**محاضرة 11**

**تسوية منازعات العمل الجماعية**

**ملاحظة: القانون المنظم للوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها**

لقد ألغى المشرع القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب الصادر سنة 1990 ، وأصدر قانون جديد سنة 2023 وهو قانون رقم 23\_08 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

**I تعريف النزاعات الجماعية للعمل**:

 تعرف النزاعات الجماعية في العمل بأنها تلك الخلافات التي تثور بين مجموعة من العمال أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، و صاحب أو أصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لهم من جهة ، حيث يتمحور النزاع الجماعي للعمل حول الحقوق و المصالح الجماعية للعمال ، المتعلقة بتطبيق القانون (كتطبيق قانون العمل أو اتفاقية عمل جماعية) أو حول تعديل قانون يحكم و ينظم العلاقة بين العمال و المستخدمين أو حول تفسير القانون (كتفسير بنود اتفاقية جماعية) حيث يقوم النزاع الجماعي على معيار المصلحة الجماعية المشتركة للعمال ، و هو ما يميزها عن المصلحة الشخصية في المنازعات الفردية .

**1\_ الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في الهيئات المستخدمة للقطاع الاقتصادي**

**أ\_ الوقاية من النزاعات عن طريق الاجتماعات الدورية: المادة 5 ,6 من القانون 23\_08**

إجراءات الوقاية المنصوص عليها في المادة 5 تتمثل في عقد اجتماعات دورية قصد دراسة بصفة مشتركة وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية والظروف العامة للعمل داخل الهيئات المستخدمة.

**ب\_ الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل عن طريق المصالحة والوساطة والتحكيم**

**المصالحة: المادة 7 وما يليها من قانون 23\_08**

**\_ المصالحة :**هي كيفية للتسوية الودية للنزاعات الجماعية للعمل بمساعدة الغير يدعى" قائما بالمصالحة" يمكن النص عليها في الاتفاقات الجماعية للعمل.

في حالة نزاع جماعي للعمل يباشر الطرفان إجراءات المصالحة المنصوص عليها في الاتفاقيات الجماعية للعمل وفي حالة فشل إجراءات المصالحة الداخلية (الاتفاقية بين أطراف النزاع) **يتعين** على الطرف الأكثر استعجالا عرض النزاع الجماعي للعمل على مفتشية العمل المختصة إقليميا التي تقوم بمباشرة إجراءات المصالحة المنصوص عليها في القانون(المصالحة القانونية طبقا لما يشترطه القانون) وينتهي بمحضر المصالحة أو محضر عدم المصالحة.

**\_ الوساطة:المواد 14 وما يليها من قانون 23\_08**

إجراء يتم من خلاله اسناد النزاعات الجماعية للعمل إلى الغير يدعى وسيط يختار من بالاتفاق المشترك من بين الأشخاص المدرجين في قائمة الوسطاء وتتمثل مهمته في اقتراح تسوية ودية للنزاع الجماعي.

في حالة عدم المصالحة الكلية او الجزئية يعرض النزاع الجماعي للعمل للعمل **وجوبا** على إجراء الوساطة ، في هذه الحالة يتعين على طرفي النزاع الجماعي للعمل تعيين وسيط باتفاق مشترك من القائمة المذكورة في المادة 38 أدناه

يقوم الوسيط بالتحري والتحقيق ويمكنه الاستعانة بمفتشية العمل لأداء مهامه ويعرض اقتراحاته على الطرفين لتسوية النزاع في شكل توصيات معللة.

في حالة فشل إجراء المصالحة يمكن للأطراف اللجوء للتحكيم.

**\_ التحكيم**:المواد 20 و21

هو كيفية لتسوية النزاعات الجماعية للعمل يعد اتفاق قطعي لكل من طرفي النزاع وتنطوي على تدخل الغير يدعى المحكم وذلك طبقا للقواعد العامة للتحكيم المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

يصدر قرار التحكيم النهائي خلال ثلاثين يوما عمل الموالية لتعيين المحكمين ويعد هذا القرار ملزما للطرفين في تنفيذه بصرف النظر عن اي طعن مقدم من أحد الطرفين في أجل ثلاثة أيام عمل التي تلي التبليغ حسب الأشكال والشروط المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

**2\_ الوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها في المؤسسات والإدارات العمومية**

**أ\_ الاجتماعات الدورية المادة 22**

**تنعقد اجتماعات دورية اجبارية بين ممثلي العمال والممثلين المؤهلين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية**

**ب \_ المصالحة : المادة 22/3**

من خلال الفقرة 3 من المادة 22 فإن المنازعات الجماعية للعمل التي لا يمكن حلها مباشرة بالطرق الودية تخضع وجوبا للمصالحة واحتمالا للوساطة والتحكيم.

في حالة نزاع جماعي للعمل يخطر ممثلو العمال بواسطة طعن السلطات العمومية المختصة طبقا لنص المادة 23 من قانون 23\_08 (البلدية ، الولاية، الوزارة)

يستدعى طرفي النزاع الجماعي للعمل إلى اجتماع المصالحة بحضور ممثلي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية ومفتشية العمل المختصة إقليميا .

في حالة عدم المصالحة يمكن تحويل النزاع إلى المجلس المتساوي الاعضاء للوظيفة العمومية المنصوص عليها في المادة 37 من القانون ذاته.

**ج\_ الوساطة: إ**ذا استمر النزاع بعد المصالحة يمكن عرضه على الوساطة (المادة 28)

يتم تعيين وسيط مؤهل من قبل الوزير او الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي المذكورين في قائمة الوسطاء المنصوص عليها في المادة 38.

يقدم الوسيط اقتراحات للطرفين ويجب إبلاغه بالقول او الرفض لاقتراحاته مع وجوب إعلام مفتشية العمل بذلك.

**3\_ ممارسة حق الاضراب**

**من خلال المادة 41 ينص المشرع على انه إذا استمر النزاع الجماعي للعمل بعد استنفاذ الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاعات المنصوص غليها في الباب الثاني من هذا القانون وفي غياب طرق أخرى للتسوية الواردة في الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمل ، يمكن العمال اللجوء إلى ممارسة حقهم في الاضراب ضمن الشروط والكيفيا المحددة قانونا.**

**والاضراب هو توقف جماعي ومتفق عليه عن العمل بهدف تلبية مطالب اجتماعية ومهنية محضة. يقرره العمال الاجراء أو الاعوان العموميون وفقا لأحكام القانون وبما يتوافق مع متطلبات نشاط المؤسسة واستمرارية الخدمة العمومية بعد استنفاذ الاجراءات الاجبارية للتسوية الودية للنزاعات وطرق التسوية الاخرى المحتملة المنصوص عليه في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.**

**إذا اتفق طرفي النزاع على التحكيم يعلق وجوبا(المادة 44) :**

**\_ اللجوء إلى الاضراب .**

**\_ الاضراب الذي شرع فيه.**

**4\_ اللجوء إلى التحكيم:**

**في حالة استمرار الاضراب يمكن وزير القطاع المعني او الوالي او رئيس المجلس الشعبي البلدي المعني بعد استشارة المستخدم وممثلي العمال عرض النزاع الجماعي للعمل حسب الحالة على اللجنة الوطنية أو اللجنة الولائية للتحكيم المنصوص عليهما في القانون ذاته.**

**تختص اللجنة الوطنية واللجنة الولائية للتحكيم في البت في النزاعات الجماعية للعمل المتعلقة بالمستخدمين الذين يمنع عليهم اللجوء إلى الاضراب (موانع اللجوء إلى الاضراب يجب الاطلاع على المادة 67 و68 هذه الجزئية تترك لاجتهاد الطالب) وكذا النزاعات الجماعية التي تمتد إلى حسب الحالة إلى عدة ولايات أو إلى كامل التراب الوطني او على المستوى الولائي التي تعرض عليها بعد فشل المصالحة والوساطة.**

**تصبح قرارات التحكيم الصادرة عن اللجنو الوطنية والولائية للتحكيم نافذة من قبل الجهات القضائية المختصة وتبلغ إلى طرفي النزاع ترسل نسخة للوزير المكلف بالعمل والى مفتشية الولائية للعمل.**