

دور الصلح في تحقيق السلم الاجتماعي

The role of reconciliation in achieving social peace



جهاد زلماط

طالبة باحثة بسلك الدكتوراه بكلية
العلوم القانونية والسياسية
جامعة ابن طفيل القنيطرة.

ملخص المقال باللغة العربية:

وعيا بالمشروع المغربي بالحفاظ على السلم الاجتماعي واستقرار العلاقة الشغلية في ظل تزايد عدد نزاعات الشغل التي لا تعرف أي انخفاض عمل على إحداث مؤسسات إدارية قادرة على المساهمة في الحد من هذه النزاعات، وذلك من خلال دورها الأساسي في إجراء الصلح بين أطراف العلاقة الشغلية بغية الوصول إلى اتفاق ودي يضع حدا للنزاع، كما عمل على توفير جهاز قضائي يختص بإجراء الصلح في نزاعات الشغل عندما لا يتم اللجوء إلى الجهات الإدارية المكلفة بالصلح أو بعد فشل هذه الأخيرة في نجاح محاولة الصلح.

الكلمات المفتاحية بالعربية:

الصلح - نزاعات الشغل - الصلح الإداري - الصلح القضائي

Summary of the article in English

Due to the need for the Moroccan legislator to maintain social peace and stability of the employment relationship and to reduce labor disputes, he sought to establish administrative institutions capable of contributing to reducing these differences through reconciliation. and to play the role of reconciliation between the parties for the working relationship to reach an amicable agreement.

It has also worked to provide a judiciary that attempts to reconcile labor disputes when the dispute fails before the administrative authorities assigned to it, or after the dispute is brought directly before the courts.

Key words :

Reconciliation- Labor disputes- Administrative reconciliation- Judicial reconciliation.

مقدمة:

إن ضمان الاستقرار السلم والاستقرار الاجتماعيين يشكلان بلا شك ركيزتين أساسيتين تهدف الدول إلى تحقيقهما كيفما كان حجم اقتصادها وطبيعة أنظمتها السياسية، ذلك أن توفير مناخ تسوده الطمأنينة والعدالة الاجتماعية، مسؤولية أصبحت أكثر من أي وقت مضى ملقاة على عاتق الدولة بمختلف مكوناتها وأجهزتها، خاصة في ظل تزايد نزاعات الشغل واحتلال العلاقة الشغلية بين الأجير والمشغل، ومالها من انعكاسات سلبية تعيق تحقيق التنمية الاجتماعية.

تعتبر نزاعات الشغل إحدى المظاهر المميزة للمجتمعات المعاصرة، باعتبارها تلك الخلافات التي تنشأ في علاقات الشغل بشأن تطبيق القانون أو الاتفاقيات الجماعية؛ أي في إطار تنفيذ عقود الشغل الفردية أو عقود الشغل الجماعية، فخلافات الشغل الفردية هي التي تنشأ بين الأجير والمشغل، أما نزاعات الشغل الجماعية فتتخذ تارة مظاهر العنف كالإضرابات والاعتصامات والوقفات الاحتجاجية واحتلال أماكن العمل والإغلاقات أثناء الإضرابات (الإضرابات المندلعة)، وتارة أخرى تبقى سليمة¹.

وإيماناً بالأهمية التي تحتلها العلاقة الشغلية والتي تجمع في غالب الأحيان بين طرفين غير متوازنين من الناحية الاقتصادية، سيما وأنها تمس فئة عريضة داخل المجتمع ألا وهي الطبقة العاملة، خاصة في ظل التطورات الاقتصادية والاجتماعية وتزايد عدد نزاعات الشغل، تدخل المشرع المغربي ووضع آليات إدارية وقضائية قادرة على خلق عدالة منصفة وسريعة في الزمان والمكان، تستجيب لمتطلبات تحقيق السلم الاجتماعي والتنمية الاجتماعية. ومن بين هذه الآليات نجد الصلح الذي تقوم به الهيئات الإدارية التابعة للوزارة المكلفة بالشغل باعتباره أهم المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل كآلية فعالة لتسوية نزاعات الشغل وذلك بمقتضى المادة 532 من مدونة الشغل ثم المواد من 551 إلى 566 من مدونة الشغل. هذا إضافة إلى الصلح القضائي الذي يقوم بدور أساسي وسط هذا النوع من النزاعات، وما له من نتائج إيجابية في تحقيق السلم الاجتماعي بحيث تطرق إليه المشرع المغربي في الفصول من 276 إلى 279 من قانون المسطرة المدنية².

يمكن تعريف الصلح بأنه إجراء يرمي إلى التقريب بين وجهات النظر المتعارضة لكل من الأجراء والمشغلين بقصد الوصول إلى حل يقبله الطرفان عن طريق طرف ثالث يتميز بالحياد والاستقلال، كما يعرف بأنه مساعدة على الوصول إلى حل توفيقى بين الأطراف قبل أن تتطور حدة الخلاف بينهما³.

1- محمد المعاشي، الآلية القانونية لفض نزاعات الشغل الجماعية، مقال إلكتروني منشور على الموقع التالي : www.Marocdroit.ma بتاريخ 2023/01/27 على الساعة 15 h.

2- حميد الطواف، موقع الصلح والتحكيم في منازعات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الماستر، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي اسماعيل مكناس، 2019-2020، صفحة 8.

3- أمين اليعقوبي التصالح والتحكيم في النزاعات الشغل الجماعية دراسة مقارنة وواقعية رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء 2016-2017 صفحة 14.

ويعد الصلح من أقدم الوسائل التي لجأ إليها الإنسان لتسوية النزاع، وذلك بالنظر إلى السبل والغايات التي يسعى إلى تحقيقها، فقد كان سكان المغرب منذ القدم يركزون على هذه الوسيلة لفض النزاعات التي تكون بين أفراد القبيلة الواحدة أو التي تنشأ بين هذه الأخيرة وباقي القبائل المجاورة لها، وهذا العرف كان بمثابة قانون يطبق على الأحوال الشخصية والمدنية والجنائية.

وبعد الفتح الإسلامي واعتناق جميع المغاربة الإسلام امتثلوا لتعاليم الشريعة الإسلامية السمحاء والتي تحت بدورها على الصلح وإصلاح ذات البين بين المؤمنين¹. ومن ذلك قوله تَبَارَكَ وَتَعَالَى في كتابه الحكيم: ﴿وَإِنْ طَائِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَىٰ فَقَاتِلُوا الَّتِي تَبْغِي حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ فَإِنْ فَاءَتْ فَأَصْلَحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ².

هكذا يكتسي هذا الموضوع أهمية نظرية وعملية، تتجلى الأهمية النظرية في اعتبار الصلح من أهم الوسائل التي جاءت بها مدونة الشغل للتوفيق بين مصالح أطراف العلاقة الشغلية (المشغل والاجر) والتخفيف من حدة الخلافات الناشئة بينهما عن طريق اتباع إجراءات قانونية تساهم في تسوية النزاع بطريقة ودية. وتتجلى الأهمية العملية في اعتبار الصلح كآلية لتسوية نزاعات الشغل يلعب دورا مهما في نشر السلم والتسامح وتحقيق الاستقرار الاجتماعي وذلك باعتباره آلية قانونية وقائية وعلاجية لمختلف العوائق التي تعرفها علاقات الشغل، بالإضافة إلى كونه يساهم في الحفاظ على مناصب الشغل ومحاربة البطالة وإنعاش الدورة الاقتصادية والنهوض بالمستوى المعيشي للسكان.

وتزداد تلك الأهمية بما يحتويه الموضوع من مشاكل قانونية عديدة لعل أهمها: تحديد المكانة التي يحتلها الصلح كآلية لتدبير نزاعات الشغل، وأيضا كيفية تطبيق هذه المسطرة والإجراءات المتبعة في ذلك بالإضافة إلى الأجهزة الإدارية المتدخلة في إعماله، فضلا عن وموقع الصلح القضائي في تدبير هذا النوع من النزاعات ومدى تنفيذه على أرض الواقع. وقد هذه المشاكل وغيرها إلى بروز الإشكالية التالية وهي:

إلى أي حد يمكن أن يساهم الصلح كآلية لتدبير نزاعات الشغل في تحقيق السلم الاجتماعي؟

يمكن القول بأنه بالرغم من اعتبار الصلح كآلية لتسوية نزاعات الشغل، بل يعد إجراء يساهم في استقرار علاقات الشغل وتحقيق السلم الاجتماعي، إلا أنه مع ذلك لا يكون إلا في حالة نجاحه حيث يتم فشله في غالب الأحيان، بالإضافة إلى صعوبة تنفيذه وتطبيقه على أرض الواقع وذلك لاختلال العلاقة بين المشغل والاجر واشتداد حدة الخلاف بينهما وهو ما يمثل فرضية هذا المقال.

1 - حميد الطواف، موقع الصلح والتحكيم في منازعات الشغل الفردية، رسالة سابقة، فحة 9.

2 - سورة الحجرات الآية 9.

بناء عليه، ستم معالجه هذا الموضوع وفق منهج استقرائي يقوم على الملاحظة والاستقراء من خلال تحليل ومناقشة النصوص القانونية المتعلقة بالصلح في المادة الاجتماعية، بالإضافة إلى المنهج المقارن المتمكن ولو جزئيا من مقارنة بعض النصوص القانونية مع الاستعانة بكل من القياس والترجيح انطلاقا من قاعدة مفادها أن البحث العلمي لا يهدف إلى حل للمشاكل المثارة؛ وإنما هو موضوع للمعرفة العلمية المنهجية المبنية على قواعد تعكس مقارنة النص القانوني، كما سيظهر من خلال التقسيم الآتي:

أولا : القواعد المنظمة للصلح الإداري كآلية لتسوية نزاعات الشغل

ثانيا : الصلح القضائي بين تسوية نزاعات الشغل وتحقيق السلم الاجتماعي

أولا : القواعد المنظمة للصلح الإداري كآلية لتسوية نزاعات الشغل

لقد أخذ المشرع المغربي لصلح كوسيلة لحل النزاعات حفاظا على الو م والحبة والتأحي بين الأفراد وذلك تكريسا لثقافة الحوار والتسامح وتبادل وجهات النظر بين أطراف العلاقة الشغلية بغية تحسين العلاقات الاجتماعية. إذ يعتبر الصلح كآلية بديلة لتسوية نزاعات الشغل بشكل ودي من أهم المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل، حيث لا يلجأ إلى غيره من الوسائل إلا بعد استنفاد إجراءاته واستكمالها أو فشل هذه الأخيرة الكلي أو الجزئي في حل النزاع¹.

ولعل الرهان المعقود على هذه المسطرة هو تخفيف العبء على المحاكم وتحقيق سرعة النظر في هذا النوع من النزاعات لما لذلك من آثار إيجابية على طرفي العلاقة الشغلية وضمان استمرار المقابلة في أحسن الظروف²، فما هي إذن الجهات الإدارية المختصة عمال مسطرة الصلح ؟ وما هي الإجراءات المتبعة لتفعيل هذه المسطرة، وهذا ما سيتم التطرق إليه من خلال الجهات الإدارية المكلفة لصلح في نزاعات الشغل (أ) ثم إجراءات الصلح الإداري في نزاعات الشغل (ب).

أ: الجهات الإدارية المكلفة بالصلح في نزاعات الشغل

إن تحقيق السلم الاجتماعي وضمان استقرار المعاملات في العلاقات الشغلية باعتبارها أساس العملية الاجتماعية أدى إلى ضرورة تدخل المشرع المغربي لإحداث جهات إدارية تتولى السهر على التوفيق بين مصالح المشغلين والأجراء، حيث إن العلاقات داخل المقابلة عادة ما تجري بين المشغل و أجراءه بطريقة

1- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية زنقة بوعبيدة الحي المحمدي مراكش، 2022، صفحة 207.

2- محمد المكي، الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء الرسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص قانون الأعمال والمقاولات، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، جامعة محمد الخامس الرباط 2008-2009، صفحة 60.

سلمية إلا أنه قد تنتج عنها في بعض الأحيان خلافات تستوجب تدخل أطراف محايدة بهدف إعادة الأمور إلى نصابها¹. كما لا يمكن لمدونة الشغل مهما بلغت محاسنها تحقيق غايتها من إقرار الصلح في ظل غياب أجهزة إدارية تسهر على حسن تنفيذه وتضمن تنزيل مقتضياته على أرض الواقع، وهو ما تقوم به هيئة تفتيش الشغل واللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

1: العون المكلف بتفتيش الشغل

يلعب مفتش الشغل في هذا الإطار دور أساسيا في تكريس العدالة الاجتماعية والحفاظ على استقرار المعاملات في المادة الشغلية، وذلك باعتباره الجهة الإدارية المخول لها القيام بعملية الصلح كأول إجراء يمكن القيام به لإصلاح نزاعات الشغل سواء الفردية أو الجماعية وذلك بمقتضى المادة 3 من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل²، حيث أشارت إلى أنه يختص مفتش الشغل بالمهام المحددة في مدونة الشغل لا سيما إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية وتحرير محاضر الاتفاق النهائي أو الجزئي أو محاضر عدم التصالح في حالة ما لم يتم الوصول إلى التوفيق بين المشغل والأجير، وكذلك إجراء محاولات التصالح في نزاعات الشغل الجماعية وتحرير محاضر الاتفاق النهائي المتعلق بالصلح أو عدمه والتوقيع عليها بصحبة الأطراف، وهذا ما أكدته المادة 532 من مدونة الشغل³؛ حيث أشارت إلى أنه تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل مهمة إجراء محاولات الصلح في نزاعات الشغل الفردية، وكذلك مجاء في المادة 552 من نفس المدونة؛ حيث أشارت إلى أنه إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقالة واحدة فإن محاولة الصلح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل وذلك للتوفيق بين الأجير والمشغل تعزيزا للسلم الاجتماعي وتكريس العدالة الاجتماعية .

هذا بالإضافة إلى ما جاء في المادة 41 من مدونة الشغل حيث قضت بأنه يمكن للأجير الذي فصل من الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، بمعنى أنه بإمكان الأجير الذي فصل فصلا تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، غير أن هذا الأخير باعتباره إجراء إداري يتم أمام مفتشية الشغل قبل عرض النزاع على القضاء يستهدف التسوية الودية لتراعات الشغل الفردية الناشئة بين الأجير والمشغل يعد مسطرة اختيارية وليست إجبارية حيث ليس هناك ما يلزم الأطراف باللجوء إليها.

1 - فاطمة شاوف، حماية الأجراء من الفصل الثالث دراسة على ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي، رسالة لنيل دبلوم الماستر المتخصص في القانون والمقابلة، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة بن زهر أكادير، 2011-2012، صفحة 59.
2 - أنظر المادة 3 من المرسوم رقم 2.69.08 صادر في 5 رجب 1429 (9 يوليوز 2008)، بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5649، صفحة 2268.
3 - أنظر نص المادة 532 من الظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 14 من رجب 1424 (15 ديسمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 8 ديسمبر 2003 صفحة 3969.

2: لجان البحث والمصالحة

تحدث لدى كل عمالة أو إقليم لجنة تسمى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة يرأسها عامل العمالة أو الإقليم وتتكون لتساوي من ممثلين عن الإدارة المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، يتولى كتابة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف لشغل¹.

تقوم هذه اللجنة بدور أساسي في تدبير نزاعات الشغل الجماعية عن طريق الصلح حيث نصت المادة 551 من مدونة الشغل على أنه يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي موضوع محاولة للتصالح تتم أمام المندوب المكلف لشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، ذلك بمعنى أنه في حالة نشوء خلاف يكون بسبب الشغل ويكون أحد أطرافه منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء يكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية مهنية لهؤلاء الأجراء، أو نشوء خلاف بسبب الشغل يكون أحد أطرافه مشغل واحد أو عدة مشغلين أو منظمة مهنية للمشغلين يكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المنظمة المهنية للمشغلين²، فإنه يكون موضوع للصلح وتسوية الخلاف بطريقة حبية أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، وتقوم هذه الأخيرة بنهج نفس مسطرة التصالح المتبعة أمام عون تفتيش الشغل.

يتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وسع الصلاحيات لتقصي أوضاع المقاولات وأوضاع المعنيين لنزاع، ويمكن له أن مر جراء جميع الأبحاث والتحرر وأن يطلب من الأطراف تقديمه المستندات والمعلومات الضرورية كيفما كان نوعها، كما يمكنه أن يستعين بخبراء أو أي شخص آخر يرى فائدة في الاستعانة به³.

وفي حالة عدم الوصول إلى أي اتفاق داخل الآجال المحددة على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة فإن النزاع يحال مباشرة إلى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة داخل أجل مدته ثلاثة أ⁴.

- 1 - أنظر المادة 557 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.
- 2 - "نزاعات الشغل الجماعية"، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية أو جماعية من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية لهؤلاء الأجراء.
- 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، المادة 549 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.
- 3 - انظر المادة 561 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.
- 4 - انظر المادة 563 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

وقد نصت مدونة الشغل على إحداث اللجنة الوطنية للبحث و المصالحة بمقتضى المادة 564 حيث بمقتضاها تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة لشغل لجنة تسمى اللجنة الوطنية للبحث والمعالجة يرأسها الوزير المكلف لشغل أو من ينوب عنه، وتتكون لتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء.

يمكن لرئيس اللجنة أن يستدعي لحضور أشغالها كل شخص يراعي في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاص اللجنة، ويتولى كتابة هذه الأخيرة رئيس مصلحة تفتيش الشغل وقد أسندت لهذه الأخيرة مهمة دراسة نزاعات الشغل الجماعية في حالة إذا امتد النزاع إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني، وكذلك إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة¹.

ب- إجراءات الصلح الإداري في نزاعات الشغل

تتطلب دراسة الصلح في نزاعات الشغل سواء الفردية أو الجماعية التعرف على مسطرة الصلح وإجراءاتها سواء على مستوى مفتش الشغل أو المندوب المكلف لشغل أو على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وهو ما سيتم التفصيل فيه بشكل دقيق من خلال دراسة إلى مسطرة الصلح أمام العون المكلف لشغل⁽¹⁾ ثم مسطرة التصالح أمام لجان البحث والمصالحة⁽¹⁾.

1: مسطرة الصلح أمام العون المكلف بالشغل

تنص المادة 553 من مدونة الشغل 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 العون المكلف بتفتيش الشغل في المفاوضة. بمعنى أن الصلح يكون بمبادرة من الطرف الراغب فيه أو بمبادرة من العون المكلف بتفتيش الشغل، وفي هذا الإطار تسند مهمة التصالح لمفتش الشغل أو المندوب المكلف بالشغل طبقا للمادة 554 والتي تحيل على المقتضيات الواردة في المواد 558 و 559 و 560 من مدونة الشغل؛ حيث بمقتضاها يقوم مفتش الشغل أو المندوب المكلف بالشغل حسب الحالات باستدعاء أطراف النزاع بواسطة برقية في أجل لا يتجاوز 48 ساعة ابتداء من تاريخ توصله بالطلب.

1 - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، مرجع سابق، صفحة 216.

ويجب على الأطراف أن يحضروا شخصيا لدى المندوب أو مفتش الشغل أو من ينوب عنهم، كما يمكن لأي طرف أن يكون مؤازرا بحضور عضو من النقابة أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها أو بواسطة مندوب الأجراء، علاوة على ذلك يجب على مفتش الشغل أن يبذل قصارى جهده لتسوية النزاع الجماعي المعروض عليه في أجل لا يتعدى 6 أيام ابتداء من تاريخ توصله بالطلب.¹

ويحرر المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو مفتش الشغل فورا في جلسات الصلح محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي أو عدم التصالح، وكذلك في حالة ما لم يتم الوصول إلى أي اتفاق.

ويجب الإشارة في المحضر إلى حضور الأطراف أو غيابهم، ويوقع المحضر حسب الأحوال من طرف المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء بحسب ما جاء في المادة 555 من مدونة الشغل.²

2: النصائح على مستوى لجان البحث والمصالحة

تتولى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة النظر في نزاعات الشغل الجماعية المعروضة عليها في حالة فشل محاولة التصالح أمام العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أمام المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أو العمالة أو الإقليم والتي لم يحصل فيها اتفاق مسبق يضع معه حدا لهذا النزاع، وذلك داخل أجل 3 أيام.

كما تتولى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة النظر في نزاعات الشغل إذا امتد نزاع الشغل الجماعي إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني، أو إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة كما تمت الإشارة سابقا، وفي هذا الإطار يستدعي رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو رئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة أطراف النزاع في أجل لا يتعدى 48 ساعة وفقا للكيفية المنصوص عليها في مسطرة الصلح أمام مفتش الشغل أو المندوب المكلف بالشغل وفقا لنفس الإجراءات الخاصة بالحضور، ويمكن لكل طرف أن يتقدم إلى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة بمذكرة تتضمن ما لديه من ملاحظات، ويقوم هنا رئيس اللجنة بتبليغ نسخة من هذه المذكرة إلى الطرف الآخر، كما تقوم هنا اللجنة الإقليمية للبحث

1 - حنان الحليوي، دور مفتش الشغل في استقرار العلاقات الشغلية وتحقيق السلم الاجتماعي، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية سلسلة أبحاث قانونية جامعية معمقة، العدد 69، دون ذكر المطبعة، 2017، صفحة 42.

2 - حسين والقيد، الوجيز في القانون الاجتماعي المغربي، سلسلة دراسات جامعية، الطبعة الثانية، دون ذكر المطبعة، 2005، صفحة 54.

والمصالحة ببذل جهدها لتسوية نزاع الشغل الجماعي بغية الوصول إلى اتفاق بين الأطراف وذلك داخل أجل لا يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع إليها¹.

ويجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع والتي تطلبها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة².

كما يجب في ختام جلسات الصلح أن يتم تضمين ما تم التوصل إليه من اتفاق تام أو جزئي أو عدم التصالح أو في حالة عدم حضور الأطراف في محضر يحرر فوراً ويوقع من طرف رئيس اللجنة والأطراف، ويتم تسليمه إلى الأطراف المعنية أو يبلغ لهم عند الاقتضاء³.

ثانياً: الصلح القضائي بين تسوية نزاعات الشغل وتحقيق السلم الاجتماعي

لا يكفي لتكريس مبادئ العدالة الاجتماعية أن يضع المشرع ترسانة قانونية تتضمن الإجراءات الواجب اتباعها في مسطرة الصلح، بل يجب تعزيزها بجهاز قضائي يضمن حسن تنزيل هذه الترسنة على أرض الواقع⁴. سيما وأن المشرع المغربي خول للجهات الإدارية التابعة للوزارة المكلفة بالشغل سلطة ممارسة الصلح كإجراء أولي في تدبير نزاع الشغل، فإنه في حالة فشل هذا الصلح يتم اللجوء إلى القضاء كمؤسسة قادرة على تحقيق السلم الاجتماعي وخلق الأمان في نفوس الفاعلين الاجتماعيين في العلاقة الشغلية (المشغل والأجير).

وتجدر الإشارة هنا إلى مسألة مهمة أنه يمكن للأطراف اللجوء للقضاء مباشرة وليس بالضرورة استنفاد جميع إجراءات الصلح المبرمة من قبل الجهات الإدارية التابعة للوزارة المكلفة بالشغل. ومن ثم سيتم التطرق في هذا المحور إلى القواعد الخاصة بالصلح القضائي في نزاعات الشغل(أ) ثم مدى نجاعة الصلح القضائي في تكريس السلم الاجتماعي(ب)

أ- القواعد الخاصة بالصلح القضائي في نزاعات الشغل

تعتبر نزاعات الشغل مجال الخصب لتدخل القضاء لأجل ممارسة مسطرة الصلح نظراً للعلاقة الغير متوازنة بين المشغل والأجير، ويعتبر قانون المسطرة المدنية الأساس القانوني لعملية الصلح القضائي في هذا النوع من النزاعات؛ حيث تم تنظيم إجراءات محاولة الصلح في الباب الرابع تحت عنوان المسطرة في

1 - أنظر المادة 560 من مدونة الشغل.

2 - أنظر المادة 561 من مدونة الشغل.

3- أنظر المادة 563 من مدونة الشغل.

4- فاطمة شاووف، حماية الأجراء من الفصل التعسفي دراسة على ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي، مرجع سابق، صفحة 82.

القضايا الاجتماعية وخاصة المواد 276 إلى 279¹، وفي هذا الإطار سيتم التطرق إلى الجهة القضائية المختصة بالصلح القضائي في نزاعات الشغل(1) ثم إجراءات الصلح القضائي في نزاعات الشغل(2) .

1: الجهة القضائية المختصة بالصلح القضائي في نزاعات الشغل

أسندت بعض التشريعات المقارنة مهمة إجراء الصلح القضائي إلى جهات قضائية مستقلة، نذكر منها التشريع الفرنسي الذي أسند الصلح في نزاعات الشغل لمجالس الخبراء، وذلك بمقتضى المادة 511.1L من مدونة الشغل الفرنسية؛ والتي جاء فيها أنه تقوم مجالس الخبراء كمحاكم منتخبة بشكل متساوي عن طريق التصالح بتسوية الخلافات الناشئة بمناسبة كل عقد شغل والخاضعة لمقتضيات هذه المدونة بين المشغلين أو ممثليهم وبين الأجراء، وتبت في هذه الخلافات في حالة فشل محاولات الصلح². أما بخصوص المشرع المغربي فقد أسند الإختصاص النوعي لإجراء محاولة الصلح للمحاكم الابتدائية؛ إذ بالرجوع للفصل 20 من قانون المسطرة المدنية نجد نص على أنه:

"تختص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر في:

1- النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل والتدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني.

2- التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

3- النزاعات التي قد تترتب عن تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي".

وبخصوص الإختصاص المحلي فيستفاد من مضمون الفصل 28 من قانون المسطرة المدنية أن المشرع المغربي اختلف في تحديد قواعد الإختصاص المحلي بحسب طبيعة القضية ففي دعاوى عقود الشغل والتدريب المهني يكون الإختصاص المحلي أمام محكمة موقع المؤسسة بالنسبة للعمل المنجز بها أو محكمة موقع إبرام أو تنفيذ عقد الشغل إذا كان العمل خارج المؤسسة.

وفي دعاوى حوادث الشغل أمام المحكمة الابتدائية التي وقعت في دائرة نفوذها الحادثة غير أنه إذا وقعت في دائرة محكمة أخرى ليست هي محل إقامة الضحية جاز لهذا الأخير أو لذوي حقوقه رفع القضية

1 - كريمة برة، الصلح القضائي في نزاعات الشغل، مقال منشور بالموقع الإلكتروني <http://www.entreprise.com> تاريخ الدخول للموقع 2023/01/27 على الساعة 15h13min.

2 - دنيا مباركة، دور الصلح القضائي في تسوية نزاعات الشغل الفردية، مجلة الحقوق سلسلة المعارف القانونية والقضائية، العدد الثاني، مطبعة المعارف الجديدة الرباط، 2021 صفحة 65.

أمام المحكمة التي وقعت الحادثة في دائرة نفوذها، وإذا وقعت الحادثة في دائرة نفوذ محكمة ليست هي محل إقامة الضحية جاز لهذا الأخير أو لذوي حقوقه رفع القضية أمام محكمة محل إقامتهم.

وفي دعاوى الأمراض المهنية أمام محكمة محل إقامة العامل أو ذوي حقوقه¹، غير أنه إذا كان موطن العامل أو ذوي حقوقه بالخارج² فينعتد الاختصاص لمحكمة المحل الذي وقع إيداع التصريح بالمرض فيه عند الاقتضاء.

أما في دعاوى الضمان الاجتماعي فينعتد الاختصاص المحلي أمام محكمة موطن المدعى عليه، وإذا كان موطن المؤمن له بالخارج وليس بالنفوذ الترابي للمملكة فينعتد الاختصاص القضائي في هذه الحالة لمحكمة الدار البيضاء.

إذن فالمرجع المغربي جعل الاختصاص القضائي المكلف بالنظر في نزاعات الشغل والقضايا الاجتماعية للغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية، وهو ما أكدته المادة 45 من القانون رقم 38.15³ المتعلق بالتنظيم القضائي المغربي حيث تنص على أنه "تشتمل المحاكم الابتدائية ذات الولاية العامة على قسم قضاء الأسرة وغرف مدنية وزجرية وعقارية وتجارية واجتماعية وغرف لقضاء القرب حسب نوعية القضايا⁴، وكذلك الفصل 269 من قانون المسطرة المدنية إذ بمقتضاه تختص المحكمة الابتدائية بالنظر في القضايا الاجتماعية.

غير أن الإشكال المطروح بهذا الخصوص هو من يقوم بعملية الصلح هل القاضي المكلف بالقضية أم المساعدون الاجتماعيون المنتمون لهيئة كتابة الضبط إذ بالرجوع للمادة 50 من القانون رقم 38.15 من القانون المتعلق بالتنظيم القضائي المغربي فإنها تنص على أنه "يمارس المساعدون الاجتماعيون المنتمون لهيئة كتابة الضبط بمكتب المساعدة الاجتماعية بكل من المحاكم الابتدائية ومحاكم الاستئناف مهمة ممارسة الوساطة والصلح في النزاعات المعروضة على القضاء والتي من بينها النزاعات الخاصة بالشغل أو القضايا الاجتماعية وبالتالي فهل الصلح الخاص بهذا النوع من النزاعات يختص به القاضي المكلف بالقضية أم المساعدون الاجتماعيون⁵.

- 1 - انظر الفصل 28 من ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974)، بالمصادقة على نص قانون المسطرة المدنية، الجريدة الرسمية عدد 3230 مكرر بتاريخ 13 رمضان 1394 (30 شتنبر 1974)، صفحة 2741.
- 2 - انظر الفصل 29 من قانون المسطرة المدنية.
- 3 - ظهير شريف رقم 38.15.22 الصادر في 30 من ذي القعدة 1443 (30 يونيو 2022) بتنفيذ القانون رقم 38.15 المتعلق بالتنظيم القضائي، الجريدة الرسمية عدد 7108 بتاريخ 14 يوليوز 2022 صفحة 4568.
- 4 - تنص المادة 48 من القانون رقم 38.15 المتعلق بالتنظيم القضائي المغربي على أنه يمكن تصنيف المحاكم الابتدائية حسب نوعية القضايا التي تختص بالنظر فيها إلى محاكم ابتدائية مدنية ومحاكم ابتدائية اجتماعية ومحاكم ابتدائية زجرية.
- 5 - أنظر المادة 50 من القانون رقم 38.15 المتعلق بالتنظيم القضائي.

وبالرجوع للفصل 277 من قانون المسطرة المدنية فإنه قد حسم هذا الإشكال إذ نص على أنه "يحاول القاضي في بداية الجلسة التصالح بين الأطراف". بمعنى أن الصلح في القضايا الاجتماعية يقوم به القاضي في بداية الجلسة ويعد من اختصاصاته وذلك نظرا لطبيعة وخصوصية المسطرة الاجتماعية. كل هذا فيما يخص الجهة القضائية المختصة بالصلح في القضايا الاجتماعية، فماذا عن الإجراءات المسطرية الخاصة بالصلح القضائي؟

2: إجراءات الصلح القضائي في نزاعات الشغل

كما سبقت الإشارة لذلك فالمحكمة الابتدائية بمجرد توصلها بالطلب تعمل على إجراء محاولة الصلح أولا قبل البث في الموضوع، هذا وتؤطر الفصول من 274 الى 279 من قانون المسطرة المدنية إجراءات ممارسة مسطرة الصلح القضائي في نزاعات الشغل فحسب الفقرة الأولى من الفصل 274 من قانون المسطرة المدنية يستدعى الأطراف للجلسة طبقا للشروط المذكورة في الفصول 37، 38، 39 من قانون المسطرة المدنية وذلك قبل التاريخ المحدد لحضورهم بثمانية أيام على الأقل. كما أكد الفصل 275 من قانون المسطرة المدنية ضرورة حضور الأطراف شخصا في القضايا الاجتماعية للجلسة الأولى باستثناء القضايا الاجتماعية ذات علاقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية. هذا وقد أجاز الفصل 276 من قانون المسطرة المدنية للأطراف أن يختاروا من يمثلهم في حالة تعذر حضورهم الشخصي ولم يتمكنوا من الحضور وذلك بمقتضى إذن من المحكمة. أما عن القاصرين فلم يطبق عليهم القاعدة العامة التي تفيد أن القاصر ليس أهلا لمباشرة الدعوى ويتعين أن ينوب عنه نائبه الشرعي، بل أجاز للقاصرين الذين لم تتأت مؤازرتهم من طرف آبائهم أو حازبيهم أن تأذن لهم المحكمة بطلب الصلح أو الدفاع أمامها، ولقد أحسن المشرع تبنيه الموقف السابق خاصة وأن مقتضيات مدونة الشغل تسمح بتشغيل القاصرين في حالات محددة وبشروط معينة تتلائم وقدراتهم¹،

وقد اعتبر المشرع المغربي هذا الإجراء من النظام العام وأوجب أن يشار في الحكم الصادر في القضية إليه.²

بعد القيام بالصلح وفي حالة نجاحه تثبت شروط الإتفاق طبقا للطرق التالية:

1 - دنيا مباركة، دور الصلح القضائي في تسوية نزاعات الشغل الفردية، مرجع سابق صفحة 68 و 69.
2 - وفاء جوهر، قانون الشغل بالمغرب الطبعة الثانية، مكتبة المعرفة، مراكش، 2021، صفحة 237.

1- يثبت في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية بأمر يتضمن تاريخ ونوع الحادثة وتاريخ الشروع في الانتفاع بالتعويض أو الإيراد وجميع العناصر المستعملة لتقدير التعويض أو الإيراد طبقا للشروط المنصوص عليها في التشريع المعمول به، ويبين في حالة مراجعة الإيراد اشتداد خطورة العاهة أو نقصانها.

2- يثبت الاتفاق في قضايا الضمان الاجتماعي حسب الحالة. بمحضر أو إذا كان النزاع يرجع إلى التعويضات أو المعاشات المذكورة طبقا للشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي. بمعنى أنه في حالة نجاح محاولة الصلح فإن ذلك يثبت بمقتضى اتفاق أو بمقتضى أمر حسب الحالات المذكورة أعلاه ويضع هذا الاتفاق حدا للنزاع وينفذ بقوة القانون ولا يقبل أي طعن.¹

غير أنه في حالة فشل محاولة الصلح وذلك بسبب اختلاف الأطراف أو عدم حضور أحدهم أو ممثل عنه في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية فإن القاضي المكلف بحل النزاع يحضر بعدد المصالحة ويبت في القضية حالا أو يؤجلها لجلسة أخرى عند الاقتضاء.

وإذا تعذر التصالح لنفس الأسباب المذكورة أعلاه يمكن للمحكمة أن تبت في القضية حالا، وإذا تخلف المدعي عن الحضور ولم يقدم عذرا مقبولا شطب على قضيته، أما حالة تخلف المدعى عليه يبت القاضي أو الهيئة بحكم غيابي أو بتمثابة حضوري حسب الأحوال.²

إذن هذا فيما يتعلق بالإجراءات الخاصة بمسطرة الصلح القضائي كإجراء أولي في تدبير نزاعات الشغل عند رفع النزاع إلى المحكمة.

ب: نجاعة الصلح القضائي في تكريس السلم الاجتماعي

إذا كان هدف المشرع من تحويل القاضي الاجتماعي مهمة تجنب الآثار الاجتماعية والاقتصادية السلبية التي قد تترتب عن عدم استقرار علاقة الشغل فإن المتفق عليه هو الفشل الذي يعرفه القضاء أحيانا في القيام بهذه المهمة، من هذا المنطلق ستم الإشارة إلى أسباب فشل الصلح القضائي (1) ثم آفاق نجاعة الصلح القضائي في تحقيق سلم (2) الاجتماعي.

1: أسباب فشل الصلح القضائي

إن من أسباب فشل محاولة الصلح القضائي كأهم إجراء يتم اتخاذه لتدبير نزاعات الشغل هو عقلية الصراع والمواجهة المرسخة في أذهان طرفي النزاع والتي تجعل من الصعب إجراء الصلح بينهما.

1 - أنظر المادة 278 من قانون المسطرة المدنية.

2 - الفصل 279 من قانون المسطرة المدنية.

فالأجير الذي تعرض للطرد من العمل يعتبر حر خصمه المشغل إلى المحكمة فرصة للتشفي والانتقاص منه وكذلك لا اعتقاده ن المحكمة غالبا ما تحكم لصالحه لأنه طرف ضعيف في هذا النزاع، علاوة على انعدام الثقة لدى الطرفين في مسطرة الصلح القضائي، حيث أن الأجير يعتقد أن مبلغ التعويضات المتفق عليه في إطار مسطرة الصلح لا ينصفه والمشغل يعتقد بدوره أن هذا المبلغ أكبر مما يستحقه الأجير .

هذا لإضافة إلى ضعف الضمانات القضائية؛ إذ أن تكليف قاضي الحكم مهمة إجراء محاولة الصلح بين طرفي النزاع يعتبر أحد الأخطاء التي ارتكبتها المشرع خصوصا إذا علمنا أنها تجرى داخل قاعة الجلسات مع العلم أن القاضي يكون تحت الضغط الهائل للملفات، ويكون هاجسه الوحيد هو المرور بسرعة إلى قتي الملفات دون أن يعطي لمسطرة الصلح حقها حيث يكتفي بتوجيه سؤال للأطراف حول مدى رغبتهم في إجراء محاولة الصلح و لتالي فيكون جواب الأطراف لرفض دائما وبهذه السرعة يمر القاضي مباشرة إلى جوهر النزاع¹.

2: تحديد كيفية نجاعة الصلح القضائي في تحقيق السلم الاجتماعي

لا يمكن إنكار الدور الأساسي الذي يقوم به القضاء في تدبير نزاعات الشغل باعتباره أقوى مؤسسة قادرة على خلق الأمان والطمأنينة في نفوس الفاعلين في العلاقة الشغلية، وقادرة على تحقيق السلم الاجتماعي، غير أنه من الأجود لو تم تعزيز هذه المؤسسة وتقويتها بضمانات قضائية ذات كفاءة عالية قادرة على تكريس العدالة الاجتماعية، وتستجيب لخصوصيات نزاعات الشغل وقادرة على مواكبة التطورات الاقتصادية والاجتماعية.

ومن بين هذه الضمانات حبذا لو تم نزع الصلح القضائي من قضاة الأحكام وإحداث هيئة خاصة على مستوى الغرف الاجتماعية مكلفة بمسطرة الصلح أو إسناد هذه المسطرة إلى المساعدين الاجتماعيين التابعين لهيئة كتابة الضبط، لما لهم من تكوين وتخصص في المجال الاجتماعي قادر على تقوية الصلح القضائي وتفعيل نجاعته بالإضافة إلى تبسيط الإجراءات المتعلقة بالصلح وأخذ الوقت الكافي لإعمال هذه المسطرة في حدود المعقول وبدل الجهد الكافي للوصول إلى اتفاق بين أطراف النزاع .

إضافة إلى ذلك يجب تطوير وسائل التواصل وإشكالية التبليغ من أجل القضاء على إمكانية تخلف الأطراف عن حضور جلسات الصلح، وكذلك القيام بدورات تكوينية لفائدة المتخصصين في هذا المجال وفرض عقوبات زجرية في حالة تخلف الأطراف عن الحضور رغم توصلهم بالتبليغ القانوني لما لذلك من آثار على تعزيز السلم الاجتماعي وتحقيق التنمية الاجتماعية.

1 - كريم برة، الصلح القضائي في نزاعات الشغل، مقال منشور بالموقع الالكتروني: <http://www.entreprise.com> مرجع سابق.

خاتمة:

إن تحقيق السلم الاجتماعي يقتضي تدخل الأطراف للنهوض لصلح وتعزيز دوره في تسوية الخلافات الناشئة بين الأجبر والمشغل سواء على مستوى الصلح القائم أمام الجهات الإدارية والمصالح المركزية التابعة للوزارة المكلفة لشغل أو على مستوى الصلح أمام الجهاز القضائي عتباره أول إجراء يقوم به أثناء النظر في هذا النوع من النزاعات ومن ثم سيتم عرض بعض التوصيات على شكل الآتي :

✓ إسناد الصلح القضائي لأشخاص ذوي الخبرة والكفاءة.

✓ تبسيط مساطر تبليغ الاستدعاءات المتعلقة لصلح.

✓ تحسيس الفاعلين في العلاقة الشغلية همية الصلح وتكريس روح التضامن والتصالح والتسامح بينهم.

لائحة منابع المقال

1. مصادر المقال:

- القرآن الكريم

- القوانين والمناشير

185

◆ المرسوم رقم 2.69.08 صادر في 5 رجب 1429 (9 يوليوز 2008)، بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5649.

◆ الظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 14 من رجب 1424 (15 ديسمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 8 ديسمبر 2003.

◆ ظهير شريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974)، لمصادقة على نص قانون المسطرة المدنية، الجريدة الرسمية عدد 3230 مكرر بتاريخ 13 رمضان 13 1394 (30 شتنبر 1974).

◆ ظهير شريف رقم 1. 22. 38 صادر في 30 من ذي القعدة 1443 (30 يونيو 2022) بتنفيذ القانون رقم 38.15 المتعلق لتنظيم القضائي، الجريدة الرسمية عدد 7108 بتاريخ 14 يوليوز 2022.

2. مراجع المقال:

◆ الكتب المتخصصة:

◆ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية زنقة بوعبيدة الحي المحمدي مراكش، 2022.

◆ حسين والقيد، الوجيز في القانون الاجتماعي المغربي، سلسلة دراسات جامعية، الطبعة الثانية، دون ذكر المطبعة، 2005.

◆ الأبحاث الجامعية:

◆ حميد الطواف، موقع الصلح والتحكيم في منازعات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الماستر، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي اسماعيل مكناس، 2019 - 2020.

◆ أمين اليعقوبي التصلح والتحكيم في النزاعات الشغل الجامعية دراسة مقارنة وواقعية رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء 2016 - 2017.

- ♦ فاطمة شاوف، حماية الأجراء من الفصل الثالث دراسة على ضوء مدونة الشغل والعمل القضائي، رسالة لنيل دبلوم الماستر المتخصص في القانون والمقاولات، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة بن زهر أكادير، 2011-2012.
- ♦ محمد المكي، الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء الرسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص قانون الأعمال والمقاولات، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، جامعة محمد الخامس الرط 2008-2009.

3. المقالات:

المقالات الورقية:

- ♦ حنان الحليوي، دور مفتش الشغل في استقرار العلاقات الشغلية وتحقيق السلم الاجتماعي مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية سلسلة أبحاث قانونية جامعية معمقة، العدد 69 دون ذكر المطبعة 2017.
- ♦ دنيا مباركة، دور الصلح القضائي في تسوية نزاعات الشغل الفردية مجلة الحقوق سلسلة المعارف القانونية والقضائية، العدد الثاني، مطبعة المعارف الجديدة الرط، 2021.

المقالات الإلكترونية:

- ♦ محمد المعاشي الآليات القانونية لفض نزاعات الشغل الجماعية، مقال إلكتروني على الموقع التالي <http://www.Marocdroit.com> بتاريخ 2023/01/27
- ♦ كرم برة الصلح القضائي في نزاعات الشغل مقال منشور لموقع الإلكتروني <http://www.entreprise.com>