



كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية - طنجة
FSJES TANGER

المملكة المغربية
جامعة عبد الملك السعدي
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
- طنجة -

ماستر تدبير نزاعات الشغل
رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص

تحت عنوان:

العدالة البديلة لحل نزاعات الشغل
بين حتمية التنزيل وصعوبة التفعيل

تحت إشراف الدكتور:
خالد بوقيش

من إعداد الطالبة:
مونية الطلحي

لجنة المناقشة:

رئيسا	الدكتور: عبد الله أشركي أفقير
مشرفا	الدكتور: خالد بوقيش
عضوا	الدكتور: عمر الحواشي
عضوا	الدكتور: حاتم دايدو

السنة الجامعية: 2020/2019

الإهداء:

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة
عن مكنونة ذاتها
إلى الشمس التي أنارت دري ودفأنتي بجنانها
إلى صاحبة القلب الحنون
إلى مالكة الصدر الرحيم... أي الحبيبة
إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب
إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة
إلى من حصد الأشواك عن دري ليمهد لي طريق العلم
إلى القلب الكبير... أي الحبيب
إلى إخوتي من علموني أن الحياة من دون ترابط
وحب وتعاون لا تساوي شيئا
إلى من تذوقت معهم أجمل اللحظات
إلى من أتمنى أن أذكرهم ويذكروني
إلى من سأفتقدهم وأتمنى أن لا يفتقدوني
إلى أعز أصدقائي
إلى جميع من تلقيت منهم النصح والدعم والإرشاد
إن إنهائي عملي لم يكن ليتم لولا دعمكم، وأتمنى أن ينال رضاكم
أهديكم خلاصة جهدي العلمي

شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا مباركا فيه، ملء السموات وملء الأرض،
وملء ما شئت من شيء بعد، أهل الثناء والمجد، أحق ما قال
العبد، وكلنا لك عبد، أشكرك ربي على نعمك التي لا تعد ولا
تحصى، أحمد ربي وأشكرك على أن يسرت لي إتمام هذا البحث على
الوجه الذي أرجو أن ترضى به عني.
ثم أتوجه بالشكر إلى من رعاني طالبة في سلك الاجازة ثم سلك الماستر
الدكتور عبدالله أشركي أفقير معدا هذا البحث أستاذي ومشرفي الفاضل

الدكتور: خالد بوقيش

وأتوجه بالشكر الجزيل إلى أساتذتي الفضلاء وأخص بالذكر
الدكتور عمر الحواشي والدكتور حاتم دايدو على نصائحهم القيمة
طيلة سنوات الماستر، وإلى كل أساتذة الأعمام في ماستر تدبير
نزاعات الشغل بكلية الحقوق بطنجة على حسن تأطيرهم وإرشادهم لنا
طيلة الدراسة بسلك الماستر
وأقدم بشكري الجزيل في هذا اليوم إلى أساتذتي الموقرين في لجنة المناقشة
رئاسة وأعضاء لتفضلهم علي بقبول مناقشة هذه الرسالة، فهم أهل لسد
خللها وتقويم أخطائها والإيانة عن مكامن القصور فيها، سائلة الله الكريم أن
أكون موفقة في بحثي
وأشكر كل من ساعدني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا البحث،
فلهم في النفس منزلة وإن لم يسعف المقام لذكرهم،
فهم أهل للفضل والخير والشكر.

❖ قائمة فك الرموز والمختصرات

1- باللغة العربية:

م.ش.م: مدونة الشغل المغربية

م.ش.ت: مجلة الشغل التونسية

م.س: مرجع سابق

ص: صفحة

ط: طبعة

ق.م.م: قانون المسطرة المدنية

2- باللغة الفرنسية:

Ed: édition

Art: article

Op, cit: ouvrage précité

P: Page

المقدمة:

خلقت الطفرة الاقتصادية التي عرفتها بلاد المعمور عامة والمغرب خاصة، نموا اقتصاديا مشهودا، نتيجة تدفق رؤوس الأموال وحركة نشطة للاستثمارات الأجنبية، جعلت من تداخل وتشعب المصالح بين كل المتدخلين من الدول، مستثمرين ورجال أعمال نتيجة حتمية، وبالتبعية تعقدت النزاعات المرتبطة بهم وأصبح بعدها يتجاوز الحدود الوطنية وقوانينها الوضعية في إطار عولمة اقتصادية تستدعي بالضرورة مواكبتها بعولمة قانونية تسعف اختلالاتها وتستجيب لتطلعاتها.¹

وكما هو معروف في أدبيات رجال الاقتصاد فإن رؤوس الأعمال عادة ما تتسم بلا جنسية لها، ولا يستقر لها حال، كما أن شروطها عنيدة وقاسية في أحيان كثيرة تصل إلى المطالبة بأن يكون الاستقرار السياسي تام في أي بلد، وأن تكون الشفافية الإدارية في كل مواصلها بما فيها الفعالية والسرعة في الإنجاز، وأن تكون القوانين تسهل مأموريتها، في تحقيق الأمن القانوني والقضائي.²

وتعد اليد العاملة جزءا لا يتجزأ من عوامل إنتاج الثروة وواقعة لسير المقولة مما يجعل من معالجة النزاعات الناشئة في إطار قانون الشغل يحض بمقاربة شاملة تجد بعدها الدولي من خلال الاتفاقيات الدولية من جهة والتشريعات الوطنية من جهة ثانية.

فأمام منطلق التجارة الدولية الذي يتجافى مع منطلق قانون القاضي الرسمي المتمم بالرقابة والتعقيد والتعسف في اللجوء لتحقيق النظام العام، اتجه الفكر القانوني لكسر حواجز وقيود القضاء الرسمي بفتح الباب على مصراعيه أمام عدالة لينية توافقية متفاوض بشأنها وهي الوسائل البديلة لحل المنازعات الشغلية.³

¹ - عبد الرحمان المصباحي: مقال مواكبة القانون المغربي والعمل القضائي للتحكيم من خلال التوجهات الكبرى لمحكمة النقض المغربية في مجال التحكيم الدولي، دفاتر محكمة النقض - التحكيم والوساطة الاتفاقية العدد 25، ص 46.

² - عبدالله درميش: مفهوم التحكيم الدولي إلى أين؟ - دفاتر محكمة النقض للتحكيم والوساطة الاتفاقية، ص 11.

³ - أحمد وأكري: - رئيس غرفة محكمة النقض هل أن الأوان لتجاوز اتفاقية نيويورك لتنفيذ الأحكام التحكيمية الأجنبية المجلة المغربية للتحكيم العربي والدولي - دار الأفاق المغربية للنشر والتوزيع - الدار البيضاء عدد 2015/22، ص 63.

فهي آلية لفض النزاع تعمل جنبا إلى جنب مع القضاء الرسمي تجمع بين الجيل القديم متضامن مع "الصلح، الوساطة، والتحكيم" الذي أخذت به معظم مراكز التحكيم المؤسساتي كغرفة التجارة والصناعة بباريس على سبيل المثال لا الحصر، وهي آليات تتسجم مع خصوصيات المنازعات المرتبطة بالشغل سواء الفردية أو الجماعية، لتجاوزها البعد القانوني والإقتصادي إلى ما هو إجتماعي، يحتم المحافظة على العلاقات الشغلية المستقبلية للأطراف وحفظ حقوقهم، ومراكزهم القانونية.⁴

وأمام أهمية الوسائل البديلة لحل المنازعات، جعلت من المشرع المغربي يهتم بها من خلال القانون الجديد 08-05 المتعلق بالتحكيم والوساطة الإتفاقية على غرار التشريعات المقارنة كالفرنسي والمصري من جهة وكذا الانضمام إلى إتفاقيات دولية كإتفاقية نيويورك لسنة 1958.

مما جعل من الوسائل البديلة لحل المنازعات في تسوية الخلافات المرتبطة بعالم الشغل مظهرا من مظاهر الفكر القانوني والإقتصادي على المستوى العالمي وأداة مبتغاة لتنظيم نزاعات التجارة الدولية وعامل أساسي لتدفق للإستثمارات، من جهة وتخفيف العبء على القضاء الرسمي من جهة ثانية.⁵

وهي تمتاز بـ:

- أولا: الفصل السريع في القضايا كأحد أهم الخصائص المميزة لها
- ثانيا: السرعة والمرونة وكذا بساطة الإجراءات، حيث يملك الأطراف الحق في الإتفاق على القواعد التي يرونها مناسبة للتطبيق على موضوع النزاع شكلا ومضمونا.

⁴ - مصطفى بونجة: التعليق قانون التحكيم -دراسة في قيود القضاء والفقهاء العربي والدولي- المركز المغربي للتحكيم ومنازعات الأعمال الطبعة الأولى لسنة 2019 ص 212.

⁵ - خطاب جلالة الملك محمد السادس بتاريخ 29 يناير 200 " جاء فيه "... وتجسيدا لنهجنا الراسخ للنهوض بالاستثمار وتفعيلا لما ورد في رسالتنا الموجهة لوزيرنا الأول، في هذا الشأن، ندعو حكومتنا إلى مواصلة الجهود لعصرنة القضاء، بعقلنة العمل وتبسيط المساطر وتعميم المعلومات، كما يجب تنويع مساطر التسوية التوفيقية لما قد ينشأ من منازعات بين التجار، وذلك من خلال الإعداد السريع لمشروع قانون التحكيم التجاري الوطني والدولي، ليستجيب لتضامن القضائي لمتطلبات عولمة الاقتصاد وتنافسيته، ويسهم في جلب الاستثمار الأجنبي".

- مقتطف من خطاب جلالة الملك محمد السادس بتاريخ 29 يناير 2003.

- ثالثاً: السرية، حيث تكون للأطراف مصلحة كبيرة وراء هذه الميزة حيث لا تتضرر سمعتهم التجارية مستقبلاً.

- رابعاً: الرضائية، فالأطراف يختارون هذه الوسيلة بمحض إرادتهم إما بعد وقوع النزاع أو قبله.

وكل هذه الأهداف تخدم مصلحة الأجير الذي يظل الحلقة الأضعف في عقد الإذعان الذي يجمعه بمشغله ويخفف العبء على القضاء الرسمي، في قضايا ذات أبعاد اجتماعية، حيث يلعب مفتش الشغل دوراً ريادياً فيها، كما يحتم التنزيل للمقتضيات القانونية والتفعيل بالرفع من نجاعة هذه الوسائل التصالحية، البديلة لحل منازعات الشغل...

وهي تجمع بين وسائل تحاول التوفيق بين المصالح المتعارضة بين الأجير والمشغل كالوساطة حيث لا تصدر قرار ملزم للأطراف، ووسائل ملزمة لهم بعد صدور حكم تحكيمي يحوز قوة الشيء المقضي به بعد سيرها الإجرائي المبني على الإتفاق الموضوعي لعقد أو الشرط التحكيمي، هذا الأجير إما أن يكون إختيارياً أو إجبارياً كما الحال بالنسبة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية الذي تسلكه قبل النظر القضائي موضوع النزاع.⁶

وقد مرت الوسائل البديلة لحل المنازعات بتطور تاريخي يمتد إلى العصر اليوناني والروماني، حيث عرفوا التحكيم كقضاء أصيل ليطور عبر مراحل تاريخية تأثرت به المجتمعات الإنسانية، كما عرفها الإسلام حيث كان يفض النزاع عن طريق محكم القبيلة والعشيرة، ثم تقوى فضاء الدولة على هذه الخاصيات لما لها من سلطة وسيادة تحكم الأفراد داخل المجتمع في ظل النظام العام، ليعود دورها من جديد في بداية القرن العشرين، حيث إهتمت بها الأنظمة الأنكلسكسونية لاسيما البريطانية منها حيث يهتم بتسوية أغلب المنازعات القابلة للصلح خارج القضاء الرسمي عن طريق الوسائط والتحكيم وغيرها⁷...

⁶- امحمد برادة غزبول: تقنية الوساطة لتسوية النزاعات دون اللجوء إلى القضاء -RB2 الطبعة الأولى 2001، ص 163.

⁷- عبد المنعم كيو: "إختيار الأطراف القانون المطبق على أصل النزاع في التحكيم التجاري والدولي" مجلة القضاء والتشريع العدد الرابع سنة 1001 ص 32.

ومن هنا تظهر أهمية تسوية المنازعات المرتبطة بالشغل على ضوء العدالة البديلة لحل المنازعات، رغم الثغرات التي تشوبها، حيث تخفف العبء على القضاء الرسمي من جهة، وتنسجم مع خصوصية النزاع ذا البعد الإجتماعي والإقتصادي من جهة ثانية. كما لا ننكر أن موضوع الوساطة والتصالح والتحكيم في نزاعات الشغل قد تمت معالجته في بعض من جوانبه، لكل أغلب الدراسات لم تتناول الموضوع من حيث الوقوف على الصعوبات والإشكالات التي تقف أمام هذه الوسائل البديلة، لذلك تظهر أهمية الموضوع، الذي يحتاج إلى دراسات واسعة ومعقدة من شأنها إثراء النقاش القانوني في هذا المجال. ويكتسي هذا الموضوع أهمية بالغة نظرا لحدثة هذه الوسائل التي يراهن عليها كل من التشريع والفقهاء المغربي والمقارن، لتحقيق السلم الإجتماعي وإقتصاد الجهد والتكلفة في تسوية المنازعات بشكل عام، والمنازعات الشغلية بشكل خاص والمنازعات الشغلية الفردية والجماعية بشكل أخص.

خطة البحث:

أهمية الموضوع:

تتجلى الأهمية العلمية للموضوع في قلة الدراسات المتخصصة، إذ أن جل الدراسات التي تم الإطلاع عليها تطرقت للموضوع تقتصر على الجانب النظري والذي يكتنفه بدوره بعض الغموض وضرورة التحديث ومواكبة المستجدات، كما أنها لم تقف عند الإشكالات القانونية والعملية التي يطرحها الموضوع.

دوافع إختيار الموضوع:

إن ابرز الدوافع والأسباب التي دفعتنا إلى إختيار موضوع "العدالة البديلة لحل نزاعات الشغل بين حتمية التنزيل وصعوبة التفعيل" تعود لطموح ذاتي ورغبة موضوعية للوقوف عن كثب على كل جوانبه، ويبقى من أهم المبررات الذاتية وراء إختياره توافقه وميولاتنا المعرفية، وكذا رغبتنا في التوصل إلى الحقائق العلمية التي تمكنني قدر الإمكان

من الإجابة على مجموعة من الأسئلة تشغل بالنا، المتخصصين في هذا المجال بالإضافة إلى الواقع العملي المعقد في مجال تسوية منازعات الشغل الفردية والجماعية. فيما ترجع المبررات الموضوعية لإختيارنا هذا الموضوع إلى خصوصية الفصل في نزاعات الشغل الفردية والجماعية عن طريق التصالح والتحكيم وكذا الدور الذي تلعبه هذه الوسائل البديلة لحل المنازعات في كل المجالات نظرا لما لها من مميزات لا نظير لها في القضاء الرسمي، فضلا عن الأهمية التي يلعبها الحوار الإجتماعي في تكريس السلم الإجتماعي.

المناهج المعتمدة:

لتحقيق الهدف من البحث، تطلب منا الأمر إتباع مناهج البحث التي من شأنها تسهيل معالجة البحث التي من شأنها تسهيل معالجة الموضوع بشكل علمي إبتداء بالمنهج الإستقرائي بإعتباره الأصل في كافة الدراسات القانونية، غير أن هذا المنهج غير كاف لوحده مما إستدعى اللجوء إلى مناهج أخرى كالمنهج التحليلي الوصفي في تحليلنا لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع ومحاولة مقاربتها بالواقع العملي، فضلا عن إعتقادنا المنهج الوصفي من خلال التطرق لماهية كل آلية على حدة. كما حاولت الإستعانة بالمنهج المقارن في بعض المحطات، وذلك بالتعرض لبعض التشريعات المقارنة سواء العربية، والتشريعات الغربية، كالتشريع الفرنسي الذي يبقى المصدر الأساسي للقوانين المغربية قصد رصد بعض مظاهر التشابه والإختلاف.

صعوبات البحث:

خلال عملية البحث في الموضوع واجهتنا مجموعة من الصعوبات والعراقيل والتي تعود إلى وجود تعديلات قانونية بقرارات للوزير المكلف بالشغل دون الإشارة إلى وجودها سواء في الموقع الرسمي للوزارة أو حتى في المؤلفات الحديثة الإصدار، بالإضافة إلى وجود صعوبة في الحصول على الإحصائيات الرسمية بغية الوقوف على واقع الممارسة.

وتكمن أيضا صعوبة البحث في هذا الموضوع في كون التشريع الإجتماعي في ما يخص تسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية بالغ التعقيد وساهم في ترسيخ هذه مسألة التعارض بين القانون وواقع الممارسة حتى يخيل لك أن الواقع العملي هو القانون، وما النصوص القانونية إلا نسج من الخيال قابل لتطبيق في مجتمعات اخرى غير مجتمعنا.

ومن هذا المنطلق سنحاول من خلال هذا البحث الإجابة على الإشكالية المحورية التالية:

إلى أي حد تساهم الوسائل البديلة لحل المنازعات في تسوية نزاعات الشغل أمام
قصور القضاء الرسمي؟

ولمعالجة هذه الإشكالية المركزية تطلب منا البحث الإجابة على عدد من التساؤلات التي تنفرع عن الإشكالية المركزية من قبيل:

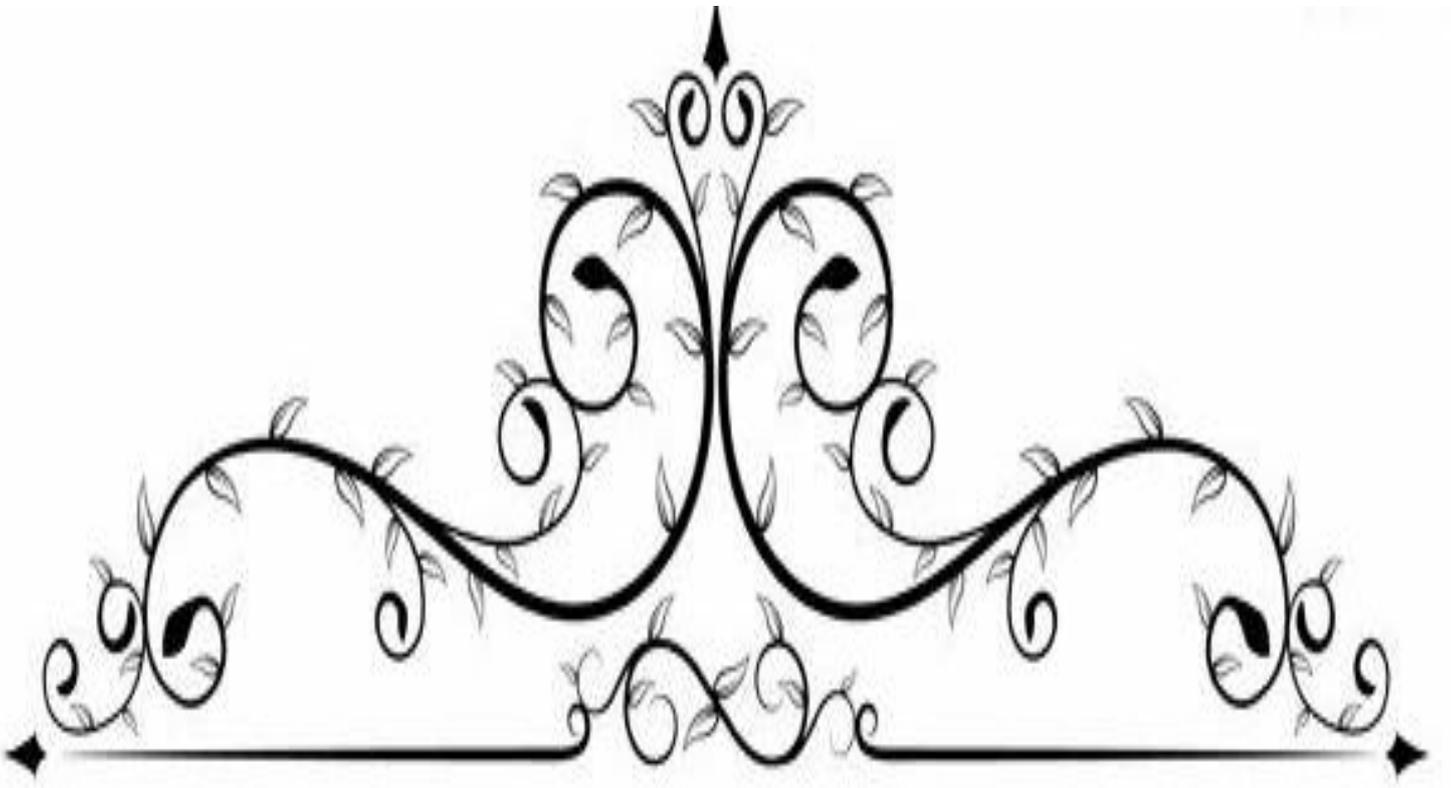
- ماهي خصوصية نزاعات الشغل الفردية؟
 - هل العدالة البديلة تسد إختلالات القضاء الرسمي في نزاعات الشغل الفردية؟
 - أية علاقة للعدالة البديلة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية؟
 - أي واقع لتنزيل العدالة البديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية؟
 - ماهي المقترحات لتجاوز الإشكالات والصعوبات المطروحة؟
- وعليه سنقسم بحثنا إلى فصلين وذلك كالتالي:

الفصل الأول: العدالة البديلة لتسوية نزاعات الشغل الفردية بين ضرورة التنزيل

القانوني وحتمية التفعيل العملي

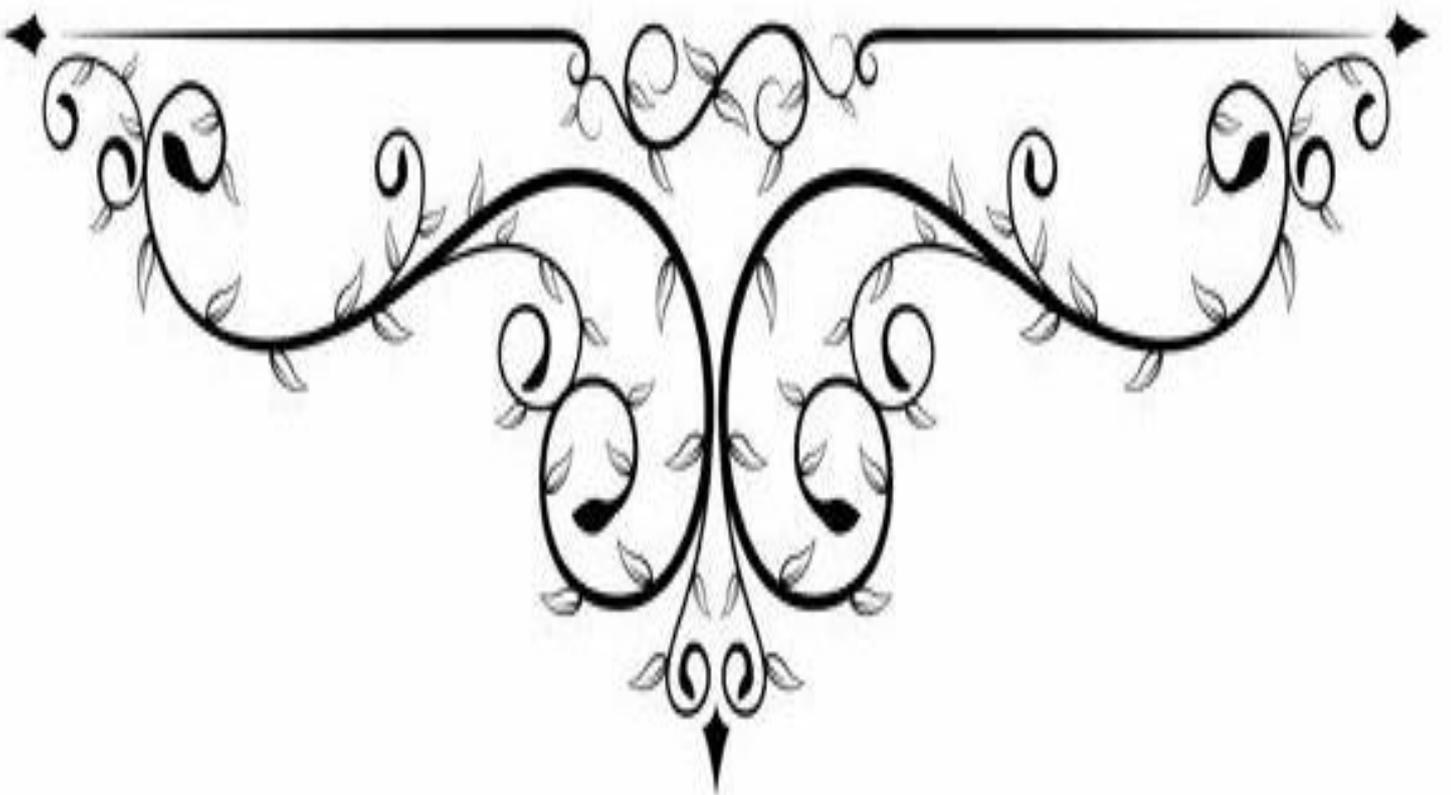
الفصل الثاني: العدالة البديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية بين ضرورة

التنزيل القانوني وحتمية التفعيل العملي



الفصل الأول:

العدالة البديلة لتسوية نزاعات الشغل
الفردية بين ضرورة التنزيل القانوني
وإحتمية التفعيل العملي



منح المشرع المغربي مجموعة من الضمانات لحل نزاعات الشغل الفردية، و قد تم تأسيسها قانونا في الفصل 327 من المسطرة المدنية، و هنا نتحدث عن الوساطة بحيث بينا في هذا الفصل أنه يجوز للأطراف لأجل تجنب أو تسوية نزاع، الاتفاق على تعيين وسيط يكلف بتسهيل إبرام صلح للنزاع، إذن المشرع المغربي في الفصل 327 حاول أن يخاطب مجموع الأطراف و المعني بالأمر، هنا قد تكون الطبقة الشغيلة أي العمال، لهذا إذا أردنا ترتيب صياغة جديدة سنقول أنه يمكن للعمال سلك مساطر لتسوية هذا النزاع، أي سلك مسطرة العدالة البديلة لحل نزاعاتهم دون اللجوء إلى المحكمة.⁸

إن العدالة البديلة تحتاج إلى الصيغة، وهذه الصيغة هو ذلك الاتفاق الذي يبرمه الأجير مع المقاول، في أن أي نزاع قد يحدث بين الأجير و المشغل لا بد أن يسلك مسلك الوساطة أو التحكيم في حل هذا النزاع، والوساطة أو العدالة البديلة لا تملك فعالية الإلزام بل هو اتفاق يبرم قبل حدوث هذا النزاع بين المشغل و الأجير بمفرده، أي أن أي نزاع قد يحدث بين الأجير و المشغل لا يمكن على الإطلاق أن يعرض على المحكمة دون عرضه على المحكم أو الوسيط، حتى وإن فشل هذا التحكيم أو فشلت الوساطة لا بد من وجود مخرجات تعرض على المحكمة التي تبين وتبرهن أن النزاع عرض على الوسيط أو المحكم.

لهذا نعرف في مدخل الفصل بأن الوساطة و التحكيم و الصلح لها دور وقائي مهم في حل نزاعات الشغل الفردية، وهو بذلك العقد الذي يتفق الأطراف بموجبه على تعيين وسيط يكلف بتسهيل إبرام الصلح لإنهاء نزاع نشأ أو ينشأ في من بعد، إذن الوساطة هنا يتبين من خلال المدخل أن لها مظهر وقائي يتجنب كل نزاع قد يحدث بين المشغل والأجير بمفرده، كما أنه لا يجوز أن يشمل اتفاق الوساطة مع التقيد بمقتضيات الفصل 62 من الظهير الشريف، المسائل المستثناة من نطاق تطبيق الصلح و لا يجوز إبرامه إلا مع مراعاة التحفظات أو الشروط أو الحدود المقررة لصحة الصلح بموجب الفصول من 1099 إلى 1104 من نفس الظهير، بمعنى أن هذه الوساطة أو الصلح أو التحكيم الذي يكون بين المشغل

⁸ - مجدي عبد الله شرارة - علاقات العمل الفردية - قانون العمل رقم 12 سنة 2003، ص 33.

و الأجراء في نزاعات الشغل الفردية لا يمكن أن يضم المسائل التي تتعلق بالنظام العام أو ما يعرف بالمسائل الجوهرية، إذن فلا يمكن أن يتم إبرام اتفاق⁹ يعني خول اللجوء إلى وساطة في نزاع مثلا يتعلق بآلية هذا الأجير، فالآلية حددت لممارسة الشغل أو العمل هي 18 سنة شمسية كاملة فلا يمكن أن يضم في جوهر الوساطة أو التحكيم هذه المقتضيات، وهذا ما سنحاول دراسته في المبحث الأول من هذا الفصل، على أن نتطرق في المبحث الثاني على الإكراهات العملية المطروحة التي تحد من التنزيل المقتضيات العدالة البديلة لتسوية نزاعات الشغل الفردية.

⁹ - احميدة سليمان: -آليات تسوية منازعات العمل، و الضمان الاجتماعي- الطبعة الرابعة لسنة 2005 ديوان المطبوعات الجامعية، ص 63.

المبحث الأول: الأحكام العامة للعدالة البديلة لحل نزاعات الشغل

من الظاهر أننا نجد الأحكام العامة في كلا من القانونين الموضوعي و الإجرائي، فعندما نتحدث عن القانون الموضوعي فإننا نسبق الذكر بقانون الشغل ما دام أنه يوضح العلاقة القانونية التي تجمع بين المشغل و العمال، و إذا أردنا أن نتحدث عما هو إجرائي فإننا سنتحدث عن قانون المسطرة المدنية الذي بدوره يؤكد على مسألة العدالة البديلة و طرق اللجوء إليها لحل أي نزاع يضم العلاقات الشغلية الفردية بين المشغل و الأجير، بهذا فقانون المسطرة المدنية حاول أن ينظم العدالة البديلة و مقومات العدالة البديلة أو ما يعرف بالأحكام العامة لهذا العدالة في الفصل 306 الباب الثامن التحكيم و الوساطة الاتفاقية، بحيث افتتح المشرع المغربي هذا الباب بالمقصود بالتحكيم، فذهب إلى أن التحكيم هو حل نزاع من لدن هيئة تحكيمية، هذه الهيئة التحكيمية في نزاعات الشغل الفردية تضم ممثلي الأجراء أو ممثل الأجير الوحيد الذي يتوصل بمطالب الأجير، و هذا الممثل يمنحها للوسيط أو المحكم لأجل التوسط بينه و بين المشغل، فهو حل نزاع من لدن هيئة تحكيمية تتلقى من الأطراف مهمة الفصل في هذا النزاع، يبقى في الأخير أن اتفاق التحكيم هو اتفاق الأطراف باللجوء إليه قصد حل نزاع نشأ أو قد ينشأ بين المشغل و الأجراء في إطار نزاعات الشغل الفردية، وتبعاً لذلك سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على الإطار المفاهيمي للعدالة البديلة لحل نزاعات الشغل الفردية "المطلب الأول" وكيف تدخل القضاء في تكريس مبدأ التحكيم في نزاعات الشغل الفردية "المطلب الثاني".¹⁰

¹⁰- بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي طبع بدار النشر المغربية الطبعة الأولى 2007.

المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للعدالة البديلة لحل نزاعات

الشغل الفردية

تستمر الوسائل البديلة لفض المنازعات في الزحف أكثر فأكثر للاستئثار باهتمام الباحثين في مجال الدراسات القانونية و الفقهية و القضائية. و مرد ذلك كون هذه الوسائل رسمن لنفسها مكانة متميزة داخل حقل المنظومات التشريعية للعديد من الدول الساعية لتطوير وسائل تصريف عدالتها.

وفي هذا الإطار، يمكن تعريف الحل البديل للنزاع بأنه كل وسيلة يتم بواسطتها اللجوء إلى طرف ثالث محايد عوض اللجوء إلى للقضاء الرسمي، بهدف التوصل إلى حل ودي للنزاع المطروح. ومن بين هذه الوسائل، هناك الوساطة التي تسعى لحل النزاع عن طريق صلح يحظى برضى الطرفين المتنازعين، بالكيفية التي يجد فيها كل واحد منهما بأنه غير خاسر وبأن الآخر غير فائز. وبذلك، تعد الوساطة أحدث طريقة أو وسيلة بديلة لفض المنازعات تتبناها التشريعات الحديثة في العالم المتقدم اقتصاديا وتكنولوجيا، والتي أصبح لها شأن كبير في المنظومات القانونية لكثير من البلدان.¹¹

ومن أهم السمات المميزة للوساطة، المرونة والليونة وما تقتضيه من التخلي عن تشعب إجراءات و مساطر القضاء و تعقيداته، واعتبارها كذلك مرحلة وسطى بين التفاوض والتقاضي، التي تحقق حل الخلاف بأيسر السبل وأقل التكاليف. وهي تهدف في نفس الوقت إلى تمكين الوسيط لطرفي النزاع من التوصل بإرادتهما إلى حل يصنعانه ويرتضيانه بصفة شخصية ومباشرة، ويسعيان بالتالي إلى تنفيذه. وبالإمكان القول بأن الوساطة تبتعد عن طقوس المحاكمة التقليدية أو الرسمية التي تنتهي إلى قرار يتخذه ويفرضه القاضي، مما يخلق نوعا من الضغائن والأحقاد بين الأطراف، ويؤدي إلى إطالة أمد النزاع أمام المحكمة.

¹¹- رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، طبعة 2003 دار هرموش للطباعة و النشر و التوزيع - الجزائر.

أما بالنسبة لمن يتولى مهام الوساطة بين المتخاصمين – الوسيط – فإن النظم القانونية تختلف بشأنه، حيث تعهد بعضها بهذه المهمة إلى القاضي المختص بنظر النزاع، إذ يجب أو يجوز له القيام بالمهمة.¹²

وفي المقابل، فإن بعض الأنظمة الأخرى تسند هذه المهمة إلى مؤسسات خاصة كمراكز الوساطة والتحكيم، وليس عن طريق القاضي المختص بنظر النزاع، باعتباره غير مختص بالقيام بهذه المهمة التي تتطلب مؤهلات ومواصفات خاصة. كما أن الفرق شاسع بين شخص القاضي وقيوده ومرجعية والضوابط التي تحكم عمله القضائي وكيفية تصريفه للعدالة، والشخص المكلف بمهمة حل النزاع وفق الوسائل البديلة لحل النزاعات، باعتباره متحررا من كل القيود.

الفقرة الأولى: التأسيس القانوني للوساطة في حل نزاعات الشغل الفردية

ينبغي قبل التعرف على النظام القانوني للوساطة، كوسيلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، أن نتناول تعريف الوساطة مع بيان أهم خصائصها (أولا)، و كذا أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين وسائل التسوية الأخرى (ثانيا).

أولا: تعريف الوساطة و خصائصها¹³

الوساطة في اللغة مأخوذة من كلمة وسط، و يقال وسط الشيء ما طرفيه كقوله قبضت وسط الجبل. وبالرجوع إلى لسان العرب، نجد أن لكلمة وساطة دلالات لغوية كثيرة، إذ تعني الوسط والتوسط بمعنى الاعتدال في القول والفعل والفكر وواسط الشيء أفضله وخياره، والوسيط في القول حسبهم.

¹² - محمد سعيد عبد الرحمان : "الحكم القضائي مفهومه – تقسيماته – إصداره – مضمونه – آثاره" ص 17.
¹³ - عز سعيد: "العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل الفردية" الطبعة الأولى 1994 مطبعة النجاح الجديدة، ص 168-169.

وقد تعددت التعاريف والتصورات الفقهية حول الوساطة، بحيث إن كل تعريف حاول جمع الأركان الأساسية لهذه المسطرة وإعطائها التصور الفقهي المناسب أمام الحياد الإيجابي للمشرع المغربي الذي لم يتدخل بتعريف تشريعي للوساطة خلاف ما قام به بالنسبة لعقد الوساطة وشرطها.

إذ عرف الفقه المغربي نظام الوساطة كالاتي: وهي المساعي التي يقوم بها وسيط محايد بين طرفي النزاع، وتتمثل في تقديم المساعدة لهما معا حتى يتمكن كل منهما من تقييم مركزه القانوني والواقعي في النزاع، ويكون على بينة من المكاسب والأضرار الكامنة وراء استمرار النزاع.¹⁴

وعليه، فإن الوساطة تتميز بمجموعة من الخصائص التي تسهل اتفاق الأطراف على تبني الحلول الودية، وتتمثل أهمها: أن الوساطة هي رد على حاجة ملحة وعاجلة للتوصل إلى تسوية عاجلة، وبأنها مدخل مفتوح ومتاح أمام أي من الفرقاء المتنازعين، وأن إجراءاتها تتسم بالمرونة والسرعة والسرية، فهي مرنة لأنها غير مقيدة بإجراءات وشكليات وتعقيدات، وهي سريعة لأنها يجب أن تنجز خلال مهلة قصيرة أي ثلاثة أشهر، وهي سرية بحيث لا يمكن الإدلاء بأي تصريحات أو اقتراحات تمت أمام الوسيط، ولا يمكن استعمالها لاحقا خصوصا في أية إجراءات قضائية أو تحكيمية. كما يلتزم كل من يشارك في الوساطة بما في ذلك الوسيط والفرقاء و ممثلهم والمستشارين والخبراء وكل من يحضر أثناء الاجتماعات بعدم إفشاء ما يطلع عليه من معلومات أو الاحتفاظ بنسخ عن المستندات المقدمة.

وأخيرا، تتميز الوساطة في سيطرة الفرقاء على النزاع في كل مراحل تسويته، بحيث يمكنهم التخلي عن الوساطة في أي وقت دون أن يكون في وسع أي منهم التمسك برأي أداه أو اقتراح طرحه أثناء الوساطة.¹⁵

¹⁴ - المصطفى شنضيف: "نظام الشغل"، مطبعة فضالة - زنقة ابن زيدون، ص.ب 57 - المحمدية، ص 22.
¹⁵ - رشيد رفاقي: "الصلح والتصالح في المادة الاجتماعية"، دراسة تشريعية وفقهية وقضائية في ضوء مستجدات مدونة الشغل، الطبعة الأولى لسنة 2004.

ثانيا: تمييز الوساطة عن بعض الأنظمة المشابهة لها

إذا كانت الوساطة تشترك مع الوسائل الأخرى البديلة في الهدف الموحد هو حسم النزاع بعيدا عن المحاكم القضائية، و بالتالي تخفيف العبء عن القضاء فإنها تختلف عنها في العديد من الخصائص و المميزات.

أ- تمييز الوساطة عن التحكيم:

الوساطة تختلف عن التحكيم في بساطة إجراءاتها مقارنة بإجراءات التحكيم، كما أن الوسيط يلعب دورا في تقريب وجهات النظر بين الطرفين للتوصل إلى تسوية، على خلاف التحكيم الذي لا يمارس هذا الدور غالبا، كما أن الوسيط لا يتمتع بإصدار أحكام في النزاع المعروض عليه، و إنما يقدم اقتراحات الحل، عكس المحكم الذي يصدر حكما¹⁶. كما أنه إذا كان التحكيم يقوم على رد الحق إلى أصحابه، فإن الوساطة يهتما في المقام الأول المحافظة على المصالح المهنية للفرقاء.

ب- تمييز الوساطة عن الصلح:

الوساطة تجوز في كل ما يجوز فيه الصلح، و ما لا يجوز فيه الصلح لا يمكن أن يكون محلا للوساطة، و كذلك الوسيط يقدم اقتراحات و يحاول ما أمكن تقريب وجهات نظر أطراف النزاع، غير أن المصالح دوره أكثر تحفظا و احتشاما كون الصلح قد يباشره قاض يكون ملزم قانونا باحترام مرجعيته و الضوابط التي تحكم عمله القضائي عكس الوسيط الذي هو شخص متحرر من كل القيود باستثناء السرية و المرونة¹⁷.

¹⁶- عبد اللطيف الخالفي: "الوسيط في علاقات الشغل الفردية"، الطبعة الأولى 2004. ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974).

¹⁷-صابر الغزواني: "الحلول السلمية لفض نزاعات الشغل الجماعية -دراسة مقارنة"- رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بسطات، السنة الجامعية 2015-2016.

ج- تمييز الوساطة عن إدارة الدعوى:

إن إدارة الدعوى لا تبدأ إلا من تاريخ تقييد مقال الدعوى أمام المحكمة، بينما الوساطة قد تتم قبل حدوث النزاع بناء على عقد الوساطة الذي يتفق الأطراف بموجبه على تعيين وسيط يقوم بإجراءات تسهيل الوصول إلى صلح لإنهاء النزاع الذي نشأ أو قد ينشأ فيما بعد.

د- تمييز الوساطة عن التقييم المحايد المبكر¹⁸:

التقييم المحايد المبكر للدعوى هو نوع من الاستشارة القانونية، الغاية الأساسية منه هو استقراء رأي القضاء في النزاع بشكل غير رسمي، و تجنب الإجراءات الشكلية المعقدة والوصول إلى الحل بشكل أسرع، فالشخص المقيم يشترط فيه نفس شروط الوسيط، غير أن تعيينه يتم من طرف المحكمة و ليس الأطراف بعدما يكون قد حصل على تزكية من طرفها من أجل تضمينه في لائحة الأشخاص المحايدين الذين تسند إليهم مهمة التقييم المحايد المبكر و عمله يكون غالبا مجانيا و تطوعيا.

الفقرة الثانية: التأسيس القانوني للتحكيم في حل نزاعات الشغل الفردية

لا مرأ أن التحكيم أضحي يكتسي أهمية بالغة في حل الخلافات والنزاعات وقد تعددت البواعث والأسباب التي شجعت الأفراد على اللجوء إليه أهمها الاستفادة بما يتمتع به التحكيم كنظام خاص من امتيازات¹⁹ عدة من بينها السرعة والسرية والمرونة في الإجراءات فالتحكيم أصبح يغزو جل المجالات إن لم نقل جميعها باستثناء بعض المجالات التي لم ينص المشرع المغربي على قابلية نزاعاتها للتحكيم ولعل أبرزها النزاعات المترتبة عن علاقات الشغل الفردية حيث تباينت الآراء بين مؤيد ومعارض خاصة في ظل غياب نص قانوني يجيز ذلك من جهة، ومن جهة ثانية نجد أن المشرع المغربي قد وضع توازنا دقيقا بين

¹⁸- عبد الحميد صبري، "اليات تفعيل نظام الوساطة الاتفاقية في التشريع المغربي"، رسالة لنيل دبلوم ماستر القانون والمقولة في القانون الخاص، السنة الجامعية 2014-2015.

¹⁹- الاتحاد العام لمقاولات المغرب، تقرير حول الوساطة الاجتماعية و طرق تسوية النزاعات الجماعية، لجنة التشغيل والعلاقات العامة.

مصلحتين متعارضتين هما الأجير من جهة والمشغل من جهة مقابلة. وبالتالي فإننا نتساءل في هذا الإطار عن موقف كل من الاتجاهين و ما مبررهم في ذلك²⁰.

أولاً: جواز التحكيم في نزاعات الشغل الفردية

إن أساس التحكيم بصفة عامة هو مبدأ سلطان الإرادة وذلك من خلال اتفاق أطراف علاقة معينة باللجوء إلى التحكيم لفض نزاع نشأ بينهما أو من المتوقع أن ينشأ مستقبلاً بناء على العلاقة نفسها، وهي المقترضات التي تستشف من مدلول الفصل 307 من قانون 08/05 الذي نص على أن "اتفاق التحكيم هو التزام الأطراف باللجوء إلى التحكيم قصد حل نزاع نشأ أو قد ينشأ بناء على علاقة قانونية معينة تعاقدية أو غير تعاقدية". على اعتبار أن علاقات الشغل علاقة قانونية، فالسؤال الذي يطرح في هذا الصدد، إلى أي حد يمكن إسقاط مقتضيات هذا الفصل على النزاعات الناشئة عن علاقة شغل فردية؟

إن الجواب على هذا الإشكال يتطلب منا منذ الوهلة الأولى الإحاطة بمختلف النصوص القانونية المؤطرة لنزاعات الشغل الفردية من جهة ومن جهة ثانية تحليل المقترضات القانونية المنظمة للتحكيم على مستوى قانون 08.05 باعتباره الإطار العام المنظم للتحكيم الداخلي²¹.

فبالرجوع للفصل 308 من القانون المذكور أعلاه نجده ينص على أنه "يجوز لجميع الأشخاص من ذوي الأهلية الكاملة سواء كانوا طبيعيين أو معنويين أن يبرموا اتفاق التحكيم في الحقوق التي يملكون حرية التصرف فيها ضمن الحدود ووفق الإجراءات والمساطر المنصوص عليها في هذا الباب مع التقيد بمقتضيات الظهير الشريف الصادر في 9 رمضان 1331 (13 غشت 1913) بمثابة قانون الالتزامات والعقود كما وقع تغييره وتتميمه و لاسيما الفصل 62 منه".

²⁰- بنسالم أوديغا، "الوساطة كوسيلة بديلة لفض المنازعات"، دار القلم الرباط الطبعة 1 لسنة 2009.
²¹- ظهير الشريف رقم 194.03.1 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل.

وبالتالي نجد أن المشرع المغربي من خلال هذه المقتضيات قد أقر قاعدة أنه يجوز لجميع الأشخاص كاملي الأهلية اللجوء إلى التحكيم كآلية بديلة لتسوية النزاعات الناشئة بينهم وذلك في حدود الحقوق التي يملكون حرية التصرف فيها. إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة بل ترد عليها مجموعة من الاستثناءات نص عليها الفصل 309 من القانون نفسه والمتمثلة في النزاعات التي تهم حالة الأشخاص وأهليتهم أو الحقوق الشخصية التي لا تكون موضوع تجارة. ولعل ما يمكن إبدائه حول الفصلين أعلاه أن المشرع المغربي جعل الفصل 308 هو القاعدة أي إباحة التحكيم في كل النزاعات بينما الفصل 309 اعتبره استثناء من القاعدة، وما يلاحظ على هذا الفصل الأخير أنه لا يتضمن أية إشارة لحظر اللجوء إلى التحكيم لإنهاء نزاع شغل فردي²².

• التحكيم في المنازعات الإدارية غير التعاقدية

وعلاوة على ذلك نجد القاعدة الفقهية التي مفادها جواز التحكيم في المسائل التي يجوز فيها الصلح وبمفهوم الموافقة فإن كل نزاع يقبل التسوية عن طريق الصلح فهو مباشرة يقبل الحل عن طريق مسطرة التحكيم، وبرجوعنا للمادة 41 من مدونة الشغل نجدها تنص على أنه "يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب اعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي كما نجد المادة 532 من نفس القانون في فقرتها الأخيرة التي جعلت من بين اختصاصات متفشية الشغل إجراء محاولات التصالح في نزاعات الشغل الفردية. وبناء على هذه المقتضيات يتضح لنا وبشكل جلي أن المشرع المغربي قد أقر صراحة اللجوء إلى الصلح في حالة نشوب أي نزاع بين الأجير والمشغل، وهو الأمر الذي يجيز صلاحيات التحكيم في هذا النوع من النزاعات إذا ما سلمنا بالقاعدة الفقهية السالفة الذكر²³.

²²- مصطفى بونجة - نهال اللواح: التحكيم في المواد التجارية والإدارية والمدنية، الطبعة الأولى لسنة 2015.
²³- تنص المادة 550 من مدونة الشغل على أنه: "تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن.

لكن ما ينبغي الإشارة إليه في هذا الإطار أن علاقات الشغل الفردية تجسد لنا مصليحتين متعارضتين. مصلحة المشغل من جهة الذي يعد الطرف القوي في العلاقة الشغلية ومصلحة الأجير الذي يشكل الحلقة الأضعف في هذه العلاقة، وهذا يضرب لنا في أهم الأسس التي يقوم عليها نظام التحكيم وهو مبدأ سلطان الإرادة لذا ينبغي التمييز بين محل الصلح ومحل التحكيم في نزاع الشغل الفردي. فإذا كانت الغاية من مسطرة الصلح التمهيدي إما إرجاع الأجير إلى عمله والحالة هذه لا يستحق الأجير أي تعويض إلا ما يتعلق بمبالغ الأجر المستحقة من تاريخ الفصل من العمل إلى تاريخ الرجوع، أما الفرضية الثانية وهي الاتفاق على تعويض معين يحسم النزاع حسب مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل. أما محل التحكيم في نزاعات الشغل الفردية فيتجلى فقط في الاتفاق على التعويض المستحق للأجير جراء فصله تعسفياً من قبل المشغل، إضافة إلى أن اللجوء إلى التحكيم يتم بعد انعدام عنصر التبعية بين الطرفين، وهذا ما استقر عليه اجتهاد محكمة النقض في إحدى قراراتها²⁴.

ثانياً: عدم جواز التحكيم في نزاعات الشغل الفردية

في مقابل الاتجاه الذي يمسك بإمكانية اللجوء للتحكيم في نزاعات الشغل الفردية، نجد البعض قد تشبث بفكرة عدم جواز التحكيم في هذا النوع من النزاعات بذريعة أنه مخالف للنظام العام وذلك راجع لانعدام التوازن بين الأجير والمشغل وأن المشرع من خلال القوانين المنظمة لعلاقات الشغل قد أفرد توازناً دقيقاً بين مصالح متعارضة لأن ذلك يمكن أن يمس لنا بطريقة أو بأخرى الضمانات القانونية والاقتصادية الممنوحة للأجير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية²⁵.

²⁴- ينص الفصل 62 من قانون الالتزامات والعقود على أنه: "الالتزام الذي لا سبب له أو المبني على سبب غير مشروع يعد كأن لم يكن.

²⁵- المادة 15 "تتوقف صحة عقد الشغل على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل العقد، وبسببه، كما حددها قانون الالتزامات والعقود، فيحالة إبرام عقد الشغل كتابة، وجب تحريره في نظير يوقع عليهما الطرفان الأجير والمشغل ومصادق لصحة إمضائهما من قبل الجهة المختصة، ويحتفظ الأجير بأحد النظيرين." الظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر في 14 في رجب 1424 بتاريخ 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003، ص 3969.

كما نجد البعض قد تمسك بفكرة مفادها أن الاختصاص في النظر في نزاعات الشغل الفردية ينعقد حصرا للمحكمة الابتدائية استنادا للفصل 20 من قانون المسطرة المدنية الذي ينص على أنه "تختص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر في:

- النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل و التدريب المهني والخلافات الفردية التي

لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني؛

- التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية طبقا

للتشريع الجاري به العمل؛

- النزاعات التي قد تترتب عن تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة

بالضمان الاجتماعي.

والإشكال الذي يمكن أن يقع في هذا الإطار أنه إذا ما أخذنا بمقتضيات القانون

08/05 وبالضبط الفصل 327 منه الذي يقضي بإمكانية بث المحكمة بعدم قبول الطلب كلما

تعلق الأمر بنزاع معروض على هيئة تحكيمية عملا باتفاق تحكيم وذلك في حالة ما إذا

دفع المدعي بذلك قبل الدخول في جوهر النزاع، وهذا قد يؤدي بنا لا محال إلى هدر أهم

الحقوق المكفولة دستوريا ألا وهو حق التقاضي وخاصة كلما كان الأمر يهم الأجير كطرف

ضعيف في علاقة الشغل وبالتالي فلجوء الأطراف إلى التحكيم سيكون قيدا على رفع النزاع

إلى القضاء العادي، كما نجد بالمقابل أن هذا النوع من العلاقات قد أفرد له المشرع المغربي

قواعد قانونية من شأنها أن تضبط كل النزاعات المتمخضة عن هذه العلاقات سواء تعلق

الأمر بتنظيمه لمساطر إدارية يتولى الإشراف عليها مفتشي الشغل من خلال إجراء

محاولات التصالح بين الأجير والمشغل طبقا للمادتين 41 و532 من مدونة الشغل،

وذلك باعتبارها جزء من المهام المنوطة بهم قانونا، أو من خلال تنظيمه لمسطرة قضائية

يشرف عليها قاضي الموضوع وتنظيمها بقواعد خاصة تبدأ بمحاولة إجراء صلح بين طرفي النزاع باعتباره مسطرة إلزامية قبل البث في موضوع النزاع²⁶.

المطلب الثاني: دور القضاء في تكريس مبدأ التحكيم في نزاعات

الشغل الفردية

في ظل الاختلاف والتباين بين الآراء والاتجاهات حول جواز التحكيم في نزاعات الشغل الفردية من عدمه كان لزاما العودة إلى العمل والاجتهاد القضائيين المغربي في هذا الإطار وكيف تعامل مع المقررات التحكيمية المرفوعة إليه والمطلوب تذييلها بالصيغة التنفيذية، فهل رفضها بعلّة مخالفتها للنظام العام وقضى ببطلان الحكم التحكيمي الصادر بشأنها أم كان العكس، وأي توجه لقضاء محكمة النقض في هذا الصدد؟

الفقرة الأولى: الأحكام القضائية المكرسة لمبدأ التحكيم

وفي هذا الإطار نستحضر مجموعة من الأحكام والقرارات القضائية ذات الصلة بالموضوع ومدى تكريسها لمبدأ التحكيم في نزاعات الشغل الفردية خصوصا بعد التعديل الذي عرفه قانون المسطرة المدنية بمقتضى قانون 08/05 الذي كان السبب في تشجيع الممارسين على أعمال التحكيم في نزاعات الشغل الفردية حيث أبانت الممارسة العملية على حد قول أحد المحكمين بمدينة الدار البيضاء على أنه تم إنهاء العديد من علاقات الشغل عن طريق التحكيم وذلك منذ دخول القانون السالف الذكر حيز التنفيذ رغم غياب نص قانوني صريح يؤطر آلية التحكيم كوسيلة بديلة لحل نزاعات الشغل الفردية وإنما مرد ذلك هو التوجهات الحديثة للقضاء المغربي في هذا الإطار.

²⁶ - محمد معزوز: خصوصيات التقاضي في المادة الاجتماعية. رسالة لنيل دبلوم الماستر "وحدة التكوين والبحث ماستر قوانين التجارة والأعمال" كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بوجدة - جامعة محمد الأول. السنة الجامعية: 2009 - 2010، ص 6.

وعطفا على ما سبق فإننا نستحضر إحدى قرارات محكمة النقض الصادر بتاريخ 12 شتنبر 2013 في الملف الاجتماعي عدد 2012 /2/5/1163، حيث جاء فيه "لا مانع يمنع طرفي عقد الشغل من إنهاء العلاقة فيما بينهما عن طريق التحكيم كحل بديل لحل منازعات الشغل الفردية، مادام أن عنصر التبعية قد أصبح منعدما وعليه لا يمكنه الطعن في المقرر التحكيمي"²⁷.

فمن خلال القرار القضائي المذكور أعلاه يتضح لنا جليا أن القضاء المغربي تجاوز إشكالية صلاحية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية، بحيث أن هذا القرار صير إمكانية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية وكذلك آثار الأحكام التحكيمية ومدى إمكانية التنازل المسبق عن الطعن فيها، كما أن هذا القرار بين لنا أن الطابع الحمائي لقانون الشغل لا يتعارض مع التحكيم في نزاعات الشغل الفردية كما سبق تبيانه بخصوص الرأي الراض لفكرة إعمال التحكيم في نزاعات الشغل الفردية.

وفي قرار آخر سابق لها اعتبرت محكمة النقض وبشكل صريح بأن "مقتضيات قانون الشغل الذي تمسكت بها المحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف وكذا مسطرة التحكيم المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية، لا يستثني النزاعات المتعلقة بالشغل من مسطرة التحكيم ولا من أي مسطرة أخرى قد يتفق عليها الطرفان لفض النزاعات بينهما".

كما نجد قرارا آخر صادر عن المحكمة نفسها حيث جاء في ما يلي: "من الثابت من وثائق الملف ومستنداته أن طالبة النقض وبارادتها الحرة قامت باختيار محكم فريد وهو الأستاذ صلاح الدين بنرحال المحامي بالبيضاء، وذلك بمقتضى الإشهاد المؤرخ في 2008/11/5 الصادر عنها والمصحح بالإمضاء من طرفها، كما أنها صادقت على حكم التحكيم إلى جانب مشغلها لدى السلطات المختصة ولم تتقدم بأي طعن في الحكم التحكيمي إلى جانب مشغلها لدى السلطات المختصة ولم تتقدم بأي طعن في الحكم التحكيمي المذيل

²⁷- أمال أزداد: التحكيم في نزاعات الشغل، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص موضوع حول "وحدة التكوين والبحث في قانون الأعمال والاستثمار". كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - جامعة محمد الأول بوجدة السنة الجامعية: 2007-2008، ص 51-52.

بالصيغة التنفيذية بتاريخ 11/12 / 2008 بناء على طلبها بالإضافة إلى عدم إبدائها لأية ملاحظة أو دفع أثناء مسطرة التحكيم...".²⁸

الفقرة الثانية: سلطات القضاء في تذييل مقررات التحكيم

وعلاوة على ذلك نجد مجموعة من الأحكام الصادرة عن محاكم الموضوع والتي قضت فيها بتذييل مجموعة من المقررات التحكيمية بالصيغة التنفيذية وندرج منها الحكم الصادر عن المحكمة التجارية بالبيضاء حيث جاء فيه " إن المدعيتين كانت تربطهما علاقة شغل تم إنهاؤها بمبادرة من المدعية الثانية وأنه تم تحديد التعويضات المستحقة للمدعية الأولى بمقتضى مقرر تحكيمي أولي وآخر نهائي تم إيداعها بكتابة الضبط لذلك تلتمسان معاينة خلو المقرر التحكيمي من أية مخالفة لمقتضيات الفصل 306 وما يليه من قانون المسطرة المدنية والأمر بإعطاء الصيغة التنفيذية للمقرر التحكيمي الأولي والنهائي.

وأمام الثبوت القاطع بأن الحكم التحكيمي يرجع النظر في الطعن فيه وكذا بإبطاله إلى المحكمة المختصة نوعيا للبت في النزاع والذي كان موضوع عملية التحكيم فإن تذييل الحكم التحكيمي بالصيغة التنفيذية لا يخرج عن ذلك، ومن تم يتعين الرجوع إلى الجهة الموكل إليها ذلك بشأنه تلك الصيغة بحسب الأحوال إما رئيس المحكمة الابتدائية إذا تعلق الأمر بنزاع مدني وإما لرئيس المحكمة التجارية إذا تعلق الأمر بنزاع تجاري.²⁹

²⁸-Article 2061 - Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 11 Titre XVI : De la convention d'arbitrage

" La clause compromissoire doit avoir été acceptée par la partie à laquelle on l'oppose, à moins que celle-ci n'ait succédé aux droits et obligations de la partie qui l'a initialement acceptée.

Lorsque l'une des parties n'a pas contracté dans le cadre de son activité professionnelle, la clause ne peut lui être opposée."

www.legifrance.gouv.fr

²⁹- ازهور هيباوي: "قانون الشغل الجنائي علاقات الشغل الفردية" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص. وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار. كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - جامعة محمد الأول بوجدة السنة الجامعية: 2006 - 2007، ص 1.

وحيث إن الطلب الحالي يتعلق بحكم تحكيمي صدر في إطار نزاعات الشغل ومعلوم أن هذه الاخيرة تخرج عن الاختصاص النوعي للمحكمة التجارية وبالتالي فطلب تذييله بالصيغة التنفيذية المقدم لرئيس المحكمة التجارية إنما قدم لجهة غير مختصة نوعيا ويتعين التصريح بذلك.

وبالتالي فالحكم الوارد أعلاه أقر لنا بإمكانية تذييل الأحكام التحكيمية بالصيغة التنفيذية أولا وبين لنا الجهة القضائية المختصة في ذلك ثانيا بحيث اعتبر أن المحكمة المختصة في النظر في طلبات تذييل الأحكام التحكيمية بالصيغة التنفيذية هي المحكمة الابتدائية المدنية و ليست التجارية أخذا بعين الاعتبار اختصاصها النوعي في النظر في نزاعات الشغل الفردية في حالة عدم وجود اتفاق تحكيم استنادا للفصل 20 من قانون المسطرة المدنية وكذلك تقييده بمقتضيات الفصل 312 من قانون 08/05 الذي ينص على أن المراد برئيس المحكمة في هذا القانون رئيس المحكمة التجارية مالم يرد خلاف ذلك أي إمكانية اللجوء إلى رئيس المحكمة الابتدائية حسب طبيعة النزاع.

وعموما فإذا كانت مسألة قابلية³⁰ نزاعات الشغل الفردية قد عرفت تباينا على مستوى الآراء والاتجاهات الفقهية بين مؤيد ومعارض فإننا نقول بجواز ذلك مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة اتفاق التحكيم فإذا كان في صورة عقد التحكيم وهو العقد الذي يبرم بعد نشوء النزاع فإن اتفاق التحكيم والحالة هذه يعد صحيحا ومنشأ لآثاره القانونية كما ينبغي الأخذ بعين الاعتبار انعدام عنصر التبعية كأساس لصحة إبرام اتفاق التحكيم لإنهاء نزاع شغل فردي. أما إذا تم إبرام هذا الاتفاق في صورة شرط التحكيم أي قبل نشوب النزاع فإن هذا الشرط يعد باطلا لأن ذلك يتعارض مع الطابع الحمائي لقانون الشغل، وعطفا على ذلك فإن محل التحكيم في هذا النوع من المنازعات حيث استقر العمل القضائي على إمكانية ذلك في الحالة

³⁰- خذري: الإضراب في مجلة الشغل. أشغال الندوة الدولية: "خمسينية مجلة الشغل" - تونس يومي 27 و 28 أبريل 2016 في موضوع: مجلة الشغل بعد 50 سنة - 1966-2016. لسنة: 2016، ص 112.

التي يكون فيها محل التحكيم حسم الخلاف حول التعويض المستحق للأجير الذي فصل عن الشغل تعسفياً³¹.

وبالتالي فما ينبغي قوله في هذا الإطار أنه بات من اللازم على المشرع المغربي أن يتدخل بنص صريح يجيز من خلاله اللجوء إلى التحكيم في نزاعات الشغل الفردية ولو في شروط معينة أو في حالات محددة اسوة ببعض التشريعات المقارنة.

³¹- أمينة رضوان: مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي، مطبعة الأمنية الرباط، سنة 2016.

المبحث الثاني: الإكراهات العملية التي تحد من تنزيل مقتضيات

العدالة البديلة في حل نزاعات الشغل الفردية

لقد شكل الصلح عبر التاريخ الأداة المثلى للاستقرار الاجتماعي الذي يعتبر المدخل الرئيسي للاستقرار السياسي والاقتصادي، فهو غاية كبرى تسعى كل الدول إلى تحقيقها، خاصة في النزاعات ذات الطابع الاجتماعي، والتي يغلب عليها الطابع الإحتكاكي، ومنها العلاقات الشغلية التي يكون فيها المشغل هو المسؤول الفعلي عن مقاولته والسهر على التدبير السليم لها ولا يتأتى ذلك إلا بإعطاء كل ذي حق حقه، لكن الواقع العملي يعكس بالملوس التعسف في استعمال الحق من طرف المشغل، لذلك مراعاة لمصلحة الأجراء سارعت التشريعات الحديثة إلى إجراء الصلح بين المشغلين والأجراء كوسيلة بديلة لفض المنازعات بين الأطراف المتنازعة بطرق سلمية³².

وقد أخذ المشرع المغربي بالصلح كوسيلة لحل النزاعات حفاظا على الوئام والمحبة والتآخي بين الأفراد وتشجيعها للحوار والسلم الاجتماعي ومن هذا المنطلق ظهر موضوع الصلح في نزاعات الشغل الذي يعتبر من خصوصيات التي تتميز بها الدعوى الاجتماعية حيث نص الفصل 277 من قانون المسطرة المدنية على أنه "يحاول القاضي في بداية الجلسة التصالح بين الأطراف" بمعنى أنه يجب على القاضي أو المحكمة انطلاقا من الفصل 277 وهي تنظر في المادة الاجتماعية أن تجري محاولة الصلح بين طرفي الدعوى قبل إصدار الحكم.

ويتخذ الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية إحدى الصورتين: "الصلح المدني المبرم في وثيقة رسمية" يتم غالبا أمام الموثقين لما يخوله من مزايا أهمها ما يتمتع به المحرر الرسمي من قوة ثبوتية بحيث لا يطعن فيه إلا بالزور، وبالتالي فعقد الصلح المبرم بين الأجير والمشغل بكيفية رسمية يكتسي هذه الحجية في الإثبات، بالإضافة إلى أن الصلح

³² - مصطفى بونجة: "التحكيم في نزاعات الشغل الفردية" تعليق على قرار محكمة النقض، مجلة العلوم القانونية، العدد الثالث، مطبعة الأمنية الرباط، سنة 2015.

المبرم بكيفية رسمية ينتج أثره تجاه الأجير ولو كان أميا عملا بالفصل 427 من ق.ل.ع، أو الصلح المدني المبرم في وثيقة عرفية مصادق على صحة إمضائها في الغالب والوثيقة العرفية يمكن الطعن فيها بالزور والإنكار عملا بمقتضيات الفصل 431 من ق.ل.ع.

ويكتسي موضوع الصلح في نزاعات الشغل أهمية بالغة خصوصا على المستوى الاقتصادي وذلك من خلال الآثار التي تخلفها نزاعات الشغل على استقرار علاقات الشغل، والحفاظ على مناصب الشغل، ومحاربة البطالة وانعكاسات ذلك على مستوى الوتيرة الاقتصادية، كما تبرز أهمية الصلح في نزاعات الشغل على المستوى الاجتماعي، في الحفاظ على استقرار أوضاع الطبقة الشغيلة التي تشكل الفئة الغالبة في المجتمع، وبالتالي فإن استقرار أوضاعها وتحسين ظروف عملها سينعكس بالإيجاب على المجتمع ككل.

ومن هذا المنطلق يمكننا أن نطرح التساؤل التالي: إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من خلال المنظومة القانونية للصلح، الحفاظ على استقرار علاقات الشغل؟ وتكريس العدالة التصالحية في ضوء المستجدات التشريعية والعمل القضائي؟

هذا ما سوف نحاول الإجابة عنه من خلال تقسيم هذا الموضوع إلى مبحثين، نتدارس في المبحث الأول موقف التشريع والاجتهاد القضائي من الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية، على أن نخصص الموقف القضائي من أعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية³³.

³³ - مادة قانون الالتزامات والعقود : ظهير 9 رمضان 1331 (12 أغسطس 1913) صيغة محينة بتاريخ 19 مارس 2015.
- ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل .

المطلب الأول: موقف التشريع والاجتهاد القضائي من الصلح المدني في

نزاعات الشغل الفردية

يثير تطبيق قواعد الصلح المدنية في نزاعات الشغل الفردية إشكالات عميقة مرتبطة أساسا بانعدام تكافؤ المراكز القانونية الاقتصادية والاجتماعية لطرفي العلاقة الشغلية، إشكالات عكستها الآراء الفقهية، والقضائية المتناقضة، إلا أن الأمر سوف يحسم بموجب مدونة الشغل عندما استبعدت تقنية الصلح المدني³⁴.

الفقرة الأولى: موقف التشريع من أعمال الصلح المدني في نزاعات

الشغل الفردية

نص المشرع المغربي في الفصل 1098 من ق.ل.ع. أن: "الصلح عقد بمقتضاه يحسم الطرفان نزاعا قائما أو يتوقيان قيامه، وذلك بتنازل كل منهما للآخر عن جزء مما يدعيه لنفسه أو بإعطائه مالا معيناً أو حقاً"³⁵.

وتطبيقاً لمبدأ سلطان الإرادة وفق ما هو منصوص عليه بموجب مقتضيات الفصل 230 من نفس القانون: "الالتزامات التعاقدية المنشأة على وجه صحيح تقوم مقام القانون بالنسبة لمنشئها، ولا يجوز إلغاؤها إلا برضاها معا أو في الحالات المنصوص عليها في القانون"، يتبين أن للأطراف الحرية الكاملة في إبرام أي عقد من العقود، من بينها عقد الصلح لوضع حد للنزاع القائم بينهما أو المحتمل الوقوع، ونتيجة لذلك ليس هناك ما يمنع كلا من الأجير والمشغل من الأخذ بالصلح المدني باعتباره عقداً من العقود المسماة.

³⁴- مليكة بن زاهير: "مركز القانون المدني في المادة الاجتماعية"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، الدار البيضاء، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السنة الجامعية 1998-1999، ص53.

³⁵- عز سعيد: "العمل القضائي في حل نزاعات الشغل الفردية"، رسالة لنيل بلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية 1994، ص234.

إلا أن هذا الرأي المبدئي المستنتج من ظاهر هذه المقتضيات العامة تفنده مقتضيات خاصة، بموجبها ذهب المشرع المغربي في اتجاه مخالف حيث نص في الفصل 1100 من ق.ل.ع على أنه: "لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام أو بالحقوق الشخصية الأخرى الخارجة عن دائرة التعامل، ولكنه يسوغ الصلح في المنافع المالية التي تترتب على مسألة تتعلق بالحالة الشخصية أو على المنافع التي تنشأ عن الجريم"³⁶.

كما نص الفصل 754 من نفس القانون في فقرته الثانية على أنه "يبتل كل ما يصدر من الأجير في التوصيل من تنازل عن المكافئات المستحقة له تعويضا عن العطل التي لم يأخذها..."، كما نصت المادة 76 من مدونة الشغل على ما يلي: "... يعتبر الإبراء أو الصلح طبقا للفصل 1098 من ق.ل.ع، مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها".

هذا ولا تفوتنا الإشارة مع بعض الباحثين ، إلى اللبس الذي قد تحدثه المادة 76 من مدونة الشغل المشار إليها أعلاه، بحيث يتبين للوهلة الأولى أن هناك تعارض بين المادتين، إذ كيف يعقل أن يمنع المشرع الصلح المدني ويرتب عليه البطلان في المادة 73 ثم يعود في المادة 79 ويعتبره مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها؟³⁷

في هذا الصدد نوافق القراءة التي تعتبر أنه ليس هناك أي تعارض بين المادتين، بل إن الأمر لا يعدو أن يكون سوى نتيجة من نتائج خصوصيات قانون الشغل. فإذا كان من آثار البطلان في القانون المدني إرجاع المتعاقدين إلى الحالة الأولى التي كانا عليها قبل التعاقد، فإن هذا الأمر غير ممكن ولا ينسجم مع مقتضيات قانون الشغل.

³⁶- القرشي جلال مصطفى: "شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 27.

³⁷- إبراهيم البهالي: وضعية الأجراء بين نظام صعوبات المقاول ومُدونة الشغل، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا، الدار البيضاء، لسنة 2004-2005، ص 120.

صفوة القول أن المشرع المغربي حسنا فعل عندما اتخذ موقفا إيجابيا ورتب البطلان على تقنية الصلح المدني نزاعات الشغل، وعيا منه بالآثار السلبية التي قد ترتبها هذه التقنية وهو نفس الموقف الذي أخذ به المشرع المصري، بل ودفعه حرصه على حماية مصالح الأجير إلى اعتبار الصلح المدني مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها في الحالة التي يتجاوز فيها الطرفان مقتضيات المادة 73 من م.ش، وهذا موقف يستحق عليه التنويه.

الفقرة الثانية: موقف الفقه من أعمال الصلح المدني في نزاعات

الشغل الفردية

إذا كانت مدونة الشغل قد حسمت الأمر عندما رتبت البطلان عن أي صلح أو إبراء يتم وفقا للنموذج المدني في نزاعات الشغل، فإن الأمر لم يحسم بعد على مستوى الساحة الفقهية، حيث تضاربت المواقف والآراء، مواقف تسير في تأييد العمل بالصلح المدني في نزاعات الشغل، وأخرى معارضة له³⁸.

حيث يذهب الاتجاه الأول إلى الاعتراف بمشروعية الصلح المدني، كوسيلة فنية تحد من صرامة النصوص القانونية المقيدة لحرية الإرادة، وتمكن طرفي النزاع من إبرام عقد الصلح لحسم النزاع بشكل نهائي مقابل التنازل عن جزء من الحقوق التي تتولد عن عقد الشغل³⁹.

فيستند هذا الاتجاه في تبريره الأخذ بفكرة الصلح المدني في نزاعات الشغل على مجموعة من الاعتبارات، أهمها أن الصلح يشكل وسيلة ناجعة لفض النزاعات قبل تعقدتها وتشعبها مادام هذا الصلح المبرم بين المشغل والأجير لا يتنازل فيه هذا الأخير عن الحقوق التي نص عليها قانون الشغل كحد أدنى، هذا بالإضافة إلى حسن التفاهم والتوافق الذي يسود في الصلح عامة.

³⁸-Jean Pellissier ; Le recours à la négociation individuelles. Les accords de ruptures des contrats de travail. Juin 1987.p: 481.

³⁹- قضا إبراهيم: "تنظيم الصلح في منازعات الشغل الفردية"، مقال منشور بمجلة المرافعة، عدد مزدوج 18-19 نونبر 2008، ص 162.

وفي نفس السياق يذهب بعض الفقه المقارن إلى أن حسم الموضوع والجدل القائم يقوم بالأساس على الفترة التي يتم فيها هذا التنازل أو التصالح، حيث يعتبر باطلا بطلانا مطلقا كل تنازل أو تصالح تم خلال سريان علاقة الشغل اعتبارا لكون لتصالح يستلزم إرادتين حرتين متساويتين وهو الأمر الذي يتعذر تحققه أثناء سريان العلاقة الشغلية نتيجة لعنصر التبعية، في حين أنه يقوم صحيحا منتجا لكافة تبعاته بعد انتهاء العلاقة الشغلية وانصرام مدة على هذا الانتهاء. كما أن هناك موقف فقهي لا يمانع في تطبيق الصلح المدني، لكن شريطة التقيد بما جاء في القضاء الفرنسي من اشتراط وجود اتفاق حقيقي بين الأجير والمؤجر ودون ممارسة أي ضغط من طرف المشغل.

ونشير في هذا الصدد إلى أن بعض الفقه في فرنسا، كان يستند في تبريره لمشروعية الصلح المدني إلى عدم وجود نص صريح يمنع إنهاء عقد الشغل بواسطة الصلح المدني. وعموما فإن هذا الاتجاه ظل محدودا ولم يعرف انتشارا واسعا بين الفقه، وقد كان محل انتقاد من طرف خصومه.

ومن ثم شكلت الانتقادات الموجهة إلى الاتجاه الداعي إلى أعمال الصلح المدني تبريرات لضرورة منع العمل به ورفضه، وفي هذا الصدد يرى الأستاذ إبراهيم قضا أنه: "... يمكن تصور حرية ومساواة بين الإرادة بين البائع والمشتري في حل نزاع بينهما بالصلح، إلا أنه يتعذر ذلك في العلاقة بين المشغل والأجير، لأنه كما يقال لا يمكن تصور مساواة في إبرام العقود وإنهائها والتصالح بشأنها، إذ كيف يمكن أن تتساوى معدة جائعة فارغة تريد الطعام، والتي تمثل العامل الضعيف، الذي يريد التصالح بشأن نزاع الشغل، وبين كيس مملوء بالنقود والذي يمثل المشغل القوي برأسماله، وعليه فالمعادلة غير متوازنة الشيء الذي يؤدي بالعامل في إطار الصلح المدني بناء على الفصل 1098 ق.ل.ع، أن يبرم صلحا يتنازل فيه عن حقوقه تحت وطأة الحاجة".⁴⁰

⁴⁰ - ميمون الوكيل: "الأثار القانونية للإعفاء الجماعي لأسباب اقتصادية"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية الحقوق، عين الشق، الدار البيضاء، لسنة 1998/1999، ص 71.

وفي نفس الاتجاه ذهب غالبية الفقه المغربي إلى عدم مشروعية الصلح المدني، حيث أكد الأستاذ عبد اللطيف خالفي أن حقوق الأجراء تعد من النظام العام الأمر الذي يترتب عليه عدم إمكانية التنازل عنها سواء كان هذا التنازل قبل نشوء الحق أو بعد نشوئه وهو نفس الطرح المؤكد من قبل الأستاذة دنيا مباركة عندما اعتبرت أن المشرع قد توجه توجها صائبا يصب في اتجاه منع تنازل الأجير عن أي حق من حقوقه سواء كان ذلك خلال سريان العقد أو بعد انتهائه. هذا بالإضافة إلى أن الصلح المدني يفترض دائما المساواة في مراكز القوى بين الطرفين، وهذا ما لا يتوفر في العلاقة الشغلية على اعتبار أنها علاقة مختلفة أساسا.⁴¹

ولعل عنصر التبعية الذي يشكل ركنا خاصا في عقد الشغل ويجعله متميزا عن باقي العقود، هو الذي يجعل من الصعب إبرام صلح مدني بين الطرفين، هذا الأخير يفترض المساواة والتوازن بين الطرفين، فكيف يعقل إذن إبرام صلح بين تابع ومنتبوع أو بين أجير ومشغل.

وعموما فإن هذا الاتجاه هو الذي تبناه المشرع المغربي في مدونة الشغل وذلك بموجب المادة 75 التي رتبت البطلان كجزاء على إبرام الصلح وفقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود⁴².

وفي ظل هذا الجدل الفقهي المتناقض لا يسعنا إلا أن نؤيد الموقف الراض لإعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل، فالأصل هو حماية الأجير وصيانة حقوقه وذلك لن يتأتى له إلا بتطبيق المقترضات التشريعية الخاصة بتشريع الشغل بعيدا عن القواعد المدنية، إلا أن هذا الأصل في نظرنا يرد عليه استثناء وحيدا يجعل من عقد الصلح المدني سبيلا لاستيفاء الأجراء جزءا من حقوقهم ويتعلق الأمر أساسا بالآزمات الاقتصادية والمالية الخانقة التي تمر بها المقاولات والتي تجعلها عاجزة عن أداء جميع المستحقات الواجبة عليها، فالصلح في

⁴¹- إدريس فجر: مساهمة في دراسة نظرية أسباب انقضاء عقد اعمل، الجزء الثاني، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق، كلية الحقوق الدار البيضاء، السنة الجامعية 1998-1999، ص 380.

⁴²- قرار رقم 5310، صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 07/06/18 في ملف اجتماعي رقم 06/3028 القرار أورده محمد المكي: الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، الرباط، السنة الجامعية 2008/2009، ص 39.

هذه الحالة قد يقوم وسيلة فعالة يتم بموجبها التفاوض من أجل التوصل إلى حل يرضي مصالح جميع الأطراف.

وإذا كان موقف كل من التشريع والفقهاء يقر في معظمه بعدم ملائمة قواعد عقد الصلح المدني الصرفة لخصوصيات قانون الشغل، فإننا نتساءل في ظل هذه المقتضيات عن موقف القضاء في هذا الموضوع، باعتباره التجسيد العملي والتطبيقي لقواعد ومبادئ الشغل.

المطلب الثاني: الموقف القضائي من أعمال الصلح المدني في نزاعات

الشغل الفردية

شكل التضارب السمة الأساسية لوضع الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية أمام القضاء الاجتماعي، حيث ذهبت بعض المحاكم إلى الاعتداد به واعتباره صحيحاً، في حين ذهبت بعض المحاكم الأخرى إلى رفض أعماله، بخلاف ما ذهب إليه القضاء الفرنسي الذي حدد موقفه صراحة من المسألة بتأكيده على مشروعية أعمال هذا الصلح.

الفقرة الأولى: الموقف القضائي الرفض لأعمال الصلح المدني في

نزاعات الشغل الفردية⁴³

تعددت هي الأحكام الصادرة عن القضاء الراضة لعقود الصلح المبرمة إنهاء لعقد الشغل، حيث ذهبت محكمة الاستئناف بالدار البيضاء مؤيدة في ذلك حكم المحكمة الابتدائية، إلى رفض أعمال أي صلح مبرم وفقاً للتصور المدني مستندة في ذلك إلى أسس قانونية صريحة جاء بها المشرع المغربي، في كل من مقتضيات الفصول 754 و1100 و1111 من ق.ل.ع.

⁴³ - المادة: تنص هاته الفقرة أنه يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل بسبب باعتباره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدية. المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 532. أدناه من أجل الرجوع إلى شغله والحصول على تعويض.

إذ جاء في حكم المحكمة الابتدائية بابين مسيك سيدي عثمان بتاريخ 20 يناير 1994 ما يلي: "... أنه من الواجب أن تكون هناك مهلة فاصلة وكافية ما بين تاريخ إنهاء عقد العمل وتاريخ إبرام عقد الصلح الموقع من طرف العامل وصاحب العمل حتى يتمكن الأول من مناقشة شروط عقد الصلح بكل حرية ودون ضغط أو إكراه وليس الأمر كذلك لو أن العامل أمضى على عقد مقابل تعويضات معينة وهو لازال تابعا تبعية قانونية لصاحب العمل حيث أنه من الجائز أن تكون إرادته غير حرة ولا مستقلة وكيف لها أن تتفاوض بشأن صياغة شروط العقد وهي على هذا الحال...".

وفي نفس الاتجاه أقرت ابتدائية الرباط عدم نفاذ أي صلح يتم⁴⁴ إبرامه مخالفا لمسطرة الصلح التمهيدي المقررة في المادة 41 من مدونة الشغل.

كما أن المجلس الأعلى عبر بدوره عن موقفه في الموضوع، في العديد من القرارات الصادرة عنه، وقد في إحدى قراراته الصادرة بتاريخ 21 شتنبر 1987 ما يلي: "... لكن حيث إن الإشهاد المدلى به والمحرم من طرف السلطة المحلية لا يوجد به، ما يفيد أن المطلوب في النقض غادر عمله تلقائيا لأنه ينص فقط على أن رئيس الدائرة استدعى الطرفين وأدى المشغل ما بذمته من واجبات... وليس له أن يتنازل عن حقوقه والتي لو وقعت لكانت باطلة حسب مقتضيات الفصل 754 ق.ل.ع.

كما جاء في قرار آخر للمجلس الأعلى بتاريخ 11 أكتوبر 2000 أنه: "... حيث تبث صدق ما نعاه هذا الفرع من الوسيلة على القرار ذلك أن المحكمة المصدرة له اقتصر في إبراز عناصر الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود على عنصر المدة وحدها للرفع من التعويض عن الطرد التعسفي دون إبراز باقي العناصر فجاء بذلك خارقا لمقتضيات الفصل المحتج بخرقه⁴⁵ ومعرضا للنقض الجزئي".

⁴⁴ - موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 1987، ص: 218 وما بعدها.
⁴⁵ - دخلت إلى حيز التطبيق المدونة الجديدة للشغل (قانون رقم 65.99 صادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 في 11 سبتمبر 2003 والمنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003) ابتداء من 8 مايو 2004.

الفقرة الثانية: الموقف القضائي المؤيد لإعمال الصلح المدني في نزاعات

الشغل الفردية

بالرغم من أن مدونة الشغل منعت وبكل صريح إعمال مقتضيات الصلح المدني وفق الفصل 1098 من ق.ل.ع ورتبت عليه البطلان، إلا أن القضاء المغربي عمد في كثير من قراراته وأحكامه بمقتضيات الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية معتبرا إياه مؤسسة عقدية ناجعة في حسم النزاع القائم بين الطرفين، وكأن المحاكم المغربية غير مسايرة للتطور والمستجدات التشريعية في ميدان الشغل التي يعرفها المغرب.

وفي هذا الإطار جاء في قرار صادر عن المجلس الأعلى عدد 665 بتاريخ 2002/09/17 تأكيدا على مسألة اعتماد الصلح المدني في المادة الاجتماعية، إذا في حيثيات هذا القرار ما يلي: "لكن حيث إنه لما قد ترتب على الصلح المبرم بين الطرفين، الانقضاء النهائي للحقوق والادعاءات التي كانت له محلا تبعا للفصل 1105 من ق.ل.ق فإنه لم يبق هناك سند قانوني يبرر مناقشة طلب مكافأة الأقدمية، ويبقى التعليل المنتقد بمثابة تعليل زائد يستقيم القرار بدونه ما أثير في الوسيلة على غير أساس".

وفي نفس الاتجاه ذهبت المحكمة الابتدائية بوجدة حيث جاء في أحد أحكامها الصادر تحت رقم 2136 مؤرخ في 2002/10/20 ما يلي: "...وحيث إنه بالرجوع إلى محضر الصلح المبرم بين الطرفين ثبت للمحكمة بأنه قد وقع اتفاق بين الطرفين على إنهاء العقد القائم بينهما بعد توصل المدعية بحقوقها المترتبة في ذمة المدعى عليه⁴⁶.

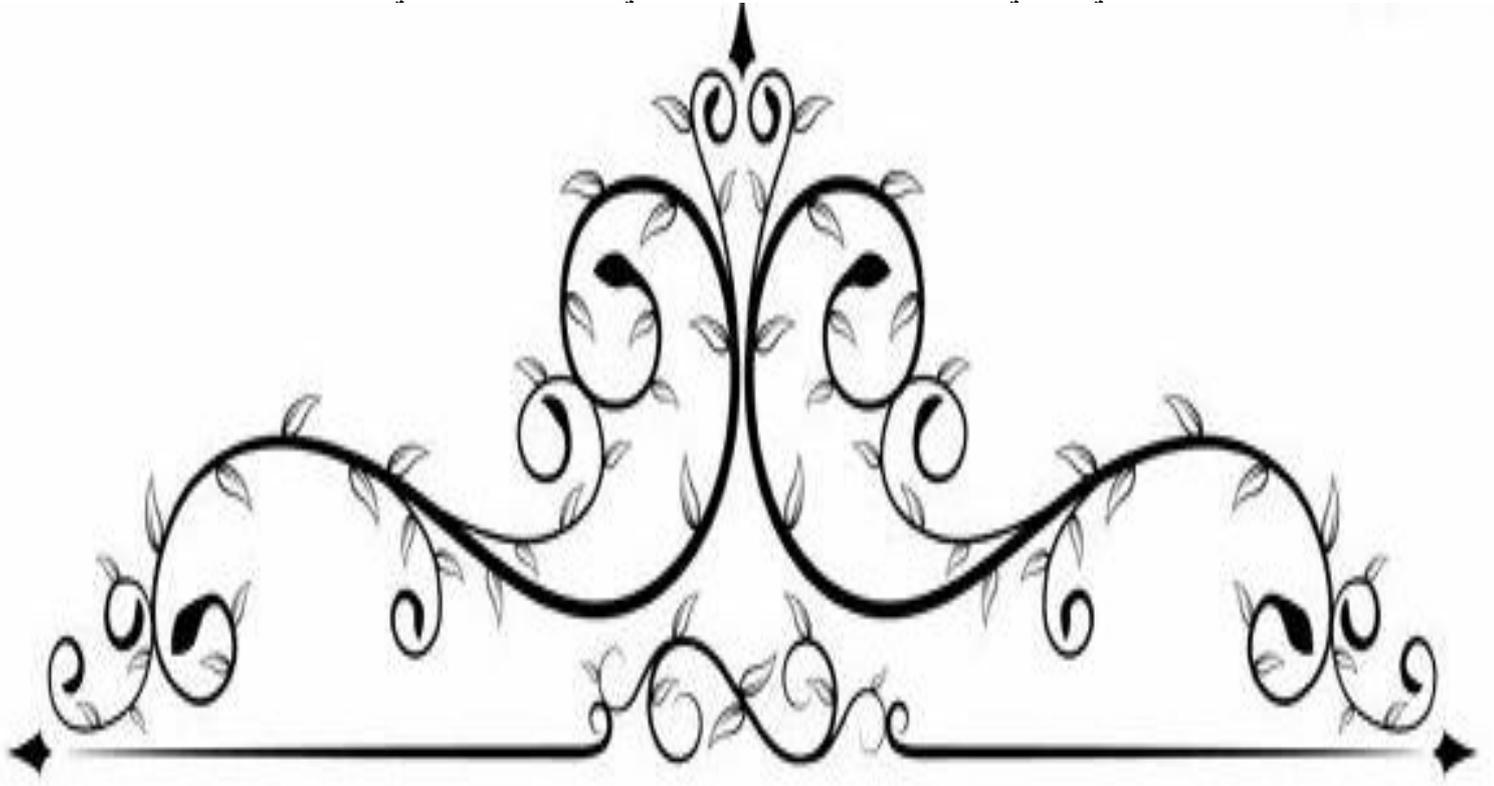
وحتى عند دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ يلاحظ أن القضاء ما زال يعترف بمشروعية الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية، وذلك من خلال القرار الصادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء الذي جاء فيه ما يلي: "وحيث بغض النظر عن باقي الوسائل فقد ثبت للمحكمة بعد اطلاعها على وثائق الملف وتصريحات الطرفين صدق ما عابته المشغلة، ذلك أن الأجير أنهى عقد عمله مع المشغلة بصفة رضائية وتوافقية بعدما وقع

⁴⁶ - عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في علاقات الشغل الجماعية دراسة مقارنة في ضوء لأحكامي التشريع والقضاء وآراء الفقه"، الصفحات من 15 إلى 18.

وصادق على توقيعه على عقد الصلح المبرم بينه وبين المشغلة، والذي أكد فيه بصفة قطعية توصله بمستحقاته وأنه يعلن صراحة وبصفة نهائية عدم مطالبته بأي مستحقات تجاه المشغلة.

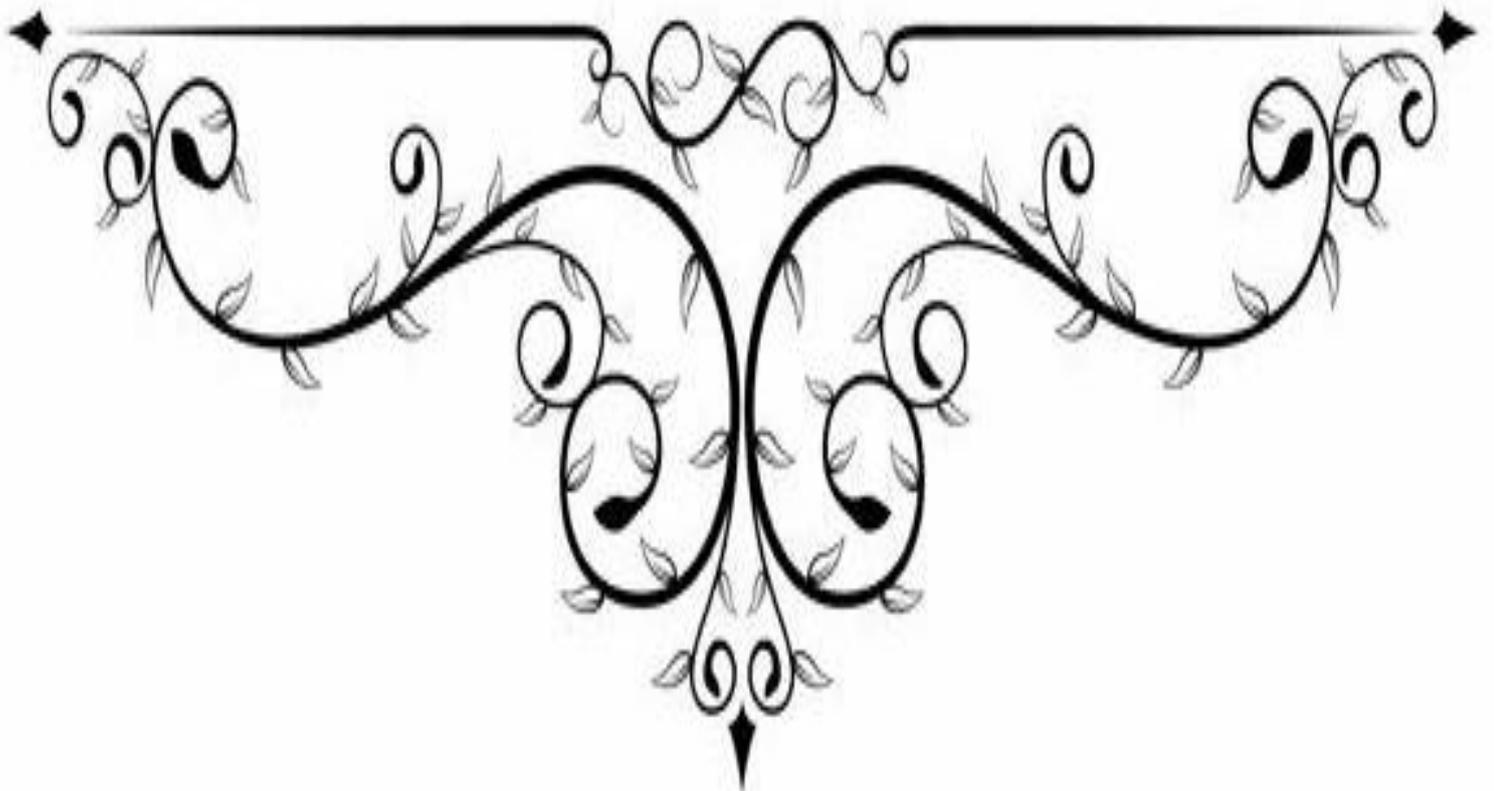
وحيث إنه أمام هذا الالتزام والتصريح القطعي وحتى يكون هناك استقرار في المعاملات والثقة بين الطرفين الأجير والمشغل، وكذلك حفاظا لحقوق الطرفين يكون الأجير غير محق في طلبات التعويض عن الإضرار، والفصل والضرر مما يكون معه الحكم الابتدائي مجانباً للصواب عندما قضى بها لفائدة الأجير من جهة، وكذا التصريح بخصم مبلغ 2500 درهم من المبالغ المحكوم بها مما يتعين معه الحكم بإلغائه في هذا الجانب والحكم برفض الطلب بشأنها".

وهو نفس ما ذهبت إليه المحكمة الابتدائية بمراكش في قرار لها صادر بتاريخ 2009/04/20، حكم عدد 713 في ملف رقم 09/11/360 جاء فيه: "وحيث أنه ما دام الطرفان قد اتفقا على الصلح على أساس أداء المدعى عليها لفائدة المدعي مبلغ 136200 درهم كتعويض إجمالي مقابل مغادرته العمل تلقائياً، فلا يسع المحكمة تبعا لذلك إلا الإشهاد على الصلح الواقع بين الطرفين...".



الفصل الثاني:

العدالة البديلة لتسوية نزاعات الشغل
الجماعية بين ضرورة التنزيل القانوني
وإحتمية التفعيل العملي



تكتسي الوسائل البديلة لتسوية النزاعات في الوقت الراهن أهمية كبرى، وتحظى بمكانة خاصة في المغرب، لكونها تمثل مجموعة من الوسائل التي تسهم في حل النزاعات بسرعة ومرونة وبأقل تكلفة، وذلك إما عن طريق الوساطة أو التصالح أو التحكيم سواء كانت النزاعات، مدنية أو تجارية أو إدارية، أو اجتماعية.

ويعتبر التحكيم كوسيلة من وسائل فض المنازعات أهم المؤسسات التي يسند إليها مهمة حل النزاعات وتسويتها، منذ عهود قديمة، وتطور بتطور التجارة بصفة عامة حتى أصبح عادة مترسخة في نفوس الناس، فقد اعتقدوا بأنه وظيفة للقضاء والعدل، ووسيلة لتسوية الخلافات، فهو مؤسسة قائمة بذاتها تتجاوز القضاء الرسمي وتتميز عنه بسمات ومزايا لا نظير لها في القضاء، ولذلك عبر أرسطو بقوله "إن الحكم يسعى إلى العدالة والقاضي يسعى إلى تطبيق القانون، والتحكيم ابتكر لتطبيق العدالة"⁴⁷.

وقد عرف نظام التحكيم في مجتمعات مصر القديمة وبابل وأشور والفينيقيين والرومان واليونان، إلى أن ظهر الإسلام الذي أكد على أهميته واعتنى به عناية محكمة لما له من دور هام في حل بعض الخصومات، لقوله تبارك وتعالى في سورة النساء "فلا وربك لا يؤمنون حتى يحكموك فيما شجر بينهم، ثم لا يجدوا في أنفسهم حرجا مما قضيت ويسلموا تسليما" سورة النساء، الآية: 65.

وقوله عز وجل: "وإن خفتن شقاق بينهما، فابعثوا حكما من أهله وحكما من أهلها إن يريدان إصلاحا يوفق الله بينهما إن الله كان عليما خبيرا"، وقال سبحانه وتعالى "ياأيها الذين آمنوا لا تقتلوا الصيد وأنتم حرم ومن قتله منكم متعمدا فجزاء مثل ما قتل من النعم يحكم به ذوا عدل منكم"، كما أن أدلة جواز التحكيم في السنة النبوية كثيرة ومتعددة. وبخصوص أهم عنصر يتم بسببه نشوب نزاع في الشغل فردي أو جماعي هو الأجر، وقد سبق النبي - صلى الله عليه وسلم - كل الأنظمة والقوانين والمواثيق في حفظ حقوق العمال والخدم بغض النظر عن ديانتهم وجنسياتهم، وجعل العلاقة بين صاحب العمل والعامل - أو الموظف أو الخادم أو

⁴⁷- موسى عبود: "دروس في القانون الاجتماعي" المركز الثقافي العربي بيروت، الطبعة الثالثة سنة 2004، ص 290.

الأجير - تحكمها قاعدة واضحة وهي: أنه على الأجير أن يحسن عمله على الوجه الأكمل ويراقب الله فيه، فقال - صلى الله عليه وسلم -: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقن..). وعلى صاحب العمل أن يحفظ للعامل حقه المادي وحقه المعنوي بلا قهر أو إذلال، أو احتقار أو إساءة معاملة، مع معاملته برحمة وشفقة، والمسارعة في إعطائه حقه لقوله - صلى الله عليه وسلم -: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه).. [رواه ابن ماجه].

وبخصوص المغرب، فقد وقع اهتمامه بالتحكيم منذ سنة 1693، حيث عقدت الدولة المراكشية في عهد مولاي إسماعيل معاهدة مع الدولة الفرنسية في عهد لويس الرابع عشر، وهي معاهدة سان جيرمان، هذه الأخيرة تضمنت في بنودها إمكانية الفصل في بعض النزاعات عن طريق التحكيم.⁴⁸

ويعتبر قانون المسطرة المدنية المؤرخ في 12 غشت 1913 أول ظهور عالج بكيفية مفصلة نظام التحكيم حيث خصص له الباب الخامس عشر من القسم السابع، ثم جاء قانون المسطرة المدنية سنة 1974، فقام بإعادة تنظيم قانون التحكيم في الفصول 306 إلى 327 والتي تم نسخها وتعديلها كذلك بموجب القانون رقم 08.05 المتعلق بالتحكيم والوساطة الاتفاقية⁴⁹.

وتعتبر النزاعات القائمة بالمجال الاجتماعي، وخاصة ذات الطابع الجماعي منها، مجالاً خصباً لإعمال آلية التحكيم، لارتباط هذه النزاعات بفئة الأجراء، وبالرجوع لمقتضيات المادة 549 نجدها قد عرفت نزاعات الشغل الجماعية بكونها: "كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، و يكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء".

⁴⁸- محمد سعيد بناني: "قانون الشغل بالمغرب على ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية" مكتبة دار السلام الرباط، الجزء الثالث، سنة 2011، ص 694.

⁴⁹- عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في علاقات الشغل الجماعية"، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، سنة 1999، ص 34 و 35.

هذه الأخيرة التي تثور بين الأجراء والمشغلين وترتبط إلى حد كبير بنوعية العلاقة التي تربط بينهما وبالمعطيات الاجتماعية والأخلاقية والقانونية التي تحكمها، وبالتالي فإذا كانت نزاعات الشغل الجماعية قديمة فإنها لم تكن بالشكل الذي هي عليه اليوم، لا من حيث نوعيتها ولا من حيث مظاهرها ولا من حيث أهدافها، فنزاعات الشغل تعقدت اليوم وتنوعت ومن ثم فإنها لا تعالج بنفس الطريقة كما كانت عليه من قبل⁵⁰.

واعتبارا للطبيعة الخاصة لهذه النزاعات وتأثيراتها السلبية اقتصاديا واجتماعيا، فقد تدخل المشرع لوضع آليات خاصة لتدبيرها وتسويتها سواء عبر سن سياسة وقائية بهدف الحد منها عن طريق تشجيع الحوار الاجتماعي، أو بواسطة إحداث آليات للحسم في النزاعات الجماعية المندلعة باعتماد وسائل مختلفة للتسوية، كالمصالحة والوساطة والتحكيم هذا الأخير كان منظما بمقتضى ظهير 19 يناير 1949 المتعلق بإحداث هيئات المصالحة والتحكيم، غير أن مقتضياته لم تواكب التطور الحاصل على مستوى قوى الإنتاج والتحويلات الاقتصادية التي عرفها المغرب، إضافة إلى عدم فعاليته في حل خلافاتهم الجماعية، وعلى الرغم من ذلك ظلت مقتضياته سارية المفعول لعدة سنوات على الأقل من الناحية القانونية، أما من الناحية الواقعية فقد تبلورت مجموعة من الممارسات على الصعيد العملي تقوم بدور التسوية بمنأى عن مقتضيات الظهير أعلاه، حيث كان يتم اللجوء إلى مفتش الشغل أو السلطات العامة تارة أو القضاء تارة أخرى⁵¹.

ونظرا لجمود هذا الظهير كان لا بد من إعادة الثقة لهيئات المصالحة والتحكيم حيث عمل المشرع إلى إعادة تنظيم مسطرة التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية من خلال مدونة الشغل من أجل تفعيل هذه الوسيلة وجعلها تتماشى مع خصوصيات نزاعات الشغل الجماعية.

⁵⁰- تكمن أهمية تسوية منازعات الشغل في تكريس مبادئ السلم الاجتماعي داخل المقاولات بشكل ينعكس إيجابا على تطوير الإنتاجية للحفاظ على رصيد الشغل، وذلك لتدعيم آليات الحوار والتصالح، عند إثارة المساطر المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية، والتي تأخذ بعين الاعتبار الأعراف ومبادئ العدل والإنصاف في المهنة.

⁵¹- عبد الطيف الخلفي: "الوسيط في علاقات الشغل الجماعية دراسة مقارنة في ضوء لأحكام التشريع والقضاء وآراء الفقه الطبعة الأولى لسنة 1999، ص 189.

من خلال كل ما سبق، يتضح أن المشرع قد جعل التحكيم كوسيلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية يتموقع في موضع استراتيجي بعد عدة آليات قبلية ، التي فرضتها خصوصيات هذه النزاعات ،وعليه نتولى معالجة التحكيم في هذا المجال عبر تقسيم هذا الفصل الى مبحثين رئيسيين:

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعدالة البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية

المبحث الثاني: الأحكام المسطرية لنزاعات الشغل الجماعية

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعدالة البديلة لحل نزاعات

الشغل الجماعية

تضمنت مدونة الشغل القسم الثالث منها لموضوع "المفاوضة الجماعية"، بكونها حوارا يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين المشغل أو عدة مشغلين، أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى؛ في مجالات تحسين ظروف الشغل، والتشغيل، وتنظيم العلاقات بين المشغل والأجراء من جهة، وبينه وبين المنظمات النقابية. وتجري هذه المفاوضة على مستوى المقابلة والقطاع كل سنة، مع إمكانية التنصيص على دورية مغايرة باتفاقية شغل جماعية، وعلى المستوى الوطني كل سنة أو كلما دعت الضرورة.

ويتضح مما قيل أن "المفاوضة الجماعية" هي حوار دائم، ومستمر، ويجري بشكل دوري بين أطراف العلاقة الشغلية، ولو في غياب أي خلاف بينهما. فهي إذن صمام الأمان، والتفويض الدوري لتفادي خلافات الشغل الجماعية بشكل استباقي؛ وبذلك، ف"المفاوضة الجماعية" هي فلسفة، وثقافة، يتشبع بها كل من المؤاجر، وممثلي الأجراء على حد سواء، على اعتبار أنهما لحة واحدة، في صورة طرفين في الإنتاج، وليس قطبين مختلفي الشحنة الانفعالية، ضمانا لاستمرارية العلاقات المهنية.

يستفسر الاتحاد العام لمقاولات المغرب، من خلال "الدليل" العملي الذي أصدره لمنخرطيه، حول من هم أطراف "المفاوضة الجماعية"؟ وما المقصود من المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا، كطرف في هذه المفاوضة؟ وهل المقصود بالمثل النقابي المنصوص عليه في المادة 470 من مدونة الشغل كطرف؟ كما يتساءل الاتحاد عن كيفية التفاوض بوجود نقابتين اثنتين أكثر تمثيلا بالمقابلة؟ مطالباً بدليل عملي، وتنظيمي، يسهل هذا التفاوض. إضافة إلى مطالبته للوزارة المكلفة بقطاع التشغيل بإعداد نموذج مبسط لـ"اتفاقية الشغل الجماعية"، والسهر على تشجيع على إبرامها.

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا المشار إليها كطرف في "المفاوضة الجماعية" على مستوى المقابلة، يتعين لذلك الأخذ بعين الاعتبار طبقا للمادة 425 من مدونة الشغل، المنظمة النقابية التي حصلت على 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين، والقدرة التعاقدية للنقابة فقط. أي لا مندوبي الأجراء المنتخبين، ولا "الممثل النقابي" يعتبرون أطرافا في المفاوضة بالضرورة، وما نسبة 35% إلا شرط يخول للمنظمة النقابية حق المفاوضة الجماعية⁵².

من خلال الصياغة التي جاءت بها هذه المقترحات، يستعصي علينا الوقوف على قصد المشرع بشرط "القدرة التعاقدية للنقابة". فهل هو شرط يضاف للشرط الأول لحصول النقابة على صفة الأكثر تمثيلية أي يتعين التوفر على الشرطين معا؟ أم أنه يشترط فقط في حالة عدم حصول أية نقابة على 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين؟ ليصبح الشرط معيارا فاصلا، كدور ثان.

مهما يكن إذن، فالحوار في إطار "المفاوضة الجماعية" يتم مع المنظمة النقابية كهيئة مستقلة عن مؤسسة مندوبي الأجراء، وما الحصول على نسبة 35% من عدد مندوبي العمال إلا شرط، يعطيها صفة الأكثر تمثيلية. أما الممثل النقابي والذي لا يوجد إلا بالمقاولات التي تشغل 100 أجيورا وما فوق، فهي مؤسسة تمثيلية مستقلة كذلك عن المؤسستين سالفتي الذكر، تنحصر مهمتها في تقديم الملف المطلبي للمشغل، والدفاع عن المطالب الجماعية؛ وإجراء المفاوضات حولها، ثم المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية؛ وهي مهام مذكورة على سبيل الحصر.

إن معالجة الإطار القانوني للعدالة البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية، يحتم علينا البحث في ماهية نزاعات الشغل الجماعية، وما هي أشكال هاته النزاعات.

⁵² - محمد سعيد بناني: "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقة الشغل الفردية" الجزء الأول، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، لسنة 2005، ص 73.

المطلب الأول: ماهية نزاعات الشغل الجماعية

يهدف البحث عن الماهية بيان الذات أو الحقيقة التصورية التي تنتظم مفردات المعرف، بحيث تتكون له في الذهن صورة واضحة ومنضبطة⁵³، كما يهدف بيان مميزات المعرف قصد تمييزه عن غيره مما قد يشتبه به لإشترائه معه في بعض الخصائص، فما هو إذا نزاع شغل الجماعي؟ وماهي أنواعه وأطرافه؟ هذا ما سنحاول الإجابة تباعا كما يلي:

الفقرة الأولى: تعريف نزاعات الشغل الجماعية

أوضحت المادة 54 من مدونة الشغل نزاعات الشغل الجماعية، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجزاء أو جماعة من الأجزاء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية لهؤلاء الأجزاء.

كما تعد 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.

وما عرفت به مدونة الشغل في المادة 549 يتعين إذن توفر عنصر بين اثنين حتى يمكن اعتبار النزاع جماعيا وهو:⁵⁴

أن يكون أحد الأطراف مجموعة من العمال مؤطرين تأطيرا قانونيا، في شكل نقابة أو تأطيرا واقعا أي مجموعة من العمال والعنصر الثاني هو أن يكون هدف العمال الدفاع عن مصالحهم المشتركة.⁵⁵

وجاء في قرار صادر عن المجلس الأعلى في الملف عدد 7950 بتاريخ: 24/09/1990 قائلا: "لكن خلافا لما في الوسائل، فإن الأمر يتعلق بنزاع فردي بين عمال تعرضوا للطرد من طرف مشغلهم وأنه لا يهم المجموعة عمال منظمين في إطار نقابة أو

⁵³ - علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في القانون المغربي والمقارن، م. س، ص 7.

⁵⁴ - عبد اللطيف خالفي، "الوسيط في علاقات الشغل الجماعية"، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، سنة 1999، ص 34.

⁵⁵ - عبد اللطيف خالفي - الوسيط في علاقات الشغل الجماعية - دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريع والقضاء وآراء الفقه - المطبعة والوراقة الوطنية - مراكش الطبعة الأولى لسنة 1999.

جمعية مهنية أو بفعل الواقع، كما لا توجد مصلحة جماعية يسعون إلى تحقيقها، والمحكمة حين ردت الدفع بقولها: حيث أنه من المتفق عليه أن النزاع الجماعي يستلزم توافر عنصرين أساسيين وهما:

أولاً: أن يكون أحد أطراف النزاع مجموعة من العمال مؤطرة تأطيراً قانونياً كنقابة مثلاً أو واقعياً ويعني مجموعة من العمال أو صنف منهم فقط.

ثانياً: أن يمثل النزاع مصلحة جماعية لهؤلاء العمال يستهدف تعديل ما هو متفق عليه أو منصوص عليه في القانون تكون قد طبقت القانون تطبيقاً سليماً ...

ومن هذا المنطلق نتساءل هل هناك كحد أدنى للعمال حتى يعتبر النزاع جماعياً؟ إن المادة 549 من مدونة الشغل التي أعطت تعريفاً للنزاعات الشغل الجماعية لم تحدد حداً أدنى من الأجراء لوجود نزاع جماعي بل فردت بالضرورة أن يكون أحد الأطراف مجموعة من العمال مؤطرين قانونياً "نقابة" أو واقعياً فقط "مجموعة من العمال"⁵⁶.

الفقرة الثانية: أطراف النزاع الجماعي وموضوعاته

إن أطراف النزاع الجماعي هو المشغل أو المشغلون أو المنظمة المهنية للمشغلين من جهة ومنظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء من جهة أخرى. وإذا كان تحديد المقصود بأغلب هذه الأطراف لا يثير أي صعوبة، فإن المشكل يدق بالنسبة لتحديد المقصود بجماعة من الأجراء.

لذلك يمكن القول مع بعض الفقه المغربي أن عدد الأجراء الذي يشكل جماعة يجب أن يبلغ حداً من شأنه أن يؤدي إلى اضطراب سير العمل داخل المؤسسة، في انتظار تدخل تشريعي يجسم كل خلاف قد ينشأ بخصوص العدد الكافي المكون لما يعتبر جماعة من الأجراء.⁵⁷

⁵⁶- أحمد بوهرو: نزاعات الشغل الجماعية وفق مدونة الشغل الجديدة - مطبعة القلم - سنة 2004.
⁵⁷- بشرى العلوي: - الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية - مجلة المحاكم المغربية - عدد 108.

أما بالنسبة لموضوع نزاع الشغل الجماعي، فإما أن يكون متعلقا بالمشغلين أو بالأجراء، فإذا كان متعلقا بالمشغلين وجب لكي يعتبر النزاع جماعيا أن يكون موضوعه هو الدفاع عن مصالح مشغل واحد أو أكثر أو منظمتهم المهنية. أما إذا كان متعلقا بالأجراء، فيلزم لكي يعتبر نزاعا جماعيا أن يكون موضوعه مرتبطا بعمل وأن يكتسي صبغة جماعية لا فردية.

فيما يلجأ البعض الآخر من الفقه لتحديد موضوعات نزاعات الشغل الجماعية باعتبارها معيارا للتمييز بين النزاع الجماعي والنزاع الفردي. بحيث ذهب الاتجاه الأول نحو حصر وتعدد المواضيع التي تعتبر محلا للنزاع الجماعي هو ذلك النزاع الذي يكون على علاقة بالقضايا المهنية مثلا الشغل المنجز أو المطلوب انجازه ونوعية الحقوق و الالتزامات الثابتة الأجراء والمشغلين في إطار العلاقة الشغلية بالنسبة لمختلف المهن الأجراء والمشغلين وكذا الاتحادات التي تمثلها إلا أن ما يلاحظ أن حصر مواضيع النزاع الفردي يحتوي على مجموعة من نقاط الضعف نظرا لتداخل النزاعين في مجال واحد وهو علاقات الشغل التي يترتب عنها النزاع الفردي كما يترتب عنها النزاع الجماعي مع أن حصر المواضيع التي تعتبر محلا للنزاع الجماعي تعثرها صعوبة كبرى نظرا لتطور هذه المشاكل وتجدها باستمرار.

المطلب الثاني: أشكال نزاعات الشغل الجماعية

نظرا لخطورة نزاعات الشغل الجماعية، فقد جعل المشرع المغربي عبر المرور من مجموعة من المراحل لتسوية هذه النزاعات كالإضراب بإعتباره وسيلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية نتناول تعريفه في "الفقرة الأولى" بالإضافة إلى الوقوف على نظام الإغلاق في "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: الإضراب⁵⁸

يشكل الإضراب الوسيلة المثلى والتاريخية للعمال في الحصول على الكثير من مطالبهم الجماعية، وذلك باعتباره وسيلة ناجعة حاسمة، ذلك لأنه عبارة عن حركة جماعية يتم بمقتضاها الانقطاع عن العمل بشكل مدبر وجماعي من طرف أجزاء قطاع إنتاجي أو خدماتي وحتى من طرف مهنيين وأصحاب أعمال حرة، وقد استفاد العمال من هذا الحق بعد معاناة⁵⁹ طويلة وتضحيات جسيمة حتى أصبح حقا مسلما به، ويكون الإضراب عادة مؤطرا من طرف نقابة قطاعية أو مركزية تنظم العمال وتتفاوض باسمهم، ويؤدي الإضراب إلى التعطيل الكلي أو الجزئي لأدوات الإنتاج أو الخدمات.

وإذا كان الإضراب يعني بالدرجة الأولى توقيف الشغل، فإنه يمكن أن يصاحبه أعمال شغب مخالفة للقانون تمس حرية وسلامة الأفراد، وقد كان الإضراب ممنوعا إلى عهد قريب، فلم يسمح به في فرنسا إلا ابتداء من 1864 وتضمن الدستور الفرنسي لسنة 1946. أما بالنسبة للمغرب وبحكم تعرضها للاحتلال الفرنسي فقد ورثنا عن نظام الحماية العديد من النصوص القانونية التي تنظم عالم الشغل بما فيها من مكاسب وعقوبات، وتم التنصيص عليه لأول مرة في التشريع المغربي بموجب الفقرة الأولى من الفصل الأول من ظهير 19 يناير 1946 بشأن المصالحة والتحكيم الذي جاء فيه " يجب أن تجري طرق المصالحة والتحكيم على جميع المنازعات الناشئة عن الخدمة والعمل قبل أن يغلق المؤاجرون أبواب المصانع و أن يشرع الأجراء في الإضراب وذلك في المشاريع الفلاحية والتجارية والصناعية وفي المهن الحرة"⁶⁰.

⁵⁸ - أمين اليعقوبي: رسالة لنيل درجة الماستر في القانون الخاص بعنوان التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية.
⁵⁹ - علي الصقلي: "نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن" أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق بفاس سنة 1988/1989.
⁶⁰ - الحاج الكوري: "مدونة الشغل الجديدة قانون رقم 65/99 أحكام عقد الشغل".

كما اعترف أول دستور صدر بالمغرب سنة 1962 بالإضراب محيلا بشأن شروط وإجراءات ممارسة هذا الحق على قانون تنظيمي، وهو نفس الاعتراف والإحالة الذي تكرر في الدساتير التي أعقبته سنوات 1970، 1972، 1992، 1996، 2011 حيث نصت الفقرة الثانية من الفصل 29 من دستور 2011 على أن "حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته" غير أن هذا القانون التنظيمي ما زال لحد الآن في مرحلة المشروع، بحيث بقى الأمر موكولا إلى القضاء والفقهاء بحيث ساير القضاء المغربي ما استقر عليه الفقه من اشتراط عناصر معينة في الإضراب تتمثل في التوقف الجماعي عن العمل بصفة مؤقتة للدفاع عن الحقوق⁶¹ المشروعة للعمال المضربين وهو بذلك اشترط: من جهة أولى، توفر الصفة الجماعية في التوقف عن العمل، ويجب أن يكون هذا التوقف لفترة مؤقتة.

ومن جهة أخرى، يجب أن يكون الهدف من هذا التوقف هو تحسين شروط العمل وظروفه أي تحقيق مطالب مهنية ويتخذ الإضراب عدة صور نذكر منها:

- الإضراب الإنذاري: وهو إضراب يقتصر على توجيه إنذار من الأجراء إلى مشغلهم يشعرونه من خلاله بلجوئهم إلى توقيف العمل إذا لم يستجيب لمطالبهم.⁶²
- الإضراب المفاجئ: وهو إضراب غير منظم يقع بقرار مفاجئ من طرف الأجراء قصد عرقلة الإنتاج لإرغام المشغل على الاستجابة لمطالبهم.
- الإضراب المهني الطويل الأمد: وهو الإضراب الذي يدوم مدة طويلة يترتب عنها خسائر مالية للمشغل تستعمل كوسيلة ضغط على المشغل للقبول بمطالبهم.

⁶¹ - عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في علاقات الشغل الجماعية"، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، سنة 1999.
⁶² - يرى بعض الفقهاء أنه بالمقارنة مع مجموعة من الأجراء حيث يجب يكون العدد مؤثرا في سير المقابلة بانتظام عند توقف هؤلاء عن العمل. هذا الأمر متروك لهيئة المصالحة والتحكيم للنظر فيه، لما تتمتع به من صلاحيات لتحديد مدى حجم وأهمية الأجراء باعتبارهم طرف النزاع الجماعي، مجلة القانون.

- الإضراب المبرقع: وهو إضراب يقوم على التقليل من الإنتاج عن طريق التباطؤ في العمل أو توقيفه لفترة وجيزة.
 - الإضراب الدائر: وهو إضراب يتوقف فيه الأجراء عن العمل بالتناوب.
 - الإضراب التضامني: وهو عبارة عن تضامن أجراء مؤسسة مع أجراء مؤسسة أخرى مضربين عن العمل.
- موضوع الإضراب هو الرفع من الأجور، وحصل اتفاق على ذلك، فالمشغل ملزم بزيادة في الأجور.

الفقرة الثانية: الإغلاق

يعتبر الإغلاق كتجربة قوة أحد أساليب الصراع التي أفرزتها علاقات الشغل الجماعية بعد الثورة الصناعية، فقد فرضت الظروف الجديدة على المشغل وهو يواجه الإضراب وتوقيف الإنتاج من طرف الأجراء، الدفاع عن موقفه في مواجهتهم، بل حتى إرغامهم على الخضوع لرغباته، فكانت الوسيلة هذه هي الإغلاق.

وتعد ظاهرة الإغلاق المقابل للإضراب حديثة في المغرب سواء على مستوى واقع علاقات الشغل أو على مستوى النصوص القانونية، بحيث أن أول نص تشريعي أشار إليها هو ظهير 19 يناير 1946 الملغى والخاص بالمصالحة والتحكيم في خلافات الشغل الجماعية، والذي ينص على ضرورة سلوك مسطرة المصالحة والتحكيم قبل أي إضراب أو إغلاق، وقد ذهب المشرع المغربي على غرار جل التشريعات بخصوص الإغلاق كتجربة قوة مقابلة للإضراب إلى عدم تحريمه ولا على إباحته في صلب الدستور كما فعل بالنسبة للإضراب⁶³.

⁶³ - المادة: تقصد بحق فردي أن الممارسة الجماعية للحق في الإضراب المقررة من نقابة عمالية ما، لا تؤثر على حرية الفرد في الإضراب من عدمه.

إن المشرع المغربي لم يعطي تعريفا للإغلاق مثله مثل المشرع الفرنسي، على خلاف المشرع العراقي في قانون العمل العراقي لسنة 1958 الملغى، الذي عرف الإغلاق في المادة 51 كما يلي: "سد صاحب العمل مكان عمله، أو محل الاستخدام أو وقف العمل فيه ويشمل ذلك الامتناع عن الاستمرار على استخدام أي عدد من العمال أو المستخدمين بسبب نزاع يقصد إرغام العمال أو المستخدمين وحملهم على قبول أجور أو شروط استخدام معينة". كما عرفه قانون إقليم الكبيك 13، بكندا كما يلي: "منع المشغل مجموعة من الأجراء من القيام بإعمالهم، وذلك بهدف إرغامهم على قبول بعض شروط العمل".

وعرفه المشرع المغربي في مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب صيغة 2003 في الفصل 12 منه بأنه "إغلاق المقولة هو لجوء المشغل إلى إقفال المؤسسة كلها أو بعضها ردا على تصرفات تلحق الضرر بتلك المؤسسة".

من خلال التعاريف السابقة يتبين لنا يتبين لنا أنها تتفق في المضمون ولا تختلف إلا قليلا باعتبار إنها تنطلق في تعريف الإغلاق من خلال خصائصه المميزة التي هي كالاتي:

- 1- أن يتم الإغلاق في إطار علاقات الشغل الجماعية، أما إذا تم في إطار العلاقات الفردية، فإنه لا يعتبر إغلاقا كتجربة قوة في نزاعات الشغل الجماعية.
- 2- يفترض أن يكون الإغلاق في إطار نزاع متعلق بتحديد شروط وظروف الشغل بين المشغل وأجراءه فإذا لم يكن هناك نزاع فليس هناك إغلاق، ولو كان هناك إقفال للمؤسسة.

- 3- الإغلاق أسلوب صراع يلجأ إليه المشغل لدعم موقفه التنازعي إزاء الأجراء.⁶⁴ هذا فيما يتعلق بخصائص الإغلاق، وقد يتخذ الإغلاق العديد من الأشكال التي سوف نبينها من خلال التالي:

⁶⁴ - جورج سعيد: تطور الفكر السياسي في العصور القديمة والوسطى، الطبعة الأولى 1990، بدون ذكر المطبعة، ص 54.

- الإغلاق الهجومي: ومؤداه إرغام الأجراء على الرضوخ لإرادة المشغل.
 - الإغلاق المفشل للإضراب: ويكون كذلك في الحالة التي يرغب فيها المشغل تكسير إضراب الأجراء .
 - الإغلاق التضامني: وذلك تضامنا مع مشغل أو مشغلين آخرين لجؤوا إلى إغلاق مؤسساتهم.
 - الإغلاق الدفاعي: وهو إغلاق يروم المشغل من ورائه حماية محل العمل مما يمكن أن يلحقه من إضرار من طرف الأجراء المضربين.
- وبعد أن تطرقنا للحديث عن الأشكال التي يتخذها الإغلاق سوف نتحدث عن آثار الإغلاق على عقد الشغل وتوجد بهذا الصدد ثلاث نظريات فقهية: نظرية تقول بالفسخ، والثانية تقول بالتوقف، أما الثالثة فهي توفق ما بين الفسخ والتوقف.
- وقد تزعم النظرية الأولى كل من الفقيه الألماني هوبنجر ومنيتور ويؤدي الإغلاق وفق هذه النظرية دوما إلى فسخ عقود الشغل، أما السند الذي تعتمد عليه هذه النظرية فهو ضرورة الحفاظ على استقرار علاقات الشغل، وعدم تشجيع الخلافات الجماعية، إلا انه يلاحظ⁶⁵ أن هذه النظرية لا تساير فلسفة المشرع الاجتماعي، الذي يرمي إلى الحفاظ على استقرار علاقات الشغل، مما أدى إلى ظهور نظرية ثانية تقول بتوقف عقد الشغل أثناء الإغلاق، وقد تزعم هذه النظرية كل من Brunand et Cean وتعتمد هذه النظرية على حجتين اثنتين، وهما إرادة المشغل، وطبيعة علاقات الشغل الاجتماعية، إرادة المشغل أثناء الإغلاق لا تتجه حكما إلى فسخ عقود الشغل، وإنما تتجه إلى ممارسة ضغط على الأجراء

⁶⁵ - بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات الشغل الفردية والجماعية، الطبعة 2006، بدون ذكر المطبعة.
4- ما يلاحظ على هذا التعريف أنه يقرن الإضراب بالعنف والتطرف، مما قد تذهب معه الأدهان أن هذا العنف واعمال التطرف هي أفعال يصاحب بها الإضراب، لا أبدا الأمر ليس كذلك، إذ أن العنف المراد من التعريف ينصرف الى آثاره على المقاتلة، بحيث يسبب لها أضرارا على مستوى إنتاجيتها، ووصف التطرف، يراد به اعتبار الإضراب ذاك الطريق الاستثنائي، الذي لا يتم اللجوء إليه الا بعد استنفاد الطرق المحددة قانون بدون جدوى، إذن فهو شر لا بد منه.

قصد التنازل عن بعض مطالبهم أو التحالف مع مشغل آخر، كما انه لا يجب النظر إلى الإغلاق من خلال علاقات الشغل الفردية، وإنما من خلال علاقات الشغل الجماعية، إلا أن هذه النظرية لم تسلم هي الأخرى من النقد مما مهد لظهور النظرية المختلطة والتي يتزعمها بعض الفقه أمثال camerlye وترى هذه النظرية انه يتعين إعطاء الأجير حق الخيار بين فسخ عقد الشغل أو الاحتفاظ بمنصبه ويرى الأستاذ عبد اللطيف الخالفي في هذا الصدد أنه لا مجال للمقارنة بين تعليق عقد الشغل خلال الإضراب وضرورة تعليقه خلال الإغلاق المشروع، لأن التحكم في تعليق عقد الشغل خلال الإضراب يكون بيد الأجراء أنفسهم الذين يفضلون الحرمان من الأجر خلال الإضراب دفاعاً عن حقوقهم وعن مصالحهم، أو رغبة في تحسين أوضاعهم وهؤلاء الأجراء يستطيعون في أي وقت وقف حركتهم الإضرابية، واستئناف عملهم، وبالتالي جعل حد لتعليق عقد الشغل وصرف الأجر لهم، أما بالنسبة للإغلاق المشروع، فمبادرة الإقفال المؤقت تكون بيد المشغل، الذي له سلطة تحديد متى تستأنف المقاوله نشاطها، وذلك في ضوء جملة من المعطيات والظروف لا يملك احد تقديرها سواه.

وعلى العموم فهذه الاتجاهات الثلاثة والمتمثلة في التوقف والفسخ وخيار الأجير بينهما، تجعلنا نسير مع هذا ال أري الأخير لأنه الأصلح للأجير وينسجم مع الطابع الحمائي لقانون الشغل.⁶⁶

⁶⁶ - ويلاحظ أن الآراء الفقهية لما تريد أن تعرف الإضراب تركز على طابع التأقيت الذي يجب أن يكون صفة تطبعه، لكن هذا في نظرنا يعتبر كنتيجة حتمية تلازم تنفيذ المطالب المهنية التي كانت الغاية المقصودة من الإضراب.

المبحث الثاني: الأحكام المسطرية لنزاعات الشغل الجماعية

إن تنظيم الإضراب وحده لا يكفي لتفادي أو لحل نزاعات الشغل الجماعية، مما تبين أنه من الضروري خلق وإحداث آليات قانونية كفيلة لفض هذه النزاعات الجماعية، وذلك تفادياً للآثار السلبية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي من جهة، واللجوء إلى الأساليب العنيفة من جهة أخرى، تم إحداث آليات ووسائل للحل السلمي للخلافات التي تنشأ بين الأجراء وأرباب العمل، بحيث جاء المشرع المغربي في المادة 550 من مدونة الشغل ونص على أنه "تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن، الشيء الذي أوجب علينا الحديث عن آليات تسوية نزاعات الشغل من خلال التطرق لمسطرة التصالح كآلية أولى (المطلب الأول) ثم تتناول مسطرة التحكيم كآلية ثانية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مسطرة المصالحة

إن المغرب كبلد له موروث ثقافي وعقائدي في مجال المصالحة، عمل شأنه شأن باقي التشريعات المقارنة بتبني هذه الوسيلة البديلة في مدونة الشغل في المواد من 549 إلى 566 وذلك لأهميته باعتباره من أهم الوسائل السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية، وإن مصطلح التصالح "يطلق على الصلح كإجراء مسطري سواء أمام القضاء أو العون المكلف بتفتيش الشغل في إطار مسطرة الصلح كإجراء مسطري سواء تم أمام القضاء أو العون المكلف بتفتيش الشغل في إطار مسطرة الصلح التمهيدي أو أمام هيئات التصالح في نزاعات الشغل الجماعية -موضوع الدراسة- غير أن المشرع المغربي⁶⁷ رغم اهتمامه بمسطرة التصالح وتخصيصه لها حيزاً مهماً من المدونة إلا أنه لم يضع لها تعريفاً محدداً، وكما هو متعارف عليه في الدراسات القانونية فإن مسألة التعريفات هي مسألة فقهية، وعليه فإن المصالحة تعتبر أداة لتفادي وقوع النزاعات الجماعية أكثر مما تعتبر أداة لحلها، حيث إن

⁶⁷ - محمد الهيني: إشكالية القيمة القانونية للقانون الدولي للعمل على ضوء مدونة الشغل، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، ص 22.

اللجوء إليها يساعد على الوصول إلى حل توفيقى بين الأطراف قبل أن تتطور حدة الخلاف بينهما إلى اتخاذ أحد أشكال القوة، وبالتالي فإن المصالحة أو التصالح يتطلب مشاركة طرف ثالث يتلخص دوره في بلورة اتفاق بين الطرفين مع العلم أنه لا يتمتع بأية سلطة لفرض تسوية على الأطراف، فدوره يكمن فقط في محاولة التوفيق بين الطرفين دون أن يمتد عمله إلى البحث عن المصيب من المخطئ أو في جدية ادعاء الأطراف. ومن كل هذا فإن المصالحة لا تقوم على أساس الدور الذي يقوم به القاضي أو المحكم، بل هدفها هو محاولة التقريب بين وجهات نظر أطراف الخلاف بغية وضع حد للنزاع الذي نشب بينهم حفاظا على السلم الاجتماعي، حتى لا تتطور تلك النزاعات لتتخذ أشكال وسائل العنف، ومسطرة التصالح التي تم التنصيص عليها في الباب الثاني من الكتاب السادس من مدونة الشغل، تجري أمام عدة هيئات وهي:

مفتشية الشغل (الفقرة الأولى) واللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة (الفقرة الثانية)، ثم اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة (الفقرة الثالثة).

الفقرة الأولى: التصالح على مستوى مفتشية الشغل⁶⁸

قبل إقرار مدونة الشغل كان يحصر الاختصاص الرئيسي لمفتشية الشغل في وظيفة مراقبة تطبيق مقتضيات قانون الشغل بإنجاز محاضر بتلك المخالفات، إلا أن جهاز تفتيش الشغل حسب المدونة الجديدة هو المدخل الأول في عملية تسوية النزاعات، لأن هذا الجهاز هو الأقرب إلى العمال وأرباب العمل بالإضافة إلى مؤهلاتهم وخبرتهم بالوسط المهني لكونهم الأكثر اطلاعا على ظروف المؤسسة أو المقاوله المشغلة وعلى ظروف الأجراء، ومنه فقد بينت المادة 551 من مدونة الشغل أن مهمة مفتش الشغل لا تنحصر فقط في النزاعات الفردية بل تشمل كذلك النزاعات الجماعية التي تكتسي طابعا إقليميا أو قطاعيا،

⁶⁸ - المادة: ينحصر دور مفتش الشغل في التدخل في محاولة التصالح بين طرفي النزاع: - المشغل، والأجير، وتأكيدا على ذلك ما جاء في نص لمادة 34 من مدونة الشغل الفقرة الثانية، التي تنص على أنه " يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 ، من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض " ، حيث تناط بأعوان المكلفين بتفتيش الشغل حسب المادة 532 الفقرة 4 من مدونة الشغل " إجراء محاولة التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية " .

فحسب المادة 552 من مدونة الشغل فإنه يتم اللجوء إلى مسطرة المصالحة أمام العون المكلف بتفتيش الشغل إذا كان النزاع الجماعي متعلق بمقاول واحد، أما إذا تعلق الأمر بخلاف جماعي يهتم أكثر من مقاول فإن عملية التصالح تتم أمام المندوب المكلف بالشغل بالعمالة أو الإقليم حسب الفقرة الأولى من نفس المادة، ومنه يتبين أن المعيار الذي يضبط عمل مفتش الشغل هو عدد المقاولات التي يتعلق بها ذلك النزاع حسب منطوق هذه المادة، ويتم هذا الإجراء سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التصالح بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من قبل المندوب المكلف بالتشغيل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاول أو المؤسسة، ويقوم مفتش الشغل أو المندوب حسب الحالات باستدعاء أطراف النزاع بواسطة برقية في أجل لا يزيد عن 48 ساعة ابتداء من تاريخ توصله بالطلب، ويجب على الأطراف أن يحضروا شخصيا كما يجوز لأي طرف أن يكون مؤازرا لبعض أعضاء النقابة أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها أو بواسطة مندوب الأجراء طبقا للمادة 558 من مدونة الشغل، كما يجب على المفتش أو المندوب أن يقوم بتبليغ نسخة من المذكرة الكتابية المقدمة لديه إلى الطرف الآخر للجواب عليها (المادة 559 من المدونة)، كما يتعين على المفتش أو المندوب أن يبذل قصارى جهده لتسوية النزاع الجماعي المعروف عليه في أجل لا يتعدى 6 أيام ابتداء من تاريخ توصله بالطلب، وفي ختام كل هذه الإجراءات يحرر مفتش الشغل أو المندوب محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف في جلسة التصالح هاته من اتفاق، وهل تم التصالح أو لم يتم وكذا حضور الأطراف من عدمه، ويوقع المحضر بعد ذلك من قبل كل من الأطراف مع تسليمهم نسخة من هذا المحضر ومفتش الشغل أو المندوب، أما إذا لم تنجح محاولات التصالح أمام مندوب الشغل أو مفتش الشغل فإن النزاع يرفع كدرجة ثانية أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، وهو ما سنعالجه في الفقرة الموالية.

الفقرة الثانية: التصالح أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة⁶⁹

ظل وعي المشرع المغربي بخطورة الآثار المترتبة عن نزاعات الشغل الجماعية حاضرا في جميع مراحل التسوية فمصلحة الإقتصاد الوطني، وتزايد المخاوف من تتأثر إستقرار الوضع الإجتماعي، ومخاطر فقدان الشغل نتيجة تسريح العمال⁷⁰، كلها عوامل جعلت المشرع لم يكتفي بمحاولة التصالح فقط على مستوى المديرية الإقليمية لتشغيل لتوقعه إحتمال فشلها في إنهاء النزاع القائم، إذ نص على مجموعة من الجهات الأخرى الإحتياطية للقيام بمهمة التصالح لحل النزاعات التي استعصى حلها في المرحلة الأولى

وهكذا ألغى المشرع البنية التصالحية التي كان يقوم عليها ظهير 19 يناير 1946⁷¹، حيث جعل اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة كجهات فاعلة في عملية التصالح، إذ تتدخلان في النزاعات التي وصلت لدرجة كبيرة من التعقيد، ذلك أن المرور من هيئة إلى أخرى دليل على صعوبة النزاع .

ونشير إلى أن المشرع الفرنسي الذي أخذ عنه المشرع المغربي، أوكل هو الآخر القيام بمهمة التصالح إلى لجنة ثلاثية التشكيل، يختلف نطاق عملها حسب درجة وأهمية النزاع، حيث تتكون من لجنة محلية أو جهوية أو وطنية⁷². في حين نصت مجلة الشغل التونسية في الباب الثالث عشر المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية على ثلاث أصناف للجان وهم ، اللجنة الإستشارية للمؤسسة ، واللجنة الجهوية بالإضافة إلى اللجنة الوطنية⁷³.

⁶⁹ - المادة: بالرغم من العدد القليل لمفتشي الشغل في المغرب، والذي وصل حسب ما أفادت به الجمعية المغربية لمفتشي الشغل، إلى 462 مفتش شغل إلى غاية نهاية دجنبر من السنة الفارطة، إلا أن دورهم حيوي في المساهمة في إرساء سلم إجتماعي داخل مؤسسات العمل بمختلف أنواعها، وذلك من خلال مهمتين أساسيتين يضطلعون بهما، وهما: مراقبة تطبيق أحكام تشريع العمل، وتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية وديا، وقبل وصولها إلى المسار القضائي.

⁷⁰ محمد المكي: الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء، م. س، ص 116.
⁷¹ - جعل ظهير 19 يناير 1946 كل لجنة مختصة بنوع معين من المنازعات، تبعا لما جاي في الفصل 3 منه، حيث لجنة اللجنة الإقليمية في الخلافات التي تقع في نطاق الحدود الإقليم في حين تنظر الثانية التي تهم أكثر من إقليم واحد ويكون مقرها بالرباط.

⁷² - Gérard couturier ,droit du travail ,les relations collectives de travail, 2^{ème} édition ,presses universitaires de France, p: 423.

⁷³ - Farouk Mechri, le droit du travail en Tunisie, op, cit, p: 176.

أولاً: إختصاصات اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في حل نزاعات الشغل الجماعية تختص اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بالنظر في نزاعات الشغل الجماعية التي لم تنجح محاولات الصلح أمام العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، والتي لم يحصل أي اتفاق بشأنها يضع حداً للنزاع الجماعي في أجل لا يتعدى 3 أيام حسب المادة 556 من مدونة الشغل، وقد أسندت رئاسة هذه اللجنة لعامل العمالة أو الإقليم وخولت له صلاحيات واسعة لتقصي أوضاع المقاول وأوضاع العاملين بها كما يمكنه الاستعانة بخبراء وبأي شخص يرى فيه الكفاءة بإعانتته في إجراءات التحري لتكوين رؤية واضحة حول الوضعية الحقيقية للنزاع، كما تتكون اللجنة من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، وعلى رئيس اللجنة أن يستدعي أطراف النزاع أو من ينوب عنهم في حالة وقوع سبب قاهر حال دون حضورهم، كما يمكن لأي طرف من أطراف النزاع أن يقدم مذكرة كتابية تتضمن كل ما لديه من ملاحظات وعلى رئيس اللجنة بدوره أن يبلغ نسخة منها إلى الطرف الآخر، ويتمثل دور لجنة المصالحة في بذل جهدها من أجل تسوية ذلك الخلاف في أجل لا يتعدى 6 أيام ابتداء من تاريخ توصلها بموضوع النزاع الجماعي للشغل، وكما أشرنا في الفقرة السابقة، فبعد اختتام هذه الإجراءات لا بد من تحرير ما تم التوصل إليه بعد جلسات الصلح في محضر يتم توقيعه من طرف رئيس اللجنة وأطراف النزاع وتسلم لهم نسخة منه⁷⁴ وفي الأخير يلاحظ أن تحويل رئاسة اللجنة إلى عامل العمالة أو الإقليم قد تأخر مسطرة التسوية أمام كثرة انشغالاته ومهامه التي لا تسمح له بالتفرغ لفض نزاعات الشغل الجماعية التي تتطلب السرعة في مواجهتها لتفادي صعوبات حلها وكذلك أمام غياب الإشارة في المدونة لنائب رئيس اللجنة الذي يمكن أن يحل محله أثناء غيابه.

74- المادة: يعتبر جهاز تفتيش الشغل الوجه البارز لوزارة التشغيل بالنظر إلى الأدوار الموكولة إليه، وبحكم احتكاكه اليومي والدائم مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي، وأحد مهندسي السلم الاجتماعي داخل سوق الشغل، الذي يعتبر أهم شرط من شروط الإقلاع الاقتصادي، والاستقرار الاجتماعي. فقد نصت المواد 530 إلى 533 على أن تفتيش الشغل ضمن الشروط المحددة في المدونة يعهد إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية

بعد فشل المحاولات الرامية الى حل نزاعات الشغل الجماعية على مستوى مفتشية الشغل وعلى مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة فإنه يتم عرضه على أنظار اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وبالتالي يكون المشرع قد أسس لمستوى ثالث في صيرورة تسوية نزاعات الشغل الجماعية.

وسنقف في هذه الفقرة على التنظيم الهيكلي للجنة الوطنية وعن سير إجراءات التصالح أمامها.

فبالنسبة للتنظيم الهيكلي للجنة الوطنية تتألف من تركيبة جماعية يترأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه على خلاف الوضع بالنسبة لرئيس اللجنة الإقليمية، وأيضا تتكون من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أما فيما يخص كتابة اللجنة الوطنية فيختص بها رئيس مصلحة تفتيش الشغل ويأتي تولي الوزير المكلف بالشغل لرئاسة اللجنة باعتباره المسؤول الأول عن الوزارة الوصية عن القطاع، مما يستدعي ضرورة تدخله نظرا لطبيعة النزاع وما يشكله من خطورة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي .

أما فيما يخص سير إجراءات التصالح أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة فيتم اللجوء إليها في حالتين:

أولا: إذا امتد نزاع الشغل الجماعي إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني.⁷⁵

ثانيا: إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

⁷⁵ - المادة: إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية. ولتسهيل هذه المهمة، فقد خول المشرع في المادة 533 لمفتشي الشغل إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم أن يدخلوا بحرية دون سابق إعلام كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار، وأن يباشروا كل أنواع المراقبة والبحث والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، ويحررون تقريرا عن كل زيارة يقومون بها.

يستفاد من هذه المادة أنه لا تعرض على اللجنة الوطنية إلا المنازعات الجماعية التي تفشل الهيئة الإقليمية في حلها دون أن تشكل درجة ثانية للنظر في المنازعات الجماعية، فإذا كانت اللجنة الإقليمية تختص بنظر في المنازعات الجماعية التي تشمل المنطقة التي تدخل في دائرة اختصاصها فقط، فإن اللجنة الوطنية تختص بنظر في المنازعات التي تهم مجموعة من الأقاليم و العملات إلى مجموع التراب الوطني والتي تستلزم تدخل سريع من قبل جهات لها الاختصاص وسلطة على المستوى الوطني.

وتجدر الإشارة إلى أن المسطرة المتبعة أمام اللجنة الوطنية هي نفسها المتبعة من قبل اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بعد رفع النزاع إليها من طرف الأطراف أو رئيس اللجنة الإقليمية.

المطلب الثاني: التحكيم كآلية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية

يعد التحكيم من أهم الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، فلا يلجأ إليه إلا بعد موفقة أطرافه، وقد خصه المشرع بالتنظيم في الباب الثالث من الكتاب السادس من مدونة الشغل.

يقتضي البحث في ماهية التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، الكشف عن مفهومه وخصائصه "الفقرة الأولى"، ثم محاولة تحديد طبيعته وروط اللجوء إليه "الفقرة الثانية".

الفقرة الأولى: مفهوم التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية

بإستقراء مختلف مواد مدونة الشغل، يتبين أن المشرع لم يحدد مفهوم التحكيم، حيث إكتفى بالقول في المادة 550 "تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن".

وبالرجوع إلى قانون 08.05 المتعلق بالتحكيم والوساطة الإتفاقية، نجده قد عرف التحكيم في الفصل 306 منه "حل نزاع من لدن هيئة تحكيمية تتلقى من الأطراف مهمة الفصل في نزاع بناء على إتفاق تحكيم" كما أن الفصل 306 من نفس القانون عرف اتفاق

التحكيم بأنه "التزام الأطراف باللجوء إلى التحكيم قصد حل نزاع نشأ أو قد ينشأ عن علاقة قانونية معينة، تعاقدية أو غير تعاقدية...".

وبما أن مهمة التعريف تبقى في الأصل من اختصاص الفقه، فإننا نجد هناك مجموعة من التعاريف المختلفة، حيث يعتبره YVES GUYON بأنه عدالة خاصة أساسها حرية التعاقد في اختيار المحكمين، فالتحكيم وجد كنظام لتسوية المنازعات القائمة أو المحتملة عن طريق أفراد عاديين يتم الاتفاق عليهم عادة من قبل المتنازعين، وذلك بدلا من عرض نزاعهم على قضاء المحاكم، شريطة أن يلتزموا بما يحكم به هؤلاء المحكمون، كما إعتبره عدالة سريعة وغير مكلفة، وعدالة بجودة عالية، بالإضافة تميزه بالسرعة وأخيرا عدالة الترف المخصصة للمترافعين الأغنياء، الذي يرغبون تجنب عدالة الدولة مثلهم في ذلك مثل المرضى الذين يفضلون المصحات الطبية الخاصة على المستشفيات العمومية⁷⁶، كما عرفه روني دفيد بكونه تقنية تهدف إلى إعطاء حل لمشكلة قائمة بين شخصين أو أكثر بواسطة محكم أو أكثر، يستمدون سلطتهم من إتفاق مسبق يتم بين الأطراف المتنازعة، دون تدخل من الدولة.⁷⁷

ودون إستعراض لمختلف التعريفات التي أعطاهها الفقه للتحكيم - لأن لكل مقام مقال- نميل فيه إلى تعريف أعطاه روبير ومحسن شقيق بقولهما "بأنه نظام للقضاء الخص تقصى فيه خصومة معينة من إختصاص القضاء العادي، ويعهد بها إلى أشخاص يختارون للفصل فيها".⁷⁸

يلاحظ أن المشرع المغربي في مدونة الشغل لم يتبنى القواعد العامة لتحكيم كما هي واردة في قانون 05.08 بكاملها، وإنما قارب التحكيم في هذا النوع من المنازعات مقارنة تراعي نوعيتها وخصوصياتها، ومن ثم جعل اللجوء إلى التحكيم مشروطا بسبقية محاولة

⁷⁶- عبد الرحيم بحار: القضاء التجارية -دراسة تأصيلية مقارنة-ومعززة بأحدث الإجتهاادات القضائية الصادرة في المادة التجارية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء طبعة 2004، ص: 30-31

⁷⁷-R .David, l'arbitrage dans le commerce international, economica, 1982 N 2000, p: 843.

⁷⁸- عبد الله درميش: التحكيم في نزاعات الشغل، مجلة المحاكم المغربية عدد 84 شتنبر /أكتوبر 2000، ص 40.

التصالح، وبسبب وجود لائحة من المحكمين يصدرها الوزير المكلف بالشغل، وبتصدي الغرفة الإجتماعية بمحكمة النقض عند الإقتضاء كهيئة تحكيمية لا قضائية⁷⁹.

ومن خلال تحليل مختلف مواد مدونة الشغل يمكننا القول أن التحكيم في نزاعات الشغل هو طريق احتياطي استثنائي يتم اللجوء إليه عند فشل محاولات التصالح على مستوى المديرية الإقليمية لتشغيل، ولجان البحث والمصالحة، يقوم على أساس إرادة الأطراف في اللجوء إليه، وفي إختيارهم للمحكم من بين القائمة الصادرة بقرار عن الوزير المكلف بالتشغيل.

أما مزايا التحكيم فهي كثيرة، فكما قال أرسطو: "إن الأطراف النزاع يستطيعون تفضيل التحكيم على القضاء لأن المحكم يرى العدالة بينما لا يعقد القاضي إلا بالتشريع"⁸⁰.
فالتحكيم يفصل في الخصومة بسرعة وفي وقت قصير فتنتهي المنازعة دون أن يتعكر صفو العلاقات، ويتم ذلك في إطار من الكتمان والسرية والمرونة، والخبرة الفنية وعدم التقيد عادة بقواعد المرافعات، ويقانون الشكل، الذي يكون أحيانا سببا في ضياع الحقوق، ويتناسب التحكيم مع الظروف الخاصة لأطراف الخصومة إذ يتم الإتفاق على عقد جلسات التحكيم في أوقات وأمكنة تتناسب وإلتزاماتهم، وهو الأكثر فعالية لأنه يخول الأطراف اختيار الحكم الأكثر كفاءة⁸¹.

⁷⁹- زهير كريمة: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية -دراسة مقارنة- رسالة لنيل دبلوم الدراسات الجامعية المعمقة في القانون الخاص، وحدة أنظمة التحكيم، كلية العلوم القانونية والإقتصادية السوسي بسلا، السنة الجامعية 2006/2007، ص 8.

⁸⁰- زكرياء البوريحي: التحكيم في إطار قانون المسطرة المدنية مقال منشور في مجلة رسالة الدفاع العدد الرابع 2003، ص 79.

⁸¹- عبدالله درميش: التحكيم في نزاعات الشغل، م.س، ص 41.

الفقرة الثانية: الإجراءات المسطرية للتحكيم في نزاعات

الشغل الجماعية⁸²

وبالرجوع إلى مدونة الشغل، فإنه إذا لم يتم التوصل إلى أي حل كفيل بتسوية النزاع الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة أو إذا بقي الخلاف بشأن بعض النقاط قائما أو في حال تخلف احد الأطراف عن الحضور، يمكن لإحدى اللجان المعنية بحالة النزاع الجماعي الى مسطرة التحكيم بعد إستصدار موافقة الأطراف، حيث يحيل رئيس اللجنة المعنية عند الإقتضاء الى الحكم خلال ثمانية وأربعين ساعة الموالية لتحرير المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي، مرفقا به المحضر المحرر من قبل اللجنة المعنية.

وتتميز الإجراءات المتبعة في التحكيم بعدة خصوصيات، سنحاول رصدها من خلال الوقوف على الإجراءات المتخذة لتعيين المحكم وصلاحياته (أولا)، وكذا استدعاء الأطراف أمام المحكم (ثانيا).

أولا: تعيين الحكم وصلاحياته

إختار المشرع المغربي وعلى غرار نظيره الفرنسي⁸³، التشكيل الفردي للهيئة التحكيمية في مجال نزاعات الشغل الجماعية حيث نص في الفقرة الأولى من المادة 568 "يعهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف..."، متراجعا بذلك عن التشكيل الجماعي الذي كان معمولا به بموجب ظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم.

⁸²- محمد ولد الشيخ: تنفيذ قرارات التحكيم التجاري في القانون الموريتاني، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في القانون التجاري المقارن كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الأول وجدة السنة الجامعية 2006

⁸³- باستقراء مواد مدونة الشغل الفرنسية يتبين أنها قد أخذت بالتشكيل الفردي للهيئة التحكيمية وهو ما يتبين من خلال استعمال عبارة (L'arbitre) اي حكم، وكذلك من خلال الفقرة الثانية من المادة 2- L2524

L'arbitre est choisi soit par accord entre les parties ,soit selon modalités d'un commun accord entre elles.

أما فيما يخص تعيين الحكم فإنه يتم من قبل أطراف النزاع الجماعي، كما هو الحال بالنسبة لتشريع الفرنسي، شريطة أن يكون من بين قائمة الحكام المحددة بقرار للوزير المكلف بالشغل بناء على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، وفي حالة تعذر حصول الإتيافاق فإن الوزير السابق الذكر يقوم بتعيين حكم من نفس القائمة التي أصدرها هو بنفسه، في أجل ثمانية وأربعين ساعة، وحالياً فإنه يتم إختيار الحكم من ضمن اللائحة الصادرة سنة 2016⁸⁴، نوات حسب المادة 568 من مدونة الشغل والمادة الثانية من القرار.

ويلاحظ من قواعد تعيين الحكم في نزاعات الشغل الجماعية متشابهة إلى حد كبير مع قواعد تعيين المحكمين في قانون 08.05 والتي جعلت الإرادة هي الأصل في عملية التعيين والقضاء استثناء في حالة صعوبات معينة⁸⁵، وهذا يدل أن مجال الإرادة متسع بشكل كبير رغم أن تعيين الحكم في نزاعات الشغل الجماعية يكون من لائحة محددة مسبقاً، ولكن تلك اللائحة قد ساهم الأطراف في تحديدها⁸⁶.

وقد خول المشرع الحكم المعين بصلاحيات واسعة لفض النزاع الجماعي المعروض، هذه الصلاحيات شرعاً أساساً للوصول إلى السبب الحقيقي للنزاع بقصد إيجاد العلاج الملائم له، وذلك بعد تقييمه بشكل جلي وواضح⁸⁷، لهذا يسمح للحكم بالقيام بنفس الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المادة 561، حيث له أن يقوم بتقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين بنزاع الشغل الجماعي، ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء العاملين بها، وان يطلب من

⁸⁴ - قرار لوزير التشغيل والشؤون الإجتماعية رقم 3897.15 صادر في 8 صفر 1437 (20 نوفمبر 2015)، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6428 بتاريخ 2016-01-07 بتحديد قائمة الحكام.

⁸⁵ - أنظر الفصل 2-327 من قانون المسطرة المدنية.

⁸⁶ - زهير كريمات: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية - دراسة مقارنة- م. س، ص 81.

⁸⁷ - محمد أطوييف: الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، م. س، ص 371.

الأطراف تقديم كل المستندات، أو المعلومات، كيفما كان نوعها، ويمكنه أن يستعين أيضا بخبراء أو بأي شخص آخر يرى فائدة في الإستعانة به.

غير أن إعطاء الحكم كافة هذه الصلاحيات من أجل الاطلاع على الوثائق والمستندات قد يشكل خطورة، حيث قد تكون ذات طابع سري، مما يطرح السؤال حول ما إذا كان من الواجب الالتزام بكتمان السر المهني؟

بإستقراء مواد مدونة الشغل لا نجد ما يلزم الحكم بكتمان ما يصل إلى علمه من معلومات أو مستندات خلافا لما عليه الأمر في بعض التشريعات العمالية المقارنة⁸⁸، لكن يرى بعض الفقه أن الواجب على الحكم الحفاظ على أسرار المعلومات المستندات التي تعرض على نظره بمناسبة البث في النزاع، وأن الأمر يعتبر من المسائل البديهية وإن لم يكون هناك نص خاص⁸⁹، غير أكد المشرع على أهمية كتمان السر المهني في قانون 08.05 المتعلق بالتحكيم عندما نص في الفصل 326 على أنه "يلزم المحكمون بكتمان السر المهني طبقا لما هو منصوص عليه في القانون الجنائي".

ثانيا: قواعد إستدعاء الأطراف والحضور أمام الحكم

لاشك أن استدعاء الأطراف لحضور جلسات التحكيم يعتبر من الأهمية بمكان، بحيث يمكنهم من العلم بتاريخ الجلسة، بقصد إعداد والحجج التي ينوون استعمالها أمام الحكم لإثبات ما يدعونه⁹⁰، وهو مبدأ أساسي ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي يقضي بأنه لا يحاكم شخص قبل سماعه أو استدعائه قانونا وهو مبدأ ثابت ومستقر في مختلف التشريعات، ويعتبر قانون المسطرة المدنية المرجع الأساسي المنظم لكيفية الإستدعاء

⁸⁸- الفصل 384 مكرر من المجلة التونسية "يتعين على المحكمين المحافظة على السر المهني في ما يتعلق بجميع المعلومات أو الوثائق ذات الصيغة السرية التي يمكن لهم الحصول عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم".

⁸⁹- عبداللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، "علاقات الشغل الجماعية" م. س، ص 265.

⁹⁰- غيثة العرباوي: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، لنيل الماستر في القانون الخاص، ماستر قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس-السويس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، الموسم الجامعي 2010-2011، ص 78.

والقواعد الواجب إتباعها عندما يعرض نزاع أمام أنظار القضاء⁹¹، والتحكيم الإختياري الحر المنظم بموجب القانون 08.05.

أما بالنسبة لتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، فتنص المادة 570 من م.ش.م: "يقوم الحكم بإستدعاء الأطراف، بواسطة برقية، في أجل أقصاه أربعة أيام من تاريخ تلقيه المحضر يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصيا أمام الحكم، أو أنم ينيبوا عنهم ممثلا قانونيا، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على شخص إعتباري، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينيب عنه ممثلا قانونيا" بالقراءة المتأنية للمادة السابقة، يتبين أن الحكم هو من يقوم بإستدعاء الأطراف، لكن رغم ذلك فلا مانع يمنع من أن يوجه الإستدعاء بواسطة الوسائل المنصوص عليها في المادة 37 من قانون المسطرة المدنية⁹²، أو من خلال مؤسسة المفوضين القضائيين⁹³، عكس المشرع التونسي في مجلة الشغل التونسية والذي أناط مهمة الإستدعاء بكتابة مجلس التحكيم بناء على التاريخ الذي حدده رئيس المجلس⁹⁴.

وفي حالة إستدعاء احد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام الغرفة التحكيمية ولم يحضر دون عذر مقبول، أو ينيب عنه ممثلا قانونيا، فإن الحكم يحرر تقريرا في الموضوع يوجهه إلى وزير المكلف بالشغل، الذي يقوم هو الآخر بإحالته إلى النيابة العامة، حتى يتأتى معاقبة المخالف بغرامة تتراوح بين عشرة آلاف وعشرين ألف درهم⁹⁵.

⁹¹- أنظر الفصول 78 و38 و39 من قانون المسطرة المدنية.
⁹²- يوجه الإستدعاء بواسطة احد أعوان كتابة الضبط أو أحد الأعوان القضائيين أو عن طريق البريد برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل بالطريقة الإدارية.
إذا كان المرسل إليه خارج المغرب، يوجه الإستدعاء بواسطة السلم الإداري على الطريقة الدبلوماسية أو بواسطة البريد المضمون، عدا إذا كانت مقتضيات الإتفاقيات الدولية تقضي بغير ذلك.
⁹³- ظهير شريف رقم 1-06-23 صادر في 15 من محرم 1427 (14 فبراير 2006) بتنفيذ القانون رقم 81-03 بتنظيم مهنة المفوضين القضائيين.
⁹⁴- شاكر الساحلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في قانون الشغل التونسي، بريس فينزي، طبعة 2015، ص 125.
⁹⁵- المادة 585 م.ش.م "يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و584 أعلاه".

فقد كان من الأجدر التنصيص على إحالة التقرير مباشرة إلى النيابة العامة، دون المرور عبر طريق الوزير المكلف بالتشغيل، بقصد تسريع المسطرة، لأن طبيعة النزاع لا تحتمل المماطلة، لتعلقها بالإستقرار الإجتماعي للدولة⁹⁶.

ولعل من بين الأسس الجوهرية التي يقوم عليها نظام تسوية المنازعات الشغل الجماعية هو الحضور الشخصي لأطراف النزاع أمام الحكم المحال عليه النزاع، نظراً لما يوفره من فرص للوصول إلى تسوية مرضية وسريعة في آن واحد، بحيث يمكن للحكم هو يبيت في النزاع-أن يحصل على مرونة أكثر في المواقف وعلى بعض التنازلات التي لا يمكن أن يحصل عليها من طرف النائب "الممثل القانوني" الذي يتمسك دائماً بما فوض إليه⁹⁷.

بالتالي يمكن القول أن الحكم في هذا النوع من المنازعات يتمتع بصلاحيات وهامش من الحرية لإصدار قرار تحكيمي منصف إعتقاداً على قواعد الإنصاف، بخلاف الأمر في النزاعات القانونية التي تستدعي التقييد بالنصوص القانونية المنظمة.

1- الإجراءات اللاحقة لصدور القرار التحكيمي

يترتب على سلوك مسطرة التحكيم في منازعات الشغل الجماعية صدور مقرر تحكيمي يفصل في موضوع النزاع وذلك داخل اجل أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمام الحكم، لكن هذه القرارات التي تصدر عن الحكم تكون معرضة للخطأ لذلك فتح للأطراف إمكانية الطعن فيها، كما أن هذا القرار يصبح قابلاً للتنفيذ وفق قواعد معينة.

أ- الطعن في قرار التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية:

إن من بين أهم خصوصيات القرار التحكيمي في نزاعات الشغل الجماعية أنه يقبل الطعن في أحوال محددة قانوناً دون غيرها، مما يدل على أنه ليس حاسماً للنزاع بصورة نهائية، لاسيما عند وقوع هيئة التحكيم في خطأ، بحيث لا يتصور صدور مقرر تحكيمي كاشف ومطابق للحقيقة دائماً، لذلك عمل المشرع وعلى غرار بعض التشريعات

⁹⁶- زهير كريمة: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية - دراسة مقارنة - م. س، ص 87.

⁹⁷- سعيد وشيوش: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، م. س، 2009، ص 65.

المقارنة⁹⁸، على إقرار إمكانية الطعن في القرارات الصادرة في هذا النوع من المنازعات أمام جهة معينة، وفي أجل محدد بناء على أسباب محددة على سبيل الحصر، في حين هناك من التشريعات من جعلت القرار التحكيمي نهائي وغير قابل للطعن.⁹⁹

ب- الجهة المختصة للنظر في الطعون في نزاعات الشغل الجماعية:

لقد خول المشرع المغربي مهنة النظر في الطعون المقدمة ضد القرارات التحكيمية إلى الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض، كما جاء ذلك في صريح المادة 575 من مدونة الشغل انه لا يمكن الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض.

على عكس الأحكام العادية الصادرة وفق قانون 08.05 حيث يتم الطعن فيها أمام محكمة الاستئناف.

وتتعدّد الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض بصفتها غرفة تحكيمية عن البت في الطعون المقدمة.

ما بالنسبة للمشرع الفرنسي فقد أوكل مهمة النظر في الطعون ضد القرارات التحكيمية للمحكمة العليا للتحكيم.

ج- أجل الطعن في القرار التحكيمي في نزاعات الشغل الجماعية:

ألزم المشرع في مدونة الشغل من له مصلحة في الطعن في القرار التحكيمي بأن يتقدم بطعنه إلى رئيس الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض بإعتبارها غرفة تحكيمية داخل أجل خمسة عشرة يوماً من تاريخ تبليغه، وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار

⁹⁸- كما هو الشأن بالنسبة للمشرع الفرنسي الذي أجاز الطعن في القرارات التحكيمية أمام المحكمة العليا بسببين فقط، مخالفة القانون أو تجاوز السلطة أنظر:

- محمد الطوره: قواعد التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية - دراسة مقارنة- م. س، ص 411.

⁹⁹- التشريع التونسي الذي نص في المادة 386 من م.ش.ت "قرار التحكيم ملزم للأطراف ولا يمكن الطعن فيه".

بالتوصل متضمنة لأسباب الطعن، وإرفاقها بنسخة من القرار المطعون فيه وذلك تحت طائلة عدم القبول¹⁰⁰.

وتجدر الإشارة إلى أن ظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم الملغى كان ينص في الفصل 15 منه، كان ينص على أجل ثلاثة أيام من تاريخ تبليغ القرار الصادر عن المحكم ثمانية أيام إذا كان الطاعن هو وزير التشغيل، وهو مقتضى إيجابي تراجعت عنه مدونة الشغل خاصة وأنه كان يساير طبيعة نزاعات الشغل التي تتطلب السرعة في البث. وفي حالة صدور القرار التحكيمي عن الحكم الجديد الذي عينته الغرفة الإجتماعية وتبين لأحد الأطراف ما يوجب الطعن فإنه يمكن الطعن فيه داخل نفس الأجل المحدد في المادة 576 من مدونة الشغل وفي هذه الحالة ستبت الغرفة الإجتماعية نفسها في النزاع بصفتها غرفة تحكيمية¹⁰¹.

د- أسباب وآثار الطعن في القرار التحكيمي في نزاعات الشغل الجماعية¹⁰²

لقد حصر المشرع المغربي أسباب الطعن في القرار التحكيمي في سببين: الأول يتمثل في الشطط في استعمال السلطة أما الثاني وهو بسبب خرق القانون وهذا ما نصت عليه المادة 576، أما فيما يخص الشطط في استعمال السلطة يتحقق عندما يتجاوز المحكم السلطات المخولة له بغيت البت في النزاع الجماعي أو بأكثر مما طلب منه أو تطرق إلا مواضيع لم يطلب منه التطرق إليها أو إذا أقدم كذلك على إسقاط بعض المقتضيات الاتفاقية الجماعية دون رضا الأطراف أو تعديل هذه الاتفاقية الجماعية كان يضيف لها شروط لم يقبلها الطرفين.

¹⁰⁰ - المادة 577 من م.ش.م.

¹⁰¹ - الفقرة الأخيرة من المادة 580 من م.ش.م.

¹⁰² - إبراهيم الأيسر: "قراءة في القانون المغربي الجديد للوساطة والتحكيم" مجلة المحاكم التجارية العدد الثالث والرابع فبراير 2009 منشورات نشر المعلومة القانونية والقضائية.

- أحمد بودراع: الحق في الإضراب وإشكالية التنظيم، مجلة القانون المغربي.

بصفة عامة يتحقق الشطط في استعمال السلطة عندما تتجاوز الهيئة التحكيمية على غرار قاضي حدود اختصاصه.

أما بالنسبة لسبب الثاني المتمثل في خرق القانون فيقصد به أن القرار المطعون فيه قد أنكر وجود قاعدة قانونية موجودة، أو طبق قاعدة قانونية غير تلك القاعدة.

2- أجل الطعن في القرارات التحكيمية المتعلقة بنزاعات الشغل الجماعية:

إذا كان المشرع قد مكن أطراف النزاع من الطعن في المقرر التحكيمي إذا توفرت أسباب الطعن فإنه يجب على الأطراف احترام أجل الطعن، بحيث يجب أن يقدم الطعن أمام الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض داخل أجل خمسة عشر يوميا من تاريخ تبليغ القرار بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل موجه إلي رئيس الغرفة الاجتماعية.¹⁰³ وهذه الأخيرة تصدر قرارها في أجل أقصاه 30 يوما من تاريخ رفع الطعن إليها وتبليغه خلال الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره.

وينتج عن الطعن في قرار التحكيم إما نقضه كاملا أو بعضه وفي هذه الحالة يكون على الغرفة إحالة النازلة على حكم جديد يتم تعيينه من طرف الأطراف أو من طرف الوزير المكلف بالتشغيل .

فإذا أصدر هذا الأخير قرارا وتم الطعن فيه يتوجب على الغرفة الاجتماعية إذا نقضت هذا القرار تعيين مقرر من بين أعضائها إجراء بحث تكميلي وتصدر في ظرف 30 يوما الموالية لصدور قرار النقض الثاني قرارا تحكيميا غير قابل للنقض

3- تنفيذ القرار التحكيمي وحجيته في نزاعات الشغل الجماعية:

يعتبر التنفيذ أهم مرحلة يصل إليها المقرر التحكيمي، لأنها هي المقصودة أساسا من كل الإجراءات المتبعة أمام الحكم والأبحاث والتحريات التي يقوم بها، فالتنفيذ هو تجسيد

¹⁰³ - رضوان الحسوسي: "الحكم التحكيمي، مشتملاته وتقنياته"، مجلة المحاكم المغربية عدد 117 نونبر/ دجنبر لسنة 2008. - ضياء محمد نعمان: التحكيم في النقل الجوي للبضائع بين الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية مجلة محاكمة عدد 3 أكتوبر لسنة 2008.

المقرر التحكيمي على مستوى الواقع، وذلك بقيام كل طرف بما فرضه عليه من التزامات واستفادته منها أوجبه له هذا المقرر.¹⁰⁴

وبالرجوع إلى المادة 581 من قانون الشغل نجدها تنص على ما يلي: يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية. هكذا نجد المشرع المغربي في قانون 08.05 ينص على مجموعة من الإجراءات الواجب إثباتها لتذليل الحكم التحكيمي بالصيغة التنفيذية، ومن هذه الإجراءات إيداع أصل الحكم التحكيمي مصحوبا بنسخة من اتفاق التحكيم مترجم باللغة العربية لدى كتابة الضبط لمحكمة من أحد المحكمين أو الطرق الأكثر استعجالا داخل أجل سبعة أيام كاملة التالية لتاريخ صدوره وهذا ما جاء في المادة 31-327 من ق. م. م.¹⁰⁵

أما بالنسبة لطلب التذليل بالصيغة التنفيذية فإن المشرع اشترط تضمينه بمجموعة من البيانات المنصوص عليها في الفصل 32 من ق. م. م. كما أنه لم يحدد أجل التذليل حيث يجوز تقديم طلب دون القيد بأجل معين، وسبب ذلك أن الأحكام التحكيمية تنفذ تلقائيا دون الحاجة إلى تذيلها ما دام أنها تصدر في إطار اتفاقي رضائي ولا يلجأ إلى المطالبة بتذيلها بالصيغة التنفيذية إلا عند تعنت المحكوم ضده وسعي إلى تنفيذ عليه جبريا.

وهنا يطرح التساؤل عن رئيس المحكمة المختصة بتذليل الحكم التحكيمي بالصيغة التنفيذية هل هو رئيس المحكمة التجارية أو رئيس المحكمة الابتدائية أو رئيس المحكمة الإدارية، خصوصا أن الفصل 312 من قانون المسطرة المدنية ينص على إن الاختصاص ينعقد حصرا لرئيس المحكمة التجارية، وفي هذا الصدد صدر أمر عن رئيس المحكمة التجارية بالدار البيضاء حيث اعتبر أنه " وأمام الثبوت القاطع بأن الحكم التحكيمي يرجع النظر في طرق الطعن فيه وكذا بإبطاله إلى المحكمة المختصة نوعيا للبت في النزاع الذي كان موضوع عملية التحكيم فإن تذليل الحكم التحكيمي بالصيغة التنفيذية لا يخرج عن ذلك

¹⁰⁴ - عبداللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، ج 2، علاقات الشغل الجماعية، م. س، ص 271 و272.

¹⁰⁵ - عبد الله درميش، اهتمام المغرب بالتحكيم، إلى أي حد، مجلة المحاكم المغربية، عدد 73، سنة 1994.

ومن ثم يتعين الرجوع إلى رئيس كل محكمة بشأن تلك الصيغة بحسب الأحوال أما رئيس المحكمة الابتدائية إذا تعلق الأمر بنزاع مدني، أما رئيس المحكمة التجارية إذا تعلق الأمر بنزاع تجاري أما إذا تعلق بنزاع إداري فالمشرع أوكل ذلك إلى المحكمة الإدارية وليس لرئيسها عملاً بالفقرة الأخيرة من الفصل 310 من القانون رقم 05.08¹⁰⁶.

في حين يكون الأمر الذي يرفض الصيغة التنفيذية قابلاً للطعن بالإستئناف بناء على طلب الأطراف، في الأسباب التي كان بإمكانهم التمسك بها ضد الحكم التحكيمي عن طريق الطعن بالبطلان¹⁰⁷.

فالحكم التحكيمي، كالحكم القضائي، يفصل في نزاع معروض على الحكم، ويكتسب حجة الحكم القضائي، بمجرد صدوره، كما يحوز قوة الشيء المحكوم به بعد تديله بالصيغة التنفيذية من رئيس المحكمة الابتدائية الصادر الحكم في دائرتها¹⁰⁸.

4- معوقات نظام التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية:

إن واقع ممارسة التحكيم، محفوف بالعديد من الصعوبات، ولعل أول عائق يطرح أثناء محاولة اللجوء إلى التحكيم، يتجلى في عدم مقتضى قانوني في مدونة الشغل بين الجهة أو الجهات التي يمكن تتحمل مصاريف وأتعاب عملية التحكيم، حيث إكتفى المشرع في الفقرة الأخيرة من المادة 588 م.ش.م، بالقول: يحدد تعويض للحكم حسب القواعد الجاري بها العمل"، وبالتالي يطرح التساؤل حول من الجهة ستدفع اتعاب الحكم، هل أطراف النزاع الجماعي، أو المنظمات النقابية للأجراء أو المنظمات المهنية للمشغلين أو الدولة؟

من كذلك الصعوبات التي تحول دون تفعيل التحكيم بالشكل المطلوب افتقار الجهاز المشرف على مسطرة التحكيم على ثقة الأطراف، الشيء الذي لا يشجع على نجاح هذه

¹⁰⁶ - أحمد إد الفقيه: قراءة في مشروع قانون الوساطة بالمغرب، سلسلة ندوات المجلس الأعلى بمناسبة الذكرى الخمسينية تحت عنوان الصلح والتحكيم والوسائل البديلة لحل النزاعات من خلال اجتهادات المجلس الأعلى بقصر المؤتمرات بالعيون يومي 1 و 2 نونبر.

¹⁰⁷ - الفصل 212-33 من ق.م.م.

¹⁰⁸ - توفيق عبد العزيز: موسوعة قانون المسطرة المدنية والتنظيم القضائي، ج 3، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة 2011، ص 700.

الآلية، بالإضافة إلى عقليات النقابية للأجراء وكذا عقليات بعض المشغلين التي غالبا ما تكون السبب في عدم اللجوء إلى التحكيم، وذلك من خلال الخطابات التحريضية من جانب بعض النقابات، والخطابات المستفزة من قبل بعض المشغلين كذلك التي اعتادت الإلتجاء إلى المحاكم.

5- الطرق البديلة لتجاوز معيقات التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية:

تتعدد النواقص التي تشوب الإطار القانوني المنظم لنظام التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، والتي سبق وتحدثنا عنها، فإن أول ما يجب إعادة النظر فيه هو في الباب المنظم للتحكيم، حيث يجب أن يعكس خصوصية التحكيم في عذا النوع من النزاعات وأهميته، ونعتبر السماح بإمكانية المرور المباشر لهذا النظام بعد فشل المساعي التصالحية للمديرية الإقليمية لتشغيل مدخلا أساسيا، بدل إنتظار المرور عبر كافة مستويات التصالح حيث يصبح النزاع أكثر تعقيدا على الحكم نظرا لكثرة الإجراءات التي تسبق اللجوء إلى التحكيم.

- يجب كذلك العمل على تحديد الجهة التي ستتولى دفع أتعاب الحكم بنص واضح وصريح، وحسب رأينا المتواضع، وأمام خطورة النزاعات الجماعية على الجانبين الإقتصادي والإجتماعي نرى أن تتحمل الدولة دفع الأتعاب باعتبارها خطوة أولى من تشجيع على اللجوء إلى التحكيم والتعريف به وتقريب وجهات النظر بين المتنازعين.

- ينبغي إخضاع الحكام لمعايير دقيقة، وأن يتم تحديد التعويض الواجب منحه للحكم

بمقتضى نص تنظيمي، وكذا التوافق حول الشروط الواجب توافرها في الحكم، إقتراح لائحة

الحكام، والعمل على ضمان فعالية أكبر يتدخل الحكم من خلال إعداد حلقات تكوينية لهؤلاء

الحكم بتنسيق مع الجهات المعنية - الوزارة المكلفة بالشغل، المشغلين والنقابات - وإشراك

الأساتذة الجامعيين المتخصصين في مجال العلاقات المهنية والحوار الإجتماعي، بالإضافة إلى مفتشي الشغل والقضاة السابقين¹⁰⁹.

- ضرورة تمديد المدة القانونية التي يتعين خلالها النظر في النزاع الجماعي، نظرا لما يتطلبه هذا الأخير من فحص دقيق، فمدة أربعة أيام التي حددتها المادة 574 من مدونة الشغل تبقى قصيرة جدا وغير واقعية، وقد تدفع إلى التسرع بدل السرعة، صحيح أن الآجل المحدد للتحكيم من قانون 08.05¹¹⁰.

- من جانبنا نقترح أن يتم إعتداد أجل شهرين من تاريخ عرض النزاع كحد أقصى لإصدار القرار التحكيمي، وهو الأجل التي تعتمد بعض التشريعات العمالية، كما هو الحال بالنسبة للتشريع المصري¹¹¹.

وفيما يخص التشكيل هيئة التحكيم، فيتعين العدول عن التشكيل الفردي، حيث أن الحكم الواحد لا يستطيع وحده دراسة كل الجوانب المتعلقة بالنزاع، ففي الغالب تكون النزاعات معقدة تتداخل فيها عدة عناصر يصعب توافرها في شخص واحد¹¹²، أو أن يترك المشرع المجال مفتوحا للاختيار بين التشكيل الفردي والجماعي، وذلك حسب تعقيد كل نزاع.

¹⁰⁹ - محمد أطويف: الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، م. س، ص 414.

¹¹⁰ - الفصل 327-20 من ق.م.م "إذا لم يحدد التحكيم اتفاق التحكيم للهيئة التحكيمية أجلا لإصدار الحكم التحكيمي، فإن مهمة المحكمين تنتهي بعد ستة أشهر على اليوم الذي قبل فيه آخر محكم مهمته".

¹¹¹ - المادة 186 من قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003 "تفصل هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها في مدة لا تتجاوز شهرين من بدء نظره، وللهيئة أن تقرر سماع الشهود وتنتدب أهل الخبرة ومعاينة محال العمل والإطلاع على

جميع المستندات الخاصة بالنزاع وإتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه".
¹¹² - محمد اطويف: الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، م. س، ص 414.

خاتمة:

ختاما يمكن القول أن وعي المشرع المغربي بخطورة الآثار الناجمة عن أي خلل في علاقة الشغل سواء الفردية أو الجماعية، من شأنه أن يهدد إستقرارها وثباتها، جعله يتجه إلى نحو الحفاظ على المصالح العليا لإقتصاد الوطني بتحقيق السلم الإجتماعي، وذلك من خلال تسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية عن طريق الوسائل السلمية، نظرا لما تتميز به من سرعة وكذا المحافظة على إستمرار العلاقات، وقد نظم بشكل مترابط ومتتابع إذ تبتدئ بالوساطة والتصالح وتنتهي بالتحكيم وفق قواعد مسطرية حددتها مدونة الشغل.

حاول هذا البحث أن يقف على كل القواعد الموضوعية والمسطرية لكل آلية في تسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، حيث يتضح أن الوسائل تتحد لتسوية هذه النزاعات، فالتصالح من جهة الوصول بالمتنازعين إلى إتفاق صلح نابع من إرادتهم تحت إشراف جهات أناط لها المشرع المغربي القيام بالمهام التصالحي، والتحكيم من جهة ثانية يروم إلى حل هذه النزاعات بدوره بواسطة قرار حاسم يتخذه شخص ثالث "حكم" يقوم الأطراف بإختياره من ضمن قائمة محددة مسبقا بقرار لوزير المكلف بالشكل بناء على إقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

وبعد التطرق إلى الإطار القانوني، ثم الوقوف على واقع الممارسة ومدى فعالية هذه الآليات على أرض الواقع، حيث أبانت النتائج الرسمية المتعلقة بالتصالح وجود تباين في النتائج المحققة حيث يبقى الدور المحوري للمديريات الإقليمية ضعيفة، أما تدخلات اللجنة الوطنية فهي نادرة، أما التحكيم فبدوره يبقى ضعيفا في الواقع العملي رغم غياب إحصائيات رسمية تساعدنا على تقييمه بشكل موضوعي.

كما حاول هذا البحث الإحاطة بالإشكالات والمعوقات التي تعترض الوساطة والتصالح والتحكيم، محاولين في نفس الوقت تقديم مقترحات وتوصيات من شأنها تجويد بحثنا العلمي.

ولتجاوز مختلف الإشكالات والمعوقات المطروحة، يتطلب الأمر بالأساس توعية أطراف علاقة الشغل قبل كل شيء بأهمية التصالح والتحكيم، ومختلف المضامين التي تضمنتها مدونة الشغل، وذلك بتكريس حقيقي لمفهومى المقابلة المواطنة والنقابة المواطنة، مما من شأنه أن يساهم في تفادي النزاعات المبنية على أهداف سياسية، ذلك أن تغيير من المؤسسات يقتضي بالضرورة تغيير العقليات، كما يتعين أيضا إعادة النظر في الإطار القانونية المنظم لآليات نزاعات الشغل الفردية والجماعية من تقديم بعض المقترحات والتوصيات لتجويد بحثنا العلمي:

- الفكر يجب أن يتخلص من السلبيات العالقة به وأن يصرح حاليا بأن أحكام التصالح والتحكيم المنصوص عليها في مدونة الشغل، مدونة الأسرة وغيرها، هل يمكن أن تشكل أرضية صالحة لبناء الطريق للتسوية البديلة للنزاعات باعتبارها مشروع حضاري يؤرخ للتخلي عن إحتكار الدولة للقضاء وفض النزاعات أو التأسيس للقضاء أو تأسيس لقضاء خاص يكرس لجودة العدالة البديلة لحل نزاعات الشغل، مع إدخال مفهومي الإنصاف والتراضي العقلاني الهادف وسط غابة من المشاحنات والمصالح المتضاربة.

- تفعيل هيئة المستشارين بالمحاكم وقيامها بمحاولة للصلح والوساطة بين طرفي العلاقة الشغلية وفق ضوابط ومعايير تراعي المصالح المتضاربة بين الطرفين-وساطة قضائية-

- إعادة النظر في وسائل إثبات العلاقة الشغلية.

- تحديد إطار قانوني خاص بالتحكيم في نزاعات الشغل.

- إحداث مؤسسات خاصة ومحايدة للقيام بالوساطة في الميدان الإجتماعي.

- تثمين مبادرة الإتحاد العام لمقاومات المغرب بإنشائه للوساطة التعاقدية الإجتماعية.

- آلية الوساطة الإجتماعية لا تهدف بأي حال من الأحوال إلى تعويض صنع تسوية النزاعات الجاري بها العمل حاليا إنما تسعى إلى تكملتها أخذا بالإعتبار واقع المقابلة وتطلعات الفرقاء الإجتماعيين.
- ضرورة تحسين الفرقاء الإجتماعيين بأهمية الطرق البديلة في حل نزاعات الشغل سواء الفردية أو الجماعية.
- ربط جسور النقاش البناء مع الإعلام العمومي لإعداد تصور أولي لهيئة بديلة لتسوية النزاعات الإجتماعية وعلى رأسها نزاعات الشغل.
- وجوب تعديل مدونة الشغل لتبسيط مقتضياتها التي صارت من مسببات النزاع بالمقابلة.
- سحب إختصاص تسوية نزاعات الشغل الفردية من مفتش الشغل لتناقضه مع مهام المراقبة.
- إنشاء معهد وطني لمفتشي الشغل.
- أن يكون خريجي مفتشي الشغل من كلية الحقوق.
- تمكين مفتشي الشغل من الحصانة.
- إعادة النظر في المقتضيات القانونية الخاصة بتركيبة لجان البحث والمصالحة بما يتلائم مع واقع نزاعات الشغل.
- النص على إمكانية الإتفاق على اللجوء المباشر للتحكيم دون المرور من جميع مستويات التصالح.
- ضرورة وضع مسطرة خاصة لتنفيذ إتفاقات التصالح في نزاعات الشغل الفردية والجماعية، مع النص على جزاءات رادعة لكل من يخل بإتفاق الصلح.

- إخضاع لائحة المحكمين لمعايير دقيقة وأن يتم التعويض بمقتضى نص تنظيمي.
- تمديد الآجال القانونية المحددة للنظر في نزاعات الشغل الفردية والجماعية عن طريق التصالح والتحكيم.
- وينبغي التأكيد في الأخير أن الإتفاقيات الفردية والجماعية تبقى المدخل الأساسي لمعالجة الإشكاليات التي يطرحها النص القانوني بحكم سهولة إبرامها، عكس القوانين التي تتطلب مساطر معقدة ووقتا طويلا، لذلك ندعو إلى تنظيم إجراءات تسوية إتفاقية.
- ومع ذلك، ومهما كانت القناعة عميقة، فهي لا تملك جوابا نهائيا يمكنها من تجاوز هامش الإقتراح، بحيث وفي إنتظار قناعة تشريعية بضرورة التعديل، إذ يمكن لإقتراحاتنا أن تفتح باب النقاش لمقاربات جديدة، تساهم في تطوير هذه الآليات.

وتم بفضل الله

لائحة المراجع المعتمدة:

المراجع باللغة العربية:

أولاً: الكتب:

1- الكتب العامة:

- ❖ امحمد برادة غزبول: تقنية الوساطة لتسوية النزاعات دون اللجوء إلى القضاء –RB2 الطبعة الأولى 2001.
- ❖ عبد المنعم كيو: "إختيار الأطراف القانون المطبق على أصل النزاع في التحكيم التجاري والدولي" مجلة القضاء والتشريع العدد الرابع سنة 1001.
- ❖ رشيد واضح: منازعات العمل الفردية و الجماعية في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، طبعة 2003 دار هر موش للطباعة و النشر و التوزيع – الجزائر.
- ❖ مصطفى بونجة- نهال اللواح: التحكيم في المواد التجارية والإدارية والمدنية، الطبعة الأولى لسنة 2015.
- ❖ القرشي جلال مصطفى: "شرح قانون العمل الجزائري علاقات العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- ❖ موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 1987.
- ❖ جورج سعيد: تطور الفكر السياسي في العصور القديمة والوسطى، الطبعة الأولى 1990، بدون ذكر المطبعة.
- ❖ عبد الرحيم بحار: القضاء التجارية –دراسة تأصيلية مقارنة-ومعززة بأحدث الإجتهدات القضائية الصادرة في المادة التجارية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء طبعة 2004.
- ❖ شاكر الساحلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في قانون الشغل التونسي، بريس فينزي، طبعة 2015.
- ❖ توفيق عبد العزيز: موسوعة قانون المسطرة المدنية والتنظيم القضائي، ج 3، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة 2011.

2- الكتب المتخصصة:

- ❖ بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي طبع بدار النشر المغربية الطبعة الأولى 2007.
- ❖ عز سعيد: "العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل الفردية" الطبعة الأولى 1994 مطبعة النجاح الجديدة.
- ❖ المصطفى شنيص: "نظام الشغل"، مطبعة فضالة – زنقة ابن زيدون، ص.ب 57 – المحمدية.
- ❖ رشيد رفاي: "الصلح والتصالح في المادة الاجتماعية"، دراسة تشريعية وفقهية وقضائية في ضوء مستجدات مدونة الشغل، الطبعة الأولى لسنة 2004.
- ❖ عبد اللطيف الخالفي: "الوسيط في علاقات الشغل الفردية"، الطبعة الأولى 2004، ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974).
- ❖ بنسالم أوديغا، "الوساطة كوسيلة بديلة لفض المنازعات"، دار القلم الرباط الطبعة 1 لسنة 2009.
- ❖ أمينة رضوان: مدونة الشغل من خلال الاجتهاد القضائي، مطبعة الأمنية الرباط، سنة 2016.
- ❖ عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في علاقات الشغل الجماعية دراسة مقارنة في ضوء أحكام التشريع والقضاء وآراء الفقه".
- ❖ محمد سعيد بناني: "قانون الشغل بالمغرب على ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية" مكتبة دار السلام الرباط، الجزء الثالث، سنة 2011.
- ❖ علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها في القانون المغربي والمقارن.
- ❖ أحمد بوهرو: نزاعات الشغل الجماعية وفق مدونة الشغل الجديدة - مطبعة القلم - سنة 2004.
- ❖ الحاج الكوري: "مدونة الشغل الجديدة قانون رقم 65/99 أحكام عقد الشغل".
- ❖ بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات الشغل الفردية والجماعية، الطبعة 2006، بدون ذكر المطبعة.
- ❖ محمد المكي: الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء.
- ❖ زهير كريمات: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية - دراسة مقارنة -.
- ❖ عبدالله درميش: التحكيم في نزاعات الشغل.
- ❖ محمد أطوييف: الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل.
- ❖ عبداللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، "علاقات الشغل الجماعية".

ثانيا: الأطروحات والرسائل الجامعية

1- الأطروحات:

- ❖ ¹ - إدريس فجر: مساهمة في دراسة نظرية أسباب انقضاء عقد اعمل، الجزء الثاني، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق، كلية الحقوق الدار البيضاء، السنة الجامعية 1998-1999.
- ❖ علي الصقلي: "نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن" أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق بفاس سنة 1988/ 1989.

2- الرسائل الجامعية:

- ❖ صابر الغزواني: "الحلول السلمية لفض نزاعات الشغل الجماعية – دراسة مقارنة"- رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بسطات، السنة الجامعية 2015-2016.
- ❖ عبد الحميد صبري: "آليات تفعيل نظام الوساطة الاتفاقية في التشريع المغربي"، رسالة لنيل دبلوم ماستر القانون والمقولة في القانون الخاص، السنة الجامعية 2014-2015.
- ❖ محمد معروز: خصوصيات التقاضي في المادة الاجتماعية. رسالة لنيل دبلوم الماستر "وحدة التكوين والبحث ماستر قوانين التجارة والأعمال" كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بوجدة- جامعة محمد الأول، السنة الجامعية 2009 - 2010.
- ❖ أمال أزداد: التحكيم في نزاعات الشغل، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص موضوع حول "وحدة التكوين والبحث في قانون الأعمال والاستثمار". كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - جامعة محمد الأول بوجدة السنة الجامعية: 2007 – 2008.
- ❖ ازهور هيباوي: "قانون الشغل الجنائي علاقات الشغل الفردية" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص. وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار. كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - جامعة محمد الأول بوجدة السنة الجامعية: 2006 - 2007.
- ❖ مليكة بن زاهير: "مركز القانون المدني في المادة الاجتماعية"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، الدار البيضاء، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السنة الجامعية 1998-1999.
- ❖ عز سعيد: "العمل القضائي في حل نزاعات الشغل الفردية"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية

- 1994، ص234. إبراهيم البهالي: وضعية الأجراء بين نظام صعوبات المقاوله ومدونة الشغل، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا، الدار البيضاء، لسنة 2004-2005.
- ❖ إبراهيم البهالي: وضعية الأجراء بين نظام صعوبات المقاوله ومدونة الشغل، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا، الدار البيضاء، لسنة 2004-2005، ص120. ميمون الوكيل: "الآثار القانونية للإعفاء الجماعي لأسباب اقتصادية"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية الحقوق، عين الشق، الدار البيضاء، لسنة 1998/1999.
- ❖ ميمون الوكيل: "الآثار القانونية للإعفاء الجماعي لأسباب اقتصادية"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية الحقوق، عين الشق، الدار البيضاء، لسنة 1998/1999.
- ❖ أمين اليعقوبي: رسالة لنيل درجة الماستر في القانون الخاص بعنوان التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية.
- ❖ زهير كريمات: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية - دراسة مقارنة- رسالة لنيل دبلوم الدراسات الجامعية المعمقة في القانون الخاص، وحدة أنظمة التحكيم، كلية العلوم القانونية والإقتصادية السوسية بسلا، السنة الجامعية 2006/2007.
- ❖ محمد ولد الشيخ: تنفيذ قرارات التحكيم التجاري في القانون الموريتاني، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في القانون التجاري المقارن كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الأول وجدة السنة الجامعية 2006.
- ❖ غيثة العرباوي: التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، لنيل الماستر في القانون الخاص، ماستر قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الأول بوجدة.

ثالثا: المقالات

- ❖ عبد الرحمان المصباحي: مقال مواكبة القانون المغربي والعمل القضائي للتحكيم من خلال التوجهات الكبرى لمحكمة النقض المغربية في مجال التحكيم الدولي، دفاتر محكمة النقض -التحكيم والوساطة الإتفاقية العدد 25.
- ❖ عبدالله درميش: مفهوم التحكيم الدولي إلى أين؟ -دفاتر محكمة للنقض التحكيم والوساطة الإتفاقية.

- ❖ أحمديد وأكري: -رئيس غرفة بمحكمة النقض هل أن الأوان لتجاوز إتفاقية نيويورك لتنفيذ الأحكام التحكيمية الأجنبية المجلة المغربية للتحكيم العربي والدولي – دار الأفاق المغربية للنشر والتوزيع – الدار البيضاء عدد 2015/22.
- ❖ عبد المنعم كيو: "إختيار الأطراف القانون المطبق على أصل النزاع في التحكيم التجاري والدولي" مجلة القضاء والتشريع العدد الرابع سنة 1001.
- ❖ خذري: الإضراب في مجلة الشغل. أشغال الندوة الدولية: " خمسينية مجلة الشغل " - تونس يومي 27 و 28 أبريل 2016 في موضوع: مجلة الشغل بعد 50 سنة – 1966-2016. لسنة: 2016.
- ❖ مصطفى بونجة: "التحكيم في نزاعات الشغل الفردية" تعليق على قرار محكمة النقض، مجلة العلوم القانونية، العدد الثالث، مطبعة الأمنية الرباط، سنة 2015.
- ❖ قضا إبراهيم: "تنظيم الصلح في منازعات الشغل الفردية"، مقال منشور بمجلة المرافعة، عدد مزدوج 18-19 نونبر 2008.
- ❖ بشرى العلوي : – الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية – مجلة المحاكم المغربية – عدد 108.
- ❖ محمد الهيني: إشكالية القيمة القانونية للقانون الدولي للعمل على ضوء مدونة الشغل، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس.
- ❖ عبد الله درميش: التحكيم في نزاعات الشغل ،مجلة المحاكم المغربية عدد 84 شتنبر /أكتوبر 2000.
- ❖ زكرياء البوريحي: التحكيم في إطار قانون المسطرة المدنية مقال منشور في مجلة رسالة الدفاع العدد الرابع 2003.
- ❖ إبراهيم الأيسر: "قراءة في القانون المغربي الجديد للوساطة والتحكيم" مجلة المحاكم التجارية العدد الثالث والرابع فبراير 2009 منشورات نشر المعلومة القانونية والقضائية.
- ❖ أحمد بودراع: الحق في الإضراب وإشكالية التنظيم، مجلة القانون المغربي.
- ❖ رضوان الحسوسي: "الحكم التحكيمي، مشتملاته وتقنياته"، مجلة المحاكم المغربية عدد 117 نونبر/ دجنبر لسنة 2008.
- ❖ ضياء محمد نعمان: التحكيم في النقل الجوي للبضائع بين الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية مجلة محاكمة عدد 3 أكتوبر لسنة 2008.
- ❖ عبد الله درميش: اهتمام المغرب بالتحكيم، إلى أي حد، مجلة المحاكم المغربية، عدد 73، سنة 1994.

رابعاً: النصوص القانونية

- ❖ خطاب جلالة الملك محمد السادس بتاريخ 29 يناير 2003 جاء فيه "... وتجسيدا لنهجنا الراسخ للنهوض بالاستثمار قرار لوزير التشغيل والشؤون الإجتماعية رقم 3897.15 صادر في 8 صفر 1437 (20 نوفمبر 2015)، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6428 بتاريخ 07-01-2016 بتحديد قائمة الحكام، وتفعيلا لما ورد في رسالتنا الموجهة لوزيرنا الأول، في هذا الشأن، ندعو حكومتنا إلى مواصلة الجهود لعصرنة القضاء، بعقلنة العمل وتبسيط المساطر وتعميم المعلومات، كما يجب تنويع مساطر التسوية التوفيقية لما قد ينشأ من منازعات بين التجار، وذلك من خلال الإعداد السريع لمشروع قانون التحكيم التجاري الوطني والدولي، ليستجيب لتضامن القضائي لمتطلبات عولمة الإقتصاد وتنافسيته، ويسهم في جلب الاستثمار الأجنبي".
- مقتطف من خطاب جلالة الملك محمد السادس بتاريخ 29 يناير 2003.
- ❖ ظهير شريف رقم 194.03.1 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل.
- ❖ الظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر في 14 في رجب 1424 بتاريخ 11 سبتمبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003.
- ❖ ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.
- ❖ قرار رقم 5310، صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بتاريخ 07/06/18 في ملف اجتماعي رقم 06/3028 القرار أورده محمد المكي: الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، الرباط، السنة الجامعية 2008/2009.
- ❖ الظهير الشريف رقم 1.03.194 في 11 سبتمبر 2003 والمنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003) ابتداء من 8 مايو 2004.
- ❖ ظهير شريف رقم 1-06-23 صادر في 15 من محرم 1427 (14 فبراير 2006) بتنفيذ القانون رقم 03-81 بتنظيم مهنة المفوضين القضائيين.
- ❖ قانون الشغل الفرنسي.
- ❖ مجلة الشغل التونسية.

5- المراجع باللغة الفرنسية:

1- Ouvrages :

- ❖ Jean Pellissier: Le recours à la négociation individuelle. Les accords de ruptures des contrats de travail. Juin 1987.
- ❖ Farouk Mechri: le droit du travail en Tunisie.
- ❖ R .David, l'arbitrage dans le commerce international, economica, 1982 N 2000.

2- Thésée :

- ❖ Gérard couturier, droit du travail les relations collectives de travail ,2^{ème} édition, presses universitaires de France.

▪ المواقع الإلكترونية:

- ❖ www.legifrance.gouv.fr

الفهرس:

- 5.....المقدمة
- الفصل الأول: العدالة البديلة لتسوية نزاعات الشغل الفردية بين ضرورة التنزيل القانوني
- 11.....وحتمية التفعيل العملي
- 15.....المبحث الأول: الأحكام العامة للعدالة البديلة لحل نزاعات الشغل
- 16.....المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للعدالة البديلة لحل نزاعات الشغل الفردية
- 17.....الفقرة الأولى: التأسيس القانوني للوساطة في حل نزاعات الشغل الفردية
- 17.....أولاً: تعريف الوساطة و خصائصها
- 19.....ثانياً: تمييز الوساطة عن بعض الأنظمة المشابهة لها
- 20.....الفقرة الثانية: التأسيس القانوني للتحكيم في حل نزاعات الشغل الفردية
- 21.....أولاً: جواز التحكيم في نزاعات الشغل الفردية
- 22.....ثانياً: عدم جواز التحكيم في نزاعات الشغل الفردية
- 24.....المطلب الثاني: دور القضاء في تكريس مبدأ التحكيم في نزاعات الشغل الفردية
- 24.....الفقرة الأولى: الأحكام القضائية المكرسة لمبدأ التحكيم
- 26.....الفقرة الثانية: سلطات القضاء في تذييل مقررات التحكيم
- المبحث الثاني: الإكراهات العملية التي تحد من تنزيل مقتضيات العدالة البديلة في حل نزاعات الشغل الفردية
- 29.....
- 31.....المطلب الأول: موقف التشريع والاجتهاد القضائي من الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية
- 31.....الفقرة الأولى: موقف التشريع من أعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية
- 33.....الفقرة الثانية: موقف الفقه من أعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية
- 36.....المطلب الثاني: الموقف القضائي من أعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية
- 36.....الفقرة الأولى: الموقف القضائي الراض لإعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية
- 38.....الفقرة الثانية: الموقف القضائي المؤيد لإعمال الصلح المدني في نزاعات الشغل الفردية

40	التفعيل العملي.....
44	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للعدالة البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية.....
48	المطلب الأول: ماهية نزاعات الشغل الجماعية.....
48	الفقرة الأولى: تعريف نزاعات الشغل الجماعية.....
49	الفقرة الثانية: أطراف النزاع الجماعي وموضوعاته.....
51	المطلب الثاني: أشكال نزاعات الشغل الجماعية.....
51	الفقرة الأولى: الإضراب.....
53	الفقرة الثانية: الإغلاق.....
57	المبحث الثاني: الأحكام المسطرية لنزاعات الشغل الجماعية.....
57	المطلب الأول: مسطرة المصالحة.....
58	الفقرة الأولى: التصالح على مستوى مفتشية الشغل.....
60	الفقرة الثانية: التصالح أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.....
63	المطلب الثاني: التحكيم كآلية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية.....
64	الفقرة الأولى: مفهوم التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية.....
65	الفقرة الثانية: الإجراءات المسطرية للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية.....
65	أولاً: تعيين الحكم وصلاحياته.....
67	ثانياً: قواعد إستدعاء الأطراف والحضور أمام الحكم.....
77	خاتمة.....
81	لائحة المصادر المعتمدة.....
88	الفهرس.....