

الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري

أ: كمال مخلوف

المركز الجامعي بالبويرة (الجزائر)

ملخص:

إن من بين أهم ما يميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون الأخرى ، هو التجاؤه إلى الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، وهذا واضح في تكوين العمال للنقابات ، وفي تجميع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم ، وفي المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل التي قد تؤدي إلى إبرام اتفاقيات جماعية ، وفي الإضراب الجماعي الذي يقوم به العمال للضغط على أصحاب العمل.

وتعتبر إتفاقيات العمل الجماعية من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، بإعتبار أنها إتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمال وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل ، بهدف تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل . وتبرز أهمية إتفاقيات العمل الجماعية أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين العمال وأصحاب العمل . وهي تحقق ميزات كبيرة للعمال وأصحاب العمل ، فمن ناحية فهي تحقق للعمال مزايا أسخى من تلك التي تكفلها أحكام قانون العمل بإعتبار هذه الأحكام حداً أدنى ، ومن ناحية أخرى تعتبر ذات فائدة لأصحاب العمل بإعتبارها وسيلة سلمية لحل الخلافات التي تنشأ بينهم وبين العمال ، مما يؤدي إلى التقليل من حركات التذمر والإضراب.

ونظراً لأهمية هذه الآلية، فإن المشرع الجزائري وعلى غرار التشريع المقارن، نظم الإتفاقية الجماعية من خلال الباب السادس من القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل ، فحدد أطرافها ومحتواها وكيفية تنفيذها ، وحدد أحكاماً جزائية لمخالفاتها، وهو ما سوف نوضحه بالتفصيل من خلال هذه الدراسة.

Mots – clef:

Négociation collective. Convention collective. L'employeur, Travailleurs. Syndicats. Contenu de la convention collective.

مقدمة:

بظهور الثورة الصناعية في أوروبا، بدأت صورة جديدة لعلاقات العمل تختلف اختلافا جوهريا عما كان سابقا لها من علاقات عمل تقليدية، بين العمال وأصحاب العمل، حيث عمل العمال في ظل ظروف وشروط قاسية، تتضمن أجورا منخفضة، وزيادة رهيبية في عدد ساعات العمل. ولقد ساهمت هذه الوضعية الاقتصادية المزرية في إذكاء الوعي لديها بضرورة التضامن، وتوحيد الصفوف، وجمع الضعف وتحويله إلى قوة تمكنها من مواجهة تسلط أصحاب العمل، واستغلالهم، وهذا ما حدث فعلا، حيث تجمع العمال، وتكثروا في تجمعات واتحادات نقابية للدفاع عن حقوقهم و مصالحهم المشتركة.

تعد المفاوضات الجماعية الوسيلة التي دفعت العمال للتكتل، وتكوين نقابات لمواجهة الاستغلال الرأسمالي، وبابتداع العمال لهذا الأسلوب الخاص بالحوار الاجتماعي، قدموا أسلوبا جديدا في العمل الاجتماعي، فأصبحت المفاوضات الجماعية أنجع السبل وأكثر فاعلية لتنظيم علاقات العمل من خلال إبرام اتفاقيات عمل جماعية، باعتبار هذه الأخيرة وسيلة مثلى لحكم علاقات العمل.

وعليه، فإن اتفاقية العمل الجماعية أصبحت جزءا مهما من قانون العمل، إذ تمثل الوسيلة الرئيسية لتطويره وذلك بما تتضمنه من قواعد اتفاقية يتوصل إليها طرفا علاقة العمل، تنظم شروط العمل وظروفه وعلاقاته. هذه القواعد تحظى بانتشار واسع بين أوساط علاقات العمل، وتشكل الاتفاقية الجماعية كأداة للحوار و التشاور بين أطراف الإنتاج ثمرة المفاوضات الجماعية، لقدرتها على تحقيق والوصول إلى ما يتفق و الظروف الاقتصادية والطابع الخاص بكل مهنة، وما يحقق الملائمة و التكيف مع التحولات و التغييرات التي يعرفها عالم الشغل. ونظرا لأهمية اتفاقية العمل الجماعية، فإن المشرع الجزائري انطلقا من قوانين الاصطلاحات الاقتصادية، صدرت عدة نصوص قانونية تتعلق بتنظيم عالم الشغل (1) ثم من خلالها اعتماد مبدأ التعاقد في علاقات العمل، و كذا اعتماد الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار تنظيمي جديد

لعلاقات العمل: فكيف تناول المشرع الجزائري تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل، وما هي إسهامات الفقه في هذا الشأن؟

وللإجابة على ذلك، ارتأينا اعتماد أربعة مباحث لدراسة هذا الموضوع:
 المبحث الأول: ماهية اتفاقية العمل الجماعية.
 المبحث الثاني: أحكام اتفاقية العمل الجماعية.
 المبحث الثالث: تطبيق اتفاقية العمل الجماعية.
 المبحث الرابع: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية.

المبحث الأول : ماهية اتفاقية العمل الجماعية

قبل أن نبدأ في تعريف اتفاقية العمل الجماعية وبيان طبيعتها، نعتقد أنه من المفيد أن نوضح أهميتها سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية.

من الناحية القانونية : تبرز أهمية اتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية من وجهتين : فمن جهة أولى نجد أنها تؤدي إلى التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من أثر هام ، حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تمثل مصالحهم (1).

ومن جهة أخرى فإنّ اتفاقية العمل الجماعية، تفرز قواعد اتفاقية تكفل حماية العمال خاصة وأنها تتعلق بالنظام العام الاجتماعي بما يمنع الطرفين من مخالفتها، إلا إذا كان الخروج عليها يحقق مصلحة العامل أو يعطيه مزايا أفضل .

من الناحية الاقتصادية : على الصعيد الاقتصادي يترتب على اتفاقية العمل الجماعية توحيد شروط العمل، بما يؤدي إلى تقليل المنافسة بين العمال وبالتالي بتجنيب العمال أضرار هذه المنافسة وأبرزها انخفاض الأجور . كما أنها تمنع المنافسة أيضاً بين أصحاب العمل وتضمن تحقيق المساواة بين العمال وهو الهدف الذي كافتحت الطبقة العاملة طويلاً من أجله (2).

المطلب الأول : تعريف اتفاقية العمل الجماعية .

يعرف المشرع الجزائري اتفاقية العمل بأنها « اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية » (3). ويعرفها جانب من الفقه بأنها

« التنظيم الجماعي أو المشترك لشروط العمل وظروفه بين التمثيل النقابي للعمال وصاحب أو أصحاب العمل بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفًا أفضل » (4).

كما يعرفها جانب آخر من الفقه بأنها « اتفاق مبرم بين صاحب العمل أو مجموعة أصحاب عمل وتنظيم نقابي أو مجموعة من التنظيمات النقابية الممثلة للعمال بهدف تحديد شروط العمل إلى جانب الضمانات الاجتماعية » (1).

المطلب الثاني : خصائص اتفاقية العمل الجماعية .

تتميز اتفاقية العمل الجماعية بخصائص تتمثل فيما يلي:

الفرع الأول: تعدد أطرافها.

تبرم اتفاقية العمل الجماعية بين منظمة نقابية أو أكثر، و بين صاحب عمل أو أكثر أو منظمة ممثلة لأصحاب العمل . ويستفاد من ذلك أن تمثيل العمال في هذه الاتفاقية يكون عن طريق نقابة أو أكثر من النقابات العمالية . أما جانب أصحاب العمل فلا يشترط توافر الصفة الجماعية فيه، إذ يمكن أن يقوم صاحب عمل واحد بإبرام اتفاقية العمل الجماعية مع نقابة عمالية. على أنه لا يوجد ما يمنع أن يتم إبرام هذه الاتفاقية بواسطة إحدى نقابات أصحاب العمل (2).

الفرع الثاني: الطبيعة التعاقدية لاتفاقية العمل الجماعية.

لإبرام اتفاقية عمل جماعية يجب توافق إرادة أطرافها، وهم منظمة نقابية أو نقابة عمالية من ناحية، وصاحب عمل أو منظمة تمثله من ناحية أخرى.

الفرع الثالث : موضوع اتفاقية العمل الجماعية .

إنّ موضوع اتفاقية العمل الجماعية هو تنظيم شروط العمل وظروفه بما يضمن للعمال مزايا أفضل، ويعني ذلك أنّ اتفاقية العمل الجماعية لا تنشئ علاقات عمل مثلما يحدث في عقد العمل الفردي الذي يحدد حقوق والتزامات كل طرف . ومن هنا يمكن أن يقال أنّ اتفاقية العمل الجماعية هي دستور عقود العمل الفردية (3).

المطلب الثالث : الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية .

أثار ظهور نظام الاتفاقية الجماعية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر إشكالية تحديد طبيعتها القانونية ، مما أدى إلى تباين نظر الفقه المقارن بهذا الخصوص، فلجأ فقهاء القانون الخاص في تحديدهم للطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية إلى مبادئ وأسس النظرية العامة في العقد ، كما لجأ بعض فقهاء القانون العام إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية ليست عقداً على الوجه المعروف في القانون المدني ، وإنما تعد في حقيقتها عمل لائحي أو تنظيمي(4).

الفرع الأول : الطبيعة العقدية لاتفاقية العمل الجماعية .

برزت اتفاقية العمل الجماعية كوسيلة لحكم علاقة العمل في أواخر القرن التاسع عشر في بعض الدول مثل فرنسا، حيث كانت السيادة للمذهب لفردني(1) وكذا احتكار مبدأ سلطان الإرادة لتنظيم العلاقات القانونية . وعلى الرغم من أنّ اتفاقية العمل الجماعية لا يتعلق موضوعها بتقديم خدمة لقاء أجر، وإنما يضع مجموعة من القواعد التي تطبق على عقود العمل الفردية . إلا أنّ الفقه كان ينظر إليها كعقد عادي يولد آثار عقدية باعتبار أنّ أسلوب إبرامها الذي لا يختلف فيه عن سائر العقود بصفة عامّة ، حيث أنّها تقوم على الرضا والاتفاق بين طرفيها أو أطرافها ومن ثمّ تخضع لذات القواعد التي تخضع لها سائر العقود .

إلا أنّ هذه النظرية تعرضت للعديد من الانتقادات، حيث يستلزم مبدأ الأثر النسبي للعقد ألاّ تمتد آثاره لغير أطرافه ، فكيف يمكن إذاً تفسير التزام العمال بالاتفاقية التي أبرمتها النقابة ولم يكونوا طرفاً فيها، خاصة وأنّ بعض هؤلاء العمال قد انضموا إلى النقابة بعد إبرامها لتلك الاتفاقية . ولقد حاول أنصار النظرية أن يلتمسوا تبريراً لهذا الوضع استناداً إلى أفكار أو نظريات قانونية عديدة منها فكرة النيابة - الوكالة - الفضالة - الاشتراط لمصلحة الغير(2).

الفرع الثاني : الطبيعة اللائحية لاتفاقية العمل الجماعية .

ذهب فريق آخر من الفقه إلى القول بأنّ اتفاقية العمل الجماعية ليست عقدا وفق ما هو معروف في القانون المدني ، بل هو عمل لائحي أو تنظيمي يصدر عن إرادات خاصة في المهنة لا عن الإرادة التشريعية للجماعة(3).

فاتفاقية العمل الجماعية وفقاً لهذا الاتجاه، لا تنشئ مراكز قانونية فردية ولا يترتب على هذا العقد التزامات على أي من طرفيه ، ولكنها تضع قواعد عامة مجردة يتم من خلالها تنظيم مضمون عقود العمل الفردية، وينظر لها كأنها قانون لقطاع اقتصادي معين يتم تفسيرها من طرف القضاء باعتبارها تنظيم(4).

وإذا سلمنا بالطابع التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية، فإنها سوف تتحول إلى قانون بالمعنى المادي لمصطلح القانون . ويعني هذا أنّ القواعد التي تنشأ عن هذا الاتفاق تستوفي كافة خصائص القاعدة القانونية من عمومية وتجريد وإلزام . لذلك لم يحض هذا الاتجاه بالتأييد الكامل من طرف الفقهاء ، حيث أنّ مؤيدي الاتجاه القائل بالطابع التنظيمي للاتفاقية الجماعية، قد جردوا هذه الاتفاقية من كل صفة عقدية، الأمر الذي يعد إنكاراً لحقائق ثابتة ومسلم بها(1). في حين أنّ الاتفاقية الجماعية تتوافر على خصائص قانونية تجعلها تقترب من القاعدة التنظيمية ، واحتوائها في ذات الوقت على صفات تجعلها تقترب من طبيعة العقود أيضاً .

المبحث الثاني : أحكام اتفاقية العمل الجماعية .

تخضع الاتفاقية الجماعية كوسيلة لحكم وضبط علاقة العمل لتنظيم قانوني، تحاول من خلاله التشريعات المقارنة التوفيق بين مصالح كل من عنصري الإنتاج (العمل و رأس المال) . ولا ينفى هذا التنظيم القانوني عن الاتفاقية الجماعية ، كونها تعد من حيث إبرامها مجرد تصرف قانوني يخضع للقواعد العامة التي تحكم انعقاد وصحة العقود .

المطلب الأول : الشروط الموضوعية لاتفاقية العمل الجماعية

تتفق التشريعات المقارنة ومعها تشريع العمل الجزائري على مجموعة من الشروط الموضوعية لصحة إبرام الاتفاقية الجماعية منها ما يخص الأطراف ، ومنها ما يتعلق بمضمون الاتفاقية ، وكذا بمدّة الاتفاقية الجماعية .

الفرع الأول : أطراف الاتفاقية الجماعية .

حدد المشرع الجزائري بمقتضى تشريع العمل(2) أطراف الاتفاقية الجماعية، وهم الهيئة المستخدمة أو مجموعة مستخدمين، أو منظمة أو عدّة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ، والممثلين النقابيين للعمال أو منظمة أو عدّة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى .

أولاً : بالنسبة للعمال، يشترط المشرع الجزائري ضرورة توافر الصفة الجماعية بجانبهم حتى يتأتى لهم

إبرام الاتفاقية الجماعية ، أي ضرورة تمثيلهم من طرف منظماتهم النقابية إلى ما تتمتع به هذه

الأخيرة من صفات الدوام والاستقرار ، وكذا لما لها من سلطة على العمال المنضوين في عضويتها ولقدرتها على التفاوض مع صاحب العمل من موقع الند للند ، الأمر الذي يخولها القدرة على فرض احترام القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية(3).

ثانياً : بالنسبة لصاحب العمل، فإنّ المشرع خول له إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية بنفسه ، أو في إطار

مجموعة من أصحاب العمل أو في إطار شخص معنوي من خلال منظمة أو أكثر من منظمات أصحاب

العمل ، وبذلك يتفق موقف المشرع الجزائري مع المشرع الفرنسي(1) اللذان لم يستلزما ضرورة توافر

الصفة الجماعية بجانب أصحاب العمل .

الفرع الثاني : موضوع اتفاقية العمل الجماعية .

يقصد بموضوع اتفاقية العمل الجماعية شروط العمل وظروفه بين صاحب العمل والعامل بما يضمن أفضل المزايا عما ينص عليه التشريع . وقد حدّد المشرع الجزائري (2) العناصر التي يجب على الاتفاقية الجماعية أن تعالجها .

وهي تتعلق أساساً بالتصنيف المهني وما يرتبط به من أجور أساسية والتعويضات التكميلية ، وتحديد مقاييس العمل بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوعي ، وتحديد الإجراءات المتبعة في حالة وقوع نزاع جماعي كما تضمن الاتفاقية الجماعية طريقة انتهائها .

فبالإضافة إلى العناصر المذكورة سلفاً والتي يجب على لاتفاقية الجماعية معالجتها ، هناك شروط يجب على الاتفاقية مراعاتها تتمثل في عدم مخالفة مضمونها للنظام العام أو ما من شأنه الإخلال بالأمن والإضرار بالمصلحة الاقتصادية(3).

المطلب الثاني : الشروط الشكلية لاتفاقية العمل الجماعية .

تحضى الاتفاقية الجماعية بوصفها أداة فعالة لتنظيم علاقة العمل ، وكذا لتحقيق السلم الاجتماعي بأهمية خاصة . وتأكيداً لمضمون الاتفاقية الجماعية وكذا ذرعاً لما قد يثور بشأنها من منازعات ، وإعلاناً لهذا المضمون للغير بغية تيسير انضمامهم إليه ، استلزم المشرع الجزائري في المادة 114 من القانون رقم 90 - 11 ضرورة توافر ركن لكتابة لصحة إبرام الاتفاقية الجماعية ، كما اشترط كذلك ضرورة إشهارها وهو الإجراء المنصوص عليه في المادة 126 من نفس القانون

الفرع الأول: شرط الكتابة.

إن الاتفاقية الجماعية بما يسبقها من نزاعات، و اختلافات في وجهات النظر بين صاحب العمل و العمال، و بما يكتنفها من مفاوضات، تكون مضنية و طويلة في غالب الأحيان، و لكونها تعد تبلور

الاتفاق على الحلول المتوصل إليها، فإن كل هذا يجعل من الصعب تركها لمجرد التوافق الشفوي بل لابد من تحريرها كتابة(1).

إن اشتراط الكتابة يرجع إلى أهمية الاتفاقية الجماعية و إلى اتساع نطاق سريانها، فالكتابة ليست شرطا لإثباتها كما في عقود العمل الفردية، و إنما هي ركن فيها، ويترتب عن إغفالها بطلان الاتفاقية بطلانا مطلقا(2). إلى جانب ذلك فإن كان المشرع الجزائري اشترط الكتابة في الاتفاقية الجماعية، فإن المشرع الفرنسي ذهب ابعده باشتراطه أن تكون الاتفاقية الجماعية محررة باللغة الفرنسية(3).

الفرع الثاني: شرط الإشهار والإيداع.

إلى جانب شرط الكتابة، ألزمت المادة 119 من القانون 90-11 الهيئات المستخدمة إشهار الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين، مع وضع نسخة منها دوما تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

إلى جانب شرط الإشهار، هنالك إجراء آخر يتمثل في ضرورة إيداع الاتفاقية الجماعية قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، واشترط التسجيل يرجع إلى حرص المشرع ضمان عدم سريانها إلا إذا كانت مطابقة لتشريع العمل.

المبحث الثالث: تطبيق الاتفاقية الجماعية.

إن الهدف من تحمل أطراف الاتفاقية الجماعية لمشايق المفاوضات الجماعية إلى رغبتهم في إبرام اتفاقية جماعية يتم بواسطتها تكريس السلم الاجتماعي، و تحقيقا لذلك لابد من ترجمة القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية إلى واقع فعلي و ذلك بوضعها موضع التطبيق و النفاذ. و لتوضيح ذلك علينا التعرض أولا إلى نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية، ثم إلى الآثار القانونية المترتبة على هذا التطبيق.

المطلب الأول: نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية.

يشمل نطاق تطبيق قواعد الاتفاقية الجماعية على عناصر ثلاثة هي النطاق المكاني، المهني و الشخصي

الفرع الأول: النطاق المكاني.

تجرى المفاوضات الجماعية بين أطراف علاقة العمل متخذة مستويات عديدة متباينة، و يخضع تحديد النطاق المكاني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للإطراف(1). وذلك شريطة أن يتم النص في صلبها على أنها قابلة للتطبيق مثلا، إما على مستوى مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات محددة، أو على مستوى قطاع صناعي، أو على المستوى المحلي، أو الإقليمي، أو على المستوى الوطني.

الفرع الثاني: النطاق المهني.

لم يضع المشرع الجزائري أي نص يقيد من حرية في تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية. وعليه يخضع تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية للحرية الكاملة للأطراف الذين يمكنهم تحديد هذا النطاق بفرع نشاط اقتصادي معين، أو بمهنة معينة، أو بعدة مهن، لا سيما تلك المرتبطة أو المتشابهة أو المشتركة في إنتاج منتج واحد. والمفاوضة على مستوى النشاط تجد أهميتها في أنها تتعرض للموضوعات التي تهم طرفي المفاوضة على مستوى المهنة ككل، ولا تقتصر على قطاع واحد من قطاعات هذا النشاط المهني(2).

الفرع الثالث: نطاق التطبيق الشخصي للاتفاقية الجماعية.

تنص المادة 127 من قانون رقم 90-11 المشار إليه سابقا « تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقّع عليها أو انظم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة ». يتضح من خلال نص هذه المادة أن أطراف الاتفاقية الجماعية ملزمون بتطبيق ما اتفقوا عليه. ويتبين كذلك من المادة السابقة أن أطراف الاتفاقية الجماعية، إما أن يكونوا أطرافا أصلية، أي الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الذين أبرموا الاتفاقية، أو أن يكونوا أطرافا منظمة إلى الاتفاقية الجماعية بعد التوقيع عليها. وعليه يشمل

نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية جميع الأطراف الموقعة عليها ابتداء، أو المنظمة إليها لاحقا، كما تسري القواعد الاتفاقية الناشئة عن الاتفاقية الجماعية في مواجهة كافة أعضاء التنظيمات الموقعة عليها، و ذلك بصرف النظر إذا كان هؤلاء ينتمون إلى المنظمة وقت التوقيع، أو انضموا إليها فيما بعد، لأن أساس الخضوع للقواعد الاتفاقية يتمثل في صفة العضو في التنظيم، حيث تلزم بنود الاتفاقية هؤلاء الأعضاء بمجرد إشهارها(3).

المبحث الرابع: انتهاء اتفاقية العمل الجماعية.

يختلف أسلوب انتهاء الاتفاقية الجماعية بحسب ما إذا كانت هذه الأخيرة مبرمة لمدة محددة أو لمدة غير محددة.

المطلب الأول: انتهاء الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة.

منح المشرع الجزائري بموجب المادة 117 من القانون رقم 90-11 الأطراف الحق في إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة(1)، وتنتهي هذه الاتفاقية بانتهاء المدة التي حددها لها الأطراف، كما يكون لكل طرف التمسك بمدتها المحدودة ومن ثم المطالبة بإنهائها بمجرد انتهاء هذه المدة. ولكن ماذا لو استمر الأطراف في تنفيذ الاتفاقية المبرمة لمدة محددة رغم انقضاء مدتها؟

برجعنا إلى المادة 117 المشار إليها سلفا، نجد أن الفقرة الثانية منها تجيز استمرار الأطراف في تنفيذ بنود الاتفاقية الجماعية المحددة المدة رغم انتهاء مدتها، وتتحول هذه الاتفاقية من اتفاقية جماعية محددة المدة إلى اتفاقية جماعية غير محددة المدة، إلى أن يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة و لكن بشرط عدم تضمن هذه الاتفاقية لشروط مغاير أو مخالف، وفي هذا الاتجاه كذلك سار المشرع الفرنسي الذي يقضي من خلال المادة 6-132 عمل فرنسي بأن الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة أو للمدة

اللازمة لإنجاز مشروع معين، إذا لم يتم إنجاز هذا الأخير خلال مدة سريانها الأصلية، تتحول إلى اتفاقية جماعية غير محددة المدة، وذلك شريطة عدم تضمنها شرطا يقضي بانتهائها بمجرد حلول أجلها(2).

المطلب الثاني: انتهاء الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة.

حول المشرع الجزائري كذلك من خلال المادة 117 من القانون 90-11 لأطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محددة، تظل الاتفاقية الجماعية خلالها سارية المفعول إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين، أو بالإرادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية الغير محددة المدة الحق في إنهاؤها بإرادته المنفردة في أي وقت كان.

ولكن بالرجوع إلى المادة 131 من القانون 90-11 نجد أنها تجيز لكل طرف نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا، ولكن شريطة أن يتم احترام و مراعاة الإجراءات القانونية، حيث يجب ألا يطرأ النقص خلال اثني عشر(12) شهرا التي تلي تسجيلها، حيث يستوجب على الطرف الراغب في إنهاء الاتفاقية الجماعية بإرادته المنفردة إخطار الطرف المتعاقد الآخر(1) وكذا الجهات التي أودعت لديها الاتفاقية(2).

ولكن الإخطار بنقض الاتفاقية الجماعية يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما(30) لإبرام اتفاقية جماعية جديدة، كما أن نقض الاتفاقية الجماعية لا تأثير له على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة(3).

الخاتمة:

من خلال عرضنا الوجيز لموضوع اتفاقية العمل الجماعية، نستطيع أن نقول أنها أصبحت المحور الأساسي لتنظيم وحكم علاقة العمل، وأحد العوامل الرئيسية التي من شأنها دفع عجلة قانون العمل نحو التطور المستمر، فلقد أثبتت التجربة العملية في البلدان المتقدمة اقتصاديا واجتماعيا على مدى فاعلية و مساهمة الاتفاقية الجماعية في حفظ استقرار علاقة العمل، وكذا ضمان السلم الاجتماعي. فالاتفاقية الجماعية باعتبارها ترجمة قانونية للحوار الاجتماعي بين الأطراف الاجتماعية ، تعد وسيلة ناجعة في تكييف قانون العمل مع الواقع الاقتصادي بما يعود بالنفع والفائدة على الأطراف الاجتماعيين وعلى الاقتصاد الوطني .

وتشريع العمل الجزائري على غرار تشريعات الدول الأخرى، جعل من الاتفاقية الجماعية وسيلة في صالح أطراف علاقات العمل، لتنظيم ظروف وشروط العمل، وذلك إلى جانب النصوص التنظيمية الأخرى التي تعتبر من النظام العام.

إلا أن المشرع الجزائري من خلال تناوله لتنظيم اتفاقية العمل الجماعية لم يعط لهذه الآلية ما تستحقه من حيث تنظيمها، و تحديدها، وتفصيل لقواعدها، فقد اكتفى المشرع الجزائري بتحديد فقط القواعد العامة لها، وذلك خلافا للمشرع الفرنسي الذي أسهب في تنظيمها، حيث قصور المشرع الجزائري في إعطاء الاتفاقية الجماعية ما تستحقه من إحكام قانونية، اثر سلبا على الاتفاقيات الجماعية التي أبرمت في مختلف القطاعات التي اكتفت على إعادة سرد ما جاء به القانون رقم 90-11 من أحكام دون زيادة أحكام تفضيلية لتنظيم ظروف وشروط العمل.

وعليه فمن واجب أطراف علاقة العمل وتنظيماتهم النقابية إعطاء الاتفاقيات الجماعية ما تستحقه من عناية نظرا لدورها في تأطير الحفاظ و استقرار علاقة العمل، وذلك بداية من اختيار ممثليهم في المفاوضات الجماعية إلى مرحلة متابعة تنفيذها.

الهوامش:

1 منها القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل و المتمم .

1 - د/ عصام انور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، 1999، ص151.

2 - د/ السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، طبعة 2000/2001، ص 548.

3- المادة 114 من القانون رقم 90-11 المشار اليه سابقا.

4 - د/ ابراهيم الدسوقي أبو الليل ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية، مجلة الحقوق، س18-ع3، سبتمبر 1994 ص 78-79 .

1- Jean PELISSIER , Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAND, droit du travail, 20^{em} édition, DALLOZ 2000, p 771 .

2 - د/ محمد رفعت الصباحي، محاضرات في التشريعات الاجتماعية العمالية، الجزء الثاني، 1999-2000، ص101.

3 - د/ محمد حلمي مراد، قانون العمل، مطبعة النهضة العربية، طبعة 1973، ص306.

4 - د/ السيد عيد نايل، المرجع نفسه، ص 36-37.

1 - ليس أدل على ذلك من أنّ التقنيين المدني الفرنسي في ذلك الوقت لم يخص سوى مادتين لعقد العمل وهما المادة 1780، 1781 في الوقت الذي خصص فيه لعقد البيع وحدة أكثر من 100 مادة.

2 - مصطفى احمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص192.

3- د/ السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص528.

-4op,cit ,p 773. Jean PELISSIER , Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAND,

1 - د/ عبد الباسط عبد المحسن، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001-2002، ص470.

2 - المادة 114 من القانون 90-11 المشار اليه سابقا، والمادة 38 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم الصادر في 2 يونيو 1990 .

3 - د/ شاب توما منصور، الوجيز في قانون العمل، الجزء الأول، شركة الطبع والنشر الأهلية، بغداد، طبعة 1965، ص 227.

1 - المادة 1-132.L من قانون العمل الفرنسي .

2 - المادة 120 من القانون رقم 90-11 المشار اليه سابقا .

3 - Gérard LYON-CAEN, Jean PEISSIER,Alain SUPIOT, droit du travail, 17^{em} édition,DALLOZ ,1994,p766-767

CAMERLYNCK et L.CAEN , droit du travail, 11^{em} édition, 1982, p 622 .- 1

2 - د/ علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، مصر، ص572.

3- .87op.cit, p 7 Jean PELISSIER , Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAND

1 - وهو ما أكدت عليه المادة 115 من القانون 90-11 السالف الذكر التي تنص "تحدد الاتفاقية الجماعية(الاتفاق الجماعي) مجال تطبيقها المهني و الإقليمي...".

2 Philippe LANGOIS,la négociation collective,droit social, N°12 décembre1997, p1027

3- د/ السيد عيد نايل، المرجع نفسه، ص 578

1 - تنص المادة 117 " تبرم الاتفاقية الجماعية(الاتفاق الجماعي) لمدة محدودة أو في مدة محدودة...".

- 2Paul Henri ANTONMATTEI, Les conventions et accords collectifs de travail, édition DALLOZ, 1996 paris, p 43.

1 - في هذا الصدد أقرت محكمة النقض الفرنسية بأنه يجب تبليغ الإخطار إلى المندوبين النقابيين وليس للممثلين النقابيين فقط، وذلك لأن المندوبين النقابيين هم وحدهم المؤهلين لتسلم الإخطار بالإنتهاء.

CASS.SOC 16 février 1989 DR.SOC.N°5 Mai 1990 , p 430.

2 - تقضي المادة 132 من القانون 90-11 " يبلغ النقض برسالة مسجلة الى الطرف المتعاقد الآخر، مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل التي سجلت هذه الإتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

3 - المادة 133 من القانون رقم 90-11 المشار اليه سابقا.

قائمة المراجع

باللغة العربية :

النصوص القانونية .

القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

القانون رقم 90-14 مؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بالحق النقابي.

الكتب :

1-د/ عصام أنور سليم ،قانون العمل ، منشأة المعارف ، 1999.

2-د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، ، دار النهضة العربية ، القاهرة طبعة 2000 / 2001 .

3-د/ إبراهيم الدسوقي أبو الليل ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية ، مجلة الحقوق ، س18-ع3 ، سبتمبر 1994 ،

4-د/ محمد رفعت الصباحي ، محاضرات في التشريعات الإجتماعية العمالية ، الجزء الثاني ، 1999-2000.

5-د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مطبعة النهضة العربية ، طبعة 1973.

6-د/ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الإجماعية ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2005.

- 6-د/ السيد محمد اليبسد عمران ، شرح قانون العمل ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، 2000.7-
 د/ عبد الباسط عبد المحسن ، علاقات العمل الجماعية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2001-2002.
 7-د/ شاب توما منصور ، الوجيز في قانون العمل ، الجزء الأول ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد ، طبعة 1965.
 8-د/ علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الطبعة الثانية، مصر .

باللغة الفرنسية :

النصوص القانونية:

- CODE DU TRAVAIL FRANÇAIS

الكتب:

1. Jean PELSSIER , Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAND, droit du travail, èd, dalloz 2000
2. Gèrard Lyon , Jean PEISSIER , SUPIOT , droit du travail , 17 èd – DALLOZ, 1994.
3. Camerl Ynck et L. Caen, Droit du travail, 11^{ème} édition , 1982
4. Philippe Langois, la négociation collective ,Droit Social, N° 12 Décembre 1997.
5. Paul Henri Antonmattei, les conventions et accord de travail, édition Dalloz, paris,1996
6. Cass .Soc 16 février 1989, Droit social N° 5 Mai 1990.