

ملخص حول النزاعات الجماعية للعمل

تعريف النزاع الجماعي

خلاف بين رب العمل ومجموعة من العمال تربط بينهم علاقة عمل، حول شروط العمل والتشغيل والعلاقات المهنية الاجتماعية، والذي لم يتم تسويته في إطار إجراءات الوقاية من هذه النزاعات والمنصوص عليها في المادتين 4 و 5 من قانون 90-02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

تسوية النزاع الجماعي

ميز القانون بين إجراءات وقائية وأخرى علاجية.

1/ إجراءات الوقاية

تتمثل في تلك الاجتماعات الدورية التي يقوم بها أرباب العمل مع ممثلي العمال لمناقشة أوضاع العلاقات المهنية والاجتماعية وظروف العمل في المؤسسة، وفقاً للمادة 4 ق. 90-04. هذه الاجتماعات تسمح بمناقشة المشاكل التي يعاني منها العمال ومحاولة حلها قبل أن تتحول إلى نزاع جماعي، لذلك هي وقائية.

دورية النزاعات تحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية.

2/ الإجراءات العلاجية

نلجأ إليها إذا فشلت الاجتماعات الدورية في حل الخلاف.

تتمثل في المصالحة، الوساطة، التحكيم، الإضراب.

1- المصالحة

يمكن أن تكون المصالحة اتفاقية أي إجراءاتها منظمة في الاتفاقيات الجماعية. في هذه الحالة نلجأ إليها قبل اللجوء إلى تلك المنصوص عليها في القانون. إذا نجحت انتهى النزاع وإذا فشلت نلجأ للمصالحة القانونية.

يبدأ الإجراء بإخطار مفتش العمل من طرف رب العمل أو ممثلي العمال. بعد ذلك للمفتش 4 أيام من أجل إجراء الجلسة الأولى للصلح و 8 أيام من تاريخ الجلسة الأولى من أجل إتمام مهمة الصلح. حينئذ يعد محضر الصلح أو محضر عدم الصلح حسب الأحوال.

محضر الصلح يضع حدا للنزاع و ينفذ بنفس طرق تنفيذ محضر الصلح في المنازعات الفردية (مهلة 30 يوم في غياب اتفاق مخالف، فإذا لم ينفذ نلجأ للتنفيذ الجبري) إذا فشلت المصالحة يبقى للأطراف عدة خيارات

2-الوساطة

الوساطة اختيارية، وتوصيات الوسيط أيضا غير ملزمة. تتم الوساطة بتعيين وسيط يتفق عليه الطرفين من أجل اقتراح حل للنزاع بعد اطلاعه على الوقائع (م. 10 و 11 ق 02-90).

إذا تمت الوساطة بنجاح انتهى النزاع، أما إذا فشلت يختار العمال بين التحكيم أو الإضراب.

3- التحكيم

إذا اختار العمال اللجوء إلى التحكيم، يفقدون حقهم في اللجوء للإضراب (م 25 ق. 02-90) لأن قرار التحكيم ملزم ويضع حد للنزاع.

يخضع إجراء التحكيم للقواعد العامة المنصوص عليها في قانون الإجراءات المدنية والإدارية ، على أن تصدر اللجنة قرارها التحكيمي بصفة انتهائية في أجل 30 يوما من تاريخ تعيين أعضاء اللجنة.

4- الإضراب

إذا فشلت كل الوسائل السلمية من مصالحة ووساطة وإجراءات اتفاقية محتملة، ولم يتم اللجوء إلى التحكيم، فللعمال الحق في اللجوء إلى الإضراب كآخر وسيلة لاستيفاء مطالبهم. يمارس الإضراب وفقا للشروط والإجراءات المنصوص عليها في قانون 02-90.