



نشأة الهيئات التمثيلية للأجراء

في القانون المغربي

الباحث حمو علي سليمان

دكتور في الحقوق

المغرب

مقدمة

بدأت مرحلة تنظيم الهيئات التمثيلية قبل الاستقلال بقليل، خاصة بعد إصدار ظهير 12 شتنبر 1955 الذي ألغى كل تمييز بين المغاربة والأجانب في التمتع بالحقوق النقابي بعد توحيد تيار الحركة الوطنية مع الحركة النقابية، لطرد الاستعمار الفرنسي بالمغرب في إطار مطالب الشعب المغربي عبر توجيه العمل النقابي إلى النضال السياسي أكثر منه اقتصادي، لأن الظرفية فرضت التوحد من أجل انتزاع الاعتراف بالحريات قبل الاستقلال وضمن استمرارها بعده بتوازنات جديدة تأخذ بالاعتبار النقابات المهنية إلى جانب الأحزاب السياسية في تصحيح الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية خاصة بعد الاعتراف بالنقابات بظهير 16 يوليوز 1957 كهيئة شريكة داخل المقاولات أو على المستوى الوطني والجهوي والإقليمي، وإقرار مبدأ التعددية النقابية بظهير 1960.

وبالتالي فتح المجال للتنافس بين النقابات في الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية للمنخرطين فيها، على أنها لم تكن المؤسسة الوحيدة التي راهن عليها المشرع لتطوير العلاقة بين العمال وأرباب العمل، لهذا أحدثت مؤسسة الممثلين المنتخبين بظهير 29 أكتوبر 1962 المتعلق بمندوبي الأجراء إشارة منه إلى إقرار تمثيلية القرب لهؤلاء داخل المؤسسة والمقاولات إلى جانب النقابة المهنية، وبالتالي لم يعد للمشغل مبدئياً حرية التنازل عن جزء من سلطته قصد السماع لمتطلبات الأجراء، بل أصبح هذا التنازل إلزامياً بقوة القانون استناداً إلى مبدأ المشاركة العمالية.

وسيتأكد هذا التوجه بعد توسيع مجال المشاركة بمؤسسات جديدة كلجنة المقاولات ولجنة السلامة وحفظ والصحة في مدونة الشغل، انطلاقاً من مفاهيم حديثة كالمقاولات المواطنة والنقابة المواطنة، تتعد عن الصراع والصدام وتتجه نحو الحوار والتفاوض بما يلبي احتياجات لصالح المقاولات والسلم الاجتماعي بها، فالمستجدات الواردة في مدونة الشغل من شأنها تكريس تعددية في مستويات التدخل وتوسيع مجالاته، بما يضمن إشراك وتمثيل حقيقي وفعلي للأجراء.

وعلى هذا الأساس، سيتم الوقوف على مجمل التحولات التي واکبت إقرار الحرية والحقوق النقابي، ومبدأ المشاركة داخل المقاولات بشكل معين قبل إصدار مدونة الشغل (مطلب أول) ولاحقاً بعد إقرارها من خلال المضامين التي جاءت بها لتوسيع مقتضى الإشراك والتمثيلية في الهيئات القائمة أو التي استحدثتها (مطلب الثاني)، وذلك من خلال الإجابة على الإشكال الآتي: كيف نظم المشرع المغربي الهيئات التمثيلية للأجراء في القانون المغربي؟

المطلب الأول: تنظيم الهيئات التمثيلية قبل صدور مدونة الشغل

ارتبط ظهور الهيئات التمثيلية في المغرب بالتغلغل الاستعماري، ونشأة الطبقة العاملة المغربية إلى جانب الأجنبية وخاصة الفرنسية، وإدخال مفاهيم جديدة كالنقابات والإضراب واتفقيات العمل الجماعية، على أن التمييز الذي واجه به الاستعمار الأجنبي العمال المغاربة سواء من حيث التشغيل والحقوق المرتبطة به كالأجر وساعات العمل وغيرها أو فيما يخص الحقوق والحريات النقابية، أدى إلى توحيد جبهة الطبقة العاملة المغربية بداية الخمسينات لانتزاع الاعتراف بحق العمال المغاربة في التكتل والتنظيم والتمثيل داخل أماكن العمل، إضافة إلى باقي الحقوق الأخرى إيداناً بظهور تنظيمات عمالية أولية قبل الاستقلال تلتها تنظيمات أخرى بعده،



خاصة مع صدور الظواهر المنظمة لممارساتها داخل المقابلة، وعلى هذا الأساس سيتم تناول سياق تنظيم الحرية والحق النقابي في (فقرة أولى) على أن تخصص (الفقرة الثانية) للحق في المشاركة العمالية داخل المقابلة قبل صدور مدونة الشغل.

الفقرة الأولى: الحرية والحق النقابي قبل صدور مدونة الشغل.

تشكل حرية التنظيم النقابي إحدى أهم أسس التشريعات الاجتماعية في مجال العمل، فغياب هذه الحرية يعكس عمق التحالف بين السلطة وأرباب العمل لاستغلال الطبقة العاملة،¹ وقد ظل المغرب في هذا الجانب كما في جوانب أخرى في مؤخرة المستعمرات والحميات الفرنسية، خاصة وأن الظواهر التي صدرت إبان فترة الحماية كرسست الامتياز النقابي للفرنسيين والأجانب على حساب العمال المغاربة ومنها ظهيري 1936 و 1938²، على أن الوضع سيعرف تحولات عميقة على مستوى الاعتراف التشريعي بالحرية النقابية، وأيضاً من جانب ممارستها العملية كحق خاص بعد تأسيس الاتحاد المغربي للشغل سنة 1955 وإلغاء ظهير 1938 الذي يجرم ممارسة هذا الحق من قبل المغاربة،³ ويمكن التمييز في هذا الصدد بين مرحلتين هامتين:

الأولى من 1955 إلى 1960 عرفت استمرار الارتباط التنظيمي بين المنظمة النقابية الأولى التي تأسست في المغرب والمقاومة الوطنية ويسار حزب الاستقلال، لم يقتصر هذا الارتباط على الشكل النقابي، بل التنسيق من أجل القضية الوطنية الأساسية الأولى في إطار عمل وحدوي منسجم أدى إلى تحقيق مكاسب نقابية بعد الاستقلال على الصعيد التنظيمي والمطلبي،⁴ فجاء ظهير 16 يوليوز 1957 المتعلق بالنقابات المهنية⁵ ليقر بحق الأجراء المغاربة في التنظيم وممارسة العمل النقابي تلته ظواهر أخرى متعددة سنوات 1957 و 1958 و 1959 لتبث في الاتفاقيات الجماعية،⁶ وطب الشغل،⁷ وشروط التشغيل والترقي في الميدان الفلاحي،⁸ والزيادة في الأجور، والسلم المتحرك للأسعار والأجور.⁹

وتتمينا لهذا الاعتراف حظيت المركزية النقابية المغربية (إ م ش) بصفة مؤسسة دستورية تعنى بتأطير المواطنين (العمال) وتمثيلهم داخل المغرب وخارجه ضمن الوفد المغربي في أشغال هيئة الأمم المتحدة، بالإضافة إلى مختلف أشكال الدعم الإداري والمالي لمواكبة الوضع الجديد.¹⁰

المرحلة الثانية: امتدت منذ تشريع نظام التعددية النقابية إلى تأسيس الكونفدرالية الديمقراطية للشغل سنة 1978، تميزت هذه المرحلة بإفراز التعددية النقابية، وإنهاء الاحتكار النقابي للاتحاد المغربي للشغل بمرسوم 8 أكتوبر 1960،¹¹ حيث عمدت مختلف التيارات السياسية إلى تأسيس منظمات نقابية، وفي مقدمتها الإتحاد العام للشغالين بالمغرب الجناح النقابي لحزب الاستقلال¹² الذي تم اعتماده في التمثيل الثنائي (UGTM ; UMT) للوفد المغربي لدى منظمة العمل الدولية،¹³ ومن جهة أخرى، أشار هذا المرسوم في فصله الفريد إلى إلغاء المرسوم الصادر في 17 يوليوز 1957 الذي كان يسمح للكاتب العام للحكومة للاعتراض على تأسيس أي تنظيم نقابي جديد.¹⁴

وإذا كانت هذه المستجدات التشريعية قد ساهمت في إضعاف الإتحاد المغربي للشغل مثلما يظهر في الانشقاقات الواسعة داخل هيئاته لعدة أسباب: منها فصل العمل النقابي عن العمل السياسي (أو ما اصطلح عليه بسياسة الخبز)،¹⁵ وعزل الأطر النقابية عن القواعد العمالية، وغياب رؤية موحدة داخل الإتحاد،¹⁶ فإنها بالمقابل سمحت بإحداث نقابات جديدة مثل الكونفدرالية الديمقراطية للشغل كتنظيم نقابي موالي للاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية¹⁷ سنة 1978.

فالأمر يتعلق بممارسة حق، وفي نفس الوقت يتجسد في حرية التأسيس الذي ينسجم مع مبدأ الحق في تعدد النقابات المعتد به قانوناً،¹⁸ ومن جهة أخرى تقوم الحرية النقابية من جانب الأفراد على حرية شخصية في الانتماء النقابي، ولا يمكن أن تكون إلا حرية



فردية تمارس في إطار جماعي من خلال حرية اختيار النقابة، وحرية الانخراط أو عدم الانخراط بالنقابة أو الانسحاب منها، فهذا المبدأ يحظر الاحتكار والإجبار على الانخراط الإلزامي.¹⁹

وتمشيا مع ذلك يؤكد الفصل الثالث من النظام النموذجي بقوله: "يستخدم المؤاجر الأجراء الذين يحتاج إليهم، ضمن الشروط المنصوص عليها في القانون آخذا بعين الاعتبار كفاءات وصفة طالبي الخدمة وسوابقهم لا غير"²⁰، كما جاء في المادة الثانية من ظهير 15 يوليوز 2000: يحق لكل أجير أن ينخرط في النقابة التي يريد الانضمام إليها،²¹ فالمشرع حافظ على نفس مقتضى الحماية الذي جاءت به الدساتير السابقة للحرية النقابية في جانبها الإيجابي، أي حرية التأسيس وحرية الانضمام الاختياري باعتبارها ناتجة عن مبدأ حرية الرأي والتجمع المعترف به دستوريا لكل المواطنين،²² إذ ليس هناك ما يمنع أي عامل من الانضمام لأي تنظيم نقابي، لذلك عملت التشريعات المقارنة والاتفاقيات الدولية والقانون الوطني على كفالة هذا الحق.

وفي مقابل الانضمام، تبقى مسألة عدم الانضمام مسكوتا عن حمايتها كمفهوم سلبى للحرية النقابية سواء في ظهير 16 يوليوز 1957 أو في المقتضيات الدستورية التي من شأنها أن تضمن لكل أجير الحماية من أي ضغط أو إكراه يجبر من خلاله على الانضمام إلى نقابة معينة كيفما كانت الجهة الصادر عنها هذا الإكراه: المشغل²³ أو النقابة،²⁴ ومع ذلك يظل المشغل مقيدا بعدم ممارسة أي ضغط على الأجراء النقابيين أو غير النقابيين، لأن ذلك يدخل في إطار صيانة الحرية النقابية.²⁵

أما الحق في الانسحاب والاستقالة فهما مضمونان بمقتضى الفقرة الأولى من الفصل الثامن من ظهير 16 يوليوز 1957 التي تسمح لكل عضو من أعضاء النقابة المهنية أن ينسحب من الجمعية متى أراد ذلك بالرغم من كل شرط مناقض، وتحتفظ النقابة بحق المطالبة بواجب الاشتراك المفروض أدائه على الأشهر الستة الموالية لتاريخ الانسحاب، وهذا لا يعني بالضرورة سقوط الحقوق المكتسبة في ظل الوضع السابق، بل يحتفظ الأجير بحق العضوية في الشركات التعاضدية وراتب الشيخوخة²⁶ ويسري نفس الحكم في حالة تخلي الأجير عن مواصلة المهنة شرط توفره على أقدمية ستة أشهر من ممارستها.²⁷

وحيث أن الاستقالة طوعية، فإن الإكراه على تقديمها يشكل مساسا بالضمانة الدستورية للحرية النقابية، وفي هذا الإطار قضت محكمة الاستئناف بالدار البيضاء بالتعويض للأجير بعدما تبين لها أن المستأنف عليها - المقاول المشغلة - كانت جادة في البحث عن سبب للتخلص من المستأنف، ذلك أنها ساومتها في التخلي عن أفكاره النقابية وتقديم استقالته من النقابة،²⁸ كما ذهب أحد الفقه²⁹ إلى أنه لا ينبغي أن يكون انسحاب العضو نتيجة لضغط يمارس عليه، وإلا كان الانضمام للنقابة مجرد من أي مضمون فعلي، كما خلص فقه آخر بالمقابل إلى أنه لا يجوز إجباره على البقاء في النقابة.³⁰

وعلى هذا الأساس، فإذا كانت النتيجة الطبيعية لحرية انخراط الأجير بالنقابة تقابلها حرية الأجير في ألا ينتمي لأية نقابة أو الانسحاب منها، فإنه لا يكون من حق أي مشغل أن يرغم أجراءه على الانتماء لنقابة معينة أو عدم الانتماء إليها،³¹ أو تأسيس منظمات منافسة أو دعم منظمات للأجراء على حساب أخرى، وهذا الإجراء مثلما يسري على المشغلين ومنظماتهم ينطبق أيضا على المنظمات النقابية للأجراء، وبالتالي أعمال الحياض اتجاه حرية الأجراء في الاختيار إما بشكل إيجابي أو سلبى،³² كما أن مبدأ التعددية النقابية والحق في عدم الانخراط بأي نقابة أمران يجعلان أنه لا شيء يسمح بفرض الانتماء إلى نقابة أو الالتزام بالبقاء في هيئة نقابية.³³

إلى جانب ضمان حرية الانتماء النقابي بمختلف أشكالها (الانضمام والتأسيس والانسحاب)، فإن مقتضيات ظهير 16 يوليوز 1957 كرسست أيضا حرية الممارسة النقابية من خلال تحديد مجال تدخل النقابات المهنية في الدرس والدفاع عن المصالح الاقتصادية



والصناعية والتجارية والفلاحية الخاصة بالمنخرطين،³⁴ مع إغفال الطابع الاجتماعي الذي يمكن أن تنطوي عليه هذه المصالح، وأيضا جوانبها الفردية والجماعية.

ومع ذلك، فإن هذا السهو التشريعي لا ينفى عن النقابة هذه الصلاحية، خاصة بعد تمتيعها بالشخصية الاعتبارية،³⁵ وحق التقاضي وممارسة جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم فيما يتعلق بالضرر الذي يمس بشكل مباشر أو غير مباشر المصلحة الفردية أو الجماعية للمهنة التي تتولى تمثيلها،³⁶ هذا فضلا عن منع المشرع بظهير 15 فبراير 2000 كل ما من شأنه أن يعرقل ممارسة الحق النقابي سواء كان ذلك صادرا عن الأشخاص المؤسسين للنقابات ورؤساؤها ومدبريها ومسئولها أيا كانت تسميتهم أو كل شخص آخر طبيعي أو معنوي،³⁷ ويدخل في هذا القبول أعمال التدخل التي تباشر من قبل المنظمات المهنية للمشغلين اتجاه منظمات الأجراء أو العكس في شؤون بعضها البعض، بهدف المس باستقلالية هذه المنظمات فيما يخص تكوينها وتسييرها وإدارتها أو القيام بكل عمل في هذا الجانب بما في ذلك تقديم دعم مالي غير مبرر قانونا.³⁸

ولعل أهم ضمانات مكرسة لحرية الممارسة النقابية إقرار عدم التمييز بين الأجراء بمقتضى المادة الأولى من ظهير 15 فبراير 2000 يقوم على أساس الانتماء أو الممارسة النقابية للأجير فيما يتعلق بالتشغيل وتسيير الشغل وتوزيعه والتدريب المهني والترقية والمزايا الاجتماعية والفصل والإجراءات التأديبية³⁹ تحت طائلة العقوبات المقررة في المادة الثالثة من هذا الظهير،⁴⁰ أو تلك المنصوص عليها في القانون الجنائي،⁴¹ وقد أعفى القضاء الفرنسي النقابة من التصريح بقائمة أسماء الأجراء النقابيين للمشغل إذا كان هناك احتمال تعرضهم للقمع أو أي تصرف آخر يمسهم بسبب انتمائهم النقابي، وليس في ذلك أي خرق لحقوق الدفاع أو مبدأ الحضورية.⁴²

وبذلك يكون المشرع المغربي قد ساير ما قرره لجنة الحريات النقابية من أن مفهوم الحرية النقابية لا يقف عند حد حق العمال وأصحاب العمل في تكوين منظماتهم دون تمييز والانضمام إلى المنظمات التي يختارونها، بل يشمل بالإضافة إلى ذلك حق النقابة في ممارسة الأنشطة المشروعة الكفيلة بحماية مصالح أعضائها.⁴³

وسواء تعلق الأمر بجرية الانتماء أو الممارسة النقابية، فإن التشريع المغربي تأثر بمقتضيات المعايير الدولية في مجال الحرية والحقوق النقابية من حيث تبنى العديد من المبادئ التي تقرها الاتفاقيات الدولية للشغل المتعلقة بالحق النقابي والإضراب والمفاوضة الجماعية وغيرها من الحقوق ذات الصلة، بالرغم من محدودية الاتفاقيات المصادق عليها من طرف المغرب، ومن ضمنها الاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة،⁴⁴ وفي مقابل ذلك ما يزال التحفظ قائما بشأن الاتفاقية الأساس للحرية والحق النقابي رقم 87 .

وفضلا عن ذلك أثارت مسألة تمثيلية المنظمات النقابية في الملتقيات الدولية إشكاليات عديدة، تتعلق أساسا باحتكار الإتحاد المغربي للشغل لمدة زمنية طويلة للتمثيلية دون غيره في الوقت الذي هجر فيه المشرع الأحادية النقابية إلى مبدأ التعددية، وعدم تحديده لمعايير دقيقة لها، وهو ما حدا بالاتحاد العام للشغالين بالمغرب، والكونفدرالية الديمقراطية للشغل إلى رفع الأمر إلى المؤتمر الدولي للعمل للتدخل لدى الحكومة المغربية التي صرحت بأنه لا يمكن القول بتمثيلية هذه الأخيرة، وأنه من اللازم انتظار نتائج الانتخابات المهنية.⁴⁵

والملاحظ أن المسألة لم تعد تثير إشكال على مستوى التمثيل الخارجي فقط، بل أيضا على المستوى الداخلي خاصة بعدما أشار ظهير 27 يوليوز 1972 المحدث للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في فصله السابع إلى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا،⁴⁶ وكذا مرسوم 28 شتنبر 1974 القاضي بتعيين مستشاري القسم الاجتماعي بالمحاكم الابتدائية،⁴⁷ مما يفرض تحديد معايير قانونية



تضبط النقابة المؤهلة لأن تحظى بتلك التمثيلية، وبالتالي رفع اللبس عن المفهوم في ضوء مبدأ المساواة والتعددية النقابية كي لا يتحول إلى وسيلة لتقوية منظمات نقابية على حساب أخرى من قبل الحكومة والمشغلين، وهو الأمر الذي لم يستجب له المشرع على الأقل قبل صدور مدونة الشغل خلافا لبعض التشريعات التي خصت الموضوع بنقاش علمي واسع أثناء تحديد تلك المعايير.⁴⁸

ومهما يكن، فإن غياب مسألة التمثيلية لا يلغي المشاركة الاستشارية للنقابات في المؤسسات والمجالس ذات التمثيل الثلاثي على المستوى الوطني علما أن المقتضى الدستوري في الفصل الثالث يعطي للنقابات المهنية صلاحية تنظيم المواطنين (العمال) وتمثيلهم إلى جانب الأحزاب السياسية والغرف المهنية.⁴⁹

فالأمر يتعلق بحق النقابة في التمثيل الذي تم الارتقاء به إلى المبادئ الدستورية، لأنه يروم حماية العمال من خلال حضور ممثلي النقابات في الهيئات الاستشارية⁵⁰ التي يفرض القانون وجودهم ضمن مكوناتها،⁵¹ مادامت تضمن التمثيل المتوازن للمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء باعتبارها الأجهزة الأكثر اشتغالا على قضايا العمال.

الفقرة الثانية: مبدأ المشاركة العمالية

يشكل مبدأ المشاركة العمالية بصيغته الراهنة في القوانين الأوربية والأنظمة الحديثة قاعدة دستورية لا يمكن تقييدها إلا في حدود ما يسمح به القانون، ونمط الإنتاج السائد والتوجه السياسي، فهو محاولة حقيقية لتوزيع السلطة بين الأجراء والمشغلين في إدارة الشغل وصنع القرار الاجتماعي والاقتصادي، ويتم التأكيد على هذا المبدأ بشكل يتراوح بين التنصيب الصريح أو الضمني، اعتبارا لمجموعة من الضوابط المتداخلة بينما هو سياسي واقتصادي وإيديولوجي.

والمغرب بدوره قارب مفهوم المشاركة ولو بشكل محدود لضبط العلاقات بين أطراف الإنتاج محاولا خلق التوازن بينهما في المراحل الأولى للاستقلال، ويظهر ذلك من خلال ظهور 29 أكتوبر 1962 وظهير 29 دجنبر 1960⁵² الخاص بمستخدمي المقاولات المعدنية،⁵³ وتقييم فعالية التمثيل في تدبير المؤسسة المشغلة.

فالمشرع المغربي اعترف بمدوب الأجراء كمؤسسة تمثيلية بالمقابلة بظهير 16 شتنبر 1955، وإذا كان أحد الفقهاء يعتبره رد فعل عن مطالبة طبقة الأجراء المغربية بالحقوق وبالحرية النقابيتين بعد تأسيس الإتحاد المغربي للشغل كأول منظمة نقابية في عهد الحماية⁵⁴، فإن البعض الآخر يعتبر أن التمثيلية النابعة عن مندوب الأجراء جاءت لإبعاد المفهوم الفردي للعلاقات الشغلية، لأنها المؤسسة التي سمح لها المشرع أساسا بالتمثيلية داخل المقابلة⁵⁵ - علما بأن المشرع الفرنسي عرف هذا النظام سنة 1946⁵⁶ - وقد جرى العمل بهذا الظهير في المؤسسات التي تشغل أكثر من خمسين أجيورا⁵⁷ طيلة السنوات الأولى للاستقلال حتى صدور ظهير 29 أكتوبر 1962 المعدل له، والذي نص في فصله الأول على أن ينتخب: مندوبون عن المستخدمين في جميع المؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية والمهن الحرة والنقابات المهنية والجمعيات والشركات المدنية والجماعات من أي نوع كانت متى تشغل بشكل اعتيادي عشرة أجراء على الأقل.⁵⁸

ومع ذلك، فإن فلسفة مبدأ المشاركة تفترض وجود سلطة مادية ومعنوية موازية لسلطة المشغل ومتساوية في القوة تشترك معه في القرار⁵⁹ سواء كان مندوب الأجراء أو ممثل النقابة، ولأن مندوب الأجراء هو ممثل القرب داخل المقابلة⁶⁰ أكثر حضورا من النقابات، كان لزاما توسيع مجالات تدخله إلى الحوار والتفاوض وتسوية نزاعات الشغل الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل، لأن الاقتصار على الاختصاصات مثلما جاء بها الفصل الثاني من ظهير 1962 يفقد مندوب الأجراء السلطة المتوازنة المفترضة في الحوار والمشاركة في تدبير المؤسسة بينه وبين المشغل، فاختلال التوازن يزعج بالحوار في تصنيفات أخرى كالمطالبة والتنظيم والشكوى، وكلها مصطلحات



دخيلة على مفهوم المشاركة الفعلية والحوار،⁶¹ ومن جهة أخرى يؤدي عدم التكافؤ إلى حصر تدخل مندوب الأجراء في القضايا الاجتماعية بشكل يجعله بعيد كل البعد عن سلطة المشاركة في التدبير الاقتصادي والمالي.⁶²

وعليه، فالتقييد القانوني لمهام مندوب الأجراء يقلص من هامش الفعل المتاح له، وتحويله إلى جهاز ضعيف لا يعدو أن يكون نائبا عن الأجراء في رفع المطالب الفردية والجماعية إلى المشغل،⁶³ ولعل هذا ما حدا بالبعض إلى القول بأن ظهير 29 أكتوبر 1962 يشكل تراجعاً تشريعياً، والأمر بالنسبة لهذا الظهير لا يعدو أن يكون وساطة وليس مشاركة عمالية،⁶⁴ خاصة وأن بعض الاتفاقيات الجماعية أعطت لمندوب الأجراء صلاحيات أوسع للتدخل في قضايا الطرد الجماعي واستشارته حول آليات تفادي التسريح الجماعي أو التخفيف من آثاره،⁶⁵ ومثال ذلك الاتفاقية الجماعية المبرمة بين الاتحاد المغربي للشغل ومعامل السكر تنص على أن مندوبي العمال يتدخلون في القضايا المتعلقة بالطرد الجماعي للعمال، وفي هذا نطاق تتم استشارة مندوبي العمال حول الآليات الممكنة لتفادي التسريح الجماعي أو التخفيف من آثار الطرد (الفصل 35 من الاتفاقية الجماعية المذكورة).⁶⁶

واستثناء من مقتضيات ظهير 1962، فإن المشاركة العمالية في المقاولات المعدنية خصها المشرع في ظهير 24 دجنبر 1960 المتعلق بالعمل المنجمي بقواعد خاصة، فالفصل الخامس يقضي بإحداث لجنة استشارية في كل مقولة معدنية تسري عليها أحكام النظام الأساسي للمقاولات المعدنية تتكون من ممثلين عن العمال والمستخدمين وممثلين عن الإدارة تستشار في المسائل ذات طبيعة اقتصادية وتحديد برامج الأشغال والإنتاجات، وقابلية الإنتاج وتشجيعها، وتقديم اقتراحات بشأن تحسين نتائج المقولة.

بالإضافة إلى ذلك أفرد الفصل الثالث من هذا الظهير خصوصية قانونية لنظام المشاركة في التسيير المنجمي مقارنة مع باقي القطاعات الأخرى، بحيث عكس استثناء متقدماً في مبدأ المساهمة العمالية من خلال تخصيص لجان النظام الأساسي والمستخدمين بصلاحيات واسعة للتدخل في مختلف الجوانب المتعلقة بتنظيم ظروف الشغل وفي مقدمتها تطبيق النظام الأساسي،⁶⁷ ودراسة كل مطالب الأجراء فيما يخص التوظيف والتسمية والترقي والعقوبات التأديبية.

وفضلاً عن ذلك، أحدث المشرع في مجال الصحة والسلامة مفوضون دائمون لأمن المستخدمين وحفظ صحتهم،⁶⁸ يدعون مفوضو الأمن، لتفقد الأشغال التي تباشر تحت الأرض ومقاع الاستغلال المعدنية قصد دراسة الشروط المتعلقة بها الخاصة بأمن المستخدمين وحفظ صحتهم، ويفرض القانون على المقاولات المنجمية أن تجعل رهن إشارة المفوض الوسائل المادية التي يحتاجها لإعداد تقاريره بشأن تقدم الاستغلال،⁶⁹ وكذا جميع المستندات والنصوص الرسمية والمناشير التي لها صلة بمهامه، كما يتعين إشراكه في كل ما يتعلق بالصحة والسلامة داخل المناجم والأوراش من خلال الحرص على حضوره وبصفة منتظمة في جميع جلسات التحقيق التي تنظمها مصلحة المناجم.⁷⁰

وهكذا، فتتنظيم المشاركة العمالية داخل المقولة هو تنظيم لعلاقات مهنية ذات طبيعة خاصة تختلف بحسب القطاعات المهنية والإنتاجية، لكنها تظل محدودة في الأغلب الأعم في المقاولات التي يسري عليها نظام مندوب الأجراء، وغير كافية بالرغم من تعزيزها بمقتضيات تشريعية تضمن التفاوض وتسوية نزاعات الشغل الجماعية عبر أجهزة إقليمية ووطنية،⁷¹ لكنها لا تكون على دراية كافية بظروف المقولة، وبالإكراهات التي تحكمها، وأيضاً بنوعية الصراع بين الأجراء والمشغل، ومن هذه القوانين ظهير 19 يناير 1960 المتعلق بالمصالحة والتحكيم الذي شكل من جانب النقابات آلية لتمكين العمال من وسائل الدفاع عن حقوقهم في مواجهة المشغلين نظراً للمساواة النظرية التي يمنحها هذا القانون وإعطائه للطبقة العاملة وزناً كان مفقوداً في المؤسسة.⁷²



ومع ذلك، فإن صدور النصوص التطبيقية المتعلقة بالمصالحة والتحكيم، وإجبارية اللجوء إليها - بمقتضى الفصل الأول - قبل كل إضراب أو إغلاق، يفيد تقييد حق النقابات في الإضراب بعدما أضفى القانون صفة عدم المشروعية على الإضرابات العمالية، في مقابل إعفاء الإغلاق الذي يباشره المشغل من هذه المسطرة، لوجود شكليات خاصة أحدثها المرسوم الملكي الصادر في 14 غشت 1967.⁷³

وهذه المحدودية في تفعيل المشاركة الحقيقية للأجراء تسري أيضا على مجال الاتفاقيات الجماعية التي نظمها المشرع بظهير 17 أبريل 1957، والمجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية،⁷⁴ بحيث لم تتمكن هذه القوانين من بلوغ الأهداف المرجوة في سياق ما هو مرغوب فيه، فمن جهة أزمة الاتفاقيات الجماعية للشغل نابعة عن صعوبة منافستها للفوائد الكثيرة التي ترد لصالح الأجراء، لأنها دائما ترد أفضل من القانون، علاوة على أنه لا يمكن التملص منها مادامت نابعة عن إرادة حرة وفق قواعد المفاوضة الجماعية،⁷⁵ ومن جهة ثانية إن اتفاقية الشغل الجماعية تفترض وجود نقابات قوية أو عبارة أخرى تنظيما نقابيا جيدا، وهو الأمر الذي يعتبر - بحسب البعض - مفتقرا جزئيا في ظل ظهير 16 أبريل 1957.⁷⁶

المطلب الثاني: تنظيم الهيئات التمثيلية في مدونة الشغل

أثارت الحرية والحق النقابي بالمغرب العديد من ردود الفعل إبان إقرار ظهير 16 يوليوز 1957 خاصة على مستوى التحديات و الإكراهات التي واجهت الممارسة النقابية ومنعت تطورها في ظروف ملائمة، لهذا جاءت مقتضيات مدونة الشغل،⁷⁷ لتجاوز هذا النقص الكبير بنسخ ظهير 1957 المتعلق بالنقابات المهنية الذي ظل محدودا في مواجهة التحولات التي عرفتها العلاقات الاجتماعية داخل أماكن العمل في المغرب، وفي الآن ذاته الاستجابة للضغوط الخارجية، وإصرار المنظمات النقابية داخليا من خلال جولات الحوار الاجتماعي على ضرورة تكريس ضمانات جديدة للممارسة النقابية، وتقوية حضورها في الأجهزة التمثيلية الوطنية والقطاعية، وعلى صعيد المقابلة إلى جانب توسع مجالات الاستشارة مع ممثلي الأجراء (مندوب الأجراء والممثل النقابي) وإقرار مؤسسات تمثيلية جديدة تنظم هذه الاستشارة والمشاركة العمالية في مختلف مجالات الاشتغال داخل المؤسسة (لجنة المقابلة ولجنة السلامة و حفظ الصحة).

ولعل إدراج المشرع المؤسسة للمفاوضة الجماعية ولجنة المقابلة ولجنة السلامة وحفظ الصحة إلى باقي المؤسسات الأخرى التي كانت قائمة، يفيد بأن المغرب قد أعطى للأجراء مساحة واسعة للإشراك والمساهمة في سير المقابلة من خلال التمثيلية المؤسساتية أو عن طريق المفاوضة الجماعية، ومن جهة ثانية الإقرار عمليا بمبدأ المقابلة والمواطنة والنقابة المواطنة⁷⁸ تعزيزا للبعد السلمي في علاقات الشغل الجماعية والرفع من دور ومكانة الفرقاء الاجتماعيين.

وهكذا أرى بأن مدونة الشغل تمنح للأوساط المهنية حق مأسسة أنفسهم ضمن علاقات مهنية تدرج في حق التنظيم المهني عبر تعزيز ضمانات الحضور النقابي داخل المقابلة كمؤسسة تمثيلية (فقرة أولى) أو من خلال باقي المؤسسات التمثيلية الأخرى (فقرة ثانية)

الفقرة الأولى: الحرية والحق النقابي

لا شك أن الظرفية التي صدرت فيها مدونة الشغل ضمن سياق سياسي واقتصادي واجتماعي متميز أثر بشكل كبير في النقلة النوعية في مجال الحرية والحق النقابي، والتي لم تبق محصورة في القوانين التي انبثقت مع بداية الاستقلال، بل تطورت مع مدونة الشغل فيإيمان المشرع بالحرية النقابية كحق من الحقوق الأساسية في العمل التي تدرج ممارستها في إطار الوسائل المعترف بها للعمال، للدفاع



عن حقوقهم، دفعه إلى مأسسة هذه الحرية داخل المفاوضة وخارجها، وبصفة خاصة حماية الممثلين النقابيين وتوفير الشروط الملائمة لتمكينهم من الاضطلاع بدورهم التمثيلي داخل المفاوضة، والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي بناء علاقات مهنية سليمة تخدم مصلحة العمال والمشغلين على حد سواء.⁷⁹

وهو ما يعني أن المشرع لم يقتصر على جانب واحد من هذه الحرية، بل طورها في مجمل مجالات التدخل الممكنة بإضافة حقوق و ضمانات جديدة إلى السابقة خاصة بعد نسخ مدونة الشغل لمقتضيات ظهير 16 يوليوز 1957 بمقتضى المادة 586، فالحق في الانخراط بحسب الفقرة الثانية من المادة 398 يخول لكل من المشغلين والأجراء على السواء الانخراط بحرية في النقابة المهنية التي وقع عليها اختيارهم دون تمييز على أي أساس كان، لهذا سمحت بهذا الانخراط للرجل والمرأة والراشد والقاصر والمغربي والأجنبي، وفي مقابل ذلك، يرد حق الأجير في عدم الانخراط بشكل ضمني في أي تنظيم نقابي مثلما ما هو الحال في الجمعيات والأحزاب السياسية،⁸⁰ وقد حرصت مدونة الشغل ولو ضمناً على ضمان هذه الحرية عبر منع المشغل - تحت طائلة الجزاء - من إنشاء نقابة يهيمن عليها ويضعها رهن إشارته لمضايقه نقابة الأجراء.⁸¹

وبالتزام مع حرية الانخراط أو عدمه، يمكن للأجير أيضاً الانسحاب من النقابة في أي وقت شاء رغم كل شرط مخالف، ولا يلتزم إلا بما يقره القانون،⁸² ويبقى - وفقاً للفقرة الثانية من المادة 414- للقانون الأساسي للنقابة المهنية تحديد شروط الانسحاب منها، بالإضافة إلى وضع النظام الداخلي وشروط تعيين المكلفين بالإدارة والتسيير، وكذا شروط الانخراط، ونفس المقتضى تقره المادة 4 من القانون النقابي المصري بحيث يتم تعيين شروط الانسحاب، والانضمام بمقتضى النظام الأساسي،⁸³ على أن ترك المشرع لهذا الأخير تحديد كيفية الانسحاب من النقابة، فإن تضمنه شروطاً أو نصاً يعيق هذه الحرية يكون باطلاً، فحق الانسحاب يتعلق بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته،⁸⁴ وتجدد الإشارة إلى أن القانون المصري يورد الانسحاب باعتباره سبباً من بين أخرى لانتهاء العضوية في النقابة.⁸⁵

وفي مقابل حرية الأجير في الانضمام، تنتصب حرية النقابة التي تقتضي ألا تقبل في عضويتها العمال الذين ترى في انضمامهم إضراراً بها أو بمصالح الأعضاء فيها، وذلك عن طريق إقرار بنود في النظام الأساسي أو إضافة أخرى، لكنها تبقى مقيدة في جميع الأحوال بعدم تجاوز الشروط التي حددها القانون⁸⁶ كأن تسقط شرطاً أو تضيف آخراً يتعدى تلك الشروط الموضوعية، فيحسن حسب أحد الفقه أن تكون تلك الشروط موضوعية ومعقولة.⁸⁷

وفي إطار التجديدات التي أدخلتها مدونة الشغل على الحق النقابي والحرية النقابية، يلاحظ أنها تجاوزت التعميم الوارد في الفصل الأول من ظهير 16 يوليوز 1957 فيما يخص هدف النقابة إلى أهداف أخرى أكثر تفصيلاً، فبحسب المادة 396 من م.ش يحق للنقابة الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية الفردية والجماعية للفئات التي توظفها، ودراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها.

وعليه فالتوسيع الذي جاءت به مدونة الشغل يعد تجديداً مقنعاً ومهماً من شأنه تجاوز السلبيات الكثيرة التي يطرحها النص السابق، وإزالة اللبس عن الارتباط بين العمل النقابي والسياسي الذي كان موضوع خلاف بين النقابات والسلطة العمومية⁸⁸ من خلال مساهمة النقابة في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي وتقديم استشارتها في مجمل الخلافات والقضايا المتصلة بمجال تخصصها.



ترتبا على ذلك، قد أحوالت مدونة الشغل بصفة خاصة على مجموعة من الحالات التي تستتشر فيها النقابة على المستوى الوطني،⁸⁹ مثل تحديد الحد الأدنى القانوني للأجور والحالات الاستثنائية التي يمنع فيها تشغيل النساء ليلا ووضع النظام الداخلي للمقاولة، وفي هذا السياق نهبت منظمة العمل الدولية إلى أن الحكومة تكون ملزمة أثناء سعيها لضمان تعاون النقابات في تنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية أن تدرك أن قيمة هذا التعاون تتوقف بشكل كبير على حرية واستقلالية النقابة، وألا تسعى إلى تحويلها لأداة سياسية باعتبارها عنصرا جوهريا في التقدم الاجتماعي.⁹⁰

وجدير بالإشارة أن الحق في تأسيس النقابات يكون بكل حرية من جانب الأجراء والمشتغلين⁹¹ دون تدخل من الدولة، لكونه المظهر الأساسي لممارسة الحرية النقابية خاصة فيما يتعلق بعلاقة النقابة بالدولة، ومعنى هذا أن تأسيس النقابات لا يحتاج إلى إذن مسبق،⁹² كما لا تخضع إلا لقوانينها فحسب، باستثناء الشروط الشكلية التي تصاحب هذه العملية،⁹³ بحيث تتمتع تلك المنظمات بالحق الكامل في وضع قوانينها الأساسية وتسيير إدارتها وأنشطتها وتنظيم شؤونها الداخلية وآليات انتخاب مسيرتها⁹⁴ في حرية تامة تماشيا مع ما أقرته الاتفاقية رقم 87 صراحة،⁹⁵ وما سبق للجنة الحرية النقابية أن قرره بشأن تسجيل النقابة الذي لا يمكن اعتباره شرطا لازما لتكوينها، ولكنه مجرد إجراء يقصد به النشر الذي لا ينبغي تركه لسلطة الإدارة، بل للقانون وحده تحديده،⁹⁶ لذا يمكن للنقابة بالنظر إلى تمتعها بالأهلية المدنية⁹⁷ مقاضاة الإدارة في حالة رفض تأسيس النقابة مادامت مقتضيات المواد 414 و 415 تعتبر النقابة موجودة، ويثبت لها الحق في مباشرة أعمالها بمجرد إيداع وثائق تأسيسها، ولا يمكن للإدارة منعها، بل لها حق الاعتراض بشرط تخلّف إحدى الإجراءات.⁹⁸

وينتج عن الحق في تأسيس النقابات إمكانية تكتلها في إطار اتحادات أو في كل تنظيم مماثل والتشاور فيما بينها بكل حرية للدفاع عن المصالح المشتركة،⁹⁹ وكذا الانخراط في منظمة نقابية دولية للأجراء أو المشتغلين بحسب المادة 400 من م.ش،¹⁰⁰ بل والتمتع بالشخصية الاعتبارية طبقا للمادة 403 من م.ش إذا تأسست وفقا لأحكام هذا القانون.

هذا وإن التأكيد على الاعتراف للنقابات بحرية التأسيس والتسيير يظل غير كافي للإقرار بوجود فعلي للحرية النقابية، وإنما يلزم في ذات الوقت ضمانات تحمي الفعل النقابي، لهذا توسعت مدونة الشغل في تعزيز الآليات الحمائية انسجاما مع الاتفاقيات الدولية، وأولها إقرار مبدأ عدم التمييز بين الأجراء في المادة التاسعة من م.ش، ولاسيما الانتماء والنشاط النقابي.¹⁰¹

ويترتب على ما تقدم حق المرأة الأجنبية متزوجة كانت أو غير متزوجة في الانضمام إلى نقابة مهنية والمشاركة في إدارتها وتسييرها، وهو الموقف الذي يكشف عن تجاوز التحفظات والنقاشات التي أثرت بشأن الفصل الخامس من ظهير 16 يوليوز 1957 الذي خص الحريات النقابية بالنساء المتزوجات دون غيرهن.¹⁰²

وفضلا عن منع التمييز باعتباره ضمانا للحرية النقابية في جانبها الفردي، فإن إقرار عدم التدخل في عمل النقابة يضمن حماية جماعية لكيان النقابة من تدخل الدولة أو المشتغلين ومنظماتهم، وهذه الضمانة أكدت عليها المادة الثانية من الاتفاقية 98 وتوسعت في ذلك المادة 397 من مدونة الشغل التي منعت بكيفية خاصة على المنظمات المهنية للمشتغلين والأجراء التدخل بصفة مباشرة أو غير مباشرة في شؤون بعضها البعض خاصة في تكوينها أو إدارتها وتسييرها، ومثلت لذلك ببعض الحالات في الفقرة الثانية التي لم يأتي على ذكرها التشريع السابق، ويعزى هذا الإجراء بحسب أحد الفقه إلى تفادي ما يعرف بنقابة الدار التي يكون وراء صنعها المشتغل لمواجهة نقابة أخرى بالمقاولة.¹⁰³



ومثلا يمنع التدخل على المشغلين ومنظمتهم، فإن المنع يشمل أيضا الدولة التي تكون ملزمة بالإعراض عن أي فعل من جانبها يشكل مساسا بالحرية النقابية عند التأسيس، وفي تسيير النقابة¹⁰⁴، وبالتبعية الامتناع عن توقيف أنشطتها أو حلها، بحيث لا تخضع النقابة في ذلك لأية رقابة إدارية،¹⁰⁵ بل يتم عادة إما بقرار طوعي من قبل الأعضاء -الحل الاختياري- في إطار السلطة التقديرية المتروكة لمجلس الإدارة، وذلك كأن تفشل النقابة في الوصول إلى الأهداف التي أسست من أجلها أو تراجع عدد الأعضاء بشكل يستحيل معه استمرارية نشاطها، كما قد يكون الحل الاختياري وسيلة لتخلص النقابة من المقتضيات التي تحكمها، وتكوين نقابة جديدة تبعا للمقتضيات والقواعد التي تراها أكثر ملاءمة لظروفها الخاصة¹⁰⁶، و إما أن يكون حل النقابة بمقتضى نظامها الأساسي أي بقوة القانون الداخلي.¹⁰⁷

ويترتب على الحل الاختياري بصورته (الاتفاقي أو بموجب النظام الأساسي) انقضاء شخصيتها المعنوية وتصفية أموالها بحسب النظام الأساسي أو بناء على قواعد الجمع العام، ولا يمكن بأي حال توزيعها بين الأعضاء،¹⁰⁸ ولكن يمكن للمحكمة أن تقضي بذلك للأعضاء إذا تم حل النقابة بموجب حكم قضائي باعتباره أحد السبل لذلك بمقتضى الفقرة الأخيرة من المادة 413 بعيدا عن إرادة الإدارة مثلما تبنت ذلك الاتفاقية 87 وأكدته¹⁰⁹ لجنة الحريات النقابية كمبدأ عام معتبرة أنه: "يعد مخالفا لمفهوم الحرية النقابية التشريع الذي يعطي للجهة الإدارية الحق في إصدار قرار بحل النقابة أو وقف نشاطها، لأن من شأن ذلك سحب حق الدفاع الذي يجب أن يتوفر للنقابات والذي لا يمكن أن يكون محاطا بالضمانات اللازمة إلا أمام السلطة القضائية".¹¹⁰

وبالتالي فاتخاذ القرار بحل النقابة أو وقف نشاطها يخضع في جميع الأحوال وحتى في الظروف الاستثنائية لرقابة القضاء، وبحق للنقابة الطعن فيه، وقد أكدت الفقرة الأولى من المادة 426 بأن ثبوت مبرر حل النقابة المهنية بسبب مخالفة الأحكام المنظمة للنقابات المهنية أو الإخلال بقانونها الأساسي، لا يؤدي إلى حلها تلقائيا، بل لا بد أن يقع من قبل القضاء وبالتماس من النيابة العامة مع مراعاة الأحوال المحددة في الفقرة الثانية من المادة نفسها،¹¹¹ وهذا ما يجعل السلطة العمومية مبعدة عن التدخل في تأسيس النقابة أو حلها، لأن الأمر يتعلق بمبدأ دستوري تكرر أيضا بدستور 2011 في الفصلين الثامن والتاسع، ومثلا يمنع على الدولة حل النقابة، فإنه يمنع عليها مراقبة ماليتها.¹¹²

ولعل من أهم الضمانات المكرسة لحرية الممارسة النقابية هي مسألة التمثيلية التي اعتمدها المشرع لحل إشكالية التعددية، وكذا تجاوز الصراع الذي كان قائما بين النقابات والدولة خاصة بعد ظهور المنافسة بين النقابات حول مواقع التمثيلية وطنيا ودوليا،¹¹³ لهذا فإن المشرع المغربي بمبدأ المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على غرار باقي الأنظمة المقارنة يجعل النقابة التي تتمتع بتمثيل الأغلبية هي التي يكون لها الحق في المفاوضات باسم جميع الأجراء، وهي بذلك تستمد تمثيليتها وسلطتها من القانون وتحتكر تبعا لذلك التفاوض وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية باسم جميع الأجراء وباسم النقابات الأخرى،¹¹⁴ وقد حددت المادة 425 من مدونة الشغل معايير النقابة الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني والمقاولاتي أو المؤسسي دون الإشارة إلى التمثيلية على مستوى القطاع، وكذا التمثيلية بالنسبة للمنظمات المهنية للمشغلين،¹¹⁵ وهذا يؤدي إلى خلق إشكالات قانونية في علاقات الشغل الجماعية، بحيث يمكن للمشغل رفض الاعتراف بالطرف الآخر في التفاوض والتعاقد معه مادام لا يتوفر على المعايير القانونية للتمثيلية، في حين قد يكون المشغل غير ممثل على مستوى القطاع أصلا.

ومهما يكن، فإن هذا التحديد التشريعي سيضع الحد لأكثر مظاهر التنافر بين المنظمات النقابية، وفي نفس الوقت يقلص من دائرة الأشخاص المؤهلين للتفاوض مع المشغل و إبرام الاتفاق الجماعي أو اتفاقية الشغل الجماعية حتى لا يكون المشغل أمام جميع النقابات التي توجد بالمقولة،¹¹⁶ ومع ذلك فإن هذا لا يمنع النقابة الممثلة حسب أحد الفقه من أن تأخذ بعين الاعتبار وجهة نظر



النقابة الأقل تمثيلا التي تحمل مطالب الأقلية،¹¹⁷ ذلك أن الاحتكار الذي تقرر مع مبدأ الأكثر تمثيلية للنقابة في التفاوض والحوار وتوقيع المحاضر والاتفاقات إنما ينطلق من هاجس المصادقية التي تفرضها الاتفاقات التي يمكن أن تقوم مقام القانون طبقا للمادة 11 من مدونة الشغل،¹¹⁸ لأنها تجسد كل الضمانات الجديدة والمتسمة بالاستقلالية، وهذا لا يثبت لجميع المنظمات النقابية للأجراء، ولكن لأكثرها تمثيلا، ولعل ذلك ما يجعلها تتمتع بمميزات خاصة مقارنة مع النقابات الأخرى سواء على مستوى المقابلة أو الوطن أو حتى على المستوى الدولي.¹¹⁹

الفقرة الثانية: مبدأ المشاركة العمالية داخل المقابلة

إن وعي المشرع بضرورة وجود تمثيلية بالمقابلة وترسيخه لذلك ضمن مستجدات مدونة الشغل عبر إحداث مؤسسات تمثيلية جديدة منها: مندوب الأجراء والممثل النقابي ولجنة المقابلة، ولجنة السلامة وحفظ الصحة، دليل على اقتناعه بأهمية تطوير مشاركة الأجراء في اتخاذ القرارات التي تحمي المصلحة الجماعية للمقابلة وفق منهجية تتعد أكثر عن الصدام والصراع، وتتجه نحو الحوار والتفاوض بما يلي احتياجات لصالح المقابلة والسلم الاجتماعي بها، انسجاما مع مبدأ المقابلة المواطنة والنقابة المواطنة، فكل هذه المستجدات الواردة في مدونة الشغل جاءت في سياق ترسيخ تعددية في مستويات التدخل بين مندوب الأجراء والممثل النقابي، وبين هذا الأخير والنقابة الأكثر تمثيلية، ومن جهة أخرى، توسيع مجالات التدخل من المجال الاجتماعي إلى المجال الاقتصادي الذي يدخل في اختصاص لجنة المقابلة، وإن كان الجانب الاجتماعي هو الأصل، فالأكيد أن الأمر يتعلق بتوزيع للسلط بين المؤسسات التمثيلية،¹²⁰ بما يتماشى مع طبيعة النظام التمثيلي المختلط الذي اعتمده المشرع المغربي، وبذلك يكون المشرع سلك مسلك القانون الفرنسي، خلافا للنموذج المزدوج الألماني أو الأحادي في بريطانيا وأمريكا وباقي الدول الأجلوسكسونية الذي يتميز بالاحتكار النقابي للتمثيلية في المقابلة ومحدودية تدخل الدولة في المجال الاجتماعي.¹²¹

وإذا كانت مدونة الشغل طورت مبادئ ومفاهيم اجتماعية جديدة بهدف توسيع اختصاصات المؤسسات التمثيلية في نطاق علاقات الشغل الجماعية، فإن رصد قوة الانسجام والتكامل والتوازن بينها يقتضي الوقوف على مجال تدخل كل هيئة على حدة، سيما وأن بعض المواد تشير إلى مندوب الأجراء عند الاقتضاء مكان الممثل النقابي

أ- مجال تدخل النقابة وممثلها.

أوجب السياق العام لإقرار مدونة الشغل أن تعزز القوة التمثيلية للنقابات داخل المؤسسة أو المقابلة بإقرار مجالات محددة لتدخلها انسجاما مع باقي التشريعات التي سمحت بالتعددية التمثيلية للعمال على هذا المستوى، وهكذا يلاحظ من خلال دياجاجة المدونة المجال العام لاشتغال المنظمات النقابية بقولها: "ونظرا للدور الأساسي المنوط بالمنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء، لكونها أطرافا فاعلة في تطوير الاقتصاد الوطني، مما يقتضي إيلاءها الأهمية التي تليق بها، ولاسيما من خلال المفاوضة الجماعية، باعتبارها حق من الحقوق الأساسية".

فتحقيق النقابة للأهداف الواسعة المحددة بمقتضى المادة 396 من مدونة الشغل لا يتم إلا من خلال المفاوضة الجماعية باعتبارها طرفا قانونيا بها، بل لها وحدها صلاحية التفاوض واحتكار إبرام الاتفاقيات الجماعية¹²² مع اعتبار المعيار الجديد المتعلق بالنقابة الأكثر تمثيلا،¹²³ وبذلك يستمد الأجير حقه في التفاوض بواسطة النقابة العمالية الأكثر تمثيلية، وليس بواسطة النقابة العمالية الأقل تمثيلا، سواء تعلق الأمر بالمفاوضة الجماعية على مستوى المقابلة الواحدة أو على مستوى القطاع الاقتصادي برمته¹²⁴ أو على المستوى الوطني، بمعنى أن التمثيلية النقابية متطلبة بحسب المستوى الذي يجري عليه التفاوض، فالمجموعة العمالية الفعلية لا



يمكن أن تكون بديلا عن النقابة العمالية في التفاوض، لأن طبيعة النظام الذي أخذ به المشرع يندرج ضمن المبدأ القائل بأن النقابة التي تتمتع بتمثيل أغلبية الأجراء هي التي يكون لها الحق في المفاوضة باسم جميع الأجراء، طالما أنها تستمد تمثيليتها وسلطتها من القانون، وهذا المبدأ يشكل حلا يوازن بين احترام مبدأ التعددية وحماية المصلحة الجماعية للمهنة.¹²⁵

ب - مجال تدخل مندوب الأجراء

وسع المشرع من إمكانيات تدخل مندوب الأجراء في مدونة الشغل ومن نطاق تطبيقه، خلافا للنص السابق الذي اقتصر على تمثيل الأجراء في بعض المؤسسات فقط،¹²⁶ بحيث نصت المادة 430 من مدونة الشغل على انتخاب مندوب الأجراء في جميع المؤسسات التي تشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين، فصيغة الإطلاق الواردة في هذه المادة تفتح المجال لتطبيق هذا النظام على كل المقاولات التابعة،¹²⁷ بغاية خلق نوع من الانسجام بين مندوب الأجراء وباقي الهيئات التمثيلية، ولاسيما لجنة المقولة التي يكون عضوا ممثلا فيها.

وإذا كان نطاق إحداث مندوب الأجراء يشمل جميع المقاولات، فإن المجال المخصص له اتسع أيضا على حساب الممثلين النقابيين¹²⁸ من حيث تجاوز الاختصاصات التقليدية الواردة في ظهير 29 أكتوبر 1962 إلى أخرى جديدة في مدونة الشغل، فبالإضافة إلى ولايته في تقديم الشكايات¹²⁹ الجماعية والفردية، يحق له ممارسة الاستشارة إما بشكل فردي في عدد من القضايا المحصورة في مدونة الشغل أو بشكل جماعي عندما يشارك ذلك الحق مع أطراف أخرى في كل من لجنة المقولة أو لجنة السلامة وحفظ الصحة، حيث تتعدد مجالات استشارته، على أن الأعمال ذات الصبغة الجماعية التي يقوم بها مندوب الأجراء قد تتقاطع، لأنه قد يجد نفسه في عدة أشغال نابعة عن النص القانوني نفسه (المادة 66 نموذجاً).

ويبقى مجال الاستشارة الفردية شاملا لكل ما يتعلق بظروف الشغل داخل المقولة، وكذا الفصل الفردي أو الجزئي أو الجماعي لأحد الأجراء أو مجموعة منهم إما لخطأ جسيم أو لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها أو لأسباب اقتصادية.¹³⁰

ج- مجال تدخل لجنة المقولة

جاءت لجنة المقولة كهيئة تمثيلية إضافية للمؤسسات التقليدية (مندوب الأجراء وممثل النقابة) ومن المستجدات الواردة في مدونة الشغل، لأنها لم تكن موضوع أي اتفاقية دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية، ولكن أخذ بها المشرع على غرار التشريع الفرنسي الذي أخذ بقانون 22 فبراير 1945، وبالتالي القبول بمشاركة الأجراء بصفة جماعية بمعية المشغل في تدبير المجال الاقتصادي¹³¹ كذلك إلى جانب المجال الاجتماعي¹³²، وهذا ما يجعل وجودها ضروري للقيام بالمهام الموكولة إليها والتي تندرج ضمن نوعين من المجالات:

في المجال الاقتصادي: تستشار اللجنة بشأن التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقولة وأيضا الإستراتيجية الإنتاجية للمقولة ووسائل رفع المردودية،¹³³ وتبقى هذه الاستشارة ضرورية قبل اتخاذ المشغل للقرارات الجوهرية في المقولة،¹³⁴ ولهذا اعتبر البعض بأن إدراج المشرع للتغييرات التكنولوجية والهيكلية في مقدمة اختصاصات اللجنة إقرار من جانبه بضرورة اعتماد المقاربة التشاركية والتفاوضية في معالجة الاختلالات التي قد تحدث وجود المقولة أو تكيفها مع التغييرات التكنولوجية والاقتصادية التي تفرضها العولمة، لذلك فإن التشاور الداخلي مسلك أمثل لاقتراح التدابير.¹³⁵



أما في المجال الاجتماعي: فمشاركة اللجنة تتحدد في الحصيلة الاجتماعية للمقاولة عند إقرارها، ووضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء، والسهر على تنفيذها وأيضاً برنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر،¹³⁶ وهذه المقتضيات لا يمكن اعتبارها واردة على سبيل الحصر طالما أن المشاريع الاجتماعية المتصلة بالأجراء متعددة نوعاً وكماً، لأنها تنصب على الأعمال الاجتماعية والثقافية التي تقوم بها المقاولة بأريحية لصالح الأجراء بها، ونفس الشيء ينطبق على حاجيات الأجراء في مجال التدريب المهني، وكل عمل اجتماعي للمشغل على هامش لجنة المقاولة يعتبر عرقلة منه لعمل هذه الأخيرة.¹³⁷

د - مجال تدخل لجنة السلامة وحفظ الصحة.

أكد أن استشارة ممثلي الأجراء في مجال الصحة والسلامة المهنية ظل هامشياً قبل إقرار مدونة الشغل.

ولعل ما جاءت به مدونة الشغل من مقتضيات كفيل بتجاوز الإخفاقات السابقة سواء من حيث التنصيص على مختلف التدابير اللازمة لحفظ صحة وسلامة الأجراء¹³⁸ في جميع المقاولات دون استثناء، أو إشراك الأجراء في تفعيلها وتنزيلها عبر لجان السلامة وحفظ الصحة،¹³⁹ لهذا يمكن في ظل هذه اللجان لكل من المشغل وممثلي الأجراء التداول وإعداد المخططات واتخاذ القرارات للوقاية من المخاطر المهنية والارتقاء بالعلاقات المهنية، كما أسند لها المشرع اختصاصات متعددة استشارية وتقريرية ورقابية، فالمادة 338 تعطي الولاية العامة للجنة في العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة،¹⁴⁰ ويدخل في هذا الاعتبار أحكام الباب الأول من القسم الرابع من هذا القانون،¹⁴¹ وكذا جميع المقتضيات الواردة في مواد هذا الباب كالمخاطر المهنية وصيانة الأجهزة وبيئة العمل داخل المقاولة ومحيطها، أو في المواد الموالية التي تفتح لها المجال في إطار الرقابة لإجراء التحقيق عند وقوع كل حادثة شغل لأحد الأجراء أو إصابته بمرض مهني أو ذي طابع مهني،¹⁴² وقد دعم المشرع هذه المقتضيات بتفعيل دور جهاز تفتيش الشغل عن طريق آليات ووسائل قانونية خاصة¹⁴³ إلى جانب المصالح الطبية للشغل¹⁴⁴ من شأنها ضمان الأمن في الشغل بالنظر إلى علاقته بالنظام العام.¹⁴⁵



خاتمة

مما تقدم، يمكن القول أن الحرية والحق النقابي في المغرب كانا نتيجة طبيعية لعدة مبادئ وحقوق مثل مبدأ التعددية الحزبية والنقابية، وحرية التعبير والتجمع، وحرية العمل، وغيرها من الحريات والحقوق التي أضحت تشكل المستوى العام للحريات الأساسية للمواطن والحقوق الأساسية للإنسان مثلما جاء بها إعلان منظمة العمل الدولية لسنة 1998 والاتفاقيات الصادرة عنها، وكما هي مضمونة في الدساتير والقوانين الوطنية، بالرغم من أنها كانت محدودة في المرحلة السابقة على إصدار مدونة الشغل، لكنها على الأقل ضمنت حد أدنى من الحماية للحرية والحق النقابي من خلال الاستقلالية الشاملة للتنظيم النقابي عن الدولة وتأسيسها بكل حرية، وضمن الحق في الانضمام الاختياري للنقابة إلى جانب حماية سلطتها في الدفاع عن المصالح المهنية، وتمثيلها فقط دون الإشارة بشكل مباشر إلى حدود التمثيل داخل المقابلة، قبل أن تتوسع إلى مزيد من الحقوق في مدونة الشغل.

ومنها الحق في التمثيل حيث نصت مدونة الشغل صراحة على حق الممثل النقابي في التدخل مباشرة في التدبير الاقتصادي للمقابلة أو التسيير الاجتماعي داخلها إما بناء على مسطرة معينة أو بصفة تلقائية متى كانت المصلحة تستدعي ذلك خاصة من أجل إثارة المسائل التي تقول إلى أجهزة التسيير داخل المؤسسة، وهو بذلك لا يعد متجاوزا لاختصاصاته، بل يقوم بمهام الدفاع عن مصالح العمال متى كانت هذه المصلحة مهددة، والتفاوض بشأنها في إطار الاحتكار النقابي لهذه المسألة.

وعليه، فقد توسع المشرع فيما يخص تمثيلية الأجراء في مدونة الشغل ليس فقط في اختصاصات الممثل النقابي، ولكن أيضا في أفراد مندوب الأجراء بصلاحيات جديدة ذات طبيعة فردية وجماعية، بالإضافة إلى الدور الذي يمكن أن تقوم به لجنة المقابلة في المجال الاجتماعي والاقتصادي ولجنة السلامة وحفظ الصحة من أدوار مهمة من شأنها تجاوز الاختلالات التي كانت تعرفها المقابلة المغربية قبل إقرار مدونة الشغل.

الهوامش:

- 1 - أحمد تفاسكا؛ "تطور الحركة العمالية في المغرب 1919-1939"؛ دار ابن خلدون، الطبعة الأولى، 1980. ص 142.
- 2 - الأول يكرس الحق النقابي للفرنسي والثاني يجرم ممارسة المعارضة لهذا الحق.
- 3 - محمد سعيد بناني؛ "الحريات والحقوق أية آفاق في ضوء القانون الدستوري للشغل بالمغرب"؛ الجزء الخامس، مطبعة النجاح الجديدة الطبعة الأولى 2018 ص 160.
- 4 - عبد اللطيف المنوني، محمد عياد؛ "الحركة العمالية المغربية، صراعات وتحولات"؛ دار توبقال، 1980؛ ص 40.
- 5 - الظهير الشريف رقم 1.57.119 بشأن النقابات المهنية. الجريدة الرسمية عدد 2340 بتاريخ 1957/08/30 الصفحة 1937.
- 6 - الظهير الشريف رقم 1-57-067 الصادر في رمضان 1376 (17 أبريل 1957) والمتعلق باتفاقية الشغل الجماعية
- 7 - المرسوم رقم 2.56.248 الصادر في 18 من رجب 1377 (8 فبراير 1958) المتعلق بتطبيق الظهير الشريف رقم 1.56.093 بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليوز 1957) المتعلق بتنظيم المصالح الطبية للشغل كما وقع تغييره وتتميمه.
- 8 - ظهير 09 أبريل 1958 بشأن استخدام الأجراء الفلاحين
- 9 - ظهير شريف رقم 1.61.352 بتغيير الظهير رقم 1.59.352 الصادر في 28 ربيع الثاني 1379 الموافق ل 31 أكتوبر 1959 بشأن ارتفاع الأجور العام لارتفاع مستوى المعيشة، الجريدة الرسمية عدد 2563 بتاريخ 8 دجنبر 1961 ص 3110
- 10 - بلال العشري؛ "النقابات العمالية بالمغرب دراسة في ظروف النشأة والتطور"؛ أطروحة دكتوراه جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق الدار البيضاء السنة الجامعية 2002-2003 ص 296-297.
- 11 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 160.



- 12 - أسس حزب الاستقلال مركزية نقابية موالية له وهي - الإتحاد العام للشغالين بالمغرب بالإضافة إلى نقابات أخرى من صنع الإدارة اتحاد نقابات العمال الاحرار الذي أسسه حزب الحركة الشعبية سنة 1963.
- اتحاد نقابات القوى العاملة الذي أسسه الحزب الاشتراكي الديمقراطي سنة 1964
- اتحاد النقابات الشعبية الذي أسسه حزب الحركة الشعبية
- الإتحاد الوطني للعمال المغاربة
- 13 - بلال العشري؛ م.س؛ ص 310.
- 14 - ينص هذا الفصل على الآتي : إن الكاتب العام للحكومة يمكنه بصفة انتقالية وبكيفية استثنائية خلافا لمقتضيات الفقرة الأولى من الفصل الثاني من الظهير الشريف المشار إليه أعلا والصادر في 18 ذي الحجة 1376 الموافق 16 يوليوز 1957 أن يعارض بعد استشارة الوزراء المعنيين بالأمر في تأسيس نقابة في ظرف ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ إيداع أو إرسال القوانين الأساسية واللائحة المنصوص عليها في الفصل الثالث من الظهير الشريف المؤمأ إليه والصادر في 18 ذي الحجة 1376 الموافق 16 يوليوز 1957 وعند انصرام هذا الأجل يعتبر تأسيس النقابة قانونيا إذا لم يقع تعرض خلاله . المرسوم رقم 2.57.0571 في شأن النقابات المهنية الجريدة الرسمية عدد 2340 بتاريخ 30/08/1957 الصفحة 1939.
- 15 - عبد اللطيف المنوني. محمد عياد؛ م.س؛ ص 43.
- 16 - عبد اللطيف المنوني؛ "التطور السياسي للحركة النقابية في المغرب"؛ مجلة الثقافة الجديدة المغربية سنة 1979 العدد 13 ص 65 وانظر أيضا بلال العاشري. م.س. ص 318.
- 17 - كان الاختلاف واضحا بين تيارين داخل الكتلة الوطنية: تيار عبد الله ابراهيم بالدار البيضاء، و اخر بالرباط بزعماء عبد الرحيم بوعبيد واليازغي وعمر بن جلون حول طبيعة الانتخابات وشكل المشاركة في الحكومة. فالتيار الأول تبنى نفس مواقف الإتحاد المغربي للشغل أي الانتخابات الحرة والنزيهة، أما الثاني فيدعو إلى الانتخابات والمشاركة الجزئية في الحكومة التي يعينها الملك وهذه المجموعة الأخيرة هي التي شكلت فيما بعد حزب الاتحاد الاشتراكي للقوات الشعبية.
- محمد ظريف؛ "الأحزاب السياسية المغربية 1934-1975"؛ المجلة المغربية لعلم الاجتماع السياسي فبراير 1993 ص 215.
- 18 - وهذا التوجه الديمقراطي بشأن التعددية النقابية يسير في نفس توجه الأحزاب السياسية حيث نظام الحزب الوحيد طبقا للفصل الثالث من دستور 1962 نظام ممنوع بالمغرب.
- 19 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 159.
- 20 - موسى عبود؛ م. س؛ ص 248.
- 21 - ظهير شريف رقم 1.00.01 صادر في 9 ذي القعدة 1420 (15 فبراير 2000) بتنفيذ القانون رقم 11.98 المغير والمتمم بموجبه الظهير الشريف رقم 1.57.119 الصادر في 18 من ذي الحجة 1376 (16 يوليوز 1957) بشأن النقابات المهنية. الجريدة الرسمية عدد 4777 بتاريخ 2000/03/13 الصفحة 417.
- 22 - أحمية سليمان؛ "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية المفهوم والخلفية التاريخية والقانونية" المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية العدد الرابع سنة 2010 ص 76.
- 23 - وفي هذا الصدد خلص القضاء الفرنسي إلى أن إرغام المشغل الذي مارس ضغوطا ضد الأجراء لدفعهم على الانضمام لنقابة أخرى نظمها المشغل بنفسه بأداء تعويض للنقابة التي ينتمي إليها الأجراء المتضررين. عمر تيزاوي؛ "مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة وحقوق الأجراء"؛ مطبعة ميشال دولوسبيطال الصخور السوداء الدار البيضاء الطبعة الأولى سنة 2011 ص 337.
- 24 - غير أن الاعتداء على حرية العامل في عدم الانضمام يتصور أن يقع من النقابة نفسها، ذلك أن حرية الفرد في عدم الانضمام تقف حاجزا أمام توسعها وازدهارها، وهذا المبدأ يحمي العامل أمام النقابة، لذلك حرصا من هذه الأخيرة بضم كل العاملين في المهنة أو الصناعة، تعمل على هدم هذا المبدأ سواء بالضغط المباشر أو عن طريق المفاوضة الجماعية، وفرض ما يعرف باسم النقابة الإجبارية عن طريق تضمين اتفاقية الشغل الجماعية شرطا يعرف بآسم الضمان النقابي بموجبه يلتزم المشغل بعدم تشغيل العامل الذي لا ينتمي إلى النقابة، ويلقى هذا المبدأ انتشارا في أمريكا والمجلترا.
- 25 - دنيا مباركة؛ "ضمانات الحرية النقابية من خلال التشريع الحالي ومشروع مدونة الشغل رقم 65.99"؛ المجلة المغربية للاقتصاد والقانون العدد 7 أبريل 2003 ص 17.



- انظر أيضا أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي؛ "الوسيط في التشريعات الاجتماعية، النقابات العمالية، الجزء الثالث؛ دار النهضة العربية، القاهرة. ص 796 و797.
- 26- الفقرة الثانية من الفصل الثامن من ظهير 16 يوليوز 1957.
- 27- الفصل السابع من ظهير 16 يوليوز 1957
- 28- محمد سعيد بناني؛ "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية"؛ الجزء الأول، مكتبة دار السلام، الرباط، الطبعة الأولى 2005. ص 333.
- 29- هذا وينبغي ألا يكون انسحاب العضو نتيجة لضغط يمارس عليه، وإلا كانت حرية الانضمام للنقابة مجردة من أي مضمون فعلي. أحمد حسن البرعي ورامي البرعي؛ م.س؛ ص 905.
- 30- الحاج الكوري؛ "القانون الاجتماعي المغربي"؛ بدون مطبعة، الطبعة الأولى، 1999.
- 31 - محمد سعيد بناني؛ "الحريات والحقوق أية آفاق في ضوء القانون الدستوري للشغل بالمغرب"؛ الجزء الخامس، دار الآفاق المغربية سنة 2018 ص 161.
- 32 - تنص الفقرة الثانية من المادة الأولى من ظهير 15 فبراير 2000: يمنع على كل شخص طبيعي أو معنوي أن يعرقل ممارسة الحق النقابي.
- 33 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 162.
- 34 - الفصل الأول من ظهير 16 يوليوز 1957.
- 35 - أحمية سليمان. م.س.ص 74.
- 36 - الفصل العاشر من ظهير 16 يوليوز 1957
- 37 - المادة الثالثة من ظهير 15 فبراير 2000.
- 38 - تجب الإشارة إلى أن هذا المقتضى الوارد في المادة الأولى من ظهير 15 فبراير 2000 جاء ملائما لما قضت به الفقرة الأولى من المادة الثانية للاتفاقية الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية.
- 39 - أيضا هذه المادة جاءت ملائمة للمادة الأولى من الاتفاقية الدولية رقم 98.
- 40 - تنص المادة الثالثة: يتابع من أجل مخالفة مقتضيات هذا الظهير الشريف مؤسسو النقابات ورؤساؤها ومديروها ومسيروها أيا كانت تسميتهم وكل شخص طبيعي أو معنوي عرقل ممارسة الحق النقابي ويعاقبوا بغرامة يتراوح مبلغها بين 3000 و5000 درهم وفي حالة العود تطبق أحكام الفقرة الثانية من هذه المادة.
- 41 - الفصول (431-1) و (431-2) و (431-3) من القانون الجنائي.
- 42 - عمر تيزاوي؛ م.س؛ ص 345.
- 43 - رشيد معبد، قراءة في مدونة الشغل على ضوء الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، مجلة القانون المغربي، العدد 24، سنة 2014 ص 54.
- 44 - ظهير شريف رقم 1-57-294-1 بتاريخ 16 دجنبر 1957 الجريدة الرسمية عدد 2363 بتاريخ 7 فبراير 1958.
- 45 - ومن جهة أخرى لا يعدو أن يكون مجرد تصريح مبدئي بحيث لا يمكن اعتباره معيارا رسميا طالما أن الحكومة المغربية كانت في الأخذ به لا تعتمد أي نص قانوني أو حتى اجتهاد وقضائي. أحمد عواني؛ "مفهوم النقابة أو النقابات الأكثر تمثيلا في القانون الوضعي المغربي"؛ المجلة المغربية للقانون الاجتماعي العدد 2 ص 26.
- انظر أيضا أحمد بودراع؛ "تطبيق الاتفاقيات الدولية للشغل في التشريع المغربي" أطروحة دكتوراه كلية العلوم القانونية الرباط السنة الجامعية 2001-2002 ص. 230 وما يليها.
- 46 - ينص الفصل السابع في فقرته الثالثة: ويعين الأعضاء ممثلو الشغالين والمشغلين لمدة ثلاث سنوات بقرار يصدره الوزير المكلف بالشغل باقتراح من المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا. ظهير بمثابة قانون 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي. الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 23/08/1972 الصفحة 2178.
- 47 - ينص الفصل الأول: يعين مستشار القسم الاجتماعي بالمحاكم الابتدائية لمدة ثلاث سنوات بقرار مشترك لوزير العدل والوزير المكلف بالشغل والشؤون الاجتماعية، يقع اختيارهم بخصوص كل محكمة من لائحة تحتوي على كل صنف باقتراح من المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا اعتباريا لأهمية المحكمة



- التي سيشاركون في جلساتها ويرتب المأجورون والعملة في أصناف مختلفة. مرسوم رقم 2.74.633 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974) يتعلق بتعيين المستشارين في القضايا الاجتماعية وتنظيم مهامهم. الجريدة الرسمية عدد 3230 بتاريخ 30/09/1974 الصفحة 2792. بالإضافة إلى الفصل الثالث من المرسوم الملكي الصادر في 14 غشت 1967 بشأن إحداث لجن محلية لليد العاملة ومجلس أعلى الجريدة الرسمية عدد 3453 بتاريخ 23 غشت 1967 (جمادى الأولى 1387).
- 48 - الفصل 1-2121L من قانون الشغل الفرنسي
- 49 - ينص الفصل الثالث من دستور 1970: الأحزاب السياسية والمنظمات النقابية والمجالس الجماعية والغرف المهنية تساهم في تنظيم المواطنين وتمثيلهم، ونظام الحزب الوحيد ممنوع في المغرب. وقد حافظ المشرع على نفس المقتضى بدستور 1996 و1972 و1992، لكن الملاحظ في دستور 2011 أن المشرع ميز بين دور الأحزاب السياسية في الفصل السابع في تأطير المواطنين وتكوينهم السياسي، بينما يقتصر دور النقابات المهنية والغرف المهنية والمنظمات المهنية للمشغلين في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها.
- 50 - مثل المجلس الاستشاري لمتابعة الحوار الاجتماعي بظهير 24 نونبر 1914 والمجلس الوطني للشباب والمستقبل بظهير 20 فبراير 1991 والمجلس الإداري للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 27 يوليوز 1972 والمجلس الأعلى لليد العاملة. مرسوم 19 غشت 1967، وأيضا المجلس الاستشاري لطب الشغل المحدث بظهير 8 فبراير 1958 لتنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل، ويهدف إلى توفير إطار دائم للتشاور الثلاثي في ميدان طب الشغل وتدابير الصحة والسلامة داخل المقولة، واللجنة المركزية للأثمان والأجور المحدث في 13 أكتوبر 1959 في إطار تطبيق السلم المتحرك للأجور والأسعار، والمجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية بظهير 29 نونبر 1960 لمأسسة التفاوض والاستشارة بشأن الاتفاقيات الجماعية، والمجلس الأعلى لليد العاملة واللجان المحلية بموجب المرسوم الملكي بتاريخ 14 غشت 1967.
- 51 - محمد سعيد بناني؛ "الحريات والحقوق أية آفاق"؛ م.س؛ ص 154.
- 52 - ظهير شريف رقم 1.61.116 بشأن النيابة عن المستخدمين في المقاولات الجريدة الرسمية عدد 2612 بتاريخ 29/11/1962 الموافق (29 جمادى الأولى) الصفحة 2665.
- 53 - ظهير شريف رقم 1.60.007 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية، الجريدة الرسمية عدد 2514 بتاريخ 30/12/1960 الصفحة 3912
- 54 - عبد اللطيف خالفي؛ م، س؛ ص 304.
- 55 - محمد سعيد بناني؛ "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الجماعية" الجزء الرابع، المجلد الأول، مكتبة دار السلام الطبعة الأولى 2011. ص 181.
- 56 - قانون رقم 46-730 بتاريخ 16 أبريل 1946 الجريدة الرسمية عدد 3224 بتاريخ 17 أبريل 1946
- 57 - الفصل الأول من ظهير 1955 حصر تطبيق هذا النظام في المقاولات التي تشغل بصفة عادية أكثر من 50 عاملا
- 58 - ينص الفصل الثاني من ظهير 1962 على أن تحدد مأمورية مندوب المستخدمين فيما يلي:
- أن يقدموا لرئيس المؤسسة جميع المطالب الشخصية أو الجماعية المتعلقة بالأجور وبالأصناف المهنية وتطبيق تشريع الشغل بوجه عام، والتي لم يسوا أمرها بصفة مباشرة.
- أن يرفعوا المطالب المذكورة في حالة خلا إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.
- 59 - المرجع نفسه ص 74.
- 60 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 193 و194.
- 61 - دنيا مباركة؛ م.س؛ ص 75.
- 62 - موسى عبود؛ م، س؛ ص 267.
- 63 - دنيا مباركة؛ م. س؛ ص 75.
- 64 - محمد بوزوع رهانات النقابة في الوضع الحالي منشور بجريدة النشرة عدد 154 أوردته دنيا مباركة المرجع نفسه.
- 65 - الحاج الكوري؛ "دور ممثلي العمال في الحوار الاجتماعي (مندوبي الاجراء)؛" مناظرة الحوار الاجتماعي والتنمية والديمقراطية المنعقدة بالرباط بتاريخ 19-18- أبريل؛ ص 193.



- 66 - الحاج الكوري القانون الاجتماعي المغربي؛ م.س؛ ص 216.
- 67 - طبقا للفقرة الأولى من الفصل الثالث من ظهير 24 دجنبر 1960: تتكون لجان النظام الأساسي والمستخدمين خلال الستة أشهر الموالية لتاريخ نشر ظهيرنا الشريف هذا في المقاولات المعدنية الخاضعة لهذا النظام الأساسي أو كل مراكز الاستغلال إذا كانت المؤسسة تحتوي على عدد منها.
- 68 - الفصل 28 من ظهير 24 دجنبر 1960: كما يلزم مفوضو الأمن بالقيام بدون تأخير بتفقد المحلات التي وقعت فيها حادثة نجمت عنها وفاة عامل أو عدة عمال أو جروح خطيرة أو يمكن أن تضر بأمن العمال، ويجب أن يعطى حالا إعلان بالحادثة للمفوض من طرف المستغل، ويمكن لأعوان مصلحة المناجم أن يطلبوا منه القيام بالبحث عن الظروف التي وقعت فيها الحادثة (الفقرة الثانية) وبحسب الفقرة الثالثة يكلف بالتنبيه عن المخالفات للمقتضيات المتعلقة بخدمة الأطفال وبمدة الشغل وبالعطلة الأسبوعية.
- 69 - الفقرة الخامسة من الفصل 30 من ظهير 24 دجنبر 1960.
- 70 - الفقرة الثالثة والرابعة من الفصل 33 من ظهير 24 دجنبر 1960.
- 71 - مثل ظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم في نزاعات الشغل الجماعية، وظهير 29 نونبر 1960 المحدث للمجلس الأعلى للاتفاقيات الجماعية.
- 72 - مولاي البشير الشرفي؛ "النظام القانوني لنزاعات الشغل الجماعية وفق مدونة الشغل المغربية"؛ أطروحة دكتوراه، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال الرباط، الموسم الجامعي 2008-2009؛ ص 72.
- 73 - مرسوم ملكي رقم 318.66 بتاريخ 8 جمادى الأولى 1387 (14 غشت 1967) بمثابة قانون يتعلق بالإبقاء على نشاط المؤسسات الصناعية والتجارية وإعفاء مستخدميها، ينص فصله الأول: كل مؤسسة تجارية أو صناعية تشغل أو لا تشغل أجراء يتوقف إغلاقها كلاً أو بعضاً على إذن عامل العمالة أو الإقليم.
- 74 - الظهير الشريف رقم 57-1 الصادر في 16 رمضان 1376 (17 أبريل 1957) والمتعلق باتفاقيات الشغل الجماعية
- الظهير الشريف رقم 145-58-1 الصادر في 10 جمادى الأخيرة 1380 (29 نونبر 1960) المتعلق بإحداث مجلس أعلى للاتفاقيات الجماعية.
- 75 - محمد سعيد بناني؛ "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الجماعية"؛ الجزء الرابع، المجلد الأول، مكتبة دار السلام، الرباط، الطبعة الأولى، 2011؛ ص 497.
- 76 - المرجع نفسه؛ ص 499.
- 77 - ظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) تنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل. الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 08/12/2003 الصفحة 3969.
- 78 - هذا المبدأ جاء به تصدير مدونة الشغل.
- 79 - ديباجة مدونة الشغل.
- 80 - عمر تيزاوي؛ "مدونة الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية"؛ م.س؛ ص 226.
- 81 - محمد الشرفاني، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية (الحوار الاجتماعي) مطبعة المعارف الجديدة الرباط 2014 بدون طبعة؛ ص 130.
- 82 - المادة 402 من مدونة الشغل: للنقابة الحق في مطالبة المعني بالأمر بأداء واجب الاشتراك عن الستة أشهر الموالية لقرار انسحابه، وفي مقابل ذلك يحتفظ بحقه في عضوية الجمعيات التضامنية التي تساهم فيها طبقاً للمادة 410.
- 83 - تنص المادة الرابعة على أنه: للعمال دون تمييز الحق في تكوين المنظمات النقابية ولهم كذلك حرية الانضمام إليها أو الانسحاب منها، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المقررة في هذا القانون ولائحته التنفيذية والنظم الأساسية لهذه المنظمات. قانون رقم 213 لسنة 2017 بإصدار قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي الجريدة الرسمية عدد 50 مكرر (ب) في 17 دجنبر 2017 الصفحة 5. يلغي هذا القانون سابقه رقم 35 لسنة 1976. ونفس المقتضى نصت عليه المادة 21 من القانون 14.90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي في الجزائر الصادر في 2 يونيو 1990 الجريدة الرسمية عدد 23 الصفحة 764.
- 84 - أحمد حسن البرعي ورامي البرعي؛ م.س؛ ص 806.



- 85 - ينص الفصل 28 من القانون النقابي المصري على أنه: تنتهي العضوية في المنظمة النقابية لأي سبب من الأسباب الآتية: أ- الانسحاب ب- فقد شروط العضوية ج- عدم سداد الاشتراك للمدة التي تحددها لائحة النظام الأساسي للمنظمة د- الفصل من عضوية المنظمة النقابية هـ- الإحالة على التقاعد لأي سبب من الأسباب مالم يطلب العضو خلال شهر من تاريخ الإحالة على التقاعد الاحتفاظ بالعضوية النقابية (و) الوفاة
- 86 - المقتضيات المحددة في المواد 39 إلى 429 من مدونة الشغل..
- 87 - أحمد حسن البرعي ورامي البرعي؛ م.س؛ ص 810.
- 88 - أحمد بودراع؛ "الحرية والحق النقابيين بالمغرب على ضوء الاتفاقيات الدولية للشغل"؛ م.س؛ ص 86.
- 89 - انظر أيضا المواد 356، 172 و 193 و 184 و 244 من مدونة الشغل.
- 90 - البند الخامس من قرار يتعلق باستقلالية الحرية النقابية اعتمد من طرف مؤتمر العمل الدولي في دورته 35 بتاريخ 26 يونيو 1952 منشور بكتاب القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية معايير وإجراءات سنة 1997 ص 112.
- 91 - المادة 398 من مدونة الشغل.
- 92 - أحمية سليمان؛ م.س؛ ص 83.
- 93 - المواد 414 و 415 من مدونة الشغل.
- 94 - الفقرة الثانية من المادة 414 من مدونة الشغل.
- 95 - تنص الفقرة الأولى من المادة الثالثة منها على: لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في صنع دساتيرها ولوائحها الإدارية وفي انتخاب تمثيلها بجزئية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطاتها وفي إعداد برامج عملها.
- 96 - أحمد حسن البرعي ورامي البرعي؛ م.س؛ ص 717.
- 97 - تنص المادة 403 من مدونة الشغل على أنه: تحصل النقابات المهنية على الشخصية الاعتبارية إذا تأسست وفق أحكام هذا القانون.
- 98 - هذا الاعتراض لم ينص عليه المشرع المغربي، خلافا للمادة 19 من القانون النقابي المصري التي نصت على أنه : إذا تبين للجهة الإدارية المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ إيداع الأوراق المنصوص عليها في المادة رقم 18 عدم صحة أو عدم استيفاء أي من الأوراق أو الإجراءات اللازمة، وجب عليها إخطار الممثل النقابي القانوني للمنظمة بذلك بكتاب موصى عليه مصحوبا بعلم الوصول، فإذا لم تقوم المنظمة النقابية بتصحيح الأوراق أو الإجراءات محل الإخطار أو استيفائها خلال ثلاثين يوما من تاريخ وصوله إليها، كان للجهة الإدارية الاعتراض على إنشاء المنظمة أمام المحكمة العمالية المختصة، القانون رقم 213 لسنة 2017.
- أما المشرع الجزائري فقد ربط التأسيس بتسليم السلطة الإدارية وصل تسجيل التصريح خلال ثلاثين يوم على الأكثر من إيداع الملف فالمادة الثامنة من القانون 14.90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي تنص على: يصرح بتأسيس التنظيم النقابي:
- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين يوما على الأكثر من إيداع الملف
- 99 - المواد 399 و 420 من مدونة الشغل
- 100 - المادة 400 من مدونة الشغل
- 101 - المادة التاسعة من مدونة الشغل.
- 102 - اعتبر البعض أن للمرأة الأجنبية حق الانخراط في النقابة بكل حرية حتى ولو كانت قاصرة، الأمر الذي سيمكنها من الاستفادة من مقتضيات الحماية التي تمنحها العضوية في النقابة. دنيا مباركة؛ "ضمانات الحرية النقابية من خلال التشريع الحالي ومشروع مدونة الشغل"؛ رقم 65.99؛ م.س؛ ص 15.
- وقد نص الفصل الخامس من ظهير 16 يوليوز 1957 يمكن للنساء المتزوجات اللاتي يزاولن مهنة أو حرفة أن ينخرطن في النقابات المهنية وأن يساهمن في إدارتها أو تدبير شؤونها.
- 103 - محمد الشرقاني؛ م.س؛ ص 133.
- انظر أيضا: المادة الأولى من ظهير 15 فبراير 2000
- 104 - رشيد مهيد قراءة في مدونة الشغل على ضوء الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. م.س ص 58.



- 105 - تنص الفقرة الأولى من المادة 413 على أنه: إذا تم حل النقابة المهنية عن طواعية من قبل أعضائها، أو بمقتضى قانونها الأساسي، فإن ممتلكاتها تقول إلى المستحقين المذكورين في قانونها الأساسي، أو إلى مستحقيها، بناء على القواعد التي يحددها الجمع العام في هذا الشأن، عند سكوت القانون الأساسي عن ذلك.
- أنظر أيضا سعيد بناني؛ "الحرية والحقوق أية آفاق"؛ م.س؛ ص: 153.
- 106 - أحمد حسن البرعي ورامي البرعي؛ م. س؛ ص 729.
- 107 - تنص المادة 29 من القانون 90-14 من قانون الممارسة النقابية في الجزائر على أنه: يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبوهم المعينون قانونا بحل تنظيمهم النقابي إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.
- 108 - الفقرة الثانية من المادة 413 من مدونة الشغل.
- 109 - تنص المادة الرابعة من الإتفاقية 87 على أنه: لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمل ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.
- 110 - أحمد حسن البرعي؛ "الحرية النقابية ومدى تأثيرها بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"؛ مطبعة جامعة الدول العربية دون ذكر السنة ص 82 وما بعدها.
- 111 - المادة 426 من مدونة الشغل، كما نصت المادة 30 من القانون الجزائري بأنه: يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل النقابة بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطا مخالفا للقوانين المعمول بها أو غير منصوص عليها في قوانينها الأساسية. ويقدم الطلب طبقا للمادة 27 من القانون من قبل السلطة العمومية المعنية.
- 112 - المادة 406 من مدونة الشغل. الفقرة الثانية من الفصل الحادي عشر من ظهير 16 يوليوز 1957، المادة 424 من مدونة الشغل. الفصل الثامن من دستور 2011 على أن: يحدد القانون، بصفة خاصة، القواعد المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية وأنشطتها، وكذا معايير تخويلها الدعم المالي للدولة، وكيفية مراقبة تمويلها.
- 113 - عمر تيزواي مدونة الشغل والتنمية الاقتصادية والاجتماعية م.س.ص 271.
- 114 - محمد سعيد بناني. قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل. علاقات الشغل الجماعية. م.س.ص 376.
- 115 - تنص المادة 425 على الآتي: لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:
- الحصول على 6% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص؛
 - الاستقلال الفعلي للنقابة؛
 - القدرة التعاقدية للنقابة.
- لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقابلة أو المؤسسة، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:
- الحصول على نسبة 35% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقابلة أو المؤسسة؛ - القدرة التعاقدية للنقابة.
- 116 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 377 و 378 و 380.
- 117 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 376.
- 118 - تنص المادة 11 من مدونة الشغل على أنه: لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.
- 119 - محمد سعيد بناني؛ "الحرية والحقوق أية آفاق" م.س.ص 152.
- 120 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 179.
- 121 - Jacques le goff; «droit du travail et société, les relations collectives du travail» presse universitaire de rennes mars 2002.page 47.
- كما هو الشأن بالنسبة للمادة 66 من مدونة الشغل التي تعطي الصلاحية لمندوب الأجراء للتفاوض إلى جانب الممثل النقابي في الفصل الجماعي للأجراء مع ما يترتب عن ذلك من إمكانية توقيع الاتفاق وهذا يتناقض مع مقتضيات المفاوضات الجماعية في المواد 92 و ما بعدها التي تجعل المجال حكرا على النقابة الممثلة باعتبارها صاحبة الاختصاص في توقيع الإتفاقات.
- 122 - محمد الشرقاني؛ م.س؛ ص 127.



- 123 - المادة 425 من مدونة الشغل.
- 124 - عبد اللطيف خالفي؛ م.س؛ ص 318.
- 125 - محمد سعيد بناني؛ "قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الجماعية"؛ م.س؛ ص 396.
- 126 - الفصل الأول من ظهير 29 أكتوبر 1962 اقتصر فقط على المؤسسات التجارية والصناعية والفلاحية والمهن الحرة والنقابات المهنية والجمعيات والشركات المدنية.
- 127 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 182.
- 128 - دنيا مباركة؛ م.س؛ ص 73.
- 129 - نص المادة 432 من مدونة الشغل، والمادة 461 من مدونة الشغل.
- 130 - راجع في ذلك المواد 138 و 141 و 185 و 189 و 227 و 229 و 245 و 496 و 62 و 66 من مدونة الشغل.
- 131 - محمد سعيد بناني؛ "علاقات الشغل الجماعية"؛ م.س؛ ص 62 .
- 132 - وهذا على غرار بعض الأنظمة القانونية مثل النموذج الألماني والفرنسي اللذين أعطيا الاختصاص بشكل يتسع لجميع المسائل التي تتصل بحياة المنشأة وذلك سواء أكانت تتعلق بجانبها الاجتماعي أو الاقتصادي مراد منير فهميم مرجع سابق ص.273.
- 133 - الفقرة 1 و 3 من المادة 466 من مدونة الشغل.
- 134 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 62.
- 135 - عبد العزيز العتيقي؛ "مداخلة بعنوان: المؤسسات المحدثة: أي دعم للقدرات التنافسية للمقاولة"؛ الندوة الوطنية السادسة التي نظمتها هيئة المحامين، وجمعية المحامين الشباب بطنجة يومي 12 و 13 دجنبر 2003، أورده عمر تيزاوي م.س.ص 153.
- 136 - الفقرات 1 و 4 و 5 من المادة 466 من مدونة الشغل.
- 137 - محمد سعيد بناني؛ م.س؛ ص 119.
- 138 - أحكام الباب الأول من القسم الرابع من مدونة الشغل.
- 139 - المواد 336 إلى 344 من مدونة الشغل.
- 140 - تنص المادة 338 من مدونة الشغل على: يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:
- استقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد أجراء المقاولة؛
 - العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة؛
 - السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
 - السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقاولة ومحيطها؛
 - الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية الملائمة للشغل؛
 - تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقاولة؛
 - إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛
 - تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المقاولة.
- 141 - المواد 281 إلى 303 من مدونة الشغل.
- 142 - المواد 340 إلى 343 من مدونة الشغل.
- 143 - المواد 540 إلى 545 من مدونة الشغل.
- 144 - المواد 307 و 321 من مدونة الشغل.
- 145 - بحيث نصت المادة 344 على الغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عند مخالفة مقتضيات لجنة السلامة وحفظ الصحة، في حين نصت المادة 469 على غرامة من 2000 إلى 20000 درهم عند مخالفة مقتضيات لجنة المقاولة