



## التأديب في مدونة الشغل



محمد البشير وعان

مستر القضاء (الإدراي)

جامعة محمد الخامس

كلية العلوم القانونية والاقتصادية

والاجتماعية سلو

تاريخ النشر: 24 فبراير 2012

## مقدمة

إن الحق في الشغل ضرورة من ضرورات الحياة و عاملا أساسيا في تنمية الشعوب و وسيلة مشروعة للحصول على مقابل مادي لتوفير الحاجيات الضرورية للأجير و أسرته، لهذا دأبت مختلف التشريعات و الدساتير و المواثيق الدولية على التنصيص عليه .

فعلاقة الشغل التي تربط المشغل و الأجير في إطار القانون الخاص تختلف عما هي عليه في إطار القانون العام بين الإدارة و الموظف، فهذا الأخير تربطه بالإدارة علاقة نظامية أساسها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، أما الأول فتربطه بالمشغل علاقة تعاقدية يكون أساسها العقد، إتباعا لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، لكن نظرا للوضعية اللامتكافئة التي تطبع عقد الشغل بين مشغل يملك النفوذ المادي و الاجتماعي و بين أجراء مستعدين لتقديم كل ما يملكون من أجل ضمان العيش، تدخل المشرع لحماية هذه الفئة بمقتضى مدونة الشغل الجديدة، خصوصا فيما يتعلق بالجانب التأديبي موضوع دراستنا، و انسجاما مع المطالب الدولية خصوصا منظمة العمل الدولية "international AMNESTY" .

لأجل ذلك عمل المشرع المغربي على تكييف النظام القانوني المغربي الخاص بالشغل مع التشريعات المقارنة، من أجل الحفاظ على التوازنات الاقتصادية و الاجتماعية، على اعتبار أن القطاع الخاص يشمل فئة عريضة من المجتمع، مما يستدعي التدخل من أجل ضبط العلاقة ما بين المشغل و الأجير. و تتجلى لنا أهمية الموضوع من خلال جانبين، الأول ينطلق من قناعات شخصية تتجلى في كون تأديب الأجير يشكل أحد الإشكاليات التي تستدعي البحث فيها من أجل الوقوف على الضمانات التي يقدمها المشرع المغربي في المجال الاجتماعي. أما الجانب الثاني فهو موضوعي علمي يتمثل في مساهمة متواضعة من خلال الدراسة و التحليل لكافة جوانب الموضوع و وصولا إلى الخلاصات و الاستنتاجات. و لمعالجة موضوعنا هذا ارتأينا الإحاطة به من خلال عناصر مضمونه و هدفه و المتعلق أساسا بتحقيق المحاكمة العادلة في تأديب الأجراء، وهي الإشكالية التي سوف نقوم بمقاربتها من خلال الوقوف على النظام التأديبي في مدونة الشغل (المبحث الأول) و ذلك قصد الاطلاع على الأخطاء المحددة للعقوبة التأديبية و على أساس معرفة السلطة التي تتخذ العقوبة التأديبية، هذا من جانب، و من جانب آخر أن

تأديب الأجرر ررررب روفر موموعه من الضمانات القانونفة الرر  
رمز المرررلرر الإءارفة و الررضائفه (المبرر الرررر).

### المبرر الأول: نظام التأءبب فف مءونة الررر

المرب الأول: الأوءاء المررر للعبوبه التأءببفه

الفقرة الأولى: رءرر الررر التأءببف

الفقرة الرررر : أنواع العبوبه الرررر

المرب الررر: سلطه المررر فف اءاء العبوبه الرررر و نطاق ررررر

الفقرة الأولى: مصادر السلطه الرررر

الفقرة الرررر: نطاق رررر السلطه الرررر للمررر

المبرر الررر: الضمانات القانونفة للأجرر بفر المررر الإءارفة والمررر الررضائفه

المرب الأول : المررر الإءارفة

الفقرة الأولى : إءراءه الفصل الرررر للأجرر

الفقرة الرررر : ءور منءوب الأءراء ومفئش الررر

المرب الررر: الرررر الررضائفه

الفقرة الأولى: الأوءاص وطرق الررر فف المررر الرررر

الفقرة الرررر : الرررر الررضائفه على الرررر الرررر والموضوعفه للمقرر الرررر

المبرر الأول: نظام التأءبب فف مءونة الررر

سوف نتعرض في هذا المبحث إلى الأخطاء المحركة للعقوبة التأديبية و أنواع العقوبات التي من الممكن أن يتعرض لها الأجراء و ذلك ضمن المطلب الأول، و سلطة المشغل في اتخاذ العقوبة التأديبية من خلال التعرف على مصادر هذه السلطة و نطاق تطبيقها ضمن المطلب الثاني.شئ

### المطلب الأول: الأخطاء المحركة للعقوبة التأديبية

إن مضمون التبعية القانونية التي تحكم علاقة الشغل و الأجير تعني خضوع هذا الأخير لسلطة التنظيمية و التأديبية، لكن سلطة المشغل في فرض الجزاءات مقيدة بما هو وارد في لائحة الجزاءات عند وجودها، و كذلك بالقيود القانونية التي ينص عليها القانون، و لمقاربة هذا المطلب ارتأينا التطرق إلى تحديد الخطأ التأديبي ضمن الفقرة الأولى على أساس مناقشة أنواع العقوبات التأديبية ضمن الفقرة الثانية.

### الفقرة الأولى: تحديد الخطأ التأديبي

يمكن تعريف الخطأ الموجب للعقوبة التأديبية بأنه كل خطأ يرتكب داخل المؤسسة أو حتى خارجها و الذي يترتب عنه مسؤولية الأجير تجاه مشغله و بالتالي قد تتسبب له في الطرد و الذي يكون غالبا نتيجة القيام بعمل أو امتناع عن عمل و يشكل إخلالا من الأجير بأحد التزاماته الملقاة علي عاتقه في إطار عقد الشغل أم قد تتسبب للأجير في عقوبات أقل وقعا كالإنذار أو التوبيخ... الخ.

و يميز المشرع في تصنيفه للخطأ بين الخطأ الجسيم و الخطأ غير الجسيم:

فبالنسبة للءطأ غير الجسفرم لم فعطفر المرءر المءربفر كغيره من التءشرفعات تعرففر مءءر له و إن كان قء ءءء آءاره على مسءوى العقوبة الواجبة التءبفرق على الأءفر المرءكب لءلك الءطأ، و من ءمة فان وءوء الءطأ غير الجسفرم المبفر لتأءفر الأءفر مسألة تءءرر ءمن السلطة التءفرفرفة لمءكم الموضوع.1

أما بالنسبة للءطأ الجسفرم، فالمرءر المءربفر كءلك لم فءعرض لتعرفر مءءر له، و إن كان قء أورد أمءلة عنه فر المءة 39 من مءونة الشءل و الفف ءسءوءب عقوبة الفصل.

وقء عرفء مءكمة النقض الفرنسفة الءطأ الجسفرم بأنه الءطأ الءفر فءل من المسءءفر اسءمرار علاقة العمل بفن المشءل و الأءفر المءطئ.2

وبالرفوء إلى مءمون المءة 39 من مءونة الشءل، فلاحظ أن المرءر قء اسءءفر عن بعض الأءطء الجسفرمة كانءءام الكفاءة و ءاء بأءرف لم فكن منصوصا عليها من قبل، مثل التءرفض على الفساد و التءفرر غير المبرر...الخ.

كما فلاحظ أفضا أن المرءر مفز بفن الأءطء الفف ءرءكب ءاأل المؤسسة وءلك الفف ءرءكب ءارءها، و سوف ءعرض لأمءلة من هءه العقوبات

## 1- الأءطء الجسفرمة المرءكبة ءارء المؤسسة.

أ- ارءكاب ءنءة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآءاب العامة  
صءر بشأنها ءكم نهائفر سالف للءرفة

<sup>1</sup> مءمء كءبوءر، إنهاء عقد الشءل، مطبعة النءاء الءءفة، طبعة 2008، ص 138

<sup>2</sup> تعرفر لمءكمة النقض الفرنسفة بءارفر 13 نونفر 1986، المءكور عنء مءمء كءبوءر، مرءع سابق، ص 141

من اجل الوقوف على الجناح الماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة لابد من الرجوع إلى المدونة الجنائية و انطلاقا من مقتضياتها نقرر السرقة 3 و خيانة الأمانة 4 وال نصب 5 هي جرائم تمس بالشرف و بالأمانة و نقرر أن الفساد 6 و أفعال الشذوذ الجنسي 7 هي جرائم مخلة بالآداب العامة السائدة داخل المجتمع المغربي المسلم .

و يجب لكي تعتبر الجناحة المرتكبة خطأ جسيم يبرر طرد الأجير أن يصدر بشأنها حكم نهائي و هذا الأخير هو الحكم الذي لا يقبل طرق الطعن سواء عادية أو الغير عادية 8.

### ب- إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة :

بنص الفصل 447 من القانون الجنائي على ما يلي " كل مدير أو مساعد أو عامل في مصنع إذا أفشى أو حاول إفشاء أسرار المصنع الذي يعمل به سواء كان ذلك الإفشاء إلى أجنبي أو إلى مغربي مقيم في بلد أجنبي يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات و غرامة من مائتين إلى عشرة آلاف درهم إذا أفشى هذه الأسرار إلى مغربي مقيم في المغرب فعقوبته الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين و غرامة من مائتين إلى مائتين و خمسين درهما " .

رغم أن المشرع المغربي فد عاقب جنائيا على إفشاء الأسرار بواسطة الفصل 447 ق.ج فإنه لم يشترط في هذه الحالة متابعة الأجير أمام القضاء الجزري و إصدار حكم نهائي عليه كما فعل بالنسبة للحالة السابقة و إنما يكفي للمشغل لكي يفصل

<sup>3</sup> - الفصل 505 من القانون الجنائي

<sup>4</sup> - الفصل 547 من القانون الجنائي

<sup>5</sup> - الفصل 540 من القانون الجنائي

<sup>6</sup> - الفصل 490 من القانون الجنائي -

<sup>7</sup> - الفصل 489 من القانون الجنائي

<sup>8</sup> - عبد الكريم الطالب، الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، المطبعة الوطنية بمرآكش، 2001 ص 226 و ما بعدها.

الأءفر بسبب ارءكابه ؤطا ؤسفر أن فءب ءان هءا الأءفر ؤء  
أفشى إلى الءفر سرا مهنفا فءءق بالشءل و إن هءا الإفشاء  
ءء ءضرء منه المءاولة ؤلافا لما ؤرره النص الءنائف الءف  
ءاء مءلقاً<sup>9</sup>.

## 2- الأءفاء الءسفة المرءكبة ؤاءل المؤسفة أو أثناء الشءل.

### أ- السرة :

فف هءه الءالة للمشءل أن فءبء الركن الماءف لفءل السرة  
الءف ءمف ؤاءل المؤسفة ولو لم فكن هءاك مءابعة ؤنائفة و له  
أن فعءمء فف ؤلك ؤافة الوسائل الإءباء لأن الأمر فءءلق  
بواقعة ماءفة<sup>10</sup> .

و إءا صءر الءكم بالءءانة على الأءفر فف الموضوع فأن هءا الءكم  
فعءر ؤءة ؤافية ءعءمء أمام القضاء الاءءماعف من أجل  
ءبرفراف لفصل بسبب ارءكاب ؤطاً ؤسفر فبرر الفصل من المؤسفة .

### ب- ؤبافنة الأمانة .

فءصء بها أن فءءلس الأءفر أو فبءء بسوء ففة إءراراف بالمشءل  
أمءعة أو نقوء أو بضائف أو سناءء... .

إن ؤفام الأءفر بهذا الفءل الءفر الأخلاقف فءرب عنه فصله من  
المءاولة لأن هءا الفءل المرءكب هو فءل ؤففه المشرع بالءرففة  
المعاقب عليها ؤنائفاف ؤبل ءكفففه بالءطأ الءسفر<sup>11</sup> فف الماءة  
الاءءماعفة الءف فربء ؤل أءاره بعء ءبوءه ولو لم ءكن هءاك  
مءابعة ؤنائفة فف الموضوع .

7- نءم المشرع الفرنسف هءا الءانب الءنائف لهما الءطأ من ؤلال الماءة

<sup>10</sup>8- ؤرار المجلس الأعلى فف ؤرار الاءءماعف صاءر بءارفء 29 نونفر 1982 , مءشور بمءلة ؤضاء المجلس الأعلى العءء 32 من 80 وما بعءها

-الفصل 547 من القانوء الءنائف<sup>11</sup>

## ج-السكر العلني و تعاطي المخدرات .

السكر حالة غير طبيعية تنتج عادة عن تناول الخمر و هو عبارة عن وضع يفقد الأجير معه قواه العقلية و توازن جسده فيتلفظ بأقوال و يقوم بأفعال تخل بالنظام و الاستقرار داخل المؤسسة .

فالمشرع لم يشر في النظام النموذجي الملغى إلى تعاطي المخدرات لأن هذه الظاهرة لم تكن متفشية كما هو الحال اليوم . ويمكن القول إلى أن السكر العلني بالإضافة انه يمثل خطأ جسيم<sup>12</sup> في مجالنا هذا فهو معاقب عليه بنص جنائي<sup>13</sup> .

## د-الاعتداء بالضرب و السب الفادح.

المقصود هنا أن يعتدي الأجير بالضرب على أي شخص آخر يوجد داخل المقابلة قد يكون أجير آخر أو المشغل نفسه أو احد نوابه أو احد الزبائن ما دام أن القاعدة أعلاه جاءت مطلقة لم تحدد المعتدى عليه .

ففي حالة تبادل الضرب مع أجير آخر فإن الخطأ الجسيم لا يمكن أن ينسب إلا إلى المتسبب أو البادئ أما الأجير الآخر الذي كان في حالة دفاع عن النفس فلا يمكن أن تكييف مشاركته في الضرب بالخطأ الجسيم الموجب للفصل.

أما السب الفادح هو توجيه إهانة تحط من الكرامة إلى شخص ما داخل المقابلة و هو فعل معاقب عليه سواء في المجموعة الجنائية أو في قانون الصحافة<sup>14</sup> .

<sup>12</sup>-المشرع الفرنسي اعتبر ان السياقة سيارة المؤسسة في حالة سكر يعتبر خطأ جسيم

<sup>13</sup>-مرسوم ملكي رقم 66-724 بتاريخ 14 نونبر 1967 بمثابة قانون يتعلق بالمعاقبة على السكر العلني

## و-التغيب بدون مرور لأكثر من أربعة أو ثمانية أنصاف يوم خلال اثني عشر شهرا

يجب على الأجير إن يقوم بالشغل المطلوب منه قانونيا أو إتفاقيا فقط خلال الوقت المحدد في العقد و إلا خلال الوقت الذي حدده المشرع أو يقضي به العرف السائد في المهنة .  
وقد حدد المشرع ساعات الشغل اليومية أو الأسبوعية كما حدد مختلف العطل المؤدى عنها الأجر.<sup>15</sup>  
فلا يمكن للأجير أن يتغيب عن العمل الذي كان له مبرر مقبول .  
ومن باب المبرر المقبول كإصابة الأجير بحادث شغل أو مرض مهني أو عادي مبرر بشهادة طبية صادرة عن طبيب مختص .  
ولقد نصت المادة 39 م.ش انه يعد خطأ جسيما اذا تغيب الأجير عن العمل لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف اليوم داخل اثني عشر شهرا .  
و عليه فإن التغيب لأقل من المدة المشار إليها لا يعدا خطأ جسيما<sup>16</sup>.

## ز- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح.

من خلال المادة 22 م.ش و الفصلين 740 و 741 من ق.ل.ع يتضح انه من القواعد العامة التي تحرم الإضرار بالغير بشأن ما

<sup>14</sup>-الفصول 442 و 443 و 444 من القانون الجنائي

<sup>15</sup>-نظم المشرع مدة الشغل في القسم الثالث من الكتاب الثاني من مدونة الشغل المواد من 184 إلى 280

<sup>16</sup>-قرار المجلس الأعلى عدد 39 صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 31 مارس 2005 م.ع 1065-04 (قرار غير منشور)

يوضع تحت يد الأجير داخل المقاوله و حتى خارجها من أشياء في ملكية المشغل يجب عليه أن يحافظ عليها كما يحافظ على الأشياء التي يملكها , فيده هنا يد أمانة و الأمانة لا يمكن خيانتها .

كما قرر المشرع في المادة 39 م.ش إن إخلال الأجير بالالتزام بالمحافظة على التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية هو خطأ جسيم بشرط أن يترتب على هذا الإخلال ضرر جسيم و أن يكون ذلك الإخلال قد كان نتيجة فعل عمدي أو نتيجة إهمال فادح .

### خ- ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة .

بخلاف الأخطاء السابقة التي تعتبر جسيمة بنص في القانون فإن المعتبر في هذه الحالة بالذات هو النتيجة المترتبة على الخطأ و الممثلة في إحداث ضرر جسيم للمشغل بغض النظر عن طبيعة ذلك الخطأ هل هو جسيم أم يسير فالمناط هو جسامه الضرر لا جسامه الخطأ .

فهو يتعارض مع توجه المشرع الذي يعتدي في مجال الفصل بالخطأ الجسيم المرتكب من جانب الأجير ولو لم يترتب على ذلك ضرر بالنسبة للمشغل أو المقاوله.<sup>17</sup>

### ط- عدم مراعات التعليمات اللازم إتباعها لحفظ السلامة في

### الشغل و سلامة المؤسسة ترتب عنه خسارة جسيمة .

هناك العديد من المؤسسات الصناعية التي تمارس أنشطة خطيرة أو على الأقل تستخدم مواد أو على الأقل تستخدم مواد أو تستفيد من الآلات خطيرة على صحة وسلامة من يوجد داخلها و أحيانا حتى خارجها ومن هذه الناحية كثيرا ما تعطي للأجراء

<sup>17</sup> - هذا التوجه - عدم ربط الخطأ الجسيم بالضرر - هو السائد في قرارات محكمة النقض الفرنسية .



## ك- اسءعمال أى نوع من أنواع العنف و الاعءءاء البءنى الموجب ضد الأءر أو المشغل أو من ىنوب عنه لعرقلة سر المقاولة .

سبى للمشرع أن اعءبر فى إطار ءعداد الأءطاء الجسومة المضمن بالماءة 39 من م.ش إن مجرد الاعءءاء بالضرب على أىا كان ءاىل المقاولة يعد ءطأ جسوما ىبرر فصل الأءر .

وقء عاء المشرع ءانىة فقرر أن اسءعمال أى نوع من أنواع العنف و الاعءءاء البءنى الموجه ضد أءر أءر أو المشغل أو من ىنوب عنه لعرقلة سىر المقاولة يعد ءطأ جسوم ىبرر فصل الأءر الذى ارءكب الفعل بشرط أن ىقوم مفضش الشغل بمعاىنة عرقلة سىر المؤسسة و ءءربر مءزر بشأن ءلك.

إن الاسءعانة بمفضش الشغل فى هءه الحالة الءاصة بالءاء إنما ءرمى إلى ءماىة الأءراء الذى قد ىكونون ضءاىا الاءعاءاء الكاذبة مع العلم أن ءرق هءا الأءراء ىءل الفصل ءىر مشروع.<sup>21</sup>

### الفقرة ءانىة : أنواع العقوباء ءاءىبية

لقد ءطرقت مءونة الشغل إلى العقوباء ءاءىبية فى الماءة 37 و الءى ءنص "ىمكن للمشغل اءءاء إءءى العقوباء ءاءىبية ءاالىة فى ءق الأءر لارءكابه ءطأ ءىر جسوم .

أ- الإنءار : إن الإنءار هز اءف العقوباء ءاءىبية الءى ىمكن للمشغل إىقاعها من ضمن سلءاؤه ,وهو إءراء ءاءىبى ىقصد منه

-رشىء الزعم الفصل لءطأ جسوم على ضوء مءونة الشغل رسالة لنبل ءىلوم ءراساء العلىا المعمقة 2007 ص 32 وما بعءها.<sup>21</sup>

تنبية الأجير إلى المخالفات التي ارتكبها وتهديده بتوقيع عقوبة اشد في حالة يكرر نفس المخالفة<sup>22</sup>.

غير انه من باب احترام حقوق الأجراء في التأديب إن يتم الإنذار بشكل كتابي 22 و غير شفوي لأن في هذه الحالة الأخيرة يقع عبئ الإثبات على المشغل و هو نفس الاتجاه الذي صار معه المشرع الأردني في المادة 28 من قانون العمل الأردني لسنة 2003،

**ب-التوبيخ:** هو عقوبة اشد من الإنذار يوقعه المشغل على الأجير و يعتبر مظهر من المظاهر البارزة لرابطة التبعية التي تربط المشغل بالأجير و تكشف عما للمشغل من حق الرقابة و الإشراف على الأجير فيما يتعلق بأداء عمله و بالتالي فإن مضمون الجزاء هو زجر الأجير المرتكب للخطأ من جهة و إلى حفظ النظام في المؤسسة و ضمان سير العمل من جهة ثانية.

**ج-التوبيخ الثاني أو التوقف عن الشغل لمدة لا تتعدى 8 أيام:** هو عقوبة يوقعها المشغل على الأجير اذا ارتكب خطأ غير جسيم و يمكن أن تكون على شكل توبيخ ثاني بعد أن توصل لتوبيخ أول ا وان يوقع المشغل توقيفا مؤقتا عن ممارسة العمل مع حرمانه من الأجر خلالها بسبب المخالفة التي وقعت منه، و عقوبة التوقف عن الشغل حددها المشرع في الفصل 37 من مدونة الشغل و أجازت لذلك مدة لا تتعدى ثمانية أيام عن المخالفة الواحدة فلا ينبغي توقيف الأجير لمدة مفتوحة.

**د-التوبيخ الثالث أو النقل إلى مصلحة أو مؤسسة أخرى عند الاقتضاء مع مراعاة سكنى الأجير:** في هذه الحالة فإن المشرع قد وضع للأجير

احمد عبد الكريم أبو شنب شرح قانون العمل الجديد -الأردن-مكتبة الثقافة للنشر و التوزيع , جامعة الأمراء عمان لسنة 2003 ص162-22.

ءمءة فف ءالة ءوقفع العقوباء ءأءبفة المءمءل فف نقله على المشءل ان فراعف سءنف الأءفر ءءف لا فءصل له ضرر من ءراء ءزاء ءأءبف هءا وءء أءء المشرء ءمءة فف الفءرة الأءفره من الفصل المءءور و ءلك بءمءفع الأءفر ءءه فف ءءفاع عن نفسه بالاسءماع إلفه من طرف المشءل أو من ففوب علىه ءءور منءوب العمءل أو المءمءل النءابف بالمؤسسة الءف فءءاره الأءفر بنفسه و ءلك ءاءل ءل لا فءءءف 8 أفام ابءءءا من ءأرفء الءف ءبفن ففه ارءءاب الفعل المنسوب إلفه و لءء أءء المشرء فف المءاءة 38 من مءونة الشءل انه على المشءل أن فءبع مباء ءءءرء فف العقوبة و إمءائفه المشءل بعء اسءنفاء هءه العقوباء ءاءل السنة أن فقوم بفصل الأءفر و فعءفر فف هءه ءالة فصلا مفررا.

أما ففما فءص ءءنقل من مصلءة إلف أءرف أو من مؤسءة إلف أءرف فهءه العقوبة ءءءل فف الرءبة الرابءة و هف ءمس الأءفر فف ءءفره من ءهءة إلف أءرف و هف من السلءاء القفاءفة للمؤاءر ءف ءءء أساسها فف إءلال الأءفر بالالءزاماء أو مءالفءه أوامر رؤساءه إلا أن هءه القفاءة فءب أن ءكون فف صءء القانون و ءءوق الأساسية للأءفر .

أما ففما فءص العقوباء ءأءبفة المءرءبة عن ارءءاب الأءفر ءءأ ءسفم فلءء ءاءء المءاءة 39 من مءونة الشءل على ما فلفف " فعءفر ءمءابة أءءاء ءسفمة فمكن إن ءؤءف إلف الفصل و هف الأءءاء الءالفة المءرءءة من طرف الأءفر.

-ارءءاب ءنءة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآءاب العامة صءر بشأنها ءكم نهائف وسالب للءرفة

- إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة

ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أثناء الشغل

- السرقة

- خيانة الأمانة

- السكر العلني

- الاعتداء بالضرب

- السب الفادح

- رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا و بدون مبرر

- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الاثنى عشر شهرا

- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح

- ارتكاب خطأ نشأة عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل

- عدم مراعاة التعليمات ألام إتباعها لحفظ السلامة في الشغل و سلامة المؤسسة ترتب عنها خسارة جسيمة

- التحريض على الفساد

- استعمال أي نوع من أنواع العنف و الاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة

في هذه الحالة الأخيرة يقوم مفتش الشغل بمعاينة عرقلة سير المؤسسة و تحرير محضر بشأنها

## المطلب الثاني: سلطة المشغل في اتخاذ العقوبة التأديبية و نطاق تطبيقها

إن الإحاطة بهذا المطلب يتطلب التركيز على السلطة التأديبية للمشغل (الفقرة الأولى)، على أساس التطرق لنطاق تطبيق هذه الأخيرة في (الفقرة الثانية).

### الفقرة الأولى: مصادر السلطة التأديبية

على خلاف جل القواعد القانونية التي يعتبر القانون أهم مصادرها؛ فإن مساهمة المشرع في قيام قانون تأديبي متكامل تعتبر ضعيفة و غير ذات أهمية.

وتبقى الأنظمة الداخلية للمقاولة و الإتفاقيات الجماعية للشغل أهم مصدر من مصادر السلطة التأديبية.

إن دور القانون كمصدر من مصادر السلطة التأديبية تمثلت في إقرار المغرب بالظهير 18 يونيو 1936 الذي حد من حرية المؤجرين في اللجوء إلى العقوبات المالية ضد الأجراء إلا عند مخالفتهم للمقتضيات المتعلقة بالمحافظة على الصحة و السلامة بالمقاولة<sup>23</sup>.

وبصدور مدونة الشغل الجديدة تم تضمينها لبعض المقتضيات القانونية التي تحد من سلطة المشغل في توقيع الجزاءات التأديبية؛ كما تم الإقرار بحق الأجراء في الدفاع عن أنفسهم و الإستعانة بمندوبي الأجراء لمؤازرتهم قبل إيقاع أية عقوبة عليهم.

بلال العشري؛ الوجيز في علاقات الشغل الفردية؛ محاضرات في القانون الإجتماعي؛ طبعة 2005 -23.

كمء نءء الأنظمة الءءءلفة للمقءولة فعءبر من بن أهم المصءر الأسءسفة الفف فسءمء منها المشءل سلطفه الفءءبفة؛ وبإلقاء نظرة على ءل الأنظمة الءءءلفة للمقءولات ففءء ءلفا بأن هءه الأنظمة صفعء بطففة ءامة و ءفر واضءه ولا ءءء بءفة لائفه للأءفاء المرءكبة من طرف الأءراء ولا ءصنيفها؛ كما لا ءضع ءرءبفا للءراءاء ءءسب كل مءالفه ولا مساطر لءوقفع هءه الءراءاء.

ومن ءمء فأن لءفاء المشرع على الءقل الفءبف نءء أن هءه الأنظمة صاءرة عن إراءة منفرءة لرب العمل؛ ولا ففم ففها الفءاور فف شأن وءعها مع منءوبف الأءراء أو ممءلفهم النقبفن.

هءا وفعءبر الإءفءقفاء الءمءعفة للشءل الءمءعفة من المصءر المؤطرة لسلطفه الفءبب؛ على إءءبار أن ممء هءه الإءفءقفاء فعنى بءنظفم علاقاء الشءل ءءل المقءولة و ما فءءل فف مفهوم السلطفه الفءببفة المشءل؛ ووضع لائفه بالمءالفاء المرءكبة من طرف الأءراء و كءا الءراءاء الفف ءلءقهم من ءراءها.

ءبر أن الملاءظ على الإءفءقفاء الءمءعفة بالمءرب على نءرفها لم فعطف المءال الفءبف ما فسءءقه من عناية؛ لفرءو الأنظمة الءءءلفة فف كل مؤسسه -على ءءه- أمر ضبطفها و ءنظفمها.

الفقرة الفءنفة: نطاق ءطفبب السلطفه الفءببفة للمشءل

إن موضوع السلطة التأديبية تنحصر في المعاقبة على الأخطاء التي يرتكبها العمال و التي تمس بسير الحسن للمؤسسة . ولايشترط في الخطأ الموجب للعقوبة للتأديب أن يؤدي الى الإضرار بالغير بل يكفي ان يشكل إخلالا بمقتضيات النظام الداخلي (مثلا الأجير الذي يدخن) في أماكن الشغل يعتبر مرتكباً خطأ موجب للعقاب حتى ولو لم يترتب عن الفعل الخاطيء و المخالف للنظام الداخلي ضرر للمشغل.

وعلى خلاف الجزاءات التأديبية التي تعتبر -مبدئياً- سهلة التحديد (الإندار - التوبيخ- الطرد المؤقت- التوقيف...)؛ فإن تحديد قائمة بالأخطاء التي يمكن ان يرتكبها الأجراء تبدو معقدة لصعوبة تصور كل السلوكات الخاطئة التي قد يقترفها العمال؛ كما أن ما يوصف بسلوك خاطيء بل جسيم في مقابلة ما (التدخين في مؤسسة لتعبئة قنينات الغاز) قد لا يعتبر كذلك في مقابلة أخرى<sup>24</sup>.

### غير أن ماثير التساؤل هنا هو من هو الممارس الحقيقي للسلطة التأديبية؟

الأصل أن رب العمل أو المؤاجر هو الممارس الحقيقي للسلطة التأديبية<sup>25</sup>؛ إلا أن تطور المقاولات و إتساع حجمها وعدم إمكانية تصور الإتصال المباشر بين رئيس المقاوله وبين أعضاء الأجراء في هذا النوع من المؤسسات؛ تما تفويض ممارسة السلطة التأديبية لبعض رؤساء الغرف أو لبعض للجن.

<sup>24</sup> - بلال العشري؛مرجع سابق؛ص80

<sup>25</sup> - نوال السعدي : فصل الأجير للخطا الجسيم من منظور القضاء، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المتخصصة في المهن القضائية والقانونية، جامعة محمد الخامس السويسي ص 73

وبالرجوع للمشرع المغربي نجده في الفصل 6 من النظام النمودجي (الملغي) كان ينص على أنه يتوجب على الأجراء الإمتثال لرئيسهم المباشر ويجب على المؤاجر و مساعديه اي كانت مهنتهم التأءب مع الأجراء .

وبتحليل هءا الفصل يتضح بأن المشرع لم يءءء بدقة الممارس الحقيقي للسلطة التأءببية و تركها مشاعة بين الرئيس المباشر و المؤاجر و مساعديه؛ وهو الأمر الءي قد يولد خطورة على حقوق الأجراء ءلك أن ترك اتخاذ القرارات التأءببية لرؤساء المباشرين؛ يجعل قراراتهم مطبوعة في غالب الأحيان بروح الإنتقام و تصفية الحسابات لاروح الإصلاح و التهءيب.

لكن بالرجوع إلى مءونة الشغل الجءيدة نجدها تحء قليلا من هءا التوسع وهو الإتجاه الءي نؤيده من حيث تركيز السلطة التأءببية على المشغل وحده ءون مساعديه؛ مثلا المادة 37 منها تنص "يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأءببية في حق الأجير لارتكابه خطأ غير جسيم"؛ و المادة 38 كذلك التي تنص على أن "يتبع المشغل العقوبات التأءببية مءءاً التءرج في العقوبة...".؛ و المادة 63 منها التي جاءت فيها "يسلم مقرر العقوبات التأءببية الوارة في المادة 37 أعلاه أو المقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يءا بيد مقابل وصل أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعاره ءاأل ثمانى وأربعين ساعة من تاريخ إتخاذ المقرر المءكور.

و بتالي فإن المشرع من خلال مونة الشغل قد ءءء المسؤؤل الفعلي في تأءيب الأجراء و ءلك من خلال إلزام المشغل عبئ

الإثبات عند وجود مبرر مقبول للفصل كما يقع عليه كذلك عبئ الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله؛ على الرغم من كون هذا التصنيف غير كاف وذلك في الحالات التي يتم فيها تفويض بعض الصلاحيات للرؤساء المباشرين للعمال أو مندوبيهم .

أما فيما يتعلق بلخاضعين للسلطة التأديبية فهي تتحدد في كل الأشخاص المنتمين للمؤسسة سواء أكانو عمالا عاديين أو أطر عليا أو مستخدمين أو كانوا يرتبطون بالمقاولة بعقد شغل.

كما يخضع كذلك كل الأجراء الموجودين في فترة تدريب أو إختبار و كذا الأجراء الذين يرتبطون بالمقاولة بموجب عقد تمرين أو تعلم المهنة<sup>26</sup>.

### المبحث الثاني: الضمانات القانونية للأجير بين المرحلة الإدارية والمرحلة القضائية

قدم المشرع المغربي للأجير ضمانات تنقسم بين المرحلة الإدارية (المطلب الأول)، والمرحلة القضائية (المطلب الثاني)

#### المطلب الأول : المرحلة الإدارية

عملت مجموعة من التشريعات المقارنة، وكذا المشرع المغربي على حماية الأجير من تعسف المشغل في سلطته التأديبية، خصوصا في حالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم يوقع عليه الفصل من مهامه، بحيث يعتبر الفصل من الشغل أكبر خطر يهدد الأجير خلال حياته المهنية، ووعيا من مشرعي قانون الشغل في مختلف الدول بهذه الخطورة، فقد تم إحاطة الأجير بضمانات تحول دون فصله بشكل تعسفي، ولم يخرج المشرع المغربي بدوره عن هذا المنحى إذ أحاط

<sup>26</sup> - بلال العشري؛ مرجع سابق؛ ص 83

الأجبر بمجموعة من الضمانات، وبمثابة شروط إلزامية بالنسبة للمشغل يجب القيام بها قبل اتخاذ مقرر الفصل، وهذه الضمانات منصوص عليها من المواد 62 إلى 65 من مدونة الشغل ( الفقرة الأولى) كما قيد المشرع من سلطة المشغل بضرورة تدخل مندوب الأجراء ومفتش الشغل ( الفقرة الثانية).

### الفرقة الأولى : إءراءات الفصل التأديبي للأجبر

بعد توقيع المشرع المغربي على الاتفاقية الدولية رقم 158 لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 7 أكتوبر 1993، فقد ادمج مجموعة من المقتضيات القانونية المنصوص عليها في الاتفاقية الأنفة الذكر بمدونة الشغل، ومن ضمنها استدعاء الأجبر قصد الاستماع إليه.

أولا : الإستماع إلى الاجبر

تنص المادة 62 من مدونة الشغل على مايلي: "يجب قبل فصل الأجبر ان تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالإستماع إليه من طرف المشغل، أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء، او الممثل النقابي الذي يختاره الأجبر بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى 8 أيام ابتداء من تاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه"

حيث يتضح أن المشغل استعمل صيغة الوجود على المشغل بضرورة إتاحة فرصة للأجبر للدفاع عن نفسه قبل الإقدام على فصله، من أجل إقناع المشغل بالعدول عن قراره وخاصة في حالة ما إذا كان خطأ الأجبر بسيط لم يلحق ضرر يذكر بالمقاوله<sup>27</sup>،

<sup>27</sup> محمد التباع: الضمانات القانونية لفصل الأجراء في قانون الشغل المغربي، رسالة لنيل الماستر في قانون الأعمال والمقاولات، جامعة محمد الخامس السويسي،

وكذالك كأن ينفي التهمة الموجهة إليه، أو بان يرد الخطأ الصادر عنه إلى عوامل خارجة عن إرادته<sup>28</sup>.

وهكذا عبر القضاء في عدة قرارات له على أنه لا ينظر إلى الأخطاء المنسوبة إلى الأجير لكون المشغل لم يحترم الشروط الشكلية لفصله، وفي هذا السياق جاء في قرار لمحكمة الاستئناف بالدار البيضاء "...حيث أنه لا يوجد بالملف ما يفيد احترام المشغلة لمقتضيات الفصول 62 و 63 و 64 من مدونة الشغل المتعلقة بإتاحة الفرصة للأجير قصد الدفاع عن نفسه قبل الإقدام على فصله..."<sup>29</sup> وحيث أن هذه المقتضيات تعتبر قواعد أمرة وردت بصيغة الوجوب وان عدم احترامها يجعل الفصل الذي تعرض له الأجير فصلا تعسفيا ورغم منح المشرع ضمانا الاستماع إليه من اجل الدفاع عن نفسه، إلا أنه أي المشرع لم يحدد كيفية استدعاء الأجير، هل برسالة كتابية أم بخطاب شفوي؟ بمعنى هل المشغل يبقى حرا في تبليغ الأجير بآية وسيلة كانت؟ فعلى عكس المشرع الفرنسي الذي نص على ان الاستدعاء يتم كتابة عن طريق رسالة مضمونة أو رسالة تسلم إلى المعني بالأمر شخصيا وصل استلام<sup>29</sup>، كما أن بعض الفقه المغربي<sup>30</sup> ساير نهج التشريع الفرنسي بالقول " إن أول إجراء على المشغل احترامه هو إبلاغ الأجير المتهم بالإخلال بالتزاماته بما هو منسوب إليه، وذلك حتى يتمكن من إعداد دفاعه قبل الاستماع إليه .

<sup>28</sup> - Meunier boffa martine, droit des relation sociales au travaille

منقول عن نوال السعدي: فصل الأجير للخطا الجسيم من منظور القضاء، مرجع سابق، ص 92

<sup>29</sup> article , 122-14(AL1) du c.tr.francais-

<sup>30</sup> - عبد اللطيف خالفي : الوسيط في مدونة الشغل، منقول عن محمد التباع مرجع سابق، ص 15

وحدد المشرع النطاق الزمني للاستماع للأجير في أجل لا يتعدى 8 أيام تبدأ من تاريخ اكتشاف المؤجر للأفعال المنسوبة إلى الأجير، وهنا يطرح التساؤل في حالة عدم قيام المشغل بإجراء الاستماع للأجير داخل هذا الاجل ، فما مصير مسطرة الفصل؟

يرى جانب من الفقه المغربي، بان عدم إستماع المشغل للأجير داخل أجل 8 أيام، يسقط حقه في تحريك إجراءات التأديب الواردة في المادة 62 من مدونة الشغل، لأن عدم تحريك المسطرة هو دليل على اقتناع المشغل بعدم ارتكاب الأجير لأي فعل أو لعدم أهمية المخالفة المرتكبة التي لا تصل لدرجة توقيع جزاء تأديبي، وهذا ما أكدته قرار محكمة الاستئناف بالرباط رقم 2005/15/1058 الصادر بتاريخ 2006/10/17 والذي جاء فيه : إن عدم الاستماع للأجير داخل اجل 8 أيام من تاريخ إرتكاب الخطأ الجسيم يشكل خرقا لمقتضيات المادة 66 من مدونة الشغل، ذلك أنه متى استطلت الفترة الزمنية من تاريخ إرتكاب الخطأ الجسيم وتاريخ الاستماع إليه لمدة تفوق 8 أيام فإن ذلك يعتبر دليل لعدم اقتناع المشغل بعدم ارتكاب الأجير لأي فعل يستحق عليه المساءلة التأديبية، ويعتبر في هذه الحالة قد تنازل عن حقه في الفسخ، وأن عدم تحريك إجراءات التأديب داخل أجل 8 أيام يسقط حقه في المتابعة.

وإن تطبيق مسطرة الاستماع تقتضي توافق الطرفين على إجرائها، ذلك انه في حالة رفض أحد الطرفين إجرائها وإتمامها، فإنه يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

ثانيا : تبليغ مقرر الفصل

حث المشرع المغربي بمقتضى المادة 63 من م.ش، على ضرورة تبليغ الأجير المراد فصله مقرر العقوبة التأديبية الواردة في الفصل 37 من م ش أو مقرر الفصل يدا بيد مقابل وصل، او بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور وذلك من أجل إحاطة الأجير علما بالأسباب المنسوبة إليه المبررة لاتخاذ قرار الفصل في حقه، ويتبنى المشرع الفرنسي نفس الإجراء المنصوص عليه فب المادة 63 من م ش ، إذ تنص المادة 6-1232L من القانون الجديد لسنة 2008، عندما يقرر المشغل فصل الأجير، يبلغ قراره بواسطة رسالة مضمونة الوصول، وتتضمن الرسالة الأسباب التي اعتمد عليها المشغل، ولا يمكن بعث الرسالة قبل مرور يومين من اللقاء المسبق بين المشغل والأجير، إلا ان مسألة تبليغ رسالة الفصل إلى الأجير ليس امر سهلا، بل في كثير من الاوقات تعترض هذه العملية صعوبات، وفي الواقع ينبغي التمييز في هذه الحالة بين عدم تبليغ رسالة الفصل الناتج عما يمكن اعتباره سوء نية الاجير كأن يمتنع او يتهرب من تسلمها، وبين عدم التبليغ الناتج عن تقصير المشغل، وبالتالي فالأمر لا يخلو من الحالات التالية: فإذا رجع الاشعار بالتوصل بملاحظة "مرفوض" او "انتقل إلى عنوان اخر" أو "لا يمكن بهذا العنوان"، فالتبليغ يمكن اعتباره قانونا لأن صيغة "مرفوض"، تفيد أن التبليغ قانوني، وان عبارة "انتقل إلى عنوان اخر" او لا يمكن بهذا العنوان"، تفيد انه غير عنوانه ومن ثم فهو يتحمل نتيجة إغفاله لذلك، اما إذا أرجع الإشعار بالتوصل بملاحظة "غير مطلوب" أو ان "المكان مغلق"، فإن تبليغ الإنذار بهذا الشكل لا يعتبر تبليغا

قانونيا ويمكن للمشغل ان يلجأ إلى وسيلة ناجعة أكثر ومن أبرزها توجيه الإنذار استنادا على أوامر رئيس المحكمة<sup>31</sup>.

وبالرجوع إلى المادة 63 من م ش نجد ان المشرع أكد بصريح العبارة على تبليغ مقرر الفصل داخل أجل 48 ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور، لهذا فلا يؤخذ بالتبليغ الذي لم يحترم هذه المدة القانونية، وهذا ما أقره المجلس الاعلى من خلال قرار له<sup>32</sup> والذي جاء فيه : حيث أن المشغل بعث برسالة الفصل بعد فوات أجل 48 ساعة من فصله أي بعد مدة 24 يوما من تاريخ فصله لهذا فالمحكمة لم تكن في حاجة لمناقشة الأخطاء المنسوبة للأجير ما دام المشغل لم يحترم المسطرة القانونية.

#### الفقرة الثانية : دور مندوب الأجراء ومفتش الشغل

أولا : دور مندوب الأجراء

استحدث المشرع في إطار القانون الإجتماعي مؤسسة تمثيلية هامة للأجراء داخل المقابلة من المواد 430 إلى 463 من مدونة الشغل وبذلك يكون إنتخاب مندوب الأجراء امر إلزاميا داخل المقولات، ومن بين المهام التي يقوم بها هي ربط الاتصال بين الأجراء من جهة والمشغلين من جهة ثانية بصدد القضايا الاجتماعية والقانونية، المطروحة داخل المؤسسة وكذا مهمة الدفاع عن صالح لزملائه عن العمل هذا ما قد يعرضه للمضايقات من قبل المشغل لهذه الاعتبارات عمل المشرع المغربي على اتخاذ تدابير خاصة لحماية هذه الفئة من المشغلين

ثانيا : دور مفتش الشغل

<sup>31</sup>-نوال السعدي، مرجع سابق، ص 106

<sup>32</sup>- قرار المجلس الاعلى، عدد 730، ملف اجتماعي عدد 2005/5/26

في البداية نشر إلى أن مفتشية الشغل تعتبر احد المصالح الخارجية للوزارة المكلفة بالشغل وأعاون التفتيش هم بالأساس موظفون تابعون لوزارة الشغل، وقد ألزم المشرع بمقتضى المادة 64 من م ش المشغل بتوجيه نسخة من مقرر الفصل إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وذلك لحماية الاجير من تعسف المشغل في إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، إذ يقوم عون تفتيش الشغل بمراقبة مدى التزام المشغل بمسطرة الفصل في إطار مهمته الرقابية بالسهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، لهذا فإن مفتش الشغل يقوم عند توجيه نسخة من مقرر الفصل إليه، بالتحقق من تضمين مقرر الفصل للأسباب المبررة لاتخاذ، حيث ينظر في مدى موضوعية هذه الأسباب وتناسبها مع الجزاء المراد توقيعه على الأجير، إذ في حالة تبين له ان الاخطاء بسيطة ولا ترقى إلى درجة تستوجب فصل الأجير فإنه يحاول في إطار مهامه التصالحية التوفيق والمصالحة بين طرفي النزاع وذلك ضمانا لاستقرار عقد الشغل<sup>33</sup>.

كما يعمل العون المكلف بتفتيش الشغل على مراقبة مدى احترام المشغل لمسطرة الاستماع، وذلك من خلال مقرر الفصل الذي يجب أن يتضمن تاريخ الاستماع إلى الأجير، وان يرفق بمحضر جلسة الاستماع الذي يتضمن حيثيات هذه الجلسة، إذ يستطيع مفتش الشغل من خلال هذا المحضر أن يقيم مدى احترام المشغل لحق دفاع الأجير في تفسير ودحض الأخطاء المنسوبة إليه، ومنح المشرع لمفتش الشغل دورا تقريريا في مسطرة تأديب بعض الفئات من الأجراء نظرا لطبيعة عملهم أو لوضعهم الصحي كالتأديب

الذي قد يتعرض له مندوب الأجراء حيث ألزم المشرع المشغل بالحصول على موافقة مفتش الشغل، وذلك طبقا لمقتضيات المادة 457 من م ش، ويعتبر هذا الإجراء من النظام العام حيث يؤدي مخالفته إلى بطلان مقرر الفصل واعتباره تعسفيا، وهذا ما أقره المجلس الأعلى في أحد قراراته<sup>34</sup> الذي جاء فيه " أن كل نقل وكل طرد مؤقت أو نهائي تقرره المؤسسة بشأن كل مندوب من المستخدمين يجب عرضه فورا إلى العون المكلف بتفتيش الشغل الذي يبدي رأيا معللا بأسباب، وانه في حالة الخطأ الجسيم يجوز لرئيس المؤسسة طرد المندوب طردا مؤقتا ريثما يصر مفتش الشغل رأيه "

وتجدر الإشارة أن موافقة مفتش الشغل على مقرر فصل مندوب الأجراء لا تعفي المشغل من سلوك مسطرة الفصل العادية المنصوص عليها من المواد 62 إلى 65 من مدونة الشغل، فإذا مفتش الشغل هو بمثابة الضوء الأخضر للشروع في مباشرة إجراءات الفصل العادية.

### المطلب الثاني: الرقابة القضائية

الرقابة القضائية على فصل الأجير هي التي تتولاها المحاكم بمختلف درجاتها ضمانا لحسن سير العدالة، وتحقيق الإنصاف لأطراف العلاقة الشغيلة. ومن هنا سوف نتطرق في (الفقرة الأولى) للإختصاص وطرق الطعن في المقررات التأديبية، ونعالج في (الفقرة الثانية) الرقابة على الشروط الشكلية والموضوعية للمقرر التأديبي.

### الفقرة الأولى: الاختصاص وطرق الطعن في المقررات التأديبية

<sup>34</sup> - قرار مجلس الأعلى، عدد 345 ملف اجتماعي عدد 85/6/316، صدر بتاريخ 1986/9/29، منشور بمجلة القضاء والقانون، عدد 138

لقد تم تنظيم إجراءات الدعوى في القضايا الاجتماعية من خلال مقتضيات قانون المسطرة المدنية، فقد افرد لها المشرع الباب الرابع من القسم الخامس المتعلق بالمساطر الخاصة. (الفصول من 269 إلى غاية الفصل 294 من قانون المسطرة المدنية). ويتبين من خلال هذه النصوص الواردة في قانون المسطرة المدنية. أن الإجراءات المسطرية التي تتبعها المحكمة الاجتماعية عند رفع دعوى التعويض عن الطرد التعسفي أمامها من طرف الأجير خاصة ما أتت به مدونة الشغل من جديد بمقتضى مسطرة الصلح التمهيدي.

وهناك حالة استثنائية في حالة الفصل الجماعي لأسباب اقتصادية إلا أنه قد يدفع أحد الأطراف أمام المحكمة بعدم الإختصاص النوعي خاصة إذا كان أحد الأطراف يمثل الدولة فيتمسك بمقتضيات المادة 13 من القانون المحدث للمحاكم الإدارية، وقد تضم المحكمة الابتدائية هذا الدفع إلى الجوهر وتعمل محكمة الاستئناف على تأييده كما هو الحال في القرار عدد 35420 إذا تقضى لمجلس القرار الإستئنافي بعد أن عابت الطاعنة على القرار المطعون فيه خرق المادة 13 من قانون المحاكم الإدارية ذلك أنها أثارت ابتدائيا الدفع بعدم الاختصاص للبحث في الطلب المعروض على أنظار المحكمة الابتدائية مشيرة أن الاختصاص يعود للمحكمة الإدارية بالدار البيضاء إلا أن الحكم الابتدائي رد الدفع بعدم الاختصاص النوعي بعللة أن محكمة القضاء الشامل هي المختصة للبحث في الطلب كما أن محكمة الاستئناف تبنت حيثيات الحكم الابتدائي حين ضمت الدفع إلى الموضوع وخولت لنفسها الاختصاص خلافا لما تنص عليه

<sup>35</sup> - قرار عدد 420 صادر عن الغرفة الاجتماعية للمجلس الأعلى، في 28/04/2004 ملف 04/169 غير منشور.

الفقرة الثانية من المادة 13 من القانون المحدث للمحاكم الإدارية مما يتعين معه الحكم بنقض القرار.

وكان جواب المجلس الأعلى عن ما عابت الطاعنة على القرار: "حيث تبث صحة ما عاتبه الوسيلة على القرار المطعون فيه ذلك أن الطاعنة كانت قد أثارث خلال مراحل الدعوى عدم الاختصاص النوعي بالنسبة للمحكمة الابتدائية وأن المحكمة الإدارية هي المختصة تبعاً للفصلين 12 و 13 من قانون المحاكم الإدارية إلا أن المحكمة الابتدائية ضمت الدفع بعدم الاختصاص النوعي.

إلى الموضوع وتبنت محكمة الاستئناف تعليلها والحال أن مقتضيات المادة 13 من قانون المحاكم الإدارية تقضي بالبث في الدفع المشار بالاختصاص النوعي بمقتضى حكم مستقل دون ضمه إلى الموضوع ما يبقى معه الحكم بنقض القرار"<sup>36</sup>.

### \* الطعن في مقرر الفصل

حسب مقتضيات المادة 65 من مدونة الشغل: "يجب تحت طائلة سقوط الحق، رفع دعوى الفصل أمام المحكمة المختصة في أجل تسعين يوماً من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل" وحدد المشرع هذه المدة واعتبرها من النظام العام، بحيث لا يجوز مخالفتها، خلافاً لما كان عليه الأمر في ظهير 1948/10/23 بحيث كان ينص في فصله السادس على أنه " ويجوز للأجير في ظرف شهر واحد ابتداءً من يوم توصله بالرسالة المذكورة أو تسليمه نسخة منها أن يرفع قضية إلى محكمة الشغل مدعماً بطلبه برسالة الطراء" إلا

<sup>36</sup> - بشرى العلوي: الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، رسالة لنيل دبلوم الجامعي العالي، سنة 2005، ص 211، 212.

أن السؤال الذي يطرح نفسه حول مفهوم الأجل الذي حدده هذا النص في شهر واحد، فهل يعني أنه أجل مسقط للدعوى؟

بمعنى أن الأجير الذي لا يقدم دعواه داخل ذلك الأجل يسقط حقه في تقديم الدعوى؟

لقد انقسم الفقه في الجواب على هذا الإشكال إلى اتجاهين رئيسيين:

الاتجاه الأول: يرى أن الأجل المنصوص عليه في الفصل المذكور أعلاه ينبغي على الأجير احترامه لإقامة دعواه وإلا سقط حقه في الطعن في مقرر الفصل، ومبرراته في هذا القول أن المشرع خول للأجير الحق بالطعن في تصرف المشغل متى اعتبره تعسفياً فنص على حق الأجير في إقامة دعواه إلى القضاء، لكنه حدد له أجل شهر لممارسة هذا الحق وإلا سقط، وهذا التفسير يتفق مع تفسير الفقرة الأولى من الفصل 745.

من ق.ل.ع والذي ينص على أن "التوصل الذي يعطيه العامل لرب العمل عند فسخ أو انقضاء عقده بتصفية كل حساباته اتجاهه يجوز نقضه خلال ثلاثين يوماً التالية لتوقيعه<sup>37</sup>.....

الاتجاه الثاني: يرى أنه يمكن للأجير أن يقسم دعواه بعد صدور أجل الشهر المنصوص عليه في الفصل 6 من النظام النموذجي دون أن يرتب عليه المشرع أي جزاء، بحيث يمكن إقامة دعوى الفصل بعد انصرام أجل الشهر، والقضاء المغربي في تلك الفترة قد سار مع هذا الاتجاه بحيث صدر قرار عن المجلس الأعلى يقضي فيه " لكن حيث أن القرار المطعون فيه كان على صواب عندما رد على الفرع الأول من الوسيلة بأن عدم تسجيل الأجير

<sup>37</sup> - بشرى العلوي مسطرة الفصل الأجير "المرجع السابق. ص 42.

دعواه في أجل شهر من توصله برسالة الطرد، لا يسقط حقه لعدم تنقيص الفصل 6 من قرار 23 - 10 - 1948 على ذلك سيما وأن الفصل المذكور لا يرتب جزاء على عدم تسجيل الدعوى داخل أجل الشهر الذي ينص عليه مما يكون معه الوسيلة بفرعيها غير جديرة بالاعتبار<sup>38</sup>.

إلا أن الإشكال الذي طرح أجل الشهر المنصوص عليه في الظهير النموذجي قد حلته مدونة الشغل والتي نصت على أجل 90 يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل وذلك تحت سقوط الحق.

ويبدو أن أجل 90 يوما التي جاءت به المدونة هو أجل الحماية للأجير بحيث يعتبر مدة كافية من أجل أن يطعن في مقرر الفصل، وإن كانت ترى إحدى الباحثات عكس هذا، بقولها " أن القانون السابق هو أكثر حماية للأجير من المدونة لأن أجل 90 يوما يجب أن يراعي تحت طائلة سقوط الحق، ولم يعد للأجير حق رفع الدعوى بعد 90 يوما....." وتعتبر هذه الباحثة " أن المشرع قد سلب حقا من حقوق الأجراء التي كانت مكسبا لهم في ظهير 1948/10/23.

### الفقرة الثانية : الرقابة القضائية على الشروط الشكلية والموضوعية للمقرر التأديبي.

يفرض القضاء رقابته على القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسة سلطته التأديبية، 39 ويعتبر قرار الفصل من أخطر هذه القرارات، وذلك حماية للأجراء من تعسف المشغل للشروط الشكلية والموضوعية للفصل، التي تضي مشروعية على

<sup>38</sup> - قرار صادر عن الغرفة الإجتماعية بالمجلس الأعلى عدد 677، صادر بتاريخ 4 دجنبر 1981 م.ج.ع 76862 مجلة قضاء المجلس الأعلى، عدد 29، أبريل 1982، ص 142.

39- الفقرة الأخيرة في مادة 42 من م ش تخضع لمراقبة السلطة القضائية القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسة سلطته التأديبية.

قرار الفصل وكذلك مراقبة مدى تناسب الجزاء مع الأخطاء المرتكبة من طرف الأجير.

ويؤدي انحراف المشغل عن المقتضيات القانونية المنظمة لفصل الأجراء اعتبار الفصل تعسفا وغير مبرر مما نتج عنه مجموعة من الآثار، لهذا فسوف نعمل على دراسة أوجه الرقابة القضائية.

قيد المشرع المغربي سلطة المشغل التأديبية برقابة السلطة القضائية، التي تتولاها المحاكم بمختلف درجاتها وذلك ضمانا لحسن سير العدالة، حماية الأجير من تعسف المشغل في استعمال هذه السلطة، وتتمحور هذه الرقابة حول الشروط الشكلية والموضوعية للفصل، حيث يعمل القضاة على مراقبة مدى احترام المشغل لهذه الشروط، كما يقوم القضاة بالملائمة بين الأفعال المرتكبة والجزاءات الموقعة من طرف المشغل للنظر في مدى تناسبها.

لهذا فسوف نتطرق لرقابة القضاء على احترام الشروط الشكلية والموضوعية للفصل، سلطة القضاء في الملائمة بين الأفعال المرتكبة والعقوبات المطبقة من طرف المشغل التي قيد سلطة المشرع في فصل أجره بمجموعة من الإجراءات الشكلية وذلك حماية للأجير من تعسف مشغله وضمانا لاستقرار عقد شغل هذه ومن جملة الإجراءات التي يتعين على المشغل احترامها، إخطار الأجير بقرار الفصل وذلك حتى لا يفاجئ بهذا القرار وكذا من

أجل منحه أءلا للبحث عن عمل خر حيث يستفيد أثناء أجل الإءطار من رءص للءءيب.

كما يقوم القضاء بمراقبة مدى احترام المشءل لمسءرة الفصل الأءديبي المنصوء عليها في المواء 62 إلى 65 من مءونة الشءل، وهذا ما ذهب إليه القرار الصادر عن المءلس الأعلى<sup>40</sup>. الذي جاء فيه.

" حيث أنه من استءراء المواء 61 و 62 و 63 و 64 و 65 يتءلى بان ءضييق مسءرة الفصل ملقاء على كامل المشءل باءءباره صاءب المباءرة في فصل الأءير باءءائه ارتكاب للءطأ المءسم وبالأءالي فءور المشءل في هذه المسءرة هل إءجابي وليس سلبى".

فمسءرة الفصل ءءبر من أهم الضماناء الءى وءعها المءرع لءماية الأءير من ءعسف المشءل، إذا ءبب على المشءل قبل الإءءام على فصله أن يءىء له فرصة للءءفاع عن نفسه ءاصة إذا كان يرى أن الأءعال المنسوبة إليه غير ءءيقية أو، لا ءشكل ءطورة كبيرة على مصلحة المءاولة، إذا ءءبر فصل الأءير بدون الاستماع إليه فصلا ءعسفىا وهذا ما أكده القرار الصادر عن مءكمة الاستءناف بالءار البىضاء،<sup>41</sup> إذا قام مشءل بفصل أءيره باءعوى ارتكابه ءطا مءسم، ولم يقم قبل فصل الأءير بسلكك مسءرة الفصل المنصوء عليها في الماءة 62 وما

40- القرار الصادر عن المءلس الأعلى م ج ع 2006/913 بءارىء 2007/3/14  
41- قرار صادر عن مءكمة الاستءناف بالءار البىضاء، رقم 14315 4316 م.ج.ع 7/4296/5324 بءارىء 2008/6/9 غير منءور.

يلبها من مءونة الشغل، وءلك بءمكن الأجر من الءفاع عن نفسه، مما بضفب على قرار الفصل الطابع ءعسفى.

ونص المشرع فى الفقرة الأءبرة من الماءة 62 من م.ش أنه فى ءالة رفض اءء طرفى عقد شغل إءراء أو إءمام مسطرة الاستماع، فإنه بءم اللءوء إلى مفاء الشغل، وعند اءءاء المشرع القرار بفصل الأجر فعلبه أن بءبفه علما بالأءطاء المنسوبة إليه وءلك عن طرف ءسلبمه مقرر الفصل مباءرة بءا ببء أو بواءطة البربء المضمون، إذا بؤءى ءرق هذا الإءراء إلى اعءبار الفصل ءعسفىا من قبل القضااء، وهذا ما ءهب إليه المجلس الأعلى فى أءء قراراءه الذى ءاء فىه " ببب على المشغل أن بءطر العامل بالأءطأ الذى بستاوب طرءه عن طرف البربء المضمون وبسلم منه بءا ببء، وان المشغلة المطلبوبة فى النقض أقرء بأنها لم ءوجه إنءار أو إشعار بالفصل للطاءعنة، وكان على المءكمة عنءما ءببب لها المشغلة لم ءءرم هذا الإءراء أن ءعءبر الطرء ءعسفىا، وان ءرءب عنه آءاره...).

وبءعبن على المشغل أن بضمن قرار الفصل الأسباب المبررة لاءءاءه بكل وضء وءقء لان الأجر لا بسال إلى على ضوء ما ءاء فى مقرر الفصل وهذا ما أكءه اءء القراراء الصاءرة عن المجلس الأعلى إذا اقر انه على المءكمة أن ءءقبء بالأسباب الءب وءرء فى الإنءار كما أن من ءملة الإءراءاء الشكلبة الءب ءم مراقبءها من طرف القضااء، رسالة الرجوع إلى العمل فى ءالة

اءءاء المشغل للمءاءرة الءءقائفة للأءفر 42 فأذا لم فءدم المشغل للمءكمة ما ففءء سلوك مسءرة الرءوء؁ فأن المءكمة ءءءر الفصل ءءسفا فستءق علفه الأءفر الءءوفضاء المسءءقة. لهذا فعءم اءءرام الإءراءاء الشكلفة للفصل ءءءل الفصل ءءسفا؁ وءءفف القاضف من النظر فف ءقفة وءءفة الأسباب المنسوبة للأءفر؁ فءرق الءانب الشكلف كاف لاءءبار الطرد ءءسفا وهذا ما أكد المءلس الأعلى فف قراره عءء 43572. فءب علف الأءفر أن فءمسك بالءءع بءرق الإءراءاء الشكلفة وفءره أمام المءكمة؁ لأنها لا فءكن أن ءءر ذلك من ءلقاء نفسها؁ لان مسءرة الفصل لفست من النظام العام؁ وهذا ما ءسم ففه المءلس ورفع ءءا للءءل الفءهف الءف ءار ءول طبعفة مسءرة الفصل؁ هل ءءءر من النظام العام أم لا؟ فلقد ءهب المءلس الأعلى فف أءء قراراءه 44 إلى اءءبار مسءرة الفصل لفست من النظام العام لأنها لا ءءلق بمصلءة الأءفر لهذا فءب علفه أن فءرها أمام المءكمة؁ ونفس الموقف ءبنءه مءكمة الاسءءناف بالءار البفضاء. 45

من أوءه الرقاءبة القضاائف علف الشروط الموضءفة للفصل؁ فقوم القاضف فف إطار مهمءه الرقاءبة بالنظر فف الأسباب المءرءة فف مقرر الفصل الءف فستءء علفها المشغل كمفرر لفصل أءره لفرى مءى الوصف القانونف الءف فصففه المشغل

42- قرار المءلس الأعلى عءء 455 م ء ع 2005/210 صءر بءارفء 2005/4/17 أورءءه ءة بشرى العلوف الفصل الءءسفا للأءفر علف ضوء العمل القضاائف مرءع سابق ص 168.

43- قرار المءلس الأعلى عءء 752 م. ء ع 2002/249 صءر بءارفء 2002/10/1 أورءءه بشرى العلوف ص 304.

44- قرار المءلس الأعلى عءء 41 م ء ع 2005/5/97 صءر بءارفء 2006/1/8.

45- قرار مءكمة الاسءءناف الءار البفضاء عءء 4316/4313 م ء ع 07/4296/5324 بءارفء 08/6/09 فر مءشور.

على الأخطاء المنسوبة للأجير، فالقضاء غير ملزم بالتكليف الذي يقرره المشغل، بل هو الذي يحدد الخطأ يعتبر جسيماً أم لا، وهذا ما قضى به المجلس الأعلى في أحد قراراته. وقد منح المشرع المغربي للمشغل الحق في نزال عقوبات تأديبية في حق الأجير الذي ارتكب أخطاء غير جسيمة التي من شأنها أن تخل بنظام المؤسسة، لكن يجب عليه ملاءمة العقوبات مع الأخطاء المرتكبة من طرف الأجير، واحترام مبدأ التدرج في تطبيق العقوبات إذ يتوجب عليه أن لا يطبق العقوبة الأشد بعد استنفاد العقوبات الأخف، وذلك ضماناً لاستقرار عقد الشغل وحماية الأجير من البطالة وذلك طبقاً للمادة 38 من م. ش. يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة، ويمكن له بعد استنفاد هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير، ويعتبر الفصل في الحالة فصلاً مبرراً".

ويفرض القضاء رقابته على المشغل لاحترام مبدأ التدرج في العقوبة وهذا ما أكدته القرار الصادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء<sup>46</sup> ويذهب الاجتهاد القضائي إلى أن المحكمة لا تستعمل سلطتها في تقدير جسامه الخطأ إلا إذا كان الخطأ غير ووارد في الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 39 م. ش. وهذا ما اقره المجلس الأعلى في أحد قراراته.

أما فيما يخص إثبات الخطأ المنسوب للأجير فإنه يقع على عاتق المشغل طبقاً للفقرة الثانية من المادة 63 من م. ش."

46- قرار صادر عن المجلس الأعلى عدد 22 ملف اجتماعي عدد 95/1/4/1003 صدر بتاريخ 7/1/14 بشري العلوي ص 30.

يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل...".  
 وإذا لم يستطع المشغل إثباته في حق الأجير فالفصل تعسفي وهذا  
 ما قضت به المحكمة الابتدائية بالرباط 47 وهو ما أكدته محكمة  
 الاستئناف بالدار البيضاء في قرار الذي جاء فيه 48، (حيث  
 ان مشغلة ادعت ارتكاب أجيرها خطأ جسيم يتمثل في رفضه  
 الامتثال لأوامر مدير الشركة وتوجيه السب والشتم لرؤسائه  
 المباشرين في العمل، لكن بالرجوع إلى ملف القضاية لم تجد  
 المحكمة ما ثبت ذلك، والمشغلة لم تقدم الدليل على ارتكاب  
 الأجير للأخطاء المنسوبة إليه تبقى المشغلة قد أنهت عقد الشغل  
 بدون مبرر، وما أقدمت عليه يكتسي طابعا تعسفيا...".  
 لهذا فصل الأجير بدون وجود سبب حقيقي وجدي يبرر  
 الفصل، وعدم قدرة المشغل على إثبات الأفعال المنسوبة للأجير  
 تجعل الفصل تعسفيا وغير مبرر، وعلى المحكمة أن تعلق قرارها  
 لأنها تخضع لرقابة المجلس الأعلى.

إذا كان للقضاء سلطة البحث في مشروعية قرار الفصل،  
 وكذا إعادة تكييف الأخطاء المنسوبة للأجير، فإنه يطرح  
 التساؤل حول سلطة القضاء في مراقبة مدى الملائمة بين الخطأ  
 المقترف من طرف الأجير والعقوبة المطبقة من طرف المؤجر؟  
 درج قضاة الموضوع على تحويل أنفسهم سلطة الملائمة بين  
 الخطأ المقترف من طرف الأجير والعقوبة الموقعة من طرف أنفسهم  
 سلطة الملائمة بين الخطأ المقترف من طرف الأجير والعقوبة الموقعة

47- حكم ابتدائية الرباط عدد 16/2006، صدر بتاريخ 2006/1/19 غير منشور.

48- قرار محكمة الاستئناف بالدار البيضاء، عدد 4387 ملف اجتماعي عدد 07/5970 صدر بتاريخ 08/06/16 غير منشور.

من طرف المؤاجر؁ وهذا ما نجده في الحكم الصادر عن المحكمة الابتدائية بالرباط 49 الذي جاء فيه " ما دامت المدعية قد حملت على الإذن بالتغيب لزيارة الطبيب... فإن خروجها وعودتها من تلك الزيارة لا يعد في نظر المحكمة خطأ مرتكب من طرفها...".

الأمر الذي يتعين معه التصريح بأن الإجراء التاديبى الصادر في حق المدعية؁ وهو عقوبة التوقيف عن العمل لمدة ثلاثة ايام مع الحرمان من الأجرة عن نفس المدة... لا يركز على أي أساس ويتعين التصريح بإلغائه؁ " ذهبت في نفس التوجه كل من المحكمة الابتدائية بفاس<sup>50</sup> وابتدائية القنيطرة<sup>51</sup>. لكن نجد أن المجلس الأعلى كمحكمة قانون؁ ينكر على قضاء الموضوع هذه السلطة ويقر أن تقدير العقوبة يدخل في صميم اختصاص المشغل؁ الذي له الحق في تقدير للأخطاء المرتكبة من طرف الأجير وتحديد العقوبات المناسبة لها؁ وليس لقضاة الموضوع سلطة التدخل لإلغائها؁ وهذا ما جاء في احد قرارات المجلس الأعلى<sup>52</sup> " المحكمة اعتبرت مقرر ب العمل القاضى بنقل العامل كعقوبة تأديبية قضت بإلغائهن متجاوزة بذلك حدود سلطتها مما يجعل حكمها معرضا للنقض".

أما الفقه فقد نادى بتحويل قضاة الموضوع سلطة ملائمة العقوبة مع الأخطاء المقترفة مع المخالفة المقترفة من طرف

49- حكم المحكمة الابتدائية الرباط عدد 23 صدر بتاريخ 85/1/10

50- حكم المحكمة الابتدائية بفاس عدد 3478 ملف اجتماعي 94/2400 صر بتاريخ 87/09/23.

51- حكم المحكمة الابتدائية بالقنيطرة عد 12 ملف اجتماعي 87/124 عد بتاريخ 89/1/26.

52- قرار الغرفة المدنية بالمجلس الأعلى م.ج.ع 17358 أشار إليه اد محمد سعيد بناني قانون ش.م علاقة شغل 1981 ص 112.

الأجير، ذ يذهب الأستاذ عبد اللطيف خالفي: " أنه لأي عقل أن نعاقب الأجير المقترف لخطا يسير بعقوبة الفصل مثلا، دون أن نسمح بتدخل القضاء لإعادة الأمور إلى نصابها، بدعوى أن المشغل هو بما يحقق السلم والانضباط اللازمين لنجاح مشروعه" 53.

الأستاذ محمد سعيد بناني نفس التوجه إذ يث على ضرورة أن يمارس القضاء رقابته على مدى التناسب بين الأخطاء والعقوبة 54 ونحن نرى ان هذا التوجه حري بالتأييد وندعو بدورنا أن يتم الاعتراف لقضاء الموضوع بسلطة الملائمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية، لأن من شان ذلك أن يعزز حماية الأجير من تعسف المشغل ويساهم في السلم الاجتماعي داخل المقولة.

لهذا فالقضاء رغم المعوقات التي تواجهه فإنه يقوم بدور فعال في مراقبة القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسة السلطة التأديبية، وذلك من اجل الموازنة بين حق المشغل في تأديب الأجير ومصلحة هذا الأجير في استمرار عقد عمله للمحافظة على أجره كمورد للرزق له ولأسرته 55 لهذا نجد في سبيل ذلك يوسع من مفهوم التعسف في استعمال الحق، ويتشدد في ضرورة احترام المشغل لمختلف الإجراءات المسطرية المنصوص عليها في مدونة الشغل، ويتحقق من موضوعية الأسباب المدرجة في مقرر الفصل إذا يقوم بتكييفها وتقييم مدى تناسبها مع

53- عبد اللطيف خالفي الوسيط في مدونة الشغل ل علاقة الشغل الفردية) 2004 ص 464.

54- محمد سعيد بناني قانون الشغل بالمغرب في مواد مدونة الشغل (علاقات الشغل الفردية) ج 2 2007 ص 992.

العقوبات الموقعة من طرف المشغل، وأى مخالفة لهذه الفروض تجعل الفصل تعسفيا وغير مبرر، مما يترتب عليه مجموعة من الآثار في مواجهة الشغل.

## خاتمة

وختاما يمكن القول أن المشرع المغربي ولا العمل القضائي لم يترك الحرية المطلقة للمشغل في استعمال الحق أن سلطته دائما تبقى مقيدة. بالقانون والقضاء الذي يجسد رقابته سواء على شروط الشكلية أو الموضوعية وذلك من أجل احترام مبادئ المحاكمة العادلة عن طريق المحافظة على المعادلة الثلاثية وهي حماية الأجير، وحقوق المشغل، حماية اقتصادية، التي تهدف إلى استقرار علاقة الشغل، كما ألزم المشرع المشغل سلوك المسطرة خاصة وضرورية حتى في ارتكاب الأجير خطأ جسيم يتبين من خلال مقتضيات المدونة الجديدة لم تكفل الأجير جميع حقوقه وإنما جاءت لتكريس حقوق أكثر أصحاب المؤسسات وذلك قصد توفير المناخ الملائم لجلب المستثمرين وخاصة أجانب منهم.

خصوصا وأن الفصل الأجير سيظل محل جدل ونقاشا بين مختلف الفاعلين.

## لائحة المراجع

كتب

- ❖ محمد كشبور، إنهاء عقد الشغل، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة 2008
- ❖ عبد الكريم الطالب، الشرح العملي لقانون المسطرة المدنية، المطبعة الوطنية بمرآكش. 2001
- ❖ احمد عبد الكرىم أبو شنب شرح قانون العمل الجديء -الأرءن-مكتبة الثقافة للنشر و التوزىع ,  
جامعة الأمراء عمان لسنة 2003
- ❖ بلال العشري؛ الوجيز في علاقات الشغل الفرءية؛ محاضرات في القانون الإءتماعي ؛ طبعة  
2005
- ❖ عبد اللطيف خالفى الوسىط فى مءونة الشغل ل علاقة الشغل الفرءية) 2004
- ❖ محمد سعفاء بنانى قانون الشغل بالمغرب فى مواد مءونة الشغل ( علاقات الشغل الفرءية الجزء  
الثانى 2007

## رسائل جامعية

- ❖ رشفاء الزعفاء الفصل لخطأ جسىم على ضوء مءونة الشغل رسالة لنفل ءبلوم ءراساء العلفا  
المعمقة 2007
- ❖ نوال السعءى : فصل الأجر للخطا الجسىم من منظور القضااء، رسالة لنفل ءبلوم ءراساء  
العلفا المءخصصة فى المهن القضاائف والقانونفة، جامعة محمد الخامس السوسففى، 2008-2009
- ❖ محمد التباع: الضماناء القانونفة لفصل الأجراء فى قانون الشغل المغربى، رسالة لنفل الماسءر  
فى قانون الأعمال والمقاوالاء، جامعة محمد الخامس السوسففى، 2007-2008
- ❖ بشرفى العلوفى: الفصل ءعسفى للأجر على ضوء العمل القضاائف، رسالة لنفل ءبلوم الجامعى  
العالفى، جامعة محمد الخامس السوسففى، سنة 2005