المجال المفاهيمي الثاني: علاقات العمل

الوحدة السادسة: علاقات العمل الجماعية

الكفاءات المستهدفة:

- يبين محتوى الاتفاقية الجماعية للعمل و تسوية النزاعات الناتجة عنها.

الحجم الساعي : 08 ساعات .

المراجع : الكتب المدرسية المقررة

تصميم الدرس

- تمهيد.
- الاتفاقيات الجماعية للعمل.
- النزاعات الجماعية للعمل .
- أسئلة التقويم الذاتي
- أجوبة التقويم الذاتي

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

تمهيد

إن التطور الكبير لحجم المؤسسات، وزيادة عدد عمالها أصبح من المستحيل عليها مع هذا الوضع أن تفاوض كلّ عامل لديها بصفة منفردة حول عقد العمل الذي يربطه معها .كما أن تشكل العمال كقوة للدفاع عن حقوقهم فتح المجال للتفاوض الجماعي بين العمال وأصحاب العمل وفتح المجال لوضع قواعد قانونية لفض النزاع بين الطرفين .

وإذا كان قانون العمل لم يتطرق للتفاصيل الخاصة بحقوق والتزامات العامل ، وترك ذلك لعقد العمل والاتفاقيات الجماعية حتّى يترك المجال مفتوحا لإضفاء الطابع التعاقدي على علاقات العمل وتدعيما منه لمبدأ حرية التعاقد ومبدأ استقلالية النشاط الاقتصادي، وهذا خدمة لكل أطراف علاقة العمل .إلاّ أنّه من ناحية أخرى وتدعيما لمبدأ أساسي قام عليه قانون العمل هو حماية العامل وضمان حقوقه نظّم القانون رقم 90 ـ 2 الصادر بتاريخ 6 فيفري 1990 كل ما يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، وعدل وتمم هذا القانون بموجب القانون رقم 91 ـ 27 المؤرخ بتاريخ 21ديسمبر 1991 .

فما هي الاتفاقيات الجماعية للعمل ؟

وما هي النزاعات الجماعية للعمل ؟

وكيف يتم حلّ هذه النزاعات ؟

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

الاتفاقيات الجماعية للعمل

1.1. تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل :

الاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب يتضمن مجموع شروط التشغيل (Emploi) والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية. وإذا كانت الاتفاقية الجماعية تتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل، فإن الاتفاق الجماعي هو اتفاق مكتوب أيضا ولكنّه يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية و يمكن أن يكون ملحقا لاتفاقية جماعية موقع عليها سابقا.

تبرم الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدِمة بين المستخدِم و الممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة من المستخدِمين أو منظمة نقابية تمثلية لهؤلاء المستخدِمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية ممثلة للعمال من جهة أخرى.

ويحدد القانون شروط وكيفية تمثيل الأطراف المختلفة في التفاوض.

تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني و الإقليمي و يمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدِمة تلزم هذه الأخيرة بتطبيقها شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدِمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا إليها باتفاق مشترك.

تبرم الاتفاقيات الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة

وإن لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقيات ذات المدة المحدودة التي حلّ أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان إلى اتفاقية جديدة.

2.1. محتوى الاتفاقية الجماعية :

تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها القانون ، شروط التشغيل و العمل و يمكن أن تعالج خصوصاً العناصر 14 التالية:

- التصنيف المهني
- مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها.
- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة.
- التعويضات المرتبطة بالأقدمية و الساعات الإضافية و ظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة
- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل.

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

- كيفيات مكافأة فئات من 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.

3.1. التفاوض في الاتفاقية الجماعية :

يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد طرفي هذه الاتفاقية وهم أرباب العمل أو من يمثلهم من جهة والنقابة أو النقابات الممثلة للعمال من جهة أخرى. وتقوم بالتفاوض لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدِمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم. ويمكن أن يمثّل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة إلى سبعة أعضاء

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر عضوا. ويعين كل واحد من الطرفين في التفاوض رئيسا لسير المفاوضات الجماعية ويعبر هذا عن أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده و يصبح ناطقه الرسمي.

4.1. تنفيذ الاتفاقية الجماعية:

يقوم طرف التفاوض الجماعي إما المستخدِم أو النقابة الممثلة للعمال أو الطرف الأكثر استعجالا منهما بتقديم الاتفاقية الجماعية فور إبرامها، قصد تسجيلها إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

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

والاتفاقيات الجماعية تلزم كل من وقّع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المتعلقة بتسجيل الاتفاقية .

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

تصبح التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية.صاحبة كل الدعاوي الناشئة عن هذه الاتفاقيات الجماعية أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

5.1. حالات البطلان :

تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به ، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع المستحق عن عمل تم أداؤه.
و يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية و التنظيمية المعمول بها، وتحلّ محله أحكام هذا القانون بقوة القانون. كما يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل ينقص حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع و الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

النزاعات الجماعية للعمل

تفرز الحياة العملية داخل المؤسسة منازعات و خلافات جماعية تقوم بين مجموع العمال و المؤسسة المستخدِمة خاصة بشأن حقوق الطرفين.
ويمكن تسوية هذه النزاعات بطرق شتّى حددها القانون، كما يمكن اللّجوء إلى القضاء لفض تلك النزاعات.

1.2. تعريف النزاعات الجماعية للعمل :

يعد نزاعا جماعيا للعمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل إذا لم يجد تسوية بموجب وسائل الوقاية من الخلافات الجماعية و المتمثلة أساسا في عقد اجتماعات دورية بين ممثلي العمال و المؤسسة المستخدِمة، ووضع سجل للاقتراحات بهدف تفادي أي نزاع داخل المؤسسة.
و في هذا الإطار، جاء القانون المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب متضمنا المبادئ الأساسية التالية:
- تشجيع الشركاء الاجتماعيين على حلّ الخلافات في إطار تشاوري قبل كل شيء كالاجتماعات الدورية، التي عادة ما تحدد في الاتفاقيات التي تبرم بين المستخدِم و ممثلي العمال.
- تنظيم مجموعة من الأطر التشريعية لفض النزاع، و هي المصالحة، الوساطة والتحكيم قبل اللجوء للإضراب .

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

2.2. تسوية النزاعات الجماعية للعمل :

أ. المصالحة:

أ.1 المصالحة الاتفاقية :

يتم النص عليها في الاتفاقية الجماعية بحيث تبين هذه الاتفاقية كيفيات تطبيق إجراء المصالحة دون اللجوء إلى المساعدة من الغير.

أ.2 المصالحة القانونية :

في هذه الحالة يتم إبلاغ مفتش العمل المختص إقليميا الذي سيقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام الموالية لإخطاره و لهذا الغرض يستدعي مفتش العمل المعني طرفي الخلاف الجماعي في العمل إلى جلسة أولى للمصالحة، قصد تسجيل موقف كل واحد منهما في كلّ مسألة من المسائل المتنازع عليها.ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 8 أيام، في حالة عدم المصالحة يتم اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم. وهكذا يقوم مفتش العمل بدور أساسي في التقريب بين وجهات نظر الأطراف، وله في ذلك صلاحيات و استقلالية واسعة، وتقوم مفتشيه العمل المختصة إقليميا التي يرفع إليها الخلاف في العمل و جوبا بمحاولة المصالحة بين المستخدِم و ممثل العمال و لا يمكنها الامتناع عن أداء هذا الدور.

ب. الوساطة:

في حالة فشل المصالحة التي يقوم بها مفتش العمل يعمد الطرفان إلى اقتراح تسوية النزاع إلى شخص ثالث يسمى بالوسيط ، يشتركان في تعيينه ليقدم لهم خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معلّلة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليميا.

جـ. التحكيم:

تبعا لما تتمتّع به المؤسسة من استقلالية ، فإن لطرفي النزاع الحقّ في اللجوء إلى طريقة التحكيم طبقا لقواعد الإجراءات المدنية التي تقضي بأنه يجوز لكل شخص أن يطلب التحكيم في حقوق له مطلق التصرف فيها. ويكون ذلك بعرض النزاع على محكّمين يقوم الطرفان بتعيينهم وذلك بموجب محضر عرفي أو رسمي . ويصدر قرار التحكيم خلال 30 يوما التالية لتاريخ تعيين المحكّمِين. ويعتبر لقرار التحكيم قوة إلزامية وبالتالي فعلى الطرفين الذين اتّفقا على تعيين المحكّمِين أن يلتزما بمضمون قرار التحكيم .

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

3.2. الإضراب :

أ. تعريف الإضراب :

الإضراب هو إجراء يعلّق آثار عقد العمل إثر توقف جماعي عن العمل.

ويتم اللجوء إلى الإضراب في حالة فشل كل الطرق المذكورة سابقا في تسوية النزاع، وهذا الحق في اللجوء إلى الإضراب يجب أن يرتبط مع ضرورة احترام شروط و حدود ممارسة هذا الحق، والتّي جاءت مقيدة للإضراب إلى حد بعيد نظرا لآثاره السلبية على اقتصاديات المؤسسة. وحتى لا يفضي الإضراب إلي طريق مسدود، وضمانا لمصالح الطرفين فإن القانون يلزمهما معا على مواصلة المفاوضات ويسمح بتدخل السلطات العمومية مثل الوالي أو الوزير عن طريق وسيط لحلّ النزاع وفي حالة فشل مثل هذه الوساطة، فإن الاختصاص يعود إلي اللجنة الوطنية للتحكيم التي تتألف من مثلين متساوين عن الدولة وعن العمال برئاسة قاض من المحكمة العليا، وذلك بإحالة من الوزير الوصي أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي.

واعتبارا لما للإضراب من آثار سلبية، خاصة في القطاع العام ، فإن المشرع لم يمنح المشرفين على المؤسسة العمومية الاقتصادية اللجوء إلي الإغلاق كوسيلة معهودة في مواجهة إضراب العمال وإرغامهم على التفاوض والرضوخ إلى مطالب أصحاب العمال كما هو سائد في القطاع الخاص في الأنظمة الغربية

ب.الشروط القانونية للإضراب :

حتّى يمارس الإضراب في إطار القانون، فإن المشرع قيد اللجوء إليه بتوفّر مجموعة من الشروط هي :

- **استيفاء جميع وسائل التسوية الأخرى** : وتتمثل في المصالحة ولوساطة والتحكيم.
- **موافقة جماعة العمال :** حيث أن تقرير اللجوء إلى الإضراب يجب أن يكون بحضور نصف العمال على الأقل في جمعية عامة، وبموجب الأغلبية المطلقة وبالاقتراع السري.
- **انتهاء أجل الإشعار المسبق:** والذي يجب أن لا يقل عن ثمانية أيام ابتداء من تاريخ إيداعه لدى المستخدِم.

جـ.الآثار المترتبة على الإضراب :

ضمانا لفاعلية الإضراب فقد نظم المشرع الآثار المترتبة على ممارسته سواء بالنسبة للعامل أو بالنسبة للمستخدِم، وهذه الآثار

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

جـ.1. بالنسبة للعامل: حيث أضفى المشرع حماية على حقّ الإضراب وذلك حينما نص على أنه يمنع أي تعيين للعمال عن طريق التوظيف أو غيره قصد استخلاف العمال المضربين إلاّ في حالة رفض العمال الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمة.

كما أنه لا يمكن تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها قانونيا .

جـ.2. بالنسبة للمؤسسة المستخدمة:

حيث يجب عليها أن تتكفل بضمان الحد الأدنى من الخدمة لأن رفض العامل المعني القيام بهذا الالتزام إنما يشكل خطأ مهنيا جسيما بكل ما يترتب على ذلك من نتائج قانونية (كالفصل مثلا). كما أن العمال ملتزمون تجاه المؤسسة، بعدم عرقلة حرية العمل وعدم احتلال المحلات المهنية للمستخدم بهدف عرقلة تلك الحرية لما يشكله كل ذلك من أخطاء مهنية جسيمة تقتضي اتخاذ العقوبات التأديبية الملائمة، دون المساس بالعقوبات الجزائية.

الخلاصة 1 :

الاتفاقية الجماعية للعمل : هي اتفاق مكتوب يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية.

محتوى الاتفاقية الجماعية : تحتوي الاتفاقية الجماعية على شروط التشغيل والعمل مثل التصنيف المهني، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل و توزيعها، الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطق، المكافآت المرتبطة بالإنتاجية و نتائج العمل، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل، ممارسة الحق النقابي، مدة الاتفاقية و كيفيات تمديدها أو مراجعتها أو نقضها....الخ

التفاوض في الاتفاقية الجماعية :

يقوم بالتفاوض لجان متساوية الأعضاء للتفاوض تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدِمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم .

تنفيذ الاتفاقية الجماعية :

يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي فور الإبرام، قصد التسجيل إلى مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة المعنية.

و تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقّع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المتعلقة بتسجيل الاتفاقية .

الخلاصة 2 :

والتنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية هي صاحبة كلّ الدعاوى الناشئة عن هذه الاتفاقيات الجماعية أمام القضاء لصالح أعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

حالات البطلان : تعد باطلة و عديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان علاقة العمل إلى ضياع المستحق عن عمل تم أداؤه.

النزاعات الجماعية للعمل : يعد نزاعا جماعيا للعمل كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل إذا لم يجد تسوية بموجب وسائل الوقاية من الخلافات الجماعية

تسوية النزاعات الجماعية للعمل : المصالحة:هي محاولة الصلح بين المستخدِم وممثل العمال التي يقوم بها مفتش العمل.

الوساطة: حيث يعمد الطرفان إلى اقتراح تسوية النزاع إلى شخص ثالث يسمى بالوسيط، يشتركان في تعيينه ليقدم لهم خلال الأجل الذي يحددانه اقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية.

التحكيم: لطرفي النزاع الحقّ في اللجوء إلى طريقة التحكيم. ويكون ذلك بعرض النزاع على محكّمين يقوم الطرفان بتعيينهم وذلك بموجب محضر عرفي أو رسمي. ويصدر قرار التحكيم خلال 30 يوما التالية لتاريخ تعيين المحكّمِين. ويعتبر لقرار التحكيم قوة إلزامية وبالتالي فعلى الطرفين الذين اتّفقا على تعيين المحكّمِين أن يلتزما بمضمون قرار التحكيم .

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

الخلاصة 3 :

الإضراب : هو إجراء يعلّق آثار عقد العمل إثر توقف جماعي عن العمل.

الشروط القانونية للإضراب: استيفاء جميع وسائل التسوية الأخرى، موافقة جماعة العمال بالأغلبية المطلقة في اقتراع سري، انتهاء أجل الإشعار المسبق.

آثار الإضراب : يترتب على الإضراب آثار

بالنسبة للعامل : تتمثّل في حماية حقّ الإضراب ومنع تسليط أية عقوبة على العمال بسبب مشاركتهم في إضراب قانوني شرع فيه وفقا للشروط المنصوص عليها قانونيا .أما **بالنسبة للمؤسسة المستخدِمة** فيجب عليها أن تتكفل بضمان الحد الأدنى من الخدمة .

أسئلة التقويم الذاتي

س.1. ما هو الفرق بين الاتفاقية و الاتفاق الجماعي؟

س.2. عرف النزاع الجماعي؟

س.3. بين الخطوات الواجب اتخاذها في النزاع الجماعي؟

س.4. ما هو التحكيم و هل قرار التحكيم ملزم للطرفين؟

س.5. ما هو الإضراب ؟ و متى يمكن ممارسة حق الإضراب؟

و كيف تحصل موافقة العمال على الإضراب ؟

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©

أجوبة التقويم الذاتي

ج.1.

الاتفاقية الجماعية للعمل هي اتفاق مكتوب يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية ، أما الاتفاق الجماعي فهو اتفاق مكتوب أيضا ولكنّه يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية و يمكن أن يكون ملحقا لاتفاقية جماعية موقع عليها سابقا.

ج.2.

النزاع الجماعي هو ذلك الخلاف الواقع بين المستخدِم وعماله والمتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في العمل و شرط اعتباره نزاعا جماعيا هو عدم تسويته أثناء الاجتماعات الدورية التي يعقدها المستخدِمون و الممثلون النقابيون للعمال أو بإجراءات المصالحة المنصوص عليها في العقود و الاتفاقيات المبرمة بينهما أي بالمصالحة الاتفاقية .

ج.3.

في غياب الاتفاقيات الجماعية التي تحدد كيفيات تطبيق إجراء المصالحة (وهذا ما يطلق عليه بالمصالحة الاتفاقية)، يتم اللجوء إلى المصالحة القانونية التي تنص على ضرورة إبلاغ مفتش العمل المختص إقليميا الذي سيقوم باستدعاء الطرفين ومحاولة المصالحة في أجل أقصاه 4 أيام الموالية لإخطاره ثم يقوم بتحرير محضر مصالحة أو عدم مصالحة حسب الحالة في أجل أقصاه 8 أيام.

ج.4.

في حالة اتفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق قواعد التحكيم الواردة في القانون المدني ، وذلك بعرض نزاعهما على محكمين يقومون بتعينهم بالاتفاق و ذلك بموجب محضر أو عقد رسمي أو عرفي.

و يصدر قرار التحكيم خلال 30 يوم التالية لتاريخ تعيين المحكمين ويتمتع قرار التحكيم بالقوة الإلزامية و بالتالي فعلى الطرفين اللذان اتفقا على تعيين محكمين أن يلتزما بمضمون قرار التحكيم.

ج.5.

الإضراب هو إجراء يعلق آثار عقد العمل إثر توقف جماعي عن العمل. ولا يمكن ممارسة حق الإضراب إلا بموافقة الأغلبية المطلقة للعمال، وتكون الموافقة على اللجوء إلى الإضراب عن طريق الاقتراع السري من طرف العمال مجتمعين في جمعية عامة تضم نصف عدد العمال على الأقل.

http://www.onefd.edu.dz جميع الحقوق محفوظة ©