



كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية - طنجة
FSJES TANGER

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



جامعة عبد الملك السعدي
Université Abdelmalek Essaadi

دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل

تحت إشراف الدكتور:
عبد الله أشركي أفقيير

من إعداد الطالب الباحث: معاذ أزام

لجنة المناقشة:

السنة الجامعية : 2019/2020

شكر وتقدير

الحمد لله القائل في كتابه "واشكروا لى"

فلك اللهم الشكر كله على اتمام هذا البحث.

الذى كان بتوفيق منك، والحمد لله

وقال رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم:

"من لم يشكر الناس، لم يشكر الله عز وجل"

وبعد، فاتقدم بوافر الشكر وعظيم الامتنان الى كل من:

- فضيلة الدكتور عبد الله اشركى اذ فقير لتفضله الكريم بالإشراف على هذا الرسالة. وتكرمه بنصحى وتوجيهى حتى اتمام هذا البحث. فجزاك الله خير الجزاء.

- أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين تفضلوا بالحضور قصد مناقشة رسالتى وإثرائها من علمهم وعظائم المتواصل وتوجيهاتهم التى ما من شك انها سترفع قبعة هذا العمل فلمم جزيل الشكر والعرفان.

إهداء

بسم الله ابدأ كلامي ، وله لوجه شكري وامتناني وبفضله وصلت الى مقامي .

وبعد ، أهدي ثمار هذا البحث الى الذين قال فيهما الحق سبحانه

﴿رب ارحمهما كما ربياني صغيرا﴾

الى ابي سندی وعوني الذي يزرع في قلبي حب العلم والصبر

الى اُمي قرّة عيني وبهجة فؤادي اطفال الله في عمرها وادام الله في صحتها

والى جميع افراد عائلتي الكريمة اخواني واخواتي والى صديقاتي واصدقائي والى كل

من ساهم في اخراج هذا العمل الى حيز الوجود .

لائحة فك الرموز

ق ل ع : قانون الالزامات والعقود

ق م م : قانون المسطرة المدنية

م ش : مدونة الشغل

ص : الصفحة

م ج : مرجع سابق

ط : الطبعة

الإطار العام للموضوع:

إيماننا من المشرع المغربي بأهمية العلاقة الشغلية التي تجمع في غالب الاحيان بين طرفين غير متوازنين من الناحية الاقتصادية ، أجبر ضعيف إقتصاديا، ومشغل قوي إقتصاديا ، تدخل ووضع نصوص قانونية ذات طابع حمائي ، تتمثل اساسا في مدونة الشغل التي تضمنها قانون رقم 65.99 متفاديا بذلك إستمرار الاضرار الجسيمة التي لحقت الطبقة العاملة ، نتيجة للمبادئ المدنية الصرفة التي كانت تحكم العلاقة الشغلية وهي مبدأ سلطان الارادة ، والعقد شريعة المتعاقدين ، فالمشغل في هذه الفترة غالبا ما يتمسك بهذه المبادئ لتحقيق مصالحه الشخصية على حساب وقت وقوة الأجير مشغلا بذلك حاجة هذا الاخير للعمل من أجل الأجر .¹

لعل من اهم الخصائص والأسس المميزة لقانون الشغل أنه قانون حمائي ذا قواعد أمره يهدف الى حماية الطرف الضعيف إقتصاديا في العلاقة الشغلية، إلا أن سن المقتضيات القانونية واقرار صفتها الأمر لا يكفل بالذات إحترامها وحسن تطبيقها.² ويعتبر قانون الشغل على المستوى الوطني من القوانين الأكثر أهمية داخل المنظومة القانونية الذي اهتم المشرع ومعه جميع الفاعلين الذين شاركوا في بلورته في جعل مقتضياته تهتم بضبط العلاقات القائمة بين الاجراء وأرباب العمل وذلك لتحديد حقوق وواجبات الطرفين والحفاظ على مناصب الشغل ليتمكن بذلك من خلق سلم إجتماعي، يعتبر ضروريا للاستقرار السياسي والتطور الاقتصادي.³

وهكذا فان أغلبية التشريعات المقارنة إهتمت بقانون الشغل وبالخصوص بمختلف الآثار التي يترتبها على السلم الاجتماعي داخل الدولة، مما يمكن ان يساهم عمليا في تقدم

¹ نادية المصمودي الصلح والتصالح في نزاعات الشغل في ضل مستجدات مدونة الشغل المغربية -دراسة مقارنة 2010 رسالة لنيل دبلوم الماستر السنة الجامعية -2011 ص 2.

² جليلة البحري . عمل مفتشية الشغل بين النص القانوني والواقع العملي رسالة لنيل دبلوم الماستر وحدة القانون الخاص وحدة قانون الأعمال والمقاولات جامعة محمد الخامس السويسي العلوم القانونية والإقتصادية والإجتماعية بالرباط ص 5

³ حفصة البهلي دور جهاز تفتيش الشغل في استقرار العلاقة المهنية لسالة لنيل دبلوم الماستر . جامعة الحسن الثاني المحمدية الدار البيضاء كلية العلوم القانونية والإجتماعية السنة الجامعية 2011-2012 ص 4

المجتمع ورقية على اكثر من مستوى فانها - اي التشريعات - لم تترك مسألة تأويله لنشاط المحاكم وحدها . وانما عملت على خلق هيئات ادارية تساهم بدورها في فرض احترام ذلك التطبيق داخل مختلف المؤسسات التي تخضع لقانون الشغل وبالخصوص من جانب اصحابها . وتتمثل هذه الهيئات الادارية في جهاز تفتيش الشغل ، والمغرب كغيره من البلدان أنشأ جهاز تفتيش الشغل ، الذي عرف دوره تطورا وتحولا عميقين في اتجاه التدخل في علاقات الشغل الفردية والجماعية خاصة في ظل النزاعات الناشئة عنها . والقيام بدور المصالحة . هذا التدخل وان عارضه البعض باعتباره يتعارض مع المهمة الاساسية لهذا الجهاز القائمة على المراقبة فانه يعتبر دورا فعالا ومهما في سبيل المحافظة على السلم الاجتماعي.⁴

ويمكن ان نعرف جهاز تفتيش الشغل بأنه هيئة إدارية باعتبارها من بين المصالح الادارية التابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني والمكلفة بمراقبة تطبيق قانون الشغل في جميع المؤسسات الخاضعة لهذا القانون والتأكد من التزام المشغل بها ، ضمنا لتحقيق الغاية من اصدارها⁵ وذلك علاوة على كونها - اي مفتشية الشغل- تمكن الوزارة الوصية على قطاع الشغل من الوقوف على وضعية سوق الشغل .

ويمثل الوزارة على مستوى العمالة او الاقليم مندوب يسهر على مراقبة أنشطة الوزارة في ميدان تفتيش الشغل والضمان الاجتماعي ويعمل تحت سلطة المندوب مجموعة من مفتشي ومراقبي الشغل.

ولإحاطة الشاملة بجهاز تفتيش الشغل يقتضي منا الامر التطرق للنشأة التاريخية لهذا الجهاز ومختلف المراحل التي مر منها الى يومنا هذا .

⁴ صباح كوتو 'مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية' اطروحة لنيل الدكتوراة في الحقوق جامعة الحسن الثاني عين الشق الدار البيضاء 2004/2003 ص 3
⁵ يوسف الياس . محاضرات في قوانين العمل العربية . مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة الاولى . عمان الاردن . السنة 1996 . ص 126

التطور التاريخي لجهاز تفتيش الشغل:

شهد مطلع القرن التاسع عشر نموا صناعيا كبيرا باروبا . ادى الى ظهور مجموعة من المشاكل مست أساسا الطبقة العاملة ، مما نتج عنه إحداث نظام تفتيش الشغل ، أطلق عليه "تشريع المعامل او قانون المصانع" اقتضى تطبيقه احداث جهاز للمراقبة. وقد اعتبرت بريطانيا مهد المحاولات الاولى لانشاء مفتشيات الشغل بأروبا حتى اصبح النموذج البريطاني محل تقليد من طرف بعض الدول كالمسا وألمانيا وفرنسا⁶ الا ان التجربة العلمية بفرنسا ابانت عن ضرورة انشاء مصالح خاصة تسهر على تطبيق تشريع الشغل الان القوانين الاجتماعية الاولى لم تكن تجد طريقها الى التطبيق⁷ ومع ميلاد منظمة العمل الدولية سنة 1919 بصمت اهمية تفتيش الشغل من خلال مجموعة من التوصيات تلتها بعض الاتفاقيات التي تخص التفتيش في قطاعات معينة واعتبرت الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة⁸ المرجع الاساسي للمبادئ العامة الواجب على دول الاعضاء احترامها بخصوص تفتيش الشغل وقد الحققت بهذه الاتفاقية التوصية رقم 81 التي ضمت العديد من الاقتراحات حول الدور الوقائي لمصالح تفتيش الشغل.

وفي سنة 1969 تقرر ادراج موضوع تفتيش الشغل في الزراعة وتم تبني الاتفاقية رقم 129 الخاصة بتفتيش الشغل في القطاع الفلاحي. وقد نهجت في معظم مقتضياتها نصوص الاتفاقية الدولية رقم 81 مع مراعاة خصوصية العمل في الزراعة في بعض الجوانب ورافقت هذه الاتفاقية التوصية رقم 133⁹.

⁶ بدر الصيلي " مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة " تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص , جامعة الحسن الثاني عين الشق , كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء , 2006-2007 , ص 65

⁷ Anne hidalgo inspection du travail. Cris d'indentite et tranche de vie. Revvedroit social . N°11 november 1992 p 850

⁸ صادق عليها المغرب سنة 1957

⁹ جريدة البحري م س ص 9

أما على المستوى الوطني فالمغرب لم يعرف اي تنظيم قانوني للشغل بالمعنى السائد حاليا قبل الحماية¹⁰ حيث كان أمين الحرفة هو الذي يتولى السهر على تنظيم الشغل داخل الطوائف، وكان يقوم بمهمة بمراقبة الشغل ايضا .

ولما حلت الحماية الفرنسية بالمغرب، اصبح القانون الفرنسي الصادر في 19 ماي 1874 الاصل التاريخي والمصدر التاريخي لنظام تفتيش الشغل بالمغرب¹¹ حيث اكتفى المشرع المغربي خلال تلك الفترة بتنظيم علاقات الشغل وفق المقتضيات التي تضمنها قانون الالتزامات والعقود الصادرة سنة 1913 ولم يتدخل المشرع لتنظيم تفتيش الشغل الا من خلال ظهير 13 يوليوز 1926 المتعلق بتنظيم الشغل في المؤسسات الصناعية والتجارية الذي تضمن النواة الأولى لظهور جهاز تفتيش الشغل بالمغرب¹² والذي نص في الفصل العاشر منه على مراقبة الوضعية الصحية للأطفال ما بين 12 و 16 سنة من قبل جهاز تفتيش الشغل .

وأمام الاوضاع المزرية وتعاقب الاضرابات التي عرفها المغرب في يونيو 1936 تم اصدار قرار وزاري في ابريل 1939 احدثت بموجبه ثمانية وضائف للمفتشين ومساعدين من بينهم مغربي واحد ومفتشية لتعزيز الهيئة الموجودة التي كانت تتألف من خمسة مفتشين وأربع مراقبين¹³.

وتبعاً للتطور الذي عرفه تشريع الشغل في المغرب. صدر ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بضابط الخدمة والعمل في المجال الصناعي والتجاري الحر، والذي حل محل ظهير 13 يوليوز 1926 وهو من النصوص الأولى التي احدثت من أجل تحديد مهام وصلاحيات جهاز تفتيش الشغل . تلاه القرار الوزاري ل 9 شتنبر 1953 القاضي بتمديد تطبيق تشريع الشغل الى المؤسسات التابعة للبلديات.

¹⁰ Rachid mahir l'inspection dutravil au maroc p 30 rabat

¹¹ محمد الكشور . نظام تفتيش الشغل في المغرب . الواقع الحالي والأفاق المستقبلية ص 16
¹²نادية اكاز : 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.ص12

¹³بدر الصيلي ' مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة م س ص 12

ومع حصول المغرب على الإستقلال ، صدرت عدة نصوص تتعلق بتفتيش الشغل سواء في القطاع البحري او الفلاحي او الصناعي او التجاري ، من بين هذه النصوص :

- ✓ ظهير 17 ابريل 1957 المتعلق بالإتفاقيات الجماعية .
- ✓ ظهير 25 دجنبر 1957 المتعلق بإنشاء صندوق المساعدة الإجتماعية.
- ✓ مرسوم 8 فبراير 1958 المتعلق بشأن تنظيم المصالح الطبية للشغل.
- ✓ ظهير 31 دجنبر 1958 المتعلق بإنشاء الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي.
- ✓ ظهير 24 أبريل 1973 المتعلق بتنظيم الشغل بالقطاع الفلاحي.

بالإضافة الى مصادقة المغرب على الإتفاقيتين الدوليتين الصادرتين عن منظمة العمل الدولية الأولى رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة والتي صادق عليها سنة 1957 والإتفاقية رقم 129 الخاصة بتفتيش العمل في القطاع الفلاحي المصادق عليه سنة 1979.

رغم تعدد النصوص القانونية الخاصة بمجال تفتيش الشغل. إلا انه بالرغم من ذلك لم تحقق الغاية المرجوة من إحداث جهاز تفتيش الشغل، وذلك راجع الى طابع الجمود الذي كان طاغيا عليها، الى ان جاءت مدونة الشغل¹⁴ التي حاولت تجنب سلبيات النصوص القانونية السابقة. من خلال تجميع النصوص القانونية الخاصة بالشغل وادخال تغييرا ، وتعديلا عليها، واصلاحات تتوخى ربط القانون بواقع البلاد ، لاسيما ما يخص تنظيم جهاز تفتيش الشغل . ولقد خصص له الكتاب الخامس من المواد 530 الى 548 من مدونة الشغل ومن الناحية التنظيمية فقد تعاقبت النصوص القانونية التي كان خاضعا لها ففي أول الأمر خضع للقرار الوزاري الصادر في 2 فبراير 1948 والذي ألغي فيما بعد و عوض بالمرسوم الملكي الصادر بتاريخ 13 ابريل 1984 الى ان صدر النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل بتاريخ 21 يوليوز 2008¹⁵ الذي ظل خاضعا له الى يومنا هذا

¹⁴ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 - 11 شتنبر 2003 بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل
¹⁵مرسوم رقم 02/08/69 بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل . نشر بالجريدة الرسمية عدد 5649 بتاريخ 21 يوليوز 2008

أهمية الموضوع:

يكتسي موضوع دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل، أهمية بالغة سواء على المستوى العلمي والنظري او على المستوى القانوني والإقتصادي والإجتماعي. وذلك لاحتواء الخلافات والنزاعات القائمة بين طرفي العلاقة الشغلية سواء منها الفردية او الجماعية و تحقيق السلم والأمن الإجتماعي على كثير من المستويات:

❖ من الناحية النظرية:

تتجلى أهمية الموضوع من خلال دراستنا لمدى وعي وتوفيق المشرع المغربي في سن مقتضيات قانونية متعلقة بنظام تفتيش الشغل، ومدى نجاعته في تسوية وفض الخلافات والنزاعات الشغلية منها الفردية والجماعية من خلال مهمة المصالحة، وقد اسندت هذه المهمة لجهاز مفتشية الشغل كجهاز إداري بعدما كان يمارس في ظل القانون القديم بدون سند قانوني وما حققه ذلك من ربح للوقت وتقليل المصاريف للأطراف المتنازعة.

❖ من الناحية الإقتصادية:

لاشك ان نزاعات الشغل تشكل خطرا كبيرا تتجاوز أطراف العلاقة الشغلية لتصل الى مستوى الإقتصاد الوطني من خلال التأثير على الدورة الإقتصادية و الرواج التجاري والتقليل من فرص الإستثمار الخارجي الموجه نحو المغرب.¹⁶

لذا فإن الدور الرئيسي لمفتش الشغل يهدف بالأساس الى تجاوز هذه السلبيات وبالتالي المحافظة على التوازن الإقتصادي والتقليل من نسبة البطالة اذ غالبا ما يتم ارجاع الأجراء الى عملهم.

¹⁶ الشرفي مولاي البشير . النظام القانوني لنزاعات الشغل الجماعية وفق مدونة الشغل المغربية أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون الخاص أكدال كلبو العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط 2009/2008 ص 11

❖ من الناحية الإجتماعية:

يشكل هذا الموضوع أهمية كبرى نظرا للدور الذي يقوم به مفتش الشغل من خلال نشر السلم الإجتماعي والمساهمة في إستقرار علاقات الشغل بالتدخل لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية ولذا ينظر الى مفتش الشغل كمؤسسة اجتماعية.

❖ من الناحية العملية:

يشكل موضوع دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل من الناحية العملية وسيلة فعالة في تفادي توقف المؤسسات الإقتصادية عن مزاولة نشاطها وربح الوقت وتفادي كثرة المصاريف هذا مع العلم ان ما يشهده العالم العربي من تحركات حاليا جعل التكتلات النقابية في موقف قوة مكنها من تحقيق مطالب طالبت بها منذ سنوات.¹⁷

دوافع اختيار الموضوع:

ان اي دراسة علمية ينخرط فيها الباحث الا ويكون لها دوافع ومبررات. ودوافع اختيارنا لموضوع " دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل" تعود لطموح ذاتي ورغبة موضوعية للوقوف عن كذب عى كل جوانبه . ويبقى من اهم المبررات الذاتية وراء اختياره توافقه وميولاتنا المعرفية. وكذا رغبتنا في التوصل الى الحقائق العلمية التي تمكننا قدر الإمكان من الإجابة على مجموعة من الأسئلة تشغل بال المتخصصين في هذا المجال ، بالإضافة إلى الواقع العملي المعقد الذي يعيشه مفتش الشغل.

فيما ترجع المبررات الموضوعية لاختيارنا هذا الموضوع الى خصوصية هذا الجهاز في فض الخلافات عن طريق المصالحة وكذا الدور الكبير الذي يلعبه في كل المجالات نظرا لماله من مميزات لانظير لها في القضاء الرسمي فضلا عن الأهمية التي يلعبها في تكريس السلم الاجتماعي .

¹⁷وليد الصوفي . تسوية نزاعات الشغل الجماعي بين مقتضيات مدونة الشغل والواقع العلمي . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة ص 5

المنهج المعتمد:

أما فيما يخص منهجية البحث ، فقد اعتمدنا في ذلك على المزاوجة بين الجانب الوصفي الذي لاغنى عنه في دراسة اي موضوع قانوني ، والجانب التحليلي الذي يمكن من ابراز مناحي القصور ومكثن القوة فيما يخص النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع . ومقارنتها مع نصوص أخرى باعتماد القانون المقارن خاصة ما ذهب اليه التشريع الفرنسي وبعض التشريعات العربية.

إشكالية البحث :

من خلال هذا البحث المتواضع المائل بين ايدينا . سنحاول الاجابة عن الاشكالية الجوهرية التالية:

ما مدى مساهمة جهاز تفتيش الشغل في فض نزاعات الشغل الفردية منها والجماعية؟

ولمعالجة هذه الإشكالية المحورية يتطلب منا الاجابة على عدد من التساؤلات التي تنتفرع عن الإشكالية المركزية:

- ما مدى ملاءمة الاطار الدولي مع التشريع الوطني لجهاز تفتيش الشغل ؟
- ما موقف الفقه والقضاء من العمل التصالحي لمفتش الشغل في حل وتسوية النزاعات الفردية والجماعية وكذا تحقيق السلم الاجتماعي ؟
- وما هي اسباب ومعوقات التي تحد من فعالية عمل مفتش الشغل في الوظيفة التصالحية؟

صعوبات البحث:

وكغيره من البحوث فقد اصطدمنا في بحثنا هذا بصعوبات ترتبط بعدة عوامل نذكر منها أساسا:

- ❖ قلة المراجع العلمية المتخصصة التي تطرقت لموضوع دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل . حيث لم نجد الا اشارات موجزة دون التطرق له بالبحث والتحليل والخوض في اشكالياته . كما ان اغلب البحوث التي تطرقت للموضوع هي مقالات يغلب عليها الطابع التحليلي السياسي اكثر من التحليل العلمي .
- ❖ قلة الاحصاءات المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية من طرف مفتش الشغل.

خطة البحث:

لدراسة هذه الإشكالية ارتأينا ان نتطرق لها في نقطتين نخصص النقطة الأولى للحديث عن الدور التصالحي لمفتش الشغل في نزاعات الفردية من خلال الإحاطة بالطار الدولي والتشريع الوطني لجهاز تفتيش الشغل لنتنقل بعد ذلك الى دور الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل

اما النقطة الثانية فسنخصصها للحديث عن الدور التصالحي لمفتش الشغل في نزاعات الشغل الجماعية وذلك من خلال التطرق للمصالحة كآلية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية . وكذا نتائج المصالحة والصعوبات التي تواجه مفتش الشغل. وتجدر الإشارة الى ان من الناحية العملية فان العمل التصالحي يأتي من اولويات أعمال مفتش الشغل وهكذا سيتحدد التصميم كالتالي:

- ❖ **الفصل الأول:** نطاق تدخل مفتش الشغل في تسوية نزاعات فردية
- ❖ **الفصل الثاني:** تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الفصل الأول:

نطاق تدخل مهتمشية الشغل

في تسوية النزاعات الفردية

الفصل الاول: نطاق تدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية

يتميز قانون الشغل بالعلاقة المتوترة بين الاجير والمشغل وهذا التعارض ناتج عن الوضعية الاقتصادية للطرفين¹⁸ الا انه حماية للعلاقة المفترض قيامها بين طرفي العلاقة الشغلية من سيادة عوامل التفهم والتسامح والتقارب . لابد من تدخل قائم على حل النزاع بطريقة سليمة اساسها الحوار والتسامح، وهي عوامل لن يكون كفيلا بتحقيقها سوى العدالة التصالحية¹⁹ فالصلح يرسخ ثقافة الحوار والتسامح وينمي العلاقات الاجتماعية ويحافظ على اواصر المودة، لذلك عمل المشرع المغربي على تكريس هذه الثقافة التصالحية بموجب تنظيم خاص في قانون الالتزامات والعقود باعتباره الشريعة العامة، ونطاقه لم ينحصر في المجال المدني فقط وانما امتد ليشمل عدة فروع قانونية اخرى²⁰، اهمها القانون الاجتماعي خاصة منه نزاعات الشغل وهو الامر الذي يستلزم منها التطرق للإطار الدولي والتشريع الوطني لجهاز تفتيش الشغل في (المبحث الاول). ثم دور الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل في (المبحث الثاني).

¹⁸صباح كوتو . مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية . ص 242
¹⁹راجع . عبد اللطيف الخالفي . الوسيط في مدونة الشغل الجزء الاول . علاقات الشغل الفردية م س -رسيد رقي . الصلح و التصالح في المادة الاجتماعية . م س الصفحة 21
²⁰نادية المصمودي . الصلح والتصالح في نزاعات الشغل في ضل مستجدات مدونة الشغل المغربية -دراسة مقارنة- رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص . جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش السنة الجامعية 2010-2011 الصفحة 22

البحث الاول: جهاز تفتيش الشغل بين الاطار الدولي والتشريع الوطني

ان لجهاز تفتيش الشغل دورا مهما واساسيا في تفعيل مقتضيات قانون الشغل . ولذلك فليس غريبا ان يستدعي اهتمام منظمة العمل الدولية غداة تأسيسها، اذ قبل ان تفكر في الخطوات الاولى لإنجاز التشريع الدولي للشغل سعت الى تضمين الاتفاقية المنشئة للمنظمة (اتفاقية فرساي الجزء الثالث عشر) التزام الدول باعتماد واقامة جهاز لتفتيش الشغل للعمل على ضمان احترام قوانين العمل²¹.

فقانون الشغل باعتباره القانون الذي اتى لتحقيق نوع من التوازن في العلاقة الشغلية بين عنصري الانتاج ، وباعتباره احد الركائز الاساسية التي يعتمد عليها اي تشريع لتحقيق العدل الاجتماعي والسلم الاقتصادي ، لا يمكنه ان يبيلور اهدافه الا اذا كان وراءه جهاز يسهر على احترام احكامه، وعلى التأكد من تنفيذها , فالنصوص القانونية لا تأخذ معناها الحقيقي الا اذا اقترنت بالتطبيق الفعلي²².

بناء على ما سبق سنقوم بالتطرق الى الإطار الدولي وملاءمته مع التشريع الوطني في (المطلب الاول).

كما سنتطرق الى الاطار القانوني للوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش الشغل في (المطلب الثاني).

المطلب الأول : الإطار الدولي ومدى ملاءمته مع التشريع الوطني

حظي جهاز تفتيش الشغل باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية التي تم إحداثها سنة 1919 ، وتروم هذه المنظمة إلى تكريس العدالة الاجتماعية، وذلك من خلال إصدارها لمجموعة من التوصيات، لاسيما التوصية رقم 5 التي توصي دول الأعضاء بالمنطقة بإنشاء

²¹عبد العزيز العتيقي . نزاعات الشغل الجماعية . الوقاية والمعالجة اي دور لمفتشية الشغل . المصدر مدونة الشغل في شروح مكاتب العمل الدولي

²²عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية الطبعة الأولى المطبعة والوراقة الوطنية مراكش السنة 2004.صفحة 131

نظام تفتيش الشغل والتوصية 20 التي تتضمن المبادئ العامة لنظام التفتيش ضماناً لتطبيق القانون.

ومن المعلوم أن الكم الهائل من التوصيات الصادرة عن المنظمة أعلاه، والتي تميزت بطابع التخصص والتدرج من أن يتطور هذا النشاط المعياري ليتبلور في شكل اتفاقيات دولية ملزمة لدول الأعضاء.

-الاتفاقية الدولية رقم 81 التي تم إقرارها سنة 1947 والمتعلقة بتفتيش الشغل في القطاعين الصناعي والتجاري، والتي نصت عليها المواد 3 و 10 و 12 و 15 و 20 من الاتفاقية، واستكمالاً للاتفاقية رقم 81 والتي لم تكن مقتضياتها تشمل أحد القطاعات الإنتاجية المهمة وهو القطاع الفلاحي، آخر مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة لعام 1969، اتفاقية العمل الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش الشغل في القطاع الفلاحي.

وتجدر الإشارة إلى أن بلادنا صادقت على هاتين الاتفاقيتين على التوالي سنة 1958 و1980.

قصص هذا المطلب إلى فقرتين، حيث تناول في الفقرة الأولى الاتفاقيات المتعلقة بتفتيش الشغل، أما الفقرة الثانية التي خصصها للإطار الوطني، ومدى ملائمتها بالاتفاقيات الدولية.

الفقرة الأولى: الاتفاقيات الدولية المتعلقة بتفتيش الشغل

❖ الاتفاقيات الدولية رقم 81 و 129:

لقد تم إقرار الاتفاقية الدولية رقم 81 في المؤتمر العام لمنظمة الدولية في جنيف سنة 1947 في دورته الثلاثين²³، والتي جاءت في 4 أجزاء، حمل الأول عنوان تفتيش العمل في الصناعة، وحمل الثاني عنوان تفتيش العمل في التجارة، والجزء الثالث لأحكام متنوعة، أما الجزء الرابع والأخير فيحمل عنوان أحكام ختامية.

²³موقع وزارة الشغل والادماج المهني:

https://www.travail.gov.ma/?fbclid=IwAR3uZHYHJLNSvWOHCTpj_INA8sEiuNSVtj4ICSz3_KgayOcOmCtonjxRiFs

وقد حظيت هذه الاتفاقية، التي أضحى المعايير الواردة فيها، بمثابة دستور تفتيش العمل على المستوى العالي بقبول واسع من الدول الأعضاء من منظمة العلم الدولية، وحيث بلغ عدد الدول التي صادقت عليها (142) من مجموع الدول الأعضاء البالغ 183 دولة.

وتجدر الإشارة أنه انطلاقاً من احكام الاتفاقيتين 81 و129 فانه يعهد بالاشراف والرقابة على نظام تفتيش الشغل الى السلطة المختصة التي تسهر على تحديد المؤهلات الواجب توفرها لاختيار مفتشي الشغل وضمان التكوين اللازم لهم واتخاذ الوسائل الضرورية لاستكمال تكوينهم وذلك لضمان ممارسة وظائفهم على احسن وجه، وتتكون هيئة تفتيش الشغل من موظفين عموميون تكفل لهم مكانتهم وشروط خدمتهم والاستقرار في وظائفهم والبعد عن اي مؤثرات خارجية غير مشروعة وتجدر الإشارة الى انه لا فرق في حق التعيين في التفتيش بين الرجل والنساء الا انه يجب الاقتضاء تحديد واجبات معينة لكل من المفتشين والمفتشات ويمكن ان ينضم الى هيئة التفتيش الخبراء والتقنيين المؤهلين بحيث يمكن ان يساهموا في حل المشاكل التي تحتاج الى معارف فنية وان يساهموا في سير تفتيش الشغل وفق الاسباب اكثر نجاعة وملائمة المادة 98 من الاتفاقية رقم 81.

كما ان السلطة المختصة المشرفة على تفتيش الشغل تهيب الترتيبات الملائمة بالشكل الذي يكفل التعاون بين الموظفين الساهرين على تفتيش الشغل والمشغلين والعمال وتنظيماتهم المهنية.

ان المبادئ المسطرة في الاتفاقيتين السالفتي الذكر تعتبر بمثابة المرجع الذي يتعين ان تستند اليه مختلف التشريعات الوطنية لذلك فان المشرع المغربي حاول من خلال مقتضيات مدونة الشغل الاهتداء الى العديد من هذه المبادئ²⁴ ومنها ان يكون جهاز التفتيش المكون من موظفين عموميين خاضع لنظام خاص.²⁵ يضمن لهم الاستقرار والاستقلال عن كل التحولات والتأثيرات الخارجية²⁶ ويحثهم على الالتزام في ممارسة مهامهم بالحياد وحفظ

²⁴حسن صحيب : هيئة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 70

شنتبر أكتوبر 2006 ص 92

²⁵يعتبر مفتشو الشغل موظفون عموميون خاضعون لنظام الوظيفة العمومية ضهير شريف رقم 1-150-008 الصادر في فبراير 1958

²⁶المادة 6 من الاتفاقية رقم 81

السر المهني²⁷ ويخول لهم الدخول الى المؤسسات الخاضعة للمراقبة بكل حرية وكذا سؤال الأجراء والمؤجرين عن كل المسائل المتعلقة بتطبيق الاحكام القانونية والاطلاع على جميع الدفاتر والوثائق والمستندات الخاصة بالشغل²⁸ وحتى تتحقق المنظمة من مدى إحترام الدول للالتزامات الناشئة عن المصادقة على الاتفاقية فإنها تمارس رقابة على كيفية تنفيذها عن طريق تقديم كل دولة تقرير سنوي يشتمل على كيفية تطبيق الاتفاقية وتعرض هذه التقارير على لجنة من الخبراء لابداء رأيهم حول مدى احترام هذا البلد بنود الاتفاقية من عدمه وعلى هذا الاساس فإن منظمة العمل الدولية تساهم عن طريق الاتفاقية والتوصيات الصادرة عنها في بلورة التشريعات الداخلية رغم انها لاتملك السلطة لاعضاءها بتطبيق النصوص التي تقرها²⁹

الفقرة الثانية : مدى ملائمة الاتفاقيات الدولية مع التشريع الوطني

كما هو متفق عليه «الاتفاقيات الدولية تسموا على التشريع الوطني».

وهكذا عمل المشرع المغربي عن طريق التدخل في نظام الشغل وضع قوانين وقواعد تكون ملائمة إلى ما هو متفق عليه دولياً وكذلك بهدف ضمن الاستقرار العلاقة الشغلية أي بين المشغل والأجراء³⁰.

ومن خلال مقتضيات اتفاقية العمل الدولية المتعلقة بتفتيش الشغل، نلاحظ أن المشرع، من خلال مدونة الشغل، حاول احترام المعايير الدولية المتفق عليها، والخاصة بالتفتيش من خلال إحداث أجهزة للرقابة المنصوص عليها في الكتاب الخامس من م.ش من المواد 530 إلى 548 وذلك لمساعدة الدولة علي تطبيق قواعد الشغل.

وهنا يمكننا أن نتساءل إلى أي حد استطاع المشرع المغربي ملاءمة المعايير الدولية المتعلقة بتفتيش الشغل عن طريق تشريعاته الوطنية؟

²⁷المادة 15 من الاتفاقية رقم 81

²⁸المادة 12 من الاتفاقية رقم 81

²⁹صباح كوتو مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية الاجتماعية م س ص 15

³⁰محمد بنحساين شرح القانون الشغل المغربي طبعة اكتوبر 2012 ص 45

ونعالج هذه الإشكالية من خلال نقطتين :

الأولى : مظاهر ملاءمة وهيئة مفتشية الشغل في التشريع الوطني للاتفاقيات الدولية.

الثانية: اختلاف التشريع الوطني عن المعايير الدولية.

أولاً : مظاهر ملاءمة الاتفاقيات الدولية بالتشريع الوطني المتعلقة بجهاز تفتيش الشغل
سعى المشرع المغربي إلى تحديد صلاحيات ومهام واختصاصات مفتشي الشغل حسب
مجموعة من النصوص القانونية في مدونة الشغل لتدبير علاقات الشغل وتطبيق النصوص
القانونية والتنظيمية، وذلك سعياً منه إلى ملاءمة الاتفاقيات الدولية والتوصيات التي صادق
عليها المغرب، أيضاً عن طريق النصوص القانونية الخاصة، أي النظام الخاص المنظم
لهيئة مفتشية الشغل، كون مفتشي الشغل موظفين عموميين في المقام الأول، ويخضعون
لقانون الوظيفة العمومية، ومع ذلك يبقى طابع القصور للتشريع الوطني مع ما هو متفق عليه
دولياً.

ومما سبق، يمكن القول أن مظاهر الملاءمة تتخذ أشكالاً مختلفة :

❖ مفتش الشغل كموظف عمومي:

أقرت الاتفاقيات الدولية رقم 81³¹ المتعلقة بتفتيش الشغل في مادتها 6، والاتفاقية رقم
129³² الخاصة بالقطاع الزراعي في مادتها 8 ، على أنه تتكون هيئة التفتيش من موظفين
عموميين تكفل لهم مكانتهم وشروط خدمتهم الاستقرار في وظائفهم والبعد عن تغير
الحكومات وعلّة أية مؤثرات خارجية غير مشروعة، ولم يخرج المشرع المغربي عن هذا
الإطار حينما اعتبر مفتش الشغل موظفاً عمومياً³³، إذ خضع لنظام خاص حسب مرسوم
رقم 2.08.69 الصادر في 5 رجب 1429 (9 يوليوز 2008) والمتعلق بالنظام الأساسي
الخاص بهيئة تفتيش الشغل.

³¹الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل في الصناعة والتجارة
³²الاتفاقية الدولية رقم 129 المتعلقة بتفتيش الشغل في المجال الزراعي
³³المادة 531 من مدونة الشغل

❖ مفتش الشغل حسب مقتضيات الاتفاقيات الدولية:

انطلاقاً لما تقتضيه أحكام الاتفاقيتين 81 و129، فقد خطى المشرع المغربي على نفس المنوال، وخص جهاز تفتيش الشغل بنصوص خاصة تضمن المشرع في الكتاب الخاص من مدونة الشغل، وذلك نظراً للأهمية التي يكتبها هذا الجهاز وتحقيقاً للحماية المنشودة للطبقة العاملة.

وقد سعى المشرع المغربي إلى تنويع الأجهزة المكلفة بتفتيش الشغل وذلك ضمن القطاعات المحددة³⁴ كمفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية والفلاحية والأعوان المكلفين بتفتيش الشغل بقطاع المعادن والمناجم وذلك طبقاً لما نصت عليه المادة 530 من م.ش وتناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام المنصوص عليها في المادة -533-534 532 من مهام رقابية تصالحية تقريرية.

ثانياً : اختلاف التشريع الوطني مع المعايير الدولية

من المعلوم أن المعايير الدولية خاصة الاتفاقيات الدولية، لم تتضمن أي مقتضيات تتعلق بإسناد مهمة فض نزاعات الشغل إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، غير هذا بل حتى التوصية رقم 81 المتعلقة بتفتيش الشغل في الزراعة والصناعة، والتوصية رقم 33 الملحقة بالاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش الشغل في الزراعة، استبعدنا أن تشمل وظائف مفتش الشغل مهاما تجعل منه مصالحاً أو حكماً في نزاعات الشغل، غير أنه، بالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة 3 من الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بوظائف تفتيش الشغل، نجدها تنص على إمكانية إسناد مهام أخرى إلي مفتش الشغل شريطة ألا تتعارض مع عملهم الأصلي، أو الأداء الفعال لواجباتهم الأولية، وألا تحل بأي حال من الأحوال بالسلطة والحياد اللذان يجب توافرهم لدى المفتشين في علاقتهم بالأجراء والمشغلين، وقد تم التنصيص علي نفس المقتضى في الفقرة الثالثة من المادة 6 من الاتفاقية رقم 29³⁵.

³⁴المادة 530 من مدونة الشغل

³⁵احمد بودراع تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في اطار الممارسة المغربية اطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام السنة الجامعية 2002/2012 جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط اكدال الصفحة 303

أما على مستوى مدونة الشغل، فقد خصصت الباب الثاني من الكتاب السادس تسوية نزاعات الشغل الجماعي للتصالح بحيث أفردت الفرع الأول³⁶ لمحاولة التصالح على مستوى مفتشية الشغل، وانطلاقاً من مقتضيات المادة 551 من م.ش، فإن كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي يكون موضوع محاولة التصالح تتم حسب حجم ومستوى النزاع إما أمام العون المكلف بتفتيش الشغل لدى العمالة أو الإقليم أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة».

ومنه، فقد عملت مدونة الشغل على تكريس مهام المصالحة وإدراجها ضمن الاختصاصات القانونية لمفتشي الشغل رغم أن الاتفاقيتين السالفتي الذكر لم تتضمن أي مقتضيات تتعلق بإسناد مهمة الصلح للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل.

ومدونة الشغل لم تشر إلى إلزامية مسطرة إجراء الصلح لدى مفتشي الشغل، وهذا يجعلها مسطرة اختيارية، إذ لم ينص المشرع على أي إجراء آخر يمكن للقاضي الاجتماعي من معرفة ما إذا كانت القضية المعروضة عليه قد استوفت مسطرة المصالحة أمام جهاز تفتيش الشغل أم لا، خاصة أن مدونة الشغل قد التزمت الصمت حيال الجهة التي تحتفظ بمحضر الصلح أهي مفتشية الشغل أم أطراف التزام الذي يأخذون نظيراً منه أم يحال إلى المحكمة.

أخيراً يمكن القول وكاستنتاج لما سلف ذكره، إن الاختلاف الوحيد بين ما نص عليه الشرع المغربي في مدونة الشغل من اختصاصات وصلاحيات لجهاز مفتشي الشغل وبين ما نصت عليه الاتفاقيات الدولية المصادق عليها هو إسناد مهمة الصلح وفض النزاع إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل وإشغال كاهلهم بهذا الدور.

بحيث إن لمفتش الشغل دور مهم، وهو المراقبة والسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل. غير أن مهمة الصلح ينقص من رداد الصرامة الذي يكتسيه

³⁶المواد 551 إلى 556 من مدونة الشغل

مفتش الشغل والمتمثل في الدور الرقابي والتقريبي، مما يجعل من مهمة الصلح عبئاً زائداً على مفتش الشغل.

المطلب الثاني : الإطار القانوني للوظيفة التصالحية كجهاز تفتيش الشغل

تروم الوظيفة التصالحية التي أسندها المشرع المغربي كجهاز تفتيش الشغل بمقتضى نص صريح إلى إيجاد حل ودي للنزاع الذي يمكن أن ينشب بين الأجراء والمشغلين. وتهدف أساساً إلى التخفيف من الضغط المستمر على المحاكم، بالإضافة إلى وضع منهجية جديدة للتعامل مع الأطراف المتنازعة ولدراسة النقط المتعلقة بالإطار القانوني للوظيفة التصالحية لمفتش الشغل، تخصص لها فقرتين، حيث سنتطرق لموقف الفقه من الوظيفة التصالحية (في الفقرة الأولى)، بينما تعالج موقف القضاء من الاختصاص التصالحي لجهاز تفتيش الشغل في (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: موقف الفقه من العمل التصالحي لمفتش الشغل

إن الواقع العملي أوضح أن مفتش الشغل يلعب دوراً كبيراً في إجراء الصلح بين الطرفين العلاقة الشغلية³⁷، وهذا ما أثار اختلافاً فقهيّاً بين من يؤيد تدخل مفتش الشغل في إجراء الصلح، وبين من يعارض تدخله.

أولاً: الاتجاه المؤيد للدور التصالحي لمفتش الشغل

يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن مفتش الشغل عندما يتقدم بمراقبة المقابلة، فإنه يسهر على ضمان احترام قانون الشغل، وذلك ما يحتم تدخله لحل النزاعات الفردية بين أطراف العلاقة الشغلية وسماع الشكاوى والخروقات المرتكبة ضد الأجراء³⁸.

فتموقع مفتش الشغل في قلب الصراعات الاجتماعية، يفعل احتكاكه واتصاله المباشر بالعمل وأصحاب العمل، وإمامه بواقع المقابلة ومحيطها يجعلان منه عنصراً قادراً على

³⁷ ازهور الحر. " دور مفتشية الشغل في استقرار علاقات الشغل المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن .ع. 22 – السنة 1994.

ص 198

³⁸ عبد العزيز العتيقي " مفتشية الشغل ودورها في علاقات الشغل " مجلة الإشعاع عدد 4. بتاريخ دجنبر 2004 ص 57

التوفيق بين مصالح طرفي النزاع أكثر من أية جهة أخرى³⁹، ولعل هذا ما يفسر نجاح هذا الجهاز في حل عدد كبير من القضايا المعروضة أمام المحاكم بشكل يومي⁴⁰.

أي التقليل من القضايا المعروضة على القضاء، بحيث يمكن القول أن عدد القضايا التي ينجح هذا الجهاز في إيجاد الحل المناسب لها يفوق بكثير عدد القضايا التي تعرض يومياً على المحاكم⁴¹.

وحيث يستخدم مفتش الشغل جل مؤهلاته وخبراته من أجل تسوية النزاعات، إذ يعمل على إقناع الطرفين بالحل السليم من خلال تهيئتهم للتفاوض، خصوصاً كون مسطرة الصلح أمام مفتش الشغل تتم بالبساطة والسرعة والمجانبة، بخلاف مسطرة القضايا الاجتماعية بالمحاكم الابتدائية⁴².

وفي هذا الإطار، فقد اعتمد الفقه الفرنسي المهمة التصالحية لعون التفتيش ضمن مهمة الإرشاد والنصح الذي يقدمه للأجير والمشغل، وبالتالي فإن التكريس القانوني للدور التصالحي في مدونة الشغل، ما هو إلا تأكيد للدور الأساسي الذي يضطلع به مفتش الشغل، وهو السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، حيث إنه، وقبل كل شيء، يعمل على العلاقة الشغلية، وضمان الحماية القانونية لكل من المشغل والأجير، ويتحقق ذلك من خلال العمل على تقريب وجهات النظر والعمل على التوفيق بين أطراف الإنتاج في حالة قيام نزاع بينهما والذي من شأنه أن يؤثر سلباً على مردودية المقابلة بالتالي الإنتاج.

³⁹ زهير المروصي. " دور مفتشية الشغل في اقرار السلم الاجتماعي " المجلة المغربية للدراسات القانونية والقضائية . العدد 6 ماي 2011 ص 136

⁴⁰ المصطفى الصباحي . وصل ابراء / توصيل صافي كل حساب/ الاتفاق الودي الصلح الودي الصلح امام مفتشية الشغل وحجية محاضر مفتشية الشغل امام القضاء الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي ص 71

⁴¹ ادريس فجر . " دور القضاء في حماية الاجير " المجلة المغربية لقانون الاقتصاد والتنمية العدد 22 سنة 1990 ص 40

⁴² عبد الرزاق لعلح : " حجية محاضر مفتشية الشغل بإنهاء المنازعة الاجتماعية بالصلح"، ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى ، نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستئناف، بحي رياض السلام بأكادير ، يومي 1 و 2 يوليوز 1001 ، ص 219

ثانياً : الاتجاه العارض للاختصاص التصالحي

يرى أنصار هذا الاتجاه بأن المهام التصالحية لمفتش الشغل تصطدم بالدور الرئيسي الذي يضطلع به⁴³ ذلك أن مفتشية الشغل ينصب اهتمامها حول البحث عن المؤسسات المشمولة بمراقبة السلطة التفتيشية والمتكونة من إطار مراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية ومراقب القوانين الاجتماعية في الفلاحة وفي الميادين أخرى كالمناجم⁴⁴.

كما أنه من شأن إسناد الوظيفة التصالحية كجهاز تفتيش المتعارض مع روح اتفاقية العمل الدولية رقم 81⁴⁵ التي جاء فيها 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.

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

حيث إن مفتش الشغل عندما يتدخل حياً لكل «يستميل عطف» المشغل من أجل إرجاع الأجراء المعفيين أو من أجل إعطاء تعويضات أو أي حقوق أخرى، فإنه يفقد سلطته وهيئته على المؤسسة في تطبيق القانون ويفقد مركز القوة الذي يتعين أن يتمتع به في مواجهة المشغل، وذلك ما يؤثر على مهمة المراقبة التي تعتبر من أهم اختصاصاته⁴⁶.

ويعتبر موقف اللجنة الدولية متعددة الاختصاص التي زارت المغرب بين 13 مارس و15 أبريل 1978 في إطار البرنامج الدولي لتعيين ظروف العمل من المواقف المعارضة

⁴³ علي الصقلي . " نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن م س ص 340
⁴⁴ 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 18
⁴⁵ المادة الثالثة من الاتفاقية الدولية رقم 81 بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة
⁴⁶ عبد اللصيف الخالفي . " الوسيط في مدونة الشغل . م س . ص 159

للعمل التصالحي للمفتش، لأن تدخله لتسوية النزاع قد يكن على حساب مهمة المراقبة التي تهدف إلى ضمان احترام قانون الشغل⁴⁷.

وقد عبرت هذه اللجنة عن موقفها 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 لمصالحة تتضمن توقيف أحد العمال لمدة تزيد عن 8 أيام⁴⁸.

وفي نفس الوقت، ذهب البعض إلى القول أن السبب الأساسي في عدم تخويل المصالحة لمفتش الشغل أنهم ليسوا أكفاء في معرفة الحالة النفسية لمسؤولي المقاولات كما تنقصهم الخبرة في معرفة تركيبة المقولة⁴⁹.

وقد كرس المشرع الجزائري هذا التوجه بموجب القانون رقم 04-09 المؤرخ في فبراير 1990 حيث انتزع مهمة إجراء الصلح من مفتش الشغل وأسندها لهيئة سميت بهيئة المصالحة متساوية الأعضاء، نصفها من العمال والنصل الآخر من أصحاب العمل⁵⁰.

وفيما يخص رأينا حول هذا الجدل الفقهي، فقد أحسنت مدونة الشغل صنفاً بإقرارها للدور التصالحي لمفتشي الشغل، ومن تم وضع حد للنقاش المتعلق بأحقية أو عدم أحقية مفتش الشغل بإجراء الصلح.

الفقرة الثانية : موقف القضاء من الوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش الشغل

يشكل الصلح في المادة الاجتماعية مجالاً خصباً لبروز نوع من التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء، حيث يعتبر الصلح عنصر من العناصر المشتركة بينهما، مما يطرح

⁴⁷ احمد ازدوقال " واقع نظام تفتيش الشغل في المغرب " رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون الاعمال جامعة محمد الاول . كلية العلوم القانونية والاجتماعية . وجدة . السنة الجامعية 1999-2000 ص 18

⁴⁸ احمد تويس " دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل " رسالة لنيل دبلوم الماستر في القضاء والتحكيم . جامعة محمد الاول . كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية . وجدة سنة 2008-2009 ص 36

⁴⁹ جليلة البحري " عمل مفتشية الشغل بين العمل القانوني و الواقع العلمي " م س . ص 18

⁵⁰ القانون رقم 90-04 الجزائري

التساؤل حول موقف القضاء من الاختصاص التصالحي لجهاز تفتيش الشغل باعتباره اختصاصاً واقعياً وما موقف منه في ظل التكريس القانوني له.

❖ موقف القضاء من الصلح كاختصاص واقعي:

يؤيد جانب من الفقه مسألة تطبيق الصلح المدني في مادة نزاعات الشغل، شريطة أن يكون الصلح نابعاً من التفاوض بين المشغل والأجير، ودون إكراه أو ضغط، وأن يتم هذا الصلح أمام مفتش الشغل، وكلما اتضح بأن هذا الصلح مخالف للنظام العام أو أن إرادة الأجير مفيدة، فيمكن للقضاء، آنذاك، استبعاده⁵¹، كما أن الصلح عقد مسمى نظمه المشرع المغربي في قانون الالتزامات والعقود الذي لم يرد فيه أي استثناء للمادة الاجتماعية في نطاق الصلح المدني⁵².

ويذهب بعض الفقه إلى القول بأن إحداث المشرع المغربي لتقنية التوصل 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 745 من قانون الالتزامات والعقود، حاول أن يضيف شيئاً آخر فيما يخص توصيل تصفية كل حساب بالتنصيص صراحة على أنه يعتبر وصل بسيط.

وبالتالي، فالصلح المبرم بين الأجير والمشغل قصد إنهاء نزاع قائم بينهما صحيحاً وسليماً من الناحية القانونية، حيث يفترض أن يكون نابع من إرادتين حرتين مشتركين ولا أمكن الطعن فيه طبقاً للفصل 1111 من ق.ل.ع، إلا أن العمل القضائي سار في اتجاه معاكس للفقه والنصوص التشريعية، خاصة الفصولين 754 و1100 من ق.ل.ع، وقد قرر صحة الصلح المبرم بين الأجير والمشغل بمحضر مفتش الشغل، وهو ما يشكل تعاوناً حقيقياً

⁵¹ ادريس فجر " مفتشية الشغل الاختصاصات والفعالية . المجلة المغربية للاقتصاد و القانون المقارن العدد 22 سنة 1994 ص 184

⁵² احمد ازدوفال . " واقع تفتيش الشغل في المغرب . " رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون الاعمال جامعة محمد الاول وجدة 1999-2000 ص14

بين جهاز القضاء وجهاز تفتيش، ويتبين بوعي الأول بأهمية الدور التصالحي للثاني⁵³. فقد جاء في حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالقنيطرة.

«وحيث إن المشرع المغربي وإن كان يروم في ميدان الشغل التخلي عن الصلح بمفهومه المدني لفائدة وصل تصفية الحساب المنظم بمقتضى الفصل 745 من ق.ل.ع، إلا أنه بلغ الصيغ الأخرى.. وحيث أن توقيع عقد الصلح من طرف المدعي في تاريخ لاحق عن الوصل يكون مما أفرغ حق مراجعة وصل تصفية كل حساب من محتواه ورضخ إلى وسيلة إبراء مدنية أخرى⁵⁴.

إلا أن ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع من خلال الفصل 745 من ق.ل.ع حاول أن يضيف شيئاً آخر فيما يخص توصيل تصفية كل حساب بالتنصيص صراحة على أنه معتبر وصل بسيط.

وبالتالي فالصلح المبرم بين الأجير والمشغل قصد إنهاء نزاع قائم بينهما صحيحاً وسليماً من الناحية القانونية، حيث يفترض أن يكون نابع عن إرادتين مشتركتين وإلا أمكن الطعن فيه طبقاً للفصل 1111 من ق.ل.ع.

وإذا كان الصلح المدني تتجند فيه العدالة بين الطرفين ويفرض فيه نوع من التوازن بين الطرفين وذلك لعدم وجود التبعية بينهما 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.

وفي هذا الاتجاه، ذهبت المحكمة الابتدائية بوجدة في أحد أحكامها ما يلي : «...وحيث أنه بالرجوع إلى محضر الصلح المبرم بين الطرفين، ثبت للمحكمة بأنه وقع اتفاق بين

⁵³احمد ازدوقال م س ص 14

⁵⁴حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالقنيطرة رقم الملف 995/97 بتاريخ 1998/7/23 منشور بمجلة الاشعاع 19 يونيو 1999 ص 194

الطرفين على إنهاء العقد القائم بينهما بعد توصل المدعية بحقوقها المترتبة في ذمة المدعى عليه⁵⁵.

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 البيت ذهبت في نفس المنحى إلى ما يلي :

«... وحيث أنه بالاطلاع على عقد الصلح المدلى به، يتضح أنه ينص على أن المدعى عليه يعقدان هذا الصلح حسماً لكل نزاع وذلك بصفة حبية، في نطاق الفصل 1098 وما يليه في قانون الالتزامات والعقود، وأنه لا يمكن الرجوع فيه وذلك عملاً بمقتضيات الفصل 106 من قانون الالتزامات والعقود، وحيث أن من يلتزم بشيء لازمه، وحيث أن العقد شريعة المتعاقدين، الأمر الذي يتوجب معه، تبعاً لما هو منصوص عليه في عقد الصلح، التصريح برفض طلب المدعي، وقد صدر عن المجلس الأعلى قرار بتاريخ 2002/10/11 ، والمشرع 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 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 للزمير وتبين من حقائق الملف أن الأجير قام بالفعل سحب المبلغ من البنك، مما يدل على أنه أبرم صلحاً نهائياً لجعل حد للنزاع القائم بينه وبين مشغله في نطاق مقتضيات الفصل 1098 من ق.ل.ع، وأن الفصل 1105 ينص على أنه يترتب على الصلح أن ينقضي نهائياً الحقوق والادعاءات التي كانت محل له.. والقرار المطعون فيه عندما قضى من جديد

⁵⁵حكم صادر عن ابتدائية وجدة رقم 2136 بتاريخ 20 يونيو 2002 في الملف رقم 02/115

على المشغل بالأداء رغم الصلح الذي أبرمه مع أجيده بكون غير مرتكز على أسس ويعرض للنقض⁵⁶.

وهكذا، يتضح من خلال تطرقنا للنماذج المشار إليها من أهم الأحكام والقرارات القضائية أن القضاء جسد من خلالها مظهراً 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 عبء القضايا التي تثقل كاهله، وكل ذلك في سبيل تحقيق الهدف المشترك بينهما.

كما تجدر الإشارة أن بعض القرارات راعت أهمية الاتفاق المبرم بين طرفي النزاع والذي يتبعه مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، كما أنه أخذ أحياناً بالصلح مفتش الشغل، وبالتالي اعتقد أنه جانب الصواب عندما قرر أن يخوض مفتش الشغل إجراء محاولة التوفيق بين الأجير والمشغل، والحال أن القرار صدر لسنه المشغل، حيث كان الاختصاصات التصالحي لمفتش الشغل نابعاً من الممارسة اليومية وغير مستندة إلى أساس قانوني، حيث لم يتم تكريسه بنص قانوني إلا بعد صدور مدونة الشغل التي أضافت مهمة المصالحة من خلال الفقرة الرابعة من المادة 532 منها إلى المهام التقليدية لمفتشي الشغل.

❖ موقف القضاء من الصلح كاختصاص قانوني:

لقد جاءت مقتضيات القانون 65-99 المتعلق بمدونة الشغل لتوفير 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 الصفة القانونية، مما قد يتبادر معه إلى الإدهان 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.

⁵⁶فاطمة صالح. " دور مفتش الشغل في استقرار علاقات الشغل . م س . ص 97

❖ الصلح التمهيدي

بعيدا عن المنطق المدني للصلح، والذي حسمت فيه المادة 73 من مدونة الشغل، فقد بادرت المدونة إلى تعوض ذلك بمسطرة جديدة للصلح كرسست من خلالها الممارسة العملية لمفتش الشغل التي كانت أقوى من حدود التشريع.

وهكذا نجد المشرع المغربي نص، ولأول مرة، في المادة 532 من مدونة الشغل على الصلح التمهيدي.

ومن الناحية العملية، يتم تدخل المفتش لإجراء محاولة التصالح عن طريق تقديم طلب أو شكية من طرف الأجير المتضرر الذي يسلم استدعاء قصد تبليغه للمشغل للحضور بجلسة الصلح، وهنا يجب تسجيل ملاحظة مهمة، وهي غياب أي مقتضى قانوني يلزم المشغل الاستجابة للاستدعاء، مما يفرض على مفتش الشغل تكرار عملية الاستدعاء آملاً في الاستجابة إليه، وهو الوضع الذي دفع بالبعض إلى المطالبة باعتبار واقعة عدم استجابة المشغل للاستدعاء جنحة قياساً على تجنيح عرقلة قيام مفتش الشغل بمهامه⁵⁷.

وسيراً على نهج المشرع الموريطاني⁵⁸، فيما اكتفى المشرع المصري بالتنصيص على وجوب استجابة المشغل لاستدعاء مفتش الشغل دون إقرار أي جزاء لعدم الاستجابة⁵⁹.

وفي حالة حضور كل من المشغل والأجير لجلسة الصلح، ونجح مفتش الشغل في التوفيق بينهما، يقوم هذا الأخير بتحرير محضر يوقعه بالعطف بعد توقيعه من طرف أطراف النزاع، ولقد اعتبر المشرع المغربي المحضر المحرر من قبل عون التفتيش ذا إبراء جزئي، أي بعد النزاع منتهياً لكن في حدود ما هو متصلح به أمام مفتش الشغل⁶⁰ خلافا للصلح المدني كما أنه قابل للطعن أمام القضاء.

⁵⁷ محمد إيبوزير : " مفتشية الشغل بالمغرب " ، مذكرة لنيل دبلوم السلك العلي، المدرسة الوطنية للإدارة العمومية ، الرباط، فوج 7901/7919 . ص

⁵⁸ المادة 429 من مدونة الشغل الموريطانية

⁵⁹ المادة 163 من القانون العمل المصري

⁶⁰ الفقرة الأخيرة من المادة 532 من م ش

وإذا كانت المادة 41 من ق.ل.ع تعطي لوثيقة الصلح قوة أو مناعة افتقدتها في ظل قواعد الصلح المدني، فإن القواعد المنصوص عليها في لاحقا في مدونة الشغل توحى بأن هذه القوة أو الصلابة نسبية، وبأن الصلح غير محصن من الطعن فيه على الإطلاق، وهو ما أكدته المادة 73 من م.ش التي جاء فيها «يعتبر باطلاً كل إجراء أو صلح، طبقاً للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود ويتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنجائه».

وهكذا فتح باب الطعن في الصلح على مصراعيه بعدما حاولت المادة 41 من م.ش إغلاقه بدون جدوى⁶¹، بمعنى أن الصلح لا يبيري ذمة المشغل من باقي المبلغ أو الديون التي يمكن للأجير أن يطالب بها، وهو ما أكدته المشرع ولو بصيغة مغايرة في المادة 532 في فقرتها الأخيرة والتي جاء فيها ما يلي : «تتناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية...: إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية، يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه الطرفان ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الأجراء في حدود المبالغ المبينة فيه».

ويرى أحد الباحثين أنه على القضاء الاجتماعي بدل مزيد من الجهد في تقصي روح النص ومنح محاضر الصلح التي حررها مفتش الشغل حجية ثبوتية لا يمكن الطعن فيها أمام المحاكم إلا بالزور⁶².

إذا كانت المادة 532 أطرت الاختصاص التصالحي لجهاز تفتيش الشغل في النزاعات الفردية، فإنها لم تحدد لهذا الاختصاص إطار قانونيا واضحاً ودقيقاً يوطر العلاقة التي تجمع جهاز تفتيش الشغل بالقضاء⁶³.

⁶¹ ادريس فجر. "مدونة الشغل حصيلة سنتين من التطبيق القضائي" الجديدة سنة 2007 ص 63

⁶² حسن الحطاب. "علاقة مفتشية الشغل بتقضاء اي رهان". ص 16

⁶³ عبد الرزاق العرج. "حجبة محاضر مفتشية الشغل بانتهاء المنازعات الاجتماعية بالصلح ص 381

❖ الصلح في حالة الفصل التعسفي:

نظم المشرع المغربي الصلح التمهيدي في حالة الفصل التعسفي في المادة 41 من مدونة الشغل التي بموجبها تم تخويل الأجير الذي وقع فصله عن شغله للأسباب اعتبره تعسفياً أن يلجأ إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 532 من مدونة الشغل، يتوسط له مفتش الشغل لذا مشغله من أجل إرجاعه إلى عمله وحصوله على تعويض⁶⁴.

وقد حددت المادة 41 من مدونة الشغل بشروط يجب توفرها لينتج الصلح المبرم بمحضر مفتشي الشغل في حالة الفصل التعسفي آثاره.

وتتمثل هذه الشروط في حالة الفصل، فصل الأجير عن عمله بسبب اعتباره تعسفياً وحصوله على تعويض فإنه يتعين توقيع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف كل من الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويتعين أن كون الاتفاق مصادقاً على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة بالمصادقة على صحة الإمضاءات وموقع 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 آثار بأنه أصبح نهائياً يضع حدا لأي نزاع، ولا يمكن الطعن فيه أمام القضاء، ولذلك ذهب بعض الفقه إلى القول بأنه يتعين تشجيع الصلح المنصوص عليه في المادة 41 من مدونة الشغل وتمديده ليشمل الإسهاد 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 نهائياً غير قابل للطعن فيه أمام المحاكم.

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

⁶⁴المادة 41 من م ش

نفس الإطار تنص المادة 74 من مدونة الشغل بموازرة مفتش الشغل للأجير الذي وقع توصل تصفية كل حساب بحيث يكن التوصيل موقت بالعطف من طرف مفتش الشغل.

فالمشرع المغربي، بهذا المقتضى، قد جمع بين الجنسين، فهو من جهة أقر حماية الأجير الأمي أكثر من تلك التي كان منصوصاً عليها في الفصل 145 من ق.ل.ع الذي يستبدل توقيع الأجير الأمي الذي يقبل باللجوء إلى تقنية توصيل تصفية كل حساب لإبراء ذمة مشغله مؤتزرأً من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل الذي وقع 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 ثبوتية في حدود المبالغ المبينة فيه لخلق بذلك الباب أمام الاجتهاد والتأويل، وهو ما دفع البعض إلى القول بأنه من الأفيد توسيع اختصاص مفتش الشغل بالتوقيع بالعطف على وصل إبراء للذمة متى كان الأجير أمياً ليشمل جميع الإجراءات متى يكون الوصل المذكور معبراً عن حقيقة توصل الأجير بمستحقته القانونية من جهة ويضع حداً لإحالة النزاع على القضاء من أجل الطعن فيه من جهة ثانية⁶⁵.

⁶⁵أحمد توييس : "دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القضاء والتحكيم جامعة محمد الأول ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، وجدة ، السنة الجامعية 2010/2009 الصفحة 32

المبحث الثاني : دور الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل

قبل تناول موضوع الصلح في نزاعات الشغل الفردية، نشير إلى أن وضيفة تسوية نزاعات الشغل الفردية لم تكن ضمن الوظائف الموكولة إلى جهاز تفتيش الشغل، وذلك لحصر وظيفته في المراقبة، وقد سار بعد ذلك على النهج الكثير من التشريعات التي صدرت، حيث أن ظهير 2 يوليوز 1947 لم يكن ينص على مهام المصالحة أمام مفتش الشغل، لكن عملياً، وبفعل الممارسة، تكرست الوظيفة ضمناً، بل أصبحت تأخذ الحيز الأوفر من وقت جهاز مفتشي الشغل على حساب أعمال المراقبة، ولذلك عمل المشرع المغربي على إرساء الوظيفة التصالحية لمفتش الشغل عبر سنه لمقتضيات مدونة الشغل⁶⁶، نظراً لأهمية الوظيفة التصالحية الممنوحة لمفتش الشغل، باعتبارها من الوسائل السليمة لحل نزاعات الشغل في وقت وجيز، بعيداً عن الصعوبات التي تعرفها المسطرة القضائية وما تحققه من نتائج إيجابية⁶⁷. ورغم التحفظ الذي تبديه منظمة العمل الدولية بخصوص قيام مفتش الشغل بالتدخل لتسوية نزاعات الشغل، إلا أن المشرع رسخ هذه الممارسة وتم التنصيص عليها في مدونة الشغل في المادتين 41 و532.

ولمناقشة دور مفتش الشغل في عملية الصلح بشأن نزاعات الشغل الفردية، تقتضي منا ابتداء إبراز دور الصلح التمهيدي في تسوية علاقات الشغل (المطلب الأول) لنحاول بعد ذلك تسليط الضوء على الصعوبات والمعوقات التي تحول دون قيام مفتش الشغل بدوره التصالحي على أكمل وجه (المطلب الثاني).

المطلب الأول : دور الصلح التمهيدي في تكوين علاقات الشغل

إن مدونة الشغل لم تعمل على تعريف مسطرة الصلح التمهيدي، ولكن رغم ذلك، يمكن القول بأنها ذلك الخيار المتضمن لإجراء مسطري مخول للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفياً، ويجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل. وقبل عرض النزاع على

⁶⁶البند 4 من تافصل 532 من مدونة الشغل المتعلقة بإجراء الصلح في نزاعات الشغل الفردية والقصل 551 وما بعدها من نفس تاقانون المتعلق بمحاولة التصالح

⁶⁷محمد الدكي تاملات في نظام تفتيش الشغل مجلة القصر العدد 6 السنة 2003. ص 111

القضاء، يخول للأجير خيارين، إمام الرجوع إلى الشغل أو الحق في التعويض⁶⁸، وعليه سوف تقوم من خلال هذا المطلب بالتعرف على المقتضيات القانونية للصلح التمهيدي (الفقرة الأولى) على أن تعالج القيمة القانونية للصلح التمهيدي المبرم أمام مفتش الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : المقتضيات القانونية للصلح التمهيدي المبرم في إطار نزاعات الشغل الفردية

مما لا شك فيه، أن العمل التصالحي لتسوية نزاعات الشغل الفردية، قد أثارته مدونة الشغل، وذلك بمقتضى الفقرة الثالثة والرابعة من المادة 41 منها، والتي تنص على أنه «يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبر تعسفياً اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض..»⁶⁹.

كما نصت المادة 532 من مدونة الشغل الفقرة الرابعة منها على الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية، وذلك في إطار تحديد للمهام المنوطة للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل حيث جاء فيها :

«تتناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية :

4 - إجراء محاولات التصالح في حل 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 المبين فيه»⁷⁰.

⁶⁸سعاد التيالي دور مفتش الشغل في تسوية نزاعات الشغل الفردية . مداخلة في ندوة حول موضوع مفتش الشغل الوظائف والتحديات . نظمها الاتحاد المحلي للدرالية الديمقراطية للشغل بفاس بتاريخ 29 ماي 2016

⁶⁹جليلة البحري . عمل مفتش الشغل بين النص القانوني والواقع العملي . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص بليوز 2010 الصفحة 19
⁷⁰لبنى لشرف . ضمانات الاجير بين مدونة الشغل والعمل القضائي اطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون الخاص بالدار البيضاء السنة الجامعية 2016.2017 الصفحة 178

وهكذا، وفي هذا الصدد، يقتضي الأمر التعرف على ماهية الصلح التمهيدي ومدى إلزاميته، ثم التطرق لمسطرة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية وآثاره.

أولاً: ماهية الصلح التمهيدي

❖ الصلح التمهيدي :

يعتبر مفهوم الصلح التمهيدي من بين المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل المغربية⁷¹، وبالتالي سلك نفس توجه المشرع الموريتاني⁷². والملاحظ أن مدونة الشغل لم تعمل على تعريف مسطرة الصلح التمهيدي، رغم ذلك، يمكن القول أن ذلك الخيار المتضمن لإجراء مسطري مخول للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفياً ويجري أمام مفتش الشغل وقبل عرض النزاع على القضاء، ويخول للأجير خيارين اثنين، إما الرجوع إلى الشغل أو الحق في التعويض، ولا يقف الأمر عند حدود المبالغ المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 73 من مدونة الشغل⁷³، وبالتالي فمسطرة الصلح التمهيدي إجراء إداري يتم أمام مفتشية الشغل، وقبل عرض النزاع على القضاء يستهدف التسوية الودية لنزاعات الشغل الفردية الناشئة بين الأجير، وتبعاً لذلك، فإن هذه المسطرة تتميز بالخصائص التالية :

- **مسطرة إدارية:** وتتم أمام مفتشية الشغل التي لا تعدو أن تكون إحدى المصالح الخارجية التابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني⁷⁴.

- **مسطرة غير قضائية:** تتميز عن القضائية بأنها تتم قبل عرض النزاع عن أنظار القضاء، أي أنها مسطرة قبل قضائية، وإن كانت أيضاً مسطرة شبه قضائية مادامت تستهدف

⁷¹المادة 532 من مدونة الشغل

⁷²احمد توبيس دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل رسالة لنيل دبلوم الماستر في القضاء والتحكيم جامعة محمد الاول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة السنة الجامعية 2008-2009

⁷³المادة 73 من مدونة الشغل

⁷⁴مرسوم رقم 2-95-321 صادر في 10 رجب 1417 . 22 نونبر 1996 الصفحة 258

تسوية ودية للنزاع من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، وذلك على شكل الصلح القضائي الذي يتم أمام القضاء⁷⁵.

- **مسطرة اختيارية** : يستفاد من مقتضيات الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل التي تنص على أنه «يمكن للأجير الذي فصل من الشغل..» (المادة 41)، وكلمة يمكن تفيد الاختيار وليس الوجوب.

ومعنى ذلك، أنه يبقى من حق الأجير الذي يوجد في مثل هذه الوضعية اللجوء مباشرة إلى المحكمة لرفع دعوى تتعلق بالفصل التعسفي. فالمشرع يعطي الخيار للأجير المفصول بطريقة تعسفية، فإما أن يلجأ إلى مسطرة الصلح التمهيدي لطلب التعويض أو الرجوع إلى منصبه وإما أن يلجأ مباشرة إلى تحريك المسطرة أمام المحكمة المختصة.

إن اعتبار مسطرة الصلح التمهيدي مسطرة اختيارية، يجعلنا نطرح التساؤل حول حدود هذا التغيير الذي يجب أن يقف عليه من جانبين :

فمن حيث اللجوء إلى هذه المسطرة، فهي اختيارية وغير إلزامية⁷⁶.

ومن حيث اعتبار النتيجة المتوصل إليها، فإن الاختيار في هذه المسطرة مقرون بنوع النتيجة، وإذا كانت إجبارية وتم التوصل إلى حل، فإن هذا الحل ملزم لطرفيه وغير قابل للطعن، أما إذا كانت سلبية وباءت المسطرة بالفشل، فمن حق الأجير اللجوء مباشرة إلى تحريك المسطرة القضائية أمام المحكمة المختصة ، وهذا أكدته الفقه المغربي أيضاً⁷⁷.

- **مسطرة مخولة للأجير والمشغل** : إذا كان الأصل أن مسطرة الصلح التمهيدي وبمعناها الوارد بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل، مسطرة شعرت مبدئياً لمصلحة الأجير الذي يعتبر نفسه فصل فصلاً تعسفياً عن الشغل، وهذا المقتضى إن دل على شيء، فإنما يدل على تكريس المشرع لمبدأ حمايته القانوني الاجتماعي للأجير

⁷⁵فاطمة الزهراء المناشط . دور مفتش الشغل في فض نزاعات الشغل الصفحة68

⁷⁶زكرياء حنشي حدود العلاقة بين مفتش الشغل والقضاء رسالة لنيل شهادة الماستر جامعة ملاي اسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس 2015/2016 الصفحة 74

⁷⁷المادة 41 من مدونة الشغل

باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، وإن كان النهج الجديد للمشرع يقضي بضرورة تعميم مبدأ الحمائية حيث قرر استفادة طرفي العلاقة الشغلية من هذه المسطرة في مواقع أخرى، فلم يعد هذا المبدأ بهذا المعنى حكراً على الأجير بعدما نص المشرع على الاستفادة باعتبار الوضع الذي يوجد عليه طرفا العلاقة الشغلية. فالأجير، بمقتضى المادة 41 من مدونة الشغل، والذي يعتبر نفسه فصلت تعسفاً عن الشغل يعد في وضع ضعيف، إذن فمن حقه اتخاذ المبادرة واللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، أما المشغل وهو يريد فصل الأجراء لأسباب اقتصادية تكنولوجية أو هيكلية (المادة 66)، فهو بدوره يوجد في حالة صعوبة واقعية مفروضة ويحتاج إلى فتح باب المساعدة على الأقل القانونية منها. وعليه فقد خول المشرع حق اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، إذ يمكنه الاتفاق معهم على إبرام اتفاق الصلح التمهيدي في إطار المادة 41 من ق.ش، يحسم النزاع بكيفية نهائية ويكون غير قابل للطعن، وهذا ما أكدته المادة 70 من مدونة الشغل في فقرتها الأخيرة⁷⁸.

ثانياً: إجراءات ممارسة مسطرة الصلح التمهيدي

من المعلوم أن مسطرة الصلح التمهيدي تبدأ أمام مفتش الشغل بتقديم شكاية من الأجير، وتنتهي بتحرير محضر تصالح أو عدم تصالح أو حفظ الشكاية، وبالتالي فتدخل مفتش الشغل في محاولة تسوية ومعالجة نزاعات الشغل الفردية بغية إيجاد أرضية للتوافق بين الأجير والمشغل في نزاع فردي يجعله يسلك خطة محكمة من بداية النزاع إلى نهايته يمكن تلخيصها في مرحلتين :

❖ مرحلة استقبال المشتكى واستدعاء المشتكى به:

غالباً ما يلجأ الأجير المشتكى حين يثار نزاع فردي بينه وبين المشغل إلى مفتشية الشغل قبل لجوئه للحكمة، ويتم استقبال الأجير بمكتب مفتش الشغل، ويقوم هذا الأخير بالاستعمال إلى شكايته وكذا إلى مطالبه⁷⁹، ويكتفي بإطلاعه على حقوقه، ويتعين على مفتش الشغل أن يتجنب إصدار أي موقف سبق قبل الاستماع إلى الطرف الثاني، بعد ذلك يبادر

⁷⁸يجوز للمشغل والجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقاً للمادة 41 اعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع
⁷⁹لماني سعيد مفتش الشغل الحاصيلة والافاق ص 205

مفتش الشغل إلى استدعاء المشغل بهدف استطلاع موقفه من تظلم الأجير، والقيام بإجراءات صلح ومحاولة التوفيق بينهما⁸⁰

ويقوم المفتشون بكتابة أسماء المشتكون ومؤسساتهم بسجل مخصص لذلك، مع تحديد نوعية مطالبهم.

❖ 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، مستخدماً في ذلك كل وسائل الإقناع، وبطريقة مرنة يجتهد حسب كل حالة على حدة، آملاً في أن يحظى بموافقتهم ورضاهما وفقاً للحلول التالية :

✓ إرجاع الأجير إلى منصبه.

✓ 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 مصادقاً على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه كذلك بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.⁸¹

✓ ويعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار هذا الصلح التمهيدي نهائياً، بحيث لا يقبل أي طعن أمام المحاكم⁸² 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 المبنية فيه⁸³، وبالتالي يبقى الإشكال المطروح فيما يخص تدخل مفتش الشغل قائم، خصوصاً وأن المادة

⁸⁰ محمد سعيد جريندي الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب الطبعة الأولى 2002 الصفحة 122

⁸¹ محمد كشور انتهاء عقد الشغل مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة 2008 ص 341

⁸² المادة 41 من مدونة الشغل

⁸³ احمد تويس . دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القضاء والتحكيم . وجدة السنة الجامعية

2008.2009 ص 45

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 المبنية فيه دون سواها، لذلك نرى أن هذا النص لم يعط لمفتش الشغل أي إطار قانوني أو مسطري يمكن أن يتحرك فيه، وإنما أعطاه فقط سلطة إجراء محاولة التصالح، بقيت قاصرة لعدم اشتغالها 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 إثر محضر الصلح على الإبراء منها لا غير⁸⁴.

- الحالة الثانية : حالة غياب الطرفين

- غياب المشغل يعتبر حضور المشغل لحل النزاع اختيارياً لافتقار المفتش لوسيلة إجبار المشغل على تلبية استدعائه، وفي حالة تغيبه أو امتناعه على حضور جلسة الشغل يتعين على مفتش الشغل إحالة الأجير مباشرة إلى 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 معاً، فإن مفتش الشغل يقوم بحفظ النزاع.

ثالثاً : آثار مسطرة الصلح التمهيدي

قد تنجح مسطرة الصلح التمهيدي، فيتم تحرير اتفاق للصلح في إطار المادة 41 من مدونة الشغل بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على التعويض، لكن بالمقابل قد تبوء هذه المسطرة بالفشل فيحرر العون المكلف بتفتيش الشغل محضراً في إطار المادة 532 من نفس القانون له قوة إبراء نسبية ويعرض النزاع على القضاء للبث فيه⁸⁵.

⁸⁴ كمال الودغيري "مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي". أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة قانون الاعمال كلية الحقوق اكدال الرباط السنة الجامعية 2005.2006 ص 147
⁸⁵نادية المصمودي" الصلح والتصالح في نزاعات الشغل في إطار مدونة الشغل المغربية" دراسة مقارنة رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش السنة الجامعية 2010/2011 الصفحة 67

الفقرة الثانية: القيمة القانونية للصلح التمهيدي

تجدر الإشارة إلى أن دور مفتش الشغل في حل نزاعات الشغل الفردية في إطار وظيفته التصالحية، هو دور ناجح أحياناً في التقريب والتوفيق بين الأطراف المتنازعة حبيماً، ومما سبق، وبعد دراسة مسطرة الصلح التمهيدي، يمكن التساؤل عن الحجية القانونية التي يحظى بها هذا الأخير من حيث كونه ملزماً للأطراف أم يمكن مخالفة آثاره وتجاوزه؟ وبصيغة أخرى، هل يكتسي الصلح قيمة قانونية مطلقة لا يمكن الطعن فيه؟ أم أن قيمته لا تعدو أن تكون نسبة فقط.

أولاً: الحجية القانونية للصلح المبرم أمام جهاز تفتيش الشغل

نصت الفقرة الرابعة من المادة 41 من مدونة الشغل على أن الاتفاق الذي يتم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائياً وغير قابل للطعن أمام المحاكم. وفي المقابل، نصت المادة 532 من مدونة الشغل في فقرتها الثانية على أنه يحزر في شأن محاولات التصالح في نزاعات الشغل الفردية محضراً يفضيه طرفا النزاع ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبنية فيه»⁸⁶.

وهكذا، فمن خلال مضمون هاتين المادتين (المادة 41 و532)، يتضح أن هناك تضارب حاد بين الفقهاء⁸⁷ حول ما إذا كان لهذا الصلح حجية قانونية تجعله غير قابل للطعن أمام القضاء، أم أنه مجرد وثيقة بالمبالغ المبنية فيها، ويمكن للأجير الطعن فيه متى شاء؟

وفي نظير ذلك، ذهب بعض الفقه إلى أنه ليس هناك تناقض بين المادتين المذكورتين، وأن الصلح التمهيدي المبرم أمام جهاز تفتيش الشغل غير قابل للطعن أمام القضاء، بالإضافة إلى أن هذا الاتجاه يؤكد على أنه كان على المشرع أن يقحم محتوى المادة 532 على المادة 41 على اعتبار أن مسطرة المادة 532 هي مسطرة إجرائية لمحاولة التصالح وليس بالاتفاق، ويكون ما توصل إليه من محاولات مسطرة في محضر له قوة الإبراء في حدود

⁸⁶يامنة حركات : "الصلح بيمين مفتشية الشغل والقضاء"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، جامعة محمد الخامس السويسي، كلية العلوم القانونية والاجتماعية والاقتصادية الرباط السنة الجامعية 2010/2009 الصفحة 67
⁸⁷محمد الكشور: "إنهاء عقد الشغل" مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة غير منكرة، الدار البيضاء، السنة 2010 الصفحة 341

المبالغ المبينة فيه خلافاً للصلح حسب مقتضيات المادة 41 فهو صلح محرر في توصيل مصادق عليه من طرف الجهة المختصة وغير قابل لأي طعن أمام المحاكم.

وبالمقابل، ذهب رأي ثالث إلى أنه، ونظراً للالتباس الذي يخيم على المقتضيات القانونية التي تعرضت لموضوع الصلح، فإنه من الأجدر اعتبار هذا الصلح مجرد توصيل بتصفية حساب⁸⁸.

ويرى بعض الباحثين بأنه لتجاوز هذا الغموض، يتعين جعل كل محاضر الصلح المبرمة أمام مفتش الشغل نهائية، في حدود المبالغ المبينة فيها، فأعتقد بأن ترك الفرصة لأطراف الصلح بالطعن فيه، لا يخدم الغاية التي قرر من أجلها الصلح⁸⁹.

وتفادياً لهذا الجدل، يتعين على المشرع المغربي ومراعاة للطابع الحمائي لقانون الشغل أن يتدخل لحسم النقاش وتجاوز الغموض حول موضوع الصلح بين مقتضيات المادة 41 و532 من مدونة الشغل، وذلك بمنح محاضر الصلح المبرمة بحضور مفتش الشغل في قضايا الفصل التعسفي نفس الحجية التي أخفاها على محاضر الصلح العمومي.

ثانياً : تعامل القضاء مع الصلح المبرم أمام مفتشية الشغل

لقد صدرت بعض الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن بعض المحاكم، وكان توجهها نحو احترام اتفاقيات الصلح المنجزة من طرف مفتش الشغل، وذلك بناء على الحجية التي رتبها أحكام مدونة الشغل لمحاضر اتفاقيات الصلح المنجزة من طرف هذا الأخير⁹⁰.

يتضح أن التوجه العام لهذه المحاكم تسير في اتجاه تمتيع الصلح التمهيدي بحجية قانونية تجعله غير قابل للطعن، وذلك اعتماداً على مقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل، وهكذا نذكر على سبيل المثال لا الحصر، الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء⁹¹ بتاريخ 28-03-2006، والذي جاء فيه على أن «مقتضيات القانون الاجتماعي لا

⁸⁸محمد كشيور م س الصفحة 343

⁸⁹محمد اسبول . " واقع الصلح في المادة الاجتماعية دراسة نظرية وتطبيقية " رسالة لنيل دبلوم الدراسة العليا المعمقة . وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار جامعة محمد الاول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة الموسم الدراسي 2004/2005 الصفحة 93

⁹⁰محمد العلمي . مجلة فضاء المعرفة القانونية /العدد الثاني / السنة 2019. الصفحة 516

⁹¹الحكم عدد 2006/2857 في الملف عدد 143/06 المنشور بمجلة الحقوق المغربية العدد الخامس السنة الثالثة ماي 2008 ص 211

تعتبر أمرة فيما يخص فسخ العلاقة الشغلية ولا يوجد نص في مدونة الشغل يمنع فسخ عقد العمل بطريقة رضائية.. وأن التوقيع على إقرار بتسليم مبالغ مالية كتعويض عن فسخ العلاقة الشغلية يمنع المطالبة بأية حقوق مستقبلاً أمام القضاء ولا مجال للقول بمضمون الفقرة الثانية من المادة 73 من مدونة الشغل.

وكذلك ذهبت محكمة ابتدائية العيون إلى الاعتراف بالصلح التمهيدي الواقع تحت إشراف العون المكلف بتفتيشية الشغل، ولم تقبل الطعن فيه، وقد عللت حكمها بـ «وحيث أنه بالرجوع إلى الاتفاق المبرم بين الطرفين في إطار الصلح التمهيدي، تبين أن هناك صلحاً أبرم بين الطرفين مفتش الشغل، حددت بموجبه التعويضات المستحقة للمدعي من فصل وضرر ومهلة للإخطار ومنحه الشهر الثالث عشر، كما تنص على أن النزاع قد سوي نهائياً بين الطرفين ولا يقبل الطعن فيه أمام المحاكم، وتم توقيعه من طرف الأجير والمشغل ووقعه بالعطف العون المكلف بالتفتيش ومصادق على إمضائه بتاريخ 2005/11/24 وهو ما يتطابق ومقتضيات المادة 41 من مدونة الشغل، وبالتالي فإن الصلح المبرم لا يقبل أي طعن ويكون حاسماً في النازلة ولا وجود لأي طرد تعسفي..»⁹².

وعليه، يتضح من خلال هذا الحكم أن القضاء المغربي يتجه إلى جعل الصلح التمهيدي نهائياً وغير قابل للطعن أمام القضاء.

المطلب الثاني : الصعوبات القانونية والعلمية للصلح على مستوى مفتش الشغل

تعتبر مفتشية الشغل من أهم الأجهزة التي تراهن عليها الدول من أجل تفعيل مقتضيات القانون الاجتماعي قصد بلوغ النماء الاقتصادي والاجتماعي، وقد ضلت الدراسات والإحصائيات تبين دائماً مدى قدرة هذا الجهاز على فض نزاعات الشغل بتفوق كبير على الجهاز القضائي في هذا الشأن⁹³.

⁹²حكم صادر عن ابتدائية العيون بتاريخ 18 ماي 2006 ملف رقم 555اورده محمد المكي في كتابه " الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء " ص 85

⁹³عبد اللطيف الخالفي : "الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني،علاقات الشغل الجماعية"،المطبعة والورقة الوطنية ، الطبعة غير مذكورة ، مراكش، السنة 2007 الصفحة 232

وبالتالي يمكن اعتبار جهاز تفتيش الشغل صمام أمن بالدرجة الأولى، لكونه يسهر على الحفاظ على السلم الاجتماعي وما يشمله من أمن وسكينة.

يتولى مفتش الشغل كاختصاص مهمة التصالح في نزاعات الشغل الفردية وعلى الرغم من أن تكريس مدونة الشغل لهذا الدور، مكن من تجاوز بعض الصعوبات القانونية، إلا أن الواقع العملي أبان أن الدور التصالحي لمفتشية الشغل مازال يعاني من عدة صعوبات، منها ما هو قانوني (الفقرة الأولى) ومنها ما هو مادي عملي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : الصعوبات القانونية

يعاني الدور التصالحي لمفتش الشغل من إشكاليتين قانونيتين رئيسيتين، تتمثل الأولى في إشكالية الانسجام بين مقتضيات المادة 41 مع المادة 532 من مدونة الشغل، وتمثل الثانية في إشكالات الانسجام بين مقتضيات المادة 76 والمادة 73 من مدونة الشغل

أولاً: إشكالية الاندماج بين مقتضيات المادة 41 مع المادة 532 من مدونة الشغل

نصت الفقرة الرابعة من المادة 41 من م.ش على الآتي :

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائياً وغير قابل للطعن أمام المحاكم، وفيما نصت الفقرة الأخيرة من المادة 532 على تحرير محضر بشأن محاولات الصلح في إطار نزاعات الشغل الفردية يمضيه طرفان النزاع ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبنية فيه.

فباطلاعنا على هاتين المادتين، يتضح لنا وجود تناقض وتضارب بينهما، حيث اعتبرت المادة 41 أن اتفاق الصلح التي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائياً وقابل للطعن فيه فيما اعتبرت المادة 532 أن محضر الصلح له قوة الإبراء في حدود المبالغ المبنية فيه بمعنى أنه لا يؤدي إلى انقضاء الحقوق والادعاءات التي كانت محلا له وبصفة نهائية، على خلاف مقتضيات الصلح المدني الذي يعتبر نهائياً وغير قابل للطعن فيه.

وفي إطار هذا التناقض برزت بعض الآراء الفقهية في محاولة إعطاء حلول لهذا الالتباس :

فمنهم من ميز بين حالة تصحيح التوقيع بالعطف من طرف مفتش الشغل ضمن المادة 41 من مدونة الشغل، حيث يجب اعتبار الاتفاق النهائي غير قابل للطعن وبين حالة الاقتصار على التصالح بناء على المادة 532 حيث يعتبر الاتفاق حجة فقط على المبلغ المحددة فيه⁹⁴

وفي نقيض ذلك الرأي، هناك من ذهب إلى القول بأن الصلح المنصوص عليه في إطار المادة 41 يتعلق باتفاق الصلح الذي يحسم النزاع المرتبط بالفصل التعسفي، وأن الفقرة الثانية من المادة 532 تتعلق بمحاضر الصلح عموماً، باستثناء قضايا الفصل التعسفي وتكون قابلة للطعن فيها أمام القضاء⁹⁵.

وللابتعاد عن هذا المجرى، هناك من يرى بأنه يجب تفسير المقتضيات الخاصة بالصلح لصالح الأجير والقول بأن كل صلح مبرم في إطار هذه النصوص يعد مجرد توصيل بتصفية الحساب، وذلك لاعتبارين :

الاعتبار الأول: يتجلى في كون المشرع نص في الفقرة الثانية من المادة 41 من مدونة الشغل على أنه لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدماً عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفياً أم لا، وقد أكد المشرع هذه القاعدة في المادة 73 عندما نص على أنه «يعتبر باطلاً كل إبراء أو صلح طبقاً للفصل 1098 في قانون الالتزامات والعقود يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنهائه.

⁹⁴محمد سعيد اللبناني قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية الجزء الثاني المجلد الثاني الصفحة 1367

⁹⁵محمد اسبول واقع الصلح في المادة الاجتماعية دراسة نظرية تطبيقية . مرجع سابق الصفحة 93

الاعتبار الثاني: نجده في المادة 76 من مدونة الشغل التي تنص على أنه يعتبر الإبراء أو الصلح طبقاً للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها⁹⁶

وفي توجه آخر، هناك من اعتبر أن المادة 532 من مدونة الشغل جاءت من منطلق ما يناط إلى الأعدان المكلفين بتفتيش الشغل من مها⁹⁷.

ولقد ذهب أحد الباحثين إلى القول أن المادة 532 هي الأصل في الصلح التمهيدي وأن المادة 41 هي الاستثناء، مما يبرر القول في حالة الصلح التمهيدي يتم تحرير محضر من طرف مفتش الشغل، واستثناء في حالة وجود تعويض عن الفصل التعسفي يتم تحرير توصيل والتوقيع عليه من طرف المشغل والأجير، وهذا التوصيل غير قابل للطعن فيه لأنه مادام أن التعويض عن الفصل التعسفي قد حدد بموجب القانون، وأن هذا التحديد يعتبر الحد الأدنى لا يمكن النزول عنه، فإن الطعن في هذا التوصيل سيكون تحصيل حاصل فقط، ولن يؤدي إلى نتيجة، لأن المبالغ المنصوص عليها في التوصيل هو نفسه الذي ستحكم فيه المحكمة إن قبلت الطعن، أما إذا نزل مبلغ التعويض عن الحد الأدنى لمنصوص عليه في مدونة الشغل، فإن اتفاق الصلح التمهيدي سيكون هذا باطلاً لأنه قد خالف شرطاً من شروط صحته، وهو الذي نصت عليه المادة 41، وبالتالي سيواجه هذا الاتفاق مصير الاتفاقات الباطلة، وبالتالي يمكن القول أنه لا يوجد تضارب بين المادتين 41 و532 بل هناك سوء فهم لتوجه المشرع المغربي إما بخصوص محضر الصلح الذي يحرره مفتش الشغل فتكون له قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه فقط فهو يقبل الطعن أمام المحكمة دائماً⁹⁸.

ثانياً: إشكالات الانسجام بين مقتضيات المادة 76 والمادة 73 من مدونة الشغل

تنص المادة 76 في فقرتها الثانية على أن «يعتبر الإبراء أو الصلح طبقاً للفصل 1098 في قانون الالتزامات والعقود مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها».

⁹⁶ محمد كشيور "انتهاء عقد الشغل" مطبعة النجاح الجديدة ط غ م الدار البيضاء السنة 2008 ص 343-344
⁹⁷ محمد سعيد جريندي "الطرد التعسفي للاجير بين التشريع والقضاء بالمغرب" مطبعة ماتييك برانت الطبعة الثانية تطوان السنة 2002 ص 133-132
⁹⁸ محمد المكي "الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء" رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص قانون الاعمال و المقاولات جامعة محمد الخامس السويسي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية ب الرباط السنة الجامعية 2008-2009 ص 84

وحيث قررت مدونة الشغل بشكل واضح على بطلان الصلح الذي يجري وفقاً للفصل 1098 من ق.ل.ع في تسوية نزاعات الشغل الفردية.

وقد يظهر من خلال التمعن في هذا النص، أن هناك تناقضاً بينه وبين الفقرة الثانية من المادة 73 من مدونة الشغل⁹⁹.

على أساس أن أحدهما يبطل الصلح المدني في نزاعات الشغل، والآخر يجيزه، في حين أن مقابلة النصين بشكل دقيق توضح عدم وجود أي تعارض، وهو ما أثار إليه أحد الباحثين بقوله أن المشرع، ومراعاة منه لمصلحة الأجير، اعتبر الصلح مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها فقط ولا يؤدي إلى تصفية النزاع بشكل نهائي، ومن ثم يكون الأجير غير مجبر على رد المبالغ التي سبق وأن حصل عليها، وهذه نتيجة من نتائج خصوصيات قانون الشغل¹⁰⁰.

الفقرة الثانية: الإشكالات الملمية

سنعالج هذه الفقرة المتعلقة بالإشكالات العملية التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات الشغل الفردية في نقطتين : إشكالات مطروحة قبل جلسة محاولة الصلح التمهيدي (أولاً)، ومنها المطروحة خلال هذه الجلسة (ثانياً).

أولاً: الإشكالات المطروحة قبل جلسة محاولة الصلح

انطلاقاً من الواقع العملي 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 إلى جلسة الصلح، لكن بالرجوع إلى المقتضيات القانونية الخاصة

⁹⁹يعتبر باطلاً كل ابراء أو صلح طبقاً للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود يتنازل فيه الأجير عن اي اداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد او بفعل انهائه

¹⁰⁰مليكة بن زاهير . مركز القانون المدني من المادة الاجتماعية تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة وحدة القانون المدني جامعة الحسن الاول كلية الحقوق عين الشق الدار البيضاء 1992-1999 ص 93

بمحاولات ا لتصالح ومسطرة إجراؤها، نجد غياب تام لتنظيم هذا الإجراء وكيف إحالة النزاع على مفتش الشغل¹⁰¹.

كما أن المشرع لم يعمل على تحديد أجل معين لتقديم الطلب إلى عون مفتش الشغل، كما لم يتطرق كذلك إلى تحديد الأجل الذي يجب فيه على مفتش الشغل تحديد جلسة الصلح بعد توصله بشكوى الأجير، بالرغم مما يشكل ذلك من أهمية قد تنعكس سلباً على نتائج التسوية الودية للنزاع وخصوصاً أن أجل عرض النزاع على القضاء مهدد بالتقادم وذلك طبقاً للمادة 395 من مدونة الشغل.

تنص على أن : تتقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية وعن عقود التدريب من أجل الإدماج..¹⁰².

وكذلك هناك أشكال التبليغ للاستدعاء، هل يبلغ عن طريق البريد المضمون مع إشعار بالتوصل، والتي تعتبر طريقة طويلة من حيث الوقت بعض الشيء ومن يتولى دفع تكلفة البريد المضمون، المشغل أم الأجير أم مفتشية الشغل؟ ويطرح نفس الإشكال عند التبليغ عن طريق العون القضائي!؟

إن أغلب مفتشي الشغل بربروع المملكة يقومون بتسليم الاستدعاء للأجير المشتكي لتبليغه يدا بيد لمشغله المشتكى به¹⁰³.

ثانياً: الإشكالات المطروحة خلال جلسة محاولة الصلح التمهيدي

إن أثر ما يعيق مفتش الشغل بقيامه بمهامه هو أن مدونة الشغل لم تلزم المشغل بالاستجابة لاستدعاء مفتش الشغل حتى يواجه بينه وبين أجيرو، ذلك ما يفرض على مفتش الشغل تكرار الاستدعاء، أملاً في استجابة المشغل له، وهو الوضع الذي دفع البعض إلى المطالبة بتجنيح واقعة عرقلة قيام مفتش الشغل بمهامه وسيراً على نهج المشغل

¹⁰¹حسن الخطاب 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 2007/2008 ص 16

¹⁰²انظر المادة 395 من م ش

¹⁰³محمد العلمي م س ص 509

الموريتاني¹⁰⁴ في حين اكتفى المشرع المصري¹⁰⁵ بالتنصيص على وجوب استجابة المشغل لاستدعاء مفتش الشغل دون إقرار جزاء علي عدم الاستجابة.

وبالإضافة إلى الإشكال الرئيسي السالف الذكر، نورد بعض الإشكالات التي تثار خلال جلسة محاولة التصالح أمام العون المكلف بتفتيش الشغل :

✓ ضرورة كتابة محضر الصلح في حالة التوافق أو عدم التوافق بين الطرفين على النزاع كتابة، حيث أن المشرع المغربي اقتصر فقط على ذكر وجوب كتابة مبلغ التعويض في التوصيل فقط في حالة الاتفاق على هذا الأخير.

✓ في حالة تحرير محضر الصلح كتابة، ما هو الطرف الذي سيحتفظ بالمحضر الأصلي؟ بما أن المشرع لم ينص على وجوب تحرير هذا المحضر ولم يحدد الطرف الذي سيحتفظ به، وتجدر الإشارة إلى أن مفتش الشغل يحتفظ بالمحضر الأصلي ويسلم الطرفين نسخة مطابقة للأصل.

✓ عدد النسخ التي يتعين على مفتش الشغل أن يحرر فيها محضر الصلح. وإن كان مفتش الشغل في الممارسة العملية، دأب على تحرير المحضر في 3 نسخ يحتفظ بالنسخة الأصلية ويسلم نسخاً مطابقة للأصل لكلا الطرفين.

✓ أشكال إلزام الأطراف بالتوقيع على محضر الصلح، حيث بالرجوع إلى مقتضيات مدونة الشغل، نجد أنه ليس هناك ما يلزم الطرفين بالتوقيع على محضر، وتجدر الإشارة أنه في الممارسة العملية في مثل هذه الحالة يقوم مفتش الشغل بالإشارة في المحضر عن رفض التوقيع من أحل أو كلا الطرفين.

¹⁰⁴قانون الشغل الموريتاني المادة 429

¹⁰⁵قانون العمل المصري المادة 163

الفصل الثاني:

تدخل مفتشية الشغل في تسوية

نزاعات الشغل الجماعية

الفصل الثاني : تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل الجماعية

اذا كان تدخل مفتش الشغل في حل خلافات الشغل الفردية , فعلا رغم عدم وجود نص تشريعي يخول ذلك , وكذا الانتقادات الموجهة في هذا الاطار , فان فشل الطرق القانونية التقليدية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية وعدم نجاعتها دفع بالفرقاء الاجتماعيين الى اعتماد وسائل بديلة , اخدين بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية والمعطيات الاجتماعية للسماح بتدخل مفتشية الشغل مرة ثانية لتسوية هذه النزاعات .

وعليه فاذا كانت المسطرة القانونية المتمثلة في المصالحة قد عرفت جمودا عمليا , فان المسطرة الواقعية قا ابانت ان تدخل هذا الجهاز لم يكن بدون فائدة , اذ ساهم هذا التدخل في التقليل الى حد كبير من عدد النزاعات الجماعية, وتوقيف الاضرابات التي من شنتها بعض المؤسسات والحد من اغلاق اخرى سعيا لفرض احترام حقوق الاجراء و حمايتهم , ولهذا فإن مسطرة التسوية الواقعية والغير المقننة , تتمثل في المصالحة لدى مفتشية الشغل عند فشلها تكون تحت إشراف السلطات المحلية , بمساعدة مفتش الشغل في مرحلة اخرى وعند فشل هذه المحاولة كذلك , واذا تعلق النزاع بأكثر من اقليم فالمصالحة تتم تحت اشراف وزير الشغل ومساعدة المفتشية العامة للشغل 106ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق الى المصالحة كاهم آلية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية في (المبحث الاول). ثم سنحاول التطرق الى نتائج المصالحة والصعوبات التي يعاني منها مفتش الشغل في (المبحث الثاني)

¹⁰⁶صباح كوتو :مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية م س الصفحة 262

المبحث الاول: المصالحة كأهم آلية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية

تكتسي نزاعات الشغل الجماعية اهمية قصوى لدى جل التشريعات المقارنة، وذلك اعتبارا للنتائج والاثار التي تنجم سواء على طرفي علاقة الشغل او على الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية وحتى السياسية للدول.

ان خصوصية نزاع الشغل الجماعي تتجلى من خلال المظاهر والصور التي يتخذها هذا النزاع ، فاندلاع الاضرابات العمالية وتوالي الاغلاقات يكون له بالغ الاثر على استقرار علاقة الشغل وما لذلك من آثار وخيمة على المصالح العليا للدول.

لهذا عملت جل التشريعات المقارنة على وضع اجراءات وتدابير خاصة لتفادي هذه النزاعات والتقليل منها، وذلك خارج المساطر العادية والمؤلفة لحل النزاعات . والمشرع المغربي لم يخرج عن هذه القاعدة ، وعمل من خلال مدونة الشغل على إيجاد مجموعة من الاليات والصيغ التي تتميز بطابعها السلمي والمرن ، وهي تشكل ادوات وقائية وعلاجية تهدف الى تفادي النزاعات والتقليل منها، وإيجاد انجع الحلول والسبل لمعالجة وتسوية مختلف نزاعات الشغل الجماعية ، وذلك عن طريق التوافق والتراضي بين طرفي علاقة الشغل .

سنحاول معالجة هذا المبحث الى مطلبين حيث سنخصص المطلب الاول الى المصالحة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية. فيما سنخصص المطلب الثاني الاجراءات المسطرية للمصالحة في نزاعات الشغل الجماعية .

المطلب الأول : آليات المصالحة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية

لا يمكن تصور حياة بدون نزاعات بين أفراد المجتمع، والخطورة لا تكمن في وجود نزاع، بل في وقوف المرء عاجزا عن تسوية هذا النزاع، وتسوى النزاعات مبدئيا بواسطة القضاء، لن وبالنظر لخصوصيات نزاعات الشغل الجماعية، والتي تتطلب تعاملًا خاصًا، إذ تقوم أساسًا بين رب العمل ومجموعة من الأجراء بسبب الاختلاف حول مواضيع قانونية أو

اقتصادية تتجاوز، في كثير من الأحيان، نطاق القانون، ولا ينفع معها تطبيق النصوص القانونية لتسويتها.¹⁰⁷

وقد قامت مدونة الشغل باعتبار الحلول البديلة لحل نزاعات، الإيطار القانوني المنظم للعلاقات الشغلية بتنظيم التصالح والتتصيص على إجراءات خاصة تنسجم وطبيعة هذه المنازعات الجماعية وذلك من خلال المواد من 551 إلى 556، وتبعاً لذلك سنحاول من خلال هذا المطلب التطرق إلى الأحكام العامة للمصالحة في الفقرة الأولى، وحيث ستخصص الفقرة الثانية للهيئات المكلفة بالمصالحة في نزاعات الشغل.

الفقرة الأولى : الأحكام العامة

إن اختلاف المصالح بين طرفي العلاقة الشغلية، كما هو مصدر لنزاعات فردية هو أيضاً مصدر للنزاعات الجماعية، وإن أولى محاولة التصالح بين أطراف النزاع، سواء كان إضراباً أو إغلاقاً أو أي نوع آخر.. تتم أمام مفتش الشغل، ويلاحظ أن المدونة أحسنت صنعا عندما جعلت هذا الجهاز هو المتدخل الأول في النزاعات الجماعية، والسبب في ذلك راجع إلى كون هذا الجهاز هو الأقرب رلى كل من العمال وأرباب العمل. كما أن مفتش الشغل مؤهل أكثر لإيجاد حل مناسب للنزاع القائم بحكم إحتكاكه اليومي بأطراف العلاقة الشغلية.¹⁰⁸

وتعد المصالحة وسيلة من وسائل تسوية نزاعات الشغل الجماعية والمرحلة الأولى من مراحل هذه التسوية ولا يلجأ إلى غيرها بعد استيفاء إجراءاتها وفشلها في حل النزاع، وعلى غرار باقي التشريعات المقارنة، أسند المشرع المغربي مهمة تسوية نزاعات الشغل الجماعية إلى هيئات مكلفة بالصلح بين الأطراف المنازعة تتعدد درجاتها أو مستوياتها بحسب مستوى النزاع ورقعته.

¹⁰⁷علي 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 ص 7
¹⁰⁸عبد اللطيف الخلفي . الوسيط في مدونة الشغل . الجزء الثاني . علاقات الشغل الجماعية . المطبعة و الوراقة الوطنية الطبعة الاولى . مراكش . السنة 2006 ص 208

❖ مفهوم التصالح في نزاعات الشغل الجماعية

تعريف التصالح :

إن تعريف التصالح في نزاعات الشغل الجماعية، يعد ضربا من التجاوز، نظرا لما يوحي به هذا المفهوم من عمومية لا تحتملها مقتضيات القانون الاجتماعي.¹⁰⁹

إن مصطلح التصالح La conciliation يطلق على الصلح كإجراء مسطري، سواء تم أمام القضاء أو العون المكلف بتفتيش الشغل في إطار مسطرة الصلح التمهيدي La conciliation Peliminiaire أو أمام هيئات التصالح في نزاعات الشغل الجماعية.

فمصطلح «الصلح» La transaction هو اتاق، أما التصالح فهو إجراء، أي أن الأول قاعدة موضوعية والثاني قاعدة مسطرية، ورغم اختلاف المصطلحين جوهريا، فإن ترابطا وثيقا يجمعهما، الأول هو النزاع والتصالح في آخر المطاف يحول إلى صلح إن توافرت له أسباب النجاح.¹¹⁰

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع المغربي لم يعرف بالمصالحة فقط آثار إليها في المادة 550 من مدونة الشغل والتي تنص على أنه «تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم».

وقد تم تعريفه بكونه إجراء يرمي إلى التقريب بين وجهات النظر المتعارفة لكل من الأجراء والمشغلين بقصد الوصول إلى حل وسط يقبله الطرفان، وذلك عن طريق طرف ثالث يتميز بالحياد والاستقلال، فيما عرف أيضا بأنه مساعدة على الوصول إلى حل توفيقى بين الأطراف قبل أن تتطور حدة الخلاف بينهما إلى اتخاذ أحد أشكال القوة المتمثلة إما في الإضراب من قبل الأجراء أو في الإغلاق الذي يمكن أن يلجأ إليه المختلفون.¹¹¹

¹⁰⁹امين البعقوبي . التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية دراسة قانونية وواقعية . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص جامعة

الحسن الثاني بالبيضاء كلية المحمدية السنة الجامعية 2016/2017 ص 13

¹¹⁰رشيد رقي الصلح والتصالح في المادة الاجتماعية دراسة تشريعية وفقهية وقضائية ص 58

¹¹¹احمد بوهر و . نزاعات الشغل الجماعية وفق مدونة الشغل دار القلم الرباط الطبقة الاولى 2004 ص 44

وما سبق، يمكن القول أن المصالحة ترمي إلى التوفيق بين رأيين قد يكونان متعارضين من خلال التقريب بين وجهات النظر المتباعدة للفرقاء الاجتماعيين والسعي إلى إيجاد حلول وقواسم مشتركة تشكل أرضية للاتفاق بين طرفي النزاع.¹¹² ويبدو أن من يقوم بمهمة المصالحة لا يقوم بعرض رأي من تلقاء نفسه على طرفي النزاع بقدر ما يسعى إلى أشخاص نتائج تصريحات طرفي العمل على جعلهما يقبلان بما قد يحافظ على مصالحهما وليس فيه إضرار لهما، وبذلك تكون المصالحة كوسيلة من وسائل تسوية نزاعات الشغل الجماعية أداة لتفادي هذه النزاعات أكثر مما هي أداة لحلها، فأهميتها تظهر بالخصوص عند بروز البوادر الأولية للنزاع الجماعي وقبل لجوء طرفيه إلى وسائل العنف المتمثلة في الإضراب والإغلاق.¹¹³

وتجدر الإشارة إلى أنه عند نشوب نزاع جماعي ولجوء الأطراف إلى وسائل العنف، تكون الأعصاب متوترة ويكون كل طرف ساخطا على الطرف الآخر، مما يصعب معه في حقيقة تقريب بين وجهة نظر كل منهم وهي مهمة المصالحة ومع ذلك فإن هذه الأخيرة يلجأ إليها سواء قبل توقف الشغل أو بعده، حيث تسعى الجهة المنوطة بها إجراءات التقريب بين طرفي النزاع وتبديد الخلاف بينهما عن طريق توضيح لكل طرف الأسباب التي تحلي تصرف الطرف الثاني، وكل هذا من أجل التوصل إلى حل تصالحي ينهي النزاع.¹¹⁴

وهكذا، فإن التصالح يستلزم مشاركة طرف ثالث يتخلص دوره في بلورة اتفاق بين طرفين يكون من خلقهما وتعبيراً عن إرادتهما حيث أن هذا شأن هذا الاتفاق التوصل إليه من خلال الأطراف ذاتا أن يظن الاستقرار أكثر في علاقة بينهما وأن يجعل السلام والتعاون يهيمن على هذه العلاقة وهكذا كله على خلاف التسوية التي قد تفادي أو في حل النزاع، إلا أن فعاليتها ليست بذات الدرجة التي تكن عليها التسوية المتحل عليها من خلال الأطراف

¹¹² محمد جمال الدين ركي . قانون العمل جماعة القاهرة الطبعة الثالثة 1883 ص 821

¹¹³ أمين البعقوبي التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية بالمحمدية الصفحة 14

¹¹⁴ عبد اللطيف الخلفي . استقلالية قانون الشغل بين الواقع والتموحي . مقال منشور بمجلة المرافعة ص 208

ذاتها والتي تراعى الحفاظ على علاقة الشغلبة بأسلوب إنسانى ىراعى الحقوق وىحفظ الود.115

إن الدور الذى يلعبه الصلح، ىتجلى فى مساعدة الأطراف على الوصول إلى اتفاق مؤقت تمهيدا لإبرام اتفاقية جماعية تساعد على تنظيم شروط وظروف العمل والتي سىتحول فىما بعد إلى قانون ىحكم تنظيم العلاقات بين أطراف الشغل.

إن العبارة التى وردت فى المادة 550 من مدونة الشغل بكلمة التصلح الصلح، يفهم منه هذه أن ىتحقق فىها نوع من التوازن ىحول الفریقین المتنازعين بالنتيجة التى توصلإ إليها، باعتبار أن كل فریق ىحرص على الحصول على أكبر منفعة وأقل مضرة، كما أن ذلك ىقتضى أن من ىتوى إجراء هذه المسطرة أن ىتوفر على الكفاءة والمهارة مما ىجعله ىكسب ثقة المتنازعين واقتناعهم بالموافقة على حد أدنى من التنازلات.

وهكذا ىحكى القول أن المصالحة تلعب دورا هاما فى تسوية نزاعات الشغل الجماعية، وذلك أنها تعتبر إحدى الآليات البديلة كل النزاعات الشغل الجماعية، التى ىمكن أن تنشأ بين العمال وأرباب العمل، وأوكل المشرع المغربى مهمة التصلح إلى جهات تتصفه مبدئيا بالكفاءة والحياد لتقوم بدور المحقق والتحرى وجمع المعلومات الكافية حول النزاع وكذا من خلال التقريب بين وجهات نظر أطراف النزاع.

خصائص التصلح:

من المتعارف عليه، أن القاعدة العامة أن لجا الأفراد إلى القضاء حتى نشب نزاع بينهم باعتباره المؤسسة التى أوكل إليها المشرع النظر فى مختلف النزاعات، فإنه خلافا لهذه القاعدة، تخضع نزاعات الشغل الجماعية لآلية التصلح التى تتميز بمجموعة من المميزات لا نظير لها فى قضاء الدولة، حيث إن من أهم خصائص المصالحة فى النزاعات الجماعية للشغل هو طابع غير القضائى، وذلك على خلاف نزاعات الشغل الفردية التى تمر كما رأينا فى الفصل الأول من هذا البحث بمرحلتين، الأول ىمكن اعتبارها إدارية تتم على مستوى

115محمد اوظيف الطرق البديلة لتسوية نزاع الشغل . دار النشر المعرفة الرباط . مطبعة التعارف الجديدة – الرباط- طبعة 2016 ص 106

مفتشية الشغل تم التعبير عنها بمسطرة الصلح التمهيدي¹¹⁶، والثانية قضائية تعتبر إلزامية¹¹⁷.

ويتميز التصالح في نزاعات الشغل الجماعية بكونه آلية تهدف إلى تفادي وقوع النزاعات قبل أن تكون وسيلة لتسويتها، وهو ما يمكننا أن نلاحظه من خلال التدخل الإيجابي لمفتشي الشغل من خلال الزيارات التي يجرونها للمؤسسات والتي تمكنهم من رصد بوادر الخلافات وإيجاد حلول لها قبل أن تتحول إلى نزاعات يصعب حلها مستقبلاً.

وكذا تتميز إجراءات التصالح المنصوص عليها في مدونة الشغل بالبساطة، حيث نجد القائمين عليها يتمتعون بحرية أوسع في كل ما يتعلق بالتبليغ وإدارة الجلسات وتنظيمها وتقديم البيانات والاتصال بأطراف النزاع، وهي أمور وغيرها تبتعد ما أمكن عن الإجراءات الشكلية التي تكون في الكثير من الأحيان أمام القضاء طويلة ومملة ولا فائدة منها سوى التنفيذ بحرفية النصوص القانونية الخاصة، وذلك على حساب موضوع النزاع.

كما تعد صفة الإلزامية من أهم الخصائص، أيضاً، حيث يتعين سلوك مسطرة التصالح واحترام التدرج الذي حدده المشرع وامتثال الأطراف لإجراءاتها الرامية للوصول إلى اتفاق، لذلك رتب المشرع غرامات تتراوح ما بين 10.000 و20.000 درهم على الأشخاص الذين يتم استدعائهم بصفة قانونية ولا يحضرون من غير أن يكون عذر مقبول¹¹⁸.

ولعل من أهم الخصائص التي تميز نظام التصالح هي التخصص، حيث إن جميع الجهات التي أناط بها المشرع مهمة التصالح تتصف مبدئياً بالكفاءة والحياد، حيث فطن المشرع لدور التخصص في الوصول إلى الغاية المنشودة من وراء هذه المساطر، لذلك جعل جهاز تفتيش الشغل كأول مرحلة من مراحل التصالح لحاله من إطلاع واتم بأوضاع المقاولات والمشتغلين بها، ومع ذلك، فالآلية المصالحة يلجأ إليها قبل توقف الشغل أو بعده،

¹¹⁶المادة 41 – 532 من مدونة الشغل

¹¹⁷تنص المادة 277 من قانون المسطرة المدنية على انه يحاول القاضي في بداية جلسة التصالح بين الاطراف

¹¹⁸المادة 585 من م ش .

حيث تسعى الجهة المنوط بها إجراءاتها التقريب بين طرفي النزاع وتبديد الخلاف بينهما من أجل التوصل إلى حل تصالحي ينهي النزاع¹¹⁹.

إذا كانت الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن القضاء الرسمي نابعة من قناعة القاضي وتطبيقه للنصوص القانونية، ورذا كان الحل المتوصل إليه في إطار نظام التحكيم يتخذ الحكم، فإن اتفاق التصالح وعلى العكس نابع من إرادة الأطراف، حيث ينخرط الجميع في الوصول إليه وينحصر دور المصالح في تقريب وجهات نظر الأطراف وجعلهما يقبلان بما قد يحافظ على مصالحهما وليس فيه أضرار لهما، وهو ما جعل السلام والتعاون يهيمن على العلاقة، بخلاف الحل الذي يفرض على الأطراف، إنه بالرغم من فعالية هذا الأخير، إلا أن الفعالية ليس بالشكل وبالكيفية التي يكون عليها الحال الذي يتوصل إليه الأطراف من ذاتهم، لذلك تحرص أغلبية التشريعات على أن تمر مرحلة المصالحة بأكثر من درجة تمهيدا للوصول إلى حل توافقي يكون من صنع أطراف النزاع الجماعي¹²⁰.

الفقرة الثانية: الهيئات المكلفة بالمصالحة في نزاعات الشغل الجماعية

إن المصالحة تعتبر من الوسائل البديلة والسليمة لحل نزاعات الشغل الجماعية، والذي أفرد له المشرع المغربي حيزا مهما في مدونة الشغل، عمل خلالها على تنظيمه وضبطه¹²¹. ووعيا من المشرع بأهمية التصالح في نزاعات اشغل الجماعية، جعل هذه المسطرة تمر من مراحل وتحت إشراف هيئات إدارية¹²² لها مؤهلات مما يجعلها تتماشى مع خصوصية هذه النزاعات، حيث تعبر مفتشية الشغل المرحلة الأولى التي يتوجه إليها الأطراف في حالة نشوب نزاع بينهم، وفي حالة فشل الصلح على المفتشية، يتم اللجوء إلى لجنتي البحث والمصالحة الإقليمية والوطنية¹²³.

¹¹⁹ عبد اللطيف خلفي علاقات الشغل الجماعية الجزء الثالث مرجع سابق ص 208

¹²⁰ محمد اوطيف الطرق البديلة لتسوية نزاع الشغل . دار النشر المعرفة الرباط . مطبعة المعارف الجديدة - الرباط- طبعة 2016 ص 109

¹²¹ يوسف حنان . المصالح كالية لفض نزاعات الشغل الجماعية مقالة منشورة في الموقع الالكتروني . [www. Maroc.droit.com](http://www.Maroc.droit.com) تاريخ الاطلاع 2020/03/03

¹²² المادة 551

¹²³ خلود اقنين . المصالحة لحل نزاعات الشغل . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة . السنة الجامعية 2016/2017 ص 33.

أولا : محاولة التصالح على مستوى مفتشية الشغل:

إن أول مرحلة في صيرورة تسوية نزاعات الشغل الجماعية، تتم أمام مفتشية الشغل، وقد أحسن المشرع المغربي صنعا عندما نص هذا المقتضى¹²⁴ لأن خطورة نزاعات الشغل الجماعية والآثار الوخيمة اليت قد تترتب عنها وضرورات الحفاظ على السلم الاجتماعي، تقتضي تدخلا سريعا وفعالا في نفس الوقت¹²⁵.

هذا بالإضافة إلى أن مفتشية الشغل تعتبر العنصر الأكثر قربا واطلاعا على أوضاع المقولة، والأكثر قدرة على إقناع طرفي النزاع الجماعي بالصلح وإيجاد الحلول المناسبة لمختلف الأوضاع، وذلك راجع أساسا إلى تواجدها الدائم في قلب العلاقة الشغلية، وعليه، قد أصبحت مفتشية الشغل ملزمة بقوة القانون بالتدخل من أجل تسوية نزاعات الشغل عبر إجراءات محاولات التصالح بين طرفي النزاع الجماعي، وذلك وفق إجراءات ومسطرة محددة بموجب القانون¹²⁶.

نعمل في هذه الفقرة على تحديد كيفية تدخل مفتشي الشغل إذا كان النزاع الجماعي يهم مقولة واحدة فقط، وكيفية تدخله إذا كان النزاع يهم أكثر مقولة.

❖ النزاع يهم مقولة واحدة:

جاء في المادة 552 من مدونة الشغل في فقرته الثانية على أنه «إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقولة واحدة، فإن محاولة التصالح تجرى أمام العون المكلف بتفتيش الشغل.» ومن خلال هذه المادة، يتضح أن المعيار المحدد للنزاع الجماعي الذي يجوز لمفتش الشغل التدخل فيه، هو عدد المقاولات التي يقع فيها النزاع¹²⁷.

وذهب التشريع الفرنسي في نفس الاتجاه، حيث أنه عندما ينشب النزاع يتم عرضه على مفتش الشغل من قبل أحد طرفي النزاع الجماعي ويتحرك مفتش الشغل عبر مرحلتين:

¹²⁴الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي الطبعة الثانية منشورات دار القلم الرباط السنة 2005. صفحة 337

¹²⁵عبد اللطيف الخلفي . م س ص 210 - 212

¹²⁶وليد الصوفي . تسوية نزاعات الشغل الجماعية بين مقتضيات مدونة الشغل و الواقع العملي ص 92

¹²⁷عبد للطيف الخلفي مرجع سابق ص 212

المرحلة الأولى : يقوم فيها بزيارة مكان العمل ومعاينة النزاع عن قرب والعمل على رصد مختلف حيثيات النزاع.

والمرحلة الثانية : يعمل على عقد حوار بين الطرفين وذلك بغية الوصول إلى حل توافقي يكون منهيًا للنزاع.

وتجدر الإشارة إلى أن مفتش الشغل يعاني من غزارة المهام الموكولة إليه بموجب القانون، وذلك يعتبر سلبا على وظيفته الرئيسية المتمثلة في «المراقبة». فإتقال كاله مفتش الشغل بكثرة المهام الموكولة إليه سيجعله عاجزا كما ينبغي بسرعة وفعالية، كما أن اليد العاملة المغربية في تزايد وارتفاع مستمر في حين أن جهاز تفتيش الشغل لازال يعمل بأساليبه التقليدية والقديمة وبأطر قليلة العدد، مما يؤثر على الوظيفة الموكولة إليه، ويضر بالطبقة الواجب حمايتها، علما أن حماية الطبقة العاملة مسؤولية مشتركة بين مجموعة من الفاعلين.

إنه لا بد من التأكيد على دور الدولة ورغبتها في خلق التوازن الحقيقي في علاقات الشغل إقامة أطر متخصصة في هذا المجال من أجل رفع الحيف من الاستغلال عن طبقة مهمة بالنظر إلى دورها في تنمية الإقتصاد الوطني¹²⁸.

❖ النزاع يهم أكثر مقاولة:

بالرجوع إلى المادة 552 من مدونة الشغل في فقرتها الأولى أقر المشرع أنه «إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقاولة، فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم».

في هذه الحالة، تتم محاولة التصالح أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، ويجب في هذه الحالة على مندوبي الشغل المعنيين بالأمر أن يوحّدوا الجهود فيما بينهم، وذلك تفاديا لتضارب الحلول.¹²⁹

¹²⁸ محمد المكي الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء رسالة لنيل دبلوم ماستر تخصص قانون الاعمال جامعة محمد الخامس السويسي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط 2008-2009 ص 94

وتجدر الإشارة إلى أن كل مندوب يتدخل على حدة في النزاع الموجود داخل مجاله
الترابي.¹³⁰

إن عندما نكون أمام نزاع يهم أكثر من مقولة، يكون من اختصاص المندوب المكلف
بالشغل لدى العمالة أو الإقليم يتحدد بالنظر صلحا في جميع الخلافات أو النزاعات الشغلية
الجماعية، سواء كانت من الطبيعة القانونية أو الطبيعة الاقتصادية.

حيث أن نحمله المسؤولية في هذه المندوبية يسمح له بإطلاع الإلمام على مشاكل الشغل
الموجودة فيها، ويسمح له كذلك بالاطلاع على الظروف وأحوال طبقة الأجراء وكذا
المقاولات، كما تسمع لما بإحاطة بالأعراف وبالتقاليد 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 النظر المعنية بها
وكذا إيجاد الحلول الملائمة لها.¹³¹

إذا كان المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم يسعى إلى تحقيق السلم
الاجتماعي، فإن ذلك رهين بدعم هذا الجهاز وتحصينه ورفع درجة تأهيله تمكينه من الآليات
القانونية والاقتصادية التكنولوجية والسيكولوجيا ووسائل الدعاية الممكنة وتعزيز دوره
الوقائي في اتجاهه الواسع وتفعيله في المفاوضات الجماعية حتى يتسنى له مساندة ومعاينة
الضرفية الحالية المتميزة بانفتاح الاقتصاد الوطني ودخوله في المنافسة العالمية التي أدت
ومازالت تؤدي إلى تحولات في مجال العلاقات المهنية وطرق تدبيرها بحيث أصبحت
عنصرا أساسيا في التمييز بين المقاولات وفي رفع تحدي المنافسة بينها.¹³²

إن هذه التحولات، وإن كانت لها إيجابيتها، فإنها تساهم في ارتفاع عدد المنازعات
الاجتماعية من جراء إغلاق المؤسسات وتسريح عمالها أو إعادة هيكلتها وعصرنة إنتاجها
وتسييرها.

¹²⁹خلود اقنين المصالحة لحل نزاعات الشغل م س

¹³⁰الحاج الكوري مرجع سابق ص 339

¹³¹فاطمة المناشط م س ص 100

¹³²يوسف حنان المصالحة كالية لفض نزاعات الشغل الجماعية م س ص 65

❖ المصالحة على مستوى لجان البحث والمصالحة:

ظل وعي المشرع المغربي بخطورة الآثار المترتبة عن نزاعات الشغل الجماعية حاضرا في جميع مراحل التسوية، فمصلحة الاقتصاد الوطني وتزايد المخاوف من تأثر استقرار الوضع الاجتماعي وتأثيره السلبي على معدلات جلب الاستثمار مخاطر فقدان صاحب الشغل كلها عوامل جعلت المشرع المغربي حريصا على وضع أنجع السبل لتسوية نزاعات الشغل الجماعية عبر الطرق البديلة والسليمة والتي على رأسها الصلح.¹³³

وهكذا لم يكتف المشرع بمسطرة التصالح على مستوى مفتشية الشغل، بل عمل على إحداث لجان خاصة تتدخل في نزاع الشغل الجماعي، عبر مساطر وشروط محددة بموجب القانون عدفها هو حل النزاع بأسرع وقت ممكن، ويتعلق الأمر نا باللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، فقد رغب المشرع من خلال تدخل اللجنة الأولى في إعطاء الفرصة للسلطة المحلية من أجل لعب دور المنوط بها في الحفاظ على النظام العام ومن وراء ذلك استقرار علاقات الشغل مادام نزاع الشغل قد يكتسي طابعا محليا. أما اللجنة الثانية، فهدفها : فتح المجال للسلطة الحكومية من أجل التدخل في نزاع الشغل الجماعي، مادام الأمر في الأول والأخير يتعلق بالمصالح العليا للوطن، فالخطورة هنا قد تكتسي طابعا اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا، خاصة إذا ما انشغل النزاع الجماعي لتشمل جميع أنحاء التراب الوطني.¹³⁴

❖ اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة:

تعد اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة المرحلة الثانية من مراحل التصالح في نزاعات الشغل الجماعية،¹³⁵ حيث تتدخل في الخلافات التي تم مضم مقاوله واحده أو عدة مقاولات والتي مرت أنظار المديرية الإقليمية للتشغيل.

¹³³ليلي بل العافية: جانب المرونة في علاقات الشغل وق مدونة الشغل بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في قانون المقاوله جامعه محمد الخامس أكدال كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السنة الجامعية 2007-2008 الصفحة 90
¹³⁴محمد اسبول واقع العلم في المادة الاجتماعية . رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص . جامعة محمد الاول . وجدة 2004- 2005 ص33

¹³⁵امين اليعقوبي . التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية ص 16

ونصت المدونة -مدونة الشغل- في المادة 557 على أنه «تحدث لدى عمالة أو إقليم لجنة تسمى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، يتولى كتابة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف بالتشغل».

وهكذا، يمكن أن نستنتج أن اللجنة الإقليمية تتكون زيادة على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل من ثلاثة طوائف مقسمة بالتساوي، وهي :

- الطائفة الأولى : ممثلين عن الإدارة
- الطائفة الثانية : ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين
- الطائفة الثالثة : ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء

هكذا، وحسب رأي الفقيه عبد اللطيف الخلفي أن المصالحة التي تقوم بها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة هي وسيلة لتفادي الخلافات والنزاعات الجماعية أكثر منها وسيلة كلها¹³⁶، وأنها أسلوب يرمي إلى التقريب بين وجهة نظر كل من طرفي الخلاف أو النزاع الجماعي، من خلال الإشعاع إلى وجهات النظر المختلفة ومحاولة التقريب بينها، صحيح أنها وسيلة كفيلة لفض النزاع عن طريق التوفيق بين جميع آراء ومتطلبات الأطراف إرجاع الحالة إلى طبيعتها المتمثلة في سير نشاط المقابلة بشكل سليم إلا أننا لا نعتقد أن المصالحة وسيلة لتفادي النزاعات الجماعية وأنها هي وسيلة لفضها لولا وجود نزاع شغل جماعي لما تدخلت اللجنة الإقليمية لفضه.

ومن خلال استقراءنا للمادة 557 من مدونة الشغل، نلاحظ أنها تطرح عدة تساؤلات والتي نجملها فيما يلي :

أولاً : لم تحدد المادة 557 عدد ممثلي كل من الإدارة والمنظمات المهتمة للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً بل اكتفت بتحديد أنها تتكون منهم بالتساوي عن كل جهة ، فهل يتم تعيين الممثلين وفق حجم النزاع المعروض عليها؟!

¹³⁶عبد اللطيف الخلفي الجزء الثاني م س الصفحة 214

وبالتالي كلما كبر حجم النزاع كلما زاد عدد الممثلين ، لم أنها تنظر في جميع النزاعات المعروضة أمامهاغ للقيام بالمصالحة بنفس العدد من الممثلين.

ثانياً : جاءت عبارة «الإدارة» في المادة 557 من مدونة الشغل : «...وتتكون بالتساوي عن الإدارة والمنظمات..».

فما المقصود بعبارة «الإدارة» هل هي الوزارة الوصية على قطاع الشغل، أم هو المنظمات المعنية بالنزاع أم هي العمالة أو الإقليم المشار فيه النزاع؟137

ثالثاً : هل المقصود بالمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا هو المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على مستوى المقولة أو أن المنظمات النقابية الأكثر على مستوى العمالة أو الإقليم.

رابعاً : إن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بدلا من أن يترأسها عامل الإقليم وفق ما ينص عليه القانون «المادة 557 من مدونة الشغل بكف بها بعض الموظفين الذين لا يتوفرون على النفود الذي يمكنهم من إنجاز هذه المهمة، وخاصة إذا كان النزاع مستعصيا.

ويمكن ذلك في النزاعات العادية، كما أن متابعة عامل الإقليم يشكل مباشر إلى جانب الموظف الذي يتم تكليفه يساعد على إيجاد الحلول ويعطي لهذه اللجنة المكانة التي يستحقها. كما أن اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة بالنسبة للنزاعات التي يستعصي إيجاد الحلول لها يجب أن يترأس اجتماعاتها وزير التشغيل شخصيا وفق ما هو منصوص عليه في المدونة.

أما في التشريع الفرنسي، جاء في الفصل 523 من قانون الشغل الفرنسي، أنه يتم إحداث لجنة جهوية للمصالحة تابعة للمصالح الجهوية لوزارة الشغل، وتتكون اللجنة الجهوية من المدير الجهوي للشغل والتشغيل بصفته رئيساً مستشارا من المحكمة الإدارية، خمسة أعضاء يمثلون أرباب العمل وخمسة أعضاء يمثلون العمال، ويمكن القول أن اللجنة الجهوية تنفرع إلى قسمين : لجان جهوية أساسية وأخرى لجان غير أساسية.

¹³⁷خلود اقنين المصالحة لحل نزاعات الشغل . م س الصفحة 42

وتجدر الإشارة إلى أن المواد 550 إلى 560 قد تعرضت للمسطرة التي تتبعها المرحلة السابقة والتي تضمنت نفس المقتضيات بخصوص استدعاء أطراف النزاع وتمثيلهم أمام اللجنة وحقهم في تقديم مذكرة كتابية وتسوية النزاع داخل أجل 6 أيام.

فإن المادة 561 قد تعرضت بالتفصيل للصلاحيات التي يضطلع بها رئيس اللجنة حيث يتولى «تقسي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين وأجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء، كما يمكن له أن يطلب من الأطراف كل المستندات التي يمكن أن يستنير بها ويمكنه أن يستعين بخبراء أو بأي شخص آخر يرى فائدة في الاستعانة به.

كما يجب على أطراف النزاع من جهة أخرى تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع طبقاً للمادة 562 من مدونة الشغل والتي تطلبها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

وفي ختام جلسات الصلح يجب إثبات ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي أو عدم التصالح وكذا عدم حضورهم عدن غيابهم في محضر يحرر فوراً ويوقع من طرف رئيس اللجنة والأطراف وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية ويبلغ إليهم عند الاقتضاء.

❖ اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة:

وهي لجنة تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، يرأسها وزير التشغيل أو من ينوب عنه وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً¹³⁸.

هكذا، وكلما تعقد النزاع ليشمل عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب أو فشلت المحاولات السابقة الرامية إلى تسوية النزاع الجماعي على مستوى المديرية الإقليمية واللجنة الإقليمية، حيث يرفع النزاع على أنظار جهة أخرى، أناط بها المشرع اختتام المحاولات

¹³⁸ محمد بنحساسن . القانون الاجتماعي المغربي . علاقة الشغل الفردية والجماعية الجزء الأول طبعة 2016 الصفحة 163

التصالحية، ويتعلق الأمر باللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وبذلك يكون المشرع قد أسس لمستوى ثالث في صيرورة تسوية نزاعات الشغل الجماعية.¹³⁹

وذلك حسب ما جاء في المادة 563 من مدونة الشغل أنه إذا لم يحصل اتفاق على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة داخل أجل 3 أيام.

وهكذا يكون المشرع المغربي قد أسس لمستوى ثالث في صيرورة تسوية نزاعات الشغل الجماعية بواسطة التصالح بعد المستوى الأول الذي يجري أمام مفتشية الشغل والمستوى الثاني الذي يجري أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وهو التصالح الذي يجري أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.¹⁴⁰

مما يدل على رغبة المشرع الأكيدة لفرض وتغليب أسلوب الحوار والعمل على تسوية جميع المشاكل الاجتماعية والاقتصادية عبر الطرق السلمية¹⁴¹ وذلك من أجل تفادي خطورة العواقب التي يمكن أن تنجم عن الإضراب والإغلاق وتأثيرها على السلم الاجتماعي ومصالح الاقتصاد الوطني.¹⁴²

وقد خول المشرع المغربي لرئيس اللجنة الوطنية على غرار رئيس اللجنة الإقليمية مجموعة من الصلاحيات حتى يقوم بالدور المنوط به على أحسن وجه.¹⁴³

حيث يقوم رئيس اللجنة بالتفاني والبحث حول أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين بالنزاع الجماعي، كما له أن يقوم بجميع التحريات اللازمة في الموضوع، كما يمكنه مطالبة الأطراف بتقديم التسهيلات والمستندات والمعلومات، কিيفما كان نوعها،

¹³⁹امين اليعقوبي . التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية . دراسة قانونية وواقعية- رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص .

جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء . السنة الجامعية 2016/2017 الصفحة 26

¹⁴⁰وليد الصوفي تسوية نزاعات الشغل الجماعية بين مقتضيات مدونة الشغل والواقع العملي بحث لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص . جامعة

عبد المالك السعدي طنجة السنة الجامعية 2012/2013 الصفحة 113

¹⁴¹عبد الكريم غالي . في القانون الاجتماعي المغربي . مرجع سابق . ص 316

¹⁴²محمد بن حساين . شروح في القانون المتعلق بمدونة الشغل مرجع سابق ص 163

¹⁴³محمد المكي مرجع سابق ص 135

وطبيعتها، والتي من شأنها أن تساعد على القيام بمهمته كما يجوز، له الاستعانة بالخبراء أو أي شخص جرى أن تدخله سيفيد في تسوية النزاع الجماعي.¹⁴⁴

إن القرارات التي تتخذها اللجنة، لا تتخذ عن طريق التصويت وإنما تتخذها عن طريق التراضي والإقناع، لأن الهدف هو الوصول إلى تسوية نزاع الشغل الجماعي عن طريق التصالح وليس التصويت¹⁴⁵.

وتتبع أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة نفس الإجراءات المتبعة أمام كل من مفتش أو مندوب الشغل وكذا الإجراءات المتبعة أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة المحددة في المواد 558 و559 و560 و561 من مدونة الشغل.

وعليه، فإن النزاع يرفع أمام اللجنة الوطنية بداية من طرف رئيس اللجنة الإقليمية أو من الأطراف، وبعد ذلك يقوم وزير التشغيل باعتباره رئيس اللجنة الوطنية، أو من ينوب عنه باستدعاء الأطراف بواسطة برقية داخل أجل 48 ساعة من تاريخ عرض النزاع على اللجنة، وهو ما يفرض على الأطراف أن يمثلوا أمام اللجنة شخصيا أو بواسطة من ينوب عنهم شريطة أن تكون له صلاحية توقيع الاتفاقية الذي سيتم التوصل إليه وذلك إذا حالت قوة القاهرة دون حضور الطرف المعني بالأمر.¹⁴⁶

كما يجوز لكل طرف أن يتقدم بمذكرة كتابية يطعن فيها ما لديه من ملاحظات، وهو ما يفرض على رئيس اللجنة الوطنية أن يبلغ نسخة منها إلى الطرف الآخر.

وبالرجوع إلى مدونة الشغل، نجد أنها خولت للجنة الوطنية للبحث والمصالحة القيام بكل الأبحاث والتحريات وطلب المستندات اللازمة من الأطراف، كما يتعين عليها أن تبذل كل جهودها لتسوية النزاع الجماعي المعروف عليها داخل أجل 6 أيام من تاريخ رفع النزاع إليها بغية التوصل إلى اتفاق بين الأطراف وأن التخلف عن المثول أمام اللجنة الوطنية وكذا

¹⁴⁴محمد المكي . مرجع سابق ص 135

¹⁴⁵المادة 561 من مدونة الشغل المغربية

¹⁴⁶سلامي كوثر . تسوية نزاعات الشغل الجماعية . رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الاعمال وحدة منازعات الشغل . جامعة حسن الثاني بالدار البيضاء السنة الجامعية 2020/2016 الصفحة 18

الامتناع عن تقديم المستندات والوثائق التي تطلبها من الأطراف يعاقب عليه بغرامة تتراوح ما بين 10.000 و20.000 درهم.

وبناء على ما سبق يمكن القول بأن المشرع المغربي، من خلال مدونة الشغل، أخذ بالمشعر عليه في العديد من التشريعات الأجنبية حيث عمل على خلق هيئة للبحث والمصالحة على المستوى الوطني أناط بها اختصاص النظر في نزاعات الشغل الجماعية، ولعل المتأمل في الإحصائيات المتعلقة بدور اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية، سيلقي لا محال الدور المهم الذي تلعبه في هذا الإطار¹⁴⁷.

المطلب الثاني : القواعد المسطرية للتصالح أمام مفتش الشغل في نزاعات الشغل الجماعية

إن الخلافات الجماعية للشغل وما تتضمنه من آثار ووقع على كثير من القطاعات الاجتماعية والاقتصادية خاصة، جعل المشرع ينظر إليها كظاهرة ينبغي تطويقها وحلها في إطار من التعايش بين مختلف الأطراف، خصوصا وأن الإضراب والإغلاق يعتبران من أخطر الخلافات الجماعية التي تؤثر بشكل أو بآخر على الاقتصاد الوطني من جهة وعلى المناخ الاجتماعي، ومن جهة أخرى، وذلك أمام غياب قواعد قانونية تنظم ممارسة الإضراب¹⁴⁸، فإذا كان ظهير 19 يناير 1946 -الملغى- المنظم لمسطرة المصالحة والتحكيم لا يسند لعون تفتيش الشغل العمل التصالحي بالنسبة للنزاعات الجماعية، فإن الواقع العلمي أبان على مدى مساهمة تدخل مفتش الشغل في التشغيل من عدد النزاعات الجماعية وذا توقيف الإضرابات والحد من إغلاق المؤسسات¹⁴⁹.

وأدى فشل الطرق القانونية التقليدية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية وعدم فعاليتها إلى ظهور طرق واقعية للتسوية تنتقل من الواقع وتأخذ بعين الاعتبار الظروف والمعطيات

¹⁴⁷ جلييلة البحري . عمل مفتش الشغل بين النص القانوني والواقع العملي مرجع سابق ص 24
¹⁴⁸ سعيد لملي "مفتشية الشغل الحصيلة والإفاق" المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 . سنة 1994 ص 211
¹⁴⁹ جلييلة البحري " عمل مفتشية الشغل بين النص القانوني والواقع العملي . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص . كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش السنة الجامعية 2009-2010 ص 24

المحلية، فكان أولى لمفتشية الشغل دورا فعالا في مسطرة التسوية خاصة فيما يتعلق بمسطرة المصالحة.

ولتحديد الإجراءات المسطرية للتصالح أمام مفتش الشغل ينبغي لكيفية افتتاح هذه المسطرة (الفقرة الأولى) ثم إجراءات محاولة التصالح أمام مفتش الشغل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى : افتتاح الإجراءات المسطرية أمام جهة المصالحة

تجدر الإشارة إلى أن الشروع في محاولة التصالح يتم فورا إما بمبادرة من أي طرفي النزاع الجماعي، أو بمبادرة من السلطة الحكومية ممثلة إما في شخص المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو في شخص العون المكلف بتفتيش الشغل، وذلك حسب مقتضيات المادة 553 من مدونة الشغل المغربية.

أولا : افتتاح إجراءات المصالحة بمبادرة من طرفي النزاع الجماعي

تجمع التشريعات التي تنص على هيئات رسمية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية على إعطاء طرفي أو أطراف هذه النزاعات الحق في اتخاذ مبادرة تحريك الإجراءات أمامها حيث ينص المشرع التونسي، على أنه وفي حالة ما إذا لم يتم حل الخلاف داخل المؤسسة فإنه يقع عرضه وجوبا من قبل أكثر الطرفين «حرصا» على المكتب الجهوي للتصالح وعند التعذر على مفتشية الشغل المختصة ترابيا.¹⁵⁰ وفي نفس الاتجاه تنص مقتضيات مدونة الشغل بموجب المادة 151553 على أنه يتم الشروع فورا في محاولة التصالح بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل من نظر النزاع الجماعي صلحا، وذلك بموجب مقال يحدد فيه نقط الخلاف، حيث يتم اتخاذ هذه المبادرة من قبل الطرف الأكثر استقلالاً عن الطرف الآخر، فهذا حق خالص لكل طرف من أطراف الخلاف أو النزاع الجماعي، يمارسه بكيفية مستقلة عن الطرف أو الأطراف الأخرى في الخلاف أو في النزاع الجماعي.

¹⁵⁰الفقرة الثانية من الفصل 376 من مجلة الشغل التونسية

¹⁵¹المادة 553 من مدونة الشغل تنص على أنه "يتم الشروع في محاولة التصالح سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل من المقابلة

وإذا كنا نقول عن مختلف التشريعات المقارنة أنها تعطي للأطراف النزاع الجماعي الحق في تحريك إجراءات تسوية نزاعات الشغل الجماعية، فإنه يحق لنا التساؤل عن المقصود بهؤلاء الأطراف؟ حيث إن الإجابة عن هذا التساؤل على درجة كبيرة من الأهمية، ليس فقط لأنها تحدد لنا من يكون له الحق في اتخاذ المبادرة لتحريك الإجراءات، وإنما أيضا لتحديد من تسري في حقهم النتيجة التي قد تتمخض عنها هذه الإجراءات.

إن دراسة مختلف الأنظمة القانونية الخاصة بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، تبين لنا مدى العلاقة بين الحق في اتخاذ مبادرة تحريك إجراءات التسوية السلمية لنزاعات الشغل الجماعية، ومن ضمنها المصالحة، وبين مفهوم النزاع الجماعي، ذلك أن الأطراف التي تشكل هذا النزاع الجماعي ويعتمد عليها كأحد العناصر الأساسية لتحديد مفهومه وماهيته، هي التي يعترف لها بالحق في اتخاذ مبادرة تحريك الإجراءات أمام الجهة المختصة.

وهكذا، وانطلاقا من نص المادة 549 من مدونة الشغل، والتي عرفت النزاع الجماعي بأنه ذلك الذي يكون أطرافه منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، بالإضافة إلى مشغل أو عدة مشغلين أو منظماتهم المهنية انطلاقا من هذا التحديد التشريعي لأطراف النزاع الجماعي، فإن هؤلاء جميعا يملكون، وبكيفية مستقلة، الحق في اتخاذ مبادرة تحريك إجراءات المصالحة أمام الجهة المختصة¹⁵².

ثانيا : افتتاح إجراءات المصالحة بمبادرة من السلطة الحكومية

إذا كان لكل طرف من أطراف نزاع الشغل الجماعي، لا سيما الطرف الراغب في التعجيل، الحق في اتخاذ مبادرة تحريك إجراءات المصالحة، فإن الحق ليس حكرا على هذه الأطراف، وإنما خولته مدونة الشغل كذلك للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، التي تتمتع في هذا الإطار بالذات بصلاحيات أطراف النزاع الجماعي.¹⁵³

¹⁵²خلود اقنين المصالحة لحل نزاعات الشغل رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص . كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة

2017/2016 ص 57

¹⁵³المادة 553 من م ش

وهكذا فالسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، ممثلة إما في شخص العون المكلف بتفتيش الشغل إذا كان الخلاف الجماعي على مستوى مقولة واحدة، وأما في شخص المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، إذا كان الخلاف أو النزاع الجماعي يهم أكثر من مقولة يحق لها مراعاة للمصلحة العامة ولسيادة السلم الاجتماعي داخل الوسط المهني، أن تتخذ بدورها فورا مبادرة تحريك إجراءات المصالحة، وذلك بصرف النظر عن موقف الأطراف المعنية بالخلاف أو النزاع الجماعي فحقها في هذا المجال مستقل عن حقهم، وإن كنا نرى في هذا الصدد أن في ذلك يتعين أن يتم بالتشاور مع الأطراف المعنية بالنزاع الجماعي. وذلك لضمان نجاح المصالحة، فهذه الأخيرة، كما نعلم، تقوم على التقريب بين وجهة نظر كل طرف من أطراف النزاع الجماعي عن طريق خلق الاتصال المباشر بين الأطراف والعمل على إيجاد حل للنزاع، لذلك نرى أنه ورغم الحق الخالص للعون المكلف بتفتيش الشغل، وكذلك للمندوب المكلف بالشغل على مستوى العمالة أو الإقليم في الشروع الفوري في إجراءات المصالحة، فإن ذلك يتعين في نظرنا أن يتم بالتشاور مع الأطراف المعنية بالنزاع، ضمانا لحضور جلسة المصالحة وبلورة لفرص نجاحها.

الفقرة الثانية : إجراءات محاولة التصالح

اعتبارا لخطورة نزاعات الشغل الجماعية وتأثيرها على استقرار علاقات الشغل، وبالتالي على السلم الاجتماعي والاقتصادي والوطني، عمل المشرع المغربي على إيجاد قواعد مسطرية تتسم بالبساطة والسرعة¹⁵⁴ خلافا للقواعد المسطرية المعمول بها في القضاء.

وعليه، فقد نصت المادة 553 من مدونة الشغل ما يلي: "يتم الشروع فورا في محاولة الصلح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقولة."

¹⁵⁴ عبد اللطيف الخلفي : "الوسيط في مدونة الشغل الجماعية" مرجع سابق ص 222

يتضح من النص التشريعي أنه إذا كان لكل طرف من الأطراف نزاع الشغل الجماعي، خاصة الطرف الراغب في التعجيل، الحق في اتخاذ مبادرة تحريك إجراء المصالحة، فإن هذا الحق ليس حكرا على هاته الفئة، بل يحق ذلك أيضا للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل مراعاة للمصلحة العامة وخدمة لضبط السلم الاجتماعي داخل المقولة.

وعموماً، ونظرا لخصوصيات نزاعات الشغل الجماعية والسرعة التي يتطلبها لتسويتها، لا يصعب اتخاذ حل لها، فقد اعتمد المشرع علي قواعد مسطرية تعمل في ظلها هيئات المصالحة¹⁵⁵ والمتمثلة في وجه التحديد في جهاز تفتيش الشغل، وهكذا، فإن القواعد المسطرية وإجراءات محاولة التصالح التي تضمنها مدونة الشغل في هذا الشأن، يشمل الاستدعاء وآجاله (أولا) وكذا مشاركة الأطراف شخصيا في المناقشات أو بواسطة من تمثلهم في جلسات المصالحة (ثانيا).

أولاً: الاستدعاء وآجاله

وعيا من المشرع المغربي بأهمية العنصر الزمني في مدى إمكانية نجاح محاولة التصالح التي يقوم بها مفتش الشغل¹⁵⁶ وبلورة للطابع السريع للإجراءات تسوية نزاعات الشغل الجماعية، تنص مقتضيات مدونة الشغل على أنه يجب تحريك إجراءات التصالح سواء تحت بمبادرة من الراغب في التعجيل أو بمبادرة من المندوب المكلف بتفتيش الشغل في المقولة، أن يقوم على وجه السرعة باستدعاء أطراف النزاع بواسطة برقية داخل أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل أي منهما.¹⁵⁷

وعليه، وحسب ما نصت عليه المادة 56 التي أحالت عليها المادة 554 من مدونة الشغل أن يبذل قصارى جهده لتسوية النزاع بغيت الوصول بالأطراف إلى اتفاق وذلك داخل أجل لا يجب أن يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليه.

¹⁵⁵ يقصد بهيئات المصالحة: اللجنة الاقليمية للبحث والمصالحة واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة
¹⁵⁶ انظر المواد 553 و 554 والفقرة الاولى من المادة 558 والفقرة الاخيرة من المادة 455 من مدونة الشغل
¹⁵⁷ المادة 558 من مدونة الشغل

وبالرجوع إلى المادة 583 من مدونة الشغل، نجدها تستثني وبدون مبرر من حمامية الطرف الذي وجه إليه الاستدعاء بصفة قانونية وتخلف عن الحضور بدون عذر مقبول ولم ينب عنه ممثلاً قانونياً حيث يتم تحرير محضر يوجه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله بدوره على النيابة العامة.

فقد نصت المادة 583 من مدونة الشغل على ما يلي : "إذا استدعى الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.. ولم يحضر من غير أن يكون لديه عذر مقبول ودون أن ينوب عنه ممثلاً قانونياً، فإن رئيس اللجنة المعنية يحرر تقريراً في الموضوع ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة".

هذا في حين أن المادة 558 من مدونة الشغل تقرر جزاءات مالية توقع على عاتق المتخلف عن الحضور لمن يخالف أحكام المادة 583 أعلاه، تتراوح بين 10.000 و20.000 درهم لضمان حضور الأطراف لما يسلكه من أهمية لنجاح مسطرة المصالحة.

وعموماً، فإنه لولا اقتناع المشرع بأهمية وفعالية تدخل مفتش الشغل من أجل تسوية الشغل الجماعية، لما جعل مهمة التصالح ضمن المهام المنوطة بمفتش الشغل بحكم القانون وما أرفق هذه المهمة بمسطرة قانونية جد محكمة.

ما يجب تفسيره، بأن تشمل الحماية المقررة في المادتين 583 و585 من مدونة الشغل، حتى الاستدعاء الذي يوجهه مفتش الشغل إلى طرفي النزاع الجماعي في إطار مسطرة التصالح.¹⁵⁸

ومن خلال ما سلف، يتضح أن مدونة الشغل تكريس فعلاً إرادة عرض نزاعات الشغل الجماعية على جهاز التفتيش بأقصى سرعة ممكنة، فكلما طال أمد النزاع أصبح من الصعب إيجاد حل له.

¹⁵⁸بدر الصيلي . "مقتضية الشغل بين المراقبة والمصالحة. رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص . وحدة التكوين والبحث في قانون الشغل والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية . جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية الحقوق بالدار البيضاء السنة الجامعية 2006/2007 ص 78

ثانيا : مشاركة الأطراف شخصيا في المناقشات أو تمثيلهم

إذا كان التنصيص على ميعاد محدد لاستدعاء أطراف النزاع الجماعي إلى جلسة المصالحة أما جهاز تفتيش الشغل على قدر كبير من الأهمية بالنسبة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، فإن هذا المقتضى يبقى غير كاف لوحده لضمان نجاح مفتش الشغل في عمله، إذا لم يصاحب بالمشاركة الشخصية لأطراف النزاع في المناقشات ذلك أن المحافظة على السلم الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق التعاون البناء بين أطراف النزاع.¹⁵⁹

وبالتالي حماية الأجير، وهذه النتيجة لا يمكن الوصول إليها إلا بالحضور الشخصي والإيجابي لطرفي نزاع الشغل الجماعي أمام الجهة المنوط بها النزاع، فالمشرع المغربي بقدر ما يهتم بسن النصوص القانونية التي تضمن افتتاح إجراءات التسوية وجمع الأطراف في أسرع وقت، بقدر ما يؤكد على الحضور الشخصي لهؤلاء الأطراف قصد إيجاد حل للنزاع المطروح.

وفي هذا الصدد، نصت مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 558 من مدونة الشغل¹⁶⁰ أنه على الأطراف الحضور شخصيا أما هيئات المصالحة أو ينوبوا عنهم شخصا مؤهلا لإجراء اتفاق التصالح إذا أحال دون حضورهم سبب قاهر، أما إذا تعلق الأمر بشخص اعتباري، فإنه يجب أن ينتدب عنه ممثلا قانونيا له صلاحية إبرام اتفاق المصالحة.

فمن خلال هذا المقتضى، يتضح أن المشرع أكد على الحضور الشخصي لأطراف النزاع لما يشكله من أهمية تجعل إجراءات تسوية النزاع أكثر فعالية، كما يمكن مفتشية من الإحاطة بالأسباب التي أدت إلى النزاع، كما يساهم في التأثير بين وجهة نظر كل طرف من أطراف النزاع عن طريق تنازل كل منهما عن جزء مما يطالب به الطرف الآخر ويشكل فرصة لفتح باب الحوار والتفاوض¹⁶¹.

¹⁵⁹ عبد اللطيف الخلفي . الوسيط في مدونة الشغل 'الجزء الثاني' علاقات الشغل الجماعية م س 225

¹⁶⁰ انظر المواد 558 و 560 و 570 من مدونة الشغل

¹⁶¹ الحاج الكوري م س ص 149

وعليه، فإذا كان المبدأ هو الحضور الشخصي لأطراف النزاع الجماعي جلسات المصالحة أما مفتشية الشغل باعتبارها جهة من جهات المصالحة، فإنه استثناء من المبدأ إذا تعذر حضور هؤلاء الأطراف شخصيا لسبب قاهر، عليهم أن ينيبوا شخصا مؤهلا لإبرام اتفاق التصالح وذلك تفاديا لسوء النية التي قد تكون وراء تعيين النائب من قبل أي الطرفين والذي لا يهدف من ورائه سوى إطالة أمد النزاع بحكم أن سلطات النائب من قبل الطرفين غالبا ما تكون محدودة وغالبا ما يدفع خلال المشاور بضرورة الرجوع إلى الطرف الذي يمثله لاستشارته وهو مام من شأنه أن يؤدي إلى طول النزاع الذي يتنافى وبطبيعة نزاعات الشغل الجماعية وما يجب أن تتميز به من سرعة.¹⁶²

والجدير بالذكر، أنه سواء تعلق الأمر بالأجراء أو المشغلين، فإنه يمكن لأي متهم منهم إذا كان طرفا في نزاع الشغل الجماعي أن يكون مؤازرا بعضو من النقابة أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها أو بمندوب الأجراء.¹⁶³

¹⁶²بدر الصبلي : مفتشية الشغل المراقبة والمصالحة م س ص 80
¹⁶³الفقرة الخيرة من المادة 558 من مدونة الشغل

البحث الثاني : نتائج المصالحة والصعوبات التي تواجه مفتش الشغل في

نزاعات الشغل الجماعية

من خلال المؤشرات التي تم رصدها في مجال تدبير العلاقات المهنية، يتضح أن جهاز تفتيش الشغل يقوم بدور أساسي في الحفاظ على السلم الاجتماعي داخل الوحدات الإنتاجية وإنعاش الحوار الاجتماعي بها¹⁶⁴، وذلك عن طريق المصالحة، حيث يمكن مساعدة الأطراف على الوصول إلى اتفاق مؤقت تمهيدا لإبرام اتفاقية جماعية تساعد على تنظيم شروط وظروف العمل، وضمان الاستقرار أكثر بين الأطراف، وهذا بخلاف الحل الذي يفرض على الأطراف، إلا أن مسطرة المصالحة قد تعرف نجاحا وفعالية، أو فشل واستمرار النزاع، ورغم ذلك لازالت هناك بعض الإشكالات والصعوبات تحول دون تفعيل الدور التصالحي، مما ينبغي على المشرع التدخل من أجل الرقي بهذه المسطرة.

للإحاطة بهذا البحث، سأقوم بتقسيمه إلى مطلبين، حيث سأخصص المطلب الأول لنتائج المصالحة، ثم سأطرق في المطلب الثاني للصعوبات التي تواجه مفتش الشغل.

المطلب الأول: نتائج المصالحة

عرض المشرع المغربي على الهيئات المتدخلة في مسطرة التصالح، تحرير محضر، يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف بعد الانتهاء من المراحل التي سطرها المشرع من اتفاق جزئي، أو عدم اتفاق أو عدم حضورهم¹⁶⁵ غير أنه يمكن القول أن محاولة التصالح تنتهي بالتوصل إلى اتفاق بين الطرفين، وبالتالي إنهاء النزاع أو أن هذه المحاولة تبوء بالفشل وبالتالي استمرار النزاع، و سنحاول معالجة هذا المطلب من خلال فقرتين. سنخصص (الفقرة الأولى) ل نجاح المصالحة في حيس سنسلط الضوء في (الفقرة الثانية) عن فشل المصالحة

¹⁶⁴العلاقات الجماعية للشغل وأليات اعمال وتطبيق مدونة الشغل المناظرة الوطنية 22-23-شتتير 2014 ص64
¹⁶⁵محمد اوطيف : الطرق البديلة لتسوية نزاعات الشغل دار النشر والمعرفة ص 325

الفقرة الأولى : نجاح المصالحة

إن المشرع المغربي يلزم مفتشية الشغل واللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بتحرير محضر يبين فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي¹⁶⁶.

❖ في حالة الاتفاق الكلي :

في هذه الحالة يتم الاتفاق بشكل كلي حول النزاع، وبالتالي يتم إنهاء النزاع في ختام الجلسة يتم التوقيع على ذلك المحضر على حسب الأحوال إذا كانت المصالحة أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل، ويوقع كذلك الأطراف على المحضر المحرر أما رذا كان النزاع أمام اللجنة الإقليمية، فإن رئيس هذه اللجنة هو من يقوم بالتوقيع على المحضر إلى جانب أطراف النزاع ويتم تسليم نسخة منه إلى الأطراف أو تبليغ إليهم عند الاقتضاء.¹⁶⁷

❖ في حالة الاتفاق الجزئي :

يعني الاتفاق الجزئي، أن النزاع لم ينتهي بعد رغم أن الأطراف قد اتفقوا حول جزء من النزاع، لكن رغم ذلك فإنه يتم تحرير المحضر بشأن ذلك الاتفاق الجزئي، لكن نرى بأن المشرع في هذه الحالة لم يكن دقيقاً، بحيث أنه نص على تحرير محضرين فيه إما الاتفاق الكلي أو الجزئي أو عدم الاتفاق، وبالتالي فإن كان عدم الاتفاق يكون سبباً في الإحالة عن الجهة التي لها أن تنظر في النزاع حسب الأحوال.

فإنه في حالة الاتفاق الجزئي يثار الإشكال التالي :

ما مصير ذلك الجزء الذي لم يقع الاتفاق بشأنه؟ هل يحال إلى الجهة الموالي أو يتم إعادة المسطرة من جديد بشأنه؟

¹⁶⁶انظر المواد 555 و 563 من مدونة الشغل

¹⁶⁷محمد المكي الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص تخصص قانون الاعمال جامعة محمد الخامس السويسي كلية الحقوق بالرباط السنة الجامعية 2008-2009 الصفحة 295

وتجدر الإشارة إلى أن : هل ذلك الاتفاق الذي يتوصل الأطراف إليه يكون له قوة تنفيذية؟

إن هذه الاتفاقات والتي يتم التوصل إليها أمام الأجهزة المكلفة بالسهر على تطبيق مسطرة المصالحة¹⁶⁸ تكون لها قوة تنفيذية مثلها مثل الأحكام التي تصدر عن المحاكم وفقا لقانون المسطرة المدنية، بمعنى أنها تخضع لقواعد التنفيذ الجبري، إلا أن هناك من ينتقد المشرع المغربي حول مسألة الإحالة على ق.م.م ذلك أنه لم يحدد قواعد التنفيذ الواردة في ق.م.م¹⁶⁹، ما أنه كان عليه أن يراعي خصوصية هذه النزاعات وطبيعتها الاجتماعية ويضع لها قواعد خاصة بها.¹⁷⁰

الفقرة الثانية : فشل المصالحة

في الحالة التي تسفر فيها إجراءات المصالحة عن أي اتفاق، فإن على الهيئة سواء تعلق الأمر بمفتش أو مندوب الشغل أو اللجنة الإقليمية أو الوطنية، تسجل النتيجة إلى تم التوصل إليها، في ختام جلسات الصلح في محضر يحرر فوراً ويوقع من طرف رئيس اللجنة والأطراف وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية أو يتم تبليغه لهم عند الاقتضاء.¹⁷¹

وتجدر الإشارة إلى أن أهم أسباب فشل المصالحة تكمن في عدم حضور الأطراف وإن ذلك يعتبر بمثابة تنازل عن طرفهم في طلب بإجراء المصالحة¹⁷².

وبالتالي، فإن محاولة إنجاح المصالحة تكون أكثر صعوبة، أما فيما يخص حضور الأطراف أو في من ينوب عنهم قانوناً أمام كل من اللجنة الوطنية والإقليمية، فهو أمر إلزامي إذا تم استدعائهم قانونياً من غير أن يكون لديهم عذر مقبول¹⁷³، وإذا امتنع أحد عن تقديم الوثائق، والأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء العالمين بها والمستندات أو المعلومات

¹⁶⁸الحاج الكوري مرجع سابق ص 357

¹⁶⁹المادة 581 من ق م م

¹⁷⁰الحاج الكوري م س ص 359

¹⁷¹طارق الكدالي مس ص 21

¹⁷²عبد اللطيف الخلفي م س ص 209

¹⁷³المادة 583 من م ش

كيفما كان نوعها، التي يمكن أن يستتير بها رئيس اللجنة¹⁷⁴ فقد أقرها المشرع بغرامة تتراوح بين 10.000 و 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و 584 أعلاه.

بالإضافة إلى ذلك، نجد أن المادة 560 من م.ش تنص على أن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة تقوم ببذل جهدها لتسوية نزاع الشغل الجماعي داخل أجل لا يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع إليها، فخاصة السرعة أمر ضروري في مثل هذه الأوضاع، لكن حصر هذه المسطرة في حيز زمني لا يتعدى ستة أيام قد يكون سببا في فشل المجهودات التي تبذلها اللجنة.

فعند فشل المسطرة يحرر محضر بعدم المصالحة، من قبل اللجنة وعندها يمكن لأطراف النزاع إما اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم حسب ما تنص عليه أحكام الاتفاقية الجماعية¹⁷⁵ أو اللجوء إلى التحكيم مباشرة حسب الفقرة الأولى من المادة 567 من م.ش التي تنص على أنه "إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقط أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع."

وفي هذا الصدد وبناء على المعطيات اعلاه يمكن القول انه في حالة ما اذا تضمن المحضر المحرر من طرف مفتش الشغل عدم التصالح بين الاطراف او توصلهم إلى إتفاق جزئي او تام الامر الذي يستلزم معه سلوك باقي المساطر المحددة قانونا عن طريق رفع النزاع امام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة .

وقد انتقد بعض الفقه موقف المشرع المغربي نتيجة لكونه جاء مفتقدا للدقة المطلوبة ، عندما اشار بموجب مقتضيات المادة 556 كم مدونة الشغل انه اذا لم تسفر محاولة التصالح امام مفتشية الشغل ، او أمام مندوبية الشغل لدى العمالة او الاقليم عن أي إتفاق ، فإن النزاع

¹⁷⁴المادة 584 من م ش
¹⁷⁵احمد سليمان . آلية لتسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي في القانون الجزائري . ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر الطبعة الاولى
1998 ص 102

يرفع إلى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة دون التطرق إلى حالة عدم حضور الطرفين أو أي منهما إجراءات التصالح , وكذلك دون تناول حالة الاتفاق الجزئي فهل في هاتين الحالتين يرفع النزاع أيضا إلى اللجنة الإقليمية على اعتبار أن حالة عدم الاتفاق تشملهما أم لا ؟

نرى في هذا الصدد تكريسا دائما للطابع الحمائي لقانون الشغل قراءة عبارة "إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق ... برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة " ، الواردة في المادة 556 من مدونة الشغل قراءة شاملة تجعلها تشمل حالة عدم الحضور عند الغياب والاتفاق الجزئي إعطاء لطرفي النزاع الجماعي للشغل مزيدا من الفرص للتقريب بين وجهة نظرهم وتحقيقا للسلم الاجتماعي بإخماد بوادر النزاع الجماعي.

فأقول بعدم شمول عبارة " عدم الاتفاق " لحالة الغياب والاتفاق الجزئي، لا يعني ذلك إلا إحالة الأطراف على تجارب القوة المتمثلة في الإغلاق من طرف أرباب العمل والإضراب من طرف الأجراء¹⁷⁶ . وما يترتب عن ذلك من آثار وخيمة من قبيل إنتشار الفوضى والعنف ، وتعنت الأطراف وهي نتائج حول المشرع المغربي تفاديا بوجب مساطر سلمية تمر عبر مجموعة من المراحل أو المستويات ، وعليه لا يمكن وقف تسوية النزاع الجماعي للشغل على مستوي مفتشية الشغل في حالة الاتفاق الجزئي أو عدم الحضور عند الغياب¹⁷⁷.

أما في حالة ما إذا تضمن محضر الصلح إتفاق أطراف نزاع الشغل الجماعي لإن ذلك يشكل نجاحا لمسطرة التصالح وانهاء النزاع وإخماده ، اتفاق منحه المشرع قوة تنفيذية وفق القواعد العامة المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية حيث نصت المادة 581 من مدونة الشغل على ما يلي : " يكون لاتفاق التصالح والقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية .. "

¹⁷⁶علي الصقلي م س ص 256

¹⁷⁷عبد اللطيف الخلفي .الوسيط في مدونة الشغل الجزء 2 علاقات الشغل الجماعية . م س

ولا مجال للحديث هنا عن القوة الثبوتية لمحاضر التصالح المبرمة من طرف مفتش الشغل امام القضاء نظرا لعدم صلاحية هذا الاخير النظر في نزاعات الشغل الجماعية تخول الاطراف سلوك مسطرة التحكيم التي تبقى مسطرة إختيارية .

المطلب الثاني: الحدود الواقعية للعمل التصالحي في نزاعات الشغل الجماعية وطرق تجاوزها

اذا كانت مدونة الشغل كنص تشريعي قد اتت بالفعل بمجموعة من المستجدات القانونية بموجبها حات عددا كبيرا من القضايا ورسخت حقوقا كثيرة، فإنها مع ذلك لا تخلو من مجموعة من الثغرات تستوجب التعديل ضمانا لتطبيق تشريع شغل سليم¹⁷⁸ كثيرة هي الثغرات والعراقيل التي تحيط بجهاز تفتيش الشغل اثناء قيامه بمهامه فهو يتحرك في ميدان طرفاه على اكبر قدر من التناقض من جميع الجوانب وهذا من شان ان يلقي بظلاله على موقف كل من الاجير والمؤاجر نتيجة تضارب المصالح بينهما , وبالتالي فـجهاز تفتيش الشغل يعاني من مجموعة من العوائق الادارية بالاضافة الى العوائق المادية (الفقرة الاولى) حيث سنخصص الفقرة الثانية لطرق تجاوزها (الفقرة الثانية)

الفقرة الاولى: العوائق الادارية والمادية

أولا: العوائق الادارية

يعتبر جهاز تفتيش الشغل الاداة الاساسية لتحقيق السلم الاجتماعي وتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية اذ ان دورهم لا ينحصر في مراقبة المؤسسات الخاضعة لنفوده وانما يمتد الى القيام بوظائف اخرى اساسية كالمصالحة في مجال نزاعات الشغل وتوجه النصح والارشاد لجميع الاطراف المعنية وابلاغ السلطة المختصة بكل خلل او لبس يشوب تطبيق

¹⁷⁸ نادية المصمودي . الصلح والتصالح في نزاعات الشغل في ظل مستجدات مدونة الشغل المغربية – دراسة مقارنة- رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بمراكش . السنة الجامعية 2011/200 الصفحة 96

القانون اي قانون الشغل. الا ان قلة الموارد البشرية وضعف تكوينهم من شأنه ان يؤثر على ادائهم لمهامهم وبالتالي عدم تحقيق الهدف المتوخى منها¹⁷⁹:

- قلة الموارد البشرية:

بالنظر الى تعدد وتنوع المهام والاختصاصات المنوطة بمفتشي الشغل خصوصا مع التركيز القانوني للوظيفة التصالحة لمفتش الشغل فان عددهم على كل مستوى كل دائرة لا يسمع لهم مطلقا بالاضطلاع بمهامهم على النحو المطلوب¹⁸⁰.

فحتى سنة 2004 بلغ عدد مفتشي الشغل حوالي 496 وبرسم سنة 2009 تم اعطاء اهمية لتأهيل الموارد البشرية من خلال النهوض بأدوار جهاز تفتيش الشغل المكون من 463 مفتشا و 24 مهندسا في السلامة المهنية و 14 طبيبا للشغل و 739 اطارا اداريا وتقنيا موزعين على 43 مندوبية و 4 مديريات مركزية ومفتشية عامة . كما تم توظيف 16 مفتشا وطبيبا جديدا للشغل واعادة تكوين وتعيين 23 مهندسا في الصحة والسلامة المهنية ، ووضح كثير من المتدخلين في القطاع ان العدد الحالي يظل مع ذلك غير كاف بالمرّة لتغطية مختلف مؤسسات الشغل التي تقدر بالعشرات الالاف في القطاعين الخاص و العام . معتبرين ان اعلان وزارة التشغيل من توظيف 15 مفتشا من الدرجة الثانية ,خطوة ايجابية , ولكنها غير كافية , حيث ان الجهاز بحاجة الى ما بين 900 و 1000 مفتش شغل¹⁸¹ لكن العدد الحالي لا يستطيع القيام بجولات تفتيش الشغل نوعية وشاملة للتراب الوطني من اصل 20 زيارة يفترض ان يقوم بها شهريا لا يستطيع القيام سوى ب 15 منها فقط ، وينعكس الخصائص الحاصل ايضا على نوعية التفتيش الذي يروم التحري في مدى احترام قانون الشغل في المقاولات والمصانع ، اذ لا يخصص مفتش الشغل سوى ساعة الى ساعتين لكل مؤسسة . فيما الحد الأدنى المطلوب هو نصف يوم حين ان الدليل الذي وضعتّه وزارة

¹⁷⁹ حفصة الباهيلي م س . ص 111

¹⁸⁰ دور مفتش الشغل في ضبط المخالفات . رسالة لنيل دبلوم ماستر في القانون الخاص . جامعة عبد المالك السعدي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بطنجة . السنة الجامعية 2010/2009 الصفحة 75

¹⁸¹ لحسن لعجاج . الرئيس السابق للجمعية المغربية لمفتشي الشغل في حوار اجرتّه مع جريدة - المغربية - بتاريخ 2008/06/28

التشغيل حول عملية التفتيش يقتضي ان يزور المفتش بعض المؤسسات الكبرى اسبوعيا كاملا لانجاز مهمته.

- ضعف التكوين:

لقد لوحظ وبشهادة مفتشي الشغل انفسهم ان الامكانيات المعرفية المتاحة لهذه الفئة بفضل تكوينها الجامعي المتواضع . تظل قاصرة على استيعاب التقنيات الدقيقة لأحكام ومقتضيات قانون الشغل . بل ولمعارف اخرى متعددة تطرحها وظيفه تفتيش الشغل 182 كما تمت الدعوى من قبل مفتشي الشغل انفسهم الى ضرورة تكوين المفتشين بشكل مستمر خاصة في تقنيات التواصل والمعلومات والقانون والصحة والسلامة المهنية واتمام الاجراءات المسطرية لاطار مهندسي الصحة والسلامة الذين تم الحاقهم بالجهاز مؤخرا , مع الحاجة الى تكوينهم تكوينا غنيا ومدققا 183.

هذا الوضع جعل بعض الفقه يقترح خلق مدرسة وطنية خاصة بتكوين مفتشي الشغل . او على الاقل فتح تخصص داخل كليات الحقوق بالمغرب او بالمعهد العلي للقضاء. 184

وتجدر الاشارة الى ان الجمعية المغربية لمفتشي الشغل بالمغرب عرفت تراجع كبير في السنوات الاخيرة مقارنة مع الادوار المهمة التي كانت تضطلع بها من خلال اهداف التي سطرته لنفسها . وهي العمل على نشر مجلة حول قانون الشغل ومفتشي الشغل والعمل على خلق واخراج النظام الاساسي لمفتشي الشغل والعمل مع ديمقراطية الاعمال الاجتماعية وتعميم خدماتها والانخراط في شبكة المعلومات . والعمل مع منظمات وجمعيات وطنية ودولية ذات اهداف مماثلة.

ثانيا: العوائق المادية

من المعلوم ان هناك مجموعة من العوائق المادية التي يعاني منها جهاز تفتيش الشغل بالرغم من الدور الحيوي الذي يقيم به حيث يعمل على الرقي بالعلاقات المهنية والمساهمة

182 محمد الكشور . م س الصفحة 75

183 ياسر الطريب . افاق مفتش الشغل في المغرب . hesspress . بتاريخ 2011

184 محمد الكشور . م س الصفحة 75

في اقرار السلم الاجتماعي على صعيد المقولة . فرغم غزارة المهام التي يقوم بها جهاز تفتيش الشغل الا انه في المقابل لايتوفر على الوسائل الضرورية التي تمكنه من اداء مهامه على الوجه الصحيح . وتتمثل هذه العوائق في ضعف وسائل العمل و ضعف الحوافز المادية.

- ضعف وسائل العمل:

لعل من اهم المعوقات والصعوبات التي يعاني منها جهاز تفتيش الشغل في المغرب . هو عدم توفير لهم وسائل العمل للقيام بمهامهم . وتتمثل في ضعف وسائل النقل , للتنقل من مقولة الى اخرى , في اطار الزيارات التفتيشية ، ايضا اشتغالهم في ظروف عمل معقدة ومرهقة لا تسمح لهم بإنجاز مهامهم.

حيث يقول احد الممارسين " ان بنايات المندوبيات لا توحى بمظاهر الهيئة للإدارة . اذ ان جل المندوبيات في العمالات والاقاليم عبارة عن دور سكنية مستأجرة يستغل فيها الصالون وغرفة النوم كمكتب لأعوان التفتيش. وتدعو الضرورة لاستعمال المطبخ والحمام كمكاتب يستقبل فيها العموم. وينجز فيها المهام الادارية، فلا تمييز بين المندوبيات عن باقي مساكن الحومة. الا بالعلم الوطني واسم الوزارة المكتوب على الجدران بشكل باهت .."¹⁸⁵

لكن في السنوات الاخيرة عملت وزارة التشغيل والتكوين المهني على تحسين ظروف العمل بمجموعة من المندوبيات من خلال انجاز العديد من اشغال اعادة التهيئة والتجهيز . قد تم بناء مقر جديد الوزارة لتحسين ظروف عمل الموظفين بالمصالح المركزية وتمكين كافة اعضاء جهاز تفتيش الشغل من الهواتف النقالة مع رصيد لتيسير مهام الاتصال مع المستوى المحلي ومع المصالح المركزية . لكن اقتصر هذا التعديل فقط على المندوبيات الموجودة في المدن الكبرى دون الصغرى¹⁸⁶.

¹⁸⁵ سعيد لماني "دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مرجع سابق ص 296'

¹⁸⁶حفصة البهلي مرجع سابق ص 117

- ضعف الحوافز المادية:

تجدر الإشارة الى ان جهاز تفتيش الشغل يعاني ايضا من هزلة الرواتب الممنوحة لهم وغياب محفزات مادية . مما يجعلهم عرضة للمساومة من طرف بعض المشغلين¹⁸⁷ حيث تمنح لهم تعويضات عن الزيارات التي يقومون بها فتقدر ب 2500 درهم بما فيها مصاريف التنقل . ومحرومون ايضا من تعويضات العلاج والتعويضات عن الساعات الاضافية كثيرا ما يكونون ملزمين بها للقيام بحل نزاعات الشغل الفردية والجماعية ولا منح للتكوين المستمر الملحق للمعرفة بقانون الشغل والضمان الاجتماعي ومقتضيات الصحة والسلامة المهنية داخل المعامل¹⁸⁸.

وعلى العموم يجب النهوض بجهاز تفتيش الشغل بالمغرب والقيام بإصلاح شمولي يهم مختلف الجوانب التي تهتم هذا الجهاز، وذلك من اجل توفير الظروف المناسبة والملائمة لمفتشي الشغل، وكذلك من اجل تمكن هذا الجهاز وقدرته على التطور والعصرنة لمواكبة التقدم الاقتصادي والاجتماعي الذي يعرفه المغرب وذلك لكي يقوموا بالمهام التي اسندت لهم على أحسن وجه.

الفقرة الثانية: اقتراحات وحلول حول تجاوز معوقات مفتش الشغل

تجدر الإشارة الى ان الجمع بين مهتمي المراقبة والصلح جدلا كبيرا في اوساط الفقه، حيث اعتمدها جانب كبير منه كسند له لمعارضة اسناد المهام التصالحية لجهاز تفتيش الشغل اعتبارا لكون الجمع بينهما يشكل تعارضا يؤدي بمفتش الشغل الى الانسياق وراء وظائف ثانوية على حساب مهمته الرئيسية.

وإذا كنا في هذا الصدد لا نجادل في صعوبة الجمع بين مهتمي المراقبة والصلح فإننا مع ذلك لا نستسيغ هذا الطرح الفقهي الرافض بشكل مطلق لتدخل مفتش الشغل في مجال التسوية السلمية ، فمن يمكنه الاضطلاع بهذه المهام غير مفتش الشغل ؟ وحتى ان وجد هل

¹⁸⁷سعيد لماني م س ص 220

¹⁸⁸نشرة الاتصال . مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل . 9 مارس 2002 ص 12

ستتوفر فيه مجموع الخصائص المميزة لجهاز تفتيش الشغل من قرب لأطراف العلاقة الشغلية ، واطلاع على مختلف ظروف العمل ، ومختلف المشاكل الاجتماعية والإقتصادية التي تشهدها المقولة .

وعليه وتجاوزا لإشكال التعارض القائم بين مهام الصلح والمراقبة ، وفي نفس الوقت الاستفادة من امكانيات مفتش الشغل بعد منعه من التدخل لتهدئة اوضاع اطراف العلاقة الشغلية ، نرى اعتماد استراتيجية مفتش الشغل المتخصص في المادة الصلحية عبر تقسيم جهاز تفتيش الشغل الى شقين من الموظفين:

الشق الاول: يتحمل عبء مراقبة تطبيق مجموع المقتضيات التشريعية.

الشق الثاني: يقوم بمهمة حل نزاعات الشغل الفردية منها والجماعية.

الا ان اعتماد منهجية مفتش الشغل المتخصص في المادة الصلحية وحدها غير كافي للراقي بجهاز تفتيش الشغل، بل لا بد ان يصاحب ذلك عدة اصلاحات اهمها الشق القانوني.¹⁸⁹ وفي هذا الصدد حيد لو تدخل المشرع المغربي ةأقر نصوص قانونية زجرية رادعة لكل مخالفة للمقتضيات التشريعية المتعلقة بالمهمة التصالحية لمفتش الشغل ، ومنحه حق وسلطة اللجوء الى القضاء الاستعجالي في حالة حصول هذه المخالفة ، كما هو الشأن بالمسبة لخرق قواعد الصحة والسلامة ذات الخطر الحال على صحة الأجراء ، مع ضرورة الإسراع باخراج القوانين الأساسية المنظمة لمفتشية الشغل خاصة منها النظام المتعلق بالمعهد الوطني للشغل والاحتياط الاجتماعي ، وكذا مشروع اعادة هيكلة المصالح الخارجية التابعة لقطاع التشغيل .

كما يتعين اعادة النظر في العقوبات الزجرية خاصة ما يتعلق بالغرامات عن طريق الرفع من قيمتها الى مستوى من شأنه تحقيق فعالية أكبر لأحكام قانون الشغل. وليس المهم تدخل المشرع وإقرار نصوص قانونية جديدة ، وتعديل أخرى ، بل الأهم هو

¹⁸⁹عبد اللطيف الخافي ، الوسيط في مدونة الشغل . ج 1 ، علاقات الشغل الفردية ، مرجع سابق ص 1320

تطبيق هذه المقترحات القانونية ، فالواقع العملي يبيث ان حل النزاعات يعود سببها الى عدم تطبيق قانون الشغل ، الأمر الذي يستلزم بالضرورة والاسس الحرص على التقيد بما نصت عله المدونة شكلا ومضمونا¹⁹⁰.

ومجموع ما اشرنا اليه من اصلاحات قانونية وحده كافيا للرقى والنهوض بجهاز تفتيش الشغل ، بل لا بد من ان يصاحب ذلك عدة تعديلات أخرى أهمها ضرورة التركيز على تكوين أطر تفتيش الشغل تكوينا يتلاءم ومختل التطورات التقنية والتكنولوجية التي اصبحت تعرفها المؤسسات الانتاجية ومن اجل ذلك نضم رأينا الى الرأي الفقهي¹⁹¹ المقترح لضرورة انشاء مدرسة وطنية خاصة بتكوين مفتشي الشغل او على الاقل فتح تخصص داخل احدى كليات الحقوق بالمغرب، او بالمعهد العالي للقضاء لتكوين اطر مؤهلة للقيام بالمهام المسندة لهم بشكل صحيح وكامل .

كما يتعين تحيين الوضعية المادية والعديدية لمفتشي الشغل. فجسامة المهام والمسؤولية الملقاة على عاتقهم ، تستلزم ضرورة الزيادة في عدد مفتشي الشغل عبر فتح باب التوظيف الى حدود العدد الكافي ، الذي يستطيع تحدي رهان مختلف إشكاليات عالم الشغل ، ومواكبة اتساع رقعة النسيج الاقتصادي . وتزايد عدد المؤسسات والعمال المشتغلين بها ، كما لا بد من مراجعة الوضعية المادية لمفتشي الشغل عبر الرفع من مستواهم المعيشي من خلال الزيادة في الأجور والتعويضات الممنوحة لهم ، فالوضعية المالية المزرية التي يعيشها هذا الجهاز غالبا ما تجعل أطره عرضة للمساومة والاغراءات المالية¹⁹² ولا يخفى ما يترتب عن ذلك آثار سلبية تمس جوهر الدور التصالحي لجهاز تفتيش الشغل ، اضافة لذلك يتعين تزويد اطره بمختلف وسائل العمل الضرورية من مكاتب مجهزة ، كما يتعين فتح وخلق حوار وتعاون على المستوى الجمعي بين الجمعية المغربية لمفتشي الشغل وودادية مفتشي الشغل للتعرف على مشاكل هذه الفئة سعيا لوجود الحلول المناسبة لها¹⁹³ كذلك تدعيما لمصادقية

¹⁹⁰الرماح عبد الرحيم ، آليات تدبير نزاعات الشغل الجماعية . ندوة حول موضوع مدونة الغل بعد سنتين من التطبيق نظمتها وزارة العدل بتعاون مع وزارة التشغيل والتكوين المهني ، العدد 9، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر ص 228

¹⁹¹احمد ازدوفال . واع نظام تفتيش الشغل في المغرب . رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص ، جامعة محمد الاول كلية الحقوق وجدة ، السنة الجامعية 1999-2000 ص 56 وبعدها

¹⁹²محمد الكشور . نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وأفاق المستقبل . مرجع سابق ص 79 وما بعدها

¹⁹³لماني سعيد مفتشية الشغل الحصيلية والافاق . المرجع السابق ص 57

العمل الذي يقوم به مفتشي الشغل ، لابد من تعزيز الحماية القانونية للمحاضر التي ينجزونها، بإعطائها قوة ثبوتية نهائية غير قابلة للطعن شأنها في ذلك شأن المحاضر المنجزة من طرف ضباط الشرطة القضائية ، والتي تتبني عل حجية قوية قائمة على قرينة قانونية قاطعة لا تقبل إثبات العكس بالطرق العادية وإنما يطعن فيها بطريق واحد ممثل اساسا في دعوى الزور.¹⁹⁴

كما انه لا مناص من اعطاء قانون الشغل المكانة التي يستحقها ضمن المنظومة التشريعية المغربية، إذا كان المشرع قد اهتم بمختلف فروع القانون الأخرى من خلال إحداث محاكم متخصصة كالمحاكم التجارية والادارية والقضاء الأسري، فلماذا التراجع عن تجربة القضاء المتخصص في المادة الاجتماعية.

فخلق او احداث محاكم متخصصة في المادة الاجتماعية اصبح اليوم مطبا اساسيا وضرورة قصوى نتيجة الاهمية الاجتماعية الاقتصادية وحدى السياسية ، التي اصبح يتميز بها قانون الشغل . فهو يهتم بمصالح أكبر طبقات المجتمع والمثمنة اساسا في اليد العاملة ، كعنصر بشري فعال ومحرك اساسي لعملية الانتاج والمساهم في تنمية الاقتصاد الوطني ، ناهيك عن اهتمامه بالمقولة باعتبارها مجالا لخلق الثروات وفرص الشغل فإحداث القضاء الاجتماعي ، سيشكل لا محال مؤسسة فعالة تتقاطع مع جهاز تفتيش الشغل للمساهمة في تحقيق السلم الاجتماعي ، والرقي بأطراف العلاقة الشغلية والمقولة كعاملين في اي تقدم اقتصادي واي تأهيل فعلي للنسيج الانتاجي الوطني .

فاليوم نحن بحاجة الى اطر قضائية متخصصة في المادة الاجتماعية . اطر على ثقافة وعقلية لا يكلفهما التكوين المدني الصرف . اطر قادرة على تحويل الصراع التقليدي القائم بين الاجير والمؤجر الى سلم اجتماعي 195 والى تحويل المقولة من مجرد مكان للصراع وابرار القدرة على المواجهة، الى مجال الانتاج والحوار الاجتماعي المبني على اسس الاقناع والمصالح الفعالة والمتبادلة .

¹⁹⁴نادية اكو . مفتشية الشغل كهيئة متدخلة في علاقة الشغل . مرجع سابق ص 111

¹⁹⁵ هشام العلوي . القضاء الاجتماعي بالمغرب مرجع سابق ص 146

فإدماج القضاء الاجتماعي ضمن الاختصاص النوعي للقضاء العادي ، وتبني قواعد المسطرة المدنية العادية ، يشكل تعارضا واضحا والطابع الحمائي لقانون الشغل ، حيث طور المساطر ، تعقدها ، واتسام اجراءات التبليغ والتنفيذ بالتعقيد ، وافتقارها للسرعة والفعالية .

ففي ظل هذه المعضلة التي يواجهها المغربي على غرار غيره من الأنظمة القضائية عبر مختلف جهات العالم، يمكننا القول ان منع اطراف النزاع الجماعي حق اللجوء اليه كان موقفا للمشرع المغربي فأى عدالة للشغل يمكن ان يحققها هذا القضاء . لهذا النوع من النزاعات ذات الحجم الثقيل في وقت لهم يستطع فيه حل نزاعات فردية ثنائية بسيطة ؟

ولكن هذا لا يعني تأييدنا للمشرع المغربي منع اطراف النزاع الجماعي حق اللجوء الى القضاء ، وانما الأمر مرتبط اساسا بعدم وجود الوعاء القادر على احتواء مثل هذه النزاعات الامر الذي يستلزم بالضرورة والاساس ايجاد هذا الوعاء والمتمثل في القضاء المتخصص في المادة الاجتماعية 196 لعدة السباب نذكر منها :

✓ تقادي مختلف الاشكالات والصعوبات التي يعاني منها القضاء العادي ، والتي تجعله عاجز عن مسايرة مختلف التطورات المتسارعة التي اصبح يعرفها عالم الشغل. ايجاد أطر قضائية متخصصة في المادة الاجتماعية لها من التخصص والكفاءة نا يساعدها على بلورة طموحات عالم الشغل .

✓ تمكين جهاز تفتيش الشغل كهيئة إدارية من الانفتاح على المؤسسات القضائية المتخصصة ، باعتبارها مؤسسة تتقاطع معها في السعي وراء تحقيق هدف مشترك متمثل في تسوية اوضاع أطراف العلاقة الشغلية.

وعليه يكون ايجاد قضاء متخصص في المادة الاجتماعية . كفيل بحل مجموعة الاشكالات اولها تمكين أطراف النزاع الفردي ، كما تنمية وتطوير القانون الاجتماعي لن يكون إلا بوحدة المفاهيم وخصوصية التقنيات وهو امر يستلزم استقلال القضاء الاجتماعي.

¹⁹⁶مولاي البشير الشرفي . النظام القانوني لنزاعات الشغل الجماعية وفق مدونة الشغل المغربية . م س ص 285

وبالتالي فإصلاح جهاز تفتيش الشغل ، رهين بتضافر مجموعة من الجهود نرى بدايتها بتعديل وتدارك مختلف الثغرات القانونية . سعيا وراء جعل مدونة الشغل تتماشى وتحقيق الأهداف الحمائية التي رصدت من اجلها وجعلها ذلك المولود الحي المسير للواقع العملي ، فما عله الظان ما تحمله من مفارقات جعلت بعض مفتشي الشغل يؤكد انه " امام استمرار هذا الوضع لا يمكن وصف المدونة الا بذلك المولود الذي ازداد ميتا وبالتالي لا يمكن ان نتباها بالمدونة مادام تطبيقها لحد الان غير مضمون .."¹⁹⁷

اذا كان جهاز تفتيش الشغل هو بصدد اجراءه سواء لمحاولة الصلح التمهيدي في نزاعات الشغل الفردية او لمحاولة المصالحة في نزاعات الشغل الجماعية . قد حقق نجاحات مهمة ، فان مجموع الصعوبات التي يعيشها قد تؤثر أحيانا سلبا على دوره التصالحي هذا لتجعل مصيره الفشل ، الامر الذي يتم معه الانتقال الى مرحلة التسوية الادارية تحت إشراف ممثل السلطة المحلية ، فيما يخص نزاعات الشغل الجماعية ، في حين الانتقال الى الجهاز القضائي ، الذي يتعين عليه قبل الشروع في إجراءات البث في الدعوى واصدار حكم قضائي بشأنها إجراء محاولة التصالح فيما يخص نزاعات الشغل الفردية ، وقد يحصل أحيانا أن يفضل الأجير اللجوء مباشرة الى الجهاز القضائي لحل النزاع القائم بينه وبين المشغل دون سلوك مسطرة الصلح التمهيدي على خلاف ما هو الأمر عليه بالنسبة لمسطرة المصالحة والتي جعلها المشرع المغربي مسطرة الزامية.¹⁹⁸

¹⁹⁷ عادل نجدي . " مفتو الشغل يدشنون المدونة الجديدة بالاضراب . الاخبار المغربية . عدد 35 كم 11 الى 17 يوليوز 2004 ص 23
¹⁹⁸نادية المصمودي . الصلح والتصالح في نزاعات الشغل في ظل مستجدات مدونة الشغل المغربية -دراسة مقارنة- م ص 110

خاتمة:

بعد كل ما تطرقنا له في هذا العمل المتواضع حاولنا قدر المستطاع الوقوف على مدى فعالية جهاز تفتيش الشغل في تسوية نزاعات الشغل وذلك من خلال تسليط الضوء على مهمة المصالحة التي يعمل من خلالها مفتش الشغل على محاولة تنظيم علاقة الشغل بين طرفين متناقضين يصعب التوفيق بينهما .

وعليه ، يعتبر جهاز تفتيش الشغل الوجه البارز لوزارة التشغيل بالنظر الى الأدوار الموكولة اليه ، باعتباره جهازا حيويا يساهم في ارساء السلم الاجتماعي داخل مؤسسات العمل بمختلف أنواعها ، من خلال مراقبة تطبيق أحكام تشريع الشغل وتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية وديا .

وتجدر الإشارة الى ان الاهمية التي يكسيها قانون الشغل على صعيد المنظومة القانونية، وذلك بالإستناد إلى الأهداف التي يروم إلى تحقيقها ، وعلى رأسها تحقيق الحماية الاجتماعية للاجراء وتنظيم العلاقات بينهم وبين أرباب العمل ، وتوفير ارضية للعمل خالية من النزاعات والصراعات ، وتشجيع الاستثمار والتشغيل ، فلقد عملت التشريعات المقارنة ومن بينها المغرب على خلق أجهزة خاصة تهتم بحسن تطبيق هذا القانون حتى يتحقق الهدف المتوخى منه ومن بين هذه الأجهزة : جهاز تفتيش الشغل .

ووعيا من المشرع المغربي بخطورة وآثار نزاعات الشغل الفردية منها والجماعية . عمل على اقرار مساطر سلمية لحلها وذلك تفاديا لمجموعة من الإشكالات والإكراهات الواقعية والقانونية التي تعيشها المؤسسة القضائية .

وقد أحسن في ذلك، فالدور التصالحي الذي يقوم به جهاز تفتيش الشغل يشكل فضاء خصبا لتحقيق الأمن والسلم الاجتماعيين ، فيها قد يتم تفادي الوصول الى المراحل المعقدة والمتشعبة في النزاع، وغني عن البيان ان تعقد نزاعات الشغل وتشعبها إهدارا لغايات واسس العدالة الإجتماعية .

لكن بالرغم من الدور الذي يلعبه هذا الجهاز ، وبالرغم من التنظيم القانوني له من خلال قانون 65-99 بمثابة قانون الشغل ، وبالرغم من مصادقة المغرب على اتفاقيات دولية تهم هذا المجال ، إلا انه مازال يعاني من جملة من المعوقات والصعوبات التي تحول دون قيامه بمهامه على الوجه المطلوب حيث تتعدد هذه المعوقات بين صعوبة الجمع بين كثرة المهام المعهودة اليه مما يؤدي إلى صعوبة الجمع والتوفيق بينها ، وضعف الوسائل والإمكانيات التي تساعده على أداء مهامه ، وغموض بعض المقتضيات القانونية التي تهتم بتنظيمه ، وغياب حماية قانونية لهم .

وبالتالي فكثرة هذه المعوقات والحواجز من شأنها الحيلولة دون تحقيق الهدف المتوخى من خلق هذا الجهاز ، الشيء الذي يؤدي إلى تمادي أرباب العمل في خرقهم لقوانين الشغل وانتشار الفوضى على صعيد مؤسسات التشغيل ، وبالتالي ضياع حقوق الأجراء وتراجع مستوى الإنتاج .

وعموما نرى أن من الضرورة تدخل المشرع المغربي تدخلا سريعا، يرمي من خلاله تعديل كل ما يشكل حاجزا يعيق الدور الذي يقوم به جهاز تفتيش الشغل ، ويسمو به الى مستوى تعكس فيه طموحات الاطراف المهنية وهو في ذلك مسترشدا ما يلي:

✓ اعادة تحيين نصوص بعض الأحكام القانونية المنظمة لدور مفتش الشغل . بمنحه الصفة الضبطية لما لها من تأثير على محاضر الصلح التي يحررها. بالإضافة الى تمكينه من استخدام السلطة او القوة العمومية في أعمال مسطرة الاستماع وذلك بجعل الحضور أمام مفتش الشغل إجباري.

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

✓ الرفع من عدد مفتشي الشغل وتوفير لهم الدعم اللوجيستيكي اللازم لمساعدتهم على القيام بمهامهم على احسن وجه.

✓ جعل نزاعات الشغل الفردية والجماعية تسوى اجباريا والزاميا في المرحلة الأولى على جهاز تفتيش الشغل قبل اللجوء الى القضاء.

✓ توسيع صلاحيات ومهام القضاء على النظر في الخلافات الجماعية للشغل.

- ✓ احترام وتطبيق المقتضيات القانونية والمبادئ الأساسية المنظمة لعمل هيئة التفتيش الواردة في الاتفاقيتين الدوليتين رقم 81 و 129 والتوصيات المرفوقة لها.
- ✓ انشاء محاكم اجتماعية خاصة بقضايا الشغل وجعل النيابة العامة طرفا اساسيا ومت دخلا في قضايا الشغل.
- ✓ ضرورة النص على مسطرة خاصة ودقيقة تحدد دور مفتش الشغل في تسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية.
- ✓ منح تعويضات التنقل لمفتشي الشغل مراعاة للدور الذي يلعبونه في تنقية المناخ الاجتماعي وكذا الجهود المبذولة في المراقبة وتعميم اجهزة الحاسوب على دوائر الشغل والدوائر الفلاحية.
- ✓ تعزيز بين هيئات تفتيش الشغل والمنظمات النقابية للعمل واصحاب العمل لتعزيز الامتثال للقوانين وفض النزاعات وتفعيل التشاور والحوار الاجتماعي.
- ✓ تكوين المفتشين بشكل مستمر خاصة في تقنيات التواصل والمعلومات والقانون والصحة والسلامة المهنية.

الملاحق:

❖ إحصائيات

حصيلة منجزات وزارة الشغل والإدماج المهني برسم سنة 2019 وبرنامج العمل لسنة 2020

تقديم مشروع الميزانية الفرعية للوزارة برسم السنة المالية 2020
لجنة القطاعات الاجتماعية
مجلس النواب

05 نونبر 2019

تعزيز السلم الاجتماعي (9 أشهر الأولى 2019)

تدبير نزاعات الشغل الجماعية



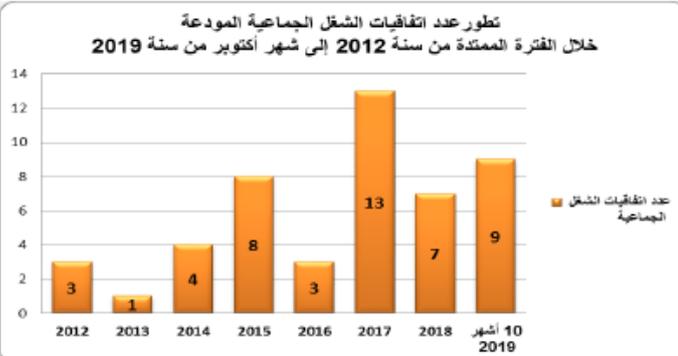
- تفادي اندلاع 1.218 إضرابا في 774 مؤسسة التي يشتغل بها ما مجموعه 89.797 أجيرا
- تسجيل اندلاع 85 إضرابا ب 68 مؤسسة، شارك في هذه الإضرابات 5293 أجيرا من أصل 10300 أجيرا مما أدى إلى ضياع 49900 يوم عمل
- دراسة 38 شكاية على المستوى الوطني، منها 13 شكاية فردية و 25 شكاية جماعية
- دراسة 13 نزاعا جماعيا على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



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

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

|| الوضعية الحالية للشغل بجهة طنجة تطوان الحسيمة

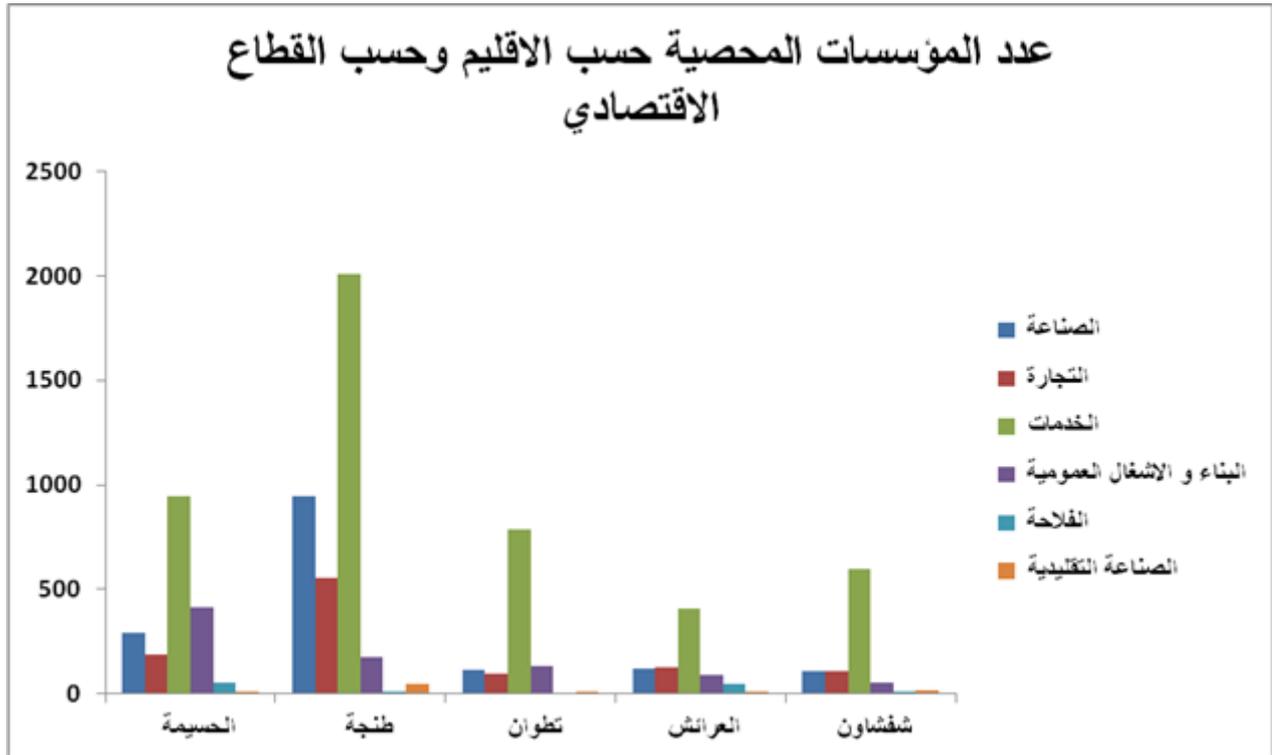
تبلغ عدد الوحدات الإنتاجية المحصية على مستوى المديرية الجهوية و المديريات الإقليمية التابعة لها ما مجموعه 8506 وحدة إنتاجية موزعة حسب كل المديريات و القطاعات على الشكل التالي:

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

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

توزفم المؤسسات الممصفة حسب القطاعات بجهة طنجة-تطوان-الحسفة
(الفى حدود نونبر 2018)

المجموع	الحسفة	طنجة	تطوان	العرانش	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 العمومفة
103	54	1		44	4	الفلاحة
63	2	45	1	1	14	الصناعة التقلفدفة
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 أجيرا 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 الاشغال العمومية	926	1754	3680	4602	3700	14662
الفلاحة	11	4375		8	800	5194
الصناعة التقليدية	22	3	41	419	15	500
المجموع	4279	23212	22106	173357	10715	233669

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 مديرية 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 مديرية إقليمية.

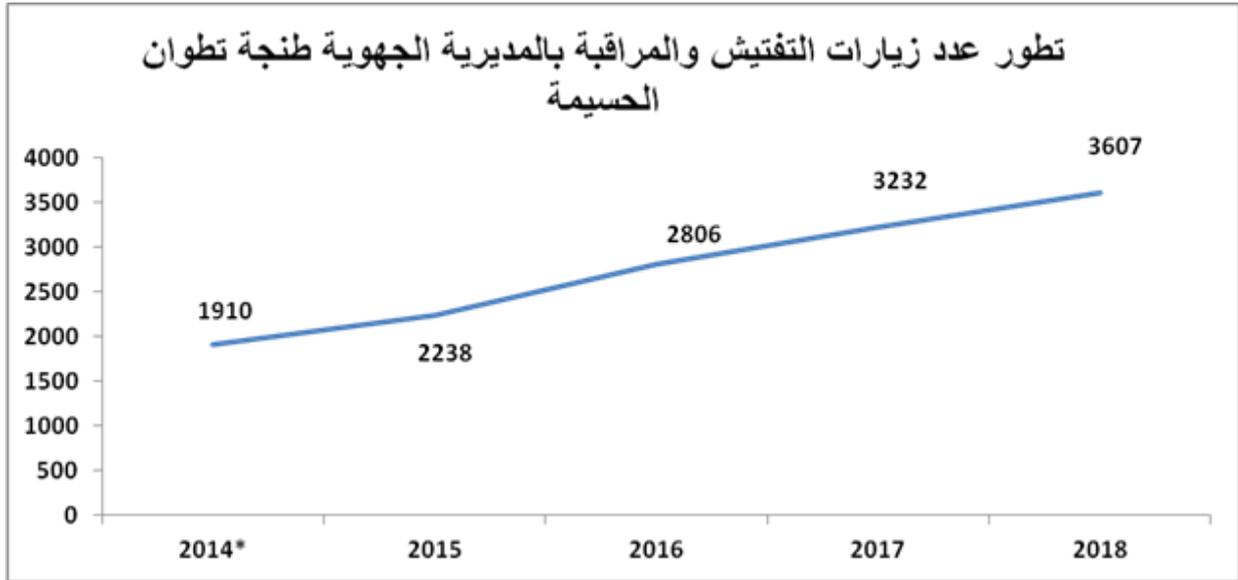
12 المخطط الوطني للصحة والسلامة المهنية

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

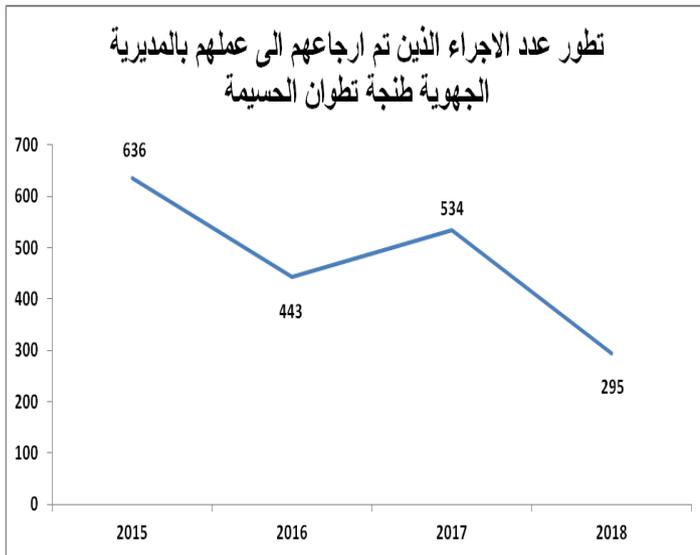
عرفت زيارات التفتيش و المراقبة بالمديرية الجهوية طنجة تطوان الحسيمة تطورا ملحوظا خلال السنوات الأخيرة، حيث تجاوزت 3600 زيارة تفتيش سنة 2018.



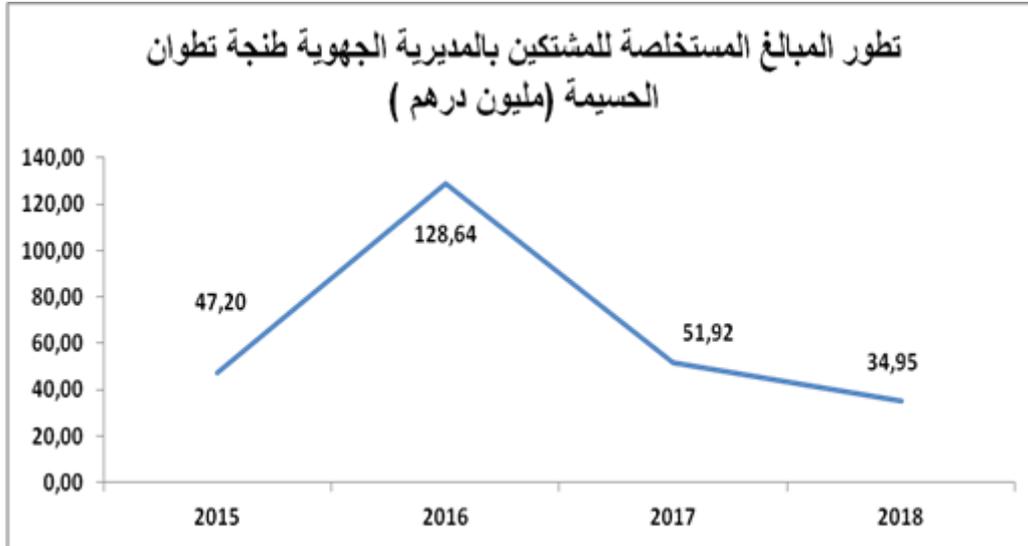
(*) تمت إضافة الحسيمة ابتداء من سنة 2017

4/ تدبير علاقات الشغل المهنية

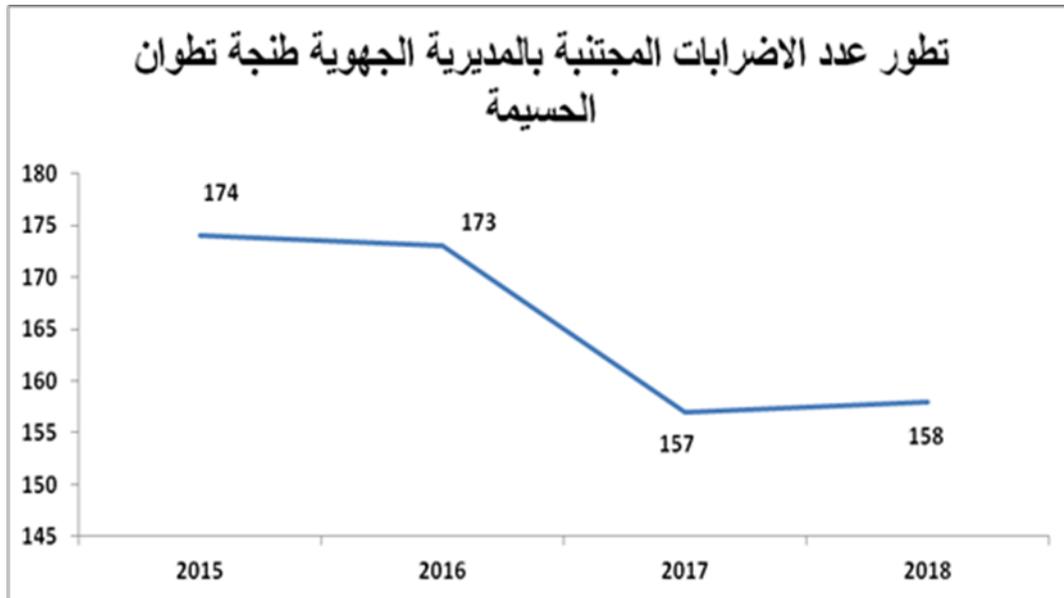
خلال الفترة 2015-2018 قام أعوان التفتيش بمعالجة 28.488 نزاعا فرديا. وقد تم إرجاع 1908 أجيرا إلى عمله، أي بمعدل 477 أجير كل سنة.



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

السنة	عدد بروتوكولات الاتفاق
2015	38
2016	52
2017	160

/// 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

**Evolution des conflits individuels et collectifs dans les secteurs commerce industrie service et agriculture
2010 - 9 mois 2017**

Années	Conflits Collectifs								Conflits Individuels				
	Grèves Evitées			Grèves Déclenchées					Nombre de conflits individuels	Nombre de réclamations	Nombre de réclamations satisfaites	Sommes récupérées	Ouvriers réintégrés
	Nombre d'établissements	Nombre de conflits	Effectifs Globaux	Nombre d'établissements	Nombre de grèves	Effectifs Globaux	Effectifs grévistes	Nombre de journées perdues					
2010	669	825	72928	194	241	50040	22874	175250,5	33610	72084	44797	410640452,6	4667
2011	749	930	89683	348	474	115368	38275	276928	32904	74868	42715	401007836,6	3677
2012	776	972	83825	322	413	70851	28711	286165,5	36265	84339	47121	514671620,5	4673
2013	1122	1232	127459	203	250	47054	17640	298001,5	46684	117013	63725	849536453,7	3971
2014	1 285	1 462	160 339	239	289	38 722	18 752	220 927	50062	129050	69765	1063293456	4232
2015	1 107	1 310	121 077	221	265	43 183	15 865	267 656	54593	139962	74798	1585006947	4129
2016	1 282	1 574	125 936	176	218	25 953	14 882	497 485	55 675	137 205	76 168	2075896 895	4 708
9 mois 2017	962	1 312	91 035	93	116	23 732	10 816	148 753	43471	106606	59960	902041303,5	3061
TOTAL	5708	6731	655311	1527	1932	365218	142117	1524928,5	254118	617316	342921	4824156767	25349

❖ محاضر ومفتشي الشغل

المملكة المغربية

وزارة التشغيل والتكوين المهني



المنذوبة الإقليمية للتشغيل ب.....

دائرة الشغل.....

محاضر 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
الخلافا 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 :

- ممثل المنظمة النقابية
(يجب ذكر صفته)

- رئيس المقابلة
أو من ينوب عنه

- المندوب الإقليمي / الجهوي
للتشغيل أو مفتش الشغل

المملكة المغربية
وزارة التشغيل والتكوين المهني
المنذوبة 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)

لمملكة 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



الندوبية 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 بركات 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

..... في:.....

المملكة المغربية

وزارة التشغيل والتكوين المهني



الندوبية 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
لمحاولة 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 وتشبث كل واحد بموقفه.
غياب المشغل أو ممثله .

حرر 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 درهما موزعا حسب العناصر الآتية :

- الأجر درهما
- منحة الأقدمية درهما
- التعويض عن الفصل درهما
- التعويض عن الضرر درهما
- التعويض عن مهلة الاخطار درهما
- التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها..... درهما
- التعويض عن الساعات الإضافية درهما

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

التوقيعات

المشغل أو من ينوب عنه .
توقيع الأجير « قرأت ووافقت »

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

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

مطبوع رقم 0004

❖ أحكام قضائية

أصل القرار المحفوظ بكتابة ضبط

محكمة الاستئناف بطنجة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون



الغرفة الاجتماعية

بتاريخ: 2020/02/27 أصدرت محكمة الاستئناف بطنجة وهي تبث في
المادة الاجتماعية بجلستها العلنية القرار الآتي نصه، وهي مترتبة من
السادة:

قرار رقم : 95

رئيسا /ذ/ محمد الفقير

صدر بتاريخ : 2020/02/27

عضوا /ذ/ محمد لمغاري

ملف رقم 19/1502/64

عضوا /ذ/ حفيظة عصمان

بمساعدة السيد حكيم الشعايبي
كاتبة الضبط

بين عثمان ازنيير. مغربي. كامل الاهلية. عنوانه حي الشرف طنجة طريق الرباط القصر الكبير.

محل المخابرة معه بمكتب الأستاذ نجوى المجدوبي المحامي بهيئة طنجة.

بوصفه مستأنفا من جهة

-وبين - عبدالعزيز اللنجري الشاهد. مغربي. راشد. عنوانه حي الشرف زنقة 13 طنجة.. ..

المخابرة معها بمكتب الاستاذ محمد العمراني بوخيزة.-المحامي بهيئة طنجة .

بحضور النيابة العامة

بوصفه مستأنف عليها من جهة ثان

بناء على الأمر باستدعاء الطرفين لجلسة: / / و الإعلام به
وبناء على تقرير المستشار المقرر الذي لم تقع تلاوته بإعفاء من الرئيس وعدم معارضة الطرفين.

من جهة الشغل: حيث تقدمت المستأنفة بواسطة نائبها بمقال استئنافي مؤرخ في: 2019/05/10 تطعن

بمقتضاه في الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية بطنجة بتاريخ: 2018/07/04 في الملف رقم: 188-

1502/17 والقاضي:

تصرح بان الحادثة التي تعرض لها السيد عبدالعزيز الشاهد اللنجري بتاريخ 2014/10/10 وهو في خدمة مشغلته نكتسي صبغة حادثة شغل. والحكم على المدعى عليه المسمى عبدالعزيز الشاهد اللنجري بتأسيس راسمال لدى صندوق الايداع والتدبير قدره 91871.61 درهم يؤدي منه لفائدة المصاب ايرادا عمريا سنويا قدره 6615.18 درهم في شكل اقساط دورية اربع مرات في ل سنة في فاتح يناير وفاتح ابريل وفاتح يوليوز وفاتح اكتوبر على ان تشمل الدفعة الاولى الايراد المستحق للمصاب ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الشفاء الذي هو 2017/05/11 الى تاريخ التنفيذ واداء التعويضات اليومية بحسب 29945.25 درهم مع تحميلها الصائر ويشمول الحكم بالنفاذ المعجل .

و حيث ان مقال الاستئناف مقدم وفق الإجراءات المطلوبة قانونا مما يتعين معه التصريح بقبول الاستئناف شكلا.

من حيث الموضوع:

يتبين من وثائق الملف ان المدعي تعرض لحادثة شغل بتاريخ 2014/10/10 اثناء عمله عندما كان يشتغل لفائدة مشغليه المدعى عليه عبدالعزيز اللنجري الشاهد والمسمى عبدالرحيم اللحياني مما ادى الى اصابته على مستوى العين اليمنى الامر الذي خلف له عجزا مؤقتا مدته 880 يوما حسب الشواهد الطبية المرفقة. كما ارفق لمقال بشهادة الشفاء بعجز جزئي دائم بنسبة 50/.

وبناء على التصريح بفشل محاولة الصلح بين الطرفين.

وبناء على ملتصم النيابة العامة الرامي بتطبيق القانون.

وبعد الاجراءات صدر الحكم المذكور اعلاه فاستأنفه المستأنف بواسطة نائبه بعلة ان الحكم الابتدائي اعتمد على تصريحات المستأنف عليه وادعاءاته بدون الاستناد على اساس وان المستأنف عليه اقر في مقاله الافتتاحي انه تم الاتفاق مع العارض ان يؤدي له مبلغ 50000 درهم كتعويض عن الضرر مقابل عدم متابعته قضائيا كما اقر بان مشغليه تكلفا بجميع مصاريف التطبيب والعلاج وانه تم اجراء تسوية حبية في الموضوع بين الاطراف وانه تقدم بهذه الدعوى خشية انتهاء الالتزام بالتقادم اقرارا منه بان هناك التزام بينه وبين المستأنف حول موضوع التسوية على غرار التسوية الحبية التي قام بها شريكه مما يكون الحكم المستأنف جانب الصواب فيما قضى به وان المستأنف كان يؤدي للمستأنف عليه اجرتة الاسبوعية وقدرها 600 درهم بانتظام ودون انقطاع لمدة ثمانية اشهر بعج الحادثة بالرغم من قعوده عن العمل بسبب الاصابة الى ان استأنف عمله بشكل عادي وغادر فيما بعد تلقائيا بعد ان اخذ مبلغ 50000 درهم من السيد اللحياني عبدالرحيم وذلك ثابت من خلال شهادة الشهود الاتية اسماؤهم نورالدين بورخيش وعبدالصمد بوسامة مما يتعين اجراء بحث في الموضوع بين اطراف النزاع والشهود المذكورة اسماؤهم وان مدة العجز الكلي المؤقت الذي اشار اليه الحكم الابتدائي في 880 يوم لم يتوقف فيها المستأنف عليه كلها عن العمل وكان يتقاضى اجرتة الاسبوعية بانتظام قدرها 600 درهم لمدة ثمانية اشهر لاجله يلتصم في الشكل قبول الاستئناف شكلا وفي الموضوع اساسا الغاء الحكم الابتدائي في مبدئه مع تعديله بخفض مبلغ التعويض الى 33000 درهم التي بقيت في ذمة المستأنف من اصل 50000 درهم المتفق عليها واحتياطيا اجراء بحث بحضور طرفي النزاع والشهود الاتية اسماؤهم وجعل الصائر على من يجب.

ادلى دفاع المستأنف عليه بمذكرة جواب اوضح من خلالها في الاستئناف الفرعي ان الحكم الابتدائي قد شابه

تسببه بجعل المشغل المدعى عليه الملزم باداء التعويض بدل المدعي. وجوابا ان المستأنف يقر في موضوع النزاع بطبيعة الحادثة التي تكتمس صبيغة حادثة شغل وانه يتمسك بصلح جمعه بالمصايب في مبلغ تعويض مدني جمعه به بما قدره 50000 درهم ا في جزء منه بمبلغ 17000 ويعبر عن استعداده باداء الباقي وان هذا الصلح المدعى به لا توجد اية وثيقة تثبت انه كان مشروع تسوية لانتهاء الموضوع بصفة حبية وهو ما لم يتم وان المدعي في مقاله عبر بعبارة في انتظار الصلح وليس بوجود الصلح لاجله يلتبس في الاستئناف الفرعي تصحيح اسم المدعى عليه بجعله عثمان ازنيبر بدل عبدالعزيز الشاهد اللنجري وفي الاستئناف الاصلي تايد الحكم الابتدائي .

ادلى دفاع المستأنف بمذكرة اضافية معه طلب ادخال الغير في الدعوى مفادها ان الحكم المطعون فيه قد جانب الصواب فيما قضى به ولم يرتكز على اساس قانوني سليم وان محكمة الدرجة الاولى في تعليها اتجهت الى ان المستأنف عليه كان يشتغل لدى مشغليه السيدين عبدالرحيم اللحياني وعثمان ازنيبر وانهما يبقيان مسؤولان مناصفة عن الاضرار اللاحقة به استنادا لعقد العمل الرابط بينهم فكان يتعين ان يصدر الحكم في مواجهتهما معا بشكل تضامني ملتصقا ادخال السيد عبدالرحيم اللحياني في الدعوى بصفته مشغلا للمستأنف عليه لاجله يلتبس بعد ادخال السيد عبدالرحيم اللحياني اساسا تايد الحكم المستأنف في مبدئه مع تعديله بادخال السيد عبدالرحيم اللحياني في الدعوى ويخفف التعويض المحكوم به الى مبلغ 33000 درهم التي بقيت في ذمته حسب الاتفاق المبرم بينهم واحتياطيا اجراء بحث بحضور اطراف النزاع والمدخل في الدعوى والشهود المذكورة اسماؤهم..

وبناء على القرار التمهيدي القاضي باجراء بحث بين الطرفين حول ظروف وملابسات القضية.

ادلى دفاع المستأنف بتنازل عن الاستئناف لوقوع صلح بين الطرفين .

ادلى دفاع المستأنف عليه بمذكرة بالاشهاد بوجود صلحين الطرفين.

وبعد احالة الملف الى النيابة العامة التي ادلت بملتمسها الكتابي الرامي الى تطبيق القانون وتبليغ الامر

بالتخلي الى دفاع الطرفين تقرر بجلسة 2020/02/13 وحجز الملف للمداولة والنطق بالقرار بجلسة

2020/02/27

المحكمة

حيث اجرى الطرفين صلحا بمقتضاه يشهد المستأنف عليه انه توصل من المستأنف بما قدره 33000 درهم في

الملف الاجتماعي عدد 19/1501/64 والتمس الاشهاد عليه بذلك وتسجيله بسجلات المحكمة مما ارتات معه

المحكمة الاشهاد عليه بذلك وتسجيله.

وحيث يتعين تحميل المستأنف عليه الصائر يصفى في اطار المساعدة القضائية.

لمحة الامراب

حكمت محكمة الاستئناف علنيا انتهائيا و حضوريا.

في الشكل: بقبول الاستئناف.

في الموضوع. تسجيل تنازل المستأنف عن استئنافه لوقوع الصلح بين الطرفين والاشهاد عليه بذلك وبتحمله

الصائر يصفى في اطار المساعدة القضائية.

بهذا صدر القرار في اليوم والشهر والسنة ومن نفس الهيئة المذكورين اعلاه.

(1)

أهل الحزم معفوظ بختابة الضبط
باسم جلالة الملك و طربها للقانون

المملكة المغربية
وزارة العدل و الحريات
محكمة الاستئناف بطنجة
الغرفة الاجتماعية
قرار رقم : 48
بتاريخ : 2020/02/13
ملف عدد 2019\1501\849

بتاريخ 2020/02/13 أصدرت محكمة الاستئناف بطنجة وهي تبث في القضايا الاجتماعية بجلسته
العننية القرار الآتي نصه وهي مترتبة

من السادة :
ذ : محمد الفقير رئيسا
ذ : حفيظة عصمان مستشارة مقررة
ذ : محمد المغاري مستشارا
السيدة : حكيمة الشعابي كاتب الضبط

بين : شركة طراسميديطرانيا شيبينغ المغرب في شخص ممثلها القانوني ، مقرها الاجتماعي بـ
مكاتب بوفابيس 17 شارع محمد الخامس الطابق رقم 30 و 31 و 32 طنجة
محل المخابرة بمكتب الاستاذان محمد نور الدين الشريف و كنزة الشريف المحاميان بهيئة طنجة
من جهة

و بين : السيد عمر بنسلام ، المغربي ، الراشد ، عنوانه بزئقة سجلماسة اقامة ديوان 2 الطابق 7
43 طنجة
محل المخابرة معها بمكتب الأستاذة سميرة النجار المحامية بهيئة تطوان

من جهة ثانية

و بناء على الأمر باستدعاء الطرفين لجلسة 2020/06/25 و الإعلام به
من حيث الشكل : حيث تقدمت المستأنفة بتصريح باستئناف مؤرخ في 2019/6/19 تطعن بمائة
في الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية بتاريخ 2019/4/30 في الملف الاجتماعي رقم
2018/1501/1875 القاضي : بقبول الدعوى في الشكل و في الموضوع الحكم على المدعى عليها في
شخص ممثلها القانوني بأدائها لفائدة المدعى عن الإخطار 288896.21 درهم و عن القاسم
105297.18 درهم و عن الضرر 202682.88 درهم و عن العطللة السنوية 8562.77 درهم
شمول الحكم بالتنفيذ المعجل باستثناء التعويض عن الإخطار و الفصل و الضرر و تحميلها الصائر
رفض باقي الطلبات
و حيث أن مقال الاستئناف مقدم وفق الإجراءات المتطلبية قانونا مما يتعين معه التصريح بقبول
الاستئناف شكلا .

و من حيث الموضوع :

حيث تبين من وثائق الملف أن المدعي تقدم بمقال دعوى افتتاحي مؤرخ في 2018/12/12 أمام
المحكمة الابتدائية عرض فيه الطرف المدعي أنه اشتغل لدى المدعى عليها منذ 2007\7\28 بتاريخ
سنوية 219594.74 درهم أي 18299.56 درهم الى أن تم طرده من عمله بتاريخ 2018\11\15
موجب مشروع و دون تمكنه من حقوقه و دون إعلام و ذلك على وجه التصرف لذلك التمس الحكم له
بمجموعة من التعويضات المسطرة بمقاله الافتتاحي للدعوى

و حيث أنه و بعد الإجراءات صدر الحكم المذكور أعلاه فاستأنفه و بناء على مذكرة بأسباب الاستئناف التي تقدمت بها المستأنفة بواسطة دفاعها و التي جاء فيها أن الحكم الابتدائي قضى لفائدة المستأنف عليه بمجموعة من التعويضات و اعتبرت المحكمة أن الدليل الذي تعرض له طرد تصفي لعدة أسباب بداية أن الاستدعاء الموجه للأجير من أجل الاستماع لم يحدد فيه الأخطاء الجسيمة المنسوبة مما خالف مقتضيات المادة 62 من مدونة الشغل و أنه لا يوجد بالأدلة ما يثبت تبليغ الأجير بنسخة من محضر الاستماع مما يعد خرقاً للمادة أعلاه و المادة 64 و لا يوجد بالملف أيضاً ما يثبت تبليغ الأجير بمقرر الفصل داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ القرار و إن تبليغ الأجير على نسخة و أرفقها بمقالها فلم تتم الإشارة الى تاريخ التبليغ و أن مقرر الفصل لا يتضمن الإشارة الى الخطأ الجسيم المنسوب للأجير بشكل صريح و أوضحت المستأنفة أن تعليق الحكم الابتدائي مخالف للقانون و أنه بالرجوع للمادة 62 فالفصل لا ينص على ضرورة توجيه استدعاء كتابي للأجير من أجل الاستماع إليه و لم يضع البيانات التي يجب اعلام الأجير بها قبل الاستماع بال نص " يجب تبليغ فصل الأجير أن تتح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع اليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي الذي يختاره الأجير بنفسه و ذلك داخل أجل لا يتعدى 8 أيام من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب للأجير " و أوضحت أن الفصل 62 لم يحدد أشكال الاستدعاء و أن هذا الأخير و الموجه للأجير نص على أنه يوم 2018\11\12 على إثر مراجعة الحسابات التي تقوم بها المشغلة اكتشفت بعض الأفعال التي تشكل خطأ و نص على إمكانية الدفع برفقة ممثلي الأجراء من اختياره أو أي شخص آخر يعمل داخل الشركة و أن الأجير توصل بالاستدعاء و حضرها رفقة ممثل نقابي و أجاب عن جميع الأسئلة مما يكون التعليق بعدم قانونية الاستدعاء لعدم نكر الأخطاء تعليق مخالف للقانون و أن القرار الصادر عن محكمة النقض في الملف عدد 1085\2\5\2012 و المستند عليه في تعليق الحكم الابتدائي قرار صدر في ملف تختلف وقائعها عن وقائع الملف الحالي و لا يمكن اعتباره اجتهاد قضائي ، و أضاف أنها سلمت للأجير نسخة من محضر الاستماع طبقاً للفصل 64 و ذلك رفقة مقرر الفصل و توصلها بها الأجير دون تحفظ و أنها سلمت رسالة الفصل يوم 2018\11\15 يوم تحريرها و هو ما يعترف به المستأنف عليه بمقاله الافتتاحي مما يبقى ما عطل به الحكم تعليلاً فاسداً ، و أضافت المستأنفة أنها أكدت برسالة الفصل أنه رغم التفسيرات و الشروحات التي تقدم بها المستأنف عليه بجملة الاستماع فالأفعال المرتكبة من طرفه خطيرة و تدل على خيانة الأمانة تبرر الفصل دون إخطار و لا تعويض و أن رسالة الفصل تضمنت الأخطاء المرتكبة ، و أوضحت المستأنفة أنها شركة متخصصة في نقل الأشخاص و الشاحنات و المقطورات و العربات ، عبر بواخرها من المغرب الى اسبانيا و العكس و أنه لا يحق للعربات المملوكة للخوادم للدخول للمغرب التي بعد القيام بمجموعة من الإجراءات من بينها التصريح بالبضاعة للاستعمال الشخصي و أن الزبون يتقدم لمكتب الشركة بميناء طنجة المتوسطي و يجب عليه أداء مبلغ 400 درهم و يقوم الأجير به أداء الاستمارة الخاصة بالتصريح مع تصوير البطاقة الرمادية للعربة و إدخال المعلومات بها بالذات ، المعلوماتي بإدارة الجمارك و الضرائب الغير مباشرة "نظام بدر " ثم يقوم الأجير بإيداع نظير التصريح و المبلغ بمقر الشركة بشارع محمد الخامس و هي المهام التي كان يقوم بها المستأنف عليه إلا أنه لم يطلع على المراقبة يوم 2018\11\12 تبين أن هناك مجموعة من التصريحات لم يتم التصريح بها لدى الشركة و تتعلق بالتذكرة رقم 9543381041969 المسجلة يوم 2018\6\27 و التذكرة رقم 109543381071085 المسجلة يوم 2018\6\27 و التذكرة رقم 9543381212759 المسجلة يوم 2018\7\2 و أنه عند الرجوع لتسجيلات الفيديو المتعلقة بالتواريخ أعلاه تبين أن المستأنف عليه قام من استقبال الزبناء إلا أنه لم يتم بإيداع التصريحات و لا المبالغ بمقر الشركة مما يكون معه قد ارتكب خطأين جسيمين السرقة و خيانة الأمانة ، و عن التعويض عن العطلة السنوية أوضحت أن المستأنفة عليه استفاد منها و لم يبقى محققاً إلا في بعض الأيام توصل بتعويض عنها ضمن وصل تصفية الحسابات و أدلى به ابتدائياً و بالأمر بالتحويل البنكي المتعلق به و أن التعويضات المحكوم احتسب على أساس أجر خاطئ و بتعويض احتسابها على أساس الأجر الصافي و التمس لأجله :

في الشكل : قبول الاستئناف

في الموضوع : إلغاء الحكم الابتدائي و تصديا الأمر بإجراء بحث و استدعاء الشهود " السيد علي ابن السلامي و محمد الوهابي و أسامة الهراس و هشام حمزة و محمد بوجداد و السيدة مريم العاقل " و بعد إجراء بحث الحكم برفض الطلب بما في ذلك التعويض عن العطللة السنوية ، احتياطيا خفض التعويضات في حالة استحقاقها الى المبلغ اللازم مع احتساب التعويضات على أساس الأجر الصافي و ارفق بمستخرج من النظام المعلوماتي لإدارة الجمارك و الضرائب الغير مباشرة موضوع التذاكر أعلاه و قرص مدمج

و بناء على مذكرة جواب لنائب المستشارف عليه و التي عرض فيها بخصوص الشكل أن المقالة الاستئنافية جاء مجردا من أي بيانات تتعلق بهوية الأطراف و بياناتهم الكاملة و ذلك خلافا للمادة 287 من ق م م مما يتعين عدم قبوله شكلا ، و في الموضوع بخصوص النقطة الاولى التي ناقشت فيها المستشارفة أن الاستدعاء المتعلق بجلسة الاستماع صحيح و مطابق للقانون و أدلت بمجموعة من الوثائق إلا أنه بالرجوع للاستدعاء فموضوعه عام و غامض و لم يحدد بشكل دقيق الأفعال المرتكبة من طرف المستشارف عليه و هو ما أجابت عنه المحكمة الابتدائية بشكل مفصل و ردت بقرار صادر من محكمة النقض عدد 1065 الصادر بتاريخ 2012\7\11 ملف عدد 2012\2\5\1085 و في ذاتها الثانية أن المستشارفة تؤكد أنها سلمت الأجير نسخة من محضر الاستماع مرفوقة بقرار الفصل 64 للمادة 64 من م ش إلا أنه بالرجوع لوثائق الملف فالمشغلة لم تدلي للمحكمة ما يفيد أنها قامت بتبليغ المستشارف عليه بذلك و النقطة الثالثة أنها زعمت أنها بلغت الأجير مقرر الفصل داخل أجل 48 ساعة من اتخاذ ذلك بناء على تاريخ الطرد الذي سجله المستشارف عليه إلا أن المستشارفة لم تدل بأي وصل يفيد تاريخ تبليغ المقرر مما يجعل قرار الفصل تصفي و مخالف للمادة 64 لعدم تضمينه الأسباب المبررة لاتخاذ و اقتصر فقط على ذكر السرقة و خيانة الأمانة دون ذكر التفاصيل الواردة بالمقال الاستئنافية و أن أسباب الطرد المزعومة غامضة و غير ثابتة و أن اتهام الأجير كان دون إثبات و أن القرص المدمج لا يمكن اعتباره دليل ضد المستشارف عليه و أنها لم تدل به ابتدانيا ليم مناقشته ، و بخصوص التذات إجراء بحث أن الأشخاص الملمس الاستماع إليهم بعضهم هم نفس الأشخاص المكونين للجنة التي اتخذت قرار الفصل مما يجعل شهادتهم في الموضوع امر غير منطقي و التمس لأجله عدم قبول الاستئناف شكلا و في الموضوع تاييد الحكم الابتدائي

و بناء على مذكرة تعقيب لنائب المستشارفة و التي جاء فيها في الشكل أنه خلافا لما جاء بمذكرة المستشارف عليه أنها تقدمت بتصريح بالاستئناف بتاريخ 2019\6\19 طبقا للفصل 287 من ق م م تضمن جميع البيانات الضرورية من هوية المستشارف عليه و دفاعه مما يكون معه الدفع مردود ، و في الموضوع أوضحت أن المستشارف عليه لم يجب عن دفعاتها و اكتفى بتكرار تعليق الحكم الاستئنافية الذي جاء مخالفا للقانون و أكدت أن مدونة الشغل لم تنطرق لكيفية استدعاء الأجير و البيانات الواجب تضمينها و الفصل 62 يفرض فقط الاستماع للأجير داخل أجل 8 ايام قبل الفصل و أن قرار القاء الصادر عن محكمة النقض و الذي استندت عليه المحكمة لا ينطبق على الواقعة ، و أن الادعاء بأذن الملف خال مما يفيد توصل الأجير برسالة الفصل داخل الأجر مردود باعترافة بمقاله أنه توصل به يوم 2018\11\15 و أن رسالة الفصل جاءت مستوفية لجميع الشروط القانونية و أكدت طلبها بإجراء بحث و في ما يتعلق بدفع الأجير أنها لم تدلي بالقرص المدمج ابتدانيا أوضحت أن الاستئناف ينشر الدعوى من جديد و من حقها الادلاء بدفوعات و أدلة جديدة و التمس لأجله قبول الاستئناف شكلا ، و في الموضوع إلغاء الحكم الابتدائي و تصديا الأمر بإجراء بحث و استدعاء الشهود " السيد علي ابن السلامي و محمد الوهابي و أسامة الهراس و هشام حمزة و محمد بوجداد و السيدة مريم العاقل " و بعد إجراء بحث الحكم برفض الطلب بما في ذلك التعويض عن العطللة السنوية ، احتياطيا خفض التعويضات في حالة استحقاقها الى المبلغ اللازم مع احتساب التعويضات على أساس الأجر الصافي

9

و حفث انه و بعد الإجراءت ، أدرجت القضية بجلسة 2020/01/30 تخلف دفاع المسانفة رغم الالام تخلف كذلك دفاع المسانف عليه رغم الالام الفف بالملف بتنازل عن الاستئناف فتم حجز القضية للمداولة حفث صدر القرار كما فلى بجلسة 2020/02/13 و عليه و بعد المداولة طبقا للقانون .

المحكمة

حفث فعبب الطرف المسانف على القرار المطعون ففه بالاستئناف خرقة لمقتضيات قانونفة وفق ما فدرسل اعلاه.

و حفث التمس الطرف المسانف تسجل تنازله عن دعواه مدلفا بتنازله و اللى عرض ففه أنه أجرى صلحا مع المسانف عليه و أنه بالتالى بتنازل عن الاستئناف و التمس تدوفا هذا التنازل حفث إن من فملك حق التصرف فف الشفء فملك حق التنازل عنه. و حفث انه و الحالة هاته فان المحكمة لا فسعها الا تسجل تنازل المسانفة عن استئنافها و الاشهاد عليها بذلك .

و حفث ففعفن تحميل المسانفة الصائر .
و بناء على مقتضيات الفصل 119 و ما بعده من قانون المسطرة المدنية.
و تطبقا للقانون

لهذه الأسباب

حكمت المحكمة علنفا انتهانفا و حضورفا
بتسجل تنازل المسانفة عن الاستئناف و الاشهاد عليها بذلك و بتحميلها الصائر .

بهذا صدر القرار فف الفوم و الشهر و السنة و من نفس الهيئة المذكورفا اعلاه

الكاتب



المستشارة المقررة



الرئفس



أصل القرار المحفوظ بكتابة ضبط

محكمة الاستئناف بطنجة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون



الغرفة الاجتماعية

بتاريخ: 2020/02/13 اصدرت محكمة الاستئناف بطنجة وهي تبث في
المادة الاجتماعية بجلستها العلنية القرار الاتي نصه وهي متركة من السادة

قرار رقم :	69	ذ/ محمد الفقير	رئيسا
صدر بتاريخ :	2020/02/13	ذ/ محمد لمغاري	عضوا
منف رقم :	19/1501/871	ذ/ حفيفة عصمان	عضوا
		بمساعدة السيد حكيمة الشعايبى	كاتب الضبط

بين شركة طراسميديطرانيا شيبينغ المغرب وهي شركة مجهولة الاسم الكائن مقرها الاجتماعى بمبنى مكاتب
بوابس 17 شارع محمد الخامس الطابق 5 رقم 30 و 31 و 32 بطنجة في شخص ممثلها القانونى .

محل المخابرة معه بمكتب الاستاذ نورالدين محمد الشريف - كنزة الشريف المحامى بهيئة طنجة.

بوصفه مستأنف من جهة

ويبين: عدنان العافية. المغربي. الراشد. عنوانه حي بنكيران زنقة 2 مكرر رقم 48 طنجة.

محل المخابرة معه بمكتب الاستاذ سمية النجار المحامى بهيئة تطوان

بناء على الأمر باستدعاء الطرفين لجلسة: 07/25 / 2019 والاعلام به
وبناء على تقرير المستشار المقرر الذي لم تقع تلاوته بإعفاء من الرئيس وعدم معارضة الطرفين.
من ميبه الشكل: حيث تقدم المستأنف بواسطة نائبه بمقال استئنافى مؤرخ في: 2019/06/19 يطعن
بمقتضاه في الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية بطنجة بتاريخ: 30 /04/ 2019 في الملف رقم:
1874-18/1501 والقاضي:

الحكم على المدعى عليها شركة طراسميديطرانيا شيبينغ المغرب في شخص ممثلها القانونى لفائدة
المدعى عدنان العافية مبلغ 5250 درهم عن الاخطار و 13193.71 درهم عن الفصل من العمل و

1408.65 درهم عن العطلة السنوية و 39375 درهم عن الضرر الناجم عن الفصل التعسفي ويشمول الحكم بالنفاذ المعجل باستثناء التعويض عن الاخطار والفصل من العمل والضرر الناجم عن الفصل التعسفي وبتمويل المدعى عليها المصاريف ويرفض باقي الطلبات. وحيث ان مقال الاستئناف مقدم وفق الإجراءات المتطلبة قانونا مما يتعين معه التصريح بقبول الاستئناف شكلا.

حيث تبين من وثائق الملف ان المدعى تقدم بمقال دعوى مؤرخ في 2018/12/12 امام المحكمة الابتدائية بطنجة عرض فيه انه اشتغل مع المدعى عليها منذ تاريخ 2014/08/21 باجرة قدرها 6906.09 درهم في الشهر الى ان عمدت الى فصله دون موجب ودون سبق اعلامه وذلك على وجه التعسف بتاريخ 2018/11/15 ولذلك يلتمس الحكم له بالتعويضات المفصلة بالمقال الافتتاحي للدعوى.

و حيث انه و بعد الإجراءات صدر الحكم المذكور أعلاه فاستأنفه المستأنف بواسطة محاميه مدليا بتصريح بالاستئناف مؤشر عليه بتاريخ 2019/06/19 في الملف الاجتماعي عدد 1501/18-1874 الصادر بتاريخ 2019/04/30 تحت عدد 972.

ادلى دفاع المستأنف بمذكرة باسباب الاستئناف بجملة 2019/10/17 يعرض فيها ان المحكمة الابتدائية اصدرت حكما على العارضة بادائها مجموع من التعويضات لفائدة المستأنف عليه بعله ان الطرد الذي تعرض له طردا تعسفيا وان استدعاء الاستماع الموجه للاجير لم يحدد فيها الاخطاء الجسيمة مخالفا بذلك مقتضيات الفصل 62 من م ش كما انه لا يوجد بالملف ما يفيد تبليغ مقرر الفصل للاجير فيكون الحكم الابتدائي قد علل تعليلا فاسدا عندما اعتبر انه لا يوجد بالملف ما يفيد تاريخ تبليغ مقرر الفصل في حين ان تاريخ التبليغ ثابت باعتراف الاجير نفسه في المقال الافتتاحي للدعوى وانه وخلافا لما جاء في تعليل الحكم الابتدائي فان العارضة قد اكدت ان رسالة الفصل ان الافعال المرتكبة من طرف المستأنف عليه افعال خطيرة اذ تشكل خيانة الامانة تبرر الفصل بدون اخطار ولا تعويض وعكس ما جاء في تعليل الحكم الابتدائي وان العارضة قد اوضحت في المرحلة الابتدائية الطريقة التي ارتكب بها المستأنف عليه الاخطاء الجسيمة وان العارضة توضح ما يلي انها شركة متخصصة في نقل الاشخاص والشاحنات والمقطورات والعربات عبر بواخرها من المغرب الى اسبانيا ومن اسبانيا الى المغرب وانه لا يحق للعربان المملوكة للخوادم الدخول الى المغرب الا بعد القيام بمجموعة من الاجراءات ومن بينها اجراءات جمركية تتمثل في التصريح بالبضاعة للاستعمال الشخصي تقوم بها الشركة العارضة بواسطة اجيرها لفائدة الزبون وهي ملئ الاستمارة الخاصة بالتصريح مع تصوير البطاقة الرمادية للعربة ثم يقوم بادخال هذه المعلومات بما في ذلك رقم تذكرة السفر في النظام المعلوماتي لادارة الجمارك والضرائب الغير المباشرة - نظام بدر - وبعد القيام بهذه الاجراءات يجب

على الاجبر ابداع نظفرا للصرفح الجركمف بمقرها مع تسليم مبلغ 400 درهم حتى يمكن للادارة ادخالها فف محاسبها وان المسانف علىه كان يشغل لدف العارضة بمكفبها الكائن بمفناء طنجة المتوسطف ومن بفن مهامه القفام بالاجراءات الموضحة اعلاه وانه فف اطار المراقبة المحاسبفة اكنشفف ان مجموعة من التصرفحات الجركمفة الفف تم ادخالها عبر نظام بدر لادارة الجمارك مع اسفلاص مبلغ 400 درهم عنه لم ففم الصفرح بها لدف مقر الشركة ولم ففم تسليم المبلغ المقابل عنها لادارة الشركة وانه بالرفوع الى سفجلات الففدفو والمعلقة بفومف 2018/07/16 و 2018/07/21 اكنشفف الشركة العارضة ان المسانف علىه هو من اسفقبل الزفناء وهو الذي قام بضبط المعلومات على النظام المعلوماتف لادارة الجمارك واسفلاص مبلغ 400 درهم بهذه الاجراءات والكل موثق فف اشرفة الففدفو وان المسانف علىه قد اركبف خطافن جسفمن وهما السرفة وخبافنة الامانة اللذان سببفا للعارضة فف اضرار فادحة ومن جهة اخرى فان المحكمة الابتداففة منحت المسانف علىه ففوفض عن العطلة السنوفة فف ففن ان هذا الاخرف قد اسفادف منها ولم بفق محقا الا فف بعض الايام وفوصل بالففوفض عنها فف اطار وصل فصففة الحسابات وادلن فوصل فصففة كل حسابات وبالامر بالففوفل البنكف المفلق به فف المرحلة الابتداففة وبصفة اففافطفة فان المحكمة الابتداففة قد اففسبف الففوفضات على اساس اجر خافف وان الحكم الابتدافف قد جانب الصواب لاجله فلفمس قفبول الاسفنافف شكلا والغاء الحكم المسانف وفصففا الامر فمهفدفا باجراء بفف بين طرفف النزاع والشهود المذكور اسماؤهم بالمكرة والحكم برفض الطلب بما فف ذلك الففوفض عن العطلة السنوفة وائفافطا ففض الففوفضات فف حالة اسففاقها الى المبلغ اللازم مع اففساب الففوفضان على اساس الاجر الصافف.

ادلى دفاع المسانف علىه بمذكرة جوابفة اوضح من خلالها ان المسانفة ففف الحكم المسانف مجانبفه للصواب بعله انعدام الففلل وان المسانفة فناقش كون الاسفداء المفلق بفسة الاسفماع صفرح ومطابق للقانون مدلفة بمجموعة من الوثائف الفف فؤكد زعمها وانه بالرفوع الى الاسفداء ففبفن بان موضوعه عاما وغامضا ولم فحدد بشكل فقفق الافعل المرفكبة من طرف المسانف علىه وهو ما اجابف عنه المحكمة الابتداففة بشكل مفصل مدعمة ردها بقرار صادر عن محكمة الفقض فف قرارها عدد 1065 الصادر بفارفخ 2012/07/11 فف الملف الاجفماعف عدد 2012/2/5/1085 الا انها لم فشر فف الاسفداء الى سببه واكنشفف بفذكفره لافر بفهمه دون ففدفف ماهفة هذا الامر وانه بالرفوع الى وثائف الملف فففصف ان المسانفة لم فدل كونها عملف على فبلفف المسانف علىه بفذلك خاصة وان المشرع اوجب تسليم هذا القرار فدا بفد مقابل وصل او بواسطة رسالة مضمونة مع اشعار بالففوصل فبقا لاحكام المادة 63 من م ش وان المسانفة لم فدل باف وصل او شئ من هذا القفبل ففبف من خلاله فالرفخ فبلفف القرار داخل الاجل خاصة انها فؤكد من محضر فسة الاسفماع على ان الممفل القانونف للشركة افر الاجبر انه سفم فبلففه بالقرار الذي سوف ففخذة الشركة الشئ الذي فؤكد فرقها لمقفضفاف المادة 63

من م ش وان قرار الفصل نفسه جاء معيبا ومخالفا لمقتضيات المادة 64 وذلك لعدم تضمينه الاسباب المبررة ورأه اتخاذه وان اسباب الطرد التي تزعم المستانفة ارتكابها من طرف الاجير تبقى غامضة وغير ثابتة وفتقر الى الاثبات خاصة وان اتهام المستانف عليه دون اثبات كما ذهب الى ذلك محكمة النقض في قرارها عدد 829 المؤرخ في 20/06/2013 ملف اجتماعي عدد 2012/2/5/1398 بعد اتهام المشغل للاجير بالسرقة وعدم اثبات للواقعة المدعى بها مسا بكرامة الاجير ونظرا من اعتباره يجعل انهاء الشغل نتيجة لذلك فضلا تعسفا موجب التعويض- وان حديث المستانفة عن وقائع غير ثابتة خاصة وان الوثائق المدلى بها لا تثبت كون الاجير قام بارتكاب الخطا المنسوب اليه خصوصا وان الشركة تزعم انها تعرضت لضرر فادح دون تحديد قيمته او تقديم حسابات تثبت ذلك الضرر وعلاقة الاجير به وان المستانفة نفسها تقر بكونها عملت على طرد الاجير بناء على ارتكابه خطأ جسيما دون اثبات ذلك ملتزمة اجراء بحث وان الاشخاص المذكورين في لائحة الشهود فبعضهم نفس الاشخاص المكونين للجنة التأديبية المصدرة لقرار مما يجعل ام شهادتهم في الموضوع غير منطقي وسليم لاجله يلتزم في الشكل عدم قبول طلب الاستئناف شكلا وفي الموضوع تاييد الحكم الابتدائي.. وبناء على القرار التمهيدي القاضي باجراء بحث بين الطرفين حول الخطا الجسيم ومدى ملائمته. ادلى دفاع المستانفة بتنازل عن الاستئناف . حيث انه و بعد الإجراءات أدرجت القضية بالجلسة: 2020/01/30 فتم حجز القضية للمداولة لجلسة: 2020/02/13..وعليه وبعد المداولة طبقا للقانون.

المحكمة

حيث ادلى دفاع المستانفة بتنازل عن الاستئناف مؤرخ في 2020/01/16 يلتزم بمقتضاه تسجيل تنازل المستانفة شركة طراسميديطرنيا شينينغ المغرب عن استئنافها على الاشهاد عليها بذلك لورود صلح مع المستانف مما يتعين معه تسجيل التنازل والاشهاد عليها بذلك. وحيث يتعين تحميل المستانفة الصائر.

المدعى المستانف

حكمت محكمة الاستئناف علنيا انتهائيا و حضوريا بتسجيل تنازل المستانفة عن الاستئناف والاشهاد عليها بذلك وتحميلها الصائر.

بهذا صدر القرار في اليوم والشهر والسنة ومن نفس الهيئة المذكورين أعلاه.

كاتبة الضبط

المستشار والمقرر

الرئيس

لائحة المراجع

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 65-99 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 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 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 الوراثة الوطنية مراكش
- ◆ عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية الطبعة الأولى 2008 المطبعة الوراثة 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 اوطيف الطرق البديلة لتسوية نزاع الشغل . دار النشر المعرفة الرباط . مطبعة المعارف الجديدة – الرباط- طبعة 2016
- ◆ محمد جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1982.
- ◆ 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.
- ◆ يوسف الياس: محاضرات في قوانين العمل العربية . مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع الطبعة الاولى . عمان الاردن . السنة 1996

الأطروحات والرسائل :

- ◆ 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.
- ◆ أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام السنة الجامعية 20012-2002 جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط أكادال.
- ◆ احمد تويس . " دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل " رسالة لنيل دبلوم الماستر في القضاء والتحكيم . جامعة محمد الاول . كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية . وجدة سنة 2008-2009

- ◆ امين اليعقوبي . التصالح والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية دراسة قانونية وواقعية . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص جامعة الحسن الثاني بالبيضاء كلية المحمدية السنة الجامعية 2016/2017
- ◆ 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.
- ◆ جليلة البحري . عمل مفتشية الشغل بين النص القانوني والواقع العملي رسالة لنيل دبلوم الماستر وحدة القانون الخاص وحدة قانون الأعمال والمقاولات جامعة محمد الخامس السويسي العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالرباط
- ◆ حسن الحطاب: علاقة متفتشية 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 2007/2008.
- ◆ حفصة البهلي دور جهاز تفتيش الشغل في استقرار العلاقة المهنية لرسالة لنيل دبلوم الماستر . جامعة الحسن الثاني المحمدية الدار البيضاء كلية العلوم القانونية والاجتماعية السنة الجامعية 2011-2012
- ◆ خلود اقنين . المصالحة لحل نزاعات الشغل . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة . السنة الجامعية 2016/2017
- ◆ زكرياء حنشي حدود العلاقة بين مفتش الشغل والقضاء رسالة لنيل شهادة الماستر جامعة مولاي اسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس 2015/2016

- ◆ سلامي كوثر . تسوية نزاعات الشغل الجماعية . رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الاعمال وحدة منازعات الشغل . جامعة حسن الثاني بالدار البيضاء السنة الجامعية 2020/2016
- ◆ الشرفي مولاي البشير . النظام القانوني لنزاعات الشغل الجماعية وفق مدونة الشغل المغربية أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال الرباط 2009/2008
- ◆ 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.
- ◆ عبد الكريم غالي. في القانون الاجتماعي المغربي دار القلم الطباعة والنشر الرباط 2008
- ◆ 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 1999-1998.
- ◆ 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.
- ◆ فاطمة الزهراء المناشط . دور مفتش الشغل في تسوية نزاعات الشغل رسالة لنيل دبلوم الماستر جامعة عبد المالك السعدي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة
- ◆ 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.

- ◆ كمال الود غيري: مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة قانون الأعمال كلية الحقوق أكادال الرباط السنة الجامعية 2005-2006.
- ◆ لبنى لشرف . ضمانات الاجير بين مدونة الشغل والعمل القضائي اطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون الخاص بالدار البيضاء السنة الجامعية 2016.2017
- ◆ ليلي بل العافية: جانب المرونة في علاقات الشغل وق مدونة الشغل بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في قانون المقابلة جامعة محمد الخامس أكادال كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السنة الجامعية 2007-2008.
- ◆ 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 ماستر تخصص قانون الاعمال جامعة محمد الخامس السويسي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط 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.
- ◆ نادية المصمودي الصلح والتصالح في نزاعات الشغل في ضل مستجدات مدونة الشغل المغربية –دراسة مقارنة 2010 رسالة لنيل دبلوم الماستر السنة الجامعية - 2011
- ◆ وليد الصوفي . تسوية نزاعات الشغل الجماعي بين مقتضيات مدونة الشغل والواقع العلمي . رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة

المقالات :

- ◆ 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 صليب : 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.
- ◆ زوهير المروصي . " دور مفتشية الشغل في اقرار السلم الاجتماعي " المجلة المغربية للدراسات القانونية والقضائية . العدد 6 ماي 2011
- ◆ 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.
- ◆ عبد الرزاق لعليج: 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 الرزاق لعلح : " حجية محاضر مفتشية الشغل بإنهاء المنازعة الاجتماعية بالصلح"، ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى ، نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستئناف، بحي رياض السلام بأكادير ،يومي 2 و 1 يوليوز 1001
- ◆ 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.
- ◆ مليكة بنزاهير: الصلح والتحكيم الاختياري لحل نزاعات الشغل الفردية، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي نشر دار السلام -الرباط- السنة 2004.

المجلات :

- ◆ محمد العلمي . مجلة فضاء المعرفة القانونية /العدد الثاني / السنة 2019.

الندوات :

- ◆ الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي نشر دار السلام -الرباط- السنة 2004.
- ◆ الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، نشر دار السلام -الرباط- السنة 1992.

- ◆ 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.
- ◆ ندوة قانون الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية أكادير 23-24 أبريل 1992 العدد 3-2 ماي 1993.
- ◆ المصطفى الصباحي . وصل ابراء / توصيل صافي كل حساب/ الاتفاق الودي الصلح الودي الصلح امام مفتشية الشغل وحجية محاضر مفتشية الشغل امام القضاء الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي.
- ◆ سعاد التيالي دور مفتش الشغل في تسوية نزاعات الشغل الفردية . مداخلة في ندوة حول موضوع مفتش الشغل الوظائف والتحديات . نظمها الاتحاد المحلي للفدرالية الديمقراطية للشغل بفاس بتاريخ 29 ماي 2016.

المراجع بالفرنسية :

- ◆ Ahmed Bouharrou. Le système marocain des relations professionnelles" publications RE MALD, éditions maghrébines, Casablanca 1997
- ◆ Ahmed bouharrou:L'administration locale du travail ; R.M.D.N22 décembre 1993
- ◆ Rachid mahir l'inspection dutravail au maroc rabat
- ◆ Anne hidalgo inspection du travail. Cris d'indentite et tranche de vie. Revvedroit social . N°11 november 1992

أحكام قضائية :

- ◆ حكم صادر عن ابتدائية وجدة رقم 2136 بتاريخ 20 يونيو 2002 في الملف رقم 02/115.

- ◆ حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالقتيطرة رقم الملف 995/97 بتاريخ 1998/7/23 منشور بمجلة الاشعاع 19 يونيو 1999.
- ◆ الحكم عدد 2006/2857 في الملف عدد 143/06 المنشور بمجلة الحقوق المغربية العدد الخامس السنة الثالثة ماي 2008 ص 211.
- ◆ حكم صادر عن ابتدائية العيون بتاريخ 18 ماي 2006 ملف رقم 555 اورده محمد المكي في كتابه " الصلح في نزاعات الشغل بين التشريع والقضاء.

موقع الكتروني:

موقع وزارة التشغيل والادماج المهني www.travail.gov.ma

الفهرس:

- 1 لائحة فك الرموز.....
- 2 مقدمة:.....
- 12 الفصل الاول: نطاق تدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية.....
- 13 المبحث الاول: جهاز تفتيش الشغل بين الاطار الدولي والتشريع الوطني.....
- 13 المطلب الأول : الإطار الدولي ومدى ملائمته مع التشريع الوطني.....
- 14 الفقرة الاولى: الاتفاقيات الدولية المتعلقة بتفتيش الشغل.....
- 16 الفقرة الثانية : مدى ملائمة الاتفاقيات الدولية مع التشريع الوطني.....
- 20 المطلب الثاني : الإطار القانوني للوظيفة التصالحية كجهاز تفتيش الشغل.....
- 20 الفقرة الاولى: موقف الفقه من العمل التصالحي لمفتش الشغل.....
- 23 الفقرة الثانية : موقف القضاء من الوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش الشغل.....
- 32 المبحث الثاني : دور الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل
- 32 المطلب الأول : دور الصلح التمهيدي في تكوين علاقات الشغل.....
- الفقرة الأولى : المقتضيات القانونية للصلح التمهيدي المبرم في إطار نزاعات الشغل
33 الفردية.....
- 39 الفقرة الثانية: القيمة القانونية للصلح التمهيدي.....
- 41 المطلب الثاني : الصعوبات القانونية والعلمية للصلح على مستوى مفتش الشغل
- 42 الفقرة الأولى : الصعوبات القانونية.....
- 45 الفقرة الثانية : الإشكالات العلمية.....
- 49 الفصل الثاني : تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل الجماعية.....
- 50 المبحث الاول: المصالحة كأهم آلية لتسوية نزاعات الشغل الجماعية.....
- 50 المطلب الأول : آليات المصالحة لتسوية نزاعات الشغل الجماعية.....
- 51 الفقرة الأولى : الأحكام العامة.....
- 56 الفقرة الثانية: الهيئات المكلفة بالمصالحة في نزاعات الشغل الجماعية.....
- المطلب الثاني : القواعد المسطرية للتصالح أمام مفتش الشغل في نزاعات الشغل
الجماعية.....
- 66

- 67 الفقرة الأولى : افتتاح الإجراءات المسطرية أمام جهة المصالحة
- 69 الفقرة الثانية : إجراءات محاولة التصالح
- المبحث الثاني : نتائج المصالحة والصعوبات التي تواجه مفتش الشغل في نزاعات الشغل
الجماعية..... 74
- 74 المطلب الأول: نتائج المصالحة
- 75 الفقرة الأولى : نجاح المصالحة
- 76 الفقرة الثانية : فشل المصالحة
- المطلب الثاني: الحدود الواقعية للعمل التصالحي في نزاعات الشغل الجماعية وطرق
تجاوزها..... 79
- 79 الفقرة الأولى: العوائق الإدارية والمادية.....
- 83 الفقرة الثانية: اقتراحات وحلول حول تجاوز معيقات مفتش الشغل.....
- 89 خاتمة:
- 92 الملاحق:
- 129 الفهرس: