الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

الشعبة : تسيير واقتصاد المادة قانون

المجال المفاهيمي الثاني : علاقات العمل

الوحدة السادسة : علاقات العمل الجماعية

درس علاقات العمل الجماعية

1 - الاتفاقيات الجماعية للعمل:

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل 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 :

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 ، والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية من العمال . وتحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والإقليمي ويمكن أن يكتسي طابعا محليا أو وطنيا . وتبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة ويجب على المؤسسات المستخدمة أن تقوم بإشهار الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين .

1 - 2 - محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل :

هو مضمونها وما تعالجه من موضوعات ومسائل تتعلق بظروف وشروط العمل وحسب 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 .

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM

- ✓ 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 .
- ✓ التغيبات الخاصة .
- ✓ إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل .
- ✓ الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب .
- ✓ ممارسة الحق النقابي .
- ✓ مدة الاتفاقية وكيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها .

1 - 3 - التفاوض في الاتفاقية الجماعية :

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 .

1 - 4 - تنفيذ الاتفاقية الجماعية :

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

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

ويعتبر إجراء التسجيل ليس ركنا من أركان إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل وإنما شرطا 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 كليا أو جزئيا . يبلغ النقض فيها برسالة مسجلة إلى الطرف المتعاقد الآخر مع إرسال

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM

نسخة إلى مفتشية العمل التي سجلت هذه الاتفاقية ، ويجب تبليغ الأطراف بالشروع في مفاوضات خلال 30 يوما 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 - 5 - حالات البطلان :

هي حالات البطلان المنصوص عليها في قانون العمل الجزائري ومنها المادة 135 التي جاء فيها : (تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه) . ويعد باطلا كل بند يتضمنه عقد العمل مخالف لأحكام التشريع وتحل محله أحكام قانون العمل بقوة القانون . واعتبرت المادة 137 باطلا كل بند في عقد عمل يقصي حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية .

2 - النزاعات الجماعية للعمل:

تفرز علاقة العمل الجماعية خلافات ونزاعات بحكم المصالح المتناقضة لكل من العمال وأصحاب العمل وبحكم التغيرات التي قد تحدث في المعطيات التي تتحكم في هذه العلاقة والتي كثيرا ما تؤدي إلى اختلال التوازن بين هذه المصالح .

2 - 1 - تعريف النزاعات الجماعية للعمل :

هي تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، وأصحاب العمل والتنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ثانية ، حول تأويل أو تطبيق قاعدة قانونية أو تنظيمية أو اتفاقية جماعية تتعلق بشروط وأحكام وظروف العمل ، أو بالمسائل الاجتماعية والمهنية والاقتصادية المتعلقة بالعمل ، أو بأي أثر من آثار العلاقة الجماعية للعمل . أما التشريع الجزائري فيعرف النزاع الجماعي للعمل بأنه خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم .

ويجب أن يتوفر شرطان لكي يعتبر النزاع جماعيا :

- ✓ أن يكون النزاع جماعيا في أطرافه حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم .
- ✓ أن يكون موضوع النزاع جماعيا حيث يتعلق سبب النزاع بمصلحة مشتركة بين العمال ومن ذلك المطالبة بتطبيق نص قانوني لفائدة العمال أو الزيادة في الأجور أو تحسين ظروف وشروط العمل .

2 - 2 - تسوية النزاعات الجماعية للعمل :

إذا ثار خلاف بين الأطراف المعنية حول اتفاقية جماعية للعمل فإن التشريع الجزائري يضمن إجراءات لتسوية ما يحدث من خلاف ، وفي مقدمة هذه الإجراءات ، الوقاية من النزاعات حيث تنص المادة 4 من قانون تسوية المنازعات الجماعية للعمل على : (يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية

والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة) . وإذا استمر الخلاف بين الطرفين في كل المسائل المدروسة أو بعضها فإن القانون يتضمن عدة طرق لتسوية النزاعات الجماعية وتتمثل في : المصالحة ، الوساطة ، التحكيم . وفي ما يلي تفصيل لذلك :

أ - المصالحة : يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا . تقوم مفتشية العمل المعني وجوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال . ولتحقيق هذا الغرض يستدعي مفتش العمل طرفي النزاع إلى جلسة أولى للمصالحة في اجل لا يتعدى أربعة أيام الموالية للإخطار قصد تسجيل موقف كل طرف في المسألة أو المسائل المتنازع عليها ، وفي هذه الحالة يجب على طرفي الخلاف حضور جلسات المصالحة التي ينظمها مفتش العمل ، وعند انقضاء مدة إجراء المصالحة التي لا تتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ الجلة الأولى يعد المفتش محضرا يوقعه الطرفان يدون فيه المسائل المتفق عليها والمسائل التي لم يحصل بشأنها اتفاق ، وتصبح المسائل المتفق عليها من الطرفين نافذة من يوم إيداعها من قبل الطرف الأكثر استعجالا لدى كاتبة الضبط بالمحكمة المختصة إقليميا . وفي حالة فشل المصالحة على الخلاف الجماعي في العمل يعد مفتش العمل محضرا بعدم المصالحة .

ب - الوساطة : هي إجراء يتفق بموجبه الطرفان على تعيين شخص من الغير يدعى الوسيط وتسند إليه مهمة اقتراح تسوية ودية للخلاف الجماعي في العمل الذي ثار بينهما . تساعد الوسيط في عمله وبناء على طلب مفتشية العمل المختصة إقليميا . وللوسيط أن يطلب من الطرفين كل المعلومات المفيدة التي تساعده في القيام بمهمته . ويعرض الوسيط خلال الأجل المحدد من الطرفين اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة ويرسل نسخة من هذه التوصية إلى المفتشية .

ج - التحكيم : هو إجراء لتسوية النزاعات الجماعية للعمل يلجأ إليه الطرفان إذا فشلت مهمة الوسيط . ويتمثل التحكيم في قيام الطرفين بتعيين أشخاص خواص (محكمين) يشكلون محكمة تحكيم . و تنص المادة 13 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل أنه في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم تطبق أحكام قانون الإجراءات المدنية المنصوص عليها في المادتين 442 و 454 ويصدر قرار التحكيم نهائيا خلال فترة ثلاثين يوما الموالية لتعيين الحكم ويعتبر هذا القرار ملزما للطرفين يجب عليهما تنفيذه .

2 - 3 - الإضراب :

إذا فشلت حلول التسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل يلجأ العمال إلى أسلوب للضغط على أصحاب العمل يتمثل في الإضراب عن العمل . والإضراب عن هو التوقف بصفة مؤقتة عن العمل ، ويعتبر من الحريات العامة التي كرسها الدستور الجزائري حيث تنص المادة 57 (الحق في الإضراب معترف به) . ويعرف الإضراب بأنه وسيلة للدفاع عن مصالح العمال أو توقف إرادي عن العمل من أجل تدعيم مطالب مهنية مقررة مسبقا في القوانين والاتفاقيات الجماعية لم يتم الوفاء بها من طرف صاحب أو أصحاب العمل . ويعتبر الإضراب حقا يحميه القانون غير أن ممارسة هذا الحق تخضع لشروط معينة حددها التشريع الجزائري كالتالي :

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM

- ✓ استنفاذ طرق التسوية الودية المنصوص عليها في القانون ، وفي هذا الصدد تنص المادة 24 من قانون تسوية النزاعات الجماعية للعمل على : (إذا استمر الخلاف بعد استنفاذ إجراءات المصالحة والوساطة ... وفي غياب طرق أخرى للتسوية قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط المحددة في هذا القانون).
- ✓ تستدعي جمعية عامة بمبادرة من ممثلي العمال تعقد في موقع العمل المعتاد ويتخذ قرار اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري . تكون الموافقة على القرار بأغلبية العمال المجتمعين في جمعية عاملة تضم نصف عدد العمال الذين تتكون منهم جماعة العمال المعنية على الأقل .
- ✓ الإشعار المسبق بالإضراب : يشرع في الإضراب المتفق عليه بعد انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب . يودع الإشعار بالإضراب لدى المستخدم ويتم إعلام مفتشية العمل المختصة إقليميا بذلك . تحسب مدة الإشعار المسبق للإضراب ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدم . تحدد هذه المدة عن طريق التفاوض ولا يمكن أن تقل هذه المدة عن ثمانية أيام . ويوقف الإضراب آثار علاقة العمل مدة التوقف الجماعي عن العمل ، ولا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني .

قلم الجزائر
WWW.DZPEN.COM