

الإتحاد العام لـمقاوات المـغرب
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵖⴻⵔⴰⵏⵜ | ⵜⴰⵎⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵖⴻⵔⴰⵏⵜ
Confédération Générale des Entreprises du Maroc



الوساطة الاجتماعية وطرق تسوية النزاعات الجماعية

لجنة التشغيل والعلاقات الاجتماعية

إفتتاحية

دخل المغرب مؤخرا مرحلة جديدة تطرح علينا ضرورة التركيز على محور مهنا. لهذه الغاية، يتعين علينا تطوير إطار للعمل، وخريطة طريق، ومنهجية جديدة من أجل خلق شروط النمو وبالتالي خلق فرص العمل.

حسب الأرقام الرسمية، بلغ عدد الإضرابات المندلعة خلال سنة 2015، 265 إضراب، أي ما يعادل 267.656 يوم عمل ضائع. مما يعد خسارة حقيقية بالنسبة لاقتصادنا الذي يتعذر عليه تحقيق نسبة نمو كافية لاستيعاب ال 600.000 شاب الذين يبلغون سن الشغل كل سنة.

لمواجهة هذا الوضع، كان على الاتحاد العام لمقاولات المغرب، بصفته منظمة تتحلّى بالمسؤولية الاجتماعية، أن يستغل مناخ الثقة الذي بدأ يتأسس مع فرقائه الاجتماعيين للتفكير في وضع آلية لتسوية النزاعات تكون سريعة، وحذرة، وفعالة، و ودية، وأقل كلفة. أي باختصار، أداة جديدة من شأنها استكمال طرق تسوية النزاعات القانونية (الصلح والتحكيم) التي لا زال استعمالها ضعيفا من طرف المقاولات والمنظمات النقابية.

في سنة 2012، تم تطبيق هذه الفكرة من خلال التوقيع على اتفاقيات بين الاتحاد العام لمقاولات المغرب والنقابات الخمسة الأكثر تمثيلا، تجسّد إنشاء هيئة للوساطة الاجتماعية التي، كما ذكرنا، ستدعم الأنظمة القانونية القائمة، أخذا بالاعتبار واقع المقاولات وتطلعات مختلف الفرقاء.

لمواكبة الترويج لهذا الآلية، بادرت لجنة الشغل والعلاقات الاجتماعية للاتحاد العام لمقاولات المغرب، بدعم من مكتب العمل الدولي (BIT/ACTEMP)، إلى إصدار دليل تم إنجازه بهدف تقديم آلية الوساطة الاجتماعية بطريقة عملية وتبيان صيغ وضعها.

هذا الدليل، الذي يتضمن فقط ما هو أساسي، يرمي إلى عرض تقديم مبسط لهذه الآلية والنهوض بها كبديل لين وطوعي، بغية الوقاية من اندلاع النزاعات أو تسوية النزاعات التي اندلعت.

قراء ممتعة.

هشام زوانات
رئيس لجنة التشغيل والعلاقات الاجتماعية

الفهرس

6	مدخل
8	طرق تسوية النزاعات الجماعية
9	■ الصلح
9	■ الوساطة في قانون المسطرة المدنية
10	■ التحكيم
12	مفهوم الوساطة الاجتماعية
13	■ الوساطة : ماذا تعني؟
13	■ كيف اللجوء إلى الوساطة الاجتماعية؟
14	■ مزايا الوساطة الاجتماعية
14	■ دور الوسيط
16	آلية الوساطة الاجتماعية للاتحاد العام لمقاولات المغرب/النقابات
17	1. اللجنة المشتركة
17	■ تركيبتها
17	■ اختصاصاتها
18	■ مجال الإختصاص
18	■ الحكامة
18	2. طرق سير الوساطة الاجتماعية
18	■ طلب الوساطة الاجتماعية
19	■ تعيين الوسيط
19	■ المساطر المطبقة
20	■ مساعدة خبير
20	■ السرية
20	■ وقف المسطرة
21	ملحق
	■ نموذج اتفاقية الاتحاد العام لمقاولات المغرب/النقابات من أجل إنشاء آلية الوساطة الاجتماعية

مذخّل

إن النسيج الاقتصادي المغربي يعاني سنويا من عدد كبير من النزاعات الجماعية للشغل، التي تحدث اضطرابا في دينامية أداء المقاولات وتنافسيته، بفعل تداعياتها الضارة.

أنشأت مدونة الشغل صيغتان لتسوية النزاعات الجماعية، وهما الصلح والتحكيم. يمكن تكميل هاتين الصيغتين من طرف الفرقاء الاجتماعيين بإنشاء آليات اتفاقية لتسوية النزاعات الجماعية.

من بين هذه الآليات نجد الوساطة الاجتماعية التي بادر بها الاتحاد العام لمقاولات المغرب رفقة النقابات الأكثر تمثيلية. تتمثل الغاية الأولى للوساطة الاجتماعية في تطوير العلاقات المهنية على قاعدة الحوار، في إطار مهيكّل، حيث يحدد الطرفان بصفة مشتركة حولا مفيدة لهما معا وذلك بمساعدة وسيط.

كما تتمثل غاية الوساطة الاجتماعية أيضا في تيسير استعادة الروابط الاجتماعية التي غالبا ما تُضرر بها النزاعات إن لم تؤدي إلى قطعها.

إن تبني هذه الآلية الجديدة لتسوية النزاعات من طرف مجمل الفرقاء الاجتماعيين الأكثر تمثيلية إنما يدل على عزمهم على النهوض بثقافة الحوار والتشاور ورفع تحديات التنافسية والارتقاء الاجتماعي.

إن آلية الوساطة الاجتماعية لا تهدف بأي حال من الأحوال إلى تعويض صيغ تسوية النزاعات الجاري بها العمل حاليا، وإنما تسعى إلى تكملتها أخذا بالاعتبار واقع المقاولات وتطلعات الفرقاء الاجتماعيين.

هذا الدليل يروم تقديم عرض لآلية الوساطة الاجتماعية « للاتحاد العام لمقاولات المغرب/النقابات » بطريقة عملية. إنه يعد أرضية لإخبار أرباب المقاولات بالمؤهلات والمزايا النسبية للوساطة الاجتماعية بصفتها صيغة اتفاقية لتسوية النزاعات الجماعية في الشغل.

طرق تسوية النزاعات الجماعية

الصلح

يعتبر الصلح إجراءً لتسوية نزاعات الشغل بطريقة حبية. وتتمثل غايته في تقريب وجهات النظر المتباينة لأطراف النزاع. ويقوده طرف ثالث يدعى المصلح (أو الميسر)، بغية مساعدة الأطراف على إيجاد تسوية أو حل بطريقة حبية.

وغالبا ما يعود نجاح مهمة الصلح إلى سمعة الطرف الثالث وتجربته، ولسلوك الأطراف المعنية.

تنص المادة 551 من مدونة الشغل على ما يلي: «يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي طبقا للمواد 552 و556 و565 أدناه».

و يمكن للصلح، كما ورد، أن يقدم مزايا يمكن تفسيرها بالطبيعة الطوعية لنهجها وبالطابع الخاص لعملياتها.

ومع ذلك، يُنظر للصلح على أنه عملية متحيزة، كما أنه يعاني من قصور في التواصل والترويج لدى المقاولات والتنظيمات النقابية.

الوساطة في قانون المسطرة المدنية

تعد الوساطة منهجا لتسوية النزاعات يُمكن الأطراف من بلوغ اتفاق معين باللجوء إلى شخص محايد يدعى وسيط.

وبما أن الوساطة غائبة في مدونة الشغل، تم إدماجها في قانون المسطرة المدنية كصيغة بديلة لتسوية النزاعات. ويميز قانون المسطرة المدنية بين الوساطة التي يمكن للأطراف أن تنظمها بذاتها (الوساطة المخصصة) والوساطة المنظمة من طرف مركز للوساطة تقرر الأطراف عرض نزاعها عليه لتسويته. ويرجع تحديد الوسيط وسير المسطرة لمركز الوساطة.

التحكيم

يعد التحكيم صيغة اختيارية لحل النزاعات، تُسند من خلالها الأطراف لطرف ثالث (الحكم) مهمة حسم النزاع. إنها عدالة خاصة مبنية على إطار اتفاقي.

في إطار مدونة الشغل، يجوز اللجوء إلى التحكيم بعد اتفاق الطرفين المعنيين، إذا لم يتوصلا إلى اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وأمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

يسند التحكيم لدكم يتم اختياره وفق اتفاق مشترك للطرفين من ضمن اللائحة المحددة من طرف الوزير المكلف بالشغل، بناء على اقتراح المنظمات المهنية للمشغلين ومنظمات الشغيلة الأكثر تمثيلية. وفي حال الخلاف بين الطرفين، يقوم الوزير المكلف بالشغل بتعيين حكم من ضمن حكام اللائحة السالفة الذكر، في أجل ثمانية وأربعين ساعة.

يقوم الحكم بالفصل قانونا في النزاعات المتعلقة بتأويل وتطبيق القوانين، والأنظمة، والاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الجاري بها العمل. ويقوم بالفصل إنصافا في باقي النزاعات غير المحددة في المقتضيات القانونية، والتنظيمية أو التعاقدية.

يعلن الحكم حكماً معللاً في أجل لا يتعدى أربعة (4) أيام، ابتداءً من
مثول الطرفين أمامه.

بعد مرور اثني عشرة سنة على دخول مدونة الشغل إلى حيز
التطبيق، لا زال التحكيم مسطرة غير معروفة من طرف الفاعلين في
عالم الشغل، حيث أنه لا توجد في هذه المدونة أية مادة تسمح لهم
بالجوء مباشرة وكخطوة أولى إلى التحكيم. يضاف إلى ذلك، عجز في
التواصل والتحسيس حول التحكيم لفائدة الفرقاء الاجتماعيين.

ولاستكمال الآليات التشريعية لتسوية النزاعات ومحاولة منه لتبسيط
المساطر، بادر الاتحاد العام لمقاولات المغرب بشراكة مع المنظمات
النقابية الأكثر تمثيلية بإحداث آلية الوساطة الاجتماعية.

مفهوم الوساطة الاجتماعية

الوساطة الاجتماعية: ماذا تعني ؟

تتضمن الوساطة الاجتماعية في إطار توافقي بين الاتحاد العام لمقاومات المغرب والنقابات الأكثر تمثيلية، يرغب من خلاله الطرفان إما :

- الوقاية من اندلاع نزاع ما؛
- تسوية نزاع قائم.

إنها إجراء طوعي يعتمد على شخص ثالث يدعى «الوسيط»، الذي بحكم اكتسابه خبرة في المجال موضوع النزاع، سيمكن الطرفان من تقريب وجهات نظرهما بغية الوقاية من نزاع كامن وإيجاد حل توافقي لنزاع قائم.

تتميز الوساطة الاجتماعية بليونتها، حيث يحافظ الطرفان على إمكانية التحكم التام في سيرها وفي نتائجها النهائية. ويجب على الوسيط أن يساعد الطرفان على إيجاد الحلول لنزاعاتهما بنفسهما، لا أن يفرض عليهما حلاً. تتسم الوساطة أيضاً بطابعها السري وإطارها الخاص.

تتضمن الوساطة امتيازات أخرى مقارنة مع اللجوء التقليدي إلى المحاكم. إذ، بالإضافة إلى كون الوساطة عملية طوعية كلياً، فإنها سريعة الإنجاز وأقل كلفة وسرية وتسمح للطرفين بالحفاظ على روابط علاقات ودية.

كيف اللجوء إلى الوساطة الاجتماعية ؟

الوساطة الاجتماعية مفتوحة أمام كافة المقاومات الأعضاء في الاتحاد العام لمقاومات المغرب، وأعضاء الفيدراليات المهنية المنتسبة إليه، وكذا الفرقاء الاجتماعيين المنخرطين في المنظمة النقابية الموقعة على اتفاقية «الإطار التوافقي لنظام الوساطة الاجتماعية».

يوضع طلب الوساطة لدى الكتابة العامة للجنة المشتركة (الاتحاد العام لمقاولات المغرب \النقابات) على العنوان التالي: emploi@cgem.ma بعد المصادقة على الطلب، يسمح الاتفاق المكتوب للوساطة الموقع من قبل الطرفين (2) بإطلاق العملية.

ويقترح على الطرفين وسيط معتمد.

يوضع الوسيط رهن إشارة الطرفين بغية مساعدتهما على إيجاد حلول لنزاعاتهما بنفسهما، لا أن يفرض عليهما حلولا. وتجري مجمل العملية في إطار خاص وسري.

مزايا الوساطة الاجتماعية

إن الوساطة الاجتماعية طيبة ولينة، حيث يحافظ الطرفان على إمكانية التحكم التام في سيرها وفي نتيجتها النهائية.

تتضمن الوساطة امتيازات أخرى مقارنة مع اللجوء التقليدي إلى المحاكم. إذ، بالإضافة إلى كونها عملية طوعية كليا، فإن الوساطة سريعة وأقل كلفة وسرية وتسمح لطرفي الإنتاج بالحفاظ على روابط علاقات ودية.

دور الوسيط

يعد الوسيط أولا وقبل كل شيء ميسرا لحوار اجتماعي بلغ في غالب الأحيان الباب المسدود. وهو يتوفر بهذا الصدد على سلطات جد واسعة. إلا أنه، لا يتوفر على سلطة فرض اتفاق على أحد الطرفين المتنازعين.

ولكي ينجح الوسيط في مهمته عليه إثبات الصفات التالية :

- المهنية ؛
- الخبرة ؛
- الحكمة ؛
- السرية ؛
- الثقة ؛
- الحياد، الاستقلالية وعدم الانحياز؛
- الجاهزية.

إن الوسيط شخصية مستقلة، ومؤهلة، يتم تعيينها بناء على سلطتها المعنوية أو معرفتها بعالم الشغل (أستاذ القانون، خبير في القانون الاجتماعي...)، يختاره بكل حرية الطرفان.

يتكلف الوسيط باستشارة ممثلي الطرفين واستلام طلباتهما. ويتوفر أيضا على صلاحية تعداد المشاكل الحقيقية، وتسهيل الاتصال والتواصل بين طرفي النزاع.

ولتعزيز قدراتهم في مجال الوساطة الاجتماعية، يستفيد الوسطاء المعتمدون من طرف اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية، من تكوين مستمر حسب برنامج معتمد من طرف اللجنة المذكورة .

آلية الوساطة الاجتماعية للاتحاد العام لمقاومات المغرب/النقابات

يعد الإطار التوافقي للوساطة الاجتماعية نتيجة لتعاقد حصل بين الاتحاد العام لمقاولات المغرب والمنظمات النقابية للشغيلة الأكثر تمثيلية على المستوى الوطني.

وهناك اتفاقيات مماثلة في طور الإعداد بين التمثيليات الجهوية للاتحاد العام لمقاولات المغرب والكتابات الجهوية للنقابات الأكثر تمثيلية.

يحدد الإطار التوافقي طرق اشتغال اللجنة المشترك للوساطة الاجتماعية. وهذه الأخيرة تتكلف باقتراح لائحة الوسطاء وعملية الوساطة الخاصة بالمرحلتين: مرحلة ما قبل النزاع ومرحلة ما بعده، والمصادقة عليها.

تتوفر هذه اللجنة على صلاحية تقديم مقترحات باتجاه تحسين التدبير التوافقي للنزاعات.

اللجنة المشتركة

تركيبتها

تتكون اللجنة من أربعة (4) أعضاء: ممثلان (2) عن نقابة الأجراء الموقعة على الاتفاق وممثلان (2) عن الاتحاد العام لمقاولات المغرب؛ وتشرف المنظمة النقابية على رئاسة اللجنة فيما يتكلف الاتحاد العام لمقاولات المغرب بكتابتها العامة.

اختصاصاتها

تتكلف اللجنة بمهمة :

- اقتراح لائحة الوسطاء والمصادقة عليها ؛
- اقتراح عملية الوساطة لمرحلة ما قبل النزاع ولمرحلة ما بعد النزاع والمصادقة عليهما ؛
- إعداد حصيلة للنزاعات الاجتماعية التي تمت معالجتها ؛
- اقتراح كل مبادرة من شأنها تحسين المعالجة التوافقية للنزاعات.

مجال الاختصاص

إن اللجوء إلى الوساطة الاجتماعية مفتوح أمام كافة المقاولات الأعضاء في الاتحاد العام لمقاولات المغرب، وأعضاء الفيدراليات المهنية المنتسبة إليه، وكذا الفرقاء الاجتماعيين المنخرطين في المنظمة النقابية الموقعة على « الإطار التوافقي للوساطة الاجتماعية ».

الحكمة

تعقد لجنة القيادة، وهي مكونة من رئيس الاتحاد العام لمقاولات المغرب ومن الأمين العام للنقابة الموقعة على الاتفاق، اجتماعاً واحداً كل ستة (6) أشهر بغرض القيام بجرد للإنجازات المحققة وإجراء تتبع مدى تقدم آلية الوساطة ومختلف الالتزامات ذات الصلة.

صيغ سير الوساطة الاجتماعية

طلب الوساطة الاجتماعية :

- يتم طلب الوساطة بشكل فردي أو مشترك لدى كتابة اللجنة المشتركة ؛
- في غياب طلب مشترك، يتطلب الالتماس موافقة الطرف الثاني؛
- يجب أن يتضمن الطلب المعلومات عن الطرفين وعرض موجز للوقائع ؛
- تخبر كتابة اللجنة الطرف الآخر وتمنحه عشرة (10) أيام كأجل لقبول مسطرة الوساطة أو رفضها ؛
- في حال اتفاق الطرفان يقترح وسيط معتمد في غضون عشرة (10) أيام.

تعيين الوسيط

يأتي اتفاق الطرفان على إجراء الوساطة نتيجة توقيعهما على اتفاقية تعين اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية كهيئة منظمة للوساطة طبقاً للقواعد المدرجة في الإطار التوافقي للوساطة الاجتماعية.

وعلى العكس من هذا، يؤدي الرفض أو غياب الجواب في حدود الأجل المحدد (10 أيام) إلى إبطال طلب الوساطة.

في حالة قبول الطلب، تقترح اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية على الطرفين وسيطاً معتمداً في غضون عشرة (10) أيام.

يتم تعيين الوسيط إما باتفاق مشترك انطلاقاً من لائحة ما أو من طرف رئيس اللجنة، في حال غياب تعيين مشترك.

المساطر المطبقة

عند تعيينه، يستقبل الوسيط الطرفان حسب ما يناسبهما وفي المكان الذي يحدده. ويستمع لكل واحد منهما على حدة (أو معا إذا ما رغب في ذلك الطرفان). ويطلب منهما كل المعلومات المفيدة، مسترشداً بمبادئ الحياد، والاستقلال والعدل والإنصاف، ويعمل بغية بلوغ إبراز تقارب بين الطرفين، مما قد يمهد الطريق لحل النزاع القائم بينهما.

يجب ألا تتعدى مسطرة الوساطة أربعة (4) أسابيع، ابتداءً من قبول الطرفين للوسيط. ويجوز تمديد هذا الأجل مرة واحدة فقط لمدة لا تتجاوز الأجل أعلاه.

مساعدة خبير

أثناء محاولة الوساطة، يجوز للطرفين أن يستفيدا من مساعدة مستشار ما.

في إطار مهمته، وما تحتاجه، وبموافقة الطرفان، يجوز للوسيط أن يستمع لأطراف أخرى تقبل ذلك، أو أن يلجأ لمساعدة خبير أو اختصاصي في مجال النزاع المطروح.

السرية

تعد مسطرة الوساطة سرية:

- إن الوثائق المنجزة والتبليغات المقدمة خلال المسطرة لهذه الغاية تعتبر سرية؛
- يلتزم الوسيط بعدم إفشاء وقائع أو أي عنصر من عناصر محتوى المسطرة الجارية، لأي طرف ثالث؛
- لا يجوز للطرفين الاستعانة بالوسيط كشاهد في مسطرة مدنية أو إدارية ذات صلة بالوقائع.

وقف المسطرة

تبلغ مسطرة الوساطة نهايتها :

- إما بطلب من أحد الطرفين المتنازعين ؛
- إما بالتوقيع على بروتوكول اتفاق بين طرفي النزاع ؛
- إما بإقرار الوسيط بعدم بلوغ الوساطة هدفها دون عرض أسباب ذلك.

يجب إبلاغ اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية، دون تأخير، بنتائج الوساطة، بروتوكول الاتفاق أو بقرار الوسيط.

ملحق

نموذج الإطار التوافقي لنظام الوساطة
الاجتماعية بين الاتحاد العام لمقاومات
المغرب و النقابات الأكثر تمثيلية

اتفاقية مبرمة بين :

الاتحاد العام لمقاولات المغرب
ممثّل في شخص رئيس(ت)ه ؛

من ناحية

9

النقابة الأكثر تمثيلية

ممثلة في شخص أمين(ت)ها العام(ة) ؛

من ناحية أخرى،

واعتباراً لرغبة الطرفين في:

- تطوير التوافق في الآراء بشأن جميع المشاريع ذات مصلحة وطنية ؛
- خلق الظروف المواتية لتحسين مردود العمال ومن ثم رفع إنتاجية المقاولات ؛
- تعزيز الشراكة في مجال الوساطة الاجتماعية بهدف التنبؤ وحل النزاعات الاجتماعية المستقبلية.

تم الاتفاق على ما يلي:

نظام الوساطة الاجتماعية

المادة 1: إحداء لجنة مشتركة للوساطة الاجتماعية

تشكل لجنة مشتركة للوساطة الاجتماعية متكونة من قبل الاتحاد العام لمقاوالات المغرب والنقابة الأكثر تمثيلية، وهما المنظمتان الموقعتان لهذا النظام المتعلق بالوساطة الاجتماعية.

تلخص مهام هذه اللجنة في:

- الاقتراح والتحقق من قائمة الوسطاء ؛
- الاقتراح والتحقق من صحة عملية الوساطة قبل وبعد انتهاء الصراعات الاجتماعية ؛
- جرد، كل ثلاثة أشهر، للصراعات الاجتماعية المعالجة ؛
- اقتراح أي مبادرة في اتجاه تحسين إدارة توافقية للصراعات.

تتشكل اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية من أربعة (4) أعضاء: عضوين ممثلين للاتحاد العام لمقاوالات المغرب وعضوين ممثلين للنقابة الأكثر تمثيلية.

توكل رئاسة هذه اللجنة للنقابة الأكثر تمثيلية، فيما يتكلف الاتحاد العام لمقاوالات المغرب بكتابتها العامة.

المادة 2 : الغرض و التعريف

يهدف هذا النظام إلى وضع القواعد التي يجب العمل بها في الوساطة الاجتماعية التي تعقد تحت رعاية اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية.

الوساطة الاجتماعية بالمعنى المقصود في هذا النظام، هي عملية طوعية، والتي يتم اللجوء فيها لطرف ثالث والمعروف باسم «الوسيط»،

هذا الأخير الذي يتوفر على خبرة في الموضوع الخاضع للنزاع مما سيسمح لطرفي النزاع بالتوصل إلى تقارب وجهات نظرهم والتنبؤ لنشوب الصراعات أو إيجاد حل فعلي وتوافقي للنزاع.

المادة 3 : النطاق

يطبق هذا النظام على جميع منخرطي الاتحاد العام لمقاومات المغرب، منخرطي المنظمات المهنية التابعة له والفرقاء الاجتماعيين المنتسبين للنقابة المركزية الموقعة لهذا النظام.

المادة 4 : تعيين ودور الوطاء

يتم تعيين الوطاء من قبل اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية وفق الشروط التالية :

- التوفر، من خلال التجربة الذاتية على المؤهلات المطلوبة نظرا لطبيعة النزاعات في أماكن العمل ؛
- التبرير، حسب الحالة، بالتوفر على تدريب أو خبرة مناسبة لممارسة الوساطة ؛
- تقديم ضمانات الاستقلال والحياد المطلوبين لأداء الوساطة.

يستفيد الوطاء الموافق عليهم من دورات للتدريب المستمر والتي يتم اعتماد برامجها من قبل اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية.

يختزل دور الوسيط بالأساس في البحث مع الطرفين على شروط اتفاق تسوية. يتوفر في هذا الصدد على أوسع الصلاحيات. ليس للوسيط حق فرض اتفاق على أي طرف من الأطراف.

المادة 5 : الحكامة

تجتمع لجنة توجيهية تتألف من رئيس الاتحاد العام لمقاولات المغرب والنقابة المركزية الموقعة لهذا النظام كل ستة (6) أشهر بهدف التعرف على الوساطات المنجزة وأيضا لتعقب تقدم الأشغال ومختلف الالتزامات.

المادة 6 : طلب الوساطة

يتم طلب الوساطة من خلال تقديم طلب فردي أو مشترك من الطرفين، للأمانة العامة للجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية.

في غياب الطلب المشترك، يجب أن يصاحب الطلب موافقة مكتوبة من قبل الطرف الآخر. ماعدا ذلك يمكن للجنة المشتركة طلب الموافقة للطرف الثاني على الوساطة الاجتماعية.

يجب أن يتضمن الطلب معلومات كافية عن الطرفين، ووصفا موجزا للوقائع.

المادة 7 : تعيين الوسيط

تقوم الأمانة العامة للجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية بإعلام الطرف الآخر على طلب الوساطة مع إعطائه مهلة -10 أيام لقبول أو رفض الوساطة.

إجماع الطرفين على تنفيذ الوساطة متعلق بالتوقيع من قبل هؤلاء على اتفاق تعيين اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية كمنظم للوساطة وفقا لهذا النظام.

من ناحية أخرى، فإن رفض أو عدم الإجابة على الطلب في حدود الآجال المنصوص عليها في الفقرة الأولى يؤدي إلى سقوط طلب الوساطة. إذا تم قبول الطلب، فإن اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية تقدم للأطراف، في غضون -10 أيام وسيط معتمد.

يتم تعيين الوسيط، إما عن طريق اتفاق متبادل بين الطرفين انطلاقاً من القائمة المقترحة من قبل اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية أو، في حال غياب الاتفاق السالف الذكر، من قبل رئيس اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية. في هذه الحالة، يجب على الوسيط أن يكون مقبولاً من قبل جميع الأطراف.

المادة 8 : إجراءات

يتلقى الوسيط، عند تعيينه، الأطراف حسب رغبتهم وفي المكان الذي يحدده هو. يستمع لكل منهما على حدة (أو معاً إذا رغب الطرفان في ذلك). يطلب جميع المعلومات المفيدة، مسترشداً بمبادئ الاستقلال والنزاهة والحياد والإنصاف، كما يعمل على تقريب الطرفين من المصالحة بهدف تمهيد الطريق لإيجاد حل توافقي للصراع.

يتوجب ألا تتجاوز مدة الوساطة أربعة أسابيع انطلاقاً من تاريخ قبول الأطراف للوسيط. يجوز تمديد هذه المدة مرة واحدة فقط لا تتجاوز الموعد المحدد أعلاه.

المادة 9 : تقديم المساعدة

أثناء محاولة الوساطة، يمكن للأطراف الاستعانة بمستشار. في إطار مهامه ومن أجل إنجاحها أو نظراً لصعوبة القضية، يمكن للوسيط، بموافقة الطرفين، الاستماع إلى طرف ثالث أو الاستعانة بخدمات خبير أو متخصص في المجال.

المادة 10 : السرية

عملية الوساطة سرية. تتعهد اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية، الوسيط والأطراف المعنية بالوساطة، بعدم الكشف لأطراف خارجية بوقائع وبمضمون الوساطة ما لم يكن الكشف عنها ضرورياً لتطبيق مذكرة الاتفاق.

تعتبر الوثائق التي أعدت والاتصالات التي تجرى خلال إجراءات الوساطة سرية. لا يمكن استخدامها في دعوى قضائية أو إدارية أو تحكيمية أو غيرها ولا تقبل كدليل.

دون المساس بالالتزامات التي يفرضها القانون، يمكن للوسيط عدم الإعلان عن الحقائق التي بحوزته نظرا لطبيعة وظيفته. أيضا، لا يمكن الاستعانة به كشاهد من جانب أطراف النزاع في الدعاوى المدنية أو الإدارية المتعلقة بالحقائق التي علم بها خلال الوساطة.

المادة 11 : اختتام المداولات

يتم إنهاء الوساطة :

- بطلب من أحد الطرفين؛
- من خلال التوقيع على مذكرة تفاهم بين الطرفين ؛
- بقرار من الوسيط عند عدم نجاح الوساطة، وذلك بدون تعليل القرار.

يحال طلب أحد الطرفين، مذكرة التفاهم أو قرار الوسيط للجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية على الفور.

المادة 12 : الرسوم والمصاريف

بعد تعيين الوسيط، يجب أن تدفع الأطراف، كاحتياطي، نصف تكلفة الوساطة وفق المبلغ الذي حددته اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية سالفًا.

تتحمل الأطراف هذه التكاليف بالتساوي إلا في حالة ما إذا تم تقرير غير ذلك.

في نهاية كل وساطة، يحدد أجر الوسيط وفق سلم الأجور المحدد من قبل اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية.

المادة 13 : تفعيل الإتفاقية

تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ إبتداءً من تاريخ التوقيع عليها من قبل الأطراف المعنية.

المادة 14 : أحكام متنوعة

يجب على طلب الوساطة أن يكون موافقا لهذا النظام.

أي تأويل لهذا النظام يعد من مسؤولية اللجنة المشتركة للوساطة الاجتماعية.

تم توقيع هذا الاتفاق في نسختين أصليتين

في الدار البيضاء،

لنقابة الأجراء

للإتحاد العام لمقاومات المغرب