

الحق في الاضراب في ضوء القانون التنظيمي رقم 97.15، بين التنظيم والتضييق

The right to strike in light of Organic Law No. 97.15: between regulation and restriction

دحاني محمد Mohamed dahhani

دكتور في القانون العام والعلوم السياسية

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال – الرباط

ملخص:

إن التحولات الاجتماعية والاقتصادية بالمغرب، فرضت تنظيم ممارسة حق الاضراب وفقا لتصورات تحاول أن تراعي إحقاق نوع من التوازن بين الحقوق والحريات الدستورية لمختلف أطراف العلاقة الشغلية في القطاع الخاص أو في القطاع العام، ولا سيما حق الاضراب وحرية العمل والمبادرة، فضلا عن حقوق المستهلكين والمرتفقين في ضمان قدر معين من الخدمات. ورغم ذلك، فإن أي محاولة لهذا التنظيم، ستكون موضع نقاش تطرح فيه أفكار وتصورات مؤيدة أو معارضة لهذا النص أو ذاك.

ويعتبر النص الحالي للقانون التنظيمي رقم 97.15، حامل للعديد من مقتضيات التقييد لممارسة حق الاضراب، فضلا عن غموض بعض المقتضيات التي تحتمل أكثر من قراءة، ولعل ذلك قد يجعه البعض إلى طبيعة تشكيلة الحكومة الحالية، التي يغلب عليها رجال المال والأعمال.

هذا التقييد والتضييق لا يقتصر فقط على ممارسة حق الاضراب، بل يمكن اعتبار النص الحالي، كمحاولة للحد من بروز أشكال وصيغ تنظيمية بديلة للمنظمات النقابية التقليدية، التي أضحت فاقدة لقدر كبير من المشروعية والفاعلية، وصارت غير قادرة على التجاوب مع تطلعات الجيل الجديد من الأجراء والعمال.

الكلمات المفتاحية: حق الاضراب – القانون التنظيمي رقم 97.15 – المنظمات النقابية – حرية العمل والمبادرة.

Summary:

Social and economic changes in Morocco have necessitated the regulation of the right to strike in accordance with concepts that seek to strike a balance between the constitutional rights and freedoms of the various parties involved in labor relations in the private and public sectors, particularly the right to strike, freedom of work, and initiative, as well as the rights of consumers to a certain level of service. Nevertheless, any attempt at such regulation will be the subject of

debate, with ideas and views both for and against this or that provision being put forward.

The current text of Organic Law No. 97.15 contains many restrictions on the exercise of the right to strike, as well as ambiguities in some provisions that are open to more than one interpretation. This may be due to the nature of the current government, which is dominated by businessmen and financiers.

This restriction and narrowing is not limited to the exercise of the right to strike. The current text can also be seen as an attempt to limit the emergence of alternative forms and structures to traditional trade unions, which have lost much of their legitimacy and effectiveness and are no longer able to respond to the aspirations of the new generation of workers.

Keywords: Right to strike – Organic Law No. 97.15 – Trade unions – Freedom of work and initiative.

مقدمة:

شكل صدور القانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بتنظيم شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب¹ باعتباره حقا دستوريا تم تكريسه عبر مختلف الدساتير المتعاقبة بالمملكة المغربية منذ دستور 1962²، مناسبة لتسليط الضوء على طبيعة المقاربة المعتمدة في النظام القانوني المغربي لتنظيم العلاقات المهنية بين المشغلين والأجراء.

وقد جاء تبني المغرب للحق في الإضراب ضمن منظومته الدستورية بشكل مبكر نسبيا، نظرا لكون المنظومة القانونية الدولية لم تعترف بهذا الحق إلا في حدود سنة 1966، مع صدور العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.³ ونشير هنا إلى أنه قبل ذلك التاريخ "1966" تضمن الإعلان العالمي لحقوق الانسان -1948- إشارة ضمنية لحق العمال في الدفاع عن مصالحهم و"يشكل الإضراب أحد أهم وسائل الدفاع عن مصالح العمال"،⁴ وذلك من خلال ضمان حق الأجراء والعمال في الانتماء النقابي.⁵

ولم تتمكن مختلف الحكومات المتعاقبة بالمغرب، منذ أول دستور صادر سنة 1962 من إخراج القانون التنظيمي المحدد لكيفية ممارسة الحق في الإضراب لحيز الوجود قبل صدور القانون التنظيمي المذكور،⁶ ويرجع ذلك إلى كون تنظيم ممارسة هذا الحق، يرتبط ويمس بشكل مباشر بالعديد من الحقوق الدستورية الأخرى، والتي يمكن اعتبارها متضاربة إلى حد ما، وهذا التضارب يعبر عن تعارض مصالح وأوليات فئات اجتماعية واقتصادية وسياسية.

وهنا لابد من الإشارة إلى أن النص الحالي، يعد نتاج عمل ثلاث حكومات مغربية متعاقبة، منذ حكومة عبد الإله بنكيران ثم حكومة سعد الدين العثماني وأخيرا حكومة عزيز أخنوش، وذلك بالنظر لمسار هذا القانون التنظيمي، ابتداء من صيغة

¹ - القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.25.34 في 17 من رمضان 1446 (18 مارس 2025)، الجريدة الرسمية عدد 7389 بتاريخ 24 مارس 2025، ص 1848.

² - الفصل 14 من دستور سنة 1962.

³ - البند د من المادة 8 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، صادر بتاريخ 16/12/1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.

⁴ - عبد المجيد بوكري وعبد الرحيم اللبار، الحق في الإضراب بين التأسيس الدستوري ومقتضيات مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15، مجلة ابن خلدون للدراسات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، العدد 7، ماي 2024، ص 118.

⁵ - المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة 1948.

⁶ - ملاحظة: أحيل نص مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 على لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب في إطار القراءة الأولى بتاريخ 3 فبراير 2017، غير أنه لم يشرع في دراسته إلا بتاريخ 16 يوليوز 2024. "المشروع أحيل على مجلس النواب بتاريخ 6 أكتوبر 2016".

المصدر: تقرير لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب حول دراسة مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، دورة أكتوبر 2024، السنة التشريعية الرابعة 2024-2025، الولاية التشريعية الحادية عشر 2021-2026، ص 3.

2015، التي تمت المصادقة عليها خلال المجلس الوزاري المنعقد بتاريخ 26 شتنبر 2016، لتتم إحالته على مجلس النواب بتاريخ 6 أكتوبر 2016،¹ وإلى غاية المصادقة النهائية عليه ونشره بالجريدة الرسمية بتاريخ 24 مارس 2025.

وذلك عائد إلى كون عملية تنظيم هذا الحق يجب أن تراعي إحداث نوع من التوازن بين مختلف الأطياف المتصارعة داخل المشهد الاقتصادي والاجتماعي بالمغرب. وعلى سبيل المثال، الموازنة بين الحق في الإضراب باعتباره آلية وحق دستوري بيد الأجراء والعمال للضغط على المشغلين من أجل تحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية، وبين الحق في ضمان الاستفادة من الخدمات والسلع بالنسبة للمرتفق أو المستهلك، وبين مصالح المشغلين في ضمان حرية العمل والمبادرة.

وهذا ما أكد عليه المجلس الوطني لحقوق الإنسان، حينما صرح بأن ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء أو الموظفين أو المستخدمين، يجب أن تبقى في إطار مبدأ الإرادة الحرة، بحيث لا يمكن اجبار الغير على الانخراط في الإضراب. وبالتالي ضمان حرية العمل لمن لا يريد أن يشارك في الإضراب، دون أن يكون مهددا بأي إجراء أو تدبير انتقامي سواء من قبل زملائه الأجراء أو من قبل المشغلين.²

وقد قدم المشرع تعريفا للإضراب، باعتباره توقف مؤقت عن أداء العمل كليا أو جزئيا،...، يمارس من قبل مجموعة من العمال في علاقتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو من قبل مجموعة من المهنيين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية والمرتبطة بظروف العمل أو بممارسة المهنة.³

وهذا التعريف يبدو أكثر شمولية واتساعا من التعريف المقترح في إطار الصيغة الأولى لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15، والتي كانت على النحو التالي: الإضراب هو كل توقف جماعي عن العمل يتم بصفة مدبرة ولمدة محددة، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية المباشرة للأجراء المضربين.⁴

وبالتالي فالصيغة النهائية للتعريف، جاءت لتقر بإمكانية قيام الإضراب على أساس مصالح غير مباشرة أو ما يسمى بالإضراب التضامني مع زملاء في نفس الوضع الاجتماعي، كما تجاوزت مسألة التمييز بين الإضراب الكلي أو الجزئي. كما أن

¹ - تمت إحالة مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب داخل الولاية التشريعية الأولى بعد صدور دستور 2011، التزاما بمقتضيات الفصل رقم 86، الذي ينص على ما يلي: " تعرض مشاريع القوانين التنظيمية المنصوص عليها في هذا الدستور وجوبا قصد المصادقة عليها من قبل البرلمان، في أجل لا يتعدى مدة الولاية التشريعية الأولى التي تلي صدور الأمر بتنفيذ هذا الدستور "

² - مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، المجلس الوطني لحقوق الإنسان، شتنبر 2024، ص 5.

³ - المادة 2 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

⁴ - المادة 2 من مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15.

المصلحة موضوع الدعوة إلى الاضراب لا تقتصر فقط على الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، بل يمكن أن تكون المصلحة معنوية. وقد جاءت هذه التعديلات انسجاماً مع توصيات المجلس الوطني لحقوق الإنسان.¹

إن مسألة الإقرار بمشروعية الاضراب من أجل الدفاع عن مصالح غير مباشرة، قد يفتح النقاش بخصوص مشروعية الاضراب السياسي، على اعتبار أن بعض التوجهات والقرارات السياسية، قد يكون لها آثار بشكل غير مباشر على منظومة الشغل والقدرة الشرائية للأجراء والعمال والمستخدمين. وهنا لا بد من الإشارة إلى أن مشروع القانون التنظيمي في صيغته الأولى كان يتضمن مقتضى ينص على أن كل إضراب لأهداف سياسية، يعتبر إضراباً غير مشروع.² إلا أن هذا المقتضى تم حذفه في النسخة النهائية، انسجاماً مع المفهوم الواسع للإضراب وأهدافه ودوافعه، فضلاً عن الصعوبات العملية في تصنيف ما هو سياسي وما هو غير سياسي ضمن مطالب الحركة العملية والنقابية.

انطلاقاً من ذلك ستحاول هذه الورقة تقديم قراءة لبعض أهم المقتضيات الواردة بالقانون التنظيمي رقم 97.15 المتعلق بتنظيم كفاءات وشروط ممارسة حق الإضراب، ولا سيما في الجوانب المتعلقة بالضمانات التي يوفرها هذا النص القانوني، من أجل إحداث التوازن بين حقوق وواجبات مختلف الأطراف المتدخلة، وذلك في إطار الهدف الدستوري القاضي بالسعي لبناء دولة العدالة والتضامن الاجتماعي.³ اعتماداً على المنهج القانوني والمنهج التحليلي النقدي.

وتبرز أهمية هذه الورقة بالنظر إلى ما يحمله هذا النص من تصورات لكفاءات ممارسة حق الإضراب، وتأثيرات ذلك على ممارسة هذا الحق على المستوى الميداني، وهذا ما ستكشف عنه السنوات القليلة القادمة، فضلاً عن أهمية مقارنة المنهجية المعتمدة من قبل المشرع، من أجل إحداث نوع من التوازن بين الفاعلين الاجتماعيين في علاقة بممارسة حق الإضراب.

وعليه، فإن هذه الورقة تحاول الإجابة على سؤال مركزي يتمحور حول ماهية الضمانات التي أقرها المشرع المغربي من خلال مقتضيات القانون التنظيمي رقم 97.15، من أجل حماية حق الاجراء والموظفين في ممارسة الاضراب؟ وهل شكّل تنظيم ممارسة حق الإضراب، سيؤدي إلى التضييق من ممارسة هذا الحق الدستوري؟

وسنحاول الإجابة على هذا التساؤل من خلال التصميم الثنائي التالي:

المطلب الأول: مجال الحق في الاضراب وشروط ممارسته.

المطلب الثاني: مسطرة ممارسة الحق في الإضراب وعقوبات الإخلال بها.

¹ - مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكفاءات ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص 14.

² - الفقرة الثانية من المادة 5 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

³ - ديباجة دستور المملكة المغربية لسنة 2011.

المطلب الأول: مجال الحق في الاضراب وشروط ممارسته.

تشكل الجهة التي يجوز لها أن تدعو إلى الإضراب وأن تباشر الإجراءات التدييرية والتنظيمية المتعلقة بمباشرة هذا الحق، مسألة غاية في الأهمية، نظرا لما كان مألوفاً ضمن المشهد الاجتماعي، بحيث أن الدعوة إلى خوض إضراب معين، كان يكفي لممارسته صدور بلاغ صحفي من قبل أي تنظيم نقابي مهما بلغ حجمه ووزنه التمثيلي والاجتماعي، سواء داخل القطاع المعني أو المؤسسة الاقتصادية المعنية، محليا أو وطنيا.

وهذا ما سنحاول أن نعالجه بالدرس والتحليل من خلال الفقرة الثانية من هذا المطلب، على أن نخصص الفقرة الأولى لتسليط الضوء على مجال حق الإضراب، بين الاباحة والمنع.

الفقرة الأولى: مجال الحق في الإضراب.

انطلاقاً من مقتضيات الدستورية، فإن المبدأ العام يقضي بإطلاق حرية ممارسة الإضراب أمام الجميع "أولاً"، غير أن الإشارة إلى وجوب صدور قانون تنظيمي لتحديد شروط وكيفيات ممارسة هذا الحق، يشير إلى وجود استثناءات على هذا المبدأ العام "ثانياً".

أولاً: الاباحة كمبدأ عام.

بالعودة إلى مقتضيات القانون التنظيمي المتعلق بممارسة الحق في الاضراب، نجد بعض مقتضيات التي تؤكد على المبدأ العام، والقاضي بكون حق ممارسة الإضراب مباح أمام الجميع، ومن ذلك ما ورد بالمادة الأولى من كون حق الإضراب مضمون بموجب الدستور.¹ وذلك ارتباطاً باعتبار حق ممارسة الاضراب يشكل أحد أدوات الضغط والتأثير التي يملكها الأجراء ومنظماتهم النقابية، من أجل دفع المشغلين للاستجابة لمطالبهم ذات الطابع المالي والاجتماعي والمهني.

وهذا ما أكدت عليه المادة السابعة من القانون التنظيمي رقم 97.15، حينما نصت على أن حق الإضراب مضمون بمقتضى هذا القانون التنظيمي، لتؤكد على منع كل فعل من الأفعال قد يؤدي إلى عرقلة ممارسة هذا الحق.²

وقد حاولت المادة 4 من القانون التنظيمي رقم 97.15، تحديد الجهات المعنية بممارسة الحق في الإضراب، حيث حددتها في الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل³ "الأجراء"، الموظفون والاعوان والمستخدمون والمتعاقدين العاملين لدى القطاع العام¹، والأشخاص المنصوص عليهم بالمادة 3 من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة للشغل.

¹ - الفقرة الأولى من المادة الأولى من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - المادة 7 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

³ - القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 في 14 رجب 1424 الموافق 11 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003، ص 3969.

كما يمتد سريان مقتضيات القانون التنظيمي المتعلق بشروط وكيفية ممارسة حق الإضراب رقم 97.15، إلى المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاوون نشاطا خاصا، فضلا عنعاملات والعمال المنزليين.

وإن كان المشرع قد قام بتوسيع دائرة ممارسة هذا الحق من الناحية النظرية، فإن الواقع العملي قد يطرح عدة إشكاليات، خاصة في بعض المجالات التي يصعب على المشتغلين ضمنها تحقيق قدر معين من التنظيم والتأطير، وبالتالي يصبح هذا الحق وجودا وعندما سواء بالنسبة لهم، وهنا نتحدث بالأساس عن العمال المنزليين، في ظل اشتغالهم في ظروف غير معلومة، وفي الغالب الأعم دون عقد شغل، ونتيجة لذلك فهم لا يستفيدون من أغلب الضمانات الاجتماعية بما فيها التأمين الصحي والتقاعد، فضلا عن الحق في ممارسة الإضراب.

ثانيا: الاستثناء من مبدأ الإباحة.

ولئن كان المشرع توسع فيمن يمكن أن يمارس هذا الحق، فإن ذلك يجب أن يتم بشكل لا يمس بمختلف الحقوق الأخرى التي يضمنها نفس الدستور، وهنا نتحدث عن الحرية في العمل، وحرية المبادرة والمنافسة،² وحق المواطنين في الولوج لمختلف الخدمات والمنافع العمومية، على غرار الصحة والأمن.³

انطلاقا من هذه الاعتبارات فالمشرع كان مدفوعا نحو إحداث نوع من التوازن بين مختلف هذه الحقوق الدستورية، وذلك بالنظر إلى كون ممارسة حق ما على إطلاقه، يمكن أن يمس باقي الحقوق أو واحد منها على الأقل.

وهنا فممارسة حق الإضراب بشكل مطلق ودون قيود، قد يهدد حقوق المواطنين في الحصول على الخدمات العمومية، خاصة تلك التي تتسم بنوع من الاستعجال والضرورة. بحيث أن من شأن تعطيلها أن يهدد مصالح لا يمكن تداركها، بل يمكن أن يتسبب في أضرار لا يمكن تعويضها. وعلى سبيل المثال تعطيل تقديم الخدمات الصحية نتيجة إضراب شغيلة قطاع الصحة، يمكن أن يتسبب في حالات وفاة أو تفاقم وضعيات صحية لا يمكن تداركها.

تأسيسا على ذلك فقد أقر المشرع عددا من القيود على ممارسة الحق في الإضراب، من ذلك أن جعله ممنوعا بالنسبة لعدد محدود من المجالات سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، كما ضيق ممارسته في مجالات أخرى.

1- الفئات الممنوعة من ممارسة الإضراب.

¹ - تم تعريف القطاع العام من خلال المادة 3 من القانون التنظيمي رقم 97.15 على النحو التالي: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية والأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.

² - الفقرة الثالثة من الفصل 35 من دستور سنة 2011.

³ - الفصل 154 من دستور 2011.

وهي الفئات التي تشتغل بمجالات حساسة تمس النظام العام أساسا من قبيل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية ورجال وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصلين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.¹

إن هذه المقتضيات في مجملها لا تثير كثير نقاش، باستثناء ما يتعلق بموظفي وزارة الداخلية وموظفي وزارة الخارجية، فمن شأن استعمال هذه الصياغة أن يتم تضمينها جميع فئات الموظفين العاملين بهاتين الوزارتين، رغم الاختلافات الجوهرية الواضحة بين مختلف هاته الفئات.

فالمصرفين والمهندسين والتقنيين العاملين بمصالح وزارة الداخلية مثلا، هم فئات إدارية تختلف كلياً عن هيئة رجال السلطة وأعوانها أو أفراد القوة العمومية من أمن ورجال شرطة، وبالتالي كان من المناسب أن يتم التمييز بين الفئات الممنوعة من ممارسة الحق في الإضراب نتيجة طبيعة مهام تلك الفئات، وبين باقي الفئات الأخرى التي تتميز بعملها المدني الصرف، خاصة إذا علمنا بأن هذه الفئات لا تعتبر من الفئات المعهود لها بحمل السلاح.

وفي جميع الأحوال، يمكن اشتراط بعض الشروط فيما يتعلق بهذه الفئات، من قبيل ضمان حد أدنى من الخدمة، حتى لا تتعطل مصالح المواطنين على غرار قطاعات أخرى مشمولة بهذا الاجراء، والتي سنستعرضها لاحقا.

وقد دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي إلى توضيح الفئات المعنية بالمنع والتضييق من هذه الفئات، بما يتوافق مع موقف منظمة العمل الدولية وينسجم مع التجارب الدولية، والتي تقيد هذا الحق عادة بالنسبة لحملة السلاح والفئات الخاضعة لقواعد الانضباط العسكري.² وهو ما لا يتحقق في العديد من الهيئات الوظيفية العاملة بوزاري الداخلية والخارجية.

أما المجلس الوطني لحقوق الانسان، فقد أوصى بضرورة إيجاد وضمان إطارات بديلة للتفاوض الجماعي، تعويضا للفئات المعنية بالحرمان من حق ممارسة الاضراب،³ وهو ما لم يحظ بالتفاعل الإيجابي من قبل المشرعين. وبذلك فهناك العديد من الفئات المهنية داخل منظومة الوظيفة العمومية محرومة من ممارسة الاضراب، والحق النقابي بالتبعية، دون أن تقدم الحكومة لهذه الفئات آليات تنظيمية بديلة للحوار والانصات قصد التجاوب مع مطالبها واحتياجاتها.

وهنا وجبت الإشارة إلى أن تعاطي المحكمة الدستورية مع مقتضيات المادة 22 من القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب، اتسم بالتجاهل المطبق، بحيث أن قرار المحكمة المتعلق بدستورية القانون التنظيمي رقم 97.15 لم تحاول مناقشة مقتضيات المادة

¹ - الفقرة الأولى من المادة 22 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، إحالة رقم 2024/36، شتنبر 2024، ص 19.

³ - مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص 17.

المذكورة، حيث صرحت المحكمة في فقرة وحيدة في آخر القرار، بأن المواد 4 و 7 و 22 و 31 لا تثير أي ملاحظات وليس فيها ما يخالف الدستور.¹

مما يسائل وظيفة المحكمة الدستورية ودورها في حماية حق دستوري لشرائح واسعة من الموظفين العموميين المدنيين، الذي حرّموا من ممارستهم حقهم الدستوري في الاضراب، كما حرّموا من أي إطارات بديلة للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والمالية والمهنية.

2- القطاعات المقيدة جزئيا في ممارسة حق الاضراب.

وهي القطاعات التي أباح المشرع للعاملين بها ممارسة حق الاضراب، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة، وهي ما أطلق عليها مسمى المرافق الحيوية، وتتمثل في الأنشطة التي تقدم خدمة أو خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كلياً أو جزئياً أن يعرض حياة الأشخاص أو أمنهم أو صحتهم للخطر.²

وتشمل هذه المرافق كل من المؤسسات الصحية والمحاكم بمختلف درجاتها وأصنافها والمهن القانونية والقضائية المرتبطة بها، مرافق بنك المغرب، مرافق الأرصاد الجوية، مرفق النقل السككي، قطاع المواصلات، مصالح المراقبة الصحية في الحدود، مرفق انتاج وتوزيع الماء والكهرباء ... وغيرها.³ وهذا التصنيف قد يسائل المعايير المعتمدة في وضعه.

وإذا عدنا إلى التحديد المفاهيمي الذي وضعه المشرع للمرافق الحيوية وخاصة تلك الجزئية المتعلقة بأن "من شأن توقف العمل بها كلياً أو جزئياً أن يعرض حياة الأشخاص أو أمنهم أو صحتهم للخطر"، فكيف يمكن ربط بعض المرافق الواردة بالمادة 21 المذكورة سلفاً بهذا التصنيف، وهنا نتحدث أساساً على مرفق المواصلات ومرفق الجريدة الرسمية ومرفق جمع النفايات، فتوقفها جزئياً أو كلياً لمدة محددة، لا يمكن اعتباره يمس بالسلامة الجسدية للأشخاص.

يضاف إلى ذلك أن مفهوم الحد الأدنى من الخدمة هنا قد يثير الكثير من التساؤلات، فما هي حدود الحد الأدنى من الخدمة وعدد العمال أو التجهيزات التي يمكن عند بلوغها نكون بصدد الحد الأدنى من الخدمة، ومن هي الجهة التي ينبغي أن تحدد معايير هذا الحد؟ وهنا نجد الفقرة الأخيرة من المادة 21 من القانون التنظيمي المتعلق بممارسة الحق في الاضراب، تصف الحد الأدنى من الخدمة بأنه القدر الكافي من الخدمات الأساسية، محيلة على صدور نص تنظيمي لتحديد مستوى الحد الأدنى من الخدمة في كل مرفق من المرافق الحيوية المشار إليها في المادة 21. على أن النص التنظيمي المذكور سيتم إصداره بعد استشارة المنظمات المهنية والنقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

¹ - قرار المحكمة الدستورية رقم 25.251 م.د صادر في 12 مارس 2025، ج.ر.ع 7389 بتاريخ 24 مارس 2025، ص 1856.

² - البند (و) من المادة 3 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

³ - المادة 21 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

وهنا سيفتح نقاش آخر، ربما يتصل بالمستوى المطلوب من النقاش والحوار لصياغة النص المذكور، بين الحد الذي ستعثره السلطة التنظيمية كافيا لتحقيق الحد الأدنى من الخدمة، في مقابل ما يمكن أن تعثره النقابات أو العمال القدر الكافي من العمالة لبلوغ الحد الكافي من الخدمة، وبالتالي فيمكن للسلطة التنفيذية استغلال هذا الباب لمحاولة إفراغ ممارسة الحق في الاضراب داخل المرفق الحيوية من أي تأثير يذكر. وبالتالي نكون بصدد مجالات وقطاعات غير خاضعة للمنع القانوني وإنما يكون المنع بحكم الواقع لصعوبة تحديد مفهوم ومدى الحد الأدنى من الخدمة.

هذا فضلا عن كون لجوء المشرع لفتح نقاش بين الحكومة والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلية، في صياغة هذا النص التنظيمي، يثير مسألة المشروعية، في ظل فقدان النقابات المهنية في مجملها للمشروعية التمثيلية نتيجة تزايد مد اللامنتمين في الانتخابات المتعلقة بمندوبي الأجراء والذي يتجاوز نسبة الخمسي في المائة.¹

إن إقرار إخضاع مسألة تحديد الحد الأدنى للخدمة الواجب احترامها داخل المرفق الحيوية لنص تنظيمي، فضلا عن التوسع في لائحة المرفق الحيوية، قد يجعل من ممارسة حق الإضراب كحق دستوري داخل هذه المرفق شيء بعيد المنال، وحتى إن تحققت ممارسته، فإن توسع الحكومة من خلال النص التنظيمي المتعلق بالحد الأدنى من الخدمة،² قد يفرغ الإضراب من أية قوة أو تأثير ضاغطة على الإدارة، يدفعها للاستجابة لمطالب الموظفين والعاملين بالقطاع العام ومؤسساته.

وإلى جانب الحد الأدنى من الخدمة الواجب توفرها المتصل بالمرفق الحيوية، فإن ممارسة الإضراب في غير تلك المرفق، يمكن أن يكون مشروطا بتوفير حد أدنى من الخدمة كذلك، بحيث يلزم القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب "المادة 16"، أطراف العلاقة الشغيلة بضرورة الاتفاق على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات والسلع أو البضائع والمواد الأولية في أماكن العمل، وتحديد عدد العمال اللازم لضمان توفير هذا الحد الأدنى.

غير أنه وفي حالة عدم الاتفاق، يتعين على المفاوضة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الاضراب التوجه إلى قاضي المستعجلات لتحديد هذه الأنشطة وتعيين عدد العمال اللازم لسيرها، على أنه لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.³

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع هنا لم يحدد لقاضي الأمور المستعجلة آجال معينة لإصدار أمره، على خلاف قوانين أخرى تفرض على قاضي المستعجلات إصدار أمره داخل 24 ساعة أو 48 ساعة من تاريخ توصل كتابة ضبط المحكمة لطلب في الموضوع.

¹ - قراءة في مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، وحدة الدراسات السياسية والقانونية بالمركز المغربي للأبحاث وتحليل السياسات، نشرة 24/02 - دجنبر 2024، ص 4.

² - تقرير لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مجلس المستشارين، دورة أكتوبر 2024، السنة التشريعية 2024-2025، الولاية التشريعية 2021-2027، ص 82.

³ - الفقرتين الثانية والثالثة من المادة 16 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

وهنا فالحديث يتعلق بالعديد من النصوص القانونية العادية أو التنظيمية، على غرار القوانين التنظيمية المتعلقة بالجماعات الترابية،¹ التي حدد لقاضي الأمور المستعجلة آجال جد قصيرة لا تتعدى 48 ساعة للبت في الطلبات التي يتقدم بها ممثلي وزارة الداخلية، والمتصلة بممارسة مهام المراقبة الإدارية، من قبيل طلبات إيقاف أو عزل أعضاء مجالس الجماعات الترابية ورؤسائها.²

وقد يكون هذا الإجراء "انتظار صدور أمر القاضي الاستعجالي" مدخلا من أجل تقييد وتعطيل ممارسة حق الإضراب، ولو لفترة إضافية وجيزة أخرى، رغم إيجابية سلوك المشرع المغربي حينما أناط بالقاضي مهمة تحديد مستويات الحد الأدنى من الخدمة، على خلاف ما قام به بالنسبة للمرافق الحيوية حين أحال على نص تنظيمي.³

ونشير هنا إلى أن الصيغة الأولى لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15، لم تكن تتضمن مسألة الإحالة إلى نص تنظيمي، بل كانت تخضع مسألة تحديد الحد الأدنى من الخدمة لاتفاق يبرم بين الجهة الداعية للإضراب والمشغل وبمساهمة السلطة المحلية المختصة.⁴ غير أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بضرورة حذف الإشارة إلى السلطة المحلية،⁵ إلا أن توجهات المشرع ارتأت ترحيل التدقيق في هذه النقطة إلى نص تنظيمي،⁶ مما يسائل الغايات والمبررات التي دفعت المشرعين إلى تبني هذا الخيار، وما يمكن أن يقود إليه انفراد الحكومة بذلك، خاصة في ظل ضعف المشروععية التمثيلية للمنظمات النقابية وضعف فاعليتها وتأثيرها.

وعموما فقد حظيت نقطة الحد الأدنى من الخدمة سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص أو المرافق الحيوية، باهتمام واضح أيضا من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، حيث دعا إلى الاقتداء بالعديد من النماذج المقارنة، وذلك بإخضاع تحديد مستوى الحد الأدنى من الخدمة للاتفاقيات الجماعية والالتزامات التعاقدية، بحسب كل قطاع أو مؤسسة.⁷

¹ - ظهير شريف رقم 1.15.83 صادر في 7 يوليو 2015، بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات، ج.ر.ع 6380، بتاريخ 23 يوليو 2015، ص 6585.

- ظهير شريف رقم 1.15.84 صادر في 7 يوليو 2015، بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم ج.ر.ع 6380، بتاريخ 23 يوليو 2015، ص 6625.

- ظهير شريف رقم 1.15.85 صادر في 7 يوليو 2015، بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات ج.ر.ع 6380، بتاريخ 23 يوليو 2015، ص 6660.

² - محمد دحاني، الأدوار الجديدة لرؤساء مجالس الجهات بالمغرب في ضوء القانون التنظيمي للجهات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال - الرباط، السنة الجامعية 2023-2024، الصفحات 75 و 132 و 169.

³ - تقرير لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مجلس المستشارين، مرجع سابق، ص 52.

⁴ - الفقرة الثانية من المادة 34 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

⁵ - مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص 19.

⁶ - الفقرة الثانية من المادة 21 من لقانون التنظيمي رقم 97.15.

⁷ - رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، إحالة رقم 2024/36، شتنبر 2024، ص 17.

وفي ختام هذه الفقرة، لا بد من أن نشير إلى أن ممارسة حق الإضراب يمكن أن يكون محظورا، وذلك في بعض الحالات. من قبيل وجود اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية، على إثر الاستجابة للملف المطلي كليا أو جزئيا، والمنع هنا لا يتعلق إلا بالإضراب المتصل بنفس الأسباب والمطالب المتفق بشأنها، داخل سنة من تاريخ الاتفاق، شريطة التقيد بتنفيذه.¹

الفقرة الثانية: شروط ممارسة الإضراب.

في سياق ما يمكن الاصطلاح عليه بعقلنة أو ضبط ممارسة حق الإضراب، أقر المشرع المغربي عددا من الشروط والظروف الموضوعية التي يمكن أن تكون سببا معقولا لدفع الهيئات النقابية وعموم الأجراء والعاملين للإعلان عن الإضراب وتنفيذه.

فقد جرى العمل فيما قبل صدور القانون التنظيمي للإضراب رقم 97.15 على أن خوض إضراب محلي أو قطاعي أو حتى وطني، يمكن الدعوة إليه من قبل أي هيئة نقابية أو تنظيم نقابي، على غرار ما يعرف بالتنسيقيات، التي بدأت شيء فشيء بالبروز في المشهد الاجتماعي، خاصة فيما يتعلق بالإضرابات التي خاضها "الموظفون المتعاقدون" في قطاع التعليم.

وبالتالي ظهرت الحاجة إلى تحديد بعض الشروط الواجب توفرها في الجهة الداعية لخوض الإضراب، حتى لا تقع في تمطيط ممارسة هذا الحق "أولا"، هذا فضلا عن ضرورة وجود ملف مطلي محدد لم يتم التوصل بشأنه إلى نتائج مرضية بالنسبة لجميع الأطراف بعد الحوار والمفاوضات الاجتماعية "ثانيا".

أولا: الشروط الواجبة في الهيئة الداعية للإضراب.

هكذا ومن خلال المادة 11 نص المشرع على أن الدعوة إلى إضراب وطني "عام" في القطاع العام أو القطاع الخاص، تتم من قبل منظمة نقابية أكثر تمثيلية أو من قبل منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

وهذه المقترضيات تثير نقاشا على مستويين، يتعلق الأول بمفهوم المنظمة النقابية. فهل تندرج ضمن هذا المفهوم التنسيقيات القطاعية التي تظهر بناء على ملف مطلي، يهم فئة معينة من الأجراء أو العمال أو الموظفين والعاملين في القطاع العام "هيئات نقابية بحكم الواقع"، والتي ترى بأن الإطارات النقابية التقليدية لا تعبر عنها ولا تمثلها ولا تدافع عن مصالحها بالشكل المطلوب؟ أم أنها تقتصر فقط على المنظمات النقابية التقليدية على كثرة علاقتها التنظيمية والتدبيرية ومحدوديتها التعبوية؟ خاصة في ضل اكتساح اللامنتمين نقابيا لانتخابات مندوبي الأجراء، وذلك بنسبة فاقت 50 في المائة خلال انتخابات سنة 2021، في حين لم تتجاوز أفضل الهيئات النقابية نسبة 16 في المائة.²

أما المستوى الثاني، فيتعلق بمغزى ومعنى التمييز في متن النص القانوني بين عبارة "النقابة الأكثر تمثيلية" وعبارة "نقابة ذات تمثيلية"، طالما أن الصفتين تمنحان للهيئات النقابية مشروعية الدعوة إلى ممارسة حق الإضراب.

¹ - الفقرة الأخيرة من المادة 17 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - قراءة في مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، وحدة الدراسات السياسية والقانونية بالمركز المغربي للأبحاث وتحليل السياسات، مرجع سابق، ص 4.

وهنا لا بد من التذكير بأن الصيغة الأولى لمشروع القانون التنظيمي رقم 97.15، كانت تحصر حق الدعوة للإضراب في النقابات الأكثر تمثيلية، أو النقابة الحاصلة على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاطعة أو المؤسسة¹، وهو ما كان سيقود إلى حرمان الأقليات داخل القطاعات والمرافق المعنية من الحق في الدعوة إلى خوض الإضراب، خاصة عندما يتعلق الأمر بمصالح فئوية، لا تهم إلا تلك الأقلية.²

وبالعودة إلى المادة 3 من القانون التنظيمي المتعلق بممارسة حق الإضراب رقم 97.15، نجد أنه يحدد المقصود بالمنظمة النقابية "الأكثر تمثيلية" وتلك التي "ذات تمثيلية" في سياق هذا القانون التنظيمي، بكونها المنظمة النقابية الموجودة في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام أو الخاص وحصلت تمثيلية تجعلها أكثر تمثيلية بالنسبة للأولى، أو حصلت فقط على تمثيلية دون أن تتمكن من بلوغ درجة الأكثر تمثيلية بالنسبة للثانية.

أما إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى إضراب وطني مرفقي، فيشترط في الجهة الداعية إلى الإضراب أن تكون منظمة نقابية أكثر تمثيلية أو منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني داخل المرفق العمومي المعني بالإضراب.³

أما حينما يتعلق الأمر بالدعوة إلى إضراب على مستوى مقاطعة أو مؤسسة بالقطاع الخاص، فإن الجهة ذات الأهلية للدعوة وهكذا إضراب، تتمثل في المنظمة النقابية الأكثر تمثيلية بالمقاطعة أو المؤسسة، أو لجنة الإضراب، في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلية.

وهذا المقتضى الأخير يثير الكثير من اللبس، فكيف يمكن حرمان الأجراء من ممارسة حقهم في ممارسة الإضراب لمجرد أن منظمته النقابية داخل المقاطعة أو المؤسسة الخاصة ليست الأكثر تمثيلية؟ ثم لماذا هذا التمييز بين القطاع العام حيث منح المشرع للمنظمات النقابية ذات التمثيلية دون أن تبلغ سقف الأكثر تمثيلية، حق الدعوة للإضراب، في حين أنه تم حرمان المنظمات النقابية الموجودة في وضعية قانونية سليمة ولها تمثيلية داخل المقاطعة، وهو ما يستدعي تدارك هذا التمييز وإقامة نوع من المساواة في ممارسة هذا الحق سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص.

وفيما يتصل بلجنة الإضراب التي تقتصر إمكانية أحداثها على مقاولات ومؤسسات القطاع الخاص فقط، فلا يمكن الحديث عن أهليتها في الدعوة إلى ممارسة هذا الحق إلا في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلية للأجراء داخل المقاطعة أو المؤسسة. وهنا يمكن التساؤل حول مؤسسات القطاع العام في حالة عدم وجود منظمات نقابية غير فاعلة وذات تمثيلية ضعيفة جدا، نتيجة وجود أغلبية موظفي القطاع أو المؤسسة المعنية في وضعية غير المنتمين نقابيا، فهل النص القانوني هنا يحرم هذه الفئات من ممارسة حقها الدستوري في الإضراب؟

¹ - البند (ج) من المادة 3 من مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص 16.

³ - الفقرة الثانية من المادة 11 من القانون 97.15.

ويتم تشكيل لجنة الاضراب بعد عقد جمع عام يحضره على الأقل 35 في المائة من أجراء المقاوله أو المؤسسة،¹ خلاله يتم تحرير محضر يوقعه ما لا يقل عن 25 في المائة من الأجراء العاملين بالمقاوله أو المؤسسة، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة الى الاضراب، كما يتم من خلاله تحديد عدد أعضاء لجنة الاضراب، والذي لا يمكن أن يتجاوز الستة أعضاء.²

وتضل هذه النسب أقل بكثير مما كان واردا في الصيغة الأولى لمشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب، والتي كانت تحدد النصاب في ثلاث أرباع عدد الأجراء بالنسبة للجمع العام، ولزوم تصويت الأغلبية المطلقة للحاضرين للجمع العام من أجل الموافقة على قرار خوض الإضراب.³

ولا بد من الإشارة هنا إلى أن هذه النسب والأنصبة كانت مرتفعة في النسخة المصادق عليها في القراءة الأولى لمجلس النواب، حيث كانت الصيغة تفرض حضور ما لا يقل عن 50 في المائة للجمع العام، وتوقيع ما لا يقل عن 35 في المائة على المحضر.⁴

وقد اعتبرت المحكمة الدستورية أن تحديد المشرع لأنصبة معينة لاتخاذ قرار الاضراب، لا ينال من حق الاضراب ولا يحيطه بقيود تمس جوهره،⁵ فالمحكمة الدستورية هنا لم تكلف نفسها عناء مواكبة النقاش الدائر على مستوى المؤسسة التشريعية حول تلك الأنصبة، حيث كان مدار ذلك النقاش كله، يتمحور حول أن اشتراط أنصبة معينة لإقرار مشروعية قرار الاضراب، قد يفرغ ممارسة حق الاضراب من مضمونه، ويحرم فئات واسعة من الشغيلة من ممارسة حق دستوري جوهري.

وبالتالي فالمحكمة الدستورية أجملت خلاصاتها حول تلك الانصبة واعتبرتها غير مؤثرة في جوهر الحق، فهل كانت المحكمة ستحتفظ بهذا الرأي، إذا ما أقر المشرع أنصبة مرتفعة تناهز أو تفوق نسبة 50 في المائة من الأجراء لإقرار مشروعية قرار الاضراب. ثم ألا يعتبر هذا تملصا من المسؤولية الدستورية والقانونية والأخلاقية لهيئة المحكمة، التي كان المفترض فيها أن تناقش هذه المسألة وتبرز موقفا واضحا بشأنها.

وعلى غرار الشروط المتعلقة بلجنة الإضراب، أقر المشرع شروط شكلية لضمان مشروعية الدعوة للإضراب من لدن المنظمات النقابية سواء الأكثر تمثيلية أو ذات تمثيلية، وذلك بصدر قرار الدعوة إلى الاضراب من لدن هيكلها وأجهزتها المؤسساتية، المشكلة وفقا للمنهجية والمبادئ الديمقراطية، والمخول لها ممارسة هذه الصلاحية بناء على أنظمتها الأساسية وقوانينها الداخلية.

¹ - الفقرة الثالثة من المادة 12 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - الفقرة الثانية من المادة 12 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

³ - الفقرة الثالثة من المادة 16 من مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15.

⁴ - لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مجلس المستشارين، مرجع سابق، ص 23.

⁵ - قرار المحكمة الدستورية رقم 25.251، مرجع سابق ذكره.

وبالتالي، فإن عدم احترام الشروط والضوابط المتعلقة بالوضعية القانونية للمنظمات النقابية أو فيما يتصل بشرط التمثيلية داخل المرفق أو المقاوله محليا أو وطنيا، أو حتى مدى صلاحية الهياكل الداخلية صاحبة القرار في الدعوة إلى الاضراب، قد يشكل مدخلا لاعتبار هذه الدعوة وما ينتج عنها من ممارسة لحق الاضراب، إضرابا غير مشروع، وذلك وفقا لأحكام المادة 5 من القانون التنظيمي المتعلق بكيفية ممارسة الحق في الاضراب.¹

وهنا لا بد من فتح نقاش يتصل بالحالات التي تتبنى فيها النقابات المهنية سواء الأكثر تمثيلية أو ذات التمثيلية لسياسات ومواقف قد لا تتوافق مع آراء أو مصالح أعضائها، فهل يقتضي الأمر إعادة تشكيل هياكل تلك النقابات، حتى يتمكن العمال من خوض الاضراب، وهل يتيح الإطار القانوني المنظم للعمل النقابي قدرا مرنا ومعقولا من الديمقراطية الداخلية لتحقيق ذلك؟

ولعل هذا التوجه التشريعي، جاء كرد فعل عما أصبح يعرفه المشهد الاجتماعي والنقابي، من بروز أشكال تنظيمية موازية للنقابات المهنية، من خلال ظاهرة بالتنسيقيات. وهي أشكال تنظيمية متزايدة ومتصاعدة التأثير، جاءت كرد فعل عن الضعف الذي أبانت عنه القيادات النقابية الحالية في التعبير عن آراء ومواقف العمال والأجراء والموظفين والدفاع عن مصالحهم.² فهل تسعى الدولة إلى محاصرة هذه الأشكال التنظيمية الجديدة، لا سيما في ظل النقاشات المتتالية حول صياغة مشروع قانون يتعلق بالنقابات؟³

إن المقاربة القانونية والضبطية المنتهجة من قبل صناع السياسات العمومية بالمغرب، تتجه نحو التضييق والتقليص من الأشكال التنظيمية، التي يمكن أن تشكل منفذا للتعبير عن مظالم ومطالب العمال والأجراء، في ظل العجز البين الذي أبانت عنه المنظمات النقابية التقليدية كآليات مؤسساتية يفترض فيها تدير النقاشات الاجتماعية والدفاع عن مصالح أعضائها. ومن شأن هذا التضييق أن يفاقم الاحتقان الاجتماعي، وما يمكن أن يكون لذلك من آثار سلبية على السلم والأمن الاجتماعيين.

ثانيا: دوافع الدعوة للإضراب.

يتمتع الأجراء والموظفين والمستخدمين بالعديد من الحريات والحقوق للاحتجاج والتعبير عن عدم رضاهم عن أوضاعهم الاجتماعية والمهنية والمالية، ويعتبر الاضراب عن العمل قمة هذه الحقوق وأكثرها حدة، وبالتالي فالجوء لاستعمال هذا الحق، يفترض وجود مطالب وقضايا تستحق ذلك، على أن تكون تلك القضايا قد سبق طرحها للنقاش والتفاوض والحوار بين مختلف الأطراف الاجتماعية المعنية.

¹ - المادة 5 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - قراءة في مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، وحدة الدراسات السياسية والقانونية بالمركز المغربي للأبحاث وتحليل السياسات، مرجع سابق، ص 6.

³ - رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع القانون رقم 24.19 يتعلق بالمنظمات النقابية، إحالة رقم 2021/31، 30 مارس 2021.

فلا يمكن تصور الإعلان عن ممارسة حق الإضراب دون وجود مقدمات له، وهذا ما حاول المشرع المغربي من خلال مقتضيات القانون التنظيمي رقم 97.15 التأكيد عليه، حينما نص صراح على أن الدعوة إلى الإضراب لا بد لها من دواعي ودوافع، يتم تضمينها في ملف مطالبي.

وقد عرف المشرع المغربي الملف المطلي بما يلي: " كل مطلب أو أكثر يروم تحسين الأجور أو تحقيق امتيازات مادية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو بممارسة المهنة، ويمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية".¹

وهذا التعريف يثير نوعا من اللبس بخصوص مضامين ومحتويات الملف المطلي، وعلاقته بالقضايا الخلافية، وبالفعل شكل هذا المعطى موضوعا لطلب التوضيح أثناء مناقشة مضامين مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15، باللجنة المختصة بمجلس المستشارين.²

ويزداد هذا اللبس إذا نظرنا إلى العبارة الأخيرة "ويمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية" فهل القضايا الخلافية هي جزء من الملف المطلي أم هي مسائل خارجة ومستقلة عنه؟ وهذا اللبس يزداد بمجرد الاطلاع على التعريف الذي خصه المشرع لما يقصد بالقضايا الخلافية والمتمثل فيما يلي: " الخلافات الناشئة بسبب الشغل في القطاع العام أو في القطاع الخاص، أو بسبب ممارسة المهنة، أو بسبب الإخلال بالالتزامات التعاقدية".

فمن خلال قراءة التعريفات التشريعية السالفة الذكر، وعلى اعتبار أن الاضراب لا يكون إلا نتيجة وجود قضايا ومطالب خلافية بين الأجراء والمشغلين. فيمكن القول، بأن المشرع قام بتقسيم القضايا الخلافية إلى صنفين، الصنف الأول قضايا خلافية يجري التفاوض حولها داخل الملف المطلي وذلك بتوافق بين الأجراء والمشغلين. والصنف الثاني، ويتعلق بقضايا خلافية غير مدرجة ضمن الملف المطلي، وهو ما يجعل تحديدها وضبطها مسألة جد معقدة، كما أن المشرع لم يربطها من حيث زمن بروزها أو من حيث استعجاليتها أو من حيث طبيعتها وآثارها.

وهكذا، فإذا تعلق الأمر بقضايا الملف المطلي، فقد تم ربط الدعوة إلى الإضراب بتمكين مختلف الأطراف من حيز زمني معقول من أجل التفاوض، وتتراوح هذه المدة بين 45 يوما قابلة للتמיד 15 يوم آخر إذا تعلق الأمر بالقطاع العام، و 15 يوما قابلة للتמיד لمرة واحدة ولنفس المدة، إذا ارتبط الأمر بمقولة أو مؤسسة تابعة للقطاع الخاص.³

¹ - البند (ي) من المادة 3 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - تقرير لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مجلس المستشارين، مرجع سابق، ص 73.

³ - تجب الإشارة هنا إلى أن الحكومة كانت غير راضية على مهلة 30 يوما الواردة في الصيغة الأولى من مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 معتبرة أن لا معنى لمن أراد القيام بالإضراب أن ينتظر 30 يوما ...، غير أن الصيغة النهائية للقانون التنظيمي المعني جعلتها 45 يوما قابلة للتמיד 15 يوما إضافية.

فالمشرع ابتغى تمكين جميع الأطراف من مدد زمنية كافية لمناقشة مضامين الملف المطلي والتفاوض بشأنها، مع ما يقتضيه ذلك من مفاوضات واستشارات وتقديم حلول والرد عليها وهكذا، وتحتسب الآجال السالفة الذكر، ابتداء من إيداع الملف المطلي لدى الجهات المهنية المعنية.

أما بخصوص ما سماه المشرع بالقضايا الخلافية، فإن الدعوة إلى الاضراب لا تجوز إلا بعد انصرام 30 يوما من تاريخ ابلاغ الجهات المعنية بالقضايا الخلافية بالنسبة للقطاع العام وللمهنيين، وانصرام 7 أيام بالنسبة للمقولة أو المؤسسة الخاصة.¹

وهذه الآجال هي بمثابة فرصة للفرقاء الاجتماعيين من أجل التفاوض وتعميق النقاش حول النقاط الخلافية، وذلك بهدف تجنب اللجوء إلى ممارسة الاضراب، لما لهذا الحق من تأثير على باقي الحقوق، وعلى الأمن والاستقرار الاجتماعي، حيث ألزم المشرع الجميع بالقيام بالإجراءات اللازمة قصد البحث عن سبل تسويتها.

وفي حالة فشل المفاوضات بشأن القضايا الخلافية فإن الجهة الداعية للإضراب تتمتع بحق الدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في أي وقت شاءت داخل أجل سنة، تحتسب من تاريخ انقضاء الآجال الأولى المتعلقة بوضع وتبليغ الملف المطلي للجهات المعنية أول الأمر.

ورغم ذلك، فقد أبقى المشرع على إمكانية إعادة التفاوض من خلال اتفاق بين الأطراف على إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا، بشرط أن استثنى الاضراب لنفس الدواعي وبعد فشل المفاوضات مرة أخرى، يتم دون التقيد بالآجال السالفة الذكر ولا سيما تلك الواردة بالمادة 14.²

وهنا يمكن التساؤل عن عدد دعوات خوض الاضراب التي يحق للهيئة النقابية المعنية أن تدعو لها خلال أجل السنة المحدد لها قانونا بعد فشل جولات الحوار. وهل في حالة عدم الاستجابة لتلك المطالب المدرجة بالملف المطلي، رغم خوض اضرابات على فترات متقطعة خلال تلك السنة، يجب على الهيئة النقابية إعادة مباشرة نفس الإجراءات المتعلقة بتبليغ المشغل أو الإدارة، بنفس الملف المطلي ثم الحوار بشأنه من جديد، وانتظار فشل الحوار مرة أخرى وضرورة احترام الآجال المنصوص عليها قانونا، حتى تمتلك صلاحية الدعوة إلى إضراب جديد في السنة الموالية؟

إلا أن هذه الآجال التي حددها المشرع، لا يمكن اعتبارها حاجزا أمام ممارسة الإضراب في الحالات الخطرة والحالات التي تقع سلامة وصحة الأجراء تحت التهديد. حيث يمكن ممارسة الإضراب مباشرة، بعد إثبات حالة الخطر أو التهديد، وعدم التعاطي الإيجابي للمشغل مع حجم وطبيعة التهديد.¹

- تقرير لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب حول دراسة مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، مرجع سابق، ص 61.

¹ - البند (ك) من المادة 3 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة 17 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

غير أن المشرع المغربي لم يحدد كميّات إثبات حالة الخطر والتهديد ولا طبيعة هذه الأخطار والتهديدات، رغم أنه ربطها بسلامة وصحة العمال والأجراء، مما قد يجعل هذا الأمر محل نقاش بين الأجراء والمُشغلين، وهل الخطر الحال، يمكن أن يمهّل الأجراء الوقت الكافي للإثبات، كإحضار خبير أو مفوض قضائي لإثبات واقعة مادية مثلاً.

المطلب الثاني: مسطرة ممارسة الحق في الإضراب وعقوبات الإخلال بها.

عند استكمال وتوافر الشروط الموضوعية والقانونية للدعوة للإضراب، حدد المشرع المغربي من خلال مقتضيات القانون التنظيمي رقم 97.15، عدداً من الشكليات الواجب اتباعها، حتى تتسم ممارسة الإضراب بنوع من المشروعية، وهي ما نحاول أن نعالجها في الفقرة الأولى، أما في الفقرة الثانية فنخصصها للتعرض للعقوبات والجزاءات التي أقرها المشرع لضمان التنزيل السليم للغايات والأهداف التي ابتغاها من تنظيم ممارسة حق الإضراب.

الفقرة الأولى: شكليات ممارسة الحق في الإضراب.

سنحاول من خلال هذه الفقرة التعرض لشكليات تبليغ قرار خوض الإضراب للجهات المعنية، قبل الشروع في ممارسة الإضراب وذلك في "أولاً"، على أن نخصص "ثانياً" للحدّث عن الشكليات التي أوجب المشرع توفرها في قرار خوض الإضراب لاعتباره قراراً مشروعاً، فضلاً عن التزامات ومسؤوليات الجهة الداعية للإضراب، سواء أكانت هيئة نقابية أو لجنة الإضراب.

أولاً: تبليغ قرار الإضراب للجهات المعنية.

تتمثل أولى الشكليات المتطلبة من الجهة الداعية للإضراب، وهي كما أسلفنا سابقاً، ممكن أن تكون منظمة نقابية كما يمكن أن تكون لجنة الإضراب، في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلية داخل المقولة أو المؤسسة، في عملية التبليغ.

ويقصد بالتبليغ هنا إخبار الجهات المعنية باتخاذ قرار الإضراب من طرف الجهات المعنية والمختصة طبقاً للقانون التنظيمي الخاص بالإضراب، ووفقاً للشكليات الخاصة بكل منظمة نقابية ومن طرف الأجهزة والهيكل الداخلية المختصة.

ويقع هذا الإخبار وجوباً قبل 7 أيام على الأقل، قبل التاريخ المحدد لتنفيذ الإضراب، إذا تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني، سواء تعلق الأمر بالقطاع العام أو ارتبط بالقطاع الخاص، أو على صعيد مرفق عمومي. حيث يوجه هذا الإخبار إلى رئاسة الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والقطاع المعني بالمرفق العمومي المعني بالإضراب.²

ومما تجدر الإشارة إليه في الفقرة السابقة، تفادى المشرع الإشارة إلى مصطلح الإضراب العام، حيث استعمل عبارة الإضراب في القطاع العام دون تحديد ما إذا كان إضراباً عاماً أو مرفقياً، ثم يأتي في نهاية نفس الفقرة ليتعرض إلى الإضراب المرفقي، مما يستفاد منه أن الحديث في مقدمة هذه الفقرة كان يتعلق بالإضراب العام رغم عدم ذكره وتحديده.

¹ - الفقرة السادسة من المادة 13 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - الفقرة الثانية من المادة 14 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

أما إذا تعلق الأمر بإضراب محلي يهم مرفق عمومي أو أحد مقاولات أو مؤسسات القطاع الخاص، فيقع التبليغ قبل 5 أيام على الأقل من التاريخ المحدد لتنفيذ الإضراب، وذلك لدى والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، إلى جانب تبليغ المؤسسة أو المقاوله المعنية بالإضراب.

أما بالنسبة لإضراب العمال المنزليين أو المهنيين، فيقع التبليغ أيضا قبل 5 أيام من ممارسة الإضراب على الأقل إلى كل من الوالي أو العامل وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بالنسبة للعمال المنزليين، وممثل السلطة الحكومية المعني بالنشاط المهني المعني بالإضراب.

وبما أن لكل قاعدة استثناء، فيمكن للمنظمات النقابية أو لجنة الإضراب حسب الحالة، يمكنها بموجب مقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة 14 من القانون التنظيمي رقم 97.15، عدم التقيد بتلك الآجال، إذا تعلق الإضراب بوجود خطر حال يهدد صحة وسلامة العمال والأجراء بالمقاوله أو المؤسسة بالقطاع الخاص.

وإشارة المشرع إلى القطاع الخاص يحمل إشارة بأن موظفي القطاع العام ومؤسساته غير معنيين بهذا المقتضى، وبالتالي فقد كان على المشرع ألا يربط هذه الحالة بالقطاع الخاص، وأن يجعل هذه الحالة موجبة للإضراب الفوري سواء في القطاع الخاص أو في القطاع العام ومؤسساته ومقاولاته.

ثانيا: قرار الإضراب ومسؤوليات الجهة لداعية له.

جرت العادة في الممارسة النقابية بالمغرب أن يتخذ قرار الإضراب شكل بيان أو بلاغ تصدره المنظمات النقابية والتنسيقيات المعنية بممارسة الإضراب، دون أن تكون له بنية وعناصر شكلية وقانونية، يمكن على أساسها مسائله ومحاسبة الهيئات الداعية للإضراب.

على هذا الأساس أفرد المشرع المغربي من خلال القانون التنظيمي المتعلق بكيفية ممارسة حق الإضراب رقم 97.15، بعض مقتضياته لتحديد بعض الجوانب الشكلية الواجب توفرها في قرار الإعلان عن خوض الإضراب.¹

هكذا يتوجب على الهيئة الداعية للإضراب أن تضمن قرار الإضراب البيانات التالية:

- اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛
- سبب الإضراب؛
- مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛
- الجدولة الزمنية للإضراب بما في ذلك تاريخ وساعة بدايته ونهايته؛

¹ - المادة 15 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

وفوق كل ذلك، لا تكتمل مشروعية قرار الاضراب إلا بتوقيعه من طرف أعضاء لجنة الإضراب أو ختمه بختم الهيئة أو المنظمة النقابية صاحبة الدعوة إلى الاضراب، وكل قرار لا يحترم ما سلف يعتبر قرار معدوم، مما يجعل ما ينتج عنه من إضراب، إضراباً غير مشروع، مع ما يستتبع ذلك من عقوبات وجزاءات قانونية جنحية وتأديبية.

ويمكن ربط الشكليات الواردة سلفاً بما تنص عليها المادة 15 من القانون التنظيمي رقم 97.15، والتي تتناول بعض المسؤوليات التي يتم تحميلها للجهة الداعية للإضراب، من قبيل تأطير المضربين قبل وخلال سريان الاضراب.

بالإضافة إلى ذلك، على الجهة الداعية للإضراب، وبتوافق مع المرفق المعني أو المفاوضة، التأكد من توفير الحد الأدنى من الخدمات الحيوية المهمة للمرفق أو المفاوضة، ولا سيما إذا ما تعلق الأمر بأحد المرافق الحيوية الواردة على سبيل الحصر في المادة 21 من القانون التنظيمي رقم 97.15¹، والتي يشترط القانون ضمناً. وفي حالة الخلاف يتدخل القضاء الاستعجالي لإقرار التدابير والإجراءات الواجب اتخاذها من طرف جميع المتدخلين المعنيين.

الفقرة الثانية: الجزاءات التشريعية لمخالفة مقتضيات القانون التنظيمي رقم 97.15.

شكلت مسألة الجزاءات أو العقوبات المحتملة تضمنيها للتشريع المتعلق بتنظيم كفاءات ممارسة الحق في الإضراب إحدى النقاط التي كانت موضع نقاش وتباين في المواقف، لا سيما ما يتصل بإمكانية إقرار عقوبات سالبة للحرية، قد تجعل ممارسة هذا الحق الدستوري موضع تضيق وتشكيك.

وبالفعل فقد جاء مشروع القانون التنظيمي المتعلق بالإضراب رقم 97.15 حافلاً بها، ولا سيما المواد 39 و40 و41، بحيث جاءت هذه المواد بعقوبات مالية مقرونة بعبارة "دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد"، في إحالة واضحة على تطبيق القانون الجنائي على الأفعال المعتبرة مخالفة لأحكام هذا القانون التنظيمي، أما المادة 40 من المشروع، فلإ جانب العبارة السالفة الذكر أقرت عقوبة سالبة للحرية من شهر إلى ثلاث أشهر بالنسبة لكل من خالف الأمر القضائي بوقف الاضراب.

غير أن الملاحظ من خلال استقراء مضامين القانون التنظيمي رقم 97.15، يتضح أنه لم تتضمن الإشارة في أي من مواد إلى العقوبات السالبة للحرية، مما يعني أن الجهاز التنفيذي والسلطة التشريعية أخذت مخاوف الهيئات النقابية بعين الاعتبار في هذه النقطة بالذات، واستجابة للتوصيات الصادرة في هذا الشأن، ولا سيما توصيات المجلس الوطني لحقوق الإنسان². حيث تم التصويت على حذف تلك الجزاءات في الصيغة التي وافق عليها مجلس النواب في القراءة الأولى³.

¹ - الفقرة الأولى من المادة 21 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

² - مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكفاءات ممارسة حق الإضراب، مرجع سابق، ص 32.

³ - تقرير لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكفاءات ممارسة حق الإضراب، مجلس المستشارين، مرجع سابق، ص 84.

غير أن المشرع المغربي خصص 9 مواد من أصل 33 مادة، من الباب الثالث الخاص بالجزاءات والعقوبات التي تطبق على المخالفين لمقتضيات القانون التنظيمي رقم 97.15، سواء أكانوا من الأجراء "أولاً"، أو كانوا من المشغلين وأرباب المقاولات "ثانياً".

أولاً: الجزاءات الخاصة بالأجراء.

في البداية لابد من الإشارة إلى أن المشرع أغلظ العقوبات للأجراء في حالة مشاركتهم في أي إضراب غير مشروع، واعتبارهم في حالة تغيب غير مشروع عن العمل، بل وأشار إلى أن هذه العقوبات يمكن أن تقرر بعقوبات أخرى تنص عليها القوانين والأنظمة الخاصة بالعمال والأجراء الجاري بها العمل داخل المقاولات أو المؤسسات الخاصة أو المرافق العمومية، فهل هذا سيقود إلى توقيع عقوبات مزدوجة على نفس الفعل؟

ونرى بأن المشرع كان عليه أن يخيّر الأجراء والموظفين المعنيين بالمشاركة في إضراب غير مشروع بين إحدى العقوبتين، العقوبة الواردة بالقانون التنظيمي رقم 97.15 أو العقوبة المنصوص عليها في النصوص الجاري بها العمل المتعلقة بالنشاط أو المؤسسة أو المرفق المعني، أو التنصيص بوجوب توقيع أقل العقوبات ضرراً على الأجير أو الموظف.

وعند استطلاع هذه العقوبات نجد ما تنص عليه المادة 24، من أن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقولة أو المؤسسة في القطاع الخاص، خلال مدة سريان الإضراب يعاقب عليها بغرامة تتراوح ما بين 50.000 و 100.000 درهم.

أما المادة 27، فقد أقرت غرامة مالية تتراوح ما بين 1.200 و 8.000 درهم لكل أجير قام خلال مدة سريان الإضراب بعرقلة حرية العمل، أو في حالة رفض العمال المكلفين بالأعمال الضرورية والحيوية القيام بواجباتهم المتفق بشأنها مع المشغل قبل خوض الإضراب.¹

في حين أن المادة 28 رفعت من حجم مبلغ الغرامة إلى ما بين 10.000 و 50.000 درهم، بالنسبة لكل من دعى إلى ممارسة الإضراب دون احترام المقتضيات المتعلقة بشروط ومساطر خوض الإضراب المقررة في المواد 11 و 13 و 14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

ثانياً: العقوبات الخاصة بالمشغلين.

على غرار الأجراء المخالفين لأحكام القانون التنظيمي المتعلق بتحديد كفاءات ممارسة حق الإضراب، أقر المشرع عقوبات مماثلة بالنسبة للمشغلين، غير أن مبلغ الغرامات المالية جاء مرتفعاً ليتناسب مع موقع المشغل وقدرته المالية.

¹ - البند ب الفقرة الأولى من المادة 16 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

- الفقرة الأولى من المادة 21 من القانون التنظيمي رقم 97.15.

وهكذا وباستطلاع العقوبات المالية التي أقرها المشرع بالنسبة للمشغلين، نجد ما تنص عليه المادة 24، التي حددت مبلغ الغرامة فيما بين 50.000 و 100.000 درهم، بالنسبة للمشغل الذي قد يأتي بأي فعل أو إجراء من شأنه أن يعرقل ممارسة حق الإضراب.

أما المادة 25 فتناولت مسألة إحلال عمال محل العمال المضربين، وحددت مبلغ الغرامة فيما بين 20.000 و 50.000 درهم، على أن تضاعف العقوبة على المشغل حسب عدد العمال الذين تم إحلالهم مكان العمال الأصليين، بشرط ألا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامة 200 ألف درهم، اللهم إذا كان هذا الإحلال يهدف إلى ضمان الحد الأدنى من الخدمة أو إذا تعلق الأمر بضمان حد معقول من أداء المرافق الحيوية.

في حين أن المادة 26 حددت الغرامة في مبلغ يتراوح بين 15 ألف درهم و 30 ألف درهم، في حالة قيام المشغل بإجراءات تمييزية بين العمال بسبب ممارستهم حق الإضراب، ولا سيما فيما يتعلق بحقوقهم المالية ومساراتهم المهنية، أو قيامه بأي إجراءات عقابية أو تأديبية، ولا سيما عند قيامه باتخاذ قرارات عزل أو فصل الأجراء المضربين، على أن مبلغ الغرامة يضاعف بحسب عدد العمال المعنيين، بشرط ألا يتجاوز مبلغ الغرامة الكلي 200.000 درهم.

والملاحظ أن المشرع قد أغلظ من العقوبات المالية، سواء بالنسبة للمشغل أو بالنسبة للعمال والأجراء والموظفين، ما يطرح صعوبات وإكراهات كبرى، خاصة بالنسبة للأجراء والعمال، تتعلق بأداء هذه المبالغ المالية. خاصة تلك المحددة من خلال المادة 28 والتي قد تصل إلى 50 ألف درهم كحد أقصى، في ظل القدرة الشرائية الضعيفة أصلا للطبقة الشغيلة، التي تؤكد العديد من التقارير الوطنية الصادرة عن عدد من المؤسسات الدستورية، كالمندوبية السامية للتخطيط والمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الشيء الذي قد يطرح مسألة اللجوء إلى مسطرة الإكراه البدني، وبالي تكون بصدد عقوبات سالبة للحرية مقنعة.

هذا ما تداركه المشرع من خلال مقتضيات المادة 29 التي تؤكد على حظر تطبيق مسطرة الإكراه البدني على الأفعال المنصوص عليها وعلى عقوباتها المالية في القانون التنظيمي المتعلق بتنظيم كيفية ممارسة حق الإضراب رقم 97.15. وبالتالي فالذمة المالية للأجير أو المشغل تبقى هي المعنية بتطبيق العقوبة ولا يمكن تحويلها إلى عقوبة سالبة للحرية عبر مسطرة الإكراه البدني.

خاتمة:

يعتبر إصدار القانون التنظيمي المتعلق بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب جهدا جماعيا لجهازين التشريعي والتنفيذي على مدار ثلاث ولايات تشريعية، وبذلك يكون ثمرة مشاورات استمرت لأكثر من عقد من الزمن على فترات متقطعة، شملت مختلف الأطياف السياسية والاجتماعية والمهنية.

ويشكل عدم تضمين هذا النص لعقوبات سالبة للحرية، استجابة أو تفاعلا مع أهم مطلب أجمعت عليه مختلف الهيئات النقابية والمهنية، أحد أبرز إيجابيات النص الحالي. رغم ما يمكن أن تخضع له العديد من النصوص والمقتضيات من تأويلات، يمكن

أن تؤدي إلى متابعات جنحية أو جنائية، خاصة في الحالات التي يقتزان فيها فعل الإضراب بأفعال مصاحبة، قد تمس مبدأ حرية العمل أو مبدأ حرية المبادرة، والأكثر من ذلك أن تمس بحرية ممارسة الإضراب.

ومع ذلك فإن النص الحالي جاء بالعديد من المقتضيات والمضامين غير الدقيقة وغير الواضحة، في العديد من القضايا الهامة، من قبيل مفهوم المرافق الحيوية والحد الأدنى من الخدمة، ودور القاضي الاستعجالي، والهيئات الوظيفية المحطور عليها ممارسة الإضراب، والجهات التي يحق لها الدعوة إلى الإضراب... إلخ، مما سيفتح الباب لبروز قراءات متضاربة. الشيء الذي يمكن أن يقود إلى التضيق والحد من ممارسة هذا الحق الدستوري.

وإن كان إصدار النص في حد ذاته يعتبره البعض مسألة إيجابية، فإن العمل على تجويد مقتضياته وإحكام صياغتها، تبقى مسألة ذات أهمية قصوى، بالنظر لأهمية هذا النص القانوني في تنظيم العلاقات المهنية بين الأجير والمشغل، والتي يغلب عليها في كثير من الأحيان طابع الصراع، وهو صراع بين أطراف غير متساوية من حيث موقعها الاقتصادي والمالي.

هذا ما يقتضي من المشرع العمل على تجويد النص الحالي بما يضمن حقوق جميع الأطراف، أولا استنادا إلى ما أفرزه النقاش المجتمعي والمؤسسي حول صيغة النص الحالي من ملاحظات، وثانيا إلى ما ستفرزه الممارسة العملية من إشكاليات قانونية وواقعية، ستستدعي بلا شك التدخل التشريعي للفصل فيها بنصوص أكثر دقة وأكثر وضوحا.

🚩 لائحة المراجع المعتمدة:

- مُجَّد دحاني، الأدوار الجديدة لرؤساء مجالس الجهات بالمغرب في ضوء القانون التنظيمي للجهات، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة مُجَّد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال - الرباط، السنة الجامعية 2023-2024.
- عبد المجيد بوكير وعبد الرحيم اللبار، الحق في الاضراب بين التأسيس الدستوري ومقتضيات مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15، مجلة ابن خلدون للدراسات القانونية والاقتصادية والاجتماعية، العدد 7، ماي 2024.
- قراءة في مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، وحدة الدراسات السياسية والقانونية بالمركز المغربي للأبحاث وتحليل السياسات، نشرة 24/02 - دجنبر 2024.

✓ نصوص دستورية وقانونية.

- دستور المملكة المغربية لسنة 2011.
- دستور المملكة المغربية لسنة 1962.
- القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.25.34 في 17 من رمضان 1446 (18 مارس 2025)، الجريدة الرسمية عدد 7389 بتاريخ 24 مارس 2025، ص 1848.
- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 في 14 رجب 1424 موافق 11 سبتمبر 2003، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003، ص 3969.

✓ معاهدات دولية

- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر بتاريخ 16 دجنبر 1966، والذي صادق عليه المغرب في 3 ماي 1979.
- الإعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر سنة 1948.

✓ وثائق وتقارير

- مذكرة حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، المجلس الوطني لحقوق الانسان، شتنبر 2024.
- رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، إحالة رقم 2024/36، شتنبر 2024.
- رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع القانون رقم 24.19 يتعلق بالمنظمات النقابية، إحالة رقم 2021/31، 30 مارس 2021.

- تقرير لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب حول دراسة مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الاضراب، دورة أكتوبر 2024، السنة التشريعية الرابعة 2024-2025، الولاية التشريعية الحادية عشر 2021-2026.

- تقرير لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية حول مشروع القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفية ممارسة حق الإضراب، مجلس المستشارين، دورة أكتوبر 2024، السنة التشريعية 2024-2025، الولاية التشريعية 2021-2027.

✓ قرارات قضائية.

- قرار المحكمة الدستورية رقم 25.251 م.د صادر في 12 مارس 2025، الجريدة الرسمية عدد 7389 بتاريخ 24 مارس 2025، ص 1856.