



كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية - طنجة
FSJES TANGER

المملكة المغربية
جامعة عبد المالك السعدي
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
- طنجة -

بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص
ماستر تدبير نزاعات الشغل

العنوان

الحماية الجنائية للأجراء في التشريع المغربي

اعداد الطالبة : سمية الشفاف

تحت اشراف : الدكتور عبد الله أشركي اقفير

لجنة المناقشة:

رئيسا

.....

عضوا

.....

عضوا

.....

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى :

أبي وأمي رمزي العطاء والعطف والحنان .

إخوتي وأخواتي .

إلى صديقتي صفاء الصروح و عائلتها.

إلى عائلتي وكافة أصدقائي وزملاء الدراسة .

إلى كل من ساهم في إنجاح هذا العمل من قريب أو

بعيد.

كلمة شكر

إنها لتغمرنا مشاعر الغبطة والسرور ونتقدم بجزيل الشكر وخالص الامتنان إلى
أستاذنا الفاضل عبد الله أشركي أفقيير على حسن تأطيره لنا في هذا البحث وعلى
توجيهاته النيرة وإرشاداته السديدة, كما لا يفوتنا ان نتقدم بالشكر إلى كافة الأساتذة
الذين أطروا مسيرتنا الدراسية وأسهموا في إغنائها وزرعوا فينا حب العلم, ولا ننسى
أن نشكر جميع الفاعلين على إسهامهم في نجاح العملية الدراسية من أطر وإداريين
كما نشكر كل من ساهم في إخراج هذا العمل المتواضع إلى الوجود .

وشكرا

الطالبة : سمية الشقاف

مقدمة :

يعتبر قانون الشغل من أول المجالات التي تركزت فيها فعالية الوظيفة الجديدة للقانون الجنائي ، حيث تدخلت مختلف التشريعات لإضفاء صفة الجريمة على العديد من التصرفات المخلة بما يفرضه قانون الشغل خاصة ما يتعلق بالحقوق المعترف بها للطرف الضعيف منشأ بذلك حماية جنائية لحقوق الأجراء من خلال القانون الجنائي للشغل ، كقانون الشغل الفرنسي الذي ما فتئ يحدد قانونه الجنائي ويجرم مقتضيات لم تكن مجرمة.

أما بالنسبة للتشريع المغربي فإن الجزاءات الجنائية المقررة لمخالفة قانون الشغل كانت في بداية الأمر ذات جذور فرنسية ، أدخلها المستعمر الفرنسي إلى المغرب لكي يظهر أمام الرأي العالمي بمظهر إقرار سياسة اجتماعية داخل المغرب من أجل كسب تأييد الرأي العالمي ، وتشجيع الاستثمار الأجنبي بالمغرب ، ومن القوانين المنظمة للشغل والمتضمنة لجزاءات جنائية والتي صدرت إبان الاحتلال الفرنسي للمغرب ، نذكر الظهير الشريف المؤرخ في 19 يناير 1914 المنظم لكيفية استثمار المعادن والعمل بها ظهير 31 مارس 1919 المتعلق بالتجارة والملاحة والصيد البحري الظهير الشريف الصادر بتاريخ 18 يونيو 1936 المنظم للحد الأدنى للأجور و كذلك الظهير الشريف الصادر بنفس التاريخ بشأن ضبط مدة الشغل ، ثم الظهير الشريف الصادر في ماي 1940 بشأن تشغيل الأجراء وفسخ عقود عملهم.

فالملاحظ أن القوانين الصادرة خلال فترة الاحتلال الفرنسي للمغرب ، وبالرغم مؤيداتها الجنائية ، فإنها لم تكن تؤدي الدور المراد منها لعدة أسباب منها أن الفرنسيين لا يرغبون في تفعيل هذه المقتضيات للحفاظ على مصالح المشغلين الفرنسيين الأولى وكذلك من أجل تشجيع الاستثمار بالمغرب إضافة إلى عدم شمول الجزاءات الجنائية كافة الجوانب المرتبطة بعلاقات الشغل.

وبعد حصول المغرب على استقلاله ، صدرت مجموعة من القوانين المنظمة للشغل بالمغرب ومتممة للقوانين السابقة ، وقوانين منظمة لمجالات لم يشملها التقنين قبل ، مما ساهم في بروز معالم قانون الشغل ذو مؤيدات جزائية بعد الاستقلال كاحترامه من طرف المشغلين ، ومن هذه القوانين نجد:

• الظهير الشريف الصادر في 29 أكتوبر 1962 المنظم لتمثيل الأجراء داخل المقاولات.

• الظهير الشريف الصادر في 2 يوليوز 1972 المنظم لتعويضات الضمان الاجتماعي.

وباستقراء القوانين الصادرة بعد حصول المغرب على استقلاله ، والمتعلقة بقانون الشغل ، والتي تم تذييلها بعقوبات جنائية فإنها بدورها لم تطبق بالشكل المطلوب من أجل توفير حماية جنائية لأجراء ، نتيجة ضعف الجزاءات المنصوص عليها فيها والتي كان المشغلون يفضلون خرقها وأداء الغرامات الهزيلة المحكوم بها ، عوض احترامها بسبب الأرباح الكبيرة التي يتم جنيها عند خرق هذه المقتضيات القانونية والإضرار بحقوق الأجراء ، وكذلك نتيجة ضعف عليا الرقابة الإدارية.

واستمرت عجلة التطور تسير إلى أن توجت بإصدار القانون رقم 69.99 المتعلق بمدونة الشغل ، التي حملت تغييرا جذريا للمقتضيات الجنائية لقانون الشغل المغربي وأسبغت عليه صبغة مغربية ، هذه المدونة التي جاءت لتنظيم العلاقة بين المشغلين والأجراء ، مسايرة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية ، بل والسياسية ، ولتحقيق التوازن بين أطراف الإنتاج لمواجهة تحديات العولمة والتنافسية ، وتوفير المناخ المناسب للنهوض بالاستثمار ، وتقوية القدرة التنافسية للمقولة المغربية من خلال توفير مناخ سليم للإنتاج ، وتوفير البيئة الملائمة للمقولة للقيام بدورها الإنمائي ، وذلك من منطلق الرهان على القطاع الخاص للدفع بعجلة التنمية إلى الأمام وتوفير فرص الشغل.

وقد عمل المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل على توسيع دائرة التجريم لتشمل مقتضيات أخرى ، لم يكن يتصف خرقها في ظل القوانين السابقة بالجريمة منها تجريم التمييز بين الأجراء في مجال التشغيل ، أو على مستوى الأجر الذي يتقاضونه ، وكذلك تجريم تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا ، بالإضافة إلى تجريم جملة من الضوابط القانونية الخاصة لحماية كل من الأجراء الأحداث وكذلك النساء الأجيريات ، والأجراء المعاقين ، وتقنين مسطرة الفصل سواء كان ذلك لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية ، أو هيكلية ، أو كان لغيرها من

الأسباب مع إيراد ضمانات قانونية بهذا الخصوص وتذليلها بمؤيدات جنائية لكفالة احترام هذه المقتضيات القانونية من طرف المشغلين ، وبخصوص البعد الجماعي لعلاقات الشغل سعت المدونة إلى تجريم مجموعة من المقتضيات القانونية التي لها ارتباط بهذا الجانب كالمؤسسة التمثيلية للأجراء أو التسوية نزاعات الشغل الجماعية ، إلى غيرها من التجديدات التي سعت المدونة من خلالها إلى بلورة الطابع الحمائي لمدونة الشغل.

وبالإضافة إلى توسيع دائرة التجريم في مدونة الشغل ، فإن التجريم في إطارها عرف تعديلا من حيث الوصف القانوني لهاته الجرائم إذ ارتقى ببعضها إلى جنح ضبطية في بعض الحالات عوض مخالقات كما كان عليه الأمر في القوانين السابقة عن صدور مدونة الشغل.

إن دراسة موضوع الحماية الجنائية الحقوق الأجراء في ضوء قانون الشغل المغربي لمن الأهمية بمكان ، ذلك أن قانون الشغل جاء بالطابع الحمائي للأجراء عن طريق مقتضيات قانونية هدفها حماية الأجراء والوقوف إلى جانبيهم ، واعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية ، سواء أثناء إبرام العقد أو لتنفيذه أو إنهائه ، فكان من الطبيعي أن تكون محلا للحماية التشريعية.

فهذا الموضوع يكتسي أهمية قصوى إن كان ذلك على المستوى النظري أو العملي.

وهكذا تبدو أهمية الموضوع النظرية من خلال دراسة وتحليل مختلف المقتضيات القانونية محل الحماية الجنائية سواء تلك المشتركة بين كل الأجراء أو تلك الخاصة بفئات خاصة من الأجراء ارتأى المشرع المغربي تمتيعها بحماية جنائية خاصة ، ورصد مظاهر التجريم الخاصة بالأجراء سواء تلك المتعلقة بعلاقة الشغل الفردية ، أو تلك التي لها ارتباط بالبعد الجماعي للعلاقات الشغل.

❖ أهمية الموضوع ودواعي اختيار الموضوع:

تحظى دراسة موضوع جرائم الشغل بأهمية بالغة وذلك لارتباطه بقانون الشغل الذي يعد ضمان الحماية لأحكامه وضمنا لاستقراره الذي ترتبط بهم مصالح اقتصادية واجتماعية وحيوية وحساسة لطرفي العلاقة الشغلية .

فمدونة الشغل تحتاج دائما إلى تطعيم مقتضياتها بقواعد جنائية لضمان حد أدنى من الالتزام والامتثال لأحكامها بل إنها تعتمد أحيانا على بعض المقتضيات الجزرية للقانون الجنائي التي تفتقدها داخل نصوصها وذلك بحثا عن حماية حرية العمل والحد من عرقلته .

هذا ويبقى تطبيق واحترام القواعد المنصوص عليها في مدونة الشغل رهينا بفرض جزاء جنائي يطبق في حلة خرقها , وتصدر الاشارة هنا إلى الحماية الجنائية لأحكام مدونة الشغل لا تتحقق فقط من خلال وجود قواعد جنائية موضوعية في مدونة الشغل أو في مجموعة القانون الجنائي بل تتوقف كذلك على وجود قواعد مسطرية تضيي نوعا من الحركة على قواعد القانون الجنائي للشغل .

❖ إشكالية الموضوع:

إن أهمية الموضوع ودواعي اختياره المتحدث عنها سابقا, هي التي دفعتنا إلى صياغة إشكالية الموضوع من خلال طرح التساؤل حول مدى فعالية القانون الجنائي للشغل المغربي لزر كل التصرفات المجرمة المقررة خرقا لنصوص مدونة الشغل ؟ وكذا ما مدى مساهمة هذا القانون الجزائي في إعادة التوازن العقدي لعلاقات الشغل وبالتالي النظام العام الاجتماعي ؟

❖ صعوبات الموضوع:

تتمثل أهم الصعوبات التي صادفتنا خلال مختلف مراحل إنجاز هذا البحث فيما يلي:
-تشتت نصوص التجريم التي تنظم العلاقات الشغلية بين القانون الجنائي ومدونة الشغل وظهير 6 فبراير 1963 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية
-قلة الدراسات الفقهية التي تناولت هذا الموضوع بالبحث والتحليل.

❖ المنهج المعتمد:

إن التصدي بالدراسة لإشكالية الموضوع السالفة الذكر يقتضي منا اعتماد خطة بحث تقوم على استجلاء واستقصاء أهم نقط الالتقاء والاختلاف الموجودة بين مدونة الشغل ومجموعة القانون الجنائي وذلك وفق المنهج التحليلي للنصوص والمقتضيات التشريعية متجاوزين لذلك السرد الوصفي وذلك بغاية الوقوف على مكامن القوة والقصور في مضمون هذه النصوص وكل ذلك في إطار دراسة نقدية .

❖ تقسيم الموضوع:

استنادا إلى المنهجية المعتمدة لانجاز هذه الدراسة المشار إليها سابقا اخترنا تقسيم الموضوع الى فصلين كالآتي :

❖ الفصل الأول: المبادئ المنظمة للحماية الجنائية للأجراء.

❖ الفصل الثاني: الأجهزة المتدخلة في ضبط جرائم الشغل وتقنية الحماية الجنائية للشغل.

**الفصل الأول : المبادئ المنظمة للحماية الجنائية
للأجراء**

تعد كل من عمليتي التشغيل والتسريح جزءا لا يتجزأ من علاقة الشغل الفردية فالأولى تعتبر توطئة لميلاد هذه العلاقة في حين تعتبر الثانية اعلانا انتهائيا , وما بين العمليتين تسري علاقات الشغل الفردية الحقة , وتكتسي كل من عمليتي التشغيل والتسريح من العمل أهمية فائقة بالنسبة لكل من طالبي العمل والعامل المرشح للتسريح –كانت وراء إقرار المشرع ذي رقابة جنائية لاحقة للمقتضيات القانونية المنظمة لكل من العمليتين فعملية التشغيل تعقد عليها آمال طالب العمل في الوصول إلى إعطاء معنى إيجابي لحياته أي الكسب وضمان دخل يستطيع أن يسد به رمقه ورمق من يعولهم أما عملية التسريح لا يقبله أي عامل مهما كان , وأهميتها تتمثل في الأثر السلبي التي تخلفه على حياة العامل فيما لو تحققت على أرض الواقع .

وقد تبنى القانون الجنائي حين تدخل إزاء هاتين العمليتين أسلوبا بعيدا عن أسلوبه التقليدي تمثل بصفة خاصة في قيامه بدور المنظم لكلا العمليتين أكثر من قيامه بدور المراقبة لكل مخالفة أو تقصي في احترام قواعد قانون الشغل , فبالنسبة لعملية التشغيل تدخل القانون الجنائي بهدف تنظيم عملية الدخول الى الشغل عن طريق فرض احترام مجموعة من الشروط والمقتضيات القانونية , وتصفية كل العراقيل التي قد تعترض طالب الشغل من خلال هذه المرحلة كعدم احترام مقتضيات الوساطة في التشغيل وتعرض طالب العمل لبعض أشكال التمييز بسبب انتمائه النقابي أو جنسه أو إعاقته , إضافة إلى فرض احترام بعض المقتضيات الخاصة بحماية بعض فئات العمال خاصة فئة الأحداث والنساء وفئة المعاقين .

وهكذا سنتطرق في هذا الفصل للبحث في:

- **المبحث الأول : المبادئ المشتركة لحماية حقوق الاجراء.**
- **المبحث الثاني : مبادئ الحماية الجنائية الخاصة بفئات من الاجراء.**

المبحث الأول : المبادئ المشتركة لحماية حقوق الاجراء.

تعد مظاهر وصور الجريمة في مدونة الشغل كثيرة لدرجة لا يمكن استيعابها بأكملها في هذا البحث ولما لهذه الصور من أهمية في عالم الشغل.

وقد تدخل القانون الجنائي في علاقة الشغل كميدان يسيطر عليه الأسلوب التعاقدية وقد جاء كرد فعل لما عرفه الاقتصاد الرأسمالي من سلطات لرئيس المؤسسة , خاصة سلطة الإدارة الحرة , حيث أصبح هذا الأخير هو من يقرر بشأن تنظيم العمل بالمؤسسة مما أفرز تعسفا في استعمال السلطة أضر كثيرا بالأجراء كما أن سريان علاقات الشغل تعد من أكثر العلاقات التعاقدية التي تكون فيها امكانية ارتكاب جرائم الشغل لأنها تعتبر تجسيدا لالتزامات متقابلة بين أطرافها على أرض الواقع العملي , لهذا سنعمل في هذا المبحث على تحديد الأشخاص المسؤولين جنائيا في العلاقات الشغلية (**المطلب الأول**) و تجليات الطابع الحمائي على مستوى العقاب (**المطلب الثاني**).

المطلب الأول : الاشخاص المسؤولون.

يعد تحديد الشخص الطبيعي المسؤول جنائيا عن جرائم الشغل مصدرا لمجموعة من التعقيدات في إطار القانون الجنائي للشغل , ذلك أنه إذا كانت القاعدة العامة هي مسؤولية رئيس المقولة كما يشهد بذلك هذا القانون نفسه إلى جانب بعض الأحكام القضائية فإنه بذلك قد جعل هذه المسؤولية تنسب بشكل واسع إلى رئيس المقولة , وعلى هذا الاساس قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى :

- الفقرة الاولى : المسؤولية الجنائية للمشغل
- الفقرة الثانية : المسؤولية الجنائية للأجراء.

الفقرة الاولى : المسؤولية الجنائية للمشغل

ان استقراء مقتضيات مدونة الشغل يوضح أن المسؤولية الجنائية للمشغل يتقاسمها نوعان من الاشخاص : أشخاص طبيعيين و أشخاص معنويون أفرزهم التطور الاقتصادي

، و تبعا لذلك سوف نتناول في هذه الفقرة مسؤولية المشغل كشخص طبيعي ثم مسؤوليته كشخص معنوي .

أولاً: المسؤولية الجنائية للمشغل كشخص طبيعي

ان المسؤولية الجنائية عن الجرائم الشغل تنتسب بشكل واسع الى رئيس المقولة ، إلا ان تعدد المهام داخل المقولة و دقتها و تنوع الانشطة جعل من الصعب على رئيس المقولة القيام بكل هاته المهام ، و بالتالي فالضرورة استدعت تعدد الاشخاص و اختلافهم المهام فتعددت مواطن المسؤولية و باستقراء الباب الثالث من المدونة نجده لم يحدد صفة المشغل ، و حسب المفهوم التقليدي فان رئيس المقولة في مفهوم القانون الجنائي للشغل هو ذلك الشخص الذي يتبوأ سلطة القيادة للعمل على تطبيق و احترام قانون الشغل أي ينفرد بالإرادة المنفردة للمقولة ، إلا أنه نظرا للتغير مفاهيم الادارة الفعلية للمقولة ، إلا أنه نظرا لتغير مفاهيم الادارة و تحديثها أصبحت مهام رئيس المقولة تسند الاشخاص اخرين و بالتالي انتقلت المسؤولية الجنائية لرئيس المقولة الى هؤلاء¹، و اسناد صفة رئيس المقولة المسؤول لا يطرح اشكالا عندما تقترب الجريمة على مستوى مقولة فردية ، حيث أن المسؤول هو ذلك الشخص الطبيعي المالك و المسير الساهر على الادارة الفعلية و المراقبة داخل المقولة الا ان الاشكال يطرح عندما يتعلق الامر بشخص معنوي كجمعية أو شركة حيث يتعدد الافراد الساهرون على الادارة و التسيير و المراقبة خدمة للبنية القانونية و الادارة و من تم فتحديد الشخص المسؤول يختلف بحسب الشخص المعنوي ، فقيام المسؤولية الجنائية للمشغل يجب أن تكون التصرفات مجرمة مرتبطة بوظائفه و أن يكون ما تم ضبطه مخالف للقانون و ناجم عن فعله الشخصي² ، كما يجب أن تكون الجريمة مسندة اليه بصفته شريكا أو فاعلا³ و لا تقوم مسؤولية المشغل إلا اذا كان الفعل المرتكب منصوصا عليه بوضوح في نص التجريم و هذا تطبيقا لمبدأ الشرعية حيث لا جريمة بغير نص .

¹ ازهور هيباوي قانون الشغل المشغل الجنائي "علاقات الشغل الفردية نموذجاً" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد الأول ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية و جدة ، السنة الجامعة 2006/2007 ص 5

² عفان لواء الدين ، م س ص 133

³ سميرة كميلى ، م س ص 371

و هكذا فكل شخص سليم العقل قادر على التمييز ، يكون مسؤولاً شخصياً عن الجرائم التي يرتكبها ما عدا في الحالات التي نص فيها القانون على خلاف ذلك ، و لا يوجد ما يعني مدير شركة ما باعتبارها باعتباره ممثلاً للشخص المعنوي من هذه المسؤولية متى تبث هذه الأفعال التي ارتكبها و لو باسم الشركة أو بتفويض منها تندرج ضمن الأفعال المجرمة قانوناً⁴ ، و مسؤولية رئيس المقاوله عن فعله الشخصي تتغير حسب الجريمة المرتكبة و حجم مقاوله ، و لا يتصور تحقق مسؤولية رئيس المقاوله عن فعله الشخصي بشأن جرائم الشغل باختلاف مهام الادارة و التسيير داخل المقاوله⁵.

فالتدخل المحدود لرئيس المقاوله قد يتمثل في مجموعة من الأفعال المجرمة حسب القانون الجنائي للشغل التي يمكن ارتكابها بفعله الشخصي تتغير حسب الجريمة المرتكبة بشأن جرائم الشغل دون تدخل شخصي بشأن جرائم الشغل دون تدخل شخصي أي أن الوجود المادي لهذه الجرائم مستتبط من قرارات صادرة عنه كتحديد الاجور سواء في اداء الاجور أو في الترقية المهنية أو الجزاءات التأديبية ، احترام القواعد المسطرية الادارية السابقة عن إغلاق المقولة و تسريح الاجراء لأسباب اقتصادية و عدم عرقلة شغل مفتشي الشغل.....و غيرها من الحالات التي لا يمكن اعتبارها أفعالاً مجرمة تقوم تبعاً لها مسؤولية رئيس المقاوله عن فعله الشخصي إلا بقرارات صادرة عنه ما عدا في حالة تفويض هذه الاختصاصات لأحد التابعين .

أ: مسؤولية المشغل عن أفعاله الشخصية

يشترط لقيام المسؤولية الجنائية للمشغل أن تكون التصرفات المجرمة مرتبطة بوظائفه و أن يكون ما تم ضبطه مخالف للقانون و ناجم عن فعله الشخصي ، كما يجب أن تكون الجريمة مسندة اليه بصفته شريكاً أو فاعلاً و لا تقوم مسؤولية المشغل إلا اذا كان الفعل المرتكب منصوصاً عليه بوضوح في نص التجريم و هذا تطبيقاً لمبدأ الشرعية حيث لا جريمة و لا عقوبة إلا بنص⁶.

⁴ الرزاق المواقفي عبد اللطيف ، المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة "دراسة مقارنة " أطروحة الدكتوراه ، قسم الجنائي كلية الحقوق ، جامعة المنوفية الطبعة الاولى 1999 ص 39
⁵ قرار عدد 7 / 2263 المؤرخ في 98 / 10 / 1 منشور بمجلة قضاء مجلس الاعلى ، الاصدار الرقمي ، دجنبر 2004 ص 298
⁶ عفان لواء الدين ، م س ص 133

و هكذا فكل شخص سليم العقل قادر على التمييز يكون مسؤولاً شخصياً عن الجرائم التي ارتكبها ما عدا في الحالات التي نص فيها القانون على خلاف ذلك ، ولا يوجد ما يعفي مدير الشركة ما باعتباره ممثلاً للشخص المعنوي من هذه المسؤولية متى تبث ان هذه الأفعال التي ارتكبها و لو باسم الشركة أو بتفويض منها تندرج ضمن الأفعال المجرمة قانوناً و المسؤولية رئيس المقالة عن فعله الشخصي بشأن جرائم الشغل دون تدخل شخصي كما سبق القول ، هذا التدخل قد يكون محدوداً و قد يكون تدخلًا يستجيب لاختلاف مهام الإدارة و تسيير داخل المقالة.

ويمكن القول بان تدخل رئيس المقالة حسب تنوع مهام الإدارة داخل المقالة ، فيظهر بشكل جلي عندما يتعلق الأمر بمقالة من الحجم الكبير ، بحيث تعرف توزيع السلط بين عدة أشخاص مسؤولين عن التسيير و الإدارة ، على عكس المقاولات الصغرى التي تعرف تمركز كل وظائف القيادة في يد رئيس المقالة دون غيره ، فتحدد الشخص المسؤول عن الأفعال المجرمة و الحالة هذه يقوم على معياري التنظيم الداخلي للمقالة و توزيع الوظائف لتحديد ما اذا كانت جريمة الشغل تعود لفعل شخصي لرئيس المقالة أم لا ⁷

ب:) مسؤولية المشغل عن أفعال التابعين له.

الأصل في المسؤولية الجنائية أنها ذات طبيعة شخصية، أي أن الشخص لا يساءل إلا على الجرائم التي ارتكبها كفاعل أصلي أو مساهم أو شريك، إلا أنه قد ترد حالات تؤدي إلى قيام مسؤولية الشخص الجنائية عن فعل الغير على الرغم من أنه لم يرتكب الفعل المادي المكون للجريمة المرتكبة، وتصد هذه الحالة على الأشخاص الذين يتولون إدارة وتسيير المشاريع الاقتصادية إما بوصفهم مشغلين أو أجواء أو مدراء أو مسيرين حيث يتحملون المسؤولية الجنائية عن الجرائم التي يرتكبها أحد التابعين لهم العاملين في المقالة التي يتولون إدارتها أو تسييرها وهو ما يمس بقاعدة شخصية المسؤولية والعقاب والذي اكده الفصل 132

⁷ سميرة كميلى ، م س ، 375

من القانون الجنائي والذي ينص على أنه "كل شخص سليم العقل قادر على التمييز يكون مسؤولاً شخصياً عن الجرائم التي يرتكبها"⁸.

أيضاً هناك حالة أخرى تقوم فيها المسؤولية الجنائية لرئيس المقاوله وذلك في حالة عدم الاحتياط وعدم الاحتراز ،فكرة عدم الاحتياط وعدم الاحتراز تضم انواع عديدة من التصرفات والسلوك ،ويكاد لا يفلت منها أي سلوك أو تصرف غير عمدي صادر عن المتهم ،وهذا ما حدا برأي الفقه إلى القول بخصوص فكرة عدم الاحتياط وعدم الاحتراز أنها فكرة شاملة وجامعة،حيث لم يترك القانون بعيداً عن نصوصه إلا الجريمة العرضية البحتة التي تخضع للصدفة والتي ولا تفترض أي خطأ في جانب الفاعل المادي للجريمة ،⁹

ثانياً : المسؤولية الجنائية للمشغل كشخص معنوي

إن الأصل سواء في القانون الجنائي للمشغل أو في القانون الجنائي العام ، هو تحميل المسؤولية الجنائية في خرق مقتضياتها للمشغل أو للأجراء على حد سواء ، لأن كل من الأجراء والمشغل أشخاص طبيعية ، إلا أن إسنادها للأشخاص المعنوية لم يكن إلا استثناءاً من القاعدة العامة .

وإذا كان أساس المسؤولية الجنائية بصفة عامة يشترط توافر الإرادة الحرة والإدراك والتمييز لدى الشخص الطبيعي حتى تقوم مسؤوليته الجنائية عن الأفعال الجرمية التي ارتكبها ، فإن إسناد المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي يفرض كذلك وجود الإرادة ، وأن إنكار هذه الأخيرة يتنافى مع أهلية الشخص المعنوي في اكتساب الالتزامات في نطاق القانون الخاص ، فكيف يبرم الشخص المعنوي العقود والصفقات ويتحمل المسؤولية التقصيرية إذا لم تكن له إرادة ولهذا السبب اختلف الفقه في تبرير مبدأ مساءلة الشخص المعنوي جنائياً ، وترتب عن ذلك ظهور عدة نظريات ، تؤيد في مجموعها مبدأ مساءلة الشخص المعنوي جنائياً لكن مع اختلاف في تفسير في تفسير أساس هذه المسؤولية .¹⁰

⁹ انظر الفصل 132 من القانون الجنائي .

⁹ نفس المرجع ص 139

¹⁰ خدوج فلاح ، المسؤولية الجنائية للمسبر في شركات المساهمة على ضوء التشريع والفقه والقضاء ، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص وحدة قانون الأعمال ، جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء ، 2004/2003 ص 290-291

وقد أقر المشرع المغربي كذا نظيره الفرنسي مبدأ مساءلة الشخص المعنوي جنائياً وأكد عليه في العديد من النصوص القانونية كالمادة 428 من مدونة الشغل " البند الثالث " والتي نصت على معاقبة كل شخص طبيعي أو معنوي عرقل ممارسة ممارسة الحق النقابي بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم ، وكذا الفصل 127 من مجموعة القانون الجنائي الذي جاء فيه : "لا يمكن أن يحكم على الأشخاص المعنوية إلا بالعقوبات الإضافية الواردة في الأرقام 5 و 6 و 7 من الفصل 36 ويجوز أيضاً أن يحكم عليها بالتدابير الوقائية العينية الواردة في الفصل 62 ."

أما القضاء المغربي فقد كان يسير في اتجاه عدم مساءلة الشخص المعنوي وذلك قبل إقرار الفصل 127 من القانون الجنائي و خير مثال على ذلك القرار الصادر عن المجلس الأعلى والذي أقر فيه بأنه لا يمكن تقرير المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية إلا بناء على نص صريح في القانون .¹¹ أما بعد إقرار الفصل 127 من القانون الجنائي فقد أصبح القضاء المغربي يقر بالمسؤولية الجنائية للشخص المعنوي .

وبعد الجدل الفقهي والقضائي القائم حول مسألة إنكار أو إقرار مبدأ المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي ، اقتنع المشرع الفرنسي بهذا المبدأ وأقره بنص عام صريح وهو المادة 121-2 من القانون الجنائي الفرنسي .

وعموما فإنه ولقيام هذه المسؤولية فلا بد من توافر شروط معينة كما أن لهذه المسؤولية حدود سنعمل على توضيحها .

أ-شروط المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي :

لقيام المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي لابد من توافر شروط معينة ، إذ أن الشخص المعنوي وبحكم طبيعته الخاصة لا يمكنه ارتكاب الأفعال المجرمة مباشرة كما هو الشأن بالنسبة للشخص الطبيعي ، وتبعاً لذلك فأعضاء الشخص المعنوي هم من يرتكبون الأفعال المجرمة

¹¹ نورة موالدة ، الحماية الجنائية للشغل ، رسال لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ،جامعة السويسي بالرباط ،السنة الدراسية 2017/2018

وبالرجوع إلى الفصل 127 من القانون الجنائي الحالي نجد أنه وبالرغم من كونه قد أقر المسؤولية الجنائية للأشخاص المعنوية لم يحدد شروط قيام هذه الأخيرة على عكس المشرع الفرنسي الذي حددها في إطار المادة 121-2 من القانون الجنائي الفرنسي رقم 10.16¹²

وعموما فإنه وباستقرار القانون الجنائي الفرنسي ومشروع القانون الجنائي المغربي يمكن إجمال هذه الشروط في ضرورة ارتكاب الجريمة من طرف عضو أو ممثل الشخص المعنوي أثناء ممارسة المهام القانونية أو النظامية ثم ارتكاب الفعل المجرم باسم الشخص المعنوي ولحسابه .

فبالنسبة للشروط الأول فيعتبر من أهم الشروط الموضوعية اللازم توفرها لصحة مساءلة الشخص المعنوي جنائيا ، وينصرف تعبير عضو الشخص المعنوي لكل من المدير والمسير ومجلس الإدارة ، وبصفة عامة فهو اصطلاح ينصرف لكل فرد أو مجموعة أفراد منوط بهم اتخاذ قرار باسم الشخص المعنوي ، أما تعبير ممثل فيقصد به الأشخاص الطبيعيين الذين لديهم السلطة للتصرف باسم الشخص المعنوي ، وقد يكون ممثلا قانونيا كأعضاء التسيير من مدير ورئيس مجلس الإدارة ... أو ممثلا اتفاقيا كالحالة التي يوكل فيها الشخص المعنوي شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا آخر للتصرف مكانه¹³.

أما فيما يخص الشرط الثاني فإن الهدف الأساسي من تعيين أجهزة وممثلين عن الشخص المعنوي هو التعبير عن إرادة هذا الشخص ، وتحقيق الغرض الذي أنشأ من أجله ، ولا يتأتى لهم ذلك إلا بالتصرف باسم الشخص المعنوي وبالتتابع يكون هذا التصرف لحسابه .

فإذا انطوى هذا التصرف على جريمة فإنه يؤدي إلى قيام مسؤولية الشخص المعنوي طبقا للمادة 121-2 من القانون الجنائي الفرنسي التي تنص على أن المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي تقوم في الحالات المنصوص عليها في القانون أو النظام عن الجرائم

¹² المادة 132.1 من مشروع القانون الجنائي رقم 10.16 التي جاء فيها " الشخص الاعتباري ما عدا الدولة مسؤول جنائيا عن الجرائم التي يرتكبها لصالحه ممثله أو مديره أو وكيله أو أجهزته التي تعمل لحسابه أو باسمه ."

¹³ Guirinand (D) , la responsabilité pénal des personnes morales :Ds.Sos1994 ,p649.

المرتكبة من أجهزته أو ممثليه والتي ارتكبت الجريمة باسمه ولحسابه،¹⁴ وكذا نظيره المغربي مشروع القانون الجنائي رقم 10.16 .

ب- حدود المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي :

إن دراسة حدود المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي ، تنحصر في كون كل التجمعات والمؤسسات المتمتعة بالشخصية المعنوية والخاضعة لتطبيق قانون الشغل في علاقتها مع أجراءها ، تعد مسؤولة جنائيا في حالة خرق هذا القانون سواء تعلق الأمر بأشخاص معنوية ذات هدف مربح أم لا ، كالمؤسسات التجارية والمؤسسات الصناعية والشركات المدنية والنقابات والمجموعات ذات النفع الاقتصادي¹⁵.

وإثر تفحص مقتضيات مدونة الشغل نجدها واضحة في اعتماد مبدأ مساءلة الشخص المعنوي عن كل الخروقات التي قد يرتكبها مخالفا بذلك المقتضيات القانونية المنظمة لعلاقات الشغل ، فبالرجوع للمادة السادسة نجدها تعرف المشغل كما يلي : " يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري خاصا كان أو عاما يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر ... " فحسب هذه المادة فإن المشرع اعترف صراحة بالمسؤولية الجنائية للشخص المعنوي مثله مثل الشخص الطبيعي . كما نجد في مدونة الشغل أن معظم الالتزامات القانونية تقع على المشغل الطبيعي والمعنوي كما ينص نفس القانون على المقتضيات الجزية بصفة عامة¹⁶.

الفقرة الثانية : المسؤولية الجنائية للأجراء.

بالرغم من أن مدونة الشغل أكدت على المسؤولية الجنائية للمشغل كأصل وكقاعدة عامة، إلا أن المقابلة كميدان للحقوق والالتزامات المتبادلة بين الأجير والمؤجر قد تشهد كذلك مسؤولية الأجير الجنائية¹⁷.

¹⁴ خدوج فلاح ، المسؤولية الجنائية للمسير في شركات المساهمة ، مرجع سابق ص 304
¹⁵ ازهور هيباوي ، قانون الشغل الجنائي علاقات الشغل الفردية نموذجا ،

¹⁶ سميرة كميلى ، القانون الجنائي للشغل ، مرجع سابق ص 399
¹⁷ حسناء العلالى ، مسؤولية الأجير جنائيا ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ، جامعة أكدال بالرباط ، السنة الجامعية 2015/2016
ص 3

ومسؤولية الأجير الجنائية تثار عند ارتكاب الأجير لمجموعة جرائم أو كما تسمى بمدونة الشغل أخطاء جسيمة نصت عليها المادة 39 من مدونة الشغل والتي تعتبر جرائم معاقب عليها في القانون الجنائي العام إما بالحبس أو الغرامة ،وتكون هذه العقوبات مشددة لكونها لا تمس مصالح المشغل فحسب بل مصالح المجتمع ككل ،زيادة على انها تأتي في مجال خاص هو مجال التشغيل والذي يتطلب الثقة ،ومن فإتيان الأجير لهذه الأفعال يعتبر إخلالا بهذه الثقة الشيء الذي يوجب رده.

وعموما وإذا كان القانون الجنائي للشغل قد ركز على زجر وردع أفعال المشغل التي من شأنها المساس بحقوق الأجراء المختلفة المعترفة لهم بها قانونا ،فإن القانون الجنائي العام قد لعب دورا تكميليا بزجر وردع أفعال الأجير ،أي أن القانون الجنائي العام قد تقمص دور الرقيب على تلك الحماية الجنائية التي وفرها القانون الجنائي للشغل. ولا تخرج الجرائم التي يرتكبها الأجير في إطار علاقة الشغل الفردية عن الفردية عن نوعين من الجرائم إما تقليدية أولا أو حديثة ثانيا وهي محدودة مقارنة مع التقليدية.¹⁸

أولا: الجرائم التقليدية.

إذا كان المشرع قد أقر مجموعة حقوق للأجير أثناء سريان علاقة الشغل ،وقام بحمايتها جنائية في مواجهة كل من يمس بها وغالبا ما يكون المشغل -فإنه بالمقابل قد وضع مجموعة التزامات على عاتق الأجير نفسه يتوقف عليها استمرار المقابلة وبالتالي استقرار علاقة الشغل نفسها وقام بحمايتها جنائيا¹⁹.

في إطار الافعال الجرمية ذات الطابع التقليدي المتمثلة لتدخل القانون الجنائي العام في إطار علاقة الشغل فردية ،ونخص بالذكر هنا إفشاء أسرار الصنع ثم السرقة وخيانة الأمانة

أ) إفشاء أسرار الصنع

نص الفصل 447 من القانون المغربي على مايلي: "كل مدير أو مساعد أو عامل في مصنع ،إذا أفشى أو حاول إفشاء أسرار المصنع الذي يعمل به،سواء كان ذلك الإفشاء إلى

¹⁸ سميرة كميلي ، القانون الجنائي للشغل مرجع سابق ،ص 177

¹⁹ نفس المرجع ، ص 178

أجنبي أو إلى مغربي مقيم في بلد أجنبي يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و غرامة من مائتين إلى عشرة آلاف درهم.

وإذا أفشى هذه الأسرار إلى مغربي بالمغرب ،فعقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين والرامة من مائتين وخمسين درهم.

ويحكم بالحد الأقصى المقرر في الفقرتين السالفتين حتما ،إذا كانت الأسرار متعلقة بمصنع للسلاح أو الذخيرة الحربية مملوك للدولة.

وفي جميع الأحوال يجوز أن يحكم على مرتكب الجريمة بالحرمان من واحد أو أكثر من الحقوق المشار إليها في الفصل 40 من 5 سنوات إلى عشر.

نستشف من خلال هذا النص أن قد المشرع قد إلزم كل من يزتبط بمؤسسة مشغله بعدم إفشاء سر الصنع تحت طائلة العقوبة الجنائية. ويمكن تعريف إفشاء سر الصنع بكونه الإفشاء بأسلوب أو منهاج معين للتصنيع يكون ذا أهمية عملية أو تجارية ،والذي يستعمل من طرف احد رجال الصناعة (مؤاجر) الحريص على إخفائه على منافسية الذين لا علم لهم به قبل ارتكاب الفعل المجرم ،وهذا السر غالبا ما يرتبط بطريقة تحضير أو تحويل المواد الأولية (أو النتائج المتوصله إليها)....²⁰

والملاحظ أن المشرع المغربي لم يعاقب كل من يفشي سرا خاصا ،بل إن الجزاء الجنائي قصد المشرع توقيعه فقط على الأشخاص الذين مكنتهم الثقة الكبيرة الموضوعه فيهم من الاضطلاع على السر،فالتجريم يرتكز على مفهوم الخيانة أو الغدر .فالمادة 447 من القانون الجنائي لا تأخذ كأساس في التجريم إلا صفة الجاني دون المجني عليه الضحية ،وحسب منطوق هاته المادة يعاقب كل مدير أو مساعد أو عامل في مصنع بسبب إفشاء المتحدث عنه ، مما يفيد أن الجاني المسؤول لا يمكن أن يكون غير هؤلاء الأشخاص ،أي لا يمكن أن يخرج عن اطار عقد تأجير الخدمة ،كالأشخاص الذين تسمح لهم مهامهم بالدخول

²⁰ p376 ,ed Dalloz paris 1997 ,droit penal des affaires (w) ,Jeandidier

إلى المؤسسات الصناعية كما يستبعد الأشخاص الذين يرتبطون بالمؤسسة بعقود من نوع آخر غير عقود تأجير الخدمة كعقد الشركة أو عقد تأجير المكتب.²¹

وقد نصت المادة 39 من مدونة الشغل على إفشاء السر المهني ضمن الأخطاء الجسيمة التي ترتكب من طرف الأجير، إلا أن الملاحظ أن الأمر لا يتعلق بإفشاء السر المهني فقط، بل أن ينتج عنه بالإضافة إلى ذلك ضرر للمقولة بمعنى أن الإفشاء الذي لا يؤدي إلى ضرر لا يعتبر خطأ جسيماً ومن ثم فإننا أمام ثلاث عناصر وهي إفشاء السر المهني وأن يحدث ضرراً للمقولة وأن يرتكب ذلك خارج المقولة مادام هذا السبب لم يرد ضمن الأخطاء المرتكبة خارج المقولة ومن هنا نرى بأن شرط الضرر ينبغي أن يؤخذ لفائدة المشغل بمفهومه الواسع، لأن مجرد إفشاء السر المهني هو في حد ذاته ضرر بالنسبة للمقولة ولا ينبغي مطالبة هذه الأخيرة بشروط تعجيزية لإثبات هذا الضرر، إذ قد يكون من الصعوبة بما كان أن يثبت المشغل الضرر الذي حصل له جراء له إفشاء السر أو تقدير مدى هذا الضرر هو بسيط أم جسيم. ولهذا فإن عنصر إفشاء السر يعتبر العنصر الأساسي لانطلاق الضرر، لكون الخرق الذي يقوم به المفشي للسر يأتي في سياق عدم تنفيذ العقد بأمانة وإخلاص، مع أن تنفيذ العقد ينبغي طبقاً للفصل 231 من ق. ل. ع. أن يكون بحسن نية.

ب:) السرقة وخيانة الأمانة.

إن السرقة وخيانة الأمانة جريمتين كاملتي الأركان في قانون الشغل الجنائي كما في القانون الجنائي العام، إلا أن صفة الأجير تشدد العقوبة نظراً للثقة التي يجب أن تكون في الميدان الذي هو ميدان الشغل وماله من انعكاس على الاقتصاد لذا يجب الزجر بأقصى العقوبات وفي نفس الوقت تعتبرين خطأين جسيمين في المدونة الحديدية للشغل توجب معه الطرد دون تعويض، لكن السؤال الذي يطرح في الإطار هو هل يعتبر الفعل خطأ جسيماً بمجرد ارتكابه أم يمكن مناقشة ذلك من زاوية التناسبية بين الفعل والخطأ الخفيف بل والتافه في بعض الأحيان.

²¹ سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، مرجع سابق ص 181

وإذا كان المشرع لم يشير إلى مبدأ الخطأ الحقيقي والجدي الذي أتى به المشرع الفرنسي، وبقي الأمر رهينا بالأخطاء الجسمية التي ترسخت بفعل القضاء، فإن الواقع العملي يفرز حالات يصعب الاقتناع فيها باتخاذ قرار الفصل رغم كون الأمر يتعلق بالسرقة أو خيانة الأمانة، وذلك عندما نلاحظ اشتغال الأجير الفلاحي مثلا لعشرين سنة وأخذه تفاحة إلى منزله ثم يفصل من طرف المشغل بعلّة ارتكاب السرقة أو خيانة الأمانة أو اشتغال الأجير لمدة 16 سنة في معمل وتبين أخذه للبن الرائب...، فنحن في الواقع أمام سرقات زهيدة جدا جعلت بعض التشريعات الجنائية تنص في مجال المسؤولية الجنائية بأنه "لا جريمة في فعل إذا كان الضرر الذي أحدثه أو كان من المحتمل أن يحدثه من التفاهة بحيث لا يشكو منه الشخص العادي التفكير والطباع".²²

وتجدر الإشارة إلى أن الجريمتين تشدد العقوبة فيها نظرا لصفة الجاني حيث أنه في خيانة الأمانة ينص الفصل 549 من القانون المغربي على أنه "ترفع عقوبة خيانة الأمانة إلى الحبس من سنة إلى خمس سنوات والغرامة من 200 إلى 5000 درهم .

ثانيا: الجرائم الحديثة.

بعد التطرق لبعض مظاهر تدخل القانون الجنائي العام في علاقات الشغل الفردية ذات الطابع التقليدي، خاصة تلك المرتبطة بالذمة المالية للمؤسسة (السرقة، خيانة الأمانة) أو وجود مؤسسة في حد ذاته واستمرار علاقات الشغل (افشاء السر الصنع)، سنعرض فيما يلي لبحث بعض مظاهر هذا التدخل ذات الطابع العصري الحديث والتي برزت مواكبه للتطور الذي تعرفه علاقات الشغل الفردية إن على مستوى تطور وسائل الإنتاج والعمل أو على مستوى تطور العلاقات بين طرفا علاقات الإنتاج، ونخص بالذكر جريمة الغش المعلوماتي في ميدان العمل والتحرش الجنسي.

²² المادة 22 من قانون العقوبات القطري رقم 14 لسنة 1971 في فصل المسؤولية الجنائية .

أ) الغش المعلوماتي:

إن الغش المعلوماتي هو ظاهرة إجرامية ذات طبيعة خاصة تتعلق بالقانون الجنائي المعلوماتي، وهي تتعلق بكل سلوك غير شرعي أو غير مسموح به يتعلق بالمعالجة الآلية للبيانات، أي أنه اصطلاح يصدق على كل الجرائم التي ترتكب على مستوى معلوماتي.²³ وما يهمننا في جرائم الغش المعلوماتي تلك الجرائم التي ترتكب بارتباط مع ميدان العمل، والتي يكون فيها المتضرر هو رب العمل سواء كان مديرا أو رئيس مؤسسة أو المؤسسة في حد ذاتها، ويكون الفاعل في هاته الجريمة هو عامل أو أجير أو تابع للمؤسسة المتضررة أو رب العمل...

فميدان العمل أصبح رهينا في جزء كبير منه ببرامج إعلامية تتكلف بتنظيم كل جوانب حياة المؤسسة التي تضم طرفا العلاقات الإنتاجية بدءا بالتنظيم الإداري والمحاسبي للمؤسسة وتعاملاتها وزبنائها واسرار الصنع... وبالتالي أصبحت الإستعانة بالأجهزة المعلوماتية واستخدامها ضرورة لاغنى عنها، بل أمرا لا مفر منه في الدول الأوروبية والمتقدمة عموما وهذا التطور على مستوى تنظيم المؤسسات بصفة عامة وعلاقات العمل بصفة خاصة و المرتبط بتقديم تكنولوجيا باهر، قد رففته تطور على مستوى الجريمة المرتبطة بميدان العمل، فهاته الأخيرة بعدما كانت تتمثل في السرقة أو الخيانة الأمانة أو الرشوة... أي جرائم تنصب على أشياء مادية، أصبحت في ظل هذا التطور تنصب على المال المعنوي للمؤسسة أي أنه تم الانتقال من المس بما هو مادي إلى المس بما هو معنوي، وهو ما يصعب ضبطه والوقوف عليه إلا من طرف الجاني.

ب) التحرش الجنسي المرتبط بالعمل

إذا كان خروج المرأة للعمل -بما حمله من إحقاق واعتراف للمرأة بحقوقها يعني ضرورة التعايش بين الرجال والنساء في أماكن إنجاز هذا العمل، فإن هذا التعايش نادرا ما

²³ سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، مرجع سابق ص 209

يتم في ظروف سليمة وذلك بسبب انتشار ظاهرة مشينة بالأخلاق وماسة بحقوق المرأة وكرامتها في ميدان العمل، ألا وظاهرة التحرش الجنسي.²⁴

ويمكن تعريف التحرش الجنسي بكونه كل سلوك حسي أو الرئيس في العمل أو زميل في مكان العمل ويكون الهدف منه الحصول على حظوة ذات طبيعة جنسية.²⁵

وتبعاً لذلك فهذا السلوك المشين غالباً ما يصدر عن رؤساء العمل أو المديرين اعتبار لكونه مرتبط بشكل كبير بالسلطة من جهة والوضعية التابعة للمرأة من جهة أخرى، فإنه يمكن كذلك أن يصدر عن زميل في العمل "أجير" أو حتى زبون تتعامل معه المؤسسة وإن كان ذلك نادراً ما يحدث.

وقد صنفت مدونة الشغل هذا السلوك كفعل مخطأ جسيم مرتكب ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقابلة أو المؤسسة وجعلته كمقابل لجريمة التحريض على الفساد، واعتبرت مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في المادة 40 فصلاً تعسفية. لا بد من الإشارة في الأخير إلى أنه أياً كانت طبيعة الخطأ الجسيم المرتكب بالاستماع إليه بحضور مندوب الأجراء أو ممثل النقابي الذي يختاره وذلك داخل أجل ثمانية أيام من التاريخ الذي ثبت فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه طبقاً لمقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل، ويتعين تحرير محضر من لدن إدارة المقابلة توقيعه من الطرفين وتسليم نسخة منه إلى الأجير. ومن ثم فإن خرق المشغل لهذا المقتضى وعدم سلوكه لهذا الإجراءات الشكلية يجعل الطرد الذي تعرض له الأجير غير مبرر وتعسفي ويترتب عنه بالتالي أحقيته في التعويض عن الفصل.

26

المطلب الثاني : تجليات الطابع الحمائي على مستوى العقاب

إن العقوبات الجنائية التي أقرها القانون الجنائي للشغل هي من نفس طبيعة ونوع العقوبات المقررة في القانون الجنائي العام، فهي في الغالب لا تخرج عن الإطار الذي

²⁴ نفس المرجع، ص 220

²⁵ نورة مولدة، الحماية الجنائية للشغل، مرجع سابق، ص 28

²⁶ نفس المرجع، ص 29

رسمه هذا الأخير, فهي تنبع منه كمبدأ عام مع الانفراد في حالات محدودة بقواعد خاصة تتعلق بأنواع العقوبات وبتفريد العقاب كنتيجة لسعي القانون الجنائي للشغل لتحقيق ملاءمة العقوبات مع الاطار العام الذي تتحقق فيه جريمة الشغل سواء من حيث طبيعة الجزاءات الجنائية (الفقرة الأولى) أو من حيث الظروف المؤثرة على تحديد العقوبة في مدونة الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: طبيعة الجزاءات الجنائية

إن الجزاءات الجنائية التي قررها المشرع من خلال مدونة الشغل تترجم الأهمية المعترف بها من قبل هذا الأخير لحقوق الفئة العاملة ضمانا لاستقرار علاقات الشغل وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعموما فإن العقوبات التي يمكن تسليطها في حالة مخالفة أحكام مدونة الشغل لا تختلف في جوهرها عن العقوبات المقررة في مجموعة القانون الجنائي فهي إما عقوبات أصلية يجوز الحكم بها لوحدها (أولا) أو عقوبات إضافية لا يسوغ الحكم بها لوحدها بل إلى جانب العقوبات الأصلية (ثانيا).

أولا : العقوبات الجنائية الأصلية

إن العقوبات الأصلية في قانون الشغل تقف عند حد الغرامة و عقوبة الحبس لا غير ، أما باقي العقوبات الأخرى المقررة في القانون الجنائي العام كالإعدام و السجن و الإقامة الجبرية و التجريد من الحقوق الوطنية فلا مجال لتطبيقها على الجرائم المرتكبة خرقا لقواعد مدونة الشغل و ذلك راجع إلى خصوصية المجال المرتكبة فيه الجريمة²⁷ و نظرا لكون العقوبة تحدد نوع الجريمة فجل جرائم الشغل لا تخرج عن إطار المخالفات و الجح الضبطية وهو ما يمكن اعتباره مرونة من نوع خاص ينطوي عليها القانون الجنائي للشغل التي تجد تبريرها في محاولة من المشرع لصيانة كيان علاقات الشغل عن طريق ضمان استقرارها و تشجيع الاستثمار و إنعاش سوق الشغل ، الأمر الذي جعل من المشرع ،

²⁷ سميرة الكميلي، القانون الجنائي للشغل ، مرجع سابق ،ص 428

أ) - الغرامة

عرفها المشرع المغربي في الفصل 35 من القانون الجنائي على أنها " إلزام المحكوم عليه بأن يؤدي لفائدة الخزينة العامة مبلغا معيناً من النقود بالعملة المتداولة قانوناً في المملكة " ، أما الفقه فعرفها على أنها آلية لإيلاء المحكوم عليه بطريق الاقتطاع من ماله 28 كما عرفت بأنها الجزاء الموقع على المحكوم عليه من طرف محكمة مختصة نتيجة عمل يعده المشرع جريمة تؤدي بعد صيرورة الحكم نهائياً لفائدة الخزينة العامة مع الصائر بالعملة المتداولة قانوناً في المملكة 29 .

وتمثل الغرامة المكان الأول بين البدائل للعقوبات الحبسية القصيرة الأمد لأنها تتلافى عيوب العقوبة الحبسية بكونها لا تمثل اعتداء على حبس الإنسان أو حرته أو شرفه ولا يترتب عنها إبعاد المحكوم عليه عن عائلته أو مجتمعه و لا حرمانه من مزاوله مهنته ، ومن تم فهي النموذج العقابي الأمثل و الأنسب لردع مقترفي جرائم الشغل نظراً لأهمية و حساسية المال في الحياة الاقتصادية و آثار المساس أو الانتقاص من الأصول المالية للمقولة ، فضلاً عن أن الأخذ بالعقوبات السالبة للحرية كأسلوب للزجر يصطدم بالإشكاليات المرتبطة بالمسؤولية الجنائية داخل المقولة سيما المقاولات الكبرى ... ،

و بالرجوع إلى مدونة الشغل نجد أن الغرامة الجنائية في مدونة الشغل تحتل حيزاً واسعاً جداً في سلم العقوبات و تزداد أهميتها نتيجة كونها العقوبة الأكثر ملائمة في كثير من جرائم العصر خصوصاً الجرائم الاقتصادية و غيرها من الجرائم التي تكون الرغبة في الكسب غير المشروع هي الباعث على ارتكابها ، ناهيك عن زيادة أهمية المال في المجتمعات الحديثة و بروزه كعامل جوهري يعتمد عليه الأفراد في بناء مراكزهم الاجتماعية فوجه ذلك تفكير المشرع إلى أن يكون المساس به صورة أساسية للعقاب لا تقل من حيث الأهمية عن عقوبة الحبس . 30

28 سارة الفهمي ، خصوصيات القانون الجنائي للشغل (الجريمة والعقاب) ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة عبد الملك السعدي كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية بطنجة ، السنة الجامعية 2007 / 2008 ، ص ، 118

29 رمسيس بهنام النظرية العامة، القانون الجنائي، الطبعة الثالثة، سنة 1997، ص 123

30 ناهد العجوز ، الحماية الجنائية للحقوق العمالية ، منشأة المعارف الإسكندرية ، الطبعة الأولى 1996 ، ص 711

ورغم كون الغرامة لها خصائص و أحكام العقوبات عموما لكن هذه المسألة لا تمنع من انفراد الغرامة الجنائية ضمن مدونة الشغل ببعض الخصائص تجعلها تتميز عن مثيلاتها في غيرها من القوانين و يتعلق الأمر بخاصية التطبيق المتعدد للغرامة عن الفعل الواحد حيث أن مدونة الشغل تنطوي في العديد من نصوصها على مقتضي خاص يقضي بتعدد الغرامات تبعا لتعدد الأجراء المعنيين بالجريمة لا بتعدد الجرائم التي تم ضبطها ، الأمر الذي من شأنه أن يطبع عقوبة الغرامة بطابع ردعي مميز .

إلا أنه ورغم هذه الميزة أو الخصوصية التي أفردتها المشرع على الغرامة الجنائية كعقوبة أصلية فإنها تنطوي في المقابل على عدة عيوب حيث أن أثرها الرادع يختلف باختلاف ذمة المحكوم عليه من كونه ميسورا أو معسرا خاصة و أن المشرع وضع لها سقفا أقصى لا يتجاوز عشرين الف درهم مهما بلغ عدد الأجراء ضحايا المخالفة ، فهذا السقف و إن كان يؤثر على المقاولات المتوسطة و الصغيرة فإنه قد لا يضر بالمؤسسات الكبرى التي تشغل عددا ضخما من الأجراء ، فتحديد سقف جزافي قد يضر أحيانا ببعض الفئات و يشجع هذه المؤسسات على التمادي في ارتكاب المخالفة تلو المخالفة .

ب)- عقوبة الحبس

تعرف عقوبة الحبس كسائر العقوبات السالبة للحرية بأنها إحدى العقوبات الجنائية الأصلية المقررة في مواد الجناح و هي عقوبة تصدر بحكم جنائي يترتب عليها حرمان المحكوم عليه من حريته وذلك بإيداعه في إحدى المؤسسات العقابية وفق الحكم الصادر بحقه وخضوعه للنظام المطبق في تلك المؤسسة بغية تأهيله و إصلاحه و ذلك لمدة لا تقل عن شهر ولا تتعدى خمس سنوات باستثناء حالة العود.

و من خصائص هذه العقوبة أنها ذات طبيعة جنائية تصدر بحكم جنائي عن محكمة مختصة ، كما تخضع عقوبة الحبس لمبدأ شخصية العقوبات بمعنى انها لا تنفذ في غير المحكوم عليه فلا يجوز لغير المحكوم عليه أن يتقبل تنفيذ الحكم الصادر بها ، كما تعد

من بين العقوبات التي يقتصر تطبيقها على الشخص الطبيعي دون المعنوي ، إلا أن هذه العقوبة قد تعوض فيما يخص الشخص المعنوي بعقوبة الإغلاق للمؤسسة أو المقابلة³¹

و بتمعنا لنصوص القانون الجنائي للشغل ، نجد أن المشرع الاجتماعي لم يقرر عقوبة الحبس لزجر وردع جل جرائم الشغل ، بل فقط تلك الجرائم التي يكتسي اقترافها خطرا على النظام العام الاجتماعي الذي محوره الطرف الضعيف في العلاقة التشغيلية هذا من جهة ، و من جهة أخرى فمجال هذه العقوبة يبقى جد محدود إن لم نقل معدوما بالمقارنة مع الغرامة وهذا الموقف يعبر عن استجابة المشرع لمطالب المنظمات المهنية لأرباب العمل التي كانت تنادي بإلغاء العقوبات الحبسية ، ففي الوقت الذي كنا في ظل القانون القديم نجد فيه أكثر من 20 مخالفة تقرر عقوبة الحبس بشأنها فإنه في ظل مدونة الشغل الحالية لا نكاد نجد أكثر من حالتين نورددهما كالآتي :

-الحالة الأولى التي تتعلق بالعمل الجبري أو الإلزامي و المنصوص عليها في المادة 10 من مدونة الشغل التي جاء فيها " يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا " و لضمان احترام هذا المقتضى القانوني نصت المادة 12 من المدونة على مقتضيات زجرية بشأن مخالفتها³² .

و إذا كانت المادة 10 تترجم إرادة المشرع في القضاء على أساليب التشغيل كهاته اسجاما مع المواثيق الدولية التي صادق عليها المغرب ، فإنه يعاب عليها أنها جاءت فضفاضة و لم تضع تعريفا للعمل الجبري من جهة كما لم تحدد أشكاله مما يصعب معه تكييف الأعمال الجبرية

-الحالة الثانية : تتعلق بتشغيل الأحداث قبل بلوغهم سن 15 سنة كاملة ، 97 و التي وردت في المادة 143 التي جاء فيها لا يمكن تشغيل الأحداث و لا قبولهم في المقاولات أو

³¹ عفاف لواء الدين الحماية الجنائية في أحكام مدونة الشغل ،رسالة لنيل دبلوم الماستر ، فيالقانون الخاص بمراكش 2010/2009 ،ص 207

³² تنص المادة 12 من مدونة الشغل في فقرتها الأخيرة على انه " يعاقب المشغل عن مخالفة الأحكام المادة 10 اعلاه بغرامة من 25000 اي 30000 درهم و في حالة العود تضاعف الغرامة و الحكم بالحبس تراوح مدته بين 6 ايام و ثلاثة أشهر او بإحدى هاتين العقوبتين " .

لدى المشغلين قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة و لأجل التزام المشغل بمضامين هذه المادة أقرها المشرع بعقوبات زجرية جراء مخالفتها ، فقد نصت المادة 151 على أنه " يعاقب بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم على مخالفة المادة 143 .

وفي حالة العود ، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين " .

ثانيا : العقوبات الجنائية الإضافية

إن القانون الجنائي للشغل لا يقف عند إقرار العقوبات الأصلية لزجر الجرائم المرتكبة خرقا لمقتضياته فقط ، بل تجاوز ذلك و أقر عقوبات إضافية على غرار ما تقضي به مجموعة القانون الجنائي³³ وتعد العقوبات الإضافية نوعاً من العقوبات الجنائية يحكم بها القاضي الجنائي إضافة إلى العقوبات الأصلية إلى إكمالها و تحقيقاً لأثرها في الردع ،³⁴ وقد أكد جانب من الفقه على الطابع الردعي الأكد للعقوبات الإضافية في إطار القانون الجنائي للشغل أكثر من غيرها من العقوبات الأصلية³⁵ و بالرجوع إلى نصوص مدونة الشغل نجد أن أهم العقوبات الإضافية التي أقرها المشرع الاجتماعي لتزكية الطابع الردعي للعقوبات المقررة لزجر جرائم الشغل تتمثل في إغلاق المؤسسات أو المقاولات ، و حل الشخص المعنوي .

أ)-إغلاق المؤسسات :

تعد عقوبة إغلاق المؤسسة من العقوبات الإضافية³⁶ التي قررتها مدونة الشغل و التي يمكن للمحكمة أن تقضي بها إلى جانب العقوبة الأصلية عند البث في جرائم الشغل ، و يقصد بإغلاق إيقاف إدارة المؤسسة و توقف النشاط بها كلياً³⁷ .

1-الإغلاق المؤقت

إن الإغلاق المؤقت للمؤسسة يمكن أن يكون نتيجة حكم مدني أو نتيجة حكم زجري

³³ عفاف لواء الدين ، الحماية الجنائية في أحكام مدونة الشغل ، مرجع سابق ،ص 208

³⁴ عفاف لواء الدين ، مرجع سابق ،ص 208

³⁵ از هور الهياوي ، قانون الشغل الجنائي ،علاقات الشغل الفردية نموذجاً ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص بوجدة

2008/2007 ،ص 139

³⁶ انظر الفصل 62 من القانون الجنائي .

³⁷ ناهد العجوز ، مرجع سابق ،721ص

-الإغلاق المؤقت بمقتضى حكم مدني

طبقا للمادة 542 من مدونة الشغل فإنه في حالة اخلال المشغل بالمقتضيات التشريعية او التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة إخلالا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال فإن مفتش الشغل وجه للمشغل تنبيها فوريا باتخاذ جميع التدابير اللازمة ، و في حالة رفضه أو إهماله فإنه يحرر محضرا بعدم الامتثال و ينتقدم بمقال إلى رئيس المحكمة بصفته قاضيا لمستعجلات الذي يمكنه أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء مع تحديد المدة الضرورية لهذا الإغلاق طبقا للمادة 543 من مدونة الشغل فحين ركز المشرع على ضرورة تحديد مدة الإغلاق فذلك يعني أن الإغلاق يكون مؤقتا ، و ما يؤكد الإغلاق الوقتي أن المشرع أسند هذا الأمر لقاضي المستعجلات الذي يصدر أوامر وقتية

-الإغلاق المؤقت بمقتضى حكم زجري :

طبقا للمادة 300 من مدونة الشغل فإنه في حالة خرق المقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بمراعاة شروط السلامة و حفظ الصحة يمكن للمحكمة أن تصدر حكمها بالإدانة مقرونا بقرار الإغلاق المؤسسة طيلة مدة لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام و لا تتجاوز ستة اشهر سواء كانت مسطرة التنبيه سارية أو لا .

2-الإغلاق النهائي

طبقا لأحكام المادة 300 فإنه يمكن للمحكمة في حالة العود أن تأمر بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقا للفصلين 90 و 324 من القانون الجنائي .،وتتحقق حالة العود بارتكاب افعال مماثلة داخل السنتين المواليين له دور حكم نهائي طبقا للمادة 299 من مدونة الشغل ، إلا أنه يتعين أن تضاف إليها مدة ستة أشهر التي قد تكون المحكمة حددتها لإنجاز الأشغال طبقا لمقتضيات المادة 298 من مدونة الشغل .

وسواء كان الحكم بالإغلاق مؤقتا أو نهائيا فإنه يترتب عنه منع الشخص المدان من مزاولة نفس المهنة أو النشاط بذلك المحل ، و يشمل المنع افراد اسرته أو غيرهم ممن يكون قد باع لهم المحل أو أكراه لهم أو سلمه إليهم .

ب- حل الشخص المعنوي

بعد أن أقر المشرع الجنائي المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي من شركات مدنية و تجارية و جمعيات ... ، كان من الطبيعي أن يوجد العقوبات التي تتلاءم و طبيعة هذا الكائن ، ولذلك لا يجوز الحكم عليه أي الشخص المعنوي إلا بالعقوبات المالية و العقوبات الإضافية الواردة في الأرقام 5 و 6 و 7 من الفصل 36 من القانون الجنائي ،³⁸ و بالتدابير الوقائية العينية المنصوص عليها في الفصل 62 من المجموعة الجنائية .

وحل الشخص المعنوي كعقوبة إضافية عرفها المشرع و حدد الآثار الناجمة عنها في الفصل 47 من مجموعة القانون الجنائي الذي جاء فيه " حل الشخص المعنوي هو منعه من مواصلة النشاط الاجتماعي ، ولو تحت اسم آخر و بإشراف مديرين أو مسيرين أو متصرفين آخرين و يترتب عنه تصفية أملاك الشخص المعنوي ³⁹ و لا يحكم به إلا في الأحوال المنصوص عليها في القانون و بنص صريح في الحكم بالإدانة ، و هو نفس التعريف الذي أورده في إطار المادة 2-48 من مشروع القانون الجنائي رقم 10 . 16 .

الفقرة الثانية : الظروف المؤثرة على تحديد العقوبة في مدونة الشغل

إن تطبيق العقاب الجزائي يعد من اختصاص القاضي عند اصدار الحكم سواء كان في مادة القانون الجنائي العام أو قانون الشغل ، إلا أن الخصوصية في تحديد العقوبة المستوجبة في حالة مخالفة أحكام قانون الشغل تمكن من الأخذ بعين الاعتبار عدة عوامل تستمد مرجعيتها من القانون الجنائي العام و تساهم في تشديد العقوبة (أولا) أو تخفيفها (ثانيا) ⁴⁰.

أولا : ظروف التشديد

إن أسباب تشديد العقاب في جرائم الشغل لا تخرج عن إطار الأسباب التي حددتها مجموعة القانون الجنائي ، فبعد ثبوت المسؤولية الجنائية في حق مرتكب جريمة الشغل ، قد

³⁸ عبد الحي المنصوري ، علي عبدالله نعمان قائد ، الحماية الجنائية الأجير بين النص التشريعي ، بحث نهاية التدريب بالمعهد العالي للقضاء فترة التدريب 2013 - 2015 ، ص 25

³⁹ عفاف لواء الدين ، الحماية الجنائية في أحكام مدونة الشغل ، مرجع سابق ، ص: 210

⁴⁰ حافظ العموري ، الإجراءات والعقوبات الجزائية في قانون الشغل ، المجلة التونسية للإدارة العمومية ، عدد 29 سنة 2000 ص 29

يثبت للقاضي وجود ظرف أو عدة ظروف يؤدي تحققها قانونا إلى تشديد العقاب و رفعه عن الحدود المقررة له.

فحسب القانون الجنئي للشغل فإن تعدد الجرائم المرتكبة من طرف نفس الشخص ، و تحقق حالة العود تشكل أسبابا أساسية لتشديد العقوبة في جرائم الشغل ، فهي الي جانب المعنى المتعارف عليه في إطار مجموعة القانون الجنائي يتحدد لها معنى اخر خاص في إطار القانون الجنائي للشغل

أ- حالة التعدد كظرف من ظروف التشديد

في عالم الشغل أولى المشرع للأجراء حماية خاصة باعتبارهم الطرف الضعيف في العقد ، فتدخل في علاقة الشغل ليفرض العديد من الالتزامات على عاتق المشغل معاقب على مخالفتها بعقوبات زجرية ، و إذا كان شيء بديهي أن يعتني المشرع عناية خاصة ببعض فئات الأجراء نظرا لسنهم كالأحداث ، أو لجنسهم كالنساء ، أو لطبيعة الوظائف المكلفين بها كمندوب العمال والمثل النقابي ، فقد ارتأى المشرع أن يأخذ بعين الاعتبار عدد الأجراء مهما كان سنهم أو جنسهم أو وظائفهم في تحديد العقاب في بعض المخالفات باعتبارهم ضحايا المخالفة و وجعل من تعدد الأجراء ضحايا المخالفة ظرفا مشددا للعقوبة.

وهكذا فإذا كان القانون الجنائي العام جعل من تعدد الجناة ظرفا مشددا للعقوبة فإن القانون الجنائي للشغل قلب القاعدة رأسا على عقب و جعل من تعدد الضحايا طرفا مشددا للعقوبة⁴¹.

ب- حالة العود

يعتبر في حالة عود من يرتكب جريمة بعد أن حكم عليه بحكم حائز لقوة الشيء المحكوم به من أجل جريمة سابقة خلال مدة يحددها القانون⁴².

و تعد حالة العود ظرفا من الظروف التي من شأنه تحققه أن يؤدي إلى الرفع من العقوبة الحدود العادية المقررة للجريمة بسبب أن المجرم العائد يجب أن تشدد عقوبته ما دامت العقوبة

⁴¹ سارة الفهمي ، خصوصية القانون الجنائي للشغل (الجريمة والعقاب) ، مرجع سابق ص: 127

⁴² راجع المادة 154 من القانون الجنائي للشغل .

التي حكم عليه بها من أجل الجريمة الأولى لم تفلح في ردعه و إصلاحه مما حتم معه التشدد في مواجهته لتوقي الخطورة الإجرامية فيه ⁴³ و يتميز العود بكونه سببا شخصيا دوما فلا يرفع العقوبة على غير من توافر فيه من المساهمين أو المشاركين و إنما يقتصر أثره على العائد شخصيا فقط كما يتميز أيضا بكونه ظرفا يرفع العقوبة بالنسبة لكافة الجرائم سواء كانت جنائيات أو جنح أو مخالفات .

1-شروط تحقق حالة العود

اعتمادا على المادة 154 من القانون الجنائي يلاحظ انه يلزم لقيام حالة العود توافر شرطين أولهما صدور حكم الحائز لقوة الشيء المحكوم به بمؤاخذه و عقاب شخص معين يرتكب جريمة ثانية بعد صدور الحكم القاضي بإدانته قبل مرور الأجل الذي حدده المشرع لتوافر حالة العود ، و ثانيا تكون الجريمة الثانية المرتكبة إما نفس الجريمة الأولى أو جريمة مماثلة لها ⁴⁴.

-حالة العود في الجنح :

نظمت هذه الحالة المادة 157 من القانون الجنائي و بمقتضاها يكون في حالة عود من سبق الحكم عليه من أجل جنحة بعقوبة الحبس بحكم حائز لقوة الشيء المحكوم فيه ثم ارتكب جنحة مماثلة قبل مضي خمس سنوات من تمام تنفيذ العقوبة أو تقادمها ، و من ثم وجب الحكم عليه بعقوبة حبسية لا تتجاوز مدتها ضعف الحد الأقصى للعقوبة المقررة قانونا للجنحة الثانية و قد أوضحت المادة 158 المقصود بالجنحة المماثلة لتقرير العود ، هذا فيما يخص القواعد العامة ، أما فيما يخص مدونة الشغل فقد تضمنت مقتضيات مخالفة للقاعدة المنصوص عليها ضمن المادة 157 من القانون الجنائي التي كما لاحظنا تشترط ضرورة ارتكاب جنحة مماثلة للجنحة السابقة ، و هكذا لم تشترط مدونة الشغل ضرورة وجود هذا المقتضى و إنما يكفي فقط قياس الجنحة الثانية على الجنحة الأولى لمخالفتها نفس الأحكام المقررة لها مما يتبين

⁴³ عبد الواحد العلمي، شرح القانون الجنائي المغربي ، القسم العام ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، ط 2000 ، ص : 355

⁴⁴ نفس المرجع السابق ، 361-358

معهُ أن حالة العود في الجرح طبقاً لمدونة الشغل تعتبر اشد قسوة من القانون الجنائي العام .

-حالة العود في المخالفات :

طبقاً للمادة 159 من القانون الجنائي فإنه يعاقب بعقوبات العود المشددة في المخالفات طبقاً للفصل 611 من القانون الجنائي : " يكون في حالة عود من سبق الحكم عليه بحكم غير قابل للطعن من أجل جريمة مماثلة خلال 12 شهراً السابقة على ارتكاب المخالفة و يعاقب في طبقاً للفصل 608 برفع عقوبة الاعتقال و الغرامة إلى الضعف و في طبقاً للفصل 609 برفع الغرامة تنضاف إليها عقوبة الاعتقال لمدة لا تتجاوز 6 أيام ، إلا أن أحكام العود في المخالفات ضمن مدونة الشغل تتميز ببعض الخصوصيات عن مثيلتها في القواعد العامة و التي تتيح إمكانية تطبيق العقوبة الجنحية على المخالفة الثانية التي تتحقق بارتكابها حالة العود كما هو الشأن بالنسبة للمادة 427 من مدونة الشغل .

2-آجال و آثار العود في جرائم الشغل

إن الأجل الذي يتحقق به العود في ظل القانون الاجتماعي الملغى كان محددًا في بعض الحالات في مدة اثني عشر شهراً تفصل بين تاريخ عقاب المخالفة الأولى وارتكاب المخالفة الثانية في الفقرة الثانية من الفصل 61 من ظهير 2 يوليوز 1947 وكذا الفقرة الأخيرة من الفصل الرابع من ظهير 18 يونيو 1936 المتعلق بالحد الأدنى للأجور.⁴⁵ وهناك من الحالات التي أشار فيها المشرع إلى أن تكرار الجريمة يتحقق به الرفع مضاعفة دون الإشارة إلى أجل معين كما هو الشأن بالنسبة للفصل 39 من ظهير 24 دجنبر 1960 الصادر بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية⁴⁶.

⁴⁵ از هور الهيباوي ، مرجع سابق ،ص158 .
⁴⁶ سميرة الكميلي مرجع سابق ،ص 470

ثانيا : ظروف التخفيف وأسباب الإعفاء من العقاب في إطار أحكام مدونة الشغل.

كما هو الشأن بالنسبة لجرائم القانون الجنائي ، فإن جرائم الشغل قد يستفيد مقترفوها من ظروف خاصة من شأن توفرها أن يؤدي إلى تخفيف العقاب أو الإعفاء منه بصفة نهائية ، فبعد ثبوت المسؤولية في حق مقترف الجريمة يثبت للقاضي سلطة تقديرية في أن يعفي الطرف المؤاخذ من العقوبة كلما ثبت لديه واحد أو أكثر من الظروف المقررة قانونا للإعفاء و القانون الجنائي للشغل لم ينص على تنظيم خاص للإعفاء و التخفيف من العقوبة في جرائم الشغل ، و في نفس الوقت لم ينص على عدم إمكانية إعمال ما هو مقرر في مجموعة القانون الجنائي .

لذلك فإن قواعد القانون الجنائي صاحب الولاية العامة هي التي تسري في هاته الحالة في حدود ما يتماشى مع خصوصية القانون الجنائي للشغل وجرائمه .

أ-ظروف التخفيف في إطار أحكام مدونة الشغل

إثر استقراء نصوص مدونة الشغل يتضح لنا أن هذا القانون لم ينظم ظروف التخفيف من العقاب بشأن جرائم الشغل ، الأمر الذي يدفعنا للاستنتاج أن المشرع قد قصد إخضاع تلك الجرائم لما هو مقرر في القانون الجنائي صاحب الولاية العامة بشأن ظروف التخفيف من العقاب ، ونقصد ظروف التخفيف القضائية مادام أن ظروف التخفيف القانونية قد أوردها المشرع على سبيل الحصر و بشأن جرائم معينة⁴⁷ ولا يتصور بالتالي تطبيقها على جرائم الشغل . و ظروف التخفيف القضائية لم تحدد في نصوص تشريعية على سبيل الحصر ، و إنما أوكل المشرع الجنائي أمر الأخذ بها من عدمه إلى المحكمة التي تنتظر في الواقعة المعروضة امامها من خلال الفصل 146 من مجموعة القانون الجنائي الذي جاء فيه " إذا تبين للمحكمة الزجرية بعد انتهاء المرافعة في القضية المطروحة عليها أن الجزاء المقرر للجريمة في القانون قاس بالنسبة لخطورة الأفعال المرتكبة أو بالنسبة لدرجة إجرام المتهم ، فإنها تستطيع أن تمنحه التمتع بظروف التخفيف إلا إذا وجد نص قانوني يمنع ذلك "

47 انظر الفصل 144 من القانون الجنائي .

ب- أسباب الإغفاء من العقاب في اطار احكام مدونة الشغل

لم يتطرق القانون الجنائي للشغل لتنظيم خاص للإغفاء من العقاب و بالمقابل لم يتضمن نصا مانعا من الخضوع لما هو مقرر في القانون الجنائي ، مما يستنتج معه أن الإغفاء من العقاب في القانون الجنائي للشغل لا يكتسي خصوصية تذكر - تماما كما هو الحال بالنسبة لظروف التخفيف و يخضع لما هو مقرر في مجموعة القانون الجنائي ، أي أن المشغل أو الأجير الذي ارتكب جريمة شغل تنفذ عليه العقوبات الصادرة بتمامها ، إلا إذا طرا سبب من أسباب الانقضاء أو الإغفاء أو الإيقاف المتمثلة في موت المحكوم عليه أو صدور العفو الشامل أو إلغاء القانون الجنائي المحكوم بمقتضاه أو العفو أو التقادم أو إيقاف تنفيذ العقوبة أو الإفراج الشرطي أو الصلح إذا أجازها القانون⁴⁸ .

⁴⁸ انظر الفصل 49 من القانون الجنائي .

المبحث الثاني : مبادئ الحماية الجنائية الخاصة بفئات من الأجراء

إن المشرع المغربي أقر بالإضافة إلى المبادئ المشتركة للحماية الجنائية لحقوق الأجراء في مدونة الشغل ، مبادئ خاصة بفئات معينة من الأجراء لاعتبارات معينة ذلك أنه خص الأجراء الأحداث والمعاقين والنساء الأجيرات بحماية جنائية خاصة مراعاة لبنيتهم الجسدية ، وعدم قدرتهم على إنجاز أشغال معينة (المطلب الأول) ، فبالإضافة إلى الحماية الجنائية الخاصة بالفئات المذكورة آنفا ، عمل المشرع المغربي على توفير حماية جنائية خاصة لأجراء آخرين ، ويتعلق الأمر بمدوبي الأجراء ، والممثلين النقابيين نظرا لدورهم الهام في الدفاع عن مصالح الأجراء في مواجهة المشغلين (المطلب الثاني).

المطلب الأول : خرق قيود تشغيل النساء والأحداث والمعاقين

إن مبدأ حرية الشغل لم يبقى كما كان عند بدء تقريره ، فمعظم الدول تدخلت لاعتبارات مختلفة ، وفرضت قيودا عليه ترمي إلى حماية شخص الأجير ، وتتعلق بتشغيل الأحداث والنساء والمعاقين ، فالنظر لاشتراك الأجراء الأحداث والنساء والمعاقين في خاصية ضعف البنية الجسدية ، وعدم قدرتهم على تحمل مشاق العمل ، فقد درجت مختلف التشريعات المقارنة على تخصيصهم بمقتضيات حمائية موحدة ، أو خاصة بكل فئة معينة من الأجراء بضمانة القانون الجنائي للشغل، وذلك من خلال مقتضيات تشريعية مشتركة بين هذه الفئات الثلاث من الأجراء (الفقرة الأولى) ، أو من خلال مقتضيات حمائية خاصة بكل فئة على حدة (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى: الحماية الجنائية للنساء الأجيرات

لقد راهن المشرع في مدونة الشغل على توفير نوع من الحماية للأجيرة انسجاما منه مع الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها ، فبعدما عالج جانب الولوج إلى المؤسسة العمل وحظر كل تمييز تجاه الأجيرة ، عمل على ملاءمة ظروف العمل و البنية الجسدية

للأجيرة⁴⁹ من خلال منع الأشغال الشاقة التي تتطلب جهدا عضليا أو تشكل خطورة على صحة المرأة العاملة (أ) وتنظيم فقرات العمل متى كان من اللازم أداء العمل ليلا (ب) .

أولاً: منع الأشغال الجوفية و الشاقة و المخلفة بالآداب

إن حاجة النساء إلى الشغل و ضالة الأجر الذي قد تحصل عليه الأجيريات ، خاصة في المناطق النائية و التي تتميز بالطابع البدوي تجعل منهن عرضة للاشتغال في الأعمال الشاقة أو الجوفية بشكل يعرض صحتهن وسلامتهن للخطر ، الأمر الذي استدعى تدخل تشريعي لمنع هذا الاستغلال ، حيث نصت المادة 179 من مدونة الشغل على أنه : " يمنع تشغيل الأحداث و النساء في المقالع و في الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم فبمقتضى المادة 179 من مدونة الشغل يمنع استخدام الأجيريات في المناجم تحت سطح الأرض إذ أن كل تواجد للأجيرة في المنجم أو تحت سطح الأرض يعرض المؤاجر لعقوبة زجرية تتجلى في غرامة من 300 إلى 500 درهم ، و تتعدد هذه العقوبات بتعدد الأجراء على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000،00 درهم .⁵⁰ أما الاتفاقيات الدولية وخاصة الصادرة عن منظمة العمل الدولية فقد نصت على حظر استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها⁵¹ . وهكذا فإن المنع من استخدام النساء تحت سطح الأرض لا بعد تمييزا في حقهن بقدر ما هو حماية كرستها جل التشريعات المقارنة خلال تنظيمها لعمل الأجيريات .

وإذا كان هذا النوع من الأشغال لا يطرح أي إشكال خاصة لعدم إقبال النساء عليه ، فإن الأشغال الشاقة و الخطيرة تتطلب البحث في مدى احترام المقتضيات المنظمة لها ، وكذا نجاعة الوسائل الحماية المرصودة لها .

⁴⁹ دنيا مبارك " الوجيز في القانون الاجتماعي " الطبعة الثالثة. 1998 ، ص : 59 .

⁵⁰ الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 المتعلقة بالعمل تحت سطح الأرض المتعلقة بالمرأة التي صادق عليها الغرب في 1956 / 09 / 20

⁵¹ الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 المتعلقة بالعمل تحت سطح الأرض المتعلقة بالمرأة التي صادق عليها الغرب في 1956 / 09 / 20 لمزيد من التفصيل انظر : دنيا مباركة : " النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي " مجلة المنهل ، العدد 1 2001 ، ص 26 "

إن الأشغال الشاقة هي كل ما لا يمكن للبناء الجسماني للأجيرة تحمله من جر أو دفع أو حمل⁵²، فالأجيرة لا تستطيع تحمل المشاق التي يتحملها الأجير ، فما يعتبر عملا شاقا للأجيرة لا يوصف بالشاق بالنسبة للأجير.

وقد حرصت منظمة العمل الدولية على حظر الأشغال الشاقة على الأجيرات وذلك من خلال المادة السادسة من الاتفاقية رقم 5 بشأن الأشغال الخطيرة على المرأة العاملة التي تنص على أنه : " يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطيرة و الضارة بالصحة أو الأخلاق التي يحددها التشريع في كل دولة ". وفي نفس المنحى سارت الاتفاقية العربية بشأن المرأة العاملة في مادتها السادسة وانسجاما من المشرع المغربي مع نص الاتفاقية نص في المادة 181 من مدونة الشغل على أنه : " يمنع تشغيل النساء في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهن ، أو تفوق طاقتهن أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة ". وهكذا حدد المشرع المغربي الأشغال الشاقة في كونها الأعمال التي تفوق طاقة النساء ، وهو معيار موضوعي يخضع في نظرنا للسلطة التقديرية للقضاء عند عرض النزاع عليه ، فبالرغم من صدور مرسوم يحدد لائحة الأشغال الشاقة ، إلا أنه لم يعرف الأشغال الشاقة ، بل اكتفى بتحديد الأشغال الممنوعة ، و التي لا تعدو إلا تكرار لنص المادة 179 من مدونة الشغل⁵³.

و استرسالا في توفير جو مريح للأجيرات داخل المؤسسة الشغلية ، عمل المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل على ضرورة تخصيص مقاعد للاستراحة مساوية لعدد النساء الأجيرات داخل المؤسسات التي تتولى فيها النساء نقل البضائع و الأشياء أو عرضها على الجمهور ، وذلك بمقتضى المادة 182 من مدونة الشغل ، وعزز هذه الحماية و ويات زجرية تتراوح من 2000 إلى 5000 درهم وفي نفس السياق سارت التشريعات المقارنة حيث حددا

⁵² المرسوم رقم 2. 04. 682 الصادر 29 دسبر 2004 وما بعدها الاحداث دون الثامنة عشرة والنساء والأجراء المعاقين ، الذي نص في مكانه الثالثة على انه : " يمنع تشغيل النساء بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الملل وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم "

⁵³ المادة الثالثة من مرسوم رقم 2. 04. 682 صادر في 29/12/2004 بتحديد لائحة الأشغال الممنوعة على النساء و الأمراء المعاقين التي تنص على أنه : يمنع تشغيل النساء في المقالع وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم .

مع الفرنسي بمقتضى المادة 9-239 L من مدونة الشغل الأشغال الممنوع على النساء أداؤها⁵⁴ ، و الملاحظ أن المشرع المغربي حينما استثنى النساء الأجيريات من هذا النوع من العمل كان الهدف من وراء ذلك هو ملاءمة متطلبات هذا النوع من العمل و القدرات الجسدية للنساء الأجيريات ، الأمر الذي يستلهم من استثنائه هذا المنع النساء اللواتي يشغلن منصب الإدارة ، أو العاملات في المصالح الصحية و الاجتماعية أو اللواتي يوجدن في وضع متدربات أو اللواتي يدعون للنزول إلى أغوار المناجم بصفة عرضية لمزاولة أعمال غير يدوية⁵⁵ .

ثانيا - الشغل الليلي وعمل الأجيبة

إن التطورات الاقتصادية و الالتزامات اتجاه الفاعلين في سوق الاستثمارات ذلك فرضت ضرورة خلق نظام العمل بالأفواج وما استتبع . من ضرورة العمل الليلي الذي أصبح واقعا مألوفاً⁵⁶ فقد حددت الاتفاقية رقم 4 الصادرة عن منظمة العمل الدولية الفترة المعتبرة ليلا وحدتها في المادة 2 بين الساعة العاشرة مساء و الساعة الخامسة صباحا و منعت تشغيل النساء في أي سن أثناء الليل في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة باستثناء المنشأة التي يعمل فيها أفراد من نفس الأسرة و استثنيت من هذا المنع بمقتضى المادة 4 من الاتفاقية:

- حالات القوة القاهرة واشترطت عدم التوقع وطابع التكرار

- إذا كان العمل يتناول مواد أولية من شأنها التعرض للتلف المحقق .

⁵⁴ للمزيد من الاطلاع الطر : عبد العزيز العتيقي ، محمد الشرقاني ، محمد القري اليوسفي : " دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة " طبعة 1 ، بدون ذكر السلة ، مطبعة الجسور وجدة ص 122 -

⁵⁵ محمد سعيد بناني : " قانون الشغل بالمغرب : علاقات الشغل الفردية " ، ج الأول : المؤسسة نظام الأجراء ، ط : 2 ، 1989 ، مطبعة النشر المغربية - الدار البيضاء من 150

-دنيا امباركة : " النظام الحماني للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي " م س ، ص 22

⁵⁶ الاتفاقية رقم 4 الصادرة بتاريخ 1919 ، بدأ نفاذها في يونيو 1921 ، وتم تعديلها سنة 1934 بمقتضى الاتفاقية رقم 41 وسنة 1990 بمقتضى الاتفاقية رقم 171 ، والمصادق عليه في 13/6/1956 وقد نظمت هذه الاتفاقية العمل الليلي بشكل يجعل ساعات العمل تقل عن 10 ساعات

وفي نفس المنحى سارت الاتفاقية العربية الخاصة بالمرأة العامل في مادتها السابعة حيث نصت على أنه : " لا يجوز تشغيل النساء ليلا ، وتحدد الجهات المختصة في كل دولة المقصود بالليل ويستثنى من ذلك الأعمال التي يحددها التشريع في كل دولة " و المشرع المغربي عمل بمقتضى المادة 172 من مدونة الشغل على تحديد الفترة المعتبرة ليلا ، وميز بين النشاطات الفلاحية وغيرها ، إذ اعتبر أن الأشغال المؤداة بين الساعة التاسعة ليلا و السادسة صباحا في النشاطات غير الفلاحية .

ثالثا: الحماية من التحرش الجنسي

إن تواجد المرأة في المؤسسات الشغلية إلى جانب الرجل بعد مكسبا حقوقيا استطاعت المرأة تحقيقه من خلال مجموعة من المتغيرات التي واكب التطور المجتمعي ، غير أن النظرة لها كانت لم تتغير لدى العديد في وسط الشغل ، سواء بالنسبة للمؤاجر او الزميل وكذا الزبون و العميل ، الأمر الذي أدى إلى وجود الاهرة لا أخلاقية عرفت بالتحرش الجنسي،⁵⁷ غير أن التساؤل الذي يمكن طرحه في هذا الصدد هو المتعلق بمؤسسة الإثبات⁵⁸ أمام خصوصية الظاهرة⁵⁹ فجريمة التحرش الجنسي تعد من الجرائم الأخلاقية و تزداد فظاعته عند استهداف الفعل النساء الأجيريات ' و داخل المؤسسة الشغلية، و هو ما يطرح العديد من الإشكالات التي تستهدف استفحال الظاهرة داخل داخل المؤسسة الشغلية و صعوبة إثباتها أمام القضاء.

فالنساء الأجيريات في المجتمعات العربية المحافظة في حالة تعرضهن للتحرش الجنسي يقعن بين خيارين، إما كتمان الأمر و الرضوخ لنزوات المتحرش حفاظا على منصب الشغل، أو مواجهة الظاهرة، وفي هذه الحالة افتضاح أمرها و تلويث سمعتها في وسطها الاجتماعي،

⁵⁷ Voir :VIALANE GONIK"LE travail de nuit constitue t-il un danger pour le personnel feminin <Publie sur le cite ;=<http://www.Imaginer.ch/courrier/1t98/travnuit/96112109.html>

⁵⁸ تنص المادة 286 من قانون المسطرة الجنائية على أنه: يمكن إثبات الجرائم بأي وسيلة من وسائل الإثبات ...ويحكم القاضي حسب اقتناعه الصميم "

⁵⁹ للمزيد انظر المواقع الالكترونية الالكترونية التالية :

<http://said.net/Fenal/0114.hlm>

<http://marebress.net/articles.pttp?id1291> تاريخ الاطلاع 23\03\2020 الساعة 23:45

و هو ما يجعل ظاهرة التحرش الجنسي من الظواهر المسكوت عنها, ولا يأتى للقضاء بسط رقابته للحد منها.

و يمكن إجمال الأسباب التي تغدي ظاهرة التحرش الجنسي فيما يلي :

- ✓ تدني المستوى الأخلاقي للمتحرش.
- ✓ ضعف شخصية المتحرش بها.
- ✓ قلة فرص الشغل.
- ✓ عدم تفهم المجتمع لضحية التحرش الجنسي.
- ✓ جهل الأجيال للمقتضيات التشريعية التي تجرم التحرش الجنسي.
- ✓ ضعف المؤسسات نقابية و التمثيلية للأجراء.

و الملاحظ أن ظاهرة التحرش الجنسي تتطلب توافر سلطة فعلية للمتحرش به⁶⁰, و في موضوعنا يتم التحرش داخل أماكن العمل التي لا يمكن للضابطة القضائية ولوجها في إطار حفاظها على الأمن إلا إذا طلب منها ذلك, الأمر الذي يجعل الفعل الجرمي أكثر إحكاما و يمكن أن يوصف بالجريمة الكاملة التي لا يمكن أن تترك أي دليل, و حتى إن وجد تجاه المتهم المتحرش فإنه يفسر لصالحه عند عدم كفايته أو لحصول الشك, و هو ما يجعل إثبات جريمة التحرش الجنسي بالصعوبة بمكان.

رابعاً) حماية عمل الأجيال الحامل

إن مواد مدونة الشغل كانت وليدة لتوافق بين الفاعلين الاقتصاديين و الاجتماعيين من أجل خلق مقاولات مواطنة اجتماعية لمضاهاتها بنظيراتها في المنظومة الدولية, خاصة و أننا مقبلون على انفتاح اقتصادي يستلزم بالضرورة ملاءمة المقتضيات القانونية التي تهم مجال الشغل و نظيرتها⁶¹.

⁶⁰ للمزيد من التفصيل انظر : الموقع الإلكتروني التالي :

[http:// Alaraliya.net/articles/2018/1/4/9266.htm](http://Alaraliya.net/articles/2018/1/4/9266.htm)

⁶¹ انظر بهذا الصدد :

- عبد الحفيظ بلقاضي : "محاضرات في القانون الجنائي الخاص جرائم الأشخاص والأموال", السنة الجامعية 2000 \ 2001 دون طبعة, الصفحة 27 وما بعدها .

حيث يمنع على المشغل إنهاء عقد الشغل متى ثبت من خلال شهادة طبية أن هناك حالة مرضية ناتجة عن الحمل تجعل من الضروري إطالة فترة توفيق عقد الشغل في الفترة السابقة لترقب الوضع, بشرط ألا تتعدى ثمانية أسابيع فالمشرع المغربي ألزم المشغل بعدم المساس باستقرار الأجيعة الحامل في شغلها تحت غرامة من 10.000 درهم إلى 20.000 درهم, و هو ما يعتبر في حد ذاته حماية نفسية الأجيعة الحامل, التي تكون أكثر حساسية خلال فترة الحمل, كما أن تمديد فترة توقف الشغل بسبب مرض نتج عن الحمل لتصبح في مجموعها 22 أسبوعا, ثمانية قبل الوضع و أربعة عشر بعده فيه ترجيح لكفة الحمل و الولادة على المرض كما ذهب إلى ذلك بعض الفقه الذي اعتبر أن مدة الحمل و الولادة لا يمكن اعتبارها في عداد القوة القاهرة المتمثلة في المرض⁶², و إذا كان المبدأ العام هو منع المساس باستقرار الأجيعة الحامل فإن هناك استثناءات ترد عليه حددها المشرع وفق ضوابط ومسطرة خاصة نص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 159 التي تنص على أنه "... غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد إذا ثبت ارتكاب المعنية بالأمر للخطأ الجسيم أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل شرط ألا تبلغ الأجيعة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 أعلاه ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر خلال تلك الفترة.

فالموازنة بين حقوق الأجيعة الحامل و المشغل تقتضي ضمان السير الحسن للمقابلة من جهة و حماية الحالة النفسية للأجيعة الحامل من جهة أخرى وهو ما جعل المشرع يجيز إنهاء عقد الشغل متى ارتكبت الأجيعة الحامل خطأ جسيما بشرط ألا يقع تبليغ قرار الفصل خلال مرحلة الحمل فباستقراء المقتضيات التي جاءت بها الأجيعة المادة 154 في فقرتها الثالثة لا بد لنا من مناقشة مدلول الخطأ الجسيم بالنسبة للأجيعة الحامل و قرار الفصل المتخذ بمناسبة ثبوت خطأ جسيم في حقها.

⁶² -تنص الفقرة الأولى من المادة 154 م.ش: حق للمرأة الأجيعة, أنتوقف سريان عقد الشغل فترة تبندى قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع .
-المزيد من التفصيل انظر: محمد سعيد بناني "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل, علاقات الشغل الفردية " الجزء الثاني, مطبعة النجاح الجديدة, طبعة يناير 2007, الصفحتان 685 \ 686

فالمشرع المغربي نص على الأفعال التي تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة في المادة 39 من مدونة الشغل , وأوردها على سبيل المثال لا الحصر و يبقى للمحكمة في إطار سلطتها التقليدية القول بجسامة الخطأ الجسيم من عدمه ⁶³.

فما يعتبر خطأ جسيما يبرر الطرد , قد لا يكون كذلك بالنسبة للأجيرة الحامل , إذا أخذنا بعين الاعتبار الوضعية الصحية و الحالة النفسية للأجيرة أثناء فترة الحمل و التي قد لا يراعيها المشغل أو لا يتفهما , الأمر الذي يتطلب من القضاء في إطار أعمال سلطته التقديرية و إعطاء مفهوم خاص للخطأ الجسيم المرتكب من طرف الأجيرة الحامل ⁶⁴

فبمجرد ارتكاب خطأ جسيم من طرف الأجيرة يمكن فصلها من الشغل , لكن المشرع في مدونة الشغل ألزم المشغل باتباع المسطرة المنصوص عليها في المادة 62 من مدونة الشغل ⁶⁵ التي مؤادها إتاحة الفرصة للأجير للدفاع عن نفسه و ذلك في أجل 8 أيام من تاريخ ارتكاب الفعل و يحزر محضر في الموضوع و يوقعه الطرفان تحت طائلة اعتبار الفصل تعسفا في حالة عدم سلوك هذه المسطرة.

الفقرة الثانية : خرق ضوابط تشغيل الأحداث وذوي الاحتياجات الخاصة

يعتبر شيوع تشغيل الأحداث من المواضيع الأولى التي استأثرت باهتمام المجتمع الدولي من خلال مجموعة من الإتفاقيات و التوصيات التي توطر عمل الأحداث و كذلك من المواضيع التي استرعت انتباه التشريعات المقارنة و حظيت أيضا باهتمام منظمي الشغل الدولية و العربية من المراحل الأولى لتأسيسها ⁶⁶.

⁶³ محمد جرندي: "الطرد التعسفي للأجير في ظل مدونة الشغل والقضاء المغربي" م س ، ص:258.

⁶⁴ الحاج الكوري: "حمية الأجور على ضوء سياسة التشغيل في المغرب" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، السنة الجامعية 1985_1986 ، ص 114

⁶⁵ _ تنص المادة 62 من مدونة الشغل على أنه: يجب قبل فصل الأجير ، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجرء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

⁶⁶ خالد سليمان و سوسن مرقعة, " أضواء على ظاهرة عمل الأطفال", مجلة عالم الفكر العدد 30 يناير 2002 ص 139

أولا: تشغيل الأحداث ليلا

لا اعتبارات صحية واجتماعية واقتصادية نظم المشرع التشغيل الليلي للأحداث تهم بنيتهم وطاقاتهم ، علاوة على المخاطر التي يمكن أن تحدث بها أولئك ليلا ، والواقع أن العمل الليلي هو أكثر تعباً وإرهاقاً للأداء بشكل خاص منهم لظروف الليل ولعدم اعتياد العمل خلاله كما في النهار⁶⁷، ويقصد بالشغل الليلي كل شغل ينجز في الفترة التي ينص تشريع الشغل على أنها فترة ليل، ونظراً لكون العمل الليلي يعتبر أكثر إرهاقاً من العمل نهاراً ، وباعتبار أن النوم بالنهار لا يوفر للجسم الراحة اللازمة وبكونه كذلك يتطلب مجهوداً أكثر من المعتاد ويلزم تركيزاً واهتماماً خاصاً⁶⁸. فإن المادة 172 من مدونة الشغل تنص على انه: "يمنع تشغيل الأحداث دون السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين 175 و 176 أدناه".

يعتبر شغلاً ليلياً في النشاطات غير الفلاحية ، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً".

يتبين أن المشرع المغربي قد يأخذ بمبدأ الشغل الليلي على الأجراء الأحداث دون سن السادسة عشر ، هذا الشغل الليلي الذي حدده حسب المادة 172 فيما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً في النشاطات غير الفلاحية ، وبين الساعة الثامنة ليلاً والخامسة صباحاً في النشاطات الفلاحية⁶⁹.

إلا أنه بالرجوع إلى المادتين 175 و 170 اللتان أحالت عليها المدة 172 من مدونة الشغل ، نجد على أنه سمح بالخروج عن هذا المبدأ في عدة مناسبات بما يؤدي إلى المساس بجوهر المبدأ في حد ذاته ، وبالتالي إفراغ الحماية المقررة للحدث من مضمونها⁷⁰،

⁶⁷ عبد الكريم غالي: "منع الشغل الليلي من أجل حماية الاطفال والنساء، جريدة الاحداث المغربية"، بتاريخ 08\05\2002،
⁶⁸ محمد آيت حسو ، أحكام تشغيل الأحداث بين النصوص الوطنية والاتفاقيات الدولية ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص كلية

العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، جامعة القاضي عياض مراكش 1987. ص:179

⁶⁹ دنيا مباركة، النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي ، مجلة المناظرة ، العدد 5 يونيو 2000، ص80 و 81

⁷⁰ دنيا مباركة: "دروس في القانون الاجتماعي المغربي"، مطبعة طه حسين، وجدة، ص34

وتطبيقا لمقتضيات المادة 175 من مدونة الشغل التي يمكن للمشغل في حالة بطالة ناتجة عن قوة قاهرة أو توقفا عارض ، لا يكتسي طابعا دوريا تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشر ليلا في حدود ما ضاع من أيام الشغل ، شرط أن يشعر مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك ، إلا أنه يمنع العمل بهذا الاستثناء أكثر من اثني عشرة ليلة في السنة إلا بين العون المكلف بتفتيش الشغل كما أنه يمكن السماح بالتشغيل ليلا فيما يخص الأحداث دون السادسة عشرة ، عندما يقضي الأمر إلقاء القبض على الحوادث وشبكة الوقوع ، أو تنظيم عمليات النجدة أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة ، مع ملاحظة أنه لا يمكن للمشغل العمل بهذا الاستثناء إلا في حدود ليلة واحدة وأنت يجب عليه أن يشعر فورا وبجميع الوسائل ، العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الاستثناء ، كذلك لا يسري المنع من تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة على المؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا ، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال المواد الأولية أو مواد في طور الإعداد أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف ، بل إنه وحتى إذا تعلق الأمر بمؤسسة نشاطها غير متواصل أو غير رسمي ، وشغلها غير منصب على استعمال مواد أولية ، أو مواد في طور الإعداد ، أو محاصيل سريعة التلف ، فيمكنها إذا تعرضت لظروف استثنائية ، أرغمتها على تشغيل أجزائها الأحداث دون سن السادسة عشرة ليلا ، فيمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يمنحها رخصة استثنائية خاصة للاستفادة من تشغيل الأجراء الأحداث⁷¹ ، ومن الملاحظ أن المشرع المغربي لم يكن موقفا في البلورة الكاملة لمبدأ منع العمل الليلي على الأحداث ولم يساير اتفاقيات الشغل الدولية⁷² بل و جاء متخلفا حتى عن بعض التشريعات المغربية 124 فكان من الأجدر أن يرفع الحد في القانوني لتشغيلهم ليلا إلى ثمانية عشرة سنة ، على أن تمنح لهم فترة استراحة ليلية ، لا نقل على إثني عشرة ساعة متصلة ، منها الفترة بين التاسعة ليلا و الساعة السادسة صباحا ، بل وجاء مختلفا حتى عن بعض التشريعات المغربية 73 فكان من الاجدر أن يرفع الحد الأدنى القانوني لتشغيلهم ليلا إلى ثمانية عشرة

71 انظر المادة 173 من مدونة الشغل .

72 نصت المادة الثانية من اتفاقيات الشغل الدولية رقم 6 سنة 1999 على أنه : "لا يجوز أثناء الليل تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن 18 سنة في المحلات الصناعية العامة والخاصة وفروعها " .

وفي نفس الاتجاه الاتفاقيات الدولية رقم 128 و 138 .

73 فالمادة 66 من مجلة العمل التونسية نصت على أنه : "لا يجوز تشغيل الأطفال البالغين من العمر أكثر من 14 عاما ودون 18 عاما " .
للمزيد من التوسع راجع نادية النحيلي ، مرجع سابق ص 151 و 152 .

سنة , على أن تمنح لهم فترة استراحة ليلية , لا تقل عن إثني عشرة ساعة متصلة , منها الفترة بين التاسعة ليلا و الساعة السادسة صباحا , بل إحدى عشرة ساعة كما نصت على ذلك المادة 174 من مدونة الشغل ⁷⁴.

وتجدر الإشارة إلى أنه يمكن الاستغراب من موقف المشرع المغربي الذي تشدد نسبيا في تشغيل الأطفال ليلا في القطاعات الفلاحية ، في حين ترك إمكانية استخدام الأجراء الأحداث ليلا في القطاعات الأخرى لتقدير مفتش الشغل أو لمجرد الإشعار الفوري له دون رقابة أو تقييدات مسطرية⁷⁵ , إضافة إلى ذلك , تبقى الغرامات المالية التي أتت بها المادتان 177 و 178 من مدونة الشغل , قاصرة إذ لم تدعم بعقوبات حبسية تزكي تدخل الطابع الحمائي لقواعد قانون الشغل الجنائي , للنهوض بظاهرة تشغيل الأحداث ليلا والحد من كل الخروقات التي تطالها .

ثانيا: تشغيل الأحداث والمعاقين في الأعمال الجوفية والشاقة

يشكل عمل الأطفال مشكلا حقيقيا في مختلف أنحاء العالم , إذ أصبح يطرح على الإنسانية برمتها تحديات حقيقية , نظرا لحجمه وخطورته , وتبعاً لذلك أصبح المجتمع الدولي برامج واستراتيجيات لمواجهة تحدي عمل الأطفال.

وتأخذ هذه المشكلة أبعادا حادة عندما يتم استغلال الأطفال في المجالات والقطاعات الشديدة الخطورة , خاصة قطاع المناجم والبواخر والصيد في البحار.

وبالفعل استجابت مدونة الشغل لذلك حيث منع من تشغيل الأحداث دون الثامنة عشر وكذا الأجراء المعاقين ⁷⁶, حيث أفرد المشرع بابا خاصا لتنظيم أحكام تشغيل المعاقين وحمائهم سواء كانت هذه الاعاقة سابقة لولوجه سوق الشغل أو طرأت بعد ذلك بسبب حادثة شغل أو لأي سبب آخر ⁷⁷, كما يمنع أيضا تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد

⁷⁴ Vue :Abdellah Boudahrain , Op.cit , Tome 1, p ;262-263.

⁷⁵ محمد سعيد بناني , "قانون الشغل المغربي", المطبعة الجديدة الدار البيضاء , الطبعة الثالثة 1989, الجزء الأول , ص 217 .
-أحمد بودراع : "تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل , المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية , عدد مزدوج 51-52 , يوليوز أكتوبر 2003 , ص 121 .

⁷⁶ عبد العزيز العنفيقي , محمد الشرفاوي , محمد القرني اليوسفي , مدونة الشغل (قانون رقم 65-99) مع تحليل لأهم المستجدات , مكتبة سجلماسة
مكناس , طبعة يناير 2004 , ص:47

⁷⁷ مراد القادري , الحماية التشريعية للمرأة والطفل في مدونة الشغل الجديدة , مجلة الملف , العدد 6 مارس 2005 ص222 .

تعيق نومهم أو تساهم في تفاقم إعاقته إذا كانوا معاقين سواء كانت هذه الأشغال في سطح أو في جوفها⁷⁸ وبصفة عامة يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر عليهم أو تفوق طاقتهم أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة .

وقد أحالت مدونة الشغل في تحديد لائحة الأشغال الممنوعة على نص تنظيمي ,وبالفعل صدر هذا المرسوم⁷⁹ في 29 دجنبر 2004 والذي حدد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والأجراء المعاقين حيث جاء في المادة الأولى التي منعت تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة في الأشغال التالية :

1-أشغال التشحيم والتنظيف أثناء عملية فحص وإصلاح الأجهزة الميكانيكية عندما تكون في حالة اشتغال.

2-استخدام الآلات التي تشغل باليد أو بواسطة محرك ميكانيكي والتي لا تتوفر الأجزاء الخطيرة منها على ما يلزم من وسائل الوقاية.

3-خدمة الحنفيات البخارية.

4-طرق وتمطيط القضبان المعدنية وترقيقها.

5-الأشغال التي يتوقف إنجازها على:

-إقامة هياكل خشبية أو معدنية متحركة من أجل ترميم وتنظيف المنازل .

نصب هياكل خشبية أو معدنية ثابتة تستعمل في صناعة البناء والأشغال العمومية .

6-الأشغال التي تنجز فوق السطوح .

7-أشغال الهدم.

-Voir aussi Boudahrain ,Op.cit ,Tome I ,P 298 .

⁷⁸ تنص المادة 181 من مدونة الشغل على أنه : "يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشر, والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم أو تفوق طاقتهم أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة .

⁷⁹ للمرسوم رقم 682.04.2 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 دجنبر 2004) تحديد لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون الثامنة عشرة والنساء والأجراء المعاقين ,ورد ذلك في المراسيم التطبيقية لمدونة الشغل .

8- إذابة الزجاج.

9- استخدام الآلات بمعامل الزجاج حيث يتم صنع القنينات بالطرق الميكانيكية .

10-تمديد أنابيب وقضبان الزجاج.

أما المادة الثانية من المرسوم فتمنع تشغيل الأشخاص المعاقين في الأشغال المشار إليها في المادة الأولى ، إلا أنه يجوز تشغيل الشخص المعاق في أي شغل من الأشغال المذكورة بناء على تقرير يعده طبيب الشغل المختص يشهد فيه أن الشغل المراد تشغيله فيه لا يشكل مخاطر بالغة عليه ولا يفوق طاقته ، أخذا بعين الاعتبار مدى ملائمة طبيعة الشغل مع نوعية الإعاقة وحدتها .

وبرفع المشرع الاجتماعي من قيمة الغرامات المالية المقررة لجزر الأفعال المرتكبة في هذا المجال ، يكون قد صنفها في درجة الجرح التأديبية عوض المخالفات حيث يتحدد الركن القانوني لهذه الجرح في تشغيل الأحداث الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة سنة في المقالع وفي أغوار المناجم وتشغيل أجزاء دون الثامنة عشرة في أشغال تعيق نموهم وكذا تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال تزيد من حدة إعاقتهم وكذا في الأشغال الممنوعة المنصوص عليها في المواد 179- 180-181 من المدونة .

أما ركنها المادي فهي جرائم شكلية ، إذ أن المشرع أخذ بعين الاعتبار ما يحتمل أن يترتب عن هاته الجرائم والأفعال من آثار قد تعرض الأحداث والمعاقين للخطر والضرر أكثر ما أخذ بعين الاعتبار ما قد ينجم عنها من أضرار فعلية⁸⁰.

المطلب الثاني: الحماية الجنائية للهيئات التمثيلية للأجراء

يعتبر تمثيل الأجراء داخل المؤسسة التي يشتغلون بها مظاهر التطور الاقتصادي و الاجتماعي ،.ذلك أن مندوبي الأجراء يعملون على ربط الاتصال بين الأجراء من جهة , و

⁸⁰ إيمان علوش : "جرائم الشغل المرتبطة بسرطان علاقة الشغل الفردية " بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ماستر القانون المدني والأعمال , جامعة عبد الملك السعدي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية -طنجة-، السنة الجامعية 2016\2017 .

المشغلين من جهة ثانية بصدد القضايا الاجتماعية و القانونية المطروحة داخل المؤسسة , بحيث يقدمو إلى رئيس المنشأة جميع المطالبات الفردية و الجماعية و بالإضافة إلى مندوب الأجراء فإن الممثل النقابي يعمل على تقديم الملف لممثلي المشغل أو من ينوب عنه , و بالدفاع عن المطالب الجماعية , و إجراء المفاوضات حولها و المساهمة في إبرام اتفاقيات جماعية .

و نظرا لما يتعرض له مندوب الأجراء و الممثل النقابي من استفزازات فإن المشرع المغربي عمل على تسخير القانون الجنائي للشغل لإقناع أرباب العمل بقبولهم داخل المقولة و هو نفس النهج الذي تبناه المشرع الفرنسي حيث عمل بدوره على حماية مندوب الأجراء و الممثلين النقابيين بمقتضيات جنائية

الفقرة الأولى : الحماية الجنائية لمندوب الأجراء.

إن طبيعة عمل مندوب الأجراء , تجعل المشغل ينظر إليه باعتباره مصدرا للمشاكل و الإزعاج و المعبر عن مشاكل الأجراء و مطالبهم المهنية , في جانبها الاجتماعي بالأساس , و بالتالي فهو مصدر إزعاج بالنسبة للمشغلين , مما جعلهم فئة مهمشة داخل المقولة فكان من الضروري إحاطته بحماية جنائية , من شأنها إبعاد كل أشكال الضرر التي تمس بهم , فالمساس بفئة مندوبي الأجراء بالدرجة الأولى هو مس بحرية و حقوق اعترف بها المشرع للأجراء و مس بصفة غير مباشرة وفي درجة ثانية بكيان مهني , أي المؤسسة التمثيلية للأجراء .

و تتمثل أهم الأفعال التي تقتضي تدخل القانون الجنائي للشغل حالة المس بحرية اختيار مندوبي الأجراء , وحالة عرقلة أداء مندوبي الأجراء لمهامهم.

أولا : المس بحرية اختيار مندوبي الأجراء

لقد منح المشرع المغربي الإمكانية للأجراء الذين يشتغلون في المؤسسات الصناعية و التجارية و الفلاحية , و مؤسسات المهن الحرة , و الشركات انتخاب ممثليهم , و يعرف هؤلاء الممثلين بمندوبي الأجراء مهمة تقديم جميع المطالب الفردية و الجماعية المتعلقة بتطبيق تشريع الشغل بوجه عام.

و لتمكين مندوب من القيام بمهامه على أكمل وجه , فقد تدخل المشرع المغربي بمقتضيات زجرية من أجل حمايته تمثلت في منع كل مس أو عرقلة لحرية اختيار ممثلي الأجراء تحت طائلة العقوبة الجنائية جاءت نتيجة اعتبار المشرع المغربي أن كل عمل من هذا النوع يعني في نفس الوقت مس بالأهداف التي أحدث هذا الكيان لأجلها داخل المقاوله.

ثانيا : عرقلة أداء مهام مندوبي الأجراء

يتمتع مندوب الأجراء بضمانات مهمة , و ذلك حتى يكون بمعزل عن أية عرقلة تقف أمامه لمجابهة مهامه القانونية , و تمنعه من مزاوله مهامه أثناء الفترة المخصصة له كمندوب , فتدخل المشرع المغربي و أصدر مقتضيات زجرية متمثلة في غرامة تتراوح ما بين 10.000 و 20.000 درهم.

الفقرة الثانية:الحماية الجنائية للممثل النقابي

حظي موضوع الحرية النقابية بحيز وافر من بين النقاش بمناسبة خروج مدونة الشغل إلى حيز الوجود ، وقد أشاد المشاركون في هذا النقاش بالدور الكبير الذي لعبه العمل النقابي في بلادنا في تقوية وتطور المسار الديمقراطي ، وفي تحسين مستوى العيش لدى الطبقة العاملة من خلة الدفاع عن حقوقها الاجتماعية و الاقتصادية.

وتتمثل أهم مظاهر التجريم المرتبطة بحماية الممثل النقابي في صورتين

أولاً:حالة فصل الممثل النقابي دون أخذ رأي مفتش الشغل مفتش الشغل

على غرار مندوب الأجراء ، فإن الحماية القانونية التي يضيفها المشرع المغربي على الممثل النقابي داخل المقاوله ، أو المؤسسة ، لها صورة متعددة⁸¹ فالمشرع المغربي ينص صراحة على أن الائتمان النقابي ، وكذا ممارسة مهنة الممثل النقابي ، لا يمكن أن تعد من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو الفصل من الشغل ، بل إنه وحتى في حالة ارتكاب الممثل النقابي داخل المقاوله لأية مخالفة تأديبية ، فإن كل إجراء تأديبي يعتزم المشغل اتخاذ في حقه يجب أن يكون موضوع مقرر يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل⁸²

⁸¹ عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في مدونة الشغل , علاقات الشغل الجماعية , الجزء الثاني " ,المطبعة والوراقة الوطنية , الطبعة الأولى , 2009,ص 417

⁸² Maurice Cozian ,Maurice Petit Jean : «manuel de droit du travail et de droit social » op,cit ,p16.

والذي يجب عليه أن يتخذ قراره بالموافقة على قرار المشغل أو رفضه خلال الثمانية المولية الإشهاره مع وجوب تعليل قراره ، وكل مشغل لم يحترم هذه المسطرة القانونية يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم بالإضافة إلى اعتبار هذا الفصل تعسفيا .

ثانيا: عرقلة الممثل النقابي

بالرجوع إلى المادة 428 من مدونة الشغل , نجدها تنص على معاقبة كل شخص طبيعي أو معنوي عرقل ممارسة الحق النقابي بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم , مع مضاعفتها في حالة العود , لكن هذه المادة بالإضافة إلى ضالة الغرامة المالية التي تنص عليها لم تحدد معنى عرقلة ممارسة الحق النقابي , فهذه العبارة الفضفاضة قد تحمل عدة معاني و بالتالي قد تساهم في بروز تناقض بين المحاكم , في حالة عرض نزاع ينص بالحق النقابي فقد تعتبر بعض المحاكم أن أمرا ما يعرقل ممارسة الحق النقابي بينما لا تعتبره كذلك محاكم اخرى , كما أن عبارة كشخص طبيعي أو معنوي تعتبر عبارة فضفاضة فكان المشرع المغربي منها لكل خلاف منتظر أن يحدد معنى الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي يعاقب في حالة عرقلته و ممارسة الحق النقابي ⁸³ .

وتجدر الاشارة أن الحماية الجنائية للممثل النقابي غير كافية و ليست مطلقة , ذلك أن المشرع المغربي لم ينص على عقوبات زجرية و مالية ضد المشغل الذي لا يسمح للممثل النقابي بالتغيب لممارسة مهامه , وهو ما قد يفرغ هذه الحماية من محتواها ما دامت غير مقرونة بعقوبات زجرية و مالية منعا لكل تعسف من طرف المشغل في منح الممثل النقابي رخصة التغير .

و هكذا يتضح أن تمديد الحماية القانونية للممثل النقابي جاء تكريسا لما استقر عليه العمل القضائي من وجود حماية الممثل النقابي , كما أن في التنصيص على استفادة الممثل النقابي من نفس الحماية التي يستفيد منها ممثل العمال اشارة الى الدور الكبير الذي يلعبه القضاء المغربي حيث أن الامر ادى الى وجود نصوص قانونية صريحة في حماية ممثل

⁸³ بوعبيد ترابي : حماية مندوب الأجراء و الممثل النقابي , مرجع سابق ص 91

النقابي مما سيساهم بدون شك في جعل أحكام و قرارات التي تصدر بالشكل المنصوص عليها قانونا .

هذا و بالإضافة الى الحماية الجنائية للمثل النقابي , وقد عمل المشرع المغربي على حماية الحقوق النقابية للأجراء من خلال تجريم مجموعة من الأفعال:

❖ أن المشرع المغربي عمل على تجريم حرية الانضمام أو عدم الانضمام الى هيئة نقابية سواء تجسدت هذه المخالفة في شرط داخل عقد الشغل أو في صورة اخرى مهما كانت من شأنها عرقلة حرية الانضمام أو عدم الانضمام الى هيئة نقابية فهي تثير المسؤولية الجنائية لمرتكبيها الذي غالبا ما يكون المشغل , و يعاقب على ارتكاب هذا الفعل بغرامة من 25000 الى 30000 درهم .

❖ ان المشرع المغربي كذلك قام بتجريم التمييز بين الأجراء على أساس الانتماء النقابي و عاقب المشغل بغرامة من 15000 الى 30000 درهم و لمضاعفة الغرامة في حالة العود⁸⁴, إلا أن هذه العقوبة تبقى غير كافية في ظل غياب دور حقيقي لمفتش الشغل و باقي الهيئات التمثيلية التي تتحمل مسؤولية كبرى في أي مساس بالحق النقابي باعتباره وسيلة للمطالبة بباقي الحقوق .

تجريم المس بحرية الانسحاب من النقابة , فالمس بحرية الانسحاب من النقابة قد يتم في صورتين:

- 1 فرض الانسحاب من النقابة

- 2 الحرمان من الانسحاب من النقابة

وقد عملت المدونة على وضع مجموعة من الجزاءات الجنائية على مخالفة هذه المقتضيات القانونية بغرامة من 25000 الى 30000 درهم⁸⁵ .

⁸⁴ تنص الفقرة الاولى من المادة 12 من مدونة الشغل على أنه : "يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 9 اعلاه بغرامة من 25000 الى 30000 درهم في حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة اعلاه ."

⁸⁵ عزيز القيسومي , " الحماية الجنائية لحقوق الأجراء على ضوء قانون الشغل المغربي " ,رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ,كلية الحقوق السويسي ,السنة الجامعية 2011 ,ص 64 .

الفصل الثاني: الأجهزة المتدخلة في ضبط جرائم الشغل
وتقنية الحماية الجنائية للشغل.

المبحث الأول :المتابعة الجنائية في جرائم الشغل .

المطلب الأول : الأجهزة ذات الاختصاص في ضبط جرائم الشغل .

استنادا إلى المادة 530 من مدونة الشغل أناط المشرع المغربي مهمة ضبط الجرائم المرتكبة خرقا لقانون الشغل بمفتشي ومراقبي الشغل . ويلاحظ من هذه المادة أن مدونة الشغل لم تعمل على ذكر ضباط الشرطة القضائية ضمن الجهات التي أناط بها مهمة تفتيش الشغل ، وذلك على خلاف المشرع الفرنسي الذي كان صريحا في هذا الباب بحيث جعل مهمة ضبط الجرائم المرتكبة في مجال العلاقات الشغلية من اختصاص مفتشي الشغل.

وضباط الشرطة القضائية وذلك من خلال المادة 611-12 أو 1611-13 من قانون

العمل الفرنسي لسنة 2004 .

والى جانب جهاز تفتيش الشغل وجهاز الشرطة القضائية فإن خصوصية بعض أنواع الأعمال قد اقتضت إناطة مهمة مراقبة وضبط جرائم الشغل ببعض الأجهزة المختصة بتفتيش الشغل. لهذا سنعمل على البحث في جهاز تفتيش الشغل كأهم جهاز أناط المشرع القيام بمهمة ضبط جرائم الشغل ، وكذا الشرطة القضائية (الفقرة الأولى)، ثم ننقل للبحث في الأجهزة الخاصة بتفتيش الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: جهاز تفتيش الشغل وجهاز الشرطة القضائية.
من المعلوم أن قانون الشغل لا يمكن أن يحقق هدفه المتمثل أساسا في إضفاء الطابع الحمائي على العلاقات الشغلية في غياب جهاز يسهر على حسن تنفيذه.

وإدراكا من المشرع المغربي بأنه لا فائدة من سن القوانين التي تنظم من خلالها علاقات الشغل دون اتخاذ الإجراءات الكفيلة بضمان تطبيقها وتحقيقها لأهدافها عمل على خلق هيئات خاصة تتولى القيام بمهمة تفتيش الشغل⁸⁶.

وسنعرض فيما سيأتي إلى جهاز تفتيش الشغل (أولا) كأهم جهاز أنيط به ضبط جرائم الشغل إلى جانب جهاز الشرطة القضائية (ثانيا) الذي يحتل مرتبة ثانية بعد الجهاز الأول في إطار القيام بنفس المهمة.

أولا: جهاز تفتيش الشغل.

يعتبر جهاز مفتش الشغل من أهم الأجهزة التابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني، حيث يقوم بدور أساسي في ضمان استقرار علاقات الشغل، والحفاظ على السلم الاجتماعي الضروري لكل تقدم اقتصادي و اجتماعي ، و هو يتكون من موظفين عموميين مصنفين مختلف السلالم الإدارية تابعين من حيث المبدأ إلى وزارة التشغيل ويسمون بمفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة⁸⁷.

⁸⁶ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول ، مرجع سابق ص 131

⁸⁷ نادية أكوار مفتشيه الشغل كهيئة متدخلة في علاقات الشغل و رسائل النيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد السادس ، كافة الحقوق ، اكتال ، الرباط السنة الجامعية 2006-2007 ، ص: 15 .

ولا بد من التذكير في هذا المجال بأن تاريخ إنشاء مفتشية الشغل في المغرب يرجع إلى سنة 1926⁸⁸.

ويتم ولوج سلك تفتيش الشغل بناء على المؤهلات العلمية للمترشح و ذلك من بين خريجي سلك التكوين في التدبير الإداري للمدرسة الوطنية للإدارة العمومية، بشكل مباشر أو بواسطة مباراة تفتح لفائدة حاملي الإجازة في العلوم القانونية أو الاقتصادية أو التدبير الاجتماعية و ذلك بالنسبة لمفتشي الشغل من الدرجة الثالثة⁸⁹ أو لفائدة خريجي السلك العالي في التدبير الإداري للمدرسة الوطنية للإدارة بشكل مباشر أو بواسطة مباراة تفتح لفائدة تفتح لفائدة حاملي دبلوم الدراسات العليا المعمقة أو شهادة الماستر في تخصصات القانونية أو الاقتصادية أو التدبير الاجتماعية , وذلك بالنسبة لمفتشي الشغل في الدرجة الثانية⁹⁰.

ويتم التعيين في درجة مفتش الشغل من الدرجة الأولى بعد التقييد في جدول الترقية السنوي وذلك عن طريق الاختيار من بين مفتشي الشغل من الدرجة الثانية.

ويعين المرشحون الناجحون في هذه المباراة أو المعنيون بصفة مباشرة كمتمرنين ولا يجوز ترسيمهم إلا بعد قضاء مدة سنة من التمرين أو التدريب حيث يقضون هذه السنة التدريبية في مفتشيات الشغل يتلقون ويكتسبون خلالها التجارب و الخبرات اللازمة لأداء و مزاولة مهامهم فيما بعد ، ويتم هذا التدريب إما في الإدارة المركزية بوزارة التشغيل أو المصالح الخارجية التابعة لها ، يتضمن هذا التدريب جوانب إدارية و أخرى تقنية.

تتميز فترة التدريب بقيام المفتشين المتمرددين أثناء هذه السنة ،بزيارات تفتيشية وذلك صحبة المفتشين الرسميين بهدف التدريب على طرق و مناهج التفتيش وطرق الاطلاع على الوثائق وسجلات المقابلة الخاصة بالشغل.

⁸⁸ عبد الرزاق العليج: " عرقلة سير المقابلة و إشكالية معابنتها من طرف مفتش الشغل. الصعوبات و الإكراهات ندوة حول موضوع مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق، نظمتها وزارة العدل بتعاون مع وزارة التشغيل و التكوين المهني، سلسلة الندوات و اللقاءات و الأيام الدراسية العدد التاسع 2006 ص187.

⁸⁹ راجع المادة 3 من المرسوم رقم 2-08-69 صادر في رجب 1425 (9 يونيو 2008) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5649 بتاريخ 21 يوليوز 2008 ص:44.

⁹⁰ راجع المادة 3 من 10 من نفس المرسوم

وبعد انتهاء فترة التمرين يتم ترسيم العون المتمرن أو تمديد فترة التمرين لمدة سنة جديدة و أخيرة من التمرين وذلك بالنسبة للمتمرن الذي يوفق في حالة فشله على إثر هذه السنة الأخيرة من التمرين يمكن إعفاؤه أو إرجاعه إلى سلكه الأصلي إذا كان ينتمي للإدارة⁹¹.

في حين يتم توظيف مفتشي الشغل بفرنسا بواسطة مباراة لانتقاء الثلثين من خريجي كلية الحقوق أو الاقتصاد و الثلث الآخر من المرشحين الموظفين ، وغالبا ما يتم اختيارهم من مراقبي الشغل ، ويتم تكوين مفتشي الشغل بفرنسا بواسطة المعهد الوطني للشغل (N. T) على أساس مدة دراسية تصل إلى ثمانية عشر شهرا و يتلقى المتدربون تكويننا عاما و متخصص في بعض المواد التي من شأنها أن تجعل عون تفتيش الشغل قادرا على مواجهة مهامه⁹².

ونرى في هذا الصدد أنه يتعين على المشرع المغربي إنشاء معهد خاص بتكوين مفتشي الشغل و ذلك من أجل الإعداد الجيد للعناصر البشرية من خلال تكوين أساسي متين متنوع و ملائم لمجال تدخلاتهم المتعددة، يمكنهم من مسايرة المستجدات التي يعرفها عالم الشغل.

و يمارس مفتش الشغل مهامه بعد أدائه اليمين القانونية طبقا بمقتضيات الفقرة الأولى المادة 531 من مدونة الشغل التي جاء فيها "يؤدي الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أدائه على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط".

ويتعين على مفتش الشغل أن يمارس مهامه داخل حدود إقليمية أو ترابية معينة وهي حدود منظمة ومعروفة بطريقة إدارية لا بطريقة تشريعية ،ذلك أنه بالرجوع إلى مدونة الشغل لا نجد أي إشارة إلى الاختصاص الترابي لجهاز تفتيش الشغل أو كيفية تحديد هذا

⁹¹يوسف زروق تفتيش الشغل بالمغرب بين مهمة المراقبة و دور المصالحة، بحث لنيل دبلوم السلك العالي بالمدرسة الوطنية للإدارة الرباط السنة الدراسية 94-95 ص 73.

⁹² سميرة الكميلى، المرجع السابق ص 247 .

الاختصاص ، ويمكن القول أن المشرع قد قصد ترك هذا الفراغ التشريعي لتقوم بمئه أجهزة الإدارة التي تملك دراية واسعة وعن قرب بالطرق المثلى لتحديد هذا الاختصاص ، وتحديد الاختصاص الترابي لمفتش الشغل يجد تبريره في تنظيم عمل جهاز تفتيش الشغل و تفادي تقاطع عمليات التفتيش داخل نفس المؤسسة⁹³.

إلا أن التساؤل الذي يطرح هنا هو لمن يجب أن تكون الكلمة الأخيرة في حالة تجاوز مفتش الشغل لحدود اختصاصه الترابي في سبيل السهر على تطبيق قانون الشغل؟ ونرى أنه ظل غياب نص تشريعي أو اجتهاد قضائي يجيب على هذا التساؤل فإن الواقع العملي يكشف أن مفتشي الشغل يلتزمون بالحدود الترابية لأداء مهامهم مادام أن هناك نص إداري يحدد ذلك وبالتالي فإنهم رغم معابنتهم للمخالفات قانون الشغل خارج دائرة اختصاص اتهم فإنهم لا يستطيعون القيام بشيء لأن هناك تنظيما إداريا يحكمهم.

وعلى العكس من ذلك فبالرجوع إلى العمل القضائي الفرنسي، نجد أن الغرفة الجنائية لمحكمة النقص الفرنسية قد ذهبت إلى خلاف ذلك ففي قضية عرضت على أنظار القضاء الفرنسي ، قام مفتش الشغل بضبط مخالفات لقانون الشغل بمناسبة الاطلاع على بعض الوثائق والسجلات المتواجدة في المؤسسة ، والعائدة لفروع هاته الأخيرة التي تخرج نطاق اختصاصه الترابي ويقوم بتحرير محضر مفتش الشغل بسبب عدم الاختصاص الإقليمي، إلا أن القضاء رفض هذا الطعن معللا موقفه بكون القانون لا يلزم بأن يتم ضبط الجرائم في نفس مكان ارتكبتها، فالقضاء الفرنسي يقر إذن بإمكانية تحرير محضر من قبل مفتش الشغل اطلاقا من المعلومات التي تم تجميعها، ما دامت العناصر المكونة الجريمة مجتمعة و متوفرة رغم أن الجريمة قد تم ارتكبتها بعيدا عن مكان تجميع المعلومات.

وهو موقف يستحق التأييد تكريسا للطابع الحمائي لقانون الشغل، فحماية الأجير أو بالأحرى حماية استقرار علاقة الشغل نفسها يجب أن تعلو فوق كل اعتبار، ولو تعلق الأمر يتجاوز الاختصاص الترابي لمفتش الشغل.

⁹³ سميرة الكميلي ,مرجع سابق ,ص:299.

وإذا كان مفتشو الشغل يسهرون على مراقبة تطبيق قانون الشغل وضبط الجرائم المرتكبة خرقا له، فهل يحق للشرطة القضائية القيام بنفس الدور، ولمن من عناصرها توكل مهمة ضبط هذه الجرائم؟

ثانيا :جهاز الشرطة القضائية .

تنص المادة 18 من قانون المسطرة الجنائية في فقرتها الأولى على انه " يعهد إلى الشرطة القضائية تبعا للبيانات المقررة في هذا القسم بالتثبت من وقوع الجرائم وجمع الأدلة عنهما والبحث عن مرتكبيها " .

واختصاص ضباط الشرطة القضائية إلى جانب مفتشي الشغل في ضبط جرائم الشغل ثم التنصيب عليه صراحة في العديد من النصوص القانونية الملغاة ، مثل الفصل 57 من ظهير 2 يوليوز 1947 كضابط الخدمة والعمل ، والفصل 6 من ظهير أكتوبر 1948 المتعلق بالنظام النموذجي المحدد للعلاقات بين الأجراء الذين يتعاطون مهنة تجارية أو صناعية أو حرة وبين مشغلهم وغيرهم ، والفصل 45 من ظهير أبريل 1973 المنظم للعمل في الميدان الفلاحي كما تم التنصيب على ذلك صراحة في المادة 449 من مشروع مدونة الشغل لسنة 1995⁹⁴ أما مدونة الشغل فقد ذهبت إلى خلاف ذلك ، ولم تنص على ضباط الشرطة القضائية ضمن الأجهزة التي أناط بها مهمة تفتيش وضبط جرائم الشغل إلا أن الواقع العملي يكتف ان ضبط جرائم الشغل في المؤسسات الصناعية والتجارية والحرية والفلاحية ... ، هو اختصاص مفتشي الشغل كقاعدة عامة ، أما تدخل ضباط الشرطة القضائية فيبقى رهينا بارتكاب إحدى الجرائم المعاقب عنها بمقتضى القانون الجنائي العام ، كسرقة وإتلاف آلات وأدوات العمل وعرقله حرية العمل .

ونرى أنه يتعين على المشرع المغربي تكريس هذا الواقع العملي ،والتنصيب صراحة على أن مفتشي الشغل هم من يسهرون على مراقبة تطبيق قانون الشغل وضبط الجرائم

⁹⁴ كانت المادة 449 من مشروع مدونة الشغل لسنة 1995 تنص على أنه "يعهد بتفتيش الشغل ضمن الشروط المحددة في هذا القانون بالإضافة إلى الاختصاص المخول لضباط الشرطة القضائية ،بموجب قانون المسطرة الجنائية إلى مفتش ومراقب الشغل والشؤون الاجتماعية ،والى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة والى الأعران التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن فيما يتعلق بتفتيش الشغل بالمقاولات المنجمية ،والى كل الأعران الذين كلفتهم إدارات أخرى بهذه المهمة ، وأسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم ،وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم ،وتبعاً لنوع المؤسسات " .

المرتكبة خرقا له ، في حين أنه لا يمكن لضباط الشرطة القضائية التدخل إلا في حالة ارتكاب إحدى الجرائم المعاقب عنها بمقتضى مجموعة القانون الجنائي العام ، لأن لكل منهما تكوين ودراية بمجال تخصصه .

وإذا كان كل جهاز تفتيش الشغل و جهاز الشرطة القضائية يشتركان في ضبط جرائم الشغل , فإن كل جهاز يعمل بمقتضى القواعد القانونية والمنظمة لعمله أي القواعد القانونية المقررة في قانون الشغل بالنسبة لمفتشي الشغل , و القواعد القانونية المقررة في قانون المسطرة الجنائية بالنسبة لضباط الشرطة القضائية , و كمثل على اختلاف تنظيم العمل بالنسبة للجهازين المذكورين , نشير إلى أنه في حالة ضبط مخالفة لقانون الشغل من هذا الأخير في مؤسسة ما يكون كلا الجهازين ملزما بتحرير محضر بشأنها أن يبعث نسخة من هذا الأخير في مؤسسة ما يكون كلا الجهازين ملزما بتحرير محضر بشأنها أن يبعث نسخة من هذا الأخير إلى المتهم بارتكاب المخالفة -رئيس المقاوله أو المشغل - لا يلزم سوى مفتشي الشغل دون ضباط الشرطة القضائية كما أن السلطات التي يتمتع بها مفتشو الشغل لأجل مباشرة عمليات التحري ليست هي نفسها المعترف بها لضباط الشرطة القضائية , فهؤلاء وخلافا لما هو معترف به لمفتشي الشغل لا يمكنهم الدخول إلى المقاوله أو المؤسسة إلا برضاء من رئيس المقاوله الذي يجب أن يكون مكتوبا بخط يده , ولا يتم الإعفاء من هذا التصريح إلا في حالة الجرائم المتلبس بها التي تكون معاقبة بعقوبة الحبس كما لا يمكن لجهاز الشرطة القضائية القيام بحجز وثائق الاثبات إلا بعد الرضاء الصريح لرئيس المؤسسة , فضباط الشرطة القضائية يخضعون عند القيام بضبط مخالفات قانون الشغل للقواعد المنظمة لعملهم خاصة تلك المتعلقة بالبحث التمهيدي و التلبس بالجريمة.

مع ذلك فإن كلا الجهازين يتقيد بنفس الالتزامات في بعض الحالات , كالالتزام بكتمان السر المهني⁹⁵ وتحرير محاضر بشأن ما تم ضبطه من مخالفات , وما تم إنجازه من عمليات

96

⁹⁵ المادة 15 من ق.م.ج والمادة 531 , من مدونة الشغل .
⁹⁶ المادة 539 من مدونة الشغل .

ويرى محمد سعيد البناي⁹⁷ أن مفتش الشغل يعتبر من الأشخاص المكلفين بمهام الشرطة القضائية إلا أن مهامه من خلال المادة 533 تسيير نحو مهام الشرطة الإدارية , لا سيما في مجال الصحة و السلامة حيث هيمنت الصفة الوقائية من خلال الدخول إلى المقاوله بكل حرية ، وهذا ما يتطلب عادة من مفتش الشغل نوعا من الاتزان والهدوء يبتعد من خلاله عن المظاهر الخارجية الجالبة للانتباه في حين أن مهمة الشرطة القضائية ، هي التثبت من وقوع الجرائم والبحث عن مرتكبها فطبيعة عملها زجرية .

والواقع أن هذا التوجه قد يجعل مفتش الشغل أقرب إلى الشرطة الإدارية منه إلى الشرطة القضائية لكن الوضع ينقلب عندما يتعلق الأمر بتفتيش المقاوله ليلا.

فإذا كان التفتيش تعليلا بالنسبة للمقاولات التي تشتغل ليلا فإن الأمر يعتبر عاديا ، لكن إذا توفر مفتش الشغل على بعض المؤشرات التي تفيد اشتغال المقاوله ليلا وبصفة سرية فإنه في هذه الحالة يكون قرب إلى الشرطة القضائية منه إلى الشرطة الإدارية ، ومع ذلك فإنه لا ينبغي أن يمنح صلاحيات أوسع من الصلاحيات المخولة لضباط الشرطة القضائية مادام مفتش الشغل يدخل طبقا للمادة 19 من قانون المسطرة الجنائية ، ضمن زمرة الموظفين والأعوان الذين ينيط بهم القانون بعض مهام الشرطة القضائية.

وإلى جانب جهاز تفتيش الشغل وجهاز الشرطة القضائية فإن خصوصية بعض أنواع الأعمال قد اقتضت إناطة مهمة مراقبة وضبط مخالفات قانون الشغل ببعض الأجهزة المتخصصة وفق ما تتعرض له في الفقرة الموالية .

الفرقة الثانية : الأجهزة الخاصة بتفتيش الشغل

نظرا لخصوصية بعض الأعمال ودقة تنظيمها وحساسيتها ، فقد أوجد لها المشرع المغربي أجهزة تفتيش خاصة تسيير على مدى تطبيق قانون الشغل بها وضبط المخالفات المرتكبة خرقا له وتتمثل أهم هذه الأجهزة في مفوضو الأمن في المقاولات المنجمية (أولا) ومفتشو الملاحة البحرية وكذا مفتشو الضمان الاجتماعي (ثانيا) .

⁹⁷ محمد سعيد بناني , الجزء الأول , م س , ص: 575-576

أولاً : مفوضو الأمن في المقاولات المنجمية

نظرا لخصوصية وخطورة العمل في القطاع المنجمي ، فقد استنتج المشرع من مهام مفتشي الشغل السهر على ضمان صحة الأجراء المشتغلين في المقاولات المنجمية طبقة الظهير 24 دجنبر 1960 ، بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية حيث اركل هذه العراقية إلى أشخاص سموا بمفوضي الأمن وحدد عددهم تبعا لعدد الأجراء المشتغلين في هذه المقاولات ، ففرض مفوضا وأحدا عن كل مقولة تتضمن ما بين ستمائة إلى ثلاثة آلاف أجير⁹⁸ ، و مفوضين اثنين في كل مقولة تحتوي على ثلاثة آلاف أجير ، ومفوض إضافي عن كل مجموعة تقل أو تساوي ألفين وخمسمائة أجير .

و تتمثل أهم الاختصاصات المخولة لمفوضي الأمن في المقاولات المنجمية في:

1-زيارة باطن الأرض للوقوف على الأشغال الجارية به ، وكذا زيارة المقالع و الاستغلالات المنجمية ، ويقوم مفوض الأمن بنفس الزيارة مرتين في الشهر وجوبا بالنسبة للآبار والدهاليز والأوراش عند استغلالها ، و يتفقد كل الآلاف التي لها علاقة بنقل الأجراء المشتغلين بقعر المناجم ، كما يقوم بأشغال أخرى تخضع من حيث الأصل الى مفتش الشغل ، وهي تفحص المغاسل و الراشاشات و آلات الإنقاذ الموجودة بالمقالع ، و المراقبة القانونية التي تتمثل في خدمة الأحداث ، و مدة الشغل و الراحة الاسبوعية كما أن الشغل في الدهاليز مثلا قد يكون أكثر خطورة من الشغل في بعض الأماكن التابعة لنفس المقولة الشيء الذي يتطلب أحيانا الزيادة في المراقبة ، على اعتبار أن زيارة الأماكن المذكورة مرتين في الشهر قد تكون غير كافية ، و لهذا فإن المشرع خول لمفوض الأمن القيام بتفقدات إضافية ، عند وجود بواعث تحمله على التخوف من الأضرار المرتقبة .

2- القيام بعمل إجباري ، فعند شعور مفوض الأمن بوجود خطر متوقع سيضر بالسلامة وحفظ الصحة فإنه يعلم مهندس مصلحة المناجم بذلك فورا .

3- كما ينتقد في حالة وقوع حادثة- مؤدية للوفاة أو الجروح الخطيرة -في المحل الذي وقعت فيه ، و ذلك بعد اعلامه من طرف مستغل المقولة، الذي يخبره بذلك بمجرد وقوع

⁹⁸ الفصل 27 من ظهير 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية .

الحادثة , وفي هذه الحالة يمكن أن يجري بحثا عن سبب الحادثة , إذا ما طلب منه ذلك أعوان مصلحة المناجم ⁹⁹ .

و إذا كان مفتش الشغل يقوم بعمله في الأحوال العادية دون وجوب اخبار المقاوله التابعة لإدارته , فإن هذه الطريقة لا تتبع من طرف مفوض الأمن , فهذا الأخير يتوجب عليه أن يخبر مستغل المقاوله أو نائبه قبل اثنا عشر ساعة على الأقل ما عدا إذا اقتضى عمله ظروف الاستعجال عند قيامه بمهمة التفتيش ملزم كذلك بأن يتجنب عرقلة سير العمل

في المقاوله طبقا للفصل 58 من ظهير 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية .

ويتم التفتيش بالمقاولات المنهجية بحضور عون يعينه مستغل المقاوله , على أن هذا العون لا يجب أن يعترض على الزيارات القانونية لمفوضي الأمن إلا إذا تبين له أن في ذلك التفتيش خطرا على سلامة الأجراء , وفي هذه الحالة يجب تسجيل هذه الملاحظة في سجل خاص بذلك ويسلم من طرف المقاوله لمفوض الأمن , كما يتضمن في هذا السجل كل الملاحظات التي كانت موضوع هذا التفتيش , وكذا ساعة بدايته ونهايته , والمراحل التي اجتازها , وذلك في نفس اليوم أو اليوم الموالي على أكثر تقدير .

كما أن من بين مهام مفوض الأمن الادارية أن يوجه في كل شهر يناير من كل سنة إلى المصلحة الاقليمية للمناجم تقريرا عن الأعمال التي قام بها , بالاضافة إلى إبداء رأيه فيما يتعلق بالاجراءات اللازمة التي يراها أفيد لحماية الأجراء , وتبقى البيانات رهن إشارة الأجراء قصد الاطلاع عليها¹⁰⁰ .

وأخيرا نشير إلى أن هناك جانب من الفقه ¹⁰¹ يرى عدم وجود تطابق بين النظام الأساسي لمستخدمي المناجم بالمغرب وبين معايير العمل الدولية حيث يفتقر تشريعنا الوطني

⁹⁹ الفصل 28 من ظهير 24 دجنبر 1960 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية

¹⁰⁰ محمد سعيد بناني , الجزء الأول , مرجع سابق , ص 633 وما يليها .

¹⁰¹ من أجل التوسع أكثر أنظر :نادية النحيلي , مرجع سابق , ص 190 .

إلى العديد من المقننات التي تضمنتها الاتفاقية رقم 176 لسنة 1995 المتعلقة بالصحة والسلامة في المناجم .

ثانيا :مفتشو الملاحة البحرية والضمان الاجتماعي .

لقد فرضت طبيعة العمل البحري على المشرع المغربي إسناد مهمة ضبط الأفعال المرتكبة خرقا لها إلى مفتشي الملاحة البحرية الذين يقومون بالسهر على احترام تطبيق النصوص المطبقة على كل أصناف السفن , سواء كانت للتجارة أو للجر أو للصيد أو الاستجمام¹⁰² .

ويشارك مفتشو الملاحة البحرية مع مفتشي الشغل في ضبط المخالفات ويتم بواسطة محاضر ذات قوة ثبوتية إلى أن يتبين عكس ما ضمن بها وتحرر هذه المحاضر في ثلاثة نظائر يسلم أحدها الى رئيس المؤسسة و يرسل آخر عبر السلم الإداري الى المصلحة المركزية التي تحيله بدورها عند الاقتضاء إلى القضاء المختص.

وينص الفصل 16 من ظهير 27 يوليوز 1972 الخاص بنظام الضمان الاجتماعي¹⁰³ على على مايلي "يقوم مندوبو و مفتشو و مراقبو الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل بمراقبة تطبيق مقننات القانون من لدن المشغلين.

و يلزم الأعوان المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذا الفصل بكتمان السر المهني ويخولون بعد أداء اليمين الحق على الخصوص في أن يدخلوا الأماكن المزاولة فيها المهن و أن يراقبوا مطابقة التصريحات للأجور المنجزة من طرف المشغل مع وعاء الاشتراك و ان يراقبوا عدد المستخدمين و يطلبوا الاطلاع على كل وثيقة منصوص عليها في تشريع الشغل و كفيلة بالمساعدة على التحقق من تصريحات المشغلين و لاسيما دفتر الأداء المقرر في التشريع المعمول به , و السجلات المحاسبية المحددة طبقا للنصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل .

¹⁰² تنص المادة 3 من مدونة الشغل على أنه تظل فئات الأجراء الآتي ذكرهم خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها...ونذكرت من البحرية طبقا لمقتضيات مرسوم 14 أكتوبر 1977 المعتبر بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي البحرية .

¹⁰³ كما تم تعديل بمقتضى القانون رقم 02-17 الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 127.04.1 بتاريخ 21 رمضان 1425 (4 نونبر 2004) .

وعلاوة على ذلك لا يجوز للإدارات العمومية و المحاسبين التابعين للدولة والجماعات العمومية الأخرى التعرض بكتمان السر المهني على الأعوان المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذا الفصل و المؤهلين لمراقبة تطبيق الظهير الشريف .

و يعتد بالمحاضر التي يحررها الأعوان المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذا الفصل الى أن يثبت ما يخالفها "

ولقد أكد الفصل 17 من نفس الظهير على أنه "يتعين على المشغلين ان يستقبلوا خلال ساعات العمل بالمؤسسات المفتشين المشار إليهم في الفصل السابق بخصوص التعرض على أعمال المفتشين أو عرقلتها نفس العقوبة المنصوص عليها في التشريع الخاص بتفتيش الشغل".

يعرض الفصلين المذكورين للاختصاصات الموكولة الى مندوبي ومفتشي و مراقبي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

وعلى العموم فمفتشو الضمان الاجتماعي يقومون بمراقبة تطبيق التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي وضبط الأفعال المرتكبة خرقاله ، وهو اختصاص مشترك بين مفتشي الضمان الاجتماعي و بين مفتشي الشغل¹⁰⁴ ويلزم جهاز تفتيش الضمان الاجتماعي المكون من مندوبين ومفتشين ومراقبي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بكتمان السر المهني شأنهم في ذلك شأن سائر الأجهزة المكلفة بالتفتيش وضبط المخالفات في ميدان الشغل وذلك تحت طائلة الجزاء الجنائي¹⁰⁵ .

وحسنا فعل المشرع المغربي عندما رتب على إفشاء السر المهني جزاء جنائيا، لأن كشف السر المهني يعرقل نشاط و ازدهار المهنة¹⁰⁶ .

ونرى أن المشرع المغربي كان على صواب حين لم يكتف فقط بجهاز تفتيش الشغل وأوجد الأجهزة الخاصة المشار إليها أعلاه على اعتبار أن مفتشي الشغل لهم تكوين قانوني

¹⁰⁴ الفصل 16 من ظهير 27 يوليوز 1972 الخاص بنظام الاجتماعي , كما تم تعديلهم بمقتضى القانون رقم 17-02 الصادر بشأن تنفيذه ظهير 4 يونيو 2004 .

¹⁰⁵ الفصل 446 من مجموعة القانون الجنائي .

¹⁰⁶ عبد الرحيم صدقي , الأسرار المهنية في القانون الجنائي , مجلة المحاكم المغربية , عدد 43 ماي - يونيو 1986, ص: 11

فقط لا يؤهلهم للقيام بمراقبة تطبيق قانون الشغل في أماكن تتطلب التوفر على دراية فنية ومعينة .

المطلب الثاني : الآليات القانونية لضبط جرائم الشغل.

نظرا لكون جهاز تفتيش الشغل يعتبر أهم جهاز تناط به مهمة ضبط الجرائم المرتكبة في ميدان الشغل فإننا سنتطرق إلى الآليات أو السلطات التي منحها المشرع لمفتشي الشغل والتي من شأنها أن تمكنهم من أداء المهام الموكولة لهم.

وفي هذا الإطار يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل القيام بزيارات تفتيشية ولهم أن يباشروا على أنواع المراقبة , و البحث والتحري التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية و التنظيمية مطبقة فعلا¹⁰⁷.

ويمكن لهؤلاء الأعوان قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر ، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها سابقا¹⁰⁸.

ولهذا سنعمل على دراسة الآليات القانونية لضبط جرائم الشغل من خلال فقرتين ,نعرض في الفقرة الأولى للزيارات التفتيشية والبحث والتحري , أما الفقرة الثانية سنتناول فيها الانذار القبلي للمشغل ومحاضر مفتشي الشغل .

الفقرة الأولى :الزيارات التفتيشية لأماكن الشغل

إذا كانت المهمة الأساسية لجهاز تفتيش الشغل هي مراقبة احترام تطبيق مقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل ,وهو ما نصت عليه التشريعات الوطنية وأكدته الاتفاقيات الدولية الصادرة في هذا الشأن¹⁰⁹ , فإن مفتش الشغل وحتى يقوم بهذه المهمة لابد من توفره على وسائل تتمثل في القيام بزيارات تفتيشية لأماكن الشغل (أولا) تدخل في إطار

¹⁰⁷ راجع المادة 533 من مدونة الشغل .

¹⁰⁸ راجع المادة 539 من مدونة الشغل .

¹⁰⁹ الاتفاقيات الدولية الخاصة بنظام تفتيش الشغل وهي :

-الاتفاقية رقم (81) الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة لسنة 1974 .

-الاتفاقية رقم (85) بشأن إدارات تفتيش العمل لسنة 1947 .

-الاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش العمل في الزراعة لسنة 1969 .

انظر أيضا بروتوكول عام خاص باتفاقية تفتيش العمل لسنة 1995

المراقبة, وخلالها يقوم مفتش الشغل بعدة أبحاث وتحريات بشأن تطبيق أحكام قانون الشغل (ثانياً).

أولاً: الزيارات التفتيشية لأماكن الشغل

تعد الزيارات التفتيشية من بين الآليات القانونية لعمل مفتشي الشغل وهذه الأخيرة هي التي تمكنه من الوقوف على مدى احترام مقتضيات قانون الشغل, ويقصد بالزيارات التفتيشية عملية انتقال المفتش داخل المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية وفي المهن الحرة للوقوف على مدى احترام مقتضيات قانون الشغل¹¹⁰.

وقد كانت هذه الزيارات التفتيشية تجد أساسها القانوني في الفصل 51 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتضمن لنص ضوابط العمل الملغى, والفصل 43 من ظهير 4 أبريل 1973 المتعلق بشروط تشغيل العمال الفلاحين وأداء أجورهم اللذين كانا يسمحان لمفتشي الشغل بالدخول إلى المؤسسات وأماكن العمل في أي وقت من الأوقات دون سابق إعلام. والحق في القيام بالزيارات التفتيشية تضمنته مدونة الشغل في المادة 533 منها.

وعلى هذا الأساس فإن الوزارة الوصية بناء على مقتضيات دورية وزارية¹¹¹ وضعت حداً أدنى لعدد الزيارات التي يجب أن يقوم بها مفتش الشغل شهرياً وذلك كالتالي:

20- زيارة بالنسبة للمندوب الاقليمي للشغل .

30- زيارة بالنسبة لرئيس دائرة الشغل .

50- زيارة بالنسبة لأعوان تفتيش الشغل .

وفيما يخص الميدان الفلاحي, فإن الحد الأدنى هو 15 زيارة شهرياً بالنسبة لرئيس دائرة دائرة الشغل و20 زيارة يتعين على باقي الموظفين التابعين للدائرة والمكلفين بالتفتيش القيام بها.

¹¹⁰ لماني سعيد: "دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل", مجلة المرافعة لعدد 3-2 ماي 1993, ص: 292.

¹¹¹ مذكرة وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 2556 مؤرخة في أبريل 1999.

وقد جرى العرف على أن تكون هذه الزيارات في الفترة الصباحية, في حين تخصص الفترة المسائية لاستقبال الأجراء وتلقي شكاياتهم ومحاولة إيجاد وسائل لحل خلافاتهم مع مشغليهم .

ونرى خلافا لما ذهب إليه جانب من الفقه¹¹², أن انجاز الحد الأدنى المطلوب ليس بمثابة واجب مهني يؤدي عدم الوفاء به إلى إمكانية اتخاذ عقوبات تأديبية في حق عون التفتيش, وذلك على اعتبار أن هذا الحد الأدنى الذي وضع منذ سنوات يعتبر حاليا في نظر أعوان التفتيش صعب التنفيذ نظرا من جهة, لانتساع الرقعة الترابية لدائرة الشغل وتباعد المؤسسات فيما بينها, ومن جهة أخرى لعدم وضع وسائل للتنقل رهن إشارتهم, خاصة وأنهم يستعملون إما سياراتهم أو دراجاتهم الخاصة أو الحافلات العمومية, كما أن التعويض الجزافي عن الزيارات الذي يمنح لهم شهريا والذي لا يتجاوز 250 درهم, لا يمكنه أن يغطي نفقات تنقلاتهم المتعددة أثناء قيامهم بمهام المراقبة .

وهذا إلى جانب أنهم مطالبون بالقيام بوظائف أخرى منصوص عليها قانونا كالتدخل في النزاعات الفردية والجماعية¹¹³ .

وطبقا للمادة 533 من مدونة الشغل فإنه يرخّص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم في أن يدخلو بحرية, ودون سابق إعلام كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل في أي وقت من الليل أو النهار, ولهم أن يدخلو فيما بين السادسة صباحا والعاشرة ليلا جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل, وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم .

غير أنه, عندما ينجز شغل في محل مسكون لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه .

¹¹² نادية أكاو: مرجع سابق, ص 136

¹¹³ محمد معن: "الممارسة الميدانية لمهنتي المراقبة والمصالحة, نشرة اتصال تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل العدد الثالث, أبريل 1995 ص:17

وقد أشارت الاتفاقية رقم 229 لسنة 1969 بشأن تفتيش العمل في الزراعة إلى ذلك في الفقرة الرابعة من المادة 16, حيث لا يمكن للمفتشين أن يدخلوا طبقاً للفقرتين (أ) و (ب) من هذه المادة للسكن الخاص للمشرف على المنشأة الزراعية ما لم يحصلوا على موافقته أو يكونوا حائزين على تصريح خاص بذلك من السلطة المختصة .

وهو نفس ما ينص عليه التشريع الفرنسي¹¹⁴ فمفتش الشغل لا يمكنه دخول المحلات الأهلة بالسكان والتي يجري فيها العمل إلا بعد الحصول على إذن من ساكنية وإلا اعتبر ذلك اعتداءً على حرمة السكن, ونفس الشيء تشير له المادة 79 من قانون المسطرة الجنائية, التي تنص في فقرتها الأولى والثانية على أنه: "لا يمكن دخول المنازل وتفتيشها وحجز ما بها من أدوات الاقتناع دون موافقة صريحة من الشخص الذي ستجرى العمليات بمنزله .

وتضمن هذه الموافقة في تصريح مكتوب بخط يد المعني بالأمر, فإن كان لا يعرف الكتابة يشار إلى ذلك في المحضر كما يشار فيه على قبوله ."

ونؤكد أن العبرة ليست بعدد الزيارات التي يقوم بها مفتش الشغل والاستشارات التي يقدمها بل بمضمون تلك الزيارات التي يقوم بها مفتش الشغل والاستشارات التي يقدمها بل بمضمون تلك الزيارات, والاستشارات وفعاليتها في استقرار التي يقدمها بل بمضمون تلك الزيارات, والاستشارات وفعاليتها في استقرار اليد العاملة وإحساسها بالطمأنينة والأمان وفي تطوير وتنظيم العلاقات المهنية, وفي نمو فكرة التعايش الاجتماعي بين العمال وأرباب العمل, ومعلوم أن هذه الأهداف لا يمكن تحقيقها عن طريق تشريع الشغل فقط بل لابد لها من جهاز فعال ومتكامل, الشيء الذي يؤدي إلى القول بضرورة توفر مفتش الشغل على ثقافة واسعة ومتنوعة (قانونية اقتصادية سياسية و اجتماعية) تمكن من تحقيق مقاصد المشرع من سن القوانين المتعلقة بالأجراء¹¹⁵ .

¹¹⁴ راجع :

Art L611-1 code du travail français, 21janvier 2008 .

¹¹⁵ عبد العالي بناني اسميرس , دور متفشية الشغل و اثاره على القضاء الاجتماعي الندوة الثانية القضاء الاجتماعي , منشورات جمعية تنمية البحوث الدراسات القضائية , المعهد الوطني للدراسات القضائية الرباط ص : 127

ونشير إلى أن اختيار أوقات تلك الزيارات ، و عددها ، وتنوع الملاحظات والتوجيهات من شأنه أن يخلق تصورا خاصا لدى كل من الأجير والمشغل .

إذ يرى فيها الأجير نوعا من المحاباة والمجاملة لصالح المشغل على حساب حقوقه ، وقد يعتبرها ها هذا الأخير تحاملا عليه ينبئ بتغلب كفة مطالب الأجير على حساب مشاكل مؤسسته، الشيء الذي يؤثر سلبيا على قوة الاقناع لدي مفتش الشغل ويؤدي بالتالي إلى نفور أحد الطرفين او كلاهما من تدخله .

ولا شك أن الزيارة تعتبر أهم وسيلة لمراقبة مفتش الشغل لمدى احترام المشغل، لقواعد الشغل ، غير أن المشغل يتعامل مع هذه الزيارة بنوع من الرفض أحيانا و التحايل على القانون أحيانا أخرى ، إذ لا يتوزع عن محاولة إغراء مفتش الشغل كي ريغض الطرف عن مجموعة من التجاوزات وكان القانون وضع للإضرار والمؤسسة 268¹¹⁶.

ونشير إلى أن القضاء الفرنسي ذهب إلى حق الزيارة المخول قانونا لمفتش الشغل ، والمرهون بإذن أصحاب المنزل يقتصر على الجزء المخصص للسكن من المؤسسة ، ذلك أن القانون المنظم المادة 18 _ 1611 من قانون العمل الفرنسي لسنة 2008 لا يقيد البحث الذي يقوم به مفتشو الشغل داخل المؤسسة بأي قيد سوى احترام السكن الخاص للمواطنين، و انسجاما مع ذلك ، لم يعتبر القضاء الفرنسي أجزاء الفندق الذي يؤدي فيه الأجراء المهام المنوطة بهم ، ولا تلك ، المفتوحة الزبائن ، أو المعتبرة كأماكن للعمل ، كأمكنة تقتضي إذنا سابقا من المقيمين فيها ، رغم أن الفندق يتضمن جزءا ١٠ مخصصا لسكن النزلاء به .

و قيام المفتش بزيارة اماكن العمل يقتضي منه إعلام المشغل بيوم وساعة الزيارة التي يقوم بها ، حيث أن هذا الإعلام يضمن له حضور المشغل بالمقابلة ساعة القيام بزيارة الرقابة ، وكذلك المسيرين و ممثلي الأجراء الذين يعد حضورهم ضروريا لقيام مفتش الشغل بمهامه ، خاصة فيما يتعلق بضمان اطلاعه على بعض الوثائق الخاصة بالمقابلة ، والتي يكون من الصعب وضعها رهن إشارته في غياب أولئك الأشخاص خاصة المشغل ، وهذا الأخير الذي

¹¹⁶ هشام الشتيوي: اجراءات البحث و المحاكمة من جرائم الشغل ، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص ، جامعة القاضي عياض _ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية _ مراكش _ السنة الجامعية 2009-2010 .

يعد حضوره ضروريا ، ذلك أن عدم حضوره لا يعني أبدا منع مفتش الشغل من الدخول إلى أماكن العمل المعنية بالمراقبة¹¹⁷269 وفي هذا الصدد تنص الفقرة الأولى من المادة 534 من مدونة الشغل على أنه يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل ، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة ، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم ، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة . فمفتش الشغل يمكنه دخول المؤسسات في غياب المشغل ودون علمه عندما يكون إنجاز الشغل ليلا¹¹⁸270 .

ونرى أن إشعار عون تفتيش الشغل للمشغل بزيارته للمؤسسة قد يمكن هذا الأخير من إخفاء معالم بعض المخالفات والقيام بالإجراءات التي من شأنها أن تعرقل مهمة التفتيش وتقلل من فعاليته .

ولذلك فمن المستحسن أن تكون هذه الزيارات في بعض الأحيان مباغته ومفاجئة حتى تكون فعالة وتمكن مفتش الشغل من الوقوف على المخالفات بشكل جيد .

ثانيا : البحث والتحري بشأن تطبيق أحكام قانون الشغل

يعد التحري امتدادا منطقيا لحق الزيارة المعترف بها قانونا لمفتش الشغل ، وينص المشرع المغربي في المادة 533 من مدونة الشغل على أنه يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل ، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم أن يباشروا كل أنواع المراقبة والبحث والتحري التي يرونها ضرورية للتأكد من الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا ، إما بشكل فردي أو الاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء ، ويمكن لهم بصفة خاصة القيام بمجموعة من الأمور نعرض لها كالآتي:

أ : استفسار المشغل والأجراء بشأن تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل.

¹¹⁷ سميرة الكميلي : المرجع السابق , ص 306

¹¹⁸ . 337 p , 1 édition , janvier 2008 , Casablanca , imprimerie Najah El Sadida , Fekkak (M) droit du travail

ب : الإطلاع على السجلات والوثائق.

ج : الأمر بالصاق الإعلانات.

د:أخذ عينات من المواد الأولية.

أ) استفسار المشغل و الأجراء بشأن تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل .

نصت المادة 533 من مدونة الشغل في فقرتها 3 بند(أ) أن من حق المكلفين بتفتيش الشغل أن يستفسرو المشغل أو أجراء المؤسسة على حدة أو بحضور شهود ,حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية و التنظيمية المتعلقة بالشغل " .

ويرى محمد سعيد البناني أنه يمكن لعون التفتيش أن يستنتق كلا من العمال و أرباب العمل أو ينوب عنهم في الادارة و التسيير عن كل ما يود معرفته و التحقق من وجوده أو عدم وجوده , بمعية شهود أو بدون معيتهم , و ذلك سواء اثناء الزيارات التفتيشية التي يقوم بها أو بمكتبه , مع الاخذ بعين الاعتبار مصلحة المقابلة كذلك , اذ تنقل الأجراء و الشهود لا ينبغي أن يؤثر على المشغل , اذ كان عقد الشغل مازال قائما , لأن التنقل سيكون مكلفا بالنسبة للمشغل 271 119 .

ويكون لمفتش الشغل الحق في توجيه ما يراه مناسبا من أسئلة _ للمشغل أو الأجير _ للوصول الى الحقيقة حتى لا يعتبر ذلك اعاقا لعمل مفتش الشغل تستوجب توقيع العقوبة .

ونرى في هذا الصدد أن الجانب العملي يكشف أن أعوان تفتيش الشغل عندما يقومون بالزيارات التفتيشية فإنهم يفتشون على الاطلاع على بعض السجلات مع استفسار المشغل أو من ينوب عنه دون الأجراء في جهاز تفتيش الشغل , و يدفعهم الى الاعتقاد بأن هناك تواطئ بين مفتش الشغل و بين المشغل , حري بمفتشي الشغل عند قيامهم بالزيارات التفتيشية البدء أولا باستفسار الأجراء عن مدى تطبيق الأحكام القانونية

119 محمد سعيد بناني "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل الجزء الثالث علاقات الشغل الفردية ، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الاولى 2009 ، ص 679

المنصوص عليها في مدونة الشغل و ذلك قصد اشراكهم في عملية المراقبة التي يقومون بها .

ب) الاطلاع على السجلات والوثائق

منح المشرح المغربي¹²⁰ لأعوان التفتيش وعلى غرار غيره من التشريعات المقارنة¹²¹ الحق بأن يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر , والسجلات والوثائق , التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها من طرف المشغل ليتحققو من مدى مطابقتها للأحكام القانونية , ولهم أن يستنسخوا , أو يأخذوا ملخصات عنها .

وحسب ما استقر عليه العمل القضائي الفرنسي¹²² فإذا طلب مفتش الشغل الاطلاع على الوثائق والسجلات الخاصة بالمؤسسة , فإنه ليس من الضروري أن يتخذ شكل طلب كتابي موجه إلى المشغل , بل يقتضي الأمر فقط تقديم طلب شفهي لإجابة المفتش على طلبه فوراً ودون تأجيل , سواء كان رئيس المؤسسة حاضراً أو غائباً علماً بأن الإداء بهذه الوثائق لا يكتسي الصفة الإجبارية إلا عند طلبها من طرف مفتش الشغل .

وتجدر الإشارة إلى أن سلطات مفتشي الشغل في الإطلاع على مختلف وثائق سجلات المؤسسة موضوع الرقابة ليست مطلقة , بل إنها محددة بما هو مسطر قانوناً , أي أن طلب مفتش اشغل لا يمكن أن ينصب سوى على الاطلاع على الوثائق المنصوص عليها قانوناً , وما عدا ذلك فإنه يحق للمشغل رفض الاستجابة لطلب المفتش , دون إمكانية تكييف عمله على أنه عرقلة لأداء مفتشي الشغل لمهامهم , نظراً لكون طلب المفتش قد تجاوز النطاق القانوني المحدد في مجال مهامه الرقابية¹²³ .

¹²⁰ المادة 533 من م ش في فقرتها الثالثة .

¹²¹ كالمشرع الفرنسي في مدونة الشغل لسنة 2008 حيث جاء فيه :

Art L611.9 :Les inspecteurs du travail peuvent se faire présenter ,au cours de leurs visites l'ensemble des livres ,registres et documents rendus obligatoires par le présent code ou par une disposition de loi ou de règlement relative au regime du travail.

¹²² -Cass Crim 17 mars 1985

أشارت إلى هذا القرار سميرة كميلي ,مرجع سابق ,ص 308
¹²³ زهير الهياوي ,المرجع السابق ,ص 99 .

وقد أيد العمل اقصائي الفرنسي هذا الطرح حين أقر حق المشغل في رفض الإدلاء بالوثائق الخاصة بأولئك الأجراء الذين قدموا شكوى إلى مفتش الشغل موضوعها تعرضهم لإجراءات تمييزية مرتكزة على أسباب ذات طبيعة نقابية¹²⁴ .

إلا أنه في بعض الحالات قد لا توجد السجلات والوثائق داخل المؤسسة التي يقوم العون المكلف بتفتيش الشغل بزيارتها علما بأن الوثائق والسجلات والإطلاع عليها هي من أهم الاختصاصات التي يقوم بها عون التفتيش خلال الزيارة التي يجريها للمؤسسة.

ونرى هنا أن المشغل يعتبر مسؤولا عن غياب هذه السجلات والوثائق على اعتبار أن المشرع ألزم المشغل أو من ينوب عنه بالإدلاء بجميع الدفاتر والسجلات والوثائق الواجب مسكنها إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل والإطلاع عليها, وأن يتخذ جميع التدابير اللازمة ليأتي تقديم تلك الرفاتر والسجلات والوثائق ولو في غيابه¹²⁵ .

وفي هذا الصدد ذهب العمل القضائي المغربي بمناسبة البث في منازعات الشغل إلى اعتبار أن عبئ إثبات الأجور وكذلك العطلة السنوية ومغادرات الأجير التلقائية للشغل يقع على عاتق المشغل باعتباره المكلف قانونا بإثبات ذلك¹²⁶ .

ج) الأمر بالصاق الإعلانات .

نصت المادة 533 من مدونة الشغل في فقرتها الثالثة بند "ج" على أن من حق الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل أن "يأمروا بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار , وبوضع ملصقات تدل على إسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة "

¹²⁴ Cass rim 17 mars 1992 cit par Gaudment (Y), op cit , p :455 .

¹²⁵ راجع المادة 538 من مدونة الشغل .

¹²⁶ انظر بهذا الخصوص الأحكام القضائية التالية :

-حكم ابتدائية مراكش عدد, 1587 صادر بتاريخ 04\11\2009 (غير منشور)

-حكم ابتدائية مراكش عدد, 1703 صادر بتاريخ 12\12\2009 (غير منشور)

-حكم ابتدائية مراكش عدد, 1402 صادر بتاريخ 28\12\2009 (غير منشور)

وتجب الإشارة إلى أن الأمر يتعلق بالصاق الإعلانات التي جعلها المشرع وجوبا على المشغل، ذلك أن الملصقات التي أجاز المشرع لمندوبي الأجراء وضعها في أماكن اجتماعاتهم أو في مداخل أماكن العمل لا علاقة لها بالإلزام¹²⁷.

د) أخذ عينات من المواد الأولية .

نصت المادة 533 من مدونة الشغل في فقرتها 3 بند "ج" على أن من حق الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل أن "يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء أو يعالجونها قصد إجراء تحليلات عليها".

وتجري هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج التحليلات وقد ذهب سعيد بناني¹²⁸، إلا أن الأمر يتعلق هنا باختصاص مزدوج بين مفتش الشغل وبين الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل وذلك استنادا على المواد 533 و 535 و 543 من مدونة الشغل.

و إن كان المشرع قد خول لمفتش الشغل -في إطار البحث و التحري الذي يقوم به -أخذ عينات من المواد الأولية فإن هذا الأجراء، لا ينسجم مع مؤهلات مفتش الشغل ذو التكوين القانوني الصرف. على خلاف الطبيب المكلف بتفتيش الشغل الذي له من المؤهلات العلمية ما يمكنه من القيام بهذا الأجراء على الوجه المطلوب.

و نشير أجيرا إلى أنه في توفير الحماية الجنائية لعمل مفتشي الشغل و توفير الظروف الملائمة للقيام بمهامهم الرقابية، نص المشرع المغربي في المادة 546 من مدونة الشغل على أنه يعاقب بغرامة 25.000 إلى 30.000 درهم، كل من يعرقل قيام مفتشي الشغل بمهامهم و ذلك بجعلهم في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

¹²⁷انظر المادة 455 من مدونة الشغل .

¹²⁸محمد سعيد البناني : الجزم الثالث، المرجع السابق ص 683.

وجدير بالذكر أيضا أن فئة الشغل تستفيد إلى جانب حمايتها جنائيا استنادا لمدونة الشغل بمهامهم و ذلك بجعلهم في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

و الجدير بالذكر أيضا أن فئة الشغل تستفيد إلى جانب حمايتها جنائيا استنادا لمدونة الشغل من حماية جنائية ذات مصدر جنائي عام ذلك أن مفتش يعتبر قبل كل شيء عمومي يخضع مبدئيا لنظام الوظيفة العمومية الصادر بموجب ظهير 25 فبراير 1958 , وبذلك فمفتش الشغل يستفيد من كل النصوص الجنائية التي ترمي إلى حماية الموظفين بصفة عامة¹²⁹.

لكن رغم هذه الحماية فإن الواقع العملي اظهر أن مفتش الشغل لايعير مفتش الشغل أي اعتبار حيث أنه غالبا ما يلجأ مباشرة إلى سلطة أعلى منه كالمندوب الإقليمي أو المصلحة المركزية و ذلك بطرق غير شرعية (الرشوة, استغلال النفوذ) و ذلك لإرغام مفتش الشغل على التغاضي عن الخروقات التي يقوم بها¹³⁰.

الفقرة الثانية : الإندار القبلي للمشغل ومحاضر مفتشي الشغل.

إذا كانت مقتضيات المادة 534 من مدونة الشغل تنص على أنه يمكنهم, وقبل اللجوء إلى تحرير محاضر, أن يوجهو تنبيهات أو ملاحظات إلى المشغلين اللذين يخالفون أحكام قانون الشغل.

ويعود تحرير المحضر إلى قرار مفتش الشغل وحده ويجب أن يحتوي على وصف للوقائع كما يجب أن يحدد به مدى خطورة الفعل المكون للمخالفة ومدى توفر النية

¹²⁹ راجع 263 إلى 267 من مجموعة القانون الجنائي .

ونشير إلى أنه إذا كان المشرع المغربي, من خلال النصوص الجنائية الكثيرة و المتنوعة قد افرد للموظف كما افرد للنشاط الذي يقوم به بل و الأدوات التي يمارس بواسطتها نشاطه حماية جنائية قد تصل أحيانا إلى حد السجن المؤبد, فإنه في مقابل ذلك وضع مجموعة كبيرة من النصوص الجنائية الأخرى التي تعتبر كلها بمثابة سيف مسلط على رقبة كل موظف خولت له نفسه التناكر للوظيفة السامية التي أناطه بها المجتمع ممثلا في السلطات العمومية أو من يقوم مقامها, والتناكر للوظيفة قد يتمثل في الاعتداء على حقوق الأفراد و حقوقهم العامة و الخاصة و قد يتمثل في استغلالها أو الاتجار فيها أو ممارستها في غير محلها أو يتجاوزها حدودها أو إفشاء أسرارها.

محمد الكشور : المركز القانوني للموظف في القانون الجنائي الخاص , المجلة المغربية لقانون و اقتصاد و التنمية العدد 2-1 سنة 1982 ص 59

¹³⁰ boudahrain(A): le droit dy travail au Maroc Ed , El Madariss , casablanca 2005 p 12

الإجرامية لدى المشغل المخالف و قبل أن تحال المحاضر من طرف مندوب الإقليمي للشغل المختص ترابيا للنيابة العامة قصد تحريك المتابعة هناك إمكانية لإعطاء المخالف مهلة قصد تسوية وضعيته الغير قانونية¹³¹.

هذا وسنعرض فيما سيأتي لكل من الإنذار القبلي للمشغل (أولا) ولمحاضر مفتشي الشغل (ثانيا) .

أولا: الإنذار القبلي للمشغل.

يمكن تعريف التنبيه أو الإنذار بأنه تذكير الشخص الذي قام بخرق القانون للقانون الذي قام بخرقه, كاستثناء من المبدأ الجنائي الذي يقضي بأنه " لا يعذر أحد بجهله للقانون " , أما بلغة القانون الجنائي فيعرف التنبيه بأنه عمل ينجز في شكل مساءلة كتابية من طرف ضابط الشرطة القضائية , بناء على طلب شرعي يستهدف إبلاغ شخص ما بضرورة تنفيذ المطلوب منه داخل أجل محدد قانونا و إلا تعرض للمتابعة الجنائية¹³².

فالإنذار القبلي هو وسيلة لإعلام المشغل بوجود قانون قام بخرقه, و يجب عليه الامتثال له تجنباً لمباشرة المتابعات الجنائية ضده¹³³.

وقد تم النص على الإنذار في البداية بفرنسا في القانون الخاص بالوقاية و السلامة الصحية في الشغل لسنة 1993, مما يبين قدمه و كذا المجال الذي يتحدد من خلاله, ففي ذلك الوقت كان الإنذار يعتبر كوسيلة لتفادي فرض تطبيق القانون المتعلق بالشغل بطريق زجرية خاصة و أن نصوص قانون الشغل كانت جيدة, و باعتبار إجراء يعتمد على الإقناع و التنبيه و ليس الردع و الزجر , فإن امتثال أصحاب المؤسسات لهذه القواعد ستكون له نتائج جيدة و فعالة إذا ما فرض عليهم عن طريق التنبيه إلى فوائد احترام

¹³¹ حافظ العموري, الإجراءات و العقوبات الجزائية في قانون الشغل, المجلة التونسية للإدارة العمومية, العدد 29 السنة 2000 ص 15

¹³² يونس اشتوي , "إجراءات البحث و المحاكمة في جرائم الشغل " .مرجع سابق ص:37

¹³³ جعفر قراشلي, الحماية الجنائية الحرة النقابية داخل المقولة, رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة, جامعة الحسن الثاني, عين

الشق كلية الحقوق الدار البيضاء 2007\2006 ص 85:

المقتضيات التشريعية الخاصة بالشغل فتقرير الإنذار جاء لتفادي الإضطرابات و كذا التصادم ما بين المصالح الخاصة بالشغل فتقرير الإنذار جاء لتفادي الإضطرابات و كذا التصادم ما بين المصالح و التي غالبا ما يذهب ضحيتها الأجراء من خلال الأضرار بمصالح المؤسسة إذا ما تم تحرير محضر مباشرة بالمخالفة المرتكبة, وقد تم إدخال تعديل على مسطرة الإنذار بقانون 9 مارس 1931 و قانون 6 دجنبر 1976 حول تطوير الوقاية من حوادث الشغل, و الذي أكد إلزامية الإنذار في الحالات المحددة لذلك¹³⁴.

أ)مدى إلزامية توجيه الإنذار.

بالرجوع إلى مدونة الشغل يلاحظ أن مفتش الشغل يكون غير ملزم بتوجيه إنذار للمشغل عن خرقه لمقتضيات الشغل , و يمكنه تحرير محضر المخالفة مباشرة بعد ضبطها¹³⁵ , إلا أن الأمر يخرج من إطار الاختيار إلى إطار الإلتزام عندما ينص القانون نفسه على مسطرة الإنذار, و نمثل لذلك بخرق مقتضيات حفظ صحة وسلامة الأجراء , حيث أنه في هاته الحالة لا يتم تحرير محضر ضبط الجريمة إلا بعد انقضاء الأجل القانوني المقرر لرئيس المؤسسة لأجل الانضباط لما هو مقرر قانوننا¹³⁶.

وإذا كان المشرع المغربي قد قرر مسطرة الإنذار قبل تحرير اي محضر تشجيعا للمشغلين على تطبيق تشريع الشغل، وللتخفيف على مفتشي الشغل من عبء تحرير المحاضر في كل مرة لإثارة المتابعة أمام القضاء، فإنه في المقابل قد أفرغ هذه المسطرة

¹³⁴ Olivier (I) :le particularisme du droit pénal du travail, Thés pour l'obtention du doctorat en droit privé faculté Grenoble 1979, p.209

¹³⁵ - صباح كوتو, " مفتشية الشغل ودورها في الحماية العمالية ", أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص,جامعة الحسن الثاني ,عين الشق ,كلية الحقوق بالدار البيضاء, 2004\2003, ص 209 .

- و هو ما يستفاد من خلال مقتضيات الفقرة 2 من المادة 539 من مدونة الشغل.

¹³⁶ راجع المادة 540 من مدونة الشغل: إلى أنه بالنسبة للإخلال الذي يعرض صحة أو سلامة الأجراء للخطر فإن مفتش الشغل يوجد في هذه الحالة تنبيه فورا للمشغل، وفي حالة رفض أو إهمال المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن مفتش الشغل يحزر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل على الامتثال لمضمون التنبيه، ويوجه فور الرئيس المحكمة الإبتة ازية (العادة 512 و 543 من مدونة الشغل)

من محتواها نظرا للأثر الموقف الذي يطال الإنذار ويحد من فعاليته إلى غاية التوصل بالجواب من طرف وزارة التشغيل.¹³⁷

والواقع أنه إذا كانت المخالفات بشأن ما قد يسيء أو يضر بصحة الأجراء وسلامتهم تقتصر على التنبيه كمرحلة تمهيدية، فإنه من الأولى أن يقتصر مفتش الشغل على توجيه الملاحظات بصفة شفوية في الحالات الأخرى، التي تعتبر أقل خطرا على سلامة الأجراء المهنية، فإذا كان المشرع قد خول لمفتش الشغل كذلك أن يسجل ما لديه من ملاحظات ترمي إلى ضمان تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، فإن الواقع العملي يفرز حالات يكون فيها توجيه النصح ممزوجا بالتنبيه الشفوي، وهو ما يعبر عنه بلفت النظر المظاهر الإخلال والتقصير، وهذا أفيد للمقابلة من أن تسجل عليها ملاحظة كتابية في السجل.¹³⁸

وتجدر الإشارة أخيرا إلى أنه حسب جانب الفقه الفرنسي¹³⁹ فإن الإنذار في قانون الشغل يختلف عن الإنذار في قانون العقود المدنية والتجارية، ذلك أنه في هذين الميدانين الأخيرين يظهر الإنذار كتمهيد للتطبيق الجبري للالتزام، كما هو الحال بالنسبة لتطبيق نظام الفوائد عن التأخير في الأداء بالنسبة للمدين العاجز عن الوفاء، أما في قانون الشغل فإن الإنذار يعد بملايية وسيلة لتليين القاعدة القانونية في اتجاه إعطاء المخالف فرصة لتدارك الخلل وإصلاحه.

ب) الإجراءات الشكلية للإنذار.

يتم تسجيل الإنذارات التي يوجهها مفتش الشغل على المشغل نتيجة ضبطه لمخالفة تتعلق بخرق مقتضيات قانون الشغل في سجل خاص معد لهذا الغرض حيث يتصل المشرع في المادة 539 على أنه يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يفتح سجلا

¹³⁷ أنظر أيضا :

Bouharou(A): Inction pénale de l'inspection du travail, bulletin de liaison, N 6 janvier 2000.

¹³⁸ محمد سعيد بناني، الجزء الثالث، المرجع السابق، ص : 699

¹³⁹ هشام اثتيوي: إجراءات البحث و المحاكمة في جرائم الشغل، مرجع سابق، ص39

يخصه العون المكلف بتفتيش الشغل كي يضمن فيه التنبيهات والملاحظات التي يوجهها عن القضاء إلى المشغل، تطبيقاً للمادتين 539 و 540 أدناه .

توجه هذه التنبيهات والملاحظات وفقاً لشكليات تحدد بمقتضى نص تنظيمي.

يجب مسك سجل لنفس الغالية في كل مؤسسة، وفي كل ملحقة تابعة لها، وفي كل فرع وفي كل ورش".

ويجب أن يكون الإنذار المحرر في السجل مؤرخاً وموقعاً عليه، ويتضمن المخالفات الملمنة ويحدد فيه الأجل الذي يجب أن تزول عند انصرامة المخالفة والذي لا يمكن أن يقل عن أربعة أيام.

ونشير إلى أن مفتش الشغل يلتزم بمنح هذا الأجل للمشغل في حالة مخالفته للأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة وذلك إذا كان ذلك الإخلال لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.¹⁴⁰

وفي هذه الحالة لرئيس المقابلة أن يوجه تظلماً إلى السلطة الحكومية المكلفة قبل انصرام الأجل المحدد في التنبيه، خلال الخمس عشر يوماً من تلقي التنبيه في أقصى الأجال.

ويترتب عن تقديم التظلم إيقاف إعداد المحضر وتبلغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل إلى المعني بالأمر قرارها وفق الشكليات الإدارية، ويوجه إلى العون المكلف بالتفتيش اشعار بذلك.¹⁴¹

ويكون مفتش الشغل غير ملزم بان يمنح المشغل أي أجل وله أن ينيبه إلى اتخاذ جميع التدابير اللازمة فوراً، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة

¹⁴⁰ راجع المادة 540 من م.ش
¹⁴¹ راجع المادة 541 من م.ش

والسلامة، بشكل يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال. إذا رفض، أو أهمل المشغل أو من يمثله الامتثال لأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحزر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه.¹⁴² يوجه العون المكلف بتفتيش الشغل الأمر فورا إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمر المستعجلة بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر المشار إليه في المادة 542 من مدونة الشغل.

ويأمر رئيس المحكمة الابتدائية بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال، وله أن يمنح المشغل أجلا لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء مع تحديد المدة الضرورية لذلك الإغلاق.

ويجب أن يشمل الإنذار المدرر سواء في عين المكان أو بمكتب مفتش الشغل المخالفات المرتكبة والنصوص التشريعية والعقوبات التي تجري عليها.¹⁴³

ونخلص من خلال ما سبق إلى أن التنبيه أو الإنذار بصفة عامة هو قبل كل شيء وسيلة لتلبيين القاعدة الزجرية.¹⁴⁴

ونرى أن المشرع المغربي كان حكيما عندما نص على إمكانية تنبيه المشغل قبل اللجوء إلى تحرير المحضر على اعتبار أنه في بعض الأحيان تكون هناك مخالفات بسيطة لا تستدعي تحرير المحضر بشأنها وإنما تستلزم فقط تنبيه المشغل وإنذاره بتسوية وضعيته القانونية وعلى هذا الأساس، فإن مفتشي الشغل إذا كانوا يقومون بزيارات تفتيشية يوجهون خلالها إنذارا إلى المشغل فإنهم يكررون هذه الزيارات التأكد من امتثال هذا الأخير للمقتضيات المنصوص عليها بالإنذارات التي يقررون من خلالها تحرير المحضر من عدمه.

¹⁴² راجع المادة 542 من م.ش

¹⁴³ هشام اشنتوي اجرائات البحث و المحاكمة في جرائم الشغل م.ص ص41

¹⁴⁴ راجع المادة 543 من م.ش

ثانيا :محاضر مفتشية الشغل.

باستقراء نصوص مدونة الشغل، نلاحظ انا المشرع لم يتطرق إلى تعريف المحضر ،على خلاف قانون المسطرة الجنائية الجديد الذي عرفه ضمن المادة 24 التي جاء في فقرتها الأولى:المحضر في مفهوم المادة السابقة هو وثيقة مكتوبة التي حررها ضابطالشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامه ويضمنها ما عاينه وما تلقاه من تصريحات أو قام به من عمليات ترجع لاختصاصه" .

وعليه يمكن تعريف المحضر بانه وثيقة رسمية مكتوبة يحررها ضباط الشرطة القضائية بشأن الشكايات والوشايات والمعلومات التي يتلقونها ، و المشاهدات والعمليات التي يقومون بها ، وذلك في شأن التثبت من وقوع الجرائم وجمع الأدلة عنها والبحث عن مرتكبها¹⁴⁵ .

والمحضر باعتباره مؤسسة قانونية تستعمل قضائيا لإثبات وقائع معينة ويتم توجيهها الي وكيل الملك أو الوكيل العام للملك حسب الحالات ، فإنه من هذه الواجهة يختلف عن التقرير الذي يعتبر مجرد اجراء إداري لا قيمة قضائية له¹⁴⁶ .

فما هي المحتويات التي يجب أن يتضمنها المحضر ؟ وهل يخضع لرقابة إدارية ؟ وما هي قوته الثبوتية و مدى فعاليتها ؟

وهذه الأسئلة سنعمل على الإجابة عنها من خلال الوقوف على شكل المحضر و الرقابة الادارية عليه (أولا) وكذا القوة الثبوتية لمحاضر مفتشي الشغل و مدى فعاليتها (ثانيا) .

أ) شكل المحضر والرقابة الإدارية عليه .

تفرغ المحاضر التي يحررها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل في شكل نموذج تتكلف السلطة الحكومية بتحديدده حيث يعرض لما يجب أن يشملها المحضر من بيانات ونشير أن

¹⁴⁵ محمد يامي، ورقة تقنية تتعلق بالمحاضر،نشرة الإتصال تصدرها جمعية مفتشي الشغل بالمغرب ،عدد6،يناير2000ص15
¹⁴⁶ محمد أهداف، شرح قانون المسطرة الجنائية الجديدة،مطبعة وراقعة جديدة ،مكناس ،الطبعة أولى، 2005،ص228

المحاضر تخضع لمراقبة شكلية وأخر موضوعية تسيير عليها الإدارة المركزية للشغل وهو ما سنتنارله بنوع من التفصيل فيما يلي :

1) شكل المحضر:

تنص الفقرة 2 من المادة 534 من مدونة الشغل على أنه " يجب على الأعوان المكلفين تفليش الشغل ، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة ، أن يحرروا تقريراً عن كل زيارة يقومون بها " .

وتحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير.

وبالإطلاع على النموذج التي حددته السلطة الحكومية يتضح أن محضر ضبط جرائم الشغل يتضمن ما يلي:

_ الإشارة إلى المندوبية أو الدائرة التي وقعت بها المخالفة ، رقم هاتفها .

_ اسم المشغل وعنوانه .

_ رقم الجذاذة الخاصة بالمقولة.

_ العدد الإجمالي للأجراء عدد الأطفال من 15 إلى 18 سنة إن وجدوا .

_ جدول يضم موضوع الملاحظة (التصريح بفتح مقولة ، بطاقة الشغل ، مسك

السجلات ، الحد الأدنى للأجر ، ورقة الأداء .. الخ) ، وعدد الملاحظات ، وعدد التنبيهات التي يمكن لمقش الشغل إدراجها.

وتجدر الإشارة إلى أن المحتويات التي يتضمنها المحضر تبقى مجرد تقط ذات طابع

توجيهي أكثر منه إلزامي ، وإذا كان جانب من الفقه¹⁴⁷ يرى أن مفتشي الشغل يتخذون

¹⁴⁷ سميرة كميلى، مرجع سابق، ص223

ذلك النموذج كوثيقة ذات طابع إلزامي ، فإنه من خلال بعض المحاضر التي تمكنا من الإطلاع عليها ، اتضح لنا أن مفتشي الشغل يقومون بتحرير المحاضر بأسلوبهم الشخصي دون الاعتماد على النموذج المشار إليه أعلاه.

ويلاحظ أن المشرع المغربي لم يترتب أي اثر على عدم احترام مقتض الشغل للنموذج الذي حددته وزارة التشغيل ، لكن يجب التمييز في هذا الصدد بين مخالفة النموذج المحدد من طرف وزارة التشغيل والذي لا يترتب عليه أي آثار قانوني كما ذكرنا وبين آثار مخالفة الشروط الشكلية أو الموضوعية للمحضر الذي يترتب عن عدم توفره على الشروط الشكلية ففقدانه للقوته الإثباتية حيث يصبح مجرد بيانات عادية غير ملزمة للقضاة الموضوع 148 .

ونرى في هذا الصدد انه يتعين أن يتضمن محضر مفتشي الشغل البيانات التي تضمنها النموذج المحدد من طرف وزارة التشغيل ، وأنه لكي يعتد بهذه المحاضر يجب أن تكون سليمة وصحيحة من حيث الشكل حتى يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها. وغني عن البيان أن محاضر مفتشي الشغل يجب أن تحرر باللغة العربية لأن جميع الدساتر المغربية تنص أن المغربية هي اللغة الرسمية للبلاد 149 .

وتجدر الإشارة إلى أن أهم ما يثير الانتباه من خلال النقط الواردة في نموذج محضر ضبط جرائم الشغل السالف الذكر هو التركيز على العنصر القانوني والمادي في ضبط جرائم الشغل مع إهمال للعنصر المعنوي ، إلا أن هذا التبرير لا يمكن أن يشمل كل جرائم الشغل ، ونخص بالذكر الجرائم التي تقوم على خطأ شخصي (صحة وسلامة العمال) أو التي لا تقوم قانونا إلا بتوفر عنصر القصد الجنائي¹⁵⁰.

2) الرقابة الإدارية على المحضر :

148 انظر المادة 289 من قانون المسطرة الجنائية

149 عبد الرحمان بن عمرة، لا حجية للمحاضر المحررة بلغة أجنبية والتي لم تترجم إلى العربية ،مجلة الاشعاع العدد2000 ص 77 ومابعداها

150 سميرة كميلي، مرجع سابق، ص 322

تنص الفقرة 3 من المادة 539 من مدونة الشغل على أنه يجب على الأعدان المكلفين بتفتيش الشغل أن يحرروا المحاضر في ثلاثة نظائر يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل ، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية ، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة .

وتبعاً لذلك فإن مفتش الشغل وخلافاً لبعض التشريعات الأخرى لا يملك الحق في توجيه المحضر إلى المحكمة مباشرة ويسير في اتجاه المشرع المغربي العديد من التشريعات كالتشريع التونسي¹⁵¹ والفرنسي¹⁵².

وقد ذهبت الغرفة الجنائية لمحكمة النقض الفرنسية¹⁵³ في قرار لها صادر بتاريخ 1997 ، إلى أنه لا يوجد نص يفرض على مفتش الشغل توجيه محضره إلى رئيسه حسب التسلسل الإداري.

كما أن المادة (10 - L611 من قانون الشغل لا تشير إلى عدم تحويل المفتش توجيه محضره مباشرة إلى وكيل الجمهورية خاصة وأن المادة 40 من قانون المسطرة الجنائية الفرنسي تلزمهم بذلك واعتبرت أن عدم احترام هذه المسطرة هو بمثابة خرق لهذه المادة والملاحظ أنه وإن كان قيام المفتش بتوجيه محضره إلى وكيل الجمهورية مباشرة لا يؤدي إلى بطلان المحضر فإن المفتش يمكن أن يتابع بارتكابه خطأ تأديبياً¹⁵⁴.

بالنسبة للتشريع المغربي فإن المراقبة التي تقوم بها الإدارة المركزية للشغل تحال عليها محاضر مفتشي الشغل تتنوع فيلما فحواها فهناك المراقبة التي تهم المحضر من الناحية الشكلية ، حيث تستهدف التثبت من عدم وجود أخطاء في الأسلوب والاستشهاد بنصوص تشريعية غير ملائمة للمخالفة الواقعة التي تم ضبطها¹⁵⁵.

¹⁵¹ تشير المادة 117 من مجلة الشغل التونسية لسنة 1996 إلى أن المحاضر المحررة من طرف مفتش الشغل تحال من طرف رؤساء تقنيات الشغل المختصة ترابها إلى وكيل الجمهورية قصد البيع

¹⁵² Les procès Verbaux sont dressés en double exemplaire l'un est envoyé au préfet du département et l'autre est déposé au parquet.

¹⁵³ أشارت إلى هذا التقرير ، صباح كوتو ، مرجع سابق ، ص 224

¹⁵⁴ Cohen(m) : les effets du procès verbal d' un inspecteur du travail, Dr :soc,N5 mai 1997 .p456
¹⁵⁵ محمد فيجو زير ، مفتشية الشغل بالمغرب ، بحث لنيل دبلوم السلك العالي ، المدرسة الوطنية للإدارة الرباط ، 1981 ص 85

وإلى جانب هذه المراقبة الشكلية تقوم الإدارة المركزية للشغل بإجراء مراقبة موضوعية للمحضر تعبر من خلالها عن سلطتها في ملاءمة أو عدم ملاءمة توجيه المحضر .

المبحث الثاني : أهم الاقتراحات الكفيلة بتوفير حماية جنائية للأجراء

لقد تطرقنا في المبحث الأول من الفصل الثاني إلى رصد مختلف مظاهر المحدودية الجنائية لحقوق الأجراء في مدونة الشغل , الأمر الذي يدفعنا إلى محاولة إعطاء أهم الاقتراحات الكفيلة بتجاوز مظاهر هاته المحدودية الجنائية من خلال إيراد مجموعة من الحلول يبدو أنها كفيلة بتجاوز هذا النقص و ذلك من خلال العمل على مراجعة العقوبات المنصوص عليها في مدونة الشغل , والعمل على إصلاح مفتشية الشغل (المطلب الأول) , وكذلك إدخال الفئات المستثناة من نطاق الحماية الجنائية وشمول جميع الأفعال بعقوبات جنائية (المطلب الثاني) وتنظيم المسؤولية الجنائية تنظيماً دقيقاً (المطلب الثالث), وأخيراً إصلاح القضاء الاجتماعي (المطلب الرابع) .

المطلب الأول : مراجعة العقوبات و إصلاح مفتشية الشغل و تنظيم المسؤولية الجنائية للمشغل.

من أجل فرض احترام المقتضيات القانونية المنظمة لقانون الشغل , و عدم استخفاف المشغلين بأحكامها, وتوفير حماية حقيقية للأجراء في مدونة الشغل (الفقرة الأولى) و كذلك العمل على تقوية و إصلاح جهاز تفتيش الشغل باعتباره الجهاز المنوط به مراقبة تطبيق قانون الشغل (الفقرة الثانية)

الفقرة الأولى : مراجعة العقوبات الخاصة بتفتيش الشغل.

يتعين الرفع من قيمة الغرامة و إقرار عقوبة الحبس في المساس الخطير بحقوق الأجراء , إلى تعزيز العقوبات المالية بعقوبات حبسية حتى تؤدي هذه العقوبات دورها في ردع المشغلين المشغلين المخالفين لمقتضيات قانون الشغل.

أولا :الرفع من قيمة الغرامات المالية وتخويل القاضى سلطة تعديلها .

إن الضعف الذي كان يميز العقوبات الخاصة بتشريع الشغل¹⁵⁶ كان من بين الأسباب التي ساهمت في تشجيع المشغلين على التمادي في خرق مقتضيات قانون الشغل, و ساهمت كذلك في خلق شعور بعدم الفعالية لدى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل مما يؤثر على مردود يتهم في مراقبة تطبيق قواعد الشغل .

ولأجل فرض احترام المشغلين للمقتضيات القانونية المتعلقة بقانون الجنائي للشغل ويتعين مراجعة عقوبة الغرامة المتعلقة بقانون الشغل حتى لا يستخف المشغلين بمهام و سلطات أعوان التفتيش , و حتى تعزز الضمانات بحماية الحقوق الأساسية للأجراء , و ذلك بتشديد العقوبة على الإخلال بهذه الضمانات, وهو ما استجاب له المشرع في مدونة الشغل في حدود معينة و ذلك من خلال رفعها لمبالغ الغرامات عن مخالفة أحكامها¹⁵⁷.

وتجدر الإشارة إلى أن تطبيق مبدأ تعدد الغرامة , بتعدد الأجراء المتضررين دون أن تفوق الغرامة مبلغا معيناً, يثبت أن المشرع المغربي حاول حصر الغرامات بين حد أدنى و حد أقصى و هو المبدأ المعمول به في القانون الجنائي العام , وكذلك حتى لا تصل المبالغ يثقل كاهل المشغل اقتصاديا , ذلك أن هذه الطريقة لا يكون لها أثر ردعي في بعض الحالات خصوصا إذا تعلق الأمر بالمؤسسات الكبرى أو يتعلق الأمر بوضعيات يكون من الأفيد للمشغل خرق النص القانوني بدل احترامه , و ذلك أن المؤسسات التي

¹⁵⁶ عبد العزيز العتيقي: محاضرات في القانون الاجتماعي المغربي , مكتبة المعارف الاجتماعية دون رقم -الطبعة وتاريخ صدورها (

¹⁵⁷ عبد اللطيف الخلفي "الوسيط في مدونة الشغل " الجزء الأول مرجع سابق ص 161

تشغل عددا كبيرا من الأجراء لا تتضرر من تطبيق تعدد الغرامات بتعدد الأجراء المتضررين حيث تتلخص بسهولة في هذه الجزاءات الجنائية.

كذلك التشديد في عقوبة الغرامة, عندما يتعلق الأمر بمخالفة المقتضيات المتعلقة بالقانون الجنائي للشغل, و عدم إقرار عقوبات متساهلة و غرامات هزيلة ما يؤدي إلى إضعاف التدخل الجنائي للشغل, في مجال العلاقات الشغلية و يوتى عكس الهدف المرجو منه, عن طريق نزع الهيبة من النصوص الجزرية, وجعلها عرضة لعدم الاحترام من طرف المشغلين, بالتدخل الجنائي إما أن يكون صار ما و قويا و إلا ألا يكون لما في هذا التدخل الرهيب و اللين من إضعاف لسلطة القاعدة الجنائية¹⁵⁸.

لذلك من الأفضل تقوية الجانب الجزري لتحقيق فاعلية القاعدة القانونية خاصة و أن الأجير يعتبر الطرف الضعيف في علاقة الشغل.

تفاديا لإفراغ عقوبة الغرامة من أثرها الردعي, يتعين تخويل القاضي الاجتماعي سلطة تعديل قيمة الغرامة إلى مستوى أعلى مما هو مقرر قانونا, إذ تجاوز ما تم تحقيقه من طرف المشغل المخالف لمقتضيات القانون الجنائي للشغل حدودا معينة و ذلك عن طريق مراعاة العلاقة الوثيقة بين الفائدة التي قد يجنبها المشغل من خلال خرق القانون ز العقوبة الجنائية.

وهكذا لاحترام المقتضيات القانونية المتعلقة بالقانون الجنائي للشغل, لا يتعين الدفع من قيمة الغرامات المالية فقط, وإنما يتعين إقرار عقوبة الحبس كذلك في حالة المساس الخطير بحقوق الأجراء.

ثانيا : إقرار العقوبات الحبسية في حالة المساس الخطير بحقوق الأجراء .

إن القانون الجنائي للشغل, لم يقرر عقوبة الحبس لجزر و ردع سائر جرائم الشغل, بل فقط تلك التي يكتسي اقترافها خطرا أكثر من غيرها على النظام العام الاجتماعي الذي محوره الأجير باعتباره, الطرف الضعيف في العلاقة العقدية للشغل¹⁵⁹.

¹⁵⁸ يوسف الوهابي : "الطابع الجنائي لمدونة الشغل قراءة في الاختلالات" مرجع سابق. ص:156
¹⁵⁹ سميرة كميلى : "القانون الجنائي للشغل", مرجع سابق, ص 449 .

وبالرغم من بعض المبررات التي صاغها بعض الدارسين لقانون الشغل المغربي في محاولة التبرير و التخلي عن عقوبة الحبس و الاقتصار على الغرامة نظرا لأهمية المال في الحياة الاقتصادية, أو تجنب الاثار السلبية لعقوبة الحبس المتمثلة في إقصاء المحكوم عليه, إلى جانب تفادي الاثار الاجتماعية التي قد تعملها عقوبة حبس المشغل في إغلاق المؤسسة, فهو المشغل و المالك و المدير و المسير المسؤول خاصة في المقاولات الصغرى و المتوسطة فإنه يتعين تقوية العقوبات الحبسية و عدم جعلها اختيارية في حالة العود على الأقل في الحالتين المنصوص عليهما في مدونة الشغل¹⁶⁰, لأن ارتكاب نفس الجريمة مرة أخرى يوضح بجلاء ميل المشغل إلى خرق مقتضيات القانون الجنائي للشغل, و كذلك تذييل مقتضيات أخرى في قانون الشغل, كالمقتضيات القانونية للمنظمة لحفظ صحة الأجراء وسلامتهم, لكون أن خرق هذه المقتضيات و عدم احترامها قد يكون فيه ضرر كبير على صحة الأجراء .

وهكذا فمن المستحسن جعل العقوبات الحبسية إلزامية في حالة المساس الخطير بحقوق الأجراء , لأن إلغاء العقوبات الحبسية أو جعلها اختيارية من شأنها أن يجعل المشغلين غير مقيدين بقانون صارم يحمي الأجراء .

ثالثا: إقرار العقوبات الجنائية الإضافية لزجر مخالفات قانون الشغل.

في ظل القصور الذي أبانت عنه الغرامة , و عقوبة الحبس في مدونة الشغل, و غياب أي رفع لهما في مواجهة المشغلين خصوصا في المؤسسات الكبرى و التي لا تتضرر من قيمة الغرامات المالية , فإنه يبدو أن الاتجاه إلى العقوبات الإضافية كما كان عليه الأمر في ظل القوانين السابقة , والتي أكد بعض الدارسين في قانون الشغل على فعاليتها و أثرها الردعي و الزجري في إطار القانون الجنائي للشغل , خاصة العقوبات المتمثلة في طرد من المهنة , الاقصاء من الأسواق العمومية و وضع المقاوله تحت الرقابة القضائية إلى غير ذلك من العقوبات الإضافية ذات الطابع المهني التي أثبتت

¹⁶⁰ويتعلق الأمر بمخالفة مقتضيات المادتين 10 و 143 من مدونة الشغل.

فعاليتها في زجر مخالفات قانون الشغل , وكان لها وقع أكبر على المخالفين لمقتضيات قانون الشغل¹⁶¹.

و باعتبار جهاز تفتيش الشغل الجهاز الذي أناط به المشرع المغربي ضبط المخالفات المتعلقة بقانون الشغل , وحتى يؤدي يؤدي هذا الجهاز الدور المنوط به فإنه يتعين النهوض به من عدة جوانب وهو ما سنتناوله في الفقرة الثانية من هذا المطلب.

الفقرة الثانية: تقوية دور مفتشي الشغل

إن مهمة تفتيش الشغل مهنة جد حساسة , و تكتسي أهمية بالغة الأثر في مجال استقرار علاقة الشغل , و الحفاظ على السلم الاجتماعي , و من هذا المنطق و بالنظر لمختلف النواقص التي تشوب نظام تفتيش الشغل بالمغرب فإنه بات من اللازم العمل على إصلاح هذا الجهاز على جميع المستويات على اعتبار أنه من بين أهم الأدوات التي يعول عليها المشرع المغربي لفرض احترام قانون الشغل¹⁶².

لسد الفراغ الحاصل في هذا الباب، والزيادة في عدد هؤلاء الأعوان وإن كان مهما به يظل غير كاف، لذلك يتعين العمل على تكوين وإعادة تكوين مفتشي الشغل، حتى يواكبوا تعدد مهام مفتشية الشغل، وتوسع المؤسسات الخاضعة لرقابتها، على إحداث معهد عالي خاص لتكوين أطر تفتيش الشغل على غرار معاهد تكوين الأطر في مجالات أخرى، أو على الأقل إعادة النظر في طريقة التكوين من خلال تفعيل دور الشغل والاحتياط الاجتماعي، فمفتش الشغل لا يكفي أن يكون ذا تكوين قانوني فحسب وإنما يجب بالإضافة إلى ذلك أن يلحق بعض الميادين العلمية التي من المفروض أن تصادفه في عمله¹⁶³، فبالإضافة إلى توفير الموارد البشرية وتحسين مستوى التكوين التي يؤدي مفتشي الشغل الدور المنوط بهم فإنه يتعين على الوزارة الوصية أن تعمل على تقليص عدد الزيارات الشهرية التي يقوم بها مفتشي الشغل إلى المؤسسات الإنتاجية ، حتى تؤدي هذه الزيارات الأهداف المرجوة منها، وعدم

¹⁶² محمد الذكي: " تأملات في نظام تفتيش الشغل"م س ص: 116
¹⁶³ محمد الكشور "نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وأفاق المستقبل"مرجع سابق ص 81

جعلها مجرد زيارات شكلية وسطحية ، وحتى يتمكن مفتشي الشغل من مراقبة جميع المقترضات المنصوص عليها في مدونة الشغل ، يتعين تمكينهم من الوسائل الضرورية لإنجاز المهام الموكولة وحتى يقوم مفتشي الشغل بالدور المنوط بهم على أكمل وجه في ضبط مخالفات قانون الشغل ، فإنه يتعين العمل على تحسين الوضعية المادية لمفتشي الشغل ، ومراجعتها من أجل تحفيزهم على ممارسة مهامهم بحماس مهني ووعي بالدور القانوني والاجتماعي المنوط بهم¹⁶⁴، وذلك بالرفع من التعويضات المخولة لمفتشي الشغل والمكافآت الممنوحة لهم والتي يجب أن تكون مقرونة بالمجهودات المبذولة من طرفهم من أجل ضمان ظروف تضمن له استقلاليته ، وتحصله من الإغراءات التي قد يواجهها وخصوصا وأنه على اتصال مباشر بالمشغلين وهم ذو نفوذ مالي قوي.

وتجدر الإشارة - وبالنظر إلى الاعتبارات السالفة الذكر، فإن الحاجة أصبحت ملحة لمراجعة الأجور الممنوحة لكل الأطر والأعوان العاملة بهذا الجهاز نظرا للمهام التي يقومون بها .

في ظل المحدودية التي أبانت عنها عملية إحالة محاضر مخالفات قانون الشغل فإنه من المستحسن تخويل مفتش الشغل إحالة تطير من المحاضر على النيابة العامة التي يبقى لها تقدير المتابعة بناء على سلطة الملاكمة المخولة لها قانونا¹⁶⁵ سواء تعلق الأمر بإحالة المحاضر في الحالات العادية ، أي غير تلك المتعلقة بالصحة والسلامة ، أو عندما يتعلق الأمر بإحالة محاضر المخالفات المتعلقة بالصحة والسلامة، بشقيها - إحالة المحاضر المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة غير ذات الخطر الحال أو المحاضر المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة ذات الخطر الحال ، وذلك على غرار بعض التشريعات المقارنة التي اعترفت لمفتش الشغل بإيداع نسخة من المحاضر لدى النيابة العامة ، حتى يتسنى ربح الوقت ، ويشعر المشغل أن مفتش الشغل يتمتع بسلطة حقيقية ويمارسها بنوع من الاستقلالية ، وبالنتيجة إقرار التعاون المطلوب بين مفتشية الشغل والقضاء الزجري على مستوى إحالة المحاضر بغية تفعيل

¹⁶⁴ حسن العقاب : "علاقات مفتشية الشغل بالقضاء ، أي رهان ،" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ووحدة التكوين والبحث ، قانون الأعمال والمقاولات ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، السويدي ، سنة 2011 ، ص 103
¹⁶⁵ عبد العالي بناني سميرس : "دور مفتش الشغل وأثره على القضاء الاجتماعي" ، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعية ، 25 و 26 فبراير 1992 منشورات جمعية لنشر المعلومة القانونية والقضائية بالرباط .

مقتضيات القانون الجنائي للشغل، ومن أجل تقوية هذه العلاقة فإنه يتعين على السلطة القضائية اعتبار تقارير ومحاضر تفتيش الشغل مصادر أساسية يعتمد عليها القاضي في بحثه، وعدم اعتبارها مجرد بيان عادي¹⁶⁶، وكأنها لم تستجب للشروط الواجب توافرها في المحضر حتى يعتد به قانونا وتكون له قوة ثبوتية¹⁶⁷، مما يحفز مفتش الشغل على العمل الجدي والمتواصلة، بغية السهر على تطبيق مقتضيات قانون الشغل، وضبط المخالفات التي ترتكب خرقا له.

إن هذه الاقتراحات التي أوردناها يبدو انها كفيلة بتجاوز المعوقات التي تحول دون قيام مفتش الشغل بالدور المنوط به، ويساهم في ضبط المخالفات خرقا لقانون الشغل، ويساهم في تقوية العلاقة بين جهازي الرقابة في تطبيق قانون الشغل فمادنا عن الحلول المتعلقة بتنظيم المسؤولية الجنائية للمشتل من أجل تحديد المسؤول جنائيا عن مخالفة قانون الشغل وتحريك المتابعة ضده .

الفقرة الثالثة: تنظيم المسؤولية الجنائية للمشغل

من بين الحالات المتعلقة بالمسؤولية الجنائية للمشغل في القانون الجنائي للشغل ، و التي لم يتم تنظيمها بشكل دقيق في مدونة الشغل هناك المسؤولية الجنائية للمشغل عن فعل تابعيه وكذلك المسؤولية الجنائية في حالة إنجاز أعمال من طرف مقولة خارجية.

أولا: تنظيم المسؤولية الجنائية للمشغل عن أفعال تابعيه

إن المسؤولية الجنائية للمشغل عن أفعال ، تابعيه ، لا بد وأن توضع ضمن الإطار القانوني الذي حدثه المادة 548 من مدونة الشغل وأن تنصب إجراءاته أساسا على رئيس المقولة سواء فيما له علاقة بالانتداب ، أو يكون المسؤولية الزجرية قائمة على مدير المؤسسة بقوة القانون¹⁶⁸، فرئيس المقولة هو الطرف الذي يتمكن من مساعدة النيابة العامة على معرفة الشخص المسؤول زجريا في المقولة في حال ارتكاب مخالفة قانون الشغل من طرف شخص آخر داخل المقولة، وينقى النيابة العامة على ضوء الوقائع ، ولاسيما الأخذ بعين الاعتبار

¹⁶⁶ محمد الكشور : "النظام تفتيش الشغل الواقع وآفاق المستقبل " ، مرجع سابق ،ص: 52 .

¹⁶⁷ حدد المشرع المغربي قوة محاضر ضباط القضائية في الفصول من 291 إلى 293 من قانون المسطرة الجنائية .

¹⁶⁸ محمد سعيد بناني : "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل "، الجزء الثاني من المجلد الأول ، مرجع سابق ، ص: 466.

التحايلات التي قد يقوم بها المثل قصد التملص من مسؤوليته ، في أن نستنى المسؤولية الزجرية من عدمها، فإذا كانت سلطة المشغل هي التي يقع انتدابها في الأصل وليست المسؤولية، فإن هذه الأخيرة مع ذلك فقد تكون على عائق أجبر بقوة القانون أي عندما يكون النائب عن رئيس المقولة قائما بمهامه طبقا للفترة الثانية من المادة السابعة من مدونة الشغل، فهذه المادة تحدد العناصر والاعتبارات الواقعية لمعرفة ما إذا كانت السلطة قد سلمت فعلا التابع وإما إذا كان يتوفر على وسائل العمل أم لا وما إذا كان التابع أهلا لتحمل المسؤولية أم عاجزا عن ذلك، فقاضي الموضوع يبت تحت رقابة المجلس الأعلى في قضايا الواقع، إذ أنه لا ينبغي ترك المبدأ المتعلق بالإنباء خصبا، ولا أن يقع تحجيمه إلى حد يحجب الأساس الجوهري لكل مسؤولية زجرية .

ثانيا : تنظيم المسؤولية الجنائية

في حالة إنجاز أعمال من طرف مقولة خارجية من أجل تنظيم دقيق للمسؤولية الجنائية في قانون الشغل، فإنه يتعين بالإضافة إلى تنظيم مسؤولية رئيس المقولة عن أفعال تابعيه، فإنه يتعين التنصيص في قانون الشغل على من يتحمل المسؤولية الجنائية في حالة ارتكاب مخالفة لقانون الشغل في حالة إنجاز أعمال داخل المقولة من طرف مقولة خارجية، ذلك أن كل طرف يلجأ إلى التخلص من المسؤولية الجنائية سواء رئيس المقولة التي تتم بها الأشغال أو رئيس المقولة التي تنجز هذه الأشغال مما يعرض حقوق الأجراء العاملين بالمقولة التي تقوم بهذه الأشغال المؤقتة للضياع ، والتي تتم غالبا داخل المقاولات الكبرى ، لذلك يتعين التدخل بنص تشريعي صريح ينظم الشخص المسؤول جنائيا في حالة ارتكاب مخالفات لقانون الشغل أثناء القيام بهذه الأشغال، مما يضمن حماية حقوق الأجراء جنائيا في هذه الحالة.

فالمسؤولية الجنائية عن مخالفات قانون الشغل يجب أن تحاط باهتمام تشريعي دقيق و تخص بالذكر الحالتين المشار إليهما إلغاء نظرا لأهميتهما الكبيرة ووقعها الذي لا يمكن إنكاره على تطبيق القانون الجنائي للشغل وعلى تحقيق هدفه الزجري داخل إطار مجال خاص وجد حساس ، كان يجب أن تحظى بأولوية في التنظيم و التقنين حماية مصالح الأجراء جنائيا .

المطلب الثاني: إدخال باقي فئات الأجراء وإصلاح القضاء الاجتماعي

من خلال الاطلاع على نطاق قانون الشغل بالمغرب من حيث الأجراء الخاضعين للحماية , ويلاحظ أنه لا يشمل جميع فئات الأجراء , كل ما هنالك أن نطاق تطبيق هذا القانون في اتساع مستمر نسبيا مما جعله يوصف بأنه قانون توسعي¹⁶⁹ , ومحدودية الحماية الجنائية لقانون الشغل تمتد كذلك إلى عدم تجريم جميع الأفعال المخالفة لقانون الشغل , مما يتعين معه تجاوز هذه المعوقات , ومحاولة تمديد هاته الحماية الجنائية إلى باقي فئات الأجراء (الفقرة الأولى) الحماية الجنائية لباقي فئات الأجراء وكذلك تذييل مختلف الأفعال الواردة في قانون الشغل بجرائم جنائية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الحماية الجنائية لباقي فئات الأجراء

تناولت المادة الرابعة من مدونة الشغل فئتين جديدتين, لم يسبق تطبيق أحكام قانون الشغل عليهما, وهما خدم البيوت , و المشغلين في القطاع المتميز بطابع تقليدي صرف¹⁷⁰

أولا: خدم المنازل

استثنت مقتضيات الفقرة الأولى من المادة الرابعة من مدونة الشغل صراحة خدم المنازل من الخضوع لأحكامها, فالنقطة الوحيدة التي أشارت إليها المادة الرابعة هي أنه سيصدر قانون تنظيمي قانون تنظيمي لاحق ينظم شروط تشغيل هذه الفئة.

فبالرغم من الحجج التي سبقت لتبقى هذه الفئة خارج التدخل التشريعي الذي يتمثل في مدونة الشغل , فإنه يتعين تمتيع هذه الفئة بجميع ضمانات مدونة الشغل سواء من حيث حداثة سن استخدامها , أو ارتفاع ساعات عملها , و تعدد الأشغال التي توكل إليها هذه الوضعية الاقتصادية والاجتماعية لا تسمح أبدا ببقاء هذه الفئة خارج إطار الحماية التي توفرها أحكام مدونة الشغل بما فيها الحماية الجنائية سواء من حيث الحد الأدنى لسن التشغيل , أو من حيث

¹⁶⁹ عبد الكريم غالي: في القانون الاجتماعي المغربي على ضوء مدونة الشغل وأنظمة الحماية الاجتماعية في ظل المستجدات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة " مرجع سابق ,ص:40

¹⁷⁰ محمد بلهاسمي, تأملات في أحكام مدونة الشغل مجلة المعيار العدد السابع و الثلاثون ص 43

احترام الحد الأقصى لساعات العمل , أو الراحة الأسبوعية 171 , والعطلة السنوية خصوصا و أن جميع عناصر , عقد الشغل من أجر وعمل و عنصر تبعية متوفرة , فالى متى هذا التسويق و الحيف في حق فئة يشتغل بها الكثير من الأشخاص و خصوصا الأطفال¹⁷².

وتجدر الإشارة إلى أن هناك مشروع قانون صادق عليه المجلس الحكومي مؤخرا يتعلق بهذه الفئة , إلا أن ما يؤخذ عليه ضعف العقوبات الحبسية المنصوص عليها فيه إذ تتراوح ما بين شهر و ثلاث أشهر و جعل تطبيقها اختياريا حتى في حالة العود , وضعف الغرامة المنصوص عليه فيه.

ثانيا :أجراء القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف

نصت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من مدونة الشغل , على صنف آخر من الأجراء , لا تسري عليهم أحكام مدونة الشغل , و يتعلق الأمر بالأجراء الذين يشتغلون في القطاعات التقليدية الصرفة¹⁷³.

وهكذا فإن يعاب على المشرع المغربي لما استجاب لانتقادات الفقه المغربي و أدخل أجراء الصناعة التقليدية في مدونة الشغل , فباستثناء للأجراء الذين يشتغلون في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف , مما يعني حرمانهم من الحماية الجنائية المقررة للأجراء المستفيدين من المقتضيات المنصوص عليها في مدونة الشغل.

وهكذا و لنفس الاعتبارات السابقة التي سبقت أثناء الحديث عن خدم البيوت , فإنه يتعين تمديد قانون الشغل ليطبق على هذه الفئة و يشملها بجميع الضمانات المقررة في هذا القانون.

و في ختام هذه الفقرة نتمنى ألا يتأخر صدور المرسوم التنظيمي المتعلق بالأجراء المشتغلين في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف , الذي يبدو انه تأخر أكثر من اللازم , وألا يبقى مجرد حبر على ورق كما هو الشأن بالنسبة لمقتضيات الفصل الثاني من ظهير

¹⁷¹ عبد اللطيف الخالفي : "الوسيط في مدونة الشغل خلافاً للشغل الفردية", الجزء الأول مرجع سابق, ص 122

¹⁷² أكثر الإحصائيات هو أن اشتغال أزيد من 70000 ظل أقل من 15 سنة في المنازل
¹⁷³ الحاج الكوري : مدونة الشغل الجديدة , القانون رقم 65.95(عدم ذكر اسم المطبعة و تاريخ الطبعة) 2004 ص 23

27 يوليوز 1972 المتعلق بالضمان الاجتماعي ولم يصدر هذا المرسوم لحد الآن رغم مرور قرابة 40 سنة .

الفقرة الثانية : تمديد الحماية لجميع الأفعال و التكنولوجيا الحديثة.

اتضح من خلال الاطلاع على لمقتضيات مدونة الشغل عدم تذييل جميع أحكامها بعقوبات جنائية , كما يتعين كذلك شمول استعمال التكنولوجيا داخل المقاولات بعقوبات جنائية.

أولاً: شمول الحماية الجنائية لجميع التصرفات و الأفعال

لتوفير حماية جنائية للأجراء , فإن يتعين تمديد العقوبات الجنائية لتشمل جميع الأفعال المنصوص عليها في مدونة الشغل , لأن عدم تذييل هذه الأفعال بجزاءات جنائية يسلب الأجراء الوسيلة الوحيدة لدعم حقوقهم و حمايتهم في مواجهة المشغلين .

وهكذا فإنه يبدو لزاماً على المشرع المغربي التدخل لتذليل هذه الأفعال بعقوبة جنائية كالمفاوضة الجماعية وعدم جعلها من بين الاختيارات الممكنة التي تعود على المشغل في اجراءاتها او عدم اجرائها ولما لا الرقي بها لدرجة الحق الدستوري كما هو الحال في المانيا واسبانيا وأمريكا واليابان كما يتعين تمديد الحماية الجنائية للمشغل وباقي الأفعال وهكذا فإنه ينبغي النص على جزاء جنائي في حالة عدم احترام مسطرة الاستشارة في حالة إقدام المشغل على فصل أحد الاجراء وكذلك تذليل المادة 14 من مدونة الشغل لكيفية احتساب وتقدير التعويض عن الفصل كذلك المادة 54 من مدونة الشغل محددة لمدة الشغل الفعلي الذي يؤخذ كأساس لاحتساب التعويض.

كما ينبغي النص على جزاء جنائي في حالة عدم استئصال المشغل للقرار مفتش الشغل في حالة التدخل وقيامه بمهمة التحكيم في حالة الخلاف بين المشغل والاجراء بشأن توزيع المؤسسات بالمقولة او توزيع الاجراء الأعضاء في الهيئات النقابية¹⁷⁴.

¹⁷⁴ محمد الشرقاني: "علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل", مرجع سابق: 288.

ثانيا : ضرورة إيجاد حماية جنائية للمشاكل المترتبة عن التكنولوجيا الحديثة

إن مجتمع الأعمال يتطور باستمرار ويصبر الاستفادة من أحدث التقنيات وأصبح يعتمد على تكنولوجيا جدا متطورة هذا الأمر جعل قانون الشغل في مواجهة ظاهرة جديدة معقدة تتمثل في مجتمع المعلومات والتكنولوجيا الحديثة مما يدفعنا إلى التساؤل عن حدود الحماية الجنائية التي جاءت بها مدونة الشغل لحماية الأجير من خطر المعلومات.

الملاحظ أن مدونة الشغل قد أدارت الظهر عن التطور الذي يعرفه مجتمع المعلومات بالرغم مما قد يتركه ولوج التكنولوجيا الحديثة الى المقابلة من إشكاليات ترتبط خاصة بالحريات الشخصية داخل المقابلة.

وهكذا فانه يتعين وضع اطار قانوني لاستعمال المعطيات الاسمية بين حدود إنشاء هذه المعطيات وطرق معالجتها وتجرىم البعض منها كتلك التي تستهدف احتواء معلومات شخصية حساسة مع الدعوة الى تعزيز هذه الحماية بالأخص على عقوبات زجرية¹⁷⁵ وكذلك ينبغي إقامة تنظيم خاص بالمسؤولية والعقاب ضد المشغل الذي يتعدى على الحياة الشخصية بالأجير وكل ما يتعلق بروح التشريع في هذا المجال الحساس والواقع أن إيجاد نظام المسؤولية الجنائية في مجال المعلومات والحريات لمن شأنه أن يساهم بعمق في ضمان الحرية الفردية الاجراء وضمان الحماية لهم¹⁷⁶.

الفقرة الثالثة: إصلاح القضاء الاجتماعي

يتعين التأكد أن الحقوق والضمانات المقررة في قانون الشغل المغربي تبقى غير قادرة على تحقيق العدالة الاجتماعية خصوصا في ظل جهاز جنائي يشوه الصور لذلك يتعين العمل على إقامة قضاء اجتماعي متخصص قادر على أن يلعب دوره الحقيقي في تحقيق هذه العدالة (الفقرة الأولى) كما يتعين أن يتم النظر في قضايا الشغل وفق مسطرة خاصة تراعي خصوصيات قانون الشغل وخصوصية العلاقات التي تحكمها (الفقرة الثانية).

¹⁷⁵ مولاي الحسن أبو طاهر: "حقوق الأجراء في ظل عولمة الاقتصاد على ضوء قانون الاجتماعي المغربي", م س, ص: 60

¹⁷⁶ عبد الكريم غالي: "قانون المعلومات الحماية القانونية للإنسان من مخاطر المعلومات, أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق, القانون الخاص, أكدال الرباط, السنة الجامعية 1994\1995, ص: 74

أولاً: إنشاء قضاء اجتماعي متخصص.

إن القضاء الاجتماعي يعمل على تطبيق القانون الاجتماعي بمثابة حل النزاعات الاجتماعية يساهم في الحفاظ على استمرار الشغل.

كما أنه يكرس ضمان الحقوق الاجتماعية والعمل وبالتالي على تطوير قواعد القانون الاجتماعي مشاركة ممثل الأطراف المعنية حتى تكون هذه القواعد الأكثر ملاءمة للوسط المهني الذي تطبق فيه وتجدر الإشارة انه بإلغاء المحاكم الاجتماعية فإن القضاء الاجتماعي أصبح غرفه داخل المحاكم الابتدائية التي أصبح لها وحدها البث في قضايا الشغل إلا انه التوجه له عدة سلبيات.

فالمغرب لا يتوفر على قضاء اجتماعي متخصص حيث أن المشرع المغربي لم يعمل لحد الان على إحداث قضاء اجتماعي متخصص رغم الاتفاق المبرم بتاريخ 30 أبريل 2003 في إطار الحوار الاجتماعي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين والذي شمل ضمن القضايا المتفق عليها دراسة إحداث الحاكم الاجتماعية الشيء الذي يضيف على القضاء المغربي قصورا فيما يتعلق بالتخصص والخبرة الضروريتين لتعزيز تطبيق المعايير الدولية التي التزم المغرب اتجاهها¹⁷⁷.

وهكذا فإن غياب القضاء الاجتماعي المتخصص من شأنه ان يؤدي الى تشويه قواعد قانون الشغل كقواعد حماية ويعمل في ذات الوقت على إعاقة تطورها بما يستجيب لمتطلبات الحياة الاقتصادية والاجتماعية¹⁷⁸ , كما أن غياب القضاء الاجتماعي المتخصص يحول دون قيام هذا القضاء بدوره كاملا كمصدر من مصادر قانون الشغل الملاحظ بخصوص الأحكام التي يصدرها القضاء الاجتماعي المغربي أنها لا تتضمن مبادئ راسخة يتم السير على هدفها وتعمل على ضبط علاقات الشغل فهاته الأحكام الصادرة في المادة الاجتماعية غالبا ما تتعلق بذات النزاع التي صدرت فيه وهذا راجع الى عدم وجود قضاء اجتماعي متخصص¹⁷⁹ يعمل

¹⁷⁷ مولاي الحسن أبو طاهر : "حقوق الأجراء في ظل عولمة الاقتصاد على ضوء قانون الاجتماعي المغربي", م س ,ص:60

¹⁷⁸ عبد اللطيف خالفي : "الوسيط في علاقات الشغل الفردية", المطبعة والوراقة الوطنية, الطبعة الثانية, 2003,ص:162
¹⁷⁹ هذا وقد حاول المشرع المغربي تبني نظام القضاء الاجتماعي المتخصص عن طريق إحداث محاكم اجتماعية, تقسم الى أقسام قضاء الأسرة وعرف حوادث الشغل, والأمراض المهنية و غرف نزاعات الشغل بموجب الظهير 1-74-338 من جمادى الآخرة 1394 (12 يوليوز 1994) المتعلق 1432(17 غشت 2011) المتمم والمغير الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-74-338 من جمادى الآخرة 1394 (12 يوليوز 1994) المتعلق بالتنظيم القضائي للمملكة الجريدة الرسمية هذه 5975 وقد بدأت التجربة فعلا بمدينة الدار البيضاء, إلا أن هذا التوجه لا ينسجم مع الاتجاه الذي دعى اليه أغلب الباحثين في قانون الشغل الذين نادوا بإحداث المحاكم للأعمال تضم كل من المحاكم التجارية و المحاكم الاجتماعية.

على بلورة مثل هذه الأحكام والمبادئ التي تشكل ولا شك خطوة في سبيل تحقيق استقلال قانون الشغل باعتباره أحد المصادر الأساسية لقواعده.

كذلك من سلبيات عدم وجود قضاء اجتماعي متخصص تعدد الجهات القضائية ذات الاختصاص في النزاعات الاجتماعية حيث لاحظ أن هناك جهات قضائية عديدة تبث في قضايا الشغل في رصيدنا التشريعي في مجمله المتعلق بالمادة الاجتماعية يوحى بأن هناك تعدد في الهيئات القضائية المتدخلة في القضايا الاجتماعية لا تسبق بينها تناقضات وصعوبات تدفعنا الى المناداة بالتوحد الحقيقي العميق للفكرة بحثا عن مؤسسة قضائية في المادة الاجتماعية لها اصالتها وتقاليدها وإمكانية تطوير اجتهاداته خدمة العدالة الشغل¹⁸⁰.

وتجاوز لكل هذه السلبيات يبدو أنه أصبح من الضروري تخصص القضاء في الميدان الاجتماعي ذلك أن إحداث قضاء اجتماعي متخصص هو الذي يستطيع التعمق في معالجة المشاكل التي تطرحها ظاهرة الشغل و بلورة اجتهادات قضائية يكون من شأنها سد ثغرات التشريع.

وهكذا فإن القضاء الاجتماعي المتخصص سواء كان ممثلا في النيابة العامة أو هيئات الحكم من شأنه أن يلعب دورا مهما في التدبير الجنائي للصراع الاجتماعي الذي تتصاعد توتراته أحيانا بين فئة المشغلين وفئة الأجراء .

ولكي تكون نتائج الأحكام والقرارات ناجعة أثناء فصلها في النزاعات التي تأخذ طابعا جنائيا في مجالات الشغل ،يجب أن يشترك في هيئات الحكم قضاة من القضاء الجزري وقضاة من القضاء الاجتماعي ، فهذه الهيئات المختلطة هي التي يمكن أن تضع مسبقا قضاء يضع المبادئ الأساسية المؤهلة للقانون الجنائي للشغل .

والنيابات العامة أيضا لها دور في وضع الحدود المعقولة للتدخل الجنائي في مجالات الشغل من خلال سلطته الملائمة المخولة لها قانونا والتي تعطيها الحق في عدم تحريك

¹⁸⁰ أسامة الأبهري تجربة المحاكم الاجتماعية بالمغرب 1972-1974 و الحاجة إلى إحداث قضاء اجتماعي متخصص رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية و القانونية السنة الجامعية 2008-2009 ص 65

المتابعات حينما يكتسي النزاع طابعا شغليا محضا يمكن حله عن طريق الدعاوى المدنية كما يعطيها الحق في تحريك المتابعات لزر الأفعال التي تكتسي خطورة وجسامة ممثلة إما في المساس بالحرية النقابية أو تعريض صحة وسلامة الأجراء لخطر، أو كل أشكال التمييز¹⁸¹.

والأكثر من ذلك بالإضافة إلى الحاجة إلى إحداث قضاء اجتماعي متخصص يجب إقرار اختصاص نوعي، بحيث نميز بين قضايا عقود الشغل، وطلبات التعويض، وقضايا الضمان الاجتماعي لكون الإثقال هو عدو الإثقان¹⁸².

ثانيا: اعتماد قواعد تتماشى مع قانون الشغل.

إن المسطرة المتبعة أمام الغرفة الاجتماعية بالمحكمة الابتدائية، قد اعتمد بشأنها القواعد المسطرية المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية، لا فرق في هذا الشأن بين القضايا المدنية أو التجارية أو الأحوال الشخصية، وإن كان المشرع المغربي أسوة بغيره من التشريعات قد اعترف بالخصوصية التي تميز علاقات الشغل عن غيرها من العلاقات القانونية الأخرى بدليل خلقه لقواعد خاصة لحكم هذه العلاقة فإنه كان عليه ألا يقف عند هذه الحدود¹⁸³ وأن يذهب إلى حد تبني مسطرة تتماشى مع جانب السرعة والمرونة، ومراعاة الجانب المعيشي في نزاعات الشغل، ذلك أن قانون الشغل ينبغي أن يتوفر على قواعد موضوعية مستقلة في حكمها وضبطها لعلاقات الشغل وتنظم سبل اقتضاء الحق المنصوص عليه بموجب القاعدة الموضوعية، ذلك أن هناك ارتباطا وثيقا بين القواعد المسطرية المطبقة في المادة الاجتماعية، والقواعد الموضوعية التي تحكم علاقات الشغل¹⁸⁴ وذلك لن يتم إلا باستبعاد بعض قواعد المسطرة المدنية المعقدة في التطبيق أمام مؤسسة القضاء الاجتماعي، والعمل على تكريس النظر بسرعة في نزاعات الشغل عن طريق سن مسطرة سريعة وحمائية، تراعي خصوصيات قانون الشغل و خصوصية العلاقات التي يحكمها، حتى يمكن تجنب ضياع حقوق الطرف الضعيف بسبب طول الانتظار و تعقد

¹⁸¹ يوسف وهابي: الطابع الجنائي لمدونة الشغل بين الظهور والضمور، قراءة في الاختلالات، مرجع سابق ص 107

¹⁸² عبد الكريم غالي، مرجع سابق ص:

¹⁸³ عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، مرجع سابق، ص 106

¹⁸⁴ أسامة الأبهري: "تجربة المحاكم الاجتماعية بالمغرب (1973-1977) والحاجة إلى إحداث قضاء اجتماعي متخصص، م س، ص 64

المسطرة و عمومية مقتضياتها , و ذلك بالبحث فيها استعجاليا و حتى نستطيع أن نرقى
بالقانون الجنائي للشغل المغربي الى مستوى القيام بالدور المنوط به , المتمثل في ضمان
احترام قانون الشغل , و بالتالي كفاءة النظام العام الاجتماعي و بصفة عامة تحقيق العدالة
العقدية بين طرفي علاقة الانتاج .

خاتمة:

لقد حاولنا من خلال هذا الموضوع رصد مظاهر التجريم التي ينطوي عليها قانون الشغل و كذلك دراسة مدى كفاية الجزاءات الجنائية في ضمان احترام قانون الشغل من طرف المشغلين , ميزنا بين أهم مقتضيات القانونية محل الحماية الجنائية سواء تعلق الامر بالمقتضيات القانونية المنظمة للمبادئ المشتركة للحماية الجنائية لكافة الأجراء أو تلك المنظمة لفئات معينة من الأجراء التي خصها المشرع بحماية خاصة .

ذلك أن المشرع المغربي سعى من خلال الجزاءات الجنائية المنصوص عليها في قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الى حماية الأجراء في مواجهة المشغل صاحب القوة الاقتصادية , بحثا عن نوع من التوازن بين طرفي العلاقة التعاقدية , حيث أن القوة الاقتصادية للمشغل تقابلها حماية الجنائية للأجير , فالملاحظ أن كثيرا من الجزاءات الجنائية في قانون الشغل مجرمة للمقتضيات القانونية المنظمة لعلاقات الشغل الفردية من جهة , و تحصيلا لكثرة المقتضيات المنظمة لهذه العلاقة و تنوعها لجهة اخرى .

و عموما فان الجزاءات الجنائية في قانون الشغل انصبت على نوعين من المخالفات :
-مخالفات عادية تنصب على حقوق الأجراء المرتبطة بعلاقته مع المشغل, و كذلك المرتكبة خرقا للمقتضيات المنظمة للأجر, أو مدة العمل, أو الصحة و السلامة حيث تتعدد الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراعى في حقهم حكم القانون.

-مخالفات تنصب على الالتزامات التي فرضها القانون على المشغل بهدف حسن سير العمل , و احترام النظام , و كذلك ضمان مراقبة السلطات المختصة بتطبيق القانون على الوجه الذي يحقق الغرض من اصداره كتلك المرتكبة خرقا لمقتضيات المنظمة للتسريح لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو وضع النظام الداخلي للمؤسسة .

و الملاحظ أن الجزاءات الجنائية في قانون الشغل تم سنها من أجل تحقيق عدة أهداف , تتمثل أساسا في حماية الطرف الضعيف في علاقة الانتاج في مواجهة مشغليهم ملك المؤسسة و الرأسمال , و مالك احترام مقتضيات القانونية المشكلة للحد الأدنى من حقوق الاجراء أو عدم احترامها , و كذلك هناك هدفا اخر لهذه الجزاءات تتمثل أساسا في حث المشغلين على احترام مقتضيات الانفة الذكر , بدلا من التعرض لجزاءات جنائية تكلف خزينة المؤسسة

و تنقص من رأسمالها , و قد تصل الى حد المس بشخص المشغل نفسه عن طريق عقوبة الحبس .

و تجدر الاشارة الا أن دراسة المقتضيات القانونية محل الحماية الجنائية دفعنا الا تقييم الجزاءات الجنائية المنصوص عليها في مدونة الشغل , و مدى كفايتها في ضمان احترام الحد الأدنى لحقوق الاجراء المنصوص عليها في مدونة الشغل , فالجزاءات الجنائية المنصوص عليها في مدونة الشغل تتركز في العديد من جوانبها التطبيقية على ما هو مقرر قانون الجنائي العام فيما يتعلق بأنواع هذه الجزاءات , في العقوبات المقررة كجزاء لخرق مقتضيات قانون الشغل من طرف المشغلين , تتمثل في الغرامة التي تتميز بضالة قيمتها أو العقوبات السالبة للحرية التي تم اقرارها في حالات محدودة و هي مطبوعة في غالبها بطابع اختياري , أي اعطاء الجهاز القضائي السلطة في اقرارها أو رفع عقوبة الغرامة مرافقة لها من جهة , و تتمثل كذلك في جزاءات الجنائية ذات الطابع المهني من جهة اخرى .

فالضعف المسيطر على جزاءات جنائية المنصوص عليها في مدونة الشغل يدفعنا الى التساؤل عما اذا كان المشرع المغربي قد توفق في وضع جزاءات جنائية كفيلة باحترام مقتضيات قانون الشغل ؟

ان الاجابة عن هذا السؤال تقتضي منا الفصل في مسألة أولية تتعلق بتحديد الهدف من قانون الشغل العمومي , و هدف القانون الجنائي للشغل خصوصا هل أرادها المشرع المغربي قواعد زجرية لفرض احترام النظام الاجتماعي و السلم الاجتماعي ؟
ام أنها قواعد زجرية تقي من الاخلال فقط ؟

فاذا كانت قواعد رادعة فانها لا تفي بالغرض , أما اذا كانت وقائية فانها لن تحقق الهدف المرجو لان المخالفات باقية طالما أن الاطراف لا يعون اله. من تقنين الشغل , لذلك لا زالت سبل الوقاية من المخالفات تتركز على عقوبات ادارية , قلما تصل الا ساحات المحاكم و بذلك يكون المشرع المغربي قد مال الى الحد من من تجريم مخالفات الشغل أيضا .

فقواعد قانون الشغل تبقى هي الميدان المفضل لعدم فعالية القاعدة القانونية و بالتالي عدم قدرتها على حماية الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية للأجراء.

و لتجاوز هذا الوضع و ايجاد نوع من التوازن بين مصالح الاجراء و المشغلين فإننا

نقترح :

- ✓ مراجعة مقدار الغرامات بالرفع من قيمتها, و بعد كل عشرة سنوات على أبعد تقدير لحفظ على فعالية العقوبة.
- ✓ تذييل جميع المقتضيات القانونية المنصوص عليها في مدونة الشغل بجزاءات جنائية.
- ✓ تعزيز و تقوية الدور الرقابي لمفتشي الشغل , و العمل على احالة محاضرهم مباشرة على المحاكم المختصة .
- ✓ تحسيس القضاة بأهمية الدور الذي يلعبونه من أجل فرض احترام الحقوق الأساسية للأجراء انشاء محاكم اجتماعية متخصصة على غرار المحاكم الادارية و التجارية , و اقرار قواعد مسطرية تتلاءم مع مقتضيات قانون الشغل .

❖ لائحة المراجع المعتمدة :

➤ المراجع باللغة العربية :

➤ الكتب :

- أبو المعاطي حافظ أبو الفتوح , شرح القانون الجنائي , القسم الخاص , الطبعة الثانية , مطبعة النجاح الجديدة , 1984 , الدار البيضاء .
- أبو مسلم الحطاب , "الوجيز في الجرائم المالية" , دراسة تحليلية ونقدية في ظل القانون المغربي والمقارن بدون طبعة
- أحمد الخليلي , "القانون الجنائي الخاص" , الجزء الأول , مكتبة المعارف , الرباط .1981
- أسامة أحمد شتات , قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 , والقرارات المنفذة لأحكامه , دار الكتب القانونية مصر , المجلة الكبرى , طبعة 2004
- أحمد عبد الكريم أبو شلب , شرح قانون العمل الجديد مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع , عمان الطبعة الأولى الإصدار الرابع 2003 .
- الحاج الكوري قانون الضمان الاجتماعي دراسة تحليلية ومقارنة , الطبعة الأولى مطبعة النجاح 2001 .
- الحاج الكوري: "حماية الأجور على ضوء سياسة التشغيل في المغرب" رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، جامعة محمد الخامس ، الرباط ، السنة الجامعية 1985\1986
- حسن الفكهاني , التعليق الجنائي المغربي في ضوء الفقه والقضاء , إصدار دار العربية للموسوعات , الطبعة الأولى 1992 \ 1993 .
- حسن أحمد الجندي , شرح قانون العقوبات القسم الخاص في جرائم الأموال , مطبعة الجامعة القاهرة , 1985 .

- حسن كيرة , أصول قانون العمل عقد العمل منشأة المعارف الإسكندرية , الطبعة الثانية 1979.
- حسن كيرة , أصول قانون عقد العمل , دا النهضة العربية القاهرة , الطبعة الثالثة سنة 1983 .
- عبد الواحد العلمي , شرح القسم الخاص من القانون الجنائي المغربي , طبعة 1992.
- عبد الواحد العالمي , شرح القانون الجنائي . القسم العام مطبعة النجاح الجديدة , الدار البيضاء الطبعة الأولى 2002.
- عبد الواحد العالمي , شرح في القانون الجديد المتعلق بالمسطرة الجنائية , الجزء الأول , الدعوى العمومية والدعوى المدنية التابعة , والبحث التمهيدي , مطبعة النجاح الجديدة , الدار البيضاء الطبعة الأولى 2006 .
- عبد الواحد العالمي , شرح في القانون الجديد المتعلق بالمسطرة الجنائية , الجزء الثاني , التحقيق الإعدادي والمحاكمة , الدار البيضاء الطبعة الأولى 2006 .
- عبد الكريم الطالب , الشرح العلمي لقانون المسطرة المدنية , المطبعة الوراقة الوطنية بمراكش , الطبعة الأولى 2005 .
- عبد الوهاب حومد , القانون الجنائي المغربي القسم الخاص , مكتبة التومي , الطبعة 1984 .
- عبد اللطيف الخالفي , الوسيط في مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية , الجزء الأول , المطبعة والوراقة الوطنية , مراكش الطبعة الأولى 2004 .
- عبد اللطيف خالفي: "الوسيط في مدونة الشغل , علاقات الشغل الجماعية , الجزء الثاني " , المطبعة والوراقة الوطنية , الطبعة الأولى , 2009 ,
- عبد الرزاق الموفي عبد اللطيف , المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة , دار النيل للطباعة , الاسكندرية الطبعة الأولى 1999 .
- عبد السلام بن حدو , الوجيز في شرح قانون المسطرة الجنائية المغربية , مطبعة اسبارطيل , طنجة , الطبعة السادسة 2006 .

- عبد العزيز العتيقي , القانون الاجتماعي المغربي , مطبعة المعارف الاجتماعية , فاس الطبعة الأولى 2005 .
- عبد الرزاق السنهوري , الوسيط في شرح القانون المدني , الجزء الثاني الإثبات وآثار الالتزام , مطبعة النهضة العربية القاهرة , طبعة 1963 .
- محمد بن حساين , القانون الاجتماعي المغربي , علاقات الشغل الفردية والجماعية , مطبعة طوب بريس , طبعة 2015 .
- محمد بن حساين , القانون الاجتماعي المغربي , الحماية الاجتماعية , الجزء الثاني , مطبعة طوب بريس , سنة 2015.
- محمود علي العريان , الجرائم المعلوماتية , دار الجامعة الجديدة , الاسكندرية طبعة 2004
- محمد سامي شوا , ثورة المعلومات وانعكاساتها على قانون قانون العقوبات , دار النهضة العربية , القاهرة , طبعة 1994.
- مصطفى محمد موسى , أساليب إجرامية بالتقنية الرقمية ماهيتها مكافحتها , دار الكتب القانونية مصر , طبعة 2005
- محمد الكشور إنهاء عقد الشغل , مطبعة النجاح , الدار البيضاء , الطبعة الاولى 2008.
- محمد سعيد بنائي : " قانون الشغل بالمغرب : علاقات الشغل الفردية " ، ج الأول : المؤسسة نظام الأجراء ، ط : 2 ، 1989 ، مطبعة النشر المغربية - الدار البيضاء
- محمد سعيد بنائي , "قانون الشغل المغربي" ,المطبعة الجديدة الدار البيضاء , الطبعة الثالثة,1989,الجزء الأول.
- محمد سعيد البناني , قانون الشغل بالمغرب على ضوء مدونة الشغل الجزء الأول,علاقات الشغل الفردية ,مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء , الطبعة الأولى 2005 .

- مصطفى مجدي هرجة ,الدعوى المدنية أمام القضاء الجنائي ,دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية الطبعة الأولى 1995,
- سميرة الكميلي , القانون الجنائي للشغل , الجزء الأول , مطبعة بني ازناسن , الطبعة الأولى 2015.
- ناهد العجوز , الحماية الجنائية للحقوق العمالية في قانون العمل في مصر والدول العربية , منشأة المعارف بالإسكندرية , الطبعة الأولى 1996 .
- نائلة عادل محمد فريد قورة , جرائم الحاسب الاقصادي ,دراسة نظرية وتطبيقية , دار النهضة العربية , بدون طبعة .
- هدى حامد قشقوش , جرائم الحاسب الالكتروني , دار النهضة العربية القاهرة , طبعة 1992.
- رمسيس بهنام النظرية العامة، القانون الجنائي ، الطبعة الثالثة ، سنة 1997.
- محمد أهداف، شرح قانون المسطرة الجنائية الجديدة، مطبعة وراقة جديدة ،مكناس ، الطبعة أولى، 2005
- طارق الكدالي ,القانون الجنائي للضمان الإجتماعي ,دراسة تحليلية على ضوء التشريع والقضاء المغربي , سلسلة دراسة قانون الأعمال ,دار الآفاق المغربية للنشر والتوزيع ,طبعة 2012.
- عبد الحفيظ بلقاضي : "محاضرات في القانون الجنائي الخاص جرائم الأشخاص والأموال" , السنة الجامعية 2000 \ 2001 دون طبعة.
- عبد العزيز العتيقي ، محمد الشرقاني ، محمد القرني اليوسفي : " دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة " طبعة 1 ، بدون ذكر السنة ، مطبعة الجسور وجدة.

❖ الأطروحات :

- عبد الرزاق الموافي عبد اللطيف ، المسؤولية الجنائية لمدير المنشأة الاقتصادية الخاصة "دراسة مقارنة " أطروحة الدكتوراه ، قسم الجنائي كلية الحقوق ، جامعة المنوفية الطبعة الاولى 1999 .

• خدوج فلاح ، المسؤولية الجنائية للمسير في شركات المساهمة على ضوء التشريع والفقہ والقضاء ، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون الخاص وحدة قانون الأعمال ، جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية الدار البيضاء ، 2004/2003 .

• سميرة الكميلى ، القانون الجنائي للشغل ، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق ، وحدة التكوين والبحث في قانون الأعمال ،شعبة القانون الخاص ،كلية العلوم القانونية والإقتصادية والاجتماعية ،جامعة الحسن الثاني ، عين الشق الدار البيضاء ، السنة الجامعية 2002\2001 .

• نادية النحلي ، الحق في الصحة في الوسط المهني ، أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في الحقوق ، كلية العلوم القانونية والإقتصادية والاجتماعية ، جامعة محمد الخامس بالرباط ، السنة الجامعية 2006 \ 2005 .

• بلال العشري ، النقابات العمالية بالمغرب دراسة في أسباب النشأة والتطور ، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق ،شعبة القانون الخاص ، جامعو الحسن الثاني ، عين الشق ،كلية الحقوق بالدار البيضاء 2002\2001 .

• صباح كوتو ، مفتشية الشغل ودورها في الحماية العمالية ، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق و شعبة القانون الخاص ، جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء ، 2004\2003 .

• الحاج الكوري ، حماية الأجور على ضوء ، على ضوء سياسة التشغيل بالمغرب ،رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص والبحث ،قانون الأعمال والمقاولات ،كلية العلوم القانونية والاققتصادية والاجتماعية السويسي ،السنة الجامعية 2008\2007 .

❖ الرسائل :

• عفاف لواء الدين الحماية الجنائية في أحكام مدونة الشغل ،رسالة لنيل

دبلوم الماستر ، في القانون الخاص بمراكش 2010/2009

- سارة الفهمي ، خصوصيات القانون الجنائي للشغل (الجريمة والعقاب) ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة عبد المالك السعدي كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية بطنجة ، السنة الجامعية 2007 / 2008 .
- حسناء العلاللي ، مسؤولية الأجير جنائيا ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ، جامعة أكادال بالرباط ، السنة الجامعية 2016/2015
- نورة موالدة ، الحماية الجنائية للشغل ، رسال لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ، جامعة السويسي بالرباط ، السنة الدراسية 2018/2017 .
- زهور الهياوي ، قانون الشغل الجنائي ، علاقات الشغل الفردية نموذجا رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص .، جامعة محمد الأول ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعي وجدة السنة الجامعية 2007\2006 .
- نادية آكاو ، مفتشية الشغل كهيئة متدخلة في علاقات الشغل ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد الخامس كلية الحقوق أكادال الرباط ، السنة الجامعية 2007\2006 .
- يوسف زروق ، تفتيش الشغل بالمغرب بين مهمة المراقبة ودور المصالحة ، بحث لنيل دبلوم السلك العالي بالمدرسة الوطنية ، الرباط السنة الجامعية 1996\1995 .
- عزيز قيسومي ، الحماية الجنائية لحقوق الأجراء على ضوء قانون الشغل المغربي ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ، جامعة محمد الخامس السويسي ، السنة الجامعية 2011\2012 .
- رشيدة مساوي ، حماية الأجيرة في التشريع المغربي على ضوء العمل القضائي ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المخصصة في المهن القضائية والقانونية دون ذكر تاريخ المناقشة .

● هشام الشتيوي , إجراءات البحث والمحاكمة في جرائم الشغل , رسالة
لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص , جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية
والاقتصادية والاجتماعي بمراكش , السنة الجامعية 2009\2010.

● مليكة العراس , الحماية القانونية للأجراء على ضوء مدونة الشغل ,
تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة , جامعة الحسن الثاني , عين الشق كلية
العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء , السنة الجامعية
2008\2009

● مريم بوندوز , مبدأ المرونة في علاقات الشغل الفردية على ضوء
مدونة الشغل , رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص , وحدة
التكوين والبحث وقانون الأعمال والمقاولات , أكتوبر 2010.

● محمد أيت حسو , أحكام تشغيل الأحداث بين النصوص الوطنية
والاتفاقيات الدولية , رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص كلية
العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية , جامعة القاضي عياض مراكش 1987 .

● أحمد الفقيه , إشكالية الشغل السنوي , وضعية المرأة العاملة في إطار
القانون الاجتماعي المغربي , رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية جامعة محمد الخامس ارباط 1989 .

● خالد أيت علال , حدود السلطة التأديبية للمشغل , رسالة لنيل دبلوم
الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص , كلية الحقوق وجدة لسنة
2006\2007.

● إيمان علوش : "جرائم الشغل المرتبطة بسرطان علاقة الشغل الفردية
", بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ماستر القانون المدني والأعمال
جامعة عبد المالك السعدي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة-
السنة الجامعية 2016\2017.

- جعفر القرشلي , الحماية الجنائية للحرية النقابية داخل المقولة , رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص , جامعة الحسن الثاني , عين الشق , كلية الحقوق بالدار البيضاء السنة الجامعية 2006\2007.
- عبد الحي المنصوري ، علي عبدالله نعمان قائد ، الحماية الجنائية الأجير بين النص التشريعي ، بحث نهاية التدريب بالمعهد العالي للقضاء فترة التدريب 2013 - 2015.

❖ مقالات:

- حافظ العموري ، الإجراءات والعقوبات الجزائية في قانون الشغل ، المجلة التونسية للإدارة العمومية ، عدد 29 سنة 2000 .
- يوسف الوهابي ، الطابع الجنائي لمدونة الشغل بين الظهور والضمور ، قراءة في الاختلالات والتوازنات ، مجلة الملف العدد 12 مارس 2008 .
- بشرى العلوي ، تعامل مدونة الشغل مع القانون الاجتماعي الدولي ، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات ، عدد 10 مارس 2008 .
- دنيا مباركة ، ضمانات حقوق أجراء المقولة المخصصة ، مجلة رسالة الدفاع العدد الثاني ، نونبر 2001.
- دنيا مباركة ، النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الجنائي المغربي ، مجلة المناظرة عدد 5 يونيو 2003 ،
- دنيا مباركة ، الحماية القانونية لتشغيل الأحداث في التشريع المغربي ، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون ، العدد الأول يونيو 2000.
- دنيا مباركة ، النظام الحمائي للمرأة العاملة في التشريع الاجتماعي المغربي مجلة المناهج العدد الأول 2001.
- بشرى النية ، حماية برامج الحاسوب عن طريق قواعد القانون الجنائي للمصالح الخاصة والنظام العام ، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات عدد 7 ماي 2005 .

- إكرام المختاري , خصوصية الجريمة المعلوماتية وإشكالية الاختصاص ,قراءات المادة الجنائية , مجلة علمية محكمة نصف السنوية تعنى بالدراسات القانونية والقضائية والفقهية عدد 1 فبراير , دون ذكر تاريخ الاصدار.
- نادية النحلة ,الحق في الصحة في الوسط المهني في مدونة الشغل , منشورات جمعية المعلومات القانونية والقضائية ,سلسة الدراسات والأبحاث عدد 9 فبراير 2009 .
- عبد الرحيم صدقي ,الأسرار المهنية في القانون الجنائي مجلة المحاكم المغربية العدد 43 ماي 1986 .
- محمد معن , الممارسة الميدانية ,لمهمني المراقبة والمصالحة ,نشرة الاتصال تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل العدد الثالث أبريل 1995.
- حافظ العموري ,الاجراءات والعقوبات الجزائية المجلة التونسية للإدارة العمومية العدد 20 لسنة 2000 .
- عبد العزيز العتيقي و تشغيل المرأة بين المساواة والمقتضيات الحمائية الخاصة , المجلة المغربية للإدارة المحلية العدد 16 سنة 1995.
- خالد سليمان و سوسن مرقة , أضواء على ظاهرة عمل الأطفال , مجلة عالم الفكر.
- آمال جلال , بعض الجوانب القانونية لرعاية الطفل بالمغرب المجلة المغربية للإدارة المحلية للقانون والسياسة والاقتصادية العدد 1979.
- أحمد بودراع ,تشغيل الأطفال على ضوء الإتفاقيات الدولية للشغل , المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية عدد مزدوج 51 -52 يوليوز ,أكتوبر 2003.
- محمد امزيان , الحماية القانونية , عدد 12 لخدمات المنازل , دار النشر الأحمديّة و طبعة 2000.

- عبد الكريم غالي , منع الشغل الليلي , من أجل حماية الأطفال والنساء
جريدة الأحداث المغربية لتاريخ 08\05\2002
- مراد القادري , الحماية التشريعية للمرأة والطفل في مدونة الشغل
الجديدة , مجلة الملف عدد 6 ماي 2005 .
- حسن بلحساني , الدعوى إلى تحرير المرأة بين خصوصية الهوية
ومقتضيات الحداثة , المجلة المغربية للاقتصاد والقانون , العدد 21 سنة 2000.
- أحمد رأفت التركي , حماية حقوق المرأة في التشريع المصري
والمغربي , مجلة الميادين , العدد الرابع 1989 .
- إدريس الفاخوري , وضعية المرأة العاملة بين الخطاب الشرعي
والنص القانوني والواقع الاجتماعي , مجلة الأسرة والمواطنة , أعمال الندوة
الوطنية المنعقدة بالرباط يوم 22\23 مارس 2002 .
- خالد سليمان و سوسن مرقة , " أضواء على ظاهرة عمل الأطفال " ,
مجلة عالم الفكر العدد 30 يناير 2002 .
- أحمد بودراع : "تشغيل الأطفال على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل
المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية , عدد مزدوج 51-52 , يوليوز أكتوبر
2003.
- لماني سعيد : "دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل " .مجلة
المراقبة لعدد 3-2 ماي 1993.
- عبد الرزاق العليج : " عرقله سير المقاوله و إشكالية معاينتها من طرف
مفتش الشغل . الصعوبات و الإكراهات ندوة حول موضوع مدونة الشغل بعد سنتين
من التطبيق , نظمتها وزارة العدل بتعاون مع وزارة التشغيل و التكوين المهني ,
سلسلة الندوات و اللقاءات و الأيام الدراسية العدد التاسع 2006.

❖ المراجع بالفرنسية :

- Jean didier (w) , droit penal des affaires ;ed Dalloz paris 1997
- Ahmed Bouharrou, le droit pénal Social Lille, 1, Salé 1999
- Boudahrain Abdellah, le droit du travail au Maroc, Tome II
- Bouharou(A): Inction pénale de l'inspection du travail, bulletin de liaison, N 6 janvier 2000.
- Société d'édition et de diffusion al Madariss, Casablanca 2005
- Brun et Glland, droit les rapports individuels du travail, éd. Sirey, Dalloz Paris 1978.
- Brigitte Hess-Gllon, Anne-Marie Simon, Droit du travail, 18éme édition.
- Fakkak Molhamed, Droit du travail, imprimerie Najah, Al Jadida, Casablanca, 2008. Supiot (A), Droit du travail, les juridietions du travail, Dalloz, Paris, 1987.
- Jean Paul Antona, Droit du travail, l'essentiel, Sirey, 1999.
- VIALANE GONIK”LE travail de nuit constitue t-il un danger pour le personnel "
- Fekkak (M) droit du travail , imprinerie Najah El Sadida , Casablanca , 1 édition , janvier 2008.
- Olivier (I) :le particularisme du droit pénal du travaille, Thés pour l'obtention du doctorat en droit privé faculté Grenoble 1979.
- Maurice Cozian ,Maurice Petit Jean : »manuel de droit du travail et de droit social »
- Cohen(m) :les effets du procès verbal d' un inspcteur du travail, Dr :soc,N5 mai 1997

❖ المواقع الالكترونية الالكترونية :

- <http://said.net/Fenal/0114.hlm>
- <http://marebress.net/articles.pttp?id1291>
- [http:// Alaraliya.net//articles/2018/1/4/9266.htm](http://Alaraliya.net//articles/2018/1/4/9266.htm)

الفهرس

- 8..... الفصل الأول : المبادئ المنظمة للحماية الجنائية للأجراء
- 10..... المبحث الأول : المبادئ المشتركة لحماية حقوق الاجراء
- 10..... المطلب الأول : الاشخاص المسؤولون
- 10..... الفقرة الثانية : المسؤولية الجنائية للأجراء
- 10..... الفقرة الاولى : المسؤولية الجنائية للمشغل
- 11..... أولا: المسؤولية الجنائية للمشغل كشخص طبيعي
- 12..... أ: مسؤولية المشغل عن أفعاله الشخصية
- 13..... ب:(مسؤولية المشغل عن أفعال التابعين له
- 14..... ثانيا : المسؤولية الجنائية للمشغل كشخص معنوي
- 15..... أ-شروط المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي :
- 17..... ب-حدود المسؤولية الجنائية للشخص المعنوي :
- 17..... الفقرة الثانية : المسؤولية الجنائية للأجراء
- 18..... أولا:الجرائم التقليدية
- 18..... أ)إفشاء أسرار الصنع
- 20..... ب:(السرقه وخيانة الأمانة
- 21..... ثانيا:الجرائم الحديثة
- 22..... أ)الغش المعلوماتي:
- 22..... ب:(التحرش الجنسي المرتبط بالعمل
- 23..... المطلب الثاني : تجليات الطابع الحمائي على مستوى العقاب
- 24..... الفقرة الأولى :طبيعة الجزاءات الجنائية
- 24..... أولا : العقوبات الجنائية الأصلية
- 25..... أ) - الغرامة
- 26..... ب)- عقوبة الحبس
- 28..... ثانيا : العقوبات الجنائية الإضافية

- 28.....أ-)إغلاق المؤسسات :
 30.....ب- حل الشخص المعنوي
 30.....الفقرة الثانية : الظروف المؤثرة على تحديد العقوبة في مدونة الشغل
 30.....أولا : ظروف التشديد
 31.....أ-حالة التعدد كظرف من ظروف التشديد
 31.....ب -حالة العود
 34.....ثانيا : ظروف التخفيف وأسباب الإغفاء من العقاب في إطار أحكام مدونة الشغل
 34.....أ-ظروف التخفيف في إطار أحكام مدونة الشغل
 35.....ب- أسباب الإغفاء من العقاب في إطار أحكام مدونة الشغل
 36.....المبحث الثاني : مبادئ الحماية الجنائية الخاصة بفئات من الأجراء
 36.....المطلب الأول : خرق قيود تشغيل النساء والأحداث والمعاقين
 36.....الفقرة الأولى: الحماية الجنائية للنساء الأجيريات
 37.....أولا:منع الأشغال الجوفية و الشاقة و المخلفة بالآداب
 39.....ثانيا - الشغل الليلي وعمل الأجيرية
 40.....ثالثا: الحماية من التحرش الجنسي
 41.....رابعا) حماية عمل الأجيرية الحامل
 43.....الفقرة الثانية : خرق ضوابط تشغيل الأحداث وذوي الاحتياجات الخاصة
 44.....أولا :تشغيل الأحداث ليلا
 46.....ثانيا: تشغيل الأحداث والمعاقين في الأعمال الجوفية والشاقة
 48.....المطلب الثاني:الحماية الجنائية للهيئات التمثيلية للأجراء
 49.....الفقرة الأولى : الحماية الجنائية لمندوب الأجراء
 49.....أولا :المس بحرية اختيار مندوبي الأجراء
 50.....ثانيا : عرقلة أداء مهام مندوبي الأجراء
 50.....الفقرة الثانية:الحماية الجنائية للممثل النقابي
 50.....أولا:حالة فصل الممثل النقابي دون أخذ رأي مفتش الشغل مفتش الشغل

- 51.....ثانيا: عرقلة الممثل النقابي
- 54.....المبحث الأول: المتابعة الجنائية في جرائم الشغل
- 54.....المطلب الأول: الأجهزة ذات الاختصاص في ضبط جرائم الشغل
- 55.....الفقرة الأولى: جهاز تفتيش الشغل وجهاز الشرطة القضائية
- 55.....أولا: جهاز تفتيش الشغل
- 59.....ثانيا: جهاز الشرطة القضائية
- 61.....الفقرة الثانية: الأجهزة الخاصة بتفتيش الشغل
- 62.....أولا: مفوضو الأمن في المقاولات المنجمية
- 64.....ثانيا: مفتشو الملاحة البحرية والضمان الاجتماعي
- 66.....المطلب الثاني: الآليات القانونية لضبط جرائم الشغل
- 66.....الفقرة الأولى: الزيارات التفتيشية لأماكن الشغل
- 67.....أولا: الزيارات التفتيشية لأماكن الشغل
- 71.....ثانيا: البحث والتحري بشأن تطبيق أحكام قانون الشغل
- 72.....(أ) استفسار المشغل و الأجراء بشأن تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بالشغل
- 73.....(ب) الاطلاع على السجلات والوثائق
- 74.....(ج) الأمر بالصاق الإعلانات
- 75.....(د) أخذ عينات من المواد الأولية
- 76.....الفقرة الثانية: الإنذار القبلي للمشغل ومحاضر مفتشي الشغل
- 77.....أولا: الإنذار القبلي للمشغل
- 78.....(أ) مدى إلزامية توجيه الإنذار
- 79.....(ب) الإجراءات الشكلية للإنذار
- 82.....ثانيا: محاضر مفتشية الشغل
- 82.....(أ) شكل المحضر والرقابة الإدارية عليه
- 86.....المبحث الثاني: أهم الاقتراحات الكفيلة بتوفير حماية جنائية للأجراء
- المطلب الأول: مراجعة العقوبات و إصلاح مفتشية الشغل و تنظيم المسؤولية الجنائية للمشغل
- 86.....

- 87.....الفقرة الأولى : مراجعة العقوبات الخاصة بتفتيش الشغل.
- 87.....أولا :الرفع من قيمة الغرامات المالية وتحويل القاضي سلطة تعديلها .
- 88.....ثانيا : إقرار العقوبات الحبسية في حالة المساس الخطير بحقوق الأجراء .
- 89.....ثالثا :إقرار العقوبات الجنائية الإضافية لזجر مخالفات قانون الشغل.
- 90.....الفقرة الثانية :تقوية دور مفتشي الشغل.
- 92.....الفقرة الثالثة :تنظيم المسؤولية الجنائية للمشغل.
- 92.....أولا: تنظيم المسؤولية الجنائية للمشغل عن أفعال تابعيه .
- 93.....ثانيا : تنظيم المسؤولية الجنائية .
- 94.....المطلب الثاني: إدخال باقي فئات الأجراء وإصلاح القضاء الاجتماعي.
- 94.....الفقرة الأولى: الحماية الجنائية لباقي فئات الأجراء.
- 94.....أولا :خدم المنازل .
- 95.....ثانيا :أجراء القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف.
- 96.....الفقرة الثانية : تمديد الحماية لجميع الأفعال و التكنولوجيا الحديثة.
- 96.....أولا: شمول الحماية الجنائية لجميع التصرفات و الأفعال .
- 97.....ثانيا : ضرورة إيجاد حماية جنائية للمشاكل المترتبة عن التكنولوجيا الحديثة.
- 97.....الفقرة الثالثة: إصلاح القضاء الاجتماعي .
- 98.....أولا: إنشاء قضاء اجتماعي متخصص.
- 100.....ثانيا :اعتماد قواعد تتماشى مع قانون الشغل.
- 102.....خاتمة:
- 105.....لائحة المراجع المعتمدة :



كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتهادية - طنجة
FSJES TANGER