

## الفصل الثالث

### علاقات العمل الجماعية

سنتطرق من خلال هذا الفصل إلى مختلف صور علاقات العمل الجماعية بداية من إتفاقيات العمل الجماعية ثم التنظيم النقابي و الدفاع عن حقوق و مصالح العمال ثم نتطرق إلى وسائل حل النزاعات الجماعية للعمل.

### المبحث الأول

#### مفهوم الإتفاقيات الجماعية للعمل

و نتطرق من خلال مفهوم الإتفاقية الجماعية للعمل إلى تعريفها و مضمونها و إجراءات إبرامها و تنفيذها

#### المطلب الأول

##### تعريف الإتفاقية الجماعية للعمل

عرفها المشرع الجزائري في نص المادة 114 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل ، حيث ذكر أن " الإتفاقية الجماعية للعمل إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية .

أما الإتفاق الجماعي فهو إتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات إجتماعية و مهنية ، و يمكن أن يشكل ملحقا للإتفاقية الجماعية ، كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى " .

#### المطلب الثاني

##### مضمون إتفاقيات العمل الجماعية للعمل

و يتمثل مضمون إتفاقيات العمل الجماعية في وضع الأحكام الخاصة بمقتضيات علاقات العمل الفردية فيما يخص حقوق العامل و إلتزاماته أمام المؤسسة المستخدمة ، بالإضافة إلى كل الجوانب التنظيمية التي تخص هذه العلاقة ، و تطرق المشرع الجزائري إلى ذلك من خلال المادة 120 من قانون 11/90 التي ذكرت أنه تعالج الإتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل ، و عليها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1- التصنيف المهني
- 2- مقياس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها
- 3- الأجر الأساسية الدنيا المطابقة
- 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة
- 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
- 6- كفاءات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود
- 7- تحديد النفقات المصرفية
- 8- فترة التجربة و الإشعار المسبق
- 9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة ، أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط
- 10- التغيرات الخاصة
- 11- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل
- 12- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب
- 13- ممارسة الحق النقابي
- 14- مدة الإتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها

### المطلب الثالث

#### إجراءات إبرام و تنفيذ الإتفاقيات الجماعية

قبل الحديث عن شروط إبرام الإتفاقيات الجماعية يجب التطرق أولاً إلى لجان التفاوض الجماعي و تشكيلها و إجراءات إبرام الإتفاقيات الجماعية للعمل.

أ- **لجان التفاوض الجماعي** : يعتبر أسلوب التفاوض الجماعي الطريق الوحيد لإبرام إتفاقيات و إتفاقيات جماعية للعمل ، و للوصول إلى ذلك توجب التشريعات العمالية ضرورة أن يتم هذا التفاوض في إطار لجان مختلطة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي المنظمات العمالية و ممثلي صاحب أو أصحاب العمل أو منظمة تجمع أصحاب العمل ، و بالنسبة للمشرع الجزائري إعتد هو الآخر على اللجان المتساوية الأعضاء في إطار التفاوض الجماعي ، حيث تنص المادة 123 من قانون 11/90 " يكون التفاوض في الإتفاقيات و الإتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه ، و تقوم به لجان متساوية الأعضاء

للتفاوض تتكون من عدد مساوي من الممثلين النقابيين للعمال و عدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم .

أما عن عدد أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء ، فقد نصت المادة 124 من قانون 11/90 على أنه بالنسبة للإتفاقيات الجماعية للمؤسسة فيتراوح عددهم من ثلاثة (3) إلى سبعة (7) أعضاء لكل طرف .

#### المطلب الرابع

##### شروط إبرام الإتفاقيات الجماعية العمل

فرضت القوانين المنظمة للتفاوض الجماعي مجموعة شروط تتوقف عليها صحة إبرام الإتفاقيات الجماعية ، و تتلخص هذه الشروط في الكتابة و شرط التسجيل و الإيداع .

أ- شرط كتابة الإتفاقيات الجماعية: و هو شرط جوهرى أبرزه المشرع الجزائري في نص المادة 114 من قانون 11/90 عندما ذكر أن " الإتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل.... " ، إلا أن الملاحظ في هذا الشرط أن المشرع لم يقيد أطراف الإتفاق بأي شكل من أشكال الكتابة ، و هو ما يبين أنها في الغالب تكون في محاضر لا يشترط أن تكون رسمية ( أي عدم تحريرها من موثق أو كاتب عمومي) أي كتابة عرفية ، و بالإضافة إلى ذلك يجب التوقيع على هذه الوثيقة من قبل طرفي الإتفاقية حتى يصبح لها الأثر القانوني الإلزامي للطرفين .

ب- شرط تسجيل إيداع الإتفاقية : و في هذا الإطار نصت المادة 126 من قانون 11/90 على أنه يقدم طرفي التفاوض الجماعي ، أو الطرف الأكثر إستعجالا منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودين في الأماكن التالية :

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة إذا تعلق الأمر بإتفاقية جماعية للمؤسسة .

- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية .

- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة .

- في مدينة الجزائر فيما يخص الإتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع الوطنية .

و يعني إجراء التسجيل و الإيداع بداية دخول الإتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، ما لم يتم النص في الإتفاقية على تاريخ محدد لبداية سريانها ، و تعتبر كذلك وسيلة لإثبات حجية الإتفاقية على أطرافها عند حدوث أي نزاع بينهما، و يترتب على عدم تسجيل إيداع الإتفاقية تجميد سريانها .