



## كلية الحقوق والعلوم السياسية

# التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق

:

تحت إشراف : الأستاذة يعقوب زينة

من إعداد الطالبين:

يعيش هدى

:

الأستاذة:.....رئيسا.

الأستاذة: يعقوب زينة.....مشرفة و مقررة.

.....:

لا يسعنا بعد إتمام هذا البحث إلا أن نحمد الله تعالى ونشكره على عظيم نعمه، والذي إصطفانا لطلب العلم ويسر لنا الطريق، واللهم صلي وسلم على أفضل الخلق سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين و :

نتوجه بجزيل الشكر والإمتنان إلى أستاذتنا "يعقوب زينة" لقبولها الإ رعايتها الفائقة ما كان لبحثنا المتواضع أن يرى النور، وذلك من خلال ملاحظاتها القيمة ونصائحها السديدة التي كان لها بالغ الأثر في إتمام بحثنا هذا فشكرا لمجهودها وفضلها وجزاها الله خيرا.

كما نتوجه بالشكر والتقدير إلى كل من أعاننا في هذا المشوار.

إهداء

إلى والدي اللذان ربباني وأفنيا طموحهما في سبيل نجاحي أطل الله في عمرهما  
إلى أخواتي حفظهما الله  
في إنجاز هذا العمل  
وإلى جميع الأصدقاء

إهداء

إلى من ساندني في هذه الحياة إلى أبي أطل الله في عمره  
إلى من سهرت وعانت من أجلي إلى أمي أطل الله في عمرها  
إلى أخواتي الغاليات  
مهدي

يعيش هدى

قائمة بأهم المختصرات المستعملة

أولاً: باللغة العربية

:

:

:

:

: الجريدة الرسمية للديمقراطية الشعبية

ثانياً: باللغة الفرنسية

p. page

تحظى علاقات العمل بإهتمام كبير من قبل مختلف التشريعات سواء تشريعات الدول المتقدمة أو تشريعات الدول النامية، ذلك لإرتباط مفهوم الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي بأكبر طبقة في المجتمع وهي الطبقة العاملة، فأى مساس يهدد إستقرار علاقات العمل يؤدي إلى تعكر الجو الاقتصادي والاجتماعي للدولة.

في إطار التحولات التي شهدتها مختلف الدول بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة بتخليها عن النظام الإشتراكي وانتهاجها للنظام الرأسمالي، الذي جاء كنتيجة للأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر في أواخر الثمانينات. وتماشيا مع النظام الرأسمالي إنسحبت الدولة من الفضاء الاقتصادي وعن دورها الحمائي تاركة لمبدأ سلطان الإرادة المجال الأكبر في تنظيم علاقات العمل، حيث تعتبر هذه الخطوة بمثابة نقطة تحول في مفاهيم قانون العمل، بالتخلي عن النظام اللائحي وتكريس النظام التعاقدي "العقد شريعة المتعاقدين" هذا التراجع الذي أدى إلى إضعاف دور التشريع في تنظيم علاقات العمل والإكتفاء بتكريس الحد الأدنى لحقوق العمال<sup>1</sup>.

من هنا برز مفهوم التفاوض الجماعي كأهم وسيلة لتنظيم علاقات العمل في إطار الحوار والتشاور بين نقابات العمال أو ممثليهم، وبين أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف تحسين ظروف وشروط العمل.

لقى التفاوض الجماعي أهمية بالغة في مجال علاقات العمل حيث يؤدي نجاحها إلى إستقرار هذه العلاقات وبالتالي إستقرار المجتمع ككل، إلى جانب ذلك فهو أداة لتطوير وتحديث تشريعات العمل لتكون أكثر واقعية مع مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية التي تتميز بالمرونة فأصبح اليوم التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر يميز المجال الاجتماعي، نظرا لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية بإعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية و تحسينها و تحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية بمختلف المؤسسات.

<sup>1</sup>برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التسريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2014 1.

يحقق التفاوض الجماعي مبدأ التكافؤ بين مصالح متناقضة منها إقتصادية وأخرى إجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية العالمية، حيث تعتبر الإتفاقية الجماعية للعمل الأكثر تجاوبا من التشريع مع الظروف الجديدة التي فرضتها مختلف الأزمات الاقتصادية العالمية بصفة عامة والجزائر بصفة خاصة، دون تدخل المشرع لتعديل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل في كل مرة بحيث إكتفى بوضع الحدود التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها.

أصبح هاجس غلق المؤسسات وسياسة إعادة توطين الإنتاج المتبعة من طرف العديد من الشركات حاجز أمام إستقرار علاقات العمل، وهو ما دفع بالفكر القانوني إلى البحث عن سبل أخرى لتخطي هذه العوائق ولضمان إستقرار علاقات العمل ولو بأحكام أقل نفعا للعمال وذلك في إطار التفاوض الجماعي وهذا ما يدرج في إطار النظام العام الإستثنائي.

لكن ما يعاب على الدول النامية منها الجزائر التي شهدت حركة إقتصادية كبيرة أنها تعاني من نفس المشاكل الاقتصادية للدول المتخلفة إلا أن تشريع العمل لم يسقط هذا الواقع على القوانين التي تأطر وتنظم قانون العمل، لذلك نجد خروقات لقانون العمل في العديد من الحالات من طرف أصحاب العمل تجاه حقوق العمال.

إن التفاوض الجماعي حسب تجارب الدول المتقدمة أنجع وسيلة للحفاض على توازن الكفة بين المصالح الاقتصادية التي تعرف تقلبات مختلفة، والمصالح الإجتماعية التي عرفت تذبذبا.

من هنا نطرح التساؤل إلى أي مدى يمكن الحفاض على إستقرار علاقات العمل في ظل نظام تعاقدى مبني على التفاوض الجماعي، خصوصا مع ما أثبتته تجارب الدول المتقدمة إقتصاديا وما مدى إستعداد المشرع الجزائري للأخذ بهذا المنهج الذي فرضه الواقع الاقتصادي لضمان الاستقرار الاجتماعي والتقدم الاقتصادي؟

وللإجابة على هذه الإشكالية قسمنا موضوع بحثنا إلى فصلين، الفصل الأول يتناول التفاوض الجماعي في إطار تشريع قانون العمل بينما الفصل الثاني أشرنا فيه إلى التفاوض الجماعي في ظل التراجع عن الحماية الاجتماعي.



:

## التفاوض الجماعي في إطار تشريع قانون

لو نراجع تاريخ قانون العمل منذ ظهوره كفرع قانوني مستقل، لم يعرف إلا تطورا في إتجاه واحد نحو تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لطبقة العاملة دون إمكانية المساس أو التراجع عن حقوقها أو مزايها المكتسبة من أي مصدر كانت.

بالتالي أي تطور يلحق قانون العمل يجب أن يأتي بحماية أفضل فكل التعديلات التي تمت في قانون العمل فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجر فثلا كانت دوما نحو رفعه، التعديلات التي مست أوقات العمل كانت دوما من أجل تحقيق الحماية الاجتماعية دون المساس بالأجر هذا ما يميز قانون العمل أنه يسعى دائما إلى الرقي الاجتماعي.

يعتبر التفاوض الجماعي المحور الرئيسي لحركية قانون العمل و لنظام العلاقات المهنية عبر العالم<sup>2</sup>، نظرا لما يتوافر للتفاوض الجماعي من خصائص و مميزات تجعل منه وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة تتميز بالحوار الديمقراطي، مما يمكن الأطراف من تحقيق مكاسب و إمتيازات نتيجة لما يتمخض عن المناقشات و المشاورات، فضلا عن ذلك يعد التفاوض الجماعي وسيلة ربط بين قانون العمل من جهة و الواقع الاجتماعي و الاقتصادي من جهة أخرى، مما يؤدي إلى إنشاء جو من الإتصال و التكامل بين كل من القانون و الأحكام الإتفاقية، يجعل الأطراف يشعرون بوجود قواعد من النظام العام الاجتماعي يجب إحترامها و الإلتزام بها، مما يؤدي إلى الإستقرار و التوازن في علاقات العمل<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> JAVILLIER Jean Claude, droit du travail, 7 eme edition, L . G.D.J, Paris, 1999, P764.

<sup>3</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ و كوسيلة رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014 .12

## المبحث الأول:

### الإطار القانوني للتفاوض الجماعي

التفاوض الجماعي يمثل اليوم ركيزة أساسية في تنظيم علاقات العمل، وسعي مختلف التشريعات لتكريس مبادئه في قانون العمل (المطلب الأول)، بل يمكن القول بأن هذا القانون ليس له أي فعالية إلا إذا كان التفاوض والحوار يحتلان مساحة هامة في الإطار التشريعي لقانون العمل، وذلك بتعميمه على مختلف المجالات، وفي مختلف المستويات المتعلقة بعلاقات العمل (المطلب الثاني).

## المطلب الأول:

### تكريس التفاوض الجماعي في قانون العمل

أصبح التفاوض الجماعي اليوم جزء لا يتجزء من قواعد قانون العمل، وهذا راجع الى دوره في الحفاظ على إستقرار علاقات العمل<sup>4</sup>، وأثاره على المجتمع كونه وسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي، وذلك عن طريق الربط بين قانون العمل والواقع الاجتماعي والاقتصادي مما يؤدي الى خلق جو من التواصل<sup>5</sup>.

ولهذا نجد التفاوض الجماعي حظي بإهتمام كبير في مختلف التشريعات منها القانون الفرنسي الذي عرف تطورا كبيرا على مر السنوات، كما نجد أيضا المشرع المصري الذي أولى إهتماما كبيرا للتفاوض الجماعي، اما المشرع الجزائري كرس نظام التفاوض منذ صدور قانون 90-11 والذي جاء مسائرا لنظام الاقتصادي الذي انتهجته الدولة الجزائرية في مطلع التسعينات.

<sup>4</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل: بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والأضراب كوسيلة

ضغط، مرجع سابق، ص 10.

<sup>5</sup> مخلوف كمال، مرجع نفسه، ص 10.

## الفرع الأول:

### موقف المشرع الجزائري

يقصد بتشريعات العمل مجموعة من القوانين والنصوص المختلفة الصادرة في مجال العمل سواء ما تعلق منها بالمبادئ العامة لتنظيم علاقات العمل الفردية أو الجماعية، أو تلك المتعلقة بكيفيات ممارسة الحقوق الأساسية كالحق النقابي الحق في التفاوض الجماعي، الإضراب وآليات تسوية المنازعات الفردية والجماعية<sup>6</sup>.

وتشكل هذه القواعد القانونية المصدر الرسمي المباشر لنظام التفاوض الجماعي من حيث أنها من جهة تجسد المبادئ الدستورية ومن جهة أخرى تحدد الآليات والأساليب والإجراءات التي تجسد حق التفاوض<sup>7</sup>.

وتقسم القوانين الصادرة في مجال تشريع العمل في الجزائر منذ صدورهما الى مرحلتين، الأولى في إطار النظام الإشتراكي الموجه والتي تم العمل بها الى غاية 1989، ثم تأتي المرحلة الثانية التي عرفت إصلاحات جذرية في المجال الاقتصادي والاجتماعي<sup>8</sup>.

### : ما بين 1971 1990

يعتبر الأمر رقم 71 - 74<sup>9</sup> أول أمر أقيم لتنظيم علاقات العمل المتعلقة بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، حيث كانت الملكية جماعية لوسائل الإنتاج. وكانت الدولة تعتبر العامل بأنه هو المسير والمنتج في ان واحد، فنجد ان الأمر 71 - 74 ركز فقط على كيفية تنظيم علاقات العمل

<sup>6</sup> بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2014، ص 25.

<sup>7</sup> بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي، مرجع نفسه، ص 26.

<sup>8</sup> بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، عمان، الطبعة، دون سنة النشر، ص 39.

<sup>9</sup> أمر رقم 74/71، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، متضمن التسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، صادر في 13 ديسمبر 1971، ص 1736، هذا الأمر ملغى.

في القطاع العام دون الخاص ولم يتطرق لموضوع الحق في التفاوض الجماعي لأن تنظيم علاقات العمل كان لائحي، واستمدت مختلف الاحكام المتعلقة بقانون العمل من القانون الفرنسي الذي جاءت فيه مجموعة من البيانات المختلفة منها تلك المتعلقة بالتشغيل والأجور والشروط الأخرى المتعلقة بالعمل مثل تحديد مدة العمل والخدمات، بالإضافة الى بيان طرق انهاء علاقات العمل، ليأتي بعدها الامر 71 - 75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>10</sup>، الذي اعترف للقطاع الخاص بحق التفاوض الجماعي وبالتالي حق ابرام الاتفاقيات الجماعية، وفي نفس السنة جاء الأمر رقم 75 - 31<sup>11</sup> المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>12</sup>، فكان اول قانون في الجزائر يمنح للعمال الحق في ابرام الاتفاقيات الجماعية.

جاءت بعدها احكام القانون 78 - 12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل<sup>13</sup> الذي كرس الأحكام التي تضمنها كل من الامر 71 - 74 والامر 71 - 75 وكذلك أحكام القانون 75 - 31 وذلك لمسايرة المبادئ التي تضمنها النظام الاقتصادي الذي تبنته الجزائر خلال فترة دستور 1976، الذي جاء بمجموعة من الاحكام المتضمنة لتنظيم علاقات العمل سواء كانت فردية او جماعية وهنا نجد بان المشرع لم يهتم فقط بتنظيم علاقات العمل الفردية بل اهتم كذلك بالعلاقات الجماعية<sup>14</sup>.

والشيء الوحيد الذي لم يأت به هذا القانون هو التفاوض الجماعي سواء في القطاع العام او الخاص ، لأنه في هذه المرحلة كانت الدولة هي المسيرة والمنظمة لعلاقات العمل بشكل مطلق في كل القطاعات ولقد جاء القانون 78 - 12 بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية و بعدها

<sup>10</sup> أمر رقم 75/71 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، متضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص، ج ر عدد 101 صادر في 13 ديسمبر 1971، ص 1741، هذا الأمر ملغى.

<sup>11</sup> 31/75 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلا 39 16 1975 527.

<sup>12</sup> بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 42، 43.

<sup>13</sup> 12/87 5 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32 8 1978 457.

<sup>14</sup> واضح رشيد، "دور المفاوضة الجماعية في استقرار علاقات العمل"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة واثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 116.

جاء قانون 82-06 مؤرخ في 27 فبراير 1982<sup>15</sup> الذي ينظم علاقات العمل الفردية و كذلك مرسوم 82 - 302 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية<sup>16</sup> الا انه الغيت الاحكام الواردة في القانون 78 - 12 بعد صدور قانون 90 - 11 الذي تضمن في طياته احكام جديدة متعلقة بقانون العمل.

### ثانيا: مرحلة صدور قانون 11-90

إن التحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية للأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر، تراجعت الدولة عن دعم المؤسسات الاقتصادية مما أثر سلبا على الأوضاع الاجتماعية للعمال، الامر الذي دفع بالدولة على ادخال إصلاحات في جميع المجالات خاصة الاجتماعية منها، فتجسدة هذه الرغبة في دستور 1989 المعد والمتمم بدستور 1996<sup>17</sup>.

ففي المجال الاقتصادي والاجتماعي تخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه وانتهجت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب وفسح المجال أمام أطراف الإنتاج والشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية و الاجتماعية في اطار النظام التعاقدى و اكتفت بالتدخل في الحدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط<sup>18</sup>.

كل هذه التطورات التي طرأت على تنظيم علاقات العمل جاءت بصدور قانون 11-90 الذي منح للعمال حق اللجوء الى التفاوض وبالتالي حق ابرام الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية. كما

02	09	27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد	06/82	15
			.457	1982
		11 ديسمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل	302 /82	16
		26 1982.	73	الفردية، ج ر عدد
438/96		17 دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996		
76	1996	7 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في إستفتاء 28		
16	63	2008	03/02	8 ديسمبر 1996
	07	14	2016	6
			01/16	2008
				.2016
				18
				.29

ان قانون 90-14 كرس حرية تعدد النقابات وهذا ما يتماشى مع المبادئ التي كرسها دستور 1989<sup>19</sup>.

## الفرع الثاني:

### موقف التشريعات الأخرى

شهد التفاوض الجماعي تباينا وإختلافا في آراء التشريعات فهناك من ركز في تناول هذا الموضوع على الجانب الإلزامي الذي يقع على صاحب العمل، إلى جانب ذلك لم يعرف التفاوض الجماعي وهو ما استقر عليه موقف المشرع الفرنسي (أولا).

في حين نجد التشريع المصري تناول موضوع التفاوض الجماعي كنظام قائم بحد ذاته منفصل عن الإتفاقيات الجماعية مع تقديم تعريف له (ثانيا).

### أولا: موقف المشرع الفرنسي

تعد فرنسا من أوائل الدول التي إعترفت بمشروعية حق العمال في تكوين النقابات العمالية وذلك بموجب القانون الصادر في 16 مارس 1884 والذي قرر صراحة مبدأ الحرية النقابية، ومن وقتها أصبح التفاوض الجماعي من اهم وسائل العمل النقابي.

جاء المشرع الفرنسي بمجموعة من التعديلات في مقدمتها ديباجة دستور الجمهورية الرابعة،<sup>20</sup> سنة 1946 حيث نصت الفقرة الثامنة على "أن لكل عامل أن يشارك بواسطة ممثليه في التحديد الجماعي لشروط العمل" ثم توالى التعديلات، وصدرت قوانين تجعل التفاوض الجماعي إلزامي داخل المؤسسة ومن أهم هذه القوانين القانون رقم 82 - 957 الصادر بتاريخ 13 نوفمبر

1982 والذي أدرجت تعديلاته في المادة 132 من قانون العمل الفرنسي الذي كرس مبدأ إلزامية التفاوض السنوي مع النقابة العمالية المعنية فيما يخص الأجور، ساعات العمل مدة العمل.

## ثانياً: موقف المشرع المصري

خصص المشرع المصري الباب الثاني من الكتاب الرابع من قانون العمل،<sup>21</sup> لتنظيم المفاوضة الجماعية حيث قام بتعريفها وتحديد مستوياتها مع تحديد التزامات صاحب العمل في التفاوض الجماعي، فوجد المادة 146 من قانون العمل المصري تعرف النقابة العمالية على أنها " الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل، تحسين شروط وظروف العمل، وأحكام الإستخدام للتعاون بين طرفي العمل لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة، تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال "

كما حدد قانون العمل المصري المستويات التي تتم فيها المفاوضات الجماعية، وهي المنشأة المهنة أو الصناعة كما تكون على المستوى الإقليمي أو الوطني إذ ألزم صاحب العمل بتقديم ممثلو التنظيم النقابي في المفاوضات الجماعية من بيانات ومعلومات خاصة بالمنشأة.

فيما يخص تعريف قانون العمل المصري للمفاوضة الجماعية، يتجلى لنا أن المشرع المصري لم يحدد طبيعة المفاوضة الجماعية من حيث أنها وسيلة ودية ومباشرة لتنظيم شروط وظروف علاقات العمل، إلا أنه أوضح عناصرها وأهدافها وأطرافها وكذلك حدد موضوعاتها بصورة عامة مما يتيح الفرصة أمام أطراف المفاوضة ليتفاوضوا على الموضوعات التي تتعلق بشروط العمل وظروفه ولم يلزمهم بطرح موضوعات معينة<sup>22</sup>.

ويتضح لنا من خلال التعريف كذلك ضرورة وجود منظمات نقابية عمالية كطرف في المفاوضات مما يؤدي الى ابعاد العمال غير المنتمين لتنظيم نقابي عن مجال المفاوضة.

<sup>21</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص 13.

<sup>22</sup> مخلوف كمال، مرجع نفسه، ص 14.

## الفرع الثالث:

### أهمية وخصائص التفاوض الجماعي

للتفاوض الجماعي بمجموعة من الخصائص التي تجعل منه وسيلة سلمية يعمل على تنظيم علاقات العمل، كما يعتبر وسيلة سلمية يجمع بين أطراف علاقة العمل (أولاً) وتعود أهمية التفاوض الجماعي في تحديد ظروف وشروط العمل (ثانياً).

#### أولاً: خصائص التفاوض الجماعي

من خصائص التفاوض الجماعي انه وسيلة سلمية، لتنظيم علاقات العمل القائمة على الاتصالات والتشاور التي تساهم في الحفاظ على علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل بشكل ودي دون حاجة اللجوء إلى الإضراب من قبل العمال أو الذهاب إلى إغلاق المؤسسة من طرف المستخدم<sup>23</sup>. وتعتبر هذه خاصية من اهم خصائص التفاوض الجماعي لأنها تتم بطريقة سلمية تحقق مصالح العمال من خلال تحسين شروط وظروف العمل من جهة، وتحقيق مصالح أصحاب العمل من جهة أخرى.

يقوم التفاوض الجماعي على الإرادة الحرة للأطراف، وهذا ما أكدته الإتفاقية العربية رقم 11 المتعلقة بالتفاوض الجماعي لسنة 1979 "ينظم تشريع كل دولة الإطار للتفاوض الجماعي والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية التفاوض الجماعي المكفولة بمقتضى هذه الإتفاقية" فلا يمكن إجبار أي طرف على التفاوض، بل السعي إلى التوعية بأهمية ودور التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل كما يمكن إنسحاب أي طرف من التفاوض و هذا ما أكده الفقه على أن يتحمل كل طرف عواقب الانسحاب، فإنسحاب المستخدم قد يدفع العمال باللجوء إلى الإضراب أما في حالة إنسحاب العمال فقد يلجأ صاحب العمل إلى غلق المؤسسة.

<sup>23</sup> سلامة عبد التواب عبد الحلیم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، 54.



في التشريع الجزائري لا يوجد أي نص يجبر على التفاوض ولا تحديد مدة ذلك، إنما ترك الحرية للأفراد في ذلك ولكن إذا ما تبين لهم وجود مسائل تحتاج لتفاوض يجتمع العمال وارباب العمل من أجل التشاور للوصول إلى التفاهم في شكل إتفاقيات جماعية بمبادرة احد الاطراف.

عكس المشرع الفرنسي فهو ألزم المستخدم كل سنة وكل ثلاثة سنوات فيما يخص التفاوض السنوي يكون في المؤسسات التي تشمل على منظمة نقابية تمثيلية واحدة أو أكثر، فالمستخدم ملزم بعد إخطاره أن يبلغ هذا الطلب في أجل أقصاه 8 أيام إلى باقي التنظيمات التمثيلية وتستدعي كل الأطراف للتفاوض السنوي الإجباري في أجل 15 يوم الموالية، حول عدد العمال، إجراء تنظيم وقت العمل خاصة العمل بالتوقيت الجزئي، كما قد يشمل هذا التفاوض التكوين والتقليص من وقت العمل.

أما فيما يخص التفاوض كل ثلاثة سنوات فهو يشمل المؤسسات أو مجموعة المؤسسات التي تضم أكثر من 300 أجير، فالمستخدم ملزم بالتفاوض مع المنظمات النقابية التمثيلية على سبيل المثال وليس الحصر حول التسريح لأسباب إقتصادية، أو الذهاب الإرادي إستراتيجية المؤسسة والعناصر المتوقعة بشأن مسألتها الشغل والأجور.

يعتبر التكتل من خصائص التفاوض الجماعي فهو صفة مطلوبة بين العمال نظرا للمصالح التي تجمعهم وتمثلهم منظمة نقابية للدفاع عن مصالحهم، فالتفاوض الجماعي لا يشمل عملا واحدا فقط إنما يشمل جماعة متى توفرت فيهم الشروط المنصوص عليها قانونا<sup>24</sup>.

ومن خصائص التفاوض الجماعي كذلك أنه وسيلة مباشرة يجمع بين أطراف الاتفاق أو النزاع.

## ثانيا: أهمية التفاوض الجماعي:

تعود أهمية التفاوض الجماعي إلى إعتباره آلية نقابية سلمية تهدف إلى الحفاظ على السلم الاجتماعي، إذ بدأت أهمية التفاوض الجماعي في التطور في ظل نشأة النظام الإقتصادي الحر كونه وسيلة أساسية مبنية على الحوار ويعمل على تحديد شروط وظروف العمل، وتتجدد أهمية التفاوض الجماعي من خلال إبراز وظائفه والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها.

## 1: وظائف التفاوض الجماعي

للتفاوض الجماعي عدة وظائف مختلفة منها ما يتعلق بشروط وظروف العمل، ومنها ما يتعلق بضبط آليات تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية.

### أ: تحديد شروط وظروف العمل

يعمل التفاوض الجماعي على تحديد شروط وظروف العمل، الذي يقصد به كل الأحكام المشتركة التي يتوصل إليها أطراف علاقة العمل والقائمة على إحترام النصوص القانونية والتنظيمية وكذا الظروف الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة، فكل هذه الأمور يتم التوصل إليها عن طريق الاتفاقيات الجماعية<sup>25</sup>.

حدد المشرع الجزائري كل العناصر والمواضيع التي يمكن التفاوض حولها في نص المادة 120 من القانون 11/90 التي تنص على " ... تعالج خصوصا العناصر التالية" بحيث أوردتها على سبيل المثال وهو ما يبقي نطاق التفاوض الجماعي مفتوح أمام كل المواضيع<sup>26</sup>.

### ب: الوقاية من منازعات العمل وضبط آليات تسويتها

إن منازعات العمل سواء كانت فردية أو جماعية تهدد السلم الاجتماعي وإستقرار علاقات العمل داخل المؤسسات والمجتمع، مما يؤدي إلى تدهور علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل. في هذه المرحلة يظهر دور التفاوض الجماعي في إيجاد الحلول للخلافات التي تنشأ بين أطراف العلاقة التعاقدية، إذ يعمل التفاوض الجماعي على الوصول إلى الأهداف المحددة والمبنية على الحوار الراشد بين المستخدم والعامل<sup>27</sup>.

مرجع نفسه، ص 43.

25

11/90

120

26

ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية

"

27

" الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 11 2010 .103

ظهرت فكرة مشاركة العمال في تحسين ظروف العمل الاجتماعية والمهنية ويختلف دورها باختلاف الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية فبعد أن كانت عبارة عن لجان إستشارية أصبحت تلعب دورا هاما في تنظيم علاقات العمل، وقد أحدثت أجهزة المشاركة في الجزائر بموجب القانون 02/90 ودورها إستشاري أي إبداء الرأي وتسيير الخدمات الاجتماعية، أما في الدول الأخرى فلها دور أساسي في تسيير المؤسسات وتنظيم علاقات العمل كما تتدخل في سياسة الأجور والتكوين والتشغيل.

## 2: أهداف التفاوض الجماعي

من اهداف التفاوض الجماعي تنظيم ظروف وشروط العمل بواسطة الإتفاقيات الجماعية للعمل، وهناك أهداف أخرى يسعى التفاوض الجماعي إلى تحقيقها.

### أ- تحقيق السلم الاجتماعي والاستقرار الاقتصادي

إن الطبقة العمالية هي من تشكل أكبر نسبة في المجتمع بإعتبار أنها تمس مختلف الأنشطة لهذا فإن إستقرارها يؤدي إلى إستقرار المجتمع، وفي حالة ما لم تستقر هذه العلاقات فلن يتحقق السلم والأمن الاجتماعيين<sup>28</sup>.

ويساهم التفاوض الجماعي في تحديد شروط العمل وظروف الإستخدام<sup>29</sup>، من أجل الحفاظ على إستقرار علاقات العمل إضافة إلى ذلك الوقاية من نزاعات العمل ووضع آليات لتسويتها حتى لا تأخذ أكثر من وقتها بين كل من العمال وأصحاب العمل.

### ب- تكملة التشريع

يعتبر تشريع العمل مجموعة من القواعد والأحكام العامة والمجردة التي تحكم المسائل العامة مما يجعلها لا تتعرض للمسائل الجزئية هو ما يجعلها عرضة للنقص، من خلال هذا يظهر دور التفاوض الجماعي في سد هذه الثغرة ولتكملة التشريع خاصة في ظل النظام الاقتصادي الموجه.

<sup>28</sup> محمد عبد الله نصارة، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مطبوعات منظمة العمل العربية، القاهرة، 1996 .57

<sup>29</sup> واضح رشيد، "دور المفاوضة الجماعية في إستقرار علاقات العمل"، مرجع سابق، ص 116.

وهو الأمر السائد في الجزائر بعد إتباعها للنظام الحر سنة 1990 والذي فتح المجال للشركاء الاجتماعيين لتحديد القواعد الضابطة لعلاقتهم والتكفل بالمنازعات التي تنشأ أثناء تنفيذ العلاقة التعاقدية سواء كانت فردية أو جماعية<sup>30</sup>.

### ج- توجيه المشرع الاجتماعي

يسعى التفاوض الجماعي إلى توجيه المشرع على أساس طرح المواضيع التي تهم طرفي علاقة العمل، والتوصل إلى إتفاق من شأنه أن يؤدي إلى تنظيمها في شكل إتفاقات وإتفاقيات جماعية للعمل<sup>31</sup>، وهو ما يساهم في توجيه المشرع إلى أهمية تنظيم و سن مثل تلك المواضيع في شكل قواعد قانونية خاصة إذا تكررت خلال عملية التفاوض وطرحت على عدة مستويات مختلفة مما يدل على أهميتها والحاجة إلى تنظيمها من خلال التشريع حتى تعم الفائدة على أطراف علاقة العمل.

### د- تحقيق التنمية الاجتماعية

إن تحقيق التنمية الاجتماعية مرهون أساسا بتطور الطبقة العمالية التي تشكل أكبر نسبة في المجتمع، ولما كان التفاوض الجماعي هو من يهتم بتنظيم شروط وظروف العمل كان موضوع الأجر هو الذي يحتل مركز الصدارة من بين مواضيع التفاوض الجماعي، لأنه يعتبر العامل الأساسي والمهم لإرتقاء الطبقة العاملة ومنها إرتقاء المجتمع وتحقيق التنمية الاجتماعية<sup>32</sup>.

## المطلب الثاني:

### مستويات وموضوعات التفاوض الجماعي في القانون الجزائري

إن الدور الفعال الذي يلعبه التفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل، وفي الحفاض على استقرار هذه العلاقات، جعله يمارس على مستويات عديدة، وهذا التعدد فرضه تنوع علاقات

العمل، وإختلاف مستوياته (الفرع الأول)، وتتنوع موضوعاته التي تعتبر الحلقة الأكثر تطورا منذ نشأة التفاوض الجماعي، وذلك نظرا لارتباطها بصفة مباشرة بالمصالح المالية والاجتماعية للعمال (الفرع الثاني).

## الفرع الأول:

### مستويات التفاوض الجماعي

يعرف قانون العمل الجزائري عدة مستويات للتفاوض الجماعي ابتداء من التفاوض على مستوى المؤسسة إلى غاية التفاوض على المستوى الوطني.

:

يعد التفاوض على مستوى المؤسسة الصورة الاقدم للتفاوض الجماعي، حيث يتم بين صاحب العمل والمنظمة النقابية، على مستوى مكان العمل، بدون الاخذ بعين الاعتبار الشكل القانوني للمؤسسة. يتميز عادة التفاوض على هذا المستوى بالطابع المباشر والبسيط، وتسود فيه روح العلاقات الشخصية التي تربط العمال بصاحب المؤسسة، وعلى الرغم من قدم التفاوض على مستوى المؤسسة إلا أنه حتى اليوم يمثل اهم مستويات التفاوض لسهولة التقاء صاحب العمل بالمنظمة النقابية من جهة، ومن جهة أخرى صاحب العمل يميل أكثر إلى هذا النوع من التفاوض<sup>33</sup> لسهولة التفاوض مع المنظمة النقابية.

على الرغم من المزايا التي يمثلها التفاوض على مستوى المؤسسة، إلا أنه لا يخلو من بعض العيوب فكثيرا من الأحيان نجد ان نتائج التفاوض على هذا المستوى مرهونة بالقدرة المالية للمؤسسة، ضف إلى ذلك ان انتشار هذا النوع من التفاوض الجماعي يؤدي إلى ظاهرة تفاوت الأجور وساعات العمل في المهنة او الصناعة الواحدة، حيث يحصل العمال في المؤسسة الكبيرة على اجر أكثر من العمال الذين يعملون في مؤسسة صغيرة.

<sup>33</sup> محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص 139.

لهذه الاسباب قد يقبل أطراف التفاوض اجراء التفاوض الجماعي على مستوى المهنة او النشاط، لأن هذا التفاوض من شأنه أن يتجنب الفوارق بين عمال المؤسسات في الصناعة الواحدة وضمان استقرار علاقات العمل في المهنة او النشاط الواحد، باعتبار ان هدف التفاوض الجماعي هو البحث عن تنظيم شروط العمل والحفاظ على استقرار علاقاته.

و لتمثيل العمال داخل المؤسسة تنص المادة 35 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي<sup>34</sup> " تعتبر التمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، التنظيمات النقابية للعمال التي تظم 20 عامل على الأقل من العدد الكلي للعمال الاجراء الذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، وإذا كانت موجودة داخل المؤسسة " فإذا لم تتوفر الشروط المنصوص عليها في المادة 35 فان التفاوض يتم بين العمال وأصحاب العمل حسب نص المادة 42 ، وفي حالة ما إذا كانت المؤسسة تحتوي على اقل من 20 عامل فان التمثيل يتم عن طريق انتخاب عامل من البقية العمال لكي يمثلهم، حسب المشرع الجزائري يكون تمثيل العمال مضمون داخل المؤسسة سواء كانت نسبة التمثيل المنصوص عليها متوفرة او لا.<sup>35</sup>

فالتفاوض على مستوى المؤسسة لا تزال تعمل به كل من الولايات المتحدة الامريكية واليابان وكذلك مختلف الدول النامية التي لا تزال فيها الحركة النقابية ضعيفة نوعا ما، وبالنظر الى أهمية هذا المستوى من التفاوض فقد عملت المنظمة الدولية على اصدار مجموعة من التوصيات المتعلقة بهذا المستوى.

<sup>35</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص ص 72، 73.

## ثانيا: التفاوض على مستوى

هذا النوع من التفاوض يكون بين أصحاب العمل او المنظمات التي تمثلهم على مستوى القطاع المهني والمنظمات النقابية الممثلة للعمال، ويتطلب التفاوض على هذا المستوى وجود منظمات تمثيلية قوية بالنسبة للعمال وبالنسبة لأصحاب العمل<sup>36</sup>.

ان هذا النوع من التفاوض تفضله المنظمات النقابية التي تمثل العمال وأصحاب العمل في الكثير من الدول الاوربية نظرا لقوة هذه المنظمات من ناحية، ومن ناحية اخرى يؤدي الى تماثل الحقوق والمزايا التي يحصل عليها العمال الذين ينتمون الى نفس القطاع، وهذا النوع من التفاوض يؤدي الى زوال المنافسة بين المؤسسات في القطاع الواحد بذلك يؤدي الى استقرار علاقات العمل في هذا القطاع.<sup>37</sup>

التفاوض على مستوى المؤسسة يكون على عدة مواضيع منها الأجور، والتمهين، وكفاءة العمال وغيرها من المواضيع التي يتم الاتفاق عليها بين الأطراف، وذلك متى توفرت الشروط اللازمة لذلك مع احترام القوانين السارية ومراعاة النظام العام الاجتماعي.

رغم الانتشار الواسع الذي يعرفه التفاوض الجماعي على هذا المستوى وما يمثله من مزايا إلا أن التفاوض على مستوى القطاع يتطلب وجود منظمات تمثيلية قوية لديها الرغبة في إنجاح المفاوضة، لذلك نجد أصحاب العمل يفضلون التفاوض على مستوى المؤسسة، حيث يرى البعض من أصحاب العمل ان التفاوض الجماعي من الأمور التي تخص المؤسسة وضاف الى ذلك ان التفاوض القطاعي، قد يؤدي بأصحاب العمل الى الادلاء ببعض المعلومات والبيانات، والتي لا يجب الإعلان عنها والاطلاع عليها مما قد يمس بنشاط الاقتصادي<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق، ص 88.

<sup>37</sup> محمد عبد الله نصار، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص 141.

<sup>38</sup> المفاوضة الجماعية، مكتب العمل الدولي، الطبعة الثالثة، 1989، جنيف، ص 32.

اما المشرع الجزائري فقد نص على هذا النوع من التفاوض بين أطراف علاقات العمل، رغم نقص التجربة في مجال التفاوض الجماعي، كذلك عدم وجود ثقافة التفاوض في الجزائر، وهذا راجع الى حداثة النظام الاقتصادي الذي يعتمد على إرادة الأطراف في التعاقد، ولقد تزامن صدور قانون 90-11 التعددية النقابية في قانون 90-14 حيث يعتبر التفاوض الجماعي المحرك الأساسي للمنظمات النقابية<sup>39</sup>.

### ثالثا: التفاوض على المستوى الإقليمي

يتم هذا النوع من التفاوض داخل إقليم منطقة جغرافية معينة داخل الدولة حيث تحتوي على مجموعة من المؤسسات التي تنتمي إلى قطاع مهني واحد، او الى صناعة واحدة وذلك بغية توحيد شروط العمل وظروفه في تلك المنطقة، مما يؤدي الى انعدم المنافسة بين تلك المؤسسات وضمان استقرار علاقات العمل في الإقليم<sup>40</sup>.

التفاوض على مستوى الإقليم يتطلب تحضيرات مسبقة منها الاتفاق بين عمال المنطقة الاتفاق بين المنظمات النقابية وأصحاب العمل، ومن شأن هذا التفاوض ضمان استقرار علاقات العمل في تلك المنطقة او الإقليم وهذا من خلال توحيد شروط العمل<sup>41</sup>.

لكن هذا النوع من التفاوض نادرا ما يتم اللجوء اليه نظرا لصعوبات التي تكتنفه فمن ناحية يتطلب ضرورة الاتفاق بين جميع أصحاب العمل في المنطقة التي تنتمي الى نفس النشاط والاتفاق بين المنظمات النقابية التي تمثل العمال من ناحية أخرى، وهذا امر صعب نظرا للمنافسة القوية بين المؤسسات وصعوبة التنسيق بين المنظمات العمالية.

39 14/90 1990/07/02، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر ج عدد 23  
12/96 1991/12/21 30 /91 1990/07/06  
1996/06/10.

40 أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، جامعة بورسعيد، 1999، ص 8.

41 BORENFREUD Georges, pouvoir de représentation et négociation collective, revue de droit social , N 12 , décembre 1997.



لقد أشار المشرع الجزائري الى إبرام التفاوض حول اتفاقات او اتفاقيات جماعية إقليمية في نص المادة 122 من قانون 90-11، لكن من حيث الواقع يكاد يندم التفاوض على هذا المستوى وهذا لوجود بديل الا وهو التفاوض على مستوى القطاع.

### رابعا: التفاوض على المستوى الوطني

إن هذا المستوى من التفاوض سمي في الجزائر بالحوار الاجتماعي وهو يجمع بين الدولة وأطراف علاقة العمل، والذي يتوصل من خلاله الأطراف الى تحديد شروط العمل وتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل وتنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل او منظماتهم او منظمات العمال<sup>42</sup>. كما يعتبر الوسيلة الأساسية لتطوير علاقات العمل المهنية وأهميته الكبيرة تقتصر في تحقيق السلم الاجتماعي على المستوى الاقتصادي، فالتفاوض على المستوى الوطني (الحوار الاجتماعي) هو الدافع الأساسي لتنشيط الحياة الاقتصادية وتطوير الإنتاج<sup>43</sup>.

انعقدت في الجزائر عدت اتفاقيات ثلاثية بلغ عددها 15 لقاء من سنة 1990 الى 2013 التي تضمنت في محاورها كل من الأجور والتعويضات وكيفية إيجاد الحلول للخلافات التي تشوب في علاقات العمل.

### الفرع الثاني:

### مواضيع التفاوض الجماعي

يقوم التفاوض الجماعي على شروط وظروف العمل أما ما يخص مواضيع المفاوضة الجماعية تكون دائما متعلقة بالعمل، اما ما يتعلق بالشروط والظروف فإنها تختلف من دولة إلى أخرى فالدولة هي من تحدد مواضيع التي يجب التفاوض عليها والمواضيع التي سوف تستبعد، ولذلك فالتفاوض الجماعي يقوم على عدة أسس مختلفة بداية بمواضيع التفاوض الجماعي الذي

<sup>42</sup> مختاري فاطمة الزهراء، الاتفاقية الجماعية في ظل القانون 90-11، مذكرة من اجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر، 2011، ص 26.

<sup>43</sup> بلعبدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائري، مرجع سابق، ص 75.

تتميز بعدم الاستقرار نظرا لما يحدث لها من تغير وتطور خاصة وأنه يحكم العلاقات التي تتميز بالتغير المستمر بين العمال وأصحاب العمل.

في حالة ما إذا كان الموضوع مخالف للنظام العام فإنه لا يصلح إدخاله ضمن مواضيع التفاوض الجماعي، وهذه الفكرة نجدتها تختلف من دولة لأخرى ففي بعض الدول يمكن أن تكون موضوعات التفاوض مخالفة للنظام العام وفي البعض الآخر لا تكون مخالفة<sup>44</sup>.

تعتبر موضوعات التفاوض الجماعي الجانب الأكثر تطور إذ ظهر ذلك من بداية نشأته وهو ما أضاف له الأهمية الكبرى، كانت بداية مواضيع التفاوض الجماعي بين أطراف علاقة العمل مقتصرة حول الأجور و ساعات العمل التي تشكل محور النزاع بينهما، ثم تطورت بعد ذلك لتشمل مواضيع أخرى بعدما كانت تقتصر على شروط العمل أصبحت بعد ذلك متعلقة بظروف العمل فطرحت موضوعات تتعلق بالراحة و إمتدت لتشمل علاقات العمل الفردية و الجماعية<sup>45</sup>.

تتوقف التفاوض الجماعي على النهج الذي تتبعه الدولة فعند إنتهاجها للنظام التدخل فإنها تضيق من نطاق موضوعات التفاوض، أما في حالة ما إذا تخلت الدولة ومنحت للأطراف الحرية في ذلك فإن موضوعات التفاوض الجماعي تتسع لتشمل جميع الجوانب سواء ما تعلق منها بشروط أو ظروف العمل.

إن القانون الفرنسي وإن كان قد تطرق إلى تعريف التفاوض الجماعي منذ زمن بعيد إلا أنه بالنسبة لمواضيع التفاوض قرر الإلتزام بالتفاوض السنوي حول موضوع الأجور وتنظيم العمل ووقت العمل على مستوى المنشأة من جهة، والتفاوض حول موضوع التكوين على مستوى القطاع المهني من جهة أخرى وهو ما يبين ضرورة التفاوض حول هذه المواضيع على هذه المستويات فقط، وبالتالي فإن المشرع الفرنسي لم يتطرق إلى موضوعات التفاوض الجماعي على سبيل الحصر.

أما المشرع الجزائري أشار في نص المادة 4 من القانون 90-02<sup>46</sup>، المتعلق بالتسوية النزاعات

<sup>45</sup> برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق،

<sup>46</sup> 02-90 6 فيفري 1990 المتعلق بالتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، 27-91 21 ديسمبر 1991 68 21 ديسمبر 1991.

الجماعية و ممارسة حق الإضراب "...ويدرسون فيها واقع العلاقات الاجتماعية و المهنية وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة".

كما تناول المشرع موضوعات التفاوض الجماعي بصفة مفصلة في نص المادة 120 من القانون التي تبين مسائل التفاوض وهي.

- التصنيف المهني.
- مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها.
- الأجور الأساسية المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل.
- المكافئات المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- كيفية مكافئة العمال المعيّنين على المردود.
- تحديد النفقات المسبقة من قبل العامل في فترة التجربة والإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي.
- الغيابات الخاصة.
- إجراءات عند حدوث نزاع جماعي.
- الحد الأدنى من العمل في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الإتفاقية.

كل هذه المواضيع المتعلقة بالتفاوض الجماعي ليست نهائية، بل يمكن إدخال موضوعات أخرى وهو ما يجعل حصرها صعب خاصة وأن التجربة العملية تبين أن المحاور الأساسية للتفاوض الجماعي مقتصرة على الظروف، الشروط وعلاقات العمل ومن غير المتصور أن يخرج التفاوض على هذه المحاور.

## 1: التفاوض حول شروط العمل

لا يمكن حصر شروط العمل لأنه دائما هناك الجديد، فقد كانت شروط العمل تقتصر فقط على الأجور وساعات العمل ولذلك كانت أغلب النزاعات التي تثور تكون بطبيعة الحال متعلقة بهذه المواضيع، في القديم كان موضوع الأجور من اهم شروط العمل لتأتي بعدها ساعات العمل لكن لما نجح العمال في رفع الأجور سعو بعد ذلك إلى تخفيض ساعات العمل<sup>47</sup>، وهو ما جعل من مواضيع التفاوض الجماعي تتسع ومن غير الممكن التفاوض حول شروط العمل كلها في مفاوضة جماعية واحدة.

نظرا لأهمية شروط العمل عملت بعض التشريعات على وضع حد أدنى لهذه الشروط، هذا الحد الأدنى يمثل الحماية التي يجب أن تتوفر للعمال، لذلك نجد أن شروط العمل تختلف من نشاط لآخر ومن صناعة لأخرى كما تمثل أهمية بالغة للعمال لأنها تساهم في تحسين أوضاعهم<sup>48</sup>.

## 2: التفاوض حول ظروف العمل

تعتبر ظروف العمل من محاور التفاوض الجماعي وظروف العمل من المواضيع التي تتعلق بزمان ومكان العمل، من حيث وقت العمل والشروط الواجب توفرها في مكان العمل حتى يصبح صالحا للممارسة للنشاط الاقتصادي.

وهذه المواضيع لديها أهمية بالنسبة للعمال وأصحاب العمل، فالعامل عندما يقوم بتأدية عمله في مكان تتوفر فيه الشروط الصحية بطبيعة الحال لا يتعرض لأمراض، فالبيئة غير النظيفة والتي تنعدم فيها شروط الصحة تصيب العمال بأضرار تدفعه الى طلب إجازة مرضية مدفوعة الأجر، وبالتالي صاحب العمل هو من يتحمل الأعباء التي قد تقلل من أرباحه ولذلك يعتبر عنصر السلامة والصحة من بين مواضيع التفاوض<sup>49</sup>.

كما يمكن للتفاوض الجماعي أن يشمل مواضيع أخرى مثل تقليص حجم العمالة والأمن خاصة في إطار العولمة والإصلاح الاقتصادي والهيكلية، الذي جعل العمال يخافون فقدان مناصب عملهم وهو ما يفرض التفاوض حول إيجاد أفضل السبل للعمال والحصول على التعويضات المناسبة، بالإضافة إلى ذلك يمكن للتفاوض الجماعي أن يشمل مواضيع أخرى مثل الضمان الاجتماعي<sup>50</sup>.

<sup>50</sup> برتيمية عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل في التشريع الجزائري، مرجع نفسه، ص 83.

## المبحث الثاني:

### مقومات التفاوض الجماعي

يرتكز التفاوض الجماعي الناجح والفعال أساسا على الاطراف المشاركة في التفاوض ويتوفر مجموعة من الشروط، التي يجب ان تتحقق في أطراف التفاوض سواء أكانوا عمالا أو ممثليهم في شكل نقابات أو أصحاب العمل (المطلب الأول)، ومنها ما يتعلق بدور الدولة في توفير الإطار التشريعي وآليات التفاوض (المطلب الثاني).

### المطلب الأول:

#### الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي

يعد التفاوض الجماعي من اهم آليات تنظيم شروط العمل وظروفه ومختلف العلاقات التي تجمع أصحاب العمل بالعمال، وهذا بعد توفر شروط خاصة في العمال وأصحاب العمل من جهة وشروط عامة فيما يتعلق بتمثلي أطراف التفاوض الجماعي تؤهلهم في مباشرة التفاوض من جهة أخرى.

### الفرع الأول:

#### الشروط العامة

لقد إستقرت المعايير الدولية والعربية، على أن التفاوض الجماعي يجري بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، حيث حددت كل من الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والإتفاقية رقم 154 لسنة 1981، أطراف التفاوض بأنهم العمال أو منظماتهم من جهة وأصحاب العمل او منظماتهم من جهة أخرى<sup>51</sup>.

أما المشرع الجزائري فقد حدد أطراف التفاوض الجماعي، وهم العمال وصاحب العمل إذ نصت المادة 114 من القانون 11/90 "تبرم الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية ضمن الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى" <sup>52</sup>.

وليكون العامل طرفا في التفاوض الجماعي لا بد من توفر مجموعة من الشروط وهي:

- أن يكون عاملا: حتى يتمكن العامل من الدخول في التفاوض الجماعي يجب أن يتمتع بصفة العامل وجاء تعريف العامل في المادة 2 من القانون 11/90 هو كل شخص يؤدي عملا يدوي أو فكري مقابل مرتب ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص يدعى المستخدم ولا يهم إذا كان ذكر أو أنثى، وطنيا أو أجنبيا أو العمل الذي يقوم به يدويا أو دهنيا <sup>53</sup>.

- أن تكون علاقة عمل: التفاوض الجماعي هو البحث عن تنظيم شروط وظروف علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، كل شخص لا يرتبط بعلاقة عمل لا يمكن له أن يكون طرفا في التفاوض، ولا تلحقه نتائج التفاوض الجماعي فعلاقة العمل تكون مبنية على ثلاثة عناصر أساسية وهي عنصر العمل، الأجر والتبعية تعتبر من أهم العناصر لما يترتب عنه كميّار الحماية من فوائد في تمييز العامل التابع عن العامل المستقل، وما يترتب عن تطبيق أحكام قانون العمل على علاقات العمل <sup>54</sup>.

وحتى يمكن للعمال الدخول في عملية التفاوض الجماعي يشترط في علاقة العمل أن تكون خاضعة لأحكام قانون العمل، وهذا ما أكده المشرع الجزائري عندما إستثنى بعض الفئات عن تطبيق قانون العمل نص عليها في المادة 3 من القانون 11/90 " يخضع المستخدمون المدنيون أو العسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والأعوان المتعاقدون في الهيئات

العمومية في الدولة والولايات والبلديات، ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة"، وهذا ما بين أن التفاوض الجماعي جزء من قانون العمل.<sup>55</sup>

أما فيما يخص الشروط الواجب توفرها في أصحاب العمل بإعتبارهم طرفا ثانيا في عملية التفاوض الجماعي، نصت مختلف إتفاقيات العمل الدولية ومختلف التشريعات نذكر منها الإتفاقية الدولية للعمل رقم 98 والتي نصت على أن التفاوض الجماعي يكون بين العمال أو منظماتهم من جهة وأصحاب العمل أو منظماتهم من جهة أخرى، وأيضا هذا ما تذكره إتفاقية العمل الدولية رقم 154.

أما المشرع الجزائري فقد ذكره في نص المادة 114 من القانون 11/90 "تبرم الإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية ضمن الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال ، كما تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو المنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ، و منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أخرى " فوجود صاحب العمل كطرف ثاني في التفاوض الجماعي يقر أمرا ضروريا و مطلوب في كل مستويات التفاوض الجماعي فقد يكون صاحب العمل بصفة فردية إذا كان التفاوض على مستوى المؤسسة، و قد يكون في شكل جماعة من أصحاب العمل في باقي المستويات و لا بد من توفر مجموعة من الشروط في صاحب العمل و هي :

- أن يكون صاحب عمل: ويقصد به أن تكون له سلطة التبعية والإشراف والتوجيه ولا يشترط أن يكون مالك للمؤسسة، وجاء تعريفه في المادة 2 من القانون 11/90 بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يستخدم عملا لحسابه الخاص.

- أن يستخدم عمالا: بما أن العمال طرفا ثانيا في عملية التفاوض يشترط على صاحب العمل ان يشغل عمالا في المؤسسة وتجمعهم مصالح مشتركة مثل مسألة الأجور، ساعات العمل وأيام الراحة والحماية الاجتماعية.

- أن تكون علاقة العمل خاضعة لقانون العمل: فالتفاوض الجماعي جزء من قانون العمل.

55 سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، 254.



## الفرع الثاني:

### الشروط الخاصة

لقد إستقرت المعايير الدولية والعربية، على أن التفاوض الجماعي يجري بين المنظمات النقابية الممثلة للعمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى فنشأة العمل النقابي مرتبط بمعاناة العمال وسعيهم الدائم لرفع الظلم عنهم وتحسين شروط العمل، فهي من أهم الأسلحة التي يمتلكها العمال للدفاع عن حقوقهم<sup>56</sup>.

لقد إعترف المشرع الجزائري بالنقابة في نص المادة 16 من القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي بأنه " يكتسب التنظيم النقابي الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسه و يمكنه أن يقوم بما يلي: إبرام أي عقد أو إتفاقية أو إتفاق له علاقة بهدفه " كما أكد المشرع دور النقابة في هذا المجال من خلال تحديده للصلاحيات التي تتمتع بها النقابات التمثيلية من خلال المادة 38 من نفس القانون، التي تنص على أنه " تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بالصلاحيات التالية :

- المشاركة في مفاوضات والإتفاقيات والإتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة
  - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب "
- يعتبر الحق النقابي من بين الحقوق المكرسة سواء على المستوى الدولي أو على المستوى الوطني.

كذلك يمكن للعمال وأصحاب العمل والمهنيين أن يشكلوا أكثر من نقابة واحدة، حتى لو تعلق الأمر بأشخاص من نفس المهنة أو الإقليم أو محل العمل، وضمان إستقلالية العمل النقابي وتكريسه دستوريا وتنظيم إدارته.

ولقد كرس القانون 11/90 المتضمن كفاءات ممارسة الحق النقابي حيث خصص الباب الأول لتأكيد على تمتع كل من العمال وأصحاب العمل الذين ينتمون إلى مهنة واحدة، أو فرع واحد أو قطاع نشاط واحد أن يكونوا منظمات نقابية تتولى الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية في إطار القانون الإنضمام إليها بكل حرية.

## المطلب الثاني:

### توفير الإطار التشريعي والقانوني للتفاوض الجماعي

لا أحد يستطيع أن ينكر الدور الذي تلعبه الدولة في التفاوض الجماعي باعتبارها صاحبة الإختصاص العام ومصدر التشريع، فهي تضع النصوص التشريعية والتنظيمية التي تضمن حقوق العمال وتحسين ظروف حياتهم المهنية والسعي إلى تحقيق التوازن بين أطراف علاقة العمل<sup>57</sup>. ويظهر تدخل الدولة في علاقات العمل في النصوص القانونية كتسوية منازعات العمل الجماعية التي قد تحدث بين العمال وأصحاب العمل، فسلطة التشريع مظهر من مظاهر سيطرة الدولة وذلك من أجل تحقيق الحماية الأمن والاستقرار الاجتماعي<sup>58</sup>، و من مظاهر التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين أخذت الدولة على عاتقها مهمة تحقيق ذلك بين مجموعة من القواعد و النصوص التشريعية و القانونية<sup>59</sup>.

بصدور دستور 1989 باعتباره المصدر الأول للتشريع المنظم لكافة الحقوق والإلتزامات والحريات الأساسية، وما يتعلق بعلاقات العمل في كل جوانبها التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية التي تكريس الحرية النقابية، والحق للجوء الي التفاوض كآلية أولى لحل النزاعات وتنظيم علاقات

<sup>58</sup> BAZEX (M), Détermination unilatérale ou négociation, revue droit social, 1978, P784.

<sup>59</sup> سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، مرجع سابق، ص 285.

العمل، والحق في الإضراب الدفاع عن الحرية الفردية والجماعية الحرية في التغيير وإنشاء الجمعيات<sup>60</sup>.

بصدور القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل رعى المشرع من خلال إصدار هذا القانون خصوصية النظام العام الاجتماعي إذ نصت أغلب نصوصه تنظم الحد أدنى، وترك المجال أمام الشركاء الاجتماعيين لوضعوا قواعد أفضل وأحسن للعامل.

في إطار التفاوض الجماعي فهذه النقلة النوعية تبين مدى مساهمة المشرع الجزائري للنظام الاقتصادي الرأسمالي وإعطاء حرية أكبر للعمال وأصحاب العمل في إطار الشروط المحددة في القانون<sup>61</sup>.

إن الدولة حين تتدخل لتنظيم علاقة العمل بموجب قواعد قانونية أمره تفرض على الطرفين وفإن هدفها حماية العمال بسبب ضعفهم من الناحية الاقتصادية في مواجهة أصحاب العمل.

هذه القواعد تضمنت في غالبها حد أدنى من الحماية وهذا ما يعرف بالنظام العام الاجتماعي (الفرع الأول)، مع تشجيع الطرفين لتحسين هذه الحماية بموجب إتفاقات خاصة تبرم بينهم إذ يجوز للأطراف مخالفة القواعد القانونية، بقواعد إتفاقية إذا كانت المخالفة في صالح العامل وهذا ما نصت عليه المادة 118 من القانون 11/90، أين إستعمل مصطلح الأحكام الأكثر نفعاً للعمال أو ما يعرف بمبدأ الأفضلية (الفرع الثاني).

## الفرع الأول:

### موضوع النظام العام الاجتماعي

يعتبر النظام العام الاجتماعي من المصطلحات الحديثة التي جاء بها فقهاء القانون الاجتماعي<sup>62</sup>، بعدما عجز النظام العام المطلق في مساهمة مختلف التغيرات الاجتماعية والاقتصادية<sup>63</sup>.

60 56 1989 "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

61 152.

62 بن عزوز بن صابر، "النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، عدد خاص 2015 616.

يعود ظهور مصطلح النظام العام الاجتماعي l'ordre public social إلى خمسينيات القرن الماضي، على لسان الفقهاء الفرنسيين BRUN، GALLAND " بجانب النظام العام العمومي يوجد نظام عام اجتماعي، معد لحماية الأجير دون سواه بالنتيجة إذا كان ممنوعا وضع شروطا اقل فائدة من تلك التي تضمنها النصوص الأمرة فإنه بالمقابل يجوز إدراج شروطا أكثر فائدة للعمال"<sup>64</sup>.

إن الأحكام المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي في قانون العمل تسعى إلى تحقيق التوازن بين مصلحتين متناقضتين، المصلحة الاجتماعية للطبقة العاملة من جهة والمصلحة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة أخرى<sup>65</sup>.

يلعب النظام العام الاجتماعي دور حمائي بضمان الحد الأدنى من الحماية للطبقة العاملة بهدف الحفاظ على المصلحة الاجتماعية، فالعامل يبقى طرفا ضعيفا في العقود الاقتصادية لذلك لا يمكن مخالفة النصوص القانونية ذات طبيعة أمرة إلا بما هو أفضل للعامل من جهة، وضمان التوازن الاقتصادي لأرباب العمل من جهة أخرى.

النظام العام الاجتماعي هو ذلك الذي يفرض تطبيق الحد الأدنى من القواعد الأمرة على العقد الفردي وكذا العقد الجماعي، فيكونا باطلين إذا خالفا القانون بما يضر العامل وصحيحين إذا كانت مقتضياتها أصلح للعامل مما جاء في القانون.

ينطبق البطلان على كل مخالفة للنصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالاتفاقية الجماعية عند كل تجاوز للنظام العام، وهذا ما كرسه مجلس الدولة الفرنسي في 23 مارس 1973 حيث اعتبر النظام العام الاجتماعي منطلق للحوار والتفاوض الاجتماعي، وجعل النظام العام الاجتماعي يتمحور في فكرتين أساسيتين:

-ضمان الحد الأدنى للعامل وبطلان كل اتفاق يخالف ما أقره القانون لصالح العامل-

يل شهادة دكتوراه في

د معمري تيزي وزو، 2016 28.

<sup>63</sup> بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأ

كلية الحقوق والعلوم السياسية،

<sup>64</sup> BRUN André & GALLAND Henri, *Droit du travail*, Sirey, Paris, 1958, p. 63

<sup>65</sup> بن عزوز بن صابر، "النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل"، مرجع سابق، ص 617.

-العمل على تحسين وضعية ومستوى المعيشي للعامل<sup>66</sup>.

إن فكرة النظام العام في مجال قانون العمل تصطبغ صبغة اجتماعية مؤداها أن معظم قواعد قانون العمل تعد من النظام العام، إنما وضعت لحماية العامل فهي تركز الحد الأدنى من الحماية التي لا يجوز النزول أو الإنقاص منها وإن جاز على العكس زيادته بموجب الاتفاقية الجماعية في إطار التفاوض بين العمال و أرباب العمل و جاءت في قوانين AUROUX سنة 1982 حيث أكدت أن الاتفاقية الاجتماعية شرط من شروط لتنظيم حياة العامل داخل المؤسسة الاقتصادية عبر المشرع الفرنسي عن الاتفاقية الاجتماعية في نص المادة 132 من الفقرة الأولى "الاتفاقية الجماعية تهدف لمعالجة مختلف القضايا المشار إليها سالفًا في المادة 131<sup>67</sup>.

بالعودة الى قانون 90-11 نجد أن المشرع الجزائري عبر عن مبادئ النظام العام الاجتماعي، إذ أن أغلب نصوصه تضمنت أحكام تضمن الحد الأدنى الذي لا يمكن مخالفته إلا بما هو أفضل للعامل كالأجر الوطني الأدنى عدد ساعات العمل في الأسبوع أيام الراحة.

:

### مبدأ الأفضلية كأساس

تعززت مكانة التفاوض الجماعي في قانون العمل الجزائري وذلك بعد صدور قانون 90-11 حيث عرف تشريع العمل أحكام جديدة وهذا تماشيا مع النظام الرأسمالي، بداية بانسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي والاكتفاء بتكريس أحكام تضمن الحد الأدنى للعمال، حيث أصبحت علاقات العمل تخضع للسلطان الإرادة في إطار التفاوض.

<sup>66</sup> J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, Droit du travail, 23e éd. Dalloz, 2004.

<sup>67</sup> Jean-Luc KHOEL Droit de l'entreprise -Droit Du travail et Droit Social Ellipses POITIER 1993 P196

إن التفاوض الجماعي ليس فقط وسيلة للتفاوض عن ظروف العمل بل أكثر من ذلك على أساس ان المشرع كرس مبدأ الأفضلية في نص المادة 118 و 62 من قانون 90-11<sup>68</sup>.

إن مبدأ الأفضلية من أبرز آثار النظام العام الاجتماعي الذي يعتبر بمثابة سلاح في يد العمال إذ يسمح بمخالفة القاعدة القانونية بقواعد إتفاقية إن كانت المخالفة لصالح العمال، والسماح للعمال بالتفاوض على أحكام أفضل بهدف تحسين مستواهم المعيشي وزيادة أجورهم، كالتخفيف من ساعات العمل دون المساس بالأجر.

من بين خصائص قانون العمل أن قواعده مستمدة من معطيات إجتماعية و إقتصادية والتي تعتبر من النظام العام<sup>69</sup>، إلا أنه لا يمكن تطبيق فكرة النظام العام إذا كانت هذه الشروط و الاحكام المخالفة أنفع وأصلح للعمال و التي سماها الفقه بمبدأ الأفضلية، وهذا ما ذهبت اليه جميع التشريعات المختلفة ومنها المشرع الجزائري، الذي أجاز تعديل عقد العمل اذا كانت النصوص القانونية تشريعية او تنظيمية، أو الإتفاقيات أو إتفاقات العمل الجماعية تحتوي على قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها قانون العمل، وهذا ما جاء صراحة في أحكام المادة 62 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل " يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها قانون العمل " من خلال هذه المادة نجد ان المشرع الجزائري إستوحى هذه المبادئ من قانون العمل الفرنسي والذي جاء في نص المادة 135 فقرة 02.

تعتبر الاتفاقات والاتفاقيات العمل الجماعية من أهم المصادر المهنية للقانون العمل لما تمتاز به من إمكانية ادخال احكام وقواعد أكثر نفعا للعمال، وتترجم هذه الأهمية في أسلوب التفاوض الحر الذي يخضع لسلطان إرادة الأطراف القائم بين ممثلي العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى، حتى يتراضى الطرفين على كافة الشروط والاحكام التي تم التفاوض عليها.

<sup>68</sup> BOUANAKA Essaid, le droit conventionnel, revue académique de la recherche juridique, p 661

<sup>69</sup> Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, Dalloz-Delta, 20 ème édition, Paris, 2001 p.36.

ونجد أن مبدأ الأفضلية لا يطبق فقط على عقد العمل الفردي بل يمتد الى عقد العمل الجماعي أي الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، لقد أباح المشرع إمكانية إدراج أحكام أكثر فائدة للعمال من تلك التي جاء بها قانون العمل وهذا ما ذهبت اليه المادة 118 من قانون 90-11.

مبدأ الأفضلية يعمل على تحقيق التوازن بين مصلحتين متناقضتين من جهة المصلحة الاجتماعية التي تعبر عن الاستقرار، ومن جهة أخرى المصلحة الاقتصادية التي تمثل الرغبة في تطوير وتعزيز الاقتصاد الوطني.<sup>70</sup>

تتصف قواعد القانون الاجتماعي بصفة الأمرة بحيث لا يجوز الاتفاق على مخالفتها باعتبار قواعد قانون العمل تهدف إلى حماية العمال ما يلزم على قواعدها أن تتصف بالإلزام، مما يجعل صاحب العمل لا يتماطل في فرض سلطته على العامل الذي يعتبر بأنه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

إن مصطلح النظام العام الاجتماعي مصطلح حديث وقد أشار إليه فقهاء القانون الاجتماعي،<sup>71</sup> كما أنه يتغير بحسب التحولات التي يمر بها المجتمع، خاصة مع التحولات التي شهدتها الدولة الجزائرية من بداية الإستقلال إلى غاية يومنا هذا، أين كانت الدولة تتدخل وبشكل مطلق في تنظيم الحياة الاقتصادية عندما كان النظام الذي تتبعه الدولة نظاما إشتراكيا ثم تبنت الدولة النظام الليبرالي القائم على إنسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل، ومنحت للأطراف الحق في ذلك مع البقاء لحماية الحد الأدنى من الحقوق.<sup>72</sup>

تسعى أحكام النظام العام الاجتماعي إلى تحقيق مصلحتين أساسيتين المصلحة الاقتصادية للمؤسسة والاجتماعية للعمال، إذ لا يجوز الاتفاق على مخالفتها إلا إذا كانت مخالفتها تحقق ما هو أصلح وأنفع للعامل.

" المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية

"مبدأ الأفضلية و فكرة النظام العام الا

70

الحقوق و العلوم السياسية، جامعة بجاية، عدد خاص 15 667.

71 بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار

الخلدونية للنشر و التوزيع، 2009 42.

.616

"النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل"

72

غير أن واقع التنمية وما يفرضه من تغيرات إقتصادية وأثارها على المؤسسات المستخدمة يفرض إيجاد نظام عام إستثنائي، يهدف إلى تحقيق الاستقرار لعلاقات العمل حتى وإن كان أقل نفعاً للعمال<sup>73</sup>.



:

## التفاوض الجماعي في ظل التراجع عن الحماية الاجتماعية

لو نتبع تطور قانون العمل منذ ظهوره كفرع قانوني مستقل فإنه لم يعرف إلا تطورا في إتجاه واحد نحو تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة دون إمكانية المساس أو التراجع عن حقوقها أو مزايها المكتسبة من أي مصدر كانت.

بالتالي أي تطور يلحق قانون العمل يجب أن يأتي بحماية أفضل فكل التعديلات التي تمت في قانون العمل فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجر كانت دوما نحو رفعه، التعديلات التي مست أوقات العمل دون المساس بالأجر هذا ما يميز قانون العمل أنه يسعى دائما إلى الرقي الاجتماعي.

إلا أن الأزمات الاقتصادية التي عرفها العالم في السنوات الأخيرة دفع بالكثير إلى إعادة النظر في علاقات العمل و البحث عن حلول جديدة للتخفيف من الآثار السلبية للأزمات التي عرفها الاقتصاد العالمي، و خاصة الاقتصاد الوطني (المبحث الأول) و من أهم ما توصل إليه الفكر الاجتماعي في الدول المتقدمة أن الإتفاقيات الجماعية تعتبر أداة إقتصادية للتقدم الاجتماعي بل وحتى يعتبرها البعض بمثابة تنظيم من النظام العام، و في ظل الفوارق الاجتماعية و الاقتصادية الكبيرة بين طرفي علاقة العمل لكن يبقى السؤال مطروح بالنسبة للجزائر (المبحث الثاني).

:

## حماية العمال

بعد تبني الدولة لمفهوم إزالة التنظيم بإنتهاجها النظام الاقتصادي الليبرالي القائم على الحرية و المنافسة و انسحاب الدولة من المجال الاقتصادي و الإكتفاء بالدور الدولة الحارسة<sup>74</sup>، بالتخلي عن تنظيم كل ما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و كذا تركها للكثير من الأمور الهامة لصالح الشركاء الإجماعين و الإقتصاديين لتنظيمها عن طريق التفاوض الجماعي الذي أصبح اليوم يلعب دور مهما في تشريعات العمل(المطلب الأول) ، إلا أن هذا لم يمنع أصحاب العمل من إستغلال مكانتهم الاقتصادية في التفاوض الجماعي مع العمال، و العمل على التفاوض على أحكام تخدم مصالح مؤسساتهم أكثر مما تخدم مصالح المجتمع (المطلب الثاني).

:

## تلاشي مفهوم الدور الاجتماعي للدولة

لقد أدت الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر في أواخر الثمانينات إلى ظهور عدة تحولات إقتصادية، ومراجعة النظام الاقتصادي بتخليها عن إتباع النظام الإشتراكي وإنتهاجها للنظام الليبرالي الذي أحدث عدة تغيرات جذرية في قانون العمل وهو ما أدى إلى تراجع الدور الإجماعي للدولة

:

## تأثير الظروف الاقتصادية على علاقات العمل

من تاريخ الإستقلال الجزائر إلى غاية 1988 وجدت المؤسسة نفسها في حماية تشريعية وقانونية، تنظيمية وسياسية من طرف السلطات العمومية التي كانت تعتبرها الأداة الاقتصادية الأمثل لتنفيذ التوجيهات الاقتصادية، وذلك في إطار السياسات التنموية التي قامت الدولة بتنفيذها.

74 معاشو نبالي فطة، "خصوصيات عقد ما قبل التشغيل"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية أثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي

أو تلك التي تفرض نفسها كالمراسيم والأوامر المنظمة للتسيير الإشتراكي للمؤسسات أو المؤسسة الاقتصادية<sup>75</sup>.

يهدف قانون العمل الى تنظيم علاقات العمل وذلك من خلال السعي الى تحقيق التوازن بين المصالح المشتركة للعمال من جهة ومصالح أصحاب العمل من جهة أخرى، التي عادة ما لا ينجح الشركاء الإجتماعيين في تحقيقها فتتدخل الدولة من اجل حماية الطرف الضعيف لإعادة التوازن للعلاقة التعاقدية<sup>76</sup>.

إلا أن التطور الذي شهده المجتمع بصفة عامة وعلاقات العمل بصفة خاصة جعل من الدور التنظيمي للدولة في المجال الإقتصادي يتراجع، ويتقلص بشكل كبير حيث ظهر مفهوم إزالة التنظيم في الجزائر بعد تبني النظام الليبرالي والتخلي عن النظام الإشتراكي بالرغم من هذا لم يقتصر دور الدولة فقط على حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل وإنما تسعى كذلك للحفاض على مناصب العمل.

بإتباع النظام الاقتصادي الحر تراجع دور الدولة في النشاط الاقتصادي فهذا التقليل جعل الدولة لا تستطيع أن تفرض على أصحاب العمل تحمل مالا يطيقونه، ولذلك كان على الدولة العمل على حماية الطرفين في هذه العلاقة بإعتبار أن الإفراط في حماية العمال لا يخدمهم خاصة إذا ما كان ذلك يؤدي إلى إفلاس الشركة وبالتالي فقدان مناصب العمل.

لهذا في حالة تنامي نشاط المؤسسة فإن مطالب العمال تتحسن وتحقق من قبل أصحاب العمل لان المؤسسة إذا حققت أرباحا، فإن العمال في المؤسسة يستفيدون بمجموعة من الإمتيازات الفردية ويمكن أن تصبح مكتسبة في بعض الحالات، على خلاف ما إذا كانت المؤسسة الاقتصادية .

<sup>75</sup> صغير بيرم عبد المجيد، "تأثير الظروف الاقتصادية على العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة الاقتصادية"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 11 2010 26.

<sup>76</sup> إزالة التنظيم في علاقات العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، تيزي وزو، 2008 15.

في حالة أزمة تجعلها عاجزة عن الوفاء بالتزاماتها الاجتماعية تجاه عمالها حيث أن الإستمرار في تنفيذها مؤكد سوف يؤدي إلى إفلاسها<sup>77</sup>.

:

### تردد المشرع الجزائري بين الحماية الاجتماعية والمرونة الاقتصادية

إن التعديلات التي عرفها قانون العمل في سنة 1990 ما هي إلا تأقلم للنظام الاقتصادي الذي إنتهجهته الدولة الجزائرية والقائم على المنافسة وإنسحاب الدولة من الحقل الاقتصادي، فهذه التعديلات أتت بقواعد جديدة تحكم علاقات العمل من أهمها تكريس النظام التعاقدى الذي عرفه سوق العمل، فأصبح التفاوض الجماعي من أهم الوسائل المتاحة للعمال للدفاع عن حقوقهم والرقى بالحياة الاجتماعية عن طريق توفير مبدأ الافضلية، إلا أن اليوم وأمام الواقع الاقتصادي الذي تعيشه الجزائر عرفت علاقات العمل مفاهيم جديدة لمصطلحات قديمة.

إمتد مفهوم التفاوض الجماعي اليوم الى الحفاض على مناصب الشغل بعدما كان مفهومه يهدف إلى منح العمال إمتيازات أكثر من تلك التي يضمنها القانون، حيث نجد موضوع تقليص عدد العمال المشرع الجزائري إكتفى بشرط وجود السبب الاقتصادي للجوء لهذا الاجراء، في نص المادة 69 من القانون 11/90 دون تحديد مفهوم السبب الاقتصادي وهذا ما نصت عليه المادة 5 من المرسوم التشريعي رقم 09/94.

هذه التغيرات التي جاء بها قانون 90-11 إستند إليها أصحاب العمل باللجوء الى تقليص عدد العمال وهذا لأسباب إقتصادية، وذلك عن طريق التفاوض إلا أن القضية تكون أكثر تعقيدا بالنسبة للعمال سواء قبلوا بالتفاوض أو رفضوه فالنتيجة تكون واحدة وهي التسريح.

أما المشرع الفرنسي فإنه لم يخرج عن المبادئ الحمائية في تقليص عدد العمال لسبب إقتصادي حيث سعى المشرع الفرنسي إلى تعريف السبب الاقتصادي في نص المادة 3-1233 L لكي نكون

77 بلميهوب عبد الناصر، "تراجع بين الإمتيازات الفردية المكتسبة للعمال بسبب الظروف الاقتصادية"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 11 2010 90.

أمام إنهاء للسبب إقتصادي يجب أن تكون هناك صعوبات إقتصادية أو تطورات الفنية أو إعادة تنظيم المؤسسة التي أضافها القضاء، وأن تؤدي هذه الصعوبات الاقتصادية والتطورات الفنية أو تنظيم المؤسسة إلى إلغاء الوضعية، أو تغيير ما أو تعديل لعنصر أساسي في عقد العمل فيكون التقليل لأسباب إقتصادية.

بالرجوع إلى قانون العمل الجزائري نفهم أن هناك حرية لصاحب العمل حيث إذا تبين أن السبب غير حقيقي وغير جاد يتعين إعادة العامل إلى منصب عمله، مع إحتفاضه بالحقوق المكتسبة وفي حالة رفض أحد الأطراف، تمنح المحكمة تعويضا لا يقل عن أجرة 6 أشهر من العمل وهذا ما يتناسب مع أحكام المادة 73-4 من القانون 11/90.

لقد اسفرت عن تطبيق فكرة المرونة على علاقات العمل ضمن الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية التي إنتهجتها الدولة بداية من دستور 1989، إستبعاد الضبط القانوني الممارس من طرف الدولة وأجهزتها، وإحلاله بضبط جديد يرمي إلى إشراك الشركاء الإجتماعيين ودعم التفاوض الجماعي الذي يعتبر من صور التضامن بين العمال وأصحاب العمل.

أصبح للتفاوض الجماعي مكانة خاصة فيما يتعلق بتقليل عدد العمال لسبب إقتصادي، إلا أن هناك نقائص تضعف من القيمة القانونية لهذا الإجراء.

حيث أن المشرع أغفل عن تحديد جزاء مخالفته وبصفة خاصة الجزاء الذي يحقق الحماية للعمال المهددون بفقدان مناصب عملهم لأسباب خارجة عن إرادتهم، وهو الجزاء المدني فمن غير المنطقي تطبيق أحكام المادة 73-4 من القانون 11/90، إذ أن مسألة إعادة الأوضاع إلى حالها تكون بإعادة إدراج العامل في منصب عمله.

ومن جهة أخرى فإن الإجتهاد القضائي، وإن أكد على أهمية التفاوض وإلزاميته إلا إنه سلب من القاضي الاجتماعي سلطة الرقابة على مشروعية السبب الاقتصادي، وهذا إستنادا إلى أن إجراءات التفاوض لاسيما بعد إلغاء الرقابة الإدارية التبعية، وخاصة بعد أن إكتفى المشرع بذكر فقط السبب الاقتصادي دون الإشارة إلى مفهومه، وهذا ما جاءت به المادة 69 من القانون

11/90 وما أكدته المادة 5 من المرسوم التشريعي 09/94<sup>78</sup>، إذ تعتبر هذه الثغرة التي تركها المشرع، وسيلة إستند عليها أصحاب العمل في تقليص عدد العمال.

فالدور الجديد للتفاوض الجماعي في تنظيم علاقات العمل يدخل في إطار ما يسمى بإزالة التنظيم مع تراجع دور الدولة وإلغاء القيود التنظيمية في مجال تنظيم علاقات العمل، أصبحت القواعد التي تحكم علاقات العمل عائق أمام العمال بعدما كانت هذه القيود من المبادئ والإشعارات التي نادى بها بعد ما كان العامل مركز إهتمام، وهذا نتيجة السياسة التي إنتهجتها الدولة الجزائرية لتماشى مع التطورات الاقتصادية بداية من 1989.

وما يلاحظ أن المشرع الجزائري في كثير من الحالات يتردد بين الفكر الموروث من النظام الإشتراكي، والمرونة التي فرضتها التغيرات الاقتصادية، على سبيل المثال ويظهر هذا التردد في الأحكام المنظمة لمدة علاقات العمل من خلال المادة 11 وبعدها جاءت المادة 12 لتزعزع إستقرار هذا المبدأ.

إن تغير البنية الاقتصادية والقانونية التي عرفتها الجزائر في مطلع التسعينات، خلقت إشكالات معقدة أمام الهيئات العمومية تصدرها صعوبة التوفيق بين المصالح الاقتصادية والمكاسب الاجتماعية ظلت الطبقة العاملة تتمتع بها طول فترة الاستقرار المهني والاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته الفترة السابقة، والحتميات الاقتصادية التي فرضها هذا التحول، إضافة الى الازمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر نهاية سنة 2013 الذي زرع الاستقرار الاقتصادي للبلاد.

إن التحولات التي تعيشها الجزائر حاليا هي نتيجة حتمية للأزمة الاقتصادية التي عرفها العالم منذ سنة 2008، والجزائر بصفة خاصة مع نهاية سنة 2013 ، أين عرفت الأسواق الدولية تراجع في أسعار البترول بأكثر من 50 % ، وعرف الدينار الجزائري انهيار غير مسبوق اذ فقد 11% من قيمته مقابل الدولار الأمريكي ، و فقد صندوق الخاص لضبط الإيرادات 5 مليارات دولار في ظرف 3 اشهر مما تسبب في تراجع ميزان المدفوعات الذي قدر ب 10,7 مليار دولار، و تراجع

78 مرسوم تشريعي رقم 09/94 26 1994، يتضمن الحفاض على الشغل حماية الأجراء الذين يفقدون مناصب عملهم بصفة إرادية، ج ر عدد 26 1994.

احتياطي البنك المركزي من العملة الصعبة اذ سجل السداسي الأول لسنة 2017 تراجعاً حاداً بلغ 121 مليار مقابل 179,9 مليار دولار عند نهاية ديسمبر 2014.

أصبحت اليوم معايير العمل محل نقاش، وذلك بتبني سياسة عدم تركيز القرارات الاقتصادية، وتقليص دور الدولة الراعية بغرض جعل السوق أكثر مرونة، وخلق الموازنات المطلوبة على أساس إنسحاب الدولة من تنظيم سوق العمل<sup>79</sup>، وهذا من بين العوامل المطلوبة لتنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي، فأزمة 2015 دفعت الحكومة الجزائرية الى مراجعة سياستها خاصة الجانب الإجتماعي، وذلك باتخاذ عدت إجراءات وذلك لخفض النفقات وترشيدها من بين هذه الإجراءات أهمها تجميد المشاريع الكبرى التي لم يتعدى نسبة إنجازها 50%<sup>80</sup>، والسعي لجذب المستثمر الأجنبي مثل شركة RENAULT لصناعة السيارات، وشركة KIA، وغيرها من الشركات الأخرى، التخلي التدريجي عن سياسة الدعم و مختلف الخدمات، العمل على مراجعة التشريع المعمول به في مختلف مجالات الحياة. واتخاذ اجراء تجميد التوظيف الى اجل غير مسمى.

اليوم أصبحت مكاسب الطبقة العاملة إمتيازات قابلة للإنقاص بحسب قوانين السوق ومقتضياته والأمر الذي يؤكد واقع مختلف الدول وخاصة النامية<sup>81</sup>.

فهذه العوامل ساهمت بشكل أو بآخر في خلق ما يمكن ان نصفه بأزمة علاقات العمل، ازمة يدور محورها حول إشكالية التوفيق بين المتغيرات الجديدة التي وقعت على النسيج الاقتصادي من جهة والثوابت القانونية والمهنية والاجتماعية التي كرسها المشرع لصالح الطبقة العاملة من جهة اخرى.

<sup>79</sup> نذير حسين، انخراط الجزائر في المنظمة العالمية لتجارة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسة، كلية  
2002 70.

<sup>80</sup> [www.france24.com/ar/20141225-%D8%A7%D9](http://www.france24.com/ar/20141225-%D8%A7%D9)

<sup>81</sup> Jean-Marie Cardebat, La mondialisation et l'emploi, édition La Découverte, Paris, 2007, p

:

## مظاهر تراجع الحماية الاجتماعية للعمال

من أساسيات تحقيق السلم الاجتماعي، توفير مناصب عمل دائمة للعمال تؤمن لهم حياة كريمة لكن التحولات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر، تركت أثرا كبيرا في علاقات العمل. يظهر ذلك في لجوء المؤسسات إلى إتباع وسائل جديدة لتخفيف العبء على نفسها كتحديد مدة عقد العمل، كلما كانت بحاجة إلى يد عاملة بشكل مؤقت، أو الذهاب إلى تسريح العمال في حالة وجود سبب إقتصادي.

### الفرع الاول:

#### التوسع في مفهوم حالات تحديد مدة عقد العمل

حدد المشرع الحالات القانونية التي يسمح عند تحققها تحديد، مدة عقد العمل بموجب نص المادة 12 من قانون رقم 11/90 إذ وردت حصرا في خمس حالات قانونية وهي الأعمال المرتبطة بعقود الأشغال والخدمات غير المتجددة، إستخلاف عامل مثبت، كل الأشغال الدورية ذات الطابع المتقطع، الأعمال الموسمية أو المتعلقة بتزايد في حجم النشاط، أو الأعمال المؤقتة بحكم طبيعتها<sup>82</sup>.

#### اولا: نقص في تنظيم حالات تحديد مدة عقد العمل

إن المشرع عندما نص في المادة 12 من القانون 11/90 على حالات تحديد مدة العمل الواردة حصرا، لم يطبق تفاصيلها بعناية وهو ما جعل عقد المحدد المدة عقد إستثنائي.

- في الفقرة الأولى، أعطى للمؤسسات التي يقوم نشاطها على عقود الأشغال إمكانية تنفيذ هذه الأشغال بعقود العمل المحددة المدة، لكن في الأصل يجب على المؤسسات أن تعتمد في تنفيذ

82 بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 283.



عقود الأشغال على إستعمال عمال دائمين، لأن حجم النشاط عادي وأما إذا كان حجم النشاط غير عادي فهنا تلجئ إلى توظيف العمال بعقد العمل المحدد المدة.<sup>83</sup>

- أما في الفقرة الثانية، نص المشرع على إمكانية إستخلاف عامل مثبت في عمله في حالة تغيبه المؤقت، دون الأخذ بعين الإعتبار أن فترة المرض يمكن أن تكون طويلة بتالي لا نستطيع إبقاء العامل في عقد العمل المحدد المدة لكل تلك الفترة التي يقضيها العامل المثبت في العطلة ولذلك يجب أن تقدر بمدة زمنية<sup>84</sup>.

- أما الفقرة الرابعة، سمح فيها المشرع لصاحب العمل بإبرام عقود العمل محددة المدة لمواجهة التزايد ولم يبين نوع هذا التزايد الذي يمكن أن يأتي إستثنائي أو طبيعي، فيجب على المشرع الجزائري أن يبين نوع التزايد الذي يمكن من خلاله إبرام عقد عمل محدد المدة<sup>85</sup>.

- وكذلك في الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون 90-11، فقد أشارت إلى سماح المشرع بتحديد مدة عقد العمل إذا ما تعلق العقد بالنشاطات أو الأعمال المؤقتة بحكم طبيعتها، إلا أن مالم يشير إليه المشرع في هذه الحالة هو إعداد قائمة يبين فيها النشاطات والأعمال المؤقتة ما يجعل من هذه القائمة، يقتصر تحديدها من قبل صاحب العمل والتي تكون تحت رقابة القاضي فهذا الوضع من شأنه إحداث خلاف حول الفقرة الأخيرة من المادة 12 من القانون 90-11.

لقد وسع المشرع الجزائري من الحالات التي تشمل تحديد مدة عقد العمل، فبعد تعديله للمادة 12 من القانون 90-11 سنة 1996 قام بإضافة الحالة الخامسة، والتي تنعدم الدقة في تنظيمها وهو ما جعل مفهومها جد واسع، وبتالي سمح بفتح المجال لأصحاب العمل في إبرام العقود محددة المدة عند الحاجة فقط إلى ذلك، كما أن المفهوم الواسع الوارد في هذه الحالات يتيح فرصة أو إمكانية إدخال أي نشاط ضمن إحدى هذه الحالات التي أوردتها المادة 12 من القانون 90-11<sup>86</sup>.

<sup>83</sup> بلميهور عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق، ص 284.

<sup>84</sup> بلميهور عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، كرة لنيل الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2004 17.

<sup>85</sup> بلميهور عبد الناصر، مرجع نفسه 20.

<sup>86</sup> بلميهور عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال في قانون العمل، مرجع سابق، ص 286.

## ثانياً: المشرع لم يحدد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة

عندما نظم المشرع عقد العمل المحدد المدة، لم يحدد المدة التي يبرم من خلالها العقد ولا حتى عدد المرات التي يجدد فيها هذا العقد، في حين إشتراط أن تكون مدة العقد ملائمة للأسباب المذكورة في العقد وخول المشرع صلاحية المراقبة وتحديد مدة العقد المحدد المدة، والتأكد من مدى مطابقته للأسباب الاقتصادية لمفتش العمل، إذا وجد تناقض بين العقد محدد المدة والسبب الاقتصادي فإن مفتش العمل يقوم بتحرير محضر من أجل متابعة صاحب العمل<sup>87</sup>.

في حين تعتبر الرقابة التي يقوم بها القاضي هي الرقابة الحقيقية، إذ يقوم من خلالها بالنظر والتأكد من مدى مشروعية تحديد مدة عقد العمل، إلا أن الصلاحيات الواسعة المخولة للقاضي قد تجعله يتجاوز ذلك من خلال الإجتهادات القضائية التي يتوصل إليها.

لهذا فالمشرع لوحده هو من يستطيع تحديد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة، بما أن المادة 11 من القانون 90-11 تنص بأن عقد العمل غير محدد المدة هو الأصل، أما عقود العمل محددة المدة فهي إستثناء، غير أن السلطة الواسعة المخولة للمشرع لم يهتم بتنظيمها، مما يجعله لا يولي أهمية للعمال ولا يهدف إلى حماية حقوقه.

## ثالثاً: عدم تحديد عدد مرات تجديد العقد

من خلال نص المادة 12 من القانون 90-11 نجد أن المشرع لم يحدد عدد مرات تجديد العقد مما يجعل العامل عرضة للإستغلال من طرف رب العمل، حيث يمكن لرب العمل أن يلجأ إلى تجديد العقد بعد إنتهاء مدته، وهذا النوع من العقود يشهد إنتشاراً واسعاً في ظل وجود فراغ قانوني يسمح بهذه التجاوزات التي تمس بإستقرار علاقة العمل والنظام العام.

<sup>87</sup> بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمال في قانون العمل، مرجع سابق، ص 287.

## الفرع الثاني:

### إستبعاد الإدماج التلقائي في منصب العمل في حالة التسريح التعسفي

أن السلطة التأديبية التي يتمتع بها المستخدم داخل المؤسسة تمكنه من السهر على حسن سير المؤسسة والإنضباط الداخلي فيها، لذلك ففي حالة ما إذا قام العامل بفعل يخالف النظام الداخلي للمؤسسة، يعتبر بأنه خطأ مهني فيوقع عليه صاحب العمل عقوبة حسب الإجراءات القانونية للمؤسسة المستخدمة ، غير أن صاحب العمل قد لا يصيب في توقيع العقوبة التأديبية على العمال فقد يكون الخطأ المرتكب بسيط لكن العقوبة المطبقة تكون كبيرة ، مثال في حالة التدخين داخل المؤسسة فهناك من المؤسسات من يعتبره خطأ جسيماً ، و هناك من يعتبره بسيطاً لا يتطلب توقيع العقوبة التأديبية عليه لأن ذلك يعتبر تعسفاً<sup>88</sup>.

وقد أشارت المادة 73- 4 من القانون 90-11 الى ان لأصحاب العمل الحق في رفض إعادة إدماج العامل المسرح تعسفاً ولكن بالمقابل يلتزم بدفع التعويض عن التسريح.

### أولاً: إعادة إدماج العامل في منصب عمله كضمان حقيقي من تعسف صاحب العمل

إذا كان تسريح العامل خرقاً للأحكام المنصوص عليها في المادة 73-4 من القانون 90-11 المعدل والمتمم لقانون علاقات العمل يعتبر تعسفاً، بحيث تحكم المحكمة المختصة إبتدائياً ونهائياً بإعادة إدماج العامل في المؤسسة<sup>89</sup>.

وبمجرد تحقق القاضي بأن العامل لم يرتكب خطأ جسيم في عمله، بينما صاحب العمل هو من تعسف في تسريحه فهذا يكون بمثابة ضمان بيد العامل ليواجه به صاحب العمل، ويسترجع في الأخير منصب عمله.

<sup>88</sup> سعيد طريبت لمستخدم في تسريح العمال تأديبياً، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون 2001

3.

<sup>89</sup> سعيد طريبت مرجع نفسه 81.

إلا أن هدف أصحاب العمل في تحقيق المرونة الاقتصادية في تسير علاقات العمل، جعلتهم يطالبون بإمكانية قطع علاقة العمل مع العمال مقابل دفع تعويض لهم، وعدم إعادة إدماجهم مباشرة في مناصب عملهم عند إلغاء القاضي لقرار التسريح من قبل أصحاب العمل<sup>90</sup>.

## ثانياً: إعادة إدماج العامل في منصبه يخضع لإتفاق الطرفين

بعد تعديل المادة 73 مكرر 4 من القانون 90-11 في 1996،<sup>91</sup> إستطاع العمال تحقيق هدفهم المتمثل في إلغاء المشرع لقرار إعادة إدماج العمال المسرحين تأديبياً، ومنح الحق في ذلك للأطراف وفي حالة لجوء العامل الى القضاء نتيجة تسريحه تعسفياً، فما على صاحب العمل سوى التمسك بفكرة عدم إعادة الإدماج.

أما بالنسبة للقاضي في حالة رفض أحد الطرفين فهو ملزم بمنح العامل تعويضاً مالياً لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه عن مدة ستة أشهر من العمل، وذلك دون الإخلال بالتعويضات المحتملة<sup>92</sup>. فالمشرع حسب هذه الحالة أعطى الحق لأصحاب العمل بالتسريح العمال مقابل تعويض، رغم عدم إرتكابه للخطأ الجسيم، ومن هنا يظهر أن المشرع لا يحمي مناصب العمال.

## الفرع الثالث:

### تنازل المشرع عن تنظيم تقليص عدد العمال لأسباب إقتصادية

تراجعت الدولة على انتهاجها النظام الإشتراكي<sup>93</sup>، الذي كان قائماً على فكرة أن العمال جزء لا يتجزأ من النظام الاقتصادي، إلا أنه بعد أخذها للنظام الليبرالي الذي ينظم علاقات العمل وفقاً للفعالية الاقتصادية سمح للمؤسسات المستخدمة إنقاص عدد العمال.

<sup>90</sup> بلميهور عبد الناصر، مرجع سابق، ص 290.

<sup>91</sup> 73 4 11/90

<sup>92</sup> سعيد طربيت سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبياً، 81.

<sup>93</sup> صبايحي ربيعة، "إصلاح المؤسسات الاقتصادية ومصير العامل الجزائري"، الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 11 2010 168.

## أولاً: الرقابة الإدارية المسبقة على السبب الاقتصادي

قبل تحرير المؤسسات الاقتصادية العمومية، كان صاحب العمل في حالة ما إذا أراد تسريح العمال لأسباب إقتصادية تمس مؤسسته يجب له الحصول على رخصة إدارية لأن الدولة كانت طرفاً في علاقات العمل فلا مجال لتدخل الأطراف في تنظيم علاقاتهم،<sup>94</sup> إذ كان يمكن التسريح في القطاع الاقتصادي لكن بالحصول على رخصة من مفتش العمل.

فنصت المادة 39 من الامر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص<sup>95</sup> عندما تتعرض المؤسسة لخفض النشاط يتطلب تقليل عدد المستخدمين، أو إجراء تعديلات تكنولوجية هامة أو إعادة تحويل الإنتاج، يجوز لها القيام بالتسريح الجماعي لكل مستخدميها أو جزء منهم ضمن الشروط المدرجة فيما يلي:

1 يتعين على المؤسسة رفع الأمر إلى مفتش العمل برسالة موصى عليها قصد الشروع لتحقيق في عين المكان بناء على الوثائق المقدمة، وينبغي على مفتشية العمل التأكد من صحة الدواعي التي تتمسك بها المؤسسة ويمكنها أن تستعين في إطار تحقيقها، بكل عون مختص تابع للدولة كما ينبغي عليها أن تشاور حتما ممثلي العمال وتبت في المسألة خلال 15 يوماً من رفع الأمر إليها.

2 ينبغي على صاحب العمل، بعد صدور الإذن من مفتشية العمل والشؤون الاجتماعية وبالاتفاق مع ممثلي العمال، أن يشرع في التسريح مراعيًا الترتيب"

وبرجوع كذلك إلى المادتين 52 و 55 من المرسوم 82-302 تؤكد على أن صاحب العمل ملزم بالحصول على ترخيص من قبل مفتشية العمل، كما تبين الدور الإيجابي للسلطة المستخدمة في التسريح لسبب إقتصادي و تدخلها المباشر الذي يحد من سلطة المستخدم في تسريح العمال<sup>96</sup>.

<sup>94</sup> فتحي وردية "التسريح " الملتنقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، المنظم من طرف كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 11 2010 231.

<sup>95</sup> 39 31/75

<sup>96</sup> فتحي وردية، "التسريح للسبب الإقتصادي من الرقابة إلى التفاوض"، 232.

رغم أن الرقابة الإدارية تمنع صاحب العمل من تطبيق السلطات التي يتمتع بها في التسيير، إلا أنها تحافظ بتلك الرقابة على حقوق العمال من سلطة وتعسف أرباب العمل، فحتى القاضي الآن أصبح يتأكد من وجود الأسباب الاقتصادية التي تؤدي إلى تقليص العمال<sup>97</sup>.

## ثانيا: مرحلة شرعية التفاوض

إن تقليص عدد العمال داخل المؤسسة المستخدمة يشترط توفر السبب الاقتصادي الذي يمكن من خلاله لأصحاب العمل تقليص عدد العمال بتبريره لهذه الأسباب الاقتصادية، لأن عدم تبرير السبب الاقتصادي يجعل أصحاب العمل يستغلون ضعف العمال، مما يزيد من تقليص عددهم دون حدوث أزمة اقتصادية في المؤسسة، بل لتحقيق أهداف أخرى مثل إنقاص عدد العمال لتوظيف عمال أكثر خبرة في ذلك المجال.

وبعد توفر السبب الاقتصادي، يعرض صاحب العمل الجانب الاجتماعي من أجل التفاوض عليه، فيلجؤون إلى التفاوض الجماعي ويتمكن بذلك صاحب العمل من تقليص عدد العمال فالتفاوض الجماعي يهدف من خلاله المشرع إلى التوفيق بين الحماية الاقتصادية للمؤسسة والاجتماعية للعمال، فأسفرت فكرة المرونة على إستبعاد الضبط القانوني الممارس وإحلال ضبط يرمي إلى إشراك الشركاء الاجتماعيين<sup>98</sup>.

فيعد التفاوض الجماعي بمثابة صورة من صور التضامن بين العمال وأصحاب العمل، وبعد الاتفاق على الجانب الاجتماعي يعمل الطرفين على تنفيذه وفق الإجراءات التي تضمنها<sup>99</sup>.

وقد أشارت المحكمة العليا<sup>100</sup>، إلى حالة ما إذا رفض الشركاء الاجتماعيين التفاوض على تطبيق الجانب الاجتماعي، فوضعت إجتهدات قضائية لا يستطيع من خلالها العمال إيجاد حلول أخرى سواء قبول التفاوض الذي يؤدي بطبيعة الحال إلى التسريح، أو رفضه الذي يؤدي إلى نفس النتيجة.

97 بلميهوب عبد الناصر، مبدا تطبيق الاحكام الأكثر نفعا للعمال في قانون العمل الجزائري، .294

98 بلميهوب عبد الناصر، مرجع نفسه .295

99 فتحي وردية، "التسريح لسبب " .234

100 قرار الغرفة الاجتماعية مؤرخ في 06 2011 575386 حكمة العليا، العدد الثاني،

2011 .186

غير أنه يجب الأخذ بعين الإعتبار رفض العمال لقبول التفاوض في هذه الحالة يمكن أن يكون هناك نزاع جماعي يجب تسويته فنصت المادة 73-4 من القانون 90-11 على جزاء التسريح المتخذ مخالفة للإجراءات ففي حالة وقوع التسريح دون توفر السبب الاقتصادي، يجب على صاحب العمل تصحيح الإجراءات بعد بيان القاضي ذلك، أما المشرع فهو لم ينص لا في هذه المادة و لا في أي نص آخر على الجزاء المطبق، في حالة التسريح لأسباب إقتصادية غير صحيحة، فكان عليه إبطال القرار وإعادة إدماج العامل في منصب عمله، و حسب المادة 69 فقرة 3 إكتفى المشرع بمنع أصحاب العمل من تشغيل عمال جدد في مناصب العمل المعنية بالتقليص، دون الإشارة إلى الحقوق العمال المسرحين في الحصول على مناصب جديدة للعمل في المؤسسة<sup>101</sup>.

:

## ظهور النظام الع

في ظل الفوارق الاجتماعية والاقتصادية الكبيرة بين طرفي علاقة العمل، لم يكن التنظيم القانوني لعلاقات العمل يكفي لتحقيق العدالة، بل العمل على تحقيق عدالة اجتماعية التي اثمرت قواعد ذات طبيعة خاصة تسعى الى ضمان الحد الأدنى من الحماية التي لا يمكن النزول عنه إلا لتقرير ما هو أصلح وأنفع للعامل، وهذا ما دعمه قانون العمل الجزائري، إلا ان هناك بعض الغموض التي تشوب علاقات العمل أمام الحتميات الاقتصادية التي تعرفها الجزائر التي تؤكد على وجود نظام عام إستثنائي (المطلب الأول) يحكم علاقات العمل (المطلب الثاني) وذلك لمسايرة واقع التنمية و الاستجابة لمتطلبات الاقتصادية.

## المطلب الأول:

### ظهور النظام العام الاستثنائي

ظهر هذا النظام في القانون الفرنسي في 16 جانفي 1982 قانون AUROUX المتعلق بمدة العمل والعطل المدفوعة الأجر، حيث منح للمتعاملين الاجتماعيين الحق في تقليص حقوق العمال، وبعدها جاء قانون FILLON المتعلق بالتفاوض الجماعي المتعلق بالتسريح الاقتصادي<sup>102</sup>، الذي

خول للاتفاقيات الجماعية الخاصة بإجراءات التسريح الاقتصادي التي تتصف بانها الأقل نفعا للعمال<sup>103</sup>.

<sup>102</sup> YACOUB Zina : L'ordre public social en droit algérien , Revue académique de la recherche juridique, p 653  
<sup>103</sup> "تأثير الظروف الاقتصادية في بروز  
 .630 "



أما المشرع الجزائري لم ينص بشكل صريح على وجود النظام العام الاستثنائي، بل أجازته بطريقة غير صريحة،<sup>104</sup> إلا أنه منذ 1990 شرعت الجزائر في مجموعة من الإصلاحات تهدف الى تغيير النظام القانوني السائد لقانون العمل<sup>105</sup>، واستبداله بنظام أكثر مرونة واستجابة لمتطلبات اقتصاد السوق الحر<sup>106</sup>.

## الفرع الأول:

### تعريف النظام العام الاستثنائي

وضع الفقه الكثير من التعاريف للنظام العام الاستثنائي، غير انا هذه التعاريف متشابهة في المعنى، ومن بين هذه التعاريف "اتفاق يتضمن قواعد قانونية ليس في صالح العامل لا تحسن من الشروط وظروف عمله"، كما عرف كذلك بأنه "عملية قانونية يتم من خلالها إحلال قاعدة قانونية مكان قاعدة أخرى نتيجة نشوء قاعدة استثنائية".

وعرف آخرون النظام العام الاستثنائي بأنه "الأحكام او القوانين التي تكون أكثر نفعا للعمال او اقل نفعا التي تؤدي بدورها سواء الي تحسين أوضاع العمال او زيادة تدهورها".

إن التفاوض الجماعي لا يهدف دائما الي تحسين أوضاع العمال بل يمكن أن تؤدي إلى تدهور حالتهم الاجتماعية، فالنظام العام الاستثنائي منح للمتعاملين الاقتصاديين مخالفة القاعدة القانونية عن طريق وضع قواعد استثنائية.

يمكن إستخلاص بعض الميزات التي يتميز بها.

-إنشاء هذا النظام بواسطة التفاوض الجماعي بين الممثلين الاجتماعيين.

<sup>104</sup> معاشو نبالي فطة، "تأثير الظروف الاقتصادية في بروز النظام العام الاستثنائي"، مرجع نفسه 631.

<sup>105</sup> YACOUB Zina, *Ordre public social en droit algérien*, Revue académique de la recherche juridique, p 649

<sup>106</sup> مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في التشريع الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، مرجع سابق 4.

-مضمونه إنفاص ضمانات منصوص عليها في القانون والتنظيم والاتفاقيات الجماعية وكذا العقد الفردي والنزول على الحد الأدنى المقرر قانونا.

- عدم التكريس الدستوري لمبدأ مساومة حقوق العمال بالأنفع ولا بالأقل نفعا وهوما يجيز وجود هذا النظام.

-يجوز فقط بموجب القانون كما هو شأن في القانون الفرنسي (Anbry ، Auroux،Fillon )  
فتتغير طبيعة القاعدة القانونية الامرة لتصبح مكملة.

- إنه نظام مطلق يجوز للنقابات أن تعارض تطبيقه.

## الفرع الثاني:

### مبررات ظهور النظام العام الإستثنائي

من مبررات ظهور النظام العام الاستثنائي نجد الإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها الجزائر هي السبب الرئيسي في الظهور النظام العام الاستثنائي، رغم صدور مختلف النصوص القانونية في العلاقات العمل، والتي اعترفت بان التفاوض الجماعي آلية من بين الاليات التي تهدف الى تنظيم علاقات العمل، الا ان ظهور النظام العام الاستثنائي ارتبط بصفة مباشرة بالإصلاحات الاقتصادية التي شهدتها الدولة الجزائرية، خاصة لانتهاجها للنظام الليبرالي الذي يهدف الى تحقيق أهداف اقتصادية مبنية على المرونة في معاملاتها في قانون العمل<sup>107</sup>.

### 1-تحويل المستخدم سلطة تنظيم وتسيير المؤسسة الاقتصادية

إذ منحت لرب العمل سلطة تنظيم وتسيير المؤسسة الاقتصادية التي وسعت من صلاحيته في مختلف مستويات العمل وذلك بعد المصادقة من ممثلين العمال على الاحكام التي يضعها.

## 2- تأثير النظام العام الاستثنائي بالتغيرات الاقتصادية للمؤسسة وإمكانية التفاوض على الأحكام الأقل نفعا

إن النظام القائم على إقتصاد السوق يعرض المؤسسات الى تقلبات مستمرة تشمل كافة الجوانب يفرض عليها القيام بما يختلف الدراسات لتنظيم علاقات العمل، ولقد جاء في العديد من الموارد من القانون 90-11 التي تبين التنظيم المرن كما تبين إمكانية مخالفة هذه الأحكام كلما دعت الضرورة الى ذلك، اد تسمح للمستخدم بالتفاوض على احكام اقل نفعا<sup>108</sup>.

أما المشرع الجزائري فهو لم ينص صراحة على وجود أحكام من النظام العام الاستثنائي التي تمس بمصالح العمال، الا أن الصلاحيات الممنوحة للمستخدم اثناء التفاوض تؤدي الى تقليص من حقوق العمال، مثل تقليص عدد العمال بوضع المخطط الاجتماعي الذي يحتوي على إجراءات تنفيذ هذه العملية على أساس تنازلات يقبلها العامل ويرضخ لها.

### المطلب الثاني:

#### مقارنة النظام العام الاستثنائي بين الدول المتقدمة والجزائر

تعتبر الدول المتقدمة اقتصاديا مهد للفكر القانوني نظرا للتجارب التي عرفتھا وخاصة في مجال علاقات العمل التي عرفت تطور متكاملًا ومنتاميا لمواجهة مختلف التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، على عكس الجزائر التي تشهد في الآونة الأخيرة تحولات اقتصادية اثرت كثيرا على علاقات العمل إلا ان التشريع يبقى بعيدا عن الواقع الاقتصادي.

## الفرع الأول:

### النظام العام الإستثنائي في الدول المتقدمة

لقد سمح المشرع الفرنسي للإتفاقيات الجماعية بمخالفة الحد الأدنى، وهو ما يسمح للشركاء الإجتماعيين إستنقاص حقوق العمال بموجب إتفاق جماعي، والذي يعد بمثابة إستثناء وضعه المشرع الفرنسي لنظام العام الاجتماعي فجاء هذا المبدأ معاد لمبدأ الأحكام الأكثر نفعا للعمال بتطبيقه لنص الإتفاقي رغم أنه لا يحقق نفعا أكثر للعمال، فظهرت مجموعة من القواعد التي تنقص من حقوق العمال وتخالف النظام الاجتماعي، والتي تسمى بالاتفاقات الاستثنائية.<sup>109</sup>

وإنفق الفقه الفرنسي على تسمية هذه الاتفاقات الاستثنائية التي تنقص من الحماية التي تمنحها النصوص التشريعية للعمال، بالنظام العام الإستثنائي *ordre public dérogatoire*، الذي لقي إنتقادا ورفضاً من جهة، وتحفظ على التسمية من جهة أخرى إذ يعتبر هذا النظام مخالفا لنظام العام الاجتماعي فإذا كان تجاوزها يحقق نفعا للعمال يعبر عنها بالنظام العام الاجتماعي، أما إذا كان تجاوز هذه القواعد يكون أقل نفعا للعمال فهنا نكون أمام النظام العام الإستثنائي فجاءت قواعد النظام العام الإستثنائي مكملة، باعتبار أن النص التشريعي لا يطبق إلى أثناء غياب الاتفاق بين الشركاء الإجتماعيين ، كما أجاز المشرع الفرنسي مخالفة هذه النصوص التشريعية ، بإستنقاص من حقوق العمال .<sup>110</sup>

فيجوز الإتفاق على مخالفة القواعد المكملة كما لا يقيد إرادة أطرافها، وذلك باعتبار أن النص التشريعي المكمل يأتي دائما في حالة غياب الاتفاق بين الأطراف،<sup>111</sup> عكس القواعد القانونية الأمرة التي فرضها النظام العام الاجتماعي، التي يرخص من خلالها المشرع تقليل الحد الأدنى من الحماية بإبرام الإتفاقيات الجماعية إلا أن هذا الأخير يحدد من جديد ضوابط تفرض على الشركاء الإجتماعيين عدم مخالفتها مما يجعل من هذه القواعد القانونية، لا تفقد صفتها الأمرة ولا يمكن تحويلها الى قواعد قانونية مكملة.

<sup>109</sup> بلميهور عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال في قانون العمل الجزائري، 256.

<sup>110</sup> بلميهور ع مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال في قانون العمل الجزائري، مرجع سابق 257.

<sup>111</sup> جعفر محمد سعيد، مدخل الى العلوم القانونية: الوجيز في نظرية القانون، دار الأمل، تيزي وزو، 1998 110.

فالمشرع الفرنسي حتى وإن كان يسمح بإبرام إتفاقات جماعية نقلت من الحماية القانونية، غير أنه في حالة ما إذا تعلق الأمر بالقواعد الآمرة فإنه من المؤكد لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، أما إذا كان النص تشريعي مكملاً يحق للأطراف إبرام إتفاقات جماعية، وبالتالي فإن قواعد النظام العام الاجتماعي لا يمكن مخالفتها إلا بما هو أنفع وأصلح للعمال، ألا أن المشرع يمكن أن يرخص لشركاء الإجماعين مخالفته بشكل يقلل من النفع للعمال.<sup>112</sup>

يعود ظهور النظام العام الإستثنائي لسنة 1982 في فرنسا كما إقترن بصور مرسوم Auroux في 16 جانفي 1982 المتعلق بساعات العمل، وأيام العطل المدفوعة الأجر حيث يخول هذا القانون إبرام إتفاقيات وإتفاقات جماعية تنقص من حقوق العمال في بعض المجالات المنصوص عليها قانوناً، كما أن المرسوم حدد عدد ساعات العمل الإضافية دون اللجوء إلى مفتشية العمل على ترخيص (130 ساعة)، ومنح نفس المرسوم للشركاء الإجماعين التفاوض على عدد ساعات تتجاوز الحد المنصوص عليها قانوناً دون الحصول على ترخيص<sup>113</sup>.

مع العلم أن عدد ساعات العمل يعتبر من المواضيع التي لها صلة بالمرونة في المجال الاقتصادي، صدر قانون بلجيكا في 22 جانفي 1985، الذي أدخل صلاحية تسر العمال سواء بزيادة عدد ساعات العمل عند زيادة قدرة المؤسسة في الإنتاج، وتبقى هذه الصلاحية محل التفاوض وذلك في إطار المرونة التي شهدتها الإقتصاد العالمي.

يمكن تكيف مضمون هذه الحالات على أنها صور من النظام العام الإستثنائي على عكس النظام العام الاجتماعي، الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها إلا في إتجاه واحد وهو الإتجاه الأنفع والأصلح للعمال فسمح القانون البلجيكي بمخالفة القانون المنظم لساعات العمل، والتي جاءت مسابرة للأحكام والتطورات التي شهدتها العالم في ظل نظام السوق إلا أن هذه المخالفة تكون في إطار التفاوض الجماعي، وذلك عن طريق تراضي الطرفين أي على أساس النظام التعاقدية.

أما في القانون الفرنسي فقد فتح مرسوم AUROUX المجال للشركاء الاجتماعيين الذي وسع من صلاحياتهم على حساب العمال، جاء قانون FILLON I في 30 جانفي 2003 الذي يتعلق بإعادة المفاوضات الجماعية فيما يتعلق بالتسريح الاقتصادي حيث منح لشركاء الاجتماعيين إمكانية التفاوض حول كيفية سير الإجراءات.

وبعد ذلك صدر قانون FILLON II في مارس 2004، الذي يتعلق أساسا بالتدريب المهني والحوار الاجتماعي الذي منح لشركاء الاجتماعيين إمكانية مخالفة القانون الذي يمس بمبدأ تدرج القانون.

على هذا الأساس طرح سؤال للمجلس الدستوري الفرنسي عن مدى مسابرة هذه الأحكام مع مبدأ الأفضلية، حيث إعتبر المجلس الدستوري أن مبدأ الأفضلية لا يمكن إعتبره كمبدأ أساسي معترف به من طرف القوانين الجمهورية، ولكن يمكن إعتبره مبدأ أساسي لأحكام قانون العمل التي يتم تحديد ووضع محتواه ونطاق تطبيقه من قبل المشرع، كما إعتبر المجلس الدستوري أن تطبيق مبدأ الأفضلية في الإتفاقيات المبرمة داخل المؤسسة يعتبر بمثابة ضمان كافي لتبرير النظام العام الإستثنائي.

ينبغي التذكير بالنظر إلى خطورة التعدي على النظام العام الاجتماعي بأحكام إستثنائية في إطار التفاوض الجماعي، إذ كرس كل من فرنسا وبلجيكا قوانين صارمة على الشركاء الاجتماعيين الذين يجب عليهم إتباعها والخضوع لها عند التفاوض على أحكام أقل نفعا للعمال، كما منح الحرية النقابية لمعاوضة تطبيق النظام العام الإستثنائي<sup>114</sup>.

على أي حال فقد توسع نطاق تطبيق النظام العام الإستثنائي أكثر فأكثر، إلى درجة مساسه بمبدأ الأفضلية الذي يعتبر بمثابة سلاح في يد العمال في مواجهة أصحاب العمل وقد كرسه المشرع بعد إنسحاب الدولة.

اليوم يجب الإعتراف بأن مبدأ الأفضلية أصبح بمثابة أداة مساومة في يد أرباب العمل إستجابة للمرونة الاقتصادية التي شهدتها العالم، إذ نجد أن كل من شركة Valeo في فرنسا و Mercedes في ألمانيا حيث قامت بالتفاوض مع العمال على أحكام أقل نفعا للعمال و يظهر ذلك

في مدة العمل ب 44 ساعة في الأسبوع، في حين أن وقت العمل القانوني هو 35 ساعة دون الزيادة في الأجور و إلا فإن هتين الشركتين ستضطران إلى نقل كل فروعها إلى دول أخرى، و هو ما يدخلها في سياسة إعادة توطين الإنتاج إذ أصبحت دول جنوب آسيا مثل الصين و الهند من أهم الدول المستقطبة لفروع الشركات الأجنبية.

رغم الحدود التي كرسها المشرع الفرنسي ومختلف التشريعات الأوروبية في إبرام الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية، في إطار ما يسمى بالنظام العام الإستثنائي إلا أن في الواقع يتم إبرام الإتفاقيات والإتفاقيات الجماعية الأقل نفعا للعمال، بشروط التي تفرضها الشركات دون الأخذ بعين الإعتبار طلبات العمال وهذا بهدف ضمان إستمرارية النشاط الإقتصادي لشركات من جهة وضمان إستقرار علاقات العمل من جهة أخرى، رغم حق النقابة في معارضة أي إتفاقية تقلص من حقوق العمال أو من الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها إلا أنه في العديد من المناسبات يتم مقابلة هذا الرفض تحت تهديد غلق المؤسسة.

التطور الذي شهده قانون العمل في الدول المتقدمة إقتصاديا كفرنسا وبلجيكا وألمانيا يبين أن علاقات العمل لم تعد تخضع لنظام العام الاجتماعي، عن طريق مبدأ الأفضلية والاتفاق على الاحكام الأكثر نفعا للعمال وتحسين الحد الأدنى المكرس قانونا، بل اليوم أصبحت علاقات العمل تهدف إلى المحافظة على مناصب الشغل ولو بأقل نفع لأن الهدف هو إستقرار علاقات العمل<sup>115</sup>.

## الفرع الثاني:

### النظام العام الاستثنائي في الجزائر

أما في القانون الجزائري لا نجد أي مفهوم عن النظام العام الإستثنائي على الرغم من وجود حالات محددة أين يكون تطبيق هذا النظام ضروريا، و يظهر ذلك في الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية التي تخالف الأحكام العامة لتسريح بقواعد أقل نفعا للعمال، الذي يفرض على العمال الذهاب الإرادي في حالة و جود سبب إقتصادي أو عرض عقود عمل محددة المدة، مكان التسريح

115- Bounaka Essaid, le droit conventionnel, revue académique de la recherche juridique, faculté de droit et science politique, université de bejaia, p 661.

و لكن هذا لا يمنع من وجود هذه الممارسات دون حدوث ذلك في الإطار القانوني، هناك البعض من يترجمه كتعسف و البعض الآخر يترجمه بالمفهوم الفرنسي النظام العام الإستثنائي<sup>116</sup>.

الملاحظ أن هناك بعض الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية التي تخالف القانون العمل الجزائري (العمل) في إتجاه ينقص من حقوق العمال دون أن يسمح له القانون في بعض الحالات دون ذكر النظام العام الإستثنائي، فالإجتهد القضائي الذي يسمح بهذه التجاوزات دون أن يسمح بذلك القانون (الهرم القانوني).

يظهر النظام العام الإستثنائي أكثر في الإجتهدات القضائية التي تلعب دورا كبيرا في الجزائر لتكريس هذه المبدأ لكن دون إحترام الهرم القانوني، لان القانون لم يسمح بمثل هذه المخالفات وعلى سبيل المثال مؤسسة الترقية العقارية غرب، التي عرفت صعوبات مالية مما أدى بها إلى تعديل عقود العمل التي تربطها بالعمال من عقود غير محددة المدة إلى عقود محددة المدة فهذه الإتفاقية تعود لسنة 1998 عل الرغم من أنها خالفة كل من القواعد القانونية والقواعد الاجتماعية.

بالرغم من إقرار مبدأ الأفضلية وتكريسه في قانون العمل في إطار النظام العام الاجتماعي إلا أن ذلك لم يكن حائلا أمام الرقي الاجتماعي، فالملاحظ ان هناك خروقات عديدة مست مجال التشغيل التي أدت بدورها إلى المساس بمبادئ قانون العمل بين الأوضاع الاقتصادية التي تتطلب مرونة أكثر لتجاوز مختلف الأزمات التي تعصف بالمؤسسة الاقتصادية.

إن الشركاء الإجتماعيين لن يفوتوا أي فرصة في التفاوض على أحكام أقل نفعا للعمال إذا ما تبين لهم أنها تعود بالمصلحة الاقتصادية والإستمرارية في المنافسة.

التفاوض على أحكام أقل نفعا للعمال أصبح اليوم ضرورة ملحة في علاقات العمل في الجزائر نظرا لتعديلات التي شهدتها الاقتصاد الوطني، فلا يمكن القول أن هذه الأحكام سوف تقضي على الطبقة العاملة ولكن ما هي إلا وسيلة لتأقلم مع هذه التغيرات و ضمان إستمرارية علاقات العمل و ضمان مكان للمؤسسة في السوق.



لذلك تظهر هناك الأهمية الكبيرة للمشرع في تأطير هذه العلاقات في ظل النظام العام الإستثنائي وذلك في إطار التفاوض الجماعي كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي يسمح بجواز التنازل على بعض الأحكام لصالح المؤسسة لكن تبقى في إطار التفاوض الجماعي وإعمال مبدأ الأفضلية.

هناك مؤسسات تواجه صعوبات مالية خاصة في الآونة الأخيرة مثل مؤسسات البناء فيمكن لأرباب العمل التفاوض مع العمال على أحكام أقل نفعا مثلا كتخفيض الأجور مقابل إستمرارية المؤسسة، فهنا يمكن للعمال تقرير مصيرهم ومصير المؤسسة عن طريق مبدأ الأغلبية.

## خاتمة

إن إستقرار علاقات العمل غاية تسعى إليها مختلف تشريعات قانون العمل خاصة الجزائر وهذا راجع في الأساس إلى تزايد قوة الطبقة العاملة وتأثيرها على المجتمع، بعد تخلي الجزائر عن النظام الإشتراكي القائم على النظام اللائحي لعلاقات العمل وتبني النظام الليبرالي الذي يتميز بالطابع التعاقدية وفتح المجال أمام الشركاء الإجتماعيين والعمال لتنظيم علاقات العمل على أساس التفاوض الجماعي، بإنسحاب هذه الأخيرة عن تنظيم علاقات العمل وإكتفائها بوضع حد أدنى للعمال تحت عنوان النظام العام الإجتماعي.

ونظرا لطبيعة العلاقات المهنية التي تجمع بين طرفين يختلفان من حيث المراكز القانونية، ومن حيث المصالح فإنه في كثير من الأحيان هذه العلاقات يشوبها الكثير من التناقضات، وهذا راجع إلى النقائص الموجودة في قانون العمل الجزائري حيث فتح المجال وخلق ثغرات عديدة أمام تسلط أصحاب العمل من جهة ويسعى إلى حماية الطبقة العاملة من جهة أخرى.

كما سبقت الإشارة إليه فإن الفوارق الإقتصادية والاجتماعية الكبيرة التي تسود علاقات العمل أدى إلى زيادتها وتوسيعها في ظل التسيير الاقتصادي للمؤسسات.

أمام ما كرس للمستخدم من سلطات في التسيير والتنظيم أدى إلى تغير طبيعة الأحكام التي تنظم علاقات العمل، على أساليب مرنة يجوز تغييرها وفقا للظروف الاقتصادية والمالية التي قد تطرأ على المؤسسة المستخدمة والذي يتم بما كرس كذلك المتعاملين الإجتماعيين في التفاوض للبحث عن إتفاقات وإتفاقيات جماعية، تحقق الموازنة بين مصالح صاحب العمل أو المستخدم ومصالح العمال ليشكل بذلك النظام العام الاجتماعي الذي ينتج النظام الانفع للعمال.

لكن الأحكام الأنفع للعمال قد تتحول على أحكام اقل نفعا لإعتبارات إقتصادية فينتشكل بذلك النظام العام الإستثنائي، فتفرض تنازلات تفاوضية جماعية لحقوق العمال المكرسة قانونا أو إتفاقا على مختلف المستويات وما يمكن إستنتاجه هو:

أن القانون لا ينظم العلاقات بين مختلف مستويات الإتفاقيات إلا إذا ما يتم تناولها ضمن الإتفاقية الأعلى درجة، التي تقرر إمكانية مخالفة الإتفاقية الأدنى درجة للإتفاقية الأعلى منها.

إن تنظيم المشرع للقواعد القانونية المكملّة، أو اللجوء إلى تقنية الإتفاقيات الإستثنائية تؤدي إلى نتيجة واحدة وهي تحقق إستثناء للقواعد الأمرة، لكن ما يختلف هو أن الإتفاقيات الإستثنائية تفرض ولها أولوية على القاعدة المكملّة التي يجوز إستبعادها.

وبالنتيجة فإن وجود النظام العام الإستثنائي يعد خروجاً عن المبدأ في تطبيق القاعدة أو الحكم الأنفع للعمال، الذي تقرر بوجود نظام عام إجتماعي في نصوص قانون العمل.

لكن عدم دستورية هذا المبدأ يجعل جزءاً مخالفته في حقيقة الأمر ليس البطلان المطلق كما جاء في مواد قانون العمل، بل تعد هذه الأحكام قابلة للإبطال إذا ما تمسك بها من تقرر لمصلحته ذلك وهم العمال والنقابات لأن هذه الأحكام تمس بمصلحة خاصة الأشخاص المحددين بالمكان والزمان.

وعليه إرتبط وجود النظام العام الإستثنائي بمرونة أحكام تنظيم علاقات العمل وتأثرها بالظروف الاقتصادية التي وإن كانت تنقص من حقوق العمال فهي لا تلغيها وبالتالي تبقى أنفع لهم.

وفي الأخير يمكن إدراج بعض الإقتراحات:

- ضرورة إدراج نص صريح يلزم الشركاء الإجتماعيين بالتفاوض الجماعي دورياً من أجل التشاور حول ما يتعلق بشروط وظروف العمل.

- ضرورة التأكيد على صيانة الحريات والحقوق النقابية هي شرط جوهري لتمكين النقابات من ممارسة دورها الأساسي في التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

- ضرورة توفير المعلومات وإتاحتها أمام التنظيم النقابي من قبل الشركات والمؤسسات وجهات العمل لإمكان نجاح التفاوض الجماعي.

- ضرورة الإعتراف بالنظام العام الإستثنائي وسن قوانين تنظم التفاوض على أحكام أقل نفعاً للعمال للحفاظ على مناصب الشغل.

## قائمة المراجع

### أولاً: باللغة العربية

#### 1: الكتب

- 1- أحمد حسن البرعي، الوسيط في شرح التشريعات الاجتماعية، الكتاب الأول، النقابات العمالية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
- 2- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، عمان.
- 3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000.
- 4- جعفر محمد سعيد، مدخل إلى العلوم القانونية، الوجيز في نظرية القانون، دار الأمل، تيزي وزو، 1998.
- 5- راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 6- سعيد طريبت، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 7- سلامة عبد التواب عبد الحليم، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002.
- 8- محمد عبد الله نصارة، المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية، القاهرة، 1996.

#### 2: الرسائل والمذكرات الجامعية

##### أ: الرسائل الجامعية

- 1- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008.

- 2- بلعبدون عواد، دور التفاوض في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسائل لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014.
- 3- بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعمال في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 4- بن عزوز بن صابر، الإتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العلمي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، 2008.
- 5- مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
- 6- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون علاقات العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.

### ب: المذكرات الجامعية

- 1- بلميهوب عبد الناصر، عقد العمل محدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، مذكرة لنيل درجة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004.
- 2- مختاري فاطمة الزهراء، الإتفاقية الجماعية في ظل القانون 90-11، مذكرة من أجل الحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع إدارة ومالية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2010-2011.

### 3: المقالات

- 1- أحمد البرعي، التنظيم القانوني للتشاور والتعاون والمفاوضة الجماعية، جامعة بور سعيد، 1999، ص 70.

2- بن عزوز بن صابر، "التفاوض الجماعي ودوره في تحقيق التوازن بين المصالح الاجتماعية للعمال والاقتصادية للمؤسسة"، مداخلة قدمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص ص 102، 109.

3- بن عزوز بن صابر، "النظام العام الاجتماعي في مفهوم قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، عدد خاص، 15، ص ص 616، 623.

4- صباحي ربيعة، "إصلاح المؤسسة الاقتصادية ومصير العامل الجزائري"، مداخلة قدمت من فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 168.

5- صغير بريم عبد المجيد، "تأثير الظروف الاقتصادية على علاقات العمل الاجتماعية داخل المؤسسة"، مداخلة قدمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 26.

عباسة جمال، "مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الاجتماعي دراسة مقارنة"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، عدد خاص، 15، ص 667.

6- فتحي وردية، "التسريح للسبب الاقتصادي من الرقابة إلى التفاوض"، مداخلة قدمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص ص 230، 234.

7- معاشو نبالي فطة، "خصوصية عقد ما قبل التشغيل"، مداخلة قدمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 55.

8- معاشو نبالي فطة، "تأثير الظروف الاقتصادية في بروز النظام العام الإستثنائي في قانون العمل" المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بجاية، عدد خاص، 15، ص ص 629، 635.

9- ندير حسين، "إنخراط الجزائر في المنظمة الدولية لتجارة"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 02-12-2002، ص 70.

10- واضح رشيد، "دور المفاوضة الجماعية في إستقرار علاقات العمل"، مداخلة قدمت في فعاليات الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الإقتصادية للمؤسسة وأثارها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص 116.

#### 4: النصوص القانونية

##### أ: الدستور

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996، صدر بموجب مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج ر عدد 76، مؤرخ في 08 ديسمبر 1996، معدل ومتم بموجب قانون 03/02، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج ر عدد 63، مؤرخ في 16 نوفمبر 2008، معدل ومتم بموجب قانون 01/16، مؤرخ في 6 مارس 2016، ج ر عدد 14، مؤرخ في 07 مارس 2016.

##### ب- النصوص التشريعية:

1- أمر رقم 74/71، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتضمن تسير الإشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، صادر في 13 ديسمبر 1971 ملغى.

2- أمر رقم 75/71، مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتضمن العلاقات الجماعية في القطاع الخاص، ج ر عدد 101، صادر في 13 ديسمبر 1971، ملغى.

3-أمر رقم 31/75، مؤرخ في 29 أبريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، مؤرخ في 16 ماي 975، ملغى.

4-قانون رقم 12 /78، مؤرخ في 05 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، صادر في 08 أوت 1978، ص 724، ملغى جزئيا بقانون 90-11.

5-قانون رقم 06/82، مؤرخ في 27 فيفري 1982، يتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، صادر في 02 مارس 1982، ملغى.

6-قانون رقم 02/90، مؤرخ في 6/11/1990، معدل ومتمم للقانون رقم 76/91، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج ر عدد 6، مؤرخ في 1990/2/7

7-قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 أبريل 1990، معدل ومتمم، متعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990.

8-قانون رقم 14/90، مؤرخ في 1990/07/2، متعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، مؤرخ في 1990/07/6، معدل ومتمم بمقتضى قانون 30/91، مؤرخ في 1991/12/21، وبمقتضى قانون رقم 12/96، مؤرخ في 1996/06/10.

9-مرسوم تشريعي رقم 09/94، مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاض على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج ر عدد 26، لسنة 1994.

### ج-النصوص التنظيمية:

1-مرسوم تنفيذي رقم 302/82، مؤرخ في 11 ديسمبر 1982، يتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 73، مؤرخ في 26 سبتمبر 1982.

### 5-إجتهاد قضائي:

1-قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 575386، بتاريخ 06 جانفي 2011، قضية (مكتب الدراسات التقنية والاقتصادية) ضد (م-ع)، (تسريح، تسريح لأسباب إقتصادية، تسريح جماعي)، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، قسم الوثائق، المحكمة العليا، الجزائر، 2011.



## 6-المواقع الإلكترونية:

### ثانياً-بالغة الفرنس

- 1-Bazex (M) détermination unilatérale ou négociation revu droit social , 1978 .
- 2-Borenfreud Georges, pouvoir de représentation et négociation collective revue de droit social, n 12 décembre 1997.
- 3-Bounaka essaid, le droit conventionnel, revue académique de la recherche juridique, faculté de droit et science politique, université de bejaia.
- 4-Brun André & Galland Henri, droit du travail, sirey, paris, 1958.
- 5-Gean Pélissier, Alain siot et Antoine geammaud, droit du travail, dalloz delta eme édition, paris, 2001.
- 6-Gean marie, cardebat la mondialisation et l'emploi édition la découverte, paris.
- 7-Guardelli (L), la négociation entreprise en droit française et anglais, compares thèse de doctorat , paris, 1999.
- 8- Gean- Marie cardebat, la mondialisation et l'emploi, édition la découverte, paris, 2007.
- 9- Yacoub Zina, order publique social, revue académique de la recherche juridique, faculté de droit et science politique, université de bejaia, p 652.

## الفهرس

### التفاوض الجماعي كآلية للحفاظ على إستقرار علاقات العمل

مقدمة

الفصل الأول: التفاوض الجماعي في إطار تشريع قانون العمل

المبحث الأول: الإطار القانوني لتفاوض الجماعي

المطلب الأول: تكريس التفاوض الجماعي في قانون العمل

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري

أولاً: مرحلة ما بين 1971-1990

ثانياً: مرحلة صدور قانون 90-11

الفرع الثاني: موقف التشريعات الأخرى

أولاً: موقف المشرع الفرنسي

ثانياً: موقف المشرع المصري

الفرع الثالث: أهمية وخصائص التفاوض الجماعي

أولاً: خصائص التفاوض الجماعي

ثانياً: أهمية التفاوض الجماعي

المطلب الثاني: مستويات وموضوعات التفاوض الجماعي في القانون الجزائري

الفرع الأول: مستويات التفاوض الجماعي

أولاً: التفاوض على مستوى المؤسسة

ثانياً: التفاوض على مستوى القطاع

ثالثا: التفاوض على المستوى الإقليمي

رابعا: التفاوض على المستوى الوطني

الفرع الثاني: مواضيع التفاوض الجماعي

المبحث الثاني: مقومات التفاوض الجماعي

المطلب الأول: الشروط المتعلقة بأطراف التفاوض الجماعي

الفرع الأول: الشروط العامة

الفرع الثاني: الشروط الخاصة

المطلب الثاني: توفير الإطار التشريعي والقانوني للتفاوض الجماعي

الفرع الأول: موضوع النظام العام الاجتماعي

الفرع الثاني: مبدأ الأفضلية كوسيلة للتفاوض

الفصل الثاني: التفاوض الجماعي في ظل التراجع عن الحماية الاجتماعية

المبحث الأول: تراجع النظام العام الاجتماعي في حماية العمال

المطلب الأول: تلاشي مفهوم الدور الاجتماعي في حماية العمال

الفرع الأول: تأثير الظروف الاقتصادية على علاقات العمل

الفرع الثاني: تردد المشرع بين الحماية الاجتماعية والمرونة الاقتصادية

المطلب الثاني: مظاهر تراجع الحماية الاجتماعية للعمال

الفرع الأول: التوسع في مفهوم حالات تحديد مدة العقد

أولا: نقص في حالات تحديد مدة العقد

ثانيا: المشرع لم يحدد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة

الفرع الثاني: إستبعاد الإدماج التلقائي في منصب العمل حين العزل التعسفي

أولاً: إعادة إدماج العامل في منصب عمله كضمان حقيقي من تعسف صاحب العمل

ثانياً: إعادة إدماج العامل في منصبه يخضع لإتفاق الطرفين

الفرع الثالث: تنازل المشرع عن تنظيم تقليص عدد العمال لأسباب إقتصادية

أولاً: الرقابة الإدارية المسبقة على السبب الإقتصادي

ثانياً: مرحلة شرعية التفاوض

المبحث الثاني: ظهور النظام العام الإستثنائي

المطلب الأول: مفهوم النظام العام الإستثنائي

الفرع الأول: تعريف النظام العام الإستثنائي

الفرع الثاني: مبررات ظهور النظام العام الإستثنائي

المطلب الثاني: مقارنة النظام العام الإستثنائي بين الدول المتقدمة والجزائر

الفرع الأول: النظام العام الإستثنائي في الدول المتقدمة

الفرع الثاني: النظام العام الإستثنائي في الجزائر

خاتمة

## ملخص

إن النظام العام الاجتماعي في قانون العمل، يشكل حدا أدنى من الحماية التي يضمنها للعمال والتي لا يجوز النزول عن الحد الأدنى المقرر للعمال، لكن يجوز مخالفة النظام العام بما هو أنفع للعمال وذلك بهدف الحفاظ على الإستقرار الاجتماعي والاقتصادي في آن واحد.

غير أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تعرفها المؤسسة الاقتصادية، كان من الضروري اللجوء إلى التفاوض على أحكام أقل نفعا للعمال وذلك بغية الحفاظ على مناصب العمل فيما يسمى بالنظام العام الإستثنائي.

إلا أن تطبيق هذا النظام يكتنفه الكثير من الغموض، وذلك راجع إلى المشرع الجزائري الذي لم يعترف بهذه الأحكام في قانون العمل رغم أن تطبيقها موجود في الحياة العملية.

## Résumé

L'ordre public social , constituent un niveau minimum de protection garantir aux travailleurs, ces avantages minimaux qu' on peut pas déroger conventionnellement que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Mais les transition économiques de l'entrepris, imposent la nécessité d'entamer des négociation désavantageuses pour les travailleurs mais dans le but de préserver les postes d'emploi et assurer la stabilité .

Sauf que l'application du lorder public dérogoire est assez flou du législateur algérien.

