



جامعة عبد الرحمان ميرة-بجاية

جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون الخاص

الاتفاقية الجماعية في قانون العمل الجزائري

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

فرع: القانون الخاص

تخصص: قانون خاص

تحت إشراف الدكتورة:

يعقوب زينة

من إعداد الطالبتين:

مسيلي أمال

رمال دونيازاد

لجنة المناقشة:

د/ نجوم سناء جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية رئيسا

د/ يعقوب زينة، أستاذة محاضرة قسم أ، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية مشرفا

د/ أوسيدهم يوسف جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية ممتحنا

تاريخ المناقشة: 16 جوان 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

عملاً بقوله عليه الصلاة والسلام

"لَا يَشْكُرُ اللَّهُ مَنْ لَا يَشْكُرُ النَّاسَ"

بعد شكر الله سبحانه وتعالى على حسن توفيقه لنا على إنجاز هذه المذكرة
يشرفنا أن نتقدم بخالص شكرنا وتقديرنا واحترامنا إلى الأستاذة المشرفة " يعقوب زينة "
التي تفضلت بقبول الإشراف على هذه المذكرة ولم تبخل علينا بالتوجيهات والنصائح
كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة على قبول مناقشة هذا العمل المتواضع
كما يشرفنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى كل عمال مكنتات
جامعة بجاية، سطيف، جيجل، البويرة
والحمد لله الذي تتم بفضلته النعم

إِهْدَاءٌ

الحمد لله ربّ العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى أحباب قلبي أمي وأبي حفظهما الله وأطال في عمرهما

إلى سندي في الحياة إخوتي وأخواتي

إلى كل أفراد الأسرة والأقارب

إلى زميلتي في المذكرة "دونيازاد"

إلى صديقتي "ثنيهينان" و"إيمان" و"صوراية"

وإلى كل إنسان ساهم في تلقيني ولو بحرف في حياتي الدراسية

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى أمي وأبي حفظهما الله

إلى أخي الصغير أطال الله في عمره

إلى زميلتي "أمال" التي ساهمت في إنجاز هذه المذكرة

شكراً لكم على دعمكم لي مع تمنياتي لكم بدوام الصحة والعافية

دونيازاد

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية

- ج.ج.ج: ج.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

- د.ج: دينار جزائري.

- د.س.ن: دون سنة النشر.

- ص: صفحة.

- ط: طبعة.

- ق: قانون.

- ص.ص: من صفحة إلى صفحة.

ثانياً: باللغة الفرنسية

- Art: Article.

- N° :Numéro.

- Op.cit: Ouvrage précédemment cité.

- P: Page.

- SAE : Sans Année d'Édition

مقدمة

مقدمة

يعتبر قانون العمل من أهم فروع القانون الخاص، إتخذ عبر مختلف مراحل تطوره عدة خصائص تميزه عن غيره من فروع القانون الأخرى، وقد إتسع نطاقه حديثاً ليشمل العديد من العلاقات القانونية التي تنجم عن العمل لحساب الغير¹، فبالرغم من حداثة نشأته إلا أنه ساهم بشكل كبير في تنمية إقتصاد الدولة، ومنع الصراع بين الطبقات العاملة².

لقد إنصب إهتمام المشرع الجزائري بقانون العمل عند بداية ظهوره على علاقات العمل الفردية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، ثم تطور وأصبح يهتم بعلاقات العمل الجماعية التي تنشأ بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل والنقابة العمالية³، ونظراً للفراغ القانوني الذي كان يسود قانون العمل في معالجة علاقات العمل الجماعية جاءت الإتفاقية الجماعية لتكمل التشريع بإعتبارها أسلوباً للتفاوض الجماعي يتم بمقتضاه الشركاء الإجتماعيين بالتوصل إلى إتحاد مصالحهم الجماعية⁴.

تعتبر الإتفاقيات الجماعية من أهم المصادر المهنية في قانون العمل، فهي تحظى بمكانة بارزة في مختلف التشريعات المقارنة للعمل، كونها تمنح حقوق أكثر نفعاً للعمال، بحيث أنها تتسم بالإستقلالية عن السلطات الرسمية، فهي خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة تسمح بإقامة نوع من التوازن بين الطرفين دون الإخلال بالنظام العام والآداب العامة⁵.

¹ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 22.

² - عجة الجبالي، قانون العمل والحماية الإجتماعية: النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 5.

³ - عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 155.

⁴ - فاضل خديجة، "إتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل"، مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 35، عدد خاص، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ديسمبر 2021، ص 317.

⁵ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 91.

تعرف الإتفاقيات الجماعية على أنها إتفاق ينظم شروط وظروف العمل مبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل ونقابة عمالية واحدة أو أكثر تمثل العمال¹، وقد جاءت هذه الإتفاقيات لسد الفراغ القانوني الذي شهدته المنظومة القانونية في البلاد بعد الإستقلال، ممّا أدى إلى إستمرار العمل بالقوانين الفرنسية بإستثناء ما يمس بالسيادة الوطنية للجزائر².

مرت علاقات العمل في التشريع الجزائري بمرحلتين، حيث إمتدت المرحلة الأولى من 1962 إلى غاية 1990، أين كان المشرع هو من ينظم كل ما يتعلق بعلاقات العمل أياً كان نوعها فردية أو جماعية، حيث قام بسن مجموعة من القوانين على غرار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا أنّ هذا القانون إقتصر فقط على عمال الوظيفة العمومية³، أيضاً الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات الذي عرف العامل على أنه مسير ومنتج في آن واحد⁴.

نظراً للنظام السياسي الذي تنتهجه الجزائر والمتمثل في النظام الأحادي، كان بإمكان العمال الإنضمام إلى منظمة نقابية واحدة دون حق تأسيس نقابات أخرى، وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على مدى إحتكار الدولة لكل المؤسسات الإقتصادية وتحديد آليات تسيير المنظومة الإقتصادية والمالية في تلك الفترة بأسلوب إداري بما يتوافق مع إطار الوظيفة العمومية، وبالتالي لا مجال للإتفاقيات الجماعية، كما عرفت أيضاً هذه المرحلة وضع القانون المتعلق بعلاقات العمل بالقطاع الخاص والقانون المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي والقانون المتعلق بالعدالة في العمل،

¹– MOULY Jean, Droit du travail, 6 ème édition, Édition Breal, Paris, 2012, p 264.

²– شعلال حسينية، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص: قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2017، ص 2.

³– المرجع نفسه، ص 2.

⁴– أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات، ج.ر عدد 17، صادر في 13 ديسمبر 1971، ملغى بمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17 صادر في 25 أبريل 1990.

بالإضافة للقانون المحدد لإختصاصات مفتشية العمل والشؤون الإجتماعية¹، حيث صدر الأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي يتضمن القواعد العامة للإتفاقيات الجماعية والإجراءات الخاصة لإعدادها إضافة إلى اللجنة الوطنية للإتفاقيات الجماعية وتنفيذها².

مع مطلع سنة 1978 صدر قانون 12-78 المتضمن القانون الأساسي العام للعمل الذي يقوم على أساس مبدأ الشمولية ومبدأ التوحيد إلا أنه لم يعالج موضوع الإتفاقيات الجماعية بل إكتفى بتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، وقد ألغى هذا القانون كل من الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات وكذلك الأمر 71-75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، والأمر 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

إستمر هذا الوضع إلى غاية سنة 1990 أين بدأت المرحلة الثانية وعرفت هذه الأخيرة تبني الجزائر سياسة إقتصاد السوق بدل الإقتصاد الموجه الذي كانت تعتمد، بصدور دستور 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996 الذي منح العمال الحق في الحرية النقابية، والحق في اللجوء إلى الإضراب³.

بعد تبني الجزائر سياسة إقتصاد السوق صدر القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي منح العمال الحق في إبرام إتفاقيات جماعية مهما كان قطاع النشاط الذين يمارسون فيه مهامهم خاصاً أو عاماً⁴.

¹ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص.ص 2،3.

² - أمر رقم 31-75 مؤرخ في 29 أبريل 1975 يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر. عدد 39، صادر في 16 ماي 1975، ملغى بمقتضى القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ - طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الإجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص 162.

⁴ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص.5.

مما جعل الإتفاقيات الجماعية حلقة تواصل بين العمال وأرباب العمل، إذ تلعب دوراً هاماً في تنسيق شروط العمل وتنظيم المسائل التي تهم العمال والمؤسسات في مختلف المجالات، فهي وبالرغم من حداثة إلا أنها تحظى بمكانة بارزة بين مختلف العلوم القانونية في وضع قوانين أمره ومنظمة لما يبرم بين الشريكين الإجتماعيين في سبيل تحقيق الحماية الإجتماعية¹.

تبرز أهمية الإتفاقيات الجماعية في كونها تحقق التكافؤ في القدرة على التفاوض بين العمال وأصحاب العمل ذلك لأن تكتل العمال كجماعة تشكل طرفاً واحداً، يحقق نوعاً من التوازن بين الطرفين، حيث تتكافئ القوة الجماعية للعمال مع القوة الإقتصادية لأصحاب العمل، وبهذا يحقق العمال من خلال الإتفاقية الجماعية مكاسب لم يكن لهم أن يحققوها بعقودهم الفردية².

من أهم الدوافع التي أدت إلى ظهور الإتفاقية الجماعية هي الظروف القاسية التي كان العمال يمارسون نشاطهم فيها آنذاك، والتي تتميز بأجور منخفضة مقارنة بمدى العمل، مما ساهم في نشر الوعي تجاه ضرورة التضامن لوضع حد لإحتكار وتسلط أرباب العمل³.

هناك عدة أسباب دفعتنا لدراسة هذا الموضوع من أهمها معرفة إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم أحكام الإتفاقيات الجماعية باعتبارها من أهم مصادر قانون العمل، وأيضاً سياسة الدولة التي تقضي بتشجيع الشباب على إنشاء مؤسسات خاصة تتطلب وسيلة لحماية حقوق العمال وتوفير ظروف ملائمة للعمل مما يساهم بالتطور الاقتصادي للبلاد.

محاولة منا الإلمام بهذا الموضوع تبادر إلى ذهننا طرح هذه الإشكالية: ماهو الإطار الذي نظم فيه المشرع الجزائري الإتفاقية الجماعية؟

¹- شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص 6.

²- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول: مدخل إلى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 133.

³- كمال مخلوف، " الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون،

المجلد 3، العدد 4، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، جانفي 2011، ص 88.

إعتمدنا في إنجاز هذا البحث على المنهج الوصفي الذي يقوم بوصف المفاهيم المتعلقة بالموضوع محل الدراسة، كما يساعدنا على تقديم الإيضاحات والشروح المتعلقة بكافة جوانبه.

للإجابة على الإشكالية المطروحة إرتأينا إلى تقسيم موضوع بحثنا إلى فصلين، تناولنا الإطار المفاهيمي للإتفاقية الجماعية (الفصل الأول)، كما تناولنا الإطار القانوني للإتفاقية الجماعية (الفصل الثاني).

الفصل الأول
الإطار المفاهيمي
للاتفاقية الجماعية

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للاتفاقية الجماعية

لقد كانت علاقات العمل في ظل سيادة مبدأ سلطان الإرادة تخضع لنظام العلاقات الفردية القائمة على أساس العقد بين صاحب العمل والعمال، فقد كان صاحب العمل يفرض شروطه وأحكامه على العامل كونه يمتلك وسائل الإنتاج والمركز الإقتصادي، مما جعل العمال يجدون أنفسهم مضطرين للقبول رغم قساوة الظروف فقط لكسب قوتهم وسدّ حاجياتهم مقابل أجر زهيد¹.

لقد ساهمت الثورة الصناعية في ظهور الطبقة التي عملت على تقسيم المجتمع إلى طبقتين هما طبقة الرأسماليين الصناعيين وطبقة العمال، والتي أثرت بشكل كبير في تطور المجتمع من الجانب الإقتصادي والإجتماعي، وذلك عن طريق تجسيد هؤلاء العمال لكل المشاريع والإبتكارات الفنية والصناعية الجديدة على أرض الواقع².

هذا ما أسقط القناع عن فكرة الحرية التعاقدية الفردية التي يتمتع بها العامل نظرياً، وباتت واضحة بأنها حرية وهمية كرسها القانون التي أعقبت بها الثورة الفرنسية سنة 1789 وأظهرها مرسوم الرد سنة 1891 مما أدى إلى تدخل الدولة للتخفيف عن الضغوطات والممارسات والتعسفات التي يقوم بها أصحاب العمل ضد العمال التي ألحقت أضراراً جسيمة بمصالحهم المادية والمهنية والإجتماعية³.

إنّ معظم القوانين كانت تصب لصالح أرباب العمل وما وضعت إلاّ لإمتصاص غضب العمال، وخير دليل على ذلك القوانين التي وضعت لمنع التجمعات والتكتلات العمالية التي لم تلغى إلاّ في

¹- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 13.

²- أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وأثارها الإجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982، ص.ص 16،10.

³- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص13.

بداية القرن التاسع عشر حيث وضعت قوانين تسمح للعمال بتكوين تجمعات عمالية ونقابات تدافع عن مصالحهم جماعياً بعد أن عجزوا في الدفاع عنها فردياً¹.

إستطاعت التنظيمات النقابية أن تفرض نفسها على أرباب العمل في إحترام مصالحها المادية والمعنوية والمساهمة في سنّ القوانين التي تتعلق بمصالح العمال ضمن إتفاق يراعي مصالحهم ومصالح العمال بصفة جماعية دون تدخل السلطة العامة ودون الإخلال بالنظام العام².

إنّ موضوع الإتفاقية الجماعية واسع جداً لا يمكن الإحاطة بكل عناصره لذا سنحاول خلال دراستنا له التقيد ببعض العناصر الضرورية والجديرة بالإهتمام، لذلك ينبغي تقديم تعريف للإتفاقية الجماعية وشرح خصائصها كما سنميزها عن غيرها من العقود المشابهة لها (المبحث الأول)، كما ينبغي تحديد الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية وأنواعها (المبحث الثاني)، بالإضافة إلى تحديد نطاقها وأهميتها (المبحث الثالث).

المبحث الأول

التعريف بالإتفاقية الجماعية

لقد اختلف كل من الفقه والتشريع حول تعريف الإتفاقية الجماعية، فالبنسبة للتعريفات الفقهية يمكن ذكر العديد منها، فهي تختلف فقط في الألفاظ غير أنها تعبر عن مضمون واحد فهناك من يُعرفها على أنها: "إتفاق مبرم بين واحد أو عدة أصحاب عمل، أو تنظيم أو تجمع لأصحاب العمل، من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال، من جهة أخرى بهدف التحديد المشترك لشروط التوظيف والعمل، ومختلف الضمانات الإجتماعية"، وفي تعريف آخر هي: "تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد إتفاقي لعلاقات العمل، تبرم بمقتضاه عقود العمل الفردية"³.

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص13

² - المرجع نفسه، ص13.

³ - جلجل محفوظ رضا، "دور إتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 3، العدد 1، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جانفي 2018، ص 73.

أما بالنسبة للتعريفات التشريعية فنجد بأنّ المشرع المصري عرّف الإتفاقية الجماعية بأنها: "إتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"¹.

كما عرفها المشرع التونسي بأنها: "إتفاق متعلق بشروط العمل، مبرم بين أصحاب عمل منظمين إلى تجمع أو بصفة إنفرادية من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال الأجراء"².

بينما عرفها المشرع المغربي بأنها: "عقد جماعي ينظم علاقات الشغل ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو إتحادها من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى"³.

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد عرفها بأنها: "الإتفاقية الجماعية إتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال من ناحية أخرى.

¹ - المادة 152 من ق رقم 12 لسنة 2003، يتضمن قانون العمل المصري، ج.ر عدد 14، مؤرخ في 7 أبريل 2003.

² - المادة 31 من قانون العمل التونسي رقم 66-27 مؤرخ في 30 أبريل 1966، معدل ومتمم بالقانون رقم 33-77 مؤرخ في 8 ديسمبر 1973 وبالقانون رقم 76-84 المؤرخ في 11 أوت 1976، وبالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

³ - المادة 104 من الظهير الشريف، رقم 194-03-1 مؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق ل 11 سبتمبر 2003، الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65، المتعلق بمدونة الشغل، ج.ر رقم 5167، الصادرة في 8 سبتمبر 2003.

تحدد شروط تمثيلية للأطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹.

نظراً لأهمية الإتفاقيات الجماعية كان من اللازم تقديم تعريف للإتفاقية الجماعية من جانبها الفقهي والتشريعي السابق ذكرهما، لكن هذا لا يُغنينا عن تحديد خصائص الإتفاقية الجماعية (المطلب الأول)، كذلك تمييزها عن بعض العقود المشابهة لها (المطلب الثاني).

المطلب الأول

خصائص الإتفاقية الجماعية

من خلال التعريفات الفقهية والتشريعية السالفة الذكر للإتفاقية الجماعية نستنتج بأنها تتميز بمجموعة من الخصائص يمكن حصرها في الطابع الجماعي من حيث الأطراف (الفرع الأول)، الطابع التفاوضي من حيث الإنعقاد (الفرع الثاني)، الطابع الشمولي من حيث المضمون (الفرع الثالث)، والطابع التنظيمي من حيث الهدف (الفرع الرابع).

الفرع الأول

الطابع الجماعي من حيث الأطراف

صفة الجماعية مطلوبة في جانب العمال الذين تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تنوب عنهم المنظمة النقابية للدفاع عن مصالحهم فهم يعتبرون الطرف الضعيف ولازمًا عليهم أن يظهرُوا تكتلهم وإتحادهم أثناء التفاوض الجماعي، على أساس أن وجود منظمة نقابية قوية تكون قادرة على الدفاع عنهم وحماية مصالحهم الإجتماعية أمام ربّ العمل الذي يسعى لتحقيق مصالحه الإقتصادية ولا يشترط أن يكون العمال أعضاء في نقابة بل يكفي أن يختاروا من يتكلم باسمهم كجماعة عمالية تربطهم أهداف مهنية مشتركة، أما فيما يخص صاحب العمل فلم يشترط المشرع الجزائري صفة

¹ - المادة 114 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج.ج. عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومنتّم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر. عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996.

الجماعية في جانبه فقد يكون صاحب العمل واحد أو أكثر أو منظمة تمثلهم¹، وعليه يجب أن يلتزم الأطراف الموقعة على الاتفاقية الجماعية باحترام بنودها والأحكام الواردة فيها، والإمتناع عن أي تصرف جماعي يكون من شأنه إعاقة تنفيذ الإلتزامات الناشئة بموجبها².

الفرع الثاني

الطابع التفاوضي من حيث الإنعقاد

يعتبر إجراء التفاوض كأسلوب وحيد لإبرام وإنعقاد الإتفاقيات الجماعية، والتفاوض الجماعي من الناحية التقنية والإجرائية يعني جلوس فريقين أو مجموعتين متساوية الأعضاء أو أكثر، تمثل كل واحدة منهما مصالح جهة معينة (العمال، وأصحاب العمل) للتشاور والمناقشة وتبادل الآراء والمقترحات والمطالب، والتفاوض حول موضوع أو مواضيع معينة تشكل مضمون الإتفاقية الجماعية³.

الفرع الثالث

الطابع الشمولي من حيث المضمون

إنّ مضمون ومحتوى الإتفاقية يتعلق بتحديد مختلف جوانب وشروط العمل وظروفه والضمانات الإجتماعية المرتبطة بها، فمضمونها شامل لكل ما يتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أو بمعنى آخر فهي بمثابة القانون الذي تخضع له كافة عقود العمل الفردية، وذلك تحت

¹ - بلعبدون عواد، " شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 3، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2018، ص.ص 155، 156.

² - هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 297.

³ - المير سميرة، "إتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، نوفمبر 2020، ص 167.

مجموعة من البنود والمواضيع الأساسية والإجبارية التي تلتزم بتطبيقها والخضوع لها كافة الجهات المعنية به سواءاً التي أبرمته أو التي إنضمت إليه فيما بعد¹.

الفرع الرابع

الطابع التنظيمي من حيث الهدف

إنّ هدف الاتفاقية الجماعية للعمل وغايتها ليس إبرام علاقة عمل، وإنّما وضع أو سن القانون أو النظام الذي تخضع له هذه العلاقة التي تبرم بمقتضى عقد العمل الفردي، لذلك ذهب البعض إلى وصفها بـ "دستور عقود العمل الفردية" تارةً، وبـ "التنظيم العقدي السابق لشروط العمل" تارةً أخرى²، وهذه الأوصاف هي التي تؤكد وتكرس الطابع التنظيمي لهدف وغاية الاتفاقية الجماعية وما يساند هذه الفكرة ويدعمها هو اعتبار الاتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر المهنية الأساسية لعقود العمل الفردية، كما ترتب جزاء البطلان القانوني لكل عقد يخالف أحكامها³.

المطلب الثاني

تمييز الاتفاقية الجماعية عن بعض العقود المشابهة لها

تخضع الاتفاقيات الجماعية في أغلب النظم المقارنة لعدة شروط شكلية وموضوعية تجعل منها نظام قانوني يتميز عنها بما يضمن لها الإستقلال والذاتية، ومختلف عن غيره من العقود الأخرى المشابهة له⁴، وعليه ينبغي التمييز بين الاتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي (الفرع الأول)،

¹- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص21.

²- المير سميرة، "اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، المرجع السابق، ص167.

³- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن " القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص22.

⁴- شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص24.

وتتميزها عن عقد تأسيس المنظمة العمالية النقابية (الفرع الثاني)، وتمييزها عن عقد الفرقة (الفرع الثالث)، وتمييزها عن عقد الصلح (الفرع الرابع).

الفرع الأول

تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي

عقد العمل الفردي هو العقد الذي يلتزم به العامل بأداء عمل لصالح رب العمل مقابل دفع أجر معلوم، ويكون العامل خاضع لرقابة وتوجيه رب العمل ويتربط عن هذا العقد حقوق والتزامات تقع على عاتق كلا الطرفين¹، وهو يختلف عن الاتفاقية الجماعية في مجموعة من النقاط.

- يتم إبرام الاتفاقية الجماعية بين منظمة نقابية عمالية أو أكثر وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر، بخلاف عقد العمل الفردي الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل.

- تمثل الاتفاقية الجماعية دستوراً لعقود العمل الفردية، فهي تبين الشروط الواجب مراعاتها عند إبرام عقود العمل الفردية، بينما يتضمن عقد العمل الفردي إلتزام العامل بالقيام بعمل مقابل أجر محدد في العقد.

- الاتفاقية الجماعية عقد من طبيعة مزدوجة يضع نظاماً قانونياً يجب على العمال المنضمين إلى المنظمة النقابية التي أبرمته الامتثال به، أما عقد العمل الفردي عقد يخضع للنظرية العامة للعقود بالقانون المدني.

¹ - سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 469.

- أطراف الاتفاقية الجماعية تمثل مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، بينما العامل في عقد العمل الفردي يمثل مصلحته الخاصة¹.

الفرع الثاني

تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد تأسيس المنظمة العمالية النقابية

تتشابه الاتفاقية الجماعية مع عقد تأسيس المنظمة العمالية من ناحية أنّ كلاهما يتصف بالصيغة الجماعية، أما الفرق بينهما هو أنّ عقد التأسيس يتم إبرامه لإنشاء نقابة عمالية أو إتحاد لأصحاب الأعمال، أما الاتفاقية الجماعية فإنها تبرم بواسطة هذه النقابة أو الإتحاد، ولهذا يختلف مضمون وتوقيت كل منهما عن الآخر بمعنى أنّ عقد التأسيس يكون أسبق زمنياً من الاتفاقية الجماعية لأنه يجب أن تنشأ النقابة أولاً حتى تبرم الاتفاقية ثانياً².

الفرع الثالث

تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة

عقد الفرقة عبارة عن إتفاق يبرم بين صاحب العمل ومجموعة من العمال بغرض أداء عمل مقابل أجر محدد، بحيث يقوم أحد العمال بتمثيل بقية العمال الآخرين بصفته وكيلاً عنهم في إبرام العقد وقبض الأجر لتوزيعه عليهم وفقاً لنسبة كل واحد منهم في أداء العمل، وتتميز الاتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة في أنّ هذا الأخير هو مجموعة عقود عمل فردية يتم إبرامها مع وكيل عن العمال،

¹- رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012، ص.ص 192، 193.

²- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية "الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 186.

بحيث يكون العمال أطرافاً فيها، أما في الاتفاقية الجماعية فإنها تبرم بين صاحب العمل ونقابة عمالية، وذلك من أجل تنظيم شروط العمل وبالتالي تصبح كقانون تُبرم العقود الفردية وفقه¹.

الفرع الرابع

تمييز الاتفاقية الجماعية عن عقد الصلح

إنّ الاتفاقية الجماعية تجتمع مع عقد الصلح في مسألة جوهرية تتمثل في حضور الأطراف المتفاوضة وقت إنهاء المنازعة الجماعية القائمة بين صاحب العمل والعمال، ويختلفان في أنّ الاتفاقية الجماعية تتميز بعدم وجود نزاع قائم فعلاً حتى يتم اللجوء للتفاوض الجماعي، لكن عقد الصلح يلجأ له مع وجود إتفاقية جماعية سابقة تجمع بينهم، مع العلم أن كلاهما يسعيان لتقديم وجهة نظر بين أطراف العلاقة للتغلب على العقبات القائمة إلا أنّ عقد الصلح قد يرتب مراكز فردية لأشخاص معينين، في حين أنّ الاتفاقية تضع قواعد عامة يخضع لها وجوباً كل عقد عمل فردي².

المبحث الثاني

الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية وأنواعها

تعد مسألة تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية من أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه منذ نشأتها خاصة بعد بروزها كمصدر من مصادر قانون العمل، ولم تبق الاتفاقية الجماعية مجرد إتفاق إرادي يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة حيث يتكون على أساس تعاقدية بالنظر للاتفاق الإرادي للطرفين المتعاقدين الذي يشكل أساس الاتفاقية، كما أنّها تشمل على الجانب التنظيمي المتجسد في رقابة الدولة على الاتفاقية، ووضع إطارها التنظيمي بواسطة التشريع وهو ما

¹ - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2008، ص 188.

² - قلوثة الحاج، المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص: القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، الجزائر، 2020/2019، ص 54.

يفسر إكتسابها للقوة الإلزامية في التطبيق (المطلب الأول)¹، فباعتبار أنّ الإتفاقية الجماعية وسيلة تنظيمية فهي بذلك تسمح للشركاء الإجماعيين بتنظيم مختلف جوانب حياتهم المهنية على المستوى المحلي أو الجهوي أو الوطني لتحسين شروط وظروف العمل (المطلب الثاني)².

المطلب الأول

الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية

برزت العديد من الإتجاهات في تكييف الإتفاقيات الجماعية وتحديد طبيعتها حيث ظهر فكرين قانونيين مختلفين، الفكر الأول يمثل فقهاء القانون الخاص إدعوا بأنّ هذه الإتفاقيات عقود مثل باقي العقود التي تخضع في أحكامها وأثارها إلى القانون المدني (الفرع الأول)، بينما الفكر الثاني يمثل فقهاء القانون العام إدعوا بأنّ هذه الآلية ليست سوى تصرفات لائحية (الفرع الثاني)، ونتيجة للإنتقادات التي وجهت ضدها ظهر تيار ثالث مبيناً الدلائل والبراهين الموجودة في كلا النظريتين المعروف بإتجاه الطبيعة المزدوجة للإتفاقيات الجماعية (الفرع الثالث)³.

الفرع الأول

الطبيعة العقدية للإتفاقية الجماعية

يرى فقهاء القانون الخاص بأنّ القواعد الناشئة عن الإتفاقيات الجماعية هي وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد، غير أنّ الأخذ على هذه النظرية لا تنتج أثارها فقط بين أطراف الإتفاقية الجماعية، بل تتعدى أثارها إلى غير طرفيها، وهو ما يتعارض مع قاعدة "نسبية أثار العقد" التي تقضي بحصر أثار العقد على الأطراف المتعاقدة، أو على من يمثلونهم عند التعاقد⁴، فقد إستند أنصار

¹ - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 197.

² - واضح رشيد، "الإتفاقية الجماعية أمام تراجع القانون في مجال تنظيم علاقات العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، جوان 2016، ص 129.

³ - حركات سمير، مكانة المصادر الإتفاقية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الشريف مساعدي سوق أهراس، الجزائر، 2019، ص 19.

⁴ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 146.

هذه النظرية في تعليل إنصراف آثار الإتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى عدة أسس قانونية متمثلة في فكرة الوكالة ونظرية الفضالة ونظام الإشتراط لمصلحة الغير¹.

أولاً: فكرة الوكالة

تتجسد فكرة الوكالة في أنه إذا أبرمت النقابة الإتفاقية الجماعية إتّما تبرمها لصالح العمال وبإسمهم، وتكون وكيلاً عن أعضائها، غير أنّ أنصار هذا الإتجاه اختلفوا حول مصدر هذه الوكالة لأنّ لها مصدرين، الأول إتفاقي والآخر قانوني².

إنّ أنصار الوكالة الإتفاقية ذهبوا إلى القول بأنّ النقابة عند إبرامها العقد لا تتعاقد بإسمها الخاص بل تكون مجرد وسيط فهذه الوكالة الإتفاقية عندما تكون صريحة فهي تشبه عقد الوكالة بين العمال، وقد تكون ضمنية عند إنضمام العمال للنقابة، غير أنّ هذه الفكرة تعرضت للإنتقاد كونه لا يمكن التسليم بوجود وكالة إتفاقية بين الأعضاء والنقابة لأنهما ليستا مصدر هذا الحق والإنضمام للنقابة لا يعني بالضرورة أنّ يصبح العامل طرفاً في عقد أبرمته هذه النقابة³.

أمّا أنصار الوكالة القانونية فقد ذهبوا إلى القول بأنّ دفاع النقابة عن مصالح العمال يجعل منها وكيلاً لهم، ففكرة الدفاع عن المصالح تحوي في نفس الوقت وكالة للنقابة من قبل الأعضاء كي تبرم التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق مصالح العمل والعمال، غير أنّ هذه الفكرة كذلك تعرضت للإنتقاد بسبب عجزها عن تفسير المشاركة المزدوجة للنقابة وأعضائها في إبرام إتفاقية جماعية للعمل⁴.

ثانياً: نظرية الفضالة

نتيجة للإنتقادات التي وجهت لفكرة الوكالة، لجأ بعض الفقه من أنصار النظرية العقدية إلى نظرية الفضالة، على أساس أنّ النقابة تقوم بدور الفضولي عندما تبرم الإتفاقية الجماعية للعمل

¹ محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، دار النهضة العربية، ط 2، القاهرة، 2007، ص 200.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص.ص 146، 147.

³ معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، المرجع السابق،

ص 191.

⁴ محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، المرجع السابق، ص.ص 201، 202.

التي تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها، وتتحقق نيابتها عن العمال دون توكيل سابق بل تكتفي بالإقرار اللاحق، فآثار الاتفاقية الجماعية تنصرف إلى العمال بمجرد موافقتهم اللاحقة على إبرامها وقبولهم لأحكامها وخضوعهم لقواعدها، والموافقة يجب إما أن تكون صريحة من خلال الجمعية العامة، أو أن تكون ضمنية تتجلى في عدم إستقالتهم من النقابة بعد إبرامهم للاتفاقية الجماعية¹. إنقذت هذه الفكرة أيضا بسبب عجزها عن تبرير إنصراف آثار الاتفاقية الجماعية إلى النقابة ذاتها حيث أن الفضولي يجب أن يخفي من العلاقة العقدية بمجرد إتمام التعاقد، فهو لا يستفيد من هذا التعاقد ولا يتحمل الإلتزامات المترتبة عن ذلك².

ثالثاً: نظام الاشتراط لمصلحة الغير

يقصد بالاشتراط لمصلحة الغير هو الإتفاق الذي يتعاقد بمقتضاه شخص بإسمه يسمى "المشترط" مع شخص آخر يسمى "المتعهد" على إلتزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذها مصلحة مادية أو أدبية، ولصحة الإشتراط يجب توافر ثلاثة أطراف وهم المشترط والمتعهد والمنفع، ويرى بعض الفقه الفرنسي أن ذلك هو شأن الاتفاقية الجماعية فالمتعهد هو صاحب العمل والمنفع هم العمال والمشترط هي المنظمة النقابية العمالية³.

بالرغم من أن هذه النظرية منطقية إلا أنها لم تخلو من الإنتقاد كون الإشتراط يولد حقا مباشراً في مصلحة المستفيد لكن الاتفاقية تنشئ حقوقاً والتزامات، كما أن المستفيد له حق رفض الإشتراط دون أن يطالبه المتعهد بالتعويض، كما يكون للمشترط حق نقض الإشتراط ما لم يعلن المنفع رغبته في الإستفادة من الإشتراط، إلا أن الاتفاقية تنصرف آثارها إلى العمال دون تمكينهم من رفضها، كما

¹ - ريكي الصديق، إتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2013/2014، ص 37.

² - موزوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021، ص 297.

³ - قلوشة الحاج، المفاوضات والاتفاقيات الجماعية للعمل، المرجع السابق، ص 65.

أنّ النقابة لا يحق لها نقض الاتفاقية بمفردها، بالإضافة إلى ذلك عدم توفر عنصر الغير في النقابة لأنّ أعضائها لا يعتبرون أجنبيين عن العمال بل تربطهم رابطة التضامن¹.

الفرع الثاني

الطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية

نتيجة لقصور النظرية العقدية عن تفسير وتبرير أحكام الاتفاقية الجماعية ذهب فقهاء القانون العام إلى القول بالطبيعة اللائحية للاتفاقية الجماعية، حيث يرى أنصار هذا الإتجاه أنّ الاتفاقية الجماعية ليست عقدا بل عبارة عن إتفاق غير منتج لإلتزامات أو حقوق لطرفيه، ولكنها تنشئ قواعد تنظم العمل في مهنة معينة²، ومن أبرز الفقهاء الذين تزعموا هذا الإتجاه نذكر الفقيهين "دوجي" صاحب فكرة العقد الإجتماعي، و"هوريو" صاحب فكرتي التنظيمات الإجتماعية والعمل الاجرائي³.

أولاً: رأي الفقيه دوجي

يرى الفقيه دوجي أنّ الاتفاقية الجماعية عبارة عن إتفاق مبرم بين رب العمل والنقابة، غير أنّ هذا الإتفاق لا يرتب أي إلتزامات بل يقتصر فقط على تحديد القواعد العامة التي بموجبها ينظم عقد العمل الفردي، فالإتفاقيات الجماعية ليست إلّا قانوناً بالمعنى المادي فالتصرف القانوني في جانبه الشكلي ليس إلّا نص صادر عن السلطة التشريعية ولو كان متعلقاً بتنظيم حالة فردية، أما في جانبه الموضوعي فهو عبارة عن قواعد تمتاز بخصائص أهمها صفة العمومية والإلزام والتجريد الديمومة

¹ - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، المرجع السابق، ص192.

² - محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، المرجع السابق، ص.ص 205، 206.

³ - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص 60.

وهي نفس الخصائص التي تتميز بها الإتفاقيات الجماعية¹، وفي هذا الإطار يقسم الفقيه دوجي الأعمال القانونية إلى ثلاث فئات.

- فئة الأعمال اللاتحفية وهي تلك التصرفات القانونية التي تنشأ عن إلتقاء إرادتين فرديتين أو أكثر تتميز بنفس خصائص القاعدة القانونية تدخل ضمنها إتفاقيات العمل الجماعية.

- فئة الأعمال الشريطية مثل قرارات تعيين الموظفين في القطاع العام ونظام الزواج في القانون الخاص نظراً لأنّ كلا النظامين تكون فيه الشروط محددة سلفاً.

- فئة الأعمال المنشئة لمراكز قانونية فردية وهي تلك التصرفات التي يكون هدفها إنشاء مراكز قانونية شخصية أي حقوق والتزامات مباشرة للأطراف².

ثانياً: رأي الفقيه هوريو

إعتمد الفقيه هوريو في إثبات وتبرير الطبيعة اللاتحفية للاتفاقيات الجماعية على فكرتي التنظيمات الإجتماعية والعمل الإجرائي، فبالنسبة للتنظيم الجماعي فهو يعد هيئة إجتماعية يملك السلطة على أعضائها بغية تحقيق الهدف المشترك، كما يتمتع بوجود قانوني مستقل عن الأعضاء، وتشمل تطبيقات هذه الفكرة ليس التنظيمات المهنية فقط وإنما تتجاوزها لإعتبار المهنة كلها تنظيم جماعي مستقل تقوم فيه كل التنظيمات العمالية وأصحاب العمل أو تنظيماتهم المهنية بوضع قانونها الأساسي ونظامها التأديبي الذي تفرض بواسطته أحكام الإتفاقية الجماعية التي أبرمتها بواسطة هيئاتها التنفيذية³.

¹ - عقوبي محمد فضيل، الإتفاقيات الجماعية للعمل كمصدر من مصادر قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 18، الجزائر، 2010/2007، ص 8.

² - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص 89.

³ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص 39.

إنّتقدت فكرة التنظيمات الإجتماعية حيث أنّ الفقيه يخلط بين أحكام الاتفاقيات كتنظيم أو قانون لضبط العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل من جهة، وبين القوانين الأساسية للتنظيمات النقابية التي تنظم العلاقة بين هذه التنظيمات وأعضائها المهيكليين فيها، في حين أنّ الاتفاقيات الجماعية يتم التوصل إليها عن طريق التفاوض ولا تحتاج إلى المصادقة¹.

لجأ الفقيه هوريو إلى فكرة العمل الإجرائي لمواجهة النقد الذي وجه له حول فكرته الأولى المبنية على التنظيمات الإجتماعية، وفيها ميّز بين العمل القانوني ذو الأثر الشخصي أي العقد، والعمل القانوني ذو الأثر الموضوعي أي القانون، حيث يرى الفقيه هوريو بأنّ الاتفاقيات الجماعية تحصل نتيجة قبولها في مرحلة أولى من أحد الأطراف بإرادته المنفردة ثم في المرحلة الثانية يتقبلها الطرف الثاني بإرادته المنفردة كذلك، وبهذه الإعلانات الإرادية المنفردة يتحول العمل الإجرائي إلى واقعة قانونية منتجة لأثارها وملزمة لكل من أعلن بإرادته الحرة والمنفردة إلّتزامه بهذا الإلتفاق².

تعرضت هذه الفكرة للنقد كونها إعادة لصياغة فكرة الإيجاب والقبول المعروفة في عقود القانون الخاص، وهو بذلك لم يضيف أي جديد، لأنّه عند التفاوض الجماعي بين ممثلي النقابة وممثلي صاحب أو أصحاب العمل، يتم فعلاً الإيجاب والقبول بحرية وإرادة منفردة للتوصل إلى رأي واحد من جهة، ومن جهة أخرى تشبيه ومقارنة الإجراءات التي تتم بها عملية إبرام الإلتفاقية الجماعية وتلك التي يتم بها وضع القانون هو تشبيهه في غير محله ولا مجال للمقارنة بينهما³.

¹ - حركات سمير، مكانة المصادر الإلتفاقية في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 23.

² - ريكلي الصديق، إلتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 44.

³ - أحمية سليمان، الإلتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق،

الفرع الثالث

الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية

أدى عدم قدرة النظرية العقدية والنظرية اللائحية للوصول إلى التكييف الدقيق للاتفاقية الجماعية إلى ظهور اتجاه ثالث، حاول المزج بين النظريتين من خلال محاولة الاستفادة من مزايا كل اتجاه، بمعنى مزج بين الإرادة الخاصة لأطراف علاقة العمل مع أمر السلطة العامة، مما أعطاها طابعاً خاصاً، ومن أوائل الفقهاء الذين نادوا بهذا الاتجاه نذكر الفقيه " بول ديران " ¹.

أولاً: مظاهر الإزدواجية من حيث التكوين

تتجلى مظاهر الإزدواجية من حيث التكوين في قاعدتين، تتمثل الأولى في قواعد إبرام العقود التي مفادها أنّ الإتفاقيات الجماعية تولد نتيجة إنقضاء إرادتين أو أكثر حول موضوعات معينة ويتحدد مضمونها بعد مفاوضات عديدة إلى غاية وصول الأطراف إلى تبادل الرضا ثم الكتابة ثم التوقيع، فتسري عليها الأحكام والقواعد الخاصة بعيوب الإرادة من ثم يصبح ملزماً لأطرافه فلا يمكنهم إنهاءه أو تعديله إلاّ باتفاق جماعي جديد ².

أما القاعدة الثانية فتتمثل في قواعد إصدار القوانين ومن مظاهرها إعتبار الإنضمام إلى الإتفاقية الجماعية يتم دون ضرورة الحصول على موافقة أطرافها الأصليين، وهذا يبعد قواعد تكوين الإتفاقية عن قواعد إبرام العقود، كما أنه مثلما تصدر القوانين بحسب أغلبية برلمانية محددة فإنّ الإتفاقية الجماعية لا يمكن أن تبرم من طرف التنظيم النقابي إلاّ وفق شروط يتطلبها القانون، بالإضافة إلى ذلك تعلق القوة الإلزامية للاتفاقية الجماعية للعمل على إجراءات تشبه في مجموعها إجراءات التصديق على القانون ونشره، حيث تخضع لإجراءات شكلية بعد إعدادها منها النشر والإشهار ³.

¹- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، المرجع السابق، ص 299.

²- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 66.

³- ريكلي الصديق، إتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 48.

ثانياً: مظاهر الإزدواجية من حيث الآثار

تتجلى مظاهر الإزدواجية من حيث الآثار كون الإتفاقيات الجماعية تولد نوعين من الآثار، يتعلق الآثر الأول بالجانب التنظيمي أو اللاتحي والذي يشمل هو كذلك نوعين من القواعد القانونية الإتفاقية، حيث يتمثل النوع الأول فيما يسميه الفقيه "بول ديران" بالقانون الدستوري الذي يتعلق بالحرية النقابية، وضمان حرية الرأي للعمال، وقواعد مراجعة الإتفاق الجماعي أو تعديله، أما النوع الثاني يتمثل في القواعد المتعلقة بشروط العمل التي تحكم عقود العمل، وهي القواعد التي تتميز بشقيها بصفات القانون كالعومية والتجريد والإلزام والديمومة¹.

أما الآثر الثاني فيتعلق بالجانب التعاقدية والذي يشمل الإلتزامات المتبادلة بين أطراف الإتفاقية التي تستمد مصادرها إما من القانون وإما من الإتفاق، والتي عادة ما تتعلق إما بالإلتزام بعمل، الإلتزام بتنفيذ الإتفاقية بحسن نية، والإلتزام بضمان السلم الاجتماعي، وهذا الجانب توصل إلى نتيجتين هامتين تتمثل الأولى في أنّ النقابات وأصحاب العمل الذين ينضمون إلى الإتفاقية بعد إبرامها لا تسري عليهم هذه الإلتزامات، أما النتيجة الثانية فهي تخص تمديد تطبيق الإتفاقية الجماعية لغير أطرافها الأصليين فيحصر هذا التمديد في الجانب التنظيمي أو اللاتحي دون الجانب التعاقدية².

المطلب الثاني

أنواع الإتفاقيات الجماعية

كرس المشرع الجزائري الفصل الثالث من الباب السادس من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم إلى تقسيم الإتفاقيات الجماعية إلى نوعين هما الإتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسة (الفرع الأول)، والاتفاقيات الجماعية على مستوى أعلى درجة (الفرع الثاني)³.

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص.ص 94،95.

² - حركات سمير، مكانة المصادر الإتفاقية في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 25.

³ - بن عزوز بن صابر، "معوقات التفاوض الجماعي للعمل والحلول المقترحة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد 6، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مستغانم، الجزائر، جوان 2018، ص 50.

الفرع الأول

الاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسة

يمكن لكل هيئة مستخدمة أن تتوفر على إتفاقية جماعية على مستوى المؤسسة¹، حيث تتم بين صاحب العمل شخصياً أو من يفوضه في ذلك والمنظمة النقابية المعنية أو ممثلي العمال المنتخبين من طرف العمال، وتقام هذه الإتفاقية في مكان العمل مهما كان الشكل القانوني لهذه المؤسسة، حيث تتخذ طابعاً يتصف بالمباشرة والبساطة، وتسود فيه روح العلاقات الشخصية التي تربط العاملين في المؤسسة بصاحبها².

تعتبر الإتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسة من أقدم الأنواع وأهمها إلى يومنا وهذا راجع لعدة أسباب منها، سهولة معرفة كل طرف للأخر (العمال وصاحب العمل) والمشاكل المطروحة للتفاوض معروفة والمعلومات متوفرة³، وعلى الرغم من هذا إلا أنها تحتوي على بعض العيوب منها أنّ نتائج هذه الاتفاقية غالباً تتوقف على القدرة المالية للمؤسسة التي تتم فيها الإتفاقية، كما تؤدي إلى تفاوت في الأجور وساعات العمل في المهنة أو الصناعة الواحدة، بحيث يحصل العمال في المؤسسة ذات الوفرة المالية على مزايا تفوق تلك التي يحصل عليها في المؤسسات الصغيرة الأخرى⁴.

¹ - المادة 121 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يمكن لكل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة...".

² - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص 86.

³ - بلعبدون عواد، "التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف ومستوياته"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 1، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2019، ص 89.

⁴ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص.ص 19، 20.

الفرع الثاني

الاتفاقيات الجماعية على مستوى أعلى درجة

إضافة إلى الاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسة فقد تضمن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم نوع آخر من الاتفاقيات الجماعية المتمثلة في الاتفاقيات الجماعية على مستوى أعلى درجة من المؤسسة¹، التي يتم إبرامها بين عدة مستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية للمستخدمين مع منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، فهي تتجاوز إطار المؤسسات الاقتصادية إذ يشمل مجال تطبيقها الميدان القطاعي أو المهني أو الإقليمي أو الوطني².

أولاً: الاتفاقية الجماعية على مستوى القطاع

يمكن للاتفاقية الجماعية أن تتم على مستوى القطاع المهني، وهي تجرى بين أصحاب العمل أو المنظمات التي تمثلهم على مستوى القطاع المهني والمنظمة النقابية الممثلة للعمال، ومن نتائجها أنها تؤدي إلى تماثل الحقوق والمزايا التي يحصل عليها العمال الذين يؤدون أعمالاً متماثلة في المؤسسات التي تدخل في إطار القطاع أو المهنة، كما تؤدي إلى زوال المنافسة الاقتصادية بين مؤسسات القطاع أو المهنة الواحدة، مما يؤدي إلى إستقرار علاقات العمل في هذا القطاع، وتعالج هذه الاتفاقية عدة مواضيع مثل الأجور، والتمهين، وكفاءة العمال، فعلى الرغم من المزايا التي تحققها الاتفاقية على مستوى القطاع، إلا أنها تتطلب منظمات تمثيلية قوية تمتلك الرغبة والإرادة لتحقيق النجاح، إلى جانب ذلك فقد تؤدي بأصحاب العمل إلى الإدلاء ببعض المعلومات والبيانات التي

¹ - مجوج ريمة، عدار كريمة، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل: دراسة ميدانية في المؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعة الكهرو منزلية ENIEM، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص: سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2016/2015، ص 65.

² - بلميهوب عبد الناصر، "من أجل ترقية القانون الاتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 3، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2018، ص 184.

تؤدي بالإضرار بالنشاطات الاقتصادية لأصحاب العمل الآخرين¹، كما أنّ الاتفاقية الجماعية على مستوى القطاع تطبق على كامل التراب الوطني سواءً كان العمال منضمين إليها أو غير منضمين إليها، فهي تمس الولايات التي يمارس فيها قطاع النشاط المخصص لها².

ثانياً: الاتفاقية الجماعية على المستوى الإقليمي

تتم الاتفاقية الجماعية على المستوى الإقليمي داخل إقليم منطقة جغرافية معينة داخل الدولة، حيث تحتوي هذه الاتفاقية على مجموعة من المؤسسات العامة والخاصة التي تنتمي إلى قطاع مهني واحد أو إلى صناعة واحدة، من أجل توحيد شروط وظروف العمل في تلك المنطقة، مما يؤدي إلى عدم المنافسة بين تلك المؤسسات في علاقات العمل في هذا الإقليم، إلا أنّ هذا النوع من الاتفاقيات تواجه صعوبات في الإتفاق بين جميع أصحاب العمل في منطقة معينة التي تعمل في نفس النشاط المهني، كذلك الإتفاق بين النقابات العمالية التي تمثل العمال في تلك المنطقة³.

ثالثاً: الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني

يمكن للاتفاقية الجماعية أن تتم على المستوى الوطني بين المنظمة النقابية المركزية التي تمثل العمال على المستوى الوطني، والمنظمة المركزية التي تمثل أصحاب العمل على المستوى الوطني، ويتوقف ممارسة هذا النوع من الاتفاقيات على وجود منظمات نقابية مركزية قوية التنظيم والفعالية⁴، وتهدف هذه الاتفاقية إلى ترقية الإنتاج الوطني وتطهير محيط المؤسسات من التعقيدات البيروقراطية،

¹ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص.ص 88، 89.

² - ريلي جهيد، سعد الدين فيصل، دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، 2016/2017، ص 17.

³ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الاتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص.ص 22، 23.

⁴ - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 93.

كما تساهم في رفع أجور العمال وإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية وإصلاحها، والتقليل من المشاكل المالية التي تواجهها صناديق الضمان الإجتماعي¹.

إنّ المشرع الجزائري لم يشر في المادتين 121 و122 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم إلى الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني، بل إكتفى فقط بإمكانية التفاوض الجماعي على مستوى المؤسسة، وعلى مستوى القطاع، وعلى مستوى الإقليم، وهذا مراعاة لظروف كل هيئة مستخدمة خاصة الطرف الأساسي، وهي القدرات المالية التي تتمتع بها كل مؤسسة، إلا أنّ هناك دول تركز هذه الاتفاقية الجماعية على المستوى الوطني كدولة النرويج².

المبحث الثالث

نطاق وأهمية الاتفاقية الجماعية

يسري تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية على جميع العمال، وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذي يشملهم، كما يلتزم بتطبيق أحكامها كل من وقع عليها، وبذلك تصبح الاتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز التنفيذ أو بوضعها موضع التطبيق والنفاز (المطلب الأول)³، كما أنّ الاتفاقية الجماعية تلعب دوراً رائداً في تنظيم علاقات العمل في الكثير من الدول المتقدمة، حيث يكفي المشرع بوضع المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل والحدود الدنيا التي لا يجوز النزول

¹ - مجوج ريمة، عدار كريمة، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل: دراسة ميدانية في المؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعة الكهرومنزلية ENIEM، المرجع السابق، ص 67.

² - مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والاضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 95.

³ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص 74.

عنها، تاركاً لإتفاقيات العمل الجماعية تنظيم كل مستجداتها بما يتلائم مع ظروف كل مهنة (المطلب الثاني) ¹.

المطلب الأول

نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية

لقد أعطى المشرع الجزائري الأطراف حرية مطلقة في تحديد نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية وهذا من حيث النطاق المكاني (الفرع الأول)، النطاق الزمني (الفرع الثاني)، النطاق المهني (الفرع الثالث)، والنطاق الشخصي (الفرع الرابع) ².

الفرع الأول

النطاق المكاني

تجرى المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة، ويخضع تحديد النطاق المكاني للإتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف، وذلك شريطة ألا يتم النص في صلبها على أنها قابلة للتطبيق مثلا، إما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة أو على مستوى صناعي، أو مستوى محلي، أو إقليمي أو وطني ³.

إلا أنه من الناحية العملية، فإن اعتماد هذا المعيار قليل الممارسة والتطبيق بالنسبة لبعض الجهات والمناطق التي تتميز بخصوصيات متميزة، كمنطقة الجنوب الجزائري، حيث عادة ما تخصص بعض الإتفاقيات الجماعية بل وحتى بعض القوانين أحكاماً خاصة بهذه الجهة لاسيما فيما

¹ - برتيمية عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014/2013، ص 231.

² - طيطوس فتحي، "الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 11، العدد 2، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جوان 2019، ص 10.

³ - مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي للإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 96.

يتعلق بشروط وظروف العمل، ونظام العطل والإجازات، ونظام الأجور والتعويضات والمكافآت ولما إلى ذلك من الشروط التي تمليها الظروف الخاصة بالعمل في هذه المناطق من جهة وما تتطلبه سياسة تشجيع وتحفيز العمال على قبول العمل في هذه المناطق من جهة ثانية¹.

الفرع الثاني

النطاق الزمني

يمكن أن تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو لمدة غير محدودة²، فكثيراً ما تبرم الإتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محدودة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الأطراف مفتوحاً، إلى جانب حق النقض الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الإتفاقية قبل نقضها³، وهي المدة التي حددها القانون بإثني عشر (12) شهراً ابتداء من تاريخ دخولها حيز التنفيذ⁴، حيث أن عدم تحديد مدة الإتفاقية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مراجعتها أو نقضها جزئياً أو كلياً، خاصة إذا تغيرت الظروف الإقتصادية والإجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الإستمرار في تنفيذها أمراً قد يضر بمصالح أحد الطرفين، فمسألة مدة الإتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف وفق ما يروونه مناسباً للظروف التي تتحكم في علاقتها المهنية والإجتماعية، ومعنى هذا أن الإتفاقية الجماعية المحددة المدة لا

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص38.

² - المادة 117 فقرة 1 من ق رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على ما يلي: "تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة".

³ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص37.

⁴ - المادة 131 من ق رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقض في غضون إثني عشرة (12) شهراً التي تلي تسجيلها".

تنتهي تلقائياً بانتهاء مدتها، بل يجب أن يكون هناك إتفاق صريح سابق بين الطرفين على ذلك¹، أما إذا لم يكن هناك إتفاق سابق بإنهاء الإتفاقية بمجرد حلول أجلها، فإنها تستمر بالسريان إلى غاية التوصل إلى إتفاقية جديدة تحل محلها بحكم القانون².

الفرع الثالث

النطاق المهني

تنص المادة 115 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه: " تحدد الإتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات إجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو جهوياً أو وطنياً ". من خلال المادة يتضح بأنّ المشرع الجزائري لم يضع أي نص يقيد من حرية الأطراف في تحديد النطاق المهني للإتفاقية الجماعية³، وعليه يخضع تحديد النطاق المهني للإتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق بنشاط إقتصادي معين، أو بمهنة معينة، أو بعدة مهن، لاسيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد، والمفاوضة على مستوى النشاط تكمن أهميتها في أنها تعرض المواضيع التي تهم طرفي الإتفاقية على مستوى المهنة ككل، ولا تقتصر على قطاع واحد من قطاعات هذا النشاط المهني⁴.

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص.ص 37،38.

² - المادة 117 فقرة 2 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على ما يلي: "وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كإتفاقية أو إتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة ".

³ - طيطوس فتحي، "الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري"، المرجع السابق، ص 10.

⁴ - مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 96.

الفرع الرابع

النطاق الشخصي

ألزم المشرع الجزائري أطراف الاتفاقية الجماعية الأصليين أو المنضمين إليها بتطبيق ما إنفقوا عليه¹، وعليه يشمل نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية جميع الأطراف الموقعة عليها بداية أو المنضمة إليها لاحقاً، كما تسري القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية في مواجهة كافة أعضاء التنظيمات الموقعة عليها، وذلك بصرف النظر إذا كان هؤلاء ينتمون إلى المنظمة وقت التوقيع، أو إنضموا إليها فيما بعد، لأنّ أساس الخضوع للقواعد الاتفاقية يتمثل في صفة العضوية في التنظيم، حيث تلزم بنود الاتفاقية هؤلاء الأعضاء بمجرد إشهارها².

المطلب الثاني

أهمية الاتفاقية الجماعية

تؤدي إتفاقيات العمل الجماعية دوراً فعالاً ومتصاعداً في تنظيم وتوحيد ظروف العمل، فهي تمنح حقوق وتفرض واجبات عادلة ومتقابلة بين الأطراف المتعاقدة، كما تعتبر وسيلة ودية تساعد على التخفيف من الخلافات التي قد تعصف بالمؤسسة، إلى جانب أنها تسمح للعمال وأرباب العمل بالحصول على نفس الإمتيازات وأفضلها دون تفرقة فيما بينهم، وذلك بفضل أهميتها البالغة سواءً من الناحية القانونية (الفرع الأول)، أو من الناحية الإقتصادية (الفرع الثاني)، أو من الناحية الإجتماعية (الفرع الثالث)³.

¹ - المادة 127 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "تلزم الإتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو إنضم إليها فور إستكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة".

² - مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص. 96، 97.

³ - محمد خالد عطوي السعيدات، تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020، ص 14.

الفرع الأول

أهمية الاتفاقية الجماعية من الناحية القانونية

تلعب إتفاقيات العمل الجماعية دوراً هاماً في تطوير تشريع العمل، بإعتبارها أداة لخلق قواعد إتفاقية تكمل هذا التشريع، ويمكن إجمال الجوانب المختلفة لهذا الدور في عدة نقاط.

- تكمل إتفاقيات العمل الجماعية الأحكام القانونية المنظمة لعلاقة العمل، بحيث يمكن للاتفاقية الجماعية أن تنظم مسألة معينة بقاعدة إتفاقية في حالة عدم وجود تنظيم تشريعي لها، كما يمكن أن تنظم الإتفاقية مسألة معينة في حالة وجود تنظيم تشريعي لها تنظيماً إتفاقياً يتقرر بمقتضاه حقوق إضافية للعمال لم تتقرر أصلاً في القانون، الأمر الذي يقلل من ضرورة تدخل المشرع لتنظيم علاقات العمل¹.

- تساعد إتفاقيات العمل الجماعية في تطوير تشريع العمل فقد يأخذ المشرع بعض أحكام الإتفاقية التي تتبع من المجتمع الحرفي ذاته، والتي تثبت التجربة العملية نجاحها، ويدخلها في نصوص القانون، فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل².

- إنّ القواعد التي تتضمنها الإتفاقيات الجماعية تتبع من المجتمع الحرفي ذاته، فتكون أكثر تماشياً مع طبيعة هذا المجتمع ومتطلباته وأكثر مرونة وفعالية من التشريع، فالإتفاقيات الجماعية تلائم ظروف العمل مع ظروف العمل الخاصة لكل مهنة.

- تؤدي الإتفاقيات الجماعية إلى دعم المنظمات النقابية العمالية وتقويتها، إذ تتفاوض مع أصحاب الأعمال ممثلة العمال فهي تعبر عن مطالبهم وتعمل جاهدة على إبرام إتفاقية عمل جماعية وتترجم

¹- برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 8، العدد 1، جامعة زيان عاشور، الجلفة، مارس 2015، ص 147.

²- برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 233.

هذه المطالب إلى واقع ملموس ومزايا حقيقية للعمال، مما يزيد إرتباطها بالعمال ويكسبها الخبرة التنظيمية والقيادية والإدارية التي تعززها في أداء وظائفها بكفاءة¹.

الفرع الثاني

أهمية الاتفاقية الجماعية من الناحية الاقتصادية

لا يقتصر دور اتفاقيات العمل الجماعية على الصعيد القانوني فقط، بل يمتد دورها كذلك إلى الميدان الاقتصادي لأنه يؤثر تأثيراً مباشراً في تنظيم سوق العمل، وهذا في الجوانب التالية:

- الإتفاقية الجماعية تمنع المنافسة غير المشروعة بين العمال الباحثين عن العمل من جهة وتساهم في التقليل من تحكم أصحاب الأعمال في العمال وإستغلالهم من جهة ثانية²، وهذا من خلال تنظيم الإتفاقية الجماعية لشروط العمل تنظيمياً موحداً يتجنب العمال من خلالها ضرر تخفيض الأجور أو قبول شروط عمل غير عادلة، مما يدفع أصحاب الأعمال من البحث عن وسائل أخرى لخفض تكلفة الإنتاج³.

- تحقق إتفاقيات العمل الجماعية للعمال مزايا وشروط عمل أفضل من تلك المقررة في قانون العمل ومن تلك التي كان يمكن أن يصلوا إليها بصفة فردية، فالعامل يمثل الطرف الضعيف وهذه الإتفاقية هي التي تحاول أن توازن العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال.

- تقييم إتفاقيات العمل الجماعية نوعاً من التوازن بين المزايا التي يحصل عليها العمال والأوضاع الإقتصادية لمهنة معينة، ومن ثم تكون المكاسب العمالية ثمرة لتطورات إقتصادية حقيقية⁴.

¹- برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، المرجع السابق، ص.ص 147، 148.

²- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 192.

³- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، ط 2، الإسكندرية، 2002، ص 103.

⁴- برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في علاقات العمل"، المرجع السابق، ص.ص 148، 149.

- تتجاوب الإتفاقيات الجماعية أكثر من التشريع مع ظروف التطور الإقتصادي في المجتمع، حيث يمكن مراجعتها مما يساير ما يستجد مع التغيرات الإقتصادية، وبذلك يكون للعمال نصيب عادل مما قد يتحقق من مزايا في القطاع الاقتصادي¹.

الفرع الثالث

أهمية الإتفاقية الجماعية من الناحية الاجتماعية

تظهر أهمية الاتفاقية الجماعية من الناحية الاجتماعية في دورها الفعال في التسوية السلمية للخلافات من خلال الحوار والتفاهم بين العمال وأصحاب الأعمال وهذا في مجموعة من النقاط².

- تعمل إتفاقيات العمل الجماعية على تفادي المنازعات الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل عن طريق القضاء على أسباب الخلافات، وحلها بأسلوب التحكيم والتوفيق.

- تعتبر الإتفاقيات الجماعية وسيلة لتحقيق الديمقراطية الاجتماعية والتي بمقتضاها تتنازل الدولة عن بعض مهامها لتفصح المجال أمام المنظمات النقابية لتتولى تحديد شروط العمل وفق كل قطاع، أما الدولة فتكتفي فقط بوضع القواعد المتعلقة بالحد الأدنى³.

- تساعد إتفاقية العمل الجماعية في تحسين ظروف عمل ومعيشة عشرات الآلاف من العمال وأسرهم، كما توفر لهم عدة مزايا منها توفير التأمين الصحي لهم ولعائلاتهم، ومنها من يقدم تأمين على الحياة، كما هناك نقابات تمنح قروض للعمال ورواتب تقاعدية⁴.

¹- عصام أنور سليم، قانون العمل، المرجع السابق، ص103.

²- محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص475.

³- برثيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص235.

⁴- محمد خالد عطوي السعيدات، تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 17.

- تؤدي إتفاقيات العمل الجماعية إلى إحلال وترسيخ وإشاعة روح وقيم التفاهم والتعاون بدلاً من فكرة المواجهة والصراع بين طرفي العمل، حيث أنّ إبرام الإتفاقية الجماعية القائمة بين الأطراف تم تسويتها عن طريق إنتهاج سلوك قائم على الحوار والمناقشة والمفاوضة الحرة والتفاهم المتبادلة والعمل المشترك وهو ما يخدم في النهاية متطلبات تحقيق السلام الإجتماعي للجماعة الوطنية¹.

¹- برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، المرجع السابق، ص 149.

الفصل الثاني
الإطار القانوني
للاتفاقية الجماعية

الفصل الثاني

الإطار القانوني للإتفاقية الجماعية

تعتبر الإتفاقية الجماعية للعمل من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم شروط العمل، بإعتبار أنّها إتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمال وأرباب العمل، قصد توفير شروط ومزايا وظروف أفضل للعمال من تلك المقررة قانوناً¹.

تتجلى أهمية الإتفاقيات الجماعية في تحقيق عدة مزايا للعمال وأصحاب العمل، فالبنسبة للعمال فهي تكفل لهم حقوقاً أكثر من تلك التي يمنحها لهم القانون، ومن جهة أخرى هي وسيلة سلمية لحل الخلافات التي تنشأ بينهم، لذلك سعى المشرع الجزائري إلى تنظيم الإتفاقية الجماعية من حيث تحديد شروطها سواءً من الجانب الشكلي أو من الجانب الموضوعي (المبحث الأول)².

تعد عقود العمل الجماعية مصدراً من مصادر النظام العام الإجتماعي، فالأحكام التي تتضمنها الإتفاقية الجماعية هي أحكام ملزمة للأطراف³، وفي حال مخالفتها فذلك يؤدي إلى ترتيب مسؤولية قانونية، إذ يحق لكل طرف رفع دعوى، سواءً كانت هذه الدعوى تنبثق عن الإلتزامات الناشئة عن الإتفاقية الجماعية أو بالقواعد العامة التي تفرضها الإتفاقية الجماعية⁴.

إنّ تعديل الإتفاقية الجماعية بصفة كلية أو جزئية لا يكون إلا بتغيير الظروف الإقتصادية والإجتماعية، التي أبرمت خلالها الإتفاقية الجماعية، والتي يؤدي تنفيذها في هذه الحالة إلى الإضرار

¹ - مجدي عبد الله شراره، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل: المنهج الحديث لشركاء الإنتاج، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مصر، 2003، ص 143.

² - مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 87.

³ - محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل: دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015، ص 31.

⁴ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية،

منازعات العمل الجماعية "الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12

لسنة 2003، المرجع السابق، ص.ص 256، 257.

بمصالح العمال، حيث يتطلب الأمر التدخل من أجل إعادة تنظيمها، وفرض التوازن بين التزامات أطرافها، خاصةً إن كان هناك إختلال في التوازن بين التزامات العامل والتزامات صاحب العمل (المبحث الثاني) ¹.

يختلف سبب إنتهاء الإتفاقية الجماعية بإختلاف طبيعة الإتفاقية بحد ذاتها، فقد تكون إتفاقية جماعية محددة المدة وقد يتفق الأطراف على أن تكون الإتفاقية غير محددة المدة (المبحث الثالث) ².

المبحث الأول

إبرام الإتفاقية الجماعية

إنّ إبرام الإتفاقية الجماعية يتطلب مجموعة من الشروط لإنعقادها وصحتها، التي نصت عليها مختلف التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، منها ما يتعلق بالجانب الشكلي (المطلب الأول)، ومنها ما يتعلق بالجانب الموضوعي (المطلب الثاني) ³.

المطلب الأول

الشروط الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية

لكي تصبح الإتفاقية الجماعية ذات قوة قانونية يمكن إعتقادها كأحكام مكملة لقانون العمل، إتجه المشرع الجزائري إلى وضع شروط إجرائية إلزامية تضمن شكل وكيفية التفاوض الجماعي وما ينتج عنه، ومن أجل كل ذلك أوجب المشرع الأطراف المتعاقدة بإحترام هذه الإجراءات الشكلية في

¹ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، مجلة العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، ديسمبر 2019، ص.ص 219، 220.

² - طيطوس فتحي، "الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري"، المرجع السابق، ص 11.

³ - مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 93.

عملية إعداد الإتفاقيات الجماعية، والتي تتمثل في الكتابة (الفرع الأول)، الإيداع والتسجيل (الفرع الثاني)، والإشهار (الفرع الثالث)¹.

الفرع الأول

كتابة الإتفاقية الجماعية

إشترط المشرع الجزائري في الإتفاقية الجماعية للعمل أن تكون مكتوبة²، وذلك راجع للأهمية الكبيرة للكتابة في تحديد مضمون الإتفاقية والتزامات كل طرف فيها³، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل⁴، فالكتابة في الإتفاقية الجماعية ليست شرطاً للإثبات كما هو في عقد العمل الفردي، حيث إعتبرتها العديد من التشريعات ركن من أركان صحتها وشرطاً من شروط انعقادها بينما المشرع الجزائري فلم يجعل من الكتابة شرطاً ملزماً، كما أنه لم ينص بنص صريح على بطلانها في حالة تخلفها⁵.

كما نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يشترط شكلاً معيناً للكتابة، وبالتالي فإن طرق الكتابة تكون على شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين، كما أنّ المشرع لم يلزم بموجب نص صريح الأطراف المتعاقدة على توقيع الإتفاقية الجماعية، رغم أنه ذكر في عدة مواد عبارة "الأطراف

¹ - بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري: دراسة موضوعية قانونية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2017، ص 116.

² - المادة 114 فقرة 1 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "الإتفاقية الجماعية إتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية".

³ - بطاهر آمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 128.

⁴ - هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 197.

⁵ - حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء الإتفاقية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014/2013، ص 55.

الموقعة"، فقد ذهب مجموعة من الفقهاء إلى القول بأن توقيع الأطراف على جميع النسخ الأصلية للاتفاقية الجماعية أمر واجب مع ذكر النقابة التي ينتمي إليها الأطراف¹.

أضف إلى ذلك أنّ المشرع لم يحدد لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزماً في ذلك الصمت، لذلك وجدنا من الناحية العملية أنّ الكثير من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية باللغة الأجنبية، أي اللغة الفرنسية فقط، ومنها من لجأت إلى ازدواجية اللغة أي تحريرها باللغة الفرنسية والعربية²، خلافا لما ذهب إليه المشرع الجزائري، فقد إشتراط المشرع الفرنسي أن تكون الاتفاقية الجماعية محررة باللغة الفرنسية، كما منع تطبيق أحكام أي إتفاقية جماعية إذا كانت مكتوبة بلغة أجنبية³، وهو أيضا ما كرسه المشرع المصري حيث إشتراط تحرير الإتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر⁴.

الفرع الثاني

تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية

لتسجيل الاتفاقية الجماعية يجب تقديمها مباشرة عند إبرامها إلى الجهات المختصة بذلك وهي مفتشية العمل وكتابة ضبط القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا⁵، كما تحدده المادة 126

¹ - بن عزوز بن صابر، "إعداد الإتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 3، جامعة يحي فارس، المدينة، أبريل 2009، ص.ص 63،64.

² - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص.ص 176،177.

³ - Code du travail Français, 65 éditions, Édition Dalloz, Paris, 2003, Art. L. 132. 2. 1: " Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprises ou d'établissement doivent etre rédigés en français Toute dispositions rédigées en langue étrangère est inopposable au salarié qui elle ferait grief " .

⁴ - المادة 153 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 التي تنص على أنه: " يجب أن تكون الإتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة باللغة العربية ... ويترتب على تخلف هذا الشرط بطلان الإتفاقية " .

⁵ - ريلي جهيد، سعد الدين فيصل، دور الإتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 20.

من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، التي تنص على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالاً 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 للمؤسسة.
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الإتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية".

لقد جعل المشرع الجزائري تسجيل الإتفاقيات الجماعية يتم لدى مكتب مفتشية العمل المختصة¹، وإذا لاحظ مفتش العمل أن الإتفاقية الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة²، مع الإشارة بأن مفهوم تسجيل الإتفاقيات الجماعية يختلف من تشريع لآخر، فالمشرع المصري عبر عن التسجيل بقيد الإتفاقية الجماعية أمام الجهة الإدارية³، أما المشرع الفرنسي فإستعمل مصطلح الإيداع Le dépôt بدل مصطلح التسجيل L'enregistrement، حيث إعتبر بعض فقهاء القانون الفرنسي أنّ الإيداع ما هو إلاّ طريقة من طرق إشهار الإتفاقيات الجماعية La publicité par voie de dépôt⁴.

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص 57.

² - المادة 134 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على ما يلي: "إذا رأى مفتش العمل أنّ إتفاقية من الإتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضرراً جسيماً بمصالح الغير يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة".

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 179.

⁴ - المرجع نفسه، ص 181.

يتم تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل عن طريق تقديم أحد أطراف التفاوض إلى مفتشية العمل نسختين من الاتفاقية، فيقوم المفتش المختص بالتوقيع عليها ويسجلها بالسجل الخاص بالاتفاقيات العمل الجماعية، وتعطى نسخة منها لطرفي التفاوض للاحتفاظ والاحتجاج بها في الوقت المناسب، وتحتفظ مفتشية العمل بالنسخة الثانية ليتم الرجوع إليها عند الضرورة، وتتبع نفس الإجراءات على مستوى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً¹.

إن إجراء التسجيل والإيداع ليس ركنا من أركان إبرام الاتفاقية الجماعية، وإنما هما شرطان لبداية سريان أثارها بين الأطراف فقط، وفي حالة تخلف أحدهما أو كلاهما لا يؤثر في صحة الاتفاقية بعد توقيعها، وإنما يؤخر تنفيذها فقط إلى حين استكمال هذا الإجراء²، كما نشير أيضا بأنه في حالة مخالفة أحد الأطراف لشرطي التسجيل والإيداع يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 دج إلى 4000 دج³.

الفرع الثالث

إشهار الاتفاقية الجماعية

يعتبر إشهار الاتفاقية الجماعية آخر إجراء من الإجراءات الشكلية بعد إعداد الاتفاقية، ويقصد بإشهار الاتفاقية الجماعية هو إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها، وذلك بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات، وفي كل مكان عمل متميز⁴، ويعد إشهار الاتفاقية الجماعية

¹ - بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2012/2011، ص 94.

² - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، المرجع السابق، ص 58.

³ - المادة 152 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانونية".

⁴ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 184.

إلتزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة¹، وفي حال إخلال صاحب العمل بهذا الإلتزام يتعرض إلى عقوبة جزائية تتمثل في غرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج².

الأصل أن تسري تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية بعد أن تستنفذ كافة الإجراءات الشكلية المتمثلة في الكتابة، التسجيل، الإيداع والإشهار، غير أنه من الناحية العملية وجدنا أن بعض الإتفاقيات الجماعية حددت تاريخ بداية سريان تطبيقها من يوم تحريرها والتوقيع عليها، وفي ذلك مخالفة للنصوص القانونية³.

المطلب الثاني

الشروط الموضوعية لإبرام الاتفاقية الجماعية

تبرم الإتفاقية الجماعية للعمل حسب القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم الذي يهدف الى تنظيم شروط العمل وما له علاقة بالتشغيل والحقوق والإلتزامات المتبادلة بين الأطراف ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية التي تخضع لها عقود العمل (الفرع الأول)⁴، فباختبار العمال هم الطرف الضعيف إقتصاديا وسعيا منهم إلى تحسين أوضاعهم الاجتماعية مما أدى بهم إلى إبرام إتفاقيات جماعية يستفيدون من خلالها بمجموعة من المزايا في الجانب المالي والمهني (الفرع الثاني)⁵.

¹ - المادة 119 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الإتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل".

² - أنظر المادة 152 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر.

³ - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص.ص 184، 185.

⁴ - طربيت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 167.

⁵ - بلميهوب عبد الناصر، " حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل "، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11،

العدد 1، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، جوان 2015، ص 254.

الفرع الأول

مضمون الإتفاقية الجماعية

تأتي الاتفاقية الجماعية لتحسين ظروف العمل مقارنة بقانون العمل، حيث تسعى هذه الإتفاقية إلى توفير الظروف الملائمة للعمل من الناحية الشكلية ومن الناحية التقنية¹، وعليه فقد فوض المشرع الجزائري لأطراف الإتفاقية الجماعية الأمر في تنظيم المسائل المتعلقة بالعلاقة التي تربط بين صاحب العمل والعمال، وهذا ما يجعل الإتفاقية الجماعية المرجع الثاني بعد القانون، بدورها التفسيري والتكميلي للقانون².

تشمل الإتفاقية الجماعية على 14 عنصرا، ذكرها المشرع الجزائري في المادة 120 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم تحت عنوان "محتوى الاتفاقية الجماعية"³، والتي وردت على سبيل المثال لا على سبيل الحصر لأنه يمكن لأطراف التفاوض إضافة أو إدخال مسائل أخرى طالما أنها تدخل في إطار التشغيل والعمل⁴، وترجع هذه المرونة في تمكين الأطراف في توسيع مجال التفاوض إلى أبعد مما تتضمنه في المواضيع المذكورة إلى إحاطة الإتفاقيات الجماعية بجميع المسائل التي تتعلق بتنظيم علاقات العمل من كافة جوانب الحياة المهنية في القطاع أو المؤسسة التي تشملها هذه الإتفاقية⁵.

¹ - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 198.

² - حركات سمير، مكانة المصادر الإتفاقية في قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 9.

³ - المادة 120 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تيرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل وبمكناها أن تعالج خصوصا العناصر التالية...".

⁴ - خليفي عبد الرحمن، قانون العمل الجزائري: معلق عليه ومثرى بفقاه القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، الدار العثمانية، الجزائر، 2016، ص 140.

⁵ - يحيوي نادية، "التنظيم الإتفاقي لنزاعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد 1، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، أبريل 2021، ص 968.

لعل من أهم المواضيع التي تضمنتها أحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل تحديد شروط التشغيل والعمل¹، والتي تعالج خصوصا موضوع التصنيف المهني وما يتعلق بنظام الأجور والتعويضات التكميلية كالأقدمية والساعات الإضافية والمكافآت، إلى جانب تعويض العمال عن الحوادث الناجمة عن العمل²، حيث تلزم الإتفاقية الجماعية الهيئة المستخدمة على جبر الضرر الذي يتعرض له العامل أثناء تادية مهامه دون تمييز في الجنس والسن³.

كما تحدد الاتفاقية الجماعية مقاييس العمل، وما يتعلق بتوزيع ساعات العمل القانونية حسب طبيعة نشاط المؤسسة، كما تحدد مدة العمل الأسبوعية واليومية وكذا الظروف الإستثنائية التي تقلص فيها ساعات العمل مثل فترة رمضان⁴، كما تتضمن الإتفاقية الجماعية تحديد فترة التغيبات الخاصة الممنوحة لبعض فئات العمال، وهذا وفقا للشروط المحددة في النظام الداخلي، إضافة إلى أن الإتفاقية الجماعية تعالج المواضيع المتعلقة بتحديد فترة التجربة ومدة الإخطار المسبق في المؤسسات المستخدمة⁵، حيث لا تتعدى مدة التجربة 6 أشهر أو 12 شهراً بالنسبة لمناصب العمل ذات التأهيل العالي وتحدد هذه المدة عن طريق التفاوض الجماعي⁶.

¹ - بني بشير، " شروط التشغيل وفقا لأحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 2، العدد4، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2018، ص 236.

² - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 198.

³ - عقبوبي محمد فضيل، الإتفاقيات الجماعية للعمل كمصدر من مصادر قانون العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 32.

⁴ - حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء الإتفاقية الجماعية، المرجع السابق، ص 59.

⁵ - هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، المرجع السابق، ص 198.

⁶ - تنص المادة 18 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر على ما يلي: " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (6) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى اثني عشر (12) شهراً لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".

كما تعرض المشرع لمعالجة المواضيع المتعلقة بالآليات والهيئات الإتفاقية لتسوية النزاعات الجماعية في العمل بطرق ودية باللجوء لإجراء المصالحة¹، عالجت أيضاً هذه المسألة المادة 5 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب²، أضاف إلى ذلك أنّ الإتفاقية تحدد مدة الإتفاقية، تمديدتها ومراجعتها ونقضها³.

كما يشترط في هذه المسائل التي ذكرها المشرع في المادة 120 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمنتتم ألا تكون مخالفة للنصوص الدستورية والتشريعية والتنظيمية المعمول بها، أو تخالف النظام العام والآداب العامة أو تنقص حقوقاً أنفع للعمال⁴.

الفرع الثاني

مبدأ الأفضلية

تتعدد التسميات الخاصة بمبدأ الأفضلية فيطلق عليه الشرط الأنفع أو الأفضل للعامل، أو الأحكام الأكثر نفعاً للعامل، ويعتبر مبدأ الأفضلية إستثناء لفكرة النظام العام الإجتماعي⁵.

¹ - يحيوي نادية، "التنظيم الإتفاقي لنزاعات العمل الجماعية"، المرجع السابق، ص 969.

² - المادة 5 من ق 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج. ر عدد 6 صادر في 7 فيفري 1990 تنص على أنه: " إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلي العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الإتفاقية الجماعية والعقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها ".

³ - واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 147.

⁴ - بخدة مهدي، " تطبيقات الديمقراطية الإجتماعية في علاقات العمل "، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 1، جامعة عمار تليجي، الأغواط، مارس 2022، ص 1209.

⁵ - عباسة جمال، "مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الإجتماعي: دراسة مقارنة"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، ديسمبر 2015، ص 669.

إنّ النظام العام الإجتماعي هو عبارة عن مجموعة قواعد قانون العمل الآمرة التي توفر حد أدنى من الحماية للعامل، والتي يمكن مخالفتها عن طريق الإتفاقيات الجماعية والعقود الفردية بهدف تحسين وضعية العامل الأجير، أما مبدأ الأفضلية فهو يعني إمكانية الخروج عن أحكام القانون بإتفاق بين العامل وصاحب العمل في عقد العمل عن طريق اللجوء لتطبيق أحكام الإتفاقيات الجماعية عندما تقدم فائدة ومزايا أفضل للعامل، بحيث يهدف مبدأ الأفضلية إلى تحقيق السلم الإجتماعي وتوفير حماية عادلة وفعالة للعمال إنطلاقاً من أن الصفة الآمرة لأحكام النظام العام الإجتماعي تتسم بالنسبية، عكس مبدأ الأفضلية الذي يتميز بإستقرار مبادئه في قانون العمل، حيث أكد المشرع الجزائري ذلك في المادتين 62 و118 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم¹.

لقد أجاز تشريع العمل الجزائري تعديل عقد العمل إذا كان القانون أو الإتفاقيات أو الإتفاقيات العمل الجماعية تحتوي على قواعد أكثر نفعاً للعامل من تلك المنصوص عليها فيها²، وبالرجوع إلى نص المادة 62 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم نجد أنّ المشرع إستعمل عبارة "تعديل العقد"، ومفادها أنه إذا إتفق الطرفين المتعاقدين في عقد العمل على شروط معينة، ثم جاءت أحكام القانون أو قاعدة من قواعد قانون العمل أو القانون الإتفاقي بما يحقق نفعاً للعامل أفضل من الشروط أو البنود الواردة في عقد العمل، ففي هذه الحالة يعدل عقد العمل وفقاً لمبدأ الأفضلية³.

الأصل أنّ المشرع الجزائري أباح خضوع عقود العمل إلى إتفاقية العمل الجماعية على العمال التابعين للمؤسسة المستخدمة نظراً لما تحويه من مزايا للعمال، إلا أنّ هذا الأصل ورد عليه إستثناء

¹ - حجاجي محمد الأمين، "النظام العام الإجتماعي بين الحماية الإجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الإقتصادية"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 6، العدد 1، المركز الجامعي صالح أحمد، النعامة، جوان 2020، ص 44.

² - المادة 62 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يُعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الإتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل".

³ - عباسة جمال، "مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الإجتماعي: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 670.

بحيث أنّ عقد العمل يسمو على الإتفاقية الجماعية إذا كانت بنوده أكثر نفعاً منها¹، وفقاً لنص المادة 118 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم².

بالرجوع إلى المادة 118 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم فالأصل يكون لبند الإتفاقية العمل الجماعية القوة الملزمة، ولهذا تطبق على كل عقود العمل، وهذا وفقاً لتدرج القوة القانونية نظراً لأن إتفاقية العمل الجماعية أقوى من عقد العمل الفردي ذلك لأن الإرادة الجماعية أقوى من الإرادة الفردية، فالهيئة المستخدمة تلزم العمال وأرباب العمل والنقابات التي تكون طرفاً في هذا العقد سواءً كان العمال منضمون أو غير منضمون إليها بإحترام أحكام الإتفاقية الجماعية³، وذلك نظراً لما تجلبه الإتفاقية الجماعية بشكل أساسي من مزايا إضافية للموظفين مقارنة بتشريعات العمل⁴، فإذا تمت مخالفتها يترتب بطلان الشرط الذي يؤدي إلى إنقاص من حقوق العامل⁵.

أما عن الإستثناء الوارد في المادة 118 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم فالمشعر الجزائري كرس مبدأ جواز مخالفة الإتفاقية الجماعية إذا كان عقد العمل يتضمن

¹ - فاضل خديجة، "إتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل"، المرجع السابق، ص 326.

² - المادة 118 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي إكتتبت بها هذه الهيئة أو إنضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

³ - فاضل خديجة، "إتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل"، المرجع السابق، ص 326.

⁴ - YACOUB Zina, " Le role de la négociation collective dans la préservation de la stabilité des relations de travail", Revue de droit du travail et de l'emploi, N° 6, Université Mostaganem, juin 2018, p 399.

⁵ - المادة 137 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على ما يلي: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف بإستنقاصه حقوقاً منحت للعمال بموجب التشريع والإتفاقيات أو الإتفاقيات الجماعية".

أحكام أنفع للعامل، حيث تنتقل الخاصية الآمرة من الإتفاقية الجماعية إلى عقد العمل، كما تفقد تأثيرها لفائدة الشروط النافعة في عقد العمل¹.

المبحث الثاني

سريان الإتفاقية الجماعية

لضمان تطبيق أحكام الإتفاقية الجماعية وعدم الإخلال بها، أقر المشرع الجزائري أنه على الطرف المخالف والمخل بالتزامه التعاقدية الذي يترتب عن الإتفاقية الجماعية أن يرفع دعوى، حيث تعتبر كل مخالفة لبنود الإتفاقية الجماعية من مخالفات تشريع العمل، ويعاقب عليها طبقاً لأحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم (المطلب الأول)²، ويعتبر تعديل الإتفاقية الجماعية من المسائل محتملة الوقوع أثناء تنفيذ الإتفاقية، ذلك إما بإرادة الأطراف أو بإرادة أحدهما أو بحكم عوامل خارجة عن إرادة الأطراف كصدور قوانين جديدة أو تدابير تنفيذية أكثر نفعاً للعمال أو بحكم ظهور قضايا جديدة لم تكن منظمة من قبل (المطلب الثاني)³.

المطلب الأول

جزاء الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية

يجب على الطرفين المتعاقدين في علاقة العمل الإلتزام بما توصلوا إليه في الإتفاقية الجماعية، وذلك بتطبيقه وتنفيذه⁴، فإذا أحل أحد الطرفين بالأحكام الواردة في الإتفاقية الجماعية تترتب عليه مسؤولية قانونية، ويكون للطرف الآخر الحق في مقاضاته عن ذلك والحصول على التعويض

¹ - فاضل خديجة، "إتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل"، المرجع السابق، ص.ص 327، 328.

² - لطروش أمينة، "تطابق الأحكام الإتفاقية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة"، مجلة قانون العمل

والتشغيل، المجلد 2، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2017، ص 228.

³ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.ص 219، 220.

⁴ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الإقتصادية في الجزائر، ط 4، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 83.

المناسب (الفرع الأول)، ولما كانت أحكام الاتفاقية الجماعية مزدوجة الأثر حيث تنشئ التزامات عقدية في ذمة طرفيه من ناحية وتضع قواعد عامة تنظم وفقا لها علاقات العمل الفردية من ناحية أخرى، فإن جزاء الإخلال بهذه الأحكام قد يثير دعاوى عديدة بحسب محل الإخلال (الفرع الثاني)¹.

الفرع الأول

المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية

إن الإخلال بتنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية قد يكون من طرف العامل أو النقابة أو المستخدم، حيث أن هذا الإخلال يترتب في أغلب الأحيان مسؤولية مدنية وقد تكون مسؤولية جزائية².

أولاً: المسؤولية المدنية

يترتب على الإخلال بالأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية مسؤولية الطرف المخل بهذه الأحكام، ويكون للطرف الآخر الحق في مقاضاته عن ذلك والحصول على التعويض المستحق، لذلك فالطلب المنطقي الأول للقاضي هو إلزام المستخدم بتنفيذ الاتفاقية الجماعية واحترام الأحكام المتفق عليها³، كما قد يكون موضوع الطلب القضائي هو سوء تفسير أو تطبيق أحد بنود الاتفاقية الجماعية أو إلغاءه خاصة إذا كان الطرف الآخر متمسك بقراره لتجنب تأزم الأوضاع وعرقلة العمل⁴، وعادة ما يكون هذا الطلب مقدماً إلى جانب طلب متعلق بالتعويض⁵، وهو ما نص عليه المشرع

¹ - مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية "الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق، ص 255.

² - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص 81.

³ - المرجع نفسه، ص 82.

⁴ - واضح رشيد، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، المرجع السابق، ص 83.

⁵ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص 82.

الجزائري بموجب المادتين 128 و 129 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم¹، كما تجدر الإشارة إلى أنّ المسؤولية عن عدم تنفيذ أحكام الإتفاقية الجماعية هي مسؤولية شخصية أو غير تضامنية، بحيث أنّ المنظمات الممثلة لأرباب العمل، أو المنظمات النقابية لا تضمن تنفيذ أعضائها لأحكام الإتفاقية، ومن ثم فهي لا تسأل عن ذلك².

ثانياً: المسؤولية الجزائية

لفرض إحترام قواعد قانون العمل وتدعيماً لصبغتها الآمرة ولحث أرباب العمل على تطبيقها وضع المشرع قواعد جزائية تعزز الصبغة الجبرية لهذه القواعد، ذلك أن تطبيق قاعدة قانونية ذات صبغة أمرة يستوجب بالضرورة قواعد زجرية تحميها من كل إنتهاك، وإلاّ بقيت تلك القواعد مجرد حبر على ورق³، إذ أشار المشرع الجزائري للعقوبة التي توقع على مخالف أحكام الإتفاقية الجماعية ولكن بطريقة ضمنية من خلال المادة 153 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي جاء فيها: " تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه اتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون"، عكس المشرع المغربي الذي كان أكثر دقة ووضوح إذ نص على العقوبة التي توقع على عدم إحترام مقتضيات إتفاقية الشغل الجماعية بطريقة مباشرة⁴ وذلك وفقاً للمادة 129 من الفقرة الأولى⁵.

¹- أنظر المادتين 128 و 129 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر.

²- شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص82.

³- خليفي عبد الرحمن، قانون العمل الجزائري: معلق عليه ومثرى بفقته القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، المرجع السابق، ص 150.

⁴- لطرش أمينة، "تطابق أحكام الإتفاقية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص228.

⁵- المادة 129 فقرة 1 من مدونة الشغل المغربية السالفة الذكر، على أنه: " يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن عدم إحترام مقتضيات إتفاقية الشغل الجماعية. تتكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام إتفاقية الشغل الجماعية على ألا تتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم".

الفرع الثاني

دعوى المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية

إنّ مختلف التشريعات المقارنة الحديثة تعترف لأطراف الإتفاقيات الجماعية بمتابعة الطرف الذي أخل بالتزاماته الناشئة عن الإتفاقيات الجماعية التي تسري عليه سواءً بإعتباره طرفاً أصلياً أو منضماً إليها بعد إتمام إنعقاده، وعليه تنقسم دعوى الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية إلى دعوى فردية ودعوى نقابية¹.

أولاً: الدعوى الفردية

يمكن لأي شخص تسري عليه أحكام الإتفاقية الجماعية أن يرفع دعوى بهدف المطالبة بتنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها²، ضد شخص آخر أو ضد جماعة مرتبطة بنفس القواعد كالنقابة العمالية أو نقابة أصحاب العمل، فيمكن أن يرفعها عامل معين ضد صاحب العمل أو ضد منظمة أصحاب العمل، كما يمكن أن يرفعها عامل ضد عامل آخر، حتى ولو كان ينتمي لنفس منظمته النقابية، والمصلحة في الدعوى الفردية يشترط أن تكون محققة وليست إفتراضية، حيث إنقسم الفقه إلى إتجاهين حول مسألة تحقق المصلحة في الدعوى الفردية³.

-الإتجاه الأول: يرى بأنه يحق للعامل أو صاحب العمل رفع هذه الدعوى ولو لم يكن الإخلال بالقواعد الإتفاقية قد أصابه بضرر مباشر لأنه تكون له دائماً مصلحة معنوية في إحترام هذه القواعد، بإعتبار أن الإتفاقية الجماعية تقوم على وحدة المصالح وتحقيق المصلحة العامة لجميع أعضاء

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص284.

² - المادة 128 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يجوز للأشخاص الذين تربطهم إتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الإتفاقيات المذكورة".

³ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص84.

المجتمع المهني دون تمييز بين العمال وأصحاب العمل، وذلك بشرط أن تمنح هذه الدعوى صاحبها الحق في التعويض عن الضرر المعنوي الذي أصابه فقط، دون الحق في التعويض المادي الذي يكون قد أصاب غيره.

-**الإتجاه الثاني:** فقد ذهب إلى التفرقة بين كل من العامل وصاحب العمل فيما يتعلق بهذا الحق، بحيث لا يكون للعامل الحق في رفع هذه الدعوى، إلا إذا كان الإخلال بالقواعد الإتفاقية تمس بمصلحة مباشرة له، لأنه لا يجوز له الدفاع عن مصالح المهنة، أما بالنسبة لصاحب العمل الذي تسري عليه الإتفاقية فله مصلحة محققة في عدم الإخلال بأحكام الإتفاقية عن طريق غيره من أصحاب العمل الآخرين، وذلك حتى لا تتفاوت بالنسبة لهم¹.

ثانياً: الدعوى النقابية

بإمكان التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين مباشرة رفع دعوى أمام القضاء لحسابها أو لحساب أعضائها بهدف تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها²، بإعتبار أن النقابة شخصاً معنوياً تملك الحق بأن ترفع الدعاوى القضائية المتعلقة بالشؤون المستمدة من صفتها كشخص معنوي مستقل أي لحسابها، كما أن صفتها كممثلة للمصالح المشتركة للمهنة يعطيها الحق في رفع الدعاوى الخاصة بحماية هذه المصالح من أي ضرر أي لحساب أعضائها، وعلى ذلك يجوز للنقابة أن ترفع الدعوى ضد نقابة أخرى، كما يجوز لها أن ترفع الدعوى للمطالبة بحق من حقوق العمال المنتمين إليها³، والدعوى النقابية ثلاثة أنواع هي:

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص285.

² - المادة 129 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يمكن للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهما إتفاقية جماعية، أن تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الإلتزامات المتعاقد عليها".

³ - فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص417.

1/- دعوى المصالح الجماعية: هي الدعوى التي تقيمها النقابة أمام القضاء بإسمها ولفائدتها، نتيجة الضرر الحال الذي قد يصيب المصلحة العامة للعمال، أو مصلحة المهنة، أو قطاع النشاط التي تمثلها.

2/- الدعوى المباشرة: هي الدعوى التي تقيمها النقابة الموقعة على الاتفاقية أو المنظمة إليها لاحقاً، وترفعها بإسمها ولحسابها أمام القسم الإجتماعي لدى المحكمة، حينما ينصب النزاع حول تنفيذ أو تفسير الاتفاقيات والعقود التي أبرمتها النقابة، وهذه الدعوى مستقلة تماماً عن دعوى الأعضاء.

3/- دعوى المصالح الفردية (الدعوى غير المباشرة): هي الدعوى التي تقيمها النقابة بإسمها ولحساب أعضائها أمام القسم الإجتماعي أو الإستعجالي، ويشترط في هذه الدعوى أن يكون الحق المتنازع بشأنه ناتج عن إتفاقية جماعية وليس عن القانون¹.

المطلب الثاني

مراجعة الإتفاقية الجماعية

تعتبر مراجعة الإتفاقية الجماعية من المسائل الواردة والمحتملة أثناء تنفيذ الإتفاقية الجماعية (الفرع الأول)، إما بحكم تغيير الظروف التي أبرمت فيها، أو إما بإرادة أحد الأطراف أو كليهما، أو بحكم عوامل خارجة عن إرادة الأطراف كصدور قوانين أو تدابير تنفيذية أكثر نفعاً للعمال (الفرع الثاني)، ولكي تتم مراجعة الإتفاقية الجماعية يجب توفر مجموعة من الشروط (الفرع الثالث)²، وذلك وفقاً للإجراءات المنصوص عليها من قبل أطراف الإتفاقية الجماعية سواءً الموقعين عليها أو

¹- شعلال حسبية، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص.ص.86،87،88.

²- أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص.222.

المنضمين إليها (الفرع الرابع)، بهدف تحسين أحكامها وتكييفها مع الظروف الإقتصادية والإجتماعية وحتى السياسية وكنتيجة لهذا الإجراء تترتب عليه مجموعة من الآثار (الفرع الخامس) ¹.

الفرع الأول

تعريف مراجعة الإتفاقية الجماعية

يقصد بتعديل الإتفاقية الجماعية هو إحداث تغيير في نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية، بمعنى توسيع أو تضيق نطاقها إقليمياً، كما قد يتعلق التعديل بتغيير بعض بنودها بهدف تكييفها وإنسجامها مع المستجدات الجديدة ²، والتعديل يشمل ثلاث حالات:

1- التغيير إلى الأفضل بالنسبة للعمال، الذي يعتبر تغييراً بالنسبة للمستخدم لأنه يتضمن زيادة في إلتزاماته وفوائده أكثر لصالح العمال.

2- التغيير إلى الأفضل لكل أطراف الإتفاقية، وذلك إذا تحمل كل طرف إلتزامات متقابلة أي تقابلها حقوق متساوية لها عند الطرف الأخر، فيكون الإتفاق متوازياً وخاصة من الناحية الإقتصادية.

3- التغيير إلى الأسوأ بالنسبة للعمال، وذلك في حالة مواجهة الهيئة المستخدمة لظروف إقتصادية صعبة تهدد حياتها المالية، تقوم بالإقتراح على العمال بتخفيض أجورهم بدل تسريحهم ولو مؤقتاً ³.

¹- PANSIER Frédéric-Jérôme, Droit du travail: Relation individuelle et collective, 6 ème édition, Édition LexisNexis, Paris, SAE, P23.

²- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، المرجع السابق، ص 331.

³- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 222.

الفرع الثاني

أنواع مراجعة الاتفاقية الجماعية

إنّ مسألة مراجعة الاتفاقية الجماعية تكون بنوعين، النوع الأول هو مراجعة الاتفاقية الجماعية من حيث الموضوع، أي أن هذه المراجعة تنصب على أحكام الاتفاقية ومضمونها، والنوع الثاني هو مراجعة الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص أي الأطراف المعنيين بتنفيذها¹.

أولاً: تعديل الاتفاقية الجماعية من حيث الموضوع

رجوعاً للمادة 118 من القانون المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم² يتضح بأن المشرع لم يتعرض إلى حالة تعديل أحكام الاتفاقية بسبب تغير الظروف نحو الأسوأ، والتي عادة ما تمس بالحقوق المكتسبة وتتنقص من إمتيازات العمال، ففي هذه الحالة تطبق القواعد العامة في الإلتزامات المتمثلة في مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي يفترض إجراء تفاوض جماعي يهدف إلى الإنقاص من إمتيازات العمال ولو مؤقتاً إلى غاية زوال هذه الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة، وذلك من أجل الحفاظ على مناصب العمل من جهة وإعادة التوازن المالي للمؤسسة وبالتالي الحفاظ على بقائها وإستمرار نشاطها من جهة أخرى³.

¹ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 223.

² - المادة 118 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر على أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي إكتتبت بها هذه الهيئة أو إنضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

³ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.ص 224، 225.

ثانياً: تعديل الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص

إنّ الأشخاص المخولين لمراجعة الاتفاقية الجماعية هم الأطراف الأصليين للاتفاقية الجماعية المتمثلين في الموقعين عليها والمنضمين إليها لاحقاً¹، وعليه تتم مراجعة الاتفاقية الجماعية بتوسيع نطاقها من حيث الأشخاص، وذلك بناءً على إتفاق بين طرفي العمل طالبي الإنضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، ويكون الإنضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقفاً عليه من الطرفين، ويصبح الطرف المنظم في حكم الطرف الأصلي تماماً وتسري عليه آثار العقد كاملةً²، والإنضمام إلى الاتفاقية الجماعية يقتصر على المنظمات النقابية فقط، أما العمال الذين لا ينتمون إلى أي تنظيم نقابي لا تنطبق عليهم الاتفاقية الجماعية خاصة إذا كانوا أقلية³.

الفرع الثالث

شروط مراجعة الاتفاقية الجماعية

حسب العديد من الفقهاء فإن مراجعة الإتفاقيات الجماعية للعمل تتطلب توافر عدة شروط.

أولاً: أن تكون هناك إتفاقية جماعية للعمل

لابد من وجود إتفاقية جماعية يمكن تعديلها، لأن الإتفاقية هي التي تكون محلاً وموضوعاً للتعديل، فإن لم تكن هناك إتفاقية صحيحة ومستوفية لكافة الشروط الشكلية والموضوعية التي يتطلبها قانون العمل، فالتعديل لا يلتحق بإتفاقيات العمل الجماعية الباطلة أو الموقوفة أو الملغاة⁴.

¹ - MARCHAND Daniel, Le droit du travail en pratique, 18 ème édition, Édition d'Organisation, Paris, 2005, P403.

² - محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، المرجع السابق، ص 484.

³ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 225.

⁴ - المرجع نفسه، ص 226.

ثانياً: أن تكون الاتفاقية الجماعية سارية المفعول

يشترط أن تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وسارية المفعول أي دخلت حيز التطبيق وبدأ الأطراف في تنفيذ أحكامها بحسن نية، فلا يجوز لهم القيام بإضراب أو إثارة نزاع جماعي بقصد تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية، فغالبا ما تحدث ظروف تعرقل تنفيذ الاتفاقية وتؤدي إلى إرهاب أحد الأطراف أو كليهما مما يستوجب ضرورة مراجعتها¹.

ثالثاً: طلب إجراء المراجعة بناء على إرادة أحد الطرفين أو كليهما

يكون طلب إجراء المراجعة من حق أحد الأطراف المتعاقدة²، وغالبا ما يكون هذا الطلب من الطرف الذي يعاني من إرهاب في تنفيذ الاتفاقية ولا يجوز لأي من الطرفين الأفراد بتعديلها ما لم يقبل الطرف الآخر، أما في حالة تعديل القوانين أو إصدار قوانين جديدة فإن مسألة التعديل تكون بقوة القانون، بإستثناء الحالات التي تكون فيها الأحكام التشريعية والتنظيمية الجديدة تفرض لجوء الأطراف المتعاقدة إلى التفاوض³، ولكن هذه الحرية مقيدة بقيدين.

- يجب ألا تخالف أحكام الاتفاقية قانون العمل، ويبطل كل شرط مخالف للقانون ما لم يكن أنفع للعمال.

¹- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 226.

²- المادة 123 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على ما يلي: "يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض...".

³- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 226.

- يجب ألا تخالف شروط الاتفاقية الجماعية النظام العام والآداب العامة أو أحكام القوانين واللوائح المعمول بها، ويجب ألا تؤدي هذه الشروط إلى الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية¹.

الفرع الرابع

إجراءات مراجعة الاتفاقية الجماعية

تتم مراجعة الاتفاقية الجماعية بناءً على طلب يتقدم به أحد الأطراف الذي يقع عليه عبء الإعلام المسبق للأطراف الأخرى، والذي عادة ما يتم عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالوصول، فإذا أغفل هذا الإجراء الجوهري تصبح المراجعة ملغاة، كما يستلزم على الطرف الذي يريد تعديل الاتفاقية أن يحدد كل البنود التي يمسها التعديل، مع إقتراح الأحكام البديلة وإرفاقها بالطلب، وعند تبليغها في الآجال والأشكال المحددة، تقع على الأطراف عدة التزامات أهمها إجراء التفاوض الجماعي بشأن بنود المراجعة².

إذا رفض أحد الأطراف التفاوض يتعرض هذا المخالف إلى عقوبة جزائية متمثلة في غرامة مالية³، أما بالنسبة للشروع في المفاوضات بين الأطراف لإبرام إتفاقية جماعية جديدة فيكون في ظرف 30 يوماً التي تلي تاريخ إرسال التبليغ⁴.

¹ - محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، المرجع السابق، ص 480.

² - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.ص 228، 229.

³ - المادة 152 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل إتفاقيات أو إتفاقات جماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

⁴ - المادة 133 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يلزم تبليغ نقض الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوماً لإبرام إتفاقية جماعية جديدة. ولا يمكن، في أي حال من

إذا قدم الطلب في الوقت والشكل المحددين فإن التفاوض يجب أن يتم بين الأطراف الأصلية الموقعة على الاتفاقية الجماعية والأطراف المنضمة لاحقاً، متى استكملت الشروط القانونية المتعلقة بنوع الإنضمام الذي يجب أن يكون كلياً، والتمثيلية التي يجب أن تتصف بها المنظمات¹.

كما تجدر الإشارة بأن هذه الإجراءات تطبق سواءً في المراجعة الجزئية أو الكلية، إلا أن هذه الأخيرة يجب إجراؤها قبل إنتهاء آجل الاتفاقية الجماعية محددة المدة، أما إذا كانت غير محددة المدة فإن الطرف الذي يطلبها تتجه نيته حتماً إلى هدم أحكامها وبالتالي نقضها².

الفرع الخامس

آثار مراجعة الاتفاقية الجماعية

ينتج عن إستكمال مراجعة بند أو بنود الاتفاقية حلول هذا البند أو البنود المعدلة الجديدة محل البنود القديمة، وبالتالي يترتب عن مراجعتها آثار من حيث الموضوع، ومن حيث الأشخاص³.

أولاً: آثار التعديل من حيث الموضوع

- إستبعاد الأحكام التي مسها التعديل إستبدالها تلقائياً بالأحكام الجديدة التي تتوافق والظروف المحيطة التي تصبح سارية المفعول بقوة القانون بعد التوقيع عليها، ولا يمكن للاتفاق الأصلي مزاحمته لأنه لا مجال للمنافسة بين نصين إتفاقيين.

الأحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة .

¹- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 300.

²- المرجع نفسه، ص 301.

³- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، المرجع السابق،

- إضافة أحكام جديدة تنظم مستجدات القضايا المتعلقة بشروط العمل وظروفه، وقد يكون تعديل إتفاقية العمل الجماعية تجديدا لها في حالة ما إذا قاربت مدة تنفيذ الإتفاقية على الإنتهاء.
- إبطال كل شرط مخالف لأحكام الإتفاقية الجماعية ما لم يكن ذلك الشرط أنفع للعمال عند القيام بتعديلها.
- إبطال كل شرط مخالف لأحكام القوانين أو النظام العام أو الآداب العامة عند القيام بتعديلها¹.

ثانياً: آثار التعديل من حيث الأشخاص

- إنضمام أطراف جديدة غير تلك الأطراف المتعاقدة الأصلية إلى الإتفاقية الجماعية، وبالتالي إمتداد أحكامها عليهم، فلا يمكن لأي شخص أن يحتج بعدم إنضمامه كعذر لعدم تطبيقها.
- حلول صاحب العمل الجديد محل صاحب العمل القديم إما بسبب الوفاة أو بيع المؤسسة أو خوصصتها أو بالإندماج أو عن طريق حل المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب العمل، مع الإبقاء على كافة بنود الإتفاقية دون تغيير فتتمتد إليهم أحكامها بدون أي إجراءات².

المبحث الثالث

إنهاء الإتفاقية الجماعية

لقد منح المشرع الجزائري للأطراف الحق في إبرام إتفاقية جماعية للعمل لمدة محدودة³، حيث تنتهي هذه الإتفاقية بإنهاء المدة التي حددها الأطراف⁴، سواءً بإتمام مشروع معين فتنتهي الإتفاقية

¹- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.ص 231، 232.

²- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص 71.

³- المادة 117 فقرة 1 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة...".

⁴- عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998، ص 226.

بإنجاز هذا المشروع دون حاجة إلى إخطار مسبق¹، كما يكون لكل طرف الحق في التمسك بمدتها المحددة ومن ثم المطالبة بإنهائها بمجرد إنتهاء هذه المدة²، لكن إستثناءا يمكن للأطراف الإستمرار في تنفيذ الإتفاقية المبرمة المحددة المدة رغم إنتهاء مدتها إلى غاية إبرام إتفاقية جديدة وذلك بالرجوع للفقرة 2 المادة 117 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم³، كما تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة غير محدودة بحيث قد منح المشرع الجزائري الحق لأحد الأطراف أو لكليهما طلب إنهاء الإتفاقية بإرادتهما المنفردة، عن طريق إجراء يسمى النقض، ويلجأ إليه الأطراف المتعاقدة إذا أصبح تنفيذ الإتفاقية مرهقاً بسبب حدوث ظروف استثنائية غير متوقعة⁴ مثل ما حصل خلال نقشي مرض كوفيد 19، كما يلجأ إليه مفتش العمل إذا لاحظ أنّ الإتفاقية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما (المطلب الأول)⁵، ومنه تترتب على إجراء النقض آثار عديدة (المطلب الثاني).

¹ فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، المرجع السابق، ص 418.

² مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 97.

³ المادة 117 فقرة 2 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على ما يلي: "وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الإتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كإتفاقية أو إتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى إتفاقية جديدة".

⁴ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية "الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، المرجع السابق، ص 269.

⁵ المادة 134 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على ما يلي: "إذا رأى مفتش العمل أن إتفاقية جماعية من الإتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضرراً جسيماً بمصالح الغير يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة".

المطلب الأول

أساليب نقض الاتفاقية

لا يمكن أن تكون الإتفاقيات الجماعية دائمة، حتى لو تم إبرامها إلى أجل غير مسمى، لأن الظروف الإقتصادية والإجتماعية التي يتم وضعها فيها تخضع للتغيرات التي يمكن أن تتعارض مع مصالح الأطراف، هذا هو السبب في جواز نقض الإتفاقيات الجماعية الذي يتم بمبادرة من الأطراف أنفسهم (الفرع الأول)، أو بمبادرة من مفتش العمل (الفرع الثاني) ¹.

الفرع الأول

نقض الاتفاقية الجماعية من قبل الأطراف

لجأ المشرع الجزائري بموجب المادة 117 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم إلى منح أطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محدودة ²، وتظل الاتفاقية الجماعية خلال هذه المدة سارية المفعول إلى حين إنهاؤها إما بتراضي الطرفين أو بالارادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية الغير محددة المدة الحق في إنهاؤها بإرادته المنفردة في أي وقت كان ³، ويحدث ذلك عندما لا يتوصل الطرفان إلى أرضية مشتركة

¹ – YACOUB Zina, Cours pratiques des relations de travail et contentieux social, Destinés aux étudiants de deuxième année Master, Spécialité: Professions Juridiques et Judiciaires, Faculté de Droit et des sciences politiques, Université Abderrahmane Mira de Béjaia, Algérie, 2019/2020, p 55.

² – أنظر المادة 117 فقرة 1 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "تبرم الإتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة".

³ – مخلوف كمال، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، المرجع السابق، ص 98.

يمكنها التوفيق بين الاتفاقية والظروف الإقتصادية والإجتماعية، مما يؤدي إلى نقضها جزئياً أو كلياً وذلك بالإستناد لنص المادة 131 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم¹.

أولاً: أنواع النقض

تنص المادة 131 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً"، منه يتبين بأن هناك نوعان من النقض هما النقض الجزئي والنقض الكلي.

1/-النقض الجزئي للاتفاقية الجماعية للعمل

لا يمكن أن يكون النقض جزئياً إلا وفقاً لإرادة الأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية²، نظراً لتغير الظروف المحيطة بالمؤسسة التي تفرض عليهم العدول عن الإتفاق المبرم بينهما، والذي يصبح مهدداً بالزوال كلياً إذا لم يتم إستبعاد الأحكام التي يرى أحد الأطراف أو كليهما عدم جدواها أو أي نفع منها، ليستمر الأطراف في تنفيذ باقي بنود الاتفاقية، مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يحدد طرق نقض الاتفاقية الجماعية تاركا للأطراف الحرية في الإتفاق على الطريقة التي يتم بها هذا الإجراء، عكس المشرع الفرنسي الذي يشترط مسبقاً عند إبرام الاتفاقية الجماعية ذكر الحالات والأحكام التي تكون محل نقض جزئي تقادياً لعدم التوازن الذي يطرأ على هذه الاتفاقية³.

2/-النقض الكلي للاتفاقية الجماعية للعمل

يمكن للأطراف الموقعين على الاتفاقية الجماعية في حالة عدم مسايرة أحكامها مع الظروف الإقتصادية والإجتماعية تفضيل اللجوء لانتهائها عن طريق ممارسة حقهم في النقض الذي يكون

¹- YACOUB Zina, Cours pratiques des relations de travail et contentieux social, Op. Cit, P55.

²- PUIGELIER Catherine, Droit du travail: Les relations collectives, Édition Dalloz, Paris, 1999, P167.

³- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.ص 235، 236.

دائماً بالنسبة للاتفاقية الجماعية غير محددة المدة، وبالتالي يعتبر النقض الكلي لأحكام الاتفاقية الجماعية الوسيلة الوحيدة والمنطقية لإنهائها ووضع حد لسريان أحكامها على الأطراف المتعاقدة، كما يعد قرار النقض الكلي لأحكام الاتفاقية الجماعية قراراً خطيراً، لأنه يعني إلغاء العمل بالنظام الاتفاقي الذي يضمن الأمن والإستقرار في علاقات العمل، ويلجأ إليه الأطراف لعدة أسباب منها:

- حالة تغيير الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، وعدم تمكن الأطراف من مراجعة الاتفاقية الجماعية التي تتماشى مع التغييرات الإقتصادية والإجتماعية والسياسية.
- حالة طلب المراجعة التي تتم بالنقض الكلي للاتفاقية أو عدم إجراء المراجعة الدورية المتفق عليها.
- حالة تغيير طبيعة نشاط المؤسسة تغييراً جذرياً يفرض على المؤسسة إبرام إتفاقية جديدة تتماشى مع طبيعة ذلك النشاط¹.

ثانياً: إجراءات نقض الاتفاقية الجماعية

سمح المشرع الجزائري للأطراف المتعاقدة بنقض الاتفاقية الجماعية للعمل، وترك المجال مفتوحاً أمامهم بموجب أحكام متضمنة في الاتفاقية نفسها من أجل تحديد الطريقة التي يتم بها هذا الإجراء، ونظراً لخطورة قرار النقض على إستقرار علاقات العمل داخل الهيئة المستخدمة، أحاطته أغلب التشريعات بأحكام صارمة، حماية للعمال الأجراء ومنعاً من تعسف صاحب العمل لإستخدام هذا الحق، لذلك قبل التعرض للشروط والإجراءات التي يجب على الطرف الذي يريد نقض الاتفاقية، سنتعرف أولاً على الأطراف التي يمكنها ممارسة هذا الحق².

1- الأطراف صاحبة الحق في النقض

يتقرر حق النقض للأطراف المتعاقدة المتمثلين في صاحب العمل أو منظمة أصحاب العمل من جهة أو المنظمات النقابية التمثيلية للعمال من جهة أخرى، كما يجوز للأطراف المنضمة أن

¹ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 236.

² - المرجع نفسه، ص 237.

تمارس حقها في النقض، أمّا إذا كان النقض صادر عن هيئات أخرى كلجنة المؤسسة أو مندوبي العمال أو منظمة غير موقعة على الإتفاقية أو غير منضمة لها، فيعتبر باطلاً وعديم الأثر في مواجهة الأطراف المعنية¹.

2 -/ الشروط المتعلقة بإجراء النقض

إنّ أغلب التشريعات تركت للأطراف المتعاقدة الحرية في تحديد إجراءات وآجال وأسباب النقض عن طريق التفاوض الجماعي، وهذه الحرية ليست مطلقة بل قيدته ببعض القواعد الآمرة المتمثلة في:

- ألا يتم النقض خلال السنة الأولى من بدأ تنفيذ الإتفاقية الجماعية للعمل²، وفقاً للمادة 131 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم³.
- أن يتم تبليغ النقض من الطرف الذي يبادر به كتابياً إلى أطراف الإتفاقية الآخرين وتبليغ مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة التي سجلت بها الإتفاقية بصفة قانونية عن طريق رسالة مسجلة⁴، وفقاً للمادة 132 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁵.

¹- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 238.

²- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص74.

³- المادة 131 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقض في غضون اثني عشرة (12) شهراً التي تلي تسجيلها".

⁴- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 239.

⁵- المادة 132 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يبلغ النقض برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الإتفاقية وتسليمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها".

- أن يُصاحب إجراء النقض الشروع في المفاوضات من أجل إبرام إتفاقية جماعية جديدة¹، وفقاً للمادة 133 فقرة 1 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم².

- ألا يؤثر نقض الإتفاقية الجماعية التي يتم نقضها على عقود العمل التي أبرمت في ظلها، وألا يؤثر ذلك على الحقوق المكتسبة للعمال³، وفقاً للمادة 133 فقرة 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم⁴.

يستخلص من هذه الأحكام أن أي نقض مخالف لأي شرط منها يعتبر إجراء غير قانوني، يقع تحت طائلة البطلان، وبالتالي تستمر الإتفاقية في فرض أحكامها على الطرف الذي بادر به⁵.

الفرع الثاني

نقض الإتفاقية الجماعية من قبل مفتش العمل

تعتبر مفتشيات العمل مصالح غير ممركرة تختص بشؤون العمل تشرف عليها المفتشية العامة للعمل وتخضع للوزارة المكلفة بالعمل، تمارس الدولة عن طريقها رقابة المشروعية بالنسبة للإتفاقيات الجماعية، كما قد تكون شبه رقابة سابقة أو لاحقة عن طريق المساعدة

¹- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص74.

²- المادة 133 فقرة 1 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "يلزم تبليغ النقض للأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوماً (30) لإبرام إتفاقية جماعية جديدة".

³- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 240.

⁴- المادة 133 فقرة 2 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم السالف الذكر تنص على أنه: "ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يؤثر نقض الإتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام إتفاقية جماعية جديدة".

⁵- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، المرجع السابق، ص74.

التي تقدمها للعمال ومستخدميه في إعداد الإتفاقيات الجماعية¹، وعليه من بين مهام مفتش العمل أنه يقوم بمساعدة العمال وأرباب العمل في إعداد الإتفاقيات الجماعية والقيام بتزويد الشركاء الإجتماعيين بالمعلومات والإرشادات فيما يخص حقوقهم وواجباتهم في مجال ظروف العمل، كما يُراقب مدى تنفيذهم للأحكام المتفق عليها في الإتفاقية والإطلاع عليها ووضع ختمه عليها².

إذاً لاحظ مفتش العمل أثناء إطلاعه على الإتفاقية الجماعية واتضح بأن الأحكام الواردة فيها مخالفة للقواعد الآمرة الواردة في النصوص القانونية، أو تمس بالحقوق المكرسة قانوناً للعمال، فله الحق أن يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة لإبطاله³، وفقاً لنص المادة 134 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم التي تنص على أنه: "إذا رأى مفتش العمل أنّ إتفاقية جماعية من الإتفاقيات الجماعية مخالفة مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضرراً جسيماً بمصالح الغير يعرضها تلقائياً على الجهة القضائية المختصة"، أما بالنسبة لآثار النقض الذي يقوم به مفتش العمل على الإتفاقية الجماعية فهي نفسها الخاصة بالنقض الذي قدمه الأطراف⁴.

المطلب الثاني

آثار نقض الإتفاقية الجماعية

تنقضي الإتفاقية الجماعية بإنتهائها عن طريق النقض، وآثار النقض تتخذ وجهين إما بالنسبة للأطراف التي صدر منها النقض (الفرع الأول)، وإما بالنسبة لعقود العمل الفردية (الفرع الثاني).

¹ - موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، المرجع السابق، ص 313.

² - غريب منية، "مفتشية العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 28، جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2007، ص 182.

³ - شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، المرجع السابق، ص 71.

⁴ - YACOUB Zina, Cours pratiques des relations de travail et contentieux social, Op. Cit, P56.

الفرع الأول

آثار النقض بالنسبة للأطراف التي صدر منها النقض

إنّ المشرع الجزائري وباقي التشريعات العربية لم يميزوا بين حالات النقض وآثارها بالنسبة للأطراف الممارسة له، عكس المشرع الفرنسي الذي ميز بين نوعين من آثار النقض هما:

- إذا صدر النقض من كل الأطراف الموقعين سواءً الممثلين لأصحاب العمل أو ممثلي العمال يستمر سريان الاتفاقية محل النقض حتى دخول الاتفاقية البديلة حيز التنفيذ، وفي حالة فشل الأطراف في التوصل إلى إتفاق بديل جديد، تبقى الاتفاقية السابقة سارية المفعول لمدة سنة واحدة ما لم تنص الاتفاقية على مدة أطول.

- إذا صدر النقض من قبل جزء من الأطراف الموقعين أصحاب العمل أو العمال، فهذا النقض لا يحول دون إستمرار سريان الاتفاقية أو الإتفاق بين باقي الأطراف الموقعة، فتظل أحكام الاتفاقية سارية المفعول تجاه الأطراف المقررة للنقض حتى دخول الاتفاقية البديلة حيز التنفيذ، أو لمدة سنة واحدة من إنتهاء مهلة الإشعار، ما لم يوجد بند ينص على مهلة أعلى¹.

الفرع الثاني

آثار النقض على عقود العمل الفردية

لقد اختلف الفقهاء حول مسألة تطبيق القواعد العامة التي تقرها الاتفاقية الجماعية السابقة التي يتم نقضها في علاقات العمل التي تبرم في ظلها، وكذا مسألة تعديلها وفقاً للأحكام الجديدة، حيث إتجه جانب من الرأي السائد في فرنسا إلى القول بأنه يترتب على نقض الاتفاقية الجماعية عدم سريان أحكامها على عقود العمل الفردية التي تبرم بعد إنقضائها، أما عقود العمل التي أبرمت في ظلها فلا يغير من أحكامها شيئاً بعد إنتهائها، بل يستمر في إنتاج اثارها حتى تنتهي عقود العمل، ولو كان هذا الإنقضاء لاحق على إنتهاء الاتفاقية الجماعية بعدة سنوات، بينما إتجه الطرف

¹ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الاتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.ص 241، 242.

الثاني من الفقه بنقض رأي الطرف الأول، حيث يرى بأن فكرة الإندماج لا تستمد إلى أسس قانونية سليمة كون أنه إذا تم إبرام إتفاقية جديدة، فإن أحكامها تصبح سارية المفعول بدل أحكام الإتفاقية السابقة تنفيذا لإرادة الأطراف المتعاقدة، وبالتالي يتم تعديل عقود العمل المبرمة وفقاً للإتفاقية الجديدة، أما إذا لم يتم إبرام إتفاقية جديدة بعد إجراء النقض فإن الإتفاقية السابقة تبقى سارية المفعول إلى حين إبرام إتفاقية جديدة ضماناً لإستقرار علاقات العمل وحماية العمال الأجراء¹.

¹ - غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.ص 242، 243.

خاتمة

خاتمة

من خلال عرضنا لموضوع الاتفاقية الجماعية للعمل التي تعتبر وسيلة فعالة وناجعة في تنظيم علاقات العمل وضمان السلم الإجتماعي، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات من أهمها ما يلي:

النتائج:

- الإتفاقية الجماعية تعد من أهم المصادر التي يقوم عليها قانون العمل فهي تتسم بالعديد من الخصائص تبرز أهميتها في عدة مجالات فهي ذات طبيعة مزدوجة تسري أحكامها على نطاق واسع مهما تعددت أنواعها كل هذا جعلها أداة فعالة في سبيل تحقيق التوازن بين الشريكين الإجتماعيين.

- إن إبرام الاتفاقيات الجماعية يجب أن يكون وفقا للشروط المنصوص عليها حتى تكون أحكامها ملزمة تتمكن من تحقيق مصالح الطرفين، كما يجب أن تكون هذه الأحكام قابلة للتعديل حسب تغير الظروف المحيطة بها.

- جاء المشرع الجزائري بالإتفاقيات الجماعية بهدف تحسين شروط العمل وظروفه ولتكملة النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، حيث كرسه في مجموعة من القوانين على غرار القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مهما كان نوعها فردية كانت أو جماعية.

- الإتفاقية الجماعية عبارة عن إتفاق مكتوب، تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه، يبرم بين صاحب العمل أو مجموعة من أرباب العمل وبين تنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية.

- الإتفاقية الجماعية تبرم على أساس التفاوض الجماعي الحر بين الطرفين، فأحكامها تسري بداية من تاريخ تسجيلها في مفتشية العمل التابعة لمركز الولاية.

- يجوز للإتفاقيات الجماعية أن تخالف الأحكام الواردة في مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية إذا كانت تتضمن حقوقاً أنفع وأفضل للعمال عملاً بشرط مبدأ الأفضلية.

- جاءت الإتفاقيات الجماعية من أجل خدمة مصالح العمال وبالتالي خدمة مصالح الدولة في مختلف المجالات منها الجانب السياسي والجانب الإقتصادي لذلك ينبغي على السلطات المختصة دعم هذه الإتفاقيات في سبيل تنسيق شروط العمل وحماية مصالح العمال وضمان حقوق والتزامات كل طرف وتوفير الأمن والسلامة المهنية في سبيل تطوير البلاد بإعتبارها تلعب دوراً هاماً في فض النزاعات التي قد تنشأ بين الشريكين الإجتماعيين.

التوصيات:

لم يوفق المشرع الجزائري في تنظيم أحكام الإتفاقيات الجماعية حيث إكتفى بتحديد القواعد العامة لها، حيث أنه لم يمنحها الأهمية التي تستحقها عكس المشرع الفرنسي، وعليه يتوجب على المشرع التدخل لإعادة تنظيم أحكام الإتفاقيات الجماعية وذلك لإستدراك النقص الذي يشوب القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، وعلى ذلك:

- ضرورة التمييز بين المصطلحات القانونية المستعملة في النصوص القانونية وذلك بإستعماله تارة مصطلح التفاوض الجماعي، وتارة أخرى يستعمل مصطلح إتفاقية جماعية أو الإتفاق الجماعي.

- ضرورة التطرق إلى أنواع الإتفاقية الجماعية بطريقة صريحة ومباشرة، ونفس الأمر فيما يخص نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية.

- ضرورة تحديد لغة وشكل إبرام الإتفاقية الجماعية كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي، التونسي، المغربي والمصري.

- ضرورة معالجة المشرع الجزائري للعقوبة الجزائية التي تقع على مخالف أحكام الإتفاقية الجماعية عكس المشرع المغربي.

- حتمية مراجعة الاتفاقية الجماعية من طرف المشرع لكافة حالاتها على غرار تدهور الظروف نحو الأسوأ، مما يؤدي بالمساح بحقوق العمال وإمتهاراتهم.
- أما نقض الاتفاقية الجماعية فكان على المشرع الجزائري أن يميز بين النقض الصادر عن الأطراف وبين النقض الصادر عن الأطراف الأصلية أو المنظمة لاحقاً إلى الاتفاقية الجماعية.
- يجب القيام بدورات علمية تدريبية وحملات تحسيسية لتشجيع وإعلام العمال على ضرورة اللجوء إلى الاتفاقية الجماعية وتكريسها.
- حسب رأينا الشخصي ووفقا لتحقيقنا الميداني توصلنا إلى نتيجة تتمثل في أن الإتفاقيات الجماعية للعمل ما هي إلا مجرد حبر على ورق، ويعود ذلك إلى أن رئيس النقابة العمالية ينحاز إلى رب العمل مقابل إمتهارات ورشاوي يتحصل عليها، وهذا ما دفع بعمال تلك المؤسسة لرفع دعوى قضائية ضد رئيس النقابة العمالية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. باللغة العربية

أولاً: الكتب

- 1- أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الإجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1982.
- 2- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الأول: مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 3- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الإتفاقي"، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- 4- بطاهر آمال، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
- 5- بن أحمد محمد، الحماية الجزائرية للحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري: دراسة موضوعية مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2017.
- 6- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول: مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 7- خليفي عبد الرحمان، قانون العمل الجزائري: معلق عليه ومثرى بفقهاء القضاء الجزائري وفقه القضاء المقارن، دار العثمانية، الجزائر، 2016.
- 8- رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012.

قائمة المراجع

- 9- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الإجتماعي: دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 10- طريبت سعيد، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 11- عبد الواحد كرم، قانون العمل في التشريع الأردني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1998.
- 12- عجة الجيلالي، قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 13- عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، ط 2، الإسكندرية، 2002.
- 14- عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015.
- 15- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل: دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- 16- فتحي عبد الرحيم عبد الله، أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002.
- 17- مجدي عبد الله شراره، المفاوضة الجماعية وعلاقات العمل: المنهج الحديث لشركاء الإنتاج العمال-أصحاب الأعمال، مؤسسة فريدريش إيبيرت، مصر، 2003.
- 18- محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 19- محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل: دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015.

قائمة المراجع

- 20- محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاته، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- 21- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، إتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية "الإضراب- الإغلاق- التحكيم- الوساطة- المفاوضة" في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 22- هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 2، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 23- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة في القانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
- 24- واضح رشيد، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 25- ، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، ط 4، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

ثانياً: الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- رسائل الدكتوراه

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

2- برتيمة عبد الوهاب، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013/2014.

3- ريكلي الصديق، إتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2013/2014.

4- مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسية ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم السياسية، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.

5- معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب إقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2008.

6- موزاوي علي، التفاوض الجماعي كأداة لتسيير علاقات العمل، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2021.

ب- المذكرات الجامعية

- 1- بنيزة جمال، رقابة مفتشية العمل على تطبيق أحكام القانون الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، الجزائر، 2011/ 2012.
- 2- محمد خالد عطوي السعيدات، تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة، رسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.
- 3- حركات سمير، مكانة المصادر الإتفاقية في قانون العمل الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص: قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الشريف مساعدي، سوق أهراس، 2019.
- 4- حموش مولود، التفاوض الجماعي آلية لإنشاء الإتفاقية الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص: قانون إجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2013/2014.
- 5- ريلي جهيد، سعد الدين فيصل، دور الإتفاقية الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، 2016/2017.
- 6- شعلال حسيبة، بوراس تسعديت، الإتفاقيات الجماعية كوسيلة لتنظيم علاقات العمل في القانون، مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، تخصص: قانون الاعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2017.
- 7- قلوشة الحاج، المفاوضات والإتفاقيات الجماعية للعمل، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، تخصص: القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2019/2020.

قائمة المراجع

8- موجج ريمة، عدار كريمة، دور المفاوضات الجماعية في تنظيم علاقات العمل: دراسة ميدانية في المؤسسة الاقتصادية الوطنية لصناعة الكهرومنزلية ENIEM، مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص: سياسات عامة وإدارة محلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016/2015.

9- عقوبي محمد فضيل، الإتفاقيات الجماعية للعمل كمصدر من مصادر قانون العمل في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة المدرسة العليا للقضاء، الدورة 18، الجزائر، 2010/2007.

د-المقالات

1- المير سميرة، "إتفاقيات العمل الجماعية ودورها في تسوية المنازعات"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 4، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، نوفمبر 2020.

2- بخدة مهدي، "تطبيقات الديمقراطية الإجتماعية في علاقات العمل"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 6، العدد 1، جامعة عمار تليجي، الأغواط، مارس 2022.

3- برتيمة عبد الوهاب، "المفاوضة الجماعية ودورها في تنظيم علاقات العمل"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 8، العدد 1، جامعة زيان عاشور، الجلفة، د.س.ن.

4- بلعبدون عواد، "شروط وخصائص التفاوض الجماعي"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 3، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2018.

5- بلعبدون عواد، "التفاوض الجماعي ثنائي الأطراف ومستوياته"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 1، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2019.

6- بلميهوب عبد الناصر، "حفظ المزايا الفردية المكتسبة للعامل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 11، العدد 1، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، جوان 2015.

7- بلميهوب عبد الناصر، "من أجل ترقية القانون الإتفاقي لتنظيم علاقات العمل في الجزائر"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 3، العدد 2، جتمعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2018.

قائمة المراجع

- 8- بن عزوز بن صابر، "إعداد الإتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة"، مجلة الدراسات القانونية، العدد 3، جامعة يحي فارس، المدية، أفريل 2009.
- 9- بن عزوز بن صابر، "معوقات التفاوض الجماعي للعمل والحلول المقترحة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 3، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2018.
- 10- بني بشير، "شروط التشغيل وفقاً لأحكام الإتفاقيات الجماعية للعمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 2، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2017.
- 11- جلجل محفوظ رضا، "دور إتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 3، العدد 1، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جانفي 2018.
- 12- حاجي محمد الأمين، "النظام العام الإجتماعي بين الحماية الإجتماعية للعامل وتداعيات العولمة الإقتصادية"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 6، العدد 1، المركز الجامعي صالح أحمد، النعامة، جوان 2020.
- 13- طيطوس فتحي، "الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 11، العدد 2، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جوان 2019.
- 14- عباسة جمال، "مبدأ الأفضلية وفكرة النظام العام الإجتماعي: دراسة مقارنة"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص، جامعة عبد الرحمان ميرة، بجاية، ديسمبر 2015.
- 15- غالي كحلة، "مراجعة ونقض الإتفاقية الجماعية للعمل: دراسة مقارنة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 4، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، ديسمبر 2019.
- 16- غريب منية، "مفتشبة العمل وأهميتها في مجال علاقات العمل"، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 1، العدد 28، جامعة منتوري، قسنطينة، ديسمبر 2007.

- 17- فاضل خديجة، "إتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل"، مجلة حوليات جامعة الجزائر 1، مجلد 35، عدد خاص، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ديسمبر 2021.
- 18- كمال مخلوف، "الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 3، العدد 4، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، جانفي 2011.
- 19- لطروش أمينة، "نطاق أحكام الإتفاقية المتعلقة بتسوية منازعات العمل الجماعية: دراسة مقارنة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 2، العدد 2، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، جوان 2017.
- 20- واضح رشيد، "الإتفاقية الجماعية أمام تراجع القانون في مجال تنظيم علاقات العمل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، جوان 2016.
- 21- يحيوي نادية، "التنظيم الإتفاقي لنزاعات العمل الجماعية"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 12، العدد 1، جامعة الشهيد حمة لخضر، الوادي، أفريل 2021.

ثالثاً: النصوص القانونية

أ- النصوص التشريعية

- 1- أمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يتعلق بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات ج.ر.ج. عدد 17، صادر في 13 ديسمبر 1971، ملغى بمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 17، صادر في 25 أفريل 1990.
- 2- أمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أفريل 1975، يتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج.ر.ج. عدد 39، صادر في 16 ماي 1975، ملغى بمقتضى القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.
- 3- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج. عدد 32، صادر في 8 أوت 1978، ملغى بمقتضى القانون رقم 90-11.

قائمة المراجع

4- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج.ر.ج. عدد 6، صادر في 7 فيفري 1990.

5- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر.ج. عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج.ر. عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، ج.ر. عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996.

ب- التشريعات الأجنبية

1- قانون العمل التونسي رقم 66-27 مؤرخ في 30 أبريل 1966، معدل ومتمم بالقانون رقم 33-77 مؤرخ في 8 ديسمبر 1973 وبالقانون رقم 76-84 المؤرخ في 11 أوت 1976، وبالقانون رقم 96-62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

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

3- قانون رقم 12 لسنة 2003، يتضمن قانون العمل المصري، ج.ر. عدد 14، مؤرخة في 7 أبريل 2003.

4- Code du travail Français, 65 éditions, Édition Dalloz, Paris, 2003.

A-Ouvrages

- 1- PANSIER Frédéric-Jérôme, Droit du travail (Relation individuelle et collective), 6 ème édition, Édition LexisNexis, Paris, SAE.
- 2- MARCHAND Daniel, Le droit du travail en pratique, 18 ème édition, Édition d'Organisation, Paris, 2005.
- 3- MOULY Jean, Droit du travail, 6 ème édition, Édition Breal, Paris, 2012.
- 4- PUIGELIER Catherine, Droit du travail : Les relations collectives, Édition Dalloz, Paris, 1999.

B- Articles

- 1- YACOUB Zina, « Le role de la négociation collective dans la préservation de la stabilité des relations de travail, Revue de droit du travail et de l'emploi », N°6, Université Mostaganem, Juin 2018.

C- Polycopié

- 1- YACOUB Zina, Cours pratiques des relations de travail et contentieux social, Destinés aux étudiants de deuxième année master, Spécialité : Professions Juridique et Judiciaires, Faculté de droit et sciences politique, Université Abderrahmane Mira de Béjaia, Algérie, 2019/2020.

الفهرس

شكر وتقدير

إهداء

قائمة المختصرات

1	مقدمة
7	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للإتفاقية الجماعية.....
8	المبحث الأول : التعريف بالإتفاقية الجماعية
10	المطلب الأول : خصائص الإتفاقية الجماعية
10	الفرع الأول : الطابع الجماعي من حيث الأطراف
11	الفرع الثاني : الطابع التفاوضي من حيث الإنعقاد
11	الفرع الثالث : الطابع الشمولي من حيث المضمون
12	الفرع الرابع : الطابع التنظيمي من حيث الهدف
12	المطلب الثاني : تمييز الإتفاقية الجماعية عن بعض العقود المشابهة لها
13	الفرع الأول : تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي
14	الفرع الثاني : تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد تأسيس المنظمة العمالية النقابية
14	الفرع الثالث : تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد الفرقة
15	الفرع الرابع : تمييز الإتفاقية الجماعية عن عقد الصلح
15	المبحث الثاني : الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية وأنواعها
16	المطلب الأول : الطبيعة القانونية للإتفاقية الجماعية
16	الفرع الأول : الطبيعة العقدية للإتفاقية الجماعية

17	أولاً: فكرة الوكالة.....
17	ثانياً: نظرية الفضالة.....
18	ثالثاً: نظام الاشتراط لمصلحة الغير.....
19	الفرع الثاني : الطبيعة اللائحية للإتفاقية الجماعية.....
19	أولاً: رأي الفقيه دوجي.....
20	ثانياً: رأي الفقيه هوريو.....
22	الفرع الثالث : الطبيعة المزدوجة للإتفاقية الجماعية.....
22	أولاً: مظاهر الإزدواجية من حيث التكوين.....
23	ثانياً: مظاهر الإزدواجية من حيث الآثار.....
23	المطلب الثاني : أنواع الإتفاقيات الجماعية.....
24	الفرع الأول : الإتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسة.....
25	الفرع الثاني : الإتفاقيات الجماعية على مستوى أعلى درجة.....
25	أولاً: الإتفاقية الجماعية على مستوى القطاع.....
26	ثانياً: الإتفاقية الجماعية على المستوى الإقليمي.....
26	ثالثاً: الإتفاقية الجماعية على المستوى الوطني.....
27	المبحث الثالث : نطاق وأهمية الإتفاقية الجماعية.....
28	المطلب الأول : نطاق تطبيق الإتفاقية الجماعية.....
28	الفرع الأول : النطاق المكاني.....
29	الفرع الثاني : النطاق الزمني.....
30	الفرع الثالث : النطاق المهني.....
31	الفرع الرابع : النطاق الشخصي.....

31	المطلب الثاني : أهمية الإتفاقية الجماعية
32	الفرع الأول : أهمية الإتفاقية الجماعية من الناحية القانونية.....
33	الفرع الثاني : أهمية الإتفاقية الجماعية من الناحية الإقتصادية
34	الفرع الثالث : أهمية الإتفاقية الجماعية من الناحية الإجتماعية
37	الفصل الثاني : الإطار القانوني للإتفاقية الجماعية
38	المبحث الأول : إبرام الإتفاقية الجماعية.....
38	المطلب الأول : الشروط الشكلية لإبرام الإتفاقية الجماعية.....
39	الفرع الأول : كتابة الإتفاقية الجماعية.....
40	الفرع الثاني : تسجيل وإيداع الإتفاقية الجماعية
42	الفرع الثالث : إشهار الإتفاقية الجماعية
43	المطلب الثاني : الشروط الموضوعية لإبرام الإتفاقية الجماعية.....
44	الفرع الأول : مضمون الإتفاقية الجماعية.....
46	الفرع الثاني : مبدأ الأفضلية.....
49	المبحث الثاني : سريان الإتفاقية الجماعية.....
49	المطلب الأول : جزاء الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية.....
50	الفرع الأول : المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية
50	أولاً: المسؤولية المدنية
51	ثانياً: المسؤولية الجزائية.....
52	الفرع الثاني : دعاوى المسؤولية الناتجة عن الإخلال بأحكام الإتفاقية الجماعية.....
52	أولاً: الدعوى الفردية
53	ثانياً: الدعوى النقابية

54	المطلب الثاني : مراجعة الإتفاقية الجماعية.....
55	الفرع الأول : تعريف مراجعة الإتفاقية الجماعية
56	الفرع الثاني : أنواع مراجعة الإتفاقية الجماعية
56	أولاً: تعديل الإتفاقية الجماعية من حيث الموضوع
57	ثانياً: تعديل الإتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص
57	الفرع الثالث : شروط مراجعة الاتفاقية الجماعية
57	أولاً: أن تكون هناك إتفاقية جماعية للعمل.....
58	ثانياً: أن تكون الإتفاقية الجماعية سارية المفعول
58	ثالثاً: طلب اجراء المراجعة بناء على إرادة أحد الطرفين أو كليهما
59	الفرع الرابع : إجراءات مراجعة الإتفاقية الجماعية
60	الفرع الخامس : آثار مراجعة الإتفاقية الجماعية.....
60	أولاً: آثار التعديل من حيث الموضوع
61	ثانياً: آثار التعديل من حيث الأشخاص
61	المبحث الثالث : إنتهاء الإتفاقية الجماعية.....
63	المطلب الأول : أساليب نقض الإتفاقية
63	الفرع الأول : نقض الإتفاقية الجماعية من قبل الأطراف
64	أولاً: أنواع النقض
65	ثانياً: إجراءات نقض الإتفاقية الجماعية
67	الفرع الثاني : نقض الإتفاقية الجماعية من قبل مفتش العمل
68	المطلب الثاني : آثار نقض الإتفاقية الجماعية.....
69	الفرع الأول : آثار النقض بالنسبة للأطراف التي صدر منها النقض

الفهرس

69	الفرع الثاني : آثار النقض على عقود العمل الفردية.....
71	خاتمة
76	قائمة المراجع
87	الفهرس

الاتفاقية الجماعية في قانون العمل الجزائري

ملخص

تعتبر الإتفاقية الجماعية من أهم مصادر قانون العمل، حيث تتناول ظروف العمل الأساسية في الشركة، فالغرض منها هو إستكمال تشريع العمل من خلال توفير المجالات المسؤولة عنها، بما يتوافق مع القانون ومبدأ الأفضلية. تم تطوير الإتفاقية الجماعية من خلال المفاوضة الجماعية، نظراً لأنها تحقق نوعاً من التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل. وبهذا المعنى، فإن هذه الإتفاقية الجماعية تمنح العمال حقوقاً أكثر ومزايا أفضل من تلك التي يمنحها القانون لهم. فالإتفاق الجماعي يبرم بواسطة التفاوض الحر بين الشريكين الإجتماعيين (أصحاب العمل والعمال) ويتزامن ظهوره في القانون الجزائري مع الإعتراف بحق تنظيم العمال لل نقابات من أجل الدفاع عن مصالحهم ضد سيطرة صاحب العمل.

La convention collective en droit du travail algérien

Résumé

La convention collective est l'une des sources les plus importantes de droit du travail, tant qu'elle traite les conditions élémentaires de travail dans l'entreprise, Elle a pour vocation de compléter la législation du travail en disposant des domaines qui lui incombent, Dans le respect de la loi et du principe de faveur. Élaborée par voie de négociation collective, Elle permet d'établir une sorte d'équilibre entre les droits des travailleurs et les intérêts des employeurs. Dans ce sens, Cette législation conventionnelle octroie aux travailleurs des droits plus avantageux que ceux conférés par la loi. La convention collective est conclue par libre négociation entre les deux partenaires sociaux (employeurs et travailleurs) et son avènement en droit Algérien coïncide avec la reconnaissance du droit syndical pour les travailleurs afin de défendre leurs intérêts face à la domination patronale.