

## اتفاقية العمل الجماعية مصدر لقانون العمل Labor Agreement as Source of Employment Law

خديجة فاضل<sup>1</sup> أستاذة محاضرة "أ"

<sup>1</sup> كلية الحقوق - جامعة بن يوسف بن خدة ( الجزائر) khadidjafadel@gmail.com

تاريخ النشر: ديسمبر/2021

تاريخ القبول: 2021/10/26

تاريخ الإرسال: 2021/10/14

### الملخص:

تعتبر اتفاقية العمل الجماعية من المصادر المهنية لقانون العمل، حيث يمثل دمجها في النظام القانوني للدولة مسألة مركزية وأصلية لقانون العمل، فلم تعد الدولة المصدر الوحيد لإنشاء القانون. وتقوي اتفاقية العمل الجماعية النظام القانوني للدولة على اعتبارها كمنتج يصدر عن التفاوض الجماعي، وكوسيلة تجد أساسها في الاستقلالية الجماعية. بالإضافة إلى الدور المسند لاتفاقية العمل الجماعية والمتمثل في تكملة التشريع، والترقية الاجتماعية. ولا يمكن تجاهل تنازع اتفاقية العمل الجماعية مع المصادر الأخرى لقانون العمل كالتشريع، والتنظيم، وعقود العمل الفردية، والنظام الداخلي... الخ. وترتكز علاقة اتفاقية العمل الجماعية مع المصادر الأخرى لقانون العمل على البحث عن النظام والانسجام الذي يتضمن إظهار النظام التدريجي، وحل التنازع المطروح بينهم من خلال تحديد القاعدة المطبقة في حالة تنازع مصدرين أو أكثر.

**الكلمات المفتاحية:** اتفاقية العمل الجماعية، مصدر مهني، التفاوض الجماعي، الاستقلالية الجماعية، تشريع العمل.

### Abstract:

Collective labor agreement is considered as one of the professional sources of Employment law. Given the fact that adding this agreement to the state legal order constitutes a central and fundamental issue in Employment law, the State constitutes no more the sole law producing source. Collective labor agreement strongly backs up the established state legal system. As part of collective bargaining, it is founded on collective autonomy. Hence its role in completing the law and in social progress, though its conflicting with other sources of Labor laws such as the law, regulations, individual work contract and internal rules and so on and so forth cannot be ruled out. Combining collective labor agreement with other sources of law allows the parties to focus on order, harmony and a hierarchical classification as much as on the settling of conflicts between norms and the working out of a principle applicable to conflict resolution between one or several sources of law.

**Key words:** Collective labor agreement, professional source, collective bargaining, collective autonomy, Employment law.

## مقدمة:

أدى ظهور مصادر خاصة لبعض فروع القانون كقانون العمل إلى إضفاء الطابع العقدي على بعض المصادر، وتأتي هذه المصادر من قبل الشركاء الاجتماعيين والتي تنتج قواعد خاصة تتجه إلى تنظيم العلاقات بين طرفي علاقات العمل وهما المستخدم من جهة وممثلو العمال والمنظمات النقابية من جهة أخرى. وللمصادر المهنية أهمية عملية كبرى، كونها في تزايد تماشياً مع الانسحاب التدريجي للسلطة العمومية، ويفسر ازدهار المصادر المهنية لقانون العمل في بعض الأحيان ببروز الظاهرة العقدية لقانون العمل<sup>1</sup>.

لا تأخذ اتفاقية العمل الجماعية بعين الاعتبار تشريع الدولة كتشريع وحيد في ظل تصور متعدد، بل أصبحت ببساطة صورة لتشريع خاص<sup>2</sup>، فتمكن الدولة الشركاء الاجتماعيين باعتبارهم أشخاص خاصة بتنظيم علاقاتهم المهنية في حدود ما يسمح به القانون، سيما في حالة وجود فراغ قانوني. وأدى ازدهار اتفاقية العمل الجماعية إلى تغيير عميق في النظريات التقليدية لمصادر القانون، حيث عرف التصور التقليدي نوعان من المصادر: تصرفات قانونية صادرة عن الدولة، بمعنى التشريعات والتنظيمات، وأخرى صادرة عن الأشخاص الخاصة الفردية من خلال العقود، فيجد الأول أساسه في سيادة الدولة، أما الأخرى في مبدأ سلطان الإرادة<sup>3</sup>.

يعد دمج اتفاقية العمل الجماعية ضمن مصادر قانون العمل مسألة مركزية وأصلية طالما لم تنبثق الدولة هي المصدر الوحيد لإنشاء القانون. وتعتبر اتفاقية العمل الجماعية كمنتج يصدر عن التفاوض الجماعي، وكوسيلة تجد أساسها في الاستقلالية الجماعية المنفق عليها كسلطة<sup>4</sup>. يرتكز إعداد اتفاقية العمل الجماعية على الشركاء الاجتماعيين، وعلى التفاوض الجماعي. كما تكمن بالأساس خصوصية اتفاقية العمل الجماعية في شروط تطبيقها، وفي المكانة التي تمنح لها في تدرج المصادر<sup>5</sup>. وأصبحت اتفاقية العمل الجماعية وسيلة ضرورية للتعريف بشروط العمل والتشغيل، حيث عالج المشرع اتفاقية العمل الجماعية في المواد من 114 إلى 134 من قانون رقم 90-11<sup>6</sup>.

تقتضي معالجة اتفاقية العمل الجماعية التطرق إليها كمصدر متميز لقانون العمل (المبحث الأول)، والبحث عن مكانتها ضمن مصادر قانون العمل (المبحث الثاني).

## المبحث الأول: اتفاقية العمل الجماعية مصدر متميز لقانون العمل

يتجه قانون العمل في مجمله إلى الإنقاص من نطاق قيم المذهب الليبرالي في مسألة علاقة العمل من أجل ضمان بعض الحماية للعمال، ومن هنا جاء إنشاء تشريع عمل يأخذ بالحسبان الاختلال في التوازن الجوهرية للعلاقة الفردية للعمل، والتي تؤدي إلى تدخل الدولة، والقبول ببعد جماعي لعلاقات العمل<sup>7</sup>، ويظهر البعد الجماعي في الاعتراف بالشركاء الاجتماعيين من جهة، ودمج اتفاقية العمل الجماعية ضمن مصادر قانون العمل من جهة أخرى.

تعتبر اتفاقية العمل الجماعية كوسيلة لدعم الأنظمة القانونية للدولة. وقد أدخلت الخاصية الجماعية لقانون العمل بُعدًا جديدًا في العلاقات القانونية متجاوزة بذلك العلاقات التقليدية بين الدولة والأفراد، أو الأفراد فيما بينهم<sup>8</sup>، فظهور علاقات مهنية جماعية صاحبه بروز تصرف قانوني جديد والمتمثل في اتفاقية العمل الجماعية. يشتمل موقف النظام القانوني للدولة بصفة أولية على الاعتراف باتفاقية العمل الجماعية كمصدر للقانون بالمعنى الشكلي، قبل الأخذ بعين الاعتبار أصل هذا المصدر الجديد بمعنى التفاوض الجماعي المتفق عليه كمصدر للقانون بالمعنى المادي<sup>9</sup>. ويتجسد وضع اتفاقية العمل الجماعية في النظام القانوني للدولة من خلال القيمة القانونية والدور المسند إليها من قبل الدولة، حيث أصبحت اتفاقية العمل الجماعية تشكل قانونًا مهنيًا وذلك من خلال إنشائها لقواعد جماعية. وتظهر قيمة اتفاقية العمل الجماعية من خلال سيرورة الإعداد القانوني لها (المطلب الأول)، ودور اتفاقية العمل الجماعية (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: إعداد اتفاقية العمل الجماعية

إن إنشاء القواعد الاتفاقية كان نتيجة الاعتراف بالشخصية المعنوية للشركاء الذين يدافعون عن المصلحة الجماعية وهو ما يتضح من المادة 16 من قانون رقم 90-14 10، حيث تبرم المنظمة النقابية عقدًا أو اتفاقية أو اتفاقًا طبقًا للمادة 16 من القانون المذكور أعلاه. ويكون إبرام اتفاقية العمل الجماعية بين المنظمات النقابية الأكثر تمثيلًا والمستخدمون طبقًا للمادة 121 من قانون رقم 90-11 "يمكن لكل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفًا في اتفاقية جماعية تغطيها درجة"، وذلك بترك حرية الحوار للشركاء الاجتماعيين.

ولكي تنشأ اتفاقية العمل الجماعية لا بد من وجود شركاء اجتماعيين تم الاعتراف بهم من قبل المشرع (الفرع الأول)، وينصب عمل الشركاء الاجتماعيين على تفاوض ومناقشة شروط العمل والتشغيل (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: إعداد اتفاقية العمل الجماعية من قبل الشركاء الاجتماعيين

تشكل علاقات العمل واقعة اجتماعية، يكون فيها المظهر الجماعي أساسيًا، وتأسيسيًا<sup>11</sup>، والاعتراف بالمنظمات النقابية وبمهامها يكون في الحقيقة بغرض إنشاء نظام قانوني لتأطير نشاطها، وذلك من خلال مساهمة الفاعلين الاجتماعيين في الحركات الجموعية.

يؤهل المشرع الشركاء الاجتماعيين لإنشاء تشريع مهني، حيث يستفيد المفاوضون بجزء من السلطة التشريعية في الإطار الذي حدده المشرع، وهذا يشكل تأهيلًا تشريعيًا صريحًا. ويشترط لإبرام اتفاقية العمل الجماعية أن تكون هناك أهلية لتمثيل العمال عن طريق النقابات المهنية. واشتراط الأهلية الاتفاقية هي ملازمة لتغير وظيفة اتفاقية العمل الجماعية، حينئذ تفصل في مسائل المصلحة العامة، ويجب أن يكون إعدادها من عمل الأشخاص توظف من قبل السلطات العمومية "الحكومة أو القاضي"، وتؤدي

الديمقراطية غير برلمانية من خلال تطور اتفاقية العمل الجماعية إذن إلى تقنيات لتأهيل المتعاقدين الشرعيين، فتكون قادرة على اللجوء لإعداد تشريعات ذات صبغة عقدية<sup>12</sup>.

### أولاً: استقلالية الشركاء الاجتماعيين

أدى تطور القانون اليوم إلى البحث عن تنظيم وترقية الاستقلالية الجماعية للشركاء الاجتماعيين، وميزتها الأساسية هي أن تحل التجمعات محل الأفراد من أجل تحديد شروط العمل والأجر، وتظهر كأحسن وسيلة لإعداد شروط العمل<sup>13</sup>، أي أصبحت الإرادة الجماعية تحل محل الإرادة الفردية في تحديد شروط العمل والتشغيل. وتكتسي الاستقلالية الجماعية عدة معاني، قد تتجسد في مجال مخصص للتفاوض الجماعي، ولا يمكن أن تتجاوز الاستقلالية في صورتها المخففة الوصاية الممارسة من قبل الدولة، فهي القدرة التي يمنحها المشرع للشركاء الاجتماعيين لإعداد قواعدهم<sup>14</sup> فتمثل الاستقلالية الجماعية في إنشاء قواعد اجتماعية في مجال محدد ومؤطر من قبل المشرع. ويتحرك الشركاء الاجتماعيون بتفويض من المشرع لإنتاج اتفاقية العمل الجماعية، حيث يحدد المشرع أطراف اتفاقية العمل الجماعية، وشروطها. تفسر خصوصية مصادر قانون العمل بالاستقلالية الجماعية<sup>15</sup>، حيث تظهر خصوصية اتفاقية العمل الجماعية في كونها منتج الاستقلالية الجماعية لأطراف التفاوض، فيكتسب الأطراف القدرة على وضع تشريع مهني والذي يطبق على العمال من قبل القاضي، لكونهم يتحكمون في حياة الوسط المهني، وفي إطار علاقاتهم المهنية. كما يعتبر التنظيم الجماعي للعمال في شكل نقابات حماية لمصالحهم المادية والمعنوية، حيث أقر المشرع للشركاء الاجتماعيين إبرام اتفاقيات العمل الجماعية سواء من قبل المنظمات النقابية التمثيلية أو ممثلو العمال وصاحب العمل وذلك طبقاً للمادة 3/114 من قانون رقم 90-11.

تجد استقلالية الشركاء الاجتماعيين أساسها في القطاع العام الاقتصادي في إصلاح النظام الاقتصادي لسنة 1988، حيث منحت للمؤسسات العمومية الاستقلالية في حرية التسيير عن الوصاية الإدارية<sup>16</sup>، أي أصبحت المؤسسة تخضع لقانون السوق. وتستند الاستقلالية أيضاً على التصور النقابي، وذلك بمنح للنقابات العمالية حماية المصالح المادية والمعنوية للعمال.

وتم إقرار لأول مرة في تاريخ الجزائر المستقلة حق تأسيس منظمات نقابية لأرباب العمل، وكذلك منح للنقابات العمالية مفاوضات أخرى غير الدولة، فبدأ بعد مزوج إذن لإنشاء قانون العمل: تطوير قواعد المصادر المهنية المتفاوض عليها من قبل الشركاء الاجتماعيين بصفة مباشرة، وكذلك نتاج تشريعي إجباري مستمد من قبل نشاط المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل<sup>17</sup>، كما كرس المؤسس الدستوري في 2020<sup>18</sup>، إمكانية تأسيس منظمات أرباب العمل لمعاملتي القطاع الاقتصادي. وتجبر الدولة على استشارة المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلاً من أجل تقويم وإثراء تشريع وتنظيم العمل طبقاً للمادة 39 من قانون رقم 90-14. وتدعم خصوصية مجال تطبيق الاتفاقية التصور الذي بمقتضاه تمثل الاتفاقية الجماعية منتج الاستقلالية الجماعية لأطراف التفاوض<sup>19</sup>. وتمارس الاستقلالية الجماعية

من قبل الأطراف لفهم التحولات التي يتكون منها نظام الاتفاقية الجماعية عند ما تبقى دوماً في وسط العمل، وتدمج الاتفاقية الجماعية في محيطها القانوني<sup>20</sup>.

### ثانياً: المصلحة الجماعية أساس النشاط النقابي

يشكل مفهوم المصلحة الجماعية الجسر الأول بين نظام الدولة والنظام المهني، وهي طريقة للتواصل والاعتراف بين هذين النظامين<sup>21</sup>، وتم الاعتراف للعمال بالحق في إنشاء المنظمات النقابية طبقاً للمادة 56 من دستور 1989، والمادة 70 بموجب قانون رقم 16-01 يتضمن التعديل الدستوري<sup>22</sup>، كما تم تنظيم الحق النقابي، والسماح بتأسيس عدد من المنظمات النقابية في قانون رقم 90-14 في الوقت الذي فتح فيه طريق التعددية النقابية، جعل التشريع الجديد من استقلالية المنظمات النقابية مبدأً قوياً<sup>23</sup>، حيث تنتخب وتجدد هيئات المنظمة النقابية وفقاً للمبادئ الديمقراطية طبقاً للمادة 14 من قانون رقم 90-14.

تحظت المنظمة النقابية بتمثيل العمال بمرور ستة أشهر من تأسيسها القانوني وهذا ما يطلق عليه بمعيار الأقدمية طبقاً للمادة 34 من قانون رقم 90-14. ويعتبر المعيار العددي أساسياً، حيث تكون المنظمات النقابية تمثيلية داخل المؤسسة أو على المستوى الإقليمي. وتعتبر المنظمة النقابية تمثيلية عندما تضم 20% على الأقل من العدد الكلي من العمال الذين تشملهم المنظمات النقابية وهذا طبقاً للمادة 35 من قانون رقم 90-14، أو يكون للمنظمة النقابية تمثيل 20% على الأقل في لجنة المشاركة في حالة تواجدها داخل المؤسسة. وطبقاً للمادة 36 من قانون رقم 90-14 فإن المعيار المطبق على المنظمات النقابية للعمال خارج الهيئة المستخدمة هو عدد المنخرطين والذي ينبغي أن يضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات عبر المقاطعة الإقليمية المعنية أو في قطاع أو مهنة ما.

تظهر المصلحة الجماعية للأعضاء كإضافة للمصالح الفردية، ويكون هناك تراكم بين المصلحة الفردية والمصلحة الجماعية<sup>24</sup>، لم يحدد التشريع فيما إذا كانت المصالح التي نحن بصددتها تتعلق بالمنظمة النقابية، وأعضائها، أو المهنة، أو كل هذه العناصر في نفس الوقت<sup>25</sup>، وبالرجوع إلى المادة 02 من قانون رقم 90-14 فإن المنظمة النقابية تهتم بمصالح المهنة والفرع وقطاع النشاط، أي يرتبط التنظيم الجماعي للعمال ببقاء وحماية المصالح المادية والمعنوية للعمال طبقاً للمادة 02 من قانون رقم 90-14 والاعتراف بالنقابات كان بفضل تدخل مفهوم المصلحة الجماعية التي تشكل الأساس القانوني لنشاطها أمام العدالة، فهي تدافع عن مصلحة خاصة، ومصلحة جماعية للمهنة<sup>26</sup>، وطبقاً للمادة 16 من قانون رقم 90-14، يمكن للمنظمة النقابية من ممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني أمام الجهات القضائية إذا أحق ضرر بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية المادية والمعنوية، ويلاحظ أن المشرع لم يعرف المصلحة الجماعية. مستعملاً عبارة مصالح أعضائها، وليس المصلحة المهنية، ويبرز هذا الغموض من خلال إدخال تعديلات لقانون 1991 الذي ينص صراحة على الأعضاء المستفيدين من

الدعوى أمام العدالة، وهي مبررة بالنظر لموضوع المنظمة النقابية، والضرر الذي لحق الأعضاء سواء أكان بصفة فردية أو جماعية<sup>27</sup>.

تظهر المصلحة الجماعية كمصلحة مختلفة على مجموع مصالح أعضاء النقابة والمصلحة العامة، وتعتبر مصلحة مهنية في وحدتها الجماعية، ويكسر هذا الحل الوجود الجماعي، وإلا كفاعل قانوني على الأقل ومصدر للمصلحة التي يجب حمايتها كما هي<sup>28</sup>، فيتم قبول دعوى المنظمة النقابية أمام العدالة بمجرد الدفاع عن المصلحة الجماعية للمهنة. ولا يركز مفهوم المصلحة الجماعية على نشاط المجموعات فقط، بل يشكل أساس النشاط النقابي<sup>29</sup>. ويعتبر التمثيل النقابي قانوني بالنسبة للعمال في اتفاقية العمل الجماعية، إذ يستند إلى حماية العمال من جهة، وعلى فض النزاع الجماعي عن طريق اتفاقية العمل الجماعي من جهة أخرى. ويكون أساس التمثيل مزدوجاً، فيكون موضوع التمثيل حماية للعمال..... حيث يمكن العمال جماعياً من توازن علاقاتهم العقدية مع أرباب العمل، ويعد التمثيل القانوني ضرورة في الحياة القانونية للعمال، وثانياً: فإن اتفاقية العمل الجماعية هي وسيلة للسلم الاجتماعي، وتنتهي وتوقي النزاع الجماعي<sup>30</sup>.

#### الفرع الثاني: التفاوض الجماعي أسلوب لإعداد اتفاقية العمل الجماعية

يشكل التفاوض الجماعي أسلوباً بمقتضاه يقوم الشركاء الاجتماعيين بالتوصل إلى اتفاق فيما بينهم، وترتكز شروط إعداد اتفاقية العمل الجماعية على التفاوض الجماعي، الذي يقتضي وجود مصالح متضادة بين أطراف التفاوض، والوصول إلى اتفاق بين الشركاء الاجتماعيين، ومراعاة رابطة القوة بينهم. أدت التحولات الاقتصادية التي عرفتها الدولة في نهاية الثمانينات إلى ظهور التفاوض الجماعي في قانون رقم 90-11 من أجل تحسين شروط العمل للعمال، ويضمن القانون سيرورة التفاوض الجماعي بغية الوصول إلى أثار قانونية والتمثلة في اتفاقيات العمل الجماعية.

يعتبر التفاوض الجماعي حق أساسي أقر للعمال طبقاً للمادة 05 من قانون رقم 90-11 على حساب المستخدم. وإذا كانت النقابات العمالية تبحث عن تحسين شروط العمل، فإن المستخدم يتمسك بمصالح المؤسسة، ومع ذلك فإن التفاوض الجماعي يقوم على حماية مصالح العمال، كما أن التفاوض الجماعي وسيلة لتنظيم العلاقات بين العمال والمستخدمين. وتعتبر القواعد المتعلقة بسير التفاوض أساسية من جهة، وتساهم من جهة أخرى في جعل العقد الجماعي قانون الأطراف، ولكن الأكثر أهمية إذا كان ينظم بصفة كبيرة استقلالية الشركاء الاجتماعيين<sup>31</sup>. فمنح المشرع للشركاء الاجتماعيين بموجب قانون رقم 90-11 التفاوض الجماعي كحق أساسي للعمال من جهة والزام المستخدم بتوفير كل الظروف المناسبة للقيام بالتفاوض بغية الوصول إلى إنشاء قواعد مهنية من جهة أخرى.

ظهر توظيف تطور قانون التفاوض الجماعي، منذ ثلاثين سنة، حيث توقفت الاتفاقية الجماعية تدريجياً على أن تكون مجرد اتفاق بين مصالح أرباب العمل والعمال الممثلين أثناء تفاوضهم، لكي تصبح وسيلة لتحقيق الأهداف التي تعلق على هذه المصالح، ويمس هذا التطور هوية الأطراف المتعاقدة

وموضوع التفاوض<sup>32</sup>، فالغاية من تدخل المشرع في التفاوض الجماعي لا تقتصر على تحقيق المصلحة الجماعية للشركاء الاجتماعيين بل تتعداها إلى تحقيق المصلحة العامة. ونظرا لوجود صعوبات لا يمكن تفاديها في التفاوض فإن المشرع قد لمفتشية العمل دور خاص من التفاوض إلى تنفيذ القواعد الاتفاقية للعمل.

تم مع ازدهار الالتزام بالتفاوض، فرض موضوع التفاوض على المتعاقدين،<sup>33</sup> حيث حدد المشرع موضوع التفاوض طبقا للمادة 120 من قانون رقم 90-11 والتي تنصب على شروط العمل والتشغيل. فلا يعتبر الالتزام بالتفاوض التزاما بالتعاقد، فيكون من الخطأ رؤية هذا التطور بأنه مجرد تراجع للسلطة الانفرادية للمستخدم، ويكون الأمر الأساسي في كون الأطراف في التفاوض ليسوا متعاقدين أحرارا، ولا أصحاب موضوع لعقد، ولكنهم أصبحوا أوعاناً لتطبيق سياسة المصلحة العامة "سياسات التكوين المهني، المساواة بين الرجال والنساء، والتشغيل... إلخ"، فالوسائل الملزمة لتحقيق الأهداف يكون تعريفها خارج عنهم<sup>34</sup>، فتدخل السلطات العمومية في التفاوض الجماعي يؤدي إلى تقييد استقلالية الشركاء الاجتماعيين، وذلك بتقييد وحظر حرية تحديد شروط العمل وخاصة الأجور عن طريق التفاوض الجماعي. ويلاحظ صعود تقنيات عقدية أيضا في إعداد القانون، ولكن لا تترجم زيادة الحرية للمتعاقدين بل بالعكس حيث أنها تشارك مصادر القانون، وتتعد الاتفاقيات بالقواعد التي أفلتت عن إرادة الذين يتفاوضون أو العمل بها<sup>35</sup>، وتوظيف التقنيات العقدية "اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية وعقد العمل" كمصادر للقانون من قبل المشرع، حيث تم تحديد موضوعها وأطرافها ومجال التفاوض عن طريق التشريع بصفة مسبقة، وهنا لا يمكن التمسك باتساع الحرية العقدية بالنسبة للشركاء الاجتماعيين.

يجب أن تتكيف القواعد المطبقة على العلاقات ما بين العمال والمستخدمين مع رغبات العمال ومع مقتضيات ووسائل المؤسسة في نفس الوقت<sup>36</sup>، أي يستجيب التفاوض الجماعي لمطالب العمال وأرباب العمل، فهو يجمع بين التطور الاجتماعي والتطور الاقتصادي، ويحاول التوفيق بين مصالح العمال والمؤسسة.

### المطلب الثاني: دور اتفاقية العمل الجماعية

لم تعد اتفاقية العمل الجماعية مجرد عقد بل أصبحت وسيلة قانونية متنوعة الوظائف كضبط شروط العمل. ويكون المطلوب من الشركاء الاجتماعيين التعريف بالقواعد المطبقة على علاقاتهم المتبادلة بأنفسهم، ويجب أن تتكيف القواعد مع رغبات العمال والمقتضيات في نفس الوقت<sup>37</sup>. ولاتفاقية العمل الجماعية عدة أدوار، حيث تلعب دورا في إنتاج القاعدة القانونية "الاجتماعية" والتي تشكل العنصر الأساسي للديمقراطية الاجتماعية، وعلى رغم أن اتفاقية العمل الجماعية لم تعالج دستوريا، ومع ذلك أصبحت عنصرا مهما في إنتاج القاعدة القانونية "الاجتماعية" تحت سلطان التشريع.

أقر القانون لاتفاقية العمل الجماعية وظيفة تتمثل في اعتبارها مصدر للقانون المهني، حيث يتولى فيها الشركاء الاجتماعيين سلطة إعداد قواعد مهنية، ولم تعرف اتفاقية العمل الجماعية ذات الروح

الليبرالية في العادات الجزائرية، إذ نشأت هذه الأخيرة عن العلاقة بين الفاعلين المهنيين من أجل ضبط شروط العمل<sup>38</sup>، وعكس الاقتصاد الليبرالي الذي يكون فيه التفاوض بقصد إبرام اتفاقية العمل الجماعية، وهي راسخة بشدة في ثقافة المؤسسة، وقد أسست السلطات الجزائرية في بداية الاستقلال اقتصاد موجه أين كان جزء من النشاط الجماعي غير موجود<sup>39</sup>، ونص المشرع على الاتفاقية الجماعية في القطاع الخاص في المادة 3/2 من قانون رقم 78-12<sup>40</sup>، ومع تبني الدولة لاقتصاد السوق، كرس المشرع في التسعينيات التفاوض الجماعي لإبرام اتفاقية العمل الجماعية كمصدر مهني لقانون العمل.

لا تستجيب اتفاقية العمل الجماعية في المرحلة الحالية لوظيفتها الأولى، وهي تحديد شروط العمل والتشغيل للمؤسسة المعنية، فهي نسخة من التشريع تحال على الاتفاقات اللاحقة، وهي تشكل مع ذلك مصدر مهني للقانون خاصة لتنظيم الحياة المهنية للعامل، وتحديد الأجر ومكوناته خارج الحد الأدنى للأجر الأدنى المضمون<sup>41</sup>.

أمام تراجع الدولة في دورها من منظم إلى ضابطة في علاقات العمل، فقد منح المشرع للشركاء الاجتماعيين جزءاً من صلاحياته، حيث يشجع التشريع على التفاوض الجماعي، وتلهم اتفاقية العمل الجماعية التشريع. وينظر إلى الترابط بين التشريع واتفاقية العمل الجماعية من زاوية التكامل والفاعلية للقاعدة الاجتماعية (أولاً)، كما أصبحت اتفاقية العمل الجماعية وسيلة للتطور الاجتماعي والتنظيمي (ثانياً).

### الفرع الأول: تكملة التشريع من قبل اتفاقية العمل الجماعية

إن لاتفاقية العمل الجماعية مهام مختلفة فهي تكمل التشريع عندما ينص القانون على إحالة صريحة للاتفاقية الجماعية لتحديد شروط تطبيق القانون، كما تأتي لتحسين حالة العمال بموجب نصوص أكثر نفعاً من القانون، فهي تنشأ وتمنح حقوقاً جديدة للعمال لها علاقة بمواضيع لم يتم تنظيمها من قبل القانون<sup>42</sup>، ويكون التشريع موضوع تكملة اتفاقية، حيث تترك لهذه الأخيرة تأطير بعض المسائل التي لم يتطرق إليها.

و"يمكن أن تنظم مسألة معينة بقاعدة اتفاقية في حالة عدم وجود تنظيم قانوني لها فيكمل القانون الاتفاقي النقص في التشريع"<sup>43</sup>، فمثلاً لم يعالج المشرع التحول الجغرافي فهنا تتدخل اتفاقية العمل الجماعية لتنظيمها. "يمكن للقانون الاتفاقي أن يتدخل باستكمال بعض الجوانب التي لم يتضمنها القانون، مثل وضع آليات اتفاقية لتسوية النزاعات الفردية أو الجماعية، وكذلك إقرار تعويضات ومنافع أو امتيازات مالية جديدة للعمال أكثر فائدة من تلك التي أقرها القانون"<sup>44</sup>.

لعب اتفاقية العمل الجماعية دوراً مهماً في تطوير التشريع، فيمكن أن تنشأ قاعدة اتفاقية تنظم موضوع معين، ثم يتم تنظيمها تشريعياً بعد ذلك<sup>45</sup>، فتكون للمشرع إمكانية تبني اتفاقية العمل الجماعية كتشريع.

### الفرع الثاني: اتفاقية العمل الجماعية وسيلة للتطور الاجتماعي والتنظيمي

أصبحت اتفاقية العمل الجماعية الوسيلة التي بمقتضاها يتم إعادة المساواة بين الأطراف وإعادة التوازن في الالتزامات. وتعد اتفاقية العمل الجماعية وسيلة للترقية الاجتماعية (أولاً)، ووسيلة تنظيمية (ثانياً).

#### أولاً: اتفاقية العمل الجماعية وسيلة للترقية الاجتماعية

تعد الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وسائل رئيسية للترقية الاجتماعية، فأصبح من الممكن مناقشة شروط التشغيل والعمل بصفة متناقضة بين ممثلي العمال وأرباب العمل كالأجور، وممارسة الحق النقابي طبقاً للمادة 120 من قانون رقم 90-11 عن طريق التفاوض الجماعي. وبمناسبة حل التنازع بين القواعد التشريعية والقواعد الاتفاقية جاءت اتفاقية العمل الجماعية لتحسين القواعد التشريعية دون مخالفتها لما هو أقل منفعة للعمال، وتتضمن اتفاقية العمل الجماعية قواعد أكثر نفعاً من التشريع والتنظيم وهذا ما يطلق عليه بالنظام العام الاجتماعي. يمكن مخالفة النظام العام الاجتماعي لما هو أصح للعامل، فيمكن التنازل عن الحماية الدنيا المقررة بموجب قواعد النظام العام الاجتماعي إلى ما هو أنفع منه 46، طبقاً للمادتين 62 و118 من قانون رقم 90-11<sup>47</sup>.

يسمح لاتفاقية العمل الجماعية من التطبيق باعتبارها قاعدة دنيا وتتضمن أحكام أكثر نفعاً من القواعد التي تكون أعلى منها كالتشريع والتنظيم مخالفة بذلك مبدأ تدرج القوانين. ومنحت هذه القواعد لاتفاقية العمل الجماعية غاية اجتماعية، وعملت هذه الأحكام بالأساس على إنشاء وتطوير النظام العام الاجتماعي، فإذا كان هذا الأخير يعمل على حماية مصلحة العامل، حيث تشكل قواعده الحماية الدنيا المقررة تشريعاً وتنظيماً للعامل، فلا يجوز الإنقاص أو التنازل عنها، إلا أنه يمكن الزيادة بما هو أنفع وأصلح للعامل، من خلال تضمين اتفاقية العمل الجماعية على مزايا كثيرة للعمال، وهذا ما يطلق عليه قاعدة الأكثر نفعاً للعمال.

#### ثانياً: اتفاقية العمل الجماعية وسيلة تنظيمية

تشكل اتفاقية العمل الجماعية مصدرًا لقواعد قانونية موضوعية، حيث يتم تكييفها بأنها عقد في إبرامها، ونظام (لائحة) في آثارها. وتكون اتفاقية العمل ذات طبيعة تنظيمية عندما تطبق على عقود العمل، فهذا الجزء التنظيمي يمنح لاتفاقية الجماعية أصالتها<sup>48</sup>. وتكتمل الغاية التنظيمية التي أقرتها وذلك بسماع لعدد كبير من العمال بالاستفادة من المزايا التي تتضمنها<sup>49</sup>، ويظهر التفاوض الجماعي كوسيلة لمناقشة المسائل الاجتماعية والتغيرات الهيكلية التي تعرفها المؤسسة في الحدود التي رسمها القانون.

تتميز آثار اتفاقية العمل الجماعية بخصائص القانون أو النص التنظيمي مثل العمومية والتجريد والإلزامية، وتسري على جميع العمال دون تمييز بين المهيكليين وغير المهيكليين في النقابة<sup>50</sup>، وإذا كانت اتفاقية العمل الجماعية عقداً في إبرامها، وتنظيماً في آثارها، فإنها تشكل مساساً بمبدأ الأثر النسبي للعقد، لأنها تطبق على مجموعة من الأشخاص لم يرضوا بمضمونها. وتحكم اتفاقية العمل الجماعية كافة

العمال التابعين للمهنة أو القطاع أو المؤسسة التي تطبق عليها الاتفاقية، وقت إبرامها، والعمال الذين يوظفون لاحقاً<sup>51</sup>. وقد تستبعد اتفاقية العمل الجماعية من تطبيقها بعض الفئات المهنية كالعمال الأجانب، والعمال في مدة التجريب، والعمال المتعاقدين لمدة محددة.

### المبحث الثاني: مكانة اتفاقية العمل الجماعية ضمن مصادر قانون العمل

ترتكز دراسة علاقة المصادر على محورين وهما البحث عن النظام والإنسجام الذي يتضمن إظهار النظام التدريجي، وحل التنازع بين القواعد<sup>52</sup>، أي تسمح هذه العلاقة بين المصادر على إيجاد النظام من جهة، وحل التنازع المطروح بينهم من خلال تحديد القاعدة المطبقة في حالة تنازع مصدرين من جهة أخرى. وإذا كان لقانون العمل مصادر داخلية ودولية فإن البحث عن مرتبة اتفاقية العمل الجماعية ضمن مصادر قانون العمل، يقتضي استبعاد المصادر الدولية والاكتفاء بالمصادر الداخلية. وتتحدد مكانة اتفاقية العمل الجماعية بالتطرق لعلاقتها بالمصادر الأخرى. كما يستلزم مبدأ تدرج القوانين معرفة مكانة اتفاقية العمل الجماعية في هذا التدرج للمصادر سواء تعلق الأمر بالتشريع العمل (المطلب الأول)، أو عقد العمل والنظام الداخلي (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: علاقة اتفاقية العمل الجماعية بالتشريع

تعد اتفاقيات العمل الجماعية مصدراً للقواعد التي تكون في الغالب مختلفة عن القواعد القانونية<sup>53</sup>، وظهور الاتفاقية الجماعية في النظام القانوني الصادر عن الدولة، قد أدى إلى تعريف العلاقات التي تقيمها هذه الأخيرة أثناء تطبيقها مع القواعد القانونية والتنظيمية القابلة للتطبيق على نفس علاقات العمل<sup>54</sup>. ففي علاقة قانون العمل الاتفاقي بالقوانين العادية يقع القانون الاتفاقي في مرتبة أدنى من القانون العادي، وفقاً لمعيار الشكل القانوني ذلك لأن القانون العادي هو الذي ينظم الاتفاقات الجماعية، وبالتالي فهو الأساس المباشر للقواعد الاتفاقية الناشئة عنها، وكذلك وفقاً لمعيار التدرج وفقاً للقوة القانونية، فإن القانون الاتفاقي يقع في أدنى مرتبة من القانون العادي، فالاتفاق العمل الجماعي لا يمكنه مخالفة القوانين ولوائح السارية<sup>55</sup>، ويتم ترتيب القواعد القانونية حسب معيار الشكل القانوني كما يلي: التشريع الأساسي (الدستور)، والتشريع العادي (القوانين)، والتشريع الفرعي (النصوص التنظيمية)، فيكون الدستور في مرتبة أعلى من التشريع العادي. أما معيار التدرج وفقاً للقوة القانونية، فيكون تدرج القواعد القانونية حسب قوتها القانونية كسمو القانون العادي على التنظيم، وهنا يكون القانون أعلى من التنظيم. وهنا يجب التمييز بين حالتين: علو القانون على اتفاقية العمل الجماعية (الفرع الأول)، ولكن تحمل اتفاقية العمل الجماعية في طياتها تحسين وضعية العامل، أي تتضمن اتفاقية العمل الجماعية مزايا أكثر نفعا للعمال، فهنا يتم حلول اتفاقية العمل الجماعية محل التشريع (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: علو التشريع على اتفاقية العمل الجماعية

يتم المحافظة على علو التشريع لأن هذا الأخير بذاته ينص ويرخص هذا الاستثناء للأحسن<sup>56</sup>، أي يحتل التشريع مرتبة عليا، لأنه يحافظ على الخاصية الآمرة، كما أن التشريع هو الذي ينظم حالات

مخالفته لما هو أحسن للعامل. وتعتبر اتفاقية العمل الجماعية وسيلة لتنظيم علاقات العمل، وتقتضي معالجة علاقة التشريع باتفاقية العمل الجماعية كمصادر لقانون العمل إبراز سمو التشريع على اتفاقية العمل الجماعية. ويراد بالترج رابطة قانونية دوماً، وهي تسمح بتسليط الضوء على النمو التدريجي للتشريع على الاتفاقية الجماعية<sup>57</sup>، ويتضمن النمو التطبيق الأمر للتشريع على اتفاقية العمل الجماعية، إذا كانت القواعد القانونية أمة مرتبطة بتشريع العمل فهنا يسمى التشريع على اتفاقية العمل الجماعية. ويكرس سمو تشريع العمل على اتفاقية العمل الجماعية من خلال تنظيم اتفاقية العمل الجماعية من اختصاص التشريع (أولاً)، وخضوع اتفاقية العمل الجماعية لتشريع العمل المتعلق بالنظام العام المطلق (ثانياً).

### أولاً: تنظيم اتفاقية العمل الجماعية من اختصاص التشريع

علاقة اتفاقية العمل الجماعية بالتشريع حسب المعيارين للتدرج فإن الاتفاقية الجماعية هي أدنى من التشريع، وكذلك في التدرج حسب الاشتراط لأن التشريع هو أساس صحة الاتفاقيات الجماعية، وهذا التشريع هو إذن القاعدة المباشرة العليا بالنظر إلى اتفاقية الجماعية، وفي التدرج حسب القوة القانونية فإن الاتفاقية تكون في مرتبة أدنى من التشريع ولأنه مبدئياً لا يمكن لها أن تخالف القواعد التشريعية<sup>58</sup>، لأنه في الحقيقة تنظيم اتفاقية العمل الجماعية يكون من اختصاص القانون والتنظيم. ويكون المشرع مختصاً في مجال القانون الاجتماعي وبالأخص في تشريع العمل طبقاً للمادة 140/17 من التعديل الدستوري لسنة 2016<sup>59</sup>، وأصبحت المادة 139/18 من التعديل الدستوري لسنة 2020، وينصب موضوع النص على مجالات اختصاص المشرع، حيث يلاحظ عدم معالجة الدستور لعلاقة العمل باتفاقية العمل الجماعية، و لم يتم حصر مجال اتفاقية العمل، ولا التفاوض الجماعي، لكن المشرع نظم أحكام اتفاقية العمل الجماعية في المواد من 114 إلى 134 من قانون رقم 90-11 في الباب السادس تحت عنوان "التفاوض الجماعي". فيكون تشريع العمل أعلى من اتفاقية العمل الجماعية، لأن المشرع يكون مختصاً في تنظيم اتفاقية العمل الجماعية.

توضع النصوص القانونية المتعلقة باتفاقيات العمل الجماعية كإطار تنظيمي بامتياز لعلاقات العمل الجماعية، وبذلك كنصوص ذات نظام عام مطلق في طبيعتها<sup>60</sup>، أي هناك علاقات تنظيمية للعمل سواء تعلق الأمر بالعلاقة بين اتفاقية العمل الجماعية والقانون، وكذلك النصوص القانونية المنظمة للتمثيل النقابي. ويعتبر تسجيل اتفاقية العمل الجماعية على مستوى مفتشية العمل، وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً مرحلة تكتسي بمقتضاها اتفاقية العمل الجماعية القوة الإلزامية طبقاً للمادة 127 من قانون 90-11، لكن المحكمة العليا اعتبرت التسجيل تدبير يتعلق بالإشهار وعدم احترامه، لا يترتب عنه أي جزاء<sup>61</sup>. ولكن بالرجوع إلى أحكام المادة 152 من القانون المذكور أعلاه، فيترتب عن مخالفة التسجيل والإيداع باتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية عقوبة<sup>62</sup>.

الشروط التي تتضمنها اتفاقية العمل الجماعية هي شروط مراجعتها ونقضها طبقا للمادة 14/120 من قانون رقم 90-11. والنقض هو إمكانية ممنوحة للموقعين على اتفاقية العمل الجماعية بقطعها، إذا ما تبين لهم أثناء التنفيذ أن هناك صعوبات اقتصادية واجتماعية<sup>63</sup>، ويمارس حق النقض جزئيا أو كليا من قبل الأطراف المتعاقدة، وعند النقض يوجه الطرف المعني رسالة موصى عليها توجه نسخة منها لمفتش العمل، ولا يجوز النقض إلا بعد مرور 12 شهرا من تاريخ تسجيل الاتفاقية طبقا للمادة 131 من قانون رقم 90-11. ويترتب عن النقض الالتزام بالتفاوض لإبرام اتفاقية عمل جماعية جديدة بمجرد تبليغ الأطراف في ظرف 30 يوما من تاريخ النقض طبقا للمادة 133 من قانون رقم 90-11. وينتج في حالة رفض التفاوض في الآجال القانونية عقوبة<sup>64</sup>.

أما فيما يتعلق بالمعايير القانونية للتمثيل فهي ثابتة، وهذا ما اتجهت إليه إرادة المشرع، وتمثل هذه المعايير المقترحات الأساسية التي يطرحها المشرع، وهي مجتمعة أيضا، حتى تستفيد النقابة من الامتيازات المرتبطة بالتمثيل<sup>65</sup>، ويكون التمثيل للمنظمة النقابية للعمال وفقا للمعايير الثلاثة المحددة قانونا: الأقدمية طبقا للمادة 34 من قانون رقم 90-14، ومعيار عدد المنخرطين طبقا للمادتين 35 و36 من قانون رقم 90-14، ومعيار الاشتراكات وفقا للمادتين 23 و2/36 من قانون رقم 90-14. واجتماع هذه المعايير يمكن النقابة من تحقيق المصالح المادية والمعنوية للعمال. ويترتب عن عدم إبلاغ السلطة الإدارية عن العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية المنظمات النقابية على أنها غير تمثيلية طبقا للمادة 37 مكرر من قانون رقم 90-14.

### ثانيا: خضوع اتفاقية العمل الجماعية لتشريع العمل المتعلق بالنظام العام المطلق

لا يجوز لاتفاقية العمل الجماعية مخالفة تشريع العمل لأن قواعده أمره من النظام العام حتى ولو كانت لمصلحة العامل. ويترجم النظام العام المطلق مقتضيات المصلحة العامة التي ستتجاوز تلك المتعلقة بحماية الأجراء<sup>66</sup>، أي تغليب المصلحة العامة العليا على المصلحة الخاصة للعامل. وهنا يجب التأكيد على أن معظم قواعد قانون العمل بأنها قواعد أمره فجزء منها مرتبط بالنظام العام المطلق، أما الجزء الآخر فهو متعلق بالنظام العام الاجتماعي. وتخضع اتفاقية العمل الجماعية لتشريع العمل إذا كانت قواعده متعلقة بالنظام العام المطلق. ويرتكز النظام العام المطلق غالبا على قيم جماعية مطلقة أو على مقتضيات المصلحة العامة، ولكن تخضع في بعض الأحيان إلى ضرورة الرقابة البسيطة، وكذلك مدة وأوقات العمل التي كانت منذ بداية القرن العشرين أمره<sup>67</sup>، فتحديد مدة العمل يكون من اختصاص المشرع دون الشركاء الاجتماعيين، حيث تحدد مدة العمل بـ 40 ساعة في ظروف العمل العادية طبقا للمادة 02 من أمر رقم 97-03<sup>68</sup>. كما أن قواعد النظام العام المطلق هي نصوص تشريعية لا يمكن مخالفتها حتى وإن كانت لمصلحة العمال، لأن المشرع يبقى الضامن للمصلحة العامة. ويعتبر الحد الأدنى للأجر المضمون قاعدة من النظام العام لا يجوز لاتفاقية العمل الجماعية مخالفتها، أي لا يمكن الاتفاق في اتفاقية العمل الجماعية على أجر أقل من الحد الأدنى المضمون، طبقا للمادة 87 من قانون

رقم 11-90 69.

ويلاحظ أن هناك عدة نصوص تحظر التمييز هي من النظام العام المطلق، فهي تعرض في علاقات العمل تصور سياسي للمساواة بين الناس<sup>70</sup>، حيث كرس المشرع حظر التمييز في المادة 17<sup>71</sup> من قانون رقم 11-90، ويتم استبعاد القاعدة الاتفاقية ذات مصدر مهني باعتبارها قاعدة دنيا حتى وإن كانت نافعة للعمال أمام القاعدة العليا المانعة، فتكون القاعدة القانونية التي تحظر التمييز من النظام العام المطلق، وإذا خالفت القاعدة الاتفاقية أحكام النص التشريعي يكون جزؤها البطلان في شقها المدني، وبغرامة مالية<sup>72</sup>. فهذا الجزاء المقرر في حالة مخالفة اتفاقية العمل الجماعية للنصوص القانونية المتعلقة بالنظام العام.

يكون اختصاص الجهات القضائية مجال لقواعد النظام العام المطلق، حيث يعتبر الاختصاص النوعي للقسم الاجتماعي من النظام العام المطلق وفقا لقانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>73</sup>. حيث لا يسمح باستبعاد اختصاصها للجهة أخرى بموجب قاعدة اتفاقية، لأن سير وتقسيم الأجهزة القضائية يراعي بدرجة أولى المصلحة العامة العليا<sup>74</sup>. وتعد مهام مفتشية العمل<sup>75</sup> من قواعد النظام العام المطلق، حيث تسهر على رقابة علاقات العمل، فهذا المجال محصور على المشرع، ومحظور على الشركاء الاجتماعيين.

### الفرع الثاني: حلول اتفاقية العمل الجماعية محل التشريع

احتراما لمبدأ تدرج القوانين، لم ينص الدستور على علو التشريع على اتفاقية العمل الجماعية، ولا عن مكانتها في تدرج المصادر، ومع ذلك يمكن استخلاص مكانتها، حيث رتبته المادة 137 من قانون رقم 11-90 واتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية بعد التشريع والتنظيم<sup>76</sup>، أما فيما يتعلق بالمادة 137<sup>77</sup>. ووجب التمييز في التشريع بين النصوص المتعلقة بالنظام العام والتي بمقتضاها لا يمكن للشركاء الاجتماعيين مخالفتها، والتشريعات المكملة التي يمكن استبعادها باتفاق مشترك للأطراف<sup>78</sup>، أي تخضع اتفاقية العمل الجماعية للتشريع إذا كان النص يتعلق بالنظام العام، وتسمو اتفاقية العمل الجماعية على التشريعات المكملة. وإن التمييز بين القاعدة الآمرة والقاعدة المكملة في قانون العمل وجب أن يكون دقيقاً من عدة أوجه، فمن جهة فكل ما يتعلق بالقوانين الآمرة، والاختلال الجوهرى في توازن علاقة العمل والغاية الحمائية لقانون العمل أدت إلى قبول الخاصية النسبية لهذه الخاصية الآمرة والتي تسمح لاتفاقية العمل الجماعية بتحسين النص القانوني الأمر أو النظام العام<sup>79</sup>، إذ يمكن لاتفاقية العمل الجماعية مخالفة القاعدة الآمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي إذا كانت تسعى إلى تحسين وضعية العمال.

ويراد بالنظام العام الاجتماعي النصوص الآمرة التي تسمح بتحسين من وضعية العمال<sup>80</sup>، حيث تقبل التشريعات والتنظيمات المتعلقة بقواعد النظام العام الاجتماعي بتحسينات لفائدة العمال وذلك عن طريق إنشاء قواعد أكثر نفعاً للعمال. ويعتبر النظام العام الاجتماعي كآلية لدمج القاعدة الاتفاقية في النظام القانوني للدولة من جهة، و من جهة أخرى فهو آلية للتدرج<sup>81</sup>، أي يسمح النظام العام الاجتماعي

لاتفاقية العمل الجماعية بمخالفته، وبالتالي دمجها ضمن مصادر قانون العمل، ويكرس سموها عليه من حيث تدرج القواعد.

يشكل التغليب التشريعي والقاعدة القانونية الآمرة الإطار المثالي لوظيفة التحسين لاتفاقية العمل الجماعية، ويشجع ازدهار التشريعات المكملة الوظائف الجديدة لاتفاقية العمل الجماعية في التسيير والتكيف<sup>82</sup>، لم تقتصر وظيفة اتفاقية العمل الجماعية على تحسين النصوص القانونية المتعلقة بحماية العمال بل تعدتها إلى تسيير المؤسسة، وتكيفها مع مقتضيات المنافسة. ويتم استبعاد تشريع وتنظيم العمل عن طريق اتفاقية العمل الجماعية التي تتضمن نصوص أكثر نفعا للعمال، وهنا يتعلق الأمر بوظيفة اتفاقية العمل الجماعية والمتمثلة في تحسين وضعية العامل.

بمجرد إنشاء الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية يبحث المشرع عن تأطير هذه الممارسة وذلك بالاعتراف بإمكانية أن تتضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية على نصوص أكثر نفعا للعمال من التشريع<sup>83</sup>، وورود قاعدة الأكثر نفعا للعامل في قانون رقم 90-11 يكون بمناسبة تطبيق التنازع بين القواعد التشريعية والقواعد الاتفاقية لعلاقات العمل، أي كلما كان التنازع بين قاعدتين فإن القاعدة الواجبة التطبيق هي القاعدة التي لا تنقص من الحقوق الدنيا المقررة تشريعا وتنظيما للعمال بل تزيد منها حماية للعامل دون مراعاة التدرج الهرمي<sup>84</sup>.

وتطبيق قاعدة الأكثر نفعا للعمال تفترض وجود تنازع بين قواعد قانون العمل، وتتضمن أن يكون حلها بتغليب القاعدة الأكثر فائدة للعمال<sup>85</sup>، فاستبعاد قاعدة تشريعية تتعلق بالنظام العام كقاعدة الأجر الأدنى المضمون ليحل محلها أجر أعلى قد تتضمنه اتفاقية العمل الجماعية أو عقد العمل باعتباره أسمى. فعندما يكون التنازع بين التشريع والاتفاقية العمل الجماعية فإن تطبيق القاعدة الأكثر نفعا هي التي تسمو في التطبيق حتى وإن كان التشريع يتضمن قواعد من النظام العام<sup>86</sup>،

كرس المشرع قاعدة الأكثر نفعا للعمال التي تأتي لتحسين وضعية العمال<sup>87</sup>، ومنح لاتفاقية العمل الجماعية إمكانية مخالفة القاعدة القانونية في وضعيات خاصة، بالإضافة إلى أنه يمكن لاتفاقية العمل الجماعية تحديد شروط اللجوء إلى الساعات الإضافية مخالفة بذلك القاعدة القانونية<sup>88</sup>، فيجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية زيادة على المدة القانونية للعمل دون أن تتعدى 20% من المدة القانونية طبقا للمادة 31 من قانون رقم 90-11. ويسمح القانون مخالفة هذه القاعدة في الحالتين:- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.-إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها، بحكم طبيعتها، في أضرار. ويتم استشارة ممثلوا العمال وجوبا، وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا بصفة إلزامية طبقا للمادة 31 من قانون رقم 90-11. وهنا يمكن القول أن مخالفة اتفاقية العمل الجماعية للقاعدة التشريعية لما هو أحسن يشكل مساسا لتدرج المصادر وذلك بسماع لاتفاقية العمل الجماعية باستبعاد التشريع المطبق.

والسؤال الذي يطرح هو معرفة ما إذا كان النظام العام الاجتماعي يسمح لاتفاقية العمل الجماعية

بإدراج شروط أقل نفعا للعمال، ولا يبدو ذلك في حالة تطبيق المادة 153 من قانون رقم 90-11<sup>89</sup>، أي احترام أحكام اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية من احترام التشريع، فإنقاص اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية من الحقوق المقررة قانونا يؤدي إلى بطلانها.

### المطلب الثاني: علاقة اتفاقية العمل الجماعية بعقد العمل والنظام الداخلي

يدرج عقد العمل والنظام الداخلي كمصدرين آخرين في النظام القانوني لقانون العمل، حيث يهتم العقد بالاستقلالية الفردية، أما اتفاقية العمل الجماعية بالاستقلالية الجماعية. ويلاحظ أن السلطات التي يتمتع بها المستخدم في وضع النظام الداخلي تؤثر على اتفاقية العمل الجماعية. ولفهم علاقة اتفاقية العمل الجماعية مع المصدرين، وجب التطرق إلى علاقة اتفاقية العمل الجماعية مع عقد العمل (الفرع الأول)، وعلاقة اتفاقية العمل الجماعية مع النظام الداخلي (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: علاقة اتفاقية العمل الجماعية بعقد العمل

يكون لاتفاقية العمل الجماعية نفس الأثر لقانون الدولة في علاقتها مع عقد العمل، ويتسع هذا الأثر إلى كل العقود السارية على العمال التابعين للمؤسسة أين تكون الاتفاقية مطبقة، ولا يهم إن كان العمال أعضاء أو غير أعضاء في النقابة الموقعة<sup>90</sup>، أي تخضع عقود العمل الفردية إلى اتفاقية العمل الجماعية لما تحويه من مزايا للعمال، بالإضافة إلى أن احترام مبدأ تدرج القوانين يقتضي أن يخضع المصدر القانوني الأدنى إلى المصدر القانوني الأعلى كما هو الشأن في خضوع عقد العمل إلى اتفاقية العمل الجماعية (أولا)، إلا أن هذه القاعدة يرد عليها استثناء، حيث يسمو عقد العمل على اتفاقية العمل الجماعية إذا كان يحمل بنود أكثر نفعا من اتفاقية العمل الجماعية (ثانيا).

#### أولا : سمو اتفاقية العمل الجماعية على عقد العمل

يستمد تأثير القاعدة الاتفاقية على عقد العمل أصلها من القانون المدني<sup>91</sup>، أي تستمد القاعدة الاتفاقية قوتها الإلزامية في تأثيرها على عقد العمل من المادتين 106 مدني، و118 من قانون رقم 90-11. ويكون لبند اتفاقية العمل الجماعية القوة الملزمة، ولهذا تطبق على كل عقود العمل "ووفقا لتدرج القوة القانونية فإن قانون العمل الاتفاقي أقوى من عقد العمل الفردي ذلك لأن الإرادة الجماعية أقوى من الإرادة الفردية فلا يمكن أن يخالف عقد العمل الفردي قواعد قانون العمل الاتفاقي"<sup>92</sup>، وحسب تدرج القوة القانونية فإن اتفاقية العمل الجماعية تسمو على العقد الفردي، لأن الأثر الإلزامي لاتفاقية العمل الجماعية هو الذي يجعلها تعلق تدرجيا على عقد العمل. ويفرض المصدر الجماعي على كل الأجراء في المؤسسة<sup>93</sup>، وتطبق اتفاقية العمل الجماعية على كل عقود العمل المبرمة مع المستخدم الذي يرتبط باتفاقية العمل الجماعية سواء كانت العقود مبرمة سابقا على اتفاقية العمل أو لاحقة لها، ولا يلزم عمال الهيئة المستخدمة بالانضمام إلى النقابة الموقعة<sup>94</sup>، أي تسري أحكام اتفاقية العمل الجماعية على العمال وأرباب العمل والنقابات التي تكون طرفا في العقد سواء كان العمال منضمون أو غير منضمون إليها. يلزم طرفي عقد العمل باحترام أحكام اتفاقية العمل الجماعية، حيث يترتب عن مخالفتها بطلان

الشرط الذي يؤدي إلى إنقاص من حقوق العامل<sup>95</sup> وبالرجوع إلى المادة 118 من قانون رقم 90-11 تفرص الأحكام الأكثر نفعا الواردة في اتفاقيات العمل الجماعية على كل العمال. وتفرص على المستخدم الذي يلزم باحترام الالتزامات المتضمنة في اتفاقية العمل الجماعية، والتي تنشأ حقوق لفائدة العمال الخاضعين لها<sup>96</sup>، أي تعتبر القواعد الاتفاقية قواعد ملزمة، حيث تفرص بصفة أمرة على عقود العمل. فالقواعد الاتفاقية في علاقتها بعقود العمل الفردية وما شابهها فهذه القواعد لها طبيعة أمرة وتتعلق بالنظام العام الأصلح للعامل<sup>97</sup>، فلا يجوز لعقود العمل مخالفة اتفاقيات العمل الجماعية طبقا للمادة 118 من قانون رقم 90-11 إلا إذا تضمنت شروط أنفع للعمال. فالإزام الهيئة المستخدمة باحترام أحكام اتفاقية العمل الجماعية، لأنها تتضمن شروط أكثر نفعا للعمال، وهنا يكون فرض أحكام اتفاقية العمل الجماعية كمصدر أعلى على شروط عقد العمل التي تعد كمصدر أدنى.

### ثانيا: تطبيق أحكام عقد العمل أكثر نفعا واستبعاد اتفاقية العمل الجماعية

تسمح المادة 118 من قانون رقم 90-11 إذا تضمن عقد العمل أحكاما أنفع للعمال بمخالفة اتفاقية العمل الجماعية، حيث تنتقل الخاصية الأمرة من اتفاقية العمل الجماعية إلى عقد العمل، وتفقد اتفاقية العمل الجماعية تأثيرها لفائدة الشروط النافعة في عقد العمل، وتبقى هذه الأخيرة استثناء على الخاصية الأمرة لاتفاقية العمل الجماعية، ويستخلص ذلك من العبارة "إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع". وهنا وجب الإشارة إلى أن المشرع لم يستعمل عبارة "أكثر نفعا" كما هو الشأن في تغليب اتفاقية العمل الجماعية على العقود، وإنما اكتفى باستخدام عبارة "أحكام أنفع" في حالة مخالفة عقود العمل اتفاقيات العمل الجماعية.

يخضع عقد العمل إلى القواعد العامة، وتمنح له القوة الملزمة طبقا لأحكام المادة 106 مدني، وتؤكد أحكام المادة 118 من قانون رقم 90-11، حيث يستثنى تطبيق أحكام اتفاقية العمل الجماعية إذا كان عقد العمل يتضمن أحكام نافعة. ويستنتج من النصين السابقين أن عقد العمل يستمد قوته من العناصر العقدية، ووضوح بنوده تقوي ثباته أمام اتفاقية العمل الجماعية كمصدر أعلى. فإضفاء الصبغة العقدية على مكان العمل، ومدة العمل، والمزايا تكون محل مقارنة مع البنود الاتفاقية التي تخالفها. تكتسب قوتها طبقا للمادة 118 من قانون رقم 90-11. وهنا يمكن استخلاص أن تطبيق قاعدة الأكثر نفعا للعمال تتضمن تعارض مع مبدأ تدرج القوانين.

إن قاعدة الأكثر نفعا للعمال تؤدي إلى زيادة الظاهرة العقدية في قانون العمل بهدف ضمان تغليب عقد العمل. والغموض الذي يكتنف نص المادة 118 من قانون رقم 90-11 يجعل قراءته صعبة على مستوى ترابط مختلف القواعد الاتفاقية والعقدية، وتطبيق مبدأ الأكثر نفعا<sup>98</sup>. وبسبب استقلالية القواعد القانونية، فلا يمكن لاتفاقية العمل الجماعية أن تعدل عقد العمل<sup>99</sup>، حيث بالرجوع إلى المادة 63 من قانون رقم 90-11 فيمكن تعديل شروط عقد العمل بالإرادة المشتركة للمستخدم والعمال، ففي هذه الحالة يستطيع العامل إدراج شروط اتفاقية أكثر نفعا في عقد العمل إذا كانت الشروط العقدية أقل نفعا

له. فالأحكام "الأنفع المضمنة في عقود العمل" يتم فحصها حالة بحالة، ويبدو أن البند الأكثر نفعا المنصوص عليه في اتفاقية العمل الجماعية يكون تطبيقه بصفة انفرادية، كما هو الشأن في الالتزامات الجديدة كالتحول الجغرافي الذي لم ينص عليه العقد، أو التغير في عقد العمل من توقيت كامل إلى توقيت جزئي<sup>100</sup>، ففي هذه الحالة يتم تعديل عقد العمل بموجب اتفاقية العمل الجماعية إذا كانت تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال طبقا للمادة 62 من قانون رقم 90-11، أي تحل بنود اتفاقية العمل الجماعية الأكثر نفعا محل البنود العقدية الأقل نفعا.

وكرس المشرع جواز مخالفة اتفاقية العمل الجماعية إذا كان عقد العمل يتضمن أحكام أنفع للعمال طبقا للمادة 118 من قانون رقم 90-11. "ومبد أجواز مخالفة أي مصدر من مصادر قانون العمل لصالح العمال يعد من أهم المبادئ التي يقوم عليها قانون العمل"<sup>101</sup>، أي يمكن تغليب الأحكام الأنفع المضمنة في عقد العمل على أحكام اتفاقيات العمل الجماعية.

### الفرع الثاني: علاقة اتفاقية العمل الجماعية بالنظام الداخلي

منذ إصلاح قانون العمل سنة 1990 اتسع النظام الداخلي بجانب اتفاقية العمل الجماعية لشغل مكانة هامة كأداة لإنشاء القواعد التي تطبق على علاقات العمل الفردية<sup>102</sup>، وعرفه المشرع في المادة 77<sup>103</sup> من قانون رقم 90-11، وينجم النظام الداخلي عن إرادة منفردة للمستخدم وهو ينصب على القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط، يلزم المستخدم طبقا للمادة 75 من قانون رقم 90-11 بوضع نظام داخلي في حالة ما إذا تجاوز عدد العمال عشرين عاملا. ويعتبر النظام الداخلي تنظيما إلزاميا لأطرافه. ويمثل النظام الداخلي خصوصية في التكوين في العلاقات الخاصة، في كونه تنظيم إلزامي، وتشمل هذه الوسيلة قواعد قانونية التي تفرض ويحتج بها على الجميع بما فيهم المستخدم<sup>104</sup>.

ونظم المشرع أحكام المصادر المهنية لعلاقات العمل كاتفاقية العمل الجماعية، والنظام الداخلي. وتدمج المصادر المهنية في قانون الدولة الذي يبقى المهيم، وهنا لا يمكن اعتبار المصادر المهنية قواعد خاصة تصدر عن إرادة واحدة للأطراف<sup>105</sup>، بل أن المشرع ينظم أحكامها، وتخضع في إعدادها وتطبيقها إلى رقابة مفتشية العمل طبقا للمادة 79 من قانون رقم 90-11.

وأن وضع مضمون النظام الداخلي يجب أن يحترم القوانين والتنظيمات، واتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، وهذا ما يؤكد علو القوانين والتنظيمات واتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية كمصادر لقانون العمل على النظام الداخلي، لأنه يخضع لتدرج المصادر. ويعتبر النظام الداخلي مصدر لقانون العمل مما يترتب عنه خضوعه لتدرج المصادر الأخرى، وما يثير الاهتمام هو علاقة اتفاقية العمل الجماعية بالنظام الداخلي في حالة تضمين هذا الأخير شروط أكثر نفعا للعمال (أولا)، أو في حالة مخالفة النظام الداخلي لمضمون اتفاقية العمل الجماعية (ثانيا).

**أولاً: تضمين النظام الداخلي لشروط أكثر نفعاً للعمال**

مبدئياً إذا تضمن النظام الداخلي قاعدة أكثر نفعاً للعمال من المصادر الأخرى فيتم تطبيقه على النزاع، أي إذا كان التنازع بين النظام الداخلي واتفاقية العمل الجماعية ففي هذه الحالة يتم استبعاد تطبيق اتفاقية العمل الجماعية على النزاع، لأن النظام الداخلي يتضمن أحكام أكثر نفعاً للعمال . ويمكن القياس على هذا التنازع فيما اتجهت إليه المحكمة العليا في تطبيقها قاعدة الأكثر نفعاً للعمال لحل النزاع بين التشريع والنظام الداخلي، حيث اعتبرت أن النظام الداخلي هو الواجب التطبيق على النزاع، لأنه يشمل جزءاً تأديبياً أرحم من الجزء المنصوص عليه في التشريع، " لكن حيث أن ما نص عليه القانون هو بطلان مقتضيات النظام الداخلي التي تحد أو تنقص من حقوق العمال حسب ما تقرها لهم القوانين والأنظمة السارية المفعول، مما ليس هو الحال بالنسبة لمقتضيات النظام الداخلي التي تكون أرحم بالعمال في المجال التأديبي مما جاء في القانون في نفس المجال، وحيث أن تصنيف فعل تأديبي في درجة تؤدي إلى عقوبة أقل من الطرد من التصنيف الذي جاء به القانون، لا يجعل النظام الداخلي متناقضاً مع القانون بل متماشياً معه روحاً ونصاً ويؤخذ بما هو أفيد للعمال، مما يجعل قضاة المحكمة بالاعتماد على المادة 95 من النظام الداخلي التي تنص على عقوبة أقل من الطرد وعدم اعتمادها على المادة 1/73 من قانون 29/91 التي تنص على الطرد لنفس الفعل هو قضاء صائب ومطابق لما نصت عليه المادة 73 من القانون .....<sup>106</sup> . ويستخلص من هذا القرار استبعاد تطبيق التشريع لأنه كان أقل فائدة للعمال من النظام الداخلي الذي كان أكثر نفعاً لهم، وبالتالي تجسيد فكرة النظام العام الأصح للعمال، وعلى الرغم من أن التشريع أعلى من النظام الداخلي وفقاً لمبدأ تدرج القوانين إلا أن استبعاد التشريع وتطبيق النظام الداخلي هو تكريس لحماية العمال. فالبنود الأكثر نفعاً للعمال الواردة في النظام الداخلي التي لم ينص عليها التشريع، تكون صحيحة وتطبق على هذا الأخير<sup>107</sup>، وهذا ما اتجهت إليه المحكمة العليا في قرارها المذكور أعلاه، حيث كانت البنود الواردة في النظام الداخلي أكثر نفعاً للعمال. كما يمكن استبعاد المصادر الأخرى من التطبيق إذا كانت أقل فائدة للعمال من النظام الداخلي كما هو الشأن بالنسبة لاتفاقية العمل الجماعية .

**ثانياً: مخالفة النظام الداخلي لمضمون اتفاقية العمل الجماعية**

إذا كان مضمون النظام الداخلي إلزامياً، فيجب أن لا يمس ولا يقيد حقوق العمال طبقاً للمادة 78 من قانون رقم 90-11، ويجب أن يحترم مضمون النظام الداخلي اتفاقية واتفاق العمل الجماعي المطبقة على المؤسسة. و لا يجب أن تكون شروط النظام الداخلي أقل نفعاً من اتفاقية العمل الجماعية ففي هذه الحالة يتم إلغاؤها، وتكون عديمة الأثر، وتطبق اتفاقية العمل الجماعية على النزاع.

وأحاطت المادة 73-2 من قانون رقم 90-11 التسريح التأديبي بضمانات إجرائية المنصوص عليها في النظام الداخلي والمتمثلة في استماع العامل من قبل المستخدم واختيار عامل من الهيئة المستخدمة لاصطحاب العامل، والتبليغ الكتابي لقرار التسريح. ويتربط عن عدم احترام المستخدم

للإجراءات القانونية أو الاتفاقية إلغاء قرار التسريح، والتزام المستخدم بإكمال الإجراءات. وتصبح الإجراءات الداخلية المدونة في الاتفاقيات الجماعية ملزمة بناء على طلب العامل<sup>108</sup>، أي تكون الإجراءات الاتفاقية ملزمة إذا ما تمسك بها العامل، أما إذا لجأ العامل مباشرة إلى المصالحة، فتكون هذه الإجراءات غير ملزمة. وهنا يمكن القول أنه يتم تطبيق الإجراءات الاتفاقية المدرجة في اتفاقية العمل الجماعية على النزاع الفردي، إذا تمسك بها العامل، ويكون المستخدم ملزماً باحترامها، أما إذا لجأ العامل مباشرة إلى المصالحة فتكون الإجراءات الاتفاقية غير ملزمة. واتجهت المحكمة العليا إلى أن الإجراءات الاتفاقية تكون غير ملزمة في حالة ما إذا فضل العامل اللجوء مباشرة إلى المصالحة، ومع ذلك يلزم مفتش العمل بتبليغ العامل بهذا الإجراء الداخلي الودي<sup>109</sup>.

يترتب عن مخالفة قرار التسريح للإجراءات الاتفاقية الملزمة طبقاً للمادة 73-1/4<sup>110</sup> والتي تدخل في الإجراءات الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلغاء قرار التسريح، وهذا ما تم تكريسه في المادتين 03 و 04<sup>111</sup> من قانون رقم 90-04<sup>112</sup>. ويفرض المشرع إكمال الإجراء لتسوية جزاء التسريح، حيث أن هذه العملية لا تمكن من إعادة إدماج العامل إلى عمله، ولكن تسمح لإنهاء علاقة العمل من إحداث الآثار القانونية<sup>113</sup>، أي أنه لا تتغير وضعيته العامل من هذا الإجراء.

لا تقتصر رقابة مفتش العمل على مطابقة النظام الداخلي، وإنما يتسع إلى اتفاقية العمل الجماعية طبقاً للمادة 134 من قانون رقم 90-11<sup>114</sup>، ورقابة المطابقة هي السهر على مطابقة الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل والأنظمة الداخلية، مع التشريع والتنظيم المعمول بهما واتخاذ كل تدبير لتكييفها<sup>115</sup>، ويتم ذلك عن طريق فحص اتفاقية العمل الجماعية من قبل مفتش العمل، والتوصل إذا ما تم احترام الشرعية المدرجة من قبل المشرع، لأن احترام النصوص التشريعية والتنظيمية من قبل رب العمل هو تكريس لضمان حقوق العمال التي يسعى قانون العمل إلى تحقيقها، ولا يكفي مفتش العمل بالفحص، وإنما يتعداه إلى اتخاذ التدبير الذي يراه مناسباً لتكييفها مع التشريع وتنظيم العمل<sup>116</sup>، كما يفحص مفتش العمل مضمون النظام الداخلي ومدى مطابقته للتشريع والتنظيم.

#### الخاتمة:

إن دمج اتفاقية العمل الجماعية ضمن مصادر قانون العمل من قبل المشرع في النظام القانوني للدولة هو في الحقيقة حتمية لتجديد نظرية مصادر القانون من جهة، ومن جهة أخرى لتحسين وضعيته العمال، حيث أن التغير الحاصل في وظيفة اتفاقية العمل الجماعية لم يجعل منها مجرد اتفاق لتحقيق مصالح الشركاء الاجتماعيين بل أصبحت تشرع في مسائل تتعلق بالمصلحة العامة.

يلاحظ أن علاقة اتفاقية العمل الجماعية مع المصادر الأخرى لقانون العمل لا تحترم مبدأ تدرج القوانين، أي لا يمكن حل مشكلة علاقة مصادر قانون العمل في ظل مبدأ تدرج القوانين، حيث يرجع إهمال هذا المبدأ إلى بروز قاعدة الأكثر نفعا للعمال التي تبناها المشرع في المادة<sup>118</sup> من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل.

## الهوامش

- 1-Gilles Auzero , Emmanuel Dockès , Droit du travail,30<sup>e</sup> éd, Ed. Dalloz, Paris, 2016, p.78.
- 2-Philippe Jestaz, Les sources du droit, Ed. Dalloz, Paris,2005,p.06,07.
- 3-Pierre-Henri Cialti, Efficacités et fonctions de la convention collective de travail : Etude comparative de l'intervention légale en Espagne et en France, thèse, Toulouse-1,sans année, p.22.
- 4- Ibid, p.23.
- 5 -Ibid, p.21.
- 6- مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج ر 1990، العدد 17.
- 7 -Pierre-Henri Cialti, op.cit. ,p.32.
- 8 -Paul Durand, Le particularisme du droit du travail, Droit social,1945 ,p.298. cité par Pierre-Henri Cialti, op.cit. , p.22.
- 9 -Pierre-Henri Cialti , op.cit. ,infra1, p.31.
- 10- مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج ر 1990، العدد 23، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-30 مؤرخ في 14 جمادى الثانية عام 1412 الموافق 21 ديسمبر 1991، ج ر 1991، العدد 68، المعدل والمتمم بالأمر رقم 96-12 مؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو 1996، ج ر 1996، العدد 36 .
- 11- Pierre-Henri Cialti, op.cit. ,p.34.
- 12 -Alain Supiot, Homo Juridicus , Essai sur la fonction anthropologique du Droit, Editions du seuil,2005,p.269.
- 13- Marc Moreau, Sources, JurisClasseur Travail Traité, Fasc.10,2000, p.15.
- 14- Mathilde Scaglia, Contrat de travail et sources du droit, thèse, Orléans, 2015, p.11,12.
- 15- Ibid,p.11.
- 16- Mahammed Nasr-Eddine Koriche , Droit du travail, transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat,2<sup>ème</sup> éd, tome1, OPU, Alger,2019,p.15.
- 17- Ibid , p.15,16.
- 18 -المادة 69 " الحق النقابي مضمون، ويمارس بكل حرية في إطار القانون. يمكن لمتعلمي القطاع الاقتصادي أن ينتظموا ضمن منظمات أرباب العمل في إطار احترام القانون"، من المرسوم الرئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر سنة 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ج ر 2020، العدد 82.
- 19-L'honorable Louis Lebel, La solubilité de la convention collective dans son environnement normatif : quelques réflexions sur une mutation institutionnelle, in Autonomie collective et droit du travail, mélanges en l'honneur du professeur Pierre Verge, sous la direction, Dominic Roux, Presses de l'université Laval,2014,p.199.
- 20 -L'honorable Louis Lebel , op.cit.,p.200.
- 21-Pierre-Henri Cialti, op.cit. ,p.41.
- 22- مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 06 مارس سنة 2016، ج ر 2016، العدد 14.

- 23-Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail, transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat, tome1,op.cit.,p.18
- 24- Leila Borsali Hamdan, Droit du travail, Berti éditions, Alger, 2014, p.221.
- 25 -Ibid, p.221.
- 26-Pierre-Henri Cialti, op.cit. , p.36.
- 27-Leila Borsali Hamdan, op.cit., p. 222.
- 28-Marie-Laure Morin,Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit, LGDJ, Paris,1994,p.195. 29Pierre-Henri Cialti, op.cit. .p.36.
- 30-Philippe Langlois, Contrat individuel de travail et convention collective :un nouveau cas de représentation, Droit social, n°5,mai 1975,p.287.
- 31-Jacques Barthélémy, Conventions et accords collectifs : pour un vrai droit de leur négociation, Droit social, n°9 /10, septembre-octobre 2003, p. 835.
- 32- Alain Supiot, op.cit.,p.268.
- 33- Ibid, p.269.
- 34- Alain Supiot, op.cit., p. 270.
- 35-Ibid, p.267,268.
- 36-Iannis Kappopoulos, Un nouveau droit de la négociation collective essai sur la négociation organisationnelle, thèse, Lille2, 2010, p.29.
- 37-Ibid, p.19.
- 38-Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.23.
- 39- Ibid, p.23.
- 40- "" في القطاع الخاص تحدد القوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات صاحبة العمل بموجب اتفاقيات جماعية، في إطار أحكام هذا القانون والقوانين الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط التي تنتمي إليها المؤسسات صاحبة العمل المعني مؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 يتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج ر 1978، العدد 32.
- 41- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.23.
- 42- Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail, transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat, thèse, Montesquieu- Bordeaux 4,2008,p.22.
- 43- عيد نايل عوض، قانون العمل الاتفاقي دراسة مقارنة في القانونين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1983، ص 09.
- 44- أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن،"القانون الاتفاقي"، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 110.
- 45- المرجع نفسه، ص 09.
- 46 -فاضل خديجة، قاعدة الأكثر نفعاً للعمال، مقال، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، العدد 03، 2017.
- 47- تنص المادة 62 على التنازع في تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في القانون والتنظيم والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية وبين عقد العمل أثناء تعديله. وتتضمن المادة 118 التنازع في تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً بين اتفاقيات العمل الجماعية وعقود العمل.
- 48-Philippe Langlois, op.cit., p.285.
- 49 -Iannis Kappopoulos, op.cit., p.26.

- 50-أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 100.
- 51-أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 100.
- 52- Mathilde Scaglia, op.cit., p.22.
- 53- G.H.Camerlynck, Gérard Lyon-Caen, Droit du travail, 8<sup>e</sup>éd, Dalloz, Paris,1976, p.596.
- 54- Pierre-Henri Cialti, op.cit. , p.658.
- 55-عيد نايل عوض، مرجع سابق، ص 299،300.استعمل المشرع الجزائري التنظيم المنصوص عليه في المادة 62 من قانون رقم 90-11 يتعلق بعلاقات العمل بدل اللوائح المستعملة في التشريع المصري.
- 56- Pierre-Henri Cialti, op.cit. , p.531.
- 57-Ibid, p.509.
- 58-Nikitas Aliprantis, La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, LGDJ, Paris, 1980, p.44, 45.
- 59- "يشعر البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور، وكذلك في المجالات الأتية :-القواعد العامة المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي" ..
- 60-Nikitas Aliprantis, op.cit., p. 196.
- 61-الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 265975 صادر بتاريخ 2003/07/16، مجلة المحكمة العليا، العدد 02، 2003، ص 158.
- 62-غرامة مالية تتراوح ما بين 1.000 د ج و 4.000 د ج.
- 63-Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.251.
- 64- غرامة مالية تتراوح ما بين 1.000 د ج و 4.000 د ج طبقا للمادة 152 من قانون رقم 90-11.
- 65 -Nikitas Aliprantis, op.cit., p. 206.
- 66 -François Gaudu, L'ordre public en droit du travail, in le contrat au début siècle XXI, Etudes offertes à J. Ghestin, Paris, 2001, p.368.
- 67 -François Gaudu, op.cit., p.369.
- 68-مؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر 1997، العدد 03.
- 69- المادة 89 تعدل وتتم المادة 87 بموجب قانون رقم 14-10 مؤرخ في 8 ربيع الأول عام 1436 الموافق 30 ديسمبر 2014 يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر 2014، العدد 78.
- 70- François Gaudu, op.cit., p.368.
- 71- "تعد باطلّة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية أ وعقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها".
- 72- تتراوح من 2000 إلى 5000 د ج، وفي حالة العود بغرامة تتراوح من 2000 إلى 10,000 د ج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى العقوبتين وذلك طبقا للمادة 142 من قانون رقم 90-11.
- 73- تنص المادة 500 "يختص القسم الاجتماعي اختصاصا مانعا في المواد الآتية:-1/إثبات عقود العمل والتكوين والتمهين-2 تنفيذ وتعليق وإنهاء عقود العمل والتكوين و التمهين 3 - منازعات انتخاب مندوبي العمال

4- المنازعات المتعلقة بممارسة الحق النقابي 5- المنازعات المتعلقة بممارسة حق الإضراب 6- منازعات الضمان الاجتماعي والتقاعد 7- المنازعات المتعلقة بالاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل".

74- فاضل خديجة، قاعدة الأكثر نفعا للعمال، مرجع سابق، ص 220.

75- قانون رقم 90-03 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 06 فبراير سنة 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ج ر 90، العدد 06 معدل ومتمم بالأمر رقم 96-11 مؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1990، ج ر 96، العدد 36.

76 Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.25.

77- "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية". ويلاحظ أن المشرع في نص العربي للمادة 137 من قانون رقم 90-11 لم ينص على التنظيم عكس النص الفرنسي.

78- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.25.

79- Pierre-Henri Cialti, op.cit. , p.507.

80- Florence Canut, L'ordre public en droit du travail, L.G.D.J, Paris, 2007, p.11.

81 -Pierre-Henri Cialti, op.cit. , p.522.

82- Ibid, p.508.

83 -Iannis Kappopoulos, op.cit., p.19.

84 - فاضل خديجة، قاعدة الأكثر نفعا للعمال، مرجع سابق، ص 215.

85-Nikitas Aliprantis, op.cit., p.53.

86- فاضل خديجة، قاعدة الأكثر نفعا للعمال، مرجع سابق، ص 218.

87- المادة 118 من قانون رقم 90-11.

88- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.247.

89- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.25, 26.

90-Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail, transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat, tome1,op.cit.,p.51.

91-Mathilde Scaglia, op.cit.,p. 136.

92- عيد نايل عوض، مرجع سابق، ص 300.

93-Mathilde Scaglia, op.cit.,p. 137.

94-Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.254.

95- المادة 137 من قانون رقم 90-11.

96- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.254.

97 عيد نايل عوض، مرجع سابق، ص 549.

98-Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.256.

99- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.256.

100- Ibid, p. 256.

101- عيد نايل عوض، مرجع سابق، ص 630.

102 -Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail, transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat, tome1,op.cit.,p.52.

103- "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة

وإجراءات التنفيذ".

104-Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.24.

105-Mahammed Nasr-Eddine Koriche, Droit du travail, transformations du droit Algérien du travail :entre statut et contrat, tome1,op.cit.,p.53.

106 - القرار رقم 141632 المؤرخ بتاريخ 1997/01/07 الصادر على إثر الطعن بالنقض في الحكم القاضي برجوع العامل إلى منصب عمله، عن ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003، ص 203.

107- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.305.

108- Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.179.

109 C.S. Ch.Soc., dossier n° 107398, arrêt du 30mars 1994, non publié. , Citée par Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.179.

110- "إذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم، لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله".

111- المادة 03 يمكن للمعاهدات والاتفاقيات الجماعية للعمل أن تحدد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية في العمل داخل الهيئة المستخدمة". أما النص الفرنسي

« Les procédures internes de règlement de conflits individuels de travail au sein de l'organisme employeur peuvent être fixées dans les conventions et accords collectifs de travail ».

ويلاحظ من المقارنة بين النص العربي والفرنسي أنه لا مكانة للمعاهدات في تحديد الإجراءات الداخلية لمعالجة النزاعات الفردية، ولكن تحدد الاتفاقيات والاتفاقات العمل الجماعية هذه الإجراءات.

112- مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج ر 1990، العدد 6.

113-Leila Borsali Hamdan, op.cit., p.180.

114- Ibid, p.305.

115- المادة 30 من مرسوم تنفيذي رقم 11-261 مؤرخ في 28 شعبان عام 1432 الموافق 30 يوليو سنة 2011، يتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك مفتشي العمل، ج ر 2011، العدد 43.

116- فاضل خديجة، عيممة العقد، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر 1، 2016، ص 132.