

دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل المغربية.

الدكتور: المصطفى طایل

كلية العلوم القانونية والإقتصادية والاجتماعية.

جامعة محمد الأول بوجدة، المملكة المغربية

Abstract:

الملخص باللغة العربية:

This article aims to analyze the role of the labor inspector to control Gaim committed during the work associated with it in the Moroccan law, as one of the mechanisms adopted in Morocco, and the statement of the broad powers of the Inspectorate in the field of control and the right of access to documents while carrying out censorship.

يهدف هذا المقال إلى تسليط الضوء على دور مفتشية الشغل في ضبط الجرائم المرتكبة خلال العمل والمرتبطة به في مدونة الشغل المغربية، كأحد الآليات المعتمدة في المغرب، وبيان السلطات الواسعة لهذه المفتشية في مجال المراقبة وحق الإطلاع على الوثائق أثناء القيام بعملية الرقابة.

مقدمة:

إن الحماية الكاملة والفعالة لا يمكن أن تتحقق بمجرد سن القوانين وخلق الضوابط المنظمة لعلاقات الشغل، بل يتطلب ذلك إنشاء هيئات إدارية تكفل لهذه الضوابط القانونية الفعالية المطلوبة وذلك من خلال مراقبة مدى تطبيقها والتقيدها بها بعد إصدارها¹.

¹ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، المطبعة الوراقة الوطنية مراكش، الطبعة الأولى 2004، ص: 129.

ويعد جهاز تفتيش الشغل أحد أهم هذه الهيئات الإدارية المكلفة بضبط جرائم العمل وفق مسطرة خاصة تفرض تميز قانون الشغل الجنائي نفسه، إذ يملك أعوان تفتيش الشغل سلطات واسعة عند القيام بمهامهم في ضبط الجرائم المرتكبة خرقاً لمقتضيات تشريع الشغل سواء أثناء ممارسة الوظيفة الرقابية أو التقنية (المطلب الأول)، أو عند إنجاز المحاضر بمخالفة أحكام الشغل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الوظيفة الرقابية والتقنية لجهاز تفتيش الشغل.

عمل المشرع المغربي من خلال نصوص مدونة الشغل على تفعيل الدور الرقابي والتقني لمتفشي الشغل، وذلك من خلال تحديد اختصاصاتها ونطاق سلطات الأعوان العاملين بها، بعد أن كان من الصعب حصر الأعمال المتعلقة بالمراقبة نظراً لكثرة النصوص المنظمة وتشعبها في عدة ظواهر متفرقة.

وبذلك تتمثل هذه المراقبة في زيارة أماكن العمل ليلاً أو نهاراً، أو القيام بالتحريات الضرورية داخلها (الفقرة الأولى) إضافة إلى حق الإطلاع على الوثائق والسجلات الموجودة بالمؤسسة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: حق مفتش الشغل في مراقبة أماكن العمل.

أسس جهاز تفتيش الشغل لمهمة أساسية الهدف منها مراقبة مدى التزام المشغلين بالمقتضيات القانونية المتعلقة بالشغل¹، وضبط المخالفات المرتكبة خلافاً لهذه المقتضيات، وفي ذلك يتمتع مفتشي الشغل بمجموعة من السلطات والحقوق المخولة لهم قانوناً، بموجب نصوص محددة في مدونة الشغل. وتتجسد أهم هذه السلطات المعترف بها لمفتشي الشغل في الحق في زيارة أماكن العمل، وذلك بهدف

¹ - Cheteni (c) :réflexions sur l'inspection du travail droit social 1976 p : 19 et s.

- Decoust (J): l'évolution du rôle de l'inspection du travail Dr. Soc 1946 p : 110 et s.

ضبط الأفعال المجرمة المرتكبة خرقاً للقانون، والداخله في نطاق اختصاصهم بالكيفية وفي الأوقات المحددة قانوناً¹.

وبقراءة الفصل 56 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بسن ضابط الخدمة والعمل في الميدان التجاري والصناعي والمهن الحرة، والفصل 44 من ظهير 24 أبريل 1973 المتعلق بشروط تشغيل المأجورين الفلاحين وأداء أجورهم، يتضح أن هذين الفصلين المعمول بهما في إطار التشريع الاجتماعي الملغى يسمحان لمفتش الشغل بإمكانية الدخول بكل حرية وبدون استئذان أو إذن مسبق، وفي أية ساعة كانت من الليل أو النهار إلى كل مؤسسة مشمولة صراحة برقابته، أي أماكن العمل التي يزاول بها عمل مأجور ويخضع للأجراء تبعاً لذلك لأحكام تشريع الشغل.

كما يمكن أن يقتصر الدخول نهاراً فحسب إلى الأماكن التي يغلب الظن أنها واقعة تحت رقيبته، وكذلك جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم والخاضعين في علاقتهم بالمشغل لتبعية اقتصادية فقط.

أما بالنسبة لمدونة الشغل، وفي إطار تنظيمها لزيارة الأماكن الخاصة بالشغل لم تأت بجديد يذكر إذ تضمنت مقتضيات مشابهة².

فالمشرع المغربي³ على غرار القانون الفرنسي منح لمفتشي الشغل حق الولوج وبكل حرية ودون سابق إعلام، سواء كان ذلك ليلاً أو نهاراً، لكل مؤسسة أو مقالة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، وهو تدبير يرمي أصلاً إلى تمكين الأعوان المكلفين بالتفتيش

¹ محمد الداكي، تأملات في نظام تفتيش الشغل، مجلة القصر، العدد السادس، شتبر 2003، ص: 113.

² المادة 533 من مدونة الشغل.

³ نفس الشيء تضمنه أيضاً المشرع المصري في المادة 233 من قانون العمل المصري، التي جاء فيها: "يحمل العامل الذي له صفة الضبطية القضائية، بطاقة تثبت هذه الصفة، وله حق دخول جميع أماكن العمل وتفتيشها للتحقق من تطبيق أحكام هذا القانون والقرارات المنفذة له..."

من ضبط المخالفات المرتبطة بالشغل، ويمثل هذا التدبير ضماناً أساسية لسلطة المراقبة التي يتمتع بها هؤلاء الأعوان، وذلك من خلال استحضار عاملين أولهما تشريعي، يتمثل في عدم تصور مراقبة تشغيل غير مشروع للعمال خارج الساعات العادية للعمل مثلاً إذا لم يخصص لمفتش الشغل بتقعد مؤسسات التشغيل خارج أوقات العمل العادية لهذه المؤسسات¹، وعامل آخر يتجلى في سهولة مراقبة الحالة التي تكون عليها الآلات وهي في حالة سكون، مما يتعين مراقبتها خارج أوقات العمل².

فالحق في الدخول إلى أماكن الشغل من لدن أعوان تفتيش الشغل يعد استثناء لمبدأ منع انتهاك الملكية الخاصة³ يمارس طبقاً لشروط وضوابط يحددها القانون، خصوصاً فيما يتعلق باحترام حرمة المسكن والحياة الخاصة⁴، ومن ذلك ما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة 533 م.ش حيث ربطت دخول الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل لمراقبة عمل ينجز في محل مسكون بإذن صاحبه، متى تعلق الأمر بمؤسسة هي مقر للسكنى. فالدخول لأماكن العمل المنزلي يتطلب توفر عمال المنازل⁵، وليس خدم المنازل، فهذه الفئة مقصية من الخضوع لتشريع الشغل⁶،

¹ سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق شعبة القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية الحقوق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2000-2001، ص: 304.

² يوسف رزق، تفتيش الشغل بالمغرب مهمة المراقبة ودور المصالحة، بحث لنيل دبلوم السلك العالي، المدرسة الوطنية للإدارة الرباط، 1995، ص: 79.

³ الفصل 441 من القانون الجنائي المغربي.

⁴ Gaudmet (Y): les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail, Droit Social 1984 p : 452 et s.

⁵ المادة 2 من مدونة الشغل، والفصل 3 من ظهير 2 يوليوز 1947 الملغى.

⁶ الفقرة الأولى من المادة 4 من مدونة الشغل التي تنص على أنه: "يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت".

كما كرس ذلك القضاء¹.

وقد ذهب القضاء الفرنسي إلى أن حق زيارة أماكن العمل المخول قانوناً لمفتشي الشغل، والمتوقف على إذن صاحب المنزل قاصر على الجزء المخصص للسكن داخل المؤسسة، ومن ثم فإن أجزاء الفندق الذي يقوم فيه الأجراء بالمهام الموكولة إليهم، وتلك المفتوحة في وجه الزبناء، أو المعتبرة كأماكن خاصة للعمل لا يشترط فيها الإذن المسبق من أصحابها، رغم أن الفندق يحتوي على جزء متعلق بسكن النزلاء به².

فقيام أعوان الشغل بزيارة أماكن العمل تتطلب منهم إشعار المشغل³ بيوم وساعة الزيارة المقررة، حيث أن هذا الإشعار يضمن حضور رب العمل بالمؤسسة إلى

¹ من الأحكام والقرارات القضائية التي كرسست عدم خضوع خدم البيوت لقانون الشغل.

- قرر المجلس الأعلى رقم 34 غرفة اجتماعية بتاريخ 10/02/1986، أورده: محمد سعيد جرندي، الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب، دون ذكر المطبعة، الطبعة الأولى 2002، ص: 268.

- حكم ابتدائية البيضاء رقم 648 بتاريخ 31 دجنبر 1986، أورده الأستاذة: دنيا مباركة، الوضعية القانونية لخدمات المنازل في التشريع الاجتماعي المغربي، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد الثاني، دجنبر 2000، ص: 48.

- حكم ابتدائية وجدة، ملف مدني عدد 48/89 بتاريخ 21/06/1989، أورده الأستاذة: دنيا مباركة، مرجع سابق، ص: 49.

² Crim 19 mars 1985 Bull. Crim N°153 cité par Fortise (E) et cocuret (A) : droit pénal du travail ed Litec 1998 p : 26.

³ قد يتخلف المشغل عن الحضور وقت الزيارة لعلمه المسبق أن مفتش الشغل لا يمكنه إرغامه على الحضور مما يؤدي إلى إبقاء العديد من المؤسسات خارج نظام التفتيش وخاصة الكبرى منها.
راجع: محمد الشرقاني، الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، عدد 22 لسنة 1994، ص: 105.

جانب المسيرين وممثلي الأجراء الذين يعتبر حضورهم مهما لقيام مفتش الشغل بمهامه، خاصة ما يتعلق بالإطلاع على وثائق المؤسسة. والتي قد يكون من الصعب عليه الحصول عليها في غياب المشغل¹.

غير أن إعلام المشغل بالزيارة المرتقبة يخضع لتقدير مفتش الشغل حيث يمكنه التغاضي عنه متى تبين أن في إشعار المشغل ضرراً على عملية المراقبة² نفسها من حيث إمكانية إخفاء معالم بعض المخالفات³، أو القيام بإجراءات من شأنها أن تعرقل مهمة التفتيش⁴.

ونشير إلى أنه لا يمكن للمشغل أن يتضرع بأسباب تتعلق بسر الصنع أو أسرار العمل لمنع أعوان مفتشي الشغل من القيام بمهامهم، ذلك أن الأعوان أنفسهم ملزمون بمبدأ بكتمان الأسرار التي اطلعوا عليها بمناسبة قيامهم بمهامهم⁵، وإلا تعرضوا للعقوبة المقررة في الفصل 446 من القانون الجنائي المغربي.

¹ غير أن غياب المشغل لا يكون مانعا من الدخول إلى أماكن العمل المعنية بالمراقبة.

² الفقرة الأولى من المادة 534 من مدونة الشغل.

³ وهذا ما ذهب إليه القضاء التونسي في قرار تعقيبي جزائي عدد 2784 مؤرخ في 12 فبراير 1979، حيث قضى على أنه: "يجوز لمتفقد الشغل عدم إعلام المؤاجر [أو] نائبه بمقدمه إذا رأى أن الإعلام يضر بنجاعة مفعول التقفد، وهو غير ملزم ببيان سبب عدم الإعلام". **أوردو: محمد الهادي بن عبد الله، القانون الجزائي للشغل، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة الطبعة 2001، ص: 174.**

⁴ سميرة كميل، المرجع السابق، ص: 306.

⁵ الفقرة الرابعة من المادة 531 من مدونة الشغل.

أما بخصوص الحق في التحري¹ داخل أماكن العمل، فيعتبر مكملاً للحق في زيارتها المخول قانوناً لأعوان تفتيش الشغل ويتمثل هذا الحق بصفة أساسية في القيام بعمليات المراقبة لمختلف أماكن وتجهيزات العمل والآلات، كما له الحق في توجيه أسئلة إلى كل من العمال وأرباب العمل، أو من يتولى الإدارة والتسيير نيابة عن المشغل حول الأمور التي يود مفتش الشغل التعرف أو التأكد من وجودها أو عدمه، كما في حالة التحقيق في حادثة شغل وقعت داخل المؤسسة، حيث له الاستفسار حول كل ما يتعلق بالظروف المحيطة بوقوع الحادثة².

وبصفة عامة التأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلاً³ وعلى وجه سليم، إما بصفة شخصية أو الاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية، سواء تم ذلك بحضور الشهود أو بدونهم⁴.

كما يشمل الحق في التحري داخل أماكن العمل، السماح لمفتش الشغل في إطار المهام الموكولة إليه بأخذ عينات من المواد الأولية، ومن المواد الذي يستعملها العمال، أو يعالجونها بالأيدي قصد إجراء التحليلات اللازمة عليها من أجل الوقوف على مدى تأثيرها من عدمه على صحة وسلامة الأجراء⁵.

¹ كان هذا الحق منصوصاً عليه في الفصل 56 من ظهير 2 يوليوز 1947 المتعلق بسن ضابط الخدمة والعمل.

² محمد ابيوزير، مفتشية الشغل بالمغرب، بحث لنيل دبلوم السلك العالي للمدرسة الوطنية للإدارة 1981، ص: 78.

³ عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، مرجع سابق، ص: 143.

⁴ محمد الكشور، نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 1997، ص: 40.

⁵ الفقرة الثانية من المادة 535 من مدونة الشغل.

وللإشارة فإن المعلومات المستقاة سواء من الأجير أو المشغل أو غيره من خلال عمليات التحري والبحث التي قام بها أعوان تفتيش الشغل، يمكن أن تنتج عنها المساءلة الجنائية في حالة ثبوت أن ما تم التصريح به، أو ما تم تقديمه من معلومات ذو طبيعة مزيفة، إذ يمكن تكييفها كعرقلة لعمل مفتشي الشغل عند قيامهم بمهامهم¹.

الفقرة الثانية: حق مفتش الشغل في مراقبة وثائق المؤسسة.

المقصود بهذا الحق، أن لأعوان تفتيش الشغل في إطار الزيارات التي يقومون بها للمؤسسات الخاضعة للتفتيش، أن يطلعوا على جميع الوثائق التي أوجب قانون الشغل مسكها داخل هذه المؤسسات حيث نص التشريع الاجتماعي الملغى، على الدفتر الخاص بالأحداث المنصوص عليه طبقاً للفصلين 46 و 47 من ظهير 2 يوليوز 1947، إلى جانب السجلات المنصوص عليها في الفصول من 48 إلى 50 من نفس الظهير، وكذلك الدفتر الخاص بنظام التكوين المهني المتبع من طرف المشغل².

أما مدونة الشغل فقد نصت هي الأخرى على حق مفتش الشغل في الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق التي فرض التشريع الخاص بالشغل مسكها من أجل التحقق من مدى موافقتها للأحكام القانونية، كما له الحق في استنساخ وأخذ ملخصات من كل ما تم الإطلاع عليه³. فهذا الحق الممنوح لمفتش الشغل دعمه قانون الشغل الجنائي بمقتضى زجري في حالة مخالفة المشغل للالتزام المفروض

¹ سميرة كميلى، المرجع السابق، ص: 307.

² ظهير 16 أبريل 1960 المتعلق بالتكوين المهني للعمال والذي تم تنميته وتغييره بظهير 27 مارس 1995.

³ المادة 533 من مدونة الشغل.

عليه بتقديم جميع الوثائق عند طلب الإطلاع عليها من طرف أعوان تفتيش الشغل. كما يحتم عليه اتخاذ جميع التدابير الممكنة من أجل تقديمها ولو في غيابه¹.

للإشارة فإن سلطة أعوان تفتيش الشغل في الإطلاع على مختلف وثائق المؤسسة مقيدة بما هو مسطر قانوناً بالإطلاع عليه. وبإمكان رئيس المؤسسة الحق في رفض الاستجابة لطلب مفتش الشغل بالإطلاع دون اعتبار رفضه هذا عرقلة لمهام مفتش الشغل، إذا تجاوز طلبه حدود اختصاصاته الرقابية المحددة له، كما لو طلب الإطلاع على سجلات المحاسبة الخاصة بالمقاوله أو الوثائق الخاصة بالتقدير المهني لأجراء المؤسسة².

وحسب ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي، فإن طلب الإطلاع على الوثائق والسجلات الخاصة بالمؤسسة ليس من الضروري أن يتخذ شكل طلب كتابي موجه إلى المشغل، بل يكفي أن يقدمه مفتش الشغل شفويّاً ليستجاب لطلبه في الحال، ودون تأجيل بغض النظر عن حضور رئيس المؤسسة من عدمه⁽³⁾.

إن عرقلة حق مفتش الشغل في الإطلاع على الوثائق تبقى واردة، وهذا ما يمكن استخلاصه من قرار محكمة النقض الفرنسية الذي قضى بضرورة معاملة المشغل لمفتش الشغل بحسن نية وإخلاص⁴. فهذا الالتزام الملقي على عاتق المشغل

¹ يعاقب مرتكب هذه المخالفة بغرامة تتراوح ما بين 25.000 درهم إلى 30.000 درهم، وتضاعف في حالة العود، كما نصت على ذلك المادة 546 من مدونة الشغل.

² سميرة كميل، المرجع السابق، ص: 308.

³ Cass crim 13 novembre 1985 bull. crim N°905. Cité par Samira Kamili Op. Cit p : 308

⁴ Cass crim 26 novembre 1980 bull crim N°322 cité par Gaudmet (Y) Op. Les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail, Droit. Social 1988;P : 454.

ذو معنى واسع وشامل، إذ لجأ القضاء الفرنسي إلى متابعة المشغل لسوء نيته وهو ما لم يجرم أو يعاقب بنص قانوني مما يستدعي القول إلى أن القضاء لا تهمه الوسيلة التي تحقق استقرار الشغل، بل المهم هو تحقيق ذلك الاستقرار ولو باعتماد أسس وقواعد غير جنائية لأجل تجريم بعض الأفعال المرتبطة بالشغل¹.

إن جريمة عرقلة عمل أعوان تفتيش الشغل لا تقوم على خطأ غير عمدي، بل إنها تقوم على توفر القصد الجنائي²، مما يستدعي طرح التساؤل حول ما إذا كان يتعلق الأمر بالقصد الجنائي العام أم أن الأمر يتطلب ضرورة توافر القصد الجنائي الخاص؟

لم يستقر القضاء الفرنسي على رأي موحد حيث اتجه إلى عدم الاعتراف بالدافع المثار من طرف المتهم بعرقلة مهام مفتشي الشغل طالما الفعل الذي قام به كاف لتحقيق العنصر العمدي للجريمة (القصد الجنائي العام) من جهة، ومن جهة أخرى قرر بأن تواجد مفتش الشغل بصفة إرادية في وضع يستحيل معه ممارسة سلطة الرقابة غير كاف لقيام القصد الجنائي للجريمة، إضافة إلى أن عرقلة مهمة تفتيش الشغل تتمثل في عمل إيجابي، الهدف منه خداع مفتش وتجنبيه القيام بدور المراقبة مما يفيد أن القضاء الفرنسي اتجه إلى ضرورة توفر قصد جنائي خاص لدى مرتكب المخالفة³.

والرأي فيما أعتقد، أن توافر القصد الجنائي الخاص ضروري للقول بقيام جريمة عرقلة عمل مفتشي الشغل وفقاً للاعتبارات والعلل التي أوردها القضاء الفرنسي.

المطلب الثاني: المحاضر الخاصة بضبط الجرائم المتعلقة بالشغل.

¹ سميرة كميلي، المرجع السابق، ص: 309.

² سميرة كميلي، نفس المرجع، ص: 321.

³ Fortise (E) et cocuret (A) Op. Cit p : 57.

إن حرص قانون الشغل الجنائي عند تنظيمه لمختلف المقتضيات الجزية على استقرار علاقات الشغل، جعل تحرير محضر ضبط الجرائم المخالفة لأحكامه، يسبقه مبدئياً الإنذار القبلي حيث يعتمد من خلاله أعوان تفتيش الشغل إلى تنبيه المشغل باتخاذ التدابير اللازمة لوضع حد للمخالفة التي تم ضبطها كإجراء أولي، قبل اللجوء إلى إنجاز محاضر المخالفة وتحويلها إلى القضاء (الفقرة الأولى)، وإن كانت فعالية هذه المحاضر المنجزة من طرف مفتشي الشغل تبقى محط تساؤل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: إنجاز المحاضر الخاصة بمخالفات أحكام قانون الشغل.

إن إنجاز محاضر بمخالفات مقتضيات قانون الشغل تتوقف على الإنذار القبلي بالمخالفة يوجهه الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، ويتخذ هذا الإنذار في إطار القانون الجنائي العام شكل استجواب كتابي يجريه أحد ضباط الشرطة القضائية¹ بناء على طلب قانوني يهدف إلى إبلاغ الشخص المعني بضرورة قيامه بما طلب منه داخل زمن محدد قانوناً وإلا تعرض للمتابعة الجنائية².

وقد عرفه أحد الفقهاء الفرنسيين بأنه الإنذار السابق على تحرير المحضر يمنح لرب العمل مدة محددة من أجل تسوية وضعية غير قانونية³.

ويبدو أن الإنذار القبلي وسيلة لإشعار المخالف لأحكام القانون بضرورة الالتزام بها وإلا تعرض للمسؤولية الجنائية.

¹ مثلاً الفقرة الثالثة من الفصل 481 من القانون الجنائي العام.

² Hamdouchi (M) : l'action public ed Remald 1997 p : 25.

³ Jean Luck Koehl, **Droit de l'entreprise et droit du travail et droit social**, France Ellippes, avril 1994 p: 48

- **أوردته:** أزهور هياوي، **قانون الشغل الجنائي: علاقات الشغل الفردية نموذجاً**، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار، كلية الحقوق جامعة محمد الأول، وجدة، السنة الجامعية 2006-2007، ص: 109.

فعندما يضبط مفتش الشغل إحدى الجرائم المرتكبة خرقاً لمقتضيات مدونة الشغل، عند ممارسته للمهام الموكولة إليه في نطاق اختصاصه الترابي، فإنه يعمد كمرحلة ابتدائية إلى إشعار رئيس المؤسسة بنوع المخالفة مع تنبيهه إلى اتخاذ التدابير الكفيلة بوقفها سواء عن طريق تضمين هذا التنبيه بالسجلات المفروضة على المشغل مسكها¹ أو عن طريق توجيه رسالة للمشغل.

فاتجاه المشرع إلى ضرورة إنذار المشغل قبل تحرير المحضر بانتهاكات أحكام الشغل تنطوي على سياسة تشريعية هدفها الدفع بالمشغل إلى احترام مقتضيات تشريع الشغل أكثر مما ترمي إلى معاقبته². فمؤسسة الإنذار هي وسيلة لتلبيين القاعدة الجنائية³، خصوصاً وأن رؤساء المقاولات غالباً ما يعمدون إلى خرق المقتضيات المنظمة لتشريع الشغل أكثر مما يتجهون إلى احترامها أمام الحجم الكبير للالتزامات المفروضة عليهم بالمقارنة بضعف الجزاءات الجنائية⁴.

¹ تضمنت الفقرة الأولى من المادة 536 ضرورة فتح سجل من لدن المشغل يخصص لتضمين ملاحظات وتنبيهات العون المكلف بتفتيش الشغل.

² Durand et Jaussand: **Traité de droit de travail** Tome, 1 ed Dalloz 1947 p: 364, cite par Samira Kamili op.cit p: 317.

- نقلاً عن: رشيدة أحفوظ، حماية المتضرر من حادثة الشغل من ظهير 1963 وقانون 18/01، المطبعة الوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2002، ص: 359.

³ Chetteni (C) : **Bref, propos sur les modalités d'intervention de l'inspection du travail Droit Social**, 1984 p : 469.

⁴ أجمع الفقه المهتم بالمادة الاجتماعية على هزالة الجزاءات الجنائية. راجع:

- دنيا مباركة، الوضع الحقوقي للمرأة العاملة، كرسي اليونسكو " المرأة وحقوقها" النساء ودولة الحق والقانون، بدون ذكر العدد، 2004، ص: 95.

- عبد اللطيف خالفي، مفتشية الشغل بين جسامة المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22 سنة 1994، ص: 219 وما يليها.

ولذلك يفضل المشغلين أداء الغرامات المحكوم بها عوض دفع المبالغ المالية نتيجة تطبيق أحكام قانون الشغل من ناحية، ومن ناحية أخرى فإنه في حالة ضبط المخالفة وتحرير محضر بشأنها وإحالته على القضاء وصدور الحكم بذلك يتطلب وقتاً ليس بالهين¹.

فاتباع مسطرة الإنذار القبلي² ليس أمراً إلزامياً بحيث يمكن لأعوان تفتيش الشغل تحرير محضر المخالفة فوراً دون اللجوء لأي تدبير آخر، غير أن هذه القاعدة يرد عليها استثناء عندما يتعلق الأمر بخرق مقتضيات الصحة والسلامة بحيث لا يمكن تحريره إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبيه موجه إليه مسبقاً³، دون الامتثال للأحكام القانونية. فقاعدة الإنذار القبلي مطبقة أيضاً في إطار قانون الشغل الفرنسي من خلال المادتين 4-231 و 793، إلا أن مسطرة الإنذار القبلي من طرف مفتش الشغل قبل تحرير المحضر لازالت موضوع اختلاف فقهي⁴.

أما مدة الإنذار فلا يمكن أن تقل عن أربعة أيام كما نص على ذلك الفصل 33 من ظهير 2 يوليوز 1947 الملغى، وأكدت على ذلك المادة 540 من مدونة الشغل،

- إدريس فجر، مفتشية الشغل الاختصاصات والفعالية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22، سنة 1994، ص: 17 وما يليها.

¹ محمد الشرقاني، الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22 لسنة 1994، ص: 107 وما يليها.

² هذه المسطرة كان معمولاً بها أيضاً في إطار الفصل 32 من ظهير 2 يوليوز 1947 الملغى.

³ الفقرة الأولى من المادة 540 من مدونة الشغل.

⁴ Javilier (J.C): *ambivalence, affectivité, éducation du droit pénal du travail, Droit Social* 1975 p : 379

- Combettes (JM) : *les nouvelles pénalités applicables en cas d'infraction du droit du travail Droit. Social* 1973 p : 253, cité par Samira Kamili op.cit.p : 318.

فإذا لم يتم امتثال رئيس المؤسسة للمقتضيات القانونية التي قام بخرقها داخل المدة المحددة له، فإن مفتش الشغل يتدخل من أجل إنجاز محضر يتضمن الإشارة إلى الأفعال المجرمة التي تم ارتكابها من طرف المشغل سواء كانت مخالفات متعلقة بأحكام مدونة الشغل، أو كانت مقتضيات تنظيمية صادرة بتطبيقها¹.

أما في حالة وجود خطر يهدد صحة وسلامة العمال، فإن للعون المكلف بتفتيش الشغل إشعار المشغل باتخاذ الإجراءات اللازمة فوراً ودون إعطاء أي أجل، وإلا كان له تحرير محضر يتضمن امتناع المشغل عن تنفيذ الأوامر الموجهة إليه في التنبيه².

وبعد ذلك يوجه مفتش الشغل الأمر فوراً إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضياً للأمر الاستعجالي³، بمقتضى مقال مصحوب بمحضر المخالفة، لاتخاذ جميع التدابير التي يراها مناسبة لإيقاف الخطر الحال سواء عن طريق منح المشغل أجلاً لهذه الغاية، أو الأمر بإغلاق المؤسسة عند الاقتضاء على أن يكون هذا الإغلاق لمدة محددة⁴.

¹ الفقرة الأولى من المادة 539 من مدونة الشغل.

² المادة 542 من مدونة الشغل.

³ بخصوص القضاء الاستعجالي يراجع: عبد العزيز حضري، القانون القضائي الخاص، دار الجسور وجدة، طبعة 2005، ص: 75 وما بعدها.

فالقضاء الاستعجالي ينهض بدور الضامن للمقتضيات الحمائية للأجراء إذ يسعى لإصلاح المخالفة المرتكبة من طرف المشغل. يراجع:

- عز سعيد، العمل القضائي المغربي في حل نزاعات الشغل الفردية: دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة محمد الخامس الرباط، السنة الجامعية: 1992-1993، ص: 154.

⁴ المادة 543 من مدونة الشغل.

فإذا استنفذت الإجراءات السابقة دون أن يقوم رئيس المؤسسة باتخاذ التدابير اللازمة، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل يحزر محضرا جديدا يوجهه إلى النيابة العامة حيث يتعين على هذه الأخيرة أن تحيل محضر المخالفة داخل ثمانية أيام من تاريخ التوصل به إلى المحكمة الابتدائية التي تطبق عندئذ مقتضيات الجزية المنصوص عليها قانوناً¹.

الرأي فيما أعتقد أن المسطرة التي تسبق إحالة المحضر إلى المحكمة المختصة تعد شيء ما معقدة ومرهقة للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل خاصة وأن المشرع ألزمهم بتحرير محضر جديد يوجه إلى النيابة العامة رغم أن الجريمة لازالت قائمة نظرا لعدم امتثال المشغل للتدابير اللازمة المأمور بها من طرف رئيس المحكمة، ومنه فإن الوقائع التي يركز عليها المحضر لازالت موجودة. ويبدو أن المشرع من خلال قانون الشغل الجنائي يرمي إلى الحفاظ على استقرار علاقة الشغل داخل المقولة كمبدأ ولا يلجأ إلى مقتضيات الجزية إلا بعد استنفاد الوسائل الممكنة كاستثناء.

فالمحضر بصفة عامة يعد وثيقة رئيسية، يحزر من لدن ضباط الشرطة القضائية أثناء ممارسة مهامهم، يتضمن ما تلقوه من تصريحات وما قاموا به من عمليات² من أجل التثبت من وقوع الجرائم وجمع الأدلة عنها والبحث عن مرتكبيها³، وبذلك فهو عمل يندرج في إطار المسطرة الجنائية بخصوص ضبط الجرائم المرتكبة⁴.

¹ المقتضيات المنصوص عليها في الباب الأول من القسم الرابع من الكتاب الثاني لمدونة الشغل.

² المادة 24 من ق.م.ج.

³ محمد باهي، نشرة اتصال الجمعية المغربية لمفتشي الشغل، عدد 6 يناير 2006، ص: 15.

⁴ Ahmed Bouharro: **le droit social pénal l'infraction et sa sanction en droit social**, imprimerie Lil Salé 1ère edition 1999 p : 64.

ولكي يعتد بالمحضر المتضمن لمخالفة أحكام قانون الشغل الجنائي يتعين أن يكون محرراً وموقعاً من لدن مفتش الشغل ويتضمن بكيفية واضحة كل المعلومات الضرورية سواء تلك المتعلقة بمرتكبي الجريمة، والوقائع الخاصة بها، وأيضاً اسم المفتش الذي قام بضبطها، حتى يتمكن القضاء من معرفة ملابسات كل قضية محالة عليه وتيسيرا لمهمته¹.

أما بخصوص القوة التبوية للمحاضر المنجزة من طرف أعوان تفتيش الشغل فإن المشرع المغربي نص عليها سواء من خلال الفصل 58 من ظهير 2 يوليوز 1947 الملغى أو وفي إطار التشريع الحالي للشغل كما تنص على ذلك المادة 539 بخصوص ما تم تنبيته فيها من مخالفات للأحكام القانونية والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقها ما لم يثبت عكس ما ورد فيها².

وللإشارة فإن القوة التبوية لمحاضر ضبط جرائم الشغل³ ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأفعال المادية المجرمة التي تم ضبطها بصفة شخصية من طرف عون تفتيش الشغل لا بالوقائع التي يمكن أن يستخلصها من أقوال الشهود وهذا ما ذهب إليه

¹ صباح كوثر، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2003-2004، ص: 362.

² صباحي المصطفى، وصل الإبراء والاتفاق الودي، الصلح أمام مفتشية الشغل، حجية محاضر مفتشية الشغل أمام القضاء، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي المنعقدة بالرباط أيام 25-26 فبراير 1992، منشورات جمعية البحوث والدراسات القضائية 1993، ص: 72.

³ يراجع بخصوص محاضر ضباط الشرطة القضائية ومدى إلزاميتها.

Hamdouchi (M) : l'enquête de police judiciaire, éléments théoriques et expériences pratiques thèse pour l'obtention du doctorat d'état en droit public. faculté de droit Université Hassan II, casablanca, Année universitaire 1995-1996,p : 103 et s

القضاء الفرنسي¹، وفي نفس الاتجاه سار القضاء التونسي حيث اعتبر أن المحاضر التي يحررها المتقعدون الجهويون للشغل من الأوراق الرسمية التي لا تقبل الدحض بالدليل العكسي ولا يسوغ الطعن في صحتها إلا بإثبات تزويرها فيما تضمنته من معايينة مادية، أما التصريحات التي تسجلها تلك المحاضر فيسوغ دحضها بسائر الوسائل القانونية دون القيام بالزور².

كما أن بعض الفقه الفرنسي يعتبر أن المحضر يعد دليلاً على تحريره من طرف مفتشي الشغل، لا على صحة ما تم تضمينه فيه من تصريحات واعترافات مادام يمكن العدول عنها وسحبها أثناء المسطرة القضائية³، وأيضاً اعتبر بعض الفقه المغربي والتونسي محاضر ضبط المخالفات التي يحررها أعوان تفتيش الشغل استناداً إلى تصريحات تلقوها، لا تعتبر سوى بيانات في نظر القضاء المختص⁴.

تجدر الإشارة إلى أن رئيس المؤسسة يملك حق التوجيه بتظلم إداري إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، قبل فوات الأجل المحدد له للتبنيه، داخل الخمسة عشر يوماً من تلقي هذا التبنيه كأقصى أجل⁵ حيث يترتب على ذلك إيقاف تحرير المحضر إلى أن تتخذ هذه السلطات قرارها الإداري بالرفض أو القبول.

الفقرة الثانية: مدى فعالية محاضر مفتشية الشغل في الميدان الجزري.

¹ Cass crim 14 mai 1981, Gaz. Pal 1982 p : 19 cité par Samira Kamili. Op. Cit p : 324.

² قرار تعقيبي جزائي عدد 3917 مؤرخ في 3 مارس 1980، منشور بمجلة القضاء والتشريع، عدد 5 ماي 1982، ص: 101، أورده: محمد الهادي بن عبد الله، مرجع سابق، ص: 241،

³ - Cocuret (A) et Fortise (E) Op. Cit p : 48.

⁴ حافظ العموري، الإجراءات والعقوبات الجزائية في قانون الشغل، المجلة التونسية للإدارة العمومية، العدد 29، السنة 2000، ص: 16.

⁵ الفقرة الأولى من المادة 541 من مدونة الشغل.

تنهض مفتشية الشغل بدور هام في بلورة مختلف السياسات التشريعية التي تروم تنظيم مجال العلاقات المهنية، فمهمتها الرقابية والوقاية في نفس الوقت جعلت منها محور التوازن في العلاقة الشغلية بين مختلف الفرقاء الاجتماعيين.

وإذا كان الاتفاق حاصلًا بين مختلف الباحثين والمهتمين على قصور هذا الجهاز وعدم اضطراره بوظائفه على الوجه المطلوب، خاصة في إطار الأوضاع القانونية السابقة على دخول مدونة الشغل حيز التطبيق، فإن الاتفاق حاصل بينهم أيضاً في أسباب ودواعي عدم فعالية مفتشية الشغل في أداء مهامها، سواء على المستوى القانوني أو التقني، أو حتى على المستوى البشري، وما يتعلق بتكوين الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل أو ضرورة إشراكهم في الحوار الاجتماعي، غير أن ما يهنا أساساً في عمل هذا الجهاز هو مدى فعالية مساهمته في بلورة السياسة الجزرية التي راهن عليها المشرع من أجل ضمان التزام تطبيق مختلف الأحكام التشريعية والتنظيمية المؤطرة لمدونة الشغل والتي يمكن الوقوف عليها من خلال قوة المحاضر التي يحررها أعوان التفتيش ومدى مساهمتها في احترام قواعد قانون الشغل لا سيما احترام حقوق بعض الفئات الضعيفة كالأطفال والنساء.

لقد كانت المحاضر في ظل الوضع القانوني السابق على إقرار المدونة تحرر في ثلاثة نسخ، يوجه عون تفتيش الشغل نسخة منهما تحت إشراف السلم الإداري إلى مصلحة التفتيش المركزية بالرباط التي تحيله عند الاقتضاء على وكيل الملك لدى المحكمة الابتدائية التي يوجد المشغل داخل نفوذها الترابي¹.

لقد كان هذا الإجراء من أهم الأسباب التي ساهمت في تمادي المشغلين في خرقهم للقانون وعدم إعارة أي اهتمام لمحاضر التفتيش، وذلك نظراً لطول مسطرة

¹ محمد معن، الممارسة الميدانية اليومية لمهنتي المراقبة والمعالجة، مداخلة أقيمت في إطار الندوات التي تعدها الجمعية المغربية لمفتشية الشغل، العدد 3 أبريل 1992، ص: 25.

إحالة المحضر على المحكمة والتي كانت في بعض الأحيان تصل إلى ستة أشهر¹، إضافة إلى طول المدة الفاصلة بين تاريخ تحرير المحضر وتاريخ البت فيه². وهو ما كان يشكل طعناً واضحاً في مصداقية العمل الذي ينجزه أعوان التفتيش، بل واعتبره الأستاذ محمد الكشور أحد نقائص التشريع المغربي في هذا المجال، حيث كان من جملة المنادين بضرورة اعتبار مفتش الشغل مساعداً للعدالة، له أن يتصل مباشرة بالنيابة العامة لتبليغها بكل المخالفات التي يقف عليها داخل المؤسسات الخاضعة للرقابة وخاصة تلك المعاقب عليها جنائياً، لا أن تتوسط بينه وبين العدالة السلطة الإدارية المتمركزة بالعاصمة الإدارية الرباط³.

إضافة إلى ذلك، ساهم ضعف الذعائر المتعلقة بالعقوبات الخاصة بتشريع الشغل السابق في تكريس قصور هذه السياسة عن تحقيق أهدافها، حيث كان المشغلون تبعاً لهذه الوضعية يتمادون في خرقهم للمقتضيات الشغلية، إذ كانوا يعلمون مسبقاً طبيعة العقوبات التي قد يتعرضون لها ويحبذون عدم تطبيق مقتضيات قانون الشغل، خاصة تلك التي كانت تكلفهم نفقات مالية مفضلين أداء الذعائر التي سيتم الحكم بها إذا تمت إدانتهم قضائياً لأنها ستكون في هذه الحالة أقل بكثير من المبالغ المالية المفروضة عليهم نتيجة تطبيق أحكام تشريع الشغل.

ومن زاوية أخرى، فإن جل العقوبات المنصوص عليها في قانون الشغل تسير على هذا المنوال، كما أن المشغل الذي تمت إدانته قضائياً لا يطالب بأداء ما بذمته

¹ محمد الكشور، نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وأفاق المستقبل، مرجع سابق، ص: 21.

يراجع كذلك: عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص: 15.

² بوزيان الفهمي، نظام تعدد العقوبات الجزرية في قانون الشغل، مجلة الإشعاع العدد 27 غشت

2003، ص: 44

³ محمد الكشور، المرجع السابق، ص: 25.

للعمال، إلا إذا رفعوا دعاوى فردية خاصة بهم أمام القضاء¹، الأمر الذي يدفع بالعامل إلى إلقاء المسؤولية على مفتشية الشغل، وبالتالي التشكيك في مصداقية عمل العون، الأمر الذي يدفع بهم إلى تفضيل اللجوء إلى الوسائل الحبية² بدل الاعتماد على أساليب زجرية هزيلة كالحوار والنصح والإرشاد.

ورغبة من المشرع المغربي في تجاوز هذه العراقيل، وإيماناً منه بضرورة تفعيل جهاز تفتيش الشغل وإصباغ المصداقية على أعماله قد عمل على تعديل النصوص المتعلقة بهذا الجهاز، مستفيداً في ذلك من الإنتقادات التي وجهها الفقه من جهة والأطر العاملون بمفتشية الشغل أنفسهم من جهة أخرى، ويظهر ذلك بجلاء من خلال إعادة الاعتبار للآليات الزجرية ومساطر استعمالها، إذ نصت مدونة الشغل على أنه: "يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر ويوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة"³، وهو إجراء - لا محالة - قد تقادى نسبياً طول وتعقيد مسطرة إحالة المحضر على مصلحة التفتيش المركزية ثم بعد ذلك إحالته على المحكمة المختصة إذا ارتأت ذلك⁴.

¹ محمد معن، المرجع السابق، ص: 25.

² فريدة المحمودي، محاضرات في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة مولاي إسماعيل، مكناس، السنة الجامعية 2005 - 2006، ص: 361.

³ الفقرة الثالثة من المادة 539 من مدونة الشغل.

⁴ وإن كان هذا الإجراء الجديد وجه أيضاً بالانتقاد على أساس أنه كان على المشرع المغربي أن ينيط هذا الالتزام بعون تفتيش الشغل الذي ضبط المخالفة وحرر المحضر بشأنها وليس المندوب الإقليمي، وذلك لربح الوقت من جهة، وحتى يشعر المشغل المخالف أن العون يتمتع فعلاً بسلطة حقيقية. **يراجع في ذلك:**

- عبد اللطيف خالفي، المرجع السابق، ص: 156.

وعلى صعيد آخر ونظراً لتمادى المشغلين في مخالفة الأحكام التنظيمية والتشريعية لعلاقة الشغل بسبب ضعف وهزلة الذعائر والغرامات التي تفرض عليهم، دفع بالمشروع إلى تبني سياسة زجرية أكثر صرامة من خلال الرفع من قيمة الغرامات المالية.

خاتمة:

يتضح مما تقدم حجم المسؤوليات الملقاة على عاتق مفتشية الشغل، كجهاز أنيط به مهمة ضمان الالتزام بتطبيق أحكام مدونة الشغل، وإقرار التوازن في العلاقة بين أرباب العمل والأجراء من خلال تفعيل الدور التحكيمي والتصالحي الذي أسند إليها- هذه المرة- بموجب النصوص القانونية، إلى غير ذلك من المهام التي تقع على عاتقها والتي لا تقل أهمية عن سابقتها، مما يجعل دور هذا الجهاز فاعلاً في ضبط مخالفات الشغل.

لكنه يبقى مرهوناً على بضرورة توفير الظروف الملائمة والإمكانيات البشرية والمادية بغية العمل على تحقيق السلم الاجتماعي، والحفاظ على التوازن المطلوب بين مصالح كل من الأجير والمشغل، في أفق تشجيع الاستثمار كأهم أولويات السياسة الاقتصادية للدولة بالنظر لسياسة المرونة التي سلكها المشروع من خلال نصوص مدونة الشغل.

قائمة المراجع:

أولاً: الكتب.

- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل: علاقات الشغل الفردية، المطبعة الوراقة الوطنية مراكش، الطبعة الأولى 2004.
- محمد سعيد جرندي، الطرد التعسفي للأجير بين التشريع والقضاء بالمغرب، دون ذكر المطبعة، الطبعة الأولى 2002.

- محمد الهادي بن عبد الله، القانون الجزائي للشغل، دار إسهامات في أدبيات المؤسسة الطبعة 2001.
- محمد الكشبور، نظام تفتيش الشغل الواقع الحالي وآفاق المستقبل، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، الطبعة الأولى 1997.
- رشيدة أحفوظ، حماية المتضرر من حادثة الشغل من ظهير 1963 وقانون 18/01، المطبعة الوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى 2002.

ثانياً: المجالات العلمية:

- محمد الداكي، تأملات في نظام تفتيش الشغل، مجلة القصر، العدد السادس، شتبر 2003.
- دنيا مباركة، الوضعية القانونية لخدمات المنازل في التشريع الاجتماعي المغربي، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد الثاني، دجنبر 2000.
- محمد الشرقاني، الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22 لسنة 1994.
- دنيا مباركة، الوضع الحقوقي للمرأة العاملة، كرسي اليونسكو " المرأة وحقوقها" النساء ودولة الحق والقانون، بدون ذكر العدد، 2004.
- عبد اللطيف خالفي، مفتشية الشغل بين جسامته المسؤوليات ومحدودية الإمكانيات، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22 سنة 1994.
- إدريس فجر، مفتشية الشغل الاختصاصات والفعالية، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22، سنة 1994.
- محمد الشرقاني، الملاحظات والاقتراحات المطروحة بشأن إصلاح نظام تفتيش مؤسسات الشغل، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون المقارن، عدد 22 لسنة 1994.

- محمد باهي، نشرة اتصال الجمعية المغربية لمفتشي الشغل، عدد 6 يناير 2006.
- حافظ العموري، الإجراءات والعقوبات الجزائية في قانون الشغل، المجلة التونسية للإدارة العمومية، العدد 29، السنة 2000.
- بوزيان الفهمي، نظام تعدد العقوبات الجزية في قانون الشغل، مجلة الإشعاع العدد 27 غشت 2003.

ثالثاً: الأطروحات والرسائل العلمية.

- فريدة المحمودي، محاضرات في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق جامعة مولاي إسماعيل، مكناس، السنة الجامعية 2005 - 2006.
- صباح كوثر، مفتشية الشغل ودورها في ضمان الحماية العمالية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية الحقوق جامعة الحسن الثاني، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2003-2004.
- عز سعيد، العمل القضائي المغربي في حل نزاعات الشغل الفردية: دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة محمد الخامس الرباط، السنة الجامعية: 1992-1993.
- سميرة كميلي، القانون الجنائي للشغل، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق شعبة القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، كلية الحقوق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2000-2001.
- محمد ابيوزير، مفتشية الشغل بالمغرب، بحث لنيل دبلوم السلك العالي للمدرسة الوطنية للإدارة، 1981.
- يوسف رزق، تفتيش الشغل بالمغرب مهمة المراقبة ودور المصالحة، بحث لنيل دبلوم السلك العالي، المدرسة الوطنية للإدارة الرباط، 1995.

- أزهور هيباوي، قانون الشغل الجنائي: علاقات الشغل الفردية نموذجاً، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في قانون العقود والعقار، كلية الحقوق جامعة محمد الأول، وجدة، السنة الجامعية 2006-2007.

رابعاً: الملتقيات العلمية:

- صباحي المصطفى، وصل الإبراء والاتفاق الودي، الصلح أمام مفتشية الشغل، حجية محاضر مفتشية الشغل أمام القضاء، الندوة الثانية للقضاء الاجتماعي المنعقدة بالرباط أيام 25-26 فبراير 1992، منشورات جمعية البحوث والدراسات القضائية 1993.
- محمد معن، الممارسة الميدانية اليومية لمهنتي المراقبة والمعالجة، مداخلة أقيمت في إطار الندوات التي تعقدها الجمعية المغربية لمفتشية الشغل، العدد 3 أبريل 1992.

خامساً: بالفرنسية.

- Ahmed Bouharro: **le droit social pénal l'infraction et sa sanction en droit social**, imprimerie Lil Salé 1ère edition 1999.
- Chetteni (C) : **Bref, propos sur les modalités d'intervention de l'inspection du travail Droit Social**, 1984.
- Combettes (JM) : **les nouvelles pénalités applicables en cas d'infraction du droit du travail Droit. Social** 1973.
- Jean Luck Koehl, **Droit de l'entreprise et droit du travail et droit social**, France Ellippes, avril 1994.
- Gaudmet (Y): **les limites des pouvoirs des inspecteurs du travail**, Droit Social 1984.