

ماستر قانون الشغل والعلاقات المهنية

" الفوج الثالث "

مادة اتفاقيات الشغل الجماعية

معرض بعنوان :

(إنهاء اتفاقيات الشغل الجماعية)

تحت إشراف الاستاذة :

كريمة كرومي

من إعداد الطالبة الباحثين :

أشرف الكحلي

اليزيد الزرهوني

بلال ابو ريده

الموسم الدراسي

2018-2017

لائحة فك الرموز

الرمز	الدلالة
م.ش	مدونة الشغل
م.س	مرجع سابق
ط	طبعة
ص	صفحة

المقدمة

تعتبر اتفاقية الشغل الجماعية احد أهم الوسائل الليبرالية لخلق القاعدة التي تحكم علاقات الشغل وأداة تعكس ارتقاء واستقلال الإرادة الجماعية لطرفي هذه العلاقة في تنظيمها . وبذلك فاتفاقية الشغل الجماعية تقوم بدور مزدوج في تنظيمها لعلاقات الشغل، فمن ناحية يمكنها أن تتناول بالتنظيم مواضيع لم تنطرق إليها قواعد قانون الشغل، وبالتالي تكمل النقص الذي قد يعتري هذه القواعد، بل إنه وحتى مع وجود هذه الأخيرة، يمكن للاتفاقية الجماعية ان تتدخل وتنظم مواضيع محكومة بموجب القانون على نحو مخالف له ولما فيه مصلحة للأجير تطبيقا لفكرة النظام العام الاجتماعي .

ومن ناحية اخرى تقوم هذه الاتفاقية بتطوير قواعد قانون الشغل من خلال بلورتها للقواعد التي يعمل المشرع على الأخذ بها او ببعضها، والنص عليها على اعتبارها من قبيل الحد الأدنى الذي يجب أن يستفيد منه كل الطبقة العاملة¹، وبذلك تمهد الاتفاقية الجماعية للمشرع، لاعتماد ما يرضيه طرفا العلاقة الشغلية من قواعد واحكام .

ولعل إيجاد صيغة صالحة من هذه الاتفاقية تسمح بمواكبة التطور السريع والتي تطرأ بكثرة من على الميدان الاجتماعي خصوصا وأن التقلبات الاقتصادية قد تكون حجرة عثرة لمسايرة التغيرات في ميدان العلاقات الشغلية . فالاتفاقيات الجماعية قد تكون محددة المدة وهي في هذه الحالة لا يجب أن تتجاوز 3 سنوات ، او لمدة غير محددة، وهي تبعا لذلك تخضع لبعض المقتضيات الواجب احترامها، وفي كلتا الحالتين يبقى الهدف الذي يرمي إليه المشرع قائما ومتمثلا في إيجاد توازن القوى الاجتماعية في وقت معين، وحتى تنتج الاتفاقية الجماعية لفترة وجيزة اثارها كميثاق مهني ، فإنه يجب أن تتسم بالاستقرار والديمومة².

لكن هذه الأخيرة قد لا تجد لها مكانا في التوافق والتزامن مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية المستجدة، وهذا ما يدفع البعض لانهاؤها، فالموقعون من حقهم اللجوء إلى الإنهاء بالنسبة لاتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة، لكن نرى أن الإنهاء ينبغي أن يكون بشأن مجموع الاتفاقية باعتبارها مجموعة تعاقدية، ولا يمكن لأحد الأطراف أن ينهي جزءا من الاتفاقية والادعاء بأن الجزء الاخر سيستمر في ربط الأطراف إلا اذا نصت الاتفاقية على ذلك³.

ولعل أهمية الموضوع تكمن في اثار انهاء اتفاقية الشغل الجماعية بحيث تنهي جميع الحقوق والالتزامات المتولدة عنها، وإعادة الأوضاع والشروط التي كانت تنفذ فيها علاقات الشغل إلى ما كانت عليه قبل إبرامها، او الاتفاقات على شروط جديدة، سواء من خلال عقد الشغل الفردي او من خلال اتفاقية شغل جماعية جديدة، وهذه نتيجة منطقية من الناحية النظرية ، ويمكن أن يترتب عنها من الناحية العملية

¹ - عبد اللطيف الخالفي : الوسيط في مدونة الشغل ، علاقات الشغل الجماعية ، المطبعة والوراقة الوطنية-مراكش ، ط، الأولى ، الجزء الثاني ، ص24

² - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل اتفاقية الشغل الجماعية، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 2011، ص582.

³ - نفس المرجع، ص583.

اضطراب في علاقات الشغل من شأنه أن يؤدي إلى المساس بالسلم الاجتماعي داخل المقولة والذي يعد من أهم أهداف الاتفاقيات الجماعية.

وهذا ما يطرح أمامنا الإشكالية التالية :

إلى أي حد استطاع المشرع المغربي من خلال مقضتات قانون الشغل تنظيم طرق إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية وآثارها ؟

وبغرض مقارنة الإشكالية المثارة، فرضت علينا طبيعة البحث استحضار المنهج المقارن من خلال مقارنة بعض المقضتات التي تضمنتها القوانين الاجتماعية بمقضتات قانونية اجتماعية أجنبية .

كما أن مسائلة هذه النصوص القانونية تحملنا إلى القول بأننا سنعتمد في مقارنة الإشكالية على المقترب القانوني.

وبغرض الحديث عن إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية فإننا اعتمدنا خطة البحث التالية :

المبحث الأول : طرق إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية.

المبحث الثاني : مسطرة إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية وآثارها.

المبحث الأول:

طرق إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية

بالرجوع إلى المادة 115 من م.ش نجدها تنص على أنه " يمكن إبرام اتفاقية الشغل الجماعية لمدة محددة ، او لمدة غير محددة، او لمدة إنجاز مشروع معين" . نجد من هذا النص القانوني أن اتفاقية الشغل الجماعية تختلف في مددها وبذلك فهي تتعدد لأكثر من صنف، وفي هذا دلالة توحى لنا على اختلاف طريقة إنهاء كل نوع من هذه الاتفاقيات .

وهذا ما يطرح التساؤل على الكيفية التي يتم بها إنهاء تلك الأصناف من اتفاقيات الشغل الجماعية ؟

المطلب الأول : إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة واتفاقية الشغل الجماعية لإنجاز مشروع معين .

سنتطرق في هذا المطلب إلى الكيفية التي يتم بها إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة (فقرة أولى)، ثم الكيفية التي يتم بها إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية لإنجاز مشروع معين (فقرة ثانية) .

الفقرة الاولى : إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة

ينص المشرع المغربي على أنه ، اذا ابرمت اتفاقية جماعية لمدة محددة ، فلا يمكن ان تتجاوز هذه المدة ثلاث سنوات، حيث أنه بانتهاء المدة المتفق عليها ، والتي يجب أن تكون في حدود ثلاث سنوات، كحد أقصى، تنتهي الاتفاقية بدون اي إجراء ولو كان مجرد إخطار، ما لم ينص في صلب الاتفاقية على ضرورة تقييد الطرف الراغب في تجديدها، بإخطار الطرف الاخر برغبته هذه، حيث في هذه الحالة، لا تعتبر اتفاقية الشغل الجماعية منتهية، ولو بحلول أجلها، إلا مع الإخطار بذلك⁴، وفي حالة عدم القيام بذلك يعتبر عدم الإخطار، تجديدا لها، بل يمكن القول أن تجديدها المستمر، وعلى غرار عقد الشغل المحدد المدة⁵، يحولها إلى اتفاقية جماعية غير محددة المدة .

أما بالنسبة لموقف التشريعات المقارنة من هذا الانهاء، ذهب المشرع المصري إلى أن اتفاقية الشغل العمل الجماعية تنتهي بعد مرور 3 سنوات كحد أقصى للعقد ، فإذا اتفق الطرفان على أن تزيد مدة الاتفاقية عن 3 سنوات فإنهما تنقضي بمضي 3 سنوات ولو ارتبطت الاتفاقية بتنفيذ مشروع معين، فإذا ما ارادوا تجديد العمل باتفاقية وجب عليهم سلوك طريق المفاوضة الجماعية⁶.

⁴ - عبد اللطيف الخالفي : الوسيط في مدونة الشغل ، علاقات الشغل الجماعية ، المطبعة والوراقة الوطنية -مراكش ، ط2009 ، الجزء الثاني ، ص124 .

⁵ - انظر المادة 17 من م.ش

⁶ - المادة 155 من قانون العمل المصري 12 لسنة 2003 .

اما المشرع الجزائري فإنه وضع احكاما تجيز للأطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية جزئيا او كليا، وحظر ذلك في غضون الاثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها ، وأوجب على الطرف الذي يقرر نقض الاتفاقية أن يخطر الطرف الآخر بذلك برسالة مسجلة مع إرسال نسخة إلى مفتشية العمل⁷.

الفقرة الثانية : انتهاء اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لإنجاز مشروع معين .

في هذا الصدد ذهبت مدونة الشغل إلى أن اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لإنجاز مشروع معين، تظل قائمة ومنتجة لكافة اثارها، إلى حين الانتهاء من المشروع⁸، وذلك مهما طال أمد إنجازها⁹.

وهو موقف دفع بالبعض¹⁰ إلى القول بعدم تجاوز تلك المدة ثلاث سنوات كذلك، قياسا لما هو مقرر بالنسبة لاتفاقيات الشغل المحددة المدة¹¹.

فرغم كون المشرع المغربي حاول عند تحديد الحد الأقصى، جعل العلاقة الشغلية مستقرة في ظل ديمومة الاتفاقية سواء من أجل مدة معينة أو إنجاز مشروع معين، فإن الانهاء قبل التاريخ المحدد أو مدة انجاز المشروع يطرح إشكالية المقتضيات الواجب اعتمادها بالنسبة للاتفاقية¹².

فبالرجوع الى المادة 120 من مدونة الشغل نجد ان المشرع المغربي قد نصت على أن "اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة انجاز مشروع معين تظل قائمة الى حين الانتهاء من هذا المشروع".

ويرى بعض الفقه¹³ بهذا الخصوص أن مدونة الشغل لم تكن موفقة فيما ذهبت اليه، بخصوص اعتبارها الاتفاقية الجماعية المبرمة لإنجاز مشروع معين لا تنتهي الا بانتهاء العمل في المشروع، بدون تحديد لأي حد أقصى في هذا الصدد، وذلك مقارنة مع ما كان يتضمنه ظهير 17 ابريل 1957 الملغى .

بحيث كان هذا الظهير ينص على أنه، إذا تطلب انجاز المشروع المبرمة في ظله اتفاقية جماعية أكثر من ثلاث سنوات، فإنه يكون لكل طرف من أطرافها التمسك بمدة ثلاث سنوات كحد أقصى لا يمكن أن تتجاوزه مدتها.

بحيث يكون لكل طرف بعد انصرام مدة الثلاث سنوات إما اعتبارها منتهية، وإما الالتزام بها باعتبارها اتفاقية شغل جماعية غر محددة المدة، مالم يوجد شرط صريح مخالف لذلك في الاتفاقية¹⁴.

⁷ - انظر المادتين 131، 132 من قانون العمل الجزائري .

⁸ - انظر المادة 120 من م.ش

⁹ - عبد اللطيف الخالفي : م.س ، ص 124

¹⁰ - محمد الشرقاني، محاضرات في مدونة الشغل المرتقبة، مشروع رقم ، 99-65 السنة الجامعية ، 2001-2000 مكتبة سجلماسة، ص 331:

¹¹ - رشيد مهيد، "ملائمة مدونة الشغل للاتفاقيات الدولية"، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، ، 2012-2013 جامعة محمد الخامس

أكادال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، ص: 70.

¹² - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل اتفاقية الشغل الجماعية، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر، الطبعة الأولى

2011، ص 583 وما يليها .

¹³ - محمد سعيد بناني : م.س ، ص 582.

¹⁴ - عبد اللطيف الخالفي : م.س ، ص 125.

و عليه اعتبر الاستاذ عبد اللطيف الخالفي ان اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لإنجاز مشروع معين تعتبر منتهية إذا تجاوزت مدة انجاز المشروع ثلاث سنوات وذلك حتى يتمكن الطرفان من مراجعتها وتحيينها على ضوء المستجدات التي تعرفها الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تطبق في ظلها¹⁵.

المطلب الثاني : انتهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة .

خلافا لاتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة أو لانجاز شغل معين، والتي تنتهي بإحدى الأسباب الي ذكرناها سابقا - إما بانتهاء المدة أو انتهاء الشغل- فإن الأمر يختلف بالنسبة لانتهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة، حيث تنتهي إما عن طريق الإدماج (الفقرة الأولى)، أو عن طريق تخلي اخر منظمة مهنية عنها (الفقرة الثانية) .

الفقرة الاولى : الإدماج كوسيلة لإنهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة.

إذا كان من المبادئ المستقر عليها، والتي أقرها المشرع المغربي، كون تغيير المركز القانوني للمشغل لا يرتب أي أثر على عقود شغل الأجراء، وكذا اتفاقيات الشغل الجماعية المبرمة في هذا المجال، تطبيقا لمبدأ استقرار علاقات الشغل، الذي يجد أساسه في المادة 19 من م.ش والتي تنص على ما يلي "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقولة، وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخصخصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة في ما يتعلق بمبلغ الأجور، والتعويضات عن الفصل من الشغل، والعطلة المؤدى عنها. يحتفظ الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة والذي يتم نقله في إطار الحركة الداخلية داخل المؤسسة أو المقولة أو مجموعة المقاولات كالشركات القابضة، بنفس الحقوق والمكاسب الناشئة عن عقد شغله وذلك بغض النظر عن المصلحة أو الفرع أو المؤسسة التي يتم تعيينه بها، وعن المهام المسندة إليه ما لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجير".

فهل يسري نفس هذا الحكم على اتفاقية الشغل الجماعية في حالة تغير المركز القانوني للمشغل عن طريق الإدماج أم لا ؟

¹⁵ - نفس المرجع ، ص 125 .

إذا ما عدنا للمادة 131 من م.ش نجدها تنص على ما يلي "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقولة، كما نصت على ذلك المادة، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين أجراء المقولة والمشغل الجديد".

وبالتالي فهي تسعفنا في الإجابة عن هذا التساؤل، حيث انطلاقاً من نص المادة، يمكن القول أن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة هي الأخرى في حال تغير المركز القانوني للمشغل، بالطرق المحددة في المادة 19 من مدونة الشغل، والتي من بينها الإدماج، ولا يمكن إنهاؤها إلا بالأسباب المحددة قانوناً. أما إذا ما عدنا إلى النطاق المكاني لتطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، نجد المشرع المغربي ألزم أطراف الاتفاقية بتحديد مكان التطبيق، وعليه فإذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية تبرم داخل نطاق مكاني محدد، فمعنى ذلك أن الإدماج الذي بمقتضاه تندمج شركة مع أخرى لا يجمعهما نفس النفوذ الترابي هل سيؤدي إلى إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية؟

المشرع المغربي لم يتناول هذه النقطة، وبالتالي ففي رأينا الشخصي يمكن القول أنه لتجاوز هذا الإشكال يجب التمييز بين ثلاثة حالات:

- الحالة الأولى: متى تم اندماج شركتين لكل منهما اتفاقية شغل مستقلة داخل نفس المكان المطبقة فيها الاتفاقية، في هذه الحالة يمكن إنهاء الاتفاقية الأقل حقوقاً وتعميم الاتفاقية الي تضمن للأجراء حقوقاً أكثر.

- الحالة الثانية: اندماج شركتين لهما اتفاقيتين مختلفتين وليس لهما نفس نطاق التطبيق في هذه الحالة نبقى على الاتفاقيتين.

- الحالة الثالثة: وتتعلق بالحالة التي تكون إحدى الشركات لها اتفاقية شغل جماعية والأخرى لا، فهنا تسري أحكام الاتفاقية على الاجراء الجدد.

الفقرة الثانية: الإنهاء الذي يتم بتخلي آخر منظمة مهنية في اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة .

إن الآثار الجسيمة للإنهاء تقتضي احترام مقتضيات شكلية تم التنصيص عليها في المادتين 116 و 117 من م.ش، إذ أن المادة 116 توجب تبليغ إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية إلى جميع أطرافها. ونؤكد في هذا الصدد على أن التبليغ لا ينبغي أن يكون شفويًا، لاسيما وأنه سيكون موجهاً إلى كل الأطراف عند تعددها أو المنظمة عند الاقتضاء، كأن يتعلق الأمر بعدة مشغلين أو عدة منظمات مهنية، بل وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية والسلطة الحكومية المكلفة

بالشغل، وفق أجل محدد قانونا وهو شهر، خصوصا وأن الإنهاء قد يتم بصفة جماعية من طرف كل الموقعين على الاتفاقية أو من جانب طرف واحد فقط، فالمشرع ميز بين الحالتين، وهذا يقتضي الأخذ بعين الاعتبار ما ورد في المادة 117¹⁶. إن هذه المادة تفرز بأنه لا يمكن للأطراف أن يجعلوا من اتفاقية الشغل الجماعية اتفاقية هشة، إذ لا يسمح لطرف واحد من الموقعين أن يجعل من إنهائه دمارا تاما للاتفاقية، مادامت الفقرة الأولى من المادة 117 تجعل الإنهاء مرتبطا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات عن الاتفاقية. ولهذا عندما تحدثت الفقرة الثانية من المادة 117 على أنه يمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين، بعد تخلي إحداها عن الاتفاقية، أن تقوم بدورها خلال العشرة أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، فإن ذلك يفيد بأن اتفاقية الشغل الجماعية لا تنتهي آثارها إلا بعد اتباع المقتضيات المسطرية الرامية إلى تخلي آخر منظمة مهنية، وينبغي أن يكون ذلك بصفة واضحة، إبعادا لأي لبس أو غموض بشأن الأطراف المنهية للاتفاقية. على أن الهيئة التي ستقوم بدورها خلال العشرة أيام، ينبغي عليها احترام هذا الأجل، وإلا كان الإنهاء عديم الأثر.

وحتى تصبح الاتفاقية منتهية ينبغي أن تقوم كل منظمة مهنية بتبليغ قرارها بإنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى، من منطلق المادة 118 من م.ش.

أما المشرع المصري¹⁷ فذهب إلى جعل الإنهاء مرهون بوجوب إعلام أو إخطار الطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد. ويجب أن يتم الإخطار بفترة لا تقل من الزمن عن شهر. أما المشرع الليبي¹⁸ فجعل هذه الفترة في 3 أشهر.

¹⁶- تنص المادة 117 على " إذا كان أحد الطرفين يجسد إما عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، وإما عدة مشغلين أو منظمات مهنية للمشغلين، فإن اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة لا تنتهي إلا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات، عن الاتفاقية. يمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين، بعد تخلي إحداها عن اتفاقية الشغل الجماعية، أن تقوم بدورها، خلال العشرة أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، بتبليغ قرارها بإنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى، في التاريخ الذي حددته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية".

¹⁷- المادة 155 من قانون العمل المصري لسنة 2003.

¹⁸- المادة 69 من قانون العمل الليبي، انظر تامر يوسف محمد سعيان : المفاوضة الجماعية، دراسة مقارنة، اسم المطبعة غير معروف، ص 439.

المبحث الثاني :
مسطرة إنهاء اتفاقية
الشغل الجماعية
وآثارها

تختلف الاجراءات المسطرية لإنهاء اتفاقية الشغل الجماعية بحسب ما اذا كانت محددة المدة ام غير محددة المدة أو من اجل انجاز مشروع معين، كما يترتب عن إنهاؤها عدة آثار، وعليه سننترق في المطلب الاول إلى مسطرة إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية في جميع أشكالها، على أن نتناول في المطلب الثاني آثار إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية .

المطلب الأول: مسطرة إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية تسعى إلى حماية علاقات الشغل، فبالمقابل إنهاؤها يستدعي احترامها لإجراءات مهمة.

الفقرة الأولى : مسطرة إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية

إن المشرع أولى اهتماما اكبر بشأن مسطرة الإنهاء في اتفاقية الشغل الجماعية غير المحددة المدة، اعتبارا منه بأنه لا ينبغي ترك الحرية الكاملة لمسطرة نابعة عن إرادة احد الطرفين، فأول مقتضى ينبغي احترامه هو الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 116 ، أي تبليغ الإنهاء إلى الأطراف المحددة في هذه الفقرة، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنهاء اتفاقية الشغل الجماعية الغير محددة المدة بشهر على الأقل، إذن فالمشرع حدد أجل الشهر قبل تاريخ الإنهاء كحد أدنى، وما يمكن ملاحظته هو انه لا يعتد بالتبليغ الذي لا يحترم أجل الشهر¹⁹.

و الملاحظ أن هذه الفقرة أبرزت بوضوح الأطراف الواجب إشعارها بنية الإنهاء، إذ نصت على انه : " يجب تبليغ إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية إلى جميع أطرافها، وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنهاؤها بشهر على الأقل.

و بالرجوع إلى مدونة الشغل المغربية نجد بان المشرع لم ينص على إشعار الأطراف كتابة بمعنى أن المشرع لم ينص على إلزامية الكتابة في الإشعار خاصة وان الكتابة هي شرط

¹⁹ - محمد سعيد بناني، م س، ص: 586

صحة، حيث انه لا يعتد بالاتفاقية دون أن تكون مكتوبة²⁰، إذ لا نتصور وجود اتفاقية شغل جماعية من أركانها شرط الكتابة، و ألا يكون الإشعار بالكتابة أيضاً، كما انه لا يمكن أن نعتبر الإنهاء قائماً عند توجيهه إلى جهة دون أخرى، كتوجيهه مثلاً إلى كتابة ضبط المحكمة المعنية دون الجهات الأخرى أو العكس. وإلى جانب هذه الإجراءات فإن الإنهاء لا يكون له اثر إلا إذا كان موافقاً من حيث الشكل والمضمون لمقتضيات الاتفاقية، تم احترام مقتضيات المواد المنصوص عليها في المدونة نخص بالذكر المادتين 117 - 116 من م ش، حيث نجد المادة 117 في الفقرة الأولى تنص على انه لا تنتهي اتفاقية الشغل غر محددة المدة إلا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات، عن الاتفاقية. حيث يمكن لباقي الأطراف في المنظمات بعد تخلي إحداها على اتفاقية الشغل الجماعية أن تقوم بدورها خلال 10 أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، بتبليغ القرار إلى باقي الأطراف، وحتى تصبح الاتفاقية منتهية لا بد من احترام مساطر معينة، ينبغي أن تقوم كل منظمة مهنية بتبليغ قرار إنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى،، في التاريخ الذي حددته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية، وينبغي احترام اجل 10 أيام وإلا كان الإنهاء عديم الأثر، هذا فيما يخص إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية الغير محددة المدة.

أما فيما يخص طريقة إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة فإن إنهاءها يتم بانتهاء مدتها، وهو ما تؤكد المادة 119 من م ش بحيث تنص على انه : لا يمكن أن تتجاوز مدتها ثلاث سنوات، أما بالنسبة لاتفاقية الشغل التي يكون الهدف من إبرامها إنجاز مشروع معين فلا بد من احترام أجل إنجاز ذلك المشروع. أو انتهاء ذلك المشروع. إذن إذا تم إنهاء اتفاقية الشغل محددة المدة قبل التاريخ المحدد لها، فإن الأمر يطرح إشكال حول مصر الاتفاقية. وبالرجوع إلى المادة 119 نجدها تنص على أن آثار اتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة تظل سارية المفعول. وبالتالي فإصبح أبدا إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة قبل انقضاء مدتها، ونفس الأمر يتعلق باتفاقية الشغل من أجل إنجاز مشروع معين.

²⁰ - محمد سعيد بناني، م س، ص: 540

الفقرة الثانية: التعسف في إنهاء اتفاقية الشغل

كما هو معلوم بان نظرية التعسف في استعمال الحق تأخذ عدة تطبيقات بصفة عامة، إذ أن إمكانية الفسخ ينبغي أن تحصل ضمن حدود حسن النية ووفقا لروح القانون أو العقد²¹، علما أن الاجتهاد القضائي لجأ لها في عدة مناسبات، ومن بينها إنهاء عقد الشغل بالإرادة المنفردة، قصد تحديد مسؤولية المتعاقد الذي أنهى العقد غير المحدد المدة، دون مبرر جدي و مشروع، الشيء الذي يفترض في المقابل وجود نية إحداث الضرر لطرف الآخر، وفي جميع الأحوال يكون التصرف خاطئا²².

وبالرجوع إلى مسألة التعسف في الإنهاء فإن الاتفاقية من حيث إبرامها لا بد من احترام مساطر وشكليات معينة، والمشرع حمى فئة الأجراء عند حلول أجل اتفاقيات الشغل الجماعية حيث يحتفظون بالمنافع التي اكتسبوها ما لم تنص اتفاقية جديدة على منافع أكثر للأجراء²³.

المطلب الثاني: أثار اتفاقية الشغل الجماعية

المشرع المغربي كما سبقت الإشارة حدد طرق إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية، وذلك حسب ما إذا كانت محددة المدة أو غير محددة المدة أو مرتبطة بإنجاز مشروع معين، ومن أهم أثار هذا الإنهاء احتفاظ الأجراء بحقوقهم المكتسبة في ظل سريان الاتفاقية، باستثناء اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة من أجل إنجاز مشروع، اللهم إذا تم إبرام عقود شغل فردية أو اتفاقية شغل جماعية جديدة تتضمن امتيازات أفيد.

الفقرة الأولى: أثار اتفاقية الشغل الجماعية التي انتهت وحلت محلها اتفاقية شغل جماعية جديدة

عند حلول أجل اتفاقية الشغل الجماعية أو إنهائها، فإن مقتضياتها تظل سارية ويستفيد الأجراء من المنافع المكتسبة في ظلها.

وقد نص المشرع المغربي بالمادة 121 من م.ش على مايلي: "إذا حل أجل اتفاقية الشغل الجماعية أو أنهيت، احتفظ الأجراء بالاستفادة من المنافع التي اكتسبوها بموجب تلك الاتفاقية، مالم يبرم اتفاق جديد، فرديا أو جماعيا ينص على منافع أفيد لصالح الأجراء".

²¹ - مصطفى العوجي، القانون المدني، الجزء الثاني، المسؤولية المدنية، مؤسسة يحسون للنشر و التوزيع، طبعة، 1996، ص 343.

²² - محمد سعيد بناني، م س، ص: 589.

²³ - المادة 121 من م.ش.

وبالتالي فالمشرع من خلال هذه المادة تناول تناول نقطتين أساسيتين، الأولى أن الأجراء يحتفظون بالمنافع التي اكتسبوها بموجب اتفاقية الشغل التي انتهت، والثانية تتعلق بإحلال اتفاقية شغل جماعية جديدة محل الاتفاقية التي انتهت، واشترط منافع أفيد لصالح الأجراء، وفي هذا المجال كان المشرع موفقا عندما اشترط منافع أكثر فائدة، ذلك أن قواعد قانون الشغل قواعد تقديمية.

وكما هو معلوم أن اتفاقية الشغل الجماعية تنظم علاقات الشغل الفردية التي أبرمت في رحابها، الأمر الذي طرح التساؤل عن أثر انتهاء اتفاقية الشغل الجماعية على العقود الفردية المبرمة في ظلها؟ وكذا المبرمة بعد انتهائها؟

بالنسبة لأثر انتهاء اتفاقية الشغل الجماعية على العقود الفردية المبرمة في ظلها، فإن انتهاء اتفاقية الشغل الجماعية لا يؤثر على عقود الشغل الفردية المبرمة في ظلها، حيث تظل هذه العقود قائمة ومنتجة لكافة أثارها كما حددتها الاتفاقية الجماعية إلى حين انتهائها، سواء بانتهاء مدتها، أو بالإدارة المنفردة مع الإخطار بالنسبة للعقود غير محددة المدة²⁴.

أما بالنسبة لعقود الشغل الفردية التي تبرم بعد انتهاء الاتفاقية الجماعية، فيذهب الفقه إلى أن هذه العقود لا تسري عليها أحكام الاتفاقية المنتهية، في حين يرى جانب آخر من الفقه أن انتهاء الاتفاقية الجماعية يؤدي إلى عدم سريان أحكامها، ليس فقط على عقود الشغل الفردية المبرمة بعد الانتهاء، وإنما أيضا على العقود المبرمة في ظلها، ويرى أن استمرار الاتفاقية الجماعية في إنتاج أثارها حتى بعد انتهائها، فيه خروج صريح عن إرادة أطرافها، التي اتجهت منذ إبرامها إلى جعل أحكامها تسري خلال مدتها، ويضيف أن استمرار الاتفاقية الجماعية على العقود المبرمة في ظلها، دون المبرمة بعدها، يخالف قواعد العدالة، ويتعارض مع هدف الاتفاقية الجماعية الذي يتجلى في توحيد شروط الشغل بالنسبة لأجراء المقولة أو القطاع²⁵.

وفي هذا المجال فإن انتهاء الحقوق المتولدة عن الاتفاقية الجماعية، يمكن أن يترتب عنه اضطرابات في علاقات الشغل، الذي من شأنه المساس بالسلم الاجتماعي، لذلك عمد المشرع المغربي إلى الحد من أثار انتهاء الاتفاقية الجماعية، ضمانا للسلم الاجتماعي داخل المقولة وضمنا لاستمرار المزايا والحقوق التي كرستها الاتفاقية الجماعية للأجراء، والتي تعودوا عليها واعتبروها المقابل الطبيعي لما يؤديه من شغل²⁶.

إذ يحتفظ للأجراء بالمنافع المكتسبة بموجب الاتفاقية رغم انتهائها، ما لم تبرم اتفاقية جديدة تتضمن منافع أفيد، وقد لا تنطبق الاتفاقية الجديدة إلى فئة مهنية معينة، ومع ذلك تحتفظ بما كانت تستفيد منه في الاتفاقية السابقة، كما أن الاتفاقية الجديدة قد لا تتضمن أية إشارة إلى هذه المنافع والتي ليس من السهل الإحاطة بها، إذ أن الحق في إثارتها يكون لصالح الأجراء الذين كانوا يستفيدون منها إلى تاريخ انتهائها. هذا المجال نطرح التساؤل حول الاعتداد بالمنفعة المكتسبة، هل نعتد بها نظرا لاستفادة الأجير منها وبالتالي إذا لم يستفيد منها وانتهت الاتفاقية فلا يستحقها؟ أم هي من منافع دائمة للأجير بغض النظر عن الاستفادة منها؟

بالرجوع إلى بعض الفقه²⁷ المغربي والذي استند إلى الفقه الفرنسي الذي يعتبر القضاء مترددا، حيث كان يعتبر المنافع هي التي استفاد منها الأجير فعليا، لكنه منذ 1987 أصبح

²⁴ - عبد اللطيف الخالفي : م.س ، ص 127.

²⁵ - عبد اللطيف الخالفي : م.س ، ص 128.

²⁶ - عبد اللطيف الخالفي : م.س ، ص 128-129.

²⁷ - محمد سعيد بناني : م.س ، 594.

يعتبر المنفعة تهم حقا مفتوحا أي متسم بالديمومة ، وبالتالي فالمنافع التي يكتسبها الأجراء بموجب اتفاقية الشغل الجماعية رغم انتهائها، فهي منافع ثابتة ودائمة للأجراء بغض النظر عن استفادتهم منها أم لا. أما فيما يتعلق باتفاقية الشغل الجماعية الجديدة التي تتضمن الحفاظ على المنافع المكتسبة، ففي هذه الحالة ينبغي أن تصاغ بأسلوب يبرز احتفاظ الأجراء بمنافعهم، كأن تكون طرق احتساب الأجور أكثر فائدة دون وجود ما يفيد غموض أو لبس يجعلها تزيغ عن المصدر الذي انطلقت منه في الاتفاقية الأولى ، أو ما يجعل القضاء متأثرا بتأويل مخالف ، ولهذا فإن الصياغة قد تؤثر في مفهوم المنافع المكتسبة. وبالطبع عندما نتحدث عن المنافع المكتسبة فإن توصيفها ، سواء كانت فردية أو جماعية، هو الذي يجر إلى الجدل، أي أن غياب اتفاق جديد يحل محل القديم هو الذي سيؤدي إلى الاعتداء بالمنفعة أو إبعادها. على أن المنافع الجماعية هي التي تلتصق بالعلاقات الجماعية بالمقولة ذات الاتصال بممثلي الأجراء بصفة عامة، أي أن هؤلاء هم الذين يتوفرون على صلاحيات إثارة الحقوق الجماعية، فهذه الأخيرة لا يمكن تصورهما خارج الجماعة أو المؤسسات التمثيلية. أما بالنسبة لاتفاقية الشغل الجماعية الجديدة التي لا تتضمن الحفاظ على المنافع الجديدة، فإن المفاوضات قد لا يدرجون إحدى المقتضيات وقد يكون ذلك نتيجة إهمال، فهنا يمكن القول أن الجواب كان واضحا من طرف المشرع الذي أكد في المادة 121 من مدونة الشغل على أن الأجراء يحتفظون بالاستفادة من المنافع التي اكتسبوها ما لم يبرم اتفاق جديد ، وبالتالي فإن المشرع راعي أبعاد كل غموض في هذا الإطار²⁸. وبهذا يكون المشرع المغربي وضع حدا لأي لبس في هذا المجال .

الفقرة الثانية اثار اتفاقية الشغل الجماعية عند حلول اجلها او انتهائها ولم تجدد.

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية قد وردت في سياق حماية الاجراء و الرفع من الفوائد الخولة لهم, اذا أن ذلك يعتبر أحد اهدافها فانه وفق هذا المنظور يكون المشرع قد أكسي الانهاء أهمية كبيرة, اد بقدر ما يسمح بذلك ,بقدر ما يترك اثار اتفاقية الشغل الجماعية النابعة عن المفاوضة الجماعية تحتفظ بمكتسباتها التي قد يكون نتيجة انهاء كل أو جزئي عند النص على تلك الاتفاقية²⁹. و اذا لم تتمكن الاطراف المعنية من ابرام اتفاقية شغل جماعية رغم اجراء مفاوضة جماعية , باعتبار أن هذه الاخيرة الزامية وفق دورة معينة ولكنها مع ذلك لم تؤدي الى نتيجة , فان الاتفاقية الاصل تحفظ للاجراء بالاستفادة من المنافع التي اكتسبوها بموجب تلك الاتفاقية , ولا فرق في ذلك بين الاجراء الدين التحقوا بالمقولة سواء قبل او بعد انتهائها, فالتوجه العام الذي ذهب اليه المشرع هو تجنب الاجراء أثار فراغ اتفريقي مفاجئ و عام بل انه ذهب الى ترسيخ المنافع المكتسبة ما لم يأت اتفاق جديد بعد ذلك فرديا كان او جماعي, بمنافع افيد لصالح الاجلاء³⁰. و بالتالي فان المشرع يبعد القواعد العامة للانهاء بشأن العقود عن مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

²⁸ - محمد سعيد بناني : م.س ، ص 595.

²⁹ - حمد بو هو ، التفاوض وتحرير اتفاقية الشغل الجماعية في القانون و الممارسة الوطنية (دليل منهجي و علمي) ، مطبعة المعارف الدار البيضاء، طبعة 2010، ص:30

³⁰ - محمد سعيد بناني، م س، ص:592-593.

خاتمة

تحتضن اتفاقية الشغل الجماعية بأهمية قصوى على عدة مستويات، سواء على مستوى تنظيم علاقات الشغل داخل المقولة بين الأجراء والمشغلين بشكل خاص، أو على المستوى القانوني والاجتماعي والاقتصادي والسياسي بشكل عام. وكما سبقت الإشارة بصلب الموضوع، فإن أساليب انتهاء اتفاقية الشغل الجماعية تختلف بحسب ما إذا كانت قد أبرمت لمدة محددة، أو لمدة غير محددة- بحيث في الحالتين الأخرتين يحتفظ الأجراء بكل الحقوق المكتسبة في ظل الاتفاقية الجماعية اللهم في حالة إبرام عقود شغل فردية أو اتفاقيات شغل جماعية جديدة تتضمن امتيازات أفضل من مدونة الشغل باعتبارها تحدد السقف الأدنى- أو لانجاز مشروع معين.

و رغم هذا الدور المهم الذي تلعبه اتفاقية الشغل الجماعية على المستويين الاجتماعي والاقتصادي نلاحظ قلة اتفاقيات الشغل الجماعية المرمية، والتي لم يتجاوز عددها 16 اتفاقية منذ دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ. لهذا يجب على المشرع التدخل من أجل انعاش إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية في المغرب عن طريق إعطاء تحفيزات للمقاولات قصد إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية مع المنظمات النقابية للأجراء، وذلك عن طريق إعفاءات ضريبية معينة وابتكار آليات متعددة تساهم في تحقيق الإقلاع الاقتصادي والاجتماعي وبالتالي تزايد الإقبال عليها.

كما ننادي السلطات العمومية انطلاقاً من الفصل 8 من دستور المملكة، 2011 أن تعمل في هذا المجال على تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية باعتبارها قيمة مضافة للأجراء ولعلاقات الشغل بشكل عام. و إحداث جهاز خاص يتولى التثبيت من مدى احترام اتفاقية الشغل الجماعية داخل كل مقولة وكذا استمرارية أثارها، وفرض عقوبات مشددة على كل مقولة أخلت ببندوها، والرفع من الغرامات علماً أن الغرامات المفروضة في هذا المجال تبقى هزيلة جداً، ولا ترقى لتكون غرامات تستطيع ردع المخلين بها، كما نطالب مشرعنا إعادة النظر في تنظيم اتفاقيات الشغل الجماعية حتى تتماشى مع بعض الأشكال الجديدة للشغل لتعم الحماية جميع فئات الأجراء .

لائحة المراجع

الكتب :

- أحمد بو هو: التفاوض وتحرير اتفاقية الشغل الجماعية في القانون و الممارسة الوطنية (دليل منهجي و علمي)، مطبعة المعارف الدار البيضاء، طبعة 2010.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الجماعية، الجزء الثاني، مطبعة الوراقة الوطنية، الطبعة الأولى 2009.
- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل اتفاقية الشغل الجماعية، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 2011.
- محمد الشرقاني: محاضرات في مدونة الشغل المرتقبة، مشروع رقم 65-99 / مكتبة سجلماسة السنة الجامعية، 2000-2001 .
- محمد الشرقاني: النظام القانوني للمفاوضة الجماعية، الحوار الاجتماعي، مطبعة المعارف الجديدة الرباط، طبعة 2014 .

أطروحات :

- رشيد مهيد: ملاتمة مدونة الشغل للاتفاقيات الدولية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، 2012-2013 جامعة محمد الخامس أكادال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، ص:70.

قوانين:

- مدونة الشغل المغربية
- قانون العمل المصري لسنة الصادر سنة 2003.
- قانون العمل الجزائري .
- قانون العمل الليبي.
- قانون العمل الأردني

[الفهرس]

2	لائحة الرموز
3	مقدمة
6	المبحث الأول : طرق إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية
7	المطلب الأول : طرق إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية محددة المدة واتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لإنجاز مشروع معين
7	الفقرة الأولى: إنهاء اتفاقية الشغل محددة المدة
8	الفقرة الثانية: إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لإنجاز مشروع معين
9	المطلب الثاني إنهاء اتفاقية الشغل غير محددة المدة
9	الفقرة الأولى : الإدماج
10	الفقرة الثانية اخر منظمة مهنية
12	المبحث الثاني مسطرة إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية واثارها
13	المطلب الأول : مسطرة إنهاء اتفاقية الشغل وفرضية التعسف في الإنهاء
13	الفقرة الأولى : مسطرة إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية
15	الفقرة الثانية : فرضية التعسف في الإنهاء
15	المطلب الثاني : اثار إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية
15	الفقرة الأولى : اثار الاتفاقية التي انتهت وحلت مكانها اتفاقية شغل جديدة
17	الفقرة الثانية : اثار الاتفاقية التي انتهت عند حلول أجلها ولم تجدد
18	خاتمة
20	لائحة المراجع
22	الفهرس

