاتفاقية الجماعية صفتها التعاقدية⁽²⁾.

ذهب أنصار نظرية الطبيعة المزدوجة إلى القول بأن الإتفاقية الجماعية تقوم على وحدة الهدف والغرض الذي يهدف إليه المتعاقدان، فهذا القول لا يعكس الحقيقة، إذ أن الوظيفة الاقتصادية والاجتماعية، خاصة في النظام الرأسمالي تعكس بوضوح اختلاف المصالح بين الطرفين، فالطرف الأول نقابات أرباب العمل تمثل مصالح رأس المال، بينما الطرف الآخر نقابات العمال يمثل مصالح العمال، ويعمل كل طرف منهما الدفاع عن مصالح أعضائه⁽³⁾.

الفرع الثاني: الطبيعة المزدوجة من حيث آثار الاتفاقية الجماعية

تظهر الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية من حيث الآثار، فهي تشبه القوانين الدستورية إذ تعد "ميثاقا لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة"، حيث تحوي بيانا للحريات الأساسية للعامل كالحرية النقابية و حرية الرأي كما تبين الإجراءات الواجب اتباعها لتعديل

⁽¹⁾ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص76.

⁽²⁾ ابن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص77.

⁽³⁾ Paul durand et jassaud, traité de droit du travail, dalloz , paris, 1947, p 133.

أحكامها، والجهات القضائية المختصة بالتوفيق، والتحكيم في حالة المنازعات المتعلقة بالتنفيذ⁽¹⁾.

موقف المشرع الجزائري:

إن إتفاقية العمل الجماعية ليست شكلا جديدا على المشرع الجزائري، ولا ترجع فقط إلى القوانين التي صاحبت مرحلة الإصلاحات الإقتصادية، بل سبق للمشرع أن نضمها من خلال الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، وقد عرفت المادة 114 منه على أنها : "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية... الخ"⁽²⁾

وقد تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه، حيث اعتبر الإتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد،⁽³⁾ حيث أنه استعمل مصطلح "العقود الجماعية للعمل" بدل الإتفاقية الجماعية، عند تعرضه لصلاحيات مفتش العمل في إطار علاقات العمل الجماعية والمتمثلة في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد الإتفاقيات الجماعية للعمل⁽⁴⁾ ورغم الطابع التعاقدى للإتفاقية الجماعية، فهي لا تبتعد عن طابعها اللاتحي، ويظهر ذلك من خلال تدخل المشرع بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام، ومثال ذلك تحديد تمثيلية الطرفين المتعاقدين أثناء عملية التفاوض الجماعي⁽⁵⁾.

(1) بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 78.

(2) مخلوف كمال، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟، المرجع السابق، ص 164.

(3) ANTONMATTEI-paul henri, les conventions et les accords collectif de travail, dalloz, paris, janvier 1996, page 11.

(4) المادة 02 الفقرة 03 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل التي تنص على ما يلي: "تختص مفتشية العمل بما يأتي: ...مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل".

(5) الفقرة الأخيرة من المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي تنص على مايلي: "تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض الجماعي طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون"، والمادة 124 من نفس القانون التي تنص على: "يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء، أما في الاتفاقيات من درجة أعلى لا يمكن أن يتجاوز ممثلي كل طرف 11 عضوا".

كما تدخل المشرع الجزائري وألزم المستخدم باعتباره طرفاً أساسياً في الاتفاقية الجماعية باحترام بعض الإجراءات الشكلية، وإلا اعتبرت غير نافذة في حق العمال داخل المؤسسة ومنها: تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً وإيداع نسخة منه لدى كتابة ضبط المحكمة الاجتماعية⁽¹⁾، بالإضافة إلى ذلك ضمان إشهارها في أوساط جماعات العمال المعنيين⁽²⁾.

إلى جانب الإجراءات الشكلية، تدخل المشرع ليحدد مضمون ومحتوى الاتفاقية الجماعية⁽³⁾، كما أخضع رقابة مدى تطابق أحكام الاتفاقية الجماعية مع النصوص التشريعية والتنظيمية لسلطة القاضي الاجتماعي بعد إخطاره من قبل مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁽⁴⁾، وتعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام في الاتفاقية الجماعية المخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية⁽⁵⁾.

من خلال النصوص القانونية المنظمة للاتفاقية الجماعية، نجد أن المشرع الجزائري يعتبرها عقداً مع اشتراط عنصر الكتابة فيها، ولكنها ليست عقداً عادياً يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة، وعليه فإن خصوصية علاقات العمل جعلت المشرع يمزج في التعامل مع الاتفاقية الجماعية بين الطبيعة العقدية والطبيعة اللائحية أو التنظيمية، فهو مزيج يعطيها طابعها الخاص⁽⁶⁾.

(1) أنظر المادتين 126 و 127 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

(2) تنص المادة 119 من نفس القانون على ما يلي: "يجب على الهيئة المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفاً فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، وتوضع نسخة من الاتفاقية الجماعية، دوماً تحت تصرف العمال موضع مميز في كل مكان عمل".

(3) أنظر المادة 120 من نفس القانون المذكور أعلاه.

(4) تنص المادة 134 من القانون 90-11 المعدلة بالمادة 19 من القانون رقم 96-21 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها أو يعرضه تلقائياً على الجهة القضائية المختصة".

(5) تنص المادة 135 فقرة 01 من القانون رقم 90-11 على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به".

(6) مخلوف كمال، أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟ المرجع السابق، ص 164.

الفصل الثاني

أحكام سرّيان الإتفاقيات الجماعية

تخضع الإتفاقية الجماعية كوسيلة لحكم وضبط علاقة العمل لتنظيم قانوني تحاول من خلاله التوفيق والتوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل أو النقابات الممثلة للعمال، وسنحاول من خلال هذا الفصل دراسة إبرام الاتفاقيات الجماعية وذلك من خلال تحديد أطراف الاتفاقية الجماعية والشروط الموضوعية والشكلية لإبرام الاتفاقية الجماعية، حيث وردت في أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وورد بعضها الآخر في أحكام القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وهذا من خلال (المبحث الأول)، ونخصص لتطبيق الاتفاقية الجماعية (المبحث الثاني)، حيث تحدد مجال تطبيقها على ثلاثة عناصر وهي النطاق المكاني والزمني والنطاق المهني والنطاق الشخصي ونتطرق بعد ذلك لانتهاة الاتفاقية الجماعية، ونتناول بعد ذلك جزاء الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية من خلال تحديد المسؤولية الناتجة عن هذا الإخلال ومن ثم نتعرض لدعوى الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية (المبحث الثالث).

المبحث الأول

إبرام الإتفاقية الجماعية

تعتبر عملية إبرام الإتفاقيات الجماعية من المسائل الإجرائية الهامة، حيث نجد أن المشرع الجزائري حددها بمقتضى تشريع العمل وذلك من خلال تحديد أطراف الإتفاقية الجماعية وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين وهذا من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال وهذا من جهة أخرى (المطلب الأول)، ونتطرق بعد ذلك لتحديد الشروط الموضوعية والشكلية لصحة إبرام الإتفاقية الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول

أطراف الإتفاقية الجماعية

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل أطراف الاتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى⁽¹⁾، ولتحديد أطراف الإتفاقية الجماعية يستلزم منا تقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتناول التنظيم النقابي (الفرع الأول)، ونخصص لصاحب أو أصحاب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التنظيم النقابي.

يمكن تعريف التنظيم النقابي أو النقابة بأنها: " جمعية أو منظمة ذات طابع مهني هدفها الدفاع عن مصالح العمال، وتمثيلهم أمام الجهات الرسمية الإدارية والقضائية وأمام أصحاب

(1) المادة 114 من القانون 90-11 المشار إليه سابقا، والمادة 38 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 الصادر 21 ديسمبر 1991 والمعدل والمتمم أيضا بموجب الأمر رقم 96-96 المؤرخ في 10 جوان 1996.

العمل"، أو كما يعرفها البعض أنها: "منظمة مهنية غايتها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهنة معينة، وارتباطهم بعقود العمل"⁽¹⁾.

من خلال هذين التعريفين يتضح أن للنقابة مهمتين أساسيتين وهما: الدفاع عن مصالح أعضائها، سواء كانوا عمالا أو أصحاب عمل، وهذا من جهة، وتمثيل هذه المصالح وهؤلاء الأعضاء في علاقاتهم مع السلطات العامة، وأصحاب العمل من جهة أخرى.

وقد اعترفت مختلف التشريعات العمالية المقارنة للتنظيم النقابي بالشخصية القانونية والأهلية الكاملة لممارسة كافة التصرفات المندرجة في هذا الإطار حيث تنص المادة "16" من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي في الجزائر على ما يلي: "يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية، والأهلية المدنية، بمجرد تأسيسه.... ويمكنه أن يقوم بما يلي: " إيراد أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه"بالإضافة الى نص المادة 38 من نفس القانون حيث جاء في فقرتها الأولى ما يلي: " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية:

- المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة"⁽²⁾.

إن هذه الأحكام القانونية الخاصة بأهلية التنظيم النقابي للتعاقد بشأن الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية تؤكد أمرين أساسيين: يتمثل الأول في أن النقابة المهنية للعمال هي الشخص المعنوي الوحيد صاحب الاختصاص، والمؤهل للتفاوض وإبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل، واستبعاد أي تنظيم أو جمعية أخرى مهما كان هدفها وطبيعتها، بينما يتمثل الثاني في

(1) جلال مصطفى القريشي، الحركة النقابية، والقانون النقابي، القسم الأول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد 1، مارس 1988، ص 329.

(2) انظر المادة 16 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي والمادة 38 من نفس القانون.

إبراز الدور التمثيلي أو النيابي للنقابة باعتبارها نائبا قانونيا للعمال عند التفاوض بشأن إبرام الإتفاقيات الجماعية⁽¹⁾.

تختلف أهلية التنظيم النقابي في هذا المجال باختلاف مستوى التفاوض ونطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية، فيما إذا كانت قطاعية أو متعددة المهن، أو ذات نطاق محدود بمؤسسة مستخدمة واحدة.

أولا: حالة الإتفاقية الجماعية القطاعية أو المتعددة المهن:

تشرط معظم التشريعات العمالية المقارنة: ومنها التشريعين الفرنسي والجزائري على سبيل المثال، وجوب تمتع التنظيم أو التنظيمات النقابية في حالة التفاوض بشأن اتفاقيات ذات نطاق تطبيق وطني، أو قطاعي أو متعددة المهن، بنسبة التمثيل القانونية، أي تمثيل أغلبية العمال الذين ستشملهم الإتفاقية المراد التفاوض بشأنها، وبمفهوم المخالفة فإن النقابة التي لا تثبت مثل هذه النسبة من التمثيل لا تتمتع بأهلية التفاوض بشأن هذا النوع من الإتفاقيات⁽²⁾، وهو ما يمكن استخلاصه من مضمون المادة "39" من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، التي تنص على انه: « في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحاداتهم او كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني:....، تتفاوض في الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية التي تعنيها،....»

وفيما يخص معيار تحديد ومعرفة نسبة تمثيل التنظيم النقابي، فقد اعتمد المشرع الجزائري معيارا بسيطا، يتمثل في تمتع التنظيم النقابي بنسبة تمثيل تفوق العشرين بالمائة

(1) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص 41-40.

(2) انظر المادة L 133-1 من تقنين العمل الفرنسي.

(20%) من مجموع العمال أو المنظمات النقابية الذين تشملهم قوانينها الأساسية وهو ما نصت عليه المادة 36 من نفس القانون⁽¹⁾.

ثانيا: حالة اتفاقيات المؤسسات

وهي تلك التي تتم بين مؤسسة واحدة وبين تنظيم أو عدة منظمات نقابية متواجدة في تلك المؤسسة دون الأخذ بعين الاعتبار فيما إذا كانت هذه النقابات لها تمثيل قطاعي أو وطني ، أو محدود تلك المؤسسة فقط، لأن مسألة التمثيل هنا تتعلق فقط بمستوى التمثيل داخل المؤسسة المعنية وليس خارجها، حيث تنص المادة 35 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه⁽²⁾: «تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة والواحدة المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال والاجراء لدى هذه المؤسسة المستخدمة و/أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية»⁽³⁾.

أما فيما يتعلق بتنظيم وسير لجنة المشاركة فإن المادة 91 من القانون 90-11 تنص على أنه: تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل.

(1) المادة 36 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تنص على ما يلي: «تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الاجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية».

(2) أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص148.

(3) المادة 35 من القانون 90-14 كما عدلها القانون 91-30 المؤرخ في 21-12-1991 المعدل والمتمم للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

- بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقاً للمادة 93 أدناه: «وهذا في حالة توفر الهيئة المستخدمة على عدة أماكن عمل متميزة.

وفي حالة عدم توفر الهيئة المستخدمة سوى على مكان العمل وحيد، فإن صلاحيات لجنة المشاركة، يمارسها مندوب المستخدمين»⁽¹⁾.

ويتم تحديد مندوبي العمال طبقاً لنص المادة 99 من القانون 90-11 التي تنص على أنه: «يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي:

- من 20 إلى 50 عاملاً: مندوب واحد (01)

- من 51 إلى 150 عاملاً: مندوبان (02)

- من 151 إلى 400 عاملاً: أربعة (04) مندوبين

- من 401 إلى 1000 عاملاً: ستة (06) مندوبين

ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملاً إذا تجاوز العدد 1000 عاملاً»⁽²⁾.

الفرع الثاني: صاحب العمل

إذا كانت أحكام التنظيمات النقابية في التفاوض الجماعي، قد تم ضبطها وتنظيمها بمقتضى قوانين العمل على النحو الذي سبق بيانه، فإن أهلية الطرف الثاني في الاتفاقية ألا وهو صاحب العمل قد تم تنظيمه بقوانين ونظم تختلف باختلاف الأوضاع والحالات التي

(1) المادة 93 مكرر من القانون 90-11 التي تنص على أنه: «يمارس مندوب المستخدمين المنتخب، طبقاً للمادتين 91 و92 من هذا القانون، صلاحيات لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 94 أدناه في الحالات التي تتوفر فيها الهيئة المستخدمة على مكان عمل متميز وحيد».

(2) المادة 99 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل، السالف الذكر.

تكون عليها صفة هذا الطرف، ويقصد باختلاف الأوضاع والحالات إذا ما تفاوض صاحب العمل بصفة منفردة أو باشتراك عدد من أصحاب العمل، أو تم تمثيل هؤلاء بواسطة تنظيم نقابي ينوبهم في التفاوض الجماعي⁽¹⁾

أولاً: حالة صاحب العمل الوحيد

تشمل هذه الحالة صورتين تتمثل الأولى في حالة ما إذا كان صاحب العمل مقولة، أو شركة مملوكة لشخص طبيعي واحد، بينما تتمثل الثانية، في حالة كون صاحب العمل شركة تضامن خاصة أو عامة سواء كانت شركة مساهمة أو ذات مسؤولية محدودة.

1- حالة المقولة أو المؤسسة ذات الملكية الفردية

تخضع أحكام الأهلية في هذه الحالة لقواعد القانون المدني والتجاري، باعتبار أن إبرام الإتفاقيات الجماعية يدخل في التصرفات التجارية للتاجر، مما يجعلها من الأعمال التجارية، وبالتالي فإن أهلية القيام بالتصرفات القانونية وفق أحكام القانون المدني مرتبطة ببلوغ الشخص الطبيعي سن الرشد الكاملة⁽²⁾، وكذلك بالنسبة لأهلية ممارسة النشاط التجاري يمكن أن تكتسب بالترشيد، أي عن طريق منح إذن مسبق للقاصر البالغ سن 18 سنة، إما من والده أو أمه، أو بقرار من مجلس العائلة مصادق عليه من قبل المحكمة، على أن يقدم هذا الإذن دعماً لطلب التسجيل في السجل التجاري⁽³⁾، حيث يكتسب الشخص القاصر أهلية التصرفات القانونية اللازمة للنشاط التجاري إلا ما استثنى منها بنص قانوني⁽⁴⁾. وبمجرد قيده في السجل التجاري يجعله مبدئياً أهلاً للتفاوض مع التنظيمات النقابية، وإبرامه الإتفاقيات الجماعية لعلاقات العمل الفردية والجماعية داخل مؤسسة.

(1) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص43.

(2) أنظر المادة 40 والمادة 43 من الق الم الج.

(3) وفقاً لأحكام المادة 05 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 الذي يتضمن القانون التجاري، ج.ر عدد 101 المؤرخة في 19 ديسمبر 1975 المعدل والمتمم.

(4) وذلك طبقاً لنص المادة 06 من نفس القانون السالف الذكر.

وطبقا لنص المادة 44 من القانون المدني⁽¹⁾، ونظرا لأن الإتفاقية الجماعية من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر بالنسبة للتاجر القاصر رغم الترشيده، فإن تصرف هذا الأخير يجب أن يخضع لإجازة الولي أو الوصي أو القيم، وإلا كان تصرفا قابلا للبطالان.

2- حالة شركات المساهمة وذات المسؤولية المحدودة

تختلف أحكام الأهلية هنا لاختلاف الوضعية القانونية لصاحب العمل الذي يأخذ في هذه الحالة شكل الشخص المعنوي على خلاف الحالة السابقة التي كان فيها شخصا طبيعيا، فالشركة (أية شركة تجارية) حسب نص المادة 549 من القانون التجاري، تكتسب الشخصية القانونية ابتداء من قيدها في السجل التجاري، وهي الشخصية التي يترتب عنها بحكم القانون، اكتساب الشركة للذمة المالية المستقلة، والأهلية الكاملة للقيام بكافة التصرفات القانونية والتعاقدية في الحدود التي ترسمها لها قوانينها الأساسية وحق التقاضي، ونائب يعبر عن إرادتها⁽²⁾.

وبالرجوع إلى أحكام القانون التجاري المنظمة لسير هذا النوع من الشركات، نجد أنها تحيل مسألة تحديد أهلية الشركة إلى قانونها الأساسي، الذي يوزع الصلاحيات بين هيئاتها وأجهزتها، ومنها تحديد الأجهزة المؤهلة للتفاوض والتعاقد باسم ولحساب الشركة⁽³⁾.

وحتى يكون التصرف صحيحا ومنتجا لآثاره، وملزما للشركة، يجب أن يصدر من الهيئة أو الجهاز الممثل للشركة إما بنص قانونها الأساسي، أو بمقتضى أحكام القانون المتعلق بتنظيم وتسيير هذا النوع من الشركات، ولتوضيح هذا تأخذ شركة المساهمة في القانون الجزائري الجديد لسنة 1993 التي تمثل أكثر الأنواع شيوعا وانتشارا، لاسيما في

(1) تنص هذه المادة على أنه: « يخضع فاقده الأهلية، وناقصوها بحسب الأحوال لأحكام الولاية أو الوصاية، أو القوامة ضمن الشروط ووفقا للقواعد المقررة في هذا القانون».

(2) أنظر المادة 50 من الق الم الج السالف الذكر.

(3) المواد 610 وما بعدها من القانون التجاري الخاص بإدارة شركة المساهمة وتسييرها.

القطاع العمومي، وأكثر الشركات استخداما لليد العاملة، وبالتالي أكثر أنواع الشركات التي يجري فيها التفاوض وإبرام الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية⁽¹⁾.

ففي هذا الصنف من الشركات والمؤسسات، وفيما يتعلق بإبرام الإتفاقيات بصفة خاصة يعود الاختصاص بإبرامها إما إلى رئيس مجلس الإدارة، إذا كان هذا الأخير هو القائم بإدارة الشركة، وإما إلى المدير القائم بالتسيير، ففي الحالة الأولى نجد أن المادة 638 من القانون التجاري تنص صراحة على أن: « يتولى رئيس مجلس الإدارة، تحت مسؤوليته الإدارة العامة للشركة ويمثل الشركة في علاقاتها مع الغير».

أما الحالة الثانية فهناك طريقتين لتعيين المديرين المسيرين، تتمثل الأولى في تعيين المدير أو المديرين المسيرين من قبل مجلس الإدارة، أو مجلس المراقبة حسب طبيعة الشركة، وذلك بمقتضى عقود عمل خاصة⁽²⁾، ووفقا للمادة 648 من القانون التجاري فإن مجلس المديرين يتكون من 05 أعضاء على الأكثر ويتمتع بالسلطات الواسعة للتصرف باسم الشركة في كل الظروف، ويمارس هذه السلطات في حدود موضوع الشركة مع مراعاة السلطات التي يخولها القانون صراحة لمجلس المراقبة وجمعيات المساهمين⁽³⁾، بينما تتمثل الثانية في تكليف أحد أو اثنين أو أكثر من قبل مجلس الإدارة لمساعدة رئيس مجلس الإدارة كمديرين عاميين بناء على اقتراح الرئيس على أن: « يحدد مجلس الإدارة بالإتفاق مع رئيسه مدى ومدة السلطات المخولة للمديرين العاميين. وإذا كان المدير العام قائما بالإدارة فمدة وظيفته لا تكون أكثر من مدة وكالته وللمديرين العاميين نحو الغير، نفس السلطات التي يتمتع بها الرئيس⁽⁴⁾».

(1) أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص150.

(2) أنظر المادة 644 و646 و677 المعدلة والمتممة من القانون التجاري.

(3) المادة 648 من القانون السالف الذكر.

(4) طبقا لأحكام المواد 639 إلى 641 من نفس القانون.

ثانيا: حالة تعدد أصحاب العمل

ففي هذه الحالة هناك فرضيتين، فإما أن تشارك كافة المؤسسات والشركات التي يعينها أمر التفاوض الجماعي على قدم المساواة، وذلك بتعيين ممثلين عن كل مؤسسة للمشاركة في عملية التفاوض، مع التنظيم أو التنظيمات النقابية المعنية، حيث يكون كل ممثل مستقل برأيه تبعا لاستقلالية المؤسسة التي يمثلها، وهي الطريقة الأكثر استعمالا في الواقع العملي، نظرا لعدم التنسيق والاتصال والتعاون بين المؤسسات، بل حتى بين تلك التي تمارس نشاط مماثلا، كمؤسسات البناء والأشغال العمومية، والبنوك، وشركات التأمين... إلخ⁽¹⁾.

أما الطريقة الثانية، فتتمثل في اتفاق المؤسسات المعنية بالتفاوض على تفويض أحدهم أو بعضهم بوكالة خاصة للتفاوض مع النقابة أو النقابات المعنية، وإبرام الإتفاقية الجماعية معهم نيابة عنهم، حيث تطبق في هذه الحالة كافة أحكام الوكالة الإتفاقية فيما يتعلق بآثار ونتائج التفاوض، وبالتالي آثار الإتفاقية الجماعية المتوصل إليها التي يلتزم بأحكامها كافة المؤسسات المعنية بها، سواء أولئك الذين تفاوضوا بشأنها بصفة مباشرة، أو الذين أنابوا غيرهم عنهم في هذه العملية⁽²⁾.

ثالثا: حالة تمثيل أصحاب العمل من طرف تنظيم نقابي

لا تتوقف أهلية أصحاب العمل لإبرام الإتفاقيات الجماعية في أهلية التفاوض المباشر فقط بل يمكنهم ممارسة ذلك عن طريق منظمات نقابية ممثلة لهم، حيث يعترف لهم القانون بحق تكوين تنظيمات نقابية تمثلهم، على غرار اعترافه للعمال بهذا الحق⁽³⁾. وهي التنظيمات التي تخضع لنفس النظام القانوني وتتمتع بنفس الأهلية القانونية التي تتمتع بها نظيرتها الممثلة للعمال، هذا المركز القانوني الذي يؤهلها لتمثيل أعضائها في عمليات التفاوض الجماعي مع النقابات الممثلة للعمال سواء تلك التي تهدف إلى إبرام الإتفاقيات الجماعية أو

(1) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص 46.

(2) أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 46.

(3) أنظر المواد 2 و 3 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي المشار إليه سابقا.

التي تهدف لتسوية نزاعات العمل، غير أن هذه التنظيمات الممثلة لأصحاب العمل لا تأخذ دائما شكل النقابات، إذ كثيرا ما تأخذ شكل التجمعات أو جمعيات قصد الدفاع عن المصالح الإقتصادية والإجتماعية المشتركة لأعضائها وهو الشكل الذي لا يخضع لنظام أو قانون الحق النقابي، بل يخضع لنظام قانون الجمعيات، حيث يعترف لها هذا القانون بمجموعة من الحقوق من بينها تمثيل مصالح أعضائها في معاملاتهم مع شركائهم الإقتصاديين أو الإجتماعيين، ومنها مثلا تمثيلهم في عمليات التفاوض الجماعي لإبرام الإتفاقيات الجماعية، حيث يسمح القانون الفرنسي بهذا الحق صراحة في حين ليس هناك ما يشير إلى اعتراف المشرع الجزائري لهذه التجمعات أو الجمعيات بأهلية التفاوض⁽¹⁾.

المطلب الثاني

الشروط الموضوعية والشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية

تخضع الإتفاقية الجماعية للقواعد العامة التي تحكم انعقاد العقد وصحته بوجه عام، ولن نتعرض إلى ما تقضي به المبادئ العامة المكرسة في القانون المدني بخصوص أركان العقد وشروط صحته، وإنما نكتفي بالقواعد الخاصة الواردة في النظرية العامة للالتزام، وردت بعض هذه القواعد في أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وبعضها الآخر في أحكام القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وبالرجوع إلى الأحكام الواردة في قانون العمل نجد أن المشرع الجزائري قيد الإتفاقية الجماعية بشروط موضوعية تتمثل في عملية التفاوض الجماعي من خلال تحديد أطرافه وإجراءات سيره، وشروط شكلية تتمثل في كتابة الإتفاقية الجماعية وتسجيلها وشهرها، ولتوضيح ذلك قسمنا هذا المطلب إلى فرعين، نتناول الشروط الموضوعية لإبرام الإتفاقية الجماعية (الفرع الأول)، ونخصص الشروط الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية (الفرع الثاني).

(1) أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،

الفرع الأول: الشروط الموضوعية لإبرام الإتفاقية الجماعية

تتمثل الشروط الموضوعية لإبرام الإتفاقية الجماعية في عملية التفاوض الجماعي وتحديد أطرافه وإجراءات سيره، وعليه سنتناول أولاً مفهوم التفاوض الجماعي وتحديد أطرافه، وثانياً إجراءات سير عملية التفاوض الجماعي، وبعد ذلك سنتعرض لتحديد موضوع الإتفاقية الجماعية.

أولاً: شروط متعلقة بأطراف التفاوض

تعد الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية للعمل ثمرة التفاوض الجماعي، إذ لا تبرم إلا إذا انتهى هذا الأخير باتفاق الأطراف المتعاقدة على المسائل المطروحة، وعليه سنتناول مفهوم التفاوض الجماعي وبعد ذلك نتطرق لتحديد أطرافه.

1. مفهوم التفاوض الجماعي

التفاوض علم قائم بحد ذاته، يقوم على أسس وقواعد علمية متفق عليها للوصول إلى أهداف محددة يرتكز على منهج علمي، يسانده حوار راشد يتم بين طرفين أو أكثر حول مسائل يراد الإتفاق على إيجاد حل لها، على أن يتم في الأخير بالتوقيع على اتفاق أو عقد يتضمن نتائج العملية التفاوضية، والتفاوض لغة مشتق من الفعل فاوض، فيقال فاوضه في الأمر أي شاركه فيه، أما التفاوض بالمفهوم العملي يعني موقف تعبيرى قائم بين طرفين أو أكثر حول قضية من القضايا، يتم من خلاله عرض وتبادل و تقريب وجهات النظر باستخدام كافة وسائل الإقناع للحفاظ على المصالح القائمة أو الحصول على منفعة جديدة⁽¹⁾.

⁽¹⁾ بن عزوز بن صابر، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسات قانونية، العدد 03، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، أفريل، 2009، ص ص52-53 .

اعتبر المشرع الجزائري التفاوض الجماعي من الحقوق الجماعية الأساسية المعترف بها للعمال⁽¹⁾، إلا أنه لم يقدم تعريفاً له مقتدياً في ذلك بما ذهب إليه المشرع الفرنسي، وفي غياب تعريف التفاوض الجماعي في التشريع الجزائري فقد عرفته المادة 02 من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي على أنه: «في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل مصطلح "التفاوض الجماعي" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب الأعمال من جهة، ومنظمة عمال من جهة أخرى من أجل:

1. تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام
 2. تنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال
 3. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمال أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال⁽²⁾.
- كما عرفه المشرع المصري على أنه⁽³⁾: «الحوارات والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل:
- أ. تحسين شروط وظروف العمل وأحكام الاستخدام
 - ب. التعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة
 - ت. تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب العمل».
- من خلال التعريفين السابقين يتضح بأن التفاوض وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط وظروف العمل، أو تسوية النزاع الجماعي للعمل، أساسه الحوار والنقاش الذي يجري بين ممثلي العمال من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى، وذلك من أجل الوصول إلى إتفاقية أو إتفاق جماعي يحقق المصالح المشتركة للطرفين. والتفاوض الجماعي يعبر إلى حد ما عن حرية واستقلالية الأطراف في الاتفاق على أحكام وشروط العمل، باعتبارها تقنية قانونية تحمل معها حتمية وضرورة وجودها على

(1) أنظر المادة 2/5 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على أنه: «يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: * التفاوض الجماعي...».

(2) بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، المرجع السابق، ص 88.

(3) المادة 146 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 السالف الذكر.

أساس أنها تصل في الأخير إلى اتفاقيات تظهر أهميتها من خلال كونها مصدر من مصادر تشريع العمل، كما أنها تقنية هادفة للوصول إلى خلق واستمرار فعلي لعلاقات العمل داخل المؤسسة من أجل إرساء الأمن والسلم الاجتماعي والمهني خاصة في حالة النزاع⁽¹⁾.

2. تحديد أطراف التفاوض الجماعي

تبرم الإتفاقية الجماعية للعمل بين الأطراف الأصليين الممثلين للعمال من جهة، والأطراف الأصليين الممثلين للهيئة المستخدمة من جهة أخرى، فالأطراف الأصليون للاتفاقية الجماعية هم المحررون لها والموقعون عليها.

يختلف الأطراف الأصليون للاتفاقية الجماعية باختلاف نوعها، فإذا كانت الإتفاقية الجماعية خاصة بالمؤسسة، فإنها تبرم بناء على طلب أحد طرفيه وهما المستخدم من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى، ومن أمثلة هذه الاتفاقيات، الإتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك المبرمة بين المديرية الوطنية لمؤسسة سونطراك، ممثلة من قبل المدير العام من جهة، وممثلي النقابة لعمال مؤسسة سونطراك التابعة للاتحاد العام الجزائريين من جهة أخرى⁽²⁾. والإتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر المحررة بالمحمدية الجزائر العاصمة يوم 16 جويلية 2003 المبرمة بين الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة، وبين فيدرالية عمال البريد والمواصلات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، والاتفاقية الجماعية لمؤسسة نفتك NEFTEC المحررة بالجزائر العاصمة يوم 07 جوان 1998 المبرمة بين الرئيس المدير العام للمؤسسة من جهة والنقابة الوطنية لعمال المؤسسة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة أخرى.

(1) عبريت منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، الدراسة الميدانية بمركب أسميدال، -عناية- أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.

(2) بن عزوز بن صابر، اعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة، المرجع السابق، ص54.

أما إذا كانت الاتفاقية الجماعية خاصة بالقطاع، فإنها تبرم بين مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية من جهة أخرى، ومثال ذلك الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بصناديق الضمان الاجتماعي المبرمة بين كل من المدير العام لصندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، والمدير العام للصندوق الوطني للعمال غير الأجراء و المدير العام للصندوق الوطني للتقاعد و المدير العام للصندوق التأمين عن البطالة من جهة، وبين الفيدرالية الوطنية لعمال صناديق الضمان الاجتماعي التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين المحررة بالجزائر العاصمة بتاريخ 25 أفريل 1997⁽¹⁾.

ثانياً: شروط متعلقة بسير عملية التفاوض الجماعي

خصص المشرع الجزائري الفصل الرابع من الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لإجراءات التفاوض الجماعي⁽²⁾، وعليه سنتناول إجراءات التفاوض في التشريع الجزائري، ثم بعد ذلك إجراءات التقاضي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل.

1. إجراءات التفاوض الجماعي في التشريع

يتم التفاوض في الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد أطرافه (الممثلين النقابيين للعمال من جهة أو المستخدم من جهة أخرى)، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلوهم، يمثل كل واحد من الطرفين في التفاوض الجماعي عددا يتراوح من 03 إلى 07 أعضاء، وعلى مستوى قطاع النشاط الاقتصادي لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف في عملية التفاوض الجماعي 11 عضواً⁽³⁾.

(1) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص55.

(2) أنظر الفصل الرابع المواد من 123 إلى 125 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

(3) أنظر المادتين 123 الى 124 من القانون 90-11 السالف الذكر.

اكتفى المشرع الجزائري بتحديد إطار عام للتفاوض الجماعي، فلا يجوز للأطراف الخروج عنه لأنه من النظام العام، حيث أنه ألزم الطرفين أن تكون لجان التفاوض متساوية الأعضاء، وبالتالي فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل أن يجعل منها لجانا مختلفة، كما كان عليه الأمر في ظل القوانين السابقة الملغاة⁽¹⁾، والهدف من تساوي عدد ممثلي كل طرف في اللجنة يحقق التوازن بين المصالح المتناقضة، المصالح الاقتصادية للمؤسسة والمصالح الإجتماعية للطبقة العاملة.

بالرجوع للأحكام الواردة في التشريع الجزائري يتضح لنا ان المشرع لم يلزم صاحب العمل ولا المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي، بل ترك الحرية لهم في ذلك⁽²⁾، غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة نيته في التفاوض، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال، وجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية⁽³⁾.

2. إجراءات التفاوض الجماعي المكرسة في الاتفاقيات الجماعية

إذا كانت أغلبية الإتفاقيات الجماعية لم تتعرض إلى إجراءات سير عملية التفاوض الجماعي، فإن بعضها تعرضت إلى تلك الإجراءات بشكل عام وواسع، كالإتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة SONELGAZ التي أسندت عملية التفاوض الجماعي إلى لجنة تدعى "اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض الجماعي" « La commission paritaire de la négociation collective » وينحصر دور هذه اللجنة في التفاوض الجماعي حول الشروط العامة للعمل والتشغيل التي تضمنتها المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق

(1) أنظر المادة 93 من الأمر 31-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تنص على: « لا يجوز إبرام الاتفاقيات الجماعية الوطنية أو الجهوية أو المحلية بين الهيئات النقابية لعمال فروع نشاط خاص، وبين مؤسسات نفس الفرع إلا في إطار لجنة مختلطة».

(2) المادة 123 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص على ما يلي: « يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقيات الجماعية) بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه».

(3) المادة 152 من القانون السالف الذكر التي تنص على: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع أو تسجيل الاتفاقيات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين، وكذا رفض للتفاوض في الآجال القانونية».

بعلاقات العمل، ولهذه اللجنة أهمية كبرى تتمثل في أنها تعد بمثابة سلطة تشريعية داخل الهيئة المستخدمة، إذ تسهر على وضع قواعد مهنية عامة ومجردة تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية يلتزم بمحتواها كافة عمال المؤسسة⁽¹⁾.

كما أسست لجنة أخرى تدعى "لجنة فحص النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية" « La commission d'examen des textes d'application de la convention collective » تتكون هذه اللجنة من 9 إلى 11 عضواً يمثلون إدارة المؤسسة، والمنظمات النقابية التمثيلية للعمال، تسهر هذه اللجنة بالعمل على تكييف أحكام التنظيم الداخلي (أحكام النظام الداخلي والتعليمات الداخلية) مع أحكام الإتفاقية الجماعية.

إذا كانت اللجنة الأولى بمثابة سلطة تشريعية داخل الهيئة المستخدمة، فإن اللجنة الثانية هي بمثابة جهاز تنفيذي يسهر على مدى احترام تطبيق الأحكام الصادرة عن لجنة التفاوض الجماعي.

أما الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH أحدثت بالإضافة إلى لجنة التفاوض الجماعي لجنة ثانية متساوية الأعضاء تدعى "لجنة الاتفاقية الجماعية" تتكون من ممثلي إدارة المؤسسة وممثلي نقابة العمال، تتمثل اختصاصاتها في متابعة تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة وتفسير الغموض الوارد في أحكامها⁽²⁾.

غير أن الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري كانت أكثر تفصيلاً وشمولاً من حيث إجراءات التفاوض الجماعي، وفي هذا الإطار أحدثت لجنة متساوية الأعضاء تدعى "لجنة التفاوض والتشاور" « La commission paritaire de négociation et de concertation » 03 أعضاء منها يمثلون المنظمة النقابية لعمال الديوان و الآخرين يمثلون الهيئة المستخدمة، على أن يعين كل طرف في التفاوض رئيساً الذي يصبح ناطقه الرسمي.

(1) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 60.

(2) بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 125-126.

تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما اقتضت الضرورة ذلك، بناء على دعوة من الإدارة العامة، بعد إخطار أحد طرفي التفاوض لها، ويجب أن يرفق الاستدعاء بجدول أعمال الاجتماع، خلال مدة لا تقل عن 8 أيام من تاريخ عقده، بمجرد تأسيس اللجنة تقوم بإعداد نظامها الداخلي، إن حضور أعضاء اللجنة للاجتماعات المبرمجة إلزامي وبصفة شخصية، وفي حالة تعذر حضور أحد الأعضاء لأسباب طارئة تواصل اللجنة أعمالها بحضور أغلبية أعضائها، وتسجل ما توصلت إليه في سجل خاص يوقع عليه أطراف التفاوض، خاصة المستخدم وأمين الفرع النقابي الممثل للعمال داخل الديوان، وذلك يساعد الطرفين على توقيع الإتفاقية الجماعية إذا تم الإتفاق على كل العناصر المعروضة، أما إذا اتفق الطرفان على بعض العناصر واختلفا حول الأخرى، فبإمكانها توقيع اتفاقات جماعية حول العناصر المتفق عليها، وتخطر مفتشية العمل المختصة إقليمياً بالعناصر المختلف بشأنها⁽¹⁾.

وقد منحت الإتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري لأعضاء اللجنة تسهيلات للقيام بعملهم في ظروف حسنة، ومن أهمها التزام مديرية الديوان وتعهداتها بوضع كل الوسائل البشرية والمادية تحت تصرفهم، بالإضافة على ذلك يمكن للجنة أن تستعين بكل شخص طبيعي من بين عمال الديوان أو من خارجه، أو كل شخص معنوي التي تراه مؤهلاً لمساعدتها وتقديم الاقتراحات أثناء اجتماعاتها⁽²⁾.

ثالثاً: شروط متعلقة بموضوع الإتفاقية الجماعية (عناصر)

يقصد بموضوع إتفاقية العمل الجماعية شروط العمل وظروفه بين صاحب العمل والعمال بما يضمن أفضل المزايا عما ينص عليه التشريع⁽³⁾، ولقد أدرج قانون العمل جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه ضمن الإتفاقيات الجماعية، والتي يمكن أن تعالج خصوصاً العناصر 14 التي حددتها المادة 120⁽⁴⁾ من القانون رقم

(1) بلعبدون مراد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، المرجع السابق، ص 80.

(2) بن عزوز بن صابر، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، المرجع السابق ص 61.

(3) مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 94.

(4) المادة 120 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

90-11 التي تنص على ما يلي: «تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

1. التصنيف المهني
2. مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها
3. الأجور الأساسية الدنيا المطابقة
4. التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة
5. المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل
6. كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المزود
7. تحديد النفقات المصرفية
8. فترة التجريب والإشعار المسبق
9. مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط
10. الغيابات الخاصة
11. إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
12. الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
13. ممارسة الحق النقابي
14. مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها»

إضافة إلى العناصر المذكورة سابقا، والتي يجب على الإتفاقية الجماعية معالجتها، فهناك شروط يجب مراعاتها فيما يخص مضمون الإتفاقية وتتمثل هذه الشروط في عدم مخالفة مضمونها للنظام العام، أو من شأنه الإخلال بالأمن والإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية⁽¹⁾.

(1) كمال مخوف، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص94.

وقد جاء في المادة 17 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: «تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل، التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الإجتماعية، أو النسبية والقرابة العائلية، والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها».

بعدما تعرضنا في الفرع الأول للشروط الموضوعية لإبرام الإتفاقية الجماعية من خلال تحديد أطراف التفاوض الجماعي وإجراءات سيره، بالإضافة إلى موضوع الإتفاقية الجماعية، نتطرق بعد ذلك لتحديد الشروط الشكلية لصحة إبرام الإتفاقية الجماعية في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية

لم يكتفي المشرع الجزائري بتراضي الأطراف المتعاقدة عند إبرام الإتفاقية الجماعية، بل اشترط إلى جانب ذلك شروط شكلية أهمها الكتابة⁽¹⁾، والتسجيل لدى مفتشية العمل وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة⁽²⁾ وأخيرا ضمان الإشهار لها في أوساط العمل⁽³⁾.

أولا: كتابة الإتفاقية الجماعية

باعتبار أن كتابة الإتفاقية الجماعية من أهم الإجراءات الشكلية لإبرامها، خصصنا لهذا الإجراء عنصرين نتناول في العنصر الأول القيمة القانونية للكتابة، ونخصص العنصر الثاني لشكلها.

(1) أنظر المادة 1/114 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم: «الإتفاقية الجماعية العمل اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل...».

(2) المادة 126 من القانون المذكور أعلاه: «يقدم طرق التفاوض الأكثر استعجالا منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة...».

(3) المادة 119 من القانون السالف الذكر التي تنص على: «يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الإتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها، في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الإتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل».

1. القيمة القانونية للكتابة

لم يحدد المشرع الجزائري القيمة القانونية للإتفاقية الجماعية، ولا آثار القانونية المترتبة عن تخلفها على خلاف ذلك اعتبرت بعض التشريعات العمالية، أن الإتفاقيات الجماعية التي تبرم بغير الكتابة تعد باطلة وعديمة الأثر⁽¹⁾، وهو أيضا ما أيده جانب من الفقه إذ لم يعتبر الكتابة مجرد شرط لإثبات الإتفاقية الجماعية، بل شرط لانعقادها وركنا من أركان صحتها⁽²⁾.

لم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الإتفاقية الجماعية، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها ملزما في ذلك الصمت، لذلك وجدنا من الناحية العملية أن كثيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الإتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية، أي اللغة الفرنسية فقط، ومنها من لجأت إلى ازدواجية اللغة، أي تحريرها باللغة الفرنسية والعربية⁽³⁾، وخلافا لما ذهب إليه المشرع الجزائري اشترط المشرع الفرنسي أن تكون الإتفاقية الجماعية للعمل محررة باللغة الفرنسية، وكل أحكام في الإتفاقية محررة بغير اللغة الفرنسية لا تلزم العمال المعنيين بها⁽⁴⁾. وهو أيضا ما كرسه المشرع المصري، حيث اشترطت تحرير الإتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية، إلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر⁽⁵⁾.

⁽¹⁾أنظر المادة 135 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 التي تنص على أنه: « يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الإتحاد العام لتقابات عمال مصر... ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية » ART.L.132-2 du code de travail français : « La convention ou l'accord collective de travail est un acte écrit à peine de nullité

⁽²⁾MICHEL despax , droit de travail, Négociations, conventions et accord collectifs-Tome7,2em édition, dalloz, 1989,p335.

⁽³⁾بن عزوز بن صابر، إعداد الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، المرجع السابق، ص63.

⁽⁴⁾ Art.L.132.2.1 : Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprises ou d'établissement doivent être rédigés en français. Toute dispositions rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié a qui elle ferait grief).

⁽⁵⁾ المادة 153 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 التي تنص على أنه: يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة باللغة العربية... ويترتب على تخلف هذا الشرط بطلان الاتفاقية.»

2. شكل الكتابة

لم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلا معيناً وبالتالي فإن طرق الكتابة تكون مختلفة ومتنوعة قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين، أو شكل محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل⁽¹⁾، ويرى جانب من الفقه أنه بالرغم من بطلان الاتفاقية الجماعية للعمل لتخلف الكتابة فإنه في حالة ثبوت العقد بالإقرار وغيره من وسائل الإثبات، يمكن اعتبار الاتفاق صحيحاً على أساس أنه عقد غير مسمى، ويخضع في هذه الحالة إلى القواعد العامة في النظرية العامة للالتزام⁽²⁾.

بعد كتابة الاتفاقية الجماعية، فيطرح تساؤل بعد ذلك وهو هل يشترط توقيع الأطراف المتعاقدة على الاتفاقية الجماعية؟ فالمشرع الجزائري لم يلزم الأطراف المتعاقدة بموجب نص صريح على توقيع الاتفاقية الجماعية، رغم أنه ذكر في عدة مواد عبارة "الأطراف الموقعة"⁽³⁾.

ذهب الفقه إلى أن توقيع الأطراف على الاتفاقية الجماعية يشكل عنصراً أساسياً، بل يجب على الأطراف الموقعة أن تعدد أثناء التوقيع النقابة التي تنتمي إليها، كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية، وفي غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية قيمتها القانونية⁽⁴⁾.

(1) عصام أنور سليم، المرجع السابق، ص ص 170-171 ومحمود جمال الدين زكي، قانون العمل مطبعة جامعة القاهرة، ط3، 1983، ص495.

(2) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص227.

(3) أنظر المادة 127 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر، التي تنص على: «تلتزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة» والمادة 142 من نفس القانون التي تنص على: «يعاقب بغرامة مالية من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقاً جماعياً للعمل يكون من شأن أحكامها إقامة تمييز في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل...».

(4) M.Despas Droit du travail négociations' conventions et accord collectifs, op.cite, p336

يتضح مما سبق أن المشرع الجزائري لم يجعل من الكتابة شرطا شكليا ملزما بنص صريح كما كان عليه الأمر في الأحكام القانونية الملغاة⁽¹⁾، كما أنه لم يرتب على تخلفها البطلان بنص صريح على خلاف ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والمصري، مكتفيا بذلك بما ورد في المادة 114 من القانون 90-11 التي نصت على أن: «الإتفاقية الجماعية اتفاق مدون...»

3. موقف الفقه والقضاء من كتابة الاتفاقيات الجماعية

اعتبر جانب من الفقه الإتفاقية الجماعية الشفوية باطلة ولو ثبت وجودها بالإقرار، فهي من العقود الشكلية وليست من العقود الرضائية⁽²⁾. اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها أن كتابة الإتفاقية الجماعية إضفاء للمصادقية عليها بالإضافة إلى كونها وسيلة إثبات⁽³⁾، كما قضت محكمة النقض المصرية، أن عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو إتحاد نقابات العمل، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال، وأنه يجب أن يكون العقد مكتوبا وإذا كان باطلا، ولا يزول ذلك البطلان إلا باتفاق المتعاقدين على تعديل العقد لإزالة سبب البطلان الذي يلاحقه⁽⁴⁾.

من خلال كل ما سبق نرى أن المشرع الجزائري كان عليه أن يحدد حدود المشرع الفرنسي، والمشرع المصري بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية أو على الأقل باللغتين على غرار ما تضمنته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها وفهم أحكامها،

(1) المادة 86 من الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالندوة العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص التي تنص على أنه: «3 يجب أن تكون الإتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة...».

(2) أحمد حسن البرعي، عقد العمل المشترك، المرجع السابق، ص226.

(3) بن عزوز بن صابر، إعداد الإتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري و التشريعات المقارنة، المرجع السابق، ص68.

(4) الطعن رقم 710 جلسة 4/2/1984 القرار ورد في مرجع على عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة 2003، ص711.

علما أن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية الوطنية الرسمية في البلاد⁽¹⁾، وتطبيقا للمبدأ الدستوري صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تلزم جميع الإدارات العمومية والهيئات والمؤسسات والجمعيات على مختلف أنواعها استعمال اللغة العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال وتسيير إداري ومالي، كما أوجبت هذه النصوص تحرير العقود باللغة العربية وحدها ويمنع تسجيلها وإشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية⁽²⁾، بل أن كل وثيقة محررة بغير اللغة العربية يتعرض محررها إلى عقوبات جزائية⁽³⁾.

ثانيا: تسجيل الإفاقيات الجماعية وإشهارها

إلى جانب كتابة الإفاقيات الجماعية، اشترط المشرع الجزائري تسجيلها، وعملية التسجيل تكون أمام جهتين مختلفتين وهما مفتشية العمل المختصة إقليميا وكتابة ضبط المحكمة وبعد تسجيلها يلتزم صاحب العمل بضمان الإشهار الكافي لها في وسط العمال.

1. تسجيل الإفاقيات الجماعية

تسجيل الإفاقيات الجماعية يتم على مرحلتين: الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل، والثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا حيث يقدم

(1) أنظر المادة 03 من دستور 1996 التي تنص على: «اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية».

(2) القانون رقم 91-05 المؤرخ في 16 جانفي 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، ج ر عدد 03، المؤرخة في 16 جانفي 1991، ص44. جمد العمل وعطل العمل بهذا القانون إلا في حين توفر الشروط اللازمة بموجب المرسوم التشريعي رقم 92-2 المؤرخ في 4 يونيو 1992، ج.ر، عدد 54 الصادرة في 15 يوليو 1992 ثم صدر الأمر رقم 96-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1996 فعدل هذا القانون وألغى المرسوم التشريعي 90-02 ج.ر عدد 81، الصادرة بتاريخ 22 ديسمبر 1996 .

- المادة 04 من القانون رقم 91-05 السالف الذكر التي تنص على: «تلزم جميع الإدارات العمومية والهيئات والمؤسسات والجمعيات على اختلاف أنواعها، باستعمال اللغة العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال وتسيير إداري ومالي وتقني وفني». والمادة 06 من نفس القانون التي تنص على: «تحرر العقود باللغة العربية وحدها، يمنع تسجيلها وإشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية»

(3) أنظر المادة 2 والمادة 06 من المرسوم 96-30: «يعاقب بغرامة مالية من 1000 دج إلى 5000 دج كل من وقع على وثيقة محررة بغير اللغة العربية أثناء ممارسة مهامه الرسمية أو بمناسبة...تضاعف العقوبة في حالة العود».

طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً، وعادة ما يكون المستخدم، الإتفاقية الجماعية بعد تحريرها والتوقيع عليهما لدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها⁽¹⁾، يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يلتزم التنظيم والمنهجية في معالجة الإجراءات الشكلية الخاصة بالاتفاقيات الجماعية، حيث نص على إشهار الاتفاقية الجماعية في المادة 119 ضمن أحكام الفصل الأول المعنون "أحكام عامة"، علماً أن الإشهار آخر إجراء من الإجراءات الشكلية، بينما نص على تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة في المادة 126 بمعنى أنه قدم الإشهار عن التسجيل والإيداع. كما أنه تعرض إلى التسجيل والإيداع في الفصل الخامس المعنون " بتنفيذ الاتفاقيات الجماعية".

إن مفهوم تسجيل الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية يختلف من تشريع لآخر، فالمشرع المصري عبر عن التسجيل بقيد الاتفاقية الجماعية أمام الجهة الإدارية، فهذه الأخيرة الحق في قيد الاتفاقية في مهلة 30 يوماً من تاريخ إيداعها، ولها أيضاً حق الاعتراض على الاتفاقية الجماعية ورفض قيدها بعد إخطار طرفي الاتفاقية بهذا الاعتراض والرفض، فإذا انقضت المهلة المحددة قانوناً ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض ولا بالقيد اعتبر ذلك موافقة ضمنية من جانبها⁽²⁾.

فالتسجيل في التشريع المصري بمنح للجهة الإدارية المختصة إجراء رقابة المشروعية على أحكام الإتفاقية الجماعية، فإذا وجدت أحكامها غير مطابقة للنصوص التشريعية والتنظيمية، أو تمنح العمال حقوقاً أقل امتيازاً من الحقوق المكرسة قانوناً، فهذه الأخيرة

(1) المادة 126 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر التي تنص على ما يلي: «يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منها الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) فور إبرامها قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة...».

(2) المادة 158 من القانون المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 التي تنص على ما يلي: «تكون الاتفاقية الجماعية نافذة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة، ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية، وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال 30 يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى، ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصي عليه مصحوب بعلم الوصول، فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة».

صلاحية رفض الإتفاقية الجماعية، ويجوز لطرفي الإتفاقية الجماعية الطعن في قرار الجهة الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة⁽¹⁾، وما دام أن القرار هنا صادر عن جهة إدارية فهو قرار إذن قرار إداري يطعن فيه أمام القضاء الإداري⁽²⁾.

أما المشرع الفرنسي فلم يستعمل مصطلح التسجيل L'enregistrement، بل استعمل مصطلح الإيداع Le dépôt، حيث اعتبر بعض فقهاء القانون الفرنسي أن الإيداع ما هو إلا طريقة من طرق إشهار الإتفاقيات الجماعية La publicité par voie de dépôt وبالرجوع إلى أحكام قانون العمل الفرنسي فيسري نفاذ وتطبيق الإتفاقيات الجماعية من اليوم الذي يلي إيداعها أمام الجهات المختصة، كما يجب إيداعها لدى كتابة ضبط مجلس العمال Conseil des prud'hommes التابع لمكان إبرامها.⁽³⁾

كان على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح "الإيداع" بدل مصطلح "التسجيل"، ما دام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الإتفاقية الجماعية التي تخالف أحكامها والنصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، أو أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانونا للعمال، وتكمن أهمية إيداع الإتفاقية الجماعية لدى مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا في كون الإتفاقية الجماعية مصدر من مصادر قانون العمل، وتعد مرجعا يرجع إليها اعضاء مكتب المصالحة لتسوية المنازعات الفردية في العمل كما يرجع إليها مفتش العمل عند المصالحة لتسوية النزاع الجماعي للعمل قبل لجوء طرفي النزاع إلى الإضراب، يمنح لمفتش العمل سلطة الرقابة على أحكام الإتفاقية الجماعية، شرط ألا تحد هذه الرقابة من حرية الطرفين في التفاوض الإرادي، بحيث تكون هذه الرقابة منسجمة مع المعايير الدولية والعربية ولا تستهدف إلا الأحكام التي تمس بالحقوق الأساسية الدنيا المرتبطة بالنظام العام

(1) المادة 159 من نفس القانون تنص على: « إذا رفضت الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية طبقا للأحكام، جاز لكل من طرفي الاتفاقية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي يقع بدائرة اختصاصها محل العمل بطلب القيد وفق الإجراءات المعتادة لرفع الدعوى، وذلك خلال 30يوما من تاريخ الإخطار بالرفض، فإذا قضت المحكمة بقيد الاتفاقية وجب على الجهة الإدارية المختصة إجراء القيد في السجل الخاص، ونشر ملخص الاتفاقية في الوقائع المصرية بلا مصروفات.»

(2) علي عوض حسن، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص721.

(3) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 66

الاجتماعي المقررة قانونا، كعدم مخالفة الإتفاقيات الجماعية للأجر الوطني الأدنى المضمون أو مخالفة الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية القصوى للعمل، أو مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل القصر والنساء⁽¹⁾.

في ظل القانون الساري المفعول، ليس لمفتش العمل في مجال الإتفاقيات الجماعية سوى الإطلاع ووضع ختمه عليها، حيث أنه إذا لاحظ أثناء إطلاعه عليها أن الأحكام الواردة فيها أو في الاتفاق الجماعي مخالفة للقواعد الآمرة الواردة في النصوص القانونية، أو تمس بالحقوق المكرسة قانونا للعمال، فله الحق بعرضها على الجهة القضائية المختصة لإبطاله⁽²⁾.

ثالثا: إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة

بعد تسجيل الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي للعمل أمام مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا، أوجب المشرع الجزائري على طرف التفاوض الجماعي أو الأكثر استعجالا أن يودع نسخة من الإتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا⁽³⁾. ونفس الاجراء أوجبه المشرع الفرنسي أمام كتابة ضبط مجلس العمال Le conseil de prud'hommes المختص إقليميا⁽⁴⁾.

(1) بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص ص 181-182.

(2) أنظر المادة 134 من القانون 90-11 السالف الذكر التي تنص على: « إذا لاحظ مفتش العمل اتفاقية أو اتفاقا جماعيا مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة».

(3) أنظر المادة 126 من القانون 90-11 السالف الذكر.

(4) Art.L.132-10, Alinéa 1 : « La partie la plus diligents remet également un exemplaires de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat greffe du conseil du prud'hommes au lieu de conclusion ».

ويسري تطبيق أحكام الإتفاقية أو الإتفاق الجماعي على عمال المؤسسة مباشرة بعد احترام الإجراءات الشكلية السالف ذكرها "التسجيل والإيداع"⁽¹⁾، وهو أيضا ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽²⁾.

رابعا: إشهار الإتفاقيات الجماعية

يقصد بإشهار الإتفاقيات الجماعية أو الإتفاق الجماعي للعمل في التشريع الجزائري، إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، وذلك بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات، وفي كل مكان عمل متميز⁽³⁾، بينما قصد المشرع الفرنسي بإشهار الاتفاقية إيداعها لدى المصالح المختصة "مصالح الوزير المكلف بالعمل وكتابة ضبط مجلس العمال « Conseil des prud'hommes » أما وضعها تحت تصرف العمال أطلق عليه المشرع الفرنسي تارة إعلان الإتفاقية الجماعية، L'affichage de la convention collective، وتارة أخرى بإعلام العمال « L'information des salariés ». ⁽⁴⁾

حدد المشرع الفرنسي مضمون الإعلان، فهو يتضمن موضوع الإتفاقيات أو الإتفاق الجماعي المراد تطبيقها داخل المؤسسة، وتحديد الأماكن المخصصة للإطلاع على

(1) المادة 127 من القانون 90-11 السالف الذكر التي تنص على ما يلي: « تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة»، بالرجوع إلى المادة 126 نجدها تنص على أنه: «يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة...»

(2) Art-L-132-10 Alinéa2 : « Les textes sont applicable, sauf stipulations contraires, a partie du jour qui suit leur dépôt après des services compétent».

(3) أنظر المادة 119 من القانون السالف الذكر التي تنص على ما يلي: « يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها، في أوساط جماعات العمال المعنيين و توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل».

(4) بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري و المقارن، المرجع السابق، ص 153

أحكامهما⁽¹⁾. ويعد إشهار الاتفاقية الجماعية التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة⁽²⁾، ويتعرض صاحب العمل الذي يخل بهذا الالتزام القانوني إلى عقوبة جزائية⁽³⁾.

أما في التشريع الفرنسي فالإلى جانب العقوبة الجزائية، قضت محكمة النقض الفرنسية بعدم إلزامية الاتفاقية الجماعية بالنسبة إلى العمال الذين يجهلون محتواها، ومن ثم لا يمكن لصاحب العمل أن يلزم العامل بأحكامها، مادام أنه لم يقم بالإعلان عنها في الأماكن المخصصة لها⁽⁴⁾.

ومن الناحية العملية، فإن أغلبية الهيئات المستخدمة لا تلتزم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري، بحيث لا تقوم بإشهار الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، مكتفية بالتسجيل والإيداع فقط، لذلك كثيرا من العمال بمختلف أصنافهم المهنية يجهلون أحكامها، لذا على مفتش العمل وفي إطار صلاحياته القانونية⁽⁵⁾، أن يقوم بزيارات إلى مثل هذه المؤسسات قصد معاينة مثل هذه المخالفات واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة⁽⁶⁾.

(1) Art, R.135.1 : « Dans les établissements soumis à l'application d'une convention ou d'un accord collectif de travail l'avis prévu à l'article 135-7 doit être affiché dans les lieux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel. Cet avis doit comporter l'intitulé des conventions et des accords collectifs de travail applicable dans l'établissement... Il doit préciser où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de l'établissement de les consulter, pendant son temps de présence sur le lieu de travail »

(2) المادة 119 من القانون السالف الذكر، التي تنص على: « يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الإتفاقيات التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال المعنيين... »

(3) أنظر المادة 152 من نفس القانون التي تنص على أنه: « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال... والإشهار في وسط العمال المعنيين. »

(4) بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 155.

(5) أنظر المادة 1/2 من القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، ج.ر، عدد 06، سنة 1990 التي تنص على: « تختص مفتشية العمل بما يأتي: مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال»، كذلك المادة 05 من نفس القانون تنص على: « يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية. »

(6) المادة 7 من نفس القانون التي تنص على: « مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال التالية: »

الأصل أن تسري تطبيق أحكام الإفاقيات الجماعية للعمل، بعد أن تستنفذ الإجراءات الشكلية السالفة الذكر، التسجيل لدى مفتشية العمل والإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة، وبعد أن يضمن لها المستخدم الإشهار الكافي في وسط العمال و هو ما كرسه المشرع الجزائري غير أنه من الناحية العملية، فبعض الإفاقيات الجماعية حدد تاريخ بداية سريان تطبيقها من يوم تحريرها والتوقيع عليها، وفي ذلك مخالفة للنصوص القانونية السالفة الذكر⁽¹⁾.

المبحث الثاني

تطبيق الإفاقيات الجماعية

يسري تطبيق أحكام الإفاقيات الجماعية على جميع العمال، وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشملهم، وذلك بعد احترام الشروط الموضوعية والشكلية السالفة الذكر، كما تلتزم بتطبيق أحكامها كل من وقع عليها، وبذلك تصبح الإفاقيات ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ أو بوضعها موضع التطبيق والنفاد، ولتوضيح ذلك سنتناول تحديد نطاق تطبيق الإفاقيات الجماعية، حيث تحدد الإفاقيات الجماعية مجال تطبيقها على عناصر ثلاثة وهي النطاق المكاني والزمني، والنطاق المهني، والنطاق الشخصي (المطلب الأول)، ونخصص لانتهاة الإفاقيات الجماعية بحيث أن الإفاقيات الجماعية تنتهي بانتهاء مدتها، كما يمكن للإفاقيات الجماعية أن تنتهي بنقضها (المطلب الثاني).

أ- ملاحظات كتابية، ب- تقديم الأعذار، ج- محاضر المخالفات»، والمادة 12 من نفس القانون تنص على: «إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الأمرة في القوانين والتنظيمات، يلزم المستخدم الامتثال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تثبت خلال جلساتها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف».

(1) بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص ص 156-157.

المطلب الأول

نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية

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

الفرع الأول: النطاق المكاني والزمني

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

أولاً: النطاق المكاني

تجري المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة ومتباينة، ويخضع تحديد النطاق المكاني للإتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف، وذلك شريطة ألا يتم النص في صلبها على أنها قابلة للتطبيق مثلاً، إما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة، أو على مستوى قطاع صناعي، أو على المستوى المحلي، أو الإقليمي أو على مستوى الوطني⁽¹⁾.

من الناحية العملية، اعتماد هذا النطاق قليل الممارسة والتطبيق، بالنسبة لبعض الجهات والمناطق التي تتميز بخصوصيات متميزة، كمنطقة الجنوب الجزائري، حيث عادة ما تخصص بعض الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، بل وحتى بعض العطل والإجازات، ونظام الأجور والتعويضات والمكافآت، وما إلى ذلك من الشروط التي تملئها الظروف الخاصة

(1) مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص 96.

للعمل في هذه المناطق وهذا من جهة، وما تتطلبه سياسة تشجيع وتحفيز العمال على قبول العمل في هذه المناطق من جهة أخرى⁽¹⁾.

ثانياً: النطاق الزمني

يمكن أن تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة⁽²⁾، حيث أنه كثيراً ما تبرم الإتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محدودة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحاً، إلى جانب حق النقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الإتفاقية قبل نفضها، وهي المدة التي حددها القانون باثني عشر (12) شهراً ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ⁽³⁾، حيث أن عدم تحديد مدة الإتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مواجهتها أو نقضها جزئياً أو كلياً، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الإقتصادية والإجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الإستمرار في تنفيذها أمراً قد يضر بمصالح أحد الطرفين. فمسألة مدة الإتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف وفق ما يروونه مناسباً للظروف التي تتحكم في علاقتهما المهنية والإجتماعية وذلك وفق ما تنص المادة 117 من قانون علاقات العمل، وهو نفس المبدأ الذي اعتمده المشرع الفرنسي⁽⁴⁾.

فالإتفاقية الجماعية المحددة المدة لا تنتهي تلقائياً بانتهاء مدتها، بل يجب أن يكون هناك اتفاق صريح سابق بين الطرفين على ذلك، أما إذا لم يكن هناك اتفاق سابق بانتهاء الإتفاقية

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

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

(3) المادة 131 من القانون السالف الكر التي تنص على: «يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً ولا يمكن مع ذلك أن يقع النقض في غضون اثني عشر (12) شهراً التي تلي تسجيلها».

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

بمجرد حلول أجلها، فإنها تستمر في السريان بعد هذا الأجل، إذا لم يتم التوصل إلى اتفاقية جديدة تحل محلها، بحكم القانون، وهو نفس الاتجاه الذي اعتمده القضاء الفرنسي⁽¹⁾.

الفرع الثاني: النطاق المهني

تنص المادة 115 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه «تحدد الإتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا».

فالمشرع الجزائري لم يضع أي نص يقيد من حرية تحديد النطاق المهني للإتفاقية فيخضع للحرية الكاملة للأطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق، بنشاط اقتصادي معين أو بمهنة معينة أو عدة مهن، لاسيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد⁽²⁾.

الفرع الثالث: نطاق التطبيق الشخصي للإتفاقية الجماعية

إن أطراف الإتفاقية الجماعية ملزمون بتطبيق ما اتفقوا عليه فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها⁽³⁾، فأطراف الإتفاقية الجماعية إما أن يكونوا أطرافا أصلية، أي الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين أبرموا الإتفاقية، أو أن يكونوا أطرافا منظمة إلى الإتفاقية الجماعية بعد التوقيع عليها، وعليه يشمل نطاق الإتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص جميع الأطرافوقعة عليها من البداية، أو المنظمة إليها لاحقا، وعليه تسري قواعد الإتفاقية الناشئة عن الإتفاقية الجماعية في مواجهة كافة أعضاء التنظيمات الموقعة عليها، وذلك بصرف النظر إذا كان هؤلاء ينتمون إلى المنظمة وقت التوقيع أو انضموا إليها فيما بعد،

(1) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص 38.

(2) مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 96.

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

لأن أساس الخضوع لقواعد الإتفاقية يتمثل في صفة العضو في التنظيم، حيث تلزم بنود الإتفاقية هؤلاء الأعضاء بمجرد إشهارها⁽¹⁾.

المطلب الثاني

انتهاء الاتفاقيات الجماعية

تختلف أسباب انقضاء الإتفاقية الجماعية، بحسب ما إذا كانت المدة المتفق عليها وصلت إلى حدها، كما قد تنتهي الإتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها (الفرع الأول)، كما يمكن أن تنتهي الإتفاقية الجماعية بنقضها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: انتهاء الإتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها

بالنسبة للإتفاقيات الجماعية محدودة المدة، فإنها تنتهي بانتهاء مدتها، حيث منح المشرع الجزائري بموجب نص المادة 117 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، الحق للأطراف في إبرام اتفاقية جماعية لمدة محدودة⁽²⁾، حيث أن هذه الإتفاقية تنتهي بانتهاء المدة التي حددها الأطراف، ولكن يمكن للأطراف الإستمرار في تنفيذ الإتفاقية المبرمة لمدة محدودة رغم انتهاء مدتها، وذلك بالرجوع للفقرة الثانية من المادة 117 المشار إليها سلفاً، حيث تنص على أن الإتفاقية الجماعية المحددة المدة والتي حل أجلها، فإنها رغم ذلك تبقى سارية المفعول وتتحول إلى اتفاقية غير محدودة المدة، وذلك حتى يتوصل الطرفان إلى إبرام اتفاقية جديدة، وفي هذا الاتجاه سار كذلك المشرع الفرنسي وذلك تطبيقاً لنص المادة 6-132 من قانون العمل الفرنسي التي تنص بأن الإتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة أو للمدة اللازمة لإنجاز مشروع معين، إذا لم يتم إنجاز هذا الأخير خلال مدة سريانها الأصلية، تتحول إلى

(1) مخلوف كمال، المرجع السابق، ص ص 96-97.

(2) تنص المادة 117 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أنه: «تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة...».

اتفاقية جماعية غير محددة المدة وذلك شرط عدم تضمونها شرط يقضي بانتهائها بمجرد حلول أجلها⁽¹⁾.

الفرع الثاني: انتهاء الإتفاقية الجماعية بنقضها

خول المشرع الجزائري كذلك بموجب المادة 117 من القانون 90-11 لأطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محدودة، وتظل الاتفاقية الجماعية خلالها سارية المفعول إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين، أو بالإرادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الإتفاقية الجماعية المحددة المدة الحق في إنهاؤها بإرادته المنفردة في أي وقت كان⁽²⁾.

ولكن بالرجوع لنص المادة 131⁽³⁾ من القانون 90-11 نجد أن المشرع الجزائري، قد نص على إمكانية نقض الأطراف المتعاقدة للإتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً، ويجب أن يطرأ النقص خلال اثني عشر (12) شهراً التي تلي تسجيلها، وهو ما نص عليه أيضاً المشرع المصري، من خلال المادة 88 من قانون العمل المصري التي جاء فيها ما يلي: « لكل من طرفي العقد الجماعي أن يطلب الحكم بانتهائه إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الانتهاء، بشرط أن تكون قد مضت على تنفيذ العقد سنة على الأقل».

من خلال هذه المادة نلاحظ أن القانون المصري أضاف شرط لم ينص عليه قانون العمل الجزائري، وهو أن تطرأ على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ الإنهاء وتبرره، وهي مسألة موضوعية يفصل فيها قاضي الموضوع بلا معقب عليه⁽⁴⁾.

(1) ANTONMATTEI, Paul-Henri, Les conventions et accords collectifs de travail, opcite, p43

(2) مخلوف كمال، الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص98.

(3) تنص المادة 131 من القانون 90-11 المتعلقة بعلاقات العمل المشار إليه سابقاً على أنه: « يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) جزئياً أو كلياً، ومع ذلك يجب أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهر التي تلي تسجيلها».

(4) علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص582.

ويقصد بعبارة "تطراً على ظروف العمل تغيرات جوهرية ان تحدث بعد إبرام الإتفاقية الجماعية تغيرات في ظروف العمل تتوافر فيها صفتان، الأولى أن تكون تغيرات طارئة أي غير متوقعة، والثانية أن تكون تغيرات جوهرية، أي تمس الأسس التي قام عليها تنظيم الإتفاقية لشروط العمل بحيث تؤدي إلى اختلال هذا التنظيم، وبالتالي إلى الإجحاف بأصحاب الأعمال أو بالعمال، كما يحدث مثلاً عند تدهور الأسعار⁽¹⁾.

أما فيما يخص القانون الفرنسي، فإن نقض الإتفاقية الجماعية يجب أن يكون كلياً⁽²⁾، ولا يسمح بالنقض الجزئي إلا إذا سمحت بذلك الإتفاقية نفسها.

أما فيما يخص الجانب الإجرائي للنقض، فقد حددته المادة 132⁽³⁾ من القانون رقم 90-11 حيث اشترطت أن يبلغ النقص إلى الطرف الآخر، برسالة مسجلة مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل أين سجلت هذه الإتفاقية، وكذا إلى كتابة ضبط المحكمة المودع لديها والمشرع الجزائري لم يحدد مهلة معينة يجب احترامها عند تبليغ النقص، على عكس المشرع الفرنسي الذي اشترط احترام مهلة الإخطار التي لا تقل على 03 أشهر.

بعد تبليغ النقص، يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوماً بغرض إبرام اتفاقية جماعية جديدة، كما أن نقض الإتفاقية الجماعية لا تأثير له على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة⁽⁴⁾.

(1) جلال علي العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف د ز ر ط مصر ص ص 142-143.

(2) المادة 8-132 من قانون العمل الفرنسي.

(3) تنص المادة 132 من القانون 90-11 المشار إليه سابقاً على أنه: «يبلغ النقص برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها».

(4) أنظر المادة 133 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه سابقاً.

المبحث الثالث

جزاء الإخلال بأحكام الإتفاقيات الجماعية

لقد رتب القانون على مخالفة الأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية، مسؤولية الطرف المخل بهذه الأحكام، تحت طائلة الجزاءات المدنية أو الجزائية على كل من يخالفها، وهذا ما سنتعرض عليه من خلال المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية (المطلب الأول)، ونخصص لدعاوى الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية (المطلب الثاني)، حيث تنقسم هذه الدعاوى إلى دعاوى فردية ودعاوى نقابية، وكل هذا من أجل التقليل من النزاعات العمالية، وللتوصل بعد ذلك إلى تحقيق السلم والوفاق الاجتماعي.

المطلب الأول

المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية

إن الإتفاقيات الجماعية تلزم كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات القانونية⁽¹⁾، وهذا المبدأ منصوص عليه أيضا في القانون المدني فيما يخص بتنفيذ العقود، فالإخلال بتنفيذ أحكام الإتفاقية الجماعية، قد يكون من العامل نفسه أو من النقابة، أو من المستخدم، حيث أن مسؤولية المستخدم هي الأكثر شيوعا، لأن الإتفاقيات الجماعية، تضع عادة الأعباء على عاتق المستخدم، وهذا الإخلال بتنفيذ أحكام الإتفاقية الجماعية، يرتب في أغلب الأحيان مسؤولية مدنية وقد تكون المسؤولية جزائية، لذلك نتناول المسؤولية المدنية في (الفرع الأول)، ونخصص للمسؤولية الجزائية (الفرع الثاني).

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

الفرع الأول: المسؤولية المدنية

يترتب على الإخلال بالأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية مسؤولية الطرف المخل بهذه الأحكام، ويكون للطرف الآخر الحق في مقاضاته عن ذلك والحصول على التعويض المناسب. لذلك نجد أن طلب إلزام المستخدم بتنفيذ الإتفاقية هو الطلب المنطقي الأول، باعتبار أن الإتفاقية الجماعية ذات أثر إلزامي وآلي، والقاضي يلزم المستخدم باحترام الأحكام المتفق عليها⁽¹⁾، وهو ما نص عليه المشرع الجزائري بموجب المادتين 128⁽²⁾ و 129 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

وقد يكون موضوع الطلب القضائي، هو تفسير أحد بنود الإتفاقية الجماعية أو إلغائه، ويكون عادة طلب تفسير الإتفاقية مقدما إلى جانب طلب أصلي يخص تنفيذ الإتفاقية أو متعلق بالتعويض، بينما فيما يخص مدى صحة أحد البنود، فيمكن أن يكون طلب إلغائه أصليا، لأن المستخدم كثيرا ما يستتر وراء غموض أحكام الإتفاقية الجماعية، للتهرب من تطبيقها. إن المسؤولية عن عدم تنفيذ أحكام الإتفاقية الجماعية هي مسؤولية شخصية أو غير تضامنية، بحيث أن المنظمات الممثلة لأرباب العمل، أو المنظمات النقابية، لا تضمن تنفيذ أعضائها لأحكام الإتفاقية، ومن ثم فهي لا تسأل عن ذلك⁽³⁾.

(1) بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، المرجع السابق، ص 103.

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

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

(3) بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 63.

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية

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

أولا. فيما يتعلق بالأجور

في القانون الفرنسي، فكل مستخدم لا يلتزم بدفع الأجور المتفق عليها في الإتفاقية الجماعية، يتعرض لعقوبة جزائية تتمثل في الغرامة المالية، وتطبق عليه بعدد العمال الذين تمت المخالفة في حقهم، أما في القانون الجزائري، فالمستخدم الذي يدفع للعامل أجر من 1000 إلى 2000 دج، تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، وفي حالة العود تضاعف العقوبة لتتراوح من 2000 إلى 5000 دج، وذلك حسب عدد المخالفات⁽¹⁾

ثانيا. فيما يتعلق بأحكام الإتفاقية التي تكون مخالفة للقانون

بالنسبة لتشريع العمل الجزائري، فإنه لم يتناول هذه الأحكام المخالفة للنصوص القانونية، وما قد ينتج عن مخالفتها، أما في القانون الفرنسي فإنه يشترط حتى يمكن أن يعاقب المستخدم جزائيا، أن تكون الإتفاقية الجماعية موضوع تمديد ، فالقانون قد يسمح صراحة للأطراف، بالاتفاق على أحكام أخرى مخالفة لما ورد في النصوص القانونية، وتعرض المستخدم لنفس العقوبات التي تنشأ عن مخالفة النصوص القانونية⁽²⁾.

(1) بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص105.

(2) بن سعدي يوسف، المرجع نفسه، ص105.

المطلب الثاني

دعاوى الإخلال بأحكام الإفاقيات الجماعية

إن مختلف التشريعات المقارنة تعترف لأطراف الإفاقيات الجماعية بمتابعة الطرف الذي أخل بالتزاماته الناشئة عن الإفاقيات الجماعية التي تسري عليه سواء باعتباره طرفاً أصلياً أو انضم إليها بعد إتمام انعقادها، كذلك حق المنظمات النقابية في مباشرة الدعاوى القضائية لصالح أعضائها للمطالبة بتنفيذ الإلتزامات الناتجة عن الإفاقيات الاجتماعية، وذلك مما يجعل من حق الطرف المتضرر اللجوء إلى القضاء للمطالبة بإلزام الطرف الآخر بتنفيذ الإلتزامات المتفق عليها⁽¹⁾، أو طلب التعويض، وتتقسم دعاوى الإخلال بأحكام الإفاقيات الجماعية إلى دعاوى فردية (الفرع الأول)، ودعاوى نقابية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الدعوى الفردية

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

يباشر هذا النوع من الدعوى كل من كانت له صفة عامل أو صاحب عمل، حيث يمكن لكل من تسري عليه أحكام الإفاقيات الجماعية أن يرفع دعوى فردية ضد شخص آخر، أو ضد جماعة مرتبطة بنفس القواعد، كالنقابة العمالية، أو نقابة أصحاب العمل، وذلك من أجل إصلاح الضرر، فيمكن أن يرفع الدعوى عامل معين ضد صاحب العمل، أو مجموعة

(1) رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، د ز ر ط الجزائر، 2003 ص 35.

أصحاب العمل، أو ضد منظمة أصحاب العمل، كما يمكن أن يرفعها عامل ضد عامل آخر، حتى ولو كان ينتمي لنفس منظمته النقابية⁽¹⁾.

والمصلحة في الدعوى الفردية يجب أن تكون شخصية ومحقة⁽²⁾، وتتحقق المصلحة في الدعوى الفردية، حيث انقسم الفقه إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: يرى بأنه يحق للعامل أو لصاحب العمل رفع هذه الدعوى ولو لم يكن الإخلال بالقواعد الإتفاقية قد أصابه بضرر مباشر لأنه تكون له دائما مصلحة معنوية في احترام هذه القواعد، باعتبار أن الإتفاقية الجماعية تقوم على وحدة المصالح والتعاون، و تحقيق المصلحة العامة لجميع اعضاء المجتمع المهني دون تمييز بين العمال و اصحاب العمل وذلك بشرط أن تمنح هذه الدعوى صاحبها الحق في التعويض عن الضرر المعنوي الذي أصابه، دون الحق في التعويض المادي الذي يكون قد أصاب غيره.

الاتجاه الثاني: حيث أنه ذهب إلى التفرقة بين كل من العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بهذا الحق، بحيث لا تكون للعامل الحق في رفع هذه الدعوى، إلا إذا كان الإخلال بالقواعد الإتفاقية تمس بمصلحة مباشرة له، لأنه لا يجوز له الدفاع عن مصالح المهنة، أما بالنسبة لصاحب العمل الذي تسري عليه الإتفاقية مصلحة محقة في عدم الإخلال بالأحكام الإتفاقية عن طريق غيره من أصحاب العمل الآخرين، وذلك حتى لا تتفاوت الأعباء الناتجة عن هذه الإتفاقيات بالنسبة لهم⁽³⁾.

الفرع الثاني: الدعوى النقابية

إلى جانب الدعوى الفردية التي يحق لكل ذي مصلحة شخصية إقامتها، فيمكن أيضا للمنظمات النقابية أو منظمات أصحاب العمل اللجوء إلى القضاء.

تنص المادة 129 من القانون 90-11⁽⁴⁾ المتعلق بعلاقات العمل على أنه: «يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى

(1) أحمية سليمان، قانون العلاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص284.

(2) بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص106.

(3) أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص28.

(4) القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها، تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها». وقد خول القانون المنظمات النقابية العمالية أو تلك الممثلة لأصحاب العمل مباشرة هذا النوع من الدعاوى، ولقد تم تأكيد حق النقابة في رفع دعوى قضائية سواء لحسابها أو لحساب أعضائها، بنص المادة 16 من القانون 90-14⁽¹⁾ المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي التي تنص على أنه: «يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه وفقا للمادة 08 أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي: التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه وألحقت أضرار بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية».

فالقانون الجزائري يعترف صراحة بشخصية معنوية وما ينتج عن ذلك من حقها في التقاضي، إذا لحق بمصالحها أو بمصالح أعضائها، أي ضرر⁽²⁾. فللقابة أهلية تقاضي مزدوجة، فهي يمكنها التقاضي في الأمور التي تمس مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة وكشخص معنوي مستقل، وذلك مهما كان نوع النزاع أو الجهة المختصة بذلك، وهذا من جهة، كما يمكنها الدفاع عن مصالح أعضائها وكذا مصلحة المهنة التي تمثلها أمام مختلف الجهات القضائية، في كل القضايا التي تتعلق بالمصالح الفردية أو الجماعية المادية أو المعنوية لأعضائها، وهذا من جهة أخرى⁽³⁾.

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

أولاً: دعوى المصالح الجماعية

تتمثل دعوى المصالح الجماعية، في الدعوى التي تقيمها النقابة باسمها ولفائدتها، عندما يتعلق الأمر بمصلحة عامة كجماعة العمال أو لكل العمال، أو بمصلحة المهنة، أو قطاع النشاط، ويجب ملاحظة الفرق بين المصلحة الجماعية والمصلحة العامة، حيث أن هذه الأخيرة تتولى النيابة العامة مهمة الدفاع عنها، فالنقابة يمكنها اللجوء إلى القضاء ويشترط أن

(1) القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المشار إليه سالفاً.

(2) بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص 107.

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

يكون الضرر حالاً، لا محتملاً، ويجب أن تكون المصالح المعنية تخص الجماعة التي تمثلها النقابة، فلا يشترط أن يكون العمال المعنيون بالأمر أعضاء في النقابة، لكن لا يمكن للنقابة تمثل مجموعة مهمة معينة أن تباشر حقها في التقاضي إلا إذا كان هؤلاء العمال ينتمون إلى المجموعة المهنية التي تمثلها⁽¹⁾.

ومن أمثلة قواعد قانون العمل التي بمخالفتها قد تلحق أضرار بالمصلحة الجماعية للمهنة، ما يتعلق بالراحة الأسبوعية، والصحة والأمن والسلامة في العمل والحقوق الجماعية للعمال مثل المساس بحق الإضراب، وبالحرريات النقابية، وبصفة عامة عدم احترام القواعد المتعلقة بمدة العمل أو النظافة تمس بالمصلحة العامة للمهنة⁽²⁾.

ثانياً: الدعوى المباشرة

الدعوى المباشرة هي الدعوى التي تمارسها النقابة، باسمها ولحسابها، حينما ينصب النزاع حول تنفيذ أو تفسير الإتفاقيات والعقود التي أبرمتها النقابة، وهذا ما أكدته المادة 129 من القانون 90-11 في جزئها الأخير، وهذه الدعوى مستقلة ومتميزة عن دعوى الأعضاء وتختلف عنها في موضوعها وسببها وآثارها. وأن حق رفع هذه الدعوى تتمتع به النقابات الموقعة على الإتفاقية أو المنظمة إليها لاحقاً، وهذا استثناء لما جاء في المادة 129 السالفة الذكر، التي تجعل هذه الدعوى من حق أطراف الإتفاقية الجماعية⁽³⁾.

وحسب نص المادة 22 من القانون 90-04، فالنزاعات التي تثور حول تطبيق أو تفسير الإتفاقيات الجماعية، يكون النظر فيها القسم الاجتماعي لدى المحكمة، وتكون الأحكام الصادرة بشأنها محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون⁽⁴⁾.

(1) بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص108.

(2) أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص288.

(3) بن سعدي بن يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، المرجع السابق، ص110.

(4) تقضي المادة 22 من القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل6 نوفمبر سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل على أنه: «تكون الأحكام القضائية المتعلقة بالمسائل التالية محل تنفيذ مؤقت بقوة القانون:

- تطبيق أو تفسير اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل

- تطبيق أو تفسير كل اتفاق مبرم في إطار الإجراءات الخاصة بالمصالحة أمام مكتب المصالحة...

كما يمكن المحكمة عند النظر في المسائل الاجتماعية أن تتطرق بالتنفيذ المؤقت دون كفالة فيما بعد ستة أشهر».

ثالثاً: دعوى المصالح الفردية (الدعوى غير المباشرة)

إذا كان المبدأ ينص على أن كل شخص مستفيد من اتفاقية جماعية، يمكنه اللجوء إلى القضاء للحصول على تعويضات أو المطالبة بالتنفيذ الجبري، فإن الإستثناء يسمح للنقابة أن تلجأ إلى القضاء نيابة عن أعضائها المرتبطين باتفاقية جماعية، وتمثيل أعضائها في كل الدعاوى التي تنشأ عن الاتفاقية، ولا يشترط على النقابة تقديم وكالة، بل وليست مجبرة حتى على ذكر اسم العامل الذي تدافع عنه، يكفي أن يعلم العامل، ولا يقدم اعتراضه على أن تمارس الدعوى القضائية باسمه ولحسابه، أما الشرط الذي يقيد هذه الدعوى، فيجب أن يكون الحق المتنازع بشأنه ناتج عن اتفاقية جماعية، فلا يمكن ممارسة هذه الدعوى إذا تعلق الأمر بحق ناتج عن القانون⁽¹⁾.

أما فيما يخص الجهة القضائية التي يمكن فيها ممارسة هذه الدعوى، فيمكن أن تكون أمام القسم الاجتماعي⁽²⁾، أو الاستعجالي.

(1) بن سعدي يوسف، المرجع السابق، ص110.

(2) تنص المادة 500 من قانون رقم 08-09 مؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق ل25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008، على أنه: «يختص القسم الاجتماعي اختصاصاً مانعاً في المواد الآتية:

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

خاتمة

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

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

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

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

من خلال دراستنا تطرقنا إلى الشروط الموضوعية والشكلية لإبرام الإتفاقيات الجماعية، وذلك من خلال التعرض إلى عملية التفاوض الجماعي كمرحلة سابقة لإبرام الإتفاقيات الجماعية، ذلك بتحديد أطرافه، وإجراءات سير وتنظيم عملية التفاوض الجماعي، بالإضافة إلى تحديد موضوع الإتفاقية الجماعية، وقد حدد المشرع العناصر التي يجب أن تعالجها ، إلى جانب هذه العناصر ألزم المشرع أطراف التفاوض الجماعي عند إبرام الإتفاقيات الجماعية بإجراءات شكلية منها كتابتها وتسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، ثم إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة، وأخيراً إشهارها في وسط العمال.

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

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

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

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

وفي الأخير يمكن القول بأن قانون العمل، قانون واقعي مرتبط بالظروف الاقتصادية والإجتماعية والسياسية السائدة في كل بلد، فهو سريع التطور فقد أثبتت التجربة العملية في

البلدان المتقدمة على مدى فاعلية ومساهمة الإتفاقيات الجماعية في حفظ استقرار علاقة العمل، وكذا ضمان السلم الإجتماعي، بالرغم من أن جانبها العملي يتميز ببعض العيوب والنقائص يتعين إصلاحها في المستقبل وإعطاء الإتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية، وعدم الإكتفاء بتحديد القواعد العامة لها فقط، وذلك من أجل جعل الإتفاقيات الجماعية ذات دور مهم في تنظيم ظروف وشروط العمل، خاصة أمام الظروف الدولية الراهنة، الشيء الذي قد يجعل من الإتفاقية الجماعية الوسيلة الأمثل لتنظيم علاقات العمل، وذلك لتفادي النزاعات الجماعية.

قائمة

المراجع

أولاً: الكتب

أ. باللغة العربية

1. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 3، الجزائر 1998.
2. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 4، بن عنكون، الجزائر 2012.
3. أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، القاهرة، 1971.
4. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الاول، مدخل والى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الجزائر، 2009.
5. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة 1، الجزائر 2011.
6. جلال علي العدوي، قانون العمل، منشأة المعارف، دون ذكر رقم الطبعة، مصر، 1995.
7. جميل الشرفاوي، النظرية العامة للالتزام ، الكتاب الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1981.
8. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الطبعة الأولى، الجزائر، 2002.
9. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، د.ذ.ر.ط، الجزائر، 2002.
10. السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة 2000-2001.
11. عبد السلام عياد، المفاوضات الجماعية، الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1992.

12. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، الطبعة الثاني، الإسكندرية، 2002.
13. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003، دار المطبوعات الجامعية، دون ذكر رقم الطبعة، الإسكندرية، 2003.
14. محمد محمد احمد عجيز، ذاتية قانون العمل واهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية الطبعة 2، القاهرة 2007.
15. محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1996.
16. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة 3، 1983.
17. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، (الإضراب، الإغلاق، التحكم، الوساطة، المفاوضة، في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، دون ذكر رقم الطبعة، الإسكندرية، 2005.
18. يوسف الياس، علاقات العمل الجماعية في الدول العربية، مكتب العمل العربي، دون ذكر رقم الطبعة، القاهرة، 1996.

ثانيا: رسائل دكتوراه والمذكرات الجامعية

أ. رسائل دكتوراه

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

3. غبريت منية، علاقات العمل والتعلم الثقافي بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، الدراسة الميدانية بمركب أسميدال،-عنابة-، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.
4. مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

ب. مذكرات ماجستير

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

ثالثا: المداخلات

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

رابعا: المقالات

1. بن عزوز بن صابر، "إعداد الإتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة"، دورية فصلية تصدر عن مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، دراسات قانونية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، العدد الثالث، الجزائر، أفريل 2009.
2. جلال مصطفى القرشي، "الحركة النقابية والقانون النقابي"، القسم الأول، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية، العدد الأول، مارس 1988.

3. مخلوف كمال، "أحكام تشريع العمل، أي ذاتية؟"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، مجلة سداسية، العدد الثاني، 2011.
4. مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المركز الجامعي بالبويرة، العدد الرابع، الجزائر، جانفي 2011.

رابعاً: النصوص القانونية

أ. الدساتير

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

ب- النصوص التشريعية

1. الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 17، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 (الملغى).
2. الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 101، المؤرخة في 13 ديسمبر 1971 (الملغى).
3. الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).
4. الأمر رقم 75-30 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).
5. الأمر رقم 75-32 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).
6. الأمر رقم 75-33 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية، ج.ر عدد 39، المؤرخة في 16 ماي 1975 (الملغى).

7. القانون رقم 75-58 مؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 78 صادر في 30 سبتمبر 1975 معدل و متمم.
8. الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 الذي يتضمن القانون التجاري، ج.ر عدد 101 صادر بتاريخ 19 ديسمبر 1975.
9. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر عدد 32 المؤرخة في 08 أوت 1978 (الملغى).
10. القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، ج.ر عدد 6، مؤرخة في 7 فيفري 1990.
11. القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فيفري 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990 المعدل و المتمم.
12. القانون رقم 90-04 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بتسوية المنازعات الفردية في العمل، ج.ر عدد 6، المؤرخة في 7 فيفري 1990.
13. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990، المعدل بالقانون 90-21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991 والأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر عدد 43، المؤرخة في 10 جويلية 1996.
14. القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 2 جويلية 1990، ج.ر عدد 23، المؤرخة في 6 جويلية 1990، المعدل و المتمم بالقانون رقم 91-30 الصادر 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68، المؤرخة في 25 ديسمبر 1991، و المعدل و المتمم بموجب الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.
15. القانون رقم 91-05 المؤرخ في 16 جانفي 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية، جريدة رسمية عدد 03، المؤرخة في 16 جانفي 1991، جمد العمل و عطل

- العمل بهذا القانون إلى حين توفر الشروط اللازمة بموجب المرسوم التشريعي رقم 02-92 المؤرخ في 4 يونيو 1992، ج.ر، عدد 54 الصادرة في 15 يوليو 1992.
16. القانون رقم 09-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ج ر عدد 34 المؤرخة في 1 جوان 1994.
17. رقم 09-08 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فيفري سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21 المؤرخة في 23 أبريل 2008.

ج. التشريعات المقارنة والتشريعات الأجنبية

1. قانون العمل التونسي رقم 66-27 المؤرخ في 30 أبريل 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 73-77 المؤرخ في 8 ديسمبر 1973 وبالقانون رقم 76-84 المؤرخ في 11 أوت 1976، وبالقانون رقم 96-62 المؤرخ ف 15 جويلية 1996.
2. القانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج. ر العدد 14 المؤرخة في 7 أبريل 2003.
3. الظهير الشريف، رقم 1-03-194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق لـ 11 سبتمبر 2003، الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية رقم 5167 الصادرة في 8 ديسمبر 2003.
4. القانون رقم 17-2004 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2004 المتضمن مدونة الشغل للجمهورية الإسلامية الموريطانية.

5. Code de travail Français.

ب- باللغة الفرنسية

A. OUVRAG :

1. GERARD-Lyon caen, Droit du travail, 17eme édition, Dalloz, Paris, 1995.
2. JAVILLIER jean-claude, droit du travail, 4em édition, paris, 1992.

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

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	تشكر
	إهداء
	قائمة المختصرات
2	مقدمة
9	الفصل الاول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية
10	المبحث الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية وخصائصها ومستوياتها
10	المطلب الاول: تعريف الاتفاقيات الجماعية
11	الفرع الأول: التعريف الفقهي للاتفاقيات الجماعية
12	الفرع الثاني: التعريف التشريعي للاتفاقيات الجماعية
12	أولاً: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريعات العربية المقارنة
15	ثانياً: تعريف الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري
16	المطلب الثاني: خصائص الاتفاقيات الجماعية
16	الفرع الاول: تعدد أطرافها
16	الفرع الثاني: الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية
17	الفرع الثالث: موضوع الاتفاقية الجماعية
18	المطلب الثالث: مستويات الاتفاقيات الجماعية
19	الفرع الأول: المفاوضة الجماعية على مستوى المؤسسة
20	الفرع الثاني: المفاوضة الجماعية على مستوى القطاع
22	الفرع الثالث: المفاوضة الجماعية على المستوى الاقليمي
23	الفرع الرابع: المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني
24	المبحث الثاني: تمييز الاتفاقيات الجماعية عن غيرها من العقود أو الاتفاقات المشابهة لها.
25	المطلب الاول: تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة
26	المطلب الثاني: التمييز بين الاتفاقية الجماعية وعقد العمل الفردي

27	المطلب الثالث: التمييز بين الاتفاقية الجماعية وعقد تأسيس النقابة أو الجناية.
28	المطلب الرابع: التمييز بين الاتفاقية الجماعية والتشريع ولائحة النظام الأساسي للعمل
28	المطلب الخامس: تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الصلح
31	المبحث الثالث: الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية
32	المطلب الأول: الطبيعة العقدية للاتفاقيات الجماعية
33	الفرع الأول: نظرية الوكالة كأساس لانصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير
34	الفرع الثاني: نظرية الفضالة كأساس لانصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير
34	الفرع الثالث: نظرية الاشتراط لمصلحة الغير كأساس لانصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى الغير
37	المطلب الثاني: الطبيعة اللائحية للاتفاقيات الجماعية
37	الفرع الأول: الاتفاقية الجماعية لدى الفقيه دوجي
39	الفرع الثاني: الاتفاقية الجماعية لدى الفقيه هوريو
40	المطلب الثالث: الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية
41	الفرع الأول: الطبيعة المزدوجة من حيث اجراءات ابرام الاتفاقية الجماعية
42	الفرع الثاني: الطبيعة المزدوجة من حيث آثار الاتفاقية الجماعية
46	الفصل الثاني: أحكام سريان الاتفاقيات الجماعية
47	المبحث الأول: ابرام الاتفاقيات الجماعية
47	المطلب الأول: أطراف الاتفاقية الجماعية
48	الفرع الأول: التنظيم النقابي
49	أولاً: حالة الاتفاقية الجماعية القطاعية أو المتعددة المهن
50	ثانياً: حالة اتفاقيات المؤسسات
51	الفرع الثاني: صاحي العمل

52	أولا: حالة صاحب العمل الوحيد
55	ثانيا: حالة تعدد أصحاب الغمل
55	ثالثا: حالة تمثيل أصحاب العمل من طرف تنظيم نقابي
56	المطلب الثاني: الشروط الموضوعية والشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية
57	الفرع الاول: الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقيات الجماعية
57	أولا: شروط متعلقة بأطراف التفاوض
60	ثانيا: شروط متعلقة بتسير عملية التفاوض الجماعي
63	ثالثا: شروط متعلقة بموضوع الاتفاقية الجماعية (عناصر)
65	الفرع الثاني: الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية
65	أولا: كتابة الاتفاقية الجماعية
69	ثانيا: تسجيل الاتفاقيات الجماعية واشهارها
72	ثالثا: ايداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة
73	رابعا: اشهار الاتفاقيات الجماعية
75	المبحث الثاني: تطبيق الاتفاقية الجماعية
76	المطلب الاول: نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية
76	الفرع الاول: النطاق المكاني والزمني
76	أولا: النطاق المكاني
77	ثانيا: النطاق الزمني
78	الفرع الثاني: النطاق المهني
78	الفرع الثالث: نطاق التطبيق الشخصي للاتفاقية الجماعية
79	المطلب الثاني: انتهاء الاتفاقيات الجماعية
79	الفرع الاول: انتهاء الاتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها
79	الفرع الثاني: انتهاء الاتفاقية الجماعية بنقضها
81	المبحث الثالث: جزاء الاخلال بأحكام الاتفاقيات الجماعية
82	المطلب الاول: المسؤولية الناتجة عن الاخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية

82	الفرع الاول: المسؤولية المدنية
83	الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية
83	أولا: فيما يتعلق بالأجور
84	ثانيا: فيما يتعلق بأحكام الاتفاقية التي تكون مخالفة للقانون.
84	المطلب الثاني: دعاوى الاخلال بأحكام الاتفاقيات الجماعية
85	الفرع الأول: الدعوى الفردية
86	الفرع الثاني: الدعوى النقابية
87	أولا: دعوى المصالح الجماعية
88	ثانيا: الدعوى المباشرة
88	ثالثا: دعوى المصالح الفردية (الدعوى غير مباشرة)
92	الخاتمة
97	قائمة المراجع
103	فهرس المحتويات