المقدمة:

1- تمهيد: مقارنة بين تشريع العمل والاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي:

	تشريع العمل	الاتفاقية الجماعية للعمل	النظام الداخلي
إعداد النص:	في شكل قانون، ويدخل ضمن صلاحيات البرلمان طبقا لنص المادة 17/140 (القواعد العامّة المتعلّقة بقانون العمل والضّمان الاجتماعيّ، وممارسة الحقّ النّقابيّ،)	بنود الاتفاقية الجماعية محل تفاوض جماعي بين أطراف علاقة العمل (المستخدم والمنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في الهيئة المستخدمة)، أو بين مجموعة من النقابات المهنية، ولاتخضع للمصادقة من جهة سيادية، ونكتفي بتسجيلها وإيداعها لدى مفتشية العمل والهيئة القضائية.	يتولى إعداده المستخدم بإرادة منفردة، على أن يشاور ممثلي العمال في وضعه (لجنة المشاركة) ثم المصادقة عليه من قبل مفتشية العمل وإيداعه في كتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا
الفئات المخاطبة	كل العمال الأجراء كيفما كان شكل عقودهم (غير محددة المدة أو محددة المدة وفي فترة التجربة)، إلا عقود ماقبل التشغيل	كل العمال الأجراء الذين ينتمون إلى المؤسسة أو بالأحرى الذين يدخلون ضمن نطاق الاتفاقية إما على مستوى النشاط أو المجال الجغرافي. 1- ضمن نطاق جغرافي 2- مجال أو قطاع نشاط 3- لمهنة معينة 4- خاصة بمؤسسة تتبع لمستخدم واحد	إلا عمال المؤسسة
مضمون النص	التشريع يتولى تنظيم المسائل العامة الجوهرية المرتبطة بعلاقات العمل (قواعد آمرة من النظام العام)	بينما الاتفاقية دورها تكميل وتفسير النصوص التشريعية (نص مكمل)، فتأتي على تنظيم: - المسائل 14 التي لم يتناولها التشريع وجاء ذكرها في نص المادة 120 من القانون 11/90 وعلى رأسها الأجور وعناصرها التبعية والتجربة... - كل مسألة أخرى غير تلك الواردة في المادة 120، ولم يتناولها التشريع. - إجراءات تحفيزية في إطار إقرار قواعد أكثر منفعة	مضمونه محدود: - الجانب النقني للعمل، - جانب الوقاية والصحة والأمن، - الجانب التأديبي (الأخطاء المهنية وعقوباتها)

		للعمال من تلك المقررة في التشريع	
إلزامية النص؟	نص ملزم. وكل الأجراء يخضعون لأحكامه.	نص ملزم (ولكن ليس ملزم في وضعه). ويخضع له جميع الأجراء الذين هم تحت لواء الاتفاقية الجماعية إما بحسب قطاع النشاط أو المجال الجغرافي	يصبح ملزما كلما تجاوز عدد عماله 19 عاملا. ويخضع له حتى العمال المشتغلين بعقود تاريخ إبرامها لاحق.
النشر	الجريدة الرسمية، وغيرها من وسائل النشر غير الرسمية	على مستوى المؤسسة: - فالمستخدم يجب عليه إعلام الأجراء بالتفاقية الجماعية من يوم التشغيل، مع الإشارة ضمن إجراءات إعداد الاتفاقية بوضع نسخة على مستوى مفتشية العمل ولكتابة الضبط للمحكمة المختصة إقليميا، دون أن ننسى أن مسألة الإعلام بنص الاتفاقية تجبر المستخدم بوضع نسخة في المؤسسة لتكون في متناول عماله. - كما يمكن للممثلي العمال المفاوضين والموقعين الحصول على نسخة من الاتفاقية. - بعض المؤسسات التي لديها نظام "Intranet" استطاعت إدراجها على مستوى الشبكة. - وفي العموم، وضمن الأخلاقيات، يجب على المؤسسة تبيان الوسائل والطرق في كيفية الاطلاع على الاتفاقية. - ولكن للأسف، لايوجد إجبار في حمل الاتفاقية رقم تعريفي يجب تسجيله والإشارة إليه في قسيمة الأجر وعقد العمل.	إلزام النشر في المؤسسة لمضمونه

2- الإشكالية:

- هل نحن بحاجة أم لا لاتفاقية جماعية...لتنظيم علاقات العمل؟ SNMG
- إضرب بعض الأمثلة عن تلك الاتفاقات التي يسعى أرباب العمل لفرضها على العمال رغم أنها مخالفة للقانون؟

وما هو الفرق بيننا وبين فرنسا..؟

- كيف يفترض أن يكون دور التشريع وأطراف علاقة العمل في تطوير الاتفاقية الجماعية؟

I- دور التشريع في تطوير الاتفاقية الجماعية

أ- إلزامية إعداد الاتفاقية (مبدأ التفاوض الجماعي والارتقاء بالاتفاقية إلى مصاف القانون وربطها بالنظام العام)

ب- تقوية ممارسة الحق النقابي والإضراب

II- دور أطراف علاقة العمل في تطوير الاتفاقية:

أ- توسيع مجال المشاركة العمالية ومجال الاتفاقية الجماعية (مبدأ المساواة والتعددية النقابية)

ب- تقوية وإثراء مضمون الاتفاقية الجماعية.

I- من الناحية الشكلية:

أ- إجراء المصادقة بدل التسجيل

ب- اطلاع العمال بمحتواها بوسائل فعالة

II- من حيث المضمون:

أ- تمديد مجال الاتفاقية الجماعية

ب- فعالية الاتفاقية كمصدر مكمل