

مفتشية الشغل بين الرقابة والوساطة في منازعات الشغل

Labour Inspection between Supervision and Mediation in Labour Disputes

الباحثة : شيماء الجباري الحسني

باحثة بسلك الدكتوراه

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - عين السبع، جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

الدكتورة: ابتسام بلحداد

أستاذة التعليم العالي - كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - عين السبع، جامعة الحسن الثاني بالدار البيضاء

ملخص:

يشكل جهاز مفتشية الشغل إحدى أهم الآليات التي اعتمدها المشرع المغربي لضمان احترام مقتضيات مدونة الشغل وتحقيق قدر من التوازن داخل العلاقة الشغلية. وقد أسند إليه المشرع وظائف متعددة تتداخل فيها الرقابة والوقاية والتوجيه، إذ يتولى مراقبة تطبيق التشريع الاجتماعي داخل المقاولات، والتحقق من احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية، والسهر على حماية الحقوق التي يقرها قانون الشغل للأجراء. ولتتمكنه من أداء هذه الوظائف، خول المشرع لأعوان تفتيش الشغل صلاحيات تشمل القيام بالزيارات التفتيشية، وإجراء الأبحاث والتحريات، والاطلاع على الوثائق المهنية التي يجيز القانون مراقبتها، وتحرير المحاضر والتقارير بشأن المخالفات المسجلة.

ولا يقف دور مفتشية الشغل عند حدود الرقابة، بل يمتد إلى المساهمة في التسوية الودية لمنازعات الشغل. ففي المنازعات الفردية، يتدخل مفتش الشغل من خلال مسطرة الصلح التمهيدي سعياً إلى تقريب مواقف الأجبر والمشغل وتفادي اللجوء إلى القضاء متى أمكن ذلك، بينما يضطلع في المنازعات الجماعية بدور تصالحي يروم احتواء الخلاف والحيلولة دون تفاقمه بما يحافظ على استقرار العلاقات المهنية والسلم الاجتماعي. وتخلص الدراسة إلى أن الجمع بين الوظيفة الرقابية والوظيفة التصالحية يجعل مفتشية الشغل فاعلاً أساسياً في منظومة الحماية الاجتماعية، غير أن فعالية تدخلها تظل مرتبطة بوضوح اختصاصاتها، وكفاية الوسائل البشرية والمادية الموضوعة رهن إشارتها، وفعالية التنسيق بينها وبين باقي الجهات المتدخلة في إنفاذ تشريع الشغل.

الكلمات المفتاحية: مفتشية الشغل، الوساطة، الصلح، نزاعات الشغل الفردية، نزاعات الشغل الجماعية.

Abstract

The Labour Inspectorate is one of the principal mechanisms established by the Moroccan legislature to ensure compliance with the Labour Code and to promote a fair balance within employment relations. Its functions combine supervision, prevention and guidance. It monitors the enforcement of labour and social legislation within enterprises, verifies compliance with occupational health and safety requirements, and contributes to safeguarding employees' statutory rights. To perform these functions, labour inspectors are vested with powers that include workplace inspections, inquiries and investigations, access to employment-related documents within the limits prescribed by law, and the preparation of official reports concerning identified violations.

The role of the Labour Inspectorate is not confined to supervision. It also extends to the amicable settlement of labour disputes. In individual disputes, labour inspectors intervene through the preliminary conciliation procedure with a view to bringing employees and employers closer to an agreed solution and, where possible, avoiding judicial proceedings. In

collective disputes, they perform a conciliatory role aimed at containing disagreements and preventing their escalation, thereby contributing to stable industrial relations and social peace. The study concludes that the combination of supervisory and conciliatory functions makes the Labour Inspectorate a key actor in Morocco's system of social protection. However, the effectiveness of its intervention remains dependent on clearly defined powers, adequate human and material resources, and effective coordination with the other institutions involved in enforcing labour legislation.

Keywords: Labour Inspectorate, Mediation, Conciliation, Individual Labour Disputes, Collective Labour Disputes.

مقدمة

تعد العلاقة الشغلية من أبرز العلاقات القانونية التي تتسم بعدم التوازن بين أطرافها، نظرا لاختلاف مراكزهم الاقتصادية والاجتماعية، فالأجير يعتبر طرفا ضعيفا اقتصاديا في مواجهة مشغل يتمتع بقوة اقتصادية وتنظيمية أكبر، وانطلاقا من هذا الواقع، وفي سياق مسلسل تحديث الترسانة القانونية التي انطلقت من نهاية الألفية الثانية وبداية الألفية الثالثة، تدخل المشرع المغربي لوضع إطار قانوني ذي طابع حمائي، عبر إصدار مدونة الشغل بموجب القانون رقم 280865.99، قصد تجاوز الاختلالات التي أفرزها إخضاع العلاقة الشغلية في الفترة السابقة للمبادئ السائدة في القانون المدني، وعلى رأسها مبدأي سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين المنصوص عليهما في ظهير الالتزامات والعقود 2809، وهي المبادئ التي لم تسعف في تحقيق التوازن المنشود في العلاقة بين المشغل والأجير.

غير أن سن النصوص القانونية وإقرار صفتها الأمرة لا يكفلان بالضرورة احترامها وتطبيقها بشكل سليم، الأمر الذي يستدعي إقرار آليات فعالة للسهر على تنفيذ مقتضيات قانون الشغل، وفي هذا الإطار، لم تكتف أغلب التشريعات المقارنة بإسناد مهمة تطبيق قانون الشغل إلى القضاء، بل عملت على إحداث أجهزة إدارية متخصصة تعنى بمراقبة احترام مقتضياته، وعلى رأسها جهاز تفتيش الشغل، وذلك انسجاما مع مقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 لسنة 1947.

ونظم المشرع المغربي جهاز تفتيش الشغل في إطار مدونة الشغل وخصه بإطار قانوني واضح، وأسندت إليه مجموعة من المهام والاختصاصات التي تهدف إلى تنظيم علاقات الشغل وضمان سير عمل المقاولات في ظروف جيدة، وهو ما جعلها آلية أساسية للمساهمة في تحقيق السلم الاجتماعي والحد من نزاعات داخل الوسط المهني، الأمر الذي سينعكس إيجابا على الإقلاع الاقتصادي والدفع بعجلة التنمية.

ويكتسي الموضوع أهمية بالغة كونه يربط بين الجانبين القانوني والمتعلق بترسانة قانونية تنظم علاقات الشغلي سوق اقتصادية تشهد منافسة قوية على الصعيدين الوطني والدولي، بالإضافة إلى الجانب الاقتصادي والمتعلق أساسا بالتوجهات العامة للدولة في مجال التشغيل، والقائمة على الموازنة بين مصالح كل من الأجير والمشغل.

وعلى ضوء تعدد وظائف جهاز تفتيش الشغل وتداخل أبعاده الرقابية والتصلحية، تطرح الدراسة الإشكالية الآتية: إلى أي حد مكن الإطار القانوني المنظم لمفتشية الشغل بالمغرب من التوفيق بين فعالية الرقابة على تطبيق تشريع الشغل ونجاعة تدخلها في التسوية الودية لمنازعات الشغل؟ وتقتضي الإجابة عن هذه الإشكالية الوقوف، من جهة، عند الاختصاصات والسلطات التي خولها المشرع لأعوان التفتيش، ومن جهة أخرى، عند طبيعة تدخلهم في المنازعات الفردية والجماعية وحدود فعاليته العملية.

ولمعالجة هذه الإشكالية، سنعمد تقسيما ثنائيا يواكب الوظيفتين الأساسيتين اللتين يقوم عليهما البحث، وذلك على الشكل الآتي:

2808- الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 الصادر في 14 من رجب 1424 (11 شتنبر 2003)، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (08 دجنبر 2003)، ص 3969.

2809- الصادر في 09 رمضان 1331 الموافق ل 12 غشت 1913، كما تم تعديله وتتميمه بمجموعة من القوانين.

2810- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 81 بشأن تفتيش الشغل في الصناعة والتجارة، المعتمدة بتاريخ 11 يوليوز 1947، وصادق عليها المغرب في 14 مارس 1958.

المطلب الأول: الوظيفة الرقابية لمفتشية الشغل وآليات ممارستها

الفقرة الأولى: نطاق اختصاصات مفتشي الشغل

الفقرة الثانية: السلطات القانونية المخولة لمفتشي الشغل

المطلب الثاني: الدور التصالحي لمفتشية الشغل في تسوية منازعات الشغل

الفقرة الأولى: تدخل مفتشي الشغل في نزاعات الشغل الفردية

الفقرة الثانية: تدخل مفتشي الشغل في نزاعات الشغل الجماعية

المطلب الأول: الوظيفة الرقابية لمفتشية الشغل وآليات ممارستها

يعتبر جهاز مفتشي الشغل من أهم الآليات الإدارية التي اعتمدها المشرع المغربي للسهر على احترام مقتضيات قانون الشغل وضمان تطبيقه داخل المؤسسات الخاضعة لقانون الشغل، لما يظطلع به من أدوار وقائية ورقابية وتصالحية، وفي هذا الصدد خول المشرع لمفتشي الشغل مجموعة من الاختصاصات والصلاحيات.

الفقرة الأولى: نطاق اختصاصات مفتشي الشغل

أكدت المادة 532 من مدونة الشغل، على أن مفتش الشغل يتولى إجراء محاولة الصلح في النزاعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام المدونة أو عقود الشغل.

كما حددت المادة 3 من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل 2811 نطاق تدخل مفتشي الشغل في نزاعات الشغل الفردية، من خلال إجراء التصالح وتحرير محاضر الاتفاق النهائي أو الجزئي أو عند عدم التصالح، وذلك حسب الحالة، والتوقيع عليها بالعطف وكذا تحرير وصول تصفية الحساب الخاصة بالأجراء الأميين وتوقيعها بالعطف.

ومن هذا المنطلق، يمكن تحديد مهام مفتشي الشغل في المجالات القانونية والتصالحية، إلى جانب المهام الإدارية.

أولاً: المهام القانونية

تعد مراقبة مدى احترام وتطبيق مقتضيات مدونة الشغل من بين الاختصاصات الجوهرية المسندة إلى أعوان مفتشية الشغل، وذلك تنفيذاً للأحكام القانونية المنظمة لهذا المجال، وتكتسي هذه المراقبة طابعاً وقائياً يرمي إلى ضمان امتثال أطراف العلاقة الشغلية للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، وتتجلى أهم المهام الموكولة إلى أعوان تفتيش الشغل فيما يلي:

– السهر على مراقبة تطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، لاسيما الأحكام المرتبطة بالأجور والتعويضات والمنح، وأوقات العمل والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية المؤدى عنها، وكذا القواعد المنظمة لتشغيل الأحداث والنساء والأشخاص في وضعية إعاقة، وسائر الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل التابع، وذلك في حدود الاختصاصات المخولة لهم قانوناً.

وفي إطار اضطلاع مفتشي الشغل بوظيفتهم الأساسية المتمثلة في مراقبة مدى احترام التشريع الاجتماعي والتحقق من مطابقة ظروف العمل للمقتضيات القانونية والتنظيمية المعمول بها، فإنهم ملزمون بالقيام بزيارات تفتيشية للمؤسسات الخاضعة لأحكام مدونة الشغل، وقد حددت السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل حداً أدنى شهرياً لهذه الزيارات²⁸¹².

2811- مرسوم رقم 2.08.69 صادر في 5 رجب 1429 (9 يوليوز 2008) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5649 بتاريخ 17 رجب 1429 (21 يوليوز 2008)، ص 2268.

2812- يتمثل في خمس عشرة زيارة بالنسبة لرؤساء دوائر الشغل بقطاع الصناعة والتجارة والخدمات، وعشرين زيارة بالنسبة لأعوان تفتيش الشغل بالقطاع نفسه، وخمس عشرة زيارة لرؤساء دوائر القوانين الاجتماعية في القطاع الفلاحي، فضلاً عن خمس عشرة زيارة شهرياً بالنسبة لباقي العاملين بجهاز التفتيش، وذلك دون اعتبار لطبيعة الدائرة الترابية أو امتدادها الجغرافي أو عدد المؤسسات الخاضعة للمراقبة أو درجة تباعدها أو عدد الأجراء العاملين بها. مذكرة وزارة التشغيل والتكوين المهني رقم 2556 الصادرة بتاريخ 2 أبريل 1999.

- إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها²⁸¹³.
- السهر على تنفيذ المقتضيات القانونية المتعلقة بحماية صحة الأجراء وسلامتهم المهنية، واتخاذ ما يلزم لضمان الوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية، وكافة المخاطر التي من شأنها المساس بسلامتهم الجسدية أو النفسية أو بصحتهم المهنية²⁸¹⁴.
- تقديم الإرشادات والمعلومات والنصائح التقنية للمشغلين والأجراء بشأن أنجع السبل الكفيلة بضمان الامتثال للمقتضيات القانونية والتنظيمية المنظمة لعلاقات الشغل²⁸¹⁵.
- مراقبة مدى تطبيق مقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية المبرمة بين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي منظمات مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى، والتحقق من احترام الالتزامات الناشئة عنها وفق مقتضيات المادة 128 من مدونة الشغل.
- في حالة وقوع أعمال عنف أو اعتداء بدني موجهة ضد أجير أو مشغل أو من يمثله، متى كان من شأنها عرقلة السير العادي للمقولة، فإن المادة 39 من مدونة الشغل أسندت لمفتش الشغل صلاحية معاينة واقعة العرقلة وإبائها في محضر رسمي يعتد به عند الاقتضاء كوسيلة للإثبات والاستناد القانوني.

ثانيا: المهام التصالحية

- قبل دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ، لم يكن التشريع المغربي يتضمن مقتضيات قانونية صريحة تؤطر تدخل مفتشية الشغل في مجال تسوية نزاعات الشغل، سواء كانت فردية أو جماعية، غير أن الممارسة العملية أفرزت واقعا مهنيا تمثل في لجوء أطراف العلاقة الشغلية بصفة متكررة، إلى مفتشي الشغل قصد استشارتهم أو عرض النزاعات الناشئة بينهم بغية إيجاد حلول توافقية لها.
- ونظرا للدور الإيجابي الذي اضطلع به مفتشو الشغل في هذا المجال، وما حققوه من نتائج ملموسة على مستوى احتواء النزاعات وتسويتها وديا، تدخل المشرع عبر مدونة الشغل لتكريس هذا الاختصاص وإضفاء الشرعية القانونية عليه، وهكذا انتقلت مهمة المساهمة في تدبير وتسوية نزاعات الشغل من مجرد ممارسة عملية استقر عليها العرف الإداري والمهني إلى اختصاص قانوني مؤطر بنص صريح، حيث أدرجها المشرع ضمن المهام المسندة إلى مفتشي الشغل بموجب المادة 532 من مدونة الشغل.
- وتتجلى اختصاصات أعوان تفتيش الشغل في مجال الوقاية من نزاعات الشغل وتسويتها في مجموعة من المهام التي خولها لهم المشرع، سواء تعلق الأمر بإجراء محاولات التصالح بشأن نزاعات الشغل الفردية، أو المساهمة في تسوية نزاعات الشغل الجماعية.
- الاضطلاع بدور تحكيمي في بعض المسائل المرتبطة بانتخاب مندوبي الأجراء، فإذا تعذر التوصل إلى اتفاق بين المشغل والأجراء بشأن توزيع المؤسسات التابعة للمقولة، أو توزيع الأجراء على الهيئات الناحية، أو توزيع المقاعد بين هذه الهيئات، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل يتدخل للفصل في هذا الخلاف واتخاذ القرار المناسب وفقا للمقتضيات القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل²⁸¹⁶.

ثالثا: المهام الإدارية

2813- البند الثالث من المادة 532 من مدونة الشغل.

2814- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل- الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004، ص 135 وما بعدها.

2815- البند الثاني من المادة 532 من مدونة الشغل.

2816- زكرياء الروكي: دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل الفردية، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، العدد 34، 2021، مكتبة الرشد بسطات، ص 11-12.

أسندت مدونة الشغل إلى أعوان التفتيش مجموعة من الاختصاصات ذات الطابع الإداري إلى جانب مهامهم الرقابية التقليدية، مما جعل دورهم يمتد إلى مجالات متعددة تتعلق بتدبير علاقات الشغل وتنظيمها.

ومن بين هذه الاختصاصات، تلقي التصريحات المتعلقة بفتح المقاولات أو المؤسسات التي تشغل أجراء 2817، وكذا التصريحات المرتبطة بتوسيع النشاط أو تغييره أو نقل مقر المقاول أو تشغيل فئات خاصة من الأجراء، بالإضافة إلى حالات اللجوء إلى المناولة أو التشغيل المؤقت 2818، كما يختص مفتش الشغل بمنح بعض الرخص الاستثنائية، خاصة تلك المتعلقة بتشغيل النساء والأحداث ليلا في الحالات التي تبررها طبيعة النشاط أو ظروف العمل 2819.

كما تشمل مهامه مراقبة بعض القرارات التأديبية التي تستهدف مندوبي الأجراء 2820 أو أطباء الشغل 2821، إذ يشترط القانون موافقته المسبقة على إجراءات النقل أو التوقيف أو الفصل ضمانا لحمايتهم من أي تعسف محتمل، كما يتدخل في اعتماد وسائل مسك الأجور والوثائق المحاسبية البديلة عن الدفاتر القانونية التقليدية، متى تبين له أنها توفر الضمانات اللازمة للمراقبة 2822. ومن بين الاختصاصات الإدارية الأخرى، الإشراف على بعض العمليات الانتخابية داخل المقاولات من خلال التوقيع على اللوائح الانتخابية 2823، والمصادقة على بعض الوثائق المتعلقة بتصفية مستحقات الأجراء الأميين عند انتهاء عقود الشغل 2824، كما يتولى البت في النزاعات المرتبطة بتنفيذ اقتراحات طبيب الشغل المتعلقة بنقل الأجير أو تكييف منصبه، بعد الاستعانة برأي الطبيب مفتش الشغل 2825.

كذلك يخول له القانون الترخيص استثنائيا بتجاوز بعض مقتضيات المنظمة لمواعيد أداء الأجور في قطاعات معينة، كالمقاولات المنجمية وأوراش البناء والأشغال العمومية والمقاولات الكبرى 2826.

فالظاهر أن تعدد هذه المهام الإدارية واتساع نطاقها جعل مفتش الشغل يتدخل في مختلف الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية المرتبطة بعلاقات الشغل، الأمر الذي قد يؤثر سلبا على فعالية وظيفته الأساسية المتمثلة في مراقبة تطبيق أحكام مدونة الشغل، نتيجة انشغاله بمهام إدارية ثانوية على حساب مهام التفتيش والرقابة 2827.

الفقرة الثانية: السلطات القانونية المخولة لمفتشي الشغل

بعد الدور الرقابي لمفتشية الشغل من أهم الاختصاصات المسندة إلى هذا الجهاز، وذلك لأن السهر على احترام تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل يشكل أحد الأولويات الأساسية التي يحرص مفتشو الشغل على تحقيقها. ولتسهيل أداء هذا الدور، فقد حُوِّل هذا الجهاز عدة سلطات وصلاحيات تشكل أبرز الآليات القانونية الممنوحة لمفتش الشغل، وتتمثل خاصة في سلطة القيام بزيارات التفتيش والتي تصاحبها عمليات البحث والتحري، إضافة إلى سلطة تحرير المحاضر.

أولا: القيام بزيارات التفتيش

أسندت مدونة الشغل للكون المكلف بالتفتيش مهمة الإشراف على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، وذلك من خلال القيام بزيارات تفتيشية للمقاولات والمؤسسات الخاضعة لنطاق رقابته.

2817- المادة 135 من مدونة الشغل.

2818- المادة 136 من مدونة الشغل.

2819- الفقرة الثانية من المادة 135 من مدونة الشغل.

2820- المادة 457 من مدونة الشغل.

2821- المادة 313 من مدونة الشغل.

2822- المادتين 371 و372 من مدونة الشغل.

2823- المادة 440 من مدونة الشغل.

2824- الفقرة الأخيرة من المادة 74 من مدونة الشغل.

2825- المادة 320 من مدونة الشغل.

2826- المادة 369 من مدونة الشغل.

2827- الحاج الكوري: رهانات تفعيل مدونة الشغل، مجلة القانون المغربي، العدد 10، شتنبر 2006، ص 33.

ويقصد بالزيارة التفتيشية عملية انتقال مفتش الشغل إلى داخل المؤسسات والمقاولات الخاضعة لأحكام مدونة الشغل، للتحقق من مدى احترام أحكام قانون الشغل 2828.

ورخصت المادة 533 من مدونة الشغل للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، إمكانية الدخول بكامل الحرية، ودون سابق إعلام، إلى كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت سواء بالليل أو النهار.

كما سمحت المادة السالفة الذكر لأعوان التفتيش الدخول فيما بين الساعة السادسة صباحا والعاشر ليلا، لجميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم، غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

ثانيا: سلطة المراقبة والتحري

إذا كانت مقتضيات القانونية تخول لأعوان تفتيش الشغل حق الولوج بحرية إلى جميع المؤسسات الخاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، بمجرد الإدلاء ببطاقاتهم المهنية المثبتة لصفاتهم، فإن هذا الحق يمتد ليشمل مجموعة من الصلاحيات التي تمكنهم من السهر على التطبيق الفعلي للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، ولتحقيق هذه الغاية يجوز لهم القيام بمختلف عمليات المراقبة والبحث والتحري التي يرونها ضرورية، سواء بصفة فردية أو بمساعدة خبراء مختصين في المجالات العلمية والتقنية، كالطب والهندسة والكيمياء 2829، ويتمثل ذلك، على وجه الخصوص، فيما يلي:

- استفسار المشغل أو أجراء المؤسسة، فرادى أو بحضور شهود، بشأن جميع المسائل المرتبطة بتنفيذ وتطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية الخاصة بالشغل.

- الاطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق التي يفرض قانون الشغل مسكها، للتأكد من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، مع إمكانية استنساخها أو استخراج بيانات وملخصات منها، ويلتزم المشغل أو من ينوب عنه بتقديم هذه الوثائق وتمكين أعوان التفتيش من الاطلاع عليها، واتخاذ كافة التدابير الضرورية لضمان توفرها حتى في حالة غيابه 2830، فضلا عن تزويدهم بجميع المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل، ويعاقب كل مشغل يمتنع عن الامتثال لهذه الالتزامات بغرامة تتراوح بين 2000 و 5000 درهم.

وتجدر الإشارة إلى أن سلطة أعوان تفتيش الشغل في الاطلاع على وثائق المؤسسة ليست سلطة مطلقة، وإنما تقتصر على الوثائق التي يخول لهم القانون صراحة حق الاطلاع عليها، وبالتالي يحق لرئيس المؤسسة رفض تمكين مفتش الشغل من الاطلاع على وثائق تخرج عن نطاق اختصاصاته الرقابية، دون أن يعد هذا الرفض عرقلة لمهامه القانونية، كما هو الحال إذا طلب الاطلاع على سجلات المحاسبة الخاصة بالمقابلة أو الوثائق المتعلقة بالتقييم المهني لأجراء المؤسسة 2831.

- إصدار الأوامر المتعلقة بالصاق الإعلانات والبيانات التي يفرض القانون عرضها داخل المؤسسة، وكذا وضع الملصقات التي تتضمن اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل.

- أخذ عينات من المواد الأولية أو من المواد التي يستعملها الأجراء أو يتعاملون معها أثناء مزاولة عملهم، قصد إخضاعها للتحاليل اللازمة للتأكد من مدى تأثيرها على صحة الأجراء، وتجرى هذه التحاليل على نفقة المشغل، مع إشعاره بنتائجها.

2828- محمد طارق: الوظيفة الرقابية لمفتش الشغل، مجلة القانون المغربي، العدد 22، يناير 2014، ص 99.

2829- عبد اللطيف خالفي، م س، ص 143.

2830- البند الثاني من المادة 538 من مدونة الشغل.

2831- سميرة كميلى: القانون الجنائي للشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بعين الشق، السنة الجامعية 2000-2001، ص 304.

– تخويل أعوان التفتيش سلطة إلزام المشغل أو من يمثله بالاستجابة للاستدعاءات الصادرة عن العون المكلف بتفتيش المشغل، وتمكينه من جميع المعلومات والبيانات المرتبطة بتطبيق مقتضيات قانون الشغل 2832.

ثالثا: إنجاز المحاضر والتقارير

تعد مهمة إنجاز التقارير والمحاضر من أهم الآليات التي خولها المشرع المغربي لمفتشي الشغل من أجل ضمان احترام التشريع الاجتماعي وحماية الأجبر باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة الشغلية، فبسبب عدم التكافؤ القائم بين المشغل والأجبر، قد تنشأ تجاوزات تمس بحقوق الأجبر، الأمر الذي يفرض تدخل مفتش الشغل لرصد المخالفات واتخاذ الإجراءات المناسبة، وفي هذا الإطار، يحق للمفتش توجيه التنبيهات والملاحظات والإنذارات إلى المشغلين عند اكتشاف أي إخلال بالمقتضيات القانونية أو التنظيمية، بهدف حملهم على تصحيح أوضاعهم والامتثال لأحكام القانون 2833.

وتتم معاناة المخالفات عادة خلال الزيارات الميدانية التي يجريها مفتش الشغل للمقاولات، حيث يقوم بفحص السجلات والوثائق والتأكد من مدى احترام القوانين المؤطرة للعمل، وعند ثبوت المخالفة، يوجه للمشغل ملاحظات أو تنبيهات قصد تدارك الأخطاء المسجلة، وهو ما أكدته المادة 536 من مدونة الشغل التي ألزمت المشغل بمسك سجل خاص يدون فيه العون المكلف بتفتيش الشغل مختلف ملاحظاته وتنبيهاته، كما ميز المشرع بين المخالفات المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة التي لا تشكل خطرا حالا على الأجبر، وتلك التي يترتب عنها خطر مباشر على صحتهم وسلامتهم.

ففي حالة الإخلال بالمقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة دون أن يترتب عن ذلك خطر حال، يكفي أعوان تفتيش الشغل بتوجيه تنبيه إلى المشغل وحثه على احترام المقتضيات القانونية داخل أجل محدد يمكنه من اتخاذ التدابير اللازمة لتصحيح الوضعية، أما إذا كان الإخلال من شأنه تعريض الأجبر لخطر حال، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل يلزم المشغل باتخاذ التدابير الضرورية فورا ودون منحه أي مهلة، وفي حالة الامتناع أو الإهمال، يحرر محضرا يثبت ذلك، ويحال الملف على رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمر المستعجلة لاتخاذ التدابير الكفيلة بإيقاف الخطر، والتي قد تصل إلى الأمر بإغلاق المؤسسة مؤقتا عند الاقتضاء.

وعلى الرغم من الأهمية التي تكتسبها المحاضر والتقارير المحررة من طرف مفتشي الشغل، فإن فعاليتها العملية تظل محدودة في بعض الحالات بسبب استمرار بعض المشغلين في مخالفة القانون رغم صدور الأحكام القضائية في مواجهتهم، كما أن غياب نص قانوني يلزم الجهات القضائية بإشعار مفتش الشغل بمآل المحاضر المحالة عليها، يجعل هذا الأخير يجهل نتائج المتابعة القضائية وما إذا تم معاقبة المخالف أو حفظ الملف، الأمر الذي يضعف من فعالية الرقابة ويحد من تتبع تنفيذ المقتضيات القانونية الرامية إلى حماية حقوق الأجبر وضمان احترام تشريع الشغل 2834.

المطلب الثاني: الدور التصالحي لمفتشي الشغل في تسوية منازعات الشغل

تلعب مفتشية الشغل دورا أساسيا في تسوية نزاعات الشغل، سواء كانت فردية أو جماعية، من خلال السهر على تطبيق تشريع الشغل وحماية حقوق الأجبر والمشغلين، وتحقيق السلم الاجتماعي داخل المقاولات.

الفقرة الأولى: تدخل مفتشي الشغل في نزاعات الشغل الفردية

أكدت مدونة الشغل على العمل التصالحي لتسوية نزاعات الشغل الفردية، وفي هذا الصدد نص البند الرابع من المادة 532 على أنه "تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

.....

2832-البند الرابع من المادة 538 من مدونة الشغل.

- Tabet Derraz Ahlem: Les obligations et La protection de l'inspecteur du travail, la Revue N° 2 , 2011, p55.2833

2834- محمد طارق، م س، ص 109.

4 - إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه".

كما نصت المادة 41 على أنه "يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيا، مطالبته بالتعويض عن الضرر. لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا.

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.

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

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

كما كرست الفقرة الثانية من المادة الثالثة من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل تدخل عون تفتيش الشغل في تسوية نزاعات الشغل الفردية، ونصت في هذا الإطار على أنه "يضطلع مفتشي الشغل بالمهام المحددة في مدونة الشغل لاسيما:

....

- إجراء التصالح في نزاعات الشغل الفردية، وتحرير محاضر بالاتفاق النهائي أو الجزئي أو عقد عدم التصالح، وذلك حسب الحالة والتوقيع عليها بالعطف وكذا تحرير وصول تصفية الحساب الخاصة بالأجراء الأميين وتوقيعها بالعطف".

وتعتبر مسطرة الصلح التمهيدي من أهم الآليات التي أقرها المشرع المغربي لتسوية نزاعات الشغل الفردية الناتجة عن الفصل الذي يعتبره الأجير تعسفيا، وقد نظمها بمقتضى المادتين 41 و532 من مدونة الشغل، باعتبارها وسيلة ودية تسبق اللجوء إلى القضاء 2835، وتمارس أمام العون المكلف بتفتيش الشغل في إطار اختصاصه التصالحي، وتهدف هذه المسطرة إلى تمكين الأجير من المطالبة بحقوقه ومحاولة حل النزاع بشكل توافقي، إما من خلال إرجاعه إلى عمله أو تمتيعه بتعويض مناسب، دون الحاجة إلى سلوك المسطرة القضائية.

ورغم أن المشرع أطلق عليها تسمية "الصلح التمهيدي"، فإن جانبا من الفقه انتقد هذه التسمية لكونها لا تعكس طبيعة هذه الآلية بشكل دقيق، إذ إن الصلح المتوصل إليه لا يشكل مجرد مرحلة تمهيدية للتقاضي، وإنما يضع حدا نهائيا للنزاع ويكتسي قوة ملزمة وغير قابلة للطعن، لذلك، كان من الأجدر استعمال مصطلح "الصلح الودي" باعتباره أكثر انسجاما مع طبيعتها القانونية ووظيفتها العملية 2836.

وتتميز هذه المسطرة بعدة خصائص أساسية، فهي أولا مسطرة إدارية تتم داخل مفتشية الشغل باعتبارها مصلحة تابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل، كما أنها مسطرة اختيارية وليست إجبارية، إذ يظل للأجير حرية الاختيار بين سلوكها أو اللجوء مباشرة إلى المحكمة المختصة للمطالبة بحقوقه 2837، وقد كرست الممارسة العملية أهمية هذه الآلية، حيث يفضل العديد من الأجراء والمشغلين محاولة تسوية النزاع وديا قبل الدخول في مساطر التقاضي التي تتطلب وقتا وإجراءات أكثر تعقيدا.

وعند نجاح مسطرة الصلح التمهيدي، يتم تحرير اتفاق بين الأجير والمشغل يتضمن إما إرجاع الأجير إلى عمله أو منحه تعويضا ماليا، ويعتبر هذا الاتفاق نهائيا وملزما للطرفين وغير قابل للطعن أمام القضاء، غير أن خيار إرجاع الأجير إلى عمله يبقى محدود

2835- ربعة غيث: خصوصية الصلح في المادة الاجتماعية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 126-127، يناير 2016، ص 73.

2836- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل- علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2007، ص 136.

2837- الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة- القانون رقم 65.99- أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية، الرباط، 2004، ص 196-197.

التطبيق في الواقع العملي، إذ غالبا ما يفضل المشغلون تسوية النزاع عن طريق التعويض المالي تفاديا لما قد يترتب عن إعادة الأجير من آثار على سير المؤسسة أو على علاقة الثقة داخلها.

أما إذا فشلت مسطرة الصلح التمهيدي، سواء لعدم توصل الطرفين إلى اتفاق أو لغياب أحدهما أو لأي سبب آخر، فإن ذلك لا يحول دون لجوء الأجير إلى القضاء للمطالبة بحقوقه. وينبغي في هذا المقام التمييز بين محضر الاتفاق الذي يثبت ما انتهى إليه الصلح وتترتب عليه الآثار القانونية المقررة له، وبين محضر عدم التصالح الذي يقتصر دوره على إثبات تعذر الوصول إلى تسوية ودية، وبالتالي لا يصح إضفاء القوة الإبرائية المقررة قانونا لمحضر الصلح على مجرد محضر يثبت فشل محاولة التصالح. غير أن ممارسة هذا الحق القضائي تظل مقيدة بأجل قانوني محدد في تسعين يوما من تاريخ تبليغ مقرر الفصل، وهو أجل سقوط لا يوقفه ولا يقطعه أي إجراء، وقد أثار ذلك إشكالا بخصوص تأثير مباشرة مسطرة الصلح التمهيدي على سريان هذا الأجل، خاصة وأن مدونة الشغل لم تتضمن مقتضيات صريحة تنظم هذه المسألة، لذلك، يرى العديد من الباحثين ضرورة تدخل المشرع لتوضيح العلاقة بين مسطرة الصلح التمهيدي وأجل رفع الدعوى، ضمانا لحماية حقوق الأجير وتفاديا لأي غموض قد يترتب عنه ضياع حقه في التقاضي²⁸³⁸.

الفقرة الثانية: تدخل مفتشي الشغل في نزاعات الشغل الجماعية

تكتسي نزاعات الشغل الجماعية أهمية خاصة بالنظر إلى انعكاساتها المباشرة على استقرار العلاقات المهنية والسلم الاجتماعي والإنتاج الاقتصادي، ولأجل الحد من آثار هذه النزاعات وتوفير آليات فعالة لتسويتها، أسند المشرع المغربي لجهاز تفتيش الشغل دورا محوريا في مجال المصالحة²⁸³⁹، فبعد أن كان ظهير 19 يناير 1946 المتعلق بالمصالحة والتحكيم لا يمنح لمفتش الشغل اختصاصا مباشرا في مجال المصالحة الجماعية، جاءت مدونة الشغل لتكرس هذا الاختصاص بموجب الكتاب السادس الذي جاء تحت عنوان "تسوية نزاعات الشغل الجماعية"، كما عززه النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل²⁸⁴⁰، مما جعل جهاز التفتيش أحد الفاعلين الأساسيين في تدبير النزاعات الجماعية داخل المقاولات.

وتقوم فلسفة تدخل مفتشي الشغل في هذا المجال على إقرار حلول توافقية بين أطراف النزاع بعيدا عن منطق المواجهة والتصعيد، لذلك وضع المشرع مسطرة خاصة للمصالحة تتسم بالسرعة والبساطة، مراعاة للطابع الاستعجالي الذي يميز النزاعات الجماعية وما قد يترتب عنها من توقف للإنتاج أو اضطراب السير العادي للمقاولات²⁸⁴¹.

وتبدأ مسطرة المصالحة بتحريكها من قبل أحد أطراف النزاع الجماعي، سواء تعلق الأمر بالمشغل أو ممثلي الأجراء، كما يمكن أن تتم بمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل أو من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل عندما يتعلق النزاع بمقاول واحد، ويشترط في طلب المصالحة أن يتضمن تحديدا واضحا لنقط الخلاف بين الأطراف²⁸⁴² حتى يتسنى للجهة المختصة الإحاطة بموضوع النزاع واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجته.

وبمجرد رفع النزاع إلى الجهة المختصة، يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقاولا واحدة، أو المندوب الإقليمي للشغل إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقاول، استدعاء الأطراف المعنية داخل أجل لا يتجاوز ثمان وأربعين ساعة من تاريخ عرض النزاع عليه²⁸⁴³، وقد حرص المشرع على فرض آجال قصيرة في هذا المجال، بالنظر إلى ما تقتضيه طبيعة النزاعات

2838- زكرياء الروي، م، ص، 17.

2839- سليمان الجابري: جهاز تفتيش الشغل عنصر فعال في ترسيخ دعائم السلم الاجتماعي والرفق بالمقاول وتدعيم الاستثمار، نشرة اتصال (مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل)، عدد 11، يونيو 2002، ص 9-8.

2840- الفقرة الثالثة من المادة 3 من النظام الأساسي الخاص بهيئة تفتيش الشغل.

- Pierre Viano: Le rôle de l'inspection du travail dans le règlement des conflits collectifs, revue droit social, n°4 avril 1997, p 94.2841

2842- المادة 553 من مدونة الشغل.

2843- المادة 558 من مدونة الشغل.

الجماعية من تدخل سريع وفعال، كما ألزم الجهة المكلفة بالمصالحة ببذل كل الجهود الممكنة للتوصل إلى تسوية للنزاع داخل أجل أقصاه ستة أيام من تاريخ عرضه عليها²⁸⁴⁴.

ويعد حضور الأطراف شخصا أمام هيئة المصالحة من الضمانات الأساسية لإنجاح هذه المسطرة، إذ يسمح ذلك بإجراء حوار مباشر بين الرفقاء الاجتماعيين، كما يمكن المفتش من الإحاطة بمختلف الجوانب المرتبطة بالنزاع وفهم أسبابه الحقيقية، ومع ذلك، أجاز المشرع للأطراف، في حالة وجود مانع قاهر، إنابة ممثلين تتوفر لديهم الصلاحية الكاملة لإبرام اتفاق التصالح، كما خول لهم إمكانية الاستعانة بممثلي النقابات أو المنظمات المهنية أو بمندوبي الأجراء خلال جلسات المصالحة²⁸⁴⁵.

أما فيما يتعلق بالسلطات المخولة لمفتش الشغل أثناء عملية المصالحة، فإن دوره يظل محصورا أساسا في تقريب وجهات النظر بين الأطراف وتوجيه المناقشات نحو إيجاد حلول توافقية، دون أن يتحول إلى قاض أو جهة فاصلة في النزاع، فمهمته لا تتمثل في تقييم مدى مشروعية مطالب الأطراف أو البت فيها، وإنما في خلق مناخ ملائم للحوار والتفاوض يسمح بالتوصل إلى اتفاق ينهي النزاع بصورة رضائية²⁸⁴⁶.

ويستطيع كل طرف من أطراف النزاع أن يقدم إلى مفتش الشغل أو المندوب الإقليمي للشغل مذكرات كتابية تتضمن ملاحظاته ومطالبه، على أن يتم تبليغ نسخة منها إلى الطرف الآخر احتراماً لمبدأ المواجهة والشفافية، غير أن الصلاحيات الممنوحة لمفتش الشغل في هذا المستوى تبقى محدودة مقارنة بتلك المخولة لرؤساء اللجان الإقليمية والوطنية للبحث والمصالحة، الذين يتمتعون بسلطات أوسع تشمل إجراء الأبحاث والتحريات، والاطلاع على الوثائق والمستندات، والاستعانة بالخبراء وكل من يرون فائدة في الاستماع إليه من أجل الوصول إلى حل للنزاع²⁸⁴⁷.

وفي ختام جلسات المصالحة، يحرر العون المكلف بتفتيش الشغل أو المندوب الإقليمي للشغل محضرا يثبت فيه نتيجة المسطرة، سواء تعلق الأمر باتفاق كامل أو جزئي أو بعدم التوصل إلى أي اتفاق، ويوقع هذا المحضر من طرف الجهة المشرفة على المصالحة وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أما إذا فشلت محاولة المصالحة، فإن النزاع يحال داخل أجل ثلاثة أيام²⁸⁴⁸ على اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، لمواصلة مسطرة التسوية وفق المراحل التي حدتها مدونة الشغل.

وتكمن أهمية اتفاق التصالح المبرم أمام مفتشية الشغل في كونه يتمتع بقوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في قانون المسطرة المدنية²⁸⁴⁹، وهو ما يعزز من فعالية هذه الآلية ويجعلها وسيلة ناجعة للبت في النزاعات الجماعية بصورة نهائية وملزمة للأطراف.

ومن شأن تدخل جهاز تفتيش الشغل في مجال المصالحة الجماعية، متى تم في الوقت المناسب وتوفرت له شروط الفعالية، أن يساهم في استقرار العلاقات المهنية والحد من تصاعد التوترات داخل المقاول، فالقرب من الوسط المهني والاطلاع على ظروف الشغل يمنحان مفتش الشغل موقعا يسمح له بفهم أسباب الخلاف وتقريب مواقف الأطراف قبل انتقاله إلى مستويات أكثر تعقيدا، غير أن تقدير الأثر الفعلي لهذا التدخل يظل في حاجة إلى معطيات عملية وإحصائية منتظمة تسمح بقياس نتائج مساطر المصالحة، ومدى نجاحها في احتواء النزاعات الجماعية.

2844- المادة 560 من مدونة الشغل.

2845- المادة 558 من مدونة الشغل.

2846- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل- الجزء الثاني: علاقات الشغل الجماعية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2006، ص 227.

2847- المادة 561 من مدونة الشغل.

2848- المادة 556 من مدونة الشغل.

2849- المادة 581 من مدونة الشغل.

خاتمة

يتبين من خلال ما سبق أن مفتشية الشغل تحتل موقعا محوريا في منظومة إنفاذ تشريع الشغل بالمغرب، ليس فقط بالنظر إلى وظيفتها الرقابية، وإنما أيضا لما تضطلع به من دور وقائي وتصالحي في تدبير العلاقات المهنية، وقد سعى المشرع من خلال الصلاحيات المخولة لأعوان التفتيش، إلى إيجاد آلية قريبة من واقع المفاوضة قادرة على مراقبة احترام القواعد القانونية والتدخل في الوقت المناسب لاحتواء النزاعات قبل تفاقمها، ومن هذه الزاوية، تكشف الدراسة أن فعالية الجهاز ترتبط بقدرته على التوفيق بين صرامة الرقابة ومتطلبات الحوار، دون أن تتحول وظيفته التصالحية إلى قيد على استقلال مهمته الرقابية أو أن تؤدي كثرة اختصاصاته إلى إضعاف وظيفته الأصلية.

وقد أظهر تحليل الاختصاصات الرقابية أن المشرع منح مفتشي الشغل وسائل مهمة، من بينها حق الولوج إلى المؤسسات الخاضعة للمراقبة، وإجراء الأبحاث والتحريات، والاطلاع على الوثائق التي يسمح القانون بمراقبتها، وتوجيه الملاحظات والتنبيهات وتحرير المحاضر عند ثبوت المخالفات، ومع ذلك، فإن اتساع المهام الإدارية والتصالحية الملقاة على عاتق جهاز التفتيش يثير تساؤلا عمليا حول مدى تناسب هذه المسؤوليات مع الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة له، كما أن محدودية تتبع مآل بعض المحاضر بعد إحالتها على الجهات المختصة قد تضعف استمرارية الرقابة ونجاحها.

أما على مستوى تسوية المنازعات، فقد أبانت مسطرة الصلح التمهيدي في النزاعات الفردية، ومسطرة المصالحة في النزاعات الجماعية، عن توجه تشريعي يعطي للحلول التوافقية مكانة مهمة إلى جانب الحماية القضائية، غير أن تعزيز فعالية هذه الآليات يقتضي دعم جهاز التفتيش بالموارد البشرية والتقنية الكافية، وتطوير رقمنة إجراءات المراقبة وتبعية المحاضر، وتعزيز التنسيق المؤسسي مع الجهات القضائية والإدارية المعنية.

ومن شأن هذه التدابير جعل تدخل مفتشية الشغل أكثر قدرة على حماية الحقوق ودعم استقرار المفاوضة، والمساهمة في تحقيق السلم الاجتماعي دون الإخلال بالتوازن الذي يقوم عليه قانون الشغل.

❖ قائمة المراجع:

• الكتب

- الحاج الكوري: مدونة الشغل الجديدة- القانون رقم 65.99- أحكام عقد الشغل، مطبعة الأمنية، الرباط، 2004.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل- الجزء الأول: علاقات الشغل الفردية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2004.
- عبد اللطيف خالفي: الوسيط في مدونة الشغل- الجزء الثاني: علاقات الشغل الجماعية، المطبعة والوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2006.
- محمد سعيد بناني: قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل- علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى، 2007.

• المجلات

- الحاج الكوري: رهانات تفعيل مدونة الشغل، مجلة القانون المغربي، العدد 10، شتنبر 2006، ص 33.
- ربيعة غيث: خصوصية الصلح في المادة الاجتماعية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 126-127، يناير 2016، ص 73.

- زكرياء الروكي: دور مفتشية الشغل في الحد من نزاعات الشغل الفردية، مجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والقضائية، العدد 34، 2021، مكتبة الرشاد بسطات، ص 11-12.
- سليمان الجابري: جهاز تفتيش الشغل عنصر فعال في ترسيخ دعائم السلم الاجتماعي والرقى بالمقاولة وتدعيم الاستثمار، نشرة اتصال (مجلة تصدرها الجمعية المغربية لمفتشي الشغل)، عدد 11، يونيو 2002، ص 8-9.
- محمد طارق: الوظيفة الرقابية لمفتش الشغل، مجلة القانون المغربي، العدد 22، يناير 2014، ص 99.
- الأطروحات
- سميرة كميلي: القانون الجنائي للشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بالدار البيضاء، السنة الجامعية 2000-2001.
- المذكرات
- مذكرة وزارة التشغيل والتكوين المهني رقم 2556 الصادرة بتاريخ 2 أبريل 1999.
- المراجع باللغة الفرنسية
- Tabet Derraz Ahlem : Les Obligations Et La Protection de L'inspecteur Du Travail, la Revue N° 2 , 2011, p55.
- Pierre Viano: Le rôle de l'inspection du travail dans le règlement des conflits collectifs, revue droit social, n°4 avril 1997, p 94.