

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري - تيزي وزو -
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون
نظام ل.م.د.

التفاوض الجماعي الية لإنشاء الاتفاقية الجماعية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في القانون
تخصص القانون الاجتماعي

تحت اشراف :
الاستاذ نكموش يوغرطة

من اعداد الطالب :
حموش مولود

لجنة المناقشة:

ا/ بل ميهوب عبد الناصر، استاذ مساعد "ب" بجامعة جيجل..... رئيسا.
د/ نكموش يوغرطة، استاذ محاضر "أ"، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... مشرفا ومقررا.
د/ محتوت مسعد، استاذة محاضرة "ب" جامعة مولود معمري تيزي وزو..... ممتحنا.

السنة الجامعية 2014/2013.

اهداءات

اهدي هذا العمل المتواضع لأعز الاشخاص في حياتي:

" امي و ابي "

الذان لم يبخلا في تربيتي و رعايتي و تشجيعهم لي في دراستي.

اهدي هذا العمل المتواضع لرفيقة حياتي

ليلية.

ثم اهديه لـ "سلمة" و"أحمد"

كلمة شكر

مصداقا لقوله تعالى:

" ولا ان شكرتم لا ازدنكم "

يتوجب على الاقرار بالشكر الاول و الاخير الى الله عز وجل ان اعانني و

وفقني لكتابة هاته المذكرة

و من لم يشكر الناس لم يشكر الله ، لذلك اتقدم بخالص الشكر لأستاذي

المشرف الدكتور نكموش يوغرطة ، لقبوله الاشراف. ثم على كل التوجيهات

والنصائح التي قدمها لي طيلة مشوار الدراسي وخصوصا في انجاز هذه

المذكرة.

فأشكره جزيل الشكر.

اود ان اشكر ايضا كل اساتذة الماستر قانون اجتماعي على كل جهودهم المبذول

في تكويننا.

يعتبر الحق النقابي من أهم الوسائل النضالية التي حققتها الفئة العمالية في القرن 19 و ذلك بعد التهميش الذي لحق بالعامل بعدما كان محروم من الحماية الاجتماعية، خاصة و انه كان محل استغلال و سوء المعاملة من طرف صاحب العمل الذي اعتبره وسيلة لتعبئة قوته الإنتاجية و الزيادة في الربح، الأمر الذي خلق تناقض بين المراكز القانونية لكل طرف ، و بالتالي كان من الضروري إيجاد حلول من اجل خلق التوازن في العلاقة القائمة بين العامل و صاحب العمل الذي يملك وسائل الإنتاج و الرأسمال.

وعليه أمام تزايد الصراع و التناقض بين الطرفين الذي أصبح يهدد السلم و الأمن الاجتماعيين، قامت الفئة العمالية باستعمال المبادئ و الحقوق التي جاءت بها خاصة الثورة الفرنسية و المتمثلة في حق التعاقد و حق إنشاء جمعيات، بحيث أصبح المبدءان يخدمان الفئة العمالية بالدرجة الأولى. حيث استغلت هذه الأخيرة تلك الحقوق من اجل إنشاء منظمات نقابية، تسعى لحمايتهم و الدفاع عن حقوقهم ثم من هنا فقد توسع الفكر النقابي و جسد كآلية قانونية جديدة ذو طابع مطلبية، يلعب دور فعال في تكريس حقوق العمال ، عن طريق استعمال الحوار الاجتماعي كإستراتيجية جديدة وفعالة للمطالبة بحقوقهم الأساسية و هذا خاصة بعد دخول الدول الأوروبية في مرحلتها التاريخية الرأسمالية، فأصبحت تلك الدول تتسم بطابع اجتماعي لمحاولة إيجاد حلول تتماشى مع

المقدمة

المتطلبات الاقتصادية الجديدة، الأمر الذي جعل الفئة العمالية تتدخل عن طريق التفاوض الجماعي، سعياً لإيجاد الحلول الاقتصادية والاجتماعية التي تخدم الطرفين، فأصبحت مع مر الزمان شريك اجتماعي لا يمكن الاستهانة به والاستغناء عنه.

أصبح للتفاوض الجماعي آلية سلمية راقية في المنظومة القانونية الاجتماعية، فيضهر ذلك جلياً باهتمام المنظمة الدولية للعمل بهذا الموضوع عن طريق، الاتفاقية رقم 154 التي اعترفت بالحريات النقابية و ممارستها كما اعترفت بحق التفاوض الجماعي، ليكون الهدف منه تعزيز العدالة و الأمن الاجتماعيين و تقييد التصرفات التعاقدية و تعسف أصحاب العمل.

وبهذا يمكن اعتبار هذه الآلية القانونية فريدة من نوعها، فهي بمثابة صيغة تعاقدية منشئة لقواعد قانونية، كونها تعتمد أساساً على تدخل التفاوض الجماعي، سواء كان ثنائي أو ثلاثي، لخلق مجموعة القواعد التي تخدم فئة العمال بالدرجة الأولى.

فهي تعتبر ثورة في حقل القانوني وهذا بإعطاء الشرعية اللازمة عبر إقرار و تطبيق تلك القواعد بوسيلة الاتفاقيات الجماعية، فهذه الأخيرة تصبح بهذا الشكل قانون اتفاقي يطبق على أطراف علاقة العمل، سواء فردياً أو جماعياً، كم هي أيضاً بمثابة مصدر رسمي معترف به قانوناً، فبتالي أصبح أطراف التفاوض الجماعي بمثابة جهة شبه تشريعية ما لم تخالف الاتفاقيات الجماعية القانون و النظام العام.

المقدمة

تعتبر الاتفاقية الجماعية الآلية القانونية الجديدة التي تستعمل من اجل حل مشاكل منازعات العمل سواء فردية أو جماعية، فهي بمثابة قانون لكلا الطرفين تخضع لرقابة قانونية و إدارية التي تحرص على مدى قانونيتها.

اعترف المشرع الجزائري بالتفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية من خلال قانون علاقات العمل و ذلك بتحديد الشروط والإجراءات و كيفية إبرامها والأحكام المتعلقة بها فهي بمثابة قانون اتفاقي ذو إطار تنظيمي مكمل لما جاء به المشرع إذ أنها تعتبر الوسيلة الفعالة والآلية القانونية المكملة لقانون العمل كون هذا الأخير قانون إطار.

تختلف الاتفاقية من حيث نوعها وذلك حسب مجال إبرامها فقد تكون مؤسسية او قطاعية كما قد تكون وطنية. تطبق على أطرافها الأصليين وكذا المنظمين إليها، أين تكتسب شرعيتها والزاميتها من القانون الذي يسعى على تطبيقها وعدم المساس بها و تشجيع اطرافها على نقدها وتحسينها وكذلك إبرام اتفاقية جديدة تتماشى مع المتطلبات الاقتصادية الجديدة.

وعليه تتمحور إشكالية هذا البحث حول: مكانة التفاوض الجماعي في تكريس الاتفاقية الجماعية.

وعليه ستم دراسة التفاوض الجماعي كآلية قانونية للحوار الاجتماعي بشرح المفاهيم و الأسس القانونية التي يركز عليها. ومختلف أنواعه(الفصل الأول). ثم يتم

المقدمة

التعرض التعرض لدراسة التجسيد القانوني للاتفاقية الجماعية وإبراز إطارها التنظيمي (الفصل الثاني).

الفصل الأول:

التفاوض الجماعي آلية للحوار الاجتماعي

يعتبر التفاوض الجماعي الآلية القانونية التي تجسد الديمقراطية في ظل النضال المطالب للفئة العمال، ناضلت عن هذا الحق لكي يصبح مبدأ قانوني معترف به في القوانين الدولية والداخلية. وذلك لما يكتسبه من أهمية في الحياة الاجتماعية للفئة العمالية أين تستعمل هذه الآلية من أجل الدفاع عن حقوقهم وتسطير مجموعة المبادئ المتشاوره بين أطراف التفاوض لكي يحقق كل طرف مساعيه بشكل متوازن. ونظرا لأهميته يتم دراسة الفصل في مبحثين، اين خصص (المبحث الأول) لمفهوم التفاوض الجماعي، بينما خصص (المبحث الثاني) لدراسة أنواع التفاوض الجماعي.

المبحث الأول:

ماهية التفاوض الجماعي

لم يكن في القرن الماضي، سوى علاقة عمل فردية، أين كان الأفراد تحكمهم علاقة أجبر ومأجور تطبق عليهم شروط خاصة التي تعاقدوا عليها، نادرا ما تخدم لصالح العام خاصة في نظام الطوائف الذي كانت له احتكارية على الحرفة وتقليصه لحرية العمل، إلا أن الأمر تغير بعد تكريس الثورة الفرنسية لحرية التعاقد وحق التجمع وإنشاء جمعيات الأمر الذي أدى بالفئة العمالية أن تثور وتقوم بإنشاء منظمات نقابية التي تسعى

للدفاع عن حقوقهم، فبفضل هذا التغير كان من الضروري إيجاد آلية قانونية تعمل على تنشيط السبل التي تنظم علاقة العمل الجماعية وبالتالي أصبح الحوار الاجتماعي المنظومة الجديدة التي تتكفل في بتنظيم العلاقات الجماعية في ظل التفاوض الجماعي. فقبل التعمق في الموضوع يكون من الضروري دراسة مفهوم التفاوض الجماعي (مطلب الأول) والاطراف التي تبادر فيه (مطلب الثاني).

المطلب الأول:

مفهوم التفاوض الجماعي

تعتبر الحرية النقابية من أهم الأسس القانونية التي تتمتع بها الفئة العمالية، باعتبارها قلب المبادئ التي كرستها منظمة العمل الدولية والتي جسدها في دستورها لسنة 1919، ومن أهم آليات الحرية النقابية هو التفاوض الجماعي. ونظرا لأهميته وجب علينا التطرق إلى تعريفه (الفرع الأول) ثم تبيان الأسس القانونية التي يقوم عليها (الفرع الثاني) ثم نتطرق إلى الخصائص التي يتميز بها (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تعريف التفاوض الجماعي

لتعريف التفاوض الجماعي يكون من الضروري التطرق للتعريف الاصطلاحي (أولا) ثم التعريف الفقهي (ثانيا) وأخيرا التعريف القانوني (ثالثا).

أولا : التعريف الاصطلاحي:

يحتل التفاوض الجماعي في قانون العمل مكانة هامة⁽¹⁾ باعتباره آلية مستحدثة في مجال علاقة للعمل الجماعية، فيقصد بالتفاوض الجماعي: ذلك الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمة النقابية العمالية وأصحاب العمل أو منظماتهم التمثيلية وهم أطراف علاقة العمل الجماعية⁽²⁾ حيث عرف "ديمتري وايس" Weiss Dumitri التفاوض الجماعي على أنه "تلك المناقشات حول شروط العمل بين مستخدم أو عدة مستخدمين، أو منظمة نقابية أو عدة منظمات لأرباب العمل من جهة ومنظمة أو عدة منظمات لتمثيل العمال من جهة أخرى. من أجل التوصل إلى اتفاق ما"⁽³⁾.

ثانيا : التعريف القانوني للتفاوض الجماعي.

¹ - <http://rihebannakabi.blogspot.com/2012/09/blag-post-18.html>

²- محمد حسين منصور، قانون العمل، ماهي قانون العمل عقد العمل الفردي عقد العمل الجماعي النقابة العمالية الاضراب الاغلاق ن التوفيق والتلقيم، مشروع قانون العمل الجديد ص 123.

³- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، المركزية بن عكنون، الجزائر 2011 ص 130.

1- تعريف التفاوض الجماعي حسب منظمة العمل الدولية

تبنّت منظمة العمل الدولية في ندوتها العامة في دورتها السادسة وعشرين في فيلادلفيا عام 1944 "الإعلان لتجسيد الأهداف والمساوي التي تهدف إليها المنظمة العالمية للعمل" والمبادئ التي يجب أن تعمل بها سياسة دول الأعضاء في المنظمة، ومن بين هذه المبادئ ما جاء في الشرط الثالث من الإعلان.

حيث تعترف الندوة بالزامية المنظمة العالمية للعمل بـ:

- الاعتراف الحقيقي لحق التفاوض الجماعي، المشاركة الفعالة لأصحاب العمل واليد العاملة بتحسين تنظيم الإنتاج. ومشاركة العمال وأصحاب العمل من أجل تكوين وتجسيد السياسة الاجتماعية والاقتصادية⁽¹⁾

فتعتبر منظمة العمل الدولية التفاوض الجماعي، على أنه " كل تفاوض أو على الأرجح التبادل بين المعلومات بين ممثلي الدولة ، العمال وأصحاب العمل. وذلك بشأن قضايا ذو مصلحة مشتركة لها علاقة بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية. قد تكون بمظهر ثلاثي وذلك بين الدولة كطرف رسمي في التفاوض الاجتماعي، كما قد تكون بشكل علاقة

¹ - onsultation de l'organisation de travail, annexe déclaration concernant les but et objectifs de l'organisation Internationale du travail,
http://www.oit.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000.26::non::p62_LISTE_ID:2453907amendements

ثنائية بين العمال وأصحاب العمل (أو منظمة نقابية أو ممثلي أصحاب العمل مع أو بدون مشاركة مباشرة للدولة)" (1)

2- تعريف التفاوض الجماعي في قبل القانون المقارن

اكتفت بعض الدول العربية بحصر التفاوض⁽²⁾ الجماعي في مجال تسوية النزاع الجماعي القائم بين العمال وأصحاب العمل. بما اعتبرته بعض الدول الأخرى وسيلة لتحسين الظروف والشروط العامة للعمل وإبرام الاتفاقية الجماعية، دون أن تتعرض إلى تعريف التفاوض الجماعي مقتدية بذلك المشرع الفرنسي، وذلك أن مصطلح التفاوض الجماعي الذي اعتمده التشريعات كثيرا ما يقصد به الاتفاقيات الجماعية نفسها، فالمشرع المصري عرف مصطلح التفاوض الجماعي في المادة 146 من قانون العمل المصري على أنه "ذلك الحوا والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم"⁽³⁾ بينما عرفه المشرع السوري كونه عبارة عن حوار ومناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية وبين أصحاب العمل أو منظماتهم⁽⁴⁾

¹ - un travail décent, une vie digne III les libertés syndicales et le dialogue social (OIT.ORG).
² - بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، طبعة الأولى دار الحامد للنشر والتوزيع عمان ، 2011 ، ص 54.
³ - المادة 146 من قانون العمل المصري، قانون رقم 12 سنة 2013. المتضمن قانون العمل الجديد . جريدة رسمية عدد 14 المؤرخة في 7 افريل 2010.
⁴ - المادة 178 من القانون السوري رقم 17 لعام 2010.

كما عرف المشرع المغربي التفاوض الجماعي على أنه ذلك الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة وبين مشغل أو عدة مشغلين، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى⁽¹⁾.

ثم يتضح من خلال التعريفات المقارنة انه اتفق معظم المشرعين على استعمال مصطلح الحوار والمناقشات فيما يتعلق بعملية التفاوض الجماعي والتي تجري بين ممثلي العمال وصاحب العمل أو منظمة تمثيلية لأصحاب العمل.

عكس المشرع الفرنسي الذي لم يعطي تعريف للتفاوض الجماعي بل أبرزه في المجال الإجرائي لإنشاء الاتفاقية الجماعية للجنة التفاوضية -la commission de négociation- المتكونة من النقابات التي تتمتع بالشروط المنصوص عليها في المواد L.161-3, L.161-4, L.161-5 من قانون العمل الفرنسي⁽²⁾.

3 - تعريف التفاوض الجماعي حسب المشرع الجزائري

اتباع المشرع الجزائري أسلوب المشرع الفرنسي وكذا مختلف التشريعات العربية كالمشرع التونسي والموريتاني وذلك في عدم إعطاء تعريف للتفاوض الجماعي والاكتفاء

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص52

² - article L.161-1 du droit travail français « pour que chaque convention collective est constituée une commission de négociation unique regroupant les syndicats remplissant les conditions prévues au articles L.161-3, L.161-4, L.161-5, selon la convention visée.

بتعريف الاتفاقية الجماعية للعمل⁽¹⁾ فلم يعطي المشرع الجزائري تعريف للتفاوض الجماعي بل اكتفى بالنص عن أطرافه وذلك في المادة 114 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل⁽²⁾، على أنه "تبرم الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمل، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال، من جهة أخرى"⁽³⁾

الفرع الثاني:

الأساس القانوني للتفاوض الجماعي.

أولا : الأسس القانوني للتفاوض الجماعي في القانون الدولي.

1- اتفاقية رقم (98) حق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي لأساس القانوني للتفاوض

الجماعي

صادقت الدولة الجزائرية على هذه الاتفاقية في 19 أكتوبر 1962 والتي تنظم الحماية القانونية ضد التمييز النقابي وحماية المنظمات النقابية العمالية أو التابعة لأصحاب العمل،

¹ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 60.

² - قانون 11/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقة العمل الجزائري معدل و المتمم. ج. ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل 1990

³ - المادة 114/ من قانون 90/11 المتعلق بعلاقة العمل السالف الذكر.

ضد كل عمل سلبي يمس حرياتها النقابية. باتخاذ دول الأطراف كل التدبير لجعل المنظمات النقابية حرة في تنظيم وتسيير نقابتها.

ومن بين أهم المبادئ التي جاءت بها هذه الاتفاقية هو حق التفاوض الجماعي⁽¹⁾ التي نصت عليه المادة 43 من الاتفاقية "حيثما دعت الضرورة إلى ذلك، تتخذ الدول تدابير توافق الظروف القومية على هدف تشجيع وتسيير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الفرعي بين أصحاب العمل أو منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال. على قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتفاقيات جماعية⁽²⁾

2- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981

تتعلق الاتفاقية رقم 154 بالتفاوض الجماعي التي عالجت هذا الموضوع بشكل خاص، حيث عرفته على أنه جميع المفاوضات الجماعية التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو الوحدة أو أكثر. وذلك من أجل تحديد شروط العمال والتشغيل وتنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال ثم تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم⁽³⁾

¹ - rapport mission international sur les libertés syndicales : pluralisme formel et entraves à l'exercice de droit syndical, FIDH fédération internationale des lignes des droit de l'homme . N° 349, décembre 2002.

² - المادة 4 من اتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، اتفاقية (رقم 98) الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، اعتمادها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 تموز /يوليو 1949 دورة 32 نفاذ في 18 جوان 1951

³ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 47.

3- إعلان فيلادلفيا:

اجتمعت الندوة العامة للمنظمة الدولية للعمل وذلك في دورتها السادسة وعشرون بتاريخ 17 ماي 1944 في فيلادلفيا. اين كان الهدف منها هو الاعتراف بالتفاوض الجماعي وبمشاركة أصحاب العمل واليد العاملة من أجل تحسين المردودية وكذا مشاركة العمال وأصحاب العمل في تجسيد السياسة الاجتماعية والاقتصادية⁽¹⁾

4-الميثاق العربي لحقوق الإنسان

جاء الميثاق العربي لحقوق الإنسان بمجموعة من الحقوق للفئة العمالية ومن اهمها الحق في التفاوض الجماعي، حيث تتعهد دول الأطراف بضمان حق التفاوض الجماعي بين النقابات الممثلة للعمال وأصحاب العمل، لتشجيع التشاور المشترك بينهما ودعم التفاوض الجماعي بينهما⁽²⁾.

حيث تنص المادة 06 من الميثاق على الحق في التفاوض جماعيا بهدف الممارسة الفعالة لحق التفاوض بشكل جماعي. يتعهد الأطراف بتشجيع التشاور المشترك بين العمال وأصحاب العمل، متى كان ذلك ضروريا ومناسبا ودعم آليات المفاوضات الاختيارية بين

¹- <http://www.ilo.org/ipec/Action/social-dialogue/lang-fr/hndex.htm>

² - الحماية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في اطار المنظمة الدولية الاقليمية، مذكرة شهادة الماجستير تخصص حقوق العام جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة، السنة الجامعية 2012/2013، ص5.

أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل بقصد الوصول إلى لوائح وبنود وشروط التوظيف عن طريق الاتفاقيات الجماعية⁽¹⁾

ثانيا: الأسس القانونية في القانون الداخلي (دراسة تاريخية عن التفاوض الجماعي في ظل التحولات الاقتصادية التي عرفت الجزائر منذ الاستقلال).

1: التفاوض الجماعي بعد الاستقلال، في ظل سياسة التسيير الذاتي:

عرف المشرع الجزائري فراغ قانوني إزاء الاستقلال الوطني وبالتالي بادر آنذاك في إصدار قانون رقم 57/62 المتعلق بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية⁽²⁾، وذلك إلى غاية صدور أمر 66-133 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. غير أن هذا الأمر كان يطبق إلا على عمال الإدارة العمومية، أي قطاع الوظيفة العمومية⁽³⁾، واستبعد بذلك عمال القطاع الخاص للذين كان يسري عليهم القانون الفرنسي وذلك إلى غاية صدور قانون 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات⁽⁴⁾. تميزت هذه المرحلة بنظام اقتصادي ذو التسيير الذاتي الذي أعطى للمؤسسات نوع من

¹ - المادة 6 من الميثاق العربي لحقوق الانسان، اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشر التي استضافتها تونس في 23 مايو/ ايار 2004.

² - قانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

³ - الامر 66 - 133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جريدة رسمية عدد 42 المؤرخة في 08 جوان 1966

⁴ - الامر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية عدد 101 للسنة الثامنة المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

الاستقلالية في تسيير شؤونها من خلال لجنة التسيير التي وضعت خصيصا لذلك، وكذا أهمية مدير المؤسسة كطرف يمثل العمال، يلعب دور نقابي في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون المؤسسة باعتباره المسير الحقيقي لها بحكم كونه همزة وصل بين الدولة والمؤسسة، أي يفهم بأن المشروع الجزائري قلص من المهام النقابي للهيئة النقابية. وبالتالي فقدت هذه الأخيرة دورها المطبي والذي يتجلى في الدفاع على حقوق العمل وكذا تحسين ظروفهم السوسيو اقتصادية ويتبين ذلك من خلال خطاب الرئيس السابق أحمد بن بله في مؤتمر النقابة الأولى، في فيفري 1963 حيث بين الدور الذي تلعبه النقابة في المجتمع منتقدا النقابية المطبية⁽¹⁾، أي إعطائها الطابع الجماهيري من أجل تعبئة السياسة المعمول بها في المجتمع.

2- التفاوض الجماعي في ضل التسيير الاشتراكي:

ستمرت الوضعية النقابية على هامش النضال النقابي إلى غاية صدور قانون 74/71 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، وما جاء به من مبادئ التي سطرت في ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات⁽²⁾ ولو أن الهدف منه، هو تحقيق أهداف البناء الاشتراكي. فاعترف الميثاق للنقابة بحقها في الدفاع عن مصالح العمال، وإعطاء للنشاط الذي تقوم به، طابع مطبي في حالة ما إذا أخلى أصحاب العمل عن تلبية حقوق العمال.

¹ - خالد حامد، مرجع سابق، ص من 47 و ما فوق.

² - ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية، عدد 101 للسنة الثامنة المؤرخة في 13 ديسمبر سنة 1971،

ثم أعتبر العامل في ضل هذه سياسة الاقتصادية ذو صفة منتج مسير التي تمارس عن طريق مجلس العمال⁽¹⁾ والذي يتمثل مهامه في المشاركة في تسير و إعداد السياسة العامة للمؤسسة بالنسبة للسنة المقبلة.

فالدور الذي يلعبه العامل أو مجلس العمال كمثل رسمي هو دور استشاري. فلم يذكر في الميثاق ولا الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات مصطلح التفاوض الجماعي.

بل استعمل المشرع الجزائري هذا المصطلح في المادة 12 من الامر 71-75 المتعلق بعلاقة الجماعة للعمل في القطاع الخاص⁽²⁾ وذلك عن طريق المكتب النقابي الذي ينظم المسائل التي تتناول العلاقات المهنية في المؤسسة أو الاستقلال فيما يخص العلاقات المهنية بالتفاوض مع رب العمل في الاتفاقيات المتعلقة بالمؤسسة أو المقابلة والتوقيع عليها معه. تكلمة وتطبيق الأمر 71-75 المتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع

¹ - تنص المادة 19 من أمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات السالف الذكر على انه يحدث في كل مؤسسة وكل وحدة منها مجلس للعمال حيث يتألف هذا الخير من عمال المؤسسة أو الوحدة، من سبعة أو خمسة وعشرون عضوا حسب الأهمية العددية، حيث يكون هؤلاء العمال التابعين له قابلين للانتخاب بشرط أن يكونوا منخرطين في نقابة، فهم يعتبرون نقابيون الصفة، وهذا ما جاء في ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، اين يتولون المسؤولية باسم العمال، ثم لا يمكنهم القيام بذلك على الوجه المعقول، إذ لم يهتموا بشكل كلي بنشاط نقابتهم، وأن أول برهان على ما يبذلونه من نفع لوضع العمال يتجلى في انتسابهم الفعلي للمنظمة الطبيعية لهؤلاء العمال وهم الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بمعنى أنه لا بد أن يكون مجموع أعضاء المنتخبين عمالا من المناضلين النقابيين. والتابعين للنقابة الواحدة وهي اتحاد العم للعمال الجزائريين. أنظر في هذا الشأن المادة 24 و26 من الأمر 71-74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسة السالف الذكر وكذا ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات السالف الذكر. ص، 1733.

² - الأمر 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع الخاص، جريدة رسمية العدد 101 للسنة الثامنة المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

الخاص، تم إصدار أمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص⁽¹⁾.

لم يتضمن هذا الأمر مصطلح التفاوض الجماعي، بل كرس للعامل الحق في إبرام اتفاقية الجماعية بين هيئة الاتحاد العام للعمال الجزائريين من جهة، وصاحب العمل أو أكثر من جهة أخرى⁽²⁾ فبتكريسه لعامل حق إبرام الاتفاقية الجماعية، يكون المشرع قد اعترف له ضمناً بحقه في التفاوض الجماعي.

3- التفاوض الجماعي في ظل الاقتصاد الموجه:

تبنّت الدولة الجزائرية نظام الاقتصاد الموجه الذي كرسه دستور 1976، فصدر قانون 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل⁽³⁾ الذي يتماشى مع التجربة الجديدة للاقتصاد الوطني.

لم يتضمن هذا القانون أحكام التفاوض الجماعي، مكتفياً بإعطاء للعامل الحق النقابي والانتماء الحر والاختياري، لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين مع الحماية والتسهيلات اللازمة لممارسة هذا الحق دون أن ينص على إجراءات أو مبدأ يؤطر التفاوض الجماعي. بل اكتف بالإلحاح فقط عن نوع من إبرام الاتفاقيات الجماعية الذي يتجسد في

¹ - الأمر 75-31 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975 .

² - المادة 85 من الأمر 75-31 المتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في قطاع الخاص المرجع نفسه.

³ - قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعمل، جريدة رسمية عدد 32 للسنة الخامسة عشر المؤرخة في 8 أوت 1978

إعطاء للهيئة النقابية الحق الاستشاري في المادة الثانية من القانون 78-12 على أنه "تستمد القوانين الأساسية لعمال كل مؤسسة مستخدمة، من هذا القانون والقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط، وتحدد بأحكام تنظيمية مع استشارة الهيئات النقابية" كما تنص كذاك المادة 3/2 على أنه "في القطاع الخاص تحدد القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات صاحب العمل بموجب اتفاقيات جماعية في إطار أحكام هذا القانون والقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط التي تنتمي إليها المؤسسة صاحب العمل المعنية.

4- التفاوض الجماعي في ظل النظام الاقتصادي الجديد.

تعتبر الندوة الوطنية للتنمية المنعقدة في يومي 21 و22 ديسمبر 1986، النواة الأولى والمصدر الرئيسي للانطلاق للتوجه نحو الراس مالية في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر.

هذه الندوة التي طرحت فيها بصفة صريحة ومباشرة مجموع المشاكل التي تعاني منها المؤسسات الاقتصادية خاصة الشلل الذي قام على علاقة العمل بين اصحاب العمل والعمال⁽¹⁾

¹ - أحمية سليمان، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري " القانون الاتفاقي " ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012، ص

وعليه كان من الضروري القيام بإصلاحات جذرية لتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وكذلك الاليات القانونية والتنظيمية التي جاء بها القانون الاساسي العام للعمال، وتعويضه بمجموعة الاحكام التي تتماشى مع النظام الاقتصاد الجديد.

تتمثل أهم المبادئ التي جاءت بها الندوة: حرية التعاقد التي تربط صاحب العمل والعامل ثم وضع اجهزة جديدة لتنظيم علاقة العمل، اساسها العمل على التفاوض المشترك بين العمال واصحاب العمل، في كافة الجوانب وبكل حرية، ثم دور الدولة في ضمان تطبيق هذه القوانين والمبادئ والنظام المعمول في مجال علاقة العمل⁽¹⁾. وكننتيجة لذلك، قامت السلطة التشريعية بإصدار مجموعة النصوص القانونية الرامية لتحسين علاقة العمل، ومن بينها قانون 11/90⁽²⁾ الذي اعتمد على مجال التفاوض الجماعي. حيث خصص له الباب السادس منه، وهكذا بعد صدور هذا القانون اصبح ولأول مرة للمؤسسة الاقتصادية اطارا قانونيا الواضع للتفاوض الجماعي وابرام الاتفاقية الجماعية بين المنظمة النقابية التابعة للعمال واصحاب العمل بصفة عامة. تلك التي افرضها دستور 98 والتي يتضمنه قانون 14-90.

¹ - www.startimes.com

² - قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

الفرع الثالث:

خصائص التفاوض الاجتماعي

يعتبر التفاوض الجماعي من اهم الاليات القانونية التي اعتمدت عليها المنظمة الدولية للعمل والقوانين المقارنة، يتميز بعدة خصائص، من الضروري أبرزها، كونه إجراء قانوني. فيمتاز بالصفة التعاقدية اين يستلزم ارادة اطراف التفاوض (أولاً) والصفة الجماعية كونه لا يمكن ان ينعقد بدون جماعة العمال (ثانياً).

أولاً: التفاوض الجماعي ذو صفة تعاقدية

يقصد بالطبيعة التعاقدية للتفاوض الجماعي استلزام تطابق إدارتين، من جهة، إدارة ممثلي العمل أو المنظمة النقابية التمثيلية، ومن جهة أخرى إدارة صاحب العمل والمنظمة التمثيلية⁽¹⁾ بشرط أن لا تكون هذه الإدارة مشوبة بإكراه، تدليس أو غلط وإلا كان التفاوض الجماعي باطلاً.

يخضع التفاوض الجماعي للأركان العامة الواردة في نظرية الالتزام، غير أنه يتميز بخصائص أخرى، تميزه عن باقي العقود المدنية من حيث الإجراءات الشكلية التي تستلزم الكتابة والإيداع باعتبارها إجراءات جوهرية يؤدي تخلفها الى بطلان عملية التفاوض الجماعي⁽²⁾ لذا يجب أن يحتوي التفاوض الجماعي على مبدأ قانوني وهو

¹ - مصطفى احمد ابو عمرو، علاقة العمل الجماعية دار الجامعة الجديدة للنشر 2005

² - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق ص 57.

حرية التفاوض والأصل في هذا المبدأ هو أنه لا يمكن للمشرع أو الدولة إلزام أطراف التفاوض الجماعي في الدخول في مفاوضات جماعية⁽¹⁾ بل يجب أن تشجعها على هذا المنوال، وهذا ما جاء به المشرع الفرنسي في السياسة التعاقدية La politique contractuelle وهي تلك التشجيعات والمبادرات التي تقوم بها الدولة من أجل القيام بعملية التفاوض الجماعي⁽²⁾ مع أنه يمكن لأطراف التفاوض الجماعي أن تكون ملزمة بالقيام بعملية التفاوض الجماعي في حالة وجود نزاع جماعي⁽³⁾، خصوصا في المنازعات الجماعية التي تصل لحد الاضراب، أين يكون اطراف النزاع ملزمين باللجوء لعملية التفاوض من أجل إيجاد الحل الذي يرضى الطرفين. وكذلك في حالة التسريح لأسباب اقتصادية، أين يكون الاطراف ملزمين بإعداد المخطط الاجتماعي عن طريق التفاوض الجماعي⁽⁴⁾ تطبيقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 09/94⁽⁵⁾ وهذا ما اخذ به المشرع الفرنسي في المادة L.166-2 والتي تقضي على أنه قبل اللجوء لتسريح لأسباب اقتصادية، يتعين على

¹ - [hht:// rihebannarabi.blogspot.com/2012/09/blog-post-18.html](http://rihebannarabi.blogspot.com/2012/09/blog-post-18.html)

²- Alain coeuret ,Bernard gauriau , Michel miné , droit du travail , édition Dalloz 2em EDITION 2009 paris p669

³ - بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 61.

⁴ - فتحي وردية، التسريح لأسباب اقتصادية من الرقابة الى التفاوض الجماعي، ملتقى حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة واثارها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل ص 117.

⁵ - انظر المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق ب الحفاض على الشغل وحماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية. ج. ر. عدد 34 المؤرخة في 1 يوليو 1994 م.

صاحب العمل القيام بعملية التفاوض مع ممثلي العمال من اجل الوصول لإدراج المخطط الاجتماعي الذي يخدم مصالح الطرفين⁽¹⁾.

ثانيا: التفاوض الجماعي ذو صفة جماعية.

يتميز التفاوض الجماعي كونه إجراء قانوني، بالصفة الجماعية من حيث الأطراف المشاركة، المتكونة من ممثلي العمال أو النقابة التمثيلية من جهة وصاحب العمل او منظمته التمثيلية من جهة أخرى، الا ان الصفة الجماعية او الجماهيرية ليست شرط للطرفين⁽²⁾

حيث انه لا يشترط الصفة الجماعية في طرف صاحب العمل، إذ بإمكانه القيام بعملية التفاوض الجماعي بنفسه دون الحاجة إلى النقابة التمثيلية التابع لها. مع انه لا يوجه إشكال، ان قام بعملية التفاوض الجماعي عن طريق نقابة أصحاب العمل التمثيلية له⁽³⁾. مع انه لا يمكن تصور اتفاق جماعي بدون مجموعة من العمال أو من يمثلهم، كالنقابة التمثيلية.

¹ - article L.166-2. du code de travail française 2013.

² - احمية سليمان ن قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون اتفاقي" مرجع سابق ص19.

³ - كمال مخلوف، الاطار التعليمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري - دفاتر السياسية والقانون - العدد الرابع ، المركز الجامعي بالبويرة الجزائر 2011، ص 90.

فالفئة الجماعية تصب فقط على الفئة العمالية. وبناء عليه لا يعد اتفاق جماعي الذي أبرم بين عامل واحد أو اثنين بل لا بد من وجود مجموعة من العمال

المطلب الثاني:

أطراف التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي من اهم الاجراءات القانونية فمن خلال هذا المطلب يتم دراسة أطراف التفاوض الجماعي التي حددها المشرع الجزائري، والمتمثل في العمال (الفرع الاول) من جهة وصاحب العمل (الفرع الثاني) من جهة أخرى، ثم الدولة (الفرع الثالث) كطرف مؤسس في التفاوض الثلاثي.

الفرع الاول:

العمال كطرف في التفاوض الجماعي

عرف المشرع الجزائري العامل كونه الشخص الطبيعي الذي تربطه علاقة تبعية مع المستخدم حيث خصص له مجموعة من الحقوق المنصوصة في المادة 5 من قانون 11/90 ومن بين اهمها حق التفاوض الجماعي والذي يمارسه بصفة جماعية، التي تتجسد في العمال بصفة ضرورية وبالتالي كي يتحقق التفاوض الجماعي يجب أن يكون هناك سواء منظمة نقابية تمثيلية (أولاً) أو ممثلي العمل في حالة عدم توفر شروط المنظمة النقابية التمثيلية المنصوص عليها قانوناً (ثانياً).

أولاً: المنظمة النقابية التمثيلية

لا يمكن للمنظمة النقابية القيام بعملية التفاوض الجماعي، إلا بتوفر المعيارين الأساسيين لذلك⁽¹⁾ و المتمثلين في كل من معيار الأقدمية⁽¹⁾ ومعيار العددي⁽²⁾.

1- معيار الأقدمية

إذا كانت الغاية من انشاء المنظمات النقابية هو الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال، فان تحقيق هذا الهدف يفترض تواجد تلك المنظمات في اماكن العمل. فالمرشع الجزائري اشترط معيار الأقدمية كشرط إلزامي، لاعتبار المنظمة النقابية ذو صفة تمثيلية، حيث تنص المادة 34 من قانون 14/90 المؤرخ في يونيو 1990 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي⁽²⁾، على انه تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين المكونة قانونا منذ ستة أشهر على الأقل وفقا لأحكام هذا القانون تمثيلية، فالمرشع الجزائري يشترط 6 أشهر على الأقل من يوم التأسيس القانوني للمنظمة النقابية.

2- المعيار العددي:

يشترط كذلك المرشع الجزائري في المنظمة النقابية بالزيادة على الأقدمية، المعيار

العددي للعمال التابعين للمنظمة النقابية فهنا نفرق بين حلتين:

¹ - بن سعدي يوسف الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل نزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق جامعة مولود معمري تيزي وزو 2003-2004، ص 13.

² - قانون 14/90 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ج. ر. عدد 23 لسنة 1991.

-حالة التمثيل داخل المؤسسة.

-حالة التمثيلية داخل الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولايات والمشارك بين الولايات أو الوطن.

أ / التمثيلية داخل المؤسسة:

لكي تكون منظمة نقابية تمثيلية داخل المؤسسة يجب أن يتوفر على الأقل 20 بالمائة من العدد الكلي للعمال الأجراء اللذين تغطيهم القواعد الأساسية للمنظمة أي بمعنى يجب أن يكونوا منخرطين في هذه المنظمة وهذا ما جاء في المادة 35 من قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، على أنه "تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمة النقابية للعمال التي تظم 20 بالمائة على الأقل من العدد الكلي للعمال الأجراء اللذين تغطيهم القواعد الأساسية لهذه المنظمة النقابية "

كما قد تكون نقابة تمثيلية داخل المؤسسة تلك التي لها 20 بالمائة على الأقل في لجنة المشاركة وذلك في حالة وجود هذه الأخيرة داخل المؤسسة طبقا لنص المواد من 91 إلى 113 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل. فمتى اكتسب التنظيم النقابي صفة التمثيلية له الحق بالتمتع بالصلاحيات التي خولها له المشرع الجزائري⁽¹⁾، وخاصة تلك المتمثلة في المشاركة في المفاوضات، الاتفاقيات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة

¹ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر دار الخلودونية، ص 2005

وهذا ما جاء في صميم المادة 38 من قانون 11/90 السالف الذكر والتي تنص: على أنه " تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالإجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية.

-المشاركة في المفاوضات، الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، داخل المؤسسة

المستخدمة"

على غرار الصلاحيات الأخرى المنصوص عليها في المادة نفسها. وهذا ما تأكده المادة 218 من اتفاقية أنيام⁽¹⁾.

ب- التمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات الولائي والمشارك بين

الولايات أو الوطني:

تعتبر الاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات العمال ذو صفة تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اللذين يضمون 20 بالمائة على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية وهذا ما جاء في المادة 36 من قانون رقم 14/90 فمتى تحقق شرط التمثيلية في

¹ - article 219 convention collective de ENIEM, décembre 1995 " conformément aux dispositions légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise participe au prorata du nombre d'adhérents a la négociation de la convention collective et accords collectifs ainsi qu'a la prévention et au règlement des conflits de travail, et à l'exercice du droit de grève"

الاتحادات أو الكنفدراليات، تقوم بعملية التفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تعينها⁽¹⁾

ومن أجل تقدير نسبة التمثيل سواء على مستوى المؤسسة أو على الصعيد البلدي المشترك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات الوطني، يستلزم على التنظيمات النقابية إبلاغ المستخدم وكذا السلطة الإدارية المذكورة في المادة 10 من قانون رقم 14/90⁽²⁾، بكل العناصر التي تمكنها من تقدير نسبة التمثيلية⁽³⁾ في بداية كل سنة⁽⁴⁾.

ثانيا: تمثيلية العمال

يعتبر معيار الاقدمية ومعيار العدديّة من النظام العام حيث يتخلف احدهما لن تعتبر منظمة نقابة ذو صفة تمثيلية. وهذا طبقا لنص المادة 34، 35، 36 من قانون 14/90 هذا من جهة.

أما من جهة أخرى لا تعتبر منظمة نقابية تمثيلية، تلك التي اكتفت الشرطين (العدد والاقدمية)، ولم تقم بالتزامها التبليغي للمستخدم، او السلطة المختص، المنصوص عليه في

1 - انظر المادة 39 من قانون 14/90 المتعلق بعلاقة العمل السالف الذكر.

2 - يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى: والي ولاية التي يوجد بها مقر المنظمة النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الوطن، او الوزير المكلف فيما يخص المنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني"

3 - انظر المادة 35 فقرة 2 والمادة 36 فقرة 2 من قانون رقم 14/30

4 - حددت اتفاقية أنيام في هذا الشأن، أخر اجل لتبليغ المستخدم بكل العناصر التي تمكنها من تقدير نسبة التمثيلية بتاريخ 31 مارس من كل سنة. وهذا طبقا لنص المادة 244 من الاتفاقية.

المواد 2/35 و 2/36 من قانون 11/90. وهذا طبقا لما جاء في المادة 37 مكرر من قانون 14/90 والتي تنص: " في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال اجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية يمكن اعتبار المنظمة النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون ولدى المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمة النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة". فعندما لا يتوفر في أي منظمة نقابية الشروط المنصوص عليها قانونا لاعتبارها منظمة نقابية تمثيلية، يتكفل تمثيل العمال الأجراء سواء ممثلون منتخبون او عاملا أجيرا ممثل. بينما اقر المشرع الفرنسي على امكانية تمديد الاتفاقية الجماعية على الصعيد الاقليمي او القطاعي للمؤسسة التي تفتقر من تمثيلية نقابية وذلك بموجب طلب من وزير العمل او من طرف منظمة نقابية اخرى⁽¹⁾.

1- ممثلو العمال:

يتكفل بمهمة التمثيلية للعمال الأجراء, ممثلون ينتخبون مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي. وهذا ما جاء في نص المادة 1/42 من قانون 14/90 التي تنص على: " عندما لا يتوفر في أي منظمة نقابية الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و 40 من هذا القانون, يتكفل تمثيل العمال الأجراء , ممثلون ينتخبهم

¹ - Véronique ROY, droit du travail 2011 en 22 fiches, réforme des retraites, Edition DUNOD, 15^e édition, paris 210, p 120.

مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي" وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 من قانون 14/90⁽¹⁾.

2- عامل أجير ممثل

يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسة التي تشغل اقل من (20) عامل أجير، ممثلا واحد الذي ينتخب مباشرة من طرف مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي وكذلك الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وهذا طبقا لنص المادة 2/42 من قانون 14/90. فيستلزم أن يكون المندوب النقابي أو ممثل العمال قد بلغ 21 سنة كاملة يوم انتخابية وأن يتمتع بحقوق المدنية والوطنية وان تكون له اقدمية لا تقل عن سنة واحدة من الخدمة في الهيئة المستخدمة⁽²⁾.

كما انه لا يمكن تعيينه ممثلا نقابيا، الشخص الذي لا يربطه عقد عمل مع المؤسسة سواء محدد او غير محدد المدة، اذ يمكن تعيين اي عامل بشرط ان تكون له علاقة تبعية سواء بالمؤسسة او بالمقاولة.

¹ - يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه. من بين المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين يتمثل لدى المستخدم في الحدود والنسب التالية: - من 51 الى 150 عامل اجير : مندوبان - من 151 الى 400 عامل اجير: 3 مندوبين. - من 401 الى 1.000 عامل اجير: 5 مندوبين. - من 1001 الى 4.000 عامل اجير: 7 مندوبين. - من 4.001 الى 16.000 عامل اجير: 9 مندوبين. - اكثر من 16.000 عامل اجير: 13 مندوب.

² - انظر المادة 44 من قانون 14/90 المتعلق بعلاقة العمل السالف الذكر.

ثم يقع الالتزام على المستخدم بتبليغ اسم ولقب المندوب أو المندوبين النقابيين إلى المستخدم وإلى مفتشيه العمل المختصة إقليمياً خلال 08 أيام التي تعاقب الانتخاب⁽¹⁾.

الفرع الثاني:

صاحب العمل طرف في التفاوض الجماعي

يمثل صاحب العمل أو المستخدم الطرف الأصلي في علاقة العمل إلى جانب العامل وبالتالي ينعقد التفاوض الجماعي بين هذين الطرفين، فيقوم المستخدم بعملية التفاوض بصفة منفرد (أولاً) كما قد يقوم بها عن طريق المنظمة النقابية التمثيلية للمستخدمين (ثانياً).

أولاً: المستخدم

يلزم المشرع في عملية التفاوض الجماعي حضور أطراف التفاوض الجماعي، فلا يمكن تصور عملية التفاوض الجماعي دون وجودهما وإن كان لأحد الأطراف الدخول في التفاوض الجماعي بصفة منفردة، فهذه الخصية تخص إلا المستخدم على أساس أن الصفة الجماعية تغطي إلا على طرف العمال. فيمكن للمستخدم القيام بالتفاوض الجماعي لوحده مع العمال أو ممثلهم أو منظمة النقابية التمثيلية متى توفرت لديه الشروط اللازمة لاكتساب صفة صاحب العمل كسلطة التعيين و إدارة العمال مع انه لا يشترط أن يكون مالك للمؤسسة وإنما المهم أن يكون مالك لرأس المال أو صاحب سلطة على من يعملون في إدارته⁽¹⁾.

¹ - انظر المادة 45 من القانون رقم 14/90 المتعلق بعلاقات العمل مرجع سابق.

و تأكيد للإمكانية المستخدم القيام بعملية التفاوض الجماعي بصفة منفردة جاء في نص المادة 47 مكرر من القانون 14/90⁽²⁾ على انه " يجب على المستخدم أن يباشر مع " المنظمات النقابية " التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات " وذلك حول الشروط المحددة في المادة نفسها.

ثانيا: منظمة نقابة للمستخدمين

تنص المادة 3 من قانون 14/90 على انه: " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى, اللذين ينتمون إلى المهنة الواحدة او الفرع الواحد او قطاع النشاط الواحد , أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

فيتبين مما جاء أن المشرع الجزائري اعطى للمستخدمين الحق في إنشاء منظمة نقابية بشرط أن يكونوا تابعين لنفس المهنة، الفرع الواحد أو قطاع نشاط معين يشتركون فيه. كما أعطى للمستخدم الحق في الانخراط الحر والإرادي في منظمة نقابية، وذلك بدون تعسف. وبالتالي يمكن للمستخدم ان يدخل في التفاوض الجماعي عن طريق منظمة نقابية للمستخدمين التابعة له، وذلك بتوفر الشروط القانونية للمنظمة النقابية التمثيلية. فتتص المادة 36 من قانون 14/90 على أنه: " تقدم تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين

¹ - رأفت دسوقي، المفاوضة الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 ن، تفسير النصوص القانونية اراء الشرح الاتفاقيات الدولية، الاتفاقيات العربية، موقف القانون المصرية المتعاقبة، دار نصر للطبعة ت:7919869 ص 125.

1- المادة 47 من القانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني اتحادات المستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم، التي تجمع 20% على الاقل من المستخدمين تشملهم القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة و20% على الأقل من مناصب العمل المرتبط بها عبر المقاطعة الإقليمية المعنية.

فزيادة على الشرط العددي المتمثل في 20% من المستخدمين اللذين يشملهم القوانين الأساسية للاتحادات أو الاتحاديات أو الكنفدراليات التابعين لهم ، أضاف المشرع الجزائري 20% من مناصب العمل والتي ترتبط بها الكنفدراليات والاتحادات أو الاتحاديات وذلك عبر المقاطعة الإقليمية التابعين لها، دون أن ننسى شرط التقديمية المنصوص عليها في المادة 34 من قانون 14/90 المتمثلة في 06 اشهر على الاقل من يوم تكوين المنظمة النقابية قانونا.

ثم اذا توفرت هذه الشروط يمكن للمستخدم أن يقوم بتفاوض جماعي عن طريق اتحادات المستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا بعملية التفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها ، وهذا ما جاء به المشرع الجزائري في نص المادة 39 من قانون 14/90 والتي تنص على : " في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فان اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، تتفاوض في اتفاقيات أو اتفاقات الجماعية التي تعنيها.

الفرع الثالث:

الدولة في التفاوض الجماعي

يمكن للدولة أن تكون طرف في التفاوض الجماعي بصفة مباشرة⁽¹⁾ فلكي يكون التفاوض الجماعي مجدي ، يجب على الدولة أن تقوم بإنشاء الظروف الملائمة لذلك حتى ولو لم تكن طرفا مباشرا في التفاوض ، اين تخلق جوا سياسيا مدني ومتجانس ليكون للمنظمات النقابية التمثيلية سواء للعمال أو المستخدمين الحرية في التفاوض بدون خوف من التهميش⁽²⁾. فالحوار الاجتماعي والتعامل بالثلاثية، بين الدولة والمنظمات النقابية يلعبون دور هام من أجل إيجاد حلول⁽³⁾ للمشاكل السوسيو اجتماعية بالدرجة الأولى.

لم تعرف المفاوضة الجماعية في الجزائر هذا الأسلوب الا مؤخرا وكان ذلك في سنة 1991، أين اجتمع ممثلي الحكومة كطرف في التفاوض، مع الممثلين النقابيين من أجل التشاور على انشغالات سوق العمل، وبالتالي نتج عنها أخذ التدابير اللازمة لحل المشاكل السائدة آنذاك وتحسين الظروف العامة للعاملين ولأصحاب العمل⁽⁴⁾.

¹ - رافت دسوقي، ، مرجع سابق ص 125.

² - un travail decent, une vie digne III, les libertés syndicale et le dialogue social, www.OIT.org

³ - <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-fr/index.htm>

⁴ - معاشو نبالي فطة ، إزالة التنظيم في علاقة العمل وحماية العمال المسرحين لاسباب الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، كلية الحقوق تيزي وزو 2008 ص 223.

المبحث الثاني:

انواع التفاوض الجماعي

يعتبر التفاوض الجماعي الالية القانونية المخولة لأطراف علاقة العمل الجماعية فبتعدد اطراف التفاوض تتعدد الاهداف التي يسعى اليها كل طرف وبالتالي تلجا الطراف للتفاوض فيما بينها سعيا لإيجاد الحلول المجدية. فهناك نوعين من التفاوض الجماعي والمتمثلة في التفاوض الثنائي (المطلب الاول) و التفاوض الثلاثي (المطلب الثاني).

المطلب الاول:

التفاوض الثنائي

يعتبر التفاوض الثنائي الصورة العادة للتفاوض الجماعي , بحيث ينعقد هذا النوع من التفاوض بين الطرفين العاديين , المتمثلين في ممثلي العمال أو نقابة العمال الأكثر تمثيلا من جهة والمستخدم أو المنظمة النقابية للمستخدم الأكثر تمثيل اين يجري هذا التفاوض سواء على مستوى المؤسسة المستخدمة (الفرع الثاني) او على مستوى قطاع النشاط الذي يربط الأطراف (الفرع الاول).

الفرع الاول:

التفاوض على مستوى المؤسسة المستخدمة.

نص المشرع الجزائري في الفصل الثالث من القانون 11/90 المعنون بالاتفاقيات الجماعية الخاصة بالمؤسسة والاتفاقيات التي تعلوها درجة في المادة 121 التي تنص على انه: "يمكن لكل هيئة مستخدمة ان تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة "

فمن خلال هذه المادة يتبين لنا ان للهيئة المستخدمة إمكانية القيام بعملية التفاوض الجماعي داخل نفس الهيئة المستخدمة بين ممثلي العمال أو منظمة نقابية تمثله للعمال مع المستخدم وهذا ما تأكده المادة 38 من قانون 14/90⁽¹⁾ التي تنص على: "تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية لعمال لأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما باصلاحيات الاتية: - المشاركة في المفاوضات، الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة. اكدت من الناحية العملية اتفاقية انيام على هذا النوع من التفاوض الجماعي في الفصل الثاني من الاتفاقية المعنون بالعمل النقابي، على مشاركة المنظمة النقابية التمثيلية داخل المؤسسة في عملية التفاوض من اجل اعدل اتفاقية جماعية او اتفاق جماعي وايجاد الحلول للنزعات الجماعية وممارسة حق الاضراب⁽²⁾.

¹ - انظر المادة 38 من القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي، السالف الذكر.

² - Article 218 de la convention collective de ENIEM : conformément aux disposition légales en vigueur, toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise, participe au prorata du nombre d'adhérents, à la négociation de convention collective et accords collectifs ainsi qu'à la prévention des conflits de travail, et à l'exercice du droit de travail.

أقيمت في هذا الشأن عدة مفاوضات على مستوى المؤسسة التي أبرمت من خلالها العديد من الاتفاقيات الجماعية التي وصلت الى 1668 اتفاقية خلال الفترة ما بين 1990 و1999 ثم توصلت اطراف التفاوض الى أبرام 1890 اتفاقية خلاله الفترة ما بين 1999 و2000⁽¹⁾. كما جاء كذلك في المادة 47 مكرر على أنه: " يجب على المستخدم أن يباشر مع (المنظمات النقابية) التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول مجموعة الشروط المنصوص في المادة نفسها⁽²⁾ .

أما بالنسبة للجنة المشاركة فإن المشرع الجزائري حصر صلاحياتها في الجانب الاجتماعي والمهني لعلاقة العمل⁽³⁾ وأعطى لها صلاحيات من جهة أخرى بالقيام بعملية التفاوض مع المستخدم داخل الهيئة المستخدمة وذلك في ما يخص تسيير الخدمات الاجتماعية فقط وهذا ما جاء في نص المادة 5/94 من قانون 11/90 على أنه " للجنة المشاركة صلاحيات تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقة تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة"

¹ - Revue Union Général des travailleurs Algérien, réalisation social des salariés et retraités 200-2014, secrétariat Général, Février 2014.

² - انظر المادة 47 مكرر من قانون 14/90 المتعلق بعلاقة العمل السالف الذكر.

³ - عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والخدمات الاجتماعية ن النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر مرجع سابق ص 195.

الفرع الثاني:

التفاوض على مستوى القطاع.

يتنوع النشاط الاقتصادي إلى عدة صور, فيمكن أن يكون نشاط تجاريا, كما قد يكون زراعيا أو خدماتي ثم قد يكون صناعيا⁽¹⁾, فيمكن للمنظمات النقابية التمثيلية أن تقوم بمفاوضة جماعية مع المنظمة النقابية للمستخدمين, اللذين يشملون جميع المهن, الصناعات والمنشآت داخل النشاط أو القطاع الواحد فيتيح الفرصة لممثلي الطرفين مناقشة القضايا التي تخص القطاع. وبصورة عامة تشمل سواء إقليم معين أو كافة التراب الوطني وهذا ما جاء به المشرع الجزائري في المادة 22 من قانون 11/90 أين نص على الاتفاقيات الجماعية التي تعلوها درجة تلك المتفاوض عليها على مستوى المؤسسة.

فجاء في صميم المادة على انه "تعتبر الاتفاقيات التي تتجاوز إطار الهيئة المستخدمة من درجة اعلي بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الإقليمي لتلك الاتفاقيات" حيث أبرمت العديد من الاتفاقيات التابعة للقطاع، فوصلت لـ 265 في الفترة ما بين 2000 إلى 2014⁽²⁾ أين أصبحت اطراف التفاوض الجماعي تتعامل بهد النوع من التفاوض.

¹ - رافت دسوقي مرجع سابق ص 172

² - Revue Union Général des travailleurs Algerien, , p 15.

ثم تجدر الإشارة بالقول أن المشرع الجزائري قيد عملية التفاوض الجماعي بعنصر أساسي وهو **التمثيلية النقابية** فيشترط في المنظمة النقابية التي تقوم بعملية التفاوض الجماعي على مستوى القطاع أن تكون لها الصفة التمثيلية سواء تعلق الأمر بمنظمة نقابية تابعة للعمال أو المستخدم، وهذا ما نص عليه المادة 122 من قانون 11/90.

المطلب الثاني:

التفاوض الثلاثي

يعتبر التفاوض الثلاثي الأسلوب الجديد للحوار الاجتماعي يندرج ضمن الثلاثية، يتمحور في المسائل التي تشغل أطراف علاقة العمل الجماعية، منها السوسيو مهنية، الاقتصادية والاجتماعية فمن خلال هذا المطلب يتم تعريف الثلاثية (الفرع الاول) ثم إلى أطرافها (الفرع الثاني) وأخيرا نطاقها المتنوع (الفرع الثالث).

الفرع الاول:

تعريف الثلاثية

عرف هذا الأسلوب من التفاوض بموجب منظمة العمل الدولية في اتفاقية رقم 144 التي تشجع دول الأعضاء على اللجوء إلى هذا النوع من التفاوض الجماعي، وذلك من اجل تجسيد سياسة وطنية وعقد اجتماعي وطني عادل يخدم الطرفين. اين جاءت المنظمة الدولية للعمل بما يلي:

“Le dialogue social et la pratique du tripartisme entre les gouvernements et les organisations représentatives des travailleurs et d’employeurs aux plans national et international sont, aujourd’hui, encore plus pertinents pour parvenir à des solutions et pour renforcer la cohésion social et l’Etat de droit, entre autres moyens par le bais des normes internationales du travail⁽¹⁾

لم يعرف هذا الأسلوب من التفاوض الجماعي في الجزائر إلا مؤخرا ولأول مرة في سنة 1990. الذي ينعقد بين الدولة وأصحاب العمل، والاتحاد العام للعمال الجزائريين، والذي شجع من طرف رئيس الجمهورية في سنة 2000م.

عرفت الثلاثية عدة لقاءات منذ سنة 1990، أين اجتمعت ولأول مرة في سنة 1990. حيث انعقدت 8 اجتماعات خلال الفترة ما بين 2000 الى 2013، 2 منهم انعقدوا بصفة استثنائية و خصيصا للاقتصاد الوطني والمؤسسات الجزائرية⁽²⁾، والتي قامت بعدة انجازات سعت لتحسين القطاع الاقتصادي والاجتماعي وقيام التوازن في المعاملات بين أطراف الثلاثية، وحماية لمصالحهم⁽³⁾

¹ - <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--fr/index/htm>

² - Union général des travailleurs Algériens, réalisation sociale des salairiés et retraités 2000-20014 secrétariat Général, février 2014 وثيقة غير منشورة.

³ - معاشو نبالي فطة، مبدا حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية جامعة مولود معمري عدد 2 لسنة 2008.

الفرع الثاني:

اطراف الثلاثة

تتعدد اطراف التفاوض الجماعي في ظل الثلاثة باعتبار ان لكل طرف من اطرافها مصالح مختلفة يسعى الى تحقيقها وتمثل هذه الاطراف في الدولة (اولا)، الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ثانيا)، ونقابة اصحاب العمل (ثالثا).

اولا : الدولة

تتسند الدولة هذه المشروعية التمثيلية من قبل منظمة العمل الدولية أين تمثل في التفاوض الجماعي من طرف ممثلي الحكومة الذين يكمن دورهم في التأطير والاستشارة وكذا لتشجيع على التفاوض في المسائل المطروحة للنقاش لا يجاد الحلول السوسيو اجتماعية. وكذا لتحقيق الاستقرار الوطني⁽¹⁾.

Sans crainte de représailles. Il faut que l'Etat fournisse un soutien essentiel au action des parties on mettant a leur disposition le cadre juridique, institutionnel et autre qu'ils leur permettent d'agir efficacement.

ثانيا: الاتحاد العام للعمال الجزائريين

يمثل الاتحاد العام للعمال الجزائريين الفئة العمالية منذ نشأته في سنة 1956.

¹ - pour que le dialogue social fonctionne l'Etat ne peut pas rester passif, il a pour mission de créer un climat politique et civil et stable qui permettent aux organisations d'employeurs et de travailleurs autonome de fonctionner librement

أين يتمتع بالصفة النيابية و التي ، يخوله الحق في تمثيل أعضاءه أمام السلطة العامة وصاحب العمل، ذلك ان الغرض من قيامها هو خدمة أعضاء الاتحاد عن طريق رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية⁽¹⁾.

رغم التفتح لتعددية النقابية بموجب دستور 89، إلا أن الملاحظ أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين يبقى يحافظ على النضال النقابي أين يكون الوحيد الذي يمثل الفئة العمالية في ضل التفاوض الثلاثي. بينما تبقى المنظمات النقابية الأخرى على الهامش والاتحاد ذو مركز مسيطر ومحتكر التمثيلية للفئة العمالية والمتحدث الرسمي بسم عمال الجزائريين بما فيهم التابعين لنقابات أخرى⁽²⁾.

ثالثا: نقابة اصحاب العمل.

ان التحولات السياسية والاقتصادية التي حملها دستور 89، فتحت المجال لإنشاء العديد من المنظمات النقابية، ففي المجال الاقتصادي تم انشاء العديد من منظمات ارباب العمل خاصة بعد تشجيع الخوصصة ومن اهم منظمات ارباب العمل الموجودة في القطاع الخاص، الكنفدرالية العامة للمتعاملين الاقتصاديين الجزائريين التي تأسست في سنة 1991 والتي تضم العديد من الاتحاديات من بين اهمها، اتحاد قطاع النقل، اتحاد قطاع

¹ - راشيد واضح، علاقة العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار همومه للطباعة والنشر والتوزيع طبعة 2003 الجزائر. ص 156.

² - Badaoui Mouhamed Sofiane et IMAZIGHI Kamel Ali, le mouvement syndical Algérien : origine, réalité et volonté d'autonomie / Algeria Trade union movement : origins, realities and desire for autonomy. Science sociales—sciences sociales, sciencelib EDITION Mersenne : volume 5 N° 130204, 2013 p.6.

البناء والتعمير، هناك الكنفدرالية الوطنية لأرباب العمل التي تأسست سنة 1992 وتتكون من مجموعة الاتحادات الوطنية للقطاعات الخاصة للسياحة والفنادق.

تقوم هذه المنظمات بالمشاركة في المفاوضات الثلاثية اين تمثل اصحاب العمل والتي تسطر وتعطي رايها فيما يخص اهدافهم، حيث اصبحت من ضمن الاطراف الناشطة في رسم السياسة الاقتصادية، وذلك من خلال مشاركتها في المفاوضات الجماعية التي تجريها مع كل الاطراف المعنية (الدولة ونقابة اصحاب العمل)⁽¹⁾

الفرع الثالث:

نطاق الثلاثية

انعقدت مؤخرا الثلاثية والتي تمت بإبرام عقد الهدنة الاجتماعية طول المدى للحكومة، اين ينص على تطوير اطراف التشاور والشراكة المهنية بين مختلف القطاعات الاقتصادية خاصة الفروع الصناعية. وتعزيز النظام الوطني للإعلام والحرص على الشفافية في نشر المعطيات العمومية وتحسين مناخ الاعمال بما يتوافق مع اطراف القطاع والعمل على تطوير البنية التحتية، ثم اصلاح القطاع البنكي وتشجيع انشاء بنوك استثمار وضائف راس المال. من اجل ضمان توحيد جيد للاقتصاد، وانشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة⁽²⁾. وتظهر مجالات انشغالات الثلاثية في كون انصراف مشاغل الفئة العمالية

¹ - خالد حامد، مرجع السابق ص 49، 55 و56.

² - www.1.youm7.com/news

لإلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقة العمل (اولا) و رفع اجور العمال (لثانيا) وكذا رفع منح المتقاعدين.

اولا: الغاء المادة 87 مكرر من قانون 11/90.

تنص المادة 87 مكرر على انه "يشمل الاجر الوطني الدنى المضمون، المذكور في المادة 87 اعلاه، الأجر القاعدي والعلوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد المصاريف التي دفعها العامل". وبالتالي تشكل هذه المادة من اهم انشغالات الفئة العمالية، اين تقلص من الأجر الوطني المضمون للعامل.

كانت هذه النقطة موضوع العديد من الثلاثيات اين كان دور الفئة العمالية وعلى الخصوص اتحاد العام للعمال الجزائريين المطالبة بإلغائها. وبالتالي كان جواب رئيس الجمهورية على هذه الطلبات ايجابيا⁽¹⁾، اين اعلن وزير العمل والضمان الاجتماعي والتشغيل مؤخرا عن نية الحكومة بإلغاء المادة 87 مكرر من قانون العمل وتعويضها بمادة اخرى تعطي تعريف جديد للحد الأدنى للأجر الوطني المضمون. على أساس أن الوصفة الاقتصادية التي مرت بها البلاد خلال فترة التسعينيات هي التي أجبرت الحكومة آنذاك على وضع هذه المادة في قانون العمل⁽²⁾.

¹ - Revue union général des travailleur. P26.

² - www.annasronline.com

ثانيا: زيادة الاجر للعمال. تلعب الثلاثية دور فعال من اجل زيادة اجر العمال حيث واكد الوزير الاول عبد الملك سلال بفعالية الثلاثية في موضوع زيادة الاجر والتعهد بزيادة اجر العمال خلال فترة 2015 بالإضافة الى استصدار قانون الذي يسمح برفع اجور 750 الف عامل⁽¹⁾.

ثالثا : رفع منح التقاعد:

يعتبر التقاعد حق معترف به لجميع العمال سواء اجراء او غير اجراء، اين تهتم الثلاثية وخاصة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بهذا المجال وذلك لتحسين ظروف المتقاعدين وعائلاتهم.

فالالاتحاد يعمل على تسطير برنامج يسعى لتحسين المستوى المعيشي لهم. ولأهمية نظام التقاعد انعقدت 9 ثنائيات و8 ثلاثيات وذلك منذ الثلاثية الاولى المنعقدة في 1990، اما في العشرية الاخيرة تم طرح ملف التقاعد في 3 ثلاثيات و2 ثنائيات وعليه قام الاتحاد بمجموعة من الطلبات التي تسعى من اجل الدفاع عن حقوق المتقاعدين والتي اثمرت بمجموعة من الايجابيات، حيث تم رفع نسبة المعاش بـ 55 بالمئة خلال الفترة ما بين 2000 و2010.

¹ - www.youm7.com/news.asp2newsID==1523037tt.46f5anNKGBY.

اما في 2006 تم رفع مبلغ المعاش للمتقاعدين اللذين يبلغ مبلغ معاشهم اقل عن 7000دج يكون في حساب ميزانية الدولة. وتم اصدار قرار من طرف رئيس الجمهورية اين زاد نسبة المعاش ب 5 بالمئة لهؤلاء المتقاعدين اللذين يبلغ معاشهم اقل من 15000 وذلك تحت حساب ميزانية الدولة⁽¹⁾.

¹.-Revue union général des travailleur., P20

الفصل الثاني

التجسيد القانوني للاتفاقية الجماعية

يتفق اغلب الكتاب على أن القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل هو قانون إطار. اكتفى المشرع الجزائري بإعطاء الخطوط العريضة لعلاقات العمل سواء كانت فردية أو جماعية وترك المسائل التفصيلية لعملية التفاوض الجماعي.

فمن خلال هذا الفصل يتم دراسة الاتفاقية الجماعية كآلية قانونية تنفرد عن باقي الآليات القانونية حيث يقسم هذا الفصل الى الاطار القانوني للاتفاقية الجماعية (المبحث الأول) ثم إلى المكانة القانونية للاتفاقية الجماعية (المبحث الثالث)

المبحث الأول

الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية

اعتبر المشرع الجزائري، الاتفاقية الجماعية، الإطار الجديد الذي ينظم علاقات العمل وقد اهتم بها عن طريق قانون 11/90، حيث خصص لها العديد من النصوص القانونية التي توطرها. ولذلك قسم مبحثنا إلى مطلبين، خصص (المطلب الأول) لمفهوم الاتفاقية الجماعية، (مطلب الثاني) لدراسة الاتفاقية الجماعية كآلية ملزمة لطرفي التفاوض الجماعي.

المطلب الأول:

مفهوم الاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية من اهم السبل القانونية التي تعتمد عليها اطراف التفاوض الجماعي من اجل خلق مجموعة القواعد الاتفاقية التي تكون بمثابة مصدر من مصادر علاقات العمل. فمن المهم تعريفها (الفرع الاول) ثم دراسة طبيعتها القانونية (الفرع الثاني) ثم ابراز شروط صحتها (الفرع الثالث).

الفرع الاول:

تعريف الاتفاقية الجماعية

اولا : التعريف القانوني

اكتفت بعض التشريعات العربية بتعريف الاتفاقية الجماعية للعمل⁽¹⁾ دون التفاوض الجماعي وهذا ما أخذ به المشرع الجزائري، حيث اعتبر الاتفاقية الجماعية⁽²⁾ اتفاق بين طرفين متعاقدين، أحدهما يمثل العمال عن طريق التمثيلية النقابية المكلفة بالتفاوض والطرف الثاني ممثلا من قبل صاحب العمل أو مجموعة أصحاب العمل، خصص للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدها بصورة جماعية⁽³⁾ فتنص المادة 114 من

¹ - بن عزوز بن صابر , الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن ، مرجع سابق ص 54.
² - تولت معظم التشريعات العربية الاتفاقية الجماعية تحت اسم عقد العمل الجماعي وهذا ما جاء به المشرع الأردني.
³ - هدي بشير الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع الجزائر،

قانون علاقات العمل على انه: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية(...)".

ثانيا : التعريف الفقهي

يعرف جانب من الفقه الاتفاقيّة الجماعية 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 "

كما يعرف جانب آخر من الفقه على ان الاتفاقية الجماعية عبارة عن تنظيم جماعي أو مشترك لتحديد شروط العمل وظروفه، بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل بما يكفل شروط أو مزايا في العمل أو ظروف أفضل⁽¹⁾ للعلاقات القائمة بينهما.

الفرع الثاني:

الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية

يعد تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية من مسائل التي أثارت جدل فقهي وذلك منذ ظهورها خاصة في كونها مصدر من مصادر قانون العمل، حيث اعتبرها فقهاء القانون الخاص على أنها عقد يخضع للنظرية التعاقدية، بينما ذهب فقهاء القانون العام باعتبارها عملا لأحيا acte réglementaire⁽²⁾، ووفقا لذلك تم تقسيم الفرع إلى ثلاثة اقسام (أولا) الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص (ثانيا) الى

¹ - كمال مخلوف، الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 122

² - بن عزوز بن صابر مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة مرجع سابق ، ص 130.

الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية لدى فقهاء القانون العام ، ثم لرأي المشرع الجزائري(ثالثا).

أولا: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص

تبنى هذه النظرية فقهاء القانون المدني، الذين يعتبرون أن العقد من أهم مصادر الالتزام ولمبدأ العقد شريعة المتعاقدين. كونه مبدأ لا يجوز المساس به⁽¹⁾

يرى أنصار هذه النظرية أن الاتفاقية الجماعية بمثابة عقد بين أطراف التفاوض والقواعد التي تنشأ عنها هي وليدة إرادة أطراف العقد، أما تدخل الدولة في هذا المجال فهو يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي ولا يمكن أن تحل محل أطراف التفاوض في إبرام العقد، وأن انصراف آثار الاتفاقية الجماعية على غير أطراف العقد هو طبقا لفكرة " الوكالة " حيث تبرم الاتفاقية الجماعية لصالح العمال وباسمهم من طرف المنظمة النقابية التمثيلية وتكون بذلك وكيلا رسميا لهم.

ثم ارتكزوا في هذه النظرية على فكرة نظام " الاشتراط لمصلحة الغير" وهو اكتساب العمال حق مباشر كمستفيد أو منتفع من قبل المتعهد وهي النقابة التمثيلية أو ممثل العمال.

ثانيا: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية لدى فقهاء القانون العام.

يرى أنصار هذه النظرية أن الاتفاقية الجماعية لا تنتج بحد ذاتها الحقوق والالتزامات وإنما تحدد القواعد التي تحكم عقد العمل الفردي والجماعي، وبذلك رغم

¹ - بن عزوز بن صابر ، مرجع سابق ص 130

صيغتها العقدية فهي لا تنشأ مراكز قانونية كما هو الحال في العقود المدنية، بل تتولى أحكام عامة ملزمة، فتوصلوا بالقول ان الاتفاقية الجماعية هي عمل لائحي " un acte réglementaire " بمعنى انها لا تنشئ حقوقا ولا التزامات لأطرافها وانما تضع قواعد عمل تفاوضية وهذه الأخيرة لها خصائص القاعدة القانونية، يكمن الاختلاف في الجهة المصدرة لها.

ثالثا: رأي المشرع الجزائري في طبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية.

أخذ المشرع الجزائري رأي مزدوج فيما يخص الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية، حيث اعتبر هذه الأخيرة ذو طبيعة مزدوجة. فهي عقد بالمفهوم الكلاسيكي وهذا ما يبرر استعمال المشرع مصطلح اتفاق في نص المادة 1/114 من القانون 11/90 في تعريف الاتفاقية الجماعية، حيث تنص المادة على ان: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية⁽¹⁾

تأكيدا لأخذ المشرع بالنظرية العقدية للاتفاقية الجماعية هو استعمال مصطلح العقد الجماعي للعمل، وذلك في المادة 3/2 من القانون 03/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل، حيث تنص على انه " تختص مفتشية العمل بما يلي : مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل".

¹ - انظر المادة 2/114 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقة العمل، مرجع سابق.

كما اعتبر الاتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي وذلك بموجب القواعد القانونية التي توضع الاطار العام لذلك، وتفويض القواعد التنظيمية لعملية التفاوض وذلك في تحديد أطراف الاتفاقية الجماعية وشروط انعقادها، مضمونها وكذا الاجراء الشكلية الملزمة قانونا ثم أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية التي تنظمها وخضوعها للرقابة الإدارية عن مدى تطابقها مع التشريع والتنظيم المعمول⁽¹⁾

الفرع الثالث:

شروط إبرام الاتفاقية الجماعية.

لقد وضع المشرع الجزائري شروط قانونية لإبرام الاتفاقية الجماعية باعتبارها تصرفا قانونيا، إذ جعل لها شروط شكلية وشروط موضوعية، تمنح لها القوة الالزامية فبالنسبة للشروط الموضوعية، تتمثل في تلك التي يخضع لها العقد العادي باعتبارها تخضع للنظرية العقدية التي اخذ بها المشرع الجزائري (اولا) ثم هناك شروط شكلية لانعقادها المتمثلة في الكتابة والايدياع(ثانيا)

أولا: أركان الموضوعية لانعقاد الاتفاقية الجماعية. اخذ المشرع الجزائري بالنظرية العقدية للاتفاقية الجماعية، فلهذا يكون من الواجب دراسة أركان العقد من ناحية نظرية الالتزام لانعقاد الاتفاقية الجماعية والتي تتمثل في الرضا(1) ، المحل(2) والسبب (3)

¹ - تنص المادة 134 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقات العمل ، المرجع السابق. المعدلة بأمر رقم 21-96 مؤرخ في 09 جويلية 1996 على أن إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما بعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

1-الرضا:

تنص المادة 114 من قانون 11/90 على أن الاتفاقية الجماعية اتفاق، وبالتالي يخضع للنظرية العقدية والتي تستلزم وجود إيجاب وقبول، فالإيجاب في مجال الاتفاقية الجماعية، يكون بطلب من أحد أطراف التفاوض الجماعي وذلك للمبادرة في التشاور والحوار وذلك ما نصت عليه المادة 123 من قانون 11/90 التي تقضي على أنه: "يكون التفاوض الجماعي في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب احد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه"

فان عدنا لنظرية الالتزام فالطرف الأخر الموجه له الإيجاب غير ملزم بقبوله، ولكن استثناء في مجال علاقات العمل الجماعية وطبقا لنص المادة 152 من قانون 11/90 فالطرف الذي طلب منه التفاوض في الاتفاقية الجماعية ملزم بقبوله وإلا تعرض إلى غرامة مالية تقدر بـ: 1.000 الى 4.000 دج على كل رفض التفاوض في الآجال القانونية.

2-المحل

يعتبر محل العقد في الالتزام، هو الشيء الذي يلتزم به المدين⁽¹⁾، اي انه موضوع الالتزام، بينما يعرف السبب انه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول اليه من وراء التزامه اذ فيجب ان يكون المحل ممكن تعيينه او قابل للتعيين ، مشروع ولا يخالف

¹ - ففي هذا الموضوع نرجع الى القواعد العامة. انظر المواد من 92 وما فوق من القانون المدني الجزائري.

النظام العام. فبخصوصية الاتفاقية الجماعية ونظرا لاختلاف مصالح اطراف التفاوض الجماعي، عادة ما يكون محل التزام احد الاطراف هو نفسه سبب التزام الطرف الاخر، وهذا راجع لكون الاتفاقية اتفاق ناتج عن ارادة الطرفين، يمثل الموضوع ، وهو المحل وفي نفس الوقت الهدف الذي ابرم من اجله اي السبب. بمعنى ان محل الاتفاقية الجماعية يتمثل في تلك الشروط العمل والتشغيل و كذا مضمونها المنصوص عليه في المادة 120 من قانون علاقات العمل.

3- السبب :

تتعقد الاتفاقية الجماعية من أجل تحديد شروط التشغيل والعمل والتي يخضع إليها فئة أو عدة فئات مهنية. فيتمثل سبب إبرام الاتفاقية الجماعية في إعداد شروط التشغيل والعمل المنصوص عليهما في المادة 120 من قانون 11/90، يجب أن تكون هذه الشروط مشروعة أي غير مخالفة للأحكام القانونية والتنظيمية المعمول بهما ولا تمس بحقوق العمال ومكتسباتهم⁽¹⁾ وإلا أصبحت باطلة وهذا طبقا لنص المادة 125 من قانون 11/90 التي تنص على : "تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لأحكام هذا القانون"

ولكن استثناء وطبقا لمبدأ قاعدة الأصلح للعامل، يمكن أن تتضمن الاتفاقية الجماعية شروط وأحكام مخالفة للقانون والتنظيم⁽²⁾ في حالة تكيفها أصلح للعامل وهذا ما جاء في

¹ - هدفي بشير ، مرجع سابق ص 196

² - بن سعدي يوسف، مرجع سابق ص 117.

نص المادة 118 من قانون 11/90 حيث تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً، تلك الواردة في مختلف الاتفاقيات الاجتماعية⁽¹⁾.

كما يمكن لأطراف التفاوض الجماعي استعمال قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، في ابرام الاتفاقية الجماعية في الحدود التي تكون احكامها غير مخالفة للقانون والتنظيم المعمول به اين يكون السبب في ابرام الاتفاقية الجماعية مشروع وهذا ما جاء به قرار المحكمة العليا في ملف رقم 386846 المؤرخ في 2007/11/07⁽²⁾

ثانياً: الشروط الشكلية

تتضمن مختلف التشريعات المقارنة مجموعة من الشروط الشكلية التي تقيد بها عملية ابرام الاتفاقية الجماعية. وتظهر اهمية الاتفاقية الجماعية في فرض المشرع على ضرورة افرائها في شكل نص مكتوب والا كانت عديمة الاعتبار حيث تتمثل الشروط الشكلية لانعقادها في شرط الكتابة وشرط الايداع:

1- شرط الكتابة:

تعتبر الكتابة من الشروط الشكلية التي اشترطها المشرع في الاتفاقية الجماعية، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي⁽³⁾ الذي لا يشترط فيه الشكل⁽⁴⁾ ولكن المشرع الجزائري

¹ - انظر المادة 118 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق.

² - قرار صادر بتاريخ 2007/11/07 ن ماف رقم 386846، مجلة المحكمة العليا عدد 2 / 2007 غ. الاجتماعية ص 255.

³ - انظر المادة 10 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق.

⁴ - هدفي بشير ن مرجع سابق ص 179.

لم يحدد حركة القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية والآثار القانونية المترتبة عنها⁽¹⁾، حيث بالرجوع لنص المادة 114 من قانون 11/90 تنص على أن "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية" فالكتابة في الاتفاقية الجماعية ليست شرط لإثبات كما هو في عقد العمل الفردي، ابن اعتبرتها العديد من التشريعات ركن من أركان صحتها وشرط من شروط انعقادها بينما المشرع الجزائري لم يجعل من الكتابة شرط شكلي ملزما، كما أنه لم ينص بنص صريح على بطلانها في حالة تخلفها⁽²⁾

يظهر إلزام المشرع الجزائري، بصفة ضمنية أطراف التفاوض في كتابة الاتفاقية الجماعية. من خلال عملية الإيداع والإشهار حيث لا يمكننا القيام بهاذين الإجراءات بدون كتابة الاتفاقية الجماعية ويفسر شرط الكتابة بتعين احترام اجراءات الاعلان وكذا لأهمية ما تتضمنه من جزئيات وتفاصيل دقيقة تتعلق بمختلف جوانب الحياة المهنية للعمل بحيث يكون من الضروري تدوينها كتابيا⁽³⁾.

2-الإيداع: ألزمت المادة 119 من قانون 11/90 أطراف التفاوض الجماعي أو

الطرف الأكثر استعجالا منها. لتقديم الاتفاقية الجماعية للإيداع فور إبرامها وقصد تسجيلها لدى مفتشية العمل من جهة وكتابة الضبط المحكمة من جهة أخرى.

¹ - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سابق ص156.

² - كمال مخلوف ، مرجع سابق ص28

³ - http://rihabannakabi.blogspot.com/2012/09/blog-post_18.html

أن إجراء الإيداع ليس إجراء لإبرام الاتفاقية الجماعية بل إجراء لتسجيلها فقط وهذا ما نصت عليه المادة 126 من قانون 11/90 والتي تنص على أنه "يقدم طرف التفاوض الجماعي، والطرف الأكثر استعجالاً منها الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط" ثم تخلف إجراء الإيداع فهذا لا يقلل من إلزامية الاتفاقية الجماعية ولا من تنفيذها، مادام أن التسجيل المنصوص عليه في المادة 126 ما هو إلا إجراء تدبيري يهدف للإشهار فقط. وهو ما جاء به قرار المحكمة العليا في الملف رقم 350940 حيث يقضي على أن عدم تسجيل الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي طبقاً للمادة 126 من قانون 11/90، وذلك لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصين إقليمياً، لا يؤثر ولا يعرقل تطبيقها، ما دام التسجيل تدبيراً يستهدف الإشهار فقط⁽¹⁾.

أ- الإيداع لدى مفتشية العمل:

يقوم أطراف التفاوض الجماعي بإيداع الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وإذا لاحظ مفتش العمل أن الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي مخالف أو مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما يعرضها (يعرضه) تلقائياً على الجهة القضائية المختصة⁽²⁾

¹ - قرار المحكمة العليا بتاريخ 2006/12/02، اتفاقية جماعية - اتفاق جماعي - تسجيل. ملف رقم 350940. مجلة

محكمة العليا ، عدد 2007 /1 غ. الاجتماعية ص29

² - انظر المادة 134 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق.

ثم بتخلف هذا الاجراء، يعاقب الطرفين بغرامة مالية تتراوح ما بين 1000 الى 4000 دج عن كل تخلف عن ايداع وتسجيل الاتفاقية الجماعية، وهذا ما جاءت به المادة 152 من قانون 11/90⁽¹⁾. وهنا تظهر اهمية والزامية الايداع

ب- الإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة

يجب على اطراف التفاوض وبعد تسجيل الاتفاقية الجماعية لدى مفتشية العمل، القيام بإيداعها لدى امانة ضبط المحكمة حيث تختلف اماكن الايداع حسب مستويات ابرام الاتفاقية الجماعية في الأماكن التالية:

- في مكان الهيئة المستخدمة، إذ تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة.
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها بينهم عند حدود البلدية.
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.
- وفي مدينة الجزائر في يخص الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع الوطنية⁽²⁾.

المطلب الثاني:

تطبيق الاتفاقية الجماعية

تعتبر الاتفاقية الجماعية، النتيجة القانونية التي توصل إليها أطراف التفاوض فمن خلال هذا المطلب نتطرق الى دراسة مواضيع الاتفاقية الجماعية (الفرع الاول) ثم الى

¹ - انظر المادة 152 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق.

² - انظر المادة 126 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق

نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية (الفرع الثاني) وأخيرا لجزاء الإخلال بأحكام الاتفاقية (الفرع الثالث)

الفرع الأول:

مواضيع الاتفاقية الجماعية

لقد أدرج المشرع الجزائري المواضيع الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل وظروفه، وذلك ضمن الاتفاقيات الجماعية والتي تتمثل في تلك التي تنص عليها المادة 120 من قانون 11/90 والتي وردت على سبيل المثال لا على سبيل الحصر بحيث فوض المشرع الجزائري أطراف التفاوض الصلاحية التنظيمية - الأمر الذي يجعل الاتفاقية الجماعية بمثابة المصدر التنظيمي الاتفاقي الذي يستمد شرعيته ومصدره من القانون بصفة مباشرة. فتعالج الاتفاقية الجماعية شروط التشغيل والعمل كما يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

أولا: التصنيف المهني.

وهي التي تتعلق بنظام الأجور والتعويضات التكميلية ، كالأقدمية والتعويضات عن الساعات الإضافية وكذا مكافئات المردودية في الإنتاج وكل ما يتعلق بالتعويضات الناجمة عن العمل كالتعويضات عن الخطر، عن المنطقة... الخ مع مراعاة الأحكام السارية فيما يخص الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز في الجنس أو السن⁽¹⁾

¹ - هدفى بشير ن مرجع سابق ص 198.

ثانيا: مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها:

تختلف هذه الشروط في تحديد ساعات العمل القانونية وتوزيعها في الأسبوع حسب طبيعة نشاط المؤسسة وتحديد مدة العمل الأسبوعية واليومية وكذا الظروف الاستثنائية التي تقلص فيها ساعات العمل ، مثل فترة رمضان. وهو ما جاءت به الاتفاقية الجماعية لأنيام في نص المادة

1/148⁽¹⁾

ثالثا: الفترة التجريبية والإشعار المسبق.

ترك المشرع الجزائري صلاحية تحديد فترة العمل التجريبية في المؤسسات المستخدمة⁽²⁾، لأطراف التفاوض وهذا ما جاء في نص المادة 2/18 من قانون 11/90 والتي تنص على أنه "تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع من العمال عن طريق التفاوض الجماعي" ومثال على ذلك المادة 43 من اتفاقية أنيام التي تلزم كل عامل جديد بالخضوع إلى الفترة التجريبية مع اختلاف مدتها وذلك حسب التصنيف المهني والتأهيل، وهذا ما جاء في نص المادة 44 من الاتفاقية نفسها⁽³⁾.

رابعا : إجراء المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

¹ - article 148/1, C.C.E, "durant le mois de Ramadhan, le temps de travail hebdomadaire peut subir des aménagements à l'initiative de l'employeur, après avis du comité de participation".

² - مع انه أعطى الخطوات العريضة اللواتي تأطرن نظام الفترة التجريبية والمنصوص عليها في المادة 18 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق.

³ - article 44, C.C.E, "Dans l'entreprise, la période d'essai pour les différents groupes socio-professionnels est fixer come suit :
Exécution.....2 moi.
Maitrise.....4mois.
Encadrement ...6mois.Encadrement supérieur 9mois.

بالرجوع إلى قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06 فبراير سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁽¹⁾ نجد أن المشرع الجزائري يؤكد وجود إجراء المصالحة وتسوية النزاع الجماعي ، ضمن النصوص التنظيمية المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية ، حيث تنص المادة 05 من قانون 02/90 تنص على أنه "إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلي العمال إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية والعقود التي يكون كل من الجانبين طرفا فيها" وهذا فعلا ما جاءت به الاتفاقية الجماعية لأنيام حيث نصت في الجزء الثاني على الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وذلك من المادة 242 الى 269.

الفرع الثاني:

نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية

يشمل نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية ثلاث عناصر أساسية والمتمثلة في النطاق المكاني (أولا) النطاق الزماني (ثانيا) والنطاق الشخصي (ثالثا).

أولا: النطاق المكاني لتطبيق الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 115 من قانون 11/90 على أنه تحدد الاتفاقية الجماعية "الاتفاق الجماعي مجال تطبيقها المهني والإقليمي" كما يمكن أن تكتسي طابع محليا، جهويا أو

¹ - قانون رقم 02/90 المؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم. ج. ر. عدد 6 لسنة 1990.

وطنيا" ويخضع تحديد النطاق المكاني الذي تطبق فيه الاتفاقية الجماعية لحرية أطراف المفاوضة الجماعية.

تختلف أنواع الاتفاقية الجماعية على حساب مستوى انعقادها⁽¹⁾، وهذا يؤثر بصفة مباشرة على مجال تطبيقها من حيث المكان. ففي حالة إبرام اتفاقية جماعية بين مؤسستين يكون مجال تطبيقها على هذه المؤسستين ثم في حالة إبرام اتفاقية جماعية التي تشمل المستوى الإقليمي، ففي هذه الحالة تطبق على هذا الأخير. وإذا كانت اتفاقية تشمل كل مجال القطاع الوطني ففي هذه الحالة تطبق على جميع التراب الوطني.

ثانيا : النطاق الزماني لتطبيق الاتفاقية الجماعية

تنص المادة 1/117 على أنه "تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة" يفهم من خلال المادة السالفة الذكر، أن تطبيق، الاتفاقية الجماعية من حيث الزمن. (مدة التطبيق) يعود لإرادة أطراف التفاوض الجماعي. فبإمكانهم أن يبرموا الاتفاقية الجماعية لمدة غير محددة، أو إبرامها لمدة محددة. وفي هذه الحالة، يكون لكل طرف التمسك بمدتها المحددة، مع العلم انه بإمكانهم الاستمرار في تنفيذ بنودها رغم انتهاء مدتها. حيث تتحول من اتفاقية محددة المدة إلى غير محددة المدة وذلك إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة⁽²⁾. شرط أن لا يكون هناك بند فيها يقضي بغير ذلك⁽³⁾ أي شرط مغاير، اين تبقى الاتفاقية

¹ - كمال مخلوف مرجع سابق ص 129

² - كمال مخلوف مرجع نفسه، ص 131.

³ - هدفني بشير ن مرجع سابق ص 199.

الجماعية ذات المدة المحددة والتي حلى أجل نهايتها، سارية المفعول بعد انقضاء مدتها⁽¹⁾. ولو انه من الناحية العامة، عادة ما يلجا الأطراف لعملية التحكيم في مسألة المدة وذلك بغض النظر عن الإجراءات القانونية مثل التعديل، المرجعة أو النقض. إلا انهم يتركون باب " طلب المراجعة " من احد الطرفين مفتوحا⁽²⁾

ثالثا: نطاق تطبيق الاتفاقية من حيث الأشخاص.

تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل التابعين للمؤسسة أو القطاع أو النشاط الذي يشملهم، حيث تنص المادة 116 من قانون 11/90 على أنه " عندما تخص الاتفاقية الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الأخيرة شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها وأن ينضموا إليها باتفاق مشترك"

فلكي تكون الاتفاقية الجماعية سارية المفعول وملزمة على الأطراف، يجب أن يكونوا طرف فيها أو منظمين إليها بموجب اتفاق مشترك فتنص المادة 127 من قانون 11/90 على أنه "تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة" وهي الإجراءات الشكلية المتعلقة الشهر والإيداع.

¹ - انظر المادة 2/117 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل، مرجع سابق.

² - احمية سليمان ، الوجيز في علاقة العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص 272.

فالمادة 127 من قانون علاقات العمل تكمل المادة 116 من القانون نفسه، من ناحية سريان الاتفاقية ومن حيث تطبيقها والزاميتها على الأشخاص، أي يطبق أطراف التفاوض الجماعي ما اتفقوا عليه أثناء المفاوضة الجماعية ويكون ملزمين به ولو انه بمثابة تكملة أو نقلا لما هو منصوص عليه في القانون. بمعنى نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص يشمل جميع الأطراف الموقعة عليها أو المنظمة إليها لاحقا.

الفرع الثالث:

جزاء الإخلال بأحكام الاتفاقية الجماعية

ترك المشرع الجزائري الحرية لأطراف التفاوض الجماعي من أجل خلق مجموعة من القواعد التنظيمية والتي تكمل ما جاءت به القواعد القانونية، فمكانة الاتفاقية الجماعية تجعلها تكون ضمن مصادر قانون العمل، ثم الإخلال بها يؤدي إلى ترتيب مسؤولية قانونية، إذ يحق للأطراف رفع دعوى مدنية (أولا) كما يحق لهم رفع دعوى جزائية (ثانيا).

أولا: الدعوى المدنية:

تتضمن الاتفاقية الجماعية مجموعة الشروط والأحكام التي تحمي وتحافظ على حقوق العمال، فيعتبر أي انتهاك لهذه الحقوق⁽¹⁾ أو عدم تنفيذها، عمل غير مشروع، يرتب رفع دعوى مدنية قد تكون دعوى جماعية، والتي تقوم بها منظمة نقابية للعمال أو

¹ - هيثم حامد المصاورة، المنتدى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني ص 315.

المستخدمين التي تربطهم الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾. فتنص المادة 16 من قانون 14/90 على أنه تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها (...)" أين أعطاها المشرع الصلاحية في التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة ، عقب وقائع لها علاقات بهدفها وإلحاق أضرار بمصالحها الفردية المادية أو المعنوية⁽²⁾.

كما قد تكون دعوى من طرف شخص بشرط أن يكون هذا الأخير طرف في الاتفاقية. بمعنى أن الاتفاقية الجماعية محل النزاع تطبق عليه بصفته تابع لمنظمة نقابية أو مؤسسة أو قطاع أبرمها⁽³⁾.

ثم الهدف من رفع الدعوى المدنية، هو الحصول على تنفيذ الالتزامات التعاقدية وذلك دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية الجماعية. ويمكن لأطراف التفاوض الجماعي، نقض الاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً بشرط أن لا يكون النقض في عضو 12 شهر التي تلي تسجيلها بمعنى " لا يمكن لأي طرف أن يقوم بنقض الاتفاقية الجماعية إلا بعد مرور 12 شهر من يوم تسجيلها".

يبلغ النقض برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشيه العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها إلى كتابة ضبط المحكمة الواقعة في دائرة

¹ - انظر المادة 129 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل، مرجع سابق..

² - انظر المادة 16 من قانون 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة حق النقابي ، مرجع سابق.

³ - انظر المادة 128 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل، مرجع سابق.

اختصاصها. ثم يستلزم تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف 30 يوم لإبرام اتفاقية جديدة ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن يؤثر نقص الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة⁽¹⁾.

ثانيا : الدعوى الجزائية:

يجوز رفع هذه الدعوى إذ ما قدمت المفتشية العامة، محضر لمخالفة الاتفاقية الجماعية للتشريع والتنظيم المعمول بهما حيث تنص المادة 130 من قانون 11/90 على أنه "يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها"، حين يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل كما وردت في المادة 17 من قانون 11/90 كما ينص المشرع على معاقبة الموقعين في حالة العقود، بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 10000 دج وبالحبس لمدة 3 أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط⁽²⁾.

¹ -انظر المادة 130 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق..

² -انظر المادة 138 ، 142 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق..

المبحث الثاني

القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية

أعطى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لعملية التفاوض والتي تتجسد من خلال الاتفاقية الجماعية كنتيجة حتمية، التي تتميز بطابعها التنظيمي، فنعرض من خلال هذا المبحث إلى مكانة الاتفاقية الجماعية في الهرم القانوني الذي يحكم علاقات العمل (المطلب الأول)، ثم إلى ما مدى إلزاميتها (المطلب الثاني)

المطلب الأول:

المكانة القانونية للاتفاقية الجماعية في الهرم القانوني.

نتعرض من خلال هذا المطلب إلى تدرج الاتفاقية الجماعية في الهرم القانوني لعلاقات العمل وفق المعيار الإجرائي أو الشرطي (الفرع الأول)، ثم إلى مبدأ التدرج وفق القوة الإلزامية (الفرع الثاني) وأخيرا إلى الاستثناءات الواردة على هذه المعايير (الفرع الثالث).

الفرع الأول:

تدرج الاتفاقية الجماعية وفق المعيار الإلزامي أو الشرطي.

يقول كنس: القواعد القانونية تتدرج جميعا في إطار بناء هرمي، تستمد القاعدة الأدنى شرعيتها من القاعدة الأعلى، بحيث تعد القاعدة الأولى تحقيق للقاعدة الثانية. ويتم التدرج بين القواعد القانونية بغض النظر عن طبيعتها فيما كانت قانونية، تنظيمية أو

اتفاقية، وهذا عندما تصدر القاعدة الاتفاقية أحكاما وفق شروط معينة تنظمها القاعدة القانونية وبالتالي تصبح الأولى نابعة من الثانية، لي تصبح القاعدة الاتفاقية نابعة من القاعدة القانونية، وستمد القاعدة الاتفاقية شرعيتها والزاميتها من القانون الجزائري إذ انه ينص على نظامها في ظل قانون علاقات العمل كما تطرقنا إليه في المبحث الأول، فالقاعدة الاتفاقية تعتبر نتيجة مباشرة للقاعدة القانونية وهو ما يجسد التبعية المنطقية بين هذه القواعد⁽¹⁾.

فرع الثاني:

مبدأ التدرج وفق القوة الإلزامية.

يقوم هذا المعيار على أساس الاخذ بعين الاعتبار الإلزامية أو الفاعلية للقاعدة بالنظر إلى القاعدة الأخرى، حيث أن القوة الإلزامية لا تعطي فقط الجانب الإيجابية للقاعدة، في القدرة على الإلغاء أو الاستبعاد أو مخالفة قاعدة أخرى، بل هناك نوع من الحصانة أو القدرة على مقاومة تلك القواعد ومنعها من الإلغاء أو استبعاد تطبيقها. هذه القوة الملزمة هي التي تفسر العلاقات التدرجية بين النصوص القانونية والتنظيمية، أين تعتبر القاعدة القانونية أساس للقاعدة التنظيمية من حيث الإلزامية والتدرج على أساس أن القاعدة القانونية، اتسمت شرعيتها من السلطة التشريعية وبالتالي تسمو على القاعدة الاتفاقية وذلك من حيث المصدر والتركيبية مع أنه من حيث التركيبية الهرمية التي يمكن أن نستخلصها من الأحكام القانونية، عادة ما تحيل القاعدة القانونية المسائل

¹ - د احمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق 265.

التنظيمية والإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية ومثال على ذلك المادة 42 من ق 11/90⁽¹⁾، أي أن القاعدة الاتفاقية تستمد شرعيتها من القاعدة القانونية وبالتالي تكون هذه الأخيرة ألزم وأسمى عليها.

الفرع الثالث :

الاستثناءات الواردة على مبدأ تدرج الاتفاقية الجماعية من حيث الإلزامية

بعد ما تطرقنا إلى مكانة الاتفاقية الجماعية في الهرم القانوني نرى من المهم أن نتساءل على ما إذا كان هذا المبدأ مطلق أو نسبي من حيث إلزامية القاعدة القانونية وسموها على القاعدة الاتفاقية. تنص المادة 4-132 من قانون العمل الفرنسي على انه "يمكن للاتفاقية والاتفاق الجماعي للعامل أن يتضمن أحكاما أكثر فائدة للعامل من تلك التي تتضمنها القوانين والنظم المعمول بها، ولا يمكن مخالفة أحكام النظام العام المقرر بمقتضى هذه القوانين والنظم". بمعنى أن فكرة التدرج هي فكرة نسبية تقيدها مصلحة العامل، أي بعبارة أخرى أن مسألة التدرج يحكمها النظام العام الاجتماعي

ففي حالة وجود اتفاقية أصلح للعامل والتي تمنع مزايا أكثر عن تلك الموجودة في القاعدة القانونية تصبح هذه الأخيرة اسفل القاعدة الاتفاقية، على أساس أن الأولى موجودة لتحقيق عدم المساس بحقوق وامتيازات العامل المكتسبة. بينما الثانية هي الية لتحسين الحقوق

¹ - تنص المادة 42 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل، مرجع سابق. يمنح العامل في ولاية الجنوب عطلة إضافية لا تقل على 10 ايام عن سنة العمل الواحدة ، تحدد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كيفية منح هذه العطلة.

والمزايا للعمال⁽¹⁾ وهو الدور الذي لعبه التفاوض الجماعي في السنوات الأخيرة، في مسألة إنشاء وتحسين مبادئ قانون العمل⁽²⁾

وهذا ما ينص عليه المشرع الجزائري في المادة 118 من قانون 11/90 على أنه تفرض على المؤسسات المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق عمالها وبالتالي يكون مبدأ تدرج الاتفاقية الجماعية من حيث الإلزامية واقف على شرط الأصلح للعامل

المطلب الثاني:

القوة الإلزامية للاتفاقية الجماعية

قمنا بدراسة مسألة التدرج القانوني لقاعدة الاتفاقية وبالتالي توصلنا للاستنتاج أنه بإمكانية القاعدة الاتفاقية أن " تسموا وتصبح ملزمة على أطراف علاقات العمل في حلة وجود شرط أكثر نفعاً للعامل وبالتالي من خلال هذا المطلب نتعرض إلى الآثار لمرتبة على علاقات العمل الفردية (فرع1) ثم إلى حدود القوة الإلزامية للاتفاقية الجماعية (فرع2).

¹ - احمية سليمان، قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع نفسه ص 258

² - Christophe RADE, de l'accord national interprofessionnel, droit social, N°3 Mars 2010. Page 284.

الفرع الاول:

أثار الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية

تكمن الغاية من إنشاء الاتفاقية الجماعية هو إنشاء مراكز قانونية موضوعية تحكم علاقات العمل الفردية منها والجماعية والتي تأثر على المراكز القانونية التي تربط أطراف علاقات العمل وبالتالي ويكمن التأثير على المركزية القانونية في حالة الإفراغ الفوري (أولا) وكذا في حالة الإفراغ الاختياري (ثانيا) لأحكام القواعد الاتفاقية على علاقات العمل الفردية.

أولا: الإفراغ الفوري لأحكام الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية

تعتبر عملية تحديد تطبيق الاتفاقية الجماعية مهمة جدا، حيث توضع أطراف التفاوض وكذا الحدود القصوى لتطبيقها⁽¹⁾، فيقوم صاحب العمل بالتفاوض أو التوقيع على الاتفاقية الجماعية، كما قد يكون عضو نقابي الذي يبرم الاتفاقية الجماعية أو يكون تابع لقطاع النشاط الذي قام بالتفاوض الجماعي. وبالتالي تأثر الاتفاقية بصفة مباشرة على عقود العمل الفردية، أين يكون صاحب العمل ملزم بإفراغ أحكامها على هذه العقود الفردية، والتي تصبح المصدر المباشر لأحكام العلاقات التعاقدية، السارية والمستقبلية، ثم يستوجب تكييف بنود كافة العقود الفردية بالشكل الذي يكون منطبقا مع أحكام الاتفاقية، إلا في حالة وجود أحكام في عقود العمل الفردية أكثر نفعا للعامل.

¹Jean-François Cesaro, la négociation collective dans les groupes de sociétés. Droit social, N°7/8- Juillet- Aout 2010. Page 780.

وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في نص المادة 181 من قانون 11/90 مع أنه يبطل كل بند في عقد العمل الذي يكون مخالف لأحكام الاتفاقية الجماعية السارية المفعول وتعوض بأحكام الواردة في الاتفاقية الجماعية⁽¹⁾

ثانيا: الإفراغ الاختياري لأحكام الاتفاقية على علاقات العمل الفردية

الأصل أن أحكام الاتفاقية الجماعية، تكون ملزمة الا على الأطراف الموقعة أي أطراف التفاوض التي أبرمت الاتفاقية الجماعية، ولكن استثناء على هذا. يمكن لأطراف أخرى أن تقوم بتطبيق هذه الاتفاقية بصورة إرادية أو بإعلان إرادي، عن الرغبة في تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية التي تخص أطراف أخرى، اين تطبق أحكام هذه الاتفاقية بمجرد أن تستكمل إجراءات الانضمام⁽²⁾

حيث تصبح هذه الأخيرة ملزمة على كل من انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها قانونا وهو ما نص عليه المادة 27/ من قانون 11/90 على أنه "تلتزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها وانظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة" وهي إجراءات الشهر والإيداع، فان إجراء الانضمام للاتفاقية الجماعية، رغم أنه تصرف قانوني اختياري إرادي. إلا أنه يلزم الطرف المنضم، بكافة التعديلات التي تلحق بالاتفاقية محل التطبيق كما أنها تلتزم بتطبيق مبدأ المحافظة على الحقوق المكتسبة في حالة النقص الكلي أو الجزئي للاتفاقية.

¹ - انظر المواد 163 و 137 من قانون 11/90 المتعلق بقانون علاقة العمل ، مرجع سابق.

² - احمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مرجع سابق ص271.

كما يمكن أن تطبق الاتفاقية الجماعية اختياريًا دون الانضمام إليها. أين يطبق صاحب العمل، كل أو بعض أحكام الاتفاقية الجماعية القطاعية أو الخاصة بمؤسسة. وذلك دون أن ينظم إليها بصفة قانونية. فهذا الاجراء يعتبر تصرف ناتج عن إرادة منفردة يخضع للقواعد العامة وللاللتزامات التعاقدية وهو الللتزام الذي لا يرتب للطرق الأخر، سواء كان نقابة أو ممثلي العمال، الحق في المطالبة تنفيذ كافة الللتزامات الناشئة عن تلك الاتفاقية⁽¹⁾

الفرع الثاني:

حدود القوة الإلزامية للاتفاقية الجماعية

نص القانون على عدم إمكانية مخالفة أحكام الاتفاقية الجماعية، حيث تفرض هذه الأخيرة قواعد بصفة أمرّة وملزمة، على العلاقات الناشئة عن عقود العمل الفردية، فان المشرع لم يترك للأطراف حق الاتفاق على تعديلها، على أساس انه فوض لأطراف التفاوض الجماعي الحق في إنشاء قواعد اتفاقية تتناسب مع القطاع المهني والفئة المهنية التابعة لها، ثم منح لقواعدها الصيغة الأمرّة التي تجعلها في مرتبة النصوص القانونية.

فمبدئيًا لا يمكن أن تتضمن عقود العمل الفردية أحكام مخالفة للاتفاقية الجماعية ولكن للمبدأ استثناء، وذلك في حالة اتفاق الأطراف على بنود تكون انفع عن تلك التي تنظمها الاتفاقية الجماعية وهذا راجع لمبدأ حرة التعاقد في علاقات العمل، فلا يمكن

¹ - احمية سليمان، مرجع سابق، ص 273

إبطاله إلا في الحالة التي يكون مستتقص لأحكام موجودة في الاتفاقية الجماعية وهو ما تنص عليه المادة 137 من قانون 11/90 على انه " يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية او الاتفاقات الجماعية".

كما يمكن أن تتضمن عقود العمل أحكام مخالفة لتلك المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية في الظروف الاستثنائية الناتجة عن تغير الظروف الاقتصادية أو وقوع أزمة مالية التي تدفع أطراف العقد بتعديله كاستتقاص ساعات العمل عن تلك المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية أو القانون⁽¹⁾

¹ - احمية سليمان ن مرجع سابق ص 275

خاتمة:

لقد اعتمدت القوانين المعاصرة على نظام التفاوض الجماعي كآلية قانونية هامة، من اجل إنشاء قواعد اتفاقية المتمثلة بالدرجة الأولى في الاتفاقيات الجماعية. حيث تهتم هذه الأخيرة بتحسين القواعد التي تخاطب أطراف علاقة العمل سواء كانت فردية أو جماعية.

تظهر مكانة التفاوض الجماعي في الشرعية القانونية التي منحها المشرع الجزائري لأطرافه وذلك في إعطائهم الاختصاص القانوني في إنشاء القواعد الاتفاقية التي هي بمثابة قواعد لائحية تنظيمية مكملة لما جاء في قانون علاقة العمل والعبرة من ذلك هو تعبئة وتكملة الحقوق وحرريات العمل التي تتماشى مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية.

وبالتالي أصبحت الاتفاقية الجماعية تتمتع بقوة تنظيمية قانونية، حيث تشكل الإطار التنظيمي المكمل لقواعد علاقة العمل، وينعكس ذلك بصورة مباشرة على طريقة تنفيذها سواء من حيث المكان، الزمان أو الأشخاص التي تخاطبها.

فالاتفاقية الجماعية حالة منفردة من نوعها تتناسب مع الطبيعة القانونية لعلاقة العمل وبالتالي يندرج تطبيقها على الفئة العمالية دون تلك التي تحكمها قوانين خاصة.

ثم تتفرد الاتفاقية الجماعية بكونها أساس قانوني، يعتمد عليه في تفسير وفهم قانون العمل و كذلك بإيجاد الحلول القانونية لمختلف المشاكل التي يمكن ان تقع بين أطراف علاقة العمل، بكونها مصدر رسمي تأتي مباشرة بعد القاعدة التشريعية.

و تظهر كذلك أهميتها في الرقابة القانونية و الإدارية التي تقوم بها مفتشيه العمل والتي لها الحق في النظر إلى ما مدى قانونيتها وذلك بالاستناد على القواعد القانونية والمبادئ التي تحكم قانون العمل بصفة عامة.

حيث انه لا يمكن تصور اتفاقية جماعية مخالفة للقواعد أو المبادئ التي كرسها الفئة العمالية من خلال نضالها المطلبي. فمن الضروري الاهتمام بها وإعطائها مرونة اكبر وأوسع وتمديدتها بمجموعة الاجتهادات التي تخدم الفئة العمالية، وذلك دون الخوف من تهميش صاحب العمل، أين يكون دور المنظمة النقابية بمثابة المشرع الذي يهدف لمراجعة القواعد الاقتصادية والاجتماعية. ثم توسيع مجال الثلاثية، خاصة وان النتائج التي تتوصل إليها أكثرها ما تندمج ضمن المشاريع القانونية و التي تصبح قانون كتلك المتخصصة بالتقاعد، وزيادة الأجر القاعدي المضمون.

يلعب الحوار الاجتماعي دور كبير في تعزيز سياسية التفاوض الجماعي وإعطائه أهمية اكبر عن تلك الممنوحة له حالياً.

فرغم الأهمية التي يلعبها الحوار الاجتماعي في تعزيز آليات التفاوض بين الشركاء الاجتماعيين و منظمة أصحاب العمل و كذلك الدولة، إلا أن هذا الموضوع لم تعطى له الأهمية التي يستحقها، خاصة في المؤسسات الاقتصادية التي تفتقر معظمها للاتفاقية الجماعية، الأمر الذي يلعب دور سلبي على علاقات العمل، خصوصا تلك الضغوطات والتجاوزات التي يمارسها أصحاب العمل على العمال.

و أخيرا يرى اغلب الاخصائيين انه من الضروري انشاء تنظيم قانوني جديد يؤسس مبادئ و قواعد الحوار الاجتماعي، و اقرار رقابة قانونية وإدارية للقضاء على التجاوزات وتكريس وتنظيم مبادئ قانون العمل ثم تجسيد حقوق العمال كون الامر أساسيا في بناء مجتمع عادل و مزدهر.

قائمة المراجع

/بالغة العربية

اولا: الكتب

- 1- .أحمية سليمان ، قانون علاقة العمل الجماعية في التشريع الجزائري " القانون الاتفاقي " ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012
- 2- احمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012.
- 3- بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الجزائر 2010.
- 4- بن عزوز بن صابر ، الاتفاقية الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، طبعة الأولى دار الحامد للنشر والوزير عمان.
- 5- هدفي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية جسور للنشر والتوزيع الجزائر, 2009 2011.
- 6- . خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر 2011

7- مصطفى احمد ابو عمرو، علاقة العمل الجماعية دار الجامعة الجديدة للنشر 2005.

8- محمد حسين منصور، قانون العمل ، ماهي قانون العمل عقد العمل الفردي عقد

العمل الجماعي النقابة العمالية الاضراب الاغلاق التوفيق والتحكيم، مشروع قانون
العمل الجديد

9- عجة الجبالي ، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة

لللقانون الاجتماعي في الجزائر دار الخلودونية، 2005 ص

10- رأفت دسوقي، المفاوضات الجماعية في قانون العمل الحالي رقم 12 لسنة 2003 ن،

تفسير النصوص القانونية ،دار نصر للطبعة 2003.

11- راشيد واضح، علاقة العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار

همومه للطباعة والنشر والتوزيع طبعة 2003 الجزائري.

ثانيا : الرسائل و المذكرات الجامعية:

ا/ الرسائل

1- معاشو نبالي فطة, إزالة التنظيم في علاقة العمل وحماية العمال المسرحين

لأسباب لاقتصادية , رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون , جامعة تيزي وزو

كلية الحقوق 2008.

ب/المذكرات

2-مخالف عبد الله ، الحماية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية في اطار المنظمة الدولية الاقليمية ، مذكرة شهادة الماجستير تخصص حقوق العام جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة ، السنة الجامعية 2012/2013 .

3- بن سعدي يوسف ، الاتفاقيات الجماعية ودورها في حل النزاعات الجماعية في العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، كلية الحقوق تيزي وزو 2003-2004.
4- فتحي وردية ، التسريح لأسباب اقتصادية من الرقابة الى التفاوض الجماعي ، ملتقى حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و اثارها على علاقة العمل في التشريع الجزائري ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيجل.

ثالثا : المقالات

1-معاشو نبالي فطة، ((مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي))، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية جامعة مولود معمري عدد 2 لسنة 2008.

2- كمال مخلوف ، ((الاطار التعليمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري)) دفا تر السياسية والقانون -العدد الرابع/ جانفي 2011، المركز الجامعي بالبويرة

3- احمية سليمان ، ((حق التنظيم و المفاوضة الجماعية المفهوم... الخلفية التاريخية و

القانونية)) ، المجلة الاقتصادية و السياسية، عدد 04 سنة 2010

رابعاً : النصوص القانونية

-قانون رقم 57/62 المؤرخ في 31 ديسمبر 1962 المتعلق بتمديد العمل بالتشريع

الفرنسي إلا ما يتعارض مع السيادة الوطنية.

- قانون رقم 78-12 مؤرخ في 5 أوت 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعمل،

ج.ر عدد 32 للسنة الخامسة عشر الصادرة بتاريخ 8 اوت 1978.

- قانون رقم 90/02 المؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات في

العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب المعدل والمتمم. ج.ر. عدد 6 لسنة 1990.

-قانون 90/11 المؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقة العمل الجزائري معدل و المتمم.

ج.ر عدد 17 الصادرة بتاريخ 25 افريل 1990.

-قانون 90/14 المؤرخ في 21 افريل 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي

ج.ر. عدد 23 لسنة 1991.

-امر 66 - 133 المؤرخ في 2 جوان 1966 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة

العمومية جريدة رسمية عدد 42 . المؤرخة في 08 جوان 1966.

-امر 74/71 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات

الجريدة الرسمية عدد 101 للسنة الثامنة المؤرخة في 13 ديسمبر 1971.

- أمر 71-75 مؤرخ في 16 نوفمبر 1971 يتعلق بالعلاقات الجماعية للعمل في القطاع

الخاص، جريدة رسمية العدد 101 للسنة الثامنة المؤرخة في 13 ديسمبر

- ميثاق التنظيم الاشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 101 للسنة الثامنة

الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر سنة 1971

- امر 75-31 المؤرخ في 29 افريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في

القطاع الخاص جريدة رسمية عدد 39 لسنة 1975

- المرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 26 مايو 1994 المتعلق ب الحفاض على

الشغل و حماية الاجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا ارادية. ج. ر. عدد 34 الصادرة

بتاريخ 1 يوليو 1994 م.

خامسا : القرارات القضائية

1- قرار المحكمة العليا صادر بتاريخ 2006/12/02، ملف رقم 350940. مجلة محكمة

العليا ، عدد 1 / 2007 غ. الاجتماعية ص 29 انظر المادة 134 من قانون 11/90.

2- قرار المحكمة العليا صادر بتاريخ 2007/11/07، ملف رقم 386846، مجلة المحكمة العليا عدد 2 / 2007 غ. الاجتماعية ص 255.

سادسا : الموثق و الاتفاقات الدولية

- 1- اتفاقية حق التنظيم النقابي و المفاوضات الجامعية ، الاتفاقية رقم 98 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضات الجماعية. اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 تموز/يوليه 1994، في دورته الثامنة و الثلاثين ، تاريخ النفاذ 18 تموز/يوليه 1951 ، وفقا لاحكام المادة 8. مكتبة حقوق الانسان ، جامعة منيسوتا.
- 2- الميثاق العربي لحقوق الانسان ، النسخة الحدث ، اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشر التي استضافتها تونس 23 مايو/ايار 2004.

القوانين الاجنبية

- 1- قانون العمل المصري، قانون رقم 12 لسنة 2013 المتضمن قانون العمل الجديد . ج.ر عدد 14 المؤرخة في 2003/04/07.
- 2- قانون العمل السوري ، رقم 17 لعام 2010.

ب/ باللغة الفرنسية

Ouvrages

1- Coeuret Alain , Gauriau Bernard , Mné Michel , droit du travail , édition Dalloz 2em Edition 2009 paris.

2- Véronique ROY, droit du travail 2011 en 22 fiches, réforme des retraites, Edition DUNOD, 15^e édition, paris 210, p 120

Articles

1 - BadaouiMouhamed Sofiane et IMAZIGHI Kamel Ali, le mouvement syndical Algérien : origine, réalité et volonté d'autonomie / Algeria Trade union movement : origins, realities and desire for autonomy. Science sociales—sciences sociales, sciencelib EDITION Mersenne : volume 5 N° 130204, 2013 p.6.

2- rapport mission international sur les libertés syndicales : pluralisme formel et entraves à l'exercice de droit syndical ,FIDH fédération internationale des ligues des droit de l'homme .N° 349 , décembre 2002

3- un travail decent, une vie digne III les libertés syndicales et le dialogue social (OIT.ORG).

4-consultation de l'organisation de travail ,annex déclaration concernant les but et objectifs de l'organisation Internationale du travail,

[htt://www.oit.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000.26::non::p62_LISTE_ID:2453907](http://www.oit.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000.26::non::p62_LISTE_ID:2453907)

amendments

5- - Christophe RADE, de l'accord national interprofessionnel, droit social, N°3 Mars 2010

6- Jean-François Cesaro, la négociation collective dans les groupes de sociétés. Droit social, N° 7/8- Juillet- Aout 2010.

Divers

1-La constitution de L'organisation international du travail, annex Déclaration concernant les buts et objectiifs de l'organisation international du Travail.

2-Code du travail français 2013, législation : jusqu'au 27 décembre 2013, version applicable à partir du 31 décembre 2013.

Documents publiés

1-Union Général des travailleurs Algérien, réalisation social des salariés et retraités, secrétariat général février 2014.

2-convention collective de ENIEM, DECEMBRE 1995.

Sites internet

1--<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang-fr/index.htm>

2- [hht:// rihebannarabi.blogspot.com/2012/09/blog-post-18](http://rihebannarabi.blogspot.com/2012/09/blog-post-18).

3- www.startimes.com

4-www.oit.org

5-[http:// www .ilo.org/ipecc/ Action / social- dialogue/ lang—fr/ hndex.htm](http://www.ilo.org/ipecc/Action/social-dialogue/lang-fr/index.htm)

<http://www.baheth.info/all.jsp?term=%D8%AA%D9%81%D8%A7%D9%88%D8%B6>

7-<http://rihebannakabi.blogspot.com/2012/09/blag-post-18.html>

8-www.annasronline.com

قائمة المراجع

9- www.youm7.com/news.asp2newsID==1523037tt.46f5anNKGBY

10- www.1.youm7.com/news

11- http://rihabannakabi.blogspot.com/2012/09/blog-post_18.html

المفهرس

- مقدمة ص01
- الفصل الأول: التفاوض الجماعي آلية للحوار الاجتماعي..... ص05
- المبحث الثاني: ماهية التفاوض الجماعي ص05
- المطلب الأول: مفهوم التفاوض الجماعي ص06
- الفرع الأول: تعريف التفاوض الجماعي. ص07
- أولاً: التعريف الاصطلاحي للتفاوض الجماعي. ص07
- ثانياً: التعريف القانوني للتفاوض الجماعي. ص08
- 1- تعريف التفاوض الجماعي حسب منظمة العمل الدولية. ص08
- 2-تعريف التفاوض الجماعي في القانون المقارن. ص09
- 3-تعريف التفاوض الجماعي حسب المشرع الجزائري. ص10
- الفرع الثاني: الأسس القانونية للتفاوض الجماعي..... ص11
- أولاً: الاسس القانونية للتفاوض الجماعي في القانون الدولي..... ص11
- 1-اتفاقية رقم 98 حق التنظيم النقابي والتفاوض الجماعي الساس القانوني. ص11
- 2- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1919..... ص12
- 3-اعلان فيلادلفيا. ص13

4- الميثاق العربي لحقوق الانسان.....ص 13

ثانيا: الأسس القانونية للتفاوض الجماعي في القانون الداخلي. (دراسة تاريخية عن التفاوض الجماعي في ظل التحولات الاقتصادية التي عرفتها الجزائر منذ الاستقلال).....ص 14

1- التفاوض الجماعي بعد الاستقلال ، في ظل سياسة التسيير الذاتيص 14

2-التفاوض الجماعي في ظل التسيير الاشتراكي.....ص 15

3-التفاوض الجماعي في ظل الاقتصاد الموجه.ص 17

4-التفاوض الجماعي في ظل الاقتصاد الجديد.....ص 18

الفرع الثالث: خصائص التفاوض الجماعي.....ص 19

أولا: الطبيعة التعاقدية للتفاوض الجماعي.....ص 20

ثانيا: التفاوض الجماعي ذو صفة جماعية.ص 21

المطلب الثاني: أطراف التفاوض الجماعي.ص 22

الفرع الأول: العمال كطرف في التفاوض الجماعي.ص 23

أولا: المنظمة النقابية التمثيلية.ص 23

1-معيار الاقدمية.....ص 23

2-المعيار العددي.ص 24

/ التمثيلية داخل المؤسسة.ص 24

ب/ التمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات الولائي والمشارك	
بين الولايات أو الوطني.	ص 26
ثانيا: تمثيلية العمال.	ص 27
1- ممثلو العمال.	ص 28
2- عامل اجير ممثل.	ص 29
الفرع الثاني: صاحب العمل في التفاوض الجماعي.	ص 30
اولا: المستخدم.	ص 30
ثانيا: منظمة نقابة المستخدمين.	ص 31
الفرع الثالث: الدولة في التفاوض الجماعي.	ص 33
المبحث الثاني: انواع التفاوض الجماعي.	ص 34
المطلب الاول: التفاوض الثنائي.	ص 34
الفرع الاول: التفاوض على مستوى المؤسسة المستخدمة.	ص 35
الفرع الثاني: التفاوض على مستوى القطاع.	ص 37
المطلب الثاني: التفاوض الثلاثي.	ص 38
الفرع الأول: تعريف الثلاثية.	ص 38
الفرع الثاني: أطراف الثلاثية.	ص 40
اولا: الدولة.	ص 40

- ثانيا: الاتحاد العام للعمال الجزائريين. ص 40
- ثالثا: نقابة أصحاب العمل. ص 41
- الفرع الثالث: نطاق الثلاثية. ص 42
- أولاً: إلغاء المادة 87 مكرر من قانون علاقة العمل. ص 43
- ثانيا: زيادة اجر العمال. ص 44
- ثالثا: رفع منح التقاعد. ص 44
- الفصل الثاني: التجسيد القانوني للاتفاقية الجماعية. ص 46
- المبحث الأول: التجسيد القانوني للاتفاقية الجماعية. ص 46
- المبحث الأول: الإطار القانوني للاتفاقية الجماعية. ص 46
- المطلب الأول: مفهوم الاتفاقية الجماعية. ص 47
- الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية. ص 47
- الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية. ص 48
- أولاً: الطبيعة التعاقدية للاتفاقية الجماعية لدى فقهاء القانون الخاص. ص 49
- ثانيا: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية لدى فقهاء القانون العام. ص 49
- ثالثا: رأي المشرع الجزائري. ص 50
- الفرع الثالث: شروط إبرام الاتفاقية الجماعية. ص 51
- أولاً: الشروط الموضوعية لانعقاد الاتفاقية الجماعية. ص 51

- 1- الرضا ص51
- 2-المحل ص52
- 3- السبب ص53
- ثانيا: الشروط الشكلية لانعقاد الاتفاقية الجماعية..... ص54
- 1- شرط الكتابة..... ص54
- 2- شرط الإيداع..... ص55
- ا/ الإيداع لدى مفتشيه العمل..... ص56
- ب/الإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة..... ص57
- المطلب الثاني: تطبيق الاتفاقية الجماعية..... ص57
- الفرع الأول: مواضيع الاتفاقية الجماعية..... ص58
- أولاً: التصنيف المهني..... ص58
- ثانيا: مقياس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها..... ص59
- ثالثاً:الفترة التجريبية والإشعار المسبق..... ص59
- رابعاً : إجراء المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل..... ص60
- الفرع الثاني: نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية..... ص60
- أولاً: النطاق المكاني لتطبيق الاتفاقية الجماعية..... ص60
- ثانيا: تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الزمان..... ص61

ثالثا: نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية من حيث الأشخاص.....	ص62
الفرع الثالث: جزاء الإخلال بأحكام بالاتفاقية الجماعية.....	ص63
أولا: الدعوى المدنية.....	ص63
ثانيا: الدعوى الجزائية.....	ص65
المبحث الثاني: القيمة القانونية للاتفاقية الجماعية.....	ص65
المطلب الأول: مكانة الاتفاقية الجماعية في الهرم القانوني.....	ص66
الفرع الأول: تدرج الاتفاقية القانونية وفق المعيار الإلزامي أو الشرطي.....	ص66
الفرع الثاني: مبدأ تدرج الاتفاقية الجماعية وفق القوة الإلزامية.....	ص67
الفرع الثالث: الاستثناءات الواردة على مبدأ تدرج الاتفاقية الجماعية من حيث الإلزامية.....	ص67
المطلب الثاني: القوة الإلزامية للاتفاقية الجماعية.....	ص69
الفرع الأول: آثار الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية.....	ص69
أولا: الإفراغ الفوري لأحكام الاتفاقية الجماعية على عقود العمل الفردية.....	ص69
ثانيا: الإفراغ الاختياري لأحكام الاتفاقية على علاقة العمل الفردية...70ص	
الفرع الثاني: حدود القوة الإلزامية للاتفاقية الجماعية.....	ص71
خاتمة.....	ص72
قائمة المراجع:.....	77

