

المحاضرة السادسة : اتفاقية العمل الجماعية(2)

1.محتوى الاتفاقية الجماعية.

لقد بينت المادة 120 من ق 90-11 المتعلق بعلاقات العمل أهم المسائل التي تعالجها الاتفاقية الجماعية للعمل، وعلى سبيل المثال لا الحصر وذلك كما يلي:

- 1_ التصنيف المهني.
- 2_ مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
- 3_ الأجور الأساسية الدنيا المطبقة.
- 4_ التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- 5_ المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- 6_ كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود.
- 7_ تحديد النفقات المصرفية.
- 8_ فترة التجربة والإشعار المسبق.
- 9_ مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.
- 10_ إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- 11_ الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- 12_ ممارسة الحق النقابي.
- 13_ مدة الاتفاقية وكفاءات تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

وما تجدر الإشارة إليه أن هذه المادة وردت على سبيل المثال لا الحصر، وهو ما يعني أن المشرع فوض أطراف العلاقة الصلاحية التنظيمية في المسائل المذكورة في هذه المادة وغيرها من المواد الأخرى، الأمر الذي يجعل الاتفاقية

الجماعية بمثابة المصدر التنظيمي الاتفاقي الذي يستمد شرعيته ومصدره من القانون بصفة مباشرة، وبالتالي يؤسس للمهمة التنظيمية للاتفاقية الجماعية وجعلها المرجع الثاني المباشر لعقود العمل الفردية.

2. الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية.

أختلف المختصون وفقهاء القانون العام والخاص في تحديد الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية، ففي حين يرى فقهاء القانون الخاص أن اتفاقية العمل الجماعية هي عقد يخضع في تكوينه وآثاره لأحكام القانون الخاص، يرى فقهاء القانون العام أن اتفاقية العمل الجماعية لائحة تنظيمية ، إلا أن جماعة أخرى وفقت بين الرأيين السابقين بتكييف اتفاقية العمل الجماعية على أنها ذات طبيعة مزدوجة لها طابع عقدي ولائحي في نفس الوقت، ويمكن معالجة هذه الاتجاهات الثلاثة في تكييف الطبيعة القانونية لاتفاقية العمل الجماعية على النحو التالي:

أولاً: الطبيعة العقدية لاتفاقية العمل الجماعية.

انقسم انصار هذا الرأي إلى فريقين فهناك من رأى أن اتفاقية العمل الجماعية عقد كباقي العقود أما الفريق الثاني فزعم أن اتفاقية العمل الجماعية عقد ذو طابع خاص، كما سيأتي:

أ- اتفاقية العمل الجماعية عقد كباقي العقود:

منذ بداية ظهور اتفاقية العمل الجماعية، مع بداية القرن الماضي عملت عدة محاولات فقهية على إيجاد تكييف قانوني لها ، بزعامة فقهاء القانون الخاص، إذ اعتبر فقهاء القانون المدني هذا الشكل الجديد من العقود، الذي كان يعرف في البداية بأنه " عقد العمل المشترك" أو " عقد العمل الجماعي"، مجرد عقد كغيره من العقود الخاضعة لأحكام القانون المدني ، لا يختلف عنها من حيث إبرامه أو من حيث آثاره ونتائجه.

وقد اعتمد أنصار هذا الاتجاه في نظريتهم وتكييفهم هذا على مظهرين رئيسيين، يتمثل الأول في طريقة التفاوض التي يتم بواسطتها إبرام الاتفاقية، والتي يتبادل أثناءها أطراف التفاوض الآراء والموافق والمطالب، بينما يتمثل الثاني في المصدر الاتفاقي لكافة الحقوق والالتزامات الناتجة عن هذا الاتفاق.

إلا أن أصحاب هذه النظرية اصطدموا بإشكالية إيجاد تفسير لظاهرة تجاوز أحكام وقواعد الاتفاقية الجماعية لمبدأ نسبية آثار العقد. ولقد حاول أنصار هذه النظرية إيجاد مبررات وأسانيد لتفسير هذه الظاهرة المميزة للاتفاقيات الجماعية، معتمدين في ذلك على النظريات والنظم المعروفة في تلك الفترة، فذهب بعضهم إلى الاستعانة بنظريتي الوكالة و الفضالة ، في حين لجأ آخرون إلى نظريتي الاشتراط لمصلحة الغير والتعهد عن الغير، ورغم ذلك لم تفلح هذه النظرية كأساس لاعتبار اتفاقية العمل عقد بالمعنى الدقيق.

ب- الاتفاقية الجماعية عقد ذو طابع خاص:

يرى أنصار هذا الاتجاه أن اتفاقية العمل الجماعية تشكل نظاما قانونيا جديدا يحمل في طياته مبررات تفسيره ، فهي نمط جديد من التعاقد يجمع بين نظام الوكالة ونظام الاشتراط لمصلحة الغير ، الشيء الذي يجعله مزيج من أحكام كلا النظامين يستفيد من قواعد كل منهما بما يتناسب وطبيعته وأحكامه ، فهو ليس قابلا أن يوضع بالضرورة ضمن طائفة من طوائف العقود المعروفة لكونه عقد من نوع خاص ، يأخذ من نظام الوكالة ما يتفق ومهمة النقابة في الدفاع عن مصالح العمال، ويأخذ من نظام الاشتراط لمصلحة الغير والتعهد عن الغير ما يمكنه من تحقيق هذه المهمة. إلا أن أنصار هذه النظرية لم يوفقوا كذلك في تقديم تكييف قانوني يجيب على مختلف الإشكالات التي عجزت عن حلها وتبريرها النظريات والنظم السابقة، لكونهم باعترافهم هذا لم يقدموا أي بديل أو تكييف جديد يحدد المكانة القانونية الثابتة والمميزة لهذه الاتفاقيات.

ثانيا: الاتفاقية الجماعية ذات طابع لائحي.

إن عدم نجاح أنصار الطبيعة العقدية في التوصل إلى تكييف قانوني للاتفاقيات الجماعية تمخض عنه إعادة طرح الموضوع من جديد للبحث والدراسة من طرف فقهاء القانون العام ، على أسس ومتطلبات ومناهج جديدة تتمثل في الأخذ بعين الاعتبار بصفة أساسية النتائج التي تتمخض عنها عملية التفاوض وليس العملية في حد ذاتها، والمتمثلة في وضع نظام أو قانون يحكم علاقات العمل الفردية والجماعية الحالية والمستقبلية بين العمال ممثلين في التنظيم النقابي و

أرباب العمل، الأمر الذي يجعل هذا النظام بمثابة عمل ذو طبيعة لائحية تنظيمية، أو بمعنى آخر قانون بكل معنى الكلمة، يتوفر على جميع مقومات العمل القانوني، من عمومية وتجريد وديمومة.

ثالثاً: اتفاقية العمل الجماعية ذات طابع مزدوج.

جاء هذا الاتجاه التوفيقي لإضفاء الطابع التعاقدى على الاتفاقية الجماعية ، والطابع اللائحي في نفس الوقت، أي أن الاتفاقية الجماعية لها طابع مزدوج تعاقدى ولائحي، فهو يجمع بين طابعين متناقضين بين النقيضين في هذا الاتجاه. ويعتبر الفقيه بول ديران وهو من أوائل الفقهاء الذين نادوا بهذا الاتجاه وذلك سنة 1939 والذي اعتبر فيه لأول مرة ، أن الاتفاقيات الجماعية للعمل ، تقيم جسراً بين القانون الخاص والقانون العام، أي أنها تجمع بين الإرادة المنفردة في إبرام هذه الاتفاقيات ، وصفة القواعد العامة الصادرة عن السلطة العامة في نفس الوقت.

3. الإطار القانوني لإبرام اتفاقية العمل الجماعية.

3.1. الإطار التنظيمي للتفاوض الجماعي.

ولما كان أسلوب التفاوض الجماعي هو الطريق الوحيد لإبرام وعقد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية على مختلف المستويات الوطنية والقطاعية والقاعدية أي على مستوى المؤسسة أو الوحدة ، فإن القوانين العمالية لمختلف النظم المقارنة المعاصرة قد جعلت هذه العملية حكراً على المنظمات النقابية لاسيما العمالية التمثيلية دون سواها من الجمعيات أو المنظمات التي قد تنشأ في أماكن العمل مثل لجان المؤسسات أو لجان تأطير الإضراب أو ما شابه ذلك من التنظيمات غير الخاضعة للقوانين المنظمة للحرية والحق النقابي.

ويجب أن يتم التفاوض في إطار لجان مختلطة أو مشتركة متساوية الأعضاء تجمع بين ممثلي المنظمات النقابية العمالية التمثيلية المؤهلة للتفاوض من جهة، وممثلي صاحب أو أصحاب العمل، أو منظماتهم المهنية المؤهلة لتمثيلهم من جهة ثانية، حيث يحدد كل طرف قائمة الفريق المؤهل لتمثيله في العملية التفاوضية المشتركة.

وهو نفس الإجراء اعتمده المشرع حيث تعتبر اللجان المختلطة المتساوية الأعضاء الإطار الوحيد للتفاوض الجماعي ، وهذا طبقاً لأحكام المواد القانون رقم

90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، إذ يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 من نفس القانون ، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

وقد حددت المادة 124 من نفس القانون تشكيل اللجان حسب مستوى التفاوض وهرم الاتفاقيات ، فبالنسبة للاتفاقية القاعدية المتعلقة بمؤسسة مستخدمة واحدة فإن اللجنة تتكون من فريقين يمثل كل واحد منهما جهة معينة، يتراوح عدد أعضا كل منهما من 03 إلى 07 أعضاء، أما بالنسبة للتفاوض حول الاتفاقيات الوطنية أو القطاعية، فإن نسبة التمثيل في اللجان تتراوح ما بين 03 إلى 13 ممثلا عن كل طرف هؤلاء الأعضاء الذين يتم انتخابهم من قبل المنظمات النقابية التمثيلية داخل المؤسسة أو داخل القطاع الذي يتم فيه التفاوض الجماعي ، حيث حدد القانون النسبة الدنيا للتمثيل ب 20% من العمال الذين يشملهم التفاوض.

أما في الحالات التي لا يوجد فيها تنظيم نقابي يتوفر على نسبة التمثيل القانونية الدنيا لسبب أو لآخر أو في الحالات التي يقل فيها عدد العمال في المؤسسة عن العشرين عاملا ، فإن العمال عم الذين يقومون بتعيين ممثلا عنهم عن طريق الانتخاب ، وذلك للقيام بمهمة التفاوض مع صاحب العمل.

4. شروط إبرام اتفاقية العمل الجماعية.

رغم أن الاتفاقيات الجماعية يحكمها مبدأ التفاوض الحر، واستقلالية أطرافها عن أية سلطة عمومية، وتميز أحكامها بالطابع الاتفاقي ، على اعتبار أن إرادة الأطراف هي المصدر الأساسي لهذه الأحكام ، إلا أن القوانين المقارنة المنظمة لها، غالبا ما تقيد عملية إبرامها ونفاذها بضرورة خضوعها لمجموعة من الشروط والإجراءات ، لا تصح الاتفاقية ولا تكون نافذة إلا بتوافرها

أ- أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة.

تعتبر كتابة الاتفاقية الجماعية شرطا شكليا جوهريا على عكس عقود العمل الفردية ، وهذا ما أشار إليه صراحة قانون رقم 90-11 في المادة 1/114¹ منه: "

الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية".

أما عن شكل وطبيعة الكتابة، فإن أغلب التشريعات المقارنة بما فيها التشريع الجزائري، لم تقيد الأطراف بأي شكل من أشكال الكتابة، بل اكتفت بالكتابة العرفية التي عادة ما تأتي في شكل محاضر أو وثائق لا يشترط أن تكون رسمية، أي محررة لدى موثق أو كاتب عمومي رسمي، شرط أن تجمل توقيع الأطراف المبرمة لها.

ثانيا: شرط التسجيل والإيداع.

يعتبر إجراء تسجيل الاتفاقيات الجماعية ومختلف تعديلاتها وملحقاتها لدى مفتشية العمل، وإيداع نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا، من الشروط الشكلية الجوهرية التي تفرضها مختلف التشريعات العمالية المقارنة، ومنها التشريع الجزائري إذ يتعين أن يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

_ في مكان مقر الهيئة المستخدمة. إذا تعلق الأمر باتفاقية 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.

_ وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع أو الوطنية.

ويشكل هذا الإجراء الشكلي بداية دخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ، والشروع في تنفيذ الآثار الناتجة عنها على الأطراف الموقعة عليها، سواء الأطراف الأصلية أو تلك التي انضمت إليها لاحقا.

المراجع:

- أحمية سليمان : (2012)الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- جليد الشريف (2020/2019)، محاضرات في قانون العمل، جامعة البليدة.
- محمود جمال الدين زكي(1983)، قانون العمل ، ط3، القاهرة، مطبعة جامعة القاهرة.
- د.عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية .
- قانون علاقات العمل الجزائري90-11