

المحور الثالث : علاقات العمل الجماعية : ترتبط علاقات العمل الجماعية ارتباطا وثيقا بالاتفاقيات الجماعية العمل ، كون هذه الأخيرة تشكل المصدر الأساسي لعلاقات العمل الجماعية ، و في هذا الصدد سنتعرف على هذه العلاقات من خلال تحديد المفهوم و النطاق ، محتوى الاتفاقيات الجماعية ، ممارسة الحق النقابي .

أولا : المفهوم و النطاق : جاءت الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار ضابط و منظم لعقود العمل الفردية بهدف تنظيم شروط و ظروف العمل المناسبة لجميع العمال الذين يخضعون لها .

1- مفهوم علاقة العمل الجماعية : حتى يتسنى لنا تحديد مفهوم علاقة العمل الجماعية يتعين تعديد تعريف هذه العلاقات ، ثم بيان خصائصها

1-تعريف علاقات العمل الجماعية : عرف المشرع الجزائري علاقة العمل الجماعي بأنها اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ، و تبرم داخل المؤسسة الواحدة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال ، كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من ناحية أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية للعمال من ناحية أخرى (1).

1-خصائص علاقة العمل الجماعية : تتسم علاقة العمل الجماعي بالعديد من الخصائص أبرزها :

1-2 الصفة التعاقدية : بالرغم من أن شروطه و أحكامه تكون واجبة الإلتباع عند إبرام العقود الفردية بوصفها الشريعة العامة واجبة الإلتباع ، إلا أن ذلك لا يفقده الصفة التعاقدية ، فعلاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق يبرم بين طرفين و يكون نابعا من إرادتيهما أي

(1) المواد 114 القانون 90-11 ، مرجع سابق .

إرادة العمال و إرادة صاحب العمل أو من يمثلهما و من ثم لا يعود هناك مجال للخلط بينها و بين التشريع الذي تصدره الدولة أو النظام الداخلي للمؤسسة (2).

2-2 الصفة الجماعية : لا يتصور وجود علاقة العمل الجماعية إلا إذا كان أحد طرفيه مجموعة من العمال أو من يمثلهم كمنقابة ، و بغض النظر عن الطرف الآخر إذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم كمنقابة .

2-3 علاقة العمل الجماعية من العقود الشكلية : طبقا للمادة 114 من القانون 90-11 المذكورة أعلاه اعتمد المشرع الشكلية عند إبرام علاقة العمل الجماعية ، عندما نص على أن علاقة العمل الجماعية هي عبارة عن اتفاق مكتوب ، و صفة الكتابة هنا تعد ركن في العقد و ليست مجرد وسيلة إثبات يؤدي تخلفها إلى بطلان الاتفاق ، تأسيسا من الصيغة الآمرة لنص المادة المذكورة أعلاه .

و الحكمة من اشتراط الكتابة هنا تتمثل في محاولة المشرع قطع أوجه النزاع بين الطرفين حول موضوع العقد ، و تحقيقا لهذا الشرط فقد قضى المشرع الجزائري من خلال المادة 119 من القانون 90-11 سالف الذكر ، بضرورة أن يتم إشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين ، و توضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال .

II- نطاق علاقة العمل الجماعي : خول المشرع الجزائري مسألة تحديد نطاق علاقة العمل الجماعي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل ، حيث تكرر ذلك من خلال المادة 115 من القانون 90-11 التي تنص على أنه تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني و الإقليمي و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة ، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا .

(2) هيثم حامد المصاروة ، مرجع سابق ، ص 296.

1- نطاق علاقة العمل الجماعي من حيث المكان : يتحدد نطاق علاقة العمل الجماعية من حيث المكان بالاتفاق في العقد أو بحكم القانون ، فقد يطبق في نطاق مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات و في منطقة معينة أو على المستوى الوطني .

2- نطاق علاقة العمل الجماعي من حيث الأشخاص : يتحدد نطاق اتفاق العمل الجماعي من حيث الأشخاص بانسحابه إلى الفئات التالية (3) :
أصحاب الأعمال و خلفهم بمن فيهم ورثتهم و الأشخاص الذين تنتقل إليهم المؤسسة بأي صورة من الصور أو اندماجها بغيرها .

العمال المشمولين بأحكامه في حالة انسحابهم من النقابة أو انسحاب النقابة من الاتحاد العام للنقابات و الذي هو طرف في العقد الجماعي إذا كانوا أعضاء في تلك النقابة أو كانت النقابة عضو في الاتحاد وقت إبرام الاتفاق .

عمال أي مؤسسة خاضعة لأحكام الاتفاق العمل الجماعي و لو لم يكونوا أعضاء في أي نقابة .

العمال في أي مؤسسة خاضعة لأحكام اتفاق العمل الجماعي و يرتبطون في نفس الوقت بعقود عمل فردية مع هذه المؤسسة و كانت شروط عقودهم الفردية أقل فائدة لهم من الأحكام الواردة في اتفاق العمل الجماعي

3- نطاق علاقة العمل الجماعي من حيث الزمان : لأطراف اتفاق العمل الجماعي الحرية و السلطة في تقدير مدة سريان هذا الاتفاق حيث لهم أن يقرروا سريانه لمدة محددة أو غير محددة ، حيث تبقى الاتفاقية محدودة المدة التي حل أجلها ما لم توجد شروط مغايرة ، سارية المفعول كاتفاقية غير محددة المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة (4)

(3) غالب علي الداودي ، مرجع سابق ، ص 216.

(4) المادة 117 من القانون 90-11 ، مرجع سابق .

ثانيا: محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل : يتمثل موضوع اتفاقيات العمل الجماعية في وضع القواعد و الأحكام المنظمة لمختلف المجالات و المسائل التي تقتضيها علاقات العمل الفردية سواء فيما يتعلق بالحقوق أو الالتزامات ،أو المسائل التنظيمية الأخرى المتعددة الجوانب ، هذه المهمة كرسها المشرع من خلال أحكام المادة 150 من القانون 90-11 سالف الذكر ، حيث جاء فيها : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون شروط التشغيل و العمل ، و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1-التصنيف المهني
- 2-مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها
- 3-الأجور الأساسية الدنيا المطبقة
- 4-التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل ، بما فيها تعويض المنطقة
- 5-المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل
- 6-كيفية مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود
- 7-تحديد النفقات المصرفية
- 8-فترة التجريب و الإشعار المسبق
- 9-مدة العمل الفعلي التي تضمن العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات التوقف عن النشاط
- 10-التغيبات 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 الاتفاقية و كيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نفضها .

يبرز من خلال هذه المادة أن المشرع قد فوض أطراف العلاقة الصلاحية التنظيمية في المسائل المذكورة في هذه المادة ، الأمر الذي يجعل الاتفاقية الجماعية بمثابة المصدر التنظيمي الاتفاقي الذي يستمد شرعيته و مصدره من القانون بصفة مباشرة ، و بالتالي

يؤسس للمهمة التنظيمية للاتفاقية الجماعية و جعلها المصدر الثاني المباشر لعقود العمل الفردية (5).

(5) أحمية سليمان ، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 276.