

## أثر توجهات الدولة على مسطرة التحكيم كألية لتحقيق السلم الاجتماعي

د. نبيل محمد بوحميدي

المشرف العام على سلسلة MarocDroit

### مقدمة:

قبل عهد الثورة الرقمية، أي منذ ظهور الثورة الصناعية وتجمع العمال في رقعة جغرافية محددة ومعاناتهم بعضهم من الاستغلال التعسفي لأرباب العمل سواء فيما يتعلق بضالة الأجور أو بالمبالغة في تشغيلهم في ظروف قاسية والتحكم فيهم، دفعهم إلى التكتل لمواجهة أرباب العمل ولم تعد المساومة حول ظروف العمل فردية بل أصبحت جماعية<sup>1</sup>.

فكان لهذا التكتل انعكاس على نوعية العلاقات المهنية حيث ظهرت علاقات الشغل الجماعية دون أن يعني ذلك القضاء بشكل مطلق على التعسفات التي يمارسها أرباب العمل على حقوق الإجراء، مما أدى إلى ظهور نزاعات جماعية تتجه إلى الإضراب من قبل نقابات الأجراء أو إلى إغلاق المؤسسات التشغيلية من طرف أرباب العمل<sup>2</sup>،

ووعيا من التشريعات بضرورة إيجاد حلول ودية لهذه النزاعات لأسباب سوسيو-اقتصادية وضعت إلى جانب ما يعرف تشريعا بمسطرة التصالح، وضعت مسطرة التحكيم كألية معالجة سريعة للوصول إلى الحل الأنسب، ما جعل هذا السعي التشريعي يصنف في إطار المساعي الرامية إلى المحافظة على السلم الاجتماعي وذلك بالبحث عن الحلول الناجعة للتوفيق بين كل الفرقاء الاجتماعيين.

وفي هذا الصدد يأتي الحديث عن التحكيم الذي يتبين بجلاء اهتمام المشرع به كألية يمكن أن تساهم في تطوير العلاقات المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي (المطلب الأول)، إلا أن موقع التحكيم سواء من خلال القانون رقم 05-08 المتعلق بقانون التحكيم

1- عبد القادر حسني، علاقات الشغل الجماعية في القطاع الزراعي، رسالة لنيل د.د.ع.م في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة محمد الأول، الرباط، السنة الجامعية 1980-1981، ص 154.  
2- حسن فرنفل، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، مطبعة إفريقيقا الشرق، الدار البيضاء 2006، ص 273.

والوساطة المتمم لقانون المسطرة المدنية أو من خلال مدونة الشغل يظل آلية احتياطية في إطار مجموعة من المساطر الوقائية والعلاجية للنزاعات (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: التحكيم كآلية لتطوير العلاقات المهنية وتحقيق السلم الاجتماعي

في مقابل ما ورد في المذكرة التقديمية لمشروع قانون التحكيم والوساطة حيث تم التأكيد على أن من بين أهدافها مواجهة التنافسية الاقتصادية التي تنامت بعد ظهور ما سمي بالاقتصاد المعولم، نجد أن تصدير مدونة الشغل أبرز أن الهدف منها إقرار قانون عصري يشجع على الاستثمار والتشغيل وإقامة السلم الاجتماعي وتحقيق التنمية الاقتصادية وتأهيل المقاولات واعتبار العمل وسيلة من وسائل تنمية البلاد.

إذن فالأمر يتعلق من خلال هذا استهداف ضمان الاستقرار الاقتصادي وجلب الاستثمار وما يستلزم ذلك من تكريس لمبادئ السلم الاجتماعي.

وإذا كانت نزاعات الشغل الفردية لا تشكل إلى حد ما أي تهديد للسلم الاجتماعي فإن نزاعات الشغل الجماعية تعتبر المهدد الأول لذلك السلم.

فسنوات قليلة قبل إقرار مدونة الشغل بالمغرب، وبالضبط خلال شهر يونيو 2000 صدر تقرير عن البنك الدولي يشخص الوضعية الاقتصادية والاجتماعية بالمغرب، حيث كشف عن وضعية متدهورة تدهورا مرشح للتفاقم إذا ما لم يتم نهج سياسة اقتصادية جديدة، وبعد أن أبدى التقرير تخوفه من تفاقم الوضعية، اقترح 3 سيناريوهات لتجاوز الوضعية، حيث ورد في الثالث من هذه السيناريوهات ضرورة الاندماج في الاقتصاد العالمي، مع اتخاذ تدابير مصاحبة لهذا الاندماج من أهمه تبسيط المساطر وعصرنة التشريع الاجتماعي<sup>1</sup>.

وقد جاءت المدونة بهاجس يوازي بين الاندماج في الاقتصاد المعولم وبين فكرة أن الأجير يستحق الحماية، وفي إطار دائرة مصلحة جميع عناصر المقاول.

إلا أنه من الصعب إيجاد التوازن بين الطرفين لأن الأجير يعتبر نفسه ضعيف في العلاقة التعاقدية، ورب العمل يعتبر نفسه ضحية الحماية المفرطة للأجير، ما يعني معه أن

النزاعات ستظل قائمة فك  
الاجتماعي، والمتمثلة أساس  
الأجراء تتمتع بالضمانات  
اجتماعي واقتصادي أساس  
الاقتصادية للمقاول ولاقتص

فكان من الضروري  
تنمية وتطوير العلاقات ال  
الجماعية بدءا من مفتشية ال  
فالتحكيم عند طرحه  
الجماعية<sup>3</sup>، بكونه يمكن ال  
شكل ومضمون الحل الذي

وإذا كنا نجد من بين  
عن آلية تمكن من الجمع ب  
المصالح المتعارضة التي ت

فمن جانب تشجيع  
الإقبال على الاستثمار، حي  
يرتاح المستثمر للتحكيم ك  
مع إمتيازها بالسرية والسري  
الأجنبي<sup>4</sup> وتشجيع الداخلي  
مادام أنه يحق له الإطلاع

1- حسن قرنفل، الشغل بين النظرية  
2- عبد الرحيم الرماح، آليات تدبير  
واللقاءات والأيام الدراسية، العدد  
3- حسن قرنفل، مرجع سابق، ص 73  
4- عكاشة محمد عبد العال، الضمان  
ص 59.

1- ملخص حول تقرير بنك المغرب بخصوص الوضعية الاقتصادية بالمغرب، جريدة رسالة الأمة بتاريخ 4 يونيو 2000، ص 6.  
40 الوسائل البديلة لحل النزاعات: الصلح - التحكيم - الوساطة



النزاعات ستظل قائمة فكان لابد من إيجاد وسائل متعددة لتفادي مهددات السلم الاجتماعي، والمتمثلة أساسا في نزاعات الشغل الجماعية خاصة بعدما أصبحت تمثيلات الأجراء تتمتع بالضمانات اللازمة لفرض مواقف الأجراء ووجهات نظرهم كشريك اجتماعي واقتصادي أساسي لابد من الحصول على رضاه من أجل إنجاز الأهداف الاقتصادية للمقاولة وللاقتصاد الوطني ككل<sup>1</sup>.

فكان من الضروري إيجاد آليات تمكن من خلق شروط توافقية تهدف بالأساس إلى تنمية وتطوير العلاقات المهنية، حيث سطرت بشكل دقيق مراحل تسوية النزاعات الجماعية بدءا من مفتشية الشغل وصولا إلى اعتماد التحكيم لحل هذه النزاعات<sup>2</sup>.

فالتحكيم عند طرحه في إطار منظومة السلم الاجتماعي أصبح يصنف كالمفاوضات الجماعية<sup>3</sup>، بكونه يمكن الشركاء الاجتماعيين من تحديد مجموعة من القواعد التي تنظم شكل ومضمون الحل الذي سينتهي به النزاع الناشئ بينهم.

وإذا كنا نجد من بين نتائج التحكيم إنهاء العلاقة نهائيا بين طرفي النزاع فإنه يقينا عبارة عن آلية تمكن من الجمع بين مسألة تشجيع الاستثمار، ومسألة مراعاة التوازن الدقيق بين المصالح المتعارضة التي تجمع بين الأجير ورب العمل كمشتر.

فمن جانب تشجيع الاستثمار فإنها توفر ضمانات يرتاح معها المستثمر وتحفزه على الإقبال على الاستثمار، حيث تعتبر الضمانات القضائية أهم عنصر في الموضوع، وعادة ما يرتاح المستثمر للتحكيم كوسيلة بديلة للضمانات القضائية مادامت أنها تحقق حلا للنزاع مع إمتيازها بالسرية والسرعة، لذلك أضحى إحدى الوسائل الرئيسة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي<sup>4</sup> وتشجيع الداخلي، ولما يمكن أن يوفره المحكم من أرضية تسهيلية لكل النزاع مادام أنه يحق له الإطلاع على الحالة الاقتصادية للمقاولة وعلى ظروف عمل الأجراء

شغل يظل آلية احتياطية في  
ب الثاني).

تحقيق السلم الاجتماعي

تكيم والوساطة حيث تم  
تنامت بعد ظهور ما سمي  
منها إقرار قانون عصري  
تحقيق التنمية الاقتصادية

تقرار الاقتصادي وجلب

تهديد للسلم الاجتماعي

خلال شهر يونيو 2000  
اجتماعية بالمغرب، حيث  
يتم نهج سياسة اقتصادية  
ح 3 سيناريوهات لتجاوز  
رة الاندماج في الاقتصاد  
بسيط المساطر وعصرنة

صاد المعولم وبين فكرة  
المقاولة.

ير يعتبر نفسه ضعيف في  
ة للأجير، ما يعني معه أن

بتاريخ 4 يونيو 2000، ص 6.

زاعات: الصلح - التحكيم - الوساطة.

1- حسن قرنفل، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية، مرجع سابق، ص 251-252.

2- عبد الرحيم الرماح، آليات تدبير نزاعات الشغل الجماعية، ندوة مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، العدد 9، سنة 2007، ص 227.

3- حسن قرنفل، مرجع سابق، ص 273.

4- عكاشة محمد عبد العال، الضمانات القانونية لحماية الاستثمارات الأجنبية، منشورات مركز الدراسات العربية والأوروبية، 2001، ص 59.

الذين يهمهم النزاع، لذلك نجده حجر الزاوية بالنسبة لجميع الأنظمة القانونية التي بلورت منظومة قانونية خاصة بحل منازعات الشغل<sup>1</sup>.

ومن ناحية الحفاظ على توازن واستقرار عقود الشغل فإن التحكيم وسيلة يلجأ إليها إذ فشلت مسطرة المصالحة<sup>2</sup> حيث ينظر في النزاع طرف ثالث من اختيار الأطراف المتنازعة قصد البت وفق القانون بالنسبة للنزاعات القانونية أو وفق مبادئ العدالة والإنصاف فيها يتعلق بالنزاعات الاقتصادية<sup>3</sup>.

ومن خلال تصدير القانون المتعلق بمدونة الشغل الذي جاء فيه أن مدونة الشغل أنتت في "وقت يسعى فيه المغرب إلى فتح أورش التاهيل الاقتصادي والاجتماعي، للاستجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة والتنافسية ولفسح المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص، لأهمية الدور المنوط به لبناء اقتصاد عصري، لقد تم إعداد هذه المدونة بمساهمة الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين الذين يؤمنون إيماناً راسخاً بالدور الموكول إليهم في توفير المناخ الجيد للعلاقات الشغلية، وذلك في سياق كلمة الملك محمد السادس "يقينا منا بأنه مهما كانت الشروط المادية والمالية والقانونية أساسية في حفز الاستثمار وخلق الإقلاع الاقتصادي، فإنها تظل رهينة بتوفر المناخ الاجتماعي وعلاقات الشغل السليمة والتعاونية والتشاركية"<sup>4</sup>.

يتضح أن غاية المشرع من إقرار مسطرة التحكيم خارج إطار القضاء، المتميز بالطول على مستوى المدة، هو التخفيف من جهة على المحاكم، ومن جهة أخرى محاولة تكريس حل النزاعات الجماعية في إطار الإنصات والحوار الذي يؤدي إلى إحداث فضاءات لعلاقات العمل داخل المقولة.

كما يتأكد اقتناع المشرع بتنظيم التحكيم كآلية للحفاظ على استقرار علاقات الشغل وتشجيع أرباب العمل على الاستثمار بشكل ينعش الاقتصاد الداخلي، عندما أسس لاشتراك أطراف العلاقة الشغلية في بحث تسوية نزاعات الشغل الجماعية إذ أنه -المشرع- رغم تنظيمه لمسطرة التسوية القانونية فتح المجال أمام إرادة الأطراف الاجتماعية وجعل

1- Aicha Daoudi Stitou, l'arbitrage des conflits collectifs du travail, Chaire de la cour suprême, n6, 2005, p141.

2- المادة 567 من مدونة الشغل.

3- Aicha Daoudi stitou, l'arbitrage des conflits collectifs du travail, op cit, P 142.

4- انظر تصدير مدونة الشغل.

إجراءات التحكيم المحدد الأولى بالتطبيق، ولا تحول

وما يؤكد توجه نية الرائية أمام المحاكم وترا هذه الآلية ضمن سلسلة من الاستثمار)، إذ تم إنشاء عد والخدمات على مستوى وسريعة، إلى جانب ذلك المساعدة على إنشاء المق يفيد من معلومات بشأن الحلول التوافقية لما ينشأ،

يمكن القول أن ق لمسطرة التحكيم يمكن ال الاقتصادية والحفاظ عل التحكيم كان معمول به 1946 المتعلق بالمصالح تبلورها على مستوى الواة التنظيم القديم، إضافة إلى هذه الآلية من بين الآلي وتحفيز الاستثمار المحد القانونية، وكذا تقوية الق

1- حنان التجاني، تسوية نزاعات الذ وحدة التكوين في قانون الشغل و البيضاء، السنة الجامعية 2006 2- في هذا الإطار، يراجع تدخل وفد الدراسات لتنمية الأنظمة القانون المغربية على الرابط stice.gov.ma



إجراءات التحكيم المحددة بموجب اتفاقية الشغل الجماعية أو نظام أساسي خاص هي الأولى بالتطبيق، ولا تحول المسطرة القانونية دون تطبيقها<sup>1</sup>.

وما يؤكد توجه نية المشرع عند إقراره للتحكيم نحو تجاوز مشكل كثرة القضايا الرائجة أمام المحاكم وتراكم الملفات، قصد تشجيع الاستثمار والتبادل الحر، هو ورود هذه الآلية ضمن سلسلة من الخطوات والتجارب التي تستهدف ذات الغاية (أي تشجيع الاستثمار)، إذ تم إنشاء عدة مراكز دولية للتوفيق والتحكيم تابعة لغرفة التجارة والصناعة والخدمات على مستوى عدة مدن، وتتولى هذه المراكز البت في النزاع وفق مساطر مبسطة وسريعة، إلى جانب ذلك إنشاء مراكز جهوية للاستثمار متوفرة على شبك مختص في المساعدة على إنشاء المقاولات، وآخر يختص بمساعدة المستثمرين وتزويدهم بكل ما يفيد من معلومات بشأن الاستثمار الجهوي بما في ذلك - وهو الذي يهم الموضوع - اقتراح الحلول التوافقية لما ينشأ معهم من منازعات<sup>2</sup>.

يمكن القول أن قانون الشغل المغربي ذو توجه اجتماعي، ومن خلال تنظيمه لمسطرة التحكيم يمكن الجزم أنه أيضا ذو توجه اقتصادي، يهدف إلى مواجهة التحديات الاقتصادية والحفاظ على القدرة التنافسية للاقتصاد المغربي، فبالرغم من أن اعتماد التحكيم كان معمولا به قبل دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ، بمقتضى ظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم، كانت هذه المسطرة موضوع انتقادات نتيجة عدم تبلورها على مستوى الواقع، إلا أن التعديلات والإضافات الأساسية التي تم إدخالها على التنظيم القديم، إضافة إلى تقوية الأساس القانوني للمفاوضات الجماعية بشكل عام، جعل هذه الآلية من بين الآليات المعتمدة لتحقيق الأهداف الاقتصادية المتمثلة في تشجيع وتحفيز الاستثمار المحدثة لمناصب الشغل وإخضاع النشاطات الاقتصادية لنفس القواعد القانونية، وكذا تقوية القدرة التنافسية للمقاولات بشكل يحفز على الرفع من الإنتاجية،

الأنظمة القانونية التي بلورت

ان التحكيم وسيلة يلجأ إليها من اختيار الأطراف المتنازعة ادئ العدالة والإنصاف فيها

، جاء فيه أن مدونة الشغل ، الاقتصادي والاجتماعي، سية ولفسح المجال أمام ور المنوط به لبناء اقتصاد راديين والاجتماعيين الذين ، الجيد للعلاقات الشغلية، ما كانت الشروط المادية اقتصادي، فإنها تظل رهينة والشاركية<sup>4</sup>.

ارج إطار القضاء، المتميز حاكم، ومن جهة أخرى والحوار الذي يؤدي إلى

لى استقرار علاقات الشغل ماد الداخلي، عندما أسس الجماعية إذ أنه - المشرع - طرف الاجتماعية وجعل

1 - Aicha Daoudi Stitou, l'arbitrage d

3- Aicha Daoudi stitou, l'arbitrage d

نزاعات: الصلح - التحكيم - الوساطة

1- حنان التجاني، تسوية نزاعات الشغل الجماعية في مدونة الشغل والقانون المقارن، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا معمقة، وحدة التكوين في قانون الشغل والتحول الاقتصادي والاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2006-2007، ص86.

2- في هذا الإطار، يراجع تدخل وفد المملكة المغربية في المناظر الدولية حول الوسائل البديلة لحل المنازعات، المنظمة من طرف معهد الدراسات لتنمية الأنظمة القانونية ما بين 2003/6/30 و2003/7/2، بتركيا، تقرير منشور على الموقع الرسمي لوزارة العدل المغربية على الرابط [www.justice.gov.ma](http://www.justice.gov.ma)

وتحقيق الأهداف الاجتماعية بتذويب الخلافات الجماعية، وحفظ استقرار العلاقات المهنية<sup>1</sup>.

ومن جانب آخر فإنه لا شك أن التشريع في الميدان الاجتماعي غالباً ما يتم في ظروف خاصة وفي مناخ يتميز بضغط النقابات أثناء لجوء السلطات المختصة إلى أسلوب الحوار والتفاوض، ورغبة في الحفاظ على السلم الاجتماعي غالباً ما تقدم هذه السلطات على الاستجابة لبعض المطالب الاجتماعية إلا أن التحديات الاقتصادية يمكن أن تعترض سبيل المطالب الاجتماعية على أرض الواقع<sup>2</sup>،

وحيث إن نزاعات الشغل الجماعية تشهد وجود مطالب اجتماعية من جانب الأجراء وأخرى اقتصادية من جانب المستثمرين، ونظراً لما لذلك من أثار على الوضعية السوسيو اقتصادية فقد عملت مختلف التشريعات على تنظيم وسائل تلاءم وخصوصيات هذه النزاعات، كما حضي موضوع تسوية نزاعات الشغل الجماعية باهتمام المجتمع الدولي<sup>3</sup>.

وكان التحكيم إحدى هذه الوسائل التي تؤدي إلى تجاوز نزاعات الشغل التي أكد المؤتمر الدولي للعمل أنها شر لا يمكن التفكير في اقتلاعه، ولكن يمكن تجاوزها إذا ما اقتنعنا بتسويتها في إطار المشروعية، وذلك بإقامة قاعدة للتعاون الصحيح بين مختلف مجموعات المصالح<sup>4</sup>.

فدعماً لهذه التوجهات التي تهدف إلى خلق وسائل التواصل بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وتأخذ بعين الاعتبار رهانات المقابلة بالنسبة للتشريعات المقارنة ومتطلبات التنافسية، وخدمة للاستثمار والإنتاج من أجل اقتصاد قوي وقادر على المنافسة وعلى مواجهة تحديات العولمة، ومواكبة التأهيل الاقتصادي والاجتماعي، تم تكريس الآليات التحكيمية المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، والتي تأخذ بعين الاعتبار مبادئ الإنصاف والعدالة.

1- في تفاصيل هذه النقطة يراجع، عبد العزيز عضوم، تقييم تطبيق وإعمال مدونة الشغل، ندوة حول مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق، م س، ص من 44 إلى 46.  
2- الحاج الكوري، رهانات تفعيل مدونة الشغل، مجلة القانون المغربي، العدد 2 لسنة 2006، ص 10.  
3- حنان التجاني، مرجع سابق، ص 12.  
4- تقرير الدورة 48 للمؤتمر الدولي للعمل، جنيف، أورده علي الصقلي، مرجع سابق، ص 111.

لقد كانت مدونة الشغل والمنظمات المهنية للمشغلين بلورة الحوار وتوسيع المجال للأدنى للحقوق والواجبات الاجتماعية من أجل بلورة قانوناً توافقياً فقد جاءت المدونة مأسسة مسطرة تسوية المنازعة

فبالرغم من وجود عدد من الدراسات التقييمية<sup>2</sup> لوزار الداخلي والأجنبي، كما جاء في الاجتماع من إحساس بالانزعاج يعتبر اليوم انتصاراً سيئاً لظروف موالية تؤدي بالطرف ويثير نزاعاً جديداً<sup>3</sup>، ولهذا الطرف من هذا الإحساس.

ومع اقتناع الدولة بضرورة إيجاد مسالك لتفعيل آلية التنازح الدولية كالنموذج العدل خلصت من خلال التطبيق العملي لمسطرة التنازح

1- عبد العزيز عضوم، تقييم تطبيق وإعمال مدونة الشغل، ندوة حول مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق، م س، ص من 44 إلى 46.  
2- الحاج الكوري، رهانات تفعيل مدونة الشغل، مجلة القانون المغربي، العدد 2 لسنة 2006، ص 10.  
3- حنان التجاني، مرجع سابق، ص 12.  
4- تقرير الدورة 48 للمؤتمر الدولي للعمل، جنيف، أورده علي الصقلي، مرجع سابق، ص 111.



لقد كانت مدونة الشغل موضوع تشاور ثلاثي الأطراف جمع بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا، وذلك من أجل بلورة الحوار وتوسيع المجالين التعاقدية والتوافقي بحيث وضعت الإطار العام والحد الأدنى للحقوق والواجبات انسجاما مع المعايير الدولية وتركت المجال مفتوحا للشركاء الاجتماعيين من أجل بلورة وتطوير القاعدة القانونية وتكييفها في إطار تعاقدي، وباعتبارها قانونا توافقيا فقد جاءت المدونة بعدد من المستجدات إن لم نقل المكتسبات من أهمها مأسسة مسطرة تسوية المنازعات الجماعية<sup>1</sup>.

فبالرغم من وجود عدة صعوبات تحول دون تفعيل هذه الآلية في الفترة الراهنة، إلا أن الدراسات التقييمية<sup>2</sup> لوزارة التشغيل لازالت تؤكد أن التحكيم جاء لتشجيع الاستثمار الداخلي والأجنبي، كما جاء إلى جانب المفاوضات الجماعية لتجاوز ما يجر إليه النزاع الاجتماعي من إحساس بالانتصارات والإنهزامات المعنوية للفرقاء الاجتماعيين، لكون ما يعتبر اليوم انتصارا سيشكل غدا انهزاما مادامت موازين القوى تتقلب، فبمجرد وجود ظروف موالية تؤدي بالطرف الضعيف في هذا الميزان إلى الإحساس بنوع من القوة إلا ويشير نزاعا جديدا<sup>3</sup>، ولهذا يكون من الأجدر الأخذ بعين الاعتبار إيجاد وسائل تبعد الطرفين عن هذا الإحساس.

ومع اقتناع الدولة بضرورة تحقيق هذه الرؤية فإننا نجد أن الحكومة تسعى إلى إيجاد مسالك لتفعيل آلية التحكيم من خلال دراسات تنجزها وزارة التشغيل إقتداء ببعض النماذج الدولية كالنموذج البلجيكي والنماذج الأنجلوسكسونية<sup>4</sup>، خاصة وأن وزارة العدل خلصت من خلال تقاريرها التقييمية إلى أن هناك صعوبات عملية تحول دون التطبيق العملي لمسطرة التحكيم وباقي الوسائل البديلة لحل المنازعات التي يحفل بها

ة، وحفظ استقرار العلاقات

تتماعي غالبا ما يتم في ظروف مختصة إلى أسلوب الحوار ما تقدم هذه السلطات على نادية يمكن أن تعترض سبيل

طالب اجتماعية من جانب ذلك من آثار على الوضعية وسائل تتلاءم وخصوصيات الجماعية باهتمام المجتمع

نزاعات الشغل التي أكد لكن يمكن تجاوزها إذا ما باون الصحيح بين مختلف

ائل التواصل بين الشركاء مقابلة بالنسبة للتشريعات جل اقتصاد قوي وقادر على اقتصادي والاجتماعي، تم جماعية، والتي تأخذ بعين

1- عبد العزيز عضوم، تقييم تطبيق وإعمال مدونة الشغل، مرجع سابق، ص من 44 إلى 46.  
2- تم استنتاج هذا من خلال النشرات الإخبارية الدورية لوزارة التشغيل و التكوين المهني التي يتم نشرها على موقعها الإلكتروني [www.emploi.gov.ma](http://www.emploi.gov.ma) وقد تم تتبع هذه النشرات خلال الفترة ما بين شتنبر 2009 وغشت 2012.  
3- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالغرب، في ضوء مدونة الشغل، مرجع سابق، ص 328.  
4- وذلك حسب ما أفاد به مستشار وزير التشغيل المكلف بالشؤون الاقتصادية، أثناء زيارتي الميدانية لمقر وزارة التشغيل بتاريخ 20 ماي 2012.

ندوة حول مدونة الشغل بعد سنتين  
200، ص 10.

لنزاعات: الصلح - التحكيم - الوساطة

تشريعنا الوطني، وأكدت على أن توفير الإطار القانوني لهذه الوسائل ليس كافيا في حد ذاته، ما لم تصحبه إجراءات مواكبة تشجع على اللجوء إلى هذه الوسائل<sup>1</sup>.

وتأكيدا على أن عدم نجاح آلية التحكيم وعدم قيامها كسبب من أسباب تحقيق السلم الاجتماعي، بالرغم من إعلان الدولة المغربية في محطات عدة على مدى العشر سنوات الأخيرة عن توجهها نحو إقرار التحكيم والآليات المشابهة له كوسائل مسخرة لعناصر المقاوله قصد تحقيق سلمهم الاجتماعي وبالتالي الحفاظ على القدرة التنافسية، لا يعود إلى قصور فقط في التنظيم القانوني هو ما جاء في تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي حول سبل الوقاية من نزاعات الشغل الجماعية وحلها بطريقة سلمية<sup>2</sup>، حيث أكد أن نزاعات الشغل الجماعية شهدت، خلال السنوات الأخيرة، ارتفاعا بلغ ذروته سنة 2011، في القطاعين الخاص والعام، وأن أسباب تنامي الاحتجاجات، في القطاع الخاص، إلى جانب عدم فعالية التحكيم، تتمثل في المس بالحريات النقابية، وضعف التمثيل النقابي في المقاوله، وبلقنة المشهد النقابي، والانخراط غير الكافي للمقاولات في المفاوضات الجماعية، وقلة عدد الاتفاقات الجماعية المبرمة، واللجوء إلى إبرام اتفاقيات لحل النزاعات دون تطوير آلية للتفاوض، وضعف التنظيم الجماعي على المستوى الترابي، ونقص التأهيل للمفاوضة وحل النزاعات.

كما سجل التقرير غياب تأطير المندوبين المنتخبين من طرف الأجراء، وغياب المعلومة والتشاور بشأن تنظيم العمل، ومحدودية الصلاحيات، وسطحية العمل لدى لجان المقاوله والسلامة والصحة، بالإضافة إلى عدم فعالية مساطر التسوية، بسبب امتناع رؤساء لجان المصالحة عن تفعيل آليات المصالحة السلمية، أو عدم مرونة المساطر والآجال، وضعف التأهيل، وغياب الحياد لدى بعض الفاعلين، وغياب بعض الأطراف، أو توكيل أشخاص دون صلاحيات،

1- أنظر رشيد تاشفين، صعوبات تحول دون التطبيق العملي لمساطر الصلح والتحكيم، جريدة الصباح، العدد 3084 بتاريخ 10 مارس 2010، ص 7.

2- تم تقديم ومناقشة مشروع تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي حول سبل الوقاية من نزاعات الشغل الجماعية وحلها بطريقة سلمية، بتاريخ 19 يوليوز 2012، قمت بالإطلاع على التقرير ونسخ البعض من مضمونه خلال زيارة ميدانية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي بالرباط بتاريخ 19 شتنبر 2012، يمكن الإطلاع على بعض مضمونه هذه التقارير على البوابة الإلكترونية للمجلس عبر الرابط التالي: [www.ces.ma](http://www.ces.ma) تاريخ الإطلاع 30 غشت 2013.

وحسب البلاغ الصحفي المشار إليه فإن الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف من نزاعات الشغل الجماعية، في عدم احترام بعض أرباب التفتيش، أو الإفلات من العنا كالمناولة والشغل المؤقت، والتناقض بين الأنظمة القانونية

وبخصوص القطاع العا الفراغ القانوني في مجال التمثيلية الجماعية وفي خوض

وقدم التقرير عددا من احترام قانون الشغل، عبر ضم غير المهيكلي، ومحاربة المنافه أطراف الإنتاج، والعمل على إلى الارتقاء بالاستقلال الج المفاوضات الجماعية وسيلة عا، المطالبات الجماعية وبين مر القدرات التنافسية للاقتصاد، أساس المسؤولية واحترام الأ على المعايير الدولية والممار

1- منشور عبر البوابة الإلكترونية للمجلس  
2- هذه التوصية تم التأكيد عليها من خلال 2013، كما دعا ذات التقرير إلى تنظيم الإصلاحات الكبرى المرتبطة بأربعة أبعاد 2012، ص 35، منشور على الموقع الإلكتروني



وحسب البلاغ الصحفي<sup>1</sup> الذي قدمه رئيس المجلس على هامش تقديم التقرير المشار إليه فإن الحوار الاجتماعي لا يستطيع تحقيق أهدافه، بسبب تداخل الحوار الاجتماعي الثلاثي الأطراف مع المفاوضات في القطاع العمومي، معلنا أن أسباب تنامي نزاعات الشغل الجماعية، في القطاع الخاص، تتمثل في ضعف تحكم الدولة في القطاع، وعدم احترام بعض أرباب المقاولات للتشريع في مجال الشغل، بسبب ضعف هيئة التفتيش، أو الإفلات من العقاب، أو التفعيل غير المطابق للقانون في بعض الأحيان، كالمناولة والشغل المؤقت، أو عدم ملاءمة بعض المقتضيات القانونية، أو الخلاف والتناقض بين الأنظمة القانونية.

وبخصوص القطاع العام، اعتبر المجلس أنه من أسباب نزاعات الشغل الجماعية، الفراغ القانوني في مجال التمثيل الجماعي، ووجود ممارسات غير منصفة، وفوضى في التمثيلية الجماعية وفي خوض الإضراب، رغم الاستمرار في الحوار الاجتماعي.

وقدم التقرير عددا من التوصيات، توصل إليها المجلس، تتمثل في توسيع مجال احترام قانون الشغل، عبر ضمان الحقوق الأساسية في الشغل، والإدماج التدريجي للقطاع غير المهيكل، ومحاربة المنافسة غير المشروعة، وتطوير قدرات الأطراف المعنية، بما فيها أطراف الإنتاج، والعمل على تدعيم التعاون بين القضاء والإدارات المعنية. ودعا المجلس إلى الارتقاء بالاستقلال الجماعي للشركاء الاجتماعيين، إذ يرى أنه "ينبغي أن تصبح المفاوضات الجماعية وسيلة عادية لحل النزاعات الجماعية<sup>2</sup>، ورافعة أساسية للملاءمة بين المطالبات الجماعية وبين مردودية المقاولات، عبر اتفاقات جماعية، تأخذ في حسابها القدرات التنافسية للاقتصاد، ولا يتأتى ذلك دون دعم الثقة بين الشركاء الاجتماعيين، على أساس المساهمة لخدمة الاقتصاد، والاتفاقيات، والمساءلة، وضرورة مشاركة تقوم

ه الوسائل ليس كافيا في حد ذاته، الوسائل<sup>1</sup>.

أماها كسبب من أسباب تحقيق محطات عدة على مدى العشرية المشابهة له كوسائل مسخرة للحفاظ على القدرة التنافسية، لا في تقرير المجلس الاقتصادي وحلها بطريقة سلمية<sup>2</sup>، حيث لأخيرة، ارتفاعا بلغ ذروته سنة 'حتجاجات، في القطاع الخاص، النقابية، وضعف التمثيل النقابي كافي للمقاولات في المفاوضات جوء إلى إبرام اتفاقيات لحل جماعي على المستوى الترابي،

من طرف الأجراء، وغياب لحيات، وسطحية العمل لدى مساطر التسوية، بسبب امتناع سلمية، أو عدم مرونة المساطر بين، وغياب بعض الأطراف، أو

العمل النقابي بطريقة مسؤولة، سواء على المستوى الترابي أم القطاعي، وتنظيم العمل الجماعي، بما فيه حق الإضراب"<sup>1</sup>.

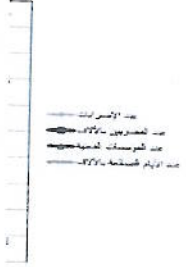
وأعتقد صوابية إحدى مقترحات المجلس المذكور والمتمثلة في ربط السلم الاجتماعي بالاتفاقيات الجماعية وتسوية النزاعات بآليات تابعة للفرقاء بما في ذلك التحكيم، فإذا كان الربط المقصود هنا يقوم على اتخاذ تدابير إجرائية عملية ويسيرة على مستوى المقابلة بما في ذلك توفير الشروط المادية والمالية والتنظيمية، فإن ذلك سيؤدي إلى التوافق بين أطراف العملية الإنتاجية، والاستخدام السلمي للآلية، خاصة إذا تمت تقوية هيئات التفتيش وتزويدها بالآليات الضرورية لتطبيق مدونة الشغل داخل المقاولات.

وحسب الإحصائيات التي توفرها وزارة التشغيل والتكوين المهني للعموم فإنني أعتقد أن التحكيم لم يترسخ بعد في ذهن الفرقاء الاجتماعيين كوسيلة لحل المنازعات تؤدي إلى إرساء السلم الاجتماعي للمقاولة، ولا يمكن الحديث أو التفاؤل بقرب ترسخ هذه الفكرة في أذهان الأجراء وأرباب العمل مادامت المفاوضات الجماعية في حد ذاتها تعاني من نفس الإشكالات، وهو ما يتأكد من كلمة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بمناسبة فاتح ماي برسم سنة 2019 حيث جاء فيها "تم التوافق بين الأطراف الثلاثة على النهوض بآليات المفاوضات الجماعية وتعزيز آليات تسوية النزاعات الاجتماعية وتشجيع عقد الاتفاقيات الجماعية وتفعيل آلية التحكيم وتعزيز دورها في حل النزاعات الاجتماعية وتوفير الشروط المادية لاشتغالها". وهذا ما تؤكد الإحصائيات على المستوى العملي وفق ما يلي:

بيانات حول الإحصائيات المتعلقة بنزاعات الشغل الجماعية (المصدر: وزارة

التشغيل)

تطور عدد الإضرابات



إجمالي	الأيام الضائعة
3%	175 251
3%	278 828 (+58%)

- ✓ المعدل 2001-20
- ✓ عدد الأيام الضائعة
- ✓ نسبة عدد المضر

توزيع الأ

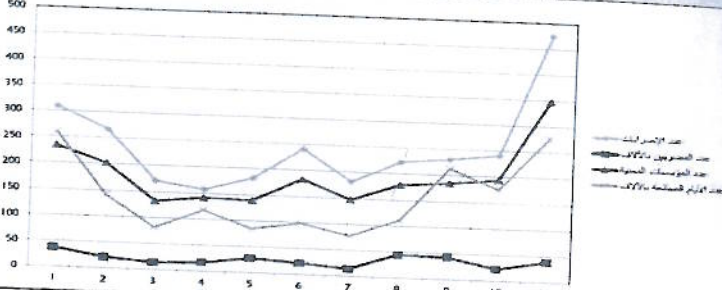


2  
من 1 إلى 9  
أكثر من 72%

1- يراجع ملخص مشروع التقرير حول الوقاية من نزاعات الشغل الجماعية وفضها بالتراضي الذي أنجزه المجلس الاقتصادي والاجتماعي، برسم سنة 2012.



تطور عدد الإضرابات وعدد المضربين والمؤسسات المعنية بالإضراب ما بين 2001 و 2011



### يلاحظ ارتفاع متتالي لمؤشر الإضرابات

#### بعض المؤشرات حول النزاعات في القطاع الخاص

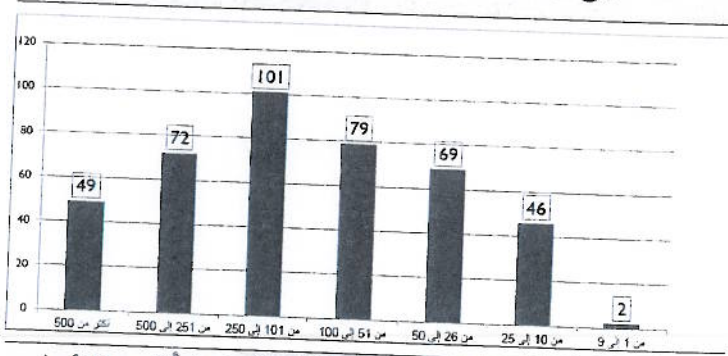
السنة	المؤسسات المعنية	عدد الإضرابات	إجمالي المضربين	الأيام الضائعة
2010	194	241	22 874 / 31.3%	175 251
2011	348 (+78.4%)	474 (+99.7%)	38 275 (+67.2%)	278 928 (+58%)

✓ المعدل 2010-2001 : عدد الإضرابات 220

✓ عدد الأيام الضائعة 136360

✓ نسبة عدد المضربين في 2011 : 42,7% مقابل 31,3% في 2010

#### توزيع الإضرابات المندلعة برسم سنة 2011 حسب حجم المؤسسة



أكثر من 72% من الإضرابات سجلت داخل المقاولات التي تشغل أكثر من 50 أجيورا

في أم القطاعي، وتنظيم العمل

كور والمتمثلة في ربط السلم ات تابعة للفرقاء بما في ذلك بر إجرائية عملية ويسيرة على والتنظيمية، فإن ذلك سيؤدي سلمي للآلية، خاصة إذا تمت لدونة الشغل داخل المقاولات.

التكوين المهني للعموم فإنني عيين كوسيلة لحل المنازعات مديث أو التفاؤل بقرب ترسخ وضات الجماعية في حد ذاتها كومية المكلفة بالشغل بمناسبة لأطراف الثلاثة على النهوض ت الاجتماعية وتشجيع عقد في حل النزاعات الاجتماعية مائيات على المستوى العملي

بل الجماعية (المصدر: وزارة

بالتراضي الذي أنجزه المجلس الاقتصادي

حل النزاعات: الصلح - التحكيم - الوساطة

يلاحظ إذا تأثير التوجهات القانونية متقدمة لمسطرة التحكيم، و الاجتماعي إذا تمت مقارنته مع مس إلا أن الوضعية الحالية و بعد سنوا العملي لم تتبلور هذه التوجهات ه الدولة نحو التأسيس لمكتب مركز الجماعة على غرار التجربة التون على التحكيم يوقف الحق في الإض

#### المطلب الثاني: الطابع الاح

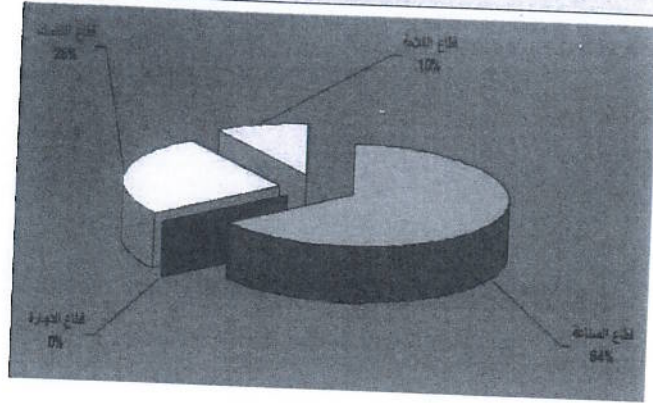
على خلاف القانون المد قانون غير مستقر لعدم استقرار للتكيف مع التحولات الاقتصاد المنازعات المترتبة في إطاره.

وتبعاً لذلك كانت رغبة الحرية النقابية وإيجاد مقاربات المترتبة عن هذه العلاقات، حي آليات التسوية لمنازعات العمل احتياطية يمكن اعتمادها حتى الحوار لحل المنازعات الجما لإعمال التحكيم في نزاعات ال قبل الاضطرار إلى تفعيل مسه

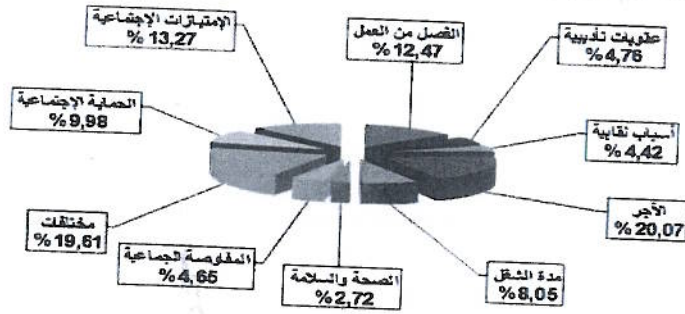
#### أولاً: استقلالية التحك

إن التحكيم في نزاعات أو الاتفاق عليه بعد قيام المنا

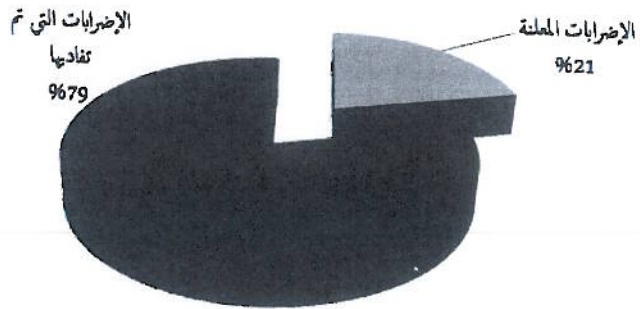
نزاعات الشغل الجماعية المسجلة خلال سنة 2011 حسب القطاعات المهنية



أسباب الإضرابات برسم سنة 2011



الإضرابات المعلقة والإضرابات التي تم تفاديا 2001 - 2010



1- تمت إضافة مجالس جهوية ومجلس بتاريخ 21 فبراير 1994، للإطلاع على ه  
2- بن عزوز بن صابر، شرح قانون العما



يلاحظ إذا تأثير التوجهات الحديثة للدولة على مدونة الشغل حيث أرست قواعد قانونية متقدمة لمسطرة التحكيم، وهو الشيء الذي يشكل طفرة نوعية في مجال القانون الاجتماعي إذا تمت مقارنته مع مسطرة التحكيم في ظل ظهير 1946 والتي لم تطبق نهائيا، إلا أن الوضعية الحالية و بعد سنوات عدة من تطبيق مدونة الشغل، يتبين أنه على المستوى العملي لم تتبلور هذه التوجهات من خلال المدونة ما يجعلني أذهب في اتجاه اقتراح توجه الدولة نحو التأسيس لمكتب مركزي ومكاتب جهوية للتحكيم تتولى حل نزاعات الشغل الجماعية على غرار التجربة التونسية<sup>1</sup>، وكذا الفردية مع التنصيص على أن إحالة الملف على التحكيم يوقف الحق في الإضراب والصد عن العمل.

### المطلب الثاني: الطابع الاحتياطي للتحكيم

على خلاف القانون المدني المعروف بثبات واستقرار أحكامه، فإن قانون العمل قانون غير مستقر لعدم استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية، لهذا فهو سريع التطور للتكيف مع التحولات الاقتصادية والاجتماعية<sup>2</sup>، مما يجعل من الصعب حصر مسببات المنازعات المترتبة في إطاره.

وتبعاً لذلك كانت رغبة الدولة في تقوية وتثمين العلاقات المهنية، وتطوير مجالات الحرية النقابية وإيجاد مقاربات وآليات متعددة كمدخل لتفكيك الإشكاليات المتعددة المترتبة عن هذه العلاقات، حيث كان لهذه الرغبة تأثير على مستوى القالب الذي أتت فيه آليات التسوية لمنازعات العمل سواء الفردية أو الجماعية، فبعد أن تم جعل التحكيم آلية احتياطية يمكن اعتمادها حتى بعد فشل المصالحة الإدارية رغبة في توسيع رقعة اعتماد الحوار لحل المنازعات الجماعية (الفقرة الثانية)، جاء القانون رقم 05-08 ليفتح المجال لإعمال التحكيم في نزاعات الشغل الفردية لتتأسس لنا آلية احتياطية قبلية يمكن اعتمادها قبل الاضطرار إلى تفعيل مسطرة الصلح الإلزامية أمام القضاء (الفقرة الأولى).

### أولاً: استقلالية التحكيم كآلية احتياطية لحل نزاعات الشغل الفردية.

إن التحكيم في نزاعات الشغل الفردية الذي يمكن أن يرد كشرط في إطار عقد الشغل أو الاتفاق عليه بعد قيام المنازعة، يمكن أيضاً أن يتم الاتفاق عليه في إطار اتفاقية شغل

1- تمت إضافة مجالس جهوية ومجلس مركزي ضمن مسطرة التحكيم بمقتضى القانون 29 لسنة 1994 المنشور بالرائد الرسمي بتاريخ 21 فبراير 1994، للإطلاع على هذه الآلية تراجع مجلة الشغل التونسية المواد من 382 جديد إلى 386 مكرر.  
2- بن عزوز بن صابر، شرح قانون العمل الجزائري، دار الجامعة الجديدة، 2010، ص 36.

### نطاقات المهنية



ترات الإجماعية  
% 13,27

الصلحية الإجماعية  
% 9,98

مختلفات  
% 19,61

جماعية  
%

2010 -

الإضرابات التي تم  
نفاذها  
% 79

جماعية حيث يمكن النص من خلالها على اللجوء إلى التحكيم في أي منازعة يمكن أن تقوم بين أجير من الأجراء المنتهين إلى التمثيليات الموقعة على الاتفاقية<sup>1</sup>.

والأخذ بالتحكيم في هذه النزاعات يؤسس لآلية احتياطية يمكن الاتفاق على أعمالها إلى جانب إمكانية الاتفاق على إبرام الصلح والتنازل، قبل أن يحال الملف على القضاء. فمرد هذه الاحتياطية هو أن هذا الاتفاق على التحكيم وإن جاء كبند من بنود العقد الأصلي فإنه يظل مستقلاً، وليس تابعا لذلك العقد، إذ أننا سنكون أمام اتفاقين العقد الأصلي بينوده المختلفة، واتفاق التحكيم الوارد في ذلك العقد أو الاتفاقية الجماعية، حيث لا يؤثر أي منها كمبدأ عام بمدى صحة أو بطلان أو انقضاء الآخر نظرا لاستقلالية كل منهما عن الآخر، فاتفاق التحكيم يختلف عن غيره من الاتفاقيات، حيث لا يمكن أن يكون له كيان قائم بذاته، وإنما يرتبط بوجود علاقة شغلية قائمة، ولا يتصور وجوده دون وجود تلك العلاقة.

فالتحكيم جاء في إطار توجه المغرب نحو مأسسة آلية الحوار في جميع المجالات، فجعل منه آلية احتياطية محتفظة باستقلاليتها عن العقد أصل النزاع. وهذه الاستقلالية التي قال بها العديد من شرعي القوانين المقارنة<sup>2</sup> يكون لها موجب عند تحقق بطلان العقد الحامل لشرط التحكيم أو عند بطلان هذا الشرط نفسه.

إن الاستقلالية المذكورة تعني انصراف إرادة المشرع إلى عدم تأثر العقد الأساسي بهذا البطلان، ويصدق هذا حتى في الحالة التي يكون فيها الشرط التحكيمي معتبرا من الطرفين كشرط أساسي وأنه لولاه لما أقدمنا على إبرام العقد<sup>3</sup>.

ومن المنطقي القول بأن بطلان شرط التحكيم لا يكون له أثر على العقد الأصلي إذ يبقى من اختصاص القضاء النظر في المنازعات المترتبة عن هذا العقد، لأن التحكيم هو مجرد استثناء وآلية احتياطية تم الاعتماد عليها لتسريع "وتيرة البت" في المنازعات

1- ما دام أن الاتفاقية الجماعية عقد وفقا للمادة 104 من م ش تنص على أن: "اتفاقية الشغل الجماعية"، هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى يجب، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة".

2- أحمد خليل، قواعد التحكيم، م س، ص 45.

3- فالشرط التحكيمي الوارد في عقد الشغل يتعلق بكل المنازعات التي تقوم بين الأجير والمؤاجر المتصلة بحقوقهما والتزاماتهما الناتجة عن هذا التعاقد.

وملاءمة العقود مع المعطيات الاستثناء على وجود العقد برمت

وهذا ما أكده المجلس التحكيم مستقل عن العقد الأص إلى عدم عرض النزاع على التح تبعاً لهذا فإن بطلان شرط مختصاً بالبت في النزاعات الناش بطلان العقد الذي تم التنصيص الشرط، إذ يبقى قائماً ويكون م حيث أنه إذا كان من حق الأفرأ فإنه من باب أولى يمكنهم أن يه صحته<sup>4</sup>.

إذا، فاستقلالية شرط ال بسقوط الشرط بمجرد سقوط الاستثناء لا يعتبر من النظام الع على عدم استقلالية شرط التح كما تشمل ذلك الوارد في وثيقة هذا الشرط في وثيقة تحيل إليه

1- قرار المجلس الأعلى عدد 1003 بتاريخ 7/9 2008، ص 170.

قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار الب ص 174.

2- قرار عدد 1482 بتاريخ 2001/12/15 في التحكيم في عقود الاستثمار بين القواعد

للمجلس الأعلى 18 و19 أبريل 2007، تحد الأعلى بمناسبة الذكرى الخمسينية، سنة

3- قرار محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 4 أ ب قرار محكمة الاستئناف بباريس بتاريخ 11

أوردتهما دون ذكر باقي البيانات عبد الرحب is 2005, p265.

5- حمزة أحمد حداد، التحكيم في القوانين ا



وملاءمة العقود مع المعطيات السوسيو اقتصادية<sup>1</sup>، فليس من المعقول أن يؤثر هذا الاستثناء على وجود العقد برمته.

وهذا ما أكده المجلس الأعلى محكمة النقض حاليا حين ذهب إلى أن شرط التحكيم مستقل عن العقد الأصلي، فالتشطيب عليه لا يعدم العقد الأصلي، بل يؤدي فقط إلى عدم عرض النزاع على التحكيم<sup>2</sup>.

تبعا لهذا فإن بطلان شرط التحكيم لا يؤدي إلى بطلان العقد، فيصبح بذلك القضاء مختصا بالبت في النزاعات الناشئة عن ذلك العقد، وما دام لهذا الشرط كيان مستقل<sup>3</sup>، فإن بطلان العقد الذي تم التنصيص فيه على شرط التحكيم، لا يؤثر بدوره على كينونة هذا الشرط، إذ يبقى قائما ويكون من اختصاص هيئة التحكيم النظر في صحة العقد الأصلي، حيث أنه إذا كان من حق الأفراد جعل الاتفاق على التحكيم مستقلا عن العقد الأصلي، فإنه من باب أولى يمكنهم أن يطلبوا من الهيئة التحكيمية التأكد من صحة هذا العقد أو عدم صحته<sup>4</sup>.

إذا، فاستقلالية شرط التحكيم تؤسس لاستثناء عن القاعدة العامة التي تقضي بسقوط الشرط بمجرد سقوط العقد المتضمن له - إذا سقط الأصل سقط الفرع، وهذا الاستثناء لا يعتبر من النظام العام فيجوز الاتفاق على خلافه، بمعنى يجوز اتفاق الطرفين على عدم استقلالية شرط التحكيم، كما أن الاستقلالية تشمل الشرط الوارد في صلب العقد كما تشمل ذلك الوارد في وثيقة منفصلة<sup>5</sup>، ما دام أن المشرع كما سلف الذكر أجاز أن يرد هذا الشرط في وثيقة تحيل إليه بشكل لا لبس فيه،

لتحكيم في أي منازعة يمكن أن على الاتفاقية<sup>1</sup>.

احتياطية يمكن الاتفاق على زل، قبل أن يحال الملف على كيم وان جاء كبند من بنود العقد ننا سنكون أمام اتفاقين العقد نقد أو الاتفاقية الجماعية، حيث اء الآخر نظرا لاستقلالية كل باقيات، حيث لا يمكن أن يكون ولا يتصور وجوده دون وجود

ة الحوار في جميع المجالات، النزاع. وهذه الاستقلالية التي جب عند تحقق بطلان العقد

إلى عدم تأثر العقد الأساسي الشرط التحكيمي معتبرا من<sup>3</sup>.

ن له أثر على العقد الأصلي إذ هذا العقد، لأن التحكيم هو "وتيرة البت" في المنازعات

ة الشغل الجماعية" هي عقد جماعي ينظم قابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من لة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية لة مكنوبة".

وإجر المتصلة بحقوقهما والتزاماتهما الناتجة

ل النزاعات: الصلح - التحكيم - الوساطة

1- قرار المجلس الأعلى عدد 1003 بتاريخ 2008/7/9 في الملف عدد 2005/3/1/59، منشور في مجلة المحاكم المغربية، عدد 117 لسنة 2008، ص 170.

قرار محكمة الاستئناف التجارية بالدار البيضاء عدد 36/1489 بتاريخ 2006/3/31 منشور بمجلة المحاكم المغربية، مرجع سابق، ص 174.

2- قرار عدد 1482 بتاريخ 2001/12/15 في الملف المدني عدد 98-267 غير منشور، أشار إليه د. محمد بوشيبة، صياغة شرط التحكيم في عقود الاستثمار بين القواعد التقليدية والقواعد الحديثة، مداخلة في الندوة الجهوية الرابعة للذكرى الخمسينية للمجلس الأعلى 18 و19 أبريل 2007، تحت عنوان "فضايا الاستثمار والتحكيم من خلال اجتهاد المجلس الأعلى"، إصدارات المجلس الأعلى بمناسبة الذكرى الخمسينية، سنة 2007، ص 107.

3- قرار محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 4 أبريل 2002.

قرار محكمة الاستئناف بباريس بتاريخ 11 ماي 2000.

أوردهما دون ذكر باقي البيانات عبد الرحيم رضاكي، مرجع سابق، ص 40 و41.

4-René David, l'arbitrage dans le commerce international, Dalloz, delta, 2 édi, paris 2005, p265.

5- حمزة أحمد حداد، التحكيم في القوانين العربية، م س، ص 109.



إن مسألة الاحتياطية التي ترتب عنها إستقلالية التحكيم، تدعم عدم رغبة المشرع في تكليف القضاء منذ الوهلة الأولى بمهمة تسوية منازعات الشغل الفردية، هذه الرغبة التي أكد الواقع أنها تقوم على أساسين:

1 - مراعاة طبيعة المنازعة التي تحتاج إلى حل ودي أكثر منه قضائي، إذ ليس من مصلحة العامل أرب العمل الإدعاء مباشرة أمام الجهة القضائية حتى لا يؤثر ذلك على الثقة المفترضة بينهما، وعلى إنتاجية المفاوضة.

2 - مراعاة الوضعية المادية للأجراء، حيث إنه بالرغم من استفادته من المساعدة القضائية<sup>1</sup>، إلا أن مع وجود دعوى أمام القضاء ينتفي عنصر السرعة في حل النزاع مما يكون معه العامل محروما من أجرته، وتعويضاته لمدة طويلة.

وفي إطار التشريعات المقارنة فإننا نجد على مستوى التشريع الفرنسي أنه لم يأخذ بمبدأ احتياطية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية إذ لا يأخذ بالاتفاق على التحكيم لفض نزاع من نزاعات الشغل الفردية، فيعتبره اتفاقا غير ملزم للطرفين، ولا ينتج أي اثر على اعتبار أن الجهاز المسمى في إطار مدونة الشغل الفرنسية بـ: (Conseil De Prud hommes) يكون المختص الوحيد بالنظر والبث في نزاعات الشغل الفردية<sup>2</sup>، حيث يقوم هذا الجهاز مقام الوسائل البديلة لحل النزاعات الفردية في المادة الاجتماعية.

### ثانيا: الطابع الاحتياطي للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية.

تعتبر نزاعات الشغل الجماعية من أهم ما اهتم به الميدان القانوني المغربي، وتعد هذه النزاعات جاء نتيجة التناقضات الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن نمط الإنتاج، وما يساعد في توسيع الخلافات في المصانع الحديثة انقطاع الرابطة الشخصية بين المشغل وأجرائه نتيجة اتساع نطاق الشغل واحتشاد العمال في المصانع بالمئات مما يتعذر معه قيام تلك الرابطة، واعتبارا للطبيعة الخاصة لهذه النزاعات وتأثيرها اقتصاديا واجتماعيا<sup>3</sup>، تدخل المشرع لدفع إجراءات وآليات متعددة منها المحورية ومنها الاحتياطية.

1- ينص الفصل 273 من ق م م على أنه: " يستفيد من المساعدة القضائية بحكم القانون العامل مدعيا أو مدعى عليه أو ذوو حقوقه في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف. وتسري آثار مفعول المساعدة القضائية بحكم القانون على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية ."

2-ART L1411-1du Code de la procédure civile français.

3- بشرى العلوي، الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل، مجلة المحاكم المغربية، عدد 108، طبعة 2007، ص 56.

وأعتقد أن المشرع قد أسد تحاشي وصول نزاعات الشغل الإغلاق وبالتالي دخول الجهاز تفعل بعد النزاع والأخرى هي ه في:

- 1 المفاوضات الجماعية
- 2 المصالحة (مسطرة إد)
- 3 التحكيم (مسطرة ودية)

فهذا التدرج المعتمد من مراحل التسوية يعطي لنا الدليل حيث تبدأ محاولة تسوية النزاع باتخاذ المبادرة من قبل الطرف التصالح من خلال مقال يحدد الشغل حسب طبيعة النزاع، غير أحد هاذين الموظفين في ختام إلى اتفاق تام أو جزئي أو إلى ف النزاع، على أن يتسلموا أو يبلغوا

وفي حالة الفشل نتقل ل وهي لجنة محدثة على صعيد مهام التصالح، وفي حالة فشل اللجنة الوطنية للبحث والمصالح للمادة 564 من م.ش<sup>3</sup>، وأهم

1- تنص المادة 553 من م ش على أنه: " يتم بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمباد الشغل في المفاوضة."

2- المادة 557 من م ش تنص على أنه: "تحدد

3- تنص المادة 564 من مدونة الشغل أنه: والمصالحة"، يتراستها الوزير المكلف بالشغل والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يمكن لرئيس اللجنة، أن يستدعي لحضو اللجنة.

يتولى كتابة اللجنة الوطنية للبحث والمصالح



وأعتقد أن المشرع قد أسس من خلال مدونة الشغل لثلاث مساطر لحل النزاع قصد تحاشي وصول نزاعات الشغل الجماعية إلى نقطة استعمال القوة المتمثلة في الإضراب أو الإغلاق وبالتالي دخول الجهاز القضائي على الخط. اثنان من هذه المساطر هي مساطر تفعل بعد النزاع والأخرى هي مسطرة وقائية تقوم قبل نشوب النزاع وتمثل هذه المساطر في:

- 1 المفاوضات الجماعية (مسطرة وقائية قبلية)،
- 2 المصالحة (مسطرة إدارية بعدية)،
- 3 التحكيم (مسطرة ودية بعدية).

فهذا التدرج المعتمد من طرف المشرع المغربي، والذي يلغي الترابط بين جميع مراحل التسوية يعطي لنا الدليل على أن التحكيم في مدونة الشغل جاء ذا طابع احتياطي، حيث تبدأ محاولة تسوية النزاع أمام مفتشية الشغل وفقا للمادة 553 من مدونة الشغل<sup>1</sup>، باتخاذ المبادرة من قبل الطرف الذي يرغب في تسوية النزاع وذلك بالشروع في محاولة التصالح من خلال مقال يحدد فيه نقاط الخلاف، أو من طرف مندوب الشغل أو مفتش الشغل حسب طبيعة النزاع، غير أنه وكما أوردت ذلك المادة 555 من م.ش فإنه يتعين من أحد هاذين الموظفين في ختام جلسات التصالح تحرير محضر يثبت فيه توصل المتنازعين إلى اتفاق تام أو جزئي أو إلى فشل هذا التصالح، ويوقع هذا المحضر إلى جانب أطراف النزاع، على أن يتسلموا أو يبلغوا نسخة منه،

وفي حالة الفشل نتقل لمرحلة التصالح أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، وهي لجنة محدثة على صعيد كل عمالة أو إقليم بمقتضى المادة 557 من م.ش<sup>2</sup>، لتسلم مهام التصالح، وفي حالة فشل تحقيق المصالحة خلال هذه المرحلة يتم عرض النزاع أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة وهي لجنة يتم إحداثها على المستوى المركزي وفقا للمادة 564 من م.ش<sup>3</sup>، وأهم ما يميز هذه المرحلة كآلية للتسوية هو قيام رئيسها باستدعاء

1- تنص المادة 553 من م ش على أنه: "يتم الشروع فورا في محاولة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المفاولة".

2- المادة 557 من م ش تنص على أنه: "تحدث لدى كل عمالة أو إقليم لجنة تسمى: اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة".

3- تنص المادة 564 من مدونة الشغل أنه: "تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى "اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة"، يرأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يمكن لرئيس اللجنة، أن يستدعي لحضور أشغالها كل شخص، يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات اللجنة.

يتولى كتابة اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة رئيس مصلحة تفتيش الشغل".

حكيم، تدعم عدم رغبة المشرع ات الشغل الفردية، هذه الرغبة

في أكثر منه قضائي، إذ ليس من القضائية حتى لا يؤثر ذلك على

رغم من استفادته من المساعدة صر السرعة في حل النزاع مما يلة.

، التشريع الفرنسي أنه لم يأخذ يأخذ بالاتفاق على التحكيم زم للطرفين، ولا ينتج أي اثر مية بـ: (Conseil De Prud hommes) دية<sup>2</sup>، حيث يقوم هذا الجهاز تماعية.

الجماعية.

دان القانوني المغربي، وتعدد الناجمة عن نمط الإنتاج، وما ابطة الشخصية بين المشغل سابع بالمثل مما يتعذر معه تأثيرها اقتصاديا واجتماعيا<sup>3</sup>، ومنها الاحتياطية.

قانون العامل مدعيا أو مدعى عليه أو ذوو بحكم القانون على جميع إجراءات تنفيذ

2-ART L1411-1du Code de la procédure  
طبعة 2007، ص 56.

ل النزاعات: الصلح - التحكيم - الوساطة



كل شخص يتمتع بكفاءة عالية في مجال اختصاص اللجنة كما هو منصوص عليه في المادة 564 المذكورة، إلا أننا نجد من يعتقد أنه كان على المشرع إعفاء اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة من النظر في النزاع الإقليمي على أن يمر الأطراف مباشرة إلى التحكيم عند فشل التسوية أمام اللجنة الإقليمية وهذا من شأنه أن يضمن السرعة في التسوية من جهة، وتفرغ اللجنة الوطنية لتسوية النزاعات الوطنية فقط من جهة أخرى<sup>1</sup>.

إن الملاحظ أن المدونة أرادت تذويب النزاع الجماعي للشغل في مرحلته الأولى عن طريق التصالح أمام مفتش الشغل أو مندوب الشغل، وكذا أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، وقد لاحظ أحد الفقهاء عن صواب أن قرارات اللجنة لا تتخذ عن طريق التصويت وإنما عن طريق الاقتناع لأن الهدف هو الوصول إلى تصالح يعيد الأمور إلى نصابها<sup>2</sup> وفي حالة عدم نجاح هذه المرحلة الإدارية يتم اللجوء إلى مسطرة التحكيم كمرحلة احتياطية ودية متروكة لإرادة الأطراف في المرور منها.

وإذا كان هناك من ذهب إلى القول بأن "مع افتراض أن النزاع الجماعي للشغل قد مر على كل هذه المراحل الودية ليصل إلى التحكيم، فإن ما يلاحظ من جهة، هو أن التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية يبدو من خلال ما هو منصوص عليه في مدونة الشغل الحالية أنه ذا طابع احتياطي، غير أن الحقيقة ليست كذلك ومن ثم فإن التحكيم مهما كان موقع تنظيمه في إطار مدونة الشغل، فهو يبقى طريقاً اختيارياً، يمكن اللجوء إليه في تجاهل تام لمسطرة التصالح"<sup>3</sup>.

فإنني أعتقد أنه بالفعل يمكن أن يتحول التحكيم من آلية احتياطية إلى آلية محورية إذا تم الاتفاق على اللجوء إليها مباشرة دون اللجوء إلى مسطرة التصالح، أو إذا تم إدراجها كمسطرة محورية ضمن اتفاقية جماعية.

إن الطابع الاحتياطي للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، الذي يبدو من صياغة مدونة الشغل، يعطي انطباعاً بأن الدور المحوري والحاسم يعود للتصالح، إذ يلاحظ مقارنة مع هذه المؤسسة القانونية الأخيرة أن المشرع لم يفرد التحكيم بأهمية واستقلالية على مستوى وظيفته كآلية مرنة ومتخصصة في تسوية النزاعات المهنية في شتى المجالات<sup>4</sup>،

1- محمد الشرفاني، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية دراسة مقارنة، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق قانون خاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء السنة الجامعية 2009-2010، ص 316 - 317.

2- الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 65-99 أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية- الرباط، طبعة 2004، ص 347.

3- زهير كريمات، مرجع سابق، ص 63.

4- زهير كريمات، المرجع السابق ص 63.

خاصة وأن المادة 550 من المادة واحدة مترابطة عندما نصت على والتحكيم، ولم تنص على أنها ته ومادام أنه لا يتم اللجوء إلى أكدته المادة 567 من مدونة ال مرتبط مرحلياً بمحاولة التصالح الكتاب السادس من المدونة<sup>3</sup>.

وبهذا يظل التحكيم في م إطار اتفاقيات جماعية أو اتفاقات انتعش بين الفرقاء الاجتماعيين المفاوضات الجماعية، أو إبرام آفة نزاعات الشغل سواء الفردية أ الاختياري خارج مقتضيات مد مسطرة واحدة<sup>4</sup>.

### ختم:

تعتبر نزاعات الشغل بصر عناصر العملية الإنتاجية يوماً بعد المغربي نظراً لإنفتاحه على السوق الحر من أهم الركائز الأساسية تأسيساً على ذلك هدف المشرع التنافس مع التحولات الإقتصادية للنزاعات المذكورة.

1- تنص المادة 550 من م ش على أنه: "تس الشأن".

2- تنص المادة 567 من مدونة الشغل على الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خا المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى الت

3- زهير كريمات، مرجع سابق، ص 64.

4- سهام مليكي، دور التحكيم في تسوية نزاعات جامعة محمد الأول، وجدة، السنة الجامعية



خاصة وأن المادة 550 من المدونة جاءت بصياغة تفيد أن التصالح والتحكيم مسطرة واحدة مترابطة عندما نصت على أن نزاعات الشغل الجماعية تسوى وفق مسطرة التصالح والتحكيم، ولم تنص على أنها تسوى وفق مسطرة التصالح ومسطرة التحكيم<sup>1</sup>.

ومادام أنه لا يتم اللجوء إلى التحكيم إلا في حالة إخفاق محاولة التصالح، وهذا ما أكدته المادة 567 من مدونة الشغل<sup>2</sup> فإن هذه الآلية في نزاعات الشغل الجماعية تبقى مرتبط مرتبطين مرحليا بمحاولة التصالح في إطار المسطرة المنصوص عليها في الباب الثاني من الكتاب السادس من المدونة<sup>3</sup>.

وبهذا يظل التحكيم في م ش، يتسم بالاحتياطية إلا إذا تم تفعيله وفق اتفاق سواء في إطار اتفاقيات جماعية أو اتفاقات مبرمة بعد نشوب النزاع، خاصة وأن النشاط الإنفاقي قد انتعش بين الفرقاء الاجتماعيين وأصبح بإمكانهم اللجوء إلى الحوار الاجتماعي عبر المفاوضات الجماعية، أو إبرام اتفاقية الشغل الجماعية لترسيخ قواعد مهنية تساهم في تسوية نزاعات الشغل سواء الفردية أو الجماعية، حيث بات بمقدورهم إبرام شرط التحكيم الاختياري خارج مقتضيات مدونة الشغل ودون التقييد بالتحكيم المرتبط بالمصالحة في مسطرة واحدة<sup>4</sup>.

### ختم:

تعتبر نزاعات الشغل بصنفيها المهدد الأساسي للسلم الاجتماعي الذي يطال جميع عناصر العملية الإنتاجية يوما بعد يوم نتيجة تعدد مسبباتها، ونتيجة عدم مناعة الاقتصاد المغربي نظرا لإنفتاحه على عولمة إقتصادية فرضت نفسها بقوة، حيث أصبح اقتصاد السوق الحر من أهم الركائز الأساسية للدفع بعجلة التنمية في جميع القطاعات الإنتاجية، تأسيسا على ذلك هدف المشرع في إطار تحديث المنظومة القانونية المغربية وتمكينها من التناغم مع التحولات الإقتصادية المشهودة، إلى إعادة تنظيم آليات التسوية الودية للنزاعات المذكورة.

1 - تنص المادة 550 من م ش على أنه: "تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن".

2- تنص المادة 567 من مدونة الشغل على أنه "إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقاط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع...".

3 - زهير كريمة، مرجع سابق، ص 64.

4- سهام مليكي، دور التحكيم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون العقود والعقار، كلية الحقوق، جامعة محمد الأول، وجدة، السنة الجامعية 2010-2011، ص 46.

ة كما هو منصوص عليه في المادة 550 من المدونة جاءت بصياغة تفيد أن التصالح والتحكيم مسطرة واحدة مترابطة عندما نصت على أن نزاعات الشغل الجماعية تسوى وفق مسطرة التصالح والتحكيم، ولم تنص على أنها تسوى وفق مسطرة التصالح ومسطرة التحكيم<sup>1</sup>.

ومادام أنه لا يتم اللجوء إلى التحكيم إلا في حالة إخفاق محاولة التصالح، وهذا ما أكدته المادة 567 من مدونة الشغل<sup>2</sup> فإن هذه الآلية في نزاعات الشغل الجماعية تبقى مرتبط مرتبطين مرحليا بمحاولة التصالح في إطار المسطرة المنصوص عليها في الباب الثاني من الكتاب السادس من المدونة<sup>3</sup>.

وبهذا يظل التحكيم في م ش، يتسم بالاحتياطية إلا إذا تم تفعيله وفق اتفاق سواء في إطار اتفاقيات جماعية أو اتفاقات مبرمة بعد نشوب النزاع، خاصة وأن النشاط الإنفاقي قد انتعش بين الفرقاء الاجتماعيين وأصبح بإمكانهم اللجوء إلى الحوار الاجتماعي عبر المفاوضات الجماعية، أو إبرام اتفاقية الشغل الجماعية لترسيخ قواعد مهنية تساهم في تسوية نزاعات الشغل سواء الفردية أو الجماعية، حيث بات بمقدورهم إبرام شرط التحكيم الاختياري خارج مقتضيات مدونة الشغل ودون التقييد بالتحكيم المرتبط بالمصالحة في مسطرة واحدة<sup>4</sup>.

وتعتبر نزاعات الشغل بصنفيها المهدد الأساسي للسلم الاجتماعي الذي يطال جميع عناصر العملية الإنتاجية يوما بعد يوم نتيجة تعدد مسبباتها، ونتيجة عدم مناعة الاقتصاد المغربي نظرا لإنفتاحه على عولمة إقتصادية فرضت نفسها بقوة، حيث أصبح اقتصاد السوق الحر من أهم الركائز الأساسية للدفع بعجلة التنمية في جميع القطاعات الإنتاجية، تأسيسا على ذلك هدف المشرع في إطار تحديث المنظومة القانونية المغربية وتمكينها من التناغم مع التحولات الإقتصادية المشهودة، إلى إعادة تنظيم آليات التسوية الودية للنزاعات المذكورة.

وتعتبر نزاعات الشغل بصنفيها المهدد الأساسي للسلم الاجتماعي الذي يطال جميع عناصر العملية الإنتاجية يوما بعد يوم نتيجة تعدد مسبباتها، ونتيجة عدم مناعة الاقتصاد المغربي نظرا لإنفتاحه على عولمة إقتصادية فرضت نفسها بقوة، حيث أصبح اقتصاد السوق الحر من أهم الركائز الأساسية للدفع بعجلة التنمية في جميع القطاعات الإنتاجية، تأسيسا على ذلك هدف المشرع في إطار تحديث المنظومة القانونية المغربية وتمكينها من التناغم مع التحولات الإقتصادية المشهودة، إلى إعادة تنظيم آليات التسوية الودية للنزاعات المذكورة.

دكتوراه الدولة في الحقوق قانون خاص كلية  
بضاء السنة الجامعية 2009-2010، ص 316

عة الأمنية- الرباط، طبعة 2004، ص 347.

فأصبح تبعا لذلك القانون رقم 08.05 مصدراً لإعمال التحكيم في نزاعات الشغل الفردية، بعد أن تم من خلاله توسيع النطاق النوعي للنزاعات التي يمكن أن يشملها التحكيم، خاصة وأنه بغض النظر عن إمكانية إبرام عقد التحكيم بين أطراف العلاقة الشغلية، فإنه يمكن إدراجه كشرط في العقد الأصلي .

ومن خلال مدونة الشغل تم تقنين مسطرة التحكيم المعمول بها في النزاعات الجماعية إذ يتم اللجوء إلى هذه المسطرة في حالة عدم وجود مساطر إتفاقية، إذ تم في هذا الإطار التمهيد لمسطرة التحكيم بمراحل سابقة يكون فيها للأجهزة الرسمية دورا محوريا، وقد كان ذلك من باب تشريع مساطر واقعية كان معمول بها دون وجود مقتضيات قانونية تنظمها .

وهذه المقتضيات على كل حال تحمل في طياتها من الإيجابيات التي تفرض علينا الاعتراف بها، ما دام أن المدونة من خلال ديباجتها وتصديرها اقرت بأنها تهدف إلى الموازنة بين مصالح الأجير والمؤاجر دون نسيان المصلحة الاقتصادية العامة، ولكون المستجندات الواردة في القانون رقم 08.05 تروم إلى إضفاء مزيد من المصدقية عليه رغم محدودية تفعيله .

## مميزا

### مقدمة

مما لا شك فيه أن الجرا: تهديدا حقيقيا وخطيرا للسلم الي الملك، والتي تعتبر من مكونات

ولأجل محاربة ظاهرة ال: على تبني فلسفة التجريم، والعا الجنائي العام، أو على مستوى ه أكتوبر 1917 بشأن المحافظ الموضوعية والقواعد الشكلي المقتضيات الإدارية، والزجرية إدارة المياه والغابات (المندوب إليها مهمة التسيير والتدبير، و الغابوية<sup>2</sup> .

وإذا كانت السياسة العقا فإنها بخلاف ذلك في جرائم أخ إلى القضاء، وبعيدا عن أسلوب الجنائية في سبيل إيجاد بدائل ل

1- الظهير الشريف الصادر في 10 أكتوبر 17 أكتوبر 1917، الصفحة 901.  
2- لمزيد من التفصيل حول خصوصيات ال عبد الرحيم ازغودي: "خصوصيات الدعوى أكتوبر 2017.