الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE
وزارة التكوين والتعليم المهنيين
Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels

Centre National de l'Enseignement Professionnel à Distance (CNEPD)

المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (م.و.ت.م.ب)

قانون العمل

الدرس رقم 02

الهدف الرئيسي من دراسة هذه المادة

عند الانتهاء من دراسة هذه المادة، يجب أن يكون المتربص قادرا على تطبيق قواعد قانون العمل.

و سنتناول في الدرس الثاني من مادة " قانون العمل " ثلاثة فصول، هي:

الفصل الأول: يتناول النظام الداخلي (Règlement intérieur)؛

الفصل الثاني: يتناول لجان المشاركة " Comité de participation "؛

الفصل الثالث: يضم الاتفاقية الجماعية
(Conventions collectives et les accords collectifs).

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الفصل رقم 01: النظام الداخلي (Règlement intérieur)

الهدف من الفصل رقم 01: في نهاية هذا الفصل، يجب أن يكون المتربص قادرا على أن:

- يعرف النظام الداخلي و يحدد أهم بنوده؛
- يتعرف على إجراءات وضع النظام الداخلي للمؤسسة

خطة الفصل رقم 01:

I- تعريف النظام الداخلي

II- إجراءات وضع النظام الداخلي

III- إشهار النظام الداخلي و دخوله حيز التنفيذ

IV- البنود الممنوعة في النظام الداخلي

1 - البنود المخالفة للقوانين والتنظيمات

2 - البنود المخالفة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية

3 - البنود التي تحد من الحريات الخاصة

V- مثال للنظام الداخلي للمؤسسة

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المرجع القانوني:
القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل.

مقدمة:

لقد أصبح النظام الداخلي في الوقت الراهن أمر أساسي و ضروري لضمان السير العادي للمنظمات سوءا كانت عبارة عن مؤسسات اقتصادية أو هيئات و إدارات عمومية. و قد اهتم المشرع الجزائري بموضوع النظام الداخلي حيث بالرجوع للقانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، نجده قد خصص للنظام الداخلي الفصل السابع تحت عنوان "النظام الداخلي" ولقد عرفت المادة 77 من القانون 11/90 النظام الداخلي: " **النظام الداخلي** هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما...". فالنظام الداخلي هو تعبير عن سلطة المستخدم وله طبيعة لائحة داخلية يفرض على العمال دون حاجة لقبولهم أو رفضهم.

و في هذا الفصل سنتناول موضوع النظام الداخلي ونتطرق بالشرح إلى تعريف النظام الداخلي و إلى الإجراءات المتبعة في إعداده و إشهاره و أيضا سنستعرض البنود الممنوعة في النظام الداخلي و في الأخير نقدم حالة عملية عن بنود النظام الداخلي لمؤسسة اقتصادية جزائرية.

I- تعريف النظام الداخلي:

إن القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، خصص للنظام الداخلي الفصل السابع تحت عنوان "النظام الداخلي" ولقد عرفت المادة 77 من القانون 11/90 النظام الداخلي بأنه : " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي،طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ". إذن من العناصر الأساسية التي يجب ذكرها في النظام الداخلي هي:

- القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل؛
- القواعد المتعلقة بالوقاية الصحية؛
- القواعد المتعلقة بالأمن؛
- القواعد المتعلقة بالانضباط؛
- تحديد طبيعة و نوعية الأخطاء المهنية و درجات العقوبات و الجزاءات المقررة لها.

II- إجراءات وضع النظام الداخلي :

يقوم صاحب العمل بإعداد و وضع النظام الداخلي للمؤسسة و ذلك لحماية مصالحه و لكنه حتى يكون هذا النظام الداخلي ساري المفعول، فإنه على صاحب العمل أن يلتزم و يتبع جملة من الإجراءات حددها المشرع في الفصل السابع من الباب الثالث من قانون رقم 11/90 المتضمن علاقات العمل و هي :

1- وجوب عرض النظام الداخلي على الأجهزة المشاركة، أو ممثلي العمال في حالة عدم وجود هذه الأخيرة قصد إبداء الرأي فيه:

حيث نصت المادة من القانون 90-11 على أنه: "يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغّل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظام داخليا و أن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه".

2- إيداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا:

بعد إبداء العمال رأيهم في النظام الداخلي سواء بالموافقة أو بالرفض، يحول صاحب العمل مشروع النظام الداخلي على مفتشية العمل المختصة إقليميا من أجل المصادقة عليه، ويقصد بالمصادقة فحص مدى تطابق النظام الداخلي مع النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بهما حيث نصت المادة 79 من القانون 90-11 على أنه " يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل ثمانية (08) أيام".

III إشهار النظام الداخلي ودخوله حيز التنفيذ:

يدخل النظام الداخلي حيز التنفيذ ابتداءا من تاريخ إيداعه لدى أمانة ضبط المحكمة إقليميا، بعد أن يضمن له صاحب العمل إشهارا واسعا في أوساط العمال حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 2/79 من قانون 90-11 على أنه:" يسري مفعول النظام الداخلي فور إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا".

و يجب على المستخدم القيام بإشهار للنظام الداخلي حيث نصت الفقرة الثالثة من المادة 79 من قانون العمل 90-11 على أنه " ...و يضمن له المستخدم إشهارا واسعا في أوساط العمال المعنيين".

و يعتبر ضمان إشهار النظام الداخلي من قبل المستخدم إجراءا جوهريا أيضا يترتب على تخلفه عدم نفاذ النظام الداخلي على العمال داخل المؤسسة .

IV البنود الممنوعة في النظام الداخلي:

بالرجوع إلى نص المادة 78 من القانون 11/90 نجد أن البنود المحظورة أو الممنوع إدراجها في النظام الداخلي، والتي يمكن أن تأخذ الأشكال التالية:

- البنود المخالفة للقوانين والتنظيمات؛
- البنود المخالفة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية؛
- البنود التي تحد من الحريات الخاصة و سنتعرض لها تباعا.

1- البنود المخالفة للقوانين والتنظيمات:

نصت المادة 78 من القانون 11/90 على البنود المخالفة للقوانين و التنظيمات كما يلي: " تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي تلغي حقوق العمال، وتحد منها، كما تنص عليها القوانين، والاتفاقات الجماعية المعمول بها لاغيه وعديمة المفعول.

و من خلال هذه المادة يتضح أن البنود التي تعد باطلة، هي تلك البنود المخالفة للقوانين والتنظيمات ومن بينها:

- إجبار العمال بتقديم شكواهم وطلباتهم إلى السلطة السلمية للهيئة المستخدمة مع التعارض لنظام مندوبي العمال، باعتبار أن المهمة الأساسية لمندوبي العمال تقديم مطالب العمال الفردية والجماعية للمستخدم؛

- الحل التلقائي لعلاقة العمل في حالة غياب غير مبررة للعامل في مدة 24 ساعة أو 48 ساعة بدون أخذ بعين الاعتبار بالمبررات والظروف والملابسات؛

- طبقا للمادة 07 من القانون 11/90 يخضع العامل في إطار ممارسة عمله إلى مجموعة الواجبات الأساسية، لذلك من واجب المستخدم إذا ما اكتشف أي خطر أو أي ملابسات مؤدية إلى وقوع أخطار تمس بحياته وبصحة العمال أن يبلغ بكل المعلومات التي تخص الخطر كتابيا، والواجب الوحيد الذي يقع على العامل هو إعلام المستخدم مباشرة أو أي مندوب عن الخطر، وبذلك لا يمكن أن يتضمن النظام الداخلي أكثر من الواجبات الأساسية المنصوص عليها قانونا؛

- يمنع منعا باتا من فتح الرسائل الموجهة للعمال أي كان نوعها من المستخدم لأنه يعتبر اعتداء على سرية المراسلات، وقد نصت المادة 303 من قانون العقوبات على ما يلي: " كل من يقص أو يتلف رسائل أو مراسلات موجهة للغير وذلك بسوء نية، وفي غير الحالات المنصوص عليها في المادة 137 يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنة..."، و بذلك لا يمكن أن يدرج في النظام الداخلي بند يسمح للمستخدم بفتح الرسائل الموجهة للعامل؛

- الحد من ممارسة حق الإضراب باعتبار أن بعض الممارسات بمناسبة ممارسة حق الإضراب أخطاء جسيمة؛

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- عرقلة حرية العمل طبقا للمواد 34- 35- 36 من القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم؛

- من الواجب على العمال تنظيم مواصلة النشاط ضمان للقدر الأدنى من الخدمة طبقا للمواد: 37- 38- 39- 40 من نفس القانون.

2- البنود المخالفة للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية:

تتضمن الاتفاقات الجماعية تشريعا اتفاقيا بمعنى الكلمة يتمم القانون لسد فراغاته أو يسبقه في وضع قواعد جديدة ويفترض في الاتفاقية الجماعية أن تكون مقتضياتها أفيد للعامل وعليه فالقانون يطبق حتما كونه يمنح العامل حدا أدنى من الحقوق غير أن تطبيقه يزول أمام قاعدة اتفاقية أفيد للعامل وتنص المادة 118 من القانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل على أن الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها المؤسسة المستخدمة أو انضمت إليها تفرض عليها وتطبق على عمالها إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

وتطبق مقتضيات الاتفاقية الجماعية على عقود العمل المبرمة في ظلها وكذلك على عقود العمل السارية المفعول عند إبرامها وهو ما يسمى بالأثر الفوري وتطبق الاتفاقية على عقود العمل الفردية شأنها شأن القانون بحيث تنشئ التزامات على عاتق صاحب العمل وتمنح العامل حقوق يمكنه التنازل عنها.

وإذا كانت الاتفاقية تمنح العامل حقوقا زائدة على ما احتوى عليه القانون كأن تمنحه مدة عطلة إضافية عن الأقدمية، وجب على صاحب العمل تمكين العامل منها، وإذا كانت بنود عقد العمل متضاربة مع محتوى الاتفاقية الأفيد للعامل حلت هذه الأخيرة بقوة القانون محل بنود عقد العمل.

يتضح مما سبق ذكره أن الاتفاقية الجماعية عندما تكون أفيد للعامل فإنها تطبق بدلا من القانون أو عقد العمل وبالتالي فإنها أعلى مرتبة من النظام الداخلي الذي يجب أن لا تخالف بنوده الاتفاقية الجماعية، وإنما يجب أن تكون منسجمة معها، ومنبثقة عنها وإلا اعتبرت لاغية وعديمة الأثر.

3- البنود التي تحد من الحريات الخاصة:

الحريات الخاصة متعلقة بشخص العامل وهي واسعة لا يمكن حصرها، وكأمثلة على ذلك ما يلي:

- الحق في الزواج يعتبر من النظام العام، لا يمكن للمستخدم بموجب نظامه الداخلي أن يمنع العامل أو يشترط عليه عدم الزواج، ولكن استثنائيا يحق للمستخدم أن يوظف في بعض المناصب التي تتطلب طبيعتها عامل غير متزوج (أعزب) وذلك لخصوصية المنصب؛
- بنود تمنع المرأة وزوجها من العمل في نفس الهيئة المستخدمة؛
- لا يمكن النظام الداخلي أن يمس بحرية الرأي والمعتقد الديني والفكري أو الانتماء أو القناعات السياسية أو النقابية للعامل، فحرية الرأي والمعتقد تعتبر من الحريات الأساسية للفرد، فلا يمكن تقييدها ولا تحديدها من قبل المستخدم؛

يمنع وضع بنود في النظام الداخلي تسمح بتفتيش العمال عند الدخول أو الخروج من العمل إلا استثناءا.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

V: مثال عن النظام الداخلي للمؤسسة: " النظام الداخلي لشركة الصيانة و خدمات السيارات "

الفصل التمهيدي :الموضوع- مجال التطبيق

الفصل الأول: في تنظيم العمل

القسم01: في التنظيم التقني للعمل

القسم 02: في أوقات العمل

المبحث 1: في مدة العمل

المبحث 2: في الراحة و الغيابات

المبحث 3: في الخروج و الدخول و التنقل

المبحث 4: في استعمال السيارات

القسم 03: في واجبات العمل

الفصل الثاني: في الوقاية الصحية و الأمن

القسم 01: في الوقاية الصحية لأماكن العمل

القسم 02: في تدابير الوقاية الصحية الخاصة بظروف العمل

القسم 03: في الوقاية الصحية و الأمن

القسم 04: في لجنة الصحة و الأمن

القسم 05: في طب العمل

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

الفصل الثالث: في الانضباط

القسم 01: في الانضباط العام

القسم 02: في طبيعة و درجة العقوبة

القسم 03: في حالة رفع العقوبات

القسم 04: في وصف الأخطاء

القسم 05: في الإجراءات التأديبية

المبحث 1: في السلطة التأديبية

المبحث 2: في أجهزة التأديب

الفصل الرابع: في الأحكام الختامية

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

الفصل التمهيدي : الموضوع – مجال التطبيق

المادة 01: يهدف هذا النظام الداخلي إلى تحديد كيفية تطبيق التنظيم القانوني بشركة الصيانة وخدمات السيارات في المجال الاتي:

- التنظيم التقني للعمل
- الوقاية الصحية و الأمن
- الأمن
- الانضباط

المادة 02: يطبق هذا النظام على كافة عمال الشركة: إجراء مهما كانت الصبغة القانونية لعلاقة العمل، ذات فترة كاملة أو جزئية لمدة محددة أو غير محددة متمرنين، شبه أجراء، متربصين يمارسون نشاطاتهم المهنية بالشركة لا يطبق هذا النظام على الإطارات المسيرة.

الفصل الأول: في تنظيم العمل

القسم 01: في التنظيم التقني للعمل

المادة 03: يستمد التنظيم التقني للعمل من طبيعة نشاطات الشركة، خاصة تلك المتعلقة بالصيانة و خدمات السيارات.

القسم 02: في أوقات العمل

المادة 04: تبلغ أوقات العمل عن طريق النشر

المادة 05: تحدد وتغير عند الاقتضاء أوقات العمل بعد استشارة لجنة المشاركة و ذلك حسب المتطلبات المهنية أو الخصوصيات المحلية.

المادة 07: يلجأ إلى الساعات الإضافية في حالات الضرورة القصوى للمصلحة، و ذلك لا يكون إلا في الصيغة الاستثنائية، شروط اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا مقاييس التعويض، محددة طبقا للاتفاقية الجماعية و التنظيم المعمول به.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المادة 08: يجب على كل عامل تأدية الساعات الإضافية التي عندما تطلب منه السلطة السلمية ذلك، و إلا يتعرض لعقوبة تأديبية.

المادة 09: يتجسد التوقيت المؤدى من طرف العمال بواسطة التأشير اليومي الإجباري حسب الإجراءات المحددة في مذكرات العمل.

المبحث 1: في مدة العمل

المادة 10: توزع ساعات العمل القانونية على خمس أيام حسب تنظيم العمل المحدد من طرف الشركة و كذا نوعية النشاطات و متطلباتها .

المادة 11: تقام المدة اليومية للعمل تحت نظام الحصة المتواصلة أو المنقطعة حسب خصوصية الأنشطة في إطار الحصة المتواصلة تأخذ فترة للراحة لمدة ستين (60) دقيقة مخصصة لأخذ وجبات الطعام، على أن تحتسب ثلاثين (30) دقيقة من فترة الاستراحة كوقت عمل.

المبحث 2: في الراحة و الغيابات

المادة 12: يمكن إرجاء الاستفادة من الراحات القانونية (العطل الأسبوعية و أيام العطل المدفوعة الأجر) إلى يوم آخر في حالة الضرورة القصوى و خاصة بالنسبة للسائقين.

المادة 13: تستفيد الأمهات اللاتي يرضعن أولادهن من غياب مدفوع الأجر يأخذ يوميا من أوقات العمل و ذلك لمدة سنة إلى غاية عيد الميلاد الأول للمولود الجديد.

تحدد مدة هذا الغياب بساعتين 02 في اليوم خلال الستة 6 أشهر الأولى و بساعة 01 واحدة في الستة 06 أشهر الباقية.

المادة 14: تمنح للعمال رخصة غير مدفوعة الأجر و مبررة تحدد هذه الغيابات بعشر 10 أيام كأقصى حد مع عدم إضافتها إلى غيابات أو عطل أخرى، تطلب هذه الترخيصات مسبقا بأربعة و عشرين ساعة إلا في حالة الضرورة القصوى.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المادة 15: يعتبر غياب غير عادي كل تغيب عن منصب العمل في أوقات العمل إذا كان هذا الغياب غير مرخص و غير مبرر خلال 48 ساعة.

المادة 16: يعتبر العامل في حالة غياب غير عادي إذا لم يعلم السلطة السلمية المباشرة و إذا لم يقدم التبرير لغايته.

المادة 17: يعتبر الوصول إلى مكان العمل بعد التوقيت غيابا غير مرخص.

المادة 18: يؤدي عدم الاحترام المتواصل المكرر لأوقات العمل إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النظام الداخلي.

المادة 19: عندما يكون سبب الغيابات حالة مرض يجب على المعني تقديم شهادة طبية في ظروف ثمان و أربعين (48) ساعة التي تتبع توقيف العمل.

المادة 20: لا يسمح لأي عامل الدخول إلى مكان العمل إلا لتنفيذ مهامه المنصوص عليها في عقد عمله كما لا يسمح له الدخول أو البقاء في موقع العمل إلا لتأدية نشاطه المهني باستثناء حالة تدابير قانونية أو تنظيمية ترخيص من السلطة السلمية.لا يسمح لأي تنقل خارج إطار عقد العمل في حالة الموافقة بالكتابة من طرف المسؤول السلمي.

المادة 22: يجب على العامل الالتزام باحترام أنظمة مراقبة الحضور الموضوع من طرف المديرية.

المادة 23: يمنع منعا باتا توقيع الحضور لصالح عامل آخر أو السماح بالتوقيع من طرف الغير مهما كان المبرر لأن ذلك يؤدي إلى عقوبة تأديبية.

المادة 24: يخضع الخروج من مكان العمل في ساعات العمل للتدابير التنظيمية المعمول بها.

المادة 25: يخضع الأشخاص الغير تابعين للشركة في ما يخص الدخول إلى أماكن العمل لتدابير خاصة تؤخذ من طرف السلطة السلمية (سجل أو بطاقة أو مراقبة).

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المادة 26: تعتبر سرقة خاضعة لعقوبة تأديبية كل عملية خروج غير مرخص كتابيا لمواد، عتاد، أجهزة، لوازم... إلخ تابعة للشركة.

المبحث 04: في استعمال السيارات

المادة 27: يتوجب على العمال المعنيين في مناصب العمل الملزمة لاستعمال السيارات بسياقة السيارة الموضوعة تحت تصرفهم لهذا الغرض و المتوفرة على كل شروط السلامة .

المادة 28: لا يجب على أي مستخدم سياقة سيارة الشركة بدون الوثائق القانونية (الداخلية و الخارجية) كما يجب على السائق احترام تدابير الدخول و الخروج و كذا استعمال السيارة.

المادة 29: يجب على العمال الذين يوقفون السيارات في المستودعات و الحظائر الموجودة داخل محلات العمل أن يحترموا قواعد الاستعمال و المرور و كذا اللوحات و الشارات الموجودة.

المادة 30: يخضع استعمال السيارات الخاصة لأغراض المصلحة و في أوقات العمل لتدابير النظام الداخلي الذي يحث صاحب السيارة امتلاك تأمين لاستعمالها. و في حالة عدم احترام هذا النظام تسحب الشركة مسؤوليتها تجاه الضمان الاجتماعي و الغير و كذا شركات التأمين و ذلك بغض النظر عن العقوبات الواجب اتخاذها.

المادة 31: يجب على مستعملي حظائر السيارات استعمالها مع احترام كل التدابير المتعلقة بالمسؤولية المدنية للشركة أو العمال في حالة حدوث أضرار.

القسم 03: في واجبات العمل

المادة 32: على كل عامل مهما كانت درجته في السلطة السلمية أن:

- ينفذ المهام المتعلقة بمنصب عمله بكل طاقته البدنية و الفكرية؛
- يحترم أحكام التنظيم القانوني المعمول به في الشركة؛
- يمثل التنظيم و ضوابط العمل المحدد من طرف الشركة.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المادة 33: على كل عامل تحسين الإنتاج و الإنتاجية بمحاربة كل أشكال التغيب الغير مبرر، التبذير، تدمير المنشآت، التجهيزات، الآلات، الأدوات و المواد الأولية و كل ما يشكل أملاك الشركة.

المادة 34: في إطار تأدية مهامه لا ينبغي للعامل أن يطلب أو ينفذ تعليمات صادرة عن أشخاص ماديين كانوا أو معنويين غير أولئك المعنيين من طرف السلطة السلمية.

المادة 35: يجب على عمال الشركة حفظ السر المطلق خاصة المعلومات التي يتلقاها في حدود وظيفته (طرق الصناعة، اللوازم المستعملة، معلومات متعلقة بالمستخدمين و الزبائن).

المادة 36: يمنع منعا بتا إتلاف، إفشاء أو تزوير وثائق (المصلحة، معلومات التسيير، المعلومات المهنية).

المادة 37: يمنع منعا بتا على كل العامل مهما كانت درجته السلمية استعمال محلات، تجهيزات و عتاد الشركة لأغراض شخصية.

المادة 38: كل عامل يرغب في تقديم عريضة أو شكوى للسلطة السلمية يجب أن يرفعها وفق الشروط المحددة في الأحكام التنظيمية خاصة احترام التدرج السلمي مع اللجوء لمختلف الطرق الداخلية قبل الاتصال بالجهات الخارجية.

المادة 39: يجب على العامل أن يسهر على السمعة و الصورة الحسنة للشركة حتى خارج المصلحة.

المادة 40: يمنع إدخال و استعمال في محلات العمل كل أجهزة تسلية سمعية بصرية، إدخال و استهلاك مشروبات كحولية أو مادة أخرى مضرة للصحة و الأمن الفردي و الجماعي.

المادة 41: يعتبر خطأ كل عمل من شأنه التحريض على إضراب غير عادي و غير قانوني كل إعاقة لحرية العمال و كذا رفض تنفيذ أمر قضائي خاص بإخلاء أماكن العمل.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المادة 42: كل رفض لضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب كما هو محدد في الاتفاقية الجماعية أو رفض تنفيذ أمر قضائي خاص بإخلاء أماكن العمل.

المادة 43: يعتبر خطأ مهنيا جسيما الغياب من أجل إضراب غير عادي و غير قانوني.

المادة 44: ينجز عن الالتزام بالتحفظ لكل العمال الامتناع عن كل نشاط أو سلوك غير لائق بوصفهم الوظيفي و ذلك طبقا لأحكام النظام الداخلي للشركة.

إن خرق هذا الالتزام يترجم بـ:

- تنظيم اجتماعات سياسية في أماكن العمل: عمليات تبشير و إلقاء خطب دعائية أثناء أو من خلال تأدية مهام الوظيفة؛
- تنظيم و جمع التبرعات بمختلف أنواعها في أماكن العمل أو خارج التدابير القانونية؛
- التخلي عن قواعد السر المهني أو ما هو مصنف تنظيميا كسر مهني أعمال العنف البدني و السب و الشتم و التهديد؛
- الممارسة المتكررة أو المعتادة لأعمال أو نشاطات موازية سواء كانت شرعية أو لا من شأنها عرقلة القيام بالوظيفة أو المنصب المكلف به بكيفية منتظمة؛
- التحريض المتكرر على الفوضى في أماكن العمل قصد الإخلاء بالسير الحسن للشركة و لخدمة أغراض تتنافى مع الحقوق النقابية المعترف بها قانونا؛
- التجمعات خارج النشاط القانوني (نقابة العمال مجلس المساهمة) الذي يعقد في أماكن العمل و في المناطق المجاورة لها و في غيرها من الأماكن داخل محيط الشركة.

ينتج عن عدم احترام الالتزام بالتحفظ عقوبات تأديبية بغض النظر عن المتابعات القضائية.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

الفصل 02: في الوقاية الصحية و الأمن

المادة 45: نظرا للطبيعة الخاصة لنشاطات صيانة و خدمات السيارات فإن للوقاية الصحية و الأمن أهمية بالغة في مجموعة المنشآت (ورشات صيانة السيارات...) و الوسائل و آلات النقل التابعة للشركة.

المادة 46: يجب على العمال الامتثال للتعليمات المتعلقة بالتنظيم القانوني الخاص بالوقاية الصحية و الأمن و احترام التعليمات في هذا الشأن.

المادة 47: تحدد مذكرات المصلحة و التعليمات (طبقا لتوجيهات لجنة الصحة و الأمن) كل ما اقتضى الأمر و هي مكملة للتطبيقات المحددة في هذا النظام و التي تبلغ للمستخدمين.

القسم 01: في الوقاية الصحية لأماكن العمل

المادة 48: تضمن الشركة في جميع أماكن العمل نظافة دائمة إلى جانب شروط لتطبيق التعليمات الخاصة بالنظافة و الأمن كما يجب على العامل أن يحرص على إبقاء مكان بالعمل و محيطه المباشر في حالة نظافة دائمة.

المادة 49: تضع الشركة تحت تصرف العمال الوسائل التي تضمن شروط النظافة الفردية و الجماعية (غرف الملابس، مراحيض، مغاسل، ماء صالح للشرب، منشفات، صابون ..إلخ)

المادة 50: توضع مرشات تحت تصرف العمال الذين يشتغلون في أماكن وخيمة تحدد السلطة السلمية أوقات استعمال هذه المرشات.

المادة 51: يجب على العمال اجباريا ارتداء ملابس العمل الموضوعة تحت تصرفهم (ملابس العمل ملابس خاصة بالسائقين).

المادة 52: إقبال العمال على محلات الطعام و كذا توقيت أخذ الوجبات يحدد من طرف المديرية.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المادة 53: العامل ملزم بالحضور إلى أماكن العمل في هيئة بدنية و بدلة لائقة له تسمح له بالدخول من طرف السلطة السلمية إلى أماكن العمل.

القسم 02: في تدابير الوقاية الصحية الخاصة بظروف العمل

المادة 54: تضع الشركة تحت تصرف العمال ألبسة مناسبة إذا كان منصب عملهم يفرض ذلك.

المادة 55: تحرص الشركة على أن يكون محيط العمل: (إضاءة، ضجيج...) ملائما للصحة الجيدة للعمال.

المادة 56: توضع تحت تصرف عمال المصالح الميدانية خزائن فردية تقفل بمفاتيح لوضع ملابسهم و أدواتهم الشخصية و يجب أن تنظف بانتظام من طرف مستعمليها.

المادة 57: تعفى المؤسسة من كل مسؤولية في حالة سرقة أو تلف الأدوات الموضوعة داخل الخزائن الفردية.

المادة 58: يمنع الدخول إلى غرف الملابس إلا برخصة من السلطة السلمية في حالة ما غذا اقتضت الضرورة يجوز للسلطة السلمية ان تقوم بمراقبة غرف الملابس أو الخزائن.

المادة 59: يمنع على العمال تعاطي اعمال تجارية مهما كان نوعها في أماكن العمل.

المادة 60:يمنع منعا بتا غدخال أي حيوان أو ما شابه إلى أماكن العمل أو إدخال السيارات أو الآليات.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

القسم 03: في الوقاية الصحية و الأمن

المادة 61: تلتزم الشركة بنشر التعليمات و توفير الوسائل المتعلقة بأمن العمال وفقا للتشريع و التنظيم القانوني المعمول بهما.

المادة 62:تهيئ أماكن و مواقع العمل بصفة تضمن أمن العمال.

المادة 63:يدرج أمن العمال في اختيار التقنيات و التكنولوجيات و كذا تنظيم العمل. المنشآت التجهيزات اللوازم و الآليات يجب ان تتلاءم مع متطلبات الاشغال المراد تنفيذها كما يجب ان تكون محل رقابة و صيانة دائمتين.

المادة 64:تخضع التدخلات على المنشآت التجهيزات و الآلات وفق الشروط و تعليمات التشغيل.

المادة 65: في أماكن العمال الذي لا يستجيب لأمر صادر عن السلطة السلمية يكون مخالفا لتعليمات الأمن.

المادة 66: يجب أن تكون مداخل المناطق المحمية مبنية بإشارة.

المادة 67: كل عامل مسؤول عن أمنه الشخصي وعليه أن يساهم في الحفاظ على أمن الآخرين ولهذا يجب عليه أن يحترم تعليمات الأمن الفردية أو الخاصة التي تنشر عن طريق اللصق أو بواسطة مذكرات عمل.

المادة 68: يلزم كل عامل أن يحترم بصرامة التعليمات العامة الهادفة إلى الحماية الفردية والجماعية إلى الأمن والوقاية الفردية والجماعية واستعمال الوسائل والتجهيزات الأمنية المخصصة لذلك.

المادة 69: يبلغ المسؤول السلمي المعني بكل توقيف تشغيل الأجهزة والآلات، كل خلل، كل عطل أو ضياع آلات العمل، يعني هذا الأمر كل أنواع السيارات وآلات الرفع والصيانة.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المادة 70: كل عامل مسؤول عن حالة تشغيل الآلات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه واستعمالها طبقا للغرض الخاص بها ويمنع استعمالها لأغراض أخرى خاصة الشخصية منها.

المادة 71: إن كل نزع أو عدم فعالية أي جهاز أمن الآليات يعد خطأ جسيما يتحمل مرتكبه المسؤولية.

المادة 72: يلزم سائق السيارات والآليات المتحركة بتشغيلها وصيانتها ونظافتها وعليهم الامتثال لقانون المرور أثناء تنقلهم.

المادة 73: على كل عامل يشك أو يلاحظ أن حالة ما تشكل خطرا عليه أو على زملائه الإبلاغ الفوري لمسؤوله السلمي أو الشخص المؤهل أو المعني بذلك.

المادة 74: كل حادث ولو خفيف يطرأ مناسبة أو خلال مباشرة العمل يجب إبلاغه على الفور على الأكثر 24 ساعة من طرف العامل أو العمال الذين شاهدوا الحادث إلى السلطة السلمية.

المادة 75: يمنع التدخين إذا اقتضت الضرورة الأمنية المعلقة بطبيعة بعض الأنشطة أو المنشآت أو بسبب الوقاية الصحية ويجب على العمال الإمتثال إلى هذا الأمر.

المادة 76: يجب على العمال احترام تعليمات الأمن في حالة نشوب حريق وكذا السهر على تسهيل استعمال الوسائل المخصصة لإطفاء الحريق (مطفأ الحريق، القاذفات) وكذا الحال بالنسبة لمخارج النجدة.

القسم 04: في لجنة الصحة والأمن

المادة 77: طبقا لقانون المعمول به تؤسس لدى الشركة لجنة مزدوجة للصحة والأمن وكذا في كل المديريات الجهوية وكذا في المديرية العامة.

المادة 78: تتكون لجنة الصحة و الأمن من:

- عضوين ممثلين عن الشركة من بينهم رئيس اللجنة يتم تعيينهم من طرف الرئيس المدير العام؛
- عضوين ممثلين عن العمال يتم تعيينهم من طرف لجنة المشاركة؛
- يعين نفس العدد من الأعضاء الإضافيين وذلك بنفس الشروط لاستخلاف العضو الدائم في حالة غيابه عند الاقتضاء.

المادة 79: تعقد لجنة الصحة والأمن اجتماعا كل ثلاثة أشهر وقد تستدعى في دورة طارئة بطلب من رئيسها أو من ممثل العمال حسب الاستعجال أو خطورة القضية المتعلقة بالوقاية والصحة والأمن.

المادة 80: تنظر لجنة الصحة والأمن في المسائل المتعلقة بالوقاية والصحة والأمن وخاصة منها:

- تطبيق التعليمات الشرعية والأوامر المتعلقة بالصحة والأمن؛
- تحضير المنهاج والطرق التي من شأنها ضمان الأمن والشروط الحسنة للوقاية من الحوادث المهنية؛
- التحقيقات الضرورية بسبب وقوع أي حادث أو مرض مهني ينتج عنه وفاة عامل أو عجز دائم؛
- عمليات التكوين والإعلام في ميدان الوقاية و الأمن والصحة.

المادة 81: تسند أشغال الأمانة ومتابعة القرارات والتدابير المتخذة من الشركة.

المادة 82: على مستوى الشركة يتخذ دفتر يحتوي على:

- برامج اجتماعات لجنة الصحة والأمن؛
- الإجراءات والقرارات المتخذة في مجال الصحة والأمن؛
- الآراء مهما كانت طبيعتها والمتعلقة بمسائل الصحة والأمن الصادرة من طرف العمال المكلفين بالصحة والأمن؛
- وكل معلومات أخرى في هذا المجال.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

القسم 05: في طب العمل

المادة 83: يهدف طب العمل اساسا في حفظ صحة العامل و تكون مهمة طلب العامل وقايته من الدرجة الاولى و او علاجية من الدرجة الثانية .

المادة 84: تكمن مهمة طب العمل في :

- وقاية العمال من الأخطار التي تؤدي إلى حوادث أو أمراض مهنية و كل ما هو مضر بصحتهم؛
- تحديد و مراقبة كل العوامل التي تؤدي إلى ضرر بصحة العمال في أماكن العمل و ذلك بغية تنحيتها أو تقليصها؛
- تقييم المستوى الصحي للعمال في المحيط المهني؛
- تنظيم العلاج الاستعجالي للعمال. التكفل بالعلاج المتنقل و متابعة الأمراض المهنية.

المادة 85: تضمن الشركة مرة في السنة على الأقل فحصا طبيا لكل العمال. قد تكون دورة قصيرة يقررها الطبيب بالنسبة لبعض العمال الذين يشغلون مناصب عمل معرضة لأخطار أو العمال الذين لا تتجاوز أعمارهم 18 سنة.

المادة 86: يجب على كافة العمال الخضوع لمختلف الفحوص الطبية المقررة في التشريع و هي :

- فحوص التشغيل (تخص كذلك المتمهنين)؛
- الفحوص الدورية؛
- الفحوص التي تجرى إجباريا عند انتهاء العطلة المرضية أو حادث عمل و التي تسمح بتقييم المؤهلات البدنية و الصحية للعمل؛
- الفحوص التي تظهر كفاءة العامل لتشغيله في منصب عمل جديد؛
- فحوص المراقبة عند استئناف العمل.

مجموعة التدابير الخاصة بطب العمل تكون محل اتفاق مع الهيئة المختصة بطب العمل.

المادة 87: يجب على كافة العمال الخضوع لمختلف الفحوص الطبية و إلا يتعرضون لعقوبات تأديبية.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

الفصل 03: في الانضباط

القسم 01: في الانضباط العام

المادة 88: يجب على العمال يجب على العمال الالتزام بالأوامر و التوجيهات و التعليمات التي يتم إعلامهم بها عن المذكرات و الإعلانات يمنع كل عمل من شأن عرقلة السير الحسن و الانضباط.

المادة 89: يجب على العامل احترام:

- زملاء العمل؛
- السلطة السلمية؛
- بصفة عامة كل شخص يتصل به.

كل مخالفة مهما كان نوعها (تشنيع، شتم، عنف، مشاجرة، ضرب...) تعد خطأ مهنيا جسميا.

المادة 90: كل تغيير للنظام الداخلي يجب أن يتم في نفس الشكل الذي تم فيه إعداد هذا النظام.

المادة 91: تعلم السلطة السلمية للعامل عن كل مخالفة للانضباط بإعدادها تقريرا موضحة الأفعال المرتكبة. يعتبر كل نسيان من طرف السلطة السلمية إهمالا أو تواطؤا مع تحمل كل ما سينتج عن ذلك.

القسم 2: في طبيعة و درجة العقوبات

المادة 92: يعد خطأ مهني، يقيم حسب خطورته، كل تقصير في:

- تعليمات هذا النظام الداخلي؛
- مذكرات العلم و الأوامر؛
- التعليمات المتخذة لتطبيق هذا النظام الداخلي؛
- يجب أن يكون للخطأ علاقة مباشرة بين النشاط المهني و تقييم هذا الخطأ بالنسبة للواجبات التي يكرسها العامل من خلال مهامه أو أثناء القيام بمهامه.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المادة 93: يعتبر خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة كل فعل أو مخالفة خارج المهنة يرتكبها العامل قد تؤدي إلى خسارة بسمعة الشركة و مصالحها المادية و المعنوية و هذا بغض النظر عن المتابعات القضائية .

المادة 94: تصنف العقوبات إلى درجات في نفس قياس الأخطاء تعتبر عقوبة ما هو غير الملاحظات الشفوية أو التنبيه المكتوب الذي يتخذه المسؤول السلمي ضد العامل عند اقترافه لعمل غير مرضي:

أ- العقوبة من الدرجة الأولى:

- الإنذار الكتابي: تأنيب مكتوب موجه للتنبيه؛
- التوبيخ: تأنيب مكتوب ضد تصرف أو هيئة غير لائقة؛
- التوقيف عن العمل من واحد 01 إلى ثمانية 08 أيام: تعليق علاقة العمل مع الحرمان من الأجر الموافق لمدة العقوبة.

ب- العقوبة من الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من تسعة 09 إلى ثلاثين 30 يوما؛
- التخفيض في الرتبة من درجة واحدة 1 إلى درجتين 02 الذي ينجز عنه التخفيض في الأجر.

ج- العقوبة من الدرجة الثانية: للأخطاء الجسمية

- التسريح: إنهاء علاقة العمل مع إشعار؛
- العزل: إنهاء علاقة العمل بدون إشعار.

المادة 95: العقوبات التأديبية لها تأثير على :

- الأجر؛
- المسار المهني: تتسبب العقوبات التأديبية في تأخير الحصول على الترقية السنوية و التحويل بـ :
  سنة واحدة 01 في حالة عقوبة من الدرجة الأولى؛
  سنتين 02 في حالة عقوبة من الدرجة الثانية.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- الميداليات: يؤجل منح ميدالية العمل و الاستحقاق بـ:
- سنة واحدة 01 في حالة عقوبة من الدرجة الأولى متخذة في السنة التي تسبق سنة منح الميداليات.
- سنتين 02 في حالة عقوبة من الدرجة الثانية مع نفس الشروط السابقة.

القسم 03: في حالة رفع العقوبات

المادة 96: يمكن للمديرية رفع العقوبة التأديبية عن العامل اذا كان سلوكه و مردوده يبرر ذلك.

المادة 97:يمكن للعامل تقديم طلب الى السلطة السلمية يلتمس فيه رفع العقوبة مع توضيح كل المبررات على السلطة السلمية ان تبدي رايها كتابيا حول هذا الطلب.

المادة 98: لا يمكن رفع العقوبة الا بعد نفاذ سنة واحدة 01 تبدأ من تاريخ تطبيق العقوبة في حالة عقوبة من الدرجة الأولى و سنتين اذا كانت العقوبة من الدرجة الثانية.

المادة 99: لا يلزم رفع العقوبة مسح كل ما خلفته خاصة بالنسبة للاجر و السياق المهني و الميداليات خلال السنة الجارية.

المادة 100: كيقدم طلب رفع العقوبة الى لجنة التاديب للنظر و ايداء الراي

القسم 04: في وصف الأخطاء

المادة 101: تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الأولى الأخطاء و الغلطات و كل فعل يخل بالانضباط العام أو ما يمكن اعتباره كذلك و تكون هذه الأخطاء على النحو التالي:

- عدم احترام تنظيم العمل: اوقات العمل تأخر غياب غير عادي و غير مبرر غياب اثناء اوقات العمل تسجيل الحضور او اجراءات اخرى تتعلق بالدخول و الخروج من أماكن العمل...
- عدم انجاز برامج العمل حسب المقاييس و المواعيد المحددة.
- مخالفة قواعد النظافة و الأمن و الصحة: ارتداء الملابس و تجهيزات العمل وسائل الوقاية الفردية و الجماعية عدم احترام تعليمات امن او كل التدابير الصحية المتعلقة بشروط العمل.
- الانحراف الغير مبرر عن المسار بالنسبة لسائقي السيارات او نقل سلع او اشخاص غرباء عن الشركة

المادة 102: تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الثانية (التوقيف عن العمل من 09 إلى 30 يوم) الأخطاء أو الغلطات أو ما شاكلها كالتالي:

- العودة لأخطاء الدرجة الأولى: يعتبر العودة للخطأ كل تكرار من نفس الوصف و المرتكب أثناء 12 شهرا إبتداء من تاريخ ظهور الخطأ الأول و المعتبر أكثر خطورة من سابقة؛

- رفض تنفيذ أوامر أو تعليمات صادرة من السلطة السلمية و خاصة تلك المتعلقة بتأدية ساعات إضافية، ضمان المناوبة، القيام بدورات التكوين، أو التأهيل بدون أي سبب؛

- عدم احترام قواعد السرية المهنية و إلزامية التحفظ (إفشاء أسرار نشر المذكرات، أو أي وثائق أو معلومات...)؛
- التساهل في قواعد الحفاظ على أملاك الشركة (خسائر غير معتمدة بعتاد و سيارات المصلحة)؛
- حجز سيارة المصلحة لمدة أقل أو تساوي خمس عشر 15 يوم بسبب مخالفة قانون المرور محررة من طرف السلطات المعنية؛
- حجز رخصة السياقة أو البطاقة الرمادية للسيارة لمدة أقل من 8 أيام و أقل أو تساوي شهر واحد للعامل المكلف بصفة دائمة بسياقة تلك السيارة و محررة من طرف السلطات المعنية ؛
- كل موقف او تصرف يؤدي بصفة دائمة بسياقة تلك السيارة او تشويه الصورة الحسنة للشركة تجاه شركائها .

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المادة 103: تؤدي إلى عقوبة من الدرجة الثالثة (التسريح أو العزل) الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرف العامل و المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 90-11 المعدل بالمادة 02 من القانون 91-29:

- رفض العامل بدون عذر مقبول التعليمات المرتبطة بالتزامات المهنة أو التي قد تحلق ضررا بالمؤسسة و الصادرة من السلطة السلمية المعينة أثناء الممارسة العادية لوظائفها؛
- إفشاء معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات و التكنولوجيات و طرق الصنع و التنظيم أو وثائق داخلية للمؤسسة إلا إذا أذنت السلطة بها أو سمح بها القانون؛
- المشاركة في توقف جماعي عن العمل خرقا لأحكام التشريعية المعمول بها؛
- القيام بعمل عنف؛
- التسبب عمدا في أضرار مادية تصيب البنايات و المنشآت و الآلات و الأدوات و المواد الأولية و الأشياء الأخرى و التي لها علاقة بالعمل.
- رفض تنفيذ أمر التسخير الذي تم تبليغه وفقا للتشريع المعمول به؛
- تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.

فيما يتعلق بالأخطاء التي لها صبغة جنائية يجب على الشركة أن ترفع شكوى أمام الجهات القضائية المختلفة ثم مباشرة الإجراءات التأديبية.

القسم 05: في الاجراءات التأديبية

المبحث 1: في السلطة التأديبية

المادة 104: إن السلطة التأديبية هي من صلاحيات المديرية العامة المتمثلة من طرف الرئيس المدير العام و المسؤولين المفوضين من هذا الأخير.

المادة 105: إن العقوبات من الدرجة الأولى فيما يخص أعوان التنفيذ المهرة و الإطارات هي من تخصص المسؤول المباشر بعد موافقة المديرية الجهوية أو المدير المركزي. العقوبات من الدرجة الثانية أو الثالثة هي من اختصاص المدير الجهوي بعد أن تعطي لجنة التأديب رأيها.

المادة 106: تخضع كل قضية تأديبية للإجراءات المعمول بها في الشركة بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى

- تشكيل تقرير تأديبي من طرف المسؤول المباشر للعامل؛
- الاستماع إلى أقوال العامل المعني بالأمر؛
- التبليغ الكتابي بقرار العقوبة من الدرجة الأولى للعامل من طرف المسؤول المفوض بالسلطة التأديبية بعد موافقة المدير الجهوي و ذلك في أجل أقصاه خمس عشر يوما بعد السماع إلى أقوال العامل.

بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية و الثالثة:

- قرار من طرف مسؤول المصلحة بتقديم العون أمام لجنة التأديب بعد موافقة المدير الجهوي؛
- الاستماع إلى أقوال العامل من طرف مقرر أو معين لهذا الغرض؛
- الإشعار الكتابي بالمثول أمام لجنة التأديب يقدم للعامل مقابل توقيعه أو ترسل عن طريق برقية مسجلة مع إشعار بالاستلام؛
- قرار العقوبة المكتوب و الممضي الموجه إلى العامل في مدة خمس عشرة يوما مفتوحة ابتداءا من تاريخ اجتماع لجنة التأديب مع مراعاة محضر اللجنة.

المادة 107: يحدد أجل تقادم القضية التأديبية بتسعين يوما مفتوحة من تاريخ معاينة الخطأ يقصد من معاينة الخطأ و تحديده كتابيا التاريخ الذي تم فيه معرفة و إثبات الخطأ من طرف المسؤول المفوض بالسلطة التأديبية.

المادة 108: يعلق هذا الأجل في الحالات الآتية:

- المتابعات الجنائية مع الحبس الاحتياطي؛
- إنهاء علاقة العمل لأي سبب كان؛
- عند الشروع في تحقيق تقوم به لجنة معينة. لذا الغرض من طرف السلطة المخولة بالتأديب و ذلك لتحديد الأسباب و الظروف التي أدت إلى السرقة و الاختلاس يدوم هذا التعليق إلى غاية تقديم اللجنة المذكورة تقريرها.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المادة 109: لا متابعة تأديبية و لا عقوبة ضد أي عامل دون اتخاذ الإجراءات التالية:

- إبلاغه كتابيا مع ذكر الإعتراضات الموجهة إليه؛
- الاستماع لأقواله؛
- تبليغه كتابيا بقرار المثول أمام لجنة التأديب في حالة العقوبة من الدرجة الثانية و الثالثة.

المادة 110: حقوق الدفاع مكرسة و مضمونة للعامل لذا فإن كل عامل منهم له الحق في:

- كتابة تقرير للدفاع عن نفسه؛
- الإطلاع على التقرير المعد من طرف المقرر تحت مسؤولية هذا الأخير؛
- الاستماع له من طرف السلطة السلمية؛
- الاستعانة بأي شخص يعمل في الشركة من اختياره.

المادة 111: يجب أن تكون كل عقوبة تأديبية مهما كان نوعها محل تبليغ يتخذ من طرف المسؤول المكلف بالسلطة التأديبية وذلك في مدة أقصاها خمس عشر (15) يوما مفتوحة يبدأ سريان مفعول هذه المدة ابتداءا من تاريخ المقابلة التي جرت في هذا الشأن بين العامل المعني بالعقوبة و مسؤوله في حالة عقوبة من الدرجة الأولى، ومن تاريخ اجتماع لجنة التأديب في حالة عقوبة من الدرجة الثانية او الثالثة.

المادة 112: في حالة خطأ جسيم يمكن أن يؤدي بمرتكبه إلى التسريح. يتخذ ضد العامل إجراء تحفظي بتعليق علاقة العمل في حالة ما اعتبره بقاؤه في محل العمل مضر بالمصلحة.

المادة 113: لا يجوز أن تتعدى مدة تعليق علاقة العمل أكثر من خمس عشر يوم حيث يجب أن تتخذ خلالها إجراءات و مداولات لجنة التأديب و الفصل في القضية.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

الفصل رقم 02: لجان المشاركة Comité de participation

الهدف من الفصل رقم 02: في نهاية هذا الفصل، يجب أن يكون المتربص قادرا على أن يحدد تشكيلة و صلاحيات لجان مشاركة العمال حسب قانون العمل الجزائري.

خطة الفصل رقم 02:

مقدمة

I- تشكيل أجهزة المشاركة

II- صلاحيات لجان المشاركة

1- صلاحيات لجنة المشاركة المرتبطة بالعمل

2- صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بالرقابة

3- صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بإبداء الرأي

III- حالة عملية

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المرجع القانوني:

القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

مقدمة:

لقد نص المشرع الجزائري على أجهة المشاركة و الهدف منها هو ضمان تدخل العمال في حماية الطبقة العاملة من الأخطار التي تهدد صحتهم و تكون على دراية بما يحتاجونه من تدابير السلامة في أماكن العمل.و سنتناول في الفصل السادس من هذه السلسلة موضوع مشاركة العمال بالشرح من حيث كيفية تشكيل لجان المشاركة في العمل و الصلاحيات المخولة لها قانونيا كما سنقدم مثال عملي عن مشاركة العمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية و نأخذ نموذج مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري ممثلا في مؤسسة بريد الجزائر .

I- تشكيل أجهزة المشاركة:

يؤخذ بعين الاعتبار في تشكيل أجهزة المشاركة عدد العمال في المؤسسة المستخدمة فإذا كان عدد العمال اقل أو يساوي 20 عامل فتقتصر مشاركة العمال على المندوبين فقط ، هذا إذا كان للمؤسسة مقر واحد وليس لها فروع أو وحدات حيث نصت المادة 91 من القانون 90-11 أنه "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي:

بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل، بواسطة لجنة المشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة 93 أدناه، أما إذا كانت لها عدة أماكن عمل و كل واحدة منها تشغل أقل من 20 عامل لكن مجموع كل العمال في المؤسسة يتجاوز هذا العدد فيجتمع العمال في أقرب مكان يجمع هذه الوحدات لانتخاب مندوبيهم حيث نصت المادة 92 على أنه " يمكن أن ينضم العمال في أقرب مكان أو أن يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملا.

لكن عددهم الإجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا و الانتخاب يكون عن طريق الاقتراع الحر المباشر و السري يتم على دورتين حيث نصت المادة 97 على أنه " ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر السري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و 92 أعلاه ".

و يتحدد عدد المندوبين وفقا لعدد العمال مثل مندوب واحد إذا كان عدد العمال يتراوح ما بين 20 إلى 50 و مندوبان إذا كان عدد العمال من 15 إلى 151 حيث نصت المادة 99 على عدد المندوبين " يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

- من 20 إلى 50 عاملا: مندوب (1)؛
- من 51 إلى 150عاملا: مندوبان (2)؛
- من 151 إلى 400 عامل: أربعة (4) مندوبين؛
- من 1401 إلى 1.000 عامل: ستة (6) مندوبين.

و يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1.000 عامل. لا يكون الاقتراع مفتوحا لكل العمال بل إن هناك فئات محددة قانونا منعها المشرع من ذلك " و يعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة و أصول المستخدم و فروعه وحواشيه و أقاربه بالنسب من الدرجة الأولى و الإطارات المسير للعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية و العمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية و الوطنية وهذا حسب المادة 91 من الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 يعدل ويتمم قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل".

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

II- صلاحيات لجان المشاركة:

تتنوع صلاحيات لجنة المشاركة بتنوع المجالات التي يمكن أن تتدخل فيها. فمنها ما هو متصل بمكان العمل و منها ما يتعلق بممارسة الرقابة على المؤسسة المستخدمة حيث نصت المادة 94 من الأمر 90-11 على صلاحيات لجنة المشاركة؛ للجنة المشاركة الصلاحيات التالية:

1- تلقي المعلومات التي يبلغها بها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الأقل والخاصة بـ:

- تطوير إنتاج المواد، الخدمات، المبيعات وإنتاجية العمل؛
- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل؛
- نسبة التغيب وحوادث العمل والأمراض المهنية؛
- تطبيق النظام الداخلي.

2- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والأمن والأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3- القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل؛

4- إبداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي:

- المخططات السنوية و حصيلة تنفيذها؛
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)؛
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)؛
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى و التمهين؛
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

و يجب الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

5- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة إذا أسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط و كيفيات ممارستها والرقابة.

6- الإطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة: تحصيلات و حسابات الاستغلال، وحسابات الأرباح والخسائر.

7- إعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي الكتمان والسرية. هذا التنوع يساهم في تقديم أفضل حماية للعامل. ومن المادة المذكورة أعلاه يمكن تلخيص صلاحيات لجنة المشاركة :

1. صلاحيات لجنة المشاركة المرتبطة بالعمل:

تتمثل في مساعدة المؤسسة المستخدمة التي تقدم كل ثلاثة أشهر معلومات تتعلق أساسا بمجموعة من المجالات المرتبطة بصحة العمال و أمنهم أو لها علاقة بذلك على الأقل دون أن يؤدي ذلك إلى التدخل في صلاحيات المؤسسة المستخدمة .
و تهتم هذه المعلومات على الخصوص بتطوير الإنتاج و الإنتاجية كما تهتم بالمستخدمين من حيث الزيادة في عددهم و كفاءتهم و تولي أهمية أيضا لنسب التغيب عن العمل بصفة عامة و الغابات التي كانت بسبب حوادث العمل و الأمراض المهنية بصفة خاصة.

2. صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بالرقابة :

تمارس لجنة المشاركة داخل المؤسسة المستخدمة لمعرفة مدى تطبيقها للنصوص القانونية و التنظيمية كما تساهم في مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان الشغل و الوقاية الصحية و الأمن، و الأحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي أما إذا لاحظت لجان المشاركة أي تقصير و إخلال من طرف المؤسسة المستخدمة فقد منحها المشرع صلاحية القيام بأي إجراء داخل المؤسسة المستخدمة لضمان احترام الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة و الأمن و طب العمل.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

3. صلاحيات لجنة المشاركة المتصلة بإبداء الرأي:

ألزم المشرع رب العمل بإعلام لجنة المشاركة و انتظار إبداء الرأي حين يكون بصدد اتخاذ بعض القرارات المتصلة بما يلي:

- المخططات السنوية و حصيلة تنفيذها؛
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفز، ومراقبة العمل، وتوقيت العمل)؛
- مشاريع إعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، إعادة توزيع العمال وتقليص عددهم)؛
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى و التمهين؛
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة؛
- يجب الإدلاء بالآراء في أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

III حالة عملية:

مثال تطبيقي: مشاركة العمال في مؤسسة بريد الجزائر- مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري

الفصل 02: مشاركة العمال

المادة 213: يتم ضمان مشاركة العمال داخل المؤسسة :على مستوى كل مكان عمل مختلف يحتوي على خمسة عشر (15) عاملا على الأقل من طرف مندوبي العمال على مستوى مقر المؤسسة بواسطة مشاركة تتكون من مندوبي عمال.

المادة 214: عندما يكون متواجدا داخل نفس الهيئة المستخدمة ،عدة أماكن عمل متمايزة يحتوي كل واحد منها على أقل من 15 عمال و لكن يكون مجموع الكل مساو أو يتجاوز العشرين (20)، يجوز للعمال أن ينخرطوا على مستوى أماكن العمل الأقرب أو أن يجتمعوا من أجل انتخاب مندوبي

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

العمال و بداخل نفس الهيئة المستخدمة، فإن مندوبي العمال المنتخبين طبقا لأحكام الفقرات أعاله يختارون من بين وسطهم لجنة مشاركة بالمؤسسة، يتم تحديد المندوبين كالآتي :

1- (من 20 إلى 50 عامل) : مندوب واحد

2- (من 51 إلى 150 عامل) : مندوبين اثنين

3- (من 151 إلى 400 عامل): أربعة مندوبين

4- (من 401 إلى)1000: ستة مندوبين

5- (ما يفوق 1000 عامل) سيتم حساب كل واحد إضافي عن كل حصة 500 عامل و لا يعتبر جائز انتخابهم، الإطارات المسيرة للهيئة المستخدمة، أو أصول أو فروع أو حواشي أو الأقارب بالمصاهرة من الدرجة الأولى للمستخدم و الإطارات المسيرة، و العمال الذين يشغلون مناصب ذات مسؤولية مع سلطة التأديب و العمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية. كما لا يعتبر معنيا بهذا الإجراء الأخير، العمال المرشحين لانتخابات مندوبي العمال لأماكن عمل مختلفة مجمعة.

القسم01: صلاحيات هيئات المشاركة

المادة 205: يتم تحديد صلاحيات لجنة المشاركة و سلطات مندوبي العمال بموجب التشريع التنظيمي المعمول بهما كالآتي:
تخص المعلومات المبلغة إليها كل فصل على الأقل من طرف المستخدم :

1- تقدم إنتاج المنتجات و الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل؛
2- تقدم العمال و هيئة التشغيل؛
3- نسبة التغيب و حوادث العمل و الأمراض المهنية؛
4- تطبيق النظام الداخلي؛
5- مراقبة تنفيذ الأحكام المطبقة في مادة التشغيل و الوقاية الصحية و السلامة و تلك المتعلقة بالضمان الاجتماعي؛
5- رفع كل دعوى ملائمة لدى المستخدم عند عدم احترام الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بالوقاية الصحية و السلامة و طب العمل.
التعبير عن الرأي قبل التطبيق من طرف المستخدم للقرارات المتعلقة بـ :

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

- المخططات السنوية و الميزانيات و تنفيذها؛
- تنظيم العمل (معايير العمل، نظام التحفيز، مراقبة العمل و ساعاته)
- مشاريع إعادة هيكلة التشغيل (تقليص مدة العمل، إعادة توزيع و تقليص عدد العمال)
- مخططات التكوين المهني و الرسكلة و الإتقان و التمهين؛
- نماذج عقود العمل و التكوين و التمهين؛
- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

6- يجب إصدار الآراء في أجل أقصاه 10 يوما بعد عرض الأسباب التي يصيغها المستخدم وفي حالة عدم التوافق بخصوص النظام الداخلي، يجب إخطار مفتش العمل إجباريا.

7- تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة. إذا خول تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم، و بعد موافقة هذا الأخير، ستحدد اتفاقية بين لجنة المشاركة و المستخدم، شروط و كيفيات الممارسة و المراقبة.

8- الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة: الميزانيات، حسابات الاستغلال، حسابات الأرباح و الخسائر.

9- إعلام بصفة منتظمة العمال بخصوص المسائل المعالجة، باستثناء تلك التي تمتاز بعمليات التصنيع، و بالعالقات مع الغير أو تلك التي تكتسي طابعا سريا.

المادة 206: تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو خارج هؤلاء قائما على الإدارة مكلف بتمثيل العمال داخل مجلس إدارة المؤسسة طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 207: يمارس مندوبو العمال بكل مكان مختلف تحت رقابة لجنة مشاركة المؤسسة صلاحيات هذا الأخير و المتضمنة: استلام المعلومات الممنوحة إليهم خلال كل فصل على الأقل من طرف المستخدم بخصوص:

أ- تقدم إنتاج المنتجات و الخدمات و المبيعات و إنتاجية العمل؛
ب- تقدم العمال و هيئة التشغيل؛
ج- نسبة التغيب و حوادث العمل و الأمراض المهنية؛

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

د- تطبيق النظام الداخلي رفع كل دعوى ملائمة لدى المستخدم عند عدم احترام الأحكام القانونية و التنظيمية الخاصة بالوقاية الصحية و السلامة و طب العمل.

المادة 208: تقدر مدة عهدة مندوبي العمال بـثالث 03 سنوات. ويمكن سحب عهدة مندوبي العمال بموجب قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال الجمعية العامة المدعوة من طرف رئيس مكتب لجنة المشاركة أو منظمة بطلب ثلث العمال المعنيين على الأقل. في حالة شغور لأي سبب كان، يستبدل مندوب العمال بالعامل الذي حصل خلال الانتخابات على عدد أصوات يقل مباشرة عن آخر شخص منتخب مندوبا عن العمال.

المادة 209: إذا كانت لجنة مشاركة المؤسسة مكونة من مندوبين اثنين على الأقل من العمال، فإنه يعد نظامه الداخلي و يشرع في انتخاب من بين أعضاءه بمكتب مكون من رئيس و نائب رئيس.

المادة 210: تعين لجنة المشاركة من بين مندوبي العمال المنتخبين أعضاء اللجنة الولائية المكلفة بتسيير الخدمات الاجتماعية المحلية لحساب لجنة مشاركة المؤسسة.

القسم 02: السير، التسهيلات، الوسائل، الحماية

المادة 212: السير: يجتمع مجلس المشاركة مرة واحدة كل 03 أشهر، وكلما كان ذلك ضروريا بطلب من رئيسه أو بأغلبية أعضاءه. و يعلم إجباريا المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات العادية أو الاستثنائية و هذا خلال 10 يوما على الأقل قبل التاريخ المنصوص عليه للاجتماع. و يجوز للمستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه من أجل حضور هذه الاجتماعات.

المادة 213: تجتمع لجنة المشاركة تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المؤهل قانونا بمساهمة مساعديه الرئيسيين مرة واحدة على الأقل كل فصل، و يجب أن يعلم رئيس مكتب لجنة المشاركة في جدول أعمال هذه الاجتماعات بثلاثين يوما (30) على الأقل مسبقا. كما يجب عليه معالجة المواضيع التابعة لصلاحيات لجنة المشاركة حيث يجب إعطاء الملفات المتعلقة بالمسائل المناقش فيها لرئيس مكتب لجنة المشاركة مع معالجتها. و يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح على نقاط من جدول أعمال الاجتماع الموالي. و من المراعاة أن تكون

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المسائل المثارة مرتبطة بصلاحياته و بشرط أن يتم إيفاء الملفات الموافقة و المعدة من طرف مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم 10 يوما قبل التاريخ الذي ينص على عقد الاجتماع .

المادة 214: على مستوى كل مكان عمل، يعقد الممثل المؤهل للمستخدم بمساعدة مساعديه الرئيسيين اجتماعا مرة واحدة على الأقل كل 03 أشهر مع مندوبي العمال المعنيين بناء على جدول أعمال تم إعداده مسبقا، و يتضمن مجال الاختصاص الذي بُلغ إليهم 07 أيام على الأقل قبل عقد الاجتماع.

المادة 215: التسهيلات: يوضع تحت تصرف المندوبين النقابيين و الممثلين شهريا حجما ساعيا يقدر بـ عشر (10) ساعات تدفع كوقت عمل من أجل ممارسة عهدتهم، و يجوز لهم جمع و تقسيم فيما بينهم عدد الساعات الشهرية الممنوحة لهم بعد موافقة المستخدم.

المادة 216: يجوز لمندوبي العمال أن يتفقوا على تجميع نقاط الساعات الممنوحة لهم لفائدة مندوب واحد أو عدة مندوبين بعد موافقة المستخدم .لا يؤخذ الوقت المستهلك من طرف المندوبين النقابيين في الإجتماعات المدعوة بمبادرة من المستخدم أو المقبولة من طرف هذا الأخير بناء على طلبهم بعين لاعتبار من أجل حساب الحجم الساعي الممنوح لهم .

المادة 217: الوسائل: يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة و مندوبي العمال الوسائل اللازمة من أجل عقد اجتماعاتهم و من أجل إنجاز أشغال الأمانة.

المادة 218: تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في إطار صلاحياتها و نظامها الداخلي، و يجوز لها اللجوء إلى خبرات غير تابعة لرب العمل. و تطبيقا لهذا الإجراء تخصص ميزانيات من طرف الهيئة المستخدمة حسب الكيفيات المحددة عن طريق التنظيم .

المادة 219: الحمايات: في إطار ممارسة نشاطاتهم المهنية، يخضع المندوبون النقابيون أحكام التشريع و التنظيم و الاتفاقات المتعلقة بحقوق العمال و واجباتهم .لا يمكن لأي مندوب نقابي أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو عقوبة تأديبية مهما كانت طبيعتها و هذا جراء نشاطاته النقابية خلال عهدته.

الفصل رقم 03: الاتفاقية الجماعية
(Conventions collectives et les accords collectifs)

الهدف من الفصل رقم 03: في نهاية هذا الفصل، يجب أن يكون المتربص قادرا على أن:

- يعرف الاتفاقية الجماعية و يحدد محتواها
- يشرح خطوات إعداد و تنفيذ و إنهاء الاتفاقية الجماعية

خطة الفصل رقم 03:

مقدمة

I- مفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل و الاتفاق الجماعي

1- تعريف الاتفاقية الجماعية
2- تعريف الاتفاق الجماعي

II- محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل

III- التفاوض في الاتفاقية الجماعية للعمل

IV- تنفيذ الاتفاقية الجماعية للعمل

V- انتهاء اتفاقية العمل الجماعية للعمل

1- انتهاء الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة
2- انتهاء الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة

VI- حالة عملية للاتفاقية الجماعية للعمل

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المرجع القانوني:
القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

مقدمة:

تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل من أهم الأساليب الجماعية في تنظيم علاقات العمل، ويرجع السبب في ذلك لكونها اتفاق مبرم بين التنظيمات النقابية للعمال وصاحب عمل أو مجموعة أصحاب عمل، بهدف تنظيم شروط وظروف وعلاقات العمل من جهة و من جهة أخرى تبرز أهمية اتفاقيات العمل الجماعية أنها تتضمن عنصر الحوار والتعاون بين العمال وأصحاب العمل. و الاتفاقيات الجماعية تحقق ميزات كبيرة للعمال وأصحاب العمل، فمن ناحية فهي تحقق للعمال مزايا أكبر من تلك التي تكفلها أحكام قانون العمل باعتبار هذه الأحكام حدًا أدنى، ومن ناحية أخرى تعتبر ذات فائدة لأصحاب العمل باعتبارها وسيلة سلمية لحل الخلافات التي تنشأ بينهم وبين العمال، مما يؤدي إلى التقليل من حركات التذمر والإضراب.

و نظرًا لأهمية الاتفاقية الجماعية للعمل، فإن المشرع الجزائري، تناول الاتفاقية الجماعية من خلال الباب السادس من القانون رقم 11-90 المتضمن علاقات العمل فحدد أطرافها ومحتواها وكيفية تنفيذها، وحدد أحكامًا جزائية لمخالفتها.

سنتناول في هذا الفصل من قانون العمل موضوع الاتفاقية الجماعية للعمل بالشرح و التفصيل إلى تعريف الاتفاقية الجماعية و الاتفاق الجماعي، محتوى الاتفاقية الجماعية و كيفية التفاوض و تنفيذ الاتفاقية الجماعية، كيفية انتهائها، و في الأخير نعرض حالة عملية لبنود الاتفاقية الجماعية لمؤسسة جزائرية (بريد الجزائر).

I- مفهوم الاتفاقية الجماعية للعمل و الاتفاق الجماعي:

1- تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل:

جاء تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل في نص المادة 114 من القانون 90-11: " الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما بين فئة أو الفئات المهنية ".

وهي اتفاق مدون يعالج عنصر أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية تبرم بين مجموعة من المستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثلية للعمال حيث نصت لمادة 114 من القانون 90-11 على أنه:" تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى".

وتبرم لمدة محدودة أو غير محدودة حيث نصت المادة 117 على أنه: " تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة." والاتفاقية الجماعية يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا حيث نصت المادة 115 من القانون 90-11 أنه: " تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقيها المهني والإقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا".

و يجب على المؤسسة إشهار جميع الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال، حيث نصت المادة 119 على أنه: " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان العمل".

2- تعريف الاتفاق الجماعي:

جاء تعريف الاتفاق الجماعي في الفقرة 2 من المادة 114 على أنه: " الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معين أو عدة عناصر محددة

من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية. و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية".

II- محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل:

حسب المادة 120 من القانون 90-11 " تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية " :

1- التصنيف المهني؛
2- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها؛
3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة؛
4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة؛
5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل؛
6- كيفيات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود؛
7- تحديد النفقات المصرفية؛
8- فترة التجريب والإشعار المسبق؛
9- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط؛
10- الغيابات 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 وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

III- التفاوض في الاتفاقية الجماعية للعمل:

يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناءا على طلب صاحب العمل أو التنظيم النقابي الذي يمثله أو النقابات الممثلة للعمال وتقوم به لجان متساوية الأعضاء وهذا ما ورد في نص المادة 123 من القانون 90-11 حيث نصت على أنه " يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناءا على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 وتقوم به لجان متساوية الأعضاء

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم. ويختص كل أحد الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه".

ونص قانون العمل على أنه يمكن أن يمثل كل طرف عدد يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء ويعين كل طرف رئيسا يعبر عن رأى أغلبية الأعضاء حيث نصت المادة على أنه 124 "يمكن أن كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاث (03) إلى سبعة (07) أعضاء. أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

IV- تنفيذ الاتفاقية الجماعية للعمل:

يبدأ تنفيذ الاتفاقية بتسجيلها لدى إدارة مفتشية العمل الجماعية وكتابة الضبط بالمحكمة الموجودتين في مجال تطبيق الاتفاقية حيث نصت المادة 126 من القانون 90-11 أنه: " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة؛
- في مقر البلدية إذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية؛
- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو إلى عدة بلديات من الولاية الواحدة؛
- و في مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع الوطنية.

الاتفاقية الجماعية ملزمة لأطرافها فهي تلزم كل من وقع عليها حيث جاء في المادة 127: " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة" غير أنه يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الإتفاقية الجماعية كليا أو جزئيا حيث نصت المادة 131على أنه: " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يقع النقض في غضون أثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها ". و يبلغ النقض إلى الطرف الآخر مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل وكتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها حسب ما ورد في

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

نص حيث نصت المادة 132: " يبلغ النقض برسالة مستعجلة، إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرساله نسخة إلى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

ويتم الشروع في مفاوضات في ظرف 30 يوما لإبرام اتفاقية الجماعية جديدة دون أن يؤثر ذلك على عقود العمل المبرمة في السابق كما يسهر مفتشي العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية والإخطار بأي اتفاق جماعي يخالف التشريع المعمول به وهذا حسب المادة 130 من القانون 90-11 التي جاء فيها: "يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية كما يشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها" .

V- انتهاء اتفاقية العمل الجماعية:

يختلف أسلوب انتهاء الاتفاقية الجماعية بحسب ما إذا كانت هذه الأخيرة مبرمة لمدة محددة أو لمدة غير
محددة.

1- انتهاء الاتفاقية الجماعية المبرمة لمدة محددة:

منح المشرع الجزائري بموجب المادة 117 من القانون رقم 90-11 الأطراف الحق في إبرام الاتفاقية الجماعية لمدة محددة، وتنتهي هذه الاتفاقية بانتهاء المدة التي حددها لها الأطراف، كما يكون لكل طرف التمسك بمدتها المحدودة ومن ثم المطالبة بإنهائها بمجرد انتهاء هذه المدة. حيث نصت المادة 117 على أنه: " تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة".

و إن لم توجد شروط مغايرة، تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي و انتهى أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدودي المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة.

و برجوعنا إلى المادة 117 المشار إليها سلفا، نجد أن الفقرة الثانية منها تجيز استمرار الأطراف في تنفيذ بنود الاتفاقية الجماعية المحددة المدة رغم انتهاء مدتها، وتتحول هذه الاتفاقية من اتفاقية جماعية محددة المدة إلى اتفاقية جماعية غير محددة المدة، إلى أن يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة و لكن دون وجود شرط مغاير أو مخالف ضمن هذه الاتفاقية.

2- انتهاء الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة:

خول المشرع الجزائري كذلك من خلال المادة 117 من القانون 90-11 الأطراف الاتفاقية الجماعية الحق في إبرامها لمدة غير محددة، تظل الاتفاقية الجماعية خلالها سارية المفعول إلى حين انتهائها إما بتراضي الطرفين أو بالإرادة المنفردة لأحدهما، حيث يثبت لكل طرف من أطراف الاتفاقية الجماعية الغير محددة المدة الحق في إنهائها بإرادته المنفردة في أي وقت كان.

ولكن بالرجوع إلى المادة 131 من القانون 90-11 نجد أنها تجيز لكل طرف نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا، ولكن شريطة أن يتم احترام و مراعاة الإجراءات القانونية، حيث نصت المادة 131: " يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا. ولا يمكن، مع ذلك، أن يقع النقض في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها .

و يجب ألا يطرأ النقض خلال اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها، حيث يستوجب على الطرف الراغب في إنهاء الاتفاقية الجماعية بإرادته المنفردة إخطار الطرف المتعاقد الآخر وكذا الجهات التي أودعت لديها الاتفاقية.

و الإخطار بنقض الاتفاقية الجماعية يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) إبرام اتفاقية جماعية جديدة، كما أن نقض الاتفاقية الجماعية لا تأثير له على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة.

VI- حالة عملية للاتفاقية الجماعية للعمل:

مثال نموذجي لبعض بنود الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة بريد الجزائر "مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري".

البـــاب الأول: الأحكام العامـــة

تم إبرام هذه الاتفاقية الجماعية بين من جهة، بريد الجزائر، مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري،الكائن مقرها بحي الأعمال باب الزوار- الجزائر، و الممثلة بواسطة مديرها العام، السيد محند لعيد محلول المعينة فيما سيأتي بال ُمستخِدم و من جهة أخرى، نقابة مؤسسة بريد الجزائر "إ.ع.ع.ج U.G.T.A" الممثلة بواسطة الأمين العام، السيد مراد بن جدي.

الفصـــــل الأول: الموضوع و مجال التطبيق

المـــادة 01: تم إعداد هذه الإتفاقية الجماعية طبقا و وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما لا سيما: القانون رقم 90-09 المؤرخ في 09 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الحق في الإضراب، المعدل و المتمم، و القانون رقم 90 -09 المؤرخ في 09 فيفري 1990، المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل و المتمم، و القانون رقم 00/09 المؤرخ في 09 أبريل 2000 المتعلق بعلاقات العمل المعدل المتمم و القانون رقم 09 00 المؤرخ في 09 جوان 2000 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم.

المـــادة 02: في إطار العلاقات الفردية و الجماعية في العمل، تهدف هذه الإتفاقية بصفة خاصة إلى تحديد شروط التشغيل و العمل و كذا راتب الأجراء.

المـــادة 03: تسري هذه الاتفاقية على الأجراء الممارسين بالمؤسسة و هذا مهما كان مكان عملهم أو نشاطهم .و يستثنى من مجال تطبيق هذه الاتفاقية الجماعية العمال الآتي تعيينهم :ما قبل الأجراء و الممتهنين العمال الأجانب، الإطارات المسيرة و الإطارات العليا، العمال الذين اختاروا الإبقاء على القانون الأساسي للوظيف العمومي.

المـــادة 04: و يتم تحديد قائمة الإطارات المسيرة و الأحكام العامة المطبقة عليهم ، من طرف السلطة الوصية، و هذا بناء على اقتراح مجلس الإدارة طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

1- التصنيف المهني:

الباب السابع: التصنيف و الأجرة

الفصل الأول: تصنيف مناصب العمل

المادة 150: يتم تشخيص كل منصب عمل في مدونة مناصب العمل للمؤسسة عن طريق: تسمية منصب العمل، ترميزه أو الرمز، المجموعة الاجتماعية و المهنية و الفئة التي تمكن من تحديد موضعه في شبكة الأجور.

المادة 151: في إطار تنظيمها، تعد المؤسسة مدونة مناصب العمل أو الشغل، و الموافقة للمهام الواقعة عليها في مختلف ميادين النشاطات. يجوز تعديل مدونة مناصب عمل مؤسسة "بريد الجزائر"، و تتمتها و تحيينها بدلالة تطور المؤسسة. ترفق مدونة مناصب العمل بهذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 152: تصنف مناصب العمل الواردة بمدونة مناصب العمل للمؤسسة وفق خمس مجموعات اجتماعية مهنية مجموعة التنفيذ، مجموعة التحكم، مجموعة الإطار، مجموعة الإطار السامي، مجموعة الوظيفة السامية.

المادة 153: يرتبط تقييم مناصب العمل بالمؤسسة بعملية وصف، و تحليل و تحديد السعر و التي تهدف جميعها إلى: تشخيص مناصب العمل داخل الشعب المهنية.

I- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة:

الفصل الثاني: الأجرة

القسم 01: الراتب

المادة 155: مقابل العمل المنجز، للعامل الحق في أجرة يقبض بموجبها راتبا.

المادة 156: يتضمن الراتب المدفوع للعامل على العناصر الآتية: الأجر القاعدي، الموافق لمنصب عمل مشغول و كما هو مستخلص من التصنيف الفئوي لمؤسسة "بريد الجزائر". إن العلاوات المدفوعة بمناسبة أقدمية العامل و الساعات الإضافية المنجزة أو بسبب الشروط الخاصة للعمل، لاسيما العمل التناوبي، و الضرر و الإكراه بما في ذلك العمل الليلي و علاوة المنطقة. المنح المرتبطة بالإنتاجية و بنتائج العمل.

WWW.DZREN.COM قلم الجزائر

المادة 157: إن كامل عناصر الراتب، باستثناء التعويضات المباشرة و التي تدفع للعامل، يجب أن ترد في بطاقة الأجرة الشهرية التي يعدها المستخدم و المسلمة إليه. تدفع المؤسسة شهريا لكل عامل و عند الاستحقاق الراتب الذي يستحقه.

المادة 158: يوافق الأجر القاعدي معايير منصب العمل المشغول. يشكل جدول الأجور القاعدية شبكة أجور المؤسسة. و يتم تحديده من خلال تصنيف المنصب المشغول و من خلال الدرجة الموافقة للتقدم الأفقي للاستحقاق كما هو موقف في مدونة المناصب و طبقا لسلم الرواتب. ترفق شبكة الأجور بهذه الإتفاقية الجماعية.

II- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة:

القسم 02:عن النظام التعويضي

المادة 159: يتوقف استحقاق العلاوات الممنوحة للعمال بمقاصات الإكراهات المرتبطة بشروط العمل أو التعويض عن المصاريف المدفوعة أثناء ممارسة مهامه، عندما لا تتوفر الظروف التي بررت منحها .

المادة 161: تخصص **علاوة التجربة المهنية** لأجل تتويج الأقدمية للتجربة المهنية و المكتسبة داخل و/ أو خارج القطاع. يتم حساب علاوة التجربة المهنية في شكل نسبة للأجر القاعدي ، و تتطور بدلالة سنوات الأقدمية خلال المسار المهني للعامل. إن العمال الذين تم توظيفهم، و الناجمين عن نفس فرع النشاط، و الذين يتمتعون بخبرة مهنية، يستفيدون إذا ما تم تعيينهم في نفس النشاط من علاوة الخبرة المهنية وفق النسبة و السقف المطبقين من قبل المؤسسة.

- ✓ من 1 إلى 3 سنوات ..... 4,6 % من الأجر القاعدي عن كل سنة أقدمية؛
- ✓ من 6 إلى 16 سنوات..... 2 % من الأجر القاعدي عن كل سنة أقدمية؛
- ✓ 17 سنة فما فوق.....1,0 % من الأجر القاعدي عن كل سنة أقدمية؛
- ✓ منح نسبة 36 % بالنسبة لسنوات الأقدمية المحصل عليها خارج قطاع و فرع نشاط التوظيف يتم تسقيف النسبة القصوى لعلاوة التجربة المهنية إلى 14 % من الأجر القاعدي.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

III- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل:

المادة 165: منح المردودية: " م.م.ف، م.م.ج PRC , PRI " تمثل منح المردودية الجزء المتغير من الأجرة الشهرية للعامل، و هي ممثلة بواسطة منحة المردود الفردي و منحة المردود الجماعي. و قد تتراوح نسبة مجموع المنحتين بين 3 % إلى % 83 من الأجر القاعدي.

منحة المردود الفردي: تخصص منحة المردود الفردي لتقييم المردود الفردي لكل عامل. و يتم قياسها من خلال درجة تحقيق الأهداف و برامج العمل المخولة و مثابرة كل عامل يساوي مبلغ منحة المردود الفردي لكل عامل جداء الأجر القاعدي للفئة في نسبة منحة المردود الفردي، بدلالة عدد الأيام التي اشتغل فيها بصفة فعلية خلال الشهر إن معايير التخصيص و ميكانيزمات الحساب و كذا نسبة تحديد هذه العلاوة سيتم تحديدها عن طريق النظام الداخلي.

منحة المردود الجماعي: تهدف منحة المردود الجماعي إلى تتويج جماعة من العمال. فهي تقيم الجهد الجماعي في تحقيق الأهداف المخولة لكل مجموعة من العمال. تحدد قائمة المجموعات من طرف المؤسسة بعد أخذ رأي الشريك الاجتماعي .و يتم تحديد معايير التقييم و عوامل قياس المردود من طرف المؤسسة. يساوي مبلغ منحة المردود الجماعي لكل عامل جداء الأجر القاعدي للفئة في نسبة منحة المردود الجماعي، لمجموعة العمال بدلالة عدد الأيام التي اشتغل فيها بصفة فعلية خلال الشهر.

IV- تحديد النفقات المصرفية:

المادة 171: العلاوات التعويضية للمصاريف المدفوعة من طرف العامل المتواجد في مهمة داخل التراب الوطني يستفيد العامل المستدعى، في إطار مهام المكلف بها، من أجل القيام بتنقلات في محور يفوق قطره 05 كلم من مكان عمله المألوف، خلال مدة تقل أو تساوي شهرا، من منحة تعويضية تضمن له تغطية جزافية لمصاريف الإطعام و الإيواء، و احتمال النقل، عندما لا تضمن المؤسسة هذا الأخير. تمنح العلاوة التعويضية للمصاريف المدفوعة من أجل الإطعام، عندما يكون العون بعيدا عن مكان عمله أو عن إقامته خلال الفترات المحصورة بين الساعة 11 و الساعة 14، و الساعة 13 و الساعة 11. العلاوة التعويضية للمصاريف المدفوعة من أجل إيوائه عندما يكون بعيدا عن إقامته المألوفة خلال الفترات المحصورة بين الساعة 5 و الساعة 6.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

V- فترة التجريب والإشعار المسبق:

القسم 4: المدة التجريبية

المـــادة 31: يجوز أن يسبق التوظيف النهائي للعامل، مدة تجريبية يتم النص عليها إجباريا كتابيا، و التي تتغير مدتها القصوى حسب الفئة الاجتماعية و المهنية التي ينتمي إليها منصب العمل الواجب شغله مثل: شهرين اثنين بالنسبة لعمال التنفيذ، ثالثة أشهر بالنسبة لعمال التحكم، ستة أشهر بالنسبة للعمال الإطارات.

المـــادة 32: يجوز تجديد المدة التجريبية المنصوص عليها في المادة السابقة مرة واحدة، بمبادرة من المستخدم و من دون أن تفوق المدة الإجمالية ضعف المدة التجريبية الأولية.

المـــادة 33: خلال المدة التجريبية، يتمتع العامل بنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها الذين يشغلون منصب عمل مماثل و تؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية بالمؤسسة عندما يتم ترسيمه على إثر نهاية المدة التجريبية. و يخضع إلى شروط العمل المنصوص عليها بهذه الاتفاقية. و خلال هذه المدة، يجوز إنهاء عالقة العمل في أي وقت من قبل أحد الطرفين من دون تعويض، مع مراعاة أجل يحدده كل واحد منهما مسبقا في العقد.

المـــادة 34: عند نهاية المدة التجريبية، يبلغ المستخدم العامل بقرار يؤكد أو يلغي التوظيف حسب النتائج المتحصل عليها إذا كانت النتائج مرضية، يتم ترسيم العامل بقرار كتابي. و إذا كانت النتائج غير مرضية، فسيتم إما وضع نهاية لعلاقة العمل إما تمديد الفترة التجريبية. و في كلتا الحالتين، يستلم العامل تبليغا، يعلم بموجبه بالقرار المتخذ من طرف المستخدم و هذا، في أجل أقصاه يوم العمل الأخير للفترة التجريبية، و إلا فإن الأجير يُثبت قانونا في منصب عمله.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

VI- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل:

الفصل السابع: النزاعات الجماعية

القسم 01: الوقاية من النزاعات الجماعية

المـــادة 130: يشكل نزاعا جماعيا للعمل، كل عدم تفاهم يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية و بالشروط العامة للعمل، بين العمال و المستخدم بصفتهم أطراف علاقة عمل، لم يتمكن من حلها في إطار الأحكام المنصوص عليها قانونا .

المـــادة 131: في إطار الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل، يجب على المستخدم و ممثلي العمال أن يعقدوا إجباريا اجتماعات كل شهرين، و هذا بغرض دراسة و تحليل معا، وضعية العلاقات الاجتماعية و المهنية و الشروط العامة للعمل داخل الهيئة المستخدمة. و عند الضرورة، يمكن برمجة اجتماعات استثنائية بطلب من أحد الطرفين. و على المستوى المحلي، يتم تنظيم أيضا، اجتماعات دورية لإعلام و التشاور بخصوص الوضعية الاجتماعية و المهنية للعمال، و يتم تحديد الكيفيات العملية و كذا رزنامة الاجتماعات، بموجب اتفاق جماعي، و تكون موضوع تعليمة خاصة. و يجب أن يتوج كل اجتماع بمحضر.

المـــادة 132: عن إجراء الصلح الداخلي في حالة خلاف بين الطرفين يخص جميع أو جزء من المسائل المدروسة في إطار الاجتماعات الدورية المنصوص عليهما بالمادة 131 أعلاه، يعرض الخلاف من قبل الطرف الذي يهمه التعجيل لدى اللجنة المتساوية الأعضاء للصلح و التي يتم تأسيسها بموجب هذه الاتفاقية.

المـــادة 133: تتكون اللجنة المتساوية الأعضاء من أجل الصلح من ثالثة (03) ممثلين عن كل طرف، و عند الضرورة يجوز لها أن تلجأ إلى أشخاص مؤهلين من أجل تنويرها عندما تعالج المسائل الخاصة.

المـــادة 134: يجب على لجنة الصلح أن تجتمع فور إخطارها و أن تبلغ خلاصتها خلال الـ 15 يوما التي تلي تاريخ إخطارها. و تعد هذه الأخيرة محضر توقعه الأطراف، و تدون فيه جميع المسائل التي كانت موضوع اتفاقات و كذا المسائل التي يظل الخلاف الجماعي للعمل عليها قائما إن اقتضى الأمر بتعيين إعلام جميع العمال بخلاصات أشغال لجنة الصلح.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

المـــادة 135: في حال حصول اتفاق، تكون الحلول المقترحة من طرف اللجنة المتساوية الأعضاء نافذة فور توقيع المحضر من قبل الطرفين و يودع لدى مفتشيه العمل و كتابة ضبط المحكمة المختصان إقليميا. تظل إجراءات التسجيل بمفتشيه العمل و بكتابة ضبط المحكمة على عاتق المستخدم .

المـــادة 136:في حالة الإخفاق في إجراء الصلح بخصوص جميع أو جزء من الخلاف الجماعي للعمل، تعد اللجنة المتساوية الأعضاء للصلح محضرا يوقعه الأطراف، تدون فيه النقاط التي وقع عليها توافق و المسائل التي ظل الخلاف بشأنها قائما.

المـــادة 137: يجب رفع أي خلاف جماعي للعمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، بعد استنفاذ جميع إجراءات الصلح الداخلي.

المـــادة 138: في حالة إخفاق إجراء الصلح الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل المختص إقليميا، بخصوص النزاع من قبل أحد الطرفين، و الذي سيشرع في محاولة الصلح الإجباري .عند انتهاء هذا الصلح، يجوز لطرفي النزاع باتفاق مشترك اللجوء إلى الوساطة أو إلى التحكيم.

VII- ممارسة الحق النقابي:

الباب الثامن: ممارسة الحق النقابي و المشاركة

الفصل الأول: كيفيات ممارسة الحق النقابي

القسم 01: الحق النقابي

المادة 184: يمارس الحق النقابي بالمؤسسة طبقا للقانون . ويضمن المستخدم الممارسة الحرة للحق النقابي في إطار الاحترام الصارم للأحكام القانونية المعمول بها لكل عامل في المؤسسة الحق في الانخراط بحرية و الانتماء إلى نقابة قانونية من اختياره و تعتبر المؤسسة مكان عملها، و يضمن المستخدم الممارسة الحرة للحق النقابي في إطار احترام الأحكام القانونية المعمول بها. و يلتزم بـ :أن لا يقوم بأي تمييز بين العمال بخصوص الشغل أو الأجرة أو شروط العمل المبنية على السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو العائلية أو الروابط الأسرية أو القناعات السياسية أو الانخراط من عدمه في نقابة ما، و بصفة عامة من أجل تطبيق أحكام هذه الاتفاقيات.

WWW.DZPEN.COM | قلم الجزائر

عدم ممارسة أي تمييز اتجاه عامل أثناء توظيفه أو سير العمل و تقسيمه أو التقدم أو الترقية في المسار المهني أو تحديد الأجرة و كذا فيما يخص التكوين المهني و الامتيازات الاجتماعية بسبب نشاطاتهم النقابية.
عدم التدخل في سير النشاط النقابي و تنظيمه. و يلتزم أيضا بعدم ممارسة أي ضغط على عمال ينتمون إلى أية نقابة أخرى. و يتعهد الأجراء من جهتهم بأن لا يأخذوا بعين الاعتبار في العمل الآراء السياسية للعمال الآخرين.
و عدم الانتماء لأية نقابة. و يظل من المتفق عليه أن ممارسة الحق النقابي كما هو محدد أعلاه لا يجب أن يترتب عنه أي تصرفات مخالفة للقوانين و تلتزم الأطراف المتعاقدة بالسهر على المراعاة الصارمة للإلتزامات المحددة أعلاه. و أن يسعوا إلى ضمان الاحترام الكلي.

المادة 185: إن المنظمات النقابية التي توفي بشروط التمثيل طبقا للأحكام القانونية المعمول بها يجوز لها أن تؤسس هيئة نقابية طبقا لقانونها الأساسي داخل المؤسسة، و داخل مديرياتها الجهوية و ووحداتها البريدية بالولاية و هذا بغرض ضمان تمثيل المصالح المادية و المعنوية لأعضائها.

المادة 186: يتعين على كل تنظيم نقابي ممثل بمفهوم القانون أن يرسل عند بداية كل سنة مدنية و على أقصى تقدير عند نهاية الفصل الأول لكل سنة للمستخدم جميع العناصر التي تمكن هذا الأخير من تقييم تمثيلها، لا سيما عدد منخرطيها و اشتراكات أعضائها و كذا عدد المندوبين المنتخبين في لجنة المشاركة.

المادة 187: يحدد عدد المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيل كل تنظيم نقابي ممثلا لدى المستخدم طبقا للتشريع المعمول به و يجب أن يكون كل مندوب نقابي بالغا لسن 21 سنة كاملة عند يوم انتخابه، و أن يتمتع بحقوقه المدنية، و أن تكون له خبرة لا تقل عن سنة في المؤسسة. تبلغ ألقاب و أسماء المندوبين للمستخدم و لمفتشية العمل المختصة إقليميا خلال الثمانية أيام التي تلي انتخابه .

القسم 02: صلاحيات التنظيمات الممثلة

المادة 188: في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، تتمتع التنظيمات النقابية للأجراء الممثلة بالمؤسسة بالصلاحيات الآتية

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسة؛
- المشاركة في الوقاية و في تسوية النزاعات الجماعية للعمل و ممارسة حق الإضراب؛
- اجتماع أعضاء الجمعية النقابية بأماكن العمل أو بالمحلات المؤدية إليها خارج ساعات العمل، و بصفة استثنائية خلال ساعات العمل بعد موافقة المستخدم؛
- إعلام مجموعات العمال المعنيين من خلال إشهارات نقابية أو عن طريق التعليق في أماكن مناسبة و مخصصة لهذا الغرض من طرف المستخدم؛
- جمع، بأماكن العمل، الاشتراكات النقابية لدى أعضاءها حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم؛
- ترقية نشاطات تكوين نقابية لفائدة أعضائها.

المادة 189: حق الاجتماع و جمع الاشتراكات و تعليق و توزيع المنشورات النقابية حق الاجتماع : يجوز للتنظيم النقابي الممثل بداخل المؤسسة أن يجمع منخرطيه بأماكن العمل أو بالمحالات المؤدية إليها خارج ساعات العمل، و بصفة استثنائية إن حصلت موافقة المستخدم خلال ساعات العمل في المحالات المعدة لهذا الغرض

الباب التاسع: مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها

الفصل الثاني: المدة، المراجعة و النقض

المـــادة 05: فور توقيعها من قبل الأطراف المتعاقدة، ستودع هذه اتفاقية الجماعية لغرض التسجيل فقط، بمفتشية العمل و لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا.

المـــادة 06:أبرمت هذه الاتفاقية الجماعية لمدة غير محدودة. و يجوز نقض جزء منها أو كاملها من قبل الأطراف الموقعة عليها. إلا أنه لا يمكن أن يحصل النقض خلال اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المـــادة 07: يجب أن يبلغ النقض أو المراجعة إلى الطرف المتعاقد الآخر برسالة مسجلة مع وصل استلام، مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل بغرض التسجيل و مع إيداع لدى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع اليها.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

المـــادة 08: يجب أن يُرفق النقض برسالة تبدي نية النقض و تقرير واضح، يشير بدقة إلى النقاط الرئيسية المتفاوض فيها و تُعلل قدر الإمكان طلب النقض و كذا اقتراح تحرير جديد بخصوص الأحكام موضوع النقض.

المـــادة 09: يلزم تبليغ النقض الكلي أو الجزئي، الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين (30) يوما التي تلي النقض من أجل إبرام اتفاقية جديدة، أو ملحق أو اتفاق .

المـــادة 10: ولا يمكن، أن يؤثر نقض الإتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تظل خاضعة للأحكام المعمول بها إلى غاية إبرام اتفاقية جماعية جديدة .

المـــادة 11: تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المؤسسة. عندما تكون النصوص القانونية اللاحقة أكثر نفعا للأجراء، سيتم تطبيقها قانونا كما ستخالف بنود هذه اتفاقية من دون تفاوض، و سيظل من المتفق عليه أن أحكام هذا اتفاق لا يمكن تجميعها مع تلك التي تتمتع بنفس الطبيعة و التي قد تنجم عن نصوص مستقبلية.

قلم الجزائر | WWW.DZPEN.COM

مراجع الدروس:

- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل؛

- القانون 02/90 المؤرخ في 06 فيفري 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم؛

- بلعرويسي أحمد التيجاني، وابل رشيد، **قانون العمل**، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثامنة- 2013 ؛

- سليمان أحمية، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، الجزء الثاني، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية الجزائر 2002؛

- النظام الداخلي لشركة الصيانة وخدمات السيارات؛

- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر.