«الاتفاقية الجماعية أمام تراجع القانون في مجال تنظيم علاقات العمل».

د.واضح رشيد
أستاذ محاضر
جامعة مولود معمري تيزي وزو

مقدّمة:

لقد بيّنت مختلف الدراسات المنجزة أنّ العولمة أثّرت بشكلٍ مباشرٍ في إحداث تغييرات وتحوّلات على كلّ المستويات، أدّت بدورها إلى إجراء إصلاحات على مستوى واسع نتيجة تحرير التجارة الخارجية، وتبنّي نظام اقتصاد السوق مع تراجع الدولة، فتح مجال للاستثمارات الأجنبية، وتداول رؤوس الأموال، مع التطور السريع للتكنولوجيا والإعلام(1)، كلّ ذلك أدّى إلى تطوير وتنويع طرق الإنتاج وتقسيم تقني للعمل أمام تراجع تدخّل الدولة لتسهيل المرور إلى العولمة.

هذه العوامل سمحت بإجراء تحوّلات وإصلاحات عميقة في مختلف المصادر القانونية وإعادة النظر في طرق اعتماد المصادر الدولية في النظام القانوني الداخلي، مع ردّ الاعتبار للمجتمع المدني ومختلف الشركاء الاجتماعيين للمساهمة في إعداده، استجابةً لضرورة بناء أُسس ومبادئ ذات بُعد دولي منبثقة أساسًا عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومختلف الاتفاقيات الدولية، ساهمت فيها اتفاقية الاتحاد الأوربي في تقرير الحق في التعاون الجماعي للمحافظة على حقوق الإنسان، وكرّسها الميثاق

1-Marie Ange Moreau, Normes sociales, Droit du travail et mondialisation, Confrontations et Mutations, Dalloz, Paris 2006, p 1.

الاجتماعي للحقوق الاجتماعية المبرمة في إطار اتفاقية فيينا، ترتّب عنها إعادة النظر في العلاقات الاجتماعية المهنية وفي مراكز الشركاء الاجتماعيين(2)، عن طريق فتح مجال التواصل بتنويع وتطوير تكنولوجيات الإعلام والاتّصال، بما يسمح بتحقيق عدالة أكثر مرونة، وخلق جوّ من الثقة والاطمئنان، مع تفعيل مختلف الإجراءات التي تستلزم تحقيق هذا الغرض(3).

ولقد ساهم الفقه الحديث في بناء النظرية الحديثة لعلاقات العمل لتوفير حماية اجتماعية للعامل مُركزًا على الطابع الإنساني الاجتماعي لها تُدعم الموقف التفاوضي للعمال وتتخذ منه أُسلوبًا لتنظيمها، فتُمكّن الشركاء الاجتماعيين من الإسهام في تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية، في إطار قانوني لتنظيم شروط وظروف العمل من خلال المفاوضات، تتجسّد غالبًا في اتفاقيات جماعية كإطار جديد لتنظيم الشغل والعمل ومختلف جوانب علاقات العمل، عن طريق تقرير إلزامية التفاوض الجماعي في أماكن العمل، وجعله إلزاميًا كآلية تسمح بتنظيم علاقات العمل، وتُمكّن مفتش العمل من مراقبة مدى مطابقته للقانون(4). لذلك يستلزم البحث في إشكالية إمكانية اللّجوء إلى الاتفاقيات الجماعية لتعويض تراجع القانون في تنظيم مختلف جوانب العلاقات المهنية والاجتماعية ؟

إنّ دراسة المفاوضة الجماعية كوسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية من منطلق اعتبار المؤسسة فضاءً اجتماعيًا تُنظّمه قوانين وتنظيمات اجتماعية، بعدما كانت فيما سبق فضاءً تنازعيًا بين الأطراف، تتعدّى حدود تأطير علاقات العمل لتشمل ما يُسمّى بالحماية الاجتماعية التي يسعى القانون الاجتماعي إلى تحقيقها(5).

2 -Marie Ange Moreau, Normes sociales, Droit du travail et mondialisation,Op cit , pp 6,10,

3- Docx open office, org writer -3أحمد أنوار ناجي،مدى فعالية الوسائل البديلة لحل المنازعات و علاقتها بالقضاء،على موقع

4 - Gabriel Guery, Pratique du droit du travail, Gualino Editeur, Paris 2006, pp 42, 57.

-5- عجة جيلالي،الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، دار الخلدونية للنشر، الجزائر 2005، ص9. .

لذلك فالمتتبّع لتطوّر علاقات العمل سيلاحظ ظهورًا متزايدًا ملحوظًا «للمصادر التفاوضية» في قانون العمل، أصبح فيها القانون الاتفاقي ينافس القانون الرسمي، على أساس أنّ ضبط علاقات العمل من طرف الشركاء الاجتماعيين أنفسهم يكون في الحقيقة أكثر فعّاليةً من تنظيم الدولة لها، ويحقق مزايا أكثر نفعًا من تلك التي تكون مقررّة في نصوص قانونية. وهو السبب الذي جعل الدول الحديثة تُركّز على جانب استشارة الشركاء الاجتماعيين حول مشاريع قوانين العمل، على اعتبار أنّ مساهمتهم فيها تُحقّق مكاسب ومزايا كثيرة(6)، فتحتلّ بذلك مكانة هامة في قانون العمل، لأنّ دورها لا ينحصر فقط في تعويض المشرّع أو مواجهة التزايد المستمر والمكثّف للتشريع، وإنّما تُنظّم كذلك عملية تراجع القانون في مجال علاقات العمل، عن طريق تفعيل فانون اتفاقي من صنع الأطراف، ممّا يجعل من قانون العمل يكون مستمدًا أصلاً من أساس تعاقدي أكثر ممّا هو تنظيمي(7).

المحور الأول: الطابع التنظيمي لعلاقات العمل قبل مرحلة الإصلاحات.

تتّخذ علاقات العمل الجماعية شكل اتفاقيات جماعية، وقد عرّفتها المادة 85 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص رقم 75 /31 أنّها «ذلك الاتفاق المتعلّق بشروط العمل المبرم مابين الاتحاد العام للعمّال الجزائريين ومستخدم واحد أو أكثر». وحسب المادة 89 من نفس القانون يمكن أن تتضمّن الاتفاقية الجماعية أحكامًا أكثر فائدةً للعمّال من أحكام القوانين والأنظمة، لا سيما الأحكام المتعلّقة بالأُجور والتعويضات والمكافآت من أيّ نوع.

أولاً: علاقات العمل ثمرة نظام قانوني مزدوج

إنّ الاتفاقيات الجماعية في العمل في ظلّ نظام الاقتصاد الموجه هي في الحقيقة نظام قانوني مزدوج يتكوّن من عنصرين: عنصر تعاقدي اتفاقي بين العمّال وأصحاب

6- Jean Emmanuel Ray, Droit du travail droit vivant, Edition Liaison, 19ème édition 2011, pp 38, 40.

7- Michel Moreau , Conventions collectives de branche et accords d'entreprises : Quelles relations, in « L'Année du droit social », Editions Lamy, Paris 2010, pp 25, 26.

العمل، وعنصر تنظيمي يتجلّى في تبنّي الاتفاقية من طرف السلطة العمومية بعد التوقيع عليها، وذلك بحضور الاتحاد العام للعُمّال الجزائريين طرفًا فيها، بحيث كان فيها الأطراف يُجبَرون على التفاوض في لجنة مختلطة تتشكّل بموجب قرار من وزير العدل، وبناءً على طلب من مُمثِّلي الاتحاد أو الهيئات المستخدِمة الخاصّة، أو بطلب من أعضاء اللّجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية، أو بمبادرة من الوزير نفسه الذي يُفوّض صلاحياته في ذلك للوزير المختص إقليميًا، فتتّخذ هذه اللجنة شكل لجان متساوية الأعضاء مع وجود ممثّل العمّال، أمّا إذا تعلَّق الأمر باتفاقية وطنية فيتكفَّل أعضاء اللجنة الوطنية للاتفاقية الجماعية بتسيير المفاوضات باعتبارهم أعضاء بحُكم القانون(8).

ثانيًا: تمتّع الوصاية بسلطة التدخّل في إبرام علاقات عمل.

إنّ الطابع التنظيمي الذي طغى على تنظيم علاقات عمل لإعداد اتفاقيات جماعية قبل مرحلة الإصلاحات منح وزير العمل آنذاك صلاحية وسلطة التدخّل في حالة عدم حصول اتفاق بين أعضاء اللجنة المختلطة المذكورة أعلاه، فيتولّى الفصل في الأمر، ويقوم بإلزام الأطراف بتطبيق الاتفاقية النموذجية المعدَّة من قِبل اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية(9).

لقد منح أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص اللجنة الوطنية للاتفاقيات الجماعية عدّة اختصاصات بموجب المادتين 97 و98 منه يمكن تصنيفها في خانتين:

اختصاصات استشارية: تتمثل في تقديم استشارات حول كيفيات حلّ بعض الصعوبات التي تطرأ على سير المفاوضات، أو حتى في مرحلة التنفيذ، ويستشيرها أيضًا

-8-المواد من 97 إلى 101 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص
-9- المادة 98 من أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص

الوزير المكلَّف بالعمل عند تقرير تعميم الاتفاقية أو سحبها طبقًا للمادة 97 المذكورة آنفًا، واختصاصات تنفيذية تتمثل في تحضير مشاريع الاتفاقيات الجماعية النموذجية، أو التحقيق في بعض المسائل المتعلقة بمجال اختصاصها.

إنّ الطابع التنظيمي الذي كان يطغى على علاقات العمل الجماعية في هذه المرحلة كان يظهر كذلك في إلزام الأطراف بكتابة الاتفاقية وإلزام الطرف المستعجل بإيداع ثلاث نسخ منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة مع إعفاء تام من الرسوم، يُكلَّف مفتش العمل بالسهر على تنفيذها، ومعاينة المخالفات المترتّبة على ذلك، وخوَّله أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص حق مقاضاة كلّ مؤسسة ثبتت مخالفتها لأحكام القانون طبقًا للمادة 107 من نفس الأمر، مع المطالبة بتعويض مدني، كما يمكن لكلّ عامل على انفراد مقاضاة المؤسسة التي ألحقت به أضرارًا بسبب عدم تطبيق كلّ أو بعض بنود الاتفاقية بشرط استنفاذ إجراءات المصالحة، كما يمكن للعمّال الذين تجمعهم اتفاقية جماعية المطالبة بفرض احترام بنودها وأحكامها(10).

المحور الثاني: إعادة هيكلة علاقات العمل.

إنّ الآثار التي خلّفها تطبيق أحكام أمر الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، والقيود التي شهدتها علاقات العمل الجماعية، أدى إلى التفكير في ضرورة إعادة النظر فيها لت جنّب عيوب الوضع التشريعي السابق، عن طريق أقلمة علاقات العمل مع ما تفرزه إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية.

أولاً:إعادة الهيكلة لتجنّب عيوب الوضع التشريعي السابق.

إنّ إعادة الهيكلة ظاهرة بدأت منذ التسعينات، انبثقت عنها ضرورة إعادة النظر في العلاقات الاجتماعية والمهنية، وإحداث تغييرات جذرية فيها، تُمكّن المؤسسات من الصمود لمواجهة مخاطر العولمة والتصدّي لظاهرة المنافسة، وتضمن للعمّال نوعًا من

10- Cassation Sociale du 12 Juillet 1999 Sté Interfit C/ Courtois.

الحرية ضدّ مخاطر اللاّأمن(11)، ساهم فيها القضاء بشكل فعّال في تقرير شرعية بعض الإجراءات بما لا يُشكّل مساسًا بحقوق العمّال(12).

إنّ ضرورة إعادة النظر في علاقات العمل بصورة عامّة يُعدّ استجابةً لإعادة الهيكلة المتطلَّبة لتحسين العلاقات داخل المؤسسات بصدور المرسوم رقم 80 /242 المؤرخ في04 أكتوبر1982 المتضمن إعادة الهيكلة، تضمّن في المادة الثانية منه ضرورة القضاء على نقاط العرقلة لدى الجهات الإدارية والسياسية لتحسين كافة العلاقات وعلى كلّ الأصعدة، حتى تتمكّن المؤسسات من المساهمة في تحقيق الأهداف المسطّرة، عن طريق إضفاء نوع من المرونة والفعّالية على هذه العلاقات. فترتَّب عن ذلك تنصيب اللّجنة الوطنية لإعادة الهيكلة بتاريخ 15 نوفمبر 1980، كما تمّ تنصيب لجان وزارية بعد ذلك تدريجيًا حسب تقدّم سير عملية إعادة الهيكلة، تعمل الجنة الوطنية على تحقيق مهام تتمثل في دراسة الشروط العامة لتطبيق التوجيهات المتّخذة من طرف الحكومة، ومراقبة أعمال مختلف القطاعات الاقتصادية في شكل تقارير دورية للحكومة، كما تتولّى اللّجان الوزارية مهمة تحليل المسائل العامة، تنظيم الهياكل الخاصة بقطاعها، وتقديم الاقتراحات للجنة الوطنية على مستوى كلّ قطاع (13).

وعليه يقتضي اتّخاذ كل إجراء متعلّق بإعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية ضرورة إعلام العمّال المعنيين مسبقًا عن طريق ممثّليهم لدراسة ما قد يترتّب عن إعادة الهيكلة في شقيها الاقتصادي والاجتماعي، خاصةً إذا تضمّنت إجراءات تسريح أوتقليص في عدد العمّال(14)، وذلك لتجنّب آثارونتائج إجراءات إعادة هيكلة مفاجئة، فيستلزم ذلك فتح قنوات الحوارالتواصل والدخول في مفاوضات جماعية(15).

11 -Aurelie Cormier Le Goff, Emmanuel Bernard, Restructuration en droit du travail « Aspects juridiques et pratiques », Editions Liaisons, 2ème édition, Paris 2006, pp 07, 08.

12- لقد استقرّ اجتهاد محكمة النقض الفرنسية في ثلاثة قرارت متتالية صادرة بتاريخ 11 جانفي 2006» أن إعادة هيكلة المؤسسات تشكل سببًا اقتصاديًا حتى مع عدم وجود مشاكل اقتصادية»

13- إنظر واضح رشيد، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية و التطبيق، دار هومة للنشر و التوزيع، الجزائر 2003.

14 --Aurelie Cormier Le Goff, Emmanuel Bernard, Restructuration en droit du travail « Aspects juridiques et pratiques », Op cit, p 151.

15 - T. G. I de Nanterre, referee du 18 Janvier 2006, CGT C/ SA EDF et Autres.

ثانيًا:تأثير إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية على علاقات العمل.

لقد تميّزت هذه المرحلة بإصدار مجموعة من القوانين تندرج كلّها في نطاق القانون الاجتماعي، مُستمدّة كلّها من القانون الأساسي العام للعامل، تمّت بموجبها إعادة هيكلة علاقات العمل تبعًا لإعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، ركّزت فيها السلطة كثيرًا على علاقات العمل الفردية بموجب القانون رقم 82 /06، تمّ فيه اعتماد نص تشريعي كقانون أساسي لعقد العمل الذي يُبنى على اتفاق باشتراطات تنظيمية في المادة 56 من القانون رقم 82 /06، تتعلّق أساسًا بإدراج وثيقة تعهّد كشكلية مطلوبة لعقد العمل، بينما أغفل المشرّع إعادة هيكلة علاقات العمل الجماعية رغم اعتراف القوانين بها، إذ سبق له أن تبنّاها في إطار الأمر رقم 71 /75 المتعلّق بعلاقات العمل الجماعية في القطاع الخاص، ثم لجوء بعض المؤسسات العمومية إلى إبرام اتفاقيات جماعية رغم عدم وجود نص قانونية خاص بذلك، فترتّب عن ذلك تطبيق أحكام أمر الشروط العامّة لعلاقات العمل في القطاع الخاص على علاقات عمل جماعية، لجأت فيها مؤسسات عمومية، ومن دون أيّ نص تشريعي، إلى إبرام عقود عمل جماعية مع مُمثّلي العمّال، رغم صدور القانون رقم 82 /05 بتاريخ 13 فيفري 1982 يتعلّق باتقاء خلافات العمل الجماعية وتسويتها يعترف بوجود خلافات عمل جماعية دون وجود قانون يُنظّم علاقات عمل جماعية.

المحور الثالث: نحو تعاقدية في علاقات العمل الجماعية في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية.

إنّ المتتبّع لمختلف التشريعات والقوانين الصادرة في الجزائر لتنظيم مختلف جوانب علاقات العمل وما تفرزه من آثار، يُلاحظ أنّ لا يوجد ترتيب أو تسلسل ولا تدرّج في إصدارها، لأنّ القانون رقم 90 /11 المؤرّخ في 21 /04 /1990 الذي هو في الحقيقة قانون إطار صدر بعد صدور القانون رقم 90/02 بتاريخ 06 /02 /1990 المتضمن تسوية خلافات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، وصدر بعده القانون رقم 90/04 بتاريخ 06 نوفمبر 1990 لتسوية منازعات العمل الفردية. فقد اكتفى قانون علاقات

العمل برسم الخطوط العريضة لإبرام علاقات عمل جماعية تاركًا المسائل التفصيلية لعملية التفاوض بين مُمثّلي العمّال وممثّلي الهيئة أو الهيئات المستخدمة، لينتهي باتفاقية جماعية أو باتفاق جماعي، يُكرّس البُعد التفاوضي لعلاقات عمل جماعية فيما يلي:

أولاً: تقرير سلطة التفاوض للتنظيمات النقابية.

تُعتبر النقابة جمعية ذات طابع مهني، يكون الانتماء إليها حرًا ودون أيّ تمييز، على أن تنفرد النقابات الأكثر تمثيلاً بالتفاوض المباشر، يتّخذ فيها الحوار الاجتماعي شكل مفاوضات جماعية بين شركاء اجتماعيين(16).

لقد تكرّس رسميا الاعتراف بالحق النقابي بصدور دستور 1989 في المادة 53 منه، ليتقرّر فيما بعد الاعتراف بالتعدّدية النقابية بعد صدور القانون رقم 90 /14 بتاريخ 02 جويلية 1990 الذي طرح نموذجًا جديدًا للممارسة النقابية، يسعى إلى تحويل النقابة إلى فضاءٍ للضبط الاجتماعي(17)، حق للعمّال من جهة، وحق لأرباب العمل من جهة أُخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد، أو قطاع نشاط واحد أن يُكوّنوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية، ويتمتّعون فيها بحرية الانخرا(18).

وتطبيقًا للاعتراف بالحق النقابي والحرية النقابية، لم يصبح الاتحاد العام للعمّال الجزائريين المحتكر الوحيد للتمثيل والعمل النقابي، أصبح للعمّال ولأصحاب العمل على حد سواء حق تكوين نقابات جديدة دون الارتباط بالنقابة السابقة لا هيكليًا ولا عضويًا، ولا حصولها على إعانات منها، ولا تمويلها، ومن دون اعتبار لأي انتماء سياسي.

16 -Martine Meunier Boffa « Droit des relations sociales du travail »Editions Litec Lexis Nexis, 5ème édition , paris 2009, pp191, 198 et 201.

17-عجة جيلالي، الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية، المرجع السابق، ص 171

18-المادة 02 من القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جويلية 1990

إنّ الغرض من إصدار القانون رقم 90 /14 المتمّم والمعدّل، وإن كان يسمح أصلاً بالتعدّدية النقابية وإنشاء نقابات مستقلّة، إلاّ أنّه يهدف كذلك إلى الفصل والتمييز بين النقابات المهنية والأحزاب السياسية، حتى يضمن استقلاليتها ولا تُستغلّ أو تُستعمل الطبقة العاملة كورقة ضغط سياسية(19)، وكذا تجنّب تكرار عيوب الوضع التشريعي السابق كانت فيه النقابة خاضعة لتوجيهات السلطة المركزية. وهو السبب الذي جعل المشرّع يقرر أحكامًا جزائية في قانون العمل تكون مبنية أساسًا على مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية، يتمتّع فيها مفتش العمل بصلاحيات قانونية واسعة، لا سيما ما يلاحظه عند ممارسة حق الزيارة عند دخول المؤسسات التابعة له إقليميًا، والتحقيق في أماكن العمل، الاتصال والاطّلاع على كلّ الوثائق المتعلّقة بالعمل، وتحرير محاضر بذلك، لا سيما تلك المتعلّقة بمراقبة مدى تطبيق القوانين والنظم في المؤسسات(20).

ثانيًا : إفراغ عملية التفاوض في اتفاقيات جماعية.

تكمن أهمية التفاوض الجماعي في اعتباره وسيلة سلمية جماعية يتيح للأطراف المتعاقدة تكافؤًا في التفاوض بما يحقق نوعًا من التوازن والتساوي في عملية الإعداد والتشاور في تنظيم جوانب مختلفة مُنظّمة لعلاقات العمل وفق ظروف كلّ مؤسسة أو قطاع النشاط أو المهنة التي ينتمون إليها، فتفتح فضاءً للحوار الاجتماعي عن طريق ديمقراطية اجتماعية، تسمح بتنظيم المهنة بنفس المهنة(أو تنظيم المهنة لنفسها Organisation de la profession par la profession elle même).

هذه الديمقراطية الاجتماعية تتضمن بدورها شقين: شق يتعلّق بمساهمة وإشراك التنظيمات النقابية في تسيير مختلف المؤسسات الاقتصادية، وشق آخر يتعلّق باعتماد مختلف الآليات التي تُمكّن الشركاء الاجتماعيين من وضع نصوص وأحكام تُنظّم عالم الشغل والعلاقات المهنية، فيساهمون في وضع قانون اتفاقي(21)،تُساهم في تطوير

19-عجة جيلالي، المرجع السابق، ص 172

20 - Alain Coeuret, Elisabeth Fortis, droit pénal du travail, Edition Litec Lexis Nexis, 4ème édition, Paris 2008, pp 23, 25.

21- Bernard Bossu, Francois Dumont, Droit du travail, Tome 2, Relations collectives de travail, Réglementation du travail, Edition Montchretien, Paris 2007, p 6.

التشريع المُنظّم لعلاقات العمل، ويستمدّ المشرّع حُكمها أو أحكامها لترقى إلى نصوص قانونية، فتُشكّل الاتفاقية الجماعية بذلك مصدرًا مهنيًا لقانون العمل(22)،لأنّها أحكامها تكون مرنة وأكثر تجاوبًا من مشاريع إعداد واقتراح تشريع، وأكثر استجابةً للتطورات الاقتصادية والاجتماعية، تسمح للمعنيين من إعادة التفاوض لتعديل وتغيير أحكام اتفاقية قائمة كلّما طرأت مستجدّات وظروف تقتضي التعديل والتغيير والمسايرة، تحقيقًا للمصلحة الاقتصادية للمؤسسة، والمصالح الاجتماعية والمهنية للعمّال فتُقلّل وتقضي على احتمالات وقوع خلافات جماعية في العمل بالقضاء على أسبابها، وبحث الظروف والحلول المناسبة في كلّ عملية تفاوض.

لذلك فقد اتّسع نطاق ومجال إنشاء وتبنّي علاقات عمل جماعية بعد الدخول في مرحلة الإصلاحات الاقتصادية عن طريق إبرام اتفاقيات عمل جماعية مع اتساع دائرة النشاط الاقتصادي في القطاع العمومي تحت تأثير ضرورة تأثير تطوير علاقات العمل الجماعية في أحكام التشريعات العمّالية، والاتفاقيات الصادرة عن المنظّمات الدولية للعمل خاصةً الاتفاقية الدولة رقم 154 الصادرة عن منظّمة العمل الدولية سنة 1981 والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83 /714 بتاريخ 03 ديسمبر 1983(23).

إنّ أهم ما ركّزت عليه الاتفاقية الدولية رقم 154 هو تحديد شروط العمل والتشغيل، مع تحديد العلاقات بين العمّال والمستخدِمين، ثم تسوية العلاقات بين أرباب العمل أو تنظيماتهم مع التنظيمات النقابية للعمّال انطلاقًا من تحديد محتوى التفاوض الجماعي الذي تُحدّده التشريعات الداخلية لكلّ دولة.

وبناءً على ذلك فقد تكرّس رسميًا إضفاء الطابع التفاوضي على علاقات العمل الجماعية بصدور القانون رقم 90 /11 بتاريخ 21 أفريل 1990، خصّص فيه الباب

- Jean Maurice Verdier, Alain Supiot, Marie Armelle Souriac, Droit du travail, volume 1 « Rapports collectifs », dalloz 16ème édition 2011, pp 198, 214.

22 -Bernard Bossu, Francois Dumont, op cit, p 36.

23- الجريدة الرسمية عدد 50 لسنة 1983.

السادس بأكمله للتفاوض الجماعي لِما له من دور وأهمية في تنظيمها مُسايرةً للتطور الاقتصادي والاجتماعي، ويُضفي على أحكامها مرونةً، بحيث يكون للأطراف فيها حرية التفاوض والاتفاق على تحديد كلّ المسائل فيها مع احترام الإطار القانوني العام لها، فتسمح للمعنيين بالمساهمة في تنظيم حياتهم المهنية عن طريق التنظيمات النقابية الأكثر تمثيلاً، أو عن طريق عمّال منتخَبين مباشرةً في تنظيم المسائل القابلة للتفاوض فقط كالتصنيف المهني، ومقاييس العمل، الأُجور الأساسية الدنيا، التعويضات والمكافآت، فترات التجريب والإشعار المسبق، إجراءات المصالحة، الحد الأدنى من الخدمة أثناء الإضراب، ممارسة الحق النقابي، مدّة الاتفاقية، مراجعتها وتمديدها أو نقضها، دون المساس بالقواعد المتعلّقة بالنظام العام أو المحدّدة بموجب قواعد آمرة.

المحور الرابع: الاتفاقيات الجماعية وسيلة لإبرام علاقات عمل جماعية.

لقد أدرج تشريع العمل جميع الموضوعات الإجرائية والتقنية المتعلّقة بشروط العمل وظروفه ضمن الاتفاقيات الجماعية لتشمل كافة جوانب علاقات العمل من تصنيف مهني وما يرتبط به من أُجور أساسية وتعويضات تكميلية، تحديد مقاييس العمل بما فيها توزيع ساعات العمل الأسبوعية مع تحديد مدّة العمل الخاصة بالمناصب التي تتضمن خطورةً، تحديد فترات التغيّبات والشروط المتعلّقة بعمل النساء والأحداث، تحديد فترات التجربة ومدّة الإخطار المسبق، الإجراءات المتّبعة في حالة وقوع نزاع جماعي، كيفية تنظيم التكوين المهني، الإجراءات المتبعة بشأن تعديل الاتفاقية أو إنهائها، ليستمرّ تجسيدها وإفراغها في شكل اتفاقيات جماعية مبنية أساسًا على رغبة وإرادة الأطراف المتفاوضة.

ونظرًا لدور وأهمية المفاوضات الجماعية في تنظيم مختلف جوانب علاقات العمل، فقد استحدث المشرع الفرنسي طريقة جديدة في قانون العمل الفرنسي الجديد بعنوان «المفاوضات الجماعية الإجبارية»(Négociations Annuelles Obligatoires) في المادة 1-2242 من قانون العمل، وفي حالة امتناع المستخدم عن ذلك بعد مرور اثنتي

عشر شهرًا من تاريخ انتهاء الاتفاقية السابقة، فإنّ الدخول في مفاوضات جديدة يكون آليًا بناءً على طلب من تنظيم نقابي تمثيلي، فيقوم المستخدم خلال ثمانية أيام الموالية بتبليغ المنظّمات المهنية الأُخرى، ليستدعي في غُضون خمسة عشر يومًا الموالية لطلب التنظيم النقابي(24).

أولاً: الاتفاقيات الجماعية في مستويات العمل الدولية والعربية.

الاتفاقية الجماعية اتفاق بين طرفين متعاقدين يمثّل أحدهما العمّال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلّفة بالتفاوض، ويمثّل الطرف الثاني صاحب العمل أو أصحاب العمل، للتفاوض حول شروط التشغيل والعمل وتحديدها بصورة جماعية، تُحقّق تكافؤًا في القدرة على التفاوض وتحديد جميع المسائل والجوانب المتعلّقة بعلاقات العمل، إلاّ أنّ التعريفات الخاصة بها قد تباينت باختلاف مستويات العمل الدولية والعربية.

فقد اهتمت منظمة العمل الدولية بالتفاوض الجماعي كوسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية في العمل من خلال إصدار الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلّقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 09 جوان 1948 في دورته الواحدة والثلاثين، ثم الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي المعتمدة من قِبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 01 جوان 1949 في دورته الثانية والثلاثين(25)، ثم الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلّقة بالتفاوض الجماعي، ثم التوصية الدولية رقم 143 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمّال، والتوصية رقم 163 لسنة 1981 المتعلّقة بالتفاوض الجماعي.

24 - Dominique Grandguillot, Droit Social, Gualino Lextenso Editions, Paris 2008, p 398.

- Jean Maurice Verdier, Alain Supiot, Marie Armelle Souriac, Droit du travail, volume 1 « Rapports collectifs », Op cit, p249.

- Emmmanuel Dockès , Elsa Peskine, Cyril Wolmark, Droit du travail, Dalloz, 5ème édition, Paris 2009, p 12.

25 - Jean Pelissier, alain Supiot, Antoine Jeammeaud, Droit du travail, dalloz, 23ème édition, Paris 2006, p 641.

هذه الاتفاقيات والتوصيات عرّفت الاتفاقيات الجماعية أنّها المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظّمات أصحاب العمل من جهة، ومنظّمة عمّال أو أكثر من جهة أُخرى، من أجل تحديد شروط العمل والتشغيل، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمّال، تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظّماتهم أو منظّمات العمل. بينما عرّفتها التوصية الدولية رقم 91 لسنة 1951 المتعلّقة بالاتفاقيات الجماعية أنّها «اتفاق كتابي يُبرم بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب عمل أو منظّمة أو أكثر تمثّل العمّال، أو بين ممثّلي العمّال المعنيين في حالة وجود هذه المنظّمات، يتمّ انتخابهم وتفويضهم وفق أحكام التشريع الوطني من ناحية أخرى.

في حين اهتمت منظّمة العمل العربية بالاتفاقيات الجماعية، واعتبرت المفاوضة الجماعية وسيلة لذلك باعتبارها حقًا من الحقوق النقابية في الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 التي أقرّها المؤتمر العربي المنعقد بالخرطوم في دورته السابعة في شهر مارس 1979، إذ اعتبرت المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حقًا لكلّ منظّمات العمّال وأصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة، دون تدخّل من أيّة جهة كانت، تاركةً الحرية للتشريعات الداخلية في وضع الإطار القانوني في تحديد الهدف من التفاوض الجماعي.

ثانيًا: الاتفاقيات الجماعية إطار تنظيمي جديد لعلاقات العمل الجماعية.

تُعتبر الاتفاقية الجماعية إطارًا تنظيميًا جديدًا ووسيلة جديدة لتنظيم علاقات عمل جماعية، تسمح للشركاء الاجتماعيين بتنظيم مختلف جوانب حياتهم المهنية، تُبرم على مستوى محلّي أو جهوي أو وطني، تُمثّل في مجموعها وسيلة تنافس مشروع فيما بين المؤسسات(26) لتحسين شروط وظروف العمل والأُجور(27).

26 -Martine Meunier Boffa , « Droit Social, Politique de l'emploi, politique sociale, Edition Litec Lexis Nexis, 3ème édition, Paris 2003, p 34.

-27- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، الطبعة الثانية، دار جسور للنشر، الجزائر 2006، ص 196.

لقد عرّف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية أنها اتفاق مدوّن يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدّة فئات مهنية، على أن تُبرَم ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدمين والممثلين النقابيين، أو بين مجموعة من المستخدمين ومنظّمة أو عدّة منظّمات نقابية تمثيلية للعمّال من جهة أخرى، على أن تتمتّع المنظّمات النقابية التمثيلية للعمّال في كلّ مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بصلاحيات المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل المؤسسات المستخدمة(28).

فالمنظمة النقابية تُعتبر ممثلةً داخل المؤسسة إذا كانت تضمّ أكثر من 20 % من عمّالها، و/أو لها تمثيل على الأقل 20 % في لجنة المشاركة، على أن تتمّ مشاركة العمّال في الهيئة المستخدمة إمّا بواسطة مندوبين في مستوى كلّ مكان عمل متميّز يحتوي على عشرين عاملاً على الأقلّ، أو بواسطة لجنة مشاركة تضمّ مندوبين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة(29).

أمّا بالنسبة لأصحاب العمل فيمكنه أن يحضر بمفرده أو عن طريق منظّمة نقابية لأصحاب العمل أو أيّ تمثيل آخر يضمّ أصحاب العمل، أمّا إذا كان التفاوض على المستوى الإقليمي فيُشترط في أصحاب العمل أن يكونوا ممثَّلين بمنظّمات نقابية مؤهلة تضمّ في صفوفها 20 % من أصحاب العمل المنضمّين إليها، وأن تمثّل 20 % على الأقلّ من المهن التابعة لقطاعها.

فتقوم لجان متساوية الأعضاء للتفاوض متكوّنة من عدد متساوٍ من الممثلين النقابيين للعمّال، وعدد من المستخدمين، يختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يُمثلونهُ(30)، على أن يُمثّل كلّ واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية عدد يتراوح بين 03 إلى 07 أعضاء(31). أمّا إذا كانت الاتفاقيات من درجة أعلى، فلا

-28-المادة 114 من القانون رقم 11/90، و المادة 38 من القانون رقن 14/90

-29-المادة 99 من القانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل,

-30-المادة 123 من القانون رقم 11/90.

-31-المادة 124 من نفس القانون

يمكن أن يتجاوز عدد ممثّلي كلّ طرفٍ أحد عشر عضوًا، على أن يُعيّن كلّ واحد من الطرفين رئيسًا يُعبّر عن أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده، ويصبح ناطقًا باسمه(32).

لذلك نجد المشرع الفرنسي قد قرّر حق التفاوض لإعداد الاتفاقيات الجماعية للنقابات الأكثر تمثيلاً كإطار قانوني لتفعيل وتطوير الحوار الاجتماعي، فصدر القانون المؤرخ في 20 أوت 2008 وشجّع على التمثيل النقابي في التفاوض الجماعي، على أن تمتنع النقابات الغير مُوقّعة والتي تمثل أغلبةً عن الاعتراض(33). فاحدث تغييرًا جذريًا في التمثيل النقابي والحق النقابي، لأنّ النقابات قبل سنة 2008 لم تكن تتمتّع كلّها بأهلية التفاوض إلاّ إذا كانت تنتمي لإحدى المركزيات النقابية الخمسة لِما بين المهن المدعاة «نادي الخمسة»(Club de cinq)، إلاّ أنّ القانون الجديد تراجع عن عملية الاحتكار في التمثيل النقابي، إذ اشترط فيه احترام قيم الجمهورية، الاستقلالية، الشفافية المالية، الأقدمية، استشارة القاعدة، مع أهلية التمثيل(34).

ونتيجةً لذلك تقرّر رسميًا بموجب المادة لـ 2232، في الفقرات2، و6، و12 منها أنّه لا يمكن إبرام أيّة اتفاقية جماعية إلاّ من طرف النقابات التمثيلية التي تحصّلت على ما لا يقلّ عن 30% من الأصوات في عملية الاقتراع في الانتخابات المهنية، بشرط عدم وجود معارضة من نقابات أخرى تحصّلت على ما لا يقلّ عن 50 % من الأصوات في عملية الاقتراع. ونتيجةً لذلك تكون أغلبية التمثيل محدّدة بـ 30 %، وتكون أغلبية المعارضة محدّدة بـ 50 %(35).

-32- المادة 125 من نفس القانون

33 - Jean Maurice Verdier, Alain Supiot, Marie Armelle Souriac, Droit du travail, volume **1** « Rapports collectifs », Op cit, pp 201, 207.

34 - Jean Emmanuel Ray, Droit du travail droit vivant, op cit, pp 500, 501.

35 - Emmmanuel Dockès , Elsa Peskine, Cyril Wolmark, Droit du travail, Op cit, p 493.

ثالثًا: الاتفاقيات الجماعية وسيلة تعبير جماعية.

لقد اختلفت تشريعات العمل في شقّها المتعلّق بتنظيم الاتفاقيات الجماعية في العمل من اعتبارها وسيلة من وسائل تحسين الشروط العامة للعمل وإبرام اتفاقيات العمل الجماعية، إلى اعتبارها وسيلة لتسوية منازعات العمل الجماعية، وذلك تأثرًا بالتعريف الذي أورده المشرّع الفرنسي في المادة لـ 2221 /2 من قانون العمل الفرنسي المؤرّخ في 20 أوت 2008 المعروف بـ»قانون الديمقراطية، والمدّة القانونية للعمل»(36)، بحيث اعتبر التفاوض الجماعي مجموع القواعد المتعلّقة بشروط التشغيل، التكوين المهني والعمل، وكذا الضمانات الاجتماعية(37)، على أساس أنّ التفاوض الجماعي وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية. وهوما جعل المشرّع الجزائري يولي أهمية كبيرة للاتفاقيات الجماعية، بحيث خصّص لها بابًا كاملاً في القانون رقم 90 /11 المتضمن علاقات العمل بعنوان «التفاوض الجماعي» تضمّنت أغلب فصوله الأحكام المتعلّقة بالتفاوض الجماعي على اعتباره وسيلة لإبرام الاتفاقيات الجماعية، بحيث عرّفها في المادة 114 منه أنّها اتفاق بين العمّال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلَّفة بالتفاوض، وصاحب العمل أو أصحاب العمل للتفاوض حول مجموع شروط التشغيل والعمل وتحديدهما بصورة جماعية، تمييزًا لها عن الاتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرًا واحدً أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط.

المحور الخامس: الاتفاقيات الجماعية ثمرة تفاوض جماعي.

إنّ الاتفاقية الجماعية باعتبارها وسيلة جماعية لإبرام علاقات عمل جماعية، فرغم نشأتها الاتفاقية وخضوعها تقريبًا لنفس الشروط الموضوعية التي تحكم العقود بصورة عامّة، إلاّ أنّها تتميّز عنها بشكلية الكتابة وإجراء الإشهار وفقًا لأحكام قانون

36 - Emmmanuel Dockès , Elsa Peskine, Cyril Wolmark, ibid p 12.

37-اُستحدثت المادة لـ 1221 في قانون العمل الفرنسي الجديد تعويضًا للمادة 132 - 2 بعد تعديله وإعادة تقنينه من جديد بموجب القانون رقم 2008/ 67 ابتداءٍ من 21 جانفي 2008 لتليه تعدلات أخرى فيما بعد، وذلك بطريقة تسمح بإجراء تعديلات وإضافات في مواده دون تغييرها..

علاقات العمل لأنّها يُشترط فيها قانونًا أن تُحرَّر في وثيقة يوقعها الأطراف المعنيون، ويتم إشهارها في أوساط العمّال المعنيين، مع وضع نسخة منها في مكان عمل متميّز للإطلاع عليها. فهي ثمرة اتفاق بين نقابات العمّال والمستخدِمين، وتُعتبر وسيلة قانونية تُمكّن من تحقيق مطالب اجتماعية، ترقى إلى مستوى أحكام مُلزمة دون تدخّل من المشرّع. وهو ما يُفسّر وجود قانون اتفاقي من صُنع الأطراف (38)، لكنّها تُحقّق توازنًا وتكافؤًا في المراكز التفاوضية بين العمّال والمُستخدِمين(39)، لأنّها تخضع في الأصل لنفس شروط العقد، ولكنّ، أحكامها تكتسب قوة مُلزمة بعد استنفاذ الشهر والإيداع مع التعليق في أماكن العمل، فتخلق قواعد تخضع لها كلّ عقود العمل المبرمة وفقًا لها، وتساهم في إصلاحات قانون العمل(40)، وذلك كما نبيّنه في ما يلي:

أولاً: خضوع الاتفاقيات الجماعية للأحكام القانونية.

يقتضي إبرام الاتفاقية الجماعية في العمل نفس شروط وأركان العقد العادية، إضافةً إلى شروط خاصة تتعلّق أساسا بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثّلي العمّال، على أن يكون موضوع الاتفاقية مشروعًا وغير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية، يكون هدفها تنظيم وتحسين شروط وظروف العمل ولا تمس بحقوق العمّال ومكتسباتهم، وهو ما حدّده المشرع الجزائري في المادة 15 من قانون علاقات العمل، بحيث يستلزم إعداد الاتفاقية الجماعية وجوب تحديد مجال تطبيقها الجغرافي، الإقليمي والمهني طبقًا للمادة 15 من القانون رقم 90 /11 بنصّها على أن «تُحدّد الاتفاقية الجماعية/ الاتفاق الجماعي مجال تطبيقها المهني والإقليمي، يمكن أن تخصّ فئة واحدة أو عدّة فئات اجتماعية مهنية، أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعًا محليًا أو جهويًا أو وطنيًا».

38 - Emmmanuel Dockès , Elsa Peskine, Cyril Wolmark, Droit du travail, Op cit, p 477.

39 - Ibid, pp 747, 748.

40 - Jean Pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammeaud, Droit du travail, Op cit, p 889.

يُعتبر شرط الكتابة ركنًا جوهريًا لانعقاد الاتفاقية الجماعية طبقًا للمادة 114 من قانون علاقات العمل، وذلك راجع إلى أهمية الاتفاقية واتساع نطاق سريانها. لأنّ أهمية الكتابة تظهر عند الرجوع إلى نصوص وأحكام وبنود الاتفاقية أو عند تعديلها، على أن يتمّ بعد ذلك إيداع نسخة منها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة طبقًا للمادة 126 من قانون علاقات العمل فور إبرامها قصد تسجيلها فقط لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودين في مكان مقر الهيئة المستخدمة، أو مقر البلدية، أو مقر الولاية، أو في مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية بين الولايات أو بين الفروع الوطنية.

بالإضافة إلى ضمان إيداع الاتفاقية الجماعية، يجب ضمان إعلام المعنيين بها لتوضَع تحت تصرّفهم(41)، وبصفة دائمة طبقًا لنص المادة 119 من قانون علاقات العمل بغرض ضمان التطبيق الفعّال لها ما لم يشُبها ما قد يؤدي إلى بطلانها إذا ثبت فيها ما يُخالف القانون أو التنظيم المعمول بهما مهما كانت لغتُها، على خلاف التشريعات المقارنة التي تشترط لغة البلد الرسمية لذلك. وعليه نجد المشرّع الجزائري قد الزم الطرف المستعجل بتسجيل الاتفاقية الجماعية وإشهارها فور إبرامها دون احترم لترتيب منطقي أو تسلسل منهجي في ذلك، لأنّ المشرع قدّم إجراء الإشهار على إجراء التسجيل والإيداع في المادتين 119 و126 من القانون رقم 90 /11، علمًا أنّ الإشهار هو أخر إجراء لدخول الاتفاقية حيز التنفيذ، في حين اعتبرت الغرفة الاجتماعية لدى المحكمة العليا أنّ تسجيل وإيداع الاتفاقية الجماعية ما هو إلاّ إجراء إشهار ونشر، ولا يتوقف عليه دخولها حيز التنفيذ(42).

41 - Bernard Bossu, Francois Dumont, op cit, p44.

- Martine Meunier Boffa « Droit des relations sociales du travail », Op cit, p 210.

- Dominique Grandguillot, Droit Social,Op cit, p 388.

-42- قرار المحكم العليا في الملف رقم 265975 مؤرخ في 16 جويلية 2003. المجلة القضائية العدد الثاني 2003، ص 158..

وبذلك فإنّ المشرع الجزائري قد حدّد مستويات التفاوض الجماعي، فيكون على مستوى المؤسسة ينبثق عنه إبرام اتفاقية جماعية للمؤسسة، كما يكون على مستوى قطاع النشاط الاقتصادي ينبثق عنه بدوره إبرام اتفاقية جماعية للقطاع على مستوى أعلى درجة. يتعيّن مع ذلك على الأطراف ذكر ما إذا كانت الاتفاقية مبرمة لمدّة محدودة أو غير محدودة، مع الإشارة إلى كيفية استبدالها أو نقضها حسب الحالة على أن تعالج وجوبا العناصر الخاصّة المحدّدة في المادة 120 من قانون علاقات العمل، وكلّ النقاط والمسائل التي يمكن للاتفاقية أن تتناولها بما لا يُشكّل مخالفةً للنظام العام أو ما من شأنه المساس بالأمن، أو الإضرار بمصلحة البلاد تطبيقًا لِما تضمّنتْهُ المادة 17 من قانون علاقات العمل، حين اعتبرت هذه الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية عديمة الأثر إذا كانت تؤدّي إلى تمييز بين العمّال كيفما كان نوعُه، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية، والقناعات السياسية، والانتماء إلى نقابة، أو عدم الانتماء إليها، على أن يكون التفاوض بواسطة ممثّلي العمّال أو ممثّليهم النقابيين مع مستخدم أو عدّة مستخدِمين، أو منظّمة أو عدّة منظّمات نقابية للمستخدِمين.

ثم أنّ مفتش العمل إذا لاحظ اتّفاقية جماعية أو اتفاقًا جماعيًا مخالفًا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، فيعرضه تلقائيًا على الجهة القضائية المختصّة(43).

ثانيًا: اختلاف الفقه في تبنّي معيار موحّد لتحديد طبيعتها.

تُعتبر الاتفاقية الجماعية اتفاقًا ناتجًا عن الإرادة المشتركة بين العمّال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية مع صاحب العمل أو أصحاب العمل، اختلفت الاتجاهات الفقهية في تبنّي طبيعة واحد، وهو ما نبيّنه فيما يلي:

1. الاتفاقية الجماعية عقد جماعي بمفهومها العقدي وفقًا للنظرية العقدية، لأنّ هذا المنظور هو الذي كان سائدًا لدى فقهاء القانون الخاص باعتبار الاتفاقية الجماعية عقدًا ناتجًا عن الإرادة المشتركة للطرفين المتعاقديْن يستمدّ أساسه من النظرية العامة

-43- المادة 34 من القانون رقم90 /11 المتضمن علاقات العمل

للعقد، فتخضع لنفس الشروط والأركان الموضوعية والشكلية المعروفة في أحكام القواعد العامة استنادًا إلى أحكام الوكالة والفضالة والاشتراط لمصلحة الغير، قائم على اعتبارها تصرفًا قانونيًا مُلزمًا للطرفين المتعاقديْن، تنتج عنه حقوق والتزامات، فيكون لها أثر إلزامي ناتج عن عقد جماعي يُشكّل وسيلة تعبير جماعية للعمّال.

إلاّ أنّ ما يُميّز الأثر المباشر للاتفاقية الجماعية، أنّها تسري كذلك على منظّمات نقابية لم توقّع عليها ولم تكن طرفًا أصليًا فيها ولم تتفاوض بشأن أحكامها، كما تسري كذلك على عمّال ومنظّمات نقابية عمّالية لم يوافقوا عليها كأثر مطلق وعام للاتفاقية الجماعية، وهو غير الأثر النسبي للعقد المعروف في القواعد العامة، وهو ما لا يمكن تفسيره في ظلّ النظرية العقدية التي تستلزم إمكانية فسخ أو بطلان العقد حين الإخلال بالتزام تعاقدي، بينما يكون البند أو الحكم أو الشرط المخالف للقانون باطلاً في الاتفاقية الجماعية مع إمكانية بقاء باقي الأحكام صحيحةً ما لم تُخالف القوانين والّنظام العام.

2 . الاتفاقية الجماعية "عقد . قاعدة" وفقًا للنظرية اللاّئحية لدى فقهاء القانون العام الذين يعتبرونها قانونًا مهنيًا أو " عقد . قاعدة"، على أساس أنّها تنتج آثارها حتى بالنسبة لأشخاص لم يكونوا طرفًا فيها، ولم يكونوا ممثلين طبقًا لأسلوب "التمديد" أو " الانضمام"، فيخضعون لأحكامها، ويتقيّد بها القُضاة لاعتبارها قانونًا اتفاقيًا مثل النصوص القانونية، وتكون لأحكامها نفس خصائص القاعدة القانونية من عموم وتجريد. فتُعتبر بذلك مصدرًا للقانون، تكون مبنيةً أساسًا على فكرة "النظام العام الاجتماعي" حمايةً للطرف الضعيف في علاقات العمل، تُمثّل قواعدُه الآمرة الحد الأدنى الذي لا يجوز النّزول دونه، لا تجوز مخالفته إلاّ بما يُحقّق مصلحة العامل، لأنّ المصادر الدنيا التي تتشكّل في أغلبها من الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في العمل، فهي غالبًا ما تتضمّن أحكامًا أكثر نفعًا بالنسبة للعمّال من تلك التي يتضمّنها التشريع، فتُطبَّق الأحكام الأكثر نفعًا عند وجود نزاع، ولو كانت أحكامها في مصادر أقلّ درجةً من تلك المقرّرة في اتفاقيات جماعية قطاعية أو مهنية(44)، وتُكرّس فكرة "النظام العام العادي" التي لا تُجيز كذلك مخالفة أحكام القانون مهما كان السبب(45).

44 -Jean Emmanuel Ray, Droit du travail droit vivant, op cit, p 43.

45 -G,H, Camerlynck, G,L,Caen, Droit du travail. 7ème Edition Dalloz, Paris 1975? p 32,

3.بينما اعتبرتها النظرية اللاّئحية "عقدًا مهنيًا ذا إطارتنظيمي" لأنّها تُبنى أساسا على اتفاق بين الأطراف مبني بدوره على الإرادة المشتركة لهم. فهي في الحقيقة تتجاوز مفهوم العقد إلى درجة اعتبارها قانونًا مهنيًا بينهم، وتكون لقواعده نفس خصائص القاعدة القانونية أو اللّوائح، فتكون مُلزمة لهم، وهو ما يُضفي الطابع التنظيمي عليها، فتكون عقدًا في نشأتها، وتخضع أحكامُها لنفس أحكام العقود، ولكنّ آثارها تمتدّ إلى أطرافها الموقّعين عليها وإلى أطراف أُخرى غير موقّعة عليها طبقًا لأسلوب التمديد أو الانضمام المعروف في الاتفاقيات الجماعية، المعمول به في قانون العمل الفرنسي في المادة لـ 2261 - 22(46)، تمامًا مثل أثر القاعدة القانونية، ممّا يضفي عليها طبيعة مزدوجة "عقدية. لائحية"، فترقى إلى عقد مهني يخضع لأحكامه العمّال والمستخدِمون(47)، تضع الدولة إطارها التنظيمي بواسطة التشريع، فتكتسب قوة إلزامية وتسري أحكامها على جميع العمّال التابعين لنفس المهنة أولنفس قطاع النشاط.

لذلك نجد تشريعات العمل الحديثة قد ركّزت كثيرًا على توسيع العمل بالاتفاقيات الجماعية التي هي في الحقيقة قانون مهني من صنع المعنيين، بحيث تبرز أهميتها العملية في الخضوع لأحكامها بتعزيز دور الإرادة المشتركة والحوار الاجتماعي، فيُساهم في تحقيق ديمومة واستقرارفي علاقات العمل. فتأثّر المشرّع الجزائري بما ذهب إليه الفقه الحديث، بحيث اعتبر الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مزدوجة، لأنّه من جهة اعتبرها عقدًا في المادة الثانية الفقرة الثالثة من القانون رقم 90 /03 المؤرّخ في 06 فيفري 1990 المتعلّق بمفتشيه العمل بنصّها على "..مساعدة العمّال ومستخدِميهم في إعداد الاتفاقيات الجماعية أو العقود الجماعية في العمل"، إلاّ أنّ المشرع غالبًا ما يتدخل لوضع الإطار العام للاتفاقيات الجماعية بموجب أحكام قانونية لفرض احترام شروط وإجراءات

- Jean Pelissier, alain Supiot, Antoine Jeammeaud, Droit du travail, Op cit, p 909.

46 - Martine Meunier Boffa « Droit des relations sociales du travail », Op cit, p 49.-

- Dominique Grandguillot, Droit Social,Op cit, p 209.

- Bernard Bossu, Francois Dumont, op cit, p 49.

47 - Emmmanuel Dockès , Elsa Peskine, Cyril Wolmark, Droit du travail, Op cit, p 477.

معينة، لا سيما ما يتعلّق منها بالتسجيل والإيداع مع الإشهار في أوساط جماعات العمّال(48)، لتبقى مراقبة مدى تطبيق أحكامها مع النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل لسلطة القاضي بعد إخطاره من طرف مفتشية العمل المختصة إقليميًا، ليترتّب عليها البطلان(49).

خاتمة

تكمن أهمية دراسة مكانة الاتفاقيات الجماعية أمام تراجع القانون في تنظيم علاقات العمل في معرفة الدور الذي تلعبه في تنظيم شروط العمل وتحسين ظروفه عن طريق العمل على تشجيع التشاور والتعاون، وفتح قنوات الاتصال بين العمّال وأصحاب العمل، لأنّ المفاوضة الجماعية وسيلة تعبير سلمية جماعية ومباشرة، تتوقف أساسًا على رغبة وإرادة الأطراف في الدخول في مفاوضات، على أن تكون عملية التفاوض دورية، سنوية، إجبارية وملزمة على مستوى كل مؤسسة، لأنّها تهدف إلى إبرام اتفاق جماعي منبثق عن إرادة مشتركة للتعاون والمحافظة على مصالح مشتركة، أو تهدف إلى تعديل اتفاق جماعي قائم لمسايرة الظروف الاقتصادية والاجتماعية المستجدّة بما يُحقق مصالح أكثر نفعًا من تلك التي يحققها الاتفاق السابق، وذلك عن طريق نقض الاتفاقية جزئيًا أو كليًا، أو تهدف إلى الانضمام إلى اتفاق جماعي بطلب من أطراف أو منظّمات نقابية أخرى، أو أنّها تهدف إلى تسوية منازعات جماعية في العمل عن طريق تفعيل آليات التفاوض المباشر كطريقة سلمية لتسوية المنازعات الجماعية، فيساهم الأطراف بذلك في خلق أحكام قانون اتفاقي، ووضع قواعد قانونية تلعب دورًا تكميليًا للتشريع يساهم في تكملة وتطوير القواعد التشريعية، وتلعب كذلك دورًا توجيهيًا لأنّ المشرّع غالبًا ما يتبنّاها ويكرّسها في قواعد تشريعية نظرًا لأهمية الموضوعات التي تتناولها، وضرورة تعميم أحكامها.

-48-المواد 119، 126 و 127 من القانون رقم 90 /11

-49- المادتان 134 و 135 من نفس القانون