



كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية - طنجة
FSJES TANGER

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



جامعة عبد المالك السعدي
Université Abdelmalek Essaadi

دور مفتش المشغل في مجال تدبير العلاقات الممنبة

تحت إشراف الدكتور:
عبد الله أشركي أفقير

من إعداد الطالبة الباحثة: إخلص الغازي

لجنة المناقشة:

السنة الجامعية : 2019/2020

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين
نبينا محمد وعلى آل وصحبه أجمعين.

لما بعد:

فإنني أشكر الله وأفر الشكرات وفقني وأعانني على إتمام هذا الرسالة
ثم أتوجه آيات الشكر والعرفان بالجميل إلى الأستاذ والدكتور حاتم
دايد والذي شرفني بمتابعة هذا البحث من خلال توجيهاته السديدة
طيلة مراحل إنجازها، كما لم يبخل علي بالنصح والتوجيه لما عهدنا فيه
من إصرار وتشجيع للبحث العلمي.

وأشكر أيضا فضيلة الدكتور عبد الله أشركي أفتقر منسق ماستر تدبير
نزاعات الشغل على توجيهاته السديدة وسعة صدره وطيب خاطر.

كما أتقدم بعظيم الشكر والتقدير لأعضاء اللجنة المناقشة الكرام على
قبولهم إشراف هذا الرسالة، رغم انشغالهم والتزاماتهم العديدة.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

وصلى الله على صاحب الشفاعة سيدنا محمد الكريم ، وعلى آل وصحبه الميامين
ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين وبعد:

إلى رجل الكفاح، إلى من زرع القيم والمبادئ الإسلامية، إلى من أفنى زهرة
شبابه فى تربيتى ... والدى الحبيب؛

إلى القلب النابض، إلى رمز الحنان والحب والتضحية، إلى من كانت دعواتها
الصادقة سر نجاحى ... أُمى الغالية؛

إلى روح عمى الحبيب الطاهر ... رحمه الله

إلى جدى الحبيب وجدتى الغالية

إلى منهم عزوتى وسندى فى الحياة ... إخوانتى وعائلتى

إلى من كانوا لى لوفياء ... أصدقائى جميعا؛

إلى كل من دعالى بالخير فى كل أعمال حياتى أهدىكم نتائج رسالتى وثمره
عملى المتواضع.

لائحة فك الرموز

ق ل ع : قانون الالتزامات والعقود

ق م م : قانون المسطرة المدنية

م ش : مدونة الشغل

ص : الصفحة

م ج : مرجع سابق

ط : الطبعة

المقدمة

شكّلت وظيفة تفتيش الشغل بالمغرب منذ تأسيسها أدورا هامة سواء في المجال الرقابي المتمثل أساسا في السهر على ضمان التطبيق الجيد لمختلف النصوص القانونية المؤطرة لعلاقات الشغل عن طريق زيارات المراقبة والتفتيش لمختلف الوحدات الإنتاجية الخاضعة لتشريع الشغل ببلادنا، مع إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية، وكذا في مجال تدبير العلاقات المهنية عن طريق التدخلات الاستباقية لتفادي نشوب نزاعات الشغل من جهة، وإجراء محاولات التصالح بشأن نزاعات الشغل بنوعها الفردية والجماعية من جهة أخرى، أو من خلال تكثيف الجهود الذاتية أحيانا كثيرة لتحويل مفاهيم الصراع بين طرفي الإنتاج من فلسفة التصادم إلى وضع يقوم على الثقة والتفاهم و الحوار الإيجابي بين الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين بهدف تحقيق سلم اجتماعي يكون في خدمة التنمية السوسيو- اقتصادية لبلادنا.

و بالنظر إلى الأدوار الحيوية التي يضطلع بها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، فنستطيع أن نقول أن هاته الفئة من الموظفين تتدخل بشكل فعال بطريقة أو بأخرى في تحقيق التنمية الاجتماعية، عن طريق مساهمتها الإيجابية من جهة في إنعاش عملية التشغيل أو من خلال الحفاظ على مناصب الشغل المحدثة، مع بذل الجهود الكفيلة لضمان الحقوق الأساسية للأجراء لاسيما تلك المرتبطة بالحماية الاجتماعية أو تلك المتعلقة بالوقاية من أمراض وحوادث، ومن جهة أخرى فإن مفتش الشغل يساهم أيضا في تحقيق التنمية الاقتصادية، حيث إن تشجيع الاستثمار سواء الأجنبي أو الوطني لا يقتصر فقط على تقديم التحفيزات التقليدية للاستثمار كالإعفاءات الضريبية أو مرونة الصرف أو توفير الوعاء العقاري، بل أصبح يركز ويهتم أكثر بالمناخ الاجتماعي في البلاد وما مدى توفر متطلبات تحقيق السلم الاجتماعي، وهذا المعطى بشكل خاص يناضل مفتش الشغل من أجله بشكل يومي عن طريق تطوير الخلافات الجماعية في تدخلاته الاستباقية، وكذا عبر محاولات التصالحية.

وتماشيا مع المهام الجديدة التي أصبح مفتش الشغل يقوم بها، نجد أن أعباء هذا الجهاز تتزايد خاصة في ظل التحولات الاقتصادية الكبرى التي عاشها ويعيشها النسيج الاقتصادي بالمغرب لاسيما المرتبطة بانتقال مجموعة من القطاعات الاقتصادية والمقاولات من القطاع العام إلى القطاع الخاص،

الشيء الذي يستدعي إضفاء المزيد من الحجية والفعالية على الصفة التي يمارس بها الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل مهامهم بشكل يجعل تدخلاتهم تتسم بالنجاعة والفعالية.

و من هذا المنطلق، سيكون هذا العرض الموجز محاولة لتقديم قراءة موضوعية لحصيلة جهاز تفتيش الشغل بالمغرب، بمناسبة الأدوار الطلائعية التي تم تمتيعه بها في ظل المدونة الحالية للشغل، وكذا فرصة للتعرف على الواقع القانوني لهذا الجهاز الإداري ولتدارس أهم الاختصاصات والمهام الموكولة إليه بمقتضى القوانين الجاري بها العمل، وخاصة منها تلك المتعلقة بالمهام الوقائية والضبطية في سبيل تطوير الأخطار المهنية داخل الوحدات الإنتاجية المختلفة بربوع المملكة.

وإذا كان خلق الإطار القانوني الذي تنشأ وتنتهي في ظله علاقات الشغل يعتبر خطوة كبيرة في سبيل إعادة التوازن إلى العلاقة الشغلية بين الأجراء و المؤجرين، فإنها رغم ذلك تظل خطوة قاصرة عن تحقيق الحماية الكاملة للطبقة العاملة، ذلك أن خلق الضوابط القانونية التي تكفل تنظيم علاقات الشغل، و إن كان مهما لتحقيق التوازن في العلاقة بين عنصرى لإنتاج، فإنه لن يكون بالأمر الحاسم في حال غياب هيئات تكفل لهذه الضوابط القانونية الفعالية المطلوبة، و ذلك من خلال مراقبة مدى تطبيقها والتقيد بها عند إصدارها، وفي ذات الوقت العمل على مساعدة المشرع على خلق القواعد القانونية الشغلية، من خلال تقديم الدراسات المتعلقة بالمشاكل التي يفرزها واقع علاقات الشغل، وهو ما أدركته التشريعات المقارنة ومن ضمنها التشريع المغربي، هذا الأخير الذي عمل على خلق هيئات إدارية تقوم بمراقبة تطبيق قواعد قانون الشغل على أرض الواقع، بالإضافة إلى تقديم الإرشادات والمعلومات والنصائح التقنية للأجراء وللمشغلين، للوصول إلى أنجع السبل لضمان حسن التقيد بالقواعد القانونية الكفيلة بتطور الإنتاج، لما فيه مصلحة الاقتصاد الوطني ومصلحة طرفي العلاقة الشغلية بصفة خاصة.

وبالرجوع للسياق التاريخي لنشأة مفتشية الشغل على المستوى الأممي، نجد أن هذه النشأة ارتبطت تاريخيا بميلاد تشريعات الشغل التي لم يبدأ الاهتمام بها إلا في منتصف القرن 19 الميلادي إثر الثورة الصناعية في أوروبا، وكننتيجة من جهة أخرى للظروف القاسية التي أحاطت باليد العاملة من كل جانب سواء من حيث ضعف الأجر أو من حيث العمل في أماكن غير صحية أو من حيث مدة العمل اليومي، والتي كانت لها انعكاسات سلبية على العمال وأسرههم، ثم ومن جهة ثالثة لسيادة فلسفة المذهب الفردي وما ترتب عنه من آثار.

أما في المغرب فقد أنشئت مفتشية العمل لأول مرة سنة 1926 خلال الحقبة الاستعمارية وذلك بموجب الظهير الصادر في 13 يوليوز 1926 الذي أنشأ هيئة مفتشي العمل ولاسيما المادة 44 منه، وقد عرفت مفتشية العمل منذ ذلك التاريخ تحولات ومسارا طويلا مرت خلاله بعدة مراحل عكست وراكبت تطور تشريعات الشغل، وكذا النسيج الاقتصادي والاجتماعي ببلادنا، حيث في البداية كانت الخلفية الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية هي الحافز والمهيمن على تأسيس هذا الجهاز، إذ سعت سلطات الحماية إلى معالجة الظروف السيئة والأوضاع القاسية التي كان يعاني منها الأجراء، من خلال وضع القوانين والتشريعات التي تضمن حمايتهم وتحسن ظروف اشتغالهم وتقطع مع الفلسفة والعقيدة السائدة المرتكزة على هيمنة سلطان الإرادة، من أجل السهر على تطبيق أحكام تشريع الشغل المختلفة كظروف العمل ومدة العمل والأجور وحفظ الصحة والسلامة داخل الوحدات الإنتاجية إلى غير ذلك من المجالات¹.

و مما ينبغي التأكيد عليه أنه إضافة لهذا الدور الرقابي للمقتضيات التشريعية والتنظيمية للتشريع المنظم للشغل والذي كان مشتتا في ظهائر ومراسيم وقرارات مختلفة، تطور مجال تدخل تفتيشية الشغل لاسيما في فترة ما بعد الاستقلال ليقوم بمهام عرفية في مجال المصالحة بين أطراف الإنتاج في تسوية نزاعات الشغل الجماعية والفردية، وذلك بتنسيق مع السلطات المحلية والإقليمية التابعة لوزارة الداخلية، حيث كان هذا التدخل من جانب مفتش الشغل تدخلا عرفيا لعدم وجود مرتكز تشريعي لهذه المهمة التصالحية.

ويمكن القول بأن الجديد الذي أقرته مدونة الشغل الصادرة بموجب القانون رقم 99-65 بتاريخ 11 شتنبر 2003، و التي دخلت حيز التطبيق في يونيو 2004 بخصوص المهام القانونية الجديدة لهذا الجهاز المنصوص عليها في المادة 532 من مدونة الشغل، هو التنصيب في أحكامها وبصفة رسمية على دور المصالحة في تسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، و إعطاء النصح والإرشاد لأطراف العلاقة الشغلية قصد التطبيق الأمثل لأحكام تشريع الشغل، إلى جانب الدور الأساسي المتمثل في وظيفة التفتيش والمراقبة وضبط المخالفات، وكل هذه الأدوار طبعا أضحت تساهم وبالملموس

1محمد الزرقاني ، كتاب مدونة الشغل قانون رقم 99-65 مع تحليل لأهم المستجدات، مطبعة توزيع مكتبة سجماسة مكناس، يناير 2004، ص:15.

في استثبات السلم الاجتماعي وضمان استمرارية المقابلة وبالتالي الحفاظ على مناصب الشغل في إطار ضمان الاحترام التام للتشريع الاجتماعي المعمول به².

أهمية الموضوع :

ونظرا لأهمية موضوع جهاز تفتيش الشغل بالمغرب في تدبير العلاقات المهنية من الناحية النظرية أو العملية وعلى الرغم من قلة الموارد البشرية وضعف الوسائل اللوجستية، يشتغل جهاز تفتيش الشغل على مكافحة التداعيات الصحية والاجتماعية جراء جائحة كورونا بالوحدات الاقتصادية الخاضعة لها.

فمنذ بداية انتشار فيروس كوفيد 19 بالمغرب، انكبت جهود كافة مكونات جهاز تفتيش الشغل، على مواكبة الوحدات الاقتصادية وأجرائها، كما بادر ذات الجهاز بتنظيم حملات تحسيسية و زيارات ميدانية لأماكن العمل، لتسليط الضوء على خطورة الوباء و حدة و سرعة انتشاره بين الأجراء، كما بادرت بإسداء النصائح و الإرشادات للمشغلين والأجراء على حد سواء.

و فيما يتعلق بصحة وسلامة الأجراء، قامت مجموعة من القطاعات الحكومية في بلاغات مشتركة، بتشكيل لجان مختلطة بهدف القيام بحملات تفقدية لأهم المقاولات و الشركات، للتأكد من مدى احترامها و التزامها بالتدابير الاحترازية و الوقائية لاحتواء الفيروس.

طبقا لمدونة الشغل تنتط بمفتش الشغل مجموعة من الاختصاصات التي تميزه عن باقي هيئات المراقبة، للقيام بزيارات تفقدية لأماكن العمل لمراقبة احترام مقتضيات تشريع الشغل ومنها تلك المتعلقة بظروف الصحة و السلامة المهنية، حيث يوجه في هذا المجال تعليمات، في حالة الخطر، مرتكزا في ذلك على أساس قانوني، علما أن جميع العقوبات التي يمكن اتخاذها في هذا المجال، ذات طبيعة قضائية بما فيها إغلاق المؤسسات وفق مسطرة معقدة وغير سريعة.

والجدير بالذكر أن جهاز تفتيش الشغل يتكون من مفتشي الشغل في قطاعات الصناعة و التجارة والخدمات؛ و مفتشي القوانين الاجتماعية في الفلاحة و الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل (كل في نطاق اختصاصه).

² محمد زرقاني , مرجع السابق، ص:19.

و قد أصدر وزير الشغل و الإدماج المهني أثناء لقائه، يوم الأربعاء 15 أبريل 2020، بتسيق مع ممثلي المركزيات النقابية الأكثر تمثيلا، بلاغا صحفيا، يعرض من خلاله أهم التدابير و الإجراءات الاحترازية التي تقوم بها الحكومة للحد من انتشار وباء كوفيد 19 .

وحيث استعرض فيه الوزير مختلف تدخلات مفتشي الشغل على مستوى العملي، غير أن متتبعي الشأن المهني، اعتبروا مضامينه غير شاملة و لا ترقى إلى مستوى تطلعات الرأي العام الوطني، بحيث لم يوف ذلك جهاز تفتيش الشغل حقه، و لم يعبر على الجهود المبذولة في الميدان، حيث أن جهاز تفتيش الشغل يشتغل بجدية و بصمت، بكل نكران للذات لخدمة المصلحة العامة و استجابة للواجب المهني والوطني.

ففي خضم الضغوطات اليومية التي يعيشها هذا الجهاز، في هذه الظروف الاستثنائية مع التأخر الكبير في توفير وسائل الوقاية الضرورية واللزمة لمختلف مكوناته، للقيام بمهامه المتعددة والمتنوعة، من مفتشي الشغل وأطباء ومهندسين مكلفين بتفتيش الشغل و الذين يعتبرون العمود الفقري لوزارة الشغل والإدماج المهني. فإنه يتوجب على وزارة الشغل و الإدماج المهني الاشتغال على مراجعة قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 93.08 المتعلق بتحديد التدابير العامة والخاصة المتعلقة بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 الى 291 من مدونة الشغل الصادرة في 06 نونبر 2008، حتى يتلاءم مع التدابير الاحترازية المتعلقة بالحد من تفشي الفيروس في أماكن العمل.

علما بأن تكاثف جهود الجميع في إطار المجهودات الوطنية الجماعية المبذولة في هذا المجال، تم تشكيل لجن إقليمية للمراقبة في هذا المجال تحت إشراف السلطة المحلية مشكلة من مكونات جهاز تفتيش الشغل بالمديريات الإقليمية للشغل والإدماج المهني و ممثلي وزارة الصحة و ممثلي مندوبيات وزارة التجارة والصناعة تجاوز القصور التشريعي في هذا المجال نظرا لكون اللجنة ستتخذ توصيات في إطار النصوص المتعلقة بحفظ الصحة العامة حيث يمكن إغلاق المؤسسات على ضوء السلطات التنظيمية التي يمتلكها والي الجهة أو عامل الإقليم كما هو الحال بجهة طنجة تطوان الحسيمة.

ومما تجدر الإشارة إليه أنه رغم العديد من الاكراهات اللوجستكية وقلة الموارد البشرية، فإن جهاز تفتيش الشغل يعمل بجدية في إطار المواكبة الدائمة و المستمرة للمقاولات لتقادي التأثيرات السوسيو اقتصادية للجائحة في مجال تدبير العلاقات المهنية ، و لو على حساب حياتهم الشخصية و الجسدية ،

لأنهم يشتغلون ، في حالة الضرورة ، أيام العطل الأسبوعية و خارج الدوام الإداري .
مما يطرح مجموعة من علامات الاستفهام على تصريحات وزارة الشغل و الإدماج المهني بهذا الأسلوب
غير المحفز مع حماة السلم و الأمن الاجتماعيين خاصة في هذه الظرفية الحساسة التي تعيشها بلادنا.

دوافع اختيار الموضوع:

ومن المؤكد أن المشكل الجوهري التي تعرضت إليه في هذا البحث يحظى بأهمية بالغة، فمن خلال
هذا المشكل، بادرت إلى اختيار هذا الموضوع الذي ما زال يطرح ويفرز عدة نتائج سلبية تعود لصالح أرباب
العمل المعتدية على أحد الحقوق المضمونة بالدستور والمحمية بقوة القانون والمؤسسات الحقوقية الدولية
والوطنية على حد سواء، كما أشرنا إليه إلى أهمية الموضوع. ولكن هذا لا يمنع على تطاول ومغامرتي في
خوض هذه التجربة العلمية بما تلعبه من أهمية كبيرة بالنسبة لي في إشباع رغبات الجمهور على قدر
الإمكانيات والكفايات الذي أتمتع بها، وكذا في تحدي موضوع جديد مغاير عما أنجزته في بحث الاجازة"،
وبما تشمل مادة نزع الملكية من الدقة والتقنية والصعوبات التي حملتها، ثم جعلتني أكمل إلى اختيار أحد
الإشكاليات الفرعية.

هذا فيما يخص بعض الدوافع الذاتية في اختيار هذا الموضوع، بينما ترتبط الدوافع الموضوعية بقلّة
وندرّة الدراسات الأكاديمية. في خضم اختيار الموضوع المتمثل دور مفتش الشغل في مجال تدبير العلاقات
المهنية في طريقة أو كيفية تركيبة الموضوع ، ولكنني تجرأت على تناوله إثر المغامرة العلمية، وبالأخص
ركزت على الجانب الحمائي للطبقة الشغيلة ، وكذا إن هذا الموضوع يعد من مواضيع الساعة الذي ما زال
معقدا إلى حد الآن، إذ لم يحظ بالحيز الأكبر والجاد من النقاش لصعوبة الوقوف أمام ضعف الموارد
البشرية لجهاز مفتش الشغل بالمغرب وكثرة نزاعات الشغل، فمن خلال غياب الاهتمام بهذا الموضوع في
الدراسات العلمية الأكاديمية يجعله موضوعا جديدا يقوم على فتح الدراسات والندوات والمؤتمرات لمزيد من
مناقشته ومعالجته من كل جوانبه.

صعوبات البحث:

أما فيما يخص الصعوبات الموضوعية فتتمثل في الجمع بين التصادم من زاوية مبدئين دستوريين : مبدأ استمرارية المرفق العمومي، ومبدأ حق الملكية وعدم المساس به إلا وفق الضوابط القانونية كما هي منصوص عليها في الفصل 35 من دستور المملكة، إضافة إلى هذا أن تقنيات موضوع القانون العام تختلف عن موضوع القانون الخاص من حيث تناوله واختلاف مصطلحاته ومفاهيمه، الأمر الذي يجب تحديد مصطلحات بكل دقة وبلا غموض حتى يسهل على القارئ فهم واستنباط المعنى من المفاهيم المحددة في الموضوع.

إشكالية البحث:

وعليه تتضح إشكالية البحث فيما يلي: إلى أي حد استطاع جهاز مفتش الشغل تحقيق التوازن بين أرباب العمل والأجراء؟ ومن هذا السؤال أو الإشكال الجوهرى يتفرع عنه التساؤلات الآتية :

- ✓ ما هو دور مفتش الشغل في تسوية الخلافات الشغل الفردية من خلال مسطرة الصلح التمهيدي؟
- ✓ ما موقف الفقه والقضاء لتدخل مفتش الشغل؟
- ✓ ما هي تجليات تدخل مفتش الشغل في تسوية الخلافات الجماعية؟
- ✓ إلى أي حد استطاع مفتش الشغل إقامة نوع من التوفيق و التوازن بين مهمة المراقبة والتفتيش ومهمة المصالحة والتوفيق، لما فيه خدمة للمقاولة الوطنية بصفة خاصة وللإقتصاد الوطني بصفة عامة؟

المنهج المعتمد:

إن طبيعة هذا الموضوع الذي يجمع بين مبدئين دستوريين يجعلنا نختار المنهج التحليلي أساسا للوقوف على القواعد القانونية لموضوع الدراسة، إلى جانب اعتماد المناهج الأخرى. وبالأخص المنهج الاستقرائي الذي مكنني من استقراء الأحكام الدستورية والقانونية والقرارات القضائية، ثم المنهج المقارن من خلال تسليط الضوء على العديد من الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية التي تدخل في خانة الموضوع.

خطة البحث:

واعتمادا على ما ورد ذكره، يتبين أن دراسة الموضوع يتحدد انطلاقا من فصلين :

الفصل الأول : خصص إلى نطاق تدخل مفتش الشغل في تدبير نزاعات الشغل الفردية وارتأينا مبحثه الأول إلى دور مفتش الشغل في تسوية خلافات الشغل الفردية من خلال مسطرة الصلح التمهيدي مع ضرورة الوقوف على مفهوم الصلح التمهيدي و إجراءاته وآثاره , بعده انتقلنا إلى المبحث الثاني و حاولنا الإحاطة إلى فعالية تدخل مفتش الشغل في حل الخلافات الفردية وموقف الفقه والقضاء من الصلح التمهيدي , و حاولنا الإحاطة في هذا المبحث إلى دور مفتش الشغل وفعاليتيه و طبيعته في حل نزاعات الفردية و أيضا موقف الفقه والقضاء في شأن تدخل مفتش الشغل في عملية الصلح التمهيدي .

الفصل الثاني : خصص لحدود جهاز مفتش لشغل في تدبير علاقات الشغل الجماعية والذي تم تقسيمه إلى مبحثين: الأول تناولنا فيه تدخل مفتش الشغل في تسوية الخلافات الجماعية, والثاني إلى الصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات

الفصل الأول:

نطاق تدخل مفتش الشغل في تدبير نزاعات الشغل الفردية

الفصل الأول: نطاق تدخل مفتش الشغل في تدبير نزاعات

الشغل الفردية

إن تدخل مفتش الشغل لحل النزاعات الشغل الفردية يعتبر أمراً إيجابياً فرضته الممارسة العملية اليومية لمهمة المراقبة، وسيلة تظهر المكانة التي تحتلها في تركيبة العلاقة الشغلية، وتمكنه الى حد كبير من اقناع أطراف هذه العلاقة بالعدول عن مواقفهم ومحاولة تقادي النزاع بالسبل الودية.

وبالتالي تبقى علاقة الشغل عبارة عن تجربة قوة بين طرفيها، فالأجراء يسعون الى فرض مطالبهم عن طريق شن الاضرابات لتنبية المؤجر إلى دورهم في استمرار المؤسسة في حين يلجأ المشغل الى استعمال وسيلة ضاغطة لتهديد هؤلاء وتذكيرهم عن طريق الإغلاق، إلى دور المؤسسة فتح بيوتهم وتمكينهم من وسائل العيش وبالتالي الزامهم بقبول الظروف التي يتم فيها العمل.

إلا أن هذه العلاقة وقبل أن تصل الى مرحلة الانهيار عن طريق الإضراب أو الإغلاق، قد تعرف الانتهاء على مستوى فردي يخص أجبر واحدا فقط، بأحد الأشكال التي ينتهي بها عقد العمل والتي تعرف بدورها بعض المشاكل وتدفع إلى تدخل الأجهزة المعنية - جهاز تفتيش الشغل في الغالب والتوفيق ما بين مصالح الطرفين، خاصة مصلحة الأجير باعتباره الطرف الضعيف في هذه العلاقة غير المتكافئة، إضافة إلى أن المؤجر يملك الوسائل الكفيلة بحرمان الأجير من حقوقه، ذلك أن العقد الشغل وأثناء سريانه قد يعرف التوقف ولأسباب مختلفة وقد تطرأ أسباب أخرى تؤدي إلى انتهائه أو توقفه، وإذا كانت التشريعات قد اهتمت بسن قواعد قانونية كفيلة بحل النزاعات سلمياً، فإن التطورات الاقتصادية أظهرت وسائل جديدة لحلها، إذا لم يعد الأمر قاصراً على تدخل القضاء كجهاز تقليدي أو هيئات إدارية أخرى، بل تم عن طريق إضافة دور آخر لجهاز تفتيش الشغل الذي أصبحت مهمته تتجاوز حد المراقبة لتشمل التدخل لحل النزاعات الشغل سواء كانت فردية أو جماعية.³

³ صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العملية، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة البحث والتكوين في قانون الأعمال، جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء موسم 2003-2004 ص 238

وهكذا أتى قانون الشغل لتحقيق نوع من التوازن في العلاقة الشغلية بين عنصري الإنتاج , وباعتباره أحد الركائز الأساسية التي يعتمد عليها أي تشريع لتحقيق العدل الاجتماعي والسلام الاقتصادي, لا يمكنه أن يبلور أهدافه إلا إذا كان وراءه جهاز يسهر على احترام أحكامه وعلى التأكد من تنفيذها.⁴

وعليه سنحاول من خلال هذا الفصل تسليط الضوء على كيفية تدخل مفتش الشغل ومدى فعالية تدخله, ومن خلال مسطرة الصلح التمهيدي.

ولذلك سنتطرق لدور مفتش الشغل في تسوية خلافات الشغل الفردية من خلال الصلح التمهيدي في (المبحث الأول), وفعالية تدخل مفتش الشغل في حل الخلافات الشغل الفردية وموقف الفقه والقضاء من الصلح التمهيدي (المبحث الثاني).

⁴ عبد اللطيف الخالفي: الوسيط في مدونة الشغل, الجزء الأول علاقات الشغل الفردية, الطبعة الأولى 2004 المطبعة الوراقة الوطنية مراكش ص131

المبحث الأول: دور مفتش الشغل في تسوية خلافات الشغل الفردية من خلال مسطرة الصلح التمهيدي

إن أهمية العلاقة الشغلية التي تجمع بين طرفي الإنتاج، وما تنتجه من تضارب لمصالح الطرفين، غالبا ما تسفر عن الكثير من النزاعات، فكل طرف يسعى إلى تحقيق مصالحه على حساب الآخر غير مكترث بالنتائج التي سيخلفها ذلك، هذه النزاعات قد تتخذ صيغة فردية أو جماعية.⁵

و غالبا ما يلجأ أطراف علاقة الشغل إلى إقحام أعوان التفتيش في خلافاتهم يعرض أسبابها عليهم أولا وقبل كل شيء مطالبين إياهم بأن يجدوا لهم حلا مرضيا اعتقادا منهم أن المسألة تدخل ضمن اختصاصاتهم القانونية.⁶

فالأجير في غالب الأحيان نظرا لوضعيته الاجتماعية نادرا ما يسعى إلى التخلي عن منصب شغله ومصدر رزقه إلا إذا وجد عملا بديلا ذو أفضلية أحسن من منصبه الأول لا من حيث الأجر وغيرها من الامتيازات من جهة . أما المؤجر من جهة ثانية و نظرا للتطور التكنولوجي الذي وضع الآلة محل اليد العاملة ، و كذا ارتفاع نسبة البطالة و التي تزيد من الطلبات المتقدمة للحصول على عمل بأجر أقل يحاول دوما الحصول على يد عاملة رخيصة ، مما يدفع به التخلي عن البعض من أجرائه بدعوى عدم الكفاءة المهنية أو ارتكابا خطأ جسيم أو احتمال تعرض المؤسسة للإغلاق بسبب أزمة اقتصادية.⁷

يمكننا القول أن هناك أسباب أخرى قد تساعد على اللجوء بكثرة إلى مفتشية الشغل ، من بينها الرغبة فيحل النزاع بصفة سريعة ، تلافيا للوصول إلى القضاء الذي قد يكلف وقتا ومصاريف كثيرة ، بالإضافة إلى الألفة التي تحصل بين المراقبين و أطراف النزاع من خلال زيارات التفتيش.

ومهما تكن الأسباب فعالبا ما يستجيبوا أعوان التفتيش في مساعدهم وينجحون في تحقيق المصالحة بين أطراف العلاقة الشغلية.

⁵ عبد العزيز العتيقي، مختصر القانون الاجتماعي المغربي في ضوء الإجتهد القضائي الحديث ومشروع مدونة الشغل، فاس 2001 ص 183
⁶ محمد كشيور نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي و أفاق مستقبل مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الأولى 1997 ص 66
⁷ صباح كوتو مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية ، أطروحة لنيل الدكتوراة القانون الخاص سنة 2004/2003 جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء.

و هكذا أسندت مدونة الشغل للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل إجراء محاولة التصالح في النزاعات الشغل الفردية عبر مسطرة الصلح التمهيدي، ولذلك سنتطرق في هذا المبحث إلى تحديد مفهوم وإجراءات الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية (المطلب الأول) و آثار مسطرة الصلح التمهيدي (المطلب الثاني)

المطلب الأول : الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية

إن الطريقة التي يتدخل بها مفتش الشغل لتسوية نزاعات الشغل، تختلف حسب نوعية هذه النزاعات و إذا كان الأمر متعلق بنزاع الفردي و هنا تتدخل مسطرة الصلح التمهيدي من خلال المادتين 41 و 532 من مدونة الشغل .

جاءت مدونة الشغل لتكرس التدخل القانوني لهذا الجهاز في تسوية نزاعات الشغل الفردية من خلال مسطرة الصلح التمهيدي .

و لدراسة هذا الأخير، سنتطرق إلى التعريف بها و مدى إلزاميتها (الفقرة الأولى) و بيان إجراءات ممارستها (الفقرة الثانية) .

الفقرة الأولى : تعريف مسطرة الصلح التمهيدي و مدى إلزاميتها

يعتبر مصطلح الصلح التمهيدي من بين المصطلحات الجديدة الذي عرفها قانون الشغل ، حيث تضمنته لأول مرة مدونة الشغل و حسب بعض الفقه⁸ فإن المشروع المغربي لم يكن موقف في تسمية هذه المسطرة بمسطرة الصلح التمهيدي .

عرف الفقه الصلح بشكل عام أنه السلم و قطع دابر النزاع بين المتخاصمين ويقال يصلح لك صلاحا أي يوافقك يحس بك أما شرعا فهو عقد يقطع النزاع و المخاصمة بين طرفين أو أكثر .

و عرفه المشروع المغربي في الفصل⁹ 1098 من (قانون التزامات و العقود) بأنه : " عقد بمقتضاه يحسم الطرفان نزاعا قائما أو يتوقفان قيامه و ذلك يتنازل كل منهما للأخر عن شيء مما يدعيه لنفسه أو بإعطائه مالا معين أو حقا...."

⁸ محمد سعيد بناني : "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية الجزء الثاني من المجلد الثاني " مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء طبعة 2007 ص 1368.

بالنسبة لمسطرة الصلح التمهيدي , فاعتبرها أحد الفقهاء¹⁰ أنها إجراء إداري يتم أمام مفتشية الشغل قبل عرض النزاع على القضاء يستهدف التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية الناشئة بين الأجير و المشغل , و تبعا لذلك فإن هذه المسطرة تمتاز بالخصوصيات التالية :

مسطرة اختيارية : أكد أحد¹¹ الفقهاء أن مدونة الشغل تعطي إمكانية الأجير اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي و لا تلزم الأطراف بها, خلافا لمسطرة التصالح أمام القضاء الواردة في الفصل 277 من قانون مسطرة المدنية علما بأن الاختيارية في اللجوء إلى مسطرة الصلح برزت صريحة في الفقرة الثالثة من المادة 41 من م.ش و كذلك الفقرة الأخيرة من المادة 70 من نفس المدونة

مسطرة إدارية : فهي تتم أمام مفتشية الشغل التي تعد مصلحة إدارية خارجية تابعة لوزارة التشغيل و التكوين المهني¹² .

و بالتالي تبقى حرية الاختيار لسلوك هذه المسطرة الادارية للأطراف العلاقة الشغلية .

وعلى العموم , فإن ممارسة مسطرة الصلح التمهيدي تقتضي مجموعة من الاجراءات والمراحل و هذا ما سنتطرق إليه في هذه الفقرة .

الفقرة الثانية : إجراءات مسطرة الصلح التمهيدي

إن ممارسة مسطرة الصلح التمهيدي كتقنية لتسوية نزاعات الشغل الفردية يجب تدخل مجموعة عن الأطراف الأجير والمشغل من جهة و العون المكلف بتفتيش الشغل من جهة ثانية و ذلك وفق إجراءات و تشكيلات محددة تضمن تفعيل هذه المسطرة .وبالتالي فإن الممارسة المهنية الدور التصالحي لجهاز مفتشية الشغل المتواجدة في المملكة , و استنادا إلى بعض المقترضات الواردة في مدونة الشغل و يمكن إجمال هذه الاجراءات فيما يلي:

⁹قانون الالتزامات و العقود , النص الكامل لمجموعة القانون المدني القسم التاسع "الصلح باب فريد" توزيع مكتبة الوحدة العربية . دار الكتاب الدار البيضاء.

¹⁰رشيد رقي : الصلح و التصالح في المادة الاجتماعية مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الأولى 2010\1431 ص132

¹¹محمد سعيد بناني : قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل الجزء الثاني م س ص1369

¹²أشرف جنوي : المدخل لدراسة قانون الشغل المغربي – الطبعة الأولى 2010 مطبعة النجاح الجديدة – الدار البيضاء ص52.

أولا : تقديم طلب إلى العون المكلف بتفتيش الشغل

غالبا ما يلجأ الأجير باعتباره طرفا مشتكيا , حيث يثار النزاع بينه وبين المشغل إلى العون المكلف بالتفتيش , رغبة منه في مباشرة الصلح قبل لجوئه إلى القضاء نتيجة لعدم ورود نصوص قانونية تبين طريقة فتح هذه المسطرة .

وبالتالي نرى في هذا الإطار أن حماية الأجير و صيانة حقوقه , و صحة تقديم الطلب و طريقة تقديمه سواء كان بطريقة شفوية أو كتابية و داخل أي أجل كان .

و أن على الأجير توخي السرعة لأن من شأن تأخير المسطرة و طول المدة تعقد النزاع و ضياع فرص نجاحه .

ثانيا : الاستدعاء و حضور الطرفين

بعد تقديم الطلب إلى العون المكلف بتفتيش الشغل يقوم هذا الأخير باستدعاء المشغل من أجل محاولة التصالح¹³

إن مدونة الشغل المغربية لم تنظم هذا المقتضى ولم تقوم بتبيان كيفية القيام بإجراءات استدعاء حضور الاطراف في نزاعات الشغل الفردية إلا انه من الناحية العملية غالبا ما يتخذ هذا الاستدعاء شكل مراسلة يطالب فيها المشغل الحضور شخصيا و بالتالي فإن البث في النزاع يقتضي استجابة الأطراف الاستدعاء و الممثل أمام العون للمشاركة في إجراء محاولة التصالح , و إذا تغيب المشغل أو امتناعه عن الحضور يعتبر بمثابة فشل لمسطرة الصلح التمهيدي¹⁴ .

ثالثا : البث في النزاع

إذ قيل كل من المشغل و الأجير التفاوض مع العون المكلف بتفتيش الشغل لإيجاد الحل المناسب الكفيل بإرضاءهما معا فإن هذا الأخير يعمل جاهدا على التقريب بين وجهتي نظرهما للدفع بهما إلى إبرام اتفاق نابع عن قناعتها المشتركة و مستخدما في ذلك كل وسائل الإقناع المهنية و الشخصية المستمدة من خبيرته .

¹³ بدر الصيلي : الخصوصيات المسطرة في نزاعات الشغل مطبعة المعارف الجديدة الرباط طبعة 2016 ص167
¹⁴حنان أعباض : الصلح في النزاعات الشغل الفردية , رسالة ظنليل دبلوم الماستر في القانون الخاص جامعة محمد الخامس الرباط كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية أكدال ص 77 2009-2010

مع ضرورة احترام لمختلف الضوابط التشريعية والتنظيمية المنظمة لقانون الشغل , وهذه الأطراف باقتراحات ونصائح لمحاولة تجاوز أسباب الخلاف وفي نهايته مهمته التصالحية في حالة اتفاق الأجير و المشغل على حسم النزاع القائم بينها , يقوم مفتش الشغل بتحرير اتفاق نهائي غير قابل للطعن أمام المحاكم¹⁵ .

المطلب الثاني : آثار مسطرة الصلح التمهيدي

إن مسطرة الصلح التمهيدي كأى مسطرة أخرى تخلف آثارا, فقد تتجح ويفض النزاع , فيتم تحرير اتفاق الصلح في إطار المادة 41 من م ش , بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض ويكون هذا الإتفاق غير قابل للطعن أما في حالة فشل تحقيق محاولة التصالح , يقوم العون المكلف بتفتيش الشغل بتحرير محضر في إطار المادة 532 من م ش , له قوة إبراء في حدود المبالغ المبنية فيه, وبالتالي تبقى إمكانية واحدة لنظر في نزاعهم وهي القضاء للبت فيه.

ومما سبق سنتطرق في هذا المطلب إلى آثار مسطرة الصلح التمهيدي وذلك من خلال مرحلتين : (الفقرة الأولى) وهي نجاح مسطرة الصلح التمهيدي و (الفقرة الثانية) إلى فشل مسطرة الصلح التمهيدي.

الفقرة الأولى : نجاح مسطرة الصلح التمهيدي

يترتب على نجاح مسطرة الصلح التمهيدي إما إرجاع الأجير إلى عمله في المؤسسة إما بالاتفاق على أداء تعويض معين حاسم للنزاع القائم بين الأطراف .

❖ الاتفاق على إرجاع الأجير إلى شغله

وإذا كانت مقتضيات المادة 41 قد منحت للمشغل الخيار في حالة قيام نزاع بينه وبين الأجير إما بإرجاع هذا الأخير إلى عمله أو تمكينه من تعويض، فإن ما يلاحظ على مستوى أرض الواقع هو تفضيل المشغل منح الأجير تعويضا يشكل اتفاقا مهنيا للنزاع بينه وبين الأجير، بدلا من إرجاعه للعمل لما يشكله ذلك في نظره من فقدان السلطة والثقة تجاه أجراءه.

¹⁵ - جاء في الفقرة الخامسة من المادة 41 من مدونة الشغل أنه: " يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل الطعن أمام المحاكم "

وجدير بالذكر أن تنصيص المادة 41 من مدونة الشغل في فقرتها الثالثة للعون المكلف بتفتيش الشغل بين إرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض بصدده مباشرة لمسطرة الصلح التمهيدي، يساير تماما ما قرره الفقرة الأخيرة من نفس المادة، بمنحها المحكمة في حالة ثبوت الفصل التعسفي الخيار بين إرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر، وإن كان هذا الخيار يبقى صعب التطبيق في شقه المتعلق بإرجاع الأجير إلى شغل¹⁶

وعليه، فإذا كانت المادة 41 من مدونة الشغل قد نصت في فقرتها الثالثة صراحة على إمكانية الاتفاق بين أطراف العلاقة الشغلية في إطار الصلح التمهيدي على إرجاع الأجير إلى شغله، فإن ذلك يبقى رهين بموافقة المشغل على الإرجاع الذي غالبا ما يعمد إلى منح الأجير تعويضا بدل الإرجاع.

❖ الاتفاق حول حصول الأجير على تعويض

إذا كان من الصعب موافقة المشغل على إرجاع الأجير إلى عمله، فإن الاتفاق حول حصوله على تعويض يبقى أهم خيار يلجأ إليه في حالة نجاح مسطرة الصلح التمهيدي وإلا حق له رفع دعوى أمام المحكمة المختصة.¹⁷

هذا واشترطت الفقرة الرابعة من المادة 41 من مدونة الشغل ضرورة توقيع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.

غير أن هذا الاتفاق الرامي إلى منح تعويض للأجير فضا للنزاع القائم بينه وبين المشغل، أثار مجموعة من الإشكالات والتساؤلات المرتبطة أساسا بطبيعة هذا التعويض ،

بحيث حدد المشرع المغربي في الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل هو التعويض المترتب عن الفصل التعسفي فقط، في حين يذهب جانب آخر من الفقه عكس ذلك إذ يعتبر أن التعويض المقصود بالمادة المذكورة يشمل جميع التعويضات المترتبة عن إنهاء عقد الشغل سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا، مدعما موقفه بمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 41 من نفس المدونة التي تنص على أنه

¹⁶رشيد رفيقي، الصلح والتصالح في المادة الاجتماعية، الدار البيضاء، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة 2010 ص 132
¹⁷الفقرة الأخيرة من المادة 41 من مدونة الشغل.

"لا يمكن الطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا".

وكذلك المادة 59 من نفس المدونة التي نصت على أنه :

"يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 على التوالي أعلاه..."

وبالتالي، فالأسباب التي دفعت بالمشروع إلى إيجاد تنظيم خاص متمثل أساسا في مدونة الشغل يتلاءم والطبيعة الخاصة للعلاقة الشغلية هو ذلك الاستغلال البشع للمبادئ المدنية الصرفة من طرف أرباب العمل، حيث غالبا ما يتمسك المشغل بمبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين للاستفادة من مجموعة من المزايا المترتبة عن اتفاق بينه وبين الأجير.¹⁸

الفقرة الثانية: فشل مسطرة الصلح التمهيدي

إذا تعذر اتفاق الصلح التمهيدي بين الأجير و المشغل , إما لاختلاف الطرفين أو لرفض المشغل الحضور رغم استدعائه, أو لغيرها من الأسباب مما ينتج عن فشل محاولات التصالح , فإنه يحق للأجير عرض النزاع على القضاء للبت فيه , والذي يتعين عليه أن يستعين بمحضر فشل التصالح المحرر من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل في هذا الصدد.¹⁹

ويجب الإشارة إلى أن رفع الدعوى الفصل التعسفي أمام المحكمة المختصة مقيد بأجل السقوط المحدد في تسعين يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل, والذي يتعين عليه لرفع الدعوى خلال هذه المدة²⁰.

ويتساءل أحد الفقهاء²¹ عن أثر محاولات الصلح التمهيدي على هذا الأجل والذي يعد أجل سقوط لا يوقف ولا يقطع , خاصة أن مدونة الشغل لم تحسم في هذه المسألة , مع ملاحظة أنه يتعين على العون المكلف بتفتيش الشغل أن يتقيد بالأجل المذكور في إجراءات محاولات التصالح في انتظار تدخل

¹⁸ الحاج الكوري , مدونة الشغل الجديدة , القانون رقم 99-65, أحكام عقد الشغل , مطبعة , ص 141
¹⁹ تنص الفقرة السادسة من المادة 41 من م ش : في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي , يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة...

²⁰ المادة 65 من م ش.

²¹ رشيد رقي: "الصلح والتصالح في المادة الاجتماعية" مطبعة النجاح الجديدة , الدار البيضاء الطبعة الأولى 1431- 2010 ص 148

المشروع لتحديد أجل له بكيفية صريحة كما فعل المشرع المصري , إذ حدد أجل التسوية الودية للنزاع في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب, وإلا تم اللجوء إلى القضاء .

وبالتالي فإن فشل هذه المسطرة إيذانا بنقل النزاع إلى القضاء إلا أن نقل القضية إلى المحكمة لصد البث فيها يبقى خارجا عن اختصاص مفتشية الشغل , إذ لا تعد عملية تلقائية تلتزم العون بإحالة النزاع مباشرة إلى المحكمة المختصة, وإنما تبقى مسألة تحريك الدعوى رهينة بتقديم الطلب من الطرف المعني بالأمر , ألا وهو الأجير داخل الآجال القانونية المحددة .

ومن هنا نقترح على المشرع المغربي إلى ضرورة التدخل وتحديد أجل معين بفصل ما بين تاريخ تقديم طلب إجراء الصلح التمهيدي وتاريخ اللجوء إلى المحكمة ورفع الدعوى , وذلك كضمانة تروم حماية الأجير الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية .

المبحث الثاني: فعالية تدخل مفتش الشغل في حل الخلافات الفردية وموقف الفقه والقضاء من الصلح التمهيدي

منذ القدم كانت العلاقات الإنسانية، محل تصادم ونزاع تراجعت حدته مع صدور النصوص القانونية الأولى، حيث تولت تنظيم هذه العلاقات من أجل إيجاد الحلول الملائمة وضمان بعض الحقوق والمكتسبات وعلاقة الشغل لا يمكن استثنائها من حلقة هذا الصراع، خاصة وأنها تعرف مواجهة بين مصلحتين متناقضتين، من جهة الأجير يسعى دائما إلى تحسين وضعيته داخل المقولة أو المؤسسة، وتحقيق دخل يضمن له العيش الكريم له ولأفراد أسرته، وكذا المجتمع الذي يمثله، في حين من جهة ثانية يبقى هدف المؤجر الوصل إلى أكبر ربح ممكن بتكلفة إنتاجية ضئيلة مستغلا حاجة الأجير للعمل، وأحيانا قلة وعيه بالحقوق التي أصبحت تتمتع به الطبقة العاملة في هذا العصر. ورغم تدخل المشرع لتحقيق التوازن في هذه العلاقة، فإنها تبقى بعيدة عن ذلك، إذ لا يمكن تصور التطبيق الحرفي لنصوص القانون، لأن الأمر يتعلق بدهنيات وثقافة السوق تحت مضلة العرض والطلب.

ويظهران تدخل مفتشية الشغل في النزاعات الفردية عن طريق المصالحة فعال وناجح يساعد في تخفيف حرارة هذه النزاعات الملتهبة. ويساهم في إقرار السلم الاجتماعي. التي تعترضه وتتحد من فعاليته، وهذا ما نتناوله من خلال التاليين: سنتطرق لدور مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية وفعاليتها (المطلب الأول)، وموقف الفقه والقضاء بشأن تدخل مفتش الشغل في عملية الصلح التمهيدي في (المبحث الثاني).

المطلب الأول: دور مفتش الشغل في تسوية الخلافات الفردية وفعاليتها

يتميز جهاز تفتيش الشغل بسهولة الاتصال ، وتميز المسطرة المتبعة أمامه بالمجانبة والبساطة و السرعة ، بالإضافة إلى تواجده المستمر في قلب العلاقات الشغلية من العوامل التي جعلت الأجراء غالبا ما يفضلون اللجوء إليه لإيجاد حل ودي للنزاع الذي يمكن أن ينشب بينهم وبين مشغليهم ، والتي قد تتخذ صيغة فردية أو جماعية ، وما يهمنا في هذا السياق هي النزاعات الفردية.

ويقصد بالنزاعات الفردية: " كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع بين الأجير ومشغله.²² ولقد تم تركز الاختصاص التصالحي لجهاز تفتيش الشغل لتسوية خلافات الشغل الفردية من خلال المادة 41 من مش التي تنص على أنه: "... يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.

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

ومن خلال الفقرة الرابعة من المادة 532 من م ش التي تنص: " تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية :

4 - إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية..."

وعليه سنحاول من خلال هذا المطب التتطرق إلى فعالية تدخل مفتش الشغل في حل النزاعات الفردية في (الفقرة الأولى) فيما سنتطرق إلى مسطرة تدخل مفتش الشغل لحل النزاعات الفردية في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: فعالية تدخل مفتش الشغل في حل النزاعات الفردية

تعتبر تسوية النزاعات المهنية على يد مفتش الشغل، من المواضيع التي أثارت وما تزال تثير جدلا ونقاشا، دون التوصل إلى الحسم نهائيا بين مساندي ومعارضين فكرة قيام هذا العون بدور المصالحة.²³

وتفاديا لهذا الجدل الدائر حول فعالية تدخل مفتش الشغل من عدمه، نعتقد أنه يمكن وكما يذهب إلى ذلك بعض الفقه الفرنسي²⁴ اعتماد هذه المهمة ضمن مهمة الإرشاد والنصح الذي يقدمه المفتش للأجير والمؤاجر خاصة في المؤسسات الصغرى والمتوسطة، حول مقتضيات القانونية والتنظيمية وحتى

²² عبد العزيز العتيقي، مختصر القانون الاجتماعي المغربي في ضوء الإجتهد القضائي الحديث ومشروع مدونة الشغل لسنة 2001/2000، مكتبة المعارف الجامعية، الليدو، ط.غ.م. فاس. السنة 2001/ص 183

²³ صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية. م.س. ص 248.

²⁴ Yves Fromont. Les pouvoirs de l'inspecteur du travail page. 182 thèses de doctorat université de Montpellier 1980

الاتفاقية المطبقة باعتباره الأكثر تأهيلا لذلك والوحيد-في نظر الأجراء خاصة- لتزويدهم بالمعلومات الضرورية فيما يخص علاقاتهم بالمؤاجر، والحقوق الواجبة لهم والالتزامات الواقعة عليهم، فالأجراء يرون فيه الشرطي الذي يمكن أن يحمي حقوقهم ويدافع عنها، ذلك أن تدخله يكون يوميا وعمليا، ن المفتش وعند طرح النزاع أمامه يرسل إلى المؤاجر لإعلامه بالنزاع المعروض أمامه وإعطائه رأيه الشخصي والحلول الممكنة، فإما يستجيب المشغل لهذا الحل أو يرفض وفي هذه الحالة فالمفتش ليست له وسائل قانونية لإلزام المشغل، وهذا ما يثير مسألة الثقة ما بين أطراف العلاقة الشغلية ومفتش الشغل.²⁵

ورغم المعارضة التي يواجهها مفتش الشغل عند تدخله من طرف بعض الفقه وحتى القضاء في بعض مواقفه، فإن الممارسة قد أثبتت أن المفتش يقوم بدور مهم في الميدان الاقتصادي والاجتماعي خلال تدخله، حيث تبرز الإحصائيات أن أغلب النزاعات يتم حلها على يد مفتش الشغل، إذ يساعد على تجنب تدهور العلاقات بين المؤاجرين والأجراء وتحسين المناخ الاجتماعي، كما أن جهاز تفتيش الشغل يساهم في حسم الخلافات في آجال قصيرة قياسية وإرجاع عدد كبير من الأجراء المطرودين والمسرحين إلى عملهم²⁶ وبالتالي يعمل في إرساء السلم الاجتماعي والذي لا يقدر بثمن باعتباره الهدف المتوخى من وراء وضع التشريعات الاجتماعية بصفة خاصة والتشريعات بصفة عامة نظرا لأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.²⁷

الفقرة الثانية : طبيعة تدخل مفتش الشغل في النزاع الفردي

كان دور مفتش الشغل قبل صدور قانون مدونة الشغل بالنسبة للمنازعات الفردية دور ثانوي ان لم يكن هامشي لكونه يفتقر الى وجود نص صريح يحدد الوسائل والأساليب التي تمكنه من مواجهة النزاعات المعرضة عليه، فيما يخص علاقة الشغل اذا ان كل عون من اعوان التفتيش يضطر الى مواجهة هذه النزاعات سواع منها الفردية أو الجماعية حسب تقديره للأمر وما تحظى به من أولوية في نظره ومدى خطورتها في تقديره وقدرته على التحمل في مواجهة هذه المشاكل²⁸، بحيث كان يتم ذلك في غياب اطار قانوني أو نص واضح وهو ما كان يؤثر سلبا على دوره والوظيفة الأساسية المناطة بمفتش

²⁵ صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية.م.س.ص.249.

²⁶ سليمان الجابري: جهاز تفتيش الشغل عنصر فعال في ترسيخ دعائم السلم الاجتماعي والرقي بالمقاولة وتدعيم الاستثمار، نشرة اتصال عدد 11 نونبر 2002، ص 7 وما يليها.

²⁷ أحمد أزد وقال: واقع نظام تفتيش الشغل في المغرب . رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة وحدة البحث والتكوين والضمانات التشريعية في قانون الأعمال المغربي جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية وجدة موسم 1999-2000. ص 10.

²⁸ عبد اللطيف الخالفي، الوسيط في علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2001 المطبعة والوراقة الوطنية مراكش ص 95

الشغل في السهر على مراقبة تطبيق التشريعات الخاصة بشروط وظروف الشغل, فان الواقع العملي أفرز له مهام أخرى ممن ضمنها مهمة المصالحة بين طرفي عقد الشغل فيما قد يثار بينهما من خلافات ونزاعات سواء كانت فردية أو جماعية, ورغبة من المشرع المغربي في التخفيف عن القضاء من حجم النزاعات المعروضة عليه في المادة الشغلية لذلك تدخل المشرع في المادة 532 من مدونة الشغل بإسناده لمفتش الشغل صلاحية الاشراف على اجراء الصلح بين الأجير والمؤاجر, بحيث نصت المادة المذكورة على أنه تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

1-السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل.

2-اعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجح الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية.

3-احاطة السلطات الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقترضات التشريعية

والتنظيمية المعمول بها

4-اجراء محاولة التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحررون في شأن هذه المحاولات محاضر يضمنونها طرفا النزاع ويوقعونها بالعطف, وتكون لهذه المحاضر قوة الابرء في حدود المبالغ المبينة فيها .

ومن خلال مقترضات المادة أعلاه أنه رغم تدخل المشرع في هذه المادة بالنسبة لتدخل مفتش الشغل في محاولة التصالح بين أطراف النزاع في نزاعات الشغل الفردية فانه لم ينص لا على كيفية اجراء هذا التصالح , ولا المسطرة التي يمكن لمفتش الشغل استعمالها لهذه المحاولة .

وبالتالي فتدخل مفتش الشغل في محاولة تسوية ومعالجة نزاعات الشغل الفردية , وبغية ايجاد أرضية للتوافق بين الأجير ومؤاجر في نزاع فردي وارضاء الطرفين يسلك مفتش الشغل خطة محكمة من بداية النزاع الى نهايته .

وأصبحت محاولات الصلح التمهيدي مقننة بمقتضى المادة 532 من مدونة الشغل, وفي هذا الصدد يحرر محضر في شأن هذه المحاولات يمضيه طرفا لنزاع , ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل وتكون لهذا المحضر قوة الابرء في حدود المبالغ المبينة فيه, وتجدر الاشارة الى أنه يحق للطرف

المتضرر في حالة انتهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيا، مطالبته بالتعويض عن الضرر طبقا لأحكام المادة 41 من مدونة الشغل، ولا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن انتهاء العقد سواء كان تعسفيا أو لا .

ويمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء الى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 من مدونة الشغل وذلك من أجل الرجوع الى شغله أو الحصول على تعويض. وفي حالة الحصول على التعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضاءهم طرف الجهة المختصة ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، ويعتبر الاتفاق الذي تم التوصل اليه في اطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل لطعن أمام المحاكم²⁹.

وبالتالي فتدخل مفتش الشغل في محاولة تسوية ومعالجة نزاعات الشغل الفردية، وبغية إيجاد أرضية للتوافق بين الأجير ومؤاجر في نزاع فردي وإرضاء الطرفين، يسلك مفتش الشغل خطة محكمة من بداية النزاع إلى نهايته يمكن تلخيصها في مرحلتين: مرحلة استقبال المشتكى واستدعاء المشتكى به، و مرحلة البث في النزاع إما بحضور الطرفين أو غياب أحدهما.

أولا: استقبال المشتكى واستدعاء المشتكى به

غالبا ما يلجأ الأجير -المشتكى- حين يثار نزاع فردي بينه وبين المشغل إلى مفتشية الشغل قبل لجوئه للمحكمة، ويتم استقبال العامل بمكتب مفتش الشغل ويقوم هذا الأخير بالاستماع إلى شكايته وكذا إلى مطالبه³⁰ ويكتفي بإطلاعه على حقوقه، ويتعين على مفتش الشغل أن يتجنب إصدار أي موقف مسبق قبل الاستماع إلى الطرف الثاني. يعد ذلك يبادر مفتش الشغل إلى استدعاء المشغل بهدف استطلاع موقفه من تظلم الأجير، والقيام بإجراءات صلح ومحاولة التوفيق بينهما³¹.

ويقوم المفتشون بكتابة أسماء العمال المشتكون ومؤسساتهم بسجل مخصص لذلك مع تحديد نوعية مطالبهم (طرد أجور، العطلة، حودث الشغل...).

²⁹الحاج الكوري، مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 99-65، أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية، الرباط، الطبعة الأولى 2014
³⁰ لماني سعيد: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل المرافعة: ندوة قانون الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية أكادير 23-24 أبريل 1992 العدد 2-3 ماي 1993، ص 293.
³¹ محمد سعد جريبيدي: الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب الطبعة الأولى 2002 ص 122.

ثانيا: البث في النزاع

في هذه النقطة يجب التمييز بين حالتين:

الحالة الأولى: حالة حضور الطرفين معا

عند افتتاح جلسة الصلح، يجتهد مفتش الشغل، من أجل إيصال الطرفين المتنازعين إلى حل وسط، مستخدما في ذلك كل وسائل الإقناع، وبطريقة مرنة يجتهد حسب كل حالة على حدة أملا في أن يحظى بموافقتهم ورضاهما وفقا للحول التالية:

- إرجاع الأجير إلى منصب عمله.

- تمكين الأجير من مستحقاته القانونية والذي يجب ألا يقل على أي أداء قد يجب للأجير، ويوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير، وكذلك من طرف المشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه كذلك بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.

ويعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار هذا الصلح التمهيدي نهائيا بحيث لا يقبل أي طعن أمام المحاكم³² مع الإشارة إلى أن الفقرة الأخيرة من المادة 532 من مدونة الشغل تنص صراحة على أن المحضر الذي يحرره عون التفتيش بخصوص محاولات الصلح في مجال النزاعات الفردية لا تكون له قوة الإبراء إلا في حدود المبالغ المبينة فيه³³ وهو ما يفيد أنه وفي حالة ما إذا كان اتفاق الصلح الذي تم التوصل إليه يتضمن أي انتقاص لما هو مستحق للأجير قانونا، فإنه يبقى له دائما حق اللجوء إلى

³² راجع المادة 41 من مدونة الشغل.

³³ ثارت هذه النقطة في التعارض بين مقتضيات المادة 41 والفقرة الرابعة من المادة 532. حيث يرى البعض منهم أن هناك تضاربا كبيرا بين مضمون المادتين 41 و532 فقرة ثانية من مدونة الشغل، فالأولى تعتبر اتفاق الصلح نهائيا وغير قابل للطعن في حين أعطت الثانية محضر الصلح التمهيدي قوة الإبراء في حدود المبالغ المضمنة فيه، وعلى حد قوله يرى أن المادة 41 المدة 4 تتعلق باتفاق الصلح الذي يحسم النزاع المرتبط بالفعل التعسفي، وهو لا يجوز الطعن فيه، أما المادة 4/532 فترتبط بمحاضر الصلح عموما ما عدا قضايا الفصل التعسفي، وهي محاضر يسوغ الطعن فيها.

وجانب من الفقه يرى أن قراءة المادة 41 ينبغي أن تكون قراءة شاملة صحيح أنها نصت على حق الأجير المفصول تعسفا في اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، ولكن لا يعني أن هذه المسطرة مخصصة للطرد التعسفي فقط بدليل أن المادة نفسها في فقرتها الثانية تنص على أنه «لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفا أم لا» راجع بتفصيل:

- الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 99/65 أحكام عقد الشغل طبعة 2004 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، ص 200.
- محمد أوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية علة ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة بين ضرورات الإبقاء على السلم الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية: مجلة القصر: العدد 17 ماي 2007 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء . ص 115 وما يليها.
- محمد أسبول: واقع الصلح في المادة الاجتماعية دراسة نظرية تطبيقية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار السنة الجامعية 2004/2005، ص 92 وما يليها.

القضاء للمطالبة بما هو مستحق له رغم توقيعه على محضر الصلح، ومصادقته على صحة إمضائه لدى الجهة المختصة.³⁴

وبالتالي يبقى الإشكال المطروح فيما يخص تدخل مفتش الشغل قائم، خصوصا وأن المادة 532 لم تنص على أي قوة خاصة للمحضر فيما يخص البنود التي يمكن أن تتضمنه أو القيود، زيادة على ما نص عليه من مبالغ، حيث أعطاه قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه دون سواها، لذلك نرى أن هذا النص لم يعط لمفتشي الشغل أي إطار قانوني أو مسكري يمكن أن يتحرك فيه، وإنما أعطاه فقط المكنة القانونية لإجراء محاولة الصلح، بقيت قاصرة لعدم اشتمالها على أي عنصر يمكن الاستفادة من المجهود الذي يبذله مفتش الشغل في إطار محاولة الصلح بين الطرفين، إذا ما استثنينا المبالغ التي يمكن أن يقع الاتفاق عليها، والتي يقتصر أثر محضر الصلح على الإبراء منها لا غير.³⁵

الحالة الثانية: حالة غياب الطرفين

- **غياب المشغل:** يعتبر حضور المشغل لحل النزاع اختياريا، لافتقار المفتش لوسيلة إجبار المشغل على تلبية استدعائه، وفي حالة تغيبه أو امتناعه عن حضور جلسة التصالح، يتعين علة مفتش الشغل إحالة الأجير مباشرة على المحكمة المختصة.

- **غياب الأجير:** في هذه الحالة يتعين على مفتش الشغل إحاطة المشغل بمحتوى وفحوى الشكاية، وتأجيل البث في النزاع لوقت لاحق، أما حالة غياب الطرفين معا فإن مفتش الشغل يقوم بحفظ النزاع.

34 - وفي هذا الصدد قضى المجلس الأعلى بأن: «الطالبة-المشغلة-دفعت أمام قضاء الموضوع بأنها أبرمت صلحا مع الأجير المطلوب لدى السيد مفتش الشغل بمقتضاه تم حسم النزاع بين الطرفين عملا بمقتضيات الفصل 1098 من ق.ل.ع، إلا أن القرار المطعون فيه رد ذلك الدفع بتعليل خاطئ عندما نص بأن مقتضيات الفصل 1098 المتعلق بالصلح لا تسري على القضايا الاجتماعية... ذلك أن مقتضيات الصلح الوارد بمدونة قانون الالتزامات والعقود بدءا من الفصل 1098 إلى 1116 ليس بها أي استثناء للقضايا الاجتماعية ونزاعات الشغل.
- قرار المجلس الأعلى بتاريخ 2002/10/01 عدد 751 ملفا اجتماعي عدد 2001/216 أورده الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي مارس 2004، ص 152-153.

35 كمال الود غيري: مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة قانون الأعمال كلية الحقوق أكدال الرباط السنة الجامعية 2005-2006، ص 147.

المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء بشأن تدخل مفتش الشغل في عملية الصلح التمهيدي

إذا كانت الوظيفة الرقابية كثيرا ما كانت تقود مفتش الشغل إلى محاولة التوفيق بين طرفي العلاقة الشغلية من خلال اقتراح حلول كفيلة بحسم النزاع القائم بينهما من أجل الحفاظ على استقرار العلاقات الشغلية، لتغدو بذلك المهمة التصالحية لمفتشية الشغل وسيلة وآلية غير مباشرة للرقابة على حسن تطبيق قانون الشغل.³⁶

وفي إطار الدور الاجتماعي الذي يقوم به مفتش الشغل في حالة نشوب النزاع بين الأجير والمؤجر فإنه يقوم بمحاولة إجراء المصالحة بين الطرفين وغالبا ما يوفق في مسعاه³⁷ إلا أنه بالرغم من هذا النجاح في حل النزاعات الفردية والجماعية فقد ثار جدل كبير بين مؤيدي ومعارضين قيام مفتش الشغل بوظيفة المصالح واستند الفريق الأول المؤيد لهذه الصلاحية بهدف أن هذا الاختصاص نابع من العمل اليومي لمفتش الشغل، بينما الفريق الثاني المعارض لهذه المهمة المخولة لجهاز تفتيش الشغل، باعتبار أنه مكلف بمهام محددة في تطبيق القانون على أحسن وجه والقيام بوظيفة الرقابة وأن تسوية النزاعات من غير جهة القضاء، هو من باب الفهم الخاطيء للقانون ليس إلا .

وهل يمكن أن نعتبر تنظيم الصلح في مدونة الشغل مؤشرا دالا على مدى أهمية دور جهاز تفتيش الشغل على هذا المستوى. رغبة من المشرع المغربي لتأسيس تعاون قانوني بين مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي في مجال الصلح المبرم بين الأجير والمشغل تحت إشراف مفتش الشغل.³⁸

واعتبارا لذلك سنحاول الوقوف على موقف الفقه لتدخل مفتش الشغل بعملية الصلح التمهيدي (الفقرة الأولى) في حين سنخصص (الفقرة الثانية) إلى موقف القضاء لتدخل مفتش الشغل بعملية الصلح التمهيدي.

³⁶- سعيد لماني: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مجلة المرافعة العدد 2-3 السنة 1995 الصفحة 292.

³⁷ زهور الحر: دور مفتشية الشغل في استقرار علاقات الشغل المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994، ص 198.

³⁸ وتجدر الإشارة أن عرض نزاع الشغل الفردي على العون المكلف بتفتيش الشغل يبقى اختياريا، على ما يستنتج من الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل، التي تنص على ما يلي: "... يمكن للأجير الذي فصل الشغل لسبب يعتبره تعسفا؛ اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أذناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض".

وهكذا يمكن القول إن عرض نزاع الشغل الفردي أمام العون المكلف بتفتيش الشغل؛ قصد إجراء محاولة التصالح، تبقى مسألة اختيارية، وبالتالي يحق اللجوء إلى القضاء مباشرة دون استفاد هذه المسطرة.

الفقرة الأولى: موقف الفقه لتدخل مفتش الشغل بعملية الصلح التمهيدي

لتوضيح هذه الفقرة سنتطرق إلى موقف الفقه لتدخل مفتش الشغل بعملية الصلح التمهيدي وذلك من خلال نقطتين : (الأولى) الاتجاه المؤيد لتدخل مفتشية الشغل بعملية الصلح التمهيدي ، و (الثانية) إلى الاتجاه المعارض لتدخل مفتشية الشغل بعملية الصلح التمهيدي

1- الاتجاه المؤيد لتدخل مفتشية الشغل

يذهب هذا الاتجاه إلى أن وظيفة الصلح التي تكرست بفعل الواقع انطلاقا من العمل اليومي لمفتش الشغل³⁹ تقوم بدور فعال في الحفاظ على السلم الاجتماعي باعتباره الهدف المتوخى من وضع التشريعات الاجتماعية.⁴⁰

ويضيف هذا الاتجاه أن المحاولة الصلحية من أهم الوظائف التي يمكن أن يقوم بها مفتش الشغل، فإنهم كثيرا ما يوفقون في مهمتهم هذه أكثر من توقعهم في مهامهم الأخرى. خصوصا إذا كانت لهم علاقة طيبة وودية مع طرفي النزاع⁴¹ حيث يوظفون كل مؤهلاتهم وخبراتهم من أجل إقناع الطرفين والدفع بهما إلى التصالح عوض اللجوء إلى المحكمة.⁴²

ذلك أنه عندما يسهر هذا الجهاز على تطبيق المقننات التشريعية المؤطرة للعلاقات الشغلية، فإنه وقبل ذلك يعمل بالدرجة الأولى على ضمان الأمن الاجتماعي بإقرار صلح بين المؤاجر والأجير يضمن من جهة أولى الاستمرار في العمل وحقوق العامل ومن جهة ثانية يسعى لتلطيف الجو داخل المقاولات الشغلية عن طريق تسوية النزاعات والتي تؤثر حتما بشكل سلبي على الإنتاج والاقتصاد معا.⁴³

وهناك من يرى أن دور القيام بالمصالحة يساهم بشكل كبير في استقرار علاقات العمل، وبالتالي في إرساء السلم الاجتماعي، كما أنه يخفف من الضغط الذي تعرفه المحاكم من جراء كثرة الملفات، هذا

³⁹ دنيا مباركة: القانون الاجتماعي المغربي، دراسة في ظل التشريع الحالي ومدونة الشغل المرتقبة مشروع 2000 مطبعة دار النشر الجسور وجدة 2001 ص 50 وما بعدها.

⁴⁰ محمد الدكي: تأملات في نظام مقتنشي الشغل مجلة القصر، عدد 6 2003 ص 113.

⁴¹ محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وآفاق المستقبل مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 1997، ص 66.

⁴² الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة، القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل مطبعة الأمنية الرباط 2004 ص 198.

⁴³ فؤاد الفارسي: الصلح في نزاعات الشغل بين القواعد العامة ومدونة الشغل. رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص موسم 2006-2007 جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية وجدة، وحدة عقود وعقار، ص 17.

النجاح الذي يحققه مفتش الشغل على مستوى هذه الوظيفة، هو ما دفع الأستاذ علي الصقلي إلى القول بأن تدخل هذا الأخير لتسوية نزاعات الشغل عن طريق المصالحة تدخل إيجابي وواقعي.⁴⁴

2- الاتجاه المعارض لتدخل مفتش الشغل

لقد عارض هذا الاتجاه تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل عن طريق الصلح، على أساس أن هذا الاختصاص يتعارض مع وظيفة هذا الجهاز في مراقبة حسن تطبيق قانون الشغل.⁴⁵

ذلك أن مفتشية الشغل ينصب اهتمامها حول البحث عن المؤسسات المشمولة بمراقبة السلطة التفتيشية والمتكونة من إطار مراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية ومراقبة القوانين الاجتماعية في الفلاحة وفي ميادين أخرى كالمناجم.⁴⁶

وبالتالي يرى أصحاب هذا الاتجاه أن مهمة المصالحة تؤثر بشكل كبير على مهمته الأصلية وهي وظيفة المراقبة⁴⁷ وذلك أن مفتش الشغل يلجأ إلى استعمال مهارته وحنكته لإقناع الطرفين بضرورة إنهاء النزاع بينهما عن طريق الصلح كأن يلتزم صاحب العمل بالرفع قليلا من مبلغ الأجرة، أو بمنح العامل بعض الامتيازات التي يطالب بها العامل منذ أمد ليس بقصير.⁴⁸ حيث غالبا ما يلجأ المفتش إلى استمالة عطف صاحب العمل من أجل إرجاع عامل أو منح تعويضات أو حقوق، فهنا يفقد سلطته على المؤسسة في تطبيق القانون وبالتالي يفقد مركز القوة الذي من المفروض أن يتمتع به في مواجهة رب العمل.⁴⁹

هذا فضلا-حسب هذا الاتجاه- أن تخويل عون التفتيش هذه الصلاحية يتعارض مع مقتضيات اتفاقية العمل الدولية رقم 81⁵⁰ التي جاء فيها:

44 علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن. م.س. ص 340.

45 محمد الشرفاني: الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش المؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994، ص 107.

46 فواد الفارسي: الصلح في نزاعات الشغل بين القواعد العامة ومدونة الشغل م.س. ص 18 وما يليها.

47 Jean Maurice verdier, Droit du travail 9^{ème} édition Dalloz 1990. p 24.

48 إدريس فجر: مفتشية الشغل الاختصاصات والفعلية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994، ص 183.

49 - عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامته المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994، ص 223.

50 راجع:

- محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل بالمغرب. م.س. ص 101.
- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرفاني، محمد القرني اليوسفي: دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور وجدة 1999، ص 251 وما يليها.
- بدر الصيلي: مفتشية بين المراقبة والمصالحة، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة البحث والتكوين في قانون الشغل والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 2006-2007، ص 64.

إذا عهد إلى مفتشي العمل بمهام أخرى، فيجب ألا يتعارض بأي حال مع عملهم الأصلي، وألا تخل بحال ما بالسلطة والحيدة اللتين يجب توافرها لدى المفتشين في علاقاتهم مع أصحاب العمل والعمال.

إن مقتضيات هذه المادة الثالثة من الاتفاقية توضح عدم جواز الجمع بين اختصاص مفتشي الشغل كمحكمين أو موفقين في نزاعات الشغل على حساب اختصاصهم الأصلي.

كما نجد اللجنة الدولية متعددة الاختصاص، التي زارت المغرب بين 13 مارس و15 أبريل 1978، وذلك في إطار البرنامج الدولي لتحسين ظروف وبيئة العمل (PIACT) سجلت نفس الرأي في تقريرها المقدم للحكومة المغربية)، نقلته عن بعض أطر مفتشيات الشغل بالمغرب الذين يعتقدون بوجود تناقض بين المهتمين اللتين يقوم بهما المفتش، حيث أوصت بضرورة عدم قيام مفتش الشغل بدور المصالح لأنه حرصا منه على تسوية النزاع قد يتغاضى عن تطبيق القانون مما يكون على حساب مهمة المراقبة التي تهدف إلى ضمان احترام القانون، وقد عبرت هذه اللجنة عن ذلك من خلال بعض الأمثلة التي تعبر أحسن تعبير عن تسامح وتساهل مفتش الشغل في تطبيق قانون الشغل للوصول إلى اتفاق ينهي النزاع حيث لاحظت من خلال إحدى الاتفاقيات التي تم التوصل إليها نتيجة المصالحة تتضمن توقيف أحد العمال لمدة تزيد على ثمانية أيام، في حين أن الفصل السادس من النظام النموذجي قرار 23 أكتوبر 1948 ينص على أن التوقيف كإجراء تأديبي لا يمكن أن يزيد على ثمانية أيام.^{51 52}

وبالتالي خلاصة القول أن هذا الاتجاه يرى أن وظيفة الصلح التي يقوم بها مفتش الشغل تتناقض مع وظيفة مراقبة تطبيق قواعد قانون الشغل، وحسب اعتقادهم أن إسناد مهمة حل نزاعات الشغل لمفتشي الشغل بموجب نص قانوني تعد خطوة غير موفقة، ومن شأنها تكريس واقع الضعف والتهميش الذي تعيشه هذه المؤسسة.⁵³

- أحمد أزدوفال: واقع نظام تفتيش الشغل في المغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة وحدة البحث والتكوين والضمانات التشريعية في قانون الأعمال المغربي جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية وجدة موسم 1999-2000، ص 18.

⁵¹ علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن. م.س. ص 340.

⁵² في نفس الإطار جاءت المادة 37 من مدونة الشغل في فقرتها الثالثة أن ما بين العقوبات التأديبية التي يمكن للمشغل اتخاذها في حق الأجير التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام.

⁵³ بدر الصقلي: مفتشية بين المراقبة والمصالحة. م.س. ص 65.

وإذا ذهبنا مع هذا الاتجاه، نكون بالفعل أمام حالة تعارض القانون الداخلي ممثلا في الفقرة الرابعة من المادة 532،⁵⁴ مع اتفاقيتين دوليتين صادق عليهما المغرب، الأولى هي الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش الشغل في الميدان الصناعي والتجاري والثانية هي الاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش الشغل في الميدان الزراعي، هذا ما يطرح لنا مسألة تدرج مصادر القانون، بناء على حالة التعارض بين قانون داخلي واتفاقية دولية.

لكن نعتقد أن تكريس مدونة الشغل لوظيفة المصالحة التي كان يقوم بها مفتشي الشغل بحكم الواقع إلى مصاف القواعد التشريعية، تعد خطوة صائبة ومجدية، لأنهم يقومون بدور مهم في الحفاظ على السلم الاجتماعي، وإن كنا نرى ضرورة أن تضم هذه المؤسسة أعوانا متخصصين، تتاط بهم بصفة خاصة هذه المهمة، وأن يكونوا متوفرين على تجربة وخبرة كافيتين تسند لهم مهمة البحث مع الأطراف المهنية، حول الحلول الحبية لتسوية نزاعات الشغل.

الفقرة الثانية: موقف القضاء لتدخل مفتش الشغل بعملية الصلح التمهيدي

يعتبر الصلح في المادة الاجتماعية العنصر المشترك بين جهازي مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي، مما يطرح التساؤل عن كون المهمة التصالحية لمفتش الشغل تعين القضاء الاجتماعي، وتخفق عليه عبء القضايا التي كان من الممكن أن تعرض عليه لولا تدخل مفتشي الشغل، مما يجعلها تلقى قبولا من لدن القضاء المذكور، رغم كونها مستمدة فقط من صميم الواقع العملي وغير مستندة لأي أساس قانوني⁵⁵.

ومن هنا نطرح التساؤل حول موقف القضاء من الصلح المبرم تحت إشراف مفتش الشغل باعتباره اختصاصا واقعيا عرفيا. (أولا) وما موقفه في ظل التكريس القانوني للاختصاص المذكور (ثانيا).

⁵⁴ تنص الفقرة الرابعة من المادة 532 من مدونة الشغل على أن:

«تتاط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

" إجراء محاولات التصالح في مجالات نزاعات الشغل الفردية ".

⁵⁵ - حسن الحطاب: علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان: رسالة لنيل الماستر في قانون الأعمال والمقاولات. ماستر قانون الأعمال والمقاولات. جامعة محمد الخامس - السويبي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية- الرباط- موسم 2007 و2008 ص 9

1- موقف القضاء من الصلح كاختصاص واقعي

إن إسناد مهمة الصلح التمهيدي لأعوان تفتيش الشغل؛ لا يعتبر من المستجدات التي عرفها اختصاص هؤلاء، فقد كانوا يمارسون هذه الوظيفة في عملهم اليومي قبل صدور مدونة الشغل، وبدون سند قانوني⁵⁶

إلا أنه رغم كون الدور التصالحي لجهاز تفتيش الشغل أثبتت فعاليته في التوفيق بين المشغل والأجير، إثر قيام نزاع⁵⁷ فإن الاختصاص المذكور خلق جدلا فقهيما ما بين معارض ومؤيدا له⁵⁸

وأمام هذا الجدل الفقهي حول الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل والذي حسمته مدونة الشغل، يمكن البحث عن موقف الجهاز القضائي إزاء الصلح الذي يبرم بمساعدة مفتش الشغل قبل صدور مدونة الشغل، باعتباره اختصاصا واقعيما عرفيا، غير مستند إلى أساس قانوني يقتضي منا البحث في مدى صحة وشرعية الصلح المبرم بين المشغل وأجيره عن طريق التفاوض المباشر ودون تدخل أي وسيط.⁵⁹

ويذهب بعض الفقه⁶⁰ إلى القول بأن إحداث المشرع المغربي لتقنية التوصيل عن صافي كل الحساب عند أي إعفاء، يعني أن المشرع قد تخلى عن الصلح المدني في إطار المنازعات الشغلية.

إلا أن ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع من خلال الفصل 745⁶¹ من قانون الالتزامات والعقود، حاول أن يضيف شيئا آخر فيما يخص توصيل تصفية كل حساب بالتصحيح صراحة على أنه يعتبر وصل بسيط.

⁵⁶ محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وأفاق المستقبل. م.س. ص 72 و 73

⁵⁷ محمد الدكي: تأملات في نظام تفتيش -مجلة القصر- العدد 6 السنة 2003 ص 113

⁵⁸ راجع:

- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية مرجع سابق ص 159

- عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامته المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات -المجلة المغربية للاقتصاد والقانون العدد 22 السنة 1994 الصفحة 223

- الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي - الطبعة الثانية- نشر مكتبة دار السلام الرباط السنة 2001 ص 95.

- عبد الرزاق لعلج: حجية محاضر مفتش الشغل بإنهاء المنازعة الاجتماعية للصلح. ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستئناف أكادير يومي 05 و06 يوليوز 2007 ص 379.

⁵⁹ حسن الحطاب: علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان. رسالة لنيل الماستر في قانون الأعمال والمقاولات. ماستر قانون الأعمال والمقاولات. جامعة محمد الخامس السويسي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية- الرباط- موسم 2008/2007. ص 11

⁶⁰ محمد سعيد بناني: الإعفاءات الاقتصادية ووسائل الإبراء: الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، م.س.ص 33

⁶¹ راجع الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود المغربي .

وبالتالي فالصلح المبرم بين الأجير والمشغل قصد إنهاء نزاع قائم بينهما صحيحا وسلميا، من الناحية القانونية، حيث يفترض أن يكون نابع من إرادتين حرتين مشتركيتين وإلا أمكن الطعن فيه طبقا للفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود⁶².

وإذا كان الصلح المدني تتجسد فيه العدالة بين الطرفين ويفرض فيه نوع من التوازن بين الطرفين، وذلك لعدم وجود التبعية بينهما⁶³ وذلك ما لا ينطبق على طرفي عقد الشغل ورغم مناداة بعض الفقه بعدم الأخذ به؛ لكونه قد يؤدي إلى الانتقاص من حقوق الأجير التي تعتبر من النظام العام.

لذلك يبقى التساؤل مطروحا؛ كيف تعامل القضاء فيما يخص مسألة الاتفاق الودي بين أطراف علاقة الشغل، هل أخذ بها حيث يرى ذمة المؤاجر إطلاقا اعتمادا على قاعدة العقد شريعة المتعاقدين أم اعتمد اختلال المراكز في العلاقة الشغلية بين الطرفين؟

للإجابة عن هذا التساؤل لابد من الإشارة إلى أن العمل القضائي سار في اتجاه معاكس لفقه والنصوص التشريعية خاصة الفصلين 754 و 1100 من قانون الالتزامات والعقود، حيث قرر صحة الصلح المبرم بين الأجير ومشغله بشكل مباشر ودون أي وسيط، ومن باب أولى صحة الصلح المبرم بين الأجير والمشغل بمحضر مفتش الشغل.

وفي هذا الاتجاه ذهبت المحكمة الابتدائية بوجدة في أحد أحكامها⁶⁴ ما يلي:

" ... وحيث إنه بالرجوع إلى محضر الصلح المبرم بين الطرفين، ثبت للمحكمة بأنه قد وقع اتفاق بين الطرفين على إنهاء العقد القائم بينهما بعد توصل المدعية بحقوقها المترتبة في ذمة المدعى عليه...

وحيث إن اتفاق الطرفين على إنهاء العقد بعد توصل المدعية بالحقوق يؤدي إلى إبراء ذمة المدعى عليه من المبالغ، والتعويضات المستحقة للمدعية وهو ما يتماشى مع مقتضيات الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود..."

وجاء في حكم ابتدائية القنيطرة، التي ذهبت في نفس المنحى⁶⁵ ما يلي:

⁶²- راجع الفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود المغربي .

⁶³- إبراهيم قضا: تنظيم الصلح في منازعات الشغل الفردية، ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى؛ نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستئناف أكادير يومي 05 و06 يوليوز 2007 ص 388

⁶⁴- حكم صادر عن ابتدائية وجدة رقم 2136 بتاريخ 20 نونبر 2002 في الملف رقم 02/115 (غير منشور).

"... وحيث إنه بالاطلاع على عقد الصلح المدلى به يتضح أنه ينص على أن المدعي والمدعى عليه يعقدان هذا الصلح حسما لكل نزاع، وذلك بصفة حبية وفي نطاق الفصل 1098 وما يليه هي قانون الالتزامات والعقود، وأنه لا يمكن الرجوع فيه وذلك عملا بمقتضيات الفصل 1106 من قانون الالتزامات والعقود، وحيث إن من التزم بشيء لزمه.

وحيث إن العقد شريعة المتعاقدين الأمر الذي يتوجب معه تبعا لما هو منصوص عليه في عقد الصلح التصريح برفض طلب المدعي".

كما جاء في حكم آخر صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء، بتاريخ 6 دجنبر 1988 بالصلح المبرم بين الأجير والمشغل معتمدة على الفصل 1106 من قانون الالتزامات والعقود، الذي ينص على أنه لا يجوز الرجوع في الصلح ولو باتفاق الطرفين ما لم يكن قد أبرم باعتباره مجرد عقد معاوضة⁶⁶

وقد صدر عن المجلس الأعلى قرار بتاريخ 2002/10/11 جاء في إحدى حيثياته ما يلي: "حيث ثبت صحة ما عابته الوسيلة على القرار المطعون فيه؛ وذلك ما دفع في سائر مراحل الدعوى بأن النزاع تم حسمه بمقتضى الصلح المبرم أمام مفتش الشغل، والمشروع لما خول لمفتش الشغل إجراء محاولة التوفيق بين الأجير ومشغله لوضع حد للنزاع عن عقد العمل الرابط بينهما، فإن التجاء الأجير إلى مفتش الشغل كان من أجل تحقيق ذلك الهدف، وما دام مفتش الشغل قد أكد بمقتضى إشهاده المؤرخ في 1998/05/20 أنه بعد البحث الذي أجراه تبين له بأن الأجير كان قد تقدم بشكاية ضد مشغله، فقام مفتش الشغل باستدعاء الطرفين قصد التوفيق بينهما، فأسفرت مقابلة الصلح بقبول المشغل أداء تعويض جزافي للأجير، وتبين من وثائق الملف أن الأجير قام بالفعل بسحب المبلغ من البنك مما يدل على أنه أبرم صلحا نهائيا لجعل حد للنزاع القائم بينه وبين مشغله في نطاق مقتضيات الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود وأن الفصل 1105 ينص على أنه يترتب على الصلح أن تنقضي نهائيا الحقوق

⁶⁵- حكم صادر عن ابتدائية القنيطرة بتاريخ 22 أكتوبر 1998 في الملف الاجتماعي رقم 622/97 منشور بمجلة الإشعاع عدد 19 يونيو 1999 ص 181

⁶⁶- حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء بتاريخ 6 دجنبر 1988 م ا ج ع أشار إليه:

-Azzeddine Kettani: Transaction en droit social –Revue Marocaine de Droit et d'économie du développement. N° 22 - 1990 p 161

والادعاءات التي كانت محلا له... والقرار المطعون فيه عندما قضى من جديد على المشغل بالأداء رغم الصلح الذي أبرمه مع أجيده يكون غير مرتكز على أساس ويعرض للنقض".⁶⁷

وجاء في قرار آخر صادر عن المجلس الأعلى ما يلي⁶⁸ " ... تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه التعليل الخاطيء، ذلك أنها تمسكت بالصلح الذي تم بين الطرفين على يد مفتش الشغل الذي أوكل إليه المشرع البت في النزاعات التي تطرأ بين المشغل والمستخدم، وأن محاولة السيد مفتش الشغل استمرت وتوصل المطعون الأجير بحقوقه كاملة، بل أكثر منها، عندما توصل بمبلغ إضافي قدره (كذا...) محتجة بمقتضيات الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود. إلا أن محكمة الاستئناف استبعدت الصلح بعلة أن مقتضيات الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود لا تسري على القضايا الاجتماعية، وأن هذا التعليل خاطيء..."

وبرد القرار المطعون فيه الدفع على النحو المذكور، يكون معللا تعليلا خاطئا، ينزل منزلة انعدامه وخارقا بذلك مقتضيات الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود مما يعرضه للنقض".

وهكذا يتضح من خلال تطرقنا للنماذج المشار إليها من أهم الأحكام والقرارات القضائية، أن القضاء جسد من خلالها مظهرا من مظاهر التعاون بينه وبين جهاز تفتيش الشغل على مستوى الصلح، حيث يتعاون الأول مع الثاني من خلال الأخذ بالصلح المبرم تحت إشرافه، ويعين الثاني الأول من خلال الحسم في العديد من النزاعات الفردية عن طريق الصلح ليساهم في التخفيف من عبئ القضايا التي تتقل كاهله، وكل ذلك في سبيل تحقيق الهدف المشترك بينهما.

كما تجدر الإشارة أن بعض قرارات المجلس الأعلى راعت أهمية الاتفاق الودي المبرم بين طرفي النزاع والذي يطبعه مبدأ العقد شريعة المتعاقدين كما أنه أخذ أحيانا بالصلح المبرم بمحضر مفتش الشغل، وبالتالي نعتقد أنه جانب الصواب عندما قرر بأن المشرع خول لمفتش الشغل إجراء محاولات التوفيق بين الأجير ومشغله والحال أن القرار صدر لسنة 2002 قبل صدور مدونة الشغل. حيث كان الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل نابعا من الممارسة اليومية وغير مستند إلى أساس قانوني، حيث لم يتم تكريسه

⁶⁷- قرار صادر عن المجلس الأعلى تحت رقم 751 مؤرخ في 2002/10/11 م ا ج ع 2001/02/06 أوردته: مليكة بنزاهير: الصلح والتحكيم الاختياري لحل نزاعات الشغل الفردية، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي نشر دار السلام-الرباط- السنة 2004 ص 150 وما يليها.

⁶⁸- قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 6 فبراير 1988 في الملف الاجتماعي عدد 98/817 منشور بمجلس الإشعاع عدد 19 يونيو 1999 ص 128.

بنص قانوني إلا بعد صدور مدونة الشغل التي أضافت مهمة المصالحة من خلال الفقرة الرابعة من المادة 532 منها إلى المهام التقليدية لمفتشي الشغل.

ذلك ما يجعلنا نتساءل عن موقف القضاء من الصلح كاختصاص قانوني.

2- موقف القضاء من الصلح كاختصاص قانوني

جاءت مقتضيات قانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل. لتوفر الإطار القانوني الذي يعمل داخله مفتشي الشغل أثناء حله لمختلف النزاعات الفردية، فلقد تم النص بصفة صريحة على دور المصالحة، وبالتالي انتقلت هذه الوظيفة من صفة الواقعية والعرفية إلى صفة القانونية، مما قد يتبادر معه إلى الذهن أن المشرع قد نظم علاقة مفتشية الشغل بالقضاء الاجتماعي على هذا المستوى، وحدد مركز كل منهما وحسم في قوة الصلح المبرم أمام مفتش الشغل ليسد الباب أمام تضارب الاجتهاد والتأويل.

كل ما سبق يجعلنا نطرح التساؤل حول دقة النظام القانوني للصلح؛ وفي حالة العكس مدى توفيق العمل القضائي في البحث عن الإرادة الحقيقية للمشرع سواء على مستوى الصلح التمهيدي (أ) أو في إطار الصلح في حالة الفصل التعسفي (ب).

أ- الصلح التمهيدي:

إن مفهوم الصلح التمهيدي من بين المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل المغربية⁶⁹ وبالتالي سلك نفس توجه المشرع الموريتاني⁷⁰

ومن الناحية العملية يتم تدخل جهاز مفتشية الشغل لإجراء محاولات التصالح بمقتضى طلب أو شكاية تقدم من طرف الأجير لمفتش الشغل الذي يسلمه استدعاء قصد تبليغه إلى المشغل للحضور إلى جلسة الصلح.

⁶⁹- نصت المادة 532 من مدونة الشغل على ما يلي:
تتاط بالأعوان المكلفين بتنقيش الشغل المهام التالية:

1-.....2-.....3-.....

4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يميزه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتنقيش الشغل، ويكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه:

⁷⁰- لقد أصبح اللجوء إلى محاولة التصالح أمام مفتش الشغل إلزاميا وذلك قبل أي دعوى قضائية وذلك بموجب مدونة الشغل الموريتانية لسنة 2004 من خلال المادة 292 منها التي نصت على أنه يجب على صاحب العمل أو العامل أن يطلب رفع الخلاف الفردي من أجل محاولة التوفيق أمام مفتش الشغل أو مراقب الشغل أو نائبه القانوني قبل عرض أي قضية على أنظار محكمة الشغل، ومن جهتنا نرى أنه كان على المشرع المغربي عند إسناد الصلح التمهيدي إلى جهاز مفتشية الشغل جعله مرحلة إجبارية قبل اللجوء إلى القضاء.

و بالرجوع إلى المقتضيات القانونية الخاصة بمحاولات التصالح ومسطرة إجرائها نجد غياب أي مقتضى قانوني يلزم المشغل بالاستجابة لاستدعاء مفتش الشغل حتى يواجه بينه وبين أجيده، ذلك ما يفرض على مفتش الشغل تكرار الاستدعاء أملا في استجابة المشغل له، وهو الوضع الذي دفع البعض إلى المطالبة بتجنيح واقعة عدم امتثال المشغل للاستدعاء الموجه إليه من طرف مفتش الشغل قياسيا على تجنيح واقعة عرقلة قيام مفتش الشغل بمهامه⁷¹ وسيرا على نهج المشرع الموريتاني.⁷² في حين اكتفى المشرع المصري⁷³ بالتنصيص على وجوب استجابة المشغل لاستدعاء مفتش الشغل دون إقرار جزاء على عدم الاستجابة.

وبالتالي لجوء أحد طرفي النزاع، والذي يكون في الغالب هو الأجير، إلى مفتش الشغل وحيث يتم توجيه الاستدعاء إلى المشغل الذي حضر بدوره جلسة الصلح، وتمكن مفتش الشغل من التوفيق بينهما. فإنه يحزر محضرا بشأن الصلح التمهيدي المتوصل إليه ويوقعه بالعطف بعد توقيعه من قبل طرفي النزاع.

وجعلت المدونة من المحضر المبرم في هذا الصدد أمام مفتش الشغل ذا إبراء جزئي، حيث ورد في الفقرة الخامسة من المادة 532 من مدونة الشغل بأنه: " يحزر في شأن هذه المحاولات محضر يميضيه طرفا النزاع أو يوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل؛ وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه."

الذي يستشف من هذه الفقرة أن النزاع بين الأجير والمؤجر يعد منتهيا لكن في حدود ما هو متصالح عليه أمام مفتش الشغل - خلافا للصلح المدني - غير ذلك فإنه قابل للمنازعة فيه أمام القضاء .

كما أنه إذا ما رجعنا إلى مقتضى المادة 41 نجد أن كلمة " يمكن للأجير... توحى بشكل منطقي أن عرض النزاع الفردي على جهاز تفتيش الشغل يبقى اختياري ولا يترتب على اللجوء مباشرة إلى القضاء

⁷¹ حسن الحطاب: علاقة متفشية الشغل بالقضاء أي رهان. م.س. ص 16

⁷² تنص المادة 429 من مدونة الشغل الموريتاني على ما يلي: المخالفات المعاقب عليها بغرامات مدنية:

- يعاقب بغرامة قدرها خمسة آلاف أوقية. عضو محكمة الشغل الذي لا يحضر لأداء مهمته دون عذر مقبول وذلك بناء على استدعاء تم تبليغه إليه، وفي حالة العود خلال مدة سنة تصبح الغرامة المدنية عشرة آلاف أوقية.

ويقضى بنفس الغرامات المدنية وطبقا لنفس الشروط وبنفس المبالغ كل شخص لم يستجيب للاستدعاء الموجه إليه لمحاولة التوفيق بالنسبة لنزاع فردي أو جماعي أو لوساطة بالنسبة لنزاع جماعي...

⁷³ المادة: 163 من قانون العمل المصري.

رفض الدعوى⁷⁴ ولهذا السبب يبقى التساؤل مطروحا: هل يمكن اعتبار محضر الصلح المنجز أمام مفتش الشغل يشكل قوة إيجابية أم وثيقة حاسمة تقطع النزاع وبصيغة أدق هل تتاح للمتضرر إمكانية الطعن في الصلح التمهيدي. خصوصا وأن المادتين 41 و532 من مدونة الشغل تثيران نوعا من التناقض وعدم الانسجام؟

جوابا على التساؤل المذكور أعلاه، يرى بعض الفقه⁷⁵ أن المشرع المغربي من خلال هذا المقتضى قد أطر بنص قانوني لعلاقة تعاون بين مفتش الشغل والقضاء الاجتماعي، وبالتالي وضع حدا للجدل الفقهي والقانوني الذي ظل سائدا حول حجية محاضر الصلح المبرمة بمحضر مفتش الشغل، والتي أصبحت ذات حجية تبوتية إلى أن يثبت عكس ما فيها.

بينما يرى أحد الباحثين⁷⁶ أنه على القضاء الاجتماعي بدل المزيد من الجهد في تقصي روح النص ومنح محاضر الصلح التي حررها مفتش الشغل حجية ثبوتية لا يمكن الطعن فيها أمام المحاكم إلا بالزور. خصوصا وأن المشرع المغربي لم ينظم مضمون الصلح ولا إجراءاته ولا البيانات الواجب توفرها في محضر الصلح التمهيدي، وذلك على خلاف نظيره الموريتاني⁷⁷

ويلاحظ أن تشريع الشغل لم يحدد إطارا قانونيا واضحا ورقيقا لتنفيذ المهمة التصالحية لمفتش الشغل في النزاعات الفردية، حيث يرى أحد المهتمين⁷⁸ أن هذا النوع من الصلح ما هو إلا تكريس وتجسيد وتقينا للممارسة التي كان يعمل بها قبل دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ من طرف مفتشية الشغل والتي تعامل معها القضاء بطريقة مرنة أي اعتبار الصلح تمهيدا وقابلا للطعن.

ويبدو من خلال بعض الأحكام القضائية أن هناك جهود مبذولة من طرف القضاء الاجتماعي في هذا الإطار، حيث جاء في حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط بتاريخ 2006/12/19 ما يلي: "

⁷⁴- محمد أسبول: واقع الصلح في المادة الاجتماعية، دراسة نظرية وتطبيقية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة - قانون خاص- وحدة البحث والتكوين في قانون العقود والعقار، جامعة محمد الأول وجدة السنة الجامعية 2004-2005 ص 85.

⁷⁵- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرفاني، محمد القرني اليوسفي: دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور وجدة 1999، ص 239.

⁷⁶- حسن الخطاب: علاقة متفشية الشغل بالقضاء أي رهان. م.ص.ص 16.

⁷⁷- تنص المادة 296 من مدونة الشغل الموريتانية على ما يلي: محضر التوفيق، إذا توصل الطرفان إلى اتفاق يثبتته المفتش خلال نفس الجلسة في محضر التوثيق الذي يجب أن يتضمن كي لا يعتبر باطلا: توقيع الطرفين مع توقيع مفتش الشغل، تاريخ المحضر، نص مختلف عناصر الشكوى، النقاط التي حصل بشأنها التوفيق وعند الاقتضاء المبالغ المتفق عليها بالنسبة لكل عنصر من عناصر الشكوى، عناصر الشكوى التي تم التخلي عنها، في حالة التوفيق الجزئي للطلبات التي لم يتضمنها التوفيق. ولا يجوز أن تستخدم في المحضر أية عبارة مثل على وجه الخصوص، "متفرقات أو مخالصة لكل حساب أو كافة المبالغ مندمجة"، وإلا اعتبر المحضر باطلا".

⁷⁸- عبد الرزاق لعلي: حجية محاضر مفتش الشغل بإنهاء المنازعة الاجتماعية للصلح م.ص.ص 381 وما يليها.

حيث صرح المدعى أمام المحكمة خلال جلسة الصلح وجلسة البحث أنه توصل بالإنداز من أجل الرجوع إلى العمل كما تم الاتفاق على ذلك أمام السيد مفتش الشغل، لكنه لم يلتحق بعمله خوفا من تليفيت تهمة له من المسؤول عن العمال الذي عرضه للضرب والشتم والسب...⁷⁹

بينما جاء في سياق حكم عن ذات المحكمة الابتدائية بالرباط ما يلي:

" وحيث أثار نائب المدعى عليها دفعا مفاده أن المدعي أبرم صلحا نهائيا مع مشغلته بعد توصله بجميع مستحقاته مدليا بنسخة طبق الأصل لمحضر صلح نهائي مع توصيل وإبراء ذمة.

وحيث تبت للمحكمة من خلال الوثيقة المذكورة أن المدعي أبرم صلحا نهائيا مع المدعي عليها بتاريخ 17 ماي 2002 وتوصل بجميع مستحقاته⁸⁰

وجاء في حيتيات حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط مؤرخ في 2007/07/05، ما يلي: "وحيث دفع المدعى عليه كون المدعي تغيب عن العمل بدون مبرر فضلا على أنه تم الاتفاق أمام السيد مفتش الشغل قصد التحاقه بالعمل ولم يحترم الاتفاق واستمر في الغياب ...

وحيث إنه فضلا عن ذلك فالثابت من محضر التصالح المدلى به بالملف أنه تم الاتفاق أمام مفتش الشغل على رجوع المدعي للعمل إلا أن هذا الأخير لم يدل للمحكمة بما ثبت أنه فعلا التحق بالعمل ومنع من استئنافه⁸¹

ب- الصلح في حالة الفصل التعسفي

عمل المشرع المغربي الصلح التمهيدي في حالة الفصل التعسفي في المادة 41 من مدونة الشغل، التي بموجبها تم تحويل الأجير الذي وقع فصله عن شغله لسبب اعتبره تعسفيا، أن يلجأ إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة الرابعة من المادة 532 من مدونة الشغل ، يتوسط له مفتش الشغل لدى مشغله من أجل إرجاعه إلى عمله أو حصوله على تعويض⁸² وقد حددت المادة 41 من

⁷⁹ - حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط تحت رقم 1632 بتاريخ 2006/12/19 في م ا ج ع 02/1027/11 غير منشور.

⁸⁰ - حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط بتاريخ 2006/12/21 في م ا ج ع 02/1027/11 غير منشور.

⁸¹ - حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط رقم 1170 بتاريخ 2007/07/07 في م ا ج ع 06/1257/11 غير منشور: الأحكام المشار إليها في الهامش أعلاه، قد أشار إليها حسن حطاب في مرجعه السابق ص 17.

⁸² - تنص المادة 41 من مدونة الشغل على ما يلي: "... يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة الرابعة من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.

مدونة الشغل بشروط. يجب توفرها لينتج الصلح المبرم بمحضر مفتش الشغل في حالة الفصل التعسفي آثاره.

وتتمثل هذه الشروط في حالة فصل الأجير عن عمله لسبب اعتباره تعسفيا وحصوله على تعويض، فإنه يتعين توقيع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف كل من الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويتعين أن يكون الاتفاق مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة بالمصادقة على صحة الإمضاءات؛ وموقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل.

وبالتالي متى توفرت هذه الشروط المشار إليها أعلاه، أنتج الصلح التمهيدي المبرم في إطار المادة 41 من مدونة الشغل آثاره بأن أصبح نهائيا يضع حدا لأي نزاع ولا يمكن الطعن فيه أمام القضاء، ولذلك ذهب بعض الفقه⁸³ إلى القول بأنه يتعين تشجيع الصلح المنصوص عليه في المادة 41 من مدونة الشغل وتمديده ليشمل الإشهاد الودي.

ومن خلال ما ذكر أعلاه يتبين أن المشرع المغربي قد أطر لعلاقة تعاون قانوني بين جهاز تفتيش الشغل والقضاء الاجتماعي. من خلال العمل على تنظيم هذا النوع من الصلح بشكل واضح وتضمن ضمانات أساسية للأجير، علاوة على كونه نهائيا غير قابل للطعن فيه أمام المحاكم.⁸⁴

ونرى أن المحكمة التي يتوخاها المشرع من خلال هذا تنظيم هذا النوع من الصلح تكمن في رغبته في الحد من هذه النزاعات وتخفيف العبء على القضاء الاجتماعي.

وفي نفس الإطار نصت المادة 74 من مدونة الشغل بموازرة مفتش الشغل للأجير الأمي الذي يوقع توصيل تصفية كل حساب، بحيث يكون التوصيل موقعا بالعطف من طرف مفتش الشغل⁸⁵.

فالمشرع المغربي بهذا المقتضى قد جمع بين الحسنيين⁸⁶ فهو من جهة أقر حماية الأجير الأمي أكثر من تلك التي كان منصوصا عليها في الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود، الذي يستبدل

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

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم..."
⁸³- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل. علاقات الشغل الفردية، عقد الشغل. إنهاء عقد الشغل، الجزء الثاني المجلد الثاني ص 1363.

⁸⁴-حسن الخطاب: علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان. م.س.ص 18.
⁸⁵- جاء في مقتضيات المادة 74 من مدونة الشغل " ...يجب إذا كان الأجير أميا؛ أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه".

توقيع الأجير الأمي بتوقيع شاهدين يعينهما الأجير نفسه⁸⁷ بحيث أصبح الأجير الأمي، الذي يقبل باللجوء إلى تقنية توصيل تصفية كل حساب لإبراء ذمة مشغله، مؤازرا من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل الذي يوقع بالعطف في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 من مدونة الشغل.

إضافة إلى ما ذكر أعلاه فالمشرع حدد صراحة قيمة التوصيل الموقع بالعطف من طرف مفتش الشغل؛ وأعطى له قوة تبوتية في حدود المبالغ المبنية فيه، ليغلق بذلك الباب أمام الاجتهاد والتأويل؛ وهو ما دفع البعض إلى القول بأنه من الأفيد توسيع اختصاص مفتش الشغل بالتوقيع بالعطف على وصل إبراء الذمة متى كان الأجير أميا، ليشمل جميع الأجراء حتى يكون الوصل المذكور معبرا عن حقيقة توصل الأجير بمستحققاته القانونية من جهة، ويضع حدا لإحالة النزاع على القضاء من أجل الطعن فيه من جهة ثانية.⁸⁸

⁸⁶ - حسن الحطاب: علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان. مرس. ص 19.
⁸⁷ - ينص الفصل 745 (مكرر مرتين) من قانون الالتزامات والعقود على ما يلي. "... يلزم أن يتضمن التوصيل البيانات الآتية، وإلا وقع باطلا: أ- جملة المبلغ المدفوع للأجير تصفية لكل حساباته مكتوبا بخط يده، كما يلزم على الأجير أن يكتب قبل توقيعه عبارة قرئ وصدق عليه " وإذا كان الأجير أميا: استبدل توقيعه بتوقيع شاهدين يختارهما بنفسه..."
⁸⁸ - عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث - الطبعة (غير مذكورة) مطبعة دار النشر المغربية - الدار البيضاء السنة 1998 ص 185.

الفصل الثاني:

حدود جهاز مفتش الشغل في تدبير علاقات لشغل الجماعية

الفصل الثاني: حدود جهاز مفتش الشغل في تدبير علاقات

لشغل الجماعية

يلعب مفتش الشغل دورا مهما في تدبير نزاعات الشغل الجماعية من خلال العمل على إيجاد تقارب لوجهات النظر وذلك يوضع حد الخلاف أو على الأقل إيجاد نوع من الرضى فيما يتعلق ببعض نقط الخلاف⁸⁹، بالنظر إلى الخصائص التي يتميز بها مفتشوا الشغل واحتكاكهم اليومي بالأجراء ومشاكلهم، وهذا ما يؤهلهم أكثر للوقوف على ماهية النزاع وحقيقته، ومحاولة التوصل إلى جانب الأطراف لإيجاد حل للنزاع المطروح.

كما هو الحال بالنسبة لخلافات الشغل الفردية أن تعرض كل النزاعات الجماعية مفتشية الشغل بالرغم من عدم اختصاصها ، إما بطلب من مندوبي العمال أو النقابات أو بطلب من أرباب العمل، وبالتالي فإن ممارسته تعتبر مطلقة بدون أية حاجة إلى طلب ترخيص ، كما تنتظر المنظمات النقابية إلى الإضراب كعنصر قوة في مواجهة أرباب العمل أكثر من بحثها عن إيجاد حل لنزاعها ، والذي تهدف من وئهِ لتحقيق لفوز والانتصار على الطرف الآخر تأكيدا لقوتها وقدرتها على المواجهة وفرض مطالبها⁹⁰.

وبالتالي لم يكن بدون فائدة ،إذا ساهم هذا التدخل في التقليل إلى حد كبير من عدد النزاعات الجماعية ، وتوقيف الاضرابات التي شنتها بعض المؤسسات والحد من الإغلاق سعيا لفرض احترام حقوق الأجراء وحمايتهم ، ولهذا فإن مسطرة التسوية الواقعية والغير المقننة، تتمثل في المصالحة لدى مفتشية الشغل، وعند فشلها تكون تحت إشراف السلطات المحلية (عامل العمالة أو الإقليم أو من يمثله)، بمساعدة مفتش الشغل وفي مرحلة أخرى عند فشل هذه المحاولة كذلك وإذا تعلق النزاع بأكثر من إقليم فالمصالحة تتم تحت إشراف وزير الشغل ومساعدة المفتشية العامة لشغل. وعليه فإن حدود جهاز التفتيش يعتبر إيجابيا في تسوية نزاعات الشغل الجماعية بحيث أن أغلبية النزاعات تحل على هذا صعيد هذا الجهاز وفي مدة زمنية محددة، وهذا ما يساهم في الابتعاد عن تدهور العلاقات بين الفرقاء الإجتماعيين ، ولتوضيح هذه المعطيات أكثر سنحاول الوقوف على تدخل مفتش الشغل في تسوية الخلافات الجماعية

⁸⁹ محمد سعيد بناني ، قنون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية ، الجزء الثاني ، المجلد الثاني ص 68

⁹⁰ صباح كوتو ، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية ، مرجع سابق ، ص 270

من خلال (المبحث الأول) في حين سنعرض الصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات في (المبحث الثاني).

المبحث الأول : تدخل مفتش الشغل في تسوية الخلافات الجماعية

إن نزاعات الشغل الجماعية من أصعب وأخطر النزاعات التي يعرفها قانون الشغل وذلك إلى درجة أن مثل هذا النوع من النزاعات لا ينص قانون الشغل نفسه لإحالتها على المحاكم وإنما ينص إحالتها على آليات إدارية ومهنية لحلها ، وهذا ما يلاحظ سواء في القانون المغربي أو في غيره من القوانين، كما جاء في الفصل 20 من قانون المسطرة المدنية لا ينص على اختصاص المحاكم الابتدائية بالنظر إلى نزاعات الشغل الجماعية بحيث ينص على أن اختصاص هذه المحاكم هو النظر والبث في النزاعات الشغل الفردية المتعلقة بعقود الشغل والتدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل والتدريب المهني⁹¹، والأمر الذي يفرض التعامل معها بحذر ومرونة تقادي لما يمكن أن يترتب عنها من انعكاسات سلبية على أطراف العلاقة الانتاجية فهي نتيجة حتمية لتعارض المصالح بين الأجراء الذين يرغبون في تحقيق مطالبهم والدفاع عنها والمشغل الذي يطمع إلى المحافظة على دوره القيادي في تسيير المؤسسة أو المقولة⁹².

ومن أهم العناصر الأساسية لنزاعات الشغل الجماعية ، نجد الإضراب من جانب الأجراء والإغلاق المضاد من جانب المشغل ، لذلك وضع المشرع المغربي طرق سليمة لحل النزاعات ، حيث جعل اختصاص النظر فيها لهيئات غير قضائية يراعي في تكوينها واختيار أعضائها توافر الخبرة الاجتماعية و الاقتصادية والمهنية والقانونية مع توفير ضمانات قضائية أحيانا أخرى ومن بين هذه الهيئات نجد مفتشية الشغل .

هكذا أصبح تدخل جهاز تفتيش الشغل في النزاعات الجماعية منصوص عليه بمقتضى مدونة الشغل في المادة 551 على ما يلي : " يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي،

⁹¹ الحاج الكوري . مدونة الشغل الجديدة القانون رقم 65/99 ، أحكام عقد الشغل ، مطبعة الأمانة الرباط ، طبعة الأولى 2004/ ص300
⁹² بدر الصبلي ، مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة ، بحث نيل الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، وحدة التكوين في قانون الشغل والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية ، جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء ، 2007/2006

موضوع محاولة التصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل...".

ومع أهمية مما سبق يقتضى من بيان الأجهزة المتدخلة في المصالحة كآلية لفض النزاعات الشغل الجماعية (المطلب الأول)، و تدخل مفتشية الشغل في تسوية الخلافات الجماعية (المطلب الثاني)،

المطلب الأول: الأجهزة المتدخلة في المصالحة كآلية لفض النزاعات الشغل الجماعية

يعتبر الصلح وسيلة لدرء النزاعات الجماعية وحلها عن طريق التوفيق بين طرفي النزاع والوصول إلى هذه النتيجة أخضع المشرع على كل خلاف سببه الشغل يمكن أن يؤدي إلى نزاع جماعي إلى محاولة الصلح تتم على مستوى مفتشية الشغل وأمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة⁹³.

بحيث رسم المشرع المغربي في مدونة الشغل مسطرة تدخل مفتش الشغل في معالجة نزاع الشغل الجماعي ومعيار التدخل بالنسبة لمفتشية الشغل هو عدد المقاولات التي يقع فيها النزاع، فإذا كان النزاع يهم أكثر من مقاول واحد، فإنه يعرض على مفتش الشغل وإذا كان النزاع يهم أكثر من مقاول يعرض على المندوب المكلف بالشغل في العمالة أو الإقليم

وهكذا من خلال ما سبق سنحاول إبراز هذا التدخل في فقرتين:

الفقرة الأولى: دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل الجماعية

وان أول محاولة للتصالح بين أطراف النزاع الجماعي يتم أمام مفتش الشغل، باعتباره الفاعل الأساسي في مسطرة التصالح، وعليه سنحاول من خلال هذه الفقرة تحديد كيفية تدخل مفتش الشغل إذا كان النزاع الجماعي يهم مقاول واحد أولاً، وكيفية تدخله إذا هم النزاع أكثر من مقاول ثانياً.

⁹³ محمد بن حسانين، القانون الإجتماعي المغربي، علاقات الشغل الفردية والجماعية، الجزء الأول، طبعة 2015، ص 162

1- النزاع داخل المقابلة:

جعل المشرع المغربي لحل كل خلاف بسبب الشغل، والذي قد يؤدي الى نزاع جماعي موضوع محاولة للتصالح يتم أمام مفتش الشغل لأنه الجهاز الأقرب إلى كل من العمال وأرباب اعمل وهو الأكثر اطلاعا على ظروف العمل وأسباب النزاع ووضعياً المقابلة، كما أن مفتش الشغل مؤهل أكثر لإيجاد حل مناسب للنزاع القائم، لكن السؤال الذي يطرح هنا متى يتدخل مفتش الشغل في النزاع؟⁹⁴

جاءت المادة 552 من مدونة الشغل في فقرتها الثانية على ما يلي: "إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقابلة واحدة، فإن محاولة التصالح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل".

يلاحظ أن المعيار في تدخل مفتش الشغل هو عدد المقاولات التي يقع فيها النزاع، بمعنى أن خلافات الشغل التي من شأنها أن تؤدي إلى نزاعات جماعية تتم أمام أعوان التفتيش، إذا كانت هذه الخلافات على مستوى مقابلة واحدة، كما يكون الاختصاص لمفتش الشغل إذا تعلق الأمر بنزاعين مختلفين في شركتين مختلفتين⁹⁵، ونشير إلى أن نفس الأمر ينطبق على التشريع الفرنسي، فعندما يثور النزاع يتم عرضه على مفتش الشغل من قبل أحد طرفي النزاع الجماعي.

وبالتالي يتحرك مفتش الشغل عبر مرحلتين: مرحلة أولى: يقوم فيها بزيارة مكان العمل ومعاينة النزاع عن قرب والعمل على رصد مختلف حيثيات النزاع، ومرحلة ثانية يعمل على عقد حوارين الطرفين وذلك بغية الوصول إلى حل توافقي يكون منهيًا للنزاع.

ونشير أيضا إلى المهام والمسؤوليات التي أصبحت ملقاة على عاتق مفتش الشغل بموجب القانون، وتأثيرها السلبي على وظيفته الرئيسية المتجلية في رقابة مدى احترام مقتضيات مدونة الشغل، فتعدد المهام الموكولة لمفتش الشغل وتشابكها سيجعله ولا شك عاجزا عن تنفيذها بالفعالية والسرعة المطلوبة، كما أن اليد العاملة المغربية في ارتفاع مستمر في حين أن جهاز تفتيش الشغل لا زال يعمل بأساليبه التقليدية والقديمة، بأمر قليلة العدد.

⁹⁴- الحاج الكوري، مرجع سابق، ص338.

⁹⁵- محمد المكي: "الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء"، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس السويسي، كلية الحقوق بالرباط، السنة الجامعية 2009/2008 ص94.

2- النزاع يهم أكثر من مقاولة:

جاءت في الفقرة الأولى من نفس المادة: "إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر م مقاولة، فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم".

من خلال هذه المادة يتضح أنه إذا هم النزاع أكثر من مقاولة فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، ويجب على مندوبو الشغل المعنيون بالأمر أن يوحّدوا الجهود فيما بينهم ، وذلك تفادي لتضارب الحلول إذا ما تدخل كل مندوب على حدة في النزاع الموجود داخل مجاله الترابي⁹⁶.

وهكذا فاختصاص المندوب المكلف بالشغل لدى العمالي أو الإقليم، يتحدد بالنظر صلحا في جميع الخلافات أو النزاعات الشغلية الجماعية، سواء كانت من طبيعة قانونية أو كانت من طبيعة اقتصادية، إذا جمعت أكثر من مقاولة واحدة وثبتت في دائرة المندوبية المسؤول عنها، حيث أن تحمله المسؤولية في هذه المندوبية، ويسمح له كذلك بالاطلاع على ظروف وأحوال طبقة الأجراء وكذلك المقاولات، كما تسمح له بالإحاطة بالأعراف والتقاليد السائدة في الأوساط التجارية والصناعية في دائرة اختصاصه، مما يساعده ويسهل مهمته في إجراء محاولة التصالح بين أطراف خلافات أو نزاعات الشغل، والمساهمة في التقريب بين وجهات نظر الأطراف المعنية بها وكذا إيجاد الحلول الملائمة لها.

إن هذه التحولات وإن كانت لها إيجابياتها فإنها تساهم في ارتفاع عدد المنازعات الاجتماعية من جراء اغلاق المؤسسات وتسريح عمالها أو إعادة هيكلتها وعصرنة انتاجها وتسييرها⁹⁷.

الفقرة الثانية: لجان البحث والمصالحة

إن محاولة المصالحة تتم عن طريق تدخل اللجنتين المختصتين في فض النزاعات أي اللجنة الإقليمية ثم اللجنة الوطنية، لا تبتدئ إلا بعد فشل المحاولة السابقة التي يقوم بها مفتش الشغل أو المندوب المكلف بالشغل، وبالتالي فإن مسطرة المصالحة تتم وفق كرونولوجية محددة تحتل من خلالها اللجنة الإقليمية الخيار الثاني لفض النزاع القائم أما اللجنة الوطنية فتعتبر آخر مرحلة من مراحل المصالحة بين الأطراف.

⁹⁶- الحاج الكوري، مرجع سابق ص339.

⁹⁷- صباح كوتو، مرجع سابق ص275.

1- اللجنة الإقليمية:

تشير المادة 557 من مدونة الشغل إلى إحداث لدى كل عمالة أو إقليم تسمى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة يترأسها عامل العمالة أو الإقليم وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المعنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. ويتولى متابعة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

من خلال استقراء المادة المذكورة سالفا يمكن أن نستنتج أن اللجنة الإقليمية تتكون زيادة على المندوب الإقليمي المكلف من ثلاث طوائف مقسمة بالتساوي:

- الطائفة الأولى: ممثلين عن الإدارة

- الطائفة الثانية: ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين

- الطائفة الثالثة: ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا

وبالتالي أن المصالحة تقوم بها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة هي وسيلة لتفادي الخلافات والنزاعات الجماعية أمثر منها وسيلة كلها وأنها أسلوب يرمي إلى التقريب بين وجهة نظر كل من طرفي الخلاف أو النزاع الجماعي، من خلال الاستماع إلى وجهات النظر المختلفة ومحاولة التقريب بينها⁹⁸.

وتطرح عدة تساؤلات تدور حول قصور المادة 557 من م.ش والتي تجملها فيما يلي:

-الإشكالية الأولى: إن المادة 557 لم تحدد عدد ممثلي كل من الغدارة والمنظمات المهمة

للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا بل اكتفت بتحديد أنها تتكون منهم بالتساوي عن كل جهة فهل يتم تعيين الممثلين وفق حجم النزاع المعروض عليها؟

-الإشكالية الثانية: جاء في المادة 557 من مدونة الشغل "...وتتكون بالتساوي من

ممثلين عن الإدارة والمنظمات..."

⁹⁸- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني رقم 1 علاقات الشغل الجماعية، المطبعة رقم 1 الوراقة الوطنية، مراكش الطبعة الأولى 2006 ص214.

فما المقصود بعبارة "الإرادة" هل هي الوزارة الوصية على قطاع الشغل، أم هي الوزارة المعنية بالنزاع أم هي العمالة أو الإقليم المثار فيه النزاع.

-الإشكالية الثالثة: هل المقصود بالمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ضد المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على مستوى المقاولات أو المنظمات النقابية الأكثر على مستوى العمالة أو الإقليم⁹⁹.

-الإشكالية الرابعة: إن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بدلا من أن يرأسها عامل الإقليم وفق ما ينص عليه القانون (الفصل 557 م.ش) يكلف بها بعض الموظفين الذين لا يتوفرون على النفوذ الذي يمكنهم من انجاز هذه المهمة وخاصة إذا كان النزاع مستعصيا ويمكن ذلك في النزاعات العادية كما أن متابعة عامل الإقليم بشكل مباشر إلى جانب الموظف الذي يتم تكليفه يساعد على إيجاد الحلول ويعطي لهذه اللجنة المكانة التي يستحقها.

2- اللجنة الوطنية:

تنص المادة 564 من مدونة الشغل على أنه: "تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى "اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة" يرأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يمكن لرئيس اللجنة، أن يستدعي لحضور أشغالها كل شخص راعي في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات اللجنة، يتولى كتابة اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة رئيس مصلحة تفتيش الشغل".

انطلاقا من مقارنة المادتين 564 من م.ش التي بموجبها تحدث اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة والمادة 557 من م.ش التي بموجبها تحدث اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة نجد أن كلا اللجنتين تتكون من نفس الأعضاء والممثلين للهيئات الثلاث، وبالتالي فإن نفس الإشكالات التي تسبق وأثارها ، وبالتالي نحن بصدد مناقشة اللجنة الإقليمية تثار هي نفسها بصدد اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة غير أن الفرق الحاصل بينهما يتمثل في كتابة كل من اللجنتين.

⁹⁹- الحاج الكوري، مرجع سابق ص342.

فاللجنة الوطنية للبحث والمصالحة يتولى كتابة رئيس المصلحة تفتيش الشغل وكذلك فيما يتعلق بالرئاسة حيث كلف المشرع الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه برئاسة اللجنة الوطنية وخول له إمكانية استدعاء كل شخص لحضور أشغالها في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجا اختصاصات اللجنة فمن خلال اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات اللجنة ومن خلال الفقرة الثانية من المادة 564 من م.ش قد أورد المشرع مصطلح "يراعي في اختياره" وبالتالي فإن الوزير المكلف بالشغل بصفته رئيسا يمون مقيدا باختيار الأشخاص الذي يمكن أن يستعين بهم لفض نزاعات الشغل الجماعية عن طريق المصالحة بواسطة اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة حيث أورد المشرع شرط تمتع هؤلاء بكفاءات في مجال اختصاصات اللجنة هي الممثلة في نظرنا في المجال القانوني الاجتماعي والاقتصادي وتجدر الإشارة إلى أن استدعاء الوزير المكلف بالشغل لهؤلاء الأشخاص يكون اختياريا وليس الزاميا حيث أورد المشرع عبارة "يمكن" لرئيس اللجنة... غير أن ما يمكن إثارته هو أن المشرع قد أورد شرطا على استدعاء الرئيس هؤلاء الأشخاص ولم يحدد إمكانية ومراقبة الكفاءات التي يتمتع بها هؤلاء الأشخاص المعنيين من قبل رئيس اللجنة والهيئة المكلفة بالمراقبة.

المطلب الثاني: تجليات دور مفتش الشغل في الخلافات الجماعية

إذا كان تدخل مفتش الشغل في تسوية خلافات الشغل الفردية، فعلا رغم عدم وجود نص تشريعي يخوله لك، وكذا الانتقادات الموجهة في هذا الإطار، فإن فشل الطرق القانونية التقليدية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية وعدم نجاعتها دفع بالفرقاء الاجتماعيين إلى اعتماد وسائل بديلة، آخذين بعين الاعتبار مفتشية الظروف الاقتصادية والمعطيات الاجتماعية للسماح بتدخل مفتشية الشغل مرة ثانية لتسوية هذه النزاعات¹⁰⁰.

وعليه إن معالجة وتسوية نزاعات الشغل تتطلب توفر لشروط من خلافات ونزاعات سواء كانت فردية أو جماعية، ورغبة من المشرع المغربي في التخفيف عن القضاء من حجم النزاعات المعروضة عليه في المادة الشغلية لذلك تدخل المشرع في المادة 532 من مدونة الشغل بإسناده لمفتش الشغل صلاحية الاشراف على إجراء الصلح بين الأجير والمؤاجر، فنص في الماد المذكورة على أنه تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

¹⁰⁰ - صباح كوتو، مرجع سابق ص262.

- 1- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل
- 2- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية
- 3- إحاطة السلطات الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقض أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها
- 4- اجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية "يحرر في شأن هذه المحاولات محاضر يضمنونها طرفا النزاع ويوقعونها بالعطف، وتكون لهطه المحاضر قوة الإجراء في حدود المبالغ المبينة فيها".

سنعالج هذا المطلب في فقرتين: حيث سنخصص (الفقرة الأولى) إلى مسطرة تسوية مفتش الشغل في النزاعات الجماعية بينما (الفقرة الثانية) سنخصصها لفعالية مفتش الشغل في النزاعات الجماعية.

الفقرة الأولى: مسطرة تسوية مفتش الشغل للنزاعات الجماعية

عمل المشرع المغربي على إيجاد قواعد مسطرية تتسم بالبساطة والسرعة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية نظرا لخطورتها وتأثيرها على السلم الاجتماعي¹⁰¹ فأصبح من المفروض أن يمر أي نزاع الشغل الجماعي أولا بمسطرة التصالح.

ولقد حدد المشرع المغربي معيار تدخل مفتشية الشغل لتسوية النزاع الجماعي حيث إذا كان النزاع يهم مقاوله احده فإن النزاع يعرض أمام عون التفتيش، وإذا كان يهم أكثر من مقاوله فإنه في هذه الحالة يعرض أمام المندوب الإقليمي المكلف بالشغل¹⁰².

ويجب على مفتش الشغل أن يقوم على وجه السرعة باستدعاء أطراف النزاع واسطة برقية وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من رفع النزاع الجماعي إليه¹⁰³.

¹⁰¹- عبد اللطيف الخالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م.ج.س، ص222.

¹⁰²- المادة 552 من مدونة الشغل.

¹⁰³- الفقرة الأولى من المادة 558 من م.ش - أحالت عليها المادة 554 من نفس المدونة.

وهنا يجب تسجيل ملاحظة مهمة أن المشرع استثنى الاستدعاء الذي يوجهه بصفة قانونية مفتش الشغل، وكذا المندوب الإقليمي، من الحماية الجنائية المقررة بمقتضى المادتين 583 و585 من مدونة الشغل، وهذا الأمر من شأنه أن يؤثر سلبا على عملية المصالحة التي تتم بحضور مفتش الشغل حيث يمكن أن تفقدها فعاليتها.

ولقد أكد المشرع المغربي على ضرورة الحضور الشخصي لأطراف النزاع أمام مفتش الشغل، أو أن ينيبوا عنهم شخصا مؤهلا لإجراء اتفاق الصلح إذا حال دون حضورهم سبب قاهر، وذلك تقاديا لسوء النية التي قد تكون وراء تعيين النائب من قبل أي من الطرفين والذي قد لا يهدف من ورائه سوى إطالة أمد النزاع يحكم أن سلطات النائب غالبا ما تكون محدودة، وغالبا ما يدفع خلال المناقشات بضرورة الرجوع إلى الطرف الذي يمثله لاستشارته، وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى طول أمد النزاع الذي يتنافى وطبيعة نزاعات الشغل الجماعية، وما يجب أن تتميز به من سرعة¹⁰⁴.

ولهذا أحسن فعلا المشرع المغربي، حينما اشترط في أي نائب عن أطراف نزاع الشغل الجماعي، أن يكون متمتعا بكامل الصلاحيات لإبرام اتفاق التصالح.

أما إذا تعلق الأمر بشخص اعتباري فإنه يجب عليه أن ينتدب عنه ممثلا قانونيا تكون له كذلك كامل الصلاحيات لإبرام اتفاق التصالح.¹⁰⁵

ويحرر حسب الأحوال المندوب المكلف بالشغل لدى العمال أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل فورا، في ختام جلسات الصلح، محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي أو التصالح، وكذا عدن حضورهم عند غيابهم ويوقع المحضر، حسب الأحوال من طرف المندوب أو العون المكلف بتفتيش الشغل والأطراف وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء طبقا لأحكام المادة 555 من مدونة الشغل.

ويبقى في الأخير انه في حالة فشل المسطرة أمام جهاز تفتيش الشغل فالمندوب أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أحد الأطراف، يبادر خلال 3 أيام، يرفع النزاع أما اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة¹⁰⁶.

¹⁰⁴- عبد اللطيف الخالفي، الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، م.س ص225.

¹⁰⁵- الفقرة الثالثة من المادة 558 من مدونة الشغل.

الفقرة الثانية: فعالية مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الجماعية

بخصوص فعالية مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الجماعية، سنخصص النقطة الأولى المتمثلة في الفعالية من خلال خصوصيات مفتشية الشغل (أولا) بينما نتطرق لفاعلي مفتشية الشغل من خلال الاحصائيات الرسمية (ثانيا).

أولا: الفعالية من خلال خصوصيات مفتشية الشغل

يلعب مفتش الشغل دورا مهما في تسوية نزاعات الشغل الجماعية من خلال العمل على إيجاد تقارب لوجهات النظر وذلك بوضع حدا للخلاف أو على الأقل إيجاد نوع من الرهن فيما يتعلق ببعض نقط الخلاف بالنظر إلى الخصائص التي يتميز بها مفتشوا الشغل واحتكاكهم اليومي بالأجراء ومشاكلهم¹⁰⁷ وعن طريق تطبيقه المتبصر لتشريع الشغل وحرصه على حماية المصالح المشروعة للأجراء في إطار الموضوعية، يكتسب ثقة الأطراف¹⁰⁸ هذا ما يجعلهم مؤهلين أكثر للوقوف على ماهية النزاع وحقيقته، وبالتالي محاولة التوصل إلى جانب الأطراف لإيجاد حل للنزاع المطروح.

كما تبرز أهمية الدور الذي تقوم به مفتشية الشغل من خلال لجوء الأطراف إليها خاصة وأن المصالحة التي تتم أمامها تبقى بعيدة عن أية شكليات أو مساطر خاصة لقوانين معينة، لذلك فالأطراف يحبذون الابتعاد عن كل ما هو إداري ومقتن بحيث يمكن أن يفرض عليهم حلول لا تناسب مطالبهم، حيث أن المفتش عندما يقوم بدور المصالحة يقوم به انطلاقا من المؤهلات التي تكتسبها من ممارسة اليومية لسلطاته ومن تجارب المفتشين الذي سبقوه في ممارستهم لهذه الوظيفة حتى أصبحت عرفا بينهم، فوجوده داخل الصراع اليومي لأطراف العلاقة الشغلية يجعله ذو كفاءة وقدرة على التوصل إلى حقيقة النزاع والحلول الممكنة سواء لحله أو لتفاديه، إذا ما عرض عليه النزاع قبل اندلاعه.

ومما يركي هذا الدور الفعال لمفتش الشغل تواجهه باستمرار رهن إشارة الأطراف وإمكانية الاتصال به بكيفية مباشرة وسريعة، إضافة إلى الثقة التي يضعها فيه الأطراف انطلاقا من واجب الحياد والاستقلال، وكذا المحافظة على أسرار المهنة، وبالتالي فإن مفتش الشغل يعمل على خلق الظروف

¹⁰⁶- حسن صحيب، هيئة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية المجلة المغربية المحلية والتنمية العدد 70 شتنبر أكتوبر 2006 ص 111.

¹⁰⁷- صباح كوتو، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية م.س ص 280.

¹⁰⁸- علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية م.س ص 344.

المناسبة، ينهي الأطراف المتنازعة الاجتماع والتفاوض، حيث يعمل على دعوى الأطراف إلى الجلوس على طاولة المفاوضات، وهذا فإن دل على شيء فإنما يدل على أهمية الحوار والتعاون من أجل حل النزاعات القائمة، والمرتكزة غالبا حول التسريح لأسباب اقتصادية أو الإغلاق أو الزيادة في الأجور أو الحفاظ على المكاسب والحقوق أو المطالبة بإرجاع ممثلي الاجراء، وبالتالي للوصول إلى تسوية لأن تجاهل هذه الخطوات من شأنه تقليل حظوظ النجاح إن لم يؤد إلى تفاقم الوضع¹⁰⁹.

ثانيا: الفعالية من خلال الإحصائيات الرسمية

إن مفتشية الشغل تلعب دورا كبيرا ومهما ولاسيما في الوقاية القبلية من اندلاع النزاعات أي أن عمل مفتش الشغل هذا هو عمل وقائي préventif الغاية منه هو اجتناب اندلاع أي إضراب أو إغلاق بحيث كلما ظهر له قيام خلافات وتصبح مؤشرات على قيام إضراب أو إغلاق سارع مفتش الشغل إلى دعوة الأطراف إلى إجراء المفاوضات الجماعية، وتقديم النصائح للفرقاء الاجتماعيين، وتقريب وجهات النظر المتباينة والمتعارضة للمصالح¹¹⁰.

وهكذا يكون مفتش الشغل قد تمكن من اجتناب حدوث ووقوع عدد كبير ومهم من النزاعات، لما لها من وقع وتأثير سلبي سواء على المستوى الاقتصادي حيث يتم تجنب اللجوء إلى الإضرابات والإغلاق، وبالتالي خدمة كبيرة للاقتصاد الوطني، أو على المستوى الاجتماعي، بالحرص على استقرار مناصب الشغل والاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي، أما على المستوى السياسي فيحول تدخل مفتش الشغل دون وقوع الإضراب والإغلاق و ينتج عن ذلك من استقرار وأمن داخل البلاد.

وبهذا فتدخل مفتش الشغل يؤدي إلى تقادي الملايين من ساعات العمل الضائعة بسبب الإضراب، وبالطبع ينعكس هذا بإيجابية على الاقتصاد الوطني وعلى العمال وعلى المؤسسات المعنية، بحيث يتم اجتناب ضياع عشرات الآلاف من أيام العمل وتوقف الإنتاج، هذا التوقف الذي تترتب عنه انعكاسات سلبية على استمرارية المؤسسة وزبنائها، وعلى تمويل السوق وعلى استقرار الاستثمار ومناصب الشغل بصفة عامة¹¹¹.

¹⁰⁹ - علي الصقلي، نزاعات الشغل الجماعية ، مرجع سابق ص 345.

¹¹⁰ Pierre viano, le rôle de l'inspection du travail dans le règlement des conflits collectifs, revue droit social, n° 4 avril 1997, p 94.

❖ الإحصائيات المنجزة من طرف المندوبية الجهوية بطنجة

تعزيز السلم الاجتماعي (9 أشهر الأولى 2019)

تدبير نزاعات الشغل الجماعية



- نفادي اندلاع 1.218 إضرابا في 774 مؤسسة التي يشتغل بها ما مجموعه 89.797 أجيرا
- تسجيل اندلاع 85 إضرابا ب 68 مؤسسة، شارك في هذه الإضرابات 5293 أجيرا من أصل 10300 أجيرا مما أدى إلى ضياع 49900 يوم عمل
- دراسة 38 شكاية على المستوى الوطني، منها 13 شكاية فردية و 25 شكاية جماعية
- دراسة 13 نزاعا جماعيا على مستوى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

تدبير نزاعات الشغل الفردية

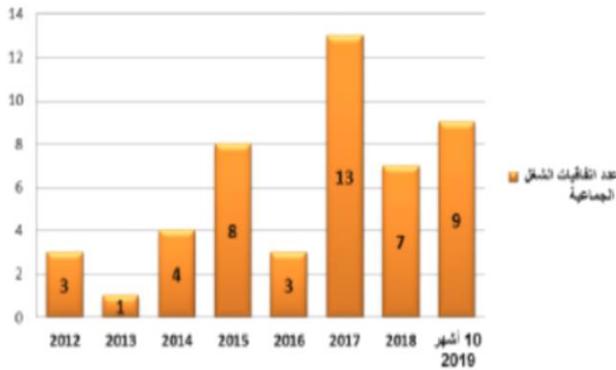


- معالجة 38.672 نزاعا فرديا
- إيجاد نسوية ل 53.990 شكاية من أصل 98.758 أي بنسبة 55%
- إعادة إدماج 2.591 أجيرا

النهوض بالمفاوضة الجماعية وتشجيع القانون التعاقدية



تطور عدد اتفاقيات الشغل الجماعية المودعة خلال الفترة الممتدة من سنة 2012 إلى شهر أكتوبر من سنة 2019



- مواصلة تنفيذ البرنامج الوطني للنهوض بالمفاوضة الجماعية وتشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية
- يتتبع ما مجموعه 133 مقابلة على الصعيد الوطني
- إيداع 9 اتفاقيات جماعية للشغل إلى حدود نهاية أكتوبر 2019

ومن خلال حصيلة منجزات وزارة الشغل والإدماج المهني برسم سنة 2019 وبرنامج العمل لسنة 2020 ، أن عددا كبيرا من النزاعات قد تم تطويقها وحلها عن طريق مفتشية الشغل، و بالتالي يتضح الدور الذي تلعبه مفتشية الشغل في حل النزاعات الجماعية والفردية .

المبحث الثاني : الصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات

إذا كانت مدونة الشغل الجديدة كنص تشريعي قد خلقت تحولا كبيرا في عدد من القضايا، وحلت ثلة من الإشكالات العالقة ، ورسخت كذلك مجموعة من الحقوق، فإن مفتشية الشغل هي الآلية الأساسية التي عهد لها بنقل البنود التي تتضمنها المدونة مم مستواها المكتوب إلى الواقع العملي، وبالعامل على تطبيق قانون الشغل ، والسهر على استتباب السلم الاجتماعي بين أطراف العلاقة المهنية ، ظلت ولا تزال إلى يومنا هذا تشكو من جملة من الاختلالات والعوائق التي تحد من فعاليتها وتعوق استمراريتها في أداء المهام المنوطة بها بالفعالية المتوخاه، وبالرغم من أن بعض العوائق ذات الصبغة القانونية التي ظلت تحد من فعالية جهاز مفتشية الشغل ثم تجاوزها ، بفضل تدخل المشرع من خلال القانون رقم 65.99 فإن هناك صعوبات أخرى تحد من فعالية الجهاز بشكل لا يسمح له بالنهوض بالمهام الموكولة له على أحسن وجه¹¹².

للتفصيل في محتوى هذا المبحث سنقسمه إلى مطلبين : نخصص (المطلب الأول) لمحدودية التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء. بينما (المطلب الثاني) نخصصه لحدود تدخل مفتشية الشغل في المصالحة.

المطلب الأول: محدودية التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء

تعتبر مفتشية الشغل من أهم الأجهزة التي تراهن عليها الدول من أجل تفعيل مقتضيات القانون الاجتماعي قصد بلوغ النماء الاقتصادي والاجتماعي، إلا أن فعالية عمل مفتشية الشغل تبقى رهينة بمستوى علاقتها بالقضاء.

ولما كانت نجاعة عمل مفتشية الشغل باعتبارها آلية حاسمة في تفعيل مدونة الشغل وتحقيق الرهانات المعقودة عليها، ترتبط بطبيعة علاقتها بالجهاز القضائي، فإنه من الطبيعي أن يطرح التساؤل حول طبيعة الإكراهات والمعوقات التي تشوش على سهولة التواصل الفعال والبناء بين مفتشية الشغل

¹¹² أحمد توييس دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد الأول ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، وجدة 2008/2009

والقضاء، وأين تتجلى مظاهر المحدودية في علاقة مفتشية الشغل بالقضاء على مستوى الصلح باعتباره الاختصاص الحديث قانونا والقديم ممارسة وواقعا، فهل يكفي تكريس الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل بمقتضى نص قانوني لتأطير التعاون والتشارك بين مفتشية الشغل والقضاء على مستوى محاضر الصلح،

فمن خلال التكريس القانوني للاختصاص التصالحي لمفتش الشغل، أراد المشرع المغربي قطع دابر الجدل الفقهي والقضائي الذي كان قائما حول الاختصاص المذكور قبل صدور مدونة الشغل.

لكن التساؤل يبقى مطروحا حول ما إذا كان تنظيم الصلح التمهيدي دقيقا وكفيلا بان يؤثر لعلاقة تعاون جدي بين مفتشية الشغل والقضاء. أم أن تنظيم الصلح المذكور يتسم بالمحدودية والقصور اللذان يؤثران سلبا على علاقة جهازي الرقابة على القانون الاجتماعي (الفقرة الأولى).

وماذا عن الصلح في حالة الفصل التعسفي؟ هل تعتبر الضمانات والإجراءات التي حفه بها المشرع المغربي كفيلا بأن توطر للتعاون المطلوب بين مفتشية الشغل والقضاء أم أنها تبقى قاصرة عن بلوغ هذا المسعى (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: المحدودية على مستوى الصلح التمهيدي

قبل صدور مدونة الشغل كانت تظهر بشكل جلي محدودية علاقة التعاون بين جهازي مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي، حيث رفض هذا الأخير الصلح المبرم بحضور مفتش الشغل في مجموعة من الأحكام استنادا إلى نصوص قانون الالتزامات والعقود (أولى).

يمكن أن نتساءل عن موقف القضاء بعد صدور مدونة الشغل حيال المهمة التصالحية القانونية لمفتشي الشغل، هل تم تنظيم الصلح التمهيدي بشكل يقوي العلاقة ما بين جهازي مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي (ثانيا).

أولاً: رفض القضاء للصلح في النزاعات قبل صدور مدونة الشغل

يجب الإشارة إلى أن القضاء الاجتماعي كان يتعامل بشكل نسبي في أخذه بالصلح المبرم بحضور مفتش الشغل في عدة أحكام حتى قبل صدور مدونة الشغل، مما جعل تلك الأحكام الصادرة عنه تعرف نوع من التدبب.

وفي السياق ذاته رفضت المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء¹¹³ لا يمكن تطبيقه في المادة الاجتماعية وكل محاولة للصلح بهذه الطريقة تعد مرفوضة ولا عمل بها، بدليل الصلح المدني المطبق في المادة الاجتماعية يتعارض مع مقتضيات الفصل 1100 الذي يمتنع الصلح في المسائل المتمثلة بالنظام العام، والفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود الذي يمنع بالظن في عقد الصلح بسبب الإكراه أو التدليس أو الغلط المادي، بالإضافة إلى الفقرة التاسعة من الفصل 754 من ذات القانون التي تمنع التنازل المسبق عن الحق في التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل.

وفي نفس الاتجاه عملت المحكمة الابتدائية بالمحمدية على استبعاد عقد الصلح المبرم بين الأجير والمشغل في مجال إنهاء عند الشغل؛ كيفما كانت الصورة والكيفية التي ابرم بها، على أساس أن الأجير لا يجوز له التنازل عن حقوقه المترتبة عن الفصل التعسفي لأنها من النظام العام¹¹⁴

وهو نفس التوجه الذي سار عليه المجلس الأعلى في قرار جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " لكن حيث أن الإشهاد المدلى به والمحرم من طرف السلطة المحلية لا يوجد به ما يفيد أن المطلوب في النقض غادر عمله تلقائياً لأنه ينص فقط على أن رئيس الدائرة استدعى الطرفين وأدى المشغل ما بذمته من واجبات وليس به أي تنازل عن حقوقه والتي لو وقعت لكانت باطلة حسب مقتضيات الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود.¹¹⁵

¹¹³ - أربعة أحكام صادرة عن ابتدائية البيضاء في 06 ابريل في الملفات أعدد 87/738 و 84/739 8/740 و 87/741 أوردها عز الدين الكتاني في مقاله:

- Transaction et droit social, Revue Marocaine de droit et d'économie du développement N° 22 Année 1990
Page 161

¹¹⁴ - حكم المحكمة الابتدائية بالمحمدية بتاريخ 18 شتنبر 1986 في م ا ح ع: 135/85 اشار اليه :
- Azzeddine kettani : OP. Cit. P . 162

¹¹⁵ - قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 21 شتنبر 1987 منشور بمجلس الأعلى العدد 41 ص 61 وما يليها.

وفي نفس الإطار دائما، اعتبرت المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء ان مفتش الشغل ليس بعدل ولا موثق، وبالتالي فان الوثيقة التي يحررها والمتمثلة في محضر الصلح لا تلزم القاضي في شيء ، وان كان لهذا الأخير أن يأخذها بعين الاعتبار ويضيفها إلى عناصر أخرى قد تساعده على الفصل النهائي في النازلة المعروضة عليه.

وقد ذهب بعض الفقه المغربي أن هذا الاتجاه القضائي يستند غالبا لاستبعاد عقد الصلح المدني في مجال علاقات الشغل، وعلى الخصوص في مجال الإنهاء على ثلاثة قواعد قانونية، وهي :

¹¹⁶الفصل 1100 من قانون الالتزامات والعقود، الذي يمنع الصلح في المسائل المتعلقة بالنظام

العام

الفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود، الذي يسمح بالطعن في عدم الصلح بسبب الإكراه أو التدليس أو الغلط المادي.

الفصل 754 " الفقرة التاسعة " من قانون الالتزامات والعقود، التي تمنع التنازل عن التعويضات المتعلقة بالإنهاء التعسفي .

فيما يرى البعض الآخر من الفقه أن جانبا من القضاء اعتبر الإشهاد بالمصالحة أو التنازل أمام مفتش الشغل بعد التوصل بمبالغ مالية لا شكل إنهاء للنزاع وإنما يبقى مجرد وصل بسيط بالمبالغ التي تم تسليمها للأجير، والمحكمة تبقى لها الصلاحية في المراقبة والنظر في التعويضات الممنوحة هل هي مطابقة للقواعد المقررة أم لا، وهل الأمر يكتسي مغادرة تلقائية أم انه يتعلق بطرد تعسفي مقنع، وحثهم في ذلك انه لا يوج نص قانوني يحمل لمحضر المصالحة قوة تنهي النزاع.

وإذا استثنينا هذه أحكام القليلة الصادرة عن ابتدائية المحمدية والدار البيضاء والتي بموجبها استبعدت الصلح المدني في مجال علاقات الشغل فان القضاء المغربي - قبل صدور مدونة الشغل - اقر في العديد من أحكامه مشروعية الصلح في مجال علاقات الشغل، متجاهلا بذلك القواعد الآمرة التي تمنع

ينص الفصل 1100 من ق ل ع على ما يلي:

"لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية وبالنظام العام أو بالحقوق الشخصية الأخرى الخارجة عن دائرة التعامل، ولكن يسوغ - الصلح على المنافع المالية التي تترتب على مسالة تتعلق بالحالة الشخصية أو على المنافع التي تنشأ من الجريمة".

التنازل عن حقوق الأجير، وهكذا أخذت ابتدائية الدار البيضاء قي تغيير موقفها السابق، وقد اعتمدت المحكمة في هذا الحكم على الفصل 1106 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص على ما يلي:

"لا يجوز الرجوع في الصلح، ولو باتفاق الطرفين ما لم يكن قد ابرم باعتباره مجرد عقد معاوضة"

كما أن المحكمة الابتدائية بوجدة سارت في نفس الاتجاه. فقد جاء في احد أحكامها ما يلي: "...وحيث انه بالرجوع إلى محضر الصلح المبرم بين الطرفين أمام السيد مفتش الشغل بتاريخ 2000/07/25 تبت للمحكمة بأنه قد وقع اتفاق بين الطرفين ينص على إنهاء العقد القائم بينهما بعد توصل المدعية، بحقوقها المترتبة في ذمة المدعى عليه، وحيث أن المدعية، أبرمت صلحا مع المدعى عليه توصلت في إطاره بحقوقها، وانفصلا عن بعضها البعض برضي وامتنياز، وبدون متابعة، مما يجعل طلبها في هذا الشأن " التعويض عن الطر التعسفي " غير مؤسس ويتعين رفضه¹¹⁷.

ونعتقد أن القضاء المغربي لم يكن صائبا فما ذهب إليه بشأن تطبيق الصلح المدني في مجال العلاقة الشغلية، حيث انه تارة يذهب في اتجاه اعتماده وتارة يقول بفكرة الاستبعاد حيث يرى احد الباحثين¹¹⁸ أن طرفي العلاقة التعاقدية في عقود العمل تتميز بتفاوت المراكز بن الأجير المؤجر فهذا الأخير ذو مركز اقتصادي قوي، في حين أن الأجير ذو مركز ضعيف مما قد يكون مدعاة للاستغلال من قبل المشغل في فرض مختلف الشروط التي تخدم مصالحه ولو أدى ذلك إلى إهدار حقوق الأجير.

ثانيا: غموض الصلح التمهيدي

أمام الجدل الفقهي والقضائي بخصوص قيام مفتشي الشغل بالمهمة التصالحية بدون سند قانوني ونظرا لما اثبتته من نجاعة وفعالية في الحد من نزاعات الشغل التي تنشأ من طرفي الإنتاج، دفعت بالمشرع المغربي إلى تقنين تدخله من خلال مدونة الشغل.

لكن صدور وتطبيق مدونة الشغل في الواقع، أبان عن مجموعة من المسائل التي تحد من تدخله منها عدم دقة تنظيم المحاولات التصالحية التي يقوم بها مفتش الشغل، حيث يعرف الصلح التمهيدي نوع من الغموض والقصور سواء من حيث الصياغة الفنية للنص التشريعي أو من حيث الممارسة.

¹¹⁷ حكم ابتدائية وجدة رقم 2136 بتاريخ 2002/11/20م ج ع. 115/2 (غير منشور).

¹¹⁸ محمد أوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة بين ضرورات الإبقاء على السلم الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية: مجلة القصر: العدد 17 ماي 207 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ص 107.

فبالرجوع إلى مقتضيات المادة 532 في فقرتها الأخيرة نجدتها تنص على أن " يحرر في شان هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع ويوقعه بالعطف العون لمكلف بتفتيش الشغل...".

فالمشرع هنا لم يكلف نفسه عناء التنصيص على البيانات الجوهرية اللازمة لصحة الصلح التمهيدي، والاهم من ذلك عدم قيامه بتعريف المحضر. غير أن هذا لا يمنع من الاستئناس بالتعريف الوارد في المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية المغربية.¹¹⁹

فالتعريف الذي جاء في المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية المغربية، وان كان يخص المحاضر المحرر من طرف ضباط الشرطة القضائية، فانه يمكن أن ينطبق على تلك التي يحررها الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، وهذا الطرح يستفاد من الفقه الثانية من المادة أعلاه التي أحالت وهي في معرض حديثها عن بيانات المحضر على نصوص خاصة أخرى¹²⁰.

وبالنسبة للبيانات التي ينبغي أن تتضمنها المحاضر التي ينجزها أعوان التفتيش فان مدونة الشغل لم تحدد شكلا معينا، إلا أن وزارة التشغيل والتكوين المهني وضعت رهن إشارة هذا الجهاز نماذج من هذه المحاضر.

وما قد يضفي على المحضر المشار إليه في مقتضيات المادة 532 من مدونة الشغل من اشكال، هو عدم تبيان المشرع المغربي لمصير محضر الصلح في حالة غياب احد البيانات المشار إليها في المادة أعلاه كما هو الحال عدم توقيع المحضر من قبل احد طرفي النزاع.

حيث يرى جانب من الفقه¹²¹ أن عدم توقيع احد طرفي النزاع على المحضر يعد مجرد بيان يستأنس به القاضي في حل النزاع ولا يلزمه في شيء ويضيفها إلى عناصر قد تساعده على الفصل النهائي في القضية المعروضة عليه.

¹¹⁹- تنص المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية المغربية التي عرفت المحضر بأنه: "الوثيقة المكتوبة التي يحررها ضباط الشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامه ويضمنها ما عينه وما تلقاه من تصريحات أو ما قام به من عمليات ترجع لاختصاصه"
¹²⁰- تنص الفقرة الثانية من المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية على ما يلي:
"دون الإخلال بالبيانات المشار إليها في مواد أخرى من هذا القانون أو في نصوص أخرى، يتضمن المحضر خاصة اسم محرره وصفته ومكان عمله وتوقيعه، ويشار فيه إلى تاريخ انجاز الإجراء وساعة تحرير المحضر إذا كانت تخالف ساعة انجاز الإجراء".
¹²¹- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي: : دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور وجدة 1999.

وكان على المشرع المغربي من أجل تقادي الغموض وسد الباب أمام التأويل أن ينص على مصير المحضر الموقع من قبل مفتش الشغل واحد طرفي النزاع دون الطرف الأخر. ونعتقد أن من الأفضل أن يأخذ به مدام ورقة رسمية محررة من طرف موظف عمومي محلف ومختص، طبقا مقتضيات الفصلين 418 و 419 من قانون الالتزامات والعقود.

أما بخصوص الجانب المتعلق بالممارسة الواقعية للصلح من طرف مفتش الشغل، فإن الأجير قد يلجا في بعض الحالات إلى الطعن أمام القضاء في الصلح الذي يكون ابرمه مع مشغله تحت إشراف مفتش الشغل، فيستجيب القضاء لطلب الأجير مما ينتج عنه من جهة لوم المشغل لمفتش الشغل وعدم الاستجابة لاستدعائه مرة أخرى ويخلق لدى أعوان التفتيش شعورا بالإحباط ومساسا بهيبتهم وسلطتهم وتقويض لدعائم التعاون التشارك الواجب قيامه بين مفتشية الشغل القضاء من جهة ثانية.¹²²

يرى بعض الفقه¹²³ انه في ظل مدونة الشغل المغربية، التي حددت التعويضات وبينت طريقة احتسابها يمكن تجاوز هذا الوضع الذي من شأنه أن يساعد مفتش الشغل على تحرير محاضر لن يكون أمام القضاء إلا أن يأخذ بها مادامت مشتملة على كافة التعويضات المستحقة للأجير بشكل واضح و مفصل.

الفقرة الثانية : محدودية تنظيم الصلح في حالة الفصل التعسفي

لقد نظم المشرع المغربي الصلح في حالة الفصل التعسفي في المادة 41 من مدونة الشغل وهذا التنظيم المذكور يثير مجموعة من الإشكالات التي تساعد على قيام محدودية بين العلاقة بين مفتشية الشغل والقضاء .

فبالرجوع إلى مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل في فقرتها الثانية نجدها توجي بان الصلح يجد محلا له في التعويضات المتعلقة بإنهاء عقد الشغل ويشمل حالة الإنهاء التعسفي علاوة على حالة الإنهاء الودي .

¹²²- عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بن جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 السنة

1994 ص 223

¹²³- بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي: الطبعة الثانية السنة 2007، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ص

261

بينما قراءة الفقرة الثانية تبين أن نطاق الصلح ضيق لا من حيث صفة طالبه المحدد في الأجير وحده دون المشغل من خلال إيراد عبارة " يحق للأجير "، أو سبب اللجوء إليه المتمثل في الفصل الذي يعتبره الأجير تعسفيا دون حالة الإنهاء الودي، ولا من حيث الهدف من اللجوء إليه الذي اقتصرته على الرجوع إلى العمل أو الحصول على تعويض.

وبالتالي فإن الفقرة المشار إليها أعلاه تثير مجموعة من التساؤلات من قبيل التساؤل عن مصير الصلح المبرم بطلب من المشغل، وهل تكون له نفس الحجية فيما لو كان الأجير من طلبه؟ وماذا لو لجا إليه هذا الأخير لسبب اعتبره تعسفيا تم اتضح بعد ذلك أن صفة التعسف في الفصل غير قائمة؟ ثم ماذا لو تم اللجوء إلى الصلح المذكور في حالة الإنهاء الودي؟ هل سيكون نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم؟

وماذا أيضا لو وقع الصلح بشأن مجموع من التعويضات بعضها معلق بالإنهاء سواء كان تعسفيا أم لا والبعض الآخر يتصل بتنفيذ العقد، فهل يكون الصلح الموقع بشأن التعويضات المتعلقة بالإنهاء نهائيا وغير قابل للطعن فيه، في حيث تبقى التعويضات الناتجة عن تنفيذ العقد قابلة للطعن.

وهل يتعين البحث عن الإرادة الحقيقية للمشرع من خلال الفقرة الثانية من المادة 41 التي يفهم منها توسيع مجال الصلح ليشمل كلا الطرفين من جهة، والتعويضات الناتجة عن الإنهاء التعسفي والودي من جهة أخرى؟ أم يجب الوقوف عند حرفية منطوق الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل، مما يفرض القول بان الفقرة الثانية، وان جاءت مطلقة من حيث صفة طالب الصلح ومحلها، فقد قيدتها الفقرة الثالثة بعدها؟

في هذا الإطار ذهب بعض الفقه¹²⁴ إلى القول بان الفقرة الثانية من المادة 41 من مدونة الشغل وان كانت تقيد أن الأمر يتعلق بالرجوع إلى العمل أو الحصول على تعويضات، إلا انه لا مانع من التنصيص على الاداءات الأخرى المتعلقة بتنفيذ العقد مادام الأطراف محترمين لمسطرة الصلح، وذلك حتى لا يتم سلوك مسطرة الصلح، فيما يعتبره الأجير ناتجا عن الفصل التعسفي، إضافة إلى مسطرة التوصيل عن تصفية كل حساب بالنسبة للاداءات موضوع تنفيذ العقد، مما يؤدي إلى إرهاب الطرفين بتعدد المساطر وتعقدها.

¹²⁴ - محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية. الجزء الثاني، م.س. ص 1366.

كما أن صياغة المادة 41 من مدونة الشغل تثير غموضاً حول مفهوم الضرر الذي يستحق عنه الأجير تعويضاً، فهل يتعلق الأمر بالتعويض عن الضرر الناتج عن الفصل التعسفي فقط؟ أم أن الأمر يشمل التعويض عن الأضرار المترتبة عن الإخطار وعن الفصل عن العطلة السنوية المؤدى عنها...، أي شمول مفهوم التعويض لكافة الاداءات المترتبة عن تنفيذ العقد أو إنهائه؟

وفي هذا السياق يمكن إجراء الصلح¹²⁵ في كل المسائل الناتجة عن انتهاء عقد الشغل، سواء تعلق الأمر بالتعويضات أو بالمسائل الأخرى مثل تسليم شهادة العمل للعامل، وبخصوص التعويضات فالمقصود هو كل التعويضات المستحقة للعامل اثر إنهاء عقد الشغل من طرف المشغل، والدليل على ذلك ما تنص عليه المادة 59 من المدونة التي جاء فيها: "... يستفيد الأجير عند فصله تعسفياً من التعويض عن الضرر والتعويض عن اجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي ف المدتين 41 و 51 أعلاه."

والحقيقة أن الامتياز المنصوص عليه في المادة 41 في إطار مسطرة الصلح التمهيدي ذي اهمية بالنظر الى امكانية الطعن فيه على ضوء ما هو مقرر في المادة 532 من المدونة فكان حريا على المشرع أن يسند اختصاصا متكاملا لمفتشية الشغل، بحيث أن الصلح يكون منهيًا للنزاع بشكل قطعي وتام وغير قابل للمراجعة القضائية.

وهذا الوضع اعتبره البعض تناقضا افرغ الصلح أمام مفتش الشغل من محتواه وهناك من يرى أن محضر الصلح الذي تضمن استيفاء الأجير لتعويضاته ومستحقاته عن الفصل ومهلة الإشعار مع التنازل عن كل أو جزء من التعويض عن الضرر هو الغير القابل للطعن، أما الصلح الذي تضمن تنازل الأجير عن مستحقاته وتعويضاته بخصوص مهلة الإشعار وتعويضات الفصل وعن الضرر، فانه لا يعتبر نهائياً وبالتالي يمكن للأجير الطعن فيه أمام القضاء وهذا ما يتم العمل وفقه في كثير من مفتشيات الشغل بالمغرب¹²⁶ وهناك بعض الفقه الذي ينادي بضرورة منح محاضر تفتيش الشغل في قضايا الفصل التعسفي نفس حجية محاضر الصلح عموماً اقتراح تعديل الفقرة الرابعة من المادة 41 من مدونة الشغل لتخول إمكانية الطعن في الصلح المتوصل إليه أمام المحاكم.

¹²⁵الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة: القانون رقم 65/99 أحكام عقد الشغل طبعة 2004، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ص 200
¹²⁶ الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة: القانون رقم 65/99 أحكام عقد الشغل طبعة 2004، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ص 200

المطلب الثاني : حدود تدخل مفتشية الشغل في المصالحة

إلا أن بعض العوائق والصعوبات القانونية التي كانت تحد من فعالية تدخل جهاز تفتيش الشغل قد تم تجاوزها بفضل تدخل المشرع المغربي في إطار قانون 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، فإن أخرى مازالت تحد من فعاليته منها ماله طابع تشريعي وآخر يرتبط بالإمكانات المادية والبشرية، التي كان من المفروض أن يتمتع بها هذا الجهاز قصد الحفاظ على السلم والأمن الاجتماعي، بغية منح سرعة التدخل والفعالية في العمل على اعتبار أن المشرع أناط لمفتشي الشغل مهام متعددة.

في ظل هذه العوائق والصعوبات التي تحول لامحالة وصول جهاز مفتشية الشغل على تحقيق أهدافه، سنعمل على التطرق إلى الحدود القانونية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة (الفقرة الأولى)، بينما سنعالج في (الفقرة التالية) الحدود الواقعية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة.

الفقرة الأولى : الحدود القانونية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة

إذا كان الهدف الرئيسي إلى تعمل من صلة مفتشية الشغل هو تحقيق السلم الاجتماعي والعمل على تطبيق نصوص مدونة الشغل ، فإنها تعرف عدة صعوبات، صعوبات تؤدي لامحالة إلى إضعاف قوة هذا الجهاز وترجع هذه الصعوبات إلى ضعف سلطات مفتشي الشغل (أولا) وإلى غياب نظام أساسي خاص بجهاز تفتيش (ثانيا).

أولا: ضعف سلطات مفتش الشغل

بالرجوع إلى مقتضيات مواد مدونة الشغل نلاحظ أنها لم تمنح صلاحيات من شأنها تقوي سلطات جهاز مفتشية الشغل بشكل يجعله قادرا على القيام بالمهام الموكولة له، وتتمثل في صعوبة التوفيق بين تعدد مهام مفتش الشغل وتنوعها بين وظيفتي المراقبة والمصالحة وعدم كفاية وسائل المتابعة، وسنتناول كل واحدة على حدة:

أ- تعدد مهام مفتش الشغل

إن ارتفاع عدد المؤسسات التي تدخل ضمن مجال اختصاص مفتش الشغل، إضافة إلى وظيفته القانونية المتمثلة في مراقبة حسن تطبيق القانون حسب ظهير 2 يوليوز 1947 الملغى، هي المهمة

الرئيسية والأولى لعمل مفتش الشغل إضافة إلى قيامه بدور المصالحة في نزاعات الشغل الفردية والجماعية، الدور الذي كرسه الواقع في علاقة العمال والنقابات بمفتش الشغل مما سيزيد من اتصال كاهل مفتش الشغل على الرغم من أن في هذه النزاعات قد أدى بالفعل نقادي العديد منها.¹²⁷

وإذا كانت مهمة مراقبة تطبيق التشريعات الخاصة بشروط وظروف الشغل هي الوظيفة الأساسية التي تنظمها المقتضيات القانونية لمفتش الشغل وذلك استنادا إلى مقتضيات ظهير 2 يوليوز 1974 الملغى، إلا أن الواقع العملي المعيش أفرز مهام أخرى، منها مهمة المصالحة بين طرفي العلاقة الشغلية فيما قد يثار بينهما من خلافات ونزاعات، سواء كانت فردية أو جماعية، حيث أن أطراف العلاقة الشغلية كثيرا ما تلجأ إلى مفتش الشغل لعرض خلافاتها عليه قبل عرضها على القضاء، اعتقادا منها بأن هذا الإجراء هو اختصاص قانوني لجهاز مفتشية الشغل.¹²⁸

وإذا كانت مهمة المصالحة التي يقوم بها مفتش الشغل سواء في النزاعات الفردية أو النزاعات الجماعية، بالإضافة إلى الاختصاصات المنوطة به قانونا، تؤدي في نظر بعض المهتمين إلى إضعاف مهمة المراقبة كوظيفة قانونية أساسية طالما أن المصالحة تتطلب التوفيق بين الأطراف المتنازعة والذي قد يكون على حساب حسن تطبيق القانون يكون حل إي نزاع أو خلاف سواء بين طرفين أو أكثر وديا يتطلب من المدونة والدبلوماسية مما قد يفقد مفتش الشغل سلطته على المؤسسة في تطبيق القانون التي كان من المفروض أن يتمتع بها في مواجهة المشغل مما قد يؤثر سلبا على مهمة المراقبة.

وبالتالي (فإن كثرة المهام القانونية بالإضافة) فإن إسناد المشرع مهمة المصالحة لمفتشية الشغل، إضافة إلى المهام القانونية المتعددة يجعلها تتعارض مع مهامهم في مجال المراقبة، مما يكاد دور هذا الجهاز يكون شاملا لكل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والقانونية مما قد يؤثر لا محالة على نجاعة الدور الأصلي والأساسي لهذه الهيئة، والتي تتمثل في مدى مراقبة تطبيق قواعد قانون الشغل.

وفي إطار سعي أعوان تفتيش الشغل في التوفيق بين مختلف المهام والاختصاصات الموكولة لهم قانونيا، يجدون أنفسهم ملزمين بالتصرف وفي آن واحد تصرف المراقب والمصلح الاجتماعي والاقتصادي والمحلل النفسي، مما يخلف نوعا من الإحراج بين المهتمين يمكن أن يؤدي إلى الإخلال بالوظيفة الأولى،

¹²⁷ محمد الشرقاوي: الملاحظات والاقتراحات المطروحة؟؟ إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل، المجلس المغربي للاقتصاد والقانون المقارن

العدد 22 ص 1994 ص 107

¹²⁸ عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الفردية. الطبعة الأولى 2001م. ص. 115.

إذ كيف يعقل مثلا في الصباح أن يلعب مفتش الشغل دور المراقب المنقب عن المخالفات والمعتمد على الصرامة والزجر عن طريق تقرير محاضر المخالفات عند زيارة المؤسسات، وفي فترة الزوال يلعب دور المصلح الذي عليه أن يستميل عطف نفس المشغل الذي زجره الصباح، ويتوسل له أن يرجع عاملا مطرودا لعمله، أو على الأقل أن يمكنه من تعويضاته وحقوقه القانونية.

وبالتالي فإن مهمتي المراقبة والمصالحة غير منسجمتين، فكلتا المهمتين قد تتطلب تعاملًا متناقضا عن الآخر، كما أن لكل منهما إكراهاته وخصوصياته حسب الموقع المتوخى، وقيام المفتش بهما معا، قد يؤثر سلبا في الفعالية والردع، مما قد يمس بهيبة وسلطة أعوان التفتيش.

ب- محدودية وسائل المتابعة

من المطالب الأساسية التي ظل مفتشو الشغل يرفعونها مطلب إعطاء المحاضر حجية تماثل حجية المحاضر المنجزة من طرف ضباط الشرطة القضائية، لكن مدونة الشغل الجديدة لم تمنح للمحاضر هذه الحجية، وبالتالي ظلت المدونة في هذا الجانب أقل حماية لمفتشي الشغل.

وقد اختلفت التفسيرات وتعددت التأويلات الفقهية، بخصوص حجم وحدود القوة الثبوتية لمحاضر مفتشية الشغل، بجانب من الفقه يذهب إلى القول بأن هذه المحاضر تستمد صحتها من كون محررها محلفا أي أنه سبق له أن أدى اليمين قبل مباشرته لوظيفته، ذلك ما يضيف عليها قوة ثبوتية إلى على أن يثبت عكس ما جاء فيها، وبالتالي تعد في الحقيقة عبارة عن دليل كتابي رسمي وقطعي، لا يمكن الطعن في مضمونها عن طريق التزوير، طبقا لمقتضيات الفصلين 418 و 419 ق ل ع غير أنه لا بد في هذا الصدد التمييز بين حالتين :

الحالة الأولى: وهي كون مفتش الشغل قد عاين المخالفة بنفسه أو اطلع عليه واستنتجه أي وقوفه عليها شخصيا، فهي تكون القرينة في هذا الجانب قرينة قوية ودامغة على اعتبار أن الشخص الذي قام بهذه المعاينة شخص محلف سبق له أن أدى اليمين القانونية.

الحالة الثانية: كون مفتش الشغل قد حرر المحضر بناء على ما بلغ إلى علمه عن طريق معلومات نقلت إليه سماعا عن طريق العمال أو أحد الأغيار، مثلا فالمحضر هنا لا يكتسب حجية الورقة

الرسمية، وبالتالي يمكن إثبات عكسها عن طريق وسائل أخرى، كالكتابة الرسمية أو العرفية، أو الشهادة، أو حتى القرائن بل وللقاضي أن يستعدها جملة وتفصيلا.¹²⁹

وبالرجوع إلى مقتضيات المادة 539¹³⁰ من مدونة الشغل، يستشف منها أن حجية هذه المحاضر التي يحررها مفتش الشغل تبقى نسبية، وذلك أنه يمكن إثبات ما يخالفها بأية وسيلة قانونية طبقا للقواعد العامة للإثبات، أي بجميع وسائل الإثبات، على اعتبار أن المشرع المغربي لم يحدد نوع هذه الوسيلة، مما يفتح الباب على مصراعيه أمام كل ذي مصلحة في اختيار الطريقة الملائمة للطعن، وهو ما يعني أن المشغلين الذين لا يحترمون قانون الشغل والذين حررت في حقهم محاضر المخالفات، يمكنهم أن يبطلوا مفعول تلك المحاضر ولو بمجرد شهادة مثلا، وهنا قد تعترض المفتش صعوبات قد تنتهي بمتابعته، وهنا قد يجد مفتش الشغل مجردا من أية حماية حقيقية وفعلية لما قد يتعرض إليه أثناء تأدية عمله، وذلك عند تحرير المحاضر ضد المشغلين الذين لا يمثلون للقانون، مما يضطر معه مفتش الشغل إلى العدول عن كتابة أي محضر، ذلك ما ينعكس سلبا على حقوق الطبقة العاملة وعلى قوة ومصداقية هذا الجهاز الذي أنيطت له مهمة حليلة تتمثل في ضمان احترام نصوص قانون الشغل، وحماية الطبقة العاملة، فالأساس مع الحرص على استقرار علاقة الشغل.

إن دراسة المدونة الجديدة للشغل، كشفت لنا كثيرا من الإشكالات بل وأحيانا التناقضات بين نصوصها، وقد اخترنا واحدة من تلك الإشكالات المرتبطة بالموضوع في الطعن وذلك في اتفاقية الصلح الذي يتم بحضور مفتش الشغل وبرضى ووعي تام بين طرفي الإنتاج.

فطبقا للمادة 532 من مدونة الشغل، فإن مفتش الشغل تناط به مهمة إجراء محاولات الصلح في نزاعات الشغل الفردية، حيث يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع ويوقعه كذلك بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل ويعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار هذا الصلح التمهيدي نهائيا بحيث لا يقبل أي طعن أمام المحاكم، وذلك حسب ما تنص عليه المادة 41 من المدونة، هذا مع العلم أن الفقرة الأخيرة من المادة 532 من المدونة تنص صراحة على أن المحضر الذي يحرره عون التفتيش بخصوص محاولات الصلح في مجال نزاعات الشغل الفردية لا تكون له قوة الإبراء إلا في حدود المبالغ المبينة فيه، وهو ما يستشف منه أنه في حالة ما إذا كان هناك اتفاق للصلح يتضمن لأي

¹²⁹- محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء . ص 53.

¹³⁰- راجع الفقرة الأولى من المادة 539

انتقاص لما هو مستحق قانونيا للأجير، فإنه يبقى للعامل دائما في إمكانية اللجوء إلى المحكمة المختصة للمطالبة بما يستحقه رغم إضائه على محضر الصلح على معيد مفتشية الشغل¹³¹.

كذلك نفس الشيء بالنسبة للمادتين 73 و74 من مدونة الشغل والمتعلقة بتوصيل تصفية كل حساب، حيث يحصل العامل على ما نيسر من المال، وبعد ذلك قد يبادر إلى الطعن في هذا الصلح أمام القضاء ولذلك يثور التساؤل حول القيمة القانونية لمثل هذه المحاضر التي يحررها مفتش الشغل، لاسيما إذا علمنا بأن القضاء المغربي كان لا يعترف إلا نادرا باتفاقية الصلح المبرمة على صعيد مفتشية الشغل.

ولا يشك أحد بأن من شأن ذلك الطعن في اتفاقية الصلح أن يساهم في فقدان الثقة في جهاز مفتشية الشغل، ويقلص من مصداقيته ويدفع بأطراف النزاع وخاصة المشغلين إلى عدم قبول وساطة مفتش الشغل الحبية إذا ما لمسوا بأن الاتفاقات التي يوقعون عليها والإيصالات التي يمضيها العمال بحضور مفتش الشغل لا قيمة لها ولا يعيرها القضاء الاجتماعي أدنى اهتمام لكن رغم ذلك فإننا سيذهب إليه القضاء بعد صدور مدونة الشغل.

ثانيا: ضعف الجزاءات وتعقيد المسطرة

إن ضعف الجزاءات يعتبر مشكل خطير يعاني منه تفتيش الشغل في المغرب مما ينعكس سلبا على عمل المفتشين وعلى تدخلاتهم، حيث أن العديد من المخالفات المرتكبة لا يعاقب عليها القانون¹³² وقيمة الغرامات المنصوص عليها ضعيفة بشكل يفقدها كل تأثير رادع.

"وإن عدم توفر مفتش الشغل على سلطة فعلية للعقاب لا يخدم الاقتصاد والمجتمع بقدر ما يخدم التعنت والإمعان في خرق القانون وتوفير الجو وتفريخ موافق متصلبة في صفوف المشغلين والعمال وتجاه الإدارة، وهذا الوضع بالذات يفرز تواطؤات ومساومات على حساب الطرف الضعيف في العلاقة، مادام الطرف القوي لا يقهر ولا يمتثل، ومادام القانون لا يتسع لاحتواء كل مظاهر التجاوز ولا يضع الحلول الكفيلة بمعالجتها، ومن بينها تزويد مفتش الشغل بالصلاحيات القانونية التي تؤهله للتدخل والحسم.

¹³¹ قرار صادر بتاريخ 9 مارس 1987، منشور بمجلة المجلس الأعلى العدد 40 ص 191 وما بعدها.
- قرار صادر بتاريخ 21 شتنبر 1987 منشور بمجلة قضاء المجلس العلى العدد 41 ص 161 وما بعدها.
وهي قرارات أشار إليها الأستاذ محمد الكشور: في مرجعه السابق، ص. 70
¹³² علي صفلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م.س. ص 348.

وبالتالي لكي يتمكن مفتش الشغل من فرض تدخله على الأطراف المتنازعة خاصة وأن أرباب العمل، غالبا ما يتعنتون في الاستجابة للاستدعاءات التي يتقدم بها مفتش الشغل، وأحتى تكليف غيرهم بالنيابة عنهم طالما لا يملكون سلطة.

اتخاذ القرار النهائي بخصوص موضوع النزاع، من أجل اللقاء مع أجرائهم والتفاوض معهم بشأن النقاط المتنازع عليها أو الحقوق التي يطالبون بها، خاصة وان كل طرف يتشبث بمطالبه دون الرغبة في التنازل عنها أو عن بعضها باعتبار ستكون بمثابة هزيمة لمطالبه وانتصارا للطرف الآخر.

ولهذا يفضل الأجراء اللجوء إلى الإضراب والمؤاخر إلى الإغلاق كمظهرين للقوة وعليه فإن اكتفاء المشرع بالنص عن حق الإضراب في الفصل 14 من الدستور دون أن يضع قانونا منظما يوضح الشروط والحدود لممارسة، هذا الحق يجعل تدخل المفتش صعبا لإقناع الأطراف عن إيقافه أو الدخول في حوار فيما بينهم، لهذا وفي ظل غياب أي تنظيم لحق الإضراب يكون من الأنسب تقنين تدخل مفتش الشغل في كل نزاعات الشغل بدءا من الاستدعاء وصولا تمكينه من الوسائل المادية والسلطات القانونية. ترسيخا لمصداقيته ودعمًا لعملية التدخل الفوري للحفاظ على السلم الاجتماعي¹³³ ، وفي ظل غياب وعي الأطراف لفائدة هذا التدخل فكل طرف يسعى إلى تسوية النزاع بالطريقة التي يراها مناسبة مما يوضح ضعف التكوين لدى العمال بما يكفي لمواجهة مشاكلهم.

وإذا كان المشرع المغربي قد تدارك هذا الفراغ التشريعي من خلال مدونة الشغل، فلا زالت هناك بعض النقاط التي تشوب هذا التدخل وتحتاج إلى مراجعة ، وتشير المادة 551 من مدونة الشغل إلى أنه يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقا للمواد 552 و556 و565 أدناه.

¹³³ سعيد لماني: مقال منشور بجريدة الأيام. تحت عنوان: "سنمتنع عن حل نزاعات الشغل م.س.ص 90.

وتبعاً لما سبق فإن محاولة التصالح تكون أمام العون المكلف بتفتيش الشغل إذا كان الخلاف يهم مقاولة واحدة، في حين أنه إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقاولة، فإن هذه المحاولة تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم¹³⁴.

يتم الشروع في محاولة التصالح بمبادرة من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاولة إلى جانب الراغب في التعجيل أو المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم¹³⁵. وفي ختام جلسات الصلح يحرر حسب الأحوال هذا الأخير أو عون تفتيش الشغل فوراً محضر يتبث فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي، أو عدم التصالح وكذا عدم حضورهم عند غيابهم، وعند فشل محاولة التصالح يتم رفع النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالح داخل أجل ثلاثة أيام.

إلا أن المشرع المغربي إذا كان قد رتب جزاءات¹³⁶ على مخالفة الأحكام المنظمة لمرحلي المصالحة والتحكيم، وذلك كعدم تلبية الأطراف لاستدعاء الحضور أمام لجنة المصالحة الإقليمية¹³⁷ أو الوطنية أو أمام الحكم أو الغرفة التحكيمية بدون عذر مقبول، وكعدم تقديم الأطراف للوثائق والمستندات والمعلومات المطلوبة من طرف رئيس لجنة الصلح الوطنية أو الإقليمية، فإنه لم يرتب أي جزاء لمخالفة الأحكام المنظمة لمرحلة التصالح التي تتم على مستوى مفتشية الشغل، مما سيؤثر على تدخل مفتش الشغل وعدم استجابة الأطراف لاستدعاءاته رغم وجود النص القانوني.

وعليه إذا تركنا هذه الصعوبات، والتي تكمن في قصور النصوص التشريعية التي تنظم مسطرة تسوية النزاعات من شأنها أن تعرقل تدخل مفتش الشغل في الحد من هذه النزاعات.

الفقرة الثانية : الحدود الواقعية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة

إن العراقيل العملية التي يواجهها مفتش الشغل والتي تحد من فعالية تدخلاته لتسوية نزاعات الشغل لا تقل أهمية عن سابقتها من العوائق القانونية:

¹³⁴- المادة 552 من مدونة الشغل.

¹³⁵- المادة 553 من مدونة الشغل.

¹³⁶- تنص المادة 585 على أنه: يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و 584 أعلاه.

¹³⁷- المادة 583 من مدونة الشغل.

أولا: العراقيل المرتبطة بالوسط المهني

إن مفتش الشغل يتحرك في ميدان طرفاه على أكبر قدر من التناقض من جميع الجوانب، وهو تناقض يلقي بظلاله على موقف كل من الأجير والمؤاجر من زيارات مفتش الشغل، والتي قد يعتبرها الأول نوعا من المجاملة لصالح المشغل على حساب حقوقه التي يرى أنها مهضومة، وبالمقابل يعتبرها المؤاجر تحاملا عليه، وذلك بترجيح كفة مطالب الأجير على حساب مشاكل مؤسسته، مما يؤثر سلبا على قوة الإقناع لدى مفتش الشغل.

وأمام هذا الوضع لا يستطيع مفتش الشغل التغلب على هذه الصعوبات إلا باستعمال ما يتوفر عليه من إمكانيات تقنية وقانونية ونفسية واجتماعية، وخبرة اكتسبها نتيجة احتكاكه اليومي بالعمال وأرباب العمل، مما يصل به في الأخير إلى الغاية المرجوة، سواء كان النزاع قانونيا أو كان اقتصاديا، فإذا كان النزاع القانوني يدور حول تفسير نص قانوني أو تنظيمي، فإن مفتش الشغل يحاول حكه عن طريق إرشاد أطرافه وتوريهم بشرح المقتضيات القانونية لهم وحثهم على احترامها.

إلا أن بعض الفقه¹³⁸ ينتقد بشدة أن يكون لمفتشي الشغل مثل هذا الدور، فإن النزاعات باعتبار أنهم موظفون إداريون لا يملكون تكوين القضاة ولا نظامهم ولا حريتهم، ويرون بالتالي أن القضاء وحده يمكنه النظر في الصعوبات القانونية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يرى البعض ، والذي نشاطه الرأي بأن التدخل القضائي لا يعني بالضرورة حلا للنزاع وإنهاء له.

فالحكم القضائي يكتفي بترجيح كفة أحد الطرفين وإعطائه الحق دون الطرف الثاني لكنه لا ينهي الحالة التنازعية إلا نادرا، فهذه الحالة تبقى موجودة في الغالب وتبقى معها المواجهة بين الطرفين قائمة، حيث يعبران عنها بكل الوسائل السلبية والإيجابية المناسبة، مع ما يتتبع ذلك من أخطار وأضرار، هذا بخلاف تدخل مفتش الشغل الذي يمكنه الوصول إلى تسوية النزاع فعلا والحد منه، بما يملكه من تجارب ووسائل لا يملكها القاضي، وبما له من معرفة سابقة برب العمل وممثلي العمال تجعل له سلطة معقولة تساعده في التأثير والإقناع كما سبقت الإشارة لذلك.

¹³⁸- علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن. م.س. ص 351

ثانيا: العراقيل الإدارية

تتمثل هذه العراقيل الإدارية التي يعرفها تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل في قيود تعرقل نشاط المفتشية ككل وتتجلى في قلة عدد العاملين بهذه المفتشيات من جهة وضعف تكوينهم من جهة ثانية.

أ- عدم كفاية عدد المفتشين

من الإشكالات الأساسية التي تواجه هيئة تفتيش الشغل وستحول دون مواكبتها لتطبيق بنود مدونة الشغل الجديدة إشكال النقص العددي للهيئة، ونعتبر نفسه الأطر الموجودة حاليا بمصالح التفتيش ضئيلة جدا، حيث لا تتجاوز 334 مفتش الشغل على العموم إذا ما قورنت بالرقعة الترابية الخاضعة لنفوذها¹³⁹، إذ أن عدد الأطر هذا لا يكفي للقيام بهذا الدور على أحسن وجه، فغالبا ما يكون القيام بمهمة ما على حساب الأخرى¹⁴⁰ بالنظر إلى تعدد وتنوع المهام والاختصاصات المنوطة بأعوان تفتيش الشغل، وخصوصا مع التركيز القانوني للوظيفة التصالحية لهؤلاء، فإن عددهم على مستوى كل دائرة لا يسمح لهم مطلقا بالاضطلاع بمهامهم على النحو المطلوب، وبتطبيق قانون الشغل كما أريد أن يطبق من المشرع.

إن عدد الأطر العاملة بمقتضيات الشغل بالمغرب لازال قليلا بالنسبة لعدد المؤسسات التي يسهرون على تطبيق مقتضيات قانون الشغل فيها، وبالنسبة لعدد المأجورين التابعين لها¹⁴¹ فحتى حدود سنة 2004، بلغ عدد هؤلاء حوالي 496 مفتشي على الصعيد الوطني يتوزعون إلى عشرة مراقبين ممتازين للشغل و39 مفتشا مساعدا للشغل و90 مفتشا مساعدا ممتازا للشغل، و186 مفتشا للشغل و82 مفتشا إقليميا للشغل و89 مفتشا إقليميا رئيسيا للشغل¹⁴².

كما أن هناك خصا صا كبيرا في الأطر التقنية والمتخصصة الكفيلة بتقديم الدعم والمساعدة لأعوان تفتيش الشغل سيما في مجال الصحة والسلامة المهنية للعمال وخاصة فئة المهندسين¹⁴³ وأطباء الشغل¹⁴⁴.

¹³⁹ - نادية أكلو: مفتشية الشغل كهيئة متدخلة في علاقة الشغل. رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص_ جامعة محمد الخامس أكنال_ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية. الرباط السنة الجامعية 2006-2007 ص 91.

¹⁴⁰ - صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية. م. س. ص: 291.

¹⁴¹ - على الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن. م. س. ص 352

¹⁴² - المصدر: مقال بجريدة الصحافة. العدد 151 بتاريخ 27 فبراير = مارس 2004، ص 19.

¹⁴³ - المهندسون في الصحة والسلامة عددهم قليل جدا في بلادنا، كما أن عدد المختصين في علم التلاوم (اركونوميا) لا يتجاوز بضعة أفراد

ويزداد الوضع تدهورا إذا علمنا أن عددهم سينقلص بسبب الإحالة على التقاعد ناهيك عن أولئك الذين استفادوا من عملية المغادرة الطوعية في الوقت الذي لا يتم فيه تدعيم جهاز تفتيش الشغل بأطر جديد

لذلك يتعين الرفع من عدد الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل لضمان التطبيق الجيد لأحكام مدونة الشغل، ولمواجهة التزايد الحاصل في عدد المؤسسات الخاضعة للمراقبة¹⁴⁵.

وتجدر الإشارة إلى أن نسبة تغطية ومراقبة ميدان الشغل، لا تتعدى 25% أي أن ما يقارب 75% من المؤسسات لا تشملها التغطية من طرف أعوان التفتيش، وهذا يفسر استعجالية دعم الموارد البشرية علما أن المتوسط المفروض توفره لتغطية المؤسسات الإنتاجية من ناحية المراقبة من طرف مفتشي الشغل تتحدد في 800 مقابلة لكل مفتش الشغل، في حين أن ما هو معروف على الصعيد العالمي هو التوفر على نسبة أقل من 150 و 200 مقابلة لكل مفتش شغل.

ففي فرنسا مثلا، يضم جهاز تفتيش الشغل 1200 مفتش و 2000 مراقب يساعدون المفتشين موزعين على 700 دائرة للشغل.

وفي إطار تعزيز الموارد البشرية، قامت وزارة التشغيل خلال سنة 2009 بتعيين (...) مفتشيا جديدا... وذلك من بين حاملي دبلوم الدراسات العليا المعمقة ولكن رغم أهميته هذه العملية فإنها تظل غير كافية وقاصرة، بالنظر إلى تعدد وتنوع المهام والاختصاصات المنوطة بأعوان التفتيش.

فعلى سبيل المثال تضم مفتشية الشغل بوجدة أربعة أعوان للتفتيش، ثلاثة منهم من درجة مفتش مساعد من بينهم رئيس الدائرة وعون واحد من درجة مراقب ممتاز، بينما يصل العدد الإجمالي للمؤسسات الخاضعة للتفتيش إلى حوالي 2000 مؤسسة (صغيرة وكبيرة ومتوسطة) تشغل حوالي 31000 عامل.

فبمقارنة هذه الأرقام يتضح مدى اتساع الهوة بين الإمكانيات المتوفرة والمهام التي ينبغي لمفتشية الشغل القيام بها، فقد حددت الوزارة الوصية على قطاع التشغيل بالمغرب حد أدنى لعدد الزيارات التي يجب على مفتش الشغل القيام بها شهريا، فبالنسبة للمندوب الجهوي عليه القيام بعشرين زيارة وحددت

¹⁴⁴- يبلغ عدد الأطباء (عامون أو من مختلف التخصصات) الممارسون لطب الشغل 683 طبيبا، بينما تتطلب الحاجيات توفر 3000 طبيبا
¹⁴⁵ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية: مرجع سابق ص 163 ومايليها

في ثلاثين زيارة بالنسبة لرئيس الدائرة، أما الأعوان العاملين تحت إمرته فقد حددت لهم الوزارة عدد الزيارات في خمسين زيارة¹⁴⁶ 81

أمام قلة الإمكانيات وكثرة عدد الزيارات الواجب على عون الشغل القيام بها، يجد هذا الأخير نفسه أمام معادلة صعبة لا يمكن حلها إلا عن طريق القيام بزيارات يكون التركيز فيها على الكم دون الكيف، والكل في النهاية على حساب القانون وحساب الطبقة العاملة.

ب- ضعف مستوى التكوين الثقافي

يرجع ضعف مستوى التكوين لدى أطر مفتشية الشغل أساسا لأسباب تاريخية فرضتها ظروف الاستقلال وتجديد أطر المفتشيات وتوسيعها¹⁴⁷ وإن كان يظهر أن وزارة التشغيل قد تنبته لهذا المشكل الذي من شأنه إضعاف وعرقلة عمل المفتشيات، سواء فيما يتعلق بالمراقبة أو تسوية النزاعات، باعتبار أن هذه المهمة يجب أن يكون لها التكوين القانوني والتقني والاجتماعي الكافي.

وإن كان لا يكفي أن يكون ذا تكوين قانوني متين فحسب، بل يجب بالإضافة إلى ذلك أن يلقن بعض العلوم من شأنها أن تعينه أثناء قيامه بعمله، خاصة دوره التصالحي.

فالتكوين الاقتصادي لمفتشي الشغل مثلا، قد يمكنه من مجابهة المشغل عند اتخاذه لإجراءات قد تمس الأجراء، تملئها عوامل اقتصادية، ومن ذلك مثلا الإنقاص من ساعات العمل بكيفية قد تؤثر في مبالغ الأجر التي يتقاضاها الأجراء عادة¹⁴⁸.

حيث لوحظ وبشهادات مفتشي الشغل أنفسهم، أن الإمكانيات المعرفية المتاحة لهذه الفئة بفضل تكوينها الجامعي المتواضع، تظل قاصرة عن استيعاب التقنيات الدقيقة لأحكام قانون الشغل، بل ومعارف أخرى متعددة تطرحها وظيفة تفتيش الشغل.

وبالتالي أن ما يجب التأكيد عليه في هاته الفترة هو وجوب التنبه إلى جانب التقني والنفسي في التكوين، بالإضافة إلى الجانب القانوني بطبيعة الحال تدخل مفتش الشغل والمهام المسندة له تقتضي

146 - عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامه المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المحلية المغربية لمفتشي الشغل العدد الخامس نوفمبر

1995

147 - علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن. م.س. ص 353.

148 - محمد الكشور، نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل م س ص 81.

الدراية الكافية بأساليب الشغل، خاصة منها الأساليب الحديثة والمعقدة، وكذا تكويننا في علم النفس الاجتماعي، مادام أن نزاعات الشغل تقوم في كثير من الأحيان لأسباب نفسية شخصية أو اجتماعية، سواء لدى العمال أو أرباب العمل.

وأمام هذا الوضع، فمفتش الشغل مدعو إلى أن يقوم بتكوين نفسه بنفسه، إذ أن عليه ألا يكتفي بتكوينه القانوني فحسب خاصة ونحن نعلم أن النظري شيء والعملي شيء آخر، بل يجب عليه بالإضافة إلى ذلك أن يكتسب بعض المبادئ العملية التي من المفروض أن تصادفه أثناء مساره العملي، خصوصا وأن مفتش الشغل أصبح مطالبا بأخذ عينات من المواد المستعملة من طرف الأجراء لإجراء تحليلات عليها¹⁴⁹.

كما أن مفتش الشغل مدعو اليوم بحكم مهامه الكثيرة والمتشعبة إلى الإلمام بجميع الأنماط الثقافية ولو في حدودها الدنيا خصوصا فيما يتعلق بمحاولته إجراء الصلح بين طرفي النزاع.

ثالثا: العوائق المادية

لاشك أن الجانب المادي يشكل الوجه الآخر لمعاناة أعوان التفتيش، حيث تساهم بشكل كبير في تهميش هذا القطاع وتحول دون تمكنه من تعميم وتوسيع أو تطبيق المقترحات القانونية التي أولى المشرع القيام بها من طرف أعوان التفتيش.

سعيًا منا للوقوف على هذه العوائق المادية من خلال نقطتين أساسيتين أولهما على مستوى الوضعية، المالية لمفتشي الشغل وثانيهما على مستوى ضعف الحوافز المصاحبة للعمل.

أ- تردي الوضعية المالية لمفتشي الشغل

إن الوضعية المالية التي يعيشها أطر مفتشي الشغل، وضعية مزرية من شأنها أن تؤثر على أدائهم للمهام المتعددة الموكول لهم للقيام بها، إذ أن مدة الوضعية لا تحفزهم على الحماس والنشاط للقيام بعملهم في مأمّن عن كل الضغوطات، فالراتب لا يختلف عما يتقاضاه زملائهم المعينون في أدنى سلالم

149 - المادة 533 من مدونة الشغل.

الوظيفة العمومية، بل وأكثر تدنيا مقارنة مع مفتشي المالية ومفتشي الضمان الاجتماعي مثلا مع بعض الاستثناءات القليلة المتعلقة ببعض رؤساء المصالح ذوي الأقدمية الطويلة والمسؤولية الكبيرة¹⁵⁰.

كما تجدر الإشارة أن التعويضات الممنوحة لمفتش الشغل عن الزيارات التي يقومون بها والمحددة في 250 درهم في الشهر خمسة دراهم لكل زيارة، تتميز بالضآلة والهزلة، مما يعني شبه انعدام للحوافز المادية، فهذا المبلغ لا يمكنهم من تغطية نفقات تنقلاتهم المتعددة أثناء تنفيذ مهامهم الرقابية¹⁵¹ وكذا القيام بمهمة المصالحة التي أصبحت إلزامية عليهم بمقتضى نصوص مدونة الشغل¹⁵².

إن غياب حوافز مادية ومعنوية من شأنها تشجيع أعوان تفتيش الشغل على الرفع من مردوديتهم المهنية وتحسين تكوينهم المهني التقني والثقافي. إذن حرمان مفتشي الشغل من تعويضات وامتيازات مادية واجتماعية تتمتع بها أصناف عديدة من موظفي الدولة، فلا سكن ولا مراكز للاصطياف والعلاج ولا حوافز لتحسين المردودية والكفاءة زيادة على ذلك كله، لا تمنح لهم تعويضات عن التنقلات التي قد يقومون بها من حسابهم الخاص، ولا على الساعات الإضافية التي كثيرا ما يكونون ملزمين للقيام بها لحل نزاع معين لا يحتمل التأخير، زد على عدم حصولهم على مكافأة عن التوفيق في حل نزاعات الشغل الفردية والجماعية ولا منح للتكوين المستمر الملحق لمعرفة بقانون الشغل والضمان الاجتماعي ومقتضيات الصحة والسلامة المهنية داخل المعامل.

كما يمكن تسجيل غياب تعويضات لمفتشي الشغل في حالة إصابتهم ببعض الأمراض أثناء مزاولتهم لمهامهم (كداء السكري والأمراض النفسية، والعصبية، وأمراض القلب) بسبب الخطورة المتزايدة للضغط الكبير الذي يتعرضون له والمصاحب لعملية انتزاع اتفاقات الصلح من الأطراف الإنتاجية المتعارضة المصالح، إبان مراحل النزاع الجماعي من إضرابات، إغلاق المقاولات، التقليل من مدة العمل والتسريح الجماعي للعمال.

وبالتالي نرى أن الوضعية المالية لمفتشي الشغل وضعية جد مزرية ومتردية رغم خطورة وحساسية الدور المنوط بهم مما يوجب الرفع من المستوى المادي لهذه الفئة، لوقايتهم من مختلف الإغراءات التي

150 - سعيد لماني: مفتشية الشغل "الحصيلة والأفاق"، مقال منشور بالمجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن ع 22 س 1994 ص 209.

151 - عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامه المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات م، س. ص 220

152 - في هذا الإطار يقول الأستاذ سعيد لماني:

إن هناك شبه إنعدام للحوافز المادية، بل وحتى الحوافز المعنوية، فلا أذكر حسب علمي أن مفتشا للشغل توصل في يوم ما بتتويه كتابي بشيد "بفعاليتيه وجديته ومردوديته، بل لا أذكر أن مفتشا للشغل أمضي زهرة شبابه في خدمة مفتشية الشغل أقيمت له حفلة تكريم عند إحالته على التقاعد سعيد لماني: مفتشية الشغل، الحصيلة والأفاق مثال منشور بالمجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، ع 22 سنة 1994 ص 209

قد يتعرضون لها أثناء قيامهم بواجباتهم على اعتبار أن هذه الفئة هي في اتصال دائم ومستمر بالمشغلين، وهم غالبا أصحاب ثروات ضخمة ونفوذ.

ب- ضعف وسائل العمل

رغم تعدد المهام المنوط لمفتش الشغل، تفرض عليهم القيام بها في أحسن الظروف، إلا أن الواقع عكس ذلك فهم يشتغلون في ظل ظروف عمل صعبة ومرهقة وجد سيئة لا تسمح لهم بإنجاز مهامهم على الوجه المطلوب، ذلك أنهم يعملون بوسائل جد ضعيفة، فهذه الفئة نفسها تسجل أن المكاتب جد قديمة قدم البنايات التي تضمها، بالإضافة إلى انعدام المعلومات والتقنيات المتطورة والحديثة في عمل مفتش الشغل والتي أصبحت من الضروريات لإنجاز أي عمل يسبب وسهولة، فضلا عن مشاكل الهاتف والمطبوعات والفاكس وأجهزة الحاسوب¹⁵³ والغريب في الأمر عدم توفر العديد من المفتشين على مكاتب لائقة وكراسي لاستقبال الوافدين على الإدارة بل إنهم أحيانا يضطرون لتوفير الطابع والأقلام والمطبوعات واللوازم الأولية من حسابهم الخاص.

في هذا الصدد يقول أحد الممارسين: "إن بنايات المندوبيات لا توحى بمظاهر الهيئة لإدارة توجد وسط الصراع الاجتماعي ومشاكله، إذ أن جل المندوبيات في العمالات والأقاليم عبارة عن دور سكنية مستأجرة، يشغل فيها الصالون وغرفة النوم كمكاتب لأعوان التفتيش، وتدعو الضرورة لاستعمال المطبخ والحمام كمكاتب يستقبل فيها العموم، وتتجز فيها المهمات الإدارية، فلا تتميز مقرات المندوبيات عن باقي مساكن الحومة إلا بالعالم الوطني لرفوف واسم الوزارة المكتوب على الجدران بشكل باهت...."

يقال إن جل الوزارات دأبت على استغلال منازل لضعف الميزانية، إلا أن الأمر لدى وزارة التشغيل لازمها من زمان عصر الأزمة، فطبيعة عمل مفتش الشغل يختلف عن باقي مهمات الوزارات الأخرى، فهو يعقد اجتماعات داخل مكتبه (بحضور ممثلي الشركة ومندوبي الأجراء وممثلي النقابات)، مما يفترض أن يكون المكتب في المستوى وملبيا لحاجيات مثل هذا العمل...¹⁵⁴

وتجدر الإشارة أنه من جهة أخرى أن مفتش الشغل لا يتوفرون على وسائل النقل الضرورية، الشيء الذي يعرقل ويضعف متابعهم المهنية وبالأخص في المناطق المترامية الأطراف، وأيضا بالنسبة

¹⁵³ سعيد لماني: مفتشية الشغل الحاصيلة والأفاق. م. س. ص. 209.

¹⁵⁴ - سعيد لماني: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مجلة المرافقة العدد 2-3- ماي 1993 ص 296

لأعوان التفتيش العاملين بالقطاع الفلاحي، إذ كيف يعقل على سبيل المثال أن يطالب مفتش الشغل بزيارة المؤسسات الخاضعة لمدونة الشغل والبعيدة جغرافيا عن مقر الدائرة التي يعمل فيها، دون أن توفر له وسيلة نقل، ولا يعقل أن يطالب بمراقبة الضوضاء، أو مستوى الإضاءة أو مستوى الرطوبة أو الحرارة داخل المؤسسة، دون أن تمكنه من الوسائل التقنية التي تسمح لهم بإجراء هذه الاختيارات وغيرها مما تفرضه عليهم المقتضيات القانونية في مثل هذه الظروف.

إضافة على ما سبق، هناك عوامل أخرى تحد من فعالية مفتشي الشغل، إذ نجد قطيعة بين المصلحة المركزية والمصالح الخارجية، لذلك يفضل البعض تحويل مفتشية الشغل إلى مديرية تابعة لوزارة المالية أو وزارة الداخلية أو وزارة العدل.

إن العوائق القانونية والواقعية التي تقف حجرة عثرة، وتتحكم إلى حد كبير في فعالية وأداء مفتشية الشغل، ولا أعتقد أن هناك من سيتورع عن إتهام أعوان تفتيش الشغل بالارتشاء والتواطؤ مع المشغل على حساب الأجير، وذلك إذا انطلق من الواقع العملي لقانون الشغل والذي يتعرض لخروقات مهولة كما أننا نشك لحظة واحدة في أن مصدر تلك الاتهامات قاصرة على إدراك أن محدودية أداء مفتشية الشغل تتحكم فيه اعتبارات عديدة، وهي اعتبارات تتمثل فيما تعرضنا له على امتداد صفحات هذا الفصل، فلا يسع كل مطلع عليها إلا أن يتفق معنا على أنه من الظلم أن نحاسب أحد على إخفاقه في القيام بما لا يمكن لغيره أن يقوم به في نفس الظروف وبنفس الوسائل.

الخاتمة

ونظرا لأدوار الكبيرة لجهاز مفتش الشغل بالمغرب وتحسين علاقة بين أرباب العمل وحماية الأجراء، فإن الدولة المغربية من خلال وزارة الشغل والإدماج المهني تقع على عاتقها جملة من التدابير والإجراءات الضرورية لتطوير مناخ الأعمال وبيئة الاستثمار، خاصة وأن المغرب مقبل على إخراج النموذج التنموي الجديد وهي:

✓ ضرورة إعادة النظر في مدونة الشغل وملائمتها وفق حاجيات ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

✓ توفير الوسائل اللوجستكية والمادية لجهاز التفتيش الشغل .

✓ إدخال آليات للمواكبة والتتبع لدى وزارة الشغل من أجل تطوير وتحديث الرقابة لجهاز التفتيش بالمغرب.

✓ إعادة صياغة المادتين 41 و 532 من مدونة الشغل بشكل واضح .

✓ جعل نزاعات الشغل الفردية والجماعية تسوي إجباريا وإلزاميا في المرحلة الأولى على جهاز مفتشية الشغل قبل اللجوء إلى القضاء .

✓ إحداث محاكم اجتماعية خاصة بقضايا الشغل -منح تعويضات التنقل لمفتشي الشغل مراعاة الدور الذي يلعبونه في تنقية المناخ الإجتماعي وكذا الجهود المبذولة في المراقبة وتعميم أجهزة الحاسوب على دوائر الشغل ودوائر الفلاحة .

✓ إيجاد آليات جديدة للوقوف في وجه التحديات و الممثلة خاصة في وجود نوع من البطالة ناتج عن استعمال يدا عاملة جد متخصصة وتعجز عن استيعاب يد عاملة موجودة ضعيفة أو عديمة التكوين.

✓ توسيع صلاحيات ومهام القضاء والنظر في الخلافات الجماعية للشغل .

✓ إعادة تحيين نصوص بعض الأحكام القانونية المنظمة لدور مفتش الشغل بمنحه الصفة الضبطية لما لها من تأثير على المحاضر الصلح التي يحررها ، بالإضافة إلى تمكينه من استخدام السلطة أو القوة العمومية في أعمال مسطرة الإستماع ، وذلك يجعل الحضور أمام مفتش الشغل إجباريا.

وفي الختام نرى أن أي تنظيم قانوني لنزاعات الشغل بأسبابها ومسارها وتسويتها ونتائجها، يجب أن تأخذ بعين الاعتبار التجارب الوطنية السابقة سواء منها القانونية أو الواقعية، كما يجب أن تأخذ في الاعتبار التطور الحديث في القوانين المعاصرة مع تطبيق ذلك بطبيعة الحال على الوضعية المغربية الخاصة.

أذنهى بفضلك الله

الملاحق

Climat Social 2017- 2018

(SECTEUR: Commerce industrie professions libérales et agriculture)

	2017	2018	Variation en%
<u>GREVES DECLENCHEES</u>			
NOMBRE D'ETABLISSEMENTS	121	119	-1,65
NOMBRE DE GREVES	154	134	-12,99
EFFECTIFS GLOBAUX	28361	33444	17,92
NOMBRE DE GREVISTES	12977	22196	71,04
NOMBRE DE JOURNEES PERDUES	178289,25	116851,5	-34,46
<u>GREVES EVITEES</u>			
NOMBRE D'ETABLISSEMENTS	1175	1056	-10,13
NOMBRE DE CONFLITS	1784	1644	-7,85
EFFECTIFS GLOBAUX	101924	128841	26,41
<u>Protocoles d'accords</u>			
Protocoles d'accords	530	152	-71,32
<u>CONFLITS INDIVIDUELS</u>			
NOMBRE DE CONFLITS	58181	52897	-9,08
NOMBRE DE RECLAMATIONS	142627	135245	-5,18
RECLAMATIONS SATISFAITES	80085	72501	-9,47
TAUX DE SATISFACTION DES RECLAMATIONS	56,15%	53,61%	-4,53
OUVRIERS REINTEGRES	4126	3447	-16,46
SOMMES RECUPEREES	1206621922	1327370622	10,01
CONFLITS TRANSMIS AU TRIBUNAL	15167	14312	-5,64
TAUX DE TRANSMISSION DES CONFLITS AU TRIBUNAL	26,07%	27,06%	3,79

تقرير حول وضعية و آفاق الشغل

بجهة طنجة تطوان الحسيمة

II الوضعية الحالية للشغل بجهة طنجة تطوان الحسيمة

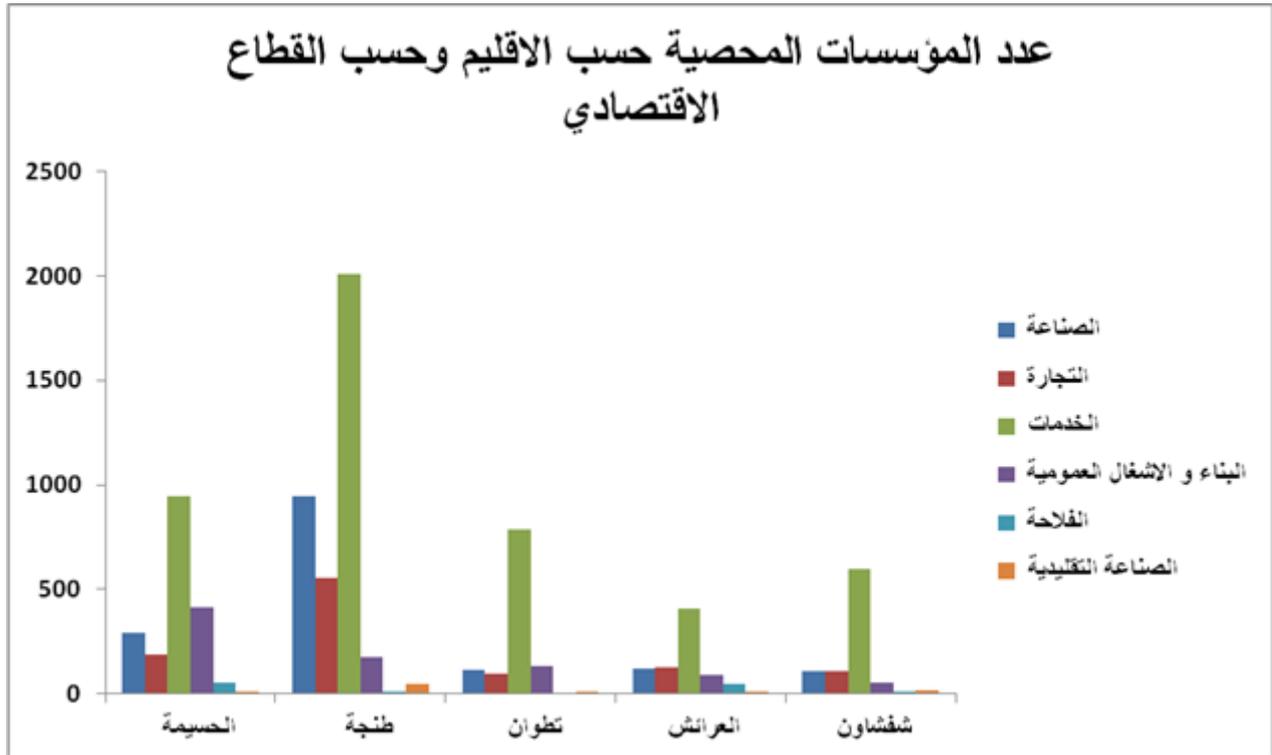
تبلغ عدد الوحدات الإنتاجية المحصية على مستوى المديرية الجهوية و المديريات الإقليمية التابعة لها ما مجموعه 8506 وحدة إنتاجية موزعة حسب كل المديريات و القطاعات على الشكل التالي:

توزيع المؤسسات المحصية حسب مديريات الشغل و الإدماج المهني بجهة طنجة-تطوان-الحسيمة
(إلى حدود دجنبر 2018)

عدد المؤسسات	عدد الأجراء	عدد الأجراء النساء	المديرية
3775	173681	حوالي 50 %	طنجة
1183	22656	حوالي 50 %	تطوان
786	23719	حوالي 40 %	العرانش
876	4267	حوالي 35%	شفشاون
1886	10715	حوالي 35 %	الحسيمة
8506	235038	حوالي 46 %	مجموع الجهة

توزيع المؤسسات المحصية حسب القطاعات بجهة طنجة-تطوان-الحسيمة
(إلى حدود نونبر 2018)

المجموع	الحسيمة	طنجة	تطوان	العرائش	شفشاون	2018
1572	289	943	116	119	105	الصناعة
1062	186	554	92	124	106	التجارة
4740	943	2008	784	407	598	الخدمات
856	412	175	133	87	49	البناء و الأشغال العمومية
103	54	1		44	4	الزراعة
63	2	45	1	1	14	الصناعة التقليدية
8396	1886	3726	1126	782	876	المجموع



يبلغ عدد الأجراء في المؤسسات المحصية على مستوى النفوذ الترابي للمديرية الجهوية للشغل و الإدماج المهني ما مجموعه 235038 أجيروا و أجيرة، موزعة على المديريات و الطاعات على الشكل التالي :

**توزيع الأجراء حسب الأقاليم و القطاعات بالجهة
(إلى حدود نونبر 2018)**

2018	شفشاون	العرانش	تطوان	طنجة	الحسيمة	المجموع
الصناعة	310	12536	5426	116202	1900	136374
التجارة	290	1402	2467	8438	800	13397
الخدمات	2720	3142	10492	43688	3500	63542
البناء و الأشغال العمومية	926	1754	3680	4602	3700	14662
الزراعة	11	4375		8	800	5194
الصناعة التقليدية	22	3	41	419	15	500
المجموع	4279	23212	22106	173357	10715	233669

/// المساهمة في استقرار سوق الشغل و السلم الاجتماعي

1/ المخطط الوطني لتفتيش الشغل

ابتداء من سنة 2016 تم تبني المخطط الوطني السنوي لتفتيش الشغل كوسيلة للرفع من فعالية أداء جهاز تفتيش الشغل.

• الهدف الاستراتيجي

- استهداف أنشطة و قطاعات معينة من أجل المراقبة (أوراش البناء و الأشغال العمومية، النسيج، السياحة، ...)
- النهوض بالصحة و السلامة في العمل.

• المقاربة المعتمدة

- تحديد أولويات وطنية من طرف مصالح مديريةية الشغل بتنسيق مع المديرين الجهويين.
- تحديد أولويات جهوية من طرف المديرية الجهوية بتنسيق مع المديرية الإقليمية التابعة لها.
- تحديد الأولويات المحلية حسب حاجيات و أولويات كل مديريةية إقليمية.

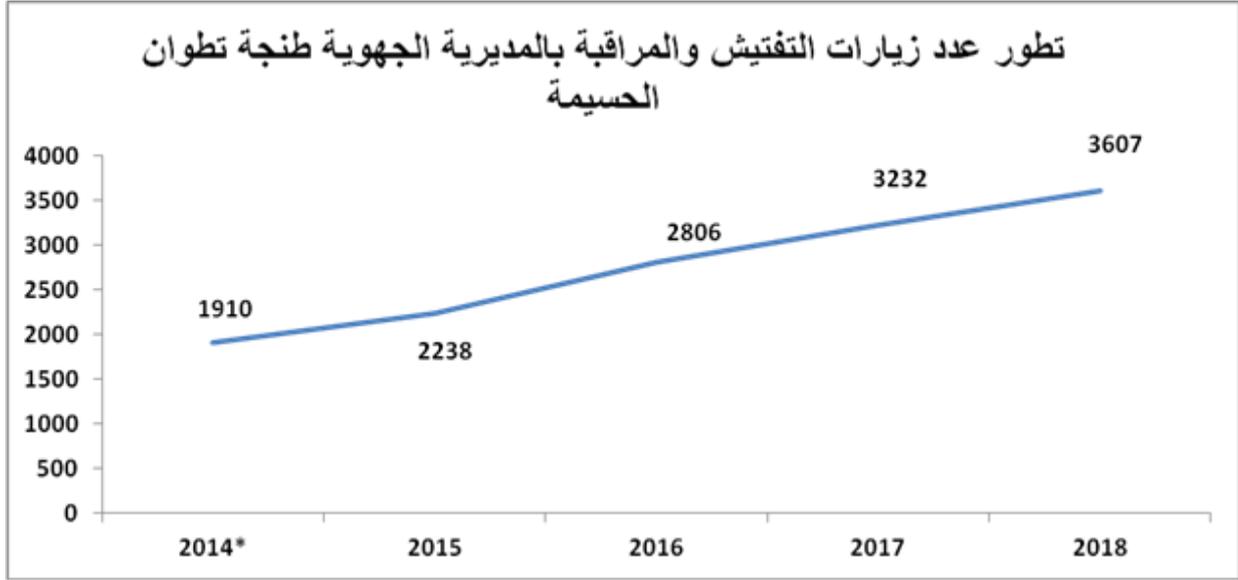
12 المخطط الوطني للصحة والسلامة المهنية

يعد هذا المخطط بمثابة أداة في خدمة السياسة الاجتماعية، ويهدف إلى التقليل من حوادث الشغل والأمراض المهنية والنهوض بثقافة الصحة والسلامة المهنية و تقوية الحوار الاجتماعي في أفق عصرنة التدابير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية و كذا تطوير المعارف في هذا المجال.

و قد عمد هذا البرنامج للاستفادة من التجارب الأجنبية في هذا الميدان بواسطة دراسة مقارنة حول أساليب إنجاز وتنزيل الاستراتيجيات الوطنية في الصحة والسلامة المهنية على الصعيد الجهوي و كذا كيفية تعزيز الحوار الاجتماعي و دعم الشراكة بين مختلف الفاعلين في مجال الصحة والسلامة المهنية.

13 مراقبة تطبيق تشريع الشغل

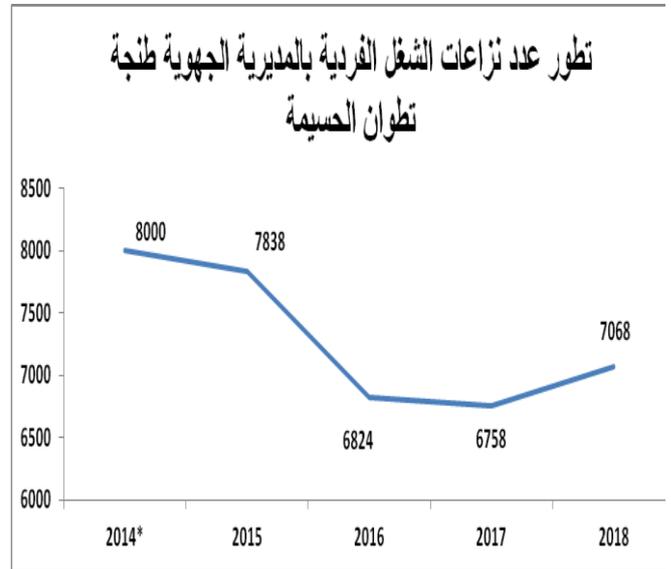
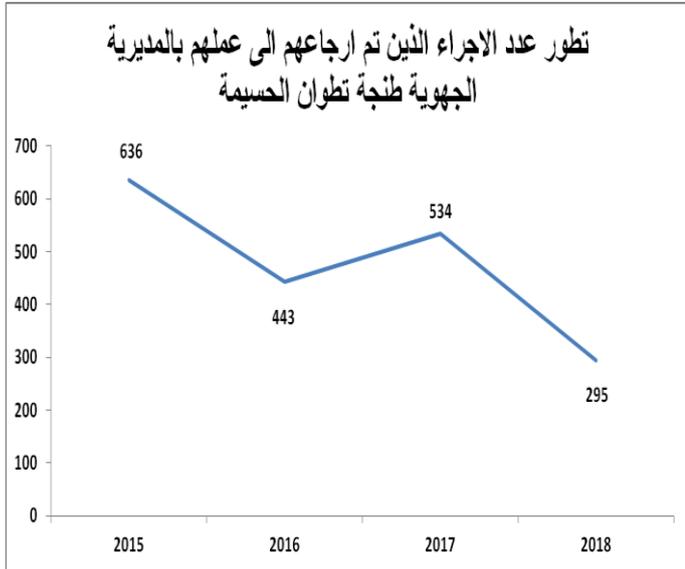
عرفت زيارات التفتيش و المراقبة بالمديرية الجهوية طنجة تطوان الحسيمة تطورا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة، حيث تجاوزت 3600 زيارة تفتيش سنة 2018.



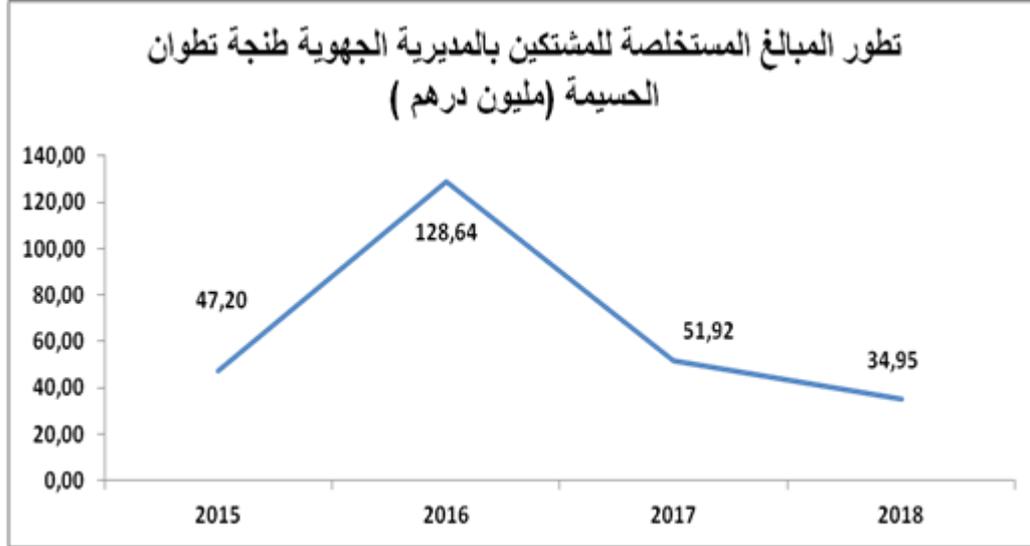
(*) تمت إضافة الحسيمة ابتداء من سنة 2017

4/ تدبير علاقات الشغل المهنية

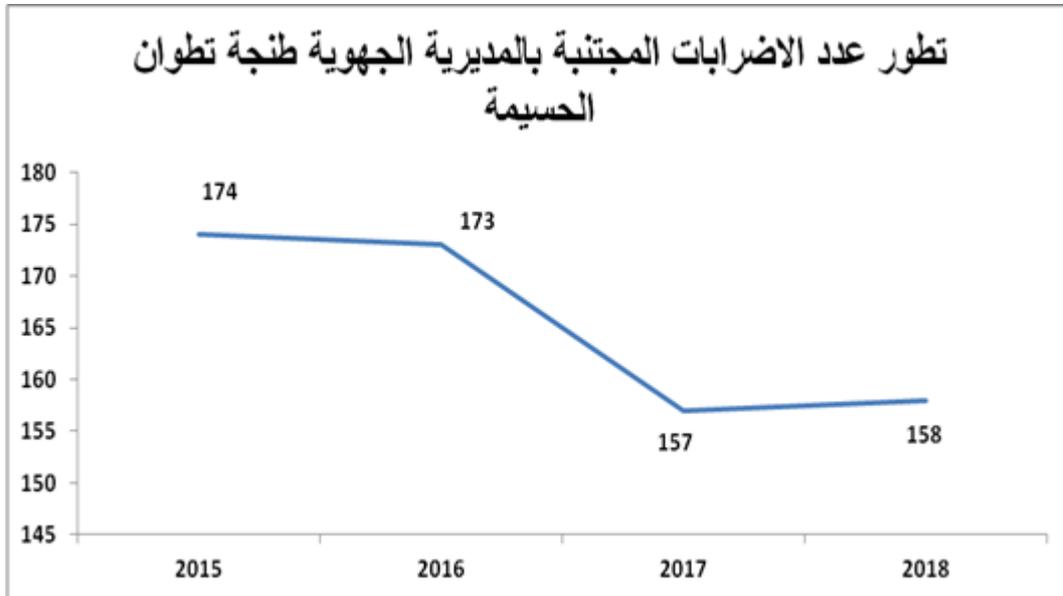
خلال الفترة 2015-2018 قام أعوان التفتيش بمعالجة 28.488 نزاعا فرديا. وقد تم إرجاع 1908 أجيرا إلى عمله، أي بمعدل 477 أجير كل سنة.



كما قام أعوان التفتيش من تمكين المشتكين من تعويضات مالية بلغت في المجموع 34,95 مليون درهم خلال سنة 2018، وتساعد هذه المبالغ أصحابها على البحث عن عمل جديد في ظروف أكثر أمانا و استقرارا.



و خلال نفس الفترة، مكنت الجهود المبذولة من قبل أعوان تفتيش الشغل من تفادي اندلاع 662 إضرابا في إطار نزاعات شغل جماعية شملت ما يقارب 12.000 أجيرا سنويا.



في إطار المفاوضة الجماعية، تم بين سنتي 2014 و 2018 التوقيع على 14 اتفاقية جماعية، كما تم التوقيع على العديد من بروتوكولات الاتفاق كما يوضح الجدول التالي :

عدد بروتوكولات الاتفاق	السنة
38	2015
52	2016
160	2017

/// خلاصات :

- المعدل السنوي للإضرابات التي تمت معالجتها هو 180، تمت تسوية ما يقارب 50 في المئة منها.
- تمت تسوية 47 في المائة من مجموع الشكايات الفردية سنويا خلال الفترة 2014-2018.
- تم إرجاع 480 أجير إلى عمله سنويا خلال الفترة 2014-2018.
- تم استرجاع ما يزيد عن 262 مليون درهم لفائدة الأجراء المشتكين خلال الفترة 2015-2018

المملكة المغربية

وزارة التشغيل والتكوين المهني



المنندوبية الإقليمية للتشغيل ب.....

دائرة الشغل.....

محضر تسوية نهائية لنزاع شغل جماعي

(محاولة التصالح على مستوى دائرة الشغل/ مندوبية الشغل)

(حرر هذا المحضر طبقا للمادة 555 من القانون رقم 65.99 المعلق بمدونة الشغل)

بمبادرة (من مجموعة من العمال .../ نقابة .../ مشغل.../ منظمة مهنية للمشغلين)
عرض النزاع المتعلق بشركة وذلك بمقال مؤرخ ب

.....
سلم مباشرة / أودع يوم لدى دائرة الشغل ب والذي يتضمن نقط
الخلاص الآتية:

-
وفي إطار محاولة التصالح عقد اجتماع بمكتبي بتاريخ..... ووجهت
الاستدعاءات لطرفي النزاع أي.....
يوم بواسطة برقيات أرقامها.....
حضر.....
وبعد دراسة هذا النزاع والاستماع إلى آراء الأطراف واقتراحاتهم ، تم الاتفاق على
مايلي :

-
-
-
حرر ب..... في.....
توقيعات الأطراف :

- المندوب الإقليمي / الجهوي
للتشغيل أو مفتش الشغل
- رئيس المقابلة
أو من ينوب عنه
- ممثل المنظمة النقابية
(يجب ذكر صفته)

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين المهني
المنذوية الإقليمية للتشغيل ب.....

محضر عدم تسوية نزاع شغل جماعي
(محاولة التصالح على مستوى دائرة الشغل/ مندوبية الشغل)
(حرر هذا المحضر طبقا للمادة 555 من القانون رقم 65.99 المعلق بمدونة الشغل)
بمبادرة (من مجموعة من العمال /... نقابة /... / مشغل... / منظمة مهنية للمشغلين)
عرض النزاع المتعلق بشركة وذلك بمقال مؤرخ ب
.....
سلم مباشرة / أودع يوم لدى دائرة الشغل/مندوبية الشغل ب.....
والذي يتضمن نقط الخلاف الآتية:

وفي إطار محاولة التصالح عقد اجتماع بمكتبي بتاريخ..... ووجهت
الاستدعاءات لطرفي النزاع أي.....
يوم بواسطة برقيات أرقامها.....
حضر.....
تغيب عن الحضور بسبب..... بدون
سبب.....
وبعد دراسة هذا النزاع ، تعذر تسويته بسبب:
* غياب المشغل أو من ينوب عنه.
* اختلاف وجهات نظر الأطراف وتشبث كل واحد بموقفه.
ولذلك سيكون هذا النزاع موضوع إحالة على السيد عامل الإقليم بصفته رئيس اللجنة الإقليمية للبحث
والمصالحة داخل الأجل المنصوص عليه في المادة 556(ثلاثة أيام).
حرر ب..... في.....

توقيعات الأطراف :

- المندوب الإقليمي / الجهوي
للتشغيل أو مفتش الشغل
- رئيس المقابلة
أو من ينوب عنه
- ممثل المنظمة النقابية
(يجب ذكر صفته)

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين المهني



الندوية الجهوية الإقليمية للتشغيل ب.....
دائرة الشغل.....

اتفاق مبرم في إطار الصلح التمهيدي النهائي

(إبرم هذا الاتفاق طبقاً للفصل 41 من القانون 65-99 المتعلق بمدونة الشغل الذي ينص على أن الاتفاق المبرم يكون موقعا من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة ويوقعه بالعطف بالعون المكلف بتفتيش الشغل)

في إطار الصلح التمهيدي وطبقاً للمسطرة المنصوص عليها في الفصل 41 من مدونة الشغل ، أبرم هذا لاتفاق بين المشغل وأو نائبه عنوانه.....
رقم البطاقة الوطنية
والأجير عنوانه
رقم البطاقة الوطنية

و بموجب هذا الاتفاق :

- ❖ فإن المشغل يتنازل عن قرار التسريح ويرجع أجيره إلى عمله .
- ❖ فإن الأجير توصل بمبلغ إجمالي للتعويضات قدره درهما يشمل :

- الأجر : درهما
- التعويض عن الفصل : درهما
- التعويض عن الضرر : درهما
- مهلة الإخطار : درهما
- التعويض عن العطلة السنوية : درهما
- التعويض عن.....: درهما

وبذلك يكون هذا النزاع الفردي قد سوي نهائياً .

ولقد تم التوقيع على هذا الاتفاق الذي يعتبر في نفس الوقت توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير

التوقيعات :

- توقيع العون المكلف
بتفتيش الشغل العطف

- توقيع الأجير
مصادق عليه

توقيع المشغل أو من
ينوب عنه مصادق عليه

المملكة المغربية

وزارة التشغيل والتكوين المهني



الندوية الإقليمية للتشغيل

محضر تسوية جزئية لنزاع شغل جماعي
(محاولة التصالح على مستوى دائرة الشغل/ مندوبية الشغل)
(حرر هذا المحضر طبقا للمادة 555 من القانون رقم 65.99 المعلق بمدونة الشغل)

بمبادرة (من مجموعة من العمال .../ نقابة .../ مشغل.../ منظمة مهنية للمشغلين)
عرض النزاع المتعلق بشركة وذلك بمقال مؤرخ ب
.....
سلم مباشرة / أودع يوم لدى دائرة الشغل ب / مندوبية الشغل، والذي
يتضمن نقط الخلاف الآتية:

-
-
وفي إطار محاولة التصالح عقد اجتماع بمكتبي بتاريخ..... ووجهت
الاستدعاءات لطرفي النزاع أي.....
يوم بواسطة بريقيات أرقامها.....
*حضر.....
*تغيب عن الحضور بسبب..... بدون
سبب.....
وبعد دراسة هذا النزاع والاستماع إلى آراء الأطراف واقتراحاتهم ، تم الاتفاق على
مايلي :

-
-
في حين أن النقط التالية لازالت مثار خلاف :

-
-
ونظرا لكون الاتفاق كان جزئيا ، فإن باقي نقط الخلاف الأخرى ستكون موضوع إحالة على السيد
عامل الإقليم بصفته رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة داخل الأجل المنصوص عليه في المادة
556(ثلاثة أيام).

حرر ب..... في.....

توقيعات الأطراف :

- ممثل المنظمة النقابية
(يجب ذكر صفته)

- رئيس المقابلة
أو من ينوب عنه

- المندوب الإقليمي / الجهوي
للتشغيل أو مفتش الشغل

مطبوع رقم 00012

المملكة المغربية

وزارة التشغيل والتكوين المهني



المنشأة الجهوية الإقليمية للتشغيل ب.....

دائرة الشغل

محضر محاولة التصالح
في مجال نزاعات الشغل الفردية

(المادة 532 الفقرة 4 : « إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية »
« يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.
وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه »)

بتاريخ عقد اجتماع بدائرة الشغل مندوبية الشغل ب خصص
محاولة التصالح بين السيد
والأجير
بشأن النزاع الفردي الذي يتضمن نقط الخلاف الآتية :

- ❖
- ❖
- ❖
- ❖

وبعد دراسة هذا النزاع الفردي تمت تسويته :
كلها على الشكل التالي :

..... ❖
..... ❖
..... ❖
تمت تسويته جزئا على الشكل التالي :

..... ❖
..... ❖
لم تتم تسويته بسبب :

- ❖ اختلاف وجهات نظر الطرفين وتثبت كل واحد بموقفه.
- ❖ غياب المشغل أو ممثله .

حزر هذا المحضر ، الذي تبقى له قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه ، في ثلاث نسخ وقعت من طرف الأجير
المشتكى والمشغل والعون المكلف بتفتيش الشغل بالعطف.

التوقيعات

توقيع العون المكلف
بتفتيش الشغل بالعطف

المشغل أو من ينوب عنه

الأجير

توصيل تصفية كل حساب

(أعد هذا التوصيل طبقا للمواد 74 و75 من مدونة الشغل)

بموجب إنهاء عقد الشغل المبرم بين:

المشغل (شخص ذاتي أو شخص معنوي) العنوان

رقم البطاقة الوطنية أو نائبه أو ممثله

والأجير.....العنوان

رقم البطاقة الوطنية

سلم هذا الأخير لمشغله هذا التوصيل وذلك قصد تصفية كل الاداءات والالتزامات تجاهه وقد تضمن هذا التوصيل مبلغ

- الأجردرهما

- منحة الأقدميةدرهما

- التعويض عن الفصلدرهما

- التعويض عن الضرردرهما

- التعويض عن مهلة الاخطار.....درهما

- التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها.....درهما

- التعويض عن الساعات الإضافيةدرهما

وقد تم تحرير هذا التوصيل (*) في نظيرين وسلم أحدهما للأجير

التوقيعات

توقيع الأجير « قرأت ووافقت »

المشغل أو من ينوب عنه .

▪ توقيع العون المكلف بتفتيش الشغل
(إذا كان الأجير أميا)

❖ (*) طبقا للقانون فإن أجل سقوط الحق محدد في سنتين يوما

مطبوع رقم 0004

لائحة المراجع المعتمدة

الكتب :

- ◆ بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي: الطبعة الثانية السنة 2007، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.
- ◆ الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي - الطبعة الثانية- نشر مكتبة دار السلام الرباط السنة 2001.
- ◆ الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي الطبعة الثانية منشورات دار القلم الرباط السنة 2005.
- ◆ الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة: القانون رقم 65/99 أحكام عقد الشغل طبعة 2004، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.
- ◆ الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة، القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل مطبعة الأمنية الرباط 2004.
- ◆ دنيا مباركة: القانون الاجتماعي المغربي، دراسة في ظل التشريع الحالي ومدونة الشغل المرتقبة مشروع 2000 مطبعة دار النشر الجسور وجدة 2001.
- ◆ عبد العزيز العتيقي: القانون الاجتماعي المغربي وفق مدونة الشغل قانون 65-99 الطبعة 2005 مكتبة المعارف الجديدة،.
- ◆ عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث -الطبعة (غير مذكورة) مطبعة دار النشر المغربية -الدار البيضاء السنة 1998.
- ◆ عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث مطبعة دار النشر المغربية الدار البيضاء 1997.

- ◆ عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القرني اليوسفي: دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور وجدة 1999.
- ◆ عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2001، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش.
- ◆ عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية الطبعة الأولى 2008 المطبعة الوراقة الوطنية مراكش.
- ◆ عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية الطبعة الأولى المطبعة والوراقة الوطنية مراكش السنة 2004.
- ◆ عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني: علاقات الشغل الجماعية الطبعة الأولى 2006 المطبعة الوراقة الوطنية مراكش
- ◆ محمد الكشور: التعسف في إنهاء عقد الشغل، أحكام التشريع ومواقف الفقه والقضاء دراسة مقارنة، مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء 1992.
- ◆ محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل ، الواقع الحالي وآفاق المستقبل .مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الأولى 1997.
- ◆ محمد سعد جريندي: الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب الطبعة الأولى 2002.
- ◆ محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل. علاقات الشغل الفردية، عقد الشغل. إنهاء عقد الشغل، الجزء الثاني المجلد الثاني.
- ◆ محمد الزرقاني ، كتاب مدونة الشغل قانون رقم 99-65 مع تحليل لأهم المستجدات، مطبعة توزيع مكتبة سجلماسة مكناس، يناير 2004.

♦ محمد بن حساين ، القانون الإجتماعي المغربي ، علاقات الشغل الفردية والجماعية ، الجزء الأول ، طبعة 2015.

الأطروحات والرسائل :

♦ أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام السنة الجامعية 2002-20012 جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط أكدال.

♦ صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة البحث والتكوين في قانون الأعمال جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء موسم 2004/2003.

♦ كمال الود غيري: مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة قانون الأعمال كلية الحقوق أكدال الرباط السنة الجامعية 2006-2005.

♦ أحمد أزدوفال: واقع نظام تفتيش الشغل في المغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة وحدة البحث والتكوين والضمانات التشريعية في قانون الأعمال المغربي جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية وجدة موسم 2000-1999.

♦ أحمد تويس دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل ، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد الأول ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، وجدة 2009\2008.

♦ بدر الصيلي: مفتشية بين المراقبة والمصالحة، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة البحث والتكوين في قانون الشغل والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 2007-2006.

♦ حسن الحطاب: علاقة متفشية الشغل بالقضاء أي رهان: رسالة لنيل الماستر في قانون الأعمال والمقاولات. ماستر قانون الأعمال والمقاولات. جامعة محمد الخامس السويسي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية- الرباط- موسم 2008/2007.

♦ عزيز أودوني: دور مفتشية الشغل في استقرار السلم الاجتماعي: تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة قانون الأعمال جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 1998-1999.

♦ علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن أطروحة لنيل دكتوراه الدولة في القانون الخاص موسم 1988-1989 جامعة سيدي محمد بن عبد الله كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس.

♦ فؤاد الفارسي: الصلح في نزاعات الشغل بين القواعد العامة ومدونة الشغل. رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص موسم 2006-2007 جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية وجدة، وحدة عقود وعقار.

♦ محمد أسبول: واقع الصلح في المادة الاجتماعية، دراسة نظرية وتطبيقية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة - قانون خاص- وحدة البحث والتكوين في قانون العقود والعقار، جامعة محمد الأول وجدة السنة الجامعية 2004-2005.

♦ محمد المكي: "الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء"، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس السويسي، كلية الحقوق بالرباط، السنة الجامعية 2008/2009

♦ نادية أكاو: مفتشية الشغل كمية متدخلة في علاقات الشغل رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص_ جامعة محمد الخامس أكادال_ كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية. الرباط السنة الجامعية 2006-2007.

المقالات :

- ◆ إبراهيم قضا: تنظيم الصلح في منازعات الشغل الفردية، ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى؛ نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستئناف أكادير يومي 05 و06 يوليوز 2007.
- ◆ إدريس فجر: مفتشية الشغل الاختصاصات والفعالية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.
- ◆ أزهور الحر. دور مفتشية الشغل في استقرار علاقات الشغل المغربية للاقتصاد والقانون المقارن .ع. 22 - السنة 1994.
- ◆ أماني سعيد: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل. مجلة المرافعة، العدد 3/2 ماي 1993
- ◆ بشرى العلوي: الطرق البديلة كل نزاعات الشغل الجماعية مجلة المحاكم المغربية عدد 108 ماي-يونيو 2007.
- ◆ حسن صحيب : هيئة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 70 شتنبر أكتوبر 2006.
- ◆ زهور الحر: دور مفتشية الشغل في استقرار علاقات الشغل المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.
- ◆ سعيد لماني: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مجلة المرافعة العدد 2-3- ماي 1993.
- ◆ سعيد لماني: مفتشية الشغل "الحصيلة والآفاق" ، مقال منشور بالمجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن ع 22 س 1994.
- ◆ سليمان الجابري: جهاز تفتيش الشغل عنصر فعال في ترسيخ دعائم السلم الاجتماعي والرقى بالمقولة وتدعيم الاستثمار، نشرة اتصال عدد 11 نونبر 2002.

- ◆ عبد الرزاق لعج: حجية محاضر مفتش الشغل بإنهاء المنازعة الاجتماعية للصلح. ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستئناف أكادير يومي 05 و06 يوليوز 2007.
- ◆ عبد العلي اسميرس: دور مفتشية الشغل وأثره على القضاء الاجتماعي: الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي.
- ◆ عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بن جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 السنة 1994.
- ◆ لماني سعيد: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل المرافعة: ندوة قانون الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية أكادير 23-24 أبريل 1992 العدد 2-3 ماي 1993.
- ◆ محمد الدكي تأملات في نظام تفتيش الشغل مجلة القصر العدد 6 السنة 2003.
- ◆ محمد الشرقاني: الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش المؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.
- ◆ محمد أوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة بين ضرورات الإبقاء على السلم الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية: مجلة القصر: العدد 17 ماي 2007 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.
- ◆ محمد بلهاشمي: تأملات في أحكام مدونة الشغل: مجلة المعيار العدد 37 يونيو 2007.
- ◆ محمد معن: مفتشية الشغل بين مطرقة تحديات العولمة وسندان منهجية التهميش أية إشكاليات؟ وأية آفاق مستقبلية؟ نشرة اتصال : مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل ع. 9 مارس 2002.
- ◆ المصدر: مقال بجريدة الصحيفة. العدد 151 بتاريخ 27 فبراير/ مارس 2004
- ◆ نشر اتصال: نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل ع: 9 مارس 2002.

◆ نشر اتصال: نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل. ع: 9 مارس 2002
ص 12.

◆ نشر اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل العدد الثالث عشر يناير 2004
مطلعة معارف البيضاء

◆ نشر اتصال: نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل: ع: 5 يناير 1998

◆ اليوم الدراسي والإعلامي: حول مفتشية الشغل الإشكا ليات الحالية والأفاق المستقبلية البيان العام
نشرة اتصال , ع , 10 نونبر 2002.

المجلات :

◆ جريدة الصحافة، العدد 151 بتاريخ 27 فبراير/ مارس 2004

◆ مجلة الإشعاع عدد 19 يونيو 1999.

◆ مجلة القصر العدد 6 السنة 2003.

◆ مجلة القصر: العدد 17 ماي 2007 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.

◆ مجلة المحاكم المغربية عدد 108 ماي-يونيو 2007.

◆ مجلة المرافعة، العدد 3/2 ماي، سنة 1993.

◆ مجلة المعيار العدد 37 يونيو 2007.

◆ المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 70 شتبر/ أكتوبر 2006.

◆ المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.

◆ نشر اتصال عدد 5 يناير 1998

◆ نشر اتصال عدد 9 مارس 2002.

◆ نشرة اتصال , عدد 10 نونبر 2002.

◆ نشرة اتصال عدد 11 نونبر 2002.

◆ نشرة اتصال العدد 13 يناير 2004.

القرارات والأحكام القضائية:

◆ قرار المجلس الأعلى بتاريخ 2002/10/01 عدد 751 ملف اجتماعي عدد 2001/216 أوردته الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي مارس 2004.

◆ حكم صادر عن ابتدائية وجدة رقم 2136 بتاريخ 20 نونبر 2002 في الملف رقم 02/115 (غير منشور).

◆ حكم صادر عن ابتدائية القنيطرة بتاريخ 22 أكتوبر 1998 في الملف الاجتماعي رقم 622/97 منشور بمجلة الإشعاع عدد 19 يونيو 1999.

◆ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء بتاريخ 6 دجنبر 1988 م ا ج ع.

◆ قرار صادر عن المجلس الأعلى تحت رقم 751 مؤرخ في 2002/10/11 م ا ج ع 2001/02/06.

◆ قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 6 فبراير 1988 في الملف الاجتماعي عدد 98/817 منشور بمجلس الإشعاع عدد 19 يونيو 1999.

◆ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط تحت رقم 1632 بتاريخ 2006/12/19 في م ا ج ع 02/1027/11 غير منشور.

◆ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط بتاريخ 2006/12/21 في م ا ج ع 02/1027/11 غير منشور.

◆ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط رقم 1170 بتاريخ 2007/07/07 في م ا ج ع 06/1257/11 غير منشور.

◆ أربعة أحكام صادرة عن ابتدائية البيضاء في 06 ابريل في الملفات أعداد 87/738 و 84/739 و 87/741 و 8/740.

◆ حكم المحكمة الابتدائية بالمحمدية بتاريخ 18 شتنبر 1986 في م ا ج ع: 135/85.

- ◆ قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 21 شتنبر 1987 منشور بمجلس الأعلى العدد 41.
- ◆ حكم ابتدائية وجدة رقم 2136 بتاريخ 20/11/2002م ج ع.115/2 (غير منشور) .
- ◆ قرار صادر بتاريخ 9مارس 1987، منشور بمجلة المجلس الأعلى العدد 40.
- ◆ قرار صادر بتاريخ 21 شتنبر 1987 منشور بمجلة قضاء المجلس العلى العدد41.

المراجع بالفرنسية :

- ◆ Azzeddine Kettani: Transaction en droit social –Revue Marocaine de Droit et d'économie du développement. N°22-1990
- ◆ Yves Fromont. Les pouvoirs de l'inspecteur du travail page. 182 thèses de doctorat université de Montpellier 1980
- ◆ Pierre viano, le rôle de l'inspection du travail dans le règlement des conflits collectifs, revue droit social, n° 4 avril 1997

الفهرس:

1	لائحة فك الرموز
2	المقدمة.....
10	الفصل الأول: نطاق تدخل مفتش الشغل في تدبير نزاعات الشغل الفردية
	المبحث الأول: دور مفتش الشغل في تسوية خلافات الشغل الفردية من خلال مسطرة
13	الصلح التمهيدي
14	المطلب الأول : الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية.....
14	الفقرة الأولى : تعريف مسطرة الصلح التمهيدي و مدى إلزاميتها.....
15	الفقرة الثانية : إجراءات مسطرة الصلح التمهيدي.....
17	المطلب الثاني : آثار مسطرة الصلح التمهيدي
17	الفقرة الأولى : نجاح مسطرة الصلح التمهيدي.....
19	الفقرة الثانية: فشل مسطرة الصلح التمهيدي.....
	المبحث الثاني: فعالية تدخل مفتش الشغل في حل الخلافات الفردية وموقف الفقه والقضاء
21	من الصلح التمهيدي
21	المطلب الأول: دور مفتش الشغل في تسوية الخلافات الفردية وفعاليتها
22	الفقرة الأولى: فعالية تدخل مفتش الشغل في حل النزاعات الفردية.....
23	الفقرة الثانية : طبيعة تدخل مفتش الشغل في النزاع الفردي.....
	المطلب الثاني: موقف الفقه والقضاء بشأن تدخل مفتش الشغل في عملية الصلح
28	التمهيدي
29	الفقرة الأولى: موقف الفقه لتدخل مفتش الشغل بعملية الصلح التمهيدي
32	الفقرة الثانية: موقف القضاء لتدخل مفتش الشغل بعملية الصلح التمهيدي.....
43	الفصل الثاني: حدود جهاز مفتش الشغل في تدبير علاقات لشغل الجماعية.....
46	المبحث الأول : تدخل مفتش الشغل في تسوية الخلافات الجماعية.....
	المطلب الأول: الأجهزة المتدخلة في المصالحة كآلية لفض النزاعات الشغل الجماعية
47
47	الفقرة الأولى: دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل الجماعية.....

49	الفقرة الثانية: لجان البحث والمصالحة
52	المطلب الثاني: تجليات دور مفتش الشغل في الخلافات الجماعية
53	الفقرة الأولى: مسطرة تسوية مفتش الشغل للنزاعات الجماعية
55	الفقرة الثانية: فعالية مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الجماعية
59	المبحث الثاني : الصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات
59	المطلب الأول: محدودية التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء
60	الفقرة الأولى: المحدودية على مستوى الصلح التمهيدي
65	الفقرة الثانية : محدودية تنظيم الصلح في حالة الفصل التعسفي
68	المطلب الثاني : حدود تدخل مفتشية الشغل في المصالحة
68	الفقرة الأولى : الحدود القانونية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة
74	الفقرة الثانية : الحدود الواقعية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة
83	الخاتمة
85	الملاحق
100	لائحة المراجع المعتمدة
109	الفهرس: