

مداخلة السيد شاكر السّاحلي : متفقد رئيس للشغل

يعتبر التعديل الذي طرأ على مجلة الشغل بمقتضى قانون 21 فيفري 1994 أهم تعديل عرفته هذه المجلة منذ دخولها حيز التطبيق في غرة ماي 1966.

و قد شملت التنقيحات الواردة بالقانون عدد 29 لسنة 1994 و المؤرخ في 21 فيفري 1994 مراجعة أحكام مجلة الشغل في المجالات المتعلقة بتمثيل العملة داخل المؤسسة, و المحاكم المهنية و إنهاء عقد الشغل, ودعم نفوذ متفقي الشغل و العقوبات, هذا إلى جانب الباب الخاص بتسوية نزاعات الشغل الجماعية موضوع هذه الدراسة.

و من الملاحظ في هذا السياق أن نظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية في قانون الشغل التونسي قد سبق و أن عرف تعديلات هامة على إثر صدور القانون عدد 84 المؤرخ في 11 أوت 1976 و الذي أدرج شرط التنبيه المسبق قبل اللجوء إلى الإضراب, أو الصد عن العمل كما نص على إيجاد حلول لنزاع الشغل الجماعي داخل هيكل الحوار بالمؤسسة قبل اللجوء إلى الهياكل الخارجية للتصالح, كما أحدث المكتب المركزي و المكاتب الجهوية للتصالح.

و إلى جانب هذه التنقيحات جاء إصلاح فيفري 1994 ليدخل تحسينات جديدة على نظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية و ذلك خاصة على مستوى إجراءات التحكيم.

ولكن, بالرغم من أهمية التعديلات التي شملت نظام تسوية النزاعات الجماعية, فإن المشرع التونسي و على غرار العديد من التشريعات المقارنة لم يتول تعريف و تحديد مفهوم نزاع الشغل الجماعي.

فقد اقتضت مجلة الشغل التونسية على التنصيص صلب الفصل 376 على انه "يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر و العملة من شأنها أن

تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول ترضي طرفي النزاع".

كما نصت الفقرة الثانية من الفصل المذكور على ما يلي : "إذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوبا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح و عند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابيا".

أن غياب التعريف القانوني لنزاع الشغل الجماعي صلب مجلة الشغل قد طرح العديد من الإشكاليات على مستوى تحديد المفاهيم و آثارها القانونية.

فالمتمعن في المفاهيم المتداولة في مجال النزاعات الشغلية ذات الطابع الجماعي، يقف عند ضرورة تدقيق و تصحيح بعض المفاهيم من ذلك ما يلاحظ عموما من خلط بين مفهوم نزاع الشغل الجماعي و مفاهيم مختلفة كالإضراب أو الصد عن العمل.

و من الملاحظ في هذا المجال ، ان العديد من الاستعمالات الشائعة لا تفرق و لا تضع حد بين نزاع الشغل الجماعي و تجلياته أو الأشكال التي يمكن أن يتخذها.

فنزاع الشغل الجماعي و بصرف النظر عن أسبابه و موضوعه لا يمكن حصره في ظاهرتي الإضراب أو الصد عن العمل اللذين يعتبران وسيلتين للدفاع عن المصالح التي تشكل محور النزاع الجماعي.

و يمكن القول بصورة أدق أن نشأة نزاع الشغل الجماعي لا يحتم و لا ينجر عنه بالضرورة اللجوء إلى الإضراب أو الصد عن العمل ذلك أن النزاع بما يحمله من تناقضات و تباين في المواقف و الأهداف بين الأطراف المتنازعة يشكل في الحقيقة مرحلة و واقعا مستقلا عن الأشكال النهائية التي قد يفرض إليها الخلاف كالإضراب أو الصد عن العمل أو الاتفاق بين الأطراف لوضع حد للنزاع.

و من هنا تبرز ضرورة التوقف عند التعريف بمفهوم نزاع الشغل الجماعي من حيث نشأته و أسبابه، و طبيعة الأطراف المتنازعة، و مجال انتشاره، هذا إلى جانب تحديد المفهوم القانوني للإضراب و الصد عن العمل و ذلك بصرف النظر عن الإجراءات الواجب التقيد بها و التي سنتولى تقديمها في الباب الثاني من هذه الدراسة.

المبحث الأول: مفهوم نزاع الشغل الجماعي

تعتبر العديد من المدارس الفقهية أن مفهوم نزاع الشغل الجماعي لا يمكن إخضاعه بصورة كلية إلى مقاييس و قواعد قانونية، و ذلك بحكم طبيعته الخاصة و المتأتية من كون هذا النوع من المنازعات يعد في واقع الأمر من قبيل الإفرازات الناجمة عن علاقات و روابط شغلية مبنية أساسا على عدم تكافؤ القوى بين الأطراف الفاعلة في النزاع.

يذهب هذا الرأي إلى حد اعتبار أن النزاعات الشغلية الجماعية هي في الأساس ظاهرة اجتماعية مميزة للعلاقات المهنية و مقترنة عموما بالنضالات العمالية، الشيء الذي يصعب معه وضع مرجعية قانونية كفيلة لوحدها باستيعاب هذه الظاهرة من حيث نشأتها و تطورها و آثارها .

و تؤكد هذه المذاهب على ضرورة اعتماد مقاربات متعددة الاختصاص لتحديد و تعريف مفهوم نزاع الشغل الجماعي.

الفقرة الأولى : المقاربة التاريخية لنزاعات الشغل الجماعية

يتبين من خلال استقراء التاريخ الحديث للعلاقات المهنية أن نزاعات الشغل الجماعية و على اختلاف أنواعها و أسبابها قد ساهمت بصورة مباشرة في تطوير منظومة قوانين الشغل.

و بالرجوع إلى تاريخ نزاعات الشغل التي شهدتها العديد من البلدان تبرز العلاقة الوطيدة بين تطور علاقات العمل و النزاعات التي خاضتها المنظمات النقابية و التي كان لها الأثر العميق في اتجاه رفع مستويات الحماية.

و لعله من الضروري الإشارة إلى أن ظهور تشريع العمل في تونس في أوائل القرن العشرين قد تزامن بالفعل مع التحركات العمالية الأولى المسجلة خلال سنتي 1904 و 1909 و ذلك بالرغم من غياب شبه كلي للتنظيمات النقابية التي لم يكن معترفا بها قانونيا إلى حد سنة 1932.

و يمكن أن نعتبر أن أول قانون صدر في اتجاه تنظيم شروط و ظروف العمل هو الأمر العلي المؤرخ في 15 جوان 1910 و المتعلق

بتنظيم العمل بالمحلات الصناعية و التجارية و الذي ظهر على اثر
المنازعات و الإضرابات التي أقدم عليها العمال.
و قد أتى هذا القانون بتحديد ساعات العمل اليومية ، و تضمن تراتيب
تهم شروط استخدام الأطفال و النساء ، كما حدد قواعد حفظ الصحة و الأمن
الصناعي داخل الورشات، و وضع أخيرا الإطار القانوني لتفقد الشغل
و للعقوبات الناجمة عن عدم تطبيق القواعد التي أنشأها.

و في نفس السياق و لمزيد توضيح الارتباط الموجود بين نزاعات
الشغل الجماعية و تطور قوانين العمل ، نشير إلى مرحلة هامة في تاريخ
النزاعات الجماعية و هي تلك التي شهدتها العلاقات المهنية في تونس على
اثر انتصار الجبهة الشعبية في فرنسا و صعود حكومة اشتراكية.

فخلال سنة 1936 و انطلاقا من شهر جويلية ارتفع عدد نزاعات
الشغل الجماعية بصورة ملحوظة نتيجة التحركات العمالية التي تمحورت
حول المطالبة بتحسين شروط العمل و ضمان حق التفاوض للنقابات.

وقد عقيبت هذه النضالات العمالية صدور ثلاثة أوامر في 04
أوت 1936 حددت مدة العمل الأسبوعية بأربعين ساعة، و اعترفت لأول مرة
في تاريخ التشريع التونسي بحق العامل في العطلة السنوية الخالصة الأجر
،كما أقرت للنقابات حق التفاوض الجماعي بهدف تحديد ظروف العمل
والأجور وذلك من خلال إبرام عقود مشتركة تنظم العلاقات المهنية مع
أرباب العمل.

إن هذه المقاربة التاريخية لظاهرة النزاعات الجماعية تؤدي بنا إلى
التوقف عند بعض الاستنتاجات التي من شأنها أن تساعد على حصر مفهوم
نزاع الشغل الجماعي والتعريف بالبعض من جوانبه وخاصة تلك التي تتعلق
بطبيعة الأطراف المتنازعة وبخصوصية المواضيع المتنازع في شأنها.

والاستنتاج الأول يبين أن النزاعات الجماعية التي تنشأ بين طرفين
على الأقل، تنطلق بحكم إرادة مجموعة متكثلة في إطار منظمة نقابية
خاضعة لنفس الظروف على مستوى علاقات العمل.
أم الطرف المقابل لهذه الإرادة الجماعية فيبرز غالبا في شكل سلطة
اقتصادية منظمة في إطار مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات.

هذا بالنسبة لأطراف الخلاف، أم فيما يتعلق بموضوع النزاع فيتيين أن المطالب والاحتجاجات الصادرة عن الإرادة الجماعية يجب أن تكون مرتبطة بمصالح مشتركة وبمسائل ذات صبغة مهنية.

ويتضح من خلال ما سبق أن مفهوم نزاع الشغل الجماعي يقتضي بالضرورة توفر شرطين أساسيين هما وجود إرادة جماعية منصهرة ومنظمة في إطار نقابي، هذا إلى جانب طرح مطالب ومسائل جماعية لها علاقة مباشرة بشروط وظروف عمل المجموعة العمالية المعبرة عن تلك الإرادة.

هذه إذا أهم الاستنتاجات التي يمكن التوصل إليها من خلال المقاربة التاريخية لنزاعات الشغل الجماعية، ولكن لمزيد توضيح هذا المفهوم يبدو من الضروري تناول هذه الظاهرة بالدرس من وجهة نظر اقتصادية واجتماعية وهذا ما سنسعى إليه من خلال المقاربة الموالية.

الفقرة الثانية: المقاربة الاقتصادية والاجتماعية لنزاعات الشغل الجماعية.

لقد أصبحت الانعكاسات الاقتصادية لنزاعات الشغل الجماعية من المسائل المطروحة للبحث عند تناول ظاهرة الخلافات الجماعية ذات الصبغة الشغلية.

ومن الملاحظ في هذا السياق أن العديد من المدارس قد ذهبت إلى حد صياغة ووضع قواعد عامة للتأكيد على العلاقة القائمة بين الوضع الاقتصادي السائد وظاهرة النزاعات الجماعية.

ومن بين الاستنتاجات الهامة التي توصلت إليها هذه المدارس نذكر القاعدة القائلة بوجود تأثيرات متبادلة بين وضعية سوق الشغل من جهة، وبين تطور عدد النزاعات الجماعية المسجلة.

فالدراسات و الكشوف الاحصائية تبرز أن تطور سوق الشغل- من خلال تدني نسبة البطالة وارتفاع عدد عروض الشغل- ينعكس عموما وبصورة شبه آلية على العلاقات المهنية التي تشهد خلال فترات النمو الاقتصادي تناميا للنزعة المطالبية الرامية لتحسين شروط العمل، والتي تجد ترجمتها في ارتفاع عدد النزاعات الجماعية.

ومهما يكن من أمر وبصرف النظر على التحفظات النظرية التي واجهت القاعدة المكرسة لمبدأ الربط الآلي بين النمو الاقتصادي وظاهرة

النزاعات الجماعية، فإن أغلب المدارس قد اتجهت إلى ضبط مقاييس موضوعية كفيلة بتحديد الآثار الاقتصادية المترتبة عن النزاعات المذكورة.

وقد تم في الغرض ضبط العديد من المؤشرات والقواعد التي من شأنها أن تساعد على تقدير الخسائر الاقتصادية الناجمة عن النزاعات الجماعية عندما تتخذ شكل إضراب أو صد عن العمل.

ومن بين المؤشرات التي يستند إليها لتحديد الآثار الاقتصادية نذكر بالخصوص تلك التي تتعلق بمعدلات التكرار والخطورة، ونسبة المشاركة في الإضراب، ومدته، والاختصاص المهني للمعنيين، وعدد أيام العمل الضائعة، وقيمة الأجور المفقودة، وعدد المنشآت التي تأثرت بالنزاع.

إن الانطلاق من هذه المعطيات، وإدراجها في إطار مقارنة عامة تشمل معرفة طرق تنظيم الإنتاج والوسائل التكنولوجية المستعملة يمكن من تقدير الخسائر الاقتصادية الناجمة عن النزاعات الجماعية.

وتجدر الإشارة في هذا السياق أن منظمة العمل الدولية قد أولت أهمية قصوى لموضوع إحصاءات العمل المتعلقة بالنزاعات الشغلية الجماعية، وذلك بهدف ضبط مؤشرات ودلائل إرشادية تساهم في تقدير الانعكاسات الاقتصادية لهذه الظاهرة على مستوى كل بلد عضو في المنظمة.

وقد تم بالفعل خلال المؤتمر الدولي الثالث لإحصائيي العمل المنعقد في أكتوبر 1926 إصدار قانون خاص بإحصاءات المنازعات الصناعية ينص على وجوب جمع الإحصاءات في كل بلد وفقاً لجداول بيانية تتضمن معطيات حول الآثار الاقتصادية للنزاعات الجماعية التي تتخذ شكل إضراب أو صد عن العمل.

إن المقاربة الاقتصادية لظاهرة نزاعات الشغل الجماعية أبرزت أن عدد النزاعات المسجلة سنوياً على مستوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد بلغ 28000 إضراب خلفت ما لا يقل عن 174 مليون يوم عمل ضائع.

إن أهمية الآثار الاقتصادية لنزاعات الشغل الجماعية أدت بمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد التوصية الدولية رقم 92 المتعلقة بالمصالحة و التحكيم الاختياريين.

و تتضمن التوصية دعوة للدول الأعضاء بالمنظمة لإنشاء و تركيز هياكل مختصة تعهد لها مهمة الوقاية و المصالحة و التحكيم في مجال النزاعات الشغلية ذات الطابع الجماعي .

و من الملاحظ في هذا السياق أن اهتمام منظمة العمل الدولية و القانون الدولي بمسألة نزاعات الشغل الجماعية و بطرق تسويتها ينتزل كذلك في إطار المحافظة على التوازنات الاجتماعية, و دعم تواصل الحوار و الوفاق الاجتماعي بين الأطراف الفاعلة في العلاقات المهنية على مستوى الأقطار, و هذا ما يؤكد مرة أخرى الأبعاد المتعددة الجوانب لمفهوم نزاع الشغل الجماعي و الذي سنواصل دراسته و تحديد خصائصه من خلال عرض للتصنيفات التي تم اعتمادها في الغرض.

الفقرة الثالثة : تصنيف نزاعات الشغل الجماعية

في إطار مزيد الإلمام بمفهوم نزاع الشغل الجماعي سعت العديد من المدارس الفقهية إلى اقتراح و وضع تصنيفات توضح الخصائص الرئيسية للنزاعات الجماعية و ذلك اعتمادا على معايير تتعلق بأهمية النزاع (من حيث عدد المعنيين به) أو بأطرافه أو بموضوعه, أو بأهدافه, أو بطرق و أساليب تسويته.

و من الملاحظ في هذا الشأن أن التصنيفات التي تم بناؤها قد اعتمدت في بعض الأحيان أكثر من معيار لتحديد خصائص النزاع و الصنف الذي ينتمي إليه, و سنتوقف عند بعض هذه التصنيفات التي من شأنها أن تسلط مزيدا من الضوء على مفهوم نزاعات الشغل الجماعية.

أ- النزاعات القانونية و النزاعات الاقتصادية

يستند هذا التصنيف الأول لنزاعات الشغل الجماعية إلى معيار موضوعي يبنى على معرفة الهدف الأساسي الكامن وراء نشأة خلاف الشغل الجماعي.

و يعتبر النزاع قانونيا حسب المصطلح المتداول عندما يتعلق بالمطالبة بتطبيق قاعدة يكفلها القانون الوضعي أو العرف و ينكرها صاحب العمل أو يعترف بها و لكنه لا ينفذها.

فالنزاعات القانونية تستند في حقيقة الأمر إلى وجود قرينة تتعلق بخرق لحقوق مرتبطة بالعلاقة الشغلية ذات الصبغة الجماعية، هذا و يعتبر النزاع من قبيل أو من صنف النزاعات القانونية إذا ما تعلق الأمر كذلك بالمطالبة بتفسير قاعدة لها انعكاساتها على الروابط الشغلية الجماعية.

أما بالنسبة للنزاعات الاقتصادية فقد تم تعريفها على أساس أنها الخلافات التي تهدف إلى تغيير القانون و تحسين شروط و ظروف العمل بالنسبة لمجموعة من العمال.

و إلى جانب هذا التصنيف اتجهت بعض المدارس الفقهية إلى التمييز بين نزاع الشغل الفردي و نزاع الشغل الجماعي و ذلك في إطار مقارنة تهدف إلى صياغة معيار يمكن من تصنيف النزاعات و تجاوز الصعوبات التطبيقية المتأتية من ضرورة تكييف الفردية النزاع المطروح و تحديد الجهة المختصة للنظر فيه.

ب- النزاعات الجماعية و النزاعات الفردية

قد يبدو للوهلة الأولى أن التمييز بين نزاع الشغل الجماعي و نزاع الشغل الفردي ليس بذي أهمية، و لا يطرح أي إشكاليات، إلا أن المطلع على الجوانب التطبيقية في هذا المجال يدرك الصعوبات التي تواجهها المحاكم لتحديد الصبغة الجماعية أو الفردية للنزاع القائم. و تكتسي عملية تكييف الخلاف أهمية قصوى من حيث أنها تحدد النمط الإجرائي الواجب التقيد به لمعالجة الخلاف و تطوراتها.

و تجدر الإشارة في هذا السياق أن التمييز بين النزاع الفردي و النزاع الجماعي قد أسس على معيارين تم استنباطهما من قبل فقه القضاء.

و يتعلق المعيار الأول بموضوع النزاع الشغلي، فيعتبر الخلاف جماعيا إذا ما اقترن بمصالح جماعية و مشتركة تخص مجموعة من العمال، و يكون النزاع فرديا إذا ما تعلق بمصلحة شخصية خاصة بأحد العمال دون غيره من بقية العمال.

و في هذا الإطار اعتبرت محكمة التعقيب الفرنسية أن الدعاوي التي ترفعها مجموعة من العمال في نفس الوقت للمطالبة بخلاص أجورهم المتخلدة بذمة المؤجر أو بغرامات الطرد لا تشكل في الحقيقة نزاعا جماعيا،

بل هي مجموعة من النزاعات الفردية تختص بالنظر فيها مجالس العرف و ذلك باعتبار أنها تتعلق بتنفيذ عقد الشغل الفردي المبرم بين العامل و المؤجر و لا تتعلق بنفس المصالح.

أما المعيار الثاني الذي اعتمده فقه القضاء للتمييز بين النزاعات الفردية و الجماعية فيتعلق بالأطراف المتدخلة في النزاع.

فالأطراف في نزاع الشغل الفردي تبرز و تحدد صفتها من خلال دعوى ترفع في شكل عريضة تحتوي بالضرورة على اسم و لقب و مهنة و مقر المدعي, كما تتضمن لمعطيات دقيقة خاصة بالمدعي عليه (الطرف الثاني) إلى جانب تحديد لموضوع الدعوى و للطلبات, كما يشترط للقيام بها توفر أهلية الخصومة.

أما بالنسبة للنزاعات الجماعية فإن أطراف الخلاف تتشكل عموما من خلال عملية تكتل مجموعة من العمال لتحقيق مطالب جماعية مرتبطة و متوقفة على مستوى إنجازها بإرادة سلطة اقتصادية تكون غالبا الطرف المقابل في الخلاف الجماعي القائم.

هذا و تجدر الإشارة أن المبادرة بطرح النزاع الجماعي يمكن كذلك أن تصدر عن السلطة الاقتصادية في صورة اللجوء إلى الصد عن العمل.

عن هذا التمييز بين نزاع الشغل الفردي و نزاع الشغل الجماعي على أساس المعيارين المتعلقين إما بموضوع النزاع أو بطبيعة الأطراف المتنازعة قد بدأ اعتمادهما من قبل فقه القضاء التونسي, ذلك ان الحكم الصادر عن دائرة الشغل بالمحكمة الابتدائية بسوسة بتاريخ 26 نوفمبر 1997 تحت عدد 28939 قد استند إلى معيار "الموضوع" لتكييف النزاع و تحديد الاختصاص الحكمي.

و قد جاء بالحكم المشار إليه و الذي قضى برفض الدعوى لعدم الاختصاص ما يلي: "حيث كانت الدعوى في قضية الحال ترمي إلى المطالبة بتطبيق أحكام الاتفاقية المشتركة القومية للمطاحن الخاصة بمدة العمل في قطاع المطاحن على عقد الشغل الرابط بين المطلوبة و المدعي و بالتالي على عقود الشغل الرابطة بين المطلوبة و بقية العمال العاملين لديها.

و حيث بات موضوع الدعوى بذلك لا يتعلق بنزاع فردي ضرورة أنها لم يقع القيام بها بهدف المطالبة بإقرار حقوق و مصالح خاصة بالمدعي بمفرده بل و كذلك ببقية العمال العاملين لدى المطلوبة.

و حيث يتجه اعتبار النزاع في قضية الحال من قبيل النزاعات الجماعية على معنى أحكام الفصل 376 من مجلة الشغل..."
و يبدو جليا من خلال هذا الموقف لفقه القضاء أن هذا التصنيف للنزاعات الشغلية إلى نوعين من النزاعات يندرج في واقع الأمر في إطار مقارنة تعنتي في جوهرها بمسألة طريقة تسوية النزاع انطلاقا من طبيعته الفردية أو الجماعية.

و بالإضافة إلى هذه المعايير التي تم استنباطها من قبل فقه القضاء, يلاحظ المجهود النظري المبذول من قبل المدارس الفقهية لمزيد حرص و تدقيق مفهوم نزاع الشغل الجماعي, و ذلك من خلال التعريف ببعض الأصناف التي تتميز بمعدلات تكرار مرتفعة كنزاعات التعاطف والتأييد, و نزاعات المساومات الجماعية, و نزاعات الاعتراف.
و في الإطار ذاته تجدر الإشارة أن قانون الشغل التونسي قد تعرض صلب الاتفاقية المشتركة الإطارية إلى صنف خاص من الخلافات التي يمكن أن تنشأ بمناسبة تفسير أو تأويل العقود المشتركة.

فالفصل الرابع من الاتفاقية المشتركة الإطارية والذي تم تنقيحه بالملحق التعديلي عدد 1 قد نص على أن الخلافات التي يمكن أن تبرز بمناسبة تفسير هذا العقد أو تأويل العقود المشتركة يجب رفعها للجنة ذات تركيب متساوي العناصر تعين خصيصا لهذا الغرض من طرف الأطراف الموقعة بالعقد المشترك المعني بالأمر.

إن هذا النوع من النزاعات المشار إليها بالاتفاقية الإطارية المشتركة يندرج في إطار التصنيفات التي تعتمد "طرق التسوية" كمعيار للفرقة بين الخلافات الجماعية.

و يستخلص من هذه المقاربة العامة لمفهوم نزاعات الشغل الجماعية أهمية هذه الظاهرة و تعدد أوجهها و أثارها على المستويات الاقتصادية و الاجتماعية و القانونية, ذلك أن هذا المفهوم و كما سبق أن أشرنا إليه ينبني أساسا على الصراع, و عدم تكافؤ القوى بين الأطراف المتنازعة و التي

يمكنها اللجوء إلى ممارستها تختلف باختلاف موقعها في النزاع القائم، و تتخذ هذه الممارسة غالبا شكل إضراب أو صد عن العمل.

المبحث الثاني : المصالحة في مادة نزاعات الشغل الجماعية

تعد المصالحة طريقة وأسلوبا للتسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية التي تنشأ بين المؤجرين والعملة والتي يمكن أن تؤدي إلى الإضراب أو الصد عن العمل.

وتندرج المصالحة في إطار الآليات التي أسست لها الأنظمة القانونية، وأغلب التشريعات الاجتماعية وذلك بهدف فض الخلافات التي تفرزها العلاقات المهنية، وتسويتها طبقا لمنهجية تعتمد تقريب وجهات النظر بين الأطراف وحثهم على قبول الحلول التوفيقية، ضمانا لاستقرار العلاقات الشغلية وحفاظا على إستمراريتها.

والمصالحة أو المسار الصلحي يفترض أولا وقبل كل شيء توافر إرادة لدى الأطراف المتنازعة لتجاوز الخلاف وذلك من خلال قبول مبدأ الحوار والتفاوض حول نقاط النزاع، وذلك من خلال الاستعداد الضمني للتنازل عن بعض المصالح الآنية أو الظرفية لغاية التوصل إلى حل أو وفاق يضمن المصالح الأساسية لكل الأطراف.

وقد اهتم الفقه بتعريف المصالحة واعتبرها طريقة من طرق سوية المنازعات التي تعتمد على اللجوء إلى طرف محايد لمساعدة أطراف النزاع على تقليص هامش الاختلافات بينها بهدف التوصل إلى حل صلي بين الطرفين.

وتشكل المصالحة في مجال العلاقة المهنية أحد أهم الأساليب المعتمدة لفض الخلافات الشغلية سواء منها الفردية أو الجماعية. وكما أسلفنا القول فإن المصالحة تندرج في إطار الآليات التي نظمتها قوانين العمل للحد قوانين العمل للحد من آثار نزاعات الشغل الجماعية وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية.

وإلى جانب اهتمام النظم القانونية الوطنية بمسألة المصالحة في مجال نزاعات الشغل نجد أن القانون الدولي للعمل قد أدرج ومنذ سنة 1951 هذه المسألة في دائرة اهتماماته وذلك من خلال صياغة معايير دولية تتضمن

دعوة لتركيز هياكل للمصالحة تساهم وتساعد على فض الخلافات التي تنشأ بين أصحاب العمل و العمال.

وفي هذا الإطار جاءت التوصية الدولية رقم 92 المتعلقة بالمصالحة والتحكيم الاختياريين والتي تم اعتمادها من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يوم 29 جوان 1951.

وقد نصت هذه التوصية على ضرورة وضع الترتيب لبعث هياكل أو مؤسسات للمصالحة يتم اللجوء إليها بصورة اختيارية بغرض الوقاية من نزاعات الشغل وفضها بطرق سلمية وذلك حسب الظروف الوطنية لكل بلد عضو في المنظمة.

هذا، وقد تضمنت التوصية الدولية رقم 92 جملة من المبادئ الأساسية التي شجع القانون الدولي على اعتمادها وعلى الاستئناس بها عند وضع الترتيبات الخاصة بتنظيم مؤسسة المصالحة.

و في هذا السياق نصت التوصية في فقرتها الثانية على وجوب احترام مبدأ التعادل على مستوى تركيبة هياكل المصالحة بصورة تضمن المساواة في التمثيلية بالنسبة لأصحاب العمل و العمال.

أما على مستوى الإجراءات فقد أكدت التوصية الدولية على ضرورة ضمان مبدأ مجانية إجراءات المصالحة مع دعوة القوانين الوطنية إلى تحديد أقصر الآجال الممكنة لفض النزاعات الشغلية الجماعية.

هذا وفي إطار تبسيط الإجراءات وتيسيرها نصت المعايير الدولية على أن مؤسسات المصالحة تتعهد بالنزاع الشغلي بمجرد صدور مبادرة من أحد طرفي النزاع دون اشتراط موافقة الطرف الآخر ودون تحديد لقواعد شكلية قد تؤدي لعزوف المتنازعين عن اللجوء لهياكل المصالحة.

إن هذه العناية التي أولاها القانون الدولي للعمل للمصالحة كأسلوب متميز لتسوية خلافات الشغل الجماعية، تؤكد حرص منظمة العمل الدولية على صياغة مبادئ توجيهية للسياسات الوطنية في ميدان العلاقات المهنية عموما وخاصة في مجال نزاعات الشغل الجماعية.

ولعله من الضروري الإشارة في هذا الصدد إلى أن المعايير الدولية في مجال المصالحة قد ظهرت بصورة متأخرة نسبيا مقارنة بالقواعد التي

وضعت على مستوى العديد من التشريعات الوطنية والتي سبق لها أن أسست لمفهوم المصالحة ، وتوصلت إلى إدراجه في مختلف الفروع القانونية ومن بينها تشريع الشغل الذي بوأ مؤسسة المصالحة مكانة مركزية في نظام تسوية المنازعات الشغلية الفردية منها والجماعية.

إن المصالحة في ميدان العلاقات المهنية وبالتحديد في مجال نزاعات الشغل ذات الطابع الجماعي قد أثبتت جدواها وفعاليتها على مستوى الممارسة العملية وذلك نتيجة لما توفره مؤسسة المصالحة من مزايا متعددة نذكر منها بالخصوص بساطة الإجراءات ومرونتها، وسرعة الآجال المستوجبة لعرض النزاع على هيكل المصالحة، وضمان حسن تمثيل الأطراف المتنازعة داخلها، هذا بالإضافة إلى تكليف السلطة العمومية بالإشراف على هذه المؤسسة مما أهلها للاضطلاع بدور هام في المحافظة على السلم الاجتماعية، وهذا ما سنتولى إبرازه من خلال استعراض ظروف نشأة وتطور أسلوب المصالحة في نزاعات الشغل الجماعية، وكذلك من خلال دراسة هياكل وإجراءات المصالحة في قانون الشغل التونسي، وأخيرا من خلال الوقوف عند الآثار القانونية المترتبة عن المسار الصلحي.

المبحث الأول: نشأة وتطور أسلوب المصالحة في مجال نزاعات الشغل الجماعية

لقد ظهر نظام المصالحة كأسلوب للتسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية في عهد الحماية في عهد الحماية وبالتحديد سنة 1937 تاريخ صدورها لأمر المتعلق بتنظيم إجراءات المصالحة والتحكيم.

وجاء نظام المصالحة خلال فترة تاريخية تميزت ببروز توجه جديد على مستوى قانون العمل تتمثل في الاهتمام بالعلاقات الجماعية مع الحرص على تنظيمها وهيكلتها.

ومن الملاحظ في هذا الصدد أن نشأة أسلوب المصالحة قد ارتبط بالأحداث والتطورات التي شهدتها العلاقات المهنية في فرنسا والتي كانت انعكاسا مباشرا لتنامي الحركات النقابية وتوسع دائرة تأثيرها على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

إن الحركات الاجتماعية و الإضرابات التي عرفتھا فرنسا سنة 1936 والتي بلغت ذروتها يوم 11 جوان من نفس السنة حيث شارك حيث شارك ما يقارب المليونين من العمال في الإضرابات قد دفع بحكومة الجبهة الشعبية

ذات الميولات الاشتراكية إلى تحديد توجهات جديدة في مجال العلاقات الشغلية الجماعية وذلك تحت الضغط الذي مارسته المنظمات النقابية. وقد ظهرت البوادر الأولى لهذه التوجهات الجديدة في فرنسا من خلال صدور العديد من القوانين المنظمة للعلاقات الجماعية والتي كان لها امتداد وتأثير مباشر على تشريع العمل المنطبق وقتئذ في تونس.

وليس من المبالغة في شيء التأكيد على أن أغلب القوانين الفرنسية التي سنت خلال الفترة التي سبقت الحرب العالمية الثانية قد تم إدراجها في المنظومات القانونية للبلدان الخاضعة للحماية مثل تونس والمغرب.

ويجدر التذكير في هذا السياق بالقانون الفرنسي الصادر في 24 جوان 1936 والمتعلق بالاتفاقيات الجماعية للعمل والذي تم إدراجه بالفعل في تشريع الشغل في تونس على إثر صدور الأمر المؤرخ في 4 أوت 1936 الذي جاء منظماً لإجراءات إبرام اتفاقيات العمل الجماعية في القطاعات الصناعية والتجارية.

وقد تضمن الأمر المشار إليه دعوة للأطراف الاجتماعية لإبرام اتفاقية عمل جماعية تحدد شروط العمل والأجور وتساهم في تنظيم العلاقات الجماعية وهي نفس المضامين والتوجهات التي جاء بها القانون الفرنسي المشار إليه والمؤرخ في 24 جوان 1936.

وعلى صعيد آخر، وفي إطار مزيد تنظيم علاقات الشغل الجماعية صدر في 31 ديسمبر 1936 القانون الفرنسي المتعلق بالمصالحة والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية والتي اتخذت في تلك المرحلة التاريخية أبعاداً خطيرة هددت بالفعل الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي في فرنسا.

وقد جاء هذا القانون المنظم لإجراءات التسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية متضمناً لتوجه جديد يهدف لتفعيل دور المصالحة والتحكيم وذلك من خلال إضفاء الصبغة الوجوبية على إجراءات التسوية وحمل الأطراف على اللجوء إليها كلما نشأ خلاف جماعي بينها، هذا بالإضافة إلى تحديد مرحلة التسوية والآجال التي تتطلبها.

وتجدر الملاحظة هنا أن المبادئ الأساسية التي تضمنها قانون 31 ديسمبر 1936 والمتمثلة خاصة في إقرار وجوبية عرض النزاعات الجماعية على هياكل المصالحة، وقبول مبدأ التفاوض والحوار وضمن مبدأ

تعدلية التمثيل داخل هياكل التسوية هي في واقع الأمر نفس المبادئ التي كرسها تشريع الشغل في تونس خلال فترة الحماية بعد الاستقلال، وهذا ما سنتولى إبرازه من خلال استعراض التطور التاريخي لمؤسسة المصالحة في مجال نزاعات الشغل الجماعية.

الفقرة الأولى : نظام المصالحة في عهد الحماية

ظهر أسلوب المصالحة في تشريع الشغل التونسي على إثر صدور الأمر المؤرخ في 4 مارس 1937 و المتعلق بتنظيم إجراءات التسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية.

و قد جاء هذا الأمر مكرسا لتوجه جديد يرمي لتأطير خلافات الشغل الجماعية و ذلك من خلال إخضاعها بصورة وجوبية لآليات الحوار و التفاوض و التحكيم.

و تضمن هذا التشريع جملة من القواعد و الإجراءات التي جاءت لتؤكد على الدور الذي يجب أن تضطلع به الدولة في مجال فض النزاعات الناشئة عن العلاقات الشغلية الجماعية اعتبارا لما تمثله هذه الظاهرة من خطر على استقرار الأمن الاجتماعية داخل المؤسسات الاقتصادية.

و في هذا الصدد نص الأمر الموماً إليه على وجوب عرض كل نزاع شغل جماعي على هياكل المصالحة و ذلك قبل اللجوء للإضراب أو الصد عن العمل، كما أوكل هذا التشريع مهمة الإشراف على حسن سير إجراءات التسوية للسلط العمومية المحلية أو المركزية حسب أهمية النزاع القائم و مدى انتشاره الترابي.

أما فيما يتعلق بمجال تطبيق نظام المصالحة فقد اقتصر تشريع سنة 1936 على الإشارة إلى النزاعات الجماعية التي تنشأ في المحلات الصناعية و التجارية و المهن الحرة مستثنيا بذلك أو متجاهلا للنزاعات الجماعية التي تحدث في القطاع الفلاحي بالرغم من أهميتها.

و تجدر الملاحظة أن هذا الاستثناء لم يعمر طويلا إذ صدر في 29 أفريل 1937 الأمر المتعلق بسحب إجراءات التسوية على النزاعات الجماعية التي تنشأ في المؤسسات الفلاحية، ثم ما لبث أن صدر الأمر المؤرخ في 26 نوفمبر 1937 و الذي أقر سحب نظام المصالحة على النزاعات الجماعية التي تحصل في المؤسسات التي تسير مرافق ممنوحة.

و يتبين من خلال توسيع مجال انطباق آليات المصالحة أن التوجه السائد وقتئذ كان يهدف إلى تطبيع العلاقات المهنية في كل القطاعات نتيجة تفاقم ظاهرة الإضرابات و انتشارها.

أما على صعيد الإجراءات الواجب التقيد بها عند قيام خلاف جماعي فقد أقر التشريع خلال فترة الحماية جملة من القواعد الإجرائية المتميزة بالمرونة بالرغم من دقتها.

و في هذا الإطار نص الفصل الأول من الأمر المؤرخ في 4 مارس 1937 على وجوب عرض كل خلاف جماعي على هيكل المصالحة قبل الالتجاء إلى الإضراب أو الصد عن العمل.

و أشار الفصل الثالث من الأمر المذكور إلى أن عرض الخلاف على هيكل المصالحة يتم بمبادرة من أكثر الطرفين حرصا و بمجرد تقديم مطلب يتضمن تحديدا لموضوع النزاع و للأطراف المتنازعة، كما نص نفس الفصل على إمكانية تعهد هيكل المصالحة بالنظر في الخلاف بمبادرة من السلط العمومية التي تتولى عرض النزاع في صورة عدم قيام الأطراف بذلك.

أما على مستوى تنظيم هيكل المصالحة و تحديد مرجع نظرها فقد أوكل الأمر المؤرخ في 4 مارس 1937 مهمة الإشراف على سير إجراءات المصالحة و مراحلها على لجنتين هما على التوالي لجنة التصالح من الدرجة الأولى، و اللجنة العليا للتصالح.

و يتألف لجنة التصالح من الدرجة الأولى المراقب المدني أو ممثلة و هي تضم ممثلين عن نقابات الأعراف و عن نقابات العمال الأكثر تمثيلا، و يتم تعيينهم بالتناصف من قبل السلط العمومية هذا و يمكن لمتفقد الشغل حضور أعمال لجنة التصالح بصفة مستشار.



.

.

.

.

04

.

1937

:

1966

30

1937

29

.



1966

.

1966

.

.

1966

:

()

•

.

•

.

1937

04

.

•

.



.

380

"

8

1966

.

.

4

.

.(

383

)

.

.

1966

.

8

77

1973

.(68)

.

1969

.

1973

20

(69)

.

26

247

1973

51

.

"

52

31

."

إن هذا التغيير السريع الذي عرفه الإطار القانوني المنظم للعلاقات الجماعية للعمل و الذي تزامن مع انتعاش و تطور القطاع الخاص نتيجة لما اتخذ من تدابير مشجعة على الاستثمار, و على المبادرة الخاصة قد رافقه تدهور للعلاقات المهنية داخل العديد من المؤسسات بسبب الإضرابات الفجئية و التحركات المطالبة للعمال.

و قد سجل في هذا الاتجاه ارتفاع كبير لنزاعات الشغل الجماعية حيث قفز عدد الإضرابات سنة 1972 إلى ما لا يقل عن 150 إضرابا, في حين لم يتجاوز عدد الإضرابات المسجلة 25 إضرابا بالنسبة لسنة 1970, و 32 إضرابا طيلة سنة 1971, و هذا ما يفسر حسب تقديرنا التعديلات التي أدخلها المشرع على مجلة الشغل و التي كرست كما سبق و أن أشرنا توجها زجرىا كان يرمي للتقليص و الحد من ظاهرة الإضرابات و ذلك من خلال مراجعة سلم العقوبات و الرفع من سقفه في صورة قيام إضراب غير قانوني.

و تجدر الملاحظة في هذا الصدد أن التنقيحات التي شملت مجلة الشغل سنة 1973 في بابها المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية لم تأت بالنتائج المرجوة إذ تفاقم عدد الإضرابات ليصل إلى 215 إضرابا في نهاية سنة 1973 و 377 إضرابا بالنسبة لسنة 1975.

و قد خلفت هذه الإضرابات ما لا يقل عن 636000 ساعة عمل ضائعة و شملت العديد من المؤسسات المنتمية للقطاعين العام و الخاص.

إن تفاقم ظاهرة الإضرابات الفجئية و تصاعد نسق الحركة المطالبة وسط العمال, و تزايد عدد النقابات قد أظهر حدودية القواعد و الأحكام المنظمة لإجراءات التسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية و دفع بالمشرع إلى المبادرة بمراجعة ثانية لمجلة الشغل خلال سنة 1976.

و قد تضمن القانون عدد 84 المؤرخ في 11 أوت 1976 و المتعلق بتنقيح و إتمام مجلة الشغل عدة تعديلات و تحسينات تركزت بالخصوص حول المحاور الجديدة التالية.

- التأكيد على إيجاد حلول لنزاع الشغل الجماعي داخل الهياكل المتنافسة للمؤسسة قبل اللجوء إلى الهياكل الخارجية للتصالح.
- وجوب توجيه تنبيه مسبق بعشرة أيام إلى الطرف المعني, و إلى المكتب الجهوي للتصالح أو إن تعذر ذلك إلى التفقدية الجهوية للشغل المختصة ترابيا.
- وجوب و ضرورة مصادقة المنظمة النقابية المركزية على قرار الإضراب.
- التنصيص على إنشاء المكتب المركزي و المكاتب الجهوية للتصالح و على بعث سلك خاص بالمصالحة.

إن هذه التعديلات و بالرغم من أهميتها على مستوى إعادة تنظيم أساليب تسوية نزاعات الشغل الجماعية, فإنها لم تتوصل في واقع الأمر إلى إثبات نجاعتها و جدواها فيما يتعلق بالحد من ظاهرة الإضرابات الفجئية.

و قد بينت الممارسة العملية تحفظ الأطراف الاجتماعية و خاصة الطرف العمالي إزاء الإجراءات الجديدة التي تضمنها قانون 11 أوت 1976 حيث ارتفع عدد الاضرابات ليبلغ سنة 1977, 452 إضرابا خلفت ما لا يقل عن 1.207.482 ساعة عمل ضائعة .

و يجدر التذكير في هذا الصدد بأن إصلاحات 1976 قد جاءت في فترة تاريخية اتسمت بازدياد الخطابية التوجيهات على مستوى الساحة الاجتماعية, حيث سجل تدهور للعلاقة بين الحكومة و المنظمة النقابية و ذلك في نفس الوقت الذي توصلت فيه الأطراف الاجتماعية إلى الاتفاق حول "ميثاق اجتماعي" تم إبرامه بتاريخ 19 جانفي 1977, و تضمن التأكيد على تعهد كل الأطراف بالمحافظة على السلم الاجتماعية و الالتزام بتدعيم الحوار الاجتماعي قصد فض كافة الصعوبات التي ربما تنجم في علاقاتهم المهنية.

و بقطع النظر عن الخلفيات التي غدت الصراعات التي كانت قائمة و التي أدت كما هو معلوم إلى الإضراب العام و إلى أزمة 26 جانفي 1978, فإن النظام القانوني لتسوية نزاعات الشغل الجماعية قد أظهر عجزه و محدوديته على مستوى الحد من ظاهرة الإضرابات الفجئية.

و ليس من المبالغة في شيء التأكيد هنا أن نظام التسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية قد أجهض تطبيقه بسبب أزمة الثقة التي حدثت بين السلطة و المنظمة النقابية, و هذا ما يدعم مرة أخرى موقف بعض المدارس

الفقهية التي اعتبرت أن نجاعة إجراءات المصالحة في مجال نزاعات الشغل الجماعية تبقى رهينة لطبيعة العلاقات القائمة بين الأطراف الاجتماعية و مرتبطة إلى أبعد الحدود برصيد الثقة القائمة بين تلك الأطراف.

إن التطورات و التقلبات التي شهدتها العلاقات المهنية في تونس قد أفرزت ثوابت على مستوى قواعد التعامل بين الأطراف الاجتماعية و خاصة بين الحكومة و المنظمة النقابية العمالية.

و قد برزت هذه الثوابت و تأكدت خاصة منذ سنة 1989 حيث عرفت المفاوضات الجماعية في القطاعين العام و الخاص استقرارا فيما يتعلق بدوريتها و احترام آجالها، هذا بالإضافة إلى تشريك الأطراف الاجتماعية و استشارتها و التشاور معها حول المشاريع المرتبطة بتحويل و مراجعة أحكام مجلة الشغل، و ذلك ما حصل بالفعل بمناسبة التنقيحات التي تمت سنة 1994 و التي شملت و للمرة الثالثة الأحكام المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية.

و قد تضمنت وثيقة شرح الأسباب التي رافقت مشروع القانون المتعلق بتنقيح و إتمام أحكام مجلة الشغل الخاص بتسوية نزاعات الشغل الجماعية الإشارة إلى "أن التجربة الحاصلة خلال السنوات الأخيرة قد بينت أن التحويل الذي تم إدخاله على نظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية سنة 1976 كان منقوصا و بالتالي فإن مراجعة أحكام مجلة الشغل المتعلقة بهذا النظام أصبحت ضرورية قصد تحسينه و إكسابه أكثر نجاعة و ذلك بإدراج التوضيحات التي تبين الحاجة إليها من خلال الممارسة العملية".

و أود التذكير في هذا الصدد بأن مشروع مراجعة الأحكام المنظمة لإجراءات التسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية قد كان محل تشاور مع المنظمات النقابية للمؤجرين و العمال.

و قد أحدثت للغرض و تحت إشراف وزارة الشؤون الاجتماعية لجنة ثلاثية للتشاور ضمت كلا من الاتحاد العام التونسي للشغل و الاتحاد التونسي للصناعة و التجارة و الصناعات التقليدية، و الاتحاد التونسي للملاحة و الصيد البحري، و قد سجل تطابق في وجهات النظر بخصوص الإبقاء على الشرطين الواردين بالفصل 376 مكرر و المتعلقين بالتنبيه المسبق قبل الإضراب، و وجوب مصادقة المنظمة النقابية المركزية كما قبلت الأطراف

التعديلات الواردة بالمشروع و الرامية إلى تجاوز نظام المحكم الوحيد و تعويضه بمجالس تحكيم قارة و مستقلة.

و تجدر الملاحظة أن المنظمات النقابية قد طالبت أثناء الاستشارة بضرورة إعادة النظر في كافة الأحكام المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية بما في ذلك القواعد التي تحدد شروط الإضراب و إجراءات المصالحة.

و بالفعل فقد تقدمت المنظمات المهنية خلال مرحلة التشاور بعدة مقترحات طرحت مجموعة من المسائل و الإشكاليات التي لم يتعرض لها المشروع الأصلي للتنقيح.

و قد تمحورت المقترحات الصادرة عن ممثلي أرباب العمل حول المسائل التالية:

- ضرورة تعلق الإضراب بأسباب مهنية أو قانونية تهم المؤسسة مع اعتبار الإضرابات القائمة لأسباب سياسية أو احتجاجية أو تضامنية مع مؤسسات أو قطاعات أخرى غير شرعية.
- ضرورة منع بعض أشكال الإضرابات مثل الإضراب بالتناوب أو بالحد من الإنتاج.
- ضرورة إخضاع قرار الإضراب إلى التصويت السري من قبل كافة العمال المعنيين بالأمر في المؤسسة مع وجوب توفر أغلبية الثلثين لاعتبار الإضراب قانونيا.
- ضرورة المصادقة الكتابية على الإضراب من طرف المسؤول الأول على المنظمة النقابية المركزية.

و قد قوبلت كل هذه المقترحات بالرفض من قبل المنظمة النقابية للعمال التي رأت فيها مساسا بالحق النقابي.

و في المقابل اقترح ممثلو العمال مراجعة شروط الإطراب بالنسبة للإضرابات التضامنية و الاحتجاجية و ذلك بعدم اشتراط التنبيه المسبق بعشرة أيام و الاكتفاء بتنبيهه في حدود 48 ساعة.

إن التشاور الذي قام حول مشروع التنقيح قد رسم بعض التوجهات الجديدة و سمح بتوسيع نطاق الإصلاح و ذلك من خلال إدراج نقاط جديدة

مع توضيح بعض القواعد و الأحكام التي كانت مصدر جدل و اختلاف بين الأطراف الاجتماعية.

و يمكن القول أن قانون 21 فيفري 1994 و الذي جاء بالتنقيحات الثالثة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية قد ساير جانبا من المقترحات التي صدرت عن الأطراف الاجتماعية و خاصة فيما يتعلق بإجراءات التحكيم و التي سنتولى تحليلها و تقديمها في الباب الثالث من هذه الدراسة.

أما بخصوص التعديلات و التوضيحات التي أقرها قانون فيفري 1994, و التي لها ارتباط مباشر بالمصالحة فقد تمحورت حول النقاط و المسائل التالية:

- التنصيص بأكثر وضوح على وجوب عرض النزاع الجماعي على هياكل الحوار داخل المؤسسة قبل اللجوء إلى إجراءات و هياكل التصالح خارج المؤسسة.
- تحديد طريقة توجيه التنبيه المسبق من خلال التنصيص على وجوب اعتماد الرسالة المضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ كوسيلة للإثبات.
- تحديد البيانات الواجب تضمينها بالتنبيه المسبق و هي مكان الإضراب أو الصد عن العمل, تاريخ الدخول في الإضراب أو الصد عن العمل, مدة الإضراب أو الصد عن العمل و أخيرا سبب و دوافع الإضراب أو الصد عن العمل.
- التنصيص على إمكانية تأجيل الإضراب أو الصد عن العمل خلال فترة التنبيه المسبق و ذلك باتفاق الطرفين.
- اعتبار التنبيه الأول لاغيا إذا ورد خلال مدة سريان تنبيه ثان و ذلك تفاديا للخلط في تاريخ شن الإضراب.
- تحديد تركيبة اللجنة المركزية و اللجنة الجهوية للتصالح في صورة تعلق الاضراب بمنشأة و ذلك بتعويض ممثل المنظمة المركزية للمؤجرين بممثل عن الوزارة التي تتولى الاشراف على المنشأة, و يكتسي هذا التوضيح أهمية كبرى بالنسبة لتحديد طبيعة المؤسسات الخاضعة لإجراء التصالح المنصوص عليها بمجلة الشغل.

إن هذه التحسينات التي شملت نظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية قد دعمت حسب المؤشرات المتوفرة جدوى و نجاعة تلك الإجراءات.