

الفقرة الأولى : الرقابة الإدارية ودورها في حماية الأجراء إن المشرع المغربي في خضم مدونة الشغل وانطلاقاً وبالتحديد ضمن الفرع السادس منها المتعلق بالفصل لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية وإغلاق المقاولات. من خلال الفصول 66 إلى 71 المتعلقة بخصوصيات هذا الفصل وشروطه وإجراءاته. ومن أهم ما يميز هذا الفصل أن المشرع المغربي أسس هيئات خاصها بمراقبة هذا الفصل ومدى مشروعيته. خصوصاً أثره على الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية والضمانات المخولة له في إطار هذا المقاضي. 99 المتعلق بمدونة الشغل. والتحقق من مشروعيته. وهذه المؤسسات أو البيئات هي : أولاً: مندوب الأجراء إن المشرع المغربي ينص على هذا الجهاز في القسم الثاني من الباب الأول من مدونة الشغل 441، وقد خص لهم مجموعة من المهام منها 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 بشأنها. أما في ما يتعلق بتحديد عدد مندوبي الأجراء فقد حدته المادة 433 . إلا أنه لابد لنا من الإشارة إلى مسألة مهمة تتعلق بكيفية انتخاب مندوبي الأجراء كما هو مشار إليه في الباب الثاني من الفرع الأول. حيث نصت المادة 434 على أنه يتم تحديد طريقة انتخاب مندوبي الأجراء بمقتضى نص تنظيمي 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 المادة 464 . ومما يلاحظ أن المشرع المغربي لم ينط بلجنة المقاولة اختصاصات قعلية بل اقتصر دورها على النطاق الاستشاري. بالرغم من أهميتها خصوصاً بالرجوع إلى المبام المنوط بها 444 . وتتجتمع لجنة المقاولة من كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك. مع إمكانية دعوتها للمشاركة في أشغالها وكل شخص ينتي إلى المقاولة يتتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصها كما أنه تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن لجنة المقاولة ملزمة بالحفظ على السر المهني 445 . من الملاحظ أن المشرع المغربي حماية حقوق الأجراء وتقيداً لسلطته في الفصل خص مجموعة من الأجهزة الإدارية بالرقابة على سلطة المشغل في الفصل . فللجنة المقاولة رغب دورها الاستشاري في التغيرات البيكلية والتكنولوجية للمقاولة. وذلك كله حماية الحقوق الأجراء داخل المقاولة وخارجها. وقد عاقب المشرع المغربي على مخالفته هذه المقتضيات بغرامة تتراوح من 10000 إلى 20000 درهم.

ثالثاً : الممثلون النقابيون داخل المقاولة إن المشرع المغربي أسس لهذه البيئة في القسم الرابع من مدونة الشغل. حيث يحق للنقابة الأكثر تمثيلية والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية داخل المقاولة. أن تعين من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقاومة أو المؤسسة ممثلاً أو ممثلين نقابيين لها 446 . ومن المبام التي أسندتها المشرع المغربي للممثل النقابي . الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها . بالإضافة إلى مجموعة من الامتيازات. التي خص بالشرع المغربي هذا الجهاز لما له من دور فعال في حماية الأجراء . ومراقبة السلطة المخولة للمشغل في الفصل طبقاً لمقتضيات المادتين 472 و 473 من مدونة الشغل . وعاقب المشرع المغربي المخالف لهن المقتضيات بغرامة مالية تتراوح ما بين 25.000 إلى 30000 درهم. رابعاً: عامل العمالة أو الإقليم وكذا الرقابة الممارسة على أعمال اللجنة الإقليمية المحددة بمقتضى نص تنظيمي 447 نصت مدونة الشغل في مادتها 7 على أنه يتوقف فصل الأجراء العاملين في المقاولات المشار إليها من المادة 66 كلاً أو بعضًا لأسباب اقتصادية أو هيكلية أو تكنولوجية أو ما يماثلها . أو لأسباب اقتصادية. على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم. في أجل أقصاه شهران من تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي للشغل. بالإضافة إلى أن يكون الطلب مرافقاً بالوثائق وجميع الإثباتات الضرورية. وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء . علاوة على ذلك يجب إرفاق الطلب بمجموعة من الوثائق منها بيان حول الوضعية المالية للمقاولة إلى جانب مجموعه من البيانات الإلزامية المنصوص عليها في المادة 67 في فقرتها الثالثة يتبين من خلال ما سبق أن قرار العامل يجب أن يبني على التأكيد من مشروعية القرار الإداري . وذلك بالتشدد في الجانب التعليلي وكفایته . أي ما مدى مشروعية القرار واستناده إلى الحجج والبراهين ثبت أن وضعية المقاولة متأزمة لأسباب اقتصادية يثبتها تقرير الخبرير المحاسبي . أو مراقب الحسابات إلى جانب حجة الإثباتات الخاصة بالسبب المبرر للفصل أو إغلاقه. 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 الإقليمية. فإن لها دور حاسم في مسطرة الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية. على اعتبار أن الخلاصات والاستنتاجات التي تتوصل إليها هي المحدد الأساسي لمضمون الفصل أو القرار الذي سيصدر باسم عامل العمالة أو الإقليم. وصفوة القول فالمشغل الذي يريد فصل آخرائه لأسباب تكون لوجهة أو هيكلية أو اقتصادية . إذا لم يحترم مسطرة الفصل تحت رقابة إدارية وقضائية. فسيعتبر الفصل غير

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 بمنه. استنتجت عن صواب أن الطرد الواقع على تلك الكيفية طردا تعسفيا. 448.