المملكة المغربية
جامعة عبد المالك السعدي
كلية العلوم القانونية و الاقتصادية
والاجتماعية
طنجة

رسالة لنيل دبلوم الماستر

تخصص: تدبير نزاعات الشغل

تحت عنوان:

دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل

إعداد الطالب (ة):

معاد المعايزي اليملاحي

تحت إشراف الدكتور(ة):

السنة الجامعية:2020

لائحة المختصرات:

.م.ش: مدونة الشغل.

ق.م.م: قانون المسطرة المدنية.

ق.ل.ع: قانون الالتزامات والعقود.

ق.ر: قانون رقم.

م.س: مرجع سابق.

ص: الصفحة.

س.ج: السنة الجامعية.

ج: الجزء.

ع: عدد.

ط: الطبعة.

مقدمة:

يعتبر الاستقرار السياسي إحدى الغايات الكبرى التي تسعى جميع الدولة لتحقيقها، كيفما كانت طبيعة نظامها السياسي وقوتها الاقتصادية ونفوذها العسكري ولن يتحقق لها ذلك إلا بتوفير الاستقرار الاجتماعي[1] الأمر الذي يفسر أن ضمان سلم اجتماعي وتوفير مناخ اجتماعي تسوده الطمأنينة والعدالة الاجتماعية، مسؤولية أصبحت أكثر من أي وقت مضى ملقاة على عاتق الدولة وأجهزتها، وتتجلى هذه المسؤولية بشكل واضح في أنواع التشريعات التي تسنها الدولة لتوجه بها عملية التغيير وتضبط بها العلاقات القائمة بين أفراد المجتمع.

ووعيا من مختلف التشريعات المقارنة بأهمية القانون الاجتماعي وبمختلف الآثار التي يرتبها على السلم الاجتماعي داخل الدولة[2] مما يساهم عمليا في تقدم المجتمع وفي رقيه على أكتر من مستوى فإنها لم تترك مسألة تطبيقه وكيفية تأويله لنشاط المحاكم وحدها، وإنما عملت على خلق هيئات إدارية تساهم بدورها في فرض احترام ذلك التطبيق داخل المؤسسات التي تخضع للقانون الاجتماعي[3] وبالخصوص من جانب أصحابها، وتتمثل هذه

---

[1] عزيز أودوني: دور مفتشية الشغل في استقرار السلم الاجتماعي: تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة قانون الأعمال جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 1998-1999.ص 1

[2] وذلك في ظل التطورات الاقتصادية و السياسية التي عرفها العالم في العقود الأخيرة وما تمخض عنها من هيمنة رأسمالية وقيمها على مختلف المجالات بما في ذلك من القوانين المنظمة للعلاقات داخل المجتمع حيث أصبحت قواعد القانون الاجتماعي تتجه أكثر فأكثر إلى خدمة مصالح المشغلين تحت ذرائع مختلفة من قبيل الحفاظ على استقرار المقاولة ورقابتها من الركود الاقتصادي وحمايتها من وقوع في المساطر الجماعية، وبالتالي الحفاظ على مناصب الشغل.

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

[3] وتتمثل هذه المؤسسات في المؤسسات الصناعية والتجارية والمقاولات الصناعية التقليدية والمهن الحرة والاستغلاليات الفلاحية الغابوية والمرافق التابعة لها: والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذ كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، والتعاونيات والشركات المدنية والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها وبصفة عامة كل الأشخاص المرتبطين بعقد شغل أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه وكيفية أدائه .

حسن صحيب: هيأة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع المنظمة الدولية المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 70 شتنبر-أكتوبر 2006 ص 98

الهيئات الإدارية أساسا في مفتشيات الشغل والساهرين على إدارتها وتسييرها[4] حيث تلعب دورا وقائيا في مقابل الدور العلاجي للقضاء.

وإذا كان المشرع المغربي وعلى غرار نظيره الفرنسي، قد خول لمفتش الشغل سلطات مهمة ووسائل وإمكانيات[5] حتى يتسن ه القيام بوظيفته في رقابة مدى تطبيق المؤسسات الخاضعة لرقابته لقواعد قانون الشغل، فإنه بالمقابل من ذلك قد أثقل كاهله بمجموعة من المهام التي يمكن القول أنها لا تخرج عن كونها إما رقابية أو ذات طبيعة إدارية أو تؤدي وظيفة تصالحية أو تحكمية.[6]

هذا وإن جهاز تفتيش الشغل يكتسي أهمية بالغة، وإن كان ذلك على المستوى الوطني أو على المستوى الدولي، فعلى المستوى الأول تظهر أهمية مفتشية من خلال كونها مؤسسة اجتماعية تعمل على تطبيق قانون الشغل وتسهر على استقرار العلاقة الشغلية، وتساهم في تحضير الاتفاقيات الجماعية[7] أما على المستوى الدولي، فتظهر أهمية جهاز تفتيش الشغل إذا علمنا أن منظمة العمل الدولية تعلق أمالا كبيرة على الجهاز المذكور من أجل الحفاظ على صحة وسلامة الأجراء وتحسين ظروف العمل.[8]

ومما لاشك فيه أن رجوعنا إلى أصول جهاز التفتيش سيكشف لنا أكثر عن أهميته داخل مجتمع الشغل.

---

[4] محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل ، الواقع الحالي وآفاق المستقبل .مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الأولى 1997 ص 11 وما يليها.

[5] وتتجسد هذه الإمكانيات أساسا في الزيارات المخول لمفتشي الشغل القيام بها والتي حددت الوزارة العدد اللازم القيام به من طرف المفتش منها شهريا، إضافة إلى إمكانية توجيه مفتش الشغل الأسئلة للمشغل والأجراء، وكذا القيام بكافة التحريات والأبحاث التي تمكنه من التأكد من مدى التزام الشغل لقانون الشغل كما أن هذه الزيارات قد تتوج في صالة الوقوف على مخافة ما: من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل بتحرير تقرير ومحضر من طرف هذا ألخير .
محمد الدكي تأملات في نظام تفتيش الشغل مجلة القصر العدد 6 السنة 2003 ص 1.

[6] للتوسع فيما يتعلق بمهام مفتشي الشغل الرقابية والإدارية والتصالحية والتحكمية راجع بالخصوص:
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية الطبعة الأولى المطبعة والوراقة الوطنية مراكش السنة 2004 ص 134 وما يليها.
- محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل المرجع السابق ص 354 وما يليها.
- الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي الطبعة الثانية منشورات دار القلم الرباط السنة 2005 ص 95 وما يليها.
-Véronique roy droit du travavail-dound paris 2004 p: 6 et suivantes.
- Bernard teyssit droit du trvail relation individuelles de trvail 2ém édition édition lite paris 1992 p 136 et suivantes.

[7] وقد عرف موضوع تفتيش الشغل اهتماما كبيرا خصوصا مع بداية الثمانينيات، وهو اهتمام متعدد الأبعاد والجهات فهناك النقابات التي تطالب بتوفير وسائل فعالية لضمان احترام قانون الشغل وهناك اهتمام الفقه القانوني بالموضوع وذلك علاوة على اهتمام موظفي جهاز التفتيش أنفسها .
عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث مطبعة دار النشر المغربية الدار البيضاء 1997 ص 179.

[8] الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي: م.س ص 80 وما يليها.

فالملاحظ أن جهاز التفتيش الشغل الضارب في القدم، إذ كان مفتش الشغل في فرنسا يقوم بدور المراقب لجودة الإنتاج ومدى مطابقة هذا الأخير للمعايير التي تضعها وتحددها السلطة العامة. إلا أنه ومع التطور الصناعي الذي عرفه القرن التاسع عشر أصبح وظيفة

مفتشي الشغل تتمثل في حماية العامل المنتج بعد أن كانت هي حماية المستهلك[9] وإذا كان المغرب لم يعرف جهاز التفتيش في مرحلة ما قبل الحماية، على اعتبار أن تنظيم الشغل داخل طوائف الصناعة التقليدية كان يقوم به المحتسب، فإنه ومع الحماية الفرنسية، برزت عة من النصوص التي تشير إلى تفتيش الشغل[10] حيث صدر ظهير 1 مارس 1941 منذ ذلك الحين إلى الوقت الراهن مر جهاز التفتيش بالمغرب بمجموعة تطورات تمخض عنها مجموعة بالخصوص لم شتات النصوص القانونية المنظمة للجهاز المذكور وتحديد اختصاصات القائمة عليه[11] ومن أخطر وأهم ما ينشأ من نزاعات بين أفراد المجتمع في عصرنا الحالي هي نزاعات الشغل، وتعتبر هذه الأخيرة من أبرز المظاهر المميزة للمجتمعات المعاصرة، خصوصا مع التطورات الاقتصادية والسياسية التي عرفها العالم في العقود الأخيرة. ولتفادي تطور هذه النزاعات مع ما يترتب عن ذلك من مساوئ اجتماعية واقتصادية بالنسبة لطرفي العلاقة الشغلية عهد المشرع في مدونة الشغل[12] ، إلى مفتشي الشغل مهمة إجراء محاولات التصالح، سواء في مجال نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية. ورغم التحفظ الذي تثيره اتفاقيتي منظمة العمل الدولية81 و129 بخصوص تكليف جهاز تفتيش الشغل بتسوية نزاعات الشغل، وذلك حفاظا على فعالية المهمة الأساسية المتعلقة بالمراقبة، وتطبيق أحكام قانون الشغل، فإن الممارسة العملية لهذا الجهاز، أقنعت المشرع بتكريس وتقنين تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل. ويهدف هذا الاختصاص في حقيقته إلى الحد من مختلف النزاعات التي قد تنشأ بين الطبقات العاملة من جهة أولى، وأرباب المؤسسات من جهة ثانية سواء كانت هذه النزاعات الفردية أو جماعية وكيفما كان موضوعها أو طبيعتها. فموضوع مفتشية الشغل أصبح من المواضيع التي استأثرت

---

[9] الحاج الكوري: القانون الاجتماعي المغربي، المرجع السابق ص 89 وما يليها.

[10] عبد الكريم غالي : في القانون الاجتماعي المرجع السابق ص 92 وما يليها.

[11] محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل المرجع السابق ص 13 وما يليها.

[12] الظهير الشريف رقم 194 .03-1 المؤرخ ب 14 من رجب 1424(11 سبتمبر 2003)الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلق المدونة الشغل.

بالاهتمام في السنوات الأخيرة سواء لدى رجال القضاء أو لدى الباحتين أو الممارسين أنفسهم.

واختيارنا لموضوع دور مفتشية الشغل في حد من النزاعات الشغل أملته دوافع

* الرغبة في مواصلة التعليم ودخول باب البحث العلمي الذي اعتبر نفسي مبتدئا فيه محتاجا إلى التوجيه والتقويم.

* تطور المناخ الاقتصادي والاجتماعي بالمغرب نتيجة ما يعرفه العالم من متغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية.

* اتساع وثيرة النزاعات الاجتماعية:(الطرد الإعفاء، الإغلاق) والتي ستزداد وتيرتها في ظروف الأزمة الاقتصادية الحالية.

* تكريس المشرع المغربي لهذا الجهاز مهمة المصالحة التي كان يمارسها من الناحية الواقعية، يدفعنا إلى بحث مظاهر التنظيم التشريعي لهذه المهمة.

* الدور الكبير التي أصبحت تلعبه مفتشية الشغل في حل نزاعات الشغل بطريقة ودية رغم الواقع المزري الذي تعيشه.

وكغيره من البحوث فقد واجهتنا في بحتنا هذا مجموعة من الصعوبات ومعوقات ترتبط بعدة عوامل نذكر منها بالخصوص قلة المراجع العلمية التي تطرقت بصفة خاصة لجهاز التفتيش بالمغرب بشكل عام. كما أن أغلب البحوث التي تطرقت لجهاز التفتيش هي عبارة عن مقالات.

ومنهجية البحث التي سنتبعها في هذه الدراسة، تقوم على المزاوجة بين الجانب الوصفي الذي لا غنى عنه في دراسة أي موضوع قانوني مع الحرص على تجنب الإسهاب، والجانب التحليلي الذي سيركز بدوره على الجوانب التالية:

* جانب الدراسة المقارنة باعتماد القانون المقارن، وسنعتني بالذات بالأوضاع السائدة في القانون الفرنسي.

* الجانب النقدي وقد عملنا في إطاره على إبراز بعض التغيرات التي حفل بها التشريع المغربي في تنظيمه لدور مفتشية الشغل في فض النزاعات, والنقط التي تختلف فيها عن التشريعات المقارنة.

وإذا كان المشرع المغربي قد جعل من جهاز مفتشية الشغل وسلة لتسوية نزاعات الشغل، يتموقع من حيث تنظيمه في موضع استراتيجي وسط. بين عدة آليات قبلية وبعدية لتسوية

نزاعات الشغل والتي فرضتها خصوصيات هذه النزاعات، فإن الإشكالية المحورية المطروحة للنقاش على امتداد فقرات هذا البحث، هي ما هي حدود توفق المشرع المغربي في وضع إطار قانوني فعال لجهاز مفتشية الشغل في نزاعات الشغل بشكل يحد ويساهم في حل هذه النزاعات بفعالية؟

وإلى أي استطاع إقامة نوع من التوفيق أو التوازن بين مهمة المراقبة والتفتيش من جهة ،ومهمة المصالحة والتوفيق من جهة أخرى, لما فيه خدمة للمقاولة الوطنية بصفة خاصة

وللاقتصاد الوطني بصفة عامة؟

وهي الإشكالية التي سنحاول مقاربة حقيقتها العلمية والعملية من خلال فصلين، نعالج في الأول منهما: الإطار القانوني لدور مفتشية الشغل التصالحي.(الفصل الأول) فيما نتطرق في(الفصل الثاني) :تدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات والصعوبات التي تحد من هذا التدخل.

الفصل الأول : الإطار القانوني لدور مفتشية الشغل التصالحي.

لقد نتج عن التطور الاقتصادي الذي عرفه العالم تحول نوعي في العلاقات المهنية؛ والاجتماعية، بحيث أصبحت المؤسسة أداة لتحقيق مصلحة عامة و وسيلة لضمان نوع من التوازن بين المصالح الاجتماعية. وفي ظل هذه التطورات الاقتصادية، لم يعد قانون الشغل وحده هو المؤطر لعلاقات العمل، ولم يبق جهاز القضاء هو الجهاز التقليدي لحل نزاعات الشغل، وإنما ظهرت هناك مفاهيم جديدة و وسائل أخرى لتأطير العلاقات المهنية وتسوية نزاعات الشغل، ومن أبرز هذه الوسائل أسلوب التفاوض الاجتماعي أو الحوار الاجتماعي بين الفرقاء الاجتماعيين، ولقد لعبت الوزارة الوصية13 دورا بارزا في هذا المجال من خلال جهاز التفتيش الذي حاول بل ساهم في حل العديد من نزاعات الشغل وتفادي وقوع العديد منها عن طريق اختصاصاته التصالحية والتشاورية والرقابية منها، وأنها نتجت عن الممارسة الفعلية النابعة من العمل اليومي لمفتش الشغل؛ بفعل احتكاكه بالأجراء والمشغلين من خلال زيارات التفتيش. إن تسوية نزاعات الشغل تعتبر اليوم من أهم اهتمامات مفتشية الشغل في المغرب,وان كانت كثير من الجهات تنتقد قيام مقتشية الشغل بهده المهمة على اعتبار أنها لا تنسجم إن لم تكن تتناقض مع بقية مهامها (المبحث الأول) لكن رغم هده الانتقادات نجد أن المفتشية تقوم بهدا الدور (المبحث الثاني).

المبحث الأول: موقع تسوية نزاعات الشغل ضمن مهام مفتشية الشغل

تعتبر منازعات الشغل إحدى المظاهر المميزة المجتمعات المعاصرة خصوصا منها ذات التقدم الكبير في مجال الصناعة، هذا المجال سمح بتجمع عدد كبير من الأجراء، الأمر الذي نتج عله خلق الجو المناسب للتكتلات العمالية، وبالتالي لنزاعات الشغل نتيجة المطالب التي تعبر عنها هذه التكتلات، والرفض و التماطل الذي غالبا ما تواجه به من طرف المشغلين[13] ولتوضيح الأمر سنعمل على تعريف جهاز مفتشية الشغل وهيكلته(المطلب الأول)، بينما نعرض لاختصاصات والمهام المخولة لمفتشية الشغل (المطلب الثاني)

المطلب الأول: التعريف بجهاز مفتشية الشغل وهيكلته

لتفادي تطور نزاعات الشغل مع ما يترتب عنها من مساوئ اجتماعية واقتصادية بالنسبة لطرفي العلاقة الشغلية، اهتمت التشريعات بسن قواعد قانونية كفيلة لحل هذه النزاعات سلميا.

ولهذا الغرض تم إحداث هيئات تختلف طبيعتها ومن بين هذه الهيئات نجد مفتشية الشغل، التي تقوم بمهام واختصاصات متنوعة؛ أهمها العمل على ضمان احترام مقتضيات قانون الشغل، وحماية أطراف العلاقة الشغلية ومحاولة التوفيق بين مصالحها من اجل توفير استقرار الشغل بالإضافة إلى دورها التصالحي فيما يتعلق بنزاعات الشغل الفردية والجماعية[14].

وعليه سنخصص (الفقرة الأولى) لتعريف جهاز مفتشية الشغل بينما سنتطرق في (الفقرة الثانية) للتنظيم الهيكلي لجهاز مفتشية الشعل.

---

[13] بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي.م,س . ص: 161 .
للمزيد من التوضيح راجع :
- محمد بلهاشمي: تأملات في أحكام مدونة الشغل: مجلة المعيار العدد 37 يونيو 2007 ص 31 وما يليها

[14] راجع في هذا العدد:
-بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي م,س. ص 161 وما يليها
- .عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المجلة المغربية الاقتصادية والقانون المقارن العدد 22 السنة 1994. ص: 214.

الفقرة الأولى: التعريف بجهاز مفتشية الشغل

تعتبر مفتشية الشغل الجهاز الإداري التابع لوزارة التشغيل والتكوين المهني، وهي تقوم بدور أساسي وفعال قصد ضمان استقرار علاقات الشغل والحفاظ على السلم الاجتماعي الضروري لكل تقدم اقتصادي واجتماعي. و يتكون جهاز مفتشية الشغل من موظفين عموميين مصنفين في مختلف السلالم الإدارية تابعين من حيث المبدأ إلى وزارة التشغيل[15] يسمون بمفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة[16] أو يوجد على رأس كل مصلحة مفتش الشغل يسمى مندوب الشغل يمثل الوزارة في العمالة أو الإقليم ومن بين اختصاصاته أنه يسعى إلى تسوية النزاعات الناشئة عن علاقة الشغل عبر قيامه بإجراء محاولة التصالح لتحقيق نوع من التوازن بين أطراف النزاع[17].

واعتبارا لكون مفتشي الشغل موظفون عموميون فهم يخضعون لقانون الوظيفة العمومية الصادر بظهير 24 فبراير 1958 وتبعا لذلك فهم يخضعون كذلك لكافة النصوص القانونية التي وضعها المشرع لحماية الموظفين العموميين من كل ما قد يتعرض له من اعتداءات. وزيادة على ذلك أفرد المشرع لهم مجموعة من النصوص القانونية تعاقب كل من يحول دون تطبيق مقتضيات قانون الشغل أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له. ويتم ولوج سلك تفتيش الشغل بناء على المؤهلات العملية للمترشح وذلك من بين حاملي دبلوم المدرسة الوطنية للإدارة بشكل مباشر أو بواسطة مباراة تفتح لفائدة حاملي دبلوم الدراسات العليا المعمقة أو ما يعادلها.

---

[15] إذا كانت مفتشية الشغل تتكون في معظم أعضائها من موظفين تابعين لوزارة التشغيل باعتبارها الوزارة الوصية على قطاع الشغل، فإن مهمة التفتيش تسند في بعض الميادين إلى فئة من الموظفين غير التابعين لوزارة التشغيل حيث يحلون محل مفتش الشغل في مهامه .وهكذا أوكلت مقتضيات الفصل 52 من ظهير 2 يوليوز 1947 مهمة كتفتيش الشغل في المعادن ومناجم الحجر التي يتطلب استغلالها القيام بالحفر في باطن الأرض إلى مهندسي المعادن كما أن الفصل 53 من الظهير أو كال مهمة المراقبة الفنية في المعامل التابعة ألدارة الأشغال العمومية إلى الموظفين المنوطة لهم هذه المراقبة وأناط الفصل 53 مكرر من نفس الظهير مهمة المراقبة الجارية على المراكب المعدة للملاحة البحرية إلى رؤساء الأقسام البحرية وإلى متفقدي الملاحة البحرية وذلك عوضا من مفتش الشغل راجع بهذا الخصوص :

عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات. م,س. ص : 215 وما يليها .

حسن صحيب : هيأة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 70 شتنبر أكتوبر 2006 ص: 93 وما يليها

[16] المادة 530 من مدونة الشغل.

[17] - A .Zitouni. Les conflits individuels de travail. revue Algérienne du travail .N5" sous édition" Année 1998 P83

ويعين المرشحون الناجحون في المباراة أو المعنيون بصفة مباشرة متمرنين.

ولا يجوز ترسيمهم إلا بعد قضاء مدة سنة من التمرين أو التدريب، ويقضون هذه السنة التدريبية في مفتشيات الشغل يتلقون ويكتسبون خلالها التجارب والخبرات اللازمة لأداء ومزاولة مهامهم فيما بعد ويتم هذا التدريب إما في المصالح الخارجية أو الإدارة المركزية ويتضمن هذا التدريب جوانب إدارية وأخرى تقنية . تتميز فترة التمرين بقيام المفتشين المتمرنين أثناء هذه السنة بزيارات تفتيشية وذلك صحبة المفتشين الرسميين بهدف التمرن والتدرب على طرق ومناهج التفتيش وطرق الاطلاع على وثائق وسجلات المقاولة الخاصة بالشغل. وبعد انتهاء فترة التمرين يمكن إما ترسيم العون المتمرن أو تجديد فترة التمرين لمدة سنة جديدة وأخيرة من التمرين وذلك بالنسبة للمتمرن الذي لم يوفق وفي حالة فشله على إثر هذه السنة الأخيرة من التمرين أمكن إما إعفائهم أو إرجاعهم إلى أسلاكهم الأصلية إن كانوا ينتمون للإدارة.

وكما تجب الإشارة إلى أنه وإعمالا لمقتضيات المادة 531 من مدونة الشغل[18] فإن جميع الموظفين المكلفين بتفتيش الشغل والذين أشارت إليهم مقتضيات المادة 530 يؤدون اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط[19] كما يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني[20] والتي تفرض عليهم عدم البوح بأسرار الصناعة ولا بمختلف أساليب الاستغلال المحتمل إطلاعهم عليها أثناء قيامهم بأعباء وظيفتهم، بحيث إنه عند مخالفة هذه المقتضيات وإفشاء الأسرار التي سمحت ظروف عملهم بالاطلاع عليها فإنهم يعاقبون طبقا لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المغربي مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في الفصل المذكور[21] كما نصت على ذلك المادة 531 من المدونة في فقرتها الأخيرة.

---

[18] الفقرة الأولى من المادة 531 من مدونة الشغل.

[19] راجع الظهير الشريف رقم 008 – 58 1 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه.

[20] عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات م,س .ص: 134.

[21] تنص مقتضيات الفصل 446 من القانون الجنائي في فقرته الأولى أن : " الأطباء والجراحون وملاحظو الصحة وكذلك الصيادلة والمولدات وكل شخص يعتبر من الأمناء على الأسرار بحكم مهنته أو وظيفته الدائمة أو المؤقتة إذا أفشى سرا أودع لديه وذلك في غير الأحوال التي يجيز له فيها القانون أو يوجب عليها فيها التبليغ يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وغرامة من مائة وعشرون إلى ألف درهم".

الفقرة الثانية: التنظيم الهيكلي لجهاز مفتشية الشغل

أمام توسع رقعة تطبيق قانون الشغل المغرب بفعل التطور الاقتصادي الذي عرفته البلاد كان من الضروري تنظيم جهاز تفتيش الشغل من اجل ضمان فعاليته.

سنحاول في هذه الفقرة الوقوف على التنظيم الإداري والبناء الهيكلي الذي تعتمد عليه مصالح تفتيش الشغل سواء منها المركزية أولا أو الخارجية ثانيا.

أولا : المصالح المركزية

تشمل وزارة التشغيل والتكوين المهني بالإضافة إلى ديوان وزيري على إدارة مركزية ومصالح خارجية ومن بين ما تضمنه الإدارة المركزية نجد مديرية الشغل التي تشمل على عدة أقسام حيث بالرجوع إلى مقتضيات الفصل 10 من مرسوم 22 [22]نونبر 1996 المتعلق بتحديد اختصاصات وزارة التشغيل والتكوين المهني نجده يحدد لنـا أقسام مديرية الشغل كالاتى:

- **قسم مراقبة تطبيق تشريع الشغل.**

ويشمل هذا القسم على المصالح الآتية

- مصلحة تفتيش الشغل.

- مصلحة العلاقات المهنية.

- **قسم مراقبة القوانين الاجتماعية في الفلاحة.**

ويشمل هذا القسم بدوره على المصالح الآتية

- مصلحة تفتيش القوانين الاجتماعية في الفلاحة

- مصلحة العلاقات المهنية في القطاع الفلاحي .

[22] مرسوم رقم 321 – 95 – 2 صادر في 10 رجب 1417 الموافق ل 22 نونبر 1996 المتعلق بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية الجريدة الرسمية عدد 4445 بتاريخ 28 رمضان 1417 الموفق ل 6 فبراير 1997 ص: 155

ومصلحة تفتيش الشغل كقسم من أقسام مديرية الشغل هي التي تهمنا وقد انيطت بها مجموعة من المهام رصد تحقيقها فهي تتوفر على مجموعة من المكاتب.

- **مكتب التفتيش الإقليمي.**

يختص هذا المكتب بمراقبة مختلف الأعمال التي تقوم بها المصالح الخارجية وكذا القيام بزيارات مضادة للمؤسسات التي تمت مراقبتها من قبل الأعوان المكلفين بالتفتيش بالإضافة إلى فحص تقارير الزيارات المنجزة والتأكد من مدى صحة البيانات التي تتضمنها التقارير وكذا مطابقتها مع ما هو موجود فعلا بالمؤسسات التي تمت زيارتها.

كما يختص هذا المكتب بتصحيح ومراقبة المحاضر التي يحررها الأعوان المكلفون بالتفتيش بشأن المخالفات التي تمت معاينتها وتوجيه هذه المحاضر إلى النيابة العامة عند الاقتضاء [23] بالإضافة إلى دراسة ملفات المؤسسات التي تزاول نشاطات خطيرة ومضرة بالصحة والسلامة المهنية.

ونظرا لخطورة وتكاثر عدد الإصابات التي يتعرض لها الأجراء وكذا الأمراض التي يمكن أن تصيبهم أثناء مزاولة نشاطهم المهني فقد تم إحداث مصلحة مستقلة بجانب مصلحة مفتشية الشغل تعنى بالصحة والسلامة المهنية.

- **مكتب الشكايات.**

يقوم هذا المكتب بتلقي الشكايات مباشرة من الأجراء أنفسهم أو عن طريق الإدارة أو البريد ويقوم بدراستها وإحالتها على المصلحة الخارجية المعينة قصد البحث والتقصي في موضوع الشكاية ثم إعادتها للمشتكين قصد إفادتهم بشأن شكواهم.

[23] بخصوص هذه النقطة يجب الإشارة إلى أن مقتضيات مدونة الشغل منحت مفتشي الشغل إحالة المحاضر مباشرة على القضاء.

- **مكتب الشؤون الإدارية.**

يتكلف بدراسة مشاريع التنقلات التي يزعم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل القيام بها والتي تصرف لهم تعويضات بشأنها كما تناط به مراقبة برامج الزيارات بعد القيام بها قصد التأكد من مراعاة الضوابط القانونية المسطرة في هذا العدد.

- مكتب مسك وضبط بطاقات المؤسسات

يقوم هذا المكتب بتصنيف المؤسسات الخاضعة لتفتيش الشغل مهنيا وجغرافيا تبعا للمصالح الخارجية عن طريق بطاقات تخصص لذلك.

وتضم كل بطاقة بيانات عن المؤسسة ونوع النشاط الاقتصادي الذي تزاوله وعدد أجرائها وكذا عدد الزيارات التفتيشية التي خضعت لها والمخالفات التي كانت موضوع تسجيل أو متابعة .

يتضح من خلال استعراضنا لهذه المكاتب التي تشكل مصلحة تفتيش الشغل جسامة الأعمال المنوطة بها ، الشيء الذي يقتضي توفير الإمكانيات المادية والبشرية الكافية حتى تتمكن من مسايرة التطور الحاصل في ميدان الشغل بصفة عامة.

ثانيا: المصالح الخارجية

تتكون المصالح الخارجية لوزارة التشغيل والتكوين المهني أساسا من مندوبيات إقليمية تضم من بين مرافقها الأساسية دوائر للشغل هذه الأخيرة هي الامتداد الترابي والتقني لمصلحة تفتيش الشغل المركزية.

وتضم مندوبية الشغل عموما أربع مصالح وهي: دائرة الشغل، مكتب التشغيل دائرة القوانين الاجتماعية في الفلاحة والمفتشية الطبية للشغل بالإضافة إلى وحدات أو مكاتب إدارية داخل المندوبية كمكتب حوادث الشغل ومكتب الشؤون الاجتماعية[24] ويقوم المندوب برئاسة المصالح الخارجية لوزارة التشغيل والتكوين المهني طبقا للاختصاص الترابي.

[24] Ahmed bouharrou:L'administration locale du travail ; R.M.D.N22 décembre 1993p49 et suivi

وسنتناول فيما يلي أهمية الدور الذي يقوم به المندوب الإقليمي للشغل ثم دور رئيس دائرة الشغل بوصفها المصلحة الأكثر ارتباطا بميدان تفتيش الشغل.

أ – المندوب الإقليمي المكلف بالشغل

يعتبر المندوب الإقليمي ممثلا لوزير التشغيل والتكوين المهني في الإقليم أو العمالة أو الولاية كما أنه منسق لأنشطة المرافق التابعة لوزارة التشغيل والتكوين المهني في دائرته الترابية بالإضافة إلى أنه مراقب لسير العمل الإداري والمهني للعاملين تحت إشرافه.

ومن الناحية التقنية فهو يمارس مهمة تأطير الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل

بمساعدة رئيس دائرة الشغل

كما أنه يعتبر المسئول الأساسي عن مندوبية التشغيل وتوجد حاليا 37 مندوبية خاضعة

لسلطة مندوبي وزارة التشغيل

ب - رئيس دائرة الشغل

يعتبر رئيس الدائرة المسئول الثاني داخل المندوبية فهو يقوم بالإشراف على مراقبة تطبيق مقتضيات تشريع الشغل داخل المؤسسات المتواجدة تحت نفوذه ورئيسا مباشرا لأعوان التفتيش ويتعين عليه تنظيم عمل الأعوان الذين يساعدونه من أجل القيام بأكبر عدد ممكن من زيارات المراقبة والتفتيش داخل الدائرة.

وتشكل دائرة الشغل النواة المحلية لتفتيشية الشغل، يتم تحديد نفوذها الترابي جغرافيا حسب عدد المؤسسات الخاضعة لقانون الشغل المتواجدة بها, ويعين على رأسها أحد أعوان التفتيش وذلك بالنظر لكفاءته وأقدميته في العمل.

وتنقسم دوائر الشغل التي يمارس أعوان التفتيش مهامهم داخلها إلى:

- دوائر الشغل فيما يخص المجال التجاري والصناعي والمهن الحرة.

- دوائر مراقبة الشغل في المجال الفلاحي فيما يخص الاستغلالات الفلاحية والغابوية.

ومن المعلوم أن هذه الدوائر خاضعة إداريا لمندوبيات التشغيل التابعة لها[25]

ومن بين مهام رئيس دائرة الشغل ما يلي:

- القيام بعدد من الزيارات شهريا[26] للمؤسسات والمقاولات الخاضعة لمراقبته.

- المساهمة في تسوية نزاعات الشغل.

- انجاز تقارير شهرية حول الحالـة الاقتصـادية والاجتماعيـة للمقاولات والمؤسسات الخاضعة لمراقبته في إطار اختصاصه الترابي.

المطلـب الثـانـي: الاختصاصـات والمـهـام المخولـة لمفتشية الشغل

لقد كان الغرض الأساسي من تفتيش الشغل عند ظهوره بالمغرب هو مراقبة تطبيق قانون الشغل وضمان احترامه، مع ما يتبع ذلك من مهمة استشارية لمساندة الفرقاء الاجتماعيين على تفهم القوانين الاجتماعية، والتغلب على الصعوبات التي تواجههم في إطار علاقات العمل، ومع تجميد العمل بظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم عن طريق المصالحة والتوفيق بين الفرقاء[27]

---

[25] عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات م م أ ق م ع 22 / 1994 ص: 216

[26] حسب مذكرة صادرة عن وزارة التشغيل والتكوين المهني تحت رقم 2556 بتاريخ 2 أبريل 1999 فإن الحد الأدنى الشهري لعدد الزيارات الذي يتعين على العون المكلف بالتفتيش القيام بها هي :

15 - زيارة شهريا بالنسبة لرؤساء دوائر الشغل.

20 - زيارة شهريا بالنسبة للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل.

15 - زيارة شهريا بالنسبة لرؤساء دوائر القوانين الجماعية في الفالحة .

راجع بهذا الخصوص محمد معن : مفتشية الشغل بين مطرقة تحديات العولمة وسندات منهجية التهميش أية إشكاليات؟ وأية آفاق مستقبلية؟ نشرة اتصال : مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل ع. 9 مار 2002 ص: 3.

[27] -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 هلا كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بفاس ص: 334

الفقرة الأولى: مراقبة تطبيق قانون الشغل

إن مهمة السهر على تطبيق قانون الشغل منوطة بمفتشية الشغل[28] فمراقبة هذا التطبيق هي المهمة الأساسية والتقليدية لهذه الإدارة[29] وفي هذا الإطـار فـإن ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بنظام الشغل في المؤسسات الصناعية والتجارية والمهن الحرة وكذا ظهير 24 أبريل 1973 بشـأن نظام الشغل في المؤسسات الفلاحية، يختص مفتش الشغل بمراقبة تطبيق قانون الشغل[30] في المؤسسات العمومية والخصوصية والتعاونيات والمؤسسات الخاصة بالتعليم الصناعي أو الأعمال الخيرية والمؤسسات التجارية والمؤسسات الصناعية والمهن الحرة والنقابات والجمعيات والجماعات كيفمـا كـان نوعها، والمؤسسات التي لا يستخدم فيها إلا الأعضاء من نفس الأسرة، وباقي الأنشطة التي يحددها الفصل الأول من ظهير 2 يوليوز 1947 وقد مدد القرار المقيمي الصادر في 9 شتنبر 1953 مراقبة منتشية الشعل إلى مؤسسات الدولة والجماعات المحلية التي تنجز فيها أشغال ذات طابع صناعي أو عمليات ذات طبيعة خاصة ما يتعلق بالأوراش والمعامل والمستودعات والمكاتب[31] وتتمثل الوظيفة الرقابية التي حددتها مدونة الشغل في السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، وذلك بقصد الوقوف على مدى التزام المشغلين بالمقتضيات الواردة في قانون الشغل خصوصا، والقانون الاجتماعي بشكل عام، ولهذه الغاية سمح المشرع لمفتش الشغل بالصلاحيات التالية[32] :

-إمكانية ولوج ما بين السادسة صباحا والعاشرة ليلا، المؤسسات والأماكن التي توجد أسباب معقولة و وجيهة لدى مفتشي الشغل بأنها خاضعة لرقابة مفتشية الشغل، وكذا

---

[28] - jean Blaise: Traité de droit du travail – Dalloz 1966 p 377.

[29] - jean Blaise: Op cit. p: 385.

[30] - P.Ramackere. et L. vibouluf: l'inspection du travail l'institut de l'emploi et de la formation professionnelle, ministre de l'emploi et de la formation professionnelle. Paris 1996 p:196.

[31] - M.Fakkak " Répertoire de la législation marocaine du travail" librairie AL Wahda Al Arabia, Casablanca 1994 p 811.

[32] - المادة 532 من مدونة الشغل الصادرة بموجب ظهير شريف رقم 1.03.194 المؤرخ ب 14 من رجب 1424(11 سبتمبر 2003)الصادر بتنفيذ القانون رقم 99-65 المتعلقة بمدونة الشغل.

جميع المحلات التي يعمل بها الأجراء لمنازلهم.

- القيام بجميع إجراءات المراقبة والبحث والتحري التي تبدو لمفتش الشغل ضرورية للتأكد من مدى تطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية سواء فرديا أو بالاستعانة بخدمات خبراء في المجالات التقنية[33]، والعملية، ويدخل في هذه الإجراءات الرقابية:

- طرح الاستفسارات على المشغل والعمال حول مسائل تطبيق قانون الشغل.

- الإطلاع على جميع الوثائق والدفاتر والسجلات المنصوص عليها قانونيا.

- الأمر بإلصاق الإعلانات التي يجب عرضها قانونيا.

- انتقاء وأخذ عينات من المواد الأولية المستعملة من طرف العمال وذلك قصد إجراء

تحاليل عليها. وعند وقوف مفتش الشغل على مخالفات لمقتضيات قانون الشغل، يقوم بتنبيه المشغل بملاحظاته حول المخالفات المعينة، ويمكنه أن يثبتها في محضر يكتسب القوة الوثوقية ، ويوجه إلى المحكمة المختصة من قبل المصالح المختصة التابعة للوزارة المكلفة بالشغل[34] وإذا كانت المخالفات تتعلق بالمقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وجب على المفتش أن ينبه المشغل إلى اتخاذ جميع التدابير بصفة استعجالية، وإذا رفض أو أهمل المشغل هذا التنبيه يحرر المفتش محضرا بهذا الامتناع عن الامتثال لمضمون التنبيه.

الفقرة الثانية: التوفيق في نزاعات الشغل

لم تتضمن المعايير الدولية خاصة الاتفاقيات أي مقتضيات تتعلق بإسناد مهمة فض نزاعات الشغل إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، بل الأكثر من ذلك أن التوصية رقم 81 الملحقة بالاتفاقية رقم 81 حول تفتيش الشغل في الصناعة والتجارة والتوصية رقم 133

---

[33] - وفقا للمادة 533 من مدونة الشغل تمتد هذه الصلاحيات إلى الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل في نطاقه وتخصصه.

[34] - إلا أن مفتشي الشغل نادرا ما يلجئون إلى تحرير محاضر رغم أنها تستمد قوتها وحجيتها من الفصل 292 من المسطرة الجنائية، وذلك لان هذه المحاضر بعد تحريرها من طرف مفتش ترسل إلى المصلحة المركزية التي تنظر في مدى ملاءمتها لإرساله إلى المحكمة، كما يمكن أن تحفظها، الشيء الذي من شأن أن يساهم بشكل واضح في تعميق وتركيز التوجه لمفتشي الشغل وذلك بعدولهم عن كتابة أي محضر وذلك حفاظا على بعض معنوياتهم تجاه المشغلين، هذه المعنويات التي قد يوظفونها مستقبلا في محاولات الصلح التي قد تطرح عليهم ..أنظر مداخلة عبد العلي اسمير : دور مفتشية الشغل وأثره على القضاء الاجتماعي: الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي ص : 225.

الملحقة بالاتفاقية رقم 129 بتفتيش الشغل في الزراعة، استبعدتا أن تشمل وظائف مفتش الشغل مهاما تجعل منه مصالحا أو حكما في نزاعات الشغل، غير أنـه بـالرجوع إلى الفقرة الثانية من المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بوظائف مفتش الشغل نجدها تنص على إمكان إسناد مهام أخرى إلى مفتش الشغل شريطة ألا تتعارض مع عملهم الأصلي والأداء الفعال لواجباتهم الأولية، وألا تخـل بأي حـال مـن الأحـوال بالسلطة والحيـاد اللذان يجـب توافرهم لدى المفتشين في علاقاتهم بأصحاب العمل والعمال، وقد تم التنصيص على نفس المقتضي في الفقرة الثالثة من المادة السادسة من الاتفاقية رقم 129.

لذلك تلاحظ أن منظمة العمل الدولية قد تحرت الحيطة والحذر في تضمين وظائف مفتش الشغل مهمة فض نزاعات الشغل.

ويرجع أساسا إلى أن هذه النقطة المتعلقة بتسوية الخلافات من المسائل التي تثير نقاشات صاحبة بين الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية بين مؤيد ومعارض لفكرة تدخل جهاز التفتيش لفض نزاعات الشغل. كما أن الواقع والممارسة كرس هذا الدور لمفتش الشغل، وجعل الأطراف تفضل اللجوء إلى هذه المرحلة أو تحكيم المفتش قبل المرور إلى القضاء الذي بدوره يحيد هذه الخطوة، رغم آن مسألة حل نزاعات الشغل تدخل ضمن الاختصاصات الأكيدة للمحاكم .

فبعد فشل المحاكم الاجتماعية المحلة بظهير 27 يوليوز 1917 الذي أرحب على رئيس المحكمة الاجتماعية، إجراء محاولة الصلح بها، وعند تعذر دلك يرخص للأطراف في رفع القضية إلى المحكمة، عدل المشرع بين هذه المحاكم خاصة وأن محاولة الصلح بها أصبح إجراء شكليا، أن نادرا ما تم الصلح خلال هذه الجلسة كما أن الأطراف لما قل ملك إلى

مفتش الشغل، وقد أبانت الممارسة العملية أن القضايا التي وقع الصلح فيها أمام مفتشي الشغل تفوق بكثير القضايا التي سوتها المحكمة المذكورة[35] وباختفاء المحاكم الاجتماعية

[35] - أحمد بودراع: تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في إطار الممارسة المغربية أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام السنة الجامعية2001-2002 جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط أكدال ص: 304.

تكرس عرف إجراء الصلح أمام مفتش الشغل[36] مما جعل المشرع ينقل هذا العرف إلى مستوى القانون حيث نصت المادة 532 من مدونة الشغل المتعلقة بوظائف العون المكلف بتفتيش الشغل في النقطة الرابعة على مهمة المفتش في إجراء التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية، يحرر في شأنها محضرا يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بالتفتيش وتكون لهذا المحضر قوة إبرائية في حدود المبالغ المبين فيه.

وهكذا وانطلاقا من مدونة الشغل، تكون جميع خلافات الشغل التي من شأنها أن تؤدي إلى نزاعات جماعية موضوع محاولة تتم أمام أعوان التفتيش[37]

إلا أنه ما يمكن ملاحظته أن مدونة الشغل لم تشر إلى إلزامية مسطرة إجراء الصلح لدى مفتش الشغل، فهل يجب على المشتكي أن يمر ضرورة عبر عون تفتيش الشغل، أم له حق التقدم مباشرة إلى القضاء، كما كان عليه الأمر من قبل، غير أنه يتضح أن اللجوء إلى مسطرة الصلح وإن سعى المشرع إلى ترجيح كفتها في النزاعات الفردية للشغل، تبقى اختيارية، إذ ينص المشرع على أي إجراء آخر يمكن القاضي الاجتماعي من معرفة ما إذا كانت القضية المعروضة عليه قد استوفت مسطرة المصالحة أمام جهاز التفتيش أم لا، خاصة وأن مدونة الشغل قد التزمت الصمت حيال الجهة التي تحتفظ بمحضر محاولة الصلح أهي مفتشية الشغل أم أطراف النزاع يأخذون نظيرا منه، أم يحال إلى المحكمة.
بالإضافة إلى هذه الاختصاصات التي نصت عليها المادة 532 من مدونة الشغل فإن مفتش الشغل يضطلع بمهام تقريرية في الكثير من الحالات ومنها.

- الزيادة في ساعات العمل بصفة مؤقتة
- طرد أحد العمال بسب ارتكاب الخطأ الجسيم
- طرد أو توقيف أحد مندوبي العمال

[36] - Ahmed Bouharrou. Le système marocain des relations professionnelles" publications RE MALD, éditions maghrébines, Casablanca 1997 page 95-96.

[37] -عبد الطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية الطبعة الأولى 2008 المطبعة الوراقة الوطنية مراكش ص: 211.

- إعلام المفتش بكل حادثة أو مرض مهني يتعرض لها أحد أجراء المؤسسات وقد أناط المشرع لمفتش الشغل القيام باختصاصات استشارية، حيث يعين على فهم وتنفيذ القاعدة القانونية سواء تعلقت بالعلاقات المهنية أو بالصحة والسلامة المهنية أو بالحرية النقابية أو الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل وغير ذلك من الموضوعات التي تشكل مادة قانون الشغل خاصة، والقانون الاجتماعي عموما .

وعليه فمن خلال تطرقنا لمختلف اختصاصات والمهام التي تقوم بها مفتشية الشغل بالمغرب، تبين لنا بجلاء أنها اختصاصات ومهام تكاد تكون شاملة لمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية ويعزى ذلك إلى التداخل الموجود بين الاختصاصات القانونية لمفتشية الشغل والمتمثلة في مراقبة تطبيق تشريع الشغل والمهام التصالحية التي أنيط لها من أجل إيجاد حلول حبية لنزاعات الشغل. هذا فضلا عن كونها الساهر الأساسي على تنمية روح وثقافة الحوار الاجتماعي بين أطراف العلاقة الشغلية والسير به قدما في أفق تحقيق سلم اجتماعي.

المبحث الثاني : القيمـة القانونيـة للوظيفة التصالحية لمفتشية الشغل

لدراسة هذه النقطة المتعلقة بالقيمة القانونية للوظيفة التصالحية لمفتشية الشغل نخصص لها مطلبين: حيث سنتطرق لموقف القضاء من الوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش الشغل في (المطلب الأول) بينما سنعالج الاختلاف الفقهي حول تدخل مفتش الشغل في نزاعات الشغل في(المطلب الثاني).

المطلب الأول : موقف القضاء من الوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش الشغل

يعتبر الصلح في المادة الاجتماعية العنصر المشترك بين جهازي مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي، مما يطرح التساؤل عن كون المهمة التصالحية لمفتش الشغل تعين القضاء الاجتماعي، وتخفق عليه عبء القضايا التي كان من الممكن أن تعرض عليه لولا تدخل مفتشي الشغل، مما يجعلها تلقى قبولا من لدن القضاء المذكور، رغم كونها مستمدة فقط من صميم الواقع العملي وغير مستندة لأي أساس قانوني[38] .

وهل يمكن أن نعتبر تنظيم الصلح في مدونة الشغل مؤشرا دالا على مدى أهمية دور جهاز تفتيش الشغل على هذا المستوى. رغبة من المشرع المغربي لتأسيس تعاون قانوني بين مفتشية الشغل والقضاء الاجتماعي في مجال الصلح المبرم بين الأجير والمشغل تحت إشراف مفتش الشغل[39]

وإذا كانت الوظيفة الرقابية كثيرا ما كانت تقود مفتش الشغل إلى محاولة التوقيف بين طرفي العلاقة الشغلية من خلال اقتراح حلول كفيلة بحسم النزاع القائم بينهما من أجل

---

[38] -حسن الحطاب: عالقة متفشية الشغل بالقضاء أي رهان: رسالة لنيل الماستر في قانون الأعمال والمقاولات. ماستر قانون الأعمال والمقاولات. جامعة محمد الخام –السويسي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية- الرباط- موسم 2007 و2008 ص 9

[39] وتجدر الإشارة أن عرض نزاع الشغل الفردي على العون المكلف بتفتيش الشغل يبقى اختياريا، على ما يستنتج من الفقرة الثالثة من المادة 41 من مدونة الشغل، التي تنص على ما يلي: "... يمكن للأجير الذي فصل من الشغل لسبب يعتبره تعسفيا؛ اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض ".وهكذا يمكن القول إن عرض نزاع الشغل الفردي أمام العون المكلف بتفتيش الشغل؛ قصد إجراء محاولة التصالح، تبقى مسألة اختيارية، وبالتالي يحق اللجوء إلى القضاء مباشرة دون استنفاد هذه المسطرة.

الحفاظ على استقرار العلاقات الشغلية، لتغدو بذلك المهمة التصالحية لمفتشية الشغل وسيلة وآلية غير مباشرة للرقابة على حسن تطبيق قانون الشغل[40]

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

الفقرة الأولى : موقف القضاء من الصلح كاختصاص واقعي

تجدر الإشارة إلى أن إسناد مهمة الصلح التمهيدي لأعوان تفتيش الشغل؛ لا يعتبر من المستجدات التي عرفها اختصاص هؤلاء، فقد كانوا يمارسون هذه الوظيفة في عملهم اليومي قبل صدور مدونة الشغل، وبدون سند قانوني[41]

إلا أنه رغم كون الدور التصالحي لجهاز تفتيش الشغل أثبت فعاليته في التوفيق بين المشغل والأجير، إثر قيام نزاع[42] فإن الاختصاص المذكور خلق جدلا فقهيا ما بين معارض ومؤيدا له[43]

وأمام هذا الجدل الفقهي حول الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل والذي حسمته مدونة الشغل، يمكن البحث عن موقف الجهاز القضائي إزاء الصلح الذي يبرم بمساعدة مفتش الشغل قبل صدور مدونة الشغل، باعتباره اختصاصا واقعيا عرفيا، غير مستند إلى أساس

---

[40]- سعيد لماني: دور متفشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مجلة المرافعة العدد 2-3 السنة 1995 ص: 2

[41] - محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل .م.س .ص 72 و73

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

[43] - راجع:

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

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

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

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

قانون يقتضي منا البحث في مدى صحة وشرعية الصلح المبرم بين المشغل وأجيره عن طريق التفاوض المباشر ودون تدخل أي وسيط[44].

ويذهب بعض الفقه[45] إلى القول بأن إحداث المشرع المغربي لتقنية التوصيل عن صافي كل الحساب عند أي إعفاء، يعني أن المشرع قد تخلى عن الصلح المدني في إطار المنازعات الشغلية.

إلا أن ما يمكن ملاحظته هو أن المشرع من خلال الفصل745 [46] من قانون الالتزامات والعقود، حاول أن يضيف شيئا 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 صحيحا وسلميا، من الناحية القانونية، حيث يفترض أن يكون نابع من إرادتين حرتين مشتركتين وإلا أمكن الطعن فيه طبقا للفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود[47]

وإذا كان الصلح المدني تتجسد فيه العدالة بين الطرفين ويفرض فيه نوع من التوازن بين الطرفين، وذلك لعدم وجود التبعية بينهما[48] وذلك ما لا ينطبق على طرفي عقد الشعل ورغم مناداة بعض الفقه بعدم الأخذ به؛ لكونه قد يؤدي إلى الانتقاص من حقوق الأجير التي تعتبر من النظام العام.

لذلك يبقى التساؤل مطروحا؛ كيف تعامل القضاء فيما يخص مسألة الاتفاق الودي بين أطراف علاقة الشغل، هل أخد بها حيث يبرئ ذمة المؤاجر إطلاقا اعتمادا على قاعدة العقد

شريعة المتعاقدين أم اعتمد اختلال المراكز في العلاقة الشغلية بين الطرفين؟

---

[44] -حسن الحطاب: علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان. م,س .ص 11

[45] -محمد سعيد بناني: الإعفاءات الاقتصادية ووسائل الإبراء: الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي، م,س .ص33

[46] -راجع الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود المغربي.

[47] -راجع الفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود المغربي.

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

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

وفي هذا الاتجاه ذهبت المحكمة الابتدائية بوجدة في أحد أحكامها[49] ما يلي:

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

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

وجاء في حكم ابتدائية القنيطرة، التي ذهبت في نفس المنحى[50] ما يلي:

"... وحيث إنه بالاطلاع على عقد الصلح المدلى به يتضح أنه ينص على أن المدعي والمدعى عليه يعقدان هذا الصلح حسما لكل نزاع، وذلك بصفة حبية وفي نطاق الفصل 1098 وما يليه في قانون الالتزامات والعقود، وأنه لا يمكن الرجوع فيه وذلك عملا بمقتضيات الفصل 1106 من قانون الالتزامات والعقود، وحيث أن من التزم بشيء لزمه. وحيث إن العقد شريعة المتعاقدين الأمر الذي يتوجب معه تبعا لما هو منصوص عليه في عقد الصلح التصريح برفض طلب المدعي"

كما جاء في حكم آخر صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء، بتاريخ 6 دجنبر 1988 بالصلح المبرم بين الأجير والمشغل معتمدة على الفصل 1106 من قانون الالتزامات

---

[49] -حكم صادر عن ابتدائية وجدة رقم 2136 بتاريخ 20 نونبر 2002 في الملف رقم 02/115

[50] -حكم صادر عن ابتدائية القنيطرة بتاريخ 22 أكتوبر 1998 في الملف الاجتماعي رقم 622/97 منشور بمجلة الإشعاع عدد 19 يونيو 1999 ص181

والعقود، الذي ينص على أنه لا يجوز الرجوع في الصلح ولو باتفاق الطرفين ما لم يكن قد ابرم باعتباره مجرد عقد معاوضة[51]

وقد صدر عن المجلس الأعلى قرار بتاريخ 11/10/2002 جاء في إحدى حيثياته ما يلي: حيث ثبت صحة ما عابته الوسيلة على القرار المطعون فيه؛ وذلك ما دفع في سائر مراحل الدعوى بأن النزاع تم حسمه بمقتضى الصلح المبرم أمام مفتش الشغل، 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 في 20/05/1998 أنه بعد البحث الذي أجراه تبين له بأن الأجير كان قد تقدم بشكاية ضد مشغله، فقام مفتش الشغل باستدعاء الطرفين قصد التوفيق بينهما، فأسفرت مقابلة الصلح بقبول المشغل أداء تعويض جزافي للأجير، وتبين من وثائق الملف أن الأجير قام بالفعل بسحب المبلغ من البنك مما يدل على أنه أبرم صلحا نهائيا لجعل حد للنزاع القائم بينه وبين مشغله في نطاق مقتضيات الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود وأن الفصل 1105 ينص على أنه يترتب على الصلح أن تنقضي نهائيا الحقوق والادعاءات التي كانت محلا له... والقرار المطعون فيه عندما قضى من جديد على المشغل بالأداء رغم الصلح الذي أبرمه مع أجيره يكون غير مرتكز على أساس ويعرض للنقض".[52]

وجاء في قرار آخر صادر عن المجلس الأعلى ما يلي[53] " ... تعيب الطالبة على القرار المطعون فيه التعليل الخاطئ، ذلك أنها تمسكت بالصلح الذي تم بين الطرفين على يد مفتش الشغل الذي أوكل إليه المشرع البث في النزاعات التي تطرأ بين المشغل والمستخدم، وأن محاولة السيد مفتش الشغل استمرت وتوصل المطعون الأجير بحقوقه كاملة، بل أكثر منها، عندما توصل بمبلغ إضافي قدره (كذا...) محتجة بمقتضيات الفصل 1098 من قانون

---

[51] -حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء بتاريخ 6 دجنبر 1988 عدد 22 سنة 1990 ص 161

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

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

الالتزامات والعقود. إلا أن محكمة الاستيناف استبعدت الصلح بعلة أن مقتضيات الفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود لا تسري على القضايا الاجتماعية، وأن هذا التعليل خاطئ...

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

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

كما تجدر الإشارة أن بعض قرارات المجلس الأعلى راعت أهمية الاتفاق الودي المبرم بين طرفي النزاع والذي يطبعه مبدأ العقد شريعة المتعاقدين كما أنه أخذ أحيانا بالصلح المبرم بمحضر مفتش الشغل، وبالتالي نعتقد أنه جانب الصواب عندما قرر بأن المشرع خول لمفتش الشغل إجراء محاولات التوفيق بين الأجير ومشغله والحال أن القرار صدر لسنة 2002 قبل صدور مدونة الشغل. حيث كان الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل نابعا من الممارسة اليومية وغير مستند إلى أساس قانوني، حيث لم يتم تكريسه بنص قانوني إلا بعد صدور مدونة الشغل التي أضافت مهمة المصالحة من خلال الفقرة الرابعة من المادة 532 منها إلى المهام التقليدية لمفتشي الشغل.

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

الفقرة الثانية: موقف القضاء من الصلح كاختصاص قانوني

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

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

أ- الصلح التمهيدي:

يعتبر مفهوم الصلح التمهيدي من بين المستجدات التي جاءت بها مدونة الشغل المغربية[54] وبالتالي سلك نفس توجه المشرع الموريتاني56

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

لكن بالرجوع إلى المقتضيات القانونية الخاصة بمحاولات التصالح ومسطرة إجراؤها نجد غياب أي مقتضى قانوني يلزم المشغل بالاستجابة لاستدعاء مفتش الشغل حتى يواجه بينه وبين أجيره، ذلك ما يفرض على مفتش الشغل تكرار الاستدعاء أملا في استجابة المشغل له، وهو الوضع الذي دفع البعض إلى المطالبة بتجنيح واقعة عدم امتثال المشغل للاستدعاء

---

[54] -نصت المادة 532 من مدونة الشغل على ما يلي:
تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية :
1-..... 2-..... 3-..... :
4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، ويكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبنية فيه:

الموجه إليه من طرف مفتش الشغل قياسيا على تجنيح واقعة عرقلة قيام مفتش الشغل بمهامه[55] وسيرا على نهج المشرع الموريتاني.[56] في حين اكتفى المشرع المصري[57]بالتنصيص على وجوب استجابة المشغل لاستدعاء مفتش الشغل دون إقرار جزاء على عدم الاستجابة.

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

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

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

كما أنه إذا ما رجعنا إلى مقتضى المادة 41 نجد أن كلمة " يمكن للأجير... توحي بشكل منطقي أن عرض النزاع الفردي على جهاز تفتيش الشغل يبقى اختياريا ولا يترتب على اللجوء مباشرة إلى القضاء رفض الدعوى[58] ولهذا السبب يبقى التساؤل مطروحا: هل يمكن اعتبار محضر الصلح المنجز أمام مفتش الشغل يشكل قوة إيوائية أم وثيقة حاسمة تقطع

---

[55] - حسن الحطاب: علاقة متفشية الشغل بالقضاء أي رهان. م,س . ص 16

[56]- تنص المادة 429 من مدونة الشغل الموريتاني على ما يلي: المخالفات المعاقب عليها بغرامات مدنية:
- يعاقب بغرامة قدرها خمسة آلاف أوقية. عضو محكمة الشغل الذي لا يحضر لاداء مهمته دون عذر مقبول وذلك بناء على استدعاء تم تبليغه إليه، وفي حالة العود خلال مدة سنة تصبح الغرامة المدنية عشرة الاف أوقية .ويقضي بنفس الغرامات المدنية وطبقا لنفس الشروط وبنفس المبالغ كل شخص لم يستجيب للاستدعاء الموجه إليه لمحاولة التوقيف بالنسبة لنزاع فردي أو جماعي أو لوساطة بالنسبة لنزاع جماعي"...

[57]- المادة: 163 من قانون العمل المصري.

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

النزاع وبصيغة أدق هل تتاح للمتضرر إمكانية الطعن في الصلح التمهيدي، خصوصا وأن المادتين 41 و532 من مدونة الشغل تثيران نوعا من التناقض وعدم الانسجام.

جوابا على التساؤل المذكور أعلاه، يرى بعض الفقه[59] أن المشرع المغربي من خلال هذا المقتضى قد أطر بنص قانوني لعلاقة تعاون بين مفتش الشغل والقضاء الاجتماعي، وبالتالي وضع حدا للجدل الفقهي والقانوني الذي ظل سائدا حول حجية محاضر الصلح المبرمة بمحضر مفتش الشغل، والتي أصبحت ذات حجية ثبوتية إلى أن يثبت عكس ما فيها.

بينما يرى أحد الباحثين[60] أنه على القضاء الاجتماعي بدل المزيد من الجهد في تقصي روح النص ومنح محاضر الصلح التي حررها مفتش الشغل حجية ثبوتية لا يمكن الطعن فيها أمام المحاكم إلا بالزور. خصوصا وأن المشرع المغربي لم ينظم مضمون الصلح ولا إجراءاته ولا البيانات الواجب توفرها في محضر الصلح التمهيدي، وذلك على خلاف نظيره الموريتاني[61]

ويلاحظ أن تشريع الشغل لم يحدد إطارا قانونيا واضحا ورقيقا لتنفيذ المهمة التصالحية لمفتش الشغل في النزاعات الفردية، حيث يرى أحد المهتمين[62] أن هذا النوع من الصلح ما هو إلا تكريس وتجسيد وتقنينا للممارسة التي كان يعمل بها قبل دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ من طرف مفتشية الشغل والتي تعامل معها القضاء بطريقة مرنة أي اعتبار الصلح تمهيديا وقابلا للطعن.

ويبدو من خلال بعض الأحكام القضائية أن هناك جهود مبذولة من طرف القضاء الاجتماعي في هذا الإطار، حيث جاء في حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط بتاريخ

---

[59]- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي: : دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور 61 وجدة 1999 ،ص 239.

[60]- حسن الخطاب: علاقة متفشية الشغل بالقضاء أي رهان. م,س .ص 16 .

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

[62]- عبد الرزاق لعلج: حجية محاضر مفتش الشغل بإنهاء المنازعة الاجتماعية للصلح م,س .ص 381 وما يليها.

19/12/2006 ما يلي: " حيث صرح المدعى أمام المحكمة خلال جلسة الصلح وجلسة البحث أنه توصل بالإنذار من أجل الرجوع إلى العمل كما تم الاتفاق على ذلك أمام السيد مفتش الشغل، لكنه لم يلتحق بعمله خوفا من تلفيق تهمة له من المسؤول عن العمال الذي عرضه للضرب والشتم والسب..."[63]

بينما جاء في سياق حكم عن ذات المحكمة الابتدائية بالرباط ما يلي: وحيث أثار نائب المدعى عليها دفعا مفاده أن المدعي أبرم صلحا نهائيا مع مشغلته بعد توصله بجميع مستحقاته مدليا بنسخة طبق الأصل لمحضر صلح نهائي مع توصيل وإبراء ذمة.

وحيث ثبت للمحكمة من خلال الوثيقة المذكورة أن المدعي أبرم صلحا نهائيا مع المدعي عليها بتاريخ 17 ماي 2002 وتوصل بجميع مستحقاته"[64]

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

وحيث إنه فضلا عن ذلك فالثابت من محضر التصالح المدلى به بالملف أنه تم الاتفاق أمام مفتش الشغل على رجوع المدعي للعمل إلا أن هذا الأخير لم يدل للمحكمة بما ثبت أنه فعلا التحق بالعمل ومنع من استئنافه"[65]

---

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

[64] حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط بتاريخ 2006/12/21 في م إ ج ع 02/1027/11 غير منشور

[65] حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط رقم 1170 بتاريخ 2007/07/07 في م ا ج ع 06/1257/11 غير منشور: ألحكام المشار إليها في الهامش أعاله، قد أشار إليها حسن حطاب في مرجعه السابق ص 17

ب- 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 لسبب اعتبره تعسفيا، أن يلجأ إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة الرابعة من المادة 532 من مدونة الشغل ، يتوسط له مفتش الشغل لدى مشغله من أجل إرجاعه إلى عمله أو حصوله على تعويض[66] وقد حددت المادة 41 من مدونة الشغل بشروط. يجب توفرها لينتج الصلح المبرم بمحضر مفتش الشغل في حالة الفصل التعسفي آثاره.

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

وبالتالي متى توفرت هذه الشروط المشار إليها أعلاه، أنتج الصلح التمهيدي المبرم في إطار المادة 41 من مدونة الشغل آثاره بأن أصبح نهائيا يضع حدا لأي نزاع ولا يمكن الطعن فيه أمام القضاء، ولذلك ذهب بعض الفقه[67] إلى القول بأنه يتعين تشجيع الصلح المنصوص عليه في المادة 41 من مدونة الشغل وتمديده ليشمل الإشهاد الودي.

ومن خلال ما ذكر أعلاه يتبين أن المشرع المغربي قد أطر لعلاقة تعاون قانوني بين جهاز تفتيش الشعل والقضاء الاجتماعي, من خلال العمل على تنظيم هذا النوع من الصلح بشكل

---

[66] تنص المادة 41 من مدونة الشغل على ما يلي: ."... يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة الرابعة من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض .في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل .يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم...

[67] محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل. علاقات الشغل الفردية، عقد الشغل. إنهاء عقد الشغل، الجزء الثاني المجلد الثاني ص 1363.

واضح وتضمن ضمانات أساسية للأجير، علاوة على كونه نهائيا غير قابل للطعن فيه أمام المحاكم.[68]

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

وفي نفس الإطار نصت المادة 74 من مدونة الشغل بمؤازرة مفتش الشغل للأجير الأمي الذي يوقع توصيل تصفية كل حساب، بحيث يكون التوصيل موقعا بالعطف من طرف مفتش الشغل[69] .

فالمشرع المغربي بهذا المقتضى قد جمع بين الحسنين[70] فهو من جهة أقر حماية الأجير الأمي أكثر من تلك التي كان منصوصا عليها في الفصل 745 من قانون الالتزامات والعقود، الذي يستبدل توقيع الأجير الأمي بتوقيع شاهدين يعينهما الأجير نفسه[71] بحيث أصبح الأجير الأمي، الذي يقبل باللجوء إلى تقنية توصيل تصفية كل حساب لإبراء ذمة مشغله، مؤازرا من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل الذي يوقع بالعطف في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 من مدونة الشغل.

إضافة إلى ما ذكر أعلاه فالمشرع حدد صراحة قيمة التوصيل الموقع بالعطف من طرف مفتش الشغل؛ وأعطى له قوة ثبوتية في حدود المبالغ المبنية فيه، ليغلق بذلك الباب أمام الاجتهاد والتأويل؛ وهو ما دفع البعض إلى القول بأنه من الأفضل توسيع اختصاص مفتش الشغل بالتوقيع بالعطف على وصل إبراء الذمة متى كان الأجير أميا، ليشمل جميع الأجراء

---

[68] -حسن الحطاب: عالقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان. م,س .ص 18

[69] -جاء في مقتضيات المادة 74 من مدونة الشغل " ...يجب إذا كان الأجير أميا ؛أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه"

[70] -حسن الحطاب: عالقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان. م,س . ص 19.

[71] -ينص الفصل 745-مكرر مرتين- من قانون الالتزامات والعقود على ما يلي. "... يلزم أن يتضمن التوصيل البيانات الآتية، وإلا وقع باطلا: أ- جملة المبلغ المدفوع للأجير تصفية لكل حساباته مكتوبا بخط يده، كما يلزم على الأجير أن يكتب قبل توقيعه عبارة قرئ وصودق عليه " وإذا كان الأجير أميا: استبدل توقيعه بتوقيع شاهدين يختارهما بنفسه"...

حتى يكون الوصل المذكور معبرا عن حقيقة توصل الأجير بمستحقاته القانونية من جهة، ويضع حدا لإحالة النزاع على القضاء من أجل الطعن فيه من جهة ثانية [72]

المطلب الثاني: الاختلاف الفقهي حول تدخل مفتش الشغل في نزاعات الشغل

في إطار الدور الاجتماعي الذي يقوم به مفتش الشغل في حالة نشوب النزاع بين الأجير والمؤاجر فإنه يقوم بمحاولة إجراء المصالحة بين الطرفين وغالبا ما يوفق في مسعاه[73] إلا أنه بالرغم من هذا النجاح في حل النزاعات الفردية والجماعية فقد ثار جدل كبير بين مؤيدي ومعارضي قيام مفتش الشغل بوظيفة المصالح واستند الفريق الأول المؤيد لهذه الصلاحية بهدف أن هذا الاختصاص نابع من العمل اليومي لمفتش الشغل (الفقرة الأولى) بينما الفريق الثاني المعارض لهذه المهمة المخولة لجهاز تفتيش الشغل، باعتبار أنه مكلف بمهام محددة في تطبيق القانون على أحسن وجه والقيام بوظيفة الرقابة وأن تسوية النزاعات من غير جهة القضاء، هو من باب الفهم الخاطئ للقانون ليس إلا (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الاتجاه المؤيد لتدخل مفتشية الشغل لإجراء الصلح الاجتماعي

يذهب هذا الاتجاه إلى أن وظيفة الصلح التي تكرست بفعل الواقع انطلاقا من العمل اليومي لمفتش الشغل[74] تقوم بدور فعال في الحفاظ على السلم الاجتماعي باعتباره الهدف المتوخى من وضع التشريعات الاجتماعية [75]

ويضيف هذا الاتجاه أن المحاولة الصلحية من أهم الوظائف التي يمكن أن يقوم بها مفتش الشغل، فإنهم كثيرا ما يوفقون في مهمتهم هذه أكثر من توفقهم في مهامهم الأخرى.

---

[72] -عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث –الطبعة (غير مذكورة) مطبعة دار النشر المغربية –الدار البيضاء السنة 1998 ص 185.

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

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

[75] محمد الدكي: تأملات في نظام مفتشي الشغل مجلة القصر، عدد 6 2003 ص .113

خصوصا إذا كانت لهم علاقة طيبة وودية مع طرفي النزاع[76] حيث يوظفون كل مؤهلاتهم وخبراتهم من أجل إقناع الطرفين والدفع بهما إلى التصالح عوض اللجوء إلى المحكمة [77] ذلك أنه عندما يسهر هذا الجهاز على تطبيق المقتضيات التشريعية المؤطرة للعلاقات الشغلية، فإنه وقبل ذلك يعمل بالدرجة الأولى على ضمان الأمن الاجتماعي بإقرار صلح بين المؤاجر والأجير يضمن من جهة أولى الاستمرار في العمل وحقوق العامل ومن جهة ثانية يسعى لتلطيف الجو داخل المقاولات الشغلية عن طريق تسوية النزاعات والتي تؤثر حتما بشكل سلبي على الإنتاج والاقتصاد معا.[78]

وهناك من يرى أن دور القيام بالمصالحة يساهم بشكل كبير في استقرار علاقات العمل، وبالتالي في إرساء السلم الاجتماعي، كما أنه يخفف من الضغط الذي تعرفه المحاكم من جراء كثرة الملفات، هذا النجاح الذي يحققه مفتش الشغل على مستوى هذه الوظيفة، هو ما دفع الأستاذ علي الصقلي إلى القول بأن تدخل هذا الأخير لتسوية نزاعات الشغل عن طريق المصالحة تدخل إيجابي وواقعي.[79]

الفقرة الثانيـة: الاتجـاه المعـارض لتـدخل مفـتش الشـغل لإجـراء الصلح الاجتماعي

لقد عارض هذا الاتجاه تدخل مفتشية الشغل في تسوية نزاعات الشغل عن طريق الصلح، على أساس أن هذا الاختصاص يتعارض مع وظيفة هذا الجهاز في مراقبة حسن تطبيق قانون الشغل.[80]

---

[76] محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وآفاق المستقبل مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء 1997 ،ص 66.

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

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

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

[80] محمد الشرقاني: الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش المؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن 82 عدد 22 السنة 1994 ،ص 107.

ذلك أن مفتشية الشغل ينصب اهتمامها حول البحث عن المؤسسات المشمولة بمراقبة السلطة التفتيشية والمتكونة من إطار مراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية ومراقبة القوانين الاجتماعية في الفلاحة وفي ميادين أخرى كالمناجم [81]

وبالتالي يرى أصحاب هذا الاتجاه أن مهمة المصالحة تؤثر بشكل كبير على مهمته الأصلية وهي وظيفة المراقبة[82] وذلك أن مفتش الشغل يلجأ إلى استعمال مهارته وحنكته لإقناع الطرفين بضرورة إنهاء النزاع بينهما عن طريق الصلح كأن يلتزم صاحب العمل بالرفع قليلا من مبلغ الأجرة، أو بمنح العامل بعض الامتيازات التي يطالب بها العامل منذ أمد ليس بقصير[83]. حيث غالبا ما يلجأ المفتش إلى استمالة عطف صاحب العمل من أجل إرجاع

عامل أو منح تعويضات أو حقوق، فهنا يفقد سلطته على المؤسسة في تطبيق القانون وبالتالي يفقد مركز القوة الذي من المفروض أن يتمتع به في مواجهة رب العمل.[84]

هذا فضلا-حسب هذا الاتجاه- أن تخويل عون التفتيش هذه الصلاحية يتعارض مع مقتضيات اتفاقية العمل الدولية رقم81[85] 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 توافرهما لدى المفتشين في علاقاتهم مع

أصحاب العمل والعمال.

---

[81] فؤاد الفارسي: الصلح في نزاعات الشغل بين القواعد العامة ومدونة الشغل م,س . ص 18 وما يليها.

[82] Jean Maurice verdier, Droit du travail 9 ème édition Dalloz 1990. p 24.

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

[84] -عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994 ص 223.

[85] راجع:

-محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل بالمغرب.م,س .ص 101.

- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي: دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور وجدة 1999 ،ص 251 وما يليها .

- بدر الصيلي: مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة البحث والتكوين في قانون الشغل والتحولات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 2006-2007 ،ص 64 .

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

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.

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

النموذجي قرار 23 أكتوبر 1948 ينص على أن التوقيف كإجراء تأديبي لا يمكن ان يزيد عل ثمانية أيام.[86] [87]

وبالتالي خلاصة القول أن هذا الاتجاه يرى أن وظيفة الصلح التي يقوم بها مفتش الشغل تتناقض مع وظيفة مراقبة تطبيق قواعد قانون الشغل، وحسب اعتقادهم أن إسناد مهمة حل نزاعات الشغل لمفتشي الشغل بموجب نص قانوني تعد خطوة غير موفقة، ومن شأنها

تكريس واقع الضعف والتهميش الذي تعيشه هذه المؤسسة [88]

وإذا ذهبنا مع هذا الاتجاه، نكون بالفعل أمام حالة تعارض القانون الداخلي ممثلا في الفقرة الرابعة من المادة532،[89] مع اتفاقيتين دوليتين صادق عليهما المغرب، الأولى هي الاتفاقية

---

[86] علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن.م,س . ص 340.

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

[88] بدر الصلي: مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة. م،س . ص 65.

رقم 81 بشأن تفتيش الشغل في الميدان الصناعي والتجاري والثانية هي الاتفاقية رقم 129 بشأن تفتيش الشغل في الميدان الزراعي، هذا ما يطرح لنا مسألة تدرج مصادر القانون، بناء على حالة التعارض بين قانون داخلي واتفاقية دولية.

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

كذلك من شان تكريس هذه المهمة على المستوى القانوني التخفيف على الأجير عناء المسطرة القضائية الطويلة والمعقدة على اعتباره في غالب الأحوال يكون طرف ضعيف في المجتمع، مما قد يساعد على استقراره في العمل.

ولعل خير دليل على فعالية هذا الدور المنوط بمفتشية الشغل، الإحصائيات التي تبين لنا مدى نجاح هذا الجهاز في أداء هذه الوظيفة، وذلك ما سنتطرق له بالتحليل والتفصيل من خلال الفصل الموالي من هذا البحث.

---

[89] تنص الفقرة الرابعة من المادة 532 من مدونة الشغل على أن:«تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية " :إجراء محاولات التصالح في مجالات نزاعات الشغل الفردية."

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

ويظهران تدخل مفتشية الشغل في النزاعات الفردية والجماعية عن طريق المصالحة فعال وناجح يساعد في تخفيف حرارة هذه النزاعات الملتهبة. ويساهم في إقرار السلم الاجتماعي.

وان كان هذا الدور يظل مع ذلك قاصرا بسبب الصعوبات والعوائق التي تعترضه وتحد من فعاليته، وهذا ما سنتناوله من خلال الأتي .حيث سنتطرق لتدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية والجماعية(المبحث الأول) بينما نعالج الصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات (المبحث الثاني).

الفصل الثاني : تدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات و الصعوبات التي تحد من هذا التدخل

منذ القدم كانت العلاقات الإنسانية، محل تصادم ونزاع تراجعت حدته مع صدور النصوص القانونية الأولى، حيث تولت تنظيم هذه العلاقات من أجل إيجاد الحلول الملائمة وضمان بعض الحقوق والمكتسبات وعلاقة الشغل لا يمكن استثناؤها من حلقة هذا الصراع، خاصة وأنها تعرف مواجهة بن مصلحتين متناقضتين، من جهة الأجير يسعى دائما إلى تحسين وضعيته داخل المقاولة أو المؤسسة، وتحقيق دخل يضمن له العيش الكريم له ولأفراد أسرته، وكذا المجتمع الذي يمثله، في حين من جهة ثانية يبقى هدف المؤاجر الوصل إلى أكبر ربح ممكن بتكلفة إنتاجية ضئيلة مستغلا حاجة الأجير للعمل، وأحيانا قلة وعيه بالحقوق التي أصبحت تتمتع به الطبقة العاملة في هذا العصر. ورغم تدخل المشرع لتحقيق التوازن في هذه العلاقة، فإنها تبقى بعيدة عن ذلك، إذ لا يمكن تصور التطبيق الحرفي لنصوص القانون، لأن الأمر يتعلق بدهنيات وثقافة السوق تحت مضلة العرض والطلب. ويظهران تدخل مفتشية الشغل في النزاعات الفردية والجماعية عن طريق المصالحة فعال وناجح يساعد في تخفيف حرارة هذه النزاعات الملتهبة .ويساهم في اقرار السلم الاجتماعي. وان كان هذا الدور يظل مع دلك قاصرا بسبب الصعوبات والعوائق التي تعترضه وتتحد من فعاليته,وهدا ما نتناوله من خلال التاليين:سنتطرق لتدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية والجماعية (المبحث الأول).بينما نعالج الصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات (المبحث الثاني).

المبحث الأول : تدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية والجماعية

إن علاقة الشغل هي عبارة عن تجربة قوة بين طرفيها، حيث نجد الأجراء يسعون إلى فرض مطالبهم عن طريق شن الإضرابات، في حين يلجأ المشغل إلى استعمال وسيلة ضاغطة لتهديد هؤلاء وتذكيرهم عن طريق الإغلاق إلى دور المؤسسة في فتح بيوتهم وتمكينهم من وسائل العيش، وبالتالي إلزامهم بقبول الظروف التي يتم فيها العمل.[90]

لكن العلاقة بين المشغل والأجير وقبل أن تصل إلى مرحلة الانهيار عن طريق الإضراب أو الإغلاق، قد تعرف الانتهاء على مستوى فردي يخص أجيرا واحد فقط، بشكل من الأشكال التي ينتهي بها عقد العمل، حيث تعرف بدورها مشاكل مما يجعل تدخل أجهزة معينة، - جهاز تفتيش الشغل في غالب الأحيان- للتوفيق ما بين مصالح الطرفين، مع النظر لمصلحة الأجير باعتباره طرف ضعيف في العلاقة غير المتكافئة. هذا بالإضافة إلى امتلاك المشغل الوسائل الكفيلة بحرمان الأجير من حقوقه، مع العلم أن العقد وأثناء سريانه قد يعرف التوقف ولأسباب مختلفة، وقد تطرأ أسباب أخرى تؤدي إلى انتهائه أو توقفه، ذلك ما يترتب عنه ظهور مشاكل عديدة، مما يؤثر على وضعية الأجير، مع الأخذ بعين الاعتبار أن إنهاء العقد تكون بمبادرة من طرف المشغل، هذا بالإضافة إلى أن النزاعات التي تطرأ على علاقة الشغل سواء كانت فردية أو جماعية ترتب مساوئ اجتماعية واقتصادية للجانبين.[91]

وللوقوف على الوظيفة التصالحية لمفتشية الشغل، ارتأينا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نخصص (المطلب الأول). منه لدور مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية وفعالية، بينما نفرد (المطلب الثاني) لتجليات دور مفتشية الشغل في النزاعات الجماعية وفعاليتها.

---

[90] 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 2003-2004 ،ص 238.

[91] صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية. م,س . ص. 238.

المطلب الأول: دور مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية وفعاليتها

إن العلاقة التعاقدية القائمة بين طرفي الإنتاج، وما تنتجه من تضارب لمصالح الطرفين، غالبا ما تسفر عن الكثير من النزاعات، فكل طرف يسعى إلى تحقيق مصالحه على حساب الآخر غير مكترث بالنتائج التي سيخلفها ذلك، هذه النزاعات قد تتخذ صبغة فردية أو جماعية وما يهمنا في هذا السياق، هي النزاعات الفردية ويقصد بالنزاعات الفردية، كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع بين الأجير ومشغله.[92]

فالأجير في غالب الأحيان نظرا لوضعيته الاجتماعية نادرا ما يسعى إلى التخلي عن منصب شغله ومصدر رزقه، إلا إذا وجد عملا بديلا ذو أفضلية أحسن عن منصبه الأول، لا من حيث الأجر وغيرها من الامتيازات من جهة، أما المؤاجر من جهة ثانية، ونظرا للتطور التكنولوجي، الذي وضع الآلة محل اليد العاملة، وكذا ارتفاع نسبة البطالة والتي تزيد من الطلبات المقدمة للحصول على عمل بأجر أقل، يحاول دوما الحصول على يد عاملة رخيصة، مما يدفع به للتخلي عن البعض من أجرائه بدعوى عدم الكفاءة المهنية أو ارتكاب خطأ جسيم أو احتمال تعرض مؤسسة للإغلاق بسبب أزمة اقتصادية[93] كما هو الحال للأزمة الاقتصادية التي يعرفها العالم بأسره، مما يؤدي إلى نشوب النزاع واللجوء إلى القضاء للحصول على الحقوق التي يدعيها كل طرف.

حيث جرت العادة في المغرب اعتياد الأجراء كلما وقع لهم مشكل أو نزاع في عملهم مع مؤاجرهم (طرد- عدم أداء الأجر، عدم التسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي...) التوجه إلى مفتش الشغل قبل أن يفكر في طرح الموضوع على القضاء

---

[92] الخلاف الفردي في الشغل هو كل خلاف يقوم به الأجير أو العامل المتدرب من جهة ومشغله أو ممثله من جهة ثانية، بمناسبة تنفيذ عقد الشغل لإخلال أحدهما بالتزام من الالتزامات المحددة في العقد أو لخرقه أو عدم امتثاله لنص قانوني أو تنظيمي أو اتفقي بما يسبب الضرر للطرف الآخر .وتختلف أساب المنازعات الفردية من حالة لأخرى، إلا أنها ترتبط كلها بالإخلال بالنزاع أو التقصير في تطبيق نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي، وهو ما يميز أساس هذا النوع من المنازعات الفردية عن الجماعية، التي تهدف في أغلبها إلى تعديل أو تغيير القانون أو النظام القائم وتعويضه بقانون أو نظام أو اتفاق جديد الأمر الذي أدى لمختلف التشريعات إلى وضع أنظمة وإجراءات تسوية مختلفة تناسب وظيفة كل نوع من المنازعات .ونظرا لطبيعة المنازعات الفردية وما قد ينشأ عنها من مضاعفات وإخلال باستقرار علاقات الشغل الفردية، وما قد يترتب على ذلك من إخلال بالحقوق والالتزامات المقرة للطرفين، فإن تشريعات الشغل قد أحاطتها بعناية تنظيمية، خاصة كما وضعت لها إجراءات تسوية متميزة قصد تسهيل معالجتها وحلها في مختلف المراحل التي تمر بها .أنظر: عبد العزيز العتيقي: مختصر القانون الاجتماعي المغربي في ضوء الاجتهاد القضائي الحديث ومشروع مدونة الشغل لسنة 2000-2001 مكتبة المعارف الجامعية الليدوفاس 2001 ،ص 183 ،مرجع سابق، ص 244.

[93] صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية. م.س . ص 240.

طالبين منه التدخل لدى رب العمل قصد حل المشكل وديا[94] ومن جانب آخر المشغل بدوره يلجأ إليه، أو يستجيب لدعوته تعبيرا عن حسن نيته في حل نزاعه مع أجيره أو أجرائه بالطرق السلمية وتأكيدا لعاد تعسفه في استعمال حقوقه المخولة له قانونا.

وبالتالي نتساءل عن طبيعة تدخل مفتش الشغل في النزاع الفردي (الفقرة الأولى) ومدى فعالية هذا التدخل في تسوية هذا النزاع (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: طبيعة تدخل مفتش الشغل في النزاع الفردي

كان دور مفتش الشغل قبل صدور قانون مدونة الشغل بالنسبة للمنازعات الفردية دور ثانوي إن لم يكن هامشي لكونه يفتقر إلى وجود نص صريح يحدد الوسائل والأساليب التي تمكنه من مواجهة النزاعات المعروضة عليه، فيما يخص علاقة الشغل إذ أن كل عون من أعوان التفتيش يضطر إلى مواجهة هذه النزاعات سواء الفردية منها أو الجماعية حسب تقديره للأمور وما تحظى به من أولوية في نظره ومدى خطورتها في تقديره، وقدرته على التحمل في مواجهة هذه المشاكل[95] كان يتم ذلك في غياب إطار قانوني أو نص واضح وهو ما كان يؤثر سلبا على دوره والوظيفة الأساسية المناطة بمفتش الشغل في السهر على مراقبة تطبيق التشريعات الخاصة بشروط وظروف الشغل، فإن الواقع العملي أفرز له جملة أخرى من المهام من ضمنها مهمة المصالحة بين طرفي علاقة الشغل فيما قد يثار بينهما من خلافات ونزاعات سواء كانت فردية أو جماعية، إذ كثيرا[96] ورغبة من المشرع المغربي في التخفيف عن القضاء من حجم النزاعات المعروضة عليه في المادة الشغلية[97]

---

[94] راجع:
سعيد لماني: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مقال منشور بمجلة المرافعة العدد 2-3 ماي 1993 ،ص 92.
سعيد لماني: مفتشية الشغل الحصيلة والآفاق، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 السنة 1994 ،ص 207.
محمد معن: الممارسة الميدانية اليومية لمهنتي المراقبة والمصالحة,س . ص 10 والوراقة الوطنية مراكش، ص 95.

[95] عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2001 ،المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، ص 95

[96] عبد العزيز العتيقي: القانون الاجتماعي المغربي وفق مدونة الشغل قانون 65-99 الطبعة 2005 مكتبة المعارف الجديدة، ص 142

[97] اذ تعتبر المحكمة الابتدائية طبقا للتنظيم القضائي لسنة 1974 والذي ألغى المحاكم الاجتماعية ومحاكم السند والمحاكم الإقليمية، صاحبة الولاية العامة في الاختصاص استنادا إلى مقتضيات الفصل الخامس من ظهير 15 يوليوز 1974 ،والذي ينص على أنه، تختص المحكمة الابتدائية ... بالنظر في جميع الدعاوى طبقا للشروط المحددة بمقتضى قانون المسطرة المدنية أو قانون المسطرة الجنائية أو نصوص خاصة عند الاقتضاء ....وبالتالي فإنه يبقى لهذه المحاكم المجال مفتوحا للنظر في جميع القضايا المدنية وقضايا الأحوال الشخصية والميراث والقضايا الاجتماعية، حيث يندرج ضمن هذه الأخيرة النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو بالتدريب المهني ابتدائيا وانتهائيا.

لذلك تدخل المشرع في المادة 532 من مدونة الشغل بإسناده لمفتش الشغل صلاحية الإشراف على إجراء الصلح بين الأجير والمؤاجر، وبالتالي قد وضع المطار القانوني لهذا التدخل[98] فنص في المادة المذكورة على أنه تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

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

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

ويلاحظ من خلال مقتضيات المادة أعلاه أنه رغم تدخل المشرع في هذه المادة بالنسبة لتدخل مفتش الشغل في محاولة التصالح بين أطراف النزاع في نزاعات الشغل الفردية فإنه لم ينص، لا على كيفية إجراء هذا التصالح، ولا المسطرة التي يمكن لمفتش الشغل استعمالها لهذه المحاولة.

على أن ما تجدر الإشارة إليه في هذا السياق، اعتياد لجوء المشغلين والعمال خاصة إلى مفتش الشغل، ومن الأسباب التي تدعو الأطراف إلى مراجعته كمرحل أولى قبل اللجوء إلى القضاء رغم الإمكانيات التي تتيحها لهم نص المادة 41 في فقرتها الثالثة والأخيرة، إلى كون العمال وأرباب العمال يفضلون حل النزاع إداريا وحبيا لدى مفتشية الشغل.[99]

---

[98] محمد أوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة مجلة القصر العدد السابع عشر ماي 2007 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ص 113.

[99] نصت المادة 41 في فقرتها الثالثة على أنه »يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة الرابعة من المادة 532»...كما نصت نفس المادة في فقرتها الأخيرة على أنه » في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة التي لها أن تحكم في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا.»...

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

أولا :استقبال المشتكي واستدعاء المشتكى به

غالبا ما يلجأ الأجير -المشتكي- حين يثار نزاع فردي بينه وبين المشغل إلى مفتشية الشغل قبل لجوئه للمحكمة، ويتم استقبال العامل بمكتب مفتش الشغل ويقوم هذا الأخير بالاستماع إلى شكايته وكذا إلى مطالبه[100] ويكتفي بإطلاعه عل حقوقه، ويتعين على مفتش الشغل أن يتجنب إصدار أي موقف مسبق قبل الاستماع إلى الطرف الثاني. بعد ذلك يبادر مفتش الشغل إلى استدعاء المشغل بهدف استطلاع موقفه من تظلم الأجير، والقيام بإجراءات صلح ومحاولة التوفيق بينهما.[101]

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

ثانيا :البث في النزاع

في هذه النقطة يجب التمييز بين حالتين:

الحالة الأولى: حالة حضور الطرفين معا

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

---

[100] -لماني سعيد: مفتشية الشغل الحصيلة والآفاق م,س . ص 205
لماني سعيد: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل المرافعة: ندوة قانون الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية أكادير 23-24 أبريل 1992 العدد 2-3 ماي 1993، ص 293.

[101] محمد سعد جريندي: الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب الطبعة الأولى 2002 ص 122.

إرجاع الأجير إلى منصب عمله.

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

ويعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار هذا الصلح التمهيدي نهائيا بحيث لا يقبل أي طعن أمام المحاكم[102] مع الإشارة إلى أن الفقرة الأخيرة من المادة 532 من مدونة الشغل تنص صراحة على أن المحضر الذي يحرره عون التفتيش بخصوص محاولات الصلح في مجال النزاعات الفردية لا تكون له قوة الإبراء إلا في حدود المبالغ المبينة فيه[103] وهو ما يفيد أنه وفي حالة ما إذا كان اتفاق الصلح الذي تم التوصل إليه يتضمن أي انتقاص لما هو مستحق للأجير قانونا، فإنه يبقى له دائما حق اللجوء إلى القضاء للمطالبة بما هو مستحق له رغم توقيعه على محضر الصلح، ومصادقته على صحة إمضائه لدى الجهة المختصة.[104]

وبالتالي يبقى الإشكال المطروح فيما يخص تدخل مفتش الشغل قائم، خصوصا وأن المادة 532 لم تنص على أي قوة خاصة للمحضر فيما يخص البنود التي يمكن أن تتضمنه أو القيود، زيادة على ما نص عليه من مبالغ، حيث أعطاه قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة

---

[102] راجع المادة 41 من مدونة الشغل.

[103] اثارت هذه النقطة في التعارض بين مقتضيات المادة 41 والفقرة الرابعة من المادة 532 .حيث يرى البعض منهم أن هناك تضاربا كبيربين مضمون المادتين 41 و532 فقرة ثانية من مدونة الشغل، فالأولى تعتبر اتفاق الصلح نهائيا وغير قابل للطعن في حين أعطت الثانية محضر الصلح التمهيدي قوة الإبراء في حدود المبالغ المضمنة فيه، وعلى حد قوله يرى أن المادة 41 تتعلق باتفاق الصلح الذي يحسم النزاع المرتبط بالفعل التعسفي، وهو الذي يجوز الطعن فيه، أما المادة 4/532 فترتبط بمحاضر الصلح عموما ما عدا قضايا الفصل التعسفي، وهي محاضر يسوغ الطعن فيها .وجانب من الفقه يرى أن قراءة المادة 41 ينبغي أن تكون قراءة شاملة صحيح أنها نصت على حق الأجير المفصول تعسفيا في اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، ولكن لا يعني أن هذه المسطرة مخصصة للطرد التعسفي فقط بدليل أن المادة نفسها في فقرتها الثانية تنص على أنه »لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا« راجع بتفصيل :

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

محمد أوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة م.س . ص 115 وما يليها

محمد أسبول: واقع الصلح في المادة الاجتماعية دراسة نظرية تطبيقية، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار السنة الجامعية 2005/2004 ،ص 92 وما يليها.

[104] وفي هذا الصدد قضى المجلس الأعلى بأن: »الطالبة-المشغلة-دفعت أمام قضاء الموضوع بأنها أبرمت صلحا مع الأجير المطلوب لدى السيد مفتش الشغل بمقتضاه تم حسم النزاع بين الطرفين عمال بمقتضيات الفصل 1098 من ق.ل.ع، إلا أن القرار المطعون فيه رد ذلك الدفع بتعليل خاطئ عندما نص بأن مقتضيات الفصل 1098 المتعلق بالصلح لا تسري على القضايا الاجتماعية... ذلك أن مقتضيات الصلح الوارد بمدونة قانون الالتزامات والعقود بدءا من الفصل 1098 إلى 1116 بها أي استثناء للقضايا الاجتماعية ونزاعات الشغل .

قرار المجلس الأعلى بتاريخ 2002/10/01 عدد 751 ملف اجتماعي عدد 2001/216 أوردته الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي مارس 2004 ، ص 152-153.

فيه دون سواها، لذلك نرى أن هذا النص لم يعط لمفتشي الشغل أي إطار قانوني أو مسكري يمكن أن يتحرك فيه، وإنما أعطاه فقط المكنة القانونية لإجراء محاولة الصلح، بقيت قاصرة لعدم اشتمالها على أي عنصر يمكن الإفادة من المجهود الذي يبدله مفتش الشغل في إطار محاولة الصلح بين الطرفين، إذا ما استثنينا المبالغ التي يمكن أن يقع الاتفاق عليها، والتي يقتصر أثر محضر الصلح على الإبراء منها لا غير.[105]

الحالة الثانية: حالة غياب الطرفين

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

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

فإن مفتش الشغل يقوم بحفظ النزاع.

الفقرة الثانية: فعالية تدخل مفتش الشغل في تسوية النزاع الفردي

تعتبر تسوية النزاعات المهنية على يد مفتش الشغل، من المواضيع التي أثارت وما تزال

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

تثير جدلا ونقاشا، دون التوصل إلى الحسم نهائيا بين مساندي ومعارضي فكرة قيام هذا العون بدور المصالحة[106] [107]

وتفاديا لهذا الجدل الدائر حول فعالية تدخل مفتش الشغل من عدمه، نعتقد أنه يمكن وكما يذهب إلى ذلك بعض الفقه الفرنسي[108] اعتماد هذه المهمة ضمن مهمة الإرشاد والنصح الذي يقدمه المفتش للأجير والمؤاجر خاصة في المؤسسات الصغرى والمتوسطة، حول المقتضيات القانونية والتنظيمية وحتى الاتفاقية المطبقة باعتباره الأكثر تأهيلا لذلك والوحيد-في نظر الأجراء خاصة- لتزويدهم بالمعلومات الضرورية فيما يخص علاقاتهم بالمؤاجر، والحقوق الواجبة لهم والالتزامات الواقعة عليهم، فالأجراء يرون فيه الشرطي الذي يمكن أن يحمي حقوقهم ويدافع عنها، ذلك أن تدخله يكون يوميا وعمليا، فإن المفتش وعند طرح النزاع أمامه يرسل إلى المؤاجر لإعلامه بالنزاع المعروض أمامه وإعطائه رأيه الشخصي والحلول الممكنة، فإما يستجيب المشغل لهذا الحل أو يرفض وفي هذه الحالة فالمفتش ليست له وسائل قانونية لإلزام المشغل، وهذا ما يثير مسألة الثقة ما بين أطراف العلاقة الشغلية ومفتش الشغل.[109]

ورغم المعارضة التي يواجهها مفتش الشغل عند تدخله من طرف بعض الفقه وحتى القضاء في بعض مواقفه، فإن الممارسة قد أثبتت أن المفتش يقوم بدور مهم في الميدان الاقتصادي والاجتماعي خلال تدخله، حيث تبرز الإحصائيات أن أغلب النزاعات يتم حلها على يد مفتش الشغل، إذ يساعد عل تجنب تدهور العلاقات بين المؤاجرين والأجراء وتحسين المناخ الاجتماعي، كما أن جهاز تفتيش الشغل يساهم في حسم الخلافات في أجال قصيرة قياسية وإرجاع عدد كبير من الأجراء المطرودين والمسرحين إلى عملهم[110] وبالتالي يعمل في إرساء السلم الاجتماعي والذي لا يقدر بثمن باعتباره الهدف المتوخى من

---

[106] صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية. م،س . ص 248.

[107] بخصوص الجدل الفقهي حول قيام مفتش الشغل بمهمة المصالحة إلى جانب مهمة المراقبة راجع المطلب الثاني من المبحث الثاني من الفصل الأول.

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

[109] صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية.م,س .ص 249.

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

وراء وضع التشريعات الاجتماعية بصفة خاصة والتشريعات بصفة عامة نظرا لأبعاده الاقتصادية والاجتماعية والسياسية[111]

المطلب الثاني: تجليات دور مفتشية الشغل في النزاعات الجماعية وفعاليتها

[111] أحمد أزدوفال: واقع نظام تفتيش الشغل في المغرب: م.س . ص 10.

يترتب عن اختلاف المصالح بين المؤاجرين والأجراء نشوب أشكال متعددة من الخلافات المتعلقة بالشغل سواء كانت فردية أو جماعية، وإذا كان من السهل وضع تعريف لنزاع الشغل الفردي باعتباره يهم أجير واحد ويتعلق بوضعيته الشغلية الفردية، فإن الأمر لم يكن هينا بالنسبة لتعريف نزاعات الشغل الجماعية حيث عرف مدا وجزرا بين فقهاء قانون الشغل[112] لتمييزها عن نزاعات الشغل الفردية، الشيء الذي جعل المشرع المغربي كغيره من التشريعات[113] يتدخل ليعرف نزاعات الشغل الجماعية، من خلال الفصل 549 من مدونة الشغل كالتالي: «"نزاعات الشغل الجماعية"، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية لهؤلاء الأجراء.

كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، يكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين». وتعتبر نزاعات الشغل الجماعية من أصعب النزاعات التي تعرفها علاقات الشغل، الأمر الذي يفرض التعامل معها بحذر ومرونة تفاديا لما يمكن أن يترتب عنها من انعكاسات سلبية على أطراف العلاقة الإنتاجية[114] فهي نتيجة حتمية لتعارض المصالح بين الأجراء الذين يربون في

---

[112] للتفصيل في الموضوع أنظر:
- الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية الرباط 2004 ،ص 302 .
- علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن م,س . ص 102.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني: علاقات الشغل الجماعية الطبعة الأولى 2006 المطبعة الوريقة الوطنية مراكش، ص 18.
- محمد جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1982 ،ص 827
. - Jacques Brissaud-paul André Guy: «l'évolution sociale et la pratique de l'arbitrage» Bocard, édition paris 1939 p. 81.

[113] - ينص المشرع المصري في المادة 128 من قانون العمل المصري رقم 12 سنة 2003« مع عدم الإخلال بحق التقاضي تسري أمام أحكام هذا الباب على كل نزاع يتعلق بشروط العمل أو ظروفه أو أحكام الاستخدام ينشأ بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمال وبين جميع العمال أو فريق منهم»
- حدد التشريع الأردني المقصود بالنزاع العمالي في المادة 22/2 من قانون العمل الأردني كالتالي: كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخر حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه.

[114] ليلى بل العافية: جانب المرونة في علاقات الشغل في مدونة الشغل بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص وحدة التكوين والبحث في قانون المقاولة جامعة محمد الخامس أكدال كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السنة الجامعية 2007-2008 ،ص 100.

تحقيق مطالبهم والدفاع عنها والمشغل الذي يطمح إلى المحافظة على دوره القيادي في تسيير المؤسسة أو المقاولة.[115]

ولعل من المظاهر الأساسية لنزاعات الشغل الجماعية، نجد الإضراب من جانب الأجراء وللإغلاق المضاد من جانب المشغل، لذلك وضعت مختلف التشريعات[116] ومن ضمنها المشرع المغربي طرق سلمية لحل النزاعات، حيث جعل اختصاص النظر فيها لهيئات غير قضائية يراعى في تكوينها واختيار أعضائها توافر الخبرة الاجتماعية والاقتصادية والمهنية والقانونية مع توفير ضمانات قضائية أحيانا أخرى ومن بين هذه الهيئات نجد مفتشية الشغل.

وبالتالي أصبح تدخل جهاز تفتيش الشغل في النزاعات الجماعية منصوص عليه بمقتضى مدونة الشغل.[117]

ويقتضي منا بيان دور مفتشية الشغل في المصالحة، عرض مسطرة تسوية مفتش الشغل لنزاعات الشغل الجماعية، (الفقرة الأولى)، و فعالية مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الجماعية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: مسطرة تسوية مفتش الشغل لنزاعات الشغل الجماعية

رسم المشرع المغربي في مدونة الشغل مسطرة تدخل مفتش الشغل في معالجة نزاع الشغل الجماعي[118] ومعيار التدخل بالنسبة لمفتشية الشغل هو عدد المقاولات التي يقع فيها النزاع، فإذا كان النزاع من مقاولة واحدة، فإنه يعرض على مفتش الشغل، وإذا كان النزاع يهم أكثر من مقاولة واحدة يعرض على المندوب المكلف بالشغل في العمالة أو الإقليم.[119]

---

[115] بدر الصيلي: مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة. م،س . ص 76.

[116] -التشريع الفرنسي الفصول من 1 R523/إلى R52512/

- قانون العمل الأردني الصادر تحت رقم 8 سنة 1996.

- الباب الثالث عشر من مدونة الشغل التونسية.

[117] تنص المادة 551 من مدونة الشغل على ما يلي : » يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل»...

[118] راجع المادة 552 من مدونة الشغل.

[119] بشرى العلوي: الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية مجلة المحاكم المغربية عدد 108 ماي- يونيو 2007 ،ص 62.

وبلورة للطابع السريع لإجراءات تسوية نزاعات الشغل الجماعية، تنص مقتضيات مدونة الشغل، على أنه بمجرد تحريك إجراءات التصالح، سواء تمت بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل، أو بمبادرة من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاولة، يجب على هذا الأخير أن يقوم على وجه السرعة باستدعاء أطراف النزاع بواسطة برقية[120] وذلك في أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع إليه[121] حيث يلزم عليه بذل قصار جهوده لتسوية النزاع بغية الوصول بالأطراف إلى اتفاق، وذلك داخل أجل لا يجب أن يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليها.[122]

هذا وإن المشرع المغربي قد استثنى وبدون مبرر، الاستدعاء الذي يوجه العون المكلف بتفتيش الشغل أو المندوب المكلف بالشغل حسب الأحوال، لأطراف النزاع في حالة تخلفهم عن الحضور من الحماية المقررة في المادتين 583 و585 من مدونة الشغل.[123]

من خلال ما سبق، يتبين أن مدونة الشغل تكريس فعل إرادة عرض نزاعات الشغل الجماعية على جهاز تفتيش، بأقصى سرعة ممكنة، فكلما طال أمد النزاع كلما أصبح من الصعب إيجاد حل له.

فالمشرع المغربي بقدر ما يهتم بسن النصوص القانونية التي تضمن افتتاح إجراءات التسوية الأطراف في أسرع وقت، بقدر ما يؤكد على الحضور الشخصي لهؤلاء

[120] يظهر من حيث الواقع أن طرق الاستدعاء تختلف، فبالإضافة إلى البرقية المنصوص عليها في مدونة الشغل، يتم الاستدعاء كذلك عن طريق الهاتف أو الفاكس أو عن طريق مندوبي الأجراء أو الممثلين النقابيين.

[121] راجع الفقرة الأولى من المادة 558 من مدونة الشغل.

[122] راجع المادة 560 من مدونة الشغل.

[123] راجع مقتضيات المادتين 583 و585 من مدونة الشغل.

الأطراف قصد إيجاد حل للنزاع المطروح، وهذه النتيجة لا يمكن الوصول إليها إلا إذا كان الطرفان حاضرين معا وبصفة شخصية أمام جهاز تفتيش الشغل.

وإذا كان المبدأ هو وجوب الحضور الشخصي لأطراف النزاع الجماعي لجلسات المصالحة أمام مفتشية الشغل، باعتبارها جهة من جهات المصالحة، فإنه استثناء من هذا المبدأ، إذ تعذر حضور هؤلاء الأطراف شخصيا لسبب قاهر، عليهم أن ينيبوا شخصا مؤهلا لإبرام اتفاق التصالح[124] وذلك تفاديا لسوء النية التي قد تكون وراء تعيين النائب من قبل أي من الطرفين، والذي قد لا يهدف من ورائه سوى إطالة أمد النزاع، بحكم أن سلطات النائب غالبا ما تكون محدودة، وغالبا ما يدفع خلال المناقشات بضرورة الرجوع إلى الطرف الذي يمثله لاستشارته، وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى طول أمد النزاع الذي يتنافى وطبيعة نزاعات الشغل الجماعية، وما يجب أن تتميز به من سرعة [125]

لذلك حسن فعل المشرع المغربي، حينما اشترط في أي نائب عن أطراف نزاع الشغل الجماعي، أن يكون متمتعا بكامل الصلاحيات لإبرام اتفاق التصالح.

أما إذا تعلق الأمر بشخص اعتباري، فإنه يجب عليه أن ينتدب عنه ممثلا قانونيا، تكون له كذلك كامل الصلاحيات لإبرام اتفاق التصالح.[126]

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

---

[124] الفقرة الثانية من المادة 558 من مدونة الشغل

[125] عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني.م، . ص 225.

[126] الفقرة الثالثة من المادة 558 من مدونة الشغل.

ويبقى في الأخير أنه في حالة فشل المسطرة أمام جهاز تفتيش الشغل، فالمندوب أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أحد الأطراف، يبادر خلال 3 أيام، برفع النزاع أما اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.[127]

الفقرة الثانية: فعالية مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الجماعية

بخصوص فعالية مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الجماعية.سنخصص النقطة الاولى المتمثلة في الفعالية من خلال خصوصيات مفتشية الشغل (اولا).بينما نتطرق لفعالي مفتشية الشغل من خلال الإحصائيات الرسمية(تانيا).

أولا: الفعالية من خلال خصوصيات مفتشية الشغل

يلعب مفتش الشغل دورا مهما في تسوية نزاعات الشغل الجماعية من خلال العمل على إيجاد تقارب لوجهات النظر، وذلك بوضع حد للخلاف أو على الأقل إيجاد نوع من الرهن فيما يتعلق ببعض نقط الخلاف بالنظر إلى الخصائص التي يتميز بها مفتشوا الشغل واحتكاكهم اليومي بالأجراء ومشاكلهم[128] وعن طريق تطبيقه المتبصر لتشريع الشغل وحرصه على حماية المصالح المشروعة للأجراء في إطار الموضوعية، يكتسب ثقة الأطراف[129] هذا ما يجعلهم مؤهلين أكثر للوقوف على ماهية النزاع وحقيقته، وبالتالي محاولة التوصل إلى جانب الأطراف لإيجاد حل للنزاع المطروح.

كما تبرز أهمية الدور الذي تقوم به مفتشية الشغل من خلال لجوء الأطراف إليها خاصة وأن المصالحة التي تتم أمامها تبقى بعيدة عن أية شكليات أو مساطر خاضعة لقوانين معينة، لذلك فالأطراف يحبذون الابتعاد عن كل ما هو إداري ومقنن بحيث يمكن أن يفرض عليهم حلولا لا تناسب مطالبهم، حيث أن المفتش عندما يقوم بدور المصالحة يقوم به انطلاقا من المؤهلات التي اكتسبها من ممارسة اليومية لسلطاته ومن تجارب المفتشين الذين سبقوه في

---

[127] حسن صحيب: هيأة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 70 شتنبر- أكتوبر 2006 ،ص 111.

[128] صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية. م،س . ص 280.

[129] علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن م،س ص. 344.

ممارستهم لهذه الوظيفة حتى أصبحت عرفا بينهم، فوجوده داخل الصراع اليومي لأطراف العلاقة الشغلية يجعله ذو كفاءة وقدرة على التوصل إلى حقيقة النزاع، والحلول الممكنة سواء لحله أو لتفاديه، إذا ما عرض عليه النزاع قبل اندلاعه.

ومما يزكي هذا الدور الفعال لمفتش الشغل تواجده باستمرار رهن إشارة الأطراف وإمكانية الاتصال به بكيفية مباشرة وسريعة، إضافة إلى الثقة التي يضعها فيه الأطراف انطلاقا من واجب الحياد والاستقلال، وكذا المحافظة عل أسرار المهنة، فالملاحظ أن أرباب العمل يفضلون اللجوء إلى مفتش الشغل حفاظا على سمعة مؤسساتهم وأسرارهم ومناقشة مشاكلهم ونزاعاتهم مع أجرائهم في إطار من السرية والكتمان.

كلها خصائص من شأنها تساعد مفتش الشغل على المساهمة في منع تقييم النزاعات عن طريق إقناعه بالتروي وبسلوك الطرق السليمة للتسوية، وتوجيههم إلى تسوية يقبلون بها دون أن يفرض عليهم حلا معينا يلزمهم بإتباعه.[130]

وبذلك فإن مفتش الشغل يعمل على خلق الظروف المناسبة، بتهيئ الأطراف المتنازعة للاجتماع والتفاوض، حيث يعمل على دعوة الأطراف إلى الجلوس إلى طاولة المفاوضة، هذا فإن دل على شيء، فإنما يدل على أهمية الحوار والتعاون من أجل حل النزاعات القائمة، والمرتكزة غالبا حول التسريح لأسباب اقتصادية[131] أو الإغلاق أو الزيادة في الأجور أو الحفاظ على المكاسب والحقوق، أو المطالبة بإرجاع ممثلي الأجراء، وبالتالي للوصول إلى تسوية لأن تجاهل هذه الخطوات من شأنه تقليل حظوظ النجاح إن لم يؤد إلى تفاقم الوضع.[132]

---

[130] علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن: م، . ص. 345.

[131] أنظر

الصديق بزاوي: الفصل لأسباب اقتصادية، مطبعة دار النشر المغربية، الدار البيضاء 1999 ،ص 52 وما يليها.

- Jacques Biancarelli, la compétence de l'inspection du travail en matière de licenciement pour motif économique revue droit sociale, n° 3 mars 1982. p 225.

[132] علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن م،س . ص. 345.

ثانيا: الفعالية من خلال الإحصائيات الرسمية

تلعب مفتشية الشغل دورا كبيرا ومهما ولاسيما في الوقاية القبلية من اندلاع النزاعات أي أن عمل الشغل هذا هو عمل وقائي préventif الغاية منه هو اجتناب اندلاع أي إضراب أو إغلاق بحيث كلما ظهر له قيام خلافات وتصبح مؤشرات على قيام إضراب أو إغلاق سارع مفتش الشغل إلى دعوة الأطراف إلى إجراء المفاوضات الجماعية، وتقديم النصائح للفرقاء الاجتماعيين، وتقريب وجهات النظر المتباينة والمتعارضة للمصالح.[133]

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

وهكذا فتدخل مفتش الشغل يؤدي إلى تفادي الملايين من ساعات العمل الضائعة بسبب الإضراب، وبالطبع ينعكس هذا بإيجابية على الاقتصاد الوطني وعلى العمال وعلى المؤسسات المعنية، بحيث يتم اجتناب ضياع عشرات الآلاف من أيام العمل وتوقف الإنتاج، هذا التوقف الذي تترتب عنه انعكاسات سلبية على استمرارية المؤسسة وزبنائها، وعلى تمويل السوق وعلى استقرار الاستثمار ومناصب الشغل بصفة عامة[134]

وعل أي، فجهاز تفتيش الشغل يضطلع بدور مهم في تسوية نزاعات الشغل الجماعية، ويساهم بالتالي بفعالية ونجاعة في استقرار العلاقات الشغلية وضمان السلم الاجتماعي الذي لا مندوحة عنه لكل تنمية اقتصادية واجتماعية، لذلك ينبغي دعم هذا الجهاز وتقويته ورفع درجة تأهيله، حتى يواكب المهام العديدة المنوطة به.

---

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

[134] المصدر: المندوبية الجهوية للتشغيل بأكادير.

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

سنعالج هذه النقطة المتعلقة بالصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات في مطلبين : نخصص (المطلب الأول) لمحدودية التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء. بينما (المطلب الثاني) نخصصه لمحدودية التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء.

المطلب الأول: محدودية التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء

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

ولما كانت نجاعة عمل مفتشية الشغل باعتبارها آلية حاسمة في تفعيل مدونة الشغل وتحقيق الرهانات المعقودة عليها، ترتبط بطبيعة علاقتها بالجهاز القضائي، فإنه من الطبيعي أن يطرح التساؤل حول طبيعة الإكراهات والمعيقات التي تشوش على سهولة التواصل الفعال والبناء بين مفتشية الشغل والقضاء، وأين تتجلى مظاهر المحدودية في علاقة مفتشية الشغل بالقضاء على مستوى الصلح باعتباره الاختصاص الحديث قانونا والقديم ممارسة وواقعا.

وبالتالي فهل يكفي تكريس الاختصاص التصالحي لمفتش الشغل بمقتضى نص قانوني لتأطير التعاون والتشارك بين مفتشية الشغل والقضاء على مستوى محاضر الصلح.

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

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

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

الفقرة الأولى: المحدودية على مستوى الصلح التمهيدي

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

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

أولا: رفض القضاء للصلح في النزاعات قبل صدور مدونة الشغل

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

وفي السياق ذاته رفضت المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء[135] لا يمكن تطبيقه في المادة الاجتماعية وكل محاولة للصلح بهذه الطريقة تعد مرفوضة ولا عمل بها، بدليل الصلح

[135] -أربعة أحكام صادرة عن ابتدائية البيضاء في 06 ابريل في الملفات أعداد 87/738 و 84/739 8/740 /و 87/741 أوردها عز الدين 139 الكتاني في مقاله

المدني المطبق في المادة الاجتماعية يتعارض مع مقتضيات الفصل 1100 الذي يمتع الصلح في المسائل المتمثلة بالنظام العام، والفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود الذي يمنع بالطعن في عقد الصلح بسبب الإكراه أو التدليس أو الغلط المادي، بالإضافة إلى الفقرة التاسعة من الفصل 754 من ذات القانون التي تمنع التنازل المسبق عن الحق في التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل.

وفي نفس الاتجاه عملت المحكمة الابتدائية بالمحمدية على استبعاد عقد الصلح المبرم بين الأجير والمشغل في مجال إنهاء عند الشغل؛كيفما كانت الصورة والكيفية التي ابرم بها، على أساس أن الأجير لا يجوز له التنازل عن حقوقه المترتبة عن الفصل التعسفي لأنها من النظام العام[136]

وهو نفس التوجه الذي سار عليه المجلس الأعلى في قرار جاء في إحدى حيثياته ما يلي: ' ...لكن حيث أن الإشهاد المدلى به والمحرر من طرف السلطة المحلية لا يوجد به ما يفيد ان المطلوب في النقض غادر عمله تلقائيا لأنه ينص فقط على أن رئيس الدائرة استدعى الطرفين وأدى المشغل ما بذمته من واجبات... وليس به أي تنازل عن حقوقه والتي لو وقعت لكانت باطلة حسب مقتضيات الفصل 754 من قانون الالتزامات والعقود.[137]

وفي نفس الإطار دائما، اعتبرت المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء ان مفتش الشغل ليس بعدل ولا موثق، وبالتالي فان الوثيقة التي يحررها والمتمثلة في محضر الصلح لا تلزم القاضي في شيء ، وان كان لهدا الأخير أن ياخدها بعين الاعتبار ويضيفها إلى عناصر أخرى قد تساعده على الفصل النهائي في النازلة المعروضة عليه.[138]

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

[136] -حكم المحكمة الابتدائية بالمحمدية بتاريخ 18 شتنبر 1986 في م ا ح ع:135/85 أشار إليه:
- Azzeddine kettani : OP. Cit. P . 162

[137] - قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 21 شتنبر 1987 منشور بالمجلس الأعلى العدد 41 ص 61 وما يليها

[138] -حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء تحت رقم 87/9/23 م ا ج ع: 86/355 .أورده:
-إدريس فجر:مفتشية الشغل الاختصاصات والفعالية م,س . ص. 184.

وقد ذهب بعض الفقه المغربي[139] أن هذا الاتجاه القضائي يستند غالبا لاستبعاد عقد الصلح المدني في مجال علاقات الشغل، وعلى الخصوص في مجال الإنهاء على ثلاثة قواعد قانونية، وهي:

الفصل 1100 من قانون الالتزامات والعقود، الذي يمنع الصلح في المسائل المتعقلة بالنظام العام. [140]

الفصل 1111 من قانون الالتزامات والعقود، الذي يسمح بالطعن في عدم الصلح بسبب الإكراه أو التدليس أو الغلط المادي.[141]

الفصل 754 " الفقرة التاسعة " من قانون الالتزامات والعقود، التي تمنع التنازل عن التعويضات المتعلقة بالإنهاء التعسفي[142]

فيما يرى البعض الآخر من الفقه أن جانبا من القضاء اعتبر الإشهاد بالمصالحة أو التنازل أمام مفتش الشغل بعد التوصل بمبالغ مالية لا شكل إنهاء للنزاع وإنما يبقى مجرد وصل بسيط بالمبالغ التي تم تسليمها للأجير، والمحكمة تبقى لها الصلاحية في المراقبة والنظر في التعويضات الممنوحة هل هي مطابقة للقواعد المقررة أم لا: وهل الأمر يكتسي مغادرة تلقائية أم انه يتعلق بطرد تعسفي مقنع. وحجتهم في ذلك انه لا يوج نص قانوني يحمل لمحضر المصالحة قوة تنهي النزاع[143]

---

[139] -محمد الكشبور: التعسف في إنهاء عقد الشغل، أحكام التشريع ومواقف الفقه والقضاء دراسة مقارنة، مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء1992 ص150

[140] - ينص الفصل 1100 من ق ل ع على ما يلي:
"لا يجوز الصلح في المساءل المتعلقة بالحالة الشخصية وبالنظام العام أو بالحقوق الشخصية الأخرى الخارجة عن دائرة التعامل، ولكن يسوغ الصلح على المنافع المالية التي تترتب على مسألة تتعلق بالحالة الشخصية أو على المنافع التي تنشا من الجريمة"

[141] -ينص الفصل 1111 من ق ل ع على ما يلي:
"يجوز الطعن في الصلح :أوال: بسبب الإكراه أو التدلي
.ثانيا: بسبب غلط مادي وقع في شخص المتقاعد الأخر، أو في صفته أو في الشيء الذي كان محال للنزاع
ثالثا: لانتفاء السبب إذا كان الصلح قد اجري :
أ – على سند مزور .
ب- على سبب غير موجود .
ج – على نازلة سبق فصلها بمقتضى صلح صحيح أو حم غير قابل للاستئناف أو للمراجعة، كان الطرفان او احدهما يجهل وجوده..... "

[142] - تنص الفقرة التاسعة من الفصل 754 من ق ل ع على ما يلي:
"...لا يصح التنازل مقدما من الطرفين عن الحق الذي قد يثبت لأحدهما في طلب التعويضات وفقا لما تقضي به الأحكام السابقة... "

[143] -أزهور الحر.دور مفتشية الشغل في استقرار علاقات الشغل المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن .ع. 22 – السنة 1994 الصفحة198.

وإذا استثنينا هذه أحكام القليلة الصادرة عن ابتدائية المحمدية والدار البيضاء والتي بموجبها استبعدتا الصلح المدني في مجال علاقات الشغل فان القضاء المغربي - قبل صدور مدونة الشغل- اقر في العديد من أحكامه مشروعية الصلح في مجال علاقات الشغل، متجاهلا بذلك القواعد الآمرة التي تمنع التنازل عن حقوق الأجير، وهكذا أخذت ابتدائية الدار البيضاء في تغيير موقفها السابق، وقد اعتمدت المحكمة في هذا الحكم[144] على الفصل 1106 من قانون الالتزامات والعقود الذي ينص على ما يلي:

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

كما أن المحكمة الابتدائية بوجدة سارت في نفس الاتجاه. فقد جاء في احد أحكامها ما يلي: " ...وحيث انه بالرجوع إلى محضر الصلح المبرم بين الطرفين أمام السيد مفتش الشغل بتاريخ 25/07/2000 تبت للمحكمة بأنه قد وقع اتفاق بين الطرفين ينص على إنهاء العقد القائم بينهما بعد توصل المدعية، بحقوقها المترتبة في ذمة المدعى عليه، وحيث أن المدعية، أبرمت صلحا مع المدعى عليه توصلت في إطاره بحقوقها، وانفصلا عن بعضها البعض برضي وامتياز، وبدون متابعة، مما يجعل طلبها في هذا الشأن " التعويض عن الطر التعسفي " غير مؤسس ويتعين رفضه [145]

ونعتقد أن القضاء المغربي لم يكن صائبا فما ذهب إليه بشان تطبيق الصلح المدني في مجال العلاقة الشغلية، حيث انه تارة يذهب في اتجاه اعتماده وتارة يقول بفكرة الاستبعاد حيث يرى احد الباحثين[146] أن طرفي العلاقة التعاقدية في عقود العمل تتميز بتفاوت المراكز بن الأجير المؤاجر فهذا الأخير ذو مركز اقتصادي قوي، في حين أن الأجير ذو مركز ضعيف مما قد يكون مدعاة للاستغلال من قبل المشغل في فرض مختلف الشروط التي تخدم مصالحه ولو أدى ذلك إلى إهدار حقوق الأجير.

---

144 - حكم ابتدائية الدار البيضاء بتاريخ 6 دجنبر 1988 م ج ع 246/87 أشار إليه عز الدين الكتاني في مرجعه السابق ص 161.

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

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

ثانيا: غموض الصلح التمهيدي:

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

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

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

فالمشرع هنا لم يكلف نفسه عناء التنصيص على البيانات الجوهرية اللازمة لصحة الصلح التمهيدي، والاهم من ذلك عدم قيامه بتعريف المحضر. غير أن هذا لا يمنع من الاستئناس بالتعريف الوارد في المادة 24 من قانون المسطر الجنائية المغربية[147]

فالتعريف الذي جاء في المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية المغربية، وان كان يخص المحاضر المحرر من طرف ضباط الشرطة القضائية، فانه يمكن أن ينطبق على تلك التي يحررها الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، وهذا الطرح يستفاد من الفقه الثانية من المادة أعلاه التي أحالت وهي في معرض حديثها عن بيانات المحضر على نصوص خاصة أخرى.[148]

---

147 - تنص المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية المغربية التي عرفت المحضر بأنه:
"الوثيقة المكتوبة التي يحررها ضابط الشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامه ويضمنها ما عاينه وما تلقاه من تصريحات أو ما قام به من عمليات ترجع الختصاصه"

148 - تنص الفقرة الثانية من المادة 24 من قانون المسطرة الجنائية على ما يلي:
دون الإخلال بالبيانات المشار إليها في مواد أخرى من هذا القانون أو في نصوص أخرى، يتضمن المحضر خاصة اسم محرره وصفته ومكان عمله وتوقيعه، ويشار فيه إلى تاريخ انجاز الإجراء وساعة تحرير المحضر إذا كانت تخالف ساعة انجاز الإجراء."

وبالنسبة للبيانات التي ينبغي أن تتضمنها المحاضر التي ينجزها أعوان التفتيش فان مدونة الشغل لم تحدد شكلا معينا، إلا أن وزارة التشغيل والتكوين المهني وضعت رهن إشارة هذا الجهاز نماذج من هذه المحاضر.[149]

وما قد يضفي على المحضر المشار إليه في مقتضيات المادة 532 من مدونة الشغل من اشكال، هو عدم تبيان المشرع المغربي لمصير محضر الصلح في حالة غياب احد البيانات المشار إليها في المادة أعلاه كما هو الحال عدم توقيع المحضر من قبل احد طرفي النزاع. حيث يرى جانب من الفقه[150] أن عدم توقيع احد طرفي النزاع على المحضر يعد مجرد بيان يستأنس به القاضي في حل النزاع ولا يلزمه في شيء ويضيفها إلى عناصر قد تساعده على الفصل النهائي في القضية المعروضة عليه.

وكان على المشرع المغربي من أجل تفادي الغموض وسد الباب أمام التأويل أن ينص على مصير المحضر الموقع من قبل مفتش الشغل واحد طرفي النزاع دون الطرف الآخر. ونعتقد أن من الأفضل أن يأخذ به مدام ورقة رسمية محررة من طرف موظف عمومي محلف ومختص، طبقا مقتضيات الفصلين 418 و 419 من قانون الالتزامات والعقود.[151] أما بخصوص الجانب المتعلق بالممارسة الواقعية للصلح من طرف مفتش الشغل، فان الأجير قد يلجا في بعض الحالات إلى الطعن أمام القضاء في الصلح الذي يكون ابرمه مع مشغله تحت إشراف مفتش الشغل، فيستجيب القضاء لطلب الأجير مما ينتج عنه من جهة لوم المشغل لمفتش الشغل وعدم الاستجابة لاستدعائه مرة أخرى[152] ويخلق لدى أعوان التفتيش شعورا بالإحباط ومساسا بهيبتهم وسلطتهم وتقويض لدعائم التعاون التشارك الواجب قيامه بين مفتشية الشغل القضاء من جهة ثانية. [153]

---

149 - انظر نماذج من هذه ا لمحاضر في الملحق.

150 - عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي، دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة .م,س . ص 239.

151 - بالرجوع إلى مقتضات كل من الفصلين 418 و 419 من قانون الالتزامات والعقود ينص على ما يلي:

*الفصل 418 "

*الفصل 419"

152 - سعد لماني: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل .م,س . ص 291.

153 -عب اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 السنة 1994 ص 223

يرى بعض الفقه[154] انه في ظل مدونة الشغل المغربية، التي حددت التعويضات وبينت طريقة احتسابها يمكن تجاوز هذا الوضع الذي من شانه أن يساعد مفتش الشغل على تحرير محاضر لن يكون أمام القضاء إلا أن يأخذ بها مادامت مشتملة على كافة التعويضات المستحقة للأجير بشكل واضح و مفصل.

كما تجب الإشارة في هذا السياق إلى أن المشرع الموريتاني[155] كان أكثر دقة من المشرع المغربي في كيفية تنظيم محاولة التوفيق أمام مفتش الشغل: والتي تعتبر إلزامية قبل عرض أي قضية على القضاء، سواء تعلق الأمر بمحضر الصلح الذي ميز فيه بين الصلح الكلي والصلح الجزئي أو بمحضر عدم الصلح.[156]

وأكثر من ذلك، نجد المشرع الموريتاني خضع محضر الصلح للتذييل بالصيغة التنفيذية من طرف رئيس محكمة الشغل بعد تأكده من احترام المحضر للمقتضيات القانونية.[157]

الفقرة الثانية : محدودية تنظيم الصلح في حالة الفصل التعسفي

لقد نظم المشرع المغربي الصلح في حالة الفصل التعسفي في المادة 41 من مدونة الشغل[158] وهذا التنظيم المذكور يثير مجموعة من الإشكالات التي تساعد على قيام محدودية بين العلاقة بين مفتشية الشغل والقضاء.

---

154 - بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي: الطبعة الثانية السنة 2007 ،مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ص 261

155 - تنص المادتان 296 و 298 من مدونة الشغل الموريتانية ما يلي:

المادة 296 " :إن محضر التوفيق إذا توصل الطرفان إلى اتفاق يثبه المفتش خلال نفس الجلسة في محضر التوفيق الذي يجب ان يتضمن كي لا يعتبر باطلا : توقيع الطرفين مع توقيع مفتش الشغل، تاريخ المحضر نص مختلف عناصر الشكوى، النقاط التي حصل بشأنها التوفيق وعند الاقتضاء المبالغ المتفق عليها بالنسبة لكل عنصر من عناصر الشكوى عناصر الشكوى التي تم التخلي عنها. في حالة التوفيق الجزئي للطلبات التي لم يتضمنها التوفيق ولا يجوز أن تستخدم في المحضر أية عبارة مثل على وجه الخصوص " متفرقات أو مخالصة لكل حساب أو كافة المبالغ مندمجة " " وإلا يعتبر المحضر باطلا ." وتنص المادة 298 :على ما يلي في حالة عدم التوفيق يثبت مفتش الشغل الخلاف في موعد لا يمكن أن يتجاوز سبعة أيام في محضر يبين فيه أسباب الإخفاق.

156 - بخصوص هذه النماذج من المحاضر انظر الملحق.

157 - تنص المادة 297 من مدونة الشغل الموريتانية على ما يلي: أثار محضر التوفيق ... ويضع رئي المحكمة الصيغة التنفيذية بعد التأكد من مطابقته لمقتضيات هذه المادة وتم إجراء تنفيذ هذا المحضر كما لو كان حكما صادرا عن محكمة".

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

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

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

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

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

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

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

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

وفي هذا السياق يرى الأستاذ الحاج الكوري[159] انه يمكن إجراء الصلح في كل المسائل الناتجة عن انتهاء عقد الشغل، سواء تعلق الأمر بالتعويضات أو بالمسائل الأخرى مثل تسليم شهادة العمل للعامل، وبخصوص التعويضات فالمقصود هو كل التعويضات المستحقة للعامل اثر إنهاء عقد الشغل من طرف المشغل، والدليل على ذلك ما تنص عليه المادة 59 من المدونة التي جاء فيها: "... يستفيد الأجير عند فصله تعسفيا من التعويض عن الضرر والتعويض عن اجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي ف المدتين 41 و 51 أعلاه". والحقيقة أن الامتياز المنصوص عليه في المادة 41 في إطار مسطرة الصلح التمهيدي غيرذي اهمية بالنظر الى امكانية الطعن فيه على ضوء ما هو مقرر في المادة 532 من المدونة فكان حريا على المشرع أن يسند اختصاصا متكاملا لمفتشية الشغل، بحيث أن الصلح يكون منهيا للنزاع بشكل قطعي وتام وغير قابل للمراجعة القضائية.[160]

---

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

160 - وفي معرض تحليله للمادة 41 تحدث الأستاذ لحاج الكوري على انه يجب أن يتضمن الصلح التمهيدي تلك التعويضات التي يستحقها الأجير... لان هذه التعويضات من النظام العام بدليل أن الفصل 41 من المدونة ينص صراحة على انه لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن

وهذا الوضع اعتبره البعض تناقضا افرغ الصلح أمام مفتش الشغل من محتواه[161] وهناك من يرى أن محضر الصلح الذي تضمن استيفاء الأجير لتعويضاته ومستحقاته عن الفصل ومهلة الإشعار مع التنازل عن كل أو جزء من التعويض عن الضرر هو الغير القابل للطعن، أما الصلح الذي تضمن تنازل الأجير عن مستحقاته وتعويضاته بخصوص مهلة الإشعار وتعويضات الفصل وعن الضرر، فانه لا يعتبر نهائيا وبالتالي يمكن للأجير الطعن فيه أمام القضاء وهذا ما يتم العمل وفقه في كثير من مفتشيات الشغل بالمغرب[162] وهناك بعض الفقه الذي ينادي بضرورة منح محاضر تفتيش الشغل في قضايا الفصل التعسفي نفس حجية محاضر الصلح عموما اقتراح تعديل الفقرة الرابعة من المادة 41 من مدونة الشغل لتخول إمكانية الطعن في الصلح المتوصل إليه أمام المحاكم.[163]

لكن في اعتقادنا أن الأخذ بطرح من الطروح، سيرتب من جهة عدم جدوى مهام الصلح الملقاة على عاتق مفتش الشغل مع العلم أن المهمة الصالحية لمفتش الشغل تخفق العبء عن القضاء ومن جهة ثانية أن ذلك سيؤدي إلى إطالة مدة حسم النزاع، الأمر الذي يتنافى ومصلحة الأجير ولا يستقيم وخصوصيات البث في المادة الاجتماعية لدى على المشرع أن يتدخل ليحل الخلاف القائم بين المادتين والتوفيق بينهما لإضفاء الصف النهائية عل الصلح في كلتا الحالتين:

وفي هذا الإطار يرى الأستاذ محمد سعيد بناني بضرورة الجمع بين المادتين المذكورتين، على اعتبار أن المادة 532 من مدونة الشغل حددت مهام مفتش الشغل، والتي من بينها إجراء محاولات التصالح فان توصل إلى التوفيق بين الأطراف وبقي النزاع عند حدود

حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أو لا..." ويستطرد قائلا: " إذا تبين للأجير انه لم يتوصل في إطار الصلح التمهيدي بتعويض مستحق له أن يطالب بهذا التعويض وذلك كان يتم الحسم فقط في نطاق مسطرة الصلح التمهيدي في التعويض عن الفصل التعسفي دون التعويض عن اجل الإنذار ... "

انظر الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة: القانون رقم 65/99 أحكام عقد الشغل.م,س ,ص 201 وما يليها .

إن المتمعن جيدا في تحليل الأستاذ الحاج الكوري يجده متناقضا، فالقول بان اللازم التصالح في جميع التعويضات المقررة عن الفصل في إطار مسطرة الصلح التمهيدي باعتبار ذلك من النظام العام لا يستقيم مع القول بإمكانية إعطاء الحق للأجير في المراجعة القضائية للمطالبة بتعويضات أخرى يكون مقررا انتهاء المطالبة بها في إعطاء مسطرة الصلح التمهيدي.

161 - نادية أكاو: مفتشية الشغل كهيئة متدخلة في علاقة الشغل .م,س .ص 89.

162 - عبد الرزاق لعلج: حجية محاضر مفتش الشغل بإنهاء النزاع الاجتماعية بالصلح .م,س .ص 381 وما يليها.

163 - بدر الصيلي: مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة .م,س . ص 76 .

وفي هذا الصدد يقترح الباحث بدر الصيلي تعديل الفقرة الرابعة من المادة 41 من مدونة الشغل لتكون على الشكل التالي "يجوز الطعن في الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي أمام المحاكم".

مفتش الشغل اعتبر في حدود المبالغ المبينة فيه، أما إذا تجاوز الأمر ذلك بأن تمت المصادفة على توقيعات الأطراف، فان الصلح يصبح نهائيا وغير قابل للطعن فيه أمام القضاء[164]

المطلب الثاني : حدود تدخل مفتشية الشغل في المصالحة

لقد أبان تدخل مفتشية الشغل لحل نزاعات الشغل الفردية وكذا الجماعية عن نجاعتها في القيام بهذه المهمة، خاصة وأن الإحصائيات التي سبقت الإشارة إليها، تبين ذلك بشكل واضح، وبالتالي لا أحد يجادل أن مفتشية الشغل لاتقوم بدور فعال في تكريس المصالحة وتجنيب الأطراف مظاهر التشنج والحقد، مع ما يستتبع ذلك من تأثير سلبي على الاقتصاد الوطني.

وبالتالي يمكن إعتبار جهاز مفتشية الشغل صمام أمان بالدرجة الأولى، لكونه يسهر للحفاظ على السلم الاجتماعي وما يشمله من أمن وسكينة.

كلها أهداف تسعى هذه الجهة لتحقيقها، لكن كيف يمكن ضمانها في غياب حماية حقيقية وفعلية من كل ما قد يقف أمام هذا الجهاز من صعوبات تحول دون قيامه بوظيفته.[165] وإذا كان جهاز مفتشية الشغل في جل الدول تعترضه صعوبات وعوائق كثيرة في القيام بمهامه، والتي أدت إلى تضارب في الآراء حول قبول هذا الاختصاص من عدمه.[166]

إلا أن بعض العوائق والصعوبات القانونية التي كانت تحد من فعالية تدخل جهاز تفتيش الشغل قد تم تجاوزها بفضل تدخل المشرع المغربي في إطار قانون 99-65 المتعلق

بمدونة الشغل، فإن أخرى مازالت تحد من فعاليته منها ماله طابع تشريعي وآخر يرتبط بالإمكانيات المادية والبشرية، التي كان من المفروض أن يتمتع بها هذا الجهاز قصد الحفاظ

---

164 - محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية – الجزء الثاني- المجلد الثاني.م,س .ص 1368.

165 - بدر صيلي: مفتشية الشغل بين المراقبة والمصالحة م,س . ص 85.

166 - صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية.، م,س .ص 289.

على السلم والأمن الاجتماعي، بغية منح سرعة التدخل والفعالية في العمل على اعتبار أن المشرع أناط لمفتشي الشغل مهام متعددة.

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

الفقرة الأولى : الحدود القانونية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة

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

أولا: ضعف سلطات مفتش الشغل

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

أ- تعدد مهام مفتش الشغل

إن ارتفاع عدد المؤسسات التي تدخل ضمن مجال اختصاص مفتش الشغل، إضافة إلى وظيفته القانونية المتمثلة في مراقبة حسن تطبيق القانون حسب ظهير 2 يوليوز 1947 الملغى، هي المهمة الرئيسية والأولى لعمل مفتش الشغل إضافة إلى قيامه بدور المصالحة في نزاعات الشغل الفردية والجماعية، الدور الذي كرسه الواقع في علاقة العمال والنقابات

بمفتش الشغل مما سيزيد من اتصال كاهل مفتش الشغل على الرغم من أن في هذه النزاعات قد أدى بالفعل تفادي العديد منها.[167]

وإذا كانت مهمة مراقبة تطبيق التشريعات الخاصة بشروط وظروف الشغل هي الوظيفة الأساسية التي تنظمها المقتضيات القانونية لمفتش الشغل وذلك استنادا إلى مقتضيات ظهير 2 يوليوز 1974 الملغي، إلا أن الواقع العملي المعيش افرز مهام أخرى، منها مهمة المصالحة بين طرفي العلاقة الشغلية فيما قد يثار بينهما من خلافات ونزاعات، سواء كانت فردية أو جماعية، حيث أن أطراف العلاقة الشغلية كثيرا ما تلجأ إلى مفتش الشغل لعرض خلافاتها عليه قبل عرضها على القضاء، اعتقادا منها بأن هذا الإجراء هو اختصاص قانوني لجهاز مفتشية الشغل.[168]

وإذا كانت مهمة المصالحة التي يقوم بها مفتش الشغل سواء في النزاعات الفردية أو النزاعات الجماعية، بالإضافة إلى الاختصاصات المنوطة به قانونا، تؤدي في نظر بعض المهتمين[169] إلى إضعاف مهمة المراقبة كوظيفة قانونية أساسية طالما أن المصالحة تتطلب التوفيق بين الأطراف المتنازعة والذي قد يكون على حساب حسن تطبيق القانون يكون حل إي نزاع أو خلاف سواء بين طرفين أو أكثر وديا يتطلب من المدونة والدبلوماسية مما قد يفقد مفتش الشغل سلطته على المؤسسة في تطبيق القانون التي كان من المفروض أن يتمتع بها في مواجهة المشغل مما قد يؤثر سلبا على مهمة المراقبة.

وبالتالي (فإن كثرة المهام القانونية بالإضافة) فإن إسناد المشرع مهمة المصالحة لمفتشية الشغل، إضافة إلى المهام القانونية المتعددة يجعلها تتعارض مع مهامهم في مجال المراقبة، مما يكاد دور هذا الجهاز يكون شاملا لكل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والقانونية

---

[167] -محمد الشرقاوي: الملاحظات والاقتراحات المطروحة ؟؟إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل، المجل المغربي للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 س 1994 ص 107.

[168] - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الفردية. الطبعة الأولى 2001.م,س . ص 115.

[169] -محمد الشرقاوي: الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل "المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 س 1994 ص 107 .

مما قد يؤثر لا محالة على نجاعة الدور الأصلي والأساسي لهذه الهيئة، والتي تتمثل في مدى مراقبة تطبيق قواعد قانون الشغل.[170]

وفي إطار سعي أعوان تفتيش الشغل في التوفيق بين مختلف المهام والاختصاصات الموكولة لهم قانونيا، يجدون أنفسهم ملزمين بالتصرف وفي أن واحد تصرف المراقب والمصلح الاجتماعي والاقتصادي والمحلل النفسي، مما يخلف نوعا من الإحراج بين المهتمين يمكن أن يؤدي إلى الإخلال بالوظيفة الأولى، إذ كيف يعقل مثلا في الصباح أن يلعب مفتش الشغل دور المراقب المنقب عن المخالفات والمعتمد على الصرامة والزجر عن طريق تقرير محاضر المخالفات عند زيارة المؤسسات، وفي فترة الزوال يلعب دور المصلح الذي عليه أن يستميل عطف نفس المشغل الذي زجره الصباح، ويتوسل له أن يرجع عاملا مطرودا لعمله، أو على الأقل أن يمكنه من تعويضاته وحقوقه القانونية.
وبالتالي فإن مهمتي المراقبة والمصالحة غير منسجمتين، فكلتا المهمتين قد تتطلب تعاملا متناقضا عن الآخر، كما أن لكل منهما إكراهاته وخصوصياته حسب الموقع المتوخى، وقيام المفتش بهما معا، قد يؤثر سلبا في الفعالية والردع، مما قد يمس بهيبة وسلطة أعوان التفتيش.

ب- محدودية وسائل المتابعة

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

وقد اختلفت التفسيرات وتعددت التأويلات الفقهية، بخصوص حجم وحدود القوة الثبوتية لمحاظر مفتشية الشغل، بجانب من الفقه[171] يذهب إلى القول بأن هذه المحاضر تستمد

---

[170] - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني.م,س . ص 211.
[171] - محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل.م،س . ص 52 وما يليها.

صحيتها من كون محررها محلفا أي أنه سبق له أن أدى اليمين قبل مباشرته لوظيفته، ذلك ما يضفي عليها قوة تبوتية إلى على أن يثبت عكس ما جاء فيها، وبالتالي تعد في الحقيقة عبارة عن دليل كتابي رسمي وقطعي، لايمكن الطعن في مضمونها عن طريق التزوير، طبقا لمقتضيات الفصلين 418 و419 ق ل ع غير أنه لابد في هذا الصدد التمييز بين

حالتين:

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

الحالة الثانية: كون مفتش الشغل قد حرر المحضر بناء على

ما بلغ إلى علمه عن طريق معلومات نقلت إليه سماعا عن طريق العمال أو أحد الأغيار، مثلا فالمحضر هنا لايكتسب حجية الورقة الرسمية، وبالتالي يمكن إثبات عكسها عن طريق وسائل أخرى، كالكتابة الرسمية أو العرفية، أو الشهادة، أو حتى القرائن بل وللقاضي أن يستعبدها جملة وتفصيلا.[172]

بينما يرى جانب فقهي آخر[173] أن مفتش الشغل لا يتمتع بصفة ضابط الشرطة القضائية، ومن تم فإن محاضره لا تكون ملزمة للقاضي، ولا تحد من سلطته التقديرية.

وبالرجوع إلى مقتضيات المادة539[174] من مدونة الشغل، يستشف منها أن حجية هذه المحاضر التي يحررها مفتش الشغل تبقى نسبية، وذلك أنه يمكن إثبات ما يخالفها بأية وسيلة قانونية طبقا للقواعد العامة للإثبات، أي بجميع وسائل الإثبات، على اعتبار أن المشرع المغربي لم يحدد نوع هذه الوسيلة، مما يفتح الباب على مصراعيه أمام كل ذي مصلحة في اختيار الطريقة الملائمة للطعن، وهو ما يعني أن المشغلين الذين لايحترمون قانون الشغل والذين حررت في حقهم محاضر المخالفات، يمكنهم أن يبطلوا مفعول تلك

---

[172] -محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل .م.س . ص 53.

[173] -عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني.م.س . ص 223.

[174] -راجع الفقرة الأولى من المادة 53.

المحاضر ولو بمجرد شهادة مثلا، وهنا قد تعترض المفتش صعوبات قد تنتهي بمتابعته[175] وهنا قد يجد مفتش الشغل مجردا من أية حماية حقيقية وفعلية لما قد يتعرض إليه أثناء تأدية عمله، وذلك عند تحرير المحاضر ضد المشغلين الذين لا يمتثلون للقانون، مما يضطر معه مفتش الشغل إلى العدول عن كتابة أي محضر، ذلك ما ينعكس سلبا على حقوق الطبقة العاملة وعلى قوة ومصداقية هذا الجهاز الذي أنيطت له مهمة حليلة تتمثل في ضمان احترام نصوص قانون الشغل، وحماية الطبقة العاملة، فالأساس مع الحرص على استقرار علاقة الشغل.

وغني عن البيان أن المدونة لم تمتع مفتش الشغل بصفة ضابط الشرطة القضائية، رغم ما تعطيه تلك الصفة للمحاضر التي يحررها مفتش الشغل من حجية، وذلك على خلاف قوانين كثير من الدول العربية التي متعتهم بتلك الصفة،[176] وبالتالي ظلت المدونة في هذا الجانب أقل حماية لمفتش الشغل، كما أن دراسة المدونة الجديدة للشغل، كشفت لنا كثيرا من الإشكالات بل وأحيانا التناقضات بين نصوصها، وقد اختزلنا واحدة من تلك الإشكالات المرتبطة بالموضوع في الطعن وذلك في اتفاقية الصلح الذي يتم بحضور مفتش الشغل وبرضي ووعي تام بين طرفي الإنتاج.

فطبقا للمادة 532 من مدونة الشغل، فإن مفتش الشغل تناط به مهمة إجراء محاولات الصلح في نزاعات الشغل الفردية، حيث يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع ويوقعه كذلك بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل ويعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار هذا الصلح التمهيدي نهائيا بحيث لا يقبل أي طعن أمام المحاكم، وذلك حسبما تنص عليه المادة 41 من المدونة، هذا مع العلم أن الفقرة الأخيرة من المادة 532 من

---

[175] - أنظر بخصوص هذا الموضوع: قضية قاشة لمولاي ادريس المودن الأيام 20-26 أبريل 2005 العدد 180 ص 12-13 .
انظر كذلك سعيد لماني: مقال بجريدة الأيام. تحت عنوان: "سنمتنع عن حل نزاعات الشغل". عدد 179 بتاريخ 13-19 أبريل 2005.

[176] -انظر في هذا العدد:
-الفصل 110 من قانون العمل الليبي.
- الفصل 160 من قانون العمل المصري.
- الفصل 8 من قانون العمل الأردني.
- مرسوم 6 أكتوبر 1968 من القانون الجزائري.
للمزيد من التوضيح بخصوص هذا الموضوع راجع :
مراشي المصطفى: مفتش الشغل بين المراقبة والمصالحة، تقرير نهاية الدور، التكنولوجية بالمعهد الوطني للشغل والاحتياط الاجتماعي، فوج 2004-2005.

المدونة تنص صراحة على أن المحضر الذي يحرره عون التفتيش بخصوص محاولات الصلح في مجال نزاعات الشغل الفردية لا تكون له قوة الإبراء إلا في حدود المبالغ المبينة فيه، وهو ما يستشف منه أنه في حالة ما إذا كان هناك اتفاق للصلح يتضمن لأي انتقاص لما هو مستحق قانونيا للأجير، فإنه يبقي للعامل دائما في إمكانية اللجوء إلى المحكمة المختصة للمطالبة بما يستحقه رغم إمضائه على محضر الصلح على معيد مفتشية الشغل. كذلك نفس الشيء بالنسبة للمادتين 73 و74 من مدونة الشغل والمتعلقة بتوصيل تصفية كل حساب، حيث يحصل العامل على ما نيسر من المال، وبعد ذلك قد يبادر إلى الطعن في هذا الصلح أمام القضاء ولذلك يثور التساؤل حول القيمة القانونية لمثل هذه المحاضر التي يحررها مفتش الشغل، لاسيما إذا علمنا بأن القضاء المغربي كان لا يعترف إلا نادرا باتفاقية الصلح المبرمة على صعيد مفتشية الشغل.[177]

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

ثانيا: ضعف الجزاءات وتعقيد المسطرة

إن ضعف الجزاءات يعتبر مشكل خطير يعاني منه تفتيش الشغل في المغرب مما ينعكس سلبا على عمل المفتشين وعلى تدخلاتهم، حيث أن العديد من المخالفات المرتكبة لا يعاقب عليها القانون[178] وقيمة الغرامات المنصوص عليها ضعيفة بشكل يفقدها كل تأثير رادع.[179]

---

177 - انظر بهذا الخصوص:
- قرار صادر بتاريخ 9مارس 1987 ،منشور بمجلة المجلس الأعلى العدد 40 ص 191 وما بعدها.
- قرار صادر بتاريخ 21 شتنبر 1987 منشور بمجلة قضاء المجلس الاعلى العدد41 ص 161 وما بعدها.
- وهي قرارات أشار إليها الأستاذ محمد الكشبور: في مرجعه السابق .ص, 70.

178 - علي صقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن .م,س . ص 348.

" وإن عدم توفر مفتش الشغل على سلطة فعلية للعقاب لا يخدم الاقتصاد والمجتمع بقدر ما يخدم التعنت والإمعان في خرق القانون وتوفير الجو وتفريخ موافق متصلبة في صفوف المشغلين والعمال وتجاه الإدارة، وهذا الوضع بالذات يفرز تواطؤات ومساومات على حساب الطرف الضعيف في العلاقة، مادام الطرف القوي لا يقهر ولا يمتثل، ومادام القانون لا يتسع لاحتواء كل مظاهر التجاوز ولا يضع الحلول الكفيلة بمعالجتها، ومن بينها تزويد مفتش الشغل بالصلاحيات القانونية التي تؤهله للتدخل والحسم.[180]

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

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

ولهذا يفضل الأجراء اللجوء إلى الإضراب والمؤاجر إلى الإغلاق كمظهرين للقوة وعليه فإن اكتفاء المشرع بالنص عن حق الإضراب في الفصل 14 من الدستور دون أن يضع قانونا منظما يوضح الشروط والحدود لممارسة، هذا الحق يجعل تدخل المفتش صعبا لإقناع الأطراف عن إيقافه أو الدخول في حوار فيما بينهم، لهذا وفي ظل غياب أي تنظيم لحق الإضراب يكون من الأنسب تقنين تدخل مفتش الشغل في كل نزاعات الشغل بدءا من الاستدعاء وصولا تمكينه من الوسائل المادية والسلطات القانونية. ترسيخا لمصداقيته ودعما لعملية التدخل الفوري للحفاظ على السلم الاجتماعي،[181] وفي ظل غياب وعي

---

[179] -يمكن أن نذكر كأمثلة على ذلك النماذج المنصوص عليها في مدونة الشغل المغربية، فمثال امتناع رب العمل عن منح رخص التنفيذ المنصوص عليها في المادة 48 من مدونة الشغل أو عدم أداء التعويض عن الفصل المنصوص عليه في المادة 52 .أو عدم أداء التعويض عن الفصل من الشغل المنصوص عليه في المادة 52 .

وعنى عن الميدان إذ كان جزءا في هذه المخالفة في هذا المجال هو بين 30 درهم فهل سيؤدي احترام هذا القانون عمليات إن الأمثلة كثيرة فيمكن الرجوع إلى ؟؟؟40 و95 و99 و152 و177 و178 من مدونة الشغل فكلها تؤكد أن العقوبات تقتصر على الغرامة المالية ؟؟ذلك فهي ضعيفة جدا.

[180] -علي صقلي : نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن .م،س . ص 350.

[181] - سعيد لماني: مقال منشور بجريدة الأيام. تحت عنوان: "سنمتنع عن حل نزاعات الشغل م,س .ص 90.

الأطراف لفائدة هذا التدخل فكل طرف يسعى إلى تسوية النزاع بالطريقة التي يراها مناسبة مما يوضح ضعف التكوين لدى العمال بما يكفي لمواجهة مشاكلهم.

وإذا كان المشرع المغربي قد تدارك هذا الفراغ التشريعي من خلال مدونة الشغل، فلا زالت هناك بعض النقاط التي تشوب هذا التدخل وتحتاج إلى مراجعة،[182] وتشير المادة 551 من مدونة الشغل إلى أنه يكون كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقا للمواد 552 و556 و565 أدناه.

وتبعا لما سبق فإن محاولة التصالح تكون أمام العون المكلف بتفتيش الشغل إذا كان الخلاف يهم مقاولة واحدة، في حين أنه إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقاولة، فإن هذه المحاولة تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم.[183]

يتم الشروع في محاولة التصالح بمبادرة من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاولة إلى جانب الراغب في التعجيل أو المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم.[184] وفي ختام جلسات الصلح يحرر حسب الأحوال هذا الأخير أو عون تفتيش الشغل فورا محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام أو جزئي، أو عدم التصالح وكذا عدم حضورهم عند غيابهم، وعند فشل محاولة التصالح يتم رفع النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالح داخل أجل ثلاثة أيام.[185]

---

[182] - راجع في هذا العداد:
عبد العزيز العتيقي- محمد الشرقاوي- محمد القري اليوسفي: دراسة تحليلية نقدية لمدون الشغل المرتقبة م.س .ص 220 وما يليها.

[183] -المادة 552 من مدونة الشغل.

[184] -المادة 553 من مدونة الشغل.

[185] - المادة 5566 من مدونة الشغل.

إلا أن المشرع المغربي إذا كان قد رتب جزاءات[186] على مخالفة الأحكام المنظمة لمرحلتي المصالحة والتحكيم، وذلك كعدم تلبية الأطراف لاستدعاء الحضور أمام لجنة المصالحة الإقليمية أو الوطنية أو أمام الحكم أو الغرفة التحكيمية بدون عذر مقبول،[187] وكعدم تقديم الأطراف للوثائق والمستندات والمعلومات المطلوبة من طرف رئيس لجنة الصلح الوطنية أو الإقليمية،[188] فإنه لم يرتب أي جزاء لمخالفة الأحكام المنظمة لمرحلة التصالح التي تتم على مستوى مفتشية الشغل، مما سيؤثر على تدخل مفتش الشغل وعدم استجابة الأطراف لاستدعاءاته رغم وجود النص القانوني.

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

الفقرة الثانية : الحدود الواقعية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة

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

أولا: العراقيل المرتبطة بالوسط المهني

إن مفتش الشغل يتحرك في ميدان طرفاه على أكبر قدر من التناقض من جميع الجوانب، وهو تناقض يلقي بظلاله على موقف كل من الأجير والمؤاجر من زيارات مفتش الشغل، والتي قد يعتبرها الأول نوعا من المجاملة لصالح المشغل على حساب حقوقه التي يرى أنها مهضومة، وبالمقابل يعتبرها المؤاجر تحاملا عليه، وذلك بترجيح كفة مطالب الأجير على حساب مشاكل مؤسسته، مما يؤثر سلبا على قوة الإقناع لدى مفتش الشغل.[189]

---

186 - تنص المادة 585 على أنه: يعاقب بغرامة تتراوح بين 10000 و20000درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و584 أعلاه.

187 - المادة 583 من مدونة الشغل.

188 - المادة 584 من مدونة الشغل.

189 - أحمد أزدوفال: واقع نظام تفتيش الشغل في المغرب م.س. ص 33.

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

إلا أن بعض الفقه[190] ينتقد بشدة أن يكون لمفتشي الشغل مثل هذا الدور، فإن النزاعات باعتبار أنهم موظفون إداريون لا يملكون تكوين القضاة ولا نظامهم ولا حريتهم، ويرون بالتالي أن القضاء وحده يمكنه النظر في الصعوبات القانونية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يرى البعض[191]، والذي نشاطره الرأي بأن التدخل القضائي لا يعني بالضرورة حلا للنزاع وإنهاء له.

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

---

[190] - علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن. م,س . ص 351.

[191] - Jean Claude Javillier: Rechercher sur les conflits du travail, thèse Paris I. 1973 page 849.

ثانيا: العراقيل الإدارية

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

أ- عدم كفاية عدد المفتشين

من الإشكالات الأساسية التي تواجه هيئة تفتيش الشغل وستحول دون مواكبتها لتطبيق بنود مدونة الشغل الجديدة إشكال التقلص العددي للهيئة، ونعتبر نفسه الأطر الموجودة حاليا بمصالح التفتيش ضئيلة جدا، حيث لا تتجاوز 334 مفتش الشغل على العموم إذا ما قورنت بالرقعة الترابية الخاضعة لنفوذها،[192] إذ أن عدد الأطر هذا لا يكفي للقيام بهذا الدور على أحسن وجه، فغالبا ما يكون القيام بمهمة ما على حساب الأخرى[193] بالنظر إلى تعدد وتنوع المهام والاختصاصات المنوطة بأعوان تفتيش الشغل، وخصوصا مع التكريس القانوني للوظيفة التصالحية لهؤلاء، فإن عددهم على مستوى كل دائرة لا يسمح لهم مطلقا بالاضطلاع بمهامهم على النحو المطلوب، وبتطبيق قانون الشغل كما أريد أن يطبق من المشرع.[194]

إن عدد الأطر العاملة بمفتشيات الشغل بالمغرب لازال قليلا بالنسبة لعدد المؤسسات التي يسهرون على تطبيق مقتضيات قانون الشغل فيها، وبالنسبة لعدد المجاورين التابعين لها[195] فحتى حدود سنة 2004، بلغ عدد هؤلاء حوالي 496 مفتشا على الصعيد الوطني يتوزعون إلى عشرة مراقبين ممتازين للشغل و39 مفتشا مساعدا للشغل و90 مفتشا

مساعدا ممتازا للشغل، و186 مفتشا للشغل و 82 مفتشا إقليميا للشغل و89 مفتشا إقليميا

---

[192] - نادية أكاو: مفتشية الشغل كهيئة متدخلة في علاقة الشغل. م,س . ص 91.

[193] - صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية. م,س .ص: 291.

[194] Il est difficile pour les inspecteurs du travail de cumuler les fonctions de conciliateur avec leurs habituelles fonctions de surveillance et de dépistage des violations de la loi et de la répression une telle hétérogénéité de fonctions nuit à l'efficacité du contrôle » Observation de P. Laroque rapportée par H. Sinay. La grève Dalloz 440 cité par Yves Fromont. OP cit P293.

[195] - على الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن .م,س . ص 352.

رئيسيا للشغل.[196]

كما أن هناك خصاص كبيرا في الأطر التقنية والمتخصصة الكفيلة بتقديم الدعم والمساعدة لأعوان تفتيش الشغل سيما في مجال الصحة والسلامة المهنية للعمال وخاصة فئة المهندسين[197] وأطباء الشغل.[198]

ويزداد الوضع تدهورا إذا علمنا أن عددهم سيتقلص بسبب الإحالة على التقاعد،ناهيك عن أولئك الذين استفادوا من عملية المغادرة الطوعية في الوقت الذي لايتم فيه تدعيم جهاز تفتيش الشغل بأطر جديدة.

لذلك يتعين الرفع من عدد الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل لضمان التطبيق الجيد لأحكام مدونة الشغل، ولمواجهة التزايد الحاصل في عدد المؤسسات الخاضعة للمراقبة.[199] وتجدر الإشارة إلى أن نسبة تغطية ومراقبة ميدان الشغل، لا تتعدى 25% أي أن ما يقارب 75% من المؤسسات لاتشملها التغطية من طرف أعوان التفتيش، وهذا يفسر استعجالية دعم الموارد البشرية علما أن المتوسط المفروض توفره لتغطية المؤسسات الإنتاجية من ناحية المراقبة من طرف مفتشي الشغل تتحدد في 800 مقاولة لكل مفتش الشغل، في حين أن ما هو معروف على الصعيد العالمي هو التوفر على نسبة أقل من 150 و200 مقاولة لكل مفتش شغل.[200]

ففي فرنسا مثلا، يضم جهاز تفتيش الشغل 1200 مفتش و2000 مراقب يساعدون المفتشين موزعين على 700 دائرة للشغل[201]

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

---

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

197 - المهندسون في الصحة والسلامة عددهم قليل جدا في بلدنا، كما أن عدد المختصين في علم التلاؤم – اركونوميا- لا يتجاوز بضعة أفراد

198 - يبلغ عدد الأطباء- عامون أو من مختلف التخصصات- الممارسون لطب الشغل 683 طبيبا، بينما تتطلب الحاجيات توفر 3000 طبيبا

199 - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية: م.س ص 163 ومايليها.

200 -Salah aguenion, un inspecteur de travail pour 800 entreprises, lavie économique N° 4255 , 5 mars2004.

201 - Daniel Marchand, le droit du travail en pratique Ed d'organisation Paris 2002 P35.

المنوطة بأعوان التفتيش.

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

فبمقارنة هذه الأرقام يتضح مدى اتساع الهوة بين الإمكانيات المتوفرة والمهام التي ينبغي لمفتشية الشغل القيام بها، فقد حددت الوزارة الوصية على قطاع التشغيل بالمغرب حد أدنى لعدد الزيارات التي يجب على مفتش الشغل القيام بها شهريا، فبالنسبة للمندوب الجهوي عليه القيام بعشرين زيارة وحددت في ثلاثين زيارة بالنسبة لرئيس الدائرة، أما الأعوان العاملين تحت إمرته فقد حددت لهم الوزارة عدد الزيارات في خمسين زيارة81.[202]

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

ب- ضعف مستوى التكوين الثقافي

يرجع ضعف مستوى التكوين لدى أطر مفتشية الشغل أساسا لأسباب تاريخية فرضتها ظروف الاستقلال وتجديد أطر المفتشيات وتوسيعها[203] وإن كان يظهر أن وزارة التشغيل قد تنبهت لهذا المشكل الذي من شأنه إضعاف وعرقلة عمل المفتشيات، سواء فيما يتعلق بالمراقبة أو تسوية النزاعات، باعتبار أن هذه المهمة يجب أن يكون لها التكوين القانوني والتقني والاجتماعي الكافي.

[202] -عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات المحلية المغربية لمفتشي الشغل العدد الخام نوفمبر 1995.
[203] - علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن. م, . ص 353.

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

فالتكوين الاقتصادي لمفتشي الشغل مثلا، قد يمكنه من مجابهة المشغل عند اتخاذه

لإجراءات قد تمس الأجراء، تمليها عوامل اقتصادية، ومن ذلك مثلا الإنقاص من ساعات العمل بكيفية قد تؤثر في مبالغ الأجور التي يتقاضاها الأجراء عادة.[204]

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

وبالتالي أن ما يجب التأكيد عليه في هاته الفترة هو وجوب التنبه إلى جانب التقني والنفسي في التكوين، بالإضافة إلى الجانب القانوني بطبيعة الحال تدخل مفتش الشغل والمهام المسندة له تقتضي الدراية الكافية بأساليب الشغل، خاصة منها الأساليب الحديثة والمعقدة، وكذا تكوينا في علم النفس الاجتماعي، مادام أن نزاعات الشغل تقوم في كثير من الأحيان لأسباب نفسية شخصية أو اجتماعية، سواء لدى العمال أو أرباب العمل.

وفي هذا الإطار يقول الباحث عبد الله بوزيان:

"أمام استمرار هذا الوضع لا يكفي وصف المدونة إلا بالمولود الذي إزداد ميتا، وبالتالي لا يمكن أن نتباهي بالمدونة مادام تطبيقها لحد الآن غير مضمون ويبقى التساؤل مطروحا.

هل بإمكاننا تطبيق مدونة الشغل في غياب تكوين حقيقي لمفتشي الشغل، تماما كما لو كان بالإمكان إقلاع مركبة بدون ربانها".[205]

وأمام هذا الوضع، فمفتش الشغل مدعو إلى أن يقوم بتكوين نفسه بنفسه،إذ أن عليه ألا يكتفي بتكوينه القانوني فحسب خاصة ونحن نعلم أن النظري شيء والعملي شيء آخر، بل يجب

---

[204] -محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل م.س ص 81.

[205] - Karim mariami :Status sous effectifs formation pour quoi les inspecteurs du travail inougurant l'application du code par une grève ? Liberation N° 4124, 3 Juin 2004.

عليه بالإضافة إلى ذلك أن يكتسب بعض المبادئ العملية التي من المفروض أن تصادفه أثناء مساره العملي، خصوصا وأن مفتش الشغل أصبح مطالبا بأخذ عينات من المواد المستعملة من طرف الأجراء لإجراء تحليلات عليها.[206]

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

هذا الوضع جعل أحد الفقهاء.[207]

يقترح خلق مدرسة وطنية خاصة بتكوين مفتشي الشغل أو على الأقل فتح تخصص داخل إحدى كليات الحقوق بالمغرب أو بالمعهد العالي للقضاء.

وعلى صعيد الممارسة العملية تم تأسيس الجمعية المغربية لمفتشي الشغل في 17 يوليوز 1993، فجعلت أول انشغالاتها بت الروح في النشاط الثقافي، وأقامت عدة ندوات حول موضوعات مختلفة، تمحورت حول مدونة الشغل، كما حرصت الجمعية وبانتظام على إصدار مجلة سمتها "نشرة اتصال" تضمنت محاور متعددة ومتنوعة أنصبت أساسا حول اهتمامات مفتش الشغل، ومجالات عملهم.[208]

وفي اعتقادي، يجب على الدولة إعادة النظر في طريقة تكوين مفتش الشغل، وذلك بشكل يتماشى مع المهام الموكولة إليهم، وكذا أهمية وحساسية القطاع الذي يشتغلون فيه.

ثالثا: العوائق المادية

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

---

[206] -المادة 533 من مدونة الشغل.

[207] محمد الكشبور : نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل م,س . ص81.

[208] - نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل: ع: 5 يناير 1998 ص 1.

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

أ- تردي الوضعية المالية لمفتشي الشغل

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

زملاؤهم المعينون في أدنى سلالم الوظيفة العمومية، بل وأكثر تدنيا مقارنة مع مفتشي المالية ومقتشي الضمان الاجتماعي مثلا مع بعض الاستثناءات القليلة المتعلقة ببعض رؤساء المصالح ذوي الأقدمية الطويلة والمسؤولية الكبيرة.[209]

كما تجدر الإشارة أن التعويضات الممنوحة لمفتش الشغل عن الزيارات التي يقومون بها والمحددة في 250 درهم في الشهر خمسة دراهم لكل زيارة، تتميز بالضالة والهزالة، مما يعني شبه انعدام للحوافز المادية، فهذا المبلغ لا يمكنهم من تغطية نفقات تنقلاتهم المتعددة أثناء تنفيذ مهامهم الرقابية[210] وكذا القيام بمهمة المصالحة التي أصبحت إلزامية عليهم بمقتضى نصوص مدونة الشغل.[211]

إن غياب حوافز مادية ومعنوية من شأنها تشجيع أعوان تفتيش الشغل على الرفع من مردوديتهم المهنية وتحسين تكوينهم المهني التقني والثقافي.[212] إذن حرمان مفتشي الشغل من تعويضات وامتيازات مادية واجتماعية تتمتع بها أصناف عديدة من موظفي الدولة، فلا سكن ولا مراكز للاصطياف والعلاج ولا حوافز لتحسين المردودية والكفاءة زيادة على ذلك كله، لا تمنح لهم تعويضات عن التنقلات التي قد يقومون بها من حسابهم الخاص، ولا على الساعات الإضافية التي كثيرا ما يكونون ملزمين للقيام بها لحل نزاع معين لا يحتمل

---

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

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

211 - في هذا الإطار يقول الأستاذ سعيد لماني: 216 "إن هناك شبه انعدام للحوافز المادية، بل وحتى الحوافز المعنوية، فال أذكر حسب علمي أن مفتشا للشغل توصل في يوم ما بتنويه كتابي يشيد بفعاليته وجديته ومردوديته، بل أذكر أن مفتشا للشغل أمضي زهرة شبابه في خدمة مفتشية الشغل أقيمت له حفلة تكريم عند إحالته على التقاعد "سعيد لماني:مفتشية الشغل، الحصيلة والآفاق مثال منشور بالمجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، ع 22 سنة 1994 ص 209.

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

التأخير، زد على عدم حصولهم على مكافأة عن التوفيق في حل نزاعات الشغل الفردية والجماعية ولا منح للتكوين المستمر الملقن للمعرفة بقانون الشغل والضمان الاجتماعي ومقتضيات الصحة والسلامة المهنية داخل المعامل.[213]

كما يمكن تسجيل غياب تعويضات لمفتشي الشغل في حالة إصابتهم ببعض الأمراض أثناء مزاولتهم لمهامهم (كداء السكري والأمراض النفسية، والعصبية، وأمراض القلب) بسبب الخطورة المتزايدة للضغط الكبير الذي يتعرضون له والمصاحب لعملية انتزاع اتفاقات

الصلح من الأطراف الإنتاجية المتعارضة المصالح، إبان مراحل النزاع الجماعي من إضرابات، إغلاق المقاولات، التقليص من مدة العمل والتسريح الجماعي للعمال.

وبالتالي نرى أن الوضعية المالية لمفتشي الشغل وضعية جد مزرية ومتردية رغم خطورة وحساسية الدور المنوط بهم مما يوجب الرفع من المستوى المادي لهذه الفئة، لوقايتهم من مختلف الإغراءات التي قد يتعرضون لها أثناء قيامهم بواجباتهم على اعتبار أن هذه الفئة هي في اتصال دائم ومستمر بالمشغلين، وهم غالبا أصحاب ثروات ضخمة ونفوذ.

ب- ضعف وسائل العمل

رغم تعدد المهام المنوط لمفتش الشغل، تفرض عليهم القيام بها في أحس الظروف، إلا أن الواقع عكس ذلك فهم يشتغلون في ظل ظروف عمل صعبة ومرهقة وجد سيئة لا تسمح لهم بإنجاز مهامهم على الوجه المطلوب، ذلك أنهم يعملون بوسائل جد ضعيفة، فهذه الفئة نفسها تسجل أن المكاتب جد قديمة قدم البنايات التي تضمها، بالإضافة إلى انعدام المعلومات والتقنيات المتطورة والحديثة في عمل مفتش الشغل والتي أصبحت من الضروريات لإنجاز أي عمل يسبب وسهولة، فضلا عن مشاكل الهاتف والمطبوعات والفاكس وأجهزة الحاسوب[214] والغريب في الأمر عدم توفر العديد من المفتشين على مكاتب لائقة وكراسي لاستقبال الوافدين على الإدارة بل إنهم أحيانا يضطرون لتوفير الطوابع والأقلام والمطبوعات واللوازم الأولية من حسابهم الخاص.

---

[213] نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل ع: 9 مار 2002 ص 12.

[214] -سعيد لماني: مفتشية الشغل الحصيلة والآفاق. م.س . ص. 209.

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

يقال إن جل الوزارات دأبت على استغلال منازل لضعف الميزانية، إلا أن الأمر لدى وزارة التشغيل لازمها من زمان عصر الأزمة، فطبيعة عمل مفتش الشغل يختلف عن باقي

مهمات الوزارات الأخرى، فهو يعقد اجتماعات داخل مكتبه (بحضور ممثلي الشركة ومندوبي الأجراء وممثلي النقابات)، مما يفترض أن يكون المكتب في المستوى وملبيا لحاجيات مثل هذا العمل... "[215]

وتجدر الإشارة أنه من جهة أخرى أن مفتش الشغل لا يتوفرون على وسائل النقل الضرورية، الشيء الذي يعرقل ويضاعف متاعبهم المهنية وبالأخص في المناطق المترامية الأطراف، وأيضا بالنسبة لأعوان التفتيش العاملين بالقطاع الفلاحي، إذ كيف يعقل على سبيل المثال أن يطالب مفتش الشغل بزيارة المؤسسات الخاضعة لمدونة الشغل والبعيدة جغرافيا عن مقر الدائرة التي يعمل فيها، دون أن توفر له وسيلة نقل، ولا يعقل أن يطالب بمراقبة الضوضاء، أو مستوى الإضاءة أو مستوى الرطوبة أو الحرارة داخل المؤسسة، دون أن تمكنه من الوسائل التقنية التي تسمح لهم بإجراء هذه الاختيارات وغيرها مما تفرضه عليهم المقتضيات القانونية في مثل هذه الظروف.

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

---

[215] -سعيد لماني: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مجلة المرافقة العدد 2-3 -ماي 1993 ص 296.

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

خاتمة :

لقد حاولنا من خلال دراستنا لهذا الموضوع أن ندرس دور مفتش الشغل في تسوية النزاعات الناتجة عن العمل سواء منها النزاعات الفردية أو الجماعية، وذلك بتسليط الضوء على جل جوانب هذا الموضوع، حيث تعرضنا لدور مفتشية الشغل في تسوية النزاعات وذلك من خلال الإحصائيات التي شملها هذا البحث. حيث وجدنا بالفعل أن جهاز مفتشية الشغل لعب الدور الكبير في مجال فض نزاعات الشغل.

وكلما تتعدد مسؤوليات ومهام جهاز تفتيش الشغل وتداخلها، ليكون القيام بإحداها على حساب الأخرى، تتعدد أيضا المعوقات التي تقف في وجه القيام بعمله، بحيث تمتد لتشمل الصعوبات التي يحملها التحول الاقتصادي والتكنولوجي، والتحديات التي يعرفها العالم من تطور وسائل الإنتاج والاستغلال، الأمر الذي سيكون له تأثير على عمل هذا الجهاز.

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

ومن جهة أخرى حاولنا خلال خطوات بحثنا أن نتعرف عن قرب على وظائف مفتش الشغل سواء طبقا للمعايير الدولية، أو بالاستناد إلى التشريعات المقارنة خاصة فرنسا، إيمانا منا بأن نسبة كبيرة من الفرقاء الاجتماعيين الذين يهمهم تشريع الشغل بالدرجة الأولى، يجهلون إلى أي حد يمكن لعون التفتيش أن يتدخل في النزاعات الناتجة عن علاقات الشغل، وما هي صلاحياته في ميدان الرقابة على المؤسسات ووسائله في ذلك.

وأمام المسؤولية الجسيمة الملقاة على عاتق مفتشية الشغل والتي لا تتناسب مطلقا مع واقع المعاناة الذي تعيشه هذه الأخيرة، لأجل ذلك فإن الآفاق المستقبلية لقطاع الشغل بصفة عامة، وهيئة مفتشية الشغل بصفة خاصة، تقتضي إعادة النظر في أسس وقوانين هذه الهيئة.

سيما وأن أية دراسة ولو سطحية لهذه الهيئة، تخلص إلى أن الدور القانوني والاجتماعي والإنساني الذي تلعبه , يبقى قاصرا بسبب عدم التناسب الجدري بين حجم الإمكانيات المادية والتأطيرية والإدارية المتوفرة لها وبين الأدوار الهامة التي تلعبها أو المنوطة بها، والتي تزايدت بشكل كبير خصوصا في إطار مدونة الشغل الجديد. فهناك تعارض صارخ بين أن نطلب من مفتش الشغل ردع جميع المخالفات المتعلقة بقانون الشغل وبين سلبية إمكانية الردع الفوري في الحالات التي يكون فيها الخرق بارزا للعيان، ناهيك عن التعارض بين مسؤولية القيام بالمراقبة ومحاولة الإصلاح بين طرفين الإنتاج، كما أن مطالبة المفتش الشغل بالقيام بالزيارات تزيد في الواقع من صعوبة مهمته وذلك في ظل غياب حد أدنى من آليات وشروط العمل الضروري.[216]

وأمام هذه السمات التي تميز الواقع الحالي لهيئة تفتيش الشغل, يظهر لنا بجلاء، أن هذه الهيئة هي في حاجة إلى الإصلاح على المستوى القانوني والإداري والمادي حتى تتمكن من الاضطلاع بمهامها على النحو المطلوب أو إعادة الفعالية لها و مواجهة تحديات العولمة الراهنة، ولن يتأتى ذلك بطبيعة الحال إلا بمنح هذه الهيئة الأدوات والوسائل الكفيلة فعلا بوضعها في صلب العملية الاقتصادية والاجتماعية، والقائمة أصلا على تكريس وحماية الحقوق الأساسية للعمال وأيضا على حماية المقاولة ومساعدتها على القيام بوظائفها التنموية والاقتصادية.

وفي ظل هذه المعطيات، وحتى تتأتى المساهمة في بلورة ميثاق الحقوق الاجتماعية، ودعم الجهاز الساهر على ذلك. سيتم الوقوف على العديد من المقترحات العملية التي يمكن أن تكون بمثابة مستقبل لتفتيش الشغل بالمغرب، وهي مقترحات طرحت على المستوى والوطني والدولي لأجل إيجاد الإصلاحات الملائمة لهذا القطاع، ونود بالمناسبة تقديم بعض المقترحات التي ترمي إلى تفعيل مؤسسة تفتيش الشغل في مجال النزاعات الشغلية:

---

[216] لماني سعيد: مفتشية الشغل الحصيلة والآفاق .م.س ,ع. 22 السنة 1994 ص 209.

- اعتبار نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية لا تدخل ضمن اختصاص الغرفة الاجتماعية للمحكمة الابتدائية، بل يعود الاختصاص أولا للجهاز الإداري و جعلها مرحلة إجبارية يلزم المرور منها قبل اللجوء إلى القضاء، وذلك بهدف تخفيف الإجراءات وسرعتها وكذا اعتماد طابع المجانية بالمقارنة مع القضاء العادي.

- العمل على تحديد إجراءات المصالحة على مستوى مفتشية الشغل بالحل معين لتحقيق سرعة البت في النزاع ,ودلك بهدف تقييد سلطة رب العمل وجعلها تخدم مصلحة الطرف الضعيف - الأجير-

- ينبغي إعادة صياغة المادة41 من مدونة الشغل بالشكل الذي تتناسب معها المادة 532 من مدونة الشغل وذلك بهدف رفع التعارض وعدم الانسجام بين المادتين، وذلك إما بجعلالمادة 41 استثناء من المادة 532 أو العكس. وبالتالي جعل مسطرة الصلح مسطرة للمناقشة تجمع ا العامل ورب العمل بهدف الوصول إلى تسوية النزاع[217]

- ضرورة توزيع المهام بين مفتشي الشغل، حيث أن تعدد المهام والمسؤوليات المنوطة بجهاز مفتشية الشغل تؤثر بشكل سلبي على نجاعة دوره الأساسي والأصلي ألا وهو الحرص على مراقبة تطبيق قانون الشغل. وقد رأينا أن قيام مفتش الشغل بدوري المراقبة والمصالحة يجعل مهمته غير منسجمة، سيما وأن هذه المهمة تأخذ حيزا كبيرا من وقته وجهده، كما أنها تمس بالهيبة والسلطة التي من المفروض أن يتمتع بها في مواجهة أرباب العمل، وهذا يقتضي ضرورة التفكير في إيجاد صيغة تنظيمية لجهاز مفتشية الشغل، بالعمل على تقسيم هذا الأخير موظفين يكون اختصاصهم فقط مراقبة تطبيق قانون الشغل عن طريق زيارات التفتيش، وموظفين آخرين يصبح اختصاصهم حل نزاعات الشغل الفردية والجماعية.

[217] أنور حداوي: الحوار الاجتماعي ودوره في حل خلافات الشغل الجماعية. رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون الأعمال جامعة محمد الخامس السنة الجامعية 2001-2002 ص 81.

- إصلاح القضاء دعامة أساسي لتحقيق السلم الاجتماعي: فمهما بلغت درجة تقدم قواعد القانون، فإنها تبقى حبرا على ورق. إذا لم يكن هناك جهاز قضائي يضمن تطبيق واحترام ما تقرره هذه القواعد من حقوق وضمانات على أرض الواقع، فتحقيق العدالة الاجتماعية إلى العدد الكبير من العمال، لا يتأتى إلا بوجود قضاء مستقل يعتمد قواعد مسطرية مبسط، حتى يساير التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.

إن مجال التعاون بين الجهازين القضائي ومفتشية الشغل تظهر بوضوح في إثبات علاقة الشغل ومحاضر المخالفات والصلح التمهيدي،[218] وبالتالي تعزيز التعاون بين جهاز القضاء وجهاز التفتيش من شأنه أن يعطي لقانون الشغل فعالية أكثر لحماية علاقة العمل ضمانا لاستقرار السلم الاجتماعي والحد من النزاعات، وذلك لن يتأتى إلا بتقوية سلطات جهازالتفتيش وإصلاح القضاء.

- تحسين ظروف شغل أعوان تفتيش الشغل: بإصدار نظام خاص بهم يكفل لهم ممارسة الصلاحيات، والسلطات التي أسندتها لهم مدونة الشغل.[219]

- توفير الحوافز المادية اللازمة، حتى يبقى هؤلاء الموظفون بمنأى عن الإغراءات، ويتمكنوا من أداء عملهم بخيار تام وبشكل مستقل.

- احترام تطبيق المبادئ الأساسية المنظمة لعمل هيئة التفتيش الواردة في الاتفاقيتين الدوليتين رقم 81 و 129.

- إصدار محاكم اجتماعية خاصة بقضايا الشغل[220]

- مد الجسور مع هيئة القضاء الاجتماعي لتبادل الاستفادة من الخبرات بين الهيئتين.

- يجب إعادة النظر في مند وبيات الشغل كذلك الدوائر سواء من حيث العدد ومن حيث هيكلتها وكذلك من حيث توفير وسائل العمل من تجهيزات وبنيات تساعد جهاز التفتيش

---

[218] النظام الأساسي لهيئة تفتيش الشغل "التكوين الأول المستمر نشر الاتصال العدد 6 يناير 2000 ص 9.
[219] اليوم الدراسي والإعلامي: حول مفتشية الشغل الإشكاليات الحالية والأفاق المستقبلية البيان العام نشرة اتصال ,ع , 10 نونبر 2002.
[220] نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل العدد الثالث عشر يناير 2004 مطبعة معارف البيضاء ص 26.

على القيام بمهامه على الوجه المطلوب.[221]

- ضرورة تزويد جهاز التفتيش بالعدد اللازم من الأطر التي تستطيع مواجهة الاتساع الكمي للمؤسسات الخاضعة للقانون الاجتماعي، كما تدعو إلى الاهتمام بالرفع من التكوين المهني لأطر وموظفي مفتشية الشغل بشكل يتلاءم من التطورات التقنية والتكنولوجية التي تعرفها المؤسسات الإنتاجية.

- لقد تبين لذا من خلال الأرقام الدور الكبير الذي تلعبه مفتشية الشغل في تفادي حصول نزاعات الشغل، وإذا ما نجحت في حلها بطرق سليمة، لكن جهاز التفتيش وحده

وبالإمكانيات المتوفرة لديه لا يستطيع التغلب على هذه الخلافات التي تنامت وتيرتها بشكل سريع في السنين الأخيرة. فلا يكفي وجود إرادة حسنة بخلق تشريع وجهاز يسهر على تنفيذه، بل لابد من توافر مناخ سياسي، واقتصادي، واجتماعي لعمل مفتشية الشغل، فالنزاعات الاجتماعية تقل أو تكثر حسب اقتراب أو ابتعاد الدولة من تحقيق العدالة الاجتماعية التي تتطلب توفر سياسة قارة وحكيمة وفي جو حوار اجتماعي يضمن لكافة الفرقاء الاجتماعيين حقوقهم.

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

[221] قليلة هي بنايات مندوبية الشغل ذات الطابع الإداري مثل أكادير- الحي المحمدي- أنفا- مراكش... الأن أغلبية الإدارات تعمل في بنايات هي معدة أصلا للسكن كمنازل يستعمل فيها أحيانا المطبخ والحمام كمكاتب لحل النزاعات الفردية والجماعية .
أماني سعيد: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل. مجلة المرافعة، العدد 3/2 ماي 1993 ص: 296.

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 99/65 أحكام عقد الشغل طبعة 2004، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.
- الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة، القانون رقم 99-65 أحكام عقد الشغل مطبعة الأمنية الرباط 2004.
- دنيا مباركة: القانون الاجتماعي المغربي، دراسة في ظل التشريع الحالي ومدونة الشغل المرتقبة مشروع 2000 مطبعة دار النشر الجسور وجدة 2001.
- عبد العزيز العتيقي: القانون الاجتماعي المغربي وفق مدونة الشغل قانون 65-99 الطبعة 2005 مكتبة المعارف الجديدة،.
- عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث -الطبعة (غير مذكورة) مطبعة دار النشر المغربية - الدار البيضاء السنة 1998.
- عبد العزيز العتيقي: قانون الشغل المغربي دراسات وأبحاث مطبعة دار النشر . المغربية الدار البيضاء 1997.

- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي: دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور وجدة 1999.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى 2001، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية الطبعة الأولى 2008 المطبعة الوراقة الوطنية مراكش.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الأول علاقات الشغل الفردية الطبعة الأولى المطبعة والوراقة الوطنية مراكش السنة 2004.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل الجزء الثاني: علاقات الشغل الجماعية الطبعة الأولى 2006 المطبعة الوراقة الوطنية مراكش
- محمد الكشبور: التعسف في إنهاء عقد الشغل، أحكام التشريع ومواقف الفقه والقضاء دراسة مقارنة، مطبعة النجاح الجديدة بالدار البيضاء 1992.
- محمد الكشبور: نظام تفتيش الشغل ، الواقع الحالي وآفاق المستقبل .مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء الطبعة الأولى 1997.
- 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.
- عبد العزيز العتيقي، محمد الشرقاني، محمد القري اليوسفي: : دراسة تحليلية نقدية لمدونة الشغل المرتقبة مشروع 1994 دار النشر الجسور وجدة 1999.

الأطروحات والرسائل :

- 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 أكدال.
- صباح كوتو: مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة البحث والتكوين في قانون الأعمال جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء موسم 2003/2004
- كمال الودغيري: مسطرة التقاضي في المادة الاجتماعية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق وحدة قانون الأعمال كلية الحقوق أكدال الرباط السنة الجامعية 2005-2006.
- 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.
- أنور حداوي: الحوار الاجتماعي ودوره في حل خلافات الشغل الجماعية. رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون الأعمال جامعة محمد الخامس السنة الجامعية 2001-2002.
- بدر الصيلي: مفتشية بين المراقبة والمصالحة، تقرير لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة البحث والتكوين في قانون الشغل والتحولات الاقتصادية والاجتماعية، جامعة الحسن الثاني عين الشق كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء السنة الجامعية 2006-2007.

- حسن الحطاب: علاقة متفشية الشغل بالقضاء أي رهان: رسالة لنيل الماستر في قانون الأعمال والمقاولات. ماستر قانون الأعمال والمقاولات. جامعة محمد الخامس - السويسي كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية- الرباط- موسم 2007/2008.
- 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 الجامعية1999-1998.
- 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.
- 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.
- 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 المقاولة جامعة محمد الخامس أكدال 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.

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

المقالات :

- إبراهيم قضا: تنظيم الصلح في منازعات الشغل الفردية، ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى؛ نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستيناف أكادير يومي 05 و06يوليوز 2007.
- إدريس فجر: مفتشية الشغل الاختصاصات والفعلية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.
- أزهور الحر.دور مفتشيةالشغل في استقرار علاقات الشغل المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن .ع. 22 – السنة 1994. .
- أماني سعيد: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل. مجلة المرافعة، العدد 2/3ماي 1993
- بشرى العلوي: الطرق البديلة كل نزاعات الشغل الجماعية مجلة المحاكم المغربية عدد 108 ماي-يونيو 2007.
- حسن صحيب : هيأة 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 المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.
- سعيد لماني: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل مجلة المرافعة العدد 2-3ماي 1993.

- سعيد لماني: مفتشية الشغل"الحصيلة والآفاق" ، مقال منشور بالمجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن ع 22 س 1994.
- سليمان الجابري: جهاز تفتيش الشغل عنصر فعال في ترسيخ دعائم السلم الاجتماعي والرقي بالمقاولة وتدعيم الاستثمار، نشرة اتصال عدد 11 نونبر 2002.
- عبد الرزاق لعلج: حجية محاضر مفتش الشغل بإنهاء المنازعة الاجتماعية للصلح. ندوة تحت عنوان عقود العمل والمنازعات الاجتماعية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى نظمها هذا الأخير بمناسبة الذكرى الخمسينية لتأسيسه بمقر محكمة الاستيناف أكادير يومي 05 و06 يوليوز 2007.
- عبد العلي اسميرس: دور مفتشية الشغل وأثره على القضاء الاجتماعي: الندوة الثانية عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بن جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات للقضاء الاجتماعي. المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن العدد 22 السنة 1994.
- لماني سعيد: دور مفتشية الشغل في تطبيق قانون الشغل المرافعة: ندوة قانون الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية أكادير 23-24 أبريل 1992 العدد 2-3 ماي 1993.
- محمد الدكي : تأملات في نظام تفتيش الشغل مجلة القصر العدد 6 السنة 2003.
- محمد الشرقاني: الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش المؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.
- محمد أوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة بين ضرورات الإبقاء على السلم الاجتماعي وحتميات التنمية الاقتصادية مجلة القصر: العدد 17 ماي 2007 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.

- محمد بلهاشمي: تأملات في أحكام مدونة الشغل: مجلة المعيار العدد 37 يونيو 2007.
- محمد معن: مفتشية الشغل بين مطرقة تحديات العولمة وسندات منهجية التهميش أية إشكاليات؟ وأية أفاق مستقبلية؟ نشرة اتصال : مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل ع. 9 مارس 2002.
- المصدر: مقال بجريدة الصحيفة. العدد 151 بتاريخ 27 فبراير/ مارس 2004
- مليكة بنزاهير: الصلح والتحكيم الاختياري لحل نزاعات الشغل الفردية، الندوة الثالثة للقضاء الاجتماعي نشر دار السلام -الرباط- السنة 2004.
- نشر اتصال: نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمتشي الشغل ع: 9 مارس 2002.
- نشراتصال: نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل. ع: 9 مارس 2002 ص 12.
- نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل العدد الثالث عشر يناير 2004 مطبعة معارف البيضاء.

نشرة اتصال: نشرة اتصال: مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل: ع5 يناير 1998

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

.

المجلات

- جريدة الصحيفة، العدد 151 بتاريخ 27 فبراير/ مارس 2004 . مجلة الإشعاع عدد 19 يونيو 1999. مجلة القصر العدد 6 السنة 2003.
- مجلة القصر: العدد 17 ماي 2007 مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء.
- مجلة المحاكم المغربية عدد 108 ماي-يونيو 2007.
- مجلة المرافعة، العدد 2/3 ماي، سنة 1993.
- مجلة المعيار العدد 37 يونيو 2007.
- المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 70 شتنبر/ أكتوبر 2006.
- المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن عدد 22 السنة 1994.
- نشرة اتصال عدد 5 يناير 1998
- نشرة اتصال عدد 9 مارس 2002.
- نشرة اتصال , عدد 10 نونبر 2002.
- نشرة اتصال عدد 11 نونبر 2002. نشرة اتصال العدد 13 يناير 2004.

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 الاستيناف أكادير يومي 05 و06 يوليوز 2007

- ندوة قانون الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية أكادير 23-24 أبريل 1992 العدد 2-3 ماي 1993.

المراجع بالفرنسية :

- A.Zitouni :Les conflits individuels de travail.revue Algérienne du travail .N5" sous édition" Année 1998
- 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
- Azzeddine Kettani: Transaction en droit social-Revue Marocaine de Droit et d'économie du développement. N°22-1990
- Bernard teyssit droit du travail relation individuelles de travail 2ém édition édition lite paris 1992.
- Daniel Marchand, le droit du travail en pratique Ed d'organisation Paris 2002
- Jacques Biancarelli, la compétence de l'inspection du travail en matière de licenciement pour motif économique revue droit sociale, nº 3 mars 1982..

- Jacques Brissaud-paul André Guy: «l'évolution sociale et la pratique de l'arbitrage» Bocard, édition paris 1939.
- jean Blaise: Traité de droit du travail - Dalloz 1966.
- Jean Claude Javillier: Rechercher sur les conflits du travail, thèse Paris I. 1973.
- Jean Maurice verdier, Droit du travail 9ème édition Dalloz 1990.
- Karim mariami :Status sous effectifs formation pour quoi les inspecteurs du travail inougurant l'application du code par une grève ? Liberation N° 4124, 3 Juin 2004.
- M.Fakkak " Répertoire de la législation marocaine du travail" librairie AL Wahda Al Arabia, Casablanca 1994.
- P.Ramackere. et L. vibouluf: l'inspection du travail l'institut de l'emploi et de la formation professionnelle, ministre de l'emploi et de la formation professionnelle. Paris 1996.
- Pierre viano, le rôle de l'inspection du travail dans le règlement des conflits collectifs, revue droit social, n° 4 avril 1997.
- Salah aguenion, un inspecteur de travail pour 800 entreprises, lavie économique N° 4255, 5 mars2004.
- Transaction et droit social, Revue Marocaine de droit et d'économie du développement N° 22 Année 1990
- Véronique Roy droit du travail-dound paris 2004.

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

الفهرس

مقدمة: 2
الفصل الأول : الإطار القانوني لدور مفتشية الشغل التصالحي. 7
المبحث الأول: موقع تسوية نزاعات الشغل ضمن مهام مفتشية الشغل..... 8
المطلب الأول: التعريف بجهاز مفتشية الشغل وهيكلته 8
الفقرة الأولى: التعريف بجهاز مفتشية الشغل..... 9
الفقرة الثانية: التنظيم الهيكلي لجهاز مفتشية الشغل..... 11
المطلب الثاني: الاختصاصات والمهام المخولة لمفتشية الشغل..... 15
الفقرة الأولى: مراقبة تطبيق قانون الشغل 16
الفقرة الثانية: التوفيق في نزاعات الشغل..... 17
المبحث الثاني : القيمة القانونية للوظيفة التصالحية لمفتشية الشغل..... 21
المطلب الأول : موقف القضاء من الوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش الشغل 21
الفقرة الأولى : موقف القضاء من الصلح كاختصاص واقعي 22
الفقرة الثانية: موقف القضاء من الصلح كاختصاص قانوني..... 27
المطلب الثاني: الاختلاف الفقهي حول تدخل مفتش الشغل في نزاعات الشغل 33
الفقرة الأولى: الاتجاه المؤيد لتدخل مفتشية الشغل لإجراء الصلح الاجتماعي 33
الفقرة الثانية: الاتجاه المعارض لتدخل مفتش الشغل لإجراء الصلح الاجتماعي... 34
الفصل الثاني : تدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات و الصعوبات التي تحد من هذا التدخل 39
المبحث الأول : تدخل مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية والجماعية..... 40
المطلب الأول: دور مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الفردية وفعاليتها..... 41
الفقرة الأولى: طبيعة تدخل مفتش الشغل في النزاع الفردي 42
الفقرة الثانية: فعالية تدخل مفتش الشغل في تسوية النزاع الفردي 46
المطلب الثاني: تجليات دور مفتشية الشغل في النزاعات الجماعية وفعاليتها 48
الفقرة الأولى: مسطرة تسوية مفتش الشغل لنزاعات الشغل الجماعية..... 50
الفقرة الثانية: فعالية مفتشية الشغل في تسوية النزاعات الجماعية..... 53

المبحث الثاني : الصعوبات التي تحد من تدخل مفتشية الشغل في النزاعات..... 56
المطلب الأول: محدودية التعاون بين مفتشية الشغل والقضاء 56
الفقرة الأولى: المحدودية على مستوى الصلح التمهيدي..... 57
الفقرة الثانية : محدودية تنظيم الصلح في حالة الفصل التعسفي..... 63
المطلب الثاني : حدود تدخل مفتشية الشغل في المصالحة..... 67
الفقرة الأولى : الحدود القانونية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة 68
الفقرة الثانية : الحدود الواقعية لدور مفتشية الشغل في عملية المصالحة..... 76
خاتمة : 87
لائحة المراجع..... 92