

الاتفاقية الجماعية للعمل: عقدية التكوين تنظيمية الآثار

Collective labor agreement: contractual formation and organizational effects

محمد جبالي*

كلية الحقوق والعلوم السياسية- جامعة جيجل- الجزائر

mohammed.djabali@univ-jijel.dz

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/05/28

تاريخ الارسال: 2024/04/24

ملخص:

تكتفي التشريعات الحديثة بوضع الحد الأدنى من القواعد الحمائية، وتترك وضع القواعد التي تنظم علاقات وشروط وظروف العمل، للاتفاقيات الجماعية حسب ظروف كل مؤسسة أو قطاع النشاط، تلك الاتفاقيات التي يتم إبرامها بتوافق الإرادة بين مستخدم أو مجموعة مستخدمين أو منظمة تمثيلية لهم أو أكثر من جهة، ومنظمة تمثيلية للعمال أو أكثر من جهة أخرى، وفق القواعد العامة لإبرام العقود، ما يضيف عليها طابع تعاقدية. إلا أن هذا المنتج الاتفاقي يتضمن قواعد عامة ملزمة ومجردة، تطبق على أطرافها الحالية وعلى الأطراف المنضمة لها، كما تطبق على العقود الفردية المبرمة أو التي ستبرم مستقبلاً، مما يعطي لهاته الاتفاقيات الصبغة التنظيمية، ما يتطلب توضيح مميزات الطابع العقدي للاتفاقيات عند الإبرام، ومميزات طابعها التنظيمي عند التطبيق.

كلمات مفتاحية: الاتفاقية الجماعية. عقد العمل. الطابع العقدي. الطابع التنظيمي.

Abstract:

Modern legislation tends to establish the minimum protective rules and leave the establishment of rules governing work relations, conditions, and terms to collective agreements according to the circumstances of each institution or sector of activity. These agreements are concluded by mutual consent between an employer or a group of employees or a representative organization for them, or more than one party, and a workers' representative organization or more than one other party, following the general rules for contract conclusion, giving them a contractual character. However, this contractual product includes general, binding, and abstract rules that apply to its current parties and to parties joining it. They also apply to individual contracts concluded or to be concluded in the future, giving these agreements a regulatory nature, which requires clarifying the distinguishing features of the contractual aspect of agreements at the time of conclusion, as well as their organizational characteristics during implementation.

Keywords: Collective Agreement. Employment Contract. Contractual Nature.

مقدمة

إذا كانت علاقة العمل الفردية (عقد العمل الفردي) تربط العامل بصاحب العمل والذي بموجبه يتم تشغيل صاحب العمل للعامل، فإن الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية للعمل هي تجسيد لعلاقة العمل الجماعية (عقد العمل الجماعي) التي تربط بين مجموعة عمال أو نقابة عمال أو أكثر من جهة، وبين صاحب عمل أو جمعية أصحاب عمل من جهة أخرى، وهي عبارة عن اتفاق على تنظيم شروط وظروف العمل التي يتوجب الالتزام بها في العقود الفردية المبرمة، أو التي سوف تبرم بين صاحب العمل وبين أي عامل آخر.

غير أن الاتفاقيات الجماعية وعلى الرغم أنها نتاج عملية عقدية (تفاوضية) تقوم على أساس التراضي، إلا أن آثارها تتجاوز الأثر النسبي للعقد⁽¹⁾، وقد حولها المشرع إكسالة إنشاء قواعد قانونية عامة مجردة وملزمة، فبالعقد تنصرف آثاره إلى ذمة طرفيه على عكس الاتفاقية الجماعية التي تنشأ مراكز قانونية على غرار النصوص التشريعية والتنظيمية التي تصدرها الدولة على الأقل في بعدها المادي، تنطبق على الأطراف الموقعة عليها ومن يمثلونهم وعلى الأطراف المنضمة وغير المنضمة إليها، كما تنطبق على العقود الفردية المبرمة أو التي ستبرم في المستقبل، وتسهر على حسن تنفيذها مفتشية العمل، الجهة المخولة في الدولة للسهر على حسن تطبيق وتنفيذ الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية⁽²⁾، وتكون ملزمة للقاضي في تطبيقها، فالقاضي ملزم بالرجوع إليها من أجل الفصل في النزاع المطروح أمامه، وقد يستبعد تطبيق القانون أو التنظيم لفائدة الأحكام الاتفاقية متى كانت هذه الأخيرة أكثر نفعاً للعمال، من هنا يثور التساؤل حول ماهية طبيعتها القانونية ونوعية الآثار العقدية والتنظيمية التي ترتبها؟

ولدراسة الاتفاقية الجماعية التي هي نتاج التفاوض الجماعي، يجب أولاً توضيح ماهيتها، ثم طبيعتها القانونية، وفي الأخير الآثار العقدية والتنظيمية المترتبة عنها.

أولاً: ماهية الاتفاقية الجماعية:

أقتصر القانون الجزائري في بدايته على تعريف الاتفاقية الجماعية، ولم يعرف الاتفاق الجماعي إلا بموجب تعديل سنة 1996⁽³⁾، وكلهما يأتي كنتيجة لعملية التفاوض الجماعي، وكل ما في الأمر أن الاتفاقية الجماعية أشمل من الاتفاق الجماعي، فالأولى تتناول مجموع شروط العمل والتشغيل، أما الثاني فيعالج عنصر أو عدة عناصر محددة من تلك الشروط وقد يكون ملحق للاتفاقية، ولتوضيح ماهية الاتفاقية الجماعية يجب أولاً الإشارة إلى تعريفها، ثم بيان أطرافها، وفي الأخير تمييزها عن العقد الفردي.

1. تعريف الاتفاقية الجماعية: عرف المشرع الجزائري الاتفاقية الجماعية على أنها " اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية "، أما الاتفاق الجماعي فقد عرفه بأنه " اتفاق مدون يعالج عنصراً معيناً أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية ويمكن أن يشكل ملحقاً لاتفاقية جماعية"⁽⁴⁾.

من خلال هذين التعريفين نلاحظ ان المشرع اوضح القالب الشكلي الذي تأتي فيه الاتفاقية وهو القالب الكتابي، كما اوضح موضوعها المتمثل في شروط العمل والتشغيل، هذا التحديد معمول به في القوانين المقارنة، فالقانون الاردني يعرف عقد العمل الجماعي بأنه " اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل او الجمعية من جهة، ومجموعة عمال او النقابة من جهة اخرى" (5)، ولا يختلف الأمر في القانون الفرنسي الذي عرف الاتفاقية الجماعية على انها تدرس مجموع شروط التشغيل والعمل، اما الاتفاق الجماعي فيدرس واحد او اكثر من هاته الشروط (6)، كما عرف المشرع المصري الاتفاقية الجماعية بأنها " اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم" (7).

2. أطراف الاتفاقية الجماعية: طبقا لقانون العمل الجزائري، فإن الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية، تبرم على مستوى المؤسسة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، وعلى مستوى أعلى يمكن ان تبرم بين مجموعة مستخدمين او منظمة او عدة منظمات تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة او عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة اخرى (8)، وهي نفس الاطراف المؤهلة لإبرام الاتفاقيات او الاتفاقات الجماعية في القانون الفرنسي طبقا للمادة 1-2231L (9).

غير ان القانون الجزائري لا يشترط شكل المنظمة النقابية، على الاقل على مستوى المؤسسة المستخدمة لإبرام الاتفاقية او الاتفاق الجماعي، وإنما يكفي ممثلين نقابيين من جهة وصاحب العمل من جهة اخرى على عكس القانون الفرنسي، مراعاة منه لإمكانية عدم وجود منظمة نقابية على هذا المستوى، كما لا يشترط صفة المنظمة في جهة اصحاب العمل اذ يمكن لصاحب عمل واحد او مجموعة اصحاب عمل من ابرام الاتفاقية او الاتفاق، وقد اقر الاجتهاد القضائي وخاصة الفرنسي، إمكانية ان يمثل صاحب العمل في ابرام الاتفاقية احد العمال، ليقوم بإبرام الاتفاقية باسم ولحساب صاحب العمل (10).

غير انه يشترط الصفة التمثيلية التي يجب ان تحوزها المنظمات الممثلة للطرفين كأساس للفرز في حالة تعدد المنظمات داخل نفس القطاع او المهنة او الاقليم، وصفة تمثيلية المنظمات أعيد النظر فيها بشكل جذري من خلال القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي الجديد (11)، وتولى التنظيم تحديد كفاءات تقدير التمثيلية والمؤشرات الاحصائية الخاصة بالمنخرطين (12)، حيث تعتبر تمثيلية المنظمة النقابية بالنظر إما لبلوغ نسبة انخراط نقابي محدد، او الحصول على نسبة انتخابية محددة بمناسبة الانتخابات المهنية على مستوى الهيئة المستخدمة، بعد مرور سنة واحدة على تأسيسها القانوني، ويؤخذ في الحسبان عند تقدير تمثيلية المنظمة النقابية، الشفافية المالية لحساباتها وحيادها السياسي (13).

3. تميز الاتفاقية الجماعية عن عقد العمل الفردي: عقد العمل الفردي (علاقة العمل الفردية) ينشأ بين العامل وصاحب العمل، يلتزم بموجبه العامل أساسا بتقديم عمله، مقابل التزام صاحب العمل أساسا بدفع الاجر، بالإضافة الى علاقة التبعية التي تجعل من العامل تابع لصاحب العمل، وتنفيذ العمل وفق توجيهات وتعليمات

صاحب العمل، في حين أن الاتفاقية الجماعية تنشأ بين ممثلي العمال (منظمة نقابية للعمال أو أكثر) وصاحب عمل أو أكثر (منظمة نقابية لأصحاب العمل أو أكثر)، ولا تنشئ علاقة عمل بالمعنى السابق، ولا تولد رابطة التبعية، وتختصر وظيفتها في تحديد وتنظيم شروط العمل والتشغيل، التي يتوجب أن يلتزم بها العمال وأصحاب العمل الذين سبق أن أبرموا فيما بينهم عقود عمل فردية، كما يجب أن يلتزم بها في أي عقود عمل فردية ستبرم فيما بعد.

أي أن الاتفاقية الجماعية تكفي بوضع قواعد تخص الأجور والمنح والعلاوات والاجازات وكيفية توزيع ساعات العمل وغيرها، يتقيد بها كل عامل وصاحب عمل تشملهما الاتفاقية، وهاته القواعد لا تجد مجال لتطبيقها إلا إذا ارتبط العامل بعقد عمل فردي مع صاحب العمل⁽¹⁴⁾.

ثانياً: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية:

يعد تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية من أهم المسائل القانونية التي شغلت الفقه منذ مطلع القرن الماضي، وخاصة بعد ازدياد أهمية هذه الأخيرة وانتشارها لاعتبارها مصدراً من مصادر قانون العمل، وانقسم الفقه بمناسبة تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية إلى ثلاثة اتجاهات، منهم من يرى الاتفاقية الجماعية عبارة عن عقد، ومنهم من يرى أنها ذات طبيعة تنظيمية، والجزء الآخر يرى أنها ذات طبيعة مختلطة.

1. الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة عقدية: يرى أنصار هذا الاتجاه أن الاتفاقية الجماعية مجرد عقد مثل باقي العقود، يقوم على التراضي بين الطرفين، وما يرجح ذلك تسمية الاتفاقية بأنها "اتفاق"⁽¹⁵⁾، وما يتطلبه ذلك من دخول الأطراف المعنية في مفاوضات، يتم خلالها تقديم اقتراحات من طرف واقتراحات مضادة من الطرف الآخر، حتى تنتهي المفاوضات إلى توافق إرادتي طرفي العلاقة وقبول مضمون العقد، وبذلك تكون القواعد الناشئة عن الاتفاقية الجماعية وليدة الإرادة الحرة لطرفي العقد.

غير أن هذا التوجه وجهت له عدة انتقادات لا يمكن للنظرية العقدية تبريرها، أهمها:

- إن انصراف أثر الاتفاقية الجماعية إلى غير طرفيها يتعارض مع قاعدة نسبية أثر العقد، والتي بموجبها تقتصر آثار العقد على طرفيه ومن يمثلونهم عند التعاقد، ولا يمكن تفسير ذلك على أساس نظرية الاشتراط لمصلحة الغير، ذلك أن أساس نظرية الاشتراط لمصلحة الغير، (يقصد بالاشتراط لمصلحة الغير ذلك الاتفاق الذي يتعاقد بمقتضاه شخص باسمه مع آخر على التزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له في تنفيذها مصلحة مادية أو أدبية)⁽¹⁶⁾ لا تفسر لنا تحمل المنتفع (العامل) التزامات، غير أن العامل تقع على عاتقه حقوق والتزامات تفرضها الاتفاقية الجماعية، كما أن المنتفع لا يلتزم بالتعهد إلا إذا قبله، ومن وقت صدور القبول، غير أن العمال ملزمين بالاتفاقية من وقت نفاذها دون حاجة إلى موافقتهم⁽¹⁷⁾.

- صعوبة تفسير صفة النقابة في التعاقد، ولا يمكن لنظرية الوكالة تفسير تلك الصفة، ذلك أن أساس نظرية الوكالة لا يفسر لنا من الناحية القانونية رجوع صاحب العمل على النقابة فيما لو خالفت الاتفاقية

بعد إبرامها، كما لا يفسر رجوع النقابة على صاحب العمل أيضا، لأن دور الوكيل ينتهي بمجرد إبرام العقد، وتتصرف الحقوق والالتزامات التي يرتبها إلى الأصيل، ولا تبقى له صفة بعد ذلك⁽¹⁸⁾.

2. الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة تنظيمية: يرى أنصار هذا الاتجاه أن الاتفاقية الجماعية هي نوع من القانون أو التنظيمات الصادرة بالإستناد إلى القانون، إذ تعد أحد مصادر قانون العمل، لأن الغاية من الاتفاقية الجماعية هي وضع قواعد تفرض على عقود العمل الفردية، كما أنها تتضمن أحكاما عامة تطبق بصفة مجردة وملزمة على جميع العمال، سواء الموجودين عند إبرامها أو على أولئك الذين سينضمون للمهنة مستقبلا، كما أن الرضا غير ضروري لأنها تسري على جميع الأعضاء حتى المعارضين لها، مما يجعلها أقرب إلى القانون أو التنظيم منها إلى العقد الرضائي على الأقل بالمعنى المادي أو الموضوعي، لأن القانون من الناحية الشكلية يصدر عن السلطة الدستورية المختصة (السلطة التشريعية)، كما يعترف لشروطها بصفة النظام العام، إذ لا يجوز الاتفاق على مخالفة شروطها لأنها جاءت لحماية العمال في عقودهم الفردية من سلطة رب العمل⁽¹⁹⁾.

تحليلا لأحكام قانون علاقات العمل الجزائري تبرز الطبيعة القانونية أو التنظيمية للاتفاقية الجماعية أكثر من الطبيعة العقدية استنادا إلى كون:

- خضوع عقد العمل الفردي لأحكام الاتفاقية الجماعية، حيث هي من تحدد حقوق وواجبات طرفي عقد العمل بالإضافة إلى القانون والتنظيم⁽²⁰⁾، وتعديل هذه الحقوق والالتزامات إذا كانت الاتفاقية الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعامل⁽²¹⁾.
- خضوع النظام الداخلي لأحكام الاتفاقية الجماعية، إذ تعد الشروط الواردة فيه والتي تلغي أو تحد من حقوق العمال التي تنص عليها الاتفاقيات الجماعية لاجية وعديمة الأثر⁽²²⁾.
- تكليف مفتش العمل بالسهر على تنفيذ أحكام الاتفاقية الجماعية، وبممارسة سلطة رقابية مزدوجة، سواء رقابة المشروعية من حيث مدى ملاءمتها للتشريع والتنظيم المعمول بهما⁽²³⁾، أو من حيث الرقابة على حسن التنفيذ عن طريق تحرير محاضر المخالفات في حالة عدم الامتثال لأحكام الاتفاقية الجماعية⁽²⁴⁾.
- إيداعها كتابة ضبط المحكمة المختصة حتى تكون نافذة، وحتى يتمكن القاضي من الرجوع إليها عند الفصل في أي نزاع بين الطرفين⁽²⁵⁾.
- اعتبار كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقية الجماعية من مخالفات تشريع العمل، ويعاقب عليها طبقا لأحكام القانون 11/90⁽²⁶⁾.

غير أن الاتجاه القائل بالطبيعة التنظيمية للاتفاقية الجماعية لم يسلم أيضا من الانتقاد، كونه مجرد الاتفاقية الجماعية من كل صفة عقدية، وفي هذا انكار لبعض الحقائق الثابتة كون الاتفاقية الجماعية في تكوينها ناتجة عن مفاوضات وتراضي الطرفين.

3. الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مختلطة: تقاديا للانتقادات السابقة لكلا النظريتين اتجاه رأي آخر الى اعتبار الاتفاقية الجماعية ذات طبيعة مختلطة، لأنه وإن كان للاتفاقية الجماعية من الصفات ما يجعلها تقترب من القواعد التنظيمية، فإن لها أيضا من الصفات ما يجعلها تقترب من الطبيعة العقدية⁽²⁷⁾.

إذ يجب التمييز بين الاتفاقية الجماعية من حيث ابرامها ومن حيث آثارها، فهي في ابرامها عقد كسائر العقود تنطوي على توافق الارادتين، ولها طبيعة عقدية خالصة في هذه المرحلة، وتخضع للقواعد الخاصة بإبرام وتفسير وتنفيذ العقد، أما من حيث آثارها فإن لها الصفة التنظيمية لما تتصف به قواعدها من عمومية وتجريد وإلزام، وذلك على اعتبار أن المشرع نفسه قد فوض الطرفين الاتفاق على قواعد عامة مجردة وملزمة لتنظيم شروط العمل⁽²⁸⁾، فالاتفاقية الجماعية هي عقد عادي من حيث ابرامها، ولكنها تنشئ قواعد قانونية بالمعنى المادي من حيث آثارها، فهي عقيدة التكوين قانونية الآثار.

ثالثا: الآثار العقدية والتنظيمية للاتفاقية الجماعية:

كما رأينا سابقا فإن الاتفاقية الجماعية من حيث انعقادها يغلب عليها الطابع العقدي، أما من حيث آثارها فإنه يغلب عليها الطابع التنظيمي، وهي ترتب آثار في ذمة الاطراف الاصلية، او الاطراف التي تنظم اليها، كما يكون لها آثار على عقود العمل الفردية من عدة جوانب.

1. الآثار المرتبطة بالطابع التعاقدية للاتفاقية: الاتفاقية الجماعية هي ثمرة تبادل تراضي الاطراف المتعاقدة، وتنتج آثار العقد طبقا للقواعد العامة، سواء ما تعلق بوجود احترام وتنفيذ الاتفاقية، او ما تعلق بإمكانية اللجوء الى القضاء للحصول على تنفيذ مقتضياتها حال امتناع أحد الاطراف عن التنفيذ، عن طريق رفع دعاوى فردية او جماعية.

أ) التنفيذ النزيه للاتفاقية: الاتفاقية الجماعية تنشأ علاقة بين الاطراف المتعاقدة تفرض احترام الحقوق والواجبات الناشئة عنها⁽²⁹⁾، كما تلزم تلك العلاقة ضرورة احترام مقتضيات الاتفاقية، وعدم القيام بأي عمل يعيق التنفيذ النزيه للاتفاقية⁽³⁰⁾، وعدم الالتزام يعرض صاحبه الى المسألة عن طريق دعوى عدم التنفيذ التي تمتلكها الأطراف الاخرى، باعتبار صفتها كطرف موقع، تأسيسا على احكام قانون علاقات العمل⁽³¹⁾.

صفة الطرف الموقع تمنح عددا من الصلاحيات المتعلقة بإدارة الاتفاقية، مثل المشاركة في مختلف اللجان المشتركة التي تنشؤها الاتفاقية، والمشاركة في المفاوضات التي تتعلق بالتعديلات التي يمكن أن تلحق بالاتفاقية، أو طلب النقص الجزئي أو الكلي، أو إبرام ملاحق لهاته الاتفاقية⁽³²⁾.

باعتبار الاتفاقية الجماعية اتفاق " مفتوح " يتيح فيه المشرع إمكانية انضمام أشخاص أو منظمات أخرى متى أرادت ذلك طبقا للقانون الجزائري⁽³³⁾، وكذلك طبقا للقانون الفرنسي⁽³⁴⁾، وهو ما ينتج عنه صنف آخر من الأطراف، فبالإضافة للأطراف الأصلية الموقعة توجد أطراف أخرى منضمة، هاته الأخيرة تخضع لنفس الحقوق وتحمل بنفس الواجبات، فالاتفاقية الجماعية تلزم كل من وقع عليها أو أنضم اليها⁽³⁵⁾، مقتضى تفرقه مختلف القوانين المقارنة⁽³⁶⁾، كما أقره منذ مدة الرأي الاستشاري لمجلس الدولة الفرنسي حين تمت استشارته حول أثر

الانضمام الى اتفاقية جماعية للعمل، وماهي حقوق وسلطات الطرف المنضم بالنسبة للأطراف الموقعة، فكان موقفه أن الأطراف المنظمة تعتبر كأطراف في الاتفاقية المعنية، وأن الانضمام لا يكون إلا كليا، فالاتفاقية تشكل مجموعة تضم حقوق والتزامات متبادلة غير قابلة للفصل، وبالنتيجة يمكن للطرف المنضم استعمال الحق في نقض الاتفاقية، أو طلب مراجعتها ضمن الأشكال المحددة في الاتفاقية⁽³⁷⁾.

وعليه فالطرف المنضم له امكانية التداول في اللجان المتساوية الأعضاء، والمشاركة في تسيير الهيئات التي تنشؤها الاتفاقية، والمشاركة في المفاوضات التي تتعلق بالتعديل أو المراجعة، فهو يتمتع بكل ما يتمتع به الطرف الموقع ابتداء، ونشير الى أن الانضمام يكون كليا وغير مقيد بشروط، ولا يكون له أثر إلا اعتبارا من تاريخه، غير أن النقابة التي انضمت الى اتفاقية لم توقع عليها تكون مقبولة للطعن في تطبيقها للفترة السابقة على انضمامها⁽³⁸⁾.

وكون الاتفاقية الجماعية منشئة في بعدها التعاقدية لعلاقة التزام بين الأطراف، فإن السؤال الذي يطرح هو ما إذا كانت المنظمات النقابية الموقعة وحدها من يستطيع الاستفادة من تطبيق النصوص الاتفاقية التي تحسن الوسائل المخصصة لتمثيل العمال أو تحسين ممارسة الحقوق النقابية دون المنظمات النقابية الاخرى غير الموقعة؟ في هذا الاتجاه ولاعتبارات احترام مبدأ المساواة بين المنظمات النقابية، أقر الاجتهاد القضائي أن المنظمات النقابية غير الموقعة أو غير المنظمة لا يجوز حرمانها من المزايا المنصوص عليها في اتفاقية جماعية من حيث الحقوق النقابية بسبب غياب التوقيع أو العضوية⁽³⁹⁾.

فالشروط الاتفاقية المتعلقة بممارسة الحق النقابي ووسائل تمثيل العمال تنطبق تلقائيا على الجميع، هذه النتيجة ترتبط أساسا بالطابع التنظيمي للاتفاقية الجماعية، وهذا التوجه لا يمكن ان يؤدي بنا الى استنتاج مفاده تجريد الموقعين أو الأعضاء المنظمة من أي امتياز متعلق بالعلاقات الاجتماعية، فكما رأينا فان أطراف الاتفاقية تمارس وحدها بعض الحقوق المتعلقة بإدارة الاتفاقية أو تفسيرها أو نقضها أو مراجعتها⁽⁴⁰⁾.

ب) دعاوى الأطراف المتعاقدة: تطبيقا لأحكام قانون علاقات العمل فإنه يجوز للأشخاص الذين يربطهم اتفاق جماعي أن يرفعوا أية دعوى فردية تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها بالإضافة الى التعويضات المترتبة عن خرق الاتفاق⁽⁴¹⁾، وهو ما يؤكد الاجتهاد القضائي⁽⁴²⁾، كما يجوز للعامل أن يثير أمام المحكمة الاجتماعية كل صعوبة تتعلق بتفسير إتفاقية جماعية طالما كان ذلك متزامنا مع الدعوى الفردية التي رفعها فيما يتعلق بتنفيذ عقد عمله، فالمحكمة الاجتماعية مختصة بالنظر في تفسير الاتفاقية الجماعية لما تكون ضرورية للفصل في النزاع المعروض عليها، كما أنها مختصة بالنظر في المسألة الأولية المتعلقة بتفسير اتفاقية جماعية يرفعها القاضي الاداري في إطار نزاع بين العامل وصاحب العمل⁽⁴³⁾.

تجدر الإشارة الى أن النزاع الذي ينطوي حله على تفسير اتفاقية جماعية يحتفظ بطابعه الفردي إذا رفعه عامل لمصلحته الفردية، حتى لو كان حله يهم جميع العمال الذين يخضعون لمجال تطبيق الاتفاقية الجماعية⁽⁴⁴⁾، كما أن الدعوى لا تفقد طابعها الفردي بسبب أن عديد الأجراء لنفس المستخدم يمارسون دعاوى

تهدف لنفس الموضوع، ويمكن أن يستفيد باقي العمال من حلها⁽⁴⁵⁾، على العكس من ذلك فإنه إذا قام العامل بالاحتجاج على تطبيق اتفاقية جماعية لصالح جميع العمال فإن الدعوى ليست ذات طبيعة فردية⁽⁴⁶⁾، كما يمكن لمنظمة نقابية أن تباشر دعاوى أمام القضاء لصالح أعضائها دون توكيل خاص⁽⁴⁷⁾، فالمنظمة النقابية يمكن أن تحل محل عامل ينتمي الى صفوفها لمباشرة الدعوى باسمه، ويشترط القانون الفرنسي أن يتم إبلاغه وعدم اعتراضه، وهنا نكون أمام دعوى فردية تمت مباشرتها نقابيا.

كما تسمح أحكام قانون علاقات العمل للتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، أن تباشر كل دعوى جماعية ناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح أعضائها، أو لحسابها، من أجل الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها⁽⁴⁸⁾، كما يعطي قانون ممارسة الحق النقابي للمنظمات النقابية حق التقاضي أمام الجهات القضائية المختصة في كل الوقائع التي لها علاقة مع هدفها، لاسيما تلك التي تمس بمصالح المنظمة النقابية والمصالح الجماعية والفردية لأعضائها⁽⁴⁹⁾، وهي نفس الامكانية المتاحة للنقابات المهنية في القانون الفرنسي⁽⁵⁰⁾.

تجدر الإشارة الى ان الدعاوى التي يتم تأسيسها على نص المادة 129 من قانون علاقات العمل 11/90 والتي تهدف عادة الى تفسير او تطبيق الاتفاقية الجماعية لا يمكن رفعها الى من طرف المنظمات النقابية الموقعة عليها أو المنظمة اليها، على عكس الدعاوى التي يتم تأسيسها على نص المادة 44 من قانون ممارسة الحق النقابي 02/23 والتي تهدف الى الدفاع عن مصالح المنظمة النقابية او المصالح الجماعية والفردية لأعضائها، مثل الدفاع عن الحقوق النقابية الجماعية (الحق في الاضراب، الحق في التفاوض)، او الحقوق الفردية (التسريح لأسباب اقتصادية، الامن والحماية داخل أماكن العمل)، فإن مباشرتها يتم من طرف أي منظمة نقابية بمجرد اكتسابها الشخصية المعنوية.

2. الآثار المرتبطة بالطابع التنظيمي للاتفاقية: يعطي القانون للاتفاقية الجماعية إمكانية ترتيب آثار ذات طابع تنظيمي لاحتوائها على قواعد ملزمة عامة ومجردة، تطبق على العقود الذي يشملها نطاق تطبيقها، هاته الآثار يمكن إجمالها في الأثر التلقائي، والأثر الفوري، والأثر الإلزامي.

(أ) الأثر التلقائي للاتفاقية الجماعية: يقصد بالأثر التلقائي للاتفاقية الجماعية، أن بنود هذه الأخيرة تنطبق على عقود العمل الفردية بمجرد استقاء شروط تطبيقها، دون الحاجة الى أي إجراء قانوني آخر، ويجد هذا الأثر أساسه القانوني في أحكام قانون علاقات العمل التي جاء فيها " تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت اليها وتطبق على عمالها، إلا اذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم"⁽⁵¹⁾، كما أن نفس القانون ينص على أنه يتم تعديل عقود العمل إذا كانت الاتفاقيات الجماعية تملي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل⁽⁵²⁾، كما يجد أساسه في القانون الفرنسي ضمن نص المادة 1-2254L⁽⁵³⁾.

فليس من الضروري القيام بإجراء قانوني آخر لتفعيلها في مواجهة علاقات العمل الفردية الخاضعة لها، وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية على ذلك بوضوح حين اعتبرت أن تنفيذ الشروط الاتفاقية لصالح الأجراء لا يمكن أن يكون مسبوق أو خاضع لإبرام أي معاملة فردية⁽⁵⁴⁾، مثل هذه المعاملات تعتبر باطلة، فالبنود المخالفة في عقد العمل الفردي تعتبر كأنها غير مكتوبة وتحل محلها تلقائيا الأحكام الأكثر نفعا في الاتفاقية الجماعية⁽⁵⁵⁾.

هاته الآلية على المستوى الفني تؤدي الى استبعاد بطلان العقود الفردية المخالفة، إذ يظل عقد العمل الفردي قائما، على الرغم من أنه يحتوي على بنود تتعارض مع الاتفاقية الجماعية، ويتم فقط تحديد شروطه الأقل نفعا طالما ظلت الاتفاقية الجماعية سارية المفعول⁽⁵⁶⁾، إذ أن الأمر لا يعني إدراج الشروط الاتفاقية في عقد العمل الفردي، كما لا يعني إضافة الاتفاقية الجماعية الى تلك العقود، ذلك أن النظام القانوني لنقض الاتفاقية الجماعية يدل على عدم الإدراج أو الإضافة، إذ قد يفقد العامل عندئذ الاستفادة من بنود الاتفاقية التي تم نقضها في حالة إبرام اتفاقية إستبدال، وإنما كل ما في الأمر أن الأثر التلقائي للاتفاقية الجماعية يتكون من إستبدال مؤقت لشروط العقد التي تتعارض معها بنود الاتفاقية⁽⁵⁷⁾.

(ب) الأثر الفوري للاتفاقية الجماعية: يقصد بالأثر الفوري للاتفاقية الجماعية، أنه اعتبارا من تاريخ نفاذها لا تطبق على العقود الفردية التي سيتم إبرامها بعد دخولها حيز التطبيق فقط، وإنما أيضا على العقود التي هي في طور التنفيذ، والتي تم إبرامها قبل دخول الاتفاقية حيز التطبيق، وتجدر الإشارة أنه يمكن للأطراف الموقعة أن توجّل دخول الاتفاق حيز التطبيق، كما يمكنها أن تقرر دخوله حيز التنفيذ حتى قبل ايداعه. نشير أن الاجتهاد القضائي الجزائري لم يجعل من ايداع الاتفاقية لدى أمانة كتابة ضبط المحكمة المختصة مناط لدخولها حيز التنفيذ، وأعتبر ذلك مجرد اجراء للإشهار ولا يتوقف عليه دخولها حيز التطبيق، وعدم الايداع لا يؤثر ولا يعرقل تطبيقها⁽⁵⁸⁾.

(ج) الأثر الإلزامي للاتفاقية الجماعية: يقصد بالأثر الإلزامي للاتفاقية الجماعية، تلك القوة الملزمة للقواعد التي يتم التفاوض بشأنها على عقود العمل الفردية، فأطراف عقد العمل الفردي ما لم تكون هناك بنود أكثر نفعا في العقد، ملزمون بالامتثال لمتطلبات البنود الاتفاقية⁽⁵⁹⁾، فالقواعد الاتفاقية في الواقع تهدف الى توحيد شروط وظروف العمل، ما يعني أنها مفروضة على جميع عقود العمل الفردية، غير أن الشروط التعاقدية الأكثر نفعا للعامل تقلت من الأثر الإلزامي للاتفاقية الجماعية، فالقانون على احتمال أن يتضمن العقد الفردي أحكام أكثر نفعا من الاتفاقية الجماعية، أراد أن يعطي للمصلحة الفردية مجال أكبر لتأكيد وجودها.

يبدو على هذا النحو أن الاتفاقية الجماعية وسيلة لترقية حقوق العمال، فهي تعمل على تحسين شروط وظروف العمل، فأحكامها ملزمة وتطبق على العقود الفردية فيما يخص جوانبها السلبية التي تكون أقل نفعا للعامل، دون الجوانب الايجابية التي تكون أكثر نفعا، غير أن الاتفاقية الجماعية يمكن أن تكون مصدر

لالتزامات تفرض على العمال، فشرط عدم المنافسة او شرط التنقل في ظل سكوت العقد الفردي، هل يمكن أن تطبق الاتفاقية الجماعية على العامل رغم أنها مصدر لقيود اضافية؟

في هذا المجال يجيب الاجتهاد القضائي بالإيجاب، وبالنتيجة فصل الأثر الالزامي للاتفاقية الجماعية عن منطق تحسين وضع العامل في العلاقة التعاقدية التي تربطه بصاحب العمل، فالالتزامات المفروضة على العامل بموجب اتفاقية جماعية قابلة للتطبيق في مواجهته، في حالة عدم الاشارة اليها في عقد العمل الفردي بمجرد إبلاغه بوجود اتفاقية جماعية قابلة للتطبيق وإمكانية الاطلاع عليها⁽⁶⁰⁾.

من زاوية أخرى، عند استيفاء شروط إخضاع علاقة العمل الفردية للاتفاقية الجماعية يكون بمقتضاها لصاحب العمل والعامل حقوق وواجبات متبادلة باعتبارهما محل تطبيق الاتفاقية، ولكن السؤال الذي يثور، هل يمكن لصاحب العمل او العامل أن يحررا نفسيهما بشكل فردي من وضعهما هذا وتفاذي الأثر الالزامي للاتفاقية الجماعية؟

فمن جهة صاحب العمل، هل انسحابه من منظمة نقابية للمستخدمين موقعة على الاتفاقية الجماعية، تطبيقا لمبدأ الحرية النقابية، يؤدي الى تخلصه من الأثر الالزامي لبنودها؟ لا يوجد اي نص في القانون الجزائري يمكننا أن نستشف منه موقف المشرع الجزائري من هذا السؤال، على عكس القانون الفرنسي الذي أورد نص صريح في الموضوع، حيث اعتبر أن صاحب العمل الذي يستقيل من منظمة نقابية موقعة، بعد التوقيع على الاتفاقية يظل ملزما بها⁽⁶¹⁾.

فعدم قدرة الانسحاب على إخراج صاحبه من مجال تطبيق الاتفاقية يمنع التلاعب من جهة، ويعزز الأثر الملزم للاتفاقية الجماعية من جهة أخرى، فانطباق الاتفاقية مرتبط بصفة غير قابلة للانفصال بكل عضو منظمة مستخدمين موقعة على الاتفاقية، كما يبقى صاحب العمل المستقيل خاضع للاتفاقات المبرمة بعد الانسحاب عندما تكون ناشئة عن تطبيق الاتفاق الذي ظل خاضعا له⁽⁶²⁾، غير انه غير ملزم بالملاحق المعدلة لها التي يتم ابرامها لاحقا وغير المرتبطة بها⁽⁶³⁾.

أما من جهة العامل، فإنه يمكن النظر للموضوع من زاويتين، من حيث الزاوية الاولى، فهل يمكن للعامل ان يتحرر من الأثر الالزامي للاتفاقية عن طريق التنازل عن المزايا الاتفاقية؟ في قانون العمل وضعية التبعية التي يتواجد فيها العامل تتطلب حمايته بما في ذلك من نفسه لأنه تابع، في هذا الوضع فإن التنازل عن تطبيق اتفاقية جماعية هو امكانية يجب استبعادها مهما كان وقت حدوثها، فالاجتهاد القضائي يستبعد كل تنازل عن مزايا ذات أصل اتفاقي⁽⁶⁴⁾.

فتتنازل العامل عن تطبيق الاتفاقية الجماعية في كل الفرضيات خالي من كل فعالية، والاجتهاد القضائي الذي أنكر صحة التنازل أسس ذلك على صفة النظام العام التي ترتبط بها البنود الاتفاقية التي تحدد المزايا المعنية بالتنازل، وبالنتيجة بطلان تنازل العامل عن حق من النظام العام المطلق، فالإرادة الوحيدة للأطراف

تكون عاجزة عن الافلات من النظام العام الاجتماعي الذي ينتج بالضرورة عن الظروف التي يتم فيها إنجاز العمل⁽⁶⁵⁾.

فالمزايا التي يوفرها الطريق الاتفاقي مستبعدة من التنازل أثناء تنفيذ العقد⁽⁶⁶⁾، ولا يمكن لصاحب العمل الاحتجاج بتنازل صريح من العامل، هذا التوجه الذي يقر عدم فعالية تنازل العامل يحافظ على الآثار القانونية للاتفاقية الجماعية، والقول بخلاف ذلك يمكن أن يؤدي الى إفراغ الاتفاقية من قوتها التنظيمية أو أثرها الإلزامي، ويكون بذلك لصاحب العمل بعد حصوله على تنازل جميع العمال امكانية تحرير نفسه من تطبيق اتفاقية جماعية خاضع لها قانونا.

أما من الزاوية الثانية فإننا نتساءل عن امكانية العامل التحرر من الأثر الإلزامي عن طريق رفض الامتثال للاتفاقية؟ مناقشة الموضوع لا يكون إلا في حالة الشروط الأقل نفعا للعامل من تلك الموجودة في عقد العمل الفردي، ذلك أن الشروط الأكثر نفعا تعتبر مزايا ورأينا عدم امكانية التنازل عنها، للإجابة على ذلك يرى بعض الفقه أن عقد العمل الفردي يشكل المعقل الأخير الذي يلجأ اليه العامل من أجل الخروج من مجال تطبيق القاعدة الاتفاقية، وبالتالي التحرر من الأثر الإلزامي للاتفاقية، فالعقد يمثل السد الأخير الذي يمكنه حماية العامل من أي إجراء جماعي أقل نفعا يتعارض مع أرائته⁽⁶⁷⁾.

ف عناصر عقد العمل لا يمكن تعديلها في الاتجاه السلبي (أقل نفعا للعامل) إلا بموافقة العامل، وأتجه الفقه القضائي الى اعتبار الأجر أحد عناصر عقد العمل الذي لا يمكن تعديله دون موافقة العامل، بغض النظر عن الطابع الأكثر ملائمة للتعديل الذي تم إجراؤه⁽⁶⁸⁾، فدخل اتفاقية جماعية حيز التنفيذ لا يمكنها تغيير الأجر التعاقدية، غير أن إمكانية مراجعة طرق تحديد الأجر المنصوص عليها في اتفاقية جماعية لا تتطلب موافقة العامل في حالة عدم وجود شرط تعاقدية بشأن الموضوع⁽⁶⁹⁾، ف قدرة العامل على الاستفادة من عقده لرفض تطبيق أحكام الاتفاقية الجماعية تعتمد على تحديد العناصر التي تنتمي الى المجال التعاقدية، وتكون أقل نفعا له.

الخاتمة:

هذه الدراسة انصبت على الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية وأثارها العقدية والتنظيمية، باعتبارها أحد أهم مصادر قانون العمل، فهي تشكل الاتفاق التفاوضي الذي يتوصل من خلاله الاطراف (العمال ولأصحاب العمل) الى تنظيم الأحكام التي تؤثر شروط وظروف العمل والتشغيل، داخل المؤسسة او على مستوى المهنة، او على مستوى النطاق الاقليمي او الوطني، ومن خلالها توصلنا الى النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

* للاتفاقية الجماعية طابع خاص يتردد بين الطابع التعاقدية والطابع التنظيمي، إذ يغلب على تكوينها الطابع التعاقدية وما يتطلبه من مفاوضات وتراضيات بين الاطراف، وتخضع في قواعد تفسيرها وتنفيذها للقواعد

العامة في القانون المدني، ويغلب على الآثار الناتجة عنها الطابع التنظيمي، فهي تتضمن قواعد عامة مجردة وملزمة، تخضع لها الاطراف الموقعة عليها والمنظمة اليها وغير المنظمة كخضوعها للقواعد القانونية متى توافرت شروط انطباقها.

* الطبيعة العقدية للاتفاقية الجماعية تتيح لأطرافها رفع أي دعوى (فردية او جماعية) تهدف الى تفسير او تطبيق البنود المتفق عليها أمام الجهات القضائية المختصة.

* يحق للأشخاص الذين يربطهم اتفاق جماعي ان يرفعوا أية دعوى فردية تهدف الى الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها، بالإضافة الى التعويضات الممكنة، كما يحق للمنظمات رفع أي دعوى جماعية لصالح أعضائها او لحسابها من أجل الحصول بتنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

* بنود الاتفاقية تطبق على عقود العمل الفردية بمجرد دخولها حيز التطبيق بقوة القانون دون حاجة الى أي اجراء قانوني آخر مالم يتضمن العقد الفردي أحكاما أكثر نفعا للعمال طبقا للأثر التلقائي للاتفاقية الجماعية.

* أن بنود الاتفاقية تطبق ليس فقط على العقود الفردية المستقبلية، وإنما على العقود التي أبرمت قبل دخولها حيز التنفيذ طبقا للأثر الفوري للاتفاقية.

* تمتع القواعد الاتفاقية بالقوة الملزمة بالنسبة لعقود العمل الفردية كونها تهدف الى توحيد شروط العمل والتشغيل طبقا للأثر الالزامي للاتفاقية، ولا يفلت من ذلك إلا القواعد التعاقدية الأكثر نفعا لحماية للمصلحة الفردية.

* الأثر الالزامي للاتفاقية الجماعية يمكن أن يجعل الاتفاقية مصدر لقيود وأعباء تفرض على العامل في حالة عدم الاشارة اليها في عقد العمل الفردي.

* الأثر الالزامي للاتفاقية الجماعية من آثاره جعل العامل في وضع لا يمكنه معه التنازل عن المزايا المقررة له طبقا لوضعية التبعية التي يوجد فيها.

التوصيات:

* وجوب توضيح الآثار الناجمة عن انضمام منظمات المستخدمين أو العمال الى اتفاقية قائمة، عن طريق توضيح حقوق وواجبات الطرف المنضم بشكل دقيق.

* وجوب توضيح القانون الجزائري للآثار المترتبة عن انسحاب نقابة موقعة للمستخدمين من الاتفاقية، كما هو موجود في القوانين المقارنة، تفاديا لأي تلاعب، وجعل الانسحاب ليس من آثاره إخراج صاحبه من مجال تطبيق الاتفاقية.

* الإدخال في نظامنا القانوني لآلية تمديد الاتفاقية الجماعية، عن طريق تمديد تطبيق الاتفاقيات الجماعية الى مؤسسات او قطاعات متشابهة بموجب قرارات تنظيمية يصدرها الوزير المكلف بالعمل بعد استشارة المنظمات التمثيلية في المؤسسات والقطاعات المعنية، كما هو عليه الامر في القوانين المقارنة.

* العمل على نشر وتشجيع ثقافة التقاضي في مجال العلاقات الجماعية للعمل، إذ لم يتضمن الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية، المنشور بالمجلة القضائية للمحكمة العليا منذ سنة 1989 إلا على 03 قرارات فقط حول الاتفاقيات الجماعية.

الهوامش:

¹ الأثر النسبي للعقد يقتضي أن تنصرف آثار العقد إلى ذمة طرفيه كقاعدة عامة، وهو الأثر المعبر عنه في المادة 108 من القانون المدني الجزائري.

² المادة 02، قانون رقم 03/90، مؤرخ في 06 فيفري 1990، يتعلق بمفتشية العمل، ج ر عدد 06، لسنة 1990، معدل ومتمم.

³ قارن المادة 114 في صياغتها الأصلية سنة 1990، وصياغتها الناتجة عن التعديل الذي أدخل بموجب الأمر رقم 21/96، مؤرخ في 09 جويلية 1996، المعدل والمتمم للقانون رقم 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 43، لسنة 1996.

⁴ المادة 114 فقرة 01 و 02، قانون رقم 11/90، مؤرخ في 21 افريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، لسنة 1990، معدل ومتمم.

⁵ المادة 11/02، قانون رقم 08 لسنة 1996، المتضمن قانون العمل الاردني الجديد.

⁶ Article L.2221-2, Code du Travail Français, «La convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières mentionnées à l'article L. 2221-1, pour toutes les catégories professionnelles intéressées.

L'accord collectif traite un ou plusieurs sujets déterminés dans cet ensemble.»

⁷ المادة 152، قانون رقم 12 لسنة 2003، المتعلق بإصدار قانون العمل المصري.

⁸ المادة 114، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

⁹ Article L.2231-1, Code du Travail Français, «La convention ou l'accord est conclu entre :

– d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

– d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs, ou toute autre association d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement.»

¹⁰ C. cass, Chambre Soc, N° 07 60 093, du 30 janvier 2008, «qu'il ressort des énonciations du jugement qu'en sa qualité de directrice de la maison de retraite Mme X... bénéficiait d'une large délégation d'autorité et avait notamment négocié avec les syndicats représentatifs et paraphé le protocole d'accord préélectoral signé en vue de l'élection des délégués du personnel à laquelle elle se portait candidate;»

¹¹ القانون رقم 02/23، مؤرخ في 25 افريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، لسنة 2023.

¹² المرسوم التنفيذي رقم 359/23، مؤرخ في 17 اكتوبر 2023، يحدد كفاءات تقدير تمثيلية المنظمات النقابية ومضمون المؤشرات الاحصائية الخاصة بمنحطيتها، ج ر عدد 67، لسنة 2023.

¹³ المادة 68 و 69، من القانون رقم 02/23، المذكور سابقا.

¹⁴ أحمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 2006، ص317.

¹⁵ انظر المادة 114، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

¹⁶ انظر المادة 116، الأمر رقم 58/75، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر عدد 78، لسنة 1975، معدل ومتمم.

¹⁷ عبد الوهاب برتيمية، المفاوضة الجماعية كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، اطروحة دكتوراه علوم، قانون خاص، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2013، ص 125 و 126.

¹⁸ أحمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، مرجع مذكور سابقا، ص318.

¹⁹ مرجع نفسه، ص319.

²⁰ المادة 03/08، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

²¹ المادة 62، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

²² المادة 78، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

²³ المادة 134، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

²⁴ المادة 130، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

²⁵ المادة 126، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

²⁶ المادة 153، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

²⁷ رجب البراوي، الوجيز في علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، 2005، ص 216.

²⁸ أحمد عبد الكريم ابو شنب، شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات، مرجع مذكور سابقا، ص320.

²⁹ المادة 127، قانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

³⁰ Article L.2262-4, Code du Travail Français, op.cit. «Les organisations de salariés et les organisations ou groupements d'employeurs, ou les employeurs pris individuellement, liés par une convention ou un accord, sont tenus de ne rien faire qui soit de nature à en compromettre l'exécution loyale...»

³¹ المادة 128 و 129، قانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

³² NADAL Sophie, Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions, Répertoire de droit du travail, Dalloz, janvier 2015, p. 60.

³³ المادة 116، قانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

³⁴ Article L.2261-3, Code du Travail Français, op.cit. «Peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement...»

³⁵ المادة 127، قانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

³⁶ المادة L.2261-4، قانون العمل الفرنسي.

³⁷ Conseil d'État, Avis N° 270.392, du 30 octobre 1956, <https://www.conseil-etat.fr>, «...Le syndicat qui a apporté après coup son adhésion à une convention collective de travail doit être

regardé comme partie à ladite convention ; que l'adhésion dont s'agit ne peut dès lors être que totale, la convention formant un tout qui comporte des droits et des obligations réciproques indissociable ; que, pour les mêmes raisons, le syndicat adhérent peut faire usage de la faculté de dénoncer la convention ou de demander sa révision dans les formes prévues par la convention elle-même...»

³⁸ C. cass, Chambre Soc, N° 90 22 043, du 07 avril 1993, Bulletin civile, N° 04, Avril 1993, 5^{eme} partie, N°114, p.79 «Attendu, d'autre part, que l'adhésion desdits syndicats n'a produit son effet qu'à partir de sa date ; que ces syndicats demeuraient donc recevables à contester l'application des accords collectifs depuis le 1er avril 1988 (date d'application de la convention collective) et jusqu'à leur adhésion;»

³⁹ C. cass, Chambre Soc, N° 98 23 078, du 29 mai 2001, Bulletin civile, N° 05, mai 2001, 5^{eme} partie, N°185, p.146 «...les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical dans les entreprises ou les institutions représentatives du personnel sont applicables de plein droit à tous et en particulier aux syndicats représentatifs sans qu'il y ait lieu de distinguer entre ceux qui ont signé ou adhéré à la convention ou à l'accord collectif et ceux qui n'ont pas signé la convention ou l'accord collectif et ceux qui n'y ont pas adhéré;»

⁴⁰ NADAL Sophie, Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions, op.cit. p. 64.

⁴¹ المادة 128، قانون رقم 11/90، المذكور سابقاً، وهي تطابق المادة 12-2262-L، من قانون العمل الفرنسي

«Les personnes liées par une convention ou un accord peuvent intenter toute action visant à obtenir l'exécution des engagements contractés et, le cas échéant, des dommages-intérêts contre les autres personnes ou les organisations ou groupements, liés par la convention ou l'accord, qui violeraient à leur égard ces engagements.»

⁴² C. cass, Chambre Soc, N° 04 47 550, du 12 juillet 2006, «... chaque salarié est recevable à agir individuellement afin d'obtenir l'exécution des engagements énoncés dans le cadre d'une convention ou d'un accord ou des dommages-intérêts contre les personnes liées par cet accord qui violeraient à leur égard ces engagements;»

⁴³ C. cass, Chambre Soc, N° 07 41 813, du 18 mars 2008, Bulletin civile, N° 03, Mars 2008, 5^{eme} partie, N°66, «attendu que le juge prud'homal, compétent pour connaître de l'interprétation d'un accord collectif lorsque celle-ci est nécessaire à la solution d'un litige lié au contrat de travail d'un salarié, est compétent pour statuer sur une question préjudicielle relative à l'interprétation d'un accord collectif posée par le juge administratif dans le cadre d'un litige individuel opposant le salarié à son employeur ;...»

⁴⁴ C. cass, Chambre Soc, N° 85 45 164, du 20 Octobre 1988, «Le conseil de prud'hommes était compétent pour interpréter les dispositions d'une convention collective, même si le problème soulevé est susceptible d'intéresser tous les salariés relevant du champ d'application de la convention, le litige conservant un caractère individuel s'il était soulevé par un salarié à son seul profit.»

⁴⁵ C. cass, Chambre Soc, N° 99 41 671, du 27 mars 2001, «... que les salariés réclamaient à titre personnel le paiement de sommes dans le cadre de l'exécution de leur contrat de travail et que le litige portait sur l'application d'une disposition de la convention collective, peu important le fait que sa solution puisse avoir des répercussions pratiques étendues à d'autres salariés.»

⁴⁶ C. cass, Chambre Soc, N° 96 41 712, du 06 mai 1998, «... qu'il en résulte que lorsqu'un salarié se borne à demander l'application générale d'une convention collective à son contrat de travail, sans formuler de prétentions particulières, il demande son application non seulement pour lui-même mais aussi pour l'ensemble des autres salariés et que le litige est collectif;»

⁴⁷ المادة 129، قانون رقم 11/90، المذكور سابقاً، وهي تطابق المادة 9-2262.L من قانون العمل الفرنسي.

⁴⁸ المادة 129، قانون رقم 11/90، مذكور سابقاً.

⁴⁹ المادة 44، قانون رقم 02/23، يتعلق بممارسة الحق النقابي، مذكور سابقاً.

⁵⁰ Article L.2262-3, Code du Travail Français, op.cit. «Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.»

⁵¹ المادة 118، القانون رقم 11/90، مذكور سابقاً.

⁵² المادة 62، القانون رقم 11/90، مذكور سابقاً.

⁵³ Article L.2254-1, Code du Travail Français, op.cit. «Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.»

⁵⁴ C. cass, Chambre Soc, N° 04 44 676, du 05 Avril 2005, «Attendu, cependant, que la mise en œuvre d'un accord collectif dont les salariés tiennent leurs droits ne peut être subordonnée à la conclusion de contrats individuels de transaction;»

⁵⁵ C. cass, Chambre Soc, N° 98 42 310, 98 42 369, du 17 juillet 2001, «...ses dispositions plus favorables se sont substituées de plein droit à celles du contrat de travail régissant la situation de l'agent commercial détaché dans un emploi de formateur.»

⁵⁶ NADAL Sophie, Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions, op.cit. p. 65.

⁵⁷ Ibid. p 66.

⁵⁸ محكمة عليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 350940، مؤرخ في 2006/12/06، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 01، لسنة 2007، ص 291.

⁵⁹ المادة 118، القانون رقم 11/90، مذكور سابقا.

⁶⁰ C. cass, Chambre Soc, N° 93 44 009, du 08 Janvier 1997, «Mais attendu, d'abord, que les obligations mises à la charge d'un salarié par une convention collective lui sont opposables, en l'absence de mention dans le contrat de travail, dès lors qu'il a été informé de l'existence d'une convention collective applicable et mis en mesure d'en prendre connaissance;»

⁶¹ Article L.2262-3, Code du Travail Français, op.cit. «L'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord demeure lié par ces derniers.»

⁶² C. cass, Chambre Soc, N° 96 40 851, du 10 février 1999, «Attendu, cependant, que l'employeur qui démissionne de l'organisation ou du groupement signataire d'une convention ou d'un accord collectif de travail postérieurement à la signature de la convention ou de l'accord collectif demeure lié par ces textes ainsi que par les accords postérieurs à sa démission lorsqu'ils ne sont que l'application de la convention ou de l'accord;»

⁶³ C. cass, Chambre Soc, N° 76 15 266, du 04 Avril 1979, «d'une part, que la société le parisien libere avait cessé d'appartenir le 1er juillet 1971 au syndicat de la presse parisienne et qu'il s'ensuit que les avenants conclus postérieurement par lui ne la liaient pas.»

⁶⁴ LOKIEC Pascal, Droit du travail, Tome II, Les relations collectives de travail, 2011, Thémis, PUF, p. 231.

⁶⁵ C. cass, Assemblée plénière, N° 81-15.290 et N° 81-11.647, du 4 mars 1983, «la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. X... au statut social qui découlait nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail;»

⁶⁶ C. cass, Chambre Soc, N° 96 44 955, du 01 juin 1999, «Et attendu que, durant la période d'exécution du contrat de travail, le salarié ne peut valablement renoncer aux droits qu'il tient d'une convention collective ou d'un accord collectif.»

⁶⁷ NADAL Sophie, Conventions et accords collectifs de travail : conclusion, effets, application et sanctions, op.cit. p. 79.

⁶⁸ C. cass, Chambre Soc, N° 95 40 275, du 28 janvier 1998, «Mais attendu que le mode de rémunération d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord, peu important que l'employeur prétende que le nouveau mode serait plus avantageux.»

⁶⁹ C. cass, Chambre Soc, N° 99 41 135, et 99 41 140, du 27 juin 2000, «Mais attendu qu'ayant relevé que la structure de la rémunération résultait, non pas du contrat de travail, mais de la convention collective et d'accords d'entreprise applicables dans la société.»