

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة الإفريقية أحمد دراية أدرار
كلية الحقوق والعلوم السياسيّة
قسم الحقوق



طبيعة مُساهمة الأطراف في التّظيم القانوني لعلاقة العمل

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه (ل م د) في الحقوق

تخصص: القانون الخاص المعمق

إشراف الأستاذ الدكتور:

حاج سودي محمد

إعداد الطالب :

إيسغلي محمد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
يوسفات علي هاشم	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	رئيساً
حاج سودي محمد	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفاً ومقرراً
بن عومر محمد الصالح	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	مناقشاً
ختير مسعود	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	مناقشاً
حمودي محمد	أستاذ التّعليم العالي	المركز الجامعي تيندوف	مناقشاً

نوقشت بتاريخ: 2021-12-15

السّنة الجامعيّة 2021-2020 م

وزارة التّعليم العالي والبحث العلمي
الجامعة الإفريقية أحمد دراية أدرار
كلية الحقوق والعلوم السّياسيّة
قسم الحقوق



طبيعة مُساهمة الأطراف في التّظيم القانوني لعلاقة العمل

أطروحة مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في الحقوق

تخصص: القانون الخاص المعمق

إشراف الأستاذ الدكتور:

حاج سودي محمد

إعداد الطالب :

إيسغلي محمد

لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
يوسفات علي هاشم	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	رئيساً
حاج سودي محمد	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	مشرفاً ومقرراً
بن عومر محمد الصالح	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	مناقشاً
ختير مسعود	أستاذ التّعليم العالي	جامعة أدرار	مناقشاً
حمودي محمد	أستاذ التّعليم العالي	المركز الجامعي تيندوف	مناقشاً

نوقشت بتاريخ: 2021-12-15

السّنة الجامعيّة 2021-2020 م



يقول العماد الأصفهاني

- رحمه الله -

"إِنِّي رَأَيْتُ أَنَّهُ مَا كَتَبَ أَحَدُهُمْ فِي يَوْمِهِ
كِتَابًا إِلَّا قَالَ فِي نَحْوِهِ، لَوْ خَيْرَ هَذَا لَكَانَ
أَحْسَنَ، وَلَوْ زَيْدٌ ذَكَ لَكَانَ يُسْتَحْسَنُ، وَلَوْ
قُدِّمَ هَذَا لَكَانَ أَفْضَلَ، وَلَوْ تَرِكَ ذَاكَ لَكَانَ
أَجْمَلَ، وَهَذَا مِنَ أَعْظَمِ الْعِبَرِ، وَهُوَ دَلِيلٌ عَلَى
اسْتِيْلَاءِ النَّقْصِ عَلَى جُمَلَةِ الْبَشَرِ".

الإهداء

أهدي ثمرة هذا العمل المتواضع إلي:

- * رُوح أُمِّي العزیزة رحمها اللهُ، وإلى أبي العَظیم أطال اللهُ في عُمره.
- * كلٌّ من يَعْمَل لأنْ تَكُون كَلِمَةُ اللهِ هِيَ العُلْيَا، إلى كلِّ من أُضَاء بِعِلْمِهِ عَقْلٍ خَيْرِهِ أو أَهْدَى بِالْجَوَابِ الصَّحِيحِ حَيْرَةَ سَائِلِهِ فَأَظْهَرَ بِسَمَاعَتِهِ تَوَاضِعَ العِلْمَاءِ وَبِرْحَابَتِهِ سَمَاحَةَ العَارِفِينَ.
- * لِأَسَاتِذَتِي الأَجْلَاءِ مَنْ صَنَعُوا بِكُلِّ اقْتِدَارٍ خَطَوَاتِ تَعْلِيمِي الجامعي.
- * زَوْجَتِي الغَالِيَّةِ الَّتِي كَانَتْ خَيْرَ مَعِينٍ لِي عَلَى إِتْمَامِ هَذَا العَمَلِ، بِتَفَهَّمِهَا وَتَشْجِيْعِهَا وَصَبْرِهَا.
- * إِخْوَانِي وَأَخْوَاتِي، أَبْنَائِي الأَعْمَاءَ أُملاً أَنْ أَكُونَ لَهُمْ خَيْرَ حَافِزٍ فِي الدِّرَاسَةِ.
- * كَافَّةَ الأَهْلِ والأَصْدِقَاءِ.

شكر وعرفان

الحمد لله وكفَى وسلاماً على عباده الذين

اخطأ

من لا يشكر الناس لم يشكر الله، من هذا الباب أتقدم
بجزيل الشكر وبالغ الإمتنان إلى:

* أستاذي الفاضل الأستاذ الدكتور حاج سودي محمد،
على ما أسداه لي من حسن الاشراف والتأطير وتقديم
توجيهاته النيرة، طيلة إمداد هذا العمل، والذي لم يُدخر
أي جهد، فله منّي خالص الشكر والتقدير والاحترام.

* الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الذين تفضلوا
بقبول مناقشة هذا العمل، فله منّي جزيل الشكر والتقدير
والاحترام.

المختصرات :

1/ باللغة العربية:

ق.إ.م.إ: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

ص ص: من الصفحة إلى الصفحة

ق.م.ج: القانون المدني الجزائري

ج.ر: الجريدة الرسمية

ص: صفحة

ط: الطبعة

ج: الجزء

2/ باللغة الفرنسية

P : Page

Art : Article

Edit : Edition

P P : De la page...a la page

مقدمة



تمهيد:

يتميز قانون العمل عن غيره من القوانين الأخرى، بتعدد الوسائل القانونية لتنظيم علاقة العمل، ويظهر ذلك جلياً من خلال تكوين العمال للتنظيمات النقابية، وفي تجمع أصحاب العمل في منظمات خاصة بهم، وكذا في المفاوضات الجماعية بين طرفي علاقة العمل، التي قد ينتج عنها إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وتعدُّ دراسة علاقة العمل من الموضوعات التي لها أهمية بالغة في الدراسات القانونية الحديثة لما لها من علاقات بمختلف الفروع القانونية سواء كانت عامة أو خاصة، وكذا علاقتها بجوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الدولة الحديثة، ضف إلى ذلك أنّها موضوع يخص أوسع شريحة اجتماعية في المجتمع، والمتمثلة في العمال وعلاقتهم بأصحاب العمل، بالإضافة إلى ارتباطهم بمختلف أجهزة السلطة.

وأنّ العملية القانونية التي تربط العمال بأصحاب العمل يطلق عليها علاقة العمل، فقد تكون فردية أو جماعية، والتي تعتبر أهم عنصر لاستمرار حياة الأفراد داخل المجتمع على اختلاف مستوياتهم، بحيث لولا العمل لما قامت الأمم والحضارات، ولذا نجد أنّ الأمة البشرية سعت جاهدة إلى إيجاد قوانين وآليات تضمن من خلالها التوازن بين المصالح المتضاربة لمتطلبات وحاجيات العمال من جهة، والمتطلبات الاقتصادية لأصحاب العمل من جهة أخرى.

ونتيجة لتأثر الحياة المهنية بالتغيير الحاصل في المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وتزايد الصراعات بين التكتلات العمالية وأصحاب العمل، الذي أضحي يشكّل خطراً على السلم والأمن الاجتماعي، كان من الضروري تدخّل الدولة عن طريق وضع قوانين من خلالها يتم وضع المبادئ الأساسية التي تحكم علاقات العمل، وتمنح هذه القوانين لأطراف علاقة العمل آلية التفاوض الجماعي وما يُسفر عنه من إبرام الاتفاقيات الجماعية حول مختلف المسائل وأهم التحسينات التي من شأنها



تحقيق أحكام أكثر فائدة ونفعاً للعامل الذي يوجد في المركز الضعيف لكونه لا يملك إلا فكره وقوته وخبرته لكسب معيشته.

فهنا يأتي دور القانون الاتفاقي الذي يُعدُّ من بين المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر، وبعدها في منتصف القرن العشرين في أوروبا خاصة، وبقية الدول الليبرالية عامة، نتيجة لإرتفاع الوعي النقابي، وتسابق التشريعات العمالية لهذه الدول على الاعتراف للعمال بممارسة حقوقهم النقابية التي كانت تُعاني من الحظر في المراحل السابقة، نتيجة تحكم أصحاب العمل في هذه العلاقات بفرض كل ما يرونه مناسب من أحكام وشروط على العمال في الوقت الذي لم يتمكنوا من تنظيم أنفسهم بشكل يسمح لهم الوقوف أمام هذه الشروط التي أغلبها مجحفة وترهق كاهلهم، غير أنّ اعتماد هذه الآلية التنظيمية قد واجهه أصحاب العمل بتخوف كبير لكونها قد تسلبهم بعض سلطاتهم وحررياتهم في فرض ما يناسبهم من أحكام وشروط في علاقاتهم مع العمال، وعلى خلاف ذلك لقيت قبولاً من جانب العمال ومنظماتهم النقابية لكونها الوسيلة التي قد تخرجهم من هيمنة وتسلط أصحاب العمل، كما أنّها تُمكنهم من المشاركة على قدم المساواة مع أصحاب العمل في وضع وتحديد الأحكام القانونية والاتفاقية المتعلقة بشروط وظروف العمل، ومختلف الامتيازات المهنية والاجتماعية الأخرى، عن طريق التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

هذا ما جعل القانون الاتفاقي الذي تُنشئه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، في الوقت الحالي آلية ذات أهمية بالغة في قانون العمل، وذلك لإحتوائه على قواعد اتفاقية توصل إليها أطراف علاقة العمل، وهي ثمرة التفاوض الجماعي، والتي تتعلق بتنظيم شروط وظروف العمل، كما أنّه يُشكّل أداة للحوار والتشاور بين الأطراف ممّا يجعل مساهمة الأطراف قادرة على تحقيق والوصول إلى ما ينسجم مع الطابع

¹أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ديسمبر 2008، ص5.



الخاص بكل مهنة، هذا من جهة، وكذا ما يُحقق الملائمة والتكيف مع التحوّلات التي قد تحصل في ميدان العمل من جهة أخرى.

كما أنّ الاتّفاقيات والاتّفاقات الجماعية للعمل هي الإطار الذي يستند إليه القانون الاتّفاقي، إذ مختلف الحقوق والإلتزامات التي تُعتبر شريعة الأطراف بخصوص العلاقات المهنية سواء كانت فردية أو جماعية فهي تنشأ عن هذا القانون، غير أنّ هذا القانون لا يُمكن أن يفرض نفسه على الأطراف إلاّ إذا استمد قوّته الملزمة من المنظومة الدستورية والقانونية الصّادرة عن مؤسسات الدولة، أو تلك الصّادرة عن المنظّمات والهيئات الدولية المتخصصة على المستوى الدولي بواسطة الاتّفاقات والاتّفاقيات.

وأمام هذه الأهمية التي عرفها القانون الاتّفاقي نتيجة الإقبال على اعتماده من طرف التّقابات العمالية وأصحاب العمل كوسيلة لتنظيم العلاقات المهنية، وتبني أحكامه وتنظيماته وآلياته السّلمة العامّة عن طريق تحويله إلى أحكام قانونية وتنظيمية رسمية، بل ذهب العديد من القوانين العمالية إلى أبعد من ذلك، عندما أقرّت له نفس الحماية والقيمة القانونية التي تتمتع بها الأحكام القانونية الرسمية¹.

يُحقّق القانون الاتّفاقي مبدأ التّكافؤ في القدرة على المفاوضات الجماعية التي تنشأ بين العمّال وأصحاب العمل والتي قد تنتهي بإبرام الاتّفاقيات الجماعية للعمل، بعد العديد من المناقشات وتبادل وجهات النّظر وتطابق الارادات حول وضع هذا القانون الاتّفاقي المهني الذي يحكم وينظّم حقوقهم والتزامهم المتبادلة، ومختلف جوانب وآثار علاقاتهم المهنية الفردية والجماعية، وكيفية الوقاية من النزعات التي قد تنشأ أثناء سريان العلاقة، هذا ما يستوجب إبرام الاتّفاقيات الجماعية للعمل بطريقة صحيحة من النّاحيتين الموضوعية والشكلية، حتى تكون منتجة لآثارها وتكون نافذة بين أطرافها.

كما أنّ القانون الاتّفاقي يقوم بدور مهم باعتباره آلية تُكمل النّصوص القانونية المنظّمة لعلاقات العمل، وذلك بتفصيل العام منها، وتكييفه ليكون أكثر ملائمة لظروف المؤسسة أو قطاع النّشاط الذي

¹ أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 6.



تنتمي إليه، ويستجيب للمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والمهنية التي تفرضها طبيعة العلاقة فيما بين أطراف علاقة العمل، هذا ما يجعلها قد تحد من تدخل المشرع في تنظيم هذه العلاقة، لاسيما أن تنظيم الموضوع الذي يكون بالمساهمة من كل أطرافه يكون أكثر من التشريع تجاوباً مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية¹.

وكان الهدف من وضع التنظيم الاتفاقي العمل على تحقيق الاستقرار التشريعي لعلاقات العمل الجماعية، وذلك باقتصاره على تنظيم القواعد العامة لشروط العمل وظروف التشغيل، بمعنى تقرير حد أدنى لها، وترك تفصيل هذه الشروط والظروف للقانون الاتفاقي وفقاً لظروف وطبيعة نشاط كل مؤسسة وكل قطاع.

حيث ظهر ذلك بصورة واضحة في أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²، حيث كان تدخل المشرع بوضع الآليات التي من خلالها يمكن للأطراف المساهمة في تحقيق السلم

¹ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2011، ص 8-9.

² القانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل سنة 1990، المعدّل والمتّم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل سنة 1994، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 أبريل سنة 1994، والمرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي سنة 1994، يتضمّن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج ر عدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان سنة 1994، وبالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جويلية سنة 1996، ج ر عدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية سنة 1996، وبالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي سنة 1997، وبالأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، يحدّد للمدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي سنة 1997، وبالقانون رقم 14-10 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2014، يتضمّن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2014، وبالأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية سنة 2015، يتضمّن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر



الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة، وهذا ما يظهر جلياً من خلال إتباع الأسلوب الاتفاقي بين الأطراف في تنظيم الحقوق الجماعية للعمال عن طريق تنظيم الأحكام المتعلقة بكيفيات ممارسة الحق النقابي، وكذا عن طريق إتباع أسلوب فتح المجال أمام العمال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة.

فضلاً عن ذلك فإن القانون الاتفاقي قد يؤدي وظيفة تنظيمية تمتد دورها إلى العمل على توفير المناخ السلمي في أوساط العمال، وذلك بمساهمة الأطراف في التدخل في تنظيم الآليات التي تحد من نشوب النزاعات الفردية والجماعية في العمل التي قد يؤدي تطورها إلى لجوء العمال للإضراب، الذي قد يهدد المصالح الاقتصادية للمؤسسة والمصالح الاجتماعية للعمال، فهو بهذا الشكل وثيقة للسلم الاجتماعي داخل المؤسسة أو القطاع، إذ صيغت أحكامه بطريق يحقق التوازن بين المصالح المتناقضة للطرفين، قلت احتمالات نشوب النزاعات، لما كان التفاوض الجماعي أجمع الوسائل للتسوية السريعة للنزاع الجماعي، وأمام ذلك فإن مختلف التشريعات العمالية أقرت تنظيمه بطريقة دورية ومستمرة، حتى يكون وسيلة وقائية تمنع نشوب النزاعات بين أطراف علاقة العمل¹.

وعلاوة على ذلك فإن التنظيم القانوني اكتفى بوضع القواعد العامة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، كوضع حداً أدنى للأجور وما يُعرف بالأجر الوطني الأدنى المضمون، وحداً أقصى لساعات العمل، إضافة إلى وضع القواعد الخاصة بتنظيم الوقاية والأمن والصحة في العمل (طب العمل) وكذا الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية، تاركاً تنظيم الأمور التي تحقق المصالح المقررة لفائدة أطراف علاقة العمل للتفاوض الجماعي، وذلك بمساهمة الأطراف في تنظيم مختلف مجالات شروط وظروف العمل، وهذا ما نتج عنه إبرام العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل بين المؤسسات المستخدمة أو

عدد40، الصادرة بتاريخ 23 جويلية سنة 2015، وبالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر عدد76، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر سنة 2017.

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص ص9-10.



المنظمات المهنية الممثلة لها، والمنظمات النقابية الممثلة للعمّال، هذا ما يفسّر رغبة الأطراف لممارسة الديمقراطية الاجتماعية¹ عن طريق وضع أحكام اتّفاقيّة تنظم علاقاتهم المهنية.

وأمام هذه المكانة التي يُحظى بها القانون الاتّفاقي الناتجة عن تدخّل المشرّع وإقراره هذا القانون من أجل تنظيم شروط وظروف العمل ضمن القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، هذا ما يُعبّر عن إهتمام المشرّع بهذا الموضوع، وعليه يمكن القول أنّ إلى جانب التّنينم القانوني لعلاقة العمل، يوجد القانون الاتّفاقي ليكون مكماً له، من خلال السّماح للأطراف المساهمة في تنظيم هذه العلاقة.

ومن هنا كانت هذه الآليّة التّنينميّة المستحدثة التي حلّت محل الآليّة التّنينميّة الرسميّة التي هي من اختصاص السّلطة التّشريعيّة للدولة، جديدة بالدراسة والبحث، إذ هي تُعد قانون اتّفاقي مكمل للقانون الرسمي يجد مشروعته وأساسه في التّفويض الذي منحه المشرّع للأطراف في وضع القانون التّنينمي الاتّفاقي المناسب لطبيعة نشاطهم.

ولمعرفة الآليات التي وضعها المشرّع من أجل إحداث الموازنة بين أطراف علاقة العمل، من خلال مساهمتهم في تنظيم هذه العلاقة، في الوقت الذي نجد مصالح هؤلاء الأطراف متعارضة، بحيث تكمن مصالح العمّال في البحث عن الحماية الاجتماعية وتحسين الأوضاع الماديّة والمهنيّة، أمّا مصالح صاحب العمل تكمن في تطبيق مقاييس الربح والمردوديّة والفعاليّة، وما يتطلب ذلك من التّقليل في التّكاليف لتحقيق التّجاعة الاقتصاديّة، ولمعرفة كل ذلك أخذت مهمّة البحث في هذا الموضوع من خلال دراسة الآليات التّنينميّة الاتّفاقيّة باعتبارها الأهم في هذا البحث دون إغفال الآليات التّنينميّة الرسميّة التي تُعد هي الأصل في تنظيم علاقة العمل.

¹أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 08.



أهمية موضوع الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة موضوع (طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل) من ما له من فائدة من الناحية العلمية، وما له من تأثير في الواقع العملي.

من الناحية العلمية، قلّة الدراسات والمؤلفات التي تناولت هذه الآلية التنظيمية الاتفاقيّة التي حلّت محل الآلية القانونية الرسمية التي يعود اختصاصها إلى السلطة التشريعية في الدولة، ممّا أدّى إلى تراجع الدولة في تدخلها حينما اكتفت بتدخلها فقط بالحد الأدنى من الأحكام التي تحقّق الاستقرار، وذلك عن طريق التفويض للأطراف مسألة تنظيم علاقة العمل بواسطة القانون الاتفاقي، خصوصاً ما تعلق منها بتنظيم شروط العمل والتشغيل، مكتفياً بالتدخل بتنظيم الآليات التي تتمّ وفقها مساهمة الأطراف في تنظيم هذه العلاقة.

كما تبرز أهمية الدراسة من خلال محاولة البحث في وجود قانون إتفاقي يضمن لأطراف علاقة العمل مساهمة فعلية في تنظيم علاقاتهم المهنية.

أمّا من الناحية العملية، هذه الدراسة تُعزّز حق العامل وصاحب العمل في المساهمة في تنظيم علاقة العمل بإعتبارهما طرفي هذه العلاقة، كما تركز الدراسة على تبيان آليات ومجالات مساهمة الأطراف في تنظيم هذه العلاقة، والتّعرف على مدى كفاية هذه الآليات في تحقيق المساهمة الفعلية من خلال الوقوف على مختلف السّلبات وأوجه القصور التي تعيق هذه المساهمة، والبحث في حقيقة وجود آلية تكفل للأطراف مساهمة فعّالة في تنظيم علاقاتهم المهنية من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة.

امتداداً لأهمية الدراسة يتجلى الغرض منه بالوقوف على معرفة مدى مساهمة أطراف علاقة العمل في تنظيم هذه العلاقة بوضع قانون إتفاقي يتضمّن أحسن الأساليب لتحسين العلاقات المهنية وتحسين



شروط وظروف العمل، على نحو يُحقّق السّلم الاجتماعي والاستقرار المهني في بيئة العمل، بعدما فوّض المشرّع مسألة تنظيم علاقة العمل إلى أطرافها، ولم يحدّد المجالات التي يتولّى الأطراف تنظيمها، بل وسّع من هذه المجالات تاركاً إياها لحرية الأطراف، وذلك بدليل نص المآة 120 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل.

الدّراسات السابقة:

لا يزال موضوع مساهمة الأطراف في التّنظيم القانوني لعلاقة العمل من المواضيع التي لم تلق نصيبها من الاهتمام القانوني، حيث تفتقر المكتبات الجزائريّة إلى مثل هذه الدّراسات القانونيّة المتخصّصة في التّنظيم الاتّفاقي لتنظيم شروط وظروف العمل، حيث لم أجد دراسة مستوعبة بشكل دقيق على حدّ الطّاعي القاصر ومعلوماتي المتواضعة، إلّا ما جاء فيها على سبيل العموم، وعلى الرّغم من وجود بعض الدّراسات السابقة القليلة التي تناولت هذا الموضوع من خلال الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل، ونذكر البعض منها:

- دراسة بعنوان "الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل في التّشريع الجزائري"، كتاب مقدم من طرف الباحث بن عزوز بن صابر، الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل في التّشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011، حيث أنّ هذه الدّراسة تناولت مفهوم الاتّفاقيّات الجماعيّة من خلال تطورها، وكذا القواعد الشّكليّة لإعداد هذه الاتّفاقيّات ومضمونها، وأخيراً دور هذه الاتّفاقيّات في تسوية النزاعات الجماعيّة في العمل، في حين دراستنا تناول مساهمة الأطراف في الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل وطبيعتها القانونيّة.

- دراسة بعنوان "الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التّشريع الجزائري"، أطروحة دكتوراه دولة في القانون مقدمة من طرف الباحث أحميّة سليمان، نوقشت أمام كليّة الحقوق بجامعة الجزائر، سنة 2008، ودراسة أخرى بعنوان "اتّفاقيّة العمل الجماعيّة في التّشريع الجزائري"،



أطروحة دكتوراه العلوم مقدمة من طرف الباحث ريكلي الصديق، نوقشت أمام كلية الحقوق بجامعة قسنطينة 1، سنة 2013-2014، حيث كلا الباحثين تطرقا إلى النظام القانوني للاتفاقيات الجماعية وكذا الوظيفة التنظيمية المخولة لهذه الاتفاقيات الجماعية كمصدر تنظيمي لعلاقات العمل الفردية والجماعية من خلال النصوص القانونية والتطبيق الميداني.

نطاق هذه الدراسة:

بعد إعطاء لمحة ولو وجيزة عن أهمية الموضوع من الناحيتين، العلمية والعملية، ومن خلال ذلك فإن نطاق الدراسة سيكون واضحاً، حيث تركز الدراسة على طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل، وذلك من خلال الوقوف عند نصوص التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة التي فوض المشرع بمقتضاه تنظيم علاقة العمل إلى أطراف هذه العلاقة، وكذا دور الآليات الممنوحة للأطراف في تعزيز هذه المساهمة، وأخيراً مجالات هذه المساهمة من خلال الوقوف عند مختلف الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة.

دوافع اختيار الموضوع:

نرجع دوافع اختيار الموضوع لسببين موضوعي وذاتي، فهذا الأخير يرجع إلى ميلنا لموضوعات قانون العمل بشكل عام، وموضوعات القانون الاتفاقي الذي يكون أحد طرفيه العمال وهي أكبر شريحة في المجتمع بشكل خاص، بغية اكتشاف هذا القانون والرغبة في معرفة مختلف آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل، وكذا الجوانب التي يمكن للأطراف المساهمة في تنظيم هذه العلاقة، وتطبيق ذلك على أرض الواقع.



أمّا السبب الموضوعي فيتمثل في أن موضوع القانون الاتفاقي من المواضيع الحديثة والتي تحتاج إلى دراسة معمقة ومفصلة، كما يُشكل نقص الدراسات والمؤلفات العربيّة المتخصّصة في المكتبات الجزائريّة حافزاً قوياً من أجل دراسة مثل هذه المواضيع والتي نحن اليوم بحاجة إليها.

وعلاوة على ذلك أنّ موضوع مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل من المواضيع التي لم تلق الاهتمام الكافي من قبل الباحثين، رغم أنّها كانت سبباً من أسباب التّحول الديمقراطي في الجزائر والتي على أساسها تم تكريس القانون الاتفاقي.

إشكالية الدّراسة:

ومن خلال ما سبق تتضح الحاجة الملحة للبحث في الموضوع خصوصاً بعد التّحولات السّياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة التي عرفتها الجزائر والمصاحبة لدستور سنة 1989 الذي يقتضي وضع الإطار القانوني الجديد المنظّم لعلاقات العمل ليتناسب مع التّوجه الجديد، الذي تخلّى عن الطّابع التنظيمي الذي كان سائداً في القانون الأساسي للعامل، إلى النّظام التعاقدّي والتّفاوضي، والذي من خلاله تم التّفويض للأطراف مهمة وضع القانون الاتفاقي للعمل، ولتبيان ذلك يقتضي هذا البحث وضع إشكالية تحدد وجهة البحث لتحقيق الغاية من وراء هذا البحث، والمتمثلة في ما مدى مساهمة الأطراف المتعاقدة في تنظيم علاقة العمل على نحو يُحقق المُوازنة بين الأطراف، وما هي الطبيعة القانونيّة لهذه المساهمة؟

وهذه الإشكالية بدورها تفرز العديد من التّساؤلات وهي كالآتي،

– ما هي الأسس التنظيميّة للاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل، وفيما تتمثل الطبيعة القانونيّة لهذه الاتّفاقيّات؟



- فيما تكمن القواعد الشكلية والموضوعية لبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تُشكل

القانون الاتفاقي؟

- فيما تتمثل آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل وما هي المجالات التي

تشملها هذه المساهمة؟

منهج الدراسة:

يهدف الاحاطة بمختلف ما تقتضيه الاشكالية الرئيسية والتساؤلات المطروحة اعتمدت الدراسة المنهج التحليلي لملائمته بالموضوع من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية لتشريعات العمل والاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة من أجل الوقوف على ما إذا كان القانون الاتفاقي تخضع عن مساهمة فعلية من جانب الأطراف، وكذا دور آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل، واستنتاج مختلف النقائص وإيجاد حلول ملائمة، وهذا بعد الاعتماد على بعض الدراسات المتخصصة المتوفرة والنصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تطرقت إلى الموضوع، و المنهج المقارن الذي تمت الاستعانة به من أجل مقارنة التنظيمات التي نص عليها المشرع من خلال تشريع العمل فيما يتعلق بتنظيم القانون الاتفاقي، ومقارنتها بما أورده التشريع المقارن ضمن تشريعات العمل، وبالخصوص التشريعات ذات السبق في هذا المجال، وذلك لاستنباط القصور لدى التشريع العمالي الجزائري.

الصعوبات التي اعترضت الدراسة:

انطلاقاً من أنّ لا يخلو أي عمل انساني من نقائص تعتريه، وصعوبات تعترضه، ومن بين

الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة تتمثل فيما يأتي:

- قلة المراجع المتخصصة التي تناولت الموضوع محل الدراسة، هذا ما ألزم الرجوع إلى النصوص

القانونية المنظمة للأحكام المتعلقة بعلاقة العمل، والاستعانة ببعض العمال في المؤسسات المستخدمة،



مقدمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

ومفتشية العمل، وكل من له صلة ودراية بالموضوع، إذ أنّ طبيعة هذا الموضوع تفتضي إجراء مقابلات مع الأطراف المختصة في هذا المجال، هذا ما قد يؤثر سلباً على السير الحسن في اعداد هذه الدراسة.

- عدم التمكن من الحصول على الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة ذات الطابع الوطني لعدم توفر لدى المؤسسات الفرعية لها على نسخ لهذه الاتفاقيات، كمؤسسة نفضال، وشركة سوناطراك، لتدعيم الدراسة بها.

وعطفاً على ما سبق، تمّ تقسيم هذه الدراسة إلى بابين حيث حُصّص الباب الأول لأسس وضوابط آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل وطبيعتها القانونية وذلك من خلال دراسة الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية وطبيعتها القانونية في الفصل الأول، والفصل الثاني فقد حُصّص لدراسة تكوين الاتفاقيات الجماعية للعمل.

أمّا الباب الثاني من الدراسة تمّ التطرق فيه لآليات ومجالات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل، وذلك من خلال دراسة آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل في الفصل الأول، وكذلك مجالات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل في الفصل الثاني، وتفصيل ذلك على النحو الآتي بيانه:

الباب الأوّل

أسس وضوابط آليّات مساهمة

الأطراف في تنظيم علاقة العمل



تمهيد:

إنّ المشرّع الجزائري من خلال تنظيمه لعلاقات العمل، كان قد اعتمد أسلوب التنظيم الإداري لعلاقات العمل، وهذا ما يبدو واضحاً ضمن القانون الأساسي العام للعامل المنظم بمقتضى القانون 78-12 مؤرّخ في 5 أوت سنة 1978، غير أنّه بعد إلغاء هذا القانون بمقتضى القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أبريل سنة 1990 والمتعلّق بعلاقات العمل، قد عدّل عن موقفه وأخذ بنظام جديد يميّز بالطابع التعاقدية، وذلك من خلال إعماله للاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل والتي تُشكّل القانون الاتفاقي كإطار تنظيمي جديد على أساسه يتم تنظيم شروط وظروف العمل.

ومنه فالاتفاقية الجماعية للعمل التي تُشكّل القانون الاتفاقي أصبحت الوسيلة القانونية الجديدة لتطوير وتنظيم عالم الشغل، كما أنّها تُشكّل أداة للحوار والتشاور بين الأطراف عن طريق المساهمة الفعّالة من الأطراف المتعاقدة بهدف الوصول إلى قانون إتفاقي ينظّم العلاقات المهنية على الشكل الذي يُحقّق السلم والاستقرار في بيئة العمل، والتي تستمدُّ قوّتها من أسسٍ متعدّدة.

ونظراً للدور الفعّال الذي تولّيه هذه الآلية في ميدان الشغل، نظّم المشرّع الجزائري أحكامها على غرار باقي التشريعات العمالية المقارنة ضمن القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل.

وعليه سنحاول من خلال هذا الباب التّطرق إلى العناصر التي بدت ضرورية وجديرة بالبحث والإهتمام، متطرقين في الفصل الأوّل إلى الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية وطبيعتها القانونية، وذلك من خلال تحديد أساس السلطة التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل، فقد تستمد هذه الأخيرة أساسها وصلاحياتها من الأسس القانونية والتنظيمية وقد تستمد من أسس ومصادر متعدّدة، والمسألة الأخيرة من هذا الفصل نبحث عن التّكييف القانوني للاتفاقيات الجماعية للعمل.

أما الفصل الثّاني فنخصه لتبيان الموضوعات التي تثير مسألة قواعد إبرام اتّفاقيات العمل الجماعية من خلال توضيح القواعد الموضوعية والشكلية الواجب توفرها لابرام الاتّفاقيات الجماعية للعمل.



الفصل الأول: الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل وطبيعتها القانونية

تعتبر الاتفاقيات الجماعية للعمل الإطار الذي يحتوي القانون الاتفاقي الذي بواسطته تنشأ مختلف الحقوق والالتزامات التي تمثل شريعة الأطراف بخصوص تنظيم مختلف العلاقات المهنية سواء كانت فردية أو جماعية¹.

وهذا القانون الاتفاقي لا يمكن أن يفرض نفسه على أطراف العلاقة إلا إذا استمد قوته الملزمة من المنظومة الدستورية والقانونية الصادرة عن مؤسسات الدولة، أو تلك الصادرة عن المنظمات والهيئات الدولية المتخصصة على المستوى الدولي بواسطة الموثيق والاتفاقيات والقرارات الدولية، وبذلك فإن هذه الآلية التنظيمية ذات الطابع الاتفاقي تستمد شرعيتها وضوابطها الموضوعية والشكلية من مختلف القوانين والأعراف التي تنظمها في سبيل تحقيق استقرار أوسع في علاقات العمل بين أطراف الاتفاقيات، بذلك فهي تُشكل فرعاً قانونياً متمتعاً بقوة إلزامية وقائماً بحد ذاته².

¹ تباينت مختلف التشريعات العمالية حول إعطاء مفهوم للاتفاقيات الجماعية للعمل، فعرفها المشرع المصري بنص المادة 152 من القانون رقم 12 لسنة 2003 «اتفاقيات العمل الجماعية هي اتفاق ينظم شروط وظروف العمل وأحكام التشغيل، ويرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات النقابية العمالية وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال أو منظمة أو أكثر من منظماتهم» وعرفها المشرع المغربي بنص المادة 104 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل المغربية، الجريدة الرسمية عدد 5167، مؤرخة في 08 ديسمبر 2003، «اتفاقية الشغل المغربية» هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويرم بين ممثلي منظمة نقابية الأكثر تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى...»، أما المشرع الجزائري عرفها بنص المادة 114 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، «الاتفاقيات الجماعية اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية... ترم الاتفاقيات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين، كما ترم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى...».

² أحية سليمان، المرجع السابق، ص 24.



والبحث حول الأساس التنظيمي لعلاقات العمل الجماعية يعتبر من المواضيع الأساسية والجوهرية التي تُعنى بالبحث في المسائل التي تقوم الاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيمها، وأنّ البحث عن أسس هذه الاتفاقيات الجماعية باعتبارها آلية تنظيمية لعلاقات العمل، يقودنا إلى معرفة مصادر قانون العمل، ذلك أنّ الاتفاقيات الجماعية تستمد قوتها الإلزامية وأحكامها ومبادئها من ذات المصادر التي يعتمد عليها تشريع العمل، وعليه فإنّ هذه المصادر تُشكّل مركز مزدوج في المنظومة التنظيمية والإجرائية لعلاقات العمل، بحيث أنّ هذه الاتفاقيات تدنو من النصوص القانونية الرسمية، وتعلو في نفس الوقت علاقات العمل الفردية والأنظمة الداخلية¹.

وهذه المكانة جعلت الاتفاقية الجماعية تكون مصدر من مصادر قانون العمل، لذا وجب البحث عن تحديد الطبيعة القانونية لها، خاصة بعد النجاح الذي عرفته والاقبال الكبير على اعتمادها من قبل النقابات العمالية وأصحاب العمل كوسيلة لتنظيم علاقاتهم المهنية، وكذا تبني السلطات العامة الكثير من أحكامها ومبادئها وآلياتها وذلك بتحويلها إلى أحكام قانونية وتنظيمية رسمية. لذلك سنحاول من خلال هذا الفصل التطرق إلى معرفة الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل (المبحث الأول) وكذا تحديد الطبيعة القانونية لهذه الاتفاقيات (المبحث الثاني).

¹أحمية سليمان، المرجع السابق، ص24.



المبحث الأول: الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل

ونظراً للاهتمام الكبير من الفقهاء حول هذا الموضوع أدى ذلك إلى ظهور عدة اتجاهات أو نظريات فقهية، حاولت تحديد أساس للسلطة التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل، من بينها نظرية استقلال الاتفاقيات عن الدول من حيث قوتها القانونية الآمرة، ونظرية استقبال القاعدة ونظرية التفويض، والتي تستند إلى المبررات التي على أساسها يتم التوصل إلى الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية في إطار تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، إلى جانب هذه النظريات، قد تستمد الاتفاقيات الجماعية للعمل أساسها وصلاحياتها من مصادر مختلفة، دستورية وقانونية ودولية.

المطلب الأول: الأسس النظرية للاتفاقيات الجماعية

للبحث عن الأسس النظرية للسلطة التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل، نجد الفقه إنقسم إلى مذاهب أو نظريات مختلفة، ويمكن توضيح هذه الأسس أو النظريات في ثلاثة نظريات، نظرية استقلال الاتفاقيات، نظرية استقبال القاعدة وأخيراً نظرية التفويض.

الفرع الأول: الاتفاقية الجماعية فرعاً قانونياً مستقلاً بذاته

يرى أنصار هذه النظرية، والتي ظهرت في البداية في ألمانيا، أن قواعد الاتفاقيات الجماعية للعمل تستمد قوتها من أطرافها الذين يقومون بوضع القانون المهني الذي يحكمهم بكيفية مستقلة عن الدولة، ولا تستمد هذه الاتفاقيات قوتها القانونية الآمرة من الدولة، غير أنّ هذه النظرية على الرغم من ظهورها في ألمانيا إلا أنّها لم تلق القبول الذي وجدته لدى فقهاء فرنسا، والتي انتقلت إليها عن طريق الأستاذ "جون ليون كان" الذي أعتمدها في فكرته القائلة بأنّ «النظام القانوني للعلاقات المهنية الجماعية نظام مستقل» ذلك أنّه «قد أثبتت التجربة أنّ منظمات العمال وأرباب العمل أقدر على حل مشاكلهم بأنفسهم، ويجب على القاضي والإدارة الامتناع عن إثارة الشك حول اتفاق فيما



بينهم أياً كان، كما يجب على المشرع ألا يضع شروطاً صارمة لصحة هذا الاتفاق، ففيما يتعلق بعلاقات العمل الجماعية نحن في الواقع أمام نظام قانوني لا يخضع لسلطة الدولة، ولكنه ينشأ وبطريقة متطورة قواعده الخاصة باستقلال تام سواء قبلت الدولة به أم لم تقبل¹.

ومفاد هذه النظرية انطلق من فكرة قائمة على أساس تاريخي وواقعي، حيث أن اتفاقية العمل جاءت لتنظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، وقواعدها تكفل بالدرجة الأولى حماية العمال، وعليه فإن القانون الاتفاقي يتولى سد الفراغ الذي كان موجوداً قبل تدخل الدولة لتنظيم علاقات العمل².

إلا أن هذه النظرية تعرضت من جانب الفقه إلى انتقادات شديدة، وذلك لإغفالها العديد من الحقائق التي تُعتبر لدى الفقه والقضاء الحديث من المسلّمات التي لا يمكن الاختلاف عنها.

النظرية أغفلت تدخل الدولة في وضع القوانين، والذي بات من الضروري لإضفاء القوة الملزمة لقواعد الاتفاقية الناتجة عن الاتفاقيات الجماعية ضمن الحدود التي يرسمها المشرع حسب كل نظام قانوني وسياسي، وكذا أن القول بوجود الاتفاقيات قبل تدخل الدولة وإن كان صحيحاً، إلا أنه يستند إلى قواعد القانون المدني باعتبار أن الاتفاقيات الجماعية هي عقوداً، والذي لم يخرج ضمن هذه الدائرة إلى أن تدخلت الدولة بقوانين خاصة مما أدى إلى خروجها عن قواعد القانون المدني وإضفاء عليها طابعاً قانونياً مستقلاً قائماً بحد ذاته³.

وأمام هذه الانتقادات من جانب الفقه التي تعرضت لها هذه النظرية، لا يبقى الأمر هكذا، بل لابد من البحث في إيجاد نظرية أخرى تخلو من هذه الانتقادات أو تجمع بين مزايا النظرية السابقة وانتقاداتها.

¹أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 25-26.

²أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 26.

³أحمية سليمان، المرجع نفسه، نفس الصفحة.



الفرع الثاني: نظرية استقبال قواعد الاتفاق الجماعي

جاءت هذه النظرية بعد النقد الشديد الذي تعرضت له النظرية السابقة من قبل الفقهاء، وحاولت هذه النظرية تفادي تلك النقائص التي اعترت النظرية السابقة لها، حيث يرى روادها أنّ القانون الاتفاقي يشكل نظاماً مهنيًا قانونياً مستقلاً عن النظام القانوني للدولة وذلك من خلال أنّ هذه القواعد التي تشكل القانون الاتفاقي تستند إلى وقائع تاريخية¹، وعلى هذا الأساس يقوم النظام القانوني للدولة باستقبال هذه القواعد المهنية التي تنتجها الاتفاقيات الجماعية للعمل باعتبارها نظاماً قانونياً مهنيًا مستقلاً بحد ذاته، ومتميزاً عن النظام القانوني للدولة².

وتعتبر الاتفاقيات الجماعية من بين المواضيع التي ظهرت في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر نتيجة ارتفاع الوعي النقابي، ونتيجة تسابق مختلف التشريعات العمالية على الاعتراف للعمال بجزئية ممارسة حقوقهم التي كانت تعاني من الحظر في المراحل السابقة لهذه الفترة، وجاءت هذه الاتفاقيات من أجل تحديد شروط العمل في صورة قواعد ترتب حقوقاً والتزامات على عاتق أعضاء المهنة، بشكل يجعل الأطراف يقينين بالاعتراف لما ستؤول إليه هذه القواعد في المستقبل باعتبارها وسيلة لإنشاء قواعد لتنظيم شروط العمل، وهذه القاعدة تعتبر قاعدة أصلية ليس لديها أي ارتباط بالقواعد التي تصدرها الدولة، وهذا ما يجعل أنّ نشوئها سابقاً لتدخل الدولة لتنظيم الاتفاقيات

¹ تنطلق هذه الفكرة من نظرية الفقيه التمساوي هانز كلسن الذي ينطلق من فكرة مفادها أنّ القواعد القانونية تستمد صحتها من قاعدة أساسية مفترضة، بمعنى أنّ قواعد القانون الاتفاقي تستمد صحتها من الاتفاقيات الجماعية، وبهذا يقوم النظام القانوني في الدولة باستقبال هذه القواعد المهنية، أنظر في ذلك إلى سعيد بوشعير، القانون الدستوري والتنظيم السياسي المقارنة، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السابعة، الجزائر، 2005، ص46.

² أحية سليمان، المرجع السابق، ص27.



الجماعية بمقتضى نصوص تشريعية، وهذا ما يفسر بوضوح فحوى هذه النظرية أن القانون الاتفاقي كان موجوداً قبل أن يتم استقباله من قبل الدولة واتخاذها في صورة نصوص تنظيمية تشريعية¹.

وهذا ما جعلها تختلف عن سابقتها، من حيث أن الاتفاقية الجماعية كانت موجودة قبل أن تتدخل الدولة بتنظيمها، فهذه الأخيرة قامت باستقبالها ودمجها في نظامها القانوني، على خلاف النظرية السابقة التي ذهبت إلى أن الاتفاقية الجماعية مستقلة بذاتها لا تخضع لتدخل الدولة في تنظيمها.

هذه النظرية بدورها لم تسلم من الانتقادات من طرف الفقه، إلا أن الانتقادات التي تعرضت لها أقل من سابقتها، وهذا أمر طبيعي، ذلك أنها استندت في أفكارها إلى النقص الذي اعترى النظرية السابقة لتجمع بين مزايا النظرية السابقة لتفادي الانتقادات التي وجهت لها، مما جعلها تجد إقبالاً من الفقه الحديث الذي رأى فيها النظرية المثالية لاعتمادها كأساس مرجعي للسلطة التنظيمية للقانون الاتفاقي أو للاتفاقية الجماعية².

ويرى الأستاذ أحمية سليمان أنها أكثر ميلاً للطابع النظري منها إلى الطابع العملي التطبيقي الذي يمكن استخلاص تطبيقاته من الواقع القانوني والميداني، ذلك أنها تستند على أهم نظرية فلسفية نقدية، وهي نظرية الفقيه كلسن والتي تتمثل في بناء النظام القانوني بالإضافة إلى أنها تستند إلى واقع تاريخي يتمثل في وجود الاتفاقية قبل تدخل المشرع لتنظيمها في شكل نصوص قانونية، غير أن الواقع

¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2013، ص 202.

² من بينهم: Marie-Laure Morin, Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, (Bibliothèque de droit social ; 27), 1994, 34.



التاريخي أثبت قصور هذه النظرية وذلك من خلال عدم قدرتها عن استقلاليتها استقلالاً تاماً عن قوانين الدولة¹.

الفرع الثالث: نظرية التفويض من طرف الدولة

ظهرت هذه النظرية في ألمانيا هي كذلك، ومفادها أنه يرجع أساس السلطة التنظيمية للاتفاق الجماعي للعمل إلى التفويض الذي تمنحه الدولة للأطراف من أجل وضع القواعد التي تحكم العلاقات القائمة فيما بينهم في مجال العمل، ذلك أنّ من الوظائف الأساسية للدولة وضع التشريع والتنظيم، وهذا يعني أنّ قوانين العمل هي التي تفوض للأطراف وضع القواعد التي تنظم علاقات العمل، سواء بتنفيذ أو توضيح أو تكملة تلك الأحكام الصادرة عن الدولة².

لم يخرج أنصار هذه النظرية عن فكرة الاستقلال التي اعتمدها أصحاب النظرية الأولى، وذلك من خلال استقلالية أصحاب العمل وممثلي العمال في وضع القانون الاتفاقي، ويستند أنصار نظرية التفويض إلى أنّ الاتفاقيات الجماعية لم تأت لتنشئ قواعد ومراكز شخصية، وإنما جاءت لتضع قواعد ومراكز قانونية موضوعية، وبذلك نشأ خلاف في الفقه الألماني حول طبيعة هذه السلطة القانونية والتنظيمية، فذهب بعضهم إلى أنّ هذه السلطة تخضع لقواعد القانون الخاص باعتبارها سلطة قاعدية، في حين ذهب البعض الآخر بأنها سلطة مستمدة من سلطة المفوض الذي هو الدولة وعليه فهي سلطة لها خصوصيات السلطة العامة³.

أما الاتجاه الثالث أسس رأيه على أنّ مصدر التفويض في هذه السلطة يعود إلى الدستور الذي يخول للجماعات المهنية حرية تحديد شروط العمل، كما أنّ الاستقلالية المخولة إلى أصحاب

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص203.

²أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص29.

³أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، نفس المرجع، ص198-



العمل وممثلي العمال لا يضمنها القانون وإنما يؤسسها ويضمنها الدستور، وعُرف هذا الاتجاه فيما بعد بنظرية التكامل، ودار اختلاف في العلاقة بين نظرية التكامل ونظرية الاستقلال حول ما إذا كانت نظرية الاستقلال تستند إلى نظرية التكامل، هذا ما ذهب إليه الأستاذ "ليون كان"، أم أنّ العلاقة بين نظرية التفويض والتكامل تتمثل في أنّ التكامل يقتضي التفويض، ما ذهب إليه الأستاذ Nikitas ALIPRINTIS¹.

وانتقدت هذه النظرية كذلك خاصّة من طرف الفقه الفرنسي، بحيث يتمثل هذا النقد في أنّ الأخذ بهذه النظرية كأساس للسلطة التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل، تخالف حقيقة أنّ الاتفاقيات الجماعية سابقة لتدخل الدولة بواسطة نصوص تشريعية لتنظيمها، وأمّا القول بهذه الفكرة يقتضي حتماً بأنّ الدولة هي من فوض السلطة التنظيمية للاتفاقيات، والأخذ بهذا القول يقودنا إلى أنّ في حالة ما إذا كانت الاتفاقيات الجماعية سابقة لتدخل الدولة، فهي إذن لم تكن تنشئ مراكز قانونية موضوعية كما يزعم روادها، وعليه فهذا يفسر أنّها كانت في هذه الفترة تحكمها أحكام العقود الفردية، مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، ولا يسمح للأطراف صلاحيات وضع قواعد موضوعية، وأنّ الاتفاق الحاصل بين الأطراف لم يتمكّن من وضع قواعد قانونية تنظم العلاقات بين الأطراف إلاّ بعد تدخل الدولة حينها اعترفت بالتقابات ومن ثمّ رخصت للأطراف بوضع قواعد القانون الاتفاقي الذي ينشئ مراكز قانونية موضوعية².

وتبدو هذه الفكرة واضحة، وذلك من خلال القول بأنّ أساس السلطة التنظيمية يرجع إلى التفويض الذي تمنحه الدولة للأطراف من أجل وضع القواعد المهنية، نلمسه في تشريعات العمل المعاصرة، لاسيما ما تضمنته المادة 153 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والتي نصت على أنّه «تعتبر كل مخالفة لما نصّت عليه الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، من مخالفات تشريع

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص 199.

²أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع نفسه، ص 199.



العمل، ويعاقب عليها طبقاً لأحكام هذا القانون»، هذا ما يُفسّر تبني المشرع للقواعد الاتفاقيّة ومنحها صفة الإلزام لتساوى مع القواعد الصّادرة عن السّلطة التشريعيّة في الدّرجة، هذا التّبيّ أسسه التّفويض الممنوح للاتّفاقيات الجماعيّة¹.

المطلب الثاني: الأسس القانونيّة والدّوليّة للاتّفاقيات الجماعيّة

يمكن تصنيف الأسس القانونيّة للاتّفاقيات الجماعيّة للعمل من حيث الأهميّة والقوّة الإلزاميّة إلى أسس قانونيّة داخليّة متمثّلة في المبادئ الدّستورية والنّصوص التشريعيّة (الفرع الأوّل)، وأخرى أسس دوليّة (الفرع الثّاني).

الفرع الأوّل: الأسس القانونيّة للاتّفاقيات الجماعيّة

تستمد الاتّفاقيات الجماعيّة صلاحياتها وسلطتها التّنظيميّة لوضع القانون الاتّفاقي، من مصدرين أساسيين وهما المبادئ الدّستوريّة والنّصوص التشريعيّة.

الفقرة الأولى: المبادئ الدّستوريّة

في مختلف الأنظمة القانونيّة المعاصرة، يُعدّ الدّستور أساس كل تنظيم في الدّولة، يسمو على جميع القوانين، فيُسمّى بالقانون الأساسي، فهو يتولّى إرساء القوانين التي تقوم عليها أي دولة، ويعتبر الدّستور مصدر كل نص قانوني أو تنظيمي، فهو إذن المصدر الأوّل والأساسي لسائر القوانين المنظّمة لمختلف النّشاطات والحريّات والالتزامات، وعليه فهو المصدر الأساسي للقوانين والأنظمة الخاصّة بعلاقات العمل، فهذه المبادئ الدّستوريّة لا تكون صالحة للتّطبيق في ذاتها، بل هي في شكل توجيه

¹أهمية سليمان، الاتّفاقيات الجماعيّة كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص31.



للمشرّع الذي يتعيّن عليه عند سنّ القوانين الالتزام باحترامها وعدم الخروج عن حكمها، وذلك ما يعني أنّ تطبيقها يتوقّف على إصدار التشريعات¹.

ومعرفة مكانة الاتفاقيات الجماعية ضمن الدساتير المعاصرة، يستوجب البحث في معرفة تكييف أساس نظام التفاوض الجماعي، وحق العمال في المساهمة في وضع وإرساء القواعد التي تحكم وتسيّر العلاقات المهنية الناشئة فيما بينهم، يعني ذلك أنّ هل هذا التفاوض هو حق من الحقوق التي أقرّها الدستور، أم أنّه ما هو إلاّ تفويض من الدولة عن طريق التشريع لأطراف علاقة العمل لتنظيم هذه الاتفاقيات².

ولذلك نجد العديد من الدساتير على غرار الدستور الجزائري، تضمّنت النصّ على هذه الحقوق المعترف بها للعامل، كالحق في العمل³، الحق في الأجر المناسب للعمل، الحق النقابي⁴، الحق في الإضراب⁵... وغيرها، مع عدم التمييز في الاستفادة من هذه الحقوق¹، ومن هنا تظهر مكانة

¹ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان 2005، ص 88.

² أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 34.

³ المادة 66 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07-12-1996 المتعلّق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج.ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 08-12-1996، المعدّل والمتّم بموجب القانون رقم 01-16 مؤرّخ في 06 مارس سنة 2016، يتعلّق بالتعديل الدستوري، ج ر عدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس سنة 2016، المعدّل والمتّم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرّخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلّق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر عدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 2020، « العمل حق و واجب... » .

⁴ المادة 69 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07-12-1996 المتعلّق بإصدار نص تعديل الدستور، المعدّل والمتّم، « الحقّ النقابي مضمون، ويمارس بكلّ حرّية في إطار القانون ... » .

⁵ المادة 70 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07-12-1996 المتعلّق بإصدار نص تعديل الدستور، المعدّل والمتّم، « الحقّ في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون... » .



الاتفاقيات الجماعية للعمل أمام هذه المبادئ الدستورية، بالاستناد إلى الدور الهام والفعال في مختلف المجالات، لاسيما المجال الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى الجانب القانوني، مما يساهم في تطوير العمل وذلك من خلال تضمينها اتفاقيات جماعية مكتملة للأحكام القانونية للعمل، أو تُنظّم حتى أحكاماً لم يتم النصّ عنها ضمن تشريعات العمل في حالة ما إذا كانت أفيد للعامل مع مراعاة مخالفتها للنظام العام الاجتماعي، ومن هنا تتبين مساهمة كل من أطراف علاقات العمل والمشرّع في إرساء قواعد العلاقات المهنية².

وأمام اعتراف المشرّع بمبادئ وأسس تنظيم علاقات العمل، فهل تضمن الدستور حق الأطراف في التفاوض الجماعي لتنظيم العلاقات المهنية القائمة بين أطراف علاقة العمل؟ وللأجابة على هذا التساؤل نجد أنّ مختلف دساتير الجزائر أقرت بمبادئ وأسس تنظيم علاقات العمل وذلك ابتداء من دستور سنة 1996 المعدّل والمتمّم، الذي نجده تضمّن العديد من المبادئ المتعلقة بعلاقات العمل، كالحق في الرعاية الصحيّة، الحق في الحماية والأمن والنظافة في أماكن العمل، الحق في الراحة، الحق النقابي والحق في الإضراب.

وعليه فباستقراء جميع النصوص الواردة ضمن الدستور الجزائري، تبدو أنّها لا تتضمن أيّ نص صريح حول اعتبار التفاوض الجماعي آلية لوضع القانون الاتفاقي لتنظيم الاتفاقيات والجماعية للعمل، على خلاف المشرّع الفرنسي الذي اعترف بالتفاوض الجماعي كآلية وحيدة لوضع القانون الاتفاقي وذلك من خلال دستور سنة 1946 الذي نصّ بصراحة في الديباجة «لكلّ العمّال الحق في المشاركة عن طريق ممثليهم في التّحديد الجماعي لشروط العمل»، وفي حقيقة الأمر أنّ هذه

¹ المادة 37 المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07-12-1996 المتعلّق بإصدار نص تعديل الدستور، المعدّل والمتمّم «كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية. ولا يمكن أن يُنذَر بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي.»

² ريكلي الصديق، اتّفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2013-2014، ص ص 88-89.



الصيغة المباشرة بالاعتراف بالتفاوض الجماعي في الاتفاقيات الجماعية لم تكن في صلب النص الدستوري، ولكن ذلك لا ينفي عنها وصف كأساس ومصدر دستوري لنظام التفاوض الجماعي في الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية، وهذا ما يكرس دستورية حق العمال في التفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقيات الجماعية، مما يستوجب عدم إمكانية لأي قانون تقييده أو الحد من نطاقه أو مضمونه أو الخروج عن حكمه، وإنما يقع عليه عبء الالتزام بتنظيمه وضبط آلياته وكيفية ممارسته¹.

بالرغم من غياب الصيغة المباشرة والصريحة باعتبار التفاوض الجماعي آلية لإبرام الاتفاقية الجماعية وتكريسها دستورياً، لا ينفي التنويه إلى تكريس هذا الحق ضمناً، وهذا ما يجد أساسه في اعتماد المنهج الاستنتاجي من أجل الوصول إلى المصدر الدستوري لنظام التفاوض الجماعي، لكون الاتفاقيات الجماعية الوسيلة الوحيدة الناجعة لصيانة الحقوق الفردية والجماعية التي تجدد شرعيتها الدستورية من نص المادة 32 من دستور 1989 والمقابلة للمادة 33 من دستور 1996، التي تنص على أن «الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن طريق الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية، مضمون» والذي يجد تفسيره في أن النقابة ممثلة في الجمعية الممثلة لحقوق العمال والتي تدافع عنها وعلى مصالح العمال الأساسية الفردية منها والجماعية في علاقاتهم المهنية بأصحاب العمل².

وبشأن الاعتراف بالحق النقابي يمكن الرجوع إلى نص المادة 69 من دستور 1996، المعدل والمتمم، التي نصت على أن «الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. يمكن لمعاملتي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون» التي يفهم من فحواها أن هذا الحق الذي اعترف به المشرع لا يكون مجدداً إلا إذا صاحبه الحقوق المواكبة

¹أحيم سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 34-35.

²أحيم سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص 189.



له، كحق التعبير وحق التّجمع، وحق التّفاوض الجماعي لإبرام الاتّفاقيات الجماعية للعمل التي تعدّ من الحقوق الجوهرية في العمل النقابي¹.

بالإضافة إلى ذلك فإنّ الاتّفاقية الجماعية للعمل تجد أساسها الدستوري باعتبارها إطار لممارسة حرية التعبير والرأي، من خلال نصوص المواد 51 و52 من دستور 1996²، التي اعتبرتها شكل من أشكال الديمقراطية الاجتماعية والاقتصادية، بحيث بواسطة هذه الحرية يُمكن لأصحاب العمل والعمّال وضع القوانين المهنية التي تناسبهم عن طريق أسلوب التّفاوض المعروف في إبرام الاتّفاقيات الجماعية، ممّا يتيح لهم إبداء الرأي بكل حرية بخصوص حياتهم المهنية، والذي ينجر عنه حماية كرامتهم الإنسانية³.

الفقرة الثانية: النصوص التشريعية

إنّ الاعتراف بالاتّفاقية الجماعية للعمل كآلية لتنظيم شروط العمل وأحكام التشغيل تعتبر مرحلة هامة في سبيل تشجيع وضع قانون اتّفاقي للعمل، غير أنّ هذا الاعتراف لا يكفي وحده، بل لا بدّ أن يجد الإطار القانوني الذي يمارس من خلاله حتى يتم تفعيله.

وتمثّل الإطار القانوني لتفعيل نظام الاتّفاقية الجماعية للعمل في مجموعة النصوص الصادرة عن الهيئة التشريعية في الدولة، والتي تطبّق أحكام ومبادئ الدستور وتضع كل القوانين والأحكام، منها الأحكام المتعلقة بالمبادئ العامة لعلاقات العمل الفردية والجماعية أو المتعلقة بكيفيات ممارسة بعض الحقوق الأساسية كالحق النقابي والحق في التّفاوض الجماعي وغيرها من الحقوق، لذلك عملت جل تشريعات العمل المقارنة على وضع إطار قانوني يحكم الاتّفاقية الجماعية، من جهة، يعمل على

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 89-90.

² المادتين 51 و 52 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07-12-1996، المعدّل والمتّم على التوالي « لا مساس بجُرمة حرية الرأي ... »، « حرية التعبير مضمونة ... ».

³ أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتّفاقي، المرجع السابق، ص 189.



تجسيد المبادئ الدستورية، ومن جهة أخرى يُحدّد الآليات والإجراءات الواجب توفرها لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل وسريانها على أطرافها¹.

وهذه الأسس التي تُبرر الاتفاقيات الجماعية للعمل كآلية للتنظيم الاتفاقي يمكن إجمالها في ما يلي:

أولاً: قانون علاقات العمل

لقد صدرت في الجزائر عدة نصوص تشريعية لتنظيم مجال العمل وعلاقاته الفردية والجماعية، وكان آخر هذه القوانين، القانون الصادر بتاريخ 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، وهو القانون الأساسي والمباشر لنظام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بحيث تضمن تحديد محتوى المواضيع التي يمكن أن تتضمنها الاتفاقيات الجماعية للعمل، والأحكام المتعلقة بأطرافها ونطاق تطبيقها ومدتها وطرق وإجراءات إبرامها، وشروط نفاذها والآثار المترتبة على مخالفة أحكامها².

وعليه فإنّ هذا القانون يُعتبر النصّ الأساسي المتضمّن الجوانب التنظيمية سواء كانت موضوعية أو شكلية التي تخضع لها الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري، وكما يُعدّ توجه واضح في تجسيد الطابع التفاوضي على علاقات العمل، على خلاف ما كان سائداً قبل صدور هذا القانون، بمعنى في إطار القانون 78-12 الذي كان يُجسّد فيه الطابع التنظيمي.

ثانياً: القانون النقابي

انطلاقاً من اعتبار أنّ العمل النقابي تنظيمياً ديمقراطياً دائماً للعمال ينخرطون فيه طواعية ويسيرونه بأنفسهم في سبيل الدفاع عن مصالحهم المشتركة بالوسائل المشروعة قبل أصحاب العمل، ومن ثم أصبح العمل النقابي وسيلة لهذه النقابات للوصول إلى غاياتهم عن طريق التفاوض الجماعي، ومنه إلى إبرام الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، حول شروط وظروف العمل، وهذا ما جعل

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 92.

² المواد 18، 23، 27، 42، 45، 68، 71، والمادة 120 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّم.



من التفاوض الجماعي أن يكون أحد آليات العمل النقابي الذي لا يكون مجدياً إلا إذا كان في إطار تنظيم نقابي مستقلاً عن الحكومة وعن أرباب العمل، يستمد توجيهاته وقراراته من قواعده.

وبما أن الاتفاقيات الجماعية نتيجة من نتائج التفاوض الجماعي، والذي بدوره منبثق عن الحق النقابي، وهو ما جعل حق المنظمة النقابية في التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية من أهم الحقوق المعترف بها وتحميها القوانين المنظمة للحقوق النقابية¹.

وهذا ما أقره المشرع الجزائري في القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، من ذلك ما تضمنته المادة 16 المعدلة الفقرات 2 و3 منه، إذ تنص على أنه «تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية، والأهلية المدنية، بمجرد تأسيسها، ووفقاً للمادة 8 من نفس القانون يمكنها أن تقوم بمهامها المقررة لها ومن بينها:

- تمثيل أعضائها لدى السلطات العمومية؛

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها»².

كما تضمنت المادة 38 من ذات القانون بأنه «تمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال

الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة؛

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها...»³

¹أحمد سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص191.

²المادة 16 من القانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد23، الصادرة بتاريخ 6 جوان سنة 1990، المعدل والمتمّم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12 مؤرخ في 10 جوان سنة 1996، ج ر عدد 36، الصادرة بتاريخ 12 جوان سنة 1996.

³أنظر النص الكامل للمادة 38 من القانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان 1990، المعدل والمتمّم.



ومن نفس الصلاحيات تتمتع بها المنظمات والكونفيديراليات والاتحادات النقابية ذات التمثيل القطاعي أو الوطني، وهذا ما تضمنته المادة 39 من نفس القانون من خلال الفقرة الأولى والرابعة منها.

ثالثاً: قوانين تسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية

إذا كانت الاتفاقيات الجماعية للعمل أساساً لتنظيم وتحسين شروط العمل وأحكام التشغيل، فهي أيضاً آلية للوقاية وتسوية نزاعات العمل التي قد تنشأ بين أصحاب العمل والعمال، حيث نجد القوانين المنظمة لهذه الأخيرة أوكلت للاتفاقيات الجماعية للعمل عدة مهام وصلاحيات فيما يتعلق بوضع اجراءات الوقاية وتسوية كل نوع من النزاعات، وإنشاء الأجهزة والهيكل المكلفة بذلك¹، تنظيم ممارسة حق الإضراب في تحديده وإجراءاته ومستلزماته²، وكذا الطرق الودية قبل إتباع الطرق القانونية للتسوية، كالمصالحة والوساطة و/أو التحكيم الواردة ضمن أحكام القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب السالف الذكر، وكذا القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³.

بحيث تعقد أطراف علاقة العمل ممثلة في المستخدمين والعمال اجتماعات من أجل دراسة الأوضاع والمستجدات وطرح المطالب، بغية امتصاص التوترات وتقريب وجهات النظر من أجل

¹ أنظر في هذا الشأن القانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ج عدد 6، الصادرة بتاريخ 7 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1990، والأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية سنة 2006.

² أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص 192.

³ القانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991.



إيجاد الحلول الممكنة للقضايا المطروحة، وهذا ما يعني بالوقاية من نزعات العمل¹، بحيث أكد القانون 90-02 السالف الذكر على تقوية وتنمية العمل الوقائي داخل المؤسسة وذلك عملاً بأحكام المادة الرابعة منه، والتي نستشف من خلالها أنّ نظام الاجتماعات الدورية من أجل دراسة وضعيّة العلاقات الاجتماعية والمهنيّة وظروف العمل داخل المؤسسة، تعمل على تنظيمه وتحديد إجراءاته وكيفياته الاتفاقيّات والاتفاقات الجماعيّة للعمل².

كما يمكن أن تتضمّن الاتفاقيّة الجماعيّة إمكانية وضع إجراءات للمصالحة تدرج ضمن الاتفاقيّات والاتفاقات الجماعيّة للعمل من أجل معالجة وتسوية النزاعات الجماعيّة في العمل، وهذا ما يضمن الاستقرار والمحافظة على العلاقات الودية، وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 5 من القانون 90-02 السالف الذكر، ضف إلى ذلك أنّه حتى بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوساطة، وقبل اللجوء إلى الإضراب، يمكن اللجوء إلى التسوية الودية الاتفاقيّة وهذا حسب نصت عليه المادة 24 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعيّة للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب³.

كذلك الأمر بالنسبة لنزاعات العمل الفرديّة، فإنّه يمكن أن تتضمّن الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل تحديد الإجراءات الداخليّة لتسوية أو لمعالجة النزاعات الفرديّة في العمل داخل الهيئة

¹ خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحوّلات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2017، ص 168.

² المادة 4 من القانون 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتمّم « يعقد المستخدمون وممثّلو العمّال اجتماعات دورية ويُدرسون فيها وضعيّة العلاقات الاجتماعية والمهنيّة.

تدل عبارة ممثّلي العمّال، في مفهوم هذا القانون على الممثّلين التقاييين للعمّال أو الممثّلين الذين ينتخبهم العمّال، في حالة عدم وجود الممثّلين التقاييين.

تحدد كميّات تطبيق هذه المادة، لاسيما دورية الاجتماعات، في الاتفاقيّات أو العقود التي تبرم بين المستخدمين ومثّلي العمّال «.

³ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 95.



المستخدمة، وهذا ما يتّضح جلياً من نص المادة 3 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل¹.

رابعاً: القانون المدني «الشريعة العامة»

إنّ الاتفاقيات الجماعية للعمل من خلال أطرافها، وطريقة إبرامها وحرية واستقلالية الإرادة التي يتمتع بها الأطراف في التفاوض الجماعي حول مضمون هذه الاتفاقية، جعل منها أن تصنّف ضمن دائرة العقود الخاضعة للقانون الخاص في عدّة جوانب منه، فهي تخضع كمبدأ عام لمختلف القواعد العامة المنظمة للعلاقات التعاقدية، وتستمد قوتها التنفيذية فيما يتعلّق بالحقوق والالتزامات من أحكام القانون المدني، بالإضافة إلى الأحكام الخاصة بقانون العمل، ومن بين القوانين التي تسري على جميع العلاقات الفردية والجماعية، نجد المادة 106 من القانون المدني التي تقضي بأن «العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرّها القانون»². وكذا المادة 107 من نفس القانون والتي تنص على أنه «يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبحسن نية».

ولا يقتصر العقد على إلزام المتعاقدين بما ورد فيه فحسب، بل يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته، وفقاً للقانون والعرف والعدالة، بحسب طبيعة الالتزام³.

كما تخضع الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى كافة الأحكام الخاصة بشروط التعاقد، كالرضا وسلامة الإرادة من أي عيب قد يشوبها، وصحتها، وأن يكون محل وسبب الاتفاقية مشروعاً، وجميع

¹ المادة 3 من القانون 90-04 مؤرخ في 06 فيفري 1990، المعدّل والمتّم « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدّد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ».

² الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتعلّق بالقانون المدني، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975، المعدّل والمتّم.

³ الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المعدّل والمتّم.



الأحكام الأخرى التي تسري على العقود، وعلى الخصوص التي لها علاقة بالعمل، إلا إذا وردت أحكام خاصة تخالفها في قوانين العمل، على أساس المبدأ الخاص يُقيد العام¹.

الفرع الثاني: الأسس الدولية للاتفاقيات الجماعية

إلى جانب الأسس الداخلية التي سبق بيانها، تستمد الاتفاقيات الجماعية أساسها من أجل وضع القانون الاتفاقي للعمل من مصادر دولية، متمثلة أساساً في الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية والتوصيات الصادرة بمقتضى المؤتمرات الدولية، وكذا أحكام اتفاقيات العمل العربية.

نالت الاتفاقيات الدولية اهتمام كبير في تشريع العمل الدولي وذلك باعتبارها أحد الأسس الأساسية لنظام الاتفاقيات الجماعية في مختلف النظم المقارنة²، ولعلّ الهدف من وراء وضع معايير عمل دولية يتمثل أساساً في الاستفادة من ثمرات التوافق الدولي حول مبادئ وأسس تنظم أحكام اتفاقيات العمل الجماعية، التي بدورها تُمكن النهوض بوضع العمّال والسير قدماً بقضايا العدالة الاجتماعية في سائر أنحاء العالم، وذلك لكون مشاكل العمّال والعمل موجودة في جميع البلدان بنفس الصورة، مما استوجب وضع قواعد دولية تكون شاملة ومتماشية مع الأوضاع الاجتماعية للعمّال ومتطلبات العصر، وما تتميز به منظمات العمل الدولية، انطلاقاً من طبيعة تكوينها وتشكيلتها الثلاثية، وإقامة علاقات تعايش وتعاون من أجل القضاء على كل أسباب التوتر التي قد تحدث بين الأطراف وذلك عن طريق التفاوض الجماعي³.

وقد أولت منظمة العمل الدولية أهمية بالغة للحقوق المعترف بها للعمّال، خاصة ما تعلق منها بالحقوق النقابية بصفة عامة وحق التفاوض الجماعي بين العمّال وأصحاب العمل بصفة خاصة،

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص 192.

²أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 36.

³ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 91.



حيث كانت من بين الأهداف الرئيسية لها النهوض بحقوق الإنسان الفردية والجماعية، السياسية والاقتصادية والاجتماعية، لاسيما ما يتعلق منها بالحقوق النقابية والتفاوض الجماعي، وإبرام الاتفاقيات الجماعية بين العمال وأصحاب العمل، وهذا ما نلمسه من خلال الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والاتفاقية رقم 154 لسنة 1981¹.

فالاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التفاوض الجماعي تم اعتمادها بتاريخ أول جويلية لسنة 1949 في الدورة الثانية والثلاثون لمؤتمر العمل الدولي المنعقد في جنيف، ودخلت حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ 18 جويلية سنة 1951، والتي صادقت عليها 151 دولة، من بينها الجزائر التي صادقت عليها بتاريخ 19 أكتوبر سنة 1962، وتضمنت المادة الرابعة منها بوجوب اتخاذ إجراءات تتلاءم مع الظروف الوطنية بقصد تشجيع وتنمية وتطبيق إجراءات واسعة المدى للتفاوض الاختياري لعقد اجتماعات جماعية بين منظمات أصحاب العمل والعمال تهدف إلى تنظيم شروط العمل²، وكانت هذه الاتفاقية بمثابة دعوة استجابت لها الدول التي تنظم التفاوض الجماعي.

أما الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية، والتي تمت المصادقة عليها في الدورة 67 لمؤتمر العمل الدولي في جنيف، فكانت على خلاف سابقتها حيث كانت مباشرة ودقيقة ومفصلة لحق التفاوض الجماعي، حيث جاء في نص المادة الثانية منها على أنه يأخذ مفهوم مصطلح التفاوض الجماعي كل المفاوضات التي تتم بين صاحب العمل، أو مجموعة

¹الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية الصادرة بتاريخ 08 جوان 1949، والمصادق عليها أثناء الدورة 32 للدورة الدولية للعمل، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 18 جويلية 1951، والاتفاقية رقم 154 لسنة 1948 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية الصادرة في 19 جوان 1981، أنظر أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 37.

²المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التفاوض الجماعي « تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لاجراءات التفاوض الارادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية ».



أصحاب العمل، أو تنظيم أو عدة تنظيمات لأصحاب العمل، من جهة، وتنظيم أو عدة تنظيمات للعمال، من جهة ثانية¹.

هذا بالنسبة لاتفاقيات العمل الدولية، أما بالنسبة لاتفاقيات العمل العربية الصادرة عن منظمة العمل العربية فهي بدورها دأبت إلى الإهتمام بتعزيز آلية التفاوض الجماعي باعتباره اطار لتنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل، وهذا من خلال دعوة الدول الأعضاء وحثهم على خلق وإحداث آليات الحوار والتشاور والتقاش، وتضمينها ضمن تشريعاتها الوطنية الداخلية في سبيل تعزيز الحقوق الأساسية للعمال، وتأمين أواصر العلاقات المهنية، ولهذا سنحاول أن نذكر بعض الاتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل العربية، والتي كان لها اهتمام بالآلية التفاوض الجماعي، فهناك اتفاقيتين هامتين، الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات العمل العربية المعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976²، والاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بنظام التفاوض الجماعي³.

فالاتفاقية الأولى تميزت بالأخذ بسياسة تشجيع التفاوض الجماعي بين أطراف علاقات الإنتاج، خاصة ما تعلق منها بآليات تنظيم علاقات العمل بينهما، وهذا ما نلمسه من خلال نص المادتين 85 و86 من نفس الاتفاقية⁴.

أما الاتفاقية الثانية لسنة 1979 فاعتبرت التفاوض الجماعي حقاً ثابتاً لكل من العمال وأصحاب العمل، في كافة المجالات المتعلقة بعلاقات العمل، وهذا ما تضمنته المادة الأولى من هذه

¹أحمد سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص194.

²الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات العمل العربية المعدلة بالاتفاقية رقم 6 لسنة 1976.

³الاتفاقية العربية المؤرخة في 10/03/1979 الصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة المنعقدة في الخرطوم بالسودان.

⁴المادة 85 و86 من الاتفاقية على التوالي: « يقوم أصحاب الأعمال، أو منظماتهم، ونقابات العمال المختصة، لتحقيق استقرار علاقات العمل، بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه، على أساس نوع النشاط الاقتصادي وطبيعته، وعليهم أن يحاولوا بقدر الإمكان الوصول إلى إبرام عقد عمل مشترك يحدد بدقة ووضوح حقوق والتزامات طرفي هذا العقد، «ينظم تشريع كل دولة إجراءات إبرام وتسجيل عقود العمل المشتركة، ونطاق سريانها، وكيفية الانضمام إليها».



الاتفاقية بأن «المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية، حق لكل منظمات العمّال وأصحاب العمل أو منظماتهم، في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العام أو الخاص دون تدخل من أية جهة كانت»، كما تضمنت المادة السابعة منها على وجوب كل من الجهات المختصة في الدول العربية العمل على تدعيم التفاوض الجماعي وتشجيعه وتنميته باعتباره أسلوب تنظيمي لعلاقات العمل¹.

¹المادتين الأولى والسابعة من الاتفاقية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بنظام التفاوض الجماعي.



المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية للعمل

بعد ظهور الاتفاقيات الجماعية للعمل خلال القرن التاسع عشر، واعتبارها كمصدر من مصادر قانون العمل، لا شك أنه أصبحت مسألة تحديد طبيعتها القانونية من أهم المسائل التي يتم البحث فيها، فاحتمد النقاش في الفقه حول التكييف القانوني لهذه الآلية الجديدة لتنظيم علاقات العمل، منقسماً إلى قسمين كل له وجهات نظره ومبرراته، حيث ذهب البعض إلى أن هذه الاتفاقيات تخضع إلى أسس ومبادئ النظرية العامة للعقد، أي هي مثل سائر العقود التي تخضع إلى أحكام القانون الخاص، على خلاف ذلك ذهب البعض الآخر إلى أنها ليست بالعقد المألوف، وإنما هي تعتبر عملاً لائحياً أو تنظيمياً¹.

وهناك اتجاه ثالث، والذي ذهب إلى أن الاتفاقية الجماعية ذو طبيعة مزدوجة، تجمع بين الاتجاهين السابقين، العقدي والتنظيمي أو اللائحي. وقولاً عند هذه الاتجاهات نقسم هذا المبحث إلى مطلبين، نتطرق في أولهما إلى الطبيعة العقدية والتنظيمية للاتفاقية الجماعية، ونخصّص الثاني إلى الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية.

المطلب الأول: الطبيعة العقدية والتنظيمية للاتفاقية الجماعية

في ظل غياب أنظمة قانونية واضحة تحدد طبيعة أحكام الاتفاقية الجماعية منذ بداية القرن الماضي، وهذا ما جعل الفقه ينقسم إلى اتجاهات تبحث عن التكييف القانوني لهذه الاتفاقية، كل إتجاه يعمل على تصنيفها ضمن دائرة العقود والتصرفات الخاضعة للتيار الذي يمثله، متمثلة في الاتجاه العقدي (الفرع الأول) والاتجاه التنظيمي أو اللائحي (الفرع الثاني).

¹كمال مخلوف، الإطار التنظيمي للاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الرابع، جانفي 2011، المركز الجامعي بالبويرة (الجزائر)، ص91.



الفرع الأول: الطبيعة العقدية للاتفاقيات الجماعية

تعد هذه النظرية من أولى النظريات التي نادت بتكييف الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية للعمل، بعد ظهور هذه الأخيرة في بعض الدول كفرنسا، في الوقت الذي كانت فيه السيادة للمذهب الفردي، وكان عقد العمل الفردي هو الذي ينظم العلاقة بين الطرفين، وعلى الرغم من أن اتفاقيات العمل الجماعية لا تتعلق بموضوعها بتقديم خدمة مقابل أجر، بل تعمل على وضع مجموعة من القواعد التي تطبق على عقود العمل الفردية إلا أن الفقه كان ينظر إليها كعقد عادي يولد آثار عقدية¹.

فذهب أنصار هذه النظرية إلى القول بأن الاتفاقيات الجماعية ما هي إلا عقد كسائر العقود الأخرى، يستمد أساسه من النظرية العامة للعقد، والتي لا يتم إبرامها إلا بتبادل طرفيها التعبير عن إرادتين متطابقتين، واتفاقهما التام على مضمونها بعد مفاوضات ومنقاشات بينهما ومساومات بحرية كاملة، ذلك ما جعل القواعد الناشئة عن الاتفاقيات الجماعية، هي ناتجة عن الإرادة الحرة لطرفي العقد، أما عن تدخل الدولة فليس بإمكانها حلول محل الأطراف في إبرام العقد، فدورها يقتصر على تشجيع التفاوض الجماعي².

غير أن هذه النظرية تعرضت للانتقادات، بحيث أن الاتفاقيات الجماعية لا تنتج آثارها بين طرفي العلاقة فقط، كما هو الأمر بالنسبة لسائر العقود، بل تتعدى آثارها إلى الغير، فترتب حقوقاً وواجبات في ذمة طرفيها نقابات العمال وأصحاب العمل، كما تنتج التزامات وحقوق على غير طرفيها، أي الغير كنقابات العمال، فالعمال المنخرطون في النقابة ملزمون عند إبرام عقود العمل الفردية بالشروط التي وردت ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل³، والذي يتنافى مع مبدأ الأثر النسبي

¹ السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، جامعة القاهرة، 1997-1998، ص 588.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 65.

³ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 65.



للعقد ألاّ تمتد آثار العقد لغير أطرافه، فحينئذ كيف يمكن إلزام أعضاء نقابات العمّال بالالتزام بشروط الاتفاقية الجماعية التي ليسوا طرفاً فيها، ضيف إلى ذلك أنّ بعض الأعضاء قد ينضموا إلى النقابة بعد إبرام الاتفاقية، فكيف يمكن تبرير إنصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إليهم؟¹

وفي ظلّ هذه الانتقادات الموجهة لهذه النظرية لجأ أنصارها إلى تبرير إنصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى الغير، استناداً إلى أفكار أو نظريات قانونية عديدة ومن بينها على سبيل المثال لا الحصر، فكرة الوكالة، نظرية الفضالة، نظام الاشتراط لمصلحة الغير، والتي سنتطرق إليها تبعاً.

الفقرة الأولى: فكرة الوكالة أساس إنصراف الاتفاقية الجماعية إلى الغير

يرى أنصار هذه الفكرة أنّ أساس إنصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى غير طرفيها، أي العمّال وأعضاء النقابة، يرجع إلى أنّ النقابة عند إبرامها للاتفاقية الجماعية للعمل التي تعتبر النظام الذي ينظّم ويحكم العلاقات المهنية للعمّال وأصحاب العمل، تكون وكيلاً عن العمّال، فتصرف آثار العقد مباشرة إليهم، فترتب لهم حقوقاً وتفرض عليهم التزامات بينهم وبين صاحب العمل الذي كان طرفاً في العقد، فحينئذ فهل يعتبر انضمام العامل إلى النقابة بمثابة توكيل لها في إبرامه نيابة عنه أو تكون الوكالة قانونية أي يقرها القانون لا إرادة العامل، بمعنى تجد مصدرها في نص القانون مباشرة الذي يحوّل للنقابة الحق في الدفاع عن أعضائها.²

لتوضيح ذلك نجد أنّ أنصار هذه النظرية انقسموا إلى عدّة اتجاهات بخصوص طبيعة هذه الوكالة، البعض ذهبوا إلى أنّ هذه الوكالة اتّفاقية، ذلك أنّ انضمام العمّال إلى النقابة يعد بمثابة وكالة ضمنية عن الأعضاء في إبرام اتّفاقيات العمل الجماعية، فلذا مصدر إنصراف الآثار إلى الأعضاء هو

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الاضراب الغلق التحكيم الوساطة المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص192.

² محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983، ص759.



تلك الوكالة الضمنية، في حين ذهب فريق آخر إلى أنّها وكالة قانونية، بحيث أنّ دفاع النقابة عن مصالح العمال يجعل منها وكيلاً لهم، ومنه فإنّ دفاع النقابة عن المصالح المهنية للعمال يعد وكالة للنقابة من قبل الأعضاء في إبرام التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق مصالح العمال، على اعتبار أنّ القانون هو مصدر هذه الوكالة¹.

هذا الاتجاه ظهر في فرنسا بعد اعتراف المشرع للنقابات العمالية بالحق في الدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، بموجب القانون الصادر في 21 مارس سنة 1984 المتعلق بالنقابات الذي يعد أول نص يعترف بإنشاء التنظيمات النقابية، ويفهم منه أنّ اعتراف القانون للنقابة بممارسة مهنة الدفاع عن المصالح المهنية للعمال، أي بمعنى أنّ النقابة في مركز الوكيل القانوني عن العمال في مواجهتهم لصاحب العمل أو أصحاب العمل².

فمن فكرة الوكالة الاتفاقية والقانونية لم تلق رواجاً لدى الفقه، ذلك أنّ الوكالة الاتفاقية لا تعني أنّ الانضمام إلى النقابة، يصير ذلك النقابي طرفاً في عقد أبرمته هذه النقابة، حتى وإن افترضنا أنّ النقابة تمثل أعضائها نيابة عامة، فإنّ ذلك لا يُبرر كل آثار الاتفاقيات الجماعية، وإن بررت الكيفية التي يتلقّى بها أعضاء النقابة الحقوق والالتزامات الناشئة عن الاتفاق، فإنّها في المقابل تعجز عن تبرير احتفاظ النقابة لنفسها ببعض الحقوق وتحملها ببعض الالتزامات الناتجة عن الاتفاقية، فالمعروف أنّ الوكيل بمجرد إبرامه العقد لا يلتزم بأي التزامات ولا يتمتع بأي حقوق تنشأ عن العقد، فدوره يقتصر فقط على الوساطة، وكما أنّ لو اعتبرنا أنّ النقابة وكيل عن أعضائها، ففي هذه الحالة لا تكون مسؤولة عن أي إخلال بقواعد الاتفاق، لأنّ طبقاً للقواعد العامة فإنّ النائب لا يسأل عن تصرفات الأصيل³.

¹ محمد محمد أحمد عجيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2006، ص 201.

² أحية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 2015، ص 333.

³ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 589-590.



أما عن الاستناد إلى الوكالة القانونية، فهو كذلك غير مجدٍ، حيث أنّ هذه الفكرة عاجزة عن تفسير المشاركة المزدوجة للنقابة وأعضائها في إبرام الاتفاقية الجماعية، فالنائب القانوني من الثابت أنّه شخص يفرضه القانون نيابة عن شخص آخر نتيجة لأسباب عدّة، لاسيّما نقص أهلية المستفيد من هذه العقود، ضف إلى ذلك أنّ ليس كل دفاع عن مصالح المهنة يعد توكيلاً، فهذا تصور غير سليم، بمعنى أنّ مهمة النقابة تنصب على مجموع المهنة كلها، بغض النظر عن الأفراد المكوّنين لها، ومن ثم لا يمكن الجزم بأنّ كل دفاع عن مصالح المهنة يحتوي على توكيل، وعليه فإنّ النقابة لا تُعدّ وكيلاً قانونياً عن كل الأعضاء، فنظامها نظام قانوني محدّد الشروط والنتائج، لا يمكن أن نطبّقه على الاتفاقية الجماعية للعمل¹.

وأمام هذه الانتقادات الموجهة لفكرة الوكالة أساس لانصراف آثار العقد لغير طرفيه وإنّ كانت صحيحة ومبررة قديماً في الوقت الذي لم تكن فيه النقابة تتمتع بصلاحيات واختصاصات مقننة، ففي الوقت لم تعد كذلك، حيث توسّعت القوانين والتشريعات العمالية وتم الاعتراف للنقابة المهنية بالشخصية المعنوية، وإعطائها مهام وصلاحيات عديدة، إلى أن أصبحت المخوّل الوحيد لمهمة التفاوض الجماعي، وإبرام مختلف الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل في مختلف النظم القانونية، والذي أصبح بمثابة النظام الدولي المعمول به في التشريعات المقارنة، على غرار التشريع الجزائري الذي أكّد على هذا النظام، أي نظام الوكالة القانونية عند التفاوض، وهذا ما نلمسه من خلال نص المادتين 16 و38 من القانون المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

¹ محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص202، أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص409.

² أحية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص333-334، وكذا المادتان 16 و38 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 يونيو سنة 1990، يتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدّل والمتّم.



الفقرة الثانية: فكرة الفضالة أساس إنصراف الاتفاقية الجماعية إلى الغير

تفادياً للانتقادات الموجهة للفكرة السابقة، فإنّ الفقه حاول تبرير إنصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى غير أطرافها عن طريق فكرة الفضالة، وتقوم هذه الفكرة على أساس أنّ النقابة عند إبرامها للاتفاقيات الجماعية للعمل تهدف إلى تحقيق المصالح المهنية لأعضائها تتصرف كشخص فضولي¹ يقوم مقام العمّال، فحينها تتحقّق نيابتها عن العمّال دون وجود توكيل مسبق من قبلهم²، وعليه تنصرف آثار الاتفاقية إلى العمّال بمجرد قبولهم بأحكامها وخضوعهم طواعية لقواعدها³، وكذلك العمّال الذين ينضمون للنقابة بعد إبرامها، فإنضمامهم دلالة على إقرار لاحق.

هذه الفكرة بدورها لم تسلم من النقد، إذ تعرضت لانتقاد شديد لدى الفقه، ذلك أنّ الفضولي وفقاً للقواعد العامة، شأنه شأن النائب يختفي من مجال تنفيذ العقد، ولا يقع عليه الالتزام بصفة شخصية بالعقد الذي تولّى إبرامه، وهذا ما لا نجد في النقابة التي تبقى ملتزمة بالاتفاق الذي أبرمته، وتكسب حقوق وتحمل التزامات، كما تنطبق عليها قواعده ولها حق التقاضي عند الإخلال بتنفيذ العقد، وفضلاً عن هذا فإنّ الفضالة تستوجب دائماً وجود أمر عاجل يدعو الفضولي القيام بتولّي عمل نافع لأمر شخص آخر⁴، على عكس الاتفاقية الجماعية التي عادة ما يتم إنشاؤها بعد العديد من المفاوضات والمشاورات، وهذا ما ينفي وجود صفة العجلة، وهذا ما يجعل دور النقابة يختلف عن دور الفضولي⁵.

¹ الفضولي هو من غلب في الاشتغال بما لا ولاية له فيه، فهو يتدخل في شؤون الغير بدون توكيل أو نيابة.

² ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 37.

³ أحية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 334.

⁴ المادة 150 من القانون رقم 75-58، مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المعدل والمنتّم « الفضالة هي أن يتولّى شخص عن قصد القيام بالشأن لحساب شخص آخر، دون أن يكون ملزماً بذلك » وأضافت المادة 151 من نفس القانون بأنّه « تتحقّق الفضالة ولو كان الفضولي، أثناء تولّيه شأنًا لنفسه، قد تولّى شأن غيره لما بين الأمرين من ارتباط لا يمكن معه القيام بأحدهما منفصلاً عن الآخر ».

⁵ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 591-592.



الفقرة الثالثة: فكرة الاشتراط لمصلحة الغير أساس إنصراف الاتفاقية الجماعية إلى

الغير

يُقصد بفكرة الاشتراط لمصلحة الغير¹، الاتفاق الذي يتعاقد بمقتضاه شخص باسمه مع آخر على التزامات يشترطها لمصلحة الغير إذا كان له فيها مصلحة مادية أو معنوية، هذا ما يعني وجوب توفر ثلاثة أطراف، فبعض من الفقه الفرنسي ناد بأن اتفاقية العمل الجماعية تعد اشتراط لمصلحة الغير، بحيث تكون النقابة المشترط وصاحب العمل هو المتعهد والعمّال في مركز المنتفع أو المستفيد من هذه الاتفاقية، فحينها إذا كانت إجازة العمّال ضرورية، ففي هذه الحالة تتحقّق الإجازة بالانضمام إلى النقابة أو بإبرام عقود عمل فردية في ضوء أحكامها وشروطها².

وتبدو هذه الفكرة مغرّية من خلال معطياتها وأنها أكثر قدرة إلى تبرير انصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى الغير وذلك لعدّة أسباب منها أنّه من خلالها يكسب العمّال حقاً مباشراً في ذمة صاحب العمل فيمكنهم تحصيل هذا الحق عن طريق الدّعوى المباشرة بحكم القانون، وهذا ما نستشقه من خلال نص المادة 116 من القانون رقم 90-14 المتعلّق بكيفيات ممارسة

¹ هو عقد يشترط فيه أحد المتعاقدين، و يسمى المشترط، على الطرف الآخر، و يسمى المتعهد، التزاماً لمصلحة شخص ثالث ليس طرفاً في العقد، يسمى المنتفع، بحيث ينشأ عن هذا العقد حق مباشر للمنتفع قبل المتعهد، كما لو عقد صاحب العمل تأميناً لمصلحة عمّاله ممّا يصيبهم من ضرر أثناء العمل، فيكسب العمّال بمقتضى هذا العقد حقاً مباشراً قبل شركة التأمين بمطالبتها بمبلغ التأمين عند حدوث الضّرر، أنظر في ذلك عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام-، ج1، دار إحياء التراث العربي، لبنان، ص571.

ويقصد بالغير هنا الأجنبي عن التصرف، وطبقاً لمبدأ نسبية آثار العقد من المفروض أن يظل هذا الغير بعيداً عن التّأثير بالعقد، فلا يتلقّى من هذا العقد حقاً أو يتحمّل بسببه التزاماً، ولكن المشرّع الجزائري في هذه الحالة أجاز الخروج عن هذا المبدأ فيما يتعلّق بالحقوق دون الالتزامات وهذا طبقاً لنص المادة 113 من القانون المدني الجزائري " لا يرتب العقد التزاماً في ذمة الغير، ولكن يجوز أن يكسبه حقاً " ويعد الاشتراط لمصلحة الغير أهم صور الاستثناء عن مبدأ نسبية العقد فيما يخص الحقوق لا الالتزامات.

² مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاوضات الجماعية، النقابات العمّالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الاضراب الغلق التّحكيم الوساطة المفاوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005، ص ص195-196.



الحق النقابي، حيث أنه تنشأ علاقة مباشرة بين المتعهد الذي هو صاحب العمل والمنتفع المتمثل في العامل، ويكون له الحق في مطالبة صاحب العمل بتنفيذ التزاماته الناشئة عن طريق الاتفاقية الجماعية للعمل¹.

كما أنّ هذه الفكرة استطاعت أن تجيب على الإشكالية التي عجزت سابقتها على الاجابة عليها بخصوص انصراف آثار هذه الاتفاقية إلى العمّال غير الأعضاء في النقابة، أو الذين إنضموا إليها بعد إبرام النقابة للاتفاقية، ذلك أنه طبقاً للاشتراط لمصلحة الغير يمكن أن يكون المنتفع شخصاً مستقبلياً أو شخصاً لم يتم تعيينه في العقد متى كان تعيينهما مستطاعاً في الوقت الذي ينتج فيه العقد أثره²، ضيف إلى أنّ هذه الفكرة تُبرّر بقاء المشتراط (النقابة) وعدم اختفائها عند تنفيذ العقد وفقاً لقواعد الاشتراط لمصلحة الغير³.

صحيح أنّ هذه الفكرة من خلال معطياتها أقرب قدرة على تبرير إشكالية انصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى الغير عن النظريات السابقة لها، لكن على الرغم من ذلك لم تخلو من العيوب ولا من النقد، حيث أنّ الاشتراط لمصلحة الغير لا ينشئ إلاّ حقوقاً للمنتفع ولا يحمله أيّ إلتزامات، بينما الاتفاقية الجماعية للعمل إلى جانب الحقوق التي تكفلها للعمّال تفرض على عاتقهم بعض الإلتزامات هذا من جهة، ومن جهة أخرى وفقاً للاشتراط لمصلحة الغير للمنتفع الحق في رفض الاشتراط المبرم لمصلحته دون أن يكون للمتعهد الحق في الرجوع عليه بالتعويض، إلى جانب ذلك يمكن للمشتراط نقض الاتفاق ما لم يُظهر المنتفع رغبته في الاستفادة من الاشتراط، لكن آثار اتفاقية العمل الجماعية تنصرف إلى العمّال ولا يمكنهم رفضها، ويكون التزام النقابة بالاتفاقية باتاً فلا يجوز لها نقضها⁴.

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص85.

²ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص38.

³محمد محمد أحمد عجيز، المرجع السابق، ص205.

⁴مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص196.



وعلاوةً على ذلك أعضاء النقابة التي تتولى إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل ليسوا من الغير كما هو مقصود ضمن فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، إذن فالغير طبقاً لهذه الفكرة يتعين أن يكون أجنبياً عن التصرف المبرم بين المشتري والمتعهد، فبالنسبة للاتفاقية العمل الجماعية فإن أعضاء النقابة تربطهم فيما بينهم رابطة تضامنية، وعليه فهم ليسوا من الغير المقصود به في ذات الفكرة وإنما هم أعضاء.

إنطلاقاً من العيوب والانتقادات التي تعرضت لها هذه الفكرة فإنها لا تصلح أساساً لتفسير انصراف آثار الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى أعضاء النقابة المتعاقدة أو الذين انضموا إليها، لكونها تشترط على الغير إقرار أو تقبل التزامات واقعة عليه بمقتضى العقد الذي أبرمه المتعهد عنه، إذ أن ذلك فيه تعارض وطبيعة الاتفاقيات الجماعية للعمل التي لا تتطلب موافقة أو إقرار العمال للالتزامات التي تفرضها عليهم هذه الاتفاقيات¹.

من خلال ما سبق يتضح جلياً أن القواعد العامة لنظرية العقد عاجزة على تفسير وتبرير انصراف آثار الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى غير طرفيها، بمعنى إلى العمال المنخرطين في النقابة، فذهب فقهاء القانون العام إلى القول بالطبيعة اللائحية أو التنظيمية للاتفاقية الجماعية للعمل.

الفرع الثاني: الطبيعة التنظيمية أو اللائحية للاتفاقيات الجماعية

أمام عجز فكرة العقد في مختلف صورها التي رأيناها سلفاً في تقديم أساس كافي لتبرير انصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى الغير، قد أخذ فقهاء القانون العام إتجهاً آخر يؤول إلى الفكرة التنظيمية، التي تقوم على منطلق مفاده أن الاتفاقية الجماعية ليست عقداً على الوجه المألوف في القانون المدني، ولكنها عمل تنظيمي يتعلّق بمهنة معينة، أو هي قانون بعبارة أخرى.

¹أحمد سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 57، السيد عبد نايل، المرجع السابق، ص 594.



فالاتفاقيات الجماعية رغم صيغتها العقدية فهي لا تنتج مراكز قانونية كما هو الحال عليه في العقد، بل تنتج أحكاماً عامة ملزمة تتوافر فيها أهم خصائص القاعدة القانونية من عمومية وتجريد وإلزام، لذا تنبّه فقهاء القانون العام إلى وجهة أخرى في تفسير الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، ومن أجل توضيح ذلك سنتطرق إلى فكرة الاتفاقية الجماعية قانون بالمعنى المادي التي يتزعمها الفقيه ديجي، وكذا الاتفاقية الجماعية قانون المهنة برأي الفقيه هوربو¹.

الفقرة الأولى: الاتفاقية الجماعية للعمل قانون بالمعنى المادي

كان الفقيه "ديجي" من أبرز القائلين بهذه الفكرة حيث انطلق من فكرة مفادها أنّ الاتفاقية الجماعية للعمل ليست عقداً بمفهوم القانون المدني بل هي اتفاق بين صاحب العمل من جهة، والنقابة من جهة أخرى، غير أنّ هذا الاتفاق غير منتج لأي التزامات، بل يقتصر على بيان وتحديد القواعد العامة، التي تُنظّم العلاقة بين الأطراف أو تُنظّم العمل في مهنة معينة، هذا ما يجعل الاتفاق بمثابة قانون بالمعنى المادي لمصطلح القانون².

ونتيجة لذلك ميّز الفقيه "ديجي" بين القانون من الناحية الشكلية، الذي يُعدّ كل قرار أو تصرف صادر عن السلطة التشريعية (البرلمان) وإن كان يتعلّق بحالة فردية، وبين القانون من الناحية الموضوعية، وهو كل عمل أو تصرف تتوافر فيه خصائص القانون بغض النظر عن الجهة التي أصدرته، لذا فالاتفاقية الجماعية ليست بقانوناً شكلياً، لم يصدر عن البرلمان، فهي اتفاق قانون Convention Loi يحكم علاقات الأفراد المنشئة باتفاق وليس بعقد، قانون المهنة³، ذلك أنّ هذا الاتفاق يمثّل الوعاء الذي يشمل مجموعة القواعد والاحكام الملزمة التي تضبط وتنظّم العلاقة بين مجموعتين مهنتين مختلفتين، أصحاب العمل والعمال الذين يعملون لديهم، بحيث أنّ هدفهم واحد

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 70.

² بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص ص 71-72.

³ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 595.



هو وضع نظام يحكم العلاقات الناشئة بينهم بالإتفاق، وهذا ما يجعل الاتفاقية الجماعية للعمل لها نفس خصائص القانون من حيث المضمون والآثار، وبذلك قسم الفقيه "ديجي" الأعمال القانونية إلى فئات ثلاث: فئة الأعمال اللائحية، فئة الأعمال الشريطة وفئة الأعمال المنشئة لمراكز قانونية¹.

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ الاتفاقية الجماعية للعمل تختلف عن العقد من حيث أنّ في هذا الأخير كل طرف يسعى لتحقيق هدف غير الذي يرمي إليه الطرف الآخر، بينما في الاتفاقية الجماعية للعمل فإنهم يسعون إلى تحقيق هدف واحد، وهو إنشاء قواعد تنظم شروط وظروف العمل في المهنة التي ينتمون إليها، على النحو الذي بيّناه سلفاً.

وعلى هذا الأساس فحسب رأي الفقيه "ديجي" الذي ناد بهذه الفكرة، بالرغم من الطابع التعاقدية للاتفاقية الجماعية للعمل بالنظر إلى الطريقة التي تتم بها، لا تكون عقداً من حيث أثارها، ذلك أنّها لا تُنشئ مراكز قانونية شخصية، وإنّما تُنشئ مراكز موضوعية، وهذا ما يجعلها تأخذ شكل النص التنظيمي، إذن فهي من ناحية المضمون لها خصائص القانون، ومن ناحية الشكل لها خصائص العقد².

كانت آراء الفقيه "ديجي" واضحة في تبرير إنصراف آثار الاتفاقية الجماعية للعمل إلى الغير، غير أنّها تعرّضت هي بدورها إلى النقد، حيث يرى البعض من فقهاء القانون المدني، أنّها تتضمن في

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص89، « فئة الأعمال اللائحية التي تتمثل في التصرفات القانونية التي تنشأ عن إرادتين فرديتين أو أكثر تتميز بنفس خصائص القاعدة القانونية كاتفاقيات العمل الجماعية، وعقود تأسيس الشركات والجمعيات، فئة الأعمال الشريطة التي تتمثل في قرارات تعيين الموظفين في القطاع العام، ونظام الزواج في القانون الخاص، واما فئة الأعمال المنشئة لمراكز قانونية فردية وهي التصرفات التي يكون هدفها مراكز قانونية شخصية، أي حقوق والتزامات مباشرة للأطراف ».

²أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص62.



جوهرها تحديد لتقسيم الأعمال القانونية المستقرة وكذا القضاء على نظرية العقود التي تعتبر العمود الفقري للقانون المدني¹.

كما خالف هذا الإتجاه الاستاذ "السيد عيد نايل" بخصوص إبرام إتفاقيات العمل الجماعية، حيث يرى بأنه يتم إبرامها بنفس الطريقة التي يتم بها إبرام العقد، وعليه من هذه الناحية فهي عقد عادي، فما ذهب إليه هذا الإتجاه غير صحيح من أنّ أطراف إتفاقية العمل الجماعية يسعون في اتفاهم إلى هدف واحد، إذ أنّ وجود مصلحة مشتركة بين أطراف الإتفاق، العمال وصاحب العمل أو أصحاب العمل في تنظيمهم لقواعد العمل، هذا لا ينفي تقابل مصالحهما على الأقل من حيث وسائل تحقيق تلك المصلحة المشتركة بين العمال وأصحاب العمل طرفي الإتفاق، وفي نفس الوقت أيّد الاستاذ "السيد عيد نايل" فكرة الفقيه "ديجي" من حيث أنّ إتفاقيات العمل الجماعية تُنشئ قواعد قانونية بالمعنى المادّي².

وأمام هذه الانتقادات الموجهة للإتجاه الذي ذهب إليه الفقيه "ديجي" ذهب الفقيه "هوريو" إلى إتجاه آخر، سنوضحه في الفقرة الموالية.

الفقرة الثانية: الإتفاقية الجماعية للعمل قانون المهنة

على حسب رأي الفقيه "هوريو" تبرير الطبيعة اللائحية لإتفاقيات العمل الجماعية تستند إلى فكري التنظيم الاجتماعي والعمل الإجرائي.

يُعدّ التنظيم الجماعي ميزة من ميزات أشخاص القانون التي لها مصالح ينبغي الدفاع عنها، فيوصف هذا التنظيم على أنه هيئة إجتماعية، لوجود مصالح جماعية تختلف عن مصلحة كل عضو من أعضاء الجماعة، فتملك هذه الهيئة سلطة على أعضائها من أجل تحقيق الغاية المشتركة، كما أنّ

¹ أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، الكتاب الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص 486.

² السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 596.



هذه الهيئة تتمتع بوجود قانوني مستقل على الأعضاء فتولّى "هوريو" إسقاط هذه الفكرة على التّنظيمات المهنيّة، التي نجد من خلالها تقوم النقابة بوضع القواعد العامّة تكون على شكل لائحة أو قانون أساسي يتعلّق بتنظيمها، فبموجبها تفرض على الاعضاء الاتّفاقيّة الجماعيّة المبرمة، والتي تستوجب موافقة الجمعية العامّة للنقابة¹.

ويؤخذ على فكرة "هوريو" أنّها تخلط بين أحكام الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل كتنظيم أو قانون لضبط العلاقات المهنيّة بين العمّال وأصحاب العمل، وبين القوانين الأساسيّة للتّنظيمات التّقاييّة، حيث أنّ هذه القوانين الأساسيّة توضع من طرف الجمعية العامّة لهذه النقابات الممثلة للعمّال أو الممثلة لأصحاب العمل على حد السواء، فبموجبها تُنظم العلاقة بين تلك التّنظيمات التّقاييّة والأعضاء، الحقوق والالتزامات، بينما الاتّفاقيّات الجماعيّة يتم التّوصل إليها بعد سلسلة من المفاوضات والمشاورات بين ممثلي التّنظيمات التّقاييّة وصاحب أو أصحاب العمل، ولا تحتاج إلى المصادقة عليها من قبل الجمعية العامّة لها مثلما هو الحال عليه في القوانين الأساسيّة التي تحتاج إلى المصادقة عليها².

ونتيجة لهذا الانتقاد تنبّه "هوريو" إلى الخلط الذي وقع فيه محاولاً تبرير ذلك مستعيناً بفكرة العمل الإجرائي، والتي من خلالها فرّق بين نوعين من الأعمال القانونيّة والعمل القانوني ذو الأثر الشّخصي مثل العقد، والذي يتكوّن عن طريق توافق إرادة الأطراف والعمل القانوني ذو الأثر الموضوعي مثل القانون، الذي من خلاله يتم تجميع إرادة الأطراف في العمل القانوني عن طريق عمل إجرائي، كما هو الحال عليه في سن القوانين، فلا يمكن أن يتم إصدار قانون معين باتّفاق بين رئيس الجمهوريّة مع البرلمان، وإنّما يكون عن طريق عمل إجرائي، بحيث يتولّى البرلمان التّصويت بالموافقة على

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السّابق، ص73.

² أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعيّة في التّشريع الجزائري المقارن: القانون الاتّفاقي، المرجع السّابق، ص89.



مشروع القانون، وبعدها تنضم إرادة البرلمان إلى إرادة رئيس الجمهورية فيصدر القانون وفق هذه العملية الاجرائية¹.

فبمقتضى هذه الفكرة يرى "هوريو" أنّ اتّفاقيّة العمل الجماعيّة تُماثل القانون، حيث أنّها تتم بواسطة إعلان عن إرادة منفردة صادرة من طرف أحد طرفي الاتّفاقيّة، وبعدها يأتي اعلان إرادة منفردة في وقت لاحق من الطّرف الأخر، وعن طريق هذه الإعلانات الفرديّة بين الأطراف يتحوّل العمل الاجرائي إلى واقعة قانونيّة منتجة لجميع آثارها، وملزمة لكل من أعلن بإرادته المنفردة موافقته على الالتزام بهذا الإتفاق².

وبذلك فإنّ الاتّفاقيّة الجماعيّة للعمل تشبه القانون من هذه الناحية، حيث أنّ بعد إبداء التّقابة موافقتها بإرادتها المنفردة على مشروع الإتفاق يتم عرضه على الجمعية العموميّة من أجل التّصويت عليه بعد المناقشة، وبمجرد صدور القرار بالموافقة بأغلبية الأعضاء تصبح الاتّفاقيّة قابلة للتّنفيد، كما لو أنّها صادرة بالإجماع، وعليه فإنّها تسري على الجميع الأقلية المعارضة أو على من لم يتم بالتّصويت أو من إنضم إلى التّقابة على حد السواء وحينها جميعهم يخضعون للعملية الاجرائية التي تقوم بها التّقابة³.

كذلك هذه الفكرة بدورها أنتقدت كسابقتها لكونها قاصرة في بعض الأوجه، حيث تضمّنت أنّ من يقوم بإبرام الاتّفاقيّة الجماعيّة يمثّلون مجتمع المهنة وهذا أمر غير مقبول في الوقت الذي تكون فيه التّقابة تمثّل أغلبية عمّال المهنة ومادام الطّرف الآخر قد يكون صاحب عمل واحد.

ومن خلال ما سبق فإنّ فكرة الطّبيعة اللائحيّة للاتّفاقيّة الجماعيّة للعمل تبدو أكثر وضوحاً في تبرير آثار انصراف الاتّفاقيّة الجماعيّة إلى الغير، إلا أنّها لا يمكنها تحديد الطّبيعة القانونيّة

¹ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 596.

² السيد عيد نايل، المرجع نفسه، ص 598.

³ مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 200.



للاتفاقيات الجماعية وحدها، إذ أنّ تجريدتها من كل صفة تعاقدية وحسابها قاعدة تنظيمية فقط، أمر غير صحيح، ذلك أنّ للاتفاقيات الجماعية صفات تجعلها تقترب من العقود¹.

وأمام كل هذه الانتقادات والعيوب والقصور، ظهر اتجاه فقهي ثالث يرى بالطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية للعمل.

المطلب الثاني: الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية في الاتجاهات التقليدية

والحديثة

بالنظر إلى الانتقادات التي وُجّهت لفكرة الطبيعة العقدية والطبيعة اللائحية، والتي تدور حول عدم صحة كل صفة تعاقدية أو تنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل، وذلك في ظل وضوح هذه الصفة في العديد من جوانبها، ظهر في الفقه اتجاه آخر وهو اتجاه حاول أن يجمع بين النظريتين في آن واحد، وذلك من خلال عناصر القوة لكل من النظريتين السابق بياهما²، غير أنّ أنصار هذه النظرية لم يتفقوا على موضع ازدواجية التي زعموا بها، يعني ذلك أنّ هل هذه الإزدواجية تتحقق في إبرام الاتفاقية وآثارها أم في الآثار فقط؟ أم أنّ الاتفاقية الجماعية تعتبر عقدية التكوين ولائحية الآثار؟ وللإجابة على هذه الإشكالية نتناولها من خلال الإزدواجية في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل وفي آثارها، وكذا أنّ الاتفاقية الجماعية عقد عادي من حيث تكوينها وينشئ قواعد قانونية من حيث آثارها (الفرع الأول) وبعدها الطبيعة المزدوجة للاتفاقية في الاتجاهات الحديثة (الفرع الثاني).

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 73.

² محمد أحمد اسماعيل، قانون العمل: علاقات العمل الجماعية، القاهرة، 2013، ص 133.



الفرع الأول: الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات في الاتجاه التقليدي

وقوفاً عند مظاهر الإزدواجية في الإتجاه التقليدي قسّم هذا الفرع إلى فترتين تتضمّن الفقرة الأولى مظاهر الإزدواجية من حيث تكوين الاتفاقية الجماعية ومن حيث آثارها، أما الفقرة الثانية فنخصصها إلى كون الاتفاقية الجماعية تنشيء قواعد قانونية.

الفقرة الأولى: مظاهر الإزدواجية من حيث الإبرام ومن حيث الآثار

يرى أنصار هذا الرأي أن الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية تجمع بين مظاهر العقد والتنظيم من حيث الإبرام أو التكوين، ومن حيث الآثار.

وعليه نتطرق من خلال هذا العنصر إلى مظاهر الإزدواجية من حيث إبرام الاتفاقيات الجماعية، وبعد ذلك من حيث آثارها.

أولاً: مظاهر الإزدواجية بالنسبة للإبرام

تكمن مظاهر الإزدواجية فيما يخص إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل في جمعها بين الطابع العقدي والطابع التنظيمي أو اللائحي في آن واحد.

يظهر الطابع العقدي في إبرام الاتفاقية الجماعية الناتجة عن إلتقاء ارادتين أو أكثر وتطابقهما حول موضوعات محدّدة، والتي يتحدّد مضمونها بعد مفاوضات ومشاورات ومناقشات إلى أن يصل الأطراف في النهاية إلى تبادل الرضا حول هذه الموضوعات، وبعدها يتم صياغتها في صورتها النهائية من أجل المصادقة عليها من قبل أطرافها المتعاقدة، وأنّ الدولة لا يمكنها أن تتدخل في إبرام الاتفاقية الجماعية، ولا يمكن أن تحلّ إرادتها محل إرادة الأطراف حتى تفرض عليها تنظيمياً لم يترضاوا عليه¹.

¹ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 600.



ويمكن القول في هذا الصدد أنه يمكن أن تتدخل الدولة، ممثلة في وزير العمل من أجل مد نطاق الاتفاقية الجماعية، بواسطة قرار وزاري، كما هو الشأن في بعض التشريعات المقارنة، كالتشريع الفرنسي والمغربي والتونسي، غير أنه يتطلب فيه عدم المساس بمد الاتفاقية الجماعية، وكذا الأسس الجوهرية التي تقوم عليها، وهذا بخلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري الذي لم يمنح هذا الحق لوزير العمل¹.

وبما أنّ إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل تتم بالصورة التي رأينها، أي عن طريق الرضا المتبادل بين أطرافه، فمن الطبيعي أن تخضع الاتفاقية الجماعية للقواعد العامة لنظرية العقد، فتسري عليها القواعد الخاصة بعيوب الرضا، ضيف إلى ذلك أنه لا يمكن لأطرافها تعديلها أو إنهاؤها إلا باتفاق الأطراف، كما يخضع تفسير أحكامها للقواعد العامة في تفسير العقود².

كما يرى أنصار هذا الاتجاه أنّ الاتفاقية الجماعية تتضمن بعض مظاهر وضع القوانين، من خلال أنّ الانضمام إلى العقد الجماعي يتم دون ضرورة الحصول على موافقة أطراف العقد الأصليين، بالإضافة إلى إصدار القانون يتطلب موافقة أغلبية أعضاء البرلمان، كذلك الأمر بالنسبة للاتفاقيات الجماعية تشترط موافقة أغلبية أعضاء النقابة الأمر الذي كان يشترطه المشرع المصري في قانونه الملغى، كما أنّ القانون حتى يصبح ملزما يجب اصداره في الجريدة الرسمية، فبالنسبة للاتفاقيات حتى تكون قواعدها ملزمة لا بد أن تخضع للقيود أو الايداع³.

ومن خلال هذه المعطيات يمكن القول أنّ إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل له طابع مزدوج، بحيث أنه يجمع بين قواعد إبرام العقود وقواعد اصدار القوانين في نفس الوقت بمعنى له طابع عقدي وتنظيمي في آن واحد.

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 47-48.

² أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص 89.

³ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 600.



ثانياً: مظاهر الازدواجية بالنسبة للآثار

إلى جانب القائلين بالطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية من حيث تكوينها ذهب جانب آخر من الفقه إلى القول أنّ الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية تظهر كذلك فيما ترتبه من آثار، بحيث أنّها تشبه القوانين الدستورية، ويظهر ذلك جلياً من خلال أنّ الاتفاقيات الجماعية تُعد ميثاقاً لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة، يتضمّن بياناً للحريات الأساسية للعمل، كالحريّة النقابية، وحريّة الرأي للعمّال، ضف إلى ذلك أنّها تتضمّن بيان الإجراءات الواجب اتباعها لتعديل أحكامها إلى غيرها من القواعد التي تنظّمها الاتفاقيات الجماعية¹.

كما يرى أصحاب هذا الاتجاه أنّ الاتفاقية الجماعية ما هي إلا عقد عادي من حيث إبرامه، واستدلّوا بذلك من خلال أنّ اشتراط موافقة أغلبية الجمعية العمومية للنقابة، هذا لا يفسر أنّا بصدد برلمان صغير يمثل مجتمع المهنة، كذلك الاشهار الذي تتطلبه قواعد الاتفاقية، هذا لا يفسر سريان قواعد وضع القوانين على إبرام الاتفاقية، فهذا ما هو إلا شرط لسريان قواعد الاتفاقية الجماعية على أطرافها أو الذين انضموا إليها، هذا ما يؤكّد عمومية قواعد الاتفاقية وإلزاميتها².

حيث تظهر صفة الإلزام في بطلان كل بند مخالف لأحكامه، وصفة العمومية في إنطباق أحكامه على جميع العمّال المنضمّين لنقابة تكون طرفاً في الاتفاقية الجماعية أو لنقابة تكون قد انضمت إليها بعد إبرامها.

من خلال ما سبق يمكن القول أنّ الاتفاقية الجماعية للعمل وفق هذا الاتجاه، الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية تبقى محافظة على طبيعتها العقدية من حيث إبرامها أو تكوينها، حتى ولو إمتد نطاقها، أمّا فيما يتعلق بآثارها فإنّ لها آثار عقدية وتنظيمية في آن واحد كما سبق وأنّ بيناه.

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 78.

² السيد عيد نايل، نفس المرجع، ص 601.



الفقرة الثانية: الاتفاقية الجماعية عقد يُنشئ قواعد قانونية

في نظر أنصار هذا الاتجاه أنّ الاتفاقيات الجماعية تُعتبر من حيث تكوينها عقود، غير أنّها تنشيء آثار ذات طبيعة قانونية ولائحية، وهذا ما يتلائم وفكرة الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية في الانظمة القانونية المعاصرة، على غرار القانون الفرنسي والمصري والجزائري، وهذا ما يجعل من هذا الرأي جدير بالتأييد، لاحتوائه ظاهرة حقيقية لا يمكن تجاهلها، تتجلى في الطابع التعاقدية للاتفاقية الجماعية في مرحلة التكوين، ضيف إلى ذلك أنّها تشكّل قانون متكامل لتنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، الذي يكون ملزماً وواجب التطبيق على أطرافه والمنضمين إليه لاحقاً، وهذا ما يجعله يتضمن كافة خصائص القواعد القانونية¹.

ولمعالجة ما تضمنه هذا الرأي من أفكار، نتطرّق إليه من خلال فكرتين أساسيتين، حيث أنّ الفكرة الأولى تتمحور حول أنّ الاتفاقية الجماعية لا تُرتب التزامات عقدية، والفكرة الثانية تُوفّر خصائص القاعدة القانونية في الآثار اللائحية للاتفاقية الجماعية.

فبخصوص الفكرة الأولى، ذهب أصحاب هذا الرأي إلى أنّه لا تنشأ بالضرورة إلتزامات تعاقدية عن الاتفاقية الجماعية للعمل من حيث آثارها، بمعنى أنّ هذه الإلتزامات انشاؤها يبقى موقوف على إرادة أطراف الاتفاقية، فيمكن أنّ تنشأ أو لا تنشأ، وعلى هذا الأساس فنشوء هذه الإلتزامات ليس من طبيعة الاتفاقية الجماعية، أمّا بخصوص تنفيذ الإلتزام، بتنفيذ بنودها بحسن نية، وعدم إثارة أيّ تصرف من شأنه أن يعرقل تنفيذ الاتفاقية، فهو نتيجة طبيعية التي تمثّل المبدأ العام يطبّق على كافة العقود، كما تتضمنها كذلك مختلف القوانين المدنية لمختلف النظم المقارنة، وعليه فمصدر التزام أطراف الاتفاقية هو القانون².

¹ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 69.

² ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 51.



أما بالنسبة للمحافظة على السلم الاجتماعي، والذي يعني الامتناع عن اتیان أي تصرف من شأنه عرقلة تنفيذ أحكام الاتفاقية طيلة مدة سريانها، سواء كان بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، أو القيام بتصرفات تشكّل ضغطاً على أحد الأطراف مما يضطرّه إلى تعديل أحكامها، فقد يكون الضّغط من قبل العمّال في صورة إضراب أو من جانب أصحاب العمل عن طريق الغلق.

غير أنّ منع العمّال من اللّجوء إلى الإضراب بقصد تعديل أحكام الاتفاقية، محل شك لدى الفقه الفرنسي، ولا أساس له في إرادة الأطراف، ولا في القانون المنظم للاتفاقيات الجماعية، ولا في أحكام النظرية العامة للعقد، لكونه حق من الحقوق التي أقرتها المواثيق الدولية، والقوانين الداخلية، والذي يعد مصادرة لحق دستوري وقانوني¹.

أما فيما يتعلّق بإرادة الأطراف من أجل تعديل أحكام الاتفاقية جزئياً أو كلياً، ليس هناك ما يفسر وجود أي إرادة من الأطراف تعبر عن تقييد اللّجوء إلى الإضراب، بل العكس من ذلك، فإنّ النقابات التنظيمية تظلّ حريصة كل الحرص على تقييد حقها في ممارسة الإضراب، وكذلك الأمر بالنسبة للقانون المنظم للاتفاقيات الجماعية لا يتضمن أي نص من شأنه منع العمّال من ممارسة حق الإضراب، أما بالنسبة لأحكام النظرية العامة للعقد، فإنّ الإضراب الذي ينظّمه أطراف الاتفاقية بقصد تعديلها لا يعدّ إخلال بأي التزام².

وفي الأخير يمكن القول أنّ هذا الاتجاه الذي ذهب إلى الطبيعة المزدوجة للاتفاقية الجماعية يبدو أكثر وضوحاً عن سابقه (الطبيعة العقدية والطبيعة التنظيمية)، وذلك من خلال ما جاء به من أفكار حاولت الإجابة عن الإشكالات التي عجز عن توضيحها الاتجاهين السابقين، وتفادياً للانتقادات التي وجهت إلى هذين الاتجاهين، حاول هذا الاتجاه الجمع بين صفات العقد والقانون في نفس الوقت.

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، المرجع السابق، ص 96.

²أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 71.



الفرع الثاني: الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات في الاتجاه الحديث

الاتجاهات الحديثة في تبريرها للطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية لم تذهب إلى ما ذهب إليه أصحاب الاتجاه التقليدي الذي سبق وأن بيناه، فذهبت انظارهم إلى الاهتمام بالجانب العملي، مادام أن الاتفاقيات الجماعية تتضمن خصائص عقدية وتنظيمية في آن واحد، أصبح أمر حقيقي ومسلم به، وعليه فإن الأمر أصبح لا يتوقف على أي العنصرين يغلب على الطبيعة القانونية، بل على تحديد النتائج العملية المترتبة على الطبيعة المزدوجة¹.

وعلى هذا الأساس اتجهت الاتجاهات الحديثة إلى القول بأن الاتفاقيات الجماعية هي قانون بالمعنى المادي، يهتم بتنظيم علاقات العمل، بحيث وضع القانون حدودها، فلا يمكن لأطرافها وضع ضمنها أحكاماً مخالفة للنظام العام الاجتماعي (الفرع الأول)، إلا إذا تضمنت أحكاماً أكثر نفعاً للعامل (الفرع الثاني).

الفقرة الأولى: عدم جواز مخالفة الاتفاقيات الجماعية للنظام العام الاجتماعي

من خلال دراستنا للطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، تبين أن انصار الفقه التقليدي من خلال نظرياتهم وأفكارهم توجهوا في البحث عن إيجاد تكييف قانوني للاتفاقيات الجماعية في الأنظمة المعروفة في القانون الخاص والقانون العام كما سبق وأن بيناه، بينما الفقه الحديث لم يبق في هذه الفكرة التي حاولت أن توفق بين الطابع العقدي والطابع الاتفاقي للاتفاقيات الجماعية، بل اتجهوا إلى الاهتمام بالنواحي العملية، ذلك أن الاتفاقيات الجماعية قانون إتفاقي يقوم على تنظيم شروط وظروف العمل، فتولد بينه وبين القانون علاقات حددت ابعادها في قانون العمل، فهل يمكن لهذه الاتفاقيات أن تتضمن أحكاماً مخالفة للنظام العام²؟

¹ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 79.

² الهدف من النظام العام هو وضع نظام، ومن خلاله يجب على كافة الأفراد ضرورة احترامه وعدم المساس به وإلا اعتبرت كل تصرفاتهم باطلة، والغاية منه هو المحافظة على بعض المبادئ الضرورية للسير الحسن للمجتمع، وعلى هذا الأساس فإن كل القواعد



وللحديث عن النظام العام، فهناك صنفين من النظام العام، فالصنف الأول يتحدد مضمونه بركائز المجتمع أي الدولة والعائلة والفرد، فهو بذلك نظام عام محافظ وثابت، لذلك تُحظر كل الاتفاقات التي تخالف التنظيم السياسي أو الإداري أو القضائي، أو التي تهدف إلى التهرب من تطبيق القوانين الجنائية، كذلك يُحظر أيّ اتفاق من شأنه مخالفة الأحكام الخاصة بالزواج والطلاق والحالة المدنية أو التي تهدد حرية الفرد وسلامته.

أما الصنف الثاني فهو النظام العام الاقتصادي الذي يهدف إلى تدخل الدولة في العلاقات الاقتصادية بين الأفراد وضرورة حماية الطرف الضعيف في العقود، وهو بدوره يتفرع إلى فرعين، فالأول الهدف من ورائه تدخل الدولة في توجيه العلاقات الاقتصادية وفقاً لتوجهاتها، فيُعرف بالنظام العام التوجيهي، أما الثاني يهدف إلى حماية الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية خشية انتقاص الحقوق المقررة له قانوناً نتيجة لضعفه، فله دور حمائي، فلذلك يُعرف بالنظام الحمائي، ومن أوجه هذا الفرع النظام العام الاجتماعي، الهدف منه حماية الطرف الضعيف، العامل باعتباره طرف ضعيف في العلاقة التعاقدية¹.

إنّ فكرة النظام العام في مجال قانون العمل، لها طابع اجتماعي حيث أنّ جل قواعده التي تُعد من النظام العام، وضعت لحماية العامل، حتى توفر له حداً أدنى من الحماية المقررة له، وكما لا يمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل وضع أحكام أقل نفعاً له ممّا ينص عليه القانون، وعليه فلا يجوز النزول عن هذا الحد الأدنى لأي سبب كان، إلاّ بما يُحقّق مصلحة العامل².

ومن هذا المنطلق يمكن القول أنّ النظام العام الاجتماعي يهدف إلى حماية مصلحة طرفي علاقة العمل العامل بدرجة أولى بإعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة وصاحب العمل بدرجة

المتعلقة بالجرائم والعقوبات وكل ما يتعلّق بالتنظيم العام للسلطات العمومية في الدولة عدت من النظام العام، أمّا بخصوص العلاقات الخاصة، فيتركز النظام العام على حماية حرية الآخرين، ومن ذلك حرية العمل وحرية المبادرة تعتبر من النظام العام.

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 55.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 79.



ثانية، ويختلف عن النظام العام العادي، من حيث أنّ النظام العام الاجتماعي جل قواعده الآمرة تمثل الحد الأدنى الذي لا يجوز النزول عنه في أي حال من الأحوال كقاعدة عامّة، غير أنّه استثناءً يمكن النزول عنه في أحوال ضيقة، إذا كان يُحقق فائدة أو نفعاً أكثر للعامل، أمّا فكرة النظام العام العادي فلا تُجيز مخالفة القانون لأي سبب كان، وعلى هذا الأساس فإنّ النظام العام الاجتماعي يُعدّ من الأفكار الخاصّة بقانون العمل وحده، تُبيّن طابعه الاجتماعي، وتبعاً لذلك فإنّ قواعده لا تتناسب مع بعض فروع القانون الأخرى.

كما يتميّز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي بخصيصة جوهرية وهي عدم جواز الاتفاق على ما يخالفه ما لم ينطوي الإتفاق على فائدة أفضل للعامل¹.

ولأطراف علاقة العمل القدرة على إنشاء قواعد قانونية تحكم العلاقة العقدية، غير أنّها قد تصطدم بالنظام العام، فيقيد حرية مبدأ سلطان الإرادة حين إنشاء هذه القواعد، كما يقيد مضمونها، ومن بين هذه القواعد الموضوعية من طرف المشرع، التي يتعيّن على الأطراف احترامها، نجد على سبيل المثال لا الحصر، عند إبرام عقد العمل مع قاصر دون السن المحددة قانوناً بستّة عشرة سنة طبقاً لنص المادة 15 من القانون 90-11، وكذا منع تشغيل العمّال ليلاً من كلا الجنسين الذين تقلّ أعمارهم عن تسعة عشرة سنة طبقاً لنص المادة 28 من القانون 90-11².

¹ محمد حسن منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، التّقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2010، ص51.

² بلميهور عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم: تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر، 2015-2016، ص17.



الفقرة الثانية: جواز المخالفة بتطبيق الشرط الأكثر نفعاً للعامل

إنّ الشرط الأكثر نفعاً للعامل¹، يعتبر ميزة من ميزات قانون العمل وحده، وهذا ما أكّده القرار رقم 11632 الصادر بتاريخ 07 جانفي 1997 والذي جاء فيه « ولما ثبت - في قضية الحال - أنّ قضاة الموضوع بتطبيقهم مقتضيات النظام الداخلي الأرحم والأفيد للعامل في المجال التّادبي، على ما جاء به القانون في نفس المجال يكونون قد طبّقوا صحيح القانون²، فهو يهدف إلى جواز مخالفة الأحكام المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، إذا كانت أنفع للعامل الطّرف المقرّرة حمايته.

وما تجدر الإشارة إليه أنّه هناك قاعدة تتعلق بالنظام العام فحواها أنّه "لا إمتياز من دون نص"، واستناداً لها فلا يجوز للاتفاقيات الجماعية أن تمنح للعامل حق إمتياز، في غير الحالات التي نص عليها القانون، لأنّ ذلك سوف يتعارض مع هذه القاعدة³.

إنّ مسألة تحديد ما إذا كان الشرط أكثر أم أقل نفعاً للعامل تعتبر من الأمور الصّعبة، ومع ذلك فقد تكون واضحة في مواضع معينة، فمثلاً إذا ورد ضمن الاتفاقيات الجماعية شرط يزيد من عدد أيام العطلة السنوية المدفوعة الأجر عن الحد المقرّر قانوناً، ففي هذه الحالة الأمر في غاية

¹ يقصد بمبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعمل، هو الميكانيكية التي من خلالها يتم السماح للقاضي بحسم تدافع المصادر أثناء تعددها وقابليتها للتطبيق جميعاً لفائدة المصدر الأكثر نفعاً للعامل، إذن فهو كميّار لترتيب القواعد عند تطبيقها والأولوية تكون حسب أولويتها لا حسب درجتها، غير أن اختلف في تسمية هذا المبدأ لدى الكتاب، فمنهم من سماه النظام العام في قانون العمل والبعض الآخر سماه، النظام العام الحمائي، وكذا النظام العام الأدنى، غير أن كل هذه التسميات صحيحة، فالمشرّع الجزائري استعمل تسمية الأحكام الأكثر نفعاً للعامل، طبقاً لنص المادة 118 من القانون 90-11 السالف الذّكر، وتعدّ هذه التسمية الأنسب على اعتبار أنّه مبدأ يتعلّق بتحديد القاعدة الأصلح للتطبيق، التي تمنح مزايا أكثر، ومنه فإنّ الأمر يتعلّق بشروط لا توجد ضمن قانون العمل، أنظر في ذلك بلميهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 50.

² القرار رقم 141632 بتاريخ 1997/01/07، الصادر عن الغرفة الاجتماعية، المحكمة العليا، في قضية (ش وللكهرباء والغاز) ضد (ب.ع)، العدد الأول، 1997، ص 63.

³ رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، رسالة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 1999-2000، ص 479.



الوضوح، في أنّ هذا الشرط أكثر نفعاً للعامل، وذلك من خلال استفادته من زيادة في فترة العطلة السنوية التي تعود عليه بالنفع من خلال زيادة الراحة، ممّا يساعده على استرجاع قوّته، مع الاحتفاظ بالأجر كاملاً، في حين نجد أنّه فيما يتعلّق بالوفاء بالأجر، فهناك طرق مختلفة، فهنا يصعب أي طريقة تكون أكثر نفعاً للعامل¹، فيقع باطلاً كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل، سواء كان وارداً في عقد العمل الفردي أو في عقد عمل مشترك، أو في لائحة النظام الأساسي، ويقع الشرط المخالف صحيحاً إذا كان أكثر نفعاً للعامل، أمّا في حالة ما تضمن العقد أو اللائحة بعض البنود المقررة لحقوق أفضل والأخرى مقرّرة لحقوق أقل من المقرّرة في قانون العمل، ففي هذه الحالة تكون البنود المقرّرة لحقوق أفضل صحيحة وتكون الأخرى باطلة².

الأخذ بمبدأ الشرط الأكثر نفعاً للعامل له أهميّة بالغة تتجلّى في عدّة جوانب فيعطي حلاً لمشكلة تدافع المصادر عند تعددها، ذلك أنّ من المؤكد أنّ ظهور قانون العمل كان نتيجة لنضال كبير من قبل الطبقات العمالية التي كان هدفها توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للطبقة العمالية، لذلك تُركت المبادرة للمؤسسة الاقتصادية لتنظيم العلاقات المهنية بمختلف عقود العمل الفرديّة أو الجماعيّة، ممّا نتج عنه تنازع القواعد القانونيّة الصادرة عن السلطة العامّة مع القواعد ذات مصدر اتّفاقي ومهني، ممّا أدّى إلى وجود مشكلة بهذا الخصوص، فأبي القواعد أجدر بالتطبيق³؟

وتجدر بنا الإشارة إلى أنّ الشرط الأكثر نفعاً للعامل لا يتعلّق بتنازع الاختصاص التنظيمي، ففي هذه الحالة لا يمكن تطبيق هذا المبدأ⁴.

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 79.

² محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 52-53.

³ بلميهور عبد الناصر، المرجع السابق، ص 53.

⁴ بالرجوع إلى نص المادة 75 من القانون 90-11 التي تفرض على المستخدم في المؤسسات التي تشغل 20 عاملاً فأكثر أن تُعد نظام داخلياً وأن تعرضه على أجهزة المشاركة، أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الأخيرة، لإبداء الرأي فيه قبل تطبيقه،



فمسألة تحديد ما إذا كان الشرط أفضل أم لا ليست مسألة موضوعية وإنما تخضع لسلطة القاضي، فالقاضي هو الذي يقدرها، وذلك من خلال الأخذ بالظروف الموضوعية لا الشخصية للعامل أو صاحب العمل، فالقاضي يعمل على تقدير الشرط الوارد في الاتفاقية بالنظر إلى مجموع العمال دون البعض منهم¹.

وكتنتيجة لما سبق فإنّ الفقه اختلف في تحديد الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية، حيث يرون أنّها عقد من نوع خاص، إذ تقوم نقابة العمال بإبرامه نيابة عنهم، بموجب وكالة، فينشأ العقد بمجرد إنضمام العامل إلى النقابة، في حين إنجحه رأي آخر إلى أنّ الاتفاقية الجماعية هي عمل تنظيمي صادر عن توافق إرادات خاصة في المهنة يخضع له كل أعضائها، وذهب البعض الآخر إلى اتجاه وسط، حيث أنّ الاتفاقية الجماعية من طبيعة مزدوجة تجمع بين الطابع العقدي والطابع التنظيمي في نفس الوقت، بعبارة أخرى أنّها تنشأ عقداً كسائر العقود الأخرى، ويضع نظاماً قانونياً يخضع له كافة أعضاء النقابة التي تولّت إبرامه.

والخلاصة أنّه وفقاً للرأي الراجح أنّ الاتفاقية الجماعية هي عقد عادي من حيث إبرامه، ولكنه يُنشئ قواعد قانونية بالمعنى المادّي من حيث آثاره.

وفي نفس الصياغ تضيف المادة 77 من نفس القانون أن النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدّد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحيّة والأمن والانضباط.

من خلال هذه المواد المشرّع خوّل لصاحب العمل اختصاص تنظيمي عن طريق النظام الداخلي فيما يتعلّق بالقواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحيّة والأمن والانضباط، أمّا بالنسبة لأخطاء المهنيّة الجسيمة والبسيطة المنصوص عليها في نص المادة 73 من القانون 90-11، هي من اختصاص المشرّع والنظام الداخلي في هذه الحالة الشرط الأكثر نفعاً للعامل لا يُعمل به لأنّه لا يمكن أن يفصل في مسألة الاختصاص التنظيمي، لكن حينما تندافع أيّهما أفضل للعامل، أنظر بلميهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 52-54.

¹ محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 53.



الفصل الثاني: ضوابط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية

تنشأ عن المفاوضات الجماعية التي تدور بين الأطراف المتفاوضة في علاقة العمل، بعد العديد من المناقشات وتبادل وجهات النظر، تطابق الارادات حول وضع القانون الاتفاقي المهني الذي يحكم وينظم حقوقهم والتزامهم المتبادلة، ومختلف جوانب وآثار علاقاتهم المهنية الفردية والجماعية، وكيفيات الوقاية من النزعات التي قد تنشأ أثناء سريان العلاقة، ويطلق على هذا الاتفاق بالاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

وفي القرن العشرين أصبحت للاتفاقيات الجماعية أهمية بالغة، باعتبارها أهم آلية لتنظيم علاقات العمل الجماعية في مختلف التشريعات المقارنة، وذلك بعد أن حققت نجاحاً واضحاً، لكونها أهم وسيلة تأمين العمال على الحصول على حقوق ومزايا تجاوزت بكثير الحدود الدنيا التي تضمنتها قوانين العمل الداخلية.

تبين من خلال تطرقنا للطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية، أنها عقد بالمفهوم التقليدي، ومن ثم فهي تخضع للقواعد العامة التي تحكم العقد في انعقاده وصحته، وعليه فإن الاتفاقيات الجماعية للعمل يجب إبرامها بطريقة صحيحة من الناحيتين الموضوعية والشكلية وهذا ما سنتطرق إليه من خلال هذا الفصل، حيث أن المشرع الجزائري ضمن القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، السالف الذكر الذي يُعدّ المصدر القانوني الأساسي والمباشر لنظام اتفاقية العمل في الجزائر، قد قيد هذه الاتفاقية بشروط موضوعية، متمثلة أساساً في تحديد الأطراف المؤهلة للتفاوض حول الاتفاقية وكذا موضوعها، وإلى جانب هذه الشروط قيدها بشروط شكلية، تتعلق بكتابة الاتفاقية الجماعية، وتسجيلها وشهرها حتى تُثبت لها صفة الإلزام وتكون مُنتجة لآثارها القانونية.

¹ محمد أحمد اسماعيل، المرجع السابق، ص126، أهمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص265.



الباب الأول: أسس وضوابط آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل

وللحديث عن موضوع تكوين الاتفاقيات الجماعية للعمل نستعرض القواعد الموضوعية لابرام الاتفاقيات الجماعية للعمل (المبحث الأول)، وكذا القواعد الشكلية التي يتطلبها ابرام هذه الاتفاقيات (المبحث الثاني).



المبحث الأول: القواعد الموضوعية لبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل

القول بأنّ الاتفاقيّة الجماعية من حيث تكوينها تصرفاً قانونياً، هذا يُحتمّ لإنعقادها صحيحة ما يلزم لإنعقاد كافّة العقود من وجود الرضا والمحل والسبب، كما يلزم كذلك لصحتها توافر الأهلية وخلو الإرادة من عيوب الرضا، وفي هذا المبحث لن نتعرض إلى ما تقضي به المبادئ العامة المكرّسة في القانون المدني، بخصوص الأركان الواجبة لصحة العقد، وإتّما نكتفي بالقواعد الموضوعية الخاصة بتكوين الاتفاقيّة الجماعية، من خلال تحديد الأطراف المؤهلة للتفاوض (المطلب الأول)، وكما نتناول موضوعات هذه الاتفاقيّة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: قاعدة تحديد الأطراف المؤهلة في تكوين الاتفاقيات الجماعية

تُعتبر الاتفاقيّة الجماعية الآلية التي من خلالها يمكن للأطراف المشاركة في تنظيم شروط وظروف العمل، ومختلف الضمانات الاجتماعية، على الوجه الذي يحقق المصالح المشتركة للأطراف، كما تُعدّ الآلية المفضّلة بين أطراف علاقة العمل لوضع القانون الاتفاقي المهني، وعلى هذا الأساس يُمكن طرح التساؤل الآتي، فيما تتمثل أطراف هذه الاتفاقيّة؟ وماهي الشروط التي يجب على كل طرف أن تتوفر فيه حتى يكون مؤهلاً لتكوين الاتفاقيّة الجماعية على النحو الذي تكون فيه منتجة لآثارها بين أطرافها؟

وللإجابة على هذا التساؤل نرجع إلى الأحكام الواردة ضمن القانون 90-11 مؤرخ في

21 أبريل سنة 1990، والمتعلق بعلاقات العمل، الذي من خلاله نظّم المشرع التفاوض الجماعي¹

¹ يعدّ التفاوض الجماعي من أهم الآليات التي يلجأ إليها العمّال في حالة العزم على تغيير الشروط التي يعانون منها في أماكن العمل، بالنظر إلى ما تتميز به هذه الآلية من خصائص، وما لها من وظائف، لذلك أهتمّت التشريعات المقارنة بهذه الآلية، فيعرف التفاوض الجماعي عند المشرع المصري بأنه "المفاوضة الجماعية هي الحوار والمناقشات التي تجري بين المنظمات النقابية العمالية وبين أصحاب الأعمال أو منظماتهم من أجل:

(أ) تحسين شروط وظروف العمل واحكام الاستخدام؛



من أجل تكوين الاتفاقيات الجماعية، وذلك من خلال نص المادة 114 منه، والتي جاء في مضمونها أنه تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال، كما أنها تُبرم كذلك بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

وعلى ضوء هذه المادة يتضح أنّ المشرع الجزائري وضع شروطاً خاصة بالأطراف يجب توافرها، حتى نكون أمام اتفاقية جماعية للعمل، فلا يُعدّ الاتفاق اتفاقية جماعية إلا إذا توافر فيه شرطان أساسيان يجعلان هذا العقد يختلف عن بقية العقود، وهما أن يكون أحد طرفي الاتفاق من

(ب) التعاون بين طرفي العلاقة لتحقيق التنمية الاجتماعية لعمال المنشأة؛

(ج) تسوية المنازعات بين العمال وأصحاب الأعمال".

وهذا طبقاً لنص المادة 146 من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتعلق بقانون العمل المصري.

كما عرّفه المشرع المغربي بأنه "الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو الإتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة، وبين مشغل أو مشغلين، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف:

1- تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل؛

2- تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء؛

3- تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً".

أما عن المشرع الفرنسي والجزائري، تُعتبر فرنسا من أوائل الدول التي اعترفت بحق العمال في الحق والحريّة النقابية، ولم يقف المشرع الفرنسي عند هذا الحد فحسب، بل أدخل عدة تعديلات تشريعية في فترات زمنية، إلى أن صدر قوانين تجعل المفاوضات الجماعية الزامية داخل المؤسسة، غير أنّ كل هذا الاهتمام بالتفاوض الجماعي، لم يعط المشرع الفرنسي تعريفاً له، مكتفياً بتحديد مميزات المفاوضات الجماعية.

يعتبر القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل في التشريع الجزائري، أول قانون يعترف للعمال الأجراء بالحقّ بالتفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات، وذلك طبقاً لنص المادة 5 الفقرة 2 من القانون 90-11، والمشرع الجزائري حذا حذو المشرع الفرنسي، لم يعرف التفاوض الجماعي، أنظر في ذلك كل من: بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2010، ص126، أنظر كذلك كمال مخلوف، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2014، ص14 وما بعدها.



ممثلي العمال باعتبارهم طرف أول في التفاوض الجماعي، هذا بالنسبة للشرط الأول (الفرع الأول)، أما الشرط الثاني أن يكون الطرف الآخر في الاتفاق صاحب العمل أو مثله كطرف ثاني في العملية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأطراف الأصليون الممثلون للعمال في الاتفاقيات الجماعية

بالنظر إلى نص المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل يتمثل الأطراف الأصليون الممثلون عن العمال في عملية التفاوض من أجل إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل في الممثلين النقابيين للعمال، الذين يتم انتخابهم وفقاً لما هو منصوص عليه ضمن القانون 90-14 المؤرخ في 2 جوان سنة 1990¹، وتعتبر اجراءات إنتخاب هؤلاء المندوبين النقابيين Les Délégués Syndicaux بسيطة مقارنة مع اجراءات إنتخاب ممثلي العمال Les Délégués des Travailleurs، الذين يتم انتخابهم وفق اجراءات دقيقة تضمنها القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والمرسوم التنفيذي 90-289 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخاب مندوبي المستخدمين²، ويُنخبون من قبل العمال للمشاركة في الهيئة المستخدمة، وتكون مشاركتهم إما بواسطة مندوب العمال في كل مكان يحتوي على 20 عاملاً أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة³.

¹ المواد 7، 14 و 42 من القانون 90-14، مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتّم.

² راجع في ذلك المرسوم التنفيذي 90-289، مؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر عدد 42، الصادرة في 1 أكتوبر سنة 1990، المعدل والمتّم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 جويلية سنة 1997، والمرسوم الرئاسي رقم 06-58 المؤرخ في 11 فيفري سنة 2006، يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة بجنيف في 23 جوان سنة 1971.

³ أنظر في ذلك المادة 91 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتّم.



وفي هذا الصدد تجدر بنا الإشارة إلى أنّ الاتفاقية التي تبرم بين أعضاء لجنة المشاركة أي مندوبي العمّال وبين الهيئة المستخدمة، لا تُعدّ اتفاقية جماعية، لإختلاف مضمونها مع الاتفاقيات الجماعية للعمل، وكذا من حيث الاجراءات الشكلية، ومن الموضوعات التي تكون محل اتفاق بين لجنة المشاركة والهيئة المستخدمة نجد الاتفاق على شروط كيفية ممارسة ورقابة تسيير الخدمات الاجتماعية، وكذا الاتفاق حول كيفية حساب 10 ساعات عمل في الشهر مدفوعة الأجر لصالح أعضاء لجنة المشاركة لتمكينهم من ممارسة العضوية، ما عدا خلال عطلتهم السنوية.¹

وعليه فإنّ ممثلي العمّال المؤهلين للقيام بعملية التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقية الجماعية، يتمثلون في الممثلون النقابيون، والذي يقودنا إلى تحديد التنظيم النقابي المؤهل للتفاوض الجماعي والتوقيع على الاتفاقية الجماعية للعمل، وتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً وعلاقتها بموضوع التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل حتى تكون منتجة لآثارها.

الفقرة الأولى: الأهلية اللازمة لاكتساب صفة المندوب النقابي

ومّا لاشك فيه أنّ المهام الأساسية للمنظمة النقابية تتمثل في الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها، وتمثيلهم أمام الجهات الرسمية الإدارية والقضائية²، وأمام أصحاب العمل، إذ تُعد هذه المهام الهدف الأساسي الذي أنشأت النقابات من أجله.

وفي سبيل قيام المنظمة النقابية بكل التصرفات المدرجة في إطار الغرض الذي قامت من أجله، أحاطتها مختلف التشريعات العمالية بالشخصية القانونية، حتى تكون أهلاً بالقيام بالمهام المنوطة بها، وبمجرد تمتعها بالشخصية القانونية فتكون لها أهلية للتعاقد من أجل إبرام الاتفاقيات

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 92-93، وكذا المادة 94 من القانون 90-11 السالف الذكر فيما يتعلق بصلاحيات أجهزة المشاركة، والمادة 106 فيما يخص الاتفاق حول كيفية حساب 10 ساعة عمل مدفوعة الأجر لصالح أعضاء لجنة المشاركة.

² بالنسبة لامكانية التنظيمات النقابية للعمّال أو للمستخدمين مباشرة الدعاوى أمام القضاء، راجع المادة 129 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.



الجماعية للعمل، والمشرع الجزائري حذا حذو التشريعات المقارنة، حيث اعترف للمنظمة النقابية بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها وهذا ما نلمسه من نص المادة 16 من القانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلّق بكيفيات ممارسة التنظيم النقابي، السالف الذكر¹.

ولتمكين العمال الأجراء من تأسيس منظمات نقابية تتولّى الدفاع عن مصالحهم المادية منها والمعنوية، لابدّ من توفّر شروط معيّنة، متمثلة في التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر سنوات على الأقل، التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، أن يكونوا راشدين، ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وأخيراً أن يمارسوا نشاطاً له علاقة بهدف المنظمة النقابية².

وبعد توفّر هذه الشروط في العامل الراغب في إكتساب صفة الممثل النقابي يحق له ممارسة وظيفته ضمن المنظمة النقابية، باعتبارها الإطار الذي يمارس فيه هذا الممثل وظيفته النقابية، الدفاع عن المصالح المشتركة للعمال، هذا يدعونا إلى معرفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً، التي تقوم بالتفاوض الجماعي قصد إبرام الاتفاقية الجماعية.

الفقرة الثانية: المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً وعلاقتها بموضوع التفاوض الجماعي

لإنشاء أيّ منظمة نقابية تمثيلية، يجب أن تكون ضمن الإطار القانوني، وهذا لحماية مصالح أعضائها المادية والمعنوية في أماكن عملهم، إذ أقرّ المشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات العمالية

¹ المادة 16 من القانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلّق بكيفيات ممارسة التنظيم النقابي « تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقاً للمادة 8 أعلاه...»، أنظر كذلك، ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 102.

² هذه الشروط وردت ضمن نص المادة 6 من القانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، المعدّل والمتّم.



الأخرى الإعتراف بممارسة الحق النقابي ضمن كل المؤسسات¹، شريطة احترام الحقوق والواجبات المقررة قانوناً، من أجل ضمان المصالح المشتركة للعمال.

هذا، ويُعدُّ دستور سنة 1989 أول دستور أقر من خلاله المشرع التعددية النقابية² وجسدها من خلال سنه للقانون 90-14 المؤرخ في 20 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث أن قبل هذا الإقرار كان الحق النقابي مقتصرًا على الأتحاد العام للعمال الجزائريين، إذ يُعدُّ المحتكر الوحيد للعمل النقابي، وبعدها أصبح من حق العمال وأصحاب العمل تأسيس نقابات لتمثيلهم والدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية وذلك في ظل التعددية النقابية³.

وعملًا بأحكام المادة 121 من القانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، التي تنص على أنه "يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفاً في اتفاقية جماعية تعلوها درجة".

وعلى ضوء هذه المادة فإن الصفة التمثيلية للمنظمات النقابية العمالية تكون إما في الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة، أو في الاتفاقية الجماعية من درجة أعلى.

أولاً: الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة

يُقصد بها الاتفاقية التي تتم بين مؤسسة واحدة وبين تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية متواجدة في نفس المؤسسة، بغض النظر عن ما إذا كانت هذه النقابات لها تمثيل قطاعي أو وطني، أو

¹ المادة 40 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المغدّل والمتّم، السالف الذكر « يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34 و35 من القانون، أن تنشئ هيكلًا نقابياً طبقاً لقانونها الأساسي عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية ».

² تنص المادة 56 من دستور 1996 على أنه « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين ».

³ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 103-104، ويعني بالتعددية النقابية امكانية احداث العديد من النقابات المتنافسة وممثلة لاتجاهات مختلفة في نطاق الهيئة الواحدة، بالشكل الذي يسمح لكل عامل اختيار النقابة التي يرغب في الانضمام إليها.



محدود بتلك المؤسسة فقط، ذلك أنّ مسألة التمثيل هنا لا تتعلق بمستوى التمثيل خارج المؤسسة المعنية وإنما داخلها فقط¹.

وفي حالة عدم وجود أيّ تنظيم نقابي أو انعدام شروط التمثيل في المستوى المطلوب، فيكون التفاوض مباشرةً بين العمّال وصاحب العمل أو ممثله، وهذا بحسب نصت المادة 42 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 جوان سنة 1990².

أمّا في الحالة التي تكون فيها المؤسسة المستخدمة توظّف أقلّ من 20 عاملاً، فلقد أوجد المشرّع الحل في ممثل واحد يُنتخب من مجموع العمّال المعيّنين³.

ثانياً: الاتفاقية الجماعية من درجة أعلى

تكون الاتفاقيات الجماعية من درجة أعلى إذا تجاوزت إطار المؤسسة، بمعنى أن يتمّ التفاوض بشأنها وإبرامها من قبل التّنظيمات النقابية المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الإقليمي لتلك الاتفاقيات⁴.

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص42.

²المادة 42 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 يونيو سنة 1990، المتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي، المعدّل والمتّمم « عندما لا تتوفر في أيّ تنظيم نقابي، الشّروط المنصوص عليها في المادّتين 35 و40 من هذا القانون، يتكفّل تمثيل العمّال الأجراء، ممثّلون ينتخبهم مباشرةً مجموع العمّال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من التّراعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب التّسبب المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه... »، وهذه التّسبب المنصوص عليها في المادة 41 هي كالآتي:

عندما يتراوح العدد بين 20 إلى 50 عامل أجير يكون التمثيل، مندوب واحد، ومن 51 إلى 150 عامل أجير يكون التمثيل مندوبان، ومن 151 إلى 400 عامل أجير يكون 3 مندوبين، ومن 401 إلى 1000 عامل أجير يكون 5 مندوبين، ومن 1001 إلى 4000 عامل أجير يكون 7 مندوبين، ومن 4001 إلى 16000 عامل أجير يكون 9 مندوبين، وإذا تجاوز العدد 16000 عامل أجير يكون التمثيل 13 مندوباً.

³الفقرة الثّانية من المادة 42 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 يونيو 1990، يتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي، المعدّل والمتّمم « يتكفّل تمثيل العمّال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقلّ من عشرين (20) عامل أجير ممثلاً واحداً ينتخبه مباشرةً مجموع العمّال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من التّراعات الجماعية في العمل وتسويتها ».

⁴ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص105.



وهذا يعني أنه حتى يتمتع التنظيم النقابي بأهلية تؤهله للتفاوض الجماعي لتكوين هذا النوع من الاتفاقيات التي تكون ذات نطاق تطبيق وطني أو قطاعي أو متعدد المهن، لا بدّ من توفر نسبة التمثيل القانونيّة، والممثّلة في أغلبيّة العمّال الذين ستشملهم الاتفاقيّة المراد التفاوض بشأنها، هذا ما يفسّر أنّ في حالة كون النقابة لا تثبت هذه النسبة من التمثيل لا يُمكنها أن تتفاوض بخصوص هذا النمط من الاتفاقيات¹.

وفي ذات الشأن نصّت المادة 39 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 جوان سنة 1990، المتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، السالف الذكر على أنّه «في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل فإنّ اتّحادات العمّال الأجراء، والمستخدمين واتّحاداتهم وكونفيدراليّتهم الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني: الفقرة 1-... الفقرة 2-... الفقرة 3- تتفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعيّة التي تعنيها. الفقرة 4-...»²

إضافة إلى ذلك لتحديد مدى كون المنظمة النقابيّة تتمتع بصفة التمثيل، وضع المشرّع الجزائري معيارين، معيار يتعلّق بتحديد المدّة، حيث اشترط حتى تكون المنظمة النقابيّة تمثيلية لا بدّ أن تكون مكوّنة منذ ستّة (06) أشهر على الأقل من تاريخ تكوينها³، أي المنظمات النقابيّة التي لا تحقّق هذه الشّروط لا يمكن اعتبارها تمثيلية، فالأقدميّة شرط دليل على امتلاك المنظمة النقابيّة الخبرة الكافية للدّفاع عن مصالح العمّال وتُضفي الثّقة في القدرة على التفاوض مع المستخدم، غير أنّ هذه المدّة من الناحية العماليّة غير كافية لكونها ليست بالقدر الذي يُمكن أن تثبت فيه المنظمة الكفاءة

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص41، ريكلي الصديق، المرجع نفسه، نفس الصّفحة.

²أنظر المنشور الوزاري رقم 149 مؤرّخ في 19 نوفمبر سنة 1990، يتعلّق بتمثيل التنظيمات النقابيّة للعمّال، والمنشور الوزاري رقم 009 مؤرّخ في 19 ماي سنة 1997 المتعلّق بتمثيلية المنظمات النقابيّة، أنظر كذلك أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري المقارن، نفس المرجع، ص41.

³المادّة 34 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي، المعدّل والمتّم.



والقدرة على التفاوض، وكذا القدرة على تفهم كل المشاكل التي تحيط بالعمال، هذا ما يستوجب تعديل هذه المادة ورفع المدّة إلى حد معقول¹.

أمّا المعيار الآخر فهو يتعلّق بالتمثيل العددي، فحسب هذا المعيار أنّ القاعدة الديمقراطيّة تقضي بأنّ أهم نقابة في التمثيل هي التي تضمّ أكبر عدد من المنخرطين، ويعتبر معيار التمثيل العددي صحيحاً حسب نص المادة 35 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 جوان سنة 1990، المتعلّق بكيفيّات ممارسة الحق النقابي، التي جاء في مضمونها أنه لا يتحقّق التمثيل إلاّ إذا كانت تضم 20% على الأقل من العدد الكليّ للعمال الأجراء الذين تغطّيهم القوانين الأساسيّة للمنظمة النقابيّة أو المنظمات النقابيّة التي لها تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة، إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة².

كما قضى المشرّع الجزائري كذلك في نص المادة 37 من القانون 90-14 مؤرّخ في 2 جوان سنة 1990، السالف الذّكر الفقرة الأولى منه على أنّه «تعتبر تمثليّة على الصّعيد البلدي والمشارك بين البلديّات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني، اتّحادات وإتّحاديات أو كنفدراليّات العمال الأجراء التي تضمّ 20% على الأقل من المنظمة النقابيّة التمثليّة التي تشملها القوانين الأساسيّة للإتّحادات والإتّحاديات أو الكنفدراليّات المذكورة عبر المقاطعة الإقليميّة المعنيّة».

يفهم من خلال نص هذه المادة أنّ المشرّع أضاف معيار آخر إلى المعيارين السابقين وهو معيار اشتراكات الأعضاء واعتبره كمعيار لتكون المنظمة النقابيّة تمثليّة، وهو ما يدعونا للوقوف على الكيفيّة التي يتمّ على أسلها تقدير ما إذا كانت المنظمة النقابيّة تمثليّة أم لا.

¹ مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، دور اتّفاقيّات العمل الجماعيّة في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل، مجلة قانون العمل والتّشغيل، كلبّة الحقوق والعلوم السّياسيّة جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، العدد الخامس-جانفي 2018، ص76.

² المادة 35 من القانون رقم 90-14 مؤرّخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلّق بكيفيات ممارسة الحقّ النقابي، المعدّل والمتّم.



وللإجابة على هذا السؤال نرجع إلى الفقرة الثانية من المادة 37 من القانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، السالف الذكر، حيث أنه يقع على عاتق السلطة الإدارية المختصة¹، تقدير مدى اعتبار المنظمة النقابية تمثيلية أم لا، وذلك بالنظر إلى العناصر التي تلزم المنظمة النقابية بتقديمها إليها في بداية كل سنة، والمتمثلة خصوصاً بعدد المنخرطين وإشراكات أعضائها.

وفي حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال أجل لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يُمكن اعتبارها غير تمثيلية من قبل السلطات الإدارية المعنية².

الفرع الثاني: تمثيل المستخدم باعتباره طرف أصلي في التفاوض الجماعي

نُظمت وضُبطت أحكام المنظمات النقابية في التفاوض الجماعي بمقتضى قوانين العمل كما رأينا سلفاً، أما أهلية الطرف الثاني في الاتفاقية، وهو المستخدم فقد تم تنظيمها وفق قوانين ونظم تختلف باختلاف الأوضاع التي تكون عليها صفة هذا الطرف³.

يتم التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل على مستويات مختلفة، وباختلاف هذه المستويات يختلف ممثلي المستخدمين أو المنظمة التي تمثلهم¹.

¹ السلطة الإدارية المختصة المذكورة في نص المادة 10 من القانون 90-14 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، وهي إما أن تكون والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية، أو الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني، إذن حسب الاختصاص.

² المادة 37 مكرر من القانون 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ويمكن تمديد هذا الأجل إذا ادّعت الضرورة كما هو الحال بالنسبة لإيداع العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية لسنة 2020، والتي تم تمديدها إلى غاية 17 ماي 2020 في إطار التسهيلات التي تم اتخاذها من طرف الدولة للتخفيف من آثار تفشي وباء كورونا فيروس مستجد (كوفيد 19)، موقع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

³ أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 43.



ولاشك أن في تحديد الطرف الممثل للمستخدم في إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل أجمعت مختلف التشريعات المقارنة على أن يكون هذا الطرف صاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة نقابية أو أكثر من منظمات أصحاب العمل، فقد رأينا أن التمثيل من جهة العمال فهو حكر على المنظمات النقابية التمثيلية، بينما من جهة المستخدم فيمكن أن يقوم بذلك بنفسه في أي مستوى يجري فيه التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية.

وانطلاقاً من مقتضيات الفقرتين الثالثة والرابعة من نص المادة 114 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلّق بعلاقات العمل، يتّضح أنّ المستخدم يُعتبر الطرف الثاني في علاقة العمل إلى جانب العمال، في إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل.

وتجدر الإشارة إلى أنه قد يأخذ المستخدم أكثر من صورة فقد يكون شخصاً واحداً باعتباره طرفاً في إبرام الاتفاقية الجماعية، أو يكون أكثر من مستخدم، أي مجموعة من المستخدمين، أو أن يمثّل المستخدم منظمة أو عدة منظمات نقابية.

الفقرة الأولى: أن يكون المستخدم شخصاً واحداً باعتباره طرفاً في إبرام الاتفاقية

الجماعية

عملاً بما جاء في نص المادة 114 من القانون 90-11 السالفة الذكر، الفقرة الثالثة منها فإنّ المستخدم كطرف أصلي في إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل الخاصة بالمؤسسة يكون شخصاً واحداً، يمكنه إبرام هذا النوع من الاتفاقيات دون الحاجة إلى الانضمام إلى منظمة نقابية، وهذا الأمر

¹ هذا ما أقرته المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1891 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي «المفاوضة الجماعية» جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل:

(أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام، و/أو

(ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال، و/أو

(ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.»



طبيعي كون الاتفاقية الجماعية تخص المؤسسة الواحدة، وهذه الحالة من الناحية العملية كثيرة¹، ولها صورتين فقد يكون المستخدم في شكل مقاول أو شركة مملوكة لشخص طبيعي واحد، كما قد يكون شركة تضامن خاصة أو عامة سواء أكانت شركة مساهمة أو ذات مسؤولية محدودة².

الفقرة الثانية: أن يكون أكثر من مستخدم، أي مجموعة من المستخدمين

وفق هذه الحالة إبرام الاتفاقية الجماعية من جانب المستخدم قد يكون بأكثر من مستخدم، بمعنى وجود مجموعة من المستخدمين يتولون إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، بحيث لا يكونون نقابة للمستخدمين فيما بينهم³، وهي الحالة التي تتم فيها إبرام الاتفاقية على مستوى أعلى من مستوى المؤسسة.

ومن الناحية العملية تأخذ هذه الحالة طريقتين: فتمت الأولى بمشاركة كافة المستخدمين في المفاوضات من أجل إبرام الاتفاقية الجماعية وكذا توقيعها بشكل انفرادي وذلك بتعين كل مؤسسة ممثلين عنها، وتعد هذه الطريقة الأكثر استعمالاً⁴، نظراً لصعوبة التنسيق والتعاون بين المؤسسات، وحتى تلك التي تمارس نشاطاً ممثلاً⁵.

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 107.

² أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 43.

³ الفقرة الرابعة من المادة 114 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم « كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من جهة، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمّال من جهة أخرى ».

⁴ فعلى سبيل المثال أبرمت حسب هذه الطريقة الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل والشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية ونظام التعويضات لعمّال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال الموقعين للاتفاقية المحررة في 31-12-2012 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 13-01-2013 تحت رقم 2013/01 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رابح بتاريخ 15-01-2013 تحت رقم 2013/05، أنظر في هذا الشأن ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 108.

⁵ أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 46.



أما الطريقة الثانية فتتم باتفاق المستخدمين المعنيين بالتفاوض حول إبرام الاتفاقية وذلك بالأخذ بعملية التفويض، حيث تقوم المؤسسات المعنية بتفويض أحدهم، وبعضهم بواسطة وكالة خاصة بالتفاوض للقيام بهذه العملية، فتطبق في هذه الحالة كافة آثار الوكالة فبمقتضى هذه الأخيرة تنصرف آثار الاتفاقية الجماعية إلى كافة المستخدمين المعنيين بها ويستوي في ذلك من تفاوض بشأها بصفة مباشرة، أو من أناب غيره عنه في هذه العملية¹.

الفقرة الثالثة: أن يمثل المستخدم منظمة أو عدة منظمات نقابية.

نشير في هذا الصدد أن المادة الثانية من القانون 90-14 مؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، التي اعترفت للعمال بالحق في تكوين منظمات نقابية بالنسبة للعمال الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، لم تقف عند هذا الحد، بل اعترفت للمستخدم بالحق في تكوين منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية. غير أن هذه التنظيمات الممثلة للمستخدمين كثيراً ما تكون في شكل تجمعات أو جمعيات في سبيل الدفاع عن المصالح الاقتصادية منها والاجتماعية المشتركة لأعضائها بدلاً من أن تكون في شكل تنظيمات نقابية، الأمر الذي لا يجعلها تخضع لنظام أو قانون ممارسة الحق النقابي، بل تخضع لنظام قانون الجمعيات، هذا ما يجعل القانون يعترف لها بمجموعة من الحقوق، من بينها تمثيل أعضائها في عمليات التفاوض الجماعي لإبرام الاتفاقيات الجماعية².

وعملاً بأحكام المادة 115 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، إذ يمكن أن تخص الاتفاقية الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة كما يمكن أن تكتسي طابعاً محلياً أو جهوياً أو وطنياً.

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 107.

² أحية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص 46.



ويستفاد من نص المادة 114 من القانون 90-11 السالف الذكر أنّ أهلية المستخدم أو أصحاب العمل لإبرام الاتفاقيات الجماعية لا تتوقف في أهلية التفاوض المباشر فحسب، كما أشرنا إليه سلفاً، بل يعترف لهم القانون بممارسة ذلك بواسطة منظمات نقابية ممثلة عنهم، وهذا ما يجعلها تخضع لنفس النظام القانوني وتمتّع بنفس الأهلية القانونية التي تتمتع بها نظيرتها الممثلة للعمّال.

المطلب الثاني: قاعدة تحديد موضوعات إبرام الاتفاقيات الجماعية

بعد استحداث آلية اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري الساري المفعول أصبح إلى جانب قانون العمل المؤهل لتنظيم شروط وعلاقات العمل، القانون الاتفاقي الذي من خلاله فوض جزء من وظائفه للتفاوض الجماعي، عن طريق مشاركة أطراف علاقة العمل الذين بإمكانهم وضع أحكام تنظيم شروط وعلاقات عملهم عن طريق التفاوض الجماعي وصولاً إلى إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

وعليه يكمن موضوع اتفاقية العمل الجماعية في تنظيم شروط العمل وظروفه بين العمّال وصاحب العمل على النحو الذي يحقق أفضل المزايا عن ما ينص عليه التشريع² والتي من خلالها يمكن للأطراف المشاركة في تنظيم علاقات عملهم بما يحقق مصالحهم شريطة أن لا تخالف النظام العام، وحدّد المشرع الجزائري المسائل التي تعالجها الاتفاقية الجماعية للعمل، مذكورة ضمن القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أبريل سنة 1990 والمتعلّق بعلاقات العمل على سبيل المثال لا الحصر وهي³:

- التصنيف المهني؛

- مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها؛

¹ ريكلي الصدق، المرجع السابق، ص 109.

² كمال مخلوف، الاطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 94.

³ المادة 120 من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم.



- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة؛
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة؛
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل؛
- تحديد النفقات المصرفية؛
- فترة التحريب والإشعار المسبق؛
- مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط؛
- التغييرات الخاصة؛
- إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل؛
- الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب؛
- ممارسة الحق النقابي؛
- مدة الاتفاقية وكيفية تنفيذها أو مراجعتها أو نقضها.

ترجم هذه المادة أنّ المشرع قد فوّض أطراف علاقة العمل الصّلاحيّة التنظيميّة في المسائل المذكورة في نص هذه المادة، إضافة إلى مسائل أخرى¹، وهذا ما يتّضح من خلال مدلول العبارة الواردة في هذه المادة ".... ويمكن أن تُعالج خصوصاً العناصر التالية...."، وهذا ما يجعل الاتفاقية الجماعية تكون المصدر التنظيمي الاتفاقي الذي يستمد شرعيته ومصدره من القانون.

فإبرام الاتفاقية الجماعية يتم بين نقابة العمّال والمستخدم أو مجموعة المستخدمين أو منظمة أو عدّة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين أو منظمة أو عدّة منظمات نقابية تمثيلية للعمّال على

¹ ويمكن للاتفاقية الجماعية للعمل أن تعالج مسائل أخرى غير واردة في نص المادة السالفة الذكر مادامت أنّها تدخل في إطار شروط وظرف العمل، مع مراعاة البنود التي لا تكون محل للتفاوض كالتمييز بين الرجال والنساء وكذا البند الذي لا يحترم الحريات الفردية أو الجماعية بصفة عامة ... الخ.



النحو الذي سبق بيانه، تتمتع بحرية التعاقد، بمعنى أنه يمكن للاتفاقية أن تتضمن أحكاماً أفيد للعامل من القوانين والتنظيمات المعمول بها¹.

ومن خلال ما تم التطرق إليه، بخصوص حرية الأطراف في تحديد المسائل المتعلقة بالاتفاقية الجماعية للعمل للحصول على أوضاع وشروط عمل أفضل وحماية أكبر للمصالح المشتركة للأطراف بصفة عامة وكذا حقوق العمال بصفة خاصة، فهل هذه الحرية في تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية مطلقة؟ أم أنها مقيدة أو محدودة بمقتضيات فكرة النظام العام؟

الفرع الأول: حرية الأطراف في تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية

لقد رأينا أن موضوع الاتفاقية الجماعية يتمثل في جملة الموضوعات التي تناوّلها بالتنظيم، والتي تكون محلاً للتفاوض بين الاطراف السابق بيانها بغية الحصول على أوضاع وشروط عمل أفيد من الموضوعة في القانون، وتُحقق حماية أكبر للمصالح المشتركة، لاسيما فئة العمال باعتبارها الطرف الضعيف في العلاقة.

ونشير في هذا المقام أنّ هذه الشروط والظروف المراد تحسينها قد تختلف باختلاف المؤسسات وكذا باختلاف المهنة، وحتى من وقت لآخر في البلد الواحد، بالنظر إلى التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحاصلة ضمن علاقات العمل².

فالمشرع الجزائري بخصوص تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل قد أخذ بالتحديد النوعي العام، وهذا ما يفهم من خلال نص المادة 114 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، والتي نصّت على أنّ الاتفاقية الجماعية للعمل هي إتفاق مدوّن يتضمّن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدّة فئات مهنية بأن يكون هذا التحديد

¹ رشيد بن عيسى، المرجع السابق، ص 446.

² أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، المرجع السابق، ص 281.



على شروط التشغيل والعمل دون حصر أو إلزام لموضوعات معينة¹، كما سبق بيانه من خلال نص المادة 120 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، بحيث تضمنت الموضوعات التي تُعتبر من قبيل شروط التشغيل والعمل، والتي يُمكن أن تعالجها الاتفاقية الجماعية للعمل.

الفرع الثاني: تقييد حرية الأطراف في تحديد مضمون الاتفاقية

قبل أن نتطرق إلى تقييد حرية الأطراف في تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل التي تنظم العلاقات التي تخص أطراف العلاقة، ننوّه إلى الاحالة التي تضمنتها الاتفاقيات الجماعية للعمل، إذ تعدّ أداة لتطبيق القانون، بحيث نجد مختلف قوانين التشريعات المقارنة على غرار التشريع الجزائري تضمنت الاحالة الصريحة لعدد الجوانب الموضوعية أو الإجرائية إلى الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية، وذلك من أجل تنظيمها بما يتناسب ومتطلبات وخصوصيات القطاع أو المؤسسة أو النشاط المعني بالاتفاق الجماعي².

على الرغم من المجال الواسع الممنوح لأطراف الاتفاقية الجماعية، وذلك ما يبدو واضحاً خلال نص المادة 120 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 التي تطرقنا إليها سلفاً، لا سيما العبارة الواردة ضمنها ".... ويمكن أن تعالج خصوصاً العناصر التالية...." إذ هذه العبارة قد وسعت من مجال الموضوعات التي تدخل في إطار التفاوض الجماعي من أجل إبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، ذلك أنّ المشرع لم يفرض على الأطراف إدراج موضوعات معينة في الاتفاقية الجماعية بل ترك لهم الحرية في تضمينها ما شاؤوا من أحكام متعلقة بتنظيم شروط وظروف العمل المتعلقة بالمصالح المشتركة لأطرافها، ومع ذلك تبقى حرية الأطراف محدودة ومقيّدة بضوابط

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص ص 110-111.

² ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 113.



الباب الأول: أسس وضوابط آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل

تتعلق بمقتضيات النظام العام المطلق والنظام العام الإجتماعي، الذي يعدُّ حداً للحرية التعاقدية للأطراف، بما يضمن الحماية الضرورية للسير الحسن للمجتمع¹.

¹ ريكلي الصديق، المرجع نفسه، نفس الصفحة.



المبحث الثاني: القواعد الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل

تمثل الاتفاقية الجماعية للعمل تصرفاً شكلياً، حيث تُعتبر الكتابة الركن الأساسي فيها، وتعود شكلية هذا التصرف لأهميته باعتباره يمس مصالح جميع العاملين، واستلزم المشرع أن تتم كتابة الاتفاقية الجماعية وتسجيلها وإشهارها وفقاً لأوضاع معينة حتى تترتب عليها آثارها، ومن المسلم به فإن القانون الاتفاقي هو قانون مهني يطبق على سائر العاملين بمهنة معينة، لذا إهتمت مختلف التشريعات بضرورة وصول مضمونه إلى علم كافة المعنيين به، ولا يكون ذلك إلا إذا كان مكتوباً، وعليه فإن القواعد الشكلية للاتفاقيات الجماعية للعمل تتمثل في الكتابة (الفرع الأول) وتسجيل وإشهار هذه الاتفاقيات (الفرع الثاني).

المطلب الأول: قاعدة شرط الكتابة في الاتفاقيات الجماعية للعمل

يسعى الأطراف إلى إنجاح عملية التفاوض الجماعي من أجل الوصول إلى إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل، التي تتضمن شروط وظروف علاقة العمل، إذ تصبح المرجع فيما يتعلق بالحقوق والالتزامات بين أطرافها، إذ يتسنى لهم الرجوع إليها، كما أنّها تُعتبر دستوراً يضع قواعد وشروط على مقتضاها يتعين إبرام عقود العمل الفردية بين العمال والمستخدم، وهنا نشير إلى أنّ هل هذه الكتابة شرط للانعقاد أم شرط للإثبات؟ حيث أنّ إذا كانت شرط للانعقاد فإن إغفالها يترتب عليه بطلان الاتفاقية بطلاناً مطلقاً، أما إذا كانت شرط للإثبات فالإثباتية صحيحة ولا يمكن إثباتها إلا بالكتابة.

الفرع الأول: الأثر القانوني لكتابة الاتفاقية الجماعية

من خلال استقرار النصوص الواردة ضمن قانون العمل نجد أنّ المشرع الجزائري لم يحدّد صراحة الأثر القانوني للكتابة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، والتي تتحدّد من خلال الآثار القانونية المترتبة في حالة تخلفها، على خلاف ذلك ذهب بعض التشريعات العمالية إلى اعتبار الاتفاقيات



الجماعية التي تبرم بغير الكتابة باطلة وعديمة الأثر¹، وهذا ما ذهب إليه جانب من الفقه إذ اعتبر الاتفاقية الجماعية الشفوية باطلة، حتى وإن ثبت وجودها بالقرار، إذ هي من العقود الشكلية وليست من العقود الرضائية، إذ لا يكفي لتكوينها مجرد تبادل رضا أطرافها، بل لابد من أن تكون الاتفاقية مكتوبة².

غير أن بالرجوع إلى أحكام المادة 114 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه، والتي تنص على أن « الاتفاقية الجماعية إتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية » يفهم منها أن الكتابة تُعد من الإجراءات الشكلية التي تمر بها الاتفاقية الجماعية عند إبرامها³، وتختلفها يترتب عنه بطلان الاتفاقية بطلاناً مطلقاً، وعليه فلا يكفي لإبرام الاتفاقية الجماعية مجرد التراضي الشفوي بين أطرافها، لذا استوجب القانون افرغ هذا الرضا في شكل معين⁴، يتمثل في الكتابة وهذا من أجل قطع أي وجه

¹ على سبيل المثال: المادة 153 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 « يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، وان تعرض خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ توقيعها على مجلس ادارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر على حسب الأحوال المقررة في قانون النقابات العمالية، وتكون الموافقة عليها من ايها بالأغلبية المطلقة لأعضاء مجلس الادارة وذلك من خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ توقيع الاتفاقية.

ويترب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية».

المادة 104 من مدونة الشغل المغربية « اتفاقية الشغل المغربية » يجب، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة ».

ART.L.132-2 du code de travail français : « La convention ou l'accord collective de travail est un act écrite à peine de nullité»

² أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل: نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة- قسم الليسانس، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013، ص1103.

³ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص115.

⁴ تنص المادة 8 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، أنه « تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي... » وكذا المادة 9 من نفس القانون « يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تنفق عليها



من أوجه النزاع حول مضمون الاتفاقية، وتجدر الإشارة إلى أنّ المشرّع من خلال هذه المادة لم يوضّح الآثار المترتبة في حالة تخلف شرط الكتابة باعتباره شرط شكلي.

أمّا عن اللغة التي تكتب بها الاتفاقية الجماعية، فالمشرّع الجزائري لم يحدّد اللغة التي تكتب بها بل ترك المجال مفتوحاً لأطرافها، هذا ما جعل من الناحية العملية كثيراً من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الفرنسية فقط، مثلما هو الحال في الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية الصادرة بتاريخ أكتوبر 2010، والبعض الآخر لجأت إلى كتابتها باللغتين العربية والفرنسية، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002، والاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، والبعض الآخر باللغة العربية فقط، الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي الصادرة في ماي 2008، وعليه كان على المشرّع الجزائري اشتراط كتابة الاتفاقية بالعربية فقط أو بلغتين حتى يتمكن جميع العمّال وأطرافها الإطلاع على مضمونها وفهم أحكامها¹.

وخلافاً لما ذهب إليه المشرّع الجزائري إشتراط المشرّع الفرنسي أنّ تكون الاتفاقية الجماعية للعمل محرّرة باللغة الفرنسية فقط، وكل أحكام غير محرّرة بهذه اللغة فلا تلزم العمّال المعنيين بها²،

الأطراف المتعاقدة»، وكذلك نصت المادة 103 من القانون المصري على أنّه « يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية...»

¹اعلماً أنّ حسب نص المادة 3 من دستور سنة 1996، المعدّل والمتّم، أنّ « اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسّمية ».

²ART.L.132-1 du code de travail français : «Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprises ou d'établissement doivent être rédigés en français, Toute dispositions rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié a qui elle ferait grief»



وهذا ما كرسه المشرع المصري بأن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل محررة باللغة العربية وإلا تكون باطلة وعديمة الأثر¹.

من خلال ما سبق يبدو أنه من الطبيعي في عدم ذهاب المشرع الجزائري إلى ما ذهب إليه كل من المشرعين الفرنسي والمصري فيما يتعلق بكتابة الاتفاقية الجماعية، حيث أنه لا يمكن تصور اتفاقية جماعية للعمل غير مكتوبة، إذ أنها تخضع لاجراءات شكلية لا يمكن القيام بها إذا كانت شفوية، كتسجيلها لدى مفتشية العمل، والايذاع لدى كتابة ضبط المحكمة²، وصولاً إلى اشهارها في وسط العمّال، فضلاً عن ذلك المشرع الجزائري أقرّ في حالة مخالفة هذه الاجراءات توقيع عقوبات جزائية³، إذ لهذه الاجراءات علاقة بكتابة الاتفاقية الجماعية للعمل، وعليه لا يتصور القيام بهذه الاجراءات دون أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة.

الفرع الثاني: شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية

من خلال رجوعنا إلى النصوص التي تضمّنها القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل، نجد أنه لا يتضمّن شكلاً معيناً تكون وفقه الكتابة، وعلى هذا الأساس فتأخذ الكتابة طرقاً مختلفة، فقد تكون بشكل عقد عربي مكتوب موقع عليه الطرفين، وقد تكون بشكل محضر مصالحة يضع حداً للنزاعات الجماعية للعمل، وعليه فيجوز أن تتم كتابة الاتفاقية الجماعية في صورة محرر رسمي أو في صورة محرر عربي، وهذا الأمر يتفق مع ما أخذت به

¹ المادة 153 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 « يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية، ... ويزترب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية ».

² المادة 126 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمنتم « يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاق الجماعي فور إبرامه، قصد تسجيله فقط الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة ... »

³ المادة 152 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمنتم « يعاقب بغرامة مالية تتراوح بين 1.000 إلى 4.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال ايداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمّال المعنيين ... ».



أغلب التشريعات المقارنة، لا سيما التشريع الجزائري، حيث أنّها لم تقيّد الأطراف بأي شكل من أشكال الكتابة، بل اكتفت بالكتابة العرفيّة التي عادة ما تكون في شكل محاضر أو وثائق لا يشترط أن تكون رسميّة، أي محرّرة لدى موثق أو كاتب عمومي¹.

أمّا عن توقيع الأطراف على الاتّفاقيّة لم يلزم المشرّع كذلك بنص صريح الأطراف المتعاقدة على توقيع الاتّفاقيّة الجماعيّة، غير أنّ عبارة "الأطراف الموقّعة" التي وردت في عدّة مواد²، هذا ما يفهم أنّه لا بدّ أن تكون الاتّفاقيّة الجماعيّة موقّعة من طرف الأشخاص أو الهيئات المؤهّلة أو المفوضّة صراحة للقيام بهذا الإجراء، بحيث هذا التوقيع يجعل للاتّفاقيّة الجماعيّة قيمة قانونيّة أو تنفيذيّة بين أطرافها، فبدونه تفقد هذه القيمة، ولا يمكن لأي من أطرافها الاحتجاج بها على الآخر أو الغير، وهذا ما يجعل التوقيع على الاتّفاقيّة الجماعيّة من حيث ترتيب الآثار القانونيّة، الإجراء الشكلي الجوهري في صحتها³.

وباعتبار أنّ الاتّفاقيّة الجماعيّة هي الوعاء الذي تصبّ فيه كافّة الأحكام والقواعد التي تنظّم مختلف المواضيع التي يتّفق عليها الأطراف، والتي لا يمكن ضبطها بطرق غير الكتابة، جعلها تكون شرط لصحّتها أو بطلانها، وعليه فإنّ الاتّفاقيّة غير المكتوبة تقع تحت طائلة البطلان، وذلك لضمان حقوق الأطراف، لاسيما حقوق العمّال الأجراء⁴.

¹أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص56.

²المادّة 127 من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، لمعدّل والتمّم « تلزم الاتّفاقيّات الجماعيّة كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها...»، المادّة 142 من نفس القانون « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2.000 إلى 5.000 دج كل من يوقع اتّفاقيّة جماعيّة أو اتّفاقا جماعيا للعمل... ».

³أحمية سليمان، نفس المرجع، ص56.

⁴ويسري نفس الأمر بالنسبة لأي وثيقة أخرى لاحقة أو ملحقّة بالاتّفاقيّة، ويستوي في ذلك إذا تعلّق الأمر بتعديل الاتّفاقيّة أو باضافة ملحق لها، أنظر أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري المقارن، المرجع السابق، ص56، عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعيّة: النظريّة العامّة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونيّة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص186، وأنظر كذلك المادّة 135 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل التي تنص على أنّه « تُعدّ



المطلب الثاني: تسجيل وإشهار الاتفاقيات الجماعية

لعلّ الحديث عن الشكليّة في الاتفاقيّة الجماعيّة للعمل لا يقتصر على شرط الكتابة والتوقيع عليها فحسب، بل لابدّ من اتخاذ إجراءات شكليّة أخرى، تكمن في إشهار الاتفاقيّة الجماعيّة وكذا ضرورة إعلان مضمونها في وسط العمّال باعتبارهم المخاطبين بما تتضمنه.

ومن خلال استقراء النصوص الواردة ضمن القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلّق بعلاقات العمل، نجد أنّ المشرّع إلى جانب كتابة الاتفاقيّة الجماعيّة للعمل استلزم تسجيل هذه الاتفاقيّة أولاً أمام مكتب مفتشيّة العمل، ثانياً إيداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، ويُعدّ هذا الاجراء الشكليّ إلزام آخر يقع على المستخدم، يلتزم المستخدم بضمان الاشهار الكافي لها في وسط العمّال، واعلامهم بمضمون أحكامها.

ولتوضيح هذه الاجراءات نتطرّق إليها من خلال تسجيل الاتفاقيّة الجماعيّة للعمل وايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة (الفرع الأول) وكذا إشهار هذه الاتفاقيّة في وسط العمّال (الفرع الثاني).

الفرع الأول : تسجيل الاتفاقيّة الجماعيّة وايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة

يُعدّ إجراء تسجيل الاتفاقيات الجماعية للعمل لدى مفتشيّة العمل المختصة وايداع نسخة منها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، من أهم الشروط الشكليّة التي توجبها مختلف

باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به...» وفي ذات الشأن ذهب كل من المشرّع الفرنسي والمصري والمغربي إلى أن الكتابة ليس بمجرد الإثبات فقط وإنما هي شرط لانعقاد الاتفاقيّة بمعنى أنّها تكون باطلة إذا لم تكن مكتوبة.



التشريعات العمالية¹، ومنها المشرع الجزائري الذي نص في المادة 126 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل على أنه «يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

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

توضح هذه المادة أنه لا يكفي مجرد توافر الشروط الموضوعية في الاتفاقية الجماعية حتى تكسب أحكامها صفة الإلزام، بل لابدّ من تسجيلها لدى الجهات الإدارية المختصة، ممثلة في التشريع الجزائري بمفتشية العمل، وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، ويعد هذا الإجراء من الإجراءات الضرورية حتى ترتب الاتفاقية الجماعية آثارها على أطرافها، وهنا الأسئلة التي تطرح بهذا الخصوص، تتمثل في: ميعاد تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مفتشية العمل وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة، وفي حالة عدم القيام بهذا الإجراء تكون نافذة أم لا، وكذا المهلة الممنوحة لهذه الجهات؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة نتطرق إلى الكيفية التي تتمُّ بها تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مفتشية العمل وكذا ايداعها لدى كتابة ضبط المحكمة.

¹ على سبيل المثال ما نص عليه المشرع المغربي ضمن نص المادة 106 من مدونة الشغل المغربية على أنه «يجب على الطرف الراغب في التعجيل بتنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية، القيام بإيداعها، دون مصاريف، لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها الأماكن التي ستطبق فيها، ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل...».



الفقرة الأولى: تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام الهيئات المختصة

بعد تحرير الاتفاقية الجماعية للعمل وتوقيعها من أطرافها، يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً، الذي حدده المشرع صراحة، عادة ما يتمثل في المستخدم، الاتفاقية الجماعية أمام مفتش العمل قصد تسجيلها¹.

وما تجدر الإشارة إليه أنّ المشرع الجزائري لم يلتزم التنظيم والمنهجية من خلال معالجة الإجراءات الشكلية المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية، ويظهر ذلك من خلال ما ورد في نص المادة 119 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على اشهار الاتفاقية الجماعية، وبعدها نص في المادة 126 من نفس القانون على التسجيل والإيداع، علماً أنّ الإشهار يعتبر آخر إجراء من الإجراءات الشكلية لتطبيق أحكام الاتفاقية، إذن أمام هذا الترتيب غير منهجي، كان من الأفضل أن يدرج كل من التسجيل والإيداع في نفس الباب الذي أدرج فيه الاشهار كون هذين الاجرائين لا بدّ منهما قبل اللجوء إلى تنفيذ الاتفاقية².

¹ المادة 126 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم « يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الإتفاقية الجماعية فور إبرامه، قصد تسجيله فقط إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن الآتية:

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الأمر باتفاق جماعي 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؛
- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.»

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص ص 140-141.



فمفهوم تسجيل الاتفاقية لدى الجهات الادارية المختصة يختلف من تشريع لآخر، فالمشرع المصري عبّر عنه بقيد الاتفاقية الجماعية أمام الجهات الادارية، التي تتولّى قيدها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ايداعها لديها، كما يمكنها خلال نفس المدة رفض قيدها¹.

يُبرّر قصد المشرع المصري من قيد الاتفاقية الجماعية أمام الجهات الإدارية المختصة ممثلة في الادارة العامة لعلاقات العمل، إنّ هذا القيد يهدف إلى منح هذه الجهة إجراء رقابة المشروعية على أحكام الاتفاقية الجماعية، مما يستوجب مطابقة أحكامها للنصوص التشريعية والتنظيمية، ومنح للعمال حقوقاً لا تقل امتيازاً من الحقوق المكرسة قانوناً، بمعنى أنّها لا تقل عن الحد الأدنى، ففي الحالة العكسية يحق لهذه الجهة الادارية رفض قيدها، وعندها يجوز لطرفيها الطعن في قرار الجهة الادارية أمام الجهات القضائية المختصة².

أمّا عن المشرع الجزائري، فكذلك أقرّ تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مفتشية العمل، وذلك ما يبدو واضحاً من خلال نص المادة 127 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلّق بعلاقات العمل، والتي نصت على أنّه «تلتزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقّع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة» ويقصد هنا بالإجراءات السابقة تسجيل الاتفاقية أمام مفتشية العمل المختصة³.

¹ المادة 158 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 « تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد ايداعها لدى الجهة الادارية المختصة ونشر هذا الايداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لاحكام الاتفاقية. وتتولّى الجهة الادارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ايداعها لديها ونشر القيد وفقاً لاحكام الفقرة الأولى...».

² بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص ص 141-142.

³ المادة 127 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمم.



ففي حالة ما إذا كانت الاتفاقية الجماعية المودعة أمام الجهة الإدارية المختصة والمتمثلة في مفتشية العمل، مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، فعلى مفتش العمل المختص عرضها أمام الجهات القضائية المختصة¹.

ومن خلال ما سبق بيانه المشرع الجزائري لم يمنح الأطراف مهلة محددة خلالها يتم تسجيل الاتفاقية الجماعية للعمل أمام مفتشية العمل، وهذا حسب ما هو منصوص عليه ضمن التشريع المتعلق بعلاقات العمل، حيث أنّ المادة 126 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالفة الذكر لم يتم تحديد ضمنها ميعاد معين يتم فيه ايداع الاتفاقية للتسجيل، وإنما إكتفى المشرع من خلالها بالإشارة إلى قيام طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما بتقديم الاتفاقية الجماعية للعمل فور إبرامها من أجل تسجيلها إلى مفتشية العمل، والذي يفسر بأن تودع الاتفاقية بوجه السرعة.

أما عن المهلة الممنوحة لمفتش العمل لتسجيل الاتفاقية فهي كذلك لم يتم المشرع الجزائري بتحديد مدة معينة يتقيد بها، يلزم من خلالها مفتش العمل بتسجيل الاتفاقية، على خلاف المشرع المصري الذي ألزم الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال ثلاثين يوماً من تاريخ ايداعها لديها، كما أنّ لها خلال هذه المدة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها واخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه، وفي انقضاء هذه المدة ولم تقم الجهة الادارية بأي إجراء من الاجراءات المذكورة وجب عليها حينها قيد الاتفاقية².

وللحديث عن عدد نسخ الاتفاقية الجماعية للعمل الواجب ايداعها لدى المفتشية، لم يرد النص عليها ضمن النصوص المتعلقة بالعمل، على خلاف المشرع الفرنسي الذي اشترط ايداع خمسة

¹ المادة 134 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم « إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية جماعية أو إتفاقا جماعيا مخالف (ة) للتشريع والتنظيم المعمول بهما، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة ». «

² أنظر المادة 158 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، السالف الذكر.



نسخ موقع عليها من قبل الأطراف المتعاقدة¹، والمشرع الأردني الذي بدوره اشترط إيداع ثلاث نسخ على الأقل وتكون أصلية².

يتضح من خلال ما سبق أن رقابة المشروعية بالنسبة للاتفاقية الجماعية لا تتم بصفة مباشرة من قبل الجهة الإدارية، خلاف لما هو عليه بالنسبة للنظام الداخلي الذي ألزم المشرع ايداعه لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً للمصادقة على مطابقتها للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل³.

ولعلّ الهدف من تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام مفتشية العمل المختصة إقليمياً يكمن في حرص المشرع على مراجعة الاتفاقية الجماعية لضمان خروجها إلى حيز التنفيذ سليمة خالية من الشوائب التي قد تسبب بطلانها الذي قد ينتج عنه عدم استقرار في المراكز القانونية للعمّال.

الفقرة الثانية: إيداع الاتفاقية الجماعية أمام الجهة المختصة

إلى جانب الإجراء السالف بيانه، والمتعلق بتسجيل الاتفاقية الجماعية للعمل أوجب التشريعات العمالية⁴، على غرار التشريع الجزائري إيداع الاتفاقية الجماعية للعمل لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، حيث طبقاً لنص المادة 126 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر، أوجب على طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما ايداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً، ويتضح

¹ المادة 1-132 R. من تقنين العمل الفرنسي.

² المادة 39 من قانون العمل الأردني الجديد رقم 8 لسنة 1996 « ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ويحتفظ كل طرف بنسخة منه وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ويكون عقد العمل الجماعي ملزماً من التاريخ المحدد فيه وفي حالة عدم تحديد التاريخ فمن تاريخ تسجيله في الوزارة ».

³ المادة 79 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم، أنظر كذلك أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 58.

⁴ على سبيل المثال المادة 106 من مدونة الشغل المغربية، والمادة 45 من مدونة الشغل التونسية.



منها أنّها أوجبت على نفس الطرف المؤهل بإيداع الاتفاقية أمام مفتشية العمل للتسجيل، القيام بهذا الاجراء.

يهدف من وراء هذا الإجراء، في كون الاتفاقية الجماعية للعمل المصدر الأساسي الذي يلجأ إليه القاضي في حالة وجود نزاع، كالنزاعات المتعلقة بالتصنيف المهني، أو بالمنح والتعويضات وغيرها، ذلك أنّ مثل هذه المواضيع ترك المشرع تنظيمها للاتفاقيات الجماعية عن طريق التفاوض الجماعي، ضف إلى ذلك أنّ الاتفاقية وسيلة إشهار بين أطرفها وللغير في آن واحد¹.

أمّا عن المحكمة المختصة فقد ربطها المشرع بالنظر إلى المجال الإقليمي للاتفاقية الجماعية للعمل وذلك ما يبدو واضحاً من خلال نص المادة 126 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على أنّ ايداع الاتفاقية يقع حسب الحالات الآتية:

- إذا تعلّق الأمر باتفاقية جماعية للمؤسسة الايداع يكون لدى كتابة ضبط المحكمة الموجود بدائرة اختصاصها مقر الهيئة المستخدمة؛

- إذا تعلّق الأمر باتفاقية جماعية تطبّق في إقليم البلدين فيكون لدى كتابة ضبط المحكمة الموجود بدائرتها البلدية؛

- إذا تعلّق الأمر باتفاقية جماعية تطبّق في إقليم الولاية أو إذا كان مجال تطبيقها يمتدّ إلى عدّة ولايات من الولاية الواحدة فيكون لدى كتابة ضبط المحكمة الموجود بدائرتها مقر الولاية؛

- إذا تعلّق الأمر باتفاقية جماعية يمتدّ مجال تطبيقها إلى عدّة ولايات أو قطاع أوكانت

وطنية².

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 152.

² المادة 126 من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّمم، أنظر كذلك، ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 123-124.



الفرع الثاني: إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل وإعلان مضمونها في وسط العمال

الاتفاقية الجماعية وثيقة تتضمن أحكاماً في غاية الأهمية والتي تتعلق بتنظيم مسائل التشغيل والعمل، كما أنّها تخصّ عدد كبير من المخاطبين بأحكامها خاصة العمال استوجب القانون أن تصل إلى علم كافة أطرافها المعنيين بأحكامها، لكونها تنشئ التزامات في ذمة أطرافها، وتقرّر حقوق وامتيازات.

وبالنظر إلى هذه الأهمية ألزم المشرّع المستخدم بإشهارها، وذلك بإعلانها في مكان العمل حتى يتسنى لأطرافها الاطلاع بمضمونها، كما رتبّ الجزاء عند مخالفة هذا الإجراء الهام.

الفقرة الأولى: إلزام صاحب العمل بإعلان الاتفاقية الجماعية للإطلاع بمضمونها

يُعد هذا الإجراء آخر إجراء شكلي تمرّ به الاتفاقية الجماعية للعمل بعد إعدادها، ويقصد به إعلام العمال المخاطبين بأحكامها، ويتمّ ذلك عن طريق إلصاق نسخة منها في الأماكن المخصّصة للإعلانات، وفي كل مكان متميّز¹.

ويتمّ هذا الإجراء بالصاق نسخة من الاتفاقية الجماعية في مكان ظاهر، وعادةً ما يكون في المكان المخصّص للإعلانات بالمؤسسة والفروع التابعة لها المعنية بأحكام الاتفاقية الجماعية، وهذا حتى يمكن معرفة والتقيّد بأحكامها².

عموماً يهدف من وراء إلزام المستخدم بإعلان الاتفاقية الجماعية ضمان حق العمال في الاطلاع بأحكامها، غير أنّ المشرّع لم يشر صراحة إلى حق العمال في الإطلاع، وإنّما يفهم من

¹ المادة 119 من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمنتم، بإشهار الاتفاقية الجماعية للعمل له معنى أوسع لدى المشرّع الفرنسي عن المشرّع الجزائري، ذلك أن الإشهار لدى المشرّع الفرنسي يتم على مستوى إيداعها لدى الجهات المختصة، وكذا تسليم نسخة منها إلى مختلف الأجهزة المثلة للعمال أعضاء لجنة المؤسسة، مندوبي العمال، المندوبين التقابيين الممثلين للعمال)، أمّا لدى المشرّع الجزائري فيتم الإشهار على المستوى الداخلي، بمعنى يقع على صاحب العمل التزام إعلام العمال بأحكام الاتفاقية الجماعية في المكان المخصّص للإعلانات.

² ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 125.



خلال إلزامه بالإعلان، على خلاف بعض التشريعات المقارنة التي أقرت هذا الحق وذلك بالأخذ بالوسائل التي تمكن المعنيين من الاستفادة من هذا الحق، كما هو الشأن في تشريع العمل التونسي الذي تضمن النص على أنه «... ويمكن لكل شخص يهمله الأمر أن يطلع مجاناً بكتابة المحكمة التي وقع فيها الإيداع على الاتفاقيات المشتركة للشغل، ويمكن أن تسلّم له نسخاً مطابقة للأصل على نفقته»¹.

الفقرة الثانية: مخالفة صاحب العمل إجراء الإشهار

يمثل هذا الإجراء التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، وورد هذا الالتزام في شكل قاعدة أمرة وهذا ما نلمسه من خلال صياغة المادة 119 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي نصت على أنه «يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها في أوساط العمال المعنيين...» بحيث يؤدي إغفال أو مخالفة الهيئة المستخدمة هذا الإجراء إلى توقيع الجزاء الذي حدّد المشرع طبيعته² ضمن نصّ المادة 152 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل³.

ويُعَدُّ القيام بهذا الإجراء من الأمور الضرورية ويتّضح ذلك جلياً من خلال حرص المشرع على القيام به لما له من أهمية في جانب العمال وبالخصوص لكونه آلية بمقتضاها يمكن للعمال الذين تشملهم الاتفاقية محل الإشهار من الإطلاع والوقوف على الأحكام التي تتضمنها والتقيّد بالأحكام الواردة فيها.

¹ أنظر الفقرة الثالثة من الفصل 45 من قانون عدد 27 لسنة 1966، مؤرخ في 30 أبريل سنة 1966، يتعلّق باصدار مجلة الشغل.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 155.

³ المادة 152 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّمم « يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 دج إلى 4.000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات والاتفاقيات والإشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الآجال القانونية ».

الباب الثاني

آليات ومجالات مساهمة

الأطراف في تنظيم علاقة العمل



تمهيد:

لقد سبق وأن أشرنا في الباب الأول أنّ محل موضوع الاتفاقية الجماعية للعمل يتمثل في وضع قانون إتفاقي لتنظيم شروط وظروف العمل لفئة أو عدّة فئات مهنية، الذي يتم بواسطة الآليات الموضوعية لمساهمة الأطراف في تنظيم هذه العلاقة، الأمر الذي يجعل من الاتفاقيات الجماعية مصدراً مباشراً لعلاقات العمل الفردية، بعدما فوّض القانون أمر تنظيم علاقة العمل إليها بما يتناسب وطبيعة المؤسسة أو القطاع الذي تشمله هذه الاتفاقيات.

وكما أكّدت المادة 120 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المجالات التي تتجلى من خلالها مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل، ولعدم إمكانية حصر هذه المواضيع التي تتولّى الاتفاقية الجماعية تنظيمها ذكرها المشرع ضمن نص المادة السابقة على سبيل المثال لا الحصر، لكونها واسعة ومرنة ومختلفة من مؤسسة إلى أخرى ومن فئة مهنية لأخرى.

وعلى هذا الأساس سنعالج في هذا الباب فكرتين وذلك من خلال فصلين، نتناول في الأول آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل، و في الثاني مجالات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل.



الفصل الأول: آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل

إلى جانب الوظيفة التنظيمية للاتفاقية الجماعية للعمل في مجال شروط وظروف العمل، توجد وظيفة أخرى لا تقل أهمية عنها، التي تمتد دورها إلى العمل على توفير المناخ السلمي في أوساط العمال، على النحو الذي يحقق السلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة.

وهذا ما ظهر جلياً من خلال عناية الاتفاقية الجماعية بالحقوق الجماعية للعمال من خلال تنظيم الآليات التي من خلالها يساهم الأطراف في تنظيم ممارسة الحق النقابي، وكذا فتح المجال أمام العمال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة (المبحث الأول)، فضلاً عن ذلك أولت الاتفاقية الجماعية عناية أخرى في سبيل تنظيم آليات مساهمة الأطراف في تنظيم وسائل الوقاية من النزعات التي قد تنتج ضمن الهيئة المستخدمة، وتسويتها في حالة وقوعها، والحق في ممارسة الاضراب (المبحث الثاني).



المبحث الأول: آليات مساهمة الأطراف في تنظيم التمثيل العمالي

تُعدّ الاتفاقيات الجماعية للعمل من أهم الآليات التي اعتمدها التشريعات العمالية لضمان ما ينتج عن علاقة العمل من حقوق والتزامات، لتكون مكملة للتنظيمات والتشريعات فيما يتعلق بالحقوق الجماعية لأطراف علاقة العمل، ويستوي في ذلك اتباع الأسلوب الإتفاقي بين الأطراف بممارسة الحق النقابي أو عن طريق أسلوب المشاركة الذي يتم عن طريق التفاوض والتشاور المباشر من أجل الوقاية من كل ما يؤثر في ممارسة الحقوق والالتزامات الناشئة عن علاقة العمل.

وعليه نتطرق من خلال هذا المبحث إلى تنظيم ممارسة الحق النقابي (المطلب الأول) وكذا تنظيم المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التنظيم النقابي كتمثيل للعمال

تكريس التنظيمات النقابية مرتبط بنشوء وتطور الطبقة العمالية بعد قيام الثورة الصناعية في النصف الثاني من القرن التاسع عشر، إذ أصبحت أحد وأهم الآليات التي يمكن من خلالها للعمال التعبير عن إنشغالهم ومطالبهم المهنية والاجتماعية، وبالأخص في ظل التشريعات العمالية الحديثة التي كرّست ممارسة الحق النقابي الذي من شأنه احداث التوازن في علاقة العمل الذي يُعدّ أحد متطلباتها¹.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية-، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2003، ص 200.



ومن أبرز الحقوق التي عادةً ما توليها الاتفاقيات الجماعية عناية هامة، الحقوق النقابية، بحيث تتناول معظم هذه الاتفاقيات كميّات ممارسة هذه الأخيرة، والتي تنطلق من ما هو منصوص عليه ضمن النصوص القانونية، لا سيّما ما تضمّنه القانون المتعلق بكميّات ممارسة الحق النقابي¹.

وفي سبيل وضع اتفاقيات جماعية للعمل تضبط العلاقة بين العمّال وأصحاب العمل باعتبارهم أطراف هذه العلاقة، لا بُدّ من مراعاة الشّروط الأساسيّة الواجب توفّرها حتى تتمّ مفاوضة جماعية حقيقية بموجبها يتمكّن الأطراف من الدّفاع عن مصالحهم، وهذا لا يتأتّى إلاّ بتمتّعهم بالحق في انشاء تنظيمات نقابية يختارونها وينضمون إليها بكلّ حرية واستقلاليّة².

¹ أنظر ما تضمّنته المادّة 38 من القانون رقم 90-14 مؤرّخ في 2 يونيو سنة 1990، المعدّل والمتمّم، فيما يتعلّق بالنقابات التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة «تمتّع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمّال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما بالصلاحيات الآتية:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة؛
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب...» وكذا ما تضمّنته المادّة 39 من نفس القانون فيما يتعلّق بالمنظّمات النقابية على المستوى الوطني « في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فإنّ اتّحادات العمّال الأجراء والمستخدمين واتّحادياتهم وكونفدراليّاتهم الأكثر تمثيلا على الصّعيد الوطني:
- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخطّطات الوطنيّة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلّقين بالعمل واثرائهما؛
- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها؛...» وكذلك ما تضمّنته المواد من 46 إلى 48 فيما يتعلّق بالتسهيلات التي يضمنها القانون للمندوبين النقابيين، بالإضافة إلى ما نصّت عليه المواد من 50 إلى 57 بخصوص تأكيد التزام المؤسسة المستخدمة باحترام كافيّة مظاهر وتدابير الحماية القانونيّة المقرّرة للممثّلين النقابيين، أنظر في ذلك أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السّابق، ص 356-357.

² ريكلي الصديق، المرجع السّابق، ص 310.



ومن خلال ما سبق التنويه إليه، نتطرق من خلال هذا المطلب إلى إقرار الاتفاقيات الجماعية للعمل الحق النقابي رغم وجود النصوص القانونية المنظمة له (الفرع الأول) وكذا الحماية والتسهيلات النقابية الممنوحة لممارسة هذا الحق النقابي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اقرار الحق النقابي

يُعد تكريس الحق النقابي من أهم الحقوق الاجتماعية القانونية التي تسعى المجتمعات الحديثة إلى تحقيقها، وذلك بفضل النضال المرير والمتواصل وتضافر جهود الحركات الاجتماعية والنقابية من أجل تكريس هذا الحق، لذلك أصبح هذا الأخير شرطاً لازماً لتشريع العمل.

هذا، ويُعد إقرار المشرع الدولي والوطني الحق النقابي من أهم الضمانات التي تحوّل للعمّال وأصحاب العمل على حدّ السواء الحق في تأسيس منظمات نقابية للدفاع عن مصالح أعضائها المادية والمعنوية، غير أنه رغم وجود الأسانيد القانونية التي أقرها كل من المشرع الدولي والوطني حول تكريس هذا الحق، يجد سند آخر لا يقل أهمية عن سابقه والمتمثل في إقرار وتكريس أغلب الاتفاقيات الجماعية لممارسة الحق النقابي.

الفقرة الأولى: اقرار الحق النقابي عن طريق التنظيم القانوني

عرف الحق النقابي اهتماماً واضحاً من قبل المجتمع الدولي ضمن الاعلانات العالمية التي تقر حقوق الانسان، وفي معايير العمل الدولية التي ضبطت في العديد من الاتفاقيات كميّات ممارسته وحمايته¹، واستناداً إلى تلك الأهمية تم انشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل والعمّال، والتي أسهمت في وضع ميثاق أساسي لحقوق الإنسان في ميدان العمل من خلال اصدار العديد من

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص311.



الاتفاقيات التي تكرّس هذا الحق¹، وكذا منظّمة العمل العربيّة هي بدورها أقرّت ممارسة الحق النقابي وذلك في مؤتمر العمل العربي².

¹ ومن أبرز هذه الاتفاقيات، الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحريّة النقابية وحماية حق التنظيم والتي تنص المادة الخامسة منها على أنّ « لمنظّمات العمّال ومنظّمات أصحاب العمل الحقّ في تكوين اتّحادات واتّحادات عامة وفي الانضمام إليها، ولأي من هذه المنظّمات أو الاتّحادات أو الاتّحادات العامة الحقّ في الانضمام إلى منظّمات دولية للعمّال ولأصحاب العمل »، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1948 الخاصة بتطبيق مبادئ الحقّ في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الحماية التي اعتمدها المؤتمر العام لمنظّمة العمل الدوليّة وتنص المادة الرابعة منها على « إنّخاذ تدابير توافق الظروف القوميّة علي هدف تشجيع وتيسير التطوير والاستخدام الكليين لأساليب التفاوض الطوعي بين أصحاب العمل أو منظّمات أصحاب العمل ومنظّمات العمّال على قصد تنظيم أحكام وشروط الاستخدام من خلال اتّفاقات جماعيّة »، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 بحيث تضمّنّت المادة 8 منه النصّ على « 1. تتعهد الدّول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

(أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظّمة المعنية، على قصد تعزيز المصالح الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحقّ لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النّظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرّيّاتهم؛

(ب) حق النقابات في إنشاء اتّحادات أو اتّحادات حلافيّة قوميّة، وحق هذه الاتّحادات في تكوين منظّمات نقابيّة دولية أو الانضمام إليها؛

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحريّة، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النّظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرّيّاتهم... » وكذا اعلان فيلادلفيا سنة 1944 الذي تضمّن النصّ على أنّ حريّة التعبير والاجتماع هي الشّروط الأساسي لتطوّر دائم، وأقرّ الاعلان الاعتراف الفعلي بالحقّ في التفاوض الجماعي والتعاون بين أرباب العمل والعمّال من أجل تحسين مستمر لتنظيم الإنتاج والتعاون بين العمّال وأرباب العمل من أجل وضع وتطبيق السياسة الاجتماعية الاقتصادية، والاعلان العالمي لحقوق الانسان تضمّن في نص المادة 23 الفقرة الرابعة منه « لكلّ شخص حقّ في إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه ».

² أهمّها الاتفاقية العربيّة رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريّات والحقوق النقابيّة الصّادرة عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في مدينة الاسكندرية جمهورية مصر العربيّة عام 1977، وكذا الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 المتعلّقة بمستويات العمل في الوطن العربي، أنظر في هذا الخصوص عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدوليّة والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلبّة الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعيّة 2003-2004، ص ص 11-12.



وأمام هذه الأهمية كرسته مختلف التشريعات العمالية المقارنة وأصبح من الحقوق المهنية والاجتماعية الأساسية لأصحاب العمل وللعمال¹، على غرار التشريع الجزائري، حيث نجد أنّ المؤسس الدستوري الجزائري أولى أهمية بالغة بخصوص حماية حقوق الانسان وحرياته الأساسية، لا سيما ممارسة الحق النقابي الذي تم الاعتراف به ضمن مختلف الدساتير بصور متفاوتة²، غير أنه لم يعترف المشرع الجزائري بالحق النقابي في المرحلة ما قبل سنة 1985 بالمفهوم الثابت في المواثيق الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية³.

وباستقراء النصوص الواردة ضمن دساتير الجمهورية الجزائرية نجدها لم تضع إطاراً قانونياً لممارسة الحقوق والحرّيات العامة ومنها الحق النقابي، إلا بعد دستور سنة 1989 الذي أقرّ التعددية النقابية واعترف بحق الإضراب وأقرّه في كل القطاعات العامة والخاصة على اعتبار أنه يُعدّ من أهم وسائل ممارسة الحرّية النقابية، وذلك استجابة لتكريس الحق النقابي في المواثيق الخاصة، لا سيما الاتفاقيتين الصادرتين عن منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرّية النقابية وحماية حق

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 311.

² دستور سنة 1963 المؤرخ في 08 سبتمبر 1963 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 64، كرس الحق النقابي حيث جاء في نص المادة 20 منه أنه « الحق النقابي، وحق الإضراب، ومشاركة العمال في تدبير المؤسسات معترف بها جميعاً، وتمارس هذه الحقوق في نطاق القانون »، دستور سنة 1976 الصادر بموجب أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر سنة 1976، كذلك ورد الاعتراف بالحق النقابي ضمن نص المادة 60 منه « حق الإنخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، ويمارس في إطار القانون » وكذا دستور 1989 المؤرخ في 28 فيفري 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18 يتعلّق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 بالجريدة الرسمية عدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس سنة 1989، عرف ممارسة الحق النقابي بمقتضى نص المادة 53 منه « الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين » والدساتير التي بعدها لم تأتي بمجديد بخصوص ممارسة الحق النقابي وإنما تضمنت ما جاء في دستور 1989 الذي كرس الحق النقابي عن طريق السماح بالتعددية النقابية بعدما كان يقتصر على الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

³ لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة (الجزائر)، مجلد 11 عدد 04 أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر، ص 259.



التنظيم، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية، اللتين صادقت عليهما الجزائر بتاريخ 19.10.1962.

ومن هذا المنطلق كرّست مختلف التشريعات العمالية المقارنة ممارسة العمل النقابي ضمن نصوص وأحكام قانونية خاصة، كما هو الحال بالنسبة للتشريع الجزائري الذي اعترف دستورياً بهذا الحق، ثم وضع الاطار التنظيمي للعمل النقابي ضمن القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي السابق الإشارة إليه، مبيناً وظائف المنظمة النقابية الاجتماعية والمهنية حتى تتمكن من الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها وتحسين أحوالهم¹.

إذ شكّل صدور القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية قادرة على تعزيز الحوار الاجتماعي وتكريس مبدأ التفاوض الإيجابي الذي لا يتحقق إلا بوجود منظمات نقابية قوية وفعالة ممثلة لطرفي علاقات العمل.

الفقرة الثانية: اقرار الحق النقابي عن طريق التنظيم الاتفاقي

نظم القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، العلاقات الجماعية للعمل وخصّص التنظيمات النقابية بدور فعال من خلال منحها الحق في ابرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، ويظهر ذلك من خلال ما نصّت عليه المادة 120 منه²، وكما هو معروف لا معنى لتكريس الحق النقابي بدون وضع الآليات التي تسمح بممارسته ميدانياً، وعليه سعى المشرع إلى تضمين قانون العمل في الباب السادس الأحكام المتعلقة بالتفاوض الجماعي³، المنصوص عليه ضمن المواد من 114 إلى

¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص 201.

² المادة 120 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتّم « تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشّروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية: ... 13. ممارسة الحق النقابي... »

³ مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، سنة 2011-2012، ص 66.



134 من القانون رقم 90-11 السابق الإشارة إليه، بحيث تبين هذه المواد أهمية المفاوضات الجماعية باعتبارها وسيلة فعالة لممارسة الحق النقابي في مساهمة العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وبعملهم وكذا حل النزاعات التي قد تنشأ بينهم وبين مستخدميهم بالطرق الودية¹.

ونظراً لأهمية المفاوضات الجماعية باعتبارها آلية لممارسة الحق النقابي أو أداة من أدوات ممارسته فقد تضمنها القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب²، وتجسيدا لذلك جاء في نص المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية « من أجل تفادي أي نزاع في العمل، ينظم المستخدم وممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة والتقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية والاجتماعية والظروف العامة للعمل»³.

وبالرغم من وجود الاطار القانوني المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي في كل جوانبه، غير أنه للتنظيم الاتفاقي دور فعال في تنظيم هذا الحق باعتباره إطار تكميلي للتنظيم التشريعي بما يتفق وأحكام النظام العام المطلق الوارد في القوانين، وهذا يعني عدم مساس هذه الاتفاقيات بالحقوق والامتيازات التي كفلها القانون للعمال⁴.

¹ مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 72.

² المادة 04 من القانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، المعد والمتم، «يعقد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

تدل عبارة ممثلي العمال، في مفهوم هذا القانون، على الممثلين التقايين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمال في حالة عدم وجود الممثلين التقايين.

تحديد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين ومثلي العمال».

³ مناصرة سميحة، نفس المرجع، ص 72.

⁴ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 313.



وهذه الآلية الاتفاقية للتنظيم النقابي من الناحية العملية قد أكدتها معظم الاتفاقيات الجماعية للعمل التي كرسّت الحق النقابي وفق ما هو منصوص عليه في القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ومن بينها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مطارات الجزائر¹، والاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي²، والاتفاقية الجماعية للمؤسسة الوطنية للملاحة الجوية³.

وفي هذا الصدد ما تجدر الإشارة إليه أنّ الاتفاقيات التي كرسّت الالتزامات المتعلقة بالحقوق والحريات النقابية أّما قد نسخت ما ورد بالتشريع المعمول به في مجال تنظيم الحق النقابي⁴، وأهم هذه الحقوق والحريات التي تضمّنتها الاتفاقيات الجماعية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، حق احترام حق العمّال وأصحاب العمل على حد السواء في تكوين المنظمات النقابية من أجل الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة، احترام حق الانخراط بحرية والانضمام إلى التنظيم النقابي بمحض إرادتهم⁵، وهذا ما جاء في إحدى قرارات المحكمة العليا، القرار رقم 159380 الصادر بتاريخ 14

¹ المادة 82 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل الدار البيضاء لولاية الجزائر بتاريخ 26-01-2002 «طبقاً للتشريع والتنظيم الساري المفعول فإنّ المنظمة النقابية لها الصلاحيات التالية: ...».

² المادة 05 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي "تأمينات كل الفروع"، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لناحية الجزائر تحت رقم 14 بتاريخ 03-05-2009 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة سيدي أحمد الجزائر تحت رقم 22 بتاريخ 25-05-2009 « تتم ممارسة الحق النقابي، من طرف العامل، حسب الأحكام التشريعية المعمول بها في هذا المجال...».

³ المادة 215 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور"، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي أحمد لولاية الجزائر بتاريخ 02 أبريل 2005 تحت رقم 2005/15، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة بئر مراد رابح بتاريخ 12 أبريل 2005 تحت رقم 2005/15 « يحدّد القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي المطبقة على العمّال والمستخدم ».

⁴ ريكلي الصديق، المرجع السابق نفسه، ص313.

⁵ أنظر في ذلك المواد 12 و 15 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لناحية الجزائر تحت رقم 2013/04 بتاريخ 29-05-2013 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة الجزائر تحت رقم 2013/41 بتاريخ 30-05-2013، والمادة 4 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي.



أفريل 1998، والذي قضى بوجود ضمن سائقي الأجرة عمّال أجراء وبالتالي لهم الحق في حرية الإنخراط في أي تنظيم نقابي موجود بصفة شرعية، مؤكدا على ضرورة احترام المادة 03 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، وكذا احترام مبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمّال سواء كان ذلك أثناء التوظيف أو في قيادة وتوزيع العمل أو في التدرج والترقية في المهنة أو فيما يخصّ التكوين المهني والامتيازات الاجتماعية أو في تحديد الأجر، بسبب الانتماء إلى تنظيم نقابي أو عدم الانتماء إليه².

الفرع الثاني: التسهيلات والحماية المقررة للنقابي لممارسة مهامه النقابية

يتطلب قيام المندوب النقابي بممارسة حقه في التنظيم النقابي، تسهيلات وحماية خاصة، وذلك باعتبار أنّ المنظمات النقابية تستمر من خلال نشاط أعضائها، وبالأخص القيادات النقابية، ومن هذا المنطلق نتطرق من خلال هذا الفرع إلى التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي لممارسة حقه المتعلق بالتنظيم النقابي (الفقرة الأولى) وكذا الحماية المقررة له (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي

في سبيل تحقيق الأهداف التي على أساسها تم تكريس الحق النقابي، وتمكين المندوبين النقابيين من القيام بمهامهم وواجباتهم النقابية في أحسن حال، كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في

¹القرار رقم 159380 بتاريخ 14 أفريل 1998، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية (إ.ع.ع.ج) ضد (م.و.إ.ت)، العدد الثاني، 1998، ص 97.

²أنظر في ذلك المادة 8 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر تحت رقم 27 بتاريخ 03-11-2009 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة الجزائر، والمادة 7 الفقرة الثانية منها للاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر المحررة بتاريخ 16-07-2003 والمسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 16-07-2003، « لا يمكن أن تمارس على العامل أي ضغوط أو تهديدات تكون غير في صالح المنظمة النقابية وأنشطتها ».



وضع قواعد دولية توفر تسهيلات للمندوب النقابي أو ممثل العمال¹، ولضمان حسن تأدية المهام النقابية الموكلة للمندوبين النقابيين تضمنت غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة العديد من الأحكام المتعلقة بالتسهيلات النقابية، وهي نفس الأحكام التي كفلها القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، لاسيما ماورد ضمن نصوص المواد من 46 إلة 48 منه²، ومن أهم التسهيلات التي تضمنتها الاتفاقيات الجماعية للعمل للهيئات المستخدمة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

أولاً: تنظيم قواعد انتداب المندوب النقابي

في ذات السياق تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية بعض القواعد المتعلقة بانتداب المندوبين النقابيين بمناسبة القيام بالنشاطات النقابية قصد ممارسة الوظائف الدائمة في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو منصب مماثل أو أعلى منه عند انتهاء المدّة في حالة انتدابهم لخدمة التنظيم النقابي، وهذا تفادياً للجوء المستخدم إلى إتخاذ أيّ من العقوبات التعسفية ضد أحد أعضاء التنظيم النقابي³، وهذا ما تضمنته المادة 47 مكرر من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي⁴.

¹الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، حيث نصّت المادة الثانية منها «يمنح ممثلو العمال من التسهيلات، في المؤسسة، ما يسمح لهم بأداء مهامهم بصورة سريعة وفعّالة. وتؤخذ في الاعتبار، في هذا الخصوص، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وقدراتها. لا ينبغي أن يكون في منح التسهيلات المذكورة ما يوهن من فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية».

²ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 316.

³المادة 84 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002 «... يسمح بانتداب من عضو إلى 03 أعضاء لممارسة وظائف دائمة في خدمة التنظيم النقابي مع ضمان عند انتهاء العهدة من إعادة إدراجه في منصب عمله أو منصب ذو أجر مماثل»، والمادة 25 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013 .

⁴المادة 47 مكرر من القانون رقم 90-14 مؤرّخ في 2 يونيو سنة 1990، المعدّل والمتمّم «... الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضاؤها، في حدود معدّل معيّن بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة على انتداب قصد ممارسة، لمدّة محدّدة، وظائف



ثانياً: تنظيم حالات الغياب بمناسبة ممارسة العمل النقابي

في سبيل تنظيم حالات الغياب بمناسبة ممارسة العمل النقابي تضمنت الاتفاقيات الجماعية بعض القواعد المتعلقة بتنظيم حالات الغياب وذلك بمنح للمندوب النقابي مدة زمنية تقدر بعشر ساعات على الأقل يدفع أجرها كساعات عمل، مع إمكانية الممثلين النقابيين جمع المدة الممنوحة لهم شهرياً وتوزيعها فيما بينهم، شريطة التقيّد بالكميَّات المتفق عليها مع المستخدم¹.

وما تجدر الإشارة إليه بخصوص استفادات المندوب النقابي من عشر ساعات في الشهر مدفوعة الأجر واحتسابها كوقت عمل فعلي، أنه لا يدخل في حساب عدد هذه الساعات الوقت الذي يقضيه المندوب النقابي في الاجتماعات والأعمال التي يُستدعى إليها بمبادرة من صاحب العمل، وكذا التي تكون بمبادرة من المندوب ويوافق عليها المستخدم، وإنما يدخل في احتساب عشر ساعات الوقت الذي يقضيه المندوب في الاجتماعات والأعمال التي تكون بمبادرة منه فقط.

ثالثاً: توفير الوسائل المادية لممارسة العمل النقابي

من التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي كذلك وضع تحت تصرفه الوسائل المادية الضرورية التي تساعد في تحقيق الهدف من المهمة التي يمارسها، فنجد غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل قد أكدت على التزام المستخدم بالتقيّد بالأحكام الواردة في هذا المجال، وذلك بالزام الهيئة

الدائم في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة ادماجهم في منصب عملهم أو في منصب مماثل أو أعلى عند انتهاء هذه الفترة ...».

¹المادة 16 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية «يجوز للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوحة لهم، بعد موافقة مدير المؤسسة»، والمادة 13 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، والمادة 83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002، والمادة 190 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المودعة لدى كتابة ضبط محكمة الحراش الجزائر، تحت رقم 2013/31 بتاريخ 28-07-2013.



المستخدمة توفير الوسائل المادية والأدوات الضرورية لعقد الاجتماعات والنشر ولوحات الإعلان إلى غير ذلك من الوسائل والأدوات الضرورية لتسهيل مهمة ممارسة الحق النقابي¹.

أضف إلى ذلك يتعين على الهيئة المستخدمة وضع تحت تصرف المنظمة النقابية التي تضم أكثر من 150 عضواً محلات ملائمة من أجل القيام بنشاطاتها ومهامها².

الفقرة الثانية: الحماية المقررة للمندوب النقابي

تعدّ حماية المندوب النقابي من المسائل الهامة التي يتوقف عليها فعالية التنظيمات النقابية، ويقاس بها مدى تكفل القواعد والأحكام القانونية للحق النقابي من ضمانات.

ومن أجل ضمان هذه الحماية حرصت كل التشريعات بتوفير ضمانات الحماية، لاسيما المتعلقة بالقيادات النقابية، بل وحتى كل ناشط نقابي، والمشروع الجزائري على غرار باقي التشريعات المقارنة قام بتكريس الحق النقابي من خلال إرساء جملة من الضمانات التي تضمنها القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وبعض القوانين الأخرى التي لها صلة به، وذلك من خلال وضع آليات و ضمانات تحمي الممثل النقابي من جهة، كما وضع وسائل تحمي العمل النقابي من جهة أخرى.

وعلى الرغم من وجود النصوص القانونية التي تكفل حماية الممثل النقابي والتي تقيد صاحب العمل من بسط سلطاته على الممثل النقابي³ كذلك الاتفاقيات الجماعية للعمل تبقى حريصة على

¹ المادة 12 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، والمادة 19 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

² المادة 19 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، «... عندما يضم التنظيم النقابي أكثر من 150 عضواً، تضع المؤسسة تحت تصرفه محلاً ملائماً...».

³ المواد من 50 إلى 55 من القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.



حماية الممثلين النقابيين وذلك بوضع أحكام خاصة، مؤكدة على التزام أصحاب العمل باحترام مظاهر وتدابير الحماية القانونية المقررة ضمن مختلف النصوص ذات الصلة بالتنظيم النقابي¹.

وفي سبيل ضمان تحقيق الأهداف المرجوة من تشكيل التنظيمات النقابية والمحافظة على حسن سير النشاط النقابي تضمنت مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل الحماية التي تمكن الممثل النقابي من ممارسة حقه النقابي بكل حرية، والتي تتجسد في عدة مظاهر.

أولاً: حماية المندوب النقابي من الضغوط والتهديدات

كون الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي تمثل المرجعية لمبدأ الحرية النقابية، جاءت غالبية الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية موائمة لأحكامها فيما يتعلق بالحرية النقابية، والتي أكدت على مبدأ المساواة وعدم التمييز، غير أنها جاءت شاملة لكل أنواع التمييز ولم تعدد أشكاله، بل حضرت جميع أنواع التمييز أي كان شكله، ومن جهة أخرى نجد مختلف اللجان والاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحق النقابي قد قامت بتوضيح أشكال التمييز، لاسيما الاتفاقية الدولية لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية التي نصت في مادتها الأولى « يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، أما الفقرة الثانية فنصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم إنضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة، تسريح عاملاً والإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل»².

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 314.

² المادة الأولى من الاتفاقية الدولية لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، وأنظر كذلك مناصرة سميحة، المرجع السابق، ص 108-109.



هذا بالنسبة للاتفاقيات الدولية، أما عن المستوى الوطني فقد أفرد المشرع الوطني جملة من الضمانات التي من شأنها تعزيز احترام الحرية النقابية والحق النقابي بما فيها عدم ممارسة أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية¹، ضمن القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي وذلك ضمن الفصل الثالث منه تحت عنوان الحماية وهذا تطبيقاً لمبادئ منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وما ورد في الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي التي صادقت عليها الجزائر.

وكما أكد على إحترام مبدأ عدم التمييز الدستور² باعتباره يحتل الصدارة في التشريع الوطني، وهو بذلك يُشكّل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة ومن ضمنها تلك المتعلقة بالنظم الخاصة بتشريع العمل³.

وعلاوة على ذلك فإنّ المشرع قد قرّر من خلال المادة 6 من القانون 90-14 الحق لأيّ مواطن الانضمام إلى أيّ نقابة يختارها، إذ يعتبر مبدأ الحرية من أهم المبادئ التي يقوم عليها التنظيم القانوني للنقابة في الجزائر، فالمساس بهذا الحق يُعتبر إعتداء على حق من الحقوق الأساسية للطبقة العاملة، وهذا الحق يقوم أساساً في مواجهة صاحب العمل الذي قد يلجأ إلى الضّغط على العامل

¹ المادة 50 من القانون 90-14 يتعلّق بكيفيات ممارسة الحق النقابي « لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف أو الأداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية».

² المادة 29 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلّق باصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج ر عدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 2020 « كلّ التّاس سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يُنذر بأيّ تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط، أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي ».

³ عبد الحميد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 79.



حتى لا ينظّم إلى نقابة معيّنة، لذلك أقرّ المشرّع حماية كافة للعَمال عند مُمارسة الحق النقابي في إطار القانون، حسب ما ورد ضمن نص المادة 53 من القانون 90-14 المشار إليه¹.

أمّا عن الاتّفاقيات الجماعية للعمل فنجد غالبيتها قد نسخت ما تضمّنه القانون الذي يُعدّ المرجعية في تنظيم كميّات مُمارسة الحق النقابي، فقد تضمّنت إلزام الهيئة المستخدمة على عدم إقامة أيّ تمييز بين العَمال بسبب الانتماء النقابي أو مُمارسة النشاط النقابي مهما كان شكله أو سببه، لاسيّما ما تعلق بالتشغيل أو تنظيم وتوزيع العمل، والتّكوين المهني، والترقية في المسيرة المهنية، وعند تحديد الأجر ومختلف التعويضات المرتبطة بها، وكذا عند الامتيازات الاجتماعية وذلك سواء كان مندوب نقابي أو مسؤول في الهيكل النقابي أو المنظمة النقابية أو حتى مجرد عضو فيها²، وعدم مُمارسة الهيئة المستخدمة لأيّ شكل من أشكال الضغوطات والتّهديدات ضد العامل بمناسبة مُمارسة النشاطات النقابية أو استعمال أي وسيلة ضغط مهما كانت³.

ثانياً: حماية المندوب النقابي من العقوبات التأديبية

¹ المادة 53 من القانون 90-14 «لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص المنظمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض»، أنظر كذلك لوني نصيرة، المرجع السابق، ص ص 261-262.

² المادة 13 من الاتّفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013 لا يجوز لأحد ممارسة أي نوع من التمييز ضد عامل ييب نشاطاته النقابية، لدى عمليّات التوظيف أو السيرة أو توزيع العمل أو الزيادة في الدراجات أو الترقية في المسيرة المهنية وعند تحديد الأجرة، وكذا في مجال التكوين المهني والامتيازات الاجتماعية» والمادة 7 من الاتّفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

³ المادة 14 من الاتّفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013، والمادة 8 من الاتّفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.



تجسّد هذه الحماية من خلال منع المستخدم من تسليط أيّ عقوبة مهما كان نوعها على المندوب النقابي بسبب نشاطاته النقابية¹، وهذا لا يعتبر استثناء على عدم خضوع المندوب أو الممثل النقابي لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل فيما يتعلق بممارسة النشاط المهني²، وهذا ما يستشف من خلال دراسة القرارات القضائية التي تناولت المندوب النقابي، القرار رقم 1356311 الصادر بتاريخ 03 أكتوبر 2019، والذي قضى بأنّه لا يجوز بأي حال من الأحوال تسليط عقوبة على المندوب النقابي مهما كان الخطأ المنسوب إليه أو بمناسبة نشاطه النقابي أو خارجه أن يباشر ضده إجراءات تأديبية إلا بعد إعلام النقابة المعنية، وطالما الاجراءات لم تحترم من طرف المستخدم، مؤكدا على ضرورة احترام المواد 52، 54 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي³، وهذا يعني أنّ المشرّع فرّق بين نوعين من الجزاءات التي يمكن تطبيقها على المندوب النقابي وذلك بحسب ما إذا كان الخطأ المرتكب كان أثناء قيامه بالنشاطات النقابية أو أثناء قيامه بالنشاطات المهنية.

¹المادة 53 من القانون 90-14 «لا يجوز للمستخدم أن يسلّط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص المنظّمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض»، وكذا المادة 224 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور"، والمادة 114 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة لسنة 2014، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية ورقلة بتاريخ 25 جوان 2014 تحت رقم 2014/02، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة ورقلة بتاريخ 30 جوان 2014 تحت رقم 2014/357.

²المادة 52 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي «يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل».

³القرار رقم 1356311 بتاريخ 03 أكتوبر 2019، الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالحكمة العليا، في قضية شركة توزيع الكهرباء والغاز للشّرق ضد (ع.ز)، العدد الثاني، 2019، ص151.



ذلك أنّ المندوب النقابي أثناء ممارسة نشاطاته المهنية، يخضع لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، أمّا في حالة الأخطاء ذات الطابع النقابي المحض، فإنّ المنظمة النقابية التي عينته هي التي تتولّى توقيع العقوبة المناسبة للخطأ المرتكب¹.

وهذا لا يعني أنّ المندوب النقابي في حالة إخلاله بالأحكام القانونية المقررة أثناء ممارسة نشاطاته المهنية، لا يمكن للمستخدم اتخاذ إجراء تاديبى ضده، بل يمكن للهيئة المستخدمة أن تتخذ إجراء تاديبى ضده، غير أنّ المشرع ألزم المستخدم قبل مباشرة الإجراء التأديبي إعلام المنظمة النقابية التي ينتمي إليها²، وهذا ما تضمنه القرار رقم 1356311 بتاريخ 03 أكتوبر 2019 المشار إليه أعلاه، القرار رقم 581883 بتاريخ 2010.03.04، والذي جاء فيه أنّ « كل إجراء تاديبى، متخذ في حق مندوب نقابي، بدون مراعاة الإجراءات القانونية، باطلاً وعدم الأثر. يعاد إدماجه في منصب عمله بطلب من مفتش العمل³»، وتضمنته غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل⁴.

¹ تتحدّد العقوبة المناسبة لكل خطأ عن طريق القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للمنظمات الداخلية، فتحدّد الأخطاء النقابية والإجراءات المقررة لها، فلو رجعنا إلى القانون الأساسي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، نجد المادة 24 منه تنص على أنّ العقوبة التي يمكن تطبيقها تتراوح حسب خطورة الخطأ بين الإنذار والتوبيخ، التوقيف من التفويض النقابي، التجريد النهائي من كل مسؤولية نقابية، والطرّد النهائي من حقوق الإتحاد العام للعمال الجزائريين، وأخيراً المتابعة القضائية في حالة الاختلاس، ويتم الحكم على يد الهيئة التي ينتمي إليها المعني، أنظر ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 315.

² المادة 54 من القانون 90-14 « إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه، يمكن استخدامه أن يباشر إجراء تاديبياً ضده، بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية»، وكذلك المواد من 139 إلى 141 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT)، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة سيدي محمد.

³ القرار رقم 581883 بتاريخ 2010.03.04، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية بنك مدير الجزائر ضد (أ.ي)، العدد الثاني، 2010، ص 377.

⁴ المادة 21 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013 « في حالة اخلال مندوب نقابي بأحكام هذه الاتفاقية أو النظام الداخلي يمكن للمستخدم الشروع في إجراء تاديبى ضده، مع إشعار التنظيم النقابي الوصي مسبقاً ... ».



وهنا تجدر بنا الإشارة إلى أنّ الإعلام المشار إليه أعلاه، لا يعني أنّ الهيئة المستخدمة لا يمكنها توقيع الجزاء على المندوب النقابي الذي ارتكب الخطأ المهني إلا بعد موافقة التنظيم النقابي الذي ينتمي إليه، بل إعلام هذا الأخير كافٍ لإتخاذ الإجراءات التأديبية ضده، وفي حالة حدوث نزاع حول مسألة الإعلام، فإنّ المنظمة النقابية يقع عليها عبء الإثبات وبكافة طرق الإثبات.

وفي حالة ارتكاب المندوب النقابي خطأ يدخل ضمن نشاطاته النقابية أو المهنية وقام المستخدم بتوقيع عقوبة العزل ضده، دون اتباع الاجراءات المنصوص عليها قانوناً، كتوقيعه العقوبة في حالة الخطأ ذو الطابع النقابي المحض، ففي هذه الحالة هو غير مختص أصلاً، وعليه يعاد ادماج المندوب في منصب عمله وتردُّ إليه كافة حقوقه بناء على طلب مفتش العمل بمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة، وهذا ما أخذ به المشرّع الجزائري في القانون 90-14 المتضمن كميّات ممارسة الحق النقابي¹، وجسده القضاء في العديد من الأحكام الصادرة عنه، ومن بينها القرار رقم 1356311 الصادر بتاريخ 03 أكتوبر 2019 المشار إليه، والذي جاء فيه « حيث يتبين من طرح النزاع أنّ المطعون ضده مندوب نقابي وأنّه لهذا فلا يجوز بأي حال من الأحوال تسليط عقوبة على المندوب النقابي مهما كان الخطأ المنسوب إليه أو بمناسبة نشاطه النقابي أو خارجه أن يباشر ضده إجراءات تأديبية إلاّ بعد إعلام النقابة المعنية... »²، وأخذت به غالبية الاتّفاقيات الجماعية للعمل³، وكذلك الأمر في حالة ارتكاب المندوب النقابي خطأ مهني ولم يتبع المستخدم إجراءات إعلام المنظمة النقابية

¹ المادة 56 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي «بعد كل عزل لمندوب نقابي، يتم خرقاً لأحكام هذا القانون، باطلاً وعدم الأثر.

ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه، بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة». ² القرار رقم 1356311 بتاريخ 03 أكتوبر 2019 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في قضية شركة توزيع الكهرباء والغاز للشّرق ضد (ع.ز)، العدد الثاني، 2019، ص 151.

³ المادة 114 من الاتّفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية لأشغال الطّرق في وسط البلاد لسنة 2013، والمسجّلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية المدية بتاريخ 29 جويلية 2013 تحت رقم 2013/02، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة المدية.



التي ينتمي إليها بارتكابه خطأ مهني، فإنّ مفتش العمل يقدم طلب بإعادة إدماجه في منصب العمل¹.

القرار رقم 1220174 الصادر بتاريخ 02 فيفري 2018 والذي جاء فيه بأن كل تسريح ضد مندوب نقابي مخالفة لأحكام القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي يعد تسريحا باطلا، يستلزم إعادة إدماجه في منصب عمله مع إفادته بكل حقوقه، مؤكدا على ضرورة احترام المادة 56 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

وتبقى الحماية التي يستفيد منها الممثل النقابي قائمة ويستفيد منها خلال السنة التي تلي انتهاء مهمته النقابية³.

المطلب الثاني: تنظيم لجنة المشاركة في تسيير المؤسسة

إلى جانب التمثيل الجماعي للعمّال عن طريق التنظيم النقابي الذي يتولّى تمثيل العمّال وكذا الدفاع عن مصالحهم المهنية المشتركة، منح المشرّع هيئة أخرى تولّي مشاركة الهيئة المستخدمة في تسيير وإدارة المؤسسة التي ينتمون إليها عن طريق لجنة المشاركة، كونها الأكثر إتصالاً بالبيئة الداخلية للمؤسسة المستخدمة.

وهذه المشاركة تحكمها أحكام الباب الخامس من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي يبيّن الآليات وكيفيات ممارسة مشاركة العمّال في تسيير المؤسسة المستخدمة، وكما تُعدُّ

¹ المادة 56 مكرر من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

² القرار رقم 1220174 بتاريخ 02 فيفري 2018 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالحكمة العليا في قضية (ر.ع) ضد الصندوق الوطني للسكن CNL ذو طابع صناعي وتجاري، العدد الأول، 2018، ص 145.

³ المادة 57 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.



هذه المشاركة من بين مظاهر النشاط النقابي الذي عادة ما تتضمن تنظيمه الاتفاقيات الجماعية للعمل لغالبية المؤسسات المستخدمة.

وعلى هذا الأساس نحاول تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، حيث نخصّص الفرع الأول إلى المرجعية القانونية والاتفاقية التي تحكم لجنة المشاركة العمالية في تسيير المؤسسة المستخدمة، أما الثاني فنسخصه إلى تبيان مبررات وأهمية وجود هذه اللجنة.

الفرع الأول: المرجعية القانونية والاتفاقية التي تحكم لجنة المشاركة

يُحکم مسألة تنظيم لجنة المشاركة الفصل الأول من الباب الخامس من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والهدف منها حماية العمال من خلال مشاركتها في إدارة وتسيير المؤسسة المستخدمة، وتجسيد التعاون بين العمال والمستخدمين على أرض الواقع، وذلك من خلال سلطتها في إبداء الرأي في القرارات التي يتخذها المستخدم¹.

هذا عن التنظيم القانوني للجنة المشاركة العمالية، أما عن التنظيم الإتفاقي لها، فبالرجوع إلى بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض المؤسسات، فإنها لا تتضمن ما يمكن اعتباره اجراءات تنظيمية اتفاقية، بل أنها اكتفت بتكرار مضمون النصوص القانونية أو نسخت النصوص القانونية كما هي وردت ضمن التنظيم القانوني، وذلك يعود إلى التنظيم القانوني الدقيق الذي يحكم آلية المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة².

اعتماداً على القانون 90-11 المشار إليه، نجد أنّ المشرع من خلال المادة 5 نص صراحة على أنّ المشاركة في الهيئة المستخدمة من الحقوق الأساسية للعمال، حيث قرّر بموجب المادة 91 منه

¹ مكي خالدية، دور المشاركة العمالية في حماية بيئة العمل، مجلّة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، عدد التاسع جوان 2017، ص 71.

² أمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 360.



على أن تتم المشاركة العمالية بواسطة مندوبين على مستوى كل عمل متميز يحتوي على 20 عاملاً على الأقل، أو بواسطة لجنة مشاركة في مستوى مقر الهيئة المستخدمة¹، ونسخته الاتفاقيات الجماعية للعمل لبعض المؤسسات².

يفهم من خلال نص المادة 91 المشار إليها أعلاه أن مشاركة العمال في تسيير الهيئة المستخدمة تتأثر بحسب عدد عمال المؤسسة، فإذا كان عدد العمال في المؤسسة أقل أو يساوي 20 عاملاً فإن مشاركة العمال تقتصر على مندوبي المستخدمين فقط، وهذا في حالة ما إذا كانت المؤسسة لها مقر واحد، أما إذا كانت المؤسسة تحوي فروع متعددة، وكان كل فرع من هذه الفروع يضم أقل من 20 عاملاً، غير أن مجموع العمال في كل الفروع يساوي أو يتجاوز هذا العدد، ففي هذه الحالة يجتمع العمال في أقرب مكان لانتخاب مندوبيهم³، عن طريق الاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر⁴، وعليه فإن لجنة المشاركة هي عبارة عن مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين في فروع المؤسسة.

¹ المادة 91 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

² المادة 196 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور" «تتم مشاركة العمال: على مستوى كل موطن شغل معين يضم عشرين عاملاً بواسطة مندوبي عمال، على مستوى مقر المتخدم بواسطة لجنة المشاركة تضم كافة مندوبي العمال»، والمادة 107 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة لسنة 2014، والمادة 74 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.

³ المادة 92 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، وكذا المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 90-289، المؤرخ في 29-09-1990، يتعلق بكيفية تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر، عدد 42، مؤرخة في 03-10-1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-244 مؤرخ في 08-07-1997، ج ر، عدد 46، وحسب نص المادة 99 من القانون 90-11 يتحدد عدد المندوبين حسب عدد العمال، بحيث من 20-50 عاملاً له مندوب واحد، من 51-150 عاملاً له مندوبين (02)، من 161-400 عاملاً له 04 مندوبين، 401-1000 عاملاً له 06 مندوبين، ويخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عاملاً إذا تجاوز العدد 1000 عاملاً.

⁴ المادة 97 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.



وفي حالة وجود احتجاج على نتائج انتخاب مندوبي المستخدمين، يرفع إلى المحكمة المختصة إقليمياً في أجل 30 يوماً التي تلي الانتخاب، والتي تبث في المسائل الاجتماعية والتي تصدر حكماً ابتدائياً ونهائياً في غضون 30 يوماً من إخطارها¹، وبعد تثبيت نتائج الانتخاب، تقوم اللجنة بإعداد نظامها الداخلي، وانتخاب من بين أعضائها مكتباً يتكون من رئيس ونائب رئيس عندما تتكوّن من مندوبين إثنين للمستخدمين على الأقل²، وتدوم مدة عضوية مندوبي المستخدمين 3 سنوات، ويمكن أن تسحب منهم هذه العضوية بناءً على قرار أغلبية العمال الذين تولّوا انتخابهم³.

وتعتبر هذه اللجنة من أهم الهيئات المتواجدة بالهيئة المستخدمة، التي يتم من خلالها تجسيد مبدأ التسيير التشاركي بينها وبين المستخدم، وتبدو هذه الأهمية جلية من خلال منحها مجموعة من الصلاحيات الاجتماعية والاقتصادية ذات الطابع الاستشاري أو الإعلامي، والرقابي، والتي تتعلق أساساً، بتلقي المعلومات، المتعلقة بتطور الانتاج والانتاجية وهيكل الشغل، ومراقبة تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل، والوقاية والأمن في العمل، وهنا يظهر دور اللجنة بشكل جلي حيث أنّها تستشار وجوباً فيما يخص شروط تنظيم أعمال تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية⁴، وكذلك ضرورة تكوينهم في مجال الوقاية الصحية والأمن⁵، ولها صلاحية إبداء

¹ المادة 100 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتّم.

² المادة 102 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتّم.

³ المادة 101 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتّم.

⁴ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 07 ديسمبر سنة 2002، يتعلّق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر عدد 82، الصّادرة بتاريخ 11 ديسمبر سنة 2002.

⁵ المادة 19 من القانون 88-07، مؤرخ في 26 جانفي سنة 1988، يتعلّق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 04، الصّادرة بتاريخ 27 جانفي سنة 1988، المعدل والمتّم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر عدد 76، الصّادرة بتاريخ 28 ديسمبر سنة 2017.



الرأي حول بعض الاجراءات التي تقوم بها الهيئة المستخدمة، وبالخصوص ما يتعلق بتنظيم العمل وغيرها من المسائل المرتبطة بعالم الشغل¹.

أما عن تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل، فإن غالبيتها لم تتطرق إلى هذا الموضوع، أما تلك التي تعرضت إليه فقد قامت بنسخ الأحكام الواردة ضمن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وهذا بدليل الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة التي اعتمدها الدراسة²، وعليه فإنها لم تأتي بأحكام جديدة يمكن الحديث عنها في هذا المجال.

وحتى يتسنى لمندوبي المستخدمين ممارسة هذه المهام التمثيلية على أكمل وجه، فقد منحهم المشرع تسهيلات وحماية كفيلة للقيام بهذه المهام.

الفرع الثاني: التسهيلات والحماية الممنوحة لمندوبي المستخدمين

بالنظر إلى الدور الهام الذي يقوم به مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة من أجل المشاركة في تسيير المؤسسة المستخدمة، وفي سبيل القيام بذلك في أحسن حال والحد من استعمال التعسف في حقهم من طرف المستخدم، فقد أفرد المشرع الوطني جملة من الضمانات التي تعزز احترام مشاركة العمال في تسيير المؤسسة.

وعلى هذا الأساس نتطرق في هذا الفرع إلى التسهيلات الممنوحة لمندوبي المستخدمين للقيام بمهامهم، وكذا الحماية المقررة لهم بمقتضى التنظيمات القانونية والاتفاقية.

¹ المادة 94 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، أنظر كذلك أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 359.

² المادة 199 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور"، والمادة 108 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة لسنة 2014، والمادة 75 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.



الفقرة الأولى: التسهيلات الممنوحة لمندوبي المستخدمين

من أجل تسهيل عمل مندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة فقد منحهم المشرع الجزائري حق التمتع بعشر ساعات عمل مدفوعة الأجر لممارسة مهامهم، ما عدا خلال عطلتهم السنوية ويتم حساب عشر الساعات بموجب إتفاق يحصل مع المستخدم¹، مع العلم أنه لا يدخل في حساب عشر ساعات الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم إلى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم².

وبخصوص الحق في التمتع بعشر ساعات الممنوحة لأعضاء لجنة المشاركة ومندوبي العمال، نجد غالبية التشريعات المقارنة قد أقرتها، غير أنها اختلفت في تحديد المدة الممنوحة، فالمشرع المغربي منحهم مدة 15 ساعة في الشهر³، أما المشرع التونسي فقد ميّز بين المدة الممنوحة لأعضاء لجنة المؤسسة والتي تكون ما بين 8 ساعات إلى 15 ساعة في الشهر حسب الضرورة، والمدة المخصصة لمندوب العمال محددة بـ 5 ساعات في الشهر⁴.

¹ المادة 106 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتّم، ويقصد هنا بالإتفاق الذي يحصل مع المستخدم هو الاتفاق الذي يبرم مع أعضاء لجنة المشاركة الذي أطلق عليه المشرع الفرنسي اسم Les accords atypique أي اتفاقيات من نوع خاصة وليس الاتفاق المبرم بين المستخدم والممثلين التقاييين الذي يخضع لإجراءات وشروط شكلية خاصة والذي أطلق عليه كل من المشرع الجزائري والفرنسي Les accords collectives أي الاتفاقيات الجماعية للعمل، أنظر في هذا الاطار بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 180.

² المادة 108 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

³ المادة 456 من مدونة الشغل المغربية « يجب على المشغل أن يمنح لمندوبي الأجراء الوقت اللازم، لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمسة عشر ساعة في الشهر، لكل مدوب... » ويستفيد الممثلون التقاييون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء، وهذا وفقاً لنص المادة 472 من نفس القانون.

⁴ الفصل 165 من قانون عدد 27 لسنة 1996 مؤرخ في 30 أفريل يتعلّق باصدار مجلة الشغل التونسية «... كما يتحتم عليه أن يترك للأعضاء الممثلين للعملة باللجنة ولنائب العملة الوقت اللازم لمباشرة وظائفهم وذلك ما بين 8 ساعات و 15 ساعة في الشهر بصفة مشتركة بالنسبة لممثلي العملة باللجنة و 5 ساعات لنائب العملة...».



لم يقف المشرع الجزائري عند تحديد المدّة الممنوحة لقيام أعضاء لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين لتسهيل عملها، بل امتدّت عنايته إلى إلزام المستخدم بضرورة وضع تحت تصرفهم الوسائل الضرورية لعقد إجتماعاتهم وإنجاز أعمالهم¹.

وما يُؤخذ على هذا النص أنّ المشرع لم يحدّد طبيعة هذه الوسائل، ممّا قد يسبّب خلاف بين المستخدم وأعضاء اللجنة أو مندوبي المستخدمين حول تحديد مفهوم الوسائل الضرورية التي قصدها المشرع، فالوسائل التي يعتبرها الأعضاء ضرورية لممارسة مهامهم، يعتبرها المستخدم كمالية للتهرب من تنفيذ إلتزاماته²، هذا ما نتج عنه عملياً أنّ المؤسسات المستخدمة توفّر للجنة المشاركة محل يفتقر إلى كل التجهيزات الضرورية.

كما أجاز المشرع للجنة المشاركة اللجوء إلى خبرات غير تابعة لأصحاب العمل، حيث بإمكانها اللجوء إلى خبير في المسائل الاقتصادية أو الاجتماعية وذلك لقلّة خبرتها في هذا المجال³.

فمن الناحية العملية فقد تلجأ اللجنة إلى خبير فيما يتعلّق بقراءة الوسائل المتعلقة بالحاسبة والمالية المقدّمة من المؤسسة المستخدمة، وكذلك فيما يتعلّق باستخدام التكنولوجيا، أمّا بالنسبة للمسائل القانونية فعالباً ما تلجأ إلى مفتشيّة العمل، وهذا ما يدعونا للوقوف على الآلية التي يتمّ بها تعيين الخبير من طرف اللجنة وفي حالة التعيين هل يكون رأيه ملزماً.

¹ المادة 109 من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: الكتاب الثاني نشأة علاقات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، المرجع السابق، ص182.

³ المادة 110 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتمّم.



فمن تعيين الخبير لا تلجأ اللجنة إلى عملية التصويت من أجل تعيينه إلا في حالة عدم موافقة الأعضاء حول تعيينه، ففي هذه الحالة تلجأ اللجنة إلى عملية التصويت، كما يمكن تعيينه من طرف لجنة المشاركة في أي وقت تشاء¹.

أما بخصوص رأي الخبير، فإنه إذا ما تم إحالة الملف الإجتماعي إلى اللجنة لإبداء رأيها فيه، فهذا يُعدُّ إجراء شكلياً جوهرياً، غير أن رأي اللجنة استشاري غير ملزم للمستخدم، إلا أنه يُمكن أن يكون مؤثراً، لاسيما إذا ما لجأت اللجنة إلى تعيين خبير مختص لفحص مضمون التقرير، وأبدت لجنة المشاركة رأيها وفق ما ورد في تقرير الخبير، فما على المستخدم إلا الأخذ بهذا الرأي بكل جدية وموضوعية².

يخضع الخبير إلى الإلتزام بالسرية التامة في الوثائق والمعلومات التي اطلع عليها بمناسبة تعيينه لإجراء خبرة معينة، فتقع عليه مسؤولية مدنية في حالة اخلاله بالتزاماته أثناء ممارسته لمهامه، إذ يُمكن مقاضاته والحكم عليه بالتعويض في حالة كشفه لبعض المعلومات السرية، علاوة على ذلك يُمكن تعرّضه للمساءلة التأديبية من طرف نقيب الخبراء في حالة ممارسته لمهامه بطرق تعسفية من شأنها عرقلة سير المؤسسة.

أما عن نفقات الخبير فقد ألزم المشرع المستخدم تخصيص ميزانية خاصة بلجنة المشاركة لتغطية مصاريف تعيين خبير، وترك مسألة تحديد الميزانية عن طريق التنظيم³، غير أنه إلى حدّ اليوم لم يصدر أي نص تنظيمي ينظّم كميّات تحديد هذه الميزانية، بخلاف المشرع الفرنسي الذي حدّد كميّة تمويل المستخدم نفقات الخبراء التي قد تلجأ إليها لجنة المشاركة في إطار تنفيذ صلاحياتها.

¹ مزاري أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الإجتماعي، كلية الحقوق جامعة وهران، الجزائر، 2011-2012، ص45.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص183.

³ المادة 111 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.



هذا عن التنظيم القانوني للتسهيلات الممنوحة لمندوبي المستخدمين، أما من الناحية الاتفاقية فإن غالبية الاتفاقيات الجماعية نظمت هذه الأحكام، فعن استفادات مندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة التمتع بعشر ساعات مدفوعة لممارسة مهامهم فقد تضمنتها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر¹، والاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "اينور"².

وعلاوة على ذلك ألزمت الاتفاقيات الجماعية المؤسسة المستخدمة وضع تحت تصرف المنظمة النقابية الوسائل الضرورية لممارسة نشاطها، وهذا ما تضمنته الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة³، وعموماً فإن الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة نسخت الأحكام الواردة ضمن التنظيم القانوني.

الفقرة الثانية: الحماية الممنوحة لمندوبي المستخدمين

بيد أن مشاركة العمال في التسيير لقيت عناية وإهتمام كبيرين في معايير منظمة العمل الدولية، وفي التشريعات المقارنة، وهي العناية والإهتمام اللذين لم يغفل المشرع الجزائري بدوره عنهما، وذلك من خلال تضمينه في القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل مظاهر الحماية القانونية التي يحظى بها مندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة وكذا إجراءات متابعتهم تأديبياً.

يُحظى مندوبي المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة بنفس الحماية التي يستفيد منه المندوب النقابي، بحيث أنه لا يجوز للمستخدم توقيع أية عقوبة تأديبية في حق أحدهم بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية⁴.

¹ المادة 83 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر.

² المادة 218 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "اينور".

³ المادة 112 من الاتفاقية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة.

⁴ المادة 113 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.



غير أنّ المشرّع قد وسّع في الحماية الممنوحة للمندوب النقابي عن تلك الممنوحة لمندوب المستخدمين، ذلك أنّ المندوب النقابي يستفيد منها حتى في أثناء ارتكابه أخطاء تتعلق بالنشاطات المهنية، فقد قيّد المشرّع المستخدم بإعلام المنظمة النقابية المعنية، قبل القيام بالاجراءات التأديبية¹، أمّا مندوب المستخدمين في حالة ارتكابه خطأ بمناسبة ممارسته للنشاطات المهنية، اعتبره المشرّع مجرد عامل قام بارتكاب خطأ مهني يخضع لسلطة المستخدم التأديبية المخولة له بموجب علاقة التبعية القائمة بينهما بسبب عقد العمل الذي يربطهما²، كما منح المشرّع المندوب النقابي حماية أخرى والمتعلقة بعدم توقيع المستخدم أية عقوبة في حق المندوب النقابي بسبب نشاطاته التمثيلية تستمر وتمتدّ إلى غاية سنة بعد انتهاء المهمة النقابية³، وهذا ما لم يمنح لمندوب المستخدمين.

من خلال دراستنا للحماية والتسهيلات الممنوحة لكل من المندوب النقابي ومندوب المستخدمين وأعضاء لجنة المشاركة لمسنا أنّ المشرّع حاول مواكبة ما تضمنته الاتفاقيات الدولية، لاسيّما الاتفاقية الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي والاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 يونيو سنة 1971.

¹ المادة 54 من القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.

² المادة 112 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

³ المادة 57 من القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.



المبحث الثاني: آليات مساهمة الأطراف في تنظيم الوقاية من النزاعات وتسويتها

وممارسة حق الاضراب

تُعَدُّ المسائل المتعلقة بنزاعات العمل من المسائل الهامة التي يستوجب البحث عنها، وذلك بالنظر إلى وجود مصالح متناقضة للعمال وأصحاب العمل الذين تربطهم علاقة العمل، والتي تتميز بالحركية والتأثر نتيجة تغير المعطيات القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

هذه العلاقة تنظمها عدة قوانين، منها ما يتعلق بالتنظيمات القانونية التي تضعها الدولة، كتشريع علاقات العمل، ومنها ما يتعلق بالتنظيمات الاتفاقية، كالتنظيمات التي يضعها أطراف العلاقة بأنفسهم والتي تعرف بالاتفاقيات الجماعية.

والهدف من وضع هذه التنظيمات القانونية والاتفاقية، هو أنّ الحياة العمالية لا بدّ من وضع لها ضوابط تحكمها، فتدخل الدولة باعتماد أنماط وأساليب تنظيمية سببه المحافظة على استقرار العلاقات وإتقاء الخلافات التي تنشأ عنها، وتدخل الأطراف بوضع قواعد اتفاقية هو المحافظة على توازن العلاقات الاجتماعية داخل نطاق العمل عن طريق التفاهم والتشاور والإتفاق حول مسائل معينة حدّد مضمونها ضمن اتفاقات أو اتفاقيات جماعية للعمل.

كما أنّ تركيز الدولة ممثلة في المشرع على وضع تنظيم قانوني وإتفاقي للوقاية من هذه النزاعات وتسويتها يعود إلى حرص المشرع على وضع حد أدنى من التنظيم القانوني يفرض على الأطراف في حالة عدم وجود تنظيم إتفاقي، لتوحيد آليات التسوية في حالة حدوث نزاع أو الوقاية منه، وكذا اطلاع أطراف علاقة العمل على الأحكام القانونية والاتفاقية الواجب تنفيذها في حالة حدوث أسبابها¹.

¹أهمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 361.



وعلى هذا الأساس فإنّ التّنظيمات القانونيّة والاتّفاقيّة تسعى لمواجهة نزاعات العمل بنوعيتها الفرديّة والجماعيّة، وذلك بواسطة الطّرق السّلميّة (الوقائيّة) أو بالطّرق العلاجيّة بتسويّتها (المطلب الأوّل)، وفي الحالة التي تفشل هذه الآليّات في الحلّول المطلوبة فيتمّ اللّجوء إلى وسائل الضّغط القانونيّة وما يعرف بالإضراب (المطلب الثّاني).

المطلب الأوّل: تنظيم وسائل التّسويّة والوقاية من نزاعات العمل

من المعلوم أنّ علاقات العمل لا تسير دائما في أحسن حال وفق الغرض الذي أنشئت لأجله، فقد تثار أحياناّ بمناسبة تأديّتها بعض الخلافات التي تؤدّي إلى تعكير الجو وتوتّر العلاقات بين أطرافها المستخدم والعمّال مهما كان الشّكل الذي تقوم عليه علاقة العمل.

لحفاظ على سير هذه العلاقة في أحسن حال، اهتمّت مختلف التّشريعات العماليّة الحديثة بهذا النّوع من التّزاعات، وذلك عن طريق وضع آليّات أو طرق للوقاية من حدوثها أو تسويّتها في حالة حدوثها مهما كان نوع علاقة العمل فرديّة أم جماعيّة.

وأمام تعارض واصطدام مصالح الأطراف عند تطبيق القواعد القانونيّة أو الاتّفاقيّة التي تحكم هذه العلاقة، فقد أقرّ المشرّع الجزائري على غرار نظيره في التّشريعات العماليّة المقارنة مجموعة من الأحكام المتعلّقة بالوقاية من نزاعات العمل الفرديّة وتسويّتها (الفرع الأوّل) ومجموعة من أحكام أخرى في حالة نزاعات العمل الجماعيّة (الفرع الثّاني).

الفرع الأوّل: تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الفرديّة وتسويّتها

مما لا شكّ فيه أنّ وقوع التّزاعات في العمل أمر لا يُمكن تجاهله ولا الهروب منه، وهو أمر موجود في سائر دول العالم، وهذا ما يُجتمّ وضع وسائل لمواجهةها وتنظيم إجراءات حلّها وتسويّتها في حالة وقوعها.



وتبعاً لذلك، وحفاظاً على استقرار علاقات العمل وحمايةً للمصالح المتناقضة بين المستخدم والعمال، وتجنباً لوقوع اختلالات في بيئة العمل، التي قد تؤثر سلباً على العلاقات المهنية على جميع المستويات، لهذا الغرض كان للتشريعات الحديثة الدور الأساسي في الاهتمام بهذا النوع من النزاعات، وذلك بوضع وسائل كفيلة بالوقاية منها وتسويتها عن طريق إجراءات محددة، وإقامة أجهزة وقائية وقضائية مختصة بمعالجتها والبت فيها¹، وذلك عن طريق وضع أحكام وقواعد قانونية خاصة تتعلق بعلاقات العمل (الفقرة الأولى)، وإحالة بعضها إلى قواعد اتفاقية ضمن الاتفاقيات الجماعية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لوسائل الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها

يُقصد بالمنازعة الفردية في العمل كل خلاف يدور بين العامل من جهة، وصاحب العمل أو ممثله من جهة أخرى، بمناسبة أو بسبب تنفيذ علاقة العمل لإخلال أحدهما بالتزام من الإلتزامات المحددة في العقد، أو لخرقه أو لعدم إمتثاله لنص قانوني أو إتفاقي، من شأنه أن يلحق ضرراً بالطرف الآخر.

وانطلاقاً من تدخل الدولة بواسطة الأعمال التنظيمية والقانونية، فقد أورد المشرع الجزائري تعريفاً للمنازعة الفردية إذ وصفها في نص المادة 2 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل وهي « يُعدُّ نزاعاً فردياً في العمل بحكم هذا القانون، كل خلاف في العمل قائم بين عامل أجنبي ومستخدم بشأن تنفيذ علاقة العمل التي تربط الطرفين إذا لم يتم حله في إطار عمليات تسوية داخل الهيئات المستخدمة»².

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 325، أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 362.

² المادة 2 من القانون رقم 90-04 مؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم.



ويُفهم من خلال هذا التعريف أنّ الخلاف لا يصبح نزاعاً إلا إذا لم يجد حلاً داخل الهيئة المستخدمة مهما كانت الأسباب المؤدية إليه، أي بعد استنفاد جميع الطرق الودية، ذلك أنّ المشرّع جعل إمكانيّة تسوية النزاع بين العامل وصاحب العمل داخل الهيئة المستخدمة بإيجاد حلاً مشتركاً له دون تدخل أيّ جهة أجنبية في هذا النزاع، ويكون ذلك إمّا بسحب صاحب العمل قراره المتخذ ضد العامل، أو أن يُعدّله حسب درجة الخطأ المهني الذي ارتكبه العامل وهذا استجابة لطلب العامل، وهذا ما يُعبّر عنه بالتسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة قبل اللجوء إلى القضاء.

وبهذه التسوية الودية تتميّز المنازعات الفردية للعمل عن غيرها والتي تكمن في وجوب إتباع بعض الإجراءات التي تُعدّ لازمة وضرورية قبل عرض النزاع أمام قضاء العمل وذلك من أجل الحفاظ على استقرار العلاقة بين المستخدم والعامل التي من شأنها أن تؤدي إلى استمرار العلاقة، وأنّ هذه الإجراءات تمر بمرحلتين متتاليتين، وهما أنّ تكون التسوية الودية داخل الهيئة المستخدمة الداخلية أو خارجه بتدخل طرف ثالث في النزاع يتمثل في مكتب المصالحة الموجود لدى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، وانطلاقاً من ذلك نتعرّض إلى التسوية الداخلية للنزاع أولاً، والتسوية الخارجية ثانياً.

أولاً: التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية

من أجل الحفاظ على العلاقة بين الطرفين وبالخصوص حماية العامل من الآثار المترتبة عن الإجراءات التي قد تأخذ وقت طويل لإيجاد حلّ لها، وكذا تعطيل مصالح العمل وتوقّف الانتاج والدخول في صراعات بين العامل والمستخدم أو ممثليهم، وللوقاية من ذلك وضع المشرّع هذه الوسيلة التي تتمّ بين المستخدم والعامل داخل الهيئة المستخدمة والتي تُعدّ شرطاً جوهرياً لقبول الدّعوى القضائية شكلاً¹، وهذا ما نلمسه من خلال القوانين المتعلقة بطرق وكيفية تسوية النزاعات الفردية في العمل، وبعض الأحكام القضائية الصادرة عن المحكمة العليا.

¹ رشيد بن عيسى، المرجع السابق، ص173، عبد الكريم بوحيدة، الطّرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفردية في ظل قانون 90-04، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالحلقة (الجزائر)، العدد الثامن، ص175.



وتكون التسوية الودية في حدود فضاء الهيئة المستخدمة دون تدخل أي جهة خارجية عنها، وذلك إما بسحب أو تعديل صاحب العمل أو تراجعه عن التصرف أو القرار الذي أفرز النزاع استجابة لطلب العامل¹، وتتم في إطار الإجراءات القانونية المنصوص عليها أو عن طريق الاجراءات المحددة في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية²، أو في إطار الأحكام القانونية المنظمة للتسوية الداخلية للنزاع في حالة غياب الإجراءات الاتفاقية³.

فعندما يتعين على العامل اتباع الاجراءات التي حددها الاتفاقيات الجماعية للعمل في المؤسسة، فهذا يُعدّ تجسيدا للتفاوض الجماعي الذي يُعتبر مرتكز من المرتكزات الأساسية التي يقف عليها تشريع العمل، أمّا في حالة غياب النص على هذه الاجراءات ضمن الاتفاقيات الجماعية ففي هذه الحالة يتعين على العامل رفع أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال (8) أيام من تاريخ الإخطار، فإذا لم يلق ردّ المستخدم قبولا لدى العامل أو لم يلق أي ردّ، على هذا الأخير أن يرفع أمره إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم حسب الحالة⁴.

وهنا تلزم الهيئة المسيّرة أو المستخدم بالردّ كتابيا عن أسباب رفض كل أو جزء من الموضوع خلال أجل (15) يوماً على الأكثر إعتباراً من تاريخ الإخطار، بإعتماد المشرّع في هذه الحالة أسلوب التظلم المعمول به في القرارات الإدارية التي يتقدم بمقتضاها أصحاب المصلحة بالطلب

¹أحيم سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص365.
²المادة 3 من القانون 90-04 مؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدل والمتّم « يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدّد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة ».
³المادة 4 من القانون 90-04 مؤرخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدل والمتّم « في حالة غياب الإجراءات المنصوص عليها في المادة الثالثة من هذا القانون، يقدم العامل أمره إلى رئيسته المباشر الذي يتعين عليه تقديم جواب خلال (8) أيام من تاريخ الإخطار...».

⁴رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص182.



والالتماس إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار المتضرر منه مطالبين مراجعته أو سحبه أو تعديله أو إعادة النظر فيه¹.

وقد يجد النزاع الفردي في العمل حلاً له داخل كيان المؤسسة المستخدمة، خاصة إذا كانت أسبابه بسيطة وآثاره محدودة، ذلك قد تتصلب المواقف المتباينة أحياناً بين الأطراف، فيتمسك المستخدم أو ممثله برأيه أو قراره، أو قد يكون قبوله بالطريق الودي مشروطاً بشروط لا تلقى قبولاً لدى العامل، وأمام هذا الوضع لا يجد هذا الأخير أمامه سوى عرض النزاع أمام مكتب المصالحة أو أي جهة يحول لها القانون متابعة النزاع.

ثانياً: تسوية نزاعات العمل الفردية بواسطة نظام المصالحة

بعد استنفاد إجراءات المعالجة الداخلية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة وفشل المساعي الودية وعدم الوصول إلى حلّ أو عدم رضا العامل بمضمون الإتفاق، ففي هذه الحالة يتم اللجوء إلى إجراء آخر وهو نظام المصالحة، والذي يكون بتدخل طرف ثالث في النزاع من أجل التقريب أو التوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع من أجل الوصول إلى تسوية للنزاع ترضي الطرفين، وفي الأخير الخروج بحلّ يرضيهما ويختصر الطريق ويكسب الوقت، والمحافظة على العلاقة الودية بين الطرفين (العامل والمستخدم)².

¹أحمد سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 365-366.

²حيث عهد هذا النظام إلى مفتش العمل والشؤون الإجتماعية وهذا بمقتضى المادة الأولى من الأمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أفريل سنة 1975، يتعلّق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، الصادرة بتاريخ 09 ماي سنة 1975 «... ولا يقبل طلب رفع القضية إلا إذا ثبت أنّ النزاع قد عرض للمصالحة لدى مفتش العمل والشؤون الإجتماعية المختص إقليمياً ولم يتوصّل هذا الأخير إلى التوفيق بين الخصوم...» أما في القانون الجديد الساري المفعول فقد أنتزع هذا النظام من مفتش العمل فأصبح مجرد وسيط اتّصال بين العمّال وهذا المكتب طبقاً للقانون رقم 90-04 المتعلّق بتسوية نزاعات العمل الفردية الذي أنشأ هيئة متساوية



وتختلف إجراءات المصالحة والهيئات التي تتولى القيام بها في القوانين المقارنة حسب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية، فبعض القوانين توكلها إلى مفتش العمل مثلما كان معمولاً به في الجزائر ضمن الأمر 32-75 المتعلق بالعدالة في العمل¹، في حين يوكلها المشرع الفرنسي إلى محكمة العمل المشكّلة في هيئة لجنة المصالحة، والتي تتشكّل من عضوين من العمّال وعضوين من أصحاب العمل، وعلى أن يكون أحد منهما الرئيس ويكون نائبه من المجموعة الأخرى، كما يكون الرئيس مرّة من العمّال ومرّة أخرى من أصحاب العمل²، وهذا ما أعتّمده المشرع الجزائري من خلال القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل³.

أمّا عن إختصاصات مكاتب المصالحة، فلها إختصاص نوعي أو موضوعي، يُحدّد نوعيّة وموضوعات النزاعات التي تتولّى هذه المكاتب النّظر فيها، ولها إختصاص آخر إقليمي أو محلي، والذي يتمثّل في الحيز الجغرافي الذي تباشر فيه هذه المكاتب نشاطها، والذي تضمّنه المرسوم التنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 06 جانفي سنة 2005، يحدّد الإختصاص المحلي لمكاتب المصالحة⁴، مهمتها القيام بكل ودي بين الطرفين قبل دخولهما حيز التقاضي، ويُعتبر إجراء المصالحة

الأعضاء نصفها من العمّال والتّصف الآخر من أصحاب العمل حسب نص المادة 06 منه « يتكوّن مكتب المصالحة من عضوين ممثّلين للعمّال وعضوين ممثّلين للمستخدمين... ».

¹ الأمر 32-75 مؤرخ في 29 أفريل سنة 1975.

² رشيد بن عيسى، المرجع السابق، ص 175.

³ المادة 6 من القانون 04-90 يتعلّق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدّل والمتّم « يتكوّن مكتب المصالحة من عضوين ممثّلين للعمّال وعضوين ممثّلين للمستخدمين ويرأس المكتب بالتداول ولفترة (6) أشهر عضو من العمّال ثم عضو من المستخدمين... ».

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 05-07 مؤرخ في 06 جانفي سنة 2005، يحدّد الإختصاص الإقليمي لمكاتب المصالحة، ج ر عدد 04، الصادرة بتاريخ 09 جانفي سنة 2005، تنص المادة 02 منه « يؤسّس لكل دائرة إختصاص محليّ لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل للمصالحة من أجل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل وتسويتها ».



جوهرياً وإجبارياً قبل دخول المنازعة وعرضها على الجهات القضائية، وهذا بدليل نص المادة الرابعة من القانون 90-04 السالف الذكر¹.

إلا أنّ هناك حالات استثنائية يكون فيها إجراء المصالحة إختيارياً، في حالة إقامة المدّعي خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو في حالة التسوية القضائية من قبل صاحب العمل، كما يُستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية².

ومن أجل قيام أعضاء مكتب المصالحة بمهامهم في أحسن حال، فقد أجبر المشرّع صاحب العمل منح الأعضاء أوقات و رخص لهم التغيّب عن العمل بمناسبة ممارسة مهامهم في هذه الهيئات، ومن أجل الحفاظ على الجدوية في العمل³، فقد اعتبر المشرّع تغيّب الأعضاء عن الاجتماعات

وتنص المادة 03 منه، « يمكن إنشاء مكاتب إضافية للمصالحة في نفس دائرة الاختصاص المحلي لمفتشية العمل للولاية و/أو مكتب مفتشية العمل. يحدّد الاختصاص المحلي لمكاتب المصالحة المذكورة في الفقرة أعلاه ومقرها بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالعمل والوزير المكلف بالعدل والوزير المكلف بالمالية ».

وكما تنص المادة 04 منه « تجتمع مكاتب المصالحة بمقر مفتشيات العمل للولاية و/أو مكاتب مفتشية الملحقة بها ». ¹ أنظر الفقرة الأولى من المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدّل والمتّمم « يجب أن يكون كل خلاف فردي خاص بالعمل موضوع محاولة للصلح أمام مكتب المصالحة قبل مباشرة أي دعوى قضائية... ».

² الفقرة الثانية والثالثة من المادة 19 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدّل والمتّمم « ... يعتبر إجراء المصالحة المنصوص عليه في الفقرة السابقة إختيارياً عندما يقدم المدّعي عليه خارج التراب الوطني أو في حالة الإفلاس أو تسوية قضائية من قبل صاحب العمل.

ويُستثنى من مجال اختصاص مكاتب المصالحة الخلافات الفردية للعمل التي يكون طرفاً فيها الموظفون والأعوان الخاضعون للقانون الأساسي للمؤسسات والإدارات العمومية ».

³ المادة 16 من القانون 90-04 مؤرّخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّمم.



والجلسات دون مبرر مقبول خلال ثلاثة (3) جلسات أو اجتماعات متتالية سبب كافي للتقوُّط النهائي عن العضوية¹.

أمّا عن تنفيذ إتّفاق المصالحة، فمن المعلوم أنّ مكاتب المصالحة ليست بهيئة أو تنظيم قضائي، فإنّ أعضاء هذا المكتب ما هم إلاّ أصحاب مساعي حميدة هدفهم تقرب وجهات نظر الأطراف المتنازعة من أجل الوصول إلى حل ودي للنزاع يرضي الطرفين، فالحل الناتج عن مساعي أعضاء مكاتب المصالحة ما هو إلاّ إتّفاق بين الطرفين، وليس حكماً أو أمراً من هذا المكتب.

وعلى هذا الأساس فإنّ تنفيذ إتّفاق المصالحة يرجع إلى الإرادة الحرّة للأطراف في الأخذ به وتنفيذه، فينفذ وفق الشّروط والآجال التي يحدّدونها فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز 30 يوماً من تاريخ الإتّفاق²، أمّا في حالة عدم قيام أحد الأطراف بتنفيذ الصّحح تهرباً منه، وضع المشرّع جملة من الإجراءات يتعيّن التّقيّد بها، والتي تضمّنتها المادة 34 من القانون 90-04 السّالف الذّكر³.

¹المادة 18 من القانون 90-04 مؤرّخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم.

²المادة 33 من القانون 90-04 مؤرّخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم « ينفذ الأطراف إتّفاق المصالحة وفق الشّروط والآجال التي يحدّدونها فإن لم توجد ففي أجل لا يتجاوز (30) يوماً من تاريخ الإتّفاق ».

³المادة 34 من القانون 90-04 مؤرّخ في 06 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم « في حالة عدم تنفيذ إتّفاق المصالحة من قبل أحد الأطراف وفقاً للشّروط والآجال المحدّدة في المادة 33 من هذا القانون يأمر رئيس المحكمة الفاصلة في المسائل الاجتماعيّة والملمس بعريضة من أجل التّنفيد في أول جلسة ومع استدعاء المدعي عليه نظامياً، التّنفيد المعجل لمحضر المصالحة مع تحديد غرامة تهدديّة يوميّة لا تقلّ عن 25 % من الرّاتب الشهري الأدنى المضمون كما يحدّده التّشريع والتنظيم المعمول به.

غير أنّ هذه الغرامة التّهدديّة لا تنفذ إلاّ عندما تنقضي مهلة الوفاء التي لا تتجاوز (15) يوماً.

يكون لهذا الأمر التّنفيد المعجل قانوناً رغم ممارسة أي طريق من طرق الطّعن». وأنظر في ذلك شويحة زينب، علاقة العمل الفرديّة في القانون الجزائري، رسالة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق-فرع إدارة ومالية-، كليّة الحقوق والعلوم الاداريّة بن عكنون، الجزائر، 2001-2002، ص131.



ومن خلال ما سبق فإنه لا فرق بين الخلاف الذي يتم حله داخل الهيئة المستخدمة عن طريق التسوية الداخلية، والذي يتم حله خارجياً، أي عن طريق مكاتب المصالحة، لكون الهدف واحداً، والذي يتمحور حول حل النزاع بين الأطراف ودّياً، وحماية العلاقة بين الأطراف، وتجنب دخول المؤسسة في عواقب واشكالات المنازعات، مما قد يفسد العلاقات المهنية داخل المؤسسة، كما يرجى من اللجوء إلى إجراء المصالحة للتخفيف على الجهات القضائية وخاصة عندما تتوج بالوصول إلى حلّ النزاع، وكذا لتجنب اغراق الجهات القضائية بالقضايا التي الكثير منها لا يحتاج إلى التسوية القضائية نظراً لبساطة أسبابها وسهولة حلّها.

الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي لوسائل الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها

من خلال القوانين المنظمة لعلاقات العمل فقد منح المشرع الجزائري لطرفي الاتفاقية الجماعية للعمل الحرية في تنظيم وسائل التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية على مستوى الهيئة المستخدمة، الأمر الذي نتج عنه على المستوى العملي تباين الاتفاقيات الجماعية في تنظيم هذه الوسائل.

أولاً: حرية واستقلالية الأطراف في تنظيم وسائل تسوية نزاعات العمل الفردية

يتمتع أطراف الاتفاقية الجماعية للعمل بحرية واسعة في وضع وسائل التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية داخل الهيئة المستخدمة، وهذا ما تشير إليه المادة 3 من القانون 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية للعمل المشار إليه سابقاً، والتي جاء في مضمونها أنه « يُمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تُحدّد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة».



يَتَّضِح من خلال هذه المادة أنّ المشرِّع جعل لإرادة طرفي علاقة العمل الحرّيّة والاستقلاليّة في وضع نظام التّسويّة الوديّة لنزاعات العمل الفرديّة المناسب على مستوى المؤسّسة، مع تحديد قواعد عمله وكيفيّات تسييره بكل حرّيّة واستقلاليّة¹.

كما نلمس من خلال هذه المادة التوجه الذي انتهجته تشريعات العمل الصّادرة سنة 1990 التي أتاحت المجال أمام أطراف علاقة العمل بالمساهمة في وضع الضوابط التي تضبط علاقتهم المهنيّة، وتُشكّل وسيلة للتّكفل بالمشاكل التي تظهر أثناء سريان وتنفيذ هذه العلاقات المهنيّة الفرديّة والجماعيّة².

وبطبيعة الحال إعطاء المشرِّع للأطراف الحرّيّة والاستقلاليّة في وضع هذا النّظام، يرجي منه فائدة عظيمة والتي تكمن في الحفاظ على العلاقة الوديّة بين كل من العامل من جهة، وصاحب العمل من جهة أخرى، والتي تُعدُّ من الأمور الضّروريّة لاستمرار علاقة العمل، كما أنّ هذا النّظام من شأنه أن يقوّي تقاليد الاتّصال والتّشاور المباشر بين الأطراف لتجنّب ما قد تسفر عنه هذه الخلافات من مضاعفات التي قد تؤثر في بيئة العمل وتؤدي إلى الإضرار بالمصالح المشتركة للطرفين³.

على أنّ تتمّ هذه التّسويّة في إطار الإجراءات والأنظمة المحدّدة ضمن الاتّفاقيّة الجماعيّة للعمل المعمول بها في المؤسّسة، أو في إطار الأحكام القانونيّة التي تنظم التّسويّة الداخليّة للنّزاع في

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص330.

² بلعبدون عواد، الطّبيعة القانونيّة للمصالحة العماليّة في التّشريع الجزائري -دراسة مقارنة- المجلّة الجزائرية للعلوم القانونيّة والسياسيّة، كليّة الحقوق والعلوم السيّاسيّة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، المجلّد 58، العدد 01، سنة 2021، ص 490-510.

³ أحية سليمان، الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السابق، ص364.



حالة غياب الإجراءات الاتفاقيّة، لذلك ذهبت معظم الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل بتنظيم هذه الوسائل¹.

ثانياً: تباين وسائل التّسوية الداخليّة ضمن الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل

بالنّظر إلى الدّور الذي تولّيه الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل إلى تنظيم وسائل التّسوية الداخليّة سواء من حيث تنظيم إجراءاتها أو اللّجوء إليها، فمن خلال الممارسة الميدانيّة نتج عنها تعدّد وتباين هذه الإجراءات من اتّفاقيّة جماعيّة إلى أخرى وذلك باختلاف حجم المؤسّسة، ومجال تدخلها الإقليمي، وباختلاف تنظيم وتقسيم الصّلاحيّات والسّلطات داخلها².

من خلال استقراء النّصوص الواردة في الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة التي إطلعنا عليها نجد غالبيتها أجمعت على وضع نظام التّظلم كإجراء للتّسوية الداخليّة لنزاعات العمل الفرديّة، الذي يضمن للعامل حقّه في الطّعن والإجابة على تظلمه، غير أنّ هذه الاتفاقيّات اختلفت في تنظيمها لإجراءات عمل هذا النّظام ومستوياته، دون التّزول عن الحد الأدنى، والذي يتمثّل في الطّعن على مستويين، وهما مستوى المسؤول المباشر، ثم المستخدم أو الهيئة المستخدمة حسب الحالة³.

ويُستفاد من وضع الحد الأدنى أنّه في حالة ما حصرت الاتفاقيّة الجماعيّة لأي هيئة مستخدمة توجيه التّظلم والرّد عنه من جهة واحدة، أيّ من جهة المستخدم، فتكون قد حرمت العامل من حقّه المكرّس قانوناً وهو تقديم التّظلم على مستويين الرئيس المباشر، وفي حالة عدم الرّد أو

¹ المواد من 114 إلى 119 من الاتفاقيّة الجماعيّة للمؤسّسة العموميّة الجزائريّة للمياه لسنة 2013، و المواد من 115 إلى 117 من الاتفاقيّة الجماعيّة للمؤسّسة العموميّة لأشغال الطّرق في وسط البلاد.

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل في التّشريع الجزائري والمقارن، المرجع السّابق، ص 260.

³ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل في التّشريع الجزائري والمقارن، المرجع نفسه، ص 260.



عدم رضا العامل بالرد، يرفع التظلم إلى الهيئة المكلفة بتسيير المستخدمين أو المستخدم، وهو الإجراء الذي اعتمده غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

هذا، عن إجراءات التسوية الداخلية في الاتفاقيات الجماعية ذات الإقليم المحلي، أما عن إجراءات التسوية الداخلية في الاتفاقيات الجماعية ذات الجهوي والوطني، فهي بدورها اختلفت في تنظيم إجراءات التسوية الداخلية فأغلبيتها ذهبت إلى أن تكون التسوية الداخلية على ثلاث مستويات، بحيث يتعين على العامل رفع تظلمه أمام المسؤول السلمي المباشر، وفي حالة عدم رضاه بالرد أو عدم الرد يمكنه أن يرفع تظلمه إلى ممثل المستخدم المؤهل في مكان العمل، وفي حالة عدم تسوية النزاع في مكان العمل، يتاح للعامل إمكانية عرض تظلمه على المستخدم أي على المدير العام تحت إشراف السلم الإداري، وأن يرسل التظلم مرفقاً بالإجراءات الضرورية المتخذة على مستوى مكان العمل².

ومن جهة أخرى ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل إلى اسناد وضع نظام التظلم من أجل التسوية الودية للنزاع الفردي في العمل إلى ما يوضحه ويحدده النظام الداخلي للمؤسسة³، والذي يُعدُّ إجراء غير قانوني لكون هذا الإختصاص تنفرد به الاتفاقيات الجماعية للعمل للهيئة المستخدمة.

¹ المادة 116 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية لأشغال الطرق في وسط البلاد «في حالة وجود نزاع فردي في العمل، يعرض العامل النزاع على مسؤوله السلمي المباشر الذي يلزم بالرد عليه خلال الأيام الثمانية (08) الموالية لتاريخ التبليغ. في حالة عدم الرد وإذا لم يكن الجواب مرضياً للعامل، فيعرضه على المصلحة المكلفة بتسيير المستخدمين...»، والمادة 116 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013.

² المادة 230 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "ينور"، والمادة 17 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.

³ المادة 108 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT) «يوضح ويحدّد القانون الداخلي والاتفاقية الجماعية للمؤسسة شروط وكيفية تسوية النزاعات العمل الفردية داخل المؤسسة».



ومن خلال تعرّضنا لإجراءات التسوية الودية لنزاعات العمل الفردية، والتي تلزم العامل بالمرور بهذه الإجراءات قبل اللجوء إلى التسوية القضائية، نجد أنها لم تتعرّض للحالة التي إذا لم تتم فيها هذه الإجراءات على مستوى الهيئة المستخدمة.

بالوقوف عند مختلف قرارات المحكمة العليا نجد أنها تعتبر هذه الإجراءات المنصوص عليها ضمن مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو تلك التي تضمنتها المادة 4 من القانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل هي إجراءات ودية وليست إجبارية من الواجب احترامها قبل اللجوء إلى العدالة، وبالتالي تخلفها لا يؤدي إلى رفض الدعوى شكلاً، وهذا ما يستشف من خلال دراسة بعض القرارات التي تناولت إجراءات التسوية الداخلية، والتي منها:

القرار رقم 197886 الصادر في 2000.06.06، والذي جاء فيه «... لكن ما نص القانون 04-90 في المواد 5.4.3 تخص الإجراءات لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة وهي إجراءات ودية ولم تعتبر هذه الإجراءات إجبارية من الواجب احترامها قبل اللجوء إلى العدالة والتي تستوجب على المحكمة التأكد من سلامتها واحترامها...»¹.

القرار رقم 107398 الصادر في 1994.03.30، والذي جاء فيه «.. ومن المستقر عليه قضاء أن التدابير ... وكذا المنصوص عليها بالمادة 04 من القانون 04-90 لا تلزم إلا مفتش العمل الذي ينبغي عليه أن يوجّه العامل، إلى الاستفادة بطرق الطعن الودية، قبل إجراء الصلح، وفي

¹ أنظر القرار رقم 197886 مؤرخ في 2000.06.06 الذي أورده ديب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 532.



حالة ما إذا ثبت لقضاة الموضوع أنّ هذه التدابير لم تتم فإنّهم غير ملزمين بالأخذ بها مادام تبين لهم أنّ العامل قد التجأ إلى مفتش العمل لإجراء المصالحة بواسطته وحرّر محضراً لهذا الغرض...»¹.

وفي الأخير بعدما تناولنا تنظيم وسائل التسوية الودية الداخلية لنزاعات العمل الفردية وفق التنظيم القانوني والتنظيم الاتفاقي بمقتضى النصوص القانونية وأحكام الاتفاقيات الجماعية ننتقل إلى الفرع الثاني والمتضمن تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها.

الفرع الثاني: تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها

إذا كان للاتفاقية الجماعية للعمل دوراً هاماً في تنظيم وسائل الوقاية من النزاعات الفردية في العمل، على النحو الذي سبق وأن بيناه، فإنّ دورها يبدو أكثر أهمية في مجال تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، لكون هذه الأخيرة تؤثر على شريحة كبيرة وواسعة من العمّال على خلاف النزاعات الفردية.

فقد كان لمنظمة العمل الدولية دور هام في تنظيم ظاهرة الخلافات الجماعية للعمل، باعتبارها ظاهرة موجودة في جميع الدول، وقد تكون سبباً في تهديد الأمن والسلم الاجتماعي، لذلك أصدرت مجموعة من التوصيات لمنع تطوّر النزاعات الجماعية في العمل، وحلّها قبل تفاقمها².

وانطلاقاً من هذا الإهتمام الدولي بالمنازعات الجماعية للعمل ومراعاةً لما لها من أهمية في مسيرة العلاقات المهنية وما قد ينتج عنها من أخطار وأضرار اقتصادية واجتماعية لمصالح الطرفين، حرص المشرّع الجزائري على غرار باقي التشريعات العمالية الحديثة على وضع أحكام خاصة للوقاية

¹القرار رقم 107398 الصادر بتاريخ 1994.03.30، في قضية (ز.ع) ضد (مؤسسة الإسترجاع عنابة)، مجلة المحكمة العليا، العدد 01، 1994، ص 121.

²توصية الأمم المتحدة رقم 92 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم الإختبارين التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1951.



من هذا النوع من النزاعات ومعالجتها قبل بلوغها درجة التعقيد¹، والتي نظمها ضمن القانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب والذي عُدّل وتُتمّ بالقانون رقم 91-27 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، وكذا الأمر 03-06 مؤرخ في 15 جوياية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية².

وتجدر الإشارة إلى أنّه لا يُعدُّ مجموع النزاعات الفرديّة التي تخصُّ مجموعة من العمّال نزاعاً جماعياً، بل أنّ النزاع الجماعي هو نزاع واحد من حيث الهدف والسبب يشترك فيه جميع العمّال أو مجموعة منهم، كما أسلفنا وأنّ بيناه، بخلاف النزاع الفردي الذي تتعدّد فيه الأسباب وتختلف الأهداف باختلاف مطالب كل عامل، وعادةً ما ينتهي النزاع الجماعي بالإضراب الجماعي³.

ولتبيان مختلف الجوانب التنظيمية والإجرائية المتعلقة بطرق الوقاية، والأساليب العلاجية الودية لهذه النزاعات، ودور الاتفاقيات الجماعية للعمل في هذا الشأن، نخصّص الفقرة الأولى للتنظيم القانوني لوسائل الوقاية وأساليب التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، وأمّا الفقرة الثانية نتطرّق من خلالها إلى دور الاتفاقيات الجماعية في تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها.

¹أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 369.

²الأمر 03-06 مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 جويلية سنة 2006.

³سعيد طريبت، دروس في مادّة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019،



الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لوسائل الوقاية وأساليب التسوية من نزاعات العمل

الجماعية

قبل أن نتطرق إلى طرق الوقاية وأساليب التسوية من النزاعات الجماعية للعمل، نتطرق إلى تعريف هذه النزاعات وشروطها.

عرّف المشرع الجزائري النزاعات الجماعية في العمل بأنها « كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل، ولم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و5 أدناه »¹.

يتّضح من خلال هذا التعريف أنّ النزاعات الجماعية تختلف عن النزاعات الفردية من الناحية الشكلية والموضوعية، فمن الناحية الشكلية يتجلى هذا الاختلاف في شمولية النزاع الجماعي لجميع العمال أو لمجموعة منهم، سواء كانوا مهيكليين في تنظيم نقابي أم لا، المهم يجمعهم عامل مشترك، كتجمّعهم في نقابة واحدة أو مهنة أو نشاط، الأمر الذي لا يشترط في أصحاب العمل، الذي يكفي أن يشمل النزاع صاحب عمل واحد، أمّا من الناحية الموضوعية أن يكون موضوعه أو سببه جماعي يمسّ جميع العمال أو فئة منهم، كالمطالبة بالزيادة في الأجور أو اعتماد نظام جديد خاص بها، أو تحسين ظروف العمل، أو يكون حول تطبيق اتفاقية جماعية تتعلق بكافة العمال أو بعضهم ... الخ².

¹ المادة 2 من القانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتّم.

² أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 370.



وبمعنى آخر يتطلّب إعتبار النزاع جماعي توافر شرطين أساسيين¹ :

- أن يكون النزاع جماعي: وهذا يعني أن يشمل الخلاف جميع العمّال أو مجموعة منهم، سواء كانوا مهيكليين في نقابة واحدة أو عدّة نقابات، وقد يكون صاحب العمل واحد أو عدّة أصحاب العمل.

- أن يكون موضوع النزاع جماعي: يقتضي أن يتعلّق موضوعه أو سببه بمصلحة مشتركة بين العمّال، والتي ترتبط بالظروف الاجتماعية والمهنيّة للعمّال، كالزيادة في الأجر، تحسين شروط وظروف العمل ... الخ.

وحرصاً من المشرّع لتفادي وقوع هذه النزاعات، وتفادياً لآثارها الوخيمة على الطرفين، كما قد تمسّ هذه الآثار الإقتصاد الوطني، أولى لها عناية تنظيميّة خاصّة قصد تسهيل عمليّات تسويتها ومعالجتها في مختلف مراحلها للتخفيف من آثارها، وذلك بوضع عدّة طرق من أجل تفادي حدوثها وكذلك تسويتها بطرق سلميّة تجنباً لبلوغها المستوى الذي يُحتمّ اللجوء إلى الوسائل القسريّة كالإضراب وغلق المؤسسة، ويمكن تقسيمها إلى طرق وقائيّة وطرق علاجيّة.

أولاً: تنظيم الوسائل الوقائيّة من النزاعات الجماعيّة في العمل

تُعَدّ الوقاية من النزاعات الجماعيّة في العمل أوّل خطوة يلجأ إليها أطراف النزاع عند حدوث أيّ خلاف قد ينشأ بين الأطراف، بغرض تفادي إجراءات التقاضي أمام القسم الاجتماعي للمحكمة المختصة²، والتي تكون عن طريق عقد اجتماعات دوريّة بين الممثلين التقاييين للعمّال¹، أو

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعيّة، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثّانية، الجزائر، 2018، ص50.

² المادّة 500 من قانون رقم 08-09 مؤرّخ في 25 فيفري سنة 2008، يتضمّن قانون الإجراءات المدنيّة والإداريّة، ج ر عدد 21، الصّادرة بتاريخ 23 أفريل سنة 2008.



ممثلهم المنتخبين، وصاحب العمل من أجل دراسة وضعيّة العلاقات الاجتماعية وظروف العمل العامّة داخل المؤسسة².

وتجنباً للوقوع في الوسائل القسريّة، وحفاظاً على حسن العلاقة بين الطرفين وما تتطلبه هذه العلاقة من تعاون ومودّة، فقد إهتمّ المشرّع بالتنظيم القانوني للوسائل السّلميّة لفض النزاعات العمّالية الجماعيّة، وهذا ما يُعبّر عن نيته في إقامة نظام وقائي لهذا النوع من النزاعات والذي يتجسّد في آليتين وهما: المفاوضات الجماعيّة المباشرة من جهة، واللّجان المشتركة أو الدائمة من جهة أخرى.

1- الوسائل ذات الطّبيعة التّفاوضيّة: تُعدّ المفاوضات الجماعيّة المباشرة الأسلوب الأنسب

للحوار والتّقاش بين طرفي النزاع الجماعي، وعادةً ما تبرز المفاوضات في صورة اجتماعات دوريّة عن طريق إنقضاء كل من مُمثلي العمّال، سواء كانوا ممثّلين نقابيين أو منتخبين مباشرة من طرف العمّال³، وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل، من أجل تبادل الآراء، وتقريب الرؤى، وتخفيف حدّة الخلاف، وطرح الحلول الممكنة بهدف الوصول إلى حل للمشاكل المهنيّة والاجتماعيّة التي قد تحدث داخل الهيئة المستخدمة¹.

ولهذه الاجتماعات الدّوريّة أهميّة بالغة تظهر من خلال أنّها تجعل الطرفين في اتّصال مباشر ودائم، وتوفّر فرص التّشاور والتّعاون بين الأطراف حول كل المستجدات داخل المؤسسة وإحباط كل

¹ أنظر في هذا الشأن المادة 38 من القانون رقم 90-14 مؤرّخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلّق بكيفيّات ممارسة الحق النقابي، المعدّل والمتّم « تتمتع المنظّمات النقابيّة التمثيليّة للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التّشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصّلاحيات الآتيّة: - ... - المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، ... ».

² عبد السلام ذيب، المرجع السّابق، ص 362.

³ المادة 4 من قانون 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعيّة في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم « يعقد المستخدمون وممثّلو العمّال اجتماعات دوريّة ويدرسون فيها وضعيّة العلاقات الاجتماعية والمهنيّة وظروف العمل العامّة داخل الهيئة المستخدمة... ».



الإشكالات أو الخلافات التي قد تؤدي إلى توتر العلاقات المهنية والاجتماعية، كما تُتيح لهم فرصة طرح التصورات والتحليلات الخاصة بالأوضاع المهنية والاجتماعية، والحلول المقترحة لها².

أما عن كيفية تنظيم وتسيير هذه المفاوضات الجماعية، فالمشرع من خلال القانون 90-02 المنظم للتزاعات الجماعية للعمل أحال هذا الأمر لذوي الشأن وفق ما يتم الإتفاق عليه ضمن الإتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل³، وهذا ما سنوضحه ضمن الفقرة الثانية من هذا الفرع.

2- الوسائل ذات الطبيعة التشاركية: غالباً ما تسند مهمة الوقاية من النزاعات الجماعية

في العمل، وكذا تجنب تأزم بعض الخلافات التي قد تنشأ داخل الهيئة المستخدمة إلى لجان مشتركة دائمة أو مؤقتة، والتي يلجأ الأطراف إلى إنشائها بهدف تجنب حدوث مثل هذه النزاعات في مراحلها الأولى، حيث تتكفل بفحص المشاكل المرتبطة بالحياة المهنية للعمّال في الهيئة المستخدمة وتقدم حلولاً لتسويتها⁴.

ومن خلال تسميتها يتضح أنّها تتشكل من أعضاء يمثلون الهيئة المستخدمة وأعضاء يمثلون المنظمات النقابية للعمّال داخل الهيئة المستخدمة، عملها وقائي بالدرجة الأولى وذلك عن طريق القضاء عن أيّ إشكال أو إختلاف قد يطرأ على العلاقات الاجتماعية والمهنية بين الأطراف،

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص51.

² أحية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر، الطّرق البديلة لحل النزاعات، عدد 3، 6-7 ماي سنة 2014، ص162.

³ الفقرة الثانية من المادة 4 من قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم «...تحدّد كميّات تطبيق هذه المادة، لاسيّما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقيات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمّال».

⁴ عجة الجليلي، المرجع السابق، ص216.



باستعمال أسلوب الحوار والتفاوض والتشاور المباشر الذي يكفل الإستقرار والسلم الإجتماعي¹، وهذا ما اعتمده مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل للمؤسسات المستخدمة².

وبالنظر إلى اسناد تنظيم هذا الأسلوب إلى الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، أخذت به الاتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية والتي نصت على أنه « في حالة نشوب خلاف بين صاحب العمل والممثلين النقابيين للعمال، لأي سبب متعلق بالمجال المهني والإجتماعي، وكذا الأمر في حالة النزاعات المفاجئة، يمكن إنشاء لجنة خاصة تشكل من الممثلين النقابيين وممثلي صاحب العمل المفوضين صراحة لهذا الغرض من قبل العمال وأصحاب العمل الأطراف في النزاع .

وتجتمع اللجنة وجوباً خلال الثلاثة أيام الموالية لإنشائها، وتقوم هذه اللجنة بإجراء المشاورات والمفاوضات اللازمة من أجل تسوية النزاع، خلال خمسة عشرة (15) يوماً من تاريخ إنشائها، وتحرر محضراً بذلك، وتكون نتائج أعمالها ملزمة لأطراف النزاع.

وفي حالة فشل هذه اللجنة في تسوية النزاع، واستمرار الخلاف فإنه يجب اللجوء إلى الإجراءات القانونية أو الاتفاقية الاختيارية الخاصة بالوساطة و/أو التحكيم³.

مما سبق يتضح أنّ هذا النوع من اللجان من حيث الهدف وطريقة العمل لا يختلف عن المفاوضات الجماعية المباشرة، ذلك أنّها تهدف إلى الوقاية من نزاعات العمل الجماعية، من خلال القضاء على أي إشكال أو اختلاف قد يؤدي إلى حدوث نزاع، كما يسمح هذا الأسلوب إلى إلتقاء

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 337.

² المواد من 110 إلى 112 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT).

³ المادة 69 من الاتفاقية الجماعية لقطاع البنوك والمؤسسات المالية لسنة 1991، وثيقة غير منشورة، نقلا عن أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 370.



طرفي العلاقة التعاقدية مما يؤدي إلى الإستماع إلى مطالب كل طرف، الأمر الذي من شأنه أن يسهل توافق إرادة الطرفين حول إتفاق معين يضمن لكل طرف جزء أو كل مما يطلبه¹.

رغم ذلك إلا أنه نجد الطرق الودية ممثلة في المفاوضة المباشرة، واللجان المشتركة لما لها من قدرة على الوقاية من نشوب نزاعات جماعية التي قد تعرقل السير الحسن للهيئة المستخدمة، إلا أنها تبقى قاصرة، وكثيراً ما لا تتحقق النتائج لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر، أو لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، مما يفرض اللجوء إلى أساليب أخرى عليها تكون نتائجها مثمرة تنهي المنازعة.

وفي هذا الإطار لم يبق المشرع عند وسيلة واحدة لإيجاد حل للنزاع المطروح، وإنما أتاح أمام الأطراف المتنازعة اللجوء إلى طرق أخرى عليها تجد حلاً للنزاع وتنتهي، تفادياً للطرق العنيفة.

ثانياً: تنظيم وسائل تسوية النزاعات الجماعية في العمل

في الواقع نتائج التفاوض التي تفرزها الاجتماعات الدورية واللجان المشتركة تنتهي بأحد الأمرين، الأول يكمن في نجاح التفاوض فيؤدي إلى إنهاء النزاع القائم بين الطرفين، فينتهي التفاوض بإبرام اتفاقية عمل جماعية أو اتفاق آخر يحقق أهداف التفاوض، ويجب أن يدون هذا الاتفاق في اتفاقية جماعية وفقاً للقواعد والشروط الخاصة باتفاقيات العمل الجماعية، أما بالنسبة للأمر الثاني قد يفشل أو يعجز التفاوض في التوصل إلى اتفاق ينهي الخلاف، لتمسك كل طرف بمطالبه ورفض مطالب الطرف الآخر، وإما لعدم جدية أعمال هذه اللجان والمفاوضات، وإما لعدم التزام الأطراف بنتائجها وتنفيذ الحلول التي تم اقتراحها، أو لأي سبب من الأسباب، إذ يتحول إلى إشكال يستلزم البحث عن حلول عن طريق وسائل وإجراءات أخرى قد تستلزم تدخل أشخاص وهيئات أجنبية عن المؤسسة.

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 337.



ولتفادي تأزم الخلاف، ولمواجهة الوضع عملت مختلف التشريعات العمالية المقارنة الحديثة إلى وضع طرق علاجية تهدف إلى دراسة وبحث عن أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة، كهيئات المصالحة الاتفاقية والقانونية، الوساطة، وأخيراً التحكيم، والتي سوف نتناولها تباعاً.

1- المصالحة كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية: تتميز نزاعات العمل الجماعية

بطبيعة متميزة، إذ يتطلب علاجها وتسويتها إتباع نظام تدرجي، يبدأ بالمصالحة التي تعتبر الإجراء الأكثر سهولة من بين الإجراءات العلاجية الأخرى، والتي تعني تدخل طرف آخر محايد من أجل إيجاد حلول لتسوية النزاع الجماعي بين صاحب العمل والعمال، عن طريق التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع، وبالتالي القضاء على النزاع بالوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، مما يؤدي إلى الحفاظ على العلاقات الودية بين الطرفين¹.

كما نصّ المشرع الجزائري على المصالحة من خلال نصّ المادة 5 من القانون 90-02 « إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، يباشر المستخدم وممثلي العمال اجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات أو العقود التي يكون كل من الجانبين طرفاً فيها.

وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقيّة للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثلو العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشيّة العمل المختصة إقليمياً²».

¹أحمد سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، طبعة 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص 297.

²المادة 5 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّ والمتّم.



ويتّضح من هذا النص أنّ إجراء المصالحة لا يتمّ إلاّ بعد فشل اجراءات الوسائل الوقائيّة بين طرفي النزاع، الأمر الذي يُحتمّ عليهما اللّجوء إلى المصالحة وفقاً للإتفاقيّات المبرمة بينهما، وهذا ما يفسّر تدخل طرف محايد من أجل محاولة التوفيق بينهما ومن ثمّ إنهاء النزاع من جذوره القائم بينهما بطرق سلميّة.

أمّا في حالة فشل إجراءات المصالحة في إنهاء النزاع أو عدم وجود إجراءات اتّفاقيّة للمصالحة يرفع هذا الخلاف القائم بين صاحب العمل والعمّال إلى مفتش العمل المختص إقليمياً¹.

وعلاوةً على ذلك يتّضح من النصّ أنّ هناك نوعين من المصالحة، يتمثّل الأوّل في المصالحة الاتّفاقيّة، والتي يتمّ تحديد إجراءاتها ضمن الاتّفاقيّة الجماعيّة للعمل، بغرض إيجاد حلول للنزاع الذي قد ينشأ بمناسبة تنفيذ وسريان علاقة العمل أو بقصد تفسير أحكام الاتّفاقيّة الجماعيّة، إختلاف بين الطرفين، حيث أسندت مختلف الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل مهمّة المصالحة الاتّفاقيّة للجنة متساوية الأعضاء والتي تُدعى بـ "اللجنة المتساوية الأعضاء"، في حين نجد البعض الآخر قد أسند هذه المهمّة للجنة المتساوية الأعضاء للوقاية من النزاعات الجماعيّة للعمل²، كما أسندت بعض المؤسّسات ذات المهمّة إلى لجنة مصالحة³، وهذه الأخيرة تتكوّن من ممثلين عن الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين⁴، دون أنّ تشترط من يتّأسر اللجنة المدير العام أو ممثله القانوني⁵، كما يحدّد أطراف النزاع عمل هذه

¹المواد من 117 إلى 119 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسّسة الديوان الوطني للستيّاحة (ONAT).

²المادّة 120 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسّسة التسوية وأشغال الطّرق بورقلة.

³المادّة 117 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسّسة الديوان الوطني للستيّاحة (ONAT).

⁴المادّة 129 من الاتّفاقيّة الجماعيّة للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي «يتفق ممثلو العمّال والهيئة المستخدمة على تنظيم اجتماعات فصلية قصد دراسة بالتنسيق وضعيّة العلاقات الاجتماعيّة المهنيّة وكذا الشّروط العامّة للعمل»، والمواد من 234 على 235 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لشركة استغلال مناجم الذهب "اينور".

⁵بن عزوز بن صابر، الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص272.



اللجان وكذا الصلاحيات الممنوحة لها، ونطاق عملها الذي قد يكون محلياً أو جهوياً أو وطنياً أو قطاعياً، حسب نطاق تطبيق الاتفاقية¹.

وفي إطار الاستفادة من إجراء المصالحة الاتفاقية فقد إتخذت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل بعض الأحكام المنظمة لهذا النوع من المصالحة على الكيفيات التي بينها أعلاه، وهذا بعد فشل الطرق التفاوضية في تسوية الخلافات الجماعية، وفي نفس الوقت فقد إتخذت بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل الأحكام المنظمة للمصالحة القانونية.

هذا النوع الأخير يعرف بالمصالحة القانونية، والذي يتم اللجوء إليه في حالة عدم تضمين الاتفاقيات الجماعية لإجراءات النوع الأول "المصالحة الاتفاقية"، أو فشل هذا النوع، وهذا تبعاً لمقتضيات نصّ المادة 5 من قانون 90-02 المشار إليه سابقاً، وبالتحديد الفقرة الثانية منها، حيث توكل مهمة هذا النوع من المصالحة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً، والتي تقوم وجوباً بمحاولة المصالحة بين المستخدم وممثلي العمال، حيث يستدعي مفتش العمل المعين طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة وذلك بأجل لا يتعدى أربعة أيام من تاريخ الإخطار، من أجل تسجيل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل محل النزاع².

¹أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 374.
²المادة 05 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم «... وإذا لم تكن هناك إجراءات اتفاقية للمصالحة أو في حالة فشلها، يرفع المستخدم أو ممثله العمال الخلاف الجماعي في العمل إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً» وانظر كذلك المادة 06 من نفس القانون.



ويُعَدُّ حضور أطراف النزاع أمام مفتش العمل من أجل تسجيل موقف كل طرف أمر إجباري¹، تحت طائلة توقيع عقوبة جزائية تتمثل في الحكم على الطرف المتغيّب بغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج إلى 2.000,00 دج، إذا كان الغياب دون سبب شرعي².

وبعد ذلك يقوم مفتش العمل بإجراء المصالحة بين الأطراف المتنازعة وذلك في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخ الجلسة الأولى، وبعد الإنهاء من محاولة الصلح يُعَدُّ بذلك محضراً بالنتائج التي توصل إليها خلال مرحلة الصلح، بحيث تدوّن فيه المسائل التي تمّ الإتفاق عليها، والمسائل التي بقي الخلاف الجماعي مازال مستمراً حولها في حالة وجودها، ويوقع الطرفين على محضر مفتش العمل، وبذلك تصبح المسائل التي اتفق الأطراف حولها نافذة من اليوم الذي يودعها الطرف الأكثر استعجالاً لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة³.

أما في حالة فشل إجراء المصالحة على كل المسائل المتعلقة بالخلاف الجماعي في العمل أو على بعضها، فيُعَدُّ مفتش العمل بشأنها محضر عدم المصالحة، فيمكن لأطراف النزاع الإتفاق للجوء إلى إجراءات إختيارية تتمثل في الوساطة أو التحكيم¹.

2- الوساطة كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية: تعتبر الوساطة صورة من صور

التسوية الودية لنزاعات العمل، اعتمدت هذا الأسلوب غالبية التشريعات العمالية المقارنة، على غرار

¹ المادة 07 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم.

² المادة 53 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم.

³ المادة 8 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم.



المشرع الجزائري الذي اعتمدها بمقتضى القانون رقم 90-02 المشار إليه، من أجل تسوية النزاع الجماعي تسوية ودية رضائية.

تفيد هذه الآلية خروج النزاع الجماعي إطار المؤسسة، بإحتكام الأطراف النزاع إلى شخص محايد لا علاقة له بهما، بعد تلقيه كافة المعطيات والملاحظات المتعلقة بالنزاع الجماعي، ويتركان له السلطة التقديرية في إيجاد الحل أو الحلول المناسبة، وعادةً ما يتم اختيار الوسيط من الأشخاص الموثوق بهم، والذين يتمتعون بخبرة في مجال علاقة العمل، وتنتهي عملية الوسيط في سعيه للتوفيق بين مواقف طرفي النزاع بتقديمه للطرفين خلال الأجل الذي يحدده مقترحات تكون في شكل توصية معللة لتسوية النزاع².

وتعدّ الوساطة من الإجراءات الإختيارية، وذلك تبعاً لمقتضيات نصّ المادة 10 من قانون 90-02 « الوساطة هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي على اسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع إلى شخص من الغير يدعى الوسيط ويشتركان في تعيينه ».

وكذلك المادة 11 من نفس القانون نصّت على أنّه « يتلقى الوسيط من الطرفين جميع المعلومات المفيدة للقيام بمهمة ويتعيّن عليه أن يتقيّد بالسّر المهني ازاء الغير في كل المعلومات التي يكون قد اطّلع عليها أثناء قيامه بمهمته... ».

ويُفهم من خلال نصّ المادتين أنّ الوساطة تمرّ بمجموعة من الإجراءات، والتي تبدأ باتّفاق الأطراف باللجوء إلى الوساطة لإنهاء النزاع القائم بينهما، واتّفاقهم على تعيين الوسيط لتوليّ هذه المهمة، حيث يطلّعه على جميع المسائل التي تساعد في القيام بعمل الوسيط لإنهاء النزاع.

¹ المادة 9 من قانون 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم.

² محمد أحمد اسماعيل، المرجع السابق، ص 199.



يتمتع الوسيط في مجال عمله بصلاحيات واسعة تُتيح له إمكانيّة الإطّلاع على كافّة المعلومات الاجتماعيّة والاقتصاديّة والمهنيّة، وكل موضوع أو وثيقة تساعده في فهم النزاع وإمكانيّة الوصول إلى حلول مناسبة له، مع التزامه بواجب الإحتفاظ بالسّر المهني على كل الوثائق ولكل ما يطلّع عليه¹، و من خلال الاتّفاقيّات الجماعيّة لمؤسّسات المستخدمة المعتمدة في هذه الدّراسة نجدّها اعتمدت نفس الأحكام الواردة في القوانين المتعلّقة بتنظيم علاقات العمل².

وبعد إنتهاء الوسيط من المهمة المسندة إليه بإتفاق الأطراف يُحرّر محضراً بالنتائج التي توصّل إليها، وتكون هذه النتائج في شكل توصيّاات معلّلة، مع إرسال نسخة منه إلى مفتّش العمل المختص إقليمياً³.

أمّا عن مدى إلزاميّة نتائج الوسيط للأطراف، فليس هناك ما يثبت إلزام الأطراف بنتائج الوسيط الذين يملكون حق قبولها أو رفضها دون أن يترتّب عن هذا الرّفص أيّ إلزامات أو إجراءات، لأنّ ما يقترحه الوسيط ليس ملزماً لهم في أيّ شيء⁴.

¹أحمية سليمان، الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 377.

²على سبيل المثال المادّة 240 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لشركة اتغالل مناجم الذهب "ابنور" « يزوّد الوسيط بالمعلومات اللاّزمة لأداء المهمة الموكّلة له من الطّرفين، كما هو ملزم إزاء الآخرين، بالسّر المهني بخصوص كل معلومة تحصّل عليها في إطار مهمّته...».

³المادّة 9 من قانون 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من التّراعات الجماعيّة في العمل وتسويّتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم.

⁴وهذا ما يمكن استنتاجه من نص المادّة 12 من قانون رقم 90-02 بنصها « يعرض الوسيط على الطّرفين، خلال الأجل الذي يحدّدانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروف عليه في شكل توصيّة معلّلة، ويرسل نسخة من التوصيّة المذكورة إلى مفتّش العمل المختصّة إقليمياً»، حيث أنّ الوسيط ليس أمامه إلاّ أن يرسل نسخة من التوصيّة إلى مفتّش العمل والتوصيّة لا تفيد الإلزام.



وهذا ناتج عن قصور التشريع الجزائري في عدم النص على الإجراءات التنظيمية والآثار المترتبة عن عمل الوسيط، وكذا تحديد المدة المتاحة للأطراف لأبداء قبولهم أو رفضهم للتوصية إلى غير ذلك من الإشكالات، على خلاف المشرع الفرنسي الذي تناول هذه الإجراءات في هذا المجال¹.

3- التحكيم كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية: إزاء فشل إجراءات التسوية الودية

السابق بيّناها، يمكن للأطراف الإتفاق على اللجوء للتحكيم باعتباره آلية من آليات التسوية الودية لنزاعات العمل الجماعية، ويُعدُّ هذا التحكيم العمالي الجماعي وسيلة متميزة وفعّالة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، وله مكانة هامة في تشريعات العمل المقارنة ومنها التشريع الوطني الذي حرص على الأخذ به وتكريسه والاعتماد عليه كثيراً في سرعة حل الخلافات التي غالباً ما تُشكّل تهديداً للاستقرار والسلم الاجتماعي².

وبناءً على ذلك، فإذا إتفق الأطراف على اللجوء للتحكيم فإنّ المادة 13 من قانون 90-02 تميل إلى تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنية والادارية في هذا المجال، والتي تنصّ على أنه « في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من 442 إلى 454 ق.إ.م مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون»، والتي تقابلها المواد من 1006 إلى 1038 من ق.إ.م.إ. الجديد³.

وما يُجدر الإشارة إليه في هذا الشأن، يتعيّن على المشرع إعادة النظر في نص المادة 13 من قانون 90-02 وتعديلها بما يتماشى ومقتضيات الأحكام الجديدة المنظمة للتحكيم ضمن القانون رقم 08-09، أو باعتماد نظام خاص بالتحكيم في مجال القانون الإتفاقي الاجتماعي

¹أحمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 378.

²محمد أحمد اسماعيل، ص 221.

³المادة 13 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم.



بصفة عامة، لاسيما قانون النزاعات الجماعية للعمل، أو إحالة مسألة تنظيمه إلى أطراف التفاوض الجماعي، وهذا لخصوصية هذه النزاعات كما هو الحال في أحكام القانون الفرنسي¹.

وعلاوة على ذلك، فإنّ المشرع لم يضع بشأن التّحكيم أحكام وإجراءات خاصة بتشريع العمل، وإتّما أحال كميّات تعيين المحكّمين وتشكيل محكمة التّحكيم وإجراءات التّحكيم، وكذا قرارات التّحكيم وتنفيذها على قانون الإجراءات المدنيّة والاداريّة، والذي يتعلّق أساساً بالتّحكيم التجاري والإقتصادي بين المؤسّسات الإقتصاديّة في علاقاتها فيما بينها²، والأمر الذي لا ينسجم مع الإجراءات التي تحكم النزاعات الجماعية في العمل، وذلك للإختلاف الموجود بينهما في عدّة جوانب، إذ يتعلّق التّحكيم التجاري الإقتصادي بطابع اقتصادي، بينما المنازعات الجماعية للعمل تتميّز بالطّابع الاجتماعي³.

أمّا عن كميّات تعيين المحكّمين في النزاعات الجماعية، فحسب نص المادّة 444 من ق.إ.م والتي تقابلها المادّة 1008 من ق.إ.م.إ يكون من قبل الأطراف وقبل وقوع النزاع، على خلاف ما هو عليه الأمر في النزاعات الجماعية التي يتمّ فيها اللّجوء إلى التّحكيم في حالة اتّفاق الأطراف على اللّجوء إليه في حالة الخلاف، وهذا طبقاً لنص المادّة 13 من قانون 90-02 المشار إليها، هذا ما يجعل تطبيق أحكام قانون الإجراءات المدنيّة أو قانون الإجراءات الإداريّة

¹أحمية سليمان، الآليات المهنيّة الاتّفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص171.

²هذا ما ترجمه المادّة 442 من ق.إ.م والتي تقابلها المادّة 1006 من ق.إ.م.إ الجديد، والتي لا تتناسب مع طبيعة النزاعات الجماعية في العمل بإعتبارها تخص نزاع بين مؤسستين مختلفتين، كل واحدة مستقلة عن الأخرى ولهما مصالح ماليّة وتجارية مختلفة، في حين نجد أنّ النزاع الجماعي يخص مؤسسة واحدة أو عدّة مؤسّسات ويكون أطرافه من إدارة المؤسّسة، والتّقابة أو التّقابات الممثلة للعمّال، ولزائد من التّفصيل أنظر أحمية سليمان، الآليات المهنيّة الاتّفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، نفس المرجع، ص173 وما يليها.

³عجة الجليلي، المرجع السابق، ص218-219.



الجاري العمل به، فيما يخص تعيين المحكمين، لا يتناسب مع طبيعة ومتطلبات النزاعات الجماعية في العمل¹.

يُضاف إلى ذلك، أنّ الغموض الوارد في إحالة كفاءات تنظيم التحكيم في النزاعات الجماعية للعمل إلى قانون الإجراءات المدنية لم يقف عند هذا الحد، بل شمل كذلك الصلاحيات المخولة لهيئة التحكيم، وبيان نوعية أو طبيعة النزاعات التي تقوم بتسويتها².

وفيما يتعلق بقرارات الهيئة التحكيمية، فبعد أن تتحصّل على جميع المعلومات والمعطيات التي توضّح أوضاع النزاع فإنّها تقوم باتخاذ قرارها في أجل أقصاه ثلاثين يوماً من تاريخ تعيينها، وهذا ما تضمّنته المادة 13 من قانون 02-90، وهنا تجدر الإشارة إلى أنّ أحكام التحكيم طبقاً لنص المادتين 452 و453 من ق.إ.م والتي تقابلها المواد 1053 و1036 من ق.إ.م. غير قابلة للتنفيذ إلا بأمر صادر من المحكمة المختصة، إلا أنّ هذه القاعدة العامة قد خالفها الأحكام الخاصة بتسويات النزاعات الجماعية، وهذا ما يبدو واضحاً من نصّ المادة 13 من القانون 02-90 المشار إليه سابقاً³.

ومن خلال الإشكالات التي تمّت الإشارة إليها، من خلال إحالة المشرّع النزاعات الجماعية في العمل إلى أحكام قانون الإجراءات المدنية في مجال التحكيم، والتي تتميز بعدم الوضوح والغموض

¹ المادة 13 من الأمر 66-154 مؤرخ في 08 جوان سنة 1966 والمادة 1008 من القانون 08-09 مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008 «»، أهمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، المرجع السابق، ص 174.

² أهمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 381.

³ المادة 13 من قانون 02-90 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، يتعلّق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدّل والمتّم «... يصدر قرار التحكيم النهائي خلال الثلاثين يوماً الموالية لتعيين الحكام، وهذا القرار يفرض نفسه على الطرفين اللذان يلتزمان بتنفيذه».



في أحيان أخرى، هذا جعل أطراف هذا النوع من النزاعات يجمعون عن اللجوء إلى التحكيم، مما يستدعي وضع أحكام خاصة بالتحكيم فيما يتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل.

الفقرة الثانية: دور القانون الاتفاقي في تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها

نظراً لما تمثله النزاعات الجماعية للعمل من أهمية واضحة في سير العلاقات المهنية، وما قد تخلفه من أضرار وأخطار إقتصادية واجتماعية على مصالح الطرفين محل النزاع، هذا ما حتم إفراد لها أحكام وقواعد قصد الوقاية منها أو علاجها بهدف تفادي بلوغها درجة من التعقيد، والتي تفرض اللجوء إلى الطرق العنيفة، سواء من قبل التشريعات العمالية أو الاتفاقيات الجماعية، وهذا ما يدعونا إلى الوقوف على دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في الوقاية النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

ولبيان ذلك نتطرق من خلال هذه الفقرة إلى دور هذه الاتفاقيات الجماعية في الوقاية من هذه النزاعات، وكذا دورها العلاجي لها.

أولاً. الدور الاتفاقي للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل

يُعدُّ الإجراء الوقائي للنزاعات الجماعية من أهم الآليات التي تهدف أساساً إلى إيجاد حل ودي سلمي يرضي الطرفين المتنازعين، والذي يتحقق عن طريق اجتماعات دورية أو من خلال اللجان المشتركة الداخلية تجمع المستخدمين والعمال من أجل النظر في صورة مشتركة لوضعية العلاقات الإجتماعية والمهنية والصورة العامة للعمل داخل المؤسسة المستخدمة.

وتترتب عن هذه الأهمية بتولي الاتفاقيات الجماعية للعمل بتحديد دورية إنعقاد الاجتماعات واللجان المشتركة، وكيفيةاتها والأحكام التي تخضع لها، كما يتولى أطراف الاتفاقيات الجماعية للعمل وضع شروط التنفيذ.



ويُعدُّ نظام اللقاءات الدورية من أول الوسائل التي يتمُّ اللجوء إليها للتقليل من الخلافات الجماعية في العمل والوقاية منها، والذي يتجسّد في إطار التفاوض والتشاور حول المسائل المتعلقة بوضعيات العلاقات المهنية والظروف العامة داخل الهيئة المستخدمة¹.

وبالبناء على ما تقدّم فإنّ لهذه اللقاءات المكرّسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل أهمية بالغة، والتي تتجسّد في البحث عن الحلول واتخاذ كل التدابير الوقائية لإقامة السلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة، والقضاء على كل الخلافات والمشاكل التي قد تتحوّل إلى نزاعات فردية أو جماعية، هذا ما يجعلها تكون أهم وسيلة إتصال وإعلام بين أطراف علاقة العمل، بحيث يشارك ممثلي العمال في هذه اللقاءات ويقدمون انشغالاتهم مباشرة أمام ذوي الشأن "المستخدم وممثليه القانونيين" من أجل إيجاد الحلول المناسبة لكل انشغال بمناسبة مساهمة كل الأطراف الفاعلة في مجال علاقات العمل².

وبالرجوع إلى نصّ المادة 4 من القانون 90-02 التي بموجبها أسند المشرع مهمة عقد اللقاءات الدورية للمستخدمين من جهة، وممثلي العمال من جهة أخرى³، مع التذكير هنا أنّ تحديد المستخدم لا يطرح أيّ إشكال، بينما تحديد ممثلي العمال فيتعيّن على العمال أن ينتخبوا من هو أقدر في تمثيلهم والدفاع عنهم، وأن يكونوا متمتعين بالمؤهلات العلمية والخبرة المهنية في مجال علاقات العمل، حتى يكونوا أقدر على طرح الانشغالات والدفاع عنها، وتقديم الحلول التي تكون موضوعية⁴.

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 334-335.

² بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 268.

³ يقصد بممثلي العمال الممثلين التقاييين للعمال أو الممثلين المنتخبين من طرف العمال في غياب ممثلين نقابيين وهذا حسب ما تعرض له القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، أنظر المواد من 91 وما يليها.

⁴ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 268.



وتبعاً لهذه المقتضيات، فقد جسدت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل هذه اللقاءات الدورية، وحددت جميع المسائل المتعلقة به، كتحديد تاريخ الدورات العادية، وكفيات تسييرها، وقواعد عملها.

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للعمل في تحديد تواريخ عقد اللقاءات الدورية والتي تكون بين المستخدم وممثلو العمال، من أجل دراسة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، حيث البعض منها جعلتها نصف شهرية¹، والبعض الآخر شهرية²، وهو المعيار أو التاريخ الموضوع في القوانين العمالية السابقة³، والتي ألغيت بالقانون الجاري العمل به⁴، وهناك من جعلتها ثلاثية بمعنى كل ثلاثة أشهر⁵.

ومن خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل للمؤسسات المستخدمة التي اطلعنا عليها، فإنه حتى تكون الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل فعالة، لا بد أن تلقى تواجلاً وتشاوراً مستمرين، ولفترات متعاقبة، والتي تحدّد على حسب حجم نشاط المؤسسة، وعدد عمّالها، وخاصة تلك التي يتعدى نطاق نشاطها النطاق المحلي، بحيث كلما كثرت اللقاءات الدورية كلما قلت الخلافات، وهذا

¹ المادة 76 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002، والمادة 20 الفقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.

² المادة 233 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب (ابنور)، والمادة 104 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.

³ المادة 7 من القانون رقم 82-05 مؤرخ في 13 فيفري سنة 1982، يتعلق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 16، الصادرة بتاريخ 16 فيفري سنة 1982 « اتقاء للخلافات في علاقات العمل، يتعين على المؤسسة صاحبة العمل أن تبرمج اجتماعات شهرية مع الممثلين المنتخبين للعمال ... ».

⁴ المادة 58 الفقرة 2 من القانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتّم «... كما تلغى أحكام القانون 82-05 المؤرخ في 13 فيفري سنة 1982 والمتعلق بالوقاية من الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها».

⁵ المادة 115 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT)، والمادة 129 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي.



ما ادركته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل، عندما قامت بتحديد دوراتها العادية بشهر، للبحث سوية في وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة على مستوى الهيئة المستخدمة، وتبدو هذه المدة معقولة، حتى لا يكون نقص هذه اللقاءات سبباً رئيسياً في حدوث بعض التوترات داخل الهيئة المستخدمة، ويطول عقد الدورات ويتفاقم الوضع ويصل إلى نزاعات يصعب وقايتها¹.

وفي نفس السياق هناك من الاتفاقيات الجماعية من وضعت إلى جانب اللقاءات العادية، لقاءات استثنائية كلما ادعت الضرورة، هذا دلالة على أهمية هذه اللقاءات، حيث يمكن أن تنظم هذه الدورات بطلب من الذي يهّم الأمر، سواء كان المستخدم أو الممثلين النقابيين للعمال، مع تحديد جدول الأعمال².

وبغرض تفادي خطورة هذه النزاعات الجماعية وما قد يترتب عنها من مواجهات بين العمال والتنظيمات النقابية من جهة، وصاحب العمل أو أصحاب العمل من جهة أخرى، قد يُوكّل أمر الوقاية منها إلى جانب نظام اللقاءات الدورية، إلى لجان مشتركة خاصة بالوقاية من هذه الخلافات والنزاعات.

وعليه قد يتفق المستخدمون وممثلو العمال في الهيئات المستخدمة على إنشاء هذه اللجان المشتركة تتولى مهمة الوقاية من الخلافات التي قد تنشأ بينهم، وتكتسي هذه اللجان الطابع الإتفاقي،

¹ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 269.

² المادة 104 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه «من اجل الوقاية من كل نزاع عمل، تتفق الأطراف المتعاقدة على تنظيم اجتماعات شهرية واستثنائية إذا اقتضت الحاجة للتظمر معاً في وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية والشروط العامة للعمل. تعقد هذه الاجتماعات بين مسؤول مكان العمل المقصود والمندوبين النقابيين...».



سواء من حيث إنشائها أو تنظيمها أو كفاءات عملها، حيث يتم ذلك بالإرادة الحرة لأطرافها، وفق ما يتم الإتفاق عليه ضمن الإتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

يُمثل الأطراف في اللجان المشتركة ممثلون عن العمّال وممثلون عن صاحب أو أصحاب العمل، المفوضون صراحة لهذا الغرض، فتتولّى الغرض الذي أنشئت لأجله، وهو العمل الوقائي أو تفادي تأزم بعض الخلافات التي قد تثور داخل الهيئة المستخدمة، وذلك بالعمل على دراسة الوضعية الإجتماعية والمهنية وظروف العمل على مستوى المؤسسة، حيث تقوم بإجراء المفاوضات والمشاورات بُغية الوصول إلى حلّ النزاع المطروح في مراحله الأولى.

يبدو من خلال تنظيمها وسير عملها لا تختلف عن نظام اللقاءات، فهي تهدف بالدرجة الأولى إلى العمل على الوقاية من النزاعات عن طريق التفاوض والتشاور مستعملة في ذلك أسلوب الحوار المباشر الذي يُعدُّ الأنسب لتفادي حدوث النزاعات الجماعية في العمل، والحفاظ على سيرورة العمل الجماعي، وبذلك فتشكل وسيلة أخرى للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

يسعى الأطراف من خلال هذه الوسيلة الاتفاقية بإعتبارها وسيلة فعّالة، لفض النزاعات التي تكون داخل الهيئة المستخدمة في مرحلتها الأولى، قبل بلوغها مستوى تدخّل أطراف خارجية قصد علاجها.

ثانياً. الدور الاتفاقي لتسوية النزاعات الجماعية في العمل

لم يكتف الأطراف في تضمين الاتفاقيات الجماعية للعمل بتنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية التي تعتمد على اتفاق الأطراف على نظام اللقاءات الدورية واللجان المشتركة لتفادي النزاعات، وإنما إدراكاً منهم بأنّ هناك احتمالات في إخفاق هذه اللقاءات واللجان المشتركة

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 337.



في التوصل إلى حلول للخلافات، فقد تم إتاحة إمكانية علاج هذه الخلافات عبر هيئات أخرى، قبل تفويض حسم أمر الخلافات إلى هيئات ذات طابع قضائي.

وتتمثل هذه الهيئات في الأنظمة القانونية المعروفة في القانون المقارن في: المصالحة، الوساطة والتحكيم، وهي الآليات التي تتكون منها منظومة التسوية الودية للنزاعات الجماعية في العمل.

من خلال المادة 5 من قانون رقم 90-02 ألزم المشرع الأطراف في حالة اختلافهم في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، أثناء الاجتماعات الدورية بمباشرتها لاجراءات المصالحة الاتفاقية المكرسة في الاتفاقيات الجماعية للعمل، وهذا ما أخذت به بعض أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل¹، والتي يتم اللجوء إليها قبل اللجوء إلى المصالحة القانونية التي يقوم بها مفتش العمل، إذ لا يلجأ إلى غيرها من الوسائل إلا بعد استنفاد إجراءاتها، ويستوي في ذلك التشريعات التي تأخذ بطابعها الإجباري أو الاختياري.

الاتفاقيات التي لجأت إلى المصالحة الاتفاقية قبل المصالحة القانونية، منها من أسندت هذه المهمة إلى لجنة متساوية الأعضاء للمصالحة²، والبعض الآخر إلى لجنة متساوية الأعضاء للوقاية من

¹ المواد من 234 إلى 236 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب (ابنور)، والمادة 120 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة « إذا اختلف الطرفان في كل المسائل المدروسة أو في بعضها، تباشر المؤسسة وممثلي المستخدمين الاجراءات الداخليّة للمصالحة... »

² المادة 107 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الجزائرية للمياه، والمادة 120 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة، والمادة 22 الفقرة 1 من الاتفاقية الجماعية للاتصالات الجزائر، المادة 235 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب (ابنور).



النزاعات الجماعية للعمل¹، في حين ذهبت أخرى إلى اسنادها إلى لجنة مصالحة على مستوى المؤسسة تضم ممثلين عن الهيئة المستخدمة والممثلين النقابيين للعمال².

ونظراً لأهمية هذه اللجنة داخل الهيئة المستخدمة، وحتى تكون نتائجها أكثر فعالية في تسوية النزاعات الجماعية للعمل قد منحت بعض الاتفاقيات لها حق استدعاء كل شخص مؤهل من شأنه تنويرها لحضور اجتماعاتها، ولكن بشرط ألا يمس بالطابع المتساوي للأعضاء، ويُعدّ السماح بهذا الإجراء تعزيزاً لعملية التفاوض التي تقوم عليها الاتفاقيات الجماعية³.

غير أنّ من الناحية العملية فيما يتعلق بإمكانية السماح لأصحاب المؤهلات حضور اجتماعات لجنة المصالحة، قد يبدو هذا الأمر من الصعب إعماله، وهذا لوجود نقص كبير في أصحاب المؤهلات في ميدان قانون العمل، مما يستوجب مواكبة التطورات الحاصلة في هذا الشأن وإتاحة المجال أمام المختصين في قانون العمل من الاستفادة بالإعتماد لممارسة العمل كخبراء في القانون الإجتماعي⁴.

أمّا بالنسبة للأجال التي يتعيّن خلالها دراسة الخلاف القائم، وتقديم الحلول التي توصلت إليها المصالحة، فالمشرّع ترك الأمر لدوي الشأن في تنظيمه على الكيفية التي يرونها مناسبة، إذ نجد الاتفاقيات الجماعية للعمل قد تباينت في وضع هذه الأجال، وأغلبها حدّدت المدة بـ 15 يوماً⁵، غير

¹ المادة 164 والمادة 166 فقرة 3 من الاتفاقية الجماعية لدواوين الترقية والتسيير العقاري.

² أنظر في هذا الشأن بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 272.

³ المادة 108 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه « تختص لجنة الصلح المتساوية الأعضاء بتسوية نقاط الخلاف التي يرفعها أحد الطرفين، يمكن لهذه اللجنة استدعاء كل شخص من شأنه تنويرها إذا اقتضى الأمر ذلك ».

⁴ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 273.

⁵ الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي حدّدت هذه الأجل بـ 15 يوماً طبقاً لنص المادة 131، والاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه حدّدت هذه الأجل بـ 15 يوماً طبقاً لنص المادة 109، والاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب (اينور) حدّدت هذا الأجل بـ 15 يوماً طبقاً لنص المادة 236.



أنّ ما تجدر إليه الإشارة وما يأخذ في الحسبان عند تحديد الآجال، هو أنّ لا تغفل هذه الأخيرة طبيعة النزاعات الجماعية للعمل، وما يُمكن أن ينتج عن طول الإجراءات من أضرار وأخطار، ممّا يستدعي تسوية هذا النوع من النزاعات بصفة عاجلة¹.

هذا ما ذهب إليه المشرّع الجزائري من خلال تحديده لمُدّة إجراء المصالحة القانونية والتي لا يمكن أن تتجاوز 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى، هذا ما يوضّح أنّه يجب أن تتّسم إجراءات المصالحة بالسرعة، وهذا حفاظاً على مصالح الأطراف المشتركة، واستقرار علاقات العمل والسلم الاجتماعي داخل الهيئة المستخدمة².

وبعد انتهاء إجراءات المصالحة الاتفاقية، فإذا تمّ وضع حد للخلاف القائم، تحرّر اللجنة محضر اجتماع ممضي من الطرفين، يتضمّن الاتّفاقات الحاصلة، والمسائل التي تبقى فيها الخلاف الجماعي قائماً³، أمّا في حالة فشل إجراء المصالحة كذلك تحرّر محضر بعدم المصالحة⁴، وعندها يمكن

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، ص 340.

² تظهر رغبة المشرّع في السرعة في إيجاد حلول للخلافات الجماعية للعمل من خلال نص المادة 6 الفقرة 2 من قانون رقم 90-02 «... ولهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعين، طرفي الخلاف في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة في أجل لا يتعدّى أربعة (04) أيام الموالية للاخطار، قصد تسجيل كل موقف كل طرف في كل مسألة من المسائل المتنازع عليها» وكذا نص المادة 8 من قانون رقم 90-02 « عند انقضاء مدة اجراء المصالحة التي لا يمكن أن تتجاوز ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ الجلسة الأولى...».

³ المادة 109 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه « في نهاية إجراء الصلح الذي يجب أن لا يتجاوز الخمسة عشر (15) يوماً التماس اللجنة ابتداء من تاريخ رفع النزاع إلى اللجنة، يُحرّر محضر يوقع عليه الطرفان، تعتمد فيه الاتّفاقات والمسائل المحتمل استمرار خلاف العمل الجماعي حولها. ترسل نسخة من المحضر إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً.».

⁴ المادة 237، الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب (ينور) « في حالة فشل اجراءات التراضي حول مجمل الخلاف الجماعي للعمل أو جزء منه تحرّر اللجنة المتساوية الأعضاء محضر اجتماعي ممضي من الطرفين ويتضمّن الاتّفاقات الحاصلة وكذا المسائل التي يبقى فيها الخلاف عالماً...».



للأطراف المتنازعة اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم على حسب ما تضمنته أحكام الاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

هذا، وقد ترك المشرع الخيار لأطراف النزاع الجماعي في حالة فشل اجراء المصالحة بشقيها الاتفاقيّة والقانونيّة اللّجوء إلى الوساطة أو التحكيم، وعليه نتطرق الى الوساطة كآلية لفض النزاعات الجماعية للعمل وبعدها نتطرق إلى التحكيم باعتباره آخر وسيلة ودية يلجأ إليها الأطراف قبل اللجوء إلى القضاء.

اتاح المشرع امام الأطراف المتنازعة اللّجوء إلى الوساطة وجعلها حل ودي لتسوية النزاعات الجماعية، وخصّها بالطّابع الاتّفاقي، لما جعلها وليدة لإرادة الطرفين، مُقرّاً لهما الحرّية التامة في اللّجوء إليها من عدمها، دون شرط أو قيد، وكذلك الأمر بالنسبة لتعيين الوسيط فقد ترك لهما الحرّية الكاملة في إختياره، والذي يتمّ تعينه وفقاً لإرادتهما المشتركة، وذهب المشرع إلى أبعد من ذلك في حرّية اختيار الوسيط، حيث لم يشترط أيّ شرط يجب توفّره في أثناء اختيار الوسيط وتعيينه لتوليّ مهمّة حلّ النزاع القائم².

نتج عن عدم تنظيم المشرع لإجراءات الوساطة، وترك الأمر لإرادة الأطراف في الممارسة العملية اختلاف في تنظيم الاتفاقيات الجماعية لهذه الوساطة³، لذلك نجد بعض الاتفاقيات الجماعية

¹ المادة 9 من قانون رقم 90-02 « في حالة فشل اجراء المصالحة على كل الخلاف الجماعي في العمل، أو على بعضه، يعد مفتش العمل محضراً بعدم المصالحة، وفي هذه الحالة، يمكن الطرفين أن يتفقا على اللّجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليه أحكام هذا القانون ».

² ريكلي الصديق، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعية ودياً طبقاً لأحكام القانون 90-02 المؤرخ في 6 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، عدد ديسمبر 2015، مجلد أ، ص 278.

³ بالرجوع إلى أحكام القانون 90-02 نجد أن المشرع قد نظم نوعين من الوساطة، الوساطة الاتفاقيّة التي نظّمها بمقتضى المواد من 9 إلى 12 من نفس القانون، والوساطة المتعلقة بتسوية الإضرابات والتي نظّمها ضمن المواد من 46 إلى 48 من نفس القانون.



نسخت ما ورد ضمن نص المادة 9 من القانون 90-102¹، والبعض الآخر خصّها بأحكام تنظّم بعض اجراءات الوساطة².

وبعد فشل اجراءات الوساطة يتم اللجوء إلى آخر وسيلة وديّة لتسوية النزاعات الجماعية للعمل، وهي التحكيم، والذي يتميّز كذلك بالطابع الإتفاقي، والإختياري كونه يرجع إلى إرادة الأطراف في اللجوء إليه من عدمه، وسلكت الاتفاقيات الجماعية للعمل في تنظيم أحكام التحكيم نفس المسلك الذي وضعته في الوساطة، حيث نسخت الأحكام الواردة ضمن نص المادتين 9 و13 من القانون 90-02، حيث المادة 13 أحالتنا إلى الأحكام المنظمة للتحكيم في قانون الإجراءات المدنية على النحو الذي سبق بيانه، غير أنّ ما تجدر الإشارة إليه في التحكيم أنّ المشرّع قيّد حرية أطراف علاقة العمل الجماعية في تنظيم إجراءات التحكيم، ولم يترك لهم سوى حرية إختيار طريق التحكيم من عدمه، الأمر الذي لا يتناسب وطبيعة النزاعات الجماعية للعمل.

المطلب الثاني: دور القانون الاتفاقي في تنظيم ممارسة حق الاضراب

رأينا من خلال المطلب الأوّل أنّ أساليب التسوية السلمية للنزاعات الجماعية للعمل، تُعدّ من أهم صيغ التشاور والحوار الإجتماعي، لما تتميّز به من مشاركة فعلية لأطراف علاقة العمل في إطار تنظيم الإطار العام لهذه التسوية، وتوضح هذه الأهمية من خلال ما ينتج عنها في حالة نجاحها من تنظيم لشروط وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة.

غير أنّ إذا لم تنجح الوسائل السلمية السابق ذكرها في إنهاء النزاع الجماعي، فإنّ طرفي المنازعة قد يستخدموا وسائل أخرى غير سلمية، بمعنى هذه التسوية قد لا تصل إلى تقريب وجهات النظر بين أطراف علاقة العمل، لأسباب مختلفة ومتنوعة، كتصلّب المواقف أو عدم الإقتناع بالحلول

¹المادة 128 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي، والمادة 120 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة، والمادة 112 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.

²المواد من 238 إلى 245 الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب (اينور).



المقترحة، فلا يكون أمام العمّال إلا استخدام وسائل أخرى غير سلمية على صاحب العمل، وذلك باللجوء إلى التوقف عن العمل، وهو ما يعرف بالإضراب الذي يُعدُّ وسيلة للضغط على صاحب العمل أو أصحاب العمل حتى يستجيب لمطالبهم المهنية المشروعة¹.

ويُعدُّ الاضراب من الحقوق الدستورية والنقابية الأساسية للعمّال، يلجئون إليه متى عجزت الطرق العلاجية والودية لتسوية نزاعات العمل الجماعية، والتي تكون فيها حقوقهم المهنية والاجتماعية مهددة، ويستند هذا الحق إلى عدّة أسس ومصادر داخلية ودولية، دستورية وقانونية واتفاقية، حيث تتشكل مصادر تكريسِه في مختلف النظم القانونية، هذا ما جعل جل الدساتير الحديثة تعترف بهذا الحق، تاركة مسألة تحديد كميّات ممارسته إلى النصوص التشريعية والاتفاقية².

¹ يعتبر الإضراب وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية بين العمّال وأصحاب العمل، والذي يتجسّد في صورة التوقف التام عن العمل من طرف جميع العمّال أو بعضهم، بقصد إجبار صاحب العمل لتلبية مطالبهم المشروعة. ويعرف الإضراب بأنه « توقف العمّال، توقفاً جماعياً مدبراً، بقصد ممارسة الضّغط على صاحب العمل أو السلطات العامة » ويؤخذ على هذا التعريف أنّه لم يشمل الجوانب كلّها رغم أنّه تضمّن بعض عناصر الإضراب كعنصر الجماعة، بحيث أنّه غفل الهدف من وراء ممارسة العمل بالضّغط على صاحب العمل وتحقيق المطالب المهنية التي تمثّل الهدف الجوهرية الذي يسعون إلى تحقيقه.

ويعرف كذلك أنّه « وسيلة إكراه أو ضغط يمارس بواسطة أحد الطرفين على الآخر، لإجباره على تعديل شروط وأحكام العقد » يبدو هذا التعريف أشمل من سابقه غير أنّه يعاب عليه أنّه غفل عنصر جوهرية في الإضراب إلى جانب ممارسة العمّال على صاحب العمل وسائل الإكراه والضّغط، وهو عنصر الإتفاق المسبق من طرف العمّال حتى يمكن اعتبارهم في حالة الإضراب.

ويعرف كذلك بأنه « التوقف الجماعي عن العمل بصفة ارادية وبتقرر مدبر ومخضّر من طرف العمّال، بهدف الضّغط على أصحاب العمل، أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل »، فهذا التعريف قد وسّع من مجالات حدوث الإضراب وعدم حصره في مجال معين، وكذلك تضمّن أنّه يتمّ اللجوء إليه بعد فشل الطرق العلاجية، أنظر في هذه التعاريف مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آليّة التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 166 وما يليها.

² أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 385.



هذا ما انتهجه المشرع الجزائري، الذي كرّس حق الإضراب في دستور سنة 1989¹، وتمّ تجسيده ضمن النصوص القانونية الإقتصادية والإجتماعية، ابتداء من تسعينيات القرن الماضي، وبالخصوص القانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الذي نصّ في المادة 24 على أنّه « في حالة استمرار الخلاف بعد استنفاد اجراءات المصالحة والوساطة وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو في اتفاقية بين الطرفين، يُمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في أحكام القانون »².

يُفهم من خلال نصّ هذه المادة اللجوء إلى ممارسة الإضراب لا يتمّ إلا بعد استنفاد جميع الطرق العلاجية للنزاعات الجماعية، تلك المحددة في القانون أو التي وردت ضمن العقود والاتفاقيات والاتفاقات المبرمة بين الطرفين، هذا ما يدعونا للوقوف عند إمكانية الأطراف الاتّفاق ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل على إدراج شروط من شأنها أن تقيّد أو توسّع من ممارسة الإضراب، ممّا ينتج عنه وجود تنظيم مكمل أو مخالف للتنظيم المحدد من طرف المشرع.

ولبيان ذلك نتطرّق إلى دور القانون الاتّفاقي في تحديد الضوابط الإجرائية المقيّدة للإضراب (الفرع الأوّل) وكذا دور القانون الاتّفاقي في تحديد الضوابط الموضوعية المقيّدة للإضراب (الفرع الثاني).

¹المادة 57 من دستور سنة 1989، والتي جاءت في جميع الدساتير المتعاقبة إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2020 « الحق في الإضراب مُعترف به، ويُمارس في إطار القانون ».

²المادة 24 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم « إذا استمر الخلاف بعد استنفاد اجراءات المصالحة والوساطة المنصوص عليها أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والكيفيات المحددة في أحكام هذا القانون ».



الفرع الأول: دور القانون الاتفاقي في تحديد الضوابط الإجرائية المقيدة للإضراب

عُموماً من أجل تجسيد حالة من السلم الإجتماعي ضمن الهيئة المستخدمة، لضمان الإستقرار، وتجنباً للأثار السلبية للإضراب، وما يحدثه من توتر في العلاقات المهنية، فقد أحاطه المشرع بضوابط إجرائية من شأنها التقليل من الآثار السلبية التي قد تطرأ على العلاقة بين العمال والمستخدم.

الفقرة الأولى: اللجوء إلى الإضراب مقيد باستنفاد طرق التسوية الودية

تبعاً لمقتضيات نصّ المادة 24 من قانون 90-02 المشار إليها، فإنه لا يحق للأطراف اللجوء لممارسة الإضراب، إلا بعد استنفاد كل الطرق السلمية لتسوية النزاعات الجماعية، المتمثلة في المصالحة، الوساطة أو التحكيم، وبعد التأكد من إنعدام أي وسيلة أخرى لتسوية النزاع¹، لاسيما التسوية الاتفاقية التي ترد في الاتفاقيات الجماعية والتي تكون بطبيعتها اجبارية²، وفي حالة لجوء العمال إلى التحكيم يحظر على العمال الإعلان عن الإضراب، يضاف إلى ذلك أنّ في حالة تزامن الشروع في الإضراب مع اتفاق الأطراف على عرض الخلاف على التحكيم، يوقف الإضراب بقوة القانون³.

هذا ما يفسر أنّ إعمال الوسائل السلمية شرط إلزامي قبل اللجوء إلى الوسائل القمعية المتمثلة في الإضراب، وبذلك جعل المشرع من الوسائل الودية لحل النزاعات الجماعية شرط إلزامي لإحلال السلم الإجتماعي ولإستقرار العلاقات المهنية، حيث توفر هذه الآليات لأطراف النزاع إمكانية التوصل إلى تسوية الخلاف القائم بينهما بالطرق السلمية، قبل اعلان اللجوء إلى الإضراب،

¹ أنظر المادة 24 من القانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم.

² عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص372.

³ أنظر المادة 25 من القانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم.



ذلك أنّ المشرّع من خلال إعماله لهذا الشرط رغبة في تكريس أسلوب الحوار والتفاوض واستبعاد كل ما يؤدي إلى المواجهة بين العمّال والمستخدمين¹.

يرى الأستاذ عجة الجليلي أنّ أعمال هذا الشرط وكأنّه يصبح شرّاً لا بدّ منه للضغط على الهيئة المستخدمة لقبول التسوية²، وقد كرّسه القضاء في العديد من الأحكام، من بينها القرار رقم 610645 الصادر بتاريخ 07 أكتوبر سنة 2010، والذي قضى بعدم اللجوء إلى التوقف عن العمل دون احترام الإجراءات المحددة قانوناً لمعالجة المشاكل المهنية قبل التوقف عن العمل، وأنّ توجيه الرسائل إلى المستخدم ومفتش العمل غير كاف بالقول باحترام الإجراءات السابقة للإضراب³، وجسّدته العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل التي تمّ اعتمادها كعقبات للقانون الإلتفافي وفق النظام القانوني الجزائري، منها التي اشترطت أن يكون اللجوء إلى الاضراب بعد استنفاد طرق التسوية الداخلية والمصالحة، والوساطة و/أو التحكيم⁴، ومنها التي منعت قبل استنفاد جميع طرق التسوية الداخلية والخارجية (المصالحة والوساطة).

والجدير أن نشير هنا، التوقف الناتج عن العمل بسبب النزاع الجماعي في حالة عدم القيام بالإجراءات، يُعدّ خطأ مهني جسيم يرتكبه العمّال، وعليه فأبى إضراب يقوم به العمّال دون التقيّد

¹ مخلوف كمال، مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، ص 247.

² عجة الجليلي، المرجع السابق، ص 221.

³ القرار رقم 610645 مؤرخ في 07 أكتوبر سنة 2010، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية (ب.ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب، العدد الثاني، 2011، ص ص 194-197.

⁴ المادة 88 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002 « لا يجوز لعمّال المؤسسة اللجوء إلى الإضراب إلا بعد إستنفاد إجراءات المصالحة المشار إليها في المادة 77 أعلاه عن طريق الممثلين ويجب توقيف الإضراب بمجرد إخضاع الخلاف للتحكيم...»، وكذا المادة 245 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور"، المشار إليها سابقاً، والمادة 120 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.



بالإجراءات يعتبر إضراب غير مشروع، يفقد فيه العمال المضربون كافة الضمانات القانونية الموضوعية بحماية هذا الحق¹.

وفي حالة فشل هذه الطرق السلمية العلاجية في حل النزاعات الجماعية، فيصبح الإضراب الحل الأخير الذي يتم اللجوء إليه، للضغط على المستخدم للاستجابة بالمطالب المهنية للعمال، غير أن المشرع وضع قيوداً لإضفاء الشرعية على التوقف الجماعي عن العمل².

الفقرة الثانية: القيد المتعلق بموافقة أغلبية العمال على قرار اعلان الاضراب

إذا استمر الخلاف بعد استنفاد الطرق الودية لحل النزاع الجماعية، يشرع العمال في الإعلان عن الإضراب، غير أن المشرع قد قيد حرية العمال في القيام بهذا الإعلان، حيث اشترط أن يصدر قرار اللجوء إلى ممارسة الإضراب، تتخذه الجمعية العامة المنعقدة في المكان المعتاد، بعد اعلام المستخدم بالاجتماع، واثناء الاجتماع يخبر العمال بنقاط الخلاف المستمر، وخلالها يتم الفصل في احتمال التوقف الجماعي عن العمل المتفق عليه³.

وخلاله يتم التعبير بصورة ديمقراطية وإرادة حرة، بعيداً عن أي ضغط أو إكراه، حيث يتم عرض مبدأ الإعلان عن الإضراب على اقتراح سري بين العمال المعنيين، وتتم الموافقة بأغلبية العمال

¹ المادة 33 مكرر من قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم « يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العمال الذين شاركوا فيه،... ».

² تشير إلى أن لا يعني مجرد التوقف عن العمل نكون بصدد الاضراب، بل يلزم أن يكون هذا الإمتناع عن أداء عمل ملزم أياً كان مصدره، عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو القانون، حيث أن امتناع العمال عن أداء عمل غير ملزم كالعامل لساعات إضافية لا يعد هذا إضراب عن العمل.

³ المادة 27 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم.



المجتمعين في جمعية عامة، تضم على أغلبية العمال الحاضرين في الجمعية العامة التي يحضرها على الأقل نصف عدد العمال للهيئة المستخدمة¹.

ويُعد شرط موافقة العمال باللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري شرط إلزامي، إلا أنّ قرار الأغلبية لا يلزم الأقلية التي لم تصوّت لصالح الإضراب ولا يمكن الضغط عليهم للتوقف عن العمل²، ويتم ذلك في جمعية عامة، وبالتالي يترتب على عدم مراعاة واحترام هذا الإجراء، إخلال بإجراء قانوني يؤدي إلى عدم مشروعية الإضراب.

وفي هذا الصدد ننوّه إلى أنّ إلزامية إجراء استفتاء الذي ينتج عنه الإعلان عن الإضراب من عدمه، قد يقلل من قيمة الإضراب باعتباره حق من الحقوق الدستورية، حيث كان بإمكان المشرع أن يجعل هذه المسألة إختيارية ويدرجها ضمن العناصر التي يمكن معالجتها ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، هذا ما يسمح لأطراف علاقة العمل بإمكانية التفاوض والإتفاق على إمكانية إجراء الإستفتاء بين العمال حول قرار اللجوء إلى الإضراب، فإذا وضع هذا الشرط في الاتفاقيات الجماعية يصبح شرط إلزامي، وعدم اللجوء إليه يؤدي إلى عدم شرعية الإضراب، غير أنّه في وجود المادة 28 من قانون 90-02 وعدم إدراج مسألة التفاوض حول الإستفتاء ضمن العناصر المحددة في نصّ المادة 120 من قانون 90-11، تُعدّ هذه الفرضية مستبعدة³.

¹ المادة 28 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم.

² قد ينتج عن الضغط على الأقلية للتوقف عن العمل عرقلة حرية العمل والتي يعاقب عليها القانون بمقتضى نص المادة 34 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم والتي تنص على أنّه « يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل. ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتيالية أو العنف أو الاعتداء».

³ مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، المرجع السابق، صص 248-249.



الفقرة الثالثة: القيد المتعلق بالإخطار المسبق بالإضراب واستنفاد مهلته

قيد المشرع حرية العمال باللجوء إلى الإضراب بعد استنفاد الطرق الودية لحل النزاع الجماعي، وصدور قرار موافقة أغلبية العمال، على النحو السابق بيانه، ولم يكتف بذلك، بل لزمهم بوجوب إخطار صاحب أو أصحاب العمل بهذا القرار مسبقاً¹.

وعليه فموافقة العمال لصالح الإضراب لا يفهم منها الشروع فيه مباشرة وإنما ينفذ بعد إنقضاء مهلة الإشعار الموجه للمستخدم، وهو التزام مفروض بنص القانون على العمال، وهو إجراء يعلن به الإضراب، ويظهر رغبة العمال في ممارسة حق الإضراب، ومن شأنه أن يجنب صاحب أو أصحاب العمل الإضرابات المباغتة أو الفجائية، حيث يتيح لهم فرصة اتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة التوقف عن العمل بسبب الإضراب².

حيث بموجبه يتم منح صاحب أو أصحاب العمل مهلة فاصلة بين تاريخ قرار اللجوء إلى الاضراب وتاريخ دخوله حيز التنفيذ، تُحدّد عن طريق الاتفاقيات الجماعية، وفي حالة عدم وجود اتفاق بشأنها بين الطرفين، فلا تقلّ عن ثمانية أيام من تاريخ ايداع الاشعار المسبق لدى إدارة الهيئة المستخدمة، مع اعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً³.

وإقرار المشرع لمدة للإشعار المسبق، والتي يجب أن لا تقل عن ثمانية أيام، يبدو هذا الأمر في غاية الأهمية على نقيض المشرع الفرنسي الذي لم يلزم العمال باخبار صاحب العمل بقرراهم عن

¹ المادة 29 من قانون 02-90 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم « يشرع في الاضراب المتفق عليه، حسب الشروط المنصوص عليها في المادتين 27 و28 أعلاه، لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالاضراب ».

² محمد احمد اسماعيل، المرجع السابق، ص310.

³ المادة 30 من قانون 02-90 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم « تحسب مدة الاشعار المسبق بالاضراب ابتداء من تاريخ ايداعه لدى المستخدم واعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً.

تحدّد هذه المدة عن طريق المفاوضات ولا يمكن أن تقل عن ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ ايداعه ».



التوقف عن العمل والدخول في إضراب، ذلك أنّ هذه المدّة قد تتيح أمام الطرفين المتنازعين فرص للتفكير ومراجعة مواقفهما، والرجوع من جديد إلى التفاوض، كما أنّه يساعد في بذل كل المساعي السريعة والوديّة للنزاع دون اللجوء للإضراب، يضاف إلى ذلك أنّه يجعل صاحب أو أصحاب العمل يعمل بجديّة أكبر من أجل التوصل إلى حلول توفيقية بينهما يتمّ بها حسم النزاع القائم وتجنّب الاضراب، ودليل قاطع يقدمه العمّال أو من يمثّلهم للمؤسسة المستخدمة على جدّيتهم في السير في مطالبهم إلى آخر إجراء يسمح به القانون، وممارسة كل الضغوط القانونيّة في سبيل تحقيق مطالبهم المشروعة¹.

فضلاً عن ذلك فإنّ الاشعار بالإضراب يُتيح أمام الطرفين المتنازعين خاصّة صاحب أو أصحاب العمل فرصة الإستعداد والإلتزام باتّخاذ كافّة الاحتياطات والتدابير الكفيلة لضمان سلامة المحافظة على المنشآت والأموال، وضمان أمنها من كافّة الأضرار التي قد تلحق بها نتيجة الإضراب².

أمّا من الناحية العمليّة، فنجد الاتّفاقيات الجماعيّة للعمل التي اتّخذناها كعقبات للقانون الاتّفاقي، فقد اختلفت في تقدير مدّة الاشعار المسبق، فالبعض منها اكتفى بالإحالة إلى النصوص القانونيّة أو النص على المدّة المحددة قانوناً³، والبعض الآخر حدّد المدّة بعشرة أيّام⁴، وأضافت شرط

¹أحمية سليمان، الاتّفاقيات الجماعيّة للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص391، ريكلي الصديق، اتّفاقيات العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص348.

²المادّة 31 من قانون رقم 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم « يلتزم المستخدم وممثّلو العمّال، بمجرد ايداع الاشعار المسبق بالاضراب، باتّخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت والأموال وضمان أمنها ويعين الطرفان العمّال الذين يتكفلون بهذه المهام ».

³المادّة 123 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسسة الجزائريّة للمياه، المادّة 250 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور".

⁴المادّة 123 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسسة التّسوية وأشغال الطّرق بورقلا، المادّة 28 الفقرة 3 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لإتصالات الجزائر.



تعيين مكان الإضراب المزمع إعلانه، وتاريخه، وساعة بدايته ومدته المحددة أو غير المحددة، وكذا دوافع اللجوء إليه¹، كما حدّته البعض منها بخمسة عشرة يوماً²، وهناك من الاتفاقيات التي لم تحدّد مدة للاشعار المسبق³، غير أنّه وفي كل الأحوال لا يمكن النزول عن الحد الأدنى المنصوص عليه قانوناً.

الفرع الثاني: دور القانون الاتفاقي في تحديد الضوابط الموضوعية المقيدة للإضراب

من خلال ماسبق رأينا أنّ حق العمال في الإضراب، يُعدّ حقاً دستورياً لهم، فممارسته تتيح لهم فرصة الضّغط على المستخدم لحمله على تلبية مطالبهم المشروعة، غير أنّ ممارسة هذا الحق قد ينجر عنه أضرار وأخطار، لذا أخضعه المشرّع الجزائري لأحكام خاصة بكيفيات ممارسته (الفقرة الأولى) وأحكام أخرى تهدف إلى تسويته وإنهائه كليةً (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: دور القانون الاتفاقي في تقييد الإضراب بالتزامات خاصة

تضع التشريعات العمالية التنظيمية والاتفاقية التي تعترف بحق اللجوء إلى الإضراب بالتزامات يتعيّن على الأطراف تفعيلها أثناء اللجوء إليه، ويتعلّق الأمر بحماية حق الإضراب، وكذا التزام الأطراف بضمان الحد الأدنى من الخدمة خاصة في القطاعات ذات النشاط الحيوي، بالنظر إلى طبيعتها، وأخيراً عدم عرقلة حرية الأطراف، وهذا ما سنوضّحه من خلال النقاط الآتية:

¹ المادة 28 الفقرة 4 من الاتفاقية الجماعية لإتصالات الجزائر.

² المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002.

³ الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي، حيث اكتفت بالنص ضمن نص المادة 133 على أنّه « في حالة اللجوء إلى الإضراب وبمجرد إيداع الإشعار المسبق، تلتزم الهيئة المستخدمة وممثلي العمال باتخاذ التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت وأموال المؤسسة، لذلك ينبغي تعيين عمال يتكفلون بهذه المهام ».



أولاً: حماية حق الإضراب وحرية العمل: يتمثل الأثر المباشر في مشروعية حق الإضراب في حماية جماعة العمال القائمين به من أي شكل من أشكال التهديد أو التعسف، بحيث تجعل هذه الحماية العامل لا يعتريه أي خوف عند مشاركته في الإضراب طبقاً للقانون، وهذا ما تضمنته الاتفاقيات الجماعية للعمل التي أعتمدها في هذا البحث، منها الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب¹، والاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية²، وهناك من الاتفاقيات التي لم تنطرق إلى هذه الحماية³.

وهذا يعني أن كل لجوء لحق الإضراب واحترام الشروط القانونية يُعدُّ إضراباً شرعياً، والذي كفل المشرع حمايته، وحماية من يمارسه من كل تهديد أو ضغط أو تجاوز، وممارسته بهذا الشكل يجعله يرتب أثراً فورياً، والمتمثل في تعليق علاقة العمل، وعليه فهو يوقف آثار علاقة العمل⁴، إلا إذا اتفق الأطراف المتنازعة على خلاف ذلك، بمقتضى اتفاقيات وعقود التي يوقعها الأطراف⁵.

وجلي، أن يضيفي المشرع هذه الحماية على حق الإضراب، بما أنه يعتبر هذا الأخير من الحقوق والحريات المعترف بها للإنسان والمواطن في مختلف الدساتير المعاصرة، بحيث تحكم ممارسته قوانين تضمن التوازن بين مصالح العمال ومصالح المجتمع⁶.

¹ المادة 253 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "ينور".

² المادة 250 من الاتفاقية الجماعية لشرطة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

³ الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السيجي تمراس.

⁴ المادة 253 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "ينور".

⁵ أنظر الفقرة 2 من المادة 32 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم.

⁶ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 394.



وتتجلى مظاهر هذه الحماية التي تضمنها القانون الجزائري في أنّ الإضراب يوقف علاقة العمل ولا يقطعها، بمعنى أنّه تبقى علاقة العمل قائمة بما يكفل حماية مناصب عملهم إلاّ أنّه يوقف أثارها عدا تلك التي تمّ الإتفاق عليها بواسطة الإتفاقيات أو الاتفاقيات بين الأطراف.

بمعنى آخر العلاقة التي تربط العامل بالمؤسسة تبقى قائمة بما يلقي على المستخدم قانوناً وتحت طائلة التهديد الجزائري استبدال العمّال المضربين بغيرهم، ما عدا الحالات التي تضمنتها المادة 33 من قانون 90-02، والمتمثلة في حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة، ورفض العمّال تنفيذ الإلتزامات الناتجة عن ضمان الحد الأدنى من الخدمة¹، هذا ما جعل الاضراب يتميّز بحماية خاصّة، إذ المخالف يتعرّض إلى جانب الجزاءات التأديبية إلى عقوبات جزائية لما يكفل لهذا الحق هيبية تضمن حمايته².

¹ المادة 33 من قانون 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم كما نسخت هذه الأحكام العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل (المادة 91 من الاتفاقية الجماعية للعمل لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر، وكذا المادة 254 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "اينور").

² لقد أقرّ المشرّع حماية جزائية لحق الإضراب والتي تجسّدت من خلال المادة 57 من قانون 90-02، والتي نصّت على أنّه « يعاقب بالحبس من ثمانية أيّام إلى شهرين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 500,00 دج و2.000,00 دج، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من مارس مناورة احتيالية أو تهديدا أو عنفا و/أو اعتداء واستهدف بذلك عرقلة حرية العمل في مفهوم هذا القانون».

وإذا صاحب مسّ ممارسة حق الإضراب تهديد أو عنف و/أو اعتداء ترفع هاتان العقوبتان من ستّة أشهر إلى ثلاث سنوات حسباً ومن 2.000,00 دج إلى 50.000,00 دج أو إحدى هاتين العقوبتين «، وأنظر كذلك المادة 33 مكرّر من هذا القانون.



تهدف هذه الإجراءات إلى محاولة الإبقاء على جوّ يساعد على البحث عن حلول مشتركة ومتفاوض عليها لحل النزاع الجماعي، كما أنّ ضمان هذه الحماية متوقّف على احترام الشّروط القانونيّة والاتّفاقيّة الموضوعيّة والشكليّة والإجرائيّة المقرّرة لشرعيّة الإضراب¹.

أمّا بالنسبة لحماية الحق في حرّيّة العمل، فقد ينتج عن ممارسة الإضراب أعمال قد تُشكّل عراقيل في حرّيّة العمل، ويظهر ذلك في صورة استلاء العمّال على الأماكن المهنيّة للمستخدم، كما تُعتبر كذلك التّصرفات المنصوص عليها في نصّ المادّة 34 من قانون 02-90 مسبّبة لعراقيل في وجه حرّيّة العمل²، غير أنّ احتلال العمّال لأماكن العمل المهنيّة، والذي لا يرمي العمّال من ورائه إلى عرقلة السّير العادي للعمل لا يُعدّ عملاً إجرامياً إلاّ إذا ظهر في صورة عرقلة للعمل، وهذا ما اعتمدته الاتّفاقيّات الجماعيّة، بمعنى أنّها نسخت ما هو وارد ضمن الأحكام التّنظيميّة³.

ثانياً: إلزام الأطراف بضمان الحد الأدنى من الخدمة: يُعدّ هذا الإلتزام قيد على حق الإضراب، وذلك بالزام العمّال المضربين في بعض القطاعات والمرافق الحيويّة، لاسيّما تلك التي تضمن تموين المجتمع ببعض الخدمات والمصالح الحيويّة، أو تلك التي تضمن حماية وأمن الأشخاص والممتلكات، أو تلك التي قد يؤثّر توقّفها تأثيراً مباشراً على مصالح المجتمع باعتبارها تستهدف إشباع الحاجات الحيويّة للمجتمع، وإلزامهم بمواصلة الأنشطة الضّرورية في شكل تأديّة قدر أدنى من الخدمة

¹ هذا ما تضمّنته العديد من الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل على سبيل المثال الاتّفاقيّة الجماعيّة للعمل لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر.

² أنظر المادّة 34 من قانون 02-90 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم المادّة 92 من الاتّفاقيّة الجماعيّة للعمل لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر.

³ المادّة 240 وما يليها من الاتّفاقيّة الجماعيّة لشركة طب العمل للصناعات الكهربائيّة والغازيّة.



الدائمة في حالة الإضراب، في هذه الأنشطة التي حددها القانون بمقتضى المادة 38 من قانون 90-02 المشار إليه سابقاً¹، كما نسخت العديد من الاتفاقيات الجماعية هذه الأحكام².

وعلاوة على ذلك يُمكن أن يكون هذا القدر الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب في نشاطات أخرى، تحدّد ضمن الإتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل، فيصبح تقديم هذا القدر من الخدمة إجبارياً، هذا ما تضمّنته المواد 37 و39 الفقرة الأولى من القانون 90-02 المشار إليه سابقاً³، ويُشكّل رفض العمّال لتأمين الحد الأدنى من الخدمة خطأً مهنيّاً خطيراً⁴.

واعتبر المشرّع الجزائري مخالفة ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب فيما يتعلّق بالأنشطة المذكورة ضمن المادة 38 من قانون 90-02 أو تلك الأنشطة التي تضمّنتها الإتفاقيات

¹ تضمّنت المادة 38 من قانون 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم قائمة للتشّاطات التي يستوجب ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب لإعتبارها قطاعات ومرافق حيوية حيث توقفها الكلّي قد يسبب إخلالاً بمبدأ استمراريتها.

² المادة 303 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السّياحي بتمنراست المحرّرة بتاريخ أوت 2020 والمسجّلة بمكتب مفتشية العمل بتمنراست تحت رقم 2020/01 بتاريخ 01-08-2020 والمودعة لدى كتابة الضبط بمحكمة تمنراست تحت رقم 2020/02 بتاريخ 06-09-2020.

³ المادّتين 37 و39 من قانون 90-02 مؤرّخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدّل والمتّم على التّوالي «إذا كان الإضراب يمس الأنظمة التي يمكن أن يضر انقطاعها التام استمرار المرافق العمومية الأساسية، أو يمس الأنشطة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على المنشآت والأموال الموجودة، فيتعين تنظيم مواصلة الأنشطة الضرورية في شكل قدر أدنى من الخدمة إجباري أو ناتج عن مفاوضات أو اتفاقيات أو عقود كما نصت على ذلك المادّتين 38 و39 أدناه»، «يحدّد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين التّشاط المنصوص عليها في إتفاقية أو عقد جماعي، دون المساس بالأحكام الواردة في المادة 38 أعلاه.

وإذا لم يكن ذلك، يحدّد المستخدم أو السّلطة الإدارية المعنية، بعد استشارة ممثلي العمّال ميادين التّشاط التي تتطلّب القدر الأدنى من الخدمة والعمّال الصّوريين للتكفل به.»

⁴ المادة 304 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السّياحي تمنراست « رفض العمّال لتأمين الخدمة الأدنى المكلف بها يُشكّل خطأً مهنيّاً خطيراً.»



والاتفاقيات الجماعية، خطأ جسيماً يرتب مسؤولية تأديبية والتي تنتج عنها جزاءات خطيرة قد تؤدي إلى التسريح من العمل¹.

وحرصاً على ضمان الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب، فإن القانون الاتفاقي هو الآخر لم يهمل هذا الجانب، فقد تضمنت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل الأحكام القانونية المنظمة لهذا الإجراء، أو الأحكام المكتملة للتنظيم القانوني، حسب ما تفرضه طبيعة وخصوصيات النشاط الذي تمارسه كل هيئة مستخدمة ومستلزماته، فبعضها طبقت الأحكام الواردة ضمن نص المادة 38 السالفة الذكر²، والبعض الآخر التي لم يرد نشاطها ضمن القائمة المحددة في هذه المادة، جسدت ما ورد ضمن نصّ المادتين 37 و39 المشار إليهما، وحددت النشاطات المعنية بضمان هذا الحد خلال فترة الإضراب³، ومنها التي تضمنت النص على أن يكون تجسيده ضمن إتفاق جماعي بين المؤسسة وممثلي العمال⁴.

وفي الأخير نقول أن كل هذه الاتفاقيات جعلت هذه النشاطات ضمن الحد الأدنى من الخدمة، وليس المنع من اللجوء إلى الإضراب⁵.

¹ المادة 40 من قانون 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990 « يعدّ رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة والعمال المفروض عليه خطأ مهنيًا جسيماً »، وأنظر كذلك ما تضمنته المادة 73 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 افريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

² المادة 29 الفقرة 23 من الاتفاقية الجماعية لإتصالات الجزائر.

³ المادة 128 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي المشار إليها، والمادة 125 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه.

⁴ المادة 125 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة.

⁵ هذا ناتج عن المبدأ العام أن ليس للاتفاقيات الجماعية الحق في منع الإضراب، لكونه حق من الحقوق الدستورية التي يتولى تنظيمها المشرع وليس الاتفاقيات الجماعية، وعليه فلا يمكن للاتفاقيات الجماعية المساس بالمبدأ العام المكرس في الدستور.



الفقرة الثانية: دور القانون الاتفاقي في تنظيم الأحكام المتعلقة بالأفعال التي تشكل

أخطاء مهنية جسيمة عند ممارسة حق الاضراب

إضافة إلى القيود الواردة على ممارسة الحق في الاضراب السابق بيانها، نجد أحكام أخرى تتعلق بتكليف بعض التصرفات والأفعال التي قد يرتكبها العمال بمناسبة ممارسة حقهم في الاضراب بالأخطاء الجسيمة قد تصل أحياناً عقوبتها إلى الفصل التأديبي لمرتكبها، والتي من بينها التصرفات الواردة ضمن نص المادة 33 مكرر من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب، والتي تتعلق بالشروع في الاضراب والذي يحدث خرقاً لأحكام القانون، إذ يعد ذلك خطأً مهنيًا جسيمًا¹، كذلك القانون الاتفاقي لم يهمل هذه الأحكام ويتضح ذلك من خلال تعرض الاتفاقيات الجماعية للعمل لذلك مؤكدة الأحكام القانونية الواردة في هذا الشأن، ونجد من بين هذه الاتفاقيات، الاتفاقية الجماعية للعمل لشركة استغلال مناجم الذهب "اينور"²، وكذا الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السّياحي تمارست³.

كما تُشكل خطأً مهنيًا جسيمًا التصرفات الواردة ضمن نص المادة 36 من نفس القانون، فيما يتعلق بعرقلة حرية العمل ورفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية⁴، وهذا ما

¹ المادة 33 مكرر من القانون 90-02 « يشكل التوقف الجماعي عن العمل، الناتج من النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة 2 أعلاه، والذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأً مهنيًا جسيمًا... ».

² المادة 247 من الاتفاقية الجماعية للعمل لشركة استغلال مناجم الذهب "اينور" « يُشكل الاضراب الجماعي المخالف للتدابير القانونية والاتفاقية الحالية خطأً مهنيًا جسيمًا... ».

³ المادة 290 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السّياحي تمارست « الوقف الجماعي عن العمل الواقع عرضاً لمخالفة ترتيبات القانون وهذه الاتفاقية، يُشكل خطأً مهنيًا خطيرًا... ».

⁴ المادة 36 من القانون 90-02 « تُشكل عرقلة حرية العمل كما يُشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأً مهنيًا جسيمًا ».



أوردته الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة¹، والاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر².

وعلاوة على ذلك يُشكّل خطأً مهنيًا جسيمًا الأفعال المتعلقة بعدم تنفيذ ضمان الحد الأدنى من الخدمة الاجبارية³، وكذا عدم الامتثال لأمر التسخير، وهذه الأفعال بدورها اعتبرت من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست⁴، والاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه⁵.

وما يمكن قوله أنّ القانون الاتفاقي كان حريصاً كل الحرص على ضمان المحافظة على النظام العام في المؤسسات المستخدمة، وعدم المساس بحقوق المؤسسة والمجتمع، وذلك من خلال

¹الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة « يعاقب القانون عن عن عرقلة حرية العمل. يُعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو من مواصلته بالتهديد أو المناورات الاحتياطية أو العنف أو الاعتداء ».

²المادة 92 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر « يُعد عرقلة حرية العمل. كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو صاحب العمل أو ممثليه من استئناف أو من مواصلة عملهم بالتهديد أو المناورة الاحتياطية أو العنف. ويمنع منعاً باتاً أيضاً إحتلال المحلات المهنية للمؤسسة من قبل العمال المضروبون، عندما يستهدف هذا الإحتلال عرقلة حرية العمل، ويُشكّل هذا الفعل خطأً مهنيًا جسيمًا... ».

³المادة 40 من القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم « يُعد رفض العامل المعني القيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروض عليه خطأً مهنيًا جسيمًا ».

⁴المادة 304 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست « رفض العمال لتأمين الخدمة الأدنى المكلف بها يُشكّل خطأً مهنيًا جسيمًا ».

⁵المادة 125 الفقرة الأخيرة من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه « إنّ رفض العامل المعين لضمان الحد الأدنى من الخدمة التي أُلزم بها، يُشكّل خطأً مهنيًا جسيمًا، يعاقب عليه طبقاً للنظام الداخلي ».



تضمّن لعديد من الاتّفاقيّات الجماعيّة الأحكام المؤكّدة للأحكام القانونيّة، أو المكّملة لها وفق ما تملّيه خصوصيّات طبيعة النّشاطات التي تمارسها المؤسّسات المستخدمة¹.

وعطفاً على ذلك فإنّ الصّلاحيات التنظيميّة للقانون الاتّفاقي في مجال ممارسة حق الإضراب تبدو أنّها واسعة، رغم تقييدها بعدم تجاوزها للحقوق والإمتيازات التي منحها القانون للأطراف المتنازعة وعدم المساس بحق الإضراب، وتبقى الجوانب التنظيميّة التي لا تمس بأصل الحق، فهي تبقى مفتوحة أمام الأطراف ينظّمونها على حسب طبيعة وخصوصيّة النّشاط الممارس من طرف الهيئة المستخدمة.

¹أهمية سليمان، الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 393.



الفصل الثاني: مجالات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل

بعد تفويض مسألة تنظيم علاقة العمل للاتفاقيات الجماعية للعمل، أصبح موضوع محل هذه الاتفاقية هو وضع قانون اتفاقي لتنظيم مجموع شروط التشغيل والعمل، بعدما كانت علاقة العمل علاقة قانونية خاصة تخضع في الأصل إلى النظرية العامة للعقود أو للأحكام الخاصة بعقد العمل الواردة في القانون المدني¹، وهذا التفويض جعل له مكانة حقيقية في مجال تنظيم شروط وظروف العمل، وجعلها آلية لها وظيفة قانونية تميزها عن باقي مصادر قانون العمل الأخرى، إذ أصبحت المصدر المباشر لعلاقات العمل.

وأسبق التشريعات في الظهور تلك التي وضعت أحكاماً قانونية واتفاقية تكمل بعضها البعض خاصة بتنظيم العمل وكيفية أدائه لاتصاله بصحة العامل وحرصاً على حياة وسلامة الطبقة العاملة لكثرتها في المجتمع، وكذا التي تنظم وتضع حداً أدنى للأجور وحداً أقصى لساعات العمل، إضافة إلى تنظيم الجوانب المتعلقة بالوقاية والأمن والصحة في العمل و الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية.

وللحديث عن هذا الموضوع نتطرق إلى مساهمة الاتفاقيات الجماعية في تحديد الأجور ومختلف التعويضات المرتبطة بها (المبحث الأول) وكذا مساهمة الاتفاقيات الجماعية في تحديد توقيت وظروف العمل (المبحث الثاني).

¹ القانون المدني الجزائري، الصادر بموجب الأمر رقم 75-58، لم يتضمن أي نص بخصوص عقد العمل على عكس ما فعلت التشريعات المقارنة.



المبحث الأول: تنظيم الاتفاقيات الجماعية للأجور ومختلف التعويضات

يُشكّل قانون العمل أهمية بالغة من الناحية الاجتماعية وذلك من خلال تنظيمه لعلاقات العمل، والتي تضمُّ أكثر طوائف المجتمع من حيث العدد، ذلك أنّ الأغلبية العظمى من أفراد المجتمع تعمل لحساب غيرها وتحت سلطة وإشراف هذا الأخير، يكون ذلك مقابل أجر يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يقوم بممارسته لصالح هذا الغير، كما أنّ الحصول على الأجر أحد الدوافع للعمل وحوافزه، من أجل تغطية المتطلبات الاقتصادية، ويُعدُّ كذلك أهم سبيل لإشباع الحاجات الضرورية للأفراد.

والمستبع لقوانين العمل في التشريع الجزائري، نجد أنّ المشرع عدل عن موقفه بعدما كان منظماً ومحددًا لسياسة الأجور ومختلف العناصر المرتبطة بها، ويتّضح ذلك جلياً في القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، أصبح دوره مقتصرًا على وضع الأحكام الأساسية الحامية لهذا الحق، بعدما فوّض اختصاص تحديد الأجور ومختلف العناصر المرتبطة بها إلى أطراف التفاوض الجماعي عن طريق الاتفاقيات الجماعية في ظلّ القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

من هنا سنحاول التطرق إلى مفهوم الأجر والطرق المعتمدة في تحديده باعتباره حقاً للعامل مكرّساً على المستوى الدولي والتشريعي (المطلب الأول) وكذا التحديد الإتفاقي للأجور الأساسية والعناصر المرتبطة بها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم الأجر والطرق المعتمدة في تحديده

يُعدُّ الأجر من العناصر الجوهرية في عقد العمل، ذلك لكونه ركناً من أركان العقد الأساسية فلا يمكن تكوين العقد بدونه، باعتباره السبب الدافع إلى التعاقد من طرف العامل، وبتخلّفه يكون العقد غير مسمى ومن عقود التبرعات أو الخدمات المجانية، بحيث تتّجه إرادة العامل إلى الحصول



عليه مقابل العمل الذي يؤديه لصالح صاحب العمل، وفي نفس الوقت تكون إرادة صاحب العمل متّجهة إلى الالتزام الذي يكون على عاتقه والمتمثل في دفع الأجر مقابل العمل، لذا فهو من أهم الحقوق الواردة للعامل في عقد العمل مقابل الالتزامات المهنية المنصوص عليها في هذا العقد، وفي الاتفاقيات الجماعية للعمل والتصوص التشريعية والتنظيمية، أما في حالة كون العمل بدون مقابل كأن يكون مجانياً، ففي هذه الحالة لا يمكن وصفه عقد العمل وإنما يوصف على أنه عقد غير مسمّى¹، كما يُعتبر الأجر بالنسبة للعامل المورد الوحيد الذي يُمكنه من تلبية حاجياته وإعالة أسرته، لذلك نجد أنّ قانون العمل يسعى من أجل تنظيمه حتى يكون كافياً لتأمين الحد الأدنى للعيش الكريم للعامل ولعائلته.

ونظراً لأهمية الأجر وحيويته الاجتماعية وضع المشرع له نظاماً قانونياً يُبين أبعاده من خلال التعريف بالأجر ومكوناته (الفرع الأول) والعناصر المرتبطة به (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم الأجر

يُعدُّ الأجر عنصر جوهري في عقد العمل لا يمكن أن يقوم العقد بدونه، كما أنه المصدر الوحيد أو الأساسي للعامل و لمعيشة عائلته لذلك أحاطه المشرع بعناية خاصة سواء بتدخله في تحديده أو بحمايته.

نتطرق من خلال هذا العنصر إلى تعريف الأجر في ظل الاتفاقيات الدولية الصادرة عن كل من منظمة العمل الدولية والعربية، وكذا تعريف الأجر في ظل التشريعات المقارنة وأخيراً وفي التشريع الجزائري.

¹عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي: وفقاً لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 و قانون العمل الكويتي رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي و تعديلاته، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 49.



الفقرة الأولى: تعريف الأجر في التشريع الدولي

يُعتبر الالتزام بأداء الأجر الالتزام الجوهري الذي يقع على عاتق صاحب العمل، لذلك ينبغي على منظّمي العمل الدوليّة والعربية أن تُوليّ أهمية بالغة له وعناية خاصّة، وإصدار عدّة اتّفاقيّات وتوصيّاات من أجل تحديد الحد الأدنى للأجر وقواعد حمايته، ومن ذلك نجد موضوع الأجر في الاتّفاقيّات الدوليّة والعربيّة احتل الصّدارة، بحيث تضمّنت ديباجة دستور منظّمة العمل الدوليّة ضمن نصوصها ضرورة ضمان أجر يوفّر معيشة إنسانيّة معقولة للأجير وعائلته، وهذا ما تمّ تأكّيده فعلاً ضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948¹، وأُبرمت بذلك عدّة اتّفاقيّات دوليّة حول موضوع الأجر نذكر منها على سبيل المثال.

الاتّفاقيّة الدوليّة رقم 95 الصّادرة عن منظّمة العمل الدوليّة لسنة 1949 بشأن حماية الأجر والتي عرّفت الأجر في مادّتها الأولى « يعني تعبير "الأجر" في هذه الاتّفاقيّة أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدّر قيمته نقداً، أيّاً كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدّد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنيّة، و يدفعه صاحب عمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤدّيه أو خدمات قدّمها أو يقدّمها، بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب »².

يتّضح جلياً من خلال نص هذه المادّة أنّ المقصود بالأجر كل ما يُمكن أن يقدر نقداً مهما كانت التسمية أو كفيّة حسابه، على أن تكون هذه القيمة التقدّية محدّدة بالتراضي أو

¹ المادّة 2/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، الذي اعتمده الجمعية العامّة للأمم المتّحدة بموجب القرار رقم 217 الف (د-3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948، « لكل فرد دون أي تمييز الحقّ في أجر متساو للعمل »، وأضافت نفس المادّة ضمن فقرتها الثالثة « لكل فرد يقوم بعمل الحقّ في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللّزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعيّة ».

² المادّة الأولى من الاتّفاقيّة الدوليّة رقم (95) لسنة 1949، المتعلّقة بحماية الأجور، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني والثلاثين، بجنيف، 08 يونيو 1949.



بالتشريع الوطني، وأضافت نفس المادة شرط آخر على أن يكون دافع الأجر صاحب عمل للشخص الذي يستخدمه، ويستوي في ذلك أن يكون بمقتضى عقد مكتوب أو غير مكتوب¹.

وفي نفس السياق صدرت عن منظمة العمل الدولية التوصية رقم 85 لسنة 1949 بشأن حماية الأجر²، والتي أعطت تعريفاً شاملاً للأجر بغية تكملة الاتفاقية المذكورة أعلاه، بحيث أنّها لم تشترط السلطة التي يخول لها تحديد الأجر كما هو منصوص عليه في الاتفاقية، بل يتحدّد أساساً إمّا بإرادة الطرفين أو بتدخل الدولة أو بمقتضى لوائح العمل في الهيئة المستخدمة³، هذا ما يفهم من خلال نص المادة السالفة الذكر ضمن التوصية.

الاتفاقية الدولية رقم 100 الصادرة عن منظمة العمل الدولية لسنة 1951 بشأن مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية والتي عزّفت الأجر من خلال نص المادة الأولى منها⁴، بحيث تضمنت النص على تسميات الأجر ومكوناته، كما اعتبرت أنّ الأجر هو كل ما يمكن أن يدفعه صاحب العمل للعامل في مقابل استخدامه.

¹ براهمي نسيم، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2016-2017، ص 16.

² التوصية الدولية رقم (85) لسنة 1949، المتعلقة بحماية الأجور، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني والثلاثين، بجنيف، 08 يونيو 1949.

³ براهمي نسيم، نفس المرجع، ص 16.

⁴ المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم (100) لسنة 1951، بشأن مساواة العمّال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والثلاثين، بجنيف، 06 يونيو 1951 « في مفهوم هذه الاتفاقية.

أ- يشمل تعبير "أجر" الأجر أو المرتب العادي، الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى، التي يدفعها صاحب العمل للعمّال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له؛

ب- تشير عبارة "مساواة العمّال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس».



أمّا بالنسبة للاتفاقيات الدولية العربية بخصوص الأجر، نجد منظمة العمل العربية فقد عرّفته من خلال الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن حماية وتحديد الأجر¹، ويتّضح من خلال هذه المادة أنّ الأجر كأصل عام يتعيّن أن يكون نقداً وبشروط معيّنة، واستثناءً يُمكن أن يكون عينياً، وهذه الاتفاقية أشارت بأنّ الأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، وهذا ما يُفسّر إمكانية كون الأجر عينياً، وعليه هذا التعريف يتفق مع التشريعات الدولية بشأن التعريف الوارد ضمن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (95) لسنة 1949².

الفقرة الثانية: تعريف الأجر في التشريعات المقارنة وفي التشريع الجزائري

اهتمّت التشريعات العمالية المقارنة بالأجر اهتماماً بالغاً لما له من دور فعال بالنسبة للعامل باعتباره الوسيلة الوحيدة لمجابهة متطلبات الحياة هو وأسرته التي يعولها في أحسن الظروف، والذي يعتبر المقابل القانوني للعمل، لذا عملت التشريعات العمالية المقارنة بتنظيمه ووضع تعريفاً له.

عرّف المشرّع الفرنسي الأجر بمقتضى نص المادة 3 - 3221 L من قانون العمل الفرنسي « "يُعتبر أجراً" في معنى هذا الفصل، الأجر أو الراتب العادي الأساسي أو الأدنى وكل المكافآت والملحقات المدفوعة بصفة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينياً من طرف صاحب العمل للعامل بسبب عمل هذا الأخير »³.

¹ المادة الأولى من الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983، بشأن تحديد و حماية الأجر، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر، بعمان، مارس 1983 « يقصد بالأجر كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح والمزايا، وغير ذلك من متمّات الأجر ».

² صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية: دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 27.

³ القانون المدني الجزائري، الصادر بموجب الأمر رقم 75-58، لم يتضمن أي نص بخصوص عقد العمل على عكس ما فعلت التشريعات المقارنة.



يتّضح لنا من خلال هذا النص أنّ المشرّع الفرنسي أعطى للأجر تعريفاً واسعاً، بحيث لم يقف عند اعتبار أنّ الأجر مقابل العمل الذي يؤدّيه العامل بل شمل كذلك المكافآت والملحقات المدفوعة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عيناً، بمعنى أنّه وسّع في تعريفه ليشمل جميع عناصره.

أمّا المشرّع المصري فقد عرّف الأجر في المادة الأولى من قانون العمل المصري، إذ نصّت على أنّه « يُقصد في تطبيق أحكام هذا القانون بالمصطلحات الآتية المعاني المبينة قرين كل منها: "ج" الأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيّراً، نقداً أو عيناً. ويُعتبر أجراً على الأخص ما يلي:

(1) العمولة: التي تدخل في إطار علاقة العمل (2) النسبة المئوية: وهي ما قد يدفع للعامل مقابل ما يقوم به بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرّر له هذه النسبة (3) العلاوات: أيّاً كان سبب إستحقاقها أو نوعها (4) ...»¹.

يُفهم من خلال نص هذه المادة أن المشرّع أعطى تعريفاً عاماً للأجر، فلم يفرّق بين ما إذا كان الأجر أساسياً أو تكميلياً، وإنّما يتمثّل في المقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل أدائه للعمل مهما كان تسميته أو نوعه، و يستوي في ذلك تم دفعه من صاحب العمل أو غيره، كأن يتم دفعه من عملاء صاحب المحل، ولا اعتبار فيما إذا كان الأجر ثابتاً طوال مدة العمل أو متغيّراً خلال هذه المدّة، كما يستوي في أنّ يكون الأجر نقداً أو عيناً.

كما عرّفه المشرّع الأردني من خلال نص المادة الثانية من قانون العمل، حيث نصّت على أنّه: "يكون للكلمات والعبارات التالية حيثما وردت في هذا القانون المعاني المخصّصة لها أدناه ما لم تدل القرينة على غير ذلك: الأجر كل ما يستحقّه العامل لقاء عمله نقداً أو عيناً مضافاً إليه سائر

¹ المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.



الاستحقاقات الأخرى أياً كان نوعها إذا نص القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو استقرّ التعامل على دفعها باستثناء الأجور المستحقة عن العمل الإضافي¹.

يتّضح من نص هذه المادة الأجر هو كل ما يدخل ذمة العامل نتيجة العمل الذي أدّاه لصالح صاحب العمل ويدخل في الأجر أيّ استحقاق آخر سواء كان بمقتضى نص القانون مثلما هو الأمر عليه في مكافأة نهاية الخدمة، أو تضمّنها عقد العمل كعلاوة العائلة أو جرى العمل على دفعها².

والمشرّع الجزائري لم يساير التشريعات المقارنة في إعطاء تعريف للأجر، فلم يرد تعريفاً لهذا الأخير لا في القانون رقم 75-31 المتضمّن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ولا ضمن القانون رقم 78-12 المتضمّن القانون الأساسي للعامل، وكذا القانون الحالي الساري المفعول القانون رقم 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، بمختلف تعديلاته وهذا لا يعني أنّ المشرّع لم يعترف بالأجر، بل اعتبره حق من حقوق العامل حسب ما ورد في نص المادة 133 من القانون 78-12³ السالف الذكر وكذا المادة 80 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العامل⁴، تاركاً التعريف للفقهاء، لكون وضع التعريفات وتحديد المفاهيم، يعدّ من مهام الفقه وليس التشريع إلاّ في حالات نادرة وضرورية.

¹ المادة الثانية من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، المعدّل و المتمم، المنشور على الصفحة 1173، من عدد الجريدة الرسمية 4113، مؤرّخة في 16-04-1996.

² براهمي نسيم، المرجع السابق، ص 18.

³ المادة 133 من القانون 78-12 مؤرّخ في 05 أوت سنة 1978، يتضمّن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، الصّادرة بتاريخ 08 أوت سنة 1978 « يتقاضى العامل أجراً مقابل العمل الذي يؤديه، و يشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية طبقاً للمبادئ المحدّدة في الميثاق الوطني، ولأحكام التشريع المعمول به ».

⁴ المادة 80 من القانون 90-11، المتضمّن قانون علاقات العمل، المشار إليه، « للعامل الحقّ في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل ».



يُفهم من خلال نصوص هذه المواد أنّ المشرّع الجزائري اعتبر الأجر حقاً من الحقوق الأساسية للعامل، التي يحصل عليها مقابل ما يقوم به من عمل لصالح صاحب العمل، وأنّ يكون هذا الأجر مناسباً مع العمل المؤدّى، و نظراً للدور الفعّال للأجر في حياة العامل عمل المشرّع على حمايته.

الفرع الثاني: المعايير أو الطرق المتبعة في تحديد الأجر

إنّ مسألة تحديد الأجر تتوقّف أساساً في البحث عن كميّة الوصول إلى طريقة من خلالها يتم قياس قيمة العمل بشكل يرضي كل من صاحب العمل والعامل، وحتى يكون صاحب العمل على يقين بأنّ أيّ زيادة في الأجر تعود عليه بفائدة، وكذلك العامل يطمئن على أنّ مردوده لا يذهب هكذا، ومن أجل تحقيق ذلك تم إيجاد طرق أجمعت مختلف التشريعات الحديثة عليها لتحديد أجور العمّال.

الفقرة الأولى: معيار تحديد الأجر وفقاً لوحدة زمنيّة

لما كان عقد العمل من العقود الزمنيّة، فطبقاً لهذه الطّريقة يتحدّد أجر العامل بواسطة وحدة زمنيّة معيّنة، فيكون هذا التّحديد إمّا بالسّاعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشّهر¹، وأفضل هذه الصّور بالنّسبة للعامل تحديد الأجر بالشّهر، بحيث أنّ العامل يتحصّل على أجره على أساس المدّة الزمنيّة التي اشتغل فيها، يستوي في ذلك أنّ يكون عمله منتجاً للكثير أو القليل، بمعنى عدم الأخذ بعين الاعتبار عامل المردوديّة الفرديّة أو الجماعيّة، وهذا ما يُحقّق للعامل استقرار في الدّخل².

¹ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي: الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي « وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003 » قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 271.

² بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفرديّة في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011، ص 83.



وقد قرّرت محكمة النقض المصريّة، أنّ العامل الذي يحصل على أجر شهري « يُعتبر أجره مدفوعاً عن مدّة ثابتة لا تتغيّر، مدّتها 30 يوماً، بصرف النظر عمّا يتخلّل هذه الفترة من أعيال أسبوعيّة أو إجازات وإنّه يتعيّن لذلك احتساب أجره عن الأعيال والإجازات الرسميّة على أساس أنّ في الشّهر ثلاثون يوماً، يستوي في ذلك أنّ يكون هذا العامل معيناً أصلاً في سلك الأجر الشّهري أو نقل إليه من سلك آخر ¹.

ولعلّ هذا المعيار هو الأفضل بالنّسبة للعامل لكونه يحقّق مصلحته أكثر من مصلحة صاحب العمل، لحصول العامل على الأجر بحلول أجل الدّفع دون النّظر إلى مردوديّته ولا إلى نتيجة عمله مهما كانت الأسباب حتى ولو كانت المردوديّة دون المستوى المطلوب، ومهما كانت أسباب ذلك ولو بفعل العامل نفسه، كما أنّه يستفيد العامل من أجره في حالة التّوقف عن العمل، كحالة العطل السنويّة أو الخاصّة، وعليه فإنّ تحديد الأجر يتوقّف على أساس الزّمن الذي أنفق في العمل مهما كانت حصيلته ².

وتجدر الإشارة هنا إلى تجنّب الخلط بين طريقة حساب الأجر بالزّمن كما بيّنا آنفاً وبين وقت الوفاء بالأجر، فيمكن دفع الأجر للعامل أسبوعياً فيكون حينئذ الأجر محسوباً على أساس السّاعة أو القطعة، وكما أنّه لا يمكن الخلط بين طريقة حساب الأجر المبيّنة وبين المدّة المقرّرة لعقد العمل، فقد يكون هذا العقد محدّد المدّة بشهرين أو ستّة أشهر أو السنة ويكون عندها الأجر محدّداً بالسّاعة أو اليوم أو الشّهر ³.

¹ أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل: نسخة مخصّصة لطلبة الفرقة الثالثة-قسم اللّيسانس، المرجع السابق، ص 162.

² أحمية سليمان، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 215.

³ همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي القانون رقم 137 لسنة 1981، مشروع القانون الجديد فقها وقضاء، دار المطبوعات الجامعيّة، مصر، 1997-1998، ص 661.



الفقرة الثانية: معيار تحديد الأجر حسب الإنتاج

بالنظر إلى هذه الطريقة يتم حساب الأجر على أساس عدد الوحدات أو القطع بصرف النظر عن المدة المستغرقة في ذلك، إذ يتعيّن حسب ذات المعيار أن يتناسب ما يحصل عليه العامل من أجر مع عدد الوحدات الإنتاجية التي يحققها، فيزيد وينقص أجر العامل بالنظر إلى نشاطه في زيادة الإنتاج أو نقصه، مثلاً في مصنع النسيج يتمّ محاسبة العمّال على أساس مبلغ محدد لكلّ متر من القماش، كذلك الأمر في مصنع الأحذية تكون محاسبة العمّال على أساس مبلغ محدد لكل زوج من الأحذية¹.

ولاشك أنّ تحديد الأجر بهذه الطريقة تأتي من ورائه فائدة لكلا الطرفين سواء للعمل أو لصاحب العمل، فبالنسبة لهذا الأخير يدفع أجراً نظير عمل قد تمّ وأنجز فيه العامل دون كسل أو تراخي، كميّة من الإنتاج تتناسب والأجر الذي حصل عليه العامل، ومن ثمّ فيزداد الإنتاج ويعود على صاحب العمل بالأرباح التي كان يسعى من ورائها².

أمّا في جانب العامل فإنّ هذه الطريقة تجعل من العامل النّشيط الحصول على أجر يفوق الأجر الذي يحصل عليه العامل الذي يقلّه نشاطاً، ذلك أنّ رغبة العامل النّشط في زيادة أجره تدفعه إلى العمل والحرص على مضاعفة النّشاط من جهة وزيادة الإنتاج في المؤسسة من جهة أخرى³.

¹ خالد السيد محمد موسى، الجديد في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية: وفقاً لأحدث التعديلات الصادرة، المرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 1436/06/05هـ، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، السعودية، الطبعة الأولى، 2019، ص167.

² عاطف عبد الحميد حسن، المرجع السابق، ص77.

³ عاطف عبد الحميد حسن، المرجع نفسه، نفس الصّفحة.



غير أنّ هذه الطريقة تجعل إنتاج العامل قد يكون بدافع الكم على حساب الجودة والنوع، ممّا يؤدّي إلى وجود إنتاجية غير جدّية، فضلاً عن أنّه يؤدّي إلى إرهاق العمّال والإضرار بصحتهم وهم يسعون إلى تحقيق الزيادة الأكبر في دخلهم¹.

لذلك نجد أنّ في هذه الطريقة يجب أن يحصل العامل على الحد الأدنى للأجر حتى إذا لم يصل إلى إنتاجية إلى ما يعادل هذا الأجر، باعتبار أنّ النصوص القانونية المتعلقة بالحد الأدنى من الأجر لا تميز بين العمّال الذين يتقاضون أجرهم نقداً عن الذين يتقاضونه حسب الإنتاجية، باعتبار أنّ مبدأ المساواة في تحديد الأجر تتفق عليه غالبية التشريعات والمواثيق الدوليّة لحماية العامل².

الفقرة الثالثة: معيار تحديد الأجر بالطريقة المزدوجة

أطلقت عليها عدة تسميات³، وهي تجمع بين الطريقتين السابق بيانهما، وهذا من أجل التوفيق والجمع بين مزايا كل طريقة، فيحدّد أجر العامل بمقتضاها بالنظر إلى الوحدة الزمنية مضافاً إليها مبلغ آخر يتقاضاه العامل على حسب كمية إنتاجه، أو في حالة تجاوزه لحد معين من الإنتاج⁴. وبمقتضى هذه الطريقة قد يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم بعدها يزداد هذا الأجر بزيادة إنتاجه، كما قد يتحدّد الأجر طبقاً لحد أدنى من الإنتاج خلال زمن معين ثم يزداد الأجر بمقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة⁵.

¹ منال سالم شوق الرشيد، الحماية القانونية للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط، 2010، ص77.

² إسماعيل عبدول بالهوش، زايد علي زايد، حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتحادي الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية، المجلد 17، العدد 1، 2020، ص228.

³ أطلق على هذه الطريقة المزدوجة عدة تسميات ضمن التشريعات المختلفة من بينها "الأجر بالطريقة" رغم اختلاف المصطلحات إلا أنّها تتفق في المعنى.

⁴ بلال علي حبيب شعيتو، الأجر في قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2015، ص70.

⁵ محمد حسن منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، المرجع السابق، ص180.



ويؤخذ على هذه الطريقة أنّها قد تؤدي إلى عدم ثبات الأجر، إذ يتأثر هذا الأجر بتغير السن أو مدى قدرة العامل على العمل.

ومن خلال ما تمّ بيانه نجد أغلب الفقه يفضل طريقة تحديد الأجر وفق الحساب الزمني لما يحققه من ثبات لأجر العامل ولا يتأثر بتخصيص المشرّع لعدد ساعات العمل.

ومن خلال الطرق التي سبق بيانها فإذا تم الاتفاق على حساب الأجر وفقاً لإحداها، ففي هذه الحالة لا يمكن لأحد المتعاقدين الإنفراد بتغييرها، ذلك أنّ العقد شريعة المتعاقدين¹، بحيث لا يمكن للعامل تغيير طريقة حساب الأجر المتفق عليها، وكما لا يمكن لصاحب العمل أيضاً الإنفراد بتغييرها، فإذا تم الاتفاق ضمن العقد على أنّ حساب الأجور يكون على أساس الزمن فلا يمكن إحلاله بحساب الأجر على أساس الإنتاج من طرف أحد المتعاقدين بمفرده أو العكس².

إذا كان صاحب العمل لا يمكنه إجراء أيّ تعديل حول طريقة حساب الأجر بمفرده، غير أنّ هذا التعديل يكون صحيحاً في حالة ما وافق عليه العامل، ويستوي في ذلك أنّ تكون الموافقة صريحة أو ضمنية تستشف ضمناً من ظروف الحال³.

الفقرة الرابعة: موقف المشرّع الجزائري من طرق تحديد الأجر

من خلال استقراء النصوص المنظمة لعلاقات العمل في التشريع الجزائري نجد أنّ المشرّع الجزائري اعتمد طريقتين لحساب الأجر، حساب الأجر على أساس المدة وحساب الأجر بواسطة الإنتاج أو المردود، ويتجلى اعتماده معيار المدة من خلال اهتمامه بالمدة، ونلمس ذلك ولو ضمناً، بحيث ورد في نص المادة 88 من قانون علاقات العمل الساري المفعول أنّه يجب على المستخدم دفع

¹ المادة 106 من الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمّن القانون المدني « العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرّها القانون ».

² براهيم نسيمة، المرجع السابق، ص 168.

³ السيد عيد نايل، المرجع السابق، ص 153.



الأجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه، وهذا ما يفسر ارتباط العمل بمدّة زمنيّة محدّدة، وأضاف في نص المادة 120 من نفس القانون التي تعالج محتويات الاتّفاقيات الجماعيّة وذكرت من بينها ساعات العمل وتوزيعها¹.

كما تضمّن كذلك المرسوم التّنفيذي رقم 96-98 الذي يُحدّد قائمة الدفاتر والتّحويلات الخاصّة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها النصّ على ضرورة وجود ضمن دفتر الأجور مجموعة من الشّروط وذكر من بينها "فترة العمل" وهذا دلالة على ربط فكرة مدّة العمل بالأجر ولو بطريقة غير مباشرة².

وعليه فإنّ لعنصر المدّة أو الزّمن أهميّة بالغة في تحديد طبيعة علاقة العمل، ويُعتبر من الحقوق التي تناضل وتكافح التّقابات العماليّة من أجلها، ذلك أنّ معرفة ساعات العمل تؤدّي إلى معرفة مدى تناسب مدّة العمل مع الأجر الذي يتقاضاه العامل، وأقرّ المشرّع عقوبات جزائيّة في حالة مخالفة المستخدم للحد الأقصى للمدّة المحددة قانوناً، ونظراً لما تولّيه هذه المدّة من أهميّة تدخّل المشرّع لتحديدها ضمن عدة نصوص قانونيّة³، كان آخرها الأمر 97-03 الذي بموجبه حدّدت التّسبة

¹ بوقبرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2010-2011، ص21، وكذا المادة 88 والمادة 120 من قانون علاقات العمل 90-11 المعدّل والمتمّم.

² المادة 03 من المرسوم التّنفيذي رقم 96-98 مؤرّخ في سنة 1998، يحدّد قائمة الدفاتر والتّحويلات الخاصّة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر، عدد 17، الصّادرة بتاريخ 13 مارس سنة 1996، على ما يلي: « يتضمّن دفتر الأجور العناصر التّالية: ... فترة العمل...»، وكذا بوقبرين عابد، المرجع نفسه، ص21.

³ أول قانون يحدّد المدّة القانونيّة للعمل يتمثّل في الأمر رقم 75-30 مؤرّخ في 29 أبريل سنة 1975، يتضمّن تحديد المدّة القانونيّة للعمل الأسبوعي، ج ر عدد 39، الصّادرة بتاريخ 16 ماي سنة 1975، حيث حدّد المدّة في نص المادة ب 44 ساعة في الأسبوع، وتطبّق على كافة قطاعات التّشّاط الإداري والاقتصادي، ثم القانون رقم 81-03 مؤرّخ في 02 فيفري سنة 1981 المتعلّق بالمدّة القانونيّة للعمل، ج.ر عدد 08، الصّادرة بتاريخ 1981 والذي كرّس نفس المدّة.



القصوى لمدة العمل بـ 40 ساعة أسبوعياً، أي في مدة خمسة أيام على الأقل ولا يمكن أن تتجاوز 12 ساعة في اليوم¹.

وأما حساب الأجر على أساس وحدات الإنتاج نجد أن المشرع الجزائري أخذ بهذا المعيار، ويتضح ذلك جلياً من خلال نص المادة 139 من القانون 78-12 الملغى، وقد كرس المشرع نفس الحق ضمن القانون الساري المفعول وذلك بموجب نص المادة 82 من القانون 90-11، بحيث أن الأجر بالإنتاج يحسب على أساس العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال²، وما يمكن ملاحظته من خلال هذه المادة أن المشرع ربط الأجر بالدخل المتناسب، وكذا أن المشرع في تبنيه لمعيار حساب الأجر بوحدة الإنتاج أو المردودية لم يقدّم بتوضيح ما المقصود بالمعايير المذكورة ضمن نص المادة.

ويُتّقد هنا بمعيار العمل بالحصّة أن الأجر قد يتخذ كلّه أو بعضه صورة حصّة مما تحقّقه المؤسسة من ربح، دون أن يأخذ العامل في هذه الحالة وصف الشريك طالما يربطه عنصر التبعية في علاقة العامل بصاحب العمل، بمعنى عدم إمكانية مشاركة العامل المؤسسة في تحمّل الخسارة وعدم قدرته في التدخل أو المشاركة في إدارتها، أمّا معيار الأجر حسب رقم الأعمال يعني أن يتم حساب الأجر على أساس ما أنجز العامل من مبيعات أو ما حقّقه من إنتاج أو ما استجلبه من طلبيات أو ما

¹ الأمر 97-03 مؤرخ في 11 يناير سنة 1997، يحدّد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 يناير سنة 1997، والمرسوم الرئاسي رقم 11-407 مؤرخ في 29 نوفمبر سنة 2011، يحدّد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66، الصادرة بتاريخ 04 ديسمبر سنة 2011 المادة الأولى منه « يحدّد الأجر الوطني الأدنى المضمون الموافق لمدة عمل قانونية أسبوعية قدرها أربعون (40) ساعة، ... ».

² المادة 82 من القانون 90-11 يتضمّن علاقات العمل، المعدّل والمتّمم « يفهم من عبارة الدّخل المتناسب مع نتائج العمل الأجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصّة أو حسب رقم الأعمال ».



حصله لحساب صاحب العمل بغير أن يعلّق استحقاقها على تحقيق ربح، كما قد يتخذ صورة نسبة مؤدّية من قيمة الصّفات التي يبرمها العامل لحساب رب العمل¹.

وعليه يُمكن القول أنّ لكل معيار من المعايير السّابق بيانها مزايا للعامل ومزايا لصاحب العمل، حيث الأخذ بمعيار المدّة أو الزّمن من شأنه أن يُحقّق الاستقرار في الأجر، بحيث يضمن للعامل استقرار في أجره دون أن يتأثّر بأي خفض لساعات العمل اليومي أو الأسبوعي أو الشّهري، لذلك ذهب البعض لتفضيل هذا المعيار لما يحقّقه من فائدة للعامل²، في حين يرى البعض الآخر بأنّ الأخذ بهذا المعيار أو الطّريقة لا يُحقّق فائدة للعامل فحسب وإنما يُحقّق فائدة لصاحب العمل أكثر ممّا يحقّقه للعامل، كما يرى الأستاذ أحمية سليمان، حيث يتحصّل العامل على أجره بحلول أجل الدّفْع بغض النّظر عن مردوديّته أو نتيجة عمله، حتى ولو كانت المردوديّة ضعيفة أو دون المستوى المطلوب لأي سبب كان، حتى ولو كانت عائدة للعامل نفسه، بل ابعد من ذلك حتى في حالة التّوقف عن العمل في حالات العطل المختلفة³.

كما ذهب اتّجاه آخر إلى أنّ الأخذ بهذه الطّريقة قد تساوي في الأجر بين عمّال المنصب الواحد رغم أنّ مجهود كل واحد منهم متفاوت، ممّا يُؤدّي إلى تراخي البعض منهم عن أداء واجبهم، فهذه الطّريقة إذن لا تُحفّز العامل على تحسين الإنتاج وزيادته، وبذلك يرتفع سعر تكلفته، ممّا يسبّب ضرراً بالمصالح الاقتصاديّة للمؤسّسات المستخدمة⁴.

¹ بوقبرين عابد، المرجع السّابق، ص 24-25.

² محمد حسن منصور، المرجع السّابق، ص 178.

³ أحمية سليمان، التّنظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السّابق، ص 215.

⁴ بن عزوز صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: الكتاب الثاني نشأة علاقات العمل الفرديّة والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص 64-65.



وأمام مؤيد ومعارض لهذه الطريقة ظهر نوع آخر وهو الأخذ بطريقة الإنتاج أو المردودية، الذي لقي الكثير من الانتقادات، لكون هذه الطريقة يتم حساب الأجر من خلالها على أساس الإنتاج الذي من شأنه أن يحقق مصلحة صاحب العمل، ذلك أن العامل يسعى جاهداً إلى زيادة الإنتاج، ليضمن الزيادة في دخله لأن كل زيادة في الإنتاج يقابلها زيادة في الدخل، والذي قد يؤدي إلى إرهاقه وإصابته بإضرار بصحته كما أن الأخذ به قد يؤدي إلى تهديد العامل دائماً وتناقص أجره بتناقص قدرته البدنية خاصة مع مرور الزمن¹.

وكذلك يُعاب على الأخذ بهذه الطريقة أنها تنظر إلى مصلحة العامل الفردية وتتجاهل المصلحة العامة للطبقة العاملة، وكذا أنها تدفع العمال إلى عدم الاكتراث بتعليمات الأمان عند مزاوله العمل².

أما بالنسبة للطريقة المزدوجة أو المعيار المزدوج، فإن الأخذ به يُعد كوسيلة لمنح أكبر ضمان وأكبر حماية للعمال من أجل الحصول على أكبر قدر ممكن من الدخل، حيث تقضي هذه الطريقة على المساواة الشكلية للعمال بالنسبة للأجور، وبالتالي القضاء على التسوية بين العمال الذين لهم مردودية عالية والذين لهم مردودية ضعيفة وهو ما من شأنه أن يُجازي العامل المجد وغير المجد، بالطريقة المناسبة لكل حالة، مع ضمان الأجر الأساسي للجميع، كما أنها كذلك تجعل صاحب العمل لا يدفع علاوات ومكافآت وزيادات في الأجور دون مقابل إنتاجي يُغطي كتلة الأجر³، وبالتالي فإن هذه الطريقة تُعتبر الأمثل والمناسبة لخلق وتحقيق التوازن بين المصالح المتضاربة بين صاحب العمل والعمال.

¹ جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص213.

² بلال علي حبيب شعيتو، المرجع السابق، ص 69.

³ أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص218.



وأياً ما كانت الطريقة المختارة لحساب الأجر فإنّ الأجر يجب ألا يقلّ بأيّ حال من الأحوال عن الحد الأدنى للأجور¹.

المطلب الثاني: مساهمة الأطراف في تحديد الأجور والتعويضات المرتبطة بها

يُعتبر كل ما يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يقوم به لصالح صاحب العمل أجر، إذ يُمثّل هذا الأخير أهم التزام من إلتزامات صاحب العمل، وفي المقابل أهم حق من حقوق العامل، فبذلك فهو جدير بالاهتمام لدى التشريعات العمالية الوطنية، بل حتى لدى التشريع الدولي للعمل، وذلك بالتدخل بتنظيمه ووضع قواعد حمايته وتحديد الحد الأدنى المضمون له الذي لا يمكن النزول عنه في أي حال من الأحوال.

وهذا الأجر الذي يحصل عليه العامل مقابل العمل الذي أداه لصحاب العمل لا يقتصر على المبلغ الثابت الذي أُصطلح عليه تسمية الأجر فحسب، بل لدى التشريعات الحديثة أصبح يشمل إلى جانب هذا المبلغ مبالغ أخرى يحصل عليها العامل من صاحب العمل أو من العملاء، وهذا ما كرّسه المشرّع الجزائري من خلال قوانين العمل المتعاقبة²، وبما أنّ هذه المبالغ تدخل في قيمة الأجر فإنّها تخضع للأحكام الخاصّة بتنظيم الأجور.

¹ رندا محمد صميده، دروس في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2014، ص 42.

² الأمر رقم 75-31 مؤرّخ في 29 أبريل سنة 1975، يتعلّق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي سنة 1975، المادة 145 منه « تحدد أجور العمّال وتعويضاتهم ومكافآتهم من أيّ نوع كانت، بموجب عقود أو اتفاقيّات جماعيّة، طبقاً للتّشريع الجاري به العمل ولا سيما الأحكام المنصوص عليها في المادة 89 من هذا النّص «، القانون رقم 78-12 مؤرّخ في 05 أوت سنة 1978، المادة 139 منه « مع مراعاة الأحكام الانتقاليّة المنصوص عليها في المادتين 183 و 184 أدناه، يتكوّن الأجر باستثناء جميع العناصر الأخرى، من مبلغ العنصر الأول الذي يسمّى "أجر المنصب"، والمحدّد في المواد من 146 إلى 162 أدناه، وعند الاقتضاء من العناصر التكميليّة الدّاخلية في العنصرين التّاليين:

- العنصر المسمّى "تعويض المنطقة"، وهو يمثّل المكافآت ذات الطّابع الجغرافي و/أو القطاعي؛



والمتبّع للقوانين المتعلقة بتشريع العمل في الجزائر يجد أنّ دور الدولة في مجال تحديد الأجور كان يقتصر على تدخلها في تنظيم وتحديد سياسة الأجور ومختلف التعويضات المرتبطة به، ولكن بصدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل تغير دور الدولة من متدخلة إلى حامية لهذا الحق، وذلك بوضع الأحكام الأساسية الحامية له، لتحقيق مصالح العمّال ومراعاة المصالح الاقتصادية الوطنية، وتفويض صلاحيات تنظيم وتحديد الأجور والتعويضات المرتبطة بها إلى الأطراف عن طريق التفاوض الجماعي الذي ينتهي بإبرام الاتفاقيات الجماعية.

وإنطلاقاً مما سبق نتطرق في هذا المطلب إلى تحديد الاتفاقيات الجماعية للأجر الأساسي (الفرع الأول) وتحديد الاتفاقيات الجماعية للتعويضات المرتبطة بهذا الأجر (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التّحديد الاتفاقي للأجر الأساسي

يُقصد بالأجر الأساسي هو كل ما يتقاضاه العامل بمناسبة القيام بعمله دون أن يتأثر بظروف العمل أو كميّته أو قيمته أو نوعيته.

والأجر الأساسي طريقة تحديده تختلف عن طريقة تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، حيث أنّ في هذا الأخير تتدخل في تحديده الدولة، أمّا تحديد الأجر الأساسي يتطلب التفاوض الجماعي حول وضع جدول يتضمّن التصنيف المهني لمختلف عمّال المؤسسة، بمعنى بمساهمة من الأطراف، ومن خلال ذلك سنتناول في هذا الفرع تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون الذي تتدخل الدولة في تحديده حمايةً للعامل لكونه الطرف الأهم في علاقة العمل (الفقرة الأولى)، وتحديد الاتفاقيات الجماعية للأجر الأساسي (الفقرة الثانية).

- العنصر الذي يمثل الأجر التكميلي، والمرتبط بالكم والكيف، وإنتاجية العمل ونتائجه»، القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّم، المادة 80 منه « للعامل الحقّ في أجر مقابل العمل المؤدي، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل».



الفقرة الأولى: تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون

إنّ فكرة الأجر الوطني الأدنى المضمون لم تكن نتيجة للتطورات الاجتماعية والسياسية التي عرفتتها المجتمعات المعاصرة، وإنما كانت نظاماً معمولاً به منذ عهد الدولة الإسلامية، لذلك عمل التدخّل التشريعي بوضع سياسة عامة في أغلب دول العالم متمثلة في وضع حد أدنى للأجور لما له من دور اجتماعي واقتصادي في السياسة العمالية، خاصة في ظلّ التبعيّة الاقتصادية التي لا تُمكن العامل من المساهمة في تحديد أجره، بالإضافة إلى كونه السبيل الوحيد الذي يحفظ حياة كريمة له ولعائلته والوسيلة الوحيدة الفعّالة لمشاركته في ثمار النّمو الاقتصادي بصفة عامة،¹ ونتيجة لذلك نمت الفكرة وتطوّرت مع تزايد ضغوط النقابات، فتمّ على المستوى الدولي إصدار العديد من الاتفاقيات الدوليّة² في هذا الشأن التي تضمّنت تكريس الطّابع الإلزامي للحد الأدنى مع عدم النّزول عنه في أيّ حال من الأحوال³، كما تمّ تكريس هذا المبدأ في التشريعات العربية⁴.

وفي الأصل أنّ تحديد مقدار الأجر متروك للمتعاقدین هذا وفقاً لمبدأ سلطان الإرادة، إلاّ أنّ تطبيق هذا الأمر على إطلاقه قد يؤدّي إلى فرض صاحب العمل سلطاته باعتباره الطرف القوي في العلاقة ومنحه للعامل أجراً غير كاف وغير عادل في مقابل العمل المؤدّي، لذا تدخّل المشرّع من أجل وضع حد أدنى للأجور لا يمكن النّزول عنه حتى يضمن حق العامل في استيفاء حقه⁵.

¹ همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي القانون رقم 137 لسنة 1981، مشروع القانون الجديد فقها وقضاء، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997-1998، ص 272.

² المادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 26 المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 10 بجنيف في 30 مايو 1968.

³ همام محمد محمود زهران، المرجع نفسه، ص 672-673.

⁴ المادة 37 من قانون العمل المصري، المشار إليه، والمادة 34 من مدونة الشغل المغربية، المشار إليها.

⁵ خالد السيد محمد موسى، المرجع السابق، ص 178.



يُعرّف الأجر الأدنى المضمون بأنه الحد الذي لا يمكن بأيّ حال من الأحوال النزول عنه في علاقات العمل عند تحديد الجزء الثابت من الأجر، باعتباره من قواعد النّظام العام التي لا يجوز للأطراف مخالفتها، ومن القيود الواردة على حرية الأطراف عند تحديد الأجر¹، والذي من خلاله يتم تغطية نفقات العامل وأسرته بما يكفل ويضمن القدر الضّروري المعقول للحياة الإنسانيّة للعامل، دون الإخلال بالتوازن الاقتصادي الواجب بين الأجور والأسعار².

والمشرّع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى أولى أهمية بالغة للأجر وذلك من خلال تدخّله بوضع حد أدنى له، لا يُمكن للأطراف الاتفاق على مخالفته وكل إتفاق يقع باطلاً، والملاحظ هنا أنّه لم يتم بوضع تعريف له بل أشار إلى أهم مكوناته بصفة عامّة³، وفي قانون العمل الجزائري تم تكريس الأجر الوطني المضمون لأول مرّة ضمن قانون الماليّة لسنة 1974⁴، وتبعاً لذلك صدر الأمر رقم 71-74 المتعلّق بالتسيير الاشتراكي للمؤسّسات الذي نص في المادّة العاشرة على

¹ أمال بطاهر، النّظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013، ص 95.

² بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 72.

³ المادّة 87 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النّشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات التقايبية الأكثر تمثيلاً.

ويراعى عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي:

- متوسط الإنتاجيّة الوطنيّة المسجّلة.

- الأرقام الاستدلاليّة لأسعار الاستهلاك.

- الظروف الاقتصاديّة العامّة.»

⁴ المادّة 28 من الأمر رقم 73-64 مؤرّخ في 28 ديسمبر 1973، يتعلّق بقانون الماليّة لسنة 1974، ج ر عدد 104، الصّادرة بتاريخ 28 ديسمبر 1973 « إن المرتبات والأجور والتعويضات من كل نوع الممنوحة في الشّركات الوطنيّة والمؤسّسات العموميّة ذات الطّابع الصّناعي والتجاري والهيئات العموميّة الأخرى ذات الطّابع الإقتصادي، توقف عند مستواها الحالي.

ولا يمكن رفع أي مرتب أو أجر أو تعويض ابتداء من أول يناير سنة 1974 إلا بموجب مرسوم.»



أنه « يضمن للعامل دخلاً أدنى يحدّد بموجب قانون، تبعاً لحاجاته الأساسية وتطور الإنتاج الوطني والسياسة الوطنية المتعلقة بالموارد »¹، وعليه تم وضع القانون رقم 31-75 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي تم فيه التحديد القانوني للحد الأدنى المضمون للأجور²، ثم بعدها صدر القانون رقم 12-78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الذي رسم المعايير التي على أساسها يتم وضع الأجر الوطني المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط، والذي يتم تحديده بموجب مرسوم تبعاً للاحتياجات الحيوية للعامل والإمكانات الاقتصادية للبلاد³.

والمشرّع الجزائري قد أحسن في تحديد للأجر الأدنى، وهذا حماية للعمّال وحفاظاً على الأمن الاجتماعي للعمّال، ومنع محاولة أصحاب العمل استغلال الحاجة الضرورية للعمّال.

وفي سنة 1990 تم صدور القانون الخاص بعلاقات العمل رقم 11-90 الذي نص بمقتضى المادة 87 على وجود أجر أدنى مضمون يطبق على كافة العمّال وكافة النشاطات، والذي تم تعديله بموجب المرسوم رقم 03-94 الذي أضيفت فيه المادة 87 مكرّر التي تحدّد مكونات الأجر الوطني الأدنى المضمون والتي بدورها أُلغيت بمقتضى القانون رقم 10-14 المتضمّن قانون المالية لسنة 2015⁴، فتم الإبقاء على نص المادة 87 التي نصّت على أنّ القيمة المالية للحد الأدنى للأجر الوطني المضمون تحدّد بموجب مرسوم، وتم صدور عدّة مراسيم متعلّقة بهذا الأمر¹.

¹ الأمر رقم 71-74 مؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971، يتعلّق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101، الصادرة بتاريخ 13 ديسمبر سنة 1971.

² الأمر رقم 75-31 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتعلّق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي سنة 1975.

³ المادة 129 من القانون رقم 78-12 المتعلّق بالقانون العام الأساسي « يُحدّد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في كل قطاعات النشاط، بموجب مرسوم، تبعاً للاحتياجات الحيوية للعامل والإمكانات الاقتصادية للبلاد ».

⁴ المادة 87 مكرّر من المرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل سنة 1994، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 افريل سنة 1994، يتمّ القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، « يشمل الأجر الوطني



أما بخصوص التشريعات المقارنة فقد عرّف المشرع المغربي الحد الأدنى للأجر بأنه « القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار، والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاوله »²، كما عرّفه المشرع الفرنسي كذلك على أنه « الحد الأدنى الذي يكفل لأصحاب ذوي الأجور المتدنية "الضعيفة" قدرة شرائية للمساهمة في التنمية الاقتصادية للأمة »³.

من خلال التعاريف السابقة يتبيّن أنّها تتفق في تعريفه على أنه « الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمّال وكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء (صناعي، خدمات، وتمتد لتشمل القطاع الفلاحي) »⁴، والذي لا يمكن النزول عنه بأيّ حال من الأحوال في علاقات العمل، سواء كانت فردية أو جماعية⁵.

الأدنى المضمون، المذكور في المادة 87 أعلاه، الأجر القاعدي والعلاوات والتعويضات مهما كانت طبيعتها، باستثناء التعويضات المدفوعة لتسديد التّفقات التي دفعها العامل « وألغيت بموجب المادة 90 من القانون رقم 14-10، مؤرّخ في 30 ديسمبر سنة 2014، يتعلّق بقانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78، الصّادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2015.

¹ مرسوم رئاسي رقم 09-416 مؤرّخ في 16 ديسمبر سنة 2009، يحدّد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 75، الصّادرة بتاريخ 20 ديسمبر سنة 2009، والمرسوم الرئاسي رقم 11-407، مؤرّخ في 29 نوفمبر سنة 2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66، الصّادرة بتاريخ 04 ديسمبر سنة 2011، والمرسوم التنفيذي رقم 15-59 مؤرّخ في 08 فيفري سنة 2015، يحدّد العناصر المكوّنة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 08، الصّادرة بتاريخ 15 فيفري سنة 2015، والمتّم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-177 مؤرّخ في 06 جويلية سنة 2015، ج ر عدد 37، الصّادرة بتاريخ 08 جويلية سنة 2015.

²المادة 358 من القانون رقم 65.99 المتعلّق بمدونة الشغل المغربية.

³ بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص72.

⁴BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, BERTI Éditions, Alger, 2014, p425.

⁵ بن عزوز بن صابر، الاتّفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة وهران، 2007-2008، ص107.



وعليه فإنّ هذا الحد يطبّق على كافّة العمّال، وكافة القطاعات، دون أي استثناء، ويتم تحديده في القوانين التشريعيّة العماليّة الجزائريّة من قبل الحكومة بموجب نصوص تنظيميّة، ويعتمد تحديده على عدّة اعتبارات ماليّة واقتصاديّة واجتماعيّة، وبالخصوص ما يتعلّق بتطوّر الأسعار في البلاد¹، وتطوّر مستوى المعيشة، غير أنّه بصدور القانون الخاص بعلاقات العمل السّاري المفعول، تم منح تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون للسلطة العامّة بعد استشارة نقابات العمّال والمستخدمين الأكثر تمثيلاً²، وبالتالي يُعد وجوب الاستشارة يجعل الأجر الوطني الأدنى المضمون خاضعاً لمبدأ التّفاوض الجماعي بين الحكومة ونقابات العمّال والمستخدمين، وهذا ما يبرهن أنّ الحد الأدنى للأجر يتم تحديده بمساهمة الأطراف أو بالتشاور بين الأطراف الثلاثة، وهو ما يصطلح عليه بمبدأ الثلاثية الذي تقوم عليه علاقات العمل والأكثر إلحاحاً لدى منظمات العمل الدوليّة والعربيّة والإقليميّة عندما يتعلّق الأمر بتحديد الأجور والحد الأدنى للأجر³، ونظراً لضرورة التّقيّد بهذا المبدأ حرصت الاتفاقيّات العربيّة والدوليّة على تأكيده⁴.

¹أحمية سليمان، التّظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السابق، ص230.

²المادّة 87 من القانون رقم 90-11 يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّم « يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق على قطاعات التّشاط، بعد أخذ رأي نقابات العمّال وأرباب العمل الأكثر تمثيلاً...».

³أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل: نسخة مخصّصة لطلبة الفرقة الثالثة-قسم الليسانس، المرجع السابق، ص131.

⁴المادّة الثالثة من الاتفاقيّة الدوليّة رقم 26 المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدوليّة في دورته 10 بجنيف في 30 مايو 1968، ألزمت كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقيّة الحرّيّة في أن تقرّر طبيعة وشكل وطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور وأساليب تطبيقها على أنّه يجب:

أ: أن يستشار ممثّلو أصحاب العمل وممثّلو العمّال المعنيين، بما في ذلك ممثّلو المنظمات، إن وجدت، وكذلك أشخاص تؤهّلهم مهنتهم أو وظائفهم وترى السلطة المختصة أنّ من المناسب استشارتهم في هذا الشأن، وذلك قبل تطبيق تلك الطرائق على مهنة أو فرع معين من مهنة.

ب: أن يشترك العمّال وأصحاب العمل المعنيون في تنفيذ هذه الطرائق بالشكل وبالقدر الذي يمكن أن تنص عليهما

القوانين أو اللوائح الوطنيّة، على أن يمثّل الطرفان في جميع الأحوال بأعداد متساوية وعلى قدم المساواة؛



والأجر الوطني الأدنى المضمون لا يُمكن الاتّفاق على أجر أقلّ منه سواء كان ذلك في عقد العمل أو في الاتّفاقيات والاتّفاقات الجماعية، لكونه يُغطّي الحاجات الأساسية للعامل على نحو يضمن له العيش وأسرته، ولا يرتبط بمستوى العمل المؤدّى¹.

وفي ذات السياق تدخل المشرّع الجزائري من أجل وضع حد أدنى للأجر الوطني المضمون الموافق لمُدّة عمل أسبوعية قدرها 40 ساعة في الأسبوع، وهو ما يعادل 173,33 ساعة في الشّهر، بمبلغ 20.000,00 دج في الشّهر، أيّ ما يعادل 115,38 ديناراً لساعة عمل طبقاً لأحكام آخر مرسوم²، وكل اتّفاق بين العامل وصاحب العمل على دفع أجر أقلّ من الأجر الوطني الأدنى المضمون المعمول به يُعدّ باطلاً لارتباطه بالنّظام العام الذي لا يجوز مخالفته، ومن القيود الواردة على حرية الأطراف عند تحديد الأجر³، بحيث يعدّ النزول عن هذا الحد مخالفة أضفى عليها المشرّع الطّابع الإجرامي يترتّب عليها توقيع عقوبات مدنيّة إلى جانب العقوبات الجزائيّة⁴.

ج: أن تكون المعدّلات الدنيا للأجور التي تحدّد مدّة ملزمة لأصحاب العمل وللعاملين، بحيث لا يجوز لهم تخفيضها باتّفاق فردي ما لم يكن هناك ترخيص عام أو خاص من السّلطة المختصة. ونفس الأمر نصّت عليه الاتّفاقية العربيّة رقم 10 لسنة 1983 بنصّها « تشكّل في كل دولة من الدّول الأعضاء لجنة أو لجان تمثّل فيها الحكومة وأصحاب الأعمال والعاملون تكون مهمتها تحديد الحد الأدنى للأجور ».

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص72.

² المادّة الأولى من المرسوم الرئاسي رقم 21-137 مؤرّخ في 07 أفريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 28، الصّادرة بتاريخ 14 أفريل سنة 2021، والمادّة الثّانية من الأمر الرئاسي رقم 97-03 المؤرّخ في 11/01/1997 يحدد المدّة القانونيّة للعمل، ج.ر عدد 3، المؤرّخة في 12 يناير 1997، « تحدد المدّة القانونيّة الأسبوعيّة للعامل بأربعين(40) ساعة في ظروف العاديّة، تورّج هذه المدّة على خمس(5) أيام عمل على الأقلّ ».

³ عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص290.

⁴ الجزء المدني يتمثّل في بطلان كل اتّفاق يكون من خلاله منح العامل أجراً أقلّ من الحد الأدنى الوطني المضمون، وذلك طبقاً لما ورد في نص المادّة 135 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل بحيث نصت على أنّه « تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به... »، مثال على ذلك كأن يحصل اتّفاق بين العامل وصاحب العمل على منح



والملاحظ أنّ المشرّع قد أحسن من خلال إدراج هذه المادّة، والتأكيد على مبدأ المساواة من خلال عدم التمييز بين الرّجل والمرأة عند تنظيمه للأجر، وكذلك الأمر بخصوص العامل الوطني والأجنبي، إلّا ما تعلق بالمزايا التي تكفلها الدولة للوطني، كتلك التي تتعلق بالصّحة الاجتماعيّة.

الفقرة الثّانية: مساهمة الأطراف في تحديد الأجر الأساسي

تُعدّ مهمّة تحديد الأجر الأساسي عن طريق وضع نظام للأجور من المهمام الأساسيّة التي تدخل ضمن صلاحيات الاتّفاقيّات الجماعيّة، وهذا تطبيقاً لنص المادّة 120 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، كما حدّد المشرّع ضمن نص المادّة 81 من نفس القانون الآليّة التي يعتمد عليها أطراف التّفاوض الجماعي في الاتّفاقيّات الجماعيّة لتحديد الأجر الأساسي، وذلك بوضع التّصنيف المهني للمناصب بالهيئة المستخدمة¹.

وإنّ عمليّة تصنيف مناصب العمل داخل المؤسّسة المستخدمة لها علاقة مباشرة بتحديد الأجر، ذلك أنّ تصنيف منصب العمل ما هو إلا إدراج مناصب العمل ضمن جدول الأجور، بمنح كل منصب عمل مجموعة من النّقاط الاستدلاليّة التي تحدّد عوامل وعناصر خاصّة مختلفة من منصب لآخر، وتتلخّص أساساً في درجة التّأهيل المهني، والمسؤوليّة والجهد المتطلّب، وكذا ظروف

العامل أجراً أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون المنصوص عليه ضمن القوانين السّارية المفعول، وفي هذا الشأن نجد أنّ المشرّع المغربي أكثر وضوحاً من خلال نص المادّة 360 من مدونة الشّغل المغربيّة « يكون باطلاً بقوّة القانون كل اتّفاق فردياً كان أو جماعياً، يرمي إلى تخفيض الأجر إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر »، أمّا الجزاء الجزائي فقد أقرّ المشرّع الجزائي عقوبة جزائيّة لكل مستخدم يدفع للعامل أجراً أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون متمثلة أساساً في غرامة ماليّة تتراوح بين 10.000 دج إلى 20.000 دج مع تضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات، حسب ما ورد في نص المادّة 149 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّم.

¹أحميّة سليمان، الاتّفاقيّات الجماعيّة كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السّابق، ص333، ريكلي الصديق، اتّفاقيّة العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري، المرجع السّابق، ص259.



العمل ومختلف الضغوطات والمتطلبات المتعلقة بكل منصب عمل¹، ثم يتم تحديد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية لها وهو ما يُعرف بقيمة النقطة الاستدلالية، ومنه فالأجر الأساسي ناتج عن حاصل ضرب الرّم الاستدلالي للنقطة في القيمة التقديرية المخصصة لها².

ويُعَدُّ الأجر الأساسي ذلك المقابل التقدي الذي يتلقاه العامل مقابل ما قدّمه من عمل في ظروف عادية لصاحب العمل وخلال فترة زمنية معينة، كما أنه يتمثل في ذلك الأجر المرتبط بالتصنيف المهني لمناصب العمل داخل المؤسسة، وفي ظل قوانين العمل السابقة لقانون علاقات العمل لسنة 1990 كانت تتسم بنوع من المركزية ويتجلى ذلك من خلال نص القانون رقم 78-12 السالف الذكر والملغى على إنشاء لجنة وطنية للأجور، واستناداً إلى هذا القانون تم وضع أول سلم وطني للأجور في سنة 1985 والذي قسّم إلى عشرين صنف مقسّمة إلى مجموعات وكل مجموعة تضم الرّم الاستدلالي الأدنى والرّم الاستدلالي الأقصى، واستمر الأمر على هذا الحال إلى غاية صدور القانون 90-11 الذي أسند هذا الاختصاص إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل واعتبر عملية تصنيف مناصب العمل من مراحل التفاوض الجماعي ويتحدّد عن طريق التفاوض الجماعي بين المنظمة أو المنظمات النقابية التمثيلية في المؤسسة وإدارة المؤسسة³، ويتمّ التفاوض بشأن هذه المناصب قبل تحديد الأجور الأساسية، وعليه اعتبر المشرع الجزائري هذه المرحلة من أهم عناصر التفاوض الجماعي⁴.

¹ بوقيرين عابد، المرجع السابق، ص 60.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، المرجع السابق، ص 232.

³ أنظر في ذلك، المادة 211 من القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أو ت 1985 الملغى الذي صدر بموجبه المرسوم 80-118 المؤرخ في 12 أبريل 1980 المتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور، ج.ر عدد 16، الصادرة سنة 1980، وكذا المرسوم رقم 85-03 مؤرخ في 05 جانفي 1985 المحدد للسلم الوطني للأجور، ج.ر عدد 02، الصادرة في 06 جانفي 1985 وأنظر كذلك المادة 120 العنصر الثالث منها من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وكذا المادة 81 من نفس القانون.

⁴ بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 171.



وفي هذا الشأن ورد ضمن مختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل النص على التصنيف المهني وترتيبه ترتيباً سلمياً استناداً إلى عدّة معايير من بينها القدرات الفيزيائية والعقلية، مسؤولية وظروف العمل، وفي حالة عدم تضمين الاتفاقيات الجماعية للعمل على التصنيف المهني وتحديد الأجور، يرجع قضاة القسم الاجتماعي في حالة حدوث نزاع إلى تطبيق الأحكام الواردة في المرسوم رقم 86-179 المؤرخ في 05 أوت 1986 المتعلق بالتصنيف المهني¹، وعلى الرغم من أنه بصدر قانون رقم 90-11 أُلغيت أحكام هذا المرسوم، ومنح حق التصنيف وتحديد الأجور لأطراف التفاوض الجماعي، هذا ما تضمّنه القرار رقم 174546 الصادر بتاريخ 12 أكتوبر 1999 والذي قضى بتطبيق المرسوم رقم 86-179 السالف الذكر².

ومن الناحية العملية نجد العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة والتي اتخذناها كعينات في دراستنا قد خصّصت حيزاً خاصاً ضمن الاتفاقية الجماعية يتضمّن القواعد الخاصة بالتصنيف المهني لمناصب العمل ومختلف الوظائف التي تختص بها، ويكون في شكل جدول يتضمّن قائمة مناصب العمل المهنية المتواجدة بالهيئة المستخدمة³.

حيث صنّفت غالبية الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة العمّال إلى أفواج إجتماعية مهنية مرتبة ترتيباً سلمياً، يُسمّى الفوج الأوّل بعمّال التنفيذ المتخصّصين والثاني بفوج عمّال المهارة والممثلين، والثالث بفوج الإطارات⁴، أو بتصنيفها على شكل مجموعات، حيث تُسمّى الأولى

¹ المرسوم رقم 86-179 مؤرخ في 05 أوت سنة 1986، المتعلق بالتصنيف المهني، ج.ر عدد 32، الصادرة بتاريخ 6 أوت سنة 1986.

² القرار رقم 174546 المؤرخ في 12/10/1999، أورده عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 276-277.

³ النص الثالث، الفصل الأول المواد من 28 إلى 30 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست، وكذا الجزء الخامس، الفصل الأول، القسم الأول المواد من 253 إلى 257 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، المسجّلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر تحت رقم 27 بتاريخ 03-11-2009 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة الجزائر.

⁴ المادة 29 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست.



بمجموعة تنفيذ أو تطبيق والثانية مجموعة التحكم، والثالثة مجموعة الإطارات، أما الرابعة فهي مجموعة الاطارات السامية¹، وعليه فإنّ هذا التصنيف يختلف باختلاف المؤسسات المستخدمة. ويُمثّل هذا التصنيف المهني للمناصب الإطار المرجعي الذي يُمكن العمّال من الإطلاع على أجورهم الأساسية، وبذلك فهو يكتسي أهمية بالغة، لذلك عملت العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل على إسناد مهمة تحضيره وإعداده أو التصديق عليه إلى لجان مشتركة من ممثلي المؤسسة والممثلين النقابيين التمثيليين للعمال الأجراء كما هو الحال عليه في الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر²، أو يتمّ التفاوض بشأنها في إطار إتفاقيات جماعية للعمل خاصة تلحق بالاتفاقية الجماعية العامة، وهذا الإجراء الأخير يجعل الاتفاقية الخاصة المتعلقة بالتصنيف المهني مرنة وسهلة المراجعة والتعديل كلما ادّعت الضرورة لذلك دون أن يكون لها تأثير على بقية البنود المتعلقة بالاتفاقية العامة، وكما أنّ هذا الإجراء يتميّز بعدم تعطيل تنفيذ الاتفاقية في حالة حدوث نزاع بين الأطراف المتفاوضة حول هذا الموضوع أو عند تنفيذ الاتفاق المتضمن السلم المرجعي لتصنيف المناصب وتحديد الأجور³.

الفرع الثاني: مساهمة الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بالأجر الأساسي

إلى جانب الأجر الأساسي نجد عناصر أخرى تلحق به، لاسيّما تلك المرتبطة بمنصب العمل أو تقتضيها طبيعة العمل أو ظروفه أو ضغوطه والمتطلبات المتعلقة به، والتي تختلف باختلاف تشريعات العمل المقارنة لذا سنقتصر في دراستنا هذه على العناصر التي تتميّز بنوع من الاستقرار

¹ المادة 147 من الاتفاقية الجماعية للجزائرية للمياه لسنة 2013.

² المادة 101 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002.

³ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص336، وكما نعرف بأنّ موضوع الأجور لا يعرف الثبات والاستقرار، فهو مرن بحيث أنّه يراجع تارة ويرتفع تارة أخرى كلّما شهد الوضع الاقتصادي نمواً وارتفاعاً، أو شهدت القدرة الشرائية للمواطن انخفاضاً، وعليه فعندما يكون موضوع تصنيف الأجور ضمن اتفاقيات تلحق بالاتفاقية العامة لا يؤثر في تنفيذها.



والديمومة من حيث المبدأ، والتي وردت ضمن النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري العمل بها في القوانين الوطنية¹، والتي هي من أهم العناصر التي ينبغي التفاوض بشأنها ومن ثمّ تكريسها ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وفي هذا السياق سنتطرق في هذا الفرع للتعويضات المرتبطة بالتأهيل والنشاط، وبعدها نتناول التعويضات المرتبطة بمنصب العمل وهذا طبقاً لنص المادة 81 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

الفقرة الأولى: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بالتأهيل والممارسة الفعلية للنشاط

نتطرق من خلال هذه الفقرة إلى دور الأطراف في تحديد التعويضات الناتجة عن أقدمية العامل وكذا التعويضات المتعلقة بالساعات الإضافية، وهذا بالنظر إلى الأهمية التي تتميز بها هذه التعويضات.

أولاً: دور الأطراف في تحديد تعويض الخبرة المهنية (الأقدمية)

يتم هذا التعويض عن طريق السلم المهني الذي يتكوّن من درجات تتم الترقية فيها من درجة إلى درجة أعلى حسب فترة أقدميته مكتسبة معيّنة، والتي تبدأ من التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية، حيث يستفيد العامل من تعويض الخبرة المكتسبة في العمل بواسطة

¹ المادة 81 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم «... التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة.

العمليات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه» أنظر كذلك بوقيرين عابد، المرجع السابق، ص 61.

² المادة 81 من قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.



تغيير درجته في السلم المهني، كما يمكن كذلك أن تكون الترقية من منصب العمل إلى منصب عمل أعلى منه وهذا حسب المناصب المتوفرة وتبعاً لأهلية العامل واستحقاقه¹.

وما تجدر الإشارة إليه قد تطرأ صعوبات في تطبيق هذا المبدأ، من خلال إمكانية حصول العامل على مؤهلات تكسبه حق الترقية والحصول على منصب أعلى إلا أنه لا يُرقى لعدم توفر مناصب عمل شاغرة أو لأي سبب آخر قد يكون إداري أو مالي أو تنظيمي أو قانوني، إلا أن المشرع تدخل ووضع قواعد استثنائية لتعويض العامل عن الخبرة التي حصل عليها في منصب عمله، حيث عرّف القانون 78-12 الملغى تعويض الأقدمية وحدد شروط اكتسابها².

وتجسيدا لهذا القانون تم تحديد النسب المقررة للترقية بمقتضى المرسوم 85-58 المتعلق بتعويض الخبرة الحد الأقصى لتعويض الخبرة بنسبة 50 % من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية و 25 % من الأجر الأساسي بالنسبة لجميع القطاعات الأخرى³.

ولا يمكن رفع هذا المبلغ إلا إذا بقيت درجة العامل الجديدة على حالها مدة تفوق ثلاث سنوات، كما أنه في حالة تغيير العامل الهيئة المستخدمة، تأخذ الهيئة المستخدمة الجديدة بعين الاعتبار سنوات الأقدمية في منصب عمله الأخير لحساب تعويض الخبرة⁴.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، جسور للتشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015، ص140، أنظر كذلك المادة 61 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليوسنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليوسنة 2006.

² المادة 160 إلى 162 من القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، المشار إليه.

³ المادة الأولى من المرسوم رقم 85-58 مؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بتعويض الخبرة، ج.ر، عدد 13، الصادرة بتاريخ سنة 1985 «يساوي المبلغ الأقصى لتعويض الخبرة المنصوص عليه في المادة 161 من القانون 78-12 المؤرخ في 5 أو 5 ت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، نسبة 50% من الأجر الأساسي في قطاع الإدارة العمومية و 25% في جميع القطاعات الأخرى».

⁴ أنظر المادة 5 و 6 من المرسوم 85-58 المتعلق بتعويض الأقدمية، المشار إليه.



غير أنه بصدر قانون علاقات العمل 90-11 الذي ألغى جميع أحكام القانون 78-12 أقرّ منح اختصاص تعويض الأقدمية للاتفاقيات الجماعية للعمل¹، إلا أنه من الناحية العملية بقي العمل جارياً بأحكام المرسوم 85-58 وذلك من خلال أنّ قضاة القسم الاجتماعي يعتمدون عليه في حلّ النزاعات المعروضة أمامهم بشأن تعويض الأقدمية، وذلك من خلال القرار 193781 الصادر بتاريخ 11.04.200، والذي استند في قضية الحال إلى المرسوم 85-58 المتعلق بتعويض الخبرة، لاسيما المادة 6 منه التي تنص على أنّ « عندما يبدّل العامل الهيئة المستخدمة، تأخذ الهيئة المستخدمة الجديدة بعين الاعتبار، سنوات الأقدمية في منصب عمله الأخير لحساب تعويض الخبرة ... »².

اختلفت الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المختلفة في تحديد قيمة تعويض الخبرة المهنية، فذهبت بعضها إلى حسابها على أساس نسبة مئوية من الأجر القاعدي، وتزيد هذه النسبة مع سنوات الأقدمية خلال المسار المهني بالمؤسسة أو خرجها، بحيث أنّ لو أخذنا المؤسسة العمومية لأشغال الطرق في وسط البلاد كمثال، نجدها منحت لعمّالها نسبة 1% عن كل سنة عمل من السنة الأولى إلى السنة الخامسة، و2% عن كل سنة عمل من السنة السادسة إلى السنة الثانية عشر، و2,5% عن كل سنة عمل بعد السنة الثالثة عشر، أمّا بالنسبة للخبرة المهنية المكتسبة قبل التوظيف تقدّر بنسبة 1% عن كل سنة نشاط مهما كان القطاع³، في حين حدّدت الاتفاقية الجماعية لشركة

¹ أنظر المادة 120 الفقرة 4 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّم، انظر كذلك الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، الجزائر، سنة 2009.

² القرار رقم 193781 بتاريخ 11 أفريل 2000، الصادر عن المحكمة العليا، أورده عبد السلام ذيب، المرجع السابق، ص 280.

³ المواد من 139 إلى 142 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية لأشغال الطرق في وسط البلاد لسنة 2013، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية المدية بتاريخ 29 جويلية 2013 تحت رقم 2013/02، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة المدية.



طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية تعويض الخبرة المهنية على أساس دفع مقابل أقدمية العامل في المؤسسة وخارجها، عن طريق تعويض مرتبط بالأقدمية يصل كحد أقصى إلى 51,2% من الأجر القاعدي للعامل، في ظرف فترة عمل تصل إلى 32 سنة، يتم التدرج في كل مستوي من 32 درجة، في آخر كل فترة عمل مدتها 12 شهراً، كل مستوي يساوي نسبة 1,6% من الأجر القاعدي، ويتم حساب سنوات العمل خارج المؤسسة على أساس 1,6% من الأجر القاعدي للسنة التي تحققت في قطاع عمل الوظيفة 0,8% من الأجر القاعدي للسنة التي تحققت خارج قطاع عمل الوظيفة¹.

ثانياً: دور الأطراف في تحديد تعويض الساعات الإضافية

يُقصد بتعويض الساعات الإضافية أو ما يسمّى بتعويض العمل الإضافي قيام العامل بأيّ عمل زائد عن المدة المحددة للعمل، والمحددة قانوناً بـ 40 ساعة عمل في ظروف العمل العادية، توزّع على خمسة أيام على الأقل في الأسبوع²، ولا يمكن أن تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي 12 ساعة في أي حال من الأحوال³، وعليه فالمشرّع وضع الحد الأدنى لساعات العمل الفعلي وحد أقصى لمدة العمل اليومي الفعلي، وهذا حفاظاً على صحّة العامل باعتباره الطرف الأهم في هذه العلاقة، يستوجب منح العامل تعويض عن ذلك العمل، سواء كان بصفة متقطّعة ومؤقتة أو كان بصفة دائمة ومستمرّة.

¹المادة 273 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

²المادة 02 من الأمر 97-03 مؤرّخ في 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 يناير سنة 1997، « تحدد المدة القانونية للعمل بـ 40 ساعة في الأسبوع وتوزع على خمسة أيام في الأسبوع على الأقل، توزع على خمسة (5) أيام على الأقل. كما يحدد تنظيم ساعات العمل الأسبوعية وتوزيعها عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، طبقاً لنص المادة الثالثة من نفس الأمر.

³المادة 07 من نفس الأمر 97-03.



هذا كقاعدة عامة، لكن المشرع الجزائري أجاز مخالفة هذه القاعدة استثناءً، إذ أتاح إمكانية مخالفتها عن طريق اللجوء إلى ساعات العمل الإضافية لضرورة مطلقة في الخدمة، وهذا طبقاً لنص المادة 31 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ومن هذا المنطلق فإن أداء الساعات الإضافية يحوّل الحصول على التعويض عن الجهد الاضافي المبذول.

وفي السابق كان هذا التعويض منظم بموجب المرسوم رقم 81-57 الذي يُحدّد نسبة منح التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة وشروطه، والذي أقرّ شكل التعويض في صورة ساعات إضافية كل شهر لا يمكن أن يتجاوز 22 ساعة، أو يكون في شكل تعويض جزائي في حدود 20 بالمائة من الأجر الأساسي¹.

أما بالنسبة لقانون علاقات العمل الساري المفعول 90-11، فقد تضمّنت المادة 32 منه النص على أنّ هذا التعويض يُحوّل الحق في زيادة لا تقل عن 50 بالمائة من الأجر العادي للساعة بأي حال من الأحوال، كما أنّ هذا القانون بمقتضى المادة 120 الفقرة 4 منها أحال مسألة تحديد العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل².

أما من الناحية العملية نجد الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة، أولت عناية هامة لتحديد التعويض عن الساعات الإضافية، حيث أجمعت غالبيتها على أن يكون هذا التعويض على النحو الآتي:

* 50% من الأجر المعتاد الذي يتقاضاه العامل بالنسبة لساعات العمل الأربع الأولى.

¹ مرسوم رقم 81-57 مؤرخ في 28 مارس سنة 1981، يحدد نسبة منح التعويض الجزائي عن الخدمة الدائمة وشروطه، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 1981.

² المادة 120 الفقرة 4 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم «... التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة...».



* 75% من الأجر المعتاد الذي يتقاضاه العامل بالنسبة لأكثر من أربع ساعات عمل إضافية.

* 100% من الأجر المعتاد الذي يتقاضاه العامل بالنسبة للساعات الإضافية المنجزه ليلاً أو في يوم عيد أو في يوم راحة أسبوعية¹.

وهناك من الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة التي حدّدت نسبة تعويض الساعات الإضافية في أيام الأعياد والعطلة الأسبوعية في الفترة الليلية بـ 125%².

وعلاوة على استفادة العامل من التعويض عن الساعات الإضافية، فقد تضمنت الاتفاقيات الجماعية لمختلف المؤسسات المستخدمة منح العامل الذي يشتغل في يوم راحة قانونية الحق في الاستفادة من راحة تعويضية مماثلة له³، دون أن يفقد التعويض عن الساعات الإضافية، وهي بذلك تكون قد نسخت ما ورد في الأحكام القانونية الواردة في هذا الخصوص، طبقاً لنص المادة 36 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل⁴.

الفقرة الثانية: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بمنصب العمل

تشمل التعويضات المرتبطة بمنصب العمل، التعويضات المتعلقة بمتطلبات ظروف العمل وبيئته وكذا الأخطار المحيطة بهذا المنصب، إضافة إلى التعويضات المرتبطة بحياته العائلية والاجتماعية وتلك المرتبطة بالمرود والانتاجية.

¹ المادة 62 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، وكذا المادة 160 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

² المادة 282 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

³ المادة 46 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة لسنة 2014.

⁴ المادة 36 من القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتمم « يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات إضافية، طبقاً لأحكام هذا القانون ».



أولاً: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بظروف العمل

هذه التعويضات تعرّض لها المشرّع الجزائري ضمن تشريعات العمل المتعاقبة، غير أنّه في قانون علاقات العمل 90-11 أخذت آلية أخرى، وتمثّل في تفويض صلاحيات تقدير قيمة التعويض إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل.

1: دور الأطراف في تحديد التعويض عن الضرر

قد يكون تصنيف مناصب العمل ناقصاً لعدم تمكن الأجهزة المكلفة بالإحاطة بجميع العوامل والعناصر المادية منها والتفسيّة والمهنيّة المكوّنة لتصنيف منصب العمل، ذلك أنّ بعض الأعمال أو مناصب العمل قد تشكل أخطاراً أو أضراراً بحياة العامل ناتجة عن ظروف العمل الخاصّة، ولم يتم أخذها عند وضع التصنيف، لذلك حفاظاً على حياة العامل يتعيّن التكفل بحمايته إمّا بتحسين ظروف العمل أو التعويض عن ما ينتج من أضرار أثناء قيامه بالعمل¹.

وانطلاقاً من أنّ الدولة في علاقات العمل تتدخل لحماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة، نجد مختلف التشريعات أقرت مبدأ التعويض عن المخاطر والأضرار التي لم تؤخذ عند وضع تصنيف مناصب العمل، والمشرّع الجزائري في هذا الشأن حذا حذو باقي التشريعات العمالية بإقراره هذا المبدأ من خلال عدّة نصوص قانونية².

يتمثّل التعويض عن الضرر في المبلغ الذي يدفع إلى العامل إضافة للأجر الأساسي لتعويضه عن الأضرار التي قد تلحق به عندما ينطوي منصب العمل الذي يشغله على مهام وظروف عمل

¹ بوقرين عابد، المرجع السابق، ص 62.

² المرسوم الأول رقم 81-58 مؤرخ في 28 مارس سنة 1981، يتعلّق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 1981.

المرسوم الثاني 88-219 مؤرخ في 2 نوفمبر سنة 1988، يتعلّق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج.ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 9 نوفمبر سنة 1988 الذي ألغى المرسوم الأول، بمقتضى نص المادة 08 منه.



شاقة أو قدرة أو عناصر غير صحيّة، مع الإشارة إلى إمكانية إغائه أو تعديله حسب الحالة عند تخفيض أو زوال الضرر على حسب قاعدة توازي الأشكال، أي بالشكل نفسه الذي أدى لمنحه، وعليه فإنّ مخاطر المهنة وحدها تكفي لدفع تعويض الضرر عن احتمال وقوع المخاطر¹.

وبالرجوع إلى المراسيم التي نظمت أحكام التعويض عن الضرر نجدها أسندت مهمة تحديد قائمة المناصب التي تحتوي على الأضرار أو المخاطر وغير مدرجة ضمن تصنيف مناصب العمل إلى الهيئة المستخدمة، وهذا حسب ما تضمنته المادة الثالثة من المرسوم 88-219²، هذا بالنسبة لقائمة المناصب، أمّا تحديد النسبة الاجمالية القصوى لتعويض الضرر فقد تضمنتها أحكام المادة الرابعة من نفس المرسوم³، على أن يتم وضع هذه القوائم وتحديد النسب بمشاركة لجان خاصة بالوقاية الصحيّة والأمن على مستوى كل مؤسسة مستخدمة تشغل أكثر من تسعة عمّال ذوي علاقة عمل غير محدودة⁴.

وتجدر الإشارة إلى أنّ هذه التعويضات غير موحّدة فقد تختلف من عمل لآخر فعلى سبيل المثال العامل الذي يعمل في المناجم والعامل تحت الأرض وفي ظروف حرارة مرتفعة جداً أو

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 105، وكذا براهمي نسيم، المرجع السابق، ص 68.

² المادة 3 من المرسوم 88-219 يتعلّق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، المشار إليه، « تعد القوائم المنصوص عليها في المادة 2 أعلاه، بعنوان الاتساع والشقاء والتعرض للأمراض والخطر، وتضبط درجة الضرر التي ترتبط بكل منصب عمل ونسبة التعويض الخاصة به ».

³ المادة 4 من نفس المرسوم « تحدّد النسبة الاجمالية الاقصى لتعويض الضرر بعنوان الاتساع والشقاء والتعرض للأمراض والخطر، ب 20% من الأجر الأساسي لمنصب العمل المعني.

تحدّد الهيئة المستخدمة النسب التي ترتبط بمساويء الضرر المنصوص عليه في الفقرة السابقة بدون أن يتعدى أي هذه النسب 10% من الأجر الأساسي لمنصب العمل المعني ».

⁴ أنشأت اللجان المشتركة بموجب المادة 23 من القانون رقم 88-07 مؤرّخ في 26 جانفي سنة 1988، يتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4، الصادرة في 27 جانفي سنة 1988.



منخفضة، فهذا يتحمل من الأخطار ما لا يتحمّله عامل آخر يكون عمله أقل خطورة منه، وبالتالي يدفع لكل عامل تعويض على حسب ما يتحمّله من مخاطر¹.

والملاحظ هنا أنّ قانون علاقات العمل 90-11 لم ينظّم هذا التعويض بل أقره بموجب المادة 120 والمادة 81 منه، وترك تنظيمه عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل، وفي هذا الخصوص نجد عدّة اتفاقيات تضمّنت هذا التعويض².

حيث تكاد تجمع هذه الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة على أنّه يدفع للعمل تعويضاً عن الضرر، عندما يحتوي منصب العمل الذي يشغله على مهام وظروف عمل تنطوي على ضرر، كما أنّه يمكن أن يلغى هذا التعويض عند تخفيض أو زوال الضرر الموجب له.

وتختلف طريقة تحديد الاتفاقيات الجماعية للعمل للضرر الذي يستوجب التعويض، فبعضها وضعت قائمة للمناصب التي تعطي الحق في التعويض عن الضرر³، والبعض الآخر أخضع ذلك إلى اتفاق جماعي مشترك مع ممثلي العمّال على مستوى المؤسسة، وذلك بعد استشارة اللجنة الخاصة بالنظافة والأمن، كما يحتوي ملحق هذه الاتفاقية على مبالغ تعويض الضرر⁴.

2: دور الأطراف في تحديد التعويض عن العمل التناوبي

في بعض الأحيان قد لا يُمارس العامل عمله في الأوقات العادية للعمل، وهذا عندما يلجأ المستخدم إلى اعتماد العمل التناوبي لعدة أسباب، لاسيّما الأسباب الاقتصادية والتقنية، عن طريق

¹ بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 1987، ص 47.

² المواد من 52 إلى 55 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست، والمادة 283 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

³ المادة 53 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست.

⁴ المادة 283 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.



العمل بالأفواج المتعاقبة، إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك، بحيث يُقسّم يوم العمل على مرحلتين أو عدّة مراحل حسب الحالة، على شكل نوبات ويتعاقب العمّال على هذه النوبات¹.

وقد نص المشرّع الجزائري على هذا التعويض من خلال النصوص التشريعية الملغاة بموجب القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل².

كما نُظّم هذا التعويض بموجب المرسوم رقم 81-14 الذي يُحدّد كميّات حساب تعويض العمل التناوبي، المعدّل والمتمّم، بحيث تضمّنت المادّة 6 منه على أن يُحدّد تعويضاً جزافياً للعمل التناوبي وتكون النسبة موزّعة كالتالي:

- خمسة عشرة في المائة من الأجر الأساسي عن النّظام المستمر؛
- عشرة في المائة من الأجر الأساسي عن النّظام شبه المستمر؛
- خمسة في المائة من الأجر الأساسي عن النّظام المتقطّع³.

¹ بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلّة العلوم الاجتماعيّة والإنسانيّة، العدد 2، جامعة العربي التبسي تبسة، الجزائر، ص33.

² نص المادّة 153 من القانون 78-12 الملغى، المتضمّن القانون الأساسي العام للعامل « يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظّم العمل على أساس أفواج متعاقبة، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة، ولا سيّما المصلحة العموميّة، أي أن تقسّم يوم العمل على مرحلتين أو عدّة مراحل من الدوام تسمّى مناصب أو نوبات، ويتعاقب على هذه النوبات عمّال مختلفون يعيّنون في عمل تابع لمنصب .

ويعطى العمل التابع لمنصب أيضاً، الحقّ في التعويض عن العمل التابع لمنصب يحدّده القانون الأساسي التّموذجي لقطاع النشاط .»

³ مرسوم رقم 81-14 مؤرّخ في 31 يناير سنة 1981، يحدّد كميّات حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر عدد 05، الصّادرة بتاريخ 03 فيفري سنة 1981، المعدّل والمتمّم بالمرسوم رقم 88-220 مؤرّخ في 02 نوفمبر سنة 1988، ج ر عدد 46، الصّادرة بتاريخ 09 نوفمبر سنة 1988.



ويُقصد بالعمل التناوبي « العمل ضمن فرق متناوبة يمكن اللجوء إليه، كلما اقتضت ضرورات الخدمة الملحة، أو ضرورات الإنتاج، ويتمُّ العمل التناوبي، بتقسيم اليوم إلى قسمين أو عدّة أقسام، وفق نظام متواصل أو نصف متواصل أو متقطع، وذلك مع فترات راحة أو بدونها حسب خصوصيّة نشاط كل مؤسسة»¹.

وبما أنّ بمقتضى القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل فوضّ المشرّع صلاحيّات تنظيم مختلف التعويضات المرتبطة بالأجر إلى الاتّفاقيّات الجماعيّة، فإنّ التعويض عن العمل التناوبي تناولته العديد من الاتّفاقيّات الجماعيّة².

اختلفت الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل التي أقرت العمل التناوبي في تقدير التعويض عنه، حيث منحت بعضها الحق في الاستفادة من هذا التعويض بنسبة 10% إلى 25% على أساس نوع نظام التناوب، ويكون ذلك بناء على السّم الآتي:

* 8×3 متواصل أو 12×2 متواصل بنسبة 25%.

* 8×3 نصف متواصل أو 12×2 نصف متواصل بنسبة 15%.

* 8×2 متقطع بنسبة 10%³.

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، المرجع السابق، ص 106-107.

² ومن الاتّفاقيّات التي تضمّنت العمل التناوبي الاتّفاقيّة الجماعيّة لاتّصالات الجزائر، ضمن نص المادة 60 والتي جاء في مضمونها أنّه تتضمّن المناوبة ثلاثة أنظمة على النحو الآتي:

نظام دائم 8×3 أو 12×2: (ليلا ونهارا دون انقطاع في نهاية الأسبوع)، نظام نصف دائم 8×3 أو 12×2: (ليلا ونهارا مع انقطاع في نهاية الأسبوع)، نظام متقطع 8×2 (صباحاً ومساءً مع انقطاع في نهاية الأسبوع)، يخوّل العمل بأفواج متعاقبة الحقّ في تعويض جزائي عن تبعات وإلزاميات العمل والمسّمات "تعويض عن المناوبة" المحدّدة حسب نوع تنظيم العمل.

³ المادة 159 من الاتّفاقيّة الجماعيّة للمؤسسة العموميّة الجزائرية للمياه، وكذا المادة 51 من الاتّفاقيّة الجماعيّة للمؤسسة التسيير السّيّاحي بتمنراست.



والبعض الآخر أخضع اللجوء إلى العمل التناوبي إذا اقتضت حاجيات الانتاج أو الخدمات، وبعد استشارة هيئات المشاركة، وبترتب عن هذا العمل الحق في التعويض يُحدّد من طرف المستخدم¹.

ثانياً: دور الأطراف في تحديد التعويض عن العمل الليلي وتعويض المنطقة

1: دور الأطراف في تحديد التعويض عن العمل الليلي

ويتمثل في التعويض عن العمل في الأوقات غير العادية أو الليلية والتي تبدأ من الساعة التاسعة ليلاً إلى الساعة الخامسة صباحاً²، وتتميز بظروف ومتطلبات خاصة تختلف كلياً عن تلك المتعلقة بالعمل نهاراً، وفي ظل غياب تنظيم خاص يحدّد كيفية تعويض العمل الليلي، فإنه يُقدّر التعويض عن العمل الليلي إما بموجب اتفاق يحصل بين العامل وصاحب العمل ضمن عقد العمل الفردي، أو ضمن اتفاقيات العمل الجماعية، أو بالاستناد إلى النسب المعمول بها في حالة العمل التناوبي، ويستوي في ذلك أن يكون اللجوء إلى العمل الليلي بصورة عرضية أو دائمة، بحيث يمكن للأطراف الاتفاق على نسبة من النسب المحددة، إما بمقتضى التصوص التنظيمية أو بموجب اتفاقات أخرى تنم بين أطراف علاقة العمل بصفة فردية أو جماعية³.

وإذا وقع العمل ليلاً استحق العمل تعويضاً عن هذا العمل، وهذا ما تبنته أغلب الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة، حيث أنها اختلفت في تحديد قيمته، منها التي

¹ المواد 39 و40 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور".

² المادة 27 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، وأضافت نفس المادة إمكانية تحديد قواعد وشروط العمل الليلي عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

³ أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص243.



حدت قيمته بنسبة 10% من الأجر القاعدي¹، والبعض الآخر ترك تحديد الحقوق المرتبطة بهذا النوع من العمل إلى إتفاق يلحق بالاتفاقية العامة².

2: دور الأطراف في تحديد تعويض المنطقة

إلى جانب التعويض عن الأقدمية والتعويض عن الضرر نجد تعويض المنطقة، والذي يتقرر للعامل عندما يكون منصب العمل يوجد في منطقة جغرافية خاصة تعرف بأنها نائية أو معزولة أو توجد في وحدة اقتصادية أو في مؤهل معين يتميز بالأولوية في البرامج الاقتصادية والاجتماعية للدولة وفقاً لمخططات التنمية، حسب ما تضمنته أو حدته النصوص القانونية التي تُحدد كيفية منح وتحديد هذا التعويض³، وقد نظم هذا التعويض بموجب المرسوم رقم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة⁴.

وفي إطار القانون المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى نجد المشرع الجزائري نظم طريقة منح هذا التعويض بوضع قائمة المناطق ومناصب العمل المعزولة وأماكنها وقطاعات النشاط والمشاريع والوحدات الاقتصادية والمؤهلات المعنية في الحصول على تعويض المنطقة، وأشار في نص المادة 163 أنّ هذا التعويض يتم تحديد كفاءات منحه عن طريق نص تنظيمي، وهذا ما نلمسه من

¹ المادة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002.

² المادة 63 من الاتفاقية الجماعية للاتصالات الجزائرية.

³ المادة 163 من القانون رقم 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعمل، المرجع السابق « يترتب الحق في تعويض المنطقة على مناصب العمل الواقعة في المناطق، أو في قطاعات النشاط، أو الوحدات الاقتصادية أو مشاريع التنمية، وكذا المؤهلات التي لها الأولوية في مخططات التنمية، وتحدد كفاءات منح هذا الحق عن طريق مرسوم.

وكذا الأمر بالنسبة لمناصب العمل المعزولة أو الواقعة في أماكن عمل معزولة»، وأنظر أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 236.

⁴ المرسوم رقم 82-183 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982، يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة، ج ر عدد 20، الصادرة في 18 ماي سنة 1982.



خلال المرسوم 82-183 الذي وضع وحدد المعايير التي على أساسها يتم حساب تعويض المنطقة والمتمثلة في: المنطقة الجغرافية، قطاع النشاط، الوحدات الاقتصادية، طبيعة ومكان منصب العمل وكذلك معيار عدد العمال وأخيراً معيار الإنعزال عن الأسرة¹.

أما بخصوص القانون الساري المفعول 90-10 المشرع لم ينظم هذا التعويض وإنما اكتفى بالإشارة إليه محيلاً إختصاص تحديده إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، كما يستشف ذلك من خلال قرارات المحكمة العليا، ومن بينها القرار رقم 0725363 الصادر بتاريخ 07 مارس 2013 والذي قضى في قضية الحال أنّ التعويضات المرتبطة بظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة، تعالجها الاتفاقيات الجماعية، مؤكداً على ضرورة احترام المادة 120 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²، وهذا أمر طبيعي لكون هذا قانون علاقات العمل فوض للأطراف المساهمة في تنظيم علاقة العمل، والتي لجأ بعضها إلى تحديد المناطق التي تستحق التعويض، ومنحت تعويضاً يومياً خاص بكل منطقة³، وأحالت بعضها إلى تحديد قيمة التعويض إلى الاتفاق الجماعي⁴.

واعتبر المشرع هذا التعويض من العناصر المكونة لأجر المنصب، وبما أنّ لم يتم تعديل أو إلغاء النص السابق المنظم لكيفيات حساب هذا التعويض، يتم تحديده في عقد العمل الفردي أو الجماعي وفق الكيفيات المنصوص عليها ضمن ذات المرسوم، إلا إذا تضمنت الاتفاقيات الجماعية للعمل معايير أو طرق تكون أكثر نفعاً للعامل مع مراعاة حدود النظام العام الاجتماعي⁵.

¹ المواد 2، 3 و5 من المرسوم 82-183 المتعلق بكيفيات حساب المنطقة، المشار إليه سابقاً.

² القرار رقم 0725363 بتاريخ 07 مارس 2013، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية مؤسسة نفضال ضد (م.ع)، العدد الثاني، 2013، ص231.

³ المادة 86 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي.

⁴ المادة 284 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

⁵ بوقرين عابد، المرجع السابق، ص64-65.



وفي الأخير نشير إلى أنّ هذا النوع من التعويض يدفع للعامل بصورة دورية وشهرياً وبصفة مكتملة للأجر¹.

ثالثاً: دور الأطراف في تحديد التعويضات ذات الطابع العائلي والاجتماعي

تتمثل التعويضات ذات الطابع العائلي في المنح العائلية المختلفة التي أقرها المشرع الجزائري ومختلف الاتفاقيات الجماعية للعمل، وأما التعويضات ذات الطابع الاجتماعي وتشمل التعويض عن الاحالة على التقاعد وتعويض الوفاة الذي يستفيد منه ذوي حقوق العامل المتوفى.

1: دور الأطراف في تحديد التعويضات ذات الطابع العائلي

أقرت مختلف التشريعات العمالية الحديثة استفادات العامل من المنح العائلية والتي تتمثل في دفع مبالغ مالية محدّدة للعامل، على أساس عدد الأبناء الذين هم تحت كفالتة إلى غاية بلوغ سن الرشد، بمعنى طوال المرحلة الدراسية، وتعتبر هذه المنح جزء من أجر العمل².

والمشرع الجزائري في هذا الشأن أخذ بنفس ما أخذت به التشريعات العمالية الحديثة باستفادة العامل من المنح العائلية التي تتمثل في التعويضات التي تصرف له لمواجهة أعبائه العائلية، والتي عرفت نوعاً من الجمود من الاستقلال إلى غاية سنة 1991، ويظهر ذلك جلياً من خلال استقراء النصوص المنظمة لها، أين عرفت قفزة نوعية لتستقر عند 600 دج عن كل طفل واحد في حدود 5 أطفال، و300 دج ابتداء من الطفل السادس³، بالإضافة إلى المنح العائلية تتضمن

¹ براهمي نسمة، المرجع السابق، ص77.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص239.

³ هناك مجموعة من الأحكام التشريعية تناولت رفع المنح العائلية وردت في قوانين المالية إضافة إلى مراسيم أخرى كما يأتي:
- المادة 160 من المرسوم التشريعي رقم 93-93 المؤرخ في 29 ديسمبر سنة 1993، يتضمن قانون المالية سنة 1994، ج.رعدد 88، الصادرة في 30 ديسمبر سنة 1994.

- المادة 22 من المرسوم التشريعي رقم 94-08 المؤرخ في 26 ماي سنة 1994، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 ج.رعدد 33، الصادرة في 28 مايو سنة 1994.



التعويضات ذات الطابع العائلي منحة الأجر الوحيد وهي منحة تستفيد منها الزوجة غير العاملة والتي لم يطرأ عليها أيّ تغيير من الناحية المبدئية باستثناء تقرير منحة 50,00 دج لمساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7.000,00 دج، والتي أقرتها الحكومة والتّقابة وأرباب العمل في سبيل رفع القدرة الشرائية للطبقات الاجتماعية ذات الدخل الضعيف، وفي لقاء الثلاثية المنعقد بتاريخ 6 أوت سنة 1996 تم رفع التعويض إلى 300,00 دج¹، والجدير بالذكر أنّ هذه المنحة في حالة تعدّد الزوجات لا تدفع إلاّ لزوج واحد مهما تعددت²، ولقد أحال المشرع تنظيم مثل هذا التعويض إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل، فوجد العديد من الاتفاقيات التي أقرت منحة تفوق المنحة التي كرّسها القانون³.

-الأمر رقم 96-31 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996، يتضمّن قانون المالية لسنة 1997، ج.ر. عدد 85، الصادرة في 31 ديسمبر سنة 1996.

-القانون رقم 98-12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998، يتضمّن قانون المالية لسنة 1999، ج.ر. عدد 98، الصادرة في 31 ديسمبر 1998.

-المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 94-326 مؤرخ في 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، ج.ر. عدد 68، الصادرة في 23 أكتوبر سنة 1994.

-المادة الأولى المرسوم التنفيذي رقم 95-289 مؤرخ في 8 سبتمبر 1995، يتضمّن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر. عدد 56، الصادرة في 01 أكتوبر سنة 1995.

- المادة الثانية المرسوم التنفيذي رقم 96-298 مؤرخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمّن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر. عدد 52، الصادرة في 11 سبتمبر سنة 1996، المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-330، مؤرخ في 10 سبتمبر 1997، ج.ر. عدد 60، الصادرة في 10 سبتمبر سنة 1997.

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 239.

²المرسوم التنفيذي رقم 04-28 مؤرخ في 14 فبراير سنة 2004، ج ر عدد 10، الصادرة في 15 فبراير 2004، المادة الأولى منه، يعدّل المرسوم 75/65 مؤرخ في 23 مارس 1965، والمتعلّق بالمنح ذات الصبغة العائلية.

³المادة 182 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013، والمادة 163 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور".



فتسمية هذه المنحة يختلف من اتفاقية إلى أخرى فنجد بعضها يسميها بمنحة المرأة الماكثة في البيت، ويرى الأستاذ بن عزوز بن صابر بأن هذه التسمية غير سليمة، ذلك أن لو أطلقنا عليها هذه التسمية فلا يمكن أن تستفيد منها إلا المرأة الماكثة في البيت ولا يمكن أن تستفيد منها العاملة التي لا يتقاضى زوجها أي أجر، وكذا الأمر بالنسبة للمرأة الأرملة العاملة المريية للأبناء والمطلقة العاملة التي أسندت لها الحضانة بمقتضى حكم قضائي¹.

والعناصر التي تم التطرق إليها تُعتبر أهم العناصر المكونة للأجر القاعدي والمكونة للجزء الثابت من الأجر، والتي تم تصنيفها لا على أساس الثبات في القيمة التي يُمكن أن تتغير من منطقة لأخرى، ومن قطاع لآخر، ومن عامل لآخر وإنما على أساس الاستقرار والديمومة².

2: دور الأطراف في تحديد التعويضات ذات الطابع الاجتماعي

تتمثل هذه التعويضات في منحة الاحالة على التقاعد التي أقرتها بعض الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة، وكذا التعويض الذي يمنح لذوي العامل المتوفى سواء كانت الوفاة طبيعية أو مهنية.

وفي هذا الشأن أجمعت الاتفاقيات الجماعية على منح منحة التقاعد تدفع للعمال المحالين على التقاعد، حيث تختلف قيمتها باختلاف سنوات العمل الفعلية ضمن المؤسسة المستخدمة، فالبعض منها قدرتها بأجر 6 أشهر من الراتب بعد 5 سنوات من الحضور الفعلي في القطاع، 10 أشهر من الراتب بعد 10 سنوات من الحضور الفعلي في القطاع، 14 أشهر من الراتب بعد 15 سنوات من الحضور الفعلي في القطاع³.

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص92.

² بوقبرين عابد، المرجع السابق، ص65.

³ المادة 203 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.



بينما بعض الاتفاقيات ميّزت بين قيمة التعويض في حالة الاحالة على التقاعد في إطار التقاعد النسبي، والاحالة على التقاعد في السن القانوني¹، واختلاف الاتفاقيات الجماعية في تقدير قيمة هذا التعويض قد يعود لعدة أسباب، من بينها إختلاف في الامكانيات المالية لمختلف المؤسسات، وكذا قد يعود إلى ضعف أطراف التفاوض الجماعي الممثل للعمال في مختلف المؤسسات.

أمّا عن منحة ذوي حقوق المتوفى فهي بدورها أقرتها الاتفاقيات الجماعية للعمل، والتي لا تتعارض مع التعويضات التي أقرتها تشريعات الضمان الاجتماعي بمقتضى القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، وإنما هي إضافية منحها الاتفاقيات الجماعية والتي اختلفت في تقديرها، حيث قدرتها بعضها بضرب الأجر الشهري المتحصل عليه في عدد محدد من الأشهر، مع ارتفاع عدد الأشهر في حالة ارتباط الوفاة بحادث عمل أو مرض مهني²، بينما ذهبت بعض الاتفاقيات الجماعية إلى أبعد من ذلك في تقدير هذا التعويض، حيث تحتسب على أساس أفضل راتب شهري خاضع للاشتراكات الاجتماعية للسنة الأخيرة من العمل بضرب هذا الأجر في عدد محدد من الأشهر بعد اضافة شهر واحد لكل طفل قاصر وشهر واحد للزوجة³.

كما يُمكن أن تتضمن التعويضات ذات الطابع الاجتماعي مبلغ من التقود يمنحه صاحب العمل للعامل مقابل بعض النفقات التي تكبدها في سبيل القيام بالعمل المطلوب⁴، ومن بين هذه التعويضات عن المصاريف التي يؤديها العامل أثناء القيام بنشاطه المهني، على سبيل المثال، منحة الوجبة أو الفطور أو السّلة، على إختلاف تسمياتها إلا مضمونها واحد، ويقوم

¹ المادة 307 من التّفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

² المادة 308 من الاتّفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

³ المادة 205 من الاتّفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.

⁴ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، المرجع السابق، ص 420.



صاحب العمل بدفعها للعمال في حالة عدم توفير الهيئة المستخدمة على الوجبات لعمالها، وكانوا قد تناولوها في أماكن العمل أو في أماكن هُيئت لذلك¹، وكيفيات حساب وتقدير هذا التعويض يختلف من مؤسسة لأخرى ويحدد ضمن الاتفاقيات الجماعية².

وعلاوة على ذلك يُمكن كذلك أن يشمل هذا التعويض عن مصاريف التنقل، والذي يتمثل في تعويض العامل عن التفتحات التي تكبدها نتيجة تنقله من مسكنه إلى مكان العمل، في حالة لم توفر الهيئة المستخدمة وسائل النقل لمستخدميها، وتكون حسب المسافة المقطوعة من طرف العامل³.

أما بخصوص التنظيم القانوني لهذه التعويضات فقد تضمنته مجموعة من المراسيم التنظيمية، تُحدد كيفية حساب وتقدير التعويض عن مصاريف الخدمة، منها ما تعلق بالتعويض عن المصاريف المنجزة داخل الوطن، المرسوم 81-206 مؤرخ في 15 أوت 1981 والمرسوم 82-181 مؤرخ في 15 ماي 1982، والبعض الآخر يتعلق بالمصاريف خارج الوطن المرسوم 82-217 مؤرخ في 03 جويلية 1982 معدّل بالمرسوم التنفيذي 91-188 مؤرخ في 01 جوان 1991، إضافة إلى ما تضمنته الاتفاقيات الجماعية للعمل⁴.

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 97.

² حددت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة إتصالات الجزائر طبقا لنص المادة 83 الفقرة 7 منها تعويض الفطور بـ 150 دج عن كل يوم عمل تعويضاً لضرر التكاليف التي ينفقها المستخدمون المجهزون على أخذ واجباتهم في مواقع العمل، في محلات هيئت لهذا الغرض.

³ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع، ص 97، وكما حددت الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر طبقا لنص المادة 83 الفقرة 8 منها تعويض التنقل بأن يكون تعويضا جزائيا عن التكاليف التي ينفقها العامل في التنقل من محل مسكنه الاعتيادي إلى مقر عمله إذا لم تضمن المؤسسة النقل لمستخدميها إذا كانت المسافة المقطوعة تساوي أو تزيد عن 2 كلم، ويعد المقياس العام لمنحة تعويض التنقل حسب المسافات المقطوعة والمقدرة كما يلي: من 2 إلى 5 كلم 500 دج شهريا، من 5 كلم إلى 10 كلم 700 دج شهريا، من 10 كلم إلى 15 كلم 1000 دج، من 15 كلم إلى 30 كلم 1500 دج، أكثر من 30 كلم 2000 دج.

⁴ بوقبرين عابد، المرجع السابق، ص 68.



رابعاً: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بالمرود والانتاجية في

العمل

نتطرق من خلال هذه النقطة إلى دور الأطراف في تحديد المكافآت عن المرود الفردي والجماعي، وكذا التعويضات المرتبطة بالانتاجية في العمل.

تضمنت معظم التشريعات الحديثة النص على مكافأة العمّال نظيراً للمرود والمجهودات التي قدموها في سبيل زيادة في الإنتاج ضمن المؤسسة أو تفادياً لخسائر قد تقع فيها المؤسسة، ونتيجة لذلك يمنح صاحب العمل العمّال مقابل ذلك مكافأة، وهي تكون في شكل مبلغ مالي أو أداء عيني¹ زيادة على الأجر المحدد للعمّال مكافأة لهم عن أمانتهم وإخلاصهم وتفانيهم في عملهم²، أو هي كذلك ما يُعطى للعامل علاوة على الأجرة بمناسبة أداء عمل متميز، كالمبالغ التي تمنح للعمّال في حالة قيامهم بتحقيق اقتصاداً في نفقات الإنتاج أو تحسين نوعه أو زيادته، وكذا العامل الموظب عن العمل دون تغيب أو عند حصوله على مؤهل في مجال العمل³.

وعليه المكافأة عن المرود لا تُعتبر جزءاً من الأجر وإنما جزءاً تكميلياً له لأنها مقابل جهد العامل أثناء العمل، إذ أنّها تتمتع بنفس الحماية التي يتمتع بها الأجر، كما أنّها تخضع لنفس القواعد.

¹ تتمثل المكافأة العينية في بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، كتقديم سكن أو إيجار سكن أو أن يقدم له وسيلة نقل خاصة أو بعض المواد والخدمات الأخرى المشابهة.

² محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص 179.

³ هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2008، ص 195.



والمشرع الجزائري على غرار باقي التشريعات الأخرى تحدث عن المكافأة وذلك من خلال القانون 78-12 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل الملغى¹، وكذا القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الساري المفعول²، وبما أن كفيّة حساب وتقدير هذه المكافأة يقتضي طابعاً تقنياً، فرض على المشرع التّدخل وإصدار نصاً تنظيمياً يبيّن كفيّة حسابها وتقديرها، وهو المرسوم 88-221 يتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج³، وحددت هذه المكافأة في ذات المرسوم كحد أقصى بـ 40 في المائة من الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، وتختلف قيمتها باختلاف المردود الفردي والجماعي للعمّال ومدى تحقيق مستويات المردود المتوقّع في البرنامج المسطر من قبل صاحب العمل، بالإضافة إلى الشّروط الخاصّة بنوعيّة العمل والنتائج المتحصّلة عليها، كما تختلف باختلاف قطاعات النّشاط وفقاً لبرامج وقواعد محدّدة مسبقاً⁴.

وتجدر الإشارة إلى أنّه حتى تكون المكافأة أجراً لا بد من صاحب العمل أن يقوم بدفعها للعامل مهما كان مصدر التزامه، فإذا علّقت المكافأة على اعتبارات موضوعيّة فذلك لا ينفي عنها وصف الأجر، كأن يقوم العامل بتخفيض العمل الذي على أساسه تستحقّ المكافأة، ففي هذه الحالة يمتنع عليه متوسط ما كان يحصل عليه قبل حدوث التّخفيض، وهذا ما ينفي عنها صفة التّمييز بين العمّال في الأجر⁵.

¹ طبقاً للمواد 146 و 165 إلى 170 من ذات القانون.

² المادّة 81 الفقرة الأخيرة من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل «... العلاوات المرتبطة بإنتاجيّة العمل ونتائجه».

³ المرسوم رقم 88-221 مؤرّخ في 02 نوفمبر سنة 1988، يتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج، ج ر عدد 46، الصّادرة بتاريخ 09 نوفمبر سنة 1988.

⁴ المواد من 03 إلى 12 من المرسوم 88-221.

⁵ همام محمد محمود زهران، المرجع السّابق، ص 504.



وإعمالاً لهذه المقتضيات لجأت الاتفاقيات الجماعية إلى مكافأة العمال عن المردود الفردي والجماعي والانتاجية، غير أنّها اختلفت في تقدير هذا التعويض حيث حدّتها بعضها بنسبة 30% من الأجر القاعدي كحد أقصى متى توفرت أسباب الاستفادة منها¹، بينما البعض الآخر حدّدها بنسبة 10% بالنسبة للمردود الفردي².

¹ المادة 168 والمادة 169 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.

² المادة 295 من الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.



المبحث الثاني: التنظيم الاتفاقي في مجال توقيت وظروف العمل

تُعدُّ الاتفاقيات الجماعية للعمل أحد مصادر قانون العمل كما سبق وأن بيّناه، بحيث تُفرغ فيها إرادة أطراف علاقة العمل، فبذلك تُعتبر أحد الوسائل التي يستند إليها المستخدم لتنظيم بعض التفاصيل الخاصة بعلاقة العمل، والتي وضع لها القانون التفاصيل العامة، وفوض لكل من المستخدم والعمال تنظيم المسائل الخاصة بشروط وظروف العمل داخل الهيئة المستخدمة، ليصبح العامل على قدم المساواة مع المستخدم في تنظيم علاقة العمل، بفضل هذه الآلية الهامة لتنظيم مختلف مواضيع علاقة العمل.

ومن هذه المواضيع التي يُمكن للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أن تعالجها، تلك الأحكام المتعلقة بوقت العمل، مدة العمل والراحات والعطل (المطلب الأول) وكما يُمكنها أن تنظم كذلك الشروط المتعلقة بظروف العمل، الوقاية والأمن والصحة في العمل وكذا الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التنظيم القانوني والاتفاقي لمدة العمل والراحات والعطل

الأصل أن يقوم العامل بعمله في حدود الوقت الذي تمّ الاتفاق عليه في العقد، ولقد كان هذا المبدأ سائراً منذ فترة طويلة من الزمن، حيث امتنع المشرعون التدخل تاركين الأمر للحريّة الكاملة لتنظيم ذلك للاتفاق، غير أن ترك الأمر على إطلاقه ترتبت عنه آثار خطيرة وسلبية على العامل نتيجة سيطرة أصحاب العمل في تشغيل العمال لعدد كبير من ساعات العمل في سبيل تحقيق أكبر قدر مُمكن من الإنتاج، دون مراعاة ما قد ينجر عنه من نتائج غير محمودة على صحّة العمال وكذا نشاطهم¹.

¹ يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، مصر، 1988-1989، ص157.



وعلى هذا الأساس تدخل المشرع من أجل معالجة ما آل إليه إطلاق إرادة الأطراف في تحديد وقت العمل، وذلك بوضع طريقة تتفق مع مقتضيات الحياة الاجتماعية والإنسانية للعاملين، ولم يترك الأمر لحرية العمال وصاحب العمل إلا في نطاق ضيق ومحدود، وذلك من خلال وضع قواعد تفصيلية تُنظم مدة العمل وتُحدّد أوقات الراحة والعطل، وعلى هذا الأساس سنتطرق في الفرع الأول إلى تحديد المشرع لمدة العمل وكذا مساهمة الأطراف في تحديد هذه المدة، أما الفرع الثاني نتناول فيه تحديد المشرع لأوقات الراحة والعطل ومساهمة الأطراف في هذا ذلك.

الفرع الأول: التحديد التشريعي والتنظيم الاتفاقي لمدة العمل

كانت عقود العمل في وقت سابق خاضعة لمبدأ سلطان الإرادة، الأمر الذي يخوّل لصاحب العمل إملاء شروط العمل على العامل، كوضع أطول مدة عمل ممكنة، مما أدى إلى مطالبة العمال بتقليص هذه المدة حتى يتمكنوا من التفرغ للحاجات والانشغالات الشخصية والاجتماعية، وأمام ذلك تدخل المشرع من أجل تحديد المدة القانونية للعمل (الفقرة الأولى) مع تفويض للأطراف المتعاقدة في الاتفاقية الجماعية تنظيم مدة العمل بما يتناسب وخصوصية كل قطاع وكل هيئة مستخدمة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التحديد التشريعي لمدة العمل القانونية

يُعدُّ تحديد التشريع لمدة العمل من المكاسب التي حققتها العمال بعدما كانوا تحت ويلات ساعات العمل الطويلة لما لها من آثار سلبية سواء على صحة العامل وعلى الإنتاج، ذلك أنّ الأجساد الضعيفة والمتعبة لا يُمكنها أن تساهم في ازدهار الهيئة المستخدمة، فأصبحت مقننة ومحددة قانوناً.



ولقد اختلفت التشريعات العمالية في وضع ساعات العمل؛ فمنهم من يقتصر على ساعات العمل اليومية أو الاسبوعية، ومنهم من وسع المجال ليشمل السنة وذلك بتنظيم أيام الراحة والعطل بأنواعها.

أولاً: تنظيم وقت العمل اليومي

تجسيدا للمبدأ الذي ينادي إلى حماية العامل باعتباره الطرف الأهم في علاقة العمل حرصت مختلف التشريعات العمالية على تحديد الوقت الذي يزاول فيه العامل عمله وتنظيم وقت العمل اليومي¹، عن طريق قواعد آمرة لا يمكن مخالفتها إلا إذا كانت لمصلحة العامل، ولا يمكن ترك هذا الأمر لتحديده من طرف أصحاب العمل الذين قد يستخدمون سطوتهم على العمال مما يرهق كاهلهم.

وقبل أن نتطرق إلى الحد الأقصى لساعات العمل اليومي نتطرق إلى ما المقصود بالعمل اليومي.

1: المقصود بالعمل اليومي

في التشريع الجزائري يأخذ توقيت العمل اليومي صورتين، تتمثل الأولى في التوقيت القانوني للعمل، والثانية التوقيت الفعلي للعمل.

1-1 التوقيت القانوني للعمل

يُقصد به تلك الفترة القانونية التي يلتزم العامل بمقتضاها بوضع نفسه ووقته في تصرف صاحب العمل، أو تلك المدة الزمنية التي يلتزم العامل بقضائها في مكان العمل².

¹ لصاحب العمل الحرة في تحديد وقت بداية ونهاية العمل غير أنّ هذه الحرة مقيدة بعدة قيود، مثلاً كبدية ونهاية عمل الأطفال والنساء محدد بمقتضى التنظيمات.

² أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص124.



هذا ما يُبيّن وجود تبعيّة قانونيّة تربط بين المستخدم والعاقل إذ يلتزم هذا الأخير بالامتثال لأوامر المستخدم وأداء المهام الموكلة إليه، إذن المدّة القانونيّة للعمل هي الفترة الزمنيّة المرجعيّة، وهذه المدّة لا تعني بالضرورة الحد الأقصى الذي لا يمكن تجاوزه ولا الحد الأدنى، وتجاوزها يؤدّي إلى استفادة العاقل من بعض الامتيازات¹.

المشرّع الجزائري لم يقدّم بتعريف التوقيت القانوني للعمل بموجب القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، غير أنّه تطرّق إلى تعريفه من خلال المادة 02 من القانون 81-03 الذي يُحدّد المدّة القانونيّة للعمل « يقصد "بالمدّة القانونيّة للعمل" الوقت الذي يكون فيه العاقل تحت تصرّف المؤسسة صاحبة العمل، إمّا في مكان العمل نفسه وإمّا في مكان آخر، من أجل إعداد أو أداء المهام المترتبة عن منصب عمله»².

يُفهم من خلال نص المادة وجود تبعيّة قانونيّة تربط بين المستخدم والعاقل إذ يلتزم هذا الأخير بالامتثال لأوامر المستخدم وأداء المهام الموكلة إليه، وعليه فإنّ المدّة القانونيّة للعمل هي الفترة الزمنيّة التي يتعيّن على العاقل البقاء في المكان نفسه أو في أيّ مكان آخر على أن يكون سبب بقاءه يعود إلى القيام بالمهام الناتجة عن منصب العمل الذي يشغله.

¹ بوعزيز ليندة، توقيت علاقة العمل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في القانون، تخصص: قانون اجتماعي، كليّة الحقوق والعلوم السياسيّة، جامعة مولود معمري-تيزي وزو - الجزائر، 2019، ص 13.

² المادة 02 من القانون رقم 81-03 مؤرّخ في 21 فبراير سنة 1981 يحدّد المدّة القانونيّة للعمل، ج ر عدد 8، الصادرة بتاريخ 24 فيفري سنة 1981.



1-2 التوقيت الفعلي للعمل

عملاً بالأحكام الواردة ضمن تشريع العمل نجد أنّ المشرّع الجزائري لم يُعرّف توقيت العمل الفعلي وإّما اكتفى بالنّص عليه في قانون علاقات العمل 90-11 كما ورد في نص المادة 120 الفقرة 9 منه، وضمن المواد 4، 6 و7 من الأمر 97-03¹.

إذن المدة الفعلية للعمل هي المدة التي ينفذ فيها العامل عمله لصالح صاحب العمل بصفة فعلية، ومنه تُحسب ساعات العمل الفعلي سواء زادت عن المدة المحددة قانوناً أو نقصت عنها، غير أنّ هناك حالات تدخل في حساب التوقيت الفعلي رغم عدم أداء العامل لأي عمل، مثلاً كوقت الاستراحة الذي نص عليه المشرّع من خلال المادة 6 من الأمر 97-03 المشار إليه سابقاً².

ويُفهم من خلال نص هذه المادة أنّه لا بُدّ أن تتخلّل فترات العمل راحة تكفل للعامل بتجديد نشاطه وتُمكنه كذلك من تناول طعامه، والتي لا تقلّ في مجموعها عن ساعة.

وعليه فإنّ التوقيت القانوني للعمل يختلف عن التوقيت الفعلي من حيث الحجم والمصدر، فيتمثّل الفرق بالنّظر إلى المصدر في كون المدة الفعلية للعمل تتضمنها عقود العمل الفردية والجماعية أو تلك التي يطلبها صاحب العمل، فيبقى دور القانون في تحديد الحد الأقصى والحد الأدنى من العمل الفعلي فقط، أمّا من حيث الحجم، فإنّ العمل الفعلي تقاس

¹ القانون رقم 90-11 يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّم، والأمر 97-03 مؤرّخ في 11 جانفي سنة 1997، يتعلّق المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، الصّادرة بتاريخ 12 جانفي سنة 1997.

² المادة 6 من الأمر 97-03 مؤرّخ في 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل «... يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة (1) وتعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي».



مدته بالخدمة الفعلية فلا تدخل في ذلك فترات الراحة أو التوقف أو الانقطاع وغيرها من الفترات التي لم يمارس فيها العامل العمل فعليا¹.

2: الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي

نظراً للنضال الذي قامت به الطبقة العاملة، والذي استمر طويلاً في سبيل تحسين ظروف العمل، فقد عملت مختلف التشريعات الحديثة بوضع تنظيم قانوني لوقت العمل الذي من شأنه أن لا يمكن تشغيل العامل لفترة أطول من الفترة المحددة قانوناً.

سلك المشرع الجزائري نفس المسلك الذي سلكته التشريعات الحديثة، حيث بمقتضى تشريع العمل قام بتحديد توقيت العمل اليومي للعمّال، بهدف حماية جهد وصحة العمّال من الاستغلال، مستثنياً بعض القطاعات من هذا التحديد وهذا راجع إلى طبيعة وخصوصية النشاط الذي تمارسه.

حدّد المشرع الجزائري توقيت العمل اليومي ووضع حداً أقصى لا يُمكن تجاوزه في أيّ حال من الأحوال، بين بداية العمل ونهايته يقدر بـ 12 ساعة، وهذا ما تضمّنته المادة 7 من الأمر 97-03 السالف الذكر²، وعلى المستخدم أن يلتزم بهذا الحد في ظروف العمل العادية وغير العادية، وكذا عند استرجاعه الساعات الضائعة أو عند أداء ساعات العمل الإضافية، أو عند تطبيق نظام المناوبة لأنّه من النظام العام بالتالي لا يُمكن الاتفاق على مخالفته³.

¹ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2015، ص 65-66.

² المادة 7 من الأمر 97-03 مؤرخ في 11 يناير 1997، يحدّد المدة القانونية للعمل « لا تتجاوز مدة العمل اليومي الفعلي في أي حال من الأحوال، اثني عشرة (12) ساعة ».

³ بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 17.



أخذت بنفس المبدأ جل التشريعات العمالية، فنجد المشرع المصري وضع حداً أقصى لساعات العمل اليومي بـ 8 ساعات¹، أما المشرع اللبناني لم يضع قاعدة مُماثلة، إلا أنه يبدو من سياق نصوصه أنه وضع حد أقصى وهو 8 ساعات في اليوم مثل باقي التشريعات لأنه حدّد أيام العمل في الأسبوع بستّة أيام².

بناء على ما تقدّم فإنّ التّحديد الذي أوردته مختلف التشريعات العمالية الذي يمثّل الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، والذي لا يجوز للأطراف الاتّفاق على تجاوزه بالزيادة، فإذا ما حصل مثل هذا الاتّفاق عدّ باطلاً، ومنه فلا يلزم العامل بأكثر من 8 ساعات في العمل، ويطبّق هذا التّوقيت على جميع الأشخاص المذكورين ضمن نص المادة الثّانية من قانون علاقات العمل السّاري المفعول³.

وتجدر الإشارة إلى أنّ العمل بالحدود القانونيّة التي أقرّها تشريع العمل سواء تلك التي تتعلّق بالمدة القانونيّة الأسبوعيّة أو مدّة العمل اليوميّة تكون في إطار العمل بالتّوقيت الكامل لا العمل بالتّوقيت الجزئي الذي تتّصف فيه مدّة العمل بالصّفة الاتّفاقيّة أكثر من القانونيّة، والذي يكتفي فيه القانون بتحديد الحدود الدّنيا من ساعات العمل الأسبوعيّة⁴.

¹ المادة 80 من قانون العمل المصري، المشار إليه.

² المادة 31 من قانون العمل اللبناني الصادر في 23 أيلول سنة 1946، المعدّل والمتّم.

³ المادة 2 من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 ابريل سنة 1990 « يعتبر عمالاً أجراء في مفهوم هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدّون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التّنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم"». «.

⁴ مهدي بخدة، المرجع السّابق، ص ص73-74.



ثانياً- تنظيم وقت العمل الأسبوعي

يُعد تحديد توقيت العمل من المسائل ذات اعتبارات إنسانية فمن غير المعقول أن يستغل الإنسان أخيه الإنسان في العمل دون أن يمنحه مجالاً للراحة أو عوضاً عن عمله، وعلى هذا الأساس تدخلت جل التشريعات من أجل تحديد توقيت العمل الأسبوعي.

حدّد المشرّع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي بموجب الأمر 97-03 السالف الذكر، ونص على ضرورة توزيعه على عدد معقول من الأيام سعياً منه لضمان أوقات فراغ ليخلد فيها العامل للراحة، إلا أنه قد يحدث أو يطرأ على المستخدم مستجدات أو ظروف استعجاليّة من شأنها أن تفرض تسخير العمّال لمواجهةها، فيضطر المستخدم بذلك بتجاوز توقيت العمل الأسبوعي مع ضرورة ترتيب تعويضات يستفيد منها العامل تتلاءم مع توقيت العمل المستجد¹.

عملاً بمبادئ منظمة العمل الدوليّة²، حدّد المشرّع الجزائري توقيت العمل الأسبوعي بأربعين ساعة في الأسبوع، هذا ما أكّده المادة 02 من الأمر 97-03 السالف الذكر³، بعدما كانت محدّدة في ظل القانون الملغى بمقتضى قانون علاقات العمل 90-11 بأربعة وأربعين ساعة في الأسبوع⁴، والذي يطبّق في الحالات العاديّة⁵ فيمكن زيادته أو تخفيضه حسب تغيرات ظروف العمل، ويلتزم المستخدم بتوزيع ساعات العمل الأسبوعي على 5 أيام في

¹ بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 24.

² حددت اتفاقية منظمة العمل الدوليّة لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعيّة بـ 8 ساعات يومياً، و48 ساعة أسبوعياً.

³ المادة 02 من الأمر 97-03، المشار إليه.

⁴ المادة 01 من الأمر 75-30، المادة 04 من القانون رقم 81-03 المشار إليه، المادة 22 من القانون 90-11 المشار إليه.

⁵ المشرّع لم يحدّد ما المقصود بحالات العمل العاديّة غير أنّه يفهم منها أنّه يقصد بها استمرار حالة العمل على أصلها دون تدخل أي حالة ضرورة أو قوّة قاهرة.



الأسبوع على الأقل بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل بعدما كان القانون هو الذي يتولى التكفل بذلك.

تولى المشرع تحديد ساعات العمل الأسبوعي من أجل توخي استغلال المستخدم للعامل من خلال تشغيله أقل عدد من الأيام كأن يشغله ثلاثة أو أربعة أيام في الأسبوع، ثم يمنحه عطلة مأجورة ويقوم بتشغيل عمال آخرين في الأيام المتبقية من الأسبوع، إذن وما يمكن قوله هو أن المشرع قد أحسن في تحديد توقيت العمل الأسبوعي¹.

هذا بالنسبة لساعات العمل العادية، أما في الحالة التي يلجأ فيها المستخدم رفع ساعة العمل إلى أكثر من ما هو محدد قانوناً أو اتفاقاً إذا وجدت الظروف التي تستدعي ذلك، كحالة زيادة نشاط الهيئة المستخدمة وعدم إمكانية التصدي له في حدود الساعات المقررة قانوناً ففي هذه الحالة يطلب المستخدم من العمال إضافة ساعات إضافية تزيد عن التوقيت الأسبوعي المقررة دون أن تتعدى 20% من المدة المقررة، مع الاستفادة من أجر إضافي الذي تختلف قيمته من تشريع لآخر²، وهذه الحالات وردت على سبيل الحصر ضمن نص المادة 31 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل³.

أما بخصوص الإجراءات المتبعة في حالة اللجوء إلى الساعات الإضافية متى توفرت أسبابها أو حالاتها، فإنه يقع على المستخدم واجب استشارة ممثلو العمال وإخطار مفتش العمل المختص إقليمياً حسب ما ورد في نفس المادة السابق الإشارة إليها، ويترتب عن زيادة الساعات الإضافية زيادة الأجر أو حصول العامل على راحة تعويضية.

¹ بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 25.

² بوعزيز ليندة، المرجع نفسه، ص 26.

³ أنظر المادة 31 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمنتم.



ومّا لا شك فيه أنّ توقيت العمل هو واحد لجميع العمّال، إلا أنّ المشرّع استثنى بعض الفئات بالنظر إلى طبيعة عملهم، كتخفيض توقيت العمل الأسبوعي بالنسبة للعمّال الذين يُمارسون أعمال صعبة، حيث سمح المشرّع لهذه الفئة بتخفيض ساعات العمل، نظراً لطبيعة النشاط الذي يمارسونه، إذ من خلاله قد يتعرضون إلى ضغط كبير من التّاحية الجسديّة أو العقليّة، وفي ظلّ عدم تحديد قائمة الأعمال التي تستوجب التّخفيض ترك المجال للاتّفاقيات الجماعيّة¹.

كما يخفض توقيت العمل الأسبوعي كذلك في حالة تطبيق إجراءات التّسريح لأسباب اقتصاديّة، إذا ما واجهت المؤسّسة سبباً من الأسباب الاقتصاديّة التي قد تؤدّي إلى تقليص العمّال²، وإنّه قبل تسريح العمّال يتبع المستخدم إجراءات محدّدة قانوناً، بحيث يلجأ إلى تخفيض ساعات العمل عن المقرّر قانوناً³.

¹ المادّة 04 من الأمر 97-03، المشار إليه والتي تنص على أنّه «... أن تخفض المدّة القانونيّة الأسبوعيّة للعمل بالنسبة للأشخاص الذي يمارسون أشغالاً شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسديّة والعصبية...».

² حاج سودي محمد، النّظام القانوني لتقليص العمّال في الجزائر، مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة أبي بكر بلقايد جامعة تلمسان، الجزائر، 2007-2008، ص93.

³ المادّة 70 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّمم، « يجب على المستخدم؛ قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التّقليل من عدد التّسريحات لاسيما:

- تخفيض ساعات العمل؛

- العمل الجزئي، كما هو محدّد في القانون...»



ومن بين الإجراءات التي يتعيّن الالتزام بها العمل بالتّوقيت الجزئي¹، والذي يُقصد به أن يعمل العمّال نصف المدّة القانونيّة للعمل، بحيث يعمل نصف العمّال نصف المدّة، والعمّال الباقين يعملون نصف المدّة المتبقية².

تُكاد التّشريعات الحديثة أن تجمع على تحديد التّوقيت الأسبوعي للعمل، فقد تناول المشرّع السعودي مسألة وقت العمل الأسبوعي، فحددها بـ 48 ساعة إذا اعتمد صاحب العمل المعيار الأسبوعي³، فجعل يوم الجمعة هو يوم راحة لجميع العمّال، مع إمكانية لصاحب العمل استبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيّام الأسبوع، بعد ابلاغ مكتب العمل المختص، مع وجوب أن تكون الرّاحة الأسبوعيّة لمدّة يوم كامل وبأجر كامل، أيّ أربعة وعشرون ساعة متّصلة⁴، وعليه فلا يجوز تجزئة ذلك اليوم⁵، وبذلك يتعلّق الحكم بوجوب حصول العامل على راحة أسبوعيّة بعد 6 أيّام عمل متّصلة على الأكثر.

وسلك المشرّع المصري نفس المسلك حيث نص على وجوب توفير للعامل يوم كامل للراحة أسبوعياً، تتمثّل في 24 ساعة كاملة بعد ستّة أيّام عمل متّصلة على الأكثر مدفوعة

¹ المرسوم التّفيذي رقم 97-473 مؤرّخ في 08 ديسمبر سنة 1997، يتعلّق بالتّوقيت الجزئي، ج ر عدد 82، الصّادرة بتاريخ 14 ديسمبر سنة 1997.

² حاج سودي محمد، المرجع السّابق، ص 93.

³ المادّة 85 من قانون العمل السّعودي.

⁴ المادّة 104 من قانون العمل السّعودي.

⁵ خالد السيد محمد موسى، المرجع السّابق، ص 196.



الأجر بالنسبة للعمال¹، وهو يوم راحة لجميع العمال وتلتزم به كافة منشآت القطاع الخاص، ويمكن أن يتناوب العمال هذا اليوم للراحة، مثلاً كعمال الصيدليات والمستشفيات ... الخ².

غير أنه قد يحدث وأن تضطر المؤسسة المستخدمة الاستمرار في العمل دون توقّف من أجل متابعة الإنتاج وزيادة نسبته، وللتصدي لذلك فقد حوّل القانون لصاحب العمل إمكانيّة اللجوء إلى تشغيل العمال ليلاً خلال الفترة الممتدّة ما بين التاسعة ليلاً والخامسة صباحاً³، مع منع الفئات الضعيفة العمل في هذا الوقت، كما يمكنه تقسيم العمال إلى مجموعات أو فرق تتعاقب على أداء المهام أو التصدي للظروف الطارئة ليلاً ونهاراً مع الاستفادة من التعويض⁴.

ويُعتبر تحديد توقيت العمل اليومي والأسبوعي إجراءً وقائي لحماية الحياة الصحيّة والنفسية للعامل، وكذا أن تترك الحرّيّة لصاحب العمل قد يدفعه إلى تشغيل العامل أطول وقت ممكن تحقيقاً لمصلحته في الحصول على أكبر قدر من الربح.

الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي لمدة العمل القانونية

قبل أن تتبني الجزائر نظام اقتصاد السوق كان المستخدم يتمتع بسلطة إدارة وتنظيم كل الأمور المتعلقة بالهيئة المستخدمة بصفة انفرادية بما يُحقّق مصلحتها واستمراريتها، فيمكنه تنظيم ساعات العمل عن طريق النظام الداخلي، وعرضها على لجنة المشاركة ومقتضية العمل للتحقق من عدم مخالفته للحدود المقررة قانوناً، أو عن طريق التعليمات والناشير في المواضيع التي لم يفصل فيها القانون، غير أنه بعد تبني نظام اقتصاد السوق أصبح الأمر ليس كذلك، إذ كرس

¹ المادة 83 من قانون العمل المصري.

² محمد حسن منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، التقابلات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، المرجع السابق، ص 346.

³ المادة 27 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أفرس سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

⁴ المادة 30 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أفرس سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.



المشرع حق التفاوض فأصبح العامل يمكنه الحوار والتشاور مع المستخدم حول مختلف المواضيع التي تنظم علاقة العمل، ومن بينها تنظيم توقيت العمل، وهذا يُعدُّ من أحد المكاسب التي حقّقها العمّال عبر الزمن، وهذا ما يدعونا على الوقوف على إمكانية الأطراف تعديل أوقات العمل خارج المدّة القانونيّة سواء بالتخفيض أو بالرفع.

أولاً: تعديل التوقيت القانوني لمدّة العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعيّة

بعد فتح المجال للتفاوض¹ بين أطراف علاقة العمل حول مختلف شروط وظرف العمل، إذ أنّ هذه العلاقة تضمُّ في محتواها مصالح متناقضة، حقوق العمّال من جهة ومصالح المستخدم من جهة أخرى، فعن طريق التفاوض باستعمال أساليب الحوار تصل إلى إحداث التوازن بين المصالحة المتضاربة والحفاظ على استقرار علاقة العمل بالنظر إلى الأهميّة التي تتمتع بها، والذي يتجسّد في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعيّة للعمل، والتي يضمن التشريع للعمّال والمستخدم حق إبرامها.

هذا ما تضمّنته الاتفاقيّة رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعيّة، بحيث نصّت على أنّه « يكفل تشريع كل دولة حق منظمات العمّال وأصحاب العمل أو منظماتهم في إبرام اتّفاقيّة العمل الجماعيّة دون تدخل من أيّ جهة كانت »².

وفي سبيل تحقيق مصالح الأطراف المتعاقدة أقرّ المشرّع الجزائري من خلال نص المادة 120 من قانون 90-11 المشار إليها، إمكانية معالجة الاتّفاقيّة الجماعيّة مواضيع تتعلق بعلاقة

¹ يقصد بالتفاوض هنا عمليّة الحوار والتّقاش المباشر الذي يحصل بين العمّال أو ممثليهم بواسطة المنظّمة النقابيّة، والمستخدم أو المستخدمين المنظّمين في نقابة أو عدّة منظمات نقابيّة، من أجل تنظيم شروط وظروف العمل وتسوية التّراعات عند حدوثها ضمن الهيئة المستخدمة، والتي تفرغ في اتّفاق أو اتّفاقيّة جماعيّة في حالة نجاح التفاوض.

² أنظر المادة 12 من الاتّفاقيّة العربيّة رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعيّة .



العمل، ومن بينها تنظيم الأحكام المتعلقة بتوقيت العمل من حيث التعديل الذي يُمكن أن يطرأ على المدة القانونية للعمل أو توزيع الساعات على اليوم أو الأسبوع واختيار نظام وقي يقوم عليه العمل داخل المؤسسة¹.

غير أنّ هذه المادة بخصوص توقيت العمل جاءت عامة، وتفصيلاً لها تقضي المادة 4 من الأمر رقم 97-03 المحدد للمدة القانونية بإمكانية اتفاق الأطراف على الخروج عن المدة القانونية استثناءً².

ولتوضيح ذلك نتطرق إلى تعديل توقيت العمل خارج المدة القانونية بواسطة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، إمّا بالتخفيض أو بالرفع على حسب الحالة.

1- تخفيض توقيت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية: يُقصد بتخفيض توقيت

العمل التزول عن المدة القانونية الأسبوعية، ممّا يجعل عقد العمل يتضمّن مدة عمل أقل من المدة القانونية، فبمقتضاها يتم إنجاز أعمال فعلية، وهذا بعدما أجاز تشريع العمل الجزائري للأطراف امكانية اللجوء إلى المفاوضات من أجل الاتفاق على سقف وقي يقل عن المدة القانونية، مع تحديد قائمة المناصب المعنية بهذه المدة الاتفاقيّة، على حسب ما تتطلب هذه

¹ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 181-182.

² المادة 4 من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، المشار إليه « يُمكن استثناء لأحكام المادة 2 أعلاه:

- أن تُخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالاً شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية.

- أو تُرفع بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط ... ».



المناصب من جهد عضلي أو فكري، حيث هنا المشرع لم يحدّد قائمة المناصب المعنية بالتخفيض وإنما تركها للاتفاقيات الجماعية للعمل¹.

غير أنّ هذا التفويض لتحديد مدّة العمل الاتفاقيّة لم يتركه المشرع على إطلاقه، بل أحاطه بضوابط وقيود تتعلّق بالنظام العام، كوضعه لحد أقصى لمدّة العمل في حدود 40 ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية، وتوزّع هذه المدّة على خمسة أيام على الأقل بمعدل ثمان (8) ساعات على الأكثر في اليوم الواحد، على ألاّ تتجاوز مدّة العمل اليومي الفعلي اثني عشرة (12) ساعة²، كما سبق وأن رأينا.

هذا، بالنسبة لظروف العمل العادية، أمّا في الظروف الاستثنائية التي أتاح المشرع امكانية تخفيض مدّة العمل القانونية الأسبوعية عن طريق الاتفاقيات الجماعية عندما يمارس العمال أشغلاً شديداً الارهاق وخطيرة وينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية³، وهذا ما أتت به وأكّده العديد من الاتفاقيات الجماعية للعمل، ومن بينها الاتفاقيّة الجماعية للعمل للمؤسسة العمومية لأشغال الطّرق في وسط البلاد، حدّدت مدّة العمل بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقّة وخطيرة أو تترتّب عليها متاعب بدنية أو عصبية بثمانية وثلاثين (38) ساعة في الأسبوع⁴، الاتفاقيّة الجماعية للمؤسسة التّسويّة وأشغال الطّرق بورقلة، كذلك

¹المادّة 85 من الاتفاقيّة الجماعية لبريد الجزائر، المودعة لدى كتابة ضبط محكمة الحراش الجزائر، تحت رقم 2013/31 بتاريخ 2013-07-28 «... أن تخفّض المدّة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغلاً شديداً الارهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية...».

²حاج سودي محمد، النّظام القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السّياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016، ص 182 وما يليها.

³المادّة 4 من الأمر 97-03، مؤرّخ في 11 جانفي سنة 1997.

⁴المادّة 35 من الاتفاقيّة الجماعية للمؤسسة العمومية لأشغال الطّرق في وسط البلاد لسنة 2013.



حدّدها بثمانية وثلاثين (38) ساعة في الأسبوع¹، الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسيّاحة حدّدها بـ 20% على الأكثر².

2- رفع توقيت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية: لا يُعدُّ موضوع تخفيض

توقيت العمل الوحيد الذي تطرّق إليه القانون، بل شمل كذلك رفع توقيت العمل عن الحد المقرر قانوناً، والذي يُقصد به الزيادة في ساعات العمل عن الحد الذي حدّده القانون أو المحدّد عن طريق الاتفاقيات الجماعية³، إذ استدعت طبيعة الأشغال أو ظروف العمل ذلك، غير أنّ رفع ساعات العمل تختلف باختلاف الدوافع التي أدّت إليها⁴.

فإذا كان هذا الرفع ناتج عن تزايد النشاط في المؤسسة، فيطلق عليه بـ "الساعات الإضافية" والتي لا يُمكن القيام بها إلا في الحالات المنصوص عليها قانوناً⁵.

¹ المادة 35 من الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور"، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي احمد لولاية الجزائر بتاريخ 02 أبريل 2005 تحت رقم 2005/15، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة بئر مراد رابح بتاريخ 12 أبريل 2005 تحت رقم 2005/15، والمادة 114 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة لسنة 2014.

² المادة 32 الفقرة الأولى من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسيّاحة (ONAT)، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة سيدي احمد.

³ المادة 86 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المودعة لدى كتابة ضبط محكمة الحراش الجزائر، تحت رقم 2013/31 بتاريخ 28-07-2013 «... أن ترفع المدة القانونية الأسبوعية للعمل من دون أي تأثير على الأجر، بالنسبة لمناصب شغل تتضمن فترات عدم نشاط...».

⁴ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 210.

⁵ المادة 31 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المعدّل والمنتم « يجب أن يكون اللّجوء إلى الساعات الإضافية إستجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللّجوء طابعاً استثنائياً. وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم أن يطلب من أيّ عامل أداء ساعات إضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى المدة القانونية المذكورة... ».



أما إذا كان هذا الرفع يهدف إلى التعويض عن فترات سبقت وأن شهدت فيها المؤسسة نشاطاً أقل لأسباب خارجة عن إرادة المؤسسة، ففي هذه الحالة يتم اللجوء إلى ساعات استرجاع أو ساعات تعادل الساعات الضائعة¹.

ومن الاتفاقيات الجماعية للعمل التي نصت على إمكانية رفع المدة القانونية الأسبوعية للعمل، نجد الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر، والتي تقضي بإمكانية رفع المدة القانونية دون أي أثر في الأجر، بالنسبة لمناصب العمل المتضمنة التوقف عن العمل، وتحدد المناصب المعنية بالرفع وكذا نسبة الزيادة عن طريق بروتوكول اتفاق يوقعه طرفا هذه الاتفاقية²، والاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT)، ترفع مدة العمل بالنسبة لمناصب العمل التي تتخللها فترات توقف عن النشاط بنسبة 25% بالتكافؤ مع مدة العمل القانونية³.

ونشير في هذا الخصوص أنّ هذا التخفيض أو الرفع من المدة القانونية للعمل، لا يجب أن يتعارض مع قاعدة الأكثر نفعاً للعامل، بمعنى أنه يجب أن يكون إعمال قاعدة التخفيض أو الرفع دون أن يكون له أي تأثير على الحقوق المالية المكتسبة⁴.

¹ المادة 4 من الأمر 97-03، مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، المشار إليه، «... أو ترفع المدة القانونية بالنسبة لبعض المناصب المتميزة بفترات توقف عن النشاط...».

² المادة 3.60 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر المحررة بتاريخ 16-07-2003 والمسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 16-07-2003.

³ المادة 32 الفقرة الثانية من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT).

⁴ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 368.



ثانياً: الأشكال المتعددة للتنظيم الاتفاقي لمدة العمل

قد تتخذ المؤسسات المستخدمة أشكالاً متعددة ذات الصلة بالمدة القانونية للعمل تتناسب وطبيعة النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسات، وتكون في الحدود التي رسمها القانون، بتحديد قواعدها وإجراءاتها ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، ومن بين هذه الأشكال نجد، العمل الإضافي، العمل الليلي وأخيراً العمل التناوبي.

1- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل الإضافي: يتمثل العمل الإضافي في

الساعات الإضافية عن المدة القانونية المحددة قانوناً، والتي يجب أن لا تتعدى 40 ساعة في الأسبوع، أي بمعدل 5 أيام في الأسبوع، حيث فوض المشرع كيفية توزيعها للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، والتي يجب أن لا تتجاوز 12 ساعة في اليوم كحد أقصى، كما نصت عليه المادة 7 من الأمر 97-03 مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997 المشار إليه، والتي لا يمكن تحقيقها إلا باستعمال الساعات الإضافية¹.

ويُعدُّ اللجوء إلى نظام العمل الإضافي إجراء استثنائي، ويتضح ذلك من خلال نص المادة 31 من قانون 90-11 المشار إليه، عندما نصت على أنه يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً، وعليه متى توافر هذا الشرط يجوز للمستخدم أن يطلب من العامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية، وأضاف المشرع شرط آخر وهو يجب أن لا تتعدى هذه الساعات الإضافية نسبة 20% من المدة القانونية الأسبوعية².

¹ ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 281.

² أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 370.



طالما أنّ المشرّع أجاز اللّجوء إلى السّاعات الاضافيّة في حدود معيّنة؛ غير أنّه أجاز إمكانيّة تجاوز هذه الحدود في حالات محدّدة صراحة وضمن الشّروط المحدّدة في الاتّفاقيّات والاتّفاقات الجماعيّة وهي:

- الوقاية من الحوادث الوشكيّة الوقوع أو إصلاح الأضرار النّاجمة عن الحوادث.
- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقّفها، بحكم طبيعتها، في أضرار، يستشار وجوباً في هذه الحالات ممثلو العمّال ويعلم الزاماً مفتّش العمل المختص إقليمياً¹.

المستفاد من هذا النصّ أنّ المشرّع من خلال تدخّله لتنظيم العمل الإضافي، لم يترك للأطراف أيّ مجال للتّدخل، لا للمستخدم باستخدام صلاحيّاته التّنظيميّة، ولا لأطراف الاتّفاقيّة الجماعيّة رغم ما يتمتعون به من صلاحيّات واسعة في مجال القانون الإتفاقي، الذين انحصر دورهم في وضع الشّروط والاجراءات التي تؤطّر اللّجوء إلى العمل الاضافي في الحالات والحدود القانونيّة².

بالرّغم من أنّ المشرّع ترك مسألة تحديد الشّروط الواجب توافرها للمستخدم بأنّ يتجاوز المدّة المحدّدة قانوناً للاتّفاقيّات والاتّفاقات الجماعيّة، غير أنّ من النّاحية العمليّة، لم تتعرض بعض الاتّفاقيات الجماعيّة للمؤسّسات المستخدمة إلى تنظيم الشّروط المتعلّقة بالعمل الاضافي بتاتاً³، والبعض الآخر منها أحالت إلى التّنظيم والقانون⁴، كما أكتفت أخرى بنسخ

¹المادّة 31 الفقرة الثّانيّة من القانون 90-11، مؤرّخ في 21 أفريل سنة 1990.

²أحمية سليمان، الجماعيّة كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السابق، ص370، ريكي الصديق، اتفاقيّة العمل الجماعيّة في التّشريع الجزائري، المرجع السابق، ص282.

³الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسّسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002.

⁴الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسّسة التّسوية وأشغال الطّرق بورقلة.



الأحكام القانونية¹، هذا يعود إلى هيمنة المشرع في تنظيمه لكل الجوانب المتعلقة بالعمل الاضائي، حماية لحق العامل في الراحة، فأنعكس ذلك على دور الاتفاقيات الجماعية للعمل.

2- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل الليلي: لقد أتاح المشرع الجزائري للمستخدم

تطبيق نظام العمل الليلي في الهيئة المستخدمة من أجل تلبية متطلباتها، محدداً فترة العمل الليلي التي تبدأ من الساعة التاسعة مساءً إلى الساعة الخامسة صباحاً²، هذا النظام أقره المشرع صراحة من خلال نص المادة 27 من قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل والتي تقضي بأنه « تُحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية ».

وبالنظر إلى الأخطار التي تسببها الفترة الليلية، كالإرهاق والتأثير على صحة العامل الجسدية والنفسية، مما يستوجب أثناء أعمال هذه الفترة مراعاة الآثار التي تنجم عنها، وذلك بتحديد المهن التي يُمكن أن تنفذ ليلاً وكذا الفئات المهنية التي يمكنها تنفيذ هذه الأعمال³، وإحالة المشرع مسألة تحديد قواعد العمل الليلي للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية يبدو أنه أمر طبيعي لكونها هي الأكثر دراية بطبيعة ومتطلبات العمل الذي تقوم به المؤسسة⁴.

¹الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.

²المادة 27 الفقرة الأولى من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990 « يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلاً والساعة الخامسة صباحاً، عملاً ليلياً ».

³وفي هذا الصدد نشير إلى أحكام المادة 28 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتمم والتي تحظر تشغيل العمّال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسعة عشرة سنة كاملة في أي عمل ليلي، وكذا المادة 29 من نفس القانون والتي تمنع المستخدم تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

⁴أحيم سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص272.



أما من الجانب العملي فغالبية الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات لم تغفل هذا النظام، غير أنّ أغلبها لم تحدّد الشروط والقواعد المطلوبة في هذا النوع، بل أنّها نسخت الأحكام الواردة في القانون، واكتفت بتعريف العمل الليلي¹.

وبعضها الآخر أحال مسألة تحديد شروط وقواعد العمل الليلي إلى الاتفاق الجماعي²، كما أنّ الاتفاقيات الجماعية اختلفت في تقدير، نسبة التعويض الناتجة عن الليلي، فحدّدت الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر هذه النسبة بـ 10 % من الأجر القاعدي، في حين حدّدها الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الجزائرية للمياه بـ 30% من الأجرة القاعدية لكل ساعة منجزة.

3- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل التناوبي: بالاضافة إلى الاجرائين السابقين

تضمّنت الاتفاقيات الجماعية إجراء آخر يتعلّق بالعمل التناوبي، الذي لم يعرفه المشرع الجزائري، بينما بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل أعطت تعريفاً له، كالاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر والتي تقضي بأنّه « تعني المناوبة حضور المستخدمين بشكل متواصل في موقع العمل إذ تتميز أساساً بالتداول الدائم عن طريق الفرق والمناوبات³»، وهذا النظام أقرّه المشرع بمقتضى نص المادة 30 من قانون 90-11 المشار إليه وأخضع تنظيمه إلى سلطة المستخدم بما يتمتع هذا الأخير من سلطة في التنظيم والادارة، ولا يمكن اللجوء إليه إلا إذا اقتضت حاجات الانتاج أو الخدمة، وينتج عن اعتماده الحق في التعويض، ولم يخول المشرع سلطة تنظيمه إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية صراحة.

¹ المادة 35 الفقرة الثانية من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT).

² المادة 2.63 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.

³ المادة 1.61 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.



هذا ما جعل غالبية الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة تنسخ نفس الأحكام الواردة في النصوص القانونية¹، لكن هذا لا ينفي أنّ هناك بعض الاتفاقيات الجماعية تولّت تنظيم بعض النشاطات والأعمال التي تقتضي اعتماد هذا العمل، كالمعلّقة بانجاز المشاريع التي لا تقتضي التوقف، أو المتعلقة بالانتاج أو النقل أو الحراسة².

ويكون العمل تناوبي عن طريق العمل بالنظام شبه المستمر، ويكون مرّتين ثمانية ساعات، 8×2 أو النظام المتقطع، ثلاث مرّات ثمانية ساعات 8×3 أو مرّتين اثني عشرة ساعة 12×2 مع توقّف في نهاية كل اسبوع، ويحق للعامل الملحق بالعمل التناوبي من الاستفادة من تعويض عن هذا العمل³.

الفرع الثاني: التنظيم الاتفاقي للراحة والعطل والغيّابات

لا يكفي تنظيم توقيت العمل اليومي والأسبوعي للوفاء بما تقتضيه الاعتبارات الصحيّة والنفسية التي تستدعي أن ينقطع العامل يوماً أو أكثر عن العمل، لهذا لجأت جل التشريعات الحديثة إلى تنظيم قانوني لأداء العمل على مدار السنّة، وبمقتضى ذلك تقرّر للعامل حقاً في إجازات مختلفة، وذلك مراعاة للحاجات الصحيّة والاجتماعية لحياة العامل⁴.

وتطبيقاً لذلك تولّت منظّمة العمل الدوليّة تنظيم توقيت الراحة فأصدرت العديد من الاتفاقيات بهذا الخصوص كان أولها سنة 1921 التي كرّست حق العمّال في الراحة نهاية كل

¹ المادة 38 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية لأشغال الطّرق في وسط البلاد.

² ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 284.

³ المادة 62 الفقرة 2.62 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر «تتضمّن المناوبة ثلاثة أنظمة: نظام دائم 2×3 : (ليلاً ونهاراً دون انقطاع في الأسبوع). نظام نصف دائم 8×3 أو 12×2 : (ليلاً ونهاراً مع انقطاع في نهاية الأسبوع). نظام متقطع 8×2 (صباحاً ومساءً مع انقطاع في نهاية الأسبوع)».

⁴ يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 173.



أسبوع في مدة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متعاقبة دون أن يحدث فيها أي انقطاع¹، إلا أنها لم تبق على هذا الحال بل تم رفعها من أجل استعادة العامل نشاطه وقواه مما دفعها إلى التفكير في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، فسجل الموضوع في برنامج المؤتمر الدولي للعمل عدة مرات، فتم تكريسها لأول مرة في سنة 1936 في المجال الصناعي بموجب الاتفاقية رقم 62، بحيث حددت مدتها بستة أيام، ما لبثت إلى أن تم رفعها تدريجياً إلى أن وصلت 30 يوماً عن سنة واحدة².

أما بالنسبة للمشرع الجزائري فقد حذا حذو التشريعات المقارنة، من حيث تكريس حق الراحة للعامل الذي يُعدُّ حقاً دستورياً، فكرسه ضمن نص المادة 69 من التعديل الدستوري لسنة 2016³ الحق في الراحة فنصت على أنه « الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون كفاءات ممارسته » ونفس الشيء بالنسبة للتعديل الدستوري لسنة 2020 غير أنه استبدلت عبارة "كفاءات ممارسته" بعبارة "شروط ممارسته"⁴، وتطبيقاً لهذه النصوص تضمن قانون علاقات العمل النص على هذا الحق حتى يتم الحفاظ على صحة العامل.

¹ المادة 2 من الاتفاقية رقم 14، تتعلق باتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 أكتوبر 1921.

² اتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات السنوية المدفوعة الأجر، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان سنة 1936، أنظر كذلك بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 37.

³ قانون رقم 01-16 مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، يتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، ج ر عدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس سنة 2016.

⁴ المادة 66 من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري « ... الحق في الراحة مضمون، ويحدد القانون شروط ممارسته ... ».



وعليه فإنّ نفس الدواعي الصحيّة والعائليّة والإجتماعيّة التي استوجبت تنظيم مدّة العمل تستوجب أيضاً تنظيم أوقات للراحة¹، وهذا حتى لا تقتصر حياة العامل على مجرد العمل فقط، وإنّما لابدّ من توفير بعض الوقت حتى يتفرّغ لنفسه ولأموره، أو ليسترخ فيها، ذلك ما دفع المشرّع إلى تقسيم الوقت بين حياة العامل الخاصّة وحياته المهنيّة، فتدخل لتنظيم هذا التوقيت²، حيث وضّحت المادة 5 من قانون 90-11، مؤرّخ في 21 أفريل سنة 1990 المشار إليه بأنّ الراحة حقاً من الحقوق الأساسيّة للعامل³.

وعموماً فإنّ الراحة تتوزّع عبر فترات مختلفة باختلاف الاعتبارات التي أدّت إليها، فقد تتقرّر لتحقيق غايات اجتماعيّة كالراحة في الأعياد والمناسبات المتعدّدة، أو لاعتبارات صحيّة ومهنيّة، كالراحة في العطلة الأسبوعيّة والسنويّة وكذا العطل المرضيّة، وقد تتقرّر الراحة كذلك لاعتبارات أخرى كالعطلة غير المدفوعة الأجر⁴.

ولبيان مختلف الأوجه التنظيميّة والاتّفاقيّة المتعلّقة بالحق في الراحة والعطل والغيّابات نتناولها من خلال العناصر الآتية:

الفقرة الأولى : التنظيم الاتّفاقي للراحة القانونيّة

تولّى المشرّع الجزائري تنظيم أوقات الراحة القانونيّة، بالقدر الذي لا يُمكن للقانون ألتّفاقي التّدخل لمخالفتها أو لوضع أحكام مكّملة للأحكام النصوص عليها قانوناً، لاعتبارها حقاً من الحقوق الثابتة للعامل، ومن النّظام العام الذي لا يُمكن الاتّفاق على مخالفته، وسار

¹ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 95.

² بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 38.

³ نظّم المشرّع توقيت الراحة ضمن الفصل الرابع من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل تحت عنوان الراحة القانونيّة والعطل والغيّابات.

⁴ مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 96.



على نفس النهج كذلك فيما يتعلّق بالإجازات الخاصة التي تفرضها بعض الأحداث والمناسبات التي قد تحدث في حياة العامل، بحيث يتعيّب عن العمل دون فقدان الأجر¹.

لم يكتف المشرّع بتنظيم مدّة العمل فقط، بل نظّم كذلك الجوانب المتعلقة بالراحة والعطل القانونية والخاصّة المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر، نظراً للإرتباط الوثيق الموجود بينهما، وعليه نتناول من خلال هذه النّقطة الرّاحة اليوميّة والأسبوعيّة من خلال التّنظيم القانوني والاتّفاقي لها.

أولاً: التّنظيم الاتّفاقي للراحة اليوميّة

كان المشرع حريص على تنظيم مدّة العمل اليوميّة، ويتّضح ذلك من خلال تحديدها في الأمر 97-03 المشار إليه، وعلى ألاّ تتجاوز إثني عشرة (12) ساعة عمل في اليوم بما فيها السّاعات الإضافيّة²، فيُمنع على العامل قضاء أكثر من هذه الفترة في مكان العمل، فيعتبر من النّظام العام يتعيّن التّقيّد به، في حين لا يوجد نص تشريعي صريح يتضمّن الإشارة إلى تنظيم الرّاحة اليوميّة، تاركاً مسألة تنظيمها للاتّفاقيّات الجماعيّة غير أنّها لم تتعرّض لها، وإنّ تعرّضت لها تنسخ الأحكام الواردة في القانون³، بالرّغم من الأهميّة التي لها، خاصّة إذا تعلّق الأمر بالتّشاطات التي تقتضي استمرار الخدمة، غير أنّه يُمكن أن نستخلصها من مقتضيات المادّة 6

¹أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السّابق، ص310.

²أحمية سليمان، الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السّابق، ص277.

³المادّة 4.60 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لاتّصالات الجزائر، المشار إليها « إذا تمّت أوقات العمل تحت نظام الحصّة الدائمة، فإنّها تمنح الحقّ في راحة لمدة ساعة عند منتصف التّهار، ... ».



من الأمر 03-97 والمادة 77 من القانون 90-11 المشار إليه¹، على خلاف ذلك فقد نظّمها القانون الفرنسي والاتفاقيات الجماعية الفرنسية².

ثانياً: التنظيم الاتفاقي للراحة الاسبوعية

عملاً بما جاء به الدستور في تكريس حق الراحة للعامل، جاءت قوانين العمل لتثبيت أنّ حق العامل في الراحة هو يوم كامل في الأسبوع بمقتضى نص المادة 33 من قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المشار إليه، كما جاء التنظيم محدداً إيّاها بأربعة وعشرون (24) ساعة متواصلة كل أسبوع³، وعليه فإذا كان القانون قد حددها باليوم فإنّ التنظيم حددها بالساعات، غير أنّ ذلك لا يثير أيّ إشكالاً، ويُحدّد اليوم المخصّص لها في أيام العمل العادية وفي اليوم القانوني لها وهو يوم الجمعة⁴، فهل يُمكن للمستخدم تأجيلها إلى يوم آخر؟

للإجابة على هذا التساؤل، تبعاً لمقتضيات نص المادة 37 من قانون 90-11 المشار إليه، يُمكن للمستخدم أن يأمر بتأجيل الراحة الاسبوعية استثناءً إلى يوم آخر غير المحدد لها،

¹ المادة 6 من الأمر 03-97 مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، المشار إليه « إذا كانت ساعات العمل مؤدّاة حسب نظام الدوام المستمر، يتعيّن على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة لا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة (1) ...»، والمادة 77 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتّم « النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدّد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط ».

² للتفصيل أكثر راجع أهمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 277.

³ المادة 2 من المرسوم 82-184 مؤرخ في 18 ماي سنة 1982، يتعلّق بالراحات القانونية، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 18 ماي سنة 1982.

⁴ المادة 33 الفقرة الثانية من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتّم « وتكون الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة ».



إذا اقتضت الضرورة الاقتصادية أو ضرورة تنظيم الانتاج أو عند تطبيق النظام التناوبي، كما يمكن تنظيمها بقرار من الوالي في مؤسسات التجارة بالتجزئة من أجل ضمان تموين المواطن بالحاجات الأساسية، فحينها يمكن تأجيلها أو التمتع بها في يوم آخر، غير اليوم القانوني لها، مع منح للعامل زيادة في الأجر تعويضاً عن الجهد الإضافي الذي بذله¹.

وتتميز هذه المدة الممنوحة للعامل حتى يسترجع قوته أو لقضاء حاجاته الشخصية، سواء في التشريع الجزائري أو التشريعات المقارنة، وسواء حددت باليوم أو بالساعات أنها تستحق دفعة واحدة وذلك ما يستفاد من نص المادة 33 من قانون 90-11 المشار إليها حين استعمل المشرع مصطلح "يوم كامل"، ونفس الأمر عندما استعملت بعض التشريعات المقارنة التي حددتها بالساعات، مصطلح "24 ساعة متتالية"، هذا دلالة على استحقاقها دفعة واحدة، مما يجبر المستخدم على عدم تجزئتها².

وبالمقابل يمكن تجميع أيام أو فترات الراحة الأسبوعية والإستفادة منها دفعة واحدة على حسب الأيام المجمعّة، غير أنّ الاشكال الذي يثار في ذلك معرفة الحد الأقصى للأسابيع محل التجميع.

فالمشرع الجزائري لم يضع أيّ قيد في خصوص هذه المسألة، بل أجاز تأجيل الراحة الأسبوعية، مقابل الاستفادة من راحة تعويضية مُماثلة لها في العدد³، على خلاف بعض

¹ أوغنون بوسعد، بوعزيز ليندة، تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري، مجلّة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولاي طاهر بسعيدة، الجزائر، مجلد 2، العدد 15، سنة 2020، ص 137.

² مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 101.

³ المادة 36 من قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 199، المعدل والمتمم « يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مُماثلة لها،... ».



التشريعات المقارنة التي أجازت مدة أربعة أيام متتالية فقط عن كل شهر عمل¹، والبعض الآخر أجاز تجميعها إلا عندما يكون العمل في الأماكن البعيدة عن العمران وفي الأعمال التي تتطلبها طبيعة العمل أو في ظروف التشغيل فيها، مع عدم تجاوز مدة 8 أسابيع².

وبالنسبة للاتفاقيات الجماعية للعمل، فنجد غالبيتها عند تعرضها للراحة الأسبوعية نسخت نفس الأحكام القانونية³، دون إدخال أي إضافة فيما يتعلق بالأحكام التفصيلية لما تقتضيه بعض الأحكام القانونية، مثلا كتيان يوم الراحة الأسبوعية المعتمد في المؤسسة أو الإجراءات المتبعة في حالة تأجيلها، أو كفيّات منحها عند اعتماد النظام التناوبي⁴، كما هناك من الاتفاقيات الجماعية التي أحالت كفيّات تنظيم هذه الراحة إلى النظام الداخلي⁵، كل هذه المسائل كان من الأجدر أن يحيل المشرع مسألة تنظيمها إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل في حالة اعتماد نظام عمل يختلف عن المعمول به في الحالات العادية⁶.

انطلاقاً مما سبق فإن يوم الراحة الأسبوعية يُعتبر وقت للفراغ، يتفرغ فيه العامل لدوافع اجتماعية أو دينية ومهنية تستدعيها المحافظة على صحة العامل انطلاقاً من تنظيم العمل، وهذا ما يُفسّر كون الراحة الأسبوعية تمثل فترة ضرورية لانقطاع العامل عن العمل وليوم

¹ المادة 60 الفقرة ب من قانون العمل الاردني لسنة 1996.

² المادة 84 من قانون العمل المصري.

³ الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT).

⁴ ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 288.

⁵ الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002.

⁶ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 278.



محدد قانوناً أو اتفاقاً يتفرغ فيه من أجل الاشتراك مع العائلة أو المجتمع أو للإستفادة منها لاعتبارات صحيّة وترفيهية¹، دون أن يفقد الأجر.

الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي للعطل والغيّابات

نتطرّق من خلال هذا العنصر إلى العطل والغيّابات القانونيّة التي يستحقها العامل طوال فترة تعاقدّه مع المستخدم لتنفيذ التزاماته المتعلّقة بالعمل في الهيئة المستخدمة، وعليه سنتطرّق إلى مختلف أنواع العطل وكذا الغيّابات.

أولاً: التنظيم الاتفاقي للعطل

قبل أن نتطرّق إلى التنظيم الاتفاقي للعطل نتناول تنظيمها من الجانب القانوني لدى لمشروع الجزائري ومختلف التشريعات العماليّة المقارنة، تعدّدت التسميات والمفهوم يبقى وحداً، من التشريعات من سمّاها بالعطلة والبعض الآخر سمّاها بالإجازة، والتي لها أهميّة بالغة في حياة العامل باعتبارها وسيلة لتجديد نشاطه واستعادة حيويته، وقواه الماديّة والمعنويّة ومن ثم الإقبال على العمل وتنميّة الإنتاج.

ونظراً لما تولّيه العطلة السنويّة من أهميّة كرّستها مختلف قوانين العمل المقارنة²، بما فيها القانون الجزائري الذي كرّسها ضمن قانون علاقات العمل³، وقد تختلف هذه القوانين حول مدّة

¹ مهدي بحدّة، الراحة الأسبوعيّة في التشريع الجزائري، مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانه غيليزان، الجزائر، المجلد 7، العدد 2، 2018.

² مدونة الشغل المغربيّة المادّة 49 وما يليها، الفصل 107 وما يليه من القانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرّخ في 30 أبريل 1966 يتعلّق بإصدار مجلة الشغل التونسيّة.

³ المادّة 39 من القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّمم « لكل عامل الحقّ في عطلة سنويّة مدفوعة الأجر، بمنحها إياه المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلاً وعدم الأثر ».



هذه العطلة، ففي النظم الجزائرية والفرنسية حدّدت بثلاثين (30) يوماً كاملة، ويتم احتسابها على عدد الأشهر التي أدى فيها العمل خلال السنة المنصرمة، التي تمتد من الفاتح جويلية من السنة السابقة للعطلة إلى 30 جوان من السنة التي تُمنح فيها العطلة، وتُمنح يومان ونصف من الراحة عن كل شهر عمل، وهذا ما أخذت به المحكمة العليا في أحد قراراتها، القرار رقم 1154246 الصادر بتاريخ 2017.10.05، والذي جاء فيه « حيث يتبيّن فعلاً من الحكم المطعون فيه أنّه قضى للمطعون ضده بمبلغ 20.000,0 دج تعويضاً عن العطلة السنوية على أساس أنّها تحسب يومين عن كل شهر عمل غير أنّه لم يبين كما سبقت الإشارة إلى ذلك أعلاه ... ثم حساب العطلة السنوية على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل طبقاً للمادة 41 من القانون 90-11 وليس يومين كما جاء في الحكم ...¹، استثناءاً يُمكن رفعها لبعض الفئات والمهن التي تميّز بالعمل المرهق أو الشاق، يتمّ تحديد ذلك عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل²، بالإضافة إلى ذلك يستفيد العمّال الذين يمارسون نشاطهم في ولايات الجنوب من عطلة إضافية لا تقلّ عن عشرة أيام من سنة العمل الواحدة وتحدّد الاتفاقيات الجماعية كيفية منحها³.

أما المشرّع المصري فقد حدّد مدّة الإجازة السنوية بواحد وعشرين يوماً بأجر كامل للعامل الذي أمضى في الخدمة سنة كاملة، فإذا ما أمضى العامل مدّة عشرة سنوات في الخدمة لدى صاحب عمل أو أكثر تزداد الإجازة إلى مدة 30 يوماً، وكذلك الأمر بالنسبة لمن تجاوز

¹القرار رقم 1154246 مؤرخ في 2017.10.05، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية م.ذ.ش.و " قشنيطي للسيّارات والخدمات " ضد (س.ب.)، العدد الثاني، 2017، ص 127.

²المادة 43، 41، 40، 44 و 45 من قانون علاقات العمل، وكذا المادة 2-232L وما يليها من تقنين العمل الفرنسي، وكذا أنظر إلى أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 293.

³المادة 42 من قانون علاقات العمل 90-11، المعدّل والمتمّم « يمنح العامل في ولايات الجنوب عطلة إضافية لا تقلّ عن عشرة (10) أيام من سنة العمل الواحدة ».



سن الخمسين تزداد الإجازة السنوية إلى ثلاثين يوماً، ولا يدخل في حساب الإجازة أيام الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية، وفي حالة كون خدمة العامل تقل عن سنة، ففي هذه الحالة يستحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل، على أن يكون قد أمضى في العمل مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل، ويتم احتسابها من يوم بداية العمل وليس من يوم إبرام عقد العمل¹.

أما المشرع اللبناني فحددها بخمسة عشرة يوماً، ولم يفرض على صاحب العمل منح الإجازة السنوية للعامل في فترة معينة كالصيف مثلاً، وإنما ترك له الحرية على حسب مقتضيات الخدمة، إما أن تُمنح لجميع العمال وتغلق المؤسسة لمدة 15 يوماً أو يتم توزيعها بين العمال على حسب ما يؤمن استقرار العمل طيلة أيام السنة، ولا يلزم أن تُمنح الإجازة دفعة واحدة وإنما يمكن تجزئتها وفقاً لمقتضيات العمل على عكس المشرع المصري الذي يشترط استنفاد العامل من ستة أيام كحد أدنى حتى يمكنه تجزئة الإجازة السنوية، إضافة إلى ذلك فإن الإجازة في القانون اللبناني لا تختلف باختلاف نوع العمل أو مدته أو باختلاف العمر بالنسبة للعمال من غير الأحداث².

أما بخصوص تمديد العطلة السنوية لفائدة العمال الذين يمارسون أعمالاً شاقة أو خطيرة التي قد تسبب بعض الأضرار، اكتفت بعض الاتفاقيات بإحالة أمر تنظيم هذه المسألة

¹ محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، التقابلات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، المرجع السابق، ص350.

² القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2005، لبنان، ص413.



للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية في المؤسسة¹، ومنها من أخضعت وضع قائمة مناصب العمل المعنية بالتمديد إلى لجنة الوقاية والأمن².

والجدير بالذكر، أنه هل يمكن للأطراف المتعاقدة الاتفاق على تأجيل أو تجزئة العطلة السنوية؟

من خلال النصوص الواردة ضمن تشريعات العمل لا يوجد نص صريح يتضمن تأجيل أو تجزئة العطلة السنوية، كما أنه لا يوجد نص يُسند من خلاله تنظيم هذه المسألة للاتفاقيات الجماعية للعمل، وأمام هذا القصور نجد غالبية الاتفاقيات الجماعية تولت تنظيم هذه المسألة بما يتناسب وخصوصية العمل في المؤسسة³.

ومثلما قام بتحديد مدة العطلة السنوية والمقدرة بثلاثين يوماً على أساس يومين ونصف في كل شهر، اتبع كذلك نفس النهج في تنظيمه للعطل القانونية الأخرى والعطل الخاصة التي تبرزها الأحداث والمناسبات التي تحدث في حياة العامل.

تحتفل كل مجتمعات العالم بأيام تنشر فيها البهجة والفرح أو تتذكر أحداث قد تكون سعيدة أو مؤلمة فتُحي ذكرها كل عام على اختلاف أنواع هذه الأعياد.

يستفيد العمال من أيام العطل القانونية سواء كانت منها الدولية والوطنية أو الدينية⁴ إذا صادفت أيام العمل، وإذا صادفت يوم راحة أسبوعية فلا يستدعى تعويضها سواء كان يوم

¹الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية لأشغال الطرق في وسط البلاد لسنة 2013.

²الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.

³أنظر الماد 6.66 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر، المشار إليها، والمادة 66 الفقرة "هـ" من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه.

⁴قانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية سنة 1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج ر عدد 53، الصادرة بتاريخ 2 أوت سنة 1963، معدّل ومتمّم بأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان سنة 1966، ج ر عدد 52، الصادرة بتاريخ 17 جوان



الجمعة أو يوماً آخر أتخذ كيوم راحة أسبوعيّة، وفي حالة ما طلب من العامل العمل في يوم عطلة كيوم العيد مثلاً، فإنّه يستفيد من راحة تعويضيّة¹.

وتُعتبر هذه الأيام الحد الأدنى لما يجب منحه للعامل من عطلة الأعياد، كما يجوز زيادتها بالاتّفاق أو النصّ على ذلك، أو جرت العادة على ذلك إذا ما اتّصفت بصفة الثبات والاستقرار والعموم، ممّا يجعلها تكون بمثابة التزام يقع على عاتق صاحب العمل، ويُعتبر حق العامل في عطلة الأعياد من النّظام العام إذ لا يمكن لصاحب العمل منحها للعامل في غير الأيام المحدّدة لها وهذا لتمكينه من المشاركة في تلك المناسبات الدّوليّة والوطنيّة أو الدينيّة².

لذا اهتمّ المشرّع الجزائري بتحديد قائمة للأعياد التي يسمح الاحتفال بها، حيث تحتفل الجزائر كغيرها من دول العالم بيوم عيد العمّال والمصادف للفتاح من شهر ماي من كل سنة ميلاديّة، وهذا ما تؤكده المادّة الأولى من القانون 63-278 المعدّل والمتمّم، فتبنى المشرّع الجزائري هذا اليوم وأتخذ كعيد للعمال، محدّداً مدته بيوم واحد، معتبراً إياه يوم عطلة قانونيّة يتقاضى عليه العامل أجراً حتى ولو لم يقدّم بأيّ عمل³، كما يحتفل الجزائريون بقدوم السنّة الميلاديّة الجديدة الذي يصادف الفتح من شهر جانفي من كل سنة بعد أن أقرّه المشرّع الجزائري كيوم عيد منذ الاستقلال.

سنة 1966، معدّل ومنتّم بأمر رقم 68-416 مؤرّخ في 26 جوان سنة 1968، ج ر عدد 56، الصّادرة بتاريخ 12 جويلية سنة 1968، معدّل ومنتّم بالقانون رقم 05-06 مؤرّخ في 26 أفريل سنة 2005، ج ر عدد 30، الصّادرة بتاريخ 27 أفريل سنة 2005، معدّل ومنتّم بالقانون 18-12 مؤرّخ في 2 جويلية سنة 2018، ج ر عدد 46، الصّادرة بتاريخ 29 جويلية سنة 2018.

¹ رشيد بن عيسى، المرجع السابق، ص 135.

² محمد حسين منصور، قانون العمل: ماهيّة قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، التّقابات العمّالية، المنازعات الجماعيّة، التّسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، المرجع السابق، ص 358.

³ المادّة الأولى من القانون 63-278، يحدد قائمة الأعياد الرسميّة، المعدّل والمتمّم.



أما بالنسبة للأعياد الوطنية التي لها علاقة بتاريخ وأصول الدولة الجزائرية وكفاح هذا الشعب الأبي من أجل التحرر من قيود المستعمر فقد حصرها المشرع في ثلاثة أيام، عيد الثورة الذي يحتفل فيه بذكرى اندلاع الثورة الجزائرية المجيدة في الفاتح من شهر نوفمبر سنة 1954، وقدرت مدته بيوم واحد بحيث يستفيد العامل من يوم عطلة مدفوعة الأجر، وكذا عيد الاستقلال الموافق ليوم الخامس جويلية من كل سنة الذي أقره المشرع الجزائري كيوم عطلة مدفوعة الأجر وهذا احتفالاً باليوم الذي استرجعت فيه الجزائر السيادة الوطنية من المستعمر الفرنسي، كما أضاف المشرع يوماً آخر وأعتبره يوم عيد وطني يستفيد فيه العامل من يوم عطلة مدفوعة الأجر وهو عيد السنة الأمازيغية الذي يصادف يوم 12 جانفي من كل سنة وهذا بمقتضى آخر تعديل للقانون 63-278 السالف الذكر¹.

وما تجدر الإشارة إليه أنّ المشرع الجزائري لم ينوّه إلى التداخل بين أيام الأعياد وأيام الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية، حيث أنّه من خلال النصوص الواردة ضمن قانون علاقات العمل إكتفى على اعتبار أنّها أيام عطلة قانونية²، ويتم احتسابها كساعات عمل فعلية بالرغم من عدم القيام بأي عمل³، غير أنّه إذا رجعنا للمرسوم رقم 82-184 المشار إليه نجده يتضمن النص على هذا التداخل، ومقتضاه فإنّه عندما يلتقي يوم الراحة الأسبوعية مع يوم عيد قانوني، يستفيد العامل من يوم راحة واحد⁴.

¹ أنظر القانون 63-278 بمختلف تعديلاته.

² المادة 35 من القانون 90-11 يتعلّق بعلاقات العمل « يعتبر يوم الراحة الأسبوعي، وأيام الأعياد والعطل أيام راحة قانونية ».

³ المادة 46 من القانون 90-11 يتعلّق بعلاقات العمل.

⁴ المادة 13 من المرسوم 82-184 مؤرّخ في 15 ماي سنة 1982، يتعلّق بالراحات القانونية، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ

18 ماي سنة 1982، « عندما يلتقي يوم الراحة الأسبوعية بيوم عيد قانوني، فعلى الهيئة المستخدمة أن لا تمنح إلا يوماً واحداً للراحة مدفوع الأجر ».



رغم أنّ بعض القوانين تم إلغاؤها إلا أنّها يتم العمل بها ميدانياً، وذلك استناداً للعادة التي رسخت في المجتمع أو الهيئة المستخدمة، إلى جانب ذلك نجد أنّ المشرع ضمن قوانين العمل ترك بعض المواضيع لتنظيمها الاتفاقيات الجماعية، وعليه فيمكنها أن تمنح للعامل أكثر من يوم واحد عند التداخل¹.

يبدو من خلال ما سبق أنّ المشرع قد نظم العطلة السنوية بالقدر الذي لا يمكن للقانون الاتفاقي أو للأطراف المتعاقدة التدخل لتنظيمها، إلا في حدود ضيقة إذا تعلق الأمر بإجراءات منح العطلة الإضافية الخاصة بولايات الجنوب، أو كفاءات تمديدتها بخصوص الأعمال الشاقة أو الخطيرة التي قد تُسبب للعامل بعض الأضرار².

فعن تنظيم إجراءات منح العطلة الإضافية من طرف الاتفاقيات الجماعية، نجد الاتفاقيات التي بين أيدينا قد اختلفت في تحديد هذه المدة الإضافية، حيث حدّتها بعضها على حسب المناطق الجغرافية³، في حين البعض الآخر قد أخضع إجراءات تحديد مدة العطلة الإضافية والمناطق المعنية بها إلى الاتفاق الجماعي⁴، والبعض الآخر لم يشير إلى هذه العطلة إطلاقاً⁵.

من خلال ما سبق ذكره، المشرع من خلال تنظيمه لمختلف المسائل المتعلقة بالعطلة السنوية رسم الحدود الدنيا المقررة لهذه العطلة التي لا يمكن النزول عنها في أي حال من

¹ بوعزيز ليندة، المرجع السابق، ص 47.

² ريكال الصديق، اتفاقية العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 290.

³ المادة 27 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002.

⁴ المادة 3.66 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.

⁵ الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT).



الأحوال، وعليه هذه العطلة قابلة للتفاوض في حدودها الدنيا بما يُحقّق المزيد من الراحة والامتيازات للعمال¹.

بالإضافة إلى هذه العطل في الأعياد القانونية التي قام المشرّع بتحديدتها سواء كانت عطل لأعياد دولية أو وطنية أو دينية، نجد أنّ هناك ظروف أخرى تستجد على العامل تجبره على الانقطاع عن العمل، لذلك قام المشرّع بتكريسها للتصدي لهذه الظروف، فقد تكون بأجر أو بدونه، وهي العطل الخاصة أو ما أُصطلح عليه بالغيابات.

ثانياً: التنظيم الاتفاقي للغيابات

بالإضافة إلى العطل المذكورة توجد حالات ومناسبات أخرى تُمكن العامل من الحصول على عطل بأجر خاصة أو استثنائية وفقاً للشروط والأحكام المنصوص عليها ضمن القوانين المعمول بها في مجال علاقات العمل.

قبل أن نتطرّق إلى دور الاتفاقيات الجماعية للعمل في تحديد الغيابات إذا كانت بأجر أو بدونه التي يستفيد منها العامل، عملاً بأحكام المادة 54 من القانون 90-11 السالف الذكر²، المشرّع الجزائري حصر الحالات التي يمكن أن يستفيد من خلالها العامل بالعطل الخاصة شريطة القيام بعملية تبليغ المستخدم وتقديم تبرير الغياب، مسبقاً، ذلك أنّ القاعدة العامة المنصوص عليها ضمن نص المادة 53 من نفس القانون تقضي بعدم إمكانية العامل تقاضي أجر في فترة لم يعمل خلالها مها كانت وضعيته في الترتيب السلمي، وعليه يستفيد العامل من غيابات مدفوعة الأجر متى تحققت أحد الأسباب الآتية:

¹ ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 291.

² المادة 54 من القانون 90-11، «...يمكن العامل أن يتغيّب، دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقاً،...».



- في حالة تأدية المهام المتعلقة بالتمثيل النقابي أو للمستخدمين، ففي هذه الحالة فإن المندوبين النقابيين ومندوبي المستخدمين يتمتعون بمدة 10 ساعات في الشهر قانوناً، وهذا استناداً لما تقضي به المادة 46 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي¹، وتكون مأجورة كوقت عمل بالنسبة لكل عامل، كما يمكن لهؤلاء المندوبين النقابيين أن يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهرية الممنوحة لهم، ولكن بعد موافقة المستخدم.

- في حالة متابعة العامل لفترة تكوين أو تربص مهني أو نقابي ينظمها أو يسمح بها المستخدم، ونفس الشيء بالنسبة لتقدم العامل أو لترشحه للمشاركة في امتحان أو مسابقة مهنية أو أكاديمية، إذ يسمح له التغييب في تلك الفترة دون فقدان أجره بمناسبة متابعة دورات تكوينية مهنية منظمة من طرف المستخدم أو المشاركة في دورات تكوينية منظمة من طرف النقابات التمثيلية، ويكون نفس الأمر في حالة تسجيل العمال لمتابعة دروس تكوينية أو تثقيفية مهنية دون فقدان العامل الأجر، ولكن دائماً بعد استئذان المستخدم².

- في حالة وقوع مناسبة أو بمناسبة حدث من الأحداث الخاصة بالعامل، كزواج العامل أو أحد فروعته أو ازدياد مولود له، أو وقوع وفاة في عائلة العامل لأحد وصوله أو فروعته أو زوجه وغيرها من الأحداث³، ففي هذه الحالات يستفيد العامل من عطلة خاصة مقدرة بثلاثة أيام دون أن يفقد أجره أو ينقص منه أي شيء عملاً بأحكام المادة 54 من القانون 90-11 الفقرة الرابعة، غير أنه في حالة الوفاة أو الولادة يكون التبرير لاحقاً.

¹ القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم.

² رشيد بن عيسى، المرجع السابق، ص 142.

³ المادة 99 من الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المودعة لدى كتابة ضبط محكمة الحراش الجزائر، تحت رقم 2013/31 بتاريخ



- في حالة تأديّة العامل لفريضة الحج إلى البقاع المقدّسة مرة واحدة خلال الحياة المهنيّة للعامل، يستفيد العامل من عطلة مدفوعة الأجر شريطة أن يقدّم ما يثبت ذلك كنتيجة القرعة أو حجز التذكّرة، إلاّ أنّ المشرّع في هذا السّياق لم يحدّد مدّة هذه العطلة ضمن القانون 11-90، وعملاً بالأحكام الواردة ضمن الأمر 31-75 المتعلّق بالشّروط العامّة لعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي تضمّن النصّ على أنّ العامل الذي يرغب في الذهاب إلى الحج يستفيد من عطلة قدرها 30 يوماً مدفوعة الأجر¹، زيّادة على ذلك أضاف القانون 06-82 مؤرّخ في 27 فير في سنة 1982 المتعلّق بعلاقات العمل الفرديّة²، شرط عدم ترتيب على غياب العامل للذهاب إلى الحج خصم في راتب العامل.

كما أضافت المادّة 55 من القانون 11-90 المتعلّق بعلاقات العمل حالة أخرى يستفيد منها العامل من عطلة خاصّة، والمتمثّلة في عطلة الأمومة حيث تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة أمومة طبقاً للتّشريع الخاص بالضمان الاجتماعي، زيّادة على ذلك يمكنهن الاستفادة أيضاً من تسهيلات تحدّد ضمن النّظام الداخلي للهيئة المستخدمة، كالاستفادة من ساعات الرضاعة، إلى غيرها من الغيابات المرخص بها مع إلزام المستخدم تمكين العامل من الأجر دون أن ينقص منه شيئاً.

¹ المادّة 129 من الأمر 31-75 مؤرّخ في 29 افريل سنة 1975، المشار إليه، «كل عامل، أو عامل متدرب، يرغب في الحج إلى مكّة المكرمة، يستحق عطلة مدفوعة الأجر، قدرها 30 يوماً متتاليّة وذلك مرّة واحدة في حياته المهنيّة».

² القانون 06-82 مؤرّخ في 27 فيفري سنة 1982، يتعلّق بعلاقات العمل الفرديّة، ج ر عدد 09، الصّادرة بتاريخ 02 مارس سنة 1982، والمرسوم 302-82، مؤرّخ في 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلّق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعيّة الخاصّة بعلاقات العمل الفرديّة، ج ر عدد 37، الصّادرة بتاريخ 14 سبتمبر سنة 1982 .



لم يقف المشرع عند هذا الحد بل منح للعامل حق الاستفادة من عطلة خاصة غير مدفوعة الأجر، وذلك بعد الحصول على ترخيص بغيّابات استثنائية إذا قدّم تبريراً يثبت وجود ضرورة ملحّة، وهذا طبقاً لنص المادة 56 من القانون 90-11 السالف الذكر¹.

يبيّن من خلال نص هذه المادة أنّ هذه القاعدة الخاصة بالترخيص للعامل بالتغيب دون الحصول على الأجر تستدعي أحكام عملية عند التطبيق في القانون الداخلي للهيئة المستخدمة، ذلك أنّ هذه الحالات لا ينتج عنها انتهاء علاقة العمل أو فسخ العقد وإتّما عبارة عن توقف عن العمل إلى غاية استئنافها متى زال السبب الداعي إليها، ولعلّ أهم هذه الحالات، حالة الإحالة على الاستيداع، ودائماً هذه الحالات مقرونة بالحصول على ترخيص من صاحب العمل².

أمّا من الناحية العملية فإنّ غالبية الاتّفاقيات الجماعية تضمّنت نفس الحالات التي سبق وأنّ بيّناها، بخصوص الغيّابات المدفوعة الأجر³، في حين ذهبت البعض الآخر إلى منح رخص غيّابات خاصة عن طريق الاتّفاقيات والاتّفاقات الجماعية للمؤسسة⁴، كما أضافت بعض الاتّفاقيات حالات أخرى حسب ما تقتضيه ظروف العمل في المؤسسات التي تشملها هذه الاتّفاقيات، كمنح رخص عن الغيّابات بمناسبة المشاركة في ملتقيات دولية أو وطنية متعلّقة

¹ المادة 56 من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، المعدّل والمتّم، « يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر إلى العمّال الذين لهم حاجة ماسّة للتغيب، حسب الشّروط المحددة في النّظام الداخلي ». «

² رشيد بن عيسى، المرجع السابق، ص 143-144.

³ المادة 29 من الاتّفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002.

⁴ الاتّفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT).



بالبحث العلمي أو الثقافي، أو المشاركة أو التّأطير في المنافسات الرّياضيّة، شريطة تقديم ما يثبت المشاركة في هذه الملتقيات¹.

أمّا بالنسبة للغيّابات غير المدفوعة الأجر فقد تضمّنت العديد من الاتّفاقيّات الجماعيّة النّص عن هذه الغيّابات، مثلاً كحالة التّغيّب من أجل التّدريس خارج المؤسّسة في حدود ستة (06) ساعات في الأسبوع²، أو لممارسة مهام انتخابيّة، في نفس الوقت فقد تضمّنت اتّفاقيّات أخرى النّص على منح العامل غيّابات خاصّة غير مدفوعة الأجر في حدود أربعة وعشرون (24) أنصاف يوم في السنّة ما عدا الضّرورات القصوى، لا يُمكن جمع هذه الغيّابات لأكثر من يوم واحد (01) ولا تأجيلها من سنة لأخرى³.

وخلاصة لما سبق فإنّ القانون قد تكفّل بتحديد المدّة القانونيّة للعمل، منذ صدور أوّل نص قانوني للعمل بعد توقيف العمل بالقوانين الفرنسيّة، حيث حدّدت مدّة العمل بـ 44 ساعة في الأسبوع إلى غاية صدور القانون 90-11 السّاري المفعول، وتطبيقاً لأحكامه تم تعديل المدّة القانونيّة للعمل بمقتضى الأمر 97-03 المشار إليه، وتم تخفيضها إلى 40 ساعة في الأسبوع، والذي أحال تنظيم وتوزيع هذه المدّة على أيّام العمل الأسبوعيّة إلى الاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل، بعدما كانت هذه العمليّة تتمّ عن طريق التّنظيم في ظل القوانين السّابقة، غير أنّ هذا التّقييد الذي فرضه المشرّع في مجال تحديد المدّة ليس مطلقاً، بحيث يمكن لهذه الاتّفاقيّات الجماعيّة تقرير مدّة عمل أقل من تلك المقرّرة قانوناً متى كرّست حقوقاً وامتيازات أفضل للعامل دون المساس بأحكام النّظام العام⁴.

¹ الاتّفاقيّة الجماعيّة للمؤسّسة العموميّة الجزائريّة للمياه.

² المادّة 70 الفقرة الأولى من الاتّفاقيّة الجماعيّة لمؤسّسة الجزائريّة للمياه.

³ المادّة 71 من الاتّفاقيّة الجماعيّة للمؤسّسة العموميّة الجزائريّة للمياه.

⁴ أحية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري، المرجع السّابق، ص 281-282.



المطلب الثاني: التنظيم الاتفاقي للوقاية والأمن والصحة في العمل و الخدمات

الاجتماعية والثقافية والترفيهية

إلى جانب المجالات السابقة، هناك مجالاً آخر يُمكن للاتفاقيات الجماعية للعمل تنظيمه، لا يقل أهمية عن سابقه، ويتعلق الأمر بنظام الوقاية والأمن والصحة في العمل (الفرع الأول) وكذا الخدمات الاجتماعية والتقاعد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التنظيم الاتفاقي لنظام الوقاية والأمن والصحة في العمل

بالنظر إلى الأهمية البالغة التي يكتسبها نظام الوقاية والأمن والصحة في العمل، فقد خصّه المشرع بجملة من النصوص القانونية التنظيمية، هذا من أجل الحفاظ على صحة العامل وحمايته من كل المخاطر التي قد يتعرض لها، إذ أنّ أثناء مزاولته لنشاطه قد يصطدم بمخاطر مختلفة تنشأ عن مختلف مجالات العمل، لاسيما الصناعية منها التي تتميز باستخدام الآلات والمواد التي تتعلق بها.

ويرجع اهتمامه بذلك إلى رغبته في الحفاظ على هذه الطائفة بوصفها أحد طرفي العملية الانتاجية، إذ هذه الأهمية تم تكريسها كمبدأ دستوري¹، وتمّ تجسيده في مختلف النصوص التشريعية²

¹ المادة 63 من دستور سنة 2020 المشار إليه المطّة الثأنتية « ... - الرعاية الصحية، لاسيما الاشخاص المعوزين والوقاية من الأمراض المعدية والوبائية ومكافحتها، ... ».

² القانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلق بجوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 3 جويلية سنة 1983، المعدل والمتمم بالأمر 96-19 مؤرخ في 6 جويلية سنة 1996، ج ر عدد 42، الصادرة بتاريخ 7 جويلية سنة 1996.

- القانون رقم 88-07 مؤرخ في 26 جانفي 1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

- القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، لاسيما المادة 5 الفقرة 5 منه والمادة 6.



والتنظيمية¹، وهذا تطبيقاً للمبادئ المكرسة في الاتفاقيات الدولية² والعربية³ المصادق عليها في هذا المجال، كلُّها تعمل على حماية العامل من أخطار حوادث العمل والأمراض المهنية التي قد تصيب العامل بسبب تأدية وظائفه المهنية.

يبدو من خلال هذه القوانين التي تضمنت التدابير والاجراءات القانونية التي يتعين على المؤسسات المستخدمة التقيّد بها من أجل ضمان الحد الأقصى من الوقاية والأمن، وحماية صحّة العامل، هذا من جهة، كما ألزمت العمّال الالتزام بكل التدابير الأمنية والوقائية التي تفرضها المؤسسة المستخدمة، من جهة أخرى، ومن أجل فاعليّة هذه التدابير ألزمت المؤسسات المستخدمة العمّال بمتابعة دورات التكوين المتّخذة لصالحهم في هذا المجال⁴.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 91-05 مؤرّخ في 19 جانفي سنة 1991، يتعلّق بالقواعد العامة للحماية التي تطبّق على حفظ الصحّة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4، الصّادرة بتاريخ 23 جلفي سنة 1991.

- مرسوم تنفيذي رقم 93-120 مؤرّخ في 15 ماي سنة 1993، يتعلّق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33، الصّادرة بتاريخ 19 ماي سنة 1993.

- مرسوم تنفيذي رقم 02-427 مؤرّخ في 7 ديسمبر سنة 2002، يتعلّق بشروط تنظيم تعليم العمّال وإعلامهم وتكوينهم في مجال ميدان الوقاية من الأخطار المهنية، ج ر عدد 82، الصّادرة بتاريخ 11 ديسمبر سنة 2002.

- مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرّخ في 8 جانفي سنة 2005، يتعلّق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحّية والأمن، ج ر عدد 4، الصّادرة بتاريخ 9 جانفي سنة 2005.

² الاتفاقيات الدولية الصّادرة عن منظمّة العمل الدوليّة تحت رقم 155 الصّادرة في 22 جوان سنة 1981 المتعلقة بأمن وصحّة العمّال داخل أماكن العمل والتي دخلت حيّز التنفيذ في 11 أوت سنة 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 مؤرّخ في 11 فيفري سنة 2006، ج ر عدد 7، الصّادرة بتاريخ 12 فيفري سنة 2006.

³ الاتفاقيّة العربيّة رقم 7 لعام 1977 بشأن السّلامة والصّحّة المهنية، الصّادرة عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الاسكندريّة بجمهورية مصر العربيّة في مارس 1977.

⁴ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 348.



ومن خلال القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المشرع أزم المؤسسات المستخدمة بتحديد القواعد المتعلقة بالوقاية والصحة والأمن، ضمن النظام الداخلي¹، ولم يحيل تنظيمها إلى الاتفاقيات الجماعية، وأمام هذا الالتزام من المشرع نجد العديد من الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات تتضمن الأحكام الخاصة بهذا المجال، وهذا ما سنوضحه ضمن الفقرتين الآتيتين:

الفقرة الأولى: التنظيم الاتفاقي لنظام الوقاية والأمن في العمل

لقد حرصت مختلف التشريعات المقارنة على غرار التشريع الجزائري على وضع مجموعة من التدابير والأحكام القانونية من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية المختلفة التي قد ترتبط بالعامل كحالته النفسية والاجتماعية، أو بالبيئة والمحيط كالإنارة والغازات، أو ترتبط بمواد العمل والآلات كالانفجارات والحرائق وسقوط الأشياء وغيرها من الأخطار التي تستوجب الحماية اللازمة.

وانطلاقاً من هذا الحرص أصدر المشرع الجزائري جملة من النصوص في سبيل إحاطة العامل بحماية خاصة حتى يتسنى له مباشرة وظائفه في أحسن الظروف، لذلك تم إنشاء لجان لحفظ الصحة والأمن في سنة 1974 بمقتضى المرسوم رقم 74-255 يتعلق بتحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية²، وبعد التطور الذي شهدته تشريعات العمل تم إصدار المرسوم التنفيذي رقم 05-09 والمتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن³، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 05-10 والمتعلق بتحديد

¹ المادة 77 من قانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990، المعدل والمتمم « النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدّد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط ».

² مرسوم رقم 74-255 مؤرخ في 28 ديسمبر سنة 1974، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيرها في المؤسسات الاشتراكية، ج ر عدد 2، الصادرة بتاريخ 7 جانفي سنة 1975، والذي تمّ إلغاؤه بإلغاء العمل بقوانين التسيير الاشتراكي.

³ مرسوم تنفيذي رقم 05-09 مؤرخ في 8 جانفي سنة 2005، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، ج ر عدد 4، الصادرة بتاريخ 09 جانفي 2005.



صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن، وتشكيلها وسيرها¹، وسيرها، كل هذه النصوص ترمي إلى حماية العامل في بيئة العمل، وذلك عن طريق إضفاء نوع من الرقابة الداخليّة على الهيئة المستخدمة إضافة إلى الرقابة الخارجيّة والتي تتمثل في الرقابة التي تمارسها مفتشيّة العمل.

ومن خلال هذه النصوص والأحكام، والإجراءات التي تضمّنتها، تولّت الاتفاقيّات الجماعيّة لمختلف المؤسسات المستخدمة، وضع نظاماً للوقاية والأمن في أماكن العمل، وألزمت المستخدم بوضع التدابير والإجراءات التي تكفل للعامل الحماية الكاملة وفق ما تقتضيه الأحكام القانونيّة والتنظيميّة في هذا المجال، وكذا النظام الداخليّ للمؤسسة، مع تشكيل لجان خاصّة بتولّي هذا الأمر، دون أن تغفل الدور الذي يلعبه التكوين والتّعليم في مجال الوقاية والأمن في أماكن العمل.

ومن هذا المنطلق فإنّ من أبرز وأهم المسائل التي لم تغفلها الاتفاقيّات الجماعيّة إلزام المستخدم بالتطبيق الصّارم لقواعد وتدابير الوقاية والأمن وحماية العمّال وفق ما تنص عليه القوانين والتنظيمات، وكذا النظام الداخليّ المعتمد في المؤسسة².

ومن الناحية العمليّة فإنّ هناك من الاتفاقيّات الجماعيّة أبقّت على تأكيد هذا الإلتزام، وتركت المجال التفصيلي للنظام الداخليّ للمؤسسة، كما فوّض له القانون مهمّة وضع الإجراءات العمليّة الخاصّة بتنظيم الوقاية والأمن في العمل باعتبارها تمسُّ أهم شريحة في بيئة العمل ألا وهي العمّال³، في نفس الوقت هناك من الاتفاقيّات التي تضمّنت النصّ على جملة من التدابير يتعيّن على المؤسسة المستخدمة التّقيّد بها، والتي لم تخرج عن الإجراءات المنصوص عنها قانوناً⁴.

¹ مرسوم تنفيذي رقم 05-10 مؤرّخ في 8 جانفي سنة 2005، يحدّد صلاحيّات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحيّة والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 4، الصّادرة بتاريخ 09 جانفي سنة 2005.

² ريكلي الصّدق، اتّفاقيّة العمل الجماعيّة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 296.

³ المادّة 271 من الاتّفاقيّة الجماعيّة لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور".

⁴ المادّة 194 وما يليها من الاتّفاقيّة الجماعيّة لشركة طب العمل للصناعات الكهربائيّة والغازيّة.



أما عن إقامة داخل المؤسسة المستخدمة هيئة تتولى مراقبة مدى ضمان توفير هذه الأخيرة التدابير والإحتياجات التي تضمن توفير حماية للعمال، والمتمثلة في لجنة الوقاية الصحية والأمن بالمؤسسة أو اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والأمن¹، فهي بدورها أكدت عليها مختلف الاتفاقيات الجماعية وحددت مهامها وصلاحياتها.

ولم تكتفي هذه الاتفاقيات على وضع إلتزاماً يقع على المؤسسة المستخدمة في مجال الوقاية والأمن في العمل، بل فرضت على العمال واجب التعليم والتكوين حول كل ما يتعلق بالتدابير والاحتياجات المتعلقة بهذا الشأن، ويتجسد ذلك من خلال وجوب امتثالهم إلى كل التدابير الوقائية والأمنية التي تتخذها المؤسسة في هذا المجال، لاسيما المشاركة في الدورات والتدوات التي تتولى المؤسسة إقامتها لصالحهم¹، وكذا عند حثهم بالمخاطر التي تنجم عن ممارسة الوظائف الموكلة لهم، كوقوع حوادث عمل والكوارث، وكذا التصرف الواجب في حالة تعرض أحدهم لحادث عمل، كالتسّم في مكان العمل، إلى غيرها من الأهداف التي يتضمنها واجب التكوين والتعليم في مجال الوقاية والأمن في العمل.

الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي لطب العمل

لم يكتفي المشرع عند تنظيم الوقاية والأمن في أماكن العمل، بل تعداه إلى تنظيم جانب وقائي علاجي آخر لا يقل أهمية عنه، يتمثل في طب العمل، الذي يُعدُّ أحد المقومات الأساسية في المؤسسة، معتبراً إياه إلتزاماً يقع على المؤسسة المستخدمة، والتي يتعين عليها التكفل بتنظيمه، إما بإقامة مصالح خاصة بطب العمل في المؤسسة، أو توفير العناية الطبية للعمال عن طريق المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات في إطار إقليمي محدد أو بالمشاركة مع المؤسسات الصحية المتخصصة.

¹ المادة 138 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013، المشار إليها، والمادة 2.71 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.



وحرصاً من المشرّع، وحماية لصحة العامل خصّ هذا الجانب بمجموعة من القواعد وردت ضمن النصوص القانونية والتنظيمية، لاسيّما القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل المشار إليه²، وكذا القانون 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل³، وأخيراً المرسوم التنفيذي 93-120 مؤرخ في 15 ماي سنة 1993 المتعلق بطب العمل⁴، إذ يُعتبر حماية العمّال بواسطة طب العمل جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية⁵.

تتجلّى أهمية طب العمل في المؤسسة من خلال إلزام المشرّع كل مؤسسة مستخدمة بتوفير مصلحة لطب العمل⁶، بحيث تلتزم بضمان التواجد المستمر للمساعدين الطبيين المسعفين، الذين يكونون مزوّدين بكافة وسائل الاسعاف الأوليّة وأدوات الاستعجال، مع تعليم العمّال الذين هم معرّضين للخطر بسبب مزاولة نشاطاتهم المهنية في أماكن العمل كيفية استعمال هذه الأدوات والوسائل، وبذلك اعتبر المشرّع تكوين وتوعية العمّال في مجال الأخطار المهنية التزاماً يقع على العمّال، وواجباً وحقاً في نفس الوقت على العمّال⁷، ولم يعف المشرّع المؤسسة التي لم تتمكن من إقامة طب العمل داخل المؤسسة، بل ألزمها بإتباع أحد الأسلوبين، إمّا بالمساهمة في إنشاء مصلحة لطب العمل مشتركة ما بين المؤسسات على أساس إقليمي، أو إبرام إتفاق نموذجي مع القطاع الصحي⁸.

¹ المادة 3.73 من الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر.

² أنظر المواد 5، 6 و 7 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990.

³ القانون 88-07 مؤرخ في 26 جانفي سنة 1988.

⁴ المرسوم التنفيذي 93-120 مؤرخ في 15 ماي سنة 1993.

⁵ المادة 12 الفقرة الأولى من القانون 88-07 مؤرخ في 26 جانفي سنة 1988.

⁶ المادة 14 الفقرة الثانية من القانون 88-07 مؤرخ في 26 جانفي سنة 1988.

⁷ للمبكشي حياة، طب العمل، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الطّور الثالث (ل.م.د) في القانون تخصص: القانون الاجتماعي، كلية

الحقوق والعلوم السياسيّة جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، 2020، ص135.

⁸ المادة 14 الفقرة الثالثة من القانون 88-07 مؤرخ في 26 جانفي سنة 1988.



وبالنظر إلى الأهمية البالغة للإلتزام بنظام طب العمل فإنّ المشرّع إلى جانب إلتزام الهيئة المستخدمة بهذا الإلتزام، فإنّه فرض على العامل التقيّد بالتدابير والإجراءات الخاصّة بهذا الجانب، وتقبّل مختلف أنواع الرّقابة الدّاخلية والخارجية التي قد تباشرها المؤسسة المستخدمة في هذا الشأن¹.

هذه الأهمية نتج عنها اهتمام أطراف الاتّفاقيات الجماعية للعمل بهذا الإلتزام، رغم أنّ المشرّع قد خصّه بمنظومة قانونية وتنظيمية متكاملة بالقدر الذي لم يترك للأطراف تنظيمه، ويظهر ذلك جلياً من خلال أنّ المشرّع لم يفوّض أمر تنظيم طب العمل إلى أطراف التّفاوض الجماعي، هذا ما جعل غالبية الاتّفاقيات الجماعية تتعرّض إلى بعض أحكامه، كالتأكيد على إلتزام الهيئة المستخدمة على تنظيم مصالح طب العمل، وكذا إلتزام العمّال بخدمات طب العمل.

فيعدّ التأكيد على إلتزام الهيئة المستخدمة بتوفير طب العمل من أهم المسائل التي تعرّضت لها الاتّفاقيات الجماعية للعمل، حيث تتولّى الهيئة المستخدمة توفير وسائل الوقاية الصحيّة وتقديم خدمات طب العمل في أماكن العمل، وفق ما تقضي به النصوص القانونية والتنظيمية في هذا المجال²، وكذا أحداث وتنظيم كميّات وعمل مصالح خاصّة بذلك على مستوى المؤسسة المستخدمة³، إلى جانب ذلك نجد بعض الاتّفاقيات للمؤسسات المستخدمة توفرّ العناية الصحيّة للعمّال إمّا عن طريق المصالح الطبية المشتركة بين المؤسسات في إطار إقليمي، أو عن طريق الاتّفاق مع المؤسسات الصحيّة المتخصّصة في هذا المجال⁴.

¹ المادّة 12 وما يليها من القانون 88-07 مؤرّخ في 26 جانفي سنة 1988.

² الاتّفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية.

³ المادّة 288 من الاتّفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك أودها ريكلي الصدق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 302.

⁴ المادّة 156 من الاتّفاقية الجماعية الخاصّة بصناديق الضمان الاجتماعي، محرّرة بتاريخ 25 أفريل سنة 1997، المودعة كتابة ضبط محكمة بئر مراد رابيس بالجزائر العاصمة بتاريخ 3 مارس 1998 تحت رقم 04-98، والمادّة 99 من الاتّفاقية الجماعية



كما أنّ الاتفاقيات الجماعية للعمل لم تقتصر على إلزام الهيئة المستخدمة على توفير مصالح طب العمل، بل ألزمت العمّال بالتقيّد بالتدابير والإجراءات، هذا ما يبدو واضحاً من خلال ما تضمّنته بعض الاتفاقيات الجماعية، حيث تضمّنت ضرورة إجراء الفحوصات الطبية للعمّال سواء عند تشغيلهم أو تحويلهم في مناصب عملهم¹، أو عند إجراء الفحوصات الدورية التي تجريها المؤسسة في إطار المتابعة الطبية لحالتهم الصحية على أن تكون في الأوقات العادية للعمل²، أو بالنسبة للعمّال الذين لهم إتصال مباشر بالجمهور على أن يكون الفحص دوري³.

ومن خلال ما سبق، رغم عدم وجود نصوص قانونية صريحة فوّض المشرّع من خلالها للاتفاقيات الجماعية للعمل تنظيم المسائل المتعلقة بالوقاية والأمن وطب العمل في أماكن العمل، التي أوكل المشرّع مهمة تنظيم معظمها إلى النظام الداخلي للمؤسسات المستخدمة، نجد هذه الآلية التنظيمية للاتفاقيات الجماعية قد تجاوزت هذا الحضر القانوني لهذا الموضوع الحسّس، بالنظر إلى علاقته الوطيدة بظروف العمل التي هي من أهم المسائل التي تتولّى الاتفاقيات الجماعية تنظيمها⁴.

الفرع الثاني: التنظيم الاتفاقي لنظام الخدمات الاجتماعية والتقاعد

لا يقف الاهتمام بصحة العمّال عند توفير سبل الوقاية والأمن وتوفير طب العمل في أماكن العمل، بل في المجتمعات الحديثة يشمل كذلك تحسين مستوى حياة العمّال وأسرههم، سواء

للمؤسسة العمومية لأشغال الطّرق في وسط البلاد لسنة 2013، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية المدية بتاريخ 29 جويلية 2013 تحت رقم 2013/02، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة المدية.

¹ المادة 149 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT)، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة سيدي محمد.

² المادة 207 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013.

³ المادة 150 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT).

⁴ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 352.



أثناء الحياة المهنية أو بعد التقاعد، وكذا أسر العمّال المتوقّون، وأصبحت هذه الموضوعات من بين الموضوعات الحديثة للتفاوض الجماعي.

هذه الموضوعات لم تكن معروفة، فقليل من التشريعات التي تتعرّض لمضمونها، وانطلقت بداية من أوروبا لتشمل بعدها بقية أنحاء العالم، وتهدف إلى النظر إلى حياة العمّال وأسره، على نحو متكامل، وأنّ ضمان الأجر للعامل وكذا توفير الوقاية والأمن والتّكوين والسّلامة الصحيّة للعامل وتوفير طب العمل غير كافية لوحدها، ممّا يستدعي تنظيم الاتّفاقيات الجماعية للعمل تنظيم هذا المجال¹.

ومن هذا المنطلق نتطرّق من خلال هذا المطلب إلى التّظيم القانوني والاتّفاقي لنظام الخدمات الاجتماعية (الفقرة الأولى) والتّظيم القانوني والاتّفاقي لنظام التقاعد (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التّظيم الاتّفاقي لنظام الخدمات الاجتماعية

المتّبع للمنظومة القانونية لتشريع العمل الجزائري يدرك أنّ المشرّع الجزائري أولى أهمية بالغة لنظام الخدمات الاجتماعية، ويتّضح ذلك من خلال أنّ كل من قانون العمل 78-12 مؤرّخ في 5 أوت سنة 1978 الملغى والقانون الحالي 90-11 مؤرّخ في 21 أفريل سنة 1990 المشار إليه، تضمّن تنظيم حق العمّال في الخدمات الاجتماعية²، وخوّل تسيير هذه الخدمات الاجتماعية إلى لجنة مشتركة بين إدارة المؤسسة المستخدمة وممثلي العمّال، أمّا محتواها وكيفية تمويلها فهو خاضع

¹ ريكلي الصديق، المرجع السابق، اتّفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، ص 303-304.

² أنظر في ذلك المواد على التوالي 16، 180، 182 و184 من القانون 78-12 مؤرّخ في 05 أوت سنة 1978 الملغى، وكذا المادة 6 الفقرة 8 منها من القانون 90-11 مؤرّخ في 21 أفريل سنة 1990.



للمرسوم رقم 82-179 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982 والمتعلق بتحديد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها¹.

وتُعرف الخدمات الاجتماعية حسب نص المادة 2 من المرسوم 82-179 بأنها « جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال مادياً ومعنوياً عن طريق تكملة لأجر العمل في شكل خدمات، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسليّة، وبصفة عامة جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل وأسرته² ».

ويتّضح من خلال نص هذه المادة أنّ موضوعات الخدمات الاجتماعية كثيرة ومتنوعة، وتشمل عدّة مجالات، فحسب نص المادة 3 من نفس المرسوم يمكن القيام بها في: المساعدة الاجتماعية، الخدمات الصحيّة، دور الأمومة ورياض الأطفال، الرياضة الجماهيرية، الأنشطة الرامية إلى تنمية السّيّاحة الشعبيّة، تعاونيات الاستهلاك، الأنشطة ذات الطابع الإداري الرامية إلى تسهيل إنشاء التعاونيات العقارية وتمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء³.

وترمي كل هذه المواضيع إلى تسهيل الحياة اليومية للعامل، وكذا تحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال وأسرهم، لذلك أسندت مهمة سيرها إلى لجنة المشاركة، وإذا أسندت هذه المهمة إلى المستخدم بعد موافقته، تحدّد اتّفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط كميّات ممارستها

¹ مرسوم رقم 82-179 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982، يحدّد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20، الصّادرة بتاريخ 18 ماي سنة 1982، والمتّم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186، مؤرخ في 6 جويلية سنة 1994، ج ر عدد 44، الصّادرة بتاريخ 7 جويلية سنة 1994، والمرسوم التنفيذي رقم 96-74 مؤرخ في 3 فيفري سنة 1996، ج ر عدد 9، الصّادرة بتاريخ 4 فيفري سنة 1966.

² المادة 2 من المرسوم 82-179 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982.

³ المادة 3 من المرسوم 82-179 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982.



والرقابة¹، ويتم تمويلها من قبل الهيئة المستخدمة بتخصيص لها مساهمة سنوية تقدر بـ 3% من كتلة الأجور الخام بما فيها التعويضات والعلاوات المختلفة، بالاعتماد على حسابات السنة المالية المنتهية²، أما إذا كانت الهيئة المستخدمة حديثة تحسب مساهمة الخدمات الاجتماعية على أساس الميزانية التقديرية للتفقات بعنوان أجور العمال³.

كما يمكن للخدمات الاجتماعية إضافة إلى تسهيل الحياة للعمال التكفل بدور الأمومة والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية للعمال وأسرهم، كالاستحمام والاصطياف، وكذا إقامة تعاونيات استهلاكية موجهة للبناء والسكن الاجتماعي، وغيرها من الأنشطة الاجتماعية التي توفر للعمال وأسرهم الاستقرار وحياة كريمة.

أما عن التنظيم الاتفاقي لنظام الخدمات الاجتماعية فإن غالبية الاتفاقيات الجماعية للعمل كانت حريصة على تقديم مثل هذه الخدمات في هذا المجال، كمنحة النقل والتي تشمل التعويضات التي تُدفع للعامل مقابل المصاريف التي تكبدها خلال التنقل من مقر سكنه إلى مكان العمل، في حالة لم تضمن المؤسسة المستخدمة وسائل النقل له، ويكون المبلغ على حسب المسافة التي يقطعها العامل⁴، كما وضعت بعض الاتفاقيات مزايا يستفيد منها العمال مرتبطة بالتأمين عن السيارات والتأمين الخاص بالأخطار المتعددة للمسكن⁵.

¹ المادة 94 البند 5 من القانون 90-11 مؤرخ في 21 أبريل سنة 1990.

² المادة 8 من المرسوم 82-179 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982.

³ المادة 9 من المرسوم 82-179 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982.

⁴ أنظر في هذا الشأن ريكلي الصديق، إتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 306.

⁵ المادة 19 من الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي.



إضافة إلى موضوعات أخرى تولّت الاتفاقيات الجماعية وضع لها أحكام تنظمها، كمنحة السّلة أو الوجبة، والتي تشمل التعويض عن الوجبات الغذائية سواء كانت في مكان العمل أو في أماكن خصّصت لذلك إذا لم تضمن المؤسسة المستخدمة توفير الإطعام للعمال¹.

الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي لنظام التقاعد

مما لا شكّ فيه أنّ العمل هو السبيل الوحيد لحفظ وجود الإنسان، إذ بفضلها يستطيع تأمين قوت يومه وتوفير مطالب الحياة التي يحتاجها، غير أنّ هذا العمل يحتوي على أخطار إجتماعية قد يتعرّض لها العامل، كالمرض والشيوخوخة والوفاة، والتي من شأنها أن تؤثر على مستقبله وأسرته، فنتج عن ذلك البحث عن سبل تقيه من هذه الأخطار، فاستُحدث ما يسمّى بنظام التأمين الاجتماعي، الذي كانت بدايته في نهاية القرن التاسع عشر، واتّسع نطاقه بعدها ليشمل العديد من الأخطار الاجتماعية، بما فيها نظام التقاعد الاجتماعي.

إذا كان قانون العمل ينظّم العلاقات المهنية أثناء سريانها فإنّ قانون الضمان الاجتماعي يتكفل بحياة العامل بعد إنتهاء هذه العلاقة، حيث أنّ هذه العلاقة التي تربط العامل بالمستخدم تنتهي بطرق قانونية مختلفة وكثيرة، فالتقاعد من بين هذه الطّرق العادية غير أنّه يختلف عنها من حيث الشكل والمضمون².

وحسب قانون علاقات العمل الجزائري فإنّ نظام التقاعد يُعدّ من الحالات التي تؤدي إلى النّهاية العادية لعلاقة العمل بين المستخدم والعامل، دون النّظر إلى من هو المبادر في طلب إنهاء هذه العلاقة عن طريق الإحالة إلى التقاعد.

¹ أنظر في هذا الشأن ريكلي الصديق، نفس المرجع، ص 307.

² يختلف نظام التقاعد عن طرق انتهاء علاقة العمل الأخرى من حيث الشكل في أنّ شروط الانخراط في هذا النظام الذي يعد إجباري في أغلب دول العالم، وكذا بالنسبة للحقوق التي يمنحها للمنخرطين فيه، أمّا من حيث المضمون فيختلف عنها بمفهومه الاجتماعي وأهدافه الاقتصادية والسياسية وما يترتب عنها من آثار.



وبالنظر إلى أهميته لحياة العامل الذي يُعدُّ الطرف الضعيف في علاقة العمل ويندرج ضمن الحقوق الاجتماعية التي يتمتع بها العمال والتي كرسها الدستور، وأحال كميّات ممارسته إلى قانون علاقات العمل الذي اعتبره من الحالات العادية لإنهاء علاقة العمل بين العامل والمستخدم، وبالتالي فهو مظهر من مظاهر الحياة الاجتماعية للعامل.

أمّا عن تنظيم مختلف جوانبه فقد أفرد له المشرع الجزائري القانون 83-12 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983 يتعلّق بالتقاعد، والذي دخل حيّز التطبيق إعتباراً من أول جانفي سنة 1984¹، والذي تمّ تعديله بمقتضى القانون 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، والذي دخل حيّز التطبيق ابتداءً من أول جانفي سنة 2017².

رغم إحاطة المشرع الجزائري هذا النظام بتنظيم قانوني خاص إلا أنّ الاتفاقيات الجماعية للعديد من المؤسسات لم تهمل التطرق إلى معالجته، بالتطرق إلى بعض الجوانب التي لم يتطرق إليها التنظيم القانوني، حيث نجد باستقراء نصوص القانون المتعلّق بالتقاعد قبل التعديل لسنة 2016 لم يتطرق إلى مسألة إمكانية تمديد المدّة القانونية للعمل، في حالة بلوغ العامل سن التقاعد، فبعض الاتفاقيات الجماعية لم تهمل إمكانية التمديد في هذه الحالة.

لكن بعد التعديل بالقانون 16-15 المشار إليه فإنّ المشرع قد نصّ على إمكانية تمديد مدّة العمل بحريّة من العامل، واشترط أن تكون هذه المدّة في حدود خمس (5) سنوات ولا يُمكن

¹ القانون 83-12 مؤرخ في 5 جويلية سنة 1983، يتعلّق بالتقاعد، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية سنة 1983، المعدّل والمتّم بالأمر 97-13 مؤرخ في 31 ماي سنة 1997، ج ر عدد 38، الصادرة بتاريخ 7 جوان سنة 1997.

² القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدّل ويتّم القانون 83-12 المتعلّق بالتقاعد، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.



للمؤسسة المستخدمة خلالها إحالته على التقاعد¹، باستثناء الوظائف ذات التأهيل العالي، والمهن ذات التأهيل النادر يمكن تمديد سن التقاعد بطلب من العامل المعني².

كما تتضمن الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة مختلف الإجراءات الأولية والعملية للإحالة على التقاعد، والتي عادة ما تبدأ بإعداد ملف العامل المقرر إحالته على التقاعد عند توفر السن المنصوص عليها قانوناً، وكذا التخصيص على بعض المزايا الإضافية، كتخصيص منحة الإحالة على التقاعد أو منحة نهاية الخدمة والتي تحسب على أساس أقدميته في المؤسسة، إلى جانب ذلك أقرت بعض الاتفاقيات الجماعية منحة خاصة أخرى تتعلق بوفاة العامل تدفع لذوي حقوقه، وتنظيم بعض الآليات الحمائية لصالح العمال، كالتعاضدية الاجتماعية التي تضمن خدمات تكميلية للمنتسبين لها.

ومن خلال ما سبق فإنّ رغم وجود نصوص قانونية صريحة تفوض أطراف التفاوض الجماعي عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل القيام بتنظيم الوقاية والأمن والخدمات الاجتماعية والتقاعد، إلا أنّ الناحية العملية تبين مدى تكفل الاتفاقيات بهذا الجانب الذي أوكله المشرع للانظمة الداخلية للعمل، فهذا لا يُعدُّ تداخل في الصلاحيات بين الاتفاقيات الجماعية والأنظمة الداخلية للعمل، مادام أنّ إدارات هذه المؤسسات المستخدمة تقبل التنازل عن بعض صلاحياتها لصالح الاتفاقيات الجماعية الناتجة عن الإرادة المشتركة للطرفين³.

¹ المادة 02 من القانون 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016 التي تعدل وتنمّم أحكام المادة 06 من القانون 12-83 مؤرخ في 5 جويلية سنة 1983.

² المادة 04 من القانون 15-16 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016 التي تعدل وتنمّم أحكام المادة 06 من القانون 12-83 مؤرخ في 5 جويلية سنة 1983.

³ أحية سليمان، الاتفاقيات الجماعية للعمل كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 355.

خاتمة



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

بعد الوقوف عند مختلف الجوانب المتعلقة بمساهمة أطراف علاقة العمل في تنظيم هذه العلاقة الناتجة عن تفويض الدولة لأطراف علاقة العمل مسألة تنظيم شروط وظروف العمل، مكتفية بتدخلها في تنظيم المسائل الضرورية والمتعلقة بالنظام العام، الأمر الذي جعلها تكون ضابطة ومراقبة فقط، والذي نتج عنه فتح المجال أمام الأطراف عن طريق المنظمات النقابية الممثلة للعمال والهيئة المستخدمة تنظيم وتأطير علاقاتهم المهنية معتمدين في ذلك بالتفاوض الجماعي الذي ينتهي بإبرام الاتفاقيات الجماعية التي تُعدُّ دستور علاقات العمل الفردية منها والجماعية.

ولعلّ هذه الآلية الاتفاقية التي تجسدت في اعتماد الاتفاقية الجماعية كانت نتاج تأثر الأحكام القانونية والتنظيمية والاتفاقية العمالية في الجزائر بالتحول السياسي والاقتصادي المفاجئ والسريع، من خلال ولوجها إلى اقتصاد السوق والاعتماد على الأساليب التفاوضية الحديثة، والذي أدى إلى وجود بعض الثغرات والتناقضات في المنظومة القانونية والتنظيمية التي ترتبت عنه صدور قانون علاقات العمل لسنة 1990، والذي صدر في ظروف جد صعبة، والتي تتمثل أساساً في الانهيار الاقتصادي الجزائري وإعادة هيكلة المؤسسات لإنعاشها، وما نتج عن ذلك من تسريح للعمال وضرورة وجود تنظيمات قانونية للتصدي لهذا الوضع، وكذا اعتماد بعض الأحكام والقواعد القانونية الأجنبية والعمل على تطبيقها دون أن تراعى مستويات التطور الاجتماعي والاقتصادي في هذا المجال.

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع يتضح أنّ هذه الآلية الاتفاقية تُجسّد حقيقة القانون الاتفاقي الذي أصبح يشكلّ اللبنة القانونية المنظمة لعلاقات العمل المهنية للمؤسسات الخاضعة للقانون الخاص، إذ أصبحت إلى جانب المنظومة القانونية تتمتع بمنظومة أخرى مكّلة لها، تنظّم علاقات العمل الفردية والجماعية التي تقوم بين المؤسسات المستخدمة والمنظمات النقابية الممثلة للعمال، حيث تأطرّ مضمونها وكيفية إبرامها وتنفيذها، وتسوية الاختلافات أو الإشكالات والنزاعات التي قد تنور بشأنها، وتقوم هذه العلاقات على ما يتراضى عليه الأطراف بما يلاءم



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

ويستجيب لمتطلبات وخصوصيات النشاط الذي تمارسه هذه المؤسسات، وبما يسمح بتحقيق التوازن بين المصالح المتناقضة للأطراف ويحقق السلم الاجتماعي.

تظهر أهمية هذه الآلية في الجزائر من خلال صدور القوانين الاجتماعية بداية من سنة 1990 التي تُعدُّ أداة تنظيمية وتنفيذية للنصوص القانونية، لاعتمادها آليات اتفاقية وتعاقدية لتنظيم وإبرام مختلف علاقات العمل، خصوصاً ما يتعلق بالجوانب الاجرائية والتطبيقية التي يقتضيها تطبيق قانون علاقات العمل، لاسيما ما تعلق بتنظيم شروط وظروف العمل، كتنظيم الأجور، تنظيم أوقات العمل، تنظيم الوقاية والأمن والصحة في العمل، وكذا ما يتعلق بالوقاية من النزاعات الفردية والجماعية وتسويتها والاضراب.

وحرري بنا أن نؤكد أن هذه الآلية لقيت قبولاً ونجاحاً، وذلك من خلال خروج عمليات التفاوض القائمة بين الأطراف المهنية بالعديد من الاتفاقيات الجماعية، وتحقيقها للعديد من الأهداف القانونية والاقتصادية والاجتماعية والمهنية، كالقضاء على العديد من الاختلالات والاشكالات والصراعات التي قد تقوم بين الأطراف المتعاقدة، وكذا خلق نوع من التوازن بين المصالح المشتركة للأطراف وتحقيق السلم المهني والاجتماعي.

وفي هذا الخصوص ومن خلال هذه الدراسة نستخلص النتائج التي نوردتها في شكل ملاحظات:

- القانون الاتفاقي أصبح الوسيلة التي تحكم العلاقات القائمة بين الاطراف المتعاقدة من خلال قواعده وآلياته، ويظهر ذلك من خلال اعتماد قوانين العمل الحديثة على نظام القانون الاتفاقي كآلية تنظيمية وتنفيذية للأحكام القانونية التشريعية، من خلال التفويض الصريح والضمني للمسائل التنظيمية والاجرائية والتنفيذية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية للاتفاقيات الجماعية للعمل؛



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

هذه الآليات الاتفاقيّة التي أعتمدها مختلف التشريعات العماليّة عن طريق نظام الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل لها أساس مرجعي، يتمثل أساساً في الأسس القانونيّة والتنظيميّة للصلاحيّات التي تتمتع بها هذه الاتفاقيّات الجماعيّة، الذي يرجع إلى عدّة نظريّات فقهية، نظريّة استقلال الاتفاقيّات، نظريّة استقبال القاعدة ونظريّة التفويض، كما قد يرجع إلى أسس ومصادر مختلفة، دستوريّة وقانونيّة ودوليّة، على النحو الذي سبق وأن بيناه؛

- تمييز هذه الآليّة القانونيّة التنظيميّة عن غيرها من الآليات التنظيميّة الأخرى، بالنظر إلى خصوصيّاتها ومميّزاتها، وبالخصوص ما يتعلّق بالاستقلاليّة والحرّيّة الواسعة التي يتمتع بها الأطراف المتعاقدة في الاتفاقيّة الجماعيّة، كما يتّضح ذلك جلياً من خلال الطّبيعة القانونيّة لهذه الآليّة التنظيميّة؛

حيث بعد اعتبار الاتفاقيّات الجماعيّة للعمل مصدر من مصادر قانون العمل أصبحت مسألة تحديد طبيعتها من أهم المسائل الجديدة بالبحث، والتي تجمع بين مظاهر العقد، من جهة، من حيث اجرائها وابعادها، ومظاهر اللائحة من حيث تنفيذها، من جهة أخرى، بمعنى أنّ هناك ازدواجيّة في الطّبيعة القانونيّة، والتي كانت محل نقاش كبير بين فقهاء القانون الخاص والقانون العام، والذي انتهى بالتّوصل بالاجماع لدى كلا الاتجاهين أو الفريقين إلى تكييف قانوني جعل من الطّبيعة القانونيّة أنّها طبيعة من نوع خاص، حيث أنّه هذا التّكييف جعلها تختلف عن غيرها من الآليات التّعاقدية الأخرى في مختلف المجالات المدنيّة والاداريّة والتّجاريّة، وكذا الاتفاقيّات الأخرى المشابهة لها، هذا ما جعلها تحظى بمكانة خاصّة مقارنة بالآليات القانونيّة الأخرى.

- تُعدّ مسألة تفويض الأطراف المتعاقدة تولّي تنظيم مختلف مجالات علاقات العمل القائمة بينهما، آليّة جديدة وإطار تنظيمي وتنفيذي أساسي للأحكام القانونيّة والتشريعيّة، والواضح من من خلال المجالات الواسعة التي فوّضها القانون للاتفاقيّات الجماعيّة للعمل لتولّي أمر تنظيم مختلف تنظيم



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

علاقة العمل، والتي تمّ التطرّق إليها استناداً إلى الأحكام الواردة في المادة 120 من 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، على النحو الذي سبق بيانه؛

- كذلك الأمر بالنسبة لتنظيم علاقات العمل الجماعية، فإنّ القانون الاتفاقي نتجت عنه أهمية خاصة والتي تجسدت من خلال عناية الاتفاقيات الجماعية للعمل بالحقوق الجماعية للعمال، عن طريق مساهمة الأطراف في تنظيم الآليات التي على أساسها يتمّ تنظيم الحقوق النقابية وكذا فتح المجال أمام العمال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، فضلاً عن ذلك أولى القانون الاتفاقي والمتمثلة في تنظيم آليات اللوقاية من النزاعات سواء كانت فردية أو جماعية التي قد تنتج ضمن الهيئة المستخدمة، وتسويتها في حالة وقوعها، والحق في ممارسة الاضراب.

- تجسيد هذه الآلية من النظري إلى التطبيقي عن طريق تنظيم شروط وظروف العمل والتشغيل، والذي يظهر عند وقوفنا على الاتفاقيات الجماعية لبعض المؤسسات والتي اتخذناها كعينات من أجل تجسيد وتطبيق الجانب النظري على الواقع العملي، من خلال التطرّق إلى بعض الجوانب التي تضمنتها هذه الاتفاقيات في عدة مجالات، كالقواعد والأحكام المتعلقة بتنظيم الأجور والتعويضات والحوافز المختلفة، وكذا القواعد والأحكام المتعلقة بتنظيم ظروف العمل، كالمدة القانونية للعمل، وتنظيم بعض جوانبها مثل تنظيم التوقيت اليومي والأسبوعي، وبعض الحقوق المتعلقة بالراحة القانونية والإجازات والعطل المدفوعة الأجر وغير المدفوعة الأجر، ضف إلى ذلك ما يتعلّق بالوقاية والأمن والسلامة الصحيّة والمهنيّة؛

- من خلال هذه الدراسة العملية اتّضح أنّ مختلف الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات المستخدمة عند تنظيمها لهذه المسائل التي في غاية الأهمية بالنسبة لأطراف علاقة العمل، وكذا من أجل تحقيق استقرار هذه الأحكام وتحقيق المساواة بين كافة العمال الخاضعين لها، فإنّها تشكل المرجع المباشر لعلاقات العمل الفردية، والوسيلة الناجعة في تكييف قانون العمل مع الواقع الاقتصادي، في الوقت الذي أصبحت فيه الدولة عن طريق وضع القوانين لها دور الضبط والرقابة، بمعنى وضع الحد



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

الأدنى لقواعد حماية العامل، وترك مجال تنظيم وتأطير العلاقات للأطراف عن طريق التفاوض الجماعي بإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل، باعتبارهم هم الأقدر والأعلم بما ينفعهم؛

وانطلاقاً مما سبق وأمام هذه النتائج التي تمّ التوصل إليها من خلال الدراسة، فإنّ اعتماد المشرّع لهذه الآلية لأول مرة بصدور القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الذي يُعد مهدياً لها، فهذا إحلال الإردة الجماعية لأطراف علاقات العمل محل الإرادة الفردية في مختلف مجالات العمل، غير أنّه حتى تكون مساهمة الأطراف المتعاقدة في علاقة العمل فعّالة وناجعة، وحتى تكون الاتفاقيات الجماعية للعمل لمختلف المؤسسات المستخدمة تؤدي دورها في مختلف التحويلات الاقتصادية والاجتماعية، وحتى تكون وسيلة قانونية لتنظيم شروط وظروف العمل، فإننا نخلص إلى أهم الاقتراحات، والتي نوجزها فيما يلي:

- بخصوص التفاوض الجماعي بالرغم أنّ المشرّع نص على هذه الآلية التي تسمح بتحقيق الاستقرار والسلم الاجتماعي داخل المؤسسات الاقتصادية، وترك الحرية للأطراف المتعاقدة لم يتدخل ويفرضه عليهم، غير أنّ الاتفاقيات الجماعية التي اتخذناها كعقبات في هذه الدراسة نجدّها لا تتضمّن الاجراءات الواجب اتباعها أثناء سير التفاوض الجماعي، الأمر الذي يضعف هذه الآلية، وعليه يتعيّن أن تتضمّن الاتفاقيات الجماعية للعمل في أحكامها هذه الاجراءات، باعتبار الاتفاقيات الجماعية أساس الحوار والتفاوض والتشاور بين الأطراف المتعاقدة في علاقة العمل، لذا وجب إدراج نص صريح يلزم الأطراف بالتفاوض الجماعي من أجل التشاور حول كل ما له صلة بشروط وظروف التشغيل والعمل؛

- أمّا بالنسبة لكتابة الاتفاقيات الجماعية فالمشرّع الجزائري لم يحدّد لغة تكتب بها هذه الأخيرة، وهذا ما أدى اختلاف في لغة كتابة هذه الاتفاقيات، بحيث لجأت بعض المؤسسات المستخدمة إلى كتابتها باللّغة العربية وهذه أغلبها، وبعضها باللّغة الفرنسية، والبعض الآخر باللّغتين معاً، العربية والفرنسية، لذا وجب تحديد لغة واحدة تكتب بها المؤسسات المستخدمة الاتفاقيات



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

الجماعية للعمل، كلغة العربية مثلاً لكونها اللغة التي يفهمها عامة المجتمع الجزائري، وكذا باعتبارها اللغة الرسمية في البلاد طبقاً لما نص عليه الدستور، حتى يتمكن جميع عمّال المؤسسة المستخدمة من الاطلاع على مضمونها، وفهم أحكامها؛

- رغم الكم الهائل للاتفاقيات الجماعية التي تم إبرامها في مختلف الأصعدة، وبالنظر إلى الاتفاقيات التي أخذناها كعينات في هذه الدراسة، فإنها لا تعدو أن تكون اتفاقيات نموذجية لكونها إما مكررة أو منسوخة بعضها على بعض أو منسوخة للأحكام القانونية المنصوص عليها في قوانين علاقات العمل، أو تتضمن الإحالة إليها، حيث أنّها لا تتضمن أية ابتكارات أو اجتهادات خارج عن ما هو منصوص عليه في قوانين علاقات العمل، التي تُعدّ المجال الخصب الذي يؤدي إلى إثراء وتطوير هذه العلاقات، هذا ناتج عن ضعف التكوين لدى الأطراف المتعاقدة ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل، مما يستوجب تكوين الأطراف هذه الأطراف حتى تتمكن من وضع اتفاقيات نموذجية؛

- وبعد الاطلاع على أحكام التي تضمنها قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لم يأتي بقواعد قانونية تعالج وتحكم جميع المسائل الهامة التي تمس توقيت العمل وذلك لترك أكثر حرية للأطراف، وهذا ما يستدعي الأطراف تنظيم هذه المسائل ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يتعلق بوضع الأحكام الخاصة بتوقيت العمل الفعلي والحالات التي تدخل في حسابها وكذا التنظيم الدقيق لساعات العمل الإضافية، والنظر في الأحكام المتعلقة بتنظيم العمل التناوبي، إلى غيرها من الحالات التي تستدعي التدخل؛

- ومن حقوق العمّال التي أشرنا إليها في هذه الدراسة، الحق في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، فخص المشرع هذا الحق بمنظومة قانونية متكاملة، والتي فرضت على المؤسسات المستخدمة مجموعة من التدابير والإجراءات القانونية من أجل ضمان الحد الأقصى من الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، هذا من جهة، كما فرضت على العمّال الإلتزام بالتدابير التي تتخذها



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

المؤسسة المستخدمة، من جهة أخرى، ويكون ذلك عن طريق تشكيل لجان تتولّى هذه الأمور، غير أنّ هذا التنظيم قد وجدت به بعض الثغرات التي تؤثر سلباً على السير الحسن للمؤسسة، والتي يتعين أن تتضمنها الاتفاقيات الجماعية في الوقت الذي نجد فيه المشرع قد وسّع من حرية الأطراف في تنظيم المسائل المتعلقة بعلاقاتهم المهنية، ويمكن أن نوجزها فيما يلي:

* نص المشرع على عقد هذه اللجان إجتماعات في الحالات العادية أو الاستثنائية، غير أنّه لم ينص على كيفية وضع جدول أعمال إجتماعات هذه اللجان، ولا من يحق له تسجيل المسائل التي تطرح للنقاش، وكذا كيفية الإطلاع على هذه الجداول، بمعنى يتمّ الإطلاع بها مسبقاً أم حين حضور الاجتماعات، وهذا ما يستوجب تدخل الأطراف وتوضيح هذه المسائل، وذلك إمّا بالنص عليها ضمن الاتفاقيات الجماعية أو ضمن الداخلي لهذه اللجان عند تنصيبها أو من خلال وضعها ضمن نصوص تنظيمية لاحقة؛

* كذلك الأمر بالنسبة لحق هذه اللجان في الإعلام أو الحق في الحصول على المعلومات، فالاتفاقيات الجماعية نسخت النصوص الواردة ضمن قانون علاقات العمل، فالأجدر أن تتضمن هذه الاتفاقيات المسائل التي لم ينظمها القانون، يكتحيد طبيعة هذه المعلومات ونوعيتها، وكيفية الإطلاع عليها وكيفية عقد الاجتماعات الخاصة بها، وكذا ما يتعلّق بالسّر المهني بخصوص المعلومات وكل المسائل التي لها الطابع السري؛

* ورغم أنّ المشرع أباح لهذه اللجان أثناء القيام بمهامها إمكانية الاستعانة بأي شخص مؤهل أو هيئة مختصة في هذا المجال من أجل مساعدتها في أشغالها، غير أنّه لم يوضّح هوية هذا الشخص ونوع الكفاءة التي يتعيّن أن تثبت له، ولا كيفية اللجوء إليه، ولا كيفية تنظيم العلاقة بينه وبين اللجنة بخصوص الحقوق والالتزامات، وهذا ما يستدعي تدخل الأطراف وتنظيم هذه المسائل ضمن الاتفاقيات الجماعية.



رغم أنّ المشرّع وضع آليات تنظيمية تكفل للأطراف المساهمة في تنظيم علاقات العمل، والتي تتمثل في التنظيم النقابي كتمثّل للعمّال وكذا وضع آليّة تسمح للعمّال بالمشاركة في الهيئة المستخدمة، وخصّها بمنظومة قانونية متكاملة، إلاّ أنّ الممارسات الميدانية قد أثبتت قصور هذه المنظومة القانونية أحياناً في بعض المسائل والتي باتت ضرورية ويتمثّل ذلك في:

- العمل على تنظيم دورات تكوينية وتدريبية تخص الممثلين النقابيين وذلك بمنحهم تقنيات وآليات التفاوض الجماعي وتطوير معارفهم في هذا المجال، هذا ما يجعل دور الممثل النقابي فعّال في ممارسة العمل النقابي ضمن الهيئة المستخدمة، وحتى يتمكن من تقنيات وأساليب التفاوض الجماعي؛
- كذلك الأمر بالنسبة لأعضاء لجنة المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة في غياب تكوين مهم لأعضائها، لا يمكن لها أن تؤدّي دوراً فعّالاً في القيام بمهامها.

وحتى يقوم القانون الاتفاقي بدوره المنتظر منه في مجال تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، من خلال إقامة نظام وقائي لهذا النوع من النزاعات والذي يتجسّد في آليتين وهما: المفاوضة الجماعية المباشرة من جهة، واللجان المشتركة أو الدائمة من جهة أخرى كما سبق وأن بيّناه، أو عن طريق الطرق العلاجية التي تهدف إلى دراسة وبّحث عن أسباب النزاع الجماعي وإيجاد الحلول المناسبة له ضمن أطر وهيئات معينة، كهيئات المصالحة الاتفاقية والقانونية، الوساطة، وأخيراً التحكيم، والتي تعمل على المساهمة في نجاعة وفعالية القانون الاتفاقي، غير أنّ هذه المنظومة القانونية والاتفاقية بمختلف وسائلها الوقائية والعلاجية تبقى قاصرة وعاجزة، ولا زالت بعيدة في التصدي لمعالجة مثل هذه النزاعات الفردية والجماعية للعمل نتيجة لعدة أسباب وأهمها:

- بالنسبة لنظام المصالحة يظهر ذلك من خلال عدم فاعلية مكاتبه في التعامل مع النزاعات المعروضة أمامه، سواء لعدم وجود هذه المكاتب أحياناً أو لعدم إنتظام أعمالها وجديتها في أحيان أخرى، أو نتيجة ضعف التكوين القانوني لأعضاء هذه المكاتب، دون أنّ نتجاهل الضغظ



خاتمة: طبيعة مساهمة الأطراف في التنظيم القانوني لعلاقة العمل

الذي يمكن أن يتعرض له هؤلاء الأعضاء من طرف مسيري المؤسسات المستخدمة الذين كثيراً ما لا يعطون لهذه المهمة بالأداء.

- أما فيما يتعلق بنظام الوساطة الذي يُعد آلية جديدة أدخلها المشرع ضمن الآليات التي تنظم تسوية النزاعات الجماعية للعمل، ورغم حداثة إلا أنها تبقى قصيرة نتيجة صعوبة الأطراف المتنازعة على اللجوء إليها أو تعيين شخص يمثل الوسيط، نتيجة وجود بهذا النظام غموض ونقائص فيما يتعلق بالمسائل التنظيمية والإجرائية، وعدم وجود قائمة معتمدة تتضمن أسماء الوساطة، وصفاتهم المؤهلين والمكلفين بالقيام بمهمة الوساطة، ضف إلى ذلك عدم تنظيم نفقات الوساطة وتحديد مبالغها ودفعها، كل هذه الأسباب أدت إلى عزوف الأطراف المتنازعة اللجوء إليها.

- وكذلك الأمر بالنسبة لنظام التحكيم الذي يمكن أن نقول عنه أنه يحتاج إلى إعادة تنظيمه نتيجة إلغاء الأحكام الخاصة بقانون الإجراءات المدنية التي كان يُجبل إليها قانون تسوية نزاعات العمل الجماعية في حالة الإتفاق على إختيار طريق التحكيم، إضافة إلى ضعف وقصور قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد على توفير نظام تحكيمي يساعد الأطراف المتنازعة في اللجوء إليه لكونه نظام موجه لعلاج النزاعات التي تُثار في العلاقات الاقتصادية التجارية والمالية لا النزاعات التي تُثار في العلاقات الإجتماعية، وعليه يتعين استحداث نظام تحكيمي جديد يتلائم وخصوصية النزاعات التي تُثار بشأن العلاقات الإجتماعية.

الملاحق



مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست

مؤسسة عمومية اقتصادية

شركة بالأسهم ذات رأسمال 567 050 000.00 دج

ص ب 163 تمنراست

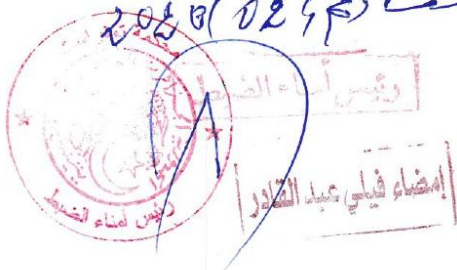
الاتفاقية الجماعية للمؤسسة



اوت 2020

2020 أوت 06

أبو وعتام
تمت رقم 02/01/2020





الفهرس

النص الاول: الترتيبات الأولية

الفصل الاول: الإطار العام و أهداف الاتفاقية

النص الثاني: شروط وطرق التوظيف

الفصل الاول: التوظيف

الفصل الثاني: فترة الاختبار

الفصل الثالث: عقود المدة المحدودة

الفصل الرابع: العقود الغير محددة المدة

النص الثالث: الأجور

الفصل الأول: تصنيف منصب الشغل

الفصل الثاني: مدونة مناصب الشغل

الفصل الثالث: شكل الأجور

القسم 1: المرتب

القسم 2: الأجور

القسم 3: الأجور المتعلقة برقم الأعمال

الفصل الرابع: التعويضات و العلاوات

القسم 1: تعويض التجربة المهنية

القسم 2: تعويض العمل التناوبي

القسم 3: تعويض الضرر

القسم 4: تعويض جزافي للخدمة المستمرة

القسم 5: علاوة المردودية

علاوة المردود الفردي

القسم 6: تعويض النقل

القسم 7: تعويض التنقل

القسم الفرعي 1: تعويض الإطعام والملجأ

القسم الفرعي 2: التعويض الكيلومتري

القسم الفرعي 3: التعويض الجزافي عند استعمال سيارة خاصة

القسم 8: نقاط امتياز مجاهد سابق





القسم 9: منحة السلة

القسم 10: ترتيبات خاصة

النص الرابع: شروط العمل، النظام

الفصل الأول: مدة العمل

الفصل الثاني: الساعات الإضافية والعمل الليلي

القسم 1: الاجبار و الخدمة المتناوبة

القسم 2: الراحة التعويضية (العطل التعويضية)

الفصل الثالث: العطل القانونية

الفصل الرابع: العطل المدفوعة الاجور

القسم 1: الشرط

القسم 2: مدة وفترات العطل

القسم 3: تقسيم تعويض العطل

القسم 4: ايقاف العطل

الفصل الخامس: الغيابات

الفصل السادس: السلك المهني للعامل

الفصل السابع: اعادة تعيين العامل

الفصل الثامن: تحويل والتنزيل الرتبة

الفصل التاسع: التكوين المهني

الفصل العاشر: الحماية الاجتماعية للعمال

الفصل الحادي عشر: الانضباط والعقوبات

الفصل الثاني عشر: النظام الداخلي

الفصل الثالث عشر: عن المجلس الاستشاري للإنضباط

النص الخامس: تعديل، توقف وإلغاء علاقة العمل

الفصل الأول: تعديل عقد العمل

الفصل الثاني: إلغاء أو إيقاف علاقة العمل

القسم 1: البطالة التقنية

القسم 2: العطل المرضية و ما شابه

القسم 3: ممارسة وظيفة عمومية منتخبة



القسم 4 : احالة على الإستيداع و العطلة الغير مدفوعة الاجر

القسم 5: الفسخ اثناء او من جراء فترة التوقف

القسم 6 : عطلة الأمومة

الفصل الثالث: توقف علاقة العمل

القسم 1: تعريف الفسخ

القسم 2: الاستقالة

القسم 3: التسريح

القسم 4: التعويض والإشعار

القسم 5: التسريح الجماعي

القسم 6: شهادة العمل

النص السادس: تمثيل العمال و القانون النقابي

الفصل الأول: مفوض العمال

الفصل الثاني: الحرية النقابية

الفصل الثالث: الحماية والتسهيلات

الفصل الرابع: وقاية الاختلافات الجماعية للعمال

الفصل الخامس: الأعضاء المشتركة للتشاور

النص السابع: الاختلاف الجماعي

الفصل الأول: اجراء المصالحة في حالة اختلاف فردي وجماعي في العمل

القسم 1: اختلاف جماعي في العمل

القسم 2 : اختلاف فردي في العمل

الفصل الثاني: ممارسة حق الاضراب

القسم 1 : الاجتماع الجماعي والتصويت

القسم 2: الاشعار عن الاضراب

الفصل الثالث: الخدمة الادنى

النص الثامن: الحماية الاجتماعية ووقاية الاخطار المهنية

الفصل الأول: الحماية الاجتماعية

الفصل الثاني: طب العمل

النص التاسع: الاتفاقية الجماعية

الفصل الأول: مدة الاتفاقية وطرق التمديد، المراجعة او الإبلاغ

النص العاشر: الترتيبات الختامية



النص الاول: الترتيبات الاولى

الفصل الاول: الإطار العام وهدف الاتفاقية

المادة 1: اتفاقية العمل الجماعية هذه تدخل في إطار مبادئ وأحكام التشريع المتعلق باستقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية وتطابقا مع النصوص اللاحقة المأخوذة في مجال التشريع وتنظيم العمل.

المادة 2: تشكل هذه الاتفاقية اتفاقا جماعيا محددا لعلاقات العمل وتطبق على مجموع عمال مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست. تطبق دون اي تنازع على كل عقود عمل المقامة بين المؤسسة والعمال ابتداء من تاريخ تنفيذ هذه الاتفاقية.

المادة 3: لاتطبق أحكام هذه الاتفاقية على المستخدمين الخاضعين لنظام خاص وأحكام قانونية خاصة بهم لاسيما:

- * الإطارات المسيرة.
- * المستخدمون الأجانب.
- * متقاضي الرواتب القبليية.
- * الممتهنيين.

المادة 4: أعدت هذه الاتفاقية وفقا للتشريع الساري المفعول، لاسيما أحكام القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق ل 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل و المتمم .

المادة 5: تلتزم الأطراف في علاقاتهم، لترقية الحوار كوسيلة ممتازة لتحسين باستمرار نتائج المؤسسة، واقامة التفاهم والتعاون وكذلك الحفاظ على جو إجتماعي سليم ملائم لتطوير وتحسين الخدمات، وازدهار العلاقات المهنية.

المادة 6: تلتزم الأطراف للجوء إلى التشاور، الوساطة والتحكيم في الخلافات الجماعية في العمل للوقاية من كل ضيق أو خلاف جماعي، وفقا لشروط هذه الاتفاقية.

المادة 7: تلتزم الاطراف لتأمين اعلام متبادل ونزيه حول كل المسائل المتعلقة بالمسيرة العامة للمؤسسة والوضعية الاجتماعية المهنية للعمال.



المادة 9: مؤسسة التسيير السياحي تمنزست المدعاة فيما بعده "المؤسسة"، تحمي عملها ضد أي شكل من أشكال الإهانة، الشتم القذف، التهديد، التهجم أو الاعتداء اثناء ممارسة عملهم تقوم أو المباشرة بالقيام بتعويضهم عن الأضرار التي تلحق بهم احتماليا.

المادة 10: كل عامل مهما كانت رتبته في التسلسل الإداري مسؤول على الأعمال المفوض بها. على الأطارات السهر على تنفيذ الأوامر التي يصدرونها مهما كانت مسؤولية تواجهم.

المادة 11: كل عامل من "المؤسسة" مرتبط بالالتزام بالسر المهني، عدم الاختلاس، والمحافظة على أملاك المؤسسة، الإباحة للغير بوثائق وملفات المصلحة بمعلومات مهما كان صنفها ممنوع مطلقا، إلا في حالة ما كانت مطلوبة من طرف القانون أو التسلسل الإداري، إية مخالفة ملتققة بهذه الإجراءات تصنف خطأ فادح تصل عقوبته إلى التسريح زيادة لملاحقات قضائية.

المادة 12: عمال المؤسسة المعنيين لمناصب عمل متعلقة بصفة دائمة ومستمرة مع الزبائن والجمهور، مجبرين بارتداء بذلة متعلقة بأخلاق المهنة ومتطلباتها والمحافظة على حسن الهنام.

المادة 13: هو باطل وعديم الأثر كل إجراء طابعه إقامة أي تمييز بين عمال المؤسسة فيما يخص الشغل، الأجور أو شروط العمال مقامة على سن، الجنس، الحالة الاجتماعية أو الزوجية، العلاقات العائلية، الاعتقادات السياسية، أو الإنتساب أم لا إلى نقابة.



النص الثاني: شروط وطرق التوظيف

الفصل الأول: التوظيف

المادة 14: كل مترشح لمنصب شغل يتلقى من غير التزام توظيف:

- (أ)- تحاليل طبية تمكن من التطلع على كفاءاته البدنية في شأن المنصب المطالب به من قبل المترشح.
- (ب)- اختبارات تقويم كفاءاته و قدراته المهنية.

المادة 15: السن الأدنى المطلوب حتى يوظف احدا ما في المؤسسة هو 16 سنة كاملة. في حالة وجود مناصب شغل تتطلب توظيف عمال يقل سنهم عن 18 سنة، يقام حينها عقد تدريب طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به. لا يمكن ان يوظف عاملا قاصرا الا بعد تقديم رخصة من طرف وصيه الشرعي.

المادة 16: لا يمكن ان يدعي الى الشغل في المؤسسة كل شخص لديه مصالح مباشرة مع مؤسسة منافسة. في حالة ثبوت ذلك بعد التنصيب وحتى في حالة تصريحات خاطئة، يسرح العامل من المنصب بدون تلقي تعويضات ومن دون اشعار.



المادة 17: قبل أي توظيف على المترشح تقديم ملفا شخصيا يحتوي على الاقل على:

- طلب عمل محدد فيه نوع الشغل المرغوب فيه.
- وثيقة عن الحالة المدنية.
- وثيقة عن الإقامة.
- شهادات ودبلومات.
- السلك المهني.
- شهادات طبية.
- صور شمسية.



المادة 18: التوظيف في المؤسسة قائم التزام بين طرفين ويحتوي اجباريا على:

- منصب الشغل وصنفه.
- المكان المحدد للتخصيص.
- مجموع أسس الأجر.
- تاريخ التنفيذ ومدة فترة الاختبار.
- طبيعة العقد وإذا لزم الأمر مدته.

المادة 19: التخصيص المذكور في عقد العمل لا يحمل أي حق مكتسب. وفق الإجراءات المعمول بها ومن أجل حاجيات المصلحة، يمكن للمؤسسة ان تخير من هذا التخصيص كما يمكنها في حالة نقص في نشاط لمنصب رئيسي توجه العامل نحو أعمال إضافية تكون لها صلة مع العمل الأصلي.

الفصل الثاني: فترة الاختبار.

المادة 20: يخضع العامل الحديث التوظيف لمدة غير محدودة، يخضع وجوبا لفترة تجريبية تحدد مدتها كمايلي:

03 أشهر لعمال التنفيذ

06 أشهر لعمال المهارة

09 أشهر لعمال التأطير

12 أشهر للعمال ذوي التأهيل العالي

اثناء فترة الاختبار، يمكن فسخ علاقة العمل في أي وقت من قبل إحدى الأطراف من دون تعويضات و من دون إشعار، كما يمكن ان تكون الفترة التجريبية متوقفة على انجاز المهمات أو الأشغال أو الأهداف التي يحددها المستخدم مسبقا، كما يمكن تثبيت العامل قبل انتهاء الفترة التجريبية.

المادة 21: إذا كانت النتائج المتحصل عليها أثناء فترة الاختبار غير مرضية يمكن للمؤسسة (أ)- أن تقرر مواصلة الاختبار إلى فترة أخرى و أخيرة بمقدار الفترة السابقة المنتهية. في هذه الحالة، التبليغ عن فترة الاختبار الجديدة يجب أن تسلم إلى العامل قبل خمسة (05) أيام من انتهاء فترة الاختبار الأولى.

(ب)- إعادة توجيه العامل نحو منصب ذات مستوى مشابه أو اقل مع فترة اختبار أخرى.

(ج)- انتهاء علاقة العمل.

المادة 22: يثبت العامل في منصبه ويبلغ بذلك بعد تجاوزه فترة التجريب بنجاح (في إطار التوظيف في منصب دائم).



المادة 23: تكون الأولوية في شغل المناصب الشاغرة للعمال المثبتين بالمؤسسة وتعيينهم يكون وفق الكفاءات والأهليات.

المادة 24: قد تخصص بعض مناصب العمل للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة.

المادة 25: يمكن للمؤسسة الإشراف في توظيف عمال أجنبية وفق شروط محددة وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به، وهذا في حالة عدم وجود يد عاملة كفيلة.

الفصل الثالث: عقود المدة المحدودة

المادة 26: بإمكان المؤسسة توظيف عمال لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو الجزئي في الحالات الآتية:

- عند توظيف العامل لتنفيذ عمل متعلقا بعقود أشغال أو خدمات غير قابلة للتجديد.
- عندما يتعلق الأمر بتعويض صاحب منصب العمل متغيب مؤقتا والذي من خلاله تحافظ المؤسسة على المنصب، من غير أن تتجاوز مدة التعويض المؤقت اثنا عشر (12) شهرا.
- عندما يتعلق الأمر بالقيام من طرف المؤسسة بأشغال دورية ذات طابع غير مستمر.
- عندما يبرره فائضا في العمل، مدة التشغيل المؤقت للمنصب لا يمكنها ان تتفوق ثلاثة (03) اشهر.
- عندما تتطلبه أسباب سياحية، في هذه الحالة تمتد علاقة العمل الي ثمانية(08) أشهر.
- عندما يتعلق بالحفاظ من قبل المؤسسة بمنصب عامل استفاد من الذهاب الي التقاعد. في هذه الحالة تكون مدة علاقة العمل محددة بسنة واحدة. يمكن أن تجدد هذه العلاقة مرة واحدة فقط.
- عندما يتعلق بنشاط أو عمل ذات مدة محددة او ذات طابع مؤقت.
- مع إخضاع كل صاحب عقد محدد المدة إلى فترة تجريبية مدتها شهرين (02) مهما كانت مدة العقد.

الفصل الرابع: العقود الغير محدد المدة.

المادة 27: لا يكون عقد العمل الغير محدد المدة إلا بالتوقيت الكامل وهذا وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به يمكن أن يتفق عليه لتوقيت جزئي دون أن تكون هذه المدة أدني من نصف المدة الشرعية للعمل وهذا في الحالات الآتية:

- بتغيير في عقد التوقيت الكامل إلى عقد بالتوقيت الجزئي في إطار أحكام المرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994 في نصه المتعلق بتنفيذ الملف الاجتماعي.
- عندما يكون حجم العمل المتوفر لا يسمح باللجوء إلى خدمات ذات توقيت كامل.
- عندما يطالب بها العامل الفاعل وهذا لأسباب عائلية أو لمنافع شخصية وتكون في هذا الشأن المؤسسة موافقة.





النص الثالث: الأجور

الفصل الأول: تصنيف منصب العمل

المادة 28: التصنيف محدد حسب التنظيم المعمول به، نظام تسلسل إداري متلاحم لمختلف مناصب العمل المتواجدة بالمؤسسة.

المادة 29: عمال المؤسسة مصنّفون الى ثلاثة (03) افواج:

الفوج الأول: عمال التنفيذ المتخصصين – صنف 01 الى 09

الفوج الثاني: عمال المهارة والممثلين – صنف 10 الى 13

الفوج الثالث: الإطارات – صنف 14 الى 20

المادة 30: الإطارات المسيرة للمؤسسة معينين وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 90-290 ل 29 سبتمبر 1990.

الفصل الثاني: مدونة مناصب العمل

المادة 31: مدونة مناصب عمل المؤسسة تحدد شروط الوصول إلى المنصب لا سيما بتحديد مستويات التكوين والخبرة المهنية، مثلما تحديد التقييم والدليل المتعلق بكل منصب عمل.

المادة 32: مدونة المناصب تغير من جراء التغييرات الناتجة من طبيعة المتطلبات أو صعوبة مناصب العمل المعنية.

المادة 33: مناصب الشغل محددة من قبل المؤسسة أخذا بعين الاعتبار أهداف ونوعية احتياجات المؤسسة.

المادة 34: الوصف لكل منصب عمل يجب أن يكون دقيقا بمقدار ما هو كاملا وهذا لتمكين أصحابه من معرفة بصفة صحيحة لوظائفهم وأماكنهم في شأن تحقيق أهداف الخدمات المعنية بها.

المادة 35: على مناصب الشغل المحددة أن تستجيب لمقتضيات التوزيع العقلاني للعمل والتوافق مع المواصفات المهنية.

الفصل الثالث: شكل الأجر

القسم 1: المرتب

المادة 36: يتشكل مرتب عامل من:

- الأجر القاعدي كما هو ناتج عن التصنيف المهني للمؤسسة.





- التعويضات المدفوعة بسبب اقدمية العامل، الساعات الإضافية المنجزة أو بسبب ظروف خصوصية العمل لاسيما تلك المتعلقة بالعمل التناوبي، تعويض عن الضرر وزيادة الى التعويض الجزافي للخدمة الدائمة وتعويض المنطقة المقدره بنسبة 42% من الأجر القاعدي.

القسم 2: الاجور

المادة 37: تتشكل أجرة عامل من:

- الراتب كما هو محدد أعلاه وكذلك العناصر المتغيرة والمتعلقة توقعيا ب: العلاوة المتعلقة بالمنتوجية وبالنتائج المتحصل عليها. التعويضات. الإكراميات السنوية.

المكافآت والتعويضات الشاملة للمنتج ذات الطابع الاجتماعي.

المادة 38: مقدار الأجر وكذلك مقدار كل العناصر المشكلة له تظهر مع تعيين الاسم، في كشف الأجور الدورية المسلمة من قبل المؤسسة. هذا الإجراء لا يطبق على تعويضات المصاريف.

المادة 39: إلا في حالة ترتيبات شرعية أو اتفاقية خاصة لا يمكن لأي عامل كان أن يطرح بمرتب متعلقا بأوقات أو فترات غير مشتغلة.

المادة 40: الأجر أو المردود المتناسب مع نتائج العمل مستحق إلا إذا كان العامل معين لمنصب عمل ويكون قد قام فعلا بالأعمال الملازمة بالمنصب المعني.

المادة 41: دفع الأجر خال من أي ميزة مهما كان شكلها غير تلك الواردة من الاتفاقية هذه، هي مدفوعة عند انتهاء المهلة.

القسم 3: الأجر المتعلقة برقم الأعمال

المادة 42: يمكن للمؤسسة تنظيم أعمالها على أن تدفع أجور بمجموع أو جزء من عمال هيئات الناتج من الخدمات والبيع التابعة لها على أساس مستوى تحقيق رقم الأعمال السنوي أو الدوري المتفق عليه مسبقا من قبل كلا الجهات.

المادة 43: المفاوضات في الأهداف لاسيما تقييم مستوي النتائج المالية تقوم بتعاون وثيق مع ممثلي العمال.

المادة 44: عند إقامة هذا الشكل الخاص للنظام، يكون شكل الأجر، المجموعة أو المجموعات المعنية لاسيما المرتب الأدنى لكل منصب عمل يكونوا محددين مسبقا.

المادة 45: في حالة اختلاف في محتوى أو في شروط تنفيذ هذا الشكل من النظام، يمكن لكلا الطرفين اتخاذ اللجنة المتساوية الأعضاء للفرع من أجل التحكيم.

الفصل الرابع: التعويضات والعلاوات

القسم 1: تعوض الخبرة المهنية

المادة 46: بصفة استثنائية يمكن للخبرة المهنية أو الخدمات السابقة وبقرار من السلطة السلمية وبعد استشارة ممثلي العمال، أن توصل لرتبة أعلى من تلك المحددة من مستوى التكوين فقط.

المادة 47: عدد النقاط الممنوحة للعمال على أساس الخبرة المهنية محددة كمايلي:

1.85% لكل سنة عمل كاملة محدودة حتى سنة 27 سنة عمل.

تقوم الخبرة المهنية للعامل على مستوى المؤسسة بتعويض يحسب على أساس الأجر القاعدي، ويمكن لهذا التعويض أن يصل إلى حد أقصى يقدر ب 60% من الأجر القاعدي للعامل المعادل لفترة 32 سنة



خدمة فعلية. والعشرة (10) نقاط الإضافية مع النسبة القديمة وخمسون (50%) لا تمنح للعامل إلا ابتداء من 27 سنة، بمقدار نقطتين إضافيتين في السنة لغاية حد 32 سنة.

المادة 48: العامل الذي لا تمارس زوجه أية نشاط مهني، يستفيد من تعويض يسمى الأجر الوحيد بمبلغ 2000 دج في الشهر.

المادة 49: في حالة التنازل عن الوحدة أو المؤسسة بكاملها، يمكن أن يمنح تعويض الذهاب الإداري لفائدة كل عامل بالوحدة أو المؤسسة المعنية الذي يقدم طلبه، ويحسب التعويض على أساس شهرين 02 لكل سنة أقدمية في حدود 32 سنة.

هذه المنحة لا يمكن جمعها مع كل المنح الأخرى أو التعويضات المرتبطة بالتنازل عن المؤسسة أو الوحدة.

القسم 2: تعويض العمل التناوبي

المادة 50: إعتبارا لخصوصية المهنة ومتطلبات الزبائن، العمل على مستوى الوحدات منظم إلى فرق من العمال وفق النظام المستمر يدعى «المناوبة».

المادة 51: العامل الموجه للعمل بنظام المناوبة يحق له الاستفادة من تعويض العمل التناوبي الناتج من تبعيات الخدمة المستمرة ولا سيما:

- الاستعادة الساعية لتسليم المعلومات.
- العمل الليلي.
- العمل يوم الراحة الأسبوعية.

نسبة تعويض العمل التناوبي محددة من 10 إلى 25% على أساس نوع نظام التناوب.

للعمال الموزعين إلى فرق والذي يمرون بفترة إنكماش أين يقل فيها النشاط الخدماتي لهم حق في تعويض العمل التناوبي بنسبة تتراوح بين 5 إلى 15%.

القسم 3: تعويض الضرر

المادة 52: العمال الموزعون إلى مناصب عمل شاملة لعقبات الوساخة، الشقاء، الوباء والخطر يستفيدون من تعويض عن الضرر.

المادة 53: قائمة مناصب العمل التي يحق لها الاستفادة من التعويض عن الضرر والمحدد لدرجة الضرر المرتبطة لكل منصب عمل ونسبة التعويض الملحقة به، محددة من قبل المؤسسة بعد إشعار ممثلي العمال. (الرجوع إلى الملحقات للنظر في قائمة مناصب العمل التي لها الحق في التعويض عن الضرر).

المادة 54: النسبة الكلية الأقصى لتعويض الضرر بعنوان الوساخة، الشقاء الوباء والخطر محددة ب 20% من الأجر القاعدي لمنصب عمل المعني.

المادة 55: تعويض الضرر مخفض أو مزال حسب الحالة في نفس الأشكال التي أشرفت على منحه، حينما الأضرار التي من أجلها منحت خفضت أو أزيلت أو حينما تدمج بصفة خاصة أو كلية في تكديد المرتبات.





القسم 4: تعويض جزافي للخدمة المستمرة

المادة 56: تعويض جزافي للخدمة المستمرة موجهة لتعويض ساعات العمل الإضافية المفروضة بحكم ضرورة المصلحة التي لا تتجاوز مدتها 34 ساعة من الخدمة المستمرة في الشهر.

نسبة التعويض الجزافي للخدمة المستمرة محددة ب 20% من الأجر القاعدي.

المادة 57: التعويض الجزافي للخدمة مستمرة يمنح عند القيام بساعات إضافية.

القسم 5: علاوة المردودية

المادة 58: نظام التحفيز يقوم على توفير أدوات العمل والتي من خلالها يرفع من مستوى المردودية الجماعية و الفردية للعمال.

المادة 59: حساب علاوة المردودية الجماعية يرتكز على ثلاثة أسس وهي كالآتي:

1- الرقم الأعمال المنجز على 10 نقاط.

2- النتيجة الايجابية على 15 نقطة.

3- تحصيل الحقوق على 5 نقاط.

لا تقدم علاوة المردودية الجماعية إلا إذا كانت النتيجة ايجابية.

(1) معيار رقم الأعمال: هذا المعيار نقيس به نسبة رقم الأعمال المنجز بالنسبة إلى رقم الأعمال التقديري.

$$P1 = \frac{\text{رقم الأعمال المنجز} \times 100}{\text{رقم الأعمال التقديري}}$$

- إذا كان $P1$ أصغر أو يساوي 90% العلامة هي 0
- إذا كان $P1$ أكبر من 90%، لكل 1% زيادة على 90% يساوي نقطة في حدود (10) العشر نقاط القصوى.

$$P1 = 90\% \text{ العلامة} = 0$$

$$P1 = 95\% \text{ العلامة} = 5 \text{ نقاط}$$

$$P1 = 100\% \text{ العلامة} = 10 \text{ نقاط}$$

(2) معيار النتيجة:

هذا المعيار يقيس بالمردودية حاصل قسمة النتيجة الخام على رقم الأعمال المنجز

$$P2 = \frac{\text{حاصل النتيجة الخام} \times 100}{\text{رقم الأعمال المنجز}}$$

- إذا كان $P2$ اصغر او يساوي 0% العلامة هي 0
- إذا كان $P2$ أكبر من 0% فكل 1% يساوي نقطة في حدود (15) الخمسة عشرة نقطة القصوى كالآتي:





P2 = 5% العلامة = 5 نقاط

P2 = 10% العلامة = 10 نقاط

P2 = 15% العلامة = 15 نقطة

(3) تحصيل الحقوق: نقيس مردود تحصيل الحقوق تبعا لحدائتها أو أقدميتها

الحقوق الأقل من 3 أشهر = 05 نقاط

الحقوق الأقل أو تساوي من 6 أشهر = 03 نقاط

الحقوق الأقل أو تساوي من 9 أشهر = 02 نقطتين

الحقوق الأقل أو تساوي من 12 أشهر = 01 نقطة

الحقوق الأكثر من 12 أشهر = 00 نقطة



المادة 60: نحصل على مجموع علاوة المردودية الفردية المطبقة على كل عامل، بالاستناد على ما يلي:

(ا) توضيح المعايير:

معييار الحجم الساعي للعمل: 08 نقاط

يتم الاعتماد في تقويم هذا المعيار على أساس علاوة المردودية الجماعية.

في حالة ما إذا كانت علاوة المردودية الجماعية معدومة، يلغى حساب هذا المعيار.

في حالة ما إذا كانت علاوة المردودية الجماعية إيجابية، حساب كتلة العمل يكون كالتالي:

النسبة المحققة من رقم الأعمال بين 111 % و 120 % ← كتلة العمل = 08 نقاط

النسبة المحققة من رقم الأعمال بين 101 % و 110 % ← كتلة العمل = 06 نقاط

النسبة المحققة من رقم الأعمال بين 91 % و 100 % ← كتلة العمل = 02 نقاط

(ب) نوعية العمل: (06 نقاط)

هو خاضع لتقييم من مدير الوحدة عن قرار من السلطة السلمية، وتعطي الحق في التعويض المالي إذا توفرت هذه العوامل:

- النوعية الذهنية
- النوعية الجسمانية
- نوعية الخدمات
- التحكم في التكاليف.



ج) الانضباط (06 نقاط)

تقييم على أساس الحضور المنتظم والمستمر ومثابرة العامل في منصبه أثناء العمل ويعاقب عليه في حالة التأخر أو عدم الامتثال.

المادة 61: تقويم ومنح علاوة المردودية الجماعية متناسقة وتطبق على جميع المنخرطين في هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 62: فيما يتعلق بعمال المقر يأخذ بعين الاعتبار معدل المؤسسة.

المادة 63: النسبة الأقصى للعلاوة المردود الجماعي محددة ب 30% من الأجر القاعدي.

المادة 64: النسبة الأقصى للعلاوة المردود الفردي محددة ب 20% من الأجر القاعدي.

المادة 65: علاوة المردودية مدفوعة شهريا.

المادة 66: مجموع علاوة المردودية الجماعية وعلاوة المردودية الفردية قائمة وفق عدد أيام العمل الفعلية الكاملة أثناء الشهر.

المادة 67: علاوة المردودية الجماعية والفردية لا تدفع للعامل في الحالات الآتية:

- عندما يكون متحصل على عقوبة من الدرجة الثانية وهذا خلال مدة شهرين.
- عندما يكون متحصل على عقوبة من الدرجة الثالثة وهذا خلال مدة ثلاثة أشهر.
- في حالة ما إذا كان ناتج المردود الخام للاستغلال (RBE) معدوم أو سلب.

المادة 68: منح علاوة المردود الفردي مرتبطة بمنح علاوة المردود الجماعي.

علاوة المردود الفردي

المادة 69: تقدر علاوة المردود الفردي عبر الثابت الاتي: نوعية العمل

المادة 70: تقييم نوعية العمل عبر معايير الوصفات التالية:

- المعرفة المهنية.
- الفاعلية في العمل.
- الإرادة في الاكتمال.
- روح التعاون والتفاعل الاجتماعي.
- روح الأمن.
- سلوك، قوام، الانضباط والانتظام.
- درجة الأداء في مهام متعددة.
- الحيوية والمبادرة.
- اقتراح في التحسين

المادة 71: يقتطع لكل عامل يكون متعرضا لعقوبة من الدرجة الأولى خمسة نقاط من مجموع المتحصل عليها في بطاقة التنقيط (انظر الملحق)

المادة 72: تقتطع نقطة واحدة للعامل في كل حالة من الحالات الآتية:



- إجازات مرضية متكررة.
- غيابات غير مبررة.
- خروج غير مرخص أثناء ساعات العمل.
- تأخيرات متكررة.
- خروج من العمل قبل انتهاء الساعات الشرعية.

المادة 73: في حالة ملاحظة اختلال، حينها تكون المؤسسة مجبرة للمراجعة، بحسب الحالة، اساليب تطبيق النظام الحالي لتقويم ومنح علاوة المردود.

المادة 74: منح علاوة المردود الجماعي وعلاوة المردود الفردي مؤجل في حالة ما تكون المؤسسة تواجه مشكل دفع.



القسم 6: تعويض النقل

المادة 75: مصاريف نقل العمال معوضة في الحالات الآتية:

- عند الذهاب في العطلة السنوية.
- عند توظيف العمال.

المادة 76: التكفل بالمصاريف يقام على اساس تذكرة النقل الجماعي

المادة 77: يجب ان يمنح التعويض في نهاية الشهر تبعا لتاريخ صلاحية سندات النقل المعروفة:

- تذاكر الطائرة.
- تذاكر.
- التصريح بالشرف.

على العامل توفير شهادة الإقامة للاستفادة من ترتيبات المادة الحالية.

القسم 7: تعويض التنقل

المادة 78: يعتبر في حالة تنقل كل عامل بالمؤسسة متواجد بعيد عن مكان تعيينه المتعود تعتبر تنفيذا لأمر بمهمة.

المادة 79: على كل عامل، لضروريات المصلحة، تنفيذ التنقلات المأمور بها. كل رفض لتنفيذ أمر بمهمة يعتبر خطأ من الدرجة الثالثة المنصوص عليها في المادة 193 من الاتفاقية إلا في حالة دافع صحي معتبر شرعا من قبل طبيب معتمد.

القسم الفرعي 1: تعويض الإطعام و الملجأ.

المادة 80: التكاليف الناتجة في اطار تنفيذ امر بمهمة من قبل العامل، كليا من طرف المؤسسة، طبقا للمبادئ الآتية:

- التنقل داخل التراب الوطني
- (ا) بالوحدات الفندقية للمؤسسة:
- التكفل الكامل بالعامل الموجود في امر بمهمة (الملجأ-إطعام).



منشورة من المدير العام للمؤسسة تحدد بصفة حاجة طرق و شروط التطبيق.

(ب) خارج الوحدات الفندقية للمؤسسة

يمكن ان يكون العامل الموجود في مهمة ان يكفل كليا من قبل المؤسسة:

- اما بدفع الفاتورة النظامية، المغطية للخدمات المحددة مسبقا. لعدم وجدان، تستطيع المؤسسة تخصيص تعويضات يومية تحدد قائمتها كمايلي:
- تكاليف الفندق (فطور الصباح مشمول): 2000.00 دج/الليلة.
- تكاليف المطعم: 500.00 دج للوجبة.

عند توفر المؤسسة المستخدمة لأماكن الفندقية والإطعام التابعة لها في موقع العمل أو موقع المهمة، يمكن للعامل ان يستفيد منها. في هذه الحالة تعود نسبة التعويض على المهمة 25%.

المادة 81: تكون وجبة المساء مستحقة إلا عندما يكون الرجوع بعد الساعة الثامنة مساء.

المادة 82: يكون تعويض تكاليف الفندق مستحق إلا عندما يكون الرجوع بعد الساعة الحادية عشر ليلا.

المادة 83: مبالغ التعويضات اليومية (الملجأ والمطعم) منجزة حينيا على اقتراح من المؤسسة او من الأعضاء المساهمة.

المادة 84: من واجب المؤسسة تأمين وسيلة نقل او تزويد كل عاملا متنقلا بتكاليف النقل.

القسم الفرعي 2: التعويض الكيلومري

المادة 85: في بعض الحالات، يدعى العمال لاستعمال سياراتهم الخاصة لغرض المصلحة، بهذا الشأن، العمال الموافقون على استعمال سياراتهم شخصيا، بصفة اتفاقية ولغرض المصلحة، يتلقون تعويضا كيلومري محدد في كل الحالات الى 7.00 دج للكيلومتر المقطوع. قرار من المدير العام يحدد الحدود الجغرافية والمهل التي يدفع في شأنها هذا التعويض.

القسم الفرعي 3: التعويض الجرافي عند استعمال السيارة الخاصة

المادة 86: اطارات المؤسسة يتلقون تعويضا جرافيا بسبب الاستعمال الاعتيادي والمستمر لسياراتهم الخاصة للأغراض المصلحة ممثلا لمقابل نفقات صيانة وسير السيارة.

المادة 87: مناصب العمل التي تعطي حق في التعويض مقابل المسببة من جراء استعمال السيارة الشخصية للأغراض المصلحة، تكون محدد بقرار من المدير العام على اقتراح من مسؤولي السلطة.

المادة 88: التعويض الجرافي لاستعمال السيارة الخاصة مسلم للعمال المستجيبين للشروط المذكورة اسفله فقط.

- إن يكونوا مستفيدين من الحق.

- إن يملكوا سيارة.





- إن يستعملوا فعلا هذه السيارة لحاجيات المصلحة.

المادة 89: مبلغ وقائمة المستفيدين منجزة حينيا على اقتراح من مؤسسة او من عضو المساهمة.

القسم 8: نقاط امتياز مجاهد سابق

المادة 90: العمال الذين لديهم ميزة عضو في جيش التحرير الوطني او في المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني يستفيدون من نقاط امتياز تدخل تقويم منصب العمل.

المادة 91: نقاط الامتياز المسموحة للعمال الاعضاء في جيش التحرير الوطني او في المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني تكون ضرب مدة المساهمة في جبهة التحرير الوطني، التي تكون مدتها محسوبة بالضعف، في الجزء العشرون من القياس 100 من السلم القياسي.

المادة 92: يكون الامتياز محتفظ به عندما يغير العامل عضو في جيش التحرير الوطني او المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني منصب عمل.

القسم 9: منحة السلة

المادة 93: على المؤسسة اما اطعام العامل او تزويده بتعويض مقابل، مدعو "منحة السلة".

المادة 94: يتلقى العامل منحة السلة حينما تكون اوقات العمل منجزة تحت نظام المدة المستمرة مع فترة راحة لا تتجاوز الساعة التي نصف ساعة منها تعتبر كوقت عمل.

المادة 95: مبلغ منحة السلة محدد جزافيا الى 300 دج لليوم. ليست المنحة قابلة للتجميع مع التعويضات المقابلة للنفقات الموظفة من العامل في مهمة داخل التراب الوطني.

المادة 96: للعمال الحق في وجبة واحدة إذا لا يمارسون أكثر من ثمانية (08) ساعات من عمل فعلي في اليوم، و الى وجبتين اذا كانت مدة حضورهم تفوق التسعة (09) ساعات مؤمنا للخدمتين في اليوم.

القسم 10: ترتيبات خاصة

المادة 97: الاسكان خدمة اختيارية تامة للمؤسسة

اما بصفة مجانية

او بصفة مكلفة

- 1- الاسكان بصفة مجانية (مؤسسات موسمية)، في هذه الحالة يوضع المسكن تحت تصرف الأجير دون ان يكون هذا الاخير مدينا لأي مبلغ. المؤسسات المنعزلة وذات نشاط موسمي عليها اسكان العمال الاساسيين والضروريين لسيرها في المساكن المتوفرة في هذا الشأن، المدعوة عموما "مسكن العمال".
- 2- الاسكان بصفة مكلفة (مؤسسات مستمرة) في غرف غير الغرف الموجهة للزبائن، في هذه الحالة يمكن ان يوضع المسكن تحت تصرف الأجير الذي يلتزم بدفع المؤسسة.





تقويم قيمة كراء المسكن:

كراء المسكن مقوم من قبل المؤسسة الى 20 مرة من المرتب الساعي الادنى المضمون ومحدد من طرف التشريع السائر

التقويم في الشهر يفهم بشكل كامل مهما كان عدد ايام العمل المحتوة

المادة 98: اعتبارا للعادات المهنة، توفر المؤسسة لكل عامل لديه اتصال مع الزبائن بذلتين مهنية في السنة في حالة توقف علاقة العمل، على العامل اعادة بدلات العمل الموضوعه تحت تصرفه من قبل المؤسسة قائمة المستفيدين محددة على قرار من المدير العام.

النص الرابع: شروط العمل، النظام



الفصل 1: مدة العمل

المادة 99: مدة العمل الاسبوعية محددة وفقا للتشريع المعمول به.

المادة 100: إن مدة العمل، محددة ب 40 ساعة في الاسبوع

مقسمة على 06 أيام مخصصة للعمل.

اعتبارا لخصوصيات المهنة من جهة ولغرض الاستجابة لضروريات القطاع ومتطلبات الزبائن من جهة اخرى، فان مدة العمل الاسبوعية يمكن لها ان تزيد على 40 ساعة وتخص بعض المناصب وتسمى نقاط البيع: المطبخ وملحقاته، المطعم وملحقاته، الحانة، الاستقبال، الهاتف. حيث يمكن لها ان تصل الى مدة اقصاها 50 ساعة في الاسبوع.

المادة 101: العمال المذكورين في المادة 104، العاملين فعليا أكثر من المدة الشرعية للعمل، لهم الحق في التعويض أو في الراحة التعويضية في الحدود النظامية.

المادة 102: على مسؤولي الوحدات تنظيم العمل وتوزيع بطريقة منهجية الحجم الاسبوعي للعمل داخل مديريات الاستغلال.

المادة 103: العمال الذين يقومون بعمل في ساعات مستمرة لهم الحق في وقت راحة لمدة نصف ساعة معتبرة كوقت عمل. توزع مدة العمل الاسبوعية إلى قطع ثمانية (08) ساعات في اليوم، في حين ما كانت تتطلبه بعض شروط العمل فقد يمكن تغيير قطعة الساعات اليومية دون تغيير في المدة الشرعية للعمل.



الفصل 2: الساعات الإضافية والعمل الليلي:

المادة 104: اللجوء إلى الساعات الإضافية يجب أن يستجيب إلى ضرورة مطلقة من المصلحة ويفضي على الصفة الاستثنائية. في هذه الحالة يمكن للمؤسسة استدعاء أي عامل للقيام بساعات إضافية في **نهاية** الأسبوع.

السعة اليومية للعمل لا يجب أن يتجاوز الإثنى عشر (12) ساعة.

المادة 105: إلا في حالة قوة قاهرة ملاحظة شرعا فان العامل مجبر بالقيام بالساعات الإضافية المطالب بها.

المادة 106: الساعات الإضافية المقام بها ابعد من المدة الشرعية للعمل مرفوعة كمايلي:

- الساعات الإضافية المقام بها ما بين الساعة الثامنة مساء على الساعة السادسة والنصف صباحا مرفوعة الى 100%.
- الساعات الإضافية المقام بها ما بين الساعة الخامسة مساء والساعة الثامنة مساء مرفوعة الى 75%.
- الساعات الإضافية المقام بها ما بين الساعة السادسة والنصف صباحا والساعة الخامسة مساء مرفوعة الى 50%.

المادة 107: يعتبر عمل ليلي كل عمل منجز ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا.

المادة 108: العمال من كلا الجنسين والبالغة أعمارهم اقل من التاسعة عشر سنة لا يمكنهم القيام بعمل ليلي.

المادة 109: تمنع المؤسسة استدعاء العمال من النساء للقيام بالأعمال الليلية، غير ان، اعتبارا لطبيعة نشاط المؤسسة ولخصوصيات منصب العمل المتعلقة بمهنة الفندقة فانه يجب طلب رأي مفتش العمل المختص إقليميا وتأكيده عن طريق ترخيص خطي منه.

القسم 1. الإيجار والخدمة المتناوبة:

المادة 110: يمكن للمؤسسة اجبار العامل بالبقاء في منزله لأغراض المصلحة لمدة 16 ساعة متقطعة وهذا خارج عن المدة العادية للعمل.

المادة 111: لضروريات متعلقة بحالات قوة قاهرة، تنظم المؤسسة خدمات مناوبة بالنهار او بالليل، على مستوى أماكن العمل، هي منجزة إضافة الى المدة الشرعية للعمل.

المادة 112: العمال المذكورين في المادة 114 و 115 يستفيدون من راحة إضافية.

القسم 2: الراحة التعويضية (العطل التعويضية):

المادة 113: في مدة شهرين، دفع الساعات الإضافية المعينة معوض براحة تعويضية





المادة 114: قواعد تخصيص هذه الراحة لا سيما تاريخها وشكلها محددة على مستوى كل وحدة من وحدات العمل قبل المدير بعد تشاور الموظفين المعنيين وفقا لضروريات المصلحة ولحاجيات الزبائن.

الفصل 3: العطل القانونية

المادة 115: أيام العطلة المدفوعة الأجرة محددة من طرف القانون، أيام العطلة الأسبوعية وأيام العطلة هي الراحة الشرعية.

المادة 116: في المؤسسات المستمرة (الحضرية) يستفيد الموظفون من يوم راحة على الأقل في الأسبوع غير قابل للإجماع، غير أن العمال المستدعون لضرورة المصلحة يستفيدون من ضم لأيام راحتهم في حدود العشرون يوما.

المادة 117: في المؤسسات الموسمية (الصحراوية) يستفيد الموظفون من يوم راحة على الأقل في الأسبوع قابل للإجماع من دون أن يتجاوز هذا الأخير لعشرين يوم مادام يمكن تعليق يوم الراحة الأسبوعية استثناء لضرورة المصلحة.

المادة 118: أيام الراحة غير المأخوذة في إطار الموسم من قبل أي نظام تأجيل، تعطى مجالا إلى تعويض في وقت مدة متساوية، تكون طرق التطبيق محددة على مستوى كل وحدة من قبل مدير الوحدة بعد استشارة الموظفين واخذ بعين الاعتبار فوائد المصلحة.

الفصل 4 : العطل المدفوعة الاجور

القسم 1 : الشرط:

المادة 119: الموظف الذي أثناء نفس السنة المرجعية، يبرر أنه اشتغل في المؤسسة لمدة وقت يعادل الأربعة أسابيع من العمل الفعلي، له الحق في العطلة سنوية مدفوعة.

المادة 120: بالنسبة للعمال حديثي التوظيف، كل مدة 15 يوم عمل تعتبر معادلة لشهر عمل لكشف حساب الحق في العطلة.

المادة 121: السنة المرجعية للعطل السنوية تبدأ يوم أول (01) جويلية من السنة السابقة وتنتهي في ثلاثون (30) جوان من السنة الجارية.

المادة 122: في حالة انقطاع عقد العمل فان وقت الإشعار المعمول فيه يجب ضمه إلى الفترة المرجعية.

المادة 123: تعتبر فترة عمل لتحديد مدة العطلة السنوية.

- فترات العمل المؤداة.
- فترات العطل السنوية.
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم.
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة أعلاه.
- فترات الغيابات بسبب الأمومة والمرض وحوادث العمل.





- فترات البقاء في الجيش أو إعادة التجنيد

القسم 2: مدة وفترات العطل:

المادة 124: مدة العطل المدفوعة محددة بنسبة يومين ونصف في الشهر من عمل دون أن تتجاوز المدة الكاملة للعطل المستحقة الثلاثين يوم من جدول أيام السنة، عطلة 20 يوما إضافية في سنة من عمل محددة لجميع الأصناف المهنية.

المادة 125: عندما يكون عدد أيام العمل ليس عددا كاملا، ترفع حينها مدة العطلة مباشرة إلى العدد الكامل الأعلى.

المادة 126: غياب العامل لا يؤثر في النقص في حقه في العطلة أكثر من نسبة مدة هذا الغياب.

المادة 127: مدة العطل محددة من قبل المؤسسة بالأخذ بعين الاعتبار استخدامات المهنة.

المادة 128: يمكن أن تنظم العطل بالتناوب أو تزامنيا في حالة إغلاق ظرفي أو موسمي للوحدات، الأمر بالذهاب محدد من قبل المؤسسة اعتبارا للوضعية العائلية للمعنيين ولأقدميتهم بالمؤسسة.

المادة 129: في حالة إغلاق ظرفي أو موسمي للمنشأة، فإن المؤسسة غير مجبرة بدفع أجور للموظفين الذين ليس لهم الحق حسب وضعيتهم الشخصية لعطلة كلية. لكن يمكنهم الاستفادة من البقاء في مكان ذاته من أجل الخدمة الأدنى.

القسم 3: تقسيم تعويض العطل.

المادة 130: مدة العطلة الممكن أخذها مرة واحدة لا يمكنها أن تتجاوز الخمسون (50) يوما حسب جدول ايام السنة.

المادة 131: عندما تكون أيام العطل الرئيسية مدتها تفوق الخمسة عشر يوم عمل تستطيع المؤسسة إذن، بموافقة الموظف أن تقرر في تقسيم هذه العطلة، في هذه الحالة، يجب أن يكون هذا التقسيم على الأقل من خمسة عشر يوم عمل مستمر بما فيها يومين من الراحة الأسبوعية.

المادة 132: التأجيل من سنة إلى أخرى لجزء أو لمجموع العطلة السنوية لا يمكن أن يحدث إلا مرة واحدة فقط في الحالات الاستثنائية الآتية:



- لضرورة قصوى للمصلحة أو لمنفعة عامة.

- دورة تدريبية مهنية.

- واجبات عائلية مبررة قانونيا ومقبولة من السلطة السلمية

- مرض طويل المدة أو حادث معين ومعترف قانونيا.

- إذا لم يكن للعامل الحق في الاستفادة من 15 يوم عطلة تقويمية خلال السنة المرجعية للعطل التي تمتد من واحد (01) ماي الى ثلاثين (30) أبريل من سنة العطلة.

المادة 133: الأيام المتبقية يمكن أن تمنح إلا مرة أو عدة مرات خارج هذه المدة وفقا لمتطلبات المصلحة ووفقا لمقتضيات المستفيد.



المادة 134: تعويض العطل المدفوعة الأجر تساوي واحد من اثني عشر من الأجرة الكلية المقبوضة من قبل الأجير للسنة المرجعية.

القسم 4: إيقاف العطل

المادة 135: يمكن إستدعاء العامل المتواجد في عطلة لضرورة ملحة للمصلحة.

المادة 136: لا يمكن قطع أو إيقاف علاقة العمل أثناء العطلة السنوية.

المادة 137: يسمح للعامل إيقاف عطلته السنوية من جراء مرضه للإستفادة من عطلة مرضية ومن الحقوق المتعلقة بها.

الفصل 5: الغيابات.

المادة 138: ما عدا الحالات الواردة بوضوح في القانون أو في التنظيم، لا يمكن أن يتقاضى أي عامل أجره مهما كانت وضعيته في السلطة السلمية لفترة لم يعمل فيها دون الإخلال بالإجراءات التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 139: عندما يكون الغياب نتيجة مرض، يجب أن يبرر في اليوميين المواليين عن طريق شهادة طبية، يمكن للمؤسسة تنظيم متابعة العطل المرضية بتناسق مع الجهة المختصة للضمان الإجتماعي. يمكن أن يتعرض العامل الموجود في عطلة مرضية الى المراقبة الطبية بوصاية من المؤسسة وهذا حتى في منزله.

المادة 140: طبقا للأحكام التشريعية المعمول بها، يحق للمرأة العاملة المتواجدة في حالة أمومة عطلة مدتها 14 أسابيع متتالية.

المادة 141: زيادة إلى الغيابات للأسباب المنصوص عليها في تشريعات الضمان الإجتماعي، يمكن للعامل الإستفادة من الغياب دون فقدان الأجر مع التحفظ بتبليغ وتبرير مسبق للمستخدم للأسباب الآتية:
_ لأداء مهام التمثيل النقابي أو تمثيل العمال تبعا للمدة المحددة في النصوص القانونية أو في الإتفاقات.
_ لتتبع دورات تكوين مهنية ونقابية مسموح بها من طرف المستخدم ولإجتياز إمتحانات أكاديمية أو مهنية.

_ بمناسبة كل من الأحداث العائلية الآتية:

زواج العامل.

إزدياد طفل

زواج أحد فروع العامل.

وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة (الإخوة والأخوات) للعامل أو لزوج.

وفاة زوج العامل.





ختان ابن العامل.

يستفيد العامل في هذه الحالات من ثلاثة (3) أيام عمل مدفوعة الأجرة.

لا يضاعف عدد أيام الراحة المدفوعة الأجر المذكورة سابقا بازدياد أكثر من طفل أو زوج أكثر من فرع في نفس اليوم المستدل به.

للعامل الحق مرة واحدة خلال مساره المهني في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوم متتالية لا زيادة فيها لأداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.

تمنح تذكرة الطائرة لكل عامل في حالة الإحالة على التقاعد وله الرغبة في الذهاب إلى البقاع المقدسة وهذا لشخصين، واحد من كل وحدة في المؤسسة، وإن تجاوز أكثر من شخص في كل وحدة تجرى عملية القرعة.

مهلة الطريق ممنوحة للعمال في حالات العطل السنوية مرة واحدة في السنة عينت مهلتها ب:

-يومين (02) عن طريق الطائرة.

-أربعة (04) أيام عن طريق الحافلة (إذا كانت مسافة الطريق أكثر من 500 كلم).

-يومين (02) عن طريق الحافلة (إذا كانت مسافة الطريق أقل من 500 كلم).

المادة 142: الغيابات المصادق عليها في المادة أعلاه يجب أن تستهلك عند ظهور الحدث العائلي ولا يمكن بأي حال من الأحوال تأجيلها لموعد لاحق.

إن كانت الأسباب المعطية للحق تظهر غير صحيحة، يشرع في إقطاع من الراتب للفترة المتعلقة لمدة الغياب الخاص. يكون حينها العامل مستحق لعقوبة نظامية وفقا لأحكام النظام الداخلي.

المادة 143: يجب أن يكون الأجير قادر على إثبات كل حدث متوقع في المادة 145.

المادة 144: أيام الغياب المذكورة في المادة 145 لا يجب أن تؤدي إلى تخفيض في الأجرة.

المادة 145: غيابات خاصة غير مدفوعة الأجر زائدة على الحق لأخذ عطلة قانونية يمكن أن تمنح للعامل وهذا في الحالات الآتية:

- زواج أقارب من الحواشي (إخوة وأخوات) للعامل أو للزوج.

- وفاة قريب.

- حالة قوة القاهرة (مناخية، كارثة، إضراب، وسائل النقل، إستدعاءات رسمية... إلخ)

المادة 146: في حالة إستدعاء رسمي للعامل خارج المؤسسة، تعتبر مدة الغياب كوقت عمل مدفوع.

الفصل 6: السلك المهني للعامل





المادة 147: العامل المثبت يستطيع أن يكون موضوع:

-ترقية في الدرجة

-ترقية في الرتبة

-نقل

-تنزيل في الرتبة

كما يمكن أن يدعى لضمان العمل بالنيابة لمدة مؤقتة.

المادة 148: كل عامل شغل منصب عالي بالنيابة لمدة تفوق الثلاثة أشهر ولكل نيابة، يتحصل على تعويض يساوي الفارق بين أجره الخاضع لإقتطاع الضمان الاجتماعي والذي ينوبه.

المادة 149: الترقية إلى منصب أعلى في نظام تصنيف المناصب لا يكون إلا عن طريق الترقية الداخلية وبتوفر أحد الشروط الآتية:

_ التجربة المهنية والخبرات المكتسبة من طرف العامل في المؤسسة

_ المعارف والشهادات المكتسبة من طرف العامل عقب التكوين

المادة 150: الوظائف الشاغرة أو حديثة النشأة تعطى الأولوية لشغلها للعمال المنتمين إلى نفس الصنف أو صنف أقل في مدونة تصنيف المناصب مع الأخذ بعين الاعتبار المسار المهني للعامل.

عند نهاية كل سنة مالية بعد رأي أو إقتراح من ممثلي العمال تختار المؤسسة العمال اللازم ترفيتهم مع أخذ بعين الاعتبار:

_ التتقيط من المسؤول المباشر.

_ نتائج التكوين المهني

_ التوازن المالي والاقتصادي للمؤسسة

_ مخطط تسيير المسار المهني للعمال

المادة 151: العمال المعاقبين بخطأ من الدرجة الثانية يقصون من جدول الترقية للسنة الجارية.

المادة 152: العمال المعاقبين بخطأ من الدرجة الثالثة يقصون من جدول الترقية لمدة سنتين.

الفصل 7 : إعادة تعيين العامل

المادة 153: النقل هو الانتقال من منصب عمل إلى منصب عمل آخر مما يترتب عنه تغيير في مكان العمل، مما يمكن أن ينجر عنه تغيير في مكان العمل أو الإقامة أو الإثنان معا.

في كل الحالات، دافع النقل يكون بدواعي ضروريات المصلحة.

كما يمكن للعامل طلب النقل لأسباب خاصة، عائلية أو لمصلحة طبية.

بإمكان المؤسسة تقبل أو رفض الطلب.





المادة 154: يمكن نقل كل عامل لضرورة المصلحة في أي مكان من أماكن نشاط المؤسسة الواقع على التراب الوطني، ولا يمكن أن يعتبر هذا النقل بأي حال من الأحوال بعقوبة متكررة كما لا يمكن أن يتسبب في خفض الأجر القاعدي.

المادة 155: العامل الذي يرفض الإلتحاق بمنصبه بعد التبليغ بقرار نقله تطبق عليه عقوبة التسريح دون تعويض ولا إشعار لإهمال المنصب.

المادة 156: تستطيع المؤسسة عندما تتطلبه ضروريات المصلحة نقل عمال لمدة محددة لا تتجاوز أقصاها أربعة (04) أشهر لدعم عناصر مصلحة أو مصالح وحدة، لتغطية عجز غير متوقع في حجم العمل.

الفصل 8: التحويل والتنزيل في الرتبة.

المادة 157: عندما لا يكون بإستطاعة العامل نظرا لحالته الصحية أو لسنه القيام بالأعمال المرتبطة بوظيفته أو مؤهلاته في تناقص باستمرار من جراء حادث أو مرض مهني، فيحول بعد فترة إعادة تأهيل مهني إلى منصب عمل متناسبا مع قدراته. لا يمكن لفترة التأهيل هذه أن تتجاوز سنة، وعندما يكون مستوى تصنيف المنصب المحول إليه أدنى من تلك المشغولة سابقا، يتلقى العامل حينها الأجرة وكذلك التعويضات و العلاوات المتعلقة بمنصبه السابق.

المادة 158: يمكن كذلك إعادة تعيين العامل إلى منصب عمل ذات رتبة أدنى من تلك التي كان فيها عندما لا يقوم بالأعمال المرتبطة بمنصب عمله لأحد الأسباب التالية خطأ مهني (بعد الحصول على رأى المجلس الإستشاري للانضباط)

تقصير مهني معاین قانونا.

غير أنه، قبل اتخاذ قرار التنزيل، على المؤسسة أن تتأكد من إستحالة جعل العامل يستفيد من مدة تكوين مهني أو تعيينه لمنصب مناسب لأهليته وكفاءته.

الفصل 9: التكوين المهني

المادة 159: على المؤسسة بتعاون مع ممثلي العمال تنظيم وإنجاز برامج تكوينية وإتقان لمصالح العمال.

المادة 160:

هدف التكوين المهني بالمؤسسة هو:

__ تلبية جميع أو جزء من حاجيات المؤسسة لليد العاملة الماهرة.

__ التأقلم المستمر للعمال بمناصب عملهم.

زيادة إلى برامج التكوين المتعلقة بالتمهين، فإن المؤسسة تباشر في وضع برامج لاسيما فيما يخص:

__ التكوين المهني المختص.

__ التأهيل الإضافي.

__ التدريب الوظيفي.





المادة 161: برامج التكوين المحددة أعلاه منظمة:

_ في أماكن عمل المؤسسة.

_ في كل المحلات المخصصة لهذا الغرض التابعة للمؤسسة أو لمؤسسة أخرى.

برامج التكوين بالخارج منظمة ومنجزة من قبل المؤسسة في إطار البرنامج المرسخ بهذا الشأن.

المادة 162: توزيع ساعات حصة التكوين مقسمة إلى جزأين، جزء على عاتق المؤسسة والجزء الثاني على عاتق العامل في حالة تجاوز المدة القانونية للعمل.

المادة 163: مصلحة التكوين المهني للمؤسسة مكلفة بتحضير واقتراح مخطط تكوين الوحدة ومنها ضمان التنفيذ.



بهذه الصفة، ومن مهمات المصلحة كذلك:

_ تحديد الحاجيات في التكوين المهني للمؤسسة

_ اقتراح الحصص اللازم إنجازها في إطار مخطط التكوين

_ اقتراح الوسائل الضرورية لإنجاز مخطط التكوين

_ جمع، تحليل و استغلال خطط التكوين الوحدات و اقتراح مخطط التكوين للمؤسسة

_ السهر على المباشرة في إنجاز المخططات السنوية والمتعدد السنوات للتكوين بالمؤسسة

_ متابعة سياق وتنفيذ عقود التكوين

_ مراقبة تنفيذ المخطط والميزانية المخصصة للتكوين

_ السهر على إدماج العمال المكونين في مناصبهم، وهو الهدف من وراء ذلك

_ إعداد الحصيلة (نتيجة ميزانية، رصيد) الدورية لتنفيذ مخطط التكوين.

المادة 164: ميزانية التكوين تحسب على أساس الواحد في المائة (01%) على الأقل من كتلة الأجر الخام السنوي للمؤسسة.

المادة 165: المخطط السنوي والمتعدد السنوات لتكوين المؤسسة، لاسيما الميزانية المتعلقة به خاضعة لموافقة مجلس إدارة المؤسسة في موعد لا يتجاوز الواحد والثلاثون (31) جانفي من السنة المالية المعنية.

المادة 166: المخطط السنوي والمتعدد السنوات يحدد لاسيما:

_ طبيعة وصفات البرامج اللازمة تطبيقها كما هي متوقعة في المادة 163 أعلاه.

_ عدد العمال المعنيين بهذه الحصص في الوحدة مع تحديد نوع التكوين، الشعب المهنية، الفترة، مستوى التأهيل المستهدف وأماكن التكوين المختارة.



_ الوسائل المادية والبشرية الضرورية لإنجاز مخطط التكوين.

_ الميزانية بالدينار والعملة الصعبة الضرورية للتكوين بالجزائر وبالخارج.

المادة 167: في إطار تنفيذها لمخطط التكوين تضع المؤسسة في التكوين العمال الذين يثبتون ستة أشهر عمل متتابعة بالمؤسسة وهذا يوم بداية التدريب.

المادة 168: على كل عامل في المؤسسة متابعة دروس وحلقات وبرامج التكوين للإتقان، منضمة من طرف المؤسسة لغرض تحيين، تعميق و تنمية المعارف العامة و التكنولوجيا.

المادة 169: مع تحفظ لرخصة سابقة للمؤسسة، فإن العامل الذي يسجل نفسه في دروس تكوين أو إتقان مهني يمكنه الإستفادة من تكييف لوقت عمله أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ لمنصب عمله.

في الحالة المباشرة في الدروس بالمراسلة من قبل العامل، تكون حينها التكاليف الموظفة على عاتق المؤسسة وهذا في حالة ما يكون الموضوع متعلق بمهام هذا العامل أو ذات منفعة معترف بها.

المادة 170: العمال المقبولون في حالة تكوين مهني مختص أو تأهيل تقني إضافي يحتفظون أثناء فترة التكوين هذه:

- بالمرتب القاعدي لأخر منصب مشغول،
- بتعويض الخبرة المهنية،
- بالخدمات الإجتماعية والعائلية، مدة التكوين معتبرة كمدة عمل فيما يتعلق بالحقوق المتعلقة بالأقدمية.

المادة 171: كل عامل يحصل على التكوين من المؤسسة يعطى مجال لإقامة عقد وفاء طبقا للنظام المعمول به.

الفصل 10: الحماية الاجتماعية للعمال

المادة 172: الخدمات الاجتماعية هي حصص أو إنجازات المراد منها المساهمة في تحسين السلامة البدنية والعقلية لعمال المؤسسة بإتراء أجره العامل على شكل خدمات من الجانب الصحي، النقل، السكن، الثقافة، الترفيه أي كل ما يخص الإجراءات ذات الطابع الاجتماعي الهادفة إلى تسهيل الحياة اليومية للعمال ولعائلته.

المادة 173: تضمن وتساهم المؤسسة بتمويل الخدمات الاجتماعية باقتطاعها نسبة 3% من كتلة الأجور الخامة الخاضعة للضريبة للسنة المالية المنصرمة.

- (0.5%) منها يسدد بعنوان المساهمة في الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية في ترقية السكن الاجتماعي للأجراء و (0.5%) بعنوان المساهمة في تمويل نظام التقاعد المسبق.

المادة 174: الخدمات الاجتماعية للمؤسسة مسيرة من قبل لجنة الخدمات الاجتماعية

تنشأ لجنة واحدة للمؤسسة خاصة بالخدمات الاجتماعية ممثلة بعضوين لكل وحدة من وحداتها يكونان منتخبين من طرف العمال وعضوين ممثلين للمديرية العامة يعينان من طرف المدير العام للمؤسسة.



يعين أعضاء اللجنة رئيسا لها إما عن طريق التعيين المباشر بعد تشاور الأعضاء أو عن طريق الانتخاب ولا يكون هذا الأخير الا فيما بين الأعضاء وفي حالة التساوي يعين المدير العام أحد أعضاء هذه اللجنة والذي بدوره يعين كل عضو من الأعضاء في منصبه ويدون كل ذلك في محضر ممضي من الحاضرين.

عهدة هذه اللجنة تقدر بثلاث سنوات ابتداء من تاريخ تنصيبها.

المادة 175: مساهمة المؤسسة في صندوق الخدمات تدفع في حساب خاص مفتوح في هذا الشأن بإسم العضو المكلف بتسيير الخدمات الاجتماعية

مهما حدث فهي مدفوعة ولا يمكن أن تقاس بسقوط الحق ولا تسقط في سنة مالية مغلقة.

كما أنه لا يمكن لصندوق الخدمات الاجتماعية أن يحول عن توجهاته.

المادة 176: هدف الخدمات الاجتماعية هو:

- 1- حماية صحة العمال وعائلاتهم بمنع الأخطار الاجتماعية وأثارهم وهذا يمنح خدمات معنوية، مادية، إنشاء أو إبرام باتفاقات من أجل الاستفادة من خدمات طبية، مركز علاج، عيادات متعددة الخدمات، روضات أطفال، مستوصف و معاهد معالجة وإعادة شراء الاشتراكات المدفوعة للتقاعد.....إلخ.
- 2- تحسين رفاهية العمال وعائلاتهم بتنظيم تعاونيات إستهلاكية وبتهيئة خلق تعاونيات عقارية.
- 3- تأمين التطور البدني، الفكري العقلي للعمال و لعائلاتهم بتنظيم نشاطات ثقافية و ترفيهية { نزاهات} مراكز عطل، مراكز راحة عائلية و رياضة جماعية.

زيادة إلى هذا، يمكن للعمال ولعائلاتهم الإقامة بالوحدات الفندقية للمؤسسة.

المادة 177: إضافة إلى مساهمة المؤسسة كما هو مذكور في المادة 174 أعلاه، فإن صندوق الخدمات الاجتماعية يمكن أن يمول بالموارد الآتية:

- موارد مسترجعة مقابل تقديم خدمات؛
 - المساعدات المالية من هيئات ومؤسسات عمومية.
- المساهمة المالية للعمال.

المادة 178: لا يمكن للخدمات الاجتماعية بسبب حل المؤسسة، نقل الملكية أو لسبب تغيير في النظام القانوني في المؤسسة، أن تلغى المساهمة الواجب دفعها لصندوق الخدمات الاجتماعية، فحساب هذه المساهمة يكون مناسباً الى غاية تاريخ التوقيف للسنة المعتمدة.

المادة 179: وفاة عامل أثناء الخدمة وفقا للقانون المعمول به في مجال الضمان الاجتماعي من جراء حادث عمل أو مرض مهني يسمح لذوي الحقوق الاستفادة من منحة وفاة ا تساوي الأجر الشهري الخام للعامل مع كل أنواع العلاوات والمنح إضافة نصف شهر لكل طفل.

إضافة إلى ذلك يدفع تعويضا يساوي شهر مرتب خام شاملا مع كل أنواع العلاوات والمنح لكل سنة أقدمية وهذا حتى بلوغ ثلاث سنوات كاملة



إبتداء من سبع سنوات من الأقدمية وحتى بلوغ عشرة سنوات كاملة يستفيدون ذوي الحقوق للعاملين من تعويض يساوي ثلث شهر من المرتب الإضافي لكل سنة أقدمية

ذوي الحقوق هم حسب الترتيب الأولي:

_ أرملة أو أرمل العامل.

_ فروع العامل.

_ الأصول الذين على عاتق العامل.



المادة 180: سن التقاعد محدد في القانون ب 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء، كما يمكن للعامل(ة) أن يختار اراديا مواصلة نشاطه بعد السن المذكورة أعلاه في حدود خمسة (5) سنوات لا يمكن الهيئة المستخدمة خلالها حالته على التقاعد طبقا للقانون 15/16 المؤرخ في 2016/12/31 المتعلق بالتقاعد.

المادة 181: يحال العامل على التقاعد بمجرد بلوغه السن القانوني كما هو مذكور في المادة 180 أعلاه كما يستفيد من ترفيه بثلاث (03) رتب، و ذلك في حدود ما تسمح به مدونة المناصب.

المادة 182: كل عامل راغب في التقاعد عليه إشعار المؤسسة ثلاثة أشهر مسبقا على الأقل.

المادة 183: للعامل المحال على التقاعد الحق في منحة الذهاب تحسب بمعدل 30 يوم في السنة المهنية، على أن لا تتجاوز المدة 30 سنة على أساس الأجر المتوسط لثلاثي عشر شهر الأخيرة، فيعرف الأجر بالأجر الخاضع لإقتطاعات الضمان الاجتماعي.

المادة 184: زيادة إلى ذلك فإن أطراف الإتفاقية الحالية بإمكانهم تطوير حماية الموظفين في إطار التعاضدية والتأمينات الإجتماعية.

_ التقاعد التكميلي

_ التأمين مدى الحياة

و إذ لزم الأمر التأمينات ضد فقدان الغير إرادي للشغل لسبب خارج عن سبب إقتصادي و نظامي:

_ إلغاء منصب العمل،

_ عدم كفاءة مهنية،

عدم أهلية بدنية في مواصلة أشغال منصب عمل.

المادة 185: تعرف الأخطار المدركة ومنبع التمويل ومستويات الحماية المثلى عن طريق إتفاق جماعي للمؤسسة.

المادة 186: إضافة إلى الحقوق الممنوحة للموظفين من قبل التشريع المعمول به والمتعلق بالضمان الإجتماعي فإن المؤسسة تضمن تكاليف التحويل إلى المسكن العائلي للعمال المتوفين على التراب الوطني أو بالخارج من جراء ممارسة نشاطهم المهني.



المادة 187: العمال المعالجون بالمستشفيات على التراب الوطني أو بالخارج نتيجة مرض أو حادث بارز أثناء القيام بأمر بمهمة من قبل المؤسسة يمكن تحويلهم نحو مسكناتهم أو لدى هيئة طبية على نفقة المؤسسة.

الفصل 11: الإنضباط والعقوبات

المادة 188: كل خطأ مهني، إهمال ومخالفات لقواعد الأمن وبصفة عامة كل تقصير في الواجبات المهنية أو في الانضباط العام قد يؤدي حسب درجة الأهمية إلى تطبيق لأحد الإجراءات الانضباطية الآتية:

أ_ عقوبات من الدرجة الأولى

_ الإنذار الشفهي،

_ الإنذار الكتابي،

_ توبيخ

_ توقيف عن العمل لمدة يوم واحد إلى 03 أيام

ب_ عقوبات من الدرجة الثانية:

توقيف عن العمل لمدة من 4 إلى 8 أيام

ج_ عقوبات من الدرجة الثالثة:

_ التخفيض في الرتبة،

_ التسريح بالإشعار مسبق وبتعويضات،

_ التسريح دون إشعار مسبق ودون تعويضات.

المادة 189: يمكن أن تطبق عقوبات من الدرجة الأولى من قبل ممثلي الإدارة العامة المرخصين عند إثبات للخطأ.

العقوبة من الدرجة الثانية مطبقة ومؤكدة من طرف الإدارة.

العقوبة من الدرجة الثالثة مطبقة من طرف المديرية العامة بعد أخذ رأي المجلس الاستشاري للإنضباط المجتمع كمجلس تأديبي.

المادة 190:

1_ الإنذار البسيط هو التعبير الشفهي ضد العامل للتعبير عن عدم الرضا سواء من الجانب المهني أو في السيرة الذاتية.

2_ الإنذار الكتابي هو التعبير الكتابي ضد العامل للتعبير عن عدم الرضا لتكرار الأخطاء غير الجسيمة.

المادة 191: التوبيخ هو عقوبة من الدرجة الأولى يتدخل بعد إنذار كتابي أو من جراء خطأ مميز، يخطر به العامل كتابيا مع قرار توقيف عن العمل، كل عامل معاقب بتوبيخ لا يمكن أن يرقى و هذا أثناء السنة التي عوقب فيها ، من جهة أخرى يفقد حقوقه المتعلقة بالترقية السنوية كما يحرم من علاوة المردود الفردي لمدة ثلاثة أشهر.

الأخطاء المسببة للتوبيخ هي :



_ ضياع التجهيزات الصغيرة

_ خطأ مصنف لاسيما رفض إرتداء بذلة العمل

_ تهاون في القيام بالمهام أو في نظافة وسيلة العمل

_ نية سيئة مصنفة

_ نقص في سرعة إنجاز العمل

قائمة الأخطاء هي مجرد دلالة وغير محصورة.

المادة 192: توقيف عن العمل يعتبر تعليق علاقة العمل للعامل، مسببا بهذا التوقيف الحرمان من الأجرة أثناء هذه الفترة، يكون هذا الإيقاف متناسبا مع أهمية الخطأ ولا يمكن أن يتجاوز ثمانية أيام.

التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام والتوبيخ والإنذار الكتابي يصنفون عقوبة من الدرجة الأولى.

توقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية يسبب الحرمان من المرتب لمدة التوقيف عن العمل و

تعتبر خطأ من الدرجة الثانية، كما يمكن أن يعتبر خطأ من الدرجة الثانية للمتحصل مؤخرا وقبل انتهاء سنة من تلقيه عقوبة التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام ليصنف بعدها بخطأ فادح.

الأخطاء المسببة في توقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام هي:

_ تكرار أخطاء مسببة في التوبيخ

_ اللباس والعناية الجسدية خارجة عن أخلاقيات المهنة

_ عدم الإنضباط

_ التكرار في الوصول المتأخر إلى أماكن العمل أو الخروج قبل الوقت المتوقع

_ غياب غير مرخص أكثر من ثلاثة أيام

الأخطاء المسببة في التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام هي:

_ خرق في قواعد النظافة، الوقاية الصحية والأمن

_ تكرار خطأ من الدرجة الأولى

_ الإعتداء على سمعة علامة المؤسسة عن طريق الأحاديث، ملاحظات أو أفعال

_ تهديدات وإهانات في شأن عامل

_ ضرر ملحق بأمن العمال أو بأموال المؤسسة بسبب عدم الحذر وبسبب الإهمال



__ الإلحاق بأضرار مادية لمنشآت، إنجازات، آلات والأجهزة والمواد الأولية للمؤسسة أو لأي أشياء أخرى تشكل الذمة المالية للمؤسسة وهذا بسبب عدم الحذر والإهمال

__ عصيان أو تصرف وموقف غير محترم في شأن ممثل مصرح للمؤسسة

المادة 193: يعتبر خطأ من الدرجة الثالثة، كل فعل من العامل:

__ يلحق ضررا خطيرا لشهرة وسمعة المؤسسة

__ أي عامل يجعل نفسه متهم بإخفاء أو بتصريح مزور فيما يخص تنافر أو تعدد الوظائف

__ الرفض بالالتحاق بتعيين إذا كانت الأسباب المذكورة غير مقبولة

__ تكون موضوع إهمال للمنصب

__ عدم تطبيق أوامر المسؤول السلمي.

__ الإعتداء على الحرية النقابية

__ عرقلة حرية العمل

__ تخريب أو إهمال خطير

__ سرقة

__ تكرر أثناء نفس السنة لأخطاء مؤدية لإيقاف من أربعة أيام إلى ثمانية أيام

__ أو بصفة عامة، كل فعل أو موقف معاكس للشرف أو الأمانة وممنوع من قبل القانون، أو ذات طابع ملحق بضرر مادي أو معنوي

المادة 194: التسريح بدون تعويض وبدون إشعار هو عقوبة من الدرجة الثالثة، يطبق من جراء خطأ فادح أو خطير، العامل المرتكب خطأ فادح أو خطير موقف من العمل، بدون رجعة. لا تطبق العقوبة إلا بعد المصادقة عليها من طرف المديرية العامة وذلك بعد استشارة المجلس الاستشاري للانضباط.

المادة 195: التبرئة من الإجراء التأديبي يمكن أن يطبق إعتبارا للتصرف الجيد و للمردود المرضي للعامل في المهل الآتية:

__ سنة واحدة في حالة خطأ من الدرجة الأولى

__ سنتين في حالة خطأ من الدرجة الثانية

__ ثلاث سنوات في حالة خطأ من الدرجة الثالثة

المادة 196: يجب أن توضع العريضة لدى مديرية المؤسسة أو الوحدة التي تعلن عنه في أجل ثلاثين 30 يوم





الفصل 12: النظام الداخلي

المادة 197: النظام الداخلي موجه لتنظيم الحياة في المؤسسة لصالح الكل ويفرض على جميع عمال المؤسسة.

المادة 198: يحدد هذا النظام الداخلي القواعد المتعلقة بالانتظام من جهة، والوقاية الصحية والأمن من جهة أخرى.

المادة 199: النظام الداخلي يعلن عن طريق الإلصاق في أماكن العمل ويبلغ لكل أجير جديد عند تشغيله أو دخوله المؤسسة.

المادة 200: لا تخضع الأطارات القيادية لهذا النظام الداخلي

الفصل الثالث عشر: عن المجلس الاستشاري للإنضباط (م.إ.)

المادة 201: تشكيلة المجلس الاستشاري للتأديب

يؤسس مجلس استشاري للتأديب على مستوى المديرية العامة للمؤسسة، ويتشكل من :

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين و ثلاثة (03) أعضاء إحتياطيين يمثلون الإدارة،
- ثلاثة (03) أعضاء دائمين و ثلاثة (03) أعضاء إحتياطيين يمثلون العمال

يعين أعضاء المجلس الاستشاري للتأديب لفترة ثلاث سنوات. وتجدد عهدتهم في نفس الأشكال.

المادة 202: عن تعيين أعضاء المجلس الاستشاري

ان المجلس الاستشاري للتأديب للمؤسسة ممثلي المديرية يعينون من قبل المدير العام.

ويتم تعيين الأعضاء ممثلي العمال من طرف النقابة.

المادة 203: عن اجتماعات المجلس الاستشاري للتأديب

يجتمع المجلس باستدعاء من الإدارة العامة كلما استلزم ذلك، ويرأسه المدير العام للمؤسسة أو بتعيين من ينوبه.

المادة 204: مهام وصلاحيات المجلس الاستشاري للتأديب

- التحقيق في الملفات التأديبية من الدرجة الثالثة المتعلقة بمجمل العمال الخاضعين لهذه الاتفاقية في أجل لا يتعدى أقصاه خمسة وأربعون (45) يوم من إستلام اللجنة للملف التأديبي من طرف الإدارة،
- المساهمة في إطار الأحكام التشريعية، التنظيمية والتعاقدية، فبإسراء علاقات عمل سليمة وجو سليم لتحقيق خدمة من أحسن نوع،
- المساهمة في نشر واحترام القواعد العامة للإنضباط في أماكن العمل،
- اقتراح العقوبات التأديبية على أساس تكيف الأخطاء المرتكبة بحسب ما يحدده النظام الداخلي،



- دراسة كل شكوى يقدمها عامل علقت مهامه بإجراء تحفظي في أجل لا يتجاوز الأربعة (04) أيام،
- لا تكون محل دراسة الشكوى عن عقوبة بعد ثمانية (08) أيام من استلامها من طرف المعني بهاء،
- اقتراح كل ما من شأنه تحسين النظام الداخلي في مجال الإنضباط.

النص الخامس: تعديل، توقيف أو إلغاء علاقة العمل

الفصل 1: تعديل عقد العمل:

المادة 205: يعدل عقد العمل عندما يعلن التنظيم و الإتفاقات و العقود الجماعية بقواعد أكثر تلائم مع العمال من تلك المحددة

المادة 206: تحفظ ترتيبات هذه الإتفاقية، وإجراءات عقد العمل مع الإرادة المشتركة للعمال و المؤسسة.

المادة 207: حتى يكون كاملاً، يجب أن يشمل العقد ضرورياً النقاط الآتية:

_ ذاتية الأطراف

_ مدة فترة الإختبار

_ الوظيفة و العمل

_ الأجرة

_ الشروط (نظام داخلي، إتفاقية...)

_ مرجع القانون المتعلق بعلاقات العمل

_ الغيابات و العطل المدفوعة الأجر

_ شكل العقد، مدة الإشعار المتبادلة

_ حرية العمل و عدم المنافسة المحتملة

_ التاريخ و الإمضاء

الفصل 2 : الغاء أو إيقاف علاقة العمل

المادة 208: تقطع علاقة العمل بقوة القانون بحدوث ما يلي:

_ الإتفاق المتبادل بين الأطراف





_ العطل المرضية و ما شبهه، الواردة في التشريع و التنظيم المتعلقين بالضمان الإجتماعي

_ إتمام واجب الخدمة الوطنية وفترات الحفاظ والصيانة في إطار الإحتياط

_ ممارسة وظيفة عمومية منتخبة

_ حرمان حرية العامل ما لم يعلن الحكم النهائي لإدانته

_ قرار تأديبي معلقا ممارسة الوظيفة

_ ممارسة الحق في الإضراب

_ عطلة غير مدفوعة الأجر

_ إحالة على الإستيداع



المادة 209: العمال المعنيين بالمادة 207 أعلاه يلتحقون بقوة القانون بمنصب عملهم أو بمنصب ذو أجره متساوية وهذا عند إنتهاء المدة التي أدت إلى إيقاف علاقة العمل

المادة 210: كما يمكن أن تقطع علاقة العمل بحدوث ما يلي:

_ تنقل أعضاء للمنظمة الممثلة كما هو و الرد في المادة 78 من القانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، و هذا في الشروط المحددة عن إتفاق مشترك بين المؤسسة و المنظمة النقابية المعتبرة

_ وضع في حالة بطالة تقنية جميع أو جزء من العمال الأجراء للمؤسسة

القسم 1: البطالة التقنية

المادة 211: البطالة التقنية هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل القائمة بين المؤسسة وكل أو جزء من العمال

المادة 212: الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل يحدث عندما يكون نشاط المؤسسة متوقفا جزئيا أو كليا و هذا لأسباب عديدة منها:

_ إعادة تجهيز الهيئات، طرق الدخول مغلقة، الجائحة.....إلخ

المادة 213: عندما تكون المؤسسة في حالة الاستحالة للجوء لأي تغيرات داخلية أو خارجية لأسباب مختلفة (عدم وجود منصب شاغر، مستوى النشاط ضعيف، تحويل مستحيل، يمكنها حينئذ الشروع في وضع جميع أو جزء من العمال في البطالة التقنية. مهما حدث فإن مدة البطالة التقنية لا يمكنها أن تتجاوز شهرين متتابعين

المادة 214: العمال الذين وضعوا في البطالة التقنية يعطى لهم الحق في راتب شهري مقدر ب 50 بالمئة على الأقل ولا يمكن في كل الحالات أن يزيد على 70 بالمئة لآخر أجره مشمولة لمنحة التجربة المهنية

القسم 2: العطل المرضية و ما شابه



المادة 215: الموظفين ضحية حادث عمل أو مرض مهني يستفيدون من حماية لعملهم طيلة مدة توقف العمل.

المادة 216: تستمر الأقدمية طيلة مدة إيقاف علاقة العمل ويكون جميع حقوق العطل المرضية محفوظة أثناء طول هذه المدة

المادة 217: بعد غياب لسبب مرض مهني أو حادث عمل يجب أن يستفيد الموظفين إجباريا من فحص من طبيب العمل

أ: موظف مصادق على تأهيله: المبدأ هو أن يكون الموظف المصادق على تأهيله من قبل طبيب العمل أن يستعيد عمله أو عملا مشابها لعمله وبأجرة متكافئة.
ب : موظف لم يصادق على تأهيله:

إذا صادق طبيب العمل عن عدم تأهيل الموظف للإستجابة إلى المنصب الذي كان يشغله سابقا فعلى المؤسسة أن تقترح له وظيفة أخرى متناسبة مع قدراته و قابلة للمقارنة بأقدر ما هو ممكن مع الوظيفة المشغولة سابقا أو عند الحاجة بوضع إجراءات النقل، تحويل المنصب، تكييف وقت العمل

القسم 3: ممارسة وظيفة عمومية منتخبة

المادة 218: يمكن أن تعلق علاقة العمل في إطار ممارسة وظيفة عمومية منتخبة

المادة 219: الوقت المخصص لممارسة تفويض إنتخابي غير مدفوع الأجرة من المؤسسة

المادة 220: أيقاف العمل الوارد في المادة 217 أعلاه لا يشكل سبب إنقطاع عقد عمل من طرف المؤسسة

المادة 221: العامل الموجود في وضعية إنتداب يستمر في ترتيبات هذه الإتفاقية لاسيما تلك المتعلقة بالتقاعد

المادة 222: عند إنتهاء التفويض يستعيد العامل إجباريا عن طريق طلب منصب عمله أو منصب عمل ذات أجرة متكافئة



القسم 4: إحالة على الإستداع وعطلة غير مدفوعة الأجر

المادة 223: يمكن للعامل أن يطلب إحالة على الإستداع لأحد الأسباب الآتية:

- في حالة مرض خطير أو حادث لحق بالزوج.
- للقيام بدروس أو إبحاث
- للسماح لربات الأسر تربية طفل يقل سنه عن الخامسة أو مصاب بإعاقة تتطلب علاج مستمر
- لمنافع شخصية بعد خمس سنوات أقدمية بالمؤسسة. في كل الحالات على العامل توفير التبريرات الضرورية.



المادة 224: تسبب الإحالة على الاستيداع إلى إيقاف الأجرة وانقطاع الاستفادة من الحقوق المتعلقة بالأقدمية، الترقية و التقاعد

إضافة إلى ذلك، إذا كان العامل المستفيد من الإحالة إلى الاستداع يمارس عملا في مؤسسة عمومية أو خاصة أو لم يعمل وفق طلبه لا يستطيع إستعادة آخر منصب عمله ولا الأجرة المتكافئة مع آخر منصب عمله يكون بهذا مستحق لإجراءات تأديبية يمكن أن يؤدي إلى غاية الإلغاء النهائي لعلاقة العمل.

المادة 225: مدة إحالة الاستداع هي ستة أشهر على الأقل، يمكن أن تجدد لإ مرة واحدة لمدة أقصاها ستة أشهر.

المادة 226: العامل الذي يطالب بالإحالة على الاستيداع لا يمكنه مغادرة منصب عمله الا بعد إستلامه ترخيص مكتوب من المؤسسة مع التبليغ بالإتفاق

المادة 227: العامل المتواجد في حالة الإحالة على الاستيداع عليه أن يطالب كتابيا استعادته لمنصبه أو إعادة تجديد فترة الإستداع الجارية وهذا 30 يوم قبل إنتهاء هذه الأخيرة

المادة 228: إذا قرر العامل الموجود في حالة الاستداع مغادرة المؤسسة نهائيا عليه احترام اشعار بالذهاب لا تتجاوز مدته 03 اشهر

المادة 229: يمكن للعامل طلب عطلة غير مدفوعة الأجر في الحالات الواردة في المادة 221 أعلاه غير ان المدة بين طلبي عطلة غير مدفوعة الأجر محددة الى سنتين

المادة 230: مدة فترة العطلة غير المدفوعة الأجر هي شهر واحد هي قابلة للتجديد مرة واحدة فقط

المادة 231: العامل الموضوع في عطلة غير مدفوعة الأجر يمكنه استعادة منصب عمله قبل انتهاء المهلة إذ ابلاغته المؤسسة عن موافقتها

القسم 5: فسخ اثناء او عقب فترة الايقاف

المادة 232: أثناء تعليق عقد العمل الناتج عن حادث عمل او عن مرض مهني لا يمكن ان يكون تسريح العامل الا استثنائيا

ما عدا هذه الفرضية أي تسريح عقب إيقاف عقد العمل يعتبر باطلا.

المادة 233: لا يكون تسريح الأجير عقب فترة إيقاف عقد العمل مسموح به الا اذا جلبت المؤسسة البرهان:

- اما من استحالة المؤسسة في اقتراح عمل متناسب مع قدرات الأجير
- أو من رفض الأجير في تقبل العمل الجديد المقترح له و حتى لو رفض كان هذا المنصب قابل للمقارنة بمقدار ما هو ممكن مع العمل المشغول سابقا
- في هذه الحالة على المؤسسة:
- اعلام الأجير كتابيا بالأسباب التي أدت الى اعادة تصنيفه





- احترام مجموع الاجراءات المتعلقة بفسخ عقد عمل المدة المحدودة
- دفع تعويض الاشعار

المادة 234: يكون تعويض الاشعار في كل الحالات بإتمام الأجير أم لا مدة الإشعار. اضافة الى تعويض الإيقاف القانونية

المادة 235: لا تدفع هذه التعويضات عندما تثبت المؤسسة أن رفض الأجير لإعادة التصنيف المقترح له تعسفيا.

القسم 6: عطلة الأمومة

المادة 236: يمكن للمرأة الحامل تعليق عقد عملها ستة أسابيع قبل التاريخ المتوقع فيه الولادة حتى 14 أسبوع بعد تاريخ الفعلي دون إنقطاع عقد عملها

المادة 237: يمنع تشغيل امرأة حامل مدة عطلتها الاجبارية

المادة 238: في حالة وفاة الأم تنقطع علاقة العمل

المادة 239: ترخيصات غياب خاصة غير مسببة لإيقاف الأجرة يمكن أن تسمح لربات العائلات للإرضاع، وهذا لمدة سنة بعد استعادة العمل بنسبة:

- ساعتين في اليوم أثناء ستة أشهر الأولى

- ساعة واحدة في اليوم أثناء الستة أشهر الأخيرة

المادة 240: الغاء عقد العمل من قبل المؤسسة لأي سبب كان، حتى بسبب خطأ خطير أو استحالة تأكيد العقد، لا يمكن أن يكون له أثر أثناء الفترة الشاملة للولادة.

من جهة أخرى، إذا أعلن عن تسريح قبل عطلة الأمومة، فلا يمكن أن يكون لهذا الأثر

الفصل 3: توقف علاقة العمل

القسم 1: تعريف الفسخ

المادة 241: يمكن أن يفسخ عقد عمل المدة المحدودة من قبل أحد الأطراف مع الحفاظ لإحترام الأشكال و التفاصيل

المادة 242: تتوقف علاقة العمل ب:

_ البطلان أو الإلغاء الشكلي لعقد العمل

_ وصول عقد العمل إلى نهاية مدته.

_ الاستقالة

_ التسريح





_ عدم الأهلية الكاملة للعمل، كما هي محددة في التشريع

_ التسريح بسبب تخفيض في عدد العمال

_ توقف النشاط الشرعي للهيئة المستخدمة

_ التقاعد

_ الوفاة

_ فقدان الحقوق المدنية.

القسم 2: الاستقالة

المادة 243: الاستقالة حق معترف به للعامل و يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، فلا يمكن أن تتم الا بطلب كتابي من العامل يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالمؤسسة بصفة نهائية، بحيث يرسل طلبه إلى السلطة التي لها صلاحية التوظيف عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.

المادة 244: التقيد بمهلة إشعار اجبارية لا تزيد عن شهرين تبدأ من تاريخ إستلام المؤسسة للإستقالة، يكون تخفيض أو إبطال مهلة الإشعار بإتفاق بين الطرفين.

المادة 245: كل عامل يغادر منصب عمله من دون رخصة أو قبل إنتهاء مهلة إشعاره الإجبارية، يكون في وضعية إهمال للمنصب. الإهمال معاقب عن طريق التسريح دون تعويض و دون إشعار.

القسم 3: التسريح

المادة 246: عندما يفسخ عقد عمل بمبادرة المؤسسة فهناك تسريح، ولا يتم إلا بالعودة إلى المجلس الإستشاري للإنضباط المجتمع كمجلس تأديبي.

المادة 247: عندما، و هذا بعد رأي من لجنة المساهمة، يكون إعادة هيكلة أو إعادة تنظيم لنشاطات المؤسسة أو إحدى مختلف هيئاتها، أو تغيير في التطور التكنولوجي مسببا في تقليص لمنصب أو عدة مناصب عمل يعلن عن تسريح العامل أو العمال المعنيين الذين لا يمكنهم الاستفادة من تكوين أو من تجديد لتشغيل مناصب أخرى متوفرة.

المادة 248: يمكن للمؤسسة فسخ عقد عمل المدة المحدودة الذي يربطه بعامل لم يعد في فترة إختبار بإعلامه عن طريق رسالة مضمونة مع إستلام عن إرادتها الغير غامضة في تسريحه، في الحالات الواردة سابقا:

_ عدم أهلية كاملة في العمل

_ خطأ خطير مرتكب من قبل العامل في الشروط المحددة في النظام الداخلي.



القسم 4: تعويض أو إشعار

المادة 249: التسريح بسبب عدم أهلية مهنية ، عجز كامل عن العمل في مفهوم التشريع في مجال الضمان الإجتماعي أو كل الأسباب الأخرى كإرتكاب خطأ مهني خطير يحق للعامل الإستفادة من :

_ مهلة عطلة تساوي إلى نصف مدة الإختبار المحددة لإشغال منصب العمل المعترف.

_ دفع تعويض محسوب بحصة متناسبة مع أقدمية العامل.

_ مهلة الإشعار غير مدفوعة في حالة تسريح بسبب عجز كامل عن العمل.

المادة 250: التعويض مدفوع بنسبة شهر كل سنة عمل فعلي بالمؤسسة بحدود 12 شهر، بعد إنتهاء الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

المادة 251: مبلغ هذا التعويض محسوب على قاعدة المعدل الشهري للأجور المدفوعة الأكثر إفادة خلال سنتين الأخيرة من العمل (مرتبات زائد تعويضات وعلاوات مختلفة).

المادة 252: الخطأ الأخير أو الفادح الذي يقدم طابع منع إحتفاظ بالعامل في منصبه حتى في المدة المحدودة للإشعار، يعفي المؤسسة لاسيما من القواعد المتعلقة بالإشعار، لكنه يسقط للعامل الحق في التعويض.

المادة 253: في حالة تسريح مع تعويض وإشعار، يمكن للمؤسسة التحرر من إلتزاماتها إتجاه العامل و بالموافقة من هذا الأخير، أن تدفع له مسبقا المبلغ الكلي لمرتباته المدفوعة في مهلة الإشعار و كذلك تعويض التسريح

المادة 254: أثناء مدة الإشعار أو مهلة العطلة للعامل الحق في غياب مرخص لساعتين مدفوعة الأجرة في اليوم حتى يتمكن من البحث على عمل، يمكن أن تجمع ساعات التغيب جزئيا أو كليا

المادة 255: في حالة التنازل عن الوحدة او المؤسسة بكاملها، تعويض الذهاب الارادي يجوز أن تمنحه لفائدة كل عامل في الوحدة أو المؤسسة المعنية الذي يقدم طلبه ، و يكون التعويض محسوب على أساس أجرة شهرين لكل سنة أقدمية في حدود 32 سنة .

القسم 5: التسريح الجماعي

المادة 256: يمكن للمؤسسة بعد مشاوره ممثلي العمال أن تباشر في تخفيض عدد العمال

شروط و طرق تطبيق تقليص عدد العمال المسرحين، يكونوا بهذه الصفة، تلك المحدودين عن طريق مفاوضات مع ممثلي العمال ، طبقا للتشريع و التنضيم المعمول بها .

المادة 257: في حالة عدم الاتفاق بين الاطراف لإتمام الجانب الاجتماعي الواردة عن التشريع المعمول به.

تأخذ حينها اللجنة المتساوية الأعضاء للقطاع من قبل الطرف الأكثر تحمسا لغرض تحكيم تنفيذي .





المادة 258: قبل الشروع في تخفيض عدد العمال، على المؤسسة اللجوء إلى كل الوسائل القابلة لتخفيض عدد التسيريحات لاسيما:

_ التخفيض في أوقات العمل

_ عمل التوقيت الجزئي

_ الشروع إلى الوضع في حالة التقاعد

_ الفحص في إمكانيات تحويل العمال نحو نشاطات أخرى التي يمكن للمؤسسة تطويرها أو نحو مؤسسات أخرى

_ الشروع في سياسة تحويل إلى مهنة أخرى العمال المهديين في عملهم.

المادة 259: بعد نفاذ كل الوسائل القابلة لمنع اللجوء إلى التسريح، يلتزم التسريح الجماعي أولويا:

_ العمال الذي يفوق عمرهم الستين سنة

_ العمال القابلين للإستفادة من تقاعد مسبق

_ العمال ذو قيمة المهنية أدنى

_ العمال ذو أقدمية أدنى في المؤسسة

_ العمال الذين لديهم عدد قليل من الأشخاص اللازم التكفل بهم

_ العمال الذين لديهم إمكانيات في الانتقال أو التحويل.



المادة 260: في حالة تطبيق إجراء التسريح الجماعي، لا يمكن للمؤسسة اللجوء في نفس الأماكن إلى توظيفات جديدة لنفس الأصناف المهنية للعمال المعنيين بتقليص عدد العمال ولا القيام بالساعات الإضافية.

القسم 6: شهادة العمل

المادة 261: عند توقيف علاقة العمل، تسلم للعمال شهادة عمل مبينة تاريخ التوظيف، تاريخ توقيت علاقة العمل لا سيما المناصب المشغولة والفترات المناسبة بها.

المادة 262: لا يلغي تسليم شهادة العمل حقوق و واجبات المؤسسة و العمال، الناتجة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلا إذا إتفق بخلاف ذلك كتابيا بينهم.

المادة 263: يجب أن تسلم شهادة العمل بعد إنتهاء علاقة العمل، على المؤسسة ترسيخ رصيда عن كل حسابات العامل.



النص السادس: مفوض العمال

الفصل 1: مفوض العمال

المادة 264: تمثل العمال للمؤسسة من طرف موظفي العمال، طبقا للقانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990، الأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 معدلا و مكملا لقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، المرسوم التنفيذي رقم 289/90 المؤرخ في 1990/09/29 و المرسوم التنفيذي رقم 248/97 المؤرخ في 1997/07/08 معدلا و مكملا للمرسوم التنفيذي رقم 289/90 المتعلق بطرق تنظيم إنتخابات مفوضي العمال.

المادة 265: عند ممارسة نشاطاتهم المهنية، يخضع مفوضي العمال للترتيبات التشريعية، التنظيمية و الاتفاقية المتعلقة بحقوق وواجبات العمال.

لا يمكنهم حينئذ، ان يكون موضوع إجراء تأديبي، تسريح أو تحويل إذا كانت الأخطاء المؤنبين بها متعلقة بطبيعة التفويض.

الفصل 2: الحرية النقابية

المادة 266: تلتزم الأطراف المتعاقدة باحترام حق المؤسسة امن العمال للاشتراك والعمل بحرية عن طريق الحق النقابي للدفاع الجماعي عن مصالحهم الاجتماعية المهنية و الاقتصادية المتبادلة.

المادة 267: المؤسسة بصفتها مكان عمل، تلتزم فيها الأطراف المتعاقدة تبادليا بعدم الأخذ بعين الاعتبار فعل الانتماء أم لا إلى منظمة نقابية لا سيما فيما يتعلق بالتشغيل، بالسيرة و توزيع العمل، التسبيق، التكوين المهني، الأجرة و الفوائد الاجتماعية.

المادة 268: تلتزم المؤسسة بعدم عرقلة حرية ممارسة الحق النقابي للعمال ولا التدخل في نشاطات محاكمها المنتخبة.

الفصل 03: الحماية والتسهيلات

المادة 269: عند ممارسة نشاطهم المهني، للمفوضين النقابيين نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مثل كافة العمال الآخرين.

المادة 270: للمفوضين النقابيين قرضا شهريا لعشر ساعات مدفوعة كوقت عمل وهذا لممارسة تفويضهم، يمكنهم جمع، توزيع فيما بينهم هذه القروض، بعد موافقة المدير العام أو مدير الوحدة إذا لزم الأمر.

الوقت الذي يقضي في الاجتماعات المستندعة بمبادرة الإدارة او المقبولة من طرف هذه الاخيرة، لا يأخذ بعين الاعتبار الحساب القرضي الساعي الشهري من قبل الإدارة وهذا للسماح للمفوضين النقابيين من الاشتراك في الندوات، المؤتمرات المنظمات النقابية و حلقات التكوين النقابي.





المادة 271: يستفيد المفوضين النقابيين من حمايات مأمونة من قبل القانون.

لا يمكن ان يمارس أي تمييز مهني في اتجاههم بسبب نشاطاتهم النقابية، ولا ممارسة ضغوط او تهديدات لنفس الاسباب.

المادة 272: يخضع المفوضون النقابيون لترتيبات تشريع وتنظيم العمل عند ممارستهم لنشاطاتهم المهنية، لا يمكن ان يتعرضوا لعقوبة تأديبية واردة من المادة 188 وما يتبعها، إذا كانت الاسباب المذكورة عن الخطأ متعلقة بنشاطاتهم النقابية.

الخطأ العضوية ذات طابع نقابي هي من الاختصاص المطلق للمنظمات النقابية.

المادة 273: في حالة خطأ مهني مرتكب من طرف المفوض النقابي، يمكن اتخاذ إجراء تأديبي باتجاهه.

المنظمة النقابية التي يرتبط بها هذا العامل يجب ان تعلم مسبقا عن طبيعة الاحداث الخاطئة ام من العقوبة المتعرض لها طبقا للنظام الداخلي.

لا يمكن ان يتخذ أي عقوبة تأديبية ولا إجراء تسريح اتجاه مفوض نقابي، كمخالفة لإجراء تأديبي او كمخالفة للقانون المتعلق بطرف ممارسة الحق النقابي.

المادة 274: تتخذ المؤسسة الإجراء التأديبي عند انتهاء مدة ثمانية ايام من التماس المنظمة المعنية عند اعتراض المنظمة النقابية المذكورة، في المهلة المذكورة اعلاه، الطبع المهني للأحداث المتهمه بها، تلتزم على الفور للجنة المتساوية الأعضاء للقطاع، هذا الالتماس يوقف الإجراء التأديبي اتجاه المفوض النقابي المعني.

المادة 275: عندما تشكل الافعال غير المشروعة خطأ مهنيًا قابلاً لعقوبة عن طريق التسريح او أي عقوبة اخرى من الدرجة الثالثة، لممثل المنظمة النقابية التي ينتمي اليها المفوض المعني، الحق في المشاركة في الجلسة المنظمة من قبل المؤسسة في شأن الممثل المعني.

المادة 276: ترتيبات المادة 275 المذكورة اعلاه تبقى تنطبق على المفوضين النقابيين طيلة السنة التي تتبع انتهاء توظيفهم.

الفصل 4: وقاية الاختلافات الجماعية للعمال

المادة 277: الاطراف الموقعة على هذه الاتفاقية يلتزمون في علاقاتهم لترقية الحوار كوسيلة ممتازة لتحسين دون توقف تطورات المؤسسات، اقامة التفاهم والتعاون في غرض المحافظة على الجو الاجتماعي الحسن لتطوير الخدمات.

المادة 278: تلتزم الاطراف للجوء الى التشاور والتفاوض لوقاية أي ضيق او اختلاف جماعي للعمال عن طريق الفحص في الوقت المناسب للأسباب وانجاز عن اتفاق مشترك اجراءات المصالحة، الوساطة والتحكيم طبقاً للأحكام التشريعية المعمول بها ولأحكام هذه الاتفاقية.





الفصل 5: الاعضاء المشتركة للتشاور:

المادة 279: في اطار الترتيبات التشريعية المعمول بها المتعلقة بوقاية الاختلافات في العمل، يخلق بالمؤسسة لجنة متساوية الأعضاء من اجل هذه الغاية للتشاور، مشكلة من 5 أعضاء ممثلة للعمال و 5 أعضاء ممثلة للمؤسسة.

ممثلي المؤسسة يعينون من طرف المدير و ممثلي العمال يعينون من قبل المنظمات النقابية الممثلة بصفة متناسبة لتمثيلهم.

المادة 280: في كل الحالات، شروط وطرق التنفيذ الواردة في المادة أعلاه محددة من اتفاق جماعي.

المادة 281: الأعضاء المشتركة للتشاور الواردة في المادة 279 أعلاه يجتمع عاديًا مرة في كل ثلاثة أشهر بمبادرة من المؤسسة لغرض فحص وضعية العلاقات الاجتماعية المهنية و الشروط العامة للعمل في المؤسسة اجتماعات استثنائية يمكن ان تورد عند الحاجة عن الطلب من احد الأطراف.

المادة 282: تعقد اجتماعات فصلية عادية للتشاور، يبلغ كل طرف لأخر ثمانية أيام على الأقل قبل التاريخ المحدد للاجتماع، الأسئلة التي يرغب أن تطالع عليها. جدول أعمال الاجتماع مشكل عن طريق مجموع الأسئلة المدخلة من قبل الأطراف.

المادة 283: كل اجتماع يتبع بمحضر مقام في آخر الجلسة، يذكر ويحدد نقاط الاتفاق الدائمة بين الأطراف

يعلم العمال من قبل ممثلي النقابة.



النص السابع: الاختلاف الجماعي والفردى

الفصل 1: الاجراءات للمصالحة في حالة اختلاف فردي وجماعي في العمل

القسم 1: اختلاف جماعي في العمل

المادة 284: في حالة اختلاف دائم من جراء اجتماع اللجنة لهذه الغاية، الأطراف المعنية بترتيبات هذه الاتفاقية قبل اتخاذ الإجراء الشرعي للمصالحة قرب مفتشية العمل بأخذ للوساطة أو التحكم حسب الحالة اللجنة المتساوية الأعضاء للفرع تنشأ وفق المرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين.

المادة 285: في حالة فشل وساطة اللجنة المتساوية الأعضاء للفرع الأطراف المتواجدة في اختلاف تتخذ الإجراءات الشرعية الإجبارية للمصالحة وفق التشريع المعمول به.



تلتزم بهذه الصفة، بالإجابة ايجابيا لكل استدعاء من مفتشية العمل وإعلامها بكل المعلومات التي تبذلها لها ضرورة لسؤال أحد الأطراف عنها.

المادة 286: الالتماس في التحكيم، للجنة المتساوية الأعضاء للقطاع، ينهي الإشعار بالإضراب إذا حدث هذا الأخير.

القسم 2: الاختلاف الفردي في العمل:

المادة 287: في حالة اختلاف فردي في العمل في المجال المهني (غير تأديبي) يبلغ العمال المديرية عن طريق رسالة تحت اشراف مسؤول السلطة الادارية.

المادة 288: على المرسل اليه الرد على الرسالة خلال الايام الثمانية التابعة لتاريخ الالتماس اذ لم يتسلم العامل جوابا او لم يرضيه، يكتب للإدارة المركزية للمؤسسة.

وعلى الادارة المركزية الرد كتابيا مع عرض لأسباب الرفض الجزئي او الكلي، خلال الخمسة عشر يوما الموالية للالتماس.

المادة 289: بعد انتهاء النظر مع الشركاء الاجتماعيين (القسم النقابي، المجلس النقابي) للعامل الحق في اللجوء الى مفتشية العمل.

الفصل 2: ممارسة الحق في الاضراب.

القسم 1: اجتماع مجموعة العمال والتصويت.

المادة 290: وفقا للمادة 33 من القانون 02/90 الموافق ل: 1990/02/02 المعدل والمكمل، الوقف الجماعي عن العمل الواقع عرضا لمخالفة ترتيبات القانون وهذه الاتفاقية، يشكل خطأ مهنيا خطيرا للعمال الذين اخذوا او التزموا مسؤولية الاشخاص الذين شاركوا عن طريق عملهم المباشر.

المادة 291: تعرض على اللجنة المتساوية الأعضاء للقطاع وفقا للمادة 297 أعلاه، تعلنها خلال الثمانية أيام القادمة.

المادة 292: اجراء اللجوء الى الاضراب لا يمكن ان يتخذ الى بعد نفاذ طريق النظام واللجوءات الودية الواردة من القانون ومن هذه الاتفاقية.

المادة 293: اللجوء الى الاضراب مقرر عن طريق اما انتخاب بورقة اقتراع سرية اثناء اجتماع عام يجمع على الأقل نصف مجموع العمال المعنيين للمؤسسة المستدعين لهذا الشأن من طرف الممثلين النقابيين يحدث اثناء او بعد ساعات العمل في محل موضع تحت التصرف من قبل المؤسسة المعلمة مسبقا.

المادة 294: العمال المجتمعون في اجتماع عام يبلغون عن نقاط عدم الاتفاق الدائم، كما هي واردة في محاضر الاجتماعات الداخلية للاستشارة واعضاء الوساطة لا سيما تلك المتعلقة بمحاولة المصالحة، الواردة في هذه الاتفاقية.

يصغى للمؤسسة اجباريا قبل تسلسل عمليات الانتخاب.





المادة 295: عندما لا يمكن جمع جزء او كل العمال المعنيين بموضوع الاختلاف في اجتماع عام، في واقع انتشاره في عدة اماكن عمل مميزة، يجمع العمال في اماكن العمل او في أي مكان معين من العمل قبل الممثلين النقابيين باتفاق مع المؤسسة، في نفس يوم اجتماع المجتمعون في الاجتماع العام المذكور في المادة 294 اعلاه.

شروط وطرق اجتماع العمال، تسلسل الاجتماعات والاقتراع تجري في نفس الشروط والطرق المطبقة على الاجتماع العام المذكور في المادة 294 اعلاه.

المادة 296: يصادق على اللجوء الى الاضراب عن طريق التصويت بورقة سرية بأغلبية العمال المجتمعين في اجتماع عام، والمشكلة يجب ان تكون على الاقل من نصف مجموع العمال المعنيين.

المادة 297: التحضير المادي وسير عملية الاقتراع تعطى لمكتب متكون من خمسة اعضاء، من بينهم واحد على الاقل ممثل للمؤسسة.

المادة 298: نتائج اقتراع العمال المجتمعين كما هو وارد في الماد 297، مرسله عن طريق ظرف مغلق، مرفق بنسخة من المحاضر موقعة من قبل الممثلين النقابيين ومن المؤسسة، هي مرسله للاجتماع العام المذكور في المادة 297 اعلاه.

المادة 299: الاجتماع العام ككل اجتماع العمال المدعين للإعلان على قرار الإضراب، الكشف على النصاب القانوني الشرعي وكذلك تسلسل الاقتراع يجري بحضور ممثل من المؤسسة وبدون محضر، موقع، باشتراك من قبل ممثلي المؤسسة حيث يمكنهم ايداع كل الملاحظات والتحفظات محتوي هذا المحاضر يتضمن تنظيم الاجتماع العام وعمليات التصويت.

المادة 300: عندما يكون الاقتراع موافقا على قيام بإضراب، يقرر الاجتماع العام لنفس الجلسة من دورية اجتماعات العمال للسماح لهم من متابعة طور المفاوضات مع المؤسسة والاعلان دوريا بتوقف او استمرار الاضراب.

القسم 2: الاشعار عن الاضراب

المادة 301: أطراف هذه الاتفاقية يتفقون على تحديد حد أدناه 15 يوم للإشعار الإجباري عن الإضراب الوارد من القانون.

المادة 302: اضافة الى ترتيبات المادة 38 من القانون 02/90 ل 1990/02/06، ينظم الخدمة الأدنى الاجبارية بالمؤسسة بصفة تجنب اعتداء على مواصلة الخدمات الاولية للمؤسسة او انشطتها ذات منفعة عامة التي انقطاعها يسبب الاعتداء على مواصلة النشاط الاقتصادي الاولي.

الفصل 3: الخدمة الأدنى

المادة 303: عندما يكون التوقف الكامل للنشاطات الفندقية قابلا لإلحاق ضرر بصحة وامن الزبائن، لعدم خدمتهم، تنظم حينها خدمة أدنى.

تعني هذه الخدمة الأدنى الاجبارية:





- اسكان الزبائن
- اطعام الزبائن
- صيانة المنشآت التقنية الحيوية.

المادة 304: رفض العمال لتأمين الخدمة الأدنى المكلف بها يشكل خطنا مهنيا خطيرا.



النص الثامن: الحماية الاجتماعية والوقاية من الايخاطر المهنية

الفصل 1: الحماية الاجتماعية

المادة 305: تلتزم المؤسسة بالتطبيق الصارم لقواعد الوقاية، الصحة، الامن، حماية صحة العمال في العمل وفقا للتنظيم المعمول به.
بهذه الصفة عليها خصوصا:

- ابقاء محلات العمل وكذلك الملحقات و طرق الدخول، في وضعية نظافة دائمة، الوقاية الصحية و الصحة.
- وضع تحت تصرف العمال الوسائل الآمنة لوقاية صحتهم الفردية في أماكن العمل.
- السهر على ان تكون المحلات مصاغة ومهيئة بطريقة آمنة لأمن العمال.
- التطوير بكل الوسائل، خاصة في تحسيس العمال في مجالات الوقاية الصحية، طب العمال وتطبيق التنظيم الاكثر تناسبا في المجال الامني.

المادة 306: تلتزم المؤسسة بصفة خاصة للسهر على نوعية وفعالية وسائل الحماية وعلى بحث اتفاق مع مجلس المساهمة للعمال.

المادة 307: على العمال استعمال تجهيزات الامن او الوقاية الموجودة تحت تصرفهم.

المادة 308: يستفيد العمال من لباس عمل والبسة خاصة، تجهيزات او اجهزة فردية وجماعية للحماية الضرورية لممارسة وظائفهم

على العمال المعنيين استعمال الاجهزة المعطاة بطريقة الاكثر صحة والاكثر اقتصادا.

المادة 309: عندما يكون يوم العمل منظم بطريقة مستمرة، على المؤسسة اذن وضع تحت تصرف العمال اللذين يتناولون وجباتهم في اماكن العمل المهيئة.

الفصل 2: طب العمل

المادة 310: الترتيبات المتعلقة بطب العمل هي تلك الواردة عن التشريع والتنظيم المعمول به وكذلك تلك المحددة في ترتيبات تلك الاتفاقية.

المادة 311: يتعرض العامل اجباريا لفحص طبي فيل تشغيله او بالتأخير قبل نهاية فترة الاختبار.



المادة 312: يخضع جميع العمال لفحص طبي مرة في السنة، العمال المتعلقين بالمطعم والإسكان وخاصة تلك الذين لهم اتصال مباشر مع الجمهور يستفيدون من مرور عيادة مراقبة طبية مرة كل 6 أشهر على الأقل.

إضافة الى ذلك، فإن العمال الموجهين لأشغال خطيرة يخضعون اجباريا لكل الفحوصات الدورية الخاصة.

المادة 313: المرور عبر عيادة المراقبة الطبية اجبارية للمتخلفين عقليا، العاجزين، المعوقين بدنيا والنساء الحوامل تكون هذه المراقبة موافقة للحالة الصحية للعمال ولقرارات المتخذة من طبيب العمل فيما يخص تعدد وطبيعة الفحوصات اللازم القيام بها.

الزيارة الدورية واجبة للعمال الخاضعين للأخطار الناجمة عن عوامل فيزيائية وكيميائية.

الدورية السنوية، الفصلية او الشهرية لهذه الزيارة وكذلك الفحوصات اللازم القيام بها تناسب مع العامل الفيزيائي او الكيميائي المعرض اليه العامل، هي محددة من طرف طبيب العمل وفقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

كل زيارة تقرر عن اهلية.

في حالة عدم الاهلية، يفسح القرار الطبي مجالا لتحويل مهني او لحالة عجز عن العمل، ايقاف العمل طبقا لترتيبات هذه الاتفاقية

يمكن الشروع في زيارة طبية بسبب تغيير عمل وهذا للتحقيق من الاهلية الطبية للعامل

هذه الزيارة اجبارية عندما يسبب تغيير العمل توجيه العامل لمنصب حامل لأخطار او وضعه في اتصال مع الجمهور.

المادة 314: كل مكان مجهز على الأقل بعلبة اسعافات اولية يمكن استعمالها بسهولة وسهولة البلوغ اليها ومحتوية على الارشادات الواضحة للعلاجات الاولية الازم القيام بها.

إضافة الى ذلك، في كل عمل يقام فيه اشغال خطيرة، يستلم واحد او عدة عمال الارشاد الضروري للالتحاق بالإسعافات الاولية.



النص التاسع: الاتفاقية الجماعية

الفصل 1: مدة الاتفاقية وطرق التمديد، المراجعة او الإبلاغ

المادة 315: تشكل الاتفاقية الجديدة النظام الذي يخضع له جميع عمال المؤسسة تامين المؤسسة لبث الفردي لدى كل عامل موظف.



على كل عامل ان يخضع للترتيبات المفروضة بإمضاء نسخة من النظام الداخلي الذي يسلم له زيادة الى ذلك.

المادة 316: يبدأ العمل بهذه الاتفاقية الجماعية ابتداء من تاريخ توقيعها من قبل الطرفين مدتها محددة لخمسة سنوات

عند انتهاء فترة الصلاحية هذه، تراجع هذه الاتفاقية من طرف الاطراف وهذا بغرض مراجعتها او تجديدها لمدة اخرى.

المادة 317: يمكن النقض في هذه الاتفاقية جزئيا او كليا من قبل الاطراف الموقعة. لا يمكن ان يحدث النقض خلال الاشهر الاثني عشر التابعة لتسجيلها.

في كل الحالات، ليس للنقض في الاتفاقية اثار على عقود العمل المتفقة عليها مسبقا، الذين يبقون مسيرين من طرف الترتيبات المعمول بها وهذا حتى ابرام اتفاقية اخرى

المادة 318: المفاوضات في شأن الاتفاقية الجماعية مسير من قبل مفاوضة متعادلة مشكلة بعدد الممثلين النقابيين متساوي مع ممثلين المفوضين المعايين قانونيا من طرف المدير العام.

يمكن ان يمثل كل من الاطراف من قبل ثلاثة الى سبعة اعضاء

لسير المفاوضات يعين كل طرف رئيسه الذي يعبر على وجهة النظر العامة للأعضاء الوفد الذي يسيره والذي في شأنه يصبح الناطق.

النص العاشر: الترتيبات الختامية

المادة 319: وفقا لترتيبات المادة 118 من الفانون 11/90 والمؤرخ في 1990/04/21 لا يمكن لهذه الاتفاقية، في أي حالة، ان تكون السبب في تحديدات الفوائد المكتسبة بصفة فردية او جماعية عن طريق القانون، او في التزام جماعي او فردي سابق لتاريخ التوقيع.

ترتيبات هذه الاتفاقية الجماعية تستبدل تلك الاتفاقية السابقة والاتفاقية الجماعية السابقة وعقود العمل الفردية الموجودة وكذلك عقود المدة المحدودة عندما تكون اقل فائدة او اقل متكافئة للعمال





مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست

مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست

مؤسسة عمومية اقتصادية

شركة بالاسهم ذات راس مال 567 0570 000 دج



الملحقات





قائمة مناصب العمل التي تستحق تعويض عن الضرر:

المجموع	الخطر	الوباءة	الشقاء	الوسخ	نسبة تعويض منصب العمل
10			05	05	عامل في مغسل الملابس
10			10		معبئ خمور
10			10		معبئ خمور رئيسي
10			10		حامل الامتعة
10			05	05	سائق
10			05	05	مقتصد رئيسي
10			05	05	مقتصد
10			10		خادمة الغرفة/تنظيف
10			05	05	بستاني
10	10				كهربائي
10	10		05		عون الامن/حارس الليل
10			05	05	عامل/عاملة في غسل الملابس
10	05			05	بناء
10			05	05	خازن
10			05	05	عامل يدوي
10			05	05	ميكانيكي/سائق
10	05			05	نجار
10	05			05	عامل في الطلاء
10			05	05	غاسل الاواني
10			05	05	السمكري
10			05	05	مستخدم
10	02		05	03	عامل المطبخ
10	10				عامل المطعم و الحانة
10			05	05	العمال التقنيين
10			08	02	فراش





قائمة مناصب العمل الذين لهم الحق في التعويض عن منحة الصندوق النقدي:

اعتبارا لخصوصية وضروريات هذا المنصب، خصصت منحة الصندوق النقدي بمبلغ 2500.00 دج إجمالي لأمين الصندوق الرئيسي لمصلحة الاستقبال للوحدات او من ينوبه.

قائمة العمال الذين لهم الحق للتعويض عن منحة المسؤولية:

خصصت منحة المسؤولية للعمال الذين لهم قرار التفويض عن صلاحية التوقيع او المسؤولية عن المخزونات.





مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: الادارة

الفرع الثانوي: الادارة العامة

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
خارج الاتفاقية	/	/	مدير العام
خارج الاتفاقية	/	/	مساعد المدير العام مكلف بمراقبة الحسابات
خارج الاتفاقية	/	/	مدير الموارد البشرية
خارج الاتفاقية	/	/	مدير الاستغلال
خارج الاتفاقية	/	/	مدير المالية و المحاسبة
خارج الاتفاقية	/	/	مدير الاستثمارات و الصيانة
خارج الاتفاقية	/	/	مدير الترويج التجاري و التسويق
خارج الاتفاقية	/	/	مساعد مدير العام المكلف بالاستثمارات و الصيانة
خارج الاتفاقية	/	/	مساعد المدير العام المكلف بالأمن في المؤسسة
خارج الاتفاقية	/	/	مساعد المدير العام المكلف بالترويج التجاري و التسويق
ق ف رم	20		نائب مدير الاستغلال و المراقبة
ق ف رم	20		نائب مدير المالية و المحاسبة
ق ف رم	20		رئيس دائرة مراقبة الحسابات
ق ف رم	20		مكلف بالدراسات للموارد البشرية
ق ف رم	20		مكلف بالصفقات و المشتريات
ق ف رم	20		رئيس دائرة الاستغلال و المراقبة
ق ف رم	20		رئيس دائرة المالية و المحاسبة
ق ف رم	20		مهندس في الاعلام الالي
ق ف رم	20		مستشار قانوني
ق ف رم	15		مساعد المديرية
ق ف رم	12		تقني سامي في الاعلام الالي
ق ف رم	11		الامانة العامة





مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: الموارد البشرية

الفرع الثانوي: الإدارة

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
خارج الاتفاقية	/	/	مدير الوحدة
	ق ف ر م	20	نائب مدير الفندق
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة المراقبة و الاستغلال
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة الموارد البشرية
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة المراقبة والاستغلال
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة الموارد البشرية
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة القانون
	ق ف ر م	11	رئيس قسم الموارد البشرية
	ق ف ر م	11	رجل القانون
	ق ف ر م	08	كاتب المديرية

مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل



الفرع: الموارد البشرية

الفرع الثانوي: وقاية و امن

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	18	مكلف بالأمن الداخلي
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة امن و وقاية
	ق ف ر م	12	رئيس قسم امن و وقاية
	ق ف ر م	11	رئيس فرقة امن و وقاية
	ق ف ر م	08	عون الوقاية
	ق ف ر م	08	عون الامن
	ق ف ر م	08	حارس الليل



مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: الموارد البشرية

الفرع الثانوي: مراقبة/المقتصدية

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة المقتصدية
	ق ف ر م	18	رئيس مقتصد
	ق ف ر م	11	مراقب رئيسي
	ق ف ر م	11	مراقب رئيسي مكلف بالاستثمارات
	ق ف ر م	09	مقتصد
	ق ف ر م	09	عامل مكلف بالتمويل

مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل



الفرع: وكالة السياحة و الاسفار

الفرع الثانوي: تجاري

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	مدير الوكالة
	ق ف ر م	20	رئيس الوكالة
	ق ف ر م	20	رئيس فرع للوكالة
	ق ف ر م	18	مرشد
	ق ف ر م	18	مساعد تجاري
	ق ف ر م	10	سائق/مرشد
	ق ف ر م	08	عون تجاري



مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: التطوير

الفرع الثانوي: الصيانة-التجهيز-التصليح

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	رئيس الدائرة التقنية/تصليح
	ق ف ر م	18	رئيس المصلحة التقنية/تصليح
	ق ف ر م	12	تقني سامي في التبريد
	ق ف ر م	12	تقني سامي في التصليح
	ق ف ر م	11	رئيس قسم التقنية/تصليح
	ق ف ر م	09	عامل التبريد
	ق ف ر م	09	كهربائي
	ق ف ر م	09	كهربائي تقني للصيانة
	ق ف ر م	09	مراقب كهربائي
	ق ف ر م	09	تقني في التبريد
	ق ف ر م	08	دهان
	ق ف ر م	08	السمكري
	ق ف ر م	08	مستخدم
	ق ف ر م	08	بستاني





مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: التطوير

الفرع الثانوي: الوسائل العامة

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة تسيير المخزن
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة الوسائل العامة
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة حظيرة السيارات
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة تسيير المخزون
	ق ف ر م	11	رئيس قسم تسيير المخزون
	ق ف ر م	11	رئيس قسم النقل
	ق ف ر م	11	رئيس قسم الوسائل العامة
	ق ف ر م	11	رئيس قسم حظيرة السيارات
	ق ف ر م	10	سائق شاحنة و مقطورة
	ق ف ر م	10	ميكانيكي
	ق ف ر م	10	سائق الوزن الثقيل
	ق ف ر م	10	سائق سيارة خفيفة
	ق ف ر م	09	مرافق/مشحم
	ق ف ر م	09	امين مخزن





مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع:المالية و المحاسبة

الفرع الثانوي: المالية و المحاسبة

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة المالية و المحاسبة
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة المالية و المحاسبة
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة التحصيلات
	ق ف ر م	11	رئيس قسم المحاسبة
	ق ف ر م	10	رئيس قسم المالية
	ق ف ر م	10	محاسب رئيسي
	ق ف ر م	10	عون التحصيلات
	ق ف ر م	10	محاسب

مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع:المالية و المحاسبة

الفرع الثانوي: اعلام الي

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	12	تقني سامي في الاعلام الالي
	ق ف ر م	10	تقني في البرمجة





مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: اطعام

الفرع الثانوي: مطبخ/حلويات

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	مسير خدمات الاطعام
	ق ف ر م	18	رئيس المطبخ
	ق ف ر م	11	رئيس صانع الحلويات
	ق ف ر م	11	نائب رئيس المطبخ
	ق ف ر م	10	رئيس جناح المطبخ
	ق ف ر م	10	طباخ
	ق ف ر م	10	الكوميني
	ق ف ر م	09	صانع الحلويات
	ق ف ر م	08	مساعد في المطبخ
	ق ف ر م	08	غسال بالمطبخ



مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: حانة

الفرع الثانوي: حانة

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة الحانة
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة الحانة
	ق ف ر م	10	عامل بالحانة
	ق ف ر م	08	مساعد بالحانة
	ق ف ر م	08	غسال بالحانة



مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: الايواء

الفرع الثانوي: الادوار - مغسلة - استقبال

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة الايواء
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة الايواء
	ق ف ر م	15	رئيس مصلحة الاستقبال
	ق ف ر م	11	نائب مساعد الاستقبال
	ق ف ر م	10	اول عامل بالاستقبال
	ق ف ر م	10	خادم بالادوار
	ق ف ر م	10	نائب خادم بالادوار
	ق ف ر م	10	غسال رئيسي
	ق ف ر م	10	عون استقبال
	ق ف ر م	09	عاملة استقبال
	ق ف ر م	08	مساعد استقبال
	ق ف ر م	08	دكاني
	ق ف ر م	08	مراقب الدهبو
	ق ف ر م	08	خادمة الغرف
	ق ف ر م	08	غسال/غسالة
	ق ف ر م	08	منظف الغرف





مؤسسة التسيير السياحي بتمنراست: مدونة مناصب العمل

الفرع: اطعام

الفرع الثانوي: اطعام - مخزن المشروبات العامة

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	20	رئيس دائرة الاطعام
	ق ف ر م	18	رئيس مصلحة الاطعام
	ق ف ر م	15	رئيس المقهى
	ق ف ر م	15	رئيس مخزن المشروبات العامة
	ق ف ر م	15	رئيس خدم اول
	ق ف ر م	10	رئيس خدم
	ق ف ر م	10	محرر دفتر التسجيل
	ق ف ر م	09	رئيس الصف
	ق ف ر م	09	نصف رئيس الصف
	ق ف ر م	09	مخزن المشروبات العامة
	ق ف ر م	09	عامل في المقهى





فرع: حمام سباحة/سبا/صونا

الفرع الثانوي: حمام سباحة/سبا/صونا

ملاحظة	القسم	الفئة	تسمية منصب العمل
	ق ف ر م	18	المسؤول عن الصونا وحمام السباحة
	ق ف ر م	18	معالج طبيعي (كيني)
	ق ف ر م	12	تقني سامي في الصحة
	ق ف ر م	12	مساعد المعالج الطبيعي (مساعد كيني)
	ق ف ر م	12	مدلك
	ق ف ر م	12	عون الحمام



مؤسسة التسيير السياحي لتمنراست



جدول الاجور لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست
تطبيق بداية من تاريخ 01 جوان 2013/ مع نسبة زيادة تقدر ب: 15% في الاجر القاعدي حسب
الاتفاق الجماعي للفرع لسنة 2013

المرتبات الجديدة رقم 15+4%	المرتبات الجديدة رقم 15+3%	المرتبات الجديدة رقم 15+2%	المرتبات الجديدة رقم 15+1%	رقم 15+0% المرتبات السابقة	الأقسام	الصفقات	
						المرتبات الجديدة	المرتبات السابقة
18 390,00	17 515,00	16 680,00	15 886,00	15 129,00	1		
18 628,00	17 741,00	16 896,00	16 091,00	15 325,00	2	1	6
18 830,00	17 933,00	17 080,00	16 267,00	15 492,00	3		
19 068,00	18 160,00	17 295,00	16 471,00	15 687,00	1		
19 307,00	18 387,00	17 512,00	16 678,00	15 884,00	2	2	7
19 511,00	18 582,00	17 697,00	16 854,00	16 052,00	3		
19 781,00	18 839,00	17 941,00	17 088,00	16 274,00	1		
20 051,00	19 097,00	18 187,00	17 321,00	16 497,00	2	3	8
20 291,00	19 325,00	18 405,00	17 528,00	16 693,00	3		
20 561,00	19 582,00	18 650,00	17 761,00	16 915,00	1		
20 867,00	19 873,00	18 927,00	18 025,00	17 167,00	2	4	9
21 139,00	20 133,00	19 174,00	18 261,00	17 391,00	3		
22 243,00	21 184,00	20 176,00	19 215,00	18 300,00	1		
22 493,00	21 421,00	20 401,00	19 430,00	18 505,00	2		
22 739,00	21 656,00	20 624,00	19 642,00	18 707,00	3	5	10
22 987,00	21 893,00	20 851,00	19 857,00	18 912,00	4		
23 028,00	21 932,00	20 887,00	19 893,00	18 945,00	1		
23 240,00	22 134,00	21 080,00	20 076,00	19 120,00	2		
23 452,00	22 334,00	21 272,00	20 258,00	19 294,00	3	6	11
23 664,00	22 537,00	21 464,00	20 441,00	19 468,00	4		
23 911,00	22 772,00	21 688,00	20 655,00	19 672,00	1		
24 125,00	22 976,00	21 882,00	20 840,00	19 848,00	2		
24 374,00	23 214,00	22 108,00	21 055,00	20 053,00	3	7	12
24 659,00	23 485,00	22 366,00	21 301,00	20 287,00	4		
24 695,00	23 520,00	22 400,00	21 333,00	20 317,00	1		
25 052,00	23 859,00	22 723,00	21 641,00	20 610,00	2		
25 370,00	24 163,00	23 012,00	21 917,00	20 873,00	3	8	13
25 727,00	24 502,00	23 336,00	22 224,00	21 166,00	4		



المرتبات الجديدة رقم 15+4 %	المرتبات الجديدة رقم 15+3 %	المرتبات الجديدة رقم 15+2 %	المرتبات الجديدة رقم 15+1 %	رقم 15+0 % المرتبات السابقة	الأقسام	الفئات	
						المرتبات الجديدة	المرتبات السابقة
26 281,00	25 030,00	23 837,00	22 702,00	21 621,00	1	9	14
26 579,00	25 313,00	24 107,00	22 960,00	21 866,00	2		
26 877,00	25 597,00	24 378,00	23 216,00	22 111,00	3		
27 171,00	25 877,00	24 645,00	23 472,00	22 354,00	4		
27 475,00	26 166,00	24 921,00	23 734,00	22 603,00	5		
27 845,00	26 519,00	25 256,00	24 053,00	22 908,00	1	10	15
28 177,00	26 835,00	25 558,00	24 341,00	23 182,00	2		
28 513,00	27 155,00	25 862,00	24 631,00	23 458,00	3		
28 882,00	27 507,00	26 197,00	24 949,00	23 761,00	4		
29 257,00	27 863,00	26 536,00	25 274,00	24 070,00	5		
29 627,00	28 216,00	26 872,00	25 593,00	24 374,00	1	11	16
30 000,00	28 572,00	27 211,00	25 915,00	24 681,00	2		
30 373,00	28 926,00	27 548,00	26 236,00	24 987,00	3		
30 744,00	29 280,00	27 885,00	26 558,00	25 293,00	4		
31 113,00	29 631,00	28 220,00	26 877,00	25 597,00	5		
31 561,00	30 058,00	28 626,00	27 263,00	25 965,00	1	12	17
32 006,00	30 482,00	29 031,00	27 648,00	26 332,00	2		
32 378,00	30 836,00	29 368,00	27 969,00	26 637,00	3		
32 861,00	31 297,00	29 807,00	28 387,00	27 035,00	4		
33 309,00	31 723,00	30 212,00	28 773,00	27 403,00	5		
33 755,00	32 147,00	30 616,00	29 158,00	27 770,00	1	13	18
34 237,00	32 607,00	31 055,00	29 576,00	28 167,00	2		
34 721,00	33 067,00	31 493,00	29 993,00	28 565,00	3		
35 206,00	33 529,00	31 933,00	30 412,00	28 964,00	4		
35 689,00	33 989,00	32 371,00	30 830,00	29 362,00	5		
36 170,00	34 448,00	32 807,00	31 246,00	29 757,00	1	14	19
36 694,00	34 947,00	33 283,00	31 699,00	30 189,00	2		
37 212,00	35 440,00	33 753,00	32 145,00	30 614,00	3		
37 733,00	35 936,00	34 225,00	32 596,00	31 043,00	4		
38 255,00	36 433,00	34 698,00	33 045,00	31 472,00	5		

المرتبات الجديدة رقم %15+4	المرتبات الجديدة رقم %15+3	المرتبات الجديدة رقم %15+2	المرتبات الجديدة رقم %15+1	رقم %15+0 المرتبات السابقة	الأقسام	الفئات	
						المرتبات الجديدة	المرتبات السابقة
38 848,00	36 999,00	35 237,00	33 559,00	31 961,00	1	15	20
39 444,00	37 566,00	35 777,00	34 073,00	32 451,00	2		
40 038,00	38 132,00	36 316,00	34 586,00	32 939,00	3		
40 636,00	38 701,00	36 859,00	35 104,00	33 432,00	4		
41 228,00	39 264,00	37 395,00	35 614,00	33 918,00	5		
41 568,00	39 589,00	37 704,00	35 908,00	34 198,00	1	16	
42 205,00	40 195,00	38 281,00	36 458,00	34 722,00	2		
42 841,00	40 801,00	38 857,00	37 007,00	35 245,00	3		
43 482,00	41 410,00	39 438,00	37 560,00	35 772,00	4		
44 114,00	42 013,00	40 012,00	38 108,00	36 293,00	5		
44 477,00	42 360,00	40 343,00	38 422,00	36 592,00	1	17	
45 159,00	43 009,00	40 961,00	39 010,00	37 153,00	2		
45 840,00	43 656,00	41 578,00	39 598,00	37 712,00	3		
46 524,00	44 310,00	42 199,00	40 190,00	38 275,00	4		
47 202,00	44 954,00	42 813,00	40 774,00	38 833,00	5		
47 592,00	45 325,00	43 166,00	41 111,00	39 153,00	1	18	
48 321,00	46 020,00	43 829,00	41 742,00	39 753,00	2		
49 049,00	46 713,00	44 489,00	42 369,00	40 352,00	3		
49 781,00	47 411,00	45 154,00	43 003,00	40 955,00	4		
50 506,00	48 101,00	45 810,00	43 629,00	41 551,00	5		
50 922,00	48 498,00	46 189,00	43 989,00	41 895,00	1	19	
51 703,00	49 241,00	46 896,00	44 663,00	42 536,00	2		
52 481,00	49 982,00	47 603,00	45 335,00	43 177,00	3		
53 266,00	50 730,00	48 314,00	46 013,00	43 822,00	4		
54 041,00	51 467,00	49 016,00	46 683,00	44 460,00	5		
54 487,00	51 893,00	49 421,00	47 068,00	44 827,00	1	20	
55 322,00	52 688,00	50 179,00	47 789,00	45 514,00	2		
56 156,00	53 482,00	50 935,00	48 509,00	46 199,00	3		
56 995,00	54 281,00	51 696,00	49 234,00	46 890,00	4		
57 824,00	55 070,00	52 448,00	49 950,00	47 572,00	5		



الامضاء

المدير العام

Le Directeur Général
SAFIR Salim



ممثلي العمال



-1-

في هذا اليوم قمنا بتسجيل
هذه الاتفاقية تحت رقم 14 اوت 2020
بتاريخ 30 اوت 2020
تحتوي على 66 ورقة و 319 مادة

-2-



دوختو عبد الله

قائمة المصادر والمراجع



1- المصادر

أولاً- النصوص القانونية

1- الدساتير

- 1- دستور سنة 1963 المؤرخ في 08 سبتمبر 1963 الصادر بالجريدة الرسمية عدد 64.
- 2- دستور سنة 1976 الصادر بموجب أمر رقم 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر سنة 1976، يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج.ر عدد 94، الصادرة بتاريخ 24 نوفمبر سنة 1976.
- 3- دستور سنة 1989 المؤرخ في 28 فيفري 1989 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 89-18 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 بالجريدة الرسمية عدد 09، الصادرة بتاريخ 01 مارس سنة 1989.
- 4- دستور لسنة 1996 الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-483 المؤرخ في 07-12-1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور، المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر سنة 1996، ج.ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 08-12-1996، المعدل والمتمم بالقانون رقم 02-03 مؤرخ في 10 أبريل سنة 2002، المتضمن تعديل الدستور، ج.ر عدد 25، الصادرة في 14 أبريل سنة 2002، وبموجب القانون رقم 08-19 مؤرخ في 15 نوفمبر سنة 2008، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر عدد 63، الصادرة في 16 نوفمبر سنة 2008، المعدل والمتمم بالقانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس سنة 2016، المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر عدد 14، الصادرة بتاريخ 07 مارس سنة 2016، والمعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في إستفتاء أول نوفمبر سنة 2020، ج.ر عدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر سنة 2020.

2- القوانين

- 1- القانون رقم 63-278 مؤرخ في 26 جويلية سنة 1963، يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج.ر عدد 53، الصادرة بتاريخ 2 أوت سنة 1963، معدل ومتمم بأمر رقم 66-153 مؤرخ في 13 جوان سنة 1966، ج.ر عدد 52، الصادرة بتاريخ 17 جوان سنة 1966، معدل ومتمم بأمر



قائمة المصادر والمراجع

- رقم 68-416 مؤرخ في 26 جوان سنة 1968، ج ر عدد 56، الصادرة بتاريخ 12 جويلية سنة 1968، معدل ومتمم بالقانون رقم 05-06 مؤرخ في 26 أفريل سنة 2005، ج ر عدد 30، الصادرة بتاريخ 27 أفريل سنة 2005، معدل ومتمم بالقانون 18-12 مؤرخ في 2 جويلية سنة 2018، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 29 جويلية سنة 2018.
- 2- القانون رقم 78-12، مؤرخ في 05 أوت سنة 1978، يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر عدد 32، الصادرة بتاريخ 08 أوت سنة 1978.
- 3- القانون رقم 81-03 مؤرخ في 02 فيفري سنة 1981 المتعلق بالمدّة القانونيّة للعمل، ج.ر عدد 08، الصادرة بتاريخ 1981.
- 4- القانون رقم 82-05، مؤرخ في 13 فيفري سنة 1982، يتعلّق باتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسويتها، ج ر عدد 16، الصادرة بتاريخ 16 فيفري سنة 1982.
- 5- القانون رقم 82-06 مؤرخ في 27 فيفري سنة 1982، يتعلّق بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 09، الصادرة بتاريخ 02 مارس سنة 1982.
- 6- القانون رقم 83-12 مؤرخ في 5 جويلية سنة 1983، يتعلّق بالتقاعد، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 5 جويلية سنة 1983، المعدل والمتمم بالأمر 97-13 مؤرخ في 31 ماي سنة 1997، ج ر عدد 38، الصادرة بتاريخ 7 جوان سنة 1997.
- 7- القانون رقم 83-13 مؤرخ في 2 جويلية سنة 1983، يتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 3 جويلية سنة 1983، المعدل والمتمم بالأمر 96-19 مؤرخ في 6 جويلية سنة 1996، ج ر عدد 42، الصادرة بتاريخ 7 جويلية سنة 1996.
- 8- القانون رقم 88-07، مؤرخ في 26 جانفي سنة 1988، يتعلّق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج ر عدد 4، الصادرة في 27 جانفي سنة 1988، المعدل والمتمم بالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر سنة 2017.
- 9- القانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 أفريل سنة 1990، يتعلّق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أفريل سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، وبالمرسوم



قائمة المصادر والمراجع

- التشريعي رقم 94-03 مؤرخ في 11 أبريل سنة 1994، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 13 أبريل سنة 1994، والمرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي سنة 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لاإرادية، ج ر عدد 34، الصادرة بتاريخ 01 جوان سنة 1994، وبالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09 جويلية سنة 1996، ج ر عدد 43، الصادرة بتاريخ 10 جويلية سنة 1996، وبالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي سنة 1997، وبالأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11 جانفي سنة 1997، يحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي سنة 1997، وبالقانون رقم 14-10 مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2014، يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر سنة 2014، وبالأمر رقم 15-01 مؤرخ في 23 جويلية سنة 2015، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ج ر عدد 40، الصادرة بتاريخ 23 جويلية سنة 2015، وبالقانون رقم 17-11 مؤرخ في 27 ديسمبر سنة 2017، يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج ر عدد 76، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر سنة 2017.
- 10- القانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، يتعلق بالوقاية من من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- القانون رقم 90-04، مؤرخ في 06 نوفمبر سنة 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر عدد 08، الصادرة بتاريخ 07 نوفمبر سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991.
- 11- القانون رقم 90-14 مؤرخ في 2 جوان سنة 1990، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 23، الصادرة بتاريخ 6 جوان سنة 1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 21 ديسمبر سنة 1991، ج ر عدد 68، الصادرة بتاريخ 25 ديسمبر سنة 1991، والأمر رقم 96-12، مؤرخ في 10 جوان سنة 1996، ج ر عدد 36، الصادرة بتاريخ 12 جوان سنة 1996.
- 12- القانون رقم 98-12، المؤرخ في 31 ديسمبر سنة 1998، يتضمن قانون المالية لسنة 1999، ج ر عدد 98، الصادرة في 31 ديسمبر سنة 1998.



قائمة المصادر والمراجع

- 13- القانون رقم 08-09، مؤرخ في 25 فيفري سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر عدد 21 الصادرة بتاريخ 23 أبريل سنة 2008.
- 14- القانون رقم 16-15 مؤرخ في 31 ديسمبر سنة 2016، يعدل ويتمم القانون 83-12 المتعلق بالتقاعد، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 31 ديسمبر 2016.

3- الأوامر

- 1- الأمر 66-154 مؤرخ في 08 جوان سنة 1966، يتضمن بقانون الاجراءات المدنيّة، ج ر عدد 47، الصّادرة بتاريخ 09 جوان سنة 1966.
- 2- الأمر رقم 73-64، مؤرخ في 28 ديسمبر 1973، يتعلّق بقانون المالية لسنة 1974، ج ر عدد 104، الصادرة بتاريخ 28 ديسمبر 1973.
- 3- الأمر رقم 75-30 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتضمن تحديد المدّة القانونيّة للعمل الأسبوعي، ج ر عدد 39، الصادرة بتاريخ 16 مايو سنة 1975.
- 4- الأمر رقم 75-31، مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتعلّق بالشروط العامّة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر عدد 39، الصادرة بتاريخ 16 ماي سنة 1975.
- 5- الأمر رقم 75-32 مؤرخ في 29 أبريل سنة 1975، يتعلّق بالعدالة في العمل، ج ر عدد 39، الصادرة بتاريخ 09 ماي سنة 1975.
- 6- الأمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتعلّق بالقانون المدني، ج ر عدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975، المعدل والمتمم.
- 7- الأمر رقم 96-31 المؤرخ في 30 ديسمبر 1996، يتضمن قانون المالية لسنة 1997، ج.ر. عدد 85، الصادرة في 31 ديسمبر سنة 1996.
- 8- الأمر 97-03 مؤرخ في 11 يناير سنة 1997، يحدد المدّة القانونيّة للعمل، ج ر عدد 03، الصادرة بتاريخ 12 يناير سنة 1997.
- 9- الأمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يوليوسنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 16 يوليو سنة 2006.



4- المراسيم الرئاسية

- 1- المرسوم رقم 74-255 مؤرخ في 28 ديسمبر سنة 1974، يتضمن تحديد كفاءات تأسيس لجنة الصحة والأمن واختصاصاتها وسيورها في المؤسسات الاشتراكية، ج ر عدد 2، الصادرة بتاريخ 07 جانفي سنة 1975.
- 2- المرسوم 80-118 المؤرخ في 12 أبريل 1980 المتضمن تنظيم اللجنة الوطنية للأجور، ج.ر عدد 16، الصادرة سنة 1980.
- 3- المرسوم رقم 81-14 مؤرخ في 31 يناير سنة 1981، يحدد كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي، ج ر عدد 05، الصادرة بتاريخ 03 فبراير سنة 1981 المعدل و المتمم بالمرسوم رقم 88-220 مؤرخ في 02 نوفمبر سنة 1988، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 09 نوفمبر سنة 1988.
- 4- المرسوم رقم 81-57 مؤرخ في 28 مارس سنة 1981، يحدد نسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة وشروطه، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 1981.
- 5- المرسوم رقم 81-58، مؤرخ في 28 مارس سنة 1981، يتعلق بكفاءات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر عدد 13، الصادرة بتاريخ 31 مارس سنة 1981.
- مرسوم رقم 82-179 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982، يحدد محتوى الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 18 ماي سنة 1982، والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 94-186، مؤرخ في 6 جويلية سنة 1994، ج ر عدد 44، الصادرة بتاريخ 7 جويلية سنة 1994، والمرسوم التنفيذي رقم 96-74 مؤرخ في 3 فيفري سنة 1996، ج ر عدد 9، الصادرة بتاريخ 4 فيفري سنة 1966.
- 6- المرسوم رقم 82-183، مؤرخ في 15 ماي سنة 1982، يتعلق بكفاءات حساب تعويض المنطقة، ج ر عدد 20، الصادرة في 18 ماي سنة 1982.
- 7- المرسوم 82-184 مؤرخ في 15 ماي سنة 1982، يتعلق بالراحات القانونية، ج ر عدد 20، الصادرة بتاريخ 18 ماي سنة 1982.
- 8- المرسوم 82-302، مؤرخ في 11 سبتمبر سنة 1982، يتعلق بكفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر عدد 37، الصادرة بتاريخ 14 سبتمبر سنة 1982.



قائمة المصادر والمراجع

- 9- المرسوم التشريعي رقم 93-18 المؤرخ في 29 ديسمبر سنة 1993، يتضمن قانون المالية سنة 1994، ج.ر عدد 88، الصادرة في 30 ديسمبر سنة 1994.
- 10- المرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 05 جانفي 1985 المحدد للسلم الوطني للأجور، ج.ر عدد 02، الصادرة في 06 جانفي 1985.
- 11- المرسوم رقم 85-58، مؤرخ في 23 مارس 1985، المتعلق بتعويض الخبرة، ج.ر، عدد 13، الصادرة بتاريخ سنة 1985.
- 12- المرسوم 88-219 مؤرخ في 2 نوفمبر سنة 1988، يتعلق بكيفيات حساب تعويض الضرر ومقداره، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 9 نوفمبر سنة 1988 الذي ألغى المرسوم الأول.
- 13- المرسوم رقم 88-221، مؤرخ في 02 نوفمبر سنة 1988، يتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، ج ر عدد 46، الصادرة بتاريخ 09 نوفمبر سنة 1988.
- 14- المرسوم الرئاسي رقم 09-416، مؤرخ في 16 ديسمبر سنة 2009، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 75، الصادرة بتاريخ 20 ديسمبر سنة 2009.
- 15- المرسوم الرئاسي رقم 11-407، مؤرخ في 29 نوفمبر سنة 2011، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 66، الصادرة بتاريخ 04 ديسمبر سنة 2011.
- 16- المرسوم الرئاسي رقم 21-137، مؤرخ في 07 أبريل سنة 2021، يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 28، الصادرة بتاريخ 14 أبريل سنة 2021.

5- المراسيم التنفيذية

- 1- المرسوم التنفيذي 90-289، مؤرخ في 29 سبتمبر سنة 1990، يتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين، ج ر عدد 42، الصادرة في 1 أكتوبر سنة 1990، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 8 جويلية سنة 1997، والمرسوم الرئاسي رقم 06-58 المؤرخ في 11 فيفري سنة 2006، يتضمن التصديق على الاتفاقية رقم 135 بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة بجنيف في 23 جوان سنة 1971.
- 2- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 19 جانفي سنة 1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج ر عدد 4، الصادرة بتاريخ 23 جانفي سنة 1991.



قائمة المصادر والمراجع

- 3- المرسوم التنفيذي رقم 93-120 مؤرخ في 15 ماي سنة 1993، يتعلّق بتنظيم طب العمل، ج ر عدد 33، الصّادرة بتاريخ 19 ماي سنة 1993.
- 4- المرسوم التّشريعي رقم 94-08 المؤرّخ في 26 ماي سنة 1994، يتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 1994 ج.ر عدد 33، الصّادرة في 28 مايو سنة 1994.
- 5- المرسوم التنفيذي رقم 94-326، المؤرّخ في 15 أكتوبر 1994، يحدد مبلغ المنح العائلية، ج.ر عدد 68، الصّادرة في 23 أكتوبر سنة 1994.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-289، المؤرّخ في 8 سبتمبر 1995، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر عدد 56، الصّادرة في 01 أكتوبر سنة 1995.
- 6- المرسوم التنفيذي رقم 96-98 مؤرّخ في سنة 1998، يحدد قائمة الدفاتر والتحويلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها، ج.ر، عدد 17، الصّادرة بتاريخ 13 مارس سنة 1996.
- 7- المرسوم التنفيذي رقم 96-298، المؤرّخ في 8 سبتمبر 1996، يتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ج.ر عدد 52، الصّادرة في 11 سبتمبر سنة 1996، المتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-330، المؤرّخ في 10 سبتمبر 1997، ج.ر عدد 60، الصّادرة في 10 سبتمبر سنة 1997.
- 8- المرسوم التنفيذي رقم 97-473 مؤرّخ في 08 ديسمبر سنة 1997، يتعلّق بالتوقيت الجزئي، ج ر عدد 82، الصّادرة بتاريخ 14 ديسمبر سنة 1997.
- 9- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرّخ في 7 ديسمبر سنة 2002، يتعلّق بشروط تنظيم تعليم العمّال وإعلامهم وتكوينهم في مجال ميدان الوقاية من الأخطار المهنيّة، ج ر عدد 82، الصّادرة بتاريخ 11 ديسمبر سنة 2002.
- 10- المرسوم التنفيذي رقم 04-28، المؤرّخ في 14 فبراير سنة 2004، ج ر عدد 10، الصّادرة في 15 فبراير 2004، يعدل المرسوم 75/65، المؤرّخ في 23 مارس 1965، والمتعلّق بالمنح ذات الصبغة العائلية.
- 11- المرسوم التّنفيذي رقم 05-07 مؤرّخ في 06 جانفي سنة 2005، يحدّد الاختصاص الإقليمي لمكاتب المصالح، ج ر عدد 04، الصّادرة بتاريخ 09 جانفي سنة 2005.
- 12- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 مؤرّخ في 8 جانفي سنة 2005، يتعلّق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصّحيّة والأمن، ج ر عدد 4، الصّادرة بتاريخ 9 جانفي سنة 2005.



قائمة المصادر والمراجع

13- المرسوم التنفيذي رقم 05-10 مؤرخ في 8 جانفي سنة 2005، يحدّد صلاحيّات لجنة ما بين المؤسّسات للوقاية الصّحيّة والأمن وتشكيلها وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 4، الصّادرة بتاريخ 9 جانفي سنة 2005.

14- المرسوم التّنفيذي رقم 15-59 مؤرخ في 08 فيفري سنة 2015، يحدّد العناصر المكوّنة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج ر عدد 08، الصّادرة بتاريخ 15 فيفري سنة 2015، والمتّم بالمرسوم التّنفيذي رقم 15-177 مؤرخ في 06 جويلية سنة 2015، ج ر عدد 37، الصّادرة بتاريخ 08 جويلية سنة 2015.

6- المناشير الوزارية

1- المنشور الوزاري رقم 149 مؤرخ في 19 نوفمبر سنة 1990، يتعلّق بتمثيل التنظيمات النقابية للعمال.

2- المنشور الوزاري رقم 009 مؤرخ في 19 ماي سنة 1997 المتعلّق بتمثيلية المنظمات النقابية.

ثانياً: قوانين العمل الأجنبية

1- القانون رقم 65.99 المتعلّق بمدونة الشغل المغربية، الجريدة الرسمية عدد 5167، مؤرخة في 08 ديسمبر 2003.

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، المعدل و المتّم، المنشور على الصفحة 1173، من عدد الجريدة الرسمية 4113، مؤرخة في 16-04-1996.

3- القانون رقم 12 لسنة 2003 المتعلّق بقانون العمل المصري.

4- قانون عدد 27 لسنة 1996 مؤرخ في 30 أفريل يتعلّق باصدار مجلّة الشغل التّونسيّة.

5- قانون العمل السّعودي.

6- قانون العمل اللبناني الصادر في 23 أيلول سنة 1946، المعدل والمتّم.

-code de travail français

ثالثاً: الاتّفاقات والاتّفاقيّات الجماعيّة للعمل

1- الاتّفاقيّة الجماعيّة لقطاع البنوك والمؤسّسات الماليّة لسنة 1991.



قائمة المصادر والمراجع

- 2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة تسيير مصالح مطارات الجزائر لسنة 2002، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل الدّر البيضاء لولاية الجزائر بتاريخ 26-01-2002.
- 3- الاتفاقية الجماعية لاتصالات الجزائر المحررة بتاريخ 16-07-2003 والمسجلة بمكتب مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 16-07-2003.
- 4- الاتفاقية الجماعية لشركة استغلال مناجم الذهب "إينور"، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل سيدي احمد لولاية الجزائر بتاريخ 02 أفريل 2005 تحت رقم 2005/15، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة بئر مراد رابس بتاريخ 12 أفريل 2005 تحت رقم 2005/15.
- 5- الاتفاقية الجماعية للصندوق الوطني للتعاون الفلاحي "تأمينات كل الفروع"، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لناحية الجزائر تحت رقم 14 بتاريخ 03-05-2009 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة سيدي أحمد الجزائر تحت رقم 22 بتاريخ 25-05-2009.
- 6- الاتفاقية الجماعية لشركة طب العمل للصناعات الكهربائية والغازية، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر تحت رقم 27 بتاريخ 03-11-2009 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة الجزائر.
- 7- الاتفاقية الجماعية المحددة للمدونة المرجعية لمناصب العمل والشبكة الاستدلالية القاعدية المرجعية ونظام التعويضات لعمال المؤسسات العمومية لقطاع الاتصال الموقعين للاتفاقية المحررة في 31-12-2012 والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 13-01-2013 تحت رقم 2013/01 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة بئر مراد رابس بتاريخ 15-01-2013 تحت رقم 2013/05.
- 8- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية الجزائرية للمياه لسنة 2013، المسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لناحية الجزائر تحت رقم 2013/04 بتاريخ 29-05-2013 والمودعة لدى كتابة ضبط محكمة الجزائر تحت رقم 2013/41 بتاريخ 30-05-2013.



قائمة المصادر والمراجع

- 9- الاتفاقية الجماعية لبريد الجزائر، المودعة لدى كتابة ضبط محكمة الحراش الجزائر، تحت رقم 2013/31 بتاريخ 28-07-2013.
- 10- الاتفاقية الجماعية للمؤسسة العمومية لأشغال الطرق في وسط البلاد لسنة 2013، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية المدية بتاريخ 29 جويلية 2013 تحت رقم 2013/02، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة المدية.
- 11- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة الديوان الوطني للسياحة (ONAT) لسنة 2013، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية الجزائر، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة سيدي محمد.
- 12- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسوية وأشغال الطرق بورقلة لسنة 2014، والمسجلة لدى مكتب مفتشية العمل لولاية ورقلة بتاريخ 25 جوان 2014 تحت رقم 2014/02، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة ورقلة بتاريخ 30 جوان 2014 تحت رقم 2014/357.
- 13- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة التسيير السياحي بتمنراست المحررة بتاريخ أوت 2020 والمسجلة بمكتب مفتشية العمل بتمنراست تحت رقم 2020/01 بتاريخ 01-08-2020 والمودعة لدى كتابة الضبط بمحكمة تمنراست تحت رقم 2020/02 بتاريخ 06-09-2020.

رابعاً- الاتفاقيات والاتفاقيات الدولية والعربية للعمل

1- الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

- 1- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1891 المتعلقة بتشجيع التفاوض الجماعي.
- 2- اتفاقية منظمة العمل الدولية لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية.
- 3- الاتفاقية رقم 14، تتعلق باتفاقية تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، بتاريخ 25 أكتوبر 1921.
- 4- اتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات السنوية المدفوعة الأجر، معتمدة من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 24 جوان سنة 1936.



قائمة المصادر والمراجع

- 5- الاتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949، المتعلقة بحماية الأجور، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني والثلاثين، بجنيف، 08 يونيو 1949.
- 6- التوصية الدولية رقم (85) لسنة 1949، المتعلقة بحماية الأجور، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الثاني والثلاثين، بجنيف، 08 يونيو 1949.
- 7- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 الخاصة بالحريّة النقابية وحماية حق التنظيم.
- 8- الاتفاقية رقم 98 لسنة 1948 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي.
- 9- توصية الأمم المتحدة رقم 92 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم الإختياريين التي أقرها مؤتمر العمل الدولي سنة 1951.
- 10- الاتفاقية الدولية رقم (100) لسنة 1951، بشأن مسأواة العمّال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والثلاثين، بجنيف، 06 يونيو 1951.
- 11- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.
- 12- الاتفاقية الدولية رقم 26 المنعقدة بموجب المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 10 بجنيف في 30 مايو 1968.
- 13- الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة.
- 14- الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية تحت رقم 155 الصادرة في 22 جوان سنة 1981 المتعلقة بأمن وصحة العمّال داخل أماكن العمل والتي دخلت حيز التنفيذ في 11 أوت سنة 1983 المصادق عليها من قبل الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-59 مؤرخ في 11 فيفري سنة 2006، ج ر عدد 7، الصّرة بتاريخ 12 فيفري سنة 2006.
- 15- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم 217 الف (د-3) المؤرخ في 10 ديسمبر 1948.

2- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل العربية

- 1- اتفاقية مستويات العمل العربية التي صدرت عن المؤتمر الثاني لوزراء العرب المنعقد سنة 1966.
- 2- المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في دورته الرابعة بطرابلس مارس 1975.



قائمة المصادر والمراجع

- 3- الاتفاقية العربية رقم 7 لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية، الصادرة عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة في مدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية في مارس 1977.
- 4- الاتفاقية العربية رقم 8 لعام 1977 بشأن الحريات والحقوق النقابية الصادرة عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في مدينة الاسكندرية بجمهورية مصر العربية عام 1977.
- 5- الاتفاقية العربية المؤرخة في 10 مارس سنة 1979 الصادرة عن مؤتمر العمل العربي في دورته السابعة المنعقدة في الخرطوم بالسودان.
- 6- الاتفاقية العربية رقم 11 لعام 1979 بشأن المفاوضات الجماعية.
- 7- الاتفاقية العربية رقم (15) لسنة 1983، بشأن تحديد و حماية الأجور، المنعقدة بموجب مؤتمر العمل العربي في دورته الحادية عشر، بعمان، مارس 1983.

رابعاً: القرارات القضائية

- 1- القرار رقم 159380 بتاريخ 14 أبريل 1998 الصادر عن المحكمة العليا في قضية (إ.ع.ع.ج) ضد (م.و.إ.ت).
- 2- القرار رقم 141632 بتاريخ 1997/01/07، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية (ش وللكهرباء والغاز) ضد (ب.ع)، العدد الأول، 1997.
- 3- قرار رقم 174546 المؤرخ في 12 /10 /1999.
- 4- القرار رقم 197889 مؤرخ في 2000.06.06.
- 5- القرار رقم 193781 بتاريخ 11 أبريل 2000، الصادر عن المحكمة العليا، على إثر الطعن بالنقض في القرار المؤيد للحكم القاضي للعمل بمنحة الخبرة.
- 6- القرار رقم 265975 بتاريخ 16 جويلية 2003 الصادر عن المحكمة العليا في قضية (ب.ض.م.س) ضد (المؤسسة الجزائرية للبناء).
- 7- القرار رقم 581883 بتاريخ 2010.03.04، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية بنك مدير الجزائر ضد (أ.ي)، العدد الثاني، 2010.
- 8- القرار رقم 610645 مؤرخ في 07 أكتوبر سنة 2010، الصادر عن الغرفة الإجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية (ب.ب) ضد المؤسسة المتعددة الخدمات للخشب، العدد الثاني، 2011.



قائمة المصادر والمراجع

- 9- القرار رقم 0725363 بتاريخ 07 مارس 2013 الصادر عن المحكمة العليا في قضية مؤسسة نفضال ضد (ع.م).
- 10- القرار رقم 1154246 مؤرخ في 2017.10.05، الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا، في قضية م.ذ.ش.و " قشنيطي للسيّارات والخدمات " ضد (س.ب)، العدد الثاني، 2017.
- 111356311 - القرار رقم 1220174 بتاريخ 02 فيفري 2018 الصادر عن المحكمة العليا في قضية (ر.ع) ضد الصندوق الوطني للسكن CNL ذو طابع صناعي وتجاري، العدد الأول، 2018.
- 12- القرار رقم بتاريخ 03 أكتوبر 2019، الصادر عن الغرفة الإجماعية بالمحكمة العليا، في قضية شركة توزيع الكهرباء والغاز للشّرق ضد (ع.ز)، العدد الثاني، 2019.

II- المراجع

أولاً: المراجع باللّغة العربيّة

1- المؤلّفات العامّة

- 1- أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التّشريعات الاجتماعية، الكتاب الرابع، الحوار الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة 2008.
- 2- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي: الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي «وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2003» قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.
- 3- أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل: نسخة مخصصة لطلبة الفرقة الثالثة-قسم الليسانس، دار الثقافة العربية، القاهرة، 2013.
- 4- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التّشريع الجزائري، علاقة العمل الفرديّة، الجزء الثاني، طبعة 2002، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 5- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التّشريع الجزائري.
- 6- السيد عيد نايل، قانون العمل، دار النهضة العربية، جامعة القاهرة، 1997-1998.



قائمة المصادر والمراجع

- 7- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقّ وقية، الطبعة الأولى، 2005، لبنان.
- 8- آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013.
- 9- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2018.
- 10- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2015.
- 11- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل-علاقات العمل الفردية والجماعية-، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2003.
- 12- بلال علي حبيب شعيتو، الأجر في قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقّ وقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2015.
- 13- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري: الكتاب الثاني نشأة علاقات العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.
- 14- بن عزوز صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2011.
- 15- جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984.
- 16- خالد السيد محمد موسى، الجديد في شرح نظام العمل في المملكة العربية السعودية: وفقا لأحدث التعديلات الصادرة، المرسوم الملكي رقم م/46 وتاريخ 1436/06/05هـ، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، السعودية، الطبعة الأولى، 2019.



قائمة المصادر والمراجع

- 17- خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيواقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2017.
- 18- رندا محمد صميده، دروس في قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2014.
- 19- سعيد بوشعير، القانون الدستوري والنّم السّياسيّة المقارنة، ج1، ديوان المطبوعات الجامعيّة، الطّبعة السّابعة، الجزائر، 2005.
- 20- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
- 21- صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمّال ية: دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
- 22- عاطف عبد الحميد حسن، النظام القانوني لأجر العامل في عقد العمل الفردي: وفقا لقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 و قانون العمل الكويتي رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي وتعديلاته، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.
- 23- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني- نظريّة الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام-، ج1، دار إحياء التراث العربي، لبنان.
- 24- عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبه للنشر، 2003.
- 25- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية: النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 26- محمد أحمد اسماعيل، قانون العمل: علاقات العمل الجماعيّة، القاهرة، 2013.
- 27- محمد حسن منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت.



قائمة المصادر والمراجع

- 28- محمد حسن منصور، قانون العمل: ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمّالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، منشورات الحلبي الحقّ وقية، لبنان، الطبعة الأولى، 2010.
- 29- محمد أحمد عجزيز، ذاتية قانون العمل وأهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2006.
- 30- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983.
- 31- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الجماعية: المفاهيم والجماعية، النقابات العمّالية، اتّفاقيات العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية (الإضراب الغلق والتحكيم الوساطة المفأوضة) في ضوء قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2005.
- 32- مهدي بحدّة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2015.
- 33- همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي القانون رقم 137 لسنة 1981، مشروع القانون الجديد فقها وقضاء، دار المطبوعات الجامعية، مصر، 1997-1998.
- 34- هيثم حامد المصاروة، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2008.
- 35- يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم 71 لسنة 1987، مصر، 1988-1989.

2- المؤلّفات المتخصصة

- 1- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن: القانون الاتفاقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية، 2013.
- 2- بن عزوز بن صابر، الاتّفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 2011.



3- الرسائل والمذكرات الجامعية

أ- رسائل الدكتوراه

- 1- أهمية سليمان، الاتفاقيات الجماعية كإطار تنظيمي لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، ديسمبر 2008.
- 2- براهيم نسيمة، الحماية القانونية للأجر في التشريع الجزائري، أطروحة للحصول على الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة مستغانم، الجزائر، 2016-2017.
- 3- بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم: تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري تيزيوزو، 2015-2016.
- 4- بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل بين الإطار القانوني والواقع العملي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة وهران، 2007-2008.
- 5- بوعزيز ليندة، توقيت علاقة العمل، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الطور الثالث (ل م د) في القانون، تخصص: قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو-الجزائر، 2019.
- 6- حاج سودي محمد، النظام القانوني لتشغيل الأطفال (دراسة مقارنة)، مقدّمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2015-2016.
- 7- ريكلي الصديق، اتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2013-2014.



قائمة المصادر والمراجع

- 8- مليكشي حياة، طب العمل، أطروحة لنيل درجة دكتوراه الطّور الثالث في القانون تخصّص: القانون الاجتماعي، كليّة الحقوق والعلوم السّياسيّة جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر، 2020.
- 9- مخلوف كمال، مبدأ السلم الإجماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التّفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصّص: قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزيوزو، الجزائر، 2014.

ب - مذكّرات الماجستير

- 1- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1987.
- 2- بوقيرين عابد، ضوابط تحديد أجر العامل في ظل العولمة الاقتصادية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، الجزائر، 2010-2011.
- 3- حاج سودي محمد، النظام القانوني لتقليص العمّال في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة أبي بكر بلقايد جامعة تلمسان، الجزائر، 2007-2008.
- 4- رشيد بن عيسى، مدى تعاقدية شروط وظروف العمل، رسالة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة أوبوكر بلقايد تلمسان، الجزائر، 1999-2000.
- 5- شويحة زينب، علاقة العمل الفرديّة في القانون الجزائري، رسالة مقدّة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق- فرع غدارة ومالية- كليّة الحقوق والعلوم الاداريّة بن عكنون، الجزائر، 2001-2002.
- 6- عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003-2004.
- 7- منال سالم شوق الرشيدى، الحماية القانونيّة للأجور في قانون العمل الأردني والكويتي (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير مقدمة استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كليّة الحقوق جامعة الشّرق الأوسط، 2010.



قائمة المصادر والمراجع

8- مناصرية سميحة، الحرّية النقابية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، سنة 2011-2012.

4- المقالات

1- أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقيّة لتسوية نزاعات العمل الجماعيّة بين الإطار القانوني والواقع العملي، حوليات جامعة الجزائر 1، الطّرق البديلة لحلّ النزاعات، عدد 3، 6-7 ماي 2014.

2- إسماعيل عبدول بالهوش، زايد علي زايد، حماية أجر العامل وفقاً لأحكام قانون العمل الاتّحادي الإماراتي، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونيّة، المجلد 17، العدد 1، 2020.

3- أوقنون بوسعد، بوعزيز ليندة، تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري، مجلة البحوث القانونيّة والسياسيّة، جامعة مولاي طاهر بسعيدة، الجزائر، مجلد 2، العدد 15، سنة 2020.

4- بلعدون عواد، الطّبيعة القانونيّة للمصالحة العماليّة في التّشريع الجزائري -دراسة مقارنة- المجلّة الجزائريّة للعلوم القانونيّة والسياسيّة، كليّة الحقوق والعلوم السيّاسيّة، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، المجلّد 58، العدد 01، سنة 2021.

5- بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، العدد 2، جامعة العربي التبسي تبسة، الجزائر.

6- ريكلي الصديق، الوساطة كطريقة مستحدثة لتسوية نزاعات العمل الجماعيّة ودياً طبقاً لأحكام القانون 90-02 المؤرّخ في 6 فيفري 1990، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، عدد ديسمبر 2015، مجلداً.

7- عبد الكريم بوحميّدة، الطّرق الودية لتسوية نزاعات العمل الفرديّة في ظلّ قانون 90-04، مجلة العلوم القانونيّة والاجتماعية جامعة زيان عاشور باللفة، العدد الثامن.



قائمة المصادر والمراجع

- 8- كمال مخلوف، الإطار التنظيمي لاتفاقيات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الرابع، جانفي 2011، المركز الجامعي بالبويرة (الجزائر).
- 9- مزارى أحلام، المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، كلية لحقوق جامعة وهران الجزائر، 2011-2012.
- 10- مكي خالدية، جلجل محفوظ رضا، دور اتفاقيات العمل الجماعية في تحقيق المساواة بين طرفي عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، العدد الخامس-جانفي 2018، جامعة مستغانم (الجزائر).
- 11- مكي خالدية، دور المشاركة العمالية في حماية بيئة العمل، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، جامعة ابن خلدون تيارت، الجزائر، عدد التاسع جوان 2017.
- 12- مهدي بخدة، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون، المركز الجامعي أحمد زبانة غيليزان، الجزائر، المجلد 7، العدد 2، 2018.
- 13- لوني نصيرة، النظام القانوني للحق النقابي في الجزائر، مجلة دراسات وأبحاث المجلة العربية للأبحاث والدراسات في العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة (الجزائر)، مجلد 11 عدد 04 أكتوبر 2019 السنة الحادية عشر.

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية

- 1-BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, BERTI Éditions, Alger, 2014.
- 2-Marie-Laure Morin, Le droit des salariés à la négociation collective, principe général du droit, Paris, Librairie générale de droit et de jurisprudence, (Bibliothèque de droit social ; 27), 1994 .

الفهرس



الرقم	العناوين
	الاهداء.....
	شكر وعرهان.....
	قائمة المختصرات.....
01	مقدمة
14	الباب الأول: أسس وضوابط آليات مساهمة الأطراف في تنظيم لعلاقة العمل.....
15	الفصل الأول: الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل وطبيعتها القانونية.....
17	المبحث الأول: الأسس التنظيمية للاتفاقيات الجماعية للعمل.....
17	المطلب الأول: الأسس النظرية.....
17	الفرع الأول: الاتفاقية الجماعية فرعاً قانونياً مستقلاً بذاته.....
19	الفرع الثاني: نظرية استقبال قواعد الاتفاق الجماعي.....
21	الفرع الثالث: نظرية التفويض من طرف الدولة.....
23	المطلب الثاني: الأسس القانونية والدولية للاتفاقيات الجماعية.....
23	الفرع الأول: الأسس القانونية للاتفاقيات الجماعية.....
23	الفقرة الأولى: المبادئ الدستورية.....
27	الفقرة الثانية: النصوص التشريعية.....
28	أولاً- قانون علاقات العمل.....
28	ثانياً- القانون النقابي.....
30	ثالثاً- قوانين تسوية نزاعات العمل الفردية والجماعية.....
32	رابعاً- القانون المدني «الشريعة العامة».....
33	الفرع الثاني: الأسس الدولية للاتفاقيات الجماعية.....
37	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقيات الجماعية للعمل.....



37	المطلب الأول: الطبيعة العقدية والتنظيمية للاتفاقيات الجماعية
37	الفرع الأول: الطبيعة العقدية للاتفاقيات الجماعية
39	الفقرة الأولى: فكرة الوكالة أساس إنصراف الاتفاقيات الجماعية إلى الغير
42	الفقرة الثانية: فكرة الفضالة أساس إنصراف الاتفاقيات الجماعية إلى الغير
43	الفقرة الثالثة: فكرة الاشتراط لمصلحة الغير أساس إنصراف الاتفاقيات الجماعية إلى الغير
45	الفرع الثاني: الطبيعة التنظيمية أو اللاتحجية للاتفاقيات الجماعية
46	الفقرة الأولى: الاتفاقيات الجماعية للعمل قانون بالمعنى المادي
48	الفقرة الثانية: الاتفاقيات الجماعية للعمل قانون المهنة
51	المطلب الثاني: الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات الجماعية في الاتجاهات التقليدية والحديثة
52	الفرع الأول: الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات في الاتجاه التقليدي
52	الفقرة الأولى: مظاهر الازدواجية من حيث الإبرام ومن حيث الآثار
52	أولاً: مظاهر الازدواجية بالنسبة للإبرام
54	ثانياً: مظاهر الازدواجية بالنسبة للآثار
55	الفقرة الثانية: الاتفاقيات الجماعية عقد يُنشئ قواعد قانونية
57	الفرع الثاني: الطبيعة المزدوجة للاتفاقيات في الاتجاه الحديث
57	الفقرة الأولى: عدم جواز مخالفة الاتفاقيات الجماعية للنظام العام الاجتماعي
60	الفقرة الثانية: جواز المخالفة بتطبيق الشرط الأكثر نفعاً للعامل
63	الفصل الثاني: ضوابط إبرام اتفاقيات العمل الجماعية
65	المبحث الأول: القواعد الموضوعية لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل
65	المطلب الأول: قاعدة تحديد الأطراف المؤهلة في تكوين الاتفاقيات الجماعية
67	الفرع الأول: الأطراف الأصليون الممثلون للعمال



68	الفقرة الأولى: الأهلية اللازمة لإكتساب صفة المندوب النقابي
69	الفقرة الثانية: المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً وعلاقتها بموضوع التفاوض الجماعي ...
71	أولاً: الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة
72	ثانياً: الاتفاقية الجماعية من درجة أعلى
75	الفرع الثاني: تمثيل المستخدم باعتباره طرف أصلي في التفاوض الجماعي
76	الفقرة الأولى: أن يكون المستخدم شخصاً واحداً باعتباره طرفاً في إبرام الاتفاقية الجماعية
76	الفقرة الثانية: أن يكون أكثر من مستخدم، أي مجموعة من المستخدمين
77	الفقرة الثالثة: أن يمثل المستخدم منظمة أو عدة منظمات نقابية
78	المطلب الثاني: قاعدة تحديد موضوعات إبرام الاتفاقيات الجماعية
80	الفرع الأول: حرية الأطراف في تحديد مضمون الاتفاقية الجماعية
81	الفرع الثاني: تقييد حرية الأطراف في تحديد مضمون الاتفاقية
83	المبحث الثاني: القواعد الشكلية لإبرام الاتفاقيات الجماعية للعمل
83	المطلب الأول: قاعدة شرط الكتابة في الاتفاقيات الجماعية للعمل
83	الفرع الأول: الأثر القانوني لكتابة الاتفاقية الجماعية
86	الفرع الثاني: شكل الكتابة في الاتفاقية الجماعية
88	المطلب الثاني: تسجيل وإشهار الاتفاقيات الجماعية
88	الفرع الأول: تسجيل الاتفاقية الجماعية وإيداعها لدى كتابة ضبط المحكمة
90	الفقرة الأولى: تسجيل الاتفاقية الجماعية أمام الهيئات المختصة
93	الفقرة الثانية: إيداع الاتفاقية الجماعية أمام الجهة المختصة
95	الفرع الثاني: إشهار الاتفاقية الجماعية للعمل وإعلان مضمونها في وسط العمال
95	الفقرة الأولى: إلزام صاحب العمل بإعلان الاتفاقية الجماعية للإطلاع بمضمونها ..



96	الفقرة الثانية: الجزاء المترتب في حالة مخالفة إجراء الإشهار
98	الباب الثاني : آليات ومجالات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل
99	الفصل الأول: آليات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل.....
100	المبحث الأول: آليات مساهمة الأطراف في تنظيم التمثيل العمالي.....
100	المطلب الأول: التنظيم النقابي كتمثّل للعمال.....
102	الفرع الأول: اقرار الحق النقابي
102	الفقرة الأولى: اقرار الحق النقابي عن طريق التنظيم القانوني
95	الفقرة الثانية: اقرار الحق النقابي عن طريق التنظيم الاتفاقي
108	الفرع الثاني: التسهيلات والحماية المقررة للنقابي لممارسة مهامه النقابية
108	الفقرة الأولى: التسهيلات الممنوحة للمندوب النقابي
109	أولاً: تنظيم قواعد انتداب المندوب النقابي
110	ثانياً: تنظيم حالات الغياب بمناسبة ممارسة العمل النقابي
110	ثالثاً: توفير الوسائل المادية لممارسة العمل النقابي
111	الفقرة الثانية: الحماية المقررة للمندوب النقابي
112	أولاً: حماية المندوب النقابي من الضغوطات والتهديدات
115	ثانياً: حماية المندوب النقابي من العقوبات التأديبية
118	المطلب الثاني: تنظيم لجنة المشاركة في تسيير المؤسسة
119	الفرع الأول: المرجعية القانونية والاتفاقية التي تحكم لجنة المشاركة
122	الفرع الثاني: التسهيلات والحماية الممنوحة لمندوبي المستخدمين
123	الفقرة الأولى: التسهيلات الممنوحة لمندوبي المستخدمين



126	الفقرة الثانية: الحماية الممنوحة لمندوبي المستخدمين
128	المبحث الثاني: آليات مساهمة الأطراف في تنظيم الوقاية من النزاعات وتسويتها وممارسة حق الاضراب.....
129	المطلب الأول: تنظيم وسائل التسوية والوقاية من نزاعات العمل.....
129	الفرع الأول: تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها
130	الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لوسائل الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها ...
131	أولاً: التسوية الداخلية لنزاعات العمل الفردية
133	ثانياً: تسوية نزاعات العمل الفردية بواسطة نظام المصالحة
137	الفقرة الثانية: التنظيم الإتفاقي لوسائل الوقاية من نزاعات العمل الفردية وتسويتها ...
137	أولاً: حرية واستقلالية الأطراف في تنظيم وسائل تسوية نزاعات العمل الفردية
139	ثانياً: تباين وسائل التسوية الداخلية ضمن الاتفاقيات الجماعية للعمل
142	الفرع الثاني: تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها
144	الفقرة الأولى: التنظيم القانوني لوسائل الوقاية وأساليب التسوية من نزاعات العمل الجماعية.....
145	أولاً: تنظيم الوسائل الوقائية من النزاعات الجماعية في العمل
146	1- الوسائل ذات الطبيعة التفاوضية
147	2- الوسائل ذات الطبيعة التشاركية
149	ثانياً: تنظيم وسائل تسوية النزاعات الجماعية في العمل
150	1- المصالحة كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية
153	2- الوساطة كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية
156	3- التحكيم كآلية لتسوية نزاعات العمل الجماعية



159	الفقرة الثانية: دور القانون الاتفاقي في تنظيم وسائل الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها
159	أولاً: الدور الاتفاقي للوقاية من النزاعات الجماعية في العمل
163	ثانياً: الدور الاتفاقي لتسوية النزاعات الجماعية في العمل
168	المطلب الثاني: دور القانون الاتفاقي في تنظيم ممارسة حق الاضراب
171	الفرع الأول: دور القانون الاتفاقي في تحديد الضوابط الإجرائية المقيدة للإضراب
171	الفقرة الأولى: اللجوء إلى الإضراب مقيد باستنفاد طرق التسوية الودية
173	الفقرة الثانية: موافقة أغلبية العمال على قرار اعلان الاضراب
175	الفقرة الثالثة: الإشعار المسبق بالإضراب واستنفاد مهلته
177	الفرع الثاني: دور القانون الاتفاقي في تحديد الضوابط الموضوعية المقيدة للإضراب
177	الفقرة الأولى: دور القانون الاتفاقي في تقييد الإضراب بالتزامات خاصة
178	أولاً: حماية حق الإضراب وحرية العمل
180	ثانياً: إلزام الأطراف بضمان الحد الأدنى من الخدمة
183	الفقرة الثانية: دور القانون الاتفاقي في تنظيم الأحكام المتعلقة بالأفعال التي تشكل أخطاء مهنية جسيمة عند ممارسة حق الاضراب
186	الفصل الثاني: مجالات مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل
187	المبحث الأول: تنظيم الاتفاقيات الجماعية للأجور ومختلف التعويضات
187	المطلب الأول: مفهوم الأجر والطرق المعتادة في تحديده
188	الفرع الأول: مفهوم الأجر
189	الفقرة الأولى: تعريف الأجر في التشريع الدولي
191	الفقرة الثانية: تعريف الأجر في التشريعات المقارنة وفي التشريع الجزائري



194	الفرع الثاني: المعايير أو الطرق المتبعة في تحديد الأجر
194	الفقرة الأولى: معيار تحديد الأجر وفقاً لوحدة زمنية
196	الفقرة الثانية: معيار تحديد الأجر حسب الإنتاج
197	الفقرة الثالثة: معيار حساب الأجر بالطريقة المزدوجة
198	الفقرة الرابعة: موقف المشرع الجزائري من طرق تحديد الأجر
203	المطلب الثاني: مساهمة الأطراف في تحديد الأجور والتعويضات المرتبطة بها
204	الفرع الأول: التحديد الاتفاقي للأجر الأساسي
205	الفقرة الأولى: تحديد الأجر الأدنى الوطني المضمون
211	الفقرة الثانية: مساهمة الأطراف في تحديد الأجر الأساسي
214	الفرع الثاني: مساهمة الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بالأجر الأساسي
215	الفقرة الأولى: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بالتأهيل والممارسة الفعليّة للنشاط
215	أولاً: دور الأطراف في تحديد تعويض الخبرة المهنيّة (الأقدميّة)
218	ثانياً: دور الأطراف في تحديد تعويض الساعات الإضافية
220	الفقرة الثانية: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بمنصب العمل
221	أولاً: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بظروف العمل
221	1- دور الأطراف في تحديد التعويض عن الضرر
223	2- دور الأطراف في تحديد التعويض عن العمل التناوبي
226	ثانياً: دور الأطراف في تحديد التعويض عن العمل الليلي وتعويض المنطقة
226	1- دور الأطراف في تحديد التعويض عن العمل الليلي



227	2- دور الأطراف في تحديد تعويض المنطقة.....
229	ثالثاً: دور الأطراف في تحديد التعويضات ذات الطابع العائلي والاجتماعي.....
229	1- دور الأطراف في تحديد التعويضات ذات الطابع العائلي.....
231	2- دور الأطراف في تحديد التعويضات ذات الطابع الاجتماعي.....
234	رابعاً: دور الأطراف في تحديد التعويضات المرتبطة بالمردود والانتاجية في العمل.....
237	المبحث الثاني: التنظيم الاتفاقي في مجال توقيت وظروف العمل.....
237	المطلب الأول: التنظيم القانوني والاتفاقي لمدة العمل والراحات والعطل.....
238	الفرع الأول: التحديد التشريعي والتنظيم الاتفاقي لمدة العمل.....
238	الفقرة الأولى: التحديد التشريعي لمدة العمل القانونية.....
239	أولاً: تنظيم وقت العمل اليومي.....
239	1: المقصود بالعمل اليومي.....
239	1-1 التوقيت القانوني للعمل.....
241	1-2 التوقيت الفعلي للعمل.....
242	2: الحد الأقصى لتوقيت العمل اليومي.....
244	ثانياً- تنظيم وقت العمل الأسبوعي.....
248	الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي لمدة العمل القانونية.....
249	أولاً: تعديل التوقيت القانوني لمدة العمل عن طريق الاتفاقيات الجماعية.....
250	1- تخفيض توقيت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية.....
252	2- رفع توقيت العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية:.....



254	ثانياً: الأشكال المتعددة للتنظيم الاتفاقي لمدة العمل.....
254	1- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل الإضافي:.....
256	2- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل الليلي.....
257	3- تنظيم الاتفاقيات الجماعية للعمل التناوبي.....
258	الفرع الثاني: التنظيم الاتفاقي للراحة والعطل والغيابات
260	الفقرة الأولى : التنظيم الاتفاقي للراحة القانونية
261	أولاً: التنظيم الاتفاقي للراحة اليومية.....
262	ثانياً: التنظيم الاتفاقي للراحة الاسبوعية.....
265	الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي للعطل والغيابات.....
265	أولاً: التنظيم الاتفاقي للعطل.....
272	ثانياً: التنظيم الاتفاقي للغيابات.....
277	المطلب الثاني: التنظيم الاتفاقي للوقاية والأمن والصحة في العمل و الخدمات الاجتماعية والثقافية والترفيهية.....
277	الفرع الأول: التنظيم الاتفاقي لنظام الوقاية والأمن والصحة في العمل.....
279	الفقرة الأولى: التنظيم الاتفاقي لنظام الوقاية والأمن في العمل.....
281	الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي لطب العمل.....
284	الفرع الثاني: التنظيم الاتفاقي لنظام الخدمات الاجتماعية والتقاعد.....
285	الفقرة الأولى: التنظيم الاتفاقي لنظام الخدمات الاجتماعية.....
288	الفقرة الثانية: التنظيم الاتفاقي لنظام التقاعد.....
292	خاتمة



الفهرس

302	الملاحق.....
369	قائمة المصادر و المراجع.....
390	الفهرس

الملخص:

إنّ عملية إحالة المسائل المتعلقة بتنظيم علاقة العمل إلى القانون الاتّفاقي، جعلت قانون العمل يتميز عن بقية فروع القانون الأخرى، وهذا ما هو واضحاً من خلال أحكام القانون 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل، الذي أعتمد آليّة لجوء الأطراف إلى تنظيم العلاقات الجماعية والفردية للعمل، عن طريق الاتّفاقيات الجماعية للعمل التي تستند إلى أسس ومصادر متعدّدة، ممّا استوجب معرفة التّكييف القانوني لهذه الآليّة المستحدثة، كما حدّد المشرّع أطرافها ومحتواها.

وتشمل هذه الإحالة الجوانب التي تضمّنتها الاتّفاقيات الجماعية للعمل، كالقواعد المتعلقة بتنظيم شروط وظروف العمل والتّشغيل، إضافة إلى آليات مساهمة الأطراف في تنظيم هذه العلاقة، عن طريق تنظيم الحقوق النقابية وكذا فتح المجال أمام العمّال في المشاركة في تسيير الهيئة المستخدمة، فضلاً عن ذلك أولى القانون الاتّفاقي عناية أخرى في سبيل تنظيم جوانب مساهمة الأطراف في تنظيم علاقة العمل، من خلال الوقوف على التّحديد الاتّفاقي للأجور، وتوقيت العمل، وكذا تنظيم الوقاية والأمن والصّحة في العمل، وأخيراً تنظيم آليات الوقاية من النزاعات سواء كانت فردية أو جماعية التي قد تنتج ضمن الهيئة المستخدمة، وتسويتها في حالة وقوعها، والحق في ممارسة الاضراب.

الكلمات المفتاحية:.

القانون الاتّفاقي؛ العمّال؛ التّظيمات النقابية؛ لجنة المشاركة؛ النزاعات.

Abstract:

The process of referring matters relating to the organization of the labour relationship to the Convention has made the Labour Code distinct from other branches of the law. This is evident from the provisions of Act No. 90-11 on labour relations, which establishes the mechanism for the parties to regulate collective and individual labour relations by means of collective labour agreements based on various grounds and sources.

This reference includes those aspects contained in collective labour agreements, such as the rules governing the conditions and conditions of work and employment, as well as mechanisms for the participation of the parties in the regulation of this relationship, by regulating trade union rights, as well as the possibility for workers to participate in the running of the employed body.

Keywords:

Convention Law; Workers; Trade Unions; Participation Committee; Disputes.