

الصدّ ... (المفهوم والقانون)



بقلم وسام عبد الغني

يعتبر الصد عن العمل وسيلة ضغط يلجأ اليها المؤجر عند انسداد أفق الحلّ في التفاوض مع الطرف الممثل للعمال في المؤسسة ... ولم يتولّ المشرع التونسي تعريف مفهوم الصد واكتفى بتحديد الشروط القانونية الواجب احترامها قبل الوصول اليه... لكننا نجد تعريفا فقهيّا له يقول انه (الحالة التي يتم فيها غلق المؤسسة بصورة كلية او جزئية ولمدة معينة وذلك بناء على قرار يتخذه المؤجر كرد على قيام نزاع شغل جماعي) ... وبالتالي يمكن القول ان الصد عن العمل يهدف في نهاية الأمر الى تطبيع العلاقات التشغيلية الجماعية وحمل الطرف العمالي على قبول شروط صاحب العمل وتجاوز النزاع القائم على مستوى المؤسسة... ونظرا لخطورة الآثار التي يخلفها الصد عن العمل سعى المشرع التونسي الى تنظيم هذه الممارسة وضبط الشروط القانونية الواجب التقيد بها لإضفاء الصبغة الشرعية على هذا الاجراء.

وهذه الشروط هي نفسها التي اشترطها المشرع في اجراءات التنبيه باضراب وهي التالية:

أولاً: محاولة التصالح داخل المؤسسة

وتعني وجوب عرض الصعوبة التي تنشأ بين المؤجر والعملة والتي من شأنها ان تثير نزاع شغل جماعيا على انظار اللجنة الاستشارية للمؤسسة قصد ايجاد حلول لها ترضي طرفي النزاع .. وهو ما اقتضاه الفصل 376 من مجلة الشغل.... وفي حالة غياب الهياكل الاستشارية المنتخبة بالمؤسسة تقع المحاولة الصلحية بين المؤجر والعملة مباشرة... وتجدر الملاحظة ان المبادرة بدعوة اللجنة الاستشارية للاجتماع تصدر عادة عن المؤجر.. ويرمي هذا الشرط الى تفعيل آليات المصالحة داخل المؤسسة.

ثانيا: وجوب مصادقة المنظمة النقابية للمؤجرين

ان حق الصد عن العمل ان كان في اساسه فرديا مرتبطا بارادة المؤجر وبالظروف الموضوعية السائدة بالمؤسسة ، إلا ان ممارسته بصورة قانونية تفترض توفر ارادة نقابية من خلال شرط المصادقة . وهذا يعني ان حق الصد عن العمل يعد من الحقوق المحتكرة من قبل النقابات وذلك كما هو الشأن بالنسبة لحق الاضراب وهو ما نصت عليه الفقرة الثانية من الفصل 376 مكرر من مجلة الشغل.

ثالثا: التنبيه المسبق

حسب الفصل 376 ثالثا من مجلة الشغل يوجه التنبيه بالصد عن العمل عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الاعلام بالبلوغ وذلك قبل عشرة ايام من قبل المعني بالامر الى الطرف الآخر. ويكون سريان مفعول التنبيه المسبق بداية من إشعار المكتب الجهوي للتصالح او تفقدية الشغل... ويتضمن التنبيه المسبق جملة من البيانات وهي :

- مكان الصد عن العمل
- تاريخ الدخول في الصد عن العمل
- مدة الصد عن العمل
- سبب الصد عن العمل

رابعا: وجوب استيفاء إجراءات التصالح

لقد اكد المشرع التونسي من خلال الفصل 377 من مجلة الشغل على وجوب عرض النزاع القائم على هياكل المصالحة والتي يجب عليها اقتراح حل للنزاع في اجل اقصاه ثمانية ايام من تاريخ سريان مفعول التنبيه..

ويُعدّ استيفاء اجراءات التصالح على مستوى اللجنة الجهوية او المركزية للتصالح شرطا اساسيا قبل تنفيذ قرار الصد عن العمل، ذلك ان مقاطعة اشغال لجنة التصالح وعدم حضور اعمالها يعتبر إخلالا بشرط جوهرى له مساس مباشر بالنظام العام الاجتماعي ويترتب عنه منطقيًا وقانونيا عدم شرعية الصد عن العمل.

بعد استعراض هذه الشروط يجدر التذكير بمقتضيات الفصل 387 من مجلة الشغل الذي نص على انه في صورة عدم مراعاة احكام الفصول 376 و 376 مكرر و 376 ثالثا من مجلة الشغل (المتعلقة بشروط الصد عن العمل) فان الصد عن العمل يكون غير قانوني.