



كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
ⵜⴰⵎⴰⵔⴰⵏⵜ ⵏ ⵓⵔⵓⵔⴰⵏⵜ ⵏ ⵓⵔⵓⵔⴰⵏⵜ ⵏ ⵓⵔⵓⵔⴰⵏⵜ
FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES, ECONOMIQUES ET SOCIALES



ماستر القانون الاجتماعي المعمق

الفصل الثالث: الفوج الأول

المنسق البيداغوجي: عبد اللطيف كرازي

مادة: نظام تفتيش الشغل

عنوان العرض:

حجية محاضر مفتش الشغل

إشراف الدكتورة:

صباح كوتو

من إعداد الطلبة:

جهان مبشور

رايس محمد

غرسوان عمر

خنوفا سعيد

السنة الجامعية 2020/2019

مقدمة

ان ضمان السلم الاجتماعي وتوفير مناخ اجتماعي تسوده الطمأنينة والعدالة الاجتماعية مسؤولية أصبحت أكثر من أي وقت مضى ملقاة على عاتق الدولة وأجهزتها.

وتظهر مسؤولية الدولة في الحياة الاجتماعية بشكل واضح في أنواع التشريعات التي تسنها لتوجه بها عملية التغيير وتضبط بها العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع¹ ولذلك اهتم المشرع المغربي منذ سنوات طوال بتنظيم علاقات الشغل محاولا إقامة نوع من التوازنات في المراكز القانونية بخلق قوانين تتلاءم مع خصوصيات هذه العلاقة وذلك عبر مراحل تاريخية² توجت بإصدار مدونة الشغل سنة 2003³ الا أن مقتضيات هذه المدونة بصفتها الأمرة لا يكفل بالذات احترامها وحسن تطبيقها، ووعيا من المشرع المغربي بما يساهم به هذا القانون من تقدم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وحتى لا يضل التشريع حبرا على ورق فانه لم يترك مسألة تطبيقية وكيفية تأويله لنشاط المحكمة وحدها وانما عما على انشاء هيئات إدارية تساهم بدورها في فرض احترام ذلك التطبيق داخل مختلف المقاولات المشمولة به للوصول إلى أنجع الطرق والسبل لضمان حصن التقيد بالوقائع القانونية الكفيلة بتطور الإنتاج لما فيه مصلحة الاقتصاد الوطني وطرفي العلاقة الشغلية⁴ وتتمثل هذه الهيئة الإدارية في مفتشية الشغل باعتبارها من بين المصالح الإدارية

¹عزيز أدودوني، دور مفتشية الشغل في استقرار السلم الاجتماعي تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، وحدة قانون الأعمال الاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 1998/1999 ص 2.

²مصطفى الحيتي القانون الاجتماعي علاقات الشغل الفردية، الطبعة الثانية 2015 مطبعة سيليكيا أخوين ص 4

³الظهير الشريف رقم 1.3.194 الصادر بتنفيذ القانون رقم 65/99 المتعلق بمدونة الشغل ، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5165

⁴وبالرجوع الى نشأة جهاز تفتيش الشغل بالمغرب نجد أن خلق هذا لم يكن وليد الصدقة بل كانت هناك عوامل أدت الى خلقه وساهمت كذلك في تغيير طبيعة العلاقة المهنية بين الأطراف بحيث اذا ما قمنا بالوقوف عند الوضع الذي كان سائدا قبل الحماية يتبين بأن المغرب لم يكن يعرف أي تنظيم قانوني للشغل بالمعنى السائد حاليا. حيث كانت مراقبة سوق الشغل منوطة بكل من الأمين والمحتسب نظرا لغياب تشريع ينظم تفتيش الشغل ومع دخول نظام الحماية الفرنسية سنة 1912 بدأ المستعمر يأخذ بنظام تفتيش الشغل كما هو معمول به في فرنسا بمقتضى القانون الصادر في 19 ماي 1874 المعتبر بمثابة الأصل التاريخي والمصدر المادي لنظام تفتيش الشغل.

ومع حصول المغرب على الاستقلال صدرت مجموعة من النصوص القانونية المتعلقة بتفتيش الشغل، لكن بالرغم من كل هذه النصوص التشريعية إلا أنها ظلت جامدة ولم تحقق الغاية المرجوة من احداث مفتشية الشغل أساسا، نظرا لكونها اتسمت بطابع التشتت والتعدد هذا ما حاولت مدونة الشغل تجاوزه من خلال جمع شتات النصوص المذكورة مع إدخال تعديلات وإصلاحات تتوخى... القانون الاجتماعي بواقع البلاد.

التابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني والمكلفة بمراقبة تطبيق قانون الشغل في جميع المؤسسات الخاضعة لمراقبة هذا القانون والتأكد من التزام المشغل بها ضمانا من تحقيق الغاية من اصدارها⁵.

وتتضمن مفتشية الشغل بمجموعة من المهام تدخل ضمن السياسة المسطرية في مجال الشغل ولهذا الغرض خصصت مدونة الشغل الكتاب الخامس والذي من خلاله تم تحديد جهاز تفتيش الشغل بمقتضى المادة 532⁶.

ومن أجل تمكين مفتشية الشغل من تطبيق التشريع الاجتماعي بشكل سليم ثم تخويل الأعدان المكلفين بتفتيش الشغل ببعض الآليات القانونية بحيث يمكن لهؤلاء المفتشين إنجاز زيارة تفتيشية وكذا توجيه الملاحظات والتنبيهات بالإضافة إلى تحرير المحاضر وهذه الأخيرة هي التي تهمنا إذ يعتمد عليها مفتش الشغل في إطار ضبط المخالفات أو وكذلك توثيق محاولات التصالح⁷ غير أن طبيعة هذه المحاضر والقرارات تبقى غير واضحة في ما يخص المسألة المتعلقة بمدى إلزاميتها لطرفي عقد الشغل وكذا قوتها الثبوتية.

أهمية الموضوع :

تكمن أهمية محاضر مفتشية الشغل باعتبارها من أهم الوسائل القانونية التي منحها المشرع الاجتماعي المغربي لمفتش الشغل في إطار تعزيز دوره الوقائي والرقابي والتصالحي وكذا تطبيق مقتضيات القانونية لمدونة الشغل حيث ان الحماية الكاملة و الفعالة لا يمكن ان تتحقق بمجرد سن القوانين وخلق الضوابط

⁵ جلية البحري، عمل مفتش الشغل بين النص القانوني والواقع العملي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس سويبي السنة الجامعية 2010 2011 الصفحة 4

⁶ كتمثل مهام مفتش الشغل حسب المادة 532 من مدونه الشغل في :

تناط بالأعدان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

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

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

⁷ حسن الحطاب علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان؟ رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص وحدة قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس سويبي السنة الجامعية 2007 2008 الصفحة 7

المنظمة لعلاقات الشغل .وانما بضرورة وجود محاضر قانونية تصدر في ظل احترام ضوابط قانونية لتحريره وكذا تمتيعها بقوة تليق بالدور الذي يقوم به محررها.

اشكالية الموضوع :

تأسيسا على ما سبق ولأهمية محاضر مفتشية الشغل على المستوى العملي والقانوني باعتبارها من الاليات القانونية التي تمكن مفتش الشغل من القيام بمهامه على احسن وجه وعلى ضوء هذا فان الاشكالية التي يطرحها الموضوع تتلخص حول مدى فعالية وحجية محاضر مفتشية الشغل في ضمان التطبيق السليم للمقتضيات التشريعية و التنظيمية لقانون الشغل؟

وتتفرع عن هذه الاشكالية بعض التساؤلات:

_ ماهي الضوابط القانونية لتحرير المحاضر وما شكلياته؟

_ هل يمتلك مفتش الشغل الصفة الضبطية والسلطة التقديرية في تحرير المحاضر؟

-هل تمتع محاضر مفتشية الشغل بالحجية المطلقة أم ترد عليها بعض القيود ؟

المنهج المعتمد:

إن دراسة أي بحث قانوني يلزم الباحث من أجل دراسته التطرق مسبقا للكيفية التي ينبغي بها مقارنة الموضوع ودراسته، وطبيعة موضوعنا تتطلب منا أن ندرسه وفق منهج تحليلي وآخر وصفي حتى نتمكن من خلاله مناقشة أهم المقتضيات المؤطرة لمحاضر مفتش الشغل و تحليل مضامينها و لكون هذين المنهجين يتلاءمان مع الموضوع قيد الدراسة .

التصميم المعتمد:

- المبحث الأول : ماهية محضر مفتش الشغل والضوابط القانونية
لتحريره
- المبحث الثاني : حجية محاضر مفتش الشغل وعلاقتها بصفة مفتش
الشغل

المبحث الأول : ماهية محضر مفتش الشغل والضوابط القانونية لتحريره

خول المشرع الاجتماعي المغربي لمفتش الشغل في اطار القيام بمهامه مجموعة من الاليات القانونية التي تمكنه من القيام بمهامه على احسن وجه ومن بينها تحرير المحاضر , وفي هذا المبحث سنقوم بتحديد مفهوم المحضر و بيان شكلياته (المطلب الاول) مع بيان الاجراءات القانونية التي تسبق تحرير المحضر (المطلب الثاني).

المطلب الأول: ماهية محاضر مفتشية الشغل وشكلياتها

لم يكتف المشرع المغربي بتحويل أعوان تفتيش الشغل سلطة ولوج أماكن العمل والقيام بأنماط المراقبة، بل تم تعزيز سلطتهم تلك بتحويلهم حق تقرير المحاضر والتي تخص المخالفات التي تمت معاينتها ومحاولات التصالح التي يقوم بها في اطار نزاعات الشغل وللتفصيل أكثر في هذه العناصر ارتأينا التطرق الى كل من مفهوم المحضر (الفقرة الأولى) وكذا البيانات الشكلية لمحاضر مفتشية الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مفهوم المحضر

بالرجوع الى مدونة الشغل نجدها لم تقم بتعريف المحضر غير ان هذا لا يمنع من استحضار بعض التعاريف سواء تلك الواردة في القانون أو تلك التعريفات الفقهية، وبالالتفاتة الى قانون المسطرة الجنائية نجد على أنه تم تعريف المحضر من خلال المادة 24 منه والتي تنص على ان: المحضر في مفهوم المادة السابقة هو الوثيقة المكتوبة التي يحررها ضابط الشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامه ويضمنها ما عاينه وما تلقاه من تصريحات او ما قام به من عمليات ترجع لاختصاصه...

أما فيما يخص قانون الدرك الملكي فقد تعرض هو الآخر الى تعريف المحضر وذلك من خلال الفصل 70 منه حيث نص في فقرته الأولى: المحضر هي

الوثيقة التي يضمن فيها جنود الدرك ما عاينوه من مخالفات أو ما قاموا به من عمليات أو ما تلقوه من معلومات⁸.

بالإضافة الى هذه التعريفات القانونية نجد من جانب آخر قد عمل على وضع تعريف للمحضر خصوصا في ظل الفراغ التشريعي الذي كان سائدا قبل صدور القانون رقم 22.01 المتعلق بالمسطرة الجنائية وفي هذا الشأن ذهب البعض الى تعريف المحضر بأنه "الصك الكتابي الذي ينظمه الموظف المختص لإثبات شكوى أو وشاية شفهوية أدليت إليه أو انتهت إليه بمشاهدته المباشرة بالنسبة الى جريمة وقعت⁹.

أما في نظر البعض الآخر فقد عرف بأنه بمثابة الصك الكتابي الذي ينظمه الموظف المختص لإثبات شكوى أو الإشكالية المدلى بها إليه أو انتهت إليه بمشاهدته المباشرة فيما يخص المخالفة التي وقعت¹⁰.

وفي تعريف آخر عرف بأنه ورقة رسمية مكتوبة يحررها ضابط الشرطة القضائية وجنود الدرك وأعاونهما أو الأعوان والموظفين المكلفون ببعض المهام بشأن الشكايات والوشايات والمعلومات التي يتلقونها والملاحظات والعمليات التي يقومون بها، وذلك شأن التثبت من وقوع الجرائم وجمع الأدلة عنها والبحث عن مرتكبيها كما لا يمكن الطعن في هذه الورقة الرسمية الا بحسب ما يقرره القانون¹¹.

ومن خلال جل التعاريف التي قمنا باستحضارها لا على المستوى القانوني أو الفقهي يمكن القول بأن المحضر بصفة عامة هو وثيقة رسمية تحرر من طرف موظف مختص قانونا ويضمن فيه كل ما ثم توصل إليه سواء عن طريق المعاينات

⁸ ظهير شريف رقم 280.57.1 بشأن مصلحة الدرك الملكي المغربي الجريدة الرسمية عدد 2366 بتاريخ 28/2/1959 ص 498

⁹ محسن سرحان، الرقابة القضائية على محضر الشرطة القضائية رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش السنة الجامعية 2017 2012 ص 9

¹⁰ هشام بن علي، المحاضر والتقارير في التشريع الجنائي المغربي والإشكالات المطروحة بحث لنيل دبلوم ماستر القانون الجنائي والعلوم الجنائية، جامعة محمد الأول بوجدة السنة الجامعية 2008 2009 الصفحة 7

¹¹ جلييلة البحري، عمل مفتش الشغل بين النص القانوني والواقع العملي، مرجع سابق ص: 70

أو الشكايات وكل المعلومات المدلى بها إليه مع احترام مجموعة من الشروط حتى يكتسب المحضر الحجية القانونية.

وانطلاقاً من ذلك يمكن استخلاص تعريف لمحضر مفتش الشغل بأنه ذلك المحرر المكتوب من طرف مفتش الشغل والموقع عليه إما بمناسبة ضبطه للمخالفات المرتكبة في إطار القانون الاجتماعي أو أثناء قيامه بمهام التصالح المسندة إليه.

الفقرة الثانية: البيانات الشكلية لمحاضر مفتشية الشغل.

تقتضي مهمة العون المكلف بتمثيل الشغل ضرورة تحرير محضر في حالة ما ضبط أي مشغل غير ملتزم بما تقتضيه النصوص القانونية المنظمة للشغل داخل المؤسسات الشغلية¹².

وبخصوص البيانات التي ينبغي أن تتضمنها المحاضر التي ينجزها أعوان التفتيش، نجد أن مدونة الشغل لم تقم بتحديد شكل معين، غير أن وزارة التشغيل والإدماج المهني نجدها قد وضعت رهن إشارة هذا الجهاز نماذج تخص المحاضر تبعا لنوع الفعل المخالف، وبتفحص المحاضر يلاحظ أنها تتضمن ثلاثة بيانات رئيسية¹³ والمتمثلة في الديباجة (أولا) كذلك نص المحضر (ثانيا) ثم يليهم خاتمة المحضر (ثالثا).

أولا الديباجة:

ويشار فيها على المعلومات المتعلقة بالمكان والساعة والهوية وظروف تحرير المحضر كما تتضمن كذلك هوية محرر المحضر وكذا المسؤول عن المخالفة

¹² يوسف رحباب، الرقابة القضائية في علاقات الشغل بين القانون الجنائي ومدونة الشغل رسالة لنيل دبلوم ماستر القانون الجنائي والعلوم الجنائية جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاجتماعية، ولاقتصادية وجدة السنة الجامعية 2011/201 ص 65

¹³ بدر الصيلي مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء السنة الجامعية 2006.2007 ص 55

خاصة أن المشرع المغربي أصبح يلزم المشغل المخالف¹⁴ أو من ينوب عنه للإدلاء
بوثيقة تعرف بهويته الكاملة لمفتش الشغل عند تحرير هذا الأخير للمحضر¹⁵.

ثانيا: نص المحضر

يتضمن عرض مختلف الأفعال المادية التي تم ضبطها والإحالة على
النصوص القانونية ثم جرد وتحليل الوقائع مع الإشارة الى أسماء الأجراء
المتضررين من الجريمة¹⁶

ثالثا خاتمة المحضر

هذا الجانب مخصص للتذكير بعدد المخالفات المرتكبة والمقتضيات المجرمة
والعقوبات المطبقة، وينتهي المحضر بتاريخ ختم التحرير النهائي من طرف العون
المكلف بتفتيش الشغل، وذلك قبل بعته الى الجهات الأخرى المختصة¹⁷

وحتى يعتد بهذا المحضر يجب أن يكون محررا ومختوما ومستوفي لجميع
الشروط التي سبق ذكرها، وذلك بغية تسهيل مهمة القاضي الذي سيحال عليه
المحضر.

أما فيما يخص عدد النظائر التي يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل أن
يحررها، نجد أن المشرع المغربي قد فصل في المسألة، وذلك انطلاقا من المادة
539 من مدونة الشغل والتي تنص على أنه " يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر
في ثلاثه محاضر، يوجه واحد منها مباشرة الى المحكمة المختصة من المندوب

¹⁴ تقترب هذه البيانات من تلك المضمنة في المحاضر التي يحررها ضابط الشرطة القضائية والمنصوص عليها في الفقرة
الثانية من المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية،

¹⁵ تنص المادة 537 على أنه " على المشغل أو من ينوب عنه أن يدلي للأخوين المكلفين بتفتيش الشغل عند تمرير محضر
بوثيقة تعرف بهوية كاملة.

¹⁶ يوسف رحبات الرقابة الجنائية على علاقات الشغل بين القانون الجنائي ومدونة الشغل، مرجع سابق

¹⁷ جليلة البحري، عمل مفتش الشغل بين النص القانوني والواقع العملي، مرجع سابق

الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني الى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة.¹⁸

بالإضافة الى البيانات الأساسية السالفة الذكر، هناك بيانات تكملية والتي يستحسن ادرجها في المحضر والمتمثلة في تلك المعلومات المتعلقة بترتيبات المسؤولية والسلطات داخل المقولة أو المؤسسة والمعلومات المتصلة بالمسار العادي لاتخاذ القرار داخل هذه الأخيرة وفي حالة ما إذا تعلق الأمر بقواعد حفظ الصحة والسلامة داخل المقولة، وكان رئيسا لهذه الأخيرة قد أقدم على تفويض السلطة، فإنه يكون من المفيد أن يشير المحضر إلى التفويض المذكور مع وصف مفصل للعناصر التي يمكن ان تفيد في تحريك المتابعة، كشكل التفويض وتاريخه وموضوعه وحدوده وظروف ممارسته من طرف المفوض إليه والوسائل التقنية المخولة للمفوض إليه ومدى أعمالها من طرفه.¹⁹

وغالبا ما تدرج هذه البيانات التكميلية كمساعدة للسلطات المختصة في تكييف الوقائع المادية المدرجة في محضر تفتيش الشغل تكييفاً قانونياً.

المطلب الثاني: الإجراءات السابقة عن تحرير محاضر المخالفات

الفقرة الأولى: التنبيه والإنذار

ان إنجاز محاضر مخالفات مقتضيات قانون الشغل تتوقف على الإنذار القبلي بالمخالفة يوجهه الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، ويتخذ هذا الإنذار في إطار القانون الجنائي العام شكل استجواب كتابي يجريه أحد ضباط الشرطة القضائية بناء على طلب قانوني يهدف إلى إبلاغ الشخص المعني بضرورة قيامه بما طلب منه داخل زمن محدد قانوناً وإلا تعرض للمتابعة الجنائية²⁰

¹⁸ الفقرة الثالثة من المادة 539 من مدونة الشغل

¹⁹ عزيز فرقاش مفتشية الشغل وحماية الأجراء رسال لنيل دبلوم الماستر جامعة عبد الملك السعدي كلية العلوم القانونية والاجتماعية طنجة السنة الجامعية 2010 2011 ص. 77

²⁰ طایل مصطفى ، دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل ، مجلة القانون والمجتمع ، العدد السابع ، 2016 ، ص 39

وقد عرفه أحد الفقهاء الفرنسيين بأنه الإنذار السابق على تحرير المحضر
يمنح لرب العمل مدة محددة من أجل تسوية وضعية غير قانونية²¹

ويبدو أن الإنذار حسب طایل مصطفى أنه وسيلة لإشعار المخالف لأحكام
القانون بضرورة الالتزام بها وإلا تعرض للمسؤولية الجنائية .

فعندما يضبط مفتش الشغل إحدى الجرائم المرتكبة خرقا لمقتضيات مدونة
الشغل ، عند ممارسته للمهام الموكولة إليه في نطاق اختصاصه الترابي ، فإنه يعتمد
كمرحلة ابتدائية إلى إشعار رئيس المؤسسة بنوع من المخالفة مع تنبيهه إلى اتخاذ
التدابير الكفيلة بوقفها سواء عن طريق تضمين هذا التنبيه بالسجلات المفروض على
المشغل مسكها أو عن طريق توجيه رسالة للمشغل .

فاتجاه المشرع إلى ضرورة إنذار المشغل قبل تحرير المحضر بانتهاكات
أحكام الشغل تنطوي حسب رأي بعض الباحثين على سياسة تشريعية هدفها الدفع
بالمشغل إلى احترام مقتضيات تشريع الشغل أكثر مما ترمي إلى معاقبته ، فمؤسسة
الإنذار هي وسيلة لتليين القاعدة الجنائية ، خصوصا وأن رؤساء المقاولات غالبا ما
يعمدون إلى خرق المقتضيات المنظمة لتشريع الشغل أكثر مما يتجهون إلى احترامها
أمام الحجم الكبير للالتزامات المفروضة عليهم بالمقارنة بضعف الجزاءات الجنائية .

لذلك يفضل المشغلين أداء الغرامات المحكوم بها عوض دفع المبالغ المالية
نتيجة تطبيق أحكام قانون الشغل من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه في حالة ضبط
المخالفة وتحرير محضر بشأنها وإحالاته على القضاء وصدور الحكم بذلك يتطلب
وقتا ليس بالهين.²²

-21-JEAN LUCK KOEHLk , DROIT DE L' ENTREPRISE ET DROIT DU TRAVAIL ET
DROIT SOCIAL .FRANCE ELLIPPES AVRIL²¹ 1994 P.48

²²مصطفى طایل ، مرجع سابق ، ص 41

الفقرة الثانية: مسطرة التنبيه والإنذار

بمجرد ما ينتهي مفتش الشغل من الزيارة والمراقبة التي قام بها إلى المقابلة وتسجيل جميع الملاحظات يتعين عليه أن يقوم بتحرير تقرير يتضمن كل ما عاينه من المخالفات المرتكبة، وبعد ذلك يقوم بتوجيه إنذار أو تنبيه إلى المشغل للامتثال للأحكام القانونية والنصوص التنظيمية المعمول بها في مجال الشغل²³

فقد نصت المادة 539 من مدونة الشغل في فقرتها الثانية على أنه " يمكن لهؤلاء الأعوان ، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر ، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه "

فالمشرع جعل تقديم التنبيهات والملاحظات إلى المشغلين الذين يخالفون الأحكام القانونية اختياريا ، وهذا على عكس مخالفة المشغل للأحكام التشريعية المرتبطة بحفظ صحة وسلامة العمال ، إذ اعتبر أن توجيه التنبيه والإنذار إلى المشغل ضروريا وإلزاميا قبل تحرير محضر ، إلا أن هذه الإجراءات تصدر عنها حالتين²⁴ :

الحالة الأولى : عند عدم وجود خطر حال ، ولم يتسبب الإخلال بالأحكام المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة خطرا انيا على الأجراء ، فإن المشرع قد ألزم العون المكلف بتفتيش الشغل بتوجيه تنبيه إلى المشغل وتحديد أجل له ، لإصلاح كل ما هو مخالف للمقتضيات القانونية داخل أجل يحدده له وعند انتهاء هذا الأجل ، يقوم مفتش الشغل بزيارة مضادة للتأكد من ان المشغل امتثل للمقتضيات القانونية ، اخذا في الاعتبار ظروف المؤسسة وفي كل الأحوال فإن الأجل لا يمكن أن يقل عن أربعة

²³ محمد أمين جعبار ، المسؤولية الجنائية للمشغل ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون العقود والعقار ، كلية الحقوق ،

جامعة محمد الأول وجدة ، السنة الجامعية ، 2018 - 2019 ، ص 55

²⁴ يوسف رحبات ، الرقابة الجنائية على علاقات الشغل بين القانون الجنائي ومدونة الشغل ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الجنائي والعلوم الجنائية ، كلية الحقوق ، جامعة محمد الأول - وجدة - السنة الجامعية 2010 2011

أيام ، لأن الهدف من هذه الإجراءات هو الدفع برئيس المؤسسة إلى احترام قانون الشغل وليس الهدف هو معاقبته ، فمؤسسة الإنذار وسيلة لتليين القاعدة الجنائية .²⁵

وللتذكير فإن هاته المسطرة غير ملزمة لمفتش الشغل الذي يمكنه تحرير محضر للمخالفة مباشرة بعد ضبطها، ودون إجراء أية ملاحظة سابقة فهو يحزر محاضر المخالفات دون إلزامية تحرير إنذار مسبق، إلا أن هناك استثناء وهو عندما يتعلق الأمر بمخالفة المقتضيات القانونية المتعلقة بصحة وسلامة الأجراء²⁶

الحالة الثانية: تنص المادة 542 من مدونة الشغل على أنه "يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورا ، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة ، وبالسلامة ، إخلالا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال .

إذا رفض ، أو أهمل ، المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه ، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل ، يحزر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه "

ومن خلال هذا يستخلص أنه إذا ترتب خطر يهدد صحة وسلامة الأجراء فإنه يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل أن ينبه المشغل أو من يمثله لا اتخاذ جميع التدابير الضرورية فورا ودون منحه أية آجال .

فقد نصت الفقرة الثانية من نفس المادة أعلاه على أنه في حال رفض صاحب المؤسسة الشغلية القيام بالإصلاحات اللازمة أو أهمل بعضها ، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل يحزر محضرا على الفور يبين فيه امتناع المشغل أو من يمثله عن تطبيق الإصلاحات والتنبيهات .

²⁵ محمد أمين حعبار ، مرجع سابق ، 63

²⁶ محمد سعيد بناني ، قانون الشغل بالمغرب ، علاقات الشغل الفردية ، الطبعة الثانية ، مطبعة دار النشر المغربية الدار البيضاء ، 1989 ، الجزء الأول ، 49

ويوجه هذا التقرير مباشرة وحالا إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا
للأمور المستعجلة الذي يأمر حينها بأخذ كل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف
الخطر في الحال ، وله أن يمنح المشغل أجلا للإصلاح ، كما يمكنه أن يغلق هذه
المؤسسة الشغلية مع تحديد أجل لذلك .²⁷

وفي حالة ما إذا أمر رئيس المحكمة بإغلاق المؤسسة الشغلية سواء كان هذا
الإغلاق جزئيا أو كليا فإن المشغل ملزم بتأدية أجور الأجراء عن مدة توقف الشغل
وهذا الإجراء إنما يبين حرص قانون الشغل على حماية الأجر .
و في حالة ما إذا رأى الأجير نفسه مظلوما ، فقد اعترف له المشرع بإمكانية التظلم
عن طريق التسلسل الإداري ، خلال خمسة عشر يوما اللاحقة لتسلمه التنبيه للسلطة
الإدارية المختصة التي تنتظر في التظلم تم تبلغ المشغل بما توصلت إليه من نتائج
حول الموضوع ، كما تبلغ العون المكلف بتفتيش الشغل .²⁸

²⁷المادة 543 من مدونة الشغل
²⁸يوسف رحبات ، مرجع سابق ، ص 65

المبحث الثاني: حجية محاضر مفتش الشغل وعلاقتها بصفة مفتش الشغل

خول المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل لمفتش الشغل مجموعة من الصلاحيات القانونية للقيام بمهامه الرقابية و التصالحية ومن بين هذه الاليات تحرير محاضر مخالفات الشغل بشتى انواعها ويطرح موضوع تحرير المحاضر عدة اشكالات قانونية منها تلك المتعلقة بالصفة الضبطية والسلطة التقديرية في تحرير المحاضر من عدمه **المطلب الاول** وكذلك تلك المتعلقة بحجية المحاضر المنجزة من طرف مفتش الشغل **المطلب الثاني**

المطلب الأول: اشكالية الصفة الضبطية وتحرير المحاضر

ان تحرير محاضر يطرح مجموعة من الاشكالات القانونية وذلك راجع بالإساس الى غموض النصوص القانونية ,وفي هذا المطلب سوف نتطرق للحديث عن مدى توفر مفتش الشغل على الصفة الضبطية **الفقرة الاولى** ثم ننتقل للحديث عن اشكالية مهمة تتعلق بمدى توفر مفتش الشغل على السلطة التقديرية في تحرير المحاضر من عدمه **الفقرة الثانية**

الفقرة الاولى: الصفة الضبطية لمفتش الشغل

تطرح مسألة الصفة الضبطية لمفتشي الشغل مجموعة من الاشكالات القانونية حيث اختلاف الفقه القانوني حول ما مدى توفر مفتش الشغل على هذه الصفة فكما هو معلوم تشكل محاضر مفتشية الشغل الالية الاساسية التي تربط مفتشية الشغل بالقضاء والتي تجسد حركية ودور مفتش الشغل على المستوى العملي ,لذلك فان فعالية عملية التواصل هاته تبقى رهينة بتقوية وسائل عمل مفتشية الشغل الا ان هذه الوسائل تطرح مجموعة من الاشكالات القانونية و العملية خاصة تلك التي تتعلق بمدى توفر مفتش الشغل على الصفة الضبطية .

فالاتجاه الاول يقضي بأن النصوص القانونية جاءت صريحة في هذا الباب مستندا بذلك على قواعد المسطرة الجنائية²⁹ حيث جاء في مضمون المادة³⁰ 19 من قانون المسطرة الجنائية ان مهام الشرطة القضائية لم تقتصر فقط على النيابة العامة وضباط الشرطة القضائية من شرطة ودرك و أعوانهم بل منحت هذه الوظيفة أيضا للموظفين والأعوان الذين يخول لهم القانون القيام ببعض مهام الشرطة القضائية .

كما نصت المادة³¹ 27 من قانون المسطرة الجنائية على انه يمارس موظف وأعوان الإدارات العمومية الذين تسند اليهم بعض مهام الشرطة القضائية بموجب نصوص خاصة.

و خلاصة القول وحسب هذا الرأي ان مفتشي الشغل يحظون بالسلطة الضبطية³² فيما يخول لهم القانون من ضبط ومعاينة للمخالفات التي ترتكب خرقا لقواعد قانون الشغل رغم عدم تنصيب المشرع المغربي بشكل مباشر وواضح على توفر مفتش الشغل على الصفة الضبطية وانما ذلك يفهم من خلال النصوص المشار اليها اعلاه باعتبار ان مفتش الشغل موظف عمومي تابع للإدارة عمومية.

اما الاتجاه الثاني فيؤكد على غياب الصفة الضبطية عن مفتش الشغل مقارنة بضباط الشرطة القضائية حيث اذا كان محضر المخالفة الذي يحرره ضابط الشرطة القضائية على سبيل المثال يحال مباشرة على النيابة العامة في حين لا يستطيع مفتش الشغل الذي يحرر محضر مخالفة احكام مدونة الشغل أن يحيله على النيابة العامة ثم المحكمة المختصة مباشرة.

²⁹ ظهير شريف رقم 1.02.255 صادر في 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002) بتنفيذ القانون رقم 22.01 المتعلق بالمسطرة الجنائية
³⁰ المادة 19 من قانون المسطرة الجنائية ""تضم الشرطة القضائية بالإضافة إلى الوكيل العام للملك ووكيل الملك ونوابهما وقاضي التحقيق، بوصفهم ضباطاً سامين للشرطة القضائية؛
أولاً: ضباط الشرطة القضائية؛
ثانياً: ضباط الشرطة القضائية المكلفين بالأحداث؛
ثالثاً: أعوان الشرطة القضائية؛

رابعاً: الموظفون والأعوان الذين ينيط بهم القانون بعض مهام الشرطة القضائية""
³¹ المادة 27 من قانون المسطرة الجنائية ""يمارس موظف وأعوان الإدارات والمرافق العمومية الذين تسند إليهم بعض مهام الشرطة القضائية بموجب نصوص خاصة، هذه المهام حسب الشروط وضمن الحدود المبينة في هذه النصوص""
³² محمد شبيب محاضر مفتشي الشغل و حجيتها مجلة المحامي عدد 68 يناير 2017 ص 133

ان هذه المفارقة القانونية جعلت بعض الفقه القانوني يطالب بضرورة منح المفتش الصفة الضبطية حتى يتسنى له القيام و الاضطلاع بمهام المنوطة به على احسن وجه و خاصة حتى يمكن لهم ان يحيلوا محاضريهم مباشرة على النيابة العامة دون أي وسيط وهو ما يتضح من خلال المادة 23³³ من مشروع النظام الاساسي المقدم من طرف الجمعية المغربية لتفتيش الشغل والذي ينص صراحة على ضرورة منح مفتشي الشغل الصفة الضبطية في مجال اختصاصاتهم على غرار مجموعة من التشريعات المقارنة , الا ان المشرع لم يعمد الى تبني هذا المقتضى عندما صادق على النظام الاساسي لمفتشي الشغل سنة 2008³⁴.

وأمام هذا الاختلاف الفقهي القانوني حول مسألة الصفة الضبطية ,نؤكد ان غياب الصفة الضبطية سيضعف لا محالة من فعالية المحاضر المنجزة من طرف مفتشي الشغل مما سيأسهم بشكل او باخر في تعطيل بلورة السياسات التشريعية الزجرية في ميدان الشغل وتنظيم العلاقات المهنية.

وأمام هذه الاشكالات حول الصفة الضبطية حدى ببعض الفقه الى القول أن مفتش الشغل و في ظل غياب النص القانوني الذي يخول لمفتش الشغل الصفة الضبطية وجب عليه اعمال بعض الاليات التي من الممكن ان تساهم في تعزيز تنظيم العلاقات المهنية و الرقابة في مجال العمل منها اعمال الية الاشعار بتحرير محاضر على اعتبار أن المشغل فور توصله بالإشعار سينتقل الى مفتشية الشغل للاستفسار حول الاجراءات الواجب القيام بها للخروج من وضعية المخالفة.

وفي حين ذهب الرأي الاخر على ضرورة أن يتدخل المشرع ويمنح لبعض المحاضر فعالية أكبر في انتظار تخويل الصفة الضبطية، كما ان منح صفة ضابط شرطة قضائية سيمكن من تجاوز عدم دقة النظام القانوني لمحاضر مفتش الشغل والتي ستخضع آنذاك لقانون المسطرة الجنائية.

³³المادة 23 من مشروع النظام الاساسي لتفتيش الشغل المقدم من طرف الجمعية المغربية لتفتيش الشغل

³⁴يونس عننيد دور مفتش الشغل في ضبط مخالفات قانون الشغل بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا جامعة مولاي اسماعيل السنة الجامعية 2011 ص 32

الفقرة الثانية: تحرير المحاضر مفتشية الشغل بين الاختيارية والالزامية

لم يكتفي المشرع الاجتماعي المغربي بتحويل اعوان تفتيش الشغل سلطات واسعة في اطار التطبيق السليم لنصوص مدونة الشغل, بل عزز سلطتهم تلك بتحويلهم الحق في تحرير محاضر الشئ الذي يدفعنا الى التساؤل حول مدى حرية المشغل في تحرير المحاضر من عدمه.

أولا : محاضر مخالفات النصوص التنظيمية و التشريعية لمدونة الشغل

تنص المادة 539³⁵ في فقرتها الاولى "يقوم الاعوان المكلفون بتفتيش الشغل بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون ,والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه, وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها الى أن يثبت عكس ما فيها"

يتضح من خلال هذه الفقرة أن المشرع الاجتماعي المغربي خول للمفتش سلطة امكانية تحرير محضر المخالفة دون أن يلزمه باتباع مسطرة الانذار القبلي³⁶ حيث يمكن لمفتش الشغل تحرير محضر المخالفة فورا دون امكانية اللجوء لأي تدبير اخر كما يتبين غياب أي عبارة تدل على ان المشرع الاجتماعي الزم مفتش الشغل بتحرير محضر مما يمكن القول معه أن مدونة الشغل منحت لمفتش الشغل السلطة التقديرية في تحرير المحضر من عدمه وهو ما تؤكد المادة 539 من مدونة الشغل في فقرتها الثانية بشكل ضمني حيث تنص "يمكن لهؤلاء الاعوان ,قبل اللجوء الى تحرير المحاضر ,أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الاحكام المشار اليها في الفقرة الاولى اعلاه".

فتحويل مفتش الشغل السلطة التقديرية في تحرير المحضر من عدمه قد يخلق نوعا من التمييز اتجاه المخالفة الواحدة ,فقد يرى بعض مفتشي الشغل ضرورة تحرير محضر في حين يرى البعض الاخر ان الامر لا يستلزم محضر ويكتفوا بتوجيه ملاحظات و تنبيهات في نفس المخالفة مما يستلزم الامر تدخل تشريعي

³⁵المادة 539 من مدونة الشغل

³⁶ مصطفى الطاي لمرجع سابق ص 34

لتوحيد قواعد عمل مفتشية الشغل الذي يتميز بعدم التنظيم و التنسيق على المستوى الوطني.

وتجدر الاشارة ان مفتش الشغل في حالة تحرير محضر وجب ان يحرروه في ثلاثة نظائر يوجه واحد منها مباشرة الى المحكمة المختصة من قبل المندوب الاقليمي المكلف بالشغل و الثاني الى مديرية الشغل بالمصالح المركزية ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة.

ثانيا: المحاضر المحررة بشأن مخالفات قواعد الصحة والسلامة

خول المشرع المغربي أيضا لمفتشي الشغل تحرير محاضر بشأن مخالفة قواعد الصحة والسلامة وفي هذا الصدد ميز المشرع ميز المشرع بين حالتين:

ففي الحالة الاولى المتعلقة بمخالفات الصحة و السلامة ذات الخطر غير الحال فالمشرع في هذه الحالة ألزم مفتش الشغل بتوجيه الانذار مراعيًا في ذلك ظروف المقابلة شريطة الا تقل هذه المدة عن 4 أيام وهو ما تنص عليه المادة 540 من مدونة الشغل ,وفي حالة عدم قيام المشغل باتخاذ التدابير اللازمة داخل الاجل المحدد وجب على مفتش الشغل أن يتدخل من أجل تحرير محضر يتضمن الاشارة الى افعال المرتكبة التي تم ارتكابها من طرف المشغل

أما بالنسبة لمخالفات الصحة والسلامة ذات الخطر الحال فان للعون المكلف بتفتيش الشغل اشعار المشغل باتخاذ الاجراءات اللازمة فورًا ودون اعطائه أي اجل والا تم تحرير محضر يتضمن امتناع المشغل عن تنفيذ الاوامر الموجهة اليه في التنبيه وهو ما تنص عليه المادة 542 من مدونة الشغل اذ جاء فيها “يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورًا عند اخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة اخلا لا يعرض صحة الاجراء أو سلامتهم لخطر حال اذا رفض أو أهمل المشغل

أومن يمثله الامتثال للأوامر الموجهة اليه في التنبيه فان العون المكلف بتفتيش الشغل يحزر محضر يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه”

وبعد ذلك يوجه مفتش الشغل الامر فورا الى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمر الاستعجالية بمقتضى مقال مصحوب بمحضر المخالفة لاتخاذ جميع التدابير التي يراها مناسبة لإيقاف الخطر الحال سواء عن طريق منح المشغل اجلا لهذه الغاية, أو الامر بإغلاق المؤسسة عند الاقتضاء لمدة محددة³⁷

فاذا استنفذت الاجراءات السابقة دون أن يقوم رئيس المؤسسة باتخاذ التدابير اللازمة فان العون المكلف بالتفتيش الشغل يحزر محضرا جديدا يوجهه الى النيابة العامة ليحله على المحكمة الابتدائية لتطبيق مقتضيات الزجرية

وعموما ومن خلال قراءتنا للمواد من 540 الى 545 من مدونة الشغل يتضح أن المشرع الاجتماعي المغربي اولى اهتمام كبير بمجال الصحة والسلامة للأجراء وافرد لها مسطرة خاصة فيما يتعلق بتحرير المحاضر وألزم مفتش الشغل بضرورة تحرير محضر بعد استنفاد جميع الطرق و الوسائل الممكنة ,ويبدو من خلال هذه المقتضيات الحفاظ على استقرار علاقة الشغل المقولة كمبدأ و لا يلجأ الى المقتضيات الزجرية الا بعد استنفاد الوسائل الممكنة كاستثناء.

ثالثا : محاضر الصلح في نزاعات الشغل الفردية

يعتبر اقرار الصلح التمهيدي كآلية لتسوية نزاعات الشغل الفردية بشكل ودي من أهم المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل³⁸ ولعل الرهان المعقود على هذه المسطرة هو تخفيف العبء على المحاكم والسرعة في فض نزاعات الشغل، وما لذلك من أثر إيجابي على طرفي العلاقة الشغلية-الأجير والمشغل-، وبينهما لضمان استمرارية المقولة في أحسن الظروف وانعكاسات ذلك على الاقتصاد الوطني.

³⁷ المادة 543 من مدونة الشغل

³⁸ محمد سعد جرندي- الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي – الطبعة الثانية – الدار البيضاء 2007 الصفحة 261.

وبعد تقديم الطلب واستدعاء الأطراف من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل باعتباره الساهر على سير المسطرة و حضورهم للمشاركة في اجتماع الصلح ، وفي حالة اتفاق الأجير والمشغل على حسم النزاع القائم بينهما، يقوم العون المكلف بتفتيش الشغل بتحرير اتفاق نهائي غير قابل للطعن أمام المحاكم .

أما في حالة تعذر تحقيق محاولة التصالح بين الأجير والمشغل ، إما لعدم توافقهما أو عندما يرفض المشغل الحضور رغم استدعائه ، يقوم العون المكلف بتفتيش الشغل بتحرير محضر في شأن هذه المحاولات يمضيه طرفا النزاع ، ويوقع من طرفه بالعطف، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه .³⁹

ومن خلال قراءتنا للمقتضيات القانونية اعلاه يتضح أن المشرع ألزم مفتش الشغل بضرورة تحرير محضر بشأن محاولات التصالح يمضيه الطرفان وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

المطلب الثاني : القوة الثبوتية لمحاضر مفتش الشغل

كانت ولا زالت المحاضر التي يحررها مفتشو الشغل بمناسبة قيامهم بمهامهم محل نقاش كبير بخصوص الحجية التي تضيفها على الوقائع المضمنة فيها وللوقوف على حجية المحاضر المنجزة من طرف مفتش الشغل لابد من التمييز بين حجية المحاضر المنجزة في إطار ضبط المخالفات (الفقرة الأولى) وبين المحاضر المنجزة في إطار محاولات الصلح (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حجية المحاضر المنجزة في إطار ضبط المخالفات

أضفى المشرع المغربي في إطار مدونة الشغل المغربية على المحاضر المنجزة من طرف مفتش الشغل أثناء ضبطه للمخالفات المرتكبة خرقا لأحكام هذه

³⁹ رفقى رشيد الصلح و التصالح في المادة الاجتماعية دراسة تشريعية وفقهية وقضائية في ضوء مستجدات مطبعة النجاح بالدار البيضاء 2010 ص137

المدونة حجية يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها وذلك في إطار المادة 539 من المدونة والتي جاء فيها :

«يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها.»

وللإشارة فإن القوة الثبوتية لمحاضر ضبط جرائم الشغل ترتبط ارتباطا وثيقا بالأفعال المادية المجرمة التي تم ضبطها بصفة شخصية من طرف عون تفتيش الشغل لا بالوقائع التي يمكن أن يستخلصها من أقوال الشهود.

و اما القضاء التونسي اعتبر أن المحاضر التي يحررها المتفقدون الجهويون للشغل من الأوراق الرسمية التي لا تقبل الدحض بالدليل العكسي ولا يسوغ الطعن في صحتها إلا بإثبات تزويرها فيما تضمنته من معاينة مادية، أما التصريحات التي تسجلها تلك المحاضر فيسوغ دحضها بسائر الوسائل القانونية دون القيام بالزور⁴⁰.

أما الاتفاقية العربية رقم (19) لسنة 1998 بشأن تفتيش العمل فنصت في المادة 38 على أنه : "يكون لمحضر ضبط المخالفة القوة الثبوتية إلى أن يثبت العكس".

ومن ثم فالاتفاقية العربية أخذت موقفا صريحا أن محضر المخالفة يعتبر بينة كافية للإثبات إلا أنها ليست بينة قاطعة إذ يمكن إثبات عكسها ويقع هنا عبئ الإثبات على صاحب العمل. بمعنى أن محضر المخالفة الذي يحرره مفتش العمل يتمتع بقوة المحرر العرفي، أي له القوة الثبوتية حتى يتم اثبات العكس.

ولكي يعتد بالمحضر المتضمن لمخالفة أحكام قانون الشغل الجنائي يتعين أن يكون محررا وموقعا من لدن مفتش الشغل ويتضمن بكيفية واضحة كل المعلومات الضرورية سواء تلك المتعلقة بمرتكبي الجريمة، والوقائع الخاصة بها، وأيضا اسم

⁴⁰المصطفى طایل، مرجع سابق، الصفحة 45

المفتش الذي قام بضبطها، حتى يتمكن القضاء من معرفة ملابسات كل قضية محالة عليه وتيسيرا لمهمته⁴¹، ذلك أن عدم مراعاة استيفاء المحضر للشروط والبيانات الشكلية المفصلة أعلاه يجعل المحضر غير معتد به من الناحية القانونية وبالتالي قد يتم استبعاده كحجة. كما يجب على مفتش الشغل التقيد بمعاينة الأحداث والوقائع التي تدخل في مجال اختصاصه.

وبخصوص الوسائل التي يمكن اعتمادها لإثبات عكس ما جاء في المحضر فالملاحظ أن المادة 539 لم تأتي بأي صيغة للحصر بل تركت حرية الإثبات لمن يواجه بالمحضر للإدلاء بحجته على أن ما ورد بالمحضر عكس ما كان واقعا أثناء تحريره كالإدلاء أمام المحكمة ببطائق الشغل أو بيانات الأجور لإثبات أن العمال المشار إليهم بالمحضر يتوفرون على بطائقيهم ويتقاضون الحد الأدنى للأجر خلافا لما دون بالمحضر، وهنا يترك للقاضي سلطة تقدير صحة ما ورد بالمحضر من عدمه على ضوء الحجج المعروضة أمامه.

ويلزم التنويه هنا إلى أن إثبات ما يخالف المحضر يختلف عن الزور فالأول يقدم في شكل دفع يروم استبعاد المحضر ليس إلا ، في حين أن الزور يلزم أن يصاغ في شكل طعن ويهدف إلى تحميل محرر المحضر تبعات تحريف الوقائع المضمنة به ، كما أن إثبات ما يخالف المحضر لا يترتب عنه من الناحية المبدئية أي مساءلة لمحرر المحضر طالما أن إثبات ما يخالف المحضر لا ينبني حتما على تغيير في الحقيقة أو تزيفها بقدر ما يرتبط في بعض الأحيان بعدم الدقة في التحري أو إغفال التثبت من بعض الوقائع في حينها.⁴²

⁴¹صباح كوثر، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2003-2004 ،ص: 362.

⁴²محمد شبيب، مرجع سابق ، الصفحة 141

الفقرة الثانية: حجية المحاضر المنجزة في إطار محاولات التصالح

بالإضافة إلى محاضر إثبات المخالفات أناط المشرع للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل بتحرير محاضر أخرى يتم تحريرها في إطار التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية وذلك طبقاً للمادة 532 من مدونة التي جاء فيها :

"تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:..."

4 - إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه."

فالمحضر المحرر بخصوص محاولات التصالح يختلف بطبيعة الحال عن محضر ضبط المخالفات من عدة مناحي وأوجه لعل أبرزها أن المحضر المنجز في نطاق المادة 532 من المدونة يتم بمناسبة إجراء مفتش الشغل للتصالح بين طرفي العلاقة الشغلية ولم يشترط المشرع استيفاءه لأي شروط شكلية سوى إمضاءه من قبل الطرفين وتذييله بتوقيع السيد مفتش الشغل مع تضمينه، المبالغ الواقع الصلح على أساسها ، وهنا منح القانون لمحضر الصلح قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه .

وفضلاً عن الاختصاص العام المسند إلى مفتشي الشغل لإجراء الصلح في نطاق المادة 532 من مدونة الشغل طبقاً لما سبق بيانه فإن القانون نفسه أعطى لمفتش الشغل صلاحية إجراء الصلح التمهيدي وذلك بمقتضى الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة من 41 من المدونة والتي تنص على ما يلي :

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

في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم..."

فمن خلال هذه المقتضيات قد يبدو وجود تعارض بين المادتين، ذلك أن المادة 41 تعتبر اتفاق الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابلا للطعن أمام المحاكم، في حين أن المادة 532 أعطت محاولات التصالح قوة إبرائية في حدود المبالغ المبينة فيه وبالتالي يمكن الطعن فيه بالنسبة للمبالغ غير المبينة فيه.⁴³

والحقيقة أن هذا الجدل أصبح متجاوزا نوع ما إذ أغلب الباحثين اعتبروا أن المادة 41 تتعلق باتفاق الصلح الذي يحسم النزاع المرتبط بالفصل التعسفي وهو لا يجوز الطعن فيه في الحالة التي يتم فيها الاتفاق على أن يكون مبلغ التعويض بشكل جزافي دون أن تتم تسمية كل تعويض على حدى ، أما المادة 532 فترتبط بمحاضر الصلح عموما عدا قضايا الفصل التعسفي وهي محاضر يسوغ الطعن فيها.

أما على مستوى العمل القضائي فبعد أن كان توجه القضاء متذبذبا في ما يخص حجية إتفاق الصلح التمهيدي المبرم أمام العون المكلف بتفتيش الشغل ومدى قابلية الطعن فيه، أصبح يتبنى موقفا موحدا يتمثل في قبول هذا الصلح وتمتعيه بحجية قانونية تجعله غير قابل للطعن طبقا لمقتضيات المادة 41.

وفي هذا صدر عن ابتدائية الدار البيضاء⁴⁴ حكم ورد في حيثياته :

"حيث أن المحكمة برجوعها إلى الاتفاق المبرم بين الطرفين أمام السيد مفتش الشغل في إطار الصلح التمهيدي النهائي تبين له أن المدعي توصل بمبلغ

⁴³ محمد أطويف ، محمد اطويف الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل مطبعة المعارف الجديدة الرباط الطبعة 2016 الصفحة 272

⁴⁴ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء، رقم 2840 الملف الإجتماعي، عدد 4961 بـتاريخ 21 يونيو 2007 أشارت إليه نادية المصمودي مرجع سابق ص.75

213352.60 درهم مقابل التعويض عن الضرر الناتج عن إستغناء الشركة عن المعني بالأمر و ان هذا الإتفاق غير قابل للطعن أمام المحاكم.

حيث إنه طبقا للمادة 41 من مدونة الشغل فإن الإتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي يعتبر نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم...."

ودائما في نفس التوجه المعتمد على مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل كأساس لتمتع محاضر الصلح التمهيدي بالقوة الثبوتية جاء في قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالرباط بتاريخ 15-01-2008 ما يلي:

"... حيث انصب الاستئناف على الدفع بأن الحكم أساء التعليل الموازي لانعدامه، و خرق المادة 41 من مدونة الشغل، إذ رغم الصلح التمهيدي النهائي لجأ المدعي إلى الطعن أمام المحكمة، واعتبر الصلح تم تحت الضغط و الحال أن وقائع الضغط و الإكراه منتفية و الأمر يتعلق بتوقيف نشاط العارضة بمقتضى قرار إداري صادر عن الجهات المسؤولة وبذلك لاحق للمستأنف عليه في التعويضات المحكوم بها فضلا عن أنه كان يتوصل بالأقدمية والعطلة السنوية، ملتزمة رفض الطلب و إجراء بحث وخبرة حسابية بصفة احتياطية.

و حيث بالاطلاع عل الوثائق المدلى بها، وخاصة محضر الصلح التمهيدي المبرم بين المستأنف عليه والمشغلة بتاريخ 15-12-2006 يتضح أنه تم وفق المادة 41 من مدونة الشغل، وهو الصلح التمهيدي النهائي، ولاحق للمستأنف عليه في الطعن فيه أمام المحكمة و لا يمكن اعتبار محضر الصلح وصل صافي الحساب، أوصلح بسيط بما تضمنته لأن الصلح تم أمام مفتشية الشغل وفق ما يهدف إليه المشرع في المادة 41 من مدونة الشغل و هو نهائي لم يتضمن أي تحفظ و لا يمكن أن يتم الصلح نهائيا و يخضع للمادة 75 من مدونة الشغل.

وحيث إن الصلح المبرم بين الطرفين أمام مفتشية الشغل يهدف إلى تقوية دور هذه المؤسسة في فض النزاع قبل اللجوء إلى القضاء، و يعتبر التعويض الذي

توصل به المستأنف عليه، و قبل به و صادق على توقيعه دون تحفظ و هو المستحق و المنهي للنزاع في إطار الصلح التمهيدي النهائي المتفق عليه..."⁴⁵

كما جاء في إحدى قرارات محكمة النقض⁴⁶ عدد 780 الصادر بتاريخ 09-06-2011: " لكن ومن جهة أو وكما جاء في تعليل القرار المطعون فيه بالنقض فإن الاتفاق الذي ثم بين الطالب وبين المطلوبة قد أبرم في إطار الصلح التمهيدي المنصوص عليه في المادة 41..... مما يكون هذا الاتفاق تبعاً لذلك حاسماً للنزاع، وغير قابل للطعن أمام المحاكم، وتبقى التعويضات التي توصل بها الطالب بموجب هذا الاتفاق، وكذا المعتمدة في احتسابها غير قابلة للتراجع".

⁴⁵قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالرباط رقم 14، عدد 836-07-17 بتاريخ 15 يناير 2008 أشارت إليه نادية المصمودي م.س.ص.76.

⁴⁶قرار صادر عن محكمة النقض عدد 780 الصادر بتاريخ 09-06-2011 في الملف الإجتماعي عدد:102/5/1/2010 المنشور بمجلة قضاء محكمة النقض/العدد 75/ السنة 2012/ الصفحة من 299 إلى 303

الخاتمة:

على امتداد هذه الصفحات في عرضنا المعنون بحجية محاضر مفتشية الشغل حاولنا الوقوف على أهم المحطات التي تعالج موضوع الدراسة من خلال البحث في نظامه القانوني مع محاولة ربطه بالواقع العملي مما تبين وجود نقص في هذا النظام القانوني الذي يوطر عمل مفتش الشغل في هذا الصدد وهو الوضع الذي أعطانا حق التساؤل على الهدف من وجود إدارة أو جهاز تفتيش الشغل الملقاة على عاتقه مراقبة تطبيق مقتضيات مدونة الشغل وضبط المخالفات وكذا تحرير المحاضر بشأنها مع العلم أن المهمة الأخيرة أسندت إليه دون تمكينه بالوسائل والآليات الكفيلة لضمان قدرته على أدائها بالشكل المطلوب، إلى جانب الواقع العملي الذي كشف عن القصور التشريعي الذي يعاني منه هذا الجهاز باعتباره كأحد أهم جهاز تسند إليه مهمة ضبط المخالفات وذلك من خلال الصعوبات التي يعاني منها والتي تساهم بالحد من دوره الفعال في هذا المجال.

بالإضافة إلى ذلك فالغموض التشريعي لم يقف عند هذا الحد بل تعداه إلى ما هو أبعد حين جعل سلطة إحالة المحاضر على الجهة القضائية المختصة تبقى فقط في الغالب بيد المندوب الإقليمي بل وحتى الإدارة المركزية في بعض الأحيان دون أن يكون لمفتش الشغل والذي أسندت له مهمة التحرير أي دخل في تقرير مصير محاضره خاصة خلال المرحلة الإدارية الموائية لضبط المخالفة وتحرير المحضر ناهيك عن التهميش التي تعانيه محاضر مفتش الشغل وذلك من خلال القوة الثبوتية الضعيفة التي منحت لها والتي لا ترقى لدرجة حجية المحاضر التي يمكن أن يعتد بها من درجة الجهة القضائية خاصة النيابة العامة لإقرار المتابعة الجنائية في حق المشغل المخالف وكذلك الشأن بالنسبة للمحكمة عندما يعرض عليها ملف المخالفة قصد البث فيها .

وإنطلاقاً من كل هذا يتضح بشكل جلي أن هذه المهمة المخولة لمفتشي الشغل والمتمثلة في تحرير المحاضر تشوبها مجموعة من النواقص والثغرات القانونية

والتي تجعل مفتش الشغل عاجزا أمامها وتحول دون تمكينه من أداء مهامه والدور المنوط به على أحسن وجه .

لائحة المراجع:

الاطروحات والرسائل

الاطروحات

- صباح كوثر، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2003-2004 .

الرسائل

- محسن سرحان، الرقابة القضائية على محضر الشرطة القضائية رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش السنة الجامعية 2017 2012.
- بدر الصيلي مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء السنة الجامعية 2007.2006 .
- جلييلة البحري، عمل مفتش الشغل بين النص القانوني والواقع العملي، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس سويبي السنة الجامعية 2010 2011.
- حسن الحطاب علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان؟ رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص وحدة قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس سويبي السنة الجامعية 2007ء 2008
- عزيز أدودوني، دور مفتشية الشغل في استقرار السلم الاجتماعي تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة، وحدة قانون الأعمال الاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 1998/1999 .

- عزيز فرقاش مفتشية الشغل وحماية الأجراء رسال لنيل دبلوم الماستر جامعة عبد الملك السعدي كلية العلوم القانونية والإجتماعية طنجة السنة الجامعية 2010 2011 .
- محمد أمين جعبار ، المسؤولية الجنائية للمشغل ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون العقود والعقار، كلية الحقوق ، جامعة محمد الأول وجدة ، السنة الجامعية ، 2018 -2019 .
- هشام بن علي، المحاضر والتقارير في التشريع الجنائي المغربي والإشكلات المطروحة بحث لنيل دبلوم ماستر القانون الجنائي والعلوم الجنائية ، جامعة محمد الأول بوجدة السنة الجامعية 2008 2009 .
- يونس عننيد دور مفتش الشغل في ضبط مخالفات قانون الشغل بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا جامعة مولاي اسماعيل السنة الجامعية 2011 .
- يوسف رحاب، الرقابة القضائية في علاقات الشغل بين القانون الجنائي ومدونة الشغل رسالة لنيل دبلوم ماستر القانون الجنائي والعلوم الجنائية جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاجتماعية، ولاقتصادية وجدة السنة الجامعية 2011 /2010.

الكتب

- رفقي رشيد الصلح و التصالح في المادة الاجتماعية دراسة تشريعية وفقهية وقضائية في ضوء مستجدات مطبعة النجاح بالدار البيضاء 2010 .
- محمد أطويف ، محمد اطويف الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل مطبعة المعارف الجديدة الرباط الطبعة 2016 .
- محمد سعد جرندي- الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي – الطبعة الثانية – الدار البيضاء 2007 .
- محمد سعيد بناني ، قانون الشغل بالمغرب ، علاقات الشغل الفردية ، الطبعة الثانية ، مطبعة دار النشر المغربية الدار البيضاء، 1989 ، الجزء الأول ، 49

- مصطفى الحنتيتي القانون الاجتماعي علاقات الشغل الفردية، الطبعة الثانية 2015 مطبعة سيليكيا أخوين.

المجلات

- طایل مصطفى ، دور مغتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل ، مجلة القانون والمجتمع ، العدد السابع ، 2016 .
- محمد شبيب محاضر مفتشي الشغل و حجيتها مجلة المحامي عدد 68 يناير 2017 .

1.....	مقدمة
5.....	المبحث الأول : ماهية محضر مفتش الشغل والضوابط القانونية لتحريره
5.....	المطلب الأول: ماهية محاضر مفتشية الشغل وشكلياتها
5.....	الفقرة الأولى: مفهوم المحضر
7.....	الفقرة الثانية: البيانات الشكلية لمحاضر مفتشية الشغل
7.....	أولا الديباجة:
8.....	ثانيا: نص المحضر
8.....	ثالثا خاتمة المحضر
9.....	المطلب الثاني: الإجراءات السابقة عن تحرير محاضر المخالفات
9.....	الفقرة الأولى: التنبيه والانذار
11.....	الفقرة الثانية: مسطرة التنبيه والإنذار
14.....	المبحث الثاني: حجية محاضر مفتش الشغل وعلاقتها بصفة مفتش الشغل
14.....	المطلب الأول: اشكالية الصفة الضبطية وتحرير المحاضر
14.....	الفقرة الأولى: الصفة الضبطية لمفتش الشغل
17.....	الفقرة الثانية: تحرير المحاضر مفتشية الشغل بين الاختيارية والالزامية
17.....	أولا : محاضر مخالفات النصوص التنظيمية و التشريعية لمدونة الشغل
18.....	ثانيا: المحاضر المحررة بشأن مخالفات قواعد الصحة والسلامة
19.....	ثالثا : محاضر الصلح في نزاعات الشغل الفردية
20.....	المطلب الثاني : القوة الثبوتية لمحاضر مفتش الشغل
20.....	الفقرة الأولى: حجية المحاضر المنجزة في إطار ضبط المخالفات

الفقرة الثانية: حجية المحاضر المنجزة في إطار محاولات التصالح.....23

الخاتمة:.....27

لائحة المراجع:.....29