

التنظيم القانوني لاتفاقيات العمل الجماعية:

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل فيما يخص العلاقات العمل الجماعية إطارا للتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والنقابات الممثلة للعمال. ويتوج هذا التشاور عادة باتفاق جماعي حول الضوابط والشروط المنظمة للعمل.

1.1. تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل:

- "اتفاقية العمل الجماعية، 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".
- "الاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب يتضمن شروط العمل، يبرم بين مستخدم أو عدة مستخدمين أو النقابات التي تمثلهم من جهة، وبين التنظيمات النقابية الممثلة للعمال من جهة أخرى. ويميز تشريع العمل الجزائري بين نوعين من الاتفاقيات الجماعية: اتفاقيات حول مجموع شروط التشغيل والعمل تخص فئة أو عدة فئات مهنية، واتفاقيات تعالج عنصرا معينا أو بعض العناصر المحددة من مجموع شروط التشغيل،

يلاحظ في هذا المجال أن قانون علاقات العمل، ميز بين الاتفاقية الجماعية، التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل، والضمانات الاجتماعية، وبين الاتفاق الجماعي الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط. ويتم التفاوض حول موضوع الاتفاقية بناء على طلب أحد الطرفين، بواسطة لجان مختلطة مشكلة من:

- الممثلين النقابيين، وممثلي الهيئة المستخدمة، وأصحاب العمل، في شكل لجان متساوية الأعضاء وبعدد يتراوح من ثلاثة 3 إلى سبعة 7 أعضاء لكل طرف مفاوض وذلك في الاتفاقيات أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

- ممثلي النقابة أو النقابات، وممثلي أصحاب العمل، بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة، وبعدد يتجاوز إحدى عشر 11 عضوا مفاوضا لكل طرف.

1.2. محتوى الاتفاقيات الجماعية للعمل: حسب المادة 120 من قانون العمل، يمكن أن تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط المحددة في القانون على وجه الخصوص العناصر التالية:

- التصنيف المهني وما يرتبط به من مواضيع تتعلق بالأجور والتعويضات.
- تحديد مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها حسب طبيعة المؤسسة.
- الأجور الأساسية الدنيا.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية بما فيها تعويض المنطقة.
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل.
- تحديد التعويض عن النفقات.
- فترة التجريب والإشعار المسبق.
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تضمن فترات توقف عن النشاط.
- التغييبات الخاصة.
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.
- ممارسة الحق النقابي.
- مدة الاتفاقية و كفاءات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

تتفاوض الأطراف المعنية في المواضيع المحددة في المادة 120 من قانون العمل من أجل التوصل إلى اتفاقية جماعية. ويكون التفاوض بناء على طلب يتقدم به أحد الطرفين المعنيين في المادة 114 وهما صاحب العمل أو التنظيم النقابي الذي يمثله والنقابات الممثلة للعمال. وتقوم بالتفاوض لجان متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من ممثلي المستخدمين، ويمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة

إلى سبعة أعضاء ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض رئيسا يعبر عن أي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده بعرض سير المفاوضات الجماعية.

2. الشروط القانونية لاتفاقيات العمل الجماعية: يشترط لإبرام الاتفاقيات الجماعية شروط موضوعية وأخرى شكلية على غرار الشروط الواجب توافرها في العقود المدنية الأخرى:

- الشروط الموضوعية: حيث يشترط في الاتفاقيات الجماعية، ذات الشروط و الأركان المطلوبة في العقود العادية، مع إضافة بعض الشروط الخاصة والمتعلقة بأهلية المتفاوضين بالنسبة لممثلي العمال، والأقدمية في العمل. كما يجب أن يكون سبب الاتفاقية مشروعاً غير مخالف للأحكام القانونية والتنظيمية السارية، ولا يمس بحقوق العمال ومكتسباتهم، ويكون هدفاً لتحسين شروط العمل وتنظيمها.

- أما **الشروط الشكلية:** يشترط في الاتفاقيات الجماعية، **شكلية الكتابة**، وهو ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه هذه الشكلية. ومن ثم يجب أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن عدداً من الشروط الخاصة بالعمل الواجبة التطبيق، والتي تهم عدداً كبيراً من العمال. ويتم إشهار الاتفاقية في عدة نسخ؛ نسخة منها يتم تعليقها في مكان العمل المميز وأوساط جماعات العمال المعنيين للاطلاع عليها. كما تسلم نسخة قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط للمحكمة الموجودة في المكان التابع لدائرة الاختصاص حسب الاتفاقية، إذ يقدمها الطرف الأكثر استعجالاً في الاتفاقية.

3. تنفيذ الاتفاقية الجماعية: يبدأ تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل بتسجيلها لدى إدارة مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- المكان الذي يقع فيه مقر الهيئة المستخدمة.
- مدينة الجزائر العاصمة بالنسبة للاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات.
- المكان الذي يقع فيه مقر البلدية إذا كان تنفيذ الاتفاقية يقتصر على البلدية.
- المنطقة التي يقع فيها مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة.

ويعتبر إجراء التسجيل ليس ركناً من أركان إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل وإنما شرطاً لبداية سريان آثار الاتفاقية على الأطراف المعنية بها؛ حيث تلزم الاتفاقية الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها. وأجاز قانون العمل للأطراف المتعاقدة بنقض الاتفاقية الجماعية كلياً أو جزئياً. يبلغ النقص فيها برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية، ويجب تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات خلال 30 يوماً لإبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل التي تم إبرامها قبل التوصل إلى اتفاقية جديدة. وأسندت المادة 130 من قانون العمل إلى مفتشي العمل السهر على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية للعمل والإخطار بأي خلاف يتعلق بتطبيقها، أو وجود أي اتفاق جماعي مخالف للتشريع والتنظيم المعمول به.

1. سريان الاتفاقية الجماعية للعمل: يمكن أن **تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محددة أو لمدة غير محددة**، حيث أنه كثيراً ما تبرم الاتفاقيات الجماعية كقاعدة عامة لمدة غير محددة، إلا أن الأطراف يتركون باب طلب المراجعة من أحد الطرفين مفتوحاً، إلى جانب حق النقص الذي هو حق قانوني لكلا الطرفين، شرط التقيد بمرور المدة الدنيا لسريان الاتفاقية قبل نقضها، وهي المدة التي حددها القانون باثني عشر 12 شهراً ابتداءً من تاريخ دخولها حيز التنفيذ، حيث أن عدم تحديد مدة الاتفاقية الجماعية لا يعني عدم تمكن الأطراف من مواجهتها أو نقضها جزئياً أو كلياً، خاصة إذا تغيرت الظروف والمعطيات الاقتصادية والاجتماعية التي أبرمت في ظلها بالشكل الذي يجعل الاستمرار في تنفيذها أمراً قد يضر بمصالح أحد الطرفين. فمسألة مدة الاتفاقية من المسائل التي تركها المشرع لإرادة الأطراف وفق ما يروونه مناسباً للظروف التي تتحكم في علاقتها المهنية والاجتماعية، وذلك وفق ما تنص المادة 117 من قانون علاقات العمل.

الاتفاقية الجماعية المحددة المدة لا تنتهي تلقائياً بانتهاء مدتها، بل يجب أن يكون هناك اتفاق صريح سابق بين الطرفين على ذلك، أما إذا لم يكن هناك اتفاق سابق بانتهاء الاتفاقية بمجرد حلول أجلها، فإنها تستمر في السريان بعد هذا الأجل، إذا لم يتم التوصل إلى اتفاقية جديدة تحل محلها، بحكم القانون.

2. انتهاء الاتفاقية الجماعية للعمل: تختلف أسباب انقضاء الاتفاقية الجماعية، بحسب ما إذا كانت المدة المتفق عليها وصلت إلى حدها، كما يمكن أن تنتهي الاتفاقية الجماعية بنقضها.

أ. **انتهاء الاتفاقية الجماعية بانتهاء مدتها:** بالنسبة للاتفاقيات الجماعية محدودة المدة، فإنها تنتهي بانتهاء مدتها، حيث منح المشرع الجزائري بموجب نص المادة 117 من القانون المتعلق بعلاقات العمل، الحق للأطراف في إبرام اتفاقية جماعية لمدة محدودة، حيث أن هذه الاتفاقية تنتهي بانتهاء المدة التي حددها الأطراف. ولكن يمكن للأطراف الاستمرار في تنفيذ الاتفاقية المبرمة لمدة محدودة رغم انتهاء مدتها، وذلك بالرجوع للفقرة الثانية من المادة 117 المشار إليها سالفًا، حيث تنص على أن الاتفاقية الجماعية المحددة المدة والتي حل أجلها، فإنها رغم ذلك تبقى سارية المفعول وتتحول إلى اتفاقية غير محدودة المدة، وذلك حتى يتوصل الطرفان إلى إبرام اتفاقية جديدة.

ب- **انتهاء الاتفاقية الجماعية بنقضها:** خول المشرع الجزائري كذلك بموجب المادة 117 من القانون 90-11 لأطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محدودة، وتظل الاتفاقية الجماعية خلالها سارية المفعول إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين، أو بالإرادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية المحددة المدة الحق في إنهاؤها بإرادته المنفردة في أي وقت كان.

ولكن بالرجوع لنص المادة 131 من القانون 90-11 نجد أن المشرع الجزائري، قد نص على إمكانية نقض الأطراف المتعاقدة للاتفاقية الجماعية جزئياً أو كلياً، ويجب أن يطرأ النقض خلال اثني عشر 12 شهراً التي تلي تسجيلها.