

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة



جامعة الجيلالي بونعامة

كلية الحقوق

قسم: الحقوق

دروس في قانون العمل

المحور الثالث : عقد العمل الجماعي (الاتفاقيات الجماعية)

الدكتور نوي عبد النور

السنة الجامعية 2023/2022

المحور الثالث : عقد العمل الجماعي (الاتفاقيات الجماعية)

إن عقد العمل الفردي ينشئ التزامات متبادلة بين عامل ومستخدم ، ولكن عقد العمل الجماعي او الاتفاقيات الجماعية لا ينشئ علاقات بين صاحب العمل وكل عامل ، ذلك أن هذا العقد الاجتماعي ليس منشأ لتعويض عمل عامل بأجر يلتزم به صاحب العمل ، بل أن له وظيفة مغايرة ذات أهمية تتبلور في وضع قواعد أمر منظمة لما يبرم بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة أصحاب عمل أو أكثر وبين نقابة عمال أو أكثر .

ومن ثم يجب إبراز مفهوم الاتفاقيات الجماعية وأهميتها وشروط انعقاده وذلك في مبحثين ، حيث سنتعرض في المبحث الأول لمفهوم الاتفاقيات الجماعية ، أما في المبحث الثاني فنخصصه لشروط إبرامها في التشريع الجزائري .

المبحث الأول : مفهوم الاتفاقيات الجماعية .

في هذا المبحث سنبين أهمية الاتفاقيات الجماعية سواء من حيث الاستقرار الذي توفره بالنسبة لاستقرار الأوضاع المهنية أو من حيث الحماية التي توفرها لمجموع العمال ، كما نتعرض لأهم المميزات التي تحظى بها ، وذلك في الفرعين التاليين :

المطلب الأول : تعريف الاتفاقيات الجماعية .

تعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض وإبرام العقد ، والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل ، وذلك للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديد بصورة جماعية ، حيث يمكن أن تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية مهما كان مستوى التفاوض سواء محليا أو جهويا أو وطنيا ، حيث تمثل في مجموعها وسيلة تنافس مشروع فيما بين المؤسسات لتحسين شروط العمل والأجور .

و تبرز أهمية الاتفاقيات الجماعية في كونها تكمل النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل وذلك بتفصيل العام منها وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف الهيئة المستخدمة التي ينتمي إليها العمال .

ومن أمثلة ذلك اعتماد نظام خاص بالتعويضات وتوزيع ساعات العمل خلال الأسبوع وتحديد المدة التجريبية لمختلف الفئات العمالية داخل الهيئة المستخدمة أو بتقرير حقوق إضافية للعمال لم تكن مقررة قانونا .

كما أن الأحكام التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية لبعض المسائل يمكن أن تلعب دورا هاما في تطوير التشريع المنظم لعلاقات العمل ذاته ، فقد يقتبس المشرع بعض هذه الأحكام التي تثبت التجربة العملية نجاحها فيعم بذلك حكمها ليشمل جميع الخاضعين لقانون العمل.

المطلب الثاني : خصائص الاتفاقيات الجماعية .

يعرف جانب من الفقه المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة ودية مباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته بقصد التوصل إلى اتفاقية عمل جماعية أو تعديلها أو الانضمام إليها ، تمارس من خلال المناقشات والحوارات والاتصالات التي تجري بين العمال أو ممثليهم من جهة أخرى بصورة جماعية وعلى مستويات متعددة وفقا للإطار القانوني المنظم لها أيا كان مصدر هذا الإطار سواء أكان مصدره التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف.

وعليه تتميز الاتفاقيات الجماعية للعمل بعدة خصائص تجعلها مستقلة عن النظم الأخرى المشابهة لها كالتشاور والتعاون أو الوساطة والتحكيم في منازعات العمل الجماعية ، ولعل أهم هذه السمات والخصائص هي أنها وسيلة سلمية ، ويقصد بذلك أن المفاوضة الجماعية تتم بوسائل سلمية تسعى لتنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه أو العمل على حل نزاع جماعي قائم .

وتتمثل الوسائل السلمية للمفاوضة في الحوار والمناقشات والاتصالات التي تحافظ على علاقات الود والثقة بين طرفي علاقة العمل وتجنب اللجوء للطرق غير السلمية كالإضراب من جانب العمال أو الغلق من جانب المستخدم .

كما أن الاتفاقيات الجماعية يشمل نطاق مجالها عدد من العمال تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تتفاوض بشأنها نقابة العمال .

وتجدر الإشارة إلى أن الصفة الجماعية مطلوبة من جانب العمال فقط على أساس أنهم إذا دخلوا المفاوضات دون أن تتوب عنهم نقابة قوية قادرة على حماية مصالحهم فإن حقوقهم ستهدر ومطالبهم ستهمل وأصواتهم لن تسمع .

إلى جانب ذلك فهي وسيلة اختيارية ويعني ذلك أن اللجوء للمفاوضة الجماعية يتوقف على الإرادة الحرة للأطراف ، وأن أحد طرفي منازعة العمل الجماعية لا يمكن إجبار الآخر على الدخول في المفاوضات ، بل يجب عليه إقناعه بأهميتها حتى يدخل في المفاوضات بحرية واقتناع .

ويؤكد الفقه على كلا من طرفي المفاوضات الانسحاب منها بعد إبرامها وهو يعني اللجوء إلى الطرق غير السلمية بعد ذلك مثل الإضراب أو الغلق .

إلى جانب ذلك تجرى الاتفاقية الجماعية بصورة مباشرة بين طرفي علاقة العمل دون تدخل من طرف ثالث وذلك على خلاف غيرها من الوسائل الودية الأخرى مثل الوساطة والتحكيم التي تتطلب وجود طرف ثالث سواء أكان وسيطا أو محكما .

وتبدو هذه الخاصية في أن المواجهة المباشرة بين الأطراف تجعل اقتناع كل منهما بمطالب الطرف الآخر ووجهة نظره أمرا ميسورا ، على أنه لا يشترط في كافة الأحوال أن يجلس أطراف المفاوضات في مكان واحد وتقوم بينهما صلة مكانية مباشرة ، إذ يمكن أن يتم الاتصال بين الأطراف عن طريق وسائل الاتصال الحديثة ما دام ذلك يكفي لتحقيق هذه المفاوضات .

المبحث الثاني : شروط إبرام الاتفاقيات الجماعية في التشريع الجزائري :

لقد وردت بعض القواعد الخاصة بإبرام الاتفاقية الجماعية والتي تشكل استثناء من القواعد العامة الواردة في النظرية العامة للالتزام في أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل وبعضها الآخر في أحكام القانون رقم 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي .

حيث قيد المشرع الجزائري إعداد الاتفاقيات بشروط شكلية تتمثل في كتابة الاتفاقية الجماعية وتسجيلها وإشهارها ، وفيما يلي نتطرق إلى هذه الشروط في الفرعين التاليين .

الفرع الأول : الشروط الموضوعية لإعداد الاتفاقيات الجماعية .

يشترط في الاتفاقية الجماعية ذات الشروط والأركان المطلوبة في العقود العادية مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلق بأهلية المتعاقدين بالنسبة لممثلي العمال والأقدمية في العمل .

كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً وغير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم ويكون هدفها تحسين شروط العمل ، هذا إذا تعلق الأمر بالعقد أما مسألة التفاوض لإبرام هذا العقد فإن المشرع الجزائري كرس نوعين من التفاوض الجماعي، تفاوض على مستوى الهيئة المستخدمة والذي ينتهي في حالة اتفاق الطرفين إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للهيئة المستخدمة وتفاوض جماعي على مستوى أعلى درجة أي على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي والذي ينتهي بإبرام الاتفاقية الجماعية للقطاع .

وفد خصص المشرع الجزائري فصل رابع من الباب السادس من قانون علاقات العمل الحالي لإجراءات التفاوض ، وميز بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة و الاتفاقية الجماعية التي تعلوها درجة والاتفاقية الخاصة بالقطاع و حدد تمثيل الأطراف على مستوى كل نوع من الاتفاقيات الجماعية .

وكان على المشرع الجزائري أن يترك القواعد المتعلقة بإجراءات تنظيم التفاوض الجماعي للشركاء الاجتماعيين لأن ذلك يعد تدخلاً منه في إرادة الأطراف ، الأمر الذي يتنافى و فلسفة العمل الجديد فافتصاد السوق يقتضي عدم تدخل المشرع في تنظيم مسائل جزئية و فرعية تهم الطرفين ، ولجان التفاوض الجماعي متساوية الأعضاء يمكن أن يمثل كل طرف في الاتفاقيات للهيئة عددا يتراوح بين ثلاثة إلى سبعة أعضاء.

أما الاتفاقيات التي تعلوها درجة أي اتفاقية القطاع لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر عضواً و هذا طبقاً لنص المادة 124 فقرة 1 و 2 من قانون رقم 11/90 .

الفرع الثاني : الشروط الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية .

اشترط المشرع الجزائري شروطا شكلية أهمها الكتابة والتسجيل لدى مفتشية العمل ثم ايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة وكذلك الإشهار الكافي لها في أوساط العمال ، ويرى البعض أن هذه الشروط المفروضة تحد من مبدأ الرضائية ، بينما يرى البعض الآخر أن أهميتها تكمن في تفادي المنازعات التي قد تنشأ وتثار بعد إبرامها ، أما فيما يخص كتابة الاتفاقية الجماعية لم يحدد المشرع الجزائري صراحة القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية والآثار المترتبة على تخلفها على خلاف ذلك لم تعتبر الكثير من التشريعات العمالية الكتابة مجرد لإثبات الاتفاقية الجماعية ، بل شرطا لانعقادها وركنا من أركانها .

ولم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلا معينا ، وبالتالي فإن طرق الكتابة تكون مختلفة قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين أو شكل محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل ، حيث يشكل توقيع الأطراف على الاتفاقية عنصرا أساسيا ، كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية وفي غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية الجماعية قيمتها القانونية .

ولم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية ، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزما بذلك الصمت ، وعمليا كثيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية كالاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك والاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي .

أما تسجيل الاتفاقية فيتم على مرحلتين الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل والثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا ، و عادة ما يكون المستخدم ، وهذا ما نصت عليه المادة 1/126 من قانون رقم 11/90 الحالي " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة " .

و لكن ما يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يلتزم التنظيم في معالجة الإجراءات الشكلية الخاصة بالاتفاقيات الجماعية ، حيث نص على إشهار الاتفاقية في المادة 119 ضمن أحكام الفصل الأول المعنون " أحكام عامة " ، علما أن الإشهار هو آخر إجراء لسريان تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية بينما نص على تسجيل الاتفاقية لدى مفتشية العمل و إيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة الخاصة طبقا لنص المادة 126 من قانون علاقات العمل الحالي رقم 11/90 بمعنى أنه قدم الإشهار على التسجيل و الإيداع و هو

ترتيب غير منطقي، ونحن نرى أنه كان على المشرع أن يدرج التسجيل و الشهر في الفصل الأول عند تعرضه لإشهار الاتفاقية كون هذين الاجرائين شكلين لا بد منهما قبل اللجوء إلى تسجيل الاتفاقية .