

## دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية (دراسة مقارنة)

الدكتورة مأموني فاطمة الزهراء  
كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس \ الجزائر

الدكتور بلعبدون عواد

### الملخص:

يحقق التفاوض الجماعي مبدأ التكافؤ، بين مصالح متناقضة أصلاً، مصالح اقتصادية لأرباب العمل وأخرى اجتماعية للعمال. ويضمن التفاوض الجماعي مساواة الشركاء الاجتماعيين خلال سيره، بين القوة الجماعية للعمال بعد انضمامهم إلى منظمات نقابية تمثيلية تدافع عن مصالحهم الاجتماعية والمهنية من جهة، وبين القوة الاقتصادية لأرباب العمل من جهة ثانية، من خلال الوصول إلى إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية، تضمن مكاسباً جماعية للعمال بفضل اتحادهم بدلاً من تحقيق مكاسب فردية أقل ما يحصلون عليها بموجب عقودهم الفردية.

**الكلمات المفتاحية:** التفاوض الجماعي، الاتفاقيات الجماعية، السلم الاجتماعي، منازعات العمل الفردية، منازعات العمل الجماعية.

### 1. مقدمة Introduction:

تتبع أهمية تنظيم حقوق العمل من كونها لا تقتصر على تنظيم مصالح وحقوق طرفي العمل وحسب، وإنما تتناول مصالح المجتمع بأكمله، مما يضيف على معظم أحكام وقواعد قانون العمل صفة النظام العام. باعتبار أنها من القواعد الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فتشريع العمل ينظم مصالح متناقضة (Antonmattei, 1996, p. 2)، أولهما مصالح اجتماعية للعمال وهم الطرف الأضعف الذي استدعت الضرورة إضفاء صفة النظام العام على الأحكام التي تحمي حقوقه ومصالحه، وثانيهما مصالح اقتصادية لأصحاب العمل وهم الطرف الذي يقع على عاتقه الالتزام باحترام تلك الحقوق والمصالح (نجمة، 2006، صفحة 2).

إن اقتناع العمال بان التزام أصحاب العمل بما جاء به تشريع العمل غير كافي، مما جعلهم يتكتلون في شكل حركات نقابية من أجل حماية مصالحهم المهنية والاجتماعية (Dunha, 1953, p. 13)، ظهرت في أعقاب الثورة الصناعية، التي أدت إلى ازدهار ظاهرة تجمع وتنظيم العمال في شكل تنظيمات نقابية تهدف لتوجيه جهودهم للدفاع عن حقوقهم في زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل. وتعززت قوة تلك التنظيمات النقابية العمالية بتهديدها اللجوء إلى استعمال سلاح الإضراب (Despax, p. 33) ضد أصحاب

العمل وإجبارهم على الدخول في مفاوضات مع العمال لتحسين ظروفهم وشروط عملهم واستخدامهم (أبوز عيتر، 2006).

من هنا برز مفهوم التفاوض الجماعي بفضل ما حققه من مكاسب للعمال كأحد الأسباب التي دفعت العمال للانضمام إلى النقابات والاتحادات العمالية في مواجهة الاستغلال الرأسمالي، كما أدى ذلك إلى بروز الحركات النقابية كقوة ضاربة قدمت إسهاماتها في وضع أسس لعلاقات عمل متكافئة مع أصحاب العمل (عبدالعزيز، 2011، صفحة 25). فالتفاوض الجماعي هو ذلك الحوار والتشاور الذي يجري بين نقابات العمال أو ممثلين عن العمال وبين أصحاب العمل أو ممثليهم بهدف وضع حد لنزاع جماعي قائم أو لتحسين ظروف وشروط العمل، فالتفاوض هو أحسن وسيلة أثبتت نجاعتها في إقامة علاقات عمل قائمة على التفاهم المشترك والاحترام المتبادل واعتراف كل طرف من طرفي الإنتاج بأهمية الطرف الآخر في تحقيق المصلحة المشتركة لكليهما.

أصبح يشكل التفاوض الجماعي جزءاً مهماً من قانون العمل، نظراً لما يتضمنه من آليات تسمح لطرفي علاقة العمل بتنظيم شروط وظروف عملهم (المادة 114 من قانون 90/11، 1990). وأصبح التفاوض الجماعي أسلوباً سلمياً متحضر يميز المجال الاجتماعي، نظراً لما يحتله من مكانة هامة في تنظيم العلاقات المهنية باعتباره إحدى الركائز الأساسية لتطوير العلاقات المهنية وتحسينها وتحقيق السلم الاجتماعي من خلال تكريس العدالة الاجتماعية (بنصابر، 2008، صفحة 1) بمختلف المؤسسات الاقتصادية. لأنه يشكل أداة هامة لتحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وفي توفير المناخ الملائم لتطوير الإنتاج من جهة وتمكين المؤسسات من مواجهة التحديات الاقتصادية التي تفرضها العولمة والتنافسية الاقتصادية من جهة أخرى.

يستمد التفاوض الجماعي مصادره من مختلف المواثيق والاتفاقيات والتوصيات الدولية، الصادرة عن مختلف الهيئات والمنظمات سواء على المستوى الدولي أو الإقليمي من جهة، أو على المستوى الداخلي من خلال النصوص الدستورية والتشريعية والقانونية الوطنية (إعلان فيلادلفيا، 1944) و (الاتفاقية رقم 98، 1949) و (الاتفاقية رقم 8، 1977) و (المادة 56 من دستور 1989) و (القانون 11/90).

ونظراً لأهمية هذه المواثيق والاتفاقيات الدولية باعتبارها إحدى المصادر الأساسية للتفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي في مختلف التشريعات المقارنة، والدور الذي لعبته كل من منظمة العمل الدولية والعربية، في تنظيم علاقات العمل بين الشركاء الاجتماعيين في كل المسائل القانونية والمهنية والاجتماعية، وإقامة علاقات تعايش وتعاون بينهما على أساس القضاء على أسباب التوتر والمنازعات التي قد تنشأ بينهما، اعتماداً على آليات التشاور والتفاوض والحوار (سليمان، صفحة 1).

كما تبرز أكثر أهمية التفاوض الجماعي من خلال الوظائف التي يقوم بها، ولعل أهمها تكملة النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل، وذلك من خلال آليات التفاوض والتشاور والحوار التي يضعها أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم علاقاتهم الاجتماعية والمهنية

بعيدا عن تدخل المشرع الذي يكفي فقط بتحديد الحد الأدنى، الذي يضمن له احترام النظام العام الاجتماعي (Radé, 2004, p. 13) بموجب قواعد أمره، أما باقي المسائل فتركها لأطراف الإنتاج لتنظيمها بنصوص اتفاقية إذا جاءت عامة وكانت تحتاج إلى تفصيل (Delamontte, 1971, p. 405)، أما المسائل التي لم يتعرض لها المشرع فينتصدي لها التفاوض الجماعي، على أن تدرج نتائجها في اتفاقيات جماعية للعمل. ففيما يتمثل إطارها القانوني؟ وإلى أي مدى يمكن لتلك الاتفاقيات أن تساهم في دعم وتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة؟

للإجابة عن هذه الإشكالية قسمنا بحثنا هذا إلى محورين أساسيين، عالجا في أولا كل من تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل وتحديد أطرافها وإجراءات إبرامها في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة أما المحور الثاني فخصصناه إلى مضمون الاتفاقيات الجماعية للعمل من جهة وكيف يمكن لها أن تساهم في تسوية منازعات العمل الفردية والجماعية دعما وتحقيقا للسلم الاجتماعي داخل المؤسسات المستخدمة.

### المحور الأول : الإطار القانوني للاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة

#### The legal framework for collective agreements to work in Algerian and comparative legislation

إن التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر في نهاية الثمانينات كانت نتيجة حتمية للازمة الاقتصادية التي عرفها العالم والجزائر لم تكن بعيدة عنها، تراجعت الدولة عن دعم المؤسسات الاقتصادية مما اثر سلبا على الأوضاع الاجتماعية للعمال، الأمر الذي حمل الدولة مكرهة على إدخال إصلاحات في جميع المجالات خاصة منها الاجتماعية (بنصابر، 2008، صفحة 152) فتوجت هذه الرغبة في دستور سنة 1989 المعدل والمتمم بدستور 1996. ففي المجال الاقتصادي والاجتماعي تخلت الجزائر عن الاقتصاد الموجه وتبنت اقتصاد السوق الذي يفرض على الدولة الانسحاب وفسح المجال أمام أطراف الإنتاج والشركاء الاجتماعيين من اجل تنظيم كل المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية والاجتماعية في إطار نظام تعاقدية واكتفت بالتدخل في حدود التي تضمن لها حماية المسائل المتعلقة بالنظام العام فقط. عندها جاء القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العامل الذي ترجم في مضمونه المبادئ والحقوق الأساسية التي جاء بها دستور 1989، بحيث اعترف للعمال بالأجراء، بالحق في التفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل في القطاع الخاص والعام دون استثناء (القانون 11/90).

#### أولا : تعريف الاتفاقيات الجماعية للعمل Definition of collective labor agreements

عند نجاح التفاوض الجماعي بين ممثلي العمال وممثلي المستخدم يكلل بإبرام اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية. وهذه الأخيرة في الحقيقة تتويج لمجهودات المستخدم والممثلين النقابيين خلال عملية التفاوض، بفضلها يحقق كل طرف امتيازات سواء أكانت اجتماعية

للعمال أو اقتصادية للمستخدم لهذا قسمنا هذا الفرع إلى جزئيين، نتناول إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، ثم نتعرض إلى مضمونها باعتبارها وثيقة للسلم الاجتماعي في المؤسسات. التفاوض الجماعي الناجح، هو الذي يتوج بإبرام اتفاقية عمل جماعية، يتفق فيها كل من منظمات النقابية للعمال وللمستخدم على النقاط التي تم طرحها للتفاوض أو على الأقل جزء منها، تتعلق بظروف وشروط العمل وعلاقاته، مما ينعكس إيجاباً على العمال والمؤسسة في نفس الوقت.

رغم تعدد واختلاف التسميات التي أطلقت على اتفاقيات العمل الجماعية في بعض التشريعات العربية المقارنة، إلا أنها لم تختلف في تحديد أطرافها ومضمونها. فالمشرع الجزائري ميز بينها وبين الاتفاق الجماعي، في الوقت الذي اعتبر فيه الاتفاقية الجماعية للعمل " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية " فقد اعتبر الاتفاق الجماعي " اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية " (المادة 114 من قانون 11/90، 1990).

وعرفها المشرع التونسي بأنها "اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المؤجرين المنظمين لكتلة أو القائمين شخصياً من جهة وبين مؤسسة أو عدة مؤسسات نقابية للعمال من جهة أخرى" (المادة 31 من عدد 62 من قانون الشغل التونسي، 1996) أما المشرع المغربي فنص على أنها "عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو اتحاداتها من جهة، وبين مشغل واحد أو عدة مشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى" (المادة 104 من مدونة الشغل المغربية).

في حين عرفها المشرع الموريتاني " اتفاق متعلق بشروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي يبرم بين ممثلي نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية للعمال من ناحية، وبين نقابة أو عدة نقابات أو تنظيمات مهنية لأصحاب العمل أو أية منظمة أخرى لأصحاب العمل أو صاحب عمل أو عدة أصحاب عمل بصفاتهم الشخصية، من ناحية أخرى" (المادة 65 من مدونة الشغل الموريتانية). بهذا التعريف يكون المشرع الموريتاني قد جمع بين شروط العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وهذا ما أكده المشرع الفرنسي من خلال تعريفه " الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي، اتفاق مبرم من جهة بين منظمة أو عدة منظمات نقابية للعمال تمثيلية على المستوى الوطني أو المنظمات المنضمة إليها وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للمستخدمين أو مجموعة مستخدمين أو مستخدم بصفة انفرادية" (Article 2231-1 le code de travail Français).

الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يعرف التفاوض الجماعي على عكس المشرع المصري والمغربي (المادة 146 من قانون العمل المصري رقم 12، 2003) و (المادة 92 من مدونة الشغل المغربية)، لكنه اهتم بنتيجة التفاوض وهي الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل. ولكن رغم هذا عنون المشرع الباب السادس من قانون 11/90 المتضمن علاقات

العمل بالتفاوض الجماعي بدل من اتفاقيات واتفاقات الجماعية للعمل، رغم أن كل ما تضمنه الباب السادس متعلق بتعريف اتفاقيات واتفاقات العمل وأطرافها وشروطها وإجراءاتها عكس ما ذهبت إليه بعض التشريعات العربية (الباب الثالث من قانون العمل بالاتفاقيات الجماعية للعمل التونسي) و (الباب الثاني بالاتفاقيات الجماعية من قانون العمل الموريتاني).

## ثانياً: أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل Parties to the Collective Labor Agreement

يعتبر التفاوض الثنائي من أهم آليات التفاوض الجماعي، بحيث يجمع مباشرة بين أطراف علاقة العمل على مختلف المستويات، يجمع التفاوض الجماعي بين طرفي علاقة العمل، المستخدم من جهة والعمال من جهة ثانية، فكل طرف اشترط أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط التي لا بد تحققها. لهذا قسمنا هذا الفرع إلى جزأين، تعرضنا في الجزء الأول إلى تحديد ممثلي العمال الأجراء وفي الجزء الثاني إلى تحديد المستخدم خلال عملية التفاوض الجماعي.

### 1- التحديد في جانب العمال الأجراء Specification on the workers side:

يتم تمثيل العمال الأجراء بواسطة الممثلين النقابيين، الذين يعتبرون أطراف أساسيون خلال عملية التفاوض الجماعي. كيف يكتسب العامل الأجير صفة الممثل النقابي؟ وهل يمكن لأي منظمة نقابية أن تكون طرفاً خلال عملية التفاوض الجماعي؟ قبل الإجابة عن كل هذه التساؤلات، كان من الضروري ورفعاً للبس الذي قد يقع فيه الكثير، التمييز بين ممثلي العمال، وبين الممثلين النقابيين، فممثلو العمال أعضاء يتم انتخابهم من طرف العمال قصد المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة (المادة 91 من القانون 11/90). فهي تتلقى مثلاً المعلومات التي يبلغها إليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بـ: تطوير إنتاج المواد والخدمات والمبيعات وإنتاجية العمل، تطور عدد المستخدمين وهيكّل الشغل، نسب التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية، تطبيق النظام الداخلي، مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي، القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، رقابة وتسيير الخدمات الاجتماعية، الاتفاق على طريقة احتساب مدة 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر لصالح أعضاء لجنة المشاركة... الخ.

### أ- شروط اكتساب صفة الممثل النقابي Conditions for acquiring the capacity of union representative

لقد حدد المشرع الجزائري مجموعة من الشروط القانونية (المادة 06 من القانون 14/90 المعدل والمتمم) متى توافرت فيحق للعمال الأجراء سواء الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يؤسسوا منظمات نقابية من أجل الدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية :

التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، أن لا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، أن

يمارس نشاطا له علاقة بنشاط المنظمة. الشرط الأول والثاني قد وردا عامين يفترض توفرهما في كل من ينتحب أو يترشح لأي مهمة تمثيلية.

أما الشرط الثالث أن يكونوا راشدين فيكثفه بعض الغموض، فهل يقصد المشرع الجزائري سن الرشد الذي حدده القانون المدني 19 سنة (المادة 42 من القانون المدني المعدل والمتمم) باعتباره الشريعة العامة، أم نرجع إلى النصوص الخاصة في تشريع العمل؟ علما أن سن انتخاب ممثلي العمال في لجنة المشاركة حدده المشرع الجزائري بأكثر من 16 سنة (المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 289/90، 1990) وهو نفسه السن القانوني الأدنى للتشغيل 16 سنة (المادة 15 من القانون 11/90)، بالمقابل الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق للطفل (الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل، 1989) عرفته بأنه "كل شخص لم يبلغ 18 سنة" والتي صادقت عليها الجزائر في 16 ابريل 1993. فهل يمكن إسناد مهمة تمثيلية في إطار علاقات العمل إلى طفل لم يبلغ 16 سنة يبقى التساؤل مطروح؟ في اعتقادنا نتمسك بسن الرشد 19 سنة وهو الذي كان يقصده المشرع الجزائري بقوله " أن يكونوا راشدين...." فكان بإمكان المشرع الجزائري أن يحدد سن آخر إن كانت إرادته تتجه إلى ذلك

أما فيما يخص السن القانوني للترشح لتأسيس المنظمة النقابية فلم يحدده المشرع الجزائري واكتفى بقوله " أن يكونوا راشدين " علما انه اشترط سن 21 سنة كاملة في المندوب النقابي وممثل العمال (المادة 44 من القانون 14/90) و (المادة 97 الفقرة 3 من القانون 11/90). فكان على المشرع الجزائري أن يحدد سن 21 سنة كذلك عند تحديده للشروط الواجب توافرها في مؤسسي المنظمة النقابية، ما دام يشتركون في مهمة واحدة وهي مهمة تمثيلية.

### ب - شروط اكتساب صفة المنظمة النقابية Conditions for acquiring the status of a trade union organization

مما شك فيه انه لا يكفي وجود منظمات نقابية تمثل أطراف علاقة العمل فقط، بل يشترط في جانب العمال أن تكون منظماتهم النقابية مؤسسة منذ 6 أشهر على الأقل، وأن تكون تمثيلية وهي التي تضم 20 % على الأقل من العدد الإجمالي للعمال الأجراء، الذين تشملهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية أو التي لها تمثيل 20 % على الأقل في لجنة المشاركة متى كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة (المادة 35 فقرة 1 من القانون 14/90). تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي، والولائي أو الوطني اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء، التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات عبر المقاطعة الإقليمية (المادة 36 من القانون 14/90).

فالقاعدة الديمقراطية تحتم على أن المنظمة النقابية التي لها الأولوية في التمثيل والتفاوض هي التي تضم أكبر عدد من المنخرطين (ديب، 2003، صفحة 241). زيادة على عنصر المدة وعدد المنخرطين أضاف المشرع الجزائري عنصر ثالث وهو اشتراكات المنخرطين فعلى كل منظمة نقابية تدعي بأنها تمثيلية، أن تقدم عند بداية كل

سنة مدنية إلى المستخدم أو إلى السلطات الإدارية المختصة كل الوسائل التي تمكنها من تقدير تمثيليتها خاصة اشتراكات أعضائها وعددهم (الفقرة الثانية من المادة 35 والمادة 36 من القانون 14/90). فإذا لم تقم بذلك خلال الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية فلا تعتبر منظمة نقابية تمثيلية (المادة 36 الفقرة 2 والمادة 37 مكرر من القانون 14/90).

بالمقابل كان المشرع الفرنسي أكثر دقة في تحديد معايير تمثيلية المنظمات النقابية، عدد المنخرطين، الاستقلالية، الاشتراكات، خبرة واقدمية المنظمة النقابية (Art. L.2121-1)، غير أن الاجتهاد القضائي الفرنسي رجع معيار عدد المنخرطين، فقد استقر على اعتباره معيارا أساسيا في تحديد المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا، لأنه كلما كان عدد المنخرطين كبيرا كانت نسبة الاشتراكات مرتفعة مما يجعل المنظمة النقابية ضامنة لاستقلالها المادي (Bull. (1997, 1re esp., n° 167, RJS 1997.114 n° 13 ; civ. V, n° 13، وبالتالي تكون لها قوة التأثير سواء في أوساط العمال أو اتجاه منظمات أصحاب العمل عند التفاوض. هذا ما دفع الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى الاعتماد على معيار آخر وهو معيار التأثير حيث كثيرا ما شدد قضاة الموضوع على توفره في المنظمة النقابية باعتباره معيارا ضروريا (Soc. Bull. (2002, n° 364, civ. V. بعد أن تتأكد الجهة الإدارية المختصة من توفر معايير التمثيلية في أي منظمة نقابية تمنحها صفة التمثيلية، وينعقد الاختصاص للقاضي الإداري (ديب، 2003، صفحة 241) للفصل في كل نزاع حول صفة التمثيل في اجل لا يتجاوز 60 يوما، وبموجب حكم نافذ بصرف النظر عن المعارضة والاستئناف (المادة 37 مكرر الفقرة 2 من القانون 14/90). ضمانا لحماية مصالحها المادية والمعنوية يمكن لكل منظمة نقابية تمثيلية أن تؤسس هيكلًا نقابيا في أي مؤسسة خاصة أو عمومية وله أن يعين من بين أعضائه مندوبين لتمثيله أما المستخدم في حدود النسب المحددة قانونا (المادة 41 من القانون 14/90).

و يشترط فيه 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن تكون له اقدمية لا تقل عن سنة واحدة في الهيئة المستخدمة ومتمتعًا بكل حقوقه المدنية والوطنية (المادة 44 من القانون رقم 14/90). قد نتساءل عن طبيعة هذا الهيكل النقابي فهل يمكن له أن يباشر دعاوى أمام الجهات القضائية المختصة للدفاع عن حقوق منخرطيه؟

أكدت المحكمة العليا في عدة قراراتها بان الفرع النقابي ما هو إلا هيكل محلي للنقابة، لا يتمتع بالشخصية المعنوية (الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، 1997) وبالتالي ترفض كل دعوى يرفعها شكلا لانعدام صفة التقاضي (قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري رقم 09/08، 2008).

أما إذا لم تتوفر هذه الشروط في أي منظمة نقابية خاصة إذا كان عدد العمال يقل عن عشرون عاملا في أي مؤسسة، فينتخب من مجموعهم مباشرة ممثل واحد لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من منازعات العمل الجماعية وتسويتها (المادة 42 فقرة 2 من قانون 14/90). بناءً على طلب أعضائها المؤسسين يصرح بتأسيسها، بعد أن يودعوا التصريح بالتأسيس لدى السلطة العمومية المختصة، إلى والي الولاية، إذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع بلدي أو بلدي مشترك أو ولائي، أو إلى وزير العمل، إذا كانت ذات طابع

ولائي مشترك أو وطني (المادة 10 فقرة 2 من قانون 14/90). على أن يرفق تصريح التأسيس بما يلي: محضر الجمعية العامة التأسيسية، قائمة تضم أسماء الأعضاء المؤسسين وأجهزة الإدارة والقيادة وتوقيعهم، وحالتهم المدنية والمهنية، عناوين إقامتهم، نسختان من القانون الأساسي مصادق عليها، على أن يتضمن هذا الأخير تحت طائلة البطلان:

هدف المنظمة ومقرها وتسميتها، مجالها الإقليمي، فئات الأشخاص والمهن والفروع وقطاعات النشاط، يسلم وصل تسجيل تصريح التأسيس في اجل 30 يوم على الأكثر من تاريخ إيداع الملف من قبل السلطة العمومية المختصة.

في هذه الحالة نكون أمام فرضيتين، الفرضية الأولى، رد السلطة على الطلب أما بالقبول أو بالرفض ولا إشكال يطرح في هذه الحالة، أما الفرضية الثانية هي سكوت السلطة العمومية بعد انتهاء الآجال المحددة قانونا، فهل سكوت الإدارة يعتبر قرار بالقبول. في اعتقادنا سكوت السلطة العمومية يعتبر قبولا، لان لو كان للإدارة اعتراض فشيء طبيعي أن تعبر عن رفضها، لكن مادام التزمت الصمت فهذا لا يفسر إلا قبولا، علما أن الأحكام والقواعد المرتبطة بالمواعيد هي من النظام العام.

ما يمكن التأكيد عليه أن المنظمات النقابية التمثيلية التي تتوفر فيها الشروط التي حددها المشرع هي الطرف المخول له قانونا تمثيل العمال أثناء التفاوض الجماعي، والحكمة من ذلك تجنب إبرام اتفاقيات العمل الجماعية مع أي تجمع للعمال غير تمثيلي، هذا ما يطرح مشاكل كبيرة في الالتزام بمضمونها خاصة أوساط العمال (المادة 2-2132 L من قانون العمل الفرنسي).

ما يؤخذ على المشرع الجزائري انه يكون قد وضع قيودا على حرية العمال خاصة في التفاوض، فمن جهة يكرس حق العمال في التفاوض بموجب لجان متساوية الأعضاء يتراوح عددها ما بين 3 إلى 7 أعضاء لكل طرف، ولكن من جهة ثانية في المؤسسات التي يقل عدد عمالها عن 20 عامل ليس لهم الحق في انتخاب أي ممثل، أما التي تضم ما بين 20 إلى 50 عامل فلهم الحق في انتخاب ممثل واحد أو ممثلين بالنسبة للمؤسسات التي تشمل ما بين 51 و150 عامل وبهذا يكون المشرع قد منع هؤلاء العمال على مستوى المؤسسة من حقهم في التفاوض عن مصالحهم المادية والمعنوية، وأبقاه للمؤسسات التي تشغل أكثر من 150 عامل لان له الحق في انتخاب 3 ممثلين وهذا هو الحد الأدنى الذي حدده المشرع للتفاوض.

## 2- التحديد في جانب المستخدم Selection on the user side:

إذا كان تحديد المستخدم لا يثير أي صعوبة في ظل علاقات العمل العادية في حالة ما إذا كان شخصا طبيعيا، باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل والذي يوجد تبعاً لذلك ملزماً اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة، في كل ما يتعلق بدفع الأجور، وتعويضات العطل مدفوعة الأجر، والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل (الالتزامات التي نص عليها قانون 11/90). إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإلزامية.

فان الأمر يختلف إذا كان المستخدم شخصا معنويا، لأن ضرورات الاقتصاد والتنظيم الحالي للمؤسسة عندما تشتمل على عدة وحدات متميزة مكونة بذلك الإطار المباشر لحياء الأجراء، فرض ضرورة أن يكون على رأس مال كل مؤسسة مستخدما ظاهرا، كما يصفه الفقه الفرنسي اعتمادا على معيار التبعية وبحكم العلاقة اليومية المباشرة مع الأجراء وتولي الإشراف والرقابة عليهم (فاطمة الزهرة، 2004، صفحة 17)، في حين يربطهم عقد عمل مع مستخدم آخر حقيقي والذي يعتبر الشخص القانوني للمؤسسة (فاطمة الزهرة، 2004، صفحة 17).

وإذا كان من السهل تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، على أساس انه ذلك الشخص الذي يتمتع بسلطة الإشراف والوقاية والتوجيه والتأديب على عماله، بالمقابل يجد نفسه ملزم للوفاء بالتزاماته اتجاههم لدفع أجور العمال واشتراكات الضمان الاجتماعي. ومن السهل على العمال الدخول في تفاوض جماعي معه، لأنه معلوم لديهم باعتباره موجود في شكل مؤسسة بسيطة، في حين يجد العمال في المؤسسات متعددة الفروع صعوبة في تحديد مستخدمهم الذي يعتبر طرفا في عملية التفاوض الجماعي.

فالمستخدم باعتباره الشخص القانوني الذي يعد طرفا في عقد العمل والذي يوجد تبعا لذلك ملزما اتجاه الأجراء بتنفيذ كل التزاماته المفروضة بموجب القانون بهذه الصفة (عبدالصبور، 1985، صفحة 206)، في كل ما يتعلق بدفع الأجر، وتعويضات العطل مدفوعة الأجر، والتزامه بتحرير كشف الراتب وشهادة العمل. إلى جانب كل التزاماته اتجاه الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بالتصريح بالنشاط والأجور، وتوجيه طلب انتساب العمال للضمان الاجتماعي ودفع الاشتراكات الإلزامية.

ويشترط في المستخدم أن يكون مالكا لرأس مال المؤسسة أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إرادته (Camerlynck & Caen, 1972, p. 96). ولا يشترط فيه أن يكون حاملا لشهادات علمية أو من ذوي الخبرة التقنية والفنية أو الاقتصادية، لان استعمال المشرع لمصطلح المستخدم جاء عاما وبالتالي يمتد ليشمل كل المشاريع مهما كان نوعها، سواء أكان تجاريا أو صناعيا، ومهما كان شكلها فردية أو في شكل شركة.

إذا كنا لم نجد أي صعوبة في تحديد المستخدم في المؤسسات البسيطة، فان الأمر عكس ذلك في المؤسسات الكبرى ذات الفروع المتعددة. إن المشرع الجزائري لم يعرف مجموع الشركات، بالرغم من مزاياها الاقتصادية المختلفة، واكتفى فقط بالإشارة إلى ما يسمى بالتجمع الصناعي من خلال المرسوم 25/95 المتضمن تسيير الأموال المنقولة للدولة (المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، ج ر رقم 55)، ولم ينص على تمتع هذا التجمع بالشخصية القانونية.

أما القانون التجاري، فقد أشارت بعض موادها إلى مجموع الشركات (المواد 729 و730 و732 من القانون التجاري الجزائري المعدل والمتمم)، الذي ينشأ من خلال حياة الشركة الأم لأكثر من نصف رأس مال، أو من خلال الشراكة بين هذه الشركات. أما المادة 138 من قانون المالية لسنة 1996 (الأمر 31/96 المتضمن قانون المالية الجزائري، 1996)،



## أ- الكتابة Writing:

تعتبر الكتابة من الإجراءات الشكلية التي تخضع لها الاتفاقيات الجماعية للعمل، غير أن السؤال الذي يطرح ما هو موقف المشرع الجزائري من الكتابة؟ وما هي الآثار المترتبة في حالة تخلفها؟ من خلال استقراء النصوص القانونية المنضمة لموضوع الاتفاقيات الجماعية للعمل، لا نجد أي نص صريح يمكننا بواسطته تحديد موقف المشرع الجزائري عكس ما كان عليه الحال في ظل النصوص الملغاة، فنص المادة 114 اكتفى بذكر عبارة "اتفاق مدون" عكس بعض التشريعات التي اعتبرت الكتابة ركنا وشرطا من شروط صحة انعقادها (حمدان، 2005، صفحة 240) و (عبدالرحمان، صفحة 711)، وتخلفها يؤدي إلى بطلان الاتفاقية الجماعية (المادة 135 من قانون العمل المصري).

ولكن يستدل من خلال الإجراءات الشكلية الأخرى التي حددها المشرع الجزائري، منها التسجيل بمفتشية العمل المختصة إقليميا والإيداع بالمحكمة، أن المشرع كان يقصد أن تكون الاتفاقية مكتوبة، فهل يعقل أن تقوم كل من مفتشية العمل وكتابة الضبط بتسجيل وإيداع اتفاقية غير مكتوبة؟ وهل يعقل أن توفر الإعلام والشهر في أوساط العمال لاتفاقية شفوية غير مكتوبة؟ إذن فالمشرع الجزائري كان يقصد من وراء عبارة مدون أن تكون الاتفاقية مكتوبة حتى نستطيع إكمال باقي الإجراءات الشكلية.

و إن استعمال المشرع عبارة الأطراف الموقعة عدة مرات (المادة 127 من قانون 11/90)، يعتبر في اعتقادنا سببا كافيا حتى يكون التوقيع إجراءً ضرورياً لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ، فما هو الدليل على أن اتفاقية صدرت عن نقابة معينة وحظيت بموافقتها، ما لم تكن موقعة ومختومة من طرفها؟ وهل يمكن لمفتشية العمل مثلا أن تقوم بعملية تسجيل الاتفاقية ما لم تكن موقعة من كل الأطراف المتفاوضة المذكورة؟

أما عدد نسخ الاتفاقية فلم يحددها المشرع الجزائري - وهذا ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي والليبي-، لكن الناحية العملية أثبتت أن بعض مفتشيات العمل تشترط ثلاثة نسخ، الأولى تحتفظ بها مفتشية العمل بعد تسجيلها والثانية تبقى على مستوى كتابة الضبط بعد إيداعها، أما الثالثة فتسلم إلى المستخدم حتى يقوم بنشرها وإشهارها في أوساط العمال. أما بعض الآخر من المفتشيات فتشترط ستة نسخ حتى يحتفظ كل طرف بنسختين؟ أما بعض تشريعات العمل العربية المقارنة فضلت تحديد عدد نسخ الاتفاقية بثلاثة نسخ، هذا ما ذهب إليه كل من المشرع الموريتاني والأردني والمصري (المادة 72 من قانون العمل الموريتاني) و (المادة 39 من قانون العمل الأردني رقم 08، 1996).

أما فيما يخص اللغة التي تكتب بها الاتفاقية فلم يحددها المشرع الجزائري، ولكن الملاحظ من الناحية العملية، أن الكثير من المؤسسات الجزائرية تفضل كتابتها باللغة الفرنسية (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك) و (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز) و (الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، 1997) و (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر)، في حين البعض الآخر فضل كتابتها بلغتين العربية والفرنسية (الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، 2013) و (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز

للغرب ومؤسسة اتصالات الجزائر). أما المشرع الفرنسي فقد اشترط أن تحرر الاتفاقية الجماعية للعمل باللغة الفرنسية، وإلا لا يلتزم العمال المشمولين بها بمضمونها (Article 4-2231). وهذا أيضا ما ذهب إليه كل من المشرع المصري والموريتاني، حيث اشترط أن تحرر الاتفاقية الجماعية باللغة العربية لزوما (المادة 71 من قانون العمل الموريتاني) و (المادة 153 من قانون العمل المصري). يؤكد الدكتور بن عزوز بن صابر في هذه النقطة، على أن المشرع الجزائري مطالب بإدراج نص يلزم على تحرير الاتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية، ويضيف على أن مفتش العمل يمكنه أن يرفض تسجيل اتفاقيات العمل الجماعية التي حررت فقط باللغة الفرنسية دون اللغة العربية (بنصابر، 2008، صفحة 82)، تطبيقا لأحكام القانون 05/91 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية (المادة 06 من القانون رقم 05/91، 1991).

### ب- تسجيل وإيداع الاتفاقية: Registration and deposit of the agreement

يتولى الطرف الأكثر استعجالا من طرفي التفاوض الجماعي، تسجيل الاتفاقية الجماعية بمفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين، في مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة، في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي في حدود البلدية، أما إذا كان تطبيقها يشمل أكثر من بلدية من نفس الولاية، فالتسجيل يكون بمفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة في مقر الولاية، وفي الجزائر العاصمة إذا كان تطبيقها يشمل إلى أكثر من ولاية (المادة 126 من القانون 11/90). وفور استنفاد إجراءات التسجيل تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ وتلزم كل طرف موقع عليها أو منضم إليها على احترام أحكامها. في حين أكدت المحكمة العليا عكس ذلك، عندما اعتبرت أن عمليتي التسجيل والإيداع ما هي الا إجراء لا يتوقف عليه دخول الاتفاقية حيز التطبيق (قرار المحكمة العليا بالجزائر، ملف رقم 265975، 2003، صفحة 158). إن استعمال مصطلح التسجيل، يوحي بان الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تكون أحكامها مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية ترفض من طرف مفتش العمل، في حين أن هذا الأمر غير ممكن، لان المشرع الجزائري لم يمنحه هذه السلطة. هذا ما يجعلنا نعتقد أن المشرع كان يقصد استعمال مصطلح الإيداع بدل من التسجيل، وإلا كيف نفسر بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض المؤسسات الجزائرية تضمنت أحكاما مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية وللقواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي ورغم ذلك تم تسجيلها من طرف مفتشية العمل (المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك)، هذا إن دل فإنما يدل على أن مفتش العمل مكلف بمهمة الإيداع وليس بالتسجيل، لان التسجيل يتطلب مراقبة إلى أي مدى تطابق الاتفاقية الجماعية للتشريع المعمول به.

تعتبر الاتفاقية الجماعية مصدرا من المصادر المهنية، لهذا يتم إيداعها بمفتشية العمل المختصة إقليميا، حتى يمكن الرجوع إليها من طرف مكتب المصالحة المتواجد على مستوى مفتشية العمل من أجل تسوية منازعات العمل الفردية، إذا كان مصدرها مخالفة حول مضمون

الاتفاقية الجماعية للعمل وتساهم أيضا في تسوية منازعات العمل الجماعية في مرحلة المصالحة التي تقوم بها مفتشية العمل.

كان يمكن للمشرع الجزائري أن ينتهج نفس النهج الذي اتبعه المشرع الفرنسي وبعض المشرعين في الدول العربية (المادة 106 من مدونة الشغل المغربية) و (المادة 45 من قانون العمل التونسي)، الذي استعمل مصطلح Le dépôt (Article 2231-6) بدلا من مصطلح التسجيل L'enregistrement تسري الاتفاقية الجماعية أمام الجهات المختصة المتمثلة في مصالح الوزير المكلف بالعمل، ثم يتم إيداعها بكتابة ضبط المجلس العمالي Conseil de prud'homme التابع لمكان إبرامها، في خمسة نسخ موقعة من الأطراف المتعاقدة، أما الاتفاقيات التي تأخر إيداعها فتعتبر صحيحة ولا تدخل حيز التنفيذ إلا بعد إيداعها.

أما المشرع المصري فاستعمل مصطلح القيد بدل من مصطلحي التسجيل والإيداع، ويتم أمام الجهة الإدارية التي لها الحق في قيدها في حدود 30 يوم من تاريخ إيداعها، كما لها الحق في رفض قيدها. أما إذا انتهت مهلة 30 يوم، دون أن تعترض الجهة الإدارية بالرفض أو بالقيد اعتبر ذلك موافقة ضمنية (المادة 158 من قانون العمل المصري). بعد تسجيل الاتفاقية الجماعية للعمل بمفتشية العمل المختصة إقليميا، ألزم المشرع الجزائري طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا أن يودع نسخة من الاتفاقية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا (المادة 126 من قانون 11/90).

أما بالنسبة للمؤسسات الكبيرة والتي تملك عدة وحدات وفروع منتشرة في كل ولايات الوطن، كما هو الحال بالنسبة لمؤسسة اتصالات الجزائر ومؤسسة سونطراك وسونلغاز ومؤسسة بريد الجزائر مثلا، فإيداع الاتفاقية يتم بمفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة التي تقع بدائرتها المؤسسة الأم.

و نظرا لأهمية هذه العملية، فإن المؤسسة الأم مطالبة بتزويد كل مفتشيات العمل وكتابة ضبط المحاكم التابعة لها فروعها ووحداتها بنسخة من الاتفاقية. وتبدو الحكمة واضحة من وراء هذا الإيداع، لأنه خلال تسوية منازعات العمل الفردية على مستوى مكاتب المصالحة، فتستند هذه الأخيرة إضافة إلى النصوص القانونية على الأحكام الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية لتسوية المنازعات القائمة بين العامل والمستخدم خلال مرحلة المصالحة (المادة 19 الفقرة 1 من قانون 04/90). نفس الأمر ينطبق على مفتشية العمل فتعتمد على الاتفاقية الجماعية من أجل تسوية منازعات العمل الجماعية التي تنشأ خلال اختصاصها الإقليمي.

أما إذا انتقل النزاع سواء أكان فرديا أو جماعيا إلى مرحلة التسوية القضائية، فإن القاضي الاجتماعي يرجع إلى الاتفاقية الجماعية المودعة بكتابة ضبط المحكمة، لاعتبارها مصدرا من المصادر المهنية التي يرجع إليها من أجل الفصل في المنازعات التي تعرض عليه، لان الاختصاص في مثل هذه الحالات ينعقد للمحكمة التي يقع بدائرتها مكان تنفيذ علاقة العمل وهي الوحدة وليس إلى محكمة مقر وجود المؤسسة الأم التي أبرمت الاتفاقية (المادة 24 من قانون 04/90).

## ج- الإشهار Advertisement:

إن الهيئة المستخدمة ملزمة بإعلام العمال بمضمون الاتفاقية الجماعية المبرمة، وذلك بنشرها وتعليقها في الأماكن المخصصة لذلك في كل مكان عمل متميز (المادة 119 من قانون 11/90).

ولكن من خلال احتكاكنا ببعض الزملاء العاملين في بعض المؤسسات الاقتصادية كمؤسسة بريد الجزائر واتصالات الجزائر على مستوى وكالة مستغانم الجزائر، يجدون صعوبة في الحصول على نسخة من اتفاقيات واتفاقات العمل من إدارة هيئتهم المستخدمة هذا من جهة ومن جهة أخرى مسألة تعليق ونشر الاتفاقية منعقدة من الناحية العملية، رغم أن المشرع ألزم المستخدم بذلك. والأکید أن دور مفتش العمل يبرز أكثر في هذا المجال، من خلال صلاحياته في مراقبة مدى التزام الهيئات المستخدمة بتطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية.

#### 4- مضمون اتفاقيات العمل الجماعية The content of collective work agreements:

طبقا للمادة 124 من قانون 11/90 فان مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل ينصب أساسا على تنظيم شروط العمل والتشغيل مثل الأجور، الحماية الاجتماعية، الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية، تسوية منازعات العمل الفردية منها أو الجماعية. ومن خلال استقراء النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها، فان الاتفاقيات الجماعية لا بد أن تتضمن على الأقل المواضيع الأساسية التالية:

#### أ- شروط التشغيل والعمل Conditions of operation and work:

يشمل الأحكام المتعلقة بالدخول إلى عالم الشغل، وشروط الالتحاق بمنصب العمل والمحافظة عليه بما فيها التكوين المهني والتمهين، إضافة إلى كل ما يتعلق بعلاقة العمل سواء بتعديلها أو تعليقها أو إنهاؤها. أما شروط العمل فتشمل مسائل الأجور، التصنيف المهني، مدة العمل، الغيابات الخاصة، فترة التجربة والإشعار المسبق، التعويضات المرتبطة بالاقدمية والمكافآت الخاصة بنتائج العمل.

ونظرا لما يحتله موضوع الأجر من نصيب أكبر في التفاوض الجماعي فارتأينا أن نتعرض إليه بالشرح والتفصيل.

تعتبر مسألة الأجر من المسائل التي أخذت حيزا كبيرا من اهتمام المشرعين من جهة، سواء تعلق الأمر بالاقتصاد الموجه أو الاقتصاد الحر، لا يتحدد الأجر إلا بقواعد قانونية تعطي المجال لاتفاقيات العمل بطريقة اقل أو أكثر اتساعا وحسب نوع النظام الاقتصادي المتبع والشركاء الاجتماعيين من جهة ثانية، حيث احتل الأجر المراتب الأولى في كل الاتفاقيات العمل الجماعية للمؤسسات التي بحوزتنا، فكان وما زال يتصدر مطالبهم في جدول أعمال كل تفاوض جماعي.

وقد حددت المادة 81 من قانون 11/90 العناصر التي تدخل في تحديد الأجر وهي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني للهيئة المستخدمة.

- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف العمل الخاصة منها العمل ألتناوبي والعمل المضمر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وتعويض المنطقة. العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

- يوجد تعريف محدد للأجر الأساسي لكن الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970 (المادة 03 من الاتفاقية الدولية رقم 131، 1970)، حددت العناصر التي يجب أن تأخذ بعين الاعتبار: - احتياجات العمال وأسرههم مع مراعاة المستوى العام للأجور في الدولة، متطلبات المعيشة، أداءات الضمان الاجتماعي، مستويات الحياة بالنسبة لفئات أخرى. - العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية.

حيث احتل الأجر في كل الاتفاقيات العمل الجماعية للمؤسسات التي بحوزتنا، حيزا كبيرا منها، فعادة ما تلجا أطراف التفاوض إلى تحديد جدول يتضمن التصنيف المهني للعمال قبل تحديد الأجور الأساسية (المادة 120 من قانون 11/90) وهذا ما أكدته الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر، التي اعتبرت التصنيف المهني الداخلي وسيلة متميزة لسياسة تحديد الأجور (المادة 84 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة لاتصالات الجزائر)، وفقا لمعايير دقيقة تعتمد في الأساس على نوع الوظيفة والأهداف المرجوة والتكنولوجيا المستعملة وعلى أساس المعارف العامة والتقنية والتجربة المهنية الضرورية.

**ب- ظروف العمل Working conditions:** يشمل كل ما يتعلق بظروف وبيئة العمل، الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

- **الوقاية الصحية والأمن:**

تعتبر الوقاية الصحية والأمن من بين الحقوق التي يتمتع بها العمال، وفي نفس الوقت تعتبر التزاما يقع على عاتق المستخدم يلتزم بتوفيرها داخل أماكن العمل (المادة 05 من قانون 11/90). وقد تعرضت الاتفاقيات الجماعية التي بحوزتنا إلى هذا الالتزام، رغم أنها في كل مرة تحلينا إلى نظامها الداخلي (المادة 76 الفقرة 4 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر) و (المادة 187 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب الجزائر).

وهذا ما ذهبت إليه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، حيث اكتفت بتحديد القواعد العامة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل، أما كل ما يتعلق بتأسيس لجان النظافة والأمن، وتنظيمها وصلاحياتها فتحدد في النظام الداخلي للمؤسسة. من بين الأحكام التي جاءت بها اتفاقية اتصالات الجزائر، أن يقوم المستخدم بمعية متخصصين معترف بهم بإحصاء شامل لمختلف مواقع المؤسسة فيما يخص: النظافة العامة للمحلات وتوابعها، الإجراءات العامة للأمن في أماكن العمل، الإجراءات الخاصة بالحماية من أخطار الحوادث وإجراءات المراقبة الدورية وإجراءات الصيانة

وتؤكد المادة 76 الفقرة 2 من نفس الاتفاقية على ضرورة إنشاء لجان متساوية الأعضاء للنظافة والأمن على مستوى الوحدات العملية وعلى مستوى المؤسسة. وتحدد نفس المادة المهام المنوط بها والمتمثلة في:

- تحديد الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العمال وإبداء رأيها حول المناصب المضرة.
- إجراء تحقيق خاص بكل حادث أو كل مرض مهني، واقتراح إجراءات الوقاية المناسبة.
- تفتيش أماكن العمل قصد التأكد من تطبيق النصوص التشريعية والتعليمات الداخلية للمستخدم.

■ المساهمة في توعية وإعلام وتكوين العمال للحفاظ على أعلى مستوى من اليقظة الجماعية.

أما المادة 76 الفقرة 3 فتعتبر كل ما يتعلق بالحماية والأمن داخل أماكن العمل حقا وواجبا في نفس الوقت بالنسبة للعمال، يشاركوا إجباريا في كل نشاطات التكوين والإعلام والتعليم التي تتكفل بتحضيرها الهيئة المستخدمة والهيئات العمومية المعنية.

أما إذا رجعنا إلى النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر (النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر، 2004)، فإن الفصل الثالث منه خصص للجان متساوية الأعضاء للنظافة والأمن، أما القسم الأول فتناول لجنة النظافة والأمن على مستوى المؤسسة والقسم الثاني لنفس اللجنة على مستوى الوحدة. فيما يخص لجنة النظافة والأمن للمؤسسة أكدت المادة 87 على أنها تتكون من أربعة ممثلين من المؤسسة يعينهم الرئيس المدير العام لمؤسسة اتصالات الجزائر، وأربعة يمثلون العمال معينين من طرف ممثلي العمال، ومن المساعد المكلف بالأمن وعند الاقتضاء يضاف إليهم طبيب العمل، على أن يعين ممثلين إضافيين بعدد الممثلين الدائمين، ينوبوا عنهم في حالة غيابهم.

تجتمع على الأقل مرة واحدة في كل ثلاثة أشهر بطلب من رئيسها أو من ممثلي العمال وتجتمع في دورة استثنائية حينما تبرر ذلك حالة الاستعجال تفرضها قضايا النظافة والأمن وطب العمل (المادة 88 من النظام الداخلي). من أهم صلاحياتها

- إعداد سياسة المؤسسة في مجال النظافة والأمن وطب العمل.
- التنسيق والتنشيط لأعمال المؤسسة في مجال النظافة والأمن داخل الوحدات.
- دراسة كل نشاط للإعلام أو التوثيق بكيفية تساهم في تعزيز النظافة، الأمن وطب العمل (المادة 89 من النظام الداخلي).

أما فيما يخص لجنة النظافة والأمن المتواجدة على مستوى وحدات المؤسسة، تتكون من ممثلان يعينهم مسؤول الهيئة العملية للوحدة وممثلان للعمال، ومن المساعد المكلف بالأمن، على أن يعين ممثلين إضافيين بعدد الممثلين الدائمين، يلجأ إليهم في حالة غيابهم. تجتمع على الأقل مرة واحدة في كل ثلاثة أشهر بطلب من رئيس الهيئة العملية للوحدة أو من ممثلي العمال وتجتمع في دورة استثنائية عند الضرورة والاستعجال، من أهم اختصاصاتها:

- تطبيق التدابير القانونية والتعليمات الخاصة بالنظافة والأمن.
- إعداد كفايات ومناهج العمل الممكنة لضمان الأمن والشروط الجيدة للوقاية من الأخطار المهنية.

- إجراء التحقيقات الضرورية عند كل حادث أو مرض مهني خطير يؤدي إلى وفاة العامل أو إلى عجز دائم.

- نشاطات التكوين في ميدان الوقاية من اجل تحقيق النظافة والأمن.

■ مسك السجلات والوثائق تسمح بمراقبة النشاطات في مجال النظافة والأمن.

أما الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للجزائر فقد خصصت الفصل الرابع لحماية العمال والقسم الأول منه للنظافة والأمن، وقد أحالتنا المادة 187 من الاتفاقية إلى النظام الداخلي للاطلاع أكثر عن هذا الموضوع. لكنها تعرضت إلى بعض القواعد العامة التي تلتزم بها المؤسسة لحماية لصحة عمالها منها ضرورة توفير النظافة، وتمكين العمال من كل الوسائل لضمان النظافة الفردية لكل عامل في أماكن العمل مثل غرفة تغيير الملابس، الحمامات، المكان المخصص لغسل اليدين، وضرورة تزويد العمال بملابس خاصة ومعدات للحماية من حوادث العمل وتجنباً للأمراض المهنية (المادة 189 وما يليها من اتفاقية مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للجزائر).

**ج- العلاقات المهنية Professional relationships:** سواء كانت فردية أو جماعية وكيفية الوقاية من المنازعات الناشئة عنها وطرق تسويتها، المشاركة، التفاوض الجماعي، ممارسة الحق النقابي.

الملاحظ في معظم الاتفاقيات العمل الجماعية التي اعتمدنا عليها في دراستنا هاته، معالجتها بطريقة موسعة كل ما تعلق بمضمون العلاقات المهنية داخل المؤسسة، كالمشاركة في تسيير شؤون المؤسسة، آليات تسوية منازعات العمل الفردية أو الجماعية والوقاية منها، ممارسة حق الإضراب. قسم هذا العنصر إلى جزأين، آليات تسوية منازعات العمل الفردية في الجزء الأول، أما في الجزء الثاني فتعرضنا إلى آليات تسوية منازعات العمل الجماعية.

**المحور الثاني: الاتفاقية الجماعية للعمل آلية لتدعم وتحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات**

### **The Collective Labor Agreement is a mechanism to support and achieve social peace within institutions**

تضمن هذا المحور أولاً دور الاتفاقية الجماعية للعمل في المساهمة من الحد من منازعات العمل الفردية التي قد تنشأ بين العامل والمؤسسة المستخدمة من جهة وكيف يمكن ان تساهم أيضاً في استقرار علاقات العمل الجماعية ثانياً.

### **أولاً : الاتفاقية الجماعية للعمل آلية لتسوية منازعات العمل الفردية The Collective Labor Convention is a mechanism for settling individual labor disputes**

يرتبط عقد العمل بمجرد نشأته صحيحاً بمجموعة من الحقوق والالتزامات المتبادلة في ذمة كل من الطرفين. والتي يترتب على مخالفتها تأسيس مسؤولية الطرف الذي أخل بالتزاماته. إنما يشترط في ذلك شروط أشارت إليها المادة 02 من قانون 11/90. فحتى يتمكن الطرف المضرور من عرض النزاع المتعلق به على الهيئات المختصة بتسويته، يجب بداية أن يتحقق وجود هذا النزاع الفردي طبقاً لما هو محدد قانوناً. وهذا مهما كانت الأسباب التي

أدت إلى نشوئه. وإن كان الأمر يتطلب معرفة مجاله والذي يتحدد من خلال معرفة العناصر المكونة لهذا النزاع.

### 1- تعريف النزاع الفردي للعمل: Definition of individual conflict of work

لا يمكن الحديث عن قيام مسؤولية احد أطراف عقد العمل إلا بوجود نزاع عمل والذي لا ينشأ إلا إذا توافرت أسباب تؤدي إليه. إلى جانب شروط يجب أن تتوافر في عناصره. سواءا تعلق الأمر بأطرافه أو بالعلاقة التي تربط بينهما، أو بموضوعه.

النزاع لغة هو التعارض والاختلاف، وهو قيام مصلحة لطرف تضاد مصلحة الطرف الأخر أو تمنع نشوئها، في مجال علاقات العمل، قد يمس هذا التضاد مصلحة جماعية للعديد من الأجراء، فتعتبر حين ذاك نزاعا جماعيا. وقد يخص مصلحة فردية لأحد العمال الأجراء ليكتسب هذا النزاع الطابع الفردي له.

و هنا يثور التساؤل عما إذا كان هذا كافيا لتكييف النزاع على انه فردي؟ أم أن الأمر يتطلب ضرورة وجود أسباب تؤدي إلى نشوئه. يعرف المشرع الجزائري من خلال المادة 02 من قانون 04/90 المنازعة الفردية، على أنها " كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجير ومستخدم، بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين، إذا لم يتم حلها في إطار عمليات تسوية داخل الهيئة المستخدمة ". ليرتبط مفهوم النزاع الفردي (ديب، 2003، صفحة 535) حسب التعريف الذي أورده المشرع بطرفيه العامل الأجير والمستخدم. على أن يتحقق شرطان هما:

- أن يكون الخلاف مصدره علاقة العمل التي تربط الطرفين.
- أن لا يجد هذا الخلاف حلا له داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الودية أي عن طريق أسلوب التظلم.

ينفق هذا التعريف للمشرع الجزائري مع تعريف الفقه الفرنسي (Camerlynck & Caen, 1972, p. 555) للمنازعة الفردية على أنها "كل خلاف يقوم بين العامل وصاحب العمل بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال احدهما بالتزام من التزاماته المحددة في العقد أو لخرق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، بما يسبب ضررا للطرف الأخر، إذا لم يتم حله في إطار عملية تسوية داخل الهيئة المستخدمة".

يتضح من خلال هذين التعريفين، أن الخلاف لا يأخذ شكل المنازعة إلا عندما لا يجد حلا له داخل المؤسسة المستخدمة عن طريق التسوية الودية. الأمر الذي جعل هذا التعريف للمشرع محل نقد حيث يرى احد أساتذة القانون (سليمان، صفحة 8) أن المنازعة في أصلها وأساسها ما هي سوى الخلاف في حد ذاته في أية مرحلة كانت. ومن ثمة لا يوجد أي سند قانوني أو موضوعي لتفريق ما بين الخلاف الذي يحل داخليا، والذي يحل عن طريق آخر خارجي كالتسوية القضائية. من ثمة تكون عبارة "إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة" هي عبارة زائدة لا معنى ولا ضرورة لها.

بذلك لا يأخذ الخلاف القائم بين العامل ومستخدمه طابع النزاع الفردي، إلا بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية. أما إذا تم حل النزاع الفردي على مستوى الهيئة المستخدمة، فإن هذا ينفي عن هذا الخلاف صفة المنازعة الفردية.

بمعنى أن حل النزاع داخل الهيئة المستخدمة يوحي بوجود آليات الحوار والتشاور داخل المؤسسة وقابلية استماع كل طرف إلى حجج الطرف الآخر واستعدادهما لبذل كل الجهود من أجل عدم التثبيت بموقفهما بحثاً عن التقارب في وجهات النظر والاتفاق تجنباً للنزاع توطيداً لفكرة السلم الاجتماعي (عواد، صفحة 56).

ومن ثمة طالما تمكن الأطراف من معالجة خلافاتهم داخل الهيئة المستخدمة دون تدخل أي طرف ثالث أجنبي عن عقد العمل، فإن هذا الخلاف لا يرقى إلى درجة النزاع الفردي. أما إذا فشلت التسوية الداخلية وتم إخراج خلافاتهم خارج الهيئة المستخدمة وتم تدخل طرف ثالث كوسيط بينهما، حينذاك يمكن الحديث عن وجود نزاع فردي. وإن كان وجوده لا يمنع من إمكانية إنجائه بالتسوية الودية لمكاتب المصالحة. في حالة فشل هذه الأخيرة، ينتقل النزاع من مرحلة التسوية الودية إلى مرحلة التسوية القضائية.

## 2- إجراءات تسوية منازعات العمل الفردية وفقاً للاتفاقيات الجماعية Procedures for settling individual labor disputes according to collective agreements

يثور التساؤل في هذا المجال عن مفهوم التسوية الودية للنزاع، عن هدفها ونتائجها كمرحلة أولية يعتمدها الأطراف لتسوية الخلاف القائم بينهما بناءً على إجراءات سبق التفاوض حولها.

يقصد بالتسوية الداخلية للنزاع الفردي، محاولة كل من العامل والمستخدم أو ممثله حل الخلاف القائم بينهما على مستوى الهيئة المستخدمة دون تدخل من الغير. وهذا من خلال قيام المستخدم إما بسحب القرار سبب النزاع أو تعديله أو بالتراجع عن التصرف الذي الحق ضرراً بالعامل. والذي يمكنه تقديم وجهة نظره واحتجاجاته دون أن يكون عرضة لأية عقوبة تأديبية. الأمر الذي يسهل حل هذه المنازعات مع المحافظة على العلاقة الودية بين العامل والمستخدم وهذا بإتباع الإجراءات التي سبق وأن حددتها الاتفاقيات الجماعية المبرمة في إطار التفاوض بين الأطراف (ديب، 2003، صفحة 536).

بالرجوع للمادة 03 من قانون 04/90 نجدها منحت لأطراف النزاع فرصة تسوية النزاع القائم بينهما وفقاً لما تحدده الإجراءات الداخلية التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية المبرمة على مستوى المؤسسة المستخدمة. وهذا دليل على حرية الأطراف في اللجوء إلى تسوية نزاعاتهم من خلال الإجراءات التي سبق التفاوض بشأنها (المادة 03 من قانون 04/90) و(المادة 96 من قانون العمل السوري لسنة 1959).

نلمس هذا من خلال التوجه الجديد المنتهج بموجب تشريعات العامل الصادر سنة 1990 والذي فتح المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل التدخل وتحديد القواعد الضابطة

لعلاقتهم والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات والتكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء تنفيذ وسريان هذه العلاقات سواء في جوانبها الفردية أو الجماعية.

هذا ما أخذت به مؤسسة سونطراك الجزائر (1994) حيث تضمنت اتفاقيتها الجماعية إجراءات التسوية الداخلية للمنازعات العمل الفردية التي قد تنشأ بين المؤسسة وعمالها، فيتقدم العامل بعرض النزاع على رئيسه المباشر، هذا الأخير مطالب بالرد عليه في أجل 05 أيام من إخطاره، في حالة عدم الرد أو عدم اقتناع العامل يمكنه أن يرفع الأمر إلى مدير الوحدة مطالب بالرد عليه خلال 10 أيام من تبليغه. وإذا استمر النزاع بدون حل يرفع العامل نزاعه إلى المسؤول السلمي الأعلى الذي بدوره عليه الرد في أجل أقصاه 12 يوما من تبليغه، مع ضمان حق العامل طلب مساعدة الممثل النقابي (الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك).

نفس النهج انتهجته أيضا مؤسسة اتصالات الجزائر (اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المبرمة بتاريخ 16 جويلية 2003، 2003) حيث منحت بموجب المادة 16-2 من الاتفاقية الجماعية للعامل الحق بان يتقدم باحتجاج داخلي دون أن يتعرض لأي ضرر كان. على أن يتم ذلك كتابيا أمام مسؤوله السلمي الإداري المباشر. وفي حالة عدم الرد أو عدم اقتناعه يمكنه أن يرفع الأمر إلى ممثل المستخدم المؤهل في مكان العمل.

على هذا الأخير بالتعاون مع الهيئة المكلفة بتسيير الموارد البشرية أو الهيئات المهنية دراسة احتجاج العامل والرد عليه في أجل عشرة 10 أيام على الأكثر من تاريخ تقديم الاحتجاج طبقا للمادة 17-1 من نفس الاتفاقية. وإذا لم يجد النزاع حلا فقد سمحت المادة 17-02 للعامل أن يعرض احتجاجه ثانية على مؤسسته تحت إشراف السلم الإداري. حينها يتعين على هذا الأخير إرسال الاحتجاج مرفقا برأيه وبالملاحظات الضرورية وكذا الإجراءات التي اتخذت على مستوى مكان العمل. وعلى مديرية المؤسسة أن ترد على العامل في أجل ثلاثين 30 يوما على الأكثر من تاريخ عرض احتجاجه عليها. ويمكن للعامل في حالة عدم اقتناعه بالرد، أن يخطر المنظمة النقابية (المادة 51 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر Sora Sucre، 2006) وفي حالة غيابها يتجه إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا للنظر في شكواه. لكن كما اشرنا سابقا فإن الفرع النقابي الموجود على مستوى المؤسسة ليست له الشخصية المعنوية ولا الاستقلالية وبالتالي ليست له صفة التقاضي وتمثيل العامل أمام الجهات القضائية (المحكمة العليا في احد قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية، 1997).

نفس إجراءات تقريبا كرستها اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي الموقعة مؤخرا (الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، 2013) حيث تضمنت اتفاقيتها إجراءات التسوية الداخلية للمنازعات العمل الفردية التي قد تنشأ بين صناديق الضمان الاجتماعي وعمالها، يعرض العامل أمره على رئيسه المباشر مطالب بالرد عليه في أجل 08 أيام من تبليغه، في حالة سكوته أو عدم اقتناع العامل يمكنه أن يرفع الأمر إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين المطالبة بالرد عليه كتابيا خلال 15 يوم على الأكثر من إخطارها. وله أيضا أن يرفع الأمر إلى ممثل العمال التابع لهيئته الأصلية (حسب الصندوق الذي ينتمي

إليه) الذي يدرس تظلم العامل ويحيله إلى المديرية، على المدير الرد في أجل لا يتجاوز 08 أيام من إخطاره ويعلم العامل بالنتائج.

لكن الملاحظ من خلال دراستنا لبعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، أنها تحيلنا أحيانا على النصوص التشريعية لاطلاع على إجراءات التسوية الداخلية لمنازعات العمل الفردية، وهذا أمر منطقي، في حالة لم يتوصل أطراف التفاوض الجماعي إلى تحديدها وضبطها أو في حالة غياب اتفاقية أصلا، فنرجع إلى النصوص القانونية. لكن أن تحيلنا بعض الاتفاقيات إلى الأنظمة الداخلية (المادة 237 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب سونلغاز الجزائر) فهذا أمر غير منطقي وغير قانوني، لان المستقر عليه قانونا وفقهنا أن النظام الداخلي يدخل ضمن صلاحيات المستخدم يعده بإرادته المنفردة (بنصابر، 2008، صفحة 170).

### ثانيا: الاتفاقية الجماعية آلية لتسوية منازعات العمل الجماعية The collective agreement is a mechanism for settling collective labor disputes

تعتبر منازعات العمل الجماعية من أهم الإفرازات التي قد تفرزها علاقات العمل القائمة بين المستخدمين والعمال، في ظل التناقض الموجود بين مطالب العمال الاجتماعية والاقتصادية للمستخدمين وتعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مظهر من مظاهر تحقيق السلم الاجتماعي داخل المؤسسات. بالتفاوض يمكن طرح كل المسائل للنقاش محاولين الوصول إلى حل يرضي جميع الأطراف وبالتالي نحقق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي داخل المؤسسة. فقد ترك المشرع الجزائري الحرية الكاملة للشركاء الاجتماعيين في ضبط علاقاتهم وصياغتها الأمر الذي يسمح بتجنب الدخول في نزاعات وصراعات لا تخدم على الإطلاق لا العمال لأنه مصدر رزقهم ولا تخدم المصالح الاقتصادية لصاحب العمل سواء في القطاع الخاص أو العام. لهذا جاءت معظم الاتفاقيات الجماعية التي بحوزتنا تولى أهمية قصوى للوقاية من منازعات العمل الجماعية وذلك بتخصيص لها الجانب الأكبر منها.

حيث جاءت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب سونلغاز تؤكد ذلك في الفصل الأول من الباب الخامس منها بعنوان منازعات العمل والمصالحة، بحيث ألزمت في إطار الوقاية من منازعات العمل الجماعية، أن تنعقد إجباريا اجتماعات دورية نصف شهرية تجمع ممثلي مديرية المؤسسة أو الوحدة والممثلين النقابيين من أجل بحث المشاكل المهنية والاجتماعية للعمال. وفي حالة الضرورة تنعقد اجتماعات غير عادية بطلب من احد الأطراف.

على أن يتم تحديد جدول الأعمال والمواضيع المطروحة للنقاش باتفاق مشترك بين أطرافها ويختتم كل اجتماع بمحضر يتضمن النتائج التي تم التوصل إليها. وفي حالة الاختلاف حول جزء أو كل المسائل المطروحة للنقاش فان مديرية المؤسسة أو الوحدة وممثلي العمال ملزمين على احترام إجراءات المصالحة الداخلية (المادتان 217 و218 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب الجزائر).

كل خلاف جماعي ينشأ على مستوى الوحدة من وحدات المؤسسة لا بد أن يفحص ويناقش بين مسؤولي السلم الإداري للمؤسسة والممثلين النقابيين حسب الحالة، ويبلغ بنتائج الاجتماعات التي انعقدت في كل مرحلة. وفي حالة فشل المصالحة على مستوى الوحدة تنطلق إجراءات المصالحة أمام الرئيس المدير العام بعد أن يخطر من الطرف الأكثر استعجالاً في أجل 08 أيام.

وفي هذه الحالة لا يمكن عرض النزاع الجماعي على مفتشية العمل المختصة إقليمياً إلا بعد استنفاد إجراءات المصالحة الداخلية (المادتان 119 و120 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للغرب الجزائري). على أن لا تتجاوز مهلة شهرين من يوم تبليغ مديرية المؤسسة كتابياً، وفي حالة فشل المصالحة الداخلية يعرض النزاع أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً من أجل بدء إجراءات المصالحة الخارجية الإجبارية بعد إخطارها من أحد الأطراف في أجل 08 أيام من يوم تبليغها. وإذا تواصل النزاع الجماعي بدون حل يمكن عرضه لإجراءات الوساطة والتحكيم.

نفس التوجه ذهبت إليه اتفاقية العمل الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي، حيث خصصت الفصل الأول من الباب السادس منها للوقاية من منازعات العمل الجماعية، حيث أكدت على ضرورة اتفاق الأطراف على عقد اجتماعات شهرية وفصلية من أجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل بين مسؤول موقع العمل (المادة 125 من اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي) والممثلين النقابيين. يتم تحرير محضر خاص بكل اجتماع، تدون فيه المقترحات والتوصيات والتظلمات، النقاط المتفق عليها والتي مازالت عالقة في أجل 08 أيام إلى مدير الوكالة إذا كان الاجتماع المنعقد على مستوى مركز أو فرع الدفع، أو إلى مدير الوكالة المحلية إذا كان الاجتماع على مستوى فرع الولاية، أما إذا انعقد على مستوى أحد الهياكل التابعة مباشرة لمقر الهيئة فيرفع المحضر إلى المدير العام للهيئة. ويتعين على المدير العام أو مدير الوكالة أن ينظر في المسائل العالقة والرد عليها في أجل 21 يوماً من يوم تبليغها. يمكن للطرف الأكثر استعجالاً أن يرفع نقاط الخلاف إلى لجنة المصالحة الداخلية أو الوطنية.

أما الفصل الثاني فقد خصص للمصالحة، حيث تتولها لجنة متساوية الأعضاء، تتكون من ثلاثة ممثلين عن الهيئة المستخدمة وثلاثة أعضاء إضافيين وثلاثة ممثلين يتم اختيارهم من المنظمة النقابية التمثيلية للعمال وثلاثة أعضاء إضافيين. تنشأ على مستوى مقر الهيئة المستخدمة وفي كل وكالة ولائية أو محلية، تتولى النظر في كل نقاط الخلاف ويمكنها الاستعانة واستدعاء أي شخص يمكن أن يساهم في إيجاد حل للخلاف الموجود. إذا نجحت عملية المصالحة يحرر محضراً بذلك في أجل 30 يوماً من يوم إخطارها من قبل الطرف الأكثر استعجالاً، على أن يتم إيداع نسخة منه على مستوى مفتشية العمل أو على مستوى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً. أما في حالة فشل المصالحة كلياً أو جزئياً فيحرر محضر بنقاط الخلاف ويرفع إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً لإجراء المصالحة القانونية.

أما الفصل الثالث من الاتفاقية فقد خصص للوساطة والتحكيم، طبقاً للمادة 132 منها فقد أكدت عرض نقاط الخلاف على الوساطة في حالة فشل المصالحة القانونية لمفتشية العمل المختصة إقليمياً بعد تحرير محضر بذلك.

### - الخاتمة Conclusion:

يعتبر التفاوض الجماعي بصفة عامة والاتفاقيات الجماعية للعمل بصفة خاصة آلية لتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، وازدادت أهميتها، خاصة في ظل انتقال الجزائر من نظام اللوائح إلى النظام التعاقدية، عندما فتح المشرع المجال أمام الشركاء الاجتماعيين من أجل تنظيم علاقاتهم على أساس التفاوض والتشاور والحوار، في ظل انسحاب الدولة واكتفائها بوضع حد أدنى من القواعد التي تضمن لها احترام النظام العام الاجتماعي، وترك الباقي للتفاوض حوله حسب خصوصية نشاط كل مؤسسة من المؤسسات الاقتصادية.

من خلال دراستنا هذه، ارتأينا إدراج بعض الاقتراحات، بهدف تدعيم التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي للارتقاء به إلى المستوى المنشود. وتوجيه بإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، من شأنه تحقيق السلم الاجتماعي والاستقرار داخل المؤسسات الاقتصادية بين طرفي علاقة العمل تربطهما مصالح متناقضة.

- ضرورة إدراج نص صريح يلزم الشركاء الاجتماعيين بالتفاوض الجماعي دورياً من أجل التشاور حول ما يتعلق بشروط وظروف وعلاقات العمل.

- التأكيد على أهمية التفاوض الجماعي ومواصلة تطوير آليات الحوار المتكافئ بين الشركاء الاجتماعيين مع ضرورة الارتقاء بمستوى الوعي ليكون الحوار حضاري يحقق المصالح المشروعة لجميع الأطراف، بعيداً عن أجواء الصراع التي تعرقل مسيرة التنمية وحقوق العمال.

- ضرورة التأكيد على أن صيانة الحريات والحقوق النقابية هي شرط جوهري لتمكين النقابات من ممارسة دورها الأساسي في التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

- ضرورة أن تشمل لقاءات الثلاثية المخصصة للحوار الاجتماعي في الجزائر النقابات المستقلة إلى جانب الاتحاد العام للعمال الجزائريين متى أثبتت أنها منظمات تمثيلية على المستوى الوطني.

- ضرورة الاهتمام بالتنقيف والتدريب للقواعد العمالية والقيادات النقابية وإعداد المفاوضات النقابية الجيد القادر على الحوار.

- ضرورة توفير المعلومات وإتاحتها أمام التنظيم النقابي من قبل الشركات والمؤسسات وجهات العمل لإمكان نجاح الحوار الاجتماعي.

- ضرورة حماية ممثلي العمال سواء في التفاوض الجماعي أو على مستوى هيئات التوفيق والتحكيم وعدم الإضرار بهم أو عرقلة مهامهم.

- العمل على مشاركة النقابات العمالية مع الحكومات في وضع خطط وسياسات برامج التنمية.

- العمل على أن تشارك النقابات في خطط وبرامج التدريب والتكوين المهني وإعادة التأهيل والتطوير للعاملين من الرجال والنساء.

المراجع:

أولاً: الكتب:

1. أحمية سليمان، المعايير العربية والدولية للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.
2. حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2005.
3. حمادة أبو نجمة، الاجتهادات القضائية ومعايير وتشريعات العمل، سنة 2006.
4. سلامة أبو زعيتر، دليل المفاوضة الجماعية والمعايير الدولية، 16 / 18 جوان 2006.
5. عبد السلام ديب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر الجزائر، طبعة 2003.
6. فتحي عبد الرحيم عبد الله واحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية.
7. فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، طبعة نادي القضاة سنة 1985.
8. فؤاد عبد العزيز، الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية من المجابهة إلى التعاون، دراسات عمالية تصدر عن الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، المعهد العربي للدراسات العمالية دمشق، العدد الأول 2011.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Arthur Louis Dunha , La révolution industrielle en France. Paris, 1953, note 16.
2. C. H. Camerlynck et G.Lyon Caen, Droit du travail, 7 édition Dalloz Paris 1972.
3. Cass, Soc 8 janv. 2002 n 15 FSPB, Ass.
4. Christophe Radé, Droit du travail, Montchrestien E. J. A, 3 édition Paris, 2004.
5. Gérard Lyon Caen. Jean Péliissier. Alain Supiot.
6. Michel Despax, Droit du travail, Négociation, conventions et accords collectifs, note 15.
7. Paul Henri Antonmattei , Les conventions et accords et accords collectifs de travail, édition Dalloz 1996.
8. Soc 8 janvier 1997, Bull. civ. V, n° 13 ; RJS 1997.114 n° 167 ,1re esp.
9. Soc. 03 décembre 2002 Bull. civ. V, n° 364.

10. Société de Distribution de l'Electricité et du Gaz de l'Ouest-S.D.O.

11. Y. Delamontte, Les tendances récentes de la négociation collective en France, revue internationale du travail 1971.

### ثالثاً: الرسائل الجامعية:

1. بن عزوز بن صابر، الاتفاقية الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران 2008.
2. ماموني فاطمة الزهرة، العامل والمؤسسة الاقتصادية محاولة لتحديد عنصر التبعية، رسالة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران الجزائر، 2004/2003.
- رابعاً: الدساتير والقوانين والأنظمة:
1. الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي الجزائر المؤرخة في 25 افريل 1997.
2. الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة اتصالات الجزائر.
3. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.
4. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تفصيل النسيج والألبسة الجاهزة بمستغانم.
5. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تكرير السكر Sora Sucre المحررة بمستغانم الجزائر بتاريخ 01 أكتوبر 2006.
6. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك الجزائر.
7. الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز الجزائر.
8. الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل المصادق عليها من طرف الجمعية العامة في 20 نوفمبر 1989.
9. الاتفاقية الدولية رقم 131 لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور.
10. اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المبرمة بتاريخ 16 جويلية 2003 العدد 0 سبتمبر 2003.
11. اتفاقية صناديق الضمان الاجتماعي.
12. الأمر 31/96 المتضمن قانون المالية الجزائري لسنة 1996 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996.
13. الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائر قرار رقم 135960 المؤرخ في 1996/12/17.
14. الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا الجزائر قرار رقم 149274 المؤرخ في 1997/12/19.
15. الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر بتاريخ 22 مارس 1979.
16. قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 21 افريل 1990.
17. قانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي قانون رقم 90-14 مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990.

18. القانون التجاري الجزائري 75-59 الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1975 المعدل والمتمم.
19. قانون الشغل التونسي عدد 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996
20. قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996.
21. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
22. قانون العمل الموريتاني رقم (017) الصادر بتاريخ 06 يوليو 2004.
23. القانون رقم 09/08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري.
24. القانون رقم 05/91 المؤرخ في 16 جانفي 1991، ج ر رقم 03.
25. قرار المحكمة العليا بالجزائر المؤرخ في 16 جويلية 2003 ملف رقم 265975، المجلة القضائية، العدد الثاني لسنة 2003.
26. قرار المحكمة العليا رقم 149274 المؤرخ في 09 ديسمبر 1997.
27. مدونة الشغل المغربية رقم 99-65 الصادر بتاريخ 8 ديسمبر 2003.
28. المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين.
29. المرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 ماي 1997.
30. قانون العمل السوري رقم (91) لسنة 1959.
31. النظام الداخلي لمؤسسة اتصالات الجزائر المؤرخ في 20 افريل 2004، المسجل بمفتشية العمل للدار البيضاء الجزائر العاصمة الجزائر بتاريخ 05 ماي 2004، والمودع بمحكمة الحراش الجزائر بتاريخ 09 ماي 2004 تحت رقم 2004/241.
32. Le code de travail français 2016-1088. 8 Août 2016.

## The role of collective labor agreements in settling individual and collective labor disputes (A comparative study)

**Dr. Bela'abdon Awad**

Faculty of Law and Political Science, Abdel Hamid Bin Badis  
University, Mostaganem, Algeria

### **Abstract:**

Collective bargaining achieves the principle of parity, between originally contradictory interests, economic interests of employers and other social workers. Collective negotiation guarantees the equality of the social partners during its course, between the collective strength of workers after joining representative Trade union organizations defending their social and professional interests, and between the economic strength of employers, by reaching access to collective agreements and agreements, which include Collective gains for workers thanks to their union rather than individual gains less what they get under their individual contracts.

**Key words:** collective negotiation, collective labor agreements, social peace, individual labor disputes, collective labor disputes.