

اتفاقات العمل الجماعية وتنازع القوانين

للمستشار الدكتور/ منير عبد المجيد

تمهيد وتقسيم:

١ - لما كان تشريع العمل الذي يحكم علاقات العمل اليوم، لا يظهر فقط في صورة النظام القانوني المطبق على علاقة العمل، ولكن أيضا في صورة اتفاقات العمل الجماعية، التي تعد بمثابة تنظيم لائحي للمهنة صادر من أصحاب الشأن أنفسهم. يتسم بالطابع الأمر وهو تنظيم يؤدي إلى تغليب فكرة الديمقراطية الاجتماعية على الديمقراطية السياسية باعتبار أن سلطة التشريعية لها أن تعهد إلى المنظمات الاجتماعية بوظيفة المشرع في نطاق علاقات العمل.

وقد أصبحت اتفاقات العمل الجماعية في الدول المتقدمة، وعلى الأخص في إنجلترا والولايات المتحدة، الأداة الاقتصادية للتقدم الاجتماعي ومصدرا هاما لتنظيم علاقات العمل، بل إن الاتفاق الجماعي بالنسبة لعقد العمل الفردي يعد في بعض البلاد مثل إيطاليا بمثابة تنظيم من القانون العام ملزم لجميع أعضاء المهنة^(١).

Coste. Floret. "Vers une conception etatique de la convention collective du travail 1937 P. 199.

(١)

وقواعد الاتفاق الجماعى لا تسرى فحسب على العمال فى مهنة معينه المنضمين الى النقابة الطرف فى هذا الاتفاق، بل تمتد كذلك إلى العمال الذين يكتسبون وصف العضوية مستقبلا.

ولأهمية اتفاقات العمل الجماعية، تم الاعتراف بها فى اتفاقية العمل الدولية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بتنظيم المفاوضات الجماعية.

ويتضح مما سبق ازواج مصادر قانون العمل، اى التشريع واتفاق العمل الجماعى^(١).

ولهذا كان من الضرورى بيان العلاقة بين الاتفاق الجماعى الذى يحكم علاقة العمل الفردية بوصفه قانونا. والنظام القانونى الصادر من الدولة المطبق على ذات العلاقة.

والاتفاق الجماعى - طبقا للرأى الراجح - ^(٢) ذو طبيعة مزدوجة "Nature dualiste" ، فهو يجمع بين الطابع العقدى بوصفه تعبيراً عن ارادتين، وبين الطابع اللاتحى بوصفه نظاما قانونيا "statut legal" ملزما، تتحدد على ضوءه علاقات العمل الفردية. رغم ان أداه اصدار هذا النظام القانونى ليس هو القانون بالمعنى المتعارف عليه.

(١) Despax. N. Traite de dr. du travail. Paris. 1966. P. 1 et S. Dimitri Weiss, les relations du travail 4 ed P. 83.

(٢) ما يلى رقم (٣).

وعلى ضوء هذا التكييف فى اطار القانون الدولى الخاص، يمكن القول بأنه اذا كان الاتفاق الجماعى يعتبر عقدا من نوع خاص *Sui generis* (١) فأحد طرفيه على الاقل منظمة نقابية والاخر صاحب عمل او عدد من اصحاب الاعمال او منظمة لهم. فانه بهذا الوصف يجب ضرورة البحث عن القانون الواجب التطبيق على هذا العقد، متى احتوى على عناصر اجنبية.

كما ان الاتفاق الجماعى من ناحية اخرى يتخذ طابع قانون المهنة، باعتبار أن السلطة التشريعية تعهد الى المنظمات النقابية بدور المشرع فى نطاق هذه العلاقات لوضع التنظيم الذى يتلاءم مع ظروفها الخاصة. ومن ثم، فان المسألة التى تطرح فى هذا الصدد، تتمثل فى معرفة ما هى علاقات العمل التى تحكمها تلك الاتفاقات وتخضع لها، ولهذا يمكن أن يحدث بين الاتفاقات الجماعية تنازع (٢) مماثل تماما لتنازع القوانين، متى كانت كل من هذه الاتفاقات الجماعية المتنازعة صادرة من نظم قانونية مختلفة وتتراحم على حكم نفس علاقة العمل، فاذا فرض أن عاملا فرنسيا يعمل فى مدينة Hendaye، وهى مركز على الحدود، لحساب شركة سكك حديد اسبانية، فهل

(١) Gerard Lyon. Caen. La convention collective de travail en dr. int. priv. Clunet 1964. P. 250 No 7. Le meme auteur. Dr. Soc. et europeen. 4 ed. 1976. P. 102 No 128.

(٢) ويلاحظ أن التنازع الذى يثور بين اتفاقات العمل الجماعية مقصور على الاتفاقات ذات الطابع التشريعى "Nature Normatif" دون تلك التى تتسم بالطابع التعاقدى المحض "Nature Purement Contractuelle"، فإذا وجد فى بعض البلاد اتفاقات من هذا النموذج الأخير (بريطانيا)، فإنها تكون محكومة بالقانون العام للعقود "droit commun des contrats"، كما هو الحال فى فرنسا قبل سنة ١٩١٩، ولا يتصور التنازع بشأنها، إذ لا يرتبط بها فى الواقع سوى الأطراف الموقعة، فلا تمتد إلى عمال فى اقليم آخر لا يشكلون جزءا من النقابة الموقعة.

Gerard Lyon - Caen. Conflits de lois, de juridictions et autorités dans le droit du travail. J.Cl. 573. No. 25. 26 No. 144.

يخضع هذا العامل للاتفاق الجماعى المطبق على عمال السكك الحديدية الاسبانية، أم للاتفاق الجماعى المطبق على عمال السكك الحديدية الفرنسية؟ ويمكن ان نتساءل ايضا فى نطاق مثال اخر عما اذا كان العامل الفرنسى الذى يعمل فى بنك انجليزى بباريس يخضع للاتفاق الجماعى الفرنسى، ام للاتفاق الجماعى الذى يحكم رب عمله؟ ولهذا البحث أهمية ليس فقط من ناحية الشروط التى تحكم ظروف العمل أو الاجور، ولكن على الاخص من ناحية الشروط المتعلقة على سبيل المثال بالمرض او التقاعد.

وهذا الوضع يقتضى بيان آثار اتفاق العمل الجماعى الفورى، وقوته الملزمة على علاقة العمل الدولية فى اطار فكرة اقليمية الاتفاق الجماعى، او فى اطار فكرة امتداده عبر الحدود، اذ لا يضع المشرعون عادة - ومنهم المشرع المصرى والفرنسى - اى قيد على حرية اطراف الاتفاق الجماعى فى وضع قواعد او شروط تحدد بذاتها نطاق تطبيقه الدولى فى المكان. ويرتبط بهذه الحالة الاخيرة بيان وضع الاتفاق الجماعى الممتد الى نظم الدول المختلفة فى الخارج

وعلى ذلك، يقوم بين الاتفاق الجماعى وعقد العمل الفردى ذات العلاقة التى تقوم بين القانون والاتفاق الجماعى. وهذه الظاهرة ينعكس أثرها على النظام القانونى الدولى للاتفاق الجماعى.

ولما كان الاتفاق الجماعى يعتبر بمثابة عمل لائعى او قانون مهنى له خصائص القواعد القانونية من عموم وتجريد، فقد يثور التنازع بينه وبين

قانون مهني آخر اجنبي، اذ قد يتوافر لكل منهما الاختصاص بحكم نفس علاقة العمل.

ويمكن أن تدخل ايضا علاقة العمل الفردية فى تنازع مع عقد العمل الجماعى.

٢- وبناء على ما تقدم يتعين تقسيم الدراسة الى ثلاث مباحث:

المبحث الاول: اتفاق العمل الجماعى والنظام القانونى الصادر من الدولة المطبق على علاقة العمل.

المبحث الثانى: القانون الواجب التطبيق على اتفاق العمل الجماعى.

المبحث الثالث: اتفاق العمل الجماعى وتنازع القوانين.

المبحث الاول

الاتفاق الجماعى والنظام القانونى الصادر من الدولة
المطبق على علاقة العمل الفردية

٣- لا يعتبر الاتفاق الجماعى - كما عرفه M.D. Visscher (١) عقد

عمل. اذ لا يولد بذاته اى التزام بالعمل، فهو اتفاق يتم بين مجموعة من العمال من جهة ورب عمل او مجموعة من ارباب الاعمال من جهة اخرى بما يكفل وضع تنظيم معين يتضمن قواعد وشروطا افضل مما يفرضه القانون لهم. بحيث ينبغى مراعاتها عند ابرام عقود العمل الفردية وهو على هذا النحو

(١) De Visscher., Le conflits de lois en matiere de contrat de travail. Revu. Crit. 1939. P. 150 et s.

يعد تنظيم عقدي سابق يتحدد على ضوءه مضمون عقد العمل الفردي اللاحق من حيث شروط العمل بين العمال واصحاب الاعمال، ومن ثم، فان هذا الاتفاق تعاقدى من حيث مصدره تنظيمى من حيث مضمونه، وما يتضمنه من قواعد موضوعية.

وغير سديد ما ذهب اليه جانب من فقه القانون المدنى، من تكليف هذا الاتفاق بانه عقد كسائر العقود، فقد احتار هذا الفقه فى تبرير انطباق القواعد الاتفاقية على العمال الذين لم يشتركوا فى ابرامه، وثبت فشل النظريات التى قيلت لتبريره مثل النيابة والفضالة والاشتراط لمسلحة الغير والتعهد عن الغير، كما ان الفكرة التعاقدية تعجز ايضا عن تبرير القواعد الامرة لاحكام الاتفاق الجماعى^(٢).

وليس صحيحا ما اتجه اليه جانب من فقه القانون العام من ان الاتفاق الجماعى يعد بمثابة قانون "أو عمل لائحى" ذلك ان هذا الاتجاه يغفل ان ابرام عقد العمل الجماعى يتم كأى عقد اخر تسرى عليه قواعد العقود فى القانون المدنى، فيجب ان يكون التراضى بين طرفيه سليما خاليا من العيوب، ويخضع فى تفسيره للقواعد العامة فى تفسير العقود.

(٢) الدكتور محمود جمال الدين زكى فى قانون العمل الطبعة الثالثة سنة ١٩٨٣، ص ٧٥٩ وما بعدا رقم ٣٧٩. الدكتور عيد نابل عوض فى قانون العمل الاتفاقى دراسة مقارنة سنة ١٩٨٣ ص ٦٥٨.

والصحيح هو ما نادى به Durand (٣) فى مقالته بشأن ازدواج الاتفاق الجماعى ". اذ رأى ان الاتفاق الجماعى يعتبر بمثابة تنظيم للعمل صادر من اصحاب الشأن انفسهم، ومتى كان هذا التنظيم ينطبق على افراد من المهنة لم يشتركوا فى ابرامه. فنكون بذلك امام ازدواج تلتقى فيه فكرة العقد مع فكرة القانون إذ ينشئ فى آن واحد التزامات تعاقدية ويضع تنظيما قانونيا لعلاقات العمل التى تدخل فى نطاقه، ولهذا التنظيم الذى يتخذ طابع قانون المهنة صفة الالزام والعموم والتجريد، بحيث يرتب البطلان على كل شرط مخالف لأحكامه يكون قد تضمنه عقد العمل الفردى الا أن تكون المخالفة أكثر صلاحية للعامل، وتنطبق قواعده على جميع العمال المنضمين لنقابة تعتبر طرفا فيه، أو لنقابة تكون قد انضمت إليه بعد ابرامه.

٤ - ويرتب على ذلك أن الاتفاق الجماعى يضع تنظيما لعلاقات العمل الفردية مع التشريعات التى تسنها الدولة مع ملاحظة أن التشريع الشامل لا يترك للاتفاق الجماعى سوى دورا ثانويا(٤).

ولهذا يجب القول بان الاتفاق الجماعى يشكل - فى مختلف قواعده التى يتكون منها - عنصرا من النظام القانونى الواجب التطبيق على علاقة العمل. بمعنى ان تطبيق نظام قانونى وطنى لدولة معينة يبتضمن فى ذات الوقت

(٣) الدكتور محمود جمال الدين زكى المرجع السابق ص ٧٦٣ - الدكتور نايل عوض المرجع السابق ص

تطبيق الاتفاق الجماعى لتلك الدولة، اى ان النظام القانونى الوطنى يتلازم فى تطبيقه مع الاتفاق الجماعى الذى يشكل جزءا منه.

وقد اعتنق القضاء هذه الفكرة (١)، وعلى الاخص لفحص مضمون القانون الاجنبى الواجب التطبيق، على الاقل باعتباره شق او ركن فى قاعدة الاسناد المتعلقة بقانون مكان تنفيذ العمل.

وهذا هو ما رددته محكمة استئناف باريس فى حكم حديث لها بتاريخ ٣ فبراير سنة ١٩٨٨ (٢) اذ قضت بأن العامل فى مشروع متعدد الجنسية والموفد الى شركة وليدة فرنسية مقرها فرنسا حيث يمارس نشاطه. ينطبق على علاقة عمله القانون الفرنسى لمكان التنفيذ فيما يتعلق بالاثار المرتبة على انتهاء عقد العمل فى فرنسا، وينطبق هذا القانون بما فى ذلك الاتفاق الجماعى الذى يحكم علاقات العمل الداخلة فى اطاره وذلك استنادا الى أن هذا الاتفاق الجماعى يعد جزءا من النظام القانونى المطبق.

ويمكن أن نتصور تطبيق قانون بلد أجنبى فى نفس وقت تطبيق اتفاق جماعى فرنسى (٣). ولكن اذا اجتمع اتفاق اجتماعى وتشريع، فإن البحث يتجه بالضرورة نحو القاعدة الافضل (٤).

Cass. Civ 29. Janvi. 1975. Rev Crit 1975. P. 338. (١)

Note Batiffol sous Cass-soc 8. Octo. 1969. clunet 1970.

Note Ribette.

Clunet 1989. P. 375. Note Vischi. Vivet. (٢)

Gerard Lyon. Caen et Antoine Lyon Caen, Droit soc; inter. et europeen. (٣)

Sixieme edition 1985. P. 86. No. 70.

٥- وإذا كان الموضوع لا يتعلق باتفاق عمل جماعى، ولكن تنظيم^(١) عمل جماعى أى تحويل نصوص اتفاق جماعى الى تنظيم مهنى فى اقليم معين، فان الامر يكون مختلفا ولا يجب الخلط بينهما، لاننا نخرج بهذا عن نطاق التصرف القانونى، أى الاتفاق، لندخل فى نطاق التنظيم^(٢) القانونى المهنى، ومع ذلك، فان الحل يكون واحدا، لانهما يتحدان فى الموضوع^(٣) وهو تنظيم علاقات العمل بقواعد عامة مجردة يتحدد على ضوءها مضمون عقود العمل الفردية.

وغنى عن البيان فان الاتفاق الجماعى اضيق نطاقا من تنظيم العمل المهنى، لانه يقتصر نطاقه على المنظمة او المنظمات النقابية التى حددها او التى انضمت اليه.

(١) Kronheim les conflits de lois en matiere de contrat de travail 1938. P. 115. (1)
No. 95.

(٢) ومن هذا القبيل المشروعات التى تخضع فيها العمال لتنظيم لائحى مثل المشروعات العامة وشبه العامة والشركات المؤممة مثل عمال الكهرباء والغاز فى فرنسا والسكك الحديدية، فهو تنظيم تشريعى اقليمى تابع أساسا من السلطة العامة ويتعد تماما عن الطابع التعاقدى، وتعتبر الجنسية الفرنسية أحد شروط الاستخدام فيها، هذا فضلا عن أنه فى حالة ارسال العالين الخارج، فان من الصعب القول بأن هذا النظام لم يعد مطبقا على

(Gerard Lyon Caen. Conflits de lois de juridiction en dr. inter. Priv. I. Cl. Fasc. 573. P. No. 149 P. 27).

Nibeyer Traite t (5). P. 118. No. 1414.

(٣)

٦- ويلاحظ ان بطلان الاتفاق الجماعى لتخلف متطلبات قانون مكان التنفيذ لا يحول دون تصحيحه بمعرفة القاضى بوصفه عقدا عاديا ملزما للجانبين.

ومتى تجرد الاتفاق الجماعى من آثاره الخاصة، فإنه يندرج فى اطار التنظيم القانونى العادى للحقوق، ذلك ان ابرام هذا الاتفاق بين اطرافه يضمن الى حد كبير الحرية التعاقدية الحقيقية لهم، وهى الحرية التى تسمح لهم بامكان اختيار القانون المطبق على علاقاتهم، وكذلك القواعد المكملة التى تحكم العقود بصفة عامة. وهذه المبادئ يمكن أن تسمح بصفة خاصة بتحديد القانون الواجب التطبيق على المسؤولية التعاقدية التى تقع على عاتق احد الاطراف فى مواجهة الطرف الاخر^(١).

المبحث الثانى

القانون الواجب التطبيق على الاتفاق الجماعى

٧- يجب أن نشير فى هذا الصدد، أنه اذا كان الاتفاق الجماعى يعتبر بمثابة قانون مادى أو موضوعى، فان تطبيقه الدولى يكون مستقلا بذاته عن القواعد التشريعية التى تحكم^(٢) هذا الاتفاق الجماعى الذى ينطوى على عناصر أجنبية، اذ يجب النظر الى الاتفاق الجماعى من زاويتين، أولهما، أنه

Rodiere. P. Conflits de lois en dr. du travail J. CL. 1986, Fasc. 573. 1. No. 46. (١)

Rodiere. P. J. Cl. Op.Cit., P. 9. No. 27. (٢)

يعتبر علاقة محكومة بقاعدة قانونية، ~~وغيرها~~، أنه يعتبر قاعدة قانونية تحكم علاقة العمل (١).

وقد ذهب Lyon Caen سنة (٢) ١٩٥٩ أن الامر هنا يتعلق بتنازع بين اتفاقات العمل الجماعية التي تحكم النظام الدولي لعلاقة العمل الفردية دون أن يتعلق تنازع القوانين في شأن اتفاقات العمل الجماعية. ذلك أن مسألة القانون الواجب التطبيق على ابرام وأثار الاتفاق مسألة نظرية بحتة ولا تطرح، اذ لا يتحقق أى تنازع اختصاص تشريعى بسبب تخلف العنصر الاجنبى الذى يثير هذا التنازع.

الا أنه عاد فى سنة ١٩٦٤ موضحا أنه اذا نشأ تنازع بشأن القانون الواجب التطبيق على اتفاق العمل الجماعى الذى يحتوى على عناصر أجنبية، فان الالتجاء الى الطرق التقليدية للاسناد لا يصدم بأية عقبة.

ويضيف أن العمل قد جرى على أن يحتاط الاطراف بوجه عام ويشيروا بأنفسهم الى القانون الواجب التطبيق. وفى حالة عدم تحديده بمعرفتهم يمكن استخلاص هذا القانون من اراداتهم الضمنية. ذلك أن المنظمات النقابية لها عادة مقر ثابت فى اقليم معين، فيتحدد التشريع الواجب التطبيق بقانون هذا المكان أوالمقر، الذى يكون معلوما فيه تماما اقامة وجنسية المنضمين الى المنظمة النقابية، حيث يجتمعون فيه. ومن ناحية أخرى، فان نصوص الاتفاق

G. Lyon. Caen. La convention collective de travail en dr. international priv. (١)
clunet 1964. P. 25 No. 143.

G. Lyon Caen La convention - clunet 1964. P. 260, No. 7 et No. 9. (٢)

الجماعى تنشر بالضرورة فى فرنسا عن طريق ايداعها (١) قلم كتاب محكمة شئون العمال التى ينفذ الاتفاق فى دائرتها. ومن ثم فان القانون الواجب التطبيق على الاتفاق الجماعى يتحدد بقانون المكان الذى تم فيه الايداع وهو أيضا قانون المكان الذى أبرم فيه الاتفاق الجماعى (٢).

٨- ويرى Rouast (٣)، أن اتفاق العمل الجماعى يتميز بالطابع الاقليمى أو المحلى الواضح تماما، وهذا الطابع يفترض تطبيق تشريع الدولة التى يجب أن ينفذ فيها الاتفاق الجماعى، وأن مكان الايداع يتطابق مع قانون مكان التنفيذ، وبه يتحدد على نحو مؤكد القانون الواجب التطبيق طبقا للنية المشتركة للطرفين ويضيف أنه لا عبرة فى هذا الصدد بجنسية الافراد الذين تتكون منهم النقابة أو جنسية النقابات أنفسها.

٩- ويرى Gamillscheg (٤)، بوجه عام أن اتفاق العمل الجماعى يخضع من حيث مضمونه و آثاره الى قانون مكان أو أمكنة التنفيذ.

(٣) وفى فرنسا، لا يستتبع عدم الابداع بطلان الاتفاق الجماعى

Cass. soc. 5 Oct. 1962 Dr. soc. 1962 P. 630.

وفى مصر، لا يكون الاتفاق الجماعى ملزما إلا بعد قيده لدى الجهة الادارية المختصة، ولا يجوز انضمام غير المتعاقدين اليه إلا بعد قيده.

(٢) Gerard Lyon Caen - La convention collective - clunet Op. Cit., 1964. P. 260, No. 25.

(٣) Rouast. A. Les conflits de lois relatifs au contrat de travail - Melanges pillet. t (2) P. 207 - 208. Delaparadelle et Niboyet.

ومشار إليه فى تقرير المؤتمر الدول الثانى للعمل. Baladoni

Cite par Szaszy. International Labour Law 1986. P. 363.

(٤)

والواقع أن قانون مكان التنفيذ الاجنبي الذي قد يمتد اليه الاتفاق الجماعى له أهميته فى هذا الصدد. فهو الذى يبين - على ما سنرى^(١) - موانع تطبيقه على علاقة العمل المنفذة فى الخارج، وما اذا كان الاتفاق الجماعى ملزما وناظدا فى هذا المكان أم لا.

١٠- وفى خصوص أهلية ابرام الاتفاق الجماعى، فقد اتجه كل من Schonrr et Von carolosofeld^(٢) الى خضوعها لقانون الموطن سواء كانت هذه الاتفاقات موقعة من أفراد العمال أو النقابات المهنية. ومع ذلك يفرق Gamillscheg^(٣) بين الاتفاقات الجماعية الموقعة من أفراد العمال، فهذه يحكمها قانون مكان العمل. وبين تلك الموقعة من النقابات أو الجمعيات المهنية، فتخضع للقانون الذى اعترف بهذه النقابات والتي تكونت تلك النقابات بمقتضى أحكامه.

١١- وفيما يتعلق بشكل الاتفاق الجماعى، فإن فكرة شكل العقد يحكمه قانون مكان الابرام الذى اعتنقه الشراح الغربيون، عارضها Gamillscheg الذى اعتد بقانون مكان العمل العادى^(٤).

١٢- ويلاحظ ان بعض المهن منظمة تنظيميا دوليا. سواء من جانب العامل أو رب العمل، اذ يتم ممارسة المهنة فى عدة اقاليم مثل النقل البحرى

(١) ما يلى رقم ٢٩.

Cite par Szaszy.. Op.Cit., P. 363.

(٢)

Cite par Szaszy .. Op.Cit., P. 362.

(٣)

Cite Par Szaszy. Op.Cit., P. 362.

(٤)

والنهرى والجوى والسكك الحديدية. وحتى الطرق التى تخترق اقاليم مختلفة، ذلك ان تنسيق ظروف العمل فيها يتطلب ابرام اتفاقات مهنية تشمل مشروعات عدة بلاد، وهذا هو الحال فى نطاق المجموعة الاوربية فالاتفاقات الجماعية فى هذا الصدد تبدو أداة ملائمة لتوحيد ظروف العمل فى بلاد المجموعة، ذلك ان الروابط القائمة بين النظم المهنية سواء بالنسبة للعمال او أرباب الاعمال تسهل ابرامها(١).

١٣- ان اتفاقية التأمين الاجتماعى لملاحى نهر الرين المؤرخة ٢٧ يوليه سنة ١٩٥٠ تعتبر معاهدة دولية من حيث الشكل ولكنها من حيث طريقة اعدادها ومضمونها تبدو أنها اتفاق جماعى للادخار لتنظيم المهنة دولياً، وقانون التأمين الاجتماعى المطبق على ملاحى نهر الرين هو قانون مقر المشروع الذى يعمل الملاح لحسابه(٢). (وهذا على خلاف الاختصاص التشريعى فى الاتفاق الاوربى بشأن العمال المهاجرين حيث يوجب الاسناد الى قانون مكان التنفيذ).

١٤- وهناك اتفاق جماعى آخر فى صورة معاهدة دولية يتعلق بالتأمين الاجتماعى الاوربى لعمال النقل الدولى المؤرخ ٩ ليولية ١٩٥٦ والموقع فى جنيف، اذ يعتنق قانون مقر المشروع بوصفه القانون الواجب التطبيق عند التنازع(٣).

Gerard Lyon Caen La convention - clunet Op.Cit., P. 261.

(١)

Gerard Lyon Caen Op.Cit., P. 262 No. 28.

(٢)

Gerard Lyon Caen Op.Cit., P. 262. No. 29.

(٣)

ان وضع اتفاق جماعى لنظام دولى يؤدى الى قاعدة موحدة لتنازع القوانين. أو توحيد نظم العمل فى مهنة معينة على النطاق الدولى^(١).

المبحث الثالث

الاتفاقات الجماعية وتنازع القوانين

فى ضوء فكرتى الاقليمية والامتداد عبر الحدود

تمهيد:

١٥- لما كلفنا لاطراف الاتفاق الجماعى تحديد نطاق تطبيقه فى المكان دون اى قيد على حريتهم فى ذلك، ولهذا يجب ان نعرض فى هذا الصدد لاثر الاتفاق الجماعى، الفورى والملزم على علاقة الدولية فى ضوء فكرة لقليمية الاتفاق الجماعى او امتداده عبر حدود الاقليم الذى تم ابرامه فيه، مع الاشارة الى تطبيقات من احكام القضاء التى تبينت مبدأ اقليمية الاتفاق وتلك التى اعتنقت مبدأ امتداده.

وإذا كان يجوز تطبيق الاتفاق الجماعى خارج الاقليم الوطنى فانه يجب بيان موانع تطبيقه عبر الحدود، ومدى امكان استبعاده او النزول عنه - فى بعض النظم - من جانب الاطراف.

Gerard Lyon. Caen. Conflits de lois, de juridiction et d'autorites dans le droit du travail. J. Cl. Fasc. 573 No. 150. 151. (١)

ونتصدى بعد ذلك الى بيان كيفية حل التنازع الدولي للاتفاقات الجماعية الصادرة من نظم قانونية مختلفة، متى كانت كل منها تدعى لنفسها الاختصاص بحكم نفس علاقة العمل على اساس ان هذه العلاقة تدخل فى مجال سريانها المكانى. وتحديد القواعد الواجبة التطبيق لبيان نطاق تطبيق هذه الاتفاقات من حيث المكان بالنسبة لعلاقة العمل.

ويرتبط بهذه المسألة التطرق لبحث مدى سلامة فكرة اقليمية الاتفاق الجماعى.

واخيرا نوضح وسيلة حل التنازع بين الاتفاق الجماعى وعلاقة العمل الفردية وكذلك التنازع الذى قد يحدث بين الاتفاق الجماعى وقانون اجتماعى اجنبى.

اقليمية اتفاق العمل الجماعى وعلاقة العمل الفردية:

١٦- نصادف عادة فى الاتفاقات الجماعية للعمل شرطا بمقتضاه يكون للاتفاق الجماعى نطاق تطبيق اقليمى محض، فهو ينطبق على جميع ارباب الاعمال والعمال الداخلين فى اطار هذا الاقليم - بشرط ان تدخل علاقة العمل فى نطاق التطبيق المهني^(١) للاتفاق الجماعى وهذا هو شأن الاتفاق الجماعى الفرنسى للبنوك او للصناعة الكيماوية فان تطبيق مثل هذه الاتفاقات الجماعية

(١) واشترط اندراج علاقة العمل فى اطار التطبيق المهني للاتفاق الجماعى يقيد من نطاق تطبيقه، لأنه يجعله مقصورا على العمال الذين يمارسون المهنة التى ابرم الاتفاق من اجلها، فاذا تم ابرام اتفاقين أولهما يتعلق بتصميم الأزياء والثاني يخص حياكة أزياء النساء، فان الحكم الذى يطبق أحد هذين الاتفاقين يجب أن يسبب قراره بيان أن مشروع رب العمل ينتمى على وجه الخصوص إلى أى من المجموعتين الموقعتين.

(Soc. 4. Avr. 1939. Gaz Pal. 1939 - 2 - 133 - en ce sens. Savatier . obser. sous ch. Reunies 27 avr. 1961. Dr. soc. 1961 P 497).

يتحدد نطاقه بالاقليم الفرنسى^(١). ويستتبع ذلك ان مشكلة تنازع القوانين الدولية^(٢) لا تثور فى موضوع الاتفاقات الجماعية المشار اليها، فينطبق اتفاق جماعى فرنسى فى فرنسا واتفاق جماعى فى المانيا^(٣) والاتفاق الجماعى الاقليمى على هذا النحو، يستبعد اعمال الاتفاقات الجماعية الاجنبية^(٤).

ويرى Niboyet^(٥) ان اقليمية الاتفاق الجماعى الفرنسى مؤداه انه لا يجوز للاتفاق ان ينتج اثرا خارج الاقليم الذى يكون ملزما فيه، على اساس ارتباط التشريع الفرنسى ارتباطا وثيقا بتأمين التجارة والصناعة، وبالحركة النقابية فيها، ويضيف KRONHEIM^(٦) ان الاتفاق الجماعى يعتبر بمثابة تنظيم لائى، اقليمى - بحسب الاصل مزودة بقوة ملزمة، ولا يتعدى حدود الاقليم الذى صدر فيه. ولا يخاطب الا العاملين وارباب الاعمال الخاضعين لقوانين "بوليس العمل" فى نفس الاقليم.

(١) ويمكن لأطراف الاتفاق الجماعى تحديد نطاق تطبيقه بكل اقليم الدولة ويطلق عليه فى هذه الحالة اتفاقا جماعيا قوميا. ويسمى اتفاقا محليا اذا ارتبط بمنطقة معينة من الدولة.

(٢) ومع ذلك يمكن أن يحدث تنازع داخلى بين الاتفاقات الجماعية متى كانت نفس علاقة العمل تدخل مجال تطبيق عدة اتفاقات جماعية، سواء من حيث النطاق الزمنى أو من حيث النطاق الجغرافى أو المهنى ويكفى عدم تحقق أى من هذه الشروط لانتفاء التنازع الداخلى بين الاتفاقات المذكورة. ويتجه الرأى الراجح فى حل هذا التنازع الداخلى الى تطبيق الاتفاق الجماعى الذى ينطبق نصوصه على الشق الأكبر من عقود العمل السارية فى المنشأة ما إذا كان الأطراف قد قصدوا استبعاد أحد الاتفاقات الجماعية.

Durand et Vitu. Traite de dr du travail t (111). P. 565 et s. No. 200 -

Despax. Traite .. Op.Cit., P. 337. No 206. (٣)

Gerard Lyon Caen. Dr. soc. inter et europeen 4 ed. 1976. P. 101; 102. (٤)

Niboyet. Traite t (IV), No. 1126 en ce sens. Freyria. Rapport au deuxieme (٥)

congres intern. de dr. du travail. No 14 - Batiffol les conflits de lois en matiere de contrats 1938 - P. 263 - note (3) G. Lyon. Caen. J.C. de dr. inter. Fasc. 573

Kronheim, Les conflits de lois en matiere de contrats de travail. P. 119. No 9 98. (٦)

وعلى ذلك، اذا كان تنفيذ عقدة العمل فى فرنسا، فانه لا يجوز استبعاد عقود العمل الفردية من الخضوع الاجبارى للاتفاق الجماعى^(١). ولهذا يتعين تركيز علاقة العمل لبيان ما اذا كانت تدخل فى النطاق الاقليمى للاتفاق الجماعى بالمعنى المشار اليه ام لا.

١٧- ويمكن الاشارة الى حكم حديث لمحكمة النقض الفرنسية، طبق مبدأ اقليمية الاتفاق الجماعى، وتتحصل وقائعه فى حدوث نزاع متعلق بالمندوب العلم المساعد لشركة فرنسية تمارس نشاطها فى ميلانو، وكان رب عمله شركة فرنسية لصناعة الزجاج، ويحتوى الاتفاق الجماعى لصناعة الزجاج على شرط عدم المنافسة، وكانت تمنح - طبقا لما استقرت عليه العادة - تعويضا معادلا، مقابل للفترة الزمنية التى يلتزم بها العامل بعد انتهاء عقده بعدم ممارسة اى نشاط مهني فى خدمة منافس اخر خلال مدة معينة (سنتين) وقد تم الاستغناء عن المستخدم المذكور، فاقام الدعوى بطلب الحكم له بالتعويض سالف البيان، وانحصر مقطع النزاع فى معرفة، ما اذا كانت الاتفاق الجماعى للزجاج ينطبق عليه عندما كان يعمل فى ايطاليا ام لا، وقد حسمت محكمة النقض هذه الصعوبة، واوردت فى مدونات حكمها، ان الاتفاق الجماعى لا ينظم علاقات العمل بين ارباب العمل والعاملين الا فى الاقليم الام^(٢). واستخلصت المحكمة من ذلك ان الاتفاق لا يحكم عقد العمل

Jac ques Voulet. La reptuere du contrat de travail P W 5.

(١)

Soc. 29 Mai 1963. J.C.P. (2) 13023 note simon. Depitre.

(٢)

الخاص بهذا العامل الذى يمارس نشاطه فى ميلانو، وانه يمتنع عليه الاستناد الى هذا الاتفاق للمطالبة بأى تعويض مقابل يجيزه.

وقد استهدف هذا الحكم للنقد، ذلك ان التعويض المنصوص عليه فى الاتفاق الجماعى قصد به اصلاح الضرر الذى يصيب العامل بسبب شرط عدم المنافسة الذى يجب ان يكون منتجا لاثاره فى عدة بلاد اوربية وكذلك فى فرنسا. اذ يحدث فى الواقع - على ما سنرى - (١) ان الاتفاقات الجماعية الفرنسية تحدد بذاتها نطاق تطبيقها الذاتى حتى ولو كان العمل منفذا فى الخارج، كما هو الحال فى وقائع النزاع المشار اليه (٢).

وقد اكدت محكمة النقض فى حكمها الصادر بتاريخ ٦ نوفمبر ١٩٦٤ (٣) ضمنا النطاق الاقليمى للاتفاق الجماعى اذ رفضت تطبيق هذا الاتفاق الجماعى على عامل اوفد للعمل فى اقليم اجنبى.

١٨- ومع ذلك يجوز ان يؤدى العمل بصفة مؤقتة فى الخارج تنفيذا لعمل اصلى ويمارس رئيس المشروع حقه فى الادارة والاشراف على العامل. وذلك عندما يوفد هذا العامل للعمل فى هذه الظروف خارج النطاق الاقليمى للاتفاق الجماعى، ففى هذا الفرض لم يحدث ثمة تغيير فى تركيز علاقة العمل اذ يظل العامل مرتبطا بالمشروع الاصلى الذى يخضع للاتفاق الجماعى دون

(١) ما يلى رقم (٢١).

Toubiana Le domaine de la loi .. P. 283 No. 311.

(٢)

Dr. Soc. 1965. P. 316.

(٣)

تغيير فى المركز القانونى للطراف (١) فى مسائل العمل يعتبر الايفاد بمثابة استثناء من مبدأ الاقليمية. وبهذا يمكن أن يكون الطابع الاقليمى للاتفاق الجماعى أكثر مرونة، أو بعبارة أخرى فهى اقليمية مخففة. اذ يرد عليها بعض الاستثناءات (٢). كى يتمكن هؤلاء العاملون من الاستمرار فى الاحتفاظ بحقوقهم المكتسبة المنصوص عليها فى الاتفاق الجماعى الذى يحكمهم، والذى أبرمت عقودهم أصلا فى ظله، مثل الاتفاق الجماعى الخاص بالادخار وتعويض الفصل. دون أن يؤثر على هذا التطبيق أى اتفاق جماعى أجنبى أو قانون أجنبى فلا يفقد العامل حقوقه نتيجة لهذا الايفاد (٣) وفى هذا الاتجاه يشير Kronheim أن العمل العارض أو الاستثنائى المنفذ فى الاقليم الوطنى بمعرفة أجنبى لحساب رب عمل أجنبى لا يخضع للاختصاص التشريعى لاتفاق العمل الجماعى الألمانى أو الايطالى السارى فى كل مكان العمل.

١٩- وهذه المرونة تؤدى من ناحية أخرى الى امكان تطبيق نصوص الاتفاق الجماعى للشركة القابضة على فروعها التى تمارس نشاطها فى الخارج (٤). وهذا هو ما قضت به الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية فى حكمها الصادر فى ١٦ مارس سنة ١٩٥٩ من أن الاتفاق الجماعى المبرم

Cass. Civi 29 Janvi. 1975. Revu. Crit. 1976. P. 338. Note Batiffol. (١)

Gerard Lyon Caen. La convention collective en dr. int. Rev. clunet 1964. (٢)

P. 254 No. 15, P. 255. No. 17.

Gerard Lyon Caen. clunet Op.Cit., P. 255. No. 18. (٣)

Rabel. The conflicts of laws. A comparative study 1950. Vol.3. P. 191. (٤)

بمعرفة الشركة الأم ينطبق على عمال الفروع (١). ويمكن اعتبار هذه الحالة بمثابة تنظيم ملائم بين اتفاقين جماعيين أحدهما وطني والآخر أجنبي (٢).

٢٠- ولكن قد يحدث أن يوفد العامل خارج المنشأة تنفيذًا لعقد عمل خاص به، لا يتفق مع نصوص الاتفاق الجماعي، ففي هذه الحالة لا يخضع لهذا الاتفاق لاحتمال خضوعه لتطبيق الاتفاق الجماعي الساري على مركز المشروع الجديد (٣).

٢١- ولا يعتد في شأن تطبيق الاتفاقات الجماعية بجنسية العامل، ذلك أن فكرة الإقليمية - كما أوضح مضمونها... Gerard Lyon Caen - لا تعنى الا معرفة ما اذا كانت الشروط التي يتضمنها اتفاق العمل الجماعي تنطبق على ظروف العمل في جميع المشروعات الفرنسية أو الأجنبية المنضمة للتنظيم المهني الموقع عليها، أيا كانت جنسية عمال هذه المشروعات.

ومع ذلك، فإن مكان إبرام عقد العمل له أهمية مؤكدة في القانون الفرنسي، فإذا كان للمشروع نشاط خارج فرنسا، فإن العمال الذين يمارسون عملهم في الخارج لا يستفيدون من الاتفاق الجماعي متى تم استخدامهم في الخارج، وعلى العكس، فإنهم يخضعون للاتفاق الجماعي، متى كان قد تم استخدامهم في فرنسا، وتم إيفادهم مؤقتًا للخارج. بل أن الاتفاق الجماعي الفرنسي، ينطبق حتى على العاملين الدائمين في الخارج متى كان عقد العمل

Dr. soc. 1959. P. 541.

(١)

Gerard Lyon Caen. La convention Clunet Op.Cit., P. 254 No. 15.

(٢)

Despax. Traite Op.Cit., P. 334.

(٣)

قد أبرم في فرنسا. وكذلك فإن العمال الذين تم استخدامهم في فرنسا، والموجهين للعمل في الخارج، فإن المشروع يستطيع أن يطلب استفادته من الامتداد الاقليمي للاتفاق الجماعي الممنوح اختياريًا بمعرفة الجمعية العامة لتنظيم معاشات الكوادر (١).

٢٢- والواقع أن غالبية الاتفاقات الجماعية الفرنسية اقليمية يقتصر نطاق تطبيقها على مكان تنفيذ العمل في فرنسا. وعندما تخلو الاتفاقات الجماعية من بيان نطاق تطبيقها المكاني ولا يمكن استخلاص ارادة ضمنية للأطراف، فإنه يمكن القول - أن هذه الاتفاقات لا تحكم الا علاقات العمل المنفذة في الاقليم (٢).

٢٣- ويرى M. Kronheim (٣)، أنه ينبغي ألا تخطئ في فهم مدلول هذه الاقليمية، فقواعد الاتفاق الجماعي في اقليم ما تكمل القواعد القانونية في القانون الداخلي لهذا الاقليم، ومن ثم، يكون لها في الخارج ذات الآثار المتعلقة بالقواعد الأمرة الأخرى، بمعنى أنها تسري في الحدود التي يرسمها القانون الدولي الخاص لكل من هذه البلاد المختلفة، وهو يضيف أن قواعد الاتفاق الجماعي لا تعدو في الغالب الا أن تكون شروطًا تمثل الحد الأدنى للحماية، ومن ثم يستطيع الأطراف بوصفهم أفرادًا، وضع شروط أكثر فائدة للعاملين،

(١) Gerard Lyon Caen. Clunet 1964. Op.Cit., P. 256. No 19 et No 22.

(٢) Gerard Lyon Caen et Antoine Lyon Caen. Dr. soc. intern. et europeen sixieme

edition 1985. P. 84. Pierre Rodiere. Conflits de lois en dr. du travail J. Cf. Fasc.

(٣) 573-1. V. Convention collective No. 25.

Kurt. Kronheim, 1938. Les conflits de lois matiere de travail., P. 120. et s No (٣)

وهذا يعنى أن الأطراف فى القانون الداخلى يستطيعون مخالفة الاتفاق الجماعى لمصلحة العاملين بمقتضى اشتراطات فردية، تكون أكثر سخاء بالنسبة لهم ولا يتحقق فى هذه الحالة ثمة ضرر من أن القانون الذى يحكم عقود عملهم الفردية يمارس ذات المخالفة، فاذا كان القانون الأجنبى للعقد مكمل بمقتضى اتفاق جماعى فى نفس البلد، فلا يوجد ثمة عقبة من تطبيق هذا الاتفاق الجماعى بذات حدود القواعد التشريعية الأجنبية الأخرى، وعلى ذلك، اذا كانت عقود العاملين الأجانب فى الفروع فى دولة "A" يكملها فى بعض النقاط الاتفاق الجماعى فى دولة "B" بالمفهوم الأكثر صلاحية الذى لا تستوجبه القواعد القانونية الأمره او الجماعية فى "A". ومن ثم. فان نصوص الاتفاق الجماعى فى "B" هى التى تحدد مضمون العقود الفردية حتى فى اقليم "A".

٢٤- وفى الواقع، يجب تحليل كل شرط من شروط الاتفاق للجماعى على حدة، والبحث عن نطاق تطبيقه الصحيح^(١)، فالبعض من هذه الشروط له طابع اقليمى أو عيى، مثل تلك التى تنظم العمل فى مجموعه أو تنشئ نظاما معيناً - والبعض الآخر له طابع شخصى مثل الشروط التى تمنح امتياز الأقدمية فى المشروع^(٢). أو تنشئ نظاما للادخار يتسم بالطابع الشخصى أو الممتد (اشتراك نظام التقاعد). أو تلك التى تتضمن مزايا مثل التعويضات المختلفة ويجب اذن أن يتمتع هذه الشروط الشخصية بتطبيق يمتد خارج

(١) Gerard Lyon Caen et Antoine Lyon Caen Dr. soc. int. et europeen ed. 1985. P. No. 69.

(٢) Rodiere P. Conflits de lois en dr. du travail. J. Cl. 1968. Fasc. 573- No. 26.

الاقليم، فتمتد الى العمل المنفذ فى الخارج (٣). بل انه يمكن أن يتحقق النموذجان من الشروط داخل اتفاق جماعى واحد. بمعنى أن الاتفاق الجماعى قد يجمع فى آن واحد بين الشروط الممتدة التى تولد حقوقا شخصية وبين تلك التى تعتبر تنظيما للعمل لها طابع اقليمى بحت.

امتداد اتفاق العمل الجماعى وعلاقة العمل الفردية:

٢٥- قد يتضمن الاتفاق الجماعى شروط تطبيقه الخاصة، وفى سبيل ممارسة هذه السلطة ذات الطابع التشريعى، فان الأطراف المساهمين فى الاتفاق الجماعى، يستطيعون النص فيه على قواعد اسناد خاصة.

وقواعد الاسناد المشار اليها هى بذاتها المخصصة لتحديد النظام القانونى الوطنى، إذ من غير المنطقى أن يعامل الاتفاق الجماعى، وهو جزء من النظام القانونى المطبق على علاقة العمل على نحو مغاير عن النظام القانونى ذاته (٤).

واستنادا إلى ما تقدم، يجوز للأطراف أن يتفقوا على تطبيق الاتفاق الجماعى على عمل ينفذ فى الخارج. وذلك يهدف ضمان المزايا المقررة للعامل فيه، وهى مزايا قد يخلو منها القانونى المحلى الأجنبى الذى ينفذ العمل فى اطاره.

(٣) "Seules les secondes ont une aptitude au rayonnement international".

Rodiere P. Conflits de lois en dr. du travail. J. Cl. Fasc. 573. 1. No. 25. (٤)

ويلاحظ أن الاسناد الارادى أو الاختيارى الى الاتفاق الجماعى الفرنسى، يمكن أن يفسر على أن بمثابة قرينة ضمنية تشير إلى اختصاص القانون الفرنسى، بوصفه قانون الإرادة.

ويمكن أيضا أن يشير عتقد العمل الفردي صراحة إلى الاتفاق الجماعى حتى ينطبق فى الخارج (١) وبهذا يتم الامتداد الاقليمى للاتفاق الجماعى ويعد ذلك اعترافا بقدرة الإرادة فى مد نطاق الاتفاق الجماعى الى الخارج (٢).

٢٦ - وكذلك، فإن الاتفاقات الجماعية تعرف أحيانا نصوصا تطالب بتطبيقها الذاتى على العاملين الموفدين خارج فرنسا، بغية استفادة العامل من مجموع الحقوق أو بعضها المضمونة بالاتفاق الجماعى. وعلى الأخص تلك التى تتعلق بالأقدمية فى المشروع المعاش والادخار. رغم كون مكان تنفيذ العمل فى خارج الأقليم وهذا هو ما ينص عليه الاتفاق الجماعى لصناعة الزجاج الذى ينطبق على الأيفاد المؤقت خارج فرنسا، للاحتفاظ خلال فترة الأيفاد بالمزايا والضمانات الناشئة عن الاتفاق ويمكن تشبيه هذا الاتفاق الجماعى بالنظام الشخصى "Statut Personal" الذى يتبع العامل خارج الأقليم.

وهذا هو الحال بالنسبة للاتفاق الجماعى الفرنسى للمعاش والادخار المؤرخ ١٤ مارس سنة ١٩٤٧، الذى ينص فى المادة ٢/٣ منه على انطباقه

(١) Despax. N. Traite de dr. du travail. Precis. Dr. soc. int. Paris 1966. P. 337. No. 206.

(٢) Gerard Lyon Caen et Antoine Lyon Caen. Droit social et europeen. sixieme edition 1985 P. 85. No 69.

بصفة ملزمة على العمال الذين يعملون خارج فرنسا، لحساب مشروع فرنسي يمارس نشاطه في فرنسا، متى كان عقد العمل قد أبرم في فرنسا^(٣).

وقد طبقت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في ٩ نوفمبر سنة ١٩٥٩^(١) الاتفاق الجماعي الفرنسي على مندوب تجاري فرنسي يمارس عمله في أمريكا الجنوبية.

ويلاحظ أن المحكمة في الدعوى المشار إليها قد تمسكت بالطابع المؤقت لايفاد الممثل التجاري في الخارج، وكان ذلك غير منتج في النزاع، لأن الاتفاق الجماعي الوطني الخاص بالادخار والمعاش والمؤرخ ١٤ مارس سنة ١٩٤٧ يعالج بذاته حالة العامل في الخارج دون اشتراط الطابع المؤقت للايفاد^(٢).

كما طبقت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في ١٠ يولييه سنة ١٩٥٩^(٣) اتفاق جماعي فرنسي على الرغم من تنفيذ العمل في السعودية.

٢٧ - ولا يجب الخلط بين تطبيق الاتفاق الجماعي خارج الاقليم، والأخذ في الاعتبار بالواقع الحاصل خارج الاقليم. وعلى ذلك، فان العامل

Despax .. Op.Cit., P. 335. (٣)

Revu Crit 1960. P. 566. Note simon. Depitre. (١)

Toubiana Le domaine de la loi P. 283 et la note. (٢)

Bull civi 1959. t (4). P. 731. No. 916. (٣)

الذى مارس العمل عدة سنوات فى الخارج. فى مشروع أو مجموعة شركات، ثم عاد إلى فرنسا، يمكنه أن يطالب بأقدميته فى المشروع، وهو يتوقف ليس فقط على قيام العامل بالعمل هذه المدة، ولكن على وجود شرط اتفاقى أو آخر، يعتد باحتساب مجموع أنشطته فى المشروع^(١).

٢٨ - والخلاصة أن الحقوق الناشئة عن الاتفاق الجماعى تستمر مطبقة طبقاً للقانون الفرنسى منذ الوقت الذى يعتبر فيه جزءاً من المشروع دون أهمية معرفة مكان تنفيذ العمل إذ ينطبق الاتفاق الجماعى بشأن المسائل التى ينظمها فى الحدود التى يحكم فيها رب العمل سواء لأن هذا الأخير يرتبط به بصفة شخصية، سواء لأن الاتفاق الجماعى الممتد يكون مطبقاً بذاته^(٢).

موانع تطبيق الاتفاق الجماعى فى الخارج:

٢٩ - ومع ذلك، فإن تطبيق الاتفاق الجماعى فى الخارج مشروط بالأى يتعارض مع نصوص النظام العام المحلى الأكثر صلاحية للعامل^(٣).

كما أنه يصعب التخلص من قانون مكان العمل، عندما يحدد هذا القانون آثاراً قانونية أمره مثل تلك التى يرتبها الاتفاق الجماعى على عقود العمل الفردية^(٤). ويجب على الاتفاق الجماعى الدولى احترام قوانين الدول

Gerard Lyon. Caen et Antoine Lyon Caen. Dr. soc. intern. et europeen. Sixieme (١)
edition 1985. P. 85. No. 69. Rodiere P. Op.Cit., No 26.

Rodiere P. Op.Cit., No. 26. (٢)

Rodiere. Op.Cit. No. 26. (٣)

Rodiere. Op.Cit., No.44. (٤)

الأجنبية الأمرة^(٥) التي يمكن أن تلقى تنفيذًا جماعيًا فيها حتى لا يصطدم بالاختصاص المانع لكل دولة تملك وضع تنظيم في إقليمها، وكذلك، فإن قانون مكان التنفيذ لا يقبل الأثر الملزم للاتفاق الجماعي على عقود العمل الفردية متى كان هذا القانون يتطلب توقيع ممثلي النقابات على الاتفاق. وهو ما لم يتم مراعاته^(١). إذ يكون الاتفاق الجماعي قد افتقد شروط صحته وبالتالي تجرد من أثره القانوني الذي يتطلبه قانون مكان التنفيذ.

كما يثور في هذا الصدد بوجه عام مشاكل التكييف أو النظام العام^(٢). وعلى سبيل المثال فإن التشريع الإسباني يكيف الاتفاق الجماعي في صورة شكل قانوني يجب انكار تطبيقه في فرنسا، أو كان هذا الاتفاق الجماعي يعتبر بمثابة تشريع أجنبي يصطدم بالنظام العام في فرنسا.

وفي بعض النظم مثل النظام الانجلوسكسوني، يستطيع الأطراف في عقد العمل الفردي استبعاد تطبيق الاتفاق الجماعي، وفي بلاد أخرى مثل سويسرا يجوز للأطراف النزول عن حقوقهم المضمونة بالاتفاق الجماعي بعد شهرين من نهاية الخدمة. وهنا يتوقف الحل على قانون مكان التنفيذ لمعرفة مدى إمكان العامل ورب العمل استبعاد تطبيق الاتفاق الجماعي في عقود عملهم الفردية، أو لمعرفة مدى إمكان أي منهما النزول عن الحقوق المقررة له بموجب الاتفاق الجماعي^(٣).

Gerard Lyon Caen. *Conflits de lois, de juridictions et d'autorités dans le droit du travail* J. Cl. Fasc. 573. No. 147. P. 26.

Rodiere. *Op.Cit.*, No. 44. (١)

Gerard Lyon Caen *La convention clunet*. *Op.Cit.*, P. 250 No. 8. (٢)

Istvan Szasz International Labour Law 1968. P. 366. (٣)

٣٠- وهذه المبادئ أكدها القضاء الألماني في عصر Weimer في العديد من أحكامه.

وقد صدر أول حكم من محكمة صناعة Lubek في ١٥ ديسمبر سنة ١٩٢٦، ويتعلق باثنين من العاملين الفنيين أوفدا بمعرفة مؤسسة بناء ألمانية الى فروعها في تركيا، وقد ارتبط الأطراف باتفاقية جماعية ألمانية كانت تنص على الأخص على أجازات مدفوعة، وقبل الرحيل الى تركيا، أبرم العاملان مع المؤسسة الأم عقودا فردية تتلاءم مع الظروف ولكن دون النص على الأجازات المدفوعة، ومع ذلك، فإن المحكمة سلمت العاملين يحقها في هذه الأجازات المدفوعة، استنادا الى أن العقود الفردية للعمل في الخارج لا تمس نصوص الاتفاقية الجماعية، فهذه الاتفاقية تبقى مدمجة^(١) في علاقاتهم

وطبقا لأحكام القانون الفرنسي يظل النزول عن الاستفادة من الاتفاق الجماعي خلال نفاذ علاقة العمل.
Depax Op.Cit., P. 344 No. 209.

(١) اذ يجوز للأطراف اختيار اتفاق جماعي لادماجه في عقد العمل الفردي بوصفه شرطا تعاقديا صحيحا a titre de stipulations contractuelles valables (Rodiere conflits de lois Op.Cit., No 45).

والأخذ بفكرة ادماج قواعد الاتفاق الجماعي في عقد العمل الفردي يستتبع القول ببقائها تنظم هذا العقد الأخير رغم الغاء الاتفاق الجماعي لأنها، أصبحت بنودا عقدية أسوة بسائر بنود عقد العمل الفردي الاتفاقية. غير أن جانباً من الفقه يرفض فكرة ادماج ويرى أن العامل يستطيع المطالبة ببنود الاتفاق الجماعي "La salaire pourrait a continuer a s'en reclamer au moment ou la convention a cesse de produire effet (Camzerlynck. dr. du travail. Doujieme edition 1984).

ومع ذلك أخذت محكمة النقض الفرنسية ضمناً بفكرة ادماج، فقضت في ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٧٢ بأن "الحكم المطعون فيه يكون معيباً بالخطأ في تطبيق القانون حين طبق الاتفاق الجماعي الافريقي الغربي الفرنسي" (A.O.F) الذي يشير إليه عقد العمل وقت إبرامه دون الاعتداد بالظروف التي استحدثت نتيجة للتغيير اللاحق لمكان العمل والتي تجعل الاتفاق غير منطبق وتجعل علاقة العمل بعيدة عن قواعده، ذلك

التعاقدية وأضافت المحكمة أن الخصوم كان يمكنهم بالنسبة لهذا العمل مخالفة الاتفاق الجماعى الذى تتجرد من قوته الملزمة خارج ألمانيا وهو ما لم يحدث فى الدعوى^(١).

وقد اعتنقت محكمة عمل الريخ فى مناسبتين ذات الفكرة بشأن آثار اتفاق عمل جماعى فى مسألة دولية، وكان الأمر يتعلق فى الدعوى الأولى^(٢)، بخبير كيميائى التحق بالعمل فى ألمانيا ثم فى سويسرا فى مصنع لنفس الشركة الألمانية، وكان عقد العمل الأسمى يحتوى على شرط عدم المنافسة، وعقب ابرام العقد ولكن قبل رحيل العامل الى الخارج أبرم اتفاق جماعى فى ألمانيا حرم مثل هذا الشرط، وقد توقف نشاط الفرع فى سويسرا بعد مضى بعض الوقت على ممارسة العامل نشاطه فى هذا الفرع، والتحق عندئذ بخدمات شركة سويسرية تنافس رب العمل القديم، وطلب من القضاء أن يثبت أنه لم يعد مرتبطا بشرط عدم المنافسة المدرج فى عقد عمله السابق، وصدر الحكم استثنافيا لصالحه للأسباب الآتية:-

أن هذا الاتفاق الجماعى الذى ارتبط به الأطراف انما كان بسبب تنفيذ عقد العمل فى مكان معين وقت ابرامه".

(Revu crit 1975. P. 360 et s note simon Depitre).

وإذا كانت محكمة النقض الفرنسية قد سايرت الحكم المطعون عليه واعتدت ضمنا بفكرة الادماج إلا أنها اعتبرت أن القوة الملزمة للاتفاق الجماعى المدمج فى عقد العمل قد زالت لأنها كانت مرتبطة بمكان تنفيذ معين وقت ابرامه، وقد تغير هذا المكان فى وقت لاحق.

15 Decembre 1926. Kronkeim Op.Cit., P. 121 - 122. No 100. (١)

20 Fevrier 1929 Kronheim Op.Cit., P. 122-123 No 100. (٢)

ان الاتفاق الجماعى الذى تم بعد ابرام العقد، وكان الأطراف فى هذا الوقت ما زالوا فى ألمانيا، وخاضعين له يقضى بعدم صحة هذا الشرط، وطبقا للارادة التعاقدية للأطراف، فان خدمات المدعى فى سويسرا لا تعتبر الا امتدادا لنشاطه السابق فى ألمانيا، وأن عقد العمل يستمر منذ ذلك الحين محكوما بالقانون الألمانى، وعندما انتقل تنفيذ العقد الى سويسرا، لم يعد الشرط المتنازع عليه يشكل جزءا من العقد الفردى، اذ كان قد أصبح عديم الأثر بمقتضى القوة الملزمة للاتفاق الجماعى، ومؤدى هذا أن القوة الازامية للاتفاق الجماعى الألمانى - الخاص بتحريم شرط عدم المنافسة - امتدت عبر حدود الريح.

والحكم الآخر لذات المحكمة (١)، ويتعلق بالعمالين الألمان الذين يقيمون فى سويسرا، ويعملون فى محطة *Dadoise de bale*، وهى المحطة الكائنة فى سويسرا، والتي تعتبر جزءا من سكك حديد الريح، وكانت عقود عملهم خاضعة للقانون الألمانى وللاتفاق الجماعى المعمول به بالنسبة لكافة عاملى السكك الحديدية الألمانية، وقد طالب العمال بتعويض خاص مدرج فى الاتفاق الجماعى بالنسبة لساعات العمل الاضافية، وكانت المسألة القانونية الحاسمة تتمثل فى الآتى: اذا تم التمسك بالقانون السويسرى فى شأن المدة القانونية للعمل اليومى، فلا تعتبر هذه الساعات اضافية. أما اذا تم تطبيق الاتفاق الجماعى الألمانى فان الساعات المتنازع عليها تكون فى الواقع اضافية. ولهذا السبب فقد كانت المحكمة مضطرة الى تحليل العلاقات بين القانون الأمر المحلى والاتفاقات الجماعية الأجنبية.

وقالت المحكمة أن أطراف العقد الفردى وأطراف الاتفاق الجماعى لهم الحرية فى تأكيد حماية للعاملين على نحو أكثر اتساعا.

'وفى الدعوى، فإن الحظر القانونى لمنع العمل فى الفترة التى تزيد على الحد الأقصى المنصوص عليه فى القانون السويسرى على نحو أمر لا يقف مانعا من قيام العاملين من الاستناد الى نصوص الاتفاق الجماعى الألمانى الذى ينص على أجر أكثر فائدة بالنسبة لساعات العمل الاضافية.

التنازع بين الاتفاقات الجماعية:

٣١- يلزم لقيام التنازع الدولى فى هذا الصدد، أن تكون الاتفاقات الجماعية المتنازعة صادرة من نظم قانونية لأقاليم مختلفة، ودخلت نفس علاقة العمل فى مجال تطبيقها المكانى^(١).

ويجب كذلك أن يتداخل النطاق الزمنى^(٢) لتطبيق قواعد الاتفاقات المتنازعة، فإذا وجد اتفاقان، وكان أحدهما قد أنهى أو انتهت مدة سريانه. فلا يجد التنازع محلا.

ولا يتحقق التنازع، اذا تبين من الرجوع الى ارادة الأطراف أنهم قصدوا استبعاد أحد الاتفاقات الجماعية.

كما يجب أيضا أن يتداخل النطاق المهني^(٣) للاتفاقات الجماعية المتنازعة، فإذا كان الاتفاق الجماعى يتحدد مجال انطباقه بطائفة مهنية معينة،

(١) Gerard Lyon caen, La convention collective en dr int priv, clunet 1964,

P. 251. No. 9.

Durant et Vitu. Traite de dr du travail t (111). P. 566.

(٢)

فلا يحكم علاقات العمل الخاصة بطائفة مهنية أخرى، وعلى ذلك، فإن الاتفاق الجماعى المبرم بمعرفة نقابة المستخدمين فقط، لا ينطبق على العمال فى هذا الخصوص.

٣٢- يمكن أن تعرض على سبيل المثال للتنازع بين الاتفاق الجماعى الألمانى. والاتفاق الجماعى الفرنسى للبنوك. وهذا التنازع يعزى الى تحقيق العناصر الأجنبية الناتجة من انتقال الأيدى العاملة. ومن قيام المشروعات بإنشاء شركات وليدة، أو فروع لها فى الخارج.

ان طريقة تحليل شروط الاتفاقات الجماعية، تؤدى بالضرورة الى فكرة التجزئة، التى تحدث فى اطار تنازع القوانين.

فهناك شروط يبدو منها واضحا أنها اقليمية التطبيق، وهى تلك تنشئ نظاما مهنية مثل مجالس التأديب، أو تحكم نظاما قانونية، مثل انتخاب مندوبى العمال ولجان المشروع. ولهذا يقبل الطابع الاقليمى بالمعنى الدقيق للشروط التى تمس الأجازات. وأيام العطلات. ومواعيد العمل.

وعلى العكس، هناك شروط ذات طابع شخصي مثل تلك التي تخص نظام معاشات المهن في البنوك، وهذه تفترض اتفاقات لتتسيق الموضوع بين دولة وأخرى^(١).

وتكون المسألة أكثر دقة عند اسناد الشروط المتعلقة بالأجر، ويتعين التمييز بين فرضين، النصوص ذات الهدف الموضوعي التي ترتبط بمتغيرات الحياة، وتدرج في سياسة اقتصادية وطنية، فانها تنطبق بعامل قوى من الإقليمية. ويصدق نفس الوضع بالنسبة للنصوص التي تنظم تدرج الوظائف.

أما النصوص التي تنشئ مزايا. وتأخذ وصف ملحقات الأجر أو توابعه مثل تعويض الفصل، فانه يمكن أن تتبع العامل المستفيد منها، ليس فقط استنادا الى فكرة النظام الشخصي، بل أيضا نتيجة لفكرة الحقوق المكتسبة "La conservation des avantages acquis"، أو الأفضلية المعطاه للنصوص الأكثر صلاحية للعامل.

وتأسيسا على ماتقدم، فان المستخدم في بنك ألماني يعمل في فرنسا، يكون محكوما في حدود معينة، أى بصفة جزئية بالاتفاق الجماعي الفرنسي. وفي حدود أخرى بالاتفاق الجماعي الألماني. وتطبيق نصوص كل من الاتفاقيين بصفة جزئية، وبالقدر اللازم مسألة يستحيل تحديدها سلفا، ومن ثم، فان الإقليمية للاتفاق الجماعي لا تعدو أن تكون وهما أو سرايا^(١) على نحو ما سنرى^(٢).

G. Lyon. Caen. La convention collective en droit international prive. (١)

clunet 1964. P. 259. No. 24.

Gerard Lyon Caen. clunet. Op.Cit., P. 260. No. 24.

(٢)

٣٣- وإذا كان للمشروع أنشطة متعددة أو جديدة، كما لو كان يمارس فرعى نشاط مثل الكيمياء والصيدلة، فإنه يجب فى إطار تنازع الاتفاقات الجماعية استخدام نفس منهج تنازع القوانين لتحديد الاتفاق الجماعى الواجب التطبيق (١). كما يستخدم ذات المنهج عندما يتداخل اتفاقان جماعيان للعمل، أحدهما له نطاق عام، والآخر أكثر تحديدا بحيث لا يمكن وضع حد فاصل بينهما (٢).

التنازع بين اتفاق العمل الجماعى وعلاقة العمل الفردية:

٣٤- على غرار القانون الداخلى، فإن الفقه يرى تغليب شروط عقد العمل الفردى الأكثر صلاحية للعامل (٣).

(٣) ما يلى رقم (٣٣).

Gerard Lyon Caen. *clunet. Op.Cit.*, P. 249. No. 5. (١)

Gerard Lyon Caen. *clunet. Op.Cit.*, P. 249. No. 5. (٢)

وفى هذا الفرض الأخير، فإن التنازع الداخلى بين اتفاقات العمل الجماعية الذى يحدث فى إطار اقليمى محدد، يتم حله بالاعتداد بالاتفاق الجماعى الأكثر اتساعا من حيث نطاق التطبيق، إذ ينضم الى الاتفاقات التى تكون أقل نطاقا من حيث مداها.

وهذا المبدأ يودى الى وحدة النظام القانونى الذى يحكم العمال فى نفس المهنة فى نطاق اقليمى متسع الى أقصى حد ممكن.

Durand et Vitu ... *Traite Op.Cit.* t (111). P. 268. No. 201.

Gerard Lyon. Caen. *La convention collective du travail en dr. int. priv. clunet* (٣)
1964. P. 259. No. 23.

ومبدأ مخالفة الاتفاق الجماعى بما هو أصلح يعتبر فى القانون الفرنسى من النظام العام، وفى القانون الألمانى يرقى هذا المبدأ الى مرتبة الدستور^(٤). ونص عليه المشرع المصرى فى قانون العمل.

ولهذا يجب تطبيق شروط عقد العمل الخاضع لقانون مختلف عن القانون الذى يحكم الاتفاق الجماعى فى الحدود التى يكون فيها هذه الشروط أفضل أو أكثر صلاحية من تلك المنصوص عليها فى الاتفاق الجماعى^(١).

اذ ينطبق فى هذا الصدد، المبدأ المقرر فى القانون الداخلى، على التنازع الدولى بين اتفاق العمل الجماعى وعلاقة العمل الفردية، ومؤداه أن القاعدة التى يتضمنها الاتفاق الجماعى تعتبر أمرة بالنسبة للشرط الذى يحتويه عقد العمل الفردى الأقل صلاحية للعامل، ويعتبر قاعدة مكملة بالنسبة للشرط الذى يحتويه عقد العمل الأكثر صلاحية للعامل^(٢).

وإذا كان الاتفاق الجماعى له أثره الفورى من حيث تطبيقه على علاقة العمل الفردية، فإن هذا التطبيق لا يمس حق العامل فيما اكتسبه من ميزات أفضل بموجب عقد العمل الفردى قبل نفاذ الاتفاق الجماعى وذلك بهدف تفادى الاضطراب فى مركز العامل نتيجة لسريان الاتفاق الجماعى.

Nikitas Aliperantis. La place de la convention collective dans hierarchie des normes. 1980. P. 285, 286. (٤)

Yangus Messia Annuaire de l'inst. Dr. int. 1936. (١)

ومشار إليه فى تقرير المؤتمر الدول الثانى باللغة الانجليزية ص ١٠٥، ١٠٦.

t (1) P. 367 et s.

Durand. Traite de dr du travail t (111) avec la collaboration de Vitu No. 208. (٢)

التنازع بين اتفاق العمل الجماعى وقانون اجتماعى أجنبى:

٣٥- متى كان الاتفاق الجماعى يعد بمثابة قانون مهنى، فقد يثور التنازع بينه وبين قانون مهنى آخر أجنبى. عندما يدعى كل منهما الاختصاص بحكم علاقة العمل فى هذا الصدد.

فلا يجوز للاتفاق الجماعى مخالفة القواعد الأمرة التى يتضمنها القانون المحلى انقاصا لحقوق العامل، ولكن تجوز المخالفة متى كانت أكثر فائدة للعامل^(١)، وسواء فى مسائل الأجور أو التعويضات لتعلق قواعد العمل بالنظام العام الأصلى للعامل الذى يعتبر صورة من صور للنظام العام الاجتماعى. "ordre public social" اذ من الأصول الفنية هو التفسير الأصلى للعامل، "interpretation Favorable au salarie" فى حالة التنازع بين عدة مصادر قانونية^(٢). ويعد من أهم المبادئ التى يقوم عليها قانون العمل.

وعلى ذلك، فان العامل المغترب بناء على طلب رب العامل، لا يمكن ان يتغير مركزه بسبب تطبيق نظام قانونى أجنبى، على حقوقه والتزاماته، ففى مسائل الأجور والتعويضات المختلفة ينبغى تغليب الاتفاق الجماعى الفرنسى على النظام القانونى فى كل مرة يكون فيها هذا الاتفاق أكثر صلاحية للعامل الأجنبى اللهم الا اذا كان النظام الأجنبى أكثر صلاحية للعامل بسبب

Gerard Lyon Caen clunet Op.Cit., 1964. P. 259. No. 23.

(١)

Gerard Lyon Caen clunet Op.Cit., P. 255. No. 18.

(٢)

الاغتراب (٣) . وهذا كله مرهون بمسائل الأيفاد فلا محل له عند التوطن
النهائي في الخارج (٤).

Gerard Lyon Caen. clunet Op. Cit., P. 255 No. 17, 18 detachment. (٣)

إذ يتم الاحتفاظ عن طريق صندوق خاص متفرغ من الصندوق الأم (بطريق التوزيع أو القسم) لهؤلاء المغتربين
الفرنسيين الذين يعملون في مشروعات خارج فرنسا، بحقهم، وعلى الأخص حقهم في المعاش.

Gerard Lyon Caen clunet. Op. Cit., P. 265 No 18.

(٤)

خاتمة

٣٦- أن الإقليمية البحثية ليست بالضرورة خاصة مرتبطة بجوهر كل اتفاق جماعى، فإذا كان الاتفاق الجماعى يعتبر اتفاقا لائحيا منظما للمهنة، فإنه يعد بمثابة تشريع للعمل يرتبط بالاقليم. أما اذا كان الاتفاق الجماعى يتعلق على سبيل المثال بالادخار أو المعاش، بحيث ينشئ حقوقا فردية، فإن مضمونه الخاص لا يميل اطلاقا نحو الإقليمية، ولكنه يتجه نحو فكرة امتداد (١) عبر الحدود. ذلك أن البحث يودى الى التباين بين نموذجين من الاتفاقات الجماعية، بل وربما كما هو الحال بالنسبة للاتفاق الجماعى للبنوك (٢) يتحقق التباين بين نموذجين من الشروط داخل اتفاق جماعى واحد. فبعض هذه الشروط يكون اقليميا وبعضها يكون ممتدا (٣).

وكما سلف البيان (٤) فإن الإقليمية الاتفاقات الجماعى لا تتعارض مع استمرار تطبيقه على العاملين الموفدين مؤقتا خارج فرنسا، أو حتى على العاملين الدائمين فى الخارج متى كان عقد العمل قد أبرم فى فرنسا (٥).

ولهذا استقر الفقه السائد فى ايطاليا الذى أيده، Freyria على أن مبدأ الإقليمية الاتفاقات الجماعى يجب استبعاده على أساس أنه لا يوجد أية عقبات فى تطبيق الاتفاق الجماعى الأجنبى فى دولة القاضى، أو تطبيق الاتفاق الجماعى

(١) ما سبق رقم ٢٣، ٢٤.

(٢) ما سبق رقم ٢٩.

(٣) ما سبق رقم ٢٢.

(٤) ما سبق رقم ١٨.

(٥)

الوطني في الخارج بمعرفة القاضي الأجنبي^(١)، الا اذا وجد مانع من موانع تطبيق الاتفاق الجماعي في الخارج^(٢).

ان المساس باقليمية الاتفاق الجماعي يمكن أن يتسع إلى أبعد من ذلك مدى، إذ يستطيع أي مشروع أجنبي. أن يطلب الاستفادة من اتفاق جماعي فرنسي، وذلك على سبيل المثال للانضمام الى نظام المعاشات المقرر للعمال الفرنسيين. ونتيجة لذلك يتم تطبيق الاتفاق الجماعي الفرنسي في الاقليم الأجنبي. ويقدم طلب الانضمام إلى اتفاق العمل الجماعي الفرنسي من الشركة الأجنبية الى الشركة الفرنسية - التي تدخل في نطاق الاتفاق - كي يقع على عاتقها ضمان تنفيذ الاتفاق^(٣).

G. Lyon Caen. clunet Op.Cit., P. 260. No. 24.

(١)

Saszy. International Labour Law 1968. P. 364.

(٢) ما سبق رقم ٢٩.

Gerard Lyon Caen clunet Op. Cit., P. 256.

(٣)