الفقرة الأول : الرقابة الإدارية ودورها في حماية الأجراء إن المشرع المغربي في خضم مدونة الشغل وانطلاقا وبالتحديد ضمن الفرع السادس متها المتعلق بالفصل لأسباب اقتصادية أو هيكلية او تكنولوجية وإغلاق المقاولات. من خلال الفصول66 إلى71 المتعلق بخصوصيات هذا الفصل وشروطه وإجراءاته. ومن أهم ما يميز هذا الفصل أن المشرع المغربي أسس هيئات خاصها بمراقبة هذا الفصل ومدى مشروعيته. خصوصا أثره على الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية والضمانات المخولة له في إطار هذا المقتضى. 99 المتعلق بمدونة الشغل. والتحقق من مشروعيته. وهذه المؤسسات أو البيئات هي : أولا: مندوب الأجراء إن المشرع المغربي ينص على هذا الجهاز في القسم الثاني من الباب الأول من مدونة الشغل441, وقد خص لهم مجموعة من المهام ومنها تقديم الشكايات الفردية المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع العمل. أو عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية إلى المشغل وفي حالة عدم استجابتها يتم إحالتها على العون المكلف بتفتيش الشغل في حالة استمرار الخلاف بشأنا. أما في ما يتعلق بتحديد عدد مندوبي الأجراء فقد حددته المادة 433 . إلا أنه لابد لنا من الإشارة الى مسألة مهمة تتعلق بكيفية انتخاب مندوبي الأجراء كما هو مشار إليه في الباب الثاني من الفرع الاول. حيث نصت المادة 434 على أنه يتم تحديد طريقة انتخاب مندوبي الأجراء بمقتضى نص تنظيي 442. ومما تجدر الإشارة إليه أن ميمة مندوبي الأجراء هي مهمة ذات طابع مهم في إطار المادة الاجتماعية. لجنة المقاولة إن المشرع المغربي ينص على هذه المؤسسة في إطار القسم الثالث من مدونة الشغل من خلال مقتضيات المادة464. ومما يلاحظ أن المشرع المغربي لم ينط بلجنة المقاولة اختصاصات فعلية بل اقتصر دورها على النطاق الاستشاري. بالرغم من أهميتها خصوصا بالرجوع إلى المبام المنوطة بها444. وتجتمع لجنة المقاولة مر كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك. مع إمكائية دعوتها للمشاركة في أشغالها وكل شخص ينتي إلى المقاولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصها كما أنه تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن لجنة المقاولة ملزمة بالحفظ على السر المبني445. من الملاحظ أن المشرع المغربي حماية لحقوق الأجراء وتقييدا لسلطته في الفصل خص مجموعة من الاجهزة الإدارية بالرقابة على سلطة المشغل في الفصل . فلجنة المقاولة رغم دورها الاستشاري في التغيرات البيكلية والتكنولوجية للمقاولة. وذلك كله حماية. الحقوق الأجراء داخل المقاولة وخارجها. وقد عاقب المشرع المغربي على مخالفة هذه المقتضيات بغرامة تتروح من10000 إلى 20000 درهم. ثالثا : الممثلون النقابيون داخل المقاولة إن المشرع المغربي أسس لهذه البيئة في القسم الرابع من مدونة الشغل. حيث يحق للنقابة الأكثر ثمثيلية والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية داخل المقاولة. أن تعين من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقاولة أو المؤسسة ممثلا أو ممثلين نقابين لها446. ومن المبام التي أسندها المشرع المغربي للممثل النقابي . الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها . بالإضافة إلى مجموعة من الامتيازات. التي خص با المشرع المغربي هذا الجهازلما له من دور فعال في حماية الأجراء . ومراقبة السلطة المخولة للمشغل في الفصل طبقا لمقتضيات المادتين 472 و473 من مدونة الشغل. وعاقب المشرع المغربي المخالف لهتد المقتضيات بغرامة مالية تتراوح ما بين 25. 000 إلى 30000 درهم. رابعا: عامل العمالة أو الإقليم وكذا الرقابة الممارسة على أعمال اللجنة الاقليمية المحددة بمقتضى نص تنظيعي447 نصت مدونة الشغل في مادتها 7 على أنه يتوقف فصل الأجراء العاملين في المقاولات المشار إلها من المادة 66 كلا أو بعضا لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية أو ما يمائلها . أو لأسباب اقتصادية. على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم. في أجل أقصاه شهران من تقديم الطظب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي للشغل. بالإضافة إلى أن يكون الطلب مرفقا بالوثائق وجميع الإثباتات الضرورية. وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء . علاوة علي ذلك يجب إرفاق الطلب بمجموعة من الوثائق منها بيان حول الوضعية المالية للمقاولة إلى جائب مجموعة من البيانات الإلزامية المنصوص علا في المادة 67 في فقرتها الثالثة يتبين من خلال ما سبق أن قرار العامل يجب أن ينبي على التأكد من مشروعية القرار الإداري . وذلك بالتشدد في الجانب التعليلي وكفايته . أي ما مدى مشروعية القرار واستناده إلى الحجج والبراهين تثبت أن وضعية المقاولة متأزمة لأسباب اقتصادية يثيتها تقرير الخبير المحاسياتي . أو مراقب الحسابات إلى جانب حجة الإثباتات الخاصة بالسبب المبرر للفصل او الاغلاق. بالإضافة إلى المحضر المنجز في إطار الفقرة الأخيرة من المادة 6 . والمتضمن لنتائج المشاورات والمفاوضات التي أجريت بين الطرفين متى تعلق الأمر بفصل الأجراء. أما بالنسبة للرقابة الممارسة من طرف اللجنة الاقليمية. فإن لها دور حاسم في مسطرة الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية. على اعتبار أن الخلاصات والاستنتاجات التي تتوصل إلها هي المحدد الأسامي لمضمون الفصل أو القرار الذي سيصدر باسم عامل العمالة أو الإقليم. وصفوة القول فالمشغل الذي يريد فصل أجرائه لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية . إذا لم يحترم مسطرة الفصل تحت رقابة إدارية وقضائية. فسيعتبر الفصل غير

Summarized by © lakhasly.com

مشروع . وهذا ما أكده قرار المجلس الاعلى في أحد قراراته الذي جاء فيه لكن حيث أن المحكمة بعد أن ثبت لها أن الطرد تم قبل الحصول على الإذن من طرف السلطة المحلية المختصة بمنحه. استنتجت عن صواب أن الطرد الواقع على تلك الكيفية طردا تعسفيا. 448.

Summarized by © lakhasly.com