



قسم الحقوق

دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية العمومية

مذكرة ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص الدولة و المؤسسات

إشراف الأستاذ:
-د. بن علي خليل

إعداد الطالب :
- زحوط محمد
- بن بريكة عطية

لجنة المناقشة

رئيسا
مقررا
ممتحنا

-د/أ. بن مصطفى عيسى
-د/أ. بن علي خليل
-د/أ. ميهوبي حبيب

الموسم الجامعي 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وتقدير

اللهم لك الحمد كله ولك الشكر كله على أن وفقتني إلى هذه المعطاة
التي ما كنت لأصل لها لولا توفيق منك وعزم وصبر على إنجاز هذا العمل
فلك الحمد حتى ترضى ولك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضى
ومن باج من لا يشكر الناس لا يشكر الله أ نتقدم بجزيل الشكر و التقدير
لأستاذي

" بن علي خليل "

على إشرافه المتميز ودعمه المتواصل و نصائحه القيّمة، تقديرا لجمده المبذول
ولما أولاني به من حسن المعاملة و التوجيه والعون، فله جميل الشكر أعجز عن
الوفاء به.

كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى كل من أمدني بيد العون لإنجاز
هذا العمل

ولو بالكلمة الطيبة والدعاء.

شكرا جزيلاً من الصميم

الإهداء

إلى من تستحق هذا التتويج بدلا عنِّي لدعمها الكبير ونضالها العظيم

من أجل هذه اللحظة

أمي حفظك البامري ومرعك

محمد

مقدمة

مقدمة:

لقد نتج قانون العمل الذي ولدت قواعده وأحكامه في بداية الأمر من أحكام القانون المدني، مجالا مستقلا بذاته يكفل تنظيم علاقات العمل في جوانبها الفردية والجماعية وذلك بمقتضى قواعد قانونية واتفاقية خاصة تكمل بعضها البعض، تتميز عن غيرها من أحكام الفروع القانونية الأخرى.

بالشكل الذي جعلها تشكل فرعاً قانونياً مستقلاً تطبعه نزعة حماية مصالح العمال بصفة عامة سواء في علاقاتهم بأصحاب العمل، بحكم اختلاف المراكز القانونية والاقتصادية التي تتميز بها علاقات العمل بين الطرفين، حيث يوجد العامل في المركز الضعيف لكونه لا يملك إلى فكره وقوته وخبرته لكسب معيشته، بينما يوجد صاحب العمل دائماً في المركز الأقوى نظراً لما يملكه من مال ووسائل الإنتاج، الأمر الذي يجعله أكثر قدرة على فرض الشروط التي تحقق مصالحه على حساب مصالح العمال في أغلب الأحيان.

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

وعليه فإن اتفاقية العمل الجماعية أصبحت جزءاً مهماً من قانون العمل، إذ تمثل الوسيلة الرئيسية لتطويره وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، تنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته. هذه القواعد تحظى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل، وتشكل الاتفاقية الجماعية كأداة للحوار و التشاور بين أطراف

الإنتاج ثمره المفاوضات الجماعية، لقدرتها على تحقيق والوصول إلى ما يتفق و الظروف الاقتصادية والطابع الخاص بكل مهنة، وما يحقق الملائمة و التكيف مع التحولات و التغيرات التي يعرفها عالم الشغل. ونظرا لأهمية اتفاقية العمل الجماعية، فإن المشرع الجزائري انطلقا من قوانين الاصطلاحات الاقتصادية، صدرت عدة نصوص قانونية تتعلق بتنظيم عالم الشغل ثم من خلالها اعتماد مبدأ التعاقد في علاقات العمل الجماعية، صدرت عدة نصوص قانونية تتعلق بتنظيم عالم الشغل، ولعل الأسباب التي دفعت بنا لاختيار هذا الموضوع هي معرفة التحديات الإجتماعية التي أفرزتها التحولات الجزرية التي عرفها قانون العمل في التشريع الجزائري، وكذلك باعتبار الاتفاقيات الجماعية من أهم مصادر قانون العمل.

ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

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

وللإجابة على الإشكالية المطروحة، قسمنا موضوع بحثنا إلى فصلين.

الفصل الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل.

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

صعوبات البحث:

نشير وأنه خلال بحثنا هذا واجهتنا صعوبات منها:

-ضيق الوقت وندر المراجع في مكتبة الكلية خاصة القانونية منها.

منهج البحث:

اعتمدنا على:

-المنهج الوصفي والتحليلي: وهذا لعرض وتحليل آراء الفقهاء والمواد القانونية.

الفصل الأول

مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل

تمهيد :

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

لذلك تحرص التشريعات العمالية الحديثة، التي سنت ابتداءً من 1990 ، لتكريس تدخل بمثابة التشريع النقابات العمالية في تنظيم مجال علاقة العمل، ويعتبر القانون 90 - 11 الأساسي لتنظيم اتفاقية الجماعية، وكآلية قانونية جديدة لضبط عالم الشغل، رغم أنه في القوانين السابقة تطرقت إلى اتفاقية الجماعية، لكن دون إتيان بأية تفاصيل أخرى². لا شك أن مكانة العامل من العمال بصفة إنفرادية، يتميز بضعف مركزه من حيث القوة الاقتصادية مقارنة بمركز صاحب العمل عند التعاقد، لكن بفضل تجمع العمال في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العامة للعمل، يحقق نوع من التوازن بين قوة العمال مع قوة صاحب العمل³.

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

1- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل:علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2 ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2009، ص195 .

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

3- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري :كتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية، الجزائر ، 2009 ، ص133 .

المبحث الأول : تعريف اتفاقيات الجماعية وطبيعتها القانونية.

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

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

المطلب الأول : تعريف اتفاقيات الجماعية للعمل وتمييزها عن التصرفات المشابهة لها.

تمثل اتفاقية الجماعية في علاقة العمل، ذلك اتفاق الذي يجري في إطار التفاوض والتشاور بين صاحب العمل من جهة، والعمال من جهة أخرى، لإيجاد سبل التفاهم الذي يؤدي إلى استقرار ووضع موازين مرضية لكلا الطرفين داخل المؤسسة المستخدمة وعليه فإن اتفاقية الجماعية قدمت لها عدة تعاريف سواء من الناحية الفقهية، أو مختلف التشريعات المقارنة بالتشريع الجزائري (فرع أول) ، إلى جانب ذلك يستلزم بنا الأمر تمييز اتفاقيات الجماعية عن غيرها من التصرفات المشابهة لها (فرع ثاني) .

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

2- بشير هدي، نفس المرجع السابق ، ص 193 .

الفرع الأول :تعريف اتفاقية الجماعية للعمل

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

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

كما عرف المشرع المصري اتفاقية الجماعية للعمل على أنها: "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، يبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية، وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة أو أكثر من منظماتهم"³. بالنسبة للمشرع المصري أطلق على اتفاقية الجماعية تسمية " عقد العمل الجماعي " وهو ما عرضه لانتقاد، مفاده أن اتفاقية الجماعية لا ترد على العمل ولا تتولد عنها علاقة عمل⁴.

إنما تنظم العمل وتضع قواعد يجب مراعاتها عند إبرام عقود العمل، لذا كان من الأصوب تسميتها " بالعقد الجماعي المنظم للعمل"⁵.

أما المشرع الجزائري عرف اتفاقية الجماعية على أنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"⁶.

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

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

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

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

5- بن عزوز بن صابر، نفس المرجع السابق ، ص 142 .

6- المادة 114 فقرة 1 من قانون رقم 11- 90 المتعلق بعلاقات العمل، ج .ر.ج. عدد 17 المؤرخ في 29 ، المؤرخ في ديسمبر 1991 ، ج.ر.ج.ج، عدد 25 - 68 أفريل 1990 ، المعدل والمتمم بأمر رقم 91 - 11، نفس المرجع السابق .

من هنا يتضح أن اتفاقيات الجماعية تتناول مجموع شروط و ظروف العمل و الضمانات الاجتماعية، بينما اتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا، او عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية¹.

تباينت التشريعات العمالية العربية في التسميات التي أطلقتها على اتفاقيات الجماعية للعمل، فبينما اختار المشرع التونسي مصطلح "اتفاقيات المشتركة للشغل"، و استعمل كل من المشرع السوري و الليبي مصطلح "عقد العمل المشترك"، و المشرع اللبناني و اليمني والأردني مصطلح "عقد العمل الجماعي"، أما المشرع الجزائري و المغربي مصطلح "اتفاقيات الجماعية للعمل" إقتداء بالتسمية التي أوردها المشرع الفرنسي².

لقد قصر المشرع الجزائري عنون الباب السادس من القانونون 11- 90 المتضمن علاقات العمل" بالتفاوض الجماعي"، و كان عليه أن يعنونه" باتفاقيات و اتفاقات الجماعية"، كون معظم المواد التي احتواها هذا الباب تعلقت باتفاقيات الجماعية و ليس بالتفاوض الجماعي، وبالتالي كان على المشرع أن يقتدي بما ذهب إليه التشريعات العربية، و ما ذهب إليه التشريع الفرنسي.

الفرع الثاني: تمييز اتفاقيات الجماعية عن التصرفات المشابهة

تتشابه اتفاقية العمل الجماعية عن غيرها من العقود الأخرى الواردة على العمل في بعض النواحي، لكنها تتميز عنها بما يضمن لها الاستقلال والذاتية، مثلما هو الحال في عقد العمل الفردي، واتفاقيات الصلح، وكذلك عقد تأسيس المنظمة العمالية أو منظمة أصحاب الأعمال³.

1- نفس المادة فقرة 2 من ق 90 .

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

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

أولاً: تمييز اتفاقيات الجماعية للعمل عن عقد العمل الفردي.

المعروف أن عقد العمل الفردي هو ذلك اتفاق الذي يربط بين العامل وصاحب العمل، تحت إدارة وإشراف هذا الأخير، مقابل أجر يدفعه الطرف الثاني، وينشأ التزامات على عاتق الطرفين المعيار الذي يستخلص من هذا التعريف لعقد العمل، هو معيار التبعية القانونية للأجير نحو مستخدمه¹، وبالتالي تختلف اتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي من حيث الطبيعة والموضوع كل منهما.

- من حيث الطبيعة:

تتميز اتفاقية الجماعية للعمل بصبغة جماعية، ويظهر ذلك من خلال أطرافها وآثارها. بالنسبة لأطرافها فهي تضم كل من المنظمة النقابية العمالية وصاحب العمل، أو أكثر من منظمة وأصحاب العمل، فالخلاف الجوهري يكمن في كون اتفاقية الجماعية يجري فيها التفاوض على أساس التكافؤ بين أطراف أصحاب العمل والعمال مما يسمح لهم بمعالجة أهم مسائل المتعلقة بالمؤسسة المستخدمة²، على عكس العقد الفردي الذي يملئ فيها صاحب العمل كل ما يتعلق بشروط التشغيل بإرادته المنفردة، وهذا ما يهدف إلى عدم المساواة الجوهرية فيما بينهم.

الحقيقة أن عقد العمل كثيرا ما يكيف أنه (عقد إذعان)³، والعمال يكون دوما طرفا مذعن بالتالي لا يوجد تفاوض حقيقي على شروط التشغيل والعمل⁴.

بالنسبة لآثارها فهي أيضا ذو صبغة جماعية، تمتد لتفيد كافة العمال، سواء كانوا أعضاء في النقابة وقت إبرامها أو بعد الإنضمام إليها، وعليه يجب احترام أحكام هذه اتفاقية وقواعدها والإمتناع عن القيام بأي فعل من شأنه يؤدي إلى عرقلة تنفيذ هذه الأخيرة⁵

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

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

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

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

5- مصطفى أبو عمرو، نفس المرجع السابق، ص 185.

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

- من حيث الموضوع:

إن عقد العمل الفردي ينشأ علاقة تبعية بين طرفيه، بحيث يخضع العامل لسلطة رب العمل ويحدد هذا الأخير النظام الواجب إتباعه داخل المؤسسة المستخدمة، أما اتفاقية الجماعية للعمل فإنها تتعلق بتنظيم علاقات العمل عن طريق وضع قواعد التي يلتزم بها العمال عند إبرام عقود العمل الفردية، كما تعتبر أداة تفاوض توفر نوع من القوة للطبقة العاملة في علاقاتها بأصحاب العمل لتحقيق مطالب وخلق نوع من التوازن في العلاقة بين الطرفين¹.

ثانياً - تمييز اتفاقية الجماعية عن اتفاق الصلح:

يعرف اتفاق الصلح على أنه اتفاق الذي يتوصل إليه الأطراف المتنازعة، أي صاحب أو أصحاب العمل من جهة، وتنظيم أو تنظيمات نقابية من جهة أخرى، عن طريق تقديم تنازلات متبادلة بين الطرفين، كأن يلتزم صاحب العمل بتحقيق مطالب العمال²

- من حيث طرق الإبرام :

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

أ- عن طريق التفاوض الجماعي : يكون بين ممثلي العمال النقابيين أو غير النقابيين من جهة وبين صاحب أو أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة ثانية، حيث إستقر المشرع الجزائري على وجوب التفاوض بين الطرفين لتسوية النزاع ، بنصه صراحة" يجب على

1 - مصطفى أبو عمرو، المرجع نفسه، ص186 .

2 - أحمية سليمان، اتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق ، ص .

- من حيث الموضوع: إن اتفاقات الصلح تتصب بالدرجة الأولى على معالجة أسباب النزاعات الجماعية في العمل وقد يكون موضوع اتفاق مقتصرًا على الجوانب الإجرائية لإتمام مهمة معينة كاتفاقات التي تحصل عن طريق المصالحة أو التحكيم، لتجاوز الصعوبات الناتجة عن الإجراءات أو التعويضات الخاصة بحالة التسريح لأسباب اقتصادية¹.

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

ثانياً: تمييز اتفاقية الجماعية عن عقد تأسيس منظمة عمالية أو منظمة أصحاب العمل

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

1 - المواد 11 إلى 14 من المرسوم التشريعي 09-94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية

الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر.ج.ج، عدد 34 الصادرة في سنة 1994.

2 - أحمية سليمان، اتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ، ص 106 .

3 - مصطفى أحمد أبو عمرو، نفس المرجع السابق ، ص 186 .

المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للاتفاقيات 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 اتفاقية الجماعية مجرد اتفاق إداري يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنضمين إلى الهيئات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة¹.

الفرع الأول : الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية

أولاً : لدى فقهاء القانون الخاص.

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

استند أنصار النظرية العقدية في تحليل انصراف آثار اتفاقية الجماعية بالنسبة إلى الغير إلى موضوع الوكالة، فالنقابة عندما تبرم اتفاقية الجماعية إنما تبرمها لصالح العمال وباسمهم، وتكون بذلك وكيلاً عن أعضائها³.

يرى البعض من الفقهاء أن هذا المبرر لا أساس له من الناحية القانونية، حيث لا يمكن أن تصور وجود وكالة من العمال لنقابتهم، سواء كانت تلك الوكالة قانونية أو اتفاقية. على هذا الأساس، فإن الاتجاه الحديث للتشريعات العمالية، حيث وسع في النطاق المهني للاتفاقية الجماعية، منه تبرز بوضوح أهميتها العملية، حيث تساعد على ثبات العلاقات المهنية مما يقلل من حجم النزعات العمل، وتقادي مساوئ التدخل التشريعي في المجالات التفصيلية للعامل⁴.

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

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

3 - بن عزور بن صابر، نفس المرجع السابق ، ص 146 .

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

ثانياً: لدى فقهاء القانون العام.

يرى أصحاب هذه النظرية أن اتفاقيات الجماعية عقد، في ظاهرها لها طابع العقود في أحكام العقد ومضمونه، هما ثمرة المفاوضات التي تجرى على قَدَم المساواة بين نقابات العمل من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى¹، نتيجة لهذا المظهر التعاقدية، انساق الفقه المدني وراء فكرة العقد، غير أن أنصار هذه الفكرة أغفلوا في تحليلهم مضمون اتفاقية الجماعية، فهذا الأخير خلافاً للقواعد العامة لنظرية العقد، لا تنتج بذاتها الحقوق والالتزامات وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي².

تأثر المشرع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث، حيث أعتبر اتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة، فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي للعقد، إذ استعمل مصطلح "العقود الجماعية للعمل" بدل اتفاقية الجماعية، عند تعرضه لصلاحيات مفتش العمل في إطار علاقات العمل الجماعية والمتمثلة في مساعدة الشركاء الاجتماعيين في إعداد اتفاقيات الجماعية للعمل³. رغم الطابع التعاقدية للاتفاقية الجماعية، فهي لا تبتعد عن طابعها اللائحي ويظهر ذلك جلياً من خلال تدخل المشرع بموجب أحكام قانونية لوضع إطارها العام، ومن ذلك مثلاً تحديد تمثيلية الطرفين المتعاقدين أثناء عملية التفاوض الجماعي⁴.

1 - بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 150 .

2 - أحمد حسن البرعي، نفس المرجع السابق ، ص 86 .

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

4 - المادة 114 و 124 من ق رقم 90 - 11، نفس المرجع السابق

الفرع الثاني : أنواع اتفاقيات الجماعية للعمل

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

▪ **تعتبر اتفاقية جهوية:** إذا مست أثارها أكثر من ولاية، وتكون هذه الولايات من نفس المنطقة، فهنا تعتبر اتفاقية جهوية (تجمع بين أكثر من بلدية للولايات تكون من نفس الجهة) .

▪ **بالنسبة للاتفاقيات الوطنية:** فهي تلك التي ترتب أثارها على أكثر من بلدية للولايات ليست من نفس المنطقة وهذا النوع من اتفاقية ينفذ فقط على البلديات التي أبرمتها.

▪ **أما اتفاقيات القطاعية:** فهي التي تخص قطاع نشاط معين مثلاً كاتفاقية القطاعية في مجال الفنادق، هي اتفاقية تمس كل الولايات التي يُمارس فيها قطاع النشاط الذي خصته.

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

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

المشرع قسم اتفاقيات بهذه الطريقة من أجل التمكن من تحديد الجهة المختصة بالمصادقة على هذه اتفاقية¹.

1 - المادة 126 من ق رقم 90 - 11، نفس المرجع السابق.

المبحث الثاني : شروط إعداد اتفاقيات الجماعية للعمل

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

المطلب الأول : الشروط الشكلية لإعداد اتفاقية الجماعية للعمل

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

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

الفرع الأول : كتابة اتفاقية الجماعية للعمل

بالرجوع إلى نص المادة 114 من القانون رقم 90 - 11⁴ التي تنص على أن " :الإتفاقية الجماعية اتفاق مدون "... منه نجد أن الكتابة شرط أساسي لانعقاد إتفاقية الجماعية، وهذا تحت طائلة البطلان⁵.

1 - نفس المرجع السابق ، ص 152 .

2 - بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 173 .

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

4 - المادة 114 من ق 11 - 90 ، نفس المرجع السابق

اشتراط الكتابة يرجع إلى أهمية اتفاقية الجماعية وإتساع نطاق سريانها، فالكتابة ليست شرطا لإثباتها كما في عقود العمل الفردية، وإنما هي ركن فيها، ويترتب عن إغفالها بطلان اتفاقية بطلانا مطلقا¹.

إلى جانب ذلك فإن كان المشرع الجزائري إشتراط الكتابة في اتفاقية الجماعية، فإن المشرع الفرنسي ذهب إلى أبعد من ذلك، باشتراطه أن تكون اتفاقية الجماعية محررة باللغة الفرنسية²، أما المشرع الجزائري لم يحدد لغة معينة لكتابة اتفاقية الجماعية، وهذا على غرار ما نراه في الواقع العملي، أن كثير من المؤسسات والهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة اتفاقية الجماعية باللغة الفرنسية فقط، مثلما هو الحال في اتفاقية الجماعية لمؤسسة نفعال الصادرة بتاريخ جويلية 2007 ، وعليه كان على المشرع الجزائري أن يشترط في كتابة اتفاقية باللغة العربية، أو على الأقل باللغتين ليتمكن جميع العمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها وفهم أحكامها، علما أن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد³.

تطبيقا للمبدأ الدستوري السالف الذكر، صدرت مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تلزم معظم الإدارات و الهيئات العمومية، بتحرير العقود الإدارية التي تبرمها باللغة العربية وحدها، ويمنع تسجيلها وإشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية⁴.

1- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996 ص572 .

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

3- حسب المادة 3 من الدستور 1996 ، المعدل والمتمم بموجب قانون رقم 16، 01، ج.ر.ج. عدد14 الصادرة في 07 مارس 2016 ، أن: " اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية _ اللغة الأمازيغية هي اللغة الوطنية والرسمية"

4- بن عزوز بن صابر، نفس المرجع السابق ، ص177 .

الفرع الثاني : تسجيل اتفاقية الجماعية للعمل وإشهارها

لتسجيل اتفاقية الجماعية، يجب تقديمها عند إبرامها مباشرة إلى الجهات المختصة بذلك وهي مفتشية العمل وكتابة الضبط القسم الإجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً¹، كما تحدد ذلك المادة 126 من القانون 11-90، التي تنص على أنه: "يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر إستعجالاً منهما اتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية (اتفاق جماعي) للمؤسسة.

- في مقر البلدية، إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.

- في مقر الولاية، عندما يمتد مجال تطبيقها إلى ولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة.

- وفي مدينة الجزائر، فيما يخص اتفاقية الجماعية (اتفاق الجماعي) المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية."

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

لم يكن هناك نص صريح ليحدد مهلة إيداع اتفاقية الجماعية للعمل، سواء أمام مكتب مفتشية العمل أو أمام كتابة الضبط المحكمة المختصة، بل ألزم المشرع لأطراف التفاوض الجماعي إيداع اتفاقية الجماعية أو اتفاق الجماعي " فور إبرامها " أمام الجهات المختصة السابقة الذكر².

بالنسبة لإشهار اتفاقية الجماعية كآخر إجراء من الإجراءات الشكلية بعد تسجيلها، ويجب ضمان إعلام العمال المعنيين بها³، حيث نص المشرع الجزائري على أنه " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل اتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين و توضع نسخة من اتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان العمل"⁴.

1 - بن عزوز بن صابر المرجع نفسه، ص 178 .

2 - المادة 126 من ق رقم 11-90، نفس المرجع السابق

3 - المادة 119 من القانون نفسه.

4 - بن سعدي يوسف، اتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، نفس المرجع السابق، ص 19

مجال اتفاقية الجماعية في ظل القانون الساري المفعول، ليس للمفتش العمل سوى الإطلاع ووضع ختمه على اتفاقية الجماعية، وإذا لاحظ أثناء إطلاعه عليها ووجد أن الأحكام الواردة فيها مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية، أو تمس بالحقوق المكرسة قانونا للعمال فيقوم مباشرة بعرضها على الجهة القضائية المختصة قصد إبطال تلك الأحكام¹. القاعدة أن اتفاقية الجماعية تسري وتطبق أحكامها بعد استنفاد الإجراءات الشكلية السابقة الذكر أي بعد تسجيلها وإشهارها، لكن من الناحية العملية هناك اتفاقيات جماعية حددت تاريخ سريانها من يوم تحريرها والتوقيع عليها بين الطرفين². تعد الإجراءات الشكلية السالفة الذكر، إجراءات إلزامية لإعداد اتفاقية الجماعية للعمل ويترتب على كل من خالف أحكامها، عقوبات وغرامات مالية بقوة القانون³.

المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لإعداد اتفاقية الجماعية

يعد التفاوض الجماعي أهم وسيلة قانونية تهدف إلى إنشاء قاعدة قانونية اتفاقية، أساسها تراضي الأطراف⁴، تكون بالتشاور والتحاور الودي المباشر الذي يكون بين العمال أو ممثليهم من جهة وبين أصحاب الأعمال أو ممثليهم من جهة أخرى، بغية تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل في إطارها القانوني، كما يهدف التفاوض الجماعي أيضا إلى إحداث نظم جديدة أو مؤسسات، كإنشاء نظام الحماية ضد البطالة، وجعله حدا للنازع الجماعي، وامتدت لتشمل مجالات التجارة والزراعة والمال، نسبة لزيادة العمال بها وكذلك الإستثمارات المتنوعة التي وجهت إليها⁵.

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

2- بن عزوز بن صابر، نفس المرجع السابق، ص 184.

3- حسب المادة 152 من ق رقم 11-90، على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل إتفاقيات أو إتفاقات جماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين و كذا كل رفض للتفاوض في الأجل القانونية."

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

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

الفرع الأول : تحديد أطراف التفاوض الجماعي

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل¹، أطراف اتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أعدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

أولا : النقابة العمالية (العمال) .

العمال ليس لديهم الحق في إبرام اتفاقية جماعية إلا بتنظيم نقابة أو عدة منظمات نقابية ممثلة للعمال تمثيلا كافيا²، لهذا أصبح الحق النقابي من ضمن المبادئ المنصوص عليها في الدساتير الحديثة لمختلف الدول، مثلما هو الشأن بالنسبة للتشريع الجزائري الذي إعترف في فقرتها الأولى دستوريا بمبدأ الحق النقابي³، وهذا ما جاء به أيضا في القانون 90 - 14 من المادة 38 التي تنص "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالإجراء في كل مؤسسة في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية ، على سبيل المثال:

-المشاركة في مفاوضات اتفاقيات أو اتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة."

1 - المادة 114 من القانون رقم 11- 90 المشار إليه سابقا والمادة 38 من القانون 90 - 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 المؤرخ في 06 جويلية 1990 المعدل و المتمم بالقانون 30 - 91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج.ر عدد 68 ، المعدل والمتمم أيضا بموجب الأمر 96 - 12 المؤرخ في جوان 1996
2 - TEYSSIE Bernard, Droit du travail-T.2 : Relation collectives de travail , 2em édition , Litec, paris,1993, P 336
3 - حسب المادة 56 من دستور 1996 ، المعدلة والمتممة بموجب المادة 70 من قانون 16 - 01 ، ج.ر.ج عدد 14 الصادرة في 07 مارس 2016 على أنه " :الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين."

ثانيا - الهيئة المستخدمة (صاحب العمل) :

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

فالمشرع الجزائري خول للمستخدم إمكانية إبرام اتفاقية الجماعية بنفسه، أو في إطار مجموعة من أصحاب العمل أو شخص معنوي، أو أي تمثيل يضم أصحاب العم²، كما يمكن لصاحب العمل أن ينيب عنه من يمثله في المفاوضات، لأن حضوره الشخصي ليس إجباري³.

بالنسبة للتفاوض الذي يجري على مستوى المؤسسة، فإنه يكون بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض، تتكون من عدد متساوي من ممثلي النقابيين للعمال، وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم⁴.

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

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

أضاف المشرع الجزائري على أنه، حتى تسير المفاوضات الجماعية بطريقة حسنة، فإنه يتعين على كل واحد من الطرفين أن يعينوا رئيسا يعبر عن رأي أغلبية الأعضاء الوفد الذي يقوده، ويصبح ناطقه الرسمي⁶.

1 - المادة 114 من القانون رقم 11-90 السالف الذكر

2 - بن عزوز بن صابر، نفس المرجع السابق، ص 60 .

3 - بن سعدي يوسف، اتفاقية الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، نفس المرجع السابق ص 14 .

4 - علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 567 .

5 - المادة 123 من ق رقم 90 - 11، نفس المرجع السابق

6 - بن سعدي يوسف، نفس المرجع السابق، ص 14 .

أما اتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري جاءت أكثر تفصيلا وشمولا من حيث إجراءات التفاوض الجماعي، وفي هذا الإطار أحدثت لجنة متساوية الأعضاء "تدعى لجنة التفاوض والتشاور 03 أعضاء منها يمثلون المنظمة النقابية لعمال الديوان و الآخرين يمثلون الهيئة المستخدمة، على أن يعين كل طرف في التفاوض رئيسا الذي يصبح ناطقه الرسمي.

تعقد اللجنة اجتماعاتها كلما اقتضت الضرورة ذلك، بناء على دعوة من الإدارة العامة، بعد إخطار أحد طرفي التفاوض لها، ويجب أن يرفق الاستدعاء بجدول أعمال الاجتماع، خلال مدة لا تقل عن 8 أيام من تاريخ عقده، بمجرد تأسيس اللجنة تقوم بإعداد نظامها الداخلي، إن حضور أعضاء اللجنة للاجتماعات المبرمجة إلزامي وبصفة شخصية، وفي حالة تعذر حضور أحد الأعضاء لأسباب طارئة تواصل اللجنة أعمالها بحضور أغلبية أعضائها، وتسجل ما توصلت إليه في سجل خاص يوقع عليه أطراف التفاوض، خاصة المستخدم وأمين الفرع النقابي الممثل للعمال داخل الديوان، وذلك يساعد الطرفين على توقيع اتفاقية الجماعية إذا تم اتفاق على كل العناصر المعروضة، أما إذا اتفق الطرفان على بعض العناصر واختلفا حول الأخرى، فبإمكانها توقيع اتفاقات جماعية حول العناصر المتفق عليها، وتخطر مفتشية العمل المختصة إقليميا بالعناصر المختلف بشأنها¹.

وقد منحت اتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري لأعضاء اللجنة تسهيلات للقيام بعملهم في ظروف حسنة، ومن أهمها التزام مديرية الديوان وتعهداتها بوضع كل الوسائل البشرية والمادية تحت تصرفهم، بالإضافة على ذلك يمكن للجنة أن تستعين بكل شخص طبيعي من بين عمال الديوان أو من خارجه، أو كل شخص معنوي التي تراه مؤهلا لمساعدتها وتقديم الاقتراحات أثناء اجتماعاتها².

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

2 - بن عزوز بن صابر، اتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار .الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة 1 ،

الفرع الثاني: مضمون اتفاقية الجماعية.

تتضمن اتفاقية الجماعية تشريعا اتقاقيا، بمعنى لها دور تكميلي للقانون، وذلك لسد فراغاته أو وضع قواعد جديدة، وقد تتضمن أيضا التأهيلات المهنية والأجور التي تقابلها وتحدد فترة التجربة والضمانات الاجتماعية... إلخ¹.

المسائل التي يمكن أن تتضمنها اتفاقية الجماعية - تحدد المادة 120 من القانون

90- 11 على وجه الخصوص ما يلي:

- ✓ التصنيف المهني.
- ✓ مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوجيهها.
- ✓ الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- ✓ التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- ✓ المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.
- ✓ كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
- ✓ تحديد النفقات المصرفية.
- ✓ فترة التجريب و الإشعار المسبق.
- ✓ مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة، أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط.
- ✓ التغيبات الخاصة.
- ✓ إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- ✓ الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ✓ ممارسة الحق النقابي.
- ✓ مدة اتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.
- ✓ المشرع الجزائري أورد هذا النص على سبيل المثال لا الحصر، ومنه فوض الأمر لأطراف اتفاقية الجماعية في تنظيم المسائل المتعلقة بالعلاقة التي تربط بين صاحب

1 - المادة 125 من القانون رقم 90- 11

العمل والعمال وهذا ما يجعل من اتفاقية الجماعية المرجع الثاني بعد القانون، بدورها التكميلي والتفسيري لهذا الأخير¹.

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

- يجب أن لا تتضمن اتفاقية الجماعية بندا مخالف للنظام العام، أو من شأنه الإخلال بالأمن و الإضرار بالمصلحة الإقتصادية للبلاد، وكما تعد باطلة إذا اقترنت بشرط يخالف القاعدة القانونية، ما لم يكن هذا الشرط أكثر نفعاً للعمال².
لقد بينت المادة 91 من القانون رقم 11- 90³، كيفية مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

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

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

➤ في حالة عدم توفر الهيئة المستخدمة سوى على مكان عمل وحيد، فإن صلاحيات لجنة المشاركة يمارسها مندوب المستخدمين⁴.

طبقا لنص المادة 99 من القانون رقم 90 - 11، التي جاء فيها بأنه:
"يحدد مندوبي العمال كالاتي:

✓ من 20 إلى 50 عاملا :مندوب 01

✓ من 51 إلى 150 عاملا :مندوبان 02

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

✓ من 401 إلى 1000 عاملا :ستة (06) مندوبين،

و يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملا إذا تجاوز العدد 1000 عاملا. "

1 - عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الإقتصادية، دار القصة، الجزائر ، 2009 ، ص 219.

2 - أحمية سليمان، اتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ، ص . 103

3 - بن سعدي يوسف، نفس المرجع السابق ، ص 17 .

4 - المادة 93 مكرر من القانون نفسه.

خلاصة الفصل

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

الفصل الثاني

دور الاتفاقيات الجماعية في ضمان استقرار
علاقة العمل الجماعية

تمهيد:

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

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

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

1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -علاقة العمل الفردية -جزء ثاني، -ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1998 ، ص51.

2 - دسوقي رأفت، نفس المرجع السابق ، ص32 .

3 - الطيب بلونة، جمال ح بلولة، نفس المرجع السابق ، ص49 .

4 - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار للتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري نفس المرجع السابق ، ص313 .

كما تعتبر النزاعات الجماعية من بين المسائل المطروحة بين أطراف علاقة العمل، بحكم المصالح المتناقضة، وهذه الأخيرة قد تؤدي إلى اختلال التوازنات بين مصالح الطرفين وعرقلة المجالات الإقتصادية والإجتماعية، لهذا جاءت الإتفاقية الجماعية للحد والوقاية من نشوب النزاعات الجماعية ومعالجتها بطرق سلمية¹.

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

المبحث الأول: تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف

لقد أشرنا سابقا، أن محل وموضوع الاتفاقية الجماعية هو وضع قانون اتفاقي لتنظيم "مجموع شروط التشغيل والعمل لفئة أو عدة فئات مهنية"¹، الأمر الذي يجعل الاتفاقية المصدر المباشر لعلاقات العمل الجماعية²، وذلك بتحديد أوقات العمل وتنظيم قواعد وشروط النظافة والأمن منه

أصبح الجانب الاتفاقي من هذا التنظيم يطغى على النصوص التشريعية والتنظيمية إلى جانب ذلك، فإن القانون المنظم لعلاقات العمل لم يتطرق بصورة دقيقة إلى كل حقوق والتزامات الأطراف، بل ترك المجال للاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي، سعيا منه لإضفاء الطابع التعاقدى على علاقة العمل، مما يدعم مبدأ استقلالية المؤسسة المستخدمة³.

المطلب الأول : تنظيم شروط العمل

لتنظيم علاقة العمل بين صاحب - رغم النصوص القانونية التي جاءت في القانون 90- 11 العمل والعمال، إلا أنه يوجد هناك قانون آخر داخل المؤسسة المستخدمة، ألا وهي الاتفاقيات الجماعية التي منح لها المشرع القوة الإلزامية ، لما لها من دور في تنظيم أهم الوظائف والمسائل التي تتشكل منها شروط وظروف العمل، والهدف من ذلك هو استقرار علاقة العمل⁴.

1 - المادة 114 من القانون رقم 90 - 11 ، نفس المرجع لسابق

2 - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ، ص 259 .

3 - عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق ، ص 170.

4 - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق ، ص 267.

الفرع الأول: مدة العمل

تعتبر مدة العمل من أهم المسائل التي تطرح داخل المؤسسة المستخدمة، و تثير نقاشا اجتماعيا حادا، وهذا يعود إلى الفراغ القانوني الوارد في التشريع المنظم لعلاقة العمل الجماعية في مواده 22 إلى 26 الملغاة، وهذا ما أدى بالاتفاقيات الجماعية إلى تنظيم كل من المدة القانونية للعمل والعمل الليلي والساعات الإضافية والأشكال الأخرى كالعمل التناوبي¹، منه تطبق هذه الشروط على كل عامل مهما كانت طبيعة نشاطه، ومهما كانت الطبيعة القانونية لصاحب العمل الذي يشغله²:

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

1-الأصل: المدة القانونية للعمل هي أربعون (40) ساعة كما حددها الأمر 97 خلاف الوضع السابق الذي كان فيه حجم الأسبوعي للساعات يقدر ب (44) ساعة، وهذا التخفيض للساعات جاء بعد الاتفاق الوطني الذي تم مع نهاية 1996 في إطار اللقاءات الدورية لكل من نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابات أصحاب العمل والحكومة³ ويعتبر القانون الذي أحال تنظيم وتوزيع هذه المدة على أيام العمل الأسبوعية إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل⁴.

2-الاستثناء: نص المشرع على أنه: "يمكن تخفيض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، (...) ويجوز رفعها بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط"⁵.

من خلال هذا النص يتضح لنا أن القانون ترك صلاحيات تخفيض ورفع المدة

1 - الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر المؤرخة في 30 جويلية 2003.

2 - عيد أسلام ذيب، نفس المرجع السابق ، ص172 .

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

4 - أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ، ص 267 .

5 - المادة 83 من الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، السابقة النكر.

القانونية الأسبوعية للعمل للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يتعلق بظروف العمل من المدة القانونية للعمل، وهذا حسب النشاطات الممارسة وما تتطلبه من إمكانيات جسدية أو فكرية.

تجدر الإشارة إلى أن الساعات الأسبوعية من العمل المذكورة سابقا المحددة بأربعين ساعة توزع على خمسة (05) أيام، وتحدد كيفيات توزيعها عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية¹.

ثانيا- الساعات الإضافية: يعد اللجوء إلى الساعات الإضافية إجراء استثنائي في أغلب التشريعات المقارنة، وهذا ما أخذ به أيضا المشرع الجزائري في القانون المتعلق بالتنظيم المدة القانونية للعمل²، منه يمكن لصاحب العمل إستثناء أن يطلب من أي عامل تأدية ساعات إضافية، ففي حالة رفض العمال تلبية طلب صاحب العمل فإنه لا يمكن اعتبارهم في توقف مدبر أو تماطل عن تأدية مهامهم، أما إذا كان طلب إضافة ساعات العمل إضافية بترخيص من مفتش العمل³، فإن رفضهم يعد ارتكابا لخطأ جسيم⁴، وعليه يجوز للمستخدم أن يأمر أي عامل بأداء الساعات الإضافية زيادة عن المدة المقررة قانونا دون أن تتعدى هذه الأخيرة 20 بالمائة مع مراعاة أحكام المادة 26⁵.

غير أنه يجوز مخالفة حدود المستخدم في الحالات التي نذكرها⁶، وضمن الشروط المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار.

1 - المادة 04 من الأمر رقم 97 - 03، نفس المرجع لسابق.

2 - الطيب بلولة، جمال حبلولة، نفس المرجع السابق ، ص 58 .

3 - المادة 31 من القانون رقم 97 - 03، نفس المرجع السابق ، التي تنص "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا إستثنائيا..."

4 - المادة 88 من الإتفاقية الجماعية ليريد الجزائر ، سابقة الذكر.

5 - عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق ، ص 175.

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

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

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

يختلف تنظيم العمل في معظم المهن والمؤسسات المستخدمة، وهذا ما أدى بالمشروع الجزائري إلى تفويض هذا المهام إلى الاتفاقيات الجماعية³، التي بدورها تنظم القواعد والشروط ووضع استراتيجيات المصالح والمناصب العمال التي يتم فيها العمل الليلي، وكذا الفئات المهنية التي يمكن أن تستدعي القيام بهذه الأعمال.

إلى جانب ذلك وضع آليات العملية والمعاملة التي تميز بها هؤلاء العمال أثناء قيامهم بهذا العمل، في حقيقة الأمر أن إحالة تنظيم هذا الموضوع إلى الاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسة المستخدمة شيء بديهي وواقعي، بحكم أن أطراف هذه الاتفاقيات هم الأكثر دراية بمتطلبات العمل داخل هذه المؤسسة⁴، غير أنه لا يسمح بتشغيل العمال من كلا الجنسين الذين لم يبلغوا سن 19 سنة كاملة في العمل الليلي، ضف إلى ذلك حضر التشغيل بالنسبة للعاملات في أعمال ليلية.

1 - المادة 31 فقرة 02 من القانون رقم 90 / 21، نفس المرجع السابق.

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

3 - المادة 67 من الاتفاقية الجماعية لنفطال، المؤرخة في 31 جويلية 2007.

4 - عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق ، ص174.

أبرز مثال على ذلك مؤسسة كنديا، باعتبار الحليب مادة أساسية ذات استهلاك واسع، وهي مؤسسة تقوم بعملية الإنتاج ليلاً، وعملية التوزيع نهاراً، وكذا المؤسسات الأخرى التي تعمل بصفة مستمرة العمل، استثناءاً يمكن لمفتش العمل المختص إقليمياً أن يمنح رخصاً بالنظر لطبيعة النشاط الممارس¹.

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

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

إلى جانب نظام العمل التناوبي هناك أشكال أخرى في تنظيم مدة العمل داخل المؤسسة المستخدمة، منه نظام العمل الدوري الذي يعرف بالنظام الإسترجاع، يكون فيه العمل لفترة

متواصلة دون احترام المدة القانونية للعمل، على أن يستفيد من فترة الراحة مساوية لفترة العمل المؤدى أو قريبة

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

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

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

منها، وأبرز مثال على ذلك نظام ثمانية (08) أسابيع الذي يكون فيه ستة (06) أسابيع عمل، وأُسبوعين (02) راحة، وفقا ما يتناسب وطبيعة أو متطلبات داخل المؤسسة المعنية، هناك أيضا نظام العمل الإلزامي، الذي يخضع بدوره لبعض العمال في بعض المناصب لمتطلبات العمل خارج أوقات العمل العادية، بهدف الاستجابة إلى خصوصيات النشاط الذي تقوم به المؤسسة، كإجراء الصيانة أو إصلاح الأعطاب... إلخ¹.

الفرع الثاني : الراحة القانونية والعطل والغيبات

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

أولا: الراحة القانونية

1- الأصل: يحق لجميع العمال مهما كانت طبيعة النشاط الذي يمارسونه، ومهما كانت مدة عقد العمل الذي يربطهم، للاستفادة من يوم راحة في الأسبوع المحددة قانونا واتفاقا³، منه يتضح أن جميع قطاعات العمل الصناعي والفلاحي والتجاري والخدمات والإداري تتمتع بهذا المبدأ، بحيث يكون تحديد يوم الراحة في يوم الجمعة وفي ظروف عادية للعمل⁴.

1 - المواد 78 و 79 من الاتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر .

2 - الفصل الرابع من ق رقم 90 - 11، نفس المرجع السابق .

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

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

2- الاستثناء: إن الاستثناءات الناتجة عن تطبيق قواعد قانونية أو تنظيمية، تسمح بتأجيل يوم الراحة الأسبوعية أو تتمتع بها في يوم آخر، بمعنى أنه يمكن تحديد يوم آخر غير يوم الجمعة، وذلك بمراعاة أسباب ومستجدات اقتصادية أو لدواعي تنظيم الإنتاج، كما يسمح القانون لصاحب العمل بتنظيم الراحة الأسبوعية بالتناوب، بمعنى يصبح يوم الجمعة يوم عمل، بشرط أن يكون ذلك لعدم ملائمة توقف العمل مع طبيعة النشاط الذي تقوم المؤسسة المستخدمة¹.

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

ثانيا: العطلة السنوية

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

بالنسبة لتحديد مدة العطلة السنوية يستند حسابها على عدد الأشهر التي أدي فيها العمل خلال السنة المنصرمة، التي تمتد من أول جويلية من السنة السابقة للعطلة، إلى 30 جوان من السنة

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

2 - المادة 82 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

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

التي تمنح فيها العطلة¹، ويمنح يومان ونصف من الراحة مقابل كل شهر من العمل، وتكون مدة العطلة السنوية العادية 30 يوم متتالية، وهي مبدئياً أقصى مدة².

إلى جانب ما ذكرناه سابقاً، هناك حالات إستثنائية يستفيد العمال الذين يمارسون نشاطهم في ولايات الجنوب من عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة، و يكون

تنظيمها بموجب الاتفاقيات الجماعية التي تحدد كيفية منح هذه العطلة، كما لها دور في تمديد هذه العطلة لفائدة العمال الذين يقومون بأشغال شاقة أو خطيرة، من شأنها أن تسبب لهم متاعب بدنية أو عصبية³.

ثانياً: الغيابات

1- الإجازات القانونية الخاصة المدفوعة الأجر: لم يستغني المشرع الجزائري في تنظيمه للإجازات القانونية والخاصة المدفوعة الأجر، عن المسار الذي اتبعه في تنظيم أوقات الراحة والعطل السابقة، حيث حدد الإجازات والعطل القانونية بمقتضى القانون⁴، وتعتبر من النظام العام، بحيث أقر المشرع الجزائري على أنه: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً، لأسباب التالية:

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

2 - المادة 40 من ق رقم 90 - 11، نفس المرجع السابق.

3 - المادة 45 من ق رقم 11- 90، سالف الذكر. وكذلك المادة 88 من الإتفاقية الجماعية - نفعال، سابقة الذكر.

4 - المادتين 35 و 36 من القانون نفسه، وكذلك ما ذكرناه سابقاً حول العطلة الأسبوعية والعطلة السنوية.

- تأدية مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددتها الأحكام القانونية أو التعاقدية¹، وهذا ما استقرت عليه مختلف الاتفاقيات الجماعية، وهي أحكام قانونية لا يمكن تجاوزها²، إلا أنه هناك العديد من الاتفاقيات تجاوزت ما أورده القانون، وذلك نظرا لما تفرضه متطلبات وظروف العمل في المؤسسات التي تسري عليها هذه الإتفاقية، وهذا ما يؤكد نجاح تجربة القانون الاتفاقي في الجزائر، نظرا للحقوق و الامتيازات الممنوحة للعمال أكثر من تلك التي تضمنها القانون³.

2- **الإجازات القانونية الخاصة غير المدفوعة الأجر:** باعتبار أن الإجازات القانونية المدفوعة الأجر من بين الحقوق الثابتة للعمال، كان المشرع صارما في تنظيمها، في حين الإجازات القانونية غير مدفوعة الأجر، كان أقل صرامة، حيث ترك الأمر للنظام الداخلي، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري على أنه: "يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي⁴."

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

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

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

3 - أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري ، نفس المرجع السابق ص283.

4 - المادة 56 من ق رقم 90 - 11، نفس لمرجع لسابق.

المطلب الثاني: تحديد حقوق والتزامات الأطراف

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

الفرع الأول: حقوق العامل و التزاماته

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

أولاً: حقوق العامل

سنعرض على سبيل المثال بعض الحقوق الناشئة عن علاقة العمل بما فيها الحق النقابي في ممارسة النشاط، والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد، والحق في اللجوء إلى الإضراب¹.

1- ممارسة الحق النقابي: هو حق معترف به لكل لمواطنين، كما يؤكد ذلك الدستور² ويحق للأجراء والمستخدمين أن يكونوا نقابة للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية³، يعد باطلاً وعديم الأثر، كل بند منصوص عليه في اتفاقية أو اتفاق جماعي أو عقد عمل من شأنه أن يؤدي إلى تمييز بين العمال، مهما كان نوعه، بين العمال المنتمين إلى النقابة أو غير المنتمين إليها⁴، تجدر الإشارة إلى أن العامل يتمتع بالحماية القانونية من التمييز المؤسس على الانتماء السياسي أو النقابي.

1 - المادة 05 من ق رقم 90 11، نفس المرجع السابق.

2 - المادة 70 من الدستور 1996 ، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 01 -16 ، نفس المرجع السابق.

3 - القانون رقم 14 -90 ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، نفس المرجع السابق.

4 - المادة 17 من ق رقم 90 - 11 ، نفس المرجع السابق.

2- الحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد: يعتبر هذا الحق من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها العامل بمجرد إبرام العقد، ووجوب التصريح للعمال لدى هيئة الضمان الاجتماعي الذي يقع على عاتق صاحب العمل¹، كما يستفيد كذلك العامل بأداءات الضمان الاجتماعي وحمايته ضد كل الاحتمالات التي يتعرض لها، من مرض مهني والوفاة والعجز المؤقت والدائم²، وهذه الحقوق وكيفية أدائها والمنازعة المتعلقة بها تدخل ضمن القانون الضمان الاجتماعي التي تنظمه مجموعة من القوانين الصادرة في 1983.

وحق التقاعد يكون في سن معين وبعد عدد معين من سنوات العمل لانتهاه عقد العمل، وقد يكون هذا التقاعد مسبقا كاملا أو نسبيا حسب الحالات، بطلب العامل أو لأسباب اقتصادية³.

3- الحق في اللجوء إلى الإضراب: يعد الإضراب المسار الأخير للعمال للحصول على تلبية مطالبهم، وتجسيدا لنزاع جماعي الذي يكون بالتوقف الإرادي عن العمل المنفق عليه، من قبل العديد من العمال وذلك لأسباب مهنية⁴.

يعترف الدستور بحق الإضراب وممارسته في إطار القانون⁵، كما حدد المشرع المراحل المسبقة للجوء إلى الإضراب، وعدم احترام القواعد المنصوص عليها، يجعل الإضراب غير شرعي.

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

1 - عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق ، ص - 162 كما ينظر في هذا الشأن المادة 3 فقرة 1 من الإنفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

2 - عبد السلام ذيب، المرجع نفسه، ص162.

3 - القانون رقم 12-83 والتقاعد، مؤرخ في 02 جويلية 1983 ، المتعلق بقانون الضمان الاجتماعي.

4 - الطيب بلولة، جمال ح بلولة، نفس المرجع السابق ، ص54.

5 - المادة 71 من دستور 1996.

ثانيا: التزامات العامل: نقتصر الأمر على دراسة أهم الالتزامات على النحو التالي:

1- القيام بالمهام: يعتبر التزام أساسي يقع على عاتق العامل¹، ويشترط الصفة الشخصية في أدائه، كون العامل محل الاعتبار من حيث الكفاءة والقدرة اللازمة للقيام بالمهمة التي أسندت إليه، ببذل عناية ومجهود اللازم من العامل، وهذا ما استقر عليه القانون²، فالعامل ملزم بتنفيذ المهام، وإلا اعتبر تقصيره خرقا للقانون، كما يقع على عاتق العامل الالتزام بالمحافظة على وسائل العمل وأدواته الضرورية المسلمة إليه لأداء مهامه³، وهذا ما يؤدي إلى القيام بالمسؤولية التقصيرية، في حالة هلاكها أو تلفها⁴.

2- خضوع لتعليمات السلطة السلمية: يتوجب على العامل تنفيذ التزامات الموجهة إليه من قبل صاحب العمل، شريطة أن تكون تلك التعليمات مشروعة وفي ظروف عادية⁵، حيث يترتب على رفض تنفيذ التعليمات المشروعة الصادرة عن المستخدم، يشكل خطأ جسيم من شأنه يؤدي إلى تسريح أو عزل العامل عن منصبه دون إخطار وتعويض⁶.

1 - المادة 28 من قانون رقم 90 ، المعدل والمتمم بالقانون 01 - 16، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، سابق الذكر.

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

3 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، نفس المرجع السابق ، ص 81. كما ينظر في هذا الشأن المادة 05 فقرة 01 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

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

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

6 - الطيب بلولة - جمال ح بلولة، نفس المرجع السابق ، ص 59.

غير أنه يعفى في هذه الحالة من المسؤولية عن النتائج المترتبة في التنفيذ غير المشروع تجاه صاحب العمل وتجاه الغير¹.

3- **الحفاظ على السر المهني:** يعتبر السر المهني كل ما تكتمه وتخفيه نفسك ولا تطلع عليه أحدا، لدفع ضرر أو لجلب مصلحة أو تخصص به من تثق فيه دون سواه². فالقيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل، قد يمكنه من التعرف على أسرار هذا العمل وتسرب هذه الأسرار إلى الغير خاصة المنافسين من شأنه الأضرار بمصالح المستخدم، لذلك يستوجب الأمر على العامل عدم إفشاء المعلومات المهنية الممارسة، لاسيما تلك المتعلقة بالصناعة والتجارة³.

حيث يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل، يسري على جميع العقود، باعتباره لضيق بعلاقات العمل الجماعية بصرف النظر عن نوع العمل وطبيعته⁴. كما يمكن أن تفقد هذه الأسرار أهميتها حسب تقدير قاضي الموضوع، في حالة غياب الاتفاق المدة المحددة لمنع من المنافسة، وقد رتب القانون قيام مسؤولية إدارية وجنائية عند الإخلال بهذا الالتزام⁵.

1 - حسب المادة 129 من القانون المدني الجزائري ، على أنه: "لا يكون الموظفون والأعوان العموميون مسؤولين شخصيا عن أفعالهم آتت أضررت بالغير إذا قاموا بها تنفيذا لأوامر صدرت إليهم من رئيس".

2 - بوفكوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، سنة 2014 ، ص 05 .

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

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

5 - المادة 302 من الأمر رقم 66 - 156، المؤرخ في 08 يوليو 1966، المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، المعدل والمتمم.

الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل و التزاماته

بما أن عقد العمل يتميز بالطابع التبادلي، فإن لصاحب العمل حقوق والتزامات تقابل تلك التي يتمتع بها العامل أو تقع عليه¹.

أولاً: حقوق صاحب العمل

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

1- سلطة التسيير والإدارة: تتمثل في اتخاذ التدابير اللازمة للسير الحسن للعمل وتحقيق الأهداف المسطرة للإنتاج، وذلك باستعمال الطرق الأنجع للتنظيم داخل المؤسسة، لا سيما ما يتعلق بالأمن والصحة والانضباط، تكون هذه التدابير بمبادرة منفردة من صاحب العمل بعد التفاوض في شكل اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي².

2- سلطة التأديب: وهي اتخاذ عقوبات تأديبية في حالة إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية، وتختلف خطورة العقوبات حسب درجة الخطأ المرتكب، ويحدد آثارها في إطار قانوني أو اتفاقي³.

ثانياً: التزامات صاحب العمل

هي مقابل ما يمنحه القانون والاتفاقيات الجماعية من حقوق للعامل.

1 - لعبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق، ص 168.

2 - بشير هدي، نفس المرجع السابق، ص 88.

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

1- **تسديد الأجر:** يتلقى العامل أجرا مقابل العمل المؤدى أو كسبا بالتناسب مع نتائج عمله ويلزم القانون المستخدم تحت طائلة عقوبات جزائية¹، بأن يوفي للعامل أجره بكيفية منتظمة عند حلول الأجل المتفق عليه².

2- **احترام حقوق العمال:** يلتزم المستخدم بعدم تمييز بين العمال، واحترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامة العامل، كذلك الإحاطة بجميع الشروط اللازمة للتكوين المهني والترقية في العمل باعتبار حرية النقابة والمشاركة في المؤسسة من بين الحقوق المكرسة للعامل بموجب القانون³.

لذا يستوجب على المستخدم احترامها، إضافة إلى مراعاة قواعد النظافة وطب العمل والنظم الخاصة بالعمل الواردة في النظام الداخلي والاتفاقيات الجماعية، ويعاقب كل من خالف قواعد هذه الأخيرة

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

1 - الطيب بلولة، جمال ح بلولة، نفس المرجع السابق، ص62.

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

3 - المادة 05 من القانون نفسه.

المبحث الثاني: تحديد الأخطاء المهنية وكيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل

يعتبر التزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه من بين الالتزامات الجوهرية، فإذا أخل العامل بالتزاماته تترتب عليه عقوبات وتختلف العقوبة باختلاف الخطأ المرتكب، والغرض من هذه العقوبة إصلاح ما أعوج من سلوكه وحفزه على الاهتمام بتأدية عمله¹. تأتي في المرحلة الثانية المنازعات الجماعية للعمل، التي تعتبر من بين المسائل الهامة لكونها إحدى الإفرازات الطبيعية لعلاقة العمل الجماعية، بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل من جهة، وكذا التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة من جهة أخرى².

المطلب الأول: درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها

الفرع الأول: الخطأ من الدرجة الأولى

أولاً: تعريفه

هي الأعمال التي من شأنها المساس بالانضباط العام حسب ما تحدده القوانين التنظيمية الخاصة بالمؤسسة ونظامها الداخلي³، مثال على ذلك عدم مراعاة التعليمات المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن، لذلك ينبغي على العامل احترامها كما حددها المستخدم تطبيقاً للتشريع والتنظيم الساري المفعول⁴، ففي حالة عدم احترام هذه القواعد تعرضوا لعقوبات تأديبية من

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

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

3 - عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق، ص 422.

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

قبل الهيئة المستخدمة، منه فإن المستخدم مطالب بوضع القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن أثناء إعداد النظام الداخلي، كما يقع على عاتق لجنة المشاركة الالتزام بمراقبة تنفيذ هذه الأحكام¹.

يعتبر رفض تقبل أنواع الرقابة من بين الأخطاء المهنية التي يرتكبها العامل، إذ يباشر المستخدم أنواعا من الرقابة الطبية، خاصة في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة، لذا يستوجب على المستخدم إثبات بأنه أعطى فعلا هذه التعليمات، كالمراقبة عند الدخول للمؤسسة².

ثانيا: العقوبة

من الدرجة الأولى: تتضمن هذه الدرجة بعض الجزاءات البسيطة التي تتناسب مع درجة الخطأ المرتكب، والمتمثلة في الإنذار الذي يعتبر أخف العقوبات التأديبية التي يوقعها المستخدم، كالتنبيه للعامل وتحذيره، كما يمكن تهديده بتوقيع العقوبة إذا أخل بالتزاماته مرة أخرى وقد يكون الإنذار إما شفوي أو التنبيه مكتوب أو التوبيخ، أو التوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين يوم واحد إلى ثلاثة (03) أيام³.

الفرع الثاني : الخطأ من الدرجة الثانية

أولا: تعريفه

وهي الأعمال التي تحدث ضرارا بالتهاون أو عدم الحيطة لأمن العمال وأموال المؤسسة، أو الأعمال التي تحدث أضرارا مادية للعتاد أو البنايات أو المعدات والوسائل والمواد الأولية⁴، بمعنى أنه إذا ثبت أن العامل قد ارتكب هذه الأعمال عمدا سوف يتعرض إلى العقوبة.

1 - المادة 94 من القانون نفسه.

2 - الطيب بلولة، جمال ح بلولة، نفس المرجع السابق، ص 100.

3 - فريدة العبيدي، نفس المرجع السابق، ص 150.

4 - عبد السلام ذيب، نفس المرجع السابق، ص 422.

التأديبية التي تناسبها¹، ومثال على ذلك أين اعتبر القاضي أن سلوك الطيار لم يكن خاطئاً، ما دام التراجع عن الإقلاع كان لسبب شرعي، والواقع أن تسبب مثل هذا الحكم كان ينبغي أن يرتبط بتحديد الخطأ الجسيم، الذي يعود إلى القانون وليس النظام الداخلي، وكذلك إلى الطابع العمدي أو غير العمدي للضرر الذي لحق بالطائرة، وإلى مدى إسناد هذا الخطأ للطيار².

ثانياً: العقوبة من الدرجة الثانية

يعاقب عن الأخطاء المذكورة بالتوقيف عن العمل لمدة تتراوح بين أربع (04) وثمانية (08) أيام، وحرمان العامل من أجره طيلة هذه المدة، كما تكتسي هذه العقوبة بخطورة هامة لارتباطها مباشرة بالأجر، ويمثل الإيقاف عن العمل عقوبة وسطى بين التوبيخ والطرده، كذلك يعتبر دفعا بعدم تنفيذ العقد ما لم ينفذ الطرف الآخر التزامه، ويتضح أن عقوبة الإيقاف لا يسلطها إلا المستخدم نتيجة خطأ العامل³.

الفرع الثالث: الخطأ من الدرجة الثالثة

أولاً: تعريفه

تشكل أعمال العنف خطأ جسيم، التي تؤدي بدورها إلى التسريح دون مهلة الإخطار ولا تعويض، كما تشكل كذلك خطأ جزائي⁴، إلى جانب ذلك هناك بعض المسائل التي تخص الأخطاء المهنية، والمتمثلة في:

- لمسؤولية عن الاستفادة أو دفع الأجر للغير يفوق الأجر الواجب الأداء أو كل مبلغ غير مشار إليه في قسيمة الأجر.

1 - الطيب بلولة، جمال ح بلولة، نفس المرجع السابق، ص97.

2 - الطيب بلولة، جمال ح بلولة، المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

3 - فريدة العبيدي، نفس المرجع السابق، ص152.

4 - الطيب بلولة، جمال ح بلولة، نفس المرجع السابق، ص95.

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

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

لقد ذكر المشرع الجزائري بعض الأخطاء المهنية¹، التي قد تؤدي إلى تسريح بدون مهلة ولا تعويض، ومن بين هذه الأخطاء يتعين ذكر الأعمال التي يرفض بها العامل دون عذر مقبول بتنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية، والتي يلحق ضررا بالمؤسسة، ويعتبر هذا النوع بالخطأ النموذجي بالنسبة لكل الأعمال التي يخل بها العامل، كون مصطلح "التعليمات" يشمل كل الالتزامات التي تقع على عاتق هذا الأخير.

ثانيا: العقوبة من الدرجة الثالثة

تعتبر أشد الجزاءات درجة، كونها تلحق أضرارا نتيجة إخلال العامل بالتزاماته المهنية، كما يترتب عن ثبوت هذه الأخطاء، القهقرة التأديبية أو التسريح مع الإخطار أو بدون الإخطار، والفصل من العمل يعد أقصى جزاء تأديبي في سلم الجزاءات، كونه ينهي علاقة العمل².

المطلب الثاني: إجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل

لقد اهتمت مختلف التشريعات العمالية بوضع آليات وميكانيزمات لإيجاد حلول للنزاعات الجماعية للعمل³، ويقصد بهذه الأخيرة تلك الخلافات التي تثار بين مجموعة من العمال أو ممثليهم من

1 - المادة 73 من مرقم 90 - 11، سابق لذكر.

2 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، نفس المرجع السابق، ص 91.

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

جهة، وبين صاحب العمل وممثليهم من جهة أخرى، في المسائل المتعلقة بأحكام وشروط وظروف العمل، أو المشاكل الإجتماعية أو الإقتصادية أو المهنية¹.

كما تهتم كذلك الاتفاقيات الجماعية بالمسائل التي تشوبها النزاعات داخل المؤسسة المستخدمة، ولها دور في الوقاية من هذه النزاعات وعلاجها، وذلك بالسماح لأصحاب الاختصاص بالتنظيم والانسجام أكبر بين طرفي العلاقة².

الفرع الأول: إجراءات التسوية الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل

تعتبر الوقاية من النزاعات الجماعية من أهم المسائل التي تشغل اهتمام أطراف علاقة العمل لذلك نجد أغلب الاتفاقيات الجماعية تضمنت الوسائل الوقائية لتفادي هذه النزاعات، وذلك عن طريق التفاوض الجماعي من جهة الأولى، ووضع هيكل ولجان المشتركة من جهة ثانية³.

أولاً: التفاوض الجماعي المباشر

تتمثل المفاوضات الأسلوب المباشر للحوار والنقاش بين طرفي المنازعة الجماعية، حيث يلتقي ممثلوا العمال أو ممثلين النقابة مع صاحب العمل أو أصحاب العمل⁴، لتبادل الآراء وطرح الحلول الممكنة، بهدف الوصول إلى حل مشترك للنزاع المطروح.

تنص المادة 04 من القانون رقم 02-90، على أنه: "يعقد المستخدمون وممثلوا العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة"، منه يتضح أن اللقاءات الدورية تهدف إلى بقاء الاتصال المباشر، وتوفير فرص التشاور والتعاون الفعال بين الطرفين⁵.

1 - المادة 117 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

2 - القسم الثاني في الباب السادس من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

3 - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2016، ص51.

4 - المادة 119 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

5 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص92.

لاشك أن المفاوضات الجماعية أرقى صور الديمقراطية في حل النزاعات الجماعية، وضمان استقرار الأوضاع العمالية والاجتماعية والاقتصادية¹.

ثانيا: اللجان المشتركة

كثيرا ما يوكل أمر الوقاية من وقوع النزاعات الجماعية، وتآزم الأوضاع التي قد تتور من حين لآخر إلى لجان المشتركة، ولقد نشأت هذه الأخيرة لغرض التصدي من النزاعات في مراحلها الأولى².

إن قيمة التفاوض الجماعي وأهميته في استحداث لجنة خاصة مشتركة تهدف إلى تقليل التشنجات الاجتماعية وسم الموجود بين الأطراف ، وذلك لحسن سير المؤسسة وحمايتها من النزاعات التي تؤثر على استقرار العلاقة³.

لقد منح المشرع الجزائري عدة صلاحيات للجنة المشتركة⁴، من بينها:

- تتلقى المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة (03) أشهر على الأقل..إلخ
- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.
- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة.. إلخ.

1 - خليفي عبد الرحمان، القضاء الاجتماعي في الجزائر، دار العثمانية، الجزائر، 2016، ص155.

2 - أحمية سليمان، نفس المرجع السابق، ص97.

3 - خليفي عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص158.

4 - المادة 94 من ق رقم 90 - 11، نفس المرجع السابق.

تجتمع اللجنة المشتركة وجوبا خلال ثلاثة (03) أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع خلال خمسة عشر (15) يوما من تاريخ إنشائها، وتحرر محضرا لذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع¹، وينتهي التفاوض بالتوصل إلى حل يرضي عليه الطابع الاتفاقي، وبعده يدون في الاتفاق الجماعي، أما إذا كان الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبيا².

الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية من النزاعات الجماعية في العمل

إن هذه التسوية تتدرج ضمن الإجراءات العلاجية، وهي الأساليب والسبل التي تهدف إلى بحث أسباب النزاعات الجماعية، وإيجاد حلول مناسبة لها ضمن أطر وهيئات معينة كالمصالحة والوساطة والتحكيم، والتي تفترض تدخل عنصر أجنبي لتقريب وجهات النظر بين الطرفين³، خلافا بالتسوية الوقائية التي تكون بين الطرفين فقط، دون تدخل الطرف الأجنبي، بحيث تم ذكر هذه الآليات في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁴.

1 - أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 98.

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

3 - خليفي عبد الرحمان، نفس مرجع سابق، ص 164.

4 - الكتاب الخامس من القانون رقم 09 - 08 المؤرخ في 05 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية

والإدارية، ج.ر.ج. ج عدد

21، الصادر سنة 2008.

أولاً: آلية المصالحة

يتم اللجوء إلى المصالحة بعد فشل المفاوضات المباشرة، حيث يقوم طرف أجنبي محايد، سواء قاضيا كان أو مفتش عمل أو موظفا، لتقريب وجهات النظر الطرفين والوصول إلى حل النزاع¹.

تعتبر المصالحة مرحلة إجبارية، يتوجب المرور عليها من طرف المستخدم وممثلو العمال في حالة استمرار الخلاف بين الطرفين، وتتم بالأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها².

يرفع النزاع وجوبا إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، التي تقوم باستدعاء الطرفين بمجرد إعلامها بالنزاع، لمحاولة المصالحة في أجل لا يتعدى أربعة (04) أيام الموالية للإخطار وتسجيل موقف الطرفين في كل مسألة من مسائل النزاع³.

بعد انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى، يعد محضرا يوقعه الطرفين، ويدون فيها المسائل المتفق عليها، وفي حالة فشل إجراء المصالحة، يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة، ويمكن للطرفين الاتفاق باللجوء إلى الوساطة أو التحكيم⁴، ويكمن هدف الصلح بفض النزاعات الإدارية بأقصر وقت وبأقل تكاليف⁵.

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

2 - المادة 05 من ق رقم 90 - 02، سابق النكر.

3 - المادتين 05 فقرة 02 و 06 من القانون نفسه.

4 - المادتين 08 و 09 من القانون رقم 90 - 02، سابق النكر.

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

ثانياً: آلية الوساطة

تعتبر الوساطة أعلى درجة من المصالحة، حيث يعرض النزاع على طرف محايد، يقوم باقتراح الحلول الممكنة للنزاع، بعد تلقيه كل المعلومات والوثائق الضرورية وسماعه للأطراف المتنازعة¹، ويقوم بدور المحقق المؤهل بما لديه من سلطات قانونية بجمع المعلومات الكافية حول النزاع، فإذا انتهى من فحص هذا النزاع يقدم توصية ليست لها أية قوة إلزامية². يشترط في الوسيط أن يكون ذو خبرة في موضوع النزاع³، كما للوساطة عدة مزايا⁴، منها:

- توفير الوقت والجهد.
- المحافظة على العلاقات السلمية والتوصل إلى حل مرضي للأطراف.
- تنفيذ الاتفاق رضائياً، لأن التسوية من صنع أطراف النزاع وبالتالي يكون تنفيذها على الأرجح دون عسر.. إلخ.

إن الوسيط يتمتع بصلاحيات واسعة في قيامه بمهمة البحث عن حل النزاع المعروض عليه حيث يمكنه الإطلاع على كافة المعلومات الإقتصادية والإجتماعية أو أية وثيقة يمكن أن تساعد في فهم النزاع وإيجاد الحل المناسب له⁵، ثم يقترح ما توصل إليه في شكل توصية معللة يعرضها على أطراف النزاع، ويرسل نسخة منها إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً⁶، دون أن تشمل هذه التوصية القوة أو الصيغة التنفيذية، مما يسمح لأطراف النزاع بقبولها أو رفضها.

1 - المادة 125 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

2 - رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في المنازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012، ص164.

3 - فريحة حسين، إجراءات المنازعات الضريبية في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص88.

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

13.

5 - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص176.

6 - أحمية سليمان، الوجيز في شرح قانون علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص351.

ففي حالة رضا طرفي الخلاف بها، يلتزمان باحترام الحل الذي توصل إليه الوسيط في توصيته لتصبح إلزامية عليهما، أما في حالة رفضها فيتم إحالة الخلاف على سلطة التحكيم¹.

ثالثا: آلية التحكيم

إن نظام التحكيم أداة فعالة للفصل في نزاعات بين الأفراد والجماعات بدلا من القضاء العام في الدولة الحديثة²، ويمثل التحكيم الوسيلة الأخيرة لحل النزاع القائم بطريقة ودية، ويتم اللجوء إليه بعد استنفاد الطرق الودية السابقة المصالحة والوساطة³، بحيث يقوم المحكم وحده بالفصل في النزاع المعروض عليه بقرار ملزم للطرفين المتنازعين، وذلك بعد ثلاثين 30 يوم الموالية لتعيين الحكام⁴، وتقدم له كافة الوثائق والمعلومات والمحاضر الخاصة بمختلف مراحل النزاع، كالإجراءات المعمول بها في الدعوى القضائية⁵.

حيث يتقدم أمام الهيئة التحكيمية كل طرف من أطراف النزاع بعد استدعائهم⁶، إما بصفته مباشرة أو بواسطة وكيل عنه، وفي حالة تخلف أحد الأطراف عن الحضور أو عن تقديم الوثائق والمعلومات اللازمة، بإمكانها أن توقع عليه كل الجزاءات المقررة في القوانين والنظم المعمول بها⁷، تصدر القرارات التحكيمية التي تتخذها الهيئة في مدة أقصاها ثلاثون (30) يوما من تاريخ تعيينها كما أشرنا سابقا، ويحفظ أصل القرار في كتابة الضبط المحكمة، كما تمنح نسخ تنفيذية.

1 - المادة 12 من ق رقم 02 - 90، سابق النكر.

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

3 - خليفي عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 179.

4 - المادة 126 من الإتفاقية الجماعية لنفطال، سابقة الذكر.

5 - المادة 03 فقرة 02 من ق رقم 02 - 90، سابق النكر.

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

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

للأطراف قصد إتمام عملية التنفيذ¹، مع الإشارة أن قرارات التحكيم مثل الأحكام القضائية بوجود تسببه وتعليه، إلا أنها تختلف عنها في كونها يمكن لاحتجاج بها نحو الغير².

1 - حسب المادة 1022 من ق.إ.م.إ، التي تنص: "يجب على كل طرف تقديم دفاعه ومستنداته قبل انقضاء التحكيم بخمسة عشر (15) يوماً في الأقل وإلا فصل المحكم بناء على ما قدم إليه خلال هذا الأجل".

2 - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص358.

خلاصة الفصل

الاتفاقيات الجماعية أصبحت المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، التي من شأنها دفع عجلة قانون العمل نحو التطور المستمر ومدى فاعليتها في حفظ استقرار علاقة العمل، لذا من واجب أطراف علاقة العمل وتنظيماتهم النقابية إعطاء الاتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية نظرا لدورها في تأطير والحفاظ على استقرار علاقة العمل.

الختمة

الخاتمة:

يتضح من خلال هذه المعالجة أن الاتفاقيات الجماعية سعت إلى تجسيد خصوصية القواعد والأحكام المنظمة لعلاقات العمل من جهة، وكذلك تطبيقها لضوابط قانونية كرسها القانون في الباب السادس من قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل من جهة أخرى وجاءت هذه الإتفاقيات كإطار تنظيمي للحوار والتفاوض لمصلحة مشتركة برؤية مختلفة.

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

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

ومن خلال التعرض لظاهرة منازعات العمل الجماعية التي ارتبطت بتطور الحركة العمالية ونضالها الحقوقي، لجأت التشريعات الحديثة الدولية والوطنية نحو الإهتمام بالجانب التنظيمي لطرق والوسائل المختلفة لتسوية النزاعات بالطرق الودية التي حصرتها بدراساتها كالمفاوضات والمصالحة والتحكيم، وانحازت التشريعات نحو دعم الطرق الودية لحل النزاعات الجماعية للعمل، وترك جوانب تنظيمها لأطراف العلاقة، وذلك بفعل المتغيرات الإقتصادية العالمية التي أصبحت تتحكم بقوة في عالم الشغل، وهو ما يدعو إلى ضرورة تطوير تشريعاتنا في هذا المجال لتتفاعل مع هذه المتغيرات.

ورغم الكم الهائل لعدد الإتفاقيات التي تم إبرامها سواء على المستوى القطاعي، أو على مستوى المؤسسات، فإنها لا تعدو أن تكون إتفاقيات نموذجية مكررة ومنسوخة بعضها عن بعض ولا تتضمن أية إجتهد خارج عن ما هو منصوص عليه في تشريعات العمل المعمول بها.

و أخيرا نسال الله عزوجل أن نكون قد وفقنا ، فان اصبنا فمن الله وحده، وان أخطانا فمن انفسنا ،ومن الشيطان وما توفيقنا إلا بالله ، وصلى الله على محمد وعلى آله وصحبه
ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع بالعربية :

1. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل:علاقات العمل الفردية و الجماعية، ط2 ، جسور للنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2009
2. بن سعدي يوسف، الإتفاقيات الجماعية و دورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004 .
3. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري :كتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري ، دار الخلدونية، الجزائر ، 2009
4. كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لإتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مجلة معارف، العدد السادس، 2009
5. عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005
6. القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل المصري الجديد، ج ر عدد14 المؤرخ في 07 أفريل 2003
7. جلال علي العدوين، عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995
8. قانون رقم 11- 90 المتعلق بعلاقات العمل، ج .ر.ج.ج عدد 17 المؤرخ في 29 المؤرخ في ديسمبر 1991 ، ج.ر.ج.ج .
9. أحمية سليمان، الإتفاقية الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، تخصص القانون، جامعة الجزائر ، 2008 .
10. 1 TEYSSIE Bernard, Droit du travail-T.2 : Relation collectives de travail , 2em édition , Litec, paris,1993 .
11. الإتفاقية الجماعية لبريد الجزائر المؤرخة في 30 جويلية 2003

12. أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، القاهرة، 1976
13. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل الجماعية، دار الكتاب المصري، القاهرة، 1989
14. أحمية سليمان، الإتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقة العمل في التشريع الجزائري، نفس المرجع السابق .
15. أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2012
16. الأمر رقم 97-03 يتعلق بالمدة القانونية للعمل، ج. ر. ج. عدد 03 الصادرة سنة 1997.
17. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل:علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2016
18. بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في القانون الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه ، (تخصص القانون) ، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو 2016
19. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة 1 ، الجزائر 2011
20. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل في الجزائر :نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، 2010 .
21. بوفكوس عبد المالك، الحماية الجنائية للسر المهني، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص القانون الخاص والعلوم الجنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة بجاية، سنة 2014
22. دسوقي رأفت، المفاوضات الجماعية في قانون العمل، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، 2008 .
23. رأفت دسوقي محمود، إجراءات التقاضي في المنازعات العمل الفردية والجماعية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2012

24. رشيد واضح، منازعات العمل الفردية والجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر ، ط 4 دار هومة، الجزائر ، 2007 .
25. الطيب بلولة، جمال ح بلولة، إنقطاع علاقة العمل، منشورات بيرتي، الجزائر ، 2007 .
26. عبد الباسط عبد المحسن، دور الوساطة في تسوية منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة دار النهضة العربية، القاهرة، 2000 .
27. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصب، الجزائر ، 2009
28. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996
29. فتحي عبد الرحيم عبد الله و أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002
30. فريحة حسين، إجراءات المنازعات الضريبية في الجزائر ، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2008
31. فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، دار الكتب القانونية، الإسكندرية، 2008
32. القانون 30 - 91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ، ج.ر عدد 68 ، المعدل والمتمم أيضا بموجب الأمر 96 - 12 المؤرخ في جوان 1996
33. القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 6 فيفري 1990 المتعلق بمقتضية العمل، ج.ر.ج.ج عدد 68 الصادرة لسنة 1990
34. القانون رقم 90 - 27 ، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الجماعية وكيفية ممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91 ج.ر.ج.ج عدد 68 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بتسوية النزاعات
35. الكتاب الخامس من القانون رقم 09 - 08 المؤرخ في 05 فيفري 2008 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج عدد 21 ، الصادر سنة 2008

36. المرسوم التشريعي 09- 94 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لإرادية، ج.ر.ج.ج، عدد 34 الصادرة في سنة 1994.
37. مصطفى احمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، 2005

الكتب بالفرنسية :

1. LEMSEL Raymond, Le droit du travail en Afrique Francophone, EDICEF, Paris, 1989
2. PELISSIERS Jean et SUPIOTS Alain, JEAMMAND Antoine, Droit du travail, 20^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2000 .

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

	- الواجهة
	- البسمة
	- شكر وتقدير
	- الإهداء
أ-ب	- مقدمة
الفصل الأول: مفهوم الاتفاقيات الجماعية للعمل	
02	- تمهيد
03	المبحث الأول : تعريف اتفاقيات الجماعية وطبيعتها القانونية.
03	المطلب الأول : تعريف اتفاقيات الجماعية للعمل وتمييزها عن التصرفات المشابهة لها.
04	الفرع الأول :تعريف اتفاقية الجماعية للعمل
05	الفرع الثاني: تمييز اتفاقيات الجماعية عن التصرفات المشابهة
06	أولاً: تمييز اتفاقيات الجماعية للعمل عن عقد العمل الفردي.
07	ثانياً- تمييز اتفاقية الجماعية عن اتفاق الصلح:
07	ثالثاً- تمييز اتفاقية الجماعية عن اتفاق الصلح:
09	رابعاً: تمييز اتفاقية الجماعية عن عقد تأسيس منظمة عمالية أو منظمة أصحاب العمل
10	المطلب الثاني : الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية وأنواعها
10	الفرع الأول : الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية
10	أولاً: لدى فقهاء القانون الخاص.
11	ثانياً: لدى فقهاء القانون العام.
12	الفرع الثاني : أنواع اتفاقيات الجماعية للعمل
13	المبحث الثاني : شروط إعداد اتفاقيات الجماعية للعمل
13	المطلب الأول : الشروط الشكلية لإعداد اتفاقية الجماعية للعمل
13	الفرع الأول : كتابة اتفاقية الجماعية للعمل
15	الفرع الثاني : تسجيل اتفاقية الجماعية للعمل وإشهارها
16	المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لإعداد اتفاقية الجماعية
17	الفرع الأول : تحديد أطراف التفاوض الجماعي
17	أولاً: النقابة العمالية (العمال) .

18	ثانيا - الهيئة المستخدمة (صاحب العمل)
20	الفرع الثاني: مضمون اتفاقية الجماعية.
22	- خلاصة الفصل
الفصل الثاني: دور الاتفاقيات الجماعية في ضمان استقرار علاقة العمل الجماعية	
24	- تمهيد
26	المبحث الأول: تنظيم شروط العمل وتحديد حقوق والتزامات الأطراف
26	المطلب الأول : تنظيم شروط العمل
27	الفرع الأول: مدة العمل
27	أولا- المدة القانونية للعمل
28	ثانيا - الساعات الإضافية
29	ثالثا - العمل الليلي
30	رابعا - العمل التناوبي
31	الفرع الثاني : الراحة القانونية والعطل والغيابات
31	أولا: الراحة القانونية
32	ثانيا: العطلة السنوية
35	المطلب الثاني: تحديد حقوق والتزامات الأطراف
35	الفرع الأول :حقوق العامل و التزاماته
35	أولا: حقوق العامل
37	ثانيا: التزامات العامل
38	الفرع الثاني: حقوق صاحب العمل و التزاماته
38	أولا: حقوق صاحب العمل
38	ثانيا: التزامات صاحب العمل
41	المبحث الثاني: تحديد الأخطاء المهنية وكيفية تسوية المنازعات الجماعية للعمل
41	المطلب الأول: درجة الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها
41	الفرع الأول: الخطأ من الدرجة الأولى
41	أولا: تعريفه
42	ثانيا: العقوبة
42	الفرع الثاني : الخطأ من الدرجة الثانية
42	أولا: تعريفه
43	ثانيا: العقوبة من الدرجة الثانية

43	الفرع الثالث: الخطأ من الدرجة الثالثة
43	أولاً: تعريفه
44	ثانياً: العقوبة من الدرجة الثالثة
44	المطلب الثاني: إجراءات تسوية المنازعات الجماعية في العمل
45	الفرع الأول: إجراءات التسوية الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل
45	أولاً: التفاوض الجماعي المباشر
46	ثانياً: اللجان المشتركة
47	الفرع الثاني: إجراءات التسوية الودية من النزاعات الجماعية في العمل
48	أولاً: آلية المصالحة
49	ثانياً: آلية الوساطة
50	ثالثاً: آلية التحكيم
52	- خلاصة الفصل
54	- الخاتمة
57	- قائمة المصادر والمراجع
	- فهرس الموضوعات