



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa



جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم قانون الأعمال

دور الإتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص القانون العام للأعمال

تحت إشراف الأستاذ:

• بلول اعمر

من إعداد الطلبة:

• ريلي جهيد

• سعد الدين فيصل

لجنة المناقشة:

رئيسا

مشرفا و مقرا

ممتحنا

أستاذ جامعة بجاية

أستاذ جامعة بجاية

أستاذ جامعة بجاية

الأستاذ: بن خالد السعدي

الأستاذ: بلول اعمر

دكتورة: تواتي نصيرة

السنة الجامعية 2017/2016



كلمة شكر وعرافان

الحمد لله الذي أعاننا فلولا ما كنا لنصل إلى هذا العمل المتواضع، نوجه شكرنا إلى أستاذنا الذي تكرم علينا بقبوله الإشراف على بحثنا المتواضع وعلى كل ما بذله من جهد وإهتمام وإرشاد "بلول اعمر" فلکم منا كل الإحترام والتقدير.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

أهدي هذا العمل المتواضع :

إلى الوالدين الكريمين أمي وأبي

إلى كل أفراد العائلة "سعدالدين"

إلى زميلي الذي شاركني في إتمام هذا العمل: جهيد

وإلى كل من ساندني من قريب وبعيد

وفي الأخير أسأل الله العلي القدير أن يكون علما نافعا ينتفع به.

فيصل

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى أمي وإخوتي

إلى كل أفراد العائلة "ريلي"

وإلى زميلي في البحث: فيصل

وإلى كل زملائي في الجامعة، وخاصة أقرب الناس إليّ

محمد، عبد الرحيم، أنيس، عبد الرحمان

الذين وقفوا بجانبني وساعدوني كثيراً

وإلى كل من يستفيد من هذا العمل المتواضع

وإلى جامعتي جامعة عبد الرحمان ميرة قطب أبو داو

جهيد

• قائمة لأهم المختصرات:

أولاً: باللغة العربية

ق : قانون.

ق.إ.م.إ : قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

ج.ر.ج.ج : جريدة رسمية جمهورية جزائرية.

د.ب.ن: دون بلد النشر

ط: طبعة.

ص: الصفحة.

ثانياً: باللغة الأجنبية.

Op.cit. : ouvrage cité précédemment.

P : page.

T : tome.

مقدمة

مقدمة

لقد نتج قانون العمل الذي ولدت قواعده وأحكامه في بداية الأمر من أحكام القانون المدني، مجالاً مستقلاً بذاته يكفل تنظيم علاقات العمل في جوانبها الفردية والجماعية، وذلك بمقتضى قواعد قانونية وإتفاقية خاصة تكمل بعضها البعض، تتميز عن غيرها من أحكام الفروع القانونية الأخرى بالشكل الذي جعلها تشكل فرعاً قانونياً مستقلاً تطبعه نزعة حماية مصالح العمال بصفة عامة، سواءً في علاقاتهم بأصحاب العمل، بحكم إختلاف المراكز القانونية والاقتصادية التي تتميز بها علاقات العمل بين الطرفين، حيث يوجد العامل في المركز الضعيف لكونه لا يملك إلى فكره وقوته وخبرته لكسب معيشتة، بينما يوجد صاحب العمل دائماً في المركز الأقوى نظراً لما يملكه من مال ووسائل الإنتاج، الأمر الذي يجعله أكثر قدرة على فرض الشروط التي تحقق مصالحه على حساب مصالح العمال في أغلب الأحيان¹.

لذلك يأتي دور قواعد الاتفاقيات الجماعية التي تعتبر من بين المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة للقرن التاسع عشر (19)، وبعد ذلك في منتصف القرن العشرين في أوروبا خاصة، وبقية الدول الليبرالية عامة، نتيجة إرتفاع الوعي النقابي، وتسابق التشريعات العمالية في هذه الدول على الإعتراف للعمال بحرية ممارسة حقوقهم التي كانت تعاني من الحضر في المراحل السابقة، وكان موضوع الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية التي حلت كآلية جديدة لتنظيم علاقات العمل وضبط عقود العمل الفردية التي أدت إلى إفراط حرية التعاقد وتردي أوضاع العمال المادية والمهنية، وهذا ما جعل التفاوض الجماعي أسلوب سلمي متحضر يحكم المجال الاجتماعي، نظراً لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية، باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتنظيم علاقات العمل وتحسينها وتحقيق السلام الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية، في مختلف المؤسسات الاقتصادية².

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعات خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015.

² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، 2008، ص.1.

مقدمة

ويضمن التفاوض الجماعي مساواة بين الشركاء الاجتماعيين من جهة ، وبين القوة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة ثانية، من خلال الوصول إلى إبرام إتفاقيات جماعية، تضمن مكاسبًا جماعية للعمال بفضل إتحادهم بدلا من تحقيق مكاسب فردية أقل ما يَحْصُلُون عليها بموجب عقود فردية¹.

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

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية الاتفاقيات الجماعية في حسن سير علاقة العمل داخل المؤسسة المستخدمة؟

وللإجابة على الإشكالية المطروحة، قسمنا موضوع بحثنا إلى فصلين.

الفصل الأول: مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل.

الفصل الثاني: دور الاتفاقيات الجماعية في ضمان إستقرار علاقة العمل الجماعية.

¹ - يوسف إلياس، علاقات العمل الجماعية، مطبعة الجامعة العربية، د.ب.ن، 2006، ص. 31-32.

الفصل الأول

مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل

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

لذلك تحرص التشريعات العمالية الحديثة، التي سنت ابتداءً من 1990، لتكريس تدخل النقابات العمالية في تنظيم مجال علاقة العمل، ويعتبر القانون 90-11 بمثابة التشريع الأساسي لتنظيم الإتفاقية الجماعية، وكآلية قانونية جديدة لضبط عالم الشغل، رغم أنه في القوانين السابقة تطرقت إلى الإتفاقية الجماعية، لكن دون إتيان بأية تفاصيل أخرى².

لا شك أن مكانة العامل من العمال بصفة إنفرادية، يتميز بضعف مركزه من حيث القوة اللإقتصادية مقارنة بمركز صاحب العمل عند التعاقد، لكن بفضل تجمع العمال في نقابة تتفاوض بإسمهم لتحديد شروط العامة للعمل، يحقق نوع من التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل³.

ولتفصيل أكثر سنتطرق إلى تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل، وتمييزها عن غيرها من التصرفات المشابهة لها، وكذا ذكر طبيعتها القانونية (مبحث أول)، ونعرض الشروط الأساسية المتمثلة في الإجراءات الشكلية والموضوعية لإعداد الإتفاقية الجماعية (مبحث ثاني).

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2، جسور للنشر والتوزيع الجزائر، 2009، ص. 195.

² - بن سعدي يوسف، الإتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص. 09.

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: كتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009، ص. 133.

المبحث الأول

تعريف الإتفاقيات الجماعية وطبيعتها القانونية.

إن إتفاقية العمل الجماعية أصبحت جزءا مهما من قانون العمل، إذ تمثل الوسيلة الرئيسية لتطويره، وذلك بما تتضمنه من قواعد إتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل¹، وكما تعد الإتفاقية الجماعية للعمل أكثر من التشريع تجاوبا مع التطورات الإقتصادية والإجتماعية، بغية تحسين الظروف والأوضاع الداخلية للمؤسسة المستخدمة، وتحقيق المنافع التي ترضي كلا الطرفين (العمال والمستخدمين)، حيث تكمن أهمية تواجد الإتفاقية الجماعية للعمل في مساومة وتحقيق المطالب العمالية في شكل إتفاق يسري على الجميع، ويتمتع بالصفة الإلزامية في التطبيق².

من خلال ما تقدم سنقسم مبحثنا إلى مطلبين، تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل من جوانبها الفقهية والتشريعية، وكذا تمييزها عن التصرفات الشابهة لها (مطلب أول)، وذكر الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية للعمل (مطلب ثاني).

المطلب الأول

تعريف الإتفاقيات الجماعية للعمل وتمييزها عن التصرفات المشابهة لها.

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

¹ - كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة معارف، العدد السادس، 2009، ص.120.

² - بشير هدي، مرجع سابق، ص. 193 .

المقارنة بالتشريع الجزائري (فرع أول)، إلى جانب ذلك يستلزم بنا الأمر تمييز الإتفاقيات الجماعية عن غيرها من التصرفات المشابهة لها (فرع ثاني).

الفرع الأول

تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل

يعرفها الفقه بأنها " إتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل، وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال، بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الإجتماعية"¹.

يتضح من خلال التعريف السالف الذكر، أن الإتفاقية الجماعية تنظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، أو تحسين الأحوال الإجتماعية للعمال، أو التوصل إلى تسوية نزاعات العمل التي قد تحدث بينهما².

كما عرف المشرع المصري الإتفاقية الجماعية للعمل على أنها: "إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"³.

بالنسبة للمشرع المصري أطلق على الإتفاقية الجماعية تسمية "عقد العمل الجماعي" وهو ما عرضه لإنتقاد، مفاده أن الإتفاقية الجماعية لا ترد على العمل ولا تتولد عنها علاقة عمل⁴،

¹- PELISSIERS Jean et SUPIOTS Alain, JEAMMAND Antoine, Droit du travail, 20^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000, p.771.

²-عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص. 512.

³-أنظر المادة 152 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج ر عدد 14 ، المؤرخ في 07 أبريل 2003 .

⁴-جلال علي العدوين، عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995، ص.119.

إنما تنظم العمل وتضع قواعد يجب مراعاتها عند إبرام عقود العمل، لذا كان من الأصوب تسميتها "بالعقد الجماعي المنظم للعمل"¹.

أما المشرع الجزائري عرف الإتفاقية الجماعية على أنها: "إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ..."².

من هنا يتضح أن الإتفاقيات الجماعية تتناول مجموع شروط و ظروف العمل و الضمانات الإجتماعية، بينما الإتفاق الجماعي هو إتفاق مدون يعالج عنصرا معينا، او عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية و مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للإتفاقية الجماعية³.

تباينت التشريعات العمالية العربية في التسميات التي أطلقتها على الإتفاقيات الجماعية للعمل، فبينما إختار المشرع التونسي مصطلح "الإتفاقيات المشتركة للشغل" ، و إستعمل كل من المشرع السوري و الليبي مصطلح "عقد العمل المشترك" ، و المشرع اللبناني و اليمني والأردني مصطلح "عقد العمل الجماعي"، أما المشرع الجزائري و المغربي مصطلح "الإتفاقيات الجماعية للعمل"، إقتداء بالتسمية التي أوردها المشرع الفرنسي⁴.

لقد قصر المشرع الجزائري عنون الباب السادس من القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل "بالتفاوض الجماعي"، و كان عليه أن يعنونه "بالإتفاقيات و الإتفاقات الجماعية"، كون معظم المواد التي إحتواها هذا الباب تعلق بالإتفاقيات الجماعية و ليس بالتفاوض الجماعي،

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 142 .

² -أنظر المادة 114 فقرة 1 من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج. ر.ج. عدد 17 المؤرخ في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بأمر رقم 91-29، المؤرخ في ديسمبر 1991، ج. ر.ج. عدد 68.

³ - أنظر نفس المادة فقرة 2 من ق 90-11، مرجع سابق.

⁴ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 143 .

وبالتالي كان على المشرع أن يقتدي بما ذهبت إليه التشريعات العربية، و ما ذهب إليه التشريع الفرنسي¹.

الفرع الثاني

تمييز الإتفاقيات الجماعية عن التصرفات المشابهة لها.

تتشابه إتفاقية العمل الجماعية عن غيرها من العقود الأخرى الواردة على العمل في بعض النواحي، لكنها تتميز عنها بما يضمن لها الإستقلال والذاتية، مثلما هو الحال في عقد العمل الفردي، وإتفاقيات الصلح، وكذلك عقد تأسيس المنظمة العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال².

أولاً: تمييز الإتفاقيات الجماعية للعمل عن عقد العمل الفردي.

المعروف أن عقد العمل الفردي هو ذلك الإتفاق الذي يربط بين العامل وصاحب العمل، تحت إدارة وإشراف هذا الأخير، مقابل أجر يدفعه الطرف الثاني، وينشأ إلتزامات على عاتق الطرفين، المعيار الذي يستخلص من هذا التعريف لعقد العمل، هو معيار التبعية القانونية للأجير نحو مستخدمه³، وبالتالي تختلف الإتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي من حيث الطبيعة والموضوع كل منهما .

1_ من حيث الطبيعة:

تتميز الإتفاقية الجماعية للعمل بصيغة جماعية، ويظهر ذلك من خلال أطرافها وآثارها. بالنسبة لأطرافها فهي تضم كل من المنظمة النقابية العمالية وصاحب العمل، أو أكثر من منظمة وأصحاب العمل، فالخلاف الجوهري يكمن في كون الإتفاقية الجماعية يجري فيها التفاوض على أساس التكافؤ بين أطراف أصحاب العمل والعمال مما يسمح لهم بمعالجة أهم

¹ - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص. 144 .

² -أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون، جامعة الجزائر، 2008، ص. 104 .

³ -الطيب بلولة، جمال ح بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007، ص. 26 .

مسائل المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة¹، على عكس العقد العمل الفردي الذي يملي فيها صاحب العمل كل ما يتعلق بشروط التشغيل بإرادته المنفردة، وهذا ما يهدف إلى عدم المساواة الجوهرية فيما بينهم.

الحقيقة أن عقد العمل كثيرا ما يكيف أنه (عقد إذعان)²، والعامل يكون دوما طرفا مدعن ، بالتالي لا يوجد تفاوض حقيقي على شروط التشغيل والعمل³.

بالنسبة لآثارها فهي أيضا ذو صبغة جماعية، تمتد لتنفيذ كافة العمال، سواءا كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرامها أو بعد الإنضمام إليها، وعليه يجب إحترام أحكام هذه الإتفاقية وقواعدها، والإمتناع عن القيام بأي فعل من شأنه يؤدي إلى عرقلة تنفيذ هذه الأخيرة⁴.

خلافًا لعقد العمل الفردي الذي يتسم بصبغة فردية، وترتب آثاره وقت إبرام العقد فحسب، والتي تطبق على العامل بمفرده دون إمتدادها للآخرين .

2_ من حيث الموضوع:

إن عقد العمل الفردي ينشأ علاقة تبعية بين طرفيه، بحيث يخضع العامل لسلطة رب العمل، ويحدد هذا الأخير النظام الواجب إتباعه داخل المؤسسة المستخدمة، أما الإتفاقية الجماعية للعمل، فإنها تتعلق بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع قواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية، كما تعتبر أداة تفاوض توفر نوع من القوة للطبقة العاملة في علاقاتها بأصحاب العمل لتحقيق مطالب وخلق نوع من التوازن في العلاقة بين الطرفين⁵.

¹-مصطفى احمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص. 185.

²-حسب المادة 70 من القانون المدني الجزائري فإنه: "يحصل القبول في عقد الإذعان بمجرد التسليم لشروط مقررة يضعها الموجب و لا يقبل المناقشة فيها".

³-بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، (تخصص القانون)، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص. 81 .

⁴- مصطفى أبو عمرو، مرجع سابق، ص. 185.

⁵- المرجع نفسه، ص. 186.

ثانياً_ تمييز الإتفاقية الجماعية عن إتفاق الصلح:

يعرف إتفاق الصلح على أنه الإتفاق الذي يتوصل إليه الاطراف المتنازعة، أي صاحب أو أصحاب العمل من جهة، وتنظيم أو تنظيمات نقابية من جهة أخرى، عن طريق تقديم تنازلات متبادلة بين الطرفين، كأن يلتزم صاحب العمل بتحقيق مطالب العمال¹.

بعد دراستنا لتعريف إتفاق الصلح، يستوجب علينا تمييزه عن الإتفاقية الجماعية من حيث طرق إبرامها و المواضيع التي تعالجها .

1_ من حيث طرق الإبرام:

نجد أن إتفاق الصلح يكون في النزاعات التي تطرأ على الطرفين، و بالتالي يمكن التوصل إليه إما :

أ_ عن طريق التفاوض الجماعي: يكون بين ممثلي العمال النقابيين أو غير النقابيين من جهة وبين صاحب أو أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة ثانية، حيث إستقر المشرع الجزائري على وجوب التفاوض بين الطرفين لتسوية النزاع، بنصه صراحة "يجب على طرفي الخلاف الجماعي في العمل خلال فترة الإشعار المسبق، وبعد الشروع في الإضراب، أن يواصلوا مفاوضاتهم لتسوية الخلاف الواقع بينهما"².

كيف الإتفاق بالنظر إلى الأطراف التي ساهمت في إبرامه، فإذا تفاوض بشأنه تنظيمات نقابية مؤهلة، ووفقا للإجراءات القانونية أو الإتفاقية للتفاوض الجماعي فنكون بصدد إتفاق جماعي "عادي" أي صحيح من حيث الأطراف، وبالتالي يعتبر إتفاقا تمهيديا لدخول الأطراف

¹ -أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري،مرجع سابق، ص. 104.

² - أنظر المادة 45 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وكيفية ممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج. عدد 68.

في التفاوض حول الإتفاق النهائي لتسوية النزاع بصفة كلية، أما الإتفاقية الجماعية للعمل فإنها تترجم عن طريق التشاور والتحاوّر لتقريب وجهات النظر بين الأطراف من أجل التغلب على العقبات الإقتصادية القائمة بينهما¹.

ب_ عن طريق الإجراءات الأخرى: نجد المصالحة أو الوساطة أو التحكيم، وهنا يتم الإتفاق عن طريق تدخل هيئات خارجية للمساهمة الجزئية في الوصول إلى الإتفاق كما هو الحال في المصالحة، وعليه فإن هيئة المصالحة تكتفي لمساعدة الأطراف على تجاوز خلافاتهم وتقرير وجهات نظرهم حول المسائل المتنازع حولها، وهي المهمة التي يقوم بها مفتش العمل باعتباره الهيئة التي تمارس المصالحة القانونية في القانون الجزائري²، وأوية هيئة ينشأها الأطراف بمقتضى الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية في إطار المصالحة الإتفاقية .

كما قد يتم التوصل إلى الإتفاق عن طريق الوساطة أو التحكيم، بمساهمة هيئات الوساطة أو التحكيم بقدر كبير في وضع مشروع الإتفاق، إما في شكل إقتراح الوسيط، أو قرار صادر عن هيئة التحكيم، دون أن يكون هناك تفاوض حقيقي بين الأطراف حول هذا الإتفاق الذي قد يفرض عليهم تلقائياً³.

رغم أن هذا النوع من الإتفاقات التي تتم بهذه الأشكال، دون أن تتوفر فيها الشروط الشكلية للتفاوض، إلا أنها تعتبر إتفاقات جماعية بحكم القانون .

2_ من حيث الموضوع: إن إتفاقات الصلح تنصب بالدرجة الأولى على معالجة أسباب النزاعات الجماعية في العمل وقد يكون موضوع الإتفاق مقتصرًا على الجوانب الإجرائية لإتمام

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص. 188.

² - أنظر المواد 6 إلى 9 من القانون رقم 90-02، المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية المشار إليه سابقًا.

³ - أنظر المادة 5 من القانون نفسه .

مهمة معينة، كالاتفاقيات التي تحصل عن طريق المصالحة أو التحكيم، لتجاوز الصعوبات الناتجة عن الإجراءات أو التعويضات الخاصة بحالة التسريح لأسباب إقتصادية¹.

رغم إختلاف الطرق و الإجراءات التي يتم بها إتفاق الصلح و المواضيع التي يعالجها، إلا أنه يعتبر إتفاق جماعي خاضع للأحكام القانونية المنظمة للإتفاقيات الجماعية المتعلقة بتنظيم علاقات العمل، و هذا ما يؤدي إلى الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وإقامة السلم الإجتماعي بين أطراف علاقة العمل².

ثانيا: تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد تأسيس منظمة عمالية أو منظمة أصحاب العمل.

"تتشابه إتفاقية العمل الجماعية مع عقد تأسيس نقابة عمالية أو منظمة أصحاب الأعمال من ناحية أن كلاهما يتصف بصبغة جماعية، على أن الفارق بينهما جد واضح حيث أن عقد التأسيس يتم إبرامه لإنشاء نقابة عمالية أو إتحاد لأصحاب الأعمال، أما الإتفاقية الجماعية للعمل فإنها تبرم بواسطة هذه النقابة أو الإتحاد، و بالتالي فهي تفترض وجودها أصلا، وعلى هذا فإن مضمون و توقيت كل منهما يختلف عن الآخر، بمعنى أن عقد التأسيس يكون أسبق زمنيا من إتفاقية العمل الجماعية إذ يلزم أن تنشأ النقابة أولا حتى تبرم إتفاقيات العمل الجماعية"³.

¹ -أنظر المواد 11 إلى 14 من المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر.ج.ج، عدد 34 الصادرة في سنة 1994.

² -أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 106 .

³ -مصطفى أحمد أبو عمرو، مرجع سابق، ص. 186 .

المطلب الثاني

الطبيعة القانونية للإتفاقيات الجماعية وأنواعها

تعد مسألة تحديد الطبيعة القانونية للإتفاقيات الجماعية، من أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه منذ نشأتها خاصة بعد بروزها كمصدر من مصادر قانون العمل، ولم تبق الإتفاقية الجماعية مجرد إتفاق إداري يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة¹، منه سنقوم في هذا المطلب بدراسة الطبيعة القانونية للإتفاقيات الجماعية سواءا عند فقهاء القانون العام أو الخاص (فرع أول)، كما نستهل في هذه الدراسة ذكر أنواع الإتفاقيات الجماعية بصورة مختصرة (فرع ثاني).

الفرع الأول

الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية

أولاً: لدى فقهاء القانون الخاص.

تبنى هذه النظرية فقهاء القانون المدني، وكانت أنظار هذا الفقه متجهة للعقد باعتباره أهم مصادر الإلتزام، ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ودعم أنصار هذه النظرية موقفهم على أساس التسمية التي أطلقت على الإتفاقيات الجماعية، حيث عرفت بإسم "عقد العمل المشترك"².

إستند أنصار النظرية العقدية في تعليل إنصراف آثار الإتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى موضوع الوكالة، فالنقابة عندما تبرم الإتفاقية الجماعية إنما تبرمها لصالح العمال وبإسمهم،

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص. 197.

² - أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني (عقد العمل المشترك)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976، ص. 59.

وتكون بذلك وكيلاً عن أعضائها¹.

يرى البعض من الفقهاء أن هذا المبرر لا أساس له من الناحية القانونية، حيث لا يمكن أن تصور وجود وكالة من العمال لنقابتهم، سواءً كانت تلك الوكالة قانونية أو إتفاقية.

على هذا الأساس، فإن الإتجاه الحديث للتشريعات العمالية، حيث وسع في النطاق المهني للإتفاقية الجماعية، منه تبرز بوضوح أهميتها العملية، حيث تساعد على ثبات العلاقات المهنية، مما يقلل من حجم النزعات العمل، وتفاذي مساوئ التدخل التشريعي في المجالات التفصيلية للعامل².

ثانياً: لدى فقهاء القانون العام.

يرى أصحاب هذه النظرية أن الإتفاقيات الجماعية عقد، في ظاهرها لها طابع العقود في أحكام العقد ومضمونه، هما ثمرة المفاوضات التي تجرى على قَدَم المساواة بين نقابات العمل من جهة، وأرباب العمل من جهة أخرى³، نتيجة لهذا المظهر التعاقدية، إنساق الفقه المدني وراء فكرة العقد، غير أن أنصار هذه الفكرة أغفلوا في تحليلهم مضمون الإتفاقية الجماعية، فهذا الأخير خلافاً للقواعد العامة لنظرية العقد، لا تنتج بذاتها الحقوق والإلتزامات وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي⁴.

تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث، حيث أعتبر الإتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد، إذ إستعمل مصطلح "العقود الجماعية

¹ - بن عزور بن صابر، مرجع سابق، ص. 146 - 147.

² - أحمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، دار الكتاب المصري، القاهرة، 1989، ص. 93.

³ - بن عزور بن صابر، المرجع السابق، ص. 150.

⁴ - أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص. 86.

للعمل" بدل الإتفاقية الجماعية، عند تعرضه لصلاحيات مفتش العمل في إطار علاقات العمل الجماعية والمتمثلة في مساعدة الشركاء الإجتماعيين في إعداد الإتفاقيات الجماعية للعمل¹.

رغم الطابع التعاقدى للإتفاقية الجماعية، فهي لا تبتعد عن طابعها اللائحي ويظهر ذلك جلياً من خلال تدخل المشرع بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام، ومن ذلك مثلاً تحديد تمثيلية الطرفين المتعاقدين أثناء عملية التفاوض الجماعي².

الفرع الثاني

أنواع الإتفاقيات الجماعية للعمل

بالنسبة لتقسيم الإتفاقيات الجماعية فهناك تقسيمات عن طريق القرارات الإدارية، هناك تقسيم من حيث الجهات بحيث قسمت الجزائر إلى أربع (04) جهات، الغرب، الوسط (بجاية)، الجنوب، الشرق، مثلاً إتفاقية تجمع بين سطيف وبجاية فهذه الإتفاقية هي إتفاقية جهوية، من هنا نختصر ذكر أنواع الإتفاقيات الجماعية.

* تعتبر الإتفاقية جهوية: إذا مست أثارها أكثر من ولاية، وتكون هذه الولايات من نفس المنطقة، فهنا تعتبر الإتفاقية جهوية (تجمع بين أكثر من بلدية للولايات تكون من نفس الجهة).
* بالنسبة للإتفاقيات الوطنية: فهي تلك التي ترتب أثارها على أكثر من بلدية للولايات ليست من نفس المنطقة وهذا النوع من الإتفاقية ينفذ فقط على البلديات التي أبرمتها.

* أما الإتفاقيات القطاعية: فهي التي تخص قطاع نشاط معين مثلاً كالإتفاقية القطاعية في مجال الفندقية، هي إتفاقية تمس كل الولايات التي يُمارس فيها قطاع النشاط الذي خصته.

¹ - المادة 2 الفقرة 3 من القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج. عدد 68 الصادرة لسنة 1990 "تخصص مفتشية العمل بما يلي: مساعدة العمال والمستخدمين في إعداد الإتفاقيات والعقود الجماعية في العقد.

² - راجع المادة 114 و 124 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

فمن حيث الإقليم تطبق على كامل إقليم الدولة (كل الولايات) التي تشمل ذلك القطاع فهي تخص كل المؤسسات العامة والخاصة التي تمارس ذلك، وكذلك تخص كل المتعاملين الذين يمارسون نشاط في ذلك القطاع حتى ولو لم ينظموا إلى تلك الإتفاقية، فلا يمكن لشخص أن يحتج بعدم إنضمامه، كعذر لعدم تطبيقها عليه.

منه يستنتج أن الإتفاقيات القطاعية تطبق على كامل التراب الوطني أما الإتفاقية الوطنية فتطبق فقط على البلديات التي أبرمتها.

المشرع قسم الإتفاقيات بهذه الطريقة من أجل التمكن من تحديد الجهة المختصة بالمصادقة على هذه الإتفاقية¹.

¹ - راجع المادة 126 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

المبحث الثاني

شروط إعداد الإتفاقيات الجماعية للعمل

الإتفاقية الجماعية لها طابع تعاقدية وكما لها طابع لائحي، ويظهر ذلك من خلال تدخل المشرع الجزائري بموجب أحكامه القانونية لوضع إطارها العام¹، وقيد المشرع لإعداد الإتفاقيات الجماعية باحترام الإجراءات الشكلية، منه إجراء الكتابة وكذا تسجيلها لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، بالإضافة إلى ضمان إشهارها في الأماكن المخصصة لها (مطلب أول) ضف إلى الإجراءات الشكلية، هناك شروط موضوعية تحدد مضمون ومحتوى الإتفاقية الجماعية للعمل (مطلب ثاني).

المطلب الأول

الشروط الشكلية لإعداد الإتفاقية الجماعية للعمل

المشرع الجزائري لم يكتف بتراضي أطراف العقد لإبرام الإتفاقية الجماعية للعمل، بل فرض إلى جانب ذلك الشروط الشكلية²، في حين يرى البعض من الفقه أن هذه الشروط المفروضة تحد من مبدأ الرضائية، بينما يرى البعض الآخر أن أهميتها تكمن في تفادي المنازعات التي قد تنشأ وتثور بعد إبرامها³.

من خلال ما تطرقنا إليه، سوف نقسم مطلبنا إلى ذكر إجراء الكتابة (فرع أول)، كذلك تسجيل الإتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل و ضمان إشهارها (فرع ثاني).

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 152.

² - المرجع نفسه، ص. 173.

³ - فتحي عبد الرحيم عبد الله و أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص. 413.

الفرع الأول

كتابة الإتفاقية الجماعية للعمل

بالرجوع إلى نص المادة 114 من القانون رقم 90-11¹ التي تنص على أن: " الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون ... " منه نجد أن الكتابة شرط أساسي لانعقاد الإتفاقية الجماعية، وهذا تحت طائلة البطلان².

إشترط الكتابة يرجع إلى أهمية الإتفاقية الجماعية وإتساع نطاق سريانها، فالكتابة ليست شرطا لإثباتها كما في عقود العمل الفردية، وإنما هي ركن فيها، ويترتب عن إغفالها بطلان الإتفاقية بطلانا مطلقا³.

إلى جانب ذلك فإن كان المشرع الجزائري إشترط الكتابة في الإتفاقية الجماعية، فإن المشرع الفرنسي ذهب إلى أبعد من ذلك، باشترطه أن تكون الإتفاقية الجماعية محررة باللغة الفرنسية⁴.

أما المشرع الجزائري لم يحدد لغة معينة لكتابة الإتفاقية الجماعية، وهذا على غرار ما نراه في الواقع العملي، أن كثير من المؤسسات والهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الإتفاقية الجماعية باللغة الفرنسية فقط، مثلما هو الحال في الإتفاقية الجماعية لمؤسسة نفضال الصادرة بتاريخ جويلية 2007، وعليه كان على المشرع الجزائري أن يشترط في كتابة الإتفاقية باللغة العربية، أو على الأقل باللغتين ليتمكن جميع العمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها

¹-أنظر المادة 114 من ق 90-11، مرجع سابق.

²- LEMSEL Raymond, Le droit du travail en Afrique Francophone, EDICEF, Paris, 1989, p. 155.

³- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996 ص. 572 .

⁴- PELISSIERS Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAND Antoine, op. cit ; p. 787.

وفهم أحكامها، علما أن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد¹.

تطبيقا للمبدأ الدستوري السالف الذكر، صدرت مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تلزم معظم الإدارات و الهيئات العمومية، بتحرير العقود الإدارية التي تبرمها باللغة العربية وحدها، ويمنع تسجيلها وإشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية².

الفرع الثاني

تسجيل الإتفاقية الجماعية للعمل وإشهارها

لتسجيل الإتفاقية الجماعية، يجب تقديمها عند إبرامها مباشرة إلى الجهات المختصة بذلك وهي مفتشية العمل وكتابة الضبط القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا³، كما تحدد ذلك المادة 126 من القانون 90-11، التي تنص على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالا منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية (إتفاق جماعي) للمؤسسة .
- في مقر البلدية، إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.
- في مقر الولاية، عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة.
- وفي مدينة الجزائر، فيما يخص الإتفاقية الجماعية (الإتفاق الجماعي) المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية "

¹-حسب المادة 3 من الدستور 1996، المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 16-01، ج.ر.ج. عدد 14، الصادرة في 07 مارس 2016، أن : "اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية _ اللغة الأمازيغية هي اللغة الوطنية والرسمية "

²-بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 177.

³- المرجع نفسه، ص. 178.

من هنا أيضا تظهر لنا أهمية الكتابة، أي من دونها لا يمكن تسجيل الإتفاقية الجماعية للعمل.

لم يكن هناك نص صريح ليحدد مهلة إيداع الإتفاقية الجماعية للعمل، سواء أمام مكتب مفتشية العمل أو أمام كتابة الضبط المحكمة المختصة، بل ألزم المشرع لأطراف التفاوض الجماعي إيداع الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي " فور إبرامها " أمام الجهات المختصة السابقة الذكر¹.

بالنسبة لإشهار الإتفاقية الجماعية كآخر إجراء من الإجراءات الشكلية بعد تسجيلها، ويجب ضمان إعلام العمال المعنيين بها²، حيث نص المشرع الجزائري على أنه: " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الإتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين و توضع نسخة من الإتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان العمل "³.

مجال الإتفاقية الجماعية في ظل القانون الساري المفعول، ليس للمفتش العمل سوى الإطلاع ووضع ختمه على الإتفاقية الجماعية، وإذا لاحظ أثناء إطلاعه عليها ووجد أن الأحكام الواردة فيها مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية، أو تمس بالحقوق المكرسة قانونا للعمال فيقوم مباشرة بعرضها على الجهة القضائية المختصة قصد إبطال تلك الأحكام⁴.

القاعدة أن الإتفاقية الجماعية تسري وتطبق أحكامها بعد استنفاد الإجراءات الشكلية السابقة الذكر، أي بعد تسجيلها وإشهارها، لكن من الناحية العملية هناك إتفاقيات جماعية حددت تاريخ سريانها من يوم تحريرها والتوقيع عليها بين الطرفين⁵

¹ -أنظر المادة 126 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

² -بن سعدي يوسف، الإتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مرجع سابق، ص19.

³ _ أنظر المادة 119 من القانون نفسه.

⁴ - حسب المادة 134 من القانون رقم 90-11، أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل أن إتفاقية أو إتفاقا جماعيا مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة".

⁵ -بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 184.

تعد الإجراءات الشكلية السالفة الذكر، إجراءات إلزامية لإعداد الإتفاقية الجماعية للعمل ويترتب على كل من خالف أحكامها، عقوبات وغرامات مالية بقوة القانون¹.

بعدما تطرقنا في المطلب الأول إلى الإجراءات الشكلية لإعداد الإتفاقية الجماعية، سوف ندرج محتوى أو الشروط الموضوعية في المطلب الثاني .

المطلب الثاني

الشروط الموضوعية لإعداد الإتفاقية الجماعية

يعد التفاوض الجماعي أهم وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية إتفاقية، أساسها تراضي الأطراف²، تكون بالتشاور والتحاور الودي المباشر الذي يكون بين العمال أو ممثليهم من جهة، وبين أصحاب الأعمال أو ممثليهم من جهة أخرى، بغية تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل في إطارها القانوني، كما يهدف التفاوض الجماعي أيضا إلى إحداث نظم جديدة أو مؤسسات، كإنشاء نظام الحماية ضد البطالة، وجعله حدا للنزاع الجماعي، وامتدت لتشمل مجالات التجارة والزراعة والمال، نسبة لزيادة العمال بها وكذلك الإستثمارات المتنوعة التي وجهت إليها³.

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

¹ -حسب المادة 152 من ق رقم 90-11، على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى

4.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل إتفاقيات أو إتفاقات جماعية

والإشهار بها في وسط العمال المعنيين و كذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

² -التراضي يعتبر من القواعد العامة و هذا ما أكدته المادة 106 من القانون المدني "العقد شريعة المتعاقدين"

³ -دسوقي رأفت، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، 2008، ص. 14.

الفرع الأول

تحديد أطراف التفاوض الجماعي

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل¹، أطراف الإتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى. أولاً: النقابة العمالية (العمال).

العمال ليس لديهم الحق في إبرام إتفاقية جماعية إلا بتنظيم نقابة أو عدة منظمات نقابية ممثلة للعمال تمثيلاً كافياً²، لهذا أصبح الحق النقابي من ضمن المبادئ المنصوص عليها في الدساتير الحديثة لمختلف الدول، مثلما هو الشأن بالنسبة للتشريع الجزائري الذي اعترف دستورياً بمبدأ الحق النقابي³، وهذا ما جاء به أيضاً في القانون 90-14 في فقرتها الأولى من المادة 38 التي تنص: "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية: (...)على سبيل المثال:

- المشاركة في مفاوضات الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة "

ثانياً_ الهيئة المستخدمة (صاحب العمل):

¹-المادة 114 من القانون رقم 90-11 المشار إليه سابقاً، والمادة 38 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 المؤرخ في 06 جويلية 1990، المعدل و المتمم بالقانون (91-30) المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر عدد 68 ، المعدل والمتمم أيضاً بموجب الأمر 96-12، المؤرخ في 10 جوان 1996 .

²- TEYSSIE Bernard, Droit du travail-T.2 : Relation collectives de travail , 2em édition , Litec, paris, 1993, P 336 .

³-حسب المادة 56 من دستور 1996، المعدلة والمتممة بموجب المادة 70 من قانون 01-16، ج.ر.ج.ج عدد 14 الصادرة في 07 مارس 2016 على أنه: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

صاحب العمل هو الشخص القانوني الذي يتصل بالعامل لإبرام عقد العمل، بموجبه يكون العامل تابعا له ويحترم إلتزاماته وينفذها، ويكون هنا المستخدم هو المالك للرأس المال المؤسسة، وصاحب سلطة للعمال في الإدارة¹.

فالمشرع الجزائري خول للمستخدم إمكانية إبرام الإتفاقية الجماعية بنفسه، أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو شخص معنوي، أو أي تمثيل يضم أصحاب العمل²، كما يمكن لصاحب العمل أن ينيب عنه من يمثله في المفاوضات، لأن حضوره الشخصي ليس إجباري³.

بالنسبة للتفاوض الذي يجري على مستوى المؤسسة، فإنه يكون بناءا على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض، تتكون من عدد متساوي من ممثلين النقابيين للعمال، وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم⁴.

أما التفاوض الذي يكون على مستوى الهيئة المستخدمة من درجة أعلى، من شأنها تبرمها التنظيمات النقابية لأصحاب العمل المعترف بتمثيلها، وذلك على مستوى الإقليم المعني وحتى على المستوى الوطني⁵.

أما فيما يخص عدد ممثلي كل طرف، فقد تناوله المشرع الجزائري على أنه: " يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الإتفاقية الجماعية أو الإتفاق الجماعي للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) إلى سبعة (07) أعضاء، أما في الإتفاقيات من الدرجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضواً".

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص. 60 .

² - بن سعدي يوسف، الإتفاقية الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مرجع سابق ص. 14.

³ - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص. 567 .

⁴ - أنظر المادة 123 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

⁵ - بن سعدي يوسف، مرجع سابق، ص. 14-15 .

أضاف المشرع الجزائري على أنه، حتى تسير المفاوضات الجماعية بطريقة حسنة، فإنه يتعين على كل واحد من الطرفين أن يعينوا رئيسا يعبر عن رأي أغلبية الأعضاء الوفد الذي يقوده، ويصبح ناطقه الرسمي¹.

الفرع الثاني

مضمون الإتفاقية الجماعية.

تتضمن الإتفاقية الجماعية تشريعا إتفاقيا، بمعنى لها دور تكميلي للقانون، وذلك لسد فراغاته أو وضع قواعد جديدة، وقد تتضمن أيضا التأهيلات المهنية والأجور التي تقابلها وتحدد فترة التجربة والضمانات الإجتماعية... إلخ².

تحدد المادة 120 من القانون 90-11 المسائل التي يمكن أن تتضمنها الإتفاقية الجماعية على وجه الخصوص ما يلي:

-التصنيف المهني.

-مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوجيهها.

-الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

-التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.

-كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.

¹-أنظر المادة 125 من القانون رقم 90-11.

²-عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادي، دار القصة، الجزائر، 2009، ص.

- تحديد النفقات المصرفية.
- فترة التجريب و الإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة، أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط .
- التغيبات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الإتفاقية و كيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

المشعر الجزائري أورد هذا النص على سبيل المثال لا الحصر، ومنه فوض الأمر لأطراف الإتفاقية الجماعية في تنظيم المسائل المتعلقة بالعلاقة التي تربط بين صاحب العمل والعمال، وهذا ما يجعل من الإتفاقية الجماعية المرجع الثاني بعد القانون، بدورها التكميلي والتفسيري لهذا الأخير¹.

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

- يجب أن لا تتضمن الإتفاقية الجماعية بندا مخالف للنظام العام، أو من شأنه الإخلال بالأمن والإضرار بالمصلحة الإقتصادية للبلاد، وكما تعد باطلة إذا اقترنت بشرط يخالف القاعدة القانونية، ما لم يكن هذا الشرط أكثر نفعا للعمال².

¹-أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 103.

²-بن سعدي يوسف، مرجع سابق، ص. 17.

لقد بينت المادة 91 من القانون رقم 90-11¹، كيفية مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

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

- بواسطة لجنة مشاركة نظم مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، وهذا في حالة توفر الهيئة المستخدمة على عدة أماكن عمل متميز.

- في حالة عدم توفر الهيئة المستخدمة سوى على مكان عمل وحيد، فإن صلاحيات لجنة المشاركة يمارسها مندوب المستخدمين².

تحديد مندوبي العمال يكون طبقا لنص المادة 99 من القانون رقم 90-11، التي جاء فيها بأنه:

" يحدد مندوبي العمال كالاتي:

- من 20 إلى 50 عاملا: مندوب (01)،

- من 51 إلى 150 عاملا: مندوبان (02)،

- من 151 إلى 400 عاملا: أربعة (04) مندوبين،

- من 401 إلى 1000 عامل: ستة (06) مندوبين،

و يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إطا تجاوز العدد 1000 عامل " .

¹- أنظر ق رقم 90-11، مرجع سابق.

²-أنظر المادة 93 مكرر من القانون نفسه.

ملخص الفصل:

ختاماً لهذا الفصل نستخلص أنه يجب أن تصاغ قواعد الإتفاقيات الجماعية بدقة شديدة تتوافق مع الواقع، وتكون مرنة ليتمكن الطرفان من تحليل أحكامها كلما اقتضت الضرورة، حسب الأوضاع المختلفة داخل المؤسسة، كما تعتبر الإتفاقية الجماعية قانوناً ثانياً بعد التشريع المعمول به حالياً، لكون أحكامها ملزمة.

الفصل الثاني

دور الإتفاقيات الجماعية في ضمان إستقرار
علاقة العمل

تهدف الإتفاقية الجماعية إلى إيجاد إستقرار أوسع في علاقة العمل الفردية والجماعية، كونها مستقلة سواء عند إبرامها أو تنفيذها، بمعنى أنها منبثقة عن الإرادة المستقلة لأطرافها من عمال وأصحاب العمل، في حدود ما يسمح به القانون، وبالتالي إلزام الطرفين بمضمون الإتفاقية يجعلها أكثر مصداقية وشرعية¹، فاستقرار المجتمعات يشهدها التاريخ باستقرار أوضاع الطبقة العاملة، وهذا ما يؤدي إلى إستقرار السلام الإجتماعي، حيث تضمن الإتفاقية الجماعية توحيد شروط وظروف العمل بصورة مرنة، وهذا ما يجعلها تستجيب للتغيير والتعديل كلما إستدعت الظروف والمتطلبات الإجتماعية، لتحقق نوع من العدالة بين أصحاب العمل والعمال².

لا تقتصر الإتفاقية الجماعية في تنظيم شروط وظروف العمل فحسب، بل تتعدى لتشمل حقوق والتزامات الطرفين، منه بمجرد توظيف الأجراء بالمؤسسة فإنهم يستفيدون من حقوق يمارسونها لتحسين ظروف عملهم وأجرتهم من جهة، والمستخدمين يطالبون بتنفيذ التزامات التي تقع على عاتقهم، كالإلتزام بتنفيذ العمل المتفق عليه من جهة أخرى، مما يضمن تحقيق عدالة إجتماعية داخل المؤسسة المستخدمة³.

لذا يستوجب الأمر على أطراف العلاقة إحترام المسائل المذكورة سابقا، والإمتناع عن القيام بأي فعل يشكل تهديدا بعلاقة العمل، وهذا يثير مسؤولية على كل من خالف بندا من البنود المذكورة في الإتفاقية الجماعية، مما يؤدي إلى إقرار العقوبة بحسب الخطأ المرتكب، وتختلف هذه العقوبة باختلاف الخطأ ودرجته⁴.

كما تعتبر النزاعات الجماعية من بين المسائل المطروحة بين أطراف علاقة العمل، بحكم المصالح المتناقضة، وهذه الأخيرة قد تؤدي إلى إختلال التوازنات بين مصالح الطرفين وعرقلة

¹-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل فيالتشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية- جزء ثاني،

ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص. 51-52 .

²-سوقي رأفت، مرجع سابق، ص. 32.

³-الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص. 49 .

⁴-أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتنظيم لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 313 .

المجالات الإقتصادية والإجتماعية، لهذا جاءت الإتفاقية الجماعية للحد والوقاية من نشوب النزاعات الجماعية ومعالجتها بطرق سلمية¹.

من هذا المنطلق سنشرح ضمن هذا الفصل، كيفية تنظيم شروط وظروف العمل وكذا تحديد حقوق والتزامات الأطراف (مبحث أول)، وذكر الأخطاء المهنية ودرجتها والعقوبات المقررة لكل خطأ، كذلك تمتد دراستنا إلى تحديد إجراءات تسوية النزاعات الجماعية بطرق سلمية (مبحث ثاني).

¹-أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري مرجع السابق، ص.369.

المبحث الأول

تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف

لقد أشرنا سابقا، أن محل وموضوع الإتفاقية الجماعية هو وضع قانون إتفاقي لتنظيم "مجموع شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات مهنية"¹، الأمر الذي يجعل الإتفاقية المصدر المباشر لعلاقات العمل الجماعية²، وذلك بتحديد أوقات العمل وتنظيم قواعد وشروط النظافة والأمن، منه أصبح الجانب الإتفاقي من هذا التنظيم يطغى علانصوص التشريعية والتنظيمية³.

إلى جانب ذلك، فإن القانون المنظم لعلاقات العمل لم يتطرق بصورة دقيقة إلى كل حقوق والتزامات الأطراف، بل ترك المجال للإتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي، سعيا منه لإضفاء الطابع التعاقدى على علاقة العمل، مما يدعم مبدأ إستقلالية المؤسسة المستخدمة⁴.

بعد عرضنا لهذا المبحث، سوف ندرس من خلاله كيفية تنظيم شروط العمل (مطلب أول)، و نحدد حقوق والتزامات أطراف علاقة العمل (مطلب ثاني).

المطلب الأول

تنظيم شروط العمل

رغم النصوص القانونية التي جاءت في القانون 90-11⁵ لتنظيم علاقة العمل بين صاحب العمل والعمال، إلا أنه يوجد هناك قانون آخر داخل المؤسسة المستخدمة، ألا وهي الإتفاقيات

¹-أنظر المادة 114 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

²-أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 259.

³-عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص. 170.

⁴- محمد صغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2000، ص. 15.

⁵-راجع المادة 114 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

الجماعية التي منح لها المشرع القوة الإلزامية، لما لها من دور في تنظيم أهم الوظائف والمسائل التي تتشكل منها شروط وظروف العمل، والهدف من ذلك هو إستقرار علاقة العمل¹.

مما سبق ذكره يتوجب علينا توسيع من هذه المسألة، التي تتشكل منها شروط العمل المتعلقة بمدة العمل (فرع أول)، و كذلك نذكر الجوانب المتعلقة بالراحة القانونية للعمل (فرع ثاني).

الفرع الأول

مدة العمل

تعتبر مدة العمل من أهم المسائل التي تطرح داخل المؤسسة المستخدمة، و تثير نقاشا إجتماعيا حادا، وهذا يعود إلى الفراغ القانوني الوارد في التشريع المنظم لعلاقة العمل الجماعية في مواده (22 إلى 26) الملغاة²، وهذا ما أدى بالإتفاقيات الجماعية إلى تنظيم كل من المدة القانونية للعمل والعمل الليلي والساعات الإضافية والأشكال الأخرى كالعمل التناوبي³، منه تطبق هذه الشروط على كل عامل مهما كانت طبيعة نشاطه، ومهما كانت الطبيعة القانونية لصاحب العمل الذي يشغله⁴.

أولاً- المدة القانونية للعمل: يقصد بالمدة القانونية للعمل تلك المدة التي يقضيها العامل في مكان العمل، سواءا كانت مدة يومية أو أسبوعية .

¹- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 267 .

²-حسب القانون رقم 90-11 ، مرجع سابق.

³-أنظر في هذا الشأن الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر. المؤرخة في 30 جويلية 2003.

⁴-عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص. 172 .

1- الأصل: المدة القانونية للعمل هي أربعون (40) ساعة كما حددها الأمر 97-03¹، على خلاف الوضع السابق الذي كان فيه حجم الأسبوعي للساعات يقدر ب (44) ساعة، وهذا التخفيض للساعات جاء بعد الإتفاق الوطني الذي تم مع نهاية 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أصحاب العمل و الحكومة²، ويعتبر القانون الذي أحال تنظيم وتوزيع هذه المدة على أيام العمل الأسبوعية إلى الإتفاقيات الجماعية للعمل³.

2- الإستثناء: نص المشرع على أنه: "يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، (...) ويجوز رفعها بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط."⁴

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

تجدر الإشارة إلى أن الساعات الأسبوعية من العمل المذكورة سابقا والمحددة بأربعين (40) ساعة توزع على خمسة (05) أيام، وتحدد كميّات توزيعها عن طريق الإتفاقيات والإتفاقات الجماعية⁵.

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

²-أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص. 267.

³-أنظر في هذا الشأن المادة 83 من الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، السابقة الذكر.

⁴-حسب المادة 04 من الأمر رقم 97-03، مرجع سابق.

⁵-الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص. 58.

ثانياً_ الساعات الإضافية: يعد اللجوء إلى الساعات الإضافية إجراء إستثنائي في أغلب التشريعات المقارنة، وهذا ما أخذ به أيضا المشرع الجزائري في القانون المتعلق بالتنظيم المدة القانونية للعمل¹، منه يمكن لصاحب العمل إستثناء أن يطلب من أي عامل تأدية ساعات إضافية، ففي حالة رفض العمال تلبية طلب صاحب العمل فإنه لا يمكن إعتبارهم في توقف مدبر أو تماطل عن تأدية مهامهم، أما إذا كان طلب إضافة ساعات العمل إضافية بترخيص من مفتش العمل²، فإن رفضهم يعد إرتكابا لخطأ جسيم³.

وعليه يجوز للمستخدم أن يأمر أي عامل بأداء الساعات الإضافية زيادة عن المدة المقررة قانونا، دون أن تتعدى هذه الأخيرة 20 بالمئة مع مراعاة أحكام المادة 26⁴.

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

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.

-إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

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

¹-حسب المادة 31 من القانون رقم 97-03، مرجع سابق، التي تنص: " يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا إستثنائيا...".

²-أنظر في هذا الشأن المادة 88 من الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، سابقة الذكر.

³-عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص.175.

⁴-المادة التي تم إلغاؤها وتعويضها بالمادة 07 من القانون رقم 97-03، المرجع السابق، التي تنص: " لا تتجاوز مدة العمل اليومي في أي حال من الأحوال إثنا عشر (12) ساعة.

⁵-أنظر المادة 31 فقرة 02 من القانون رقم 90-11، المعدلة والمتممة بالأمر 96-21، مرجع سابق.

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

يختلف تنظيم العمل في معظم المهن والمؤسسات المستخدمة، وهذا ما أدى بالمشرع الجزائري إلى تفويض هذا المهام إلى الإتفاقيات الجماعية³، التي بدورها تنظم القواعد والشروط ووضع إستراتيجيات المصالح والمناصب العمال التي يتم فيها العمل الليلي، وكذا الفئات المهنية التي يمكن أن تستدعي القيام بهذه الأعمال، إلى جانب ذلك وضع أليات العملية والمعاملة التي تميز بها هؤلاء العمال أثناء قيامهم بهذا العمل⁴.

في حقيقة الأمر أن إحالة تنظيم هذا الموضوع إلى الإتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسة المستخدمة شيء بديهي وواقعي، بحكم أن أطراف هذه الإتفاقيات هم الأكثر دراية بمتطلبات العمل داخل هذه المؤسسة⁵.

غير أنه لا يسمح بتشغيل العمال من كلا الجنسين الذين لم يبلغوا سن 19 سنة كاملة في العمل الليلي، ضف إلى ذلك حضر التشغيل بالنسبة للعاملات في أعمال ليلية من طرف صاحب

¹-حسب المادة 27 من ق رقم 90-11، السالف الذكر، تنص على أنه: "يعتبر كل عمل ينفذ ما بين التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا. تحدد قواعد و شروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية".

²-عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص.174.

³-أنظر في هذا الشأن المادة 67 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، المؤرخة في 31 جويلية 2007.

⁴-أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص. 272.

⁵-أبرز مثال على ذلك مؤسسة كنديا، باعتبار الحليب مادة أساسية ذات إستهلاك واسع، وهي مؤسسة تقوم بعملية الإنتاج ليلا، وعملية التوزيع نهارا، وكذا المؤسسات الأخرى التي تعمل بصفة مستمرة

العمل، إستثناءا يمكن لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا بالنظر لطبيعة النشاط الممارس¹.

رابعاً_ العمل التناوبي: في بعض الأحيان تلجا المؤسسة المستخدمة إلى نظام العمل المستمر إلى أكثر من فترة العمل اليومية العادية، فتضطر إلى تنظيم العمل في شكل شبه مستمر في فرقتين متعاقبتين، أو في شكل ثلاثة فرق متعاقبة، بمعدل ثمانية (08) ساعات لكل فرقة، فمنهم من يعمل ليلا ومنهم من يعمل نهارا، وهذا النمط من العمل يؤثر في نفسية العمال ويشكل ضغوط إجتماعية المحيطة به، لذا يستوجب على المؤسسة المستخدمة تقديم تعويضات للعامل مقابل الظروف غير العادية للعمل².

تعتبر الإتفاقيات الجماعية الإطار الأمثل لتحديد التعويضات الخاصة بالنظام العمل التناوبي والتبعات الناتجة عنه، كما لها دور في ضبط وتنظيم الشروط والمعايير التي تتعلق بكيفيات الإستفادة من التعويضات السالفة الذكر، وأبرز مثال على ذلك المشاريع التي لا تسمح بتوقف عن العمل، كمنشآت الإنتاج والتوزيع أو النقل الخاصة بالمؤسسات الحساسة³.

إلى جانب نظام العمل التناوبي هناك أشكال أخرى في تنظيم مدة العمل داخل المؤسسة المستخدمة، منه نظام العمل الدوري الذي يعرف بالنظام الإسترجاع، يكون فيه العمل لفترة متواصلة دون إحترام المدة القانونية للعمل، على أن يستفيد من فترة الراحة مساوية لفترة العمل المؤدى أو قريبة منها، وأبرز مثال على ذلك نظام ثمانية (08) أسابيع الذي يكون فيه ستة (06) أسابيع عمل، وأُسبوعين (02) راحة، وفقا ما يتناسب وطبيعة أو متطلبات داخل المؤسسة المعنية،

¹-حسب المادة 28 من ق رقم 90-11، التي تنص على أنه: "لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي". وكذلك المادة 29 من نفس القانون التي تنص: "يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية. غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص إقليميا أن يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل".

²-حسب المادة 30 من القانون نفسه، تنص على أنه: "يجوز للمستخدم أن ينظم العمل على أساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا إقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة. يخول العمل التناوبي الحق في التعويض".

³-أنظر المواد 75 و 76 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

هناك أيضا نظام العمل الإلزامي، الذي يخضع بدوره لبعض العمال في بعض المناصب لمتطلبات العمل خارج أوقات العمل العادية، بهدف الإستجابة إلى خصوصياتالنشاط الذي تقوم به المؤسسة، كإجراء الصيانة أو إصلاح الأعطاب... إلخ¹.

الفرع الثاني

الراحة القانونية والعطل والغيابات

حرصت تشريعات العمل بتنظيم وحماية قانونية أمره لهذه المسألة²، وتمنع أي خرق أو تجاوز لهذه الأحكام التي تعتبر من النظام العام، كما تلعب الإتفاقيات الجماعية دورا هاما في تنظيمها في مختلف أشكال الراحة والعطل والغيابات.

أولا_ الراحة القانونية:

1_ الأصل: يحق لجميع العمال مهما كانت طبيعة النشاط الذي يمارسونه، ومهما كانت مدة عقد العمل الذي يربطهم، للإستفادة من يوم راحة في الأسبوع المحددة قانونا وإتفاقا³، منه يتضح أن جميع قطاعات العمل الصناعي والفلاحي والتجاري والخدماتي والإداري تتمتع بهذا المبدأ، بحيث يكون تحديد يوم الراحة في يوم الجمعة وفي ظروف عادية للعمل⁴.

2_ الإستثناء: إن الإستثناءات الناتجة عن تطبيق قواعد قانونية أو تنظيمية، تسمح بتأجيل يوم الراحة الأسبوعية أو تتمتع بها في يوم آخر، بمعنى أنه يمكن تحديد يوم آخر غير يوم الجمعة

¹-أنظر في هذا الشأن المواد 78 و 79 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

²-أنظر في هذا الشأن الفصل الرابع من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

³-حسب المادة 33 فقرة 1 من ق رقم 90-11،السالف الذكر، التي تنص على أنه: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع". وكذلك ينظر في هذا الشأن المواد 80 و 81 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، السابقة الذكر.

⁴-حسب المادة 33 فقرة 2 من القانون نفسه، تنص على أنه: "تكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة".

وذلك بمراعاة أسباب ومستجدات إقتصادية أو لدواعي تنظيم الإنتاج، كما يسمح القانون لصاحب العمل بتنظيم الراحة الأسبوعية بالتناوب، بمعنى يصبح يوم الجمعة يوم عمل، بشرط أن يكون ذلك لعدم ملائمة توقف العمل مع طبيعة النشاط الذي تقوم المؤسسة المستخدمة¹.

بالنسبة للراحة التعويضية، فإنه يستفيد العامل الذي عمل في يوم راحته من يوم راحته تعويضية، كما يستفيد من الزيادات الممنوحة للساعات الإضافية².

ثانياً_ العطلة السنوية: يستفيد العامل من العطلة السنوية مدفوعة الأجر حسب ما يقتضيه القانون، وهذا الحق يعد من النظام العام، إذ لا يمكن التنازل عنه، وإذا وقع ذلك، كان الإتفاق باطلا وبدون أثر³.

بالنسبة لتحديد مدة العطلة السنوية يستند حسابها على عدد الأشهر التي أدي فيها العمل خلال السنة المنصرمة، التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة، إلى 30 جوان من السنة التي تمنح فيها العطلة⁴، ويمنح يومان ونصف من الراحة مقابل كل شهر من العمل، وتكون مدة العطلة السنوية العادية 30 يوم متتالية، وهي مبدئياً أقصى مدة⁵.

¹-حسب المادة 37 من ق رقم 90-11، مرجع سابق، التي تنص: "يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الإقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج. ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم".

²-أنظر في هذا الشأن المادة 82 فقرة 3 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

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

⁴-أنظر المادة 40 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

⁵-حسب المادة 41 من القانون نفسه، تنص على ما يلي: "تحسب العطلة المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الإجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن السنة العمل الواحدة". كما ينظر في هذا الشأن المادة 84 فقرة 2 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، السابقة الذكر.

إلى جانب ما ذكرناه سابقا، هناك حالات إستثنائية يستفيد العمال الذين يمارسون نشاطهم في ولايات الجنوب من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة، و يكون تنظيمها بموجب الإتفاقيات الجماعية التي تحدد كيفية منح هذه العطلة، كما لها دور في تمديد هذه العطلة لفائدة العمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة، من شأنها أن تسبب لهم متاعب بدنية أو عصبية¹.

ثانياً_ الغيابات:

1_ الإجازات القانونية الخاصة المدفوعة الأجر: لم يستغني المشرع الجزائري في تنظيمه للإجازات القانونية والخاصة المدفوعة الأجر، عن المسار الذي اتبعه في تنظيم أوقات الراحة والعطل السابقة، حيث حدد الإجازات والعطل القانونية بمقتضى القانون²، وتعتبر من النظام العام، بحيث أقر المشرع الجزائري على أنه: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الإجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا، لأسباب التالية: _ تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية..."³، وهذا ما استقرت عليه مختلف الإتفاقيات الجماعية، وهي أحكام قانونية لا يمكن تجاوزها⁴، إلا أنه هناك العديد من اللاتفاقيات تجاوزت ما أورده القانون، وذلك نظرا لما تفرضه متطلبات وظروف العمل في المؤسسات التي تسري عليها هذه الإتفاقية، وهذا ما يؤكد نجاح تجربة القانون الإتفاقي في الجزائر،

¹-أنظر المادة 45 من ق رقم 90-11، سالف الذكر. وكذلك المادة 88 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

²-أنظر المادتين 35 و 36 من القانون نفسه، وكذلك ما ذكرناه سابقا حول العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية.

³-راجع المادة 54 من القانون نفسه، المعدلة والمتممة بموجب الأمر 96-21، ج ج ج عدد 68.

⁴-أنظر المواد من 96 إلى 98 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، السابقة الذكر.

نظرا للحقوق والإمتيازات الممنوحة للعمال أكثر من تلك التي تضمنها القانون¹.

2_ الإجازات القانونية الخاصة غير المدفوعة الأجر: باعتبار أن الإجازات القانونية المدفوعة الأجر من بين الحقوق الثابتة للعمال، كان المشرع صارما في تنظيمها، في حين الإجازات القانونية غير مدفوعة الأجر، كان أقل صرامة، حيث ترك الأمر للنظام الداخلي، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري على أنه: "يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"².

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

المطلب الثاني

تحديد حقوق والتزامات الأطراف

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

يتضمن هذا المطلب كلا من حقوق العامل والتزاماته (فرع أول)، وبالمقابل لها حقوق صاحب العمل والتزاماته (فرع ثاني).

¹-أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص.283.

²-أنظر المادة 56 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

الفرع الأول

حقوق العامل والتزاماته

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

أولاً- حقوق العامل: سنعرض على سبيل المثال بعض الحقوق الناشئة عن علاقة العمل بما فيها الحق النقابي في ممارسة النشاط، والحق في الضمان الإجتماعي والتقاعد، والحق في اللجوء إلى الإضراب¹.

1- ممارسة الحق النقابي: هو حق معترف به لكل المواطنين، كما يؤكد ذلك الدستور²، ويحق للأجراء والمستخدمين أن يكونوا نقابة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية³.

يعد باطلا وعديم الأثر، كل بند منصوص عليه في إتفاقية أو إتفاق جماعي أو عقد عمل من شأنه أن يؤدي إلى تمييز بين العمال، مهما كان نوعه، بين العمال المنتمين إلى النقابة أو غير المنتمين إليها⁴.

تجدر الإشارة إلى أن العامل يتمتع بالحماية القانونية من التمييز المؤسس على الإنتماء السياسي أو النقابي⁵.

2- الحق في الضمان الإجتماعي والتقاعد: يعتبر هذا الحق من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل بمجرد إبرام العقد، ووجوب التصريح للعمال لدى هيئة الضمان الإجتماعي الذي يقع

¹-أنظر المادة 05 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

²-أنظر المادة 70 من الدستور 1996، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 16-01، مرجع سابق.

³- القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، مرجع سابق.

⁴-أنظر المادة 17 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

⁵-عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص.162. كما ينظر في هذا الشأن المادة 3 فقرة 1 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

على عاتق صاحب العمل، كما يستفيد كذلك العامل بأداءات الضمان الإجتماعي وحمايته ضد كل الإحتمالات التي يتعرض لها، من مرض مهني والوقلة والعجز المؤقت والدائم¹، وهذه الحقوق وكيفية أدائها والمنازعة المتعلقة بها تدخل ضمن القانون الضمان الإجتماعي التي تنظمه مجموعة من القوانين الصادرة في 1983.

وحق التقاعد يكون في سن معين وبعد عدد معين من سنوات العمل لإنتهاء عقد العمل، وقد يكون هذا التقاعد مسبقا كاملا أو نسبيا حسب الحالات، بطلب العامل أو لأسباب إقتصادية².

3_ الحق في اللجوء إلى الإضراب: يعد الإضراب المسار الأخير للعمال للحصول على تلبية مطالبهم، وتجسيدا لنزاع جماعي الذي يكون بالتوقف الإرادي عن العمل المنتفق عليه، من قبل العديد من العمال وذلك لأسباب مهنية³.

يعترف الدستور بحق الإضراب وممارسته في إطار القانون⁴، كما حدد المشرع المراحل المسبقة للجوء إلى الإضراب، وعدم إحترام القواعد المنصوص عليها، يجعل الإضراب غير شرعي.

عدم إمكانية الشروع في الإضراب إلا إذا تمت الموافقة عليه " عن طريق الإقتراع السري وبأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عامة تضم على الأقل نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية⁵.

¹- عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص.162.

²- أنظر في هذا الشأن القانون رقم 83-12، مؤرخ في 02 جويلية 1983، المتعلق بقانون الضمان الإجتماعي والتقاعد.

³- الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص.54.

⁴- أنظر المادة 71 من دستور 1996، المعدل والمتمم بالقانون 16-01، مرجع سابق.

⁵- أنظر المادة 28 من قانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الذكر.

ثانياً_ إلتزامات العامل:نقتصر الأمر على دراسة أهم الإلتزامات على النحو التالي:

1_ القيام بالمهام: يعتبر إلتزام أساسي يقع على عاتق العامل، ويشترط الصفة الشخصية في أدائه، كون العامل محل الإعتبار من حيث الكفاءة والقدرة اللازمة للقيام بالمهمة التي أسندت إليه، ببذل عناية ومجهود اللازم من العامل، وهذا ما إستقر عليه القانون¹.

فالعامل ملزم بتنفيذ المهام، وإلا اعتبر تقصيره خرقاً للقانون، كما يقع على عاتق العامل الإلتزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة إليه لأداء مهامه²، وهذا ما يؤدي إلى القيام بالمسؤولية التقصيرية، في حالة هلاكها أو تلفها³.

2_ خضوع لتعليمات السلطة السلمية: يتوجب على العامل تنفيذ إلتزامات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل، شريطة أن تكون تلك التعليمات مشروعة وفي ظروف عادية⁴.

حيث يترتب على رفض تنفيذ التعليمات المشروعة الصادرة عن المستخدم، يشكل خطأ جسيم من شأنه يؤدي إلى تسريح أو عزل العامل عن منصبه دون إخطار وتعويض⁵.

غير أنه يعفى في هذه الحالة من المسؤولية عن النتائج المترتبة في التنفيذ غير المشروع تجاه صاحب العمل وتجاه الغير⁶.

¹-راجع المادة 07 من ق رقم 90-11، سابق الذكر.

²-بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص.81. كما ينظر في هذا الشأن المادة 05 فقرة 01 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

³-حسب المادة 124 من القانون المدني الجزائري، على أنه: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض".

⁴-حسب المادة 07 فقرة 03 من ق رقم 90-11، التي تنص: "(...)أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة...". كما ينظر في هذا الشأن المادة 05 فقرة 03 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، السابقة الذكر.

⁵-الطيب بلولة- جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص59.

⁶-حسب المادة 129 من القانون المدني الجزائري، على أنه: "لايكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصياً عن أفعالهم التي أضرت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس...".

3_ الحفاظ على السر المهني: يعتبر السر المهني كل ما تكتمه وتخفيه نفسك ولا تطلع عليه أحدا،

لدفع ضرر أو لجلب مصلحة أو تخصص به من تثق فيه دون سواه¹.

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

حيث يعتبر هذا الإلتزام من مستلزمات عقد العمل، يسري على جميع العقود، باعتباره لصيق

بعلاقات العمل الجماعية بصرف النظر عن نوع العمل وطبيعته³.

كما يمكن أن تفقد هذه الأسرار أهميتها حسب تقدير قاضي الموضوع، في حالة غياب

الإتفاق المدة المحددة للمنع من المنافسة، وقد رتب القانون قيام مسؤولية إدارية وجنائية عند

الإخلال بهذا الإلتزام⁴.

¹- بوفكوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون

الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، سنة 2014، ص.05.

²- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل في الجزائر: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2010، ص.132.

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

⁴- أنظر المادة 302 من الأمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 يوليو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، المعدل

الفرع الثاني

حقوق صاحب العمل وإلتزاماته

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

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

1_ سلطة التسيير والإدارة: تتمثل في إتخاذ التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل وتحقيق الأهداف المسطرة للإنتاج، وذلك باستعمال الطرق الأنجع للتنظيم داخل المؤسسة، لا سيما ما يتعلق بالأمن والصحة والإلنضباط، تكون هذه التدابير بمبادرة منفردة من صاحب العمل بعد التفاوض في شكل إتفاقية جماعية أو إتفاق جماعي¹.

2_ سلطة التأديب: وهي إتخاذ عقوبات تأديبية في حالة إخلال العامل بإلتزاماته الجوهرية، وتختلف خطورة العقوبات حسب درجة الخطأ المرتكب، ويحدد آثارها في إطار قانوني أو إتفاقي².

ثانياً- إلتزامات صاحب العمل: هي مقابل ما يمنحه القانون والإتفاقيات الجماعية من حقوق للعامل.

1_ تسديد الأجر: يتلقى العامل أجرا مقابل العمل المؤدى أو كسبا بالتناسب مع نتائج عمله، ويلزم القانون المستخدم تحت طائلة عقوبات جزائية³، بأن يوفي للعامل أجره بكيفية منتظمة عند حلول

¹-عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص.168.

²- بشير هدي، مرجع سابق، ص.88.

³-حسب المادة 150 من ق رقم 90-11، سالف الذكر، على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 2000 دج، على كل مخالف لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات. وفي حالة العود، تتراوح الغرامة 2000 دج إلى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (03) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

الأجل المتفق عليه¹.

2_ إحترام حقوق العمال: يلتزم المستخدم بعدم تمييز بين العمال، واحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل، كذلك الإحاطة بجميع الشروط اللازمة للتكوين المهني والترقية في العمل².

باعتبار حرية النقابة والمشاركة في المؤسسة من بين الحقوق المكرسة للعامل بموجب القانون³، لذا يستوجب على المستخدم إحترامها، إضافة إلى مراعاة قواعد النظافة وطب العمل والنظم الخاصة بالعمل الواردة في النظام الداخلي والإتفاقيات الجماعية، ويعاقب كل من خالف قواعد هذه الأخيرة⁴.

¹-الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص.62.

²-أنظر المادة 06 من ق رقم 90-11. كذلك المادة 04 فقرة 04 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقا الذكر.

³-راجع المادة 05 من القانون نفسه.

⁴-حسب المادة 153 من القانون نفسه، التي تنص: " تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الإتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون".

المبحث الثاني

تحديد الأخطاء المهنية وكيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل

يعتبر إلتزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه من بين الإلتزامات الجوهرية، فإذا أخل العامل بإلتزامه تترتب عليه عقوبات وتختلف العقوبة باختلاف الخطأ المرتكب، والغرض من هذه العقوبة إصلاح ما أوج من سلوكه وحفزه على الإهتمام بتأدية عمله¹.

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

من خلال هذه الدراسة يتوجب علينا تبيان الأخطاء المهنية، ودرجتها والعقوبة المقررة لكل خطأ (مطلب أول)، وكذا في حالة نشوب نزاع جماعي، يجب إتباع إجراءات تسوية هذه المنازعات (مطلب ثاني).

المطلب الأول

درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها

يستوجب الأمر في مطلبنا هذا دراسة درجة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف العامل أثناء أو بمناسبة تأدية عمله، ونذكر العقوبات المقررة لها بحسب جسامه كل خطأ.

¹-فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، 2008، ص.141.

²-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص.341.

الفرع الأول

الخطأ من الدرجة الأولى

أولاً- تعريفه: هي الأعمال التي من شأنها المساس بالإنضباط العام حسب ما تحدده القوانين التنظيمية الخاصة بالمؤسسة ونظامها الداخلي¹، مثال على ذلك عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، لذلك ينبغي على العامل إحترامها كما حددها المستخدم تطبيقاً للتشريع والتنظيم الساري المفعول²، ففي حالة عدم إحترام هذه القواعد تعرضوا لعقوبات تأديبية من قبل الهيئة المستخدمة، منه فإن المستخدم مطالب بوضع القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن أثناء إعداد النظام الداخلي، كما يقع على عاتق لجنة المشاركة الإلتزام بمراقبة تنفيذ هذه الأحكام³.

يعتبر رفض تقبل أنواع الرقابة من بين الأخطاء المهنية التي يرتكبها العامل، إذ يباشر المستخدم أنواعاً من الرقابة الطبية، خاصة في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة، لذا يستوجب على المستخدم إثبات بأنه أعطى فعلاً هذه التعليمات، كالمراقبة عند الدخول للمؤسسة⁴.

ثانياً- العقوبة من الدرجة الأولى: تتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب، والمتمثلة في الإنذار الذي يعتبر أخف العقوبات التأديبية التي يوقعها المستخدم، كالتنبيه للعامل وتحذيره، كما يمكن تهديده بتوقيع العقوبة إذا أخل بالإلتزاماته مرة أخرى، وقد يكون الإنذار إما شفوي أو التنبيه مكتوب أو التوبيخ، أو التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين يوم واحد إلى ثلاثة (03) أيام⁵.

¹- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص.422.

²-أنظر المادة 77 من ق رقم 90-11، سابق الذكر.

³-راجع المادة 94 من القانون نفسه.

⁴-الطبيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص. 100-101.

⁵-فريدة العبيدي، مرجع سابق، ص.150-151.

الفرع الثاني

الخطأ من الدرجة الثانية

أولاً- تعريفه: وهي الأعمال التي تحدث ضرراً بالتهاون أو عدم الحيطة لأمن العمال وأموال المؤسسة، أو الأعمال التي تحدث أضراراً مادية للعتاد أو البنايات أو المعدات والوسائل والمواد الأولية¹، بمعنى أنه إذا ثبت أن العامل قد ارتكب هذه الأعمال عمداً سوف يتعرض إلى العقوبة التأديبية التي تناسبها²، ومثال على ذلك أين اعتبر القاضي أن سلوك الطيار لم يكن خاطئاً، ما دام التراجع عن الإقلاع كان لسبب شرعي، والواقع أن تسبب مثل هذا الحكم كان ينبغي أن يرتبط بتحديد الخطأ الجسيم، الذي يعود إلى القانون وليس النظام الداخلي، وكذلك إلى الطابع العمدي أو غير العمدي للضرر الذي لحق بالطائرة، وإلى مدى إسناد هذا الخطأ للطيار³.

ثانياً- العقوبة من الدرجة الثانية: يعاقب عن الأخطاء المذكورة بالتوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين أربع (04) وثمانية (08) أيام، وحرمان العامل من أجره طيلة هذه المدة، كما تكتسي هذه العقوبة بخطورة هامة لارتباطها مباشرة بالأجر، ويمثل الإيقاف عن العمل عقوبة وسطى بين التوبيخ والطرده، كذلك يعتبر دفعا بعدم تنفيذ العقد ما لم ينفذ الطرف الآخر إلتزامه، ويتضح أن عقوبة الإيقاف لا يسلمها إلا المستخدم نتيجة خطأ العامل⁴.

¹- عبد السلام ذيب، مرجع سابق، ص.422.

²- الطيب بلولة، جمال ح بلولة، المرجع السابق، ص.97.

³- المرجع نفسه، ص.97.

⁴- فريدة العبيدي، مرجع سابق، ص.152.

الفرع الثالث

الخطأ من الدرجة الثالثة

أولاً- تعريفه: تشكل أعمال العنف خطأ جسيم، التي تؤدي بدورها إلى التسريح دون مهلة الإخطار ولا تعويض، كما تشكل كذلك خطأ جزائي¹.

إلى جانب ذلك هناك بعض المسائل التي تخص الأخطاء المهنية²، والمتمثلة في:

_ المسؤولية عن الإستفادة أو دفع الأجر للغير يفوق الأجر الواجب الأداء أو كل مبلغ غير مشار إليه في قسيمة الأجر.

_ تحويل أو إخفاء وثائق خاصة بالمصلحة أو أخبار حول التسيير أو معلومات ذات طابع مهني.

_ تلقي هبات نقدا أو أي إمتياز آخر من قبل أشخاص طبيعيين أو معنويين لهم علاقة بالمؤسسة...إلخ.

لقد ذكر المشرع الجزائري بعض الأخطاء المهنية³، التي قد تؤدي إلى تسريح بدون مهلة ولا تعويض، ومن بين هذه الأخطاء يتعين ذكر الأعمال التي يرفض بها العامل دون عذر مقبول بتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، والتي يلحق ضررا بالمؤسسة، ويعتبر هذا النوع بالخطأ النموذجي بالنسبة لكل الأعمال التي يخل بها العامل، كون مصطلح "التعليمات" يشمل كل الإلتزامات التي تقع على عاتق هذا الأخير.

ثانياً- العقوبة من الدرجة الثالثة: تعتبر أشد الجزاءات درجة، كونها تلحق أضرارا نتيجة إخلال العامل بالتزاماته المهنية، كما يترتب عن ثبوت هذه الأخطاء، القهقرة التأديبية أو التسريح مع

¹-الطيب بلولة، جمال ح بلولة، مرجع سابق، ص.95.

²-المادة 71 من المرسوم رقم 82-302، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر.ج. عدد 37، الصادر في سبتمبر 1983.

ملاحظة: هذا النظام كان سائد في الجزائر قبل صدور ق رقم 90-11، سابق الذكر.

³-راجع المادة 73 من ق رقم 90-11، سابق الذكر.

الإخطار أو بدون الإخطار، والفصل من العمل يعد أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات، كونه ينهي علاقة العمل¹.

المطلب الثاني

إجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل

لقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع آليات وميكانيزمات لإيجاد حلول للنزاعات الجماعية للعمل²، ويقصد بهذه الأخيرة تلك الخلافات التي تثار بين مجموعة من العمال أو ممثليهم من جهة، وبين صاحب العمل وممثليهم من جهة أخرى، في المسائل المتعلقة بأحكام وشروط وظروف العمل، أو المشاكل الإجتماعية أو الإقتصادية أو المهنية³.

كما تهتم كذلك الإتفاقيات الجماعية بالمسائل التي تشوبها النزاعات داخل المؤسسة المستخدمة، ولها دور في الوقاية من هذه النزاعات وعلاجها، وذلك بالسماح لأصحاب الإختصاص بالتنظيم والإنسجام أكبر بين طرفي العلاقة⁴.

من هنا تقتصر الدراسة في ذكر الإجراءات الوقائية من النزاعات الجماعية للعمل

(فرع أول)، وكذا تبيان الإجراءات العلاجية لحل هذه النزاعات (فرع ثاني).

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص.91.

² - أنظر القانون رقم 90-02، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الذكر.

³ - أنظر المادة 117 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

⁴ - أنظر في هذا الشأن القسم الثاني في الباب السادس من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

الفرع الأول

إجراءات التسوية الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية من أهم المسائل التي تشغل إهتمام أطراف علاقة العمل، لذلك نجد أغلب الإتفاقيات الجماعية تضمنت الوسائل الوقائية لتفادي هذه النزاعات، وذلك عن طريق التفاوض الجماعي من جهة الأولى، ووضع هيكل ولجان المشتركة من جهة ثانية¹.

أولاً- التفاوض الجماعي المباشر: تمثل المفاوضات الأسلوب المباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلوا العمال أو ممثلي النقابة مع صاحب العمل أو أصحاب العمل²، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح، بحيث تنص المادة 04 من القانون رقم 90-02، على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلوا العمال إجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"، منه يتضح أن اللقاءات الدورية تهدف إلى بقاء الإتصال المباشر، وتوفير فرص التشاور والتعاون الفعال بين الطرفين³.

لا شك أن المفاوضات الجماعية أرقى صور الديمقراطية في حل النزاعات الجماعية، وضمان استقرار الأوضاع العمالية والإجتماعية والإقتصادية⁴.

ثانياً- اللجان المشتركة: كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، وتأزم الأوضاع التي قد تنثور من حين لآخر إلى لجان المشتركة، ولقد نشأت هذه الأخيرة لغرض التصدي من

¹- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص.51.

²- أنظر في هذا الشأن المادة 119 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

³- أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص.92.

⁴- خليفي عبد الرحمان، القضاء الإجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص.155.

النزاعات في مراحلها الأولى¹.

إن قيمة التفاوض الجماعي وأهميته في استحداث لجنة خاصة (مشتركة)، تهدف إلى تقليل التشنجات الإجتماعية وسم الموجود بين الأطراف، وذلك لحسن سير المؤسسة وحمائتها من النزاعات التي تؤثر على استقرار العلاقة².

لقد منح المشرع الجزائري عدة صلاحيات للجنة المشتركة³، من بينها:

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

_ مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والاحكام المتعلقة بالضمان الإجتماعي.

_ تسيير الخدمات الإجتماعية للهيئة المستخدمة... إلخ

تجتمع اللجنة المشتركة وجوبا خلال ثلاثة (03) أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا لذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع⁴، وينتهي التفاوض بالتوصل إلى حل يظفي عليه الطابع الإتفاقي، وبعده يدون في الإتفاق الجماعي، أما إذا كان الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبيا⁵.

¹-أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.97.

²-خليفة عبد الرحمان، المرجع السابق، ص.158.

³-راجع المادة 94 من ق رقم 90-11، مرجع سابق.

⁴-أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الإجتماعي، مرجع سابق، ص.98.

⁵-أنظر المواد 115 و 116 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

الفرع الثاني

إجراءات التسوية الودية من النزاعات الجماعية في العمل

إن هذه التسوية تندرج ضمن الإجراءات العلاجية، وهي الأساليب والسبل التي تهدف إلى بحث أسباب النزاعات الجماعية، وإيجاد حلول مناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة كالمصالحة والوساطة والتحكيم، والتي تفترض تدخل عنصر أجنبي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين¹، خلافاً بالتسوية الوقائية التي تكون بين الطرفين فقط، دون تدخل الطرف الأجنبي، بحيث تم ذكر هذه الآليات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية².

أولاً- آلية المصالحة: يتم اللجوء إلى المصالحة بعد فشل المفاوضات المباشرة، حيث يقوم طرف أجنبي محايد، سواء قاضياً كان أو مفتش عمل أو موظفاً، لتقريب وجهات النظر الطرفين والوصول إلى حل النزاع³.

تعتبر المصالحة مرحلة إجبارية، يتوجب المرور عليها من طرف المستخدم وممثلوا العمال، في حالة إستمرار الخلاف بين الطرفين، وتتم بالأحكام المنصوص عليها في الإتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها⁴.

يرفع النزاع وجوباً إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، التي تقوم باستدعاء الطرفين بمجرد إعلامها بالنزاع، لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للإخطار، وتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع⁵.

¹-خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص.164.

²- أنظر في هذا الشأن الكتاب الخامس من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 05 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج. ر. ج. ج. عدد 21، الصادر سنة 2008.

³-بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الجماعية، مرجع سابق، ص.52.

⁴-أنظر المادة 05 من ق رقم 90-02، سابق الذكر.

⁵-راجع المادتين 05 فقرة 02 و 06 من القانون نفسه.

بعد إنقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد محضرا يوقعه الطرفين، ويدون فيها المسائل المتفق عليها، وفي حالة فشل إجراء المصالحة، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويمكن للطرفين الإتفاق باللجوء إلى الوساطة أو التحكيم¹، ويكمن هدف الصلح بفض النزاعات الإدارية بأقصر وقت وبأقل تكاليف².

ثانياً_ آلية الوساطة: تعتبر الوساطة أعلى درجة من المصالحة، حيث يعرض النزاع على طرف محايد، يقوم باقتراح الحلول الممكنة للنزاع، بعد تلقيه كل المعلومات والوثائق الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة³، ويقوم بدور المحقق المؤهل بما لديه من سلطات قانونية بجمع المعلومات الكافية حول النزاع، فإذا انتهى من فحص هذا النزاع يقدم توصية ليست لها أية قوة إلزامية⁴.

يشترط في الوسيط أن يكون ذو خبرة في موضوع النزاع⁵، كما للوساطة عدة مزايا⁶، منها:

_ توفير الوقت والجهد.

_ المحافظة على العلاقات السلمية والتوصل إلى حل مرضي للأطراف.

_ تنفيذ الإتفاق رضائياً، لأن التسوية من صنع أطراف النزاع وبالتالي يكون تنفيذها على الراجح دون عسر...إلخ.

¹-راجع المادتين 08 و 09 من القانون رقم 90-02، سابق الذكر.

²-فريحة حسين، إجراءات المنازعات الضريبية في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص.88.

³-أنظر في هذا الشأن المادة 125 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

⁴- عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص.13.

⁵-رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في المنازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012، ص.164.

⁶-خليفة عبد الرحمان، مرجع سابق، ص.176.

إن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل النزاع المعروض عليه، حيث يمكنه الإطلاع على كافة المعلومات الإقتصادية والإجتماعية أو أية وثيقة يمكن أن تساعد في فهم النزاع وإيجاد الحل المناسب له¹، ثم يقترح ما توصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً²، دون أن تشمل هذه التوصية القوة أو الصيغة التنفيذية، مما يسمح لأطراف النزاع بقبولها أو رفضها، ففي حالة رضى طرفي الخلاف بها، يلتزمان باحترام الحل الذي توصل إليه الوسيط في توصيته، لتصبح إلزامية عليهما، أما في حالة رفضها فيتم إحالة الخلاف على سلطة التحكيم³.

ثالثا_ آلية التحكيم: إن نظام التحكيم أداة فعالة للفصل في النزاعات بين الأفراد والجماعات بدلا من القضاء العام في الدولة الحديثة⁴، ويمثل التحكيم الوسيلة الأخيرة لحل النزاع القائم بطريقة ودية، ويتم اللجوء إليه بعد استنفاد الطرق الودية السابقة (المصالحة والوساطة)⁵، بحيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه بقرار ملزم للطرفين المتنازعين، وذلك بعد ثلاثين (30) يوم الموالية لتعيين الحكام⁶، وتقدم له كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، كالإجراءات المعمول بها في الدعوى القضائية⁷.

حيث يتقدم أمام الهيئة التحكيمية كل طرف من أطراف النزاع بعد إستدعائهم⁸، إما بصفته مباشرة أو بواسطة وكيل عنه، وفي حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو عن تقديم الوثائق

¹-أحمية سليمان، الوجيز في شرح قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.351.

²-أنظر المادة 12 من ق رقم 90-02، سابق الذكر.

³-رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، ط 4 دار هومة، الجزائر، 2007، ص.103.

⁴-خلفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص.179.

⁵-أنظر المادة 126 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

⁶-راجع المادة 03 فقرة 02 من ق رقم 90-02، سابق الذكر.

⁷-حسب المادة 1019 من ق.إ.م.إ، التي تنص: "تطبق على الخصومة التحكيمية الآجال والأوضاع المقررة أمام الجهات القضائية ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك".

⁸-أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص.357.

والمعلومات اللازمة، بإمكانها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها¹.

تصدر القرارات التحكيمية التي تتخذها الهيئة في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها كما أشرنا سابقا، ويحفظ أصل القرار في كتابة الضبط المحكمة، كما تمنح نسخ تنفيذية للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ²، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية بوجوب تسببه وتعليه، إلا أنها تختلف عنها في كونها لا يمكن الإحتجاج بها نحو الغير³.

¹ -حسب المادة 1022 من ق.إ.م.إ، التي تنص: "يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل إنقضاء

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

² -أنظر في هذا الشأن المادة 127 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

³ -أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.358.

_ ملخص الفصل:

من خلال عرضنا الوجيز لهذا الفصل، نستطيع أن نقول الإتفاقيات الجماعية أصبحت المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، التي من شأنها دفع عجلة قانون العمل نحو التطور المستمر ومدى فاعليتها في حفظ إستقرار علاقة العمل، لذا من واجب أطراف علاقة العمل وتنظيماتهم النقابية إعطاء الإتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية، نظرا لدورها في تأطير والحفاظ على إستقرار علاقة العمل.

خاتمة

خاتمة

يتضح من خلال هذه المعالجة أن الاتفاقيات الجماعية سعت إلى تجسيد خصوصية القواعد والأحكام المنظمة لعلاقات العمل من جهة، وكذلك تطبيقها لضوابط قانونية كرسها القانون في الباب السادس من قانون رقم 90-11¹ المتعلق بعلاقات العمل من جهة أخرى.

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

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

ومن خلال التعرض لظاهرة منازعات العمل الجماعية التي ارتبطت بتطور الحركة العمالية ونضالها الحقوقي، لجأت التشريعات الحديثة الدولية والوطنية نحو الإهتمام بالجانب التنظيمي لطرق والوسائل المختلفة لتسوية النزاعات بالطرق الودية التي حصر بدراستها كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، وانحازت التشريعات نحو دعم الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية للعمل، وترك جوانب تنظيمها لأطراف العلاقة، وذلك بفعل المؤثرات الإقتصادية العالمية التي أصبحت

¹ - قانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، سابق الذكر.

خاتمة

تتحكم بقوة في عالم الشغل، وهو ما يدعو إلى ضرورة تطوير تشريعاتنا في هذا المجال لتتفاعل مع هذه المتغيرات.

ورغم الكم الهائل لعدد الإتفاقيات التي تم إبرامها سواء على المستوى القطاعي، أو على مستوى المؤسسات، فإنها لا تعدو أن تكون إتفاقيات نموذجية مكررة ومنسوخة بعضها عن بعض ولا تتضمن أية ابتكارات أو إجتهد خارج عن ما هو منصوص عليه في تشريعات العمل المعمول بها، وهي التي من المفروض أن تكون المنبع الذي ينصب لإثراء وتطوير أحكام تشريع العمل.

قائمة المراجع

ا. باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

1. أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني: عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976.
2. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، دار الكتاب المصري، القاهرة، 1989.
3. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - علاقة العمل الفردية- الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
4. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
5. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
6. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: (الكتاب الأول)، مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2009.
7. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، للنشر والتوزيع، 2010.
8. جلال علي العدوي، عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، مصر، 1995.
9. خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
10. دسوقي رأفت، المفاوضة الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2008.
11. رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في المنازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012.

12. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، الطبعة الرابعة، دار هومة، الجزائر، 2007.
13. الطيب بلولة، جمال ح بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر، 2007.
14. عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية، (دراسة مقارنة)، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
15. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب، الجزائر، 2009.
16. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 1996.
17. فتحي عبد الرحيم عبد الله وأحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
18. فريحة حسين، إجراءات المنازعات الضريبية في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
19. فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 2008.
20. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2005.
21. هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016.
22. هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، ط2، جسور النشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

ثانيا: الأطروحات والمذكرات الجامعية:

أ- الأطروحات الدكتوراه:

- 1- أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، (تخصص القانون)، جامعة الجزائر، 2008.
- 2- بلميهور عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام أكثر نفعا للعامل في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، (تخصص القانون) جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- 3- بن عزوز بن ناصر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2008.

ب- المذكرات الجامعية:

- 1- بن سعدي يوسف، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون)، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري (تيزي وزو)، 2004.

ثالثا: المقالات:

- 1- كمال مخلوف، "الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة معارف، العدد السادس، 2009، ص.ص 114 و 119.

رابعاً: الدستور

- 1- دستور الجزائر لسنة 2016، المنشور بموجب مرسوم الرئاسي رقم 16-01، المؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري الجزائري، ج.ر.ج. عدد 14، الصادر بتاريخ 07 مارس 2016.

خامساً: النصوص القانونية:

أ- النصوص التشريعية:

- 1- أمر رقم 66-156، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج.ر.ج. عدد 49، الصادر في 11 جوان 1966، معدل ومتمم.
- 2- أمر رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، متضمن القانون المدني، ج.ر.ج. عدد 30، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر 1975، معدل ومتمم.
- 3- قانون رقم 83-12 مؤرخ في 02 جويلية 1983، متعلق بقانون الضمان الاجتماعي والتقاعد، ج.ر.ج. عدد 26، الصادر بتاريخ 05 جويلية 1983.
- 4- قانون رقم 90-02، مؤرخ في 06 فيفري 1990، متعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب، معدل ومتمم بالقانون رقم 21-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج. عدد 68.
- 5- قانون رقم 90-03، مؤرخ في 06 ديسمبر 1990، المتعلق بمفتشية العمل، ج.ر.ج. عدد 68، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-11، المؤرخ في 10 جوان 1996.
- 6- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 17، المعدل والمتمم بالأمر رقم 91-29، المؤرخ في ديسمبر 1991، ج.ر.ج. عدد 68.

7- قانون 14-90، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر.ج.ج عدد 23، المؤرخ في 06 جويلية 1990، المعدل والمتمم بقانون 30-91، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر.ج.ج عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، والمعدل والمتمم بموجب الأمر 12-96، المؤرخ في 10 جوان 1996.

8- مرسوم تشريعي 09-94، المؤرخ في 21 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج.ر.ج.ج عدد 34، الصادر بتاريخ 01 جوان 1994.

9- أمر 03-97، المتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج.ر.ج.ج عدد 03، الصادر بتاريخ 12 جانفي 1997.

10- قانون رقم 09-08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج عدد 21.

ب- النصوص التنظيمية:

1- مرسوم رقم 302-82، متعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردية، ج.ر.ج.ج عدد 37، الصادر بتاريخ سبتمبر 1982.

ج- التشريعات الأجنبية:

1- قانون رقم 12 لسنة 2003، المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج.ر.ج.ج عدد 14، مؤرخ في 07 أفريل 2003.

د- الوثائق:

1_ الإتفاقية الجماعية لشركة نפטال، المؤرخة في 31 جويلية 2007.

2_ الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المؤرخة في 30 جويلية 2003.

Ouvrages :

1. TEYSSIE Bernard, *Droit du travail –T.2: Relation collectives de travail*: 2em édition litec, Paris, 1993.
2. PELISSIERS Jean, SUPIOT Alain, JEAMMAND Antoine, *Droit du travail*, 20^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000.
3. LEMSELE Raymond, *Le droit du travail en Afrique –francophone*, EDICEF, Paris, 1989.

الفهرس

02 مقدمة
05 الفصل الأول: مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل
06 المبحث الأول: تعريف الإتفاقيات الجماعية وطبيعتها القانونية
06 المطلب الأول: تعريف الإتفاقيات الجماعية وتمييزها عن التصرفات المشابهة لها
07 الفرع الأول: تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل
09 الفرع الثاني: تمييز الإتفاقيات الجماعية عن غيرها من التصرفات المشابهة لها
09 أولاً: تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي
09 1: من حيث الطبيعة
10 2: من حيث الموضوع
11 ثانياً: تمييز الإتفاقية الجماعية عن إتفاق الصلح
11 1: من حيث طرق الإبرام
11 أ_ عن طريق التفاوض الجماعي
12 ب_ عن طريق الإجراءات الأخرى
12 2: من حيث الموضوع
13 ثالثاً: تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد تأسيس المنظمة العمالية أو منظمة أصحاب العمل
14 المطلب الثاني: الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية وأنواعها
14 الفرع الأول: الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية
14 أولاً: لدى فقهاء القانون الخاص

- 15.....ثانيا: لدى فقهاء القانون العام.
- 16.....الفرع الثاني: أنواع الإتفاقيه الجماعية.
- 18.....المبحث الثاني: شروط إعداد الإتفاقيات الجماعية.
- 18.....المطلب الأول: شروط شكلية لإعداد الإتفاقيه الجماعية.
- 19.....الفرع الأول: كتابة الإتفاقيه الجماعية.
- 20.....الفرع الثاني: تسجيل الإتفاقيه الجماعية وإشهارها.
- 22.....المطلب الثاني: شروط موضوعية لإعداد الإتفاقيه الجماعية.
- 23.....الفرع الأول: تحديد أطراف التفاوض الجماعي.
- 23.....أولا: النقابة العمالية (العمال).
- 25.....ثانيا: الهيئة المستخدمة (صاحب العمل).
- 25.....الفرع الثاني: مضمون الإتفاقيه الجماعية.
- 28.....خاتمة الفصل.
- 30.....الفصل الثاني: دور الإتفاقيات الجماعية في ضمان استقرار علاقة العمل.
- 32.....المبحث الأول: تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف.
- 32.....المطلب الأول: تنظيم شروط العمل.
- 33.....الفرع الأول: مدة العمل.
- 33.....أولا: المدة القانونية للعمل.
- 34.....1: الأصل.

- 34.....الإستثناء: 2
- 35.....ثانيا: الساعات الإضافية.
- 36.....ثالثا: العمل الليلي.
- 37.....رابعا: العمل التناوبي.
- 38.....الفرع الثاني: الراحة القانونية والعطل والغيابات.
- 38.....أولا: الراحة القانونية.
- 38.....1: الأصل.
- 38.....2: الإستثناء.
- 39.....ثانيا: العطلة السنوية.
- 40.....ثالثا: الغيابات.
- 40.....1: الإجازات القانونية الخاصة المدفوعة الأجر.
- 41.....2: الإجازات القانونية الخاصة غير المدفوعة الأجر.
- 41.....المطلب الثاني: تحديد حقوق والتزامات الأطراف.
- 42.....الفرع الأول: حقوق العامل والتزاماته.
- 42.....أولا: حقوق العامل.
- 42.....1: ممارسة الحق النقابي.
- 42.....2: الحق في الضمان الإجتماعي والتقاعد.
- 43.....3: الحق في اللجوء إلى الإضراب.

44.....	ثانيا: إلتزامات العامل.....
44.....	1: القيام بالمهام.....
44.....	2: خضوع لتعليمات السلطة السلمية.....
45.....	3: الحفاظ على السر المهني.....
46.....	الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل وإلتزاماته.....
46.....	أولا: حقوق صاحب العمل.....
46.....	1: سلطة التسيير والإدارة.....
46.....	2: سلطة التأديب.....
46.....	ثانيا: إلتزامات صاحب العمل.....
46.....	1: تسديد الأجر.....
47.....	2: إحترام حقوق العمال.....
48.....	المبحث الثاني: تحديد الأخطاء المهنية وكيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل.....
48.....	المطلب الأول: درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها.....
49.....	الفرع الأول: الخطأ من الدرجة الأولى.....
49.....	أولا: تعريفه.....
49.....	ثانيا: العقوبة من الدرجة الأولى.....
50.....	الفرع الثاني: الخطأ من الدرجة الثانية.....
50.....	أولا: تعريفه.....

50.....	ثانيا: العقوبة من الدرجة الثانية.....
51.....	الفرع الثالث: الخطأ من الدرجة الثالثة.....
51.....	أولاً: تعريفه.....
51.....	ثانيا: العقوبة من الدرجة الثالثة.....
52.....	المطلب الثاني: إجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل.....
53.....	الفرع الأول: إجراءات التسوية الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل.....
53.....	أولاً: التفاوض الجماعي المباشر.....
53.....	ثانيا: اللجان المشتركة.....
55.....	الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية من النزاعات الجماعية في العمل.....
55.....	أولاً: آلية المصالحة.....
56.....	ثانيا: آلية الوساطة.....
57.....	ثالثاً: آلية التحكيم.....
59.....	ملخص الفصل.....
61.....	خاتمة عامة.....
64.....	قائمة المراجع.....
71.....	الفهرس.....

ملخص: دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية

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

Résumé : Le rôle des conventions collectives de travail qui régule les relations de travail collectives.

Les conventions collectives de travail sont considérées comme un cadre de concertation entre les employeurs et les syndicats représentant les travailleurs qui sont souvent couronnées d'un accord collectif sur les conditions et les règles de travail.

C'est ce qui a été adopté par le législateur algérien dans le sixième titre de la loi (90-11) relative aux relations de travail.

Les conventions collectives sont donc le meilleur moyen d'établir des relations de travail sur la base de l'entente réciproque et l'entente mutuelle c'est un outil nouveau dans la législation du travail afin qu'elle soit plus réaliste et plus adaptée au développement économique , c'est donc cette raison qu'elle est très interactif avec ce développement et très accepté du fait qu'elle est le résultat de négociations entre les parties du contrat de travail dans le but de stabiliser des relations du travail en organisant les conditions et les relations de travail et en prévenant les conflits et en prévoyant des moyens de règlement rapides et ce conformément a la loi n° 90-02 relative au règlement des litiges sociaux et l'exercice du droit grève.