

الإجراءات الشكلية لإعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة

الدكتور مزيود بصيفي

أستاذ محاضر بكلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم -الجزائر-

besaifi.mezioud@univ-mosta.dz

مستخلص البحث:

تحظى الاتفاقية الجماعية بوصفها أداة فعالة لتنظيم علاقة العمل و كذا لتحقيق السلم الاجتماعي بأهمية خاصة، و تأكيد لمضمون الاتفاقية الجماعية و كذا ذرعا لما قد يثور بشأنها من منازعات و إعلانا لهذا المضمون للغير بغية تيسير انضمامهم إليه استلزم المشرع الجزائري في المادة 114 من قانون 90-11 ضرورة توافر ركن الكتابة لصحة إبرام الاتفاقية كما اشترط كذلك ضرورة إشهارها و هو الآخر منصوص عليه في المادة 126 من نفس القانون .

الكلمات المفتاحية: الاتفاقية الجماعية، الكتابة، الاشهار، الإجراءات الشكلية.

مقدمة :

انتقلت علاقات العمل في التشريع الجزائري بعد دستور 1989 من علاقة لائحية إلى علاقة تفاوضية حيث وضعت أحكام هذا الدستور القطيعة مع النظام الاقتصادي الموجه أو المخطط، ومن ثم لم يعد تدخل المشرع في مجال تنظيم علاقات العمل، إلا في المسائل المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي كتحديد المدة القانونية للعمل، وتحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون، والقواعد المتعلقة بالصحة والأمن داخل أماكن العمل والقواعد المتعلقة بتشغيل القصر والنساء وغيرها . أما المسائل التي لا تتعلق بالنظام العام الاجتماعي ، ترك تنظيمها للشركاء الاجتماعيين أي " الممثلين النقابيين للعمال من جهة وأصحاب العمل أو ممثليهم من جهة أخرى " من خلال عملية التفاوض الجماعي والتي تنتهي بالتوقيع على الاتفاقية والاتفاق الجماعي للعمل . من أهم المسائل التي ترك المشرع الجزائري تنظيمها للشركاء الاجتماعيين إعداد التصنيف المهني وتحديد الأجور الأساسية الدنيا المطابقة، تحديد كافة المنح و التعويضات، كالتعويض عن الأقدمية والساعات الإضافية، والمكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، ومكافأة نهاية الخدمة، ومنها أيضا تحديد فترة التجربة والإشعار المسبق والتغيبات الخاصة، وإجراء المصالحة في حالة وقوع النزاع الجماعي في العمل، وتحديد الحد الأدنى في حالة الإضراب، والتفاوض حول الملف الاجتماعي في حالة مرور الهيئة المستخدمة بأزمة اقتصادية ومالية .

إذا كان المشرع الجزائري قد ترك للشركاء الاجتماعيين الحرية في تحديد المواضيع المتعلقة بالتفاوض الجماعي، شريطة ألا تمس هذه المواضيع بالقواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، ولا تنقص من الحقوق المكرسة قانونا للعمال، فإنه تدخل في تحديد الإجراءات الشكلية لإعداد الاتفاقيات الجماعية للعمل، أهم هذه الإجراءات الكتابة⁽¹⁾،

(1) المادة 114 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم : " الاتفاقية الجماعية للعمل اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل ... "

والتسجيل لدى مفتشية العمل، ثم الإيداع لدى كتابة ضبط المحكمة⁽²⁾، وأخيرا ضمان الإشهار الكافي لها في أوساط العمال⁽³⁾. فما هي أهم الإجراءات الشكلية إعداد الاتفاقية الجماعية في التشريع الجزائري و التشريع المقارن ؟

باعتبار أن كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل أهم الإجراءات الشكلية عند إبرامها ، خصصنا لها القسم الأول ، ونتناول باقي الإجراءات الشكلية الأخرى في القسم الثاني .

المطلب الاول : كتابة الاتفاقية الجماعية

يتناول هذا القسم توضيح موضوعين هامين ، يتعلق الموضوع الأول بتحديد قيمة الكتابة ، والثاني بتحديد شكلها القانوني ، معتمدين في ذلك على التشريعات العربية المقارنة ، عند غياب أحكام خاصة بالموضوع في التشريع الجزائري.

1 : القيمة القانونية للكتابة

تعتبر الكتابة من أهم الإجراءات الشكلية التي تمر بها الاتفاقية الجماعية عند إبرامها ، فما الآثار القانونية المترتبة على تخلفها ؟ إجابة على هذا التساؤل سنتطرق إلى القيمة القانونية للكتابة في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة ، ثم إلى موقف الفقه والقضاء من تخلفها.

أ : القيمة القانونية لكتابة الاتفاقية في التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة

لم يحدد المشرع الجزائري بنص صريح الآثار القانونية المترتبة على تخلف الكتابة عند إعداد الاتفاقيات الجماعية ، على خلاف ذلك اعتبرت بعض التشريعات العمالية العربية الكتابة شرطا لانعقادها ، وركنا من أركان صحتها ، ومتى تخلف هذا الشرط اعتبرت باطلة وعديمة الأثر⁽⁴⁾

مقتدية في ذلك لما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽¹⁾. لعل أن المشرع الجزائري كان مصيبا في عدم الذهاب إلى ما ذهبت إليه التشريعات العمالية المقارنة بشأن الآثار المترتبة على تخلف الكتابة عند إعداد الاتفاقية الجماعية ، إذ لا يعقل من الناحية العملية أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل لمختلف الهيئات المستخدمة غير مكتوبة ، لكونها تخضع لإجراءات شكلية ، لا يتم تحقيقها إلا إذا كانت هذه الأخيرة مكتوبة ، منها التسجيل فهل يعقل أن يسجل مفتش العمل المختص إقليميا اتفاقية جماعية شفوية ؟ وهل يعقل أيضا إيداع اتفاقية جماعية شفوية لدى كتابة ضبط المحكمة ؟ بالإضافة إلى أنه لا يمكن إشهار

(2) المادة 126 من القانون المذكور أعلاه : " يقدم طرف التفاوض الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها ، قصد تسجيلها فقط ، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة " .

(3) المادة 119 من القانون السالف الذكر : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها ، في أوساط جماعات العمال المعنيين ، وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل " .

(4) - المادة 153 من قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003 : " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية مكتوبة باللغة العربية وأن تعرض خلال خمسة عشر يوما من تاريخ توقيعها على مجلس إدارة النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات عمال مصر ويترتب على تخلف أي شرط من الشروط السابقة بطلان الاتفاقية " .

- المادة 31 فقرة 1 من قانون العمل التونسي رقم 96 - 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996 : " الاتفاقية الجماعية للعمل اتفاق متعلق بشروط العمل مبرم بين المستخدمين منظمين إلى تنظيم أو بصفة انفرادية من جهة ، وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال الأجراء من جهة أخرى . يجب أن تكون مكتوبة تحت طائلة البطلان " .

- المادة 104 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بالظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003 : " يجب تحت طائلة البطلان ، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة " .

(1) Art . L . 132 – 2 Alinéa 1 du code de travail Français: « La convention ou l'accord collectif de travail est un acte , écrit à peine de nullité » .

اتفاقية جماعية شفوية في أوساط العمال ، ومن تم ركز المشرع الجزائري على الإجراءات الشكلية الأخرى ، ورتب على مخالفتها عقوبات جزائية لكون تلك الإجراءات صلة بكتابة الاتفاقية الجماعية⁽²⁾.

ب : موقف الفقه والقضاء من كتابة الاتفاقيات الجماعية

اعتبر جانب من الفقه الاتفاقية الجماعية الشفوية باطلة، ولو ثبت وجودها بالإقرار، فهي من العقود الشكلية وليست من العقود الرضائية⁽³⁾، بينما ذهب البعض الآخر إلى اعتبار الاتفاقية الجماعية الشفوية غير المكتوبة من قبيل العرف⁽⁴⁾. كما أجمع الفقه الفرنسي على أنه لا تشترط الكتابة عند تحرير الاتفاقية الجماعية فحسب، بل عند كل تعديل لاحق لمضمونها، حتى لا يثور نزاع حول أبعاد التعديل⁽⁵⁾. اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها، أن كتابة الاتفاقية الجماعية إضفاء للمصادقية عليها ، بالإضافة إلى كونها وسيلة إثبات⁽¹⁾، وفي قرار آخر لها أدانت الهيئة المستخدمة، التي سددت أجور العمال المتأخرة، وكذا منحة الخبرة المهنية والعطل المدفوعة الأجر، بناء على اتفاق جماعي سبقته مرحلة تفاوض مع الهيئة المستخدمة، غير أن هذا الاتفاق لم يدون من قبل صاحب العمل⁽²⁾. كما قضت محكمة النقض المصرية، أن عقد العمل المشترك هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال أو اتحاد نقابات العمال، وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال، وأنه يجب أن يكون العقد مكتوبا ، وإلا كان باطلا ، ولا يزول ذلك البطلان إلا باتفاق المتعاقدين على تعديل العقد لإزالة سبب البطلان الذي يلاحقه⁽³⁾. يتضح مما سبق أن كتابة الاتفاقية الجماعية للعمل شرطا لصحتها وهو ما أقرته مختلف التشريعات العمالية ، والآراء الفقهية والأحكام القضائية .

2 : شكل ولغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية

بعد تحديد القانونية للكتابة في كل من التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة، و في كل من الفقه والقضاء ، ننتقل إلى تحديد شكل ولغة الكتابة في الاتفاقيات الجماعية .

(2) المادة 152 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والإشهار بها في وسط العمال المعنيين"

(3) - انظر الدكتور أحمد حسن البرعي - علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن الجزء الثاني عقد العمل المشترك - ص 226 . وانظر كذلك الأستاذ الدكتور فتحي عبد الرحيم عبد الله والأستاذ الدكتور أحمد شوقي محمد عبد الرحمان - شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبعة 2002 ص 413) . - Voir Paul . Henri . Antonmattei . Les conventions et accords collectifs de travail P 26 . et M. Despax Droit du travail - Négociations , conventions , et accords collectifs - P 336.

(4) - انظر عبد السلام ديب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا - قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي دار القصة طبعة 2003 ص 218 .

(5) - Voir Durant et Vitu - traité de droit du travail - n° 186 p 215. Tome 3 Dalloz 1956. et Jean - Maurice Verdier - Droit du travail . Troisième partie - L'action collective . Négociations collectives - 10 édition 1996 p 374 . et Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail - édition Dalloz 1996 p 25.

(1) Cass . Soc . 27 Mars 1996 . RJS5 / 1996 n578 . Dr . Soc . 1996 / 641 . Voir Jean . Pierre Chauchard - Conventions et accords collectifs de travail - Recueil n°7 Avril 1997 n29 p 6.

(2) Marie Ducasse - Agnès Roset - Lysiane tholy - Jurisprudence Sociale Droit du travail 5 édition 2002 P 330 . Cass Soc . 27 Mars 1996 n 1440.

(3) الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية طبعة 2003 ص 711 - الطعن رقم 710 جلسة 1984/4/2).

أ : شكل الكتابة في الاتفاقيات الجماعية

لم يشترط المشرع الجزائري للكتابة شكلا معينا، وبالتالي فإن طرق الكتابة تكون متنوعة قد تتخذ شكل عقد عرفي مكتوب وموقع عليه من الطرفين، أو شكل محضر مصالحة يضع حدا للنزاعات الجماعية في العمل⁽⁴⁾. يرى بعض من الفقه، أنه بالرغم من بطلان الاتفاقية الجماعية لتخلف الكتابة فإنه في حالة ثبوت العقد بالإقرار، وغيره من وسائل الإثبات، يمكن اعتبار الاتفاق صحيحا على أساس أنه عقد غير مسمى، وتخضع في هذه الحالة إلى القواعد العامة في النظرية العامة للالتزام⁽⁵⁾.

غير أن التساؤل الذي يطرح بعد كتابة الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل، هل يشترط توقيع الأطراف المتعاقدة عليها؟ لم يلزم المشرع الجزائري بموجب نص صريح الأطراف المتعاقدة على توقيع الاتفاقية الجماعية، رغم أنه ذكر في عدة مواد عبارة "الأطراف الموقعة"⁽¹⁾.

يرى البعض أن توقيع الأطراف يشكل عنصرا أساسيا، بل يجب على الأطراف الموقعة أن تحدد أثناء التوقيع النقابة التي تنتمي إليها، كما يجب أن يتم التوقيع على جميع النسخ الأصلية، وفي غياب التوقيع والكتابة تفقد الاتفاقية قيمتها القانونية⁽²⁾. اعتبرت محكمة النقض الفرنسية برتوكول اتفاق الصادر عن جمعية إعادة التأهيل والتكوين المهني غير موقع عليه من قبل النقابة، بمثابة عرف مهني، ولا يكتسب قوة الاتفاق، إلا إذا تم التوقيع عليه من قبل هذه الأخير باعتبارها طرفا فيه⁽³⁾.

لم يحدد المشرع الجزائري عدد نسخ الاتفاقيات الجماعية الواجب إيداعها أمام الجهات الإدارية المختصة، ولكن من الناحية العملية نجد أن بعض مكاتب مفتشية العمل المختصة إقليميا، تلزم الأطراف بثلاثة نسخ على أساس أن نسخة تودع على مستوى مكتب مفتشية العمل، وتودع الثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليميا، ونسخة تسلم إلى الهيئة المستخدمة، قصد إشهارها في وسط العمال، بينما تشترط بعض مكاتب التفتيش 6 نسخ، على أساس نسختين لكل جهة من الجهات المعنية السالفة الذكر.

(4) انظر الدكتور عصام أنور سليم - قانون العمل - دار المعارف الإسكندرية طبعة 2002 ص 170 - 171. وانظر كذلك الدكتور أحمد حسن البرعي علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن - الجزء الأول - عقد العمل المشترك - دار الفكر العربي طبعة 1977 ص 225 و 226. Jean . Pierre Chauchard - Conventions . et accords collectifs de travail - Recueil n°7 Avril 1997 n°29p 6.

(5) الدكتور أحمد حسن البرعي - عقد العمل المشترك - المرجع السالف الذكر ص 227. Lamy . Social - Droit du travail . Charges sociales - sous la direction de Marie Hautefort . et Catherine .Girodroux - avec la collaboration de Ambre Guillorit - édité par lamy . S . A . Paris cedex 9 . 1999 .

(1) المادة 127 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر: " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة " والمادة 142 من نفس القانون: " يعاقب بغرامة مالية من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامهما إقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل... " .

(2) Voir (2) M. Despax Droit du travail - Négociations , conventions , et accords collectifs - Préc- Note 191 bis - P 336. et Voir P . Durant et Vitu - Traité de droit de travail - (Tome 3 Dalloz Paris 1956) P 157.

(3) Cass . Soc 8 Janv 2002 n 15 FSPB. Ass . pour la réadaptation et la formation professionnelle (ARFP) C/ syndicats - CFDT des services de santé et sociaux du Haut - Rhin , cass.

اختلفت التشريعات العمالية المقارنة في تحديد عدد نسخ الاتفاقيات التي تودع لدى الجهات الإدارية المختصة ، فإذا كان المشرع الفرنسي قد اشترط خمس نسخ موقع عليها من قبل الأطراف المتعاقدة ⁽⁴⁾ ، فإن المشرع المصري والأردني قد اشترطا إيداع ثلاثة نسخ منها أمام الجهة الإدارية المختصة ⁽⁵⁾ . توحيدا لعمل مكاتب مفتشية العمل بخصوص عدد نسخ الاتفاقيات الجماعية ، نرى ضرورة صدور نص تنظيمي من الجهة المختصة " وزارة العمل " لتحديد عدد النسخ الواجب إيداعها على مستوى مكتب مفتشية العمل .

ب : لغة كتابة الاتفاقيات الجماعية للعمل

لم يحدد المشرع الجزائري لغة معينة لكتابة الاتفاقية الجماعية ، بحيث لم يرد نص صريح بشأنها ملتزما في ذلك الصمت، على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع المغربي والمشرع التونسي، لذلك وجدنا من الناحية العملية، أن كثيرا من الهيئات المستخدمة لجأت إلى كتابة الاتفاقية الجماعية باللغة الأجنبية، أي اللغة الفرنسية فقط ⁽¹⁾ ، ومنها من لجأت إلى ازدواجية اللغة ، أي تحريرها باللغة الفرنسية والعربية ⁽²⁾ .

على خلاف ما ذهب إليه المشرع الجزائري، اشترط المشرع الفرنسي، أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل محررة باللغة الفرنسية، وكل أحكام في الاتفاقية محررة بغير اللغة الفرنسية، لا تلزم العمال المعنيين بها ⁽³⁾ ، وهو ما ذهب إليه بعض التشريعات العمالية العربية، حيث اشترطت تحرير الاتفاقيات الجماعية للعمل باللغة العربية، وإلا اعتبرت باطلة وعديمة الأثر ⁽⁴⁾ . في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يحدو حدوا المشرع الفرنسي، والمشرع المصري، بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية، أو على الأقل باللغتين، على النحو الذي كرسته بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة، حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها، وفهم أحكامها، علما أن الدستور الجزائري جعل من اللغة العربية اللغة الوطنية الرسمية في البلاد ⁽⁵⁾ .

تطبقا لهذا للمبدأ الدستوري ، صدرت جملة من النصوص التشريعية والتنظيمية تلزم جميع الإدارات العمومية ، والهيئات والمؤسسات والجمعيات على مختلف أنواعها استعمال اللغة

⁽⁴⁾ Art . R . 132 – 1 – du décret 83 – 576 du 1 Juillet 1983 Relatif au dépôt et à la publicité des conventions et des accords collectifs de travail (JO n 5) .

⁽⁵⁾ المادة 39 من قانون العمل الأردني تحت رقم 8 المؤرخ في 16 أبريل 1996 المعدل بالقانون رقم 51 لسنة 2002 "ينظم عقد العمل الجماعي على ثلاث نسخ أصلية على الأقل ، ويحتفظ كل طرف بنسخة منه ، وتودع النسخة الثالثة لدى الوزارة لتسجيلها في سجل خاص ..". انظر كذلك المادة 72 فقرة 2 من قانون العمل الموريتاني رقم 017 / 2004

⁽¹⁾ انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك الصادرة بتاريخ 22 نوفمبر 1994 السالفة الذكر ، والاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي المؤرخة في الجزائر العاصمة بتاريخ 25 أبريل 1997.

⁽²⁾ انظر الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز بالجزائر في 29 ديسمبر 1991 غير أن هذه الاتفاقية عدلت بالاتفاقية المؤرخة في ديسمبر 1997 و حررت باللغة الفرنسية فقط . انظر كذلك الاتفاقية الجماعية لاتصالات بالمحمدية الجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003

⁽³⁾ Art . L . 132 – 2 – 1 : (Les conventions et accords collectifs de travail et les conventions d'entreprise ou d'établissement doivent être rédigés en français . Toute dispositions rédigée en langue étrangère est inopposable au salarié à qui elle ferait grief) .

⁽⁴⁾ انظر المادة 71 فقرة 1 من قانون العمل الموريتاني رقم 017 / 2004 : " يجب أن تكتب الاتفاقية الجماعية لزوما باللغة العربية " . انظر كذلك المادة 153 من قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه : " يجب أن تكون الاتفاقية الجماعية للعمل مكتوبة باللغة العربية ويترتب على تخلف هذا الشرط بطلان الاتفاقية " .

⁽⁵⁾ المادة 3 من الدستور الجزائري لسنة 1996 : " اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية " .

العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال وتسيير إداري ومالي⁽¹⁾ ، كما أوجبت هذه النصوص تحرير العقود باللغة العربية وحدها ، ويمنع تسجيلها وإشهارها، إذا كانت بغير اللغة العربية ، بل أن كل وثيقة محررة بغير اللغة العربية يتعرض محررها إلى عقوبات جزائية⁽²⁾ في اعتقادنا في غياب نص صريح في قانون العمل، يلزم الأطراف بتحرير الاتفاقية باللغة العربية كان على مفتش العمل أن يرفض تسجيل الاتفاقية الجماعية المحررة باللغة الأجنبية وحدها، وذلك تطبيقاً لنص المادة 6 من القانون رقم 91 - 05 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية. بعد تعرضنا في القسم الأول إلى كتابة الاتفاقية الجماعية كإجراء من الإجراءات الشكلية الواجب توافرها عند إعدادها ، ننتقل إلى القسم الثاني للحديث عن تسجيل الاتفاقية الجماعية وإشهارها .

المطلب الثاني : تسجيل الاتفاقيات الجماعية وإشهارها .

إلى جانب كتابة الاتفاقية الجماعية ، اشترط المشرع الجزائري تسجيلها ، تكون عملية التسجيل أمام جهتين مختلفتين ، أولهما مفتشية العمل المختصة إقليمياً ، والثانية كتابة ضبط المحكمة ، وبعد تسجيلها يلتزم صاحب العمل بضمان الإشهار الكافي لها في وسط العمال ، توضيحاً لهذه الإجراءات قسم هذا القسم إلى عنصرين ، يتناول العنصر الأول تسجيل الاتفاقيات الجماعية ، ونخصص العنصر الثاني لإشهارها .

1 : تسجيل الاتفاقيات الجماعية للعمل

سبق القول أن التسجيل الاتفاقية الجماعية يتم على مرحلتين ، الأولى على مستوى مكتب مفتشية العمل والثانية على مستوى كتابة ضبط القسم الاجتماعي بالمحكمة المختصة إقليمياً .

أ : تسجيل الاتفاقيات الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل

يقدم طرف التفاوض الجماعي ، أو الطرف الأكثر استعجالاً الاتفاقية الجماعية ، أو الاتفاق الجماعي بعد تحريرها والتوقيع عليها، لدى مكتب مفتشية العمل قصد تسجيلها⁽¹⁾ . إن مفهوم تسجيل الاتفاقيات الجماعية يختلف من تشريع لآخر ، فالمشرع المصري عبر عن التسجيل بفقد الاتفاقية الجماعية أمام الجهة الإدارية ، فلهذه الأخيرة الحق في قيد الاتفاقية في مهلة 30 يوماً من تاريخ إيداعها ، ولها أيضاً حق الاعتراض على الاتفاقية الجماعية ورفض قيدها ، بعد إخطار طرفي الاتفاقية بهذا الاعتراض والرفض ، فإذا

(1) القانون رقم 91 - 05 المؤرخ في 16 يناير 1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية جريدة رسمية عدد 3 المؤرخة في 16 يناير 1991 ص 44 ، جمد العمل وعطل العمل بهذا القانون إلى حين توفر الشروط اللازمة بموجب المرسوم التشريعي رقم 92 _ 02 المؤرخ في 4 يوليو 1992 ج عدد 54 الصادرة في 15 يوليو 1992 ، ثم صدر الأمر رقم 96 / 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1996 فعدل هذا القانون وألغى المرسوم التشريعي 90 - 02 ج عدد 81 الصادرة بتاريخ 22 ديسمبر 1996 .

- المادة 4 من القانون رقم 91 - 05 السالف الذكر : " تلزم جميع الإدارات العمومية والهيئات والمؤسسات والجمعيات على اختلاف أنواعها ، باستعمال اللغة العربية وحدها في كل أعمالها من اتصال ، وتسيير إداري ومالي وتقني وفني " .

- المادة 6 من نفس القانون / " تحرر العقود باللغة العربية وحدها . يمنع تسجيلها وإشهارها إذا كانت بغير اللغة العربية

(2) المادة 32 " المادة 6 من الأمر 96 - 30 يعاقب بغرامة مالية من 1000 دج إلى 5000 دج كل من وقع على وثيقة محررة بغير اللغة العربية أثناء ممارسة مهامه الرسمية أو بمناسبتها ... " تضاعف العقوبة في حالة العود " .

(1) المادة 126 من القانون رقم 90 - 11 السالف الذكر على ما يلي : " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منها الاتفاقية الجماعية (الاتفاق الجماعي) فور إبرامها قصد تسجيلها فقط ، إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة... " .

انقضت المهلة المحددة قانوناً، ولم تقم الجهة الإدارية بالاعتراض ولا بالقيد، اعتبر ذلك موافقة ضمنية من جانبها⁽²⁾، ونفس الأحكام والإجراءات لجأ إليها المشرع السوري⁽³⁾. للجهة الإدارية المختصة مدة شهر للاعتراض على نصوص الاتفاقية كلها، أو بعضها، ويكون الاعتراض أو الرفض بكتاب مسجل مصحوب بعلم الوصول⁽⁴⁾.

يتضح مما سبق أن المشرع المصري قصد بالتسجيل القيد، ولا يتم قيد الاتفاقية الجماعية إلا بعد إيداعها أمام الجهة الإدارية المختصة والتي هي " الإدارة العامة لعلاقات العمل " ، وتقبلها في التشريع الجزائري مفتشية العمل . فالتسجيل في التشريع المصري يمنح للجهة الإدارية المختصة إجراء رقابة المشروعية على أحكام الاتفاقية الجماعية، فإن وجدت أحكامها غير مطابقة للنصوص التشريعية والتنظيمية، أو تمنح العمال حقوقاً أقل امتيازاً من الحقوق المكرسة قانوناً، فهذه الأخيرة صلاحية رفض الاتفاقية الجماعية .

لا شك أن الرقابة التي فرضتها بعض قوانين العمل للدول العربية (مصر - سوريا)، تحد من حرية طرفي الاتفاقية الجماعية في التفاوض الإرادي، الذي تقره لهما أحكام الاتفاقيات الدولية والعربية⁽¹⁾ لهذا استقرت لجنة الخبراء القانونيين في منظمة العمل الدولية، على أن هذه الرقابة تكون منسجمة مع المعايير التي أقرتها الاتفاقيات الدولية، متى استهدفت فقط التحقق من انسجام أحكام الاتفاقية الجماعية مع الحقوق الدنيا التي يقرها القانون للعمال، إلا أنها تعتبر خرقاً لهذه المعايير، وخروجاً على مبدأ استقلالية أطراف التفاوض الجماعي، متى أريد بها إخضاع مضمونها لاعتبارات انسجامها مع السياسة الاقتصادية العامة، والتوجهات الرسمية في تحديد الأجور، وشروط العمل الأخرى⁽²⁾.

إذا كان المشرع المصري قد استعمل مصطلح القيد، فإن كل من المشرع الفرنسي و المغربي والتونسي استعمل مصطلح الإيداع Le dépôt بدل مصطلح التسجيل L'enregistrement⁽³⁾. اعتبر جانب من فقهاء القانون الفرنسي، أن الإيداع ما هو إلا طريقة من طرق إشهار الاتفاقيات الجماعية La publicité par voie de dépôt⁽³⁾.

(2) المادة 158 من القانون المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 على أنه: " تكون الاتفاقية الجماعية نافذة وملزمة لطرفيها بعد إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة، ونشر هذا الإيداع بالوقائع المصرية مشتملاً على ملخص لأحكام الاتفاقية. وتتولى الجهة الإدارية المختصة قيد الاتفاقية خلال 30 يوماً من تاريخ إيداعها لديها ونشر القيد وفقاً لأحكام الفقرة الأولى. ولها خلال المدة المذكورة الاعتراض على الاتفاقية ورفض قيدها وإخطار طرفي الاتفاقية بالاعتراض والرفض وأسبابه وذلك بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول. فإذا انقضت المدة المذكورة ولم تقم الجهة الإدارية بالقيد والنشر أو الاعتراض وجب عليها إجراء القيد والنشر وفقاً للأحكام السابقة."

(3) المادة 92 من من قانون العمل السوري رقم 91 لسنة 1959: " لا يكون عقد العمل المشترك ملزماً إلا بعد تسجيله لدى الجهة الإدارية المختصة، ونشر إعلان هذا التسجيل في الجريدة الرسمية، فإذا رفضت هذه الجهة تسجيل العقد وجب عليها أن تبلغ طالبي التسجيل خلال 30 يوماً من تاريخ تقديم الطلب هذا الرفض وأسبابه، فإذا انقضت ولم تقم بالتسجيل أو الاعتراض عليه، وجب عليها التسجيل والنشر وفقاً لأحكام الفقرة السابقة."

(4) - انظر الدكتور علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ص 718. والدكتور عصام أنور سليم قانون العمل طبعة 2002 ص 172.

(1) المادة 1 من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1979 المتعلقة بالتفاوض الجماعي واضحة حيث نصت على " عن المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها القانونية حق لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي - العامة أو الخاصة - دون تدخل من أية جهة كانت."

(2) الدكتور يوسف إلياس - علاقات العمل الجماعية في الدول العربية - منظمة العمل العربية - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة 1996 ص 155.

(3) - انظر المادة 132 - 10 من قانون العمل الفرنسي والمادة 106 من مدونة الشغل المغربية والمادة 45 من قانون العمل التونسي.

(3) - Jean Pélissier - Alain Supiot - Antoine Jeammaud - Droit du travail - 20 édition Dalloz 2000 Note 791 P 787.

بالرجوع إلى أحكام قانون العمل الفرنسي يسري نفاذ تطبيق الاتفاقيات الجماعية من اليوم الذي يلي إيداعها أمام الجهات المختصة ويقصد بالجهات المختصة، مصالح الوزير المكلف بالعمل، أما فيما يخص المهن الفلاحية فإن الإيداع يكون أمام مصالح الوزير المكلف بالفلاحة، كما يجب إيداعها لدى كتابة ضبط مجلس العمال Conseil des prud'hommes التابع لمكان إبرامها⁽⁴⁾، وهو ما كرسه الاجتهاد القضائي أيضا⁽⁵⁾. تكون الاتفاقية الجماعية غير المودعة أمام الجهات المختصة صحيحة، غير أنه يؤخر تنفيذها إلى غاية إيداعها⁽¹⁾، فهي لم تفقد قيمتها القانونية، وتعد بمثابة اتفاق ثنائي حر accord synallagmatique « تخضع أحكامه للشرعية العامة⁽²⁾. في اعتقادنا أنه كان على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح " الإيداع "، بدل مصطلح " التسجيل " ما دام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية، التي تخالف أحكامها النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، أو أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانونا للعمال. ليس لمفتش العمل في مجال الاتفاقيات الجماعية في ظل القانون الساري المفعول سوى الاطلاع وضع ختمه عليها، وإذا لاحظ أثناء إطلاعه عليها، أن الأحكام الواردة فيها أو في الاتفاق الجماعي مخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية أو للقواعد الأمرة المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أو تمس بالحقوق المكرسة قانونا للعمال، يقوم بعرضها على الجهة القضائية المختصة قصد أبطال تلك الأحكام⁽³⁾. من الناحية العملية، وبالاتصال بأعضاء مكتب مفتشية العمل ليس هناك حالات تم من خلالها عرض اتفاقية جماعية للعمل على الجهة القضائية المختصة قصد إبطال أحكامها المخالفة للنصوص التشريعية والتنظيمية، رغم الوجود العديد منها كالأحكام التي تحدد سن أدنى للتشغيل يفوق السن المقرر قانونا⁽⁴⁾، أو تلك التي تمنح أولوية لبعض الفئات عند التشغيل⁽⁵⁾، وفي ذلك مساس بمبدأ المساواة المكرس في الدستور، وفي التشريع⁽⁶⁾.

(4) - Art . L . 132 – 10 : « Sans préjudice des dispositions de l'article L . 742 – 2 , les conventions et accords collectifs de travail , ainsi que leurs avenants et annexes , sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail et pour ce qui concerne les professions agricoles , auprès des services du ministre chargé de l' agriculture . La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat – greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion .

(5) - Cass . Soc . 22 Avril 1985 . n 1605 P . AGS .c/ Buisson et a . rejet . BC .V n 249 . Trib . civ . Besançon 31 décembre 1921.Gaz . Pal.9 juillet 1922 : trib . civ . Douai 1924 P.9 . (1)

(2) Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail P 26 . M. Despax Droit du travail – Négociations , conventions , et accords collectifs – P 338.

(3) المادة 134 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " إذا لاحظ مفتش العمل أن اتفاقية أو اتفاقا جماعيا مخالف للتشريع والتنظيم المعمول بهما ، يعرضها (يعرضه) تلقائيا على الجهة القضائية المختصة " .

(4) حددت المادة 33 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH السن الأدنى للتشغيل 18 سنة ، بينما حددته المادة 15 من القانون رقم 90 – 11 المتعلق بعلاقات العمل 15 سنة .

(5) منحت العديد من الاتفاقيات الجماعية لبعض الفئات حق الأولوية عند التشغيل لاعتبارات اجتماعية أبناء المجاهدين وأبناء العمال وأراملهم انظر وفي هذا الصدد انظر المادة 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONATRACH والمادة 39 / 4 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر . والمادة 51 فقرة 1 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة SONALGAZ

(6) – المادة 29 من دستور 1996 : " كل المواطنين سواسية أمام القانون " والمادة 55 فقرة 1 من نفس الدستور : " لكل المواطنين الحق في العمل " . - المادة 17 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " يعد باطلاً وعديمة

ونحن نرى أن يمنح مفتش العمل سلطة الرقابة على أحكام الاتفاقية الجماعية ، شريطة إلا تحد هذه الرقابة من حرية الطرفين في التفاوض الإرادي، الذي أقرته المعايير الدولية والعربية ، بحيث تكون هذه الرقابة منسجمة مع هذه المعايير، فلا تستهدف إلا الأحكام التي تمس بالحقوق الأساسية الدنيا المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي ، المقررة قانونا كعدم مخالفة الاتفاقيات الجماعية للأجر الوطني الأدنى المضمون، أو مخالفة الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية القصوى للعمل ، أو مخالفة الأحكام الخاصة بتشغيل القصر والنساء .

كما نرى ضرورة تكوين مفتشي العمل تكوينا معمقا في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية ليمارسوا صلاحية مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية. وفي هذا الإطار نثمن ما قامت به وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، حيث برمجت دورات تكوينية لفائدة مفتشي العمل بالمعهد الوطني للعمل L'institut National du travail الذي أنشئ عام 1971 الكائن مقره بالدرارية الجزائر العاصمة . لقد أصدر هذا المعهد في سبيل نشر الثقافة في مجال القانون الاجتماعي أعداد كثيرة من المجلة الجزائرية للعمل . فتكوين مفتشي العمل يعد في اعتقادنا من أولوية أولويات وزارة العمل في الوقت الحالي خاصة أمام تحديات العولمة في مجال علاقات العمل ، ظهر نقص التكوين لدى بعض أعضاء مفتشي العمل من خلال الرقابة التي منحهم إياها المشرع على أحكام النظام الداخلي للمؤسسة ⁽¹⁾، إلا أنه من الناحية العملية وجدنا أن بعض أحكام الأنظمة الداخلية مخالفة للنصوص التنظيمية والتشريعية، ومع ذلك تم المصادقة عليها من قبل بعض مكاتب مفتشي العمل كما أن هناك تكاليف وأعباء تلزم بها الهيئة المستخدمة عند تسجيل الاتفاقية، إذ بعد اطلاعنا على بعض الاتفاقيات الجماعية لاحظنا على كل ورقة من أوراق الاتفاقية ضريبة الدمغة قيمتها 30 دج علما أنه ليس هناك نص يلزم الهيئة المستخدمة بهذه الضريبة ، لذلك كان على المشرع الجزائري أن يعفي صراحة الهيئات المستخدمة من هذه الأعباء على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع التونسي والمشرع المغربي ⁽²⁾.

ب : إيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة

بعد تسجيل الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للعمل أمام مكتب مفتشية العمل المختص إقليميا أوجب المشرع الجزائري على طرف التفاوض الجماعي، أو الطرف الأكثر استعجالا أن يودع نسخة من الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة المختصة إقليميا ⁽¹⁾.

نفس الإجراء أوجبه كل من المشرع المغربي والتونسي و المشرع الفرنسي، فإذا كان المشرع المغربي ألزم الطرف الأكثر استعجالا بإيداع الاتفاقية الجماعية لدى كتابة ضبط المحكمة كما هو الحال بالنسبة للمشرع الجزائري ، فإن المشرع التونسي اقتدى بما ذهب

الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية ، أو عقد العمل التي من شأنها أن يؤدي إلى التمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل ، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية أو القرابة العائلية أو القناعات السياسية أو الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها "

(1) المادة 79 الفقرة 1 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر : " يودع النظام الداخلي المنصوص عليه في المادة 75 أعلاه ، لدى مفتشية العمل المختصة إقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في أجل 8 أيام .

(2) المادة 106 من مدونة الشغل المغربية : " يجب على الطرف الراغب في تعجيل تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية ، القيام بإيداعها دون مصاريف لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها الأماكن التي ستطبق فيها ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل " . انظر كذلك المادة 45 فقرة 2 من قانون العمل التونسي

(1) انظر المادة 126 من القانون رقم 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر.

إليه المشرع الفرنسي، حيث ألزم الطرف الأكثر استعجالاً بإيداع الاتفاقية لدى كتابة ضبط مجلس العمال Le conseil de prud'hommes المختص إقليمياً، أي مجلس مكان إبرام الاتفاقية الجماعية⁽²⁾. ليس هناك نص يحدد مهلة لإيداع الاتفاقية الجماعية أمام مكتب مفتشية العمل، ولا أمام كتابة ضبط المحكمة المختصة، كلما في الأمر أن المشرع ألزم أطراف التفاوض الجماعي إيداع الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي " فور إبرامهما " أمام مكتب مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة المختصة إقليمياً وهو أيضاً ما ذهبت إليه التشريعات العربية والتشريع الفرنسي كقاعدة عامة⁽³⁾، غير أنه إذا كانت أحكام الاتفاقية أو الاتفاق تمس القواعد المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، لا يمكن إيداعها إلا بعد انقضاء مهلة 8 أيام من التوقيع عليهما، قصد تمكين التنظيمات النقابية غير الموقعة عليهما من ممارسة حق المعارضة⁽⁴⁾. يسري تطبيق أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي على العمال داخل المؤسسة مباشرة بعد احترام الإجراءات الشكلية السالف ذكرها " التسجيل والإيداع " (1)، وهو أيضاً ما ذهب إليه المشرع الفرنسي⁽²⁾، وكرسه الاجتهاد القضائي كمبدأ عام، غير أنه استثناء عن المبدأ العام يمكن للأطراف المتعاقدة الاتفاق على تأخير تطبيقها إلى أجل لاحق⁽³⁾.

(2) Art . L . 132 – 10 : « La partie la plus diligente remet également un exemplaires de chaque convention ou accord collectif de travail au secrétariat –greffe du conseil de prud'hommes au lieu de conclusion . et Voir Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail – 20 édition Dalloz 2000 Note 794 P 787 . Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail – Recueil n°7 Avril 1997 n°33 p 6. Paul .

Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail P 27 . M. Despax Droit du travail – Négociations , conventions , et accords collectifs – n 191 P 337. (3) Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail – Recueil n°7 Avril 1997 n° 34 p 6.

(4) Art . L . 132 – 10 : « Pour les conventions et accords collectifs visés à l'article L 132 – 26 , le dépôt peut être intervenir qu'après un délai de 8 jours à la date de leur conclusion .

Art . L . 132 – 26 : “ Dans un délai de huit jours à compter de la signature d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement , ou d'un avenant ou d'une annexe comportant des clauses qui dérogent soit à des dispositions législatives ou réglementaires lorsque les dites dispositions l'autorisent

..... » .
(1) الماد 127 من القانون رقم 90 – 11 السالف الذكر : " تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم إليها فور استكمال الإجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة " . بالرجوع إلى المادة السابقة أي المادة 126 نجد أنها تنص على أنه : " يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالاً منهما الاتفاقية الجماعية فور إبرامها قصد تسجيلها فقط إلى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة " .

(2) Art . L . 132 – 10 : « Les textes sont applicables , sauf stipulations contraires , à partir du jour qui suit leur dépôt auprès des services compétent » . et Voir Cass . Soc . 19 nov 1997 n 4260 PBR . Savart – Dhenain c/Ass . MFREO . BC.V . n 386 . cité dans « conve,tion collective(Application) » .

(3) - Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail P 26 . Lamy . Social – Droit du travail . Charges sociales – sous la direction de Marie Hautefort . et Catherine .Girodroux – avec la collaboration de Ambre Guillorot – édité par lamy . S . A . Paris cedex 9 . 1999 . n 65 P29 .

رغم أن المشرع الجزائري رتب على تخلف احترام إجراء التسجيل والإيداع عقوبات جزائية⁽⁴⁾ فإن المحكمة العليا اعتبرت أن هذين الإجراءين لا يتوقف عليهما دخول الاتفاقية حيز التطبيق مادام أن الغاية منهما الإشهار والنشر⁽⁵⁾، وهو أيضا ما أقره الاجتهاد القضائي الفرنسي⁽⁶⁾.

2 : إشهار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل

يقصد بإشهار الاتفاقية الجماعية ، أو الاتفاق الجماعي للعمل في التشريع الجزائري إعلام العمال المعنيين بمضمون أحكامها ، وذلك بإلصاق نسخة منها في الأماكن المخصصة للإعلانات ، وفي كل مكان عمل متميز⁽⁷⁾، بينما قصد المشرع الفرنسي بإشهار الاتفاقية إيداعها لدى المصالح المختصة " مصالح الوزير المكلف بالعمل و كتابة ضبط مجلس العمال Conseil des prud'hommes "، أما وضعها تحت تصرف العمال أطلق عليه المشرع الفرنسي تارة إعلان الاتفاقية الجماعية L'affichage de la convention collective⁽¹⁾ ، وتارة أخرى بإعلام العمال L'information des salariés⁽²⁾ . يتضح مما سبق أن إشهار الاتفاقية والاتفاقات الجماعية في التشريع الفرنسي يأخذ معنى أوسع من إشهارها في التشريع الجزائري ، فالإشهار في التشريع الفرنسي يتم على مستويين : مستوى خارجي " إيداعهما لدى الجهات المختصة " ، ومستوى داخلي⁽³⁾ يتمثل في تسليم نسخة منهما إلى مختلف الأجهزة الممثلة للعمال ، ويقصد بهذه الأجهزة أعضاء لجنة المؤسسة Les membres du comité d'entreprise ، ومنذوبي العمال Les délégués du personnel والمنذوبين النقابيين الممثلين للعمال Les délégués syndicaux ، كما توضع نسخة أخرى تحت تصرف العمال المعنيين على مستوى كل مكان عمل متميز⁽⁴⁾ . أما في التشريع الجزائري فلا يتم الإشهار إلا على المستوى الداخلي.

(4) المادة 152 من القانون المذكور أعلاه : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجال إيداع و تسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية " .
(5) الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 265975 مورخ في 19 / 07 / 2003 مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2003 ص 158 .

(6) Voir. Par . Exemple ; Cass . Soc . 13 juin 1958 .n 5612 Bull . civ. 6 ,P 543 . et voir Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail – Recueil n°7 Avril 1997 n° 36 p 6

(7) المادة 119 من القانون السالف الذكر : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها ، في أوساط جماعات العمال المعنيين ، وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية دوما تحت تصرف العمال في موضع متميز في كل مكان عمل " .

(1) Jean Pélissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail – Pré . Note 791 P 787

(2) Lamy . Social – Droit du travail . Charges sociales – Pré . n 66 P29 .

(3) Paul . Henri Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail. Pré.P 27 M. Despax Droit du travail – Négociations , conventions , et accords collectifs –Pré . n 191 ter . P 339 . Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail–Pré . n39 P 6

(4) Art . L . 135 – 7 : « L'employeur lié par une convention ou un accord de travail doit procurer un exemplaire au comité d'entreprise . et la cas échéant aux comités d'établissements , ainsi qu'aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux . En outre , ledit employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel , dans chaque établissement .Un avis est affiché à se sujet .

يجب على صاحب العمل، أن يعلم العمال بأحكام الاتفاقية الجماعية، في القسم المخصص للإعلانات على أن يتضمن الإعلان موضوع الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية المراد تطبيقها داخل المؤسسة والأماكن المخصصة للعمال قصد الإطلاع على أحكامهما وقت تواجدهم في المؤسسة⁽⁵⁾.

المطلب الثالث : القيمة القانونية للإشهار

يعد إشهار الاتفاقية الجماعية التزام يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، وورد هذا الالتزام في شكل قاعدة أمرية يتضح ذلك من خلال صياغتها⁽⁶⁾، يتعرض صاحب العمل الذي يرفض إشهار الاتفاقية الجماعية في أوساط العمال إلى عقوبة جزائية⁽¹⁾، أما في التشريع الفرنسي فالإجراء جانب العقوبة الجزائية⁽²⁾، يلتزم صاحب العمل بتعويض العمال الذين حلقتهم أضرار بسبب عدم الإعلان⁽³⁾. كما قضت محكمة النقض الفرنسية بعدم إلزامية الاتفاقية الجماعية بالنسبة إلى العمال الذين يجهلون محتواها⁽⁴⁾، ومن ثم لا يمكن لصاحب العمل أن يلزم العامل بأحكامها مادام أنه لم يقر بالإعلان عنها في الأماكن المخصصة لها⁽⁵⁾. ومن الناحية العملية، فإن أغلبية الهيئات المستخدمة لا تلتزم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري، بحيث لا يقوم بالإعلان عن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية داخل أوساط العمال المعنيين، مكتفية بالتسجيل والإيداع فقط، والدليل على ذلك أن كثيرا من العمال بمختلف أصنافهم المهنية - عمال التنفيذ وعمال التأهيل بل حتى الإطارات - الذين كانت لنا اتصالات بهم ليست لهم دراية بالاتفاقيات والاتفاقات الجماعية من حيث مضمونها أحكامها، لذا يجب على مفتش العمل وفي إطار صلاحياته القانونية⁽⁶⁾ أن يقوم بزيارات إلى مثل هذه المؤسسات قصد اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة⁽⁷⁾.

(5) Art . R . 135 -1 : « Dans les établissements soumis à l'application d'une convention ou d'un accord collectif de travail , l'avis prévu à l'article 135 – 7 doit être affiché dans les lieux de travail , aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel .

Cet avis doit comporter l'intitulé des conventions et des accords collectives de travail applicable dans l'établissementIl doit préciser où les textes sont tenus à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de l'établissement de les consulter , pendant son temps de présence sur le lieu de travail ».

(6) المادة 119 من القانون 90-11 السالفة الذكر : " يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم بإشهار كل الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها في أوساط العمال المعنيين ..."

(1) المادة 152 من نفس القانون : " يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج إلى 4000 دج على كل مخالفة لأحكام هذا القانون في مجالوالإشهار في وسط العمال المعنيين "

(2) Art . R . 153 – 1 : « Toute infraction aux dispositions de l'article R . 135 -1 sera punie de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe .

(3) Soc . 29 mai 1989 , dr . ouv . . 1980 . 105

(4) Soc . 31 mai 1989 , jurispr , U.I.M.M. 1989 . 519 . Bull . V . n 412 Soc . 14 févr . 1996 , RJS 4/96 . n 426 . Soc 28 févr . 1996 , RJS . 4/96 n 426 .

(5) Marie Ducasse – Agnès Roset – Lysiane tholy – Jurisprudence Sociale Droit du travail 5 édition 2002 P 331 . Cass . Soc . 6 juillet 1994 n 3179 P Menut c/sté. Space Vidéo et a . cassation , BC V n 225 Dans le même sens ,Cass . soc . 15 Avril 1992 , n 1896 P, Uop c/ Sté Pyreglace , Cassation BCV n 276.

(6) المادة 2 فقرة 1 من القانون رقم 90 – 03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ج . ر . عدد 6 لسنة 1990 : " تختص مفتشية العمل بما يأتي :

الخاتمة

بغية النهوض بعملية التفاوض الجماعي إلى المستوى المطلوب ، وإعداد اتفاقيات جماعية من شأنها تحقق التوازن بين المصالح المتناقضة لأطراف علاقة العمل، والأمن والاستقرار داخل الهيئات المستخدمة ارتأينا إبداء بعض الملاحظات والاقتراحات الخاصة استقراء للنصوص التشريعية تبين لنا أن المشرع الجزائري لم يلزم صاحب العمل، ولا المنظمات النقابية على التفاوض الجماعي بنص صريح ، تاركا الحرية في ذلك لأطراف العلاقة ، غير أنه إذا أبدى أحد أطراف العلاقة نيته في التفاوض، وذلك بتقديم الطلب مع تحديد الآجال، وجب على الطرف الآخر الجلوس على طاولة التفاوض، وإلا تعرض إلى عقوبات جزائية نظرا للأهمية الكبرى التي تلعبها الاتفاقيات الجماعية، نرى ضرورة تدخل المشرع بوضع نص قانوني يلزم أطراف علاقة العمل الجماعية، على التفاوض الجماعي على غرار ما ذهب إليه كل من المشرع الفرنسي والمغربي، للذان ألزم الأطراف على التفاوض الجماعي سنويا، خاصة وقد أثبت الواقع العملي أن الكثير من المؤسسات الاقتصادية المتوسطة والصغيرة لا تحتوي على اتفاقيات جماعية، بحجة أنه ليس هناك نص يلزم هذه المؤسسات على التفاوض الجماعي. على المشرع الجزائري أن يحدد حدوا المشرع الفرنسي والمشرع المصري بأن يشترط كتابة الاتفاقيات الجماعية باللغة العربية ، أو على الأقل باللغتين على غرار ما كرسه بعض الاتفاقيات الجماعية للعمل لكثير من الهيئات المستخدمة حتى يتمكن جميع عمال المؤسسة من الإطلاع على مضمونها، وفهم أحكامها. على المشرع الجزائري أن يستعمل مصطلح " الإيداع " ، بدل

* مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال " .

المادة 5 من نفس القانون " يتمتع مفتشو العمل بسلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل ، التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم ، قصد مراقبة تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية " .

(7) المادة 7 من نفس القانون : " مفتشو العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم ، للقيام بالأعمال التالية : أ - ملاحظات كتابية ب - تقديم الأعدار. ج - محاضر المخالفات

المادة 12 من نفس القانون : " إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين والتنظيمات ، يلزم المستخدم الامتنال لها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام .

وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له ، يحرر مفتش العمل محضرا ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة ، التي تبث خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف " .

مصطلح " التسجيل " ما دام أنه ليس لمفتش العمل الحق في رفض تسجيل الاتفاقية الجماعية، التي تخالف أحكامها النصوص التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، أو أنها تنقص من الحقوق المكرسة قانوناً للعمال .

ونحن نرى أن يمنح مفتش العمل سلطة الرقابة على أحكام الاتفاقية الجماعية، شريطة ألا تحد هذه الرقابة من حرية الطرفين في التفاوض الإرادي، الذي أقرته المعايير الدولية والعربية ، بحيث تكون هذه الرقابة منسجمة مع هذه المعايير، فلا تستهدف إلا الأحكام التي تمس بالحقوق الأساسية الدنيا المرتبطة بالنظام العام الاجتماعي، أو تلك المقررة قانوناً ، كما نرى ضرورة تكوين مفتشي العمل تكويناً معمقاً في مجال علاقات العمل الفردية والجماعية ، ليمارسوا صلاحية مراقبة مدى تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وظروف العمل والوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل المخولة لهم في إطار صلاحياتهم القانونية.

ألزم المشرع الجزائري صاحب العمل بإشهار الاتفاقية الجماعية في وسط العمال لبدء سريان تنفيذها لكن من الناحية العملية، فإن أغلبية الهيئات المستخدمة لا تلتزم بهذا الإجراء الشكلي الجوهري بحيث لا تقوم بإشهار الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، مكتفية بالتسجيل والإيداع فقط ، لذا نرى أنه يجب على مفتش العمل وفي إطار صلاحياته القانونية ، ومن خلال الزيارات الميدانية التأكد من مدى احترام هذا الإجراء القانوني واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة عند مخالفته.

قائمة المراجع

أولاً:- الكتب العربية

- 1- د.أحمد حسن البرعي – علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن الجزء الثاني عقد العمل المشترك .
- 2- د.أحمد حسن البرعي علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن – الجزء الأول – عقد العمل المشترك – دار الفكر العربي طبعة 1977
- 3- د.عبد السلام ديب رئيس الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا – قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية دار القصة طبعة 2003.
- 4- د.عصام أنور سليم – قانون العمل – دار المعارف الإسكندرية طبعة 2002
- 5- د. علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2003 دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية طبعة 2003.
- 6- د.فتح عبد الرحيم عبد الله والأستاذ الدكتور أحمد شوقي محمد عبد الرحمان – شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبعة 2002
- 7- د. يوسف إلياس – علاقات العمل الجماعية في الدول العربية – منظمة العمل العربية – البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة 1996.

ثانياً:- الدساتير والقوانين والقرارات القضائية

- 1- الدستور الجزائري لسنة 1996.
- 2- قانون العمل السوري رقم 91 لسنة 1959.
- 3- القانون رقم 90 – 03 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم ج . ر . عدد 6 لسنة 1990 .
- 4- قانون العمل التونسي رقم 96 – 62 المؤرخ في 15 جويلية 1996.

- 5- قانون العمل الأردني تحت رقم 8 المؤرخ في 16 أبريل 1996 المعدل بالقانون رقم 51 لسنة 2002
- 6- قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003.
- 7- قانون العمل الفرنسي .
- 8- القانون رقم 90- 11 المعدل والمتمم : " الاتفاقية الجماعية للعمل .
- 9- الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا ملف رقم 265975 مؤرخ في 19 / 07 / 2003 مجلة قضائية عدد 2 لسنة 2003.
- 10- مدونة الشغل المغربية الصادرة بالظهير الشريف رقم 1.03.194 المؤرخ في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003.
- 11- قانون العمل الموريتاني رقم 017 / 2004.
- ثالثاً:- الاتفاقيات الدولية
- 1- الاتفاقية العربية المتعلقة بالتفاوض الجماعي رقم 11 لسنة 1979 .
- 2- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك الصادرة بتاريخ 22 نوفمبر 1994.
- 3- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونالغاز بالجزائر في 29 ديسمبر 1991 المعدلة بالاتفاقية المؤرخة في ديسمبر 1997.
- 4- الاتفاقية الجماعية لصناديق الضمان الاجتماعي المؤرخة في الجزائر العاصمة بتاريخ 25 أبريل 1997.
- 5- الاتفاقية الجماعية لاتصالات بالمحمدية الجزائر العاصمة في 16 جويلية 2003.
- المراجع الاجنبية

- 1- Cass . Soc 8 Janv 2002 n 15 FSPB. Ass . pour la réadaptation et la formation professionnelle (ARFP) C/ syndicats - CFDT des services de santé et sociaux du Haut – Rhin , cass.
- 2- du décret 83 – 576 du 1 Juillet 1983 Relatif au dépôt et à la publicité des conventions et des accords collectifs de travail .
- 3- Jean - Maurice Verdier – Droit du travail . Troisième partie – L'action collective . Négociations collectives - 10 édition 1996.
- 4- Jean . Pierre Chauchard – Conventions et accords collectifs de travail – Recueil n°7 Avril 1997.
- 5- Jean Péliissier – Alain Supiot – Antoine Jeammaud – Droit du travail – 20 édition Dalloz 2000.
- 6- Lamy . Social – Droit du travail . Charges sociales – sous la direction de Marie Hautefort . et Catherine .Girodroux – avec la collaboration de Ambre Guillorit – édité par lamy . S . A . Paris cedex 9 . 1999.
- 7- M. Despax Droit du travail – Négociations , conventions , et accords collectifs –Préc- Note 191 bis - P 336. et Voir P . Durant et Vitu – Traité de droit de travail – (Tome 3 Dalloz Paris 1956.

- 8- Marie Ducasse – Agnès Roset – Lysiane tholy – Jurisprudence Sociale Droit du travail 5 édition 2002 .
- 9- Paul . Henri . Antonmattei - Les conventions et accords collectifs de travail . M. Despax Droit du travail – Négociations , conventions , et accords collectifs.
- 10- Voir Durant et Vitu – traité de droit du travail - n° 186 p 215. Tome 3 Dalloz 1956.

Formalities for the preparation of collective agreements for work In Algerian legislation and comparative legislation

besaifi.mezioud@univ-mosta.dz

Abstract:

The collective agreement, as an effective tool for regulating the labor relationship and achieving social peace, is of particular importance In order to confirm the content of the collective agreement, as well as to prevent any disputes that may arise regarding it, and to announce this content to others in order to facilitate their joining it, the Algerian legislator required, in Article 114 of Law 90-11, the necessity of having a writing element for the validity of concluding the agreement. It also stipulated the necessity of announcing it, which is also stipulated. In Article 126 of the same law.

Keywords: collective agreement, writing, advertising, formalities.