

الإطار القانوني للتفاوض الجماعي في تشريع العمل الجزائري

The legal framework for collective negotiation in Algerian labor legislation

تاريخ الإرسال: 2019/02/17 * تاريخ القبول: 2019/04/17 * تاريخ النشر: 2019/06/01

د/ طيطوس فتحي

أستاذ محاضر (أ)، كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة مولاي الطاهر سعيدة (الجزائر)

fethitaitous@yahoo.fr

ملخص:

أكد المشرع الجزائري على حق العامل في التفاوض الجماعي، كآلية أوجدتها المواثيق الدولية لترقية ظروف وشروط العمل من خلال بحث الأجير والمستخدم على حلول توافقية من شأنها ترقية المستوى المعيشي للعامل وتحسين ظروف أدائه للعمل وسط بيئة عمل ملائمة. وتلعب تقنية التفاوض الجماعي دورا بارزا في صناعة القواعد القانونية التي تسري على علاقات العمل الفردية والجماعية على حد سواء، كما تعتبر وسيلة توافقية من شأنها تقريب وجهات النظر لدى العمال وممثليهم من جهة، وأرباب العمل وممثليهم من جهة أخرى.

الكلمات المفتاحية: العامل، التفاوض الجماعي، ظروف العمل، شوط العمل، رب العمل.

Abstract :

The Algerian legislature has stiesed the worker's right to collective negotiation, this mechanism created by the international conventions in order to upgrade working conditions by urging workers and employers to search for compromise solutions that will improve the living standards of workers and upgrade the performance of their work amid a favorable environment conditions.

The collective negotiation technique plays a prominent role in providing a legal rules that apply to individual and collective labor relations. It is also a consensual means of bringing the views of workers and their representatives on the one hand and employers and their representatives on the other.

Keywords : worker, collective negotiation, environment's work, condition's work, employers.

مقدمة:

يعتبر الحق النقابي من الحقوق الدستورية الأساسية التي تحظى بالحماية القانونية اللازمة، وبالرجوع إلى الجزائر نجد أن هذا الحق قد مرَّ بمرحلتين: المرحلة الأولى: وهي التي جاءت في ظل دستور 1976 والتي انتهجت فيها الجزائر نظام الأحادية انعكس ذلك على الأحادية حتى في المجال النقابي، فكان الحق النقابي يمارس عبر تنظيم وحيد فقط يسمى: **الاتحاد العام للعمال الجزائريين**، ففي هذه الفترة كان ممنوعا ممارسة الحق النقابي إلا في إطار هذا التنظيم.

المرحلة الثانية: تمتد من دستور 1989 إلى دستور 1996، وهي المرحلة التي شهدت فيها الجزائر التعددية الحزبية، فعرفت بذلك تعددية نقابية.

فجاء في الدستور أن الحق النقابي مكرس، فاحتوى قانون 11/90⁽¹⁾ المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمنظم لعلاقات العمل على هذا الحق، إذ جاء في المادة 05 منه أنه "يتمتع العمال بممارسة الحق النقابي، ...". وجاء قانون 14/90⁽²⁾ لينظم هذا الحق ويرسم له إطارا قانونيا يمارس فيه، والمؤرخ في 20 جوان 1990 والمتعلق بممارسة الحق النقابي.

فكانت إرادة المشرع الجزائري واضحة في مجارة المواثيق الدولية التي كرست هذا الحق ولاسيما الاتفاقية الدولية رقم 1948/87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.⁽³⁾

فجاء في المادة 02 من القانون رقم 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

لتأتي بعدها المادة 03 من نفس القانون لتعطي للعمال الحق في الانخراط الحر والإرادي في المنظمات النقابية شريطة احترامهم للقوانين المعمول بها من جهة والنظام الذي تسري عليه هذه المنظمة النقابية من جهة أخرى. وتنبغي الإشارة إلى أنه يتفرع عن الحق النقابي ثلاث حقوق أخرى وهي:

- التفاوض الجماعي.
- الحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية
- الحق في اللجوء إلى الإضراب.

فجاء حق التفاوض الجماعي كنتيجة منطقية لتغير مصادر الأحكام القانونية و التنظيمية التي تسري على علاقات العمل، إذ لم يعد النظام الداخلي للمؤسسات ينظم عن طريق عقود العمل الفردية فقط، بل تلعب الاتفاقيات الجماعية دورا بارزا في تحديد هذه الأحكام، وهذا في إطار ما بات يُعرف بالقوانين التشاورية. لذلك اعترفت التشريعات المقارنة ولاسيما تشريعاتنا الجزائري بحق العمال في التفاوض الجماعي، إذ جاء في المادة 05 من قانون 11/90 أنه: "يتمتع العمال بحقوق أساسية منها التفاوض الجماعي".

ويعتبر التفاوض الجماعي حق معترف به للعمال من أجل تنظيم شروط العمل وترقية ظروفه وهو الوسيلة التي يسعى من خلالها العمال تقنين علاقاتهم مع المؤسسات التي يعملون لديها في مختلف القطاعات.

فممارسة الحق في التفاوض الجماعي الهدف منه هو الوصول إلى اتفاق جماعي لتنظيم قطاع معين أو مؤسسة معينة، وهكذا فإنشكالية هذا البحث تتمثل في الطبيعة القانونية التي تسري على التفاوض الجماعي كآلية للتشاور فيما بين أطراف علاقات العمل سواء كانت هذه العلاقة ثنائية أو جماعية وهل استطاع حقا المشرع الجزائري إيجاد قواعد فعالة تضبط المراحل التي تمر بها عملية التفاوض الجماعي، و بصورة أخرى ماهية الأحكام القانونية التي تضمن مصداقية التفاوض الجماعي كآلية من شأنها تحقيق العدالة الاجتماعية المنشودة من خلال أحكام عقد العمل الذي يضمن تلك النضرة التوافقية ما بين العمال من جهة وأصحاب العمل من جهة أخرى؟

وهكذا اقتضت هذه الدراسة اعتماد خطة تمثلت في مبحثين، المبحث الأول كان حول الشروط العامة التي يجب أن تتوفر من أجل ممارسة الأجير لحقه في التفاوض الجماعي، أما المبحث الثاني فكرسناه لآثار التفاوض الجماعي على علاقة العمل.

المبحث الأول - شروط التفاوض الجماعي:

يحتل التفاوض الجماعي⁽⁴⁾ مكانة هامة وأساسية في منظومة قانون العمل باعتباره أداة يسعى من خلالها التنظيم النقابي المشاركة في تنظيم العلاقات المهنية من خلال إبرام الاتفاقيات الجماعية أو ما يصطلح عليه في بعض القوانين العربية ب: **الاتفاقيات المشتركة**، إذ تعتبر هذه الأخيرة مصدرا من مصادر قانون العمل، والوسيلة الفعالة لإنماء عملية التواصل والمشاركة بين أطراف علاقة العمل.⁽⁵⁾

ولقد أكد جانب من الفقه الغربي⁽⁶⁾ بأنه على التشريعات الاعتراف بأن التفاوض الجماعي هو وسيلة أو أداة لتحقيق العدالة الاجتماعية⁽⁷⁾. فيسعى أطراف التفاوض إلى سن قواعد تطغى عليها صفة التوافق الذي يسعى من خلاله الأطراف إلى الوصول لتوازن ما بين أداءات الأطراف⁽⁸⁾.

فقد جاء التفاوض الجماعي في الباب السادس المعنون "التفاوض الجماعي"، لكن الملاحظ أن المشرع الجزائري لم ينظمه إلا من خلال الاتفاقيات الجماعية وهذا يعد في نظرنا خطأ، إذ اكتفى بذلك بالآثار المترتبة عن التفاوض ولم يخض فيه كتنقية من تقنيات الحوار الاجتماعي.

غير أن الحديث عن الشروط العامة التي تحكم التفاوض الجماعي يدعونا إلى الحديث عن الشروط التي تتوفر في أطراف عملية التفاوض من جهة، والشروط المتعلقة بعملية سير المفاوضات من جهة أخرى. وحتى يتسنى للعمال ممارسة حقهم الدستوري بالتفاوض الجماعي لحل المشاكل الجماعية التي قد تصادف قطاع معين أو مؤسسة، كان لا بد أن تتوفر بعض الشروط القانونية التي أقرها تشريع العمل الجزائري، إذ يجب أن تتوفر بعض الشروط في الأطراف المعنية بالتفاوض (المطلب الأول)، كما أن هنالك شروط تتعلق بسير عملية التفاوض بحد ذاتها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الشروط المتعلقة بالأطراف المتفاوضة

إن الحديث عن هذه الشروط يدعونا إلى التكلم عن الأشخاص الذين لديهم الحق في مباشرة عمليات التفاوض الجماعي (الفرع الأول) ثم نتطرق بعد ذلك إلى مسألة تمثيلهم القانوني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأطراف المتفاوضة

يبدو من خلال كلمة المتفاوضة أنها مبنية على اجتماع أكثر من طرف، كما أن عملية التفاوض الجماعي قد تمس قطاعات معينة (أولاً)، و قد تتعلق عملية التفاوض الجماعي بمؤسسة معينة بذاتها (ثانياً).

أولاً- الأطراف المتفاوضة على مستوى القطاعات:

في هذا النوع من المفاوضات تكون وحدها المنظمات النقابية الطرف الذي يحق له المتفاوضة، فهذا يعد بحد ذاته احتكاراً تمارسه التنظيمات النقابية دون غيرها من الأشخاص أو الأشكال القانونية الأخرى⁽⁹⁾. غير أنه قد نجد لهذه القاعدة العامة استثناء، إذ قد تقوم بعملية التفاوض منظمات ليست لها الصفة النقابية في بعض القطاعات، لكننا لا نجد في القانون الجزائري المنظم لعلاقات العمل ما يوحي بهذا الاستثناء، أما التشريعات المقارنة فقد أعطيت لبعض القطاعات كقطاع الصيدلة مثلاً الحق في أن تباشر التفاوض منظمات لا تتمتع بالصفة النقابية⁽¹⁰⁾.

ويعتبر هذا النوع من التفاوض هو الأكثر شيوعاً في أنحاء العالم، فمع ازدياد عدد العمال في قطاعات معينة وازدياد حاجة البشر إلى بعض المواد التي تستدعي ضخ أموال كبيرة من أجل الاستغلال فيها، حصلت التنظيمات النقابية على مكانة قوية داخل المؤسسات وبعض المهن والصناعات الكبرى، فتجري المفاوضات في هذا النوع من الإجراءات ما بين أصحاب العمل أو ممثليهم من جهة وما بين المنظمات النقابية التي تمثل العمال في القطاع المعني بالتفاوض من جهة أخرى.

ولقد سائر المشرع الجزائري نظرائه من أوروبا، فنظم هذا النوع من التفاوض بشكل قانوني في القانون الإطار المنظم لعلاقات العمل في الجزائر، ولقد اعتبر بعض الفقهاء أن هذا النوع من المفاوضات من شأنه التقليل من التفاوض في المزايا والحقوق التي يحصل عليها العمال، إلى الحد الذي تتماثل فيه تلك المزايا والحقوق، كما أنه يحد من المنافسة الاقتصادية غير المشروعة بين المؤسسات التي تعمل في قطاع معين وهذا من شأنه تحقيق الاستقرار في علاقة العمل⁽¹¹⁾.

ثانيا- الأطراف المفاوضة على مستوى المؤسسة:

في هذه الحالة ينبغي علينا التفرقة ما بين الأطراف التي تمثل العمال (01) وكذلك الأطراف التي تمثل المؤسسة أو الهيئة المستخدمة (02).

01- الطرف العمالي: فهذا الحق يعطى دائما للنقابات من أجل مباشرة عملية التفاوض، وهذا ما أكد عليه المشرع الجزائري عندما عرّف الاتفاقيات الجماعية في المادة 114 من القانون رقم 11/90 المعدلة بالأمر 21/96 المذكور سالفًا، إذ جاء في الفقرة الثالثة منها أنه: "تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال" وهكذا تُستثنى بعض الهياكل التي لها حق التمثيل - لكن ليست لها الصفة النقابية - من هذا الحق، وكمثال عن هذه الهياكل اللجنة الاستشارية للمؤسسة والتي جاء ذكرها في المادة 99 من قانون 11/90 التي تنظم مسألة تحديد عدد مندوبي العمال.

02- الأطراف التي تمثل المؤسسة: عادة ما تكون المؤسسة ممثلة بمديرها، غير أنه قد يعين الأشخاص الذين يحق لهم الذهاب إلى التفاوض الجماعي عن طريق التنظيم الساري على تلك المؤسسة.

الفرع الثاني: تمثيلية الأطراف المفاوضة

لا تعطى كل المنظمات النقابية الحق في التفاوض الجماعي، إذ تحتكر هذا الحق تلك المنظمات النقابية التي لها تمثيل أكثر من غيرها في فروع النشاط المعني بالأمر "أي المعني بمسألة التفاوض الجماعي" وهذا فيما يخص التفاوض الذي يخص الجانب القطاعي.

أما التفاوض الذي يخص الجانب المؤسسي فلم يكن هناك نص يفضي بوجود تمثيل أكثر، لكنه يجب أن يتم التمثيل والمفاوضات بنفس الشروط.

لكن ما معنى التمثيلية؟

كثيرا ما نسمع بأن هذه النقابة ليست قانونية وما إلى غير ذلك، فمفهوم التمثيلية يقترن بالتعددية النقابية إذ يجب اعتماده حتى نقف على القوة التمثيلية لأية منظمة نقابية.

ولقد أكدت المادة 124 من ق. 11/90 بأنه:

"يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقات الجماعية) للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) إلى سبعة (07) أعضاء.

أما في الاتفاقيات (الاتفاقات) من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضواً".

وفي شرحه لمعنى "درجة أعلى" جاء المشرع الجزائري بالمادة 122 من القانون رقم 11/90 بما يلي: "تعتبر الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقات الجماعية) التي تتجاوز إطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال المستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الإقليمي لتلك الاتفاقيات".

ثم أكد المشرع الجزائري على ضرورة تعيين رئيس يمثل كل فئة إذ جاء في المادة 125 من القانون رقم 11/90 أنه:

"يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض من أجل سير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي".

ويجب التنويه إلى أن هذه النقطة لم يكن مشار إليها في القوانين السابقة في ظل إيدولوجية الحزب الواحد وما نتج عنها من أحادية في التمثيل النقابي، إذ عرفت التمثيليات العمالية جهازا واحدا فقط هو الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

غير أن مبدأ التعددية الذي تكرر عبر دستور 1989 أرخى بضلاله على التمثيل النقابي وتكرر ذلك عبر صدور قانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي، فجاء هذا القانون بفكرة التعددية التي طرحت بدورها عدة إشكالات أهمها:

"ما هي المنظمة النقابية التي تكون أهلا لتمثيل العمال في ظل التعددية النقابية؟" من هنا جاءت معايير تنظيم هذا الجانب، خاصة وأنها لم تأت دفعة واحدة بل جاءت بصورة متدرجة بعد الانتقادات التي وجهت لبعض المعايير التي لم تتحصل على إجماع أهل الاختصاص، فكان لا بد من البحث في ماهية هذه المعايير (أولا)، ثم بعدها نتطرق إلى الشروط الواجب أن تتوفر من أجل تأسيس المنظمة النقابية في الجزائر (ثانيا).

أولا- معايير التمثيلية النقابية:

لقد اعتمد المشرع الجزائري ثلاث معايير لم تأت دفعة واحدة بل جاءت عقب انتقاد كل معيار، فجاءت مدة إنشاء المنظمة كمعيار أول (01)، غير أنه سرعان ما انتقد هذا المعيار ليأتي بالمعيار الثاني المتعلق بعدد المنخرطين (02)، وبعدها يأتي ثالث معيار وهو معيار الاشتراكات (03).

01- معيار المدة: لقد أكد المشرع في المادة 34 من القانون رقم 14/90 أن المنظمة النقابية التي تتمتع بالتمثيلية "الحق في التمثيل" هي التي مرَّ على إنشائها مدة ستة أشهر (06) على الأقل.

02- عدد العمال أو عدد المنخرطين: لقد جاء هذا المعيار حتى يُكْمَل المعيار الأول الذي قد يكون مجحفا في حق بعض المنظمات خاصة إذا كان عدد المنخرطين فيها كبير، لذلك أضاف المشرع الجزائري معيار ثاني، حيث اعتبرت المنظمة النقابية ذات تمثيلية:

* إذا كان لها تمثيل بـ 20% على الأقل من العدد الكلي للعمال أو الأجراء.
* إذا كان لها تمثيل بـ 20% في لجنة المشاركة إن وجدت. (12)

03- اشتراكات الأعضاء: لقد أضيف معيار ثالث لتحديد تمثيلية المنظمة النقابية والمتمثل في الاشتراكات التي يدفعها الأعضاء المنخرطين.

فيتعين على المنظمة النقابية أن تبلغ السلطات العمومية المختصة بهذه العناصر لتتمكن من تقدير التمثيلية، وإذا لم تبلغ هذه المنظمة خلال آجال لا تتجاوز الثلاثي الأول من السنة تعتبر حينها غير معتمدة من طرف السلطات العمومية ومن قبل المستخدم على حد سواء.

وفي حالة وجود نزاع أو خلاف حول العناصر التي تعطي الحق للمنظمة النقابية في التمثيل يلجأ إلى القضاء من أجل الفصل في هذه المسألة، حيث تبقى هذه المسألة تحت رحمة السلطة التقديرية لقضاة الموضوع.

ثانيا - تأسيس المنظمة النقابية:

تختلف المنظمة النقابية عن الجمعيات ذات الطابع السياسي من حيث المميزات التي تتميز بها إذ:
- لا يمكن للمنظمة النقابية الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية سياسية.
- لا يمكن للمنظمة النقابية أن تحصل على هبات أو إعانات كيفما كان نوعها.
فحتى تتأسس المنظمة النقابية لا بد من توافر شروط موضوعية (01) وأخرى شكلية (02):

01- الشروط الموضوعية: لقد أقرَّ المشرع الجزائري بضرورة توافر شروط موضوعية لتأسيس المنظمة النقابية، ويتعلق الأمر بـ:

- ثبوت الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل.
- التمتع بالحقوق الوطنية والمدنية.

- عدم صدور حكم يدين الأفراد إبان ثورة التحرير.
 - بلوغ سن الرشد.
 - ممارسة نشاط له علاقة بهدف المنظمة النقابية.
- ويجب أن يجتمع أعضاء المنظمة في جمعية عامة تأسيسية لتحديد القانون الأساسي للمنظمة الذي يجب أن يتضمن عدة نقاط أهمها: المقر، مجال الاختصاص، ... الخ.

02- الشروط الشكلية: تتمثل هذه الإجراءات في الحصول على وصل "التصريح بالتأسيس"، ويجب إيداعه:

- إما لدى الوالي إذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع بلدي أو ولائي.
 - إما لدى الوزير المكلف بالعمل إذا كانت المنظمة النقابية ذات طابع مشترك بين الولايات أو كانت ذات طابع وطني.
- ويجب أن يرفق التصريح بالتأسيس بمحضر الجمعية العامة التأسيسية في نسختين ليتم بعد ذلك نشر هذا في جريدة وطنية عمومية على نفقة المنظمة.

المطلب الثاني: الشروط المتعلقة بسير المفاوضات

لا يكفي توافر الشروط التي ذكرناها سابقا في أطراف التفاوض الجماعي من أجل قيام إجراءات التفاوض، بل لابد من توافر شروط تتعلق أساسا بهذه الإجراءات، وهكذا أكدت جميع التشريعات على مبدأ أساسي تقوم عليه عملية التفاوض الجماعي (أولا)، كما أنهم بمجرد أن يعبروا عن نيتهم في التفاوض، تقع على أطراف عملية التفاوض مجموعة من الالتزامات يجب احترامها (ثانيا).

أولا- حرية التفاوض:

كأصل عام تتمتع الأطراف المتفاوضة بكل الحقوق المتعلقة بحرية التفاوض، فيتمتع كل طرف بقدر من الحرية كما للطرف الآخر، إذ لا يمكن إلزام أي طرف بالدخول في المفاوضات الجماعية.⁽¹³⁾ وتعتبر هذه الحرية من ضمن أهم المبادئ التي تقوم عليها عملية التفاوض الجماعي والتي تقوم عليها فكرة الحرية النقابية.⁽¹⁴⁾

وحتى حين قبول المفاوضات فهذا لا يعني أن الأطراف مجبرة على إتمامها⁽¹⁵⁾، فقد تفشل وهي في بدايتها.⁽¹⁶⁾ وتجدر الإشارة إلى أن الإدارة والدولة، رغم أنها تلعب دور الضابط والمنظم للمفاوضات، إلا أنها طرف محايد لا يجب أن يتدخل كثيرا في المفاوضات ما لم تكن هناك اتفاقية مبدئية بشأن ذلك.⁽¹⁷⁾ والملاحظ أن الإدارة قد لا تلتزم الحياد دائما ولا تكتفي بسلطة الضبط، وإنما قد تشارك في المفاوضات وهذا ما أصبحنا نسمع عنه بـ "الثلاثية".⁽¹⁸⁾

غير أن هذه الحرية في التفاوض تصطدم ببعض القيود والتي قد تجد مصدرها في عدة قوانين نبرزها فيما يلي:

- الاتفاقيات الدولية والعربية المصادق عليها من طرف الجزائر.
- التشريع الفرعي الذي يتضمن الأنظمة والقرارات الوزارية الصادرة عن الأجهزة المختصة بتنفيذ أحكام قانون العمل في مجال الاستخدام أو التوظيف.

- الاتفاقيات الجماعية ما بين العمال والمستخدمين في قطاعات معينة أو في مؤسسات معينة.
- النظام الداخلي أو لائحة العمل المعمول بها داخل المؤسسة المستخدمة.

فهذا الحق جاء ليكرس ما توصلت إليه الإرادة التشريعية الدولية من خلال الاتفاقية الدولية لحقوق العمال "الاتفاقية الدولية تشجيع التفاوض الجماعي" وتتجسد هذه الحرية في طبيعة المواضيع التي قد تكون موضوع التفاوض الجماعي، إذ يمكن للأطراف المتفاوضة أن تتفق على أي شرط من شأنه خلق انسجام أو توازن ما بين أداءات أطراف علاقة العمل، وهذا دون أن نتجاهل مسألة النظام العام الداخلي ومسألة الحقوق الأساسية المقررة للعمال.⁽¹⁹⁾

فلا يمكن الاتفاق على الإنقاص من الضمان العام الممنوح للعمال في إطار حقوق تم دسترتها، كما لا يمكن الاتفاق على مخالفة النظام العام الداخلي لكل مؤسسة.

ثانيا: التزامات الأطراف المتفاوضة:

قد تتوصل الأطراف المتفاوضة إلى اتفاق حول المسائل التي كانت موضوع المفاوضات الجماعية فنتج

حينها:

* اتفاقيات جماعية على مستوى المؤسسة.

* اتفاقيات جماعية على مستوى القطاع.(20)

لكن قبل ذلك يلتزم الأطراف بمجموعة من الأعمال وهي:(21)

- إبرام اتفاقيات تمهيدية لتحديد تاريخ الدخول في المفاوضات الجماعية وتاريخ انتهائها.

- تحديد رزمة التفاوض.

- تحديد المشاكل التي يراد حلها.

- تكوين لجان تشرف على المفاوضات.

- النص على الحلول المعتمدة لتسوية الخلافات.

أما في حالة وجود خلاف أو عدم انتهاء المفاوضات الجماعية بحل يرضي الأطراف المتفاوضة، تحال المسألة لتحل وفقا للقانون رقم 02/90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وتسويتها(22)، وهكذا أكد المشرع الجزائري على ضرورة أن تقوم مفتشية العمل المختصة إقليميا والتي يرفع إليها الخلاف في العمل بمحاولة المصالحة ما بين طرفي النزاع.(23)

ويقع على أطراف عملية التفاوض الالتزام وبحسن النية بتنفيذ ما توصلوا إليه في الاتفاقية الجماعية

وهذا إعمالا للقواعد العامة التي تحتكم إليها مسألة تنفيذ العقود.(24)

المبحث الثاني - أثار التفاوض الجماعي (الاتفاقيات الجماعية والاتفاقات الجماعية):

لقد جاء في نص المادة 114 من قانون 11/90 المعدل والمتمم بالقانون رقم 21/96 أنه: "الاتفاقية

الجماعية اتفاق مدون يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية".

إن قيام الأطراف المعنية بالتفاوض الجماعي لا يكون له أثر قانوني إلا إذا احترمت فيه جميع الشروط المنصوص عنها قانونا، وهكذا يكون لازما أن تتوفر شروط سواء تعلق الأمر بشروط موضوعية أو شكلية (المطلب الأول)، وحين تتوفر هذه الشروط ينتج عنها ميلاد اتفاقية أو اتفاق تكون منتجة لآثار تنسم بالإلزامية لكلا الجانبين (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شروط إبرام الاتفاقيات أو الاتفاق الجماعي

يعرف الاتفاق الجماعي على أنه "اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع

شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات مهنية"(25). ولكي يحقق الاتفاق الجماعي الآثار القانونية يجب

أن تتوفر شروط موضوعية عامة (الفرع الأول) وشروط شكلية لإنتاج الاتفاق أو الاتفاقية الجماعية أثارها (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الشروط الموضوعية

تجدر الإشارة إلى أن الاتفاقية الجماعية هي عقد جماعي يجمع ممثلي العمال مع ممثلي صاحب العمل

أو المستخدم، وبالتالي فالشروط هنا تتعلق أساسا بتلك الأطراف التي لها الحق في مباشرة إجراءات التفاوض

الجماعي، فلا يحق لطرف آخر أن يقوم مقامها (أولا)، وكذلك الأمر بالنسبة لموضوع المفاوضات إذ يجب أن

تضبط المواضيع التي يمكن أن تكون محل للتفاوض الجماعي (ثانيا).

أولا- أطراف المفاوضة:

وهم الأشخاص الذين حول لهم القانون إمكانية القيام بعملية التفاوض الجماعي، ويمكن لهذه الأطراف أن تكون أطراف أصلية في الاتفاق الجماعي "التي وقعت على الاتفاق" (01) أو أطراف منظمة "أي انضمت لاحقا للاتفاقية" (02).

01- الأطراف الأصلية: تبرم الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين صاحب العمل والتمثيل النقابي القانوني الذي له حق التمثيل. (26)
ويثبت هذا الحق لكل تمثيل قانوني أقر له القانون الشرعية في الانضمام إلى تنظيم نقابي موجود شريطة أن يخضع للشروط التي أقرها القانون. (27)
وقد تبرم بين مجموعة من المستخدمين ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ومنظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى.

02- الأطراف المنظمة: إن الأصل في إبرام الاتفاقيات أو الاتفاق الجماعي أن توقع من طرف الأطراف التي تفاوضت مسبقا على شروط الاتفاق، لكن قد ترد على هذه القاعدة استثناءات، إذ يحق للأطراف التي لم تشهد الاتفاق الأصلي أن تنضم إليه دون موافقة الأطراف الموقعة، وهذا ما يميز القواعد التي تسري على الاتفاق الجماعي في القانون العمالي عن القواعد الأخرى.
غير أنه في هذه الحالة يجب على هذا الانضمام أن يثبت عن طريق اتفاق مشترك وهذا ما جاء في المادة 116 من القانون 11/90 "... شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو ينضموا إليها باتفاق مشترك". (28)
ولا يمكن للانضمام في هذه الحالة أن يكون جزئي وإنما كلي ينصب على جميع أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي.

ثانيا- موضوع الاتفاقية الجماعية: أما الشرط الثاني فيتعلق بموضوع الاتفاقية ويتعلق الأمر بـ: -شروط العمل وظروفه.

وبالرجوع إلى تشريعنا الجزائري نجد أنه قد حدد موضوع الاتفاقية الجماعية في المادة 120 من قانون 11/90، ويتعلق الأمر أساسا بـ:

- التصنيف المهني وما يترتب عنه من أجور وتعويضات تكميلية.
- تحديد مقاييس العمل وكذا توزيع ساعات العمل الأسبوعي.
- تحديد طرق حل النزاع الجماعي وكذا الإجراءات المتبعة.

بالإضافة إلى شرط الأطراف وموضوع الاتفاقية الجماعية، فإنه ينبغي أن لا تأتي هذه الاتفاقية مخالفة للنظام العام وما تحتويه من أفكار تتعلق خاصة بالأمن الاقتصادي والمصلحة العامة.

ومن المقرر قانونا أن الشروط الواردة في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية لا يجب أن تحتوي على حقوق أدنى من تلك الحقوق التي أقرتها القوانين والمواثيق الدولية التي صادقت عليها الجزائر لمصلحة العامل وكذلك الأمر بالنسبة للإجراءات التأديبية، وهكذا يتعين على القاضي حينما تعرض عليه قضية في المجال التأديبي للعامل أن يأخذ بالإجراء الأرحم للعامل والأفيد له. (29)

وهكذا فإن الدولة تهدف من خلال عملية التفاوض الجماعي إلى تحقيق برامج السياسة الاقتصادية والاجتماعية وهذا من خلال تفعيل دور الدولة في تحقيق تلك العدالة الاجتماعية، وهذا لا يتأتى إلا عن طريق إشراك القوى العاملة في عملية اتخاذ القرار. (30)

وعلى العموم فإن موضوع التفاوض الجماعي يجب أن يضبط في مجالات معينة دون غيرها من المجالات (01)، وهذا حتى يتأتى للأطراف الفاعلة في مجال التفاوض الجماعي من تحقيق الأهداف التي سَطرت لعملية التفاوض (02).

01- مجالاته:

- لا يمكن تفعيل هذه الآلية إلا في مجال النشاط الاقتصادي، لذلك تكون المؤسسات المعنية هي:
- المؤسسة العمومية الاقتصادية epe. (31)
 - المؤسسة العمومية ذات الطابع التجاري والصناعي epic. (32)
 - المؤسسات المختلطة em. (33)

لذلك يستثنى القطاع العام من مجال التفاوض الجماعي نظرا لخصوصية الدولة كطرف يتميز بسلطات ممتازة.

02- أهدافه:

- تتجلى أهداف التفاوض الجماعي في:
- تفعيل أداء الشركاء الاجتماعيين والعمال بواسطة التمثيل النقابي.
 - تحسين علاقات العمل الفردية والجماعية.
 - تفعيل دور المؤسسة في ضبط مفاهيم النظام الداخلي.
 - تحسين المردودية وإنتاجية المؤسسات في قطاعات خاصة.

الفرع الثاني: الشروط الشكلية

بالرجوع إلى نص المادة 114 من قانون 11/90 نجد أن المشرع الجزائري عرّف الاتفاقية الجماعية بأنها "اتفاق مدون"، وهكذا يتعين على الأطراف تدوين الاتفاقية في شكل كتابي (أولا)، بالإضافة إلى ذلك، ألزم الأطراف إشهارها وفقا لما تقتضيه المادة 126 من قانون 11/90 (ثانيا).

أولا- الكتابة:

لا يمكن للاتفاقية الجماعية أن تكون ملزمة إلا بوجود دليل كتابي يثبت وجودها، وهذا نظرا لاحتوائها على عناصر متشعبة قد تكون في غالب الأحيان عبارة عن آراء ووجهات نظر حول مسألة معينة طرحت في الاتفاق الجماعي، (34) لذلك الكتابة هنا وجدت لتوثيق هذه الآراء وإثبات الحل المتوصل إليها. (35)

وتجدر الإشارة إلى أن الكتابة في هذه الحالة لا تعتبر شرط لإثبات الاتفاق الجماعي كما هو عليه الحال بالنسبة لعقود العمل الفردية، بل تأتي الكتابة في الاتفاق الجماعي كركن أساسي يترتب عن عدم احترام هذا الشرط بطلان الاتفاقية بطلانا مطلقا. (36)

وتستمد الكتابة في هذه الحالة أهميتها من أهمية العقد الجماعي لعلاقة العمل وكذلك خطورة الآثار المترتبة على مثل هذه العقود، (37) كما أنه من شأن الكتابة أن تمنع أي نزاع قد يثور حول مسألة قد تم الاتفاق عليها وتدوينها كتابة.

ولقد أكد جانب من الفقه (38) أن شرط الإشهار والتسجيل يؤكد على ضرورة أن يكون هناك توثيق مسبق عن طريق كتابة العقد أو الاتفاقية الجماعية.

غير أن هناك جانب آخر من الفقه (39) أكد على أن غياب الكتابة لا يؤدي إلى بطلان الاتفاقية، بل تبقى حجة على أطرافها وتنتج جميع آثارها مثلها مثل أي عقد مدني. (40)

ثانيا- التسجيل والإشهار:

لقد ساير المشرع الجزائري نظرائه من الدول العربية⁽⁴¹⁾، وأكد على ضرورة أن يقوم الأطراف بإيداع نسخة من الاتفاقية الجماعية أمام المصالح المختصة (01)، ثم بعد ذلك يتم إشهارها وفقا للأوضاع المقررة قانونا (02).

01- الإيداع: يجب على كل طرف في عملية التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا تقديم الاتفاقية الجماعية فور إبرامها للتسجيل لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الأماكن التالية:

- مكان مقر الهيئة المستخدمة، بالنسبة للاتفاقية الجماعية للمؤسسة.
- مقر البلدية إذا كان مجال تطبيق الاتفاقية الجماعية ينتهي عند حدود البلدية.
- مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها إلى الولاية أو عدة بلديات.
- مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو الفروع أو إذا كانت الاتفاقية الجماعية وطنية.

إذا أخلت الأطراف بواجب الإيداع يتعرض كل منهم إلى عقوبات جزائية⁽⁴²⁾.

ولقد أكدت المحكمة العليا في الجزائر أن غياب إيداع الاتفاقية لا يحول دون استفادة العمال من الحقوق التي وردت فيها، كما أن عدم الإيداع لا يعد سبب لعدم تطبيق الاتفاقية⁽⁴³⁾.

وهكذا تكون المحكمة العليا قد فصلت في مسألة إيداع الاتفاقية الجماعية كما كان الأمر بالنسبة لإيداع النظام الداخلي للمؤسسة والذي اعتبرته شرط قائم من أجل تنفيذ ما جاء في النظام الداخلي، وهكذا لا يجوز أن يُحتج بتطبيقه ما دام لم يودع وفقا للأشكال القانونية⁽⁴⁴⁾.

02 - الإشهار: بالرجوع إلى نص المادة 119 من القانون 11/90 نجد أن المشرع الجزائري أكد على أنه: "يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية (الاتفاقيات الجماعية) التي تكون طرفا فيها في أوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل". وعادة ما تخصص الهيئة المستخدمة مكان معين لنشر فيه جميع الاتفاقيات وكذلك التعليمات وكل ما تعلق بشروط وظروف العمل.

المطلب الثاني: أحكام تطبيق الاتفاقية الجماعية

عند قيام جميع الشروط المنصوص عنها في القانون تنشأ الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي لتُطبق في نطاقها الصحيح (أولا)، كما أنه ينتهي العمل بها وفقا للشروط القانونية أو اتفاق الأطراف (ثانيا).

أولا- نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية:

لقد أعطى المشرع الجزائري الأطراف حرية مطلقة في تحديد نطاق تطبيق الاتفاقية الجماعية وهذا من حيث:

01- النطاق المكاني: إذ تعطى للأشخاص حرية في تحديد النطاق المكاني شريطة أن ينص على ذلك في الاتفاقية.

02- النطاق المهني: نفس القاعدة تطبق في هذه الحالة، إذ لم يضع المشرع الجزائري أي قاعدة أو نص قانوني يقيد من حرية الأطراف في تحديد النطاق المهني للاتفاقية الجماعية، فقد يتفاوض الأطراف في كل الميادين وعلى أية مسألة مهنية.

03- النطاق الشخصي: بالرجوع إلى نص المادة 127 من قانون 11/90، نجد المشرع قد ألزم بموجبها كل من وقّع عليها أو انضم إليها بتطبيقها والالتزام بما ورد فيها.

ثانيا- انتهاء الاتفاقية الجماعية:

يختلف سبب انتهاء الاتفاقية الجماعية باختلاف طبيعة الاتفاقية بحد ذاتها، فقد تكون اتفاقية جماعية محددة المدة (01) وقد يتفق الأطراف على أن تكون الاتفاقية غير محددة المدة (02).

01- انتهاء الاتفاقية الجماعية محددة المدة: لقد أقر المشرع في المادة 117 من القانون 11/90 بأحقية الأطراف في إبرام اتفاقيات جماعية محددة المدة.

فتنتهي الاتفاقية بانتهاء المدة المقررة، لكن ومع ذلك أجاز المشرع للأطراف الاستمرار في تنفيذ الاتفاقية، وبالتالي تتحول الاتفاقية من محددة إلى اتفاقية غير محددة، وهذا وفقا للشروط التي وافقوا عليها في الاتفاقية الأولى.

02- انتهاء الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة: بالرجوع إلى نص المادة 117 من قانون 11/90، نجد أن المشرع الجزائري أقر بأن الاتفاقية الجماعية غير محددة المدة قد تنقضي بتراضي الطرفين أو بإرادة منفردة لأحدهما.

غير أنه وبالرجوع إلى نص المادة 131 من القانون 11/90 نجدها تجيز لكل طرف نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا شريطة:

- أن لا يقع النقض خلال اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.
- إخطار الطرف الذي يريد النقض الطرف الآخر.
- إخطار الطرف الذي يريد النقض الجهات التي أودعت لديها الاتفاقية.
- يلزم الأطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف 30 يوما لإبرام اتفاقية جديدة.

خاتمة:

إن تحديد الإطار القانوني لحق التفاوض الجماعي من شأنه إعطاء العامل ورب العمل على حد سواء أرباحية في مجال الممارسة النقابية، إذ من شأنه أن يضبط جميع الإشكالات القانونية المتعلقة بممارسة هذا الحق بالشكل الذي يضمن نجاعة ممارسة التفاوض الجماعي كآلية لخلق قواعد تنسجم مع سوق العمل وكذلك مع ظروف وشروط العمل في المؤسسات والقطاعات المختلفة.

غير أن ضبط الإطار القانوني للتفاوض الجماعي قد يبدو عقيما ودون أية جدوى إذا لم يقترن بثقافة التفاوض لدى المستخدمين والأجراء، وهذا لن يتأتى إلا عن طريق التحسيس بالدور الذي يلعبه الحوار الاجتماعي في جلب قاعدة تفاهم تبنى عليها قواعد قانونية تنسجم بالتوافق والانسجام.

وتنبغي الإشارة إلى أن المشرع الجزائري رغم انه حاول جاهدا الإلمام بكل المسائل المتعلقة بعلاقات العمل سواء الفردية منها أو الجماعية، إلا انه اغفل تأطير تقنية التفاوض الجماعي كأداة تساهم في خلق قواعد قانونية جديدة من شأنها خلق الانسجام الضروري في علاقة العمل و هذا لن يتأتى إلا بوجود قواعد نظامية تولد من رحم الممارسات اليومية في مؤسسات معينة أو في قطاعات بعينها.

ورغم ذلك لا يمكننا تجاهل الإرادة التشريعية في ضبط هذه العملية و تنظيمها عبر قواعد تشريعية أمره، كما انه بات واضحا تنامي ثقافة الحوار لدى أطراف علاقة العمل الأمر الذي يستشف من خلال نقص عدد القضايا المطروحة أمام القضاء والتي يكون موضوعها الإخلال بحق اللجوء إلى التفاوض الجماعي وهذا من شأنه حل نزاعات بطرق سلمية والتخفيف من عدد القضايا المطروحة لدى العدالة.

من هنا ينبغي أن تشير إلى مجموعة من التوصيات التي تبدو لنا ضرورية لتفعيل دور التفاوض الجماعي كآلية لتحقيق النمو الاقتصادي والازدهار الاجتماعي، خاصة وأننا لمسنا بعض الثغرات على مستوى تشريعنا الجزائري، إذ يتعلق الأمر بـ:

- ضرورة سن قانون ينظم عملية التفاوض الجماعي من بدايتها إلى نهايتها.

- تكفل صاحب العمل بعملية تكوين ممثلي العمال من اجل إنجاح التفاوض الجماعي و هذا عن طريق تنظيم ورشات دورية لفائدة العمال و ممثلهم للتعريف بالقوانين المنظمة للمهنة أو القطاع العاملين به.
- خلق هيئة إدارية مستقلة تشرف على عملية التفاوض الجماعي بدلا من الإدارة الوصية لان من شأن ذلك إرساء قواعد الحياد على العملية برمتها.
- ضرورة رسكلة القضاة في مجال التفاوض الجماعي وهذا من أجل تفعيل دورهم في هذه العملية عن طريق التوجيه والتنظيم.

الهوامش:

- 1- القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل.
- 2- القانون رقم 14/90 المؤرخ في 02 جوان 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية المؤرخة في 06 جوان 1990، العدد 23، ص 663.
- 3- فجاء في نص المادة 02 من هذه الاتفاقية أنه: "للعامل ولأصحاب الأعمال دون أي تمييز الحق دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها وكذلك الحق في الانضمام إليها بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات".
- 4- لقد اعتمد التشريع العربي تسميات مختلفة، فبينما اعتمد المشرع الجزائري على تسمية "التفاوض الجماعي"، اعتمد المشرع الكويتي في قانونه المنظم للقطاع الأهلي الصادر في سنة 1964 تحت رقم 88 على تسمية "المفاوضة المباشرة" وهذا في المادة 88 منه، بينما اعتمد المشرع المصري في قانون العمل الصادر في سنة 1981 تحت رقم 137 والمعدل بالقانون 2003/12 على تسمية "المفاوضة الجماعية".
- 5- حسن محمد وجيه، مقدمة في علم التفاوض الاجتماعي والسياسي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، أكتوبر 1994، ص.304.
- 6 - Bernard G., Alberto O. et Horacio G., **La négociation collective**, Normes de L'OIT et principes des organes de contrôle, Organisation Internationale du Travail, 1er édition, 2000. Genève.
- 7 - Ibid, p.01 : « ... La reconnaissance effective de la négociation collective comme instrument de justice sociale... »
- 8- خليل أبو خرمه، المفاوضات الجماعية في الدول العربية، مطبوعات مكتب العمل العربي، بور سعيد، مصر، 1999، ص.101.
- 9- الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، منظمة العمل العربية، مطبوعات مكتب العمل العربي، بدون تاريخ، ص.41.
- 10- هناك بعض التقنيات التي لها بعض خصائص التفاوض الجماعي كما هو عليه الحال بالنسبة للتشاور والتوفيق والتحكيم والوساطة، ففي هذه الأنظمة قد لا تعتبر التمثيلية النقابية شرط ضروري لممارسة هذا النوع من الإجراءات في سبيل حل المنازعة.
- 11- تامر يوسف محمد سعفان، المفاوضات الجماعية، الطبعة 1، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2013، ص.207.
- 12- تعتبر لجنة المشاركة تنظيم نص عليه المشرع في القانون رقم 11/90 المعدل بالأمر رقم 21/96 المؤرخ في 09 جوان 1996، إذ أكدت المادة 91 على أنه: "تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي: - بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على 20 عاملا على الأقل. - بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة، المنتخبين طبقا للمادة 93 أذناه".
- 13- لكنه وفي حكم غريب، أكد المشرع المصري في المادة 148 من قانون العمل الجديد على أنه في حالة رفض أحد الطرفين البدء في إجراءات المفاوضات الجماعية، جاز للطرف الآخر طلب من الجهة المختصة تحريك إجراءات التفاوض بإخطار منظمة أصحاب الأعمال أو المنظمة النقابية للعمال بحسب الأحوال وهذا من أجل مباشرة التفاوض الجماعي نيابة عن الطرف الراض، وهذا يعد بحد ذاته إجبار على التفاوض.
- 14 - Leila Borsali Hamdan, Droit du travail, Berti, Alger, 2014, p.234 : « Le caractère volontaire de la négociation collective constitue un des aspects fondamentaux des principes de la liberté syndicale. »

¹⁵ - L'article 04 de la convention internationale n° 98 (promotion de la négociation collective) : « ...La nécessité d'engager un dialogue, de la faire progresser en excluant toute idée de contrainte des partenaires sociaux à négocier... »

¹⁶ - سلامة عبد التواب عبد الحليم، **المفاوضة الجماعية في قانون العمل**، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، مصر، 2002، ص.144.

¹⁷ - بن عزوز بن صابر، **مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري**، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010، ص.130.

¹⁸ - أصبحت مدينة بسكرة بالجزائر تحتضن كثيرا ما بات يعرف بالثلاثية، أين يجتمع ممثلو أرباب العمل مع النقابات والمنظمات الممثلة للعمال في شتى القطاعات تحت إشراف السلطة الوصية.

¹⁹ - في هذا المقام تجدر الإشارة إلى المثال التونسي، حيث أبرم عام 1973 عقد جماعي كان نتيجة تفاوض جماعي أبرم ما بين الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعة التقليدية والاتحاد العام للشغل، ولقد أكدت الأطراف المفاوضة على تضمين هذا العقد جميع الأحكام القانونية التي أغفلها تشريع العمل التونسي قبل أن تصاغ هذه الأحكام كمواد في القانون الجديد.

²⁰ - Charlon y., *Négociation et accords collectives*, Dalloz, Paris, 1990, p.38.

²¹ - Guardelli L., *La négociation collective d'entreprise en droit français compares*, thèse, Paris, 1999, p.p.301 et 302.

²² - القانون رقم 02/90 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية المؤرخة في: 1990/02/07؛ العدد 06، ص.231.

²³ - المادة 06 من القانون 02/90 المذكور سابقا.

²⁴ - Journée d'étude organisée par le ministre du travail et de la sécurité sociale, Alger, 27-05-2006 ; « lorsqu'elles s'engagent, les parties sont tenues de s'inspirer des principes civils de la bonne foi et de la confiance, ainsi que par le devoir d'honnêteté juridique pour faire œuvre commune. »

²⁵ - المادة 114 من القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل في الجزائر

²⁶ - السيد عيد نابل، **قانون العمل الاتفاقي**، رسالة دكتوراه بجامعة عين شمس، مصر، 1984، ص.93.

²⁷ - وهكذا لقد أكدت المحكمة العليا في الجزائر أن سائق سيارة الأجرة له الحق في ممارسة الحق النقابي وهذا في قرارها الصادر بتاريخ 1998/04/14 في ملف رقم 159380 إذ جاء في القرار: "...من المقرر أيضا أنه يحق للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، أن ينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة، شريطة أن يمتلكوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية.

ولما ثبت في قضية الحال- أن قضاة المجلس لما أزموا الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالكف عن قبول انخراط سيارات الأجرة لديه، بالرغم من أن قانون ممارسة الحق النقابي كما هو مكرس دستوريا يمنح للعمال الأجراء والمستخدمين بأن ينخرطوا في تنظيمات نقابية شرعية، وأنه ضمن سائقي سيارات الأجرة، يوجد عمال أجراء وبالتالي لهم الحق في حرية الانخراط في أي تنظيم نقابي موجود بصفة شرعية. ومن ثم فإن القضاة كما قضاوا يكونون قد خالفوا القانون، مما يستوجب معه النقض." *المجلة القضائية*، العدد الثاني، 1998، ص.97.

²⁸ - غير أن تشريعنا الجزائري لم يوضح شكل هذا العقد اللاحق الذي يتضمن الانضمام، ويبدو أنه ترك ذلك للقواعد العامة التي تطبق في هذه الحالة، فيرجح أن يأخذ العقد اللاحق نفس صفات وشكل العقد الأصلي الذي تضمن العلاقة الأصلية بين المستخدم والعامل.

²⁹ - ملف رقم 141632، قرار بتاريخ 1997/01/07، قضية ش و للكهرباء والغاز ضد ب.ع، *المجلة القضائية*، العدد الأول، 1999، الجزائر، ص.63.

³⁰ - بكر محمد رسول، **المفاوضة الجماعية ودور منظمة العمل العربية**، مطبوعة مكتب العمل العربي، القاهرة، 1995، ص.43.

³¹ - entreprise public à caractère économique.

³² - entreprise public à caractère industriel et commercial.

³³ - entreprise mixte .

- 34- عبد الباسط عبد المحسن، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، دار النهضة العربية، 2000، ص.90.
- 35- نفس المرجع.
- 36- عبد العزيز المرسي حمود، الجوانب القانونية لمرحلة التفاوض ذو الطابع العقدي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص.144.
- 37- سلامة عبد التواب، المرجع السابق، ص.466 وما بعدها.
- 38- تامر يوسف محمد سغان، المرجع السابق، ص.431.
- 39 - Leila Borsali Hamdan, op.cit.
- 40 - Ibid, p.249 : « Ainsi la convention collective qui n'est pas écrite, n'est pas nulle, elle serait un acte opposable aux seuls signataires de la convention et produisant les mêmes effets qu'un contrat de droit civil établi entre deux parties. »
- 41- لقد أكد المشرع المصري في المادة 158 من قانون العمل الجديد على أنه يجب إيداع نسخة أو أكثر من الاتفاقية الجماعية حتى تصبح نافذة، ونفس الحكم تبناه المشرع الأردني في المادة 39 من قانون العمل.
- 42- المادة 152 من القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل.
- 43- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا في الجزائر تحت رقم ملف 350940، قرار صادر في 06 ديسمبر 2006، المجلة القضائية للمحكمة العليا، رقم 01، 2007، ص.275.
- 44- قرار صادر بتاريخ 1996/10/22 في الملف رقم 135908 والذي جاء فيه: "...إن دفع المؤسسة الطاعنة بإيداعها النظام الداخلي بمحكمة المقر الاجتماعي -سطيّف- هو في غير محله وعليه: فإن القضاء باستبعاد تطبيق النظام الداخلي لعدم وضعه لدى محكمة -تُقرت- باعتبارها الجهة المختصة إقليمياً، هو قضاء صائب ويرفض الدفع المثار لعدم تأسيسه." المجلة القضائية، العدد الثاني، 1996، ص.95.