

عرض حول موضوع :

# التحكيم في نزاعات الشغل

تحت إشراف الأستاذ:

عزيز إطوبان

من إنجاز الطلبة:

- امين اليعقوبي
- زكرياء شندالي
- مصطفى بلخديم
- أشرف مصرف

## مقدمة

إن من الغايات التي تهدف إليها القاعدة القانونية بصفة عامة ، تنظيم مختلف العلاقات الناشئة بين الأفراد داخل المجتمع ، وذلك من أجل توقي وتقادي مختلف النزاعات و التوترات التي يمكن أن تظهر ، فتتدخل لتقوم بدورها العلاجي المتجلي في تنظيم كيفية تسوية النزاع واستمرار العلاقات وصيانة الحقوق والمصالح القائمة ، خاصة إذا ما اتخذت هذه النزاعات أبعاداً اجتماعية ، تتجاوز مجرد كونها علاقات اجتماعية مرحلية وهو ما تجسده العلاقات الشغلية سواء الفردية منها أو الجماعية .

وفي هذا السياق تعتبر العلاقات الشغلية مجالا خصبا لتدخل المشرع ، باعتبارها علاقات قانونية تحمل في طياتها مجموعة من المتناقضات تشكل عناصر نزاع قابل في أي وقت لاندلاع ، وهو ما يمكن تترتب عنه عواقب وخيمة لاسيما على المستوى الاقتصادي ، وقد قام المشرع المغربي بتعريف نزاعات الشغل الجماعية ، وذلك بمقتضى المادة 549 من مدونة الشغل، دون الشغل الفردية ، وتولى تنظيم مختلف السيناريوهات الكفيلة بحلها ، حيث نص في المادة 550 " تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن " رصد مجموعة من الجهات للقيام بذلك، فألى جانب القضاء الرسمي ، يضطلع مفتش بدوره مهمة عن طريق الصلح ، ثم أيضا الدور التي تقوم ليه لجان البحث والمصالحة ، بالإضافة إلى التحكيم بعد فشل مسطرة التصالح .

والتحكيم لم يتم تعريفه في مدونة الشغل ، ليبقى الرجوع إلى تعريف الفصل 306 من القانون 08.05 المتعلق بالتحكيم والوساطة الإتفاقية.

أما بخصوص نزاعات الشغل الفردي وإن لم يعرفه المشرع ، فقد عرفه بعض الفقه " ذلك النزاع الذي لا يهم سوى أجير في مواجهة مشغله ، ولا تكون له إلا نتائج وآثار فردية لا تمس سوى مركز الأجير طرف النزاع في علاقته بمشغله بحيث يتعلق الأمر في غالب الأحيان بإدعاء يرتبط بحق شخصي يدعيه الأجير في مواجهة مشغله <sup>1</sup>

<sup>1</sup> عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، "علاقات الشغل الجماعية" الطبعة الأولى 2006، المطبعة والوراقة مراکش ص:26

وقد نص المشرع إلى جانب القضاء ، على الصلح كآلية لفض هذا النوع من المنازعات ، دون أن يتم التنصيب على التحكيم كما هو عليه الأمر بالنسبة لنزاعات الشغل الجماعية .

## إشكالية الموضوع والتصميم المعتمد

أي خصوصية لتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية ، وما مدى إمكانية إعماله في مجال نزاعات الشغل الفرديّة ؟

سنحاول الإجابة على هذه الإشكالية من خلال التصميم التالي :

**المبحث الأول :مدى قابلية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية**

**المطلب الأول :موقف المشرع والفقه والقضاء من اللجوء إلى التحكيم**

الفقرة الأولى: موقف المشرع المغربي من اللجوء إلى التحكيم.

الفقرة الثانية: الموقف القضائي والفقهي من التحكيم في نزاعات الشغل الفردية

**المطلب الثاني: شروط وإجراءات اللجوء إلى التحكيم في نزاعات الشغل الفردية**

الفقرة الأولى: شروط أطراف العلاقة الشغلية في اللجوء إلى التحكيم

الفقرة الثانية: إجراءات اختيار هيئة التحكيم.

**المبحث الثاني: خصوصية التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية**

**المطلب الأول : خصوصية الإجراءات السابقة لإصدار القرار التحكيمي**

الفقرة الأولى : تعيين الحكم

الفقرة الثانية :استدعاء الأطراف وحضورهم

الفقرة الثالثة:القانون المطبق على موضوع النزاع

**المطلب الثاني: خصوصية الإجراءات اللاحقة لإصدار القرار التحكيمي**

الفقرة الأولى :صدور القرار التحكيمي وأجله

الفقرة الثانية :تنفيذ القرار التحكيمي و الطعن فيه

## المبحث الأول: مدى قابلية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية

### المطلب الأول: موقف المشرع والقضاء من اللجوء إلى التحكيم

#### الفقرة الأولى: موقف المشرع المغربي من اللجوء إلى التحكيم.

إذا كان المشرع المغربي قد أقر صراحة اللجوء إلى التحكيم لحل الخلافات الجماعية الناجمة عن الشغل بمقتضى المادة 550 من مدونة الشغل فإنه التزم الصمت في ما يخص النزاعات الفردية.

إلا أنه برجعنا للقانون رقم 05-08 نجد الفصل 308 يقر قاعدة عامة مفادها جواز التحكيم في كل الحقوق التي يملك الشخص التصرف فيها، سواء كانت حقوقا مدنية بالمفهوم الواسع أو تجارية.<sup>2</sup>

ولتحديد نطاق المواضيع القابلة للتحكيم فقد جاء الفصل 309 من القانون 05-08 لنص هذا الفصل على أنه لا يجوز أن يبرم اتفاق التحكيم بشأن تسوية النزاعات التي تهم حالة الأشخاص وأهليتهم أو الحقوق الشخصية التي لا تكون موضوع تجارة.

ولعل العبارة الأخيرة الواردة بالفصل 309 من القانون 05-08 والتي نصت على أن تكون الحقوق الشخصية القابلة للتحكيم موضوع تجارة تُوحي إلى القول بعدم إمكانية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية انطلاقا من أن الحقوق الشخصية المترتبة عن عقد الشغل لا تعتبر موضوع تجارة.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> - محمد أطوف - دور التحكيم في حل نزاعات الشغل الفردية - مقالة بمجلة الوسائل البديلة لتسوية المنازعات، منشورات مجلة القضاء المدني، ص 186.

<sup>3</sup> - مصطفى بونجة - نهال اللواح - التحكيم في المواد التجارية الإدارية والمدنية، الطبعة الأولى 2015، ص 304.

وبالرجوع إلى الاستثناءات فإننا لا نجد الحقوق المترتبة عن عقد الشغل في حين ذهب البعض البعض بالقول بعدم جواز التحكيم في نزاعات الشغل الفردية لارتباطه النظام العام. لكن برجعنا لمواد مدونة الشغل، وكذا مواد قانون المسطرة المدنية لا نجد ما يمكن الإستناد إليه لا قضاء نزاعات الشغل الفردية من مجال التحكيم باسم النظام العام.

المادة 11 منق.م.ملا توجد قضايا الشغل ضمن هذا التعداد.

وبما أن المشرع المغربي وضع قاعدة مفادها عدم جواز التحكيم في المواد التي لا يجوز فيها الصلح، وبما أن المشرع المغربي يقر بجواز الصلح في حقوق الأجير ولا يمنع ذلك صراحة فمن الممكن اللجوء إلى التحكيم في كل ما يتعلق بنزاعات الشغل، سواء عند قيام الشغل أو عند انتهائه، وعليه لا نرى في اللجوء إلى التحكيم أي مساس بالنظام العام.<sup>4</sup>

### الفقرة الثانية: الموقف القضائي والفقه من التحكيم في نزاعات الشغل الفردية

في إطار مبدأ سلطان الإدارة فلا مانع يمنع طرفي عقد الشغل في اختيار الوسيلة المناسبة لحل نزاعاتهما وهو ما سلم به الاجتهاد القضائي المغربي بحيث تواتر على التسليم بمشروعية التحكيم في نزاعات الشغل الفردية.

ففي قرار حديث صادر عن محكمة النقض، اعتبرت هذه الأخيرة بأنه "من الثابت من وثائق الملف ومستنداته أن طالبة النقض وبارادتهما الحرة قاما باختيار محكم فريد وهو الأستاذ صلاح الدين بنرحال المحامي بالبيضاء وذلك بمقتضى الاشهاد المؤرخ في 2008/11/5 الصادر عنها والمصحح الإمضاء من طرفها، كما أنها صادقت على حكم التحكيمي إلى جانب مشغلتها لدى السلطات المختصة ولم تتقدم بأي طعن في الحكم

<sup>4</sup> - محمد أطوف - دور التحكيم في حل نزاعات الشغل الفردية، م.س، ص 188.

التحكيمي إلى جانب مشغلتها لدى السلطات المختصة ولم تتقدم بأي طعن في الحكم التحكيمي المذيل بالصيغة التنفيذية بتاريخ 2008/11/12 بناء على طلبها، بالإضافة إلى عدم إبدائها أية ملاحظة أو دفع أو تحفظ أثناء سريان مسطرة التحكيم، وذلك ما اعتبرته المحكمة الموضوع المطعون في قرارها وعن صواب لما اعتبرت الحكم التحكيمي الذي توصلت بموجبه الطالبة من مشغلتها (المطلوبة) بالمبلغ المتفق عليه مقابل فسخ العلاقة الشغلية وتنازلها المصادق عليه عن ممارسة أي طعن كيفما كان نوعه، وكذلك أمر القاضي بتذيله بالصيغة التنفيذية، وانتهت إلى أن ما توصلت به الطالبة يعد تعويضا كاملا وتاما ولا حق لها في طلب أي تعويض آخر كيفما كان نوعه، وأن علاقة الشغل بين الطرفين انتهت بصفة رضائية بمقتضى الحكم التحكيمي المذكور الذي تم تحريره على الشكل القانوني الذي لا يقبل أي طعن، فيكون قرارها جاء مبني على اساس قانوني سليم".<sup>5</sup>

وفي قرار آخر سابق لها اعتبرت محكمة النقض وبشكل صريح بأن "مقتضيات قانون الشغل الذي تمسكت به المحكمة الابتدائية ومحكمة الاستئناف وكذا مسطرة التحكيم المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية، لا يستثني النزاعات المتعلقة بالشغل من مسطرة التحكيم، ولا من أي مسطرة أخرى قد يتفق عليها الطرفان لفض النزاعات بينهما".<sup>6</sup>

<sup>5</sup> - قرار محكمة النقض: عدد: 1172 الصادر بتاريخ 2013/9/12 في الملف الاجتماعي عدد: 2012/2/5/1163، منشور بكتاب التحكيم في المواد المدنية التجارية والإدارية، م.س، ص 304.

<sup>6</sup> - قرار المجلس الأعلى رقم 950 بتاريخ 2007/10/17 ملف اجتماعي رقم 2006/1/5/940 ، مصطفى بونجة، م.س، ص 305.

## المطلب الثاني: شروط وإجراءات اللجوء إلى التحكيم في نزاعات الشغل الفردية

إن الإقرار بجواز التحكيم في نزاعات الشغل الفردية يدفع إلى طرح سؤال يتعلق بكيفية تحديد شروط وإجراءات اللجوء إلى التحكيم وما تطرحه هذه من إشكالات.

### الفقرة الأولى: شروط أطراف العلاقة الشغيلة في اللجوء إلى التحكيم

#### أولاً: أهلية الأجير

يحق لكل من المشغل والأجير اللجوء للتحكيم لكونه مبنيًا على إرادة أطراف النزاع القائم مع مراعات التقيد الذي يطال هذا المبدأ من خلال المقتضيات التشريعية التي لا تسمح لغير المتمتع بأهلية الأداء اللجوء إلى التحكيم، ونفس القيد يطال الشخص الذي لا يملك حق التصرف في موضوع التحكيم. ويؤكد ذلك الفصل 308 من ق.05-08 بحيث يجوز لجميع ذوي الأهلية سواء كانوا طبيعيين أو مغنويين أن يبرموا اتفاق التحكيم.

لكن الإشكال الذي يطرح هنا حول طبيعة الأهلية اللازمة لإبرام اتفاق التحكيم؟

فالمرجع المغربي حدد سن الرشد في 18 سنة شمسية كاملة بمقتضى المادة 209 م.أ. وهذه الأهلية تتصل بصحة العقد طبقاً للقواعد العامة للتعاقد. لكن برجعنا للمادة 143 م.ش جعلت الحد الأدنى لسن التشغيل 15 سنة كاملة. فهل يعتبر هذا الأخير أهلاً لإبرام عقد التحكيم.

- أما بالنسبة للأجير الكامل الأهلية دون إصابته بعوارض الأهلية فالأمر لا يطرح أي

إشكال بخصوص لجوءه إلى التحكيم.

- أما الأجير القاصر فإنه لا يمكنه إبرام اتفاق التحكيم إلا طبقا للقواعد العامة التي يخضع لها ناقص الأهلية.

### ثانيا: أهلية المشغل

في حالة كان المشغل شخصا طبيعيا أو معنويا خاضعا لقانون الشركات فالأمر لا يطرح أي إشكال فإنها تخضع للقواعد العامة لكن فيما يتعلق بالأشخاص الاعتبارية المنتمية للقانون العام. خصوصا إذا علمنا أن هناك بعض المؤسسات التي يطبق على أجراءها مقتضيات مدونة الشغل بحيث أن الفصل 310 من ق.05-08 بحيث لا يجوز أن تكون محل تحكيم النزاعات المتعلقة بالتصرفات الأحادية للدولة والجماعات المحلية أو غيرها من الهيئات المتمتعة السلطة العمومية. أما المقاولات العامة الخاضعة لقانون الشركات فإنها يجوز لها التحكيم.

### الفقرة الثانية: إجراءات اختيار هيئة التحكيم.

غالبا يخضع اختيار هيئة التحكيم لإرادة الأطراف بناءا على حرية تعاقدية والمشرع المغربي طبقا للفصل 315 من ق.م.م ألزم طرفي عقد التحكيم تعيين المحكمين أو تحديد طريقة تعيينهما.

#### 1- اختيار هيئة التحكيم من طرف الأجير والمشغل.

نظرا للخصوصية التي يتميز بها التحكيم في نزاعات الشغل الفردية فإنه يخضع للقواعد العامة للتحكيم فطريقة اللجوء للتحكيم فهي تتم في شكل عقد التحكيم منفصل عن



عقد الشغل وأيضا فيما يتعلق من إجراءات أخرى من عزل المحكم فإنها تتم طبقا لمقتضيات ق.05-08.

## 2- تعيين هيئة التحكيم بأمر قضائي.

عندما تعتري صعوبة في تعيين المحكمين أو عدم التنصيب على طريقة تعيينهم أو هناك سبب من أسباب التجريح ( ) فإنه يرفع الأمر إلى رئيس المحكمة المختصة طبقا للقواعد العامة. لكي يفصل داخل أجل 10 أيام بقرار غير قابل للطعن.

أما باقي الإجراءات فإنها تتم طبقا لما هو منصوص عليه في القانون 05-08.

## المبحث الثاني: خصوصية التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية

تعد نزاعات الشغل الجماعية من أهم المخاطر التي تهدد السير العادي لمقاولات الإنتاج ومن خلالها الاقتصاد الوطني برمته, لذلك تعمل مختلف التشريعات , ومنها التشريع المغربي على إيجاد وسائل كفيلة لتسوية هذه النزاعات من خلال مجموعة من الآليات , ومنها بين التحكيم .

إن اللجوء إلى التحكيم في هذا النوع من المنازعات، لا يباشر فور نشوب النزاع الجماعي، وإنما بعد استنفاد مسطرة التصالح وفشلها في التقريب بين وجهة نظر أطراف النزاع الجماعي.

وبالرجوع إلى مدونة الشغل ,فانه إذا لم يتم التوصل إلى أي حل كفيل بتسوية النزاع الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة أو إذا بقي الخلاف بشأن بعض النقاط قائماً أوفي حال تخلف أحد الأطراف عن الحضور , يمكن لإحدى اللجان المعنية بحالة النزاع الجماعي إلى مسطرة التحكيم بعد استصدار موافقة الأطراف . حيث يحيل رئيس اللجنة المعنية عند الاقتضاء إلى الحكم خلال ثمانية وأربعين ساعة الموالية لتحضير المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي, مرفقاً به المحضر المحرر من قبل اللجنة المعنية .

وتتميز الإجراءات المتبعة في التحكيم بعدة خصوصيات ، سنحاول رصدها من خلال الوقوف على الإجراءات السابقة لصدور قرار المحكم ( المطلب الأول ) ، وكذا الإجراءات اللاحقة لصدور هذا القرار ( المطلب الثاني ) .

## المطلب الأول : خصوصية الإجراءات السابقة لإصدار القرار التحكيمي

تتميز الإجراءات المتبعة في نزاعات الشغل الجماعية بعدة خصوصيات ، وتظهر هذه الخصوصية بالنسبة لإجراءات السابقة لصدور المقرر التحكيمي على مستوى مستوى تعيين الحكم ( الفقرة الأولى ) ، وكذلك على مستوى استدعاء الأطراف ( الفقرة الثانية ) ، وكذلك القانون الواجب التطبيق على موضوع النزاع .

### الفقرة الأولى : تعيين الحكم

خلافًا لما كان عليه الأمر في ظهير 19 يناير 1946 الملغى ، فقد اختار المشرع المغربي على غرار نظيره الفرنسي التشكيل الفردي للهيئة التحكيمية في مجال نزاعات الشغل الجماعية ، حيث نص في الفقرة الأولى من المادة 568 " يعهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم ... " .

غير أن هذا الموقف تعرض لانتقادات من طرف الفقه ، الذي اعتبر أن شخصا واحدا من الصعب عليه حل نزاع شغل جماعي ، لأن التحكيم يقتضي قانونا القيام بمجموعة من المهام التي يصعب على شخص واحد الاضطلاع بها بمفرده ، أو على الأقل الاضطلاع بها على الوجه المطلوب ، فالحكم وانطلاقا من المادة 570 التي تحيل على المادة 561 عليه استدعاء أطراف النزاع الجماعي ، وأن يقوم بتقصي أوضاع المقاولات و المعنيين بالنزاع الجماعي ، وأن يأمر بإجراء جميع الأبحاث و التحريات لدى المقاولات والأجراء العاملين بها ، وأن يطلب من الأطراف تقديم كل المستندات كيفما كان نوعها ، هذا مع ما يقتضيه الأمر من وقت وجهد للاضطلاع عليها ، هذا فضلا على انه يتعين ان يكون الحكم ذا شخصية قوية تفرض سلطتها على أطراف النزاع الجماعي ، وان يكون من ذوي

الكفاءات المحترمة في المجالين الإقتصادي والإجتماعي ، وأن يكون على إمام بالمشاكل التي تهم الوسط المهني وبالصعوبات الإقتصادية أو المالية أو الإقتصادية والإجتماعية التي قد تعرفها المقولة ، أو أن يكون على علم بالقوانين التي تحكم شروط الشغل التابع طالما أنه مدعوا للفصل في النزاعات الجماعية ذات الطبيعة قانونية، اعتمادا على قواعد القانون ونصوصه ، وهذه أمور كلها يصعب إيجادها في شخص واحد ، وعلى خلاف ما سبق نجد أن المؤهلات أعلاه ، يمكن أن توافرها في مجموعة من الأشخاص ، يكمل بعضهم البعض الآخر ، ومن تأتي أهمية التشكيل الجماعي لجهة التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية ، لذلك يرى ذات الفقه أنه من هنا تأتي أهمية التشكيل الجماعي لجهة التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية ، لذلك يرى أن نجاح هذا النوع من وسائل التسوية لن يكون إلا من خلال هيئة جماعية <sup>7</sup> ، خاصة أن مدونة الشغل لم تخول هذا الحكم وقتا معقولا لإصدار قراره التحكيمي والذي يجب أن يكون داخل أجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمامه <sup>8</sup> .

أما بخصوص طريقة تعيين الحكم ، فإن الأطراف من يقوموا باختياره شريطة أن يكون من بين قائمة الحكام المحددة بقرار للوزير المكلف بالشغل ، وقائمة الحكام هاته يتم إعدادها اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين و المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا .

<sup>7</sup> عبد اللطيف خالفي ، الوسيط في مدونة الشغل ، الجزء الثاني ، "علاقات الشغل الجماعية" مرجع سابق، ص: 249- 250  
<sup>8</sup> الفقرة الأولى من المادة 574 " يصدر الحكم قراره التحكيمي داخل أجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمامه ."

وحاليا فإنه يتم إختيار الحكم من بين اللائحة التي جاءت في قرار لوزير التشغيل و التكوين المهني سنة 2016<sup>9</sup> ، حسب المادة 568 من مدونة الشغل و المادة الثانية من القرار المذكور فإن هذه اللائحة تراجع مرة كل ثلاث سنوات .

قراروزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 3897.15 صادر في 8 صفر 1437 ( 20 نوفمبر 2015 ) بتحديد قائمة الحكام

وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية .

بناء على القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 14 من رجب 1424 ( 11 سبتمبر 2003 ) ولا سيما المادة 568 منه :

و اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمتعلمين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا -

قرر ما يلي :

المادة الأولى

تطبق الأحكام المادة 568 من القانون المشار إليه أعلاه رقم 65.99. تحدد كما يلي قائمة الحكام المكلفين بالتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية :

- السيد إدريس فجور ؛

- السيد محمد سعيد بياتي ؛

- السيد عبد العزيز عطوم ؛

- السيد موحى عجاني ؛

- السيد محمد الشرقاني ؛

- السيد عبد العزيز عتيقي ؛

- السيد محمد القرني اليوسفي ؛

- السيد رشيد الفيلالي المكناسي ؛

- السيد عمر ابن بادا ؛

- السيد محمد إمتيل ؛

- السيد العربي كوللو ؛

- السيد علي بوفوس ؛

- السيد حسن بتهدي .

ما الأمر إذا ما تعذر توصل الأطراف الوصول إلى اتفاق على اختيار الحكم ؟

بالرجوع إلى المادة 569 من مدونة الشغل ، فإنه إذا لم يتفق الأطراف على اختيار الحكم ، فإن الوزير المكلف بالشغل يعين حكما من نفس القائمة التي أصدرها هو بنفسه ، وذلك داخل أجل ثمانية وأربعين ساعة ، لكن ما يطرح السؤال حول إمكانية تجريح المحكم الذي يعينه الوزير في حالة عدم اتفاق الأطراف ؟

بمعايينة المواد المنظمة للتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية في مدونة الشغل لا نجد أية إشارة لمسألة تجريح الحكم ، مما يستدعي الرجوع إلى القواعد العامة الواردة في قانون المسطرة المدنية ، حيث ينص الفصل 322 منه على أنه " لا يجوز لأي من طرفي

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

التحكيم تجريح محكم إلا لسبب طرأ أو اكتشف بعد تعيينه " ،مما يدفعنا لرجوع إلى حالات التجريح الواردة في الفصل 323 من قانون المسطرة المدنية الخاصة بتجريح المحكم <sup>10</sup> .

أما بخصوص مهمة الحكم ، فإنه لا يثبت إلا في الموضوعات و الاقتراحات المدرجة في محضر عدم التصالح ، الصادر عن لجان المصالحة ، وفي الوقائع الأخرى التي حدثت بعد تحرير محضر عدم التصالح ، والناجم عن الخلاف <sup>11</sup> .

أما بخصوص الصلاحيات ، فقد أسندت لهذا الأخير نفس الصلاحيات التي يعهد بها لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، ذلك لتقصي الأسباب الحقيقية للنزاع بغية إيجاد العلاج الفعال لها ، بالإطلاع على الحالة الاقتصادية والظروف الاجتماعية و المالية لإجراء المعنيين.

كما أوجبت المادة 571 على الأطراف تقديم كافة التسهيلات و المستندات و المعلومات التي يطلبها الحكم ، وذلك تحت طائلة العقوبات الجزرية <sup>12</sup>

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

باستقراء مواد مدونة الشغل لا نجد ما يلزم الحكم بكتمان ما يصل إلى علمه من معلومات أو مستندات، لكن يرى الفقه أن من الواجب على الحكم الحفاظ على اسرار

<sup>10</sup> محمد أطويف ،الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل ،الطبعة الأولى ،2016مطبعة المعارف الجديدة-الرباط ص:371

<sup>11</sup> المادة 573 من مدونة الشغل .

<sup>12</sup> المادة 584 و 585 من مدونة الشغل

المعلومات المستندات التي تعرض على نظره بمناسبة البث في النزاع، وان يعتبر من الأمور البديهية<sup>13</sup>

### الفقرة الثانية: استدعاء الأطراف وحضورهم

يقوم الحكم الذي تم اختياره من قبل الأطراف في حالة الاتفاق بينهم ، أو من طرف الوزير المكلف بالتشغيل في حالة تعذر على المعنيين بالنزاع الاتفاق ، باستدعائهم لحضور جلسات التحكيم بواسطة برقية ، في أجل أقصاه أربعة ايام من تاريخ تلقيه المحضر<sup>14</sup> .

وفي حالة استدعاء احد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام الغرفة التحكيمية ولم يحضر دون عذر مقبول ، أو ينيب عنه ممثلاً قانونياً ، فإن الحكم يحرر تقريراً في الموضوع يوجهه إلى وزير المكلف بالشغل ،الذي يقوم هو الآخر بإحالته إلى النيابة العامة ،حتى يتأتى معاقبة المخالف بغرامة تتراوح بين عشرة آلاف وعشرين ألف درهم .<sup>15</sup>

ولعل من بين الأسس الجوهرية التي يقوم عليها نظام تسوية المنازعات الشغل الجماعية هو الحضور الشخصي لأطراف النزاع أمام الحكم المحال عليه النزاع ،نظراً لما يوفره من فرص للوصول إلى تسوية مرضية وسريعة في آن واحد ، بحيث يمكن للحكم وهو يبت في النزاع-أن يحصل على مرونة أكثر في المواقف وعلى بعض التنازلات التي لا يمكن أن يحصل عليها من طرف النائب " الممثل القانوني " الذي يتمسك دائماً بما فوض إليه .<sup>16</sup>

<sup>13</sup> عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، "علاقات الشغل الجماعية" مرجع سابق، ص: 265

<sup>14</sup> المادة 570 من مدونة الشغل.

<sup>15</sup> المادة 585 " يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و 584 أعلاه .

سعيد وشيوش، التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية

<sup>16</sup> و الإقتصادية والإجتماعية-مراكش، السنة الجامعية: 2008/ 2009 ص: 111.

### الفقرة الثالثة: القانون المطبق على موضوع النزاع

عندما يتعلق الأمر بنزاع شغل جماعي يتعلق بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية ، أو التنظيمية، أو التعاقدية فإن الحكم ، يبت فيه بالاعتماد على قواعد القانون ، أما بخصوص نزاعات الشغل الجماعية التي لم يرد في شأنها أحكام تشريعية ، أو تنظيمية ، أو تعاقدية ، فإنه يتم البث فيها طبقا لقواعد الإنصاف <sup>17</sup> .

غير أن المشرع لم يحدد طبيعة ماهية باقي النزاعات الجماعية للشغل؟ لكن باعتبار النزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ النصوص القانونية ، أو الشروط الاتفاقية، نزاعات جماعية من طبيعة قانونية ، يبت فيها باعتماد قواعد القانون، فلم يبق سوى النزاعات التي لا تستند إلى حكم القانون أو الاتفاق، بالإضافة إلى النزاعات الجماعية الخاصة بتعديل وضع قانونيا قائما، يسعى أحد طرفي النزاع لتعديله لأنه لا يمكن ، خاصة بالنسبة لطبقة العاملة الانتظار لغاية أن يتدخل المشرع لتعديل النص التشريعي أو التنظيمي المعمول به ليساير أحوالها الاقتصادية والاجتماعية، لذلك يتم اللجوء إلى التحكيم لإقرار المطالب التي يتبين أن الظروف الاقتصادية تتطلبها فعلا.

<sup>17</sup> المادة 573 من مدونة الشغل



## المطلب الثاني: خصوصية الإجراءات اللاحقة لإصدار القرار التحكيمي

يترتب عن الحكيم في منازعات الشغل الجماعية صدور مقرر تحكيمي يفصل في موضوع النزاع؛ لكن هذا المقرر التحكيمي حث يكون صحيحا من الناحية القانونية ينبغي احترام مجموعة من الشروط والشكليات كما هو الأمر بالنسبة للأحكام القضائية لكن هذه الأحكام التي تصدر عن المحكمين يمكن أن يكون حكمهم معرضا للخطأ لذلك فإن المشرع فتح للأطراف إمكانية الطعن فيه مع اختلاف في أسباب هذا الطعن والجهة التي تنظر فيه .

ومنه فإن آثار التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية تقتضي منا معالجته من حيث شكليات صدور المقرر التحكيمي (فقرة أولى )؛ ومن خلال تنفيذ المقرر التحكيمي والطعن فيه .

### الفقرة الأولى: صدور القرار التحكيمي وأجله

تختتم إجراءات التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية بصدور قرار تحكيمي وفق شكليات محددة قانونا؛ واحترام أجل معينة ولصحته يتطلب الأمر تعليقه .

### أولاً: شكليات صدور القرار التحكيمي

لكي يتمتع القرار التحكيمي الصادر في نزاعات الشغل الجماعية بالقوة التنفيذية والإلزامية لتنفيذه جبرا ينبغي احترام عدة شكليات .

إذا ما تمعنا في الباب المتعلق بالتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية فإننا لا نجد أي مقتضى يفيد ضرورة تضمين المقرر التحكيمي لبيانات معينة بذاتها .

وبعدتنا إلى مقتضيات الباب المتعلق بتسوية منازعات الشغل الجماعية؛ نجد أن المشرع المغربي اعتمد المسطرة الكتابية؛ وهو ما نجد سنده في المادة 563 الذي ينص على تحرير محضر يتب فيه ما توصل إليه الأطراف عند ختام جلسات الصلح؛ والمادة 574 في فقرتها الثانية الذي يستشف منه بشكل ضمنى أن المشرع المغربي يشترط الكتابة في الحكم التحكيمي حيث ألزم الحكم بضرورة تبليغ الحكم وتعليقه؛ وهذا لا يتأتى إلا بمقرر تحكيمي مكتوب؛ والمادة 577 الذي ينص على ضرورة إرفاق الطعن في القرار التحكيمي بنسخة من القرار المطعون فيه تحت طائلة عدم القبول.

أما فيما يتعلق بالبيانات التي يجب أن، يتضمنها المقرر التحكيمي الصادر في نزاعات الشغل الجماعية فلم تتعرض لها مدونة الشغل لا من قريب ولا من بعيد؛ مما يفرض علينا الرجوع إلى القواعد العامة المنصوص عليها في قانون 08/05 الذي ينظم التحكيم.<sup>18</sup>

وما دام أن المشرع المغربي لم يبين البيانات التي يتضمنها المقرر التحكيمي الصادر في نزاعات الشغل الجماعية فإن الأمر يقتضي منا العودة إلى مقتضيات القانون 08/05 للتعرض إليها بشكل مفصل؛ وهي نفس البيانات التي يتضمنها القرار التحكيمي الصادر في نزاعات الشغل الفردية<sup>19</sup>؛ هذه البيانات هي:

الكتابة: وقد أشار المشرع المغربي إليها في الفصل 23/327 من قانون 08/05 "يصدر الحكم التحكيمي كتابة...." وبالتالي تبقى الكتابة شرط جوهري لا يصح الحكم التحكيمي إلا بوجودها؛ أما الحكم الشفوي فيكون مصيره العدم.

<sup>18</sup>د: محمد أطوف؛ الطرق لبديلة لتسوية نزاعات الشغل؛ دار النشر المعرفة؛ مرجع سابق ص: 388 و389

<sup>19</sup>د: محمد أطوف؛ الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل؛ مرجع سابق ص389

البيانات المتعلقة بالأطراف : هنا يجب أن يتضمن المقرر التحكيمي الصادر في نزاعات الشغل الجماعية أسماء وصفات الأطراف الأصليين في النزاع سواء من جانب الأجراء أو المشغلين ومواطنهم ومحل إقامتهم حتى يتأتى تبليغ المقرر المذكور لهم ،وقد أشار المشرع المغربي إلى هذه البيانات في الفصل 24/327 .<sup>20</sup>

والأحكام التحكيمية في نزاعات الشغل الجماعية تسري على غير أطرافها لأنها تتعامل معاملة الاتفاقية الجماعية .<sup>21</sup>

— البيانات المتعلقة بالمحكّمين :في نزاعات الشغل الجماعية يجب التأكد من كون المحكم قد تم اختياره من ضمن اللائحة التي يحددها الوزير المكلف بالشغل باقتراح من المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ،وبالتالي فعدم ذكر أسماء أحدهم تجعل الحكم باطلا لعدم صدوره من الهيئة المعينة من قبل الأطراف ، وبعودتنا إلى الفقرة الأخيرة من الفصل 24/327 من قانون 08/08 نجده ينص على "وجوب تضمين الحكم التحكيمي تحديد أتعاب المحكّمين ونفقات التحكيم وكيفية توزيعها بين الأطراف".

— موجز لوقائع وادعاءات الأطراف : تبقى مسألة ذكر وقائع النزاع مسألة أساسية لأن الحكم ملزم بالتمسك في النزاع بمحضر اللجنة الإقليمية أو الوطنية للبحث والمصالحة ويخضع في ذلك لرقابة الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى .

— تعليل الحكم التحكيمي وهو ما نجد سنده في الفقرة الثانية من المادة 574 من مدونة الشغل التي تنص على أنه "يجب أن يكون قرار التحكيم معللا...".

<sup>20</sup> الفصل من 24/327 من قانون 08/05

<sup>21</sup> المادة 571 من مدونة الشغل

— تاريخ صدور الحكم ومكان إصداره: هنا نجد المادة 574 من مدونة الشغل في فقرتها الأولى على أنه "يصدر الحكم قراره التحكيمي داخل اجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمامه"، وهو ما يجعل من ذكر التاريخ ذا أهمية بالغة لبسط الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى رقابتها .

— منطوق الحكم :وهو القرار الذي توصل إليه الحكم أو الهيئة التحكيمية ،وهذا المنطوق يتعين أن يكون واضحا ومنهيا للنزاع ، وبقراءة بسيطة لمنطوق الحكم التحكيمي سيفهم منه أنه وجد حلا للنزاع .<sup>22</sup>

— التوقيع على الحكم التحكيمي:لم يشر المشرع المغربي على هذا البيان ضمن مدونة الشغل ، الشيء الذي يجعلنا نعود إلى مقتضيات الفصل 25/327 من قانون 08/05 الذي نص على أنه"يوقع الحكم التحكيمي كل محكم من المحكمين ،وفي حالة تعدد المحكمين وإذا رفضت الأقلية التوقيع يشير المحكمون الآخرون إلى ذلك في الحكم التحكيمي مع تثبيت أسباب عدم التوقيع.....".

### ثانيا : اجل صدور القرار التحكيمي وتعليه .

وعيا من المشرع المغربي بضرورة فض النزاع في أقرب وقت ممكن ،قام بتحديد المدة التي يلزم على الحكم البث في النزاع حث لا يستفحل ويتعقد أمره .

<sup>22</sup>محمد فاضل الليلي : الحكم التحكيمي ، الصلح والوسائل البديلة لحل المنازعات من خلال اجتهادات المجلس الاعلى، ندوة الذكرى الخمسينية لتأسيس المجلس الأعلى المنعقد بالعيون ايام 1-2 نونبر 2007 — العدد 11 مطبعة الأمنية الرباط ص 288

حيث باستقراءنا للمادة 574 من مدونة الشغل نجدها تحدد المدة في أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمام الحكم ، وهي مدة قصيرة جدا ، الشيء الذي يثير العديد من التساؤلات لعل أهمها هل تعتبر القرارات الصادرة خارج هذه المدة المحددة قانونا باطلة؟

الجواب عن هذا السؤال هو أن تأخير هيئة التحكيم في الفصل في النزاع لا يترتب عليه بطلان قرارها الذي تصدره بعد فوات المدة المحددة لها قانونا لماذا لأن المشرع يقصد وضع قاعدة تنظيمية للحث على سرعة الفصل في النزاع وليس من شأنه الإخلال بهذا الميعاد أن يلحق البطلان بالقرار الصادر عن الهيئة.<sup>23</sup>

وفي نفس الاتجاه يرى بعض الفقه أن إلزام الحكم بأربعة أيام سيحتم على الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى نقض أي مقرر صادر خارج المدة المحددة قانونا وكل ذلك سيؤدي إلى التأخير أكثر في نظر النزاع وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى تطوير النزاع و استحكامه.<sup>24</sup>

والقرار التحكيمي حث يكون صحيحا ومنشئ لأثاره يجب أن يكون معللا وذلك بان يبين الحكم الأساس القانوني أو الاعتبارات التي دفعت به إلى ما اتجهت إليه عقيدته في القرار الذي أصدره ، وبالتالي فتعليل قرار التحكيم في نزعات الشغل الجماعية يعتبر من الأمور الجوهرية لصحته لذلك ينص المشرع المغربي في المادة 574 في فقرته الثانية "يجب أن يكون قرار التحكيم معللا".

<sup>23</sup> زاید لمياء ، التحكيم في نزعات الشغل الجماعية ، طالبة باحثة في سلك الدكتوراه ، جامعة محمد الأول وجدة، مقالة منشورة لى موقع مجلة القانون والأعمال [www.droitentreprise.org/web/](http://www.droitentreprise.org/web/) ، تاريخ الزيارة 2016/12/11 على الساعة 12.36

<sup>24</sup> عبد اللطيف خالفي ، الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني ، علاقة الشغل الجماعية ، المطبعة و الوراقة الوطنية مراكش طبعة 2006 ص 265

## الفقرة الثانية: تنفيذ القرار التحكيمي و الطعن فيه

### أولاً: تنفيذ القرار التحكيمي

يعتبر التنفيذ أهم مرحلة يصل إليها المقرر التحكيمي ،لأنه هو الذي يجسد المقرر التحكيمي على مستوى الواقع وذلك بقيام كل طرف بما فرضه عليه من التزامات واستفادته مما اوجد له هذا المقرر .

وبالعودة إلى نص المادة 581 من مدونة الشغل في فقرتها الأولى نجد على انه "يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق للقواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية ".

انطلاقاً من مقتضيات هذه المادة يتبين أن قرار التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية لا يتوفر على قوة تنفيذية ذاتية بل يجب تدخل القضاء لمنحه القوة التنفيذية ،أي أن القرار التحكيمي لا يصير قابلاً للتنفيذ إلا بعد تذييله بالصيغة التنفيذية بموجب أمر من رئيس المحكمة الابتدائية التي صدر في دائرة نفوذها .

وبالتالي فإن القرار التحكيمي يكون له قوة تنفيذية وفق لقواعد المسطرة المدنية في الفصول 31/327 و 32/327 و 33/327 مما يتضح معه أن الصيغة التنفيذية لازمة متى كان التنفيذ جبراً.

أما بالنسبة للقوة الإلزامية للقرار التحكيم فان المشرع المغربي على عكس بعض التشريعات المقارنة<sup>25</sup>، نجده لم ينص في مدونة الشغل على أي نص مثل يقصد صراحة إلزامية قرار التحكيم.

### ثانيا : الطعن في القرار التحكيمي

في كثير من الحالات قد يكون القرار التحكيمي الصادر عن الحكم خرقا للقانون أو غير محقق للعدالة فيما بين الأطراف ،لذلك يلجأ الأطراف إلى الطعن فيه.

ومنه سنحاول التعرف على الأسباب الموجبة للطعن ومن هم أصحاب المصلحة المخول لهم الطعن ، وماهي الجهة المختصة للنظر فيه ؟

ففي ما يخص أسباب الطعن فنجد هناك سببين فقط للطعن في القرار التحكيمي وهما :

في حالة خرق القانون وهو ما نجد صيغته في المادة 576 من مدونة الشغل والتي جاءت مطلقة مطلقة وبدون تقييد .<sup>26</sup>

أما في حالة الشطط في استعمال السلطة ، ويتحقق بصفة عامة عند تجاوز المحكم على غرار القاضي حدود اختصاصه وتدخله في مهام تخرج عن هذا الاختصاص كتدخل في اختصاص السلطة التشريعية والتنفيذية والقضائية.

<sup>25</sup>المشرع المصري نص في المادة 187 من قانون العمل المصري "أن المقرر التحكيمي بمثابة حكم صادر عن محكمة الاستئناف ،وذلك بعد تدويلها بالصيغة التنفيذية

<sup>26</sup> المادة 576 من مدونة الشغل» تتولى الغرفة بالمجلس الأعلى مهام غرفة تحكيمية ،وتبت بهذه الصفة في الطعون بسبب الشطط في استعمال السلطة ،او بسبب خرق القانون،التي تقدمها الأطراف ضد القرارات التحكيمية «

أما في ما يتعلق بالأشخاص المخول لهم الطعن ، فنجد المادة 576 من مدونة الشغل حصرت هذا الحق على أطراف النزاع الجماعي فقط سواء كانوا أشخاص ذاتيين أو معنويين ، ولم يعد بإمكان السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ممارسة هذا الطعن. والمشرع المغربي أوكل مهمة النظر في الطعون إلى الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى التي تبت فيها بصفتها غرفة تحكيمية وهو المقتضى الذي نصت عليه المادة 576 من مدونة الشغل .

### ثالثا: مسطرة الطعن في القرارات التحكيمية

حددت المادة 577 من مدونة الشغل أجل الطعن في القرار التحكيمي في 15 يوما من تاريخ تبليغه على أن يقوم هذا الطعن بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل ، وأن تتضمن الرسالة تحت طائلة عدم القبول، أسباب الطعن وأن ترفق نسخة من القرار .

أما المادة 578 فقد حددت أجل البث في الطعن في 30 يوما من تاريخ رفع الطعن ، كما يتعين تبليغ قرار الغرفة إلى الأطراف خلال 24 ساعة من تاريخ صدوره.

ومنه فإن الغرفة الاجتماعية تبت في هذا الطعن وبصفتها غرفة تحكيمية على مرحلتين مختلفتين:

المرحلة الأولى: كما قررت المادة 579 فإن الغرفة الاجتماعية تبت كجهة طعن فقط إذا قررت نقض القرار التحكيمي جزئيا أو كليا حيث تحيل القضية على حكم جديد.



المرحلة الثانية: كما نصت على ذلك المادة 580 فإنها تبت كهيئة طعن في الخطوة الأولى  
وكهيئة تحكيمية في الخطوة الثانية وهو ما يمكن اعتباره من أهم مستجدات مدونة الشغل ،  
ويمثل خروجاً عن مبدأ عدم إمكانية تصدي المجلس الأعلى للبت في القضايا المعروضة  
عليه.

ومنه فإن الحالة التي يتم فيها نقض القرار التحكيمي للمرة الثانية عن نفس النازلة تعيين  
مستشار مقرر من بين أعضائها بهدف إجراء بحث تكميلي، تم تصدر في نهاية المطاف  
قراراً تحكيمياً غير قابل للطعن أمام أية جهة خلال 30 يوماً الموالية لصدور قرار النقض

الثاني .<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> هيئة الاشراف العلمي: الصلح والتحكيم والوسائل لبديلة لحل المنازعات من خلال اجتهادات المجلس الاعلى ، الندوة الجهوية 11، قصر  
المؤتمرات بالعيون أيام 1\_2 نونبر 2007 مطبعة الامنية الرباط الصفحة 172 و173

## خاتمة

وأخيراً، يمكن القول أن التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية له من الخصوصية التي تميزه، بحيث أن مبدأ سلطان الإرادة يعتبر مقيدا بحيث نظرا لكونه مسطرة ضرورية بعد فشل آلية المصالحة بالترتيب المنصوص عليه .

عكس التحكيم في نزاعات الشغل الفردية حيث يمكن القول أن حرية الأطراف تفرض نفسها، لكون مدونة الشغل لم تنص على إمكانية اللجوء الى التحكيم في هذا النوع من النزاعات ، ونفس الشيء بالنسبة لفصل 308 من ق.م.م ، وهذا ما استقر عليه الفقه و القضاء المغربي .

## لائحة المراجع

### ❖ الكتب :

- ✓ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، "علاقات الشغل الجماعية" الطبعة الأولى 2006، المطبعة والورقة مراكش
- ✓ محمد أطوف، الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، الطبعة الأولى، 2016 مطبعة المعارف الجديدة-الرباط
- ✓ مصطفى بونجة و نهال اللواح ، التحكيم في المواد التجارية الإدارية والمدنية، الطبعة الأولى 2015،
- ✓ محمد أطوف – دور التحكيم في حل نزاعات الشغل الفردية – مقالة بمجلة الوسائل البديلة لتسوية المنازعات، منشورات مجلة القضاء المدني

### ❖ الأطروحات والرسائل

- ✓ سعيد وشيوش، التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية والاجتماعية-مراكش، السنة الجامعية: 2008/2009

### ❖ المقالات والندوات

- ✓ محمد فاضل الليلي : الحكم التحكيمي ، الصلح والوسائل البديلة لحل المنازعات من خلال اجتهادات المجلس الاعلى، ندوة الذكرى الخمسينية لتأسيس المجلس الأعلى المنعقد بالعيون ايام 1-2 نونبر 2007 – العدد 11 مطبعة الأمنية الرباط
- ✓ زايد لمياء، التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية ، طالبة باحثة في سلك الدكتوراه ، جامعة محمد الأول وجدة، مقالة منشورة لى موقع مجلة القانون والأعمال . [www.droitentreprise.org/web/](http://www.droitentreprise.org/web/) .

- ✓ هيئة الاشراف العلمي :الصلح والتحكيم والوسائل لبديلة لحل المنازعات من خلال اجتهادات المجلس الاعلى ، الندوة الجهوية 11، قصر المؤتمرات بالعيون أيام 1\_2 نونبر 2007 مطبعة الامنية الرباط الصفحة 172 و173

