**الاتفاقيات الجماعية.**

تناول المشرع الجزائري أحكام الاتفاقيات الجماعية في الباب السادس بالمواد 114 إلى 134 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل ضمن عدة فصول، فضلا عن مواد أخرى [[1]](#footnote-2) أحالت تنظيم بعض المسائل التنظيمية و الإجرائية إلى الاتفاقيات الجماعية.

عرفت المادة 114 الاتفاقية الجماعية " أنها اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل في ما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية.

تبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم و الممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

تحدد تمثيلية الأطراف في التفاوض طبقا للشروط المنصوص عليها في القانون."

تعتبر الاتفاقية الجماعية ضرورة بالنسبة لأطراف علاقة العمل باعتبارها آلية تنظيمية إرادية مستقلة عن السلطة العامة تحقق التوازن و الاستقرار في العلاقات المهنية من خلال تنظيم الحقوق و الالتزامات.

وعرفت الاتفاقيات عدة تعريفات فقهية بأنها [[2]](#footnote-3)" تنظيم عقدي سابق لشروط العمل، أو هي تحديد اتفاقي لعلاقات العمل، تبرم على مقتضاه عقود العمل الفردية"أو أنها [[3]](#footnote-4) " اتفاقات ناتجة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة، و أصحاب العمل، أو المنظمات التمثيلية لهم، من جهة ثانية. بهدف التنظيم المشترك لشروط و ظروف العمل المتعلقة بالتشغيل و الحقوق و الالتزامات المتبادلة ، و مختلف الضمانات الاجتماعية و المهنية، التي تخضع لها عقود العمل الفردية.

تعالج [[4]](#footnote-5)الاتفاقية الجماعية شروط التشغيل خاصة ما يتعلق بالتصنيف المهني، الفترة التجريبية و الإشعار المسبق، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها.

ميز المشرع بين الاتفاقية الجماعية و الاتفاق الجماعي [[5]](#footnote-6)، لأنه إذا كانت الاتفاقية تعالج شروط العمل و التشغيل و مختلف الضمانات الاجتماعية، فالاتفاق يختص بمعالجة موضوع أو مواضيع معينة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات مهنية اجتماعية و الذي قد يشكل ملحقا للاتفاقية.

**مطلب الأول :إبرام الاتفاقية الجماعية.**

**الفرع الأول:أطراف الاتفاقية.**

يعتبر التفاوض الإطار القانوني الوحيد لإبرام الاتفاقيات الجماعية و الاتفاقات و يتمثل[[6]](#footnote-7) في الحوار و التشاور الذي يتم بين المنظمات النقابية التمثيلية للعمال من جهة و أصحاب العمل أو منظماتهم النقابية من جهة أخرى، بهدف وضع نظام أو قانون مهني اتفاقي يحدد و يضبط حقوق و التزامات كل منهما.

يتم التفاوض في الاتفاق الجماعي بناءا على طلب أحد الطرفين المحددين بالمادة 114 في إطار لجان مختلطة متساوية الأعضاء تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال والمستخدمين يتراوح من 3 إلى 7 أعضاء إذا تعلق بالتفاوض حول الاتفاقيات القاعدية أي الخاصة بالمؤسسة.

و تتراوح نسبة التمثيل بين 3الى 13 ممثل إذا تعلق الأمر بالتفاوض حول الاتفاقيات الأعلى درجة أي الوطنية أو القطاعية.

على أن ينتخب الأعضاء من قبل المنظمة النقابية التمثيلية التي تمثل 20 %من العمال الذين يشملهم التفاوض ليعين كل طرف رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد ليكون ناطقه الرسمي. و عند غياب التنظيم النقابي التمثيلي الذي لا يتوفر على نسبة التمثيل القانونية أو التي يقل فيه عدد العمال عن 20 % فإن العمل يعينون ممثلا لهم عن طريق الانتخاب.

أما أصحاب العمل يتم انتخابهم من قبل المنظمات النقابية التمثيلية لأصحاب العمل أو من مسيري المؤسسات.

**الفرع الثاني: الشروط الشكلية.**

يخضع إبرام الاتفاقية و تنفيذها إلى شروط و إجراءات لا تكون نافذة إلا بتوافرها بالرغم من أنه يحكمها مبدأ التفاوض الحر و استقلالية أطرافها، تتمثل هذه الشروط في الكتابة، التسجيل، الإيداع ، النشر و الإشهار.

ا/ الكتابة:

تعتبر من الشروط الشكلية الجوهرية، باعتبار أن الاتفاقية لا تنشأ إلا كتابة طبقا لما نصت عليه المادة 114 من قانون 90/11 على أن" الاتفاقية هي اتفاق مدون" .

تتضمن الاتفاقية توقيع الأطراف و الهيئات التي تولت إبرامها، و إلا فقدت قوتها التنفيذية.

ب/ التسجيل و الإيداع:

لا يعتبر شرط الكتابة كافيا لتنفيذ الاتفاقية و إنما لابد من استيفاء شرطي التسجيل[[7]](#footnote-8) و الإيداع لتصبح الاتفاقية ملزمة بالنسبة إلى كل من وقع عليها أو انظم إليها. و هو الإجراء الذي يتولاه أطراف التفاوض، أو الطرف الأكثر استعجالا.

و يكون تسجيل الاتفاقية و ما يلحقها من تعديلات بمفتشية العمل المختصة إقليميا مع إيداع نسخة منها لدا كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا. و بذلك تدخل الاتفاقية حيز التنفيذ بالنسبة لكل من الأطراف الأصلية أو التي انضمت لاحقا، مع العلم أن إعلان الانضمام يخضع لنفس شروط التسجيل و الإيداع.

و تبقى الاتفاقية قابلة للنقض[[8]](#footnote-9) الكلي أو الجزئي بعد مرور 12 شهرا على تسجيلها، على أن يبلغ النقض برسالة مسجلة إلى كل من الطرف المتعاقد و مفتشية العمل التي وقع التسجيل على مستواها لتسلمه إلى كتابة الضبط التابعة للمحكمة المودع لديها.

يترتب على تبليغ النقض شروع الأطراف في التفاوض خلال 30 يوم من أجل إبرام اتفاقية جديدة

يلتزم المستخدم بضمان نشر الاتفاقية في أماكن العمل ، و يسهر مفتشوا العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية، و إذا لاحظ أن اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي مخالف للتشريع و التنظيم المعمول به يعرضها من تلقاء نفسه على الجهة القضائية المختصة.

**المطلب الثاني: نطاق الاتفاقية.**

يترك تحديد نطاق تطبيق الاتفاقية إلى إرادة أطراف التفاوض الذي يتم على أساس زمني، جغرافي إقليمي أو مهني.

ا/ المعيار الزمني:

عادة ما تبرم الاتفاقيات لمدة محدودة أو غير محدودة طبقا لأحكام المادة 117 من قانون 90/11، و تبقى الاتفاقية التي حل أجلها سارية المفعول إلى حين إبرام اتفاق جديد ما لم يوجد شرط مخالف.

ب/ المعيار الجغرافي**:**

يتعلق بالمجال الإقليمي طبقا لأحكام المادة115 ، قد يكون محليا على مستوى ولاية أو بلدية فتعرف تطبيقا على هذا المستوى ،أو جهوي ليشمل جهة أو مجموعة من الولايات أو يكون لها نطاق وطني.

ج/ المعيار المهني:

يرتكز هذا المعيار على نوع المهنة التي تشملها الاتفاقية و يعتمد على أساس المهنة التي يمارسها العمال ، فقد تخص الاتفاقية مهنة أو حرفة معينة كعمال البناء ، الموانئ.....الخ.

و هناك تصنيف أخر للاتفاقيات الجماعية و هو الاتفاقيات القطاعية لتشمل كافة عمال المؤسسات المتواجدة في قطاع نشاط معين بغض النظر عن مستوياتهم المهنية كقطاع السياحة، البناء و الأشغال العمومية، المحروقات، البنوك.

و يختلف هذا النوع من الاتفاقيات أنه يشترط في التنظيمات النقابية المؤهلة لإبرامها أن تتمتع بتمثيل أغلبية عمال القطاع أو تكون ذات تمثيل وطني على خلاف الاتفاقيات الأخرى التي يكفي أن تتوفر النقابة على تمثيل أغلبية عمال المؤسسة.

و بذلك تخضع الاتفاقيات شأنها شأن النصوص القانونية و التنظيمية لمبدأ التدرج حيث تفرض الاتفاقية الأعلى درجة أحكامها على الاتفاقية الأدنى درجة.

1. - المادة 18 من قانون 90/11 " يمكن أن يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى 6اشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى 12 شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

   تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي"

   المادة 27 المتعلقة بالعمل الليلي" يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا و الساعة الخامسة صباحا عملا ليليا.

   تحدد قواعد و شروط العمل الليلي و الحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية" [↑](#footnote-ref-2)
2. - د.محمود جمال الدين زكي"قانون العمل" مطبعة جامعة القاهرة، ط3 سنة 1983 ، ص 749. [↑](#footnote-ref-3)
3. - احمية سليمان"الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية،2012، ص 270. [↑](#footnote-ref-4)
4. - المادة 120 من قانون 90/11" تعالج الاتفاق الجماعي التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل و العمل و يمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية:

   - التصنيف المهني

   - مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل و توزيعها.

   - الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.

   - التعويضات المرتبطة بالاقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.

   - المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.

   - كيفيات مكافآت فئات العمال المعنيين على المردود.

   - تحديد النفقات المصرفية.

   - فترة التجريب و الإشعار المسبق.

   - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط.

   - التغيبات الخاصة.

   - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل.

   - الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب.

   - ممارسة الحق النقابي.

   - مدة الاتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها. [↑](#footnote-ref-5)
5. - المادة 114-2 من قانون 90/11" الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية و مهنية و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية " [↑](#footnote-ref-6)
6. - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص324. [↑](#footnote-ref-7)
7. - المادة 126 من قانون 90/11" يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الاكثر استعجالا منهما الاتفاق الجماعي فور إبرامه، قصد تسجيله فقط الى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

   - في مكان مقر الهيئة المسخدمة، اذا تعلق الامر باتفاق جماعي للمؤسسة.

   - في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية.

   في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية أو عدة بلديات من الولاية الواحدة.

   - و في مدينة الجزائر في ما يخص الاتفاقات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع ، او الوطنية" [↑](#footnote-ref-8)
8. - المادة 131 من قانون 90/11" يمكن للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاق الجماعي جزئيا أو كليا و لا يمكن مع ذلك أن يطرأ النقض في غضون اثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها" [↑](#footnote-ref-9)