



Contemporary International Scientific Forum
for Educational, Social, Human, Administrative and Natural Sciences
"Present Vs Future Outlook"

الملتقى العلمي الدولي المعاصر للعلوم التربوية والاجتماعية والانسانية والادارية والطبيعية

"نظرة بين الحاضر والمستقبل"

- اسطنبول - تركيا 2019 ديسمبر 30 - 31

<http://kmshare.net/isc2019/>

المسؤولية الجنائية للمشغل عن عدم
احترام قواعد الصحة والسلامة

الدكتور حباني عبدالرزاق جامعة محمد بن عبدالله
كلية العلوم القانونية فاس

الدكتورة ربيعة غيث جامعة محمد الخامس كلية
العلوم القانونية سلا

الملخص

لقد كان الشغل وما زال محفوفاً بالكثير من المخاطر التي من شأنها أن تعرض الأجير للكثير من الأخطار، خصوصاً بعدما اقتحمت الآلة كل ميادين الشغل تقريباً، الأمر الذي تطلب تدخلاً تشريعياً لحماية العامل من كل ما من شأنه المس بسلامته وصحته، وذلك من خلال آليات حماية بإلزام المشغل باحترام الظروف الملائمة والسهر على نظافة أماكن الشغل، واتخاذ التدابير الوقائية الإلزامية وضبط المخالفات من خلال زيارات ميدانية لمفتشي الشغل وإثباتها في محاضر والسجلات والتأكد من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولكن ما يجب ملاحظته في هذا الصدد أن أغلب مفتشي الشغل اختصاصهم قانوني صرف وقواعد حفظ الصحة والسلامة تتطلب دراسة تقنية وفنية.



ولتحقيق التوازن بين الفاعلين الاجتماعيين أجراء ومشغلين أقر المشرع آليات للردع والعقاب لحماية لصحة وسلامة الأجراء، مع خصوصية هذا الردع باعتباره لا يمس شخص الجاني كفرد داخل المجتمع وإنما كفرد داخل جماعة محددة - المقابلة كشخص اعتباري، بعقوبات أصلية الغرامة والحبس.

ولكن الملاحظ أن هذه الغرامة وإن كانت رادعة للمقاولات الصغرى، فإنها ليست كذلك بالنسبة للمقاولات الكبرى الأمر الذي من شأنه أن يكرس مخالفة قواعد الصحة والسلامة، كما أن عقوبة الحبس هي عقوبة أصلية يقتصر تطبيقها على الشخص الطبيعي

دون الشخص الاعتباري، والقانون الجنائي للشغل لم يقرر عقوبة الحبس لزجر وردع سائر جرائم الشغل، بل قررها فقط للجرائم التي يشكل اقترافها خطراً أكثر من غيرها على النظام العام الاجتماعي الذي محوره هو الطرف الضعيف في العالقة التعاقدية للعمل، فعقوبة الحبس لا يتم توظيفها إلا في حالات جد محدودة ويطغى عليها الطابع الاختياري مع عقوبة الغرامة وال تكتسي الإلزامية في التطبيق إلا في حالة العود إلى ارتكاب الجريمة، إضافة إلى العقوبات الإضافية المتمثلة في نشر الحكم بالإدانة وإن كان من شأنه المساس بسمعة المقاول وثقة المتعاملين معها واهتزاز صورتها بصورة ممثليها داخل سوق المعاملات وإغلاق المؤسسة، إلا أن عقوبة إغلاق المؤسسة قد تنعكس سلباً على الأجراء وإن كانت قد تم إقرارها لحمايتهم وردع المشغلين في حالة مخالفة قواعد الصحة والسلامة وذلك أن الإغلاق خاصة إذا كان نهائياً سوف يؤدي إلى وقف عقود عملهم وفقدان مورد عيشهم وثبوت حقهم في التعويض.

والعقوبات الإضافية ال تقف عند الحكم بالإدانة وإغلاق المؤسسة، بل لقد أقر المشرع عقوبة حل الشخص المعنوي ومصادرة الأشياء التي لها عالقة بالجريمة والأشياء الضارة أو الخطيرة أو المحظور امتلاكها وذلك لحماية لصحة وسلامة الأجراء.

مقدمة



لقد كان الشغل ومازال محفوظاً بالكثير من المخاطر التي من شأنها أن تعرض الأجير للكثير من الأخطار، خصوصاً بعدما اقتحمت الآلة كل ميادين الشغل تقريباً¹، الأمر الذي تطلب تدخلاً تشريعياً لحماية العامل من كل ما من شأنه المس بسلامته وصحته، لأنه لا يمكن تحقيق أي نمو اجتماعي واقتصادي مستديم بدون ساكنة نشيطة تتمتع بصحة جيدة وحسب إعلان ينسب إلى "لينين" الصحة ملكية ثمينة للدولة² la santé est une précieuse propriété d'état.

وإذا كان للإنسان الحق في العيش بواسطة الشغل³، فإن له الحق في حفظ صحته من مخاطر العيش، ولقد تم الإعلان تاريخياً عن الحق في الصحة منذ سنة 1946 في ديباجة منظمة الصحة العالمية ورد فيها.

"يشكل التوفر على أحسن وضع صحي يمكن التوصل إليه إحدى الحقوق الأساسية لكل كائن إنساني كيفما كان أصله أو دينه أو آراؤه السياسية أو ظروفه الاقتصادية والاجتماعية - الصحة هي حالة عيش جسدية وذهنية واجتماعية كاملة، ولا تحدد فقط في غياب المرض أو العجز"⁴.

كما تم التنصيص في الفقرة الأولى من الفصل 25 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن: " لكل شخص الحق في مستوى معيشي كافي للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته...".

1- عبد اللطيف الخالفي: الوسيط في مدونة الشغل، الجزء الأول، علاقات الشغل الفردية، الطبعة الأولى، 2004، ص 619.
2- نادية النحلي: الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة الدراسات والأبحاث، العدد 9، فبراير 2009، ص 7.
3- العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقدمه الاجتماعي.
4- عرفت ديباجة دستور منظمة الصحة العالمية للصحة العالمية سنة 1946 الصحة كما يلي:

« la santé est un état de complet bien-être physique mental et sociale, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité.
La possession du meilleur état de santé qu'il est capable d'atteindre constitue l'un des droits fondamentaux de tout être humain quelles que soient sa race, sa religion, ses opinions politiques, sa condition économique ou sociale ».



فالصحة كما عرفها أحد الباحثين¹ العلم الذي يهتم بالحفاظ على صحة الإنسان وسلامته، وإعداد وتوفير بيئة عمل آمنة وحالية من مسببات وقوع حوادث الشغل أو إصابة بأمراض مهنية.

كما عرفت اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة المهنية في دورتها الثانية عشرة سنة 1995² مفهوم الصحة في الشغل بأنه "يهدف إلى الارتقاء بصحة العاملين في جميع المهن والاحتفاظ بها في أعلى درجة من العافية البدنية والنفسية والاجتماعية، ومنع الانحرافات الصحية التي تقع للعاملين من ظروف العمل، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية التي قد تقع للعاملين من ظروف العمل، وكذلك وقاية العاملين من كافة المخاطر الصحية في أماكن العمل، ووضع العامل والاحتفاظ به في بيئة عمل ملائمة لإمكاناته الفيزيولوجية والنفسية، وإجمالاً تكييف العمل لكي يلائم الإنسان وتكييف كل إنسان مع عمله".

ولقد بادر المشرع المغربي إلى إخراج مدونة الشغل³ إلى حيز الوجود، ومن بين ما أكد عليه تصديرها: "لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته وذلك لترسيخ المقاومة المواطنة بما يكفل النهوض بظروف العمل وتحسين بيئته وتوفير الصحة والسلامة في أماكن العمل، ولقد خصصت مدونة الشغل القسم الرابع من الكتاب الثاني "لحفظ صحة الأجراء وسلامتهم".

1- علال مشوار: تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وإكراهات الواقع، مطبعة الصومعة الرباط، السنة 2009، ص 88.
2- تقرير اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية للصحة المهنية في دورتها الثانية عشرة، جنيف، 5-7 أبريل 1995.

3- القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة لشغل الصادر بتنفيذه ظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) منشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2008، ص 3969.
كما تم تغييره بموجب:

- القانون رقم 11.58 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.170 بتاريخ 27 من ذي القعدة 1432 (25 أكتوبر 2011) المتعلق بمحكمة النقض المغربية بموجبه الظهير الشريف رقم 1.57.223 بتاريخ 2 ربيع الأول 1377 (27 سبتمبر 1957 بشأن المجلس الأعلى، الجريدة الرسمية عدد 5989 مكرر بتاريخ 28 ذو القعدة 1432 (26 أكتوبر 2011)، ص 5228.
- القانون رقم 48.06 لصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.06.233 بتاريخ 28 من ربيع الأول 1428 (17 أبريل 2007) بحذف الخدمة العسكرية، وعدد 5519 بتاريخ 5 ربيع الآخر 1428 (23 أبريل 2007)، ص 1283.



والملاحظ أن موضوع المسؤولية الجنائية للمشغل يكتسي أهمية نظرية من خلال المقتضيات القانونية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة من حيث مساءلة المشغل والآليات الحمائية للأجراء باعتبار أن القوى العاملة هي أساس ودعم كل مجتمع يهدف إلى التقدم والرقي، الأمر الذي يستلزم الحرص على ضمان سلامتها وحمايتها من مخاطر العمل بوضع شروط الصحة التي ينبغي تطبيقها من خلال التشريعات والقوانين والتوصيات والإتفاقيات.

أما من الناحية العملية، فالملاحظ أن قواعد حفظ الصحة والسلامة ذات طابع تقني محض، الأمر الذي من شأنه أن يؤدي إلى لبس كبير فيما يتعلق بالمسؤولية الجنائية مع التأثير عن خصائص السياسة المتبعة في هذا الشأن، فالمؤجرين مازالوا يعتبرون قواعد الصحة والسلامة مخالفات تافهة وباهضة التكاليف من الممكن الإستغناء عليها مما يجعلها لا تحتل مكانة في لوائح اهتماماتهم المقاولاتي، مع العلم أن التطور التكنولوجي أدخل العديد من الآلات والمعدات أدت إلى بروز مخاطر صحية انعكست آثارها المباشرة على العمل.

ويمكن تحليل هذا الموضوع خلال الإشكالية التالية:

إلى أي حد عملت المقتضيات القانونية المتعلقة بالمسؤولية الجنائية للمشغل عن عدم احترام قواعد الصحة والسلامة على

تحقيق حماية فعالة للأجير ؟

ولقد ارتأينا تقسيم هذا الموضوع إلى مبحثين:

سنتناول في المبحث الأول الآليات الحمائية لحفظ صحة وسلامة الأجراء، وفي المبحث الثاني طبيعة الآثار المترتبة عن خرق

آليات حفظ صحة وسلامة الأجراء.



المبحث الأول: الآليات الحمائية لحفظ صحة وسلامة الأجراء

كانت قواعد حفظ الصحة والسلامة منصوص عليها في ظهير 12 غشت 1913¹، لقد نص الفصل 749 من قانون

الإلتزامات والعقود على أن: "... كل رب العمل يلتزم....."

أولاً: بأن يعمل على أن تكون الغرف، ومحلات الشغل، وعلى العموم كل الأماكن التي يقدمها لعماله وخدمه ومستخدميه

مستوفية كل الشروط اللازمة لعدم إلحاق الضرر بصحتهم ولتأمينهم من كل خطر، كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه

الحالة طوال مدة العقد².

1- كما تم تعديله:

- بالقانون رقم 18-21 المتعلق بالضمانات المنقولة (بتاريخ 17 أبريل 2019)، ج.ر. عدد 6771 بتاريخ 22 أبريل 2019)، ص2058.

- القانون 09-24 ويتعلق بسلامة المنتوجات والخدمات بتاريخ (17 أغسطس 2011)، ج.ر. عدد 5980 (22 سبتمبر 2011)، ص4678.

- القانون رقم 12-107 بتغيير وتتميم القانون رقم 44.00 بشأن بيع العقارات في طور الإنجاز بتاريخ (18 فبراير 2016)، م.ر. عدد 6440 (بتاريخ 18 فبراير 2016)، ص932.

- القانون رقم 15-09 بتغيير الفصل 21 من الظهير الصادر في 9 رمضان 1331 (12 أغسطس 1913) بمثابة قانون الإلتزامات والعقود بتاريخ (19 فبراير 2015)، ج.ر. عدد 6344 بتاريخ 19 مارس 2015)، ص1751.

- القانون رقم 05-53 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية بتاريخ 30 نوفمبر 2007)، ج.ر. عدد 5584 بتاريخ (6 ديسمبر 2007)، ص3879.

- القانون رقم 00-44 المتعلق ببيع العقارات في طور الإنجاز، بتاريخ (3 أكتوبر 2002)، ج.ر. عدد 5054 بتاريخ (7 نونبر 2002)، ص3183.

- القانون رقم 95-27 المتمم للفصل 264 من قانون الإلتزامات والعقود بتاريخ (11 أغسطس 1995)، ج.ر. عدد 4323 بتاريخ (6 سبتمبر 1995)، ص243.

- الظهير الشريف بمثابة القانون رقم 1.93.345 بتاريخ (10 سبتمبر 1993) المتعلق بتتميم الفصل 1248 من قانون الإلتزامات والعقود، ج.ر. عدد 4222 بتاريخ (29 سبتمبر 1993)، ص1832.

2- قارن مع المادة 281 من مدونة الشغل.



ثانياً: بأن يعمل على أن تكون الأجهزة والأدوات، وعلى العموم كل الأشياء التي يقدمها، والتي يلزم بواسطتها أداء الشغل في حالة من شأنها أن تقي من يستخدمهم من كل خطر يهدد حياتهم أو صحتهم في الحدود التي تقتضيها طبيعة الخدمات التي يؤدونها، كما أنه يلتزم بصيانتها لتبقى على نفس هذه الحالة طوال مدة العقد¹.

فالمؤاخر يجب عليه أن يتخذ كل ما يلزم من الإجراءات الوقائية لكي يؤمن لعماله وخدمه ومستخدميه حياتهم وصحتهم في أدائهم الأعمال التي يباشرونها تحت توجيهه وحسابه².

ويسأل المخدم عن كل مخالفة لأحكام هذا الفصل وفقاً للقواعد المقررة للجرائم وأشباه الجرائم³.

إلا أنه مع عدم كفاية القواعد العامة على تحقيق الحماية الصحية للأجراء، عمل المشرع المغربي على إصدار عدة ظهائر⁴ ومراسيم وقوانين إلى أن وصل إلى إصدار القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل والتي جاءت بمقتضيات جديدة في مجال حفظ الصحة والسلامة.

1- قارن مع المادتين 282-286 من مدونة الشغل.

2- قارن مع المادة 288 من مدونة الشغل.

3- قارن مع المادة 293 من مدونة الشغل.

4- ظهير 25 يونيو 1927 الذي نظم المسؤولية عن حوادث الشغل والتعريفات التي تصرف للأجراء المصابين وذوي حقوقهم جراء وقوعها قبل ان يمدد هذا القانون إلى الأمراض المهنية بموجب ظهير 31 ماي 1943.

- ظهير 2 يوليوز 1947 وقرار 4 نونبر 1952 المحدثان لمؤسسة طب الشغل، وتحديدها لسن القبول في التشغيل وإلى التزامات المشغل في مجال حفظ الصحة والسلامة بشكل عام.



المطلب الأول: التزام المشغل باحترام الظروف الملائمة للشغل

أولى المشرع المغربي لنظافة أماكن الشغل¹ أهمية كبرى، إذ أُلزم المشغل بتوفير شروط النظافة العامة داخل المقاولات² والسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة والتهوية، والتخفيف من الضجيج واستعمال المراوح، والماء الشروب وآبار المرحاض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم، يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة وظروفاً صحية ملائمة³.

ولقد نصت المادة 292 من مدونة الشغل على أن: "تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد التدابير التطبيقية العامة⁴، فيما يتعلق بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 أعلاه، والتدابير التطبيقية خاصة بتلك المبادئ، مراعية في هذه الحالة ما تقتضيه خصوصية بعض المهن والأشغال من متطلبات.

1- يقصد بمكان الشغل البيئة التي يتم فيها إنجاز الشغل من قبل الأجير، وذلك من خلال استعماله أجهزة، أدوات، مواد وعمليات مختلفة تصدر عنها متوترات ذات طابع فزيائي أو كيميائي أو حيوي، وشامل هذه العناصر جميعها من أجل تشكيل بيئة العمل.

2- لقد اعتمدت المقاولات في البداية على العلاقة المباشرة بين المشغل والأجير وذلك طبقاً لمقتضيات الفصل 723 من ق.ل.ع والذي كان يهدف إلى ان يقوم الأجير بتنفيذ الشغل مقابل الأجر، لكن هذا الأمر غير بصدور مدونة الشغل ولاسيما أنها اعترفت للأجراء بدور مهم في سير المقاولات وخولت للأجراء الحق في مشاركة المشغل في القضايا الاقتصادية.

3- المادة 281 من مدونة الشغل.

4- قرار لوزير الشغل والتكوين المهني رقم 93.08 صادر في 6 جمادى الأولى 1429 (12 ماي 2008) بتحديد التدابير التطبيقية العامة والخاصة المتعلقة بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 من مدونة الشغل، ج.ر. عدد 5680 بتاريخ

7 ذو القعدة 1429 (6 نوفمبر 2008)، ص4072.



والملاحظ أن القضاء الفرنسي أكد على ضرورة التزام المشغل بنظافة أماكن الشغل، فلقد قضت محكمة النقض الفرنسية¹ أن: "... حيث أن شركة C.A قد طلبت بالتزام ضمان نظافة جيدة لمكان العمل باعتبار الصور المقدمة من طرف M.X تثبت أن محل موقف السيارات للشركة لم يكن في حالة تتوافق أو تتناسب مع ما يمكن أن يشتغل الأجراء فيه....".

إضافة إلى إلزام المشغل باليات التهوية والتدفئة والإضاءة باعتبارهم عوامل رئيسية في عملية الإنتاج نهي المشرع المغربي أيضاً على العديد من التدابير الوقائية لتجنب نشوب الحرائق داخل المقاولات التي تشتغل بمواد أو مستحضرات قابلة للاشتعال، ووعياً منه بخطورة التدخين باعتباره من أبرز مسببات الحرائق، فقد نص على وجوب ضمان التهوية في الأماكن التي يمنع بها التدخين وضرورة إلصاق إعلان مكتوب بحروف واضحة ومقروءة باللغتين العربية والفرنسية في هذه الأماكن، وهذا ما أكدته القضاء المغربي، فقد قضت محكمة النقض أن²: "وحيث أن الثابت من وثائق الملف خاصة المحضر المؤرخ في 2010/03/05، أن الطالب ضبط يدخل داخل مقر العمل للمرة الثانية وقد أقر بعمله بمنع التدخين وأن القرار الاستثنائي المؤيد للحكم الابتدائي لما اعتبر أن الأجير ارتكب خطأ جسيماً يتمثل في مخالفة تعليمات المشغل الذي يتوفر على سلطة الإدارة والتدبير وإخلاقاً بالتزامه كأجير بالإمتثال لمشغله طبقاً للمادة 21 من مدونة الشغل يكون فصله مبرراً...". وهو نفس التوجه الذي سار عليه القضاء الفرنسي حيث اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في إحدى قراراتها أن المشغل يلتزم بضمان سلامة أجراءه وخاصة حمايته من مخاطر التدخين في أماكن العمل³.

لقد أوجبت المادة 4 من قرار وزير الشغل والإدماج المهني رقم 93.08 النظافة الدائمة في أماكن الشغل، بحيث يجب تنظيف أرضية أماكن الشغل على الأقل مرة واحدة في اليوم على الأقل مرة واحدة في اليوم، وتنظف أرضية المؤسسات أو الأجزاء التي يستمر فيها الشغل ليلاً ونهاراً قبل بداية الشغل أو بعد نهايته مع ضرورة تنظيف الجدران والسقوف بطريقة منظمة.

¹ - قرار رقم 45609.08 صادر عن محكمة النقض الفرنسية في أكتوبر 2010.

- المواد من 35 إلى 31 من قرار وزير التكوين المهني رقم 93.08 صادرة في 6 جمادى الأولى 1429 (12 ماي 2008) بتحديد التدابير التطبيقية العامة والخاصة المتعلقة بالمبادئ المنصوص عليها في المواد 281-291 من مدونة الشغل.

² - قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض، عدد 196، الصادر بتاريخ 13 فبراير 2014 في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/607 منشور بنشرة قرارات محكمة النقض سنة 2015، ص 14.

³ - Cass.soc.Godotore 2010 n°9-65103, Légifrance judiciaire.www.legifrance.gr consulte le 04/09/2017.



والملاحظ أن المشرع ألزم المشغل بالعمل على تخفيض مستويات الضجيج داخل أماكن العمل إلى أقل مستوى يتناسب مع الحالة الصحية للأجراء خاصة فيما يتعلق بحاسة السمع¹، ولقد عمل القضاء على تكريس هذا الالتزام، حيث جاء في قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2005/03/09: "...وحيث من المعلوم أن الضجيج هو إحساس أذني سمعي يؤثر على جهاز السمع، ويختلف تأثيره تبعاً لقوة الصوت المنبعث من مضخة الماء التي تتلقاه الأذن ليصل إلى الصم بشكل تدريجي كما هو الشأن في نازلة الحال..."

وحيث أن المشرع بمقتضى ظهير 1943/05/31 تناول الضجيج ضمن الأمراض المهنية وخصص له الجدول 33 الملحق بالظهير المذكور، وحدد له المسؤولية في ثلاثة أشهر...، يكون قرارها قد خلص إلى وجود علاقة سببية مباشرة بين العمل الذي كان يقوم به المطلوب في النقض والمرض المهني المصاب به².

والملاحظ أن المشغل يلتزم علاوة على ذلك بتوفير الحاجيات الأساسية للأجراء داخل بيئة العمل بما فيها ماء الشرب³ ومستودعات الملابس⁴ المغتسلات والرشاشات⁵.

والملاحظ أن المشغل لا يلتزم فقط باحترام الظروف الملائمة للشغل وإنما يلتزم أيضاً باتخاذ كل التدابير الوقائية لحفظ صحة وسلامة الأجراء.

1- المادة 15 من القرار رقم 93.08.

2- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض (المجلس الأعلى سابقاً) عدد 240 في الملف الاجتماعي عدد 2003/05/2012 بتاريخ 2009/03/09 العدد المزدوج 64-65-2006.

3- نصت المادة السابقة من القرار رقم 93.08 على ان تتوفر المغتسلات على صنابير مزودة بالماء الصالح للشرب وذلك بمعدل صنوبر واحد على الأقل لكل 5 اجراء ووضع رهن إشارتهم صابون ومنشفات نقيه.

4- لقد نص القرار الوزاري رقم 93.08 على إلزامية المشغل أن يوفر تحت تصرف إجرائه وسائل تضمن نظافتهم الشخصية.

5- نصت المادة الثامنة من القرار رقم 93.08 على توفير الرشاشات رهن إشارة الأجراء بهدف الاستحمام داخل المؤسسات التي تتجر فيها بعض الأشغال الغير الصحية والمتسخة والتي تؤدي إلى أمراض مهنية ناتجة عن الوسط الذي يعمل به الأجير.



المطلب الثاني: التدابير الوقائية لحفظ صحة وسلامة الأجراء

علاوة على التدابير التي يفرضها المشرع على كل مشغل لضمان سلامة الأجراء وصحتهم، فقد نص أيضاً على العديد من الالتزامات لحفظ سلامتهم أثناء أداء مهامهم داخل المقاوله وذلك من خلال مقتضيات تهدف إلى حمايتهم من كل ما من شأنه أن يشكل خطراً على سلامتهم وذلك فيما يتعلق بالاحتراس من خطر الآلات التي يتعامل معها الأجير، فيجب على المشغل أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتراس من خطر الآلات، وأن يلصق في مكان مناسب من أماكن الشغل التي اعتاد الأجراء دخولها إعلاناً يسهل القراءة يحذر من مخاطر استعمال هذه الآلات يشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب اتخاذها في هذا الشأن، ويمنع على أي أجير، أن يستعمل آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية التي جهزت بها مثبتة عليها في مكانها المناسب، كما يمنع تكليف أي أجير بأن يحمل يدوياً أي حمولات من شأنها أن تعرض صحته أو سلامته للخطر¹ إلا أن المشرع لم يحدد الحد الأقصى لهذه الحمولة لأنها تختلف من أجير وآخر ويرجع ذلك في الواقع إلى السلطة التقديرية للمشغل وذلك لوجود مراقبة من طرف طبيب الشغل.

والملاحظ أن المشرع نص على أحكام خاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طنناً². تماشياً مع السياسة الحمائية للمشرع الاجتماعي حيث أوجب على كل من ترسل طرداً أو شيئاً يقل وزنه عن ألف كيلوغرام، أيا كانت وسيلة النقل المراد استعمالها أن يبين على ظهر الطرد وزنه، وطبيعة محتواه والوضع الذي ينبغي أن يكون عليه أثناء الشحن، ويجب أن يكون ذلك مكتوباً على الوجه الخارجي للطرد بحروف واضحة، وثابتة حسب الكيفيات التي تحدد بنص تنظيمي³. وهذا ما أكده القضاء المغربي حيث اعتبر أن

1- المادة 289 من القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل.

2- المواد 302، 303 من القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل.

3- مرسوم رقم 02.04.468 صادر بتاريخ 16 ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2000) المتعلق بتحديد البيانات التي يجب أن تتضمنها الطرود التي لا يقل وزنها على ألف كيلو غرام، ج.ر عدد 5279 بتاريخ 2015/1/3. والملاحظ أن هذا المرسوم حدد الكيفيات الخاصة بالكتابة على الوجه الخارجي للطرد حيث أوجب في مادته الأولى وضع علامات باللون الأسود تبين وزن الطرد وطبيعة ما بداخله باللغة العربية أو اللاتينية أو هما معاً.



مغادرة الأجير لعمله لتكليفه من المشغلة بأداء عمل إضافي يتمثل في تعبئة أكياس الكسكس البالغ حمولة الواحد خمسين كيلو غراماً طرداً تعسفياً، حيث جاء في حيثيات قرار محكمة النقض:¹ "لكن حيث أن الثابت لقضاة الموضوع اشتغال المطلوب مراقباً لإحدى الآلات الطاعنة، وهو ما لم تتنازع فيه هذه الأخيرة التي وإن دعت أنه كان يشتغل بذاته حمالاً فإنها لم تثبت ذلك لعدم الإدلاء بأي دليل كتابي، ولم تقدم أي شاهد لتأكيد ما زعمت حسب الثابت من البحث المنجز ابتداءً... فيكون إجباره على إفراغ حمولة الشاحنة، إضافة إلى أنه عمل إضافي لعمله الأصلي فهو بمثابة تغيير في طبيعة عمله يستوجب موافقته في غياب شرط صريح بعقد عمله يلزمه بذلك، لما قد يلحقه من مضرة بسبب ثقل الأكياس البالغ حمولة الواحد منها 50 كيلوغراماً، وهو تم حظره بمقتضى الفقرة الأخيرة من المادة 289 من مدونة الشغل.

لذا فإن رفضه القيام بالعمل الإضافي لا يعد مغادرة تلقائية، بل هي مغادرة اضطرارية ويكون في وضع المفصول عن عمله. والجدير بالذكر أنه بالإضافة إلى المقتضيات المتعلقة بالاحتراز من خطر الآلات والأحكام الخاصة بنقل الحمولات والطرود التي تفوق وزناً معيناً، نص المشرع أيضاً على مقتضيات تتعلق بخطر استعمال مستحضرات أو مواد مضرة، فالمشغل يجب عليه أيضاً اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية الأجراء من خطر استعمال مستحضرات أو مواد قد تلحق الضرر بصحتهم وسلامتهم وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي²، بحيث يمنع على المشغل السماح لأجراءه باستعمال مستحضرات أو مواد أو أجهزة أو آلات ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر، ويمنع عليه أيضاً السماح لأجراءه بأن يستعملوا بشروط تتنافى والشروط المحددة بنص تنظيمي³، مستحضرات أو مواد أو أجهزة أو آلات قد تلحق الضرر بصحتهم أو تعرض سلامتهم للخطر

1- قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض، عدد 257 في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/1143 بتاريخ 2013/02/14.

2- مرسوم رقم 431-12-2 صادر في 21 محرم 1435 (25 نوفمبر 2012) المتعلق بتحديد شروط استعمال مستحضرات أو مواد تلحق الضرر بصحة الأجراء أو تعرض سلامتهم للخطر، ج. ر عدد 6214 بتاريخ (19 ديسمبر 2013) ص 7617.

3- المادة 287 من القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل.



وهو التزام يقع على عاتق المشغل نظراً للتطور الصناعي وغزو المواد الكيماوية ميدان الشغل وما يترتب على ذلك من مخاطر ناتجة عن أشعة نووية راديولوجية¹.

المبحث الثاني: طبيعة الآثار المترتبة عن عدم احترام قواعد الصحة والسلامة

حماية للأجراء عمل المشرع المغربي على سن مقتضيات قانونية من أجل ردع المخالفين لما هو منصوص عليه وذلك وفق آليات لضبط المخالفات المتعلقة بقواعد الصحة والسلامة مع تقرير عقوبات جنائية.

المطلب الأول: آليات ضبط مخالفات قواعد الصحة والسلامة

يعمل مفتشي الشغل على السهر على حسن تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، وكذلك ضبط المخالفات والجرائم التي تصاحب تنفيذ العمل، ولقد منحهم المشرع مهمة ضبط مخالفات الصحة والسلامة من خلال زيارات التفتيش التي يقومون بها وإبائها في محاضر يتم تحريرها من خلال مهام البحث والتحري² والمطالبة بالإطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق المسوكة من قبل المشغل وذلك للتأكد من مدى مطابقتها للأحكام القانونية³.

¹ Jean pierre Monnier : « pratique les technique du radiognostic », édition masson, paris, new york, parcelon, melon, mexico, soo-paolo, 1985, p26.

² - لقد نصت المادة 533 على أن: "يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إن كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم في أن:

1- يدخلوا بحرية ودون إعلام كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل في أي وقت من الليل أو نهار

.....

3- أن يباشروا كل أنواع المراقبة والبحث والتحري التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا

³ - لقد نصت المادة 533 من مدونة الشغل على أن:

(ب) أن يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها أو أن يأخذوا ملخصات منها؛ =

= (ج)



ولكن ما يجب ملاحظته في هذا الصدد أن أغلب مفتشي الشغل اختصاصهم قانوني صرف وقواعد حفظ الصحة والسلامة تتطلب دراسة تقنية وفنية وهذا ما أدى بالمشرع إلى إيجاد فئات أخرى من المفتشين، مهندسي السلامة المهنية ومهندس التحكم في مخاطر بيئة العمل وهم أيضا ملزمين بتحرير محاضر في حالة وقوع المخالفات.

ونظرا لأهمية حفظ قواعد الصحة والسلامة فإن المشرع أوكل لمفتش الشغل القيام بمجموعة من الإجراءات تم التنصيص عليها في مدونة الشغل¹ تحرير المحاضر وإنذار المشغلين أو تحريرها وإحالتها إلى المحكمة وذلك وفقا لخطورة المخالفة التي تهدد صحة وسلامة الأجراء.

وفي هذا الإطار ميز المشرع بين المسطرة المتبعة في حالة الخطر الغير الحال، والمسطرة المتبعة في حالة الخطر الحال، ففي حالة الخطر الغير الحال نصت المادة 540 من مدونة الشغل على أن: "لا يمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يحرر محضر ضبط في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبيه يوجه إليه مسبقا، إذا كان ذلك الإخلال لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

يجب أن يأخذ العون المكلف بتفتيش الشغل ظروف المؤسسة بعين الاعتبار عندما يحدد ذلك الأجل، الذي لا يمكن بأي حال أن يقل عن أربعة أيام، بحيث تبدأ مدته انطلاقا من أدنى مدة قررتها المقتضيات التنظيمية² الجاري بها العمل إزاء كل حالة من الحالات".

(د) أن يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل عينات من المواد الأولية ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي قصد إجراء تحليلات عليها؛ تجري هذه التحليلات على نفقة المشغل ويتم إخطاره بنتائج عينات من المواد تلك التحليلات.

¹ - المواد من 539 إلى 545 من مدونة الشغل

² مرسوم عدد 2.08.702 صادر في 25 من جمادى الأولى 1430 (21 ماي 2009) بتحديد شكلية توجيه التنبيهات والملاحظات إلى المشغل، الجريدة الرسمية عدد 5746 بتاريخ 2 رجب 1430 (25 يونيو 2009)



والملاحظ من خلال هذه المدة أن المشرع ألزم مفتشي الشغل بضرورة توجيه تنبيهه إلى المشغل المخالف قصد اتخاذ كل التدابير اللازمة لعدم الإضرار بصحة وسلامة الأجراء، ويعتبر هذا التنبيه إلزاميا في هذه الحالة على عكس التنبيهات الموجهة للمشغلين في حالة مخالفة الأحكام القانونية التي جعلها اختيارية¹، ويترتب عن توجيه التنبيه منح المخالف أجل لا يقل عن أربعة أيام لاتخاذ التدابير اللازمة.

والملاحظ أن اشتراط تنبيه المشغل مع منحه أجل أربعة أيام لا يمكن إلا أن يزيد من الحد من فعالية دور مفتشي الشغل، ويشجع المشغلين على خرق المقتضيات القانونية المتعلقة بحفظ صحة وسلامة الأجراء، إذ يفترض فيهم العلم بضرورة توفير كافة ظروف السلامة لحفظ صحة وسلامة الأجراء داخل المقاول، فالمشرع نص في الفصل 231 من قانون الالتزامات والعقود على أن: "كل تعهد يجب تنفيذه بحسن نية وهو لا يلزم بما وقع التصريح به فحسب، بل إنما بكل ملحقات الالتزام التي يقرها القانون والعرف أو الإنصاف وفقا لما تقتضيه طبيعته.

فحسن النية يفرض على المشغل أن يقوم بكافة الإجراءات التي تتضمن سلامة الأجراء والمشغلين تحت تبعيته.²

أما في حالة وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء فلقد نص المشرع في المادة 542 من مدونة الشغل على أن: "يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورا عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، إخلالا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

وإذا رفض أو أهمل المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يجر محضرا

يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه".

¹ Hamouche miloud, action publique, publication de Remald collection manuel et travaux universitaires N°1 1997, P25.

² دنيا مباركة، حسن النية في تنفيذ عقد العمل، مجلة القضاء، المغرب، م 1، 2002، ص 36 - 27



من خلال مقتضيات المادة 542 نلاحظ أن تعرض الأجراء لخطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم يلزم العون المكلف بالتفتيش بتوجيه تنبيه للمشغل لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لدرء هذا الخطر فوراً دون منحه أجل، ويتم تضمين هذا التنبيه في إشعار مكتوب يسلم إلى المشغل يدا بيد، إذا كان حاضراً، وفي حالة غيابه لممثله القانوني ويدون في السجل المنصوص عليه في المادة 536 من مدونة الشغل.¹

والملاحظ أن تكليف مفتشي الشغل بكتابة محضر جديد بنفس المخالفة المرتكبة في المقابلة بعد بقاء أمر قاضي الأمور المستعجلة² دون امتثال قد يقلل من عزم مفتشي الشغل القيام بعمله بما يلزم من الصرامة والردع ويجعل من دور القضاء الاستعجالي في مجال حفظ الصحة والسلامة قضاء غير فعال ما دام أن المشرع لم يرتب أي عقاب على تجاوز المشغل لأمر القضاء الاستعجالي. وحتى في الحالة التي يحرر فيها مفتش الشغل المحضر ويحيله داخل أجل ثمانية أيام على وكيل الملك طبقاً لمقتضيات المادة 545³ من مدونة الشغل، فالتساؤل المطروح ما هو مصير الأجراء المشغولين داخل أجل ثمانية أيام، فليس من المنطقي فرض مثل هذا الأجل مع وجود حالة خطر حال تمس صحة وسلامة الأجراء.

¹ نصت المادة 536 من مدونة الشغل على أن:

"يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يفتح سجل يخصصه للعون المكلف بتفتيش الشغل، كي يضمن فيه التنبيهات والملاحظات التي يوجهها عند الاقتضاء إلى المشغل، تطبيقاً للمادتين 539 - 540 أدناه.

توجه هذه التنبيهات والملاحظات وفقاً للشكليات تحدد بمقتضى تنظيمي

يجب مسك سجل بنفس الغاية في كل مؤسسة وفيه كل ملحقه تابعة لها، وفي كل فرع وفي كل ورش"

² القضاء الاستعجالي هو إجراء مختصر استثنائي يسمح للقاضي باتخاذ قرار وقتي في المسائل المتنازع عليها والتي لا تحتل التأخير في إصدار القرار بدون حصول ضرر.

وجاء في منشور لوزارة العدل بأن القضاء الاستعجالي كلمة تطلق عادة على مسطرة مختصرة تمكن الأطراف في حالة الاستعجال من الحصول على قرار قضائي في الحين معجل للتنفيذ في نوع من القضايا لا يسمح بتأخير البث فيها دون أن تتسبب ضرر محقق.

³ تنص المادة 545 من مدونة الشغل على أن: "إذا استنفدت الإجراءات المنصوص عليها في المواد 540 إلى 544 أعلاه، دون أن يستجيب المشغل لما أمر به، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل يحرر محضراً جديداً يوجهه إلى وكيل الملك.



وحتى في حالة تحرير هذه المحاضر فما مدى حجيتها؟

لقد نصت المادة 539 من مدونة الشغل على أن: "يقوم الأعدان المكلفين بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها. يمكن لهؤلاء الأعدان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر، يوجه 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".
فالملاحظ من خلال مقتضيات هذه المادة أن محاضر مفتشية الشغل يمكن إثبات عكسها بأي وسيلة من وسائل الإثبات، وهذا ما يكسب القوة الثبوتية لهذه المحاضر صفة النسبية، وبالتالي يمكن للمشغل دحض هذه المحاضر بمجرد شهادة الشهود.

المطلب الثاني: الجزاءات المترتبة عن عدم احترام قواعد الصحة والسلامة

إن تحقيق التوازن بين الفاعلين الاجتماعيين أجراء ومشغلين يستلزم آليات للردع والعقاب حماية لصحة وسلامة الأجراء، مع خصوصية هذا الردع باعتباره لا يمس شخص الجاني كفرد داخل المجتمع وإنما كفرد داخل جماعة محددة - المقابلة كشخص اعتباري.

أولاً: العقوبات الأصلية

نظراً للخصوصية التي تتميز بها قواعد حفظ الصحة والسلامة فلقد اكتفى المشرع بالتنصيص على الغرامة والعقوبة الحبسية.

أ- عقوبة الغرامة:

يجب على وكيل الملك، أن يحيل المحضر، خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ التوصل به إلى المحكمة الابتدائية، التي تطبق عندئذ المقتضيات الجزرية المنصوص عليها في الباب الأول من القسم الرابع من الكتاب الثاني من هذا القانون".



تحتل الغرامة¹ مكانة متميزة في العقوبات التي أقرها المشرع لجزر مخالفات قواعد الصحة والسلامة، ويحكم بها كعقوبة منفردة، أو كعقوبة اختيارية مع عقوبة الحبس، ويمكن تعريفها بأنها الجزاء الموقع على المحكوم عليه من طرف محكمة مختصة نتيجة عمل يعتبره المشرع جريمة تؤدي بعد صيرورة الحكم نهائيا لفائدة الخزينة العامة مع الصائر بالعملة المتداولة قانونا في المملكة.²

ولقد نصت المادة 296 من مدونة الشغل على أن: " يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- عدم التقييد بأحكام المادة 281³؛
- عدم تجهيز أماكن الشغل بما يوافق أحكام المادة 282 أو عدم توفير وسائل الأمان المقررة في المواد 284 إلى 286⁴؛
- عدم التقييد بأحكام المادة 287⁵؛
- كما أن المادة 297 من مدونة الشغل تنص على أن " يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقييد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 - 288 - 289 - 290 - 291 .

والملاحظ أن الغرامات المترتبة عن مخالفة مقتضيات المواد السابقة المنصوص عليها في هذا الباب تتضاعف في حالة العود

وذلك لضمان حماية صحة وسلامة الأجراء.⁶

1 - ينص الفصل 35 من القانون الجنائي على أن: " الغرامة هي إلزام المحكوم عليه أن يؤدي لفائدة الخزينة العامة مبلغا معيناً من النقود بالعملة المتداولة قانوناً في المملكة".

2 - إدريس بلحمجوب: قواعد تنفيذ العقوبات الجنائية العقوبات السالبة للحرية والعقوبات المالية وزارة العدل، 1988، ص 158.

3 - المتعلقة بالسهر على نظافة أماكن الشغل والحرص على توفير شروط الوقاية الصحية ومتطلبات السلامة.

4 - المتعلقة بالشروط الواجب توفيرها للأجراء الذين يشتغلون في الآبار أو أنابيب الغاز أو قنوات الدخان، أو آبار المراحيض

5 - المتعلقة بمنع المشغل السماح لأجراءه باستعمال مستحضرات أو مواد أو أجهزة أو آلات ترى السلطة المختصة أنها تضر

بصحتهم

6 - سميرة كاميلي: "القانون الجنائي للشغل، الجزء الأول، مطبعة بني ازناسن، الطبعة 2015، ص 137.



وبالتمعن في قيمة الغرامات المفروضة في حالة مخالفة قواعد الصحة والسلامة فالملاحظ أنها لا تحقق الردع المطلوب للمشغلين، وبالتالي قد يؤدي الأمر إلى تملصهم عن التزاماتهم القانونية التي تفرض احترام قواعد الصحة والسلامة للأجراء وتوفير بيئة عمل ملائمة لا تمس بسلامتهم وصحتهم وتكريس مخالفتها وإن كانت نية المشرع قد انصرفت إلى زجر المشغل في إطار لا يضر بدمته المالية المرتبطة بالذمة المالية للمقاولة خاصة في المقاولات ذات الحجم الصغير والمتوسط التي تنعكس سلبا على استمرار العمل، ولكن الملاحظ أن هذه الغرامة وإن كانت رادعة للمقاولات الصغرى، فإنها ليست كذلك بالنسبة للمقاولات الكبرى الأمر الذي من شأنه أن يكرس مخالفة قواعد الصحة والسلامة.

وحماية لصحة وسلامة الأجراء يعتبر تجريم المخالفات لازما من أجل تحقيق الضمانات القانونية وإضفاء الصبغة القانونية

على حقوق العمال.¹

ب- عقوبة الحبس:

عقوبة الحبس هي عقوبة أصلية يقتصر تطبيقها على الشخص الطبيعي دون الشخص الاعتباري، والقانون الجنائي للشغل لم يقرر عقوبة الحبس لزجر وردع سائر جرائم الشغل، بل قررها فقط للجرائم التي يشكل اقترافها خطر أكثر من غيرها على النظام العام الاجتماعي الذي محوره هو الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية للعمل² فعقوبة الحبس لا يتم توظيفها إلا في حالات جد محدودة ويطغى عليها الطابع الاختياري مع عقوبة الغرامة، ولا تكتسي الإلزامية في التطبيق إلا في حالة العود³ إلى ارتكاب الجريمة.

¹ نادية النخلي: الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل منشورات نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة الدراسات والأبحاث العدد 9 فبراير 2009، ص 283

² Bouhirm A : sanction des volations des normes du travail revue l'actualité juridique N°16 .1999

³ نص الفصل 154 من القانون الجنائي على أن: "يعتبر في حالة عود، طبقا للشروط المقرر في الفصول التالية، من ارتكب جريمة بعد أن حكم عليه بحكم حائز قوة الشيء المحكوم به من أجل جريمة سابقة.



وبالرجوع إلى مقتضيات مدونة الشغل المتعلقة بقواعد الصحة والسلامة نجدها تنص فقط على الغرامة، ولعل تبرير المشرع لذلك المرونة التي يجب أن يتسم بها قانون الشغل، وأن العقوبة الحبسية خصوصاً في المقاولات الصغرى والمتوسطة من شأنها أن تؤدي إلى إغلاق المقاوله وما يترتب عن ذلك من آثار على الأجراء والاقتصاد الوطني، إلا أن التنصيص على الغرامة دون العقوبة الحبسية من شأنه أن يشجع المقاولات الكبرى بالتملص من التزاماتهم باعتبار أن الغرامة لن تثقل كاهلهم¹.

إلا أن المشرع نص في الفصل 324 من القانون الجنائي على أن: "كل شخص ممن أشير إليهم في الفقرة الثانية من الفصل 90 خرق أحكام تلك الفقرة مخالفاً لذلك القرار الصادر بإغلاق مؤسسة تجارية أو صناعية، يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر وغرامة من مائتين إلى ألفي درهم. والقضاء يقر هذه العقوبة مستنداً في ذلك على مقتضيات القانون الجنائي²، فلقد قضت المحكمة الابتدائية بتاوريرت³ بإدانة المشغل لارتكابه جريمة القتل الغير العمدي نتيجة إهمال وعدم مراعاة النظم والقوانين والحكم عليه بالحبس لمدة ستة أشهر موقوفة التنفيذ وغرامة قدرها 500 درهم.

كما قضت أيضاً المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء⁴ بالحبس أربع سنوات وغرامة قدرها 1000 درهم في حق المشغل لارتكابه جنحة القتل غير عمدي وعدم توفير متطلبات وتجهيزات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة العامل المتابع في نفس القضية بتهمة التسبب عن غير عمد في حريق أملاك عقارية ومنقولة نتج عنها موت أكثر من أشخاص آخرين بجروح.

1- محمد أوعيسى: تقليص مدة الشغل العادية، الضمانات والآثار، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، وحدة التكوين والبحث في العقود والعقار، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول وجدة، السنة الجامعية 2013-2014، ص 2002.

2- ينص الفصل 432 من القانون الجنائي على أن: "من ارتكب بعدم تبصره أو عدم احتياظه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته لنظم أو القوانين قتلاً غير عمدي أو تسبب فيه عن غير قصد، يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى خمس سنوات وغرامة من مائتين وخمسين إلى ألف درهم".

وينص الفصل 433 من القانون الجنائي على أن: "من تسبب بعدم تبصره أو عدم احتياظه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته النظم أو القوانين في جرم غير عمدي أو إصابة أو مرض نتج عنه عجز عن الأشغال الشخصية تزيد مدته على ستة أيام، يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنتين وغرامة من مائتين إلى خمسمائة درهم، أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

3- حكم جنحي عدد 181، 10 بتاريخ 16-05-2011.

4- حكم صادر عن المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء عدد 2008/3838.



والملاحظ أن المشرع حماية لقواعد حفظ صحة وسلامة الإجراء لم يقف فقط على العقوبات الأصلية لجزر المشغلين بل أقر أيضا عقوبات إضافية.

ثانيا: العقوبات الإضافية

لقد نصت المادة 300 من مدونة الشغل على أن: "يمكن للمحكمة في حالة خرق المقتضيات التشريعية، أو التنظيمية، المتعلقة بمراعاة شروط السلامة، وحفظ الصحة، أن تصدر حكمها بالإدانة، مقرونا بقرار الإغلاق المؤقت للمؤسسة، طيلة مدة لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام، ولا أن تتجاوز ستة أشهر، سواء كانت مسطرة الإنذار سارية أم لا، ويستوجب الإغلاق مراعاة لمنع المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 90 من القانون الجنائي، وفي حالة عدم احترام هذه المقتضيات تطبق العقوبات المنصوص عليها في الفصل 324 من القانون الجنائي.

يمكن للمحكمة في حالة العود، أن تصدر حكمها بإغلاق المؤسسة وفقا للفصلين 90 و324 من القانون الجنائي. ومن خلال مقتضيات مدونة الشغل فالعقوبات الإضافية التي أقرها المشرع لجزر المشغلين عند مخالفة قواعد الصحة والسلامة تتمثل في نشر الحكم بالإدانة وإغلاق المؤسسة.

أ-نشر الحكم بالإدانة:

لقد نصت المادة 300 من مدونة الشغل على أنه يمكن للمحكمة في حالة خرق قواعد الصحة والسلامة أن تصدر حكمها بالإدانة وذلك من شأنه ردع المشغلين، لأن الحكم بالإدانة من شأنه المساس بسمعة المقاول وثقة المتعاملين معها واهتزاز صورتها وصورة ممثليها داخل سوق المعاملات.

وعقوبة الحكم بالإدانة أكدته المادة 48 من القانون الجنائي والتي نصت على أن: "للمحكمة في جميع الأحوال التي يحددها القانون، أن تأمر بنشر الحكم الصادر عنها بالإدانة كلا أو بعضا، في صحيفة أو عدة صحف تعينها، أو بتعليقه في أماكن تبينها والكل على نفقة المحكوم عليه من غير أن تتعدى صوائر النشر ما قدرته المحكمة لذلك ولا أن تتجاوز مدة التعليق شهر واحدا".



ب-إغلاق المؤسسة:

لقد نصت المادة 300 من مدونة الشغل على عقوبة إغلاق المؤسسة، وقد يكون هذا الإغلاق مؤقتاً لا يمكن أن يقل عن عشرة أيام ولا أن يتجاوز ستة أشهر، وفي حالة العود يمكن للمحكمة أن تصدرها بالإغلاق النهائي للمؤسسة، وينتج عن الحكم بإغلاق المؤسسة التي في الأحوال التي يبيحها القانون ذلك منع المحكوم عليه من مزاولة نفس المهنة أو النشاط بذلك المحل، كما يسري نفس المنع في حق الشخص المعنوي، ومدة الإغلاق لا يجوز أن تقل عن عشرة أيام ولا أن تتجاوز ستة أشهر، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك¹.

والملاحظ أن قرار الإغلاق المؤقت والنهائي يكون بناء على صدور حكم قضائي، مع نشر هذا الأخير بالإدانة، إلا أن عقوبة إغلاق المؤسسة قد تنعكس سلباً على الأجراء، وإن كانت قد تم إقرارها لحمايتهم وردع المشغلين في حالة مخالفة قواعد الصحة والسلامة، وذلك أن الإغلاق خاصة إذا كان نهائياً سوف يؤدي إلى وقف عقود عملهم وفقدان مورد عيشهم وثبوت حقهم في التعويض، وبما أن المساس بصحة الأجراء مساس بكيان المجتمع وبالتالي يجب الاحتفاظ به لزجر الجرائم الخطيرة، وقواعد حفظ الصحة والسلامة تتطلب ذلك لإعادة التوازن بين أطراف العلاقة الشغلية وإن كانت مسطرة القيام به لا تواكب هذه الحماية التي قصدها المشرع من خلال هذا النص.

والعقوبات الإضافية لا تقف عند الحكم بالإدانة وإغلاق المؤسسة بل لقد أقر المشرع عقوبة حل الشخص المعنوي

في الفصل 36 في البند 6 الذي نص فيه على أن العقوبات الإضافية هي:

....."

6- حل الشخص المعنوي".

¹-الفصل 324 من القانون الجنائي



وحل الشخص المعنوي هو منعه من مواصلة النشاط الاجتماعي، ولو تحت اسم آخر وبإشراف مديرين أو مسيرين أو متصرفين آخرين، ويترتب عنه تصفية أملاكه، ولا يحكم به إلا في الأحوال المنصوص عليها في القانون وبنص صريح في الحكم بالإدانة¹.

كما أن الفصل 62 من القانون الجنائي نص إضافة إلى إغلاق المحل أو المؤسسة التي أشغلت في ارتكاب الجريمة على مصادرة الأشياء التي لها علاقة بالجريمة والأشياء الضارة أو الخطيرة أو المحظور امتلاكها والمصادرة هي تملك الدولة جزء من أموال المحكوم عليه أو بعض أملاك له معينة².

الخاتمة

أن تحقيق التوازن بين الفاعلين الاقتصاديين اجراء ومشغلين يحتم حماية الإجراء من كل ما من شأنه المس بسلامتهم وصحتهم ، الأمر الذي يستلزم الآليات الحمائية التالية

- ضرورة إلزام المشغل باحترام الظروف الملائمة للعمل والسهر على نظافة أماكن الشغل

-اتخاذ التدابير الوقائية الإلزامية وضبط المخالفات من خلال تفعيل دور مفتشي الشغل والتأكد من مدى مطابقتها

للأحكام القانونية

¹-الفصل 47 من القانون الجنائي.

²-الفصل 42 من القانون الجنائي.



إعادة النظر في إلزامية توجيه التنبيه للمشغل المخالف قصد اتحاد التدابير اللازمة لعدم الأضرار بصحة وسلامة الإجراء ومنحه أجل أربعة أيام لأن هذا الإجراء لا يمكن إلا أن يزيد من الحد من فعالية مفتشي الشغل ويشجع المشغلين على خرق المقتضيات القانونية المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة

- ضرورة تفعيل دور القضاء الاستعجالي في مجال حفظ قواعد الصحة والسلامة في حال وجود الخطر الحال -

ضرورة تدخل المشرع للتنصيص على حجية محاضر مفتشي الشغل في حال ضبط للمخالفات

- ضرورة تفعيل آليات الردع والعقاب حتى لا يتملص المشغلين من التزامهم القانونية المتعلقة بحفظ قواعد الصحة

والسلامة

قائمة المراجع

عبد اللطيف الخالفي: الوسيط في مدونة الشغل ، الجزء الأول ، علاقات الشغل الفردية ، الطبعة الأولى 2004

نادية النحلي : الحق في الصحة بالوسط المهني في مدونة الشغل ، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية

، العدد 9 فبراير 2009

علال مشوار : تشغيل الأطفال بين الحماية القانونية وأكراهات الواقع ، مطبعة الصومعة ، الرباط ، السنة 2009

دنيا مباركة : حسن النية في تنفيذ عقد العمل ، مجلة القضاء، المغرب ، م 1 ، 2002

إدريس بالمحجوب : قواعد تنفيذ العقوبات السالبة للحرية والعقوبات المالية ، وزارة العدل 1989

محمد أوعيسى : تقليص مدة الشغل العادية والضمانات والآثار ، أطروحة نيل الدكتوراه في القانون الخاص ، وحدة

التكوين والبحث في العقود والعقار ، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة محمد الأول، وجدة ، السنة

الجامعية 2013-2014