

الوظيفة التصالحية لمفتشية العمل في التشريع المغربي

الباحث
عبد الإله زيرات

مقدمة

من مميزات عقد العمل، دائم ومستمر، لكن قد يلجأ صاحب العمل والعامل، عادة إلى تحديد المركز القانوني لكل منهما، وتصفية الآثار التي تترتب على إنهاء العقد، وذلك بغية تحقيق مصلحة كل منهما في تجنب النزاع قبل أن يثور، والقضاء على أسبابه قبل أن توجد، ويطلق على هذا التصرف "الصلح"، لكن؛ وفي غالب الأحيان، قد لا يرضى العامل بما يحصل عليه من مستحقات، ناتجة عن إنهاء العقد (كالتعويض عن إنهاء غير مشروع، أو مقابل إجازة سنوية، أو متأخر الأجر... إلخ) فتتسأ خلافات بينه وبين صاحب العمل، إلى حد ينذر باقتراب اللجوء إلى القضاء، وقد تصل إلى القضاء بالفعل، ثم يرى أحدهما، أو كلاهما، أنه من مصلحة كل منهما إنهاء هذا النزاع صلحا فيما بينهما.

فينتهي الأمر بأن يتنازل كل منهما عن بعض حقوقه، فكما يكون الصلح وسيلة لتوقي النزاع، يمكن أن يكون وسيلة لحسم نزاع قائم، ومطروح أمام القضاء.

واهتمت التشريعات بسن قواعد كفيلة بحل هذه النزاعات سلمياً، إذ لم يعد الأمر مقتصرًا على تدخل القضاء كجهاز تقليدي، بل تم إيجاد هيئات إدارية أخرى، عن طريق إضافة دور آخر لجهاز تفتيش العمل، الذي أصبحت مهمته تتجاوز حد المراقبة، لتشمل التدخل لحل خلافات العمل، سواء كانت فردية أو جماعية.

وعلى هذا الأساس، سنتناول في هذا المقال، الاختصاص التصالحي لمفتشية العمل في نزاعات العمالية (المبحث الأول). ثم نتطرق لفعالية تدخل جهاز تفتيش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية (المبحث الثاني).

المبحث الأول

الاختصاص التصالحي لمفتشية العمل.

من مستجدات مدونة الشغل المغربية، التكريس القانوني لدور مفتشي العمل في مجال المصالحة، سواء بالنسبة لتسوية نزاعات العمل الفردية أو نزاعات العمل الجماعية، فرغم أن النصوص القانونية السابقة^١. لصدور مدونة الشغل (قانون ٩٩-٦٥) لم تكن تدرج هذا الاختصاص ضمن مهام مفتش العمل، إلا أن هذا الأخير كان يقوم بهذا الدور في إطار عرفي بفعل الممارسة العملية والميدانية، والاجتهادات الشخصية، النابعة من العمل اليومي لمفتش العمل.

١ - حيث لم تكن مقتضيات ظهير ٢ يوليوز ١٩٤٧، تشير إلى دور مفتش الشغل في تسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية.

وقد أثار إسناد الوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش العمل الكثير من الجدل داخل الأوساط الفقهية، بين اتجاه مؤيد واتجاه معارض (المطلب الأول)، حتى بعد أن كرس مدونة الشغل الجديدة هذه الوظيفة (المطلب الثاني).

المطلب الأول

موقف الفقه من إسناد الوظيفة التصالحية لمفتش العمل.

آثار تدخل مفتش العمل، في تسوية نزاعات العمل الفردية، جدلا كبيرا بين مؤيدي ومعارضين قيام مفتش العمل بدور المصالح^١.
الفقرة الأولى: الاتجاه المؤيد.

يعتبر هذا الاتجاه^٢، أن تموقع مفتش العمل في قلب الصراعات الاجتماعية، وبفعل احتكاكه واتصاله المباشر بالعمال وأصحاب العمل، وإمامه بواقع المواقف ومحيطها، يجعل منه عنصراً قادراً على التوفيق بين مصالح طرفي النزاع، أكثر من أية جهة أخرى. وبذلك يساهم بشكل كبير في استقرار علاقات العمل، وبالتالي إرساء السلم الاجتماعي، كما أنه يخفف من الضغط الذي تعرفه المحاكم من جراء كثرة الملفات^٣.
ويعد تدخله لتسوية نزاعات العمل، تدخلا إيجابياً يحبذ أطراف الإنتاج^٤، إذ يتجلى دوره في خلق الظروف المناسبة، من خلال تهيئة الأطراف المتنازعة للتفاوض والوصول إلى تسوية، يوظف فيها كل مؤهلاته وخبراته، من أجل إقناع الطرفين بالحل السلمي، عوض اللجوء إلى القضاء^٥. لاسيما وأن إجراءات الاتصال بمفتش العمل تمتاز بالبساطة، وهو ما لا نجده في الإجراءات المطبقة في القضايا العمالية أمام المحاكم، والتي لا تسمح بالاتصال بالفاضي، إلا من خلال قاعة الجلسات، مما يجعل مفتش العمل، أقرب إلى عالم العمل بالمقارنة مع القضاء، وبالتالي التمكن من حسم النزاعات في آجال قصيرة، وإرجاع

١ - زهور الحر: دور مفتشية الشغل في استقرار علاقات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن. عدد ٢٢، ١٩٩٤، ص: ١٩٨.
٢ - سليمان الجابري: جهاز تفتيش الشغل عنصر فعال في ترسيخ دعائم السلم الاجتماعي والرقى بالمقابلة وتدعيم الاستثمار، نشرة اتصال عدد ١١، يونيو ٢٠٠٢، ص: ٦.

-Abdellah Chenguiti : pour un code du travail au service de l'investissement et de l'emploi.

سلسلة الندوات واللقاءات والأيام الدراسية، عدد ٩، "مدونة الشغل بعد سنتين من التطبيق"، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الرباط، ٢٠٠٧، ص ١٢٣.

٣ - علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية الحقوق، فاس، السنة الجامعية ١٩٨٨-١٩٨٩، ص: ٣٤٠.

٤ - محمد معن: الممارسة الميدانية اليومية لمهمني المراقبة والمصالحة، نشرة اتصال، العدد ٣- أبريل ١٩٩٥، ص: ٢٦.

٥ - بشرى العلوي: الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية، مجلة المحاكم المغربية، عدد ١٠٨، ماي-يونيو ٢٠٠٧، ص: ٦١.

عدد كبير من الأجراء المطرودين من عملهم، وهذا من شأنه أن يساهم بفعالية في تحسين المناخ الاجتماعي.

كما أنه من شأن تدخل مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، أن ييسر له الاطلاع على سير المقاولات، ومدى مراعاتها للقوانين الجاري بها العمل، وتمكنه من تحصيل معلومات، تكون بمثابة مؤشرات قد تساعد في توجيه نشاطه الرقابي.^١ وعلى هذا الأساس، فإن المحاولة التصالحية تعد من أهم الوظائف التي يمكن أن يقوم بها مفتش العمل.^٢

الفقرة الثانية: الاتجاه المعارض.

ذهب هذا الاتجاه، إلى معارضة إسناد المهام التصالحية لمفتشي العمل، إضافة إلى دوره الرقابي، على اعتبار أن هذا الإسناد، من شأنه أن يؤثر بشكل سلبي على مهمته الأصلية والتقليدية والمتمثلة في المراقبة^٣، وتتعارض معها، ذلك أنه من الصعب عليه، أن يجمع بين مهام المصالحة، ومهامه المتعلقة بالمراقبة. فتدخل مفتش العمل لتسوية نزاعات العمل - خصوصا النزاعات الفردية - عن طريق الصلح، غالبا ما يعتمد مفتش العمل على

استمالة عطف صاحب العمل، سواء من أجل إرجاع العامل إلى عمله، أو منح تعويضات له، مما يفقد مفتش العمل، سلطته وهيبته التي يجب أن يتمتع بها، عند قيامه بدوره الرقابي أمام صاحب العمل. فطالما أن المصالحة تتطلب التوفيق بين الأطراف المتنازعة، فطبيعة عملية التوفيق هاته، قد تكون على حساب تطبيق القانون^٤، فالتدخل لتسوية النزاع، يتطلب نوعا من المرونة، والدبلوماسية، التي قد تكون على حساب ما يجب أن يتمتع به مفتش العمل من صرامة في تطبيق القانون، زيادة على ذلك، أن التدخل لحل النزاعات يتطلب مجهودات ووقت، قد يحول دون التركيز على دوره الأساسي، كما أن التكوين غير الواسع لمفتشي العمل لا يؤهلهم للقيام بالمهمة التصالحية على أحسن وجه^٥.

١ - الكشور محمد: نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي و آفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ١٩٩٧ ص ٦٤.

٢ - "إن أعوان تفتيش الشغل كثيرا ما يوفقون في مهنتهم، المحاولة الصلحية، هذه أكثر من توقعهم في باقي مهامهم القانونية الأخرى..."

- محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وآفاق المستقبل، مرجع سابق الإشارة إليه هامش رقم ٧ ص: ٦٦.

3 - Sinay: La grève, Traite de droit de travail, Tome VI, Dalloz, Paris- 1966. P 440.

٤ - عبد اللطيف خالفي: مفتشية الشغل بين جسامه المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، عدد ٢٢، ص: ٢٢٣.

٥ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، المطبعة و الوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى ٢٠٠٤ ص: ١٥٨.

- محمد معن: الممارسة الميدانية لمهتي المراقبة والمصالحة، مرجع سابق الإشارة إليه هامش رقم ٥، ص: ٢٦.

ويستند أنصار هذا الاتجاه، إلى مقتضيات المادة الثالثة، في فقرتها الثالثة، من اتفاقية العمل الدولية رقم ٨١، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، التي تنص على ما يلي:

"إذا عهد إلى مفتشي العمل بمهام أخرى، فيجب ألا تتعارض بأي حال من الأحوال مع عملهم الأصلي، وألا تخل بحال من الأحوال بالسلطة الوحيدة التي يجب توافرها لدى المفتشين في علاقاتهم مع أصحاب العمل والعمال".

وما يمكن استنتاجه من خلال هذه المقتضيات، هو أنه إذا كانت المهمة الأساسية لمفتش العمل هي المهمة الرقابية، فلا يجب أن تسند له وظائف أخرى تتعارض معها، كدور المصالحة في تسوية نزاعات العمل.

ونفس الموقف ذهبت إليه اللجنة الدولية متعددة الاختصاص التي زارت المغرب بين ١٣ مارس و ١٥ ابريل ١٩٧٨، في إطار البرنامج الدولي لتحسين ظروف العمل (PIACT) في تقريرها الذي قدمته للحكومة المغربية، حيث أوصت فيه بضرورة عدم قيام مفتش العمل بدور المصالح، لأن تدخله لتسوية النزاع، قد يكون على حساب مهمة المراقبة التي تهدف إلى ضمان احترام قانون العمل^١.

وبخصوص موقفنا من هذا الجدل الفقهي، حول إسناد مهمة المصالحة، سواء في نزاعات العمل الفردية أو الجماعية لمفتش العمل، نرى أن تدخل مفتش العمل، وقيامه بدور المراقبة والمصالحة في آن واحد، فإنه يؤدي إلى الإخلال بوظيفته الرقابية، إلا أن الأمر يتوقف على شخصية مفتش العمل، ووعيه بأن دوره في المصالحة والوساطة، يجب ألا يؤثر في وظيفته الأساسية المتمثلة في المراقبة.

كما نضم رأينا لرأي بعض الفقه^٢. الذي ذهب إلى أنه في ظل الإسناد القانوني لمفتشي العمل مهمة المصالحة، سواء في نزاعات العمل الفردية أو الجماعية، يجب للقيام بهذه الوظيفة القانونية بفعالية، الزيادة في عدد مفتشي العمل بشكل يتناسب وحجم اختصاصاتهم وتنوعها، والعمل على تكوينهم في إطار التكوين المستمر للقيام بهذه المهمة.

١ - أحمد ازدوفال: واقع نظام تفتيش الشغل في المغرب، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في قانون الأعمال - جامعة محمد الأول - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - وجدة، السنة الجامعية ١٩٩٩-٢٠٠٠، ص: ١٨.

٢ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، الطبعة الأولى ٢٠٠٦، ص: ٢١٢.

المطلب الثاني

الأساس القانوني لمهمة المصالحة

عمل المشرع المغربي على التكريس القانوني، للاختصاص التصالحي لجهاز تفتيش العمل، سواء في نزاعات العمل الفردية (فقرة أولى) وكذا نزاعات العمل الجماعية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: على مستوى نزاعات العمل الفردية.

قبل صدور قانون ٩٩-٦٥ بمثابة مدونة الشغل المغربية، كان تدخل مفتش العمل لتسوية نزاعات العمل الفردية، يكتسي طابعا عرفيا وواقعيا، غير أنه بعد صدور هذه المدونة، كرست قانونيا تدخله لتسوية نزاعات العمل الفردية، وذلك بمقتضى المادة ٤١ م.ش التي تنص في فقرتها الثالثة على أنه: "...يمكن للأجير الذي فصل تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة ٤ من المادة ٥٣٢ أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض..."

وكذلك ما نصت عليه المادة ٥٣٢ م.ش على أنه: "تتناط بالأعوان المكلفين

بتفتيش الشغل المهام التالية:

١- ...

٢- ...

٣- ...

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

أيضا من النصوص القانونية التي كرست تدخل مفتش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية، نجد المادة الثالثة من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش العمل في المغرب،^١ التي تنص على أنه:

"يضطلع مفتشوا الشغل بالمهام المحددة في مدونة الشغل لاسيما:

... -

- إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية..."

١ - مرسوم رقم ٢٠٨.٦٩ صادر في رجب ١٤٢٩ (٩ يوليو ٢٠٠٨) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، الجريدة الرسمية عدد

من خلال هذه المواد أعلاه، يتضح أن المشرع المغربي، عمل على تكريس الوظيفة التصالحية لجهاز تفتيش العمل، في نزاعات العمل الفردية^١، وهي مبادرة إيجابية من شأنها أن تساهم في تقادي إجراءات التقاضي، ومساطره المعقدة^٢ التي تتطلب حضور الجلسات وتنصيب محام واستدعاء الشهود، وذلك من خلال لجوء العامل مباشرة إلى مفتش العمل والمطالبة بحقوقه.

ويلاحظ أيضاً، من خلال قراءة المادة ٤١ من مدونة الشغل في فقرتها الثانية^٣، أن المشرع المغربي قد تخلى عن الصلح بمفهومه المدني^٤، كوسيلة إبراء في المادة الاجتماعية، وذلك نظراً لطبيعة عقد العمل الذي تمتاز بخصوصية تختلف عن العقود المسماة الأخرى، تكريسا للطابع الحمائي لقانون العمل، وهذا التوجه أكدته المادة ٧٣ من مدونة الشغل التي تنص على أنه:

"يعتبر باطلا كل إجراء أو صلح طبقا للفصل ١٠٩٨ من قانون الالتزامات والعقود يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنجائه".

ويمكن أن نستنتج من هذه النصوص المتعلقة بمسطرة الصلح في نزاعات العمل الفردية، أن اللجوء إلى مفتش العمل من طرف العامل قصد سلوك مسطرة الصلح التمهيدي، تبقى مسألة اختيارية حيث عبرت الفقرة الثالثة من المادة ٤١ من م.ش عن ذلك بقولها: "...يمكن للأجير الذي فصل لسبب يعتبره تعسفياً اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليها في الفقرة ٤ من المادة ٥٣٢ أدناه".

فعبارة "يمكن للأجير" تدل على صيغة الاختيار، وهذا التوجه هو الذي سار عليه القضاء^٥.

١ - وهو نفس موقف المشرع الفرنسي، بموجب المادة L611-1-CT من قانون الشغل الفرنسي.

٢ - محمد الكشور: إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، طبعة ٢٠٠٨، ص: ٣٤١.

٣ - تنص الفقرة الثانية من المادة ٤١ م.ش، على ما يلي: "...لا يمكن للطرفين، أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفياً أم لا...".

٤ - الصلح طبقا للفصل ١٠٩٨ من قانون الالتزامات والعقود.

- مأمون الكزبري: نظرية الالتزامات في ضوء قانون الالتزامات والعقود المغربي، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء ١٩٧٢.

- عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول، ف١٤٥ نقابة المحامين الجيزة سنة ٢٠٠٦.

- Christain Delplacke et Pierre Laschon : Les Départs Négociés Pratique Sociale, Sous la direction de Bernard Teyssie, Litec, 1993, P.63.

- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة يناير ٢٠٠٧، ص: ١٣٦٤.

٥ - قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء، رقم ٢٤/٢٣، ملف اجتماعي عدد ٣٠٠/٢٩٥ بتاريخ ٠٨/٠١/٧، غير منشور.

ومن الإشكاليات التي يطرحها الصلح في نزاعات العمل الفردية، وحجيبته، هو التضارب بين مقتضيات المادتين ٤١ و ٥٣٢ من م.ش، فإن كانت الفقرة الخامسة من المادة ٤١، تنص على أنه: "... يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائياً وغير قابل للطعن أمام المحاكم...". نجد أن الفقرة الرابعة من المادة ٥٣٢ من مدونة الشغل تنص على أنه: "تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

١- ...

٢- ...

٣- ...

٤- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه".
فالمادة ٤١ في فقرتها الخامسة، تعتبر الصلح المبرم أمام مفتش العمل، نهائياً وغير قابل للطعن أمام المحاكم،^١ وبالمقابل نجد المادة ٥٣٢ في فقرتها الرابعة، تعتبر أن لمحضر الصلح قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه. أي أنه لا يؤدي إلى انقضاء الحقوق والادعاءات التي كانت محلا له بصفة نهائية.

فالمقارنة الأولية بين مقتضيات المادتين (أعلاه)، نلاحظ أنها تفرغ الصلح من محتواه،^٢ فإذاً كيف يمكن قراءة هذه الفقرة من المادة ٥٣٢ على ضوء ما هو منصوص عليه في المادة ٤١ من المدونة؟

فتفسير المقتضيات المنصوص عليها في كل من المادة ٤١ / الفقرة الخامسة، والمادة ٥٣٢ الفقرة الرابعة، أثار جدلاً فقهيًا انتقل حتى إلى المحاكم.

وقد ذهب بعض الباحثين^٣، إلى أن هناك تضارباً كبيراً بين مضمون المادتين أعلاه، فالأولى تعتبر أن اتفاق الصلح اتفاق نهائي وغير قابل للطعن، في حين أعطت الثانية،

راجع: يامنة حركات: الصلح بين مفتشية الشغل والقضاء، رسالة لنيل الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، السويسي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية ٢٠٠٧/٢٠٠٨، ص: ١٤.

١ - في حالة تعذر الاتفاق عن طريق التصالح يمكن للعامل اللجوء إلى رفع دعوى أمام المحكمة، مع ملاحظة أنه يحق للعامل أن يرفع دعواه أمام المحكمة دون أن يلجأ إلى الصلح التمهيدي أمام مفتش العمل.
انظر المادة ٤١ الفقرة الأخيرة.

٢ - بشرى العلوي: الصلح كوسيلة لحل نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل الجديدة، المجلة المغربية لقانون الأعمال والمقاولات، عدد ٨، ماي ٢٠٠٥، ص: ٣٦.

٣ - محمد أسبول: واقع الصلح في المادة الاجتماعية، دراسة نظرية وتطبيقية رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة محمد الأول، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، وجدة، السنة الجامعية ٢٠٠٤/٢٠٠٥، ص: ٩٢.

محضر الصلح التمهيدي قوة الإبراء في حدود المبالغ المضمنة فيه. وفي محاولة هذا الاتجاه لتفسير هذا التناقض، يعتبر أن المادة ١٤١ ف ٥ متعلقة باتفاق الصلح الذي يحسم النزاع المرتبط بالفصل التعسفي، وهو الذي لا يجوز الطعن فيه، أما المادة ٥٣٢ في فقرتها الخامسة، فترتبط بمحاضر الصلح عموماً، ماعدا قضايا الفصل التعسفي، وهي محاضر يجوز الطعن فيها. غير أن هذا التفسير، انتقده بعض الفقه^١، عندما أكد أنه ينبغي أن تكون قراءة المادة ٤١، م.ش، قراءة شاملة، فرغم أنها نصت على حق العامل المفصول تعسفياً في اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي، لكن هذا 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 تعسفياً أم لا...".

في حين ذهب اتجاه آخر من الفقه^٢، إلى أنه ليس هناك أي تناقض بين المادتين المذكورتين، وأن التوفيق الذي يتم في إطار الصلح التمهيدي، هو غير قابل لأي طعن أمام المحاكم، وكما أنه ينبغي التمييز بين حالتين:

الحالة الأولى: إذ تم الصلح ولم يسلك المشغل مقتضيات المادة ٦٢^٣ من مدونة الشغل التي تتعلق بمسطرة الاستماع للعامل، فهو صلح غير نهائي، وسيأخذ طابع وصل تصفية كل حساب، المنصوص عليه على التوالي في المادتين ٧٣ و ٧٤ من مدونة الشغل، ويطعن فيه أمام القضاء، داخل مدة ٦٠ يوماً، على اعتبار أن العامل لازال تابعا لصاحب العمل، وليس له حرية التفاوض، فهو لازال تحت رحمته، وبذلك فالصلح هنا قابل للطعن.

الحالة الثانية: إذ سلك صاحب العمل المسطرة المنصوص عليها في المادتين ٦٢ و ٦٣، تكون علاقة التبعية قد انحلت، ويكون العامل في مركز أقوى للتفاوض مع صاحب العمل بكل حرية، وبذلك يكون الصلح المبرم هنا غير قابل للطعن.

ويضيف هذا الاتجاه، أنه على المشرع المغربي أن يقلب الآلية، بتقديم محتوى المادة ٥٣٢ على المادة ٤١، لأن مسطرة المادة ٥٣٢ هي مسطرة إجرائية لمحاولة التصالح، وليس بالاتفاق، ويكون ما تم التوصل إليه من محاولات التصالح، محرر في محضر له قوة إبراء

١ - محمد اوزيان: مسطرة الصلح في نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل المغربية الجديدة، مجلة القصر، العدد ١٧، ص: ١١٥.

٢ - بشرى العلوي: الصلح كوسيلة لحل نزاعات الشغل الفردية على ضوء مدونة الشغل الجديدة، مرجع سابق الإشارة إليه هامش رقم ٢١، ص:

٣٦.

٣ - ذلك أنه في حالة رفض صاحب العمل إجراء أو إنهاء مسطرة الاستماع للعامل المنصوص عليها في المادة ٦٢، فإنه يمكن للعامل اللجوء إلى مفتش العمل، والذي يقوم بمحاولة التصالح بين الطرفين، الفقرة ٣ من المادة ٦٢، م.ش.

في حدود المبالغ المبينة فيه، خلافا للصلح حسب مقتضيات المادة ٤١ م.ش، فهو صلح محرر في محضر، مصادق عليه من طرف الجهة المختصة وغير قابل لأي طعن أمام المحاكم. (نموذج اتفاق مبرم في إطار الصلح التمهيدي النهائي)



المغربية المغربية

وزارة الشغل و الإدماج المهني

المديرية الإقليمية للشغل بسلا

سلا في:

دائرة: الشغل الثالثة

رقم الشكاية بتاريخ/..../....

اتفاق مبرم في إطار الصلح التمهيدي النهائي

(أبرم هذا الاتفاق طبقا للفصل ٤١ من القانون ٩٩-٦٥ المتعلق بمدونة الشغل الذي ينص على أن الاتفاق المبرم يكون موقعا من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل)

في إطار الصلح التمهيدي وطبقا للمسطرة المنصوص عليها في الفصل ٤١ من مدونة الشغل، أبرم هذا الإتفاق بين المشغل أو نائبه.....
عنوانه.....رقم البطاقة الوطنية.....
والأجير..... عنوانه..... رقم البطاقة
الوطنية.....

وبموجب هذا الاتفاق:

- قرر الطرفين إنهاء العلاقة الشغلية، و توصل الأجير بمبلغ إجمالي للتعويضات قدره.....درهما، بواسطة شيك رقم.....صادر
عن..... يشمل:

- التعويض عن العطلة السنوية:.....
 - التعويض عن مهلة الإخطار:.....
 - التعويض عن الفصل:.....
 - التعويض عن الضرر:
- وبذلك يكون هذا النزاع الفردي قد سوي نهائياً.

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

التوقيعات:

- توقيع المشغل أو من ينوب عنه مصادق عليه
 - توقيع الأجير مصادق عليه
 - توقيع مفتش الشغل بالعطف
- ويتضح من خلال استقراء هذه الآراء، أن الصلح بين مقتضيات المادة ٤١ والمادة ٥٣٢، يشوبه بعض الغموض، ففي الوقت الذي تجعل المادة ٥٣٢ الفقرة الرابعة محضر الصلح مجرد إبراء في حدود المبالغ المضمنة فيه، وهو ما يعني أن العامل يمكنه المطالبة بمستحققاته، التي لم يتوصل بها رغم أنه قد وقع على محضر الصلح التمهيدي، نجد أن المادة ٤١ تعتبر الاتفاق الحاصل في إطارها نهائياً وغير قابل للطعن.
- أما بخصوص موقف القضاء من حجية الصلح المبرم أمام مفتش العمل، فإن ما تجدر الإشارة إليه، هو أنه بعد أن كانت المحاكم تأخذ الصلح المبرم أمام مفتش العمل على سبيل الاستئناس فقط، بل ذهبت بعضها أبعد من ذلك ورفضت هذا الصلح^١، إلا أنه بعد صدور مدونة الشغل، استقر موقف القضاء على الأخذ بحجية محاضر الصلح، الصادرة عن مفتش العمل^٢، كما أنه تم تفعيل مقتضيات المادتين ٤١ و ٥٣٢ على المستوى العملي. وعليه، وكخلاصة بخصوص هذه النقطة، ندعو المشرع للتدخل، لحسم هذا النقاش، وتجاوز هذا الغموض، حول موضوع الصلح بين مقتضيات المادة ٤١ و ٥٣٢ من مدونة الشغل، وذلك بالتنصيص على أن الصلح المبرم أمام مفتش العمل، نهائي وغير قابل

١ - حكم صادر عن ابتدائية المحمدية، ملف اجتماعي عدد ٣٥/٨٥ بتاريخ ١٨/٩/١٩٨٦، غير منشور.

٢ - جاء في قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالرباط، قرار رقم ١٤، صادر عن ملف اجتماعي عدد، ١٧/٠٧/٨٣٦ بتاريخ ١٥/١٠/٠٨ (غير منشور).

الذي جاء في بعض حيثياته: "...وحيث بالاطلاع على الوثائق المدلى بها، وخاصة محضر الصلح التمهيدي المبرم بين المستأنف عليه والمشغلة بتاريخ ١٥/١٢/٠٦، يتضح أنه تم وفق المادة ٤١ من مدونة الشغل، هو الصلح التمهيدي النهائي، ولا حق للمستأنف عليه في الطعن فيه أمام المحكمة...".

للطعن، إلا بسلوك مسطرة الزور الفرعي، وذلك لتفعيل مقتضيات هذا الصلح، وتأمين مصداقية جهاز تفتيش العمل^١.

الفقرة الثانية: على مستوى نزاعات العمل الجماعية^٢.

إذا كان صدور ظهير ١٩ يناير ١٩٤٦ المتعلق بالمصالحة والتحكيم^٣، لم يسند لمفتش العمل، الاختصاص القانوني للقيام بمهمة المصالحة بالنسبة للنزاعات الجماعية، فإن ما كان يلاحظ على مستوى الواقع العملي، أن مفتش العمل كان يدرج هذه المهمة ضمن اختصاصاته الوظيفية^٤، إلى أن كرست مدونة الشغل هذا الاختصاص التصالحي لمفتش العمل في نزاعات العمل الجماعية، وذلك بمقتضى المادة ٥٥١ و ٥٥٢ من م.ش، وكذلك المادة ٣ من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش العمل، عندما أسندت هذه المقتضيات لاختصاص جهاز تفتيش العمل، على مستوى نزاعات العمل الجماعية^٥.

وعلى هذا الأساس سنتطرق إلى قواعد مسطرة المصالحة أمام جهاز تفتيش العمل، التي تضمنها مدونة الشغل. وكذا السلطات المخولة له في هذا الإطار.

أولاً: إجراءات المصالحة أمام مفتشي العمل^٦

اعتباراً لخطورة نزاعات العمل الجماعية، وتأثيرها على السلم الاجتماعي، والاقتصاد الوطني، عمل المشرع المغربي على إيجاد قواعد إجرائية تتسم بالبساطة

١ - هو نفس موقف مفتشي العمل،

حوار مع الدكتور حاتم دايدو، رئيس الجمعية المغربية لمفتشي الشغل بالمغرب بتاريخ ٢٦/٠٤/٢٠١٩ على الساعة ١٥:٣٠ زوالاً.

٢ - تعرف المادة ٥٤٩ من م.ش "النزاعات الجماعية، بأنها كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء 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 ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين".

للتفصيل انظر عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، مرجع سابق الإشارة إليه هامش رقم ١٣، ص: ١٥-١٦.

٣ - الذي تم إغائه بموجب المادة ٥٨٦ من مدونة الشغل.

٤ - عبد العزيز العتيقي: جهاز تفتيش الشغل بين وظيفة المراقبة ومهمة المصالحة من خلال منظمة العمل الدولية. نشرة اتصال، عدد الثالث، أبريل ١٩٩٥، ص: ٧.

فإن كان ظهير ١٩ يناير ١٩٤٧، قد جعل مفتش الشغل عضواً في لجنة المصالحة فقد حصر وجوده في دور ملاحظ فقط.

٥ - تنص المادة ٥٥٢ م.ش، إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقولة، فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة والإقليم.

أما إذ كان الخلاف الجماعي يهم مقولة واحدة، فإن محاولة التصالح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل.

٦ - تنص المادة ٥٥٤ م.ش، على أنه: "تتبع أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم والعون المكلف بتفتيش الشغل، المسطرة المنصوص عليها في المواد ٥٥٨ و ٥٥٩ و ٥٦٠ أأنها".

والسرعة^١، لأجل تسويتها، وتشمل مبادرة الصلح والاستدعاء، وآجاله ومشاركة الأطراف المعنية في المناقشات أو تمثيلهم.

١- مبادرة الصلح:

يتبين من خلال مقتضيات المادة ٥٥٣ من م.ش أن مبادرة تحريك إجراءات المصالحة، ليست حكراً على أطراف النزاع، إذ إن هذه المبادرة يملكها إما:

أ- أحد طرفي النزاع، نقابة أو صاحب العمل، أو هما معا حيث تتم المبادرة إلى طلب المصالحة بموجب مقال يحدد فيه نقط الخلاف.

ب- السلطة الحكومية المكلفة بالعمل^٢، المتمثلة في شخص المدير الإقليمي الكلف بالعمل لدى العمالة أو الإقليم إذا كان النزاع الجماعي يهم أكثر من مقولة واحدة.

ج- مفتش العمل، إذا كان النزاع الجماعي يهم مقولة واحدة.

٢- الاستدعاء وآجاله.

بمجرد تحريك إجراء المصالحة، سواء تمت بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل، أو بمبادرة من مفتش العمل، إذا كان النزاع الجماعي يهم مقولة واحدة، أو المدير المكلف بالعمل لدى العمالة أو الإقليم، إذا كان النزاع الجماعي يهم أكثر من مقولة^٣. يعمل مفتش العمل أو المدير المكلف بالعمل لدى العمالة أو الإقليم، - حسب الأحوال - باستدعاء أطراف النزاع بواسطة برقية، داخل أجل لا يجب أن يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي إلى أي منهما^٤. هذا ويتعين عليه بدل قسارى جهده لتسوية النزاع، والوصول بالأطراف إلى اتفاق، وذلك داخل أجل لا يجب أن يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليه^٥.

١- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م.ش، رقم ١٣ ص: ٢٢٢.

٢- بشرى العلوي: الطرق البديلة لحل نزاعات الشغل الجماعية، م.ش. رقم ٦، ص: ٥٦.

٣- تجدر الإشارة إلى أن هناك ثلاث مستويات للمصالحة هي:

- على مستوى مفتشية العمل.

- على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

- على مستوى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

٤- المادة ٥٥٤ من م.ش، و التي تحيل على الإجراءات الواجب إتباعها أمام اللجنة الإقليمية للبحث و المصالحة في المواد ٥٥٨ و ٥٥٩ و ٥٦٠ من مدونة الشغل.

٥- المادة ٥٦٠ من مدونة الشغل التي أحالت إليها المادة ٥٥٤ من م.ش.

انظر عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م.ش. رقم ١٣، ص: ٢٢٢.

٣- حضور الأطراف

يجب حسب مقتضيات الفقرة الثانية من المادة ٥٥٨ من م.ش، على الأطراف الحضور شخصياً أمام هيئات المصالحة، أو أن ينيبوا عنهم شخصاً مؤهلاً لإجراء اتفاق التصالح، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر، أما إذا تعلق الأمر بشخص اعتباري، فإنه يجب أن ينتدب عنه ممثلاً قانونياً له صلاحية إبرام اتفاق التصالح.

وقد أكد المشرع على الحضور الشخصي لأطراف النزاع، لما يشكله من أهمية لضمان نجاح مسطرة المصالحة، من خلال تمكين مفتش العمل، من الإحاطة بظروف النزاع، ومعرفة كل معطياته وحيثياته، كما أنه يشكل فرصة لفتح باب الحوار والتفاوض بين الأطراف، وحتى تقديم بعض التنازلات، مما يمهد للوصول إلى تسوية^١.

غير أنه يبقى للحضور الشخصي لأطراف النزاع، أهمية في تسوية نزاعات العمل الجماعية، فإن المشرع أعطى للأطراف إمكانية إنابة شخص مؤهل لإبرام اتفاق التصالح مكانهم، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر^٢.

وسواء تعلق الأمر بالعمال أو أصحاب العمل، فإنه يمكن لأي منهم إذا كان طرفاً في نزاع عمل جماعي، أن يكون مؤزراً بعضو من النقابة أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها أو بمندوب العمال.

ولضمان حضور الأطراف، عمل المشرع المغربي على وضع جزاءات توقع على المتخلف عن الحضور أمام هيئات المصالحة^٣، والتي تتراوح بين ١٠٠٠ و ٢٠٠٠٠٠^٤. غير أن الملاحظ، أن المشرع استثنى وبدون مبرر، الاستدعاء الذي يوجهه بصفة قانونية مفتش العمل، وكذا المدير المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، من الحماية الجنائية المقررة بمقتضى المادتين ٥٨٣ و ٥٨٥^٥ من مدونة الشغل^٦.

١ - علي الصقلي. م س رقم ٤ ص: ٢٢٣.

٢ - الفقرة ٢ من المادة ٥٥٨.

٣ - خصوصاً التصالح على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، واللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

٤ - المادة ٥٨٥ من م.ش.

٥ - تنص المادة: ٥٨٣ م ش على "إذ استدعي أحد الأطراف بصفة قانونية للممثل أمام اللجنة الإقليمية أو الوطنية للبحث والمصالحة... ولم يحضر من غير أن يكون لديه عذر مقبول ودون أن ينيب عنه ممثلاً قانونياً فإن رئيس اللجنة المعنية... يحرر تحريراً في الموضوع، يوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة".

وتنص المادة ٥٨٥ من م ش: "يعاقب بغرامة تتراوح ١٠٠٠ و ٢٠٠٠٠ درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين ٥٨٣ و ٥٨٤ أعلاه".

٦ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س رقم ١٣، ص: ٢٢٣.

ثانيا: السلطات المخولة لمفتش العمل في عملية المصالحة.

تتميز المصالحة، كوسيلة من وسائل تسوية نزاعات العمل الجماعية، بمرونة إجراءاتها، وبساطتها، وبعدها التام عن الشكليات، وهذه الخاصية تتجلى أكثر على مستوى مفتشية العمل^١. حيث اكتفى المشرع فقط، برسم الإطار العام لهذه الوسيلة من وسائل تسوية نزاعات العمل الجماعية، دون أن يحدد إجراءاتها بكيفية دقيقة، وخول لها سلطات مهمة، تمكنها من الإحاطة بظروف النزاع أو الخلاف. وإن كان قد ميز بين مستوياتها بخصوص هذه السلطات كما سنرى لاحقا^٢.

فبمجرد تحريك إجراءات المصالحة أمام الجهة المختصة، وسواء كان هذا التحريك، قد تم بمبادرة الطرف الراغب في التعجيل بحل النزاع، أو بمبادرة من مفتش العمل، أو بمبادرة من المدير الإقليمي المكلف بتفتيش العمل لدى العاملة أو الإقليم، يتم توجيه استدعاء من طرف مفتش العمل أو المدير الإقليمي للعمل - حسب الأحوال - لطرفي النزاع الجماعي، بواسطة برقية لحضور جلسات المصالحة، حيث يتم العمل على التقريب بين وجهة نظر طرفي النزاع، دون البحث في جدية أو عدم جدية إدعاءات أو مطالب الأطراف^٣، وأيضا دون أن يتحول دور مفتش العمل إلى دور الحكم أو القاضي^٤.

فعمل مفتشية العمل، ودورها في عملية المصالحة، يقتصر على التقريب بين وجهة نظر طرفي النزاع، وتوجيه المناقشات، بهدف التوصل إلى اتفاق بين الطرفين ينهي النزاع، ذلك أن التزام هذه الحدود يعتبر ضرورياً لانجاح عملية المصالحة^٥.

ويحق لكل طرف من أطراف النزاع، أن يتقدم إلى المدير المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو مفتش العمل، بمذكرة كتابية تتضمن ما لديه من ملاحظات، ويتعين أن يتم تبليغ نسخة من هذه المذكرة إلى الطرف الآخر.

١ - كما سبقت الإشارة، هناك ثلاث مستويات للمصالحة، تتم المصالحة على مستوى مفتشية العمل، وعلى مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ثم على مستوى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

٢ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س رقم ١٣، ص: ٢٢٧.

٣ - المواد ٥٥٤ و ٥٥٨ من مدونة الشغل.

- حسن صحيب: هيئة تفتيش الشغل من خلال مدونة الشغل وتشريع منظمة الشغل الدولية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد ٧٠ سبتمبر - أكتوبر ٢٠٠٦، ص: ١١١.

٤ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س رقم ١٣، ص: ٢٢٧.

٥ - عبد اللطيف خالفي: الوسائل السلمية لحل نزاعات العمل الجماعية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة، السنة الجامعية ١٩٨٧، ص: ٣١٥.

وإذا كان المشرع لم يقرر صلاحيات محددة لمفتش العمل، وكذا المدير الإقليمي المكلف بالعمل، إذ لا يتعدى دورهما في بذل الجهد لتسوية الخلاف الجماعي للعمل، والتوصل إلى اتفاق بين الأطراف ينهي النزاع،^١ فإنه منح بالمقابل لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، ورئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، صلاحيات مهمة^٢، تتمثل في تقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء داخلها، ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء العاملين بها، وأن يطلب تقديم كل المستندات، وكذا المعلومات التي يمكن أن يستعين بها، كما له الاستعانة بخبراء أو بأي شخص آخر

يرى فائدة في الاستعانة به، ورتب جزاءات جنائية، عند امتناع أحد الأطراف عن تقديم الوثائق المشار إليها أعلاه، تتمثل في غرامة تتراوح بين ١٠٠٠٠ و ٢٠٠٠٠ درهم^٣.

وفي ختام جلسات الصلح، يحرر حسب الأحوال المدير الإقليمي المكلف بالعمل، لدى العمالة أو الإقليم، أو مفتش العمل، محضراً يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم، ويوقع المحضر من طرفه، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء^٤.

بيد أنه إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق، فإن المدير الإقليمي المكلف بالعمل لدى العمالة أو الإقليم، أو مفتش العمل، أو أحد الأطراف يبادر داخل أجل ثلاثة أيام برفع النزاع الجماعي للعمل أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة^٥.

وتجدر الإشارة، إلى أن المشرع منح اتفاق التصالح المبرم أمام مفتشية العمل في إطار نزاعات العمل الجماعية، قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية^٦.

١ - ذلك أن المادة ٥٥٤ من م.ش. تنص على أنه يتبع أمام المندوب المكلف بالشغل أو العون المكلف بتفتيش الشغل، المسطرة المنصوص عليها بالمواد ٥٥٨ و ٥٥٩ و ٥٦٠، من م.ش. دون أن تشير إلى المادة ٥٦١ المتعلقة بالصلاحيات الممنوحة لرئيس اللجنة الإقليمية أو لرئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

٢ - بموجب المادة ٥٦١ م.ش.

٣ - انظر المادة ٥٨٥، م.ش.

٤ - المادة ٥٥٥ من م.ش.

٥ - المادة ٥٥٦ من م.ش.

٦ - المادة ٥٨١ من مدونة الشغل تنص على أن: "يكون للاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية...".

المبحث الثاني

تقييم دور جهاز تفتيش العمل في مهمة المصالحة.

رغم التحفظ التي تثيره اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨١ و ١٢٩، بخصوص تكليف جهاز تفتيش العمل بتسوية نزاعات العمل، فإن الممارسة العملية لهذا الجهاز، أُنعت المشرع المغربي بالتكريس القانوني لتدخل مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل، اعتباراً للدور الذي يقوم به في ضمان استقرار علاقات العمل، وبالتالي إرساء السلم الاجتماعي، باعتباره الهدف المتوخى من وراء وضع التشريعات الاجتماعية. وعلى هذا الأساس، سنتطرق في هذا المبحث، لفعالية تدخل جهاز تفتيش العمل في نزاعات العمل (المطلب الأول) ثم في المطلب الثاني لل صعوبات والعوائق التي تحد من فعالية تدخله.

المطلب الأول

فعالية تدخل جهاز تفتيش العمل في حل نزاعات العمل.

سنتطرق لفعالية تدخل جهاز تفتيش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية (الفقرة الأولى) ثم في الفقرة الثانية لفعالية تدخله في تسوية نزاعات العمل الجماعية. **الفقرة الأولى: فعالية تدخل جهاز تفتيش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية** إذ كان المشرع المغربي قد كرس تدخل مفتشية العمل في حل نزاعات العمل الفردية^١، بمقتضى المادة ٥٣٢ من م.ش، فإن ما تجدر الإشارة إليه، أن هذا التكريس القانوني لهذه المهمة، لم يأت من فراغ، وإنما لأهمية دوره في إرساء السلم الاجتماعي، وذلك بالتصدي لمختلف النزاعات الفردية، بمختلف القطاعات الإنتاجية، وتخفيفاً على القضاء المختص، من تراكم الملفات الاجتماعية، وتسويتها بمقتضى إجراءات تتسم بالبساطة والمجانبة والسرعة، عكس الإجراءات المتبعة أمام القضاء، حيث الإجراءات معقدة وبطيئة^٢. فمفتش العمل، يتوفر على خصوصيات، تعطي لتدخله فعالية أكيدة في تسوية نزاعات العمل، فدخوله المستمر لأماكن العمل، وإطلاعه على ظروف العمل، واتصاله

١ - يمكن تعريف النزاع الفردي للشغل، بأنه النزاع الذي ينشأ في خصوص مصلحة فردية بين المشغل وأحد الأجراء أو بين مشغل وبعض الأجراء.

فاطمة الزهراء بن محمود: المصالحة والوساطة والتحكيم في النزاعات الشغلية، مجلة القضاء والتشريع، عدد ٤ أبريل ٢٠٠٢، ص: ١٤.

٢ - في هذا الصدد نورد المقولة الفرنسية الشائعة التي تعتبر "أن تسوية سيئة أفضل بكثير من محاكمة جيدة".

بشرى العلوي: الطرق السلمية لحل نزاعات الشغل الجماعية، مرجع سابق الإشارة إليه هامش رقم ٦، ص: ٦٥.

الدائم بالعمال وأصحاب العمل، يشجع طرفي العلاقة العمالية، على اللجوء إليه قصد تسوية ما نشب بينهم من نزاعات، بطرق سلمية^١.

ولإبراز أهمية تدخل هيئة تفتيش العمل في تسوية نزاعات العمل الفردية نورد المعطيات الإحصائية التالية^٢:

جدول يتعلق ب: تطور نزاعات الشغل الفردية في قطاع الصناعة والتجارة

والخدمات على الصعيد الوطني ٢٠١٢-٢٠١٦

السنوات	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	(النصف الأول من السنة) ٢٠١٦
عدد النزاعات الفردية	٣٦.٢٦٥	٤٦.٦٨٧	٥٠.٠٦٢	٥٤.٥٩٣	٢٨.٠٧١
عدد المطالب	٨٤.٣٣٩	١١٧.٠١٣	١٢٩.٠٥٠	١٣٩.٩٦٢	٧٠.٣٩٤
عدد المطالب الملباة	٤٧.١٢١	٦٣.٧٢٥	٦٩.٧٦٥	٧٤.٧٩٨	٣٩.٤٤٩
عدد الأجراء المعاد إدماجهم	٤.٦٧٣	٣.٩٧١	٤.٢٣٢	٤.١٢٩	٢٥٠٨

المصدر: معطيات إحصائية صادرة عن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية - الوجيه في منجزات وزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية - ٢٠١٢-٢٠١٦.

يمكن من خلال قراءة هذه المعطيات ملاحظة ما يلي:

- أن مجموع عدد نزاعات العمل الفردية المحالة على مفتشيات العمل، على مستوى الصعيد الوطني في الفترة الممتدة من سنة ٢٠١٢ إلى سنة ٢٠١٦.

تبلغ ٢١٦.٦٩١، تم تسوية ٢٩٥.٩٩٦ شكاية من أصل ٥٤٥.٦٨٥ و إعادة إدماج ١٩.٥١٣ عامل.

- أن أدنى نسبة لعدد نزاعات العمل الفردية، هي ٣٦٢٦٥ نزاع سجلت سنة ٢٠١٢، وأعلى نسبة لعدد نزاعات العمل الفردية هي ٥٤.٥٩٣ نزاع. سجلت سنة ٢٠١٥، إذن الفرق بين أدنى نسبة وأعلى نسبة تقدر ب ١٨٣٢٨ نزاع.

١ - علي الصقلي: نزاعات الشغل الجماعية وطرق تسويتها السلمية في القانون المغربي والمقارن، م. س رقم ٤، ص: ٣٤٥.

٢ - المصدر: "الوجيه في منجزات وزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية " معطيات إحصائية صادرة عن وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية - الرباط سبتمبر ٢٠١٦.

ولتبيان مدى فعالية تدخل مفتشية العمل في فض نزاعات العمل الفردية وأهميته نورد الجدول التالي^١:

جدول يبين تدخل مفتش العمل لتسوية نزاعات العمل الفردية في القطاع الصناعي والتجاري والخدمي على الصعيد الوطني - من سنة ٢٠١٠ إلى سنة ٢٠١٥.

نزاعات العمل الفردية					السنوات
عدد العمال الذين تم إرجاعهم إلى مناصبهم	المبالغ المستوردة (بملايين الدرهم)	الشكايات المسواة	عدد الإجمالي للشكايات	عدد النزاعات الفردية	
٤٦٦٧	٤١٠	٦٢,٢	٠,٨٤ ٧٢	٦١٠ ٣٣	٢٠١٠
٣٦٧٧	٤٠١	٥٧,١	٨٦٨ ٧٤	٩٠٤ ٣٢	١١٢٠
٤٦٧٣	٥١٤	٥٥,٩	٣٣٩ ٨٤	٢٦٥ ٣٦	١٢٢٠
٣٩٧١	٨٤٩	٥٤,٥	٠,١٣ ١١٧	٦٨٤ ٤٦	١٣٢٠
٤٢٣٢	١٠,٦٣	٥٤,١	٠,٥٠ ١٢٩	٠,٦٢ ٥٠	١٤٢٠
٤١٢٩	١٥٨٥	٥٣,٤	٩٦٢ ١٣٩	٥٩٣ ٥٤	١٥٢٠

المصدر: وزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية، الحصيلة الاجتماعية ٢٠١٥، مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل إصدار ٢٠١٦.
ويلاحظ من قراءة هذه المعطيات:

- إن مجموع النزاعات الفردية التي تمت معالجتها من طرف مفتشية العمل منذ سنة ٢٠١٠ إلى غاية سنة ٢٠١٥، وصلت إلى ٢٥٤١١٨ نزاع، بما يمثل متوسط سنوي يبلغ ٥٠٨٢٣,٦ نزاع.

- إن عددا مهما من الشكايات والمطالب قد تكون بصدد النزاع الواحد، وخلال الخمس سنوات الأخيرة تم تسجيل ٦١٧٣١٦ شكاية، بمتوسط سنوي يقدر ب ١٢٣٤٦٣ شكاية، وتمت تسوية ٣٣٧,٢ شكاية.

- إن تدخل مفتشية العمل بالإضافة إلى عدد المطالب المسواة، تساهم في إرجاع العمال إلى عملهم وإدماجهم، حيث تم خلال خمس سنوات الأخيرة إرجاع ٢٥٣٤٩ عامل تم فصله، بمعدل سنوي يقدر ب ٥٠٦٩ عامل يتم إرجاعه إلى العمل سنوياً.

إن مقارنة هذه الأرقام توضح أهمية مساهمة مفتشية العمل في إرساء السلم الاجتماعي، من خلال تدخل مفتش العمل في حل وتسوية نزاعات العمل الفردية، وهو دور

١ - وزارة التشغيل و الشؤون الاجتماعية، الحصيلة الاجتماعية ٢٠١٥، مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل إصدار ٢٠١٦.

مكمل لعملية تلقي جهاز تفتيش العمل للشكايات، التي يتوصل بها أو يتسلمها من العمال أو أصحاب العمل، ويحاول تدارك النزاع قبل أن يتطور ويتنامى.

فقرة ثانية: فعالية تدخل مفتشية العمل في تسوية نزاعات العمل الجماعية.

نظراً لخطورة نزاعات العمل الجماعية، على المستوى الاجتماعي والاقتصادي، فقد اقتضى الأمر تنظيمها بإجراءات خاصة تتلاءم وطبيعة هذه النزاعات، تهدف إلى حلها سلمياً، وفي هذا الإطار نظم المشرع المغربي إجراءات تسوية نزاعات العمل الجماعية بمقتضى الكتاب السادس من مدونة الشغل^١.

وتعد المصالحة كوسيلة من وسائل الحل السلمي لنزاعات العمل الجماعية، الأسلوب الأكثر انتشاراً، والأكثر سلوكاً من قبل الفرقاء الاجتماعيين الاقتصاديين لتسوية نزاعاتهم، بالنظر للمزايا التي تتميز بها هذه الوسيلة.

فالمصالحة ليست مجرد وسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية فحسب، وإنما هي في الواقع وسيلة تتجاوز هذا الإطار، لا يقتصر دورها فقط على مساعدة أطراف نزاع العمل الجماعي على إيجاد الحل لتسوية نزاعهم، بل هي تساهم أيضاً حتى في تفادي نزاعات العمل الجماعية، من خلال مناقشة المسائل التي تثير أو من شأنها أن تثير النزاعات بين الطرفين، ومساعدتهم على الوصول إلى اتفاق يكون نابعا عن إرادتهم، أكثر مما يكون صادرا عن جهة المصالحة نفسها^٢.

وتجدر الإشارة إلى أن مسطرة المصالحة، كوسيلة لتسوية نزاعات العمل الجماعية، تتميز بمرونة وبساطة، فقد عمل المشرع المغربي، على وضع إطار عام لهذه الوسيلة، خصوصاً أمام مفتشية العمل، حيث يقوم جهاز تفتيش العمل، بدور هام في تسوية نزاعات العمل الجماعية، بل وحتى في اجتناب اندلاعها، وذلك بالتمكن من اجتناب عدد مهم من النزاعات، ويمكن القول تبعاً لذلك، بأن تدخل جهاز تفتيش العمل في تسوية نزاعات العمل الجماعية، تدخل إيجابي، يساهم في إقرار السلم الاجتماعي، واستقرار العلاقات المهنية داخل النسيج الاقتصادي الوطني^٣.

١ - سليمان الجابري: جهاز تفتيش الشغل عنصر فعال في ترسيخ دعائم السلم الاجتماعي والرقى بالمقاولة وتدعيم الاستثمار، مرجع سابق الإشارة إليه هامش رقم ٣، ص: ٨.

٢ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س رقم ١٣، ص: ٢٣٥.

٣ - كذلك بمقتضى مسطرتي المصالحة (من المواد ٥٥١ إلى ٥٥٠) والتحكيم من المواد (٥٦٧ إلى ٥٨٠) من مدونة الشغل. راجع: عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س رقم ١٣، ص: ١٨٧.

ويمكن تقييم مساهمات جهاز تفتيش العمل، في مجال إقرار السلم الاجتماعي واستقرار العلاقات المهنية، وبالتالي الرقي بالمقولة وتدعيم الاستثمار، من خلال الإحصائيات المنجزة من طرف مديرية الشغل، التابعة لوزارة الشغل و الإدماج المهني:

جدول يبين نتائج تدخل مفتشية العمل في حل نزاعات العمل الجماعية على الصعيد الوطني، في قطاع الصناعة والتجارة والخدمات منذ سنة ٢٠١٠ إلى غاية سنة ٢٠١٥.

الإضرابات المندلعة				الإضرابات المجتنبية		السنوات
عدد المضرين	عدد الأيام الضائعة	عدد الإضرابات المندلعة	عدد المؤسسات المعنية بالإضرابات	عدد الإضرابات المتفادات	عدد المؤسسات	
٢٨٧٤٢	١٧٥٢٥٠	٢٤١	١٩٤	٨٢٥	٦٦٩	٢٠١٠
٣٨٢٧٥	٢٧٦٩٢٨	٢٧٤	٣٤٨	٩٣٠	٧٤٩	٢٠١١
٢٨٧١١	٢٨٦١٦٦	٤١٣	٣٢٢	٩٧٢	٧٧٦	٢٠١٢
٦٤٠١٧	٢٩٨٠٠٢	٢٥٠	٢٠٣	١٢٣٢	١١٢٢	٢٠١٣
٨٧٥٢١	٢٢٠٩٢٦	٢٨٩	٢٣٩	١٤٦٢	١٢٨٥	٢٠١٤
٥٨٦٥١	٢٦٧٦٥٦	٢٦٥	٢٢١	١٣١٠	١١٠٧	٢٠١٥
١٤٢١١٧	١٥٢٤٩٢٨	١٨٨٦	١٥٢٧	٦٧٣١	٥٧٠٨	المجموع

المصدر: وزارة الشغل و الإدماج المهني، الحصيلة الاجتماعية ٢٠١٥، مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل إصدار ٢٠١٦

يتضح من خلال هذه المعطيات، أن مجموع الإضرابات المندلعة خلال نزاعات العمل الجماعية المسجلة خلال الخمس سنوات، (٢٠١٥ / ٢٠١٠)، بلغ ١٨٨٦ إضراب، بمتوسط سنوي يقدر ب ٣٧٧ إضراب. وأن أعلى معدل لعدد الإضرابات المندلعة العمالية سجل سنة ١٩١١ ب ٤٧٤ إضراب، أما أدنى معدل لعدد الإضرابات سنة ٢٠١١ هو ٦٦١ إضراب.

إن مقارنة هذه الأرقام، والمعطيات الإحصائية، توضح أهمية مساهمة مفتشية العمل في إرساء السلم الاجتماعي، واستقرار العلاقات المهنية بالمقولة، وذلك بالتصدي لمختلف نزاعات العمل الفردية والجماعية.

إلا أنه رغم هذه الأهمية، فإن هذا الجهاز لازال يعرف عدة صعوبات تحد من فعالية تدخله.

المطلب الثاني

حدود دور جهاز تفتيش العمل في تحقيق السلم الاجتماعي

إذا كانت بعض العوائق ذات الصبغة القانونية، التي ظلت تحد من فعالية جهاز تفتيش العمل، قد تم تجاوزها بفضل قانون ٦٥.٩٩، فإن هناك بعض العوائق، لازالت تحد من فعالية هذا الجهاز في تحقيق السلم الاجتماعي، منها ما له طابع تشريعي، بينما يرتبط البعض الآخر، بالإمكانات المادية والبشرية المتوفرة لدى جهاز تفتيش العمل.

الفقرة الأولى: المعوقات القانونية.

إن من أهم المعوقات القانونية^١ التي يواجهها جهاز تفتيش العمل، وتحد من فعالية تدخله في أداء دوره التصالحي، سواء في مجال نزاعات العمل الفردية أو الجماعية نجد:

أولاً: غموض التنظيم القانوني للصلح التمهيدي في ظل مدونة الشغل بين مقتضيات المادة ٤١ والمادة ٥٣٢.

فالقراءة المتأنية لصياغة المادة ٤١ من مدونة الشغل، التي تنص على أنه "يمكن للأجير الذي فصل من الشغل بسبب يعتبره تعسفا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة الرابعة من المادة ٥٣٢ أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.

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

بالمقابل نجد المادة ٥٣٢ من م ش، في فقرتها الرابعة تنص على أن لمحضر الصلح التمهيدي قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه. مما أثار إشكالية التوفيق بين المادتين (٤١ و ٥٣٢ من م ش).

فإذ كانت المادة ٤١ من م. ش، جعلت الصلح المتوصل إليه أمام مفتش العمل، نهائيا وغير قابل للطعن فيه أمام المحاكم، فإن الفقرة الرابعة من المادة ٥٣٢، أشارت مقتضياتها إلى أن الصلح المبرم في إطارها، يبقى مجرد إبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

إذن كيف سيكون الاتفاق بشأن الصلح التمهيدي، غير قابل للطعن أمام المحاكم؟ وفي ذات الوقت له قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه، وكأنه توصيل عن تصفية كل

١ - بعد أن كان هناك غياب نظام أساسي خاص بهيئة تفتيش العمل، من المعوقات القانونية التي يعاني منها هذا الجهاز، فإنه قد تمت المصادقة على مرسومين لتعزيز أدوار مفتشية العمل:

-مرسوم رقم: ٢٩-٠٨-٢ بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل.

-مرسوم رقم: ٧٠-٠٨-٢ المتعلق بمنح هيئة تفتيش الشغل تعويضات الجولات.

حساب، مع العلم أن المشرع من خلال قراءة متأنية للمادة ٤١ من مدونة الشغل، يسعى إلى خلق تقنية لا علاقة لها بالتوصيل عن تصفية كل حساب، وإلا اعتبر ذلك نوعاً من التكرار بصيغة أخرى^١، وقد اعتبر بعض الباحثين، هذا الوضع تناقضاً، أفرغ الصلح أمام مفتش العمل من محتواه^٢. ونادى بتعديل الفقرة الرابعة من المادة ٤١ من مدونة الشغل، لتخول إمكانية الطعن في الصلح المتوصل إليه أمام القضاء، غير أن الأخذ بهذا الطرح وإن كان ظاهره يهدف إلى حماية العامل، فإنه بالمقابل سيرسخ لعدم جدوى مهام الصلح أمام مفتش العمل، الشيء الذي يحفز صاحب العمل، إلى عدم اللجوء إلى مسطرة الصلح الإداري أمام جهاز تفتيش العمل، مادام العامل سيلجأ بعد ذلك إلى المحاكم.

وبناء عليه و أمام الغموض الذي يشوب مقتضيات المادتين (٤١ و ٥٣٢ م ش) المتعلقةتين بالصلح في إطار نزاعات العمل الفردية^٣، فإن الأمر يستدعي تدخل تشريعي لحسم هذا النقاش الدائر حول هذا الموضوع، والعمل على تنظيم الصلح التمهيدي من حيث المضمون والإجراءات^٤.

ثانياً: محدودية الصلاحيات والسلطات القانونية المخولة لمفتش العمل في العملية التصالحية.

يتميز المشرع المغربي من خلال مدونة الشغل، بين ثلاث مستويات للمصالحة^٥، باعتبارها وسيلة من الوسائل السلمية لتسوية منازعات العمل الجماعية، وتتحدد هذه المستويات في: المصالحة على مستوى مفتشية العمل، وعلى مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، ثم على مستوى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وقد منح المشرع لهيئات المصالحة، سلطات وصلاحيات تمكنها من الإحاطة بظروف النزاع وتسويته، وإن كان قد ميز بين هذه المستويات، بخصوص هذه الصلاحيات الممنوحة.

حيث يلاحظ في هذا الصدد، أنه لم تحدد صلاحيات معينة لكل من مفتش العمل على مستوى المقابلة، وكذلك للمدير المكلف بالعمل على مستوى العمالة أو الإقليم، على خلاف كل من رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة وكذا رئيس اللجنة الوطنية للبحث

١ - محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، م س، ص: ١٣٦٧.

٢ - حسن الحطاب: علاقة مفتشية الشغل بالقضاء أي رهان؟ رسالة لنيل الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس، السويسي، كلية العلوم القانونية والاجتماعية، الرباط، السنة الجامعية ٢٠٠٧/٢٠٠٨، ص: ٧٤.

٣ - انظر سابقاً: ما تطرقنا إليه حول: حجية الصلح المبرم أمام مفتش العمل.

٤ - تقرير حول اليوم الدراسي المتمحور حول مفتشية الشغل: آلية أساسية لتطبيق مدونة الشغل الذي نظمتها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل بالمعهد الوطني للشغل والاحتياط الاجتماعي بالرباط يوم السبت ١٥ ماي ٢٠٠٤، نشرة اتصال عدد ١٤ - يونيو ٢٠٠٤، ص: ٢١.

٥ - المادة ٥٥١ من مدونة الشغل.

والمصالحة^١. اللذان يتمتعان بأوسع الصلاحيات، لتقضي أوضاع المنشأة وأوضاع العمال المعنيين بالنزاع الجماعي، والقيام بجميع الأبحاث والتحريات لدى المنشأة والعمال المشتغلين بها، وأن يطلبوا تقديم كل المستندات والمعلومات، كيفما كان نوعها، التي تمكنهما من الاستتارة بها، ولهما أن يستعينا بخبراء، أو أي شخص آخر تكون فائدة في الاستعانة به، هذا وقد رتب المشرع، عن امتناع أحد أطراف النزاع الجماعي عن تقديم الوثائق والمعلومات المشار إليها سابقاً، جزاءات جنائية تتمثل في غرامة تتراوح بين ١٠٠٠٠ و٢٠٠٠٠.

أيضاً ولضمان حضور الأطراف، عمل المشرع على وضع جزاءات توقع على المتخلف عن الحضور، مع ملاحظة أن المشرع استثنى وبدون مبرر الاستدعاء الذي يوجهه بصفة قانونية من قبل مفتش العمل، وكذا المدير المكلف بالعمل لدى العمالة أو الإقليم، إلى أطراف النزاع الجماعي لحضور جلسات المصالحة، من الحماية الجنائية المقررة بمقتضى المادتين ٥٨٣ و ٥٨٤ من مدونة الشغل^٢.

الفقرة الثانية: المعوقات المادية

إن لجسامة المهام الممنوحة لمفتشية العمل، بالإضافة إلى تعددها، لا تتلاءم مع حجم الإمكانيات المادية والبشرية، التي تتوفر عليها هيئة تفتيش العمل، وهي صعوبات لخصها رئيس مصلحة تفتيش العمل قائلاً^٣: "إن الصعوبات التي تعاني منها مفتشية العمل في قيامها بالمهام المسندة إليها، ترجع أساساً لعدم كفاية عدد الموظفين، وكذا ضعف الوسائل الموضوعة رهن إشارتهم، بالنظر إلى اتساع المهام المسندة لهم، ثم لتكوين الأعوان بالدرجة الثانية".

١ - المادة ٥٦١ من مدونة الشغل.

٢ - المادة ٥٨٥ من مدونة الشغل.

٣ - حسب مقتضيات المادة ٥٨٣ م ش: في حالة استدعاء أحد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وامتنع عن الحضور دون أن يكون لديه عذر مقبول، فإن رئيس اللجنة المعنية يحرر تقريراً في الموضوع يوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة، وكذلك نفس الشيء بالنسبة للامتناع أحد أطراف النزاع عن تقديم الوثائق التي طلبها رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ورئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.
هذا وتنص المادة ٥٨٥ م ش على أنه يعاقب بغرامة تتراوح بين ١٠٠٠٠ و ٢٠٠٠٠ درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين ٥٨٣ و ٥٨٤ من م ش.

٤ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س رقم ١٣، ص: ٢٢٣.

٥ - احجو مبارك رئيس مصلحة تفتيش الشغل، سابقا بوزارة التشغيل في تقرير قدمه في الندوة الثلاثية الأطراف، حول: فعالية جهاز تفتيش الشغل في بعض الدول الإفريقية والعربية المنعقدة في الدار البيضاء ما بين ٢١ و ٢٥ مارس ١٩٨٧.

- نشرة اتصال: من اجل نظام أساسي خاص بهيئة تفتيش الشغل، العدد ٨- أكتوبر ٢٠٠١، ص: ٥.

أولاً: على مستوى الموارد البشرية.

مما لا شك فيه، أن عدد الأطر البشرية العاملة بهيئة تفتيش العمل، لا يرقى لجسامة المهام المنوطة بهم، وضرورة قيامهم بها على أحسن وجه، فعدد مفتشي العمل على المستوى الوطني لا يتجاوز ٤٣٩ مفتشاً^١، وقد زاد تقلص هذا العدد، بسبب الإحالة على التقاعد، فعدد الأطر العاملة بمفتشيات العمل في المغرب، لا يزال قليلاً بالنسبة لحجم النسيج الاقتصادي الذي يسهرون على تطبيق مقتضيات تشريع العمل فيه، وبالنسبة لعدد العمال العاملين به، مما يؤثر على جودة أداء هذا الجهاز، ويضعف قدرته على تحقيق النتائج المرجوة من وجوده^٢.

ففي الوقت الذي اتسع فيه النسيج الاقتصادي، وتزايد عدد المنشآت وعدد الطبقة العاملة بها، يقتضي الأمر تقوية هيئة تفتيش العمل، من خلال الزيادة في عدد الأطر، بشكل يمكن من مواكبة الاتساع والانتشار، المتزايد في عدد المنشآت الخاضعة لمراقبة جهاز تفتيش العمل وتدخله^٣. وذلك بخلق مناصب مالية سنوية مهمة، تدعماً للطاقتين البشرية لهيئة تفتيش العمل، بكفاءات من مختلف التخصصات استجابة لتطورات المحيط الاقتصادي والاجتماعي^٤.

وإذا كان النقص في عدد مفتشي العمل يؤثر سلباً على أداء هذا الجهاز، فإن تدني الكفاءة وضعف مستوى التكوين لبعض مفتشي العمل يزيد من حدته.

ثانياً: ضعف مستوى التكوين.

إضافة إلى قلة عدد الأطر العاملة بهيئة تفتيش العمل، يطرح كذلك ضعف مستوى التكوين، حيث تؤكد أغلب مكونات هذا الجهاز، على أن الإمكانيات المعرفية المتاحة بفضل

١ - حسب إحصائيات ٢٠١٦، الحصيلة الاجتماعية لسنة ٢٠١٥، مديرية المرصد الوطني لسوق الشغل، الرباط، ٢٠١٦
العدد الإجمالي لمفتشي الشغل يبلغ ٤٣٩ مفتشاً يشمل ٤٣ مندوب إقليمي للشغل، تمثل النساء ١٩% منها، موزعة كالاتي:
-مفتشي العمل الممارسين بما فيها مديري العمل بعدد يبلغ ٣٥٦ مفتش.

-مفتشي العمل العاملون بالإدارة المركزية بعدد يبلغ ٨٣ مفتش.

٢ - بالإضافة إلى قلة عدد الأطر داخل جهاز تفتيش العمل، فإنه يعرف سوء التوزيع فمثلاً: على مستوى مدينة الرباط يوجد ٢٧ مفتش عمل رغم أنها ليست بمدينة صناعية، أما على مستوى مدينة طنجة يوجد بها ١٤ مفتش عمل فقط رغم أنها مدينة صناعية، أيضاً على مستوى مدينة القنيطرة يوجد بها ٩ مفتشين ممارسين داخل نسيج اقتصادي كبير بهذه المدينة.

٣ - عبد اللطيف خالفي: الوسط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، م س رقم ١١، ص: ١٦٣.

٤ - انسجاماً مع مقتضيات المادة ١٠ والمادة ١٤ من الاتفاقيتين الدوليتين رقم ٨١ و ١٢٩ اللتان نصتا على ضرورة إيجاد التدابير اللازمة ليكون عدد مفتشي الشغل سواء في الصناعة والتجارة والفلاحة، كافياً لضمان إنجاز المهام الموكولة لهؤلاء المفتشين بكيفية فعالة.
-التقرير الختامي لندوة: مفتشية الشغل بين مهمة المراقبة ودور المصالحة، نشرة اتصال، عدد ٣، أبريل ١٩٩٥، ص: ١٧.

تكوينهم الجامعي العام، تظل قاصرة عن استيعاب التقنيات الدقيقة لأحكام قانون العمل، خاصة وأن المعهد الخاص بالتكوين يظل شبه معطل.^١

إذ لا يكفي أن يكون مفتش العمل، ذا تكوين قانوني فحسب، بل يتعين أن يتلقى بعض العلوم الأخرى، التي من شأنها أن تعينه على القيام بأدواره بصفة عامة، ودوره التصالحي بصفة خاصة. فالتكوين الجامعي العام الذي يلجون به الوظيفة في البداية، لا يساعدهم على القيام بدور المصالحة في منازعات العمل، على النحو المطلوب الذي يقتضي تكويناً ليس فقط على المستوى القانوني، وإنما أيضاً على المستوى التقني وعلى مستوى علم النفس الاجتماعي،^٢ وهو تكوين لا يتوفر في معظم المفتشين، مما يجعل نسبة كبيرة و على قلتهم غير مؤهلين، للإستجابة للأهداف المتوخاة من المصالحة في منازعات العمل الجماعية.^٣

وبناء عليه، فإنه يجب اعتماد إستراتيجية للتكوين، والتكوين المستمر، مركزياً وجهوياً، لأن التكوين المستمر طاقة أساسية للرفع من مستوى المهنية، التي تجعل من مفتش العمل فاعلاً قوياً ومؤثراً في محيطه.^٤

١ - ذلك أن المعهد الوطني للشغل والاحتياط الاجتماعي، ضل معطلا إلى أن تم إصدار القانون الأساسي الخاص بالمعهد الوطني للشغل والاحتياط الاجتماعي (٢٠٠٨).

٢ - قد تطرح على مفتش العمل نزاعات ذات طبيعة قانونية واقتصادية... لحلها يقتضي أن يتوفر على إمكانيات وكفاءات قانونية، تقنية واجتماعية.

٣ - عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الثاني، علاقات الشغل الجماعية، م س رقم ١٣، ص: ٢١٢.

٤ - انسجاماً مع مقتضيات المادة ٧ والمادة ٩ من الاتفاقية الدولية رقم ٨١ و ١٢٩. عندما أكدت على ضرورة توفير تكوين خاص ومناسب لمفتشي العمل.

وفي هذا الإطار تم إخراج النظام الأساسي للمعهد الوطني للشغل والاحتياط الاجتماعي باعتباره مؤسسة تابعة لوزارة الشغل و الإدماج المهني يتولى تسييرها طاقم إداري معين من طرف وزير الشغل و الإدماج المهني ، ويفتح أبوابه لتنظيم اللقاءات والندوات والدورات التكوينية. والتحسيسية ذات العلاقة بمجالات العمل والتشغيل والحماية الاجتماعية، بما من شأنه أن يساهم بصفة دائمة في تعزيز الموارد البشرية وتطوير كفاءة الأطر بهيئة تفتيش العمل.

أيضا تمت المصادقة على المرسوم رقم ٢٩-٠٨-٢٠٠٨ بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل.

وكذلك تمت المصادقة على مرسوم رقم ٧٠-٠٨-٢٠٠٨ بتاريخ ٨ يوليوز ٢٠٠٨ والمتعلق بمنح هيئة تفتيش الشغل تعويضات عن الجولات.

وفي هذا الصدد قامت الوزارة الوصية، بتنظيم دورات تكوينية لجميع مفتشي العمل، حول منهجية التدخل في مجال زيارات التفتيش، إلى جانب تنظيم ورشات تكوينية لفائدة مفتشي العمل في مجال منهجية التدخل وتبدير نزاعات العمل الفردية والجماعية، و قد تم إخراج دليل يتعلق بالمصالحة في نزاعات العمل.

٥ - هناك من الفقه من نادى بإحداث مدرسة وطنية خاصة بتكوين مفتشي العمل أو على الأقل فتح تخصص داخل إحدى كليات الحقوق بالمغرب أو بالمعهد الوطني للدراسات القضائية، حيث تؤخذ بعين الاعتبار النشاط القانوني والفني المنتظر منهم.

-محمد الكشور: نظام تفتيش الشغل، الواقع الحالي وأفاق المستقبل، م س رقم ٧، ص: ٨٠ و ٨١.

خاتمة:

من خلال دراستنا لموضوع الوظيفة التصالحية لمفتشية العمل في ظل قانون العمل المغربي، يتبين أن الدور الموكل لجهاز تفتيش العمل دور هام سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي.

وبالتالي كان ضروريا، إن لم نقل لزاما إعادة تأهيل ورفع مستوى تدخل هذا الجهاز، باعتباره أهم آلية تتدخل في مجال علاقات العمل.

إذ في غياب التأهيل الحقيقي لجهاز تفتيش العمل، لا يمكن ضمان الوصول إلى تطبيق أمثل لتشريع العمل، يترجم كل الشعارات والآمال التي بنيت عليها دستور الطبقة العاملة، حيث لا يكفي تحديث الترسانة القانونية المنظمة لعلاقات العمل وتدابير العلاقات المهنية داخل هذه المنشآت، لإدراك المقاصد التي يهدف إليها المشرع عند صياغة قانون العمل. بل يجب الالتفات ومعالجة وضعية جهاز تفتيش العمل، باعتباره الآلية الأساسية التي عهد لها بنقل البنود التي يتضمنها تشريع العمل من المستوى المكتوب إلى مستوى الواقع العملي.