

التحكيم ونزاعات الشغل الجماعية في التشريع التونسي

Arbitration and collective labor disputes in Tunisian law

مهدي بن خليفة*

كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، جامعة تونس المنار، تونس،

mehdi.benkhalifa@etudiant-fdspt.utm.tn

تاريخ الاستلام: 2024/04/13؛ تاريخ القبول: 2024/05/17؛ تاريخ النشر: 2024/06/30

ملخص:

يتبوأ التحكيم مكانة بارزة كأحد أهم وسائل حسم منازعات التجارة الدولية والمحلية على حد السواء، وأصبح اللجوء إليه الطريقة الفضلى لفض النزاعات وذلك ربعا للوقت وتجنبنا لسلبيات القضاء.

وقد عرف التحكيم تكريسا تشريعا منذ صدور مجلة المرافعات المدنية والتجارية سنة 1959 أين خص المشرع التونسي الجزء السابع من المجلة لتنظيم التحكيم الداخلي، ثم اختار تنظيم التحكيم بأكثر دقة وعناية وذلك حتى يساير التحولات العميقة التي شهدها عالم الأعمال فقام بإصدار مجلة التحكيم سنة 1993.

أما في مجال النزاعات الشغلية الجماعية فقد وقع تنظيم التحكيم منذ صدور مجلة الشغل سنة 1966، وهذا دليل واضح على المكانة البارزة التي يلعبها التحكيم في المجال الاجتماعي.

لكن بالرغم من التنظيم المحكم والميسر في نفس الوقت لنظام التحكيم في المادة الشغلية إلا أنه لم يلق ترحابا من الأطراف المتنازعة وبقي إلى اليوم نظاما مهجورا. كلمات مفتاحية: قانون الشغل، نزاعات الشغل الجماعية، التحكيم.

Abstract:

Arbitration occupies a prominent position as one of the most important means of resolving both international and local trade disputes, and

resorting to it has become the best way to resolve disputes in order to save time and avoid the negatives of the judiciary.

Arbitration has been known as a legislative enshrinement since the issuance of the Code of Civil and Commercial Procedures in 1959, when the Tunisian legislator devoted the seventh part of the code to regulating internal arbitration. He then chose to organize arbitration with greater precision and care in order to keep pace with the profound transformations witnessed in the business world, so he issued the Code of Arbitration in 1993.

In the field of collective labor disputes, arbitration has been regulated since the issuance of the Labor Code in 1966, and this is clear evidence of the prominent position that arbitration plays in the social field.

However, despite the tight and at the same time easy organization of the arbitration system in labor matters, it was not welcomed by the conflicting parties and remains an abandoned system to this day.

Keywords: Labour laws; Collective labor disputes; arbitration.

المقدمة:

لطالما ارتبط قانون الشغل تقليديا بثنائية ميزته عن غيره من القوانين، واعتبرت من أهم ركائزه، وهي المتعلقة أساسا بثنائية الأجير والمؤجر⁽¹⁾، أين شهدت العلاقات الفردية تنظيما محكما حتى لا يصبح الأجير مجرد أداة يتحكم بها المؤجر كيفما شاء.

إلا أنه مع تطور نظام الإنتاج إبان الثورة الصناعية خاصة وارتفاع نسق العمل داخل المصانع، برزت على السطح مشاكل ونزاعات يمكن وصفها بالجماعية نظرا لارتباطها بالمصالح المهنية المشتركة لجميع العملة دون استثناء، الشيء الذي جعل هؤلاء العمال يطالبون بأبسط حقوقهم الاجتماعية ويهددون بإيقاف العمل إذا لم تحقق مطالبهم⁽²⁾.

ونظرا لخطورة توتر العلاقات المهنية الجماعية لا فقط على المستوى الاقتصادي بل

(1) سناء سويسي: قانون الشغل والمؤسسة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2015-2016، ص.8.

(2) سعد عبد السلام حبيب، مشاكل العمل والعمال، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، 1951، ص.110.

أيضا على المستوى الاجتماعي⁽¹⁾، سارع المشرع بتقنين الآليات المعتمدة لفض هذه النزاعات الجماعية وتطوير آليات السلم الاجتماعي داخل المؤسسة والمحافظة عليها⁽²⁾، وفي هذا السياق يعد التحكيم من بين الوسائل المعتمدة لفض نزاعات الشغل الجماعية.

والتحكيم لغة هو من "حكم يحكم تحكيما شخصا أو أشخاصا أي أمرهم أن يحكموا بينه وبين خصمه وأجاز حكمهم بينهما"⁽³⁾، أما اصطلاحا فهو "طريقة خاصة لفصل بعض أصناف النزاعات من قبل هيئة تحكيم يسند إليها الأطراف مهمة البت فيها بموجب اتفاقية تحكيم"⁽⁴⁾، ويختلف التحكيم عن الطرق البديلة الأخرى المعتمدة لفض النزاعات على غرار المصالحة والوساطة.

فالمصالحة هي عبارة عن اتفاق يعقده المتنازعون ليفضوا نزاعا قائما أو متوقعا بتنازل كل منهم عن شيء من مطالبه⁽⁵⁾، أما الوساطة فهي آلية رضائية غير قضائية تتمثل في تدخل طرف ثالث أجنبي لمساعدة طرفي النزاع على إيجاد حل ودي⁽⁶⁾.

في حين لم يعرف المشرع نزاعات الشغل الجماعية بالرغم من تخصيصه الباب الثالث عشر لضبط طرق تسوية هذه النزاعات⁽⁷⁾، في المقابل عرفت منظمة العمل الدولية على أنه "خلاف بين مجموعة من العمال الذين عادة، وليس بالضرورة، ما تمثلهم نقابة عمالية وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول حقوق قائمة أو حول مصالح مستقبلية"⁽⁸⁾، من جانبه عرف فقهاء القضاء نزاعات الشغل الجماعية على أنها "كل صعوبة تنشأ بين مؤجر

(1) هيفاء الرايس، تسوية النزاعات الجماعية للشغل، مذكرة ماجستير في الحقوق، اختصاص قانون العقود والاستثمار، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2011-2012، ص.2.

(2) حافظ العموري، قانون الشغل، سند بيداغوجي خاص بوزارة الشؤون الاجتماعية، منشورات المعهد الوطني للشغل والدراسات الاجتماعية، تونس، 2004، ص.138.

(3) ابن المنظور، منجد لسان العرب، المجلد الأول، ص.288.

(4) الفصل الأول من مجلة التحكيم الصادرة بمقتضى القانون عدد 42 لسنة 1993، المؤرخ في 26 أفريل 1993.

(5) يراجع:

Collier (V.), « La conciliation comme mode de règlement des litiges du travail », article publié sur internet : www.village-justice.com, consulté le 21-12-2022.

(6) سوسن الموحلي، الوساطة في المادة الشغلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير بحث في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2020-2021، ص.4.

(7) الفصول من 376 إلى 390 م.ش.

(8) منظمة العمل الدولية، أنظمة منازعات العمل، دليل بشأن تحسين الأداء، منشورات المركز الدولي للتدريب، ط.1، 2013، ص.17.

ومجموع عملته (...) وعادة ما يكون موضوعها مصالح أو حقوق مشتركة بين سائر الأجراء⁽¹⁾.

وتختلف نزاعات الشغل الجماعية عن مصطلح آخر وهو نزاعات الشغل الفردية التي يمكن تعريفه على أنه "نزاع مرتبط بوجود علاقة شغلية على معنى الفصل 6 من مجلة الشغل⁽²⁾، بما تفترضه من قيام عنصر التبعية وتوفر أداء العمل والأجر كما يجب أن ينشأ النزاع الشغلي بمناسبة عقد الشغل⁽³⁾".

تاريخيا، يعتبر التحكيم من أهم المؤسسات التي يسند إليها مهمة حلّ النزاعات وتسويتها منذ عهود قديمة⁽⁴⁾، كما يعود تكريس هذه مؤسسة كطريقة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية إلى عهد الحماية حيث تميزت بطابعها الوجوبي⁽⁵⁾ إضافة إلى أن إجراءاتها لم تكن موحدة بل مختلفة حسب طبيعة القطاع⁽⁶⁾.

ومع صدور مجلة الشغل سنة 1966، أعاد المشرع تنظيم وتوحيد إجراءات التحكيم، كما تدخل إثر ذلك في عدّة مناسبات لتنقيح الفصول المتعلقة بالتحكيم لمزيد إضفاء المرونة وترغيب الأطراف المتنازعة في اللجوء إليه، ويعد في هذا السياق التنقيح الواقع سنة 1994 من بين أهم التنقيحات وأبرزها⁽⁷⁾ باعتباره يتزامن مع برنامج التأهيل الشامل الذي تخوضه البلاد آنذاك بمشاركة جميع الأطراف الاقتصادية والاجتماعية⁽⁸⁾.

(1) قرار تعقيبي مدني عدد 23002 صادر عن الدوائر المجتمعة مؤرخ في 27 جانفي 2005، م.ق.ت، جوان 2005، ص.137؛ قرار تعقيبي مدني عدد 55364 مؤرخ في 11 أفريل 2011، م.ق.ت، جوان 2012، ص.125.

(2) الفصل 6 م.ش.: "عقد الشغل هو اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسعى عاملا أو أجيرا بتقديم خدماته للطرف الآخر ويسعى مؤجرا وذلك تحت إدارة ومراقبة هذا الأخير وبمقابل أجر...."

(3) فدوى القهوجي، دروس في قانون الشغل، علاقات الشغل الفردية، مركز النشر الجامعي، ط.1، تونس، 2021، ف.116-1، ص.309.

(4) هيفاء الرايس، المذكرة السابقة، ص.60.

(5) 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.11.

(6) الأمر الصادر في 4 مارس 1937 والمتعلق بالتحكيم في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، الأمر الصادر في 29 جويلية 1937 والمتعلق بالتحكيم في القطاع الفلاحي...

(7) نسرين البلالي، دور القاضي في النزاعات الشغلية بعد تنقيح مجلة الشغل لسنة 1994، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2007 - 2008، ص.3.

(8) محمد الناصر، التشريع الاجتماعي وامتحان العولمة، مجلة دراسات قانونية 1998 - 1999، عدد6، كلية الحقوق بصفافس، ص.27.

إلا أنه عمليًا، وبالرغم من التنظيم المحكم والميسر في نفس الوقت لنظام التحكيم في المادة الشغلية إلا أنه لم يلق ترحابا من الأطراف المتنازعة وبقي إلى اليوم نظاما مهجورا⁽¹⁾، في المقابل بقي نظام تسوية نزاعات الشغل الجماعية في بلادنا منحصرًا في الواقع على المصالحة التي تؤدي خدمات جليلة لكنها لا تكفي لوحدها⁽²⁾.

فإلى أي مدى يمكن اعتبار التحكيم وسيلة ناجعة لفض نزاعات الشغل الجماعية؟ للإجابة على هذه الإشكالية لا بد من التطرق إلى مختلف الشروط القانونية الواجب توفرها للحصول على قرار تحكيمي يفصل في النزاع بصفة قطعية (الجزء الأول)، قبل التطرق في مرحلة ثانية إلى الصعوبات العملية التي تجعل من التحكيم مؤسسة مهمشة تحتاج إلى مراجعة فعلية (الجزء الثاني).

الجزء الأول: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية: مؤسسة مقننة

إن المتأمل في الفصول القانونية الواردة لا فقط صلب مجلة الشغل بل أيضا صلب عدة قوانين أخرى، 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 أن التحكيم، من حيث المبدأ، هو إجراء اختياري يقع اللجوء إليه بموافقة الطرفين المتنازعين وتراضيهما على الاحتكام إلى شخص معين أو هيئة معينة⁽³⁾ وذلك تمشيا مع مقاييس العمل الدولية (1)، إلا أن هذا لم يمنعه من الإقرار بالصيغة الإلزامية للتحكيم في بعض الحالات الاستثنائية (2).

(1) مهدي بن خليفة، النزاع الشغلي الجماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير بحث في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2021 - 2022، ص. 149.

(2) محمد الهادي بن عبد الله، القانون الجزائري للشغل، منشورات دار الإسهامات في أدبيات المؤسسة، ط. 2، تونس، 2013، ص. 128.

(3) نوردين قارة، قانون التحكيم، مقدمة عامة - التحكيم الداخلي، مركز النشر الجامعي، ط. 2، تونس، 2017، ص. 10.

1- التحكيم الاختياري

يقع اللجوء إلى التحكيم الاختياري بعد فشل الجلسات الصلحية والاتفاق كتابيا على عرض النزاع على التحكيم⁽¹⁾.

وهذا ما يعني أن المشرع اشترط أن يقع اللجوء، بمجرد نشوب النزاع، إلى هياكل أخرى قبل الاتفاق على المرور إلى التحكيم، وقد عدّدت مجلة الشغل من جانبها الوسائل الوقائية والهيكلية العلاجية المكلفة بفض النزاعات الجماعية ودياً⁽²⁾، إذ ورد بالفصل 376 من مجلة الشغل "يتعين عرض كل صعوبة تنشأ بين المؤجر والعملة من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي على اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد إيجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع.

وإذا لم يتم فض الخلاف داخل المؤسسة يقع عرضه وجوباً من قبل أكثر الطرفين حرصاً على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابياً.

ونسنتج من خلال هذا الفصل أن المشرع قد وضع عدّة هياكل يقع اللجوء إليها بالتدرج تباعاً، هدفها الوحيد حلحلة الإشكاليات العالقة والمصالحة بين الأطراف المتنازعة⁽³⁾.

وتفترض المصالحة أولاً وقبل كل شيء توفر إرادة حقيقية لدى الأطراف المتنازعة لتجاوز الخلاف من خلال قبول مبدأ الحوار والتفاهم لغاية التوصل إلى حل أو وفاق يضمن المصالح الأساسية لكل الأطراف⁽⁴⁾، لذلك أعطى المشرع الأولوية لحل الخلاف داخلياً على مستوى المؤسسة عن طريق الحوار صلب اللجنة الاستشارية للمؤسسة باعتبار أن الحل الداخلي ينبع من إرادة الأطراف المعنية بالنزاع لأنها متمكنة من ملابسات وجزئيات الخلاف⁽⁵⁾.

وفي صورة فشل الجلسات الحوارية المنعقدة داخل المؤسسة أوجبّت الفقرة الثانية من الفصل 376 إجبارية عرض النزاع على هياكل وطنية من خارج المؤسسة تندرج من الجهوية

(1) 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.

(2) 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.164.

(3) مهدي بن خليفة، المذكرة السابقة، ص.90.

(4) علي كحلون، الصلح في المادة المدنية، م.ق.ت.، جويلية 1998، ص.38.

(5) حافظ العموري، قانون الشغل، المرجع السابق، ص.140.

إلى المركزية⁽¹⁾.

وفي هذا السياق وتجنباً لإضاعة الوقت وما سينجر عنه من تعكير للأجواء داخل المؤسسة، اشترط المشرع ضرورة الإسراع بعرض النزاع على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابياً⁽²⁾.

قد يبدو جلياً من الوهلة الأولى أنه وقع تخصيص هيكل يسمى "المكتب الجهوي للتصالح" وأسندت إليه مهمة المصالحة بين الأطراف المتنازعة إلا أن الواقع العملي يفيد عكس ذلك، إذ بقيت هذه المكاتب منذ صدور القانون إلى حد اليوم بدون تنظيم ولم يصدر بشأنها أي نص قانوني أو أمر تطبيقي لتنظيمها وضبط مشمولاتها⁽³⁾، وهذا يعني أن المؤجر قد أعطى هذه المهمة صراحة إلى تفقدية الشغل ومنحها أدواراً عديدة بهدف تمكينها من إضفاء الطابع السلمي على العلاقات المهنية⁽⁴⁾،

وانطلاقاً من وعيه بالمسؤولية الملقاة على عاتقه، يسعى متفقد الشغل إلى المحافظة على استقرار العلاقات الشغلية والتخفيض من حدة التوتر ونزع أسباب الاختلاف بين أطراف الإنتاج داخل المؤسسة لتحقيق التماسك الاجتماعي⁽⁵⁾، كما يلعب أيضاً دوراً رقابياً ضماناً لحسن تطبيق المقتضيات القانونية المنظمة للعلاقات الشغلية⁽⁶⁾.

إلا أنه عملياً، قد يصعب على متفقد الشغل التوصل إلى حل يرضي جميع الأطراف المتنازعة لذلك وسعياً من المشرع لمزيد فتح قنوات الحوار وتشريك هياكل أخرى قد تساهم

(1) سناء سويس، 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، ف.40، ص.576.

(2) مهدي بن خليفة، المذكرة السابقة، ص.102.

(3) أمانة خذري، دور تفقدية الشغل بين المراقبة والمصالحة، مذكرة للإحراز على شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2012-2013، ص.125.

(4) هاجر شربون، دور تفقدية الشغل في العلاقات الشغلية، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمقة في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 1997 - 1998، ص.94.

(5) حمادي مسلي، دور تفقدية الشغل في تسوية النزاعات المهنية، مداخلة قدمت في إطار ملتقى حول "إدارة الموارد البشرية وحسن التصرف في عقود الشغل لتحقيق أهداف المؤسسة"، الجمعية التونسية لتفقدية الشغل، الحمامات 7/6 أكتوبر 2022.

(6) سناء سويس، حولية فقه قضاء محكمة التعقيب في قانون الشغل، مجلة محكمة التعقيب، عدد 2، أبريل 2022، منشورات مجمع الأطرش، تونس، 2022، ص.490.

في الوصول إلى حل نهائي، يجب عرض ملف النزاع مرة أخرى على لجنة تسمى لجنة التصالح وتختلف تركيبة هذه اللجنة بحسب توسع رقعة النزاع الشغلي الجماعي، إذ تنظر اللجنة الجهوية للتصالح في النزاعات التي تشمل ولاية واحدة⁽¹⁾ أما إذا امتد النزاع إلى ولايتين فأكثر فيجب في هذه الحالة عرض الأمر على اللجنة المركزية للتصالح⁽²⁾ التي تقترح حلاً للنزاع في 8 أيام وإذا لم يرض أحد الأطراف فيمكنهم الاتفاق على اللجوء إلى التحكيم.

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 قدمت لجنة المصالحة حلولاً لم ترض أحد الأطراف أو كلاهما، وهذا ما يؤكد أن التحكيم يعتبر درجة ثانية لفض النزاع بصورة نهائية⁽³⁾.

بالإضافة إلى ذلك، نصت مجلة الشغل على وجوب اتفاق الأطراف المتنازعة كتابياً على عرض النزاع على التحكيم، وهذا ما يعني أن التحكيم الاختياري مبني أساساً على مبدأ سلطان الإرادة⁽⁴⁾، 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 تحكيمياً فيما قد ينشأ من نزاعات شغل جماعية..." يعد هذا الفصل بمثابة الاستثناء، إذ خول للأطراف المتنازعة إمكانية اللجوء مباشرة إلى التحكيم دون الحاجة للإتباع مسار المصالحة⁽⁵⁾.

لكن أحياناً يفقد التحكيم صبغته الاختيارية وذلك كلما تعلق الأمر بمصلحة أساسية،

(1) الفصل 377 م.ش.

(2) الفصل 378 م.ش.

(3) شاكر الساحلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في قانون الشغل التونسي، منشورات سلسلة كراسات قانون الشغل والعلاقات المهنية، ط.2، تونس، 2005، ص.111.

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

(5) شاكر الساحلي، المرجع السابق، ص.115.

ففي هذه الحالة يصبح اللجوء إلى التحكيم إجبارياً.

2- التحكيم الإجباري

رغم أن اللجوء إلى التحكيم هو اتفاقي الأساس ووافقي المنهج وعادة ما يكون رضائي التنفيذ⁽¹⁾، إلا أن المشرع قد حاد عن هذه القاعدة، إذ ورد بالفصل 381 ثالثاً من مجلة الشغل⁽²⁾: "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 يُباشَر 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"⁽³⁾.

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". ونتبين من خلال هذا التعريف أن المشرع قد حرص على حصر وتحديد مجال التحكيم الإجباري وذلك باعتباره أسلوب استثنائي لمعالجة النزاعات الجماعية لا يتم اللجوء إليه إلا في حالات قصوى⁽⁴⁾، كما أنه لا يمكن التوسع في الحالات الاستثنائية أو تأويلها مهما كان المبرر⁽⁵⁾.

وتجدر الإشارة إلى أن الفصل 381 ثالثاً في فقرته الأخيرة ينص على ضبط قائمة المصالح الأساسية بمقتضى أمر، إلا أن هذا الأمر لم يرى النور إلى حد اليوم⁽⁶⁾ وبالرجوع إلى مشروع

(1) فاطمة الزهراء بن محمود، الوساطة والمصالحة والتحكيم في النزاعات الشغلية، م.ق.ت.، أفريل 2002، ص.24.

(2) أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

(3) منظمة العمل الدولية، المرجع السابق، ص.21.

(4) 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. »

(5) الفصل 540 م.ا.ع.: "ما به قيد أو استثناء من القوانين العمومية أو غيرها لا يتجاوز القدر المحصور مدة وصورة".

(6) محمد الهادي بن عبد الله، نزاعات الشغل والضمان الاجتماعي تشريعاً وفقها وقضاء، منشورات دار الإسهامات في أدبيات المؤسسة، ط.2، تونس، 2009، ص.214.

تنقيح مجلة الشغل في صياغته الأولى نتبين أنه تضمن تحديدا لبعض المصالح الأساسية مثل المصالح الاستشفائية، مصالح توزيع المياه ومصالح الكهرباء والغاز⁽¹⁾....

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 القانون الصادر سنة 1994 مراجعة شاملة للأحكام المتعلقة بتنظيم وتعيين السلطة التحكيمية⁽²⁾ والقطع مع نظام المحكم الوحيد الذي أقرته مجلة الشغل منذ صدور⁽³⁾.

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⁽⁴⁾، كما أصدر سنة 1995 الأمر المتعلق بضبط سير مجالس التحكيم⁽⁵⁾ 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⁽⁶⁾.

بالإضافة إلى ذلك عمل المشرع على أن تكون الأطراف المتنازعة ممثلة داخل مجالس

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

(2) هيفاء الرايس، المذكرة السابقة، ص.74.

(3) آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص.45.

(4) هيفاء الرايس، المذكرة السابقة، ص.83.

(5) الأمر عدد 539 المؤرخ في 1 أفريل 1995 المتعلق بضبط سير مجالس التحكيم.

(6) إيمان رزايقي، التحكيم في المادة الشغلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسة والأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والتصرف بجنوبية، السنة الجامعية 2019 - 2020، ص.35.

التحكيم، وهذا التمثيل لطرفي العمال والأعراف الذي جاء به التنقيح الأخير نجده مكرسا في عدة قوانين عربية مقارنة على غرار لبنان⁽¹⁾، البحرين⁽²⁾ والمغرب⁽³⁾. وتتميز هيئات التحكيم الجديدة على صعيدين الجهوي والمركزي بتركيبتها 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⁽⁴⁾.

يتركب المجلس الجهوي للتحكيم حسب الفصل 384 من مجلة الشغل⁽⁵⁾ من:

" - رئيس يعين بمقتضى أمر.

- محكم يختاره الطرف العمالي له صفة العضو.

- محكم يختاره طرف الأعراف له صفة العضو".

وحسب الفصل 384 مكرر⁽⁶⁾، يشترط في رئيس المجلس وكذلك الأعضاء الكفاءة في مجال الشغل والحياد.

ولمزيد التعمق في خصال المحكم، لا بد من الرجوع إلى مجلة التحكيم باعتبارها الشريعة العامة التي وضعت صلب الفصل 10 جملة من الشروط الواجب توفرها تتعلق أساسا بأهلية المحكم وبكفاءته وبتمتعته بكامل حقوقه المدنية⁽⁷⁾.

لا تثير هذه الشروط أي إشكال سوى ذلك الشرط المتعلق بالكفاءة نظرا لصعوبة تحديد مدلوله⁽⁸⁾، وبالرغم من تأكيد المشرع صلب مجلة الشغل على ضرورة أن يكون المحكم الذي

(1) المادة 50 من قانون العمل اللبناني.

(2) المادة 136 من قانون العمل البحريني.

(3) المادة 568 من مدونة الشغل المغربية.

(4) آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص. 47.

(5) المنقح بموجب القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

(6) أضيف بالقانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

(7) الفصل 10 م.ت. "يجب أن يكون المحكم شخصا طبيعيا رشيدا كفء متمتعاً بكامل حقوقه المدنية وبالاستقلالية والحياد إزاء الأطراف..."

(8) نوردين قارة، المرجع السابق، ص. 113.

سيقع اختياره له دراية وكفاءة كاملة في ميدان الشغل إلا أن هذا غير كاف بل لابد أن يكون المحكم أيضا كفء بالقانون وملما ببعض الأبجديات المتعلقة بقانون التحكيم بشكل عام حتى يتسنى له المشاركة في المفاوضات والمساهمة في مرحلة ثانية في إعداد وتحرير القرار التحكيمي. علاوة على ذلك أوكلت مجلة الشغل لتفقديات الشغل مرة أخرى دورا محوريا ولكن هذه المرة في عملية التحكيم إذ تلتئم بمقراتها اجتماعات مجالس التحكيم، كما تتولى مهمة كتابة المجالس الجهوية للتحكيم⁽¹⁾.

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.
- نلاحظ أن لهذا المجلس تركيبة ثلاثية كما هو الشأن بالنسبة للمجالس الجهوية، إذ يقع تعيين رئيس المجلس بمقتضى أمر في حين يقع تعيين العضوين الآخرين من قبل الأطراف المتنازعة، كما وضع المشرع نفس الشروط الذاتية التي أوجبها في الهيئة التحكيمية الجهوية من كفاءة وحياد ومصادقية وغيرها⁽²⁾.

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 هيكل التحكيم في عملها.

(1) 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) مهدي بن خليفة، المذكرة السابقة، ص. 127.

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⁽¹⁾ دون غيرها، ويهدف المشرع من خلال حصره لمجال نظر المحكم إلى تقييد سلطاته تجنباً لمزيد تأزم الخلافات⁽²⁾.

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⁽³⁾.

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⁽⁴⁾.

وبمجرد اتصاله بملف النزاع يبادر رئيس مجلس التحكيم بتحديد مواعيد الجلسات على أن تنعقد الجلسة الأولى في أجل أقصاه 3 أيام من تاريخ تعده بملف النزاع، ويقع استدعاء المحكمين من طرف كتابة مجلس التحكيم⁽⁵⁾.

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

(1) الفصل 385 م. ش.، ف. 1.

(2) آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص. 64.

(3) الفصل 3 من الأمر عدد 539 لسنة 1995 المؤرخ في 1 أبريل 1995.

(4) ورد بالفصل 4 من الأمر عدد 539 لسنة 1995 المؤرخ في 1 أبريل 1995: "يتضمن الملف المقدم إلى مجلس التحكيم الوثائق التالية:

- محضر الاتفاق على التحكيم أو نسخة من الوثيقة المضمنة للشرط التحكيمي أو أية وثيقة أخرى تفيد الموافقة على اللجوء إلى التحكيم

- تقرير مفصل حول النزاع يعده حسب الحالة رئيس المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر رئيس تفقدية الشغل أو رئيس المكتب المركزي للتصالح وعند التعذر المدير العام لتفقدية الشغل

- الوثائق الأخرى المتوفرة الخاصة بالنزاع".

(5) الفصل 5 من الأمر عدد 539 لسنة 1995 المؤرخ في 1 أبريل 1995.

تعتبر في ذات الوقت ضمانا لكسب ثقة الأطراف في مؤسسة التحكيم ككل⁽¹⁾، 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.

كما يمكن أيضا لهيئة التحكيم الاستعانة بخبراء وبكل الأشخاص الذين يمكن الاستئانة برأيهم⁽²⁾، إذ ورد بالفصل الثاني من الأمر عدد 1 لسنة 1997 المؤرخ في 2 جانفي 1997 والمتعلق بضبط المنح المخولة لرؤساء وأعضاء مجالس التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية و الخبراء على ما يلي: "إن اقتضي الحال إجراء اختبار يتولى رئيس مجلس التحكيم بمقتضي قرار تعيين الخبير وبيان المأمورية المكلف بها بغاية الوضوح والدقة والأجل المحدد لإيداع تقرير الاختبار بكتابة مجلس التحكيم، ويتم الاختبار طبقا للإجراءات المضمنة بمجلة المرافعات المدنية و التجارية"، أما بالنسبة لأجرة الخبير ومصاريف الاختبار فتقدر من طرف رئيس مجلس التحكيم وتحمل على ميزانية وزارة الشؤون الاجتماعية⁽³⁾.

ما يمكن ملاحظته من خلال جملة الفصول المتعلقة بإجراءات التحكيم حجم الصلاحيات والضمانات الممنوحة لمجالس التحكيم، وهذا أمر ضروري حتى يقع الاهتداء إلى حل في وقت وجيز بعيدا عن الضغوطات التي يمكن أن يتعرض لها أعضاء المجلس التحكيمي من طرف مختلف الأطراف المتنازعة، كما يمكن القول أن هذه الصلاحيات والضمانات تشبه إلى حد كبير ما وقع إسناده إلى السلطة القضائية من دعائم لكي يكون القضاء مستقلا بذاته لا سلطان عليه سوى سلطان القانون⁽⁴⁾.

والحياد لا يعني أن يقف القاضي من الخصومة موقفا سلبيا، وإنما له أن يصحح شكل الدعوى وأن يتخذ ما يراه من إجراءات في سبيل ذلك وأن يزن مصالح الخصوم بالعدل⁽⁵⁾.

(1) آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص.50.

(2) الفصل 385 م.ش.، ف. أخيرة.

(3) شاكر الساحلي، المرجع السابق، ص.124.

(4) قرار تعقيبي مدني عدد 27962 مؤرخ في 19 نوفمبر 2009، م.ق.ت.، نوفمبر 2010، ص.227.

(5) كوثر بجاوي، القاضي والإثبات في القانون المدني، مذكرة للإحراز على شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2019 - 2020، ص.36.

ونفس الشيء بالنسبة للمحكّم في المادة الشغلية الذي سيعمل على الإصغاء لجميع الأطراف المتنازعة لمعرفة وجهات نظرهم ثم يبادر إن لزم الأمر بالقيام بجميع الاختبارات الفنية اللازمة التي ستساعده على بلورة الحل⁽¹⁾.

وبالرغم من ترسانة الصلاحيات والضمانات التي تتيح للمحكّم العمل بأريحية من جهة وبمثابة الفرصة الثانية للأطراف المتنازعة، علّها تراجع مواقفها السلبية أو تتبني مواقف جديدة أكثر إيجابية لتفادي الصدامات من جهة أخرى، إلا أن التحكيم لم يلق ترحابا من الأطراف المتنازعة وبقي إلى اليوم نظاما مهجورا وفي نفس الوقت مهمشا وقلمّا إذا لم نقل من المستحيل أن تلجأ إليه الأطراف المتنازعة بإرادتها⁽²⁾.

الجزء الثاني: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية: مؤسسة مهمشة

يمكن تلخيص أسباب فشل التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية إلى سببين رئيسيين، يتعلق الأول بالحد من سلطات المحكّم (أ) أما السبب الثاني فيتعلق بمنع الرقابة القضائية على القرارات التحكيمية الصادرة (ب).

أ- الحد من سلطات المحكّم

يلعب المحكّم في قانون التحكيم دورا محوريا ورئيسيا لا فقط في تقريب وجهات النظر بل أيضا في اتخاذ جملة من القرارات التي تدخل في صميم صلاحياته وتساعده على الوصول إلى حل وإنهاء النزاع القائم بين الطرفين⁽³⁾.

إلا أنه في المادة الشغلية، ولئن كان المشرّع حريصا على فض النزاعات القائمة في أسرع وقت إلا أنه لم يعطي الصلاحيات الكافية للمحكّم الذي أجبره على النظر في النقاط المعروضة عليه فقط دون التدخل في مسائل أخرى والحال أن المحكّم مطالب للقيام بعمله على أكمل وجه الالتفات إلى مختلف الأسباب التي ساهمت في الوصول إلى الإشكال القائم

(1) يراجع:

Mechri (F.), « La procédure de l'arbitrage en Tunisie », R.T.D., 1976, N° 1, p.35 et 36.

(2) يسرقربوط، التسوية الغير قضائية للنزاعات الشغلية، رسالة لنيل شهادة الدراسات المعمّقة في الحقوق شعبة القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2004 – 2005، ص.118.

(3) نوردين قارة، المرجع السابق، ص.131 و132.

والبحث عن جملة النقاط التي قد تساعده في بلورة الحل⁽¹⁾.

كما أن التقييد لم يقف عند ذلك الحد بل أجبره المشرّع على إتباع القواعد القانونية بالنسبة للخلافات المتعلقة بتطبيق أو تأويل أحكام قانونية، وقواعد العدل والانصاف بالنسبة للخلافات الغير قانونية⁽²⁾ أي الخلافات الاجتماعية المتعلقة أساسا بتحسين ظروف العمل وغيرها، إلا أن الحكم طبق قواعد العدل ليس دائم مجدي لأن العدالة لا تستند إلى أي أساس موضوعي في حسم النزاع بالإضافة إلى أن نظرية العدالة عموما تعرف بعدا فلسفيا أكثر منه واقعيا⁽³⁾، وهذا ما يزيد في تعميق الأزمة إذ لا يمكن حل نزاعات مادية ومعاشية بالأساس بقواعد العدل والانصاف لأن في ذلك ابتعاد عن الواقع الاجتماعي، كما أن منع القضاء من التدخل لمراقبة القرارات التحكيمية من شأنه أن يضعف الضمانات الممنوحة لأطراف النزاع.

ب- غياب الرقابة القضائية

يعد اللجوء إلى القضاء بمثابة الوسيلة الملحة لما يوفره من ضمانات ولطمأنة أصحاب الحقوق وضمان العدالة باعتبار أن القضاء ضامن لعلوية الدستور وسيادة القانون⁽⁴⁾، إلا أن المشرّع خيّر أن يكون القرار التحكيمي في المادة الشغلية محلي بالصبغة التنفيذية بمجرد صدوره بطريقة آلية دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء⁽¹⁾، كما منع الأطراف من حقهم في الطعن فيه حتى إذا صدر متعارضا مع مصالحهم⁽²⁾.

1- عدم إكساء القرار التحكيمي في المادة الشغلية بالصبغة التنفيذية:

حسب الفقرة الأولى من الفصل 386 من مجلة الشغل "قرار التحكيم ملزم للأطراف (...)"، ويعد هذا الفصل السبب الرئيسي الذي جعل الأطراف المتنازعة تهجر التحكيم وذلك خشية صدور قرارات اعتباطية، فالقرار التحكيمي لا يحتاج إلى إكساء بالصبغة التنفيذية أي لا يحتاج إلى تدخل القاضي حتى يصبح نافذا ويولد آثاره، بل بمجرد صدوره يكون قابلا للتنفيذ.

(1) مهدي بن خليفة، المذكرة السابقة، ص.152.

(2) الفصل 385 المنقح بموجب القانون عدد 29 لسنة 1994 المؤرخ في 21 فيفري 1994.

(3) محمد حمودة، فلسفة القانون، بحث في تيارات فلسفة القانون وإسهامات الفكر الإسلامي، منشورات مجمع الأطرش، تونس، 2021، ص.35.

(4) خليفة الخروبي، مداخل نظرية في العلوم القانونية، منشورات مجمع الأطرش، تونس، 2017، ص.434.

والمقصود بالإكساء بالصبغة التنفيذية بصفة عامة الأجراء الذي يمنح من خلاله القاضي الحكم الأجنبي بعد مراقبته قوة الشيء المقضي به، أي أن القاضي يتدخل عبر آلية الإكساء للتثبت من مدى احترام الشكليات المشترطة ومراقبة الإخلالات الواضحة وهذا الأجراء معمول به في قانون التحكيم إذ منح المشرع الاختصاص في مادة إكساء قرارات التحكيم الداخلية لمحاكم الدرجة الأولى⁽¹⁾ وذلك خلافا لقانون الشغل إذ أن جميع القرارات التحكيمية الصادرة تكون نافذة بمفعول القانون ولا تحتاج إلى إكساء بالصبغة التنفيذية⁽²⁾، بالإضافة إلى ذلك لا يمكن الطعن في القرار التحكيمي.

2- عدم إمكانية الطعن في القرار التحكيمي:

حصر المشرع اهتمامه في الحد من نزاعات الشغل الجماعية متجاهلا حق الأطراف في اللجوء إلى القضاء كلما كان القرار التحكيمي لا يتماشى مع مصالحهم⁽³⁾، بل أكثر من ذلك، إذ تمادى في هضم حقوق الأطراف عندما منع التجريح في المحكم أو إمكانية عزله، وهذا مالا يتماشى مع الشريعة العامة لقانون التحكيم، أين خول المشرع للأطراف إمكانية اللجوء إلى المحكمة الابتدائية التي بدائرتها مقر التحكيم لطلب الطعن في قرار تعيين المحكم⁽⁴⁾ وهذا أمر بديهي لأن التحكيم مبني أساسا على الثقة والنزاهة⁽⁵⁾، وهذا ما ذهبت إليه من جهتها المحاكم في أكثر من مناسبة معتبرة أن الحياد والثقة والاستقلالية أحد أهم صفات المحكم⁽⁶⁾ وأن أحكام الفصل 22 من مجلة التحكيم ذات صبغة أمرة⁽⁷⁾.

(1) أحمد الورفلي، مجلة التحكيم معلق عليها، التحكيم الداخلي، منشورات مركز الدراسات القانونية والقضائية، تونس، 2006، ص. 287.

(2) إيمان رزايقي، المذكرة السابقة، ص. 74.

(3) آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص. 112.

(4) الفصل 22 م.ت.

(5) أحمد الورفلي، المرجع السابق، ص. 195.

(6) قرار تعقيبي مدني عدد 75130-99 مؤرخ في 21 فيفري 2000، غير منشور، وقع ذكره من طرف أحمد الورفلي، المرجع السابق، ص. 196: "إن الثقة في حسن تقدير المحكم وفي حسن عدالته هي في الأصل مبعث الاتفاق على التحكيم إذ أن المحكم هو شخص يتمتع بثقة الخصوم واتجهت إرادتهم إلى منحه سلطة الفصل فيما شجر بينهم من خلاف." قرار استئنائي مدني صادر عن محكمة الاستئناف بتونس عدد 49205 مؤرخ في 27 جانفي 1998، م.ق.ت.، ماي 1999، ص. 263.

(7) جريدة قيقة، في رحاب قانون التحكيم، منشورات مجمع الأطرش لنشر الكتاب المختص، ط.1، تونس، 2021، ص. 65.

ومن آثار التجريح في المحكّم وقف إجراءات التحكيم آليا إلى حين البت في الطلب المرفوع للمحكمة⁽¹⁾ وفي صورة تمادي الهيئة التحكيمية في مباشرة مهامها بالرغم من التنبيه عليها واستمرارها في عملها، يمكن لأي طرف له مصلحة في ذلك رفع طلب استعجالي للرئيس الأول لمحكمة الاستئناف بتونس لطلب وقف الخصومة التحكيمية⁽²⁾، إلا أن هذه الضمانات الجوهرية مفقودة في مؤسسة التحكيم في المادة الشغلية وهذا ما ساهم أيضا في الحد من الولوج إليها.

ومن بين الأسباب الأخرى التي أدت إلى فشل التحكيم هي إلزامية قراراته وذلك باعتبار وأن القرار التحكيمي "لا يمكن الطعن فيه" على خلاف بعض الأنظمة العربية المقارنة الذين سمحوا بالطعن في القرارات التحكيمية وفق إجراءات خاصة⁽³⁾، وبالرغم من أن الولوج إلى مرفق القضاء والحق في محاكمة عادلة من الضمانات الدستورية التي وقع تكرسها بصريح النص⁽⁴⁾، إلا أن المشرّع تمادى في التعسف على حقوق الأطراف المتنازعة وقام بتسليط عقوبات جزائية ومدنية صارمة في صورة عدم التقيد بالقرار التحكيمي⁽⁵⁾، بالرغم من أن التحكيم هو عبارة عن عقد يؤسس على إرادة الأطراف، وهذا ما لا يتماشى مع ثقافة التفاوض المبنية أساسا على الحوار والتفاهم بعيدا عن ثقافة الغضب وتطبيق القرارات بالقوة.

خاتمة:

على الرغم من التنقيحات المتتالية لفصول المتعلقة بالتحكيم في المادة الشغلية، إلا أن نظام التحكيم لم يسجل حضوره في أي مناسبة وقد رجح المشرّع التونسي، عند استعراضه

(1) آمال بن عمر، المذكرة السابقة، ص.112.

(2) مصطفى الصخري، عوارض الخصومة التحكيمية، م.ق.ت.، أبريل 2002، ص.118.

(3) المادة 221 من قانون العمل السوري: "لكل من طرفي النزاع أن يطعن في حكم المحكمين أمام محكمة النقض خلال ثلاثين يوما من اليوم التالي لتاريخ تبليغه ما لم يتنازل الطرفان عن هذا الحق".

- المادة 575 من مدونة الشغل المغربية: "لا يمكن الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى، طبقا للمسطرة المنصوص عليها أدناه".

- المادة 576 من مدونة الشغل المغربية: "تتولى الغرفة بالمجلس الأعلى مهام غرفة تحكيمية، وتبت بهذه الصفة في الطعون، بسبب الشطط في استعمال السلطة، أو بسبب خرق القانون، التي تقدمها الأطراف ضد القرارات التحكيمية".

(4) الفصل 33 من دستور 25 جويلية 2022.

(5) حاتم قطران، قانون الشغل التونسي، منشورات دار النشر Nirvana Edition، تونس، 2022، ص.323.

لمشروع قانون تنقيح مجلة الشغل سنة 1994، عزوف الأطراف راجع بالأساس إلى صعوبة اتفاقهم على شخص المحكم ، ولكن ومهما تعددت هذه التنقيحات فإن تحكيم لم يلق استحسان الأطراف وقلمما إذا لم نقل من المستحيل أن تلجأ إليه الأطراف المتنازعة بإرادتها ويمكن تلخيص أسباب فشل هذا الهيكل في تسوية النزاع الشغلي الجماعي إلى سببين رئيسيين يتعلق الأول بمحدودية نجاعة القرار التحكيمي وأما الثاني فيتمثل في الطابع الاختياري للتحكيم .

المراجع

المراجع العربية:

- حاتم قطران، قانون الشغل التونسي، الطبعة الأولى، منشورات دار النشر Nirvana Edition، تونس، 2022.
- جريدة قيقة، في رحاب قانون التحكيم، الطبعة الأولى، منشورات مجمع الأطرش لنشر الكتاب المختص، تونس، 2021.
- سناء سويسي، 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.
- إيمان رزايقي، التحكيم في المادة الشغلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسة والأعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والتصرف بجنوبية، السنة الجامعية 2019 – 2020.
- مهدي بن خليفة، النزاع الشغلي الجماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير بحث في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس، السنة الجامعية 2021 – 2022.

المراجع الأجنبية:

- Mechri (F.), La procédure de l'arbitrage en Tunisie, R.T.D., 1976, N° 1.
- Helal (M.), Les pouvoirs de l'arbitre en matière de règlement des conflits collectifs de travail », Rev.tn.Dr.Soc., n° 7, 1995.