

الفصل الثالث: التنظيم القانوني لعلاقات العمل الجماعية

لم يقتصر التشريع العمالي الحديث على تنظيم علاقات العمل فحسب، بل شمل كذلك علاقات العمل الجماعية حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في وضع وتنظيم شروط العمل وضوابطه، كما أن الدفاع عن حقوق ومصالح العمال لا بد أن يتم في إطار منظم وهذا ما يعرف بالنقابات وعلاقات العمل الجماعية تفرز بدورها منازعات العمل الفردية وفق طرق وأساليب متميزة وهذا ما سنتعرض له فيما يلي :

المبحث الأول: اتفاقيات العمل الجماعية

تمثل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أساس التعاون والتضامن الداخلي بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى لتحقيق الاتفاق على ضوابط وشروط العمل

المطلب الأول: مفهومها الفرع الأول: تعريف الاتفاقية الجماعية

الاتفاقية الجماعية للعمل وفق المادة 114 من القانون 90-11 اتفاق بين طرفين أحدهما يمثل العمال عن طريق التنظيم النقابي أو التنظيمات النقابية المكلفة بالتفاوض، والطرف الثاني ممثلا في صاحب العمل أو عدة أصحاب عمل وتكوين هذا الاتفاق مدونا، ويتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وما يلاحظ في هذا المجال أن قانون علاقات العمل ق 90-11 في مادته 114 ميز بين الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي فان كانت الاتفاقية الجماعية هي التي تعالج مجموع شروط العمل والتشغيل والضمانات الاجتماعية فان الاتفاق الجماعي هو الذي يعالج عنصرا أو بعض العناصر من مجموع هذه الشروط ويمكن أن يشكل ملحق للاتفاقية الجماعية.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقية الجماعية

أن الاتفاقية الجماعية للعمل لا تعتبر مجرد اتفاق إرادي يتجسد في صورة عقد عادي يقتصر أثره على الأعضاء المنظمين إلى الهيئات الموقعة عليه، بل أصبحت تشكل طبيعة خاصة ومركبة، فالاتفاقية الجماعية للعمل تكون على أساس تعاقدية نظرا للاتفاق الإرادي للطرفين المتعاقدين الذي يشكل أساس الاتفاقية وهي تكتسب القوة الملزمة في التطبيق.

المطلب الثاني: إبرامها وتنفيذها ونهايتها

الفرع الأول: إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل

يخضع إبرام الاتفاقية الجماعية للعمل لمجموعة من الإجراءات والشروط المتمثلة فيما يلي:

أولاً: شروط موضوعية

تخضع الاتفاقية الجماعية للعمل لذات الأركان المطلوبة في العقود العادية مع إضافة بعض الشروط الخاصة التي نصت عليها المادة 44 من القانون 90-14 المتضمن كليات ممارسة الحق النقابي المعدلة بالمادة 12 من القانون رقم 30-91: "يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، و أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية

ثانياً: شروط شكلية

يشترط في الاتفاقية الجماعية شكلية الكتابة، هذا ما يميزها عن عقد العمل الفردي، الذي لا يشترط فيه الشكلية، وعليه لا بد أن تحرر الاتفاقية في وثيقة موقعة من الأطراف المعنية لأنها تتضمن شروط خاصة بالعمل.

الفرع الثاني: مضمون الاتفاقية الجماعية للعمل

لقد أدرج المشرع، أغلب المواضيع الإجرائية والتقنية المتعلقة بشروط العمل ضمن الاتفاق المشترك، بان جعل الاتفاقية الجماعية حسب المادة 120 من القانون 90-11 تعالج شروط العمل والتشغيل، ويمكنها أن تعالج خصوصاً العناصر التالية (خصوصاً أنها واردة على سبيل المثال لا الحصر).

- 1- التصنيف المهني/ 2- مقاييس العمل لما فيها ساعات العمل وتوزيعها/ 3- الأجور الأساسية الدنيا المطابقة 4- التعويضات المرتبطة بالقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة/ 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل/.. الخ.

الفرع الثالث: تنفيذ الاتفاقية الجماعية للعمل

تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل، التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط يشملهم نطاق تطبيق هذه الاتفاقية، كما يلزم بتطبيق أحكامها كل من يوقع عليها، وتصبح الاتفاقية ملزمة لأطرافها بعد دخولها حيز النفاذ المادة 126 من القانون 90-11، وخرقها يحرك المساءلة القانونية.

الفرع الرابع: نهاية الاتفاقية الجماعية للعمل:

تنتهي اتفاقية العمل وفق إحدى الحالات التالية:

أولاً: تنتهي بانتهاء مدتها المحددة (المادة 117 من القانون 90-11)

ثانياً: تنتهي بنقضها (فسخها) كلياً أو جزئياً (م 133، 132، 131 من قانون علاقات العمل 90-11).

ثالثاً: الإلغاء من طرف الجهة القضائية المختصة و بمبادرة من مفتش العمل (م 134 من ق. 90-11)

المبحث الثالث: منازعات العمل الجماعية و سبل تسويتها:

لقد ارتبطت ظاهرة منازعات العمل الجماعية بتطور الحركة العمالية و نضالها في سبيل انتزاع حقوقها و تحسين ظروف العمل ، لذلك نجد مختلف التشريعات العمالية الحديثة الوطنية أو الدولية قد اهتمت بهذا الجانب .

المطلب الأول، المقصود بمنازعات العمل الجماعية

اعترف المشرع الجزائري بفكرة المنازعات الجماعية للعمل، و عمل على إيجاد سبل لحلها ضمن القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب المعدل و المتمم بالقانون 91-27

و قد عرف المشرع النزاع الجماعي ضمن هذا القانون في المادة 02 منه "يعد نزاعاً جماعياً في العمل خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية و المهنية في علاقة العمل و الشروط العامة للعمل. ولم يجد تسويته بين العمال و المستخدم باعتبارهما طرفين في نطاق أحكام المادتين 4 و 5 أدناه"، و من خلال ما سبق يتبين لنا بأن النزاع الجماعي يقتضي توافر شرطين:

1- أن يكون النزاع جماعياً في أطرافه : حيث يشمل الخلاف جميع عمال المؤسسة أو مجموعة منهم

2- أن يكون موضوع المنازعة جماعي: حيث أن سبب النزاع يتعلق بمصلحة مشتركة بين العمالوتشمل على العموم المطالبة بتطبيق نص قانوني في صالح العمال أو بتحسين شروط العمل ويستخلص مما تقدم أن النزاع الجماعي ليس مجموعة نزاعات فردية تخص مجموعة عمال لأسباب أو أهداف مختلفة بل هي نزاع واحد من حيث الهدف أو السبب يشترك فيه جميع أو مجموعة من العمال، ويكفي الاعتبار سبب النزاع جماعي أن يمس مصالح جميع حتى ولو كان في البداية يخص عاملاً واحداً حينما اتخذ صاحب العمل إجراء ضد عامل معين من شأنه المساس بمصالح بقية العمال الآخرين. المطلوب الثاني الوقاية من النزاعات الجماعية في العمل.

هي إجراء يتفق بموجبه طرفا الخلاف الجماعي في العمل إلى إسناد مهمة اقتراح تسوية ودية للنزاع الى شخص من الغير يدعى الوسيط و يشتركان في تعيينه". "

غير أن كل ما يمكنه القيام به لتسوية النزاع هو مجرد اقتراح أو توصية يقدمها للطرفين الذين لهم الحق الأخذ بها أو رفضها وهذا ما نصت عليه المادة 12 من ق 02.90" يعرض الوسيط على الطرفين خلال الأجل الذي يحدد له واقتراحات لتسوية النزاع المعروض عليه في شكل توصية معللة، ويرسل نسخة من التوصية المذكورة إلى مفتشية العمل المختصة إقليمياً" وما يلاحظ أن هذه التوصية لا يمكن أن تأخذ الطابع التنفيذي الإلزامي إلا إذا اتفق الطرفين على ذلك.

الفرع الثالث: التحكيم

نصت المادة 09/02 من ق 90، 02: "وفي هذه الحالة- أي حالة فشل المصالحة يمكن الطرفين أن يتفقا على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم، كما تنص عليهما أحكام هذا القانون".

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون فيما يتعلق بالتحكيم نجد المادة 13 من ق 02.90: "في حالة إنفاق الطرفين على عرض خلافهما على التحكيم، تطبق المواد من " 442 إلى 454 من ق إم (راجع المواد 1006 وما بعدها من ق إم إ الجديد)، مع مراعاة الأحكام الخاصة في هذا القانون " :

إجراءات التحكيم وتنفيذ القرارات التحكيمية:

راجع المواد 1014 الى 1038 من قام به الجديد.

المطلب الرابع: الإضراب

يعبر الإضراب عن العمل من الوسائل الأكثر عنفاً وتطرفاً لحل الخلافات الجماعية وفرض المطالب العمالية يتم اللجوء إليه عادة بعد استنفاد الطرق والوسائل الودية

الفرع الأول: الحالات المختلفة للإضراب

الإضراب وسيلة عنيفة لحل الخلافات الجماعية للعمل، يتجسد في شكل توقف جماعي عن مزاوله العمل من طرف جميع العمال أو بعضهم بقصد إجبار صاحب العمل على تلبية مطالبهم المهنية ويتخذ الإضراب عن العمل عدة أشكال وأساليب تتمثل في:

- **الإضراب التقليدي:** هو الأسلوب الأكثر شيوعاً ويعني التوقف الجماعي عن العمل، بعد القيام بالإجراء التحضيرية الواجبة من طرف الهيئة النقابية بالمؤسسة أو ممثلي العمال مع إيداع الإشعار المسبق للإضراب لدى صاحب العمل، وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً (م 27، 38 ق 02.90)

- **الإضراب بالتناوب:** ويقصد به الإضراب الجزئي و المتتابع، حيث تضرب فئة من العمال بعد الأخرى حسب تخصصها في العمل،.

- **الإضراب المتكرر والقصير:** ويتخذ شكل التوقف القصير عن العمل لمدة ساعة أو ساعتين أو البدء المتأخر مزاوله العمل.

- **الإضراب الإيجابي أو المبالغة في النشاط:** ويتم في شكل تغيير وتيرة النشاط والمبالغة فيها، وذلك بالزيادة المفرطة في الإنتاج أو المبالغة في مراعاة الإجراءات الإدارية المعمول بها.

الفرع الثاني: آثار الإضراب

يترتب على ممارسة حق الإضراب والشروع فيه وفقاً للإجراءات التي يحددها التنظيم المعمول به بعض الآثار يمكن إجمالها فيما يلي:

أولاً: وقف علاقة العمل: وهو ما جاءت به المادة 32/1 من ق 02.90 ويلزم صاحب العمل بالتوار - الاحتفاظ بمناصب عمل العمال المضربين وأقدميتهم في العمل وعدم تغيير رتبهم، إضافة إلى الامتناع عن التقيد مع عمال آخرين، قصد الاستخلاف، (م 33/1 ق 02.90)

لا يجوز لصاحب العمل فرض أي تسريح أو عقوبة تأديبية على العمال بسبب ممارسة إضراب مشروع بمن فيهم ممثلي العمال الذين يقومون بدور المفاوضات مع صاحب العمل، وتسنثنى من ذلك حالات الخطأ الجسيم كالقيام بأعمال العنف ضد الأشخاص أو الإلتفاف العمدي للأشياء والممتلكات أو الإخلال بنظام الأمن.

ثانيا: توقف الأجر عن فترة الإضراب

تتوقف علاقة العمل عن إنتاج آثارها مما يستتبع عدم تنفيذ الالتزام بدفع الأجر من طرف صاحب العمل انطلاقا من الصفة التبادلية للالتزامات في عقد العمل، ومن ثم يكون الاقتراع من الأجر بقدر أيام الإضراب عن العمل، ويقدر الخسارة التي لحقت صاحب العمل إذا كان الإضراب غير مشروع.

- حالة العطلة السنوية: حيث لا تدخل أيام الإضراب في حساب مدة العطلة

- حالة الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد : عندما تشمل فترة الإضراب يوم راحة أسبوعية أو يوم عيد مقرر رسميا لا يمكن المطالبة بها من طرف العامل الذي لم يلتزم بتنفيذ العمل خلال هذه الفترة.

- حالة المرض: حيث أن العامل المضرب الذي يصاب بمرض في بداية الإضراب أو أثناءه. لا يمكنه المطالبة بأجره استنادا إلى توقف علاقة العمل كان سبب الإضراب.

وفي جميع الحالات لا يحرم العامل من التعويضات العائلية التي تقدمها صناديق الضمان الاجتماعي.

الفرع الثاني: شروط وكيفية ممارسة الإضراب

- ان استمر الخلاف بعد المصالحة والوساطة يمكن العمال اللجوء للإضراب ويوقف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين كما يجوز لهما الخلاف الخلاف الجماعي في العمل على عرض خلافهما على التحكيم المواد 24-25 من ق02.90

- تستدعي جماعة العمال المعنيين بمبادرة من ممثلي العمال إلى جمعية عامة هي مواقع العمل المعتادة بعد إعلام المستخدم قصد إعلامهم بنقاط الخلاف المستمر والبت في احتمال التوقف الجماعي من العمل المتفق عليه، و تستمع جماعة العمال إلى ممثلي المستخدم أو السلطة الإدارية المعنية بناء على طلبهم (م 27 ق02.90) المعدل ق 91-27

- يوافق على اللجوء للإضراب عن طريق الاقتراع السري (م 28 ق02.90)

- ويشرع في الإضراب المتفق عليه لدى انتهاء أجل الإشعار المسبق بالإضراب (م 29 ق 02.90).

- تحسب مدة الإشعار المسبق بالإضراب ابتداءً من تاريخ إيداعه لدى المستخدم وإعلام مفتشية العمل المختصة إقليمياً

الفرع الرابع : حدود ممارسة حق الإضراب

حدد المشرع ممارسة حق الإضراب وذلك لضمان الحد الأدنى من الخدمة، خاصة عندما يؤدي الإضراب إلى الانقطاع التام الذي من شأنه المساس باستمرارية المرافق العامة الأساسية والنشاطات الاقتصادية الحيوية وعليه فإنه ينظم الحد الأدنى للخدمة الإجبارية في المجالات التي تنص عليها المادة 38 من ق 02.90 على سبيل الحصر، ومن بينها: المصالح الاستشفائية المناوبة ومصالح الاستعجالات المرتبطة بإنتاج الكهرباء والغاز ، مصالح كتابة الضبط في المجالس والمحاكم الخ

الفرع الخامس: القطاعات الممنوعة من اللجوء للإضراب

يمنع اللجوء للإضراب في بعض القطاعات حسب المادة 43 ق 02.90 التي عدتها على سبيل الحصر: القضاة و المعينون بمرسوم رئاسي، والشاغلين لمناصب في الخارج، أعوان مصالح الأ من، الأعوان الميدانيين العاملين في مصالح الحماية المدنية، الأعوان الميدانيين في الجمارك..... الخ

الفرع السادس: تدخل ودور الإضراب في القضاء

أحياناً يكون الإضراب معرقلاً لحرية العمل يستوجب تدخل القضاء، وتتمثل عرقلة العمل في احتلال العمال المضربين لمواقع العمل، ويثبت ذلك عن طريق محضر إثبات حالة لوجود اعتصام داخل المؤسسات الإدارية والاقتصادية وفي هذه الحالة ترفع الجهة المستخدمة دعوى استعجالية تلتزم فيها من رئيس المحكمة إصدار أمر استعجال بإخلاء الأماكن المحتلة بطريقة غير قانونية من طرف العمال المضربين، وفي حالة عدم الامتثال لهذا الأمر يمكن عرضه على النيابة لتسخير القوة العمومية لإجبار العمال إخلاء ما احتلوه من أماكن.

المطلب الخامس: الغلق

يمثل الغلق وسيلة عنف وتهديد يستخدمها صاحب العمل لحل منازعة العمل الجماعية، إذ يقوم بقل الأبواب المؤسسة والتوقف عن تسديد أجور العمال.

الفرع الأول: مفهوم الغلق

لقد عرفت المادة 29 من الأمر المتعلق بالشروط العامة للعلاقات العمل في القطاع الخاص الصادر سنة 1975 المعلن ب" هو كل قرار يتخذ من جانب صاحب العمل وحده لإغلاق مؤسسة بصفة مؤقتة جزئياً أو كلياً قصد الاحتياط أو الرد على توتر أو نزاع جماعي للعمل" ومما سبق يمكن أن يتخذ الغلق إحدى الصور التالية:

- **الغلق الاحتياطي:** يقوم به صاحب العمل عند الإحساس بأن الإضراب وشيك الوقوع.

- **الغلق الدفاعي:** يستخدم للرد على الإضراب، وذلك بغلق المؤسسة.

- **الغلق الهجومي:** حيث يبادر صاحب العمل بغلق المؤسسة لوضع حد للنزاع القائم.

هذا ويمكن أن يتشابه الغلق بعض المفاهيم الأخرى تتمثل في توقف نشاط المؤسسة لأسباب اقتصادية والبطالة التقنية أو التوقف عن العمل.

- **الغلق وتوقيف نشاط المؤسسة لأسباب اقتصادية:** يمكن لصاحب العمل أن يلجأ إلى غلق المؤسسة مؤقتاً بسبب نقص في الموارد المالية والتمويل بالمواد ، وهنا لابد من ممارسة الرقابة القضائية للتحقق من حقيقة الأسباب فيما إذا كنت حجة لتغطية غلق حقيقي هدفه الضغط على العمال.

- **الغلق والبطالة التقنية:** تنتج البطالة التقنية عادة عن أسباب مرتبطة بالمؤسسة و تطوير وسائل عملها و ترقيتها فهي لا ترتبط بإرادة الطرفين في المؤسسة وغير ناتجة عن نزاع معين وينجر عنها توقف العمال عن العمل لبعض الوقت أو اللجوء إلى التشغيل الجزئي.

- **الغلق أو التوقف عن العمل :** التوقف عن العمل انقطاع عامل أو مجموعة من العمال عن العمل بصورة فردية عن طريق إجراء تأديبي يتخذه صاحب العمل.

الفرع الثاني: مدى مشروعية الغلق

- **الفقه المؤيد للغلق:** يقولون بأن سكوت المشرع عن الاعتراف بالصريح بالغلق لا يفسر على أنه منع، كما أن دور التحكيم الاقتصادي في تسيير المؤسسة تدفع صاحب العمل إلى اتخاذ قرار بالغلق المؤقت، لتفادي الاضطراب الذي يلحق نظام المؤسسة بسبب النزاع القائم.

- **الفقه المعارض للغلق:** بري أنصاره أن الغلق يفتقد للسند القانوني إذ لم يرد النص عليه صراحة كما هو الحال بالنسبة للإضراب، لأن هناك عدم تكافؤ بين طرفي العلاقة، لأن الإقرار بالغلق من شأنه أن يزيد من إخلال التوازن في علاقة العمل.

كما أن الغلق يستعمل كإجراء وقائي أو دفاعي ضد العمال المضربين، فإنه يشمل حق العمال غير المضربين

بالنسبة للمشرع الجزائري: القانون المتعلق بالوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها وممارسة حق الإضراب لم يتم صراحة بالغلق في القطاع الخاص، بل يعتبر الغلق غير مشروع إذا كان ردا على إضراب قانوني شرع فيه. وهذا ما يفهم من نص المادة 33 ق02.90

وعليه يمكن أن يحدث الغلق في حالات استثنائية ونادرة كحالة التهديد الحقيقي بالإضراب، ويمكن أن يحدث كرد على إضراب غير قانوني وفي الحالتين على صاحب العمل عبء إثبات أن تصرف العمال هو مصدر غلق المؤسسة.