

**مادة الأجهزة الوطنية
و الدولية المتدخلة
في علاقات الشغل**



ماسر القانون الاجتماعي ومنازعات الشغل

الفوج الأول

الفصل الأول

المادة: الأجهزة الوطنية و الدولية لرقابة الشغل

عرض تحت عنوان



تحت إشراف:

الدكتور أشرف جنوي

من إعداد الطلبة:

- ✓ عبد المجيد فاسكا
- ✓ شفيق بومارت
- ✓ محمد أمين بيروك
- ✓ عبد الحفيظ كداح
- ✓ طه أسكور
- ✓ محمد الفخيري

2019/2020





الوكالة الوطنية لإتعاش التشغيل والكفاءات

مقدمة :

يعتبر التشغيل أحد أهم أولويات الحكومات في العالم لذلك تعمل مختلف الدول على تقليص البطالة وتوفير فرص التشغيل إلا أنه يلاحظ أن أغلب الدول يصعب عليها توفير مناصب شغل في الوظيفة العمومية مما يدفع بالدول لوضع استراتيجيات تحفز المستثمر الأجنبي وتعديل من قوانينها بغية الحصول على أهم الشركات الكبرى لخلق فرص عمل وافرة والرفع من نسبة التشغيل وهكذا فإن المغرب بدوره كان واعيا أمام هذا الأمر مما جعله ينشأ الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات بغية خلق فرص العمل لحاملي الشهادات ومواكبة من ليست لهم خبرة العمل وتكوين الأشخاص من ليست لهم شهادة وذلك تزامنا مع متوفره الدولة من مستثمرين يتهافتون على اليد العاملة الأكثر تكويننا وخبرة وتعتبر هذه الوكالة مؤسسة عمومية مستقلة ماليا وإداريا إلا أنها تبقى تحت وصاية وزارة التشغيل والاندماج المهني وذلك من أجل التنسيق وترجمة سياسة الوزارة في قطاع التشغيل¹ ولقد ظهرت هذه الوكالة لأول مرة سنة 2001 بموجب ظهير شريف رقم 1.00.220 صادر في ربيع الأول 1421 5 يونيو 2000 نشر بالجريدة الرسمية تحت عدد 4804 بتاريخ 15/06/2000 الصفحة 1649 بتنفيذ قانون 51.99 وجاء كذلك مرسوم 2.99.822 صادر في فاتح ربيع الآخر 1421 4 يوليو 2000 لتطبيق قانون رقم 51.99² لإنشاء الوكالة الوطنية للنهوض بالتشغيل والكفاءات فهذه الوكالة تهدف إلى تقريب فرص العمل من المترشح للعمل تسهل عملية الترشيح توفر عروض الشغل تعرف بالقطاعات الواعدة والمشاريع المهيكلية توفر أنواع عقود الشغل التكوين التعاقدى من أجل التشغيل وتعتمدها الدولة كرافعة للتشغيل وتقليص البطالة وكمحور أساسي في وضع برامج النهوض بالتشغيل ولعل ما يؤكد ذلك الخطاب السامي لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله الذي أكد بقوله (إن شبابنا يتطلع إلى إيجاد الظروف المثلى التي تساعد على تحقيق الذات وتحمل المسؤولية ويحذوه الطموح المشروع إلى تحقيق اندماج أفضل على الصعيدين الإجتماعي والمهني ولاسيما عبر خلق آفاق أوسع لفرص الشغل)³ ومنذ نشأتها

¹ موقع وزارة التشغيل و الاندماج المهني

² ظهير شريف رقم 1.00.220 صادر في ربيع الأول 1421 5 يونيو 2000 نشر بالجريدة الرسمية تحت عدد 4804 بتاريخ

15/06/2000 الصفحة 1649 بتنفيذ قانون 51.99

³ مقتطف من الخطاب السامي لصاحب الجلالة الملك محمد السادس بمناسبة الذكرى التاسعة و الخمسين لثورة الملك و الشعب ، طنجة 20 غشت 2012

تميزت بثلاثة مراحل مهمة الرحلة الأولى 2001 إلى 2005 انطلاق مشروع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات المرحلة الثانية 2006 - 2015 تحديث الوكالة من خلال توفير البنيات التحتية تستجيب للمعايير الدولية أما المرحلة الثالثة تغطي فترة ما بين 2016 - 2020 تأكيد مهام الوكالة وانخراطها في تنزيل الحق الدستوري المتمثل في دعم المغاربة في البحث عن عمل . وهكذا تتضح

✓ الأهمية الاجتماعية

الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات في كونها المعبر الرئيسي للتشغيل وتوفير فرصة عمل لتأمين الرأسمال البشري يتحقق من خلاله استقرار اجتماعي يتمخض عنه تحقيق المساواة وتحقيق الكرامة للمواطن المغربي .

✓ الأهمية الاقتصادية

تعتبر الوكالة الوطنية للإنعاش التشغيل رافعة للتنمية ونمو اقتصادي متواصل يسمح بتحسين القدرة الشرائية للسكان والقدرة الاستثمارية للبلاد .

✓ الأهمية السياسية

تتمثل في تحقيق السلم الاجتماعي بناء على كون أن الوكالة تعمل على ترجمة أهم ركائز العقد الاجتماعي و هو توفير الشغل الملائم وتنفيذ سياسة الدولة في قطاع التشغيل.

الإشكال

مما يتبر اشكالا يتمثل في ما طبيعة تنظيم الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات و الى أي حد استطاع الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات من تحقيق الأهداف المتوخاة منها.

وبهذا تتفرع عن الاشكال مجموعة من التساؤلات

ما هو التنظيم الذي تقوم عليه الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل والكفاءات ؟

ما هي مميزات الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل والكفاءات عن وكالات التشغيل الخاصة؟

ما هو دور الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات ؟

أية حصيلة للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات في ظل الاكراهات التي تواجهها؟

المنهج المعتمد

للإجابة على التساؤلات أعلاه و للإحاطة بالموضوع اعتمدنا المنهج التحليلي و الوصفي

وتم الاستعانة بهذه المناهج لاعتبارها أكثر ملائمة مع طبيعة الموضوع .

خطة البحث

المبحث الأول : تنظيم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات المهنية

المبحث الثاني : مهام الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات و الحصيلة المنجزة

المبحث الأول: تنظيم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات المهنية

المطلب الأول : تنظيم الوكالة الاداري و المالي

تعتبر الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات برنامجا حكوميا ومصدرا يسهل ويساعد الشباب وحاملي الدبلومات على الولوج لسوق الشغل والبحث عن العمل، حسب القدرات والكفاءات المتوفرة لدى كل باحث عن وظيفة، وبعبارة أخرى فهي تلعب دور الوسيط بين المشغل وطالبي الشغل، خاصة في مساعدتهم على العثور عن وظائف.

وبما أن الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات تعتبر مؤسسة متمتعة بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي⁴ ، فإنها تقوم بممارسة نشاطاتها بناء على تسيير إداري

(الفقرة الأولى) وتسيير مالي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : التنظيم الإداري

بناء على مقتضيات المادة 4 من القانون رقم 51.99 فإنه يتم تسيير هذه الوكالة من قبل المجلس الإداري (أولا) وهذا الأخير له اختصاصات محددة (ثانيا).

أولا: تأليف المجلس الإداري

لم يقر المشرع في القانون رقم 51.99 بتعريف المجلس الإداري مكتفيا فقط بالقول في المادة 4 على انه { يدير الوكالة مجلس إدارة ويسيرها مدير }.

⁴ - المادة 1 من القانون رقم 51.99 المتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.

وبالتالي فإنه يمكن تعريف مجلس الإدارة بأنه أعلى هيئة تتخذ القرارات في الوكالة، ويتكون من مجموعة الأعضاء سواء كانوا منتخبين أو معينين، يتولون الإشراف بشكل مشترك على أنشطة الوكالة، ويقوم بتسيير هذه الوكالة مدير⁵.

وإن مجلس الإدارة وفقا لقانون الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، فيتألف من ممثلين للإدارة ينتدبون لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة⁶. وكذلك يجوز لمجلس الإداري أن يدعو لحضور اجتماعاته على سبيل الاستشارة كل شخص طبيعي أو معنوي لحضور من القطاع العام أو الخاص يرى في مشاركته فائدة⁷.

ويجتمع هذا المجلس وجوبا مرتين في السنة على الأقل أو كلما دعت الضرورة لذلك.

ويشترط لصحة مداولات مجلس الإدارة أن يحضرها أو يمثل فيها ما لا يقل عن نصف أعضائه، وتتخذ قراراته بأغلبية الأصوات فإن تعادلت يرجح الجانب الذي يكون فيه الرئيس⁸.

ثانيا - اختصاصات مجلس الإداري:

بناء على مقتضيات المادة 6 من القانون 51.99 فإن مجلس الإدارة يتمتع بجميع السلط والاختصاصات اللازمة لإدارة الوكالة.

ولهذه الغاية فإن مجلس الإدارة يقوم بما يلي:

1- إعداد مخططات تنمية أنشطة الوكالة ولا سيما المخططات المتعلقة بفئات طالبي العمل المؤهلين للاستفادة من الأنشطة المذكورة.

2- حصر البرامج التقديرية للعمليات ؛

3- الموافقة على العقود المبرمة واتفاقيات الشراكة المبرمة من لدن الوكالة في إطار اختصاصاتها؛

⁵ - المادة 4 من نفس القانون

⁶ - المادة 5 من نفس القانون

⁷ - الفقرة الثانية من المادة 5 من نفس القانون

⁸ - الفقرة الأخيرة من المادة 6 من نفس القانون

- 4- حصر ميزانية الوكالة السنوية والتغييرات المتعلقة بها ؛
 - 5- تحديد النظام الأساسي لمستخدمي الوكالة وعرضه للموافقة عليه طبقاً للنصوص التنظيمية المعمول بها ؛
 - 6- التعيين في المناصب العليا باقتراح من المدير ؛
 - 7- قبول الهبات والوصايا
 - 8- الموافقة على حساب الوكالة المالي ؛
 - 9- إقرار إحداث الوكالات المحلية التي يحدد تنظيمها واختصاصاتها.
- ومن اختصاصات مجلس الإدارة كذلك هو أنه يجوز له إحداث كل لجنة في حظيرته، يحدد تأليفها وطريقة تسييرها ويجوز له أن يفوض إليها بعض سلطه واختصاصاته⁹.

الفقرة الثانية : التنظيم المالي

بما أن الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات هي مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، فإن هذه المؤسسة كآية مؤسسة لديها حقوق وعليها واجبات.

وقد أشار القانون رقم 51.99 للتسيير المالي بميزانية الوكالة¹⁰ ، حيث تنقسم هذه الأخيرة إلى باب الموارد (أولاً) وباب النفقات (ثانياً).

أولاً: باب الموارد

لم يقم المشرع بوضع تعريف لها، ولكن يمكن استقراءه من خلال المادة 10 من القانون 51.99 على أنها كل المداخل والإقتراضات والإعانات التي تدخل في الذمة المالية للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، وقد تطرق القانون للموارد من نفس المادة بالقول:

" تتضمن ميزانية الوكالة:

⁹- المادة 7 من نفس القانون

¹⁰- المادة 10 من نفس القانون

تتضمن ميزانية الوكالة :

1- في باب الموارد

- إعانات التجهيز والتسيير التي تمنحها الدولة والجماعات المحلية ومساهمات الهيئات العامة أو الخاصة؛
- الاقتراضات المأذون في إصدارها وفقا للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل ؛
- الدخول المتأتية من الخدمات المقدمة للمقاولات أو من مبيعات المنشورات و المطبوعات؛
- الهبات والوصايا الوطنية والدولية التي يقبل مجلس الإدارة تلقيها¹¹ ؛
- جميع المداخل الأخرى التي يمكن أن تخصص لها فيما بعد بالنصوص التشريعية أو التنظيمية، ولاسيما المداخل المتأتية من الأموال العامة للنهوض بالتشغيل والمتعلقة بمهامها؛
- الحصائل المتنوعة.

ثانيا: باب النفقات

وبما أن المشرع لم يقد بتعريف النفقات فيمكننا تعريفها بأنها تلك المصروفات التي تتكبدها الوكالة في أعمالها العادية اليومية .

وحسب المادة 10 (تتضمن ميزانية الوكالة :

...

2- في باب النفقات:

- نفقات التسيير والاستثمار
- المبالغ المرجعة من التسبيقات والإقتراضات.

¹¹- الرجوع إلى المادة 11 من نفس القانون

المطلب الثاني : تمييز الوكالة عن وكالات التشغيل الخاصة

تتميز الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات عن بعض الوكالات الخاصة التي يمكن أن تتشارك معها من حيث قيامها كذلك بالوساطة بين طلبات الشغل و عروضه. و لتمييز الوكالة عن الوكالات الخاصة بالتشغيل سنسعى إلى التمييز بينهما من خلال التطرق إلى ما يتعلق سواء بالوكالة الوطنية لإنعاش الشغل و الكفاءات أو الوكالات الخاصة من حيث النشأة (الفقرة الأولى) و كذا من حيث الالتزامات (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : من حيث النشأة

أولا : الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات

أحدثت الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات بمقتضى ظهير 5 يونيو 2000 بتنفيذ القانون رقم 51.99 القاضي بإنشاء الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل و الكفاءات, حيث جاء في المادة 1 من القانون 51.99 : يحث اسم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات المعرفة "بالوكالة" أي أنها مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي.

و باستكمالنا لقراءة الفقرة الثالثة من المادة الأولى من هذا القانون، يتبين أن إنشاء فروع لهاته الوكالة سواء بالجهات و الأقاليم و العمالات ينطلق من ما يقتضيه نشاطها، و يبقى مقرها المركزي بالدار البيضاء.

من خلال ما سبق يتبين أن إنشاء الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات جاء نتيجة لصدور الظهير الشريف رقم 1.00.220 بتاريخ 5 يونيو 2000. كما أن هاته الوكالة تتمتع بالشخصية المعنوية و اعتبارها كذلك مؤسسة عمومية و التي تم تمتيعها بالاستقلال المالي.

هذه الوكالة تقع تحت وصاية وزارة الشغل و الإدماج المهني.

ثانيا : الوكالات الخاصة بالتشغيل

سعيًا من المشرع إلى مواكبة الاتفاقيات الدولية التي يلجها المغرب، سعى من خلال مقتضيات مدونة الشغل للقطاع الخاص للعب دور الوساطة في التشغيل بعد أن كان هذا الدور من لدن الاختصاصات الخالصة للسلطة الحكومية حيث كانت في السابق تحتكر هذا الميدان من خلال إحداثها لمكاتب التشغيل العمومية.

و تجدر الإشارة إلى أن الوكالة الخاصة بالوساطة في التشغيل ليست وليدة مدونة الشغل المغربية الحالية. بل كان لها تواجد قبل إحداث مكاتب التشغيل العمومية، و تم منع هذه الوكالات الخاصة من مزاولة عملها بعد الخروقات و التجاوزات التي أقدمت عليها في حق طالبي الشغل.

سنة 1999 أقدم المغرب على المصادقة على الاتفاقية رقم 181 الصادرة عن منظمة العمل الدولية و المتعلقة بوكالات التشغيل الخصوصية، حيث أنه بصدر مدونة الشغل خصص لها المشرع الباب الأول من الكتاب الرابع من مدونة الشغل، و قد تطرق إليها من خلال المواد 474 إلى 494.

و المدونة تعرف وكالات التشغيل الخصوصية بأنها كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها¹²:

- التقريب بين طلبات و عروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك.
- تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل.
- تشغيل أجراء بهدف وضعهم مؤقتا رهن إشارة شخص ثالث يسمى المستعمل يحدد مهامهم و يراقب تنفيذها.

¹² المادة 477 من م.ش

يمكن أيضا لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية، كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها:

(أ) التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك؛

(ب) تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل؛

(ج) تشغيل أجراء بهدف وضعهم مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها.

و سعياً من المشرع إلى ضبط عمل و وظيفة وكالات التشغيل الخصوصية حتى لا تحيد عما سمح بإنشائها من أجله، حيث عمل على وضع مقتضيات تبين كيفية إنشائها و هذه المقتضيات تتمثل في الشروط التالية:

➤ اتخاذ شكل شخص اعتباري.

حسب ما نصت عليه المادة 477 من م.ش¹³.

➤ إيداع الكفالة المالية.

نصت المادة 482 من م¹⁴. ش أن هاته الوكالة ملزمة بإيداع مبلغ 50 مرة للقيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر لدى صندوق الإيداع و التدبير.

➤ تقديم طلب الإذن بالممارسة.

هذا الطلب يتضمن بيانات تتمثل في عنوان الوكالة و جنسية مديرها و طبيعة النشاط المزعم مزاولته و نماذج العقود التي ستستعملها، بالإضافة إلى رقم تقييدها بالسجل التجاري، و قانونها الأساسي و مبلغ رأسمالها و رقم حسابها البنكي، بالإضافة إلى الشهادة المسلمة من صندوق الإيداع و التدبير التي تثبت إيداع الكفالة¹⁵.

➤ رأسمال وكالة التشغيل الخصوصية الأدنى.

لكي تتسلم الوكالة الإذن بالممارسة يتعين أن لا يقل رأسمال المقولة المزعم إنشاؤها 100000 درهم¹⁶.

¹³ المادة 477 من م.ش

...

يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية، كل شخص اعتباري...

¹⁴ المادة 482 من م.ش

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تودع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير يساوي مبلغها 50 مرة للقيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر.

¹⁵ المادة 483 من م.ش

يجب أن يتضمن طلب الإذن بالممارسة

شهادة مسلمة من صندوق الإيداع و التدبير تثبت إيداع الكفالة المنصوص عليها في المادة 482 أعلاه

معلومات خاصة بالوكالة، و لاسيما عنوانها، و جنسية مديرها، و طبيعة النشاط المزعم مزاولته، و نماذج العقود التي ستستعملها، و رقم تقييدها في السجل التجاري، و قانونها الأساسي و مبلغ رأسمالها و رقم حسابها البنكي ...

¹⁶ المادة 481 من م.ش

لا يمكن إعطاء الترخيص بالممارسة المنصوص عليه في المادة 477 أعلاه إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم.

➤ أن لا يكون الطالب محكوما عليه بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس مدتها تتعدى 3 أشهر.¹⁷

الفقرة الثانية : من حيث الالتزامات

لتبيان ما تتميز به الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات سنتطرق {أولا} الى بعض التزامات الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات على أن نتطرق {ثانيا} الى التزامات وكالة التشغيل الخاصة .

أولا : الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات

إن تأسيس الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات، جاء رغبة من السلطة الحكومية في التقليل من مشاكل البطالة و سعيها منها إلى تنفيذ التوجيهات الدستورية حول التشغيل.

حيث أنه تقع التزامات على هذه الوكالة من تحقيقها لأهداف إحداثها، و أهم التزام يقع على عاتق هاته الوكالة هو الوساطة بين طلبات الشغل و العروض المقدمة. كما أن الالتزام الذي يقع على هذه الوكالة تقديم خدماتها بالمجان، بالإضافة إلى السهر على تطبيق سياسات الوزارة الوصية في ميدان التشغيل. و كذا تقديم تقارير عن أنشطتها، و هي أيضا ملزمة بتوفير يد عاملة ذات تجربة مهنية، من خلال كل العقود التي تبرم من خلال وساطتها، و الوكالة ملزمة بالسهر على الاستفادة من طبيعة عقودها بكيفية مشروعة من قبل المشغلين.

ثانيا : وكالة التشغيل الخاصة.

سعيها من المشرع لضبط عمل هذه الوكالات الخاصة ألزمها بمجموعة من الالتزامات التي يمكن تقسيمها إلى التزامات تجاه طالبي الشغل و أخرى اتجاه وزارة الشغل و الإدماج المهني.

¹⁷ المادة 481 من م.ش

لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس تتعدى مدتها ثلاثة أشهر.

• تجاه طالبي الشغل :

يمكن تمثيل هذه الالتزامات في أربع التزامات رئيسية هي:

✓ عدم التمييز بين الأجراء طالبي الشغل¹⁸.

و قد تطرقت إلى هذا الالتزام من خلال المادة 478 من م. ش والتي تقضي بعدم التمييز على أي أساس، و قد جاء هذا الالتزام نتيجة لسعي المشرع إلى الحفاظ على مبدأ تكافؤ الفرص.

✓ عدم تلقي مقابل الخدمات من طالبي الشغل.

طبقا لأحكام المادة 480 من م. ش¹⁹ يمنع على وكالات الوساطة الخاصة تلقي مقابل من طالبي الشغل. و من استقراء المادة يظهر أن المشرع عنى فقط طالبي الشغل دون المشغل حيث أن المشغل هو من يؤدي مقابلا لهاته الوكالات على الخدمات التي تقدمها.

✓ حماية البيانات الشخصية لطالبي الشغل.

تبين منظمة الشغل الدولية أن وكالات التشغيل الخاصة ملزمة بحماية البيانات الشخصية للأجراء. و أن تقتصر معالجتها للبيانات الشخصية على البيانات المتعلقة بالمؤهلات و الخبرة المهنية للأجراء...²⁰

و هو ما أشارت إليه المادة 479 من م. ش عندما نصت على ما أشارت إليه منظمة العمل الدولية :

المادة 478 من م.ش

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل.

يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية. لا يعتبر إجراء تمييزيا، تقديم خدمات خاصة أو إنجاز برامج وضعت خصيصا لمساعدة طالبي الشغل الأكثر حرمانا في سياق بحثهم عن الشغل.

المادة 480 من م.ش

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية أن تتقاضى من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كليا، أية أتعاب أو مصاريف.

المادة 479 من م.ش

يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم وخبراتهم المهنية.

✓ عدم تلقي ودائع و كفالات²¹

تنص المادة 485 من م.ش على ما مضمونه أنه يمنع على الوكالات الخاصة للتشغيل تلقي ودائع أو كفالات سواء من طالبي الشغل أو المشغل أثناء قيامها بعمليات التشغيل.

• تجاه وزارة الشغل والإدماج :

من الالتزامات الواقعة على عاتق الوكالات الخاصة للتشغيل تجاه السلطة الحكومية :

✓ مسك سجل.

ألزم المشرع وكالات التشغيل الخصوصية بإمسك سجل يحدد نمودجه من قبل السلطة الحكومية قصد مراقبة مدى احترام هاته الوكالات للمقتضيات المنظمة لها. حيث يجب أن تكون صفحات هذا السجل مرقمة و مختومة بخاتم المندوبية المكلفة بالشغل.²²

هذه السجلات تتضمن بيانات تتعلق بالاسم الشخصي و العائلي للأجير و اسم المقولة أو المشغل و كذلك السبب الموجب للجوء إلى الوساطة، و نوعية العقد، و تاريخ و مدة العقد، و نوع المنصب....

✓ بعث كشف مفصل عن الخدمات التي تقدمها.

أوجب المشرع على وكالات التشغيل الخصوصية في متم كل ستة أشهر أن تبعث إلى المصالح المكلفة بالتشغيل كشفا مفصلا عن الخدمات التي تقدمها.²³

✓ تقديم المعلومات التكميلية المطلوبة عن الوضعية القانونية للوكالة.

²¹ المادة 485 من م.ش

يمنع على مسؤولي وكالات التشغيل الخصوصية أن يتسلموا أو يتلقوا عند قيامهم بعمليات التشغيل، ودائع أو كفالات أيا كان نوعها.

²² المادة 486 من م.ش

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تمسك سجلا يحدد نمودجه من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قصد إجراء المراقبة الضرورية للتحقق من مدى احترام مقتضيات هذا الباب.

²³ المادة 484 من م.ش

يجب على الوكالات المرخص لها بمزاولة نشاطها، أن تبعث، في متم كل ستة أشهر، إلى المصالح المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي تباشر فيه أنشطتها، كشفا مفصلا عن الخدمات التي قدمتها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعناوين المشغلين الذين طلبوا منها التدخل لفائدتهم، وكذا الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعناوينهم وشهاداتهم، ومهنتهم، والأسماء الكاملة لطالبي الشغل الذين تم تشغيلهم عن طريقها.

ينبغي على وكالات التشغيل الخاصة أن تستجيب لكل طلب مقدم لها من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

✓ عرض عقود التشغيل بالخارج للتأشير عليها من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل²⁴.

تعد وكالات التشغيل الخاصة ملزمة بتقديم عقود التشغيل بالخارج إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل التأشير عليها، لكي ينتج هذا العقد آثاره الكاملة.

المبحث الثاني: مهام الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات و الحصيلة المنجزة

بعد التطرق في المبحث الأول عن تنظيم الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات و تمييزها عن الوكالات المشابهة , سنعالج في هذا المبحث المهام المنوطة لهذه الوكالة في (المطلب الأول) وعن الحصيلة المنجزة و الاكراهيات التي تعترضها في (المطلب الثاني)

المطلب الأول : مهام الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات

بالرجوع للمادة 3 من قانون رقم 51,99 القاضي بإنشاء الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات و جاء المشرع في هذه المادة بمجموعة من المهام التي أنيطت لهذه الوكالة من أجل تحسين قابلية التشغيل و الوساطة و تقديم الدعم للباحثين عن الشغل و كدى تقديم المساعدة للمشغلين و المساهمة في اضعاف الطابع المهني على سوق الشغل و شفافيته و تنفيذ سياسة الحكومة و تنزيلها على أرض الواقع , و بالتالي فمهام هذه الوكالة متعددة و متنوعة و يمكن دراستها بالتطرق في (الفقرة الأولى) الى المهام الوكالة اتجاه الوزارة الوصية، وعلى أن نتطرق في (الفقرة الثانية).

²⁴ المادة 489 من م.ش

تعرض، لزوماً، على التأشير المسبق من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع عقود الشغل للعمل بالخارج، المبرمة من طرف وكالات التشغيل الخصوصية.....

الفقرة الأولى : مهام الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات اتجاه الوزارة الوصية

يتضح من خلال المادة 3 من قانون رقم 51.99 نلاحظ أن المشرع أناط لهذه الوكالة مجموعة من المهام التي وجبت أن تلتزم بها اتجاه الدولة وتتمثل هذه المهام في :²⁵

1- مهمة المساهمة في تنظيم و تنفيذ برامج إنعاش التشغيل التي تقررها السلطات العامة.

2- إعداد برامج التكوين المهني و التكوين لأجل الإدماج في الحياة النشيطة باتصال مع المشغلين و مؤسسات التكوين.

3- إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المهنية من أجل تنمية التشغيل الذاتي وتشجيع مبادرات الشباب.

4- القيام بكل مهمة تكون لها علاقة باختصاصاتها تسندها إليها الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة في إطار اتفاقيات.

5- تمكين سلطة الوصايا بصفة دورية من الحصول على المعلومات المتعلقة بسير سوق التشغيل والكفاءات

6- إعداد الدلائل الوصفية للأعمال والحرف وتحيينها

يتبين من خلال هذه المادة على أن هذه الوكالة عهدت إليها مجموعة من المهام التي لها علاقة بالوزارة الوصية المتمثلة في (وزارة الشغل) و تكمن هذه المهام بالخصوص بتنفيذ برامج و استراتيجيات التي تنعكس ايجابيا على سوق الشغل كبرنامج "طلب المشاريع"²⁶ ، و الذي تم بشراكة مع وزارة الشغل و الإدماج المهني و الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل و الكفاءات لتنفيذ هذا البرنامج ،حيث يهدف هذا الأخير للرفع من قابلية تشغيل الفئات التي تلاقي صعوبة في الاندماج في سوق الشغل

²⁵ظهير شريف رقم 1.00.220 صادر في 2 ربيع الأول 1421(5 يونيو 2000) بتنفيذ القانون رقم 51,99 القاضي بإنشاء الوكالة الوطنية لانعاش الشغل و الكفاءات.

²⁶هذا البرنامج يهدف الى اختيار المرشحين للاستفادة من دعم برنامج التشغيل , و تم اطلاق هذا البرنامج في يوم الثلاثاء 5 مارس 2019 , و يهدف هذا البرنامج أيضا تنفيذ نشاط التشغيل الذي يشكل احدى مكونات برنامج التعاون الثنائي بين المغرب و الولايات المتحدة الأمريكية .

و تيسير اندماجها ، و يستهدف هذا البرنامج على وجه الخصوص النساء و الأشخاص الذين لا يتوفرون على شواهد دراسية ، و تقوم أيضا هذه الوكالة إلى جانب تنفيذ البرامج 27 القيام بتنفيذ استراتيجيات و من أهم هذه الاستراتيجيات استراتيجية الوطنية للتشغيل في أفق 2025.²⁸

أيضا لهذه الوكالة القيام بإعداد برامج التكوين المهني و التكوين لأجل الإدماج ، باعتبارها مؤسسة تحتك مع متطلبات سوق الشغل و كذا حاجيات المشغلين ، ذلك عن طريق التنسيق بين مؤسسة التكوين المهني و باتصال مع المشغلين قصد إعداد برامج تواكب متطلبات سوق الشغل مع الخضوع لرقابة الوزارة الوصية.

وكخلاصة لهذه الفقرة فالوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات تلعب دورا هاما في الوساطة و إنعاش الشغل و التنسيق مع مختلف الجهات المعنية في هذا القطاع سواء مع مؤسسة التكوين المهني أو مع السلطات الوصية المتمثلة في وزارة التشغيل أو الجماعات المحلية ، ومنه نتساءل . ماهي مهام الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات اتجاه المرتفقين ؟

الفقرة الثانية : مهام الوكالة اتجاه المرتفقين

فإلى جانب المهام التي تقوم بها هذه الوكالة اتجاه الوزارة ، نجدها أيضا تقوم بمجموعة من المهام الأخرى اتجاه المرتفقين و هذا ما جاء في المادة 3 من قانون رقم 51.99 :²⁹

1- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى المشغلين وجمعها وربط الصلة بين العرض والطلب في مجال العمل .

²⁷ هنالك مجموعة من البرامج الأخرى التي تلتزم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات بتنفيذها ، كبرنامج التشغيل الذاتي ، برنامج مقاولتي...

²⁸ تقوم هذه الاستراتيجية على ثلاث مبادئ وهي : 1- إنعاش و احداث مناصب الشغل عن طريق عشرة مشاريع مهيكلية تتمحور حول 4 محاور وهي : -السياسات الماكرو-اقتصادية و القطاعية التي تخلق مناصب الشغل . -دمج القوة العاملة المؤهلة . -دعم الانتقال نحو القطاع المهيكل . -تتمية مناصب شغل . 2- تتمين الرأسمال البشري عن طريق 8 مشاريع مهيكلية تتوزع على 3 محاور وهي : -تتمين قوة العمل النسائية - نظام التربية و التكوين ذو جودة و ممتد على مدى الحياة - الحماية الاجتماعية للجميع . 3- تعزيز البرامج النشيطة للتشغيل و تتمية الوساطة عن طريق تقوية و تطوير الاجراءات التحفيزية للتشغيل، تطوير أنظمة تحسين قابلية التشغيل بهدف توسيع قاعدة المستفيدين من الباحثين عن شغل ، دعم التشغيل الذاتي من خلال تقديم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات عروضاً للمواكبة ذات جودة و ملائمة ، التوسيع المجالي (الحضري و القروي) .

²⁹ المادة 3 من نفس الظهير

- 2- استقبال طالبي العمل وإرشادهم وتوجيههم .
- 3- إرشاد وتوجيه المقاولين الشباب في تحقيق مشاريعهم الاقتصادية .
- 4- مساعدة وإرشاد المشغلين في تشخيص حاجاتهم من الكفاءات.
- 5- دراسة عروض التشغيل الصادرة عن البلدان الأجنبية واستكشاف جميع فرص توظيف المواطنين الراغبين في الهجرة إلى الخارج.

يتضح من خلال المهام المذكورة أعلاه ، نلاحظ أن لهذه الوكالة العديد من المهام الموجهة للمرتفقين سواء للباحثين عن شغل أو المشغلين ، في إطار التقريب بين العرض و الطلب ولا يمكن تحقيق ذلك إلا عن طريق تنمية و مهنة هذه الوساطة عن طريق فتح المزيد من الوكالات المحلية من أجل تغطية أفضل على مستوى التراب الوطني ، و هذا ما جاء في رؤية الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات ، حيث تعتزم هذه الوكالة في الرفع من عدد الوكالات من 74 إلى 146 وكالة مع نهاية سنة 2020 ، و بالرغم من ذلك فإنه لا يمكن تحقيق المبتغى من هذه الوكالة دون أن تحقق نوع من التكافؤ الفرص بين المجال الحضري و المجال القروي ، و لهذا تم وضع هذه النقطة من أولويات مخطط التنمية للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات في أفق 2020 بوضع وكالات متنقلة لتقريب التشغيل للعالم القروي ، وذلك لاستقبال و إرشاد طالبي العمل .

وكختام لهذا المطلب ، فالمخطط التنموي الممتد بين سنة 2016 إلى 2020 يهدف إلى تعزيز القرب و تطوير خبرة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات في إنعاش التشغيل و في الوساطة في التشغيل و تنمية كفاءاتها بشكل يجعلها قادرة على تقديم خدمات عالية الجودة و دعم ملائم سواء للباحثين عن شغل أو المقاولات ، بالإضافة إلى انفتاحها على محيطها و العمل على تنمية التشغيل الذاتي و إيلاء أهمية خاصة للشراكة و منافذ الشغل الجديدة ، حيث يهدف هذا المخطط إلى تحقيق الأهداف التالية:³⁰

- 1- التشغيل المأجور: إدماج 445.000 شخص.

³⁰إحصائيات حسب مخطط التنمية للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات (2020)

2- التوجيه المهني : إدماج 510.000 مستفيد .

3- تحسين قابلية التشغيل : إدماج 554.000 مستفيد من مختلف برامج التكوين.

4-التشغيل الذاتي : مواكبة أكثر من 20.000 حامل مشروع ، مع إنشاء 10.000 مقولة صغيرة جدا و خلق أزيد من 30.000 منصب شغل في المجموع.

المطلب الثاني: حصيلة عمل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات

تعتبر الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات شريكا أساسيا في مجال التشغيل، تضمن لكل باحث شغل مواكبة عن قرب ذات قيمة مضافة تيسر له الولوج الى الشغل المأجور أو التشغيل الذاتي، كما يوفر دعما ملائما للقطاعات والمقاولات مساهما في بذلك في تعزيز القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني، فقد عرف عمل الوكالة على مدار عقدين من الزمن حصيلة لها إيجابياتها وسلبياتها.

الفقرة الأولى: المنجزات

في إطار المخطط الاستراتيجي للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات³¹ تبرز أهم إنجازات هذه الأخيرة في:

إرساء وتحديث شبكة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل على المستويين المحلي والجهوي.
بلغ الإدماج المتراكم للشباب حاملي الشواهد في إطار إنعاش الشغل عن طريق البرامج المعتمدة من طرف الوكالة 90 ألف شخص في سنة 2019 فقط.
تحسين الخدمات عن بعد.

المواكبة في عملية التوظيف، مواكبة أزيد من 109000 شركة سنة 2018، جمع ما يفوق عن 118800 عرض لوظائف التشغيل

³¹ مخطط التنمية للوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات في أفق 2020

تجميع المهارات: أزيد من 268310 عمليات ترشيح

تمويل التكوينات: ما يفوق 27125 فرصة للتحسين من قابلية التوظيف

تحسين القابلية للتشغيل عبر برنامج إدماج بما يزيد عن 75617 مستفيد وبرنامج تأهيل بما يفوق 14 ألف شخص في سنة 2019.³²

كما أن الوكالة ستواصل سياسة القرب بفتح 4 وكالات جديدة بالإضافة الى ذلك ستقوم بمواكبة المستفيدين من التعويض عن فقدان الشغل.

كما أكد مدير الوكالة بأن هذه الأخيرة قامت بإدماج 549189 شخصا في سوق الشغل منذ تأسيسها سنة 2000, وجاء قطاع الخدمات في مقدمة القطاعات التي تم ادماج فيها الباحثين عن شغل بنسبة 42 في المائة، يليه قطاع الصناعة بنسبة 35 في المائة ثم قطاعات الفنادق والتعليم والفلاحة والصيد البحري والبناء.

بالإضافة الى ذلك قامت الوكالة بتحسين قابلية التشغيل لدى 129522 باحثا عن شغل منذ سنة 2007 في إطار برنامج تأهيل، عن طريق التكوين التأهيلي و التكوين التعاقدى من أجل التشغيل و التكوينات الخاصة بالقطاعات الواعدة كصناعة السيارات و الطيران الإلكتروني و ترحيل الخدمات. وتهم هذه التكوينات كذلك قطاع التعليم الخصوصي، في إطار برامج أكاديمية التدريس وقطاع ترحيل الخدمات في إطار برنامج Call Académie³³.

اما في ما يخص مواكبة حاملي مشاريع التشغيل الذاتي، فقد قامت الوكالة بمواكبة 33035 من حاملي مشاريع التشغيل الذاتي من شركات صغرى جدا و مشاريع مدرة للدخل منذ 2006 عن طريق المواكبة في انشاء مخطط الأعمال و التوجيه في ما يخص الإجراءات الإدارية و البحث عن تمويل وكل ما يخص إنشاء المقولة ما نتج عن خلق 16846 منصب شغل .

وتعززت إنجازات الوكالة عبر السنين بفضل سياسة القرب التي تنهجها، و التي نتجت عن تطوير شبكة وكالتها لتصبح 75 وكالة عصرية تقدم خدمات مختلفة و مجانية

موقع الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات. WWW ANAPEC MA اطلع عليه في 2019/12/15 على الساعة 13:30.
موقع الكتروني www.assahra.ma حوار مع مدير الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات .

للباحثين عن الشغل و المشغلين و حاملي مشاريع التشغيل الذاتي بالإضافة الى العشرات من فضاءات التشغيل التي دشنتها ,بشراكة مع الجامعات و الجماعات المحلية و مؤسسات عمومية أخرى . و بموازاة مع ذلك، طورت الوكالة خدمات عن بعد لفائدة زبنائها عن طريق موقع الوكالة على الأنترنت و على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك على الهاتف و مراكز الاتصال و الوسائل السمعية البصرية لتكون أكثر قربا وفعالية

ويهدف التقسيم الجغرافي للوكالات وتوسيع شبكتها الى وكالات جديدة الى تعزيز تأثير عملها على الصعيد الوطني والدولي، مع ذلك لا يزال دور وأنشطة الوكالة مجهول عند العموم ويرجع ذلك أساسا الى نقص في التعريف بأنشطتها³⁴ والى مجموعة من الاكراهات التي ستكون موضوع دراستنا في الفقرة الثانية.

الفرقة الثانية: الإكراهات

تحول مجموعة من الاكراهات سواء في قيام الوكالة بدورها شكل فعال وفي استفادة الاجير من العروض والبرامج التي تقزم بها الوكالة.

• بالنسبة للأجير:

الكثير من الباحثين عن الشغل يلجؤون الى مجموعة من الطرق والاساليب التي تمكنهم من اقتناص اخر فرص الشغل الموجودة فب السوق، ومن هذه الأساليب هي اللجوء الى الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، هذه الأخيرة بقدر ما يمدحها الكثير من أرباب المقولات بقدر ما يقول عنها الباحثين عن الشغل بأن أدائها غير مرض خاصة الجزء المتعلق بعقود العمل التي يقتنعون بأنها عقود مجحفة وتحمي المشغل أكثر مما تحمي طالب العمل³⁵.

فالشركات تعتمد على توقيع عقود الإدماج من أجل التهرب من التزامات التوظيف القار و التهرب أيضا من الأداءات الضريبية و أداءات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي عن طريق عدم تجديد عقود عمل إدماج بعقود قارة و بالتالي تقليل مصاريف الشركات و خفض التزاماتها المالية خاصة المرتبطة برأسمالها البشري , فعقود الإدماج هاته ثم إنشائها لأن اصحاب الشركات كانوا

34 تقرير حول قطاع المؤسسات والمنشآت العامة مشروع قانون مالية 2019 ص 79.
35 موقع الكتروني www.hespress.com اطلع عليه في 2019/12/15 الساعة 15:40.

يتهربون من دمج حديثي التخرج و لا يوقعون معهم عقود التشغيل التي بموجبها على المشغل أن يؤدي على كل أجير في شركته مجموعة من الالتزامات والتكاليف ,الذي يستغني عنها و يقزم باستقطاب متدربين وبعد انقضاء فترة تدريبهم يقوم المشغل بتسريحهم و البحث عن متدربين جدد ,علما انهم يقومون بكل ما يقوم به أي عامل أو موظف.³⁶

ولسد الباب أمام هذه التصرفات قامت الدولة بطرح بديل وهو إدماج فئة من المتدربين مع وعد بالعمل ,و للاستفادة من بعض الامتيازات لكن ليس كلها ,ودلك إرضاء لرب العمل و أيضا محاولة إدماج الشباب في سوق الشغل مع ضمان بعض الاستفادة لكن في نهاية المطاف سيبقى طالب العمل مجرد متدرب مع وعد بالعمل وليس هناك ما يلزم المشغل بتشغيله.

فالباحث عن العمل غير راض عن برامج الوكالة ,فإن كان هدفها هو خفض من البطالة فإنه يجب عليها أن تضع نصب أعينها أن من يبحث عن الشغل لا يبحث عن مجرد ركن يختبئ فيه لكي لا يقال عنه عاطل ,بل يبحث عن الكرامة , زعن بناء مستقبل مضمون وعن عمل يطور فيه ذاته لكي تتطور معه الدولة ما دام الرأسمال الحقيقي للتنمية هو الإنسان ,لكن للأسف الواقع على خلاف ذلك فالمقاولات تتعامل مع الكثير من الشباب المتدمر من عقود الانابيك بمنطق القوة ما دامت ظروف الحياة تحتم على بعض الشباب القبول بالأجر القليل و العمل المؤقت ... فتصير عقود الأنابيك في هذه الحالة شر لا بد منه حتى ولو تمتع المشغل بامتيازات كثيرة .

• بالنسبة للوكالة :

يعتبر ملف التشغيل من الملفات المعقدة و الشائكة , فالتشغيل هو رهان وطني ووسيلة لتحقيق السلم الاجتماعي و رغبة في ذلك أنشئ المغرب الوكالة الوطنية لانعاش التشغيل غير أن هناك معوقات تعيق عمل الوكالة وتحول دون قيامها بدورها بالشكل المطلوب وتتجلى أهم هذه المعوقات في ضعف محتوى النمو الاقتصادي ,حيث لا تستطيع الوكالة التوسط في العدد الكافي للتشغيل , نظرا لمحدودية مناصب التشغيل التي يوفرها الاقتصاد الوطني , بالإضافة الى ارتفاع لنمو الديمغرافي , و عدم ملائمة التكوين مع سوق الشغل ,كما نسجل قلة الموارد البشرية التي تعتمد عليها الوكالة .

الخاتمة :

إن انعاش التشغيل بالمغرب يحتاج الى حزم أكثر من كل الفاعلين على رأسهم الوزارة المعنية و الى جانبها كل المتدخلين ومن ضمنهم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات ، لأن انتعاش مجال الشغل من أهم أسس تحقيق السلم الإجتماعي ، إذ أنه بتوفير مناصب للشغل تحفظ كرامة الأفراد ، و بتكوين ملائم توفر كفاءات متناسبة مع متطلبات سوق الشغل نكون معه قد وضعن احدى أسس بناء أرضية قوية للاستثمار الأجنبي و الداخلي، و لعلّ نجاح الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات، في القيام بدورها في تنزيل سياسات السلطة التنفيذية في مجال التشغيل، من أجل تحقيق أهداف وجود الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات .

ومن جملة التوصيات التي يمكن اتارتها بهذا الشأن هي :

- 1 - تنمية و مهنة الوساطة في التشغيل بالمغرب.
- 2 - فتح المزيد من الوكالات من أجل تغطية أفضل لكل التراب الوطني .
- 3 - مواصلة تطوير بوابة الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات من أجل سلاسة أكثر في الولوج إليها .
- 4 - تعزيز الوساطة على المستوى الدولي.
- 5 - تقديم عروض خدمات ذات جودة تتناسب مع جميع الفئات .

لائحة المراجع

➤ مواقع الكترونية

www.khedima.com

<http://www.emploi.gov.ma/>

www.assahra.ma

www.hespress.com

<https://anapec.org/sigec-app-rv/>

تقارير ➤

تقرير حول قطاع المؤسسات و المنشآت العامة مشروع قانون مالية 2019

مخطط التنمية للوكالة الوطنية لاندعاش التشغيل و الكفاءات في أفق 2020

الفهرس

3	مقدمة :
6	المبحث الأول: تنظيم الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات المهنية
6	المطلب الأول : تنظيم الوكالة الاداري و المالي
6	الفقرة الأولى : التنظيم الإداري
8	الفقرة الثانية : التنظيم المالي
10	المطلب الثاني : تمييز الوكالة عن وكالات التشغيل الخاصة
10	الفقرة الأولى : من حيث النشأة
13	الفقرة الثانية : من حيث الالتزامات
16	المبحث الثاني: مهام الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات و الحصيلة المنجزة
16	المطلب الأول : مهام الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات
	الفقرة الأولى : مهام الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات اتجاه الوزارة
17	الوصية
18	الفقرة الثانية : مهام الوكالة اتجاه المرتفقين
20	المطلب الثاني: حصيلة عمل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات
20	الفقرة الأولى: المنجزات
22	الفقرة الثانية: الإكراهات
24	الخاتمة :
25	لائحة المراجع
26	الفهرس



جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
مراكش



ماستر القانون الاجتماعي ومنازعات الشغل

الفوج الأول
الفصل الأول

عرض في موضوع:

دور مقنن الشغل في المفاوضة الجماعية

تحت إشراف الدكتور:

أشرف جنوي
حسن سقراط

من إنجاز:

عبد الرحمان بوعجين
فاطمة الزهراء الوضاح
محمد عبي
خولة سيدني
رشيد أوحدي
أسماء المزوار

السنة الجامعية: 2020/2019

مقدمة

إن الأوضاع المزرية التي عانت منها الطبقة العمالية بخصوص النزاعات التي كانت تنشب مع أرباب العمل سواء في القطاع الصناعي أو الفلاحي أو التجاري كانت نتيجة لغياب حلقة لو حظرت لكان الوضع تغير ألا وهي الحوار والتفاوض حول متطلبات كل طرف في العلاقة الشغلية سواء الأجراء أو المشغلين، ولعل هذه الحلقة النهائية بدأت تجد التفات واهتمام كبير من قبل الاتفاقيات الدولية وباقي التشريعات والفرقاء الاجتماعيين .

فقد برزت مؤسسة قانونية جديدة لتحقيق سلم اجتماعي واقتصادي¹ ألا وهي المفاوضة الجماعية والتي تعتبر بمثابة وسيلة سلمية مباشرة وجماعية من أجل المحاورة والمحادثة والإصغاء بين أطراف الإنتاج ، ولم تعمل فقط على تجاوز الخلافات الناشبة عن علاقات الشغل بل بتجنبها أصلا من خلال العمل على تطوير الشغل وملائمته مع المستجدات الاقتصادية والاجتماعية .

وهذه المؤسسة القانونية بدأت تجد بعدها التاريخي في منظمة العمل الدولية 1909 والتي أنشأت بتكوينها الثلاثي لنظم ممثلين للحكومات وأصحاب العمل والعمال.

هذه المؤسسة بدأت منذ إعلان فيلاديلفيا سنة 1944 والذي نص على " الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والتعاون بين المشغلين والعمال"، وصاحبت هذا الإعلان مجموعة من الاتفاقيات حددت طريقة انعقاد المفاوضة الجماعية وكذا شروطها وأطرافها والغاية منها، وأول اتفاقية دولية هي رقم 98 سنة 1949 المتعلقة بتنظيم المفاوضة الجماعية كما أن هناك اتفاقية دولية رقم 154 سنة 1981 وتوصية رقم 163.

أيضا على المستوى العربي هناك اتفاقية رقم 11 سنة 1979 والتي نصت في المادة الأولى منها على ما يلي: " المفاوضة الجماعية بجميع أشكالها حق لكل منظمات العمل" ونجد المغرب أيضا من بين التشريعات التي عملت على تبني هذه الوسيلة السلمية في مدونة

¹: عادل بولارباح-المفاوضة الجماعية في قانون الشغل المغربي -جامعة القاضي عياض بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بمراكش
2010-2011

الشغل إذ تعتبر المفاوضة الجماعية بمثابة ² مستجد أتت به مدونة الشغل فقد خص لها المشرع المغربي القسم الثالث المواد 92 إلى 103.

علاوة على ذلك فقط أجمع المهتمون بعلاقات الشغل ³ على استحسان المشرع المغربي بإدراجه لمقتضيات خاصة بمدونة الشغل تهم هذه الآلية لكون النتائج التي تنشب عنها غالبا ما تتبلور في شكل اتفاقية جماعية على اعتبار هذه الاتفاقية الجماعية لها دور كبير في ضبط وحكم علاقات الشغل وأيضا إحدى العناصر الأساسية في حركية قانون الشغل مما يدل على أن هناك ارتباطا قويا بين المفاوضة الجماعية والاتفاقية الجماعية.

أهمية الموضوع:

نظرا لكون المفاوضة الجماعية وطريقة الاعتماد عليها استأثرت اهتمام مجموعة من الباحثين والفقهاء والتشريعات أيضا لما لها من دور كبير في بسط آليات التفاوض والتحاور بين الفرقاء الاجتماعيين وأطراف الإنتاج بغية الوصول إلى اتفاق يرضي الأطراف فلها أهمية على عدة مستويات:

المستوى الاجتماعي : بروز نوع من التفاهم بين الأجراء والمتخلين ذلك بالأخذ والرد والتحاور حول المتطلبات والاقتراحات التي تسعى إلى بسطها كل من نقابة الأجراء والأكثر تمثيلية والمنظمة المهنية للمشغلين بشكل يعود بالنفع على شريحة مهمة في المجتمع.

المستوى الاقتصادي: تطوير وتحريك عجلة الاقتصاد والرفع من الإنتاج والمردودية على مستوى المقاولات والقطاع وحتى المستوى الوطني لكون المفاوضة الجماعية تعزز ثقة الأجراء والمشغلين في الحلول التي يتم التوصل إليها مما يخلق اطمئنانا في نفوس أطراف العلاقة الشغلية.

²: المادة 92 من مدونة الشغل " المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية لإجراءات تمثيلية أو الاتحادات النقابية له جراء الأكثر تمثيلا من جهة وبين متخلي أو عدة متخلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمتخلين من جهة أخرى.....".

³: عبد اللطيف الخالفي ، الوسيط في مدونة الشغل - الجزء الثاني - علاقة الشغل الجماعية- المطبعة والوراقة الوطنية - الطبعة الأولى 2006

السياسي: نظر لتدخل الحكومة في المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني فذلك يعود بنفع سياسي وهو تنامي الفكر التفاوضي والحوار وعليه يتحقق السلم الاجتماعي والاقتصادي.

إشكال الموضوع :

إن موضوع دور مفتشي الشغل في المفاوضة الجماعية يعد بحد ذاته إشكالا لكون التشريع المغربي سواء في مدونة الشغل أو النظام الأساسي لمتقشية الشغل تغيب فيه نصوص تشير إلى دور جهاز مفتش الشغل بالتحديد في المفاوضة الجماعية.

أيضا يفرز لنا هذا الإشكال مجموعة من التساؤلات:

-ما مواقف منظمة العمل الدولية والعربية من المفاوضة الجماعية؟

وما هي الصعوبات التي تواجه مفتش الشغل في تدخله في هذه المفاوضة؟ وما هي المقترحات؟

وهل تم العمل بهذه المفاوضة في المغرب على مستوى الجانب العملي؟

المنهج المعتمد:

اعتمدنا المنهج التحليلي لمختلف النصوص القانونية التي تطرقنا لها وأيضا المنهج الوصفي.

المنهجية:

للإجابة عن هذا الإشكال سنعمد التصميم التالي :

المبحث الأول: الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية.

المبحث الثاني: صلاحيات مفتش الشغل في المفاوضة الجماعية بين صعوبات الواقع ومقترحات الإصلاح.

المبحث الأول: الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية

تعتبر المفاوضة الجماعية أداة أساسية لتنظيم العلاقات المهنية بين طرفي الإنتاج، ووسيلة لإقرار السلم الاجتماعي داخل المؤسسة أو القطاع الاقتصادي، وذلك من خلال مساهمتها في استقرار علاقات الشغل المهنية، مما دفع المنظمات الدولية إلى إقرار هذا الحق (المطلب الأول) إلى جانب هذا الاعتراف الدولي اعترف المشرع المغربي بالمفاوضة الجماعية (المطلب الثاني)

المطلب الأول: المفاوضة الجماعية على المستوى الدولي

يعد الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية مبدأً أساسياً أقرته منظمة العمل الدولية (الفقرة الأولى). وإلى جانب هذا الاعتراف، فمنظمة العمل العربية بدورها أقرته (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى: المفاوضة الجماعية على مستوى منظمة العمل الدولية

انطلاقاً من أهمية المفاوضة الجماعية على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والقانونية، فقد قامت منظمة العمل الدولية بإصدار مجموعة من الاتفاقيات الدولية والتوصيات.⁴

وتعد اتفاقية العمل الدولية رقم 154 بشأن المفاوضة الجماعية أحدث وأهم الاتفاقيات الدولية التي عالجت هذا الموضوع بشكل متخصص، إضافة إلى ما ورد في الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

وباعتماد الإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، حدد المجلس إدارة منظمة العمل الدولية ثمانى اتفاقيات أساسية. وتشمل هذه الاتفاقية اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 سنة 1948، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

⁴الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية والاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية. والاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية. -التوصية بشأن الاتفاقيات الجماعية رقم 91 لسنة 1951 - التوصية بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين رقم 92 لسنة 1951

وتعترف اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم بحق العمال وأصحاب العمل في إنشاء المنظمات التي يختارونها بحرية والانضمام إليها . يجب على السلطات العامة أن تمتنع عن أي تدخل من شأنه أن يعيق هذا الحق أو يعوق ممارسته المشروعة .

وتشمل هذه الاتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية التي تنص على وضع تدابير تكفل احترام الحق في التنظيم وتشجيع تطوير المفاوضة الجماعية وتنص المادة 4 على ما يلي:⁵

تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطور والاستخدام التكاملي لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

وتمت معيار آخر له أهمية خاصة هو اتفاقية المفاوضة الجماعية رقم 154 وهو يحدد الأطراف في المفاوضة الجماعية والغرض من المفاوضات.

وتعتمد الحكومات التي تصادق على الاتفاقية تدابير لتعزيز تطوير المفاوضة الجماعية. وتأمل توصية المفاوضة الجماعية رقم 163 سنة 1981 المرفقة لاتفاقية رقم 154 بتفصيل التدابير التي قد تتخذها السلطات العامة والأطراف المفاوضة لتعزيز المفاوضة الجماعية.

وحسب مفهوم المادة الثانية من الاتفاقية الدولية رقم 154 التي عرفت المفاوضة الجماعية بكونها جميع المفاوضات الجماعية التي تجري بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر من منظمات العمل من جهة ومنظمات العمال أو أكثر من جهة أخرى من أجل :

أ - تحديد شروط العمل أحكم الاستخدام.

ب تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال.

ت تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل ومنظماتهم ومنظمة أو منظمات العمال.⁶

⁵:اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 سنة 1948

⁶:المادة الثانية من اتفاقية الدولة رقم 154 لسنة 1981

والهدف من المفاوضة الجماعية هو إبرام اتفاق جماعي وتعرف منظمة العمل الدولية الاتفاقات الجماعية باعتبارها " جميع الاتفاقات المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام التي تعقد بين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل، ومنظمة واحدة أو أكثر لأصحاب العمل من ناحية ومنظمة واحدة أو أكثر ممثلة من العمال⁷ وفي حالة عدم وجود هذه المنظمات، مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك من قبل العمال وفقا للقوانين واللوائح الوطنية. ومن المهم أن تكون الاتفاقات الجماعية:

- ملزمة للموقعين عليها والذين عقدت بالنيابة عنهم.
- تنطبق على جميع العمال من الفئات المهنية في المنشأة التي ينطبق عليها الاتفاق ما لم ينص الاتفاق بالتحديد على خلاف ذلك.
- لها الأسبقية على عقود الاستخدام الفردية، مع الاعتراف بالأحكام في العقود الفردية إذا كانت أكثر مواتاة للعمال.

الفقرة الثانية: المفاوضة الجماعية على مستوى منظمة العمل العربية

على خلاف منظمة العمل الدولية التي لم يكن موقفها من مستويات المفاوضة الجماعية مباشرا وصريحا سواء من خلال اتفاقية العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 أو من خلال الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 فإن منظمة العمل العربية، كان موقفها صريحا ومباشرا، خاصة من خلال الاتفاقية رقم 11 لسنة 1972 بشأن المفاوضة الجماعية.⁸

التي نصت خلال مادتها السادسة على أن :

"تجري المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب الأعمال، أو منظماتهم على المستويات التالية :

⁷ توصية بشأن الاتفاقات الجماعية رقم 91 لسنة 1951
⁸ عبد اللطيف خلفي م.س. ص 314

أ - مستوى المنشأة بين نقابة المنشأة أو النقابة العامة في حالة عدم وجودها وصاحب العمل، أو إدارة المنشأة.

ب مستوى النشاط الاقتصادي، بين النقابة العامة النوعية ومنظمة أصحاب الأعمال للنشاط المقابل.

وهكذا فالمفاوضة الجماعية وفق منظور منظمة العمل الدولية يمكن أن تتم على جميع المستويات، بحيث يمكن أن تكون المفاوضة في المقولة أو القطاع الاقتصادي أو على المستوى الوطني.

ويجب التذكير أن منظمة العمل العربية قد سبق لها الإعلان عن حق المفاوضة الجماعية منذ إقرار الاتفاقية رقم 1 لسنة 1966 بشأن مستويات العمل والمعدلة بموجب الاتفاقية رقم 6 لسنة 1976 حيث نصت ضمن مقتضياتها وهي تتعرض لعقود العمل المشتركة " يقوم أصحاب أو منظماتهم ونقابات العمل المختصة لتحقيق استقرار علاقات العمل بعقد اجتماعات للمفاوضة الجماعية في شروط العمل وتنظيمه"

المطلب الثاني: المفاوضة الجماعية على مستوى التشريع المغربي

أولى المشرع المغربي أهمية بالغة للمفاوضة الجماعية، وذلك بإقراره في دستور 2011 في الفصلين 8 و 13 الحق في المفاوضة الجماعية، حيث جاءت مدونة الشغل بدورها في التنصيص على حق المفاوضة الجماعية كمستجد وبذلك سنتطرق بالحديث عن أطراف المفاوضة الجماعية (الفقرة الأولى) وعن نتائجها في (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى: أطراف المفاوضة الجماعية

للحديث عن أطراف المفاوضة الجماعية لا بد من تحديد هذه الأطراف سواء على المستوى المقولة أو المؤسسة (أولا) أو على مستوى القطاع (ثانيا) ثم على المستوى الوطني (ثالثا)

أولا: على المستوى المقولة أو المؤسسة

نجد هناك أطراف يمثلون الأجراء انطلاقا من كون المقولة قد تشهد تمثيلية نقابية وقد تنعدم فيها صفة التمثيلية.

وفي حالة توفر تمثيلية نقابية بالمقولة، وتعلق الأمر بنقابة وحيدة كانت المؤهلة للتفاوض مع الشغل باسم العمال، إما إن تعددت النقابات بالمقولة، كانت النقابات الحاصلة على نسبة 35 بالمائة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين باعتبارها أكثر تمثيلية إضافة إلى توفر معيار القدرة التعاقدية باعتبارها هي المؤهلة للمفاوضة الجماعية.⁹

ما لاحظناه في هذا الإطار أن المشرع المغربي يتحدث في مقتضيات المفاوضة الجماعية عن النقابات، بينما النص المحدد لمعايير النقابة الأكثر تمثيلا يتحدث عن المنظمة النقابية. إن المفاوضة الجماعية على مستوى المقولة لا يمكن للأجراء أن يكونوا أطرافا فيها إلا من خلال نقاباتهم سواء تعلق الأمر بوجود نقابة وحيدة أو أكثر تمثيلا، حيث أن اشتراط المشرع لضرورة وجود تنظيم نقابي يمثل الأجير، فيه نوع من تشجيع الأجراء للانخراط في منظمات نقابية تدافع عن حقوقهم وتسعى لتحسين أوضاعهم عن طرق التفاوض بالنيابة عنه¹⁰ أما في حالة عدم توفر تمثيلية نقابية بالمقولة وهي مسألة واردة على مستوى الواقع العملي خاصة بالنسبة للمقاولات الصغرى .

فهل بإمكان شخص آخر أن يقوم بالمفاوضة مع المشغل؟

بالرجوع إلى النصوص المنظمة للمفاوضة الجماعية نلاحظ أنها لم تنص على حل صريح لهذا الإشكال، إلا أن ذلك في نظرنا لا يمنع ممثلي العمال سواء لجنة المقولة إذا كانت تشغل أكثر من خمسين أجير أو مندوبي العمال في حالة تشغيل أقل للتفاوض مع مشغليهم. أما الأطراف التي تمثل المشغلين على مستوى المقولة، يظل المشغل أو من ينوب عنه هو الطرف المتفاوض،¹¹

⁹: انظر المادتين 95 و 425 من مدونة الشغل.

¹⁰: فريدة اليوموري: أحكام المفاوضة الجماعية، المجلة المغربية لإدارة المجلة والتنمية سنة 2006

¹¹: الشروط الواجب توفرها في المفاوضات مثل الأجراء:

أ - أن المفاوضات ذا أهلية كاملة.

ب - ألا يكون المفاوضات مكلفا ببعض مهام أو اختصاصات رب العمل.

ت - ضرورة ان يكون المفاوضات مفوضا لإجراء المفاوضة الجماعية.

وهذا يعني عدم اشتراط انضمام المشغل في الإطار النقابي أو المهني ليكون مفاوضا مع النقابة، وهذا الأمر ينسجم مع الحكم القاضي بأحقية المشغل ولو بصفة شخصية إبرام اتفاقيات الشغل.

ثانيا: على المستوى القطاع

تعد قطاعات الإنتاج المشترك المجال الخصب لإنعاش المفاوضة الجماعية حيث تتشابه في إطارها ظروف الشغل ويكون معها مناسبا إجراء مفاوضة جماعية.

وعن أطراف المفاوضة على المستوى القطاع نجد كل من الأجراء والمشغل أيضا.

بخصوص فئة الأجراء كما رأينا أن المشرع استلزم أن تكون ممثلة بواسطة النقابة بل الأكثر من ذلك اشترط في هذه النقابة أن تكون أكثر تمثيلية¹² وخلال استقراء النصوص، نلاحظ أن مدونة الشغل لم تحدد معايير النقابة الأكثر تمثيلا على مستوى القطاع، رغم تنظيمها لهذا المسألة على مستوى النقابة وعلى مستوى الوطني .

أما بخصوص المشغل فالمشرع لم يشترط الدخول في المفاوضة الجماعية على المستوى القطاع الانخراط في منظمة مهنية وهذا يعني تمكينه شخصيا التفاوض مع النقابة الممثلة للأجراء كما يمكن أن يكون جميع المشغلين¹³

ثالثا: على المستوى الوطني

لإجراء المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني يجب أن تنصب كأطراف كل المنظمات النقابية للأجراء من جهة والمنظمات المهنية للمشغلين من جهة ثانية بالإضافة إلى الحكومة كجهاز تنفيذي من جهة ثالثة.

بخصوص المنظمات النقابية للإجراء فعلى المستوى الوطني يجب تمثيل الأجراء عبر إطار مؤسساتي متمثل في منظمة نقابية حيث يصعب تصور إجراء هذه المفاوضة خارج هذا الإطار، إذ من المستبعد أن يجلس جميع الأجراء على طاولة المفاوضات مع ممثلي المشغلين ولو تعلق الأمر بقضايا هامة.

¹²:أنظر المادة 425 من مدونة الشغل المغربية
¹³: أنظر المادة 95 من مدونة الشغل

أما بخصوص المنظمات المهنية للمشغلين فينبغي الإشارة أولاً أن هناك من الفقه¹⁴ من اعتبر المشغل طرف في المفاوضة الوطنية في الحالة التي يكلف فيها جهاز تمثيلي منظماً إليه للقيام بذلك ودليل ذلك ما نصت عليه المادة 92 من مدونة الشغل التي عرفت المفاوضة الجماعية.¹⁵

وجانب آخر من الفقه¹⁶ يرى أن المشغلين كأطراف ذاتيين لا يكونون حاضرين في أي تفاوض جماعي على المستوى الوطني إلا من خلال منظماتهم المهنية.

ونحن نساير بدورنا هذا الرأي الفقهي الأخير لأنه لا يمكن جلوس جميع المشغلين لأن عددهم يكون كبيراً على المستوى الوطني.

أما بخصوص الحكومة كجهاز تنفيذي نجد المادة 96 من مدونة الشغل تنص على أن ; المفاوضة تجري كل سنة أو كلما دعت الضرورة لذلك على المستوى الوطني بين الحكومة من جهة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً من جهة ثانية, وذلك من أجل التداول في مختلف القضايا ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي التي تهم عالم الشغل, وفي هذا الإطار أحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مجلس يدعى مجلس المفاوضة الجماعية الذي يعهد إليه بتقديم اقتراحات من أجل تنمية المفاوضة الجماعية وكذلك بتقديم اقتراحات بشأن تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية وتعميمها ولاسيما بالنسبة للمقاولات التي تشغل ما يزيد عن 200 أجير سواء على الصعيد الوطني أو القطاعي ويعهد إليه كذلك بإعطاء الرأي حول تغيير بنود اتفاقية شغل جماعية كلما طلب منه ذلك ويدرس الجرد السنوي لحصيلة المفاوضة الجماعية.¹⁷

ويرأس هذا المجلس الوزير المكلف بالشغل أو من يمثله ويتكون من ممثلي الإدارة وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء ويمكن لرئيس المجلس أن

¹⁴ - عبد العزيز لعتيقي، النظام الجماعي للعلاقات المهنية والتأمينات الاجتماعية حصيلة وآفاق، المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية عدد 22 سنة 1990.

¹⁵ - المادة 92 من مدونة الشغل.

¹⁶ - عبد اللطيف خلفي، مرجع سابق، ص 123.

¹⁷ - المادة 101 من مدونة الشغل.

يدعو المشاركة في أشغاله كل شخص يراعي في اختياره بما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات المجلس.¹⁸

ويحددون أعضائه بنص تنظيمي.¹⁹

الفقرة الثانية: نتائج المفاوضة الجماعية

إذا كانت المفاوضة الجماعية كما رأينا، هي المحور الذي صارت تقوم عليه علاقات الشغل، والوسيلة المثلى لتنظيمها، فإن الملاحظة العملية، أن التفاوض بين طرفي الإنتاج لا يكون مصيره دائما التوفيق والنجاح في حسم موضوعاته، فقد تكون وجهة نظر كل الطرفين جد متباينة، وقد تكون مطالب هذا الطرف أو ذاك صعبة، لذلك فإن المفاوضة الجماعية إما أن يكون مصيرها الفشل، وإما أن يكون مآلها النجاح،²⁰ وهما الحالات التي سنتطرق لها على الشكل التالي:

أولاً: فشل المفاوضات الجماعية

إذا كانت مقتضيات القانونية تنص على أن تجري المفاوضة الجماعية على مستوى المقولة والقطاع مرة عن كل سنة، كما تجري كذلك مفاوضات جماعية بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً كل سنة، وكذلك كلما دعت الضرورة إلى ذلك، فإن أطراف هذه المفاوضات، ومهما كان مستواها – غير ملزمين بالتوصل إلى نتائج معينة وبالتالي إلى حلول لكل مكان موضوعاً للمفاوضة الجماعية، فمصير هذه الأخيرة قد يكون الفشل إذا ما تمسك كل طرف بوجهة نظره، رافضاً الاستجابة لمطالب الطرف الآخر، أو رافضاً التنازل عن جزء مما يطالب به، خاصة إذا كان التفاوض في ظل ظروف اقتصادية ومالية واجتماعية صعبة بالنسبة للطرفين، ففي هذه الحالة ينجز محضر يتضمن ما جرى في المفاوضات، وما ألت إليه حيث يتمكن من الرجوع إليه عند استئناف المفاوضات مرة أخرى، يوقعه الطرفان حيث توجه نسخة منه إلى السلطة الحكومية المكلفة

¹⁸ - المادة 102 من مدونة الشغل.

¹⁹ - المادة 103 من مدونة الشغل.

²⁰ - عبد اللطيف خالفي، م س ص 344.

بالشغل التي توجه نسخة منه إلى مجلس المفاوضة الجماعية،²¹ لتمكينه من دراسة الجرد السنوي للحصيلة المفاوضة الجماعية.²²

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة فشل المفاوضة الجماعية، فإنه إذا كانت هذه الأخيرة ثم تحريك إجراءاتها نتيجة نزاع جماعي بين عنصري الإنتاج فإنه يمكن في هذه الحالة اللجوء إلى مسطرتي المصالحة والتحكيم، كوسيلتين لتسوية الأمور التي تعذرت تسويتها عن طريق المفاوضة الجماعية.²³

ثانيا: نجاح المفاوضة الجماعية

كما مر معنا على أن المفاوضة الجماعية بين عنصري الإنتاج لا يكون مآلها الفشل، فقد تجري هذه المفاوضة الجماعية في إطار جو من التفاهم، ومن تقدير كل طرف لوجهة نظر الطرف الآخر، خصوصا تقديره للعوامل الاقتصادية والمالية والاجتماعية التي تجري فيها المفاوضة، حيث يؤدي الأمر في نهاية المطاف إلى تلاقي إدارتي الطرفين حول حل أو حلول للموضوع، أو للمواضيع التي كانت محلا للتفاوض،²⁴ حيث في هذه الحالة تدون نتائجها في شكل اتفاق يوقعه الطرفان، وتوجه نسخة منه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، التي توجه نسخة منه إلى مجلس المفاوضة الجماعية،²⁵ لتمكينه من دراسة الجرد السنوي لحصيلة المفاوضة الجماعية.²⁶

ومما تجدر الإشارة إليه أنه في حالة ما إذا اتخذ اتفاق طرفي المفاوضة الجماعية، لحسم المواضيع التي كانت محلا لها، شكل اتفاقية جماعية، فيجب أن تحترم هذه الأخيرة مقتضيات القسم الرابع من مدونة الشغل،²⁷ سواء من حيث شكلها وشروط إبرامها، أو من حيث تحديد مجالها ومدتها وإنهائها، أو من حيث تنفيذها.²⁸

²¹ - أنظر المادة 100 من مدونة الشغل.

²² - الفقرة الأخيرة من المادة 101 من مدونة الشغل.

²³ - أنظر الكتاب السادس من مدونة الشغل.

²⁴ - عبد اللطيف خالفي (مرجع سابق) ص 345.

²⁵ - المادة 100 من مدونة الشغل.

²⁶ - الفقرة الأخيرة من المادة 101 من مدونة الشغل.

²⁷ - أنظر المواد 104 وما بعدها.

²⁸ - عرفت التوصية رقم 91 الصادرة عن منظمة العمل الدولية ونظمتها أيضا مدونة الشغل في القسم الرابع، من المواد 104 وما بعدها.

المبحث الثاني: صلاحيات مفتش الشغل في المفاوضات الجماعية بين صعوبات الواقع

ومقترحات الإصلاح

يمتلك مفتش الشغل صلاحيات مهمة في إطار المفاوضة الجماعية من خلال تحفيز وتشجيع الأطراف على نهج أو سلوك المفاوضة الجماعية لما يترتب عنها من نتائج إيجابية لكل طرف على حدة، علاوة على تدخله في حالة فشل المفاوضة الجماعية وإعماله للدور التصالحي بين الأطراف من أجل التفاوض وإبرام اتفاقيات جماعية (المطلب الأول) إلا أن مفتش الشغل تواجهه مجموعة من الصعوبات والتحديات التي تحول دون تدخله الإيجابي في نجاح المفاوضة الجماعية إلا أن هناك مجموعة من المقترحات التي يمكن أن تساهم في تفعيل دور مفتش الشغل في المفاوضة الجماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: صلاحيات مفتش الشغل

لا تخرج صلاحيات مفتش الشغل في ظل المفاوضة الجماعية عن صورتين إثنين وهما تشجيع ودفع الأطراف على اللجوء إلى التفاوض (الفقرة الأولى) زيادة على كونه يلعب دور مهم في التقريب بين وجهات نظر الأطراف وخلق الصلح فيما بينهم في حالة فشل المفاوضة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الدور التهيئي للمفاوضة الجماعية

من المعلوم أن مفتش الشغل يساهم بشكل فعال في استقرار علاقات الشغل الجماعية وبالتالي إرساء السلم الاجتماعي، كما أنه يخفف من الضغط الذي تعرفه المحاكم من جراء كثرة الملفات.

إلا أن تدخله لتسوية نزاعات الشغل يعد تدخلا إيجابيا يحبذه أطراف الإنتاج²⁹ إذ يتجلى دوره في خلق الظروف المناسبة من خلال تهيئة الأطراف المتنازعة للتفاوض والوصول إلى تسوية يوظف فيها كل مؤهلاته وخبراته من أجل إقناع الأطراف بنهج وسلوك الحلول السلمية، عوض اللجوء إلى القضاء.

²⁹ - المجلة المغربية للدراسات القانونية والقضائية العدد 6 ماي 2011 الصفحة 137.

هنا يظهر الدور ألتهيئي لمفتش الشغل في المفاوضة الجماعية علاوة على المجهودات الجبارة التي يقوم بها من أجل تشجيع وتحفيز الأطراف على التفاوض. وبالتالي الإقدام على إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية والتي تلعب دور مهم في النهوض بعلاقات الشغل الجماعية وهذا ما يعكسه الواقع العملي حيث أنه تم الإدلاء خلال الدورة العاشرة لمجلس المفاوضة الجماعية التي أقيمت بالرباط بمعطيات وإحصائيات³⁰ مهمة حول عدد الاتفاقيات الجماعية التي تم توقيعها حيث تم تسجيل 9 اتفاقيات جماعية للشغل بروتوكولات ثم يليها الاتحاد الوطني للشغل بالمغرب بأربع اتفاقيات، فيما وقعت نقابات الاتحاد العام للشغالين بالمغرب والمنظمة الديمقراطية للشغل والنقابة الشعبية للمأجورين أربع بروتوكولات، وتهم هذه البروتوكولات الموقعة تأدية الأجور والعطل والأعياد والتعويض عن الفصل وتحسين ظروف الشغل وعلى مستوى حصيلة الاتفاقيات الجماعية التي تم توقيعها فقد تم تسجيل 9 اتفاقيات جماعية للشغل تهم الصناعة والخدمات والبناء والأشغال العمومية.

إلا أنه رغم الدور الكبير الذي يقوم به مفتش فعندما نرجع إلى مدونة الشغل رقم 65.99³¹ خاصة القسم الثالث منها المخصص للمفاوضة الجماعية لا نجد أي مادة تتحدث عن هذا الدور الذي يلعبه مفتش الشغل من أجل نجاح المفاوضة الجماعية.

وللإشارة فالإحصائيات التي تداولها مجلس المفاوضة الجماعية بخصوص الاتفاقيات الجماعية للشغل التي تم إبرامها فهي تدل بشكل مباشر على نجاح المفاوضات الجماعية.

من خلال ما سبق يظهر عل ى أن مفتش الشغل له صلاحيات مهمة جدا في تشجيع الأطراف على سلوك ونهج المفاوضة الجماعية، لما لها من نتائج إيجابية لكل طرف على حدة علاوة على إنعاش الاقتصاد الوطني، إلا أنه قد يطرح تساؤل هل دور مفتش الشغل ينحصر على هذا المستوى القبلي للمفاوضة الجماعية أم أنه يمتد فيما بعد ليتدخل في حالة فشل المفاوضة الجماعية ومحاولة الإصلاح بين الأطراف في حالة وقوع نزاع من أجل إعادة التفاوض وإبرام اتفاقية شغل جماعية؟ وهذا ما سوف نتطرق له من خلال الفقرة الثانية.

³⁰ - مجلة TELQUEL عربي.

³¹ - القسم الثالث من مدونة الشغل رقم 65-99 المواد من 92 إلى غاية 103.

الفقرة الثانية: الدور التصالحي للمفاوضة الجماعية

إذا كانت المصالحة ترمي إلى محاولة التقريب بين وجهات نظر الأطراف بغية تبديد الخلافات ونزع فتيلتها في مهدها، لكن التساؤل الذي يطرح هنا هو مدى إلزامية هذه الوسيلة؟ ومدى ضرورة المرور بها عند فشل التفاوض قبل اللجوء إلى كل من الإضراب أو الإغلاق؟

فإذا رجعنا إلى التشريعات المقارنة نجد أن التشريع المصري³² مثلاً نص على أنه إذا لم تنجح المفاوضة في إنهاء النزاع الجماعي خلال أجل 30 يوم من تاريخ بدئها، لأحد الطرفين بطلب إلى الجهة الإدارية المختصة لاتخاذ إجراءات الوساطة.

من خلال ما سبق يتبين على أن التشريع المصري رغم عدم إلزامه للأطراف على ضرورة المرور إلى الوساطة من خلال استعماله لمصطلح "جاز"، فإنه قد ربط بين مسطرة التفاوض والوساطة.

أما فيما يتعلق بموقف المشرع المغربي فإنه بالرجوع إلى مقتضيات مدونة الشغل وخاصة في كتابها الخامس نجد أن تحريك أو سلوك مسطرة المصالحة يكون إلزامياً بسبب كل خلاف جماعي للشغل، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل أو بمبادرة من المندوب أو العون المكلف بتفتيش الشغل.³³

كما أنه يمكن للأطراف اللجوء إلى التحكيم بمحض إرادتهم أي أنه ليس أمر إلزامي. لدى فإن هناك من يرى³⁴ أنه ضماناً لنوع من الاستقرار لعلاقات الشغل الجماعية أنه لا بد من أن تكون الوسائل السلمية أول اختيار يلجأ إليه الأطراف بعد توتر العلاقات بينهم وأن تكون هذه الوسائل صفة تراتبية كل وسيلة تؤدي لأخرى.

اعتباراً لخطورة نزاعات الشغل الجماعية وتأثيرها على السلم الاجتماعي والاقتصاد الوطني، عمل المشرع المغربي على إيجاد قواعد مسطرية تنسم بالبساطة والسرعة.³⁵

³² - المادة 170 من قانون العمل المصري.

³³ - المادة 553 من مدونة الشغل.

³⁴ - عادل بولاباح - المفاوضة الجماعية في قانون الشغل المغربي - جامعة القاضي عياض - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
مراكش-2010/2011

ومبادرة الصلح هذه لا تقتصر فقط على الأطراف المباشرة في العلاقة الشغلية وإنما تتعدى ذلك إلى أشخاص آخرين يمثلون هؤلاء الأطراف وهذا ما تم التنصيص عليه بموجب المادة 553 من مدونة الشغل³⁶.

وبمجرد تحريك هذه المسطرة من قبل أي طرف مما سبق ذكره يتم استدعاء أطراف النزاع بواسطة برقية، داخل أجل 48 ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي علاوة على ضرورة حضور الأطراف شخصيا أو من ينوب عنهم بموجب المادة 558 من مدونة الشغل.

فعمل مفتش الشغل ودوره المهم والفعال في عملية المصالحة يقتصر على التقريب بين وجهة نظر طرفي النزاع، وتوجيهه المناقشات، بهدف التوصل إلى إتفاق بين الطرفين ينهي النزاع، ذلك أن التزام هذه الحدود يتعبر ضروريا لنجاح مسطرة المصالحة³⁷ وإذا كان المشرع لم يحدد صلاحيات مفتش الشغل، وكذا المندوب الإقليمي المكلف بالشغل إذ لا يتعدى دورهما بذل مجهود لتسوية الخلاف الجماعي للشغل والتوصل إلى اتفاق بين الأطراف ينهي النزاع، فإنه منح بالمقابل لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، ورئيس لجنة الوظيفة للبحث والمصالحة صلاحيات مهمة³⁸ في هذا الصدد تتمثل أساسا في تقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء داخلها، ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء العاملين بها، وزيادة على ذلك له أن يطلب تقديم المستندات وكل المعلومات التي يمكن الاستعانة بها.

وفي ختام جلسات الصلح، يحرر محضر في كل الأحوال المندوب الإقليمي، لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي أو عدم التصالح ويوقع المحضر من طرفه وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية أو تبليغهم عند الإقتضاء.³⁹

³⁵: عبد اللطيف الخالفي: م.س.

³⁶: المادة 553 من مدونة الشغل "والتي تحيل مقتضياتها على أن المبادرة في إجراء الصلح يملكها إما :

- أحد طرفي النزاع النقابية أو المشغل أو هما معا حيث تتم المبادرة إلى طلب المصالحة بموجب مقال يحدد فيه فقط الخلاف"
³⁷: عبد اللطيف الخالفي الوسائل السلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة عين الشمس، كلية الحقوق القاهرة، السنة الجامعية 1987 ص 315.

³⁸: بموجب المادة 561 مدونة الشغل.

³⁹: المادة 555 من مدونة الشغل.

وإذا لم تسفر محاولة الصلح عن أي اتفاق فإن المندوب الإقليمي أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أحد الأطراف يبادر داخل أجل 3 أيام برفع النزاع الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث.⁴⁰

وفي نهاية هذه الفقرة يبدو أن مفتش الشغل له صلاحيات مهمة في إطار المفاوضة الجماعية، على أرض الواقع لكن بالرجوع إلى مدونة الشغل نجد أن المشرع كبل يدي مفتش الشغل ولم يمنح له صلاحيات الحضور داخل مجلس المفاوضة الجماعية، بالرغم من التدخل الفعال له في علاقات الشغل الجماعية والقدرات التي يمتلكها لحمل الأطراف على نهج المفاوضة الجماعية وبالتالي إبرام اتفاقيات جماعية.

المطلب الثاني: صعوبات الواقع ومقترحات الإصلاح

تعرف المفاوضة الجماعية والاتفاقية الجماعية تهميش كبير، وذلك لغياب أو ضعف تنصيب قانوني صريح يخول التهيئ لها ويشجع أطراف الإنتاج على سلوكها لجهاز مفتش الشغل علاوة على اعتباره جهاز ذو أهمية في المصالحة وفض النزاعات الفردية وكذا الجماعية عند اللجوء إليه كمرحلة مهمة لطرح النزاع، ويبقى دوره الفعال في تهئ وتشجيع أطراف العلاقة الشغلية على التفاوض والتحاور غير مرئي وغائب في التنصيب القانوني، والواقع العملي للمفاوضة الجماعية ودور مفتش الشغل يعرف صعوبات كثيرة (الفقرة الأولى) إلا أن هناك جملة من المقترحات من أجل إصلاح الوضع (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: صعوبات الواقع

إن الدور الفعال للمفاوضة الجماعية والذي يتمثل في الوصول إلى اتفاقية جماعية لا يجد بيئة تساعد في تحقيق هذه الغاية الشيء الذي ينقص من تدوير عجلة الاقتصاد بالكيفية المطلوبة وأيضا يضعف الثقة في الاستثمار.

⁴⁰: المادة 556 من مدونة الشغل.

وأهم هذه الصعوبات التي توصل لها المشاركون في اللجنة التحضيرية للورشة الرابعة الخاصة بعلاقات الشغل الجماعية وآليات أعمال وتطبيق مدونة الشغل⁴¹ والمتمثلة أساسا فيما يلي:

- اقتصار مستويات المفاوضة الجماعية على نطاق المقولة والقطاع والمستوى الوطني وإغفال تنظيمها على المستوى الجهوي.
- عدم التنصيص على عقوبات زجرية في حالة عدم إبرام المفاوضة الجماعية واحترام دوريتها.
- تقييد حرية أطراف المفاوضة الجماعية وذلك في تقليص مدتها في خمسة عشر يوما.⁴²
- عدم منح مفتش الشغل صلاحية تحرير محضر بخصوص المفاوضة التي تجري على مستوى المقولة والقطاع وجعلها منحصر على أطراف التفاوض.
- تحديد معيار التمثيلية على مستوى المقولة في 35 في المائة بالنسبة للمنظمة النقابية للأجراء يقصي النقابات التي تفتقر لهذه المناصب من إبرام اتفاقية شغل جماعية.
- عدم مصادقة المغرب على الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بشأن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي باعتبارها إحدى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.⁴³
- قلة الاتفاقيات الجماعية التي تم توقيعها سنة 2019 الحصيلة هي 9 اتفاقيات جماعية للشغل تهم الصناعة والخدمات والبناء والأشغال العمومية.⁴⁴
- انطلاق أطراف المقولة من منطلقات وغايات مختلفة فأرباب العمل يهدفون إلى تحقيق سلم اجتماعي والمنظمات النقابية للأجراء تهدف إلى الحفاظ على الحقوق المكتسبة وتوسيعها والحكومة والأحزاب السياسية تهدف إلى تقديم عرض اجتماعي وسياسي يتوخى التحكم في الأزمة المسيطرة على المجتمع.

⁴¹ المناظرة الوطنية – مشروع تقرير الورشة الرابعة المتعلقة ب : العلاقات الجماعية للشغل واليات أعمال وتطبيق مدونة الشغل.ص. 42.
⁴² المادة 98 من مدونة الشغل: "... يمكن للطرفين أن يحددا باتفاق مشترك تاريخ الانتهاء من التفاوض على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال

خمسة عشر يوما من تاريخ بدء المفاوضة..."

⁴³ المناظرة الوطنية م.س.ص. 43

⁴⁴ * TEL QUEL عربي er. telquel.ma

الفقرة الثانية: مقترحات الإصلاح

بعد الحديث عن الصعوبات التي تواجه أعمال المفاوضة الجماعية وأيضاً مفتش الشغل كجهاز ذو دور فعال في بسط أو تعزيز فكرة التفاوض والتحاور، لدى المشغلين ومنظماتهم المهنية من جهة والأجراء وممثلهم النقابيين من جهة أخرى، وما ينتج عن تحقيق هذا الدور من الوصول إلى السلم الاجتماعي داخل وحدات الإنتاج وتطوير الاقتصاد الوطني فقد تقدم متدخلوا المناظرة الوطنية في نسختها الرابعة وكذا أعضاء مجلس المفاوضة الجماعية في الاجتماع المنعقد بالرباط سنة 2019 في دورته العاشرة إلى بسط مقترحات لإصلاح الوضع:

- تعزيز الدور الوقائي لتفتيش الشغل من خلال تنشيط الحوار الاجتماعي والوقاية من المنازعات العمالية والمساعدة على تسويتها عند حدوثها.
- دعم جهاز تفتيش الشغل بالموارد البشرية اللازمة وذلك عبر إحداث مناصب مالية سنوية بالحجم الذي يضمن تجاوز النقص الحاصل في عدد مفتشي الشغل⁴⁵
- إعادة الاعتبار لدور مفتشي الشغل في مرحلة إبرام الاتفاقية الجماعية النافذة حالة توفر شروط ذلك .
- تفعيل إلزامية سنوية المفاوضة الجماعية على المستويين ألقاوا لاتي والقطاعي.
- تكوين المتفاوضين في مجال تقنيات المفاوضة الجماعية.⁴⁶
- تخويل لمفتش الشغل صراحة صلاحية التدخل من أجل تسهيل المفاوضة الجماعية سواء عند مرحلة التحضير لها أو مرحلة سريانها .
- مراجعة معايير النقابة الأكثر تمثيلاً داخل المقولة.
- خلق مفتشي شغل مهمتهم فقط معالجة وتهيئة المفاوضة الجماعية والتشجيع على إبرام اتفاقيات جماعية بين المشغلين والأجراء.
- مساعدة الشركاء الاجتماعيين أثناء إعداد اتفاقية العمل الجماعية.⁴⁷

⁴⁵ عمر تيزاوي-مدونة الشغل بين متطلبات المقولة وحقوق الأجراء - المطبعة 121 زنقة ميشال دولو سبيطال الصخور السوداء - الدار البيضاء- طبعة يونيو 2011 . ص.388

⁴⁶ :المناظرة الوطنية م.س.ص.44

⁴⁷ :عواش صليحة:/عزني مبروك:-دور مفتش الشغل في حل خلافات العمل الجماعية - مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق- جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية-كلية الحقوق والعلوم السياسية .ص.17.

- تحمل المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء مسؤوليتها في إشاعة مقتضيات مدونة الشغل في صفوف قواعدها، حتى يسهل تقبل جميع الأطراف للمواقف الجديدة للمشروع الاجتماعي وهو ما يتطلب مجهودا مهما في التكوين والتحسيس وإنعاش مفاهيم وثقافة المقابلة والمشاركة المهنية والمفاوضة الاجتماعية.⁴⁸

⁴⁸:عمر يتزاوي م.س.ص588

خاتمة:

وأخيرا فالمفاوضة الجماعية تترجم نتائجها والغاية منها في الخروج باتفاقيات جماعية ، ولعل الدور التفاوضي والحواري دائما ما يبرز نتائج إيجابية على المستوى الوطني عامة والمقولة والقطاع خاصة، الشيء الذي ينعكس إيجابيا على حسن ازدهار الاقتصاد الوطني وجلب الاستثمار كذلك، أيضا نتمنى أن يعيد المشرع المغربي النظر في نصوص مدونة الشغل وفي النظام الأساسي لجهاز مفتشية الشغل من خلال:

- وضع مواد توضح الدور الأساسي وطرق تدخل مفتش الشغل في التهيئ للمفاوضة الجماعية.

- الفصل بين المهام الرقابية والتصالحية.

وغيرها من الثغرات التي تحملها مدونة الشغل بشكل عام.

لائحة المراجع

• الكتب:

- عمر التيزاوي-مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة وحقوق الأجراء – المطبعة 121 زنقة ميشال دولو سبيطال الصخور السوداء – الدار البيضاء- طبعة يونيو 2011 . ص.388.
- عبد اللطيف الخالفي ، الوسيط في مدونة الشغل –الجزء الثاني – علاقات الشغل الجماعية(1)- المطبعة والوراقة الوطنية –الطبعة 2006 .

• الأطروحات:

- عبد اللطيف الخالفي- الوسائل السلمية لحل نزاعات العمل الجماعية- أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص- جامعة عين الشمس- كلية الحقوق القاهرة- السنة الجامعية 1987 ص315.

• الرسائل:

- عادل بولارباح- المفاوضة الجماعية في قانون الشغل المغربي-جامعة القاضي عياض –كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية بمراكش 2010-2011.
- عواش صليحة:/عزني مبروك:-دور مفتش العمل في حل خلافات العمل الجماعية – مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق- جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية-كلية الحقوق والعلوم السياسية .ص17.

• مجلات:

- المجلة المغربية للدراسات القانونية والقضائية العدد 6 ماي 2011 ص137.

• اتفاقيات ومناضرات:

- الاتفاقية الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية
- الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية.
- الاتفاقية العربية رقم 11 سنة 1979 بشأن المفاوضة الجماعية.

- المناظرة الوطنية – مشروع تقرير الورشة الرابعة المتعلقة ب : العلاقات الجماعية للشغل واليات إعمال وتطبيق مدونة الشغل.

• مواقع إلكترونية:

• TEL QUEL عربي er. telquel.ma

الفهرس

2	مقدمة
5	المبحث الأول: الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية
5	المطلب الأول: المفاوضة الجماعية على المستوى الدولي
5	الفقرة الأولى: المفاوضة الجماعية على مستوى منظمة العمل الدولية
7	الفقرة الثانية: المفاوضة الجماعية على مستوى منظمة العمل العربية
8	المطلب الثاني: المفاوضة الجماعية على مستوى التشريع المغربي
8	الفقرة الأولى: أطراف المفاوضة الجماعية
8	أولاً: على المستوى المقولة أو المؤسسة
10	ثانياً: على المستوى القطاع
10	ثالثاً: على المستوى الوطني
12	الفقرة الثانية: نتائج المفاوضة الجماعية
12	أولاً: فشل المفاوضات الجماعية
13	ثانياً: نجاح المفاوضة الجماعية
14	المبحث الثاني: صلاحيات مفتش الشغل في المفاوضات الجماعية بين صعوبات الواقع ومقترحات الإصلاح
14	المطلب الأول: صلاحيات مفتش الشغل
14	الفقرة الأولى: الدور التهيئي للمفاوضة الجماعية
16	الفقرة الثانية: الدور التصالحي للمفاوضة الجماعية
18	المطلب الثاني: صعوبات الواقع ومقترحات الإصلاح
18	الفقرة الأولى: صعوبات الواقع
20	الفقرة الثانية: مقترحات الإصلاح
22	خاتمة:
23	لائحة المراجع

مستر القانون الاجتماعي
ومنازعات الشغل
الفصل الأول
مادة: الأجهزة الوطنية
والدولة لرقابة الشغل



جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية
مراكش

عرض حول موضوع:

دور مفتش الشغل في حفظ الصحة والسلامة

إشراف الدكتور:

-أشرف جنوي
-حسن سقراط

من إعداد الطلبة:

-محمد بوسديك
-هشام بوضتة
-سعيد عتيق
-عماد دكدالك
-عماد أمزاورو
-مريم فارس

السنة الجامعية

2020/2019

مقدمة:

لقد عرف المجتمع الانساني تطورا كبيرا خلال القرون الماضية، و قد اسفر هذا التطور ظهور ما يسمى بالثورة الصناعية، و منذ ذلك الحين، حقق الانسان في المجال الصناعي، تقدما كبيرا و قد صاحب ذلك ظهور اعداد هائلة من العمال، نتيجة تحول الانسان من القرى الى المدن الكبرى ومن العمل اليدوي الى استخدام الآلات، و بالتالي انتشر الاستعمال الواسع للمواد الاولى، حيث تعرضت الطبقة الى استغلال و سيطرة بشعة من طرف الذين كاموا يشغلون العمال في ظل ظروف جد قاسية قد خلقت مجموعة من المشاكل الاجتماعية الفتاكة و الخطيرة ابرزها تعرض صحة و سلامة الاجراء لاختار وخيمة داخل بيئة العمل.

هذا الامر الذي دفع المنظمات العالمية الكبرى الى تفكير في ايجاد حلول كافية لهذه المعضلة، وهذا ما كان فعلا من خلال المؤتمرات الدولية التي عقدتها هذه المنظمات، التي ركزت على توفير الامان و الصحة للطبقة العاملة، كما تم عقد العديد من الاتفاقيات و اللجوء إلى توصيات تصب في الموضوع .

هكذا يعتبر حفظ الصفة، المتمثل في بدن الاجير هاجس منظمة العمل العالمية، حيث اصدرت في هذا الصدد العديد من الاتفاقيات و التوصيات المتضمنة التزامات تقنية، اهمها الاتفاقية 155، و التي تسمى اتفاقية الصحة و السلامة .

واذا كان التشريع الدولي المتمثل في الاتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل العالمية، تسعى الى توسيع الترسانة القانونية للدول في المسائل المتعلقة بالصحة و السلامة، فان المشرع المغربي هو الاخر سعى الى نفس الامر من خلال مدونة الشغل التي جاءت بمجموعة من المقتضيات القانونية الفعالة المتعلقة بقواعد الصحة و السلامة، حيث اوردت هذه الاخيرة مجموعة مهمة من المقتضيات القانونية الخاصة بحفظ صحة و سلامة الاجراء .

يكتسي موضوع الدراسة أهمية بالغة، داخل المجتمع وذلك من خلال المستويين التاليين:

-المستوى الاجتماعي: تتجلى في محاولة توفير الحماية الكافية للأجراء، وذلك بحفظ صحتهم وسلامتهم داخل المقولة، كما أن فئة الأجراء تمثل الشريحة الأكبر داخل المجتمع.

-على المستوى الاقتصادي: أن توفير الحماية المرجوة للطبقة العاملة ينعكس إيجابا على عجلة الاقتصاد وبالتالي تحقيق التنمية والتطور الاقتصادي.

الاشكالية :

لمقاربة هذا الموضوع ارتأينا طرح الاشكال التالي:

ما مدى نجاعة و فعالة المقتضيات القانونية الواردة في مدونة الشغل في حفظ صحة وسلامة الاجراء ؟

وللاجابة عن هذه الاشكالية اعتمدنا المنهج الوصفي من خلال دراسة النصوص القانونية المنظمة للموضوع، و المنهج التحليلي الذي يجسد هو الاخر في تحليل هذه النصوص .

خطة البحث:

المبحث الأول: الأجهزة المكلفة بحفظ الصحة والسلامة

المبحث الثاني: دور مفتشية الشغل في حفظ الصحة والسلامة

المبحث الأول : الأجهزة المكلفة بحفظ الصحة والسلامة

المشرع المغربي كغيره من التشريعات المقارنة ألزم على المؤسسات والمقاولات الخاضعة لقانون الشغل الالتزام بتوفير الرعاية الصحية لأجرائها.

ومن بين الأجهزة التي أناط بها المشرع حفظ الصحة والسلامة داخل المقولة، جهاز المصالح الطبية للشغل (المطلب الاول) ومجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية (المطلب الثاني).

المطلب الاول : المصالح الطبية للشغل

تم إنشاء المصالح الطبية للشغل لأول مرة في المغرب بمقتضى ظهير 8 يوليوز، وهي مصالح يسخر على تسييرها أطباء يلقبون بأطباء الشغل، تكون مهمتهم الجوهرية وقائية، وبالأخص مراقبة شروط المحافظة على الصحة والنظافة، بالإضافة إلى دورهم الاستشاري، بل والعلاجي في بعض الحالات الاستثنائية .

ستناول هذه المصالح من خلال فقرتين، سنخصص الفقرة الأولى إلى التعرف على كيفية تنظيم المصالح الطبية للشغل، والفقرة الثانية سنخصصها الى التعرف على كيفية التسيير المصالح الطبية.

الفقرة الأولى : تنظيم المصالح الطبية للشغل

انطلاق من الطابع الحمائي للقانون الشغل، ينص الفصل 304 من مدونة الشغل على أنه يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى المقاولات الصناعية، والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها. إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيروا، و إذا كانت مع غيرها مع المشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الإجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حدد التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية¹.

¹ المادة 305 م.ش

إذا يلاحظ أن المادة 304 من مدونة الشغل تسري على كل المقاولات والمشغلين الذين تسري عليهم مقتضيات مدونة الشغل، مع الأخذ بعين الاعتبار شرط أساسيا يتمثل في خمسين اجيرا على الأقل بالنسبة للمقاولات أو المشغل الذي يشغل أجرا، لا يتعرضون لمخاطر الامراض المهنية.

في حين أن هذا العدد لا يعتد به في المقاولات ولدى المشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية يجعل الالتزام بإنشاء المصلحة الطبية للشغل مسألة حتمية مهما كان عدد الأجراء بالمقولة أو لدى المشغل².

والمرجع المغربي لم يقف عند الحدود السابقة وإنما أوجب على المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية و الاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها التي تشغل أقل من خمسين أجير أن تحدث إما مصالح طبية للشغل مستقلة أو مصالح طبية مشتركة، وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، يوافق المندوب الإقليمي المكلف بالشغل على اختصاصها الترابي والمهني بعد موافقة الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، ويجب على المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات أن تقبل عضوية كل مقولة داخلية في نطاق اختصاصها، مالم يرى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلاف ذلك³.

وتتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب أو أطباء الشغل تكريسه للأجراء مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجراء. وبين تلك التي يجب إخضاعها لرقابة خاصة يجب على المقاولات

² فوزي جدران، الصحة والسلامة في الوسط المهني في ضوء مدونة الشغل المغربية، رسالة لنيل شهادة الماستر السنة الجامعية 2010-2011، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية مراكش.

³ المادة 305 من مدونة الشغل

المفروض عليها أن تحدث مصلحة طبية مستقلة طبقا للمادة 304 ان يتوفر على طب شغل طويلة ساعات الشغل⁴.

الفقرة الثانية : تسيير المصالح الطبية للشغل

طبقا لمقتضيات مدونة الشغل يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة او المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة ويجب عليه أن يوجه سنويا تقريرا حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتديرها المالي عن السنة الفارطة إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية⁵، يسري عليها النظام المنجمي

وتتحمل المقولة او المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات ،مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها وتتكفل بأداء الاجر المخصص لطبيب الشغل⁶ هو يفرز وجود أعباء مالية على عاتق المقولة بصفة عامة، سواء كانت تتوفر على مصلحة طبية مستقلة او أنها طرف في المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات. ويسهر على سير المصالح الطبية للشغل طبيب او أكثر يطلق عليهم "أطباء الشغل" ويجب عليهم ان يباشروا مهامهم بأنفسهم⁷، ويلزم ان يكونوا حاصلين على شهادة تثبت انهم مختصون في طب الشغل يجب على أطباء الشغل ان يكونوا مسجلين في جدول هيئة الاطباء ومرخص لهم بمزاولة الطب.

ومن الناحية العملية برزت صعوبة التطبيق الحرفي للمادة 310 من م ش من اضطر معه المشغلين الى الاستعانة بأطباء عاديين غير مختصين في طب الشغل ،وفي

⁴المادة 306 م.ش

⁵ المادة 307 م.ش

⁶ المادة 308 م.ش

⁷المادة 309 م.ش

الحالة التي يكون فيها طبيب الشغل من الاجانب يجب ان يكون حاصلا على الترخيص⁸ المسموح له من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل التي تسلم الترخيص الى المشغل الذي يرغب في تشغيل أجنبي على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل⁹ خصوصا وان المادة 312 تغير ان طبيب الشغل مرتبط بالمشغل او برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات بعقد الشغل وقد أعطت مدونة الشغل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب او أطباء الشغل تكريسه للأجراء والتي يجب إخفائها لرقابة خاصة او التي يجب فيها على المؤسسات التي تحدد مصلحة طبية مستقلة ان تتوفر على طبيب الشغل يعمل طيلة ساعات العمل¹⁰؛ وقد أكدت المدونة في المادة على ضرورة استعانة طبيب الشغل بمساعدين اجتماعيين او مواطنين حاصلين على إجازة الدولة ومرخص لهم وفق التشريع الجاري به العمل، في ممارسة أشغال المساعدة الطبية.

المطلب الثاني : المفتشية الطبية للشغل ومجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

الفقرة الأولى : المفتشية الطبية للشغل

إذا كانت حماية الطبقة الشغيلة من المخاطر المحدقة بها أثناء العمل أو بسببه، حتمت إيجاد مقتضيات قانونية خاصة بالوقاية والرعاية الصحية، فإن هذه الرعاية تبقى قاصرة بدون وجود هيئة متخصصة وعلى دراية بأصول الطب وقواعده، هيئة تتولى مساعدة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في مهامهم، وهو ما تنبه له المشرع المغربي حيث عمد في بداية الاستقلال على احداث المفتشية الطبية للشغل بمقتضى مرسوم 8 فبراير 1958 . حيث يعينوا الأطباء مفتشوا الشغل من قبل وزير الشغل بعد موافقة وزير الصحة

⁸ المادة 311 م.ش

⁹ المادة 516 م.ش

¹⁰ المادة 306 م.ش

العمومية، وقد أنيطت لهم مجموعة من الاختصاصات، فبالإضافة إلى الاختصاص العادي الذي كان مخولا لمفتشي الشغل بمقتضى ظهير 2 يوليو 1977 الملغى بصور مدونة الشغل، والذي يبين حدود سلطاتهم، فإن مفتش طب الشغل كانت تسند إليه مهام إدارية حيث يتلقى من طبيب الشغل تقريراً سنوياً حول التنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل، ومنها المهام التقنية التي تعتبر من المهام التي تستعصي على العون المكلف بتفتيش الشغل القيام بها لوحده نظراً لعدم توفره على الكفاءة العلمية والتقنية للقيام بها، فهو ذو تكوين قانوني في الغالب الأعم .

هذا وتعتبر المهام التقنية من الأسباب الدافعة إلى قيام المشرع المغربي بخلق هذا الجهاز على اعتبار أن المراقبة قد تصل إلى درجة يصعب معها على مفتش الشغل إتباع التي يتميز بها ذلك الشغل، وقد عمد المشرع المغربي من خلال مقتضيات مدونة الشغل على تكريس وجود هذه الهيئة منيطة بها اختصاصات في مساعدة مفتشي الشغل في المسائل ذات الارتباطات أساساً بالظروف الصحية للأجراء وفي مراقبة المصالح الطبية للمقولة أو المؤسسة المشغلة .

وهكذا على المستوى الإداري تقوم المفتشية الطبية للشغل بتلقي التقارير السنوية، التي يتولى رؤساء المصالح الطبية المستقلة أو المشتركة بين عدة مقاولات إنجازها حول تنظيم هذه المصالح وسيرها، وكذلك حول تسييرها المالي السنوي¹¹ .

كذلك يدخل ضمن المهام الإدارية للمفتشية الطبية للشغل اعطاء الرأي فيما يخص الصعوبات أو عدم الاتفاق الذي قد يحصل بين المشغل وطبيب الشغل بخصوص الاقتراحات والتدابير الفردية التي يقترحها الطبيب خاصة إذا كانت ذات صلة بسن الأجير وقدرته البدنية على التحمل وحالته الصحية¹²، كما تتلقى من المشغل نظيراً من التقرير

¹¹ المادة 307 من مدونة الشغل .

¹² المادة 320 من مدونة الشغل

السنوي الذي تعده لجنة حفظ الصحة والسلامة عند إجرائها لتحقيق اثر وقوع حوادث الشغل او امراض مهنية¹³، وكذا التقرير المنجز من طرف لجنة السلامة وحفظ الصحة حول تطور المخاطر المهنية بالمقولة الذي يوجه إلى الطبيب مفتش الشغل خلال أجل أقصاه 90 يوما الموالية للسنة التي وضع بشأنها التقرير¹⁴.

أما على المستوى التقني، فإن المشرع المغربي ينص صراحة على امتداد جميع الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل¹⁵، الى أطباء تفتيش الشغل¹⁶، حيث ينص في هذا الصدد على الترخيص لهم من أجل الوقاية من الأمراض المهنية، وذلك بان يقوموا بفحص الأجراء، وأن يأخذوا معهم وفق الإجراءات المنصوص عليها قانونا، عينات من المواد الأولية ومن المواد التي يستعملها الأجراء، ومن المواد العالقة بمكان الشغل وسرايب المناجم، قصد إجراء تحليلات عليها وذلك على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائجها .

وإذا كان المشغل ملزم بمسك بطاقة للمقولة أو المؤسسة المشغلة، يعمل على تحيينها باستمرار، تتضمن لائحة الأخطار المهنية إن وجدت وعدد الأجراء المعرضين لهاته الأخطار والأمراض، فإن عليه أن يجعل هذه البطاقة رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل، بالإضافة إلى الطبيب مفتش الشغل¹⁷.

وإذا كانت هذه المهام الممنوحة لجهاز المفتشية الطبية الشغل، هي التي من شأنها إبراز جانب من الطابع الواقعي لمدونة الشغل في سبيل حفظ صحة وسلامة الأجراء، وضمان بيئة عمل سليمة، فإننا يمكن أن نبدي من خلالها بعض الملاحظات أهمها :

¹³ المادة 341 من مدونة الشغل

¹⁴ المادة 342 من مدونة الشغل

¹⁵ انظر المواد 530، 532، 533، و539 من مدونة الشغل .

¹⁶ الفقرة الاولى من المادة 535 من مدونة الشغل .

¹⁷ المادة 525 من مدونة الشغل

التقارير السنوية التي تتوصل بها المفتشية الطبية للشغل حيث تبعت 25 من المصالح الطبية للشغل فقط بتقاريرها السنوية، مما يستحيل معه القيام بأي تحليل تشخيصي للمخاطر المهنية التي يتعرض لها العمال في بيئة العمل ودراسة انعكاساتها الصحية عليهم وعلى الإنتاج وجودته بهدف وضع مخطط وطني أو قطاعي يهدف إلى تجويد وتحسين ظروف وشروط العمل¹⁸ .

وهذا ورغم أهمية المهام المسندة إلى المفتشية الطبية للشغل، فإن عدد هذه الأخيرة غير متناسب مع تلك المهام حيث يوجد في المغرب ثلاث مفتشيات طبية للشغل (الدار البيضاء، الرباط ومكناس) تحت إشراف أطباء موكل لهم مراقبة مجموع المصالح الطبية للشغل وتطبيق تشريع العمل في مجال الصحة والسلامة وهي مهم صعبة جدا ان لم نقل شبه مستحيلة على أرض الواقع .

وعليه نقترح في هذا الصدد :

_ خلق عدد مفتشيات طبية للشغل حسب أهمية الساكنة الأجيعة في الجهات الاقتصادية.

_ الزيادة في عدد الأطباء مفتشي الشغل، وتحسين ظروف العمل المادية لهم .

الفقرة الثانية : مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

إن وضع مقتضيات قانونية مهمة بشأن طب الشغل وكل ما يخص صحة الأجراء ووقايتهم من حوادث الشغل والأمراض المهنية، أدت بالمشروع المغربي الى وضع مؤسسة سماها "مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية"، مهمته استشارية، ويعهد إليه بتقديم اقتراحات وآراء من أجل النهوض بمفتشية طب الشغل والمصالح الطبية للشغل،

¹⁸ فوزي جدران، الصحة والسلامة في الوسط المهني في ضوء مدونة الشغل المغربية، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، الموسم الجامعي :

2010/2011، ص 42 .

وفي كل ما يخص حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية¹⁹ .

ومن خلال هذه المهام يتضح أن دور المجلس يتجسد في نشر الوعي بمجال الصحة والسلامة في ميدان العمل بصفة واسعة . وتبعا لذلك بإمكانه أن يعتمد في عمله بإصدار منشورات ودراسات تقنية والمساهمة في الدراسات العلمية للمختصين في هذا المجال . وبإمكانه أيضا تنظيم ندوات وطنية وجهوية أو دورات تكوينية من شأنها التقليل من مخاطر الشغل²⁰ .

ويتكون المجلس طبقا للمادة 333 من مدونة الشغل، من الوزير المكلف بالشغل او من ينوب عنه رئيسا وممثلين عن الإدارة وعن المنظمات المهنية للمشغلين، والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا، وذلك دون تحديد عدد أعضاء هؤلاء الممثلين وطريقة تعيينهم أو كيفية تسير المجلس محيلة ذلك على صدور نص تنظيمي .

وبالفعل فقد صدر في هذا الإطار مرسوم 29 ديسمبر 2004²¹ محدد عدد أعضاء المجلس وطريقة تعيينهم كما يلي :

1- بصفة ممثلين عن الإدارة :

- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالصحة .
- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية .
- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالفلاحة .

¹⁹ عبد اللطيف الخالفي ، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، 2004، ص 627 .

²⁰ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثالث، علاقات الشغل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 2009، ص 282-283.

²¹ مرسوم رقم 2.04.512 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2009) بتحديد أعضاء مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية وطريقة تعيينهم وكيفية تسير المجلس، الجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 3 يناير 2005، ص 12 .

- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالتجارة والصناعة .
 - ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالمالية .
 - ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالصناعة التقليدية .
 - ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالتجهيز .
 - ممثل عن السلطة المكلفة بإدارة الدفاع الوطني .
 - 2- بصفة ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين :
 - 10 ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا تنتدبهم هذه المنظمات .
 - 3- بصفة ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء .
 - 10 ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا كما هي محددة في المادة 425 من مدونة الشغل تنتدبهم هذه المنظمات .
- يعين الاعضاء المشار إليهم في البند 2 والبند 4 أعلاه بقرار للوزير المكلف بالشغل لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات .
- وبذلك يجتمع المجلس طبقا للمرسوم أعلاه بدعوة من رئيسه رفقة بجدول الاعمال، وذلك كلما دعت الضرورة إلى ذلك، وعلى الأقل مرتين في السنة، كما تناول المرسوم الجانب المتعلق بالنصاب القانوني فيما يخص اتخاذ القرارات²² .
- ومن تم تعتبر اجتماعات المجلس بمثابة مناسبة للفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين من أجل تبادل الآراء وتقديم المقترحات الكفيلة بالنهوض بمجال الصحة والسلامة في العمل .
- وقد تم عقد أول اجتماع لهذا المجلس بتاريخ 28 يونيو 2008، ثم تلاه اجتماع بتاريخ 27 ابريل 2010، وآخر اجتماع لهذا المجلس كان بتاريخ 23 اكتوبر 2012، ومن أهم التوصيات التي خرج بها هذا الاخير هي :

²² تنص الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.04.512 على أنه : " يتخذ المجلس قراراته بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين . وفي حالة تعادل الأصوات يعتبر صوت الرئيس مرجحا " .

- اعتماد القانون المتعلق بالصحة والسلامة المهنية في القطاعين العام والخاص؛
- وضع نظام لجمع وتوفير مؤشرات حول الصحة والسلامة المهنيين؛
- تعزيز المراقبة في مجال الصحة والسلامة المهنية عبر دعم جهاز تفتيش الشغل (الرفع من عدد الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل مع العمل على استفادتهم من دورات تكوينية في مجال الصحة والسلامة المهنية)؛
- تعزيز ثقافة الوقاية من الأخطار المهنية لدى المقاولات والفرقاء الاجتماعيين عبر تنظيم أيام إخبارية وتحسيسية في مجال الصحة والسلامة والوقاية من الأخطار المهنية؛
- العمل على إحداث وتفعيل لجن السلامة وحفظ الصحة بكل المؤسسات الخاضعة لها حتى تقوم بالدور المنوط بها وخاصة فيما يتعلق ببرامج تقييم الأخطار المهنية والوقاية منها؛
- تنظيم حملات للمراقبة خاصة بالصحة والسلامة المهنية ؛
- وضع برامج وطنية وقطاعية وجهوية للوقاية من الأخطار المهنية.

المبحث الثاني: دور مفتش الشغل في حفظ الصحة والسلامة

تطور اقتصاد الدولة وازدياد نشاطها في شتى المجالات، هذا ما أدى إلى وقوع عدة حوادث شغل داخل المقاولات الصناعية والفلاحية والتجارية، وكثرة إصابة الأجراء بالأمراض نتيجة استعمال هذه المقاولات مواد كيميائية، وبالتالي فالفئة المتضررة من هذه الحوادث هي فئة الأجراء، وبالتالي قد حاول المشرع المغربي أن يضع جهازا يتكلف بمراقبة هذه المقاولات والسهر على إجبار المشغلين الالتزام بحفظ صحة الأجراء داخل المقولة، عبر توفير كل الظروف المناسبة للشغل ، وضبط كل مخالفة للمقتضيات القانونية المنصوص عليها في مدونة الشغل .

هذا من جهة من جهة ثانية أن المشرع المغربي وهو بصدد توفير الحماية اللازمة لفئة الأجراء عامة، استثناء من هذه الفئة خاصة وهي فئة الأجراء الأحداث والأجراء المعاقين والمرأة الأجير، إذ نص المشرع المغربي في مدونة الشغل على حماية خاصة لهذه الفئة وأناط مهمة مراقبة هذه المقتضيات القانونية الخاصة بهذه الفئة لمفتش الشغل والذي يسهر على توفير الحماية اللازمة .

من خلال ما سبق سنتطرق في (المطلب الأول) إلى مفتش الشغل ودوره الوقائي، أما في (المطلب الثاني) سنتطرق إلى تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية المتعلقة ببعض فئات الأشخاص العاملين .

المطلب الأول: مفتش الشغل ودوره الوقائي

إن التطور التكنولوجي في قطاع الشغل أسفر عنه عدة سلبيات، كوقوع حوادث شغل سببها آلات لم تعد صالحة، هذا ما دفع بالتشريعات على بلورة درجات عالية من الالتزام بقواعد الصحة والسلامة من قبل صاحب العمل والعمال أنفسهم، لكون نظام تفتيش العمل والصحة والسلامة المهنية يشكل حارسا آمنا في وجه كل الخروقات التي تحدث داخل المقولة .

كما أن منظمة العمل العربية تبنت نظام تفتيش الصحة والسلامة المهنية المتخصص، بحيث أصدرت هذه الاتفاقية رقم 07 التي تنص على أنه " يجب إيجاد جهاز تفتيش خاص بالسلامة والصحة المهنية ويجب أن يدعم هذا الجهاز بالكوادر الفنية المتخصصة وبأجهزة ومعدات ومعدات القياس وغير ذلك مما يلزم للقيام به، ويجب إعطاء هذا الجهاز سلطة الضابطة القضائية، كما يجب إشراك هذا الجهاز في وضع اشتراطات السلامة والصحة المهنية للترخيص بإقامة المنشآت "

وهنا يكمل الفرق بين مفتش الشغل ومفتش الصحة والسلامة، بحيث أن الأول يختص بمراقبة القواعد القانونية المنظمة للشغل، أما الثاني فهو مختص بالسهر على مراقبة بيئة العمل ووضعية الصحية .

من خلال ما سبق اتجهت جل التشريعات إلى إحداث هذا الجهاز المتخصص، ومن بين هذه التشريعات التشريع المصري والذي اهتم بمفتش الصحة والسلامة وذلك في المادة 224 و225 من قانون العمل المصري الجديد لسنة 2003 (الفقرة الأولى)، كما أن المشرع المغربي حاول أن يبلور بعض السمات الوقائية لنظام تفتيش الشغل المغربي من خلال مدونة الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : مهام مفتش الصحة والسلامة وأنواع التفتيش

لاشك أن لمفتش الصحة والسلامة المهنية مهام ليست بنفس الكيفية الدقيقة مقارنة مع مهام مفتش الشغل التقليدي، بكون مهامه تتسم بطابعها الدقيق وذلك راجع إلى اختصاصه، وتعتبر هذه المهام من أبرز السمات البارزة لمدى صلاحية نظام تفتيش الصحة المهنية (أولاً)، كما أن هذا التفتيش ليس واحد بل هو متنوع (ثانياً) .

أولا : مهام مفتش الصحة والسلامة المهنية

تتجلى المهمة الأساسية لمفتش الصحة والسلامة في مراقبة تنفيذ أحكام الصحة والسلامة المهنية، وبيئة العمل من خلال فترات دورية مناسبة، وبهذا فقد أسندت له مجموعة من المهام والسلطات في مجال الوقاية الصحية²³.

ومن أجل القيام بهذه المهام على أكمل وجه، وللإحاطة بالمواد الكيميائية، بمختلف أنواعها وعموما المواد الخطيرة، تم السماح له بأخذ عينات من المواد المستعملة أو المتداولة في العمليات الصناعية، والتي يكون لها تأثير على سلامة وصحة العمال وبيئة العمل، هذا بهدف تحليل هذه المواد والتعرف على الآثار الناتجة عن استخدامها وتداولها²⁴.

إضافة إلى المهام السابقة، أعطي لمفتش الصحة والسلامة المهنية الحق في إجراء خبرة طبية على العمال وعلى أماكن العمل وهذا من أجل التأكد من صحة ظروف العمل. وإلى جانب هذه المهام تنضاف إليه مهام أخرى لا غنى عنها تتمثل في قياس مستوى الضجيج ودرجات الحرارة والإشعاع وغيرها، وذلك بالاستعانة بأجهزة وأدوات، ومعدات القياس وكافة الإمكانيات اللازمة لأداء مهمته. هذا بالإضافة إلى أن مفتش الشغل ملزم بالقيام بتحليل أسباب حوادث الشغل والوقاية من أخطارها على صحة وسلامة العمال داخل بيئة العمل²⁵.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن هذه المهام ذات طابع خاص لا يقوم بها شخص عادي ولا أيضا شخص ذو شواهد تعليمية عالية কিفما كانت، بل تحتاج إلى أشخاص ذوي

²³ المادة 224 من قانون العمل المصري الجديد لسنة 2003 .

²⁴ المادة 224 من قانون العمل المصري الجديد 2003

²⁵ فوزي جدران، الصحة والسلامة في الوسط المهني، في ضوء مدونة الشغل المغربية، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية مراكش، 2010/1011.ص

التخصص في مجال الكيمياء والطب وذات تجربة وخبرات ميدانية، هذا كله من أجل تنفيذ هذه المهام على أكمل وجه وتحقيق الأهداف المتوخاة وحماية المصلحة العامة .

ثانيا : أنواع التفتيش في الصحة والسلامة المهنية

يعرف هذا التفتيش المتخصص ثلاث أنواع من التفتيش وهي كالتالي :

1- التفتيش الدوري : ويتم مرة في الشهر أو مرة في ستة أشهر أو مرة في السنة حسب ظروف القطاع موضوع التفتيش، وهو يركز على المعدات والأدوات كالمصاعد وأوعية الهواء المضغوط ومعدات إطفاء الحرائق، والأسلاك والحبال .

2- التفتيش المتقطع : ويتم خلال فترات زمنية دون انتظام، وذلك حسب الحاجة إليه ضمانا لعنصر المفاجأة وحثا على اليقظة المستمرة في تصحيح وإصلاح العيوب من قبل صاحب المقولة قبل تدخل مفتش السلامة .

3 - التفتيش المستمر : وهو الموكول إلى مسئول السلامة المعين لهذا الغرض داخل المقولة، وهو مسئول متفرغ لأعمال التفتيش كالصيانة الميكانيكية أو الكهربائية، وكذا العمليات تدريب العمال على تبني طرق العمل الآمنة وهجر الطرق المستجلبة للمخاطر، وتسجيل نتائج التفتيش والاقتراحات في بطائف خاصة تحال على صاحب العمل²⁶ .

وبذلك تتجلى أهمية مفتش الصحة والسلامة المتخصص مع التعاون مع رؤساء المقولة على تحسين ظروف العمل والبلوغ إلى الأهداف المسطرة.

²⁶ فوزي جدران، م س، ص 107.

الفقرة الثانية: المظاهر الوقائية لنظام تفتيش الشغل

إذا كانت مدونة الشغل تحدثت عن تركيب مفتشية الشغل، فإنها لم تغفل عن تحديد المهام الموكولة لهذا الجهاز حيث نصت في هذا الصدد المادة 532 من هذه المدونة انه "تتاط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

1. السهر على تطبيق الأحكام التشريعية و التنظيمية المتعلقة بالشغل.
2. إعطاء المشغلين و الأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية.
3. إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في مقتضيات التشريعية و التنظيمية المعمول بها.
4. إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية".

هكذا فإن مفتش الشغل مكلف بالسهر على مراقبة تنفيذ مقتضيات القانونية بما فيها المتعلقة بحماية الصحة وسلامة الأجراء ووقايتهم من حوادث الشغل والأمراض المهنية وغيرها من الإخطار التي من شأنها تهديد سلامتهم وصحتهم، ويستنتج ذلك من خلال الاختصاص العام والشامل لكل نواحي المراقبة الخاصة بالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل والواردة في مدونة الشغل، كما يستنتج من خلال مقتضيات القانونية الخاص بحفظ صحة الأجراء وسلامتهم الواردة من المادة 281 وما بعدها من مدونة الشغل.

هنا سوف نبقى مركزين على الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

إن الفقرة الثانية من المادة 533 من مدونة الشغل في سبيل التأكد من أن الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الصحة والسلامة المهنية مطبقة فعلا رخصت لمفتش الشغل حق مباشرة كل أنواع المراقبة والتحري والبحث، التي يراها ضرورية، ويمكن أن

يقوم بذلك بصفة منفردة أو يستعين بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء، مما يساعده على الوقوف على حقائق المعلومات أو المعطيات التقنية، لاسيما أن مادة الصحة والسلامة مادة تقنية بامتياز، كما مكنته مدونة الشغل من حق الدخول بكل حرية وبدون سابق إعلام إلى كل مقابلة لمراقبة الشغل وفي أي وقت ليلا ونهارا ودون إشعار إذا كان ذلك قد يضر بفعالية المراقبة، وفي هذا السياق يمكنه أخذ عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها لمعرفة ما إذا كانت ضارة بصحة الأجراء أم لا، و تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، مع إخطاره بنتائج هذه التحليلات.

ومن خلال مهمة المراقبة والسلطات المخولة في نطاقها إلى مفتش الشغل يستطيع إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، وهو ما يعكس الدور الوقائي لمفتش الشغل، وبهذه المعلومات والنصائح التقنية سوف يتمكن كل من المشغل والأجراء من التحسب من الإخطار المهنية قبل وقوعها والعمل على تفاديها.²⁷

إن مفتش الشغل لا يعتبر دركيا ولكن ناصحا في مجال قانون الشغل، لأنه ليس هناك إرادة سيئة من قبل جميع المشغلين، ولكن هناك بالأحرى عدم الدراية بالمجال المهني والاجتماعي.

قد تبقى مهمة مفتش الشغل دون جدوى ولا فعالية إذ لم يدعم باليات ووسائل للردع تفرض الاحترام الواجب لتوجهاته وأراءه وأوامره، تتبلور في فرض جزاءات جنائية على المخالف لتحقيق الفعالية المطلوبة للقواعد القانونية خاصة القواعد المتعلقة بالصحة

²⁷ فوزي جدران، الصحة والسلامة في الوسط المهني، في ضوء مدونة الشغل المغربية، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية مراكش، 2010/1011.

السلامة، وهو ما تحقق من خلال تكليف مفتش الشغل بمهمة ضابط الشرطة القضائية بالنسبة للمخالفات المسجلة في نطاق قانون الشغل.

هكذا نصت مدونة الشغل المغربية على انه يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتنشيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها²⁸، كما حولت لهم إمكانية توجيه تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام الواردة في مدونة الشغل²⁹.

المطلب الثاني: تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية المتعلقة ببعض فئات الأشخاص

العاملين

ثبت من خلال مجموعة من الدراسات أن أكثر الأجراء عرضة للخطر هم الأجراء، ذلك ما دفع بالمشروع المغربي إلى إدراجه مجموعة من التدابير القانونية لحماية بعض الفئات الخاصة من المخاطر المهنية على صحتهم وسلامتهم ويراعي من خلالها سن الأجراء وجنسهم وإعاقتهم، ومنه عمدت م ش المغربية إلى تنظيم قواعد الصحة والسلامة الخاصة بالنساء والأحداث في المواد 172 إلى 183 كتدابير وقائية تستهدف كفالة الحق في الصحة ضد مخاطر العمل التي تستهدفهم ومن المبررات التي دفعت المشروع لسن أحكام قانونية خاصة لحماية النساء والأحداث العاملة من مخاطر العمل على صحتهم كون أن هذه الفئة سريعة التعرض للإصابات نظرا لطبيعتهما الفيزيولوجية، ولتناول اشكالية التدابير الوقائية الخاصة بهذه الفئة، حيث سنتناول تدابير حفظ صحة وسلامة النساء العاملات (الفقرة الأولى) بعدها تدابير حفظ صحة وسلامة الحدث العامل (الفقرة الثانية).

²⁸الفقرة الأولى من المادة 539 من مدونة الشغل.

²⁹الفقرة الثانية من المادة 539 من مدونة الشغل.

الفقرة الأولى: تدابير حفظ صحة وسلامة النساء الأجيرات.

إن النصوص القانونية المتعلقة بالتشغيل نسري على كل الأجراء دن تميز، غير ان المشرع المغربي اعتمد على تمييز ايجابي يتلاءم مع حاجيات النساء الأجيرات خاصة مجال العمل المختلفة الحاجيات الصحية والوقائية وهي مقاربة كفيلة بتوفر معرفة دقيقة لأوضاع الصحية العامة للأجراء، المقتضيات القانونية المتضمنة لوسائل الحماية القانونية الخاصة بالمرأة الأجيرة تجد أن المشرع قد ركز على محورين رئيسيين يتمثلان في خطر تشغيل النساء في الأشغال الضارة والخطيرة وخطر العمل الليلي باعتبارهما معطين تاريخيين³⁰.

ومنه سيتمركز تحليلنا على حماية صحة المرأة العاملة في ظروف العمل العادية مع تحديد معيار حفظ صحة وسلامة المرأة العاملة من المخاطر المهنية كمعيار يراعي الاختلاف البيو لوجي، وذلك من خلال محددتين رئيسيتين:

- حظر الأشغال والخطيرة والشاقة نظرا لوضعيتها من حيث التكوين الجسدي الضعيف مقارنة مع الرجل،.....من خلاله منظمة الشغل الدولية نظرتها إلى التأثير القوي للأعمال الخطيرة والشاقة على صحة وسلامة المرأة الأجيرة، وقامت بحظر بعض الاعمال التي تتطلب مجهودا عضليا لا تقوى عليه المرأة الأجيرة وفي هذا الصدد أصدرت الاتفاقية الدولية عدد 45 متعين من خلالها تشغيل النساء في الناجم، محاولة تبيان المقصود بالمنجم ونطاقه³¹. كما نجد منظمة العمل العربية اتبعت نفس النهج ومنعت

³⁰- فوزي جدران . م . س . ص 30

³¹- اتفاقية الشغل الدولية عدد 45 في مادتها الأولى : " في مفهوم هذه، تشمل كلمة المناجم كل منشأة عامة أو خاصة

الغرض منا استخراج أي مادة من باطن الأرض "

المادة الثانية من الاتفاقية " لايحوز استخدام أي امرأة، ايا كان سنها للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم "

استخدام النساء في الأعمال الخطيرة والشاقة أو الضارة بالصحة، تاركة تحديد هذه الاعمال للتشريع في كل دولة³².

أما بخصوص المشرع المغربي فقد تطرق للأشغال الممنوعة على النساء والأحداث والاحكام الخاصة بتشغيل النساء والأحداث، ولم تخرج عما تعارفت عليه التشريعات لحد الان، وباستقراءنا للمادة 179 من م ش نجد المشرع قد ن ص على منع تشغيل النساء والأحداث والأجراء المعاقين في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤذي في أغوار المناجم. كما منعت المادة 180 من م ش تشغيل النساء والاحداث اللواتي لم يبلغن بعد 18 في أشغال تعيق نموهن سواء كانت هذه الأشغال على سطح الارض أو جوفها، ونفهم من خلال هذه النصوص ان هناك مجموعة الأشغال ممنوعة على النساء كونها تدخل في معيار الخطر المحدق الذي لا يتناسب والطبيعة الفيزيولوجية للنساء.

ويمكن القول أن مدونة الشغل قد حاولت حفظ صحة وسلامة النساء من خلال هذه التدابير غير انه يعاب عليها انها لم تحطها بسياس محكم من العقوبات الجنائية، واكتفت بعقوبة الغرامة من 300 إلى 500³³ دون إقرارها بعقوبات حبسية ودونها الإشارة إلى تدخل مفتش الشغل لإثارة بهذه المخالفات ويتبين لنا إذا ان المشرع المغربي قد اكتفى بتكريس مبسط لمبدأ أو تدبير حظر الأشغال الضارة أو الخطيرة³⁴.

حظر العمل الليلي:

ثار موضوع السماح بتشغيل المرأة الاجيرة ليلا و خطر هذه الأشغال عنها مواقف متباينة بين وجهات نظر متنوعة بين مؤيد لهذا الخطر لاعتبارات تتعلق بضرورة توفير الحماية والنظر إلى وضعية المرأة بنوع من الرحمة، كما يعلم أن الحمل ليلا أكثر مشقة

³² - المادة 6 من الاتفاقية العربية عدد 5 لسنة 1976 " معنونة ب ظروف العمل وحماية المرأة " ونص يحظر تشغيل

النساء في الأعمال الخطيرة أو الشاقة أو الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة.

³³ - المادة 183 من م ش.

³⁴ - فوزي جدران. م. ج، ص: 33.

من العمل بالنهار، وبين عناصر لرفع الحظر تكريسا لمبدأ المساواة حيث يرى المدافعون عن وجهة الخطر هذه أن الحظر فيه تميز ضد المرأة الأجير³⁵.

وتماشيا مع حظر تشغيل النساء ليلا كونه مضر بصحة المرأة الحاملة ذهبت منظمة الشغل الدولية منذ 1948 بموجب الاتفاقية رقم 89 المتعلقة بتشغيل النساء ليلا إلى الأخذ بمبدأ حظر العمل الليلي على النساء العاملات إذ جاء في مادتها 3 أنه "لا يجوز تشغيل النساء من أي سن ليلا في أية منشأة صناعية عامة أو خاصة أو أحد فروعها، ويستثنى من ذلك المشروعات التي لا تستخدم سوى أفراد صاحب العمل".

إضافة إلى الاتفاقية عدد 171 لسنة 1990 والتي تهدف إلى وقاية النساء من العمل الليلي رابطة ذلك بالمسؤوليات الأسرية وحماية الأمومة وأي كان ذلك يهم العمال عامة وليس النساء فقط، والتوصية 95 عام 1952 المكملة للاتفاقية عدد 103 المتضمنة لحظر العمل الليل على العامل والمرضعة.

أما بخصوص المشرع المغربي نجده قد أجاز تشغيل النساء في أي شغل ليل مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والإجتماعي ومع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا³⁶. بل نجد المشرع المغربي يسمح بتشغيل النساء ليلا حتى بدون مراعاة الاستثناءات التي تحد بنص تنظيمي إذا تعلق الأمر بالمؤسسات التي تحتم بالضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا أو يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف³⁷.

³⁵ - عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، 2004، ص 551-522.

³⁶ - المادة 172 من م.ش.

³⁷ - الفقرة الأولى من المادة 173 من م.ش.

وأمام انسياق المشرع المغربي وراء ثرة الاستثناءات يكون قد جاء عن مبدأ حظر العملي الليل على النساء وسمح بإمكانية تشغيلهن ليلا وفي ذلك تراجعاً خطيراً حتى بالنسبة لمعايير العمل الدولية المصادق عليها. وهنا يبقى أمامنا تدبير واحد بينته المدونة بخصوص ضمان صحة المرأة تجاه حظر العمل الليلي وهو ما نصت عليه المادة 174، حيث أوجبت إتاحة فترة راحة كل يومين من الشغل الليلي لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوماً فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة 172 أعلاه من مدونة الشغل³⁸ وحتى هذا التدبير أجازت مدونة الشغل تقليصه إلى عشر ساعات إذا تعلق الأمر بالمؤسسات الواردة ذكرها في المادة 173 مدونة الشغل.

تدابير حفظ صحة وسلامة الأجراء الأحداث:

بعد عمل الأطفال الحداث ظاهرة منتشرة في مختلف احياء العالم، ونظر لحجم هذه الظاهرة ومدى خطورتها فإن المجتمع الدولي عمل على إعادة النظر في تعامله مه هذه القضية واستصدر آليات جديدة وبلورة برامج واستراتيجيات شاملة لمواجهة تحدي إشكالية عمل الأحداث³⁹.

وتأخذ هذ الظاهرة أو المشكلة أبعادا حادة عندما يتم استغلال الأطفال في المجالات والقطاعات الشديدة الخطورة، مثل قطاع المناجم والبواخر والصيد في أعالي البحار. ويطرح موضوع تشغيل الأطفال الأحداث عدة إشكاليات من بينها تأثير العمل على النمو، فالطفال المشغلون يسجلون تأخر في النمو، فهم يكبرون بشكل بطيء ويبدون ضعفاء إذ ما قورنوا مع نظرائهم في المدرسة، كما تشغيل الأحداث قد يكونون ممرضين لمواد تؤدي إلى التسمم البطيء.

³⁸ - المادة 172 م ش.

³⁹ - فوزي جدران م . س ص 37

ومنه فقد عمد المجتمع الدولي إلى حماية الطفولة في مواجهة المشاكل التي تعاني منها حيث أصدرت الأمم المتحدة⁴⁰: "إننا ندرك أنه تقع على عاتقنا... مسؤولية جماعية وهي مسؤولية دعم مبادئ الكرامة الإنسانية والمساواة والعدل على المستوى العالمي ومن ثم علينا... واجبات اتجاه سكان العالم ولا سيما أضعفهم وبخاصة اطفال العالم فالمستقبل هو مستقبلهم" تلك هي البوابة الكبيرة التي دخلت منها مجهودات المنتظم الدولي في عملها من أجل الطفولة خلال الألفية الجديدة.

وباستقراءنا النصوص م ش والمتعلقة بحماية الحدث نجدها لم تخرج على الإطار الذي سارت عليه منظمة العمل الدولية من حيث حماية صحة الحدث تجاه ظاهرة تشغيل الأطفال وأقرت تدبيرين أساسيين كمحددتين تشريعين لوقاية الحدث هي المخاطر المهنية على صحتهم⁴¹.

الحد الأدنى لسن التشغيل كتدبير وقائي:

إن المشرع المغربي قد قام بتحديد سن دنيا للشغل بقبول تشغيل الأحداث لم لذلك من خطورة مهمة لبلورة ولتكريس الحماية القانونية للأحداث من استغلال وضمانة اساسية للمحافظة صحتهم وأخلاقهم وعلى نموهم الطبيعي، كما لا يخفى علينا أن موضوع تحديد السن الأدنى للقبول في الشغل، كان محل إنتقاد كل المعنيين و المهتمين بموضوع الطفل، ومنه نجد المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل إلى مطالب الفقه المغربي و مطالب الهيئات و الجمعيات المهتمة بحقوق الطفل، ورفع من الحد الأدنى القانوني للقبول في الشغل في كل القطاعات الخاضعة لمدونة الشغل، و نجد المادة 143 من هذه المدونة على أنه لا يمكن تشغيل الأحداث ولا قبولهم في المقاولات، او لدى المشغلين قبل بلوغهم سن خمسة عشر سنة كاملة. و يعاقب بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم على مخالفة

⁴⁰ - اعلان الامم المتحدة بشأن الألفية، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة جلسة 8 ديسمبر 2000 وثيقة الأمم المتحدة

⁴¹ - فوزي جدران م س ص 38

هذا المقتضى القانوني، و في حالة العود تضاعف الغرامة و الحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين⁴².

و بإعتبار مبدأ الحد الأدنى لسن التشغيل ليس بمبدأ حاسم في مواجهة تشغيل الحدث، أدعوا في هذا الصدد إلى تفعيل مقتضيات القانون المتعلق بالتعليم الإلزامي و الذي يحرص على ضمان تعليم مستمر من ست سنوات إلى سن 15 سنة و هو السن الأدنى للقبول في العمل المنصوص عليه في مدونة الشغل⁴³.

حماية صحة الحدث العامل :

أعطى المشرع للمشغلين إمكانية إستخدام الأطفال بمجرد بلوغهم سن الخامسة و الذي إعتبرته المدونة كحد أدنى للتشغيل، نجد المشرع ووعيا منه بالطبيعة الفزيولوجية للحدث البالغ خمسة عشر سنة و بخطورة بعض الأعمال على صحتهم و سلامتهم

_ الفحص الطبي :

لا يمكن تشغيل الأحداث و لا بلوغهم عند المشغلين الخاضعين لمدونة الشغل قبل بلوغهم سن الخامسة عشر سنة كاملة، فالتشغيل قبل بلوغ السن الذي حدده المشرع ممنوع منعا مطلقا في حين إذا بلغ الحدث سن الخامسة عشر كاملة يصبح تشغيله جائزا، إلا أنه يخضع لبعض القيود حيث نجد المشرع خول للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل سلطة المراقبة و التأكد من أهلية الحدث الصحية و البدنية للقيام بالعمل المسند إليه، كما أنه يحق للأعوان المكلفين بالتفتيش أن يطلبوا في أي وقت عرض جميع الأجراء الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة و جميع الأجراء المعاقين على طبيب بمستشفى تابع

المادة 151 من مدونة الشغل - 42

43- فوزي جدران م.س. ص 40

للووزارة المكلفة بالصحة العمومية قصد التحقق من ان الشغل الذي يعهد به اليهم لا يفوق طاقتهم او لا يتناسب مع اعاققتهم⁴⁴.

و إذا كان المشرع المغربي قد أعطى الحق لمفتش الشغل أن يطلب في أي وقت عرض الحدث دون سن الثامنة عشرة على الفحص الطبي فإنه كذلك أوجب على المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل خاصة المقاولات التي تشغل ما لا يقل عن خمسين أجير⁴⁵.

⁴⁴ - المادة 144 من مدونة الشغل

⁴⁵ - الفقرة الأولى من المادة 304 من مدونة الشغل

خاتمة:

يتبين من خلال المقترضيات المتعلقة بحفظ الصحة وسلامة الأجراء، أنها تتخذ حجما كبيرا بالمقارنة مع المقترضيات القانونية والتنظيمية الأخرى المتعلقة بمدونة الشغل بصفة عامة، وهو أمر طبيعي لأن الخطر الذي يهدد صحة الأجراء يفوق بكثير الإخلالات الناتجة عن عدم الإنصياح بمقترضيات المدونة . مثل عدم التوفر على دفتر الأجور أو سجل العطل السنوية المؤدى عنها ...

نظر لأهمية الموضوع ودقته التقنية، فإن مدونة الشغل المغربية قد اعتمدت في معالجتها للموضوع على الاكتفاء بأحكام عامة للصحة والسلامة، حاولت من خلالها استجلاء مصادر الخطر على العمال داخل بيئة العمل . مما جعلها شحيحة فيما يخص التفصيل بشأن كل مصدر بل أغفلت أهم مصدر وهو التنظيم لمكان العمل، ولم تتبنى أي تعريف لبيئة العمل لوصفه تدييرا سابقا عن وضع أحكام تدابير الصحة والسلامة ، كما أنها لم تفرد مسؤولية المشغل عن هذه التدابير بأحكام كافية بوضع التزامات على المشغل في موضوع الصحة والسلامة مقرونة بجزاءات مالية في الغالب.

لائحة المراجع

- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، 2004.
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، الجزء الثالث، علاقة الشغل الفردية، مطبعة النجاح الجديدة، 2009.
- فوزي جدران، الصحة والسلامة في الوسط المهني في ضوء مدونة الشغل المغربية، رسالة لنيل شهادة الماستر السنة الجامعية 2010-2011، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية مراكش.

الفهرس

2	مقدمة:
4	المبحث الأول : الأجهزة المكلفة بحفظ الصحة والسلامة
4	المطلب الاول : المصالح الطبية للشغل
4	الفقرة الأولى : تنظيم المصالح الطبية للشغل
6	الفقرة الثانية : تسيير المصالح الطبية للشغل
	المطلب الثاني : المفتشية الطبية للشغل ومجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية
7	
7	الفقرة الأولى : المفتشية الطبية للشغل
10	الفقرة الثانية : مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية
14	المبحث الثاني: دور مفتش الشغل في حفظ الصحة والسلامة
14	المطلب الأول: مفتش الشغل ودوره الوقائي
15	الفقرة الأولى : مهام مفتش الصحة والسلامة وأنواع التفتيش
16	أولا : مهام مفتش الصحة والسلامة المهنية
17	ثانيا : أنواع التفتيش في الصحة والسلامة المهنية
18	الفقرة الثانية: المظاهر الوقائية لنظام تفتيش الشغل
	المطلب الثاني: تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية المتعلقة ببعض فئات الأشخاص
20	العاملين
21	الفقرة الأولى: تدابير حفظ صحة وسلامة النساء الأجيرات.
28	خاتمة:

29	لائحة المراجع
30	الفهرس

ماستر القانون الاجتماعي ومنازعات الشغل

الفوج الأول

الفصل الأول

المادة: الأجهزة الوطنية والدولية لرقابة الشغل

عرض تحت عنوان

دور مفتش الشغل في حل النزاعات الفردية والجماعية

تحت إشراف:

الدكتور أشرف

من إعداد الطلبة:

✓ مريم الزهور

جنوي

✓ عبد الوافي نجيد

✓ حفصة المنصوري

✓ محمد مرابط

✓ عبد الكبير محريس

✓ حميد مساهل

2020/2019

لائحة المختصرات

الجريدة الرسمية: { ج ر }

الصفحة: { ص }

الطبعة: { ط }

ظهير الالتزامات والعقود: { ظ ل ع }

مرجع سابق: { م س }

مدونة الشغل : { م. ش }

المقدمة :

يعتبر الشغل ضرورة من ضروريات الحياة، وعامل أساسي في تنمية الشعوب وتقدمها، لذلك اهتمت مختلف دول العالم الحديث بتنظيم علاقات الشغل بموجب قوانين خاصة، من أجل خلق سلم اجتماعي، واستقرار العلاقات المهنية، وإقامة توازن بين مصلحة كل من الأجير والمشغل، المبنية على العدل والمساواة وصيانة حقوق جميع الأطراف، لضمان تحقيق العدالة الاجتماعية، والدفع بعجلة التنمية الاقتصادية إلى الأمام¹.

ووعيا من مختلف التشريعات المقارنة بأهمية القانون الاجتماعي وبمختلف الآثار التي يترتبها على السلم الاجتماعي داخل الدولة.

مما يساهم عمليا في تقدم المجتمع وفي رقيه على أكثر من مستوى فإنها لم تترك مسألة تطبيقه وكيفية تأويله لنشاط المحاكم وحدها، وإنما عملت على خلق هيئات إدارية تساهم بدورها في فرض احترام ذلك التطبيق داخل المؤسسات التي تخضع للقانون الاجتماعي² وبالخصوص من جانب أصحابها، وتتمثل هذه الهيئات الإدارية أساسا في مفتشيات الشغل والساهرين على إدارتها وتسييرها³ حيث تلعب دورا وقائيا في مقابل الدور العلاجي للقضاء.

وإذا كان المشرع المغربي وعلى غرار نظيره الفرنسي، قد خول لمفتش الشغل سلطات مهمة ووسائل وإمكانات حتى يتسنا له القيام بوظيفته في رقابة مدى تطبيق المؤسسات الخاضعة لرقابته لقواعد قانون الشغل، فإنه بالمقابل من ذلك قد أثقل كاهله بمجموعة من المهام التي يمكن القول أنها لا تخرج عن كونها إما رقابية أو ذات طبيعة إدارية أو تؤدي تصالحية أو تحكيمية⁴.

وملاحظ أن جهاز التفتيش الشغل الضارب في القدم، إذ كان مفتش الشغل في فرنسا يقوم بدور المراقب لجودة الإنتاج ومدى مطابقة هذا الأخير للمعايير التي تضعها وتحددها السلطة العامة. إلا أنه ومع التطور الصناعي الذي عرفه القرن التاسع عشر أصبحت وظيفة مفتشي الشغل تتمثل في حماية العامل المنتج بعد أن كانت حماية المستهلك⁵ وإذا كان

1- أشرف جنوي، المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي، مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - السنة 2018، ص 15
- وتتمثل هذه المؤسسات في المؤسسات الصناعية والتجارية والمقاولات الصناعية التقليدية والمهن الحرة والاستغلاليات الفلاحية والتعاونيات والشركات المدنية والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها وبصفة عامة كل الأشخاص المرتبطين بعقد شغل أيا كانت طرق تنفيذه وطبيعة الأجر المقرر فيه وكيفية أدائه

2- محمد الكشور، نظام التفتيش الشغل، الواقع الحالي وفاق التشغيل، مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - السنة 1997، ص 311

3- للتوسع فيما يتعلق مهام مفتشي الشغل الرقابية والإدارية والتصالحية والتحكيمية راجع بالخصوص 44 عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية الطبعة الأولى، مطبعة و الورقة الوطنية مراكش، السنة 2004، ص 134 وما يليها

4- الحاج الكوري، القانون الاجتماعي المغربي، الطبعة الثانية، مطبعة دار القلم الرباط، السنة 2005، ص 589

المغرب لم يعرف جهاز التفتيش في مرحلة ما قبل الحماية، على اعتبار أن تنظيم الشغل داخل طوائف الصناعة التقليدية كان يقوم به المحتسب، فإنه مع الحماية الفرنسية، برزت مجموعة من النصوص التي تشير الى تفتيش الشغل⁶ حيث صدر ظهير 1 مارس 1941 منذ ذلك الحين إلى الوقت الراهن مر جهاز التفتيش بالمغرب بمجموعة تطورات تمخض عنها بالخصوص لم شتات النصوص القانونية المنظمة للجهاز المذكور وتحديد اختصاصات القائمة عليه⁷.

ومن أخطر واهم ما ينشأ من نزاعات بين أفراد المجتمع في عصرنا الحالي هي نزاعات الشغل، وتعتبر هذه الاخيرة من أبرز المظاهر المميزة للمجتمعات المعاصرة، خصوصا مع التطورات الاقتصادية والسياسية التي عرفها العالم في العقود الأخيرة.

ولتفادي تطور هذه النزاعات مع ما يترتب عن ذلك من مساوئ اجتماعية واقتصادية بالنسبة لطرفي العلاقة الشغلية عهد المشرع في مدونة الشغل⁸ إلى مفتشي الشغل مهمة إجراء محاولات التصالح، سواء في مجال النزاعات الشغل الفردية أو الجماعية.

ورغم التحفظ الذي تثيره اتفاقيتي منظمة العمل الدولية 81 و 129 بخصوص تكليف جهاز تفتيش الشغل بتسوية نزاعات الشغل، وذلك حفاظا على فعالية المهمة الأساسية المتعلقة بالمراقبة، وتطبيق أحكام قانون الشغل، فإن الممارسة العملية لهذا الجهاز، أُنعت المشرع بتكريس وتقنين تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل⁹.

أهمية الموضوع:

وسنبين أهمية الموضوع في عدة مستويات كالآتي:

على المستوى الاجتماعي: إن حادثة هذه المهمة أو الوظيفة التصالحية الملقاة على عاتق مفتش الشغل تؤدي دورا مهما في الحياة الاجتماعية، أي تحقيق السلم الاجتماعي، بكونها تساعد القضاء بتخفيف عبء القضايا من جراء النزاعات التي قد تعرض أمامه، وبالتالي الحد من تراكم القضايا وتسويتها مع الحفاظ على استمرار العلاقات، مما يبين فعالية المصالحة في حل النزاعات سواء الفردية أو الاجتماعية.

- عبد الكريم غالي، في القانون الاجتماعي المغربي، مدونة الشغل وانظمة الحماية الاجتماعية في ظل المستجدات 66 الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، منشورات دار القلم الرباط، السنة 2005، ص 92

- محمد الكشور، م.س، ص 713

- الظهير الشريف رقم 1-03-194 المؤرخ ب 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) الصادر بتنفيذه القانون 88 رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

- أحمد تويس، دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر، جامعة محمد الأول، كلية 99 العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، السنة 2008-2009

على المستوى الاقتصادي: تعد فعالية المصالحة من بين الأسباب التي تساعد على استمرار العلاقات الشغلية وكذا المقاولات وبهذا الحفاظ على الاقتصاد الوطني.

سيراً على نهج واضح وسليم يضمن لكل من الأجير والمشغل حماية وطمأنينة، يطلب من المشرع البحث الدائم على حلول ناجعة والتي تعد المهم التصالحية من بينها والتي كلف بيها مفتش الشغل باعتباره جهاز إداري كفء له مهام متعددة، إذ من خلال هذه المهمة المنوطة به يحد من النزاعات التي تثور بين أطراف العقد سواء الفردية أو الجماعية وبالتالي الإشكال المطروح هو ما مدى توفيق المشرع المغربي في وضع إطار قانوني فعال لجهاز مفتشية الشغل في نزاعات الشغل بشكل يحد ويساهم في حل هذه النزاعات بفعالية؟

صعوبة البحث:

كغيره من العروض فقد واجهتنا في عرضنا هذا مجموعة من الصعوبات ومعوقات ترتبط بعدة عوامل نذكر منها خصوصاً قلة المراجع العلمية التي تطرقت بصفة خاصة لجهاز التفتيش بالمغرب بشكل عام.

المنهج المعتمد في العرض:

اعتمدنا على المنهج التحليلي لمختلف النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع و محاولة مقاربتها بالواقع العملي، ثم المنهج الوصفي.

خطة تناولنا للعرض:

للإجابة على الإشكال المطروح سنعتمد على التقسيم التالي وفق الشكل الآتي :

المبحث الأول: دور مفتش الشغل في حل النزاعات الفردية

المبحث الثاني: دور مفتش الشغل في حل النزاعات الجماعية

المبحث الأول: دور مفتش الشغل في حل النزاعات الفردية

سعيًا من المشرع إلى تحقيق السلم الاجتماعي بين أطراف العلاقة الشغلية واستقرارها، أناط بمفتش الشغل مجموعة من المهام تتمثل في مراقبة حسن تطبيق المقتضيات القانونية، وكذا إعطاء المشغلين والأجراء معلومات والاستشارات القانونية التي يحتاجونها، إلى جانب التوفيق في نزاعات الشغل من خلال إجراء محاولة الصلح في نزاعات الشغلية¹⁰، وهذه هي النقطة التي سنتطرق لها، والتي سنعالجها من خلال {المطلب الأول} على أن نعالج آثار تدخل مفتش الشغل لحل النزاع الفردي {المطلب الثاني}.

المطلب الأول: الوظيفة التصالحية

يعتبر مفتش الشغل من الأجهزة الإدارية التي أنيطت بها مهمة التوفيق في النزاعات الشغلية، من خلال إجراء مصالحة بين أطراف العلاقة الشغلية - الأجير والمشغل - ، وذلك من خلال تسوية النزاع بشكل ودي وسلمي وهذا لا يتم إلا بناء على طلب أو شكاية من أحد الأطراف المتضررة، حتى تتسنى له المجابهة والقيام بمحاولة توفيقية بين طرفي النزاع¹¹.

وهذا ما سنتطرق له من خلال (الفقرة الأولى) إلى المصالحة وأهدافها، وفي (الفقرة الثانية) إلى حالات تدخل مفتش الشغل لحل النزاعات الفردية.

الفقرة الأولى: المصالحة وأهدافها

تعتبر مفتشية الشغل من أهم المصالح الإدارية التابعة لوزارة التشغيل والإدماج المهني، التي تقوم بدور أساسي في استقرار علاقات الشغلية، من خلال محاولة الصلح¹²، التي تبقى بعيدا عن أي شكليات أو مساطر معقدة وطويلة الأمد¹³، وما يركزي الدور الفعال لمفتشي الشغل، تواجده باستمرار رهن إشارة الأطراف وإمكانية الاتصال به مباشرة إضافة إلى الثقة التي يضعها الأطراف فيه انطلاقا من جانب حياد والاستقلال مفتش الشغل وكذا المحافظة على أسرار المهنة ونظرا للأهمية التي يحظى بها عمل مفتشية الشغل في نزاعات

10- المادة 3 من المرسوم رقم 2.08.69 الصادر في 5 رجب 1429 (9 يوليو 2008) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل.

11 - يحيى الحساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، - رسالة - كلية العلوم القانونية والاقتصادية بوجدة، جامعة محمد الأول، سنة 2007/2006، ص 21.

12- تنص المادة 532 م.ش على أنه:

"تتأط بالأعوان المكلفين بالتفتيش الشغل المهام التالية :

... إجراء محاولة التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية".

13 - مجلة الحقوق، علاقات الشغل الفردية والجماعية، عدد 20، ص 205.

الشغل الفردية، لذلك سنعمل على تعريف نزاعات الشغل الفردية (أولا)، ثم نتطرق الى المصالحة (ثانيا)، على ان نبين اهداف هذه الأخيرة (ثالثا).

أولا: نزاعات الشغل الفردية

من البديهي أن كل علاقة تعاقدية بين طرفين أو أكثر ينتج عنها تضارب بين أطرافها، وهو ما نجده في علاقات الشغل الفردية حيث تتعدد أسباب نزاعات الشغل، وتختلف من حالة الى أخرى إلا أنها ترتبط كلها بإخلال بالتزام أو تقصير في تطبيق النص القانوني أو التنظيمي أو الاتفاقي.

وتجدر الإشارة الى ان المشرع المغربي لم يعرف مفهوم نزاع الشغل الفردي ومع ذلك المقصود من نزاع الشغل الفردي هو خلاف يقوم بين الأجير والمشغل بسبب تنفيذ علاقة الشغل، أو إخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد، مما يسبب ضررا للأخر¹⁴.

ثانيا: المصالحة

تعتبر المصالحة إجراء اختياري يسلكه طرفي النزاع، عند إخلال أحدهما بالتزام اتفاقي أو قانوني أو تقصير يهم تنفيذ العقد، وذلك لربح الوقت والمصاريف دون الحاجة للجوء الى القضاء، وإجراء مسطرة معقدة والانتظار الى حين صدور الحكم النهائي، ونجد ان المشرع المغربي لم يعرف المصالحة وترك تعريفها على الفقه والقضاء، ومن تم إن مصطلح التصالح يطلق على الصلح كإجراء مسطري سواء تم امام القضاء أو العون المكلف بتفتيش الشغل في إطار مسطرة الصلح التمهيدي أو امام هيئات التصالح في نزاعات الشغل الجماعية، فمصطلح الصلح هو اتفاق اما التصالح فهو إجراء أي ان الأول قاعدة موضوعية والثاني قاعدة مسطرية، ورغم اختلاف المصطلحين الجوهريين فإن ترابطا وثيقا يجمعهما ألا وهو النزاع، والتصالح في اخر المطاف يؤول الى صلح إن توافرت له أسباب النجاح¹⁵. كما يمكن تعريف المصالحة بأنها إجراء يرمي الى تقريب بين وجهات النظر

14 - أشرف جنوي، المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي، مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء- ص 84.
15- أمين اليعقوبي، التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية دراسة قانونية وواقعية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء، كلية العلوم القانونية والإقتصادية الإجتماعية المحمدية، السنة الجامعية 2016/2017، ص 13.

المتعارضة لكل من العمال و أصحاب الاعمال بقصد الوصول الى حل وسيط يرضاه الطرفين وذلك عن طريق طرف ثالث (مفتش الشغل) ¹⁶.

ومن خلال هذا التعريف نلاحظ أن المصالحة تعمل على سيادة السلم الاجتماعي بين أطراف العلاقة الشغلية.

ثالثا: أهداف المصالحة

جاءت المصالحة لتكريس مجموعة من الأهداف على رأسها، سيادة السلم الاجتماعي بين أطراف العلاقة الشغلية، من خلال التوافق الذي يقوم به مفتش الشغل لحل النزاع المعروف عليه، فلولا الدور الكبير الذي يقوم به مفتش الشغل من خلال المصالحة لتولد عن ذلك النزاع العنف المتمثل في الإضرار من طرف الأجير والإغلاق من طرف المشغل، وبالتالي سيؤول ذلك الى إنهاء العلاقة الشغلية ويترتب عنها اضرار لطرفي الإنتاج الشيء الذي سيؤدي الا الضرب في الإقتصاد الوطني وتهديد السلم الاجتماعي ¹⁷.

إضافة الى ان المصالحة تخفف العبء على المحاكم من خلال حل النزاع عند مفتش الشغل وعدم الوصول الى المسطرة القضائية.

الفقرة الثانية: حالات تدخل مفتش الشغل لحل النزاع الفردي

إن تباين مصالح طرفي العلاقة الشغلية غالبا ما يؤدي الى نشوب نزاعات تختلف حدتها لاختلاف طبيعتها، وقبل اللجوء أو عرض النزاع أمام القضاء، أعطى المشرع لطرفي النزاع أ أحدهما لتسوية النزاع أمام مفتشية الشغل، وذلك من خلال المصالحة التي تعد من المهام أو الوظائف الموكولة لمفتشي الشغل فهل مسطرة الصلح تكون بطلب من الأجير أو المشغل أو هما معا في حالة حصول ضرر من جراء مخالفة التزامات العقد المبرم بينهما؟ وهذا ما سنحاول الإجابة عليه من خلال تخصيص (أولا) لتدخل مفتش الشغل بناء على طلب من الأجير و (ثانيا) من طرف المشغل.

16 - عبد القادر الطوره، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، ط 1988 ، ص 49.
17- سارة الحسوني، دور مفتشية الشغل في الحد من منازعات الشغل، منشورات مجلة منازعات الأعمال، العدد الثالث، السنة 2016، ص 16.

أولاً: تدخل مفتش الشغل بناء على طلب من الأجير

تختلف وتتعدد الاختلافات التي قد تقع بين أطراف العلاقة الشغلية، وبالتالي قد ينجم عنها صراعات والتي توجب حلها لذلك يلجأ أحد الطرفين العقد الى حل النزاع بشكل ودي، ومن خلال الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل " أنه يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفياً اللجوء الى مسطرة الصلح التمهيدي...."

وكذلك في المادة 553 من مدونة الشغل " يتم الشروع فوراً في محاولة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقابلة".

نستنتج من كلا المادتين أعلاه، أن عرض النزاع لتصلح لدى أعوان تفتيش الشغل يبقى إجراء اختياري وليس إجباري، أي أن المشرع أعطى الخيار للأجير المفضول بطريقة تعسفية في أن يلجأ إلى مسطرة الصلح التمهيدي لطلب تعويض أو الرجوع إلى منصب عمله، أو أن يلجأ مباشرة إلى تحريك مسطرة ايجابية في هذا الشأن بحيث أن الأجير الذي لا يرغب في اتخاذ اجراءات التقاضي مع ما يتطلبه ذلك من حضور جلسات المحكمة وتنصيب محام وإجراء خبرة...، قد يقدر في ربح الوقت واختصار الطريق باللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي¹⁸، بحيث في هذه الحالة يتلقى مفتش الشغل شكاية الأجير، والاستماع إليه لمعرفة موضوع النزاع، والمطالب التي يطالب بها كالأجرة القانونية، أو مهلة الإخطار أو الطرد التعسفي أو الأقدمية، أو التعويضات العائلية وغيرها من المطالب، إذ بعد تلقي الشكاية، يكتفي مفتش الشغل بإطلاع الأجير على حقوقه، ويوجه استدعاء الى المشغل قصد الحضور بصفة حبية للوصول الى تسوية ودية للنزاع¹⁹.

ثانياً: تدخل مفتش الشغل بناء على طلب من المشغل

أتى المشرع بمدونة الشغل لخلق الاستقرار بين أطراف العلاقة الشغلية، أي الأجير والمشغل، وذلك بحمايتهما معاً، وفي حالة حصول ضرر لأحد الطرفين بأن يلجأ سواء الى القضاء أو أن يتوجه إلى مسطرة الصلح، بحيث إن كان المشغل هو الذي حصل أو لحقه

18- الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 65.99، أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمانة الرباط، السنة 2004، ص 196.

- أشرف جنوي، م.س، ص 1985

ضرر من طرف الأجير كعدم أداء العمل أو التغيب المستمر أو عدم احترام الوقت، وهنا يحق للمشغل أن يلجأ إلى مفتش للاستشارة ومساعدته في وضع حد للنزاع المثار وذلك بطلب يوجهه إلى مفتش الشغل يدرج فيه السبب الرامي إلى فصل الأجير نظرا للضرر الذي لحقه من جراء الفعل المرتكب من طرف الأجير²⁰.

ومن المعلوم أن يكون من حق المشغل كمتضرر أن يبحث على حل ودي ولا يكون مكلف له سواء له للأجير.

ومن هنا يتضح الدور المهم الذي يلعبه مفتش الشغل بحياده ونزاهته لخلق السلم الاجتماعي وتشجيع الحوار البناء والحلول السلمية.

المطلب الثاني: اثار تدخل مفتش الشغل

يلعب مفتش الشغل دورا هاما في حل النزاعات الفردية، باعتبارها تلك النزاعات التي تنشأ بين الاجير والمؤاجر بمناسبة تنفيذ عقد الشغل،²¹ ويكون تدخل مفتش الشغل بناء على طلب أحد الأطراف بشكل اختياري،²² ويكون الهدف من هذا التدخل هو محاولة الصلح بين أطراف النزاع باستدعاء الطرف الآخر والتقريب بين وجهة نظر الطرفين والدفع بهم للوصول الى اتفاق ينهي النزاع، وذلك باعتماد مجموعة من الوسائل الفنية التي يتميز بها مفتشي الشغل بحكم اتصاله واحتكاكه اليومي بالعمال والمشغلين الأمر الذي يجعل منه شخصا مؤهلا للقيام بعملية الصلح والتي قد تتجح في حالات عديدة (الفقرة الأولى) وقد نقشل في بعض الاحيان (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: نجاح عملية الصلح

أناط المشرع المغربي بمفتش الشغل دورا هاما بمقتضى المادة 532 من مدونة الشغل الرابعة إجراء محاولة الصلح في النزاعات الشغلية الفردية التي تنشأ بين الأجير والمؤاجر نتيجة تعارض المصالح بينهما، ويسعى دائما مفتش الشغل من خلال تدخله وإشرافه على

- يحيى حساني، م.س، ص 19. 20 20

-مصطفى بن شريف، التحكيم في نزاعات الشغل في التشريع المغربي - مجلة فضاء المعرفة القانونية، ص 552 21

- حسام أفضاوي، الصلح في نزاعات الشغل الفردية والجماعية - مجلة الحقوق - العدد 20، السنة 2017، ص 206 22

عملية الصلح وضع حدا للنزاع القائم بين طرفي العلاقة التشغيلية، حيث يسعى الى تذويب الخلافات بينهما والحيلولة دون وصول النزاع الى القضاء، وقد يكون الصلح الذي يتم التوصل اليه امام مفتش الشغل جزئيا أو كليا.

أولا: الصلح الجزئي أمام مفتش الشغل: قد يكون الصلح الذي تم التوصل اليه أمام مفتش الشغل جزئيا والصلح الجزئي هو الصلح الذي ينصب على جزء معين من النزاع وليس النزاع برمته.

فالأجير الذي فصل تعسفيا يكون له الاختيار بين اللجوء الى القضاء للمطالبة بالتعويضات المستحقة أو امام مفتش الشغل للحصول على التعويضات بشكل ودي أو الرجوع الى العمل وهذا ما نصت عليه مدونة الشغل²³.

من خلال هذا النص يتضح أنه إذا قام الأجير الذي فصل تعسفيا باللجوء الى مفتش الشغل لحل النزاع ، أو تم الاتفاق على أجزاء معينة من النزاع كما لو أن تم الاتفاق على تعويضات دون أخرى كالتعويض عن الفصل دون التعويضات الأخرى المستحقة قانونا، فهنا يكون الصلح الذي تم التوصل اليه صلحا جزئيا، وإن كان هذا الامر يثير العديد من الإشكالات خاصة في الحالة التي لا يحصل فيها الأجير على تعويضات المستحقة قانونا فهل يحق له المطالبة بباقي التعويضات رغم الصلح الذي تم التوصل اليه أمام مفتش الشغل؟

هنا يرى البعض أن الصلح يجب أن ينصب على كامل التعويضات المستحقة وسائر المسائل المتعلقة بإنهاء عقد الشغل²⁴، وإذا لم يتم الاتفاق على هذه التعويضات يحق للأجير المطالبة بما لم يتوصل به في إطار الصلح التمهيدي إذ أن الفقرة الرابعة من المادة 41 من مدونة الشغل تبين أن الصلح التمهيدي الذي يقوم به مفتش الشغل لا يؤدي الى انقضاء

:- الفقرة الثالثة من المادة 41 م. ش 2323

...

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء الى مسطرة الصلح التمهيدي والمنصوص عليه في الفقرة 4... من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع الى شغله أو الحصول على تعويض

- يحيى حساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، جامعة محمد 2424 الأول، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية وجدة، السنة الجامعية 2006/2007، ص 34

الحقوق والادعاءات بصفة نهائية وهو ما يعني امكانية الطعن فيه امام القضاء كلما تبين للأجير أنه لم يتقاضى جميع الحقوق المستحقة له.

ثانياً: الحل الكلي للنزاع أمام مفتش الشغل

يقصد بالحل الكلي للنزاع هو الحصول على إتفاق كلي يشمل جميع العناصر الموضوع الخلاف بين الأجير و المشغل وتسويتها بصفة نهائية، فالأجير الذي فصل تعسفياً ولجأ الى مفتش الشغل للمطالبة بالتعويضات المستحقة له أو الرجوع الى عمله، فإذا تم الإتفاق على أداء المشغل للتعويضات المستحقة للأجير أو إرجاعه الى عمله يكون هنا مفتش الشغل قد نجح في حل النزاع بصفة كلية ونهائية وذلك من خلال إيجاده لحل توفيقى بين طرفي العقد أي الأجير والمشغل.

وتجدر الإشارة أن الاتفاق أو الصلح الذي يتم أمام مفتش الشغل سواء كان جزئياً أو كلياً يحرر بشأنه محظراً يسمى محضر الصلح، إذ هذا الأخير تحترم فيه عدة إجراءات لصحته، والتي تم التنصيص عليها بموجب المادة 41 من مدونة الشغل التي تنص على أنه في حالة الحصول على تعويض يوقع على توصيل استلام المبلغ الذي تم الاتفاق عليه للتعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقاً على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف المكلف بتفتيش الشغل، ووجب تحرير التوصيل الذي يتضمن مبلغ التعويض عن الفصل التعسفي يحرر ثلاث نسخ تسلم إحداها للأجير و أخرى للمشغل وأخرى يحتفظ بها مفتش الشغل²⁵.

الفقرة الثانية: فشل محاولة الصلح

بالرغم من تدخل مفتش الشغل لحل النزاع الفردي، ومحاولاته الرامية لفض النزاع دون اللجوء الى القضاء، قد لا يصل الطرفان الى اتفاق بنهي النزاع، خاصة في الحالة التي يكون فيها أحد الأطراف رافضاً للتفاوض أمام مفتش الشغل أو عدم استجابته للاستدعاء الذي يرسله مفتش الشغل هنا يكون الطرف الآخر مجبراً على سلوكك المسطرة القضائية وبالتالي فشل محاولة الصلح أمام مفتش الشغل الذي يقوم بتسليم الاجير وثيقة يتضمن المعلومات والمعطيات التي يتلقاها المفتش من الاجير المتعلقة مثلاً مدة عمل أي تاريخ بداية

- يحيى حساني، م.س، ص 36 - 2532

الأجير لعمله عند المشغل وتاريخ انتهائه، وكذا نوع العمل الذي كان يزاوله إلى حدود الفصل من العمل وكذا التعويضات التي يطلبها الأجير.

حيث يكون هذا الإجراء بمثابة مفتاح لتحريك الدعوى أمام القضاء وفقا لما نصت عليه الفقرة الخامسة من المادة 41 من مدونة الشغل "في حالة تعذر أي إتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا".

المبحث الثاني: دور مفتش الشغل في حل النزاعات الجماعية

تعتبر نزاعات الشغل الجماعية من أصعب وأخطر النزاعات التي يعرفها قانون الشغل، وذلك إلى درجة أن مثل هذا النوع من النزاعات لا ينص قانون الشغل نفسه على إحالتها إلى المحاكم ، وإنما إحالتها إلى اليات إدارية ومهنية لحلها. وبذلك سنتناول المصالحة كالية لحل النزاعات الشغل الجماعية في {المطلب الأول} والمسطرة المتبعة لحل هذا النزاع في {المطلب الثاني}.

المطلب الأول: المصالحة من طرف مفتش الشغل

يلعب مفتش الشغل دورا مهما في تسوية نزاعات الشغل الجماعية وذلك من خلال إبراز نطاق تدخل هذا الأخير لحل النزاع المطروح (الفقرة الأولى)، كما أن المشرع المغربي خول مجموعة من الاليات لتسوية النزاعات في ميدان العمل إلى جانب المصالحة الوساطة والتحكيم (فقرة ثانية).

الفقرة الأولى: نطاق تدخل مفتش الشغل في تسوية نزاعات الشغل الجماعية

أولا: نزاع الشغل الجماعي

عرفت مدونة الشغل نزاعات الشغل الجماعية في المادة 549 بأنها " ... كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة

مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح الشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين"²⁶.

وما يمكن ملاحظته في الواقع المهني أن هذه الخلافات أو النزاعات قد تؤدي إلى توقف الشغل من جانب العمال فيلجأ هؤلاء إلى الإضراب عن العمل.

كما قد يأخذ النزاع شكلا آخر و هو منع العمال من مزاولة العمل وعرقلته، ثم بالنسبة للمشغل يمكنه إغلاق المؤسسة في وجه العمال أساسين في التمييز بين نزاعات الشغل الفردية والجماعية هما اللذان ذكرا في المدونة أثناء تعريفها لنزاعات الشغل الجماعية وهذان العنصران هما:

- أولا: أن يكون أحد أطراف النزاع مجموعة من العمال مؤطرين تأطيرا قانونيا في شكل نقابة أو تأطيرا واقعيا فقط (مجموعة من العمال).
- ثانيا: أن يكون هدف هؤلاء العمال هو الدفاع عن مصلحتهم الجماعية:
- وفي هذا الصدد جاء في قرار صادر عن المجلس الأعلى (محكمة النقض حاليا) بتاريخ 24/09/1990 ملف اجتماعي في عدد 89/9750 ما يلي " لكن خلافا لما في الوسائل فإن الأمر يتعلق بنزاع فردي بين عمال تعرضوا للطرد من طرف مشغلهم وأنه لا يهم مجموعة عمال منظمين في إطار نقابة أو جمعية مهنية أو بفعل الواقع، كما لا توجد مصلحة جماعية يسعون الى تحقيقها والمحكمة حين ردت هذا بقولها "وبالتالي فإن المتفق عليه في النزاع الجماعي يستلزم توافر عنصرين أساسيين هما أولا: أن يكون أحد أطراف، النزاع مجموعة من العمال مؤطرة تأطيرا قانونيا نقابة مثلا، أو واقعيا ويعني مجموعة من العمال أو صنف مهني فقط.

ثانيا: أن يمثل النزاع مصلحة جماعية لهؤلاء العمال تستهدف تعديل ما هو متفق عليه أو منصوص عليه في العقد تكون طبقت القانون تطبيقا سليما"²⁷.

وجاء في قرار اخر صادر عن المجلس الأعلى كذلك بتاريخ 2000/03/14 في ملف اجتماعي عدد 615 بتاريخ 1999/1/5 ما يلي:

- الظهير الشريف رقم 1-03-194 المؤرخ ب 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) الصادر بتنفيذه القانون 2626 رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

- كمال الهشومي، المجلة المغربية للوساطة والتحكيم، العدد 6، 272012

" لكن وحيث إن القرار اعتمد في تحليله على أن الطاعن قد قام بإضراب تضامني مع عامل تم توقيفه عن العمل من طرف مشغله وهو ما ثبت للمحكمة من شهادة الشهود المستمع إليهم في المرحلة الابتدائية الإضراب وإن كان حقا مشروعاً فإن الغاية منه هي الدفاع عن حقوق مكتسبة ومشروعة للعامل وإن الإضراب التضامني لا يهدف إلى المصلحة العامة للمضربين ويشكل بالتالي عملاً غير مشروع وهو ما انتهى إليه القرار الذي اعتمد وعن صواب مقتضيات الفصل 6 من قرار 48/10/23 حين اعتبر أن الإضراب التضامني يشكل خطأ جسيماً يستوجب الطرد من العمل مما كان معه معللاً ومطابقاً للقانون والوسائل جميعها على غير أساس²⁸..."

ثانياً: نطاق التدخل لحل النزاع الجماعي

تتميز المصالحة بمجموعة من الخصائص، بكونها وسيلة غايتها التقريب بين وجهات النظر المتعارضة للفرقاء الاجتماعيين بقصد التوصل إلى حل يرضي طرفي النزاع معاً، وذلك من طرف أجهزة إدارية عدها المشرع والتي تتصف مبدئياً بالكفاءة والحياد لتقوم بدور الموفق والمصلح، بما يتوفر لديها من صلاحيات تخولها إمكانية التحري وجمع المعلومات الكافية حول النزاع من أجل تسويته بشكل ودي.

وهذا كما يتبين من خلال المادة 551 من مدونة الشغل على أنه " يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة التصالح تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل..."

يتضح لنا من مدلول هذه المادة أن اختصاص تسوية النزاعات المتعلقة بنزاعات الشغل الجماعية تتم أمام أجهزة مهنية وإدارية دون الإشارة إلى مدى إمكانية حلها من لدن المحاكم، مما يعني أن المحاكم لا تختص في فض نزاعات الشغل الجماعية، كما أكد قانون المسطرة المدنية، ولا سيما الفصل 20²⁹.

- قرار منشور، موقع المعرفة القانونية، وسائل السليمة في حل نزاعات الشغل الجماعية، 2014، تاريخ الإطلاع 28²⁸ 20/11/2019

www.anibrass.blogsmot.com

:- ينص الفصل 20 من قانون المسطرة المدنية على أن: " تختص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر في 29 أ- النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني ب- التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقاً للتشريع الجاري به العمل

حيث يستشف من مضمون هذا الفصل أن المحاكم تختص في النظر في النزاعات الفردية دون الجماعية، لأن المشرع قد خول لمفتش الشغل صلاحية التدخل لفض النزاعات الناشئة بسبب الشغل الجماعي، على اعتبار هذا الأخير هو الجهاز الإداري الكفيل بتحقيق المصلحة بين أطراف العلاقة الشغلية.

وباستقراءنا للمواد المنظمة لنزاعات الشغل الجماعية يتضح أن محاولة الصلح، تختلف ما إذا كان النزاع الجماعي يهم مقولة واحدة فقط وما إذا كان يهم أكثر من مقولة، وأن معيار تدخل مفتش الشغل رهين بعدد النزاعات التي تحدث في المقاولات، بحيث إن كان نزاع في مقولة واحدة، فإن محاولة الصلح تتم أمام أعوان مفتش الشغل، أما إذا كان الخلاف يتعلق بأكثر من مقولة فإن محاولة الصلح تتم أمام المندوب المكلف بالشغل طبقاً للمادة 552 من مدونة الشغل.

الفقرة الثانية: تمييز المصالحة عن الانظمة المشابهة

توجد الى جانب المصالحة طرق أخرى بديلة لتسوية النزاعات بصفة عامة، ونزاعات الشغل بصفة خاصة، وتكمن هذه الوسائل في الوساطة و التحكيم. وسنتناول أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الانظمة.

أولاً: المصالحة و الوساطة

تعتبر الوساطة من بين أهم الطرق البديلة لتسوية النزاعات بصفة عامة، وقد عرف المشرع المغربي الوساطة في الفصل 56-327 من قانون رقم 05-08 المتعلق بالوساطة والتحكيم على أنه: "اتفاق الوساطة هو العقد الذي يتفق الاطراف بموجبه على تعيين وسيط يكلف بتسهيل إبرام الصلح لإنهاء نزاع نشأ أو قد ينشأ فيما بعد". ويتجسد نظام الوساطة عملياً في إقدام أطراف النزاع برضاها المشترك على اختيار شخص من الغير، بالنظر الى ما يتمتع به من قيم ومؤهلات علمية وعملية يسمى "الوسيط". وذلك من أجل أن يقوم بفتح إطار للحوار ويهيئ أجواء التواصل وسبل التقاهم بين الأطراف في ظروف نفسية ومكانية و زمانية ملائمة³⁰.

ج- النزاعات التي قد تترتب عن تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الإجتماعي
30 - مصطفى حيتي، دور المصالحة في حل نزاعات الشغل الجماعية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية الحقوق وجدة 2009-2010.

وإذا كانت الوساطة تشترك مع التصالح في التوفيق من حيث الاهداف حيث أن كل من الوسيط وهيئات المصالحة يسعيان الى التقريب بين وجهات نظر اطراف النزاع من اجل التوصل الى اتفاق يضع حدا للنزاع ويكون مرضيا للطرفين ، ومن ثم تحسين العلاقة بين المتنازعين . وتتجلى أوجه التشابه والاختلاف بين المصالحة و الوساطة في كون هذه الاخيرة لا تتم إلا بموافقة ورضا الاطراف جميعا³¹، ونفس الامر بالنسبة للمصالحة . وعلى الرغم من أن المصالحة لم يتطرق اليها المشرع المغربي في مدونة الشغل فإنها تتميز بدور مهم .وكون المصالحة لها طابع قانوني ورسمي ، ويمكن رصد الفرق بين الوساطة و التصالح في أن دور هيئات المصالحة يتجلى في صياغة وتقديم الحلول وعرضها اطراف النزاع قصد المصادقة عليها لفض النزاع وتحرير محاضر بشأنها ، ويكون عملها بالمجان ، في حين أن الوسيط يتقاضى اتعابا على عمله ، ومهمته تتمثل في تهئ ظروف التواصل و التفاهم وتنشيط ومواكبة تحاور الاطراف ، ولا يتمتع بأي قوة الزامية فيمكن لأطراف النزاع قبولها أو رفضها³².

وفي هذا الصدد لا بد من الاشارة الى ان المشرع المغربي لم ينص على الوساطة كوسيلة بديلة لحل المنازعات على الرغم من الامتيازات و المزايا التي تتمتع بها كالسرعة و السرية والمرونة ، ومشاركة الاطراف في صياغة الحلول . إلا أن هذا رهين ومتوقف على خلق جهات تتقن إجراءات وتقنيات هذا النظام الجديد . وتكون على درجة عالية من الكفاءة في هذا الميدان ، وهذا يتطلب خلق هيئة للوسطاء قائمة الذات ومستقلة عن القضاء الرسمي .

ثانيا: المصالحة و التحكيم

يعتبر التحكيم الالية الثانية بعد المصالحة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية ، وكما هو معروف فالمشرع المغربي لم يعرف التحكيم وإنما إكتفى فقط بالنص على ان نزاعات الشغل الجماعية تسوى وفق مسطرة التصالح و التحكيم³³ . وعليه فقانون 05-08 قد عرف التحكيم في الفصل 306 بأنه : "بانه حل نزاع من لدن هيئة تحكيمية تتلقى من

31- كمال الهشومي ، المجلة المغربية للوساطة و التحكيم ، العدد 6 ، دجنبر 2012 .

32- مصطفى حيتي ، م ، س ، ص 31 .

33- المادة 550 م ، ش .

الاطراف مهمة الفصل في النزاع بناء على إتفاق تحكيم ". واتفاق التحكيم عرفه المشرع في الفصل 307. "التزام الاطراف باللجوء الى التحكيم قصد حل نزاع نشأ أو قد ينشأ عن علاقة قانونية معينة تعاقدية او غير تعاقدية ، ويكتسي اتفاق التحكيم شكل عقد تحكيم او شرط التحكيم ". وعقد التحكيم في الفصل 314 من القانون السالف الذكر هو الاتفاق الذي من خلاله يلتزم طرفاه عند نشوء النزاع بعرضه على هيئة تحكيمية³⁴ . أما شرط التحكيم هو الذي يلتزم فيه الاطراف بعرضه على التحكيم عند نشوء نزاع³⁵ .

فالتحكيم يشترك مع المصالحة في كونهما وسيلتين لتسوية نزاعات الشغل الجماعية ، فهما يكتسبان طابعا رسميا . ويلتقي التحكيم مع المصالحة في كونهما يقتضيان عرض النزاع على طرف ثالث محايد يتمثل في هيئات المصالحة وهيئات التحكيم ، وتتجلى كذلك أوجه الالتقاء بين التحكيم و المصالحة في القوة التنفيذية³⁶ .

وتتجلى أوجه الاختلاف بين المصالحة و التحكيم ، في أن هناك من يرى أن للمصالحة طابع إلزامي و يعتبرها العض الآخر أنها اختيارية . أما التحكيم فهو ليس إلزامي و المصالحة لها طابع اداري تختص به هيئات ادارية مستقلة عن القضاء ، أما التحكيم فطبيعته قانونية . وعلى العموم فيمكن القول بأن المصالحة والتحكيم ثلقتان في تحقيق هدف واحد ، ألا وهو المحافظة على السلم الاجتماعي داخل المؤسسات³⁷ .

المطلب الثاني: المسطرة المتبعة لحل نزاعات الشغل الجماعية

انطلاق من الطبيعة الخاصة لنزاعات الشغل الجماعية ، ولسرعة التي يجب أن تواجه بها ، حتى لا يصعب حلها فيما بعد ، فإن التشريعات المقارنة ومن ضمنها التشريع المغربي ، أولت أهمية كبيرة للإجراءات المسطرية أمام هيئات التسوية المنوط بها النظر في النزاع³⁸ (الفقرة الاولى) ، هذه المسطرة المتبعة سهلت بالإضافة إلى الخصوم ، على المتدخلين

34- المادة 314 من قانون 08-05 المتعلق بالوساطة و التحكيم .

35- المادة 316 من قانون 08-05 المتعلق بالوساطة و التحكيم .

36- المادة 581 م. ش .

37- مصطفى حيتي، م. س، ص 35 .

38- هشام درقاوي، م. س، ص 223 .

كذلك في المصالحة مجموعة من الأمور لكي يكون عمل هذه الهيئات أكثر نجاعة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المسطرة الخاصة لحل النزاع الجماعي

إن ما يميز الإجراءات المسطرية أمام هيئات المصالحة، أنها تتميز بالبساطة و البعد عن الشكليات التي تتميز عادة المسطرة أمام القضاء، والنص على مواعيد قصيرة سواء عند افتتاح الإجراءات أو الانتهاء من النظر في النزاع .

فوفق مقتضيات مدونة الشغل³⁹ ، يتم الشروع في محاولة التصالح بشكل فوري ، بعد التوصل بمقال الراغب في التعجيل أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل أو مفتش الشغل ، مما يعني أن طرفي النزاع لا يمكنهما عرض النزاع على الهيئة المكلفة بالصلح إلا بواسطة مقال يحدد فيه نقط الخلاف الجماعي و الذي يشكل أرضية أولية لانطلاق إجراءات التصالح⁴⁰ .

و بالرجوع إلى المادة 554 م ش التي تنص : "تتبع أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل المسطرة المنصوص عليها في المواد 558 و 559 و 560 أدناه .

ومنه فإن محاولة التصالح وفقا لهذه المادة يقتضي من مفتش الشغل سلوك الإجراءات المسطرية المحددة في المواد المذكورة في المادة أعلاه ، وهي نفسها المعمول بها أمام كل من اللجنة الإقليمية للبحث و المصالحة و اللجنة الوطنية للبحث و المصالحة .

وبذلك يتعين على مفتش الشغل بعد توصله بالطلب، أن يبادر باستدعاء أطراف النزاع بواسطة برقية داخل أجل 48 ساعة من رفع النزاع إليه⁴¹ ، وهو أجل قصير ينسجم و السرعة التي توخاها المشرع بغية التوصل في أسرع وقت لحل سلمي وتوافقي بين

39- تنص المادة 553 ق ، ش ، : " يتم الشروع فورا في محاولة التصالح ، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف ، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقولة .

40- هشام درقاوي . م ، س ، ص 225 .

41- الفقرة الأولى من المادة 558 .

أطراف النزاع الجماعي⁴² . وبعد توصل الأطراف بالبرقية فإنه يتعين عليهم الحضور شخصيا لدى مفتش الشغل أو بواسطة من ينوب عنهم شريطة أن يكون الشخص الذي أنابوه عنهم مؤهل لإبرام اتفاق التصالح⁴³ . كما تعطي الفقرة الأخيرة من المادة 558 م ش للأطراف إمكانية مؤازرتهم بعضو من النقابة أو المنظمة المهنية التي ينتمون إليها أو بواسطة مندوب الأجراء .

هذا بالإضافة الى الحالة التي يكون فيها أحد طرفي النزاع الجماعي شخصا معنويا حيث يمكن أن ينتدب عنه ممثلا قانونيا شريطة أن تكون له صلاحية إبرام اتفاق التصالح⁴⁴ .

ويعتبر حضور الأطراف أحد الأسس التي تقوم عليها مساطر تسوية نزاعات الشغل الجماعية نظرا لما يوفره من فرص لنجاحها في الوصول الى حل مرضي لطرفي النزاع ، فحضور الأطراف أو ممثلهم يمكن هيئات التسوية من الإحاطة بالنزاع ومعرفة كل معطياته، كما أنه من الضروري لفتح الحوار و المفاوضة بين الأطراف المتنازعة⁴⁵ .

كما يحقق كذلك لكل طرف من أطراف النزاع الجماعي أن يقدم إلى مفتش الشغل مذكرة كتابية تتضمن ما لديه من ملاحظات و يجب على هذا الأخير أن يبلغ نسخة منها إلى الطرف الآخر⁴⁶ .

أما بخصوص المدة التي يلتزم فيها مفتش الشغل بتسوية النزاع فقد حددتها المادة 560 م ش في سنة أيام من تاريخ رفع النزاع ، وهي المدة التي تتلاءم وخصوصية المسطرة الهادفة الى تسوية النزاع بأقصى سرعة ممكنة حتى لا يتطور الى درجة يمكن أن تهدد السلم الاجتماعي و الاقتصادي⁴⁷ .

هذا وفي ختام جلسة التصالح يقوم مفتش الشغل بتحرير محضر يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق سواء كان اتفاقا كلياً أو جزئياً أو عدم التصالح أو غياب الأطراف ،

42- دنيا مباركة . قضايا مدونة الشغل بين التشريع و القضاء ، سلسلة المعارف القانونية و القضائية ، ص 37 .

43- الفقرة الثالثة من المادة 558 م ش .

44- الفقرة الثالثة من المادة 558 م ش .

45- هشام الدرقاوي . م ، س . ص 226 .

46- المادة 559 م ش .

47- دنيا مباركة . م ، س ، ص 38 .

ويتم التوقيع على المحضر من طرف مفتش الشغل ومن قبل الاطراف الذين تسلم لهم نسخة من المحضر ، أو تبلغ لهم عند الاقتضاء ⁴⁸ .

ويعد محضر الصلح الوثيقة التي تدل على اختتام محاولة الصلح الجارية بين الطرفين ، وهي بذلك تعتبر السند الذي يمكن التمسك و الاحتجاج به بينهما للمطالبة بتنفيذ ما تم الاتفاق عليه ⁴⁹ .

وتتمتع هذه المحاضر بقوة ثبوتية بخصوص ما تتضمنه من اتفاقات بين الاطراف ، بحكم أنها تكون محررة من طرف الهيئات التي أوكل لها المشرع رسميا القيام بهذه المهمة بمقتضى نصوص المدونة ، و موقعة من طرف المشرف على عملية التصالح -مفتش الشغل- وكذا الاطراف ، كما يكون لاتفاق التصالح قوة تنفيذية إتجاه الاطراف وفق القواعد المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية ⁵⁰ .

وفي ختام هذه الفقرة نشير الى أنه إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق سواء كان جزئيا أو كليا ، فإن مفتش الشغل أو أحد الاطراف يبادر داخل أجل ثلاثة أيام برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الاقليمية للبحث و المصالحة ⁵¹ .

الفقرة الثانية: تقييم مسطرة المصالحة

تعتبر المصالحة الاسلوب الأكثر انتشارا و الأكثر سلوكا من قبل الفرقاء الاجتماعيين لكل نزاعات الشغل سواء كانت جماعية أو فردية ، ولعل السبب في ذلك يرجع الى المزايا التي تخولها هذه الوسيلة فهي تقوم بدور كبير في الخفيف من حدة هذه النزاعات ، وذلك من خلال الاتصال المباشر الذي تخلقه بين طرفي النزاع ⁵² . كما تلعب دورا مهما في استقرار علاقات العمل و إرساء السلم الاجتماعي و الذي لا يقدر بثمن باعتباره الهدف

48- المادة 555 م ش .

49- هشام درقاوي . م ، س ، ص 233 .

50- تنص المادة 581 م ، ش : " يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية .

- الفصول 327-31 و 327-32 و 327-33 من قانون 05-08 المتعلق بالتحكيم و الوساطة الاتفاقية المعدل لقانون المسطرة المدنية .

51- المادة 556 م ش .

52- هشام درقاوي . م ، س ، ص 241 .

المتوخى من وراء وضع التشريعات الاجتماعية بصفة خاصة و التشريعات بصفة عامة نظرا لأبعاده الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية .

فمفتشي الشغل بحكم المهمة المنوطة بهم قانونا فهم يعملون على ضمان الأمن الاجتماعي بإقرار الصلح بين الاجير و المؤجر ، وهو الامر الذي يوفق بين استقرار العمل وعدم هضم حقوق الاجير ⁵³ .

الى أن هذه الوسيلة السلمية تحد من فعاليتها مجموعة من الصعوبات ، كالأزدواجية في الوظائف التي يقوم بها مفتش الشغل التي تتمثل في الوظيفة الرقابية و الوظيفة التصالحية حيث تتبني الوظيفة الاولى على أساس مراقبة حسن تطبيق القانون بينما تتبني الوظيفة الثانية على التقريب بين وجهات النظر لطرفي العلاقة الشغلية ، وبذلك فإن الجمع بين هاتين الوظيفتين في شخص مفتش الشغل يصعب من عمل هذا الاخير ⁵⁴ .

بالإضافة الى تعدد مستويات ومراحل المصالحة يجعل مسطرة هذه الاخيرة طويلة ومكلفة ⁵⁵ ، كما أن المشرع لم ينص على أي إمكانية قانونية تسمح بتغريم أطراف النزاع في حالة عدم الحضور ، لأن حضور الاطراف يمكن الهيئة المكلفة بالمصالحة القيام بمهامها في أحسن الاحوال ، الى جانب أن هناك إمكانية عدم الحضور الشخصي ⁵⁶ وبالتالي فلا يمكن للنائب القانوني أن يكون في مستوى الطرف الاصيل من حيث الاحاطة بكافة عناصر النزاع لا من حيث القدرة على إدارة التفاوض بالشكل الذي ينتزع حقوقا أو يقدم تنازلات .

وعلى أي حال فإن المصالحة كوسيلة من وسائل الحل السلمي لنزاعات الشغل ساهمت في العديد من الدول عامة وفي المغرب خاصة في التوصل الى كثير من اتفاقات الشغل و الحد من مجموعة من النزاعات سواء كانت نزاعات فردية أو جماعية .

53- هشام درقاوي ، م ، س ، ص 242 .

54- من نفس المرجع السابق ، ص 243 .

55- المادة 556 م ش .

56- الفقرة الثانية من المادة 558 م ش .

خاتمة

لقد حاولنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن نبين دور مفتش الشغل في تسوية النزاعات الناتجة عن العمل سواء منها النزاعات الفردية أو الجماعية، وذلك بتسليط الضوء على جل جوانب هذا الموضوع، فرغم تعدد مسؤوليات ومهام جهاز تفتيش الشغل وتداخلها، ليكون القيام بإحداها على حساب الأخرى، تتعدد أيضا المعوقات التي تقف في وجه القيام بعمله، بحيث تمتد لتشمل الصعوبات التي يحملها التحول الاقتصادي والتكنولوجي، والتحديات التي يعرفها العالم من تطور وسائل الإنتاج والاستغلال، الأمر الذي سيكون له تأثير على عمل هذا الجهاز.

وإذا كانت مدونة الشغل من خلال موادها، قد حاولت تجاوز بعض المعوقات التي تقف حاجزا في وجه عمل الجهاز، من خلال تقنين بعض تدخلاته وجعل أخرى تقريرية، فإن ذلك في نظر الفرقاء الاجتماعيين، لن يكون كافيا، لأن الأمر يستدعي أرضية مناسبة لعمل وتنمية شاملة وتهيئ الظروف الكفيلة بتمكين جهاز التفتيش من القيام بعمله.

إن هيئة تفتيش بكونها من المستجدات الحديثة التي أضفت على الحياة الاجتماعية داخل الشغل نوعا من الاستقرار وإبعاد نزاعات التي قد تؤثر على الحياة الأسرية للأجراء وعلى الاقتصاد الوطني من خلال المقاولات، وبالتالي إن هذه الهيئة تتميز بعدة سمات في الواقع العملي، بحفاضا على توازن العلاقة الشغلية والتخفيف على القضاء من عبء القضايا التي قد تثار أمامه، لكن رغم ذلك تظل هيئة التفتيش في حاجة إلى الإصلاح على المستوى القانوني والإداري والمادي حتى تتمكن من الاضطلاع بمهامها على النحو المطلوب أو إعادة الفعالية لها ومواجهة تحديات العولمة الراهنة، ولن يتأتى ذلك بطبيعة الحال إلا بمنح

هذه الهيئة الأدوات والوسائل الكفيلة فعلا بوضعها في صلب العملية الاقتصادية والاجتماعية، والقائمة أصلا على تكريس وحماية الحقوق الأساسية للعمال وأيضا على حماية المقاول ومساعدتها على القيام بوظائفها التنموية والاقتصادية.

وفي ظل هذه المعطيات سنقدم بعض الاقتراحات العملية التي يمكن أن تكون بمثابة مستقبل لتفتيش الشغل بالمغرب، والتي ترمي الى تفعيل مؤسسة تفتيش الشغل في مجال النزاعات الشغلية:

- العمل على تحديد إجراءات المصالحة على مستوى بأجل معين لتحقيق سرعة البت في النزاع، وذلك بهدف تقييد سلطة رب العمل وجعلها تخدم مصلحة الطرف الضعيف – الأجير –

- ينبغي إعادة صياغة المادة 41 من مدونة الشغل بالشكل الذي تتناسب معها المادة 532 من مدونة الشغل وذلك بهدف رفع التعارض وعدم الانسجام بين المادتين، وذلك إما بجعل المادة 41 استثناء من المادة 532 أو العكس، وبالتالي جعل مسطرة الصلح مسطرة للمناقشة تجمع العامل ورب العمل بهدف الوصول إلى تسوية النزاع.

- ضرورة توزيع المهام بين مفتشي الشغل، حيث تعدد المهام والمسؤوليات المنوطة بجهاز مفتشية الشغل تؤثر بشكل سلبي على نجاعة دوره الأساسي والأصلي ألا وهو الحرص على مراقبة تطبيق قانون الشغل (المراقبة والمصالحة).

وفي الختام نرى أن أي تنظيم قانوني لنزاعات الشغل بأسبابها ومسارها وتسويتها ونتائجها، يجب أن تأخذ بعين الاعتبار التطور الحديث في القوانين المعاصرة مع تطبيق ذلك بطبيعة الحال على الوضعية المغربية الخاصة.

لأئحة المراجع

:الكتب

- أشرف جنوي، المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي، مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - السنة 2018.
- محمد الكشور، نظام التفتيش الشغل، الواقع الحالي وفاق التشغيل، مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - السنة 1997.
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية الطبعة الأولى، مطبعة و الوراقة الوطنية مراكش، السنة 2004.
- الحاج الكوري، القانون الإجتماعي المغربي، الطبعة الثانية، مطبعة دار القلم الرباط، السنة 2005.
- الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 65.99، أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية الرباط، السنة 2004.
- عبد الكريم غالي، في القانون الاجتماعي المغربي، مدونة الشغل وانظمة الحماية الاجتماعية في ظل المستجدات الإقتصادية والتكنولوجية الحديثة، منشورات دار القلم الرباط، السنة 2005.
- عبد القادر الطوره ، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، ط 1988.

:الرسائل والأطروحات

أحمد تويس، دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل، رسالة لنيل دبلوم الماستر، -
جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، السنة 2008-
2009.

- يحيى الحساني، التسوية الودية لنزاعات الشغل الفرية، - رسالة - كلية العلوم القانونية
والاقتصادية بوجدة، جامعة محمد الأول، سنة 2006/2007.
- مصطفى حيتي، دور المصالحة في حل نزاعات الشغل الجماعية، رسالة لنيل دبلوم
الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية الحقوق وجدة 2009-2010.

- أمين اليعقوبي، التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية دراسة قانونية وواقعية،
رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء، كلية
العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية المحمدية، السنة الجامعية 2016/2017.

المجلات:

- مجلة الحقوق، علاقات الشغل الفردية والجماعية، عدد 20.
- سارة الحسوني، دور مفتشية الشغل في الحد من منازعات الشغل، منشورات مجلة
منازعات الأعمال، العدد الثالث، السنة 2016.
- مصطفى بن شريف، التحكيم في نزاعات الشغل في التشريع المغربي - مجلة فضاء
المعرفة القانونية.
- حسام أفضاوي، الصلح في نزاعات الشغل الفردية والجماعية - مجلة الحقوق - العدد
20، السنة 2017.
- قرار منشور، موقع المعرفة القانونية، وسائل السليمة في حل نزاعات الشغل
الجماعية، 2014، تاريخ الإطلاع 20/11/2019.
- دنيا مباركة - قضايا مدونة الشغل بين التشريع و القضاء، سلسلة المعارف القانونية
و القضائية.
- كمال الهشومي، المجلة المغربية للوساطة والتحكيم، العدد 2012، 6.

المواقع الإلكترونية:

www.anibrass.blogsmot.com

المقدمة :	3
المبحث الأول: دور مفتش الشغل في حل النزاعات الفردية	6
المطلب الأول: الوظيفة التصالحية	6
الفقرة الأولى: المصالحة وأهدافها	6
أولاً: نزاعات الشغل الفردية	7
ثانياً: المصالحة	7
ثالثاً: أهداف المصالحة	8
الفقرة الثانية: حالات تدخل مفتش الشغل لحل النزاع الفردي	8
أولاً: تدخل مفتش الشغل بناء على طلب من الأجير	9
ثانياً: تدخل مفتش الشغل بناء على طلب من المشغل	9
المطلب الثاني: اثار تدخل مفتش الشغل	10
الفقرة الأولى: نجاح عملية الصلح	10
الفقرة الثانية: فشل محاولة الصلح	12
المبحث الثاني: دور مفتش الشغل في حل النزاعات الجماعية	13
المطلب الأول: المصالحة من طرف مفتش الشغل	13
الفقرة الأولى: نطاق تدخل مفتش الشغل في تسوية نزاعات الشغل الجماعية	14
أولاً: نزاع الشغل الجماعي	14
ثانياً: نطاق التدخل لحل النزاع الجماعي	15

16.....	الفقرة الثانية: تمييز المصالحة عن الانظمة المشابهة
17.....	أولاً: المصالحة و الوساطة
18.....	ثانياً: المصالحة و التحكيم
19.....	المطلب الثاني: المسطرة المتبعة لحل نزاعات الشغل الجماعية
19.....	الفقرة الأولى: المسطرة الخاصة لحل النزاع الجماعي
22.....	الفقرة الثانية: تقييم مسطرة المصالحة
24.....	خاتمة
26.....	لائحة المراجع:



كلية العلوم
القانونية والاقتصادية
والاجتماعية - مراكش

FACULTÉ DES SCIENCES
JURIDIQUES, ÉCONOMIQUES
ET SOCIALES - MARRAKECH

الفوج الأول

الفصل الأول

مادة: الأجهزة الوطنية والدولية لرقابة الشغل

المهيات القضائية المتدخلة في ملاقات الشغل

من إعداد الطلبة:

تحت إشراف الدكتور:

أشرف جنوي

عبد الرحمان حاجي

زهيرة النوري

توفيق الصوصي العلوي

حمزة رجب

عبد الرحيم بازي

قمر التجالي

السنة الجامعية: 2019 - 2020

لائحة فلك الرموز

مدونة الشغل	م . ش
قانون المسطرة المدنية	ق . م . م
الصفحة	ص
ملف اجتماعي عدد	م . ج . ع
مرجع سابق	م . س

مقدمة:

إذا كان قانون الشغل يوصف بأنه قانون ذو طبيعة حمائية، يهدف إلى إعادة التوازن للعلاقة الشغلية بين عنصرَي الإنتاج، رأس المال والعمل، وذلك من خلال ما يمنحه لهذا الأخير من حقوق و ضمانات، فإنه ومهما بلغت درجة تقدمية قواعده، فستضل هذه الحقوق والضمانات حبرا على ورق، إذا لم يكن هناك جهاز قضائي يكفل تطبيق ما تقرره هذه القواعد من حقوق على أرض الواقع، في ظل إجراءات مسطرية هدفها تحقيق العدالة الأكبر شريحة اجتماعية¹.

وعليه نجد أن المشرع المغربي خص القضايا الاجتماعية في إطار القسم الخامس من المسطرة المدنية، وذلك من خلال الفصول 269 إلى 294، إذ بقراءة بسيطة لهذه الفصول يمكن القول أن خصوصيات المسطرة في المادة الاجتماعية قد همت كل مراحل الدعوى بدأ برفعها إلى حين الحكم فيها ومباشرة عمليات التنفيذ، فالنزاعات المتعلقة بهذا النوع من القضايا تمس قوت المدعين فيها وعملهم ولذلك أعطاه المشرع المغربي عناية خاصة وافرد لها مساطر خاصة وقد ابتغى من وراء أحداث هذه المساطر توفير الحماية الخاصة للأجير كطرف ضعيف في علاقات الشغل، دون اغفال المحافظة على حقوق المشغل.

ومنه فالقضاء الاجتماعي هو الجهاز الوحيد الذي خول له المشرع المغربي البت في النزاعات الشغلية فردية كانت أو جماعية، كما أنه من بين الخصائص المميزة في هذا النطاق هو أنه وبالرغم من خضوع النزاع في إطار علاقات الشغل بالقضايا الاجتماعية، فإنه يستوجب المرور على بعض الإجراءات الهادفة إلى تسوية النزاع بطريقة ودية، كما أن هذه الإجراءات تعتبر شرطا أساسيا وجوهريا لقبول الدعوى شكلا، وذلك محاولة من المشرع إلى ضمان استقرار العلاقة الشغلية وتوطين السلم الاجتماعي، سعيا منه لتسهيل تسوية القضايا الاجتماعية بسرعة والمحافظة على علاقات الشغل بين كل من الأجير والمشغل.

¹ - لمزيد من التوضيح راجع د - عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية"، الطبعة الأولى 2004 المطبعة والوراقة الوطنية مراكش. ص 166

وبالرغم من هذا نجد في كثير من الأحيان أن تسوية علاقات الشغل التي تنتهي بالفشل في إطار المسطرة الإدارية، يجعل الطرف المتضرر يلجأ إلى القضاء كأخر مرحلة لضمان الحماية القانونية والحصول على حقوقه بالطرق التنظيمية المعمول بها.

أهمية الموضوع:

وتتجلى الأهمية القانونية لموضوع الهيئات القضائية المتداخلة في علاقات الشغل، كون أن تطور هذه الأخيرة فرضت على المشرع المغربي إحداث قضاء مختص في قضايا الشغل، وقد أضى بموجب الإصلاح القضائي لسنة 1974 الاختصاص في المادة الاجتماعية للمحكمة الابتدائية في قسمها الاجتماعي².

أما فيما يخص الأهمية الاقتصادية فإن إحداث هيئة قضائية ومنحها صلاحيات الرقابة، على المجال الاقتصادي يساهم في تطور الاقتصاد الوطني وتنميته، وتقدمه إلى مستويات أفضل.

وتتجلى الأهمية الاجتماعية على اعتبار أن وجود هيئة قضائية يحتكم إليها للبت في نزاعات الشغل، نظرا لتوسع نفوذ هذا المجال على طبقة المجتمع التي تمثل الفئة العاملة كالفئة الأكبر احتياجا لتنظيم خاص من أجل الحفاظ واستمرار علاقة الشغل في إطار السلم الاجتماعي.

المنهج المتبع:

تقتضي منا دراسة موضوع الهيئات القضائية المتداخلة في علاقات الشغل، اعتماد منهج محدد من أجل تحليل ووصف أهم المعطيات التي ينبني عليها هذا الموضوع، مع إبراز أهم النصوص القانونية المنظمة له ومقاربتها قانونا.

الاشكال المطروح:

يطرح موضوعنا هذا مجموعة من الإشكالات الأساسية، ولعل من أبرزها التي سنحاول مناقشتها داخل هذا العرض هو، إلى أي مدى تعتبر المرحلة القضائية ضمانا فعالة في

²- راجع عبد اللطيف خالفي، م س، ص 166.

تسوية المنازعات الشغلية في مدونة الشغل خاصة منها الفردية؟ وما دور القاضي الاجتماعي في هذه المرحلة من التسوية؟

كما أنه يتفرع عن هذا الاشكال عدة أسئلة يمكن اجمالها في ما يلي:

- ماهي الهيئة المختصة للبت في علاقات الشغل ؟
- ماهي المسطرة المتبعة للبت في قضايا المسطرة الاجتماعية ؟
- ما أهم الضمانات الممنوحة للمحكوم عليهم في إطار علاقات الشغل ؟
- ماهي خصوصيات تنفيذ الاحكام في القضايا الاجتماعية وما هي الإشكالات التي تعترض تنفيذ الاحكام في القضايا الاجتماعية ؟

وللإجابة عن هذه الأسئلة سنعتمد التقسيم التالي:

- ـ المبحث الأول: المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل والمسطرة المتبعة
- ـ المبحث الثاني: طرق الطعن وخصوصيات تنفيذ الأحكام

المبحث الأول: المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل والمسطرة المتبعة

حينما تفشل محاولات الصلح أمام الهيئات الإدارية، واستنفاد جميع الإمكانيات الودية بين الاجير والمشغل، حينها يستطيع الطرف المتضرر من علاقات الشغل اللجوء إلى القضاء من أجل حل هذا النزاع، لهذا سنحاول خلال هذا المبحث التعرف على المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل (المطلب الأول)، ومناقشة خصوصيات المسطرة المتبعة وذلك من خلال التطرق إلى شكليات وإجراءات رفع الدعوى (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل

يقصد بالاختصاص هو صلاحية المحكمة للبت في الدعوى المعروضة عليها، ونميز عادة بين الاختصاص النوعي والاختصاص المحلي.

الاختصاص المحلي هو الذي يعطي للمحكمة الحق للفصل في الدعوى، بناء على أساس جغرافي، أما الاختصاص النوعي فهو الذي يمنح للمحكمة الحق للنظر في الدعوى استنادا إلى نوع النزاع³، وعليه فقد ارتأينا تقسيم الموضوع إلى فقرتين نتناول في (الفقرة الأولى) الاختصاص النوعي وفي (الفقرة الثانية) الاختصاص المحلي.

الفقرة الأولى: المحكمة المختصة نوعيا للفصل في نزاعات الشغل

بالرجوع إلى المادة 269 من ق.م.م نجدها تنص على أنه: "تختص المحاكم الابتدائية في النظر في القضايا الاجتماعية طبقا لما أشير إليها في الفصلين 18 و 20".

ويتضح لنا من خلال هذا الفصل أن المحكمة الابتدائية هي صاحبة الولاية العامة، للنظر في القضايا الاجتماعية، وهو ما أكدته لنا الفصل 18 من ق.م.م. الذي ينص على ما يلي: "تختص المحاكم الابتدائية – مع مراعاة الاختصاصات الخاصة المخولة إلى أقسام قضاء

³ - عبد الكريم الطالب: "الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية"، مطبعة المعرفة، الطبعة التاسعة، يناير 2019 ص ...

القرب- بالنظر في جميع القضايا المدنية وقضايا الاسرة والتجارية والإدارية والاجتماعية ابتدائيا وانتهائيا أو ابتدائيا مع حفظ حق الاستئناف...".

والجدير بالذكر أن القسم الاجتماعي بالمحكمة الابتدائية لا يكون مختصا بالبت في نزاع، إلا إذا كان نوع النزاع يدخل ضمن اختصاص المحكمة الابتدائية⁴، إذن فالقضايا الاجتماعية، اختصاص أصيل مرتبط بالمحكمة الابتدائية، وحسن ما فعل المشرع المغربي حينما حدد المحكمة المختصة، تخفيفا من حيرة المتقاضين، وما يترتب عنه من النتائج.

وإلى جانب ما سبق تبت المحاكم الابتدائية وفق ما نص عليه المشرع المغربي في الفصل 20 من ق.م.م على أنه: " تختص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر في:

أ) النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني.

ب) التعويض عن الاضرار الناتجة عن حوادث الشغل والامراض المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ت) النزاعات التي قد تترتب عن تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي".

أما فيما يخص تشكيلة المحكمة الابتدائية فإنها تتكون من مجموعة من الغرف، حسب الفصل الثاني من ظهير 15 يوليوز 1974 المعدل بمقتضى ظهير الشريف 1.93.205 الصادر بتاريخ 10 شتنبر 1993، ومن بين هذه الغرف نجد الغرفة الاجتماعية⁵، وهي

⁴ - محمد أطوييف: "الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل"، سلسلة أعمال اجتماعية دار النشر المعرفة الرباط 2016.

⁵ - نص الفصل الثاني من ظهير التنظيم القضائي على أنه تتألف المحاكم الابتدائية من: رئيس وقضاة وقضاة نواب - ومن نيابة عامة تتكون من وكيل الملك ونائبيه أو عدة نواب - من كتابة الضبط - من كتابة النيابة العامة. ويمكن تقسيم هذه المحاكم بحسب نوعية القضايا التي تختص بالنظر فيها إلى أقسام قضاة الاسرة، وأقسام قضاء القرب وغرفة مدنية تجارية وعقارية واجتماعية وزجرية. لمزيد من التوضيح راجع عبد الكريم الطالب، التنظيم القضائي المغربي، الطبعة الخامسة مكتبة المعرفة 2018.

التي تنظر في القضايا الاجتماعية، بقاض منفرد وبمساعدة كتابة الضبط بعدما كانت تنظر سابقا بحضور ثلاث قضاة وكاتب ضبط⁶.

الفقرة الثانية: المحكمة المختصة مكانيا

لا يكفي لانعقاد الاختصاص أن تكون المحكمة مختصة نوعيا، بل يجب أن تكون مختصة مكانيا أيضا وقد تطرق المشرع المغربي إلى الاختصاص المحلي في الفصول 27 و 28 و 29 و 30، بصفة عامة وعليه فالاختصاص المحلي دائما يؤول إلى الموطن الحقيقي أو المختار للمدعى عليه طبقا للفصل 27 من ق.م.م الذي نص في فقرته الأولى: "يكون الاختصاص المحلي لمحكمة الموطن الحقيقي أو المختار المدعى عليه...".

وهذا يعتبر من أدبيات المسطرة حيث أن المدعى يتبع المدعى عليه، ومنه فالاختصاص دائما يؤول لمحكمة مقر سكنى المدعى عليه أو موطنه المختار.

وبالرجوع إلى الفصل 28 من قانون المسطرة المدنية نجد الاختصاص المحلي في القضايا الاجتماعية يتميز بمجموعة من الخصائص⁷:

👉 في دعاوى عقود الشغل والتدريب المهني ترفع الدعوى أمام محكمة موقع المؤسسة بالنسبة للعمل المنجز بها أو محكمة موقع إبرام أو تنفيذ عقد الشغل بالنسبة للعمل خارج المؤسسة

👉 في دعاوى الضمان الاجتماعي أمام محكمة موطن المدعى عليه

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

👉 في دعاوى الامراض المهنية أمام محل إقامة العامل أو ذوي حقوقه⁸.

كما قد جاء في الفصل 29 من ق.م.م على أنه خلاف لمقتضيات الفقرة الأخيرة من الفصل السابق فإن المحكمة المختصة:

⁶ - راجع أشرف جنوي: "محاضرات في القانون الاجتماعي"، مكتبة المعرفة 2015-2016 ص 51.

⁷ - راجع وفاء جوهر: "قانون الشغل بالمغرب"، طبعة الأولى مكتبة المعرفة 2018 ص 235.

⁸ - الفصل 28 من ق.م.م بتصرف

■ في دعاوى الضمان الاجتماعي: محكمة الدار البيضاء إذا كان موطن المؤمن له في الخارج.

■ في دعاوى حوادث الشغل: محكمة محل إقامة الضحية أو ذوي حقوقه عند الاقتضاء، إذا وقعت الحادثة خارج المغرب.

■ في دعاوى الامراض المهنية: أمام محكمة محل التي وقع إيداع التصريح بالمرض فيه عند الاقتضاء إذا كان موطن العامل أو ذوي حقوقه بالخارج.

المطلب الثاني: شكليات وإجراءات رفع الدعوى في القضايا الاجتماعية

من المعلوم أن رفع الدعوى في القضايا الاجتماعية لها طابع خاص، ونظرا لهذه الخصوصية، أقر المشرع المغربي مجموعة من الشكليات الأساسية لرفع الدعوى في القضايا الاجتماعية (الفقرة الأولى)، كما أخصها بمجموعة من القواعد الإجرائية نظرا للطابع الذي تعرفه علاقات الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: شكليات رفع الدعوى في القضايا الاجتماعية

لقد حدد المشرع المغربي على أن شكليات رفع الدعوى الاجتماعية هي نفس القواعد المطبقة لرفع الدعوى المدنية، حيث أقر الفصل 272 من قانون المسطرة المدنية على أنه: "تطبق القواعد المتبعة أمام المحاكم الابتدائية ما لم تكن منافية للمقتضيات الآتية".

ومنه فإن رفع الدعوى أمام القضاء يتطلب القيام بمجموعة من الشكليات، نجد من بينها :

✓ أن الدعوى في المحكمة الابتدائية ترفع بمقال مكتوب، أو بتصريح شفهي يدلي به المدعي ويحرره أحد أعوان كتابة الضبط، وقد نص الفصل 31 من ق.م.م على أنه: "ترفع الدعوى إلى المحكمة الابتدائية بمقال مكتوب موقع عليه من طرف المدعى أو وكيله أو بتصريح يدلي به المدعي شخصيا ويحرر به أحد أعوان كتابة الضبط المحلفين محضرا يوقع من طرف المدعى أو يشار في المحضر إلى أنه لا يمكن له التوقيع....".

إلا أن ما يعرفه الواقع العملي هو شيء آخر، فإن كان الفصل السابق الذكر ينص على إمكانية الخيار بين التصريح الشفاهي أو مقال مكتوب، فإنه لا يتم تقيد دعوى بموجب

تصريح شفوي نظرا لكثرة مهام كتابة الضبط، وإنما وجب رفع الرعوى بمقالات مكتوبة فقط⁹.

وعلى خلاف ذلك نجد أن المشرع المغربي جعل رفع الدعوى بالنسبة لقضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية¹⁰، مخالف لما هو منصوص عليه في المسطرة المدنية، حيث أقر على أن المصاب بحادثة شغل أو مرض مهني غير ملزم بتقديم مقال أمام المحكمة الابتدائية والتقيد بمقتضيات الفصل 31 من ق.م.م، وهذا ما أقرته محكمة النقض في إحدى قراراتها : ... التصريح بحادثة الشغل بمثابة تحريك لدعوى الحصول على الأيراد...¹¹.

✓ كما أن المسطرة تكون شفوية في القضايا الاجتماعية، حيث نص الفصل 45 من ق.م.م على أنه : "... غير أن المسطرة تكون شفوية في القضايا التالية :... 3 - القضايا الاجتماعية..."¹².

ويظل الاشكال المطروح هنا بين ما نصت عليه المادة 32 من قانون المحاماة والفصل 45 من قانون المسطرة المدنية، حيث نجد أن مقتضيات المادة 32 تقتضي تنصيب محام، إذ اعتبرت أن المحامين المقيدون بجدول هيئة المحامين بالمملكة هم وحدهم المؤهلون لتمثيل الأطراف ومؤازرتهم أمام القضاء. وقد كان حريا بقانون المحاماة مراعاة خصوصيات القضايا الاجتماعية¹³، والاتجاه نحو تبسيط الدعوى ذات الطابع الاجتماعي، وذلك بالنص على استثناء تنصيب محام في القضايا الاجتماعية¹⁴.

⁹ - لمزيد من التوضيح راجع أشرف جنوي، م س، ص 52.

¹⁰ - نص المشرع المغربي في الفصل 28 من ظهير 6 فبراير 1963 على أنه : "تتولى السلطة التي تلقت التصريح نوجيه الوثيقتين الآتيتين إلى محكمة الصلح بالدائرة التي وقعت فيها الحادثة: - التصريح بالحادثة.

- الاثبات أو الشهادة بعدم تقديم الشهادة..".

¹¹ - قرار محكمة النقض رقم 171 الصادر بتاريخ 07-07-1975 وقد أشارت اليه حليلة المغاري في مقال بعنوان الخصوصيات المسطرية للقضايا الاجتماعية. مجلة المنبر القانوني العدد 6 السنة أبريل 2014 ص 49

¹² - جاء في الفصل 45 من ق . م . م على أنه : "تطبق أمام المحاكم الابتدائية وغرف الاستئنافات بها قواعد المسطرة الكتابية المطبقة أمام محاكم الاستئناف وفقا لأحكام الفصول 329 و 331 و 332 و 334 و 335 و 336 و 342 و 344 الآتية بعده. تمارس المحكمة الابتدائية ورئيسها أو القاضي المقرر، كل فيما يخصه، الاختصاصات المخولة حسب الفصول المذكورة لمحكمة الاستئناف ولرئيسها الأول أو للمستشار المقرر. غير أن المسطرة تكون شفوية في القضايا التالية :

1 - القضايا التي تختص المحاكم الابتدائية فيها ابتدائيا وانتهائيا.

2 - قضايا النفقة والطلاق والتطليق.

3 - القضايا الاجتماعية.

4 - قضايا استيفاء ومراجعة وجيبة الكراء.

5 - قضايا الحالة المدنية.

¹³ - وقد جاء حكم في هذا الصدد صادر عن المحكمة الابتدائية بمراكش بتاريخ 2008/10/06 : حيث إن الدعوى قدمت بصفة شخصية مخالفة لمقتضيات الفصل 31 من قانون المحاماة الذي يستوجب تقديم الدعوى بواسطة محام.

وبالرجوع إلى الفصل 31 من ق.م.م فإنه بمجرد تقييد المقال يعين رئيس المحكمة حسب الأحوال قاضيا مقررا أو قاضيا مكلفا بالقضية، إلا أنه وجب الإشارة على أن هذا المقال الافتتاحي المكتوب أو المحضر يجب أن يتضمن الأسماء العائلية والشخصية وصفة أو مهنة وموطن أو محل إقامة المدعى عليه والمدعى وكذا عند الاقتضاء أسماء وصفة وموطن وكيل المدعى، وإذا كان أحد الأطراف شركة وجب أن يتضمن المقال أو المحضر اسمها ونوعها ومركزها، كما يجب أن يتضمن هذا المقال موضوع الدعوى والوقائع والوسائل المثارة مرفقا بالمستندات التي ينوي المدعى الاقتضاء بها¹⁵.

الفقرة الثانية: إجراءات رفع الدعوى في القضايا الاجتماعية

بعد إيداع المقال الافتتاحي بكتابة الضبط وإتمام باقي الشكليات المنصوص عليه في إطار قواعد المسطرة المدنية، وفتح باب المناقشة للبت في الدعوى حدد المشرع المغربي عدة إجراءات أساسية كضرورة تبليغ الأطراف (أولا)، وإجراء محاولة الصلح (ثانيا)، والاستفادة من المساعدة القضائية (ثالثا).

أولا: تبليغ الأطراف

يقصد بالتبليغ الإجراء الذي يتم من خلاله إعلام أطراف النزاع بمضمون وثائق الدعوى وإجراءاتها بكيفية رسمية، وقد نص المشرع المغربي من خلال الفصل 274 من ق.م.م على أنه: "يستدعى الأطراف للجلسة طبقا للشروط المشار إليها في الفصل 37، 38، 39 قبل التاريخ المحدد لحضورهم بثمانية أيام على الأقل...".

وبالرجوع إلى الفصول 247 و 37 و 38 و 39 من قانون المسطرة المدنية نجد أن المشرع المغربي، بين أن هذا الاستدعاء يوجه بواسطة أحد أعوان كتابة الضبط أو عن

وحيث تعذر إنذار المدعى بإصلاح المسطرة لتخلفه عن الجلسة رغم توصله.

وحيث إن من خسر الدعوى يتحمل صائرها".

حكم عدد 1175 صادر عن المحكمة الابتدائية بمراكش بتاريخ 2008/10/06 في الملف عدد 2008/09/889 حكم منشور. وقد أشارت إليه حليلة بنت المحجوب بن حفو: "دراسة في قانون المسطرة المدنية"، الطبعة الثانية 2019، ص 57.

¹⁴- لمزيد من التوضيح راجع حليلة بنت المحجوب بن حفو، م س، 2019 ص 141.

¹⁵- الفصل 32 من ق.م.م.

طريق البريد برسالة مضمونة مع الاشعار بالتوصل أو عن طريق القيم أو التبليغ بالطريقة الإدارية، أو التبليغ بالطريق الدبلوماسي أو بواسطة المفوضين القضائيين¹⁶.

كما يجب أن يتضمن هذا الاستدعاء:

✓ الاسم العائلي والشخصي للمدعى والمدعى عليه ومهنة وموطن أو محل اقامتهما، مع ذكر موضوع الطلب والهدف من هذا البيان، والاشارة للمحكمة التي ستبت في القضية، وتحديد يوم وساعة الحضور.

✓ وفي حالة تعلق النزاع بقضايا حوادث الشغل والامراض المهنية: يلزم تحدد اسم وعنوان المصاب أو ذوي حقوقه، اسم المشغل والمؤمن، تاريخ ومكان الحادثة، أو تاريخ ومكان التصريح بالمرض المهني¹⁷.

مع الإشارة إلى أن المشرع أعطى أجالا أخرى من حيث تاريخ الاستدعاء وتاريخ الحضور، وأفرد لها بآثار تحت طائلة بطلان في حالة عدم احترام هذه الآجال الخاصة وفق الفصل 40 من ق.م.م¹⁸، ومنه فإن احترام هذه الإجراءات يجعل المحكمة جاهزة للانعقاد الجلسة الأولى وفق ما نص عليه الفصل 270 من ق.م.م على أنه: "يشارك المحكمة عند البت في النزاعات المتعلقة بالشغل أو الخلافات الناشئة بين المشغل و الأجير أربعة مستشارين متساوين بين المشغلين والمأجورين أو العملة.

يبت القاضي وحده دون مشاركة المستشارين في قضايا حوادث الشغل والامراض المهنية.

¹⁶ - التبليغ بواسطة القيم تظهر أهميتها في حالة تعذر معرفة موطن المدعى عليه أو محل اقامته، وتكون مهمة هذا القيم في القضايا الاجتماعية في حالة ثم اغلاق مقالة وعدم معرفة محل إقامة المبلغ إليه.

- التبليغ بالطريق الدبلوماسي : يعتبر ضروريا في حالة إذا ما كان المدعى عليه لا يتوفر على موطن له في المغرب ولا محل إقامة.

- التبليغ بواسطة المفوضين القضائيين : حيث كلف المشرع المغربي للمفوضين القضائيين مهمة التبليغ وإجراءات تنفيذ الأوامر والقرارات وفق

المادة 15 من القانون المنظم لهيئة المفوضين القضائيين.

لمزيد من التوضيح في هذا الشق راجع حليلة بنت المحجوب بن حفو، م س، ص 64-65-66-67-68-69.

¹⁷ - نص المشرع المغربي في الفصل 20 من ق.م.م على أنه: " تختص المحاكم الابتدائية في القضايا الاجتماعية بالنظر في :

أ) النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني.

ب) التعويض عن الاضرار الناتجة عن حوادث الشغل والامراض المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

ج) النزاعات التي قد تترتب عن تطبيق مقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي".

¹⁸ - نص الفصل 40 من ق.م.م على أنه: " يجب أن ينصرم ما بين تبليغ الاستدعاء واليوم المحدد للحضور أجل خمسة أيام إذا كان للطرف موطن أو محل إقامة في مكان مقر المحكمة الابتدائية أو بمراكز مجاورة لها ومدة خمسة عشر يوما إذا كان موجودا في أي محل آخر من تراب المملكة تحت طائلة بطلان الحكم الذي قد يصدر غيابيا". لمزيد من التوضيح راجع أشرف جنوي م س ص 55.

في الحالات المشار إليها في الفقرة الأولى يمكن للمحكمة أن تثبت دون مشاركة المستشارين إذا كان عددهم غير كاف".

ومنه فإن المحكمة تعقد جلساتها في نزاعات الشغل بحضور قاضي فرد وبمساعدة كاتب الضبط¹⁹، إلى جانب أربعة مستشارين متساوين بين المشغلين والمأجورين، غير أنه إذا كان عدد المستشارين غير كاف، فإن للمحكمة أن تثبت في الدعوى دون مشاركة المستشارين، أما في القضايا المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية فإن المحكمة تعقد جلساتها بحضور قاض منفرد²⁰.

ثانيا: إجراء محاولة الصلح

يتعين على القاضي أو المحكمة حسب الحالات، ضرورة إجراء الصلح حيث نص الفصل 277 من ق.م.م، على أنه: "يحاول القاضي في بداية الجلسة التصالح بين الأطراف".

ومن هنا وانطلاقا مما سبق يعتبر الصلح أول إجراء يقوم به القاضي وذلك للتوفيق بين الطرفين بالطرق الودية، لهذا يستوجب حضور الأطراف شخصا وفق للفصل 275 من ق.م.م، وهذا ما يطرح الاشكال حيث أن الملاحظ واقعا بخصوص حضور الأطراف خلال الجلسة الأولى، لا تتحقق نظرا لأن المشغل أو أرباب العمل يفضلون تنصيب محامي عنهم أو بعث أحد أجراءهم المكلفين بإجراءات التقاضي للقيام بالمطلوب²¹.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي خول للقاصر الذي لم تتأى مؤازرتهم من طرف أبيهم أو حاجرهم طلب الحصول على الاذن من القاضي لإبرام الصلح، كما خول للأطراف إبداء ملاحظتهم على الورق العادي²².

¹⁹ - كانت المحكمة تثبت في هذه القضايا بحضور ثلاث قضاة وكاتب ضبط، إلى أن ظهر التنظيم القضائي حدد في الفصل 4: "تعقد المحكمة الابتدائية بما فيها المصنفة جلساتها يقاض منفرد وبمساعدة كاتب الضبط".

²⁰ - عند انعقاد الجلسة الأولى في الدعوى الاجتماعية يتعين على الأطراف الحضور شخصا غير أنه بالنسبة للقضايا المتعلقة بحوادث الشغل والأمراض المهنية وقضايا الضمان الاجتماعي، يمكن للمشغل أو المؤمن الذي يقوم مقامه تعيين من ينوب عنهما. لمزيد من التوضيح راجع حليلة بن حفو م س ص 143-144.

²¹ - لمزيد من التوضيح راجع أشرف جنوي م س ص 55.

²² - لمزيد من التوضيح راجع عبد اللطيف خالفي ص 186-187.

إضافة إلى أن هذا الصلح هو إجراء يتعين على المحكمة أن تقوم به تحت طائلة بطلان الحكم²³، وهذا ما أكدته محكمة النقض حيث أقرت على أن : "...وحيث أنه لا يوجد في الحكم المطعون فيه، ولا من بين وثائق الملف ما يفيد أن القاضي قام بالإجراء المذكور إلى البطلان".²⁴

واستنتاج لما سلف فإنه على القاضي أو المحكمة ضرورة إجراء الصلح مع تحرير محضر يبين فيه نجاح الصلح أو فشله، فإما حالة نجاحه فإنه يجعل حدا للنزاع وينفذ بقوة القانون ولا يقبل أي طعن²⁵، وفي حالة فشله أو تعذر الصلح بسبب اختلاف الآراء أو عدم حضور أحد الأطراف فإن القاضي يحضر محضرا لعدم المصالحة ثم يبت في القضية حالا²⁶.

ثالثا: الاستفادة من المساعدة القضائية

عمد المشرع المغربي من خلال الفصل 273 من ق.م. على أنه : "يستفيد من المساعدة القضائية بحكم القانون العامل مدعيا أو مدعى عليه أو ذوو حقوقه في كل دعوى بما في ذلك الاستئناف. وتسري آثار مفعول المساعدة القضائية بحكم القانون على جميع إجراءات تنفيذ الأحكام القضائية".

بموجب الفصل السابق الذكر فإن الاجير يستفيد من المساعدة القضائية، أي يتم اعفاؤه من أداء الوجيبة القضائية المتعلقة مثلا بالمقال الافتتاحي والمقال الاستئنافي، ووجبات

²³ - وجب الإشارة إلى أن من بين الإشكالات المطروحة هو اقتصار الصلح على المرحلة الابتدائية فقط دون الاستئناف حيث جاء قرار لمحكمة النقض في هذا الصدد على أن : "...لكن حيث أن إجراء محاولة التصالح تتم أمام القاضي الابتدائي لا أمام محكمة الاستئناف..." قرار أشارت إليه حليلة المغاري م س ص 55.

²⁴ - قرار أشارت إليه حليلة مغاري م س ص 55.

²⁵ - جاء في الفصل 278 من ق.م. على أنه : "تثبت في حالة التصالح شروط الاتفاق طبقا للطرق التالية :

- يثبت الاتفاق في النزاعات المتعلقة بالشغل أو الخلافات الناشئة بين المشغل والاجير بمقتضى أمر.

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

- يثبت الاتفاق في قضايا الضمان الاجتماعي حسب الحالة بمحضر أو - إذا كان النزاع يرجع إلى تعويضات أو معاشات - فبأمر يتضمن بيان جميع العناصر المستعملة لتقدير التعويضات أو المعاشات المذكورة طبق الشروط المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي.

إن إثبات الاتفاق بمحضر أو أمر يضع حدا للنزاعات وينفذ بقوة القانون ولا يقبل أي طعن".

²⁶ - لمزيد من التوضيح راجع حليلة المغاري م س ص 55.

الخبراء ورسوم التنفيذ، وأتعاب المحامي ومصاريف الشهود، وأجر نشر الإعلانات القضائية²⁷.

والجدير بالذكر أن المشرع المغربي حصر الاستفادة من المساعدة القضائية، في المرحلة الابتدائية والاستئنافية دون مرحلة النقض، بالرغم من كونها مرحلة مهمة لسير الدعوى وحسمها للقضايا وارتفاع تكاليفها²⁸.

غير أنه يمكن للأجير أو لذوي الحقوق تقديم طلب قصد الاستفادة من المساعدة القضائية مرفقا بما يثبت العوز المادي، ويبقى للجهة المختصة اتخاذ قرارها بمنح المساعدة القضائية أو عدم الاستجابة لها²⁹.

²⁷ - لمزيد من التوضيح راجع حليمة بن حفو م س ص 146.

²⁸ - لمزيد من التوضيح راجع أشرف جنوي م س ص 55.

²⁹ - حليمة بن حفو، م س، ص 146.

المبحث الثاني: طرق الطعن وخصوصيات تنفيذ الأحكام

في ظل هذا المبحث سنعرج على مسألتين، طرق الطعن في نزاعات الشغل الفردية (المطلب الأول)، و خصوصيات تنفيذ الأحكام في القضايا الإجتماعية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الطعن في نزاعات الشغل الفردية

تشكل طرق الطعن أهم الضمانات الممنوحة للمحكوم عليهم، حيث أنها تهدف إلى ضمان نزاهة القاضي وعدالة الحكم الصادر عنه، بحيث تمكن من مراجعة الأحكام السابقة من أجل إزالة الأخطاء التي تشوبها، ضمانا لصحتها وتحقيقا لعدالتها.

كما أن طرق الطعن لا تتم بصفة عشوائية بل حسب مواعيد محددة ووفق شكليات منصوص عليها قانونا تخضع لها الأحكام الاجتماعية مع بعض الخصوصيات التي تنفرد بها ويتعلق الأمر بدرجات التقاضي التي تشترك مع لأحكام المنصوص عليها في القواعد العامة المتمثلة أساسا في ق.م.م.³⁰.

لكل هذه الأسباب سنعمل على تقسيم هذا المطلب إلى الطعون العادية في النزاعات الفردية (الفقرة الأولى)، والطعون غير العادية فيها (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الطعون العادية في نزاعات الشغل الفردية

تعتبر علاقات الشغل الفردية بمثابة الأسس العملية الإنتاجية، حيث أن العلاقة التعاقدية التي تنشأ بين الأجير وبين صاحب العمل هي البداية الأصلية الأولى لمراحل الإنتاج³¹، فإن كانت هذه العلاقة قائمة على أسس سليمة، أي مبنية على حسن فإن هذه العلاقة تستقر العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية (الأجير والمشغل)، أما إذا لم تكن سليمة فإن هذا يؤدي إلى نشوب نزاعات فردية بينهما يستدعي تدخل مؤسسات خارجية لفك هذا النزاع.

³⁰ - راجع حليلة لمغاري م س ص 51

³¹ - الهام عقادي: "مقال حول نزاعات الشغل الفردية في تشريع المغربي". لمزيد من المعلومات المرجو الاطلاع على

www.marocdroit-com.cdn.ampproject.org

وبالتالي فإن كانت هذه العلاقة قائمة على أساس سليم مبنية على حسن نية استقرت العلاقة بين طرفي العملية الإنتاجية (الأجير والمشغل)، إلا إذا لم تكن سليمة فإنها هذا يؤدي إلى نزاعات فردية. بينها يستدعي تدخل مؤسسات خارجية لفك هذا النزاع.

ومنه فإن الهيئات المتداخلة في هذا الإطار نجد كل من المؤسسة الإدارية، والمؤسسة القضائية والتي نحن الآن بصدد دراستها، حيث أن المشرع المغربي نجده قد قيد من سلطة المشغل في ممارسة سلطته التأديبية على الاجراء³²، وذلك تفاديا للوقوع في أي شطط في استعمال السلطة، فحول المشرع المغربي للقضاء مراقبة السلطة التأديبية للمشغل.

وبالتالي فإن وقوع أي نزاع كما سبق الذكر، يخول للمتقاضين الحق في الطعن في قرارات المحاكم سواء الابتدائية أو الاستئنافية، ومن هنا يمكن إجمال أن طرق الطعن لحل هذه النزاعات الناجمة عن علاقات الشغل الفردية تتجلى وفق ما نص عليه المشرع المغربي في إطار المسطرة المدنية، وهي الطعن بالتعرض (أولا)، الطعن بالاستئناف (ثانيا).

أولا: الطعن بالتعرض

إن التعرض هو طريقة من طرق الطعن العادية التي خولها القانون للطاعن المحكوم عليه غيابيا حتى يسلكه في نفس المحكمة التي أصدرت الحكم الغيابي لإعادة النظر فيه، والمغزى من الطعن هو لضمان حسن سير العدالة وصيانة حقوق الدفاع، وذلك عبر منح فرصة للطرف المتغيب للإدلاء بأقواله وتقديم مذكراته.

والمتمثل في مقتضيات الفصل 130 من ق.م.م يجد أنها تنص على جواز التعرض على الاحكام الغيابية الصادرة أمام المحاكم الابتدائية، كما أحال الفصل 352 من ق.م.م الأحكام الغيابية الصادرة عن المحاكم الاستئنافية إلى نفس الفصل 130 من ق.م.م، وهذا يدل على رغبة المشرع المغربي في توحيد إجراءات الطعن في الاحكام الغيابية على مستوى المحكمتين من الدرجة الأولى والثانية، إلا أنه وجب الإشارة أن المشرع المغربي وضع تقييدا لهذا الاجراء والذي يتجلى، في حالة عدم قابلية الحكم للاستئناف فيجوز التعرض فيه تحت أجل عشرة أيام من تاريخ التبليغ الواقع بحل النزاع.

إن المجال لا يقتصر في هذا الوضع، بل إن المشرع المغربي لم يجعل مجال التعرض واسعا حتى في الاحكام الغيابية، حيث منع استثناء إخضاع بعض الحالات لخصوصيتها،

³² - أحمد أنوار ناجي: "دور القضاء في مكافحة الشروط التعسفية في عقد الشغل الفردية . أي حماية"، المنشور في مجلة فض المعرفة العدد الثاني سنة 2019، ص 605

أو بالنظر لطبيعتها وأذكر ترجيحاً لكف الطعن بالاستئناف فيها، لذكر من بينها على سبيل الحصر:

- الأوامر الاستعجالية : نظراً لصدورها دائماً بمثابة حضورية والتي نص عليها المشرع المغربي في المادة الاجتماعية في كل من الفصل 149 من ق.م.م والمادة 543 من مدونة الشغل³³.
- الأحكام الصادرة عن محكمة النقض في إطار البث في دعوى التعرض³⁴: فهي كذلك لا تقبل التعرض مرة أخرى، وحسناً فعل المشرع هنا لكونه وضع حد لتطويل مسطرة التقاضي.

ثانياً: الطعن بالاستئناف

يمثل الطعن بالاستئناف كطريقة من طرق الطعن العادية نموذجاً فعلياً لنظام التقاضي على درجتين باعتباره ضماناً مهمة من ضمانات التقاضي، هدفها السماح للطاعن باستدراك ما قد يقع فيه قضاة المحاكم الأولى درجة، ويسمح للخصوم بطرح ما فاتهم من طلبات ودفع أمام المحكمة الأعلى درجة من تلك المصدرة للحكم المطعون فيه.

ويكون لهذه المحكمة صلاحية فحص النزاع من جوانبه القانونية و القضائية، ولا تقف صلاحيتها عن مراقبة صحة الحكم المستأنف من حيث القانون فقط، بل تتعدى ذلك إلى دراسة الوقائع³⁵.

وهذا راجع بالأساس إلى كون هذه المحكمة لها أساساً جميع السلطات المخولة للمحكمة الأقل منها درجة، سواء من حيث حقها في القيام بسائر ما تراه ضرورياً من إجراءات التحقيق، كما أنه من صلاحياتها في المادة الاجتماعية البث إنتهائياً في النزاعات الناشئة عن تطبيق الغرامات التهديدية المقررة في التشريع الخاص بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ولو كان المبلغ غير محدد³⁶.

³³ - عبد الكريم الطالب، م س، ص 244

³⁴ - عبد الكريم الطالب، م س، ص 245

³⁵ - أمينة ناعمي " الطلبات العارضة والتعرض والاستئناف "، مقال منشور بمجلة دليل الملحق في المسطرة المدنية، ص 185.

³⁶ - عبد الكريم الطالب م س ص 250

ومتى كان الحكم الصادر في المادة الاجتماعية قابلا للاستئناف فإنه يجب أن يقدم داخل أجل ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ الحكم، وذلك عبر القيام بتقديم تصريح لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية التي أصدرت الحكم أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل موجهة إلى هذه الكتابة.

إذا كان كل ما ذكر هو ما يتعلق بمسألة الاستئناف، فما خصوصية الطعن في النزاعات الفردية لدى محكمة النقض؟

الفقرة الثانية: الطعون غير العادية في نزاعات الشغل الفردية

وفي هذه الفقرة سأركز على الطعون الغير العادية في نزاعات الشغل والمتمثلة في النقض، وقد اعتبرها جانب من الفقه المغربي على أنها ليست محكمة من درجة الثالثة وهذا ما أكدته باعتبار أن³⁷: المجلس الأعلى للسلطة القضائية (محكمة النقض حاليا)، ليس محكمة من الدرجة الثالثة فهي لا تنظر في القضية المرفوع بشأنها الطعن، وإنما تنظر فقط في الحكم المطعون من حيث مدى موافقته للقانون أو عدم موافقته له³⁸، أي أن دور المحكمة النقض هنا ليس البت في جوهر الوقائع التي تطل النزاع بل هو فقط النظر في مدى تنزيل للمقتضيات التشريعية، أي مدى احترام القانون، كما قد أضاف الأستاذ عبد اللطيف الخالفي على أنه من اختصاصات محكمة النقض البت في الطعون ضد الأحكام الانتهائية التي يصدرها جميع محاكم المملكة، سواء كانت مدنية أو تجارية أو أحوال شخصية أو اجتماعية، أي أنه في حالة صدر حكم عن المحكمة الابتدائية فإنه يمكن الطعن فيه بالنقض، شريطة أن يكون الحكم انتهائيا أي غير قابل للاستئناف.

ليضيف أيضا على أنه حتى بالنسبة للقرارات الصادرة عن المحكمة الاستئناف في المادة الاجتماعية³⁹، الذي يشترط فيه القبول تقديم طلب في أجل لا يتعدى 30 يوم من تاريخ التبليغ للحكم المطعون فيه إلى شخص نفسه أو موطنه الحقيقي.

³⁷ - عبد اللطيف الخالفي "الوسيط في مدونة الشغل" الجزء الأول الطبعة 1 سنة 2004 مكتبة الورقة الوطنية ص 193.

³⁸ - عبد اللطيف الخالفي ص 193 و 194.

³⁹ - راجع ذ عبد اللطيف الخالفي م س، ص 194.

وهذا إن ذل على شيء فإنما يدل على أن المشرع لم يجعل للقضايا الاجتماعية خصوصية معينة على مستويات الطعون عامة، والطعون غير العادية خاصة⁴⁰، إلا في حالات استثنائية فقط وقليلة⁴¹.

المطلب الثاني: خصوصيات تنفيذ الاحكام في المادة الاجتماعية

يعد تنفيذ الاحكام في القضايا الاجتماعية اهمية كبيرة لما يعلق عليه المتقاضون من آمال على اعتبار انه هو التجسيد المادي لفاعلية الجهاز القضائي ووسيلة ابرار محتويات الحق المتنازع عليه و غاية كل من يطرق باب القضاء⁴².

لذلك افرد المشرع احكام القضايا الاجتماعية بالنفاد المعجل بقوة القانون (الفقرة الاولى)، رغم ما تعتريه من صعوبات في تنفيذها (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التنفيذ المعجل للأحكام في المادة الاجتماعية

الأصل في الأحكام هو عدم قابليتها للتنفيذ إلا إذا كانت نهائية و استنفدت جميع طرق الطعن العادية ، غير أنه نظرا للخصوصيات التي تميز بعض القضايا ، أقر المشرع خضوعها للتنفيذ المعجل بقوة القانون ، وفي هذا الإطار خص المشرع قضايا نزاعات الشغل بالتنفيذ المعجل بقوة القانون و ذلك من خلال الفصل 285 من ق.م.م⁴³، غير أن تطبيق مقتضيات هذا الفصل أثار خلافا كبيرا في أوساط الفقه و القضاء ، و مصدر هذا

⁴⁰ - للإشارة فقط فالمشرع المغربي لم يثر بالطعن بالنظر والتعرض غير الخارج عن الخصومة كطريقتين من طرف الطعن الغير العادية، وهو ينظم مسطرة الطعن في المادة الاجتماعية، بل إنه اكتفى في حل هذه المسطرة بالإحالة بها إلى القواعد العامة من ق.م.م.

⁴¹ - و كإشارة يمكن أن نلمس هذه الخصوصية في إطار الطعن في نزاعات الشغل الجماعية فيما قرره مقتضيات المادة 575 من م.ش، والتي أكدت و بنص صريح على عدم جواز الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية أمام محكمة النقض

ومنه نجد أن المشرع قد أولى بمقتضى القانون لهذه الغرفة (الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض) مهام الغرفة التحكيمية، التي خول لها من منطلق هذه الصفة صلاحية البت في الطعون المقدمة لها من طرف الرافضين للقرار التحكيمي، وعلى عكس ق م م، في الجانب المتعلق بالطعن بالنقض نجد أن المشرع المغربي أولى خصوصية لهذا الشق من الطعون التي تهم النزاعات الجماعية، تتمثل أساسا هذه الخصوصية في حصره لوسائل الطعن بالنقض في وسيلتين أساسيتين والتي تم التطرق إليها بمقتضى المادة 576 من ق ش، وهما الطعن بسبب الشطط في استعمال السلطة والطعن بسبب خرق القانون، وهذا إن دل على شيء فهو تأكيد على خصوصية التحكيم في النزاعات الجماعية لكونه يغلب عليه طابع رضائي على عكس التشريع الاجتماعي الذي يحمل طابعا حائيا للأجراء.

هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد أن مسطرة التحكيم في نزاعات الشغل الجماعية يغلب عليها الطابع الإداري على حساب الطابع القضائي الذي يظل تدخله مجرد إستثناء كأخر باب يطرقه المتحاكمين بعد إستنفاد جميع المحاولات المنصوص عليها في قانون الشغل في الفصول من 551 إلى

569.

⁴² - محمد ليديدي: "قواعد تنفيذ الاحكام و اشكالياته في نزاعات الشغل الفردية"، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، مطبعة الامنية الرباط، 26.25 فبراير 1992، ص302

⁴³ - ينص الفصل 285 من ق.م.م: "يكون الحكم مشمولا بالتنفيذ المعجل بحكم القانون في قضايا حوادث الشغل و الأمراض المهنية ، و في قضايا الضمان الاجتماعي ، و قضايا عقود الشغل و التدريب المهني رغم كل تعرض أو استئناف".

الجدل الطبيعة القانونية لمسؤولية المشغل عن الفصل التعسفي هل هي مسؤولية عقدية أم تقصيرية؟، فإذا تم تكييف هذه المسؤولية على أنها عقدية ، فإن التعويض الناتج عن ذلك يخضع لمقتضيات الفصل 285 من ق.م.م بينما إذا تم اعتبارها مسؤولية تقصيرية فإن التعويض الناتج عن هذه المسؤولية لا يكون مشمولاً بالنفاذ المعجل ، لأن العبارة الواردة في الفصل المذكور لا تستوعب الأحكام الناتجة عن المسؤولية التقصيرية للمشغل فما هو إذن موقف القضاء من هذه الإشكالية؟ و عليه سنتطرق أولا الى موقف القضاء من أعمال مقتضيات الفصل 285 ق.م.م على أن نعقبه ثانيا على تناول إشكالية إيقاف تنفيذ الأحكام الصادرة في دعاوى الشغل المشمولة بالنفاذ المعجل.

أولاً: موقف القضاء من تطبيق مقتضيات الفصل 285 من ق.م.م

لإبراز موقف القضاء من النفاذ المعجل القانوني لابد من التمييز بين موقف محاكم الموضوع من جهة و موقف محكمة النقض من جهة أخرى.

1) موقف محاكم الموضوع:

إن تطبيق الفصل 285 من ق.م.م من طرف القضاء المغربي أبان عن خلافات كبيرة بين المحاكم الابتدائية (أ) و محاكم الاستئناف (ب).

أ- موقف المحاكم الابتدائية:

لابد من الإشارة بداية إلى أن مسألة النفاذ المعجل بقوة القانون لم تكن تثير كثيرا من النقاش لدى المحاكم الابتدائية ، فبمجرد اعمال السلطة التقديرية للقاضي المكلف بالأسباب التي اعتمد عليها في حكمه فإنه يذيله بصيغة النفاذ المعجل ، و عند إغفاله التصييص على ذلك فإن كتابة الضبط لم تكن تعترض على تنفيذ الحكم مادام صادرا في المادة الاجتماعية⁴⁴.

⁴⁴ - محمد الكشور، م.س، ص: 72.

إلا أن المحاكم الابتدائية بصفة عامة و تأثيرا منها بتوصيات الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي⁴⁵، و الرسالة الدورية الصادرة عن وزير العدل⁴⁶، أضحت تستجيب لطلب النفاذ المعجل في حدود التعويضات الناشئة عن العقد كالأجرة و التعويض عن العطللة السنوية، دون تلك المرتبطة بإنهاء عقد الشغل كالتعويض عن الفصل التعسفي و مهلة الإخطار و الإغفاء من العمل و الرجوع إلى العمل و ذلك لكونها خاضعة للمسؤولية التقصيرية للمشغل.

و هكذا يتضح أن المحاكم الابتدائية اتجهت إلى استبعاد التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي من دائرة النفاذ المعجل بقوة القانون على أساس أنها ناتجة عن مسؤولية المشغل التقصيرية و ليست العقدية، وهذا ما نستشفه من الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء و الذي جاء في حيثياته: " وحيث يتعين شمول الحكم بالنفاذ المعجل طبقا للفصل 285 من ق.م.م باستثناء التعويضات الغير الناتجة من صلب عقد الشغل وتنفيذا لمقتضياته بل ناتجة عن العمل غير المشروع الصادر عن المشغلة و المتمثلة في التعسف في استعمال حق الإنهاء الانفرادي لعقد الشغل"⁴⁷

هذا بخصوص موقف المحاكم الابتدائية فماذا إذن عن موقف محاكم الاستئناف و كيف تعاملت مع مقتضيات الفصل 285 من ق.م.م.

ب- موقف محاكم الاستئناف:

بخصوص موقف محاكم الاستئناف من مقتضيات الفصل 285 من ق.م.م نجده بدوره قد استجاب للتوجه الذي أجمع عليه المشاركون في الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، و هكذا اتجهت هذه المحاكم إلى عدم اعتبار التعويض عن الفصل ناشئا عن العقد بل مصدره تصرف انفرادي من جانب صاحب العمل غير مبني على مبرر مشروع، وبالتالي فإن

⁴⁵ - من التوصيات التي خرجت بها الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي في إطار البيان الختامي: "و إن الرقابة على النفاذ المعجل في الشق المتعلق بالتعويض عن الطرد التعسفي و دعوى الرجوع و دعوى التعويض المرتبط بها من طرف غرفة المشورة ربطا لأحكام الفصل 285 بالفصل 147 من ق.م.م وفق ما ذهب إليه الراجح في الاجتهاد القضائي من شأنه أن يخدم الحماية القضائية لمصالح أطراف العقد." أنظر البيان الختامي للندوة الثانية للقضاء الاجتماعي م.س، ص: 449

⁴⁶ - الرسالة الدورية الصادرة عن السيد وزير العدل عدد 2/10026 بتاريخ 29 يوليوز 1991 موجهة إلى السادة رؤساء المحاكم الابتدائية تحت إشراف الرؤساء الأولون لمحاكم الاستئناف حيث جاء فيها: "إن الاجتهاد القضائي استقر على أن الطرد التعسفي يخضع لقواعد المسؤولية التقصيرية بدل المسؤولية العقدية لكونه يعتبر فعلا غير مشروع و خارجا عن بنود العقد و تقصيرا من رب العمل اتجاه العامل"

⁴⁷ - حكم صادر عن ابتدائية الدار البيضاء عدد 6440 بتاريخ 2009/9/30، م.ج.ع 09/1210، حكم غير منشور.

الفصل 285 من ق.م.م ، ينبغي ألا يشمل تعويضات الفصل التعسفي و هي التعويض عن الإضرار و عن الضرر و عن الفصل⁴⁸، و هذا ما تؤكدته حيثيات القرار الصادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء و الذي جاء فيه:

“حيث إن التعويض عن الطرد التعسفي و التعويض عن مهلة الإضرار لا يعتبران ناشئين عن تنفيذ عقد الشغل ، لكن مصدرهما تصرف بإرادة منفردة من جانب المشغل ألحق ضررا بالأجير، و بهذا المفهوم ، فإن مقتضيات الفصل 285 من ق.م.م لا تشمل التعويض عن الطرد التعسفي و الإشعار و يبقى للمحكمة التحقيق في الظروف التي استلزمت الأمر بالنفذ المعجل⁴⁹.”

و في اعتقادنا ، فإن عدم شمول التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي بالنفذ المعجل القانوني يبقى سليما من الناحيتين القانونية و كذا الواقعية.

فمن الناحية القانونية ، فالتعويض عن الفصل التعسفي الذي تحكم به المحكمة الابتدائية لصالح الأجير لا يعتبر ناشئا عن عقد الشغل و إنما عن ضرر ناتج عن تصرف انفرادي للمشغل غير مبني على سبب مشروع⁵⁰، و من الناحية الواقعية فإنه من الصعب على المنفذ عليه في حالة إلغاء محكمة الاستئناف للحكم الابتدائي استرجاع المبالغ النقدية التي تسلمها الأجير تطبيقا لمقتضيات الفصل 285 من ق.م.م.

(2) موقف محكمة النقض:

إذا كانت محكمة النقض هي التي تشرف على حسن تطبيق و سلامة تفسير و تأويل النصوص التشريعية من أجل إقرار وحدة قضائية على مستوى محاكم الموضوع⁵¹، فإنه مع ذلك لم تستقر على توجه واحد بشأن تفسير الفصل 285 من ق.م.م ، إلا بعد دورية السيد وزير العدل ، و توصية الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي.

⁴⁸ - عبد اللطيف خالفي: "استقلالية قانون الشغل بين الواقع و الطموح" م.س، ص: 47

⁴⁹ - قرار صادر عن استئنافية الدار البيضاء عدد 5445 بتاريخ 2001/07/09، م.ج.ع 01/4317، قرار غير منشور.

⁵⁰ - محمد الكشور: "التعسف في إنهاء عقد الشغل"، مطبعة النجاح الجديدة، البيضاء، 1992، ص: 161

⁵¹ - محمد الكشور: م.س، ص: 164.

و هكذا اتجهت الغرفة الاجتماعية في بداية الأمر إلى اتخاذ قرار يشكل مبدأ عاما لا يعرف أي استثناء ، مفاده أن كل الأحكام القضائية الصادرة في دعاوى الشغل الفردية تكون في كافة الأحوال مشمولة بالنفاذ المعجل بقوة القانون طبقا لأحكام الفصل 285 من ق.م.م، و لا يمكن الأمر بإيقاف تنفيذها لأي سبب كان سواء أمام محاكم الموضوع أو أمام محكمة النقض ، وهذا ما يستخلص من حيثيات القرار الآتي : " وحيث إن الأحكام الصادرة في قضايا حوادث الشغل و الأمراض المهنية و قضايا الضمان الاجتماعي و قضايا عقود الشغل تكون مشمولة بالتنفيذ المعجل بحكم القانون، و حيث إن القضية تتعلق بعقد الشغل يربط بين الطرفين و يقع تنفيذ الحكم الصادر فيها بقوة القانون، وحيث إن الأحكام التي يمكن النظر في طلب إيقاف تنفيذها هي تلك التي يأمر القضاة بحكم سلطتهم التقديرية بتنفيذها مؤقتا ، أما الأحكام التي تنفذ بقوة القانون فلا يمكن إيقاف تنفيذه"⁵²

وفي نفس الاتجاه قضت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض في أحد قراراتها بأنه: "وحيث إن الأحكام في القضايا الاجتماعية تكون مشمولة بالتنفيذ المعجل بحكم القانون في قضايا عقود الشغل، و حيث إن الشركة العامة المغربية للأبنك تقدمت بتاريخ 7/6/ 1977 في الملفين 9/719 و 9/718، و القاضي على الشركة بأدائها للمدعي مبالغ متنوعة عن مهلة الإخطار و التسريح و عن المكافآت والعطلة و فقدان التأمين و التعويض المؤدى في إطار التقاعد. و حيث إن المبالغ المحكوم بها مرتبطة بعقد الشغل الذي كان يربط طرفي الدعوى. و حيث إن ظروف القضية و ملابساتها تقتضي رفض الطلب"⁵³

غير أن محكمة النقض سرعان ما تراجعت عن موقفها هذا، عندما استئننت الأحكام التي تقضي بالتعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل غير محدد المدة من مجالات تطبيق الفصل 285 من ق.م.م على أساس أن هذا التعويض يجد أساسه في المسؤولية التقصيرية

⁵² - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض عدد 66 بتاريخ 14/5/1977 م. ج. ع، 55339، أورده عبد اللطيف خالفي، الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية م.س، ص: 277 و 278.

⁵³ - قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض عدد 196 بتاريخ 31 أكتوبر 1977 م. ج. ع، 63644، أورده عبد اللطيف خالفي: الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية: م.س، ص: 278

و ليس في المسؤولية العقدية، و بالتالي فهو يخضع لأحكام التنفيذ الجوازي الذي تضمنته الفقرة الثانية من الفصل 147 ق.م.م.⁵⁴.

و هذا ما قضت به محكمة النقض في أحد قراراتها و الذي جاء فيه: " وحيث يتجلى مما تقدم أن الحقوق التي يطالب بها الأجير مرتكزا في طلباته على المسؤولية العقدية التي تربطه بالمشغل، يكون الحكم بها دائما مشمولا بالنفاذ المعجل بحكم القانون و بالتالي فهي لا تخضع لسلطة قضاة الموضوع التقديرية، و من تم لا حق لهم في إيقاف تنفيذ الحكم القاضي بها . و حيث إن محكمة الاستئناف عندما أمرت بإيقاف تنفيذ الحكم الابتدائي الذي قضى للطاعن بالرجوع إلى العمل مع أجره من تاريخ التوقف و أجره العطلة و الساعات الإضافية و أجره بعض أيام العمل و هي كلها حقوق عقدية، قد خرقت مقتضيات الفصلين 147 و 285 من ق.م.م، و عرضت قرارها للنقض"⁵⁵.

و بخلاف التعويضات الناتجة عن الطرد التعسفي و التي أكدت محكمة النقض عدم شمولها بالنفاذ المعجل القانوني، فإن نزاعات حوادث الشغل و الأمراض المهنية تظل مشمولة بالنفاذ المعجل القانوني ، و هذا ما أكدته محكمة النقض في أحد قراراتها و الذي جاء فيه:"..... لكن حيث إن الإيراد العمري المحكوم به لفائدة المصاب و الذي لم ينفذ الطالب أقساطه ابتداء من 2002/10/9 مشمول بالنفاذ المعجل بقوة القانون و لا يخضع للمقتضيات التي احتج بها الطاعن .."⁵⁶

ولابد من الإشارة في الختام إلى أن مبدأ النفاذ المعجل بقوة القانون لا يعني فئة الأجراء فقط، و إنما يحتاج المشغلون بدورهم إلى حماية ضد تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل، وهو ما جعل المشرع ينص على مبدأ إيقاف تنفيذ الأحكام كمبدأ مقابل لمبدأ التنفيذ المعجل بقوة القانون، و ذلك بمقتضى المادتين 147 و 316 من ق.م.م.

⁵⁴ - تنص الفقرة الثانية من الفصل 147 ق.م.م على أنه: " 4- يجوز دائما الأمر بالتنفيذ المعجل بكفالة أو غيرها حسب ظروف القضية التي يجب توضيحها..."

⁵⁵ - قرار صادر عن محكمة النقض عدد 1105 بتاريخ 29 أبريل 1991، م. ج. ع، 90/9080، منشور بمجلة الإشعاع، العدد 6، 1991، ص: 61.

⁵⁶ - قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 406 بتاريخ 28 أبريل 2004، م.ج.ع، 04/5/71، غير منشور.

ثانيا: إيقاف تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل

إن المشرع المغربي بإقراره مبدأ النفاذ المعجل للأحكام استهدف حماية حقوق المحكوم له، لكنه في الوقت ذاته لم يهمل حقوق المحكوم عليه، و الذي منحه حق طلب إيقاف تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل، ومنه وقف التنفيذ عبارة عن طلب يقدمه المحكوم عليه عند استئنائه للحكم المشمول بالتنفيذ المعجل يطلب فيه من المحكمة وقف تنفيذ الحكم لحين الفصل في الطعن.

وجدير بالذكر أن المحكوم عليه لا يستطيع طلب إيقاف التنفيذ إلا إذا كان الحكم الابتدائي مشمولا بالنفاذ المعجل القضائي، على اعتبار أن النفاذ المعجل القانوني لا يجوز طلب إيقافه.

و لدراسة لموضوع إيقاف تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل سنقتصر فيها على تحديد موقف القضاء المغربي من هذه الإشكالية سواء تعلق الأمر بمحكمة الاستئناف أو محكمة النقض:

1 - موقفه القضاء من إيقاف تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل

أ- موقف محاكم الاستئناف؛

لقد منح المشرع المغربي لمحاكم الاستئناف بمقتضى الفصل 147 من ق.م.م سلطة واسعة لإيقاف تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل أو إلغائه و لم يقيدھا سوى بضرورة توضيح ظروف القضية ، حيث قضت محكمة الاستئناف بالدار البيضاء- بما يلي : "..... حيث إن مناط استحقاق الأجير للتعويض عن الإغفاء هو انتفاء ارتكابه للخطأ الجسيم ، و استخلاص هذا الخطأ من وقائع الدعوى يرجع لسلطة المحكمة و تقديرھا إذ علیھا أن تبحث في مدى مشروعية تصرف الأجير الذي يدعيه المؤاجر لتبرير فصله عن العمل، و استنادا إلى هذا المفهوم فإن التعويض عن الإغفاء تقضي به المحكمة في إطار سلطتها الكاملة و ينشئه الحكم الذي يحدده و بالتالي فإن مقتضيات الفصل 285 من ق.م.م لا يشملہ و تبعا

لهذا التفسير، فإن طلب إيقاف التنفيذ المعجل فيما يخص التعويض عن الإغفاء له ما يبرره و يتعين الاستجابة له"⁵⁷.

غير أن هذه المحكمة و في قرار مخالف للقرار السابق قضت بعدم الاستجابة لطلب إيقاف التنفيذ المعجل بخصوص التعويض عن الأقدمية، إذ جاء في حيثيات قرارها أنه: "وحيث إن الطالب يلتمس إيقاف تنفيذ الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويضات عن الإغفاء و الطرد و الأقدمية. و حيث إن المفهوم الذي ينبغي أن يعطى للفصل 285 من ق.م.م، هو أن يكون مقصورا على ما للأجير من حقوق ناشئة عن عقد الشغل و مقررة بنصوص قانونية، وعملا بهذا التفسير فإن طلب إيقاف التنفيذ المعجل بالنسبة للتعويضات عن العطللة و الأقدمية لا ينبغي على أساس و يتعين رفضه"⁵⁸.

و هكذا يتضح أن موقف محكمة الاستئناف بالدار البيضاء غير مستقر فهو إما يتجه إلى التقيد في تطبيق الفصل 285 من ق.م.م على اعتبار أن الحقوق التي يطالب بها الأجير إما ركيزتها المسؤولية العقدية و بالتالي فالتعويضات المتعلقة بها تكون مشمولة بالنفذ المعجل القانوني، و إما أن تكون ركيزتها المسؤولية التقصيرية لتخضع بذلك للسلطة التقديرية للمحكمة لإيقاف تنفيذها طبقا لمقتضيات الفصل 147 من ق.م.م.

ب-موقف محكمة النقض؛

يمكن القول إن قرارات محكمة النقض بخصوص طلبات إيقاف تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفذ المعجل عبر تسلسلها التاريخي اتسمت بعدم الاستقرار و التآرجح بين الاستجابة لطلبات وقف التنفيذ و رفضها.

وهكذا اتجهت محكمة النقض بداية إلى تكريس مبدأ النفاذ المعجل بقوة القانون ، وبالتالي رفض إيقاف الأحكام الصادرة في المادة الاجتماعية على العموم ، ولو تعلق الأمر بطلبات إيقاف تهمة الشق المتعلق بالتعويضات المقررة عن الفصل التعسفي ، إذ اعتبرت أن الأحكام التي يمكن النظر في طلبات إيقافها هي تلك التي يأمر القضاة بحكم سلطتهم التقديرية

⁵⁷- قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء عدد 2648 بتاريخ 12/11/1992، م. ج. ع 92/3172، قرار غير منشور.

⁵⁸- قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء عدد 3216 بتاريخ 13/12/1994، م. ج. ع 94/4000، قرار غير منشور.

بتنفيذها مؤقتاً، و هذا ما يستنتج من أحد قراراتها و الذي جاء فيه : " وحيث إن الأحكام التي يمكن النظر في طلبات إيقاف تنفيذها هي تلك التي يأمر القضاة بحكم سلطتهم التقديرية بتنفيذها مؤقتاً، أما الأحكام التي تنفذ بقوة القانون فلا يمكن إيقاف تنفيذها"⁵⁹.

ويتم تحديد الحالات التي تكون فيها الأحكام مشمولة بالنفذ المعجل القانوني والتي حصرتها بصفة عامة في التعويضات التي يستحقها الأجير أثناء قيام علاقة الشغل مستبعدة بذلك التعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي.

و في نفس الاتجاه قضت الغرفة الاجتماعية بنفس المحكمة في أحد قراراتها بما يلي: " وحيث يتجلى مما تقدم أن الحقوق التي يطالب بها الأجير مرتكزا في طلباته على المسؤولية العقدية التي تربطه بالمشغل يكون الحكم بها دائما مشمو لا بالنفذ المعجل بحكم القانون و بالتالي فهي لا تخضع لسلطة قضاة الموضوع التقديرية، و من تم لا حق لهم في إيقاف تنفيذ الحكم القاضي بها. وحيث إن محكمة الاستئناف عندما أمرت بإيقاف تنفيذ الحكم الابتدائي الذي قضى للطاعن بالرجوع إلى العمل مع أجره من تاريخ التوقف و أجره العطل و الساعات الإضافية و أجره بعض أيام العمل و هي كلها حقوق عقدية ، قد خرقت مقتضيات الفصلين 147 و 285 من ق.م.م ، و عرضت قرارها للنقض"⁶⁰.

كما أكدت محكمة النقض اتجاهها هذا من خلال القرار الصادر بتاريخ 11 أبريل 1995 و الذي جاء في حيثياته: " إن التنفيذ المعجل بحكم القانون إنما منحه الفصل 285 من ق.م.م للنزاعات الناتجة مباشرة و بصفة صريحة لما ورد في عقود الشغل و التدريب المهني ، أما التعويض عن الطرد التعسفي و الإغفاء و الإشعار فإنه لم يتناولها بصفة مباشرة و صريحة من العقد المذكور ، و إنما تنشأ من إخلال المشغل بعدم التعسف في

⁵⁹- قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 66 بتاريخ 24 ماي 1977 م. ج. ع 5939، أشار إليه عبد اللطيف خالفي ، الاجتهاد القضائي في المادة الاجتماعية ، م.س، ص: 278

⁶⁰- قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 1105 بتاريخ 29 أبريل 1991 م.ج.ع 90/9080، منشور بمجلة الإشعاع، العدد 6، 1991، ص: 61.

الطرد ، و باحترام حقوق الأجير في الإعفاء و الإشعار كما تستلزمه القوانين المنظمة للشغل ، و التي لا دخل لعقد الشغل فيها و بذلك تكون وسيلة النقض على غير أساس⁶¹.

و هكذا، فهذا التضارب في موقف محكمة النقض فيما يخص تطبيق مقتضيات الفصلين 285 و 147 من ق.م.م ، يرجع بالأساس إلى الغموض الذي يكتنفهما و التطبيق غير السليم لهما. فإذا كانت الغاية من شمول الأحكام المتعلقة بنزاعات الشغل بالنفاذ المعجل بقوة القانون هو حماية الأجراء من أجل الحصول على حقوقهم في أسرع وقت ، فإن محكمة النقض حالت دون ذلك بسبب التفسيرات المختلفة للنصوص القانونية والتكيفات التي أعطتها لمسؤولية المشغل عن إنهاء عقد الشغل ، وكذلك التمييز بين الحقوق المرتبطة بعقد الشغل والأخرى المتعلقة بإنهائه⁶²، كل ذلك من أجل تحديد نطاق تطبيق مقتضيات الفصلين 147 و 285 من ق.م.م

الفقرة الثانية: صعوبة تنفيذ الاحكام في المادة الاجتماعية

تعتبر مرحلة التنفيذ من أهم المراحل المسطرية، فتنفيذ الحكم هو الغاية المنشودة التي يهدف إليها صاحب الحق، إلا أن الواقع أثبت أن هذه المرحلة غالبا ما تعترض الأطراف خلالها بعض الصعوبات.

أولاً: نماذج لصعوبات التنفيذ في قضايا نزاعات الشغل الفردية

إن تنفيذ الأحكام المتعلقة بنزاعات الشغل تثير عدة إشكاليات، من بينها الإشكالية المتعلقة بتأويل هذا الصنف من الأحكام أو تفسيره، لكن الإشكالية الأكثر طرحا على المستوى العملي هي إشكالية إرجاع الأجير إلى عمله في حالة ثبوت فصله بشكل تعسفي:

➡ إشكالية تأويل الأحكام في نزاعات الشغل؛

من صعوبات التنفيذ التي تثار في قضايا نزاعات الشغل تلك المتعلقة بتأويل حكم أو تفسيره، حيث يهدف صاحبها إلى تصحيح الحكم، و يعود الاختصاص للبت فيها إلى

⁶¹ - قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 356 بتاريخ 11/04/1995 م.ج.ع 92/8275، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 48، يناير 1996، ص: 249

⁶² - سعيد كوكبي: تنفيذ الأحكام الاجتماعية في التشريع المغربي، دار القلم الرباط، 2002 ص: 124.

المحكمة المصدرة للحكم حسب مقتضيات الفصل 26 من ق.م.م.⁶³ ومنازعات التنفيذ بسبب تأويل و تفسير الأحكام الصادرة عن القضاء تعد من بين السبل التي يلجأ إليها المشغل عادة من أجل إيقاف تنفيذ الأحكام الصادرة ضده و تأجيلها مؤقتا ومن الأمثلة على هذه الصعوبة ما أثير أمام رئيس المحكمة الابتدائية بالرباط بشأن تنفيذ الحكم القاضي بإرجاع الأجير إلى عمله ضد شركة الاستثمار الفلاحي "صوديا" حيث تبين لمأمور التنفيذ أن الحكم المراد تنفيذه جمع بين شركتين فلاحيتين مستقلتين إذ أن شركة الاستثمار الفلاحي تحمل اسم "سوجيطا" أما "صوديا" فهي اسم مختصر لشركة التنمية الفلاحية، مما أدى إلى عدم معرفة المقصود منهما في الحكم ، فكل منهما يتهرب من تنفيذ الحكم، بناء على ذلك قضى رئيس المحكمة بوجود صعوبة جدية في تنفيذ الحكم و أمر بإيقاف إجراءات التنفيذ لتعذر تحديد المدعى عليها و المحكوم عليها.⁶⁴

➡ إشكالية تنفيذ الأحكام القضائية بإرجاع الأجير إلى عمل؛

خول المشرع المغربي للقضاء الاجتماعي في حالة ثبوت فصل الأجير بكيفية تعسفية إما الحكم بإرجاعه إلى عمله و إما الحكم له بالتعويض.⁶⁵

وما يلاحظ في الواقع العملي أن الطلبات التي يتقدم بها الأجراء الذين تم فصلهم تعسفيا تتوخى إما الإرجاع إلى العمل فقط، و إما الإرجاع و التعويض، و إما المطالبة بالتعويض وحده.

فإذا كانت الحالتين الأخيرتين لا تثيران إشكالية الخيار بين الرجوع إلى العمل و التعويض فإن الحالة الأولى لا تعطي للقضاء ذلك الخيار ، الأمر الذي جعلنا نتساءل عن كيفية تعامل المحاكم مع هذه الإشكالية؟

⁶³ - ينص الفصل 26 ق.م.م على ما يلي:

"تختص كل محكمة مع مراعاة مقتضيات الفصل 149 بالنظر في الصعوبات المتعلقة بتأويل أو تنفيذ أحكامها و قراراتها".

⁶⁴ - أمر صادر عن رئيس المحكمة الابتدائية بالرباط بتاريخ 1986/10/15 في ملف رقم 6/86855، أورده عبد المجيد غميجة: قواعد التنفيذ و

إشكالياته في الأحكام الاجتماعية. الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، م.س، ص: 336.

⁶⁵ - تنص المادة 41 من مدونة الشغل على ما يلي: "يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة التي لها أن تحكم في حالة فصل الأجير تعسفيا،

إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على التعويض عن الضرر...."

لابد من الإشارة أولا إلى أن صعوبة إعمال الخيار بين الإرجاع إلى العمل والحكم بالتعويض يجد سنده في الفصل الثالث من قانون المسطرة المدنية⁶⁶، فهذا الأخير يحد من دور القضاء الإيجابي في حل النزاع ، بحيث يحتم الفصل المذكور على المحكمة البت في حدود طلبات الأطراف.

وهذا الاتجاه هو الذي تسلكه المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء و هو ما يستشف من خلال حكمها عدد 1199 الصادر بتاريخ 16 فبراير 2010 و الذي جاء في حيثياته أنه: "حيث إن الطلب يهدف إلى الحكم أساسا بإرجاع المدعية إلى العمل...و حيث إن المدعى عليها مؤسسة جورج واشنطن أكاديمي تمسكت في معرض جوابها أنها فعلا فصلت المدعية من عملها بعدما تبين أن الشكاية التي تقدمت بها بسبب تحرش رئيسها المباشر لها هي كيدية ولكن رغم ما قامت به المدعية فإنها لا تمنع في رجوعها لعملها...وحيث تبعا لطلب المدعية و كذا موافقة المشغلة يتعين الحكم للمدعية بالرجوع إلى العمل مع رفض طلب التعويض عن الضرر و لو كان درهم رمزي لأن المادة 41 من مدونة الشغل خولت للأجير الخيار إما بالرجوع إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر و لا يمكن الجمع بينهما"⁶⁷.

كما جاء في حيثيات حكم آخر صادر عن نفس المحكمة أنه : "...حيث إن الطرد الذي يتعرض له المدعى طردا تعسفيا يخلق له مركزا قانونيا ويخول له حق مطالبة الجهة المدعى عليها بإرجاعه الى عمله الذي طرد منه بدون سبب ومشروع... وطلبه الرامي إلى إرجاعه إلى عمله في محله ويتعين الاستجابة له"⁶⁸.

وهكذا يتبين أن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء قد حسمت في أمر الخيار بين الإرجاع إلى الشغل أو المطالبة بالتعويض و ذلك بالحكم وفق طلبات الأطراف، فإذا طالب الأجير بإرجاعه إلى عمله استجابت له و إذا طالب بالتعويضات المستحقة كان له ذلك.

⁶⁶ - ينص الفصل الثالث من ق.م.م على ما يلي " يتعين على القاضي أن يبت في حدود طلبات الأطراف، و لا يسوغ له أن يغير تلقائيا موضوع أو سبب هذه الطلبات و يبت دائما طبقا للقوانين المطبقة على النازلة و لو لم يطلب الأطراف ذلك بصفة صريحة."

⁶⁷ - حكم صادر عن ابتدائية الدار البيضاء عدد 1199 بتاريخ 16 فبراير 2010، م.ج.ع 09/9678، حكم غير منشور.

⁶⁸ - حكم صادر عن ابتدائية الدار البيضاء عدد 6569 بتاريخ 28 يوليوز 2004، م.ج 2004/41، حكم غير منشور.

ومحكمة النقض بدورها تتجه نحو تكريس مبدأ الخيار الممنوح للمحكمة و لكن مع مراعاة طلبات الأطراف ، و هذا ما يستشف من القرار عدد 09 الصادر بتاريخ 23 مارس 2005 و الذي جاء فيه:" لكن حيث إن الثابت من المقال الافتتاحي للمدعي أنه التمس الحكم له بالتعويضات عن الطرد التعسفي و لم يسبق له أن طلب الرجوع إلى العمل، و المحكمة لما ثبت لديها أن المحكمة الابتدائية خرقت الفصل الثالث من ق.م.م لما قضت بالرجوع إلى العمل ، كان ما قضت به مرتكزا على أساس على اعتبار أن مبدأ الخيار يكون في حدود الطل .

وعلى الرغم من أن الحكم القاضي بإرجاع الأجير إلى عمله يبدو سهلا من الناحية النظرية فإنه صعب من ناحية التنفيذ إن لم نقل مستحيلا في بعض الحالات لانعدام الثقة بين الطرفين⁶⁹، خاصة في المؤسسات الصغيرة و التي تكون فيها العلاقة مباشرة بين الأجراء و مشغلهم ، مما يجعلنا نقترح الحل الذي تبناه المشرع الفرنسي في هذا الإطار عندما خول للمشغل الحق في تقرير ما إذا كان يرغب في إرجاع الأجير إلى عمله ، أثناء نظر المحكمة في الدعوى و قبل إصدارها للحكم تقاديا لطول أمد النزاع.

➡ صعوبة تنفيذ الاحكام ضد المؤسسات العمومية؛

تبين ان المؤسسات العمومية في كثير من الاحيان تمتنع عن تنفيذ الاحكام الاجتماعية و تتمسك بمبدأ عدم امكانية الحجز عليها بدعوى ان اموالها اموال عمومية من جهة، و من اجل الحفاظ على استقرار المرفق العمومي و استمراره من جهة ثانية⁷⁰.

ففي ظل تعنت الدولة والمؤسسات العمومية عن تنفيذ الاحكام الصادرة في مواجهتها، فانه يمكن للمحكوم عليه ان يلجأ للقضاء من اجل فرض غرامات تهديدية على الادارة ،فبموجب المادة 7 من قانون 41.90، نجده ينص في الباب الثالث المتعلق بالقواعد العامة

⁶⁹ - بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، الطبعة الثانية مايو 2007، ص: 238.

⁷⁰ - محفوظ قرقاشي: "تنفيذ الاحكام في المغرب الصادرة عن القضاء المغربي"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا، جامعة محمد الخامس، 2005-

للتنفيذ من خلال الفصل 448 من ق.م.م على الغرامات التهديدية كوسيلة من وسائل اجبار المحكوم عليه على التنفيذ في غياب أي نص قانوني يستثني الادارة من هاته الوسيلة⁷¹.

كما يمكن للمحكوم عليه ان يطالب بإجراء حجز اموال الادارة عن التمسك بعدم التنفيذ و لقد عمل القضاء على الاستجابة لهذه الطلبات رغم امتناع الادارة و رغم ما تبديه من صعوبات بدعوى ان اموال الادارة عامة لا يجوز الحجز عليها و كذلك لضمان استمرار المرفق العمومي.

و قد جاء في احد الاوامر الصادرة عن رئيس المحكمة الابتدائية بالرباط بأداء تعويضات عن الطرد التعسفي للأجير ضد شركة تابعة للدولة و عند التنفيذ تقدمت الشركة و اثارَت امام السيد رئيس المحكمة الابتدائية صعوبة في تنفيذ الحكم المذكور بعلّة ان الشركة المغربية للإدارة الفلاحية هي شركة تابعة للدولة، وتحت وصية وزارة الفلاحة و مراقبة وزارة المالية ، لذلك فتنفيذ الحكم في مواجهتها يشكل صعوبة في التنفيذ إلا ان السيد رئيس المحكمة قضى برفض طلب الصعوبة على اعتبار أنه لا يوجد نص يستثني الدولة من التنفيذ و أن مبدأ المشروعية يجعل تصرفات الدولة خاضعة لمراقبة القانون⁷².

ثانيا: وسائل تجاوز إشكاليات صعوبات التنفيذ في دعاوى الشغل

إذا كان هدف المشرع في المادة الاجتماعية عموما هو حماية الأجراء و تيسير إجراءات التقاضي عليهم ، و التعجيل بالفصل في الدعوى، فإن ذلك يصطدم بإشكالات قانونية و عملية فيما يخص تنفيذ الأحكام ، الأمر الذي دفعنا إلى البحث عن وسائل عملية لتجاوز هذه الإشكاليات ،

ومن بين الوسائل التي نعتقد أنها ستساعد على الحد نوعا ما من إشكاليات التنفيذ في نزاعات الشغل ضرورة توحيد الاجتهاد القضائي في قضايا نزاعات الشغل، لما كان الاجتهاد القضائي يشكل مصدرا من مصادر القاعدة القانونية ، فإن توحيد الرؤى و المواقف في القضايا المتعلقة بنزاعات الشغل يعد هاجسا ملحا نظرا لما تتميز به هذه القضايا من طبيعة خاصة ، والمسؤولية تقع بالأساس على رجال القضاء و خصوصا

⁷¹ - محمد قصري: "الغرامة التهديدية و الحجز في مواجهة الادارة الممتنعة عن تنفيذ الاحكام الادارية الصادرة ضده"، ص 11.

⁷² - محمد ليديدي: "قواعد تنفيذ الاحكام و اشكالياتها في نزاعات الشغل الفردية"، رسالة المحاماة عدد 19، اكتوبر 1993، ص 312.

محكمة النقض بهدف الحسم في إشكاليات التنفيذ⁷³، و التي نتجت عن سوء التفسير للنصوص القانونية وغياب نصوص تشريعية من شأنها الحسم في هذه الأمور.

ومن خلال معالجتنا لمسألة التنفيذ كخصوصية من الخصوصيات المسطرية في نزاعات الشغل، اتضح لنا مدى التضارب الحاصل في الأحكام والقرارات بين محاكم الموضوع ومحكمة النقض، في أكثر من مسألة.

وخير مثال نسوقه في هذا الإطار هو التفسير القانوني الذي أعطي للفصل 285 من ق.م.م والمتعلق بالتنفيذ المعجل بقوة القانون في نزاعات الشغل، حيث لم يكتب لمحكمة النقض أن تضع يدها على جوهر المشكل القانوني الذي أثارته مقتضيات هذه المادة، إذ أن قراراتها ظلت تتأرجح بين مبدأ تعميم النفاذ المعجل و جعله شاملا لجميع الحقوق المترتبة عن عقد الشغل، و بين مبدأ جعل الحكم بالتنفيذ المعجل خاضعا للسلطة التقديرية لمحكمة الموضوع.

⁷³ - سعيد كوكبي: "تنفيذ الأحكام الاجتماعية في التشريع المغربي"، دار القلم الرباط، دجنبر 2002 ص: 211.

لائحة المراجع:

الكتب:

- 📖 أشرف جنوي: محاضرات في القانون الاجتماعي، مكتبة المعرفة 2015-
2016
- 📖 بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، الطبعة الثانية مايو 2007.
- 📖 حليلة بنت المحجوب بن حفو: دراسة في قانون المسطرة المدنية، الطبعة الثانية
2019
- 📖 محمد الكشور: التعسف في إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، البيضاء،
1992.
- 📖 محمد أطويف: الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل، سلسلة أعمال اجتماعية دار النشر المعرفة الرباط 2016.
- 📖 سعيد كوكبي: تنفيذ الأحكام الاجتماعية في التشريع المغربي، دار القلم الرباط،
2002
- 📖 عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2004 المطبعة والوراقة الوطنية مراكش.
- 📖 عبد الكريم الطالب: الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، مطبعة المعرفة، الطبعة التاسعة، يناير 2019.
- 📖 عبد الكريم الطالب، التنظيم القضائي المغربي، الطبعة الخامسة مكتبة المعرفة
2018.
- 📖 وفاء جوهر: "قانون الشغل بالمغرب"، طبعة الأولى مكتبة المعرفة 2018.

المقالات:

- 📄 أحمد أنوار ناجي: "دور القضاء في مكافحة الشروط التعسفية في عقد الشغل الفردية . أي حماية "، مقال منشور في مجلة فض المعرفة العدد الثاني سنة 2019.

📖 أمينة ناعمي " الطلبات العارضة والتعرض والاستئناف "، مقال منشور بمجلة دليل الملحق في المسطرة المدنية.

📖 حليلة المغاري مقال بعنوان الخصوصيات المسطرية للقضايا الاجتماعية، مجلة المنبر القانوني العدد 6 السنة أبريل 2014

الرسائل الجامعية:

✉ محفوظ قرقاشي: "تنفيذ الاحكام في المغرب الصادرة عن القضاء المغربي"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية، 2005-2006.

الأحكام والقرارات القضائية:

✍ حكم في هذا الصدد صادر عن المحكمة الابتدائية بمراكش بتاريخ 2008/10/06 حكم عدد 1175 صادر عن المحكمة الابتدائية بمراكش بتاريخ 2008/10/06 في الملف عدد 2008/09/889 حكم منشور.

✍ حكم صادر عن ابتدائية الدار البيضاء عدد 6440 بتاريخ 2009/9/30، م.ج.ع 09/1210، حكم غير منشور.

✍ قرار صادر عن استئنافية الدار البيضاء عدد 5445 بتاريخ 2001/07/09، م.ج.ع 01/4317، قرار غير منشور.

✍ قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض عدد 66 بتاريخ 1977/5/14 م.ج.ع، 55339

✍ قرار الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض عدد 196 بتاريخ 31 اكتوبر 1977 م.ج.ع، 63644

✍ قرار صادر عن محكمة النقض عدد 1105 بتاريخ 29 أبريل 1991، م.ج.ع، 90/9080.

✍ قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 406 بتاريخ 28 أبريل 2004، م.ج.ع، 04/5/71، غير منشور.

✍ قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء عدد 2648 بتاريخ 12/11/1992، م.ج. ع 92/3172، قرار غير منشور.

✍ قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء عدد 3216 بتاريخ 13/12/1994، م.ج. ع 94/4000، قرار غير منشور.

✍ قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 66 بتاريخ 24 ماي 1977 م.ج. ع 5939.

✍ قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 1105 بتاريخ 29 أبريل 1991 م.ج. ع 90/9080، منشور بمجلة الإشعاع، العدد 6، 1991، ص: 61.

✍ قرار صادر عن محكمة النقض (المجلس الأعلى سابقا) عدد 356 بتاريخ 11/04/1995 م.ج. ع 92/8275، منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 48، يناير 1996.

✍ أمر صادر عن رئيس المحكمة الابتدائية بالرباط بتاريخ 15/10/1986 في ملف رقم 6/86855

✍ حكم صادر عن ابتدائية الدار البيضاء عدد 1199 بتاريخ 16 فبراير 2010، م.ج. ع 09/9678، حكم غير منشور.

✍ حكم صادر عن ابتدائية الدار البيضاء عدد 6569 بتاريخ 28 يوليوز 2004، م.ج. ع 2004/41، حكم غير منشور.

المواقع الإلكترونية:

 www.marocdroit-com.cdn.ampproject.org

الفهرس:

3	مقدمة:
6	المبحث الأول: المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل والمسطرة المتبعة:
6	المطلب الأول: المحكمة المختصة للبت في نزاعات الشغل:
6	الفقرة الأولى: المحكمة المختصة نوعيا للفصل في نزاعات الشغل:
8	الفقرة الثانية: المحكمة المختصة مكانيا:
9	المطلب الثاني: شكليات وإجراءات رفع الدعوى في القضايا:
9	الفقرة الأولى: شكليات رفع الدعوى في القضايا الاجتماعية:
11	الفقرة الثانية: إجراءات رفع الدعوى في القضايا الاجتماعية:
11	أولا: تبليغ الأطراف:
13	ثانيا: اجراء محاولة الصلح:
14	ثالثا: الاستفادة من المساعدة القضائية:
16	المبحث الثاني: طرق الطعن وخصوصيات تنفيذ الأحكام:
16	المطلب الأول: الطعن في نزاعات الشغل الفردية:
16	الفقرة الأولى: الطعون العادية في نزاعات الشغل الفردية:
17	أولا: الطعن بالتعرض:
18	ثانيا: الطعن بالاستئناف:
19	الفقرة الثانية: الطعون غير العادية في نزاعات الشغل الفردية:
20	المطلب الثاني: خصوصيات تنفيذ الاحكام في المادة الاجتماعية:
20	الفقرة الأولى: التنفيذ المعجل للأحكام في المادة الاجتماعية:
21	أولا: موقف القضاء من تطبيق مقتضيات الفصل 285 من ق.م.م:
26	ثانيا: إيقاف تنفيذ الأحكام المشمولة بالنفاذ المعجل:
29	الفقرة الثانية: صعوبة تنفيذ الاحكام في المادة الاجتماعية:
29	أولا: نماذج لصعوبات التنفيذ في قضايا نزاعات الشغل الفردية:
33	ثانيا: وسائل تجاوز إشكاليات صعوبات التنفيذ في دعاوى الشغل:
35	لائحة المراجع:
38	الفهرس:



ممؤبييم

الفوج الاول ** العرض الثاني

مادة الهيئات الوطنية الدولية لرقابة الشغل

مفتشية الشغل : الاهداف

والاختصاصات

الطلبة الباحثين: خالد ايت احميتي- حنان أحسن- فاطمة أصوفي- حسن السعادي – هجر و عبار	اشراف: الاستاذ أشرف جنوي
--	------------------------------------

السنة الجامعية: 2019-2020

مقدمة

كانت علاقات الشغل ولمدة طويلة محكومة ومنظمة بموجب قواعد ومبادئ القانون المدني، خاصة مبدأ سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين، غير أنه بسبب ما اجراه هذين المبدئين من مساوئ على الطبقة العاملة اضطرت جل التشريعات المقارنة إلى التدخل في علاقات الشغل وخلق إطار قانوني يتلاءم وخصوصيات هذه العلاقات¹.

فأهمية القانون الاجتماعي تظهر من خلال وظيفته على مستوى الاجتماعي و السياسي من جهة² وخلق السلم الاجتماعي داخل الدولة من جهة ثانية مما دفع التشريعات المقارنة. ومعها التشريع المغربي إلى عدم إسناد أمر تطبيق القانون الاجتماعي للمحاكم فقط، بل عملت (التشريعات) على خلق هيئات إدارية كلفتها بالعمل على فرض احترام تطبيق القانون المذكور داخل المؤسسات الخاضعة له³، ومراقبتها.

حيث استندت مهمة رقابة تطبيق القانون الاجتماعي وفرض احترامه من أجل توفر الحياد والاستقلال الى جهاز اداري، اطلق عليه المشرع اسم مفتشية الشغل. هذه الأخيرة التي تعتبر من أهم الأقسام التي تتكون منها مديرية الشغل التابعة لوزارة الشغل والإدماج المهني، ويمثل الوزارة على مستوى العمالة أو الولاية أو الإقليم مندوب يسهر على مراقبة أنشطة الوزارة في ميادين تفتيش الشغل والضمان الاجتماعي، ويعمل تحت سلطة المندوب مجموعة من المفتشين ومراقبي الشغل⁴.

وإذا كان المشرع المغربي وعلى غرار نظيره الفرنسي قد خول لمفتش الشغل سلطات مهمة وإمكانيات حتى يتمكن من القيام بوظيفته المتمثلة في رقابة مدى تطبيق المؤسسات الخاضعة لرقابته لقواعد قانون الشغل، فإنه بالمقابل قد أثقل كاهله بمجموعة من المهام.

¹ - أشرف جنوي. المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي ص 7.

² - محمد الكشور -نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وأفاق التشغيل - الطبعة الأولى 1997 ص 8 وما بعدها.

³ - عبد الكريم غالي في القانون الاجتماعي المغربي منشورات دار القلم الرباط الطبعة الثالثة 2005 ص.97.

⁴ - المادة 530 من مدونة الشغل.

وإذا كان المغرب لم يعرف جهاز التفتيش في مرحلة ما قبل الحماية على اعتبار أن تنظيم الشغل داخل طوائف الصناعة التقليدية كان يقوم به المحتسب، فإنه مع الحماية الفرنسية برزت مجموعة من النصوص التي تشير إلى تفتيش الشغل حيث صدر ظهير 1 مارس 1941، ومنذ ذلك الحين إلى الوقت الراهن مر جهاز التفتيش بالمغرب بمجموعة من التطورات تمخض عنها بالخصوص لم تلت النصوص القانونية المنظمة للجهاز المذكور وتحديد اختصاصات القائمين عليه.⁵

أهمية الموضوع:

وقد أصبح موضوع مفتشية الشغل من المواضيع التي لقيت اهتماما في السنوات الأخيرة سواء من لدن رجال القضاء أو الباحثين أو الممارسين أنفسهم، لما لها من دور في تحقيق السلم الاجتماعي، لكونه ماثلكه الطبقة العاملة والمحكومة بالقانون الخاص في المجتمع ككل.

إشكال الموضوع:

لضمان الحماية الكافية للأجير باعتباره الطرف الضعيف في غالب الأحيان في علاقة الشغل، فإنه لا تكفي مدونة الشغل وحدها بل لابد من وجود هيئة أو مؤسسة تسهر على ضمان الحماية للأجراء من سلطة المشغلين، ومن بين هذه الهيئات نجد مفتشية الشغل، فما هو تركيبها؟ وما هي المهام التي تقوم بها؟ وما هي صلاحياتها؟ وإلى أي حد استطاعت هذه المهام والصلاحيات في توفير الحماية الاجتماعية؟

منهج البحث

منهجية البحث التي سوف نتبعها في هذه الدراسة، تقوم على المزاوجة بين الجانب الوصفي والجانب التحليلي،

خطة البحث

⁵-محمد الكشور، نظام تفتيش الشغل، م.س، ص 13 وما بعدها.

من أجل الإحاطة بجميع الجوانب المتعلقة بهذا الموضوع ارتأينا الاعتماد على التصميم التالي:

المبحث الأول: الإطار القانوني لمفتشية الشغل

المبحث الثاني: آليات ممارسة الوظيفة التفتيشية

المبحث الأول: الإطار القانوني لمفتشية الشغل

إن قانون الشغل باعتباره القانون الذي أتى لتحقيق نوع من التوازن في العلاقات الشغلية بين عنصري الإنتاج لا يمكنه أن يبلور أهدافه إلا إذا كان ورائه جهاز يسهر على مراقبة احترام أحكامه، وعلى التأكد من تنفيذها، فالنصوص القانونية لا تأخذ معناها الحقيقي إلا بالتطبيق الفعلي.

والتشريع المغربي كغيره من التشريعات المقارنة عمل على إيجاد هذه الهيئة الإدارية، حيث أفرد لها بتركيبة خاصة للعمل في نطاق ترابي وموضوعي معينين (المطلب الأول)، وذلك مع مهام واضحة المعالم (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تركيبة مفتشية الشغل ونطاق رقابتها

الفقرة الأولى: تركيبة مفتشية الشغل

إن وجود تفتيش فعلي للعمل هو أفضل ضمان لاحترام المعايير الوطنية والدولية ، ليس فقط في التشريعات ولكن من الناحية العملية أيضا⁶، وهذه الضمانة لن تتحقق إلا بتركيبة تفتيشية، تعمل في نطاق ترابي وموضوعي.

اذ تدخل مفتشية الشغل في إطار التركيب الإداري اللامركز والمركز لوزارة التشغيل والإدماج المهني، وتمارس الوزارة المكلفة بالشغل صلاحية السلطة ومراقبة مفتشية الشغل، إذ تتوفر هذه الوزارة على مصالح مركزية وخارجية، تتكون من مندوبيات التشغيل التي يبلغ عددها 51 مندوبية تضم 100 دائرة تفتيش الشغل في الميدان الصناعي والتجاري والخدمات. وعلى 45 دائرة تفتيش في الميدان الفلاحي⁷.

ومن خلال الفصل 530 من (م.ش) فإن جهاز مفتشية الشغل يتكون من موظفين عموميين⁸، مصنفيين في مختلف السلالم الإدارية، تابعين من حيث المبدأ إلى وزارة

⁶ - أكد على ذلك المدير العام لمنظمة العمل الدولية في تقريره إلى المؤتمر الدولي للعمل سنة 1964، و أجزمت على ذلك بدلائل واقعية ومعيشية سامية أوزكان: منسقة مشاريع منظمة العمل الدولية بالمغرب في كلمتها بمناسبة احتفال بالذكرى 90 لإحداث مفتشية الشغل بالمغرب.

⁷ - إحصائيات مأخوذة من موقع وزارة الشغل والإدماج المهني.

⁸ - عبد اللطيف خالفي. الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، المطبعة الوطنية، ص 138.

التشغيل، يسمون بمفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، ومفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة. هذا بالإضافة إلى أن مفتشية الشغل تسند مهمة التفتيش في بعض الميادين إلى فئة من الموظفين غير أولئك التابعين لوزارة التشغيل، حيث يحلون محل مفتش أو مراقبي الشغل في مهامهم⁹، وهذا ما أكدت عليه المادة 530 من مدونة الشغل حيث أوكلت مهمة تفتيش الشغل في المعادن والمناجم إلى مهندسي المعادن، وكذلك كما هو الشأن بالنسبة لمهمة المراقبة التي تجري في المراكب المعدة للملاحة البحرية والتي يقوم بها رؤساء الأقسام البحرية أو متققدو الملاحة البحرية.¹⁰

وتجدر الإشارة إلى أن جميع الموظفين المكلفين بتفتيش الشغل، والذين أشارت إليهم المادة المذكورة أعلاه، يؤدون اليمين المنصوص عليه في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط¹¹. ويخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني الواردة في الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر في 4 شعبان 1377 (الموافق ل 24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه، ويعاقب عليها طبقاً لأحكام الفصل 446 من (ق.ج)¹².

الفقرة الثانية: نطاق الرقابة

تقتضي منا دراسة مجال المراقبة، تحديد المقاولات التي تخضع لمراقبة هذه الهيئة (أولاً) وكذلك المقاولات التي يعود اختصاص الإشراف على تنفيذ تشريع الشغل فيها إلى جهات أخرى (ثانياً).

أولاً: المقاولات الخاضعة لرقابة مفتشية الشغل

تتمثل المؤسسات الخاضعة لرقابة مفتش الشغل في جميع المؤسسات التي يطبق فيها القانون الاجتماعي، سواء كان المشغل شخص طبيعي أو معنوي، وبذلك فإن الأشخاص الخاضعة لرقابة هذا الجهاز حسب مقتضيات المادة الأولى من مدونة الشغل هم الأشخاص

⁹- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل م.س. ص. 133

¹⁰- فصل 11 و 28 من القرار الوزاري الصادر في 21 يناير 1953 المتعلق بتنظيم العمل على ظهر السفن الخاصة بالملاحة البحرية.

¹¹- الفقرة الأولى من المادة 531 من (م.ش).

¹²- الفقرة الأخيرة من المادة 531 من مدونة الشغل.

المرتبطتين بعقد شغل أيا كانت طرق تنفيذه، خاصة المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعه، المؤسسات والمقاولات التابعة للدولة والجماعات المحلية إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وكذلك التعاونيات والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها والشركات المدنية. إضافة إلى المشغلين الذين يزاولون مهنة حرة، وعلى قطاع الخدمات، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه.

يتضح من خلال هذه المادة أن المشرع المغربي مدد ووسع من مجال الرقابة لهذا الجهاز ليشمل فئات جديدة لم تكن خاضعة لأحكام مدونة الشغل. وليحسم من جهة أخرى الخلاف بشأن فئة اجتماعية أخرى كان الجدل قائما بشأنها¹³.

وإذا كان المشرع قد حدد نطاق المقاولات الخاضعة لمراقبة هيئة تفتيش الشغل، فإن هناك بعض القطاعات أناط مهمة مراقبتها إلى أجهزة خاصة.

ثانيا: القطاعات الخاضعة لمراقبة خاصة

كما سبقت الإشارة إلى أن عملية التفتيش تناط بأعوان التفتيش التابعين لوزارة الشغل، إلا أن هذه القاعدة تم الخروج عنها لعدة اعتبارات كما هو الحال بالنسبة للقطاع المنجمي وقطاع الملاحة البحرية، حيث تناط هذه المهمة إلى أشخاص معينين بمقتضى نصوص خاصة.

- تفتيش الشغل بالقطاع المنجمي :

المشرع المغربي وعيا منه بخطورة الأعمال التي تنجز بالمناجم، وما قد يتعرض له الأجراء بها من حوادث شغل وأمراض مهنية، نظم طريقة خاصة لمراقبة قواعد حفظ الصحة والسلامة داخل هذه المقاولات¹⁴، حيث أسند بموجب ظهير 24 دجنبر 1960 مهمة

¹³- محمد طارق- الوظيفة الرقابية لمفتش الشغل - مجلة القانون المغربي ع 22 س 2014 ص 86

¹⁴- محمد طارق - مرجع سابق - ص 87

المراقبة إلى أشخاص سماهم مفوضي الأمن وحدد عددهم تبعا لعدد الأجراء المشغلين في هذه المقولة.

وبخصوص مسطرة التفتيش التي يقوم بها مفتش الشغل في الأحوال العادية، فإن مسطرة التفتيش في هذا القطاع تستوجب إخطار المستغل للمقولة أو نائبه قبل 12 ساعة على الأقل ما عدا إذا اقتضى عمله ظروف الاستعجال.

ويتم تفتيش المقاولات المنجمية بحضور عون يعينه المستغل للمقولة، على أن هذا العون لا يجب أن يتعرض على التفتيشات العادية إلا إذا تبين له أن في ذلك التفتيش خطرا على السلامة، وفي هذه الحالة يجب تسجيل هذه الملاحظة في سجل الخاص بذلك، والمسلم من طرف المقولة، كما يضمن في هذا السجل كل الملاحظات التي كانت موضوع هذا التفتيش، وكذلك ساعات بدايته ونهايته والمراحل التي اجتازها، وذلك في نفس اليوم أو اليوم الموالي على أبعد تقدير¹⁵.

- تفتيش الشغل بقطاع الملاحة البحرية

عمل المشرع المغربي منذ بداية القرن العشرين بتضمين المدونة البحرية لسنة 1919 تنظيما خاصا بهذا العقد، وأكد المشرع ذلك بموجب المادة 3 من مدونة الشغل والتي جاء فيها: " تظل فئة الأجراء الآتية ذكرها خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات:

1-

2- "البحارة"

وبهذا يكون المشرع قد استثنى هذه الفئة من مراقبة مفتش الشغل وأسندها إلى مفتشي الملاحة البحرية، حيث تتكون هيئة تفتيش الشغل في هذا المجال من مراقبي البحرية

¹⁵ محمد طارق - مرجع سابق - ص 88

التجارية والصيد البحري ومفتشين مساعدين بالبحرية والصيد البحري ومفتشي الملاحة البحرية التجارية والصيد البحري.¹⁶

المطلب الثاني: مهام مفتشية الشغل

لقد تم تحديد مهمة تفتيش الشغل في الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل، والاتفاقية رقم 129 حول تفتيش الشغل بالقطاع الفلاحي، و في الكتاب الخامس من مدونة الشغل(المواد من 530 إلى 548)¹⁷ ويمكن تصنيف هذه المهام إلى مهام قانونية وتقنية(فقرة أولى)ومهام إدارية (فقرة ثانية) ومهام تصالحية وتحكيمية (فقرة ثالثة)

الفقرة الأولى: المهام القانونية والتقنية

تعد الرقابة القانونية من المهام المخولة لجهاز التفتيش إعمالا لمقتضيات مدونة الشغل , حيث نجد ان ابرز مظاهر الرقابة تظهر من خلال السهر على مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل التابع ¹⁸. ومدى توافق ظروف الشغل مع ما تتضمنه من أحكام, هذا بالإضافة إلى كون هذا الجهاز يقع عليه الالتزام بزيارة المؤسسات الخاضعة لمدونة الشغل، كل 15 زيارة شهريا كحد أدنى لعدد هذه الزيارات بالنسبة لرؤساء دوائر الشغل في قطاع الصناعة والتجارة والخدمات وكذلك نفس الشيء بالنسبة لرؤساء دوائر القوانين الاجتماعية في الفلاحة. وفي 20 زيارة شهريا بالنسبة لأعوان الشغل في قطاع الصناعة والخدمات، ويقومون بهذه الزيارة دون الأخذ بعين الاعتبار الدائرة التي يعملون بها، ولا حتى المساحة الجغرافية التي تحتلها، أو عدد المؤسسات الخاضعة لمراقبتها أو تباعدها أو أجرائها.

كما يقع على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، الإحاطة علما بكل نقص وتجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها¹⁹، وكذلك السهر على تنفيذ المقتضيات

¹⁶- مرسوم 4 أكتوبر 1977 المعتبر بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي البحرية قص 89.

¹⁷- مقتطف من www.travail.gov.ma يوم الأربعاء 13 نونبر 2019 على الساعة الثانية زوالا.

¹⁸- الفقرة الأولى من المادة 532 من م.ش.

¹⁹- الفقرة 2 من المادة 532 من (م.ش)

القانونية المتعلقة بحماية صحة الأجراء ووقايتهم من حوادث الشغل والأمراض المهنية وغيرها من الأخطار التي تهدد سلامتهم.

وفيما يتعلق بالرقابة التقنية، فنلاحظ أن هناك توسعا في مجال مفتشي الشغل في ظل مدونة الشغل، حيث تجاوز محتوى النصوص القانونية الشغلية ومراقبة تطبيقها ليصير عملا تقنيا، ومن أهم ما جاء في إطار هذه الرقابة التقنية الموكولة لمفتشي الشغل حفظ الصحة والسلامة، مثلا ما يتعلق بأجهزة الإنارة والتهوية وأجهزة الوقاية من الحرائق، ومدى موافقة المواد المستعملة للتركيبات القانونية من أجل عدم الإضرار بصحة الأجراء وتعرضهم للخطر.²⁰

لهذه الأسباب فإن تدخل مفتش الشغل أصبح أمرا ضروريا لحماية وضمان سلامة وصحة الأجراء من الحوادث التي قد تقع بسبب عدم التوفر على أجهزة فعالة ومحترمة لجميع شروط السلامة. وطبقا لمقتضيات المادة 533 من م.ش فإن الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل يجب عليهم أخذ عينة من المواد الأولية والمواد التي يستعملها الأجراء من أجل إجراء تحليلات عليها، وبالتالي معرفة مدى تأثيرها على الأجراء.

من خلال ما سبق: يمكن القول بأن لمفتش الشغل دور مهم في القيام بالمهام القانونية والتقنية من أجل الحفاظ على العلاقة الشغلية بين المشغلين والأجراء وذلك في ظروف جيدة.

الفقرة الثانية: المهام الإدارية

إلى جانب المهمتين القانونية والتقنية المنوطة بمفتشية الشغل، نجد كذلك المهمة الإدارية والتي نذكر منها ما يلي:

²⁰- ذ.محمد طارق المرجع السابق- ص139.

- يجب على كل شخص، طبيعياً كان أو اعتبارياً، يخضع لمقتضيات هذا القانون كل من يريد فتح مقولة أو مؤسسة أو ورش يشغل فيه أجراً، أن يقدم تصريحاً بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وفق الشروط والشكليات المحددة بنص تنظيمي²¹.

كما يجب على المشغل أن يقدم تصريحاً مماثلاً لمقتضيات المادة 135 من مدونة الشغل في الأحوال التالية:

- إذا اعتزمت المقولة تشغيل أجراء جدد.
- إذا غيرت المقولة نوع نشاطها وهي تشغل أجراً.
- إذا انتقلت المقولة إلى مكان آخر وهي تشغل أجراً.
- إذا قررت المقولة تشغيل أجراء معوقين.
- إذا كانت المقولة تشغل أجراً بمعاملة، ثم عهدت باستغلالها كلها أو بعضها إلى أجراء يشتغلون بمنازلهم، أو إلى مقول من الباطن.
- إذا كانت المقولة تشغل أجراً عن طريق مقولة التشغيل المؤقت.

يمكن للعون المكلف بالتفتيش، منح رخصة استثنائية خاصة، في حالة ما إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعذر عليها إما بسبب نشاطها أو بسبب طبيعة شغلها للاستفادة من الاستثناء الوارد في الفقرة الأولى من المادة 173 تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في تلك الفقرة.

على المشغل قبل اتخاذ أي إجراء يمكن أن يكون تعسفياً في حق الطبقة العاملة، أن يشعر بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل أو الحصول على الإذن أو الموافقة المسبقة²².

أيضاً من المهام الإدارية التي تناط بجهاز مفتشية الشغل، تلك الحالة التي تواجه فيها المقولة أو المؤسسة صعوبات اقتصادية أو تغييرات تكنولوجية، وتكون إعادة الهيكلة أمراً ضرورياً، التي تستدعي إغلاق المقولة أو فصل الأجراء كلاً أو بعضاً في هذه الحالة يقوم المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم بعد توصله بطلب المشغل المتعلق بفصل

²¹- المادة 135 من م.ش. عبد اللطيف خالقي م.ش. ص 139

²²- محمد طارق: المرجع السابق ص 96

بعض الأجراء أو جميعهم لأسباب تكنولوجية هيكلية أو اقتصادية، وبعد إجراء كل التحريات التي يراها ضرورية، يتم توجيه الملف داخل أجل لا يتعدى شهرا من توصله بالطلب إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة والإقليم من أجل دراستها والبت فيها داخل أجل شهرين من التوصل بالطلب²³.

- يجب أن يكون أي إجراء تأديبي يعتزم المشغل ورئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل، موضوع قرار يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل بعد أخذ رأي طبيب مفتش الشغل²⁴.
- في الحالة التي يكون فيها الأجير المستقيل أميا فإن التوصيل الذي يسلمه عند انتهاء عقد الشغل. يجب أن يكون موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 من م.ش.²⁵

الفقرة الثالثة: المهام التصالحية والتحكيمية

عمل المشرع المغربي خلال نصوص مدونة الشغل على تفعيل دور مفتشية الشغل في المهام التقنية والقانونية والإدارية، وذلك بحصر نطاقها ونطاق سلطات مفتشي ومراقبي الشغل، بعدما كان من الصعب حصر النصوص لهذه الوظيفة، بالإضافة إلى مهام تصالحية. إذ تباين مصالح طرفي العلاقة الشغلية غالبا ما يؤدي إلى نشوب نزاعات تختلف حدتها باختلاف طبيعتها، وقبل الخوض أو إيداع النزاع أمام القضاء، أعطى المشرع لطرفي النزاع أو إحدهما لتسوية النزاع أمام مفتشية الشغل²⁶. وذلك من خلال المصالحة، التي تعتبر مستجد في مدونة الشغل.

ولعل الرهانات المعقودة عليها هذه المسطرة، مسطرة التصالح هو تخفيف العبء على المحاكم وكذلك السرعة في فض نزاعات الشغل والملاحظ أن مدونة الشغل لم تقم بتعريف مهمة الصلح بالنسبة لمفتشي الشغل ومراقبة العمل: ولو كان إعطاء تعاريف للمصطلحات

²³- محمد طارق مرجع سابق ص 88

²⁴- المادة 313 من م.ش.

²⁵- الفقرة الأخيرة من المادة 74 من م.ش.

²⁶- حيث نصت المادة 532 في فقرتها الرابعة "تتاط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:.....

4- إجراء محاولات التصالح.

القانونية من اختصاص فقهاء القانون والقضاء. ويمكن القول أن الصلح أو مهمة الصلح إجراء إداري يتم أمام مفتشية الشغل قبل عرض النزاع على القضاء يستهدف التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية الناشئة بين الأجير والمشغل.²⁷

وبالتالي تكون مدونة الشغل قد كرست الوظيفة التصالحية لمفتش الشغل كوظيفة جديدة تنضاف إلى باقي المهام والاختصاصات، وقد ساهم هذا الاعتراف في تحديد إطار قانوني شرعي لتدخل العون المكلف بتفتيش الشغل لتسوية مختلف النزاعات الفردية المعروضة عليه.

وقد أفرز الواقع القانوني وأيضاً العملي أن هذه المهمة المكلف بها العون، لا تتم بدايتها من تلقاء سلطة مفتش الشغل وإنما عبر إجراءات، يكون تقديم الطلب لإجرائها من طرف المشغل أو الأجير ويكون هذا الطلب إما كتابياً أو شفوياً، ثم يقوم هذا العون باستدعاء الأطراف حيث يتخذ هذا الاستدعاء شكل مراسلة يطلب فيها العون الطرف الثاني للحضور في يوم ومكان محددين مع تبيان أسباب الاستدعاء.

وبعد يقوم العون باستيعاب النزاع والبت فيه بحضور الأطراف ومشاركتها في اجتماع التصالح، إذ يعمل العون على تقريب نظر كل طرف والدفع بها إلى اتفاق يقنع الطرفين ليقوم العون في الأخير بكتابة محضر حول مجريات التصالح إذا نجح أو فشل.

ويبقى أن نشير إلى أن هذه المهمة التصالحية المستجدة بمدونة الشغل أنها لم تسلم عن تقاسم في رأي فقهاء القانون من مؤيدين ومعارضين.

بالنسبة للاتجاه المؤيد لقيام مفتش الشغل بمهمة الصلح، فقد أبدوا أن الصواب هو إسناد هذه المهمة لمفتش الشغل، نظراً لعدة اعتبارات منها لكون التجربة أثبتت أنه كثيراً ما يوفق في إجراء الصلح أكثر مما يتوقف في باقي المهام، وأنه هو الذي على علم بالميدان في حين

²⁷- محمد اطويف مسطرة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية، مقال منشور في مجلة المنازعات الاجتماعية الجزء الأول ص 25

غير مناسبة لجهاز القضاء²⁸، وعموما فغالبية الفقهاء اتفقوا على إسناد هذه المهمة لمفتشي الشغل²⁹.

أما الاتجاه المعارض لقيام مفتش الشغل بمهمة التصالح، فهم يرون أن ذلك مجانب للصواب، نظرا للكم الهائل للنزاعات المعروضة عليه ولتعدد المهام والاختصاصات³⁰، فالقيام بمهام المصالحة يتطلب ليونة أكثر وهذا من شأنه أن يؤثر على مركز مفتشي الشغل كرجل سلطة في تحرير المحاضر، فعون التفتيش عندما يتدخل حبيا لكي يكسب عطف المشغل من أجل رد أجير مطرود أو من أجل منحه تعويضا معيناً، فإنه ذلك يضعه في موقفا غالبا ما يحط من قيمته³¹.

²⁸- الفصل 277 من ق.م.م.

²⁹- محمد الكشور - الحاج الكوري - تمت الإشارة إليهم في مقال محمد أوطيف المرجع السابق.

³⁰- عبد اللطيف خالفي - و.س. ص 158

³¹- محمد أوضيف م.س .

المبحث الثاني: آليات ممارسة الوظيفة الرقابية

إن جهاز تفتيش الشغل يكتسي أهمية بالغة، تظهر من خلال كونه مؤسسة اجتماعية تعمل على تطبيق قانون الشغل وتسهر على استقرار العلاقات الشغلية: وذلك علاوة على تمكين السلطة التنفيذية من الوقوف على الوضعية الحقيقية لسوق الشغل والتشغيل.

كما تظهر أهمية تفتيش الشغل عبر اعتماد منظمة العمل الدولية في تفعيل مقرراتها في مجال سلامة وصحة الإجراء وتحسين ظروف العمل.

وتعد الوظيفة الرقابية لمفتشية الشغل من أهم الاختصاصات المخولة لها، ذلك أن ضمان التطبيق الجيد لمختلف النصوص القانونية المؤطرة لقانون الشغل تعد ضمن الأولويات التي يحرص مفتش الشغل على تطبيقها: ومن أجل القيام بهذا الدور على أحسن وجه فقد تم تخويل هذا الجهاز عدة سلطات وصلاحيات تشكل أهم الآليات والوسائل القانونية المخولة لمفتش الشغل وتتمثل في سلطة القيام بزيارات التفتيش (المطلب الأول) تم سلطة تحرير المحاضر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: زيارة المؤسسات الخاضعة للمراقبة

تشكل الزيارات أهم الآليات المخولة للعون المكلف بتفتيش الشغل وهي آلية نصت عليها الاتفاقيات الدولية رقم 81 و 129 كما نظمتها مدونة الشغل من خلال تخويلها للعون المكلف بالتفتيش صلاحية القيام بزيارات تفتيشية للمؤسسات الخاضعة لنطاق رقابته، وكذا إجراء جميع الأبحاث والتحريات التي يراها ضرورية للتأكد من مدى احترام مقتضيات القانونية³².

الفقرة الأولى: الدخول بكل حرية لمؤسسة خاضعة للمراقبة

من خلال مقتضيات المادة 533 من مدونة الشغل، يتبين انها مكنت العون المكلف بالتفتيش من الدخول بكل حرية ودون سابق إعلام كل مؤسسة تخضع لرقابة مفتشية الشغل

- محمد طارق، المرجع السابق، ص 99.32

في أي وقت من ليل أو نهار، وذلك من أجل تمكين أعوان التفتيش من ضبط المخالفات إذا كانت المؤسسة لا تحترم أحكام مدونة الشغل، وهذا يشكل ضماناً أساسية لسلطة المراقبة.

لكن هذا الامتياز قد تم تقيده إذا تعلق الأمر بتفتيش أماكن الشغل التي يعمل فيها إجراء يشتغلون في منازلهم أو الأماكن التي ينجز فيها شغل في محل مسكون، حيث يتوجب على العون المكلف بالتفتيش عدم الدخول لها إلا بعد إذن ساكنيها احتراماً لحرمة المنازل المنصوص عليها دستورياً وذلك فيما بين السادسة صباحاً والعاشر ليلاً³³.

وما يمكن ملاحظته حول مقتضيات هذه المادة المشار إليها أعلاه أن حق الدخول إلى المقولة لمراقبة تطبيق المقتضيات القانونية المتعلقة بالشغل لا تميز بين التفتيش بالنهار أو الليل بالنسبة للمقاولات التي تشتغل ليلاً، كما أن مفتش الشغل لا يكون ملزماً بإخطار المشغل مسبقاً بزيارته التفتيشية، مادامت مقتضيات المادة 534 من مدونة الشغل توجب مبدئياً إخبار المشغل أو من ينوب عليه بوجوده ما لم يعتبر مفتش الشغل أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة³⁴.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الزيارات التفتيشية التي يقوم بها العون المكلف بالشغل للمقاولات الخاضعة لنطاق رقابته قد تتم إما بصورة تلقائية من جانبه أو بناء على شكاية أو وشاية صادرة من الغير أو من الأجير ضد مشغل تفيد وجود مخالفات تتعلق بتشريع الشغل³⁵.

وقد وضعت الوزارة الوصية على قطاع التشغيل دليلاً للزيارات التفتيشية أو حد أدنى لعددها التي يلزم بها أعوان مفتش الشغل القيام بها شهرياً وهي كالاتي:

__15 زيارة شهرياً بالنسبة لرؤساء دوائر الشغل في قطاع الصناعة والتجارة والخدمات.

__15 زيارة شهرياً بالنسبة لرؤساء دوائر القوانين الاجتماعية في الفلاحة.

³³-المادة 533 من مدونة الشغل .

³⁴-عبد الطيف خالفي مرجع سابق ص73

³⁵- محمد طارق المرجع السابق ص 101.

_20 زيارة شهريا بالنسبة لأعوان التفتيش الشغل في قطاع الصناعة والتجارة والخدمات.

_15 زيارة شهريا بالنسبة لأعوان التفتيش القوانين الاجتماعية في الفلاحة .

ويعتبر انجاز الحد الأدنى المطلوب بمثابة واجب مهني، يؤدي عدم انجازه إلى إمكانية التعرض للعقوبات التأديبية. وقد جرى العرف على أن تكون هذه الزيارات في الفترة الصباحية. في حين تخصيص الفترة الزوالية للاستقبال وجلسات المصالحة³⁶.

وكتقييم لعمل المشرع في إعطاء هذا الحق لمفتش الشغل بهذه الكيفية فهو ضمان لاحترام المشغلين لظروف العمل اليومية يوم قيام مفتش بالمعانية التفقدية. وأيضا إمكانية التواصل مع كل أجبر مباشر دون الأخذ بعين الاعتبار للسر المهني وذلك لكون هيئة التفتيش هيئة محلفة للقيام بهذه الوظيفة .

ورغم ذلك ودون أن تفوتنا الفرصة في انتقاد المشرع لعدم إعطاء هذا الحق لمفتشية الشغل في ميدان حماية العاملات والعمال المنزليين لأننا نجد أنه في المادة 22 من قانون 12_19³⁷. التي تنص على إجراءات محاولات الصلح وتحرير المحاضر دون أن يعطي حق زيارة أماكن العمل ولو بعد إعلام صاحب أو رب المنزل، ففي هذا إجحاف لحقوق العاملات والعمال المنزليين في نظرنا المتواضع.

الفقرة الثانية: الحق في القيام بالبحث والتحري

إذا كانت المقتضيات القانونية تسمح لأعوان التفتيش بالدخول إلى كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل بكل حرية. بعد أن يقدموا بطاقتهم التي تثبت صفتهم، فإنه يترتب عن هذا الحق حقوقا أخرى. تتمثل في الحق بمباشرة كل أنواع المراقبة والبحث والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام التشريعية والتنظيمية مطبقة ومحترمة فعلا، وذلك

³⁶- محمد طارق .مرجع سابق ص100

³⁷-القانون رقم 12_19 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين .الجريدة الرسمية عدد 6493_18 دو القعدة 1937 الموافق ل 22 اغسطس 2016.

إما بشكل فردي أو من خلال الاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء.³⁸

وحيث يمكن لمفتش الشغل في إطار ممارسة صلاحياته في مجال التحري والتفتيش أن يأخذ معه وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل عينات من المواد الأولية ومن المواد التي يستعملها الأجراء أو يعالجونها بالأيدي قصد إجراء تحليلات عليها.³⁹ وذلك ضمانا لحمايتهم من كل الأخطار التي تهددهم بمناسبة القيام بعملهم.

كما يمتد الحق في التحري داخل أماكن العمل الى استجواب واحد من الأجراء أو أكثر أو كل شخص يراه مفتش الشغل مفيد في البحث. قصد معاينة المخالفات، كما له الحق في طلب الإطلاع على جميع الدفاتر والسجلات وكذا الوثائق التي أوجب قانون الشغل مسكها للتحقق من مدى مطابقتها للأحكام القانونية المتعلقة بهذا القانون.

ونشير إلى أنه لا يمكن للمشغل أن يتضرع بالسر المهني عرقلة لمفتش الشغل أثناء القيام بمهامه في البحث والتحري، وهذا يرجع لكونه موظف محلف كما سبقت الإشارة إلى ذلك ولأنه يسأل جنائيا إذا ما ثبت أنه أفشى للغير معلومات سرية عن ظروف العمل ونجاحه التي تم أخذها بمناسبة البحث والتحري الذي قام به.⁴⁰

وفي الأخير يظهر أن الهدف من هذه الآلية هو نفسه هدف الآليات الأخرى التي هي مراقبة مدى التزام المشغلين للمقتضيات القانونية وحفظ الصحة والسلامة الجسدية للأجراء.

المطلب الثاني: إنجاز التقارير وتحريير المحاضر

لمعالجة محتوى هذا المطلب ارتأينا تقسيمه إلى فقرتين، الفقرة الأولى سنخصصها لدراسة إنجاز التقارير وتحريير المحاضر في حالة مخالفة المقتضيات التشريعية والتنظيمية، والفقرة الثانية نخصصها لدراسة إنجاز التقارير والمحاضر في حالة مخالفة المقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة.

³⁸-عبد اللطيف الخالفي، مرجع سابق ص 143.

³⁹-المادة 533 من مدونة الشغل.

⁴⁰-الفقرة الثالثة من الفصل 481 من القانون الجنائي.

الفقرة الأولى: إنجاز التقارير وتحرير المحاضر في حالة مخالفة الاحكام القانونية والتنظيمية

يعد إنجاز التقارير أو المحاضر من ضمن الآليات المخولة لمفتشية الشغل التي تمتكلمها عند انتهائها من المراقبة، وتسجيل جميع ملاحظاتها، حيث أن عون التفتيش بعد قيامه بزيارة المؤسسة الشغلية يقوم بتحرير تقرير يبين فيه المخالفات التي لاحظها، ويضمنه ملاحظته للمشغل، طلبا منه العمل على احترام أحكام القانون داخل أجل يحدده له، وعند انتهاء هذا الأجل يقوم عون التفتيش بزيارة ثانية لهذه المؤسسة للتأكد من امتثال المشغل لأحكام القانون، وفي حالة استمرار هذا الأخير في خرقه للقانون، يحرر حينئذ محضرا بالمخالفات المضبوطة.⁴¹

وقبل تحرير هذا المحضر يقوم عون التفتيش بتوجيه إنذار قبلي يضمنه المخالفات التي تم ضبطها، ويتخذ هذا الإنذار في إطار القانون الجنائي العام، شكل استجواب يجريه أحد ضباط الشرطة القضائية.⁴²

وإنجاز المحاضر لا يكون إلا بعد توجيه إنذار إلى المشغل بإصلاح الوضعية القانونية المخالفة للأحكام التشريعية أو التنظيمية، إذ أن اتجاه المشرع إلى إنذار المشغل ينطوي على سياسة تشريعية هدفها الدفع بالمشغل إلى احترام مقتضيات تشريع الشغل أكثر مما ترمي إلى معاقبته.⁴³

أما فيما يخص مدة الإنذار فلا يمكن أن تقل على 4 أيام كما جاء في المادة 540 من م.ش، فإذا لم يتم امتثال رئيس المؤسسة للمقتضيات القانونية التي قام بخرقها داخل المدة المحددة له، فإن مفتش الشغل يتدخل من أجل إنجاز محضر يتضمن الإشارة إلى الأفعال

⁴¹-عبد اللطيف خالفي - مرجع سابق، ص 145.

⁴²- الفقرة 3 من الفصل 481 من ق.ج.

⁴³-مصطفى الطایل: أهمية جهاز تفتيش الشغل في القانون الجنائي للشغل، مقال منشور بمجلة المنازعات الاجتماعية الجزء الأول، ط 1، سنة 2017، ص 63.

المجرمة والتي تم ارتكابها من طرف المشغل، سواء كانت مخالفات متعلقة بأحكام مدونة الشغل، أو كانت مقتضيات تنظيمية صادرة بتطبيقها.⁴⁴

هذا ما أكدته المشرع المغربي من خلال الفقرة الثانية من المادة 534 من مدونة الشغل، إذ نص صراحة على أنه: "يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة أن يحرروا تقريراً عن كل زيارة يقومون بها.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير".

ويتم تحرير هذا المحضر في ثلاثة نظائر⁴⁵، يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، فيما يحتفظ بالنظير الثالث بالملف الخاص بالمؤسسة، هذا إضافة إلى أنه يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يدلي للعون المكلف بتفتيش الشغل عند تحرير المحضر بوثيقة تعريف هويته الكاملة.⁴⁶

وإذا كان هذا كله يدل على شيء، فإنما يدل على ربط الاتصال المباشر بين جهاز تفتيش الشغل والجهاز القضائي المختص في متابعة المخالفين لقواعد قانون الشغل⁴⁷، هذا ما أكدته المادة 539 من مدونة الشغل، والتي جاءت بمسطرة جديدة تمكن من إحالة المحاضر مباشرة على المحكمة المختصة من طرف المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أو من ينوب عنه عند تحرير المحاضر، وهو إجراء جديد أتت به مدونة الشغل لضمان فعالية المحاضر واستجابة لأعوان التفتيش أنفسهم⁴⁸، حيث إن هذه الإمكانية لم تكن متاحة في ظل النصوص القانونية السابقة عن م.ش.⁴⁹ حيث كان المحضر يحال تحت إشراف السلم الإداري إلى مصلحة التفتيش المركزية بالرباط، التي تحيل عند الاقتضاء إلى القضاء أو تقرر حفظه، وذلك تبعا لسلطة الملائمة المخولة لها قانونا.

⁴⁴-الفقرة الأولى من المادة 539 و 548 من م.ش.

⁴⁵-الفقرة الأخيرة من المادة 539 من م.ش.

⁴⁶-المادة 537 من م.ش.

⁴⁷-حسن الخطاب، علاقة مفتشية الشغل بالقضاء الزجري، مجلة أنفاس الحقوقية العدد الرابع سنة 2012، ص 201.

⁴⁸-عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 146.

⁴⁹-الفقرة الثانية من الفصل 58 من ظهير 2 يوليوز 1974 الملغى، عن عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، ص 147.

الفقرة الثانية: إنجاز التقارير أو المحاضر في حالة مخالفة المقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة

خص المشرع محاضر مخالفة قواعد الصحة والسلامة بمسطرة استثنائية لكونها شرعت لحماية الأجير في صحته وسلامته، حيث يفرق في هذا الصدد بين الإخلال بهذه القواعد الذي لا يعرض صحة وسلامة الأجراء لخطر حال، وبين الإخلال الذي يعرضهم لخطر حال.

• المحاضر بشأن مخالفة قواعد الصحة والسلامة ذات الخطر غير الحال:

إذا ضبط المفتش مخالفة لقواعد الصحة والسلامة ذات الخطر غير الحال على الأجراء، لا يحق له تحرير محضر بشأنها إلا بعد توجيه إنذار إلى المشغل ومنحه أجلا، حيث يتعين أن لا يقل في جميع الأحوال عن أربعة أيام للقيام بالتدابير اللازمة من أجل تفادي كل ما من شأنه المساس بصحة وسلامة الأجراء،⁵⁰ وذلك مع إمكانية تظلم المشغل في هذه الحالة من المراقبة إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل خلال الأجل المحدد قانونا والمتمثل في خمسة عشرة يوما الموالية لتلقي التنبيه (الإنذار) المذكور في أقصى الأجل، ويترتب على التظلم إيقاف إعداد المحضر، وتبلغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل قرارها إلى المشغل المتظلم وفق الشكليات الإدارية، وتوجه إشعاراً بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.⁵¹

ويبقى التعاون القائم بين مفتشية الشغل والقضاء من خلال مسطرة إحالة مخالفة قواعد الصحة والسلامة ذات الخطر غير الحال نسبياً، ذلك أن تحرير محضر وإحالته على القضاء في هذه الحالة يبقى رهيناً ببقاء التنبيه الموجه للمشغل دون جدوى وعدم ممارسته هذا الأخير لحقه في التظلم.⁵²

• المحاضر بشأن مخالفة قواعد الصحة والسلامة ذات الخطر الحال:

⁵⁰-المادة 540 من م.ش.
⁵¹-المادة 541 من م.ش.
⁵²-حسن الخطاب، مرجع سابق، ص 207.

إذا تبين أن الإخلال بالمقتضيات التشريعية شكل خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء، فإنه حسب المادة 542 من م.ش، على العون المكلف بتفتيش الشغل أن يوجه تنبيه إلى المشغل باتخاذ التدابير اللازمة فوراً دون منحه أي أجل، وإذا رفض المشغل المخالف فإن العون المكلف بتفتيش الشغل يحزر محضراً ويبين فيه امتناع المشغل المخالف عن امتثاله لمضمون التنبيه، ثم يوجهه إلى رئيس المحكمة الابتدائية باعتباره قاضياً للأمر المستعجلة، الذي يأمر المشغل باتخاذ التدابير الملائمة لإيقاف الخطر، وذلك بمقتضى مقال مرفق بالمحضر المنجز بشأن المخالفات المقترفة بخصوص عدم الامتثال لأوامره، وذلك من أجل إصلاح الوضع، حيث يكون السيد رئيس المحكمة الابتدائية، وفي إطار سلطته كما يحددها الفصل 148 من قانون المسطرة المدنية، التخيير بين إصدار أمر باتخاذ التدابير اللازمة من طرف المشغل قصد رفع الخطر الحال الناتج عن خرق مقتضيات حفظ الصحة والسلامة، وبين منح المشغل أجلاً لاتخاذ ما هو لازم لذرء الخطر الحال عن أجراءه.⁵³

كما يبقى لرئيس المحكمة الابتدائية أن يأمر بالإغلاق المؤقت للمقولة أو الورش مصدر الخطر الحال، مع تحديد المدة الضرورية لهذا الإغلاق،⁵⁴ وهذا مع إلزامية المشغل المخالف بأداء جميع الأجور للأجراء المتوقفون عن الشغل بسبب إغلاق المؤسسة، وذلك طيلة مدة التوقف سواء كان الأجر كلياً أو جزئياً.

وفي حالة استنفدت مع المشغل جميع الإجراءات المتمثلة في التنبيه الفوري ثم تحرير محضر الامتناع عن الامتثال لمضمونه وإحالته الفورية على السيد رئيس المحكمة الابتدائية، تطبق عندئذ المقتضيات الجزية المتمثلة في غرامة تتراوح من 2000 إلى 5000 درهم،⁵⁵ ويعاقب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم⁵⁶ حسب طبيعة المخالفة المرتكبة، ويعاقب بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم كل من يحول دون تطبيق هذا

⁵³- عبد اللطيف خالفي، مرجع سابق، ص 149.

⁵⁴- المادة 459 من م.ش.

⁵⁵- المادة 547 من م.ش.

⁵⁶- المادة 299 من م.ش.

القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقاً له، وذلك بجعل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل معه القيام بمهامهم.⁵⁷

وفي حالة العود: تضاعف الغرامات المذكورة أعلاه، وذلك إذا تم ارتكاب أفعال مماثلة داخل السنتين الموالتين لصدور حكم نهائي.

⁵⁷ - المادة 546 من م.ش.

خاتمة:

وبالتالي فإن مفتشية الشغل هي التي تسهر على حسن تطبيق القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقيات المتعلقة بالشغل داخل المؤسسة المستخدمة أو عند المشغل بصفة عامة، حيث يجسد صلاحياتها مفتش الشغل الذي له الدور البارز في إرساء الحماية الاجتماعية، إذ أن المشرع كفل له صلاحيات واسعة لتحقيق ذلك، ومهد له كل الإمكانيات المطلوبة للتقرب أكثر من إكتشاف المخاطر التي تعترض الطبقة الشغيلة والمشغلة كذلك.

ومن هذا المنطلق يتضح أن التطور الحمائي الاجتماعي لن يكون لنصوص أي طابع تقدمي إلا بإطلاعه أولا على تقارير هذه المؤسسة ومسايرتها فهي الأقرب للنزاعات الواقعة في الميدان الاجتماعي.

ويبقى في الأخير أن نرفع للمشرع مشيرين له بإعادة تنظيم مؤسسة التفتيش بقانون خاص بها وإعطائها نفس سلطات النيابة العامة حتى يجد لمحاضره قوة قانونية وإلزامية في التنفيذ دون اعتبار لإمكانية تراجع الاستثمار لأن حماية الطرف الضعيف في علاقة الشغل هي الأهم.

وأیضا إصدار محاكم اجتماعية خاصة بقضايا الشغل وضرورة تزويد هذا الجهاز بالعدد اللازم من الأطر حتى تستطيع مواجهة الاتساع الكلي للمؤسسات الخاضعة للقانون الاجتماعي.

لائحة المراجع

المؤلفات:

- أشرف جنوي، المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي الطبعة الاولى. مطبعة النجاح الجديدة. سنة 2018
- عبد الكريم غالي في القانون الاجتماعي المغربي، مدونة الشغل وانظمة الحماية الاجتماعية في ظل المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة، منشورات دار القلم الرباط، 2005
- عبد اللطيف خالفي. الوسيط في مدونة الشغل. الجزء الاول، المطبعة وطنية مراكش والوراقة الوطنية، 2004
- محمد الكشور، نظام التفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق التشغيل. المطبعة الجديدة، 1997

المجلات:

- محمد طارق، الوظيفة الرقابية لمفتش الشغل، مجلة القانون المغربي، العدد 22 الاصدار 2014
- حسن خطاب ، علاقة الشغل بالقضاء الزجري، مجلة أنفاس الحقوقية. العدد 4 ، سنة 2014
- محمد اضوييف ،مسطرة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية ،مجلة المنازعات الاجتماعية. الجزء الاول 2017

المواقع الالكترونية:

www.travail.gov.ma

الفهرس

2	مقدمة
5	المبحث الأول: الإطار القانوني لمفتشية الشغل
5	المطلب الأول: تركيبة مفتشية الشغل ونطاق رقابتها
5	الفقرة الأولى: تركيبة مفتشية الشغل
6	الفقرة الثانية: نطاق الرقابة
9	المطلب الثاني: مهام مفتشية الشغل
9	الفقرة الأولى: المهام القانونية والتقنية
10	الفقرة الثانية: المهام الإدارية
12	الفقرة الثالثة: المهام التصالحية والتحكيمية
15	المبحث الثاني: آليات ممارسة الوظيفة الرقابية
15	المطلب الأول: زيارة المؤسسات الخاضعة للمراقبة
15	الفقرة الأولى: الدخول بكل حرية لمؤسسة خاضعة للمراقبة
17	الفقرة الثانية: الحق في القيام بالبحث والتحري
18	المطلب الثاني: إنجاز التقارير وتحرير المحاضر
19	الفقرة الأولى: إنجاز التقارير وتحرير المحاضر في حالة مخالفة الاحكام القانونية والتنظيمية
21	الفقرة الثانية: إنجاز التقارير أو المحاضر في حالة مخالفة مقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة
24	خاتمة
25	لائحة المراجع



جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية والاقتصادية و
لاجتماعية
مراكش



ماستر القانون الاجتماعي ومنازعات الشغل
الفوج الأول
الفصل الأول
المادة: الأجهزة الوطنية والدولية لرقابة الشغل

عرض تحت عنوان:

وزارة التشغيل: الهيكلية والاختصاصات

تحت إشراف الدكتور:
أشرف جنوي

من إعداد الطلبة:

- سكيمة النوبي
- عواطف العيشي
- محمود المتصدق
- سفيان غاني

السنة الجامعية: 2019-2020

فك الرموز

ج ر: الجريدة الرسمية

م س: مرجع سابق

ص: الصفحة

ط: الطبعة

مقدمة:

يعتبر حق الشغل من الحقوق الأساسية التي نص عليها المشرع المغربي في دستور 2011، من خلال مقتضيات الفصل 31¹ الذي يثبت لكل شخص داخل المجتمع حقه في العمل على حد سواء.

فالحق في العمل: هو حق اقتصادي و اجتماعي، ووسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد، و صيانة كرامة الإنسان و النهوض بمستواه المعيشي و تحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي و تقدمه الاجتماعي، فالتشغيل مسؤولية تقع على كاهل الدولة باعتباره حق منصوص عليه دستوريا، فنظرا لكونه من القطاعات الشائكة و المعقدة في المغرب، يعاني من إكراهات و صعوبات بنيوية و ظرفية لا يمكن الفصل بينها، لهذه الغاية عملت الدولة على وضع استراتيجية تهتم بميدان التشغيل، عن طريق وضع وزارة على هذا القطاع، تسمى بوزارة الشغل و الإدماج المهني ، و التي عرفت عدة تسميات عبر مراحل تاريخية من أجل مواكبة المستجدات المتعلقة بالشغل: فمن وزارة الشغل و الشؤون الاجتماعية إلى وزارة العمل و التشغيل و التكوين المهني سنة 1969، ثم وزارة التشغيل سنة 1987، فوزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية 1995، ثم وزارة التشغيل و التكوين المهني و التنمية الاجتماعية و التضامن من سنة 2000، ثم وزارة التشغيل و التكوين المهني سنة 2012 إلى حين سنة 2013 و التي أصبحت تسمى بوزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية، و حاليا وزارة الشغل و الإدماج المهني، و التي تعتبر ذراع حكومي مسؤول و مختص بتسيير و تنظيم و مراقبة قطاع التشغيل بشكل يتماشى مع سياسة الحكومة، و التي يترأسها الوزير باعتباره الرئيس التسلسلي لجميع موظفي الوزارة ،

¹ الفقرة السابعة من الفصل 31 من دستور 2011

والذي يمارس مجموعة من الاختصاصات كالإشراف على مختلف المصالح بالوزارة، وكذا سلطة رئاسية على جميع العاملين بمصالحها سواء الممركزة وغير الممركزة.²

نجد أن لهذه الوزارة أساس قانوني يتمثل في المرسوم التنظيمي رقم 2.14.280

والذي نص في مادته الثانية على أنه " تشمل وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية بالإضافة إلى ديوان الوزير، على إدارة مركزية ومصالح لا ممركة، فبالنسبة لديوان الوزير: فهو جهاز مؤقت، يتغير بتغير الوزير ويضم الديوان أشخاص يعينون شخصا من قبل الوزير، يستعين بهم في دراسة القضايا المعروضة في جوانبها غير التقنية.

ويتكون الديوان عادة من: مدير الديوان ومستشارين تقنيين بالإضافة إلى كتابة خاصة بالوزير.³

أهمية الموضوع:

تظهر أهمية الموضوع من عدة نواح:

من الناحية القانونية: نجد أن المشرع المغربي نظم وزارة الشغل والإدماج المهني بمقتضى مرسوم تنظيمي خاص رقم 2.14.280.

من الناحية الاجتماعية: تتجلى في كون هذه الوزارة تنظم عمل أكبر شريحة في المجتمع.

من الناحية السياسية: أن هذه الوزارة تعمل على تنفيذ سياسية الحكومة في ميدان التشغيل.

² موقع العلوم القانونية 47pg 1992 case ealieai au Maroc problème de empois
⁴ مرسوم رقم 2.14.280 الصادر في 20 شعبان 1435 (18 يوليو 2011) المتعلق بتحديد اختصاصات و تنظيم وزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية (ج ز ع 6275 بتاريخ 23 رمضان 1435 (521 يوليو 2014).

- إشكالية الموضوع:

يعالج هذا العرض إشكالية مفادها مدى تمكن المشرع المغربي من تنظيم هيكلية وزارة الشغل والإدماج المهني؟ وكذا ما الاختصاصات الموكولة للمصالح المركزية وغير الممركزة لوزارة الشغل والإدماج المهني؟

- المنهج المعتمد:

للخوض في حيثيات هذا الموضوع سنعتمد على المنهج التحليلي والوصفي حتى نتمكن من تحليل ومناقشة المرسوم المنظم لوزارة الشغل والإدماج المهني.

- خطة البحث:

للإجابة على الإشكالات التي يطرحها الموضوع ارتأينا الى تقسيمه الى مبحثين:

المبحث الأول: هيكلية وزارة الشغل والإدماج المهني

المبحث الثاني: الاختصاصات والرؤية الاستراتيجية لوزارة الشغل والادماج

المهني

المبحث الأول: هيكل وزارة الشغل والإدماج المهني

تعتبر وزارة الشغل تلك السلطة الحكومية المكلفة بقطاع الشغل و التشغيل و الحماية الإجتماعية بالمغرب, و تتوفر هذه الوزارة على هيكل تنظيمي يقوم بترتيب العلاقات و تحديدها, و نقصد بالهيكل التنظيمي ذلك الهيكل المنظم لأي وزارة أو منظمة⁴, وهو بناء يحدد الإدارة وأجزائها الداخلية بحيث يحتوي على مستويات إدارية ضمن شكل هرمي وهو يضمن تأمين الإطار الملائم لعمليات التشغيل ومن هنا سنتطرق للهيكل الخاصة بوزارة الشغل من خلال مطلبين: المصالح الإدارية المركزية (المطلب الأول) المصالح الإدارية اللامركزية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المصالح الإدارية المركزية لوزارة الشغل والإدماج المهني

بالرجوع الى مقتضيات المادة 3 من المرسوم رقم 2.14.280,⁵ نجد أن الإدارات المركزية لوزارة الشغل والإدماج المهني، تتكون من عدة مديريات وهذه الأخيرة عبارة عن وحدات إدارية يتم توزيع نشاط الوزارة بينها و هي تشكل الهيكل

⁴ موقع انترنيت أوكسفورد

⁵ مرسوم 2.14.280 م س

الرئيسي لأغلبية الوزارات، وتنقسم المديرية إلى مجموعة من الأقسام، ولذلك سنتطرق لكل واحدة منها على النحو التالي: الكتابة العامة والمفتشية العامة (الفقرة الأولى)، ومديرية المرصد الوطني لسوق الشغل والحماية الاجتماعية للعمال (الفقرة الثانية)، تم إلى مديرية التشغيل والموارد البشرية والميزانية و الشؤون العامة (الفقرة الثالثة)، وفي الأخير إلى مديرية الشغل والتعاون الدولي و الشراكة (الفقرة الرابعة).

الفقرة الأولى: الكتابة العامة والمفتشية العامة .

1- الكتابة العامة:

تعتبر الكتابة العامة جهاز إداري معقد يتولى الإشراف على السير المستمر للنشاط ا لإداري والتقني للوزارة سواء داخل العاصمة أو خارجها،⁶ والتي يتم تسييرها من قبل كاتب عام يعين بظهير شريف باعتباره موظفا ساميا ويعد من الأطر العليا التابعة للدولة أو المؤسسة العامة أو القطاع الخاص، ويشترط فيه أن يكون ذو مستوى عالي من التعليم و التجربة.

ويؤازر الكاتب العام الوزير في مباشرة التوجيه العام لسير الأعمال المتعلقة بـ الوزارة ويقوم بناءا على تعليماته بجمع المهام المتعلقة بالدراسة و التخطيط، منها إجراءات البحوث والدراسات الاقتصادية و الاجتماعية، وإعداد استراتيجيات التنمية ويقوم كذلك بالنيابة عن الوزير في العلاقات مع الإدارة العامة والمتعاملين مع الإدارة، وكذلك بمراقبة أعمال المديريات والأقسام والمصالح التابعة للوزارة و تنسيق و تنشيط أعمالها ماعدا المفتشية العامة التي تكون تابعة للوزير مباشرة، ويشرف أيضا على المراسلات الواردة على الوزير والصادرة منه، وينفذ تعليمات الوزير وفقا

⁶ عبد الكريم بوخنوش المرافق العمومية الكبرى ص 33

للنصوص التشريعية الجاري بها العمل ويكون مسؤولاً أمامه على استمرارية المصالح التابعة له⁷.

2- المفتشية العامة:

هي جهاز إداري يقوم بدور الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة العمومية من خلال السهر على تفتيش وتقييم عملها، وهناك عدة أنواع من المتفشيات العامة، وما يهمنا نحن هي المفتشية العامة على مستوى الوزارة، و تتوفر كل وزارة على جهاز لتفتيش يتولى مهمة مراقبة المصالح المركزية، وكذا المصالح الخارجية التابعة للوزارة⁸ وتعتبر المفتشية العامة هي المسؤولة عن مهمة التفتيش ويسيرها مفتش عام الموكل له مهمة التفتيش العام ويخضع مباشرة للوزارة أي لسلطة الوزير.

وتقوم هذه المفتشية بمهام التدقيق و التدبير و التقييم للمصالح المركزية و اللا مركزية للوزارة، بالإضافة إلى ذلك تسهر على تطبيق النصوص التشريعية و التنظيمية، وتتكلف أيضا بإجراء المراقبات و التدقيقات الداخلية، و التحري من الشكايات التنظيمية الموجهة للوزير من طرف المواطنين أو المتعاملين معها، و غيرها من المهام العديدة التي تمتع بها المفتشية العامة⁹.

إذن من هنا يتبين أن المفتشية العامة هي هيكل إداري يتمثل دورها في مراقبة الأعمال الصادرة عن جهات إدارية.

الفقرة الثانية: مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل والحماية الاجتماعية للعمال

⁷ المادة 1 و 2 و 3 من المرسوم رقم 2.93.44 الصادر بتاريخ 7 ذو القعدة (13 إبريل 1993)

⁸ عبد الكريم بوخنوش المرفق العمومية الكبرى ص 34

⁹ المادة 1 و 2 من مرسوم رقم 2.11.112 صادر 20 رجب 1432 (يونيو 2011) في 23 يونيو 2011 في شأن المتفشيات العامة للوزارات

1- مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل:

تعمل هذه المديرية على رصد وضعية سوق الشغل و تحليلها أو إنجاز الدراسات، وتوفير المعطيات الكفيلة بتوجيه سياسات الشغل وتأطيرها، وضبط عروض طلبات الشغل و تنظيمها، ويعهد إليها لهذه الغاية بالمهام التالية: مهمة جمع المعلومات التي تميز آليات اشتغال سوق الشغل على الصعيد الوطني و الجهوي، تم القطاعي ومعالجتها ونشرها وإعداد الدراسات موضوعية، واستشرافها لرصد توقعات طلبات وعروض الشغل على المدى القريب و المتوسط والمدى البعيد، وتناط إليها أيضا بإنجاز دراسات تقييمية لرصد تأثير التدابير و الإجراءات المتخذة الإنعاش الشغل¹⁰.

ويمكن القول أن هذه المديرية تقوم بأبحاث ودراسات متعلقة بسوق الشغل ومدى ملائمة الأطر الخريجة من مختلف المعاهد والكلديات لسوق الشغل وتتضمن مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل قسمين هما :

✓ **قسم نظام المعلومات ويضم كذلك.**

- مصلحة نظام المعلومات حول سوق الشغل.

- مصلحة التحاليل والدراسات الموضوعية.

✓ **قسم الدراسات التقييمية لبرامج الشغل ويضم .**

- مصلحة تتبع مسارات الادماج المهني.

¹⁰ المادة 6 من المرسوم رقم 2.14.280 صادر في 20 شعبان 1435 (18 نونبر 2014) تحديد الاختصاصات وينظم وزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية.

- مصلحة تقييم الأثر.¹¹

2- مديرية الحماية الاجتماعية للعمال.

تقوم هذه المديرية بمهمة المساهمة في إعداد التدابير الكفيلة بتطوير أنظمة الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية باعتبارها من الحقوق الأساسية للإنسان، بعدما كانت هذه الحماية في المغرب عملاً ذا بعد إنساني وشكلاً من أشكال العمل الخيري.

وتتكلف أيضاً هذه المديرية بإعداد مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية الرامية إلى تطوير أنظمة الحماية الاجتماعية والصحية، وكذلك المساهمة في توسيع وتحسين الخدمات التي تنظمها أنظمة الحماية الاجتماعية والمهنية والصحية وتقوم أيضاً بتوسيع وتطوير الأنظمة التعااضدية والأنظمة التكاملية بالقطاع العام و القطاع الخاص ومراقبة أنشطتها. بالإضافة إلى ذلك تقوم هذه المديرية بتتبع مسطرة المصادقة على اتفاقية الثنائية المتعلقة بالضمان الاجتماعي والسهر على تطبيقها وتدير نظام التعويض عن حوادث الشغل الخاص بأعوان الدولة وتعمل أيضاً على تنشيط التشاور في مجال الحماية الاجتماعية¹².

وتشمل هذه المديرية قسمين:

- قسم الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل:

* مصلحة نظام الاتفاقيات الثنائية للحماية الاجتماعية.

* مصلحة تدبير حوادث الشغل.

- قسم التعااضد والأنظمة التكميلية ويضم:

¹¹ المادة 1 من قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 268.14 صادر في 20 من رمضان (10 نونبر 2014) متعلق بإحداث الأقسام والمصالح المركزية لوزارة الشغل والشؤون الاجتماعية.
¹² المادة 9 من مرسوم 280-14-02 الصادر في 20 شعبان 1435 (18 نونبر 2014) يحدد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية

*مصلحة القطاع التعاضدي.

*مصلحة الأنظمة التكميلية.¹³

الفقرة الثالثة: مديرية التشغيل والموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة.

1- مديرية التشغيل.

يعهد لها مهمة المساهمة في إعداد العمليات المتعلقة بإنعاش التشغيل وتنفيذها كما تتولى عملية تنشيط هياكل الوساطة سوق الشغل.

وتعمل على إعداد مشاريع للنصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بـ التشغيل والمساهمة في تحديد التوجهات والاهداف الرامية الى تنمية التشغيل ، وكذلك تطوير اليات تدبير وتنظيم سوق الشغل وتوحيده وترخيص الوكالات الخصوصية للتشغيل بممارسة مهام الوساطة في التشغيل والتتبع، ومراقبة أنشطة الوكالات العمومية الخصوصية للتشغيل وغيرها من المهام الواردة في المادة 7 من مرسوم رقم ال

2.14.280 الذي يحدد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والإدماج المهني وتضم مديرية التشغيل ثلاثة اقسام وهي كالتالي:

-قسم النهوض بالتشغيل ويضم:

- مصلحة إنعاش التشغيل وبرامج الإدماج المهني.

- مصلحة المبادرات والشراكات من أجل التشغيل.

¹³ المادة 4 من قرار وزير الشغل و الشؤون الاجتماعية 2681.14 صادر من 20 رمضان (18 يوليوز 2014) يتعلق بإحداث الأقسام والمصالح المركزية التابعة للمديريات لوزارة الشغل والشؤون الاجتماعية

- مصلحة تشجيع التشغيل الذاتي .

-قسم الوساطة في التشغيل ويضم:

- مصلحة الوكالات العمومية للتشغيل.

- مصلحة الوكالات الخصوصية للتشغيل .

-قسم تشغيل المهاجرين والاستمرار في العمل ويضم:

- مصلحة تدبير تدفقات الهجرة من أجل العمل

- مصلحة الاستمرار في العمل .

2-مديرية الموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة .

تعمل المديرية على برمجة وتدبير الموارد والعمليات ذات الطابع الإداري و المالي واللوجستيكي والمعلوماتي والاجتماعي للوزارة، وتقوم بمهمة تدبير الموارد البشرية للوزارة، وإنجاز العمليات الهادفة إلى تحسين تدبير الموارد البشرية للوزارة وإنجاز العمليات الهادفة الى تحسين مردودية الموارد البشرية للوزارة، وإنجاز العمليات الهادفة الى تحسين مردودية الموظفين وتدعيم الكفاءات، والمساهمة في اعداد المشاريع المنصوص عليها في النصوص التشريعية والتنظيمية ذات صلة بتدبير الموارد البشرية والمالية التابعة للوزارة، والتدبير التوقعي للوظائف و الكفاءات ، وإعداد برامج تقييم الخسارة الإدارية للموظفين، ووضع استراتيجية الوزارة في مجال التكوين، والقيام بالدراسات المتعلقة بتكييف مناهج العمل مع الهياكل ومعالجة النزاعات والشكايات ذات الطابع الإداري وتتبعها. وإعداد مشروع ميزانية الوزارة وتطوير الشبكة المعلوماتية والسهر على تعميم التقنيات الحديثة وتأمينها، وتعزيز أنشطة التواصل الداخلي والخارجي، النهوض بالأعمال الاجتماعية

لفائدة الموظفين¹⁴.

وتتكون هذه المديرية من أربعة أقسام.

قسم تدبير الموارد البشرية ويضم.

- مصلحة تدبير الموارد البشرية و الأعمال الاجتماعية
- مصلحة تدبير الكفاءات والمسار الإداري والتكوين المستمر
- مصلحة التنظيم والشؤون العامة والمنازعات

قسم الموارد المالية والتجهيز ويضم:

- مصلحة الميزانية والمحاسبة
- مصلحة المعدات والتجهيز والصيانة
- مصلحة الصفقات والإنجازات

قسم المعلومات والتواصل وتضم:

- مصلحة الشبكة وتطوير النظم المعلوماتية
- مصلحة التواصل

قسم التكوين¹⁵.

الفقرة الرابعة: مديرية الشغل والتعاون الدولي والشاركة.

¹⁴ المادة 10 من رقم مرسوم 2.14.280 الصادر في 20 شعبان 1435 (18 نونبر 2014) يحدد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية

¹⁵ المادة 5 من قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية 2681.14 صادر من 20 رمضان (18 يوليوز 2014) يتعلق بإحداث الأقسام والمصالح المركزية التابعة للمديريات لوزارة الشغل والشؤون الاجتماعية

1- مديرية الشغل

تتكلف بمهمة إعمال السياسة العمومية في مجال تحسين ظروف العمل، و النهوض بالعلاقات و الوقاية من الأخطار المهنية والسهر على تطبيق تشريع الشغل.

و تقوم بمجموعة من المهام منها إعداد مشاريع النصوص التشريعية و التنظيمية ذات الصلة بالشغل، وتشجيع المفاوضات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين و النهوض بالعلاقات المهنية و المساهمة في تسوية نزاعات الشغل الفردية و الجماعية، و تفعيل مسطرة التحكيم و المصالحة ودعم ثقافة الحوار الاجتماعي، و النهوض بطب الشغل و اقتراح التدابير اللازمة للمحافظة على صحة العمال و سلامتهم، و السهر على مراقبتها و تتبعها بالتعاون مع القطاعات الوزارية المعنية، وتتبع الأنظمة الداخلية للمؤسسات الخاضعة والمتعلقة بالنوع الاجتماعي و بمحاربة تشغيل الأطفال و تطوير الشراكات مع المجتمع المدني في هذه المجالات وتنشيط اليات تشاورية في انعاش مجال التشغيل¹⁶.

وتضم مديرية الشغل على أربعة اقسام على الشكل التالي:

قسم المراقبة وتنشيط مفتشية الشغل ويضم:

- مصلحة البرمجة والمراقبة.

- مصلحة الاحصائيات والتقييم.

قسم النهوض بالعلاقات المهنية وتضم:

- مصلحة تتبع نزاعات الشغل.

- مصلحة المفاوضات الجماعية واتفاقيات الشغل.

قسم التشريع ومعايير العمل ويشتمل على:

- مصلحة المعايير الدولية للشغل

- مصلحة الشؤون القانونية

قسم طلب الشغل والصحة والسلامة المهنية ويضم:

- مصلحة طب الشغل.

- مصلحة الصحة والسلامة المهنية¹⁷.

2-مديرية التعاون الدولي والشراكة.

تعمل هذه المديرية بمهمة النهوض ببرامج التعاون الثنائية والمتعددة الأطراف في كل المجالات المرتبطة باختصاصات الوزارة و تعزيزها و تقييمها وذلك بالتنسيق مع مختلف الوزارات و والمؤسسات الخاضعة لوصايتها.

وتقوم بالمهام التالية:

البحث عن فرص التعاون التقني والمالي في مجالات التشغيل والشغل والحماية الاجتماعية، وتعبئة الخبرات الدولية لمواكبة تنفيذ برامج عمل الوزارة، والمساهمة في تحسين القدرات والكفاءات عن طريق التكوين بالخارج، وتتبع تنفيذ برامج التعاون وتقييمها والمساهمة في إعداد الإطار القانوني للتعاون الدولي في مجالات الشغل و التشغيل والحماية الاجتماعية وتنسيق مشاركة الوزارة وشركائها في مختلف الأنشطة والتظاهرات الدولية ذات العلاقة باختصاصات الوزارة والنهوض بالشراكة في مجالات الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية مع المنظمات غير الحكومية¹⁸.

وتتكون مديرية التعاون الدولي والشراكة من قسمين هما:

قسم التعاون الدولي ويضم:

- مصلحة التعاون الثنائي.

- مصلحة التعاون المتعدد الأطراف .

17-المادة 3 قرار لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية رقم 14-2681 صادر في 20 من رمضان 1435 (المادة 18) معلق بإحداث الأقسام والمصالح المركزية التابعة للمديريات المركزية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية

¹⁸ المادة 11 من مرسوم 214-280 صادر في 20 من شعبان 1435 (8 نونبر 2016) بتحديد اختصاصات و تنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

قسم الشراكة و تتبع الأنشطة والتظاهرات الدولية ويضم:

- مصلحة الشراكة مع المنظمات الوطنية والدولية.
- مصلحة تتبع تقييم الأنشطة والتظاهرات الدولية.¹⁹

المطلب الثاني: تأليف المصالح اللامركزية لوزارة الشغل والإدماج المهني:

تكريسا للمبدأ الدستوري المنصوص عليه في الفصل الأول²⁰ عملت وزارة الشغل والإدماج المهني على تطبيق مقتضيات المادة 13 من القانون التنظيمي²¹، حيث أصبحت تتكون المصالح اللامركزية، والتي تعرف أيضا بالمصالح الخارجية فهي جزء لا يتجزأ منها والتي تتولى الشهر على تنفيذ سياسات الوزارة على المستوى المحلي في إطار سياسة عدم التركيز الإداري والزامية تقرب الإدارة من المواطن²². وللإشارة فإن هذه المصالح الخارجية تعرف بمجموعة من التسميات كالمندوبيات، أو المديريات أو نواب إقليميون أو جهويون وتكون سواء على المستوى الجهوي (الفقرة الأولى) وعلى المستوى الإقليمي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المديريات الجهوية للتشغيل والشؤون الاجتماعية.

سعى لبلورة الجهوية المتقدمة عملت الوزارة جاهدا على تطبيق الآليات القانونية على أرض الواقع وذلك من خلال إنشاء تسع مديريات جهوية موزعة على

-المادة 6 قرارات وزارة الشؤون الاجتماعية رقم 14-1681 صادر في 20 رمضان 1435 (18 يوليوز 2014)

يتعلق بحدات الأقسام والمصالح المركزية التابعة للمديريات المركزية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية¹⁹

²⁰ الفصل الأول من الدستور الفقرة 4 منه: "تنظيم الترابي للمملكة لا مركزي يبنى على الجهوية المتقدمة

²¹ القانون التنظيمي الصادر في 20 من شعبان 1435 (18 يوليوز 2014) بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

²² عبد الكريم بوخنوش، مرجع سابق، المرافق العمومية، ص 34

الصعيد الوطني²³، ويعهد إليها بعدة مهام (أولا) كما تتوفر كل مديرية جهوية على مصلحتين (ثانيا) بالإضافة الى المديریات الإقليمية التابعة لنفوذ كل جهة.

أولا: مهام واختصاصات المديریات الجهوية للشغل والشؤون الاجتماعية.

تقوم وزارة الشغل بالإشراف على المديریات الجهوية للتشغيل والشؤون الاجتماعية التي تدخل في حكم أقسام الإدارة المركزية،²⁴ وقد تم إحداث هذه المديریات على صعيد كل جهة،²⁵ وتشرف مديرية جهوية واحدة على مواردها البشرية وعلى المديریات الإقليمية التابعة لنفوذها.

وقد أنيطت بالمديریات الجهوية عدة مهام من ضمنها مراقبة أنشطة المديریات الإقليمية وكذا توحيد أسلوب العمل، كما يعهد إلى المديریات الجهوية في حدود الصلاحيات المخولة اليها من طرف وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية بالسهر على تفعيل وتنفيذ سياسات الوزارة في مجالات التشغيل والشغل والعلاقات المهنية والحماية الاجتماعية على صعيد الجهة التي تدخل في نطاق الاختصاص التابع لها.²⁶

ومن الاختصاصات التي تناط بالمديرية الجهوية تلك المنضوية تحت لواء المدير الجهوي للشغل، من خلال النظر في الشكايات التي يتقدم بها المشغلون وكذا الإشراف على المصالح الطبية للشغل في الجهة كما يترأس اللجنة الجهوية

²³ تتواجد المديریات الجهوية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية في المدن التالية: الدار البيضاء، الرباط ن أسفى، وجدة، فاس، طنجة، مراكش، أكادير، والعيون.

²⁴ المادة 3 من القرار الوزيري.

²⁵ المادة 2 من القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات يعرف الجهة: "جماعة ترابية خاضعة للقانون العام تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الإداري والمالي وتشكل احد مستويات التنظيم الترابي للمملكة باعتباره تنظيما لا مركزيان يقوم على الجهوية المتقدمة".

²⁶ المادة 3 من قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية رقم 2.68014 صادر في 20 من رمضان 1435 ، 18 يوليوز 2014 بإحداث وتحديد اختصاصات وتنظيم المصالح اللامركزة لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية

ثانيا: المصالح المكونة للمديريات الجهوية للتشغيل والشؤون الاجتماعية

باستقراء المادة الثانية من قرار وزير الشغل والشؤون الاجتماعية رقم 2.14.280

أن المديريات الجهوية للتشغيل والشؤون الاجتماعية تشمل بالإضافة الى المديريات الإقليمية للتشغيل والشؤون الاجتماعية المتواجدة بمنطقة نفوذها على المصالح التالية:

1- مصلحة مراقبة تطبيق التشريع الشغل والعلاقات المهنية والتشغيل:

يتمثل دور مصلحة مراقبة تطبيق تشريع الشغل والعلاقات المهنية والتشغيل في تتبع مؤشرات إنجاز عقود الأهداف فيما يتعلق بمجالات اختصاصاتها ، وإعداد تقارير في الموضوع يتم توجيهها إلى المصالح المركزية.

بالإضافة إلى تتبع وتقديم برامج العمل الفردية للمفتشين ورصد دراسة النقائص و التجاوزات في المجالات التي تدخل في اختصاصاتها ومراجعة تقارير زيارة المراقبة بهدف تتبع آجال التنبيهات والحرص على جودة التقارير واحترام تنفيذ

²⁷ بدر الصيلي مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، ص 18.

2- مصلحة الصحة والسلامة في العمل والحماية الاجتماعية:

يتجلى دور مصلحة الصحة والسلامة في العمل والحماية الاجتماعية للعمال من خلال إعداد برامج العمل السنوي وبرامج للوقاية من الأخطار المهنية والمساهمة في تفعيل بعض البرامج الخاصة بتنسيق مع المصالح الخارجية لوزارة الصحة.

كما تعمل المصلحة على تتبع مؤشرات إنجاز الأهداف وتوجيه التقارير حول ذلك إلى المصالح المركزية، كما تعد المصلحة خريطة الأخطار المهنية على صعيد الجهات الداخلة في النطاق الترابي للمديريات الجهوية وكذا إعداد لائحة المصالح الطبية المتواجدة بالنفوذ الترابي التابع للمديرية الجهوية ولائحة أطباء الشغل العاملين بها ويتم توجيهها إلى المصالح المركزية.²⁹

الفقرة الثانية: المديريات الإقليمية للتشغيل والادماج المهني.

1- مهام المديرية الإقليمية لوزارة الشغل والادماج المهني

تتكون المصالح اللامركزية لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية من المديريات الجهوية كما ذكرنا سابقا، وكذلك المديريات الإقليمية والتي تعتبر هي الأ

²⁸ خديجة حدادة، نظام تفتيش الشغل بالمغرب وفق اتفاقيات العمل الدولية والعربية والقوانين المقارنة أطروحة لنيل الدكتوراه
شعبة القانون الخاص، وحدة قانون الشغل. والتحول الاقتصادي، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية، 2016/2017.
²⁹ خديجة حدادة، م س.

خري من أهم أجهزة الوزارة إذ من خلالها نقوم بتنقيد سياسة الوزارة في مجالات التشغيل والشغل والعلاقات المهنية وكذا الحماية الاجتماعية على الصعيد العمالة أو الإقليم تحت إشرافها كما أنها تتولى مهام تطبيق تشريع الشغل، و تسوية نزاعات الفردية و الجماعية و تشجيع المفاوضة الجماعية على صعيد المقابلة .³⁰ وتتشكل هذه المديریات بالأساس من دوائر التشغيل و التي تعتبر لامتداد الترابي و التقني لمصلحة تفتيش الشغل المركزية.³¹ في كل من القطاعات الفلاحية والصناعية و التجارية والخدمات وكذا دوائر تهتم تفتيش القوانين الاجتماعية وتكون على رأس هذه المديریات ما يسمى بالمدير الإقليمي للتشغيل والشؤون الاجتماعية، والذي يعد موظفا ساميا بالوزارة ويقوم بتدبير الموظفين التابعين للمديرية وكذا تدبير الموارد المالية وللوجستيكي إضافة إلى مهام أخرى كتدبير العلاقات المهنية وتسوية كل من النزاعات الفردية والجماعية للشغل وفق المساطر المنظم الى للتصالح وتشكيل وزارة الشغل الإدماج المهني من مديرية إقليمية في 9 جهات.

2-تقسيم المديریات الإقليمية .

تشتمل المديریات الإقليمية للتشغيل و الشؤون الاجتماعية على عدة مصالح³² وفق التقسيم الجهوي³³ ، حيث تضم المديرية الجهوية للتشغيل و الشؤون الاجتماعية بالدر البيضاء-أنفا بالإضافة على 10 مديريات منسقة في كل مقاطعات الدر البيضاء بالإضافة الى المحمدية وابن ميسك وسطا و خريكة و بن سليمان وبرشيد، أما المديرية الجهوية للتشغيل بالربط فتشمل على 8 مديريات فيكل من سلا و تمار و الخميسات و القنيطرة وسيدي قاسم وأخيرا سيدي سليمان ، وبخصوص المديرية لمراكش فتشتمل على 5 مديريات في كل من إقليم قلعة السراغنة و الصويرة، وكذا إقليم الرحامنة وكل من إقليم بني ملال والفيقيه بن

³⁰ قرار وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية 2680.14

³¹ مرسوم رقم 2.14.280

³² قرار وزير التشغيل و الشؤون الاجتماعية وقم 2680.14 الصادر في 20 رمضان 1435 المادة 2

³³ نفس المرجع المادة 1

صالح أما فيما يخص المديرية الجهوية بطنجة فتضم 3 مديريات في كل من إقليم تطوان العرائش وإقليم شفشاون، وتتضمن على مديريات كذلك جهة فاس حيث توجد في كل من إقليم مولاي يعقوب وصفرو ومكناس وكذا خنيفرة، بالإضافة للرشدية و إقليم تازة وإقليم تونات ، و أخيرا إقليم جرسيف، أما بالنظر في كل من جهة وجدة وأكادير فتتوفر على 4 مديريات منقسمة فيما يخص وجدة تتواجد في كل من إقليم بركان وتونات وتوريت والناظور وإقليم الحسيمة، أما جهة أكادير فتضم إقليم ايت باها إقليم ورزازات وتارودانت وتزنيت، أما في جنوب المغرب في جهة العيون فيضم مديريات بكل من الداخلة وإقليم طنطان .

المبحث الثاني: الاختصاصات والرؤية الاستراتيجية لوزارة الشغل والادماج المهني.

تناط بوزارة الشغل والادماج المهني مجموعة من الاختصاصات المهمة، حددت بمقتضى مرسوم تنظيمي³⁴، كما تظطلع هذه الوزارة بتقديم رؤية لمجال الشغل و التشغيل، وللإحاطة بالموضوع سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى الاختصاصات (مطلب اول) ثم إلى رؤيتها الاستراتيجية (مطلب ثاني).

المطلب الأول: اختصاصات وزارة الشغل والإدماج المهني.

³⁴ مرسوم رقم 2.14.280

يعهد إلى وزارة الشغل والإدماج المهني حسب المرسوم التنظيمي رقم 2.14.280 مجموعة من المهام المتعددة، بحيث يمكن تقسيمها الى مهام تنظيمية (أولا) ومهام رقابية (ثانيا) ثم مهام تديرية (ثالثا) وأخيرا مهما تأهيلية (رابعا).

الفقرة الأولى: مهام تنظيمية.

حدد المرسوم التنظيمي رقم 2.14.280 في مادته الأولى اختصاصات وزارة التشغيل فبالنسبة للاختصاصات التنظيمية تتمثل في:

- إعدادا وتنفيذ سياسة الحكومة في ميادين الشغل والحماية الاجتماعية وتقسيم برامج عملها.

- اقتراح مشاريع النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل و التشغيل و.الحماية الاجتماعية والسهر على مراقبة تطبيقها.

- تتبع القضايا المتعلقة بالبحث عن فرص التشغيل بالخارج والسهر على إعداد اتفاقيات اليد العاملة والضمان الاجتماعي وتبوع تطبيقها.

- تتبع القضايا المتعلقة بالحماية الاجتماعية والصحة للعمال المغاربة بالخارج وتمثيل الحكومة في المفاوضات المتعلقة بالاتفاقيات الثنائي في مجال الضمان الاجتماعي.

- اقتراح الإجراءات والتدابير اللازمة لتطوير وتوسيع شبكة الحماية الاجتماعية ومراقبة احترام تطبيقها.

الفقرة الثانية: اختصاصات رقابية.

تقوم وزارة التشغيل والإدماج المهني بالإضافة إلى الاختصاصات التنظيمية بمهام رقابية تتجلى في :

- تقييم برنامج عمل الحكومة في ميدان الشغل والحماية الاجتماعية.³⁵
- مراقبة للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل
- تتبع ومراقبة أنشطة التعاضديات والنهوض بالوضعية الاجتماعية للمؤمنين الاجتماعيين.

الفقرة الثالثة: اختصاصات تديرية.

- تتعلق بوزارة الشغل والإدماج المهني اختصاصات تديرية تتمثل في:
 - السهر على تنفيذ استراتيجية الحكومة في ميادين الشغل والتشغيل و الحماية الاجتماعية.³⁶
 - تمثيل الحكومة في المفاوضات الثنائية أو المتعددة الأطراف في ميادين الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية.³⁷
 - تمثيل الحكومة لدى المنظمات الدولية ذات العلاقة باختصاصات الوزارة.
 - اقتراح التدابير الكفيلة بتطوير إمكانيات سوق الشغل.
 - المساهمة في تدبير تدفقات الهجرة القانونية من أجل العمل على إعداد وتتبع السياسات الحكومية في هذا المجال.
 - النهوض بطب الشغل والوقاية من المخاطر.
 - النهوض بالأنظمة المتعلقة بالضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية و

³⁵ مرسوم تنظيمي. 2.14.280

³⁶ www.marocdroit.com

³⁷ د. أشرف جنوي، كتاب " المدخل لدراسة قانون اشغل المغربي "، ص 76-77 السنة الجامعية: 2018

التغطية الصحية لفئة الأجراء وتتبع ومراقبة تطبيقها.

- النهوض بالمفاوضات الجماعية بين الشركاء الاجتماعيين والمساهمة في تسوية نزاعات الشغل وتنشيط الحوار الاجتماعي وتفعيل آلياته والرقى به وطنيا وقطاعيا على مستوى المقاولات.

الفقرة الرابعة: اختصاصات تأهيلية.

تكمن الاختصاصات التأهيلية لوزارة الشغل والإدماج المهني في:

- المساهمة في إعداد استراتيجيات في ميادين الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية.³⁸
- رصد وتحليل معطيات سوق الشغل.
- إنجاز الدراسات والأبحاث الضرورية للنهوض بالعمل اللائق.³⁹
- إنجاز الدراسات والأبحاث الضرورية للنهوض بالتشغيل والشغل والحماية الاجتماعية.⁴⁰
- تعزيز فرص التعاون الدولي في المجالات ذات الصلة باختصاصات الوزارة.

المطلب الثاني: الرؤية الاستراتيجية لوزارة الشغل والإدماج المهني.

³⁸ مرسوم تنظيمي رقم 2.142.14.280 صادر في شعبان 1436 (18 يونيو 2014) بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية .

³⁹ د. أشرف جنوى ، كتاب " المدخل لدراسة قانون اشغل المغربى " ، ص 76-77 السنة الجامعية: 2018.

⁴⁰ مرسوم تنظيمي 2.14.280.

ترتكز الرؤية الاستراتيجية لوزارة الشغل والإدماج المهني على إعطاء دفعة جديدة لمحاربة البطالة ، من خلال الحفاظ على مناصب الشغل الحالية، وخلق فرص جديدة لشغل منتج ولائق في ظروف تتسم بالحرية والعدالة والأمن والكرامة والإنسانية.

وفي هذا الإطار حددت الوزارة أربعة توجيهات استراتيجية سنتطرق اليها في أربع فقرات: الفقرة الأولى (تنمية الشغل اللائق و تخفيض البطالة)، والفقرة الثانية (تعزيز الحقوق الإنسانية في العمل والحوار الاجتماعي)، ثم الفقرة الثالثة (تحسين التغطية الاجتماعية للعمال)، وأخيرا الفقرة الرابعة (تعزيز نجاعة الوزارة عبر تنمية قدراتها التدبيرية والتنظيمية)⁴¹.

الفقرة الأولى: تنمية التشغيل اللائق وتخفيض البطالة.

في هذا الإطار يقترح برنامج عمل الوزارة مجموعة من الإجراءات والتدابير التي تدرج في مجالي التدخل التاليين:

- **إنعاش التشغيل:** من خلال مواكبة السياسات الوطنية والاستراتيجيات القطاعية، وتنمية التدابير لتشجيع وتعزيز المبادرات الجهوية والمحلية لخلق فرص للشغل بالإضافة الى تنمية السياسات الجهوية والمحلية بالإضافة، إلى تنمية السياسات النشيطة لإنعاش التشغيل من خلال وضع إجراءات جديدة ثم التنقيب عن فرص للتشغيل بالخارج.

- **تحسين حكمة سوق الشغل:** من خلال تعزيز الإطار المؤسسي لسياسة التشغيل عبر إصلاح النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لإجراءات إنعاش التشغيل وهيئات التنفيذ والتتبع، ثم تعزيز نظام المعلومات واليقظة وتحليل سوق

⁴¹ مشروع قانون المالية لسنة 2018 .

الشغل.

الفقرة الثانية: تعزيز الحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي

يهدف هذا التوجه إلى تحسين بيئة وظروف العمل مع ضمان التوازن بين الحقوق والواجبات لمختلف الجهات المتدخلة، ويتطلب هذا الاختيار تعزيز اليات الحوار و التشاور مع الفرقاء الاجتماعيين والاقتصاديين، والعمل على تنمية العلاقات المهنية التي تؤثر إيجاباً على النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية للعمال.

الفقرة الثالثة: تحسين التغطية الاجتماعية للعمال.

تشتغل الوزارة على إيجاد حلول ملائمة وعادلة بخصوص التغطية الاجتماعية للعمال بشكل يكفل التضامن والسلم الاجتماعية، وذلك عبر حوار موسع مع الفرقاء والمنظمات المعنية حول قضايا الشغل والتشغيل والحماية الاجتماعية.

وبهذا الخصوص يهدف برنامج عمل الوزارة إلى مواصلة تنمية الضمان الاجتماعي ، وتوسيع التغطية الاجتماعية وتمديدها لتشمل فئات أخرى من العمال وتعزيز التغطية الاجتماعية للمغاربة المقيمين بالخارج، وإصلاح نظام التعاضد ومواصلة مسار إصلاح نظام التقاعد.

الفقرة الرابعة: تعزيز نجاعة الوزارة عبر تنمية قدراتها التنظيمية والتدبيرية.

انخرط المغرب منذ سنوات في مسار طموح لتحديد الوظيفة العمومية في إطار

تنفيذ الاستراتيجية الشاملة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، في هذا الصدد تولي الوزارة اهتماما خاصا بتمكين قدراتها الداخلية عبر تحسين أدائها وصورتها لدى شركائها ومرتفقيها.

خاتمة:

تشكل الوزارة الأداة الأساسية لقيام الجهاز الإداري بالمهام المنوطة اليه ،لذلك ينبغي أن يوجه نشاطها نحو تحقيق الصالح العام وأن تكون في خدمة المجتمع وقد أدى تعددها الى وجوب تداخل كبير بين مختلف المصالح الادارية، مما خلق تنسيق بين مختلف الوزارات، وبعد تطرقنا الى أهم الخصائص والمصالح التي تؤطرها على المستوى المركزي والخارجي، تبين لنا مدى الاهتمام الذي خصه المشرع المغربي لوزارة الشغل والإدماج المهني من خلال مجموعة من المراسيم على رأسها مرسوم تنظيمي خاص رقم 2.14.280، حيث قام من خلاله بالتطرق الى اختصاصات وهيكل هذه الأخيرة.

ومن خلال بحثنا هذا سجلنا مجموعة من الملاحظات من أهمها:

- أن هذا القطاع ما زال يواجه نواقص وصعوبات عديدة ومتنوعة ، داخلية وخارجية بحيث تعترضه العديد من المشاكل على المستوى التشريعي القانوني والمؤسساتي والهيكلية وكذا عدم قدرة الإدارة المغربية على استيعاب الكم الهائل للعاطلين وخلق نمو اقتصادي كفيل بخلق مناصب كافية للشغل.

ولتجاوز هذه الصعوبات نقترح بعض الحلول من ضمنها:

- خلق فرص للشغل عن طريق تشجيع الشباب بإحداث مقاولات ومشاريع خاصة.

- إحداث مديريات على رأس كل جهة من جهات المملكة تنزيلا لمقتضيات الجهوية المتقدمة.
- الامتثال للمعايير الدولية في ميدان الشغل.
- ضرورة تكريس الحوار الاجتماعي من اجل الوقوف على القضايا الكبرى للمملكة وعلى رأسها ملف الشغل.

لائحة المصادر والمراجع:

الكتب:

➤ ذ:أشرف جنوي" المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي "الطبعة الأولى 2018 مطبعة النجاح الدار البيضاء

➤ ذ:عبد الكريم بخنوش محاضرات المرافق العمومية الكبرى سنة 2016/2015

الاطروحات:

➤ خديجة حدادة نظام تفتيش الشغل بالمغرب وفق اتفاقيات العمل الدولية و العربية والقوانين المقارنة، أطروحة لنيل الدكتوراه شعبة القانون الخاص، وحدة قانون الشغل والتحويلات الاقتصادية، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2017-2016.

الرسائل:

➤ بدر الصيلي، "مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة"، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء.

ظواهر والمراسيم والمقررات:

➤ مرسوم رقم 2.14.280 صادر في شعبان 1435 (18 يونيو 2014) لتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية (الجريدة الرسمية عدد 6275 بتاريخ 23 رمضان 1435- الموافق 21 يوليوز 2014).

➤ مرسوم رقم 2.11.112 صادر في 20 من رجب 1432 الموافق ل 23 يونيو 2011 في شأن المفتشيات العامة للوزارات.

➤ قرار لوزير الشغل والشؤون الاجتماعية 2681.14 الصادر في 20 رمضان 1435 الموافق ل 18 يوليوز 2014 يتعلق بإحداث أقسام المصالح المركزية و اللامركزية التابعة للمديريات المركزية لوزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية

المواقع الالكترونية

➤ <http://www.emploi.gov.ma>

➤ موقع اوكسفورد

➤ Adalajustice.gov.ma

➤ www.marocdroit.com

الفهرس

2	مقدمة:
6	المبحث الأول: هيكلية وزارة الشغل والإدماج المهني
6	المطلب الأول: المصالح الادارية المركزية لوزارة التشغيل والادماج المهني
6	الفقرة الأولى: الكتابة العامة والمفتشية العامة .
8	الفقرة الثانية: مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل والحماية الاجتماعية للعمال
10	الفقرة الثالثة: مديرية التشغيل والموارد البشرية والميزانية والشؤون العامة.
12	الفقرة الرابعة: مديرية الشغل والتعاون الدولي والشراكة.
15	المطلب الثاني: تأليف المصالح اللامركزية لوزارة الشغل والادماج المهني:
15	الفقرة الأولى: المديريات الجهوية للتشغيل والشؤون الاجتماعية
16	أولاً: مهام واختصاصات المديريات الجهوية للشغل والشؤون الاجتماعية
17	ثانياً: المصالح المكونة للمديريات الجهوية للتشغيل والشؤون الاجتماعية
17	مصلحة مراقبة تطبيق التشريع الشغل والعلاقات المهنية والتشغيل
18	الفقرة الثانية: المديريات للتشغيل الادماج المهني
20	المبحث الثاني: الاختصاصات والرؤية الاستراتيجية لوزارة الشغل والادماج المهني .
20	المطلب الأول: اختصاصات وزارة الشغل والإدماج المهني:
20	الفقرة الأولى: مهام تنظيمية
21	الفقرة الثانية: اختصاصات رقابية.
21	الفقرة الثالثة: اختصاصات تديرية.
22	الفقرة الرابعة: اختصاصات تأهيلية.
22	المطلب الثاني: الرؤية الاستراتيجية لوزارة الشغل والإدماج المهني.
23	الفقرة الأولى: تنمية التشغيل اللائق وتخفيض البطالة.
23	الفقرة الثانية: تعزيز الحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي:
24	الفقرة الثالثة: تحسين التغطية الاجتماعية للعمال.
24	الفقرة الرابعة: تعزيز نجاعة الوزارة عبر تنمية قدراتها التنظيمية والتديرية.
25	خاتمة:
26	لائحة المصادر والمراجع:
28	الفهرس

