



PROFESSEURE AGRÉGÉE DE DROIT PRIVÉ
ET SCIENCES CRIMINELLES
DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

مفهوم النزاعات الشغلّية الجماعية

من خلال القرار التعقيبي

عدد 15506 المؤرخ في 2 جانفي 2015

سناء سويسي

أستاذة مساعدة بكلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس

جامعة تونس المنار



PROFESSEURE AGRÉGÉE DE DROIT PRIVÉ ET SCIENCES CRIMINELLES.
DROIT DU TRAVAIL ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE



القرار : _____

الحمد لله

الجمهورية التونسية
وزارة العدل وحقوق الإنسان
محكمة التعقيب
عدد 10506.2015 القضية
تاريخ : 02 جانفي 2015

أصدرت محكمة التعقيب القرار الآتي :

بعد الاطلاع على مطلب التعقيب المضمن تحت عدد 3595 والمقدم بتاريخ 24 ديسمبر 2013 من طرف الأستاذ ح غ المحامي لدى التعقيب.
في حق موكلته المعقبة : إ. ت. محل مخابراته بمكتب محاميه الأستاذ ح ع نهج علي باش حاملة عدد 10 تونس.
ضدّ المعقب ضدها : شركة ... في شخص ممثلها القانوني
طعنا في القرار المدني الاستئنافي ع6823-د الصادر عن محكمة الاستئناف بنابل بتاريخ 2013/07/02 والقاضي نصّه :

(قضت المحكمة نهائيا بقبول الاستئنافين الأصلي والعرضي شكلا وفي الأصل بنقض الحكم الابتدائي والقضاء من جديد بعدم سماع الدّعى وحمل المصاريف القانونيّة على المستأنف ضدّه وتغريمه للمستأنفة في شخص ممثّلها القانوني بمائة وخمسون دينار 150000 دينارا لقاء أتعاب تقاضي وأجرة المحاماة ورفض الاستئناف العرضي موضوعا).

وبعد الاطلاع على مستندات التعقيب المبلّغة نسخة منها للمعقب ضدّه بتاريخ 2014/01/09 بواسطة عدل التنفيذ ي ج حسب محضره عدد 51357.

وبعد الاطلاع على جميع الوثائق التي أوجب الفصل 185 من م.م.ت. تقديمها. وبعد الاطلاع على طلبات النيابة العمومية والاستماع إلى شرح ممثّلها جلسة الذي طلب قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا.

وبعد الاطلاع على القرار المنتقد وعلى كافة أوراق القضية التي انبنى عليها وبعد المداولة القانونية صرح علنا بما يلي :

من حيث الشكل

حيث لا شيء بملفّ القضية يفيد وأنه قد حصل إعلام بالقرار الاستئنافي المطعون فيه ممّا يجعل الطعن في الأجل القانوني.

وحيث يكون بذلك مطلب التعقيب قد استوفى جميع أوضاعه القانونية وكان بذلك حريا بالقبول شكلا.

من حيث الأصل

حيث تفيد وقائع القضية كما تضمنها القرار المنتقد والأوراق التي انبنى عليها قيام المدّعية في الأصل "المعقبة الآن" عارضة أمام الدائرة الشغلية بالمحكمة الابتدائية بقرمبالية أنّها انتدب للعمل لدى المدّعى عليها في الأصل "المعقب ضدها الآن" منذ مارس 2002 وأنّ العلاقة الشغلية لازالت متواصلة وقد عمدت المدّعى عليها في الأصل إلى خلاصه في أجوره طبق الاتفاقية القطاعية المشتركة للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود والحال أنّ طبيعة نشاط المؤسسة يقتضي إخضاع العمال إلى الاتفاقية القطاعية

المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية ولم تتول المدعى عليها في الأصل تطبيق الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية إلا بداية من 11 فيفري 2011 وهو ما رتب خرقا واضحا لمقتضيات مجلة الشغل والفصل 2 من الاتفاقية المذكورة خاصة وقد ترتب عن ذلك ضرر على مستوى النقص في الأجر وطلب على هذا الأساس الحكم لفائدته بـ 18798236 دينار لقاء الفارق في الأجر عن كامل مدة العمل.

وبعد إتمام الإجراءات لديها أصدرت محكمة البداية حكمها في القضية عدد 50793 الصادر في 2012/11/14 القاضي نصّه :

"ابتدائيا بإلزام المدعى عليها في شخص ممثلها القانوني بأن تؤدي للمدعي 18798236 دينار دينار بعنوان الفارق في الأجر واجبة الدفع عن كامل مدة العمل الممتدة من 1 أكتوبر 2002 إلى فيفري 2011 مع مائة وخمسون دينارا 15000 دينارا عن أتعاب التقاضي وأجور الدفاع وحمل المصاريف القانونية على المحكوم عليها.

فاستأنفته المدعى عليها في الأصل (المعقب ضدها الآن) أمام محكمة الاستئناف بنابل التي وبعد استيفاء الإجراءات لديها أصدرت قرارها المطعون فيه الآن والمضمن نصّه أعلاه.

فتعقبه الطاعنة الآن (المدعي في الأصل) بواسطة محاميه الأستاذ غ ناعيا عليه هضم حقوق الدفاع وضعف التعليل.

المطعن الأول : هضم حقوق الدفاع

قولا بأن محكمة القرار المطعون فيه أعرضت عن الأخذ بدفوعات متّوّه المضمنة بتقريره المقدم بالطور الابتدائي دون موجب قانوني أو سبب وجيه ومقنع خاصة وقد تمّ التمسك بنفس تلك الدفوعات بالطور الاستئنافي وهي دفوعات مستندة إلى حيثيات صحيحة من الواقع والقانون. وتبعاً فإنّ صدور القرار الاستئنافي المطعون فيه على تلك الشاكلة يمثل هضما لحقوق الدفاع.

المطعن الثاني : ضعف التعليل

بمقولة أنّ محكمة الحكم المطعون فيه حصرت مناقشتها لوجاهة الدّعى في المدى الذي يجب أن تطبق فيه الاتفاقية المشتركة القطاعية للمسابك والتعدين وبالتبعية مجال انطباق الفصل 2 من التعديل عدد 9 في النقطة 15 المتعلقة بالخرطة والتجوير والتقويم.

وقد أهملت محكمة القرار المطعون فيه سلامة حيثيات وأسانيد حكم البداية التي يتمسك بها المعقب من جهة القانون في هذا الطور.

كما لا تمسك نائب المعقب بكون العلاقة الشغلية تخضع منذ بدايتها إلى الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية وبالتالي فإنّ جميع الحقوق المترتبة بموجب تطبيق تلك الاتفاقية تكون واجبة الأداء منذ بداية العلاقة الشغلية، واعتبارا إلى كون محكمة الحكم المطعون فيه لم تتعرّض إلى هذه المسائل ولم تنقشها فإنّ قرارها يكون ضعيف التعليل موجبا للنقض خلافا لأسانيد حكم البداية التي جاءت سليمة المبنى والأساس القانوني والواقعي وانتهى إلى طلب نقض القرار المطعون فيه والإحالة على محكمة الاستئناف.

وحيث رد الأستاذ ن ر نائب المعقب ضدها عن مستندات التعقيب ملاحظا أنّ المعقب لم يبيّن الدفوعات التي ينسب لمحكمة القرار المطعون فيه الإعراض عنها ومدى تأثيرها على وجه الفصل في القضية.

كما لاحظ نائب المعقب ضدها أنّ القرار المطعون فيه أجاب عن الإشكال المطروح بشكل منهجي ومقنع توصلا للتطبيق السليم للقانون باعتبار أنّ تطبيق الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية تم بموجب الاتفاق بداية من 1 فيفري 2011 واستبعدت المحكمة الخطأ في تحديد الاتفاقية الواجبة التطبيق اعتمادا على كون الاتفاقية القطاعية المشتركة للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود واجبة التطبيق على أعوان المؤسسة قبل دخول الملحق التعديلي عدد 9 حيز التنفيذ وبالتالي تكون محكمة القرار المطعون فيه قد أحسنت تطبيق القانون بما يبرّر طلب رفض الطعن أصلا.

المحكمة

عن المطعين معا لوحدة القول فيهما :

حيث انحصر الخلاف القانوني بين الطرفين في تحديد الاتفاقية القطاعية المشتركة على نشاط المؤسسة إذ استمرّت المؤسسة في تطبيق الاتفاقية القطاعية المشتركة للميكانيك العام ومحطات بيع الوقود فيما تمسك المعقب حاليا المدعي في الأصل بضرورة تطبيق الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية خاصة بعد دخول الملحق التعديلي عدد 9 حيز التنفيذ كما تفرع عن هذا الإشكال القانوني مسألة فرعية تتعلق بتحديد المدى الزمني لتطبيق الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية وما يترتب على ذلك من نقص في الأجر.

وحيث اعتبرت محكمة البداية أنّ القواعد التنظيمية للعلاقات الشغلية وتحديد الضوابط القانونية والنطاق القانوني المنطبق بها هي مسألة تهم النظام العام ولا تأثير لإرادة الأطراف عليها ولا يجوز الاتفاق على خلافها وانتهت إلى الحكم لصالح الدعوى مع اعتبار المفعول الرجعي لتطبيق الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية.

وحيث استبعدت محكمة القرار المطعون فيه الصبغة الجماعية للنزاع بمقولة أنّ النزاع طرح أمامها بعد تعديل الفصل 2 من الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية الذي نص صراحة على خضوع نشاط المؤسسة لتلك الاتفاقية، ثم أثارت الصبغة الاتفاقية لتحديد مدى تطبيق الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية والتي تحددت بموجب محضر جلسة صلحية بداية من يوم 1 فيفري 2011 ولا يمكن بالتالي الرجوع في هذا الاتفاق.

وحيث خلافا لما تمسك به نائب المعقب فإنّ الدفع بتأويل أحكام اتفاقية قطاعية مشتركة وتحديد مجال انطباقها ومداه الزمني يعتبر قانونا مندرجا في إطار النزاعات

الجماعية للشغل التي يتم حلها بالتفاوض أو التصالح أو التحكيم أو ممارسة وسائل الضغط المشروعة قانونا.

وحيث ولئن انتهت محكمة القرار المطعون فيه إلى النتيجة القانونية الصحيحة حين قضت بعدم سماع الدعوى فإنها خالفت من حيث الأسانيد القانونية أحكام مجلة الشغل المتعلقة بالنزاع الجماعي وقرارات الدوائر المجتمعة في هذا الخصوص.

وحيث اقتضى الفصل 376 من مجلة الشغل أنه 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 وجوبا من قبل أكثر الطرفين حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترابيا. وحيث ولئن نظم المشرع كيفية حل النزاع الجماعي للشغل فإنه لم يعرفه.

وحيث عرفت الدوائر المجتمعة النزاع الجماعي للشغل بكونه : إذا كان النزاع بين المؤجر وأحد عملته وكان موضوعه لا يتعلق إلا بمصلحة أو حق هذا العامل فهو نزاع فردي ومن اختصاص دوائر الشغل ولو تعددت حالات النزاع بتعدد الأجراء إذ العبرة في نزاعات الشغل الجماعية باتحاد الحق أو المصلحة مثار النزاع وليس بتعدد الأجراء ما دام كل واحد منهم يطالب بحق فردي لا يخص إلا شخصه. (قرار تعقيبي مدني صادر عن الدوائر المجتمعة تحت عدد 23002 بتاريخ 27 جانفي 2005) كما عرفت الدوائر المجتمعة النزاع الجماعي للشغل بكونه: إنّ نزاعات الشغل الفرديّة، المحددة لاختصاص دوائر الشغل، ترتبط بتنفيذ عقد الشغل وترمي إلى حماية المصلحة الشخصية للأجير، فليس تفرّد العامل في دعواه ما يميّز النزاعات الشغلية الفرديّة وإنّما جوهر المصلحة الفرديّة في الدّعوى ما يميّزها، حيث من الممكن أن تتعدّد الطلبات في النزاع الواحد ويبقى النزاع فرديا، كما أنّ التضامن الفردي مع المضامين الجماعية يخرج النزاع من طبيعته الفرديّة، فلو أنّ العامل في تحركه الفردي كان مدفوعا برغبة التضامن عوضا عن مجرد التوافق التلقائي juxtaposition بين المصلحة الخاصة والمصلحة الجماعية، كان النزاع جماعيا، على أنّ مجرد توافق المصلحة الفرديّة مع المصلحة الجماعية لا يخرج النزاع

من طبيعته الفردية حتى لو استجلب تأويل الشروط الواردة بالاتفاقية الجماعية في غياب العنصر المعنوي.

إنّ النزاعات الجماعية هي نزاعات تفاوضية لها إجراءات خاصة أوردها المشرع بالفصول 376 وما بعد م.ش. بهدف وضع النزاع أمام اللجان الاستشارية للمؤسسة وإذا لم يتمّ فض الإشكال يقع عرضه وجوبا من قبل الطرف الأكثر حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذّر على تفقدية الشغل المختصة ترابيا. ولهذه النزاعات علاقة بالتحرك الجماعي للعملة عن طريق ممثليهم وعادة ما ترتبط بموضوع الاتفاقات الجماعية إنشاءً أو تعديلا أو تطبيقا أو مراجعة أو انقضاء فهي بذلك كلّ الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية أو جماعية من الأجراء ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء. كما تعدّ نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها عدّة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين.

وحيث إنّ تحديد طبيعة النزاع يدخل في مدار اجتهاد الموضوع، وله أن يبرز من خلال الوقائع المنشورة أمامه طبيعة النزاع ويكفي في جميع ذلك أن يكون القرار المنتقد معلّلا كما يجب حتى تمارس محكمة التعقيب دورها في الرقابة كما كرّسته محكمة التعقيب في القرار التعقيبي المدني الصادر عن الدوائر المجتمعة تحت عدد 29319 بتاريخ 28 أكتوبر 2010.

وحيث يؤخذ مما سبق بيانه أنّ النزاع الجماعي للشغل هو كل نزاع يتدخل فيه تجمع قانوني أو فعلي ويتعلّق بمصلحة جماعية وكل نزاع يتعلّق بتأويل اتفاقية جماعية وكل نزاع يتعلّق بتأويل اتفاقية جماعية يعد بالضرورة جماعيا طالما تبنته مجموعة.

كما يجعل الصبغة الجماعية للنزاع الشغلي تحدّد أساسا من خلال موضوعه والمصلحة المراد تحقيقها أو حمايتها وأنّ عدد العملة أو المؤجّرين المعنيين بالنزاع ليس سوى عنصرا ثانويا يمكن تجاوزه خاصة في صورة إثارة النزاع من قبل منظمة مهنية أو

عرض الموضوع على اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو عند الاقتضاء تفقدية الشغل المختصة ترابيا.

وحيث أنّ الخوض في مسألة تحديد الاتفاقية القطاعية المشتركة الأولى بالتطبيق وإثارة الاتفاق بين الطرفين على تحديد تاريخ تطبيق الاتفاقية الجديدة كلها مسائل متصلة بالمصلحة الجماعية للعمال وتخرج عن نطاق قضاء الشغل عملا بالفصل 183 من مجلة الشغل.

وحيث أنّ النزاع في قضية الحال تمتّ تسويته في نطاق اتفاق الصلح المبرم بين أطراف القضية وتمّ تحديد شروط التسوية وتاريخ انطباق الاتفاقية القطاعية المشتركة للمسابك والتعدين والبناءات الميكانيكية بداية من تاريخ 2011/2/1 بما يجعله خارجا عن إطار النزاعات الفردية التي ترجع بالنظر لدوائر الشغل طبق ما سلف بيانه.

وحيث أنّ المطاعن المقدمة من المعقب لا توهن القرار المطعون فيه الذي جاء سليما من حيث النتيجة القانونية التي انتهى إليها واثّجه رفض المطعن.

ولهذه الأسباب

قرّرت المحكمة قبول مطلب التعقيب شكلا ورفضه أصلا.

وصدر هذا القرار عن الدائرة المدنية الثامنة عشرة حال اجتماعها بحجرة الشورى يوم الإثنين 2015/02/02 برئاسة السيدة نجوى رزيق وعضوية المستشارين السيدة مفيدة الصولي والسيد عصام الأحمر وبحضور المدعي العام السيد محمد الزواوي ومساعدة كاتب الجلسة السيدة كريمة الغزواني.

وحرّر في تاريخه.



1- لم يبق قانون الشغل حبيسا للمفاهيم المدنية المكرسة للمبادئ الليبرالية الفردية باعتبار توجّهه لإنتاج مفاهيم جديدة تميّزه، تستقي وجودها من الطابع الجماعي للعلاقات المهنية الراجع لوجود فئتين اجتماعيتين لكلّ منهما مصالح وطموحات خاصة تختلف عن الأخرى¹. وقد فرض ذلك قيام هياكل ومنظمات تعبّر وتدافع عنها وتتفاوض في شأنها.

2 - ولقد كان تضارب هذه المصالح في عديد الأحيان سببا للتنازع ومصدرا لنشوب نزاعات جماعية تبعا لذلك. ورغم تدخّل المشرّع لتنظيمها بهدف المحافظة على السلم الاجتماعي وتحقيق التوازن الضروري والمطلوب بينهما إلا أنّه أهمل تحديد مفهومها وضبط المعايير المميزة لها ففسح المجال أمام فقه القضاء لتعويضه في ذلك، خاصة للأهمية التي تكتسيها المسألة في مستوى الآثار المترتبة عنها. إذ عادة ما ينشأ تداخل في الحدود الفاصلة بين النزاعات الشغلية الفردية والجماعية يستوجب ضبطها، حيث تعود الأولى بالنظر للقضاء الشغلي في حين تخرج الثانية بموجب القانون عن اختصاصه.

3- ولقد انعكس هذا التداخل على عمل القضاء وأفرز في مرحلة ما غموضا نتيجة صدور جملة من القرارات المتناقضة، حثمت تدخّل الدوائر المجتمعة بموجب قرارها عدد 23002 المؤرّخ في 27 جانفي 2005 لوضع حدّ لهذا التضارب ومثلت معه منطلقا لإرساء توجّه فقه قضائي مستقرّ حول تعريف النزاعات الشغلية الجماعية ومن ورائها ضبط مجال تعهّد القضاء الشغلي، تواترت بعده القرارات المتلاحقة. ويندرج القرار عدد 15506 المؤرّخ في 2 جانفي 2015² صلب هذا التوجّه الذي تدعّم بموجب جملة من القرارات الأخرى التي تلتته³.

¹ المنجي طرشونة : تاريخ قانون العمل في تونس، مجلة العمل والتنمية، عدد 1، 1983، ص 139 .
- وأيضا محمد الزّمني : الاتفاقيات المشتركة وعلاقات العمل في تشريع العمل التونسي، مجلة العمل والتنمية، عدد 1، 1983، ص 138.

- الثوري مزيد : العلاقات الجماعية للعمل على ضوء تنقيح مجلة الشغل، ملتقى الجمعية التونسية للمحاميين الشبان، تونس، 29 أفريل 1994، ص 5.

² يشكّل هذا القرار أحد مجموعة من القرارات بحثيات ووقائع متطابقة باعتبار أنّ النزاع وجّه فيها لنفس الشركة وهي القرارات: قرار تعقيبي مدني عدد 10525 مؤرّخ في 2 جانفي 2015 (غير منشور). قرار تعقيبي مدني عدد 10529 مؤرّخ في 5 جانفي 2015 (غير منشور). قرار تعقيبي مدني عدد 15505 مؤرّخ في 2 فيفري 2015 (غير منشور).

³ قرار تعقيبي مدني عدد 20425 مؤرّخ في 29 مارس 2008، ن.م.ت. 2008، ص 128.
قرار تعقيبي مدني عدد 65026 مؤرّخ في 18 جانفي 2013 (غير منشور).
قرار تعقيبي مدني عدد 10525 مؤرّخ في 2 جانفي 2015 (غير منشور). قرار تعقيبي مدني عدد 10529 مؤرّخ في 5 جانفي 2015 (غير منشور). قرار تعقيبي مدني عدد 12757 مؤرّخ في 16 جانفي 2015 (غير منشور).

4 -ولقد تعلّقت وقائع القضية بقيام المدّعية في الأصل أمام دائرة الشغل بالمحكمة الابتدائية بقرمبالية عارضة أنّها انتدبت للعمل لدى الشركة المطلوبة منذ مارس 2002، والتي عمدت إلى خلاصها في أجورها طبقا للاتفاقية القطاعية المشتركة للميكانيك العام ومحطّات بيع الوقود في حين أنّ طبيعة نشاط المؤسسة تقتضي إخضاع العملة للاتفاقية المشتركة للمسابك والتّعيين والبناءات الميكانيكية. ولم تتولّ الشركة سحب الاتفاقية وتطبيقها عليهم إلا بداية من تاريخ 11 فيفري 2011 بموجب محضر جلسة صليحة، وهو ما ترتّب عنه نقص في الأجر، طالبة إلزامها بأداء المستحقّات القانونية بعنوان لقاء الفارق في الأجر عن كامل مدّة العمل. وبعد استيفاء الإجراءات القانونية قضت دائرة الشغل لصالح الدّعى.

5 -فاستأنفت المدّعى عليها الحكم وقضت محكمة الاستئناف بنابل بنقض الحكم الابتدائي والقضاء بعدم سماع الدّعى، فتعقّبتة الطالبة الأصلية ناسبة له هضم حقوق الدفاع على أساس أنّ الحكم المطعون فيه أهمل الدّفعات المقدّمة والمستندة لحجّيات صحيحة من الواقع والقانون، وضعف التّعليل نظرا لأنّه لم يتولّ مناقشة تاريخ بداية الانطباق الرّمزي للاتفاقية المتمسّك بها والذي من شأنه أن يحدّد الحقوق واجبة الأداء والمستحقّة. فقضت محكمة التّعقيب برفض مطلب التّعقيب أصلا بناءً على أنّ النّزاع موضوع الدّاعي هو نزاع شغليّ جماعي وليس نزاعا فردياً ويخرج بذلك عن أنظار دوائر الشغل لتعلّقه بخلاف حول تحديد الاتفاقية القطاعية المشتركة المنطبقة على نشاط المؤسسة كطرف في النّزاع لي طرح بذلك معه المشكل القانونيّ المتعلّق أساسا بمعرفة ما هي المعايير التي اعتمدتها المحكمة في تحديد مفهوم النّزاع الشغليّ الجماعي، وإسباغ الصبغة الجماعية تبعا لذلك على النّزاع المتعلّق بتأويل أحكام اتفاقية قطاعية مشتركة وتحديد مجال انطباقها ومداهما الرّمزي؟.

6 -في إطار محافظتها على المبدأ المكرّس من قبل الدوائر المجتمعة، محافظة لم تحل دون الإثراء عبر مجهود تنظيري لا شكّ فيه، بمزيد تحديد وتوضيح لبعض الأبعاد والتفصيلات الهامة إلى درجة التميّز واكتسائه الطابع التجديدي المبدئي مقارنة بقرار هذه

قرار تعقيبي مدني عدد 15692 / 15070 مؤرّخ في 18 ماي 2015 (غير منشور). قرار تعقيبي مدني عدد 19103 مؤرّخ في 12 أكتوبر 2015 (غير منشور).

الأخيرة في عدّة مواضع رغم التمسك بالنسج على نفس منواله، اعتمدت المحكمة توصيفا للنزاعات الشغلّية الجماعيّة بأنها بالأساس نزاعات تضامنيّة من جهة (I) ونزاعات تفاوضيّة (II) من جهة أخرى.

I – النزاعات الشغلّية الجماعيّة، نزاعات تضامنيّة :

7 - لم يمنع استقرار محكمة التعقيب في القرار موضوع التعليق على الحلّ الذي كرّسه قرار الدوائر المجتمعة لسنة 2005 في خصوص العناصر المعتمدة في تحديد مفهوم النزاع الشغلي الجماعي، من الوقوف عند ما اتسم به موقفها من خصوصيّة تجديديّة في انتهاج التعبير الصريح وعدم الاكتفاء بالتعاطي الضمني في إبراز الطابع الاستثنائي لمعيار صفة أطراف النزاع في تعريف النزاعات الشغلّية الجماعيّة من جهة (أ) والطابع المحدّد لمعيار اتحاد الحقّ أو المصلحة مناط النزاع في ذلك (ب) من جهة أخرى ليُتسم قرارها باعتماد تمشّ سليم.

أ- الطابع الثانوي لمعيار صفة أطراف النزاع:

8 - اختارت محكمة التعقيب في تقديرها للعناصر المكوّنة لمفهوم النزاع الجماعي أن تتمسك صراحة بإضفاء الصبغة الثانويّة على العنصر المتعلّق بصفة أطراف النزاع حين قضت بأنّ "عدد العملة أو المؤجّرين المعيّنين بالنزاع ليس سوى عنصرا ثانويا..."، ولا يمكن بحال أن يمثل معيارا حاسما للجزم بالصبغة الجماعيّة للنزاع الشغلي، مؤكّدة بذلك الحلّ الذي سبق أن كرّسته الدوائر المجتمعة في قرارها الصادر بتاريخ 27 جانفي 2005 في قطعه مع فقه قضاء سابق يعتمد حصرا في تكييف النزاع المطروح على عدد المتدخلين فيه⁴، ومتميّزة عنه في الإفصاح الصريح عن الطابع الاحتياطي والمحدود لهذا

⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 13460 مؤرّخ في 4 فيفري 2002، ن.م.ت.، 2002، ج I، ص 379.

- قرار تعقيبي مدني عدد 30977 مؤرّخ في 23 فيفري 2004، ن.م.ت.، 2004، ص 50.

- قرار تعقيبي مدني عدد 26672 مؤرّخ في 15 ديسمبر 2003، ن.م.ت.، 2003، ج II، ص 391.

وتعليق مختلف هذه القرارات مناقضة بدورها لما اختارته عديد القرارات الأخرى في تلك الفترة والتي انتهجت حلا مخالفا يعتمد بالأساس على موضوع النزاع الجماعي دون اعتبار لعدد العملة أو المؤجّرين المشمولين به وهو شأن القرار التعقيبي المدني عدد 52638 المؤرّخ في 17 جوان 1996، ن.م.ت.، 1996، ج II، ص 10 والقرار التعقيبي المدني عدد 3353 مؤرّخ في 29 نوفمبر 2004 (غير منشور).

المعيار بعد أن اكتفت دوائرها المجتمعة بمجرد الإشارة الضمنية له، وهو الذي مثل لها نقطة انطلاق لاستخلاص هذه النتيجة.

9 - ولقد احتفظت المحكمة في القرار موضوع التعليق وضمن أولى حيثياتها بالتعريف الذي سبق للدوائر المجتمعة أن كرّسته وآلت على نفسها إلا أن تستشهد به. وكان تدليلها على عدم دقة المعيار الشكلي في تحديد طبيعة النزاع معتمدا نفس المنطقات التي سبق أن استند لها قرار 2005 من حيث الاستدلال على قيام نزاع شغلي فرديّ بجعل تفرد الأجير في دعواه مقترنا أساسا بمصلحة أو حقّ شخصي، وهو ما يفيد معه أن فكّ الارتباط أو بالأحرى الاقتران بين المعطيين يؤدي حتما إلى نتائج مغايرة. ذلك أنّ تعدّد الأجراء لا يؤدي بشرطه لقيام نزاع جماعي في غياب المصلحة المشتركة، وتفردهم لا يكون بدوره سببا لقيام نزاع شغلي فردي إن كان موضوعه حقا أو مصلحة متّحدة. فما يميّز النزاعات الشغلّية الجماعية ليس قيام الدّعى جماعية وما يفرّقها عن النزاعات الشغلّية الفرديّة لا يكمن في صفة تفرد الطّرف المعنيّ بها⁵.

10 - ويعتبر الاستقرار على هذا التمشّي تواسلا لمنهج القطع مع موقف سابق لمحكمة التعقيب تبلور في عديد المناسبات، ربطت بموجبه وفي مجمل قراراتها بين طبيعة النزاعات الشغلّية الفرديّة أو الجماعية وعدد القائمين بالدّعى أو عدد المقام ضدهم⁶، فكيفت على أساسه من جهة النزاع بالجماعي لمجرّد تعدّد الأجراء القائمين بالدّعى أو المؤجّرين المقام ضدهم رغم تعلق موضوع النزاع بمصالح فرديّة للأجراء ولم يجمع بينهم إلا وحدة الطّرف المقام ضده، حيث أقرّت أنه " طالما ثبت أنّ الخلاف بين الطّرفين يهمّ في الحقيقة خمس عاملات فإنّه سواء كان إضرابا أو صدا أو غير ذلك يخرج عن نظر دائرة الشغل"⁷. ووصّفت من جهة أخرى النزاع بالفردية رغم تعلقه بمصلحة جماعية ارتبطت بتوقييت العمل إذ اعتبرت "أنّه على فرض التسليم بأنّ المعقّب قام بتغيير توقيت العمل بصورة تزيد في ساعاته، فإنّ ذلك لا يبرّر امتناع المعقّب ضده

⁵ Rivero(J.), Savatier (J.) : Droit du travail, Thémis, Droit, 8^{ème} éd., P.U.F. 1981, p. 356.

⁶ فاطمة الزهراء بن محمود: تعليق على قرار تعقيبي مدني عدد 23002 صادر عن الدوائر المجتمعة بتاريخ 27 جانفي 2005، م.ق.ت.، عدد 10، 2005، ص 346.

- عصام الأحمر: التمييز بين نزاعات الشغل الفرديّة والجماعية من خلال القرار التعقيبي المدني عدد 30977 المؤرخ في 23 فيفري 2004، م.ق.ت.، عدد 5، 2005، ص 158 / 159

⁷ قرار تعقيبي مدني عدد 30977 المؤرخ في 23 فيفري 2004، ن.م.ت.، 2004، ص 50.

عند اتباع التوقيت الجديد على أن يلفت نظر مؤجره أو تفقدية الشغل إلى عدم شرعية التوقيت الجديد أما وقد امتنع عن تنفيذ تعليمات مؤجره في هذا الخصوص فإن ذلك يعتبر خطأ فادحا مبررا للطرده⁸.

11 - والواضح أن محكمة التعقيب في قرار الحال لم تسأير هذا الرأي في اكتفائه بالمعيار المعتمد على عدد المعنيين بالنزاع للإقرار بالطبيعة الجماعية له ملتحة بذلك بموقف الدوائر المجتمعة في تحوله ومثبتة له، وهو الذي التفت حوله سلسلة من القرارات المتلاحقة⁹ - مثل القرار موضوع التعليق أحدها - واجتمعت على تكرار المبدأ الذي خلصت إليه، لتستقر بذلك على موقف موحد يجعل من العنصر المنبني على صفة التعدد أو التفرد لأطراف النزاع مبدئيا معيارا محدودا وغير دقيق لا يتعدى الجانب الإجرائي. وحتى ما انزلت إليه في أحد قرارتها باستعادة الحل المخالف¹⁰ لم يكن ليعكس تراجعاً أو حياداً عما وقع الاستقرار عليه في اتجاه صياغة منهج جديد في تحديد مفهوم نزاعات الشغل الجماعية يناقض ما تم الاجتماع حوله، إذ بقي قرارا معزولا وشاذاً والشاذ يُحفظ ولا يقاس عليه.

12 - ويعزى ثبات محكمة التعقيب على نفس الحل الذي كانت دوائرها المجتمعة سبابة في الحسم لفائدته لما اتصف به من وجهة منطقية وسلامة قانونية شكلنا الضامن الوحيد لاستقرار الأحكام القضائية. ولقد أمكن البرهنة على ذلك بالنظر لتطابقه مع بعض

⁸ قرار تعقيبي عدد 1208 مؤرخ في 13 جوان 2005 (غير منشور).

⁹ قرار تعقيبي مدني عدد 20425 مؤرخ في 29 مارس 2008، ن.م.ت. 2008، ص.128.

"لا مجال لاعتبار النزاع الشغلي نزاعاً جماعياً لمجرد أنه يشمل أكثر من عامل وأن نزاعات الشغل الجماعية هي كل خصومة تنشأ بين مؤجر ومجموع عملته حول تنفيذ عقد شغل من شأنها أن تثير نزاع شغل جماعي وعادة ما يكون موضوعها مصالح وحقوق مشتركة بين أولئك الأجراء أما إذا كان موضوع النزاع لا يتعلق إلا بمصلحة أو حق عامل فهو نزاع فردي من اختصاص دائرة الشغل ولو تعددت حالات النزاع بتعدد الأجراء".

قرار تعقيبي مدني عدد 65026 مؤرخ في 18 جانفي 2013 (غير منشور).

"وحيث أن نزاع الشغل الجماعي يرمي إلى حماية المصلحة الشخصية للأجير وذلك مهما تعدد عدد العملة القائمون بالدعوى ذلك أن ما يميز النزاعات الشغلية الجماعية ليس في قيام الدعوى جماعة بل من المصلحة الجماعية في القيام ... ولا تكفي الطبيعة الجماعية للنزاع شكلياً لوصف النزاع بالجماعي...".

قرار تعقيبي مدني عدد 10525 مؤرخ في 2 جانفي 2015 (غير منشور). قرار

تعقيبي مدني عدد 10529 مؤرخ في 5 جانفي 2015 (غير منشور). قرار تعقيبي

مدني عدد 12757 مؤرخ في 16 جانفي 2015 (غير منشور).

قرار تعقيبي مدني عدد 15692 / 15070 مؤرخ في 18 ماي 2015 (غير منشور). قرار

تعقيبي مدني عدد 19103 مؤرخ في 12 أكتوبر 2015 (غير منشور).

¹⁰ قرار تعقيبي مدني عدد 12895 مؤرخ في 05 نوفمبر 2007، ص.128.

"طالما ثبت من أوراق القضية أن الخلاف بين الطرفين يهم في الحقيقة مجموعة من العملة فإنه سواء أكان إضراباً أو صدأ أو غير ذلك يخرج عن نظر دائرة الشغل".

الوضعيات القانونية التي يصح الرجوع إليها والتي حافظت النزاعات في إطارها على صبغتها الفردية رغم تعدد الأجراء في البعض منها، وتعدّد المؤجّرين في البعض الآخر بما ينتفي معه جواز الاستناد لهذا المعيار لإضفاء الصبغة الجماعية على النزاع. ولعلّ أحسن مثال يقدّم للصدّورة الأولى هو الذي يتعلّق بالنزاعات الناشئة بمناسبة الطرد لأسباب اقتصادية وفنية. فرغم تولي المشرّع تنظيم إجراءات هذا الصنف من الطرد وتحديد الهيئات المخوّلة لها إجراء الأبحاث والمؤهلة لإبرام الصلح، أقرّ قرينة قانونية على ثبوت الصبغة التعسفية للطرد بمجرد عدم تحصيل رأي اللجنة الجهوية، أو المركزية للطرد مسبقا. وهو ما يجعل من الدائرة الشغلية الهيئة القضائية الوحيدة المختصة بالنظر في التعويض وإن تعلّق النزاع بمجموعة من العملة¹¹، كما تحتفظ بولايتها القضائية للبتّ في النزاعات المتعلقة بتقدير مكافأة نهاية الخدمة عند الطرد لأسباب اقتصادية أو فنية¹² فيتقدّم الأجير أو المؤجّر للمحكمة مستندين لمحاضر جلسات أبرمت أمام تفقدية الشغل ولجان مراقبة الطرد ومع ذلك لا تملك الهيئات القضائية أن تعلن عدم اختصاصها¹³. ويؤكد ذلك أنّ تعدّد العملة المعنيين بالنزاع لا يمكن أن يكون دليلا على اتحاد الحق والمصلحة والجزم تبعا بالطبيعة الجماعية للنزاع الشغلي كما يؤكد أيضا أنّ استناد المدّعين إلى محاضر صيغت أمام تفقدية الشغل وشملت مجموعة من العملة لا يضيفي على النزاع الصبغة الجماعية ولا ينزع الاختصاص من المحاكم العدلية.

13 - في المقابل تمثل من جانبها النزاعات الشغلية التي تثار ضدّ عدد من المؤجّرين تجسيدا للحالة الثانية. فقد يحدث أن يتعدّد المؤجّرون المعنيون بالنزاع نتيجة شموله أطرافا أخرى والتي وإن كانت غير معنية مباشرة فإنّها تكون طرفا دخيلا أو متداخلا أو ضامنا أو متضامنا مع المؤجّر المطلوب¹⁴، ومع ذلك يحافظ النزاع الشغلي على طبيعته الفردية. وتجد هذه الصورة أثرا لها خاصة صلب علاقات الشغل الثلاثية والتي تقوم إمّا في نطاق المناولة بناءً على تواجد مؤسسة مؤجّرة وأخرى مستفيدة تتولى

¹¹ عصام الأحمر، المقال السابق، ص. 154.

¹² عصام الأحمر، المقال السابق، ص. 154.

¹³ ينصّ الفصل 21-11 م.ش. على أنّ "محضر الاتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين.

وفي صورة عدم الاتفاق يحتفظ الطرفان بحقهما في اللجوء إلى المحاكم المختصة".

¹⁴ عصام الأحمر : التشغيل والمناولة، م.ق.ت، عدد 4، 2005، ص 5.

الأولى عبر أجزائها إنجاز بعض الأعمال أو تقديم بعض الخدمات لفائدة الثانية التي تربطهم بها علاقة قانونية¹⁵، أو في نطاق تجمع للشركات حين تتولى المؤسسة المؤجرة إلحاق بعض عملتها بمؤسسة أخرى تنتمي لنفس التجمع. كما يمكن أن تتأكد الصورة أيضا من خلال إحالة المؤسسة أو تسويقها في نطاق وكالة حرة¹⁶ لتستمر بذلك العلاقة الشغلية مع المالك أو المتسوّغ الجديد¹⁷، غير أنّه قد يمتنع أحدهما في بعض الحالات عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود الشغل السابقة ليجد العامل نفسه مضطرا لمقاضاة المالك الأصلي والمتسوّغ معا، ويصبح النزاع تبعا قائما بين العامل ومجموعة من المؤجرين ورغم ذلك لا يغيّر هذا المعطى من الصبغة الفردية له نظرا لاستناده للمطالبة بحقوق ناشئة عن عقد شغل فردي دون اعتبار لعدد المؤجرين في النزاع¹⁸. فتتعدد الأجراء المعنيين بالنزاع وتعدّد المؤجرين المطلوبين لا يمكن بهذا المعنى أن يكون معيار الحسم في الإقرار بالصبغة الجماعية للنزاع، وهو ما لم تتوان محكمة التعقيب عن التذكير به.

14 -ويقضي التعاطي مع عنصر تعدّد الأجراء على ثانويته كما ذهبت لذلك محكمة التعقيب ضرورة التدقيق في تحديد معناه فهل يؤخذ النزاع على أنّه جماعي لمجرد تعلقه بمجموعة من العملة أم أنّه يستوجب شموله لمجموع العملة ؟.

15 -لئن دأبت محكمة التعقيب في القرار موضوع التعليق على الاستشهاد بحيثيات قرار الدوائر المجتمعة¹⁹ في أهمّ المواضيع، إلّا أنّها في إجابتها على هذا التساؤل اتخذت منحنى مختلف تخلفت بموجبه عما أشارت إليه هذه الأخيرة في أحد حيثياتها حين عرّفت النزاع الجماعي بأنّه "كلّ صعوبة تنشأ بين المؤجر ومجموع عملته حول تنفيذ العقد..." واستبدلته بعبارات مغايرة مفادها أنّه "كلّ نزاع يتدخل فيه تجمع قانوني أو فعلي...". ويعدّ بذلك هذا التواضع وتبني توصيفا مختلفا في المقابل حجة على تجاوز في محله لما استخلص من موقف الدوائر المجتمعة المجانب للصواب والذي يحتمل

¹⁵ الفصول 29 و30 و31 م.ش.

¹⁶ عصام الأحمر: التمييز بين نزاعات الشغل الفردية والجماعية، المقال السابق، ص 157. ¹⁷

الفصل 15 م.ش.

¹⁸ عصام الأحمر: المقال السابق، ص 157.

¹⁹ القرار عدد 23002 المؤرخ في 27 جانفي 2005.

معنى مضيّقاً للنزاع الجماعي باعتباره يفترض فيه حتى يكون كذلك أن يشمل مجموع العملة، ليفقد هذه الصبغة بمجرد تخلف أحد الأجراء عن تبني النزاع ولو توقرت فيه بقية

الشروط. وهو ما من شأنه أن ينتج معه وضعيّة قانونيّة غريبة تجعل من صورة النزاع المطروح لا يخضع لنظام حلّ النزاعات الجماعيّة طالما أنّه لا يشمل جميع العملة، ولا يخضع أيضاً لنظام التقاضي في النزاعات الفرديّة لارتباطه بمصلحة جماعيّة²⁰. وإزاء مثل هذه النتائج مثل الاكتفاء بوجود بعض العملة في النزاع دون مجملهم لإضفاء الصبغة الجماعيّة الحلّ الأسلم قانوناً، وهو ما يحيل إليه مصطلح "التجمّع القانوني" أو الفعليّ "المعتمد من محكمة التعقيب والذي يفيد الاقتصار على وجود مجموعة من العملة منظمّة ومهيكلّة تتخذ شكل الهياكل النقابيّة أو غير المنظمّة وغير المهيكلّة ممثلة في بعض الأجراء داخل المؤسسة مثلاً أو في قطاع معيّن من النشاط الاقتصادي²¹، ليحسب لهذا القرار الصحة القانونيّة في هذا المستوى خاصّة وأنّه يستجيب لتعريف أحد الصور التطبيقيّة للنزاعات الشغلية وهي الإضراب والتي يكتفي فيها باشتراط أن يكون التوقف عن العمل لا من طرف كلّ العملة بل حتى جزء منهم إذ "يستخلص من أحكام الفصول 376 إلى 387 م.ش. أنّ الإضراب يتمثّل في "توقف مجموعة من الأجراء معا عن العمل قصد تحقيق طلبات مهنيّة..."²².

16 -ويجد تطوير محكمة التعقيب لموقف الدوائر المجتمعة في مستوى التفصيلات الهامّة تجسيدا له فيما تميّز به قرارها من جرأة وحرص على الإبراز الصريح للطابع الثانوي للمعيار الشكلي المتّصل بصفة أطراف النزاع مقارنة بقرار الدوائر المجتمعة. فخلافاً لاكتفاء هذه الأخيرة التّليل عليه بإشارات ضمنيّة استخلصت من قضائها بأنّه "إذا كان النزاع بين المؤجّر وأحد عملته وكان موضوعه لا يتعلق إلا

²⁰فاطمة الزهراء بن محمود: المقال السّابق، ص 350.

²¹Rivero (J.) et Savatier (J.) : op. cit., p. 356.

« La collectivité en cause est d'ailleurs très variable dans sa structure et son étendue : Collectivité organisée (normalement dans le cadre syndical) ou groupe inorganique : salariés d'une seule entreprise ou même d'une catégorie au sein de l'entreprise (par exemple : mineurs de fond, le conflit n'intéressant pas le personnel du jour), ou d'une branche de l'économie dans le cadre régional ou national ».

²² قرار تعقيبي مدني صادر عن الدوائر المجتمعة عدد 44884 مؤرخ في 23 نوفمبر 1995، قرارات الدوائر المجتمعة لمحكمة

التعقيب 1995-1996، ص 4. وفي نفس المعنى قرار تعقيبي مدني صادر عن الدوائر المجتمعة عدد 45664 مؤرخ في 23 نوفمبر 1995، نفس المرجع، ص 16.

بمصلحة أو حقّ هذا العاملّ فهو نزاع فردي... إذ العبرة في نزاعات الشغل الجماعيّة باتّحاد الحقّ أو المصلحة مثار النزاع..."، اختار القرار موضوع التعليق التعبير والإشارة الصريحة لذلك، حيث أقرّ أنّ "عدد العملة أو المؤجّرين المعنّيين بالنزاع ليس سوى عنصراً ثانوياً..." مؤكداً ضرورة عدم التقيّد بظاهر النزاع وإغفال جوهره وحقيقته²³ خاصّة وأنّ المشرّع التونسي خوّل في بعض الصور المحدودة لدائرة الشغل النّظر في بعض الخلافات التي ظاهرها خلافات جماعيّة لكن في الحقيقة مبناها عقد الشغل الفردي..."²⁴.

17 - ولقد مثّل هذا المعطى منطلقاً لاعتماد المحكمة مزيداً من الجراءة في الاستقراء حيث انتقلت من مجرد تهميش المعيار المتعلّق بعدد الأجراء المعنّيين بالنزاع إلى الحديث عن إقصائه واستبعاده، إذ اعتبرت أنّ "عدد العملة أو المؤجّرين المعنّيين بالنزاع ليس سوى عنصراً ثانوياً يمكن تجاوزه خاصّة في صورة إثارة النزاع من قبل منظمة مهنيّة أو عرض الموضوع على اللجنة الاستشاريّة للمؤسسة أو عند الاقتضاء تفقديّة الشغل المختصّة تراكبياً"، في إشارة بهذا المعنى إلى الاستغناء عن هذا العنصر وحصر المعيار الوحيد في تكييف النزاعات الشغلّية الجماعيّة في عنصر اتّحاد المصلحة دون سواه. ويثير ذلك في الأذهان تساؤلاً حول موقف محكمة التعقيب من اشتراط التلازم بين الشرطين الموضوعي (اتّحاد المصلحة مناط النزاع) ، والشكلي (صفة الأطراف في النزاع) خاصّة وأنها في الحيثيّة التي سبقت الحيثيّة المشار إليها تعرّضت للتلازم بينهما بالقول أنّ "النزاع الجماعي للشغل هو كلّ نزاع يتدخّل فيه تجمّع قانوني أو فعلي ويتعلّق بمصلحة جماعيّة..."، بما قد يعطي انطباعاً بالتأرجح في التفسير والذي مازال مراوحاً بين التلازم من عدمه، والحال أنّ هذا الأخير مثّل إجماعاً في الفقه وفقه القضاء خاصّة منه الفرنسي²⁵. ذلك أنّ المتفق عليه أنّ معيار تعدّد الأجراء وإن كان عنصراً ثانوياً وغير

²³ عصام الأحمر : المقال السابق، ص 161.

²⁴ الطيّب اللومي : عقد الشغل الفردي والقضاء الشغلّي، منشورات حيوني، 1997، ص 219.

²⁵ Camerlynck (G.-H.), Lyon-Caen (G.) et Pélissier (J.) : Droit du travail, 13^{ème} éd., Dalloz, Paris, 1986, p.988/989.

-Motulsky (H.) : Ecrits - études et notes sur l'arbitrage, Dalloz, 1974, p.411. « Est collectif tout litige dans lequel intervient un groupement de fait ou de droit et dont la solution présente un intérêt collectif, toute discussion sur l'interprétation d'une convention collective devient ainsi un conflit collectif du moment qu'un groupement épouse la querelle ».

كاف بمفرده إلا أنه يبقى ضروريًا ذلك أن "المجموعة إن لم تقدّر أنها مهتدة فلا مجال للحديث معها عن نزاع جماعي"²⁶.

18 - وقد يكون ما ذهب إليه المحكمة معلاً بأنه إقصاء منطقيّ وبديهيّ تفرضه طبيعة الأشياء، اعتبار إلى أن الصّور المخصّصة التي ذكرتها من حيث "إثارة النّزاع من قبل منظمة مهنية أو عرض الموضوع على اللجنة الاستشارية للمؤسسة أو عند الاقتضاء تفقيديّة الشّغل المختصّة ترايبياً" قادرة أن تستوعب بذاتها هذا المعيار الشكلي، إلا أنّ عبارة "خاصّة" التي استعملتها لا تفيد الحصر بل التّخصيص وهو ما من شأنه أن يفسح المجال لاستيعاب صور أخرى قد لا تكون بدورها ومن حيث طبيعتها كافية لاحتضان معيار تعدّد الأجراء بما قد يبعث معه على الاعتقاد بوجود بعض التذبذب يفرض معه ضرورة انتهاج الدقة والاكتفاء بما ذكرته في حيثياتها السابقة من أنّ النّزاعات الجماعية هي "كلّ الخلافات الناشئة بسبب الشّغل والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية أو جماعة من الأجراء ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء كما تعدّ نزاعات الشّغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشّغل والتي يكون أحد أطرافها عدّة مشغّلين أو منظمة مهنية للمشغّلين ويكون هدفها الدّفاع عن مصالح المشغّلين أو المنظمة المهنية للمشغّلين المعنّين". وقد وجد له ذلك صدى في قرارات سابقة حيث "لا تكفي الطبيعة الجماعية للنّزاع شكلياً لوصف النّزاع بالجماعي بل يجب أن يثار النّزاع في جماعة العاملين ويتوقّر الشرط بمجرد أن ينحصر النّزاع بين نقابات العاملين من جهة والمؤجّر من جهة أخرى وتبقى النّزاعات جماعية كذلك إذا قام النّزاع بين نقابات مهنية من الجهتين"²⁷. فالمعيارين يظان متلازمين ولا بدّ من توقّرها معاً، وهذا التلازم ضروريّ لوصف النّزاع بالجماعي²⁸ رغم بقاء العنصر المرتبط باتحاد المصلحة المهنية مناط النّزاع المعيار المحدّد والأساسي في التكييف.

²⁶Rivero (J.), Savatier (J.) : op. cit., p. 365.

« L'intervention de la collectivité n'est donc pas suffisante pour donner au litige son caractère collectif, mais elle est nécessaire : si le groupe ne s'estime pas lésé il n'y a point de conflit collectif ».

²⁷ قرار تعقيبي مدني عدد 65026 مؤرّخ في 18 جانفي 2013 (غير منشور).

²⁸Pélissier (J.), Supiot (A.) et Jeammaud (A.) : Droit du travail, 20^{ème} éd., Dalloz, Paris, 2000, p.1096/1097.

ب-الطابع المحدد لمعيار اتحاد المصلحة المهنية مناط الدّاع :

19 - رغم تطابق المنطلقات التي اعتمدها القرار موضوع التعليق مع ما استند عليه نظيره الصّادر عن الدوائر المجتمعة²⁹ من حيث التركيز على معيار اتحاد المصلحة المهنية مثار النزاع بوصفه المعيار الأساسي الحاسم في تكييف النزاع الجماعي والذي لولا وجوده لما أمكن له اكتساب هذه الصفة، إلا أنّه جاء محمّلاً بالإضافة. فيتجاوز في بعض الأحيان الفائدة الحاصلة من النزاع المطروح إلى حدّ التنظير بما جعله قادراً على الانطباق مستقبلاً على الوقائع التي تطرح نفس المسألة القانونيّة، ليرتقي بفقهاء القضاء كمصدر قادر على صياغة قاعدة عامّة ومجرّدة لا ترتبط بخصوصيّة الوضعيّة المطروحة من خلال إستنتاج مفاهيم توضيحيّة جديدة ميّزت على أساسها محكمة التعقيب بين النزاع الشّغلي الفردي والنزاع الشّغلي الجماعي، حيث يقوم الأوّل على مفهوم "التوافق التلقائي juxtaposition بين المصلحة الخاصّة والمصلحة الجماعيّة" ويرتكز الثّاني على "رغبة التّضامن الفردي مع المضامين الجماعيّة...".

20 - ولقد ساهمت محكمة التعقيب من خلال قرارها في ترسيخ توجّه فقهاء قضائي استقرّ على تحديد مفهوم النزاعات الشّغلّيّة الجماعيّة انطلاقاً من المعيار الموضوعي المرتبط بالصدّفة المشتركة للمصلحة موضوع النزاع كعنصر محدّد لهذا التّوصيف والذي بدأت ملامحه تتشكّل منذ سنة 2005، فبدون قيام مصلحة جماعيّة موحّدة لا مجال للحديث عن نزاع شغلي جماعي. ويعتبر بذلك هذا المعيار الضامن الوحيد للتّفرة بين نوعي النزاع الشّغلي ذلك أنّ ما يميّز النزاع الشّغلي الفردي طبقاً لعبارات محكمة التعقيب هو "جوهر المصلحة الفرديّة في الدّعوى..." "وليس في تفرّد العامل في دعواه" إذ "من الممكن أن تتعدّد الطّلبات في النزاع الواحد ويبقى النزاع فردياً". وخلافاً له يمثل المساس بمصلحة مشتركة بين سائر الأجراء أساس النزاع الجماعي ، لتتحدّد بذلك الصّدّبة الجماعيّة للنزاع بناءً على موضوعه والمصلحة المراد تحقيقها وحمايتها دون العبء بعدد

²⁹ قرار تعقيبي مدني عدد 23002 مؤرّخ في 27 جانفي 2005، (غير منشور).

العملة المعنيتين والذي لا يمكن لتعدددهم أن يكون معيارا لاتحاد الحق والجزم بالطابع الجماعي للنزاع نتيجة ذلك³⁰.

21 -وتختلف المصلحة المشتركة عن المصلحة الخاصة باعتبار أن هذه الأخيرة تحيل للمصلحة الذاتية والشخصية للعامل ولا تتعلق بمجموع الأجراء أو لمصلحة العمل ذاته حيث لا يكون للحق أو المركز القانوني المطلوب حمايته امتدادا لغير طرفي النزاع كأن يتعلق بتعويض عن ضرر ناتج عن طرد تعسفي أو عدم دفع مستحقات شغل³¹. كما أنه لا يكفي أن يمثل موضوع النزاع عملا جماعيا حتى يكيف النزاع الناشئ عنه بأنه

جماعي بل إنه قد يحافظ على صبغته الفردية، وهو ما يشبه صورة المشاركة في إضراب غير شرعي حيث يتجه التمييز بين المصالح المهنية المراد حمايتها والتي كانت سببا في ممارسة حق الإضراب باعتبارها نزاعا جماعيا يخرج عن اختصاص القاضي الشغلي، والمشاركة في إضراب غير شرعي باعتباره سببا في الإنهاء الآلي لعقد الشغل والذي يعود بالنظر لدائرة الشغل³². ثم إن النزاع قد يبقى ذو صبغة فردية حتى وإن تعلق بتأويل أو تطبيق أحكام اتفاقيات جماعية مشتركة طالما أثير من زاوية المطالبة الفردية من قبل أجير بمفرده أو من قبل كل أجير بصفة فردية³³. فالعبرة في التكيف بالمصلحة المشتركة والتي تستمد وحدتها من الوحدة الاقتصادية والاجتماعية للمؤسسة ، ذلك أن هذه الأخيرة لا يُختزل معناها في مفهوم عضوي تتكون معه من ماهرة لمجموعة من العقود التي تجمع الأجراء بالمؤجر بل إن مفهومها الوظيفي يجعل منها فضاء للعلاقات الجماعية تجمع بينهما مصلحة مشتركة³⁴.

22 -ويطرح عنصر اتحاد المصلحة أو الحق بين الأجراء كمعيار محدد لتصنيف النزاع الشغلي وإدراجه في خانة النزاعات الجماعية اشكالية تتصل بكيفية ثبوته واستنتاج وجوده خاصة وأن محاكم الموضوع وفي نطاق سلطتها التقديرية في تحديد طبيعة النزاع

³⁰Savatier (J.) et Rivero (J.) : op. cit., p. 356/356.

³¹فاطمة الزهراء بن محمود: المقال السابق، ص 346.

³²عصام الأحمر: المقال السابق، ص 167.

³³Pélissier (J.), Supiot (A.) et Jeammaud (A.) : op. cit., p. 1096 / 1097.

وهو شأن القرار التعقيبي المدني عدد 12226 المؤرخ في 16 ماي 2015 (غير منشور) والذي انحصر الخلاف بشأنه في تحديد ميدان انطباق الفصل 49 من الاتفاقية القطاعية للكهرباء والالكترونيك بخصوص منحة الإحالة على التقاعد، وحافظ على صبغته

الفردية لتعلقه بحقّ فردي طالب به المدّعي.

³⁴**Favennec-Hery (F.) et Verkindt (P.-Y.)** : Droit du travail, 2^{ème} éd., L.G.D.J. 2009, p. 216.

كما أقرّه قرار الدوائر المجتمعة الصّادر تحت عدد 29319 بتاريخ 28 أكتوبر 2010 واستشهد به القرار موضوع التعليق في أحد حيثياته³⁵ اعتمدت في بعض أحكامها، عن غير صواب، في إثبات اتحاد المصلحة والحقوق في النزاع المطروح أمامها على أنّ أساس الدّعى كان اتفاقاً مبرماً بمقرّر الإدارة العامّة لتفقيّة الشّغل في تمسّك بمكان إبرام الاتفاق كوسيلة لقيام المصلحة المشتركة، وهي وسيلة صوريّة لا تقي بالغرض، فضلاً على أنّ الاتفاق قد شمل بدوره مجموعة من العملة في استعادة للعنصر الثانوي المتعلق بتعدّد الأجراء للاستدلال على وجود هذه المصلحة³⁶.

23 - وفي هذا الإطار قد يتبادر للذهن من خلال التوقّف عند الحيثيّة الثامنة للقرار موضوع التعليق أنّه لا يمكن الجزم بصورة قاطعة بأنّ تبني محكمة التعقيب لمفهومي "التضامن بين المصالح" من جهة و"التوافق التلقائي للمصالح" من جهة أخرى كمفهومين مختلفين واعتماد المقارنة بينهما، كان بغرض إرساء أحد الوسائل التي يمكن على أساسها استخلاص ثبوت اتحاد المصلحة والحقوق بين الأجراء وتقديم تفسير واضح وتعليل مستساغ له أمام ما أمكن استنتاجه من افتقاد بعض الوضع فيما انصرف له مقصد المحكمة من خلال تحييتها. فهل اتّجهت إراداتها حين تحدّثت عن "العنصر المعنوي" في إشارة "الرغبة التضامن" إلى الأخذ به كعنصر يستدلّ من خلاله وبه على معيار اتحاد المصلحة، أم تعلق الأمر باستحداث مفهوم مستقلّ عن العنصرين الشّكلي والموضوعي بموجبه ينضاف عنصراً آخر لعنصر صفة الأطراف المعنيين بالنزاع ومصلحتهم والمتمثل في "قصدهم" ؟

24 - ويردّ احتمال استنتاج مثل هذا الغموض لوجود موقف مشابه تبلور في توجّه صلب فقه القضاء الفرنسي، والذي يمكن أو بالأحرى يخشى أن يكون قد وجد له أثر أو صدى في القرار موضوع التعليق بصورة مسقطه حيث ذهبت محكمة التعقيب الفرنسيّة في أحد قراراتها لإضافة عنصر ثالث في تكييف النزاع الشّكلي الجماعي تجسّده رغبة

³⁵ "وحيث إنّ تحديد طبيعة النزاع يدخل في مدار اجتهاد قاضي الموضوع وله أن يبرز من خلال الوقائع المنشورة أمامه طبيعة النزاع ويكفي في جميع ذلك أن يكون القرار المنتقد معطلاً كما يجب حتّى تمارس محكمة التعقيب دورها في الرقابة كما كرّسته محكمة التعقيب في القرار التعقيبي المدني الصادر عن الدوائر المجتمعة تحت عدد 29319 بتاريخ 28 أكتوبر 2010 ."

³⁶ حكم ابتدائي صادر عن المحكمة الابتدائية بمدنين عدد 11920 مؤرّخ في 20 أكتوبر 2009، (غير منشور). قرار استئنافي صادر عن محكمة الاستئناف بمدنين عدد 994 الصّادر بتاريخ 21 أفريل 2010 ، (غير منشور).

أطراف النزاع وقصدهم المعنوي، ورفضت على أساس غيابه إسباغ الصفة الجماعية على الخلاف المطروح أمامها³⁷. ولو أنّ التأويل المنطقي لموقف محكمة التعقيب – في انتظار مزيد تدقيقه – يقتضي الأخذ بتوجه إرادتها نحو اعتبار توقّف المصلحة المشتركة في وجودها وقيامها على توقّف العنصر المعنوي ممثلا في رغبة التضامن التي تدفع العامل في تحرّكه الفردي. فيتوافق بهذا المعنى مع المفهوم المدني للتضامن كوصف يلحق الالتزام في أطرافه، ويتمثل جوهره في "الارتباط بين غرماء متعدّدين أو مدينين متعدّدين بمقتضاه يجوز لكلّ غريم أن يطلب من أيّ شاء من المدينين قضاء كامل الدين وهذا الأداء تبرأ به ذمّة الباقيين"³⁸. فالتضامن يتطلب لقيامه أن يكون أحد الطرفين متعدّدا مع ضرورة توقّف عنصر المصلحة المشتركة فيه كعنصر أساسي³⁹ وهو ما يجعل أولا من عنصر تعدّد الأشخاص مفترضا بطبيعته من خلال مصطلح التضامن في حدّ ذاته حيث لا مجال لتضامن دون أن يكون الأطراف متعدّدون ويظلّ الالتزام ثانيا رغم عنصر التعدّد فيه واحدا، إذ لا مجال للحديث عن التزامات أو ديون متعدّدة أو مستقلة عن بعضها البعض. وتأسيسا على ذلك فإنّ التضامن بما يحتمله من معنى الترابط بين المصالح لا استقلالها عن بعضها البعض، يفيد تكوين رابطة بين الأجراء بمقتضاها يعتبرون وكلاء عن بعضهم البعض وكلّ منهم يمارس تفويضا عن الباقيين في المطالبة بإقرار الحقّ أو المصلحة المنازع فيها، فلا يمكن طبقا لذلك فصل مصلحة كلّ واحد فيهم عن مصلحة البقية لتمثّل نزاعات تهّم جميع العملة من شارك فيها ومن لم يشارك وينتفع بها جميع الأفراد.

25 -ويتّجه في هذا الإطار التدقيق أنّ العبرة في استنتاج وجود المصلحة المشتركة بتضامن المصالح لا بتضامن الأشخاص، وما رفض فقه القضاء للإضراب التضامني والإقرار بعدم مشروعيتّه إلا دليل على ذلك⁴⁰. ولقد ركّزت محكمة التعقيب في

³⁷-Savatier (J.) : Jurisprudence récente en matière sociale, arrêt de la Cour de cassation , 23 juin 1960, Dr.Soc., n°1, 1961, p. 481, 491.

³⁸محمد المالقي : محاضرات في شرح القانون المدني التونسي، مركز النشر الجامعي، تونس، 2003، ص157.
³⁹عبد الرزاق السنهوري : الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام، الأوصاف، الحوالة، الانقضاء، دار إحياء التراث العربي، 1958، ص 200.

⁴⁰ قرار تعقيبي مدني عدد 35284 مؤرخ في 8 أكتوبر 1992، ن.م.ت. 1992، ص 92 : "حيث أنّ إضراب المساندة لعامل فصل ولو تعسفيا واحترمت فيه الإجراءات القانونية الواردة بالفصل 376 من م.ش. وما بعده يعتبر إضرابا غير شرعي لأنّ من حقّ المؤجّر فصل أحد عملته تعسفيا وليس للعامل المفضول إلا المطالبة بحقوقه وليس لزملائه حق في الإضراب مساندة له".

نطاق استدلالها على توفر معيار اتحاد المصلحة أو الحق بين الأجراء على إبراز الاختلاف القائم بين عنصرى "التضامن" وما عبّرت عنه "بالتوافق التلقائي" بين المصالح في ترجمة غير دقيقة للعبارة الفرنسية « Juxtaposition » والتي يقصد بها التجاور بين المصالح أين يقوم التعدّد بين الأطراف دون الاجتماع على وحدة مصلحة مشتركة ويحافظ كلّ أجير في إطارها على مصلحته الشخصية الفردية، في استقلال عن البقية حيث لا يجمع بينها سوى أصلها الواحد أو المشترك وشروطها المماثلة. وهو ما لا يسمح معه بإضفاء الطبيعة الجماعية على النزاع والتي لا تقوم إلا بوجود مصلحة خاصة بالمجموعة تتجاوز مصلحة أفرادها إذ لا ينحصر الأمر في تجاوز أو تجميع لمصالح شخصية فردية⁴¹. وتحقق رغبة التضامن هذا الأمر بما أهلها نتيجة لذلك أن تكون أساسا لاستنتاج عنصر المصلحة المشتركة حيث "تقدّم المصلحة العامة على الخاصة والجماعي على الفردي والتعاون على التنافس"⁴²، عنصر مثل المعيار المميّز الذي يعتدّ به بصورة حاسمة في تعريف مفهوم النزاعات الجماعية والتي وصّفت نتيجة لذلك بالنزاعات التضامنية وأسبغت عليها من جهة أخرى الصفة التفاوضية.

II – النزاعات الشغلية الجماعية، نزاعات تفاوضية :

26 - أشارت محكمة التعقيب صراحة إلى "أنّ النزاعات الشغلية هي نزاعات تفاوضية" معيدة إنتاج نفس الموقف الذي دأبت اعتماده منذ سنة 2005 في هذا المستوى، غير أنّ ذلك لم يكن ليحجب أهمية ما قامت به صلب القرار موضوع التعليق من تدقيق لما مثل سابقا مصدرا للخلط في خصوص الطابع التفاوضي لموضوع النزاع (أ) مع التأكيد على هذا الطابع بالنسبة لإجراءات فضّه (ب).

⁴¹Boldt (G.) : La grève et le louck-out en droit allemand, in « Grève et look-out », ouvrage collectif, communauté européenne du charbon et de l'acier, Haute autorité, Collection du droit du travail, Molenaar (A.N.), 1961, p. 85.

⁴²Petrella (R.) : Le bien commun : Eloge de la solidarité, éd. Labor, 1996, p.50.

« Le bien commun fait primer l'intérêt général sur l'intérêt particulier, le collectif sur l'individuel la coopération sur la compétition l'usage sur la possession ».

أ-الطابع التفاوضي لموضوع النزاع :

27 - انتهجت محكمة التعقيب في تحديدها لموضوع النزاع الشغلي الجماعي ومن ورائه طابعه التفاوضي تمثيلاً أكثر وضوحاً مقارنة بما توصلت إليه صلب قرارها الصادر عن الدوائر المجتمعة مكن من رفع اللبس الذي أحدثه هذا الأخير وتجاوز الغموض الذي حَفَّ به نتيجة ربطه بين نزاع الشغل الجماعي وتنفيذ عقد الشغل. وقد وقعت استعارة مضمون عبارات الفصل 183 م.ش. والخاصة بالنزاع الفردي وإسقاطها على النزاع الجماعي معتبرة أنّ نزاعات الشغل الجماعية "هي كلّ صعوبة ... حول تنفيذ عقد الشغل"، في مقابل توصيف كلّ نزاع يتعلق بمصلحة العامل أو بحقه بالنزاع الفردي حتى ولو لم يكن مناطه تنفيذ العقد والحال أنّ هذه الخصائص أقرب للنزاع الجماعي منها للفردي⁴³.

28-ولقد كان لمحكمة التعقيب صلب قرارها موضوع التعليق فضلاً في إرجاع الأمور لنصابها وتصحيح التمثيل الذي سبقها حين قضت صراحة بأنه تعدّ نزاعات شغل جماعية "كلّ الخلافات الناشئة بسبب الشغل..."، في استناد ونقل حرفي لمقتضيات أحكام المادة 549 من مدونة الشغل المغربية⁴⁴ وتعويض لما كرّسه قرار الدوائر المجتمعة. فالتباين بين الموقفين واضح وبيّن ويؤدّي ضرورة لنتائج مختلفة، ليبقى ما توصل إليه قرار الحال الأسلم قانوناً. فالثابت أنّ النزاعات الشغلية الفردية ترتبط وجوباً بعقد الشغل وتحديداً بالحقوق الناشئة عنه⁴⁵ وهو ما أكّده الفقه حين اعتبر أنّ "وجود عقد الشغل يمثل المعيار الأوّل لاختصاص دائرة الشغل" وأقرّه الفصل 183 م.ش. حين اقتضى بأنّ دوائر الشغل تختصّ "بفصل النزاعات الفردية التي يمكن أن تنشأ بين الأطراف المتعاقدة عند إنجاز عقود الشغل...". ولئن أفضى التمسك الحرفي بعبارات الفصل إلى الإيحاء بأنّ النزاع الفردي لا يتعلق إلا بتنفيذ العقد دوناً عن النزاعات الأخرى المترتبة عن قيام العلاقة

⁴³فاطمة الزهراء بن محمود: المقال السابق، ص 344.

⁴⁴ تنصّ المادة 549 من مدونة الشغل المغربية على أنّ نزاعات الشغل الجماعية، هي كلّ الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية أو جماعية من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية لهؤلاء الأجراء. كما تعدّ نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين.

⁴⁵Pélessier (J.), Supiot (A.) et Jeammaud (A.) : op. cit., p. 20.

« L'existence d'un contrat de travail est le premier critère de compétence de prud'homme ».

الشغلية وانقضائها إلا أنّ هذا التأويل لا يتماشى مع مراد واضع القانون ومقصده الحقيقي⁴⁶. وهو ما وقف عنده فقه القضاء عندما اعتبر أنّ اختصاص الدائرة الشغلية يمتدّ إلى جميع النزاعات المترتبة عن عقد الشغل سواءً قياماً أو تنفيذاً أو انتهاءً⁴⁷.

29 - فمن جهة قيام العلاقة الشغلية يمتدّ اختصاص دوائر الشغل للنظر في النزاعات المتعلقة بصحة عقد الشغل من حيث توفر أركانه وشروط صحته لتقضي بالإبطال في صورة انعدامها وهو ما ذهبت إليه حين قضت بأنّه "يعتبر باطلاً عقد الشغل المبرم مع عامل أجنبي إذا لم يقع التأشير على العقد من طرف المصالح المختصة"⁴⁸، كما قد يشمل أيضاً النزاعات المتصلة بفترة التجربة التي يمرّ بها الطرفان قبل أن يصبح العقد نهائياً⁴⁹. ومن حيث تنفيذ العقد، فإنّ مشمولات الدائرة الشغلية تتسلط على جميع النزاعات الناجمة عن تنفيذ الالتزامات المترتبة عن العقد سواء كان مصدرها تشريعي أو اتفاقي أو تعاقدية فالمهم أن تستند إلى الرابطة التعاقدية بين الطرفين⁵⁰. أمّا في خصوص انقضاء العلاقات الشغلية، يختصّ قاضي العرف بالخلافات المترتبة عن قطع العقد أو انقضاء مدّته وتحديدًا تلك التي تهمّ تكييف العلاقة الشغلية أو الآثار المترتبة عنها⁵¹.

30 - وتختلف النزاعات الشغلية الجماعية بهذا المعنى عن النزاعات الفردية باعتبارها لا ترتبط بالضرورة بعقد الشغل وإنّما تهدف لمناقشة شروط العمل وظروفه والقواعد المنظمة للعلاقات الشغلية، "فالنزاع الفردي هو مبدئياً نزاع حول حقوق ينظمها القانون بينما يتعلق النزاع الجماعي بمطالب تطرح للتفاوض بين الطرفين وقد تكون غير محمية بالقانون"⁵². ولا شك أنّ ما أقرّته محكمة التعقيب بناءً على استعمالها عبارة الخلافات المترتبة "بسبب الشغل" في طريقه، وهو ما يثبت المفهوم الشامل للعبارة والقادر

⁴⁶الثوري مزيد : القاضي وقانون الشغل، محاولة تحليلية لدور القاضي في النزاعات الشغلية، منشورات رؤوف يعيش، 2002، ص 17.

⁴⁷ قرار تعقيبي مدني عدد 7999 مؤرخ في 25 أبريل 1974، ن.م.ت. 1974، ج I، ص 168. ⁴⁸ قرار تعقيبي مدني عدد 59828 مؤرخ في 2 فيفري 1998، ن.م.ت. 1998، ص 440.

⁴⁹ قرار تعقيبي مدني عدد 2786 مؤرخ في 29 مارس 1979، ن.م.ت. 1979، ج I، ص 169، وأقرّت فيه محكمة التعقيب أنّ المرور بفترة تجربة ينوقف على وجود اتفاق صلب العقد بين الطرفين وفي غياب هذا الاتفاق يعتبر العقد قد أبرم بصفة نهائية دون حاجة المرور بفترة تجربة كما تعلقت بعض النزاعات لمدى شرعية فترة التجربة في عقود الشغل محدّدة المدة.

انظر في هذا الإطار: قرار تعقيبي مدني عدد 22518 مؤرخ في 7 جانفي 2003، (غير منشور) والذي منع التنصيب على فترة التجربة في عقود الشغل محدّدة المدة فيما أجازها القرار التعقيبي المدني عدد 6560 المؤرخ في 9 جانفي 2006، (غير منشور).

⁵⁰الثوري مزيد : المرجع السابق، ص 17.

⁵¹الثوري مزيد : المرجع السابق، ص 18 و 43.

⁵²فاطمة الزهراء بن محمود: المقال السابق، ص 338.

على استيعاب تعدّد الخلافات وتنوّعها والتي لا تتقيّد مباشرة بعقد الشغل في حدّ ذاته بل تتّصل بمختلف المسائل التي تخضع بحكم طبيعتها للتفاوض لا للتقاضي، ذلك أنّ المواضيع المطروحة تكتسي الصبغة التفاوضيّة، قوامها بناءً على ذلك التناقش والتّحاور بقصد التوصل لاتفاق دون التقيد الضيق بقول حكم القانون فيها من قبل القاضي، لتفرز معها صنفين أساسيين من النزاعات منها ما هو قانوني ومنها ما هو اقتصادي⁵³.

31 - ولقد تطرّق القرار موضوع التعليق لصورة من النزاعات القانونيّة والتي تتعلّق بالخلافات في نطاقها بتأويل أو تطبيق النصوص القانونيّة أو الترتيبية أو التعاقدية⁵⁴، وهو ما أشارت له المحكمة في تحديد فحوى هذه الفئة من النزاعات بكونها "ترتبط بموضوع الاتفاقات الجماعيّة إنشاءً أو تعديلاً أو تطبيقاً أو مراجعة أو انقضاء" خاصّة وأنّ وقائع القضية بشأنه تمثّلت في تأويل أحكام اتفاقيّة قطاعيّة مشتركة وتحديد مجال انطباقها ومداه الزمّني ودفعت معها بالمحكمة لاعتبارها مندرجة قانوناً في إطار النزاعات الشغلية الجماعيّة.

32 - ويفضّل جانب من الفقه الاستناد إلى تفرقة اصطلاحية أخرى يعتبرها أكثر دقة في التعبير على الاختلاف القائم بين صنفين الخلاف وكيف على أساسها هذا الصنف من النزاع بالنزاعات المرتبطة بتطبيق القانون خلافاً للنزاعات المتعلقة بمراجعته⁵⁵. ويتمثّل موضوع الأولى في تأويل أو تطبيق لحقّ موجود أو قائم إذ يؤخذ العملة مؤجّراً خرقه لاتفاقيّة مشتركة أو يعارضون تأويله لنصّ ترتيبية بتأويلهم الخاصّ بهم ويحاجّونه به⁵⁶. ويتشابه جوهر الخلاف بهذا المعنى مع ما يطرحه الخلاف الفردي حيث يستوجب فضّ المنازعة قانوناً وهو ما يتحقّق بالرجوع أولاً للنصّ المتنازع حوله وتحديد معناه أو مداه بصورة موضوعيّة، ثمّ مجابهة ادّعاءات الطرفين مع القاعدة المستنتجة لاستخلاص الحلول المناسبة، وربّما يعود الخطأ لهذا التشابه القائم بين النزاعات الفرديّة والجماعيّة ويستوجب بذلك الفصل بينها.

⁵³ **Javillier (J.-C.)** : Les conflits du travail, Coll. Que-sais-je ? P.U.F., 1976, p. 91.

⁵⁴ **Pinto (R.)** : Remarques sur la notion de différend collectif du travail, D. 1938, chron. XIII, p. 50.

⁵⁵ **Rivero (J.) et Savatier (J.)** : op. cit., p. 357.

La distinction entre « les conflits d'application du droit » et « les conflits de révision du droit ».

⁵⁶ **Rivero (J.) et Savatier (J.)** : op. cit., p. 357.

33 -وبناءً على التفرقة الاصطلاحية المدققة تختلف النزاعات المتعلقة بتطبيق القانون عن نظيرتها المتصلة بمراجعته، والتي يقوم الخلاف فيها بين أطرافها لا على حق قائم بوجود موجود بل على ضرورة تعديله وإبراز فحوى هذا التعديل، وهو شأن المطالبة بالترفع في الأجور أو بدعم المنافع الاجتماعية التي يلقي على عاتق المؤجر الالتزام بها قانوناً⁵⁷.

34 -ويعود تفضيل التفرقة بين النزاعات المرتبطة بتطبيق القانون وتلك المتعلقة بتعديله على التفرقة بين النزاعات القانونية والاقتصادية إلى وجود نزاعات لمراجعة القانون لا علاقة لها بالطابع الاقتصادي وهو شأن الخلافات حول الترفع من الضمانات التأديبية⁵⁸. ولا شك أنّ هذا الصنف الأخير من النزاعات والمتعلق بالأجور يبقى الأهم والأخطر على الإطلاق.

35 -ولقد سبق أن توقّرت لمحكمة التعقيب في عديد من المناسبات الأخرى فرصة للتعرّض لهذا الصنف الثاني من النزاعات ذات الموضوع التفاوضي (النزاعات الاقتصادية أو النزاعات المتعلقة بمراجعة القانون)، والتي ولئن لم يعن المشرّع بتحديد مدلولها لاقتصاره على الإشارة إليها "بالخلافات المتعلقة بمواضيع أخرى"⁵⁹ عكس النزاعات القانونية التي وضّحها من حيث تعلق موضوعها "بتأويل أو تطبيق أحكام قانونية أو ترتيبية أو تعاقدية"، حاول في المقابل الفقه من جهة تكريس مفهوم لها على أساس أنّها النزاعات التي تدور حول مسائل لا تحكمها قاعدة قانونية ولم يصدر فيها حكم قضائي وإنما ترك تنظيمها لاتفاق الطرفين لائصالها بمطالب تهدف لتحويل القانون الوضعي ومثال ذلك النزاعات المتعلقة بتحسين الأجور وظروف العمل ومراجعة العقد المشترك ونظام التقاعد والتمثيل النقابي⁶⁰. وأعطى فقه القضاء من جهة أخرى مثالا مجسداً ينطبق عليه هذا المفهوم في تعلق الخلاف المطروح بشأن أحد القرارات⁶¹ بقرار تغيير مقر المؤسسة واعتبرت فيه المحكمة أنّ هذا القرار لا يتخذ طابعاً فردياً طالما وأنه

⁵⁷Tarchouna (M.) : La négociation collective en Tunisie, Thèse, Paris I, 1986, p.633.

⁵⁸Rivero (J.) et Savatier (J.) : op. cit., p. 357.

⁵⁹الفصل 385 م.ش. فقرة ثانية.

⁶⁰Pinto (R.) : art. précité, p.51.

⁶¹قرار تعقيبي عدد 19103 مؤرخ في 12 أكتوبر 2015 (غير منشور).

"لم يتعلق بتغيير مكان العمل بالنسبة لعامل معيّن دون سواه والذي يمكن أن تثار في شأنه مسألة النقلة التعسفية أمّا وقد شمل القرار كافة العملة وتعلق بتغيير مقرّ العمل فإنه يكون نزاعا جماعيا يتعلق بشروط العمل ومدى توقّر شروط الصحة والسلامة المهنية ومدى مطابقة المحلّ للمواصفات الفنية "في إشارة إلى أنّ مناقشة تنظيم العمل وشروط الصحة والسلامة المهنية يعتبر من المواضيع التفاوضية الجماعية التي تخرج عن نطاق القضاء الشغلي.

36 - وعلى اشتراكهما في الصبغة التفاوضية من حيث موضوعهما تكمن أهمية التفرقة بين صنفى النزاعات القانونية والاقتصادية أو النزاعات المتعلقة بتطبيق القانون وتلك المتصلة بتعديله في اختلاف آثارهما. ففي حين تخضع النزاعات الثانية في حلّها لأحكام القواعد القانونية، تخضع النزاعات الاقتصادية إلى قواعد العدل والإنصاف، إلا أنّ هذا الاختلاف لم يكن ليحول مرّة أخرى دون تلاقيهما في الطابع التفاوضي لإجراءات فضّهما.

ب- الطابع التفاوضي لإجراءات فضّ النزاع :

37 -يتطابق موقف محكمة التعقيب المضمّن صلب القرار موضوع التعليق بصورة كلية مع التوجّه السائد صلب فقه القضاء في إصداره بالطبيعة الخاصة لإجراءات فضّ النزاع الشغلي الجماعي. وهو تطابق مبرّر ويجد له تفسيراً في أنّ الحلّ فيه ما هو إلاّ نتاج تطبيق آليّ وبسيط للمقتضيات القانونية المنصوص عليها صلب الفصول 376 وما بعده من م.ش. ولم يكن بأيّ وجه من الوجوه وليد اجتهاد قضائي.

38 -ويتماشي أفراد المشرّع هذا الصنف من النزاعات بطرق تسوية خاصة كما ذكرت به المحكمة حين أقرّت "أنّ النزاعات الجماعية هي نزاعات تفاوضية لها إجراءات خاصة أوردتها المشرّع..." مع ما تمثله الآثار الناجمة عنها من خطورة نظراً لما لها من "تأثير على السلم الاجتماعي ويستوجب حلّها بإيجاد الحلول التوافقية دون التقيد الضيق

بقانون الشغل ولهذا السبب أخرجها المشرع عن اختصاص القضاء وأوكل صلاحياتها إلى جهات إدارية محايدة⁶².

39 - فلمجرد تكيف الخلاف المطروح بالجماعي إلا وتتخلى المحكمة عن النظر فيه وتخرجه عن نطاق قضائها الذي يبقى اختصاصه حصرياً في النزاعات الشغلية الفردية طبقاً لأحكام الفصل 183 من م.ش. حيث خصّ المشرع بمقتضاه النزاع الشغلي الفردي فيما يتعلق بالاختصاص الحكمي بقضاء متخصص ذو اختصاص إقصائي استثنائي وهو المحدّد على سبيل الحصر ولا يمتدّ إلى جميع القضايا الاجتماعية⁶³. وأكّد فقه القضاء في شأنه صبغته الماسّة بالنظام العامّ التي تسمح بالتمسك به لأول مرّة أمام محكمة التعقيب وعلى المحكمة أن تثيره من تلقاء نفسها⁶⁴، في تفرقة أساسية بين صنفين النزاعات الشغلية في مستوى الآليات فضّ النزاع خاصّة وأنّ النزاعات الشغلية الجماعية تخضع لإجراءات تنازع خاصّة تخرجها عن اختصاص القضاء. وتنتج الإشارة في هذا الإطار إلى أنّ الأمر يتعلق بتنازع في الولاية على النزاع لا تنازع اختصاص، إذ يحيل هذا الأخير لتنازع بين المحاكم نفسها أو الجهات القضائية ومثل ذلك أنّ تتعهد محكمة ما بنزاع يعود حكماً لاختصاص محكمة أخرى تقضي فيه، أو أن تتعهد جهة قضائية إدارية بالنظر في نزاع يعود لجهة قضائية عدلية فيكون حكمها تبعاً لذلك مشوباً بعيب عدم الاختصاص، وهو ما لا ينطبق في صورة النزاعات الجماعية التي أخرجها المشرع تماماً عن ولاية المحاكم وأسندها لجهة أخرى غير قضائية⁶⁵. وبالتالي "فالقضاء فيها بغير هذه الطريقة يجعل حكمها معيباً بانتفاء الولاية القضائية وآثاره القانونية منعدمة طالما وأنّ الحكم الصادر عن هيكل فاقد للولاية القضائية يعتبر في حكم المعدوم من أساسه ولا مجال لتصحيحه، في حين يعتبر الحكم الصادر عن هيئة غير مختصة ورغم تعلّقه بالنظام العامّ الإجرائي قائماً يحرز على قوّة ما يتّصل به القضاء عند استنفاد طرق الطعن فيه"⁶⁶.

⁶² قرار تعقيبي مدني عدد 65026 مؤرّخ في 18 جانفي 2013، (غير منشور).

⁶³ الثوري مزيد : المرجع السابق، ص 18.

⁶⁴ قرار تعقيبي مدني عدد 13460 مؤرّخ في 4 فيفري 2002، ن.م.ت. 2002، ج I، ص 379.

⁶⁵ فاطمة الزهراء بن محمود : المقال السابق، ص 341.

⁶⁶ فاطمة الزهراء بن محمود : المقال السابق، ص 342.

40 -وقد كان القرار مناسبة لمحكمة التعقيب للتذكير بالهيكل المختصة بالنظر في النزاعات الشغلية الجماعية حيث يتم على حد عباراتها وفي استعادة لمقتضيات الفصل 376 م.ش. "وضع النزاع أمام اللجان الاستشارية للمؤسسة وإذا لم يتم فض الإشكال يقع عرضه وجوبا من قبل الطرف الأكثر حرصا على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على تفقدية الشغل المختصة ترايبيا". وتحيل هذه الهيئات للصبغة الوجوبية لتدخلها في إطار إجراءات التسوية الخاصة التي يغلب عليها الطابع التصالحي التوفيقى عبر إرساء طرق تسوية سلمية قائمة على التوافق تفاديا للطرق القضائية المؤسسة عادة على التنازع والتصادم. ويمثل التصالح طبقا لذلك أحد أهم الآليات المعتمدة لفض النزاعات الشغلية الجماعية سلميا، وهي أهمية يستقيها من الاعتراف بأن "الصلح إجراء أساسي لبث روح التفاهم والمصالحة في العلاقات بين المؤجرين والعملة وهو إجراء يتعلق بالمصلحة الاجتماعية وبالتالي بالمصلحة العامة"⁶⁷. ولقد اختار المشرع في هذا الصدد اللجنة الاستشارية للمؤسسة حتى تلعب دور المصالح ودعم هذا الدور بإفرادها بمهمة فض النزاع داخل المؤسسة دونا عن سواها من الهياكل، لتنتقل في صورة فشلها خارج المؤسسة لهياكل وطنية تدرج من الجهوية إلى المركزية حيث يمكن أن تمر من المكتب الجهوي للتصالح إلى التفقدية الجهوية للشغل وإذا شمل النزاع الجماعي أكثر من ولاية فإن الهياكل المركزية هي التي تتولى مهمة المصالحة والتوفيق بين الأطراف المتنازعة.

41 -ولئن اقتصررت محكمة التعقيب على التركيز على الإجراءات الوجوبية لتسوية النزاعات الجماعية، فإن تعرضها للإجراءات الاختيارية بصورة عرضية لا يعني إنكارا لها أو نفيها ، بل قد يجد مبرره في أن التحكيم وهي الآلية الاختيارية بامتياز تبقى أقل وقعا وصدى نظرا لكونها إجراء استثنائيا يمكن للأطراف المتنازعة الاتفاق على اللجوء له، إلا أنه يظل رهين فشل التسوية عن طريق المصالحة من جهة ويحتكم لإرادة الأطراف في اعتماده من جهة أخرى. فيكيف بالتحكيم الاختياري في اختلاف مع التحكيم الإجباري⁶⁸ الذي كرسه المشرع ذاته، حيث جعل من التحكيم كوسيلة لفض النزاعات

⁶⁷ قرار تعقيبي مدني عدد 18361 مؤرخ في 6 أكتوبر 2007، ن.م.ت. ج II، ص 311.

⁶⁸ نور الدين قارة : قانون التحكيم (مقدمة عامة - التحكيم الداخلي)، مركز النشر الجامعي، تونس 2007، ص 13. وأيضا : الحسين السالمي : التحكيم وقضاء الدولة، أطروحة دكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية بتونس 2003، 2004، ص 364 وما يليها.

الشغلية الجماعية الآلية الوحيدة لذلك عند فشل المصالحة في نزاع يمس بمصلحة أساسية ويفرضه القانون على الأطراف دون حاجة لإرادتهم المسبقة. فخلافًا للقاعدة المألوفة لا يمثل التحكيم في النزاع الشغلي الجماعي اتفاقًا على طرح النزاع على شخص أو أشخاص معينين للفصل فيه دون المحكمة المختصة فهو ليس تنازلًا إراديًا اختياريًا من الأطراف عن قضاء الدولة التي لا تختص إلا بالنزاعات الفردية، بل هو خروج تشريعي عنه⁶⁹. ولعلّ صفة إجبارية الانضواء تحت طائلته مثلت خصوصية تغلب عليه لارتباط اعتماده في المادة الشغلية بحماية المصلحة العامة⁷⁰.

42 - ويختلف التحكيم في المادة الشغلية بهذا المعنى عن التحكيم العاديّ سواء من حيث طبيعته باعتباره لا يمثل اختيارًا من الأطراف لاستبعاد القضاء الرسمي في فضّ النزاع، ومن حيث آثاره طالما وأنّ القرار التحكيمي لا يتسم فقط بصبغته الإلزامية كما هو الشأن بالنسبة للقرارات التحكيمية العادية والأحكام القضائية بصورة عامة بل هو قرار نهائي لا يقبل الطعن فيه بأيّ وجه من الأوجه⁷¹، ولا يخضع بذلك للرقابة لا من طرف القضاء العدلي أو الإداري بل إنّ آثاره شبيهة بآثار النصوص التشريعية نظرا لعدم الخضوع لمبدأ نسبية آثار الحكم إذ يمكن أن يشمل قطاعا صناعيا كاملا⁷². وقد تحيل إشارة محكمة التعقيب إلى أنّ حلّ النزاعات الجماعية يتمّ "بالتفاوض أو التّصالح أو التحكيم أو ممارسة وسائل الضّغط المشروعة" إلى ترتيب تفاضلي يحتلّ التفاوض فيه المرتبة الأولى لتظلّ وسائل الضّغط المشروعة وهي أساسا الإضراب والصدّ عن العمل آخر حلّ يمكن اللّجوء إليه، وهي التي طالما كوّنت بأنّها التعريف العملي للنزاعات الجماعية وتجسّداته خاصّة وأنّ المشرّع لم يتطرّق لغيرها.

43 - ويعكس هذا الترتيب تأكيد المحكمة على تميّز آليات وإجراءات فضّ النزاعات الجماعية بطابعها السّلمي التّفاوضي والذي قصدته محكمة التعقيب عند تكييفها

⁶⁹فاطمة الزهراء بن محمود: المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الشغلية، م.ق.ت، عدد 4، 2002، ص 22.
⁷⁰ينصّ الفصل 381 ثالثا: "... في حالة ما إذا تعلّق النزاع بمصلحة أساسية فإنّ عرضه على التحكيم يمكن أن يتقرّر بمقتضى قرار من الوزير الأول. تعتبر مصلحة أساسية المصلحة التي يضع توقف العمل بها حياة أو أمن أو صحّة الأشخاص من مجموع المتساكنين أو بعضهم في خطر تضبط قائمة المصالح الأساسية بأمر".
⁷¹فاطمة الزهراء بن محمود: المقال السابق، ص 354.
⁷²فاطمة الزهراء بن محمود: المقال السابق، ص 354.

لها "بالنزاعات التفاوضية"، والأولوية التي تعطىها للآليات التفاوضية على حساب الآليات التنازعية التصادمية.

44 - والواضح أنّ ما انتهت إليه محكمة التعقيب، على صعوبة التمييز بين النزاع الفردي والجماعي اعتباراً لأنّ بعض النزاعات قد تكتسي طابعاً مزدوجاً إذ تبدأ فردية لتنتهي جماعية، من شأنه أن يساهم في تعزيز منهج فقه قضائي متماسك في تعريف النزاعات الجماعية قائم على التخلي عن معيار عدد العملة المعنيين بالنزاع مقابل الحفاظ على اتحاد المصلحة المستنتج من التضامن بينهم، وكان له الفضل بذلك في دعم المبدأ المكرس سابقاً من قبل الدوائر المجتمعة دون الالتصاق به كلياً في ما تميّز به من إثراء وتوضيح وإفراز مفاهيم جديدة.

التوجّه الحالي لفقه القضاء :	التوجّه السابق لفقه القضاء :
قرار تعقيبي مدني عدد 23002 صادر عن الدوائر المجتمعة في 27 جانفي 2005 : "يستخلص من أحكام الفصل 376 وما بعده من مجلة الشغل أنّ نزاعات الشغل الجماعية هي كلّ صعوبة تنشأ بين مؤجّـر و مجموع علمته حول تنفيذ عقد الشغل ويكون من شأنها أن تثير نزاع شغلي جماعي وعادة ما يكون موضوعها مصالح أو حقوق مشتركة بين سائر أولئك الأجراء. أمّا إذا كان النزاع بين المؤجّر وأحد علمته وكان موضوعه لا يتعلق إلا بمصلحة أو حق هذا العامل فهو نزاع فردي ومن اختصاص دوائر الشغل ولو تعدّدت حالات النزاع بتعدّد الأجراء إذ العبرة في نزاعات الشغل الجماعية بالتحاد الحقّ أو المصلحة يثار النزاع وليس بتعدّد الأجراء ما دام كلّ واحد منهم يطالب بحقّ أو مصلحة	قرار تعقيبي مدني عدد 26672 مؤرخ في 15 ديسمبر 2003 : "طالما ثبت من أوراق القضية أنّ الخلاف بين الطرفين يهمّ في الحقيقة مجموعة من العملة فإنّه سواء كان إضرابا أو صدّا أو غير ذلك فإنّه يخرج عن دائرة الشغل". قرار تعقيبي مدني عدد 30977 مؤرخ في 23 فيفري 2004 : "طالما ثبت من أوراق القضية أنّ الخلاف يهمّ في الحقيقة خمس عاملات فإنّه سواء كان إضرابا أو صدّا أو غير ذلك فإنّه يخرج عن دائرة الشغل".
قرار تعقيبي مدني عدد 20425 مؤرخ في 29 مارس 2008 : "لا مجال لاعتبار النزاع الشغلي نزاعا جماعيا لمجرّد أنّه شمل أكثر من عامل وأنّ نزاعات الشغل الجماعية هي كلّ خصومة تنشأ بين مؤجّر و مجموع علمته حول تنفيذ عقد شغل من شأنها أن تثير نزاع شغلي جماعي وعادة ما يكون موضوعها مصالح وحقوق مشتركة بين أولئك الأجراء أمّا إذا كان موضوع النزاع لا يتعلق إلا بمصلحة أو حق عامل فهو نزاع فردي من اختصاص دائرة الشغل ولو تعدّدت حالات النزاع يتعدّد الأجراء".	قرار تعقيبي عدد 2005 مؤرخ في 13 جوان 2005 (غير منشور) : "على فرض التسليم بأنّ المعقب قام بتغيير توقيت العمل بصورة تزيد في ساعاته فإنّ ذلك لا يبرّر امتناع المعقب ضده عن اتباع التوقيت الجديد على أن يلفت نظر مؤجّره أو تفقدية الشغل إلى عدم شرعية التوقيت الجديد أمّا وقد امتنع عن تنفيذ تعليمات مؤجّره في هذا الخصوص فإنّ ذلك يعتبر خطأ فادحا مبرّرا للطرد".
قرار تعقيبي مدني عدد 65026 مؤرخ في 18 جانفي 2013 (غير منشور) : "وحيث لم يعرّف المشرع نزاع الشغل الجماعي ويبقى الأمر تبعا لذلك خاضعا لاجتهاد محكمة الموضوع بشرط التعليل المستساغ واقعا وقانونا. وحيث أنّ نزاع الشغل الفردي يرمي إلى حماية المصلحة الشخصية للأجير وذلك مهما تعدّد عدد العملة القائمون بالدعوى، ذلك أنّ ما يميّز النزاعات الشغلية الجماعية ليس في قيام الدعوى جماعة بل من المصلحة الجماعية في القيام فلا يعتبر جماعيا إلا إذا كانت المصلحة المراد حمايتها جماعية كما في صورة النزاع بالأجور أو بنظام التقاعد أو بالتمثيل في النقابة أو بتأويل شروط الاتفاقية المشتركة وكذلك النزاعات الخاصة بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية أو بإعدادها أو	قرار تعقيبي مدني عدد 12895 مؤرخ في 5 نوفمبر 2007 : "طالما ثبت من أوراق القضية أنّ الخلاف بين الطرفين يهمّ في الحقيقة مجموعة من العملة فإنّه سواء كان إضرابا أو صدّا أو غير ذلك يخرج عن نظر دائرة الشغل".

العملة..."	
قرار تعقيبي مدني عدد 10506 مؤرخ في 2 جانفي 2015 (غير منشور) : "حيث يؤخذ مما سبق بيانه أنّ النزاع الجماعي للشغل هو كلّ نزاع يتدخل فيه تجمّع قانوني أو فعلي ويتعلق بمصلحة جماعية وكلّ نزاع يتعلق بتأويل اتفاقية جماعية يعدّ بالضرورة جماعيا طالما تبنّته مجموعة".	قرار تعقيبي مدني عدد 1595 مؤرخ في 27 سبتمبر 2004.
قرار تعقيبي مدني عدد 10525 مؤرخ في 2 جانفي 2015 (غير منشور).	
قرار تعقيبي مدني عدد 10529 مؤرخ في 5 جانفي 2015 (غير منشور).	
قرار تعقيبي مدني عدد 15505 مؤرخ في 25 فيفري 2015 (غير منشور).	
قرار تعقيبي عدد 12757 مؤرخ في 16 فيفري 2015 (غير منشور) : "حيث أنّ الخوض في مسألة تأويل الاتفاقيات من ممثلي العملة والمؤجر وإثارة الاتفاق بين الطرفين حول منحة الإنتاج ومنحة آخر السنة كلّها مسائل متصلة بالمصلحة الجماعية للعمال وتخرج عن نطاق قضاء الشغل عملا بالفصل 183 من مجلة الشغل".	
قرار تعقيبي مدني عدد 15070/ 15692 مؤرخ في 18 ماي 2015 (غير منشور) : "وحيث أنّ العبرة في تحديد الطبيعة الفردية أو الجماعية للنزاع هي اتحاد المصلحة بين العمال والمؤجرين... وحيث طالما ثبت أنّ توقف تنفيذ عقد الشغل لم يكن لسبب مشترك أو منازعة في مصلحة جماعية وإنما يتعلق بمجموعة من الحالات الفردية فإنّ النزاع يكون فرديا ويرجع بالنظر لقاضي الشغل".	
قرار تعقيبي مدني عدد 19103 مؤرخ في 12 أكتوبر 2015 (غير منشور): "وحيث خلافا لما ذهبت إليه محكمة البداية فإنّ الطلبات المالية وإن اكتست طابعا فرديا فإنّها لا يمكن أن تخفي الطبيعة الجماعية للنزاع ذلك أنّ قرار تغيير مقرّ المؤسسة لم يتخذ طابعا فرديا ولا يتعلق بتغيير مكان العمل بالنسبة لعامل معيّن دون سواء والذي يمكن أن تثار في شأنه مسألة الثقل التعسفي. أمّا وقت شمل القرار كافة العملة وتعلق تغيير مقرّ العمل فإنّه يكون نزاعا جماعيا يتعلق بشروط العمل ومدى توفر شروط الصحة والسلامة المهنية ومدى مطابقة المحلّ للمواصفات الفنية... وحيث أنّ مناقشة تنظيم العمل وشروط الصحة والسلامة المهنية يخرج عن إطار النزاعات الفردية...".	

