

تسوية نزاعات الشغل الجماعية في تونس

Settlement of collective labor disputes in Tunisia

مهدي بن خليفة

باحث في القانون الخاص – كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس – الجمهورية التونسية

mehdibenkhlifa@yahoo.com

تاريخ النشر: 2024/11/16

تاريخ القبول: 2024/07/02

تاريخ الاستلام: 2024/04/13

الملخص: تعتبر نزاعات الشغل الجماعية من بين النزاعات التي من شأنها أن تؤدي إلى حدوث عدة اضطرابات على الوضع الاجتماعي والاقتصادي، لذلك اهتمت كل القوانين وبما في ذلك القانون التونسي بتنظيم الطرق المعتمدة لفض النزاع بطريقة سلمية بعيدا عن المحاكم. يحاول هذا المقال التطرق إلى مختلف هذه الطرق المعتمدة لتسوية النزاعات حسب ما ورد بمجلة الشغل.

الكلمات المفتاحية: قانون الشغل، نزاعات الشغل الجماعية، المصالحة، الوساطة، التحكيم.

Abstract : Collective labor disputes are considered among the disputes that may lead to several disruptions to the social and economic situation .

therefore, all legal systems, likewise the Tunisian legislator, tried to regulate the alternative dispute resolutions in order to resolves conflicts outside of any gouvernemental authority .

This article attempts to analyze the various methods of conflict resolution according to what is stated in the Tunisian Labor Code.

Key words : labour laws, Collective labor disputes, conciliation, mediation, arbitration.

المؤلف المرسل: مهدي بن خليفة، الإيميل: mehdibenkhlifa@yahoo.com

المقدمة:

يحتل العمل مكانة جوهرية في حياة الإنسان والمجتمع ككل، فالعمل التبعي المأجور هو الوسيلة الوحيدة للارتزاق، لذلك يسعى جميع أفراد المجتمع إلى ضمان عمل لائق في ظروف ملائمة، ومن جهتها عملت الدولة التونسية على ضمان هذا الحق الدولي والدستوري¹ على أرض الواقع وذلك من خلال الحرص على تقنين العلاقات الشغلية الثنائية التي تجمع الأجير بالمؤجر، والتشجيع على الاستثمار وبعث المؤسسات.

وأمام التطور المطرد في عدد المؤسسات وعدد الأجراء² في البلاد التونسية، وبوصف المؤسسة الإطار الأمثل الذي تتجسد فيه العلاقة بين الأجراء ومؤجرهم، فإن هذه الرابطة الثنائية الضيقة لم تعد رابطة مستقلة بذاتها تقوم بين فردين فحسب بل أصبحت تندرج في إطار علاقات جماعية تربط المؤجر بعدد من الأجراء أو العمّال³.

وفي هذا الإطار قد تحصل أحيانا بعض المناوشات والصراعات بين هؤلاء الأجراء ومؤجرهم، وهذا أمر بديهي ويعدّ جزءا لا يتجزأ من واقع العلاقات المهنية نظرا لتداخل المصالح بين الطرفين⁴، وبذلك تحوّلت الخلافات الفردية التي كانت تحصل عادة حول تطبيق عقد الشغل إلى خلافات جماعية قد يصعب تداركها إذا ما استفحلت في المؤسسة لما فيها من نتائج وخيمة تمسّ مباشرة اقتصاد الدولة واستقرارها باعتبار وأن المؤسسة هي المحرك الرئيسي للحياة الاقتصادية وهي وسيلة للتقدّم الاقتصادي والتقني.

¹ الفصل 46 من دستور 25 جويلية 2022 "العمل حق لكل مواطن ومواطنة، وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف".

² بلغ عدد الأجراء في تونس سنة 2019، 1144215 أجير (إحصائيات منشورة بموقع المعهد الوطني للإحصاء: www.ins.tn، تاريخ الاطلاع يوم 8 أفريل 2024).

³ آمال بن عمر، التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمّقة في الحقوق شعبة قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2003-2004، ص.1.

⁴ المنجي طرشونة والنوري مزيد، التعليق على مجلة الشغل، المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، 2002، ص.292.

ونظرا لخطورة توتر العلاقات المهنية الجماعية لا فقط على المستوى الاقتصادي بل أيضا على المستوى الاجتماعي حرص المشرع على تطوير تشريع الشغل "التقليدي" الذي كان مهتما بتنظيم العلاقات المهنية الثنائية ومراجعته وتطوير آليات السلم الاجتماعي داخل المؤسسة والمحافظة عليها⁵، لذلك تدخل المشرع عبر سنه لنصوص قانونية هامة صلب مجلة الشغل⁶ وحدد من خلالها الآليات المعتمدة لفض نزاعات الشغل الجماعية بطرق سلمية حتى يضمن الاستقرار والسلم الاجتماعي ويحقق التوازن المطلوب بينهما⁷.

وبالرغم من كثرة نزاعات الشغل الجماعية وانعكاساتها الوخيمة على الاقتصاد الوطني، إلا أن المشرع التونسي لم يبادر بضبط مفهوم دقيق لهذا المصطلح الهام وذلك خلافا لبعض القوانين المقارنة على غرار القانون المغربي⁸، والقانون المصري⁹، وأمام هذا الفراغ التشريعي في القانون التونسي عرف أحد الشراح النزاع الشغلي الجماعي بكونه خصومة بين المؤجر وأجراء حول تنفيذ عقد الشغل ومصدره المساس بمصالح وحقوق مشتركة بين هؤلاء الأجراء¹⁰.

من جانبها حاولت محكمة التعقيب، بوصفها المحكمة العليا في البلاد، بدوائرها المجتمعة بمقتضي القرار عدد 23002 الصادر في 27 جانفي 2005 تقديم تعريف دقيق لهذا المصطلح بالقول أن "نزاعات الشغل الجماعية هي كل صعوبة تنشأ بين مؤجر و مجموع عملته حول تنفيذ عقد الشغل ويكون من شأنها أن تثير نزاعا شغليا جماعيا و عادة ما يكون موضوعها مصالح أو حقوق مشتركة بين سائر أولئك الأجراء". ونظرا لما يتسم به هذا التعريف من دقة في المصطلحات ووضوح في

⁵ حافظ العموري، "قانون الشغل"، سند بيداغوجي خاص بوزارة الشؤون الاجتماعية، منشورات المعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية، 2004، ص.138.

⁶ الفصول من 376 إلى 390 من مجلة الشغل.

⁷ سناء سويس، "مفهوم النزاعات الشغلية الجماعية من خلال القرار التعقيبي عدد 15506 المؤرخ في 2 جانفي 2015"، قراءات في اجتهادات قضائية ا، وحدة البحث "فقه القضاء" بكلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، مركز النشر الجامعي، 2018، ف.2، ص.551.

⁸ المادة 549 من مدونة الشغل المغربية الصادرة بموجب الظهير المؤرخ في 11 سبتمبر 2003.

⁹ المادة 168 من قانون العمل الموحد المصري عدد 12 المؤرخ في 7 أفريل 2003.

¹⁰ حسن نفيس، أحكام قانون الشغل، الجزء الثاني، نزاعات الشغل الجماعية، منشورات مجمع الأطرش للكتاب المختص، تونس، 2020، ص.140.

العبارات فقد أضحى هذا القرار التعقيبي بمثابة المرجع الهام للقضاة عند تحريرهم لأحكام أو قرارات تتعلق بنزاع شغلي جماعي¹¹.

تاريخيا، يتبين من استقرار التاريخ الحديث للعلاقات المهنية أن نزاعات الشغل الجماعية وعلى اختلاف أنواعها وأسبابها ساهمت بشكل أو بآخر في تطوير قانون الشغل، إذ تبني المشرع التونسي منذ صدور مجلة الشغل نظرة عصرية للمؤسسات الصناعية وحمائية للعامل في الآن نفسه.

على المستوى النظري، وبقطع النظر عن البلدان التي لا تميز بين نزاعات الشغل الجماعية ونزاعات الشغل الفردية كالبلدان الأنقولسكسونية والبلدان السكندنافية حيث يختص القاضي بالنظر في جميع النزاعات فردية كانت أم جماعية¹² فإن المشرع التونسي كان حريصا على تنظيم تسوية النزاعات الشغلية الجماعية صلب مجلة الشغل الصادرة سنة 1966 بطريقة محكمة تفاديا للفوضوي أين خص تسوية هذه النزاعات بالفصول من 376 إلى 390.

أما على المستوى التطبيقي وأمام تزايد الإضرابات في القطاع العام والخاص إذ ارتفعت سنة 2011 بنسبة 122 بالمائة مقارنة بنفس الفترة من سنة 2010¹³ الشيء الذي يؤكد على وجود احتقان اجتماعي كبير بين العملة واعرافهم ويدعو إلى ضرورة الإسراع باتخاذ جملة من الوسائل الناجعة للحيلولة دون تواصل هذه الاضطرابات.

فماهي الطرق المتعمدة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية في القانون التونسي؟

بالعودة إلى الفصل 376 من مجلة الشغل يتبين أن المشرع قد أقر طريقتان لفصل نزاعات الشغل الجماعية منها إلزامية المرور بالمصالحة ثم اللجوء إلى التحكيم إن لزم الأمر. لذا سيقع التطرق في مرحلة أولى إلى إلزامية المرور بالمصالحة (الجزء الأول) قبل التطرق إلى إمكانية اللجوء إلى التحكيم (الجزء الثاني)

¹¹ مهدي بن خليفة، "نزاعات الشغل الجماعية: دراسة في فقه القضاء"، مجلة الأخبار القانونية، عدد 367/366، نوفمبر 2023، ص. 36.

¹² لمياء الماجري، التحكيم في المادة الشغلية، رسالة لنيل شهادة ختم الدروس بالمعهد الأعلى للقضاء، السنة القضائية: 2001 – 2002، ص. 4.

¹³ وصال الغربي، "الأجير بين حق الإضراب ومصلحة المؤسسة"، جمعية الحقوقيين بصفاقس، إشكالات في قانون الشغل، الجزء الأول، منشورات مجمع الأطرش، تونس، 2018، ص. 113.

الجزء الأول: إلزامية المرور بالمصالحة

إيماناً منه بضرورة إيجاد حل بين الأطراف المتنازعة في أسرع وقت وفي أفضل الظروف¹⁴ أقر التشريع التونسي إلزامية عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة على هيئة استشارية من داخل المؤسسة (فقرة أولى) وإذا لم يتم فض الخلاف داخلياً يقع عرضه على الأطراف المختصة من خارج المؤسسة (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: المصالحة داخل المؤسسة

أعطى المشرع الأولوية لحل الخلاف داخلياً على مستوى المؤسسة عن طريق الحوار باعتبار أن الحل الداخلي ينبع من إرادة الأطراف المعنية بالنزاع لأنها متمكنة بلا شك من ملابسات وجزئيات الخلاف¹⁵.

سابقاً، كانت هنالك عدة هياكل مخولة لفض النزاعات الجماعية مما أدى ذلك إلى تداخل مهامها وضعف نتائجها¹⁶، لذلك تدخل المشرع سنة 1994 لدمج هذه الهياكل صلب هيكل واحد أطلق عليه اسم "اللجنة الاستشارية للمؤسسة" الذي اشترط إلزامية تكوينها وانتخاب أعضائها إذا تجاوز عدد العمال في المؤسسة 40 عاملاً قار أما بالنسبة للمؤسسات التي تشغل عدداً من العمال القارين يساوي أو يفوق العشرين وأقل من الأربعين فهي مطالبة بالتعامل مع "نائب العملة". ولضمان نجاعة المصالحة داخل المؤسسة وتعزيز دور هذا الهيكل الاستشاري، وضع المشرع عدة ضمانات مصاحبة لعمل هذه اللجنة (ب) لكي يتسنى لها القيام بمهامها على أكمل وجه (أ).

أ- مهام الهيكل الاستشاري

حدد المشرع بدقة صلب الفصل 160 من مجلة الشغل مهام اللجنة الاستشارية للمؤسسة في حين اهتمت الفقرة الأولى من الفصل 164 من مجلة الشغل بمهام نائب العملة، إلا أنه رغم أهمية

¹⁴ أحمية سليمان، الآليات المهنية الاتفاقية لتسوية نزاعات العمل الجماعية ... بين الإطار القانوني والواقع العملي، حولية جامعة الجزائر 1، المجلد عدد 25، عدد 1، 2014، ص. 158.

¹⁵ حافظ العموري، قانون الشغل، المرجع السابق، ص. 140.

¹⁶ النوري مزيد، العلاقات الجماعية للعمل على ضوء تنقيح مجلة الشغل، الجديد في تنقيح مجلة الشغل، الجمعية التونسية للمحاميين الشبان، تونس، 1994، ص. 10.

المسائل المعروضة أمامهما فإن دورهما يقتصر فقط على إبداء رأي استشاري دون أن تكون لهما سلطة اتخاذ القرار أو حتى المشاركة فيه¹⁷.

وتلعب اللجنة الاستشارية وممثل العملة دور المصالح أثناء اختلال السير العادي للمؤسسة ودعم هذا الدور بإفرادهما بمهمة فض النزاع الجماعي الذي قد ينشب داخل المؤسسة دوناً عن سواها من الهياكل حسب ما ورد بالفصل 376 من مجلة الشغل وذلك قصد ترشيد أطراف الإنتاج فيما بينهما وإيجاد الحلول الملائمة للصعوبات الواقعة، وهاته الصبغة الوجوبية نستشفها من خلال عبارة "يتعين" التي تفيد الإلزام والوجوب¹⁸.

وبالرغم من هذه الصبغة الوجوبية، إلا أن المشرع لم يوضح كيفية تعهد هذه اللجنة بالنزاع بل ترك الأمر موكول للأمر الصادر سنة 1995 الذي جاء في الفصل 26 منه "يمكن للجنة أن تجتمع فوراً في الحالات الاستعجالية إذا اتفق المؤجر مع ممثلو العملة على صبغة التأكد للمسائل المطروحة" وإذا لم يحصل اتفاق يمكن إدراج هذه المسائل في جدول أعمال الجلسة القادمة، ويجوز القول بأن حالة النزاع الشغلي الجماعي من ضمن تلك الحالات الاستعجالية التي تبرر الاجتماع الفوري للجنة¹⁹.

ويتم توجيه الدعوة إلى أعضاء اللجنة أو إلى نائب العملة حسب الحالة قبل 7 أيام على الأقل من تاريخ انعقاد الجلسة مصحوبة بجدول الأعمال وعند الانقضاء بالوثائق المتعلقة به.

تقوم اللجنة الاستشارية أو ممثل العملة بإبداء الرأي في المسائل المعروضة عليه، وفي صورة اختلاف الآراء بين الأعضاء يقع تسجيل مختلف المواقف مع بيان مؤيدياتها في محضر جلسة يتم إمضائه ويدون في سجل مرقم وموقع من قبل تفقدية الشغل المختصة ترابياً، ويندرج هذا الإجراء في

¹⁷ ألفة الوريحي، اللجنة الاستشارية للمؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسة والأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية بسوسة، السنة الجامعية 2018 - 2019، ص.53.

¹⁸ حافظ العموري، "التعليق على القرار التعقيبي عدد 3701 المؤرخ في 21 فيفري 2014، التوازن بين الوقفة الاحتجاجية وبين الصد عن العمل"، م.ت.ق.إ.، عدد خاص، 2015، ص.235.

¹⁹ المنجي طرشونة والنوري مزيد، المرجع السابق، ص.293.

إطار الحرص على تضمين مواقف الأطراف في سجل رسمي يمكن الاطلاع عليه من قبل تفقدية الشغل عند تطور النزاع الجماعي وخروجه عن إطار المؤسسة²⁰.

وحتى تتم عملية المصالحة في أفضل الظروف، حرص المشرع على وضع مجموعة من الضمانات التي من شأنها أن تساعد أعضاء اللجنة وكذلك ممثل العملة على عمل بأريحية.

ب- الضمانات الممنوحة

أوجب المشرع بالفصل 165 من مجلة الشغل، على المؤجر أن يوفر لأعضاء اللجنة الاستشارية أو لنائب العملة التسهيلات اللازمة لممارسة مهامهم، كما أوضح الفصل 22 من الأمر عدد 30 لسنة 1995 جملة التسهيلات الواجب اتخاذها، إذ على رئيس المؤسسة أن يوفر لوحات تعليق تركز في الأماكن التي يقصدها العملة أكثر من غيرها وتستعمل لنشر المعلومات.

كما يتحتم على المؤجر أن يترك لأعضاء اللجنة أو لنائب العملة الوقت لازم لمباشرة وظائفهم وتعتبر هذه الساعات عملا فعليا وتضبط كيفية استعمالها حسب الاتفاق²¹.

إلا أن أهم ضمانات وضعها المشرع لفائدة ممثلي العملة ضد تعسف وجبروت المؤجر تتمثل في حمايتهم من الطرد التعسفي²².

وبالرغم من ترسانة الضمانات التي وضعها المشرع، وذلك حتى لا تنفلت الأمور وتخرج عن نطاقها، إلا أن الواقع العملي أثبت عكس ذلك، إذ غالبا ما يتفاقم النزاع الجماعي ويخرج عن إطار المؤسسة وفي هذه الحالة أوجبت الفقرة الثانية من الفصل 376 إجبارية عرض النزاع على هيكل وطني من خارج المؤسسة تندرج من الجهوية إلى المركزية²³.

²⁰ شاكر الساحلي، المرجع السابق، ص.81.

²¹ محمد الهادي بن عبد الله، مقالات في القانون الاجتماعي، المرجع السابق، ص.131.

²² Kenani (M.), « Contrat du travail et sécurité de l'emploi », Mélanges en l'honneur de **Ridha Jenayah**, Fondation Hanns SEIDEL, 2021, p.565.

²³ سناء سويس، "مفهوم النزاعات الشغلية الجماعية من خلال القرار التعقيبي عدد 15506 المؤرخ في 2 جانفي 2015"، المقال السابق، ف.40، ص.576.

الفقرة الثانية: المصالحة خارج المؤسسة

بمجرد فشل اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو ممثل العملة في إيجاد حل يرضي جميع الأطراف، وتجنباً لمزيد إضاعة الوقت وما ينجر عنه من تعكير للأجواء داخل المؤسسة، اشترط المشرع ضرورة الإسراع بعرض النزاع على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابياً (أ)، وإذا تعذر عليها إيجاد حل مناسب يقع عرض الإشكال على لجنة أخرى تسمى لجنة التصالح (ب).

أ- المصالحة لدى تفقدية الشغل

في صورة عدم التوصل إلى حل داخلي ينهي النزاع، يقع إشعار تفقدية الشغل وينطلق أعوانها في مهامهم أين يقع في البداية الاطلاع على مجمل الوثائق التي تبين فحوى الخلاف بين الأطراف ثم يقوم متفقد الشغل باستدعاء جميع الأطراف وتسجيل مواقفهم في محضر معد للغرض ويقع إثر ذلك إمضاءه وتضمينه، ويعمل متفقد الشغل خلال هذه المرحلة على تقريب وجهات النظر المختلفة وفي بعض الحالات المتناقضة تماماً، استناداً لما له من مصداقية عند الأطراف²⁴ وكذلك لما له من مهارات في إدارة نزاعات الشغل لتجاوز العقبات وإيجاد الحلول التوفيقية المناسبة لإنهاء النزاع²⁵. وفي صورة فشله في تقريب وجهات النظر بين الأطراف المتنازعة أوجب المشرع على متفقد الشغل جمع جميع المعلومات اللازمة حول النزاع وهذا ما نفهمه من عبارة "بعد جمع المعطيات" الواردة بالفقرة الأولى من الفصل 377 من مجلة الشغل.

وفي هذه الحالة يكون متفقد الشغل مطالباً بإعداد ملفا خاصاً بالمؤسسة يحتوي على مجموعة من الوثائق على غرار الأسباب الكامنة وراء قيام النزاع ونسخ من محاضر جلسات العمل

²⁴ **Foley (K.) and Cronin (M.)**, « *Professional Conciliation in Collective Labour Disputes, A Practical Guide* », International Labour Organization, First published 2015, p.18, available at : www.ilo.org, consulted on October 10, 2022.

²⁵ شكري الميلي، تفقدية الشغل وآليات التوقي من نزاعات الشغل الجماعية بين الإطار القانوني والممارسة"، مداخلة قدمت في إطار ملتقى حول نزاعات الشغل الجماعية: أية معادلة بين الحق النقابي ومقتضيات السلم الاجتماعية، الجمعية التونسية لمتفقد الشغل، الحمامات 11 / 12 نوفمبر 2021.

التي تم القيام بها داخل المؤسسة إما صلب اللجنة الاستشارية أو مع ممثل العملة، وكذلك محاضر عدم الصلح التي تم إبرامها صلب تفقدية الشغل وغيرها من المعطيات الهامة. ثم بعد ذلك تقع إحالة الملف إلى لجنة المصالحة ولا ينتهي دور متفقد الشغل عند ذلك الحد بل يتواصل عمله من خلال بحثه عن تاريخ الجلسة التفاوضية التي ستعقد أمام لجنة التصالح واستدعاء الأطراف بالطريقة الإدارية.

ب- المصالحة لدى لجنة التصالح

تتدخل هذه اللجنة مباشرة بعد فشل متفقد الشغل في الوصول إلى حل وبعد اطلاعها على ملف النزاع، تبادر بعقد أول اجتماعاتها بتركيبة موسعة وفق إجراءات معينة عليها تنجح في الخروج من الأزمة واحتوائها.

تنظر اللجنة الجهوية للتصالح في النزاعات التي تشمل ولاية واحدة أما إذا امتد النزاع إلى ولايتين فأكثر فيجب في هذه الحالة عرض الأمر على اللجنة المركزية للتصالح، وتختلف تركيبة لجنة التصالح بحسب توسع رقعة النزاع.

بالنسبة للجنة الجهوية للتصالح، فيترأسها والي الجهة أو ممثله بمساعدة رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر تفقدية الشغل المختصة ترابيا وهي تضم علاوة على ذلك ممثلين اثنين عن نقابات العملة المهنية أحدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية وكذلك ممثلين اثنين عن المؤجرين أو نقابات المؤجرين المعنية أحدهما يمثل المنظمة النقابية المركزية.

أما في صورة توسع دائرة النزاع الجماعي فيجب في هذه الحالة أن يكون التدخل على أعلى مستوى، لذلك يترأس وزير الشؤون الاجتماعية أو ممثله اللجنة المركزية للتصالح بمساعدة رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل، كما تضم اللجنة علاوة على ذلك أربعة ممثلين عن نقابات العملة المعنية اثنان منهم يمثلان المنظمة النقابية المركزية بالإضافة إلى أربعة ممثلين عن المؤجرين اثنان منهم يمثلان المنظمة النقابية المركزية، ويمكن القول بأن تشريك نقابات المؤجرين والعمال على حد سواء يعكس رغبة المشرع في إنجاح المسعى الصلحي لما تتمتع به هذه

النقابات من نفوذ معنوي على منخرطها يجعل من الممكن تقريب وجهات النظر وتجاوز نقاط الخلاف في أسرع الآجال.

ويتميز سير العمل أمام لجان التصالح سوى كانت الجهوية منها أو المركزية بالسرعة إذ اشترط المشرع أن يقع اقتراح حل لفض النزاع في أجل أقصاه ثمانية أيام من تاريخ سريان مفعول التنبيه بالإضراب أو الصد عن العمل على حد سواء²⁶.

إذا وقع الاتفاق على حل، يسجل بالمحضر بنود الاتفاق التي توصلت إليها الأطراف المتنازعة، أما إذا لم يقع التوصل إلى حل فيمكن اللجوء لتنفيذ قرار الإضراب أو الصد عن العمل وذلك في حدود المكان والتاريخ والمدة المنصوص عليها بالتنبيه المسبق، إلا إذا وقع الاتفاق بين الأطراف على عرض النزاع على التحكيم قبل اللجوء إلى وسائل الضغط الشرعية²⁷.

أما إذا لم يقع الاتفاق بين الأطراف على اللجوء إلى التحكيم، في هذه الحالة يعد تنفيذ الاضراب أو الصد عن العمل إثر فشل الجلسة الصلحية عملاً مشروعاً ولا يمكن تبعا لذلك مؤاخذة الشخص الذي قام به²⁸.

لكن وعلى الرغم من أهمية المصالحة باعتبارها بمثابة العمود الفقري لنظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية²⁹، إلا أنه أحيانا قد يتمسك كل طرف بموقفه مما يصعب عملية التفاوض الشيء الذي جعل المشرع يفكر في آلية أخرى تساعد على فض النزاع وتعاضد المجهودات الجبارة المبذولة وللتذليل الصعوبات بطريقة ودية، وكسب مزيد من الوقت للتفكير والنقاش ولكن هذا الحل مرتبط بموافقة الأطراف المتنازعة وهذه الآلية هي التحكيم.

²⁶ الفصل 380 م.ش. المنقح بموجب القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

²⁷ الفصل 382 مكرر م.ش.

²⁸ الهادي بوقراض، إشكاليات النظام القانوني للإضراب: هل من توازن بين الحق النقابي ومصلحة المؤسسة؟،

مجلة الأخبار القانونية عدد 201/200، ماي 2015، ص.7.

²⁹ شاكر الساحلي، المرجع السابق، ص.107.

الجزء الثاني: إمكانية اللجوء إلى التحكيم

يمكن اعتبار التحكيم في المادة الشغلية بمثابة الفرصة الثانية للأطراف المتنازعة، علّما تراجع مواقفها السلبية أو تبني مواقف جديدة أكثر ايجابية لتفادي الصدامات.

ويختلف التحكيم المنظم صلب مجلة الشغل عن التحكيم العادي سواء من حيث طبيعته باعتباره لا يمثل اختيارا من الأطراف لاستبعاد القضاء الرسمي في فض النزاع، أو من حيث آثاره طالما وأن القرار التحكيمي في المادة الشغلية هو قرار نهائي لا يقبل الطعن فيه³⁰.

ونظرا لأهمية التحكيم ودوره في فض النزاعات الجماعية سيقع التطرق إلى شروط عرض النزاع على التحكيم (الفقرة الأولى) ثم الآثار المترتبة عن ذلك (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى: شروط عرض النزاع على التحكيم

إن المتأمل في الفصول القانونية الواردة لا فقط صلب مجلة الشغل³¹ بل أيضا صلب عدة قوانين أخرى³²، يلاحظ بلا شك عناية المشرع الفائقة في ضبط نظام قانوني متكامل للتحكيم في المادة الشغلية، لذلك فإنه من الضروري عرض مختلف الشروط الأصلية (أ) والإجرائية (ب) التي تتبعها مجالس التحكيم عند البت في ملف النزاع المعروض أمامها.

أ- الشروط الأصلية:

بالرغم من تأكيد المشرع على أن التحكيم، من حيث المبدأ، هو إجراء اختياري يقع اللجوء إليه بموافقة الطرفين المتنازعين وتراضيهما على الاحتكام إلى شخص معين أو هيئة معينة³³ وذلك تماشيا مع مقاييس العمل الدولية (1)، إلا أن هذا لم يمنعه من الإقرار بالصيغة الإجبارية للتحكيم في بعض الحالات الاستثنائية (2).

³⁰ سناء سويس، مفهوم النزاعات الشغلية الجماعية من خلال القرار التعقيبي عدد 15506 المؤرخ في 2 جانفي 2015، المقال السابق، ف.42، ص.577.

³¹ الفصول من 381 إلى 386 ثالثا م.ش.

³² الأمر عدد 539 المؤرخ في 1 أفريل 1995 المتعلق بضبط سير مجالس التحكيم.

³³ نوردين قارة، قانون التحكيم، مقدمة عامة - التحكيم الداخلي، مركز النشر الجامعي، ط.2، تونس، 2017،

1- التحكيم الاختياري

يقع اللجوء إلى التحكيم الاختياري بعد فشل الجلسات الصلحية والاتفاق كتابيا على عرض النزاع على التحكيم³⁴.

يمكن الجزم إذا أن عرض النزاع على التحكيم يشترط فشل المحاولات الصلحية في فض النزاع الجماعي حيث لا يمكن أن يتعهد مجلس التحكيم بالنزاع إلا إذا قدّمت لجنة المصالحة حلولاً لم ترض أحد الأطراف أو كلاهما، وهذا ما يؤكد أن التحكيم يعتبر درجة ثانية لفض النزاع بصورة نهائية³⁵.

بالإضافة إلى ذلك، نصت مجلة الشغل على وجوب اتفاق الأطراف المتنازعة كتابيا على عرض النزاع على التحكيم، وهذا ما يعني أن التحكيم الاختياري مبني أساساً على مبدأ سلطان الإرادة³⁶، إذ بمجرد عدم الاتفاق على حل صلب اللجنة الجهوية أو المركزية للتصالح، يقع تحرير محضر في الغرض ويقع التنصيب على مجمل النقاط الخلافية وكذلك الاتفاق بين الأطراف على عرض النزاع على التحكيم.

كما أنه مع تنقيح المجلة سنة 1994، وحرصاً من المشرع على حث الأطراف للجوء إلى التحكيم تمت إضافة الفصل 381 مكرر الذي جاء فيه " يمكن أن تتضمن الاتفاقات المشتركة أو الاتفاقات الجماعية شرطاً تحكيميا فيما قد ينشأ من نزاعات شغل جماعية ... ".
لكن أحيانا يفقد التحكيم صبغته الاختيارية وذلك كلما تعلق الأمر بمصلحة أساسية، ففي هذه الحالة يصبح اللجوء إلى التحكيم إجبارياً.

³⁴ الفصل 381 م.ش. المنقح بموجب القانون عدد 84 لسنة 1976 المؤرخ في 11 أوت 1976 ثم بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

³⁵ شاكراً الساحلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في قانون الشغل التونسي، منشورات سلسلة كراسات قانون الشغل والعلاقات المهنية، ط.2، تونس، 2005، ص.111.

³⁶ لمياء الماجري، التحكيم في المادة الشغلية، رسالة تخرج من المعهد الأعلى للقضاء، السنة القضائية 2001-2002، ص.126.

2- التحكيم الإجباري

رغم أن اللجوء إلى التحكيم هو اتفاق الأساس ووافقي المنهج وعادة ما يكون رضائي التنفيذ³⁷، إلا أن المشرّع قد حاد عن هذه القاعدة، إذ ورد بالفصل 381 ثالثا من مجلة الشغل: "يجب عرض النزاع على التحكيم الإجباري بمقتضي قرار من الوزير الأول، كلما تعلق الأمر بمصلحة أساسية". والمقصود بالتحكيم الإجباري "هو حالة يفرض فيها التحكيم بموجب القانون أو من قبل السلطات الحكومية. ويدخل ضمن إطارها الحالات التي يُباشر فيها أي طرف من أطراف النزاع بإجراءات التحكيم دون موافقة الطرف الآخر، أو الحالات التي تلجأ فيها الحكومة إلى التحكيم بناءً على مبادرة ذاتية منها"³⁸.

في حين يقصد بالمصلحة الأساسية حسب الفقرة الثانية من نفس الفصل "المصلحة التي يضع توقف العمل بها حياة أو أمن أو صحة الأشخاص من مجموع المتساكنين أو بعضهم في خطر". وتبين من خلال هذا التعريف أن المشرّع قد حرص على حصر وتحديد مجال التحكيم الإجباري وذلك باعتباره أسلوب استثنائي لمعالجة النزاعات الجماعية لا يتم اللجوء إليه إلا في حالات قصوى³⁹، كما أنه لا يمكن التوسع في الحالات الاستثنائية أو تأويلها مهما كان المبرر.

وتجدر الإشارة إلى أن الفصل 381 ثالثا في فقرته الأخيرة ينص على ضبط قائمة المصالح الأساسية بمقتضى أمر، إلا أن هذا الأمر لم يرى النور إلى حد اليوم وبالرجوع إلى مشروع تنقيح مجلة

³⁷ فاطمة الزهراء بن محمود، الوساطة والمصالحة والتحكيم في النزاعات الشغلية، م.ق.ت.، أبريل 2002، ص.24.

³⁸ منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص.21.

³⁹ يراجع:

Helal (M.), « *Les pouvoirs de l'arbitre en matière de règlement des conflits collectifs de travail* », Rev.tn.Dr.Soc., n° 7, 1995, p.125 : « Le recours à l'arbitrage obligatoire constitue un mode exceptionnel de règlement pacifique du conflit. »

الشغل في صياغته الأولى نتبين أنه تضمن تحديدا لبعض المصالح الأساسية مثل المصالح الاستشفائية، مصالح توزيع المياه ومصالح الكهرباء والغاز⁴⁰.... وبمجرد توفر الشروط التي وضعها المشرع لقبول النظر في النزاع، تنطلق هياكل التحكيم في عملها.

ب- الشروط الإجرائية:

في إطار تجاوز العراقيل القانونية التي أدت إلى فشل تجربة التحكيم في مادة نزاعات الشغل الجماعية، تضمن التنقيح الصادر سنة 1994 مراجعة شاملة للأحكام المتعلقة بتنظيم وتعيين السلطة التحكيمية والقطع مع نظام المحكم الوحيد الذي أقرته مجلة الشغل منذ صدورها. وضع المشرع عدة هياكل مختصة في التحكيم بين الأطراف المتنازعة تختلف بحسب توسع رقعة النزاع (1)، كما حدد بدقة الإجراءات الواجب إتباعها (2).

1- هياكل التحكيم

اعتمد المشرع عند تحديد هياكل وصلاحيات مجالس التحكيم نفس المقاربة التي انتهجها عند ضبط اختصاص ومرجع نظر لجان التصالح، كما أصدر سنة 1995 الأمر المتعلق بضبط سير مجالس التحكيم⁴¹ وذلك لتنظيم عمل هذه المجالس على أكمل وجه وتجاوز العراقيل القانونية التي كانت سائدة قبل تنقيح مجلة الشغل والتي أدت إلى فشل تجربة التحكيم في المادة الشغلية. بالإضافة إلى ذلك عمل المشرع على أن تكون الأطراف المتنازعة ممثلة داخل مجالس التحكيم، وهذا التمثيل لطرفي العمال والأعراف الذي جاء به التنقيح الأخير نجده مكرسا في عدة قوانين عربية

⁴⁰ المنجي طرشونة والنوري مزيد، التعليق على مجلة الشغل، المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، 2002، ص.312.

⁴¹ الأمر عدد 539 المؤرخ في 1 أفريل 1995 المتعلق بضبط سير مجالس التحكيم.

مقارنة على غرار لبنان، البحرين والمغرب⁴². وتتميز هيئات التحكيم الجديدة على الصعيدين الجهوي والمركزي بتركيبها الثلاثية التي تضمن استقلاليته وحيادها ونجاعته.

ينتصب المجلس الجهوي للتحكيم على مستوى كل ولاية ويتولى النظر في نزاعات الشغل الجماعية المعروضة عليه والتي تنشأ بالجهة.

يتركب المجلس الجهوي للتحكيم حسب الفصل 384 من مجلة الشغل من:

" - رئيس يعين بمقتضى أمر، محكم يختاره الطرف العمالي له صفة العضو ومحكم يختاره طرف الأعراف له صفة العضو".

علاوة على ذلك أوكلت مجلة الشغل لتفقيديات الشغل مرة أخرى دورا محوريا ولكن هذه المرة في عملية التحكيم إذ تلتئم بمقراتها اجتماعات مجالس التحكيم، كما تتولى مهمة كتابة المجالس الجهوية للتحكيم⁴³

أما في صورة توسع رقعة النزاع الجماعي، في هذه الحالة يقع عرض النزاع على المجلس المركزي للتحكيم.

حسب الفصل 384 من مجلة الشغل، يتركب المجلس المركزي للتحكيم من: "رئيس يعين بمقتضى أمر، محكم يختاره الطرف العمالي له صفة العضو، محكم يختاره طرف الأعراف له صفة العضو".

وتجتمع اللجنة المركزية للتحكيم بمقر وزارة الشؤون الاجتماعية للنظر في النزاعات المعروضة عليها ويتولى المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر الإدارة العامة لتفقدية الشغل مهمة كتابة المجلس المركزي للتحكيم.

وبمجرد توفر الشروط التي وضعها المشرع لقبول النظر في النزاع، تنطلق هياكل التحكيم في عملها.

⁴² المادة 50 من قانون العمل اللبناني، المادة 136 من قانون العمل البحريني، المادة 568 من مدونة الشغل المغربية.

⁴³ محمد الطرابلسي، دور متفقد الشغل على ضوء التقيحات الأخيرة لمجلة الشغل، دائرة الشغل من خلال تنقيح مجلة الشغل، ملتقى نظم يومي 3 و4 جوان 1994، المعهد الأعلى للقضاء، تونس، ص.104.

2- سير عمل هياكل التحكيم

بمجرد الاتفاق بين الأطراف المتنازعة على عرض النزاع على التحكيم، يجب أولاً تحرير محضر في الغرض يسجل فيه بكل وضوح النقاط المعروضة للتحكيم دون غيرها، ويهدف المشرع من خلال حصره لمجال نظر المحكم إلى تقييد سلطاته تجنباً لمزيد تأزم الخلافات⁴⁴.

ثم يتولى إثر ذلك حسب الحالة رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل أو رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل تسجيل ملف النزاع بدفتر خاص ثم عرضه على مجلس التحكيم المختص وذلك في أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين ساعة.

كما يجب أن يتضمن ملف النزاع المعروض على مجلس التحكيم مجموعة من الوثائق والمؤيدات التي من شأنها أن تساعد أعضاء لجنة التحكيم ورئيسها على معرفة الإشكال الحقيقي المطروح وخاصة مختلف النقاط التي بقيت عالقة دون حل.

وبمجرد اتصاله بملف النزاع يبادر رئيس مجلس التحكيم بتحديد مواعيد الجلسات على أن تنعقد الجلسة الأولى في أجل أقصاه 3 أيام من تاريخ تعهده بملف النزاع، ويقع استدعاء المحكمين من طرف كتابة مجلس التحكيم.

ولمزيد تدعيم مؤسسة التحكيم في المادة الشغلية، وحتى تتمكن هيئة التحكيم من حسم النزاع الجماعي المعروض عليها على أحسن وجه، خول المشرع جملة من صلاحيات تعتبر في ذات الوقت ضماناً لكسب ثقة الأطراف في مؤسسة التحكيم ككل⁴⁵، ذلك أن هذه المجالس تتمتع بجميع الصلاحيات لإجراء الأبحاث الضرورية للقيام بمهامها، لكنه في المقابل حدد المشرع هذه الصلاحيات بما هو ضروري لبيان وجه الفصل في النزاع وهذا رغبة منه في عدم التدخل في أمور ليس لها علاقة بالنزاع.

⁴⁴ آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص.64.

⁴⁵ آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص.50.

كما يمكن أيضا لهيئة التحكيم الاستعانة بخبراء وبكل الأشخاص الذين يمكن الاستئانة برأيهم، أما بالنسبة لأجرة الخبير ومصاريف الاختبار فتقدر من طرف رئيس مجلس التحكيم وتحمل على ميزانية وزارة الشؤون الاجتماعية.

ب - آثار عرض النزاع على التحكيم

بمجرد عرض النزاع على التحكيم فإنه يترتب عنه إيقاف جميع وسائل الضغط الجماعية (أ)، والتقييد بالقرار التحكيمي (ب).

أ - إيقاف جميع وسائل الضغط الجماعية

يقصد بوسائل الضغط الجماعية الطرق المعتمدة للتعبير على النزاعات الجماعية على أرض الواقع، وهما وسيلتان الإضراب والصد عن العمل.

وما يجدر الإشارة إليه أن النزاع الشغلي الجماعي لا يؤدي بالضرورة إلى ممارسة حق الإضراب من طرف العمال أو الصد عن العمل من طرف المؤجر، ذلك أن نزاع الشغل الجماعي بما يثيره من تناقضات في المواقف والغايات بين أطرافه، يمثل مرحلة مستقلة عما تؤول له الأشكال النهائية التي قد تؤدي لممارسة وسائل الضغط من قبل الأطراف المتنازعة أو يتمكنوا أطرافه من توصل إلى اتفاق يضع حدا للنزاع القائم، أي أن الإضراب - وكذلك الشأن بالنسبة للصد عن العمل - يمارسان بعد استنفاد كل وسائل الحوار مع الطرف المقابل⁴⁶، باعتبارهما النتيجة الأكثر حدّة للنزاع الشغلي الجماعي.

وقد عرّفت محكمة التعقيب في قرارها الصادر عن الدوائر المجتمعة⁴⁷ الإضراب على أنه "توقف مجموعة من الأجراء معا عن العمل قصد تحقيق طلبات مهنية، وهو يتم خلافا للعقد

⁴⁶ الفصل 49 من القانون الأساسي للاتحاد العام التونسي للشغل: "الإضراب حق مشروع في النضال النقابي وهو

جزء لا يتجزأ من الحق النقابي المنصوص عليه بالدستور يمارس بعد استنفاد كل وسائل الحوار...".

⁴⁷ قرار تعقيبي مدني عدد 44884 صادر عن الدوائر المجتمعة مؤرخ في 23 نوفمبر 1995، قرارات الدوائر المجتمعة

لمحكمة التعقيب 1995-1996 ص 4.

ويستمد شرعيته من القانون الذي خوله للأجراء وفق شروط وإجراءات محددة، باعتباره وسيلة تمكنهم من الدفاع والحصول على تعديل في شروط العمل في مواجهة ما يتمتع به المؤجر من وسائل تنظيمية واقتصادية تجعل من الأجير تابعا له".

أما الصدد عن العمل فهو حق مخول للمؤجر يشبه حق الاضراب، لم يعرفه المشرع ولكن يمكن القول بأنه يتمثل في غلق المؤسسة عند نشوب نزاع جماعي، وهو عبارة عن وسيلة ضغط يمارسها المؤجر لحث الأجراء على الرجوع إلى سالف نشاطهم المهني⁴⁸.

وفي صورة عدم الامتثال إلى ذلك وانتظار مآل التحكيم فإن الإضراب أو الصدد عن العمل يكون غير قانوني، علاقات الشغل تقطع بمفعول الطرف المسؤول عن عدم مراعاة أحكام مجلة الشغل.

ب- القوة التنفيذية للقرارات التحكيمية

سعيًا منه لإضفاء النجاعة على مؤسسة التحكيم في المادة الشغلية، ولضمان تنفيذ القرارات التحكيمية الصادرة عن المجلس التحكيمي⁴⁹، أوجب المشرع أن تكون هذه القرارات نافذة تجاه الأطراف من جهة وتجاه الغير من جهة أخرى.

تجاه أطراف النزاع: يكون القرار التحكيمي بمجرد صدوره قابلاً للتنفيذ وما على الأطراف إلا الالتزام به وتطبيقه⁵⁰ وإلا كانوا عرضة للتبعات الجزائية والمدنية⁵¹ أي أن القرار الذي يصدره المجلس التحكيمي يكتسي قوة إلزامية مطلقة ولا يحق للأطراف المتنازعة معارضته أو التفصي من تنفيذه⁵².

⁴⁸ Auzero (G.), Baugard (D.) et Dockès (E.), « Droit du travail », Dalloz, Paris, 33^e édition, 2020, p.1825 et s.

⁴⁹ آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص.98.

⁵⁰ إيمان رزايقي، المذكرة السابقة، ص.44.

⁵¹ الفصل 386 – ف.2 م.ش. المنقح بموجب القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994: " (...) ويعاقب

المخالف لأحكام القرار التحكيمي طبقاً للفصول 234 و236 و237 من هذه المجلة."

⁵² هيفاء الرايس، المذكرة السابقة، ص.104.

والقرار التحكيمي في المادة الشغلية معفي من إكسائه بالصبغة التنفيذية على خلاف التحكيم العادي الذي يشترط مصادقة القاضي في صورة عدم تنفيذه طوعا، وكذلك على خلاف القانون الفرنسي أين قيّد الأطراف بجملة من الإجراءات لإكساء القرار التحكيمي الشغلي بالصبغة التنفيذية، حيث أوجب إيداع القرار التحكيمي لدى السلط المعنية وطبقا لإجراءات معينة.

تجاه الغير: خلافا للتحكيم في القانون العام المنظم صلب مجلة التحكيم فإن القرار التحكيمي في مادة نزاعات الشغل الجماعية تتعدى آثاره أطراف النزاع المعني بالأمر⁵³ لتمتد آثاره على مجموع العملة الذين يشغلون بمؤسسات أخرى لها نفس الاختصاص.

وبالرجوع إلى أحد القرارات التحكيمية النادرة الصادرة سنة 1983 بمناسبة نزاع شغلي جماعي حول مراجعة العقود المشتركة لقطاعات النسيج والملابس الجاهزة وصناعة الأحذية، أقر المحكم بـسريان أحكام القرار التحكيمي وجوبا على كل الأعراف والعمّال المنتمين للنشاطات التي صدر في شأنها القرار⁵⁴.

إلا أنه خلافا لكل التوقعات فإن نظام التحكيم لم يضطلع منذ 1994 بدور يذكر في مجال الوقاية من النزاعات الجماعية⁵⁵، وحتى المصالحة بدورها ولئن ساهمت في ضمان الاستقرار إلا أن دورها أصبح مهما نسبيا كما أصبحت غير قادرة أحيانا على مجابهة طفرة الإضرابات المتواترة، وهذا ما يجرنا إلى التطرق إلى قصور التفاوض في فض النزاع.

⁵³ آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص.103.

⁵⁴ قرار تحكيمي صادر عن المجلس المركزي للتحكيم يوم 27 جوان 1983، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، 30 أوت و 2 سبتمبر 1983، عدد 57، ص.2400.

⁵⁵ شاكر الساحلي، المرجع السابق، ص.125.

الخاتمة:

عدّد المشرع آليات التفاوض منذ صدور مجلة الشغل إلا أنه اهتم بتنظيم المصالحة والتحكيم دون الالتفات إلى تقنية الوساطة وهذا ما جعل عملية التفاوض مبتورة ولا تستطيع القيام بمهامها على أكمل وجه فالوساطة معمول بها في القانون الفرنسي وساهمت، إلى جانب المصالحة، في التوقي من النزاعات الجماعية، إلا أننا في تونس مازال نظام التفاوض قائم على ثنائية المصالحة والتحكيم ولم تبادر السلطة التنفيذية ولا التشريعية بتعديل مجلة الشغل ومسيرة البلدان الغربية، عليها تفلح في تجاوز الأزمات الاجتماعية والاقتصادية الخانقة التي تمر بها البلاد. لذلك آن الأوان لسن مجلة قانونية قائمة على المقاربة الاقتصادية - الاجتماعية وتحاول في نفس الوقت للمحافظة على الحقوق المكتسبة صلب المجلة الحالية وتغيير النصوص القانونية المنظمة لأليات تسوية النزاعات الجماعية لتفادي قدر الإمكان توتر العلاقات، والاعتناء أكثر بالجانب الاقتصادي دون الدوس على كرامة العامل وحقوقه الدنيا.

قائمة المصادر والمراجع:

باللغة العربية:

1- المؤلفات:

- حسن نفيس، أحكام قانون الشغل، الجزء الثاني، نزاعات الشغل الجماعية، منشورات مجمع الأطرش لنشر الكتاب المختص، الطبعة الأولى، تونس، 2020.
- شاكر الساحلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في قانون الشغل التونسي، منشورات سلسلة كراسات قانون الشغل والعلاقات المهنية، الطبعة الثانية، تونس، 2005.
- المنجي طرشونة والنوري مزيد، التعليق على مجلة الشغل، المطبعة الرسمية للجمهورية التونسية، 2002.

2 - الأطروحات والمذكرات:

- ألفة الوريبي، اللجنة الاستشارية للمؤسسة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسة والأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية بسوسة، السنة الجامعية 2018 - 2019.
- آمال بن عمر، التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في الحقوق شعبة قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2003-2004.
- إيمان رزايقي، التحكيم في المادة الشغلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسة والأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والتصرف بجندوبة، السنة الجامعية 2019 - 2020.
- سوسن الموحلي، الوساطة في المادة الشغلية، مذكرة للإحراز على شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2020-2021.

3- المقالات

- سناء سويدي، "مفهوم النزاعات الشغلية الجماعية من خلال القرار التعقيبي عدد 15506 المؤرخ في 2 جانفي 2015"، قراءات في اجتهادات قضائية 1، وحدة البحث "فقه القضاء" بكلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، مركز النشر الجامعي، 2018، ص. 543.
- مصطفى الفوري، "نزاعات الشغل الجماعية بين الواقع والقانون"، مجلة القانون والأعمال المغربية، عدد 26، جامعة الحسن الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، مخبر بحث قانون الأعمال، 2018، ص. 167.
- مهدي بن خليفة، "نزاعات الشغل الجماعية: دراسة في فقه القضاء"، مجلة الأخبار القانونية، عدد 367/366، نوفمبر 2023، ص. 36.

Catala (N.), « *Droit du travail, l'entreprise* », sous la direction de **Camer-lynck (G.H.)**, T.IV, Dalloz, Paris, 1980.

Casse (Ch.), Pueyo (V.) et Béguin (P.), « *Responsabilité sociale des entreprises, développement durable et travail* », Revue de droit du Travail, n°6, Juin 2022, Dalloz, Paris, p.371.

Mzid (N.), « *Droit du travail et transparence* », in « transparence et droit », ouvrage collectif en l'honneur du doyen **Baccouche (N.)**, publication du centre d'étude fiscal de la faculté de droit de Sfax, Fondation Hanns Seidel, 2017, p.750.

Helal (M.), « *Les pouvoirs de l'arbitre en matière de règlement des conflits collectifs de travail* », Rev.tn.Dr.Soc., n° 7, 1995, p.125

Mechri (F.), « *Le droit du travail en Tunisie* », éd. Sud Edition, Tunis, 2009

Auzero (G.), Baugard (D.) et Dockès (E.), « *Droit du travail* », Dalloz, Paris, 33^e édition, 2020.

Tiano (V.), « *l'inspection du travail en appui aux institutions représentatives du personnel et à la négociation collective* », Dr.Soc., N°1, Janvier 2023, p.72.