



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي مغنية
معهد الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



محاضرة 10
علاقات العمل الجماعية وتسوية نزاعاتها



إعداد الأستاذ:
د بلباقي بومدين



كيف ظهرت علاقات العمل الجماعية والمنظمات النقابية

سبقت الإشارة في معرض تطرقنا لنشأة وتطور قانون العمل في الجزائر أن علاقات العمل كانت تخضع للنظام اللائحي والتنظيمي، القائم على تدخل الدولة في تنظيم هذه العلاقات، وكانت هي بمثابة المدافع عن حقوق العمال بواسطة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، لكن بعد دستور 1989، الذي فرض على الدولة انسحابها من تنظيم علاقات العمل وتوليها الدفاع عن حقوق العمال، ومنح للعمال حق الدفاع عن مصالحهم عن طريق إنشاء منظمات نقابية خاصة ومستقلة عن الدولة، دون الحاجة إلى الاتكال على الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

من جانب آخر لم يعد التشريع العمالي يقتصر على تنظيم علاقات العمل الفردية فقط، بل أصبح يشمل مجال علاقات العمل الجماعية، التي **تنصب على المصلحة الجماعية للعمال وذلك بمقتضى اتفاقيات جماعية** يتم عقدها بين أصحاب العمل من جهة، والعمال بواسطة ممثليهم النقابيين من جهة أخرى بهدف تنظيم عقود العمل وتحديد شروط إبرامها.

ملاحظة: سنقتصر فيما يخص التنظيم النقابي على العنصرين التاليين فقط (المهام- والمتابعة التأديبية ضد أعضاء المنظمة النقابية) :

مهام وأهداف المنظمة النقابية

1- **التمثيل الدفاعي:** حيث تتولى المنظمة النقابية مهمة الدفاع المصالح المشروعة للعمال، المهنية والاجتماعية والاقتصادية والفردية والجماعية، ومن أهم مظاهر هذا التمثيل الدفاعي: التمثيل مجال المنازعات الجماعية مع أصحاب العمل، سواء أمام الهيئة المست أو أمام مكتب المصالحة، أو أمام القضاء، أو أمام مصالح الضمان الاجتماعي وممارسة حق الإضراب باسم العمال

2- **التمثيل التعاوني:** حيث تتولى المنظمة النقابية تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى الخاصة منها والعمومية ومن أهم مظاهر هذا التعاون الذي نص عليه تشريع العمل: استشارته في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، التفاوض مر أجل إعداد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي وتنفيذها. كما يمكنها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء للتوظيف العمومية وفي اللجنة الوطنية والولائية للتحكيم.

نطاق المتابعة التأديبية ضد أعضاء المنظمة النقابية (الحصانة النقابية)

القاعدة العامة:

ضمانا للسير الحسن للعمل النقابي من جهة، وعدم منح المجال للمستخدم لممارسة سلطة التأديب على الممثل النقابي مثله مثل العامل العادي، وذلك عندما يتعلق الأمر **بخطأ ذو طابع نقابي فقط، أي خارج إطار علاقات العمل**، قرر المشرع بعض الضمانات لصالح الممثل النقابي في نص المادة 125 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي، بقولها: "يمنع اتخاذ قرار التسريح أو تسليط أي عقوبة تأديبية أخرى ضد أي عضو في منظمة نقابية، تكون مرتبطة بانتمائه أو نشاطه النقابي".

كما نصت المادة 130 من نفس القانون على أنه: "تختص المنظمة النقابية دون سواها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت طبقا لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي".

وعليه فإن سلطة التأديب بسبب الخطأ الذي يرتكبه المندوب النقابي بمناسبة ممارسته لنشاطه النقابي، **تؤول للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها المندوب.**



الاستثناء:

يستثنى من ذلك حالة وحيدة نصت عليها المادة 128 من نفس القانون، **تجيز للمستخدم مباشرة الإجراءات التأديبية ضد الممثل النقابي والمطبقة على جميع العمال، وذلك في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية، وكذا بأحكام التشريع والتنظيم المتعلقة بالعمل، وما تنص عليه الاتفاقية الجماعية، وقواعد التنظيم والسير والانضباط المطبقة في الهيئة المستخدمة، إذ يعتبر المندوب النقابي عند إخلاله بهذه الأحكام شأنه شأن أي عامل آخر.**

على أنه يجب على المستخدم قبل مباشرة الإجراءات التأديبية إخطار كل من **المنظمة النقابية والمندوب النقابي محل المتابعة ومفتش العمل المختص إقليمياً، وذلك بموجب رسالة موصى عليها ومسببة، لاسيما إذا تعلق الأمر بالتسريح أو العزل بسبب خطأ جسيم (المادة 132 من القانون 02-23) وهو المبدأ الذي أكدته المحكمة العليا**



اتفاقيات العمل الجماعية:

تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مصدرا هاما وأساسيا من مصادر تشريع العمل، حيث تشكل مرجعا للأطراف ولمفتش العمل (وللقاضي في حالات استثنائية) لتسوية المنازعات الجماعية، فهي بذلك تمثل إطارا تنظيميا يشمل الشروط والأحكام المنظمة لعلاقات العمل الجماعية، والتي تم الاتفاق عليها بين المستخدمين والممثلين النقابيين للعمال، سعيا إلى تحقيق المصلحة المشتركة.

محتوى ومضمون الاتفاقية الجماعية: المادة 120 من القانون 90-11

تعالج الاتفاقيات الجماعية الشروط العامة للعمل خاصة: التصنيفات المهنية لرتب العمال، ساعات العمل وتوزيعها، الأجور الأساسية، مختلف التعويضات كالأقدمية والمنطقة، منح المردودية المرتبطة بزيادة الإنتاج، فترة التجريب والإشعار المسبق، معالجة الغيابات، إجراءات المصالحة، ممارسة الحق النقابي، الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب ...

الاجتماع بتاريخ ١٤.١١.٢٠١٧ رقم ١/٢٤



نسخة مطابقة للأصل
رئيس كتابة الضبط

اتفاقية جماعية

جويلية 2007

الشركة الوطنية للتسويق و توزيع المواد البترولية نفطال شركة ذات اسهم براس مال 15.650.000.000.00
Société Nationale de Commercialisation et de Distribution de Produits Pétroliers NAFTAL SPA au Capital
de 15.650.000.000.00 DA

مقر الاجتماعي طريق الكائن من ب 73 لشارقة الجزائر الهاتف 13 13 021 38 71 137 - 71 137 71 137 18 19 021 38 ب 99 ب



المباب IIIV: الأجرة

الفصل 01: تصنيف مناصب العمل

المادة 138: تُعد الشركة قائمة مدونة عليها مناصب العمل التي تناسب كل الأعمال المعينة و المهام التي تضطلع بها في كل مجالات النشاطات المهنية مع الأخذ بعين الاعتبار التطورات التقنية للتسيير و التنظيم وفعالية العمل.

المادة 139: يجب أن يحدد كل منصب عمل بدقة متناهية لا سيما فيما يخص الأشغال و المهام المرتبطة به و التي يجب تأديتها من طرف العامل بانتظام.

يخضع وجود منصب العمل و طبيعته حصريا لمقتضيات التوزيع المنسجم للعمل في إطار التنظيم الهيكلي للشركة.

المادة 140: من أجل حاجيات تحديد الأجر القاعدي المرتبط بكل منصب عمل، ترتب مختلف مناصب العمل على أساس نظام منسجم لمعايير و قواعد الترتيب.

تسمح هذه الطريقة بتصنيف كل المناصب، الواحد مقارنة بالآخر، بالنظر إلى خصوصيات كل منصب.

المادة 141: تتمثل معايير نظام ترتيب المناصب في تلك المرتبطة بمستوى التأهيل المطلوب، درجة المسؤولية و بالصعوبات و المتطلبات الخاصة و كذا ظروف العمل.

المادة 142: توزع كل مناصب العمل، بالنظر إلى تصنيفها و تدرجها إلى أربعة مجموعات اجتماعية مهنية:

* المجموعة 1: المسماة: تنفيذ،

* المجموعة 2: المسماة: تحكم،

* المجموعة 3: المسماة " إطار"،

* المجموعة 4: المسماة " إطار سامي".

المادة 143: تعد قائمة مناصب العمل آخذة بعين الاعتبار:

* الطابع الإداري، الإنتاجي أو التقني لنشاطات الشركة

* الفروع و الفروع التحتية المهنية لنشاطاتها.

يخضع لكل منصب عمل رقمه الاستدلالي للتصنيف و شروط الالتحاق به.

المادة 144: عند الحاجة، تنشأ الشركة بالشاور مع الشريك الاجتماعي، لجنة تقنية للتصنيف، مكلفة بتولي وصف و ترتيب و تحيين مناصب العمل.

المادة 145: يصادق على قائمة مناصب العمل الرئيس المدير العام للشركة.

24
JP



فهرس

I : الخلف و مجال التطبيق

II : حقوق العمال و واجباتهم

فصل 01: حقوق العمال

فصل 02: واجبات العمال

III : علاقات العمل الفردية

فصل 01: نشأة علاقة العمل

فصل 01: التوظيف

فصل 02: عقد العمل

فصل 02: شروط علاقة العمل

فصل 01: التعيين - إعادة التعيين

فصل 02: النقل

فصل 03: تسيير المسارات المهنية - التقدم و الترقية

فصل 04: النياية

فصل 05: التحويل في الرتبة.

فصل 03: التكوين المهني

فصل 04: تعديل علاقة العمل

فصل 05: تعليق علاقة العمل

فصل 01: شروط عامة

فصل 02: الإحالة على الاستبعاد

فصل 03: عطلة دون مرتب

فصل 04: الانتداب

فصل 06: إنهاء علاقة العمل

فصل 01: شروط عامة

فصل 02: الاستقالة

فصل 03: التسريح ذو الطابع التأديبي

فصل 04: التسريح للتقليص من عدد العمال

فصل 05: التعويض عن التسريح للتقليص من عدد العمال

باب VI : ظروف العمل

فصل 01: مدة العمل

فصل 01: مدة العمل القانونية



تعريف اتفاقيات العمل الجماعية:

جاء تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل ضمن نص المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بأنها: "اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم (أو مجموعة من المستخدمين) والممثلين النقابيين (أو عدة منظمات نقابية تمثيلية) للعمال".

من هذا التعريف يتبين أن الاتفاقية الجماعية تتحدد وفق عناصر ثلاث، من حيث الشكل بأنها اتفاق مكتوب، ومن حيث الموضوع لتضمنها تحديد شروط العمل والتشغيل ومن حيث الأطراف وهم أصحاب العمل من جهة ومندوبي العمال من جهة أخرى، فهي إذن عبارة عن إطار تنظيمي تفاوضي بين العمال ومستخدميهم بشأن شروط العمل، وهذا التفاوض قد يكون محليا أو جهويا أو وطنيا (المادة 115 ق 90-11)، حيث تقوم بهذا التفاوض لجان متساوية الأعضاء من 3 إلى 7 أعضاء من الطرفين (المادة 124 من نفس القانون)



شروط إبرام اتفاقية العمل الجماعية

أولاً: الشروط الموضوعية

تتطلب الاتفاقية الجماعية للعمل ذات الشروط والأركان التي يتطلبها القانون المدني لتكوين العقد، من أركان عامة كالرضا والمحل والسبب، مع ضرورة توفر شروط هذه الأركان من سلامة الإرادة من العيوب، ومشروعية المحل والسبب، وغيرها كالتي رأيناها في معرض الكلام عن إبرام عقد العمل نفسه. **مع مراعاة بعض الشروط الخاصة التي** يشترطها تشريع العمل في هذا الخصوص، مثل ما نصت عليه المادة 54 من القانون 08-23 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث اشترطت في المندوب النقابي سن 21 كاملة يوم انتخابه، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة عملاً في المؤسسة المعنية.

ثانياً: الشروط الشكلية

الكتابة: بخلاف عقد العمل الذي لا تعتبر الشكلية فيه شرطاً لانعقاده أو لصحته، تعتبر الاتفاقية الجماعية للعمل من العقود الشكلية، حيث نص المشرع من خلال المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بأن الاتفاقية هي **"اتفاق مكتوب"**، **فالكتابة إذن في الاتفاقية الجماعية مطلوبة لا للإثبات فحسب بل هي متطلبة للانعقاد أيضاً، وتخلفها يترتب البطلان. أي بطلان أي إجراء أو تصرف يتم اتخاذه سواء من طرف النقابة أو من الهيئة المستخدمة وذلك دون المساس بحقوق العمال (المادة 135 من نفس القانون).**

إجراءات التسجيل والإشهار: المادة 119 و 126 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

يتعين على الأطراف فور إبرام الاتفاقية الجماعية تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً. وبعد تسجيل الاتفاقية يلتزم المستخدم بإشهارها في أوساط العمال للعلم بمحتواها، ويخضع في ذلك إلى رقابة مفتش العمل المختص، وأي إخلال من المستخدم بإجراءات التسجيل والشهر يترتب عنه غرامات مالية تتراوح بين 1000 دج إلى 4000 دج عن كل مخالفة .

المادة 2/1 من القانون 90-03 المؤرخ في 6/2/1990، المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 6 لسنة 1990.



منازعات العمل الجماعية

القانون 02-28 الجديد ألغى أحكام القانون 90/02 المؤرخ في 6/2/1990، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب



جاء تعريف النزاعات الجماعية للعمل ضمن المادة 2 من القانون 08-23 المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنه: "يعد نزاعا جماعيا للعمل، كل نزاع مسير بموجب هذا القانون وكل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية والشروط العامة للعمل، بين مجموعة من العمال الأجراء أو ممثليهم النقابيين من جهة، ومستخدم أو مجموعة من المستخدمين أو ممثليهم النقابيين من جهة أخرى، لم تتم تسويته في إطار الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون".

فالنزاع الجماعي للعمل يتعلق بكل خلاف يتعلق بالشروط العامة في العمل أو المرتبطة **بالمصلحة الجماعية للعمال** كمطالبتهم بتحسين ظروف العمل، أو الزيادة في الأجور، أو تلبية مطالب عامة لتحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للعمال وغيرها، على أن تباشر تسوية هذه الخلافات بواسطة الممثلين القانونيين المنتخبين من العمال (النقابة).



تسوية منازعات العمل الجماعية
القانون 02-28 القانون الجديد ألغى أحكام القانون 90/02 المؤرخ
في 6/2/1990، المتضمن الوقاية من المنازعات الجماعية للعمل
وتسويتها وممارسة حق الإضراب.



تنحصر أساليب تسوية نزاعات العمل الجماعية في **المفاوضة المباشرة، والمصالحة والوساطة، والتحكيم**، على أنه في حالة استنفاد هذه الطرق الودية وفشلها لاسيما الإجبارية منها كما سنرى، يلجأ العمال إلى الطرق الاحتجاجية الأخرى والمتمثلة في **الإضراب**.
مع الملاحظ أن المشرع **لم ينص على الخيار القضائي** بعد استنفاد الطرق الودية لتسوية النزاع الجماعي، إلا في بعض الحالات الاستثنائية كما سنرى، وذلك نظراً للطابع المهني والاجتماعي والاقتصادي لهذه النزاعات، وهذا **خلافاً لما رأيناه في مجال منازعات العمل الفردية**، حيث أتاح المشرع للعامل إمكانية اللجوء إلى القضاء بعد استنفاد الطرق الودية، بينما لم يتح له إمكانية اللجوء إلى الوساطة والتحكيم



الحالات الاستثنائية التي يمكن أن تكون محل تسوية
قضائية وتتمثل في:

- 1- الحالات المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية
المادتين 500، 508 وهي:
 - المنازعات المتعلقة بالمجال النقابي، مثل منازعات انتخاب مندوبي العمال وفي حالة عدم الاتفاق على الممثلين، وكذلك المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي وعرقلته خاصة من طرف الهيئة المستخدمة.
 - المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب.
 - منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد.
 - المنازعات المتعلقة بتنفيذ أو تفسير الاتفاقات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل، أو اتفاق المصالحة الذي يكون ممثلو العمال طرفا فيه.



الحالات المنصوص عليها في تشريع العمل:



- الحل القضائي للمنظمة النقابية عند ممارستها لنشاطات مخالفة للقوانين (المادة 65 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي).
- استصدار أمر قضائي من قبل المستخدم لإخلاء المحلات المهنية التابعة له، في حالة احتلالها من طرف العمال المضربين، (المادة 60 من القانون 02-23).
- في حالة النزاعات المتعلقة بتحديد الحد الأدنى من الخدمة في حالة الإضراب (المادة 63/3 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب).



طرق تسوية نزاعات العمل الجماعية

القانون 08-23

الطرق الودية الخارجية

المصالحة أمام مفتشية العمل (إجبارية) المادة 7
في حالة عدم المصالحة يرسل المفتش محضر عدم المصالحة أو محضر الغياب إلى الوالي ووزير العمل

الوساطة (إجبارية) المادة 14
تعيين شخص من الغير من قائمة يعدها وزير العمل وفي حالة فشل الوساطة يمكن الشروع في الإضراب

التحكيم (اختياري) المادة 70 وما بعدها
لكن إذا تم الاتفاق عليه يجب قطع الإضراب

الإضراب بشروطه (المواد 41 وما بعدها)
المصادقة عليه في الجمعية العامة، ومدة الإشعار لا تزيد على 15 يوم، ويتم الاتفاق عليها، المفاوضات لتسوية الإضراب، تحقيق الأدنى من الخدمة مثل مصلحة الاستعجالات، مصلحة مصالح الكهرباء والغاز، النظافة ...

الطرق الودية الداخلية

المفاوضة المباشرة (وجوبية) المادة 5
اجتماعات دورية بين ممثلي العمال والهيئة المستخدمة مرة كل سداسي

المصالحة الداخلية (اختيارية) المادة 7 فقرة 1
أمام الهيئة المستخدمة مع تعيين طرف أو أطراف أجنبية لإجراء الصلح

