

مراجعة ونقض الاتفاقيات الجماعية للعمل (دراسة مقارنة)**Revision and Abrogation of Collective Labor Agreements
(Comparative Study)****الدكتورة غالي كحلة، أستاذة محاضرة "أ"****كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد الجزائر**

kahlaghali@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2019/12/25

تاريخ القبول: 2019/11/27

تاريخ الاستلام: 2019/10/17

الملخص:

تبرم الاتفاقيات الجماعية للعمل لمدة محددة أو غير محددة. إذ عادة ما تنتهي صلاحية الأولى بحلول أجلها، أما الثانية فتنتهي عند مبادرة أحد طرفيها إلى نقضها. كما يمكن أن يلجأ الأطراف إلى تعديل ومراجعة بعض بنودها بحكم تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية، مما يجعل استمرار تنفيذ أحكامها الأصلية أمرا مرهقا لأحد الأطراف، أو لكليهما. لذلك، حاولت الباحثة تسليط الضوء على مفهوم كل من مراجعة أو تعديل ونقض الاتفاقيات الجماعية للعمل وإجراءاتهما وآثارهما، وذلك بإجراء دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري وبعض التشريعات الأخرى، حتى تقف على بعض الإشكالات التي تطرحها مسألتا التعديل والنقض من الناحية القانونية والعملية.

الكلمات المفتاحية: الاتفاقيات الجماعية للعمل، التعديل والمراجعة، النقض، قانون العمل، الحقوق المكتسبة للعمال.

Abstract:

Collective labor agreements are concluded for a fixed or indefinite period. Usually, the prerogatives of the first one expire by the time it ends, whereas the second one stops when one of the parties abrogates it. Parties may also modify and revise some of its provisions because of the economic, social and even political condition changes. Which make the implementation of its original provision cumbersome to one of the parties or both of them. For this reason, the researcher tried to highlight on the concept of both the revision and the abrogation of the collective labor agreements and its procedures and effects by conducting a comparative study between the Algerian legislation and other legislation to identify some of the problems posed by these issues in terms of legal and practical matter.

Keywords: Collective labor agreements; amendment and revision; abrogation; labor law; rights acquired for workers.

المؤلف المرسل : غالي كحلة الايميل kahlaghali@yahoo.fr

عرف المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية للعمل بمقتضى المادة 114 من قانون علاقات العمل رقم 90-11¹ بأنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. والاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية".

من هنا نجد أن المشرع الجزائري قد ميّز بين الاتفاقيات الجماعية للعمل Conventions Collectives التي تعالج مجمل شروط العمل والتشغيل. والاتفاقات الجماعية Les accords Collectifs التي تختص بإضافة بنود جديدة أو تعديل أحكام الاتفاقية المبرمة سابقا، تماشيا مع الظروف المستجدة.

كما تنص المادة 117 من قانون علاقات العمل الجزائري على أنه: " تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو غير محددة". وعليه يمكن أن تبرم الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي لمدة محددة أو غير محددة. بحيث تنتهي صلاحية الأولى عادة بحلول أجلها، أما الثانية فتنتهي عندما يبادر أحد الطرفين إلى نقضها. ويتضح من خلال استقراءنا لهذه المادة أن كلا النوعين من الاتفاقيات تبقى سارية المفعول ما لم تستجد ظروف مختلفة عن تلك التي أبرمت في ظلها، تدفع الأطراف إلى مراجعتها وتعديلها أو نقضها.

مراجعة وتعديل الاتفاقيات الجماعية يتم بموجب اتفاقات مثل الاتفاقات الخاصة بالأجور أو التعويضات، أو تحديد ساعات العمل أو العطل، أو تجميد الترقية أو المساس ببعض الامتيازات الأخرى، خاصة إذا طرأت ظروف اقتصادية ملحة تضر بالمصلحة الاقتصادية للهيئة المستخدمة. في بعض الأحيان تلجأ المؤسسة إلى حلول أخرى هيكلية تمس الطبيعة القانونية للهيئة المستخدمة، كما هو معروف بالنسبة للخصوصية أو اندماج المؤسسة أو تجميع المؤسسات، التي تعتبر حلولاً اقتصادية من أجل الحفاظ على بقاء المؤسسة وتنافسيتها بدلا من انهيارها وإنهاء نشاطها القانوني. وفي هذه الحالة غالبا ما تلجأ الهيئة المستخدمة لنقض الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وإبرام أخرى جديدة تتماشى مع الظروف الاقتصادية المستجدة.

من خلال ما تقدم يمكننا التساؤل حول مفهوم كل من مراجعة ونقض الاتفاقيات الجماعية للعمل وإجراء اتها وآثارهما على حقوق العمال؟

تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع في كون أن الحياة العملية أثبتت بأن الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين في المؤسسات المستخدمة باعتبارهما أطراف متعاقدة- خاصة في فترة الأزمات الاقتصادية والمالية- عادة ما يلجئون إلى التحكم في بنود الاتفاقية الجماعية من خلال التفاوض والجلوس على طاولة الحوار من أجل إيجاد الحلول المناسبة والملائمة لتجاوز الآثار السلبية لهذه

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر العدد 17 لسنة 1990.

الظروف، وذلك إما عن طريق تعديل الاتفاقية الجماعية للعمل أو حتى نقضها إن لم يكن التعديل مجدياً.

تهدف هذه الدراسة للوقوف أمام أهم الإشكالات التي تطرحها مسألتي تعديل ونقض الاتفاقيات الجماعية للعمل من الناحية القانونية والعملية، وذلك من خلال إيجاد مفهوم دقيق لكل من تعديل أو مراجعة ونقض الاتفاقيات الجماعية للعمل وإجراءاتهما وآثارهما على عقود العمل الفردية والحقوق المكتسبة للعمال، خاصة إذا علمنا أن أغلب التشريعات بما فيها المشرع الجزائري يعطي الحرية للأطراف المتفاوضة لرسم معالم تلك الإجراءات وتنفيذها.

للإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج المقارن لإجراء دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري وبعض التشريعات الأخرى كالتشريع المغربي، المصري، الأردني والفرنسي، حتى نحقق أهداف الدراسة ونبين مدى تمكن بعض الشركاء الاجتماعيين عملياً من إيجاد الحلول المناسبة لتعديل الاتفاقيات الجماعية أو نقضها في حالة وجود فراغ قانوني.

من أجل ذلك، حاولنا تقسيم هذه الدراسة إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول مسألة تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي المبحث الثاني نتناول مسألة نقض الاتفاقيات الجماعية للعمل. على النحو الآتي بيانه:

المبحث الأول: مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

تنظم اتفاقية العمل الجماعية شروط العمل وظروفه على نحو يكفل حقوقاً ومزايا وظروفاً أفضل للعمال، مثل تحديد الفئات الدنيا للأجور، العطل، الحد الأقصى لساعات العمل، طرق حل المنازعات كإجراءات الصلح والتحكيم، قواعد تعديل عقود العمل والاتفاقية الجماعية... وغيرها من الشروط التي تكفل راحة العمال وأمنهم وصحتهم¹.

عادة ما تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة²، إلا أن الأطراف يتركون الباب مفتوحاً أمام أحد الطرفين لطلب المراجعة *la révision*¹ أو التعديل، حيث أن عدم

¹ أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، دون سنة نشر، ص 554.

² تنص المادة 117 ف2 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 على أن: "وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة"، وبالتالي فإن الاتفاقية المحددة المدة يمكن تعديلها في حالة وجود شروط مغايرة أما إذا لم توجد شروط مغايرة تبقى سارية المفعول بطبيعة الحال إن لم يتم نقضها قبل انتهاء مدتها-إلى غاية إبرام اتفاقية جديدة.

تحديد الاتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من تعديلها جزئياً أو كلياً، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الاستمرار في تنفيذها أمراً قد يضر بمصالح أحد الطرفين أو كليهما². ومن هنا يمكن القول أن مسألة مدة الاتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف ليحددانها وفق ما يرونه مناسباً للظروف التي تتحكم في علاقاتهما المهنية والاجتماعية، وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحددة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة³. لذلك سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول ماهية مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع، وفي المطلب الثاني نتعرض لإجراءات تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل والآثار المترتبة عنه.

المطلب الأول: ماهية مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع

تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية أثناء مدة تنفيذها وفقاً لما يحيط بها من تغيرات، سواء كانت داخلية تتعلق بالمؤسسة، أو خارجية ترتبط بالظروف الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية⁴. فقد تتغير هذه الظروف أو تطرأ عليها ظروف استثنائية غير متوقعة أو تظهر فيها قضايا جديدة لم تكن منظمة من قبل، فتحتاج إلى التدخل لتنظيمها وفرض إعادة التوازن بين التزامات أطرافها، خاصة إذا كانت مرهقة لأحدهما أو كليهما، مما يستوجب على الطرفين سلوك طريق المفاوضة الجماعية لمناقشة هذه الظروف الاستثنائية والمستجدة والوصول إلى اتفاق يحقق التوازن يترجم في شكل تعديل لاتفاقيات أو اتفاقات العمل الجماعية.

سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول مفهوم التعديل وأنواعه، ونخصص الفرع الثاني لدراسة شروط تعديل الاتفاقية الجماعية للعمل.

¹ مصطلح المراجعة هو نفسه الذي يستخدمه كل من المشرع المغربي، المشرع الفرنسي والمشرع الجزائري طبقاً للمادة 120 فقرة أخيرة من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، العناصر التالية: ...14- مدة الاتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها". أما المشرعين الأردني والمصري فيستخدمان مصطلح التعديل طبقاً للمادة 40 من قانون العمل الأردني لسنة 1996 المعدل والمتمم، والمادة 161 من قانون العمل المصري لسنة 2003، أما المراجعة فيقصدون بها ذلك الإجراء التمهيدي لقيد الاتفاقية الجماعية الذي تقوم به الجهة الإدارية المختصة من حيث توافر شروطها الموضوعية والشكلية، ولها أن تعترض عليها لأي سبب خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إليها، طبقاً للمادة 158 من قانون العمل المصري لسنة 2003. راجع حول ذلك مصطفى أحمد أبو عمرو علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، ط 2005، ص 231.

² أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2012، ص 68.

³ Michel despax, traité de droit du travail, conventions collectives, V 7, Paris, Dalloz, 1966, p191.

⁴ كما هو الحال بالنسبة للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي عاشتها الجزائر إثر انهيار أسعار النفط وتدني العملة الجزائرية التي دفعت الدولة الجزائرية إلى إجراء التعديل الدستوري سنة 1989، وتبني نظام التعددية الحزبية والنقابية، والذي نتج عنه حل العديد من المؤسسات العمومية الاقتصادية وخصخصتها في التسعينات.

الفرع الأول: مفهوم مراجعة أو تعديل الاتفاقية الجماعية للعمل وأنواعه

سنتناول أولاً مفهوم تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل، ونتعرض ثانياً لأنواع التعديل، كالآتي:

أولاً : مفهوم تعديل الاتفاقية الجماعية للعمل

لم يعط المشرع الجزائري تعريفاً لإجراء المراجعة أو التعديل، على غرار باقي التشريعات، إلا أن بعض الفقهاء عرّفه على أنه: "إحداث تغيير في نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية الإقليمي أو الموضوعي، أي توسيع أو تضيق نطاق تطبيق الاتفاقية المعنية إقليمياً، كما قد يتعلق التعديل بتغيير بنودها بهدف تكيفها وانسجامها مع المستجدات الجديدة"¹، وهذه المستجدات قد تكون قانونية أو اقتصادية تؤثر بشكل أو آخر على مالية المؤسسة بالدرجة الأولى.

فالتعديل أو المراجعة يعني التغيير الجزئي أو الكلي في نطاق تطبيق اتفاقيات العمل الجماعية بتغيير بعض بنودها وأحكامها، وهذا التعديل قد يكون للأفضل بالنسبة للعمال، أي لصالحهم، كما هو الشأن في حالة رفع الحد الأدنى للأجر الوطني المضمون - وهو الغالب - وقد يكون التغيير للأسوأ مما يمس بالحقوق المكتسبة للعمال. فتحديد طبيعة التعديل تختلف حسب أطراف الاتفاق، وهنا نفترض ثلاث حالات:

أ- التغيير إلى الأفضل بالنسبة للعمال يعتبر تغييراً للأسوأ بالنسبة للمستخدم لأنه يتضمن زيادة في التزاماته وفوائد أكثر للعمال.

ب- قد يكون التعديل للأفضل لكل أطراف الاتفاقية وذلك إذا تحمل كل طرف التزامات متقابلة، أي تقابلها حقوق مساوية لها عند الطرف الآخر، فيكون الاتفاق متوازياً وخاصة من الناحية الاقتصادية.

ج- قد يكون التعديل إلى الأسوأ بالنسبة للعمال، وهو ما يعبر عنه بالانتقاص من الحقوق المكتسبة للعمال وذلك إذا كانت الظروف المحيطة بالتفاوض الجماعي تضر بالمصالح الاقتصادية لكل الأطراف المتعاقدة بما فيهم العمال والمستخدم على حد سواء، كأن تواجه الهيئة المستخدمة ظروفًا اقتصادية صعبة أو متعثرة تهدد حياتها المالية خاصة، فتقترح على العمال تخفيض أجورهم بدل تسريحهم، ولو مؤقتاً، رغم أن بعض الفقه اعتبر هذه الحالة الأخيرة مخالفة للنظام العام الاجتماعي، باعتبار أن الاتفاقية الجماعية هي بمثابة قانون مهني لا يجوز مخالفته للقواعد القانونية الآمرة الهادفة إلى ضمان الحد الأدنى من الحماية الذي لا يمكن النزول عنه إلا لتقرير ما هو أصح للعامل. إلا أن

¹ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 69.

الفقه الحديث يؤكد بأن مبدأ الشرط الأصلح للعمال ليس له أساس دستوري مما يبرر وجود نظام عام استثنائي يجيز النزول عما هو أصلح للعامل بموجب اتفاقات استثنائية¹.

نجد أن المشرع الجزائري لم يعالج صراحة حالة تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية في الحالات الاستثنائية بسبب تغير الظروف نحو الأسوأ التي من شأنها المساس بالحقوق المكتسبة للعمال، وبالتالي لم يعترف صراحة بالنظام العام الاستثنائي، إلا أنه ثبت عمليا أن إعمال الشرط الأكثر نفعا يدفع بالعمال إلى تفضيل الانتقاص من الحقوق المكتسبة بدلا من فقدانهم لمناصب عملهم ولو مؤقتا حتى زوال هذه الظروف، وهو ما يستشف من خلال إعداد المستخدم للجانب الاجتماعي من أجل ضبط مستويات الشغل والأجور وتكييف النظام التعويضي وإعادة دراسة أشكال مرتبات العمل ومستوياته... تطبيقا للمواد 5، 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية²، ويعتبر ذلك تكريسا للنظام العام الاستثنائي.

ثانيا: أنواع التعديل أو المراجعة

إن مسألة تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل يكون على مستويين، المستوى الأول هو المستوى الموضوعي للاتفاقيات الجماعية أي التعديل الذي ينصب على أحكام الاتفاقية ومضمونها، والمستوى الثاني يتعلق بنطاق تطبيقها من حيث الأشخاص المعنيين بتنفيذها.

أ- تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع:

فالتعديل قد يأتي بأحكام جديدة أكثر نفعا للعمال، أو لم يمس بالحقوق المكتسبة التي تضمنتها الاتفاقية المزمع تعديلها، إلا أن المشرع الاجتماعي الجزائري وتطبيقا لما تضمنته المادة 118 من

¹ معاشو فطة، "تأثير الظروف الاقتصادية في بروز نظام عام استثنائي في قانون العمل"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، عدد خاص 2015، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، الجزائر، ص 629.

Z. Yakoub, « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail », Revue Académique de la recherche juridique, N° spécial 2015, Faculté de Droit et des Sciences Politiques Université A. Mira, Bejaia –Algérie, p. 649. Essaid Bouanaka, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogoratoire: entre le principe de faveur et l'intérêt de l'entreprise », Revue algérienne du travail, N° 38, 2016, Institut national du travail, p. 41 et suite.

² المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، ج ر العدد 34 لسنة 1994.

قانون علاقات العمل¹ فإنه لم يتعرض إلى حالة تعديل أحكام الاتفاقية بسبب تغير الظروف نحو الأسوأ والتي عادة ما تمس بالحقوق المكتسبة² وتنقص من امتيازات العمال³. في هذه الحالة نطبق القواعد العامة في الالتزامات، القائمة على مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وبالتالي يفترض إجراء تفاوض جماعي يهدف إلى إنقاص من امتيازات العمال ولو مؤقتا إلى غاية

¹ تنص المادة 118 من ق 90-11 أنه: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها، وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم". والتي تقابلها المادة 31 ف2 من مدونة الشغل التونسية التي تنص على أنه: "ففي كل مؤسسة داخلية في دائرة تطبيق اتفاقية تفرض أحكام تلك الاتفاقية على العلاقات المتولدة عن العقود الفردية أو الجماعية إلا إذا كانت شروط تلك العقود أكثر نفعا للعمال من شروط الاتفاقية المشتركة".

² راجع: غالي كحلة، قاعدة استمرارية علاقة العمل ودورها في تفعيل مؤشر الاستقرار في العمل اللائق، مجلة قانون العمل والتشغيل، العدد الرابع، جوان 2017، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، ص 396 وما بعدها .

³ هناك من يفسر قاعدة الحقوق المكتسبة بالأثر الرجعي بالقول بأن الحق المكتسب ما هو إلا انعكاس لمعنى عدم جواز رجعيه القوانين، فإن امتنع تطبيق القانون بأثر رجعي فلن يمس الحقوق التي وجدت أو قررت بموجب القوانين السابقة، والأصل أن لا يسري القانون إلا من حين نفاذه والعمل به، ولا يطبق على الوقائع التي حصلت قبل صدوره، وهذا ما يسمى (نظرية عدم سريان القانون على الماضي) وحكمة ذلك ضمان الحقوق المكتسبة التي ترتبت على الوقائع الماضية وجعل أصحابها في مأمن من إلغائها أو ضياعها ليكون الناس على ثقة بالحقوق القانونية وأكثر اطمئناناً إلى القوانين، وبالتالي فالحق المكتسب أثر لقاعدة عدم رجعية القوانين، غير أنه قد يكون للقانون أثر رجعي في ثلاث حالات هي: إذا نص القانون صراحة على الرجعية، وحالة القانون الأصلح للمتهم، والقانون المفسر لقانون سابق. وقد تضمنت المادة 118 من قانون العمل قاعدة الحقوق الأكثر مصلحة للعامل أو الأفضل له، فيبقى العامل يستفيد منها رغم التعديل الجديد، وبالتالي يتوجب عدم جواز المساس بالحقوق السابقة المكتسبة للعامل إذا جاء النص الجديد يتضمن حقوقاً أقل. ياسر شقير، الحقوق المكتسبة في القانون، نافذة الدستور القانونية، مقال منشور بجريدة الدستور الأردنية، بتاريخ 16 فبراير 2011، على الموقع الإلكتروني: <https://www.addustour.com/articles> تاريخ الإطلاع: 2019/11/16 على الساعة: 03:15.

بما أن القانون هو مصدر من مصادر الالتزام، وبما أن الحقوق والالتزامات هما وجهان لعملة واحدة، فإن حقوق العمال هي تلك الحقوق التي اعترف بها وحماها قانون العمل والقوانين المكملة له وهي من النظام العام، أما امتيازات العمال فهي تلك التعويضات والتحفيزات المادية والمعنوية التي أقرت بموجب النظام الداخلي أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل أو عقد العمل الفردي زيادة عن الحقوق المعترف بها قانوناً. أو كل تحسين اتفاقي لحقوق العمال مستمدة من التشريع أو التنظيم أو الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أو ع قد العمل الفردي. وتصير هذه الحقوق والامتيازات مكتسبة إن استفاد منها العامل فعلاً طيلة سريان علاقة العمل. وقد ورد مصطلح الامتيازات المكتسبة مرة واحدة في نص المادة 73-4 من قانون 90-11: "...تقصل المحكمة المختصة ابتدائياً ونهائياً إما بإعادة إدماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة...". للتوسع حول مفهوم الامتيازات المكتسبة وشروط اكتساب العامل للميزة الفردية، راجع بلميهوب عبد الناصر، التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية، مداخلة بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 10 و11 مارس 2010 بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، ص 83 وما بعدها.

زوال هذه الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة، وذلك من أجل الحفاظ على مناصب العمل من جهة وإعادة التوازنات المالية للمؤسسة وبالتالي الحفاظ على بقائها واستمرار نشاطها من جهة أخرى¹، وهو الأمر الذي أدى إلى إيجاد قواعد استثنائية تمتاز بالمرونة تساير الأوضاع الاقتصادية للمؤسسة في ظل اقتصاد السوق².

ب- تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الأشخاص:

إن مسألة مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل تمس من جهة أخرى الأشخاص الخاضعين لها، سواء كانوا أطراف أصليين وهم الموقعين على الاتفاقية أو المنضمين إليها، وهو ما يعرف بتوسيع نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل من حيث الأشخاص.

تسري أحكام اتفاقية العمل الجماعية-طبقاً للقواعد العامة- على نطاق محدد من حيث أطرافها، فهي تقتصر فقط على الأطراف الأصلية التي تكون طرفاً في الاتفاقية وقت إبرامها، وهذا النطاق هو الذي يميز الأنواع المختلفة لاتفاقيات العمل الجماعية، ويمكن تعديل نطاق الاتفاقية الجماعية بتوسيعه من حيث الأشخاص وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، أي من خلال المفاوضة الجماعية، التي تهدف إلى توسيع نطاقها بانضمام أطراف أخرى إليها، هذا ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقّعاً عليه من الطرفين. ويصبح الطرف المنضم في حكم الطرف الأصلي تماماً وتسري بالنسبة له آثار الاتفاقية كاملة³.

الانضمام إلى اتفاقية العمل الجماعية يتطلب وجود أكثر من منظمة نقابية تمثيلية لطرفي علاقة العمل على المستوى الواحد، فعلى مستوى المنشأة مثلاً لا بد من وجود أكثر من منظمة نقابية تمثل العمال في المؤسسة، وذلك لأن الانضمام إلى الاتفاقية الجماعية يقتصر على المنظمات النقابية فقط، أما العمال الذين لا ينتمون إلى أي تنظيم نقابي تنطبق عليهم اتفاقية العمل الجماعية خاصة إذا كانوا أقلية. وعليه فإن التعديل من حيث الأشخاص يعني امتداد تطبيق هذه الاتفاقية إلى أطراف أخرى إضافة إلى الأطراف الأصلية التي أبرمتها ووقّعت عليها، والتزام هذه الأطراف إرادياً بأحكامها.

¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 69. وقد نصت على سبيل المثال المادة 284 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونغاز، والمادة 273 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك على ذلك صراحة. وهو نفس الحل الذي أخذت به مؤسسة فولزفاغن الألمانية لصناعة السيارات حين تعرضت المؤسسة لأزمة مالية، وتم الاتفاق على تخفيض أجور العمال حتى تتفادى المؤسسة خسارتها لعمالها والحفاظ على توازنها المالي.

² Z. Yakoub, Op-cit, p. 652.

³ محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2010، ص 484.

الفرع الثاني: شروط مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

حسب العديد من الفقهاء فإن تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل يتطلب توافر عدة شروط ومن أهمها:

أولاً: أن تكون هناك اتفاقية جماعية للعمل

بداية لابد من وجود اتفاقية عمل جماعية يمكن تعديلها، لأن الاتفاقية هي التي تكون محلاً وموضوعاً للتعديل فإن لم تكن هناك اتفاقية عمل جماعية صحيحة، مستوفية كافة الشروط الشكلية والموضوعية التي يتطلبها قانون العمل، وبذلك فإن التعديل لا يلحق باتفاقيات العمل الجماعية الباطلة أو الموقوفة أو الملغاة¹.

ثانياً: أن تكون الاتفاقية الجماعية سارية المفعول

يشترط كذلك أن تكون اتفاقية العمل الجماعية نافذة وسارية المفعول، أي دخلت حيز التطبيق وبدأ الأطراف في تنفيذ أحكامها وبحسن نية، فلا يجوز القيام بإضراب أو إثارة نزاع جماعي بقصد تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية. لأنه غالباً ما تظهر أحداث جديدة من شأنها عرقلة التنفيذ العادي لاتفاقية العمل الجماعية وهنا نكتشف مدى توافق الأحكام المتضمنة في الاتفاقية مع الواقع والظروف المحيطة بأطراف التفاوض، فمسألة التعديل لا تثار في حالة التوافق أما إذا كانت الأحكام المتفق عليها لا تسير الواقع والظروف المستجدة أثناء عملية التنفيذ، وتؤدي حتماً إلى إرهاب أحد الأطراف أو كليهما، فلا بد من ضرورة تعديلها.

ثالثاً: طلب إجراء المراجعة بناء على إرادة أحد الطرفين أو كليهما

إن الأطراف المتعاقدة هي التي تعيش تلك التغيرات وتدرّك مدى إرهابها من عدمه، لذلك يجب على أحد الأطراف² على الأقل، أو الطرف الذي يكون أكثر استعجالاً، في حالة الضرورة بطلب وإبداء رغبته في مراجعة الاتفاقية وتعديلها عن طريق التفاوض³. ومن جهة أخرى لابد أن تتال رغبة أحد الطرفين في التعديل قبول الطرف الآخر، وبذلك يسعيان معاً إلى التغيير عن طريق التفاوض الجماعي، طبقاً لما تقتضيه القواعد العامة التي تنص على أن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم يجب

¹ محمد حسين منصور، المرجع نفسه، ص 486.

² نصت المادة 123 من قانون 90-11 على أن: "يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض...".

³ وهو ما تنص عليه الفقرة الثانية من المادة العاشرة (10) من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، الموقعة بالجزائر في 20/06/2013: "في حال المراجعة الضرورية، يقوم الطرف الأكثر استعجالاً بطلب تكييف الاتفاقية".

الالتزام بأحكام الاتفاقية الجماعية، ولا يجوز لأي من الطرفين الانفراد بتعديلها ما لم يقبل الطرف الآخر.

أما في حالة تعديل القوانين أو إصدار قوانين جديدة فإن مسألة التعديل تكون بقوة القانون، دون ضرورة اللجوء إلى المفاوضات أو مراجعة الاتفاقية من جديد، باستثناء الحالات التي تكون فيها الأحكام التشريعية والتنظيمية الجديدة تفرض لجوء الأطراف المتعاقدة إلى التفاوض من جديد¹. وهذا لكون أن أطراف الاتفاقية الجماعية-كقاعدة عامة -يستطيعون إدراج ما يشاءون من أحكام تتعلق بشؤون العمل، ولكن هذه الحرية مقيدة بقيدين هامين²:

أ- يجب ألا تخالف أحكام الاتفاقية أحكام قانون العمل، ويبطل كل شرط مخالف للقانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعمال، وتقدر المحكمة الاجتماعية الشرط الأصح للعامل انطلاقاً من اعتبارات موضوعية دون الظروف الشخصية الخاصة بكل عامل على حدة.

ب- يجب ألا تخالف شروط الاتفاقية الجماعية النظام العام والآداب العامة³ أو أحكام القوانين واللوائح المعمول بها ويجب ألا تؤدي هذه الشروط إلى الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية.

المطلب الثاني: إجراءات مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل والآثار المترتبة عنها

مبدئياً يخضع إجراء التعديل والمراجعة لنفس مبدأ الحرية والاستقلالية في التفاوض، التي تخضع لها الاتفاقية الأصلية، حيث ترك المشرع الجزائري حق ضبط وتحديد إجراءات وكيفيات مراجعة الاتفاقية الجماعية للعمل لأطراف التفاوض، طبقاً لنص الفقرة 14 من المادة 120 من قانون 90-11. وهو نفس الحكم الذي أخذت به مختلف التشريعات المقارنة. لذلك سنتناول في الفرع الأول من هذا المطلب الإجراءات اللازم القيام بها لتعديل الاتفاقية الجماعية، وفي الفرع الثاني آثار هذه المراجعة سواء على عقود العمل الفردية أو على الأطراف المعنيين بتنفيذ الاتفاقية.

الفرع الأول: إجراءات مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

الميزة المشتركة بين مختلف التشريعات المنظمة للاتفاقيات الجماعية للعمل، أنها تكتفي بالإشارة إلى عملية المراجعة أو التعديل كإجراء أو حق للأطراف المتعاقدة، دون تخصيص لذلك أحكاماً محددة ودقيقة تبين طريقة ممارسة هذا الحق أو الإجراءات الواجب إتباعها من الأطراف التي تبدي رغبتها في

¹ وهو ما أشارت إليه الفقرة الأولى من المادة العاشرة (10) من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، السالفة الذكر: "يتم التكيف مع القوانين الجديدة بقوة القانون، دون ضرورة اللجوء إلى المفاوضات أو مراجعة الاتفاقية من جديد، باستثناء الحالات التي تكون فيها الأحكام التشريعية والتنظيمية الجديدة تفرض العودة إلى التفاوض".

² محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 480.

³ المادة 154 من قانون العمل المصري لسنة 2003 التي تنص على أنه: "يقع بطلان كل حكم يرد في الاتفاقية الجماعية يكون مخالفاً لأحكام القانون أو النظام العام أو الآداب العامة. وفي حالة تعارض حكم في عقد العمل الفردي مع حكم مقابل في الاتفاقية الجماعية، يسرى الحكم الذي يحقق فائدة أكثر للعامل دون غيره".

تعديل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي. كما أنها لم تبين الأطراف التي يتعين عليها القيام بإجراء التعديل، وإن كان مقصوراً فقط على الأطراف الموقعين على الاتفاقية أم يمكن استخدامه من الأطراف المنضمة إليها؟

فأغلب التشريعات رأت أنه ليس من المناسب وضع نظام خاص لمراجعة الاتفاقيات الجماعية، بل أحالت ذلك إلى الإرادة المشتركة للأطراف التي تحدد الوقت والشكل الذي تراجع فيه¹، ويتم ذلك بطبيعة الحال عن طريق التفاوض الجماعي. ولقد أثبت الواقع العملي، أن أغلب الاتفاقيات الجماعية لا تتضمن أحكاماً تفصيلية عن عملية المراجعة، بل تتضمن مجرد أحكام سريعة وملخصة².

كما أشارت إلى ذلك الفقرة الرابعة من المادة 120 من قانون علاقات العمل، التي تنص على أنه: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون... مدتها، وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها". وبالتالي إن لم تحدد الاتفاقية الجماعية شروط وإجراءات مراجعتها فلا بد من موافقة الأطراف الموقعين بالإجماع لبدء عملية المراجعة³. وطبقاً للمادة 123 السالفة الذكر، يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوٍ من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

بناء على ما سبق، فإن إجراء التعديل أو المراجعة على العموم، يتم بناء على طلب يتقدم به أحد الأطراف المتعاقدة الذي يقع عليه عبء الإعلام المسبق للأطراف الأخرى، والذي عادة ما يتم

¹ عبد الله قادية، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة وهران كلية الحقوق، السنة الجامعية: 2003-2004، ص 223.

Article L2222-5 du code de travail Français (Dernière modification du texte le 01 octobre 2016): « La convention ou l'accord prévoit les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel il pourra être renouvelé ou révisé ». Et voir aussi l' **Article L2222-5-1**: « La convention ou l'accord définit ses conditions de suivi et comporte des clauses de rendez-vous. L'absence ou la méconnaissance des conditions ou des clauses mentionnées au premier alinéa n'est pas de nature à entraîner la nullité de la convention ou de l'accord ».

² كما هو الحال بالنسبة للاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، التي لم ترد سوى مادة وحيدة فقط بشأن مراجعتها، وهي المادة العاشرة سالفة الذكر. ونفس الشيء بالنسبة للاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، الموقعة بالجزائر في 04/07/2009. التي نصت في مادتها 320 على أنه: "يجوز استكمال و/أو تعديل هذه الاتفاقية الجماعية حسب الحاجة بموجب ملاحق بنفس الطريقة التي تم التفاوض عليها في هذه الاتفاقية". وكذا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك التي لم تخصص للمراجعة سوى مادة وحيدة هي المادة 373، أين ربطته بطلب أحد الأطراف دون أن تبين كيفية وإجراءات المراجعة.

³ Soc. 13/11/2008, RJS 2/09, n° 199; cité par: Bernard Teyssié, Code du travail, Paris, LexisNexis, 31^e édition, 2016, p649.

عن طريق رسالة موصى عليها مع الإشعار بالوصول كما نص المشرع المغربي على ذلك صراحة بموجب المادة 97 من مدونة الشغل المغربية¹، فإذا أغفل الأطراف هذا الإجراء الذي يعتبر جوهرياً تعتبر المراجعة لاغية وكأنها لم تكن، لأن المراجعة تتم من خلال إجراء تفاوض جديد مما يستلزم على الطرف الذي يريد تعديل الاتفاقية الجماعية أن يحدد كل البنود التي يمسها التعديل، مع اقتراح وصياغة الأحكام البديلة وإرفاقها بالطلب.

عند تبليغها في الآجال والأشكال المحددة، تقع على الأطراف عدة التزامات أهمها الجلوس على طاولة الحوار لإجراء التفاوض الجماعي بشأن بنود المراجعة، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية²، متمثلة في غرامات رمزية. وطبقاً للمادة 133 من قانون علاقات العمل يكون ذلك في ظرف 30 يوماً التي تلي تاريخ إرسال التبليغ³، مع ملاحظة أن المشرع المغربي حدد المدة القصوى بـ 15 يوماً من تاريخ بدء التفاوض⁴.

على عكس المشرع الجزائري، فإن أغلب التشريعات ألزمت الأطراف بإجراء تفاوض جماعي بصورة دورية، منها المشرع الفرنسي الذي ألزم الأطراف المتعاقدة بإجراء تعديلات دورية سنوية بالنسبة للاتفاقيات غير محددة المدة، بالتفاوض السنوي حول الأجور (المادة 6-3231-L)، وإعادة النظر في مدة العمل خاصة العمل بالتوقيت الجزئي عندما يكون محل طلب من العمال...

نفس الحكم تبناه المشرع المصري بموجب المادة 155 من قانون العمل، التي تنص على إمكانية إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة لا تزيد عن ثلاث سنوات أو للمدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين. وإذا زادت مدة المشروع عن ثلاث سنوات وجب على الأطراف المتعاقدة التفاوض من أجل تجديدها كل ثلاث سنوات في شأن المستجدات التي تقتضيها الظروف الاقتصادية والاجتماعية. كما نصت المادة 96 من مدونة الشغل المغربية على أن المفاوضة الجماعية هي دورية سنوية، ويمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنص على دورية مغايرة، أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك.

¹ تنص المادة 97 من مدونة الشغل المغربية على أنه: "يلزم الطرف الذي يرغب في التفاوض، عند الضرورة، بأن يوجه إخطاراً إلى الطرف الآخر، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. يجب على الطرف الذي وجه إليه الإخطار أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر، وبنفس الطريقة المذكورة أعلاه، داخل أجل سبعة أيام من تاريخ توصله بالإخطار".

² طبقاً للمادة 152 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، التي تنص على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية... وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية".

³ هي نفس الإجراءات التي نظمها المواد من 221 إلى 224 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية.

⁴ إذ تنص المادة 98 من مدونة الشغل المغربية على أنه: "يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ بدء المفاوضة الجماعية، داخل أجل خمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض. يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ الانتهاء من التفاوض، على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء المفاوضة. توجه نسخة من الاتفاقات المشتركة المشار إليها أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل".

إذا قدم الطلب في الوقت والشكل المحددين فإن التفاوض كمبدأ يجب أن يتم بين الأطراف الأصلية الموقعة على الاتفاقية الجماعية والأطراف المنظمة لاحقاً، متى استكملت الشروط القانونية، خاصة تلك المتعلقة بنوع الانضمام الذي يجب أن يكون كلياً، والتمثيلية التي يجب أن تتصف بها المنظمات، لأن تحديد مثل هذه الشروط، له أبعاد حمائية تهدف إلى استبعاد المنظمات الأجنبية التي لا تتوفر فيها الشروط القانونية والتي غالباً ما تستهدف المساس باستقرار العلاقات المهنية وضرب الأحكام الاتفاقية والعمل على تعطيلها¹.

هو نفس الحكم الذي تبنته أغلب التشريعات، ومنها ما أقرته المادتان L.2261-7 و-L.2261-1 من قانون العمل الفرنسي، التي أكدت على أن واحدة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال سواء الموقعة أو المنظمة وحدها لها الحق في الشروع في إجراء مراجعة الاتفاقية أو الاتفاق، وكذا واحدة أو أكثر من المنظمات المهنية لأرباب العمل الموقعين أو المنضمين- مهما كان نوعها سواء اتفاقية منشأة أو مؤسسة أو اتفاق بين المهنيين أو اتفاقية قطاع- لها وحدها التوقيع على ملحق التعديل، وبالتالي لا يتسنى لصاحب العمل إجراء تعديل الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية بإرادته المنفردة، فالقانون يشترط الجلوس على طاولة الحوار والتفاوض مع الفرقاء الاجتماعيين لصحة التعديل².

وقد تبنى المشرع الفرنسي نظام مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل بموجب القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1992، هذا القانون الذي خلق الكثير من الإشكالات التطبيقية خاصة ما يمس بمبدأ معارضة العمال والنقابات العمالية التي لا تقبل بإجراء المراجعة ولم توقع عليه، وتطبيقاً للمبدأ الدستوري الذي يمنع الاحتكار النقابي في مجال التفاوض الجماعي³. مما دفع إلى تعديله بموجب القانون المؤرخ في 04 ماي 2004، هذا الأخير الذي جعل التوقيع على ملحق التعديل يكون بالأغلبية (Principe majoritaire) سواء من طرف نقابة أو عدة تنظيمات نقابية أصلية أو منظمة والتي تحوز نسبة 30% من الأصوات المنتخبة في الدور الأول لآخر انتخاب لأعضاء لجنة المؤسسة. وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية أن ملحق المراجعة الذي لم يوقع من طرف أي منظمة نقابية موقعة على الاتفاق الأصلي يعتبر لاغياً وكأنه لم يكن⁴.

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 224.

² François Duquesne, Droit du travail, Gualino éditeur, Paris, 2^{ème} éd. 2006, p. 821.

³ C'était clairement souligner qu'il n'existe pas de monopole syndical en matière de négociation collective. Cons. Const., décision n° 96-383 DC du 6 nov. 1996. François Duquesne, Op-cit., p. 822.

⁴ Soc. 8/04/2009, n° 08-40. 256, RJS 6/09, n° 560; M.-L. Morin, La révision des conventions et accords collectifs après la loi du 04 mai 2004, RJS 2005. 87. Et voir aussi. Jean Pélissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, Droit du travail, Dalloz, Paris, 27^e éd. 2013, p. 1308.

كما أقرت محكمة النقض الفرنسية أنه إذا قامت إحدى مجموعات أصحاب العمل الموقعة على الاتفاق الأصلي **وحدها** التوقيع على ملحق التعديل، لا يمكن لأصحاب العمل الذين لا ينتمون إلى مجموعة أصحاب العمل الموقعين معارضة هذا الملحق¹. وبالتالي فإن المنظمات النقابية الأقل تمثيلاً أو غير الموقعة على الاتفاق الأصلي فلا يمكنها المعارضة. شرط أن يتم الاعتراض كتابة مع توضيح أسبابه ومبرراته في ظرف ثمانية أيام بالنسبة لاتفاقيات المؤسسة، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للاتفاقيات القطاعية².

تجدر الإشارة كذلك، أن هذه الإجراءات تطبق سواء في المراجعة الجزئية أو المراجعة الكلية، إلا أن هذه الأخيرة يجب إجراؤها قبل انتهاء أجل الاتفاقية الجماعية محددة المدة، أما إذا كانت غير محددة المدة فإن الطرف الذي يطلبها تتجه نيته حتماً إلى هدم أحكامها وبالتالي نقضها. ومن جهة أخرى، يجب على الأطراف المتعاقدة الالتزام بعدم القيام بأي عمل يمس باستقرار علاقات العمل، كوقف العمل بالاتفاقية الجماعية للعمل أو نقضها أو وقف نشاط المؤسسة عن طريق الإضراب، وذلك طيلة مدة التفاوض بشأن موضوع المراجعة³.

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على مراجعة الاتفاقيات الجماعية للعمل

نتناول في هذا الفرع آثار تعديل الاتفاقيات الجماعية للعمل من حيث الموضوع، ثم آثار التعديل من حيث الأشخاص.

أولاً- آثار التعديل من حيث الموضوع:

يترتب على تعديل بنود الاتفاقية الجماعية للعمل عدة آثار، والأثر المباشر لهذا الإجراء هو استبعاد الأحكام التي مسها التعديل، ويتم استبدالها تلقائياً بالأحكام الجديدة التي تتوافق والظروف المحيطة. فملحق التعديل الموقع عليه طبقاً للشروط المنصوص عليها قانوناً يصبح ساري المفعول بقوة القانون، ولا يمكن للاتفاق الأصلي مزاحمته، لأنه لا مجال للمنافسة بين نصين اتفاقيين⁴.

كما قد يترتب على التعديل إضافة أحكام جديدة تنظم ما استجد من قضايا تتعلق بشروط العمل وظروفه، وقد يكون تعديل اتفاقية العمل الجماعية تجديداً لها وذلك إذا ما قاربت مدة تنفيذ الاتفاقية على الانتهاء، إذ يجب على طرفي الاتفاق استخدام المفاوضة الجماعية من أجل تجديد هذا الاتفاق. وهو ما نصت عليه صراحة الفقرة الأولى من المادة 8-2261 L من قانون العمل الفرنسي⁵.

¹ Soc. 29/05/1996, Bull. civ. V, n° 212; Dr. soc. 1996. 613, rapport J.-Y. Frouin; Jean Pélissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, Op-cit., p1309.

² أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 70.

³ Paul Henri Antommattei, Les conventions et accords collectifs de travail, Dalloz, 1996, p. 39.

⁴ Cass. soc., 11/07/2000, RJS 2000, n° 1042; pour le passé aussi s'il s'agit d'un avenant interprétatif : Cass. Soc., 05/12/2001, RJS 2002, n° 206. François Duquesne, Op-cit., p. 823.

⁵ Article L2261-8 : « L'avenant portant révision de tout ou partie d'une convention ou d'un accord se substitue de plein droit aux stipulations de la convention ou de l'accord qu'il modifie ».

حيث تعتبر أحكام الاتفاقية الجماعية قواعد ملزمة وتطبق على عقود العمل الفردية التي يبرمها الأشخاص الخاضعون لها، كما نصت على ذلك صراحة المادة 113 من مدونة الشغل المغربية. وينبغي ألا تخرج تلك العقود في أحكامها عن قواعد الاتفاقية الجماعية التي تم تعديلها، لأن قواعدا مرة وتسري على عقود العمل الفردية ولو تضمنت شروطا مخالفة. وببطل كل شرط مخالف لأحكام الاتفاقية الجماعية ما لم يكن ذلك الشرط أكثر فائدة للعمال¹.

إذا تضمنت الاتفاقية الجماعية للعمل شرطا مخالفا لأحكام القوانين أو النظام العام أو الآداب العامة-على النحو الذي ذكرناه سابقا- فإنه يقع باطلا، ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد، حتى ولو تبين أن الاتفاقية الجماعية لم يتم إبرامها بدون هذا الشرط، وإذا تقرر بطلانها أو بطلان أحد شروطها فإن هذا البطلان لا يكون له أثر رجعي².

ثانيا- آثار التعديل من حيث الأشخاص:

إن أطراف الاتفاقية الجماعية ملزمين بتنفيذ أحكامها-وبحسن نية - و كذلك الأشخاص الآخرون، وعليه فإن كل من صاحب العمل ملزم بتنفيذها في مواجهة عماله. ومن جهة أخرى فإن النقابة ملزمة أيضا باحترام بنودها، لذلك تعد مسئولة مدنياً وجنائياً إذا قامت بدعوة أعضائها إلى الإضراب أو إثارة النزاع بهدف تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية. وعلى العكس، فإنها لا تعد مسئولة إذا كان الإضراب الذي دعت إليه بسبب موضوعات لم تنظمها الاتفاقية الجماعية أو إذا أخل صاحب العمل بأحكام الاتفاقية³ سواء الأصلية أو تلك التي مسها التعديل.

يترتب على تعديل اتفاقية العمل الجماعية توسيع نطاق تطبيقها من حيث الأشخاص بانضمام أطراف أخرى إليها غير تلك التي أبرمتها، وهو ما نصت عليه صراحة المادة 112 من مدونة الشغل المغربية⁴. أي إمكانية امتداد أحكامها، ليشمل مجال تطبيقها أطراف غير الأطراف المتعاقدين ودون

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وفقا لآخر التعديلات، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، 2004، ص 488. محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 487. كما أشارت إلى ذلك المادة 3/أ/42 من قانون العمل الأردني. والمادة 154 من قانون العمل المصري لسنة 2003. والمادة 113 من مدونة الشغل المغربية.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 480.

³ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 485.

⁴ نصت المادة 112 من مدونة الشغل المغربية على أنه: "يخضع للالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية: المنظمات النقابية للأجراء التي وقعت أو انضمت إليها، والأشخاص المنتمون إلى تلك المنظمات النقابية، أو الذين يصبحون أعضاء فيها. المشغل أو المشغلون الذين وقعوا بصفتهم الشخصية. المنظمات المهنية للمشغلين التي وقعت أو انضمت إليها".

الحاجة لموافقتهم¹، فلا يمكن لأي شخص أن يحتج بعدم انضمامه كعذر لعدم تطبيقها عليه²، كما هو الحال بالنسبة للعمال الذين يمثلون الأقلية أو العمال الجدد الذين التحقوا بالمؤسسة بعد إبرام الاتفاقية الجماعية أو بعد تعديلها.

كما يسري التعديل شأنه شأن الاتفاقية الأصلية حتى على العمال المنسحبون من المنظمة النقابية، وهو ما نصت عليه المادة 42/أ بند 2 من قانون العمل الأردني. والعلة في إلزام هؤلاء العمال المنسحبون من النقابة يرجع إلى أنهم يعدون طرفاً أصلياً في الاتفاقية الجماعية مثلهم مثل النقابة، لذلك فإن انسحابهم ليس له أي تأثير على التزامهم الناشئ عن الاتفاقية، وغرض المشرع الأردني من هذا النص هو خشية تلاعب العمال الذين يتضايقون من القيود التي تفرضها الاتفاقية الجماعية عليهم، الأمر الذي يدفعهم إلى الهروب من هذه القيود عن طريق الانسحاب من النقابة³.

إضافة إلى ما سبق تمتد آثار الاتفاقية الجماعية لتشمل كذلك من يخلف هؤلاء الأطراف أي النقابات الجديدة التي تخلف محل النقابات المتعاقدة ومن يحل محل أصحاب العمل المتعاقدين أيضاً في حالة تغير صاحب العمل⁴ بسبب الوفاة أو بيع المؤسسة أو خوصصتها أو بالاندماج أو عن طريق حل المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب العمل، إذ تسري في مواجهة خلفائهم⁵ وبدون أية إجراءات. وهو ما أكدته المادة 74 من قانون علاقات العمل رقم 90-11 التي جاء فيها أنه: «إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون، وعن طريق المفاوضات الجماعية». والمقصود هنا بعلاقات العمل سواء علاقة العمل الفردية أو الجماعية.

المبحث الثاني: نقض الاتفاقية الجماعية للعمل

ينتهي العمل بأحكام الاتفاقية الجماعية المحدد المدة في الحالات العادية بانتهاء مدتها، أو بانتهاء المدة اللازمة لتنفيذ مشروع معين، عقب الإعلان عن الرغبة في الإنهاء في المواعيد المحددة، إن لم يستمر في تمديد أو تجديدها. كما تنتهي أيضاً بتحقيق إحدى الأسباب العامة لإنهاء العقود قبل نهاية مدتها عن طريق الفسخ أو استحالة التنفيذ رغم أن هذه الأسباب تبقى مجرد فروض نظرية، حيث يصعب القول باستحالة التنفيذ على اعتبار أن موضوع الاتفاقية ليس القيام بعمل أو الامتناع

¹ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 106، 107.

² ريلي جهيد وسعد الدين فيصل، دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص القانون العام للأعمال، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية: 2016-2017، ص 17.

³ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط 1999، ص 285.

⁴ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 486.

⁵ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط 2005، ص 265.

عن عمل، بل هو تنظيم لشروط وظروف العمل لا يصدق عليه استحالة التنفيذ. كما لا تنتهي الاتفاقية الجماعية بوفاء صاحب العمل أو بيع المؤسسة أو بجل المنظمة النقابية أو منظمة أصحاب العمل، بل تسري في مواجهة خلفائهم¹.

كما يمكن إنهاء الاتفاقيات الجماعية للعمل، سواء المحددة أو غير محددة المدة بطرق عرضية قبل انتهاء مدتها إذا طرأت ظروف استثنائية غير متوقعة، يصبح معها تنفيذ أحكام الاتفاقية مرهقاً لأحد الطرفين أو كلاهما، يفرض عليهما إنهاؤها عن طريق النقض أو ما يعرف بالانسحاب. لذلك ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، سنعالج في المطلب الأول المقصود بالنقض أو مفهومه، وفي المطلب الثاني نبين ما هي إجراءاته وآثاره على حقوق العمال.

المطلب الأول: مفهوم نقض الاتفاقيات الجماعية للعمل وأنواعه

كثيرا ما تيرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، فإذا لم يتفق الأطراف على مراجعتها أو تعديلها تعديلا جزئيا، يمكنهم ممارسة حقهم في النقض dénonciation الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين الموقعين في أي وقت، وبالتالي الانسحاب منها، والتحلل من التزاماتها. لذلك سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول مفهوم النقض أو الانسحاب من الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي الفرع الثاني نتعرض لأنواع النقض.

الفرع الأول: مفهوم نقض الاتفاقيات الجماعية للعمل

لم يول المشرع الجزائري ولا أي من التشريعات الاجتماعية اهتماما لإعطاء تعريف للنقض إلا أنه تم الاتفاق على اعتباره إجراء لإنهاء الاتفاقيات الجماعية للعمل غير محددة المدة، حيث أعطى المشرع لكلا طرفيها الحق في إنهاؤها بالإرادة المنفردة.

مصطلح النقض استخدمته بعض التشريعات كالمشرع الجزائري بموجب المادة 131 من قانون علاقات العمل، وهو مقابل لكلمة Dénonciation التي يستخدمها المشرع الفرنسي بموجب المادة L2261-9 وما بعدها، أما باقي التشريعات العربية ومنها المشرع المغربي، الأردني والمصري فيستخدمون مصطلح إنهاء الاتفاقية الجماعية²، وهناك بعض الفقه من يستخدم مصطلح الانتهاء العرضي للاتفاقية³ لكن دون إعطائه أي تعريف.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع نفسه، ص 265.

² راجع المادة 116 من مدونة الشغل المغربية، المادة 40 من قانون العمل الأردني.

³ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 490.

النقض لغة من الفعل نَقَضَ نقضاً، نقض الحبل: حلّه، نقض البناء: هدمه، نقض الأمر: أفسده بعد إحكامه وإبرامه، العهد: نكته وخانه وأخفّره، حكماً أو عقداً: أبطله. ويقال "نقض معاهدة أو اتفاقية" أي أعلن إبطالها¹.

النقض اصطلاحاً هو التصرف الذي يعلن من خلاله أحد الأطراف الموقعين عن إرادتهما الصريحة في المقاطعة النهائية لتطبيق النظام الاتفاقي بوضع حد لأحكام الاتفاقية الجماعية، حيث يكتسي قرار النقض درجة كبيرة من الخطورة التي تتقرر رغم التسليم بأن المدة غير محددة للاتفاقية الجماعية، لا تعني أنها تستمر صالحة للتطبيق إلى مالا نهاية، لأن تغيير الظروف لا بد من أن يولد رغبة لدى طرفيها في إنهاء العمل بها².

الفرع الثاني: أنواع النقض

حسب المشرع الجزائري فإن النقض نوعان جزئي أو كلي وفقاً لنص المادة 131 من قانون علاقات العمل الذي جاء فيها أنه: "يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً..."، أما بالنسبة للتشريعات الأخرى فلم تميز بين هذين النوعين.

أولاً- النقض الجزئي للاتفاقية الجماعية للعمل:

أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل هي بمثابة دستور لعلاقات العمل، وتعتبر وحدة قانونية متوازنة تجسد إرادة الأطراف المتعاقدة. إلا أنه نظراً لتغير الظروف المحيطة بالمؤسسة، التي تفرض على الأطراف العدول عن الاتفاق المشترك المبرم بينهما، والذي يصبح مهدداً بالزوال كلية إذا لم يتم استبعاد الأحكام التي يرى أحد الأطراف أو كلاهما عدم جدواها أو أي نفع منها. لذلك سمحت بعض التشريعات بنقض بنود الاتفاقية الجماعية جزئياً، عن طريق استبعاد تطبيق الأحكام التي لا تسير شروط وظروف العمل المستجدة، ليستمر الأطراف في تنفيذ بنود الاتفاقية ماعدا تلك الأحكام المستبعدة والتي تم نقضها بموجب الاتفاق، ويشترط بعض الفقه الفرنسي في هذه الحالة أن تكون الأحكام المستبعدة تم التفاوض عليها مسبقاً عند إبرام الاتفاقية الأصلية، أي بذكر الحالات والأحكام التي تكون محل نقض جزئي تفادياً لعدم التوازن الذي يطرأ على هذه الاتفاقية الجماعية³.

¹ معجم مجاني الطلاب، دار المجاني، بيروت، ط 8، 2014، ص 998.

² عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 233.

³ Michel despax, Droit du travail négociations, conventions et accords collectifs, Tome 7, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1989, p.276 et suite.

كما رأينا فإن المشرع الجزائري نص على هذه الإمكانية لكنه لم يبين كيفية تنظيمها تاركا للأطراف الحرية في الاتفاق على الطريقة التي تؤمن أكبر استقرار لعلاقات العمل داخل المؤسسة. فمبدئياً، الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية للعمل هي التي تحدد طرق نقضها¹. وفي هذا المجال، نجد أن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك، نصت في المادة 379 على إمكانية النقص الجزئي من قبل أحد الأطراف المتعاقدة على أن يتم ذلك باحترام الآجال القانونية المقررة. كما نصت المادة الثامنة (8) من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي على إمكانية إجراء النقص الكلي أو الجزئي للاتفاقية الذي يؤدي إلى اللجوء إلى مفاوضات جديدة وذلك خلال العشرة (10) أيام التي تلي هذا النقص.

على الرغم من تباين الصيغ المنظمة لنقص الاتفاقية الجماعية إلا أنها تشترك في نفس الميزة، في عدم توضيحها لنوع الأحكام التي يمكن أن تكون محل نقص وكيف يمكن تعويضها في حالة نقضها، لأن الموضوع يكتسي صعوبة معتبرة من الناحية التطبيقية، خاصة فيما يتعلق بكيفية تقرير الأحكام التي يمكن أن تختفي من الاتفاقية الجماعية لمجرد عدم اقتناع أحد الأطراف بها².

ما يؤكد ذلك الموقف الذي اتخذته المشرع الفرنسي الذي اختلف فيه مع توجه المشرع الجزائري، حيث نص في المادة L2261-9³ المقابلة للمادة (L132-8) القديمة على أن الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة غير محدودة يمكن نقضها من قبل الأطراف الموقعة والنقص المقصود هنا هو النقص الكلي، بتأكيد من الاجتهاد القضائي الفرنسي، هذا الأخير على الرغم من ترده في البداية إلا أنه توصل إلى ضرورة استبعاد أي إمكانية للنقص الجزئي للاتفاقية الجماعية، يعود السبب في تردد الاجتهاد القضائي الفرنسي في تحديد موقف بشأن إقرار النقص الجزئي أو عدم إقراره، لأن القبول به قد يؤدي إلى عدم الاستقرار القانوني⁴، والاتفاقية الجماعية هي بمثابة القاعدة القانونية وبالتالي فهي كأصل عام غير قابلة للتجزئة، إلا إذا تم الاتفاق مسبقاً في الاتفاقية الجماعية على إمكانية إجراءات.

¹ Cass. soc., 12/10/2005, n° 04-33. 355: dans l'hypothèse de l'interdiction d'une dénonciation par fraction de l'accord. François Duquesne, Op-cit., p. 823.

² عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 235.

³ Art. L2261-9 : « La convention et l'accord à durée indéterminée peuvent être dénoncés par les parties signataires. En l'absence de stipulation expresse, la durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de la convention ou de l'accord.

Elle est déposée dans des conditions prévues par voie réglementaire ».

⁴ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 234.

وهو ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في أحد أحكامها التي جاء فيه: "إن النقض الجزئي للاتفاق الجماعي ليس مستحيلاً، إذا اتفق الأطراف على ذلك"¹.

ثانياً - النقض الكلي للاتفاقية الجماعية للعمل:

يمكن للأطراف الموقعين على الاتفاقية الجماعية للعمل في حالة عدم وجود أرضية مناسبة لمسايرة أحكامها مع الشروط الاقتصادية والاجتماعية المستجدة، تفضيل إنهاؤها عن طريق ممارسة حقهم في النقض الذي يكون دائماً بالنسبة للاتفاقية الجماعية غير محددة المدة، ووفقاً للمادة L2261-9 من قانون العمل الفرنسي السالفة الذكر التي اشترطت أن يكون النقض كلياً ولا يمكن أن يكون جزئياً، لأن الاتفاقية الجماعية تؤسس على "النظام التعاقدية" *un ensemble contractuel* وبالتالي لا يمكن لأحد الأطراف الموقعين نقض جزء من الاتفاقية الجماعية مقابل أن الطرف الآخر لا يزال متمسكاً وملزماً تجاه الموقعين². إلا إذا نصت الاتفاقية الجماعية في حد ذاتها على إمكانية إجراء النقض الجزئي³.

بالتالي يعتبر النقض الكلي لأحكام الاتفاقية الجماعية الوسيلة الوحيدة والمنطقية لإنهاؤها ووضع حد لسريان أحكامها على الأطراف المتعاقدة، سواء على مستوى المؤسسة أو القطاع المهني. كما يعدّ قرار النقض الكلي قراراً خطيراً، لأنه يعني إلغاء العمل بالنظام الاتفاقي الذي يضمن الأمن والاستقرار في علاقات العمل، ويمارسه الأطراف لعدة أسباب، منها مثلاً في حالة تغيير الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، وعدم تمكن الأطراف من إجراء التعديل أو مراجعة الاتفاقية أو الاتفاق الأصلي تماشياً مع هذا التغيير، أو في حالة طلب المراجعة الكلية التي لا تتم إلا بالنقض الكلي للاتفاقية أو عدم احترام إجراء المراجعة الدورية المتفق عليها، أو في حالة تغيير طبيعة نشاط المؤسسة تغييراً جذرياً يفرض على المؤسسة إبرام اتفاقية جديدة تتماشى وطبيعة النشاط أو الانضمام إلى اتفاقية القطاع.

المطلب الثاني: إجراءات نقض الاتفاقيات الجماعية للعمل وآثارها

إذا كانت أغلب التشريعات الاجتماعية سمحت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية الانسحاب منها والتحلل من التزاماتها متى شاء، وتركت مبدئياً للأطراف تحديد إجراءات وآجال وأسباب النقض عن طريق التفاوض الجماعي كقاعدة عامة، ولم تتدخل في ذلك إلا إذا لم يتفق الأطراف مسبقاً في الاتفاقية الأصلية على الإجراءات الواجب إتباعها في حالة اللجوء إلى النقض لإنهاء العمل بها. لذلك سنبيين في الفرع الأول الإجراءات الواجب إتباعها لنقض الاتفاقية الجماعية للعمل، وفي الفرع الثاني نبيين آثار هذا النقض على حقوق العمال وعقود عملهم.

¹ Soc. 12/10/2005, n° 04-43.355; Le Mémor social 2015, Travail et emploi- Sécurité sociale-Retraite, éd. Liaisons Wolters Kluwer France, 2015, p.794.

² Soc. 12/10/2005, Good Year Dunlop, Bull. civ. n° 289. ; Le Mémor social 2015, op-cit., p.794.

³ Soc. 16/10/1974, Bull. civ.V, n° 478 ; Soc. 30/03/1977 Jurisp. UIMM, n° 376, p. 301. Cité par : Jean Pélissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, op-cit., p.1309.

الفرع الأول: إجراءات نقض الاتفاقية الجماعية للعمل

سمح المشرع الجزائري للأطراف المتعاقدة بنقض الاتفاقية الجماعية للعمل جزئياً أو كلياً، وترك المجال مفتوحاً أمامهم بموجب أحكام متضمنة في الاتفاقية نفسها من أجل تحديد الطريقة التي بها يتم بها إجراء النقض، ونظراً لخطورة قرار النقض على استقرار علاقات العمل داخل الهيئة المستخدمة، فقد أحاطته أغلب التشريعات بأحكام صارمة، حماية للعمال الأجراء ومنعاً لتعسف صاحب العمل لاستخدام هذا الحق. لذلك وقبل التعرض للشروط والإجراءات التي يجب على الطرف الذي يريد الانسحاب ونقض الاتفاقية احترامها، سنتعرف أولاً على الأطراف التي يمكنها ممارسة هذا الحق، على النحو الآتي:

أولاً- الأطراف صاحبة الحق في النقض:

يتقرر حق النقض أصلاً للأطراف المتعاقدة متمثلة في صاحب العمل أو منظمة أصحاب العمل من جهة أو المنظمات النقابية التمثيلية للعمال من جهة أخرى، كما يجوز للأطراف المنظمة أن تمارس حقها في النقض. أما إذا كان النقض صادر عن هيئات أخرى ك لجنة المؤسسة أو مندوبي العمال أو منظمة غير موقعة على الاتفاقية أو غير منضمة لها، يعتبر باطلاً وعديم الأثر في مواجهة الأطراف المعنية¹.

حسب محكمة النقض الفرنسية فإذا كان النقض من طرف صاحب المؤسسة، يجب عليه استشارة لجنة المؤسسة قبل إجراء نقض الاتفاقية المتعلقة بالشغل وشروط العمل، وعليه يكون النقض عديم الأثر حتى يحترم هذا الإجراء². وإذا كان النقض ممارس من طرف منظمات غير موقعة يعتبر غير قانوني³.

ثانياً- الشروط المتعلقة بإجراء النقض:

تنص المادة 131 من قانون علاقات العمل الجزائري، على أنه: "يمكن الأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً. ولا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقض في غضون الإثني

¹ عبد الله قادية، المرجع السابق، ص 237.

² Soc. 05/03/2008, Sem. soc. Lamy 31/03/2008, p. 11. Cité par : Jean Pélissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, op-cit., p.1309. Le Mémo social 2015, op-cit., p.794.

³ Soc. 16/02/1989, Dr. ouvrier 1989. 359; 19/04/1989, Bull. civ.V, n° 289(aux représentants syndicaux au comité d'entreprise au lieu des délégués syndicaux).

عشر(12) شهراً التي تلي تسجيلها"¹. كما تنص المادة 132 من نفس القانون على أنه: "يبلغ النقص برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية، وتسلمها إلى كتابة ضبط التابعة للمحكمة المودعة لديها الاتفاقية". وهو نفس الحكم الذي تبنته المادة 116 من مدونة الشغل المغربية، التي أوجبت تبليغ إنهاء الاتفاقية إلى جميع الأطراف (الموقعين والمنضمين)، وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنائها بشهر على الأقل².

هو نفس المبدأ الذي اعتمده المشرع الفرنسي بموجب المادة 9-2261 L من قانون العمل الفرنسي السالفة الذكر، إلا أن هذا الأخير أشرط مهلة الإخطار السابقة عن النقص، وإن لم يوجد نص صريح في الاتفاقية الجماعية المراد نقضها فإن مدة الإشعار التي يجب أن تسبق النقص لا تقل عن 3 ثلاثة أشهر.

فأغلب التشريعات تركت للأطراف المتعاقدة حرية تحديد إجراءات وآجال وأسباب النقص عن طريق التفاوض الجماعي، كما رأينا سابقاً، وما يمكن استخلاصه من أحكام هذه التشريعات، أن التفويض الممنوح لأطراف الاتفاقية الجماعية في تحديد إجراءات النقص ليس مطلقاً، بل قيدته ببعض القواعد الآمرة³ تتمثل فيما يلي:

أ- أن لا يتم النقص خلال السنة الأولى من بدأ تنفيذ الاتفاقية الجماعية (المادة 131 ق 90-11، و المادة 10-2261 L من قانون العمل الفرنسي) نفس المدة قررها المشرع المصري، إلا أنه لا تنتهي الاتفاقية الجماعية إلا بصدور الحكم بالإلغاء⁴. وبالنسبة للمشرع الأردني فقد أجاز لكل طرفي الاتفاقية إنهاؤها لكن بعد مضي السنتين على تنفيذها على الأقل (المادة 40 من قانون العمل الأردني).

ب- أن يتم تبليغ النقص من الطرف المبادر به كتابة إلى الأطراف الآخرين، وتبليغ مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة التي سجلت بها الاتفاقية (المادة 132 ق 90-11)، بصفة قانونية عن طريق رسالة مسجلة. والحكمة من إشعار الطرف الآخر هي تجنب عنصر المفاجئة وحتى يعطيه الفرصة لتدبير أموره. وإذا كان المشرع الجزائري لم يحدد مدة الإشعار بصورة صريحة فإن المشرع الأردني اشترط وقوعه قبل مدة شهر على الأقل من تاريخ الإنهاء، أما إذا وقع قبل مدة عشرة(10) أيام من تاريخ النقص عُدَّ الإنهاء باطلاً، كما يقوم طالب الإنهاء بإبلاغ وزارة العمل بنسخة من هذا

¹ نفس الحكم تبنته المادة 318 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، السالفة الذكر. والمادة الخامسة من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، الموقعة بالجزائر في 20/06/2013، و التي تنص على أنه: "يمكن نقضها من قبل أحد الأطراف الموقعة ابتداء من الإثني عشر(12) شهراً التي تلي توقيعها أو تسجيله أو تسري لمدة غير محددة".

² هي نفس المدة التي قررها كل من المشرعين الأردني والتونسي.

³ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 74.

⁴ محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 491.

الإشعار، وإذا لم يتم إشعار الطرف الآخر أو الجهة الإدارية المختصة فإن الاتفاقية تُعدُّ مجددة لمدة أخرى ما لم يوجد نص أو شرط بالاتفاقية يقضي بخلاف ذلك¹.

وحسب نص المادة 163 من قانون العمل المصري لسنة 2003 فإن المشرع سمح بإنهاء اتفاقية العمل الجماعية محددة المدة قبل انتهاء مدتها إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل².

ج- أن يشرع مباشرة في المفاوضات من أجل إعداد اتفاقية جماعية جديدة، خلال الثلاثين يوما الموالية لإجراء النقض طبقا للمادة 133 من قانون علاقات العمل³.

د- لا يمكن أن يؤثر النقض على عقود العمل المبرمة في ظل الاتفاقية التي تم نقضها، بل تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جديدة (المادة 133 من قانون 90-11)، وبالتالي لا يؤثر ذلك على الحقوق المكتسبة للعمال الأجراء⁴. أما المشرع الأردني وبموجب المادة 41 فقرة أ فإن الاتفاقية الجماعية تبقى سارية المفعول طوال مدة المفاوضات والتي يشترط أن لا تزيد عن ستة أشهر، فإذا لم تنته المفاوضات إلى اتفاق خلال هذه المدة اعتبرت الاتفاقية منتهية.

وعليه فإن أي نقض مخالف لأي شرط من هذه الشروط، يعتبر إجراء النقض لاغيا وكأنه لم يكن وتبقى الاتفاقية السابقة سارية المفعول في مواجهة الطرف الذي بادر به⁵.

الفرع الثاني: آثار نقض الاتفاقية الجماعية للعمل

تنقضي آثار اتفاقية العمل الجماعية بانتهائها عن طريق النقض. وآثار النقض تتخذ وجهين، إما بالنسبة للأطراف التي صدر منها النقض، وإما بالنسبة لعقود العمل الفردية.

¹ سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 491.

² محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 490. مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 269.

³ حددت المادة الثامنة من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي السالفة الذكر مدة اللجوء إلى مفاوضات جديدة خلال عشرة (10) أيام التي تلي النقض.

⁴ المادة التاسعة من الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي السالفة الذكر، وكذلك المادة 381 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك.

⁵ Soc. 18/12/1991, Bull. civ. n° 600. 1991; Soc. 24/02/1993, Dr. soc. 1993. 464 ; soc. 10/02/1999, Dr. soc. 1999. 388. Jean Pélissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, Op-cit., p1310.

أولاً- آثار النقص بالنسبة للأطراف

تختلف آثار النقص بالنسبة للطرف الذي صدر منه، فإذا كانت الاتفاقية موقعة من صاحب عمل واحد ونقابة عمالية واحدة فإن الإشكال لا يثور في حالة نقضها من طرف أحدهما، أما في حالة تعدد ممثلي أصحاب العمل أو ممثلي العمال، فإن السؤال الذي يطرح هنا في حالة ممارسة حق النقص من طرف أحد ممثلي أصحاب العمل سواء كان موقعا أو منضماً أو أحد ممثلي العمال، فهل يسري النقص في مواجهة بقية الأطراف؟

المشرع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات العربية لم يميز بين حالات النقص وأثرها بالنسبة للأطراف الممارسة له، على عكس المشرع الفرنسي الذي ميز بموجب المادة 10-2261 L. بين نوعين من آثار النقص، إذا كان النقص صادر عن كل الأطراف، أو إذا كان صادر عن جزء من الأطراف.

فإذا تعدد أطراف الاتفاقية أو تعدد أحد أطرافها وطلب أحدهم نقضها، فإن الاتفاقية الجماعية تنتهي بالنسبة له وتظل قائمة بالنسبة للأطراف الآخرين، فإذا تعدد أصحاب العمل أو النقابات العمالية كأطراف في الاتفاقية وقام أي منهم بإعلان رغبته في النقص فإنها تنتهي بالنسبة له دون الآخرين. إذا صدر النقص من كل الأطراف الموقعين سواء الممثلين لأصحاب العمل أو ممثلي العمال، يستمر سريان الاتفاقية أو الاتفاق محل النقص حتى بدء نفاذ الاتفاقية أو الاتفاق الجديد، وفي حالة فشل الأطراف للتوصل إلى اتفاق بديل جديد، تبقى الاتفاقية أو الاتفاق السابق ساري المفعول لمدة سنة واحدة ما لم تنص الاتفاقية على مدة أطول.

يجب إجراء تفاوض جماعي، بناء على طلب أحد الأطراف المعنيين في غضون ثلاثة أشهر اللاحقة لبداية الإشعار المسبق المنصوص عليه في المادة 9-2261 L. مما قد يؤدي إلى إبرام اتفاق قبل انتهاء مهلة الإشعار. وحسب اجتهاد محكمة النقض الفرنسية فإن الاتفاق الجديد لا يدخل حيز التنفيذ إلا بعد انتهاء مهلة الإشعار الخاصة بالنقض¹.

عندما تفقد إحدى المنظمات النقابية للعمال الأجراء الموقعة على الاتفاقية صفة المنظمة التمثيلية في نطاق تنفيذ هذه الاتفاقية، فإن النقص لا يكون سارياً إلا إذا صدر من واحدة أو أكثر من المنظمات النقابية التمثيلية التي تحوز أغلبية الأصوات².

¹ Soc. 07/01/1997, TPS 1997, comm. 78, obs. B. Teyssié; Soc. 11/02/2015 : JCP S 2015, 1147, note T. Lahalle. Cité par : Bernard Teyssié, op-cit., p. 651.

² **Article L2261-10** : « Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Une nouvelle négociation s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent le début du préavis mentionné à l'article L. 2261-9. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l'expiration du délai de préavis.

أما طبقا للمادة L. 2261-11 من قانون العمل الفرنسي، فإذا صدر النقض من قبل جزء من الأطراف الموقعين أصحاب العمل أو العمال، فهذا النقض لا يحول دون استمرار سريان الاتفاقية أو الاتفاق بين باقي الأطراف الموقعة. وفي هذه الحالة تظل أحكام الاتفاقية سارية المفعول تجاه الأطراف المقررة للنقض حتى دخول الاتفاقية البديلة حيز التنفيذ، أو لمدة سنة واحدة من انتهاء مهلة الإشعار، ما لم يوجد بند ينص على مهلة أعلى.

عندما يتم نقض اتفاقية فرع أو اتفاق مهني أو ما بين المهن من طرف منظمة واحدة موقعة، إما لأصحاب العمل أو العمال، تتعلق بقطاع إقليمي أو مهني مدرج في نطاق النص الذي تم نقضه، مما يتم معه تعديل نطاق التطبيق¹.

ثانياً- آثار النقض على عقود العمل الفردية:

أما بالنسبة لآثار النقض على عقود العمل الفردية، فهل تطبق القواعد العامة التي قررتها الاتفاقية الجماعية السابقة التي تم نقضها على علاقات العمل الفردية التي أبرمت في ظلها أم تعدل وفقا للأحكام الجديدة؟

تباينت آراء الفقهاء حول هذه المسألة، حيث يرى جانب منه-الرأي السائد في فرنسا قبل سنة 1982- أنه يترتب على نقض الاتفاقية الجماعية للعمل عدم سريان أحكامها على عقود العمل الفردية التي أبرمت بعد انقضائها أما عقود العمل التي أبرمت في ظلها فلا يغير انتهائها من أحكامها شيئاً، بل تستمر في إنتاج آثارها حتى تنتهي عقود العمل ولو كان هذا الانتضاء لاحقاً على انتهاء الاتفاقية بعدة سنوات. وحجتهم في ذلك أن أحكام الاتفاقية الجماعية تندمج في عقود العمل الفردية تستمد

Il en est de même, à la demande d'une des organisations syndicales représentatives de salariés intéressées, en cas de dénonciation de la convention ou de l'accord dans les conditions prévues à l'article L. 2261-12, s'agissant du secteur concerné par la dénonciation. Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention ou de l'accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cette convention ou de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III ».

¹ **Article L2261-12 :** « Lorsque la dénonciation d'une convention de branche ou d'un accord professionnel ou interprofessionnel émane d'une organisation seule signataire, soit pour la partie employeurs, soit pour la partie salariés, concernant un secteur territorial ou professionnel inclus dans le champ d'application du texte dénoncé, ce champ d'application est modifié en conséquence ».

إلزامها بكونها شروطاً اتفاقية وتستمر طالما استمرت هذه العقود في التنفيذ، وهذا حفاظاً لحقوق العمال المكتسبة في ظل هذه الاتفاقية¹.

بينما اتجه الطرف الثاني من الفقه بنقض رأي الطرف الأول، حيث يرى بأن فكرة الاندماج لا تستند إلى أسس قانونية سليمة كون أنه إذا تم إبرام اتفاقية جديدة فإن أحكامها تصبح سارية المفعول بدل أحكام الاتفاقية السابقة تنفيذا لإرادة الأطراف المتعاقدة، وبالتالي يتم تعديل عقود العمل المبرمة وفقاً للاتفاقية الجديدة. لأن انقضاء الاتفاقية الجماعية يترتب عليه عدم سريان أحكامها على العقود المبرمة في ظلها وتلك اللاحقة على نقضها².

أما إذا لم يتم إبرام اتفاقية جديدة بعد إجراء النقض، فإن الاتفاقية السابقة تبقى سارية المفعول إلى حين إبرام اتفاقية جديدة، حتى ولو تجاوزت المدة سنة كاملة، ضماناً لاستقرار علاقات العمل وحماية للعمال الأجراء هذا ما أكدته المادة 133 في فقرتها الثانية من قانون علاقات العمل التي جاء فيها أنه: "لا يمكن، في أي حال من الأحوال أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة".

نفس الحكم تبنته المادة 13-2261 L. من قانون العمل الفرنسي ودعمت ذلك اجتهادات محكمة النقض الفرنسية التي أقرت أنه في حالة غياب اتفاقية جديدة تحل محل الاتفاقية التي تم نقضها أو قبل انتهاء مهلة الإشعار المسبق، أو إذا تم إبطال الاتفاقية الجديدة لعدم احترامها للإجراءات القانونية المنصوص عليها ضمن المادة 10-2261 L. السالفة الذكر، يحتفظ العمال بحقوقهم الفردية المكتسبة³.

وبالتالي فإنه بمجرد إبرام اتفاقية جماعية جديدة تنقضي الاتفاقية السابقة، ويتم تعديل بنود عقود العمل حتى تلك المبرمة في ظل الاتفاقية السابقة وفقاً للأحكام الجديدة المستبدلة في ظل التحولات والتغيرات الاقتصادية التي دفعت الأطراف إلى نقض الاتفاقية الأصلية.

الخاتمة:

إن مسألة مراجعة ونقض الاتفاقيات الجماعية للعمل يعتبر موضوعاً في غاية الأهمية، نظراً لكون أن الاتفاقيات الجماعية للعمل تعتبر بمثابة دستور لعلاقات العمل، وتعتبر وحدة قانونية متوازنة تجسد إرادة الأطراف المتعاقدة. إلا أنه نظراً لتغير الظروف المحيطة بالمؤسسة، التي تفرض على الأطراف العدول عن الاتفاق المشترك المبرم بينهما، والذي يصبح مهدداً بالزوال كلية إن لم يتم

¹ En faveur d'une appropriation effective de l'avantage : Cass. soc., 24/02/1983, Bull. civ. V, n° 114; Cass. soc., 11/12/1985, Dr. soc. 1986. p. 914. François Duquesne, Op-cit., p. 825.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 273.

³ Soc. 30/11/1994, dr. Soc. 1995, 181, obs. J. Savatier; Cah. soc. 1995, A3; Soc. 12/10/2005 : RJS 12/05, n°1235 ; JCP S 2006, 1050, note Ph. Langlois; Cons. Prud'h. Saint-Nazaire, 05/06/1986 : dr. Soc. 1986, 887, obs. Ph. Langlois; Soc. 09/11/2005 : JCP S 2006, 1010, 1^{re} esp., note de C. Neau-Leduc ; RJS 1/06, n° 69, 1^{re} esp. Cité par : Bernard Teyssié, op-cit., p. 652.

الاتفاق على تعديلها تماشياً مع المتغيرات الحاصلة خلال مرحلة تنفيذها. ولقد توصلنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع إلى عدة نتائج نلخصها كما يلي:

-لقد أجازت أغلب التشريعات بما فيها المشرع الجزائري لجوء الأطراف المتعاقدة إلى إجراء مراجعة أو نقض الاتفاقية الجماعية سواء كانت محددة أو غير محددة المدة -حين تفرض الظروف المستجدة ذلك خاصة منها الاقتصادية أين يكون مصير المؤسسة وعمالها على حد سواء عرضة لخطر إنهاء عقود عملهم أو التسريح الجماعي و إلا فقدت المؤسسة تنافسيتها الاقتصادية واستقرارها المالي- إلا أن ذلك لن يتم إلى بناء على تفاوض حر وبمبادرة من أحد الأطراف أو كليهما.

من خلال استقراءنا للمادة 118 من قانون علاقات العمل التي تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم، نجد أن المشرع الجزائري لم يعالج صراحة حالة تعديل أحكام الاتفاقية الجماعية في الحالات الاستثنائية بسبب تغير الظروف نحو الأسوأ التي من شأنها المساس بالحقوق المكتسبة للعمال والانتقاص منها حماية لاستمرار المؤسسة، وبالتالي لم يعترف صراحة بالنظام العام الاستثنائي، إلا أنه يستشف من خلال إعداد المستخدم للجانب الاجتماعي من أجل ضبط مستويات الشغل والأجور تطبيقاً للمواد 5 و 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، يمكن الانتقاص من حقوق العمال حماية للعمال من التسريح الجماعي، وهو تكريس للنظام العام الاستثنائي.

- إن أغلب التشريعات منحت الحق لأطراف التفاوض في تحديد إجراءات وأسباب المراجعة والنقض بموجب أحكام الاتفاقية الجماعية، لكن قيدت تلك الحرية ببعض القيود والشروط، التي من شأنها الحفاظ على المراكز القانونية وعلى حقوق الأطراف المتعاقدة، وفي حالة مخالفة هذه القيود يعتبر إجراء التعديل أو النقص لاغياً وكأنه لم يكن.

- تبقى أحكام الاتفاقية الأصلية سارية المفعول إلى غاية إبرام اتفاقية جديدة أو إجراء التعديل وفقاً للشروط المنصوص عليها قانوناً تحت طائلة البطلان وتسلط العقوبات لاسيما تلك المنصوص عليها بموجب المادة 152 من قانون علاقات العمل.

- إن المشرع الجزائري وحتى باقي المشرعين سواء المغربي، المصري وحتى الأردني لم يميزوا بين حالات النقص وأثرها بالنسبة للأطراف الممارسة له، وبالرجوع إلى المواد 131 وما بعدها من قانون علاقات العمل نجد أنه أياً كان الطرف الذي صدر منه النقص فإن ذلك لا يجوز إلا بعد مُضي سنة

من تطبيق الاتفاقية الجماعية ويجب أن يتم التفاوض في غضون مهلة شهر واحد من تاريخ تبليغ النقض.

التوصيات:

- بما أن المشرع الجزائري سمح لأطراف التفاوض بتبني النظام العام الاستثنائي، حماية للمصالح الاقتصادية للمؤسسة وللعمال في نفس الوقت، لأن المستخدم أمامه حل من اثنين إما تسريح العمال لأسباب اقتصادية وإما الانتقاص من حقوقهم المكتسبة، وهذا يكون بموجب تعديل الاتفاقية الجماعية ولعقود العمل ويدخل هذا التعديل في إطار دراسة الملف الاجتماعي مما يستوجب تشديد رقابة مفتشية العمل المختصة إقليميا.

- لاحظنا أن المشرع الجزائري هو الوحيد الذي قسم النقض إلى نقض كلي وجزئي، وهذا أسوة بتشريع العمل الفرنسي القديم، إلا أن هذا الأخير تراجع عن هذا التقسيم، وعبرت مختلف التشريعات العربية عن النقض بالإنهاء أو الانسحاب من الاتفاقية، لأن حسب رأينا الشخصي النقض الجزئي لأحكام الاتفاقية ما هو إلا تعديل لبعض أحكامها، أما التعديل الكلي فهو نفسه النقض أو الإنهاء أو الإلغاء، لذلك يجب على المشرع الرجوع عن هذا التقسيم والاكتفاء بمصطلح النقض.

- لابد للمشرع الجزائري من تحديد مهلة الإشعار المسبق بالنقض، لإخطار الأطراف المتعاقدة وكذا مفتشية العمل المختصة وكتابة ضبط المحكمة التي سجلت بها الاتفاقية، لإجراء النقض على الأقل مدة شهر قبل حدوثه.

- يجب على المشرع الجزائري-وبإقي التشريعات العربية- أن يورد أحكاما خاصة من شأنها التمييز بين آثار نقض الاتفاقية الجماعية بالنسبة للأطراف الممارسة له، كما فعل المشرع الفرنسي الذي ميز بموجب المادة 10-2261 L بين نوعين من آثار النقض، إذا كان النقض صادر عن كل الأطراف، وإذا كان صادر عن جزء من الأطراف الأصلية أو المنضمة للاتفاقية الجماعية.

قائمة المراجع:

1-المراجع باللغة العربية:

1. المؤلفات:

- أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، الجزء الثاني، عقد العمل المشترك، دار الفكر العربي، دون سنة نشر.
- أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1999.
- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 2012.

- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وفقا لآخر التعديلات، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، 2004.

- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2010.

- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، ط 2005.

- معجم مجاني الطلاب، دار المجاني، بيروت، ط 8، 2014.

2. الأطروحات والمذكرات:

- عبد الله قادية، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، الجزائر، السنة الجامعية: 2003-2004.

- ريلي جهيد وسعد الدين فيصل، دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في ضبط علاقات العمل الجماعية، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص القانون العام للأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، السنة الجامعية: 2016-2017.

3. المقالات والمداخلات:

- بلميهوب عبد الناصر، التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية، مداخل بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يومي 10 و 11 مارس 2010 بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل.

- غالي كحلة، قاعدة استمرارية علاقة العمل ودورها في تفعيل مؤشر الاستقرار في العمل اللائق، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، العدد الرابع، جوان 2017.

- معاشو فطة، تأثير الظروف الاقتصادية في بروز نظام عام استثنائي في قانون العمل، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية، الجزائر، عدد خاص 2015.

- ياسر شقير، الحقوق المكتسبة في القانون، نافذة الدستور القانونية، مقال منشور بجريدة الدستور الأردنية، بتاريخ 16 فبراير 2011. تاريخ الإطلاع: 2019/11/16 على الساعة: 03:15.

II-المراجع باللغة الفرنسية:

1.Les ouvrages :

- Bernard Teyssié, Code du travail, Paris, LexisNexis, 31^e édition, 2016.
- François Duquesne, Droit du travail, Gualino éditeur, Paris, 2^{ème} éd. 2006.
- Le Mémo social 2015, Travail et emploi- Sécurité sociale- Retraite, éd. Liaisons Wolters Kluwer France, 2015
- Michel despax, Traité de droit du travail, conventions collectives, V 7, Paris, Dalloz, 1966.
- Michel despax, Droit du travail, négociations, conventions et accords collectifs, Tome 7, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 1989
- Paul Henri Antommattei, Les conventions et accords collectifs de travail, Dalloz, 1996.
- Jean Péliissier, Gilles Auzéro et Emmanuel Dockès, Droit du travail, Dalloz, Paris, 27^e éd. 2013.

2-Les articles :

- Essaid Bouanaka, « Le droit conventionnel et l'ordre public dérogatoire : entre le principe de faveur et l'intérêt de l'entreprise », Revue algérienne du travail, Institut national du travail, N° 38, 2016.
- M. L. Morin, La révision des conventions et accords collectifs après la loi du 04 mai 2004, RJS 2005. 87.
- Z. Yakoub, « Ordre public social en droit algérien du travail entre protection des salariés et flexibilité des relations de travail », Revue Académique de la recherche juridique, Faculté de Droit et des Sciences Politiques Université A. Mira, Bejaia – Algérie, N° spécial 2015.
- code de travail Français (Dernière modification du texte le 01 octobre 2016).

III-القوانين والتنظيمات:

1-التشريعات الأجنبية:

- قانون العمل الأردني لسنة 1996 المعدل والمتمم.

- قانون العمل المصري لسنة 2003

2- التشريعات الداخلية:

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر العدد 17 لسنة 1990.

3-الاتفاقيات الجماعية للعمل:

- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للصناعات الكهروتقنية، ماي 1993.

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونطراك، جوان 1995.

- الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، الموقعة بالجزائر في 04/07/2009.

- الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، الموقعة بالجزائر في 20/06/2013.