

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 تحديد 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 :

2-1 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

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

إرادتهما أي 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 كנקابة ، و بغض النظر عن الطرف الآخر إذ يكون صاحب عمل واحد أو أكثر أو جهة تمثلهم كנקابة .

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

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

شروط مغايرة ، سارية المفعول كاتفاقية غير محددة المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة (4)

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

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

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⁾.

ثالثا: ممارسة الحق النقابي : كرس المشرع الجزائري ممارسة الحق النقابي كحق دستوري و تشريعي لصالح مختلف فئات العمال في إطار الدفاع عن مصالحهم المادية و المعنوية أثناء تنفيذ علاقات العمل المختلفة ، حيث كرس هذا الحق ابتداء من خلال القانون 90-14 قبل أن يقوم بتعديله و إلغائه بموجب القانون 23-02 المتعلق بكيفيات ممارسة العمل النقابي .

1- الأساس القانوني لممارسة الحق النقابي : يعتبر ممارسة الحق النقابي من الحقوق الأساسية للعمال الأجراء و حتى المستخدمين و يتأسس هذا الحق بناء على أسس قانونية تبدأ بالتشريع الأساسي ، ابتداء بدستور 1989 من خلال المادة 59 منه و مرورا بالتعديلات المتعاقبة التي عرفها هذا الدستور و انتهاء بتعديل الدستوري لسنة 2020 ، حيث تجسد ذلك من خلال المادة 69 من التعديل الدستوري 2020 و التي جاء فيها أن الحق النقابي مضمون و يمارس بكل حرية في إطار القانون .

و بهذا الشكل كرس المؤسس الدستوري مبدأ الحرية النقابية ، و التي يقصد بها حق كل مواطن متى توفرت الشروط القانونية في تكوين نقابة و الانضمام إليها أو الامتناع عن

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

الانضمام إليها أو الانسحاب منها⁽⁶⁾. و تكريسا للمبدأ الدستوري المذكور أعلاه أصدر المشرع الجزائري القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁽⁷⁾ ، قبل أن يقوم المشرع الجزائري من جديد بتعديل هذا الأخير و الغائه من خلال القانون 02-23⁽⁸⁾.

و تجدر الإشارة إلى المشرع الجزائري منح الحق في ممارسة العمل النقابي **لكل** العمال و المستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي و الإدارات العمومية و كذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي في ظل احترام الحقوق و الحريات المضمونة بموجب الدستور لا سيما الحرية الفردية و الجماعية للعمل ، حيث يمكن لكل العمال الأجراء و المستخدمين بدون أي تميز الانخراط بكل حرية و إرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم ، و يمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في قانونها الأساسي⁽⁹⁾ .

غير أنه و طبقا للفقرة الثانية من المادة 02 من القانون 02-23 سالف الذكر يستثنى العمال الأجراء التابعون للدفاع الوطني و كذا الأمن الوطني من أحكام هذا القانون ، حيث يخضعون لأحكام خاصة .

2- شروط ممارسة العمل النقابي : ضبط المشرع الجزائري ممارسة العمل النقابي بضرورة توفر مجموعة من الشروط الموضوعية و أخرى إجرائية .

(6) أحمد حسن البرعي ، الوسيط في شرح التشريعات العمالية : الجزء الثالث ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2006 ، ص 124 .

(7) القانون 90-14 المؤرخ في 02-06-1990 ، معدل و متمم ، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، ج ر ، عدد 23 .

(8) القانون 02-23 المؤرخ في 25-04-2023 المتعلق بممارسة الحق النقابي . ج ر ، عدد 29 الصادرة بتاريخ 02-05-2023 .

(9) المادة 05 و 06 من القانون 02-23 ، مرجع سابق .

1-2 الشروط الموضوعية لممارسة العمل النقابي : استلزم المشرع من خلال المادة 28 من القانون 02-23 سالف الذكر ، ضرورة أن يتوفر الراغب في العمل النقابي ، لا سيما على مستوى تكوين تنظيم نقابي الشروط التالية :

✓ التمتع بالحقوق المدنية و الوطنية .

✓ بلوغ سن الرشد

✓ ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية .

2-2- الشروط الإجرائية لممارسة العمل النقابي : ربط المشرع اعتماد المنظمة النقابية بضرورة احترام جملة من الشروط الشكلية و الإجرائية تبدأ بعملية إيداع تصريح بتأسيس التنظيم النقابي المراد إنشاؤه لدى السلطة المختصة و التي تتنوع بحسب الطبيعة الإقليمية للمنظمة النقابية .

حيث يتم إيداع التصريح بالتأسيس لدى الوالي عندما يتعلق بالمنظمات النقابية المتواجد مقرها على مستوى البلدية أو الولائية ، أما إذا تعلق الأمر بالمنظمات النقابية ذات الطابع الوطني أو ما ذات الطابع الولائي المشترك ، فإن التصريح يودع لدى الوزير المكلف بالعمل⁽¹⁰⁾ .

هذا و تجدر الإشارة إلى أن المشرع و من خلال المادة 30 من القانون 02-23 سالف الذكر ، قد ضبط إجراء التصريح بتأسيس المنظمة النقابية يختلف باختلاف طبيعة النطاق الإقليمي لها :

✓ حيث اشترط في أن يتضمن التصريح بتأسيس منظمة نقابية ذات البعد الوطني 30 عضوا مؤسسا على الأقل موزعين على 30 ولاية على الأقل بصفة متوازنة عبر كامل التراب الوطني .

⁽¹⁰⁾ المادة 31 من القانون 02-23 ، مرجع سابق .

أما بالنسبة للمنظمات النقابية الإقليمية فيحدد الحد الأدنى بصفة متوازنة كما يلي :

✓ عشرة (10) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع المشترك بين الولايات موزعين على 03 ولايات على الأقل .

✓ ثماني (08) أعضاء مؤسسين بالنسبة للمنظمات ذات الطابع الولائي موزعين على بلديتين على الأقل .

✓ خمسة (05) أعضاء مؤسسين على الأقل بالنسبة للمنظمات ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات موزعين على بلديتين على الأقل .

ليسلم على أثره مسؤولي التنظيم النقابي المراد تشكيله وصل تسجيل التصريح بالتأسيس من قبل السلطة المختصة خلال 30 يوما على الأكثر ، كما يتعين على مسؤولي المنظمة النقابية استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل ، و على نفقة المنظمة النقابية ⁽¹¹⁾.

و وفقا للمادة 32 من القانون 02-23 سالف الذكر ، أنه يتعين أن يرفق التصريح بالتأسيس بملف يشتمل على قائمة تحمل أسماء و توقيع الأعضاء المؤسسين و هيئات القيادة و الإدارة و كذا حالتهم المدنية و مهنتهم و عناوين مساكنهم ، بالإضافة إلى نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي موقع عليهما من عضوين مؤسسين على الأقل أحدهما المسؤول الاول للمنظمة النقابية ⁽¹²⁾ ، فضلا عن محضر

⁽¹¹⁾ المادة 34 من القانون 02-23 ، مرجع سابق .

⁽⁷⁾ يتضمن القانون الأساسي للتنظيم النقابي وجوبا تحت طائلة البطلان : هدف التنظيم و تسمية مقره ، طريقة التنظيم و مجال اختصاصه الإقليمي ، فئات الأشخاص و المهن و الفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفه ، حقوق الأعضاء و واجباتهم و شروط الانخراط و الانسحاب أو الأعضاء ، الطريقة الانتخابية لتعين الهيئات القيادية و الإدارة و تجديدها و كذا مدة عضويتها ، القواعد المتعلقة باستدعاء هيئات المداولة و تسيرها ، قواعد إدارة التنظيم النقابي ، قواعد حسابات التنظيم النقابي و مراقبتها ، القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي و إجراءات حل التنظيم النقابي إراديا و القواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة .

الجمعية التأسيسية للمنظمة النقابية يعده محضر قضائي ، بالإضافة إلى وثيقة تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية .

3- مهام و صلاحيات المنظمات النقابية : خول المشرع الجزائري للمنظمات النقابية الممثلة للعمال القيام بممارسة مجموعة من المهام و التمتع بجملة من الصلاحيات ، على نحو ما نصت عليه المادة 88 من القانون 02-23 سالف الذكر ، و التي جاء فيها على انه تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال بالأجراء في كل مؤسسة مستخدمة بالصلاحيات التالية :

- ✓ التفاوض أو التشاور الجماعيين طبقا لتشريع العمل المعمول به .
- ✓ إجراءات الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل و تسويتها .
- ✓ ممارسة حق الاضراب طبقا للتشريع المعمول به مع عدم الاخلال لا سيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العام و حماية أمكن و ممتلكات الأشخاص .

من جهة أخرى خص المشرع الجزائري المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني الحق في استشارتها في : ⁽¹³⁾

- ✓ ميادين النشاط التي تعنيها عند إعداد و تقييم البرامج الوطنية و المحلية للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية ،
- ✓ و كذا في مجال سياسة التشغيل و حماية القدرة الشرائية و سياسة الأجور .
- ✓ و كذا في مجال إعداد و مراجعة التشريع و التنظيم المتعلقين بالعمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي .
- ✓ الاستشارات التي تنظمها الحكومة في إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي .

(13) المادة 89 و 90 من القانون 02-23 ، مرجع سابق .

كما تمثل المنظمات الأكثر تمثيلا في المؤسسات و الهيئات التالية : (14)

- ✓ مجالس الإدارات لهيئات الضمان الاجتماعي و الهيئات المكلفة بالتشغيل .
- ✓ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية .
- ✓ المجلس المتساوي الأعضاء للوظيفة العمومية.
- ✓ اللجنة الوطنية و المحلية للتحكيم المنصوص عليها في التشريع المعمول به

4- ضمانات حماية أعضاء المنظمة النقابية في إطار ممارسة نشاطهم : من أجل ضمان ممارسة التنظيمات النقابية لنشاطاتهم بكل حرية في الدفاع عن مصالح الفئات التي تنتمي إليها ، كرس المشرع الجزائري مجموعة ضمانات لأعضاء هذه التنظيمات على نحو ما نصت عليه المادة 126 من القانون 02-23 سالف الذكر من أنه :

✓ يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أس عضو في منظمة نقابية تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي .

✓ كما يمنع على المستخدم تحويل مندوب نقابي خلال فترة عهده إلى مكان آخر غير الذي تم انتخابه فيه أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة المصلحة المبررة .

5- حل المنظمة النقابية : ربط المشرع الجزائري حل المنظمة النقابي من خلال تشكيلين الأول إرادي و الثاني بطريقة قضائية ، حيث يتم حله بالطريقة الأولى عن طريق إعلان أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبيهم المعينون قانونا حل التنظيم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي (15).

(14) المادة 91 من القانون 02-23 ، مرجع سابق .

(15) المادة 64 من القانون 02-23 ، مرجع سابق .

أما الحالة الثانية فتتم بناء على دعوى ترفع أمام الجهات القضائية من قبل السلطة الإدارية المختصة ، و ذلك في الحالات التالية (16) :

✓ خرق أحكام القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي و المتعلقة بهدفها .
✓ خرق أحكام القانون المتعلق بممارسة الحق النقابي و المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية .

✓ عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة 03 سنوات .
✓ التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق او محاولة خرق حقوق العمال .

✓ رفض الامتثال و تنفيذ الأحكام القضائية .
✓ الاصرار في اللجوء إلى اضرابات غير قانونية لها تأثير على استمرارية المرفق العام أو سيره .

✓ ارتكاب مخالفات متكررة سبق و أن كانت موضوع تعليق قضائي .
✓ قبول هبات و وصايا كانت مخالفة لأحكام القانون

(16) المادة 65 من القانون 02-23 ، مرجع سابق .