



تقرير حول رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا
المعمقة في القانون الخاص

للباحث يحيى حساني

تحت إشراف الدكتورة دنيا مباركة

كلية العلوم القانونية و الإقتصادية والإجتماعية،
جامعة محمد الأول
وحدة التكوين والبحث لنيل دبلوم دراسات
العليا المعمقة في قانون العقود والعقار

تحت عنوان

التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية

السنة الجامعية 2007 - 2008

يعتبر الاستقرار السياسي غاية كبرى تسعى جميع الدول كيفما كانت طبيعة نظامها

السياسي، ونفوذها العسكري، وحجم اقتصادها الوطني، إلى تحقيقه ومن الشروط الضرورية لتوفير الاستقرار السياسي الاستقرار الاجتماعي، فالنظام السياسي للدولة أيا كان نوعه وطبيعته شديد الحساسية ضد أي مؤثرات اقتصادية واجتماعية تصيب النسيج الاقتصادي والاجتماعي للبلاد وتتراوح هذه المؤثرات بين الأزمات الاجتماعية التي تتعرض لها الدولة بين الفنية والأخرى نتيجة عدة عوامل وبين القرارات والقوانين التي تسنها الدول والتي قد تكون لها أسوأ الآثار على النظام الاجتماعي للبلاد سواء من الناحية السياسية أو الاقتصادية أو الاجتماعية⁽¹⁾.

فضمان سلم اجتماعي وتوفير مناخ اجتماعي تسوده الطمأنينة والعدالة الاجتماعية مسؤولية أصبحت أكثر من أي وقت مضى ملقاة على عاتق الدولة وأجهزتها⁽²⁾، فلا أحد ينكر الدور الذي أصبحت تلعبه الدولة في التدخل في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بتشريعات توجه بها عملية التغيير وتضبط بها العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع. فالقانون باعتباره ضرورة اجتماعية لازمة لحياة المجتمع وتدعيم استقرار النظم الاجتماعية يعد من أقوى وأهم عوامل الضبط الاجتماعي، فبدونه لا يمكن ضبط التوازن داخل المجتمع ولا يمكن الحديث عن سلم اجتماعي، ومن ثمة منع المنازعات بين أعضاء المجتمع.

ومن أهم وأخطر النزاعات التي تنشأ بين أفراد المجتمع في عصرنا الحالي

نزاعات الشغل فهي تكتسي أهمية بالغة في انشغالات السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين وذلك للاعتبارات التالية :

- كونها تمس شريحة عريضة من المجتمع تزداد باستمرار.
- كونها تتعلق بمستلزمات الحياة لدى الطبقة العاملة، ذلك أن هذه النزاعات تمس مصدر عيش العامل وأسرته.
- كونها تؤثر على السلم الاجتماعي داخل البلاد، فالتحكم في هذه النزاعات يساهم في ضمان الاستقرار.

(1) - سلوى علي سليم: الإسلام والضبط الاجتماعي، دار التوثيق النموذجية، مصر، طبعة 1985، ص 85.

(2) - أحمد طلعت الشلشي: الاقتصاد والمجتمع - دراسة اجتماعية للتخطيط الاقتصادي - دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، طبعة 1986، ص 108.

إن النزاعات الاجتماعية ترجع بالأساس إلى نظرة كل من طرفي علاقات الشغل إلى العمل، فالمؤجر يرى في العمل فرصة من فرص الربح والاستثمار أكثر من المساهمة في تحقيق تطور اقتصادي وتنمية اجتماعية للبلاد أما الأجير فيرى في العمل وسيلة أساسية لكسب مورد يوفر له عيشا كريما.

إن إرساء ثقافة التشاور والحوار وتحقيق التوازن بين كل من الأجير والمشغل ليس بالأمر السهل الشيء الذي يفرض أن تراعي القوانين المهمة بهذا الميدان هذا التوازن سواء من حيث الجوهر أو الشكل، خاصة وأن أصحاب العمل ومن خلال مركزهم القوي كانوا يعملون ما في وسعهم لإخضاع الطبقة الشغيلة لنظام صارم يضمن لهم السيطرة عليها⁽¹⁾.

وفي ظل ما نجم عن هذا النظام الاقتصادي من ظروف اقتصادية واجتماعية مزرية للطبقة الشغيلة ظهرت المبادئ الاجتماعية والاشتراكية التي تنادي بتحرير الطبقة العاملة من الأوضاع الاجتماعية المزرية التي كانت تعيشها، وتنادي بضرورة تدخل الدولة في علاقات الشغل لحماية هذه الفئة الضعيفة اقتصاديا والمحرومة اجتماعيا وذلك بخلق الضوابط القانونية التي تنظم وتحكم علاقات الشغل التابع⁽¹⁾.

غير أن غاية التشريع الاجتماعي تبقى دون ملامسة للواقع في غياب تطبيق سليم لقواعده، وإذا كان جهاز القضاء هو الذي يتحمل مسؤولية السهر على تنفيذ قواعد قانون الشغل فإن الواقع العملي أثبت بأن هذا الأخير يعيش معضلة أساسية منذ أمد بعيد تتجلى في تراكم أعداد هائلة من القضايا تنتظر دورها للفصل فيها بسبب البطء في الحسم في النزاعات والتأخير في إصدار الأحكام، وتعدد أوجه الطعن عبر مختلف درجات التقاضي، بالإضافة إلى اتسام إجراءات التبليغ والتنفيذ بالتعقيد وافتقارها للسرعة والفعالية⁽²⁾.

مما يترتب عن ذلك انتشار ظواهر سلبية وفي مقدمتها التمادي في النزاعات مهما كانت أسبابها وقيمتها بل والتفنن في إطالة أمدها، على العلم أن معضلة تضخم وتراكم

(1) - احمد حسن البرعي: الثورة الصناعية وأثارها الاجتماعية والقانونية، القاهرة، دار الفكر العربي 1982، ص 347.

(1) - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004، ص 126.

(2) - محمد سلام: الطرق البديلة لحل النزاعات، التجربة الأمريكية كنموذج، الطرق البديلة لتسوية المنازعات، الندوة المنعقدة بكلية العلوم القانونية والاقتصادية بفاس يومي 4 و5 أبريل 2003، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 2 طبعة 2004، ص 65.

القضايا بالمحاكم ليست حكرا على الدول المتخلفة بل تعاني منها أيضا وبدرجات متفاوتة الدول المتقدمة بدورها مع فارق في نوعية وموضوع القضايا⁽³⁾.

من هنا تأتي أهمية التسوية الودية لحل منازعات الشغل في كونها تشكل مجموعة من الآليات القانونية لحسم الخلافات بشكل متميز عما تقتضيه المساطر القضائية التقليدية من إجراءات معقدة وبطيئة.

هذه الوسيلة لتسوية نزاعات الشغل والمتمثلة خاصة في الصلح والتحكيم قديمة وحديثة في نفس الوقت، فهي قديمة من منطلق أنها متجذرة ومتأصلة في مجتمعنا المغربي العربي الإسلامي حيث كرس في مجالات متعددة تهم حياة الإنسان عبر تشريعات وأعراف وعادات.

وهي حديثة في نفس الوقت على اعتبار أنها جاءت استجابة لمطالب مختلف الفقاء الاجتماعيين، نظرا لمرونتها وفعاليتها ودورها البين في استقرار السلم والأمن الاجتماعيين⁽¹⁾.

أولا : دوافع اختيار الموضوع

يرجع اختياري لموضوع " التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية " إلى عدة

أسباب منها :

-
- (3) - محمد سلام: م.س، ص 66.
- (1) - لذلك فقد عمل المشرع على تكريس هذه الوسيلة عبر سنه لمقتضيات قانونية تتبناها بل وتوجيهها أيضا ومن مظاهر ذلك :
- * مسطرة الصلح ضمن مقتضيات مدونة الأسرة من خلال المادة 82 وللتفصيل أكثر يراجع :
- إدريس الفاخوري: الصلح في العمل القضائي "الطلاق نموذجا" المجلة المغربية للقانون والاقتصاد، العدد الخامس 2002، ص 5.
- محمد ناصر متيوي مشكوي ومحمد بوزلافة: الوسائل البديلة لتسوية المنازعات الأسرية، الطرق البديلة لتسوية المنازعات، الندوة المنعقدة بكلية العلوم القانونية والاقتصادية بفاس يومي 4-5 أبريل 2003، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 2 طبعة 2004، ص 187.
- محمد الأزهر: شرح مدونة الأسرة، أحكام الزواج، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 2004 ص 261.
- * التسوية الودية في إطار مساطر الوقاية من صعوبات المقابلة ابتداء من المادة 548 حتى المادة 559 من مدونة التجارة.
- أنظر في الموضوع :
- عز الدين بنستي: بعض تجليات التسوية الودية في المادة التجارية، الطرق البديلة لتسوية المنازعات، الندوة المنعقدة بكلية العلوم القانونية والاقتصادية بفاس يومي 4 - 5 أبريل 2003، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 2 طبعة 2004، ص 43 وما بعدها.
- * مسطرة الصلح في إطار ظهير التحفيظ العقاري من خلال الفصل 31 منه.
- للتفصيل أكثر يراجع :
- جمعة محمود الزريقي: محضر الصلح بين طالب التحفيظ والمتعرض، مجلة التحفيظ العقاري إصدارات جمعية المحافظين والمرقبين على الملكية العقارية، العدد الثاني، أبريل 1989، ص 21 وما بعدها.

أهمية الحوار الاجتماعي في تحقيق الاستقرار والتوازن في علاقات العمل.
- اتساع وثيرة النزاعات الاجتماعية - الطرد ، الإعفاء، الإغلاق- والتي ازدادت بعد سن سياسة الخصخصة.

كثرة الانتقادات الموجهة للقضاء الاجتماعي ، ورفض العديد من المؤجرين العمل على تطبيق أحكامه.

- الدور الكبير الذي أصبحت تلعبه مفتشية الشغل في حل نزاعات الشغل بطريقة ودية خاصة عندما نظمت مدونة الشغل⁽¹⁾ ولأول مرة الاختصاص التصالحي لهذا الجهاز بعدما كان يمارسه بشكل فعلي وبدون أي سند قانوني.

ثانيا : أهمية الموضوع

من المعلوم أن موضوع التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية لا زال يكتسي أهمية كبرى ويحظى بعناية خاصة في المغرب سواء من لدن الأجهزة الرسمية أو المجتمع المدني. هذه الأهمية والعناية نابعتين من فلسفة تتبني على التعايش بين نظام القضاء الرسمي والأنظمة أو الأجهزة الموازية وهو ما يسمح بتفادي أو تجاوز واقع القضاء الرسمي الذي يشكوا من العديد من الصعوبات نخص منها بالذكر طول المساطر، كثرة القضايا، إضافة إلى ارتفاع قيمة التكاليف وصعوبة أو استحالة إشكالية الاحتفاظ بالطابع الودي بين أطراف النزاع.

لذلك فالتوجه الحالي في مجال فض نزاعات الشغل ينبني على حرية الأفراد في اختيار طريقة تسوية نزاعاتهم بهدف التوصل إلى حلول عادلة وسريعة والتخفيف من عدد القضايا المعروضة على المحاكم، أضف إلى ذلك حفظ الوئام والمحبة بين أطراف العلاقة الشغلية وإشاعة ثقافة الحوار والسلم الاجتماعي⁽²⁾.

ثالثا : الصعوبات

إذا لي أن أشير إلى بعض المعوقات التي واجهتني في هذه الدراسة فيمكن القول أن هذا الموضوع من المواضيع التي تعاني من قلة المراجع العلمية التي تطرقت بصفة

(1) - قانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 194-03-1 بتاريخ 14 رجب 1424 الموافق ل 11 شتنبر 2003 (جريدة رسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003 ص 3969).

(2) - jean paul antona : la rupture du contrat de travail, éd d'organisation 1999 p 285.

خاصة لموضوع التحكيم في نزاعات الشغل الفردية حيث لم أجد إلا إشارات موجزة في ثنايا المراجع العامة التي تناولت قانون الشغل المغربي بشكل عام.

رابعاً : نطاق الدراسة

إن دراسة موضوع التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية يتطلب المرور

بالمحطات التالية :

- المحطة الأولى: الصلح أمام مفتش الشغل، نظراً للدور الهام الذي يقوم به أعوان تفتيش الشغل في تسوية نزاعات العمل الفردية، لذلك عملت مدونة الشغل على الاعتراف بالاختصاصات التصالحية لمفتش الشغل. فما هي مساهمة مفتشي الشغل في حل نزاعات الشغل الفردية؟ وما هي القيمة القانونية لمحاضر الصلح المبرم أمام مفتشي الشغل؟.

- المحطة الثانية : الصلح الذي يتجسد في وصل صافي الحساب، هذا الوصل الذي يعتبر من أهم الوسائل التي تبرئ بها الذمة المالية للمؤاجر بالنظر إلى الضمانات القانونية التي أحاطت به المدونة هذه الوسيلة بحيث تطلبت وروده في قالب شكلي محدد وبشروط معينة، فما هي هذه الشروط الشكلية الواجب توافرها في هذا الوصل؟ وهل من إمكانية للتراجع عنه؟.

- المحطة الثالثة: تكون عن طريق عقد الصلح طبقاً للفصل 1098 وما يليه من قانون الالتزامات والعقود المغربي، وبمقتضاه يمكن للعامل أن يتصلح على حقوقه وأن يحسم ما قد ينشأ من نزاع بينه وبين مشغله عن طريق الصلح. حيث يتنازل بمقتضاه الأجير عن كل مطالبه مقابل مبالغ مالية معينة، إذن ما مدى ملاءمة الصلح المدني للطابع الحمائي لقانون الشغل؟ وما موقف كل من التشريع والفقهاء والقضاء المغربي من هذا الصلح؟.

- المحطة الرابعة : وهي الأساس بذاته ويتجلى في التحكيم الاختياري الذي يحق للأطراف الالتجاء إليه كما يحق لهم الإحجام عنه تمييزاً له عن التحكيم في إطار علاقات الشغل الجماعية. السؤال المطروح هل يمكن اللجوء إلى التحكيم لفض خلافات الشغل الفردية في التشريع المغربي. وما موقف التشريعات المقارنة منه؟ وما موقف الفقهاء والقضاء المغربيين أيضاً منه؟.

خامساً : منهج الدراسة

سنعتمد في دراسة هذا الموضوع بصفة أساسية على المنهج التحليلي النقدي مع الاستئناس بالمنهج المقارن والمنهج التاريخي والمنهج الوصفي كلما دعت الحاجة إلى ذلك.

سادسا : التصميم العام للبحث

سنعالج هذا الموضوع وفق التصميم العام الآتي :

- الفصل التمهيدي : مفهوم نزاعات العمل الفردية.
- الفصل الأول : التسوية الودية لخلافات الشغل الفردية أثناء قيام العلاقة التعاقدية.
- الفصل الثاني : الحل السلمي لنزاعات الشغل بعد انتهاء العلاقة الشغلية.

التصميم النهائي

- 1 مقدمة
- 8 الفصل التمهيدي : مفهوم نزاعات العمل الفردية
- 9 المبحث الأول : تعريف نزاع العمل الفردي
- 9 المبحث الثاني : التمييز بين النزاعات
- 12 الفردية والنزاعات الجماعية للعمل.
- 17 الفصل الأول : التسوية الودية لخلافات الشغل أثناء قيام العلاقة التعاقدية.
- 19 المبحث الأول : مفتشية الشغل ودورها في تسوية نزاعات الشغل.
- 19 المطلب الأول : الأساس القانوني للوظيفة التصالحية لأعوان تفتيش الشغل.
- 19 الفقرة الأولى : تدخل مفتشية الشغل في نزاعات الشغل الفردية قبل صدور مدونة الشغل.

- 22 الفقرة الثانية : تدخل مفتشية الشغل
في نزاعات الشغل الفردية بعد صدور مدونة الشغل.
- 25 المطالب الثاني : موقف الفقه بشأن تدخل مفتشية الشغل
لتسوية نزاعات الشغل.
- 26 الفقرة الأولى : الاتجاه المعروض لتدخل مفتشية الشغل
- 28 الفقرة الثانية : الاتجاه المؤيد لتدخل مفتشية الشغل
- 31 المبحث الثاني : حجية الصلح وفعاليتيه في استقرار
السلم الاجتماعي.
- 31 المطالب الأول : القيمة القانونية لمحاضر الصلح
- 31 الفقرة الأولى : القيمة القانونية لمحاضر الصلح
في مدونة الشغل.
- 38 الفقرة الثانية : موقف القضاء من صحة الصلح
المبرم أمام مفتش الشغل.
- 41 المطالب الثاني : فعالية مفتشية الشغل
في استقرار السلم الاجتماعي.
- 41 الفقرة الأولى : فعالية مفتشية الشغل في تسوية
النزاعات الفردية.
- 46 الفقرة الثانية : الوسائل الكفيلة بتفعيل آلية الصلح
في المادة الاجتماعية.
- 51 الفصل الثاني : الحل السلمي لنزاعات الشغل بعد انتهاء
العلاقة الشغلية.
- 52 المبحث الأول : الصلح المدني وفعاليتيه في حل
نزاعات الشغل الفردية.
- 52 المطالب الأول : تسوية نزاعات الشغل عن طريق وصل
تصفية كل حساب.

53	الفقرة الأولى : توصيل تصفية كل حساب وبياناته الشكلية.
58	الفقرة الثانية : التراجع عن توصيل تصفية كل حساب
61	المطلب الثاني : الصلح المدني وملاءمته للطابع الحمائي لقانون الشغل.
	الفقرة الأولى : الصلح المدني وموقعه من التشريع الاجتماعي
68	الفقرة الثانية : موقف القضاء والفقه من الصلح المدني المبحث الثاني : اللجوء إلى التحكيم لفض خلافات الشغل الفردية.
76	المطلب الأول : التحكيم ونطاق تطبيقه
77	الفقرة الأولى : ماهية التحكيم
	الفقرة الثانية : نطاق تطبيق التحكيم في نزاعات الشغل الفردية
	المطلب الثاني : الموقف القضائي والفقهي من الالتجاء إلى التحكيم
	الفقرة الأولى : موقف القضاء المغربي من التحكيم لحل نزاعات الشغل الفردية.
	الفقرة الثانية : موقف الفقه من التحكيم كوسيلة لحل النزاعات الفردية.
94	خاتمة
	الملحق
	الفهرس