

ضوابط تكييف النزاع الجماعي للشغل: دراسة تحليلية في ضوء التشريع والفقه المغربي
Controls for Adapting Collective Labor Disputes: An Analytical Study
in Light of Moroccan Legislation and Jurisprudence

أسامة العزوزي Oussama El Azzouzi

دكتور في القانون الخاص

مختبر: القانون، الفلسفة والمجتمع

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية

جامعة سيدي محمد بن عبد الله بفاس

ملخص:

يُعد تحديد أطراف وموضوع النزاع الجماعي معياراً أساسياً للتمييز بين النزاع الفردي والجماعي، فالمعيار العضوي ينظر إلى طبيعة الجهة الممثلة للأجراء، بينما يركز المعيار العددي على عدد العمال المنخرطين في النزاع، غير أن كلا المعيارين لا يكفيان بصفة منفردة لتحديد طبيعة النزاع، مما يبرز أهمية معيار موضوع النزاع، الذي يُنظر فيه إلى ما إذا كان النزاع يمس مصالح مهنية جماعية. وقد تبنت المشرع المغربي هذا التوجه في المادة 549 من مدونة الشغل، دون أن يلزم بتوفر تنظيم نقابي باستثناء ما ورد في القانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بممارسة الحق في الإضراب، أو تجميع عدد معين من العمال، مما يعكس مرونة تشريعية تضمن حرية التعبير والدفاع عن الحقوق، وفقاً لما يقتضيه الدستور المغربي لسنة 2011.

الكلمات المفتاحية: نزاعات الشغل، علاقات الشغل، مدونة الشغل المغربية، الخلافات المهنية، أطراف النزاع الجماعي، التنظيم النقابي، المشغل، الأجراء.

Abstract:

Identifying the parties and subject matter of a collective dispute is a fundamental criterion for distinguishing between individual and collective disputes. The organic criterion looks at the nature of the party representing the workers, while the numerical criterion focuses on the number of workers involved in the dispute. However, neither criterion alone is sufficient to

determine the nature of the dispute, which highlights the importance of the subject matter criterion, which looks at whether the dispute affects collective professional interests.

The Moroccan legislator has adopted this approach in Article 549 of the Labour Code, without requiring the existence of a trade union organisation, except as provided for in Organic Law No. 97.15 on the exercise of the right to strike, or the gathering of a certain number of workers, reflecting legislative flexibility that guarantees freedom of expression and the defence of rights, in accordance with the requirements of the Moroccan Constitution of 2011.

Keywords: Labour disputes, labour relations, Moroccan Labour Code, professional disputes, parties to collective disputes, trade union organisation, employer, employees.

مقدمة

عندما تذكر نزاعات الشغل، فإن أول ما يتبادر إلى الذهن، هي تلك النزاعات التي تثور بين رب العمل وأحد عماله بصفة منفردة حول عقد الشغل الذي يربط بينهما، أو علاقة الشغل التي تجمعهما، حيث يكون النزاع فرديا، ويوصف بأنه: "نزاع فردي للشغل"، إلا أن نزاعات الشغل ليست كلها من هذا القبيل، وإنما تتضمن أيضا النزاعات الجماعية، التي تتواجه فيها إرادة رب العمل بالإرادة المشتركة لكتلة العمال، وليست الإرادة الفردية لعامل واحد أو مجموعة من العمال فقط.¹

ونظرا للتطورات التي عرفتها علاقة الشغل، فقد تعدت الإطار الفردي الذي يجمع بين أجير ومشغل إلى منازعات في شكل آخر، تجمع بين الأجراء من ناحية منظمين تنظيميا قانونيا أو مجرد مجموعة فعلية (تنسيقية) وبين مشغل أو مجموعة من المشغلين أيضا منظمين تنظيميا قانونيا.²

إن علاقات الشغل هي ميدان لتباين المصالح، ومن ثم فلا مناص من وجود نزاعات وتوترات، تختلف حدتها حسب الظروف والمعطيات المحيطة بها،³ كما أن علاقات الشغل كأى علاقة قانونية تحمل بين طياتها عناصر وبوادر نزاع قابل للاندلاع في أي وقت.⁴

علاوة على ذلك، تعد نزاعات الشغل تلك الخلافات التي تنشأ في ميدان علاقات الشغل، وتدخل سواء في إطار تنفيذ عقود الشغل الفردية أو عقود الشغل الجماعية، وطبيعي أن تنجم عن هذه العلاقات نزاعات تبعا لتعارض مصالح الأطراف، وتماشيا مع تطورات المجتمعات البشرية وآليات الإنتاج تطورت أشكال ومظاهر نزاعات الشغل إذ كانت في بدايتها محمرة، وبعد ذلك ثم قبولها في إطار ممارسة حق الإضراب،⁵ كحق دستوري،⁶ إضافة إلى كونه وسيلة لتحقيق مطالب مشروعة.⁷

¹ علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الخاص المغربي، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية فاس، السنة الجامعية 1988-1989، ص 99.

² بشري العلوي، الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية، مقال منشور بمجلة المحاكم المغربية، عدد 108، ط 2007، ص 57.

³ عبد العزيز العتيقي، محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي، طبعة منقحة في ضوء مشروع مدونة الشغل، مكتبة المعارف الجامعية- الليدو، السنة الجامعية 1995-1996، ص 311.

⁴ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية- مراكش الطبعة الأولى 2004، ص 200، منشور على الموقع الإلكتروني:

<https://drive.google.com/file/d/126GhTPGdPpdF5VQ4QhDhkrjxtS05MPF/view>

⁵ نصت المادة الأولى من القانون التنظيمي رقم 97.15 للحق في ممارسة الإضراب المنشور في الجريدة الرسمية عدد 7389 الصادر في 23 رمضان 1446 (24 مارس 2025) ص 1848 وما بعدها، أن: "الإضراب حق يضمنه الدستور، وتحميه مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا، وتطبق عليه اتفاقيات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة أو انضمت إليها، في نطاق أحكام الدستور".

⁶ ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، الجريدة الرسمية نصوص عامة عدد 5964 مكرر - 28 شعبان 1432 (30 يوليو 2011)، ص 3600.

⁷ أحمد بوهرو، نزاعات الشغل الجماعية وفق المدونة الجديدة للشغل، دار القلم الرباط، ط، 2004، ص 7.

وقد عرّف بعض الفقهاء بالمغرب النزاع الجماعي للشغل بأنه: "الخلاف الذي يمس بمصلحة جماعية لمجموعة من الأجراء ممثلين من طرف هيئة قانونية أو واقعية"¹، وفي نفس الاتجاه، ذهب أحد الباحثين حيث أكد على أن النزاع الجماعي هو الذي يجمع بين مشغل واحد أو مجموعة من المشغلين من جهة، وبين جميع أجراءها أو فريق منهم من جهة ثانية، ويمكن أن يكون النزاع جماعيا، إذا اقتصر أحد طرفيها على مشغل واحد فقط، إلا أنه بالنسبة للأجراء، يجب أن يكونوا مؤطرين تحت لواء نقابة عمالية أو مجموعة من العمال واقعيا.²

وفي هذا السياق، عرّف المشرع المغربي بدوره نزاعات الشغل الجماعية من خلال المادة 549 من مدونة الشغل المغربية،³ بأنها: "هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة 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". ويمكن أن تقوم هذه النزاعات نتيجة لعدم تطبيق أو خرق القواعد القانونية الجاري بهت العمل، كما يمكن أن تثور كذلك نتيجة لإلغاء أو تعديل أو إنشاء هذه القواعد.

وعلى ضوء تعريف المشرع لنزاعات الشغل الجماعية حسب مقتضيات المادة أعلاه، فإنه يكون قد حسم الجدل، الذي كان قائما حول ما إذا كان يجب أن يكون جانب الأجراء منظما تنظيميا قانونيا، أم يكفي أن يكون منظما تنظيميا واقعيا فقط، حتى يكون طرفا في النزاع الجماعي.⁴

وتكمن أهمية هذا الموضوع، في كونه يعالج أحد أبرز الإشكالات العملية والقانونية المرتبطة بعلاقات الشغل، والمتمثلة في تحديد طبيعة النزاع الجماعي ومعايير، وهو ما له انعكاسات مباشرة على استقرار المناخ الاجتماعي داخل المقولة. كما أنه يكتسي أهمية قانونية بالنظر إلى التباين الفقهي والتشريعي في تحديد من يملك الصفة القانونية لتحريك هذا النوع من النزاعات، إضافة إلى ذلك، فإن فهم أطراف النزاع الجماعي، يُساهم في تفعيل آليات الحوار الاجتماعي وتبدير الخلافات

¹ موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، ط2، ص 276، منشور على الموقع الإلكتروني:

<https://dn721703.ca.archive.org/0/items/ebw12/CCA161.pdf>

² أمل ازداد، التحكيم كوسيلة لفض نزاعات الشغل الفردية، منازعات قوانين الأعمال، منشورات مجلة العلوم القانونية، سلسلة فقه القضاء التجاري، مجلة علمية محكمة تعنى بالشؤون القانونية والقضائية والسياسية، مطبعة الأمانة-الرباط- عدد 2، سنة 2015، ص 62.

³ طهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 سبتمبر 2003). بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، ص 3969.

⁴ ويتضح من خلال التعريف الذي أورده المشرع المغربي في المادة 549 من مدونة الشغل رغم أن التعريف ليس من اختصاص المشرع بل هو اختصاص اختصاص أصيل لفقهاء القانون وللإجتهاد القضائي، أن هناك عنصران رئيسيان يحددان مفهوم النزاع الجماعي، فلا يتم تكييفه بأنه جماعي، إلا إذا استجمع شرطين أساسيين: يتعلق الأول بأطراف النزاع، ويهم الثاني موضوعه.

بطرق سلمية؛ ومن جهة أخرى، فإن هذه الدراسة تسلط الضوء على التحديات التي تطرحها التنظيمات الواقعية للعمال في غياب التأطير النقابي الرسمي.

وعلى ضوء ذلك، يطرح الموضوع إشكالية محورية، تتمثل في:

ماهي المعايير المعتمدة في تحديد وضبط النزاع الجماعي في ضوء التشريع والفقهاء المغربي؟

وللإجابة عن الإشكالية المحورية التي يطرحها موضوع الدراسة، ارتأيت تقسيم الموضوع تقسيما ثنائيا على الشكل التالي:

المطلب الأول: أطراف النزاع الجماعي

المطلب الثاني: موضوع النزاع الجماعي

المطلب الأول: أطراف النزاع الجماعي

إذا كان النزاع الجماعي هو ذلك الذي يجمع بين مشغل واحد أو مجموعة من المشغلين من جهة، وبين جميع أجراءه أو فريق منهم من جهة ثانية،¹ فإن هذا الأمر لم يحسم الجدل حول ما إذا كان جانب الأجراء يجب أن يكون منظما تنظيميا قانونيا، أم يكفي أن يكون منظما تنظيميا فعليا فقط.

أو بعبارة أخرى، فهناك اختلاف حول ما إذا كان يجب أن يكون الأجراء منضمين إلى نقابة مهنية، حتى يكونوا طرفا في النزاع الجماعي، أم أن مثل هذا الشرط غير ضروري لإضفاء "صفة الجماعي" على ما قد يثار بينهم وبين مشغلهم من نزاعات، وبالتالي تكون لهم مطلق الصلاحية لتحريك الحل السلمي لنزاعات الشغل الجماعية.²

وإذا كان معيار أطراف النزاع الجماعي لا يثير أية صعوبة أو إشكال بالنسبة لجانب المشغل، حيث إن النزاع يكون جماعيا حتى ولو كان أحد طرفيه مشغلا واحدا فقط، فإن الأمر ليس كذلك بالنسبة لجانب الأجراء.

وبخصوص هذه المسألة، اختلف الفقهاء حولها، إذ نجد البعض منهم،³ ذهب إلى القول إنه ليكون النزاع جماعيا، يظهر أنه يلزم تعدد الأشخاص المعنيين به، ومن ثم، فإنه يمكن القول مبدئيا بأن النزاع الجماعي، هو ذلك الذي يقوم بين مجموعة من أرباب العمل ومجموعة من العمال.

في حين ذهب البعض الآخر منهم،⁴ بالقول إن النزاع حتى يكون جماعيا يجب أن يكون أحد طرفيه نقابة عمالية، أو مجموعة من الأجراء، أو أن يكون أحد طرفي النزاع مشغلا، أو أكثر أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون الهدف في جميع الحالات هو حماية أحد طرفي النزاع.

¹ Bernard Teyssié, Droit du travail, Letec, droit 1980, p 698.

² عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س، ص 18

³ علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م س، ص 101.

⁴ محمد سعد جرندي، التصالح والتحكيم كوسيلة بديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية في ظل مدونة الشغل، مساهمة في الندوة الجهوية الحادية عشر بالعيون، تحت عنوان الصلح والتحكيم والوسائل البديلة لحل النزاعات من خلال اجتهادات المجلس الأعلى، ع 01-02، 11 نونبر، 2007 ص 1.

وذهب اتجاه ثالث،¹ إلى القول إنه متى كان الطرف العمالي في النزاع مجموعة أجراء، سواء كانوا منخرطين في منظمة نقابية أو تكتلا عماليا أو صنفا مهنيا، فإن النزاع يكون ذا صبغة جماعية.

ومن وجهة نظري، أؤيد ما ذهب إليه الاتجاه الأخير، فلن يكون النزاع جماعيا يجب أن يكون أحد الأطراف المتنازعة إما منظمة نقابية للأجراء، وإما أن تكون عبارة عن جماعة من الأجراء لا تنضوي تحت لواء أية نقابة، شريطة أن يكون هدفها هو الدفاع عن مصالح جماعية لهؤلاء الأجراء.

إن مفهوم النزاع الجماعي الذي يعتمد على معيار الأطراف، ليس إلا مفهوما شكليا وهو لا يُشترط بخصوص الطرف الممثل للأجراء أن يكون نقابة عمالية، بل يكفي للقول بأن النزاع جماعي وجود خلاف بين عدة أجراء ومشغل أو عدة مشغلين، وهذا هو الذي يفسر أن تحريك الدعوى من أجل الخلاف الجماعي ليس حكرا على النقابة وحدها، بل يمكن للأجراء الممثلين من طرف هيئة واقعية للقيام بتحريكها.²

ولذلك، فالواقع والحقيقة تفرض أخذ التجمع الواقعي بعين الاعتبار، ولو لم يكن له أي تنظيم قانوني، حيث إن الشرط الوحيد الذي يظهر أنه مطلوب هو أنه لكي تكون للجماعة بعض الأهمية ينبغي أن تكون مركبة من حد أدنى من الأعضاء، أو تمثل نصابا معينا من مجموع العمال المعنيين بموضوع النزاع.

ويتضح من خلال ما تقدم، أنه ولتحديد الصفة الجماعية للطرف العمالي في النزاع، لابد من التطرق إلى معيارين أساسيين: يتمثل الأول في المعيار العضوي (الفقرة الأولى) والثاني في المعيار العددي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المعيار العضوي

يبدو أن المعيار العضوي، وكأنه يؤدي في الحقيقة إلى إعطاء مفهوم سهل وبسيط للنزاع الجماعي من خلال تحديده لجانب الأجراء، فحسب هذا المعيار، فإن النزاع يعتبر جماعيا، إذا كان أحد طرفيه، هو المعبر عن مصالح المجموعة العمالية ذات التنظيم القانوني، أي ذات التنظيم النقابي دون النظر إلى جانب المشغل أو المشغلين، سواء كان منضمًا إلى تنظيم مهني أم لا.³ وتطبيقا لهذا المعيار ذهب البعض من الفقه المغربي،⁴ إلى القول بأن النزاع الجماعي، هو عبارة عن ذلك الذي يجمع بين رب عمل واحد أو مجموعة من أرباب الأعمال من جهة، وبين نقابة أو أكثر للعمال أو اتحاد نقابات العمال من جهة ثانية، وذلك حول مسألة مهنية.

¹ عبد العزيز العتيقي، محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي، م س، ص 311.

² مصطفى حنتي، القانون الاجتماعي، علاقات الشغل الجماعية، دار السليكي إخوان، للنشر والطباعة، طنجة، السنة 2006-2007، ص 73.

³ بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، نشر وتوزيع، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، الطبعة الأولى، 2015-1436 ص 23.

⁴ محمد أطويف، الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، سلسلة الأعمال الجامعية، دار النشر المعرفة، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، طبعة 2016، ص 10.

وفي نفس الاتجاه سار اتجاه آخر منهم،¹ ذهب إلى القول: إن النزاع الجماعي هو ذلك النزاع الناتج عن تدبير فردي أو جماعي من طرف المشغل، يكون من شأنه المساس بالمصلحة الجماعية لمجموعة من الأجراء المعترف بهم قانونا.

ويتضح من خلال هذا الرأي أن هذا الجانب من الفقه، يخرج عن نطاق النزاع الجماعي، النزاع الذي يجمع مجموعة من الأجراء غير المنضمين إلى نقابة، حتى ولو كان هؤلاء الأجراء يمثلون نسبة كبيرة من مجموع أجراء المؤسسة أو المقاوله طرف النزاع أو كانوا يمثلون هؤلاء الأجراء.

ولذلك فإن البعض الآخر من الفقه المغربي،² ذهب إلى أبعد من ذلك حيث اتجه إلى التضييق أكثر من نطاق النزاع الجماعي، إذ يرى أن النزاع الجماعي، هو ذلك الذي يكون أحد طرفيه جماعة عمالية منظمة قانونا، أي نقابة عمالية، بل استوجب أيضا أن تكون النقابة الداخلة في النزاع هي الأكثر تمثيلا، أو من النقابات الأكثر تمثيلا،³ إذا كانت هناك أكثر من نقابة على هذا المستوى.

وإذا كان هذا الجانب من الفقه، يربط بين مفهوم النزاع الجماعي وبين وجود التنظيم النقابي، على الأقل من جانب الأجراء على اعتبار أن قصد النقابة المهنية، هو الدفاع عن المصالح المهنية المختلفة لمخترطيتها، وأن تنظيمها المحكم وتقديرها لمختلف أوجه المسؤولية الملقاة عليها، يجعلها أقدر على حماية مصالح الأجراء.

ولكن رغم كل هذا، فإن غالبية الفقه المقارن،⁴ قد انتقد الربط بين النزاع الجماعي وبين اشتراط وجود التنظيم النقابي كطرف في هذا النزاع، حيث ثم الاعتراف من غالبية الفقه للنزاع بصفته الجماعية حتى ولو كان لا يهم سوى مجموعة فعلية من الأجراء، وذلك بصرف النظر عن انضمامهم أم لا لأية نقابة، هذا بالإضافة إلى أن اشتراط التنظيم النقابي لإضفاء صفة الجماعية على النزاعات التشغيلية، من شأنه المساس بحق الإضراب كحق دستوري.

¹ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، م س، ص 19.

² علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م س، ص 102.

³ تنص المادة 425 من مدونة الشغل على أنه "لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- الحصول على 6% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص؛

- الاستقلال الفعلي للنقابة؛

- القدرة التعاقدية للنقابة.

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقاوله أو المؤسسة، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- الحصول على نسبة 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاوله أو المؤسسة؛

- القدرة التعاقدية للنقابة."

⁴ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، دار النشر المغربية بالدار البيضاء الطبعة الأولى 1985، ص 37.

- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الرابع، علاقات الشغل الجماعية، المجلد الأول، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع بالرباط، الطبعة الأولى 1432 هـ/2011 م ص 23.

وعلاوة على ذلك، فإنه، حسب المعيار العضوي، لا يمكن اعتبار النزاع جماعيا، إلا إذا كان الطرف الممثل للأجراء نقابة مهنية، وبالتالي فإن المطالب المهنية لكي تكون شرعية لا بد وأن تكون مقدمة من قبل النقابة.¹

والذي يدعو إلى التأكيد على هذا الجانب العضوي، هو أن تكون النقابة تامة التنظيم وتتصف بالديمومة، ومهمتها تتمثل في الدفاع عن المصالح المهنية للعمال،² مما يجعل لها القدرة على تحديد المصالح العمالية الجماعية، والدفاع عنها بصفة أكثر فعالية، وأكثر جدية مما لدى الأفراد أو لإرادتهم المجتمعة، ومن ثم فإن النقابة تظهر كتنظيم قابل لتحمل المسؤولية، وقادر على إبرام الاتفاقيات الجماعية،³ وعلى احترام وتطبيق قرارات هيئة التسوية، وعند الضرورة تحمل المسؤوليات الناتجة عن ذلك.⁴

وبالتالي، فإن بساطة هذا المعيار وتبريراته، جعلت بعض التشريعات تعتمد عليه، وتشترط في الطرف العمالي أن يكون منظما في شكل نقابة،⁵ بل اشترطت بعض التشريعات تسجيلا خاصا إضافيا حتى يمكن النقابة أن تكون طرفا في نزاع جماعي، وتشارك في إجراءات التوفيق والتحكيم مثل أستراليا، اليابان، الولايات المتحدة، بريطانيا.⁶

وبخصوص موقف المشرع المغربي، وإن كان لم يتطرق في ظهير 19 يناير 1946 الملغى،⁷ إلى تحديد مفهوم الأطراف في النزاع الجماعي، فإنه كان موقفا في تحديده هؤلاء الأطراف من خلال مدونة الشغل،¹ على أن نزاعات الشغل الجماعية هي كل

¹ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، م س، ص 21.

² لذلك تنص المادة 396 من مدونة الشغل على أنه "تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث من الدستور (دستور 1996)، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفتات التي توطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها."

³ حيث تنص المادة 104 من مدونة الشغل 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 اتحاداتهما، 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."

وتضيف المادة 105 من هذه المدونة أنه "تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ولاسيما:

...

5- الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية؛

..."

⁴ علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م س، ص 103.

⁵ ففي المكسيك مثلا، لا يمكن إثارة النزاع الجماعي، إلا بمبادرة من نقابة العمال المعنيين ولا تستثنى من ذلك إلا الحالة التي يطالب فيها بتطبيق اتفاقية جماعية.

⁶ عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية دراسة مقارنة المطبعة الفقهية الحديثة، الزيتونة، ص 21.

⁷ حيث تنص الفقرة الأولى من المادة الأولى من الظهير الشريف الصادر في 15 من صفر 1365 الموافق 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم بخصوص نزاعات الشغل الجماعية، الجريدة الرسمية عدد 1746، بتاريخ 12 أبريل 1946 ص 293 المنسوخ بموجب الفقرة ما قبل الأخيرة من المادة 586 من مدونة الشغل على أنه "يجب أن تجرى طرق المصالحة والتحكيم على جميع المنازعات الناشئة عن الخدمة والعمل قبل أن يغلق المؤاحرون أبواب المصانع وأن يشرع الأجراء في الإضراب وذلك في المشاريع الفلاحية والتجارية والصناعية وفي المهن الحرة."

غير أن حضور التنظيم النقابي أصبح كمعيار للنزاع الجماعي يُمكن أن يؤخذ به في بلد كالمغرب، ذلك أنه بعد صدور القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب الذي كان يعد مضمونا بمقتضى الدستور² والقانون المغربي،³ أصبح يتضمن نصا يفرض ضرورة إعلان الإضراب من طرف الهيئة النقابية كشرط لكي يكون مشروعاً.⁴

[-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%BA%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D9%85%D8%A7%D8%B9%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D8%A5%D8%B7%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AF%D9%88%D9%86%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%AF%D9%8A%D8%AF%D8%A9](#)

¹ بدر الصبلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، م س، ص 2.

² حيث نص الفصل 29 الدستور المغربي لسنة 2011 على أن: "حق الإضراب مضمون ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفية ممارسته". وتجدر الإشارة إلى أنه تم نشر القانون التنظيمي المتعلق بممارسة الحق في الإضراب في الأشهر القليلة الماضية في الجريدة الرسمية عدد 7389 الصادر في 23 رمضان 1446 (24 مارس 2025) ص 18 ونصت المادة 33 منه على أنه "يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة". وكان الفصل 14 من الدساتير المغربية الصادرة سنوات 1962، 1970، 1992، 1996 تنص على أن "حق الإضراب مضمون.

وسبب قانون تنظيمي الشروط والإجراءات التي يمكن معها ممارسة هذا الحق."

³ ظهير شريف رقم 1.25.34 صادر في 17 من رمضان 1446 (18 مارس 2025) بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 7389 - 23 رمضان 1446 (24 مارس 2025) ص 18 وما بعدها.

⁴ حيث تنص المادة الثالثة من القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب على أنه "يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

...

(هـ) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبةه أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية واتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتاً أو إلغائه أو إخمائه أو إغائه والسهر على سريانه وتأثيره.

وتشمل ما يلي:

- منظمة نقابية أكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛
- منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المجاورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية بمهذين القطاعين دون اكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛
- منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛

- منظمة نقابية أكثر تمثيلاً على مستوى المقاولات أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

- لجنة الإضراب وفق ما هو مبين في المادة 12؛

- منظمة نقابية تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛

- منظمة نقابية تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة."

أما المادة 12 من هذا القانون التنظيمي فتتص على أنه "تم الدعوة إلى الإضراب في المقاولات أو المؤسسة بالقطاع الخاص من قبل لجنة الإضراب . غير أنه إذا كان الإضراب بسبب ملف مطلي، لا تتم الدعوة إليه من قبل لجنة الإضراب إلا في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلاً على صعيد المقاولات أو المؤسسة.

الفقرة الثانية: المعيار العددي

إن المعيار العددي يسعى إلى تحديد أطراف نزاع الشغل، وذلك من خلال تحديده لآثار كل من النزاعين الفردي والجماعي، فالأول هو ذاك الذي لا يهم سوى أجير واحد في مواجهة مشغله ولا تكون له إلا نتائج فردية، في حين أن النزاع الجماعي هو الذي يتعلق بمجموعة من الأجراء، أو على الأقل بفريق منهم في علاقتهم مع مشغلهم، وتكون آثاره ونتائجه جماعية،¹ وحيث إن هذا المعيار يتمثل في تحديده لحد أدنى من الأفراد أو عن طريق تحديده لنصاب معين، إذا توفر أو زاد اعتبر النزاع جماعيا.

كما يتجلى المعيار العددي في ضرورة توفر عدد معين من جانب العمال وليس من أرباب العمل، لكي يعتبر النزاع جماعيا، ولذلك فإن هذا المعيار حساسي دقيق وواضح، فإذا تمت إثارة النزاع من طرف عدد معين من العمال داخل المؤسسة أو القطاع يناسب النسبة التي حددها المشرع أو يزيد عنها، اعتبر النزاع جماعيا وإلا فإنه يبقى في دائرة النزاعات الفردية.² ويمتاز هذا المعيار، بالدقة والبساطة مادام أنه يستند إلى تحديد عددي، وهذا ما جعل عددا من التشريعات³ تعتمد، ومن بينها التشريع الليبي في قانون العمل الليبي رقم 58 لسنة 1970 الصادر في فاتح ماي لسنة 1970،⁴ الذي نص في بابه الخامس على أن: "مقتضيات هذا الباب تسري على المنازعات المتعلقة بالعمل أو بشروطه، والتي تنشأ بين واحد أو أكثر من أرباب الأعمال، ومجموع العمال أو المستخدمين أو فريق منهم".⁵

يجر مجموعة من أجراء المقاول أو المؤسسة محضرا يوقعه ما لا يقل عن 25 % من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب. ولا يكون هذا المحضر صحيحا إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 35 % من أجراء المقاول أو المؤسسة. يحدد نص تنظيمي كيفية تطبيق أحكام هذه المادة.

¹ بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، م س، ص 20.

² محمد أطويف، الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، م س، ص 13.

³ من هذه التشريعات نذكر التشريع الفينزويلي والشيلي والغيني.

للتوسع أكثر أنظر:

- على الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م س، ص 105.

⁴ المنشور في الموقع الإلكتروني:

<https://ssf.gov.ly/wp-content/uploads/2012/09/%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-58-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-1970%D9%85-%D8%A8%D8%B4%D8%A3%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf>

⁵ الفقرة الأولى من الفصل 138 من قانون العمل الليبي.

علاوة على ذلك، نص المشرع الليبي على ما يعنيه بالنزاع الجماعي، حيث اعتبر النزاع جماعيا إذا وقع بين صاحب العمل، وعدد من عماله لا يقل عن 40% من مجموع عمال المؤسسة أو المصنع أو القسم المهني، بشرط ألا يقل عدد العمال المتنازعين عن عشرة عمال.¹

وهكذا فالمشرع الليبي ولتحديد أطراف النزاع الجماعي، نجده اعتمد ضابطين اثنين: فالأول، يحدد الحد الأدنى الذي يجب أن لا ينزل عنه العمال، وإن كان ضمن نصاب العشرة التي يتطلبها القانون، فإن هذه النسبة يجب ألا تقل عن 40% من مجموع عمال، أو مستخدمي المؤسسة وهذين الضابطين متلازمين، بحيث يتعين تحقيقهما معا، وإلا فقد النزاع طبيعته الجماعية واعتبر نزاعا فرديا.²

أما بالنسبة للمشرع المصري، فإن عدم حسمه لمعنى "فريق عمالي"، التي تنص عليها المادة 168 من قانون العمل المصري،³ قد فتح الباب أمام الاختلافات الفقهية، حيث ذهب البعض إلى أن المعيار الذي يأخذ به المشرع المصري، هو المعيار العددي حيث يستمد من عدد العمال الذين يكونون طرفا في النزاع، ويضيف أن المنازعة تكون جماعية إذا وقعت بين صاحب العمل من جهة، وبين جميع مستخدميهم وعماله أو فريق منهم من جهة ثانية.

ومن جهة أخرى، عارض البعض الآخر من الفقه،⁴ هذا الاتجاه، حيث يعتبر النزاع جماعيا في نظر هذا الجانب بغض النظر عن عدد العمال المشتركين فيه طالما أنه يتصل بالعمل أو بشروطه وتتأثر به المصلحة المشتركة بمجموع العمال أو لفريق منهم.⁵

¹ الفقرة الثانية من الفصل 138 من قانون العمل الليبي.

² عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، م س، ص 25.

³ تنص المادة 168 من قانون العمل المصري، رقم 12 لسنة 2003 المنشور على الموقع الإلكتروني:

<https://www.manpower.gov.eg/PDF/WorkLow/law2003.pdf>

على أنه: "مع عدم الإخلال بحق التقاضي، تسري أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل، أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال وبين جميع العمال أو فريق منهم".

أما المادة 213 من القانون رقم 14 لسنة 2025 بإصدار قانون العمل الذي ألغى بموجب المادة 12 منه القانون رقم 12 لسنة 2003 المنشور في الجريدة الرسمية العدد 18 (تابع) الصادر في 3 مايو 2025 ص 2 وما بعدها، المنشورة على الموقع الإلكتروني:

<https://www.labour.gov.eg/media/0iedik3q/%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%B1%D9%82%D9%85-14-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2025-%D8%A8%D8%A5%D8%B5%D8%AF%D8%A7%D8%B1-%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84.pdf>

فينص على أنه "مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أحكام هذا الفصل على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام التشغيل ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمتهم، وجميع العمال أو فريق منهم أو منظمتهم".

⁴ أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مطبعة القاهرة 1980، ص 342.

⁵ بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية لنزاعات الشغل الفردية، م س، ص 21.

أما المشرع الفرنسي، وبالرغم من اعتبار هذا المعيار دقيق وبسيط فإنه لم يأخذ بالمعيار العددي، كمعيار واحد ووحيد، لتحديد مفهوم النزاع الجماعي، تاركا مهمة تحديد ما إذا كانت المطالب المقدمة من طرف أقلية في المؤسسة مع تجاهل من طرف الأغلبية الساحقة من شأنها أن تثير نزاعا جماعيا أم لا لهيئات المصالحة والتحكيم، فهذه الأخيرة هي التي تتولى تحديد ما إذا كان عدد الأجراء الأطراف في النزاع من شأنه أن يجعل هذا الأخير جماعيا أم لا بالنظر إلى مجموع أجراء المقابلة.¹

أما بالنسبة لموقف المشرع المغربي، فقد استبعد المعيار العددي حيث اكتفى فقط بلفظ "جماعة من الأجراء"، مما يعني التعدد دون أن يبين نسبة معينة، حيث يجب فقط أن يرتبط النزاع بمجموعة من العمال.²

وهذا ما أكدته جانب من الفقه،³ بالقول إنه لا يقتضي بالضرورة التوفر على عدد معين من الأجراء، فالجماعة مهما كان عددها فإنها تتوصل إلى تحريك الخلاف واعتباره جماعيا.

ومن وجهة نظري، أتفق مع ما ذهب إليه هذا الاتجاه، حيث يكفي أن تكون جماعة من الأجراء طرفا في النزاع ليضفى عليه الطابع الجماعي دون تحديد دقيق لعدد أولئك الأجراء، وبالتالي تكون لهم صلاحية تحريك الخلاف وتسويته بالطرق السلمية المناسبة.

وحتى المشرع المغربي سلك نفس الاتجاه، حيث نجده، من خلال نص الفقرة الأولى من المادة 549 من مدونة الشغل، نص على مصطلح "جماعة من الأجراء"، ولم يحدد عدد أولئك الأجراء بشكل دقيق وواضح، وبالتالي يستنتج أن المشرع المغربي لم يهتم بالمعيار العددي لتحديد ما إذا كان النزاع جماعيا أم لا.

ومن خلال ما تقدم، يتضح أن معيار أطراف النزاع سواء تعلق الأمر بالمعيار العضوي أو المعيار العددي يظل غير كاف لتحديد مفهوم النزاع الجماعي، إذ لا بد من اعتماد معيار آخر يتمثل في موضوع أو محل النزاع وهو ما سأطرق له من خلال المطلب الثاني.

المطلب الثاني: موضوع النزاع الجماعي

رأينا بأن المعيار الخاص بأطراف النزاع الجماعي، كضابط للفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي، وضابط أيضا لتحديد مفهوم النزاع الجماعي، إلا أنه ليس بالمعيار الحاسم ولا يوصل دائما إلى التحديد الدقيق لمعنى النزاع الجماعي، لذلك ثم الاعتماد على معيار آخر لمساعدة المعيار الأول (معيار أطراف النزاع)، ويتعلق الأمر بمحل أو موضوع النزاع الجماعي، وعند البحث في معيار موضوع النزاع، نجد أن التشريع والفقه في تمييزهم للنزاع الفردي عن النزاع الجماعي، قد أخذوا بأحد المعيارين: أولهما يستند إلى تعداد المواضع وثانيهما يعتمد على عنصر المصلحة.⁴

¹ محمد أطويف، الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، م س، ص 13.

² عبد اللطيف خالفي، عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، المرجع نفسه، ص 25.

³ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، م س، ص 37.

⁴ علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م س، ص 106.

كما سبق التوضيح إلى كون المادة 549 من مدونة الشغل، ذهبت إلى اعتبار النزاع الجماعي، هو ذلك النزاع الذي يكون بسبب الشغل ويهدف إلى الدفاع عن مصالح مهنية دون تحديد المواضيع التي تشملها عبارة "بسبب الشغل". ومن خلال مقتضيات المادة الواردة أعلاه، يلاحظ أن المشرع المغربي لم يجعل أية نقطة خلاف مهما كانت بين الأشخاص المذكورة تكتسي صبغة النزاع الجماعي للشغل، وإنما حدد سبب وأهداف النزاع حتى يتسنى القول بأنه نزاع جماعي للشغل.

وسواء تعلق الأمر بالطبقة الشغيلة أو بالنسبة للطبقة المشغلة، فإن النزاع لا بد أن يكون بسبب الشغل كشرط أساسي يقوم مع توفر نزاع الشغل الجماعي، أما الشرط الثاني هو أن تهدف الجهة المعنية بالخلاف إلى الدفاع عن مصالحها، فالسبب القانوني للنزاع الجماعي موحد إذن بين الطرفين المعنيين.

وإذا كانت معظم التشريعات ومعها الفقه في مجموعه، متفقين على الأخذ بمعيار محل النزاع، كضابط للفرقة بين النزاع الفردي والنزاع الجماعي وصولاً إلى تحديد مفهوم هذا الأخير، فإنهم قد اختلفوا حول طريقة استغلاله، حيث ذهب البعض منهم إلى إجراء حصر وتعداد للمواضيع التي تعتبر محلاً للنزاع الجماعي دون سواها، في حين ذهب البعض الآخر إلى الأخذ بطريقة أكثر مرونة معتبراً أي موضوع يمس المصلحة الجماعية المهنية للأجراء موضوعاً من المواضيع التي يمكن أن تكون محلاً للنزاع الجماعي.

ولتناول موضوع النزاع الجماعي سأطرق لمعيار تعدد المواضيع (الفقرة الأولى)، ومعيار المصلحة الجماعية، (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تعدد المواضيع

في سبيل الوصول إلى التحديد الدقيق لمفهوم النزاع الجماعي، وكذا التفرقة بين النزاع الجماعي والنزاع الفردي، فقد اقترح البعض من الفقه اعتماد معيار تعدد المواضيع، وذلك بتعريف النزاعات الجماعية عن طريق تعداد المواضيع التي يمكن أن تنسب فيها، ومعرفة الثانية عن طريق مفهوم المخالفة، مما يوفر معياراً واضحاً وبسيطاً يمكن من التغلب على الصعوبات التي تحيط بالتمييز.

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن معظم التشريعات تعتمد على هذا المعيار كضابط للتمييز بين النزاع الفردي والجماعي، وإن كان هناك اختلاف حول طريقة الاستغلال، فيذهب اتجاه نحو حصر وتعداد المواضيع التي تعتبر محلاً للنزاع الجماعي دون سواها، معتبراً أن النزاع الجماعي هو ذلك النزاع الذي يكون على علاقة بالقضايا المهنية، مثل الشغل المنجز أو المطلوب إنجازه ونوعية الحقوق والالتزامات الثابتة للأجراء والمشغلين، وذلك في إطار العلاقة الشغلية بالنسبة لمختلف مهن الأجراء والمشغلين وكذا الاتحادات التي تمثلها.¹

¹ مصطفى الفوركي، نزاعات الشغل الجماعية بين الواقع والقانون، مقال منشور على الموقع الإلكتروني: www.droitentreprise.ma

ولبساطة هذا المعيار، فقد وجد له صدى لدى بعض التشريعات التي تطرقت إلى تحديد مفهوم النزاع الجماعي، وذلك مثل التشريع النيوزلندي الخاص بالمصالحة والتحكيم،¹ الذي ذهب إلى أن: "النزاع الجماعي هو ذلك النزاع الذي يكون على علاقة بالأمور والمسائل المهنية حيث تتعلق هذه الأخيرة بتلك التي تهم الشغل المنفذ أو المطلوب تنفيذه من طرف الأجراء، وكذلك بامتيازات وحقوق أو التزامات المشغلين أو الأجراء لجميع المهن، وأيضا بجميع الأمور التي تهم امتيازات وحقوق أو التزامات المشغلين أو الأجراء لجميع المهن، وأيضا بجميع الأمور التي تهم امتيازات وحقوق والالتزامات الاتحادات أو الفيدراليات النقابية أو أعضاء مكاتب هذه الاتحادات أو الفدراليات.

والحقيقة أن الاتجاه الذي يعتمد حصر مواضيع النزاع الجماعي لتحديد مفهومه، لا يقتصر الأخذ على بعض التشريعات فقط، وإنما نادى به أيضا جانب من الفقه، الذي ذهب إلى أننا نكون إزاء نزاع جماعي، إذا كان يتعلق بمسألة تتعلق بقانون الشغل الجماعي وذلك مثل النزاعات المتعلقة بالأجور وبالتفاقات الجماعية وبالحق النقابي وبالحرية النقابية، وكذلك النزاعات المتعلقة بحقوق وامتيازات الأجراء من جهة والمشغلين من جهة ثانية.²

إلا أن الاعتماد على هذا المعيار، وإن كان يظهر أنه بسيط وسهلا ولا يثير صعوبات عملية، فالملاحظ أنه لا ينسجم مع حقيقة علاقات الشغل، وبالتالي لا يمكن التغلب على المشاكل المثارة، فمن جهة، نجد أن الواقع يعبر عن إمكانية تعايش النزاع الفردي مع النزاع الجماعي وتولدهما عن نفس الواقعة، ومن ثم فالأخذ بهذا المعيار لن يميز بينهما، ولا يكفي لتحديد مفهوم النزاع الجماعي، وإنما يعترف بأحدهما دون الآخر دون إغفال خاصية التقدمية والتجديد التي يتميز بها قانون الشغل.³

ومن جهة أخرى، فإن عالم الشغل دائم ومتطور يمكن أن يفرز كل يوم أوضاعا جديدة تكون مجالا لظهور نزاعات لا يستطيع المشرع أن يتصور مواضيعها، مما يعني أن كل تعداد تشريعي سيكون قاصرا ولا يستطيع أن يفي بالمقصود.⁴

وبالتالي فإن حصر مواضيع النزاع الجماعي في سبيل التمييز بينه وبين النزاع الفردي، وإعطاء النزاع الجماعي المفهوم الدقيق، هو اتجاه يتضمن العديد من نقاط الضعف فمثل هذا الحصر وهذا التعداد للمواضيع التي تعتبر محلا للنزاع الجماعي كان يمكن ألا يشكل أية صعوبة لو كان كل من النزاعين له مجاله الخاص، ولكن الواقع يدل على أن كلا النزاعين لهما مجال واحد وهو علاقات الشغل، هذه العلاقات التي يمكن أن يترتب عنها النزاع الفردي كما يمكن أن ينجم عنها النزاع الجماعي هذا من جهة.

ومن جهة ثانية، فإن هناك عقبة أخرى تعترض الأخذ بهذا الضابط تتمثل في صعوبة حصر المواضيع التي تعتبر محلا للنزاع الجماعي، ذلك أن مشاكل الشغل متجددة ومتطورة بحكم تجدد أساليب الإنتاج وتطور المجتمعات كل هذه العوامل يصعب معها حصر المواضيع التي تعبر محلا للنزاع الجماعي.

¹ بالإضافة إلى بعض التشريعات الأخرى كالتشريع الأسترالي لسنة 1956 المتعلق بالمصالحة والتحكيم.

² عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، م س، ص 33.

³ الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، مكتبة دار السلام، مطبعة تابريكت سلا، الطبعة الأولى 1999، ص 12.

⁴ أمل ازداد، التحكيم كوسيلة لفض نزاعات الشغل الفردية، م س، ص. 66.

لكل ذلك، يبدو أن هذا المعيار لا يحقق المبتغى المتمثل في إيجاد المعيار الذي يساعد في تحديد مفهوم النزاع الجماعي، لذلك سأقوم بالتطرق للمعيار الثاني المتمثل في المصلحة الجماعية.

الفقرة الثانية: المصلحة الجماعية

إضافة إلى العنصر الشكلي، لا بد من تحقق عنصر موضوعي، والمتمثل في كون النزاع يمس مصلحة جماعية مشتركة للأجراء للقول بجوازية إضفاء الصفة الجماعية عليه،¹ ويربط هذا المعيار النزاع بالمصلحة، حيث إذا تعلق الأمر بمصلحة فردية كنا أمام نزاع فردي، وإذا تعلق الأمر بمصلحة جماعية كنا أمام نزاع جماعي،² لكن الأخذ بهذا المعيار يقتضي توضيح معنى المصلحة الجماعية التي يستند إليها، هل هي المصلحة المشتركة بين مجموعة من الأفراد؟ أم هي مجموع المصالح الفردية لأعضاء الجماعة؟ إن النزاع الجماعي يفترض وجود مجموعة من الأطراف المعنية به، مجموعة يترتب على اختلاف موقعها في النزاع بين جانب من المشغلين وجانب الأجراء يخلق تباينا من حيث المصالح، حيث يسعى المشغلون إلى تحقيق أقصى درجة من الأرباح فيما يهتم الأجراء بتحسين ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية، ولكي تتحقق مجموعة من الأجراء هذه للنزاع صفة الجماعية لا بد وأن تجمعهم مصلحة مهنية مشتركة تتعلق بموضوع النزاع.³

وتعتبر مصلحة جماعية حسب البعض من المهتمين بهذا المجال،⁴ المصلحة التي تم مجموعة من الأشخاص غير المعروفين حاليا ولا مستقبلا، ولذلك يجب أن يطبق هذا المبدأ على أي شخص يكون في مثل حالة هؤلاء الأجراء، وكمثال على ذلك، إذا تناول موضوع النزاع زيادة في الأجر، فإن هذه الزيادة تم جميع الأجراء الحاليين والمستقبليين، واعتبارا لذلك يصبح النزاع جماعيا.

وخلافا لذلك، أي إذا تناول نزاع معين مجموعة من الأجراء المعروفين والمحددة أسماؤهم ومطالبهم، كما في حال إقدام مجموعة من الأجراء على المطالبة بدفع أجورهم أو تصفية حقوقهم فإن النزاع عند ذاك لا يعتبر نزاعا جماعيا. في حين ذهب البعض الآخر من الفقه المغربي،⁵ إلى القول إن المصلحة الجماعية المشتركة تتحقق إذا كان حل النزاع من شأنه أن يمس المركز القانوني الفردي لجميع الأجراء، أو على الأقل لفريق منهم.

وقد ذهب في نفس الاتجاه أحد الممارسين للقضاء الاجتماعي،¹ إذ يرى أنه يجب لاعتبار النزاع جماعيا أن يمس المصلحة الجماعية والمشاركة لجميع الأجراء أو لفئة منهم، وتتحقق هذه المصلحة الجماعية، إذا كان حل النزاع من شأنه أن يمس المركز

¹ مصطفى حنتي، القانون الاجتماعي، علاقة الشغل الجماعية، م س، ص 75.

² عبد العزيز العتيقي، محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي، م س، ص 212.

³ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، م س، ص 34.

⁴ 163 أحمد بوهرو، نزاعات الشغل الجماعية وفق المدونة الجديدة للشغل، م س، ص 27.

⁵ دنيا مباركة، القانون الاجتماعي المغربي "دراسة في ظل التشريع الحالي مدونة الشغل المرتقبة مشروع 2000"، مطبعة دار النشر الجسور بوجدة، طبعة 2001، ص 209.

القانوني الفردي لجميع أجراء المقاول أو لفريق منهم على الأقل، سواء تعلق الأمر بتغيير القوانين أو المراسيم أو العقود الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو تنفيذها أو النزاعات المتعلقة بالحريات النقابية.

ولقد اعتبر جانب آخر من الفقه بالمغرب،² أن المصلحة الجماعية تعني مصلحة مجموعة من الأفراد، باعتبار أنهم ينتمون إلى المجموعة التي تكون في مصلحة الجميع ومصلحة كل فرد على حدة، ومن ثم فإن النزاعات ذات المصلحة الجماعية هي تلك التي تتعلق بموضوع يمس المصالح الجماعية أو المشتركة لمجموعة من العمال كأن يتعلق الأمر بأجورهم أو تحسين ظروف عملهم. ويشار إلى أن النزاع يعتبر جماعيا، ويتعلق بمصلحة جماعية حتى ولو تولد عن إجراء اتخذ من طرف المؤجر في حق عامل واحد، إذا كان هذا الإجراء من شأنه أن يهدد حقوق أو مصالح مجموعة العمال، حيث يصبح كل العمال طرفا في النزاع بجانب الأجير المعني.

وهكذا، فإن تحديد طبيعة المصلحة لا يكون سهلا دائما حيث إن تعدد المصالح الفردية لمجموعة من الأجراء لا تجعل بالضرورة النزاع جماعيا، وهذا ما يحصل مثلا في حالة رفع عدة دعاوى فردية من طرف مجموعة من الأجراء كانوا ضحية طرد اتخذ في حقهم، كما قد تكون المصلحة الظاهرة فردية ولكنها في الحقيقة جماعية مثل توقيف أو طرد مندوب عمالي أو ممثل نقابي.³ لكل ذلك يجب التعامل مع معيار المصلحة تعاملنا مرنا، فقد ينطلق النزاع فرديا أو جماعيا، ثم تتحول طبيعته فيما بعد، كما قد يكون قابلا للوصفين معا.

وهكذا لا يكفي أن يجمع النزاع بين مجموعة من الأجراء ومشغل واحد أو أكثر أو منظمة مهنية للمشغلين حتى لا يوصف النزاع بالفردية، بل يتعين أن يمس النزاع مصلحة جماعية أو مشتركة لأجراء المؤسسة أو لفئة منهم على الأقل، كما ذهب إلى ذلك قرار الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى سابقا (محكمة النقض حاليا)،⁴ الذي أكد على أنه: "...حيث إنه من المتفق عليه أن النزاع الجماعي يستلزم توافر عنصرين أساسيين، وهما: أولا أن يكون أحد أطراف النزاع مجموعة من العمال أو صنف مهني فقط، وثانيا أن يمثل النزاع مصلحة جماعية لهؤلاء العمال تستهدف تعديل ما هو متفق عليه، أو منصوص عليه في القانون أو العقد..." ومع كل هذا، فقد أثار تطبيق معيار المصلحة في الحياة العملية صعوبات تكمن في حالات الفصل بسبب الظروف الاقتصادية أو إغلاق المؤسسات، ونتائج الإضرابات المدنية وما زالت فكرة المصلحة الجماعية تترك بعض الشك حول حدود النزاع الجماعي.

¹ بشرى العلوي، الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية، م س، ص. 59.

² علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م س، ص. 108.

³ عبد العزيز العتيقي، محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي، م س، ص. 212.

⁴ قرار الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى (محكمة النقض حاليا)، بتاريخ 24 شتنبر 1990، في الملف الاجتماعي عدد 9750 - 89 منشور بمجلة المحاكم المغربية، ع 66، سنة 1992، ص 134.

خاتمة: يتبين من خلال هذه الدراسة أن نزاعات الشغل الجماعية تعد من أبرز مظاهر تعارض المصالح داخل علاقات الشغل، سواء في إطارها الفردي أو الجماعي، وأن تحديد طبيعتها وضبط مفهومها يقتضي الوقوف على عدة معايير قانونية وواقعية.

ومن خلال ما سبق تحليله، يمكن الخروج بمجموعة من الاستنتاجات الأساسية:

1. إن تحديد الطابع الجماعي للنزاع لا يقوم فقط على عدد الأطراف، بل يعتمد بالأساس على طبيعة المصلحة موضوع النزاع، إذ يجب أن تتعلق هذه الأخيرة بمصالح مهنية جماعية، سواء تعلق الأمر بالأجراء أو بالمشغلين.
 2. إن المشرع المغربي تبني تعريفا مرنا للنزاع الجماعي من خلال المادة 549 من مدونة الشغل، إذ لم يشترط الانتماء النقابي كمحدد أساسي، بل اعترف بالصفة الجماعية للنزاع حتى في حال تم تحريكه من طرف "جماعة من الأجراء" بدون تنظيم قانوني، غير أن القانون التنظيمي رقم 15.97 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب اشترط في الجهة الداعية للإضراب أن تكون منظمة نقابية أو لجنة في حالة عدم تواجدها منظمة نقابية بالمقولة.
 3. إن المعيار العضوي وحده غير كافٍ، نظرا لقصوره عن الإحاطة الكاملة بواقع النزاعات الجماعية، خاصة في الحالات التي تنشأ فيها هذه النزاعات عن مجموعة عمالية غير منظمة نقابيا، لكنها تسعى إلى حماية مصالح مهنية جماعية.
 4. وبالمقابل، فإن المعيار العددي رغم دقته وبساطته، لم يعتمد المشرع المغربي صراحة، مما يترك الباب مفتوحا أمام تأويلات متعددة بخصوص الحد الأدنى من الأجراء الذين يمكن أن يشكلوا "جماعة" لها أهلية إثارة النزاع الجماعي.
 5. أما من حيث موضوع النزاع، فقد تبين أن بعض التشريعات حاولت حصره في مواضيع محددة، إلا أن هذا الطرح لا يواكب واقع العلاقات المهنية المتغيرة، ما يجعل من معيار "المصلحة الجماعية" الأكثر انسجاما وواقعية، لكونه يستوعب مختلف القضايا المهنية التي تمس فئة معينة من الأجراء وتنعكس آثارها بشكل جماعي.
- وعليه، فإن التحدي الحقيقي أمام المشرع والقضاء لا يكمن فقط في تحديد الطابع الجماعي للنزاع، بل في ضمان فعالية آليات تسويته، بما يحفظ التوازن بين مصالح الأجراء والمشغلين، ويضمن استقرار المناخ الاجتماعي داخل المقولة.
- وعلى ضوء ذلك، وفي سبيل تحسين ووضع ضوابط واضحة في تحديد طبيعة النزاع الجماعي، أقدم بعض المقترحات بشكل مقتضب على الشكل التالي:

1. ضرورة توضيح المشرع لمعيار تحديد الطابع الجماعي للنزاع، تفادياً للتأويلات القضائية المتباينة.
2. إدراج معيار عددي أدنى لتحديد "جماعة الأجراء"، ضماناً للوضوح القانوني.
3. تعزيز دور آليات الوساطة والتحكيم في تسوية النزاعات الجماعية بفعالية أكبر.
4. تشجيع التمثيلية النقابية داخل المقاولات، لكونها أداة تنظيمية أساسية في تدبير النزاعات الجماعية.

لائحة المراجع

1- المراجع باللغة العربية:

❖ الكتب

- محمد أطويف، الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، سلسلة الأعمال الجامعية، دار النشر المعرفة، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، طبعة 2016.
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، دار النشر المغربية بالدار البيضاء، الطبعة الأولى 1985.
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، الجزء الرابع، علاقات الشغل الجماعية، المجلد الأول؛ مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع بالرباط، الطبعة الأولى 1432 هـ/2011م.
- أحمد بوهرو، نزاعات الشغل الجماعية وفق المدونة الجديدة للشغل، دار القلم الرباط، ط 2004.
- مصطفى حيتي، القانون الاجتماعي، علاقات الشغل الجماعية، دار السليكي إخوان، للنشر والطباعة، طنجة، السنة الجامعية 2006-2007.
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية - مراكش، الطبعة الأولى 2004.
- بدر الصيلي، الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل الفردية، نشر وتوزيع، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، الطبعة الأولى، 2015 هـ/1436م.
- موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، ط 2، 1994.
- عبد العزيز العتيقي، محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي، طبعة منقحة في ضوء مشروع مدونة الشغل، مكتبة المعارف الجامعية - اللبدو، السنة الجامعية 1995-1996.
- عبد القادر الطورة، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية (دراسة مقارنة) المطبعة الفنية الحديثة بالزيتونة، 1988.
- الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، مكتبة دار السلام، مطبعة تابريكت سلا، الطبعة الأولى، 1999.
- دنيا امباركة، القانون الاجتماعي المغربي "دراسة في ظل التشريع الحالي مدونة الشغل المرتقبة مشروع 2000"، مطبعة دار النشر الجسور، وجدة 2001.
- أحمد شوقي المليجي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، مطبعة القاهرة 1980.

❖ المقالات

• أمل ازداد، التحكيم كوسيلة لفض نزاعات الشغل الفردية، منازعات قوانين الأعمال، منشورات مجلة العلوم القانونية، سلسلة فقه القضاء التجاري، مجلة علمية محكمة تعنى بالشؤون القانونية والقضائية والسياسية، مطبعة الأمانة بالرباط، العدد 2، السنة 2015.

• محمد سعد جرندي، التصالح والتحكيم كوسيلة بديلة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية في ظل مدونة الشغل، مساهمة في الندوة الجهوية الحادية عشر بالعيون، تحت عنوان الصلح والتحكيم والوسائل البديلة لحل النزاعات من خلال اجتهادات المجلس الأعلى، ع 01-02، 11 نونبر 2007.

• بشرى العلوي، الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية، مجلة المحاكم المغربية، عدد 108، السنة 2007.

❖ الأطروحات

• علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه الدولة في القانون الخاص، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية فاس، السنة الجامعية 1988-1989.

❖ النصوص القانونية

• ظهير شريف رقم 1.11.91 صادر في 27 من شعبان 1432 (29 يوليو 2011) بتنفيذ نص الدستور، الجريدة الرسمية العدد 5964 مكرر الصادر في 28 شعبان 1432 (30 يوليوز 2011)، ص 3600.

• ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، ص 3969.

• ظهير شريف رقم 1.25.34 صادر في 17 من رمضان 1446 (18 مارس 2025) بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية عدد 7389 الصادر في 23 رمضان 1446 (24 مارس 2025) ص 1848.

❖ القرارات القضائية:

• قرار الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى سابقا (محكمة النقض حاليا)، بتاريخ 24 شتنبر 1990 في الملف الاجتماعي عدد 9750 - 89 منشور بمجلة المحاكم المغربية، ع 66 سنة 1992.

المواقع الإلكترونية:

• مصطفى الفوركي، نزاعات الشغل الجماعية بين الواقع والقانون، مقال منشور على الموقع الإلكتروني،

www.droitentreprise

2- المراجع باللغة الفرنسية:

- Bernard Teyssié, Droit du travail, Letec, droit 1980