

الفصل الثالث

علاقات العمل الجماعية

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، الذي كان العمل النقابي يعتبر حكرا عليه، الأمر الذي خلق العديد من العقبات في طريق الحياة العملية للعمال، والتي حاولت الدولة تداركها من خلال إقرارها جملة من الإصلاحات الجذرية في مجال علاقات العمل.

هذه الإصلاحات دعا إليها 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 الجزائريين¹⁷⁹.

من جانب آخر لم يعد التشريع العمالي الحديث يقتصر على تنظيم علاقات العمل الفردية فقط، بل أصبح يشمل مجال علاقات العمل الجماعية، حيث تحل الإرادة الجماعية محل الإرادة الفردية في تنظيم عقود العمل وتحديد شروط إبرامها¹⁸⁰، وذلك بمقتضى اتفاقيات جماعية يتم عقدها بين أصحاب العمل من جهة، والعمال بواسطة ممثلهم النقابيين من جهة أخرى. وبناء على هذا سنقسم هذا المحور إلى مباحث ثلاث:

المبحث الأول: التنظيم النقابي

المبحث الثاني: اتفاقيات العمل الجماعية

المبحث الثالث: تسوية منازعات العمل الجماعية

المبحث الأول

التنظيم النقابي

بصدور الدستور الجزائري لسنة 1989 طرأ تعديل نوعي على التنظيم النقابي، فبعدما كانت الدولة تتولى مهام الدفاع عن مصالح العمال بواسطة جهازها الوحيد في ذلك الوقت، ممثلا في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، استقل هذا الأخير عضويا عن الدولة، ليمارس مهامه الطبيعية كأى نقابة أخرى، وتم الاعتراف بالتعددية النقابية بموجب القانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي (الملغى)¹⁸¹، ومع ميلاد المنظمات النقابية ظهرت علاقات

¹⁷⁹ المادة 56 من دستور 89: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين".

¹⁸⁰ د هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الجماعية)، ص 7.

¹⁸¹ القانون 14/90 المؤرخ في 1990/6/2، المعدل والمتمم، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، جريدة رسمية عدد 23،

بتاريخ 1990/7/6، المعدل والمتمم بالقانون رقم 30/91 المؤرخ في 1991/12/21، ج ر عدد 8 بتاريخ 1991/12/25،

وبالقانون 12/96 المؤرخ في 1996/6/10، ج ر عدد 36 لسنة 1996. والملغى بموجب القانون 02-23، المؤرخ في 25

أبريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي، ج ر عدد 29، بتاريخ 2 ماي 2023.

العمل الجماعية. وعلى هذا الأساس سنستعرض من خلال مطالب ثلاث كل من: مفهوم المنظمة النقابية، تأسيسها، إدارتها وحلها:

المطلب الأول

ماهية المنظمة النقابية

سنحاول إعطاء تعريف لهذه المنظمة (الفرع الأول)، ثم نعطي نبذة عن ظهورها ونشأتها (الفرع الثاني):

الفرع الأول

تعريف المنظمة النقابية

تعرف المنظمة النقابية بأنها: "تنظيمات جماعية يقوم العمال بتشكيلها في مهنة أو مجال معين، بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم وحماية مصالحهم"¹⁸². يتضح من هذا التعريف أن المنظمة النقابية تنشأ بناء على الإرادة الحرة والمستقلة للعمال، ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين عليها، وتتمتع بالاستقلالية التامة في عملها دون أن تكون تابعة لأي جهة من الجهات¹⁸³. كما تجدر الإشارة أن المشرع الجزائري نص على تسميتها بـ: "المنظمة النقابية"¹⁸⁴ بدلا من التسمية القديمة "التنظيم النقابي"، ولعل الغاية من هذا التعديل هي تمييز المنظمة كشخص اعتباري يقوم على تجمع أشخاص معينين بهدف تحقيق أهداف قانونية مشتركة، عن مصطلح التنظيم الذي يقصد به النظام أو الوسيلة أو الطريقة التي تدار بها المنظمة، فالتنظيم إذن هو الوسيلة التي تحدد أهداف وسلطات ومسؤوليات المنظمة كشخص معنوي.

الفرع الثاني

ظهور ونشأة النقابة

سبق وأن رأينا¹⁸⁵، أن الثورة الصناعية في ظل النظام الرأسمالي تعتبر العامل الرئيسي والمباشر في ظهور النقابات العمالية، حيث تمخض عن هذا النظام تجسيد مبدأ سلطان الإرادة بين أطراف علاقة العمل، واقتصر دور الدولة على تنظيم هذه العلاقات فقط، وحماية عقد العمل دون التدخل في تعديل أحكامه¹⁸⁶. غير أن تطبيق هذا المبدأ بصورة مطلقة ترتب عنه وضع العامل تحت رحمة صاحب العمل، بحكم حاجة العامل للمال، وما ترتب عن كثرة اليد العاملة من انخفاض في نسبة الأجور، وتسريح العمال بسبب الاستغلال الذي يمارسه أرباب

¹⁸² د محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 92.

¹⁸³ المادة 12 من القانون 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقا.

¹⁸⁴ وردت هذه التسمية في المادة الأولى مكرر من القانون 12/96 المعدل للقانون 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

النقابي المشار إليهما سابقا. وأبقت عليها المادة 4 مكرر من القانون 02-23 الجديد.

¹⁸⁵ راجع المبحث الأول من الفصل الأول (تطور قانون العمل).

¹⁸⁶ CHRISTOPHE RADE, Droit du travail, 3eme Edition, édition Montchrestien, Paris, 2004, P23.

العمل، وما ترتب عن ذلك من سوء أحوال العمال وتعرضهم للبطالة بسبب تعسف أصحاب العمل، الوضع الذي فرض على العمال التجمع في شكل نقابات مستقلة عن الدولة، للدفاع عن حقوقهم وممارسة حقهم في الإضراب وغلق المصانع.

ولم يقتصر النشاط النقابي على الصعيد الوطني، بل استمرت المحاولات لتوحيد الجهود العمالية والنقابية على المستوى الدولي، وظهرت بذلك الاتحادات الدولية مثل الاتحاد النقابي العالمي، بالإضافة إلى مجموعة من الاتحادات الإقليمية مثل اتحاد نقابات عمال إفريقيا، وتوالى بذلك الاتفاقيات الدولية الرامية إلى حماية العمل النقابي¹⁸⁷.

المطلب الثاني

تأسيس المنظمة النقابية

تخضع المنظمة النقابية في تأسيسها كأي منظمة أخرى إلى شروط معينة (الفرع الأول)، متى تم استيفائها تكتسب من خلالها المنظمة النقابية مجموعة من الحقوق (الفرع الثاني):

الفرع الأول

شروط تأسيس المنظمة النقابية

اشترط المشرع من أجل تأسيس منظمة نقابية شروط معينة بعضها يتعلق بإجراءات شكلية لاستكمال عملية التأسيس، وبعضها يتعلق بالانضمام للمنظمة النقابية، وبعضها يتعلق بالانخراط في المناصب القيادية والإدارية:

أولاً: الإجراءات الشكلية

لأجل تأسيس منظمة نقابية اشترط المشرع ضرورة المرور بإجراءات أساسيين، الأول ينص على إلزامية وضع القانون الأساسي للمنظمة، والثاني ينص على إيداع التصريح المتضمن تأسيس المنظمة لدى السلطات العمومية المعنية:

أ- وضع القانون الأساسي للمنظمة:

يتعين على الأعضاء المؤسسين للمنظمة النقابية عقد جمعية تأسيسية لغرض وضع القانون الأساسي¹⁸⁸، يتضمن الأحكام والقواعد الأساسية التي تسير عليها المنظمة، وتحدد كيفية ممارسة نشاطها، مع مراعاة الشروط التي ينص عليها تشريع العمل وذلك تحت طائلة البطلان¹⁸⁹، أهمها:

1- تحديد هدف المنظمة وتسميتها ومقرها الاجتماعي.

2- تحديد طريقة عمل المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

¹⁸⁷ د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 93.

¹⁸⁸ المادة 29 من القانون 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، المشار إليه سابقاً.

¹⁸⁹ المادة 38 من القانون 02-23 المشار إليه سابقاً.

3- تحديد فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدف المنظمة.

4- تحديد حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.

5- تحديد طريقة اختيار هيئات القيادة والإدارة وتحديد مدا عضويتها.

6- تحديد قواعد إدارة المنظمة النقابية وحساباتها ورقابته.

7- تحديد إجراءات حل المنظمة ومصير ممتلكاتها بعد الحل.

ب_ إيداع تصريح التأسيس:

بعد استكمال إجراءات التأسيس ووضعها ضمن القانون الأساسي للمنظمة النقابية على النحو السابق، يتعين على الأعضاء المؤسسون تقديم طلب يتضمن التصريح بتأسيس المنظمة النقابية، لدى والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو التابعة للولاية، أو يودع لدى الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية ذات الطابع الوطني أو المشترك بين الولايات¹⁹⁰.

يرفق تصريح التأسيس بالوثائق التالية¹⁹¹:

1- قائمة بأسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة، وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم.

2- نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.

3- نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية يعده محضر قضائي.

4- الوثيقة التي تثبت وجود مقر للمنظمة النقابية القاعدية¹⁹².

وبعد إيداع ملف التصريح بالتأسيس لدى السلطات الإدارية المختصة على النحو السابق، تسلم هذه الأخيرة وصل تسجيل بهذا التصريح خلال 30 يوما على الأكثر من إيداع الملف، على أن تباشر إجراءات الإشهار عبر جريدة وطنية يومية إعلامية واحدة على الأقل على نفقة المنظمة¹⁹³.

ثانيا: شروط الانخراط في المنظمة النقابية

إلى جانب الشروط الشكلية السابقة، اشترط المشرع شروطا أخرى يجب توفرها في الأعضاء المؤسسين نصت عليها المادة 28 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي وهي:

1- التمتع بالحقوق المدنية والوطنية، وذلك بالألا يكون قد حكم عليه بعقوبة مقيدة لحرية تمنعه من ممارسة حقوقه الوطنية أو المدنية، كحق الترشح والانتخاب وغيرها.

¹⁹⁰ المادة 31 من القانون 02-23.

¹⁹¹ المادة 32 من القانون 02-23.

¹⁹² يقصد بالمنظمة النقابية القاعدية حسب المادة 4 من القانون 02-23 المشار إليه: "تجمع عمال أو مستخدمين من نفس المهنة أو الفرع أو قطاع النشاطات، للدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها".

¹⁹³ المادة 34 من القانون 02-23.

- 2- بلوغ سن الرشد وهي 19 سنة وفقا للمادة 40 من القانون المدني.
- 3- الممارسة الفعلية والمستمرة للنشاط المهني المرتبط بمهامه النقابية، ومعنى ذلك ألا تكون علاقة العمل قد انتهت سواء بالتقاعد أو بالاستقالة أو بالتسريح أو لأسباب اقتصادية أو لأي سبب آخر، ويخرج من ذلك حالات وقف أو تعليق علاقة العمل.

ثالثا: شروط الانخراط في المناصب القيادية والإدارية للمنظمة النقابية

نصت على هذه الشروط المادة 54 من القانون 02-23 السابق الذكر وهي:

- أن يكون عضوا في المنظمة النقابية،
- أن يكون عمره 21 سنة كاملة،
- أن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية،
- ألا يكون محل إدانة بعقوبة سالبة للحرية، تتعلق بجرم يتنافى والعمل النقابي،
- أن يثبت مؤهلات مهنية و/أو مستوى تعليمي،
- أن يثبت تكويننا نقابيا و/أو تكويننا في مجال قانون العمل".

الفرع الثاني

حقوق المنظمة النقابية

بمجرد تأسيس المنظمة النقابية وفق الشروط التي ينص عليها القانون على النحو السابق تفصيله، فإنها تتحمل جملة الالتزامات التي رأيناها مثل الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم، وبالمقابل تتمتع بمجموعة من الحقوق أهمها، الشخصية المعنوية، والذمة المالية، والأهلية، وكذلك بعض الضمانات التأديبية:

أولا: الشخصية المعنوية

عددت المادة 49 من القانون المدني الجزائري بعض أنواع الأشخاص الاعتبارية، وجاء في آخر فقرة منها " كل مجموعة من أشخاص أو أموال يمنحها القانون شخصية معنوية"، مما يدل على أن هذه الأنواع التي وردت في المادة جاءت على سبيل المثال لا الحصر، ومن ثم يمكن لأي مجموعة من الأشخاص أن تكتسب الشخصية المعنوية متى تحققت فيها الشروط القانونية اللازمة، وهو ما أكدته المادة 44 من القانون 02-23 سالف الذكر، حيث تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية بمجرد التصريح بتأسيسها طبقا لأحكام المادة 34 المشار إليها سابقا، والتي تخولها التمتع بالحقوق والقيام بالمهام المنوطة بها.

ثانيا: الذمة المالية

تتمتع النقابة كشخص معنوي بذمة مستقلة تخولها مباشرة التصرفات القانونية في إطار الأهداف المسطرة لها في عقدها التأسيسي، وقد نص المشرع الجزائري في المادة 12 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي على ما يلي: "المنظمات النقابية مستقلة في سيرها، ومتميزة في هدفها وتسميتها عن أي حزب سياسي. يمنع على المنظمات النقابية الارتباط هيكليا أو وظيفيا بأحزاب سياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم بوسائل

مالية أو امتيازات أخرى من هذه الأحزاب، تحت طائلة تطبيق أحكام المادتين 62 و 65 من هذا القانون".
فبمفهوم المخالفة لهذا النص يمكن للنقابة أن تحصل إيراداتها المالية من أية جهة أخرى غير الجمعيات السياسية، سواء في شكل هبات أو إعانات مالية أو وصايا، وهو ما يفهم من نص المادة 4/44 من القانون 02-23 المذكور سابقا، التي نصت على جواز تملك التنظيم النقابي لأموال منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة نشاطه المنصوص عليه في قانونه الأساسي أو نظامه الداخلي (المادة 47 من نفس القانون)، وذلك بهدف تحقيق مشاريع اجتماعية وصحية وتكوينية وترفيهية لصالح العمال.

فضلا عن ذلك، تتمثل الموارد المادية للمنظمة عموما في الاشتراكات التي يساهم بها أعضاؤها، أو الإعانات التي تقدمها الدولة أو الجماعات المحلية، أو الوصايا والهبات المقدمة من أي جهة أخرى حسبما نصت عليه المادة 46 من نفس القانون، بشرط مطابقتها للأهداف المحددة في قانونها الأساسي، وخضوعها للموافقة المسبقة من السلطات الإدارية المختصة.

ثالثا: الأهلية

يترتب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية اللازمة لتحقيق أهدافها، ومن ثم تتمتع بأهلية التصرف وأهلية التقاضي¹⁹⁴.

أ- أهلية التصرف: حيث تستطيع النقابة مباشرة مختلف التصرفات القانونية في إطار الأهداف المسطرة لها في التشريع المعمول به، وأهم هذه التصرفات إبرام اتفاقيات العمل الجماعية، كما يمكنها إبرام عقود مدنية كعقد إيجار المقر الذي تمارس فيه نشاطها، ويجوز لها تملك العقارات والمنقولات بمقابل أو بدون مقابل في إطار الغرض الذي أسست من أجله، كما يجوز لها بيعها والتصرف فيها بمقابل أو بدون مقابل¹⁹⁵ بشرط عدم الدخول في مجال المضاربة والأعمال التجارية¹⁹⁶، باستثناء إيجار الممتلكات العقارية بطبيعتها والنشاطات ذات الصلة (المادة 6/48 من القانون 02-23)..

ب- أهلية التقاضي والتمثيل القانوني: حيث يكون للنقابة كشخص معنوي ممارسة حق التقاضي للدفاع عن حقوقها الخاصة، كدعوى مطالبة الأعضاء بدفع الاشتراكات الخاصة بإيجار العقار الذي تباشر فيه نشاطها النقابي، كما تتولى مباشرة الدعاوى الرامية للدفاع عن المصالح الجماعية والمشاركة لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل، حيث يمكنها مباشرة الدعاوى الناشئة عن الإخلال باتفاقية عمل سواء للمصلحة الجماعية للأعضاء أو

¹⁹⁴ د محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 107-108.

¹⁹⁵ المادة 44 من القانون 02-23 المشار إليه سابقا.

¹⁹⁶ وفي هذا تتشابه المنظمة النقابية مع الجمعية، فكلاهما لا يهدف إلى تحقيق الربح، ويختلفان في عدة اعتبارات أهمها الغرض من التأسيس، فالمنظمة النقابية أسست بحكم القانون ومن منطلق تاريخي فرض إنشاء النقابات لغرض واحد وهو الدفاع عن مصالح العمال، بينما الجمعيات يتحدد غرضها باتفاق أعضائها وبحسب الهدف المراد من إنشائها والذي قد يكون دينيا أو ثقافيا أو اجتماعيا أو غيره.

لمصلحة عضو واحد من أعضائها، عملاً بأحكام المادة 129 من القانون 11/90، والمادة 5/44 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي. كما يكون لها أيضاً الحق في تمثيل أعضائها لدى السلطات والإدارات العمومية والغير طبقاً للمادة 2/44 من نفس القانون.

رابعاً: الضمانات المهنية

ضماناً 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 طبقاً 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، 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 المتعلقين 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، لا سيما إذا تعلق الأمر بالتسريح أو العزل بسبب خطأ جسيم (المادة 132 من القانون 02-23) وهو المبدأ الذي أكدته المحكمة العليا¹⁹⁷.

إلى جانب هذه الضمانات المقررة في مجال التأديب، قرر المشرع أيضاً بعض الأحكام الاستثنائية التي تسهل للممثل النقابي ممارسة مهامه، حيث يستفيد كل مندوب نقابي من رصيد ساعي مدفوع الأجر من أجل ممارسة عهده النقابية، محددة بـ 10 ساعات شهرياً مع إمكانية تمديدها في ظروف استثنائية¹⁹⁸، لأجل السهر على المصالح المهنية والاجتماعية للعمال، ولا يدخل ضمن هذا الرصيد الساعي ساعات الاجتماعات التي يبادر بطلبها

¹⁹⁷ المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 10840، صادر بتاريخ: 2005/10/5، المجلة القضائية عدد 20 لسنة 2005.

¹⁹⁸ المادتان 105 و 107 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

المستخدم أو يوافق على طلبها، كم لا تؤخذ في الحسبان ساعات الغيابات التي يرخص فيها المستخدم للممثلين النقابيين لحضور الندوات والمؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها المنظمات النقابية¹⁹⁹.

المطلب الثالث

إدارة المنظمة النقابية وإجراءات حلها

يتولى تسيير المنظمة النقابية مجلس إدارة يتكون من عدد من المندوبين، يتم انتخابهم عن طريق الجمعية العامة للمنظمة يباشرون مهامهم طبقا للتشريع المعمول به (الفرع الأول)، وأي إخلال بهذا الأخير يترتب عليه حل المنظمة النقابية (الفرع الثاني):

الفرع الأول

طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة وتحديد مهامهم

أولا: طريقة انتخاب أعضاء مجلس الإدارة: يتم انتخاب أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية بعدد تصاعدي في الجمعية العامة للمنظمة، وذلك حسب عدد العمال المنخرطين في المنظمة دون سواهم داخل كل مؤسسة مستخدمة على النحو التالي²⁰⁰:

- أقل من 30 منخرط مندوب نقابي واحد
- من 31 إلى 60 منخرط مندوبان نقابيان 2
- من 61 إلى 100 منخرط 3 مندوبين نقابيين
- من 101 إلى 150 منخرط 4 مندوبين نقابيين
- من 151 إلى 250 منخرط 5 مندوبين نقابيين
- من 251 إلى 500 منخرط 6 مندوبين نقابيين
- أكثر من 500 منخرط يضاف مندوب نقابي واحد لكل 200 منخرط

بعد إعداد القوائم الإسمية للمندوبين النقابيين على النحو المتقدم، تبلغ إلى كل من المستخدم ومفتشية العمل المختصة إقليميا في ظرف 8 أيام عمل الموالية لانتخابهم، مع إعلانها في اللوحات المخصصة للفرع النقابي، وتتبع نفس الإجراءات في حالة إنهاء عهدة المندوب النقابي أو استخلافه²⁰¹.

ثانيا: مهام وأهداف مجلس الإدارة

تعتبر مهام المنظمة النقابية استشارية فقط، ويمكن حصر مهامها التي تباشرها بواسطة مجلس إدارتها في مجالين، الأول يتجلى في التمثيل الدفاعي والثاني في التمثيل التعاوني:

¹⁹⁹ المادة 106 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

²⁰⁰ المادة 102 من القانون 02-23.

²⁰¹ المادة 103 من القانون 02-23.

أ- التمثيل الدفاعي: حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها مهمة الدفاع عن المصالح المشروعة للعمال، المهنية والاجتماعية والاقتصادية والمادية والفردية والجماعية، ومن أهم مظاهر هذا التمثيل الدفاعي: التمثيل في مجال المنازعات الجماعية مع أصحاب العمل، سواء أمام الهيئة المستخدمة أو أمام مكتب المصالحة، أو أمام القضاء، أو أمام مصالح الضمان الاجتماعي، وممارسة حق الإضراب باسم العمال²⁰².

ب- التمثيل التعاوني: حيث تتولى المنظمة النقابية بواسطة مجلس إدارتها تمثيل العمال أمام جميع الهيئات والمؤسسات الأخرى الخاصة منها والعمومية، وذلك في مجال التعاون والمشاركة في مختلف الأنشطة الوطنية المهنية والاجتماعية والاقتصادية، سواء كان هذا التمثيل بين البلديات أو بين الولايات، ومن أهم مظاهر هذا التعاون الذي نص عليه تشريع العمل: استشارة النقابة في إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، استشارتها في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل، التفاوض من أجل إعداد الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل، المصادقة على المعاهدات الدولية في المجال الاقتصادي والاجتماعي وتنفيذها²⁰³، كما يمكنها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء للتوظيف العمومية²⁰⁴، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم²⁰⁵.

الفرع الثاني

إجراءات حل المنظمة النقابية

تنشأ المنظمة النقابية لمدة محددة أو غير محددة، فهي بذلك تعتبر قابلة لحلها وإنهاء نشاطها²⁰⁶، إما بصورة إرادية أو قضائية:

²⁰² المادتان 88 و 91 من القانون 02-23 المشار إليه.

²⁰³ المواد 88 و 89 و 90 و 91 من نفس القانون.

²⁰⁴ لهذه المجالس المتساوية الأعضاء اختصاصات استشارية نصت عليها المواد من 34 إلى 37 من القانون 08-23 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل، وكذلك المادة 64 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ومن أهمها إبداء الرأي في ترقية العمال، والمشاركة في المجالس التأديبية، والمشاركة في لجان الطعن التي تنظر في الطعون الخاصة بالعقوبات التأديبية.

²⁰⁵ وسيأتي الكلام حول مهام هذه اللجنة في معرض تطرقنا إلى إجراءات تسوية المنازعات الجماعية للعمل، واللجنة الوطنية للتحكيم هي هيئة عمومية يرأسها قاض من المحكمة العليا وتتكون من عدد متساوي من ممثلين تعينهم الدولة، وممثلين عن العمال، تتدخل (بعد اتفاق الأطراف) في حالة فشل الوساطة واستمرار الإضراب، للبت بقرارات نافذة في الخلافات الجماعية للعمل، التي يحيلها الوزير المعني أو الوالي أو رئيس المجلس الشعبي البلدي حسب الحالة. راجع المواد 71 وما بعدها من القانون 08-23 المشار إليه سابقا.

²⁰⁶ د هدي بشير، المرجع السابق، ص 30.

أولاً: الحل الإرادي للمنظمة النقابية

نصت المادة 64 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي على ما يلي: "يمكن أن تحل المنظمة النقابية إرادياً من قبل أعضائها الذين يعلنون حلها طبقاً للقواعد والإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي". ولم يعرض المشرع لأسباب هذا الحل مثل ما فعل مع الحل القضائي كما سنرى، تارك ذلك للقانون الأساسي للمنظمة، ومن ثم تبقى مهمة تحديد أسباب حل المنظمة النقابية من صلاحيات أعضائها وذلك عند وضعهم للقانون الأساسي للمنظمة، وتتولى إعلان هذا الحل الجمعية العامة باعتبارها تمثل مجموع أعضاء النقابة، كما أنها تتولى تحديد كيفية انتقال وتصفية الأموال المملوكة للنقابة²⁰⁷.

ثانياً: الحل القضائي للمنظمة النقابية

نصت المادة 65 من القانون 02-23 السابق الذكر على ما يلي: "يمكن أن تحل المنظمة النقابية أمام الجهات القضائية المختصة بطلب من السلطة الإدارية المختصة في الحالات الآتية:

- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بهدفها،
- خرق أحكام هذا القانون المتعلقة بعلاقتها مع الأحزاب السياسية،
- عدم ممارسة نشاط فعلي مرتبط بهدفها لمدة 3 سنوات،
- التحريض على العنف أو التهديد أو أي تصرف غير شرعي مع خرق أو محاولة خرق حقوق العمال،
- رفض الامتثال وتنفيذ الأحكام القضائية،
- الإصرار على اللجوء إلى إضرابات غير قانونية ...
- ارتكاب مخالفات متكررة سبق وأن كانت موضوع تعليق قضائي،
- قبول هبات ووصايا مخالفة لأحكام هذا القانون".

وهكذا خلافاً للحل الإرادي الذي يتحدد بكل سبب يراه أعضاء المنظمة مستوجبا لإنهاء مهام المنظمة، فإن نطاق الحل القضائي يقتصر على وجود نشاط أو تصرف صادر عن مجلس الإدارة أو أحد أعضائه²⁰⁸، يتعارض مع التشريع المعمول به أو القانون الأساسي للمنظمة النقابية، يترتب عنه حل المنظمة قضائياً بناءً على

²⁰⁷ تجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن في هذه الحالة قسمة أموال النقابة على أعضائها مثل ما هو معمول به في نظام الشركات، وهذا ما يميز نظام الجمعيات المهنية عن نظام الشركات. د هدي بشير، المرجع السابق، ص 31.

²⁰⁸ وهو ذات الإجراء الذي كان يأخذ به المشرع المصري في قانون العمل القديم لسنة 1959، لكنه عدل عنه في القانون الجديد لسنة 2003 حيث أصبح الحل القضائي يقتصر على مجلس الإدارة وحده دون المنظمة النقابية برمتها، حيث لا يمكن تحميل المسؤولية للمنظمة كلها كشخص معنوي بسبب نشاط أو تصرف مخالف للتشريع أو القانون الأساسي قام بها مجلس الإدارة أو أحد أعضائه، على أن يعهد إلى قيادة النقابة صلاحية الإدارة ريثما يتم انتخاب مجلس إدارة جديد. فمن الأجدر لو يأخذ المشرع الجزائري بهذا الحل ضماناً لاستمرارية العمل النقابي من جهة وعدم تعطيل المصالح المشتركة للعمال والمستخدمين من جهة أخرى. أنظر، محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 130-131.

دعوى مرفوعة من السلطة الإدارية، حيث يكون قرار الجهة القضائية المختصة المتعلق بحل المنظمة النقابية مشمولاً بالنفاذ المعجل بصرف النظر عن أي طعن²⁰⁹.

ثالثاً: الآثار المترتبة على حل المنظمة النقابية

متى تم حل المنظمة النقابية سواء بصورة إرادية أو قضائية على النحو السابق، ترتب على ذلك انقضاء شخصيتها المعنوية، ويتم تصفية أموالها المنقولة والعقارية وفق ما ينص عليه قانونها الأساسي، ما لم تقض الجهة القضائية المختصة بخلاف ذلك، مع مراعاة الممتلكات التي تؤول لمالكيها الأصليين من الأعضاء²¹⁰، ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم على وجه التعجيل حتى وإن تم ممارسة حق الطعن عليه²¹¹.

المبحث الثاني

اتفاقيات العمل الجماعية

تعتبر اتفاقيات العمل الجماعية مصدراً هاماً وأساسياً من مصادر تشريع العمل، حيث تشكل مرجعاً للأطراف وللقاضى في تسوية المنازعات الجماعية، فهي بذلك تمثل إطاراً تنظيمياً يشمل الشروط والأحكام المنظمة لعلاقات العمل الجماعية، والتي تم الاتفاق عليها بين المستخدمين والممثلين النقابيين للعمال، سعياً إلى تحقيق المصلحة المشتركة. ونظراً لأهمية هذه الاتفاقيات الجماعية، سنستعرض مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية (المطلب الأول)، ثم نبين كيفية انتهائها (المطلب الثاني):

المطلب الأول

مفهوم اتفاقيات العمل الجماعية

من الأهمية بمكان، إعطاء تعريف لهذه الاتفاقيات (الفرع الأول)، ثم بيان شروط إبرامها (الفرع الثاني):

الفرع الأول

تعريف اتفاقيات العمل الجماعية

جاء تعريف الاتفاقية الجماعية للعمل ضمن نص المادة 114 من القانون 11/90 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 تنظيمات نقابية تمثيلية) للعمال".

²⁰⁹ المادة 65 من القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

²¹⁰ المادة 67 من نفس القانون.

²¹¹ المادة 65 من نفس القانون.