**المملكة المغربية**

**مجلس النواب**

**الفريق الاشتراكي ـ المعارضة الاتحادية**

**تعديلات الفريق الاشتراكي ـ المعارضة الاتحادية على**

**مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب**

| رقم التعديل | النص الأصلي للمشروع | التعديل المقترح | التعليل |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | العنوان  مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب. | العنوان  مشروع قانون تنظيمي رقم 97.15 يتعلق بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب. | ـ تجويد صياغة العنوان ـ  الفقرة الثانية من الفصل 29 من الدستور "حق الإضراب مضمون. ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته". |
| 2 |  | ديباجة.  استنادا على المرجعية الدستورية، لاسيما مقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 29 من الدستور، التي كرست حق الإضراب وجعلته مضمونا؛  وبناء على التوجيهات الملكية السامية، خاصة منها الواردة في خطابه السامي، يوم الجمعة 09 أكتوبر 2015 بمناسبة افتتاح الدورة الأولى من السنة التشريعية الخامسة من الولاية التشريعية التاسعة بمقر البرلمان، والتي أكد من خلالها على أن "البرلمان يجب أن يكون مرآة تعكس انشغالات المواطنين، وفضاء للحوار الجاد والمسؤول، حول كل القضايا الوطنية الكبرى"، وأن القضايا الوطنية الكبرى تتطلب من الجميع "أغلبية ومعارضة، حكومة وبرلمانا، تغليب روح التوافق الإيجابي والابتعاد عن المزايدات السياسية"، "كما أن بلورة مشروع القانون التنظيمي للإضراب، يقتضي إجراء استشارات واسعة، والتحلي بروح التوافق البناء، بما يضمن حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصلحة الوطن"؛  وإدراكا من بلادنا بضرورة إدراج عملها في إطار المنظمات الدولية، لاسيما منظمة العمل الدولية، وتنفيذا لتعهدها بالتزام ما تقتضيه مواثيقها، من مبادئ وحقوق وواجبات، وتأكيد تشبثها بحقوق الإنسان، كما هي متعارف عليها عالميا؛  وارتباطا بكون الحق في الإضراب قضية مجتمعية، تشكل مدخلا أساسيا لتطوير العلاقات المهنية والنهوض بالمفاوضات الجماعية، وترصيد وتكريس المكتسبات التي راكمتها التجربة النقابية، والتوجه نحو تطويرها بما يتماشى والتطور الايجابي للحقوق والحريات ببلادنا؛  وتأكيدا على أن حق الإضراب من حقوق الإنسان الجوهرية، وأنه حق دستوري وأساسي للشغيلة، وللمنظمات النقابية، في القطاعين العام أو الخاص، سواء وطنيا أو جهويا أو محليا؛  وحماية لحق الإضراب، وضمان التوازن بين الحقوق والواجبات، والتقيد بمبادئ الشرعية والضرورة والتناسب، بما في ذلك تحقيق التوازن بين الحرية النقابية وحرية العمل؛  واعتبارا للحمولة التاريخية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية للحق في الإضراب، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسته. | إن كان المشرع قد اختار عدم وضع ديباجة للقوانين التنظيمية، عكس مجموعة من القوانين، بعلة أن القوانين التنظيمية تكمل الدستور، والهدف منها يقتصر على توضيح أو تفصيل بعض أحكامه، وتوفير إطار قانوني وعملي لتطبيقها، إلا أن الأمر غير ذلك بالنسبة لحق الإضراب، لكون هذا النص يجمع بين تتميم الدستور في الشق المتعلق بالإضراب كحق دستوري مضمون، وبين القانون بتنصيصه على العديد من الأحكام والقواعد التي يكون موقعها في القانون وليس قانون تنظيمي.  كما يتعين أن يعتبر أولا وأساسا مشروعا مجتمعيا يتطلب التشاور الواسع والتوصل إلى توافقات بناءة، مع إشراك جميع الأطراف المعنية لضمان أن يعكس القانون مصالح فئات المجتمع ككل.  وهو ما يجعل هذا النص يفتقر إلى ديباجة تذكر بالأسس والمبادئ التي يستند عليها. |
| 2 | الباب الأول  أحكام عامة  المادة الأولى  تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب. | الباب الأول  أحكام عامة  ~~المادة الأولى~~  ~~تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 29 من الدستور، يحدد هذا القانون التنظيمي شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.~~ | نسخ المادة الأولى، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان الرامية إلى إضافة ديباجة، ولكون الديباجة المقترحة من طرف الفريق، ذكرت بالأسس والمبادئ التي يستند عليها هذا القانون التنظيمي، وأشارت في الفقرة الأولى إلى الاستناد على المرجعية الدستورية، لاسيما مقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 29 من الدستور، التي كرست حق الإضراب وجعلته مضمونا.  ـ مع الإشارة إلى مراجعة ترقيم المواد اللاحقة ـ |
| 3  4  5  6 | المادة 2  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. | المادة 2  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، المادية أو المعنوية، ~~المباشرة~~ ~~للأجراء المضربين~~ للمضربين، أفرادا أو جماعات. | من الملاحظ أن المشروع حصر حق الإضراب على الأجراء دون غيرهم من العمال المستقلين وعمال المنازل والمهن الحرة... إلخ، ومنع الأجير الواحد أو أجيرين من ممارسة حق الإضراب.  ولم يوضح المقصود بالمصلحة الاجتماعية أو الاقتصادية، مما جعله تعريفا ضيقا ومبثورا يؤدي إلى إقصاء العديد من الفئات من ممارسة هذا الحق، ويتطلب التدخل من أجل توسيع المفهوم ليشمل الفرد الواحد والإثنين والجمع، وتدارك جميع الفئات.  وفي نفس السياق، التذكير في هذا الصدد، بأن الفقرة الأولى من الفصل 8 من الدستور، تنص عن أن "تساهم المنظمات النقابية للأُجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون".  كما تنص المادة 396 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، على أن "تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث (الثامن حاليا) من الدستور، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها". |
| 7 |  | مادة جديدة  تتحدد أنواع وأشكال الإضراب، وفق ما هو متعارف عليه في الممارسة النقابية على المستويين الدولي والوطني، من احتجاجات سلمية، بما في ذلك الاعتصام، والتضامن، والتناوب، والتباطؤ. | لم يتطرق المشروع للاعتصام المرفق بالتوقف عن العمل، كما منع الإضراب التضامني والإضراب لأسباب معنوية، والإضراب بالتناوب، بدعوى أن هذه الأشكال خارجة عن المصلحة الاجتماعية والاقتصادية المباشرة للمضربين. واقتصر على التوقف عن العمل، دون اعتبار للاحتجاج بشل أو تخفيض الإنتاج أو التباطؤ فيه.  ونظرا لكون جميع الأشكال الاحتجاجية أصبحت مكتسبا لا يمكن التراجع عنه، بما في ذلك الإقرار بمشروعية الإضرابات التضامنية باعتبار التضامن روح وأساس العمل النقابي، فإنه يقترح التنصيص عليها في مادة جديدة.  وفي نفس السياق تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، بالإقرار بمشروعية كافة أشكال الإضراب، مادامت تحترم مبادئ التنظيم والسلمية وعدم عرقلة حرية العمل. |
| 8  9  10  11  12  13 | المادة 3  يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي:  أ)- الأجير: كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛  ب) - المشغل: يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة.  ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية؛  ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي:  - النقابة الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص؛  - النقابة الأكثر تمثيلا طبقا للتشريع الجاري به العمل على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي؛  د) - المرافق الحيوية: هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص وصحتهم وسلامتهم للخطر؛  هـ) - الحد الأدنى من الخدمة: قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب. | المادة 3  يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالمصطلحات التالية، ما يلي:  ~~أ)- الأجير: كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، ويعمل تحت إمرة مشغل، يكون تابعا له، وذلك مقابل أجر، أيا كان نوعه أو طريقة أدائه، سواء كان يعمل في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛~~  ب) - المشغل: يعتبر مشغلا في القطاع الخاص كل شخص ذاتي أو اعتباري خاضع للقانون الخاص، يستأجر خدمات أجير للقيام بأعمال، في مقاولة أو مؤسسة.  ويعتبر مشغلا في القطاع العام كل شخص اعتباري من أشخاص القانون العام يسهر على تدبير مرفق عمومي، ويمارس بهذه الصفة صلاحيات السلطة العمومية؛  ج) - الجهة الداعية إلى الإضراب هي:  - النقابة أو الجمعية أو المجموعة المهنية ~~الأكثر تمثيلا، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني~~ سواء تعلق الأمر بإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو المهن الحرة؛  ~~- النقابة الأكثر تمثيلا طبقا للتشريع الجاري به العمل على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي المعني، وفي حالة عدم وجودها، النقابة التي حصلت على أكبر نسبة من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو أغلبية المأجورين في حالة عدم وجود تمثيلية عن النقابة في المقاولة أو المؤسسة المعنية أو المرفق العمومي المعني إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي؛~~  د) - المرافق الحيوية: هي المرافق التي تقدم خدمات أساسية والتي من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص ~~و~~ أو صحتهم وسلامتهم للخطر؛  هـ) - الحد الأدنى من الخدمة: قدر كاف من الخدمات الأساسية يجب تأمينه لضمان استمرارية تقديمها للمرتفقين في حالة ممارسة حق الإضراب، يحدد بموجب اتفاقيات الشغل الجماعية. | يتعين حذف التعاريف، وتركها للقوانين المنظمة لكل قطاع على حدة، من قبيل مدونة الشغل، وقانون تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، ومدونة التجارة البحرية، وقانون المستخدمين في المقاولات المنجمية، والمهن الحرة .... إلخ.  فبالنسبة للأجير مثلا، قد يرجع فيه إلى المواد 6 و7 و8 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، في إطار وحدة المفهوم، كما يتعين الرجوع له في بصفة موظف في نظام الوظيفة العمومية، كما أن المفهوم الذي يتعين التطرق له هو المُضرب وليس الأجير، حتى يشمل جميع المهن، فهناك فرق بين الأجير (القطاع الخاص)، والمستخدم (المقاولات العمومية والمؤسسات المسيرة بطريقة مستلقة، والعاملين بالمؤسسات العمومية غير الموظفين) - (أنظر المادة 4 بعده)- ، والموظف (الوظيفة العمومية).  الجهة الداعية تتنافى مع الحق في اختيار النقابة، دون تدخل من السلطات العامة (الاتفاقية رقم 98/1949) بشأن تطبيق مبادئ الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.  تقييد الجهة الداعية للإضراب، بالاقتصار على نقابة العمال كهيئة وحيدة يحرم هيئات وفئات اجتماعية أخرى كالنقابات الأقل تمثيلا والجمعيات المهنية من ممارسة هذا الحق، ويتناقض مع مضمون الفصل 8 من الدستور الذي يؤكد على أن "تساهم المنظمات النقابية للأُجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها".  كما أن البندين 1 و 2 من المادة 22 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، جاء بهما "1. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه. 2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق"  كما أن التمثيلية النقابية في التشريع الوطني، بالقطاعين العام والخاص، والترابي أيضا محلي أو وطني، تطرح إشكاليات متعددة، ناهيكم على أن هذا المقتضى يرغم الأفراد على الانضمام للنقابات رغما عنهم، لاسيما حينما يتعلق الأمر بمجموعات صغيرة من المضربين في وحدات لا توجد بها نقابات، (ضياع حقوق أفراد أو مجموعات صغيرة على صعيد المقاولة أو المؤسسة)، فالإضراب حق إنساني، ومبادرة ممارسته يتعين أن تفتح أمام الأفراد والجماعات؛ وبالتالي فالتنصيص على التمثيلية فيها إجحاف مبالغ فيه.  بشأن الحد الأدنى، في ألمانيا والسويد يتم تحديده في الخدمات في القطاعات الحيوية من خلال الاتفاقات الجماعية بين النقابات والمشغلين. وفي إسبانيا الخدمات الضرورية تتعلق بتمتع المواطنين بحقوقهم الدستورية الأساسية، وترك المجال للاجتهاد القضائي، ويتم تحديدها بناء على التفاوض الجماعي.  ومن شأن التنصيص على اتفاقيات الشغل الجماعية، أجرأة الفقرة الثالثة من الفصل 8 من الدستور التي تنص على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون". |
| 14 | المادة 4  يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:  - الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛  - الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. | ~~المادة 4~~  ~~يمكن أن يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي كل من:~~  ~~- الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛~~  ~~- الموظفين والأعوان والمستخدمين لدى إدارات الدولة والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ولدى كل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام.~~ | هذا القيد لا يعكس روح المقتضى الدستوري ولا يتناول الحق بمفهومه الواسع وصيغته العامة.  لم يتطرق إلى العمال غير الأجراء والمستقلين والمهنيين وعمال المنازل وغيرهم من أصحاب المهن الحرة، والطلبة والتلاميذ... إلخ، والواقع أن هذه الفئات كلها تمارس الإضراب، ليبقى سؤال المشروعية قائما بعد صدور هذا النص.  وكل إقصاء لفئة ما هو مخالفة لأحكام الدستور، لذا يتعين نسخ هذه المادة، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، ورأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، المتعلق بتوسيع دائرة الجهات التي يحق لها ممارسة الحق في الإضراب لتشمل فئات الأجراء الذين لا يخضعون بالضرورة لمدونة الشغل أو نظام الوظيفة العمومية. |
| 15 | المادة 5  كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.  ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا. | المادة 5  كل دعوة إلى الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي تعتبر باطلة.  ~~ويعتبر كل إضراب لأهداف سياسية ممنوعا.~~ | للتذكير أنه سبق تنظيم الإضراب العام في دجنبر 1952 ونونبر 1954 للمطالبة بالاستقلال وعودة الملك محمد الخامس من المنفى، وهو إضراب سياسي.  والمشروع منع الإضراب لأسباب سياسية دون تحديد أو تعريف دقيق، وبالتالي لا حق لأي كان أن يضرب ضد السياسيات العمومية. وهنا يطرح السؤال، كيف نميز بين الإضراب السياسي والاقتصادي؟ وهل تخفيض الضريبة على الأجر مطلب سياسي أم اقتصادي.  وجدير بالذكر أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بإلغاء الفقرة الثانية من المادة 5، أو إضافة كلمة "محضة"، والأولى هنا، بسبب صعوبة تمييزه عن غيره من الإضرابات، هو حذف الفقرة الثانية. |
| 16 | المادة 6  يجب على كل أجير أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. | المادة 6  يجب على كل ~~أجير~~ من أراد المشاركة في ممارسة حق الإضراب التقيد بأحكام هذا القانون التنظيمي وكذا بأحكام النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل. | داخل هذا المشروع نفسه، توجد ثلاثة مفاهيم (الأجير، الموظف العمومي، والمستخدم)، لذا يقترح حذف كلمة "أجير"، وتعويضها بـ "من". |
| 17  18  19  20  21 | الباب الثاني  شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب  في القطاع الخاص  المادة 7  لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوما من تاريخ توصل المشغل بالملف المطلبي من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.  قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام خلال الأجل المذكور في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي للأجراء قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.  وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.  وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي. | الباب الثاني  شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب  في القطاع الخاص  المادة 7  لا يمكن اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب إلا بعد انصرام أجل ~~ثلاثين (30) يوما~~ ثلاثة (03) أيام من تاريخ توصل المشغل والمصالح المركزية أو اللاممركزة للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، حسب الحالة، ~~بالملف المطلبي~~ بالإشعار من الجهة التي يمكن لها الدعوة إلى الإضراب.  يعتبر نشر البلاغ أو البيان المتضمن للدعوة إلى الإضراب للعموم، بمثابة إشعار للجهة المشغلة، والمصالح المركزية أو اللاممركزة للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل.  قبل اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب، يتوجب القيام خلال الأجل المذكور في الفقرة السابقة، بإجراء مفاوضات بشأن الملف المطلبي ~~للأجراء~~ للمعنيين بالإضراب قصد البحث عن حلول متوافق عليها. ولهذه الغاية، يمكن للأطراف الاتفاق على تعيين وسيط.  وفي حالة تعذر إجراء المفاوضات أو فشلها لأي سبب من الأسباب يتعين القيام ببذل جميع المساعي اللازمة لإجراء محاولة التصالح بين الطرفين طبقا للتشريع الجاري به العمل وطبقا لمقتضيات اتفاقيات الشغل الجماعية عند وجودها.  وإذا لم تؤد محاولة التصالح إلى أي نتيجة، وقررت الجهة المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه الدعوة إلى الإضراب، وجبت ممارسته طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي. | أجال مبالغ فيها، لا تستند على مسطرة تسوية النزاعات الجماعية والتصالح المنصوص عليها في مدونة الشغل، خاصة منها المادة 127 والكتاب السادس، المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية.  وهذه الآجال لا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة.  على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق.  والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية أو وحدة صناعية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل).  والملف المطلبي لا يتضمن مسطرة الإيداع، خاصة حالة امتناع المشغل، وحالة إيداعه بشكل مسبق، مما يتعين حذفه.  لم تتضمن إشارة تخص إشعار السطلة الحكومية المكلفة بالشغل، لاطلاع مفتش الشغل على ذلك.  كما أن التجربة النقابية ببلادنا في إطار التراكم الايجابي، أصبح نشر البلاغ أو البيان الداعي للإضراب في الجرائد الورقية أو الإلكترونية بمثابة إشعار للجهة المشغلة. |
| 22  23 | المادة 8  يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.  غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب. | المادة 8  يعتبر باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي ~~بتنازل الأجير~~ بالتنازل عن ممارسة حق الإضراب.  ~~غير أنه يجوز التنصيص في اتفاقيات الشغل الجماعية على تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة محددة، شريطة أن تتضمن الإجراءات الواجب اتخاذها لتسوية كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب.~~ | داخل هذا المشروع نفسه، توجد ثلاثة مفاهيم (الأجير، الموظف العمومي، والمستخدم)، لذا يقترح حذف كلمة "تنازل الأجير"، وتعويضها بـ "التنازل".  التنصيص على جواز تعليق الإضراب خلال مدة محددة، مدخل لتغول الجهة المشغلة على الحلقة الضعيفة في العلاقة الشغلية، وتتناقض مع المادة 9 بعده، مما يتعين معه حذف الفقرة الثانية. |
| 24  25 | المادة 9  يمنع على المشغلين ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو بواسطة أي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب. | المادة 9  يمنع على المشغلين ومأموريهم، ومنظماتهم المهنية وعلى المنظمات النقابية للأجراء عرقلة ممارسة حق الإضراب بواسطة الاعتداء أو الانتقام أو الإغراء أو ~~بواسطة~~ بـــأي وسيلة من الوسائل التي يمكن أن تحول دون ممارسة ~~الأجراء حقهم~~ الحق في الإضراب. | إضافة المنع ليشمل حتى مأموري المشغل رفعا لكل لبس في هذا المجال، ثم حذف كلمة "بواسطة" في إطار تجويد الصياغة. |
| 26  27  28  29 | المادة 10  يمنع على المشغل خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب.  غير أنه يجوز للمشغل في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا الأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب.  كما أنه في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.  وفي حالة تعذر ذلك. أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل. | المادة 10  يمنع على المشغل خلال مدة سريان الإضراب، أن يحل محل الأجراء المضربين أجراء آخرين، لا تربطهم به أي علاقة شغل قبل تاريخ تبليغه قرار الإضراب.  غير أنه يجوز للمشغل في حالة رفض الأجراء المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة أداء المهام المسندة إليهم في المرافق الحيوية طبقا الأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي، إحلال أجراء آخرين محل ~~الأجراء~~ المكلفين بتوفير حد أدنى من الخدمة، وذلك خلال مدة سريان الإضراب، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية.  ~~كما أنه في حالة تأثير ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والخدمات الأساسية اللازمة لحماية حياة المواطنين وصحتهم وسلامتهم، يتعين على المشغل أو من ينوب عنه الاستعانة فورا بأجراء آخرين لتأمين استمرار المقاولة في تقديم خدماتها خلال مدة سريان الإضراب.~~  وفي حالة تعذر ذلك. أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة ~~لضمان استمرار المقاولة في تقديم خدماتها على مسؤولية المشغل.~~ أجل عقد جلسات للحوار والتفاوض بين الأطراف المعنية. | حذف كلمة الأجراء لأن المرافق الحيوية تعني كذلك الموظفين.  استخدام أجراء من خارج المؤسسة بدعوى توفير حد أدنى من الخدمات طريقة مكشوفة لإفشال الإضراب. وما تضمنته المادة 16 من مدونة الشغل، تؤكد أن "حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة تنحصر فيما يلي: - إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛..." وحتى الفقرة الأخيرة منها تنص على أنه "يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية"، وبالتالي ما تضمنته هذه المادة من المشروع، يشكل تراجعا خطيرا على مقتضيات مدونة الشغل، ويتعين إدخال تعديلات للملاءمة.  وقد اعتبرت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أن جلب مستخدمين من خارج المنشأة لإحلالهم محل المضربين يشكل اعتداء على حق الإضراب والحرية النقابية.  وفي حالة تعذر ذلك. أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة من أجل عقد جلسات للحوار والتفاوض بين الأطراف المعنية، بل تكسير الإضراب من خلال اللجوء إلى ضمان استمرار المقاولة في عملها. |
| 30  31  32  33 | المادة 11  يمنع على المشغل اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق الأجراء بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. | المادة 11  يمنع ~~على المشغل~~ اتخاذ أي إجراء تمييزي أو تعسفي أو تأديبي أو زجري في حق ~~الأجراء~~ المضربين بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساس بالضمانات ~~الممنوحة~~ المخولة لهم، بما في ذلك ~~و~~المتعلقة ~~على الخصوص~~ بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني. | توسيع دائرة المنع لتشمل الجميع بما في مأموري المشغل، أو ممثلي الإدارة، أو غيرهما.  إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية.  تغيير كلمة "الأجراء" بـ "المضربين" لكونها شاملة.  التطرق إلى كل الضمانات المخولة سواء بموجب القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وجعلها شاملة، بالتنصيص على أن المتعلقة منها بحقوقهم ووضعياتهم ومسارهم المهني، جزء من هذه الضمانات، وردت على سبيل المثال وليس الحصر. |
| 34 | المادة 12  يمنع كل توقف مدير عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة. | ~~المادة 12~~  ~~يمنع كل توقف مدير عن العمل يتم بالتناوب وبكيفية متتالية بين فئات مهنية معينة أو مختلفة، تعمل في المقاولة أو المؤسسة نفسها أو في إحدى المؤسسات التابعة لها، سواء تعلق هذا التوقف بنشاط واحد من أنشطة المقاولة أو المؤسسة أو بعدة أنشطة.~~ | عدم دقة المفاهيم وأسباب منع الإضراب بالتناوب، والجدوى منه.  تماشيا مع توصية المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، الرامية إلى حذف هذه المادة، وكذا توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان بإقرار الإضراب بالتناوب، وتبعا للمقترح المقدم سابقا الرامي إلى تحديد أنواع وأشكال الإضراب، وفق ما هو متعارف عليه في الممارسة النقابية على المستويين الدولي والوطني، من احتجاجات سلمية، بما في ذلك الاعتصام، والتضامن، والتناوب، والتباطؤ، يقترح الفريق حذف هذه المادة. |
| 35  36  37 | المادة 13  يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.  يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن العمل أو مداخلها أو الطرق المؤدية إليها. | المادة 13  ~~يمنع عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~  ~~يراد في مدلول هذا القانون التنظيمي بعرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب كل فعل يؤدي أو قد يؤدي إلى منع الأجير غير المضرب أو المشغل من ولوج أماكن العمل أو من القيام بمزاولة نشاطه المهني بواسطة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو احتلال أماكن تنفيذ العمل أو الاحتلال الكلي لـمداخلها أو الطرق المؤدية إليها.~~  يمارس الحق في الإضراب بطريقة سلمية. | يقترح التنصيص على الطابع السلمي للإضراب ومنع أية أعمال مثل العنف أو تعطيل العمل التي ترى منظمة العمل الدولية أنها لا تحظى بالحماية القانونية، وهو ما تضمنه نصوص قانونية أخرى.  والعرقلة مادامت مقترنة بالاعتداء المادي، يتعين أن تؤدي إلى منع الأجير أو المشغل، وليس فقط احتمال أن تؤدي لذلك.  الاعتصام بأماكن العمل لا يعتبر احتلالا، ما لم يتعلق الأمر بموقع تنفيذ العمل، لأن مكان العمل مفهوم الواسع، (مثلا مقاولة بناء الطريق، يعتبر مكان العمل على طول الطريق رغم أن تنفيذه قد يكون في نقط محددة)، أو (تنفيذ العمل في جناح فقط من أجنحة مكان العمل)، وهو ما يتطلب تدقيق المفهوم. لاسيما أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب.  من الملاحظ أن المادة 27 بعده، تتضمن بدورها منع احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.  وبالنسبة للطرقات ومداخل محل العمل، يتعين أن تكون مغلقة بالكامل، أمام الاحتجاج في جانب منه ليس بمبرر للقول بمنع الولوج.  وبالتالي يتعين نسخ ما تضمنه المشروع في هذا الصدد، حتى لا يكون ذريعة لخرق الحق في الإضراب. |
| 38 | المادة 14  يعتبر الأجراء المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة. | المادة 14  يعتبر ~~الأجراء~~ المشاركون في الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل خلال مدة إضرابهم~~، وفي هذه الحالة لا يمكنهم الاستفادة من الأجر عن المدة المذكورة~~. | توصية رقم 92/1951 بشأن أسس نظام الأجر في حالات النزاع، توصي بتوفير نظام عادل لتسوية النزاعات بما في ذلك حالات الإضراب، لضمان حقوق العمال وتنظيم الإجراءات بطريقة فعالة.  اعتبار بعض الإضرابات تستمد مشروعيتها من الدفاع عن المقتضيات القانونية للشغل، التي من المفترض أن تتدخل الدولة للسهر على تطبيقها.  استحضار توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان الرامية إلى التنصيص على حالات الاستثناء التي لا يمكن فيها تطبيق مبدأ "الأجر مقابل العمل" إذا ما كان سبب الإضراب من الأساس هو عدم أداء الأجر من قبل المشغل، مع احترام المساطر الإدارية المتبعة قبل الاقتطاع.  على المستوى الدولي، لاتزال هناك بعض الدول لا تعتمد مبدأ الأجر مقابل العمل (العراق نموذجا)، لاسيما أن معظم المطالب تتعلق بالحرية النقابية والحد الأدنى للأجر وباقي أحكام النصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالشغل، فكيف يقتطع من الأجر والحال أن الجهة المشغلة لم تحترم القانون؟ |
| 39  40 | المادة 15  يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية. | المادة 15  يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على الصعيد الوطني في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة أو وحدات معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات أو الجمعية أو المجموعة المهنية ~~الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني~~، وذلك طبقا لأنظمتها الأساسية. | * قد يكون الإضراب موجها ضد مشغل في وحدات ما، وليس عاما، ومن شأن التنصيص على الأنشطة أن يضر بوحدات أخرى غير معنية بالاحتجاج. * في إطار الملاءمة مع التعديل المقترح على المادتين 3 و4 أعلاه، خاصة أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي تحدث عن المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة بطريقة قانونية. |
| 41  42  43  44  45  46  47  48 | المادة 16  يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام للأجراء، الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.  يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.  يجتمع الجمع العام بصورة قانونية بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة، ويتخذ قرار الإضراب بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.  تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب. | المادة 16  يمكن أن يتخذ قرار الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة من قبل الجمع العام ~~للأجراء~~، للفرع المحلي للنقابة أو الجمعية المهنية أو مجموعة من الأجراء، ~~الذي يجب أن تدعو إليه الجهة الداعية إلى الإضراب خلال خمسة عشر (15) يوما على الأقل من التاريخ المزمع عقد الجمع العام فيه.~~  ~~يجب تبليغ المشغل بكيفية رسمية من قبل الجهة المذكورة بتاريخ ومكان انعقاد الجمع العام، وذلك سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ انعقاده.~~  يجتمع الجمع العام بصورة قانونية ~~بحضور ما لا يقل عن ثلاثة أرباع (4/3) أجراء المقاولة أو المؤسسة،~~ ويتخذ قرار الإضراب، طبقا للأنظمة الأساسية للجهة الداعية له، ~~بواسطة الاقتراع السري بالأغلبية المطلقة للأجراء الحاضرين.~~  تقوم الجهة الداعية للإضراب بإعداد محضر اجتماع الجمع العام المذكور، تضم إليه لائحة الحضور. ~~الذي يجب أن يتضمن عدد أجراء المقاولة أو المؤسسة المعنية، وعدد الحاضرين منهم في الجمع العام، والنسبة التي يمثلونها من مجموع الأجراء، وأسماءهم وأرقام بطائقهم الوطنية للتعريف وتوقيعاتهم ونسبة الأغلبية التي اتخذ بموجبها قرار الإضراب~~. | اشتراط ¾ من أجراء المؤسسة أو المقاولة شرط تعجيزي، خاصة الوحدات الكبرى وذات التوسع الترابي، كما أن الأمر يندرج في إطار المساس باستقلالية العمل النقابي، الذي يجتمع وفق الشكليات المحددة في أنظمته الداخلية، وأن الجهة المشغلة لا مصلحة لها في الإجراءات المتعلقة بعقد الاجتماعات، بل مصلحتها تكمن في إشعارها بالإضراب فقط، والغرض من هذا المقتضى هو تدخل المشغل من أجل إفشال الإضراب.  توصيات منظمة العمل الدولية "بأن تضمن التشريعات توفر النصاب والغالبية المطلوبة لاتخاذ قرار الإضراب في حدود معقولة، وليس بالمستوى الذي يجعل ممارسة حق الإضراب عملا صعبا أو مستحيلا"، وهذه الحدود المعقولة هي تلك المتضمنة في الأنظمة الأساسية للجهات الداعية للإضراب.  على مستوى التجارب الدولية، المشاركة بنفسها لا تصل إلى هذا الرقم (اليابان 30 إلى 50%)، (الولايات المتحدة 20 إلى 40%) (السويد 40 إلى 60%)... إلخ.  وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي "لكل المنظمات النقابية والجمعيات المهنية المؤسسة والمعترف بها قانونيا الحق في الدعوة إلى الإضراب متى توفرت لها التمثيلية".  كما يمكن أن يحدد النصاب المطلوب في الإعلان عن الإضراب وكيفية عقد الجمع العام وشروطه في الاتفاقيات الجماعية، ويأخذ بعين الاعتبار حجم وهيكلة كل مؤسسة على حدة.  ومن جهة أخرى أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف مقتضيات الإعلان عن تاريخ ومكان انعقاد الجمع العام قبل انعقاده الإفصاح عن المعلومات الخاصة بالأجراء، بما في ذلك ارقام بطائقهم الوطنية وتوقيعاتهم، واحترام العمل الداخلي واستقلالية النقابات، وقد نصت الفقرة الثانية من الفصل 8 من الدستور على أنه "يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية". |
| 49 | المادة 17  يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية:  1- اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب؛  2- الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب؛  3- أمكنة تنفيذ الإضراب؛  4- تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب؛  5- المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها .  وإذا تعلق الأمر بإضراب بهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه ، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب. | المادة 17  يجب أن يتضمن قرار الإضراب على الصعيد الوطني البيانات التالية:  1- اسم النقابة الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني التي اتخذت قرار الإضراب؛  2- الأسباب الداعية إلى اتخاذ قرار الإضراب؛  3- أمكنة تنفيذ الإضراب؛  4- تاريخ وساعة الشروع في تنفيذ الإضراب؛  5- المدة أو المدد المزمع خوض الإضراب خلالها .  وإذا تعلق الأمر بإضراب بهم مقاولة أو مؤسسة واحدة، أو عدة مقاولات أو مؤسسات متعددة، وجب أن يتضمن قرار الإضراب بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة على حدة، البيانات الواردة في البنود المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، ما لم تكن متشابهة، ويرفق بنسخة من محضر اجتماع الجمع العام للأجراء الذي اتخذ قرار الإضراب. | لا غاية من تكرار البيانات بالنسبة لكل مقاولة أو مؤسسة، إذا كانت متشابهة. |
| 50  51  52  53 | المادة 18  مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب بتبليغ المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك خمسة عشر (15) يوما على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.  غير أن المدة المذكورة تخفض إلى خمسة (5) أيام، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم. | المادة 18  مع مراعاة أحكام المادة 7 أعلاه، يتعين قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، قيام الجهة الداعية للإضراب ~~بتبليغ~~ بإشعار المشغل بقرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك ~~خمسة عشر (15) يوما~~ ثلاثة (03) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لخوضه.  يعتبر نشر البلاغ أو البيان المتضمن للدعوة إلى الإضراب للعموم، بمثابة إشعار للجهة المشغلة، والمصالح المركزية أو اللاممركزة للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل.  غير أن لا تطبق المدة المذكورة ~~تخفض إلى خمسة (5) أيام~~، إذا كان سبب الإضراب راجعا إلى عدم أداء المشغل أجور العاملين لديه أو وجود خطر حال يهدد صحتهم وسلامتهم. | في إطار الملاءمة مع التعليل الوارد على المادة 7 أعلاه، مع الإشارة أنه حينما يتعلق الأمر بالصحة والسلامة، ومخافة وقوع ما لا تحمد عقباه، يسمح بتنفيذ الإضراب فورا، حفاظا على سلامة المضربين. |
| 54  55  56  57 | المادة 19  يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب سبعة (7) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :  أ‌) رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل والمنظمات المهنية للمشغلين. إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.  كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة :  ب‌) المشغل ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة. | المادة 19  يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المعنية التالية بقرار الإضراب ~~سبعة (7) أيام~~ ثلاثة (03) أيام على الأقل قبل الشروع الفعلي في تنفيذه :  أ‌) ~~رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والتشغيل~~ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل والمنظمات المهنية للمشغلين. إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب على الصعيد الوطني.  ~~كما يجب أن تحيط الجهة الداعية إلى الإضراب السلطة الحكومية التابع لها قطاع الأنشطة المعني علما بقرار الإضراب، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى ممارسة حق الإضراب في جميع القطاعات أو بعضها أو في قطاع واحد أو في أنشطة معينة داخل نفس القطاع أو في قطاعات مختلفة :~~  ب‌) المشغل ووالي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثل السلطة الحكومية المكلفة ~~بالتشغيل~~ بالشغل على صعيد الجهة أو العمالة أو الإقليم حسب الحالة، إذا تعلق الأمر بممارسة حق الإضراب على صعيد كل مقاولة أو مؤسسة. | تخفيض أجل الإشعار تماشيا مع التعديل المقترح في المادتين 7 و18 أعلاه.  وبهدف عدم تعقيد مسطرة اللجوء إلى ممارسة الإضراب، يتعين أن يتم إشعار السلطة الحكومية المكلفة بالشغل فقط، وهي من يبلغ القطاع الوصي والداخلية.  ثم السلطة الحكومية مكلفة بالشغل وليس التشغيل. |
| 58  59  60 | المادة 20  تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب:  أ) - تأطير الأجراء المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها؛  ب) - السهر باتفاق مع المشغل على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل. وعلى التدابير اللازمة الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة.  وفي حالة عدم الاتفاق يمكن للمشغل أن يطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الخدمات وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.  لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات. | المادة 20  تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها بموجب أحكام هذا القانون التنظيمي ممارسة المهام التالية قبل وأثناء سريان الإضراب:  أ) - تأطير ~~الأجراء~~ المضربين وتدبير ممارسة الإضراب والإشراف على مختلف مراحلها؛  ب) - السهر باتفاق مع المشغل على ضمان استمرار الخدمات الأساسية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل. وعلى التدابير اللازمة الواجب مراعاتها لحفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة الأجراء وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف منهم بتقديم الخدمات المذكورة، يتم الاتفاق عليها في إطار اتفاقيات الشغل الجماعية.  وفي حالة عدم الاتفاق يمكن للمشغل أو المضربين أن يطلبوا من ~~قاضي المستعجلات~~ مفتش الشغل تحديد هذه الخدمات، وما إن كانت تحتاج لاستمرارها، وتعيين الأجراء الذين سيكلفون بتقديمها.  ~~لا يمكن ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات.~~ | من الضروري تحديد حيوية الخدمات الأساسية وأهمية الممتلكات والتجهيزات والآلات في أماكن العمل في القطاع الخاص، والتشجيع على الاتفاقات بين الأطراف لتحديد الحد الأدنى من الخدمة تبعا لخصوصيات القطاعات تتعلق بصحة المواطن وتستجيب لحاجياته الأساسية، سيما أن الفصل 8 من الدستور يؤكد على أن "تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون".  كما يتعين أن "يعمل المشغل على إخطار المواطنات والمواطنين المعنيين بالخدمة، داخل أجل 24 ساعة من الإعلان عن الإضراب، بكل الوسائل المتاحة قانونا، والتدابير المتخذة لضمان استمرارية الخدمات الضرورية/الحيوية".  واعتبارا للطابع الاجتماعي للشغل، فإن تسوية النزاعات يجب أن تتم أولا أمام مفتش الشغل، وليس قاضي المستعجلات، في إطار تمكين هذا المفتش من القيام بأدواره وعدم تهميشه، خاصة أنه جهة مختصة في المجال. |
| 61  62  63 | المادة 21  يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب على حد سواء، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب من المحكمة ترتيب الآثار القانونية، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب. أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين، أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك. | المادة 21  يمكن للمشغل وللجهة الداعية للإضراب على حد سواء، أن يطلب من مفتش الشغل، تتبع تنفيذ الإضراب، واعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية، وإذا تعذر ذلك، أن يطلب من رئيس المحكمة المختصة تعيين مفوض قضائي أو أي شخص آخر مؤهل لذلك، داخل أجل لا يتعدى 48 ساعة لإجراء معاينة لظروف سير الإضراب وللواقعة أو الوقائع المصاحبة له، وأن يطلب من المحكمة ترتيب الآثار القانونية، إذا ثبت حدوث أي عرقلة لممارسة حق الإضراب. ~~أو عرقلة حرية العمل بالنسبة للمشغل والأجراء غير المضربين،~~ أو أي خرق لأحكام هذا القانون التنظيمي أثناء سريان الإضراب، ~~دون المساس بحق النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية وإنجاز الأبحاث اللازمة إذا اقتضى الأمر ذلك.~~ | اللجوء إلى القضاء في النزاعات الشغلية إجراء مبالغ فيه، لذا يتعين ملاءمة هذه المادة مع مقتضيات مدونة الشغل التي أحالت على مفتش الشغل/العون المكلف بتفتيش الشغل، في أزيد من 102 إجراء.  تماشيا مع موقف الفريق المعلن عنه في إطار تعديل المادة 13 أعلاه، ومقترح نسخ الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي، واعتبارا للطابع السلمي للإضراب، يقترح حذف عرقلة حرية العمل.  الإضراب حق مكفول بمقتضى الدستور، ويكتسي طابعا سلميا، أي لا وجود لأية علاقة بين الأحداث التي تكتسي طابعا جرميا والحق في الإضراب، مما يغيب معه أي دور للنيابة العامة في الإضراب، لكونه سلمي ومؤطر قانونا، لذا يقترح حذف هذا المقتضى، والاقتصار على الأدوار المنوطة بها في إطار القواعد العامة.  وفي هذا يقترح تبني توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، باعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية المنصوص عليها في المواد من 551 إلى 581 من مدونة الشغل. |
| 64  65 | المادة 22  للجهة الداعية للإضراب كلما اقتضت الظروف ذلك إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا.  كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.  وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ثلاثين (30) يوما من بدءها. | المادة 22  للجهة الداعية للإضراب كلما اقتضت الظروف ذلك إنهاء الإضراب أو إلغاءه أو توقيفه مؤقتا.  كما يمكن للأطراف المعنية، في كل وقت وحين الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.  وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض بشأن الملف المطلبي، فإنه يمكن استئنافه دون التقيد بالآجال المنصوص عليها في المادة 18 من هذا القانون التنظيمي، إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج، داخل أجل ~~ثلاثين (30)~~ خمسة عشر (15) يوما من بدئــها. | تقليص الآجال إلى 15 يوما من أجل حمل المشغل على تنفيذ التزاماته وتعهداته في أقرب وقت ممكن، خاصة حينما يتعلق الأمر بشروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، وتوقف الأجر... إلخ.  إصلاح خطأ. |
| 66  67 | المادة 23  لا يجوز في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه.  يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة. | المادة 23  لا يجوز في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للملف المطلبي، اتخاذ قرار إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها، إلا بعد انصرام أجل ~~سنة~~ ثلاثة (03) أشهر على الأقل يبتدئ من تاريخ إنهاء الإضراب أو إلغائه، ما لم يتراجع المشغل عن التزاماته، أو يحل أجل تنفيذيها دون أن قيامه بذلك.  يعتبر الاتفاق المبرم المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه ملزما للأطراف، على الرغم من جميع الاتفاقات الأخرى السابقة. | تقليص الأجل من أجل حمل المشغل على تنفيذ التزاماته وتعهداته.  التنصيص على أن هذه الآجال تصبح لاغية إذا تراجع المشغل أو تملص من تنفيذ التزاماته وتعهداته، ففي هذه الحالة لا يمكن وقف الإضراب إلى حين مرور الأجل المحددة. |
| 68 | المادة 24  يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا. | المادة 24  يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا، أو استغلالها في غير الأغراض المعدة لها سلفا. | توسيع المنع ليشمل حالة عدم نقل أو ترحيل الآليات والأجهزة، لكن مع إمكانية تغيير طبيعة استغلالها بعين المكان. |
| 69  70 | المادة 25  يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.  ويمكنه في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها. | المادة 25  يجب على المشغل الامتناع عن الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاولة أو المؤسسة بسبب ممارسة حق الإضراب.  ويمكنه للمشغل والمضربين في حالة الإضرار بممتلكات المقاولة أو المؤسسة، لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع، أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية، إذا تعذر الوصول إلى تسوية النزاع عن طريق مفتش الشغل، تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية ممتلكات المقاولة أو المؤسسة وحفظ الصحة والسلامة المهنية أو إغلاقها الجزئي أو الكلي مؤقتا حسب وضعية المقاولة وطبيعة نشاطها. | اللجوء إلى القضاء في النزاعات الشغلية إجراء مبالغ فيه، لذا يتعين ملاءمة هذه المادة مع مقتضيات مدونة الشغل التي أحالت على مفتش الشغل/العون المكلف بتفتيش الشغل.  ومن جهة أخرى، وتبعا لتوصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، يتعين تخويل الحق في طلب التدخل للمضربين والمشغل على حد سواء، احتراما لمبدأ التوزان في حماية المصالح، وفق معايير منظمة العمل الدولية. خاصة أن ما يتعلق بشروط حفظ الصحة والسلامة داخل أماكن العمل، لم يعط فيه حق التدخل للأجير، رغم أنه معني بشكل مباشر بهذا التدبير. |
| 71 | المادة 26  يمكن للمشغل في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة. | ~~المادة 26~~  ~~يمكن للمشغل في حالة ممارسة الإضراب خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي أن يطالب الجهة الداعية للإضراب والأجراء المضربين بالتعويض عن الخسائر والأضرار التي لحقت بالمقاولة من جراء الإضراب الذي تمت ممارسته بها بكيفية غير مشروعة.~~ | الإضراب حق مكفول بمقتضى الدستور، ويكتسي طابعا سلميا، أي لا وجود لأية علاقة بين الأحداث التي يمكن أن تلحق أضرارا بالمشغل وممارسة الحق في الإضراب، مما يغيب معه أي مجال للمطالبة بالتعويض جراء ممارسة الحق في الإضراب، لكونه سلمي ومؤطر قانونا، لذا يقترح حذف هذا المقتضى، والاقتصار على ما هو مؤطر في سياق القواعد العامة للقانون.  وفي هذا يقترح تبني توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان، باعتماد آليات تسوية نزاعات الشغل الجماعية المنصوص عليها في المواد من 551 إلى 581 من مدونة الشغل، بدل المطالبة بالتعويض.  وفتح هذا المجال، من شأنه أن يشكل قيدا جديدا على ممارسة الحق في الإضراب، لكون المشغل بإمكانه أن يدلي بأتفه الأشياء لتبرير مطالبته بالتعويض، لاسيما أن المقاولة أو المؤسسة المعنية بالإضراب تلحق بها خسائر كبيرة نتيجة توقف عملية الإنتاج، وهو ما لا يمكن أن يتحمله المضرب. |
| 72 | المادة 27  يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب. | ~~المادة 27~~  ~~يمنع على الأجراء المضربين احتلال أماكن العمل خلال مدة سريان الإضراب.~~ | تبعا للتعليل المقدم بشأن حذف المادة 13 أعلاه، التي نصت على عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب، يقترح هنا أيضا التأكيد والتنصيص على الطابع السلمي للإضراب ومنع أية أعمال مثل العنف أو تعطيل العمل، التي ترى منظمة العمل الدولية أنها لا تحظى بالحماية القانونية، وهو ما تضمنه نصوص قانونية أخرى.  وجدير بالذكر أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب.  وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف المادتين 27 و40 من هذا المشروع.  وبالتالي يتعين نسخ ما تضمنه المشروع في هذا الصدد، حتى لا يكون ذريعة لخرق الحق في الإضراب. |
| 73  74  75 | المادة 28  يمكن لرئيس الحكومة في حالة حدوث آفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية أن يـــــأمر بصفة استثنائية بموجب قرار معلل بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة. | المادة 28  يمكن لرئيس الحكومة في حالة حدوث ~~آفات أو كوارث~~ كارثة طبيعية أو ~~أزمة وطنية~~ وقع تهديد للنظام العام أن يطلب من قاضي المستعجلات بمكان الإعلان عن الإضراب، استصدار ~~يـــ~~ـأمر ~~بصفة استثنائية بموجب قرار معلل بمنع الإضراب أو وقفه~~ بـــــــــوقفه لمدة محددة. | رئيس الحكومة خصم في الإضراب، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، لأنه سلطة تنفيذية، إما مدبرة للقطاع العام أو وصية على القطاع الخاص، وبالتالي لا ينبغي أن يتحول إلى خصم وحكم في آن واحد، لما يتضمنه هذا المقتضى من اختلال على مستوى مبدأ التوازن في حماية مصالح الأطراف، وهو ما يتطلب تخويل البت فيه للقضاء، باعتباره جهة مستقلة ومحايدة، تماشيا مع توصية المجلس الوطني لحقوق الإنسان.  ومن جهة أخرى الحديث عن أزمة وطنية في قانون تنظيمي مبالغ فيه، وغير محددة بدقة، مما يقترح معه التطرق إلى المساس بالنظام العام، (أنظر المادة 29 بعده)، والحديث عن المفرد في الكوارث، لأن الكارثة الواحدة بالإمكان أن تكون سببا في وقف الإضراب، بدل انتظار أن تقع عدة كوارث، كما أن مفهومي الكارثة الطبيعية والنظام العام محددين قانونا.  والقرار الصادر بمناسبة وقف الإضراب، لا ينبغي أن يصل للمنع، لكونه حق مكفول دستوريا، لا يلغى بمجرد قرار، بل يستوجب وقفه والتوجه نحو البحث عن تسوية للنزاع في إطار العلاقة الشغلية (القضاء في المادة 29 بعده يعلق الإضراب فقط ولا يلغيه). |
| 76 | المادة 29  يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية. | ~~المادة 29~~  ~~يمكن تعليق الإضراب بمقتضى أمر لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في حالة ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الخدمات الأساسية في حدودها الدنيا، بناء على طلب من رئيس الحكومة وبمبادرة من السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية.~~ | حذف هذه المادة لكون تهديد النظام العام تم تنظيمه ضمن التعديل المقدم على المادة 28 أعلاه، كما أن الخدمات المقدمة في إطار المرافق الحيوية مؤطرة بالمادة 34 بعده. |
| 77 | الباب الثالث  شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب  في القطاع العام  المادة 30  علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و 15 و 16 و 17 (الفقرة الثانية) و 19 و 24. | الباب الثالث  شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب  في القطاع العام  المادة 30  علاوة على الأحكام العامة المنصوص عليها في الباب الأول أعلاه تطبق أحكام الباب الثاني من هذا القانون التنظيمي على ممارسة حق الإضراب من قبل الأجراء العاملين بالقطاع العام، ~~باستثناء أحكام المواد 8 (الفقرة الثانية) و 15 و 16 و 17 (الفقرة الثانية) و 19 و 24.~~ | يعتبر الجزء الثاني من هذه المادة تضييقا مباشرا على ممارسة الحق في الإضراب، مما يتعين حذفه، على اعتبار أن الفقرة الثانية من المادة 8 اقترح حذفها في تعديل سابق، والمادة 15 تسمح بإمكانية الإعلان عن الإضراب العام في الوظيفة العمومية، أي جميع القطاعات، والمادتين 16 (الفقرة الثانية) و17، تسمحان للتنظيمات النقابية المحلية بممارسة الحق في الإضراب على مستوى مؤسسة محلية، (الجماعات الترابية نموذجا)، في حين المادة 24 تمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وباقي وسائل عمل المقاولة أو المؤسسة كلا أو بعضا، أو استغلالها في غير الأغراض المعدة لها سلفا.  والاحتفاظ بهذا المقتضى، تضييق خطير على ممارسة الحق في الإضراب. |
| 78 | المادة 31  يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.  يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. | المادة 31  يمكن أن يتخذ قرار الإضراب في القطاع العام، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي على الصعيد الوطني من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.  كما يمكن أن يتخذ على المستوى المحلي أو الجهوي، وفق نفس الشروط والكيفيات، من قبل الجهاز التداولي المختص لإحدى النقابات الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد المحلي أو الجهوي، أو من طرف مجموعة من المهنيين.  يقصد في مدلول هذا القانون التنظيمي بالقطاع العام كل المرافق التابعة للدولة أو للجماعات الترابية أو للمؤسسات أو للمقاولات العمومية أو لكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام. | تبعا لما تطرق له المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، يقترح في هذا الصدد إضافة مقتضيات خاصة لتنظيم الإضراب في المرافق العمومية المحلية والجهوية، بما يتناسب مع خصوصياتها واحتياجاتها، وذلك لضمان التوازن بين حقوق العاملين والمرتفقين على حد سواء.  مع استحضار أن بعض المرافق العمومية المحلية أو الجهوية تتمتع بالشخصية الاعتبارية (الجماعات الترابية نموذجا)، وبالاستقلال المالي والإداري، وأخرى مسيرة بطريقة مستقلة، مما يحتمل معه وجود الحاجة إلى ممارسة الحق في الإضراب على المستوى المحلي أو الجهوي. |
| 79  80  81 | المادة 32  يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، سبعة (7) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه :  - رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل؛  - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، وإلى مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، وكل مسؤول عن المرفق العمومي المعني ؛  - عامل العمالة أو الإقليم المعني. | المادة 32  يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب أن تحيط علما الجهات المشار إليها بعده بقرار الإضراب في أحد المرافق العمومية أو في بعضها أو في جميعها، ~~سبعة (7)~~ ثلاثة (03) أيام على الأقل قبل تاريخ الشروع الفعلي في تنفيذه:  ~~- رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل؛~~  - السلطات الحكومية التابع لها المرفق المعني، أو التي تمارس الوصاية والإشراف عليه إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية، أو ~~وإلى~~ مدير المؤسسة أو المقاولة العمومية المعنية، أو ~~و~~كل مسؤول عن المرفق العمومي المعني؛  ~~- عامل العمالة أو الإقليم المعني.~~  - أو ممثل المصالح الجهوية أو المحلية اللاممركزة، إذا تعلق الأمر بمؤسسة أو مقاولة عمومية ذات طبيعة جهوية أو محلية. | أجال مبالغ فيها، ولا تأخذ كذلك، بعين الاعتبار الحالات الطارئة أو الخطر الحال، وحالة المطالب الاستعجالية الخاصة بالحقوق وتنفيذ الالتزامات وقضايا الصحة والسلامة.  على المستوى الدولي، في ألمانيا 48 ساعة، والبرازيل 48 ساعة، وفرنسا 5 أ أيام...، كما أن منظمة العمل الدولية في إرشاداتها أكدت على وجوب أن لا تكون مدة الإشعار طويلة جدا لكونها تقيد الحق في الإضراب بدون وجه حق.  والملاحظ أن هناك قضايا لها أثار أقوى من الإضراب في مؤسسة عمومية، من قبيل المظاهرات بالطرق العمومية، والتجمهر، ورغم ذلك، فالمشرع حدد في الفصل الثاني عشر من ظهير شريف رقم 1.58.377 بشأن التجمعات العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه، التصريح المسبق (ثلاثة أيام كاملة على الأقل).  ومن جهة ثانية كل الجهات المعنية بالإشعار على مستوى هذه المادة، لها صلة وصل بينها، مما يتعين معه تبسيط مسطرة الإشعار من خلال الاقتصار على إشعار الجهة المعنية بشكل مباشر، وهذه الأخيرة هي التي يتعين عليها إشعار باقي الأطراف، بما في ذلك رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية والوظيفة العمومية والتشغيل، وعامل العمالة أو الإقليم المعني.  الابقاء على هذا المقتضى يعتبر تعقيدا لممارسة هذا الحق المخول دستوريا. |
| 82  83  84  85  86  87 | المادة 33  لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب:  - القضاة وقضاة المحاكم المالية؛  - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي؛  - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة؛  - رجال وأعوان ومساعدو السلطة، وجميع فئات الموظفين العاملين بوزارة الداخلية؛  - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون:  - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة ؛  - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج؛  - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها؛  - موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح؛  - القيمون الدينيون؛  - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.  كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب:  - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة؛  - الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب. | المادة 33  لا يمكن للفئات التالية ممارسة حق الإضراب:  - القضاة ~~وقضاة المحاكم المالية~~؛  - موظفو إدارة الدفاع الوطني وأفراد القوات المسلحة الملكية والدرك الملكي؛  - موظفو الأمن الوطني والقوات المساعدة؛  - رجال وأعوان ~~ومساعدو~~ السلطة، ~~وجميع فئات الموظفين العاملين~~ بوزارة الداخلية؛  - الموظفون الديبلوماسيون والقنصليون:  - موظفو وأعوان إدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة حاملو السلاح؛  - موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج حاملو السلاح ؛  - موظفو الهيئة الوطنية للوقاية المدنية وجميع الفئات الأخرى العاملة بها؛  - موظفو وأعوان المياه والغابات حاملو السلاح؛  - القيمون الدينيون؛  - مراقبو الملاحة الجوية والبحرية.  ~~كما لا يمكن للأشخاص الآتي ذكرهم ممارسة حق الإضراب:~~  ~~- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة؛~~  ~~- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية بأماكن العمل أثناء فترة سريان الإضراب.~~ | من جهة أولى أكد المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على أنه يتعين تضييق هذا النص بهدف عدم حرمان الموظفين العموميين من حقهم في الإضراب، وذلك بما يتوافق مع توجهات منظمة العمل الدولية، والتجارب المقارنة الفضلى، التي تحصر المنع في حملة السلاح، الوظائف الممنوعة بموجب أنظمتها الخاصة.  ومن جهة ثانية أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على حصر لائحة الفئات التي لا يحق لها ممارسة حق الإضراب بما يتلاءم مع مبادئ منظمة العمل الدولية ونقل بعضهم إلى الفئات التي تستلزم الحد الأدنى من الخدمة وتمتيعهم بالضمانات البديلة للتفاوض الجماعي تعويضا لهم عن هذا القيد، كما دعا إلى عدم مد المنع إلى كافة الوزارات، وجعله مقتصرا فقط على من يتحملون مسؤوليات باسم الدولة.  ومن جهة ثالثة جاء في قرار المحكمة الدستورية عدد 238/24 وتاريخ 10 يونيو 2024 "حيث إنه، لئن كانت المادة 23 من القانون التنظيمي المتعلق بالأحزاب السياسية تمنع رجال السلطة وأعوانها، وكذا الأشخاص الذين لا يمكنهم  ممارسة الحق النقابي، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره  بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الآخرة 1386 (12 أكتوبر 1966)، وأن المادة 66 من القانون التنظيمي المذكور تحدد العقوبات الخاصة بالمخالفين لمقتضيات المادة 23 سالفة الذكر، فإنه، يؤخذ من الفصل الرابع من المرسوم المذكور، أن المنع من ممارسة الحق النقابي يقتصر على حاملي السلاح، وهي الفئة التي لا يندرج ضمنها المطعون في أهليته، وأنه يستنتج من أوراق الملف ومستنداته ولاسيما  كتاب السيد والي جهة  فاس - مكناس عامل عمالة فاس، المسجل بالأمانة العامة لهذه المحكمة في 7 يونيو 2024، أن السيد (م ـ كـ) كان يمارس مهامه في إطار "متصرف ممتاز تابع لوزارة الداخلية" (عمالة فاس)، ولم تسند إليه وقت ترشيحه لانتخابات أعضاء مجلس النواب يوم 8 سبتمبر 2021 أي مهمة  من مهام هيئة رجال السلطة، المنصوص عليها في الظهير الشريف رقم 1.08.67 الصادر في 27 من رجب 1429(31 يوليو 2008)، مما يبقى معه الدفع بخرق المادة 23 المذكورة أعلاه غير مؤسّس". |
| 88  89  90  91 | الباب الرابع  أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية  المادة 34  يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ولا سيما منها :  - المؤسسات الصحية؛  - المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها؛  - مرافق الأرصاد الجوية؛  - مرافق النقل السككي؛  - قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه؛  - شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛  - شركات صناعة وتوزيع الأدوية وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛  - مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛  - المصالح البيطرية؛  - مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء؛  - مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية؛  - مرافق التطهير السائل والصلب؛  - مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها؛  يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.  وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها.  ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها. | الباب الرابع  أحكام خاصة بالإضراب في المرافق الحيوية  المادة 34  يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، شريطة توفير حد أدنى من الخدمة في هذه المرافق، ~~ولا سيما منها :~~  ~~- المؤسسات الصحية؛~~  ~~- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها؛~~  ~~- مرافق الأرصاد الجوية؛~~  ~~- مرافق النقل السككي؛~~  ~~- قطاعات النقل البري بمختلف أصنافه؛~~  ~~- شركات الاتصال السمعي البصري العمومي؛~~  ~~- شركات صناعة وتوزيع الأدوية وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي؛~~  ~~- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ؛~~  ~~- المصالح البيطرية؛~~  ~~- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء؛~~  ~~- مرافق إنتاج وتوزيع المواد الطاقية؛~~  ~~- مرافق التطهير السائل والصلب؛~~  ~~- مرافق جمع النفايات بجميع أصنافها؛~~  تحدد المرافق الحيوية بإتفاق سابق عن ممارسة الإضراب، بين الأطراف، يتضمن معايير الحد الأدنى للخدمة، وكيفيات تنظيمها، بما في ذلك نطاقها ومدتها.  ~~يحدد اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب والمشغل المعني بمساهمة السلطة أو السلطات الإدارية المحلية المختصة عند الاقتضاء، الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها في المرافق المذكورة وكذا الأجراء المكلفين بتوفيرها.~~  وفي حالة تعذر إبرام هذا الاتفاق، يتعين على المشغل استصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات يحدد بموجبه الحد الأدنى المذكور والأجراء المكلفين بتوفيرها.  ~~ويمكن تتميم لائحة المرافق الحيوية التي تستوجب توفير حد أدنى من الخدمة بها بقانون بعد استشارة المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو ذات تمثيلية على الصعيد الوطني والمنظمات المهنية للمشغلين التابع لها المرفق المعني عند وجودها.~~ | تتميم اللائحة بقانون من شأنه أن يحرم العديد من الأجراء من ممارسة حقهم المضمون في الإضراب مع كل توسيع جديد.  القول بتسارع وتطور البنيات الصناعية والأنماط المهنية الجديدة، ليس بمبرر للإحالة على قانون، ولا يمكن أن تطرأ عليه تغييرات أكثر مما طرأ على القانون التنظيمي رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور (11 تعديل).  والحال أن بلادنا راكمت مكتسبات هامة على مستوى تدبير الإضراب في القطاعين العام والخاص.  وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان على مأسسة الحوار الاجتماعي وتشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقية الشغل الجماعية داخل المقاولات لمعالجة الإشكالات المتعلقة بتحديد معايير الحد الأدنى للخدمة، مع مراعاة الخصوصيات؛ وكذا تحديد كيفيات تنظيم المرافق الحيوية بالتفصيل بما في ذلك نطاق ومدة الخدمة في نص من درجة أدنى أو في الاتفاقيات الجماعية، بشكل سابق عن ممارسة الإضراب، وينبغي أن يكون واضحا وقابلا للتطبيق.  كما أوصى ذات المجلس بحذف المقتضى المتعلق بتدخل السلطات المحلية في تحديد الحد الأدنى من الخدمة.  والملاحظ أن التنصيص توفير حد أدنى في معظم القطاعات يجعل ممارسة الإضراب غير ذي جدوى، مما يتعين معه الحد من هذه القضايا، حتى يتم التجاوب من طرف المشغل مع الجهة الداعية للإضراب ومعالجة ملفها المطلبي، فتوفير حد أدنى من الخدمة في معظم المرافق وأجرأة مبدأ الأجر مقابل العمل، يعني بشكل مباشر القضاء على هذا الحق الدستوري. |
| 92 | الباب الخامس  العقوبات  المادة 35  علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل. | ~~الباب الخامس~~  ~~العقوبات~~  ~~المادة 35~~  ~~علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل أجير مارس الإضراب في القطاع العام أو القطاع الخاص، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالأجراء الجاري بها العمل.~~ | القانون التنظيمي لا ينبغي أن يتضمن عقوبات تخص حق مكفول دستوريا، لاسيما أن ممارسة الإضراب سلمية.  تغليب الطابع الزجري على إطار تشريعي الغاية منه هي تنظيم حق اٌضراب، وإحاطته بالضمانات القانونية الضرورية لممارسته، وهو ما يخلق حسب المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي انطباعا غير إيجابي وتوجسي تجاه المبادرة التشريعية برمتها.  تخصيص 12 مادة للجزاءات والعقوبات السالبة للحرية والغرامات مع الإحالة على العقوبات الجنائية الأشد، لا ينسجم مع فلسفة وضمانات هذا الحق، والغرامات مبالغ فيها. معالجتها يتعين أن تكون في إطار اتفاقات جماعية، وبعقوبات ذات طابع تأديبي.  عدم الخوض في تفاصيل المسائل التأديبية والجنائية والمدنية، والاحتكام في ذلك للقوانين السارية النفاذ، تجنبا للازدواجية.  عقوبات تافهة للمشغلين، وأخرى قاسية للشغيلة.  واعتبارا لكون الحق في الإضراب من الحقوق الأساسية، فإنه يتعين استبعاد كل أشكال العقوبات المقترحة في هذا المشروع التكبيلي.  وقد أوصى المجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف الإحالة على مجموعة القانون الجنائي ما لم يتعلق الأمر بالتهديد أو العنف، وحذف المقتضيات المتعلقة بالعقوبات الجنائية الأشد خاصة المواد 39، 40 و41. |
| 93 | المادة 36  يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.  ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة. | المادة 36  يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أو منظمة مهنية للمشغلين أو منظمة نقابية عرقلت ممارسة الأجراء حقهم في الإضراب خلافا لما هو منصوص عليه في المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.  ~~ويعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل أجير ارتكب نفس الفعل خلافا لأحكام المادة 9 المذكورة.~~ | نفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. |
| 94 | المادة 37  يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين محل الأجراء المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة. | المادة 37  يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل مشغل أحل أجراء آخرين أو أي شخص آخر، محل ~~الأجراء~~ المضربين خلافا لأحكام الفقرة الأولى من المادة 10 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرات الثانية والثالثة والرابعة من المادة المذكورة. | إضافة أي شخص آخر، لأن المشغل قد يلجأ إلى إحلال أفراد عائلته أو غيرهم ممن لا تنطبق عليهم صفة أجير، محل المضربين. |
| 95 | المادة 38  يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ. خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب. | المادة 38  يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل مشغل اتخذ. خلافا لأحكام المادة 11 أعلاه، إجراء تمييزيا أو تعسفيا أو تأديبيا أو زجريا ضد أجرائه بسبب ممارستهم حق الإضراب. | تماشيا مع التعديل المقترح في المادة 11 أعلاه، يقترح في هذه المادة إضافة منع الإجراءات التعسفية أو التأديبية أو الزجرية بسبب ممارسة الحق في الإضراب، من قبيل الانتقال التعسفي أو الحرمان من التعويضات أو التوقيف المؤقت عن العمل أو الفصل، أو فرض دعيرة، أو غيرها من الإجراءات الانتقامية. |
| 96 | المادة 39  يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد. | ~~المادة 39~~  ~~يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 12 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~ | نفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. |
| 97  98  99 | المادة 40  يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.  ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين بطلب من المشغل أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.  دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم. | ~~المادة 40~~  ~~يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل من عرقل حرية العمل خلافا لما هو منصوص عليه في المادتين 13 و 27 من هذا القانون التنظيمي، دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~  ~~ويمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة في الحالات المنصوص عليها في المادتين المذكورتين بطلب من المشغل أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل، بما في ذلك وقف الإضراب.~~  ~~دون الإخلال بتطبيق أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة يعاقب على كل مخالفة للأمر القضائي المذكور بالحبس من شهر إلى ثلاثة (3) أشهر وبغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.~~ | حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.  مع التذكير أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بحذف مقتضيات هذه المادة التي تعاقب على منع احتلال أماكن العمل من جهة، وعاد ليؤكد على حذف هذه المادة (أي المادة 40) وكذا المادة 27 من جهة ثانية.  وجدير بالذكر أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب. |
| 100 | المادة 41  يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد. | ~~المادة 41~~  ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي دون الإخلال بالعقوبات الجنائية الأشد.~~ | حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. |
| 101 | المادة 42  يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار لإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و 16 و 18 و 19 و 23 و 31 و 32 من هذا القانون التنظيمي. | ~~المادة 42~~  ~~يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 30.000 درهم كل من اتخذ قرار لإضراب دون التقيد بأحكام المواد 15 و 16 و 18 و 19 و 23 و 31 و 32 من هذا القانون التنظيمي.~~ | حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. |
| 102 | المادة 43  يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و 25 الفقرة الأولى من هذا القانون التنظيمي. | ~~المادة 43~~  ~~يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادتين 24 و 25 الفقرة الأولى من هذا القانون التنظيمي.~~ | حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. |
| 103 | المادة 44  يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير :  - رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا الأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي ؛  - رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي. | ~~المادة 44~~  ~~يعاقب بغرامة من 5.000 إلى 10.000 درهم كل أجير :~~  ~~- رفض القيام بالخدمات الأساسية التي كلف بتقديمها، خلافا الأحكام البند 2 من الفقرة الأولى من المادة 20 من هذا القانون التنظيمي؛~~  ~~- رفض توفير الحد الأدنى من الخدمة التي كلف بها خلافا لأحكام المادة 34 من هذا القانون التنظيمي.~~ | حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه. |
| 104 | المادة 45  في حالة العود، تضاعف العقوبة.  يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.  لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب. | ~~المادة 45~~  ~~في حالة العود، تضاعف العقوبة.~~  ~~يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي سنتين من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.~~  ~~لتطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.~~ | حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.  ومن جهة ثانية أن حالة العود لا تحتسب إلا إذا أصبح المقرر القضائي حائزا لقوة الشيء المقضي به.  وعبارة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب، مثلها مثل ما من شأنه، الذي نص عليه ظهير 1935 المتعلق بـ "زجر المظاهرات المخالفة للنظام العام وبردع ما يمس بالاحترام الواجب للسلطة" والمشهور بقانون " كل ما من شأنه". |
| 105 | المادة 46  يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.  ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول. | ~~المادة 46~~  ~~يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.~~  ~~ترسل المحاضر إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة داخل أجل أقصاه 24 ساعة من تحريرها داخل أجل معقول.~~ | حذف المادة برمتها، لنفس التعليل المدرج في سياق مقترح حذف المادة 35 أعلاه.  ومن جهة أخرى، هذه المادة تشكل تهميشا حقيقا للأدوار المنوطة بمفتش الشغل، وأن النزاعات الشغلية يتعين تسويتها في إطار مقتضيات مدونة الشغل. |
| 106  107 | الباب السادس أحكام مختلفة وختامية  المادة 47  تؤهل السلطات العمومية المعنية خلال مدة سريان الإضراب لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين.  كما يمكنها، عند الاقتضاء، وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل اللجوء إلى مسطرة التسخير من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية. | الباب السادس أحكام مختلفة وختامية  المادة 47  تؤهل السلطات العمومية المعنية خلال مدة سريان الإضراب لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات، ~~بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها، ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها في وجه العاملين والمرتفقين.~~  كما يمكنها، عند الاقتضاء، ~~وخلافا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل اللجوء إلى مسطرة التسخير~~ اتخاذ التدابير الضرورية من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها وتأمين تزويد السوق بالمواد الأساسية. | جدير بالذكر أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أوصى بحذف مقتضيات هذه المادة التي تعاقب على منع احتلال أماكن العمل من جهة، وعاد ليؤكد على حذف هذه المادة (أي المادة 40) وكذا المادة 27 من جهة ثانية.  كما أن لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية أشارت إلى مشروعية الاعتصام السلمي في أماكن العمل، وتسمح بدعوة غير المضربين للانضمام للإضراب.  المقتضى المتعلق بمسطرة التسخير يتعارض مع الاتفاقية الدولية رقم 105 الخاصة بحظر السخرة، المعتمدة من طرف الجمع العام المنعقد في دورته الأربعين يوم 05 يونيو 1957، حيث نصت المادة 1 منها على أنه "يتعهد كل عضو في منظمة العمل الدولية يصدق هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال عمل السخرة أو العمل القسري، وبعدم اللجوء إليه:  (أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب علي اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم، أو علي التصريح بهذه الآراء، أو  (ب) كأسلوب لحشد اليد العاملة واستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية، أو  (ج) كوسيلة لفرض الانضباط علي العمال، أو  (د) كعقاب علي المشاركة في إضرابات، أو  (هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو القومي أو الديني"  كما المقتضى تراجعي، مقارنة مع ما حققته بلادنا في هذا المجال، نموذج: مرسوم رقم 2.05.1368 صادر في 29 من شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) بوضع الأطر والدرجات المرتبة في سلالم الأجور من 1 إلى 4 في طريق الانقراض.  وقد أوصى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان بحذف المقتضى الأخير من المادة 47 المتعلق بمسطرة السخرة. |
| 108 | المادة 48  تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير. | المادة 48  تعتبر الآجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي آجالا كاملة. ~~لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.~~ | الآجال الكاملة لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير، لذا يقترح حذف هذا التفسير، الذي يشكل إضافة سلبية في النص. |
| 109 |  | مادة جديدة  يصادق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، رقم (87) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، المعتمدة خلال المؤتمر العام المنعقد في 9 يوليوز 1948، في دورته الحادية والثلاثين؛ ورقم ( 135) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، المعتمدة خلال المؤتمر العام المنعقد في 23 يونيو 1971، في دورته السادسة والخمسين؛ ورقم (151) الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، المعتمدة خلال المؤتمر العام المنعقد في 27 يونيو 1978، في دورته الرابعة والستين. | بالموازاة مع إقرار هذا القانون التنظيمي، يتعين المصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعمل النقابي. |
| 110  111 |  | مادة جديدة  - ينسخ الفصل 288 من الفرع السادس من الباب الرابع من الجزء الأول من الكتاب الثالث من مجموعة القانون الجنائي، المصادق عليه بموجب ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962)،كما وقع تغييره وتتميمه.  - ينسخ الفصل الخامس من مرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 رجب 1377 الموافق 5 فبراير 1958) بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي. | التعديل الأول:  "ينص الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي على أنه "يعاقب بالحبس من شهر واحد إلى سنتين وبغرامة من مائتين إلى خمسة آلاف درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط من حمل على التوقف الجماعي عن العمل أو على الاستمرار فيه، أو حاول ذلك مستعملا الإيذاء أو العنف أو التهديد أو وسائل التدليس متى كان الغرض منه هو الإجبار على رفع الأجور أو خفضها أو الإضرار بحرية الصناعة أو العمل.  وإذا كان العنف أو الإيذاء أو التهديد أو التدليس قد ارتكب بناء على خطة متواطأ عليها، جاز الحكم على مرتكب الجريمة بالمنع من الإقامة من سنتين إلى خمس سنوات".  وقد تم رفع الحد الأدنى للغرامة الجنحية ليصبح هو 200 درهم بمقتضى الفصل الثاني من القانون رقم 80.3 المغير بموجبه مجموعة من فصول مجموعة القانون الجنائي، الصادر بتنفيذه ظهير 1.81.283 بتاريخ 11 رجب 1402 الموافق لـ 06 مايو 1982، ليكن بذلك التعديل الوحيد الذي مس بهذا الفصل وفي اتجاه سلبي.  ومنذ إصدار مجموعة القانون الجنائي المغربي بتاريخ: 28 جمادى الثانية 1382 الموافق لـ 26 نونبر 1962، وهذا الفصل المشؤوم يجر العديد من الأجراء إلى السجن، فالتاريخ المغربي حافل بمنع المسيرات العمالية واقتحام الاعتصامات وصولا إلى استعمال الرصاص كما وقع في عدة محطات أبرزها محطتي 20 يونيو 1981 بالدار البيضاء، و14 دجنبر 1990 بفاس، مما جعل منه فصل يساهم في هدم واجتثاث الحركة النقابية بدل بنائها على أسس دستورية وديمقراطية، وفي نفس الوقت أداة في يد المشغل من أجل إعلان حرب مستمرة ضد المطالب الشرعية للأجراء، وإضعاف التضامن الاجتماعي بينهم وتفيئهم، وبالتالي بلوغ الهدف المنشود للباطرونا المتمثل في عدم وقف آلة الإنتاج واستمرار تدفق الأرباح بمنطق استغلال القوي للضعيف، وضمان خضوع وركوع الأجير للمشغل.  وحيث أن المشرع المغربي لما اصدر مجموعة القانون الجنائي، نقلا عن نظيره الفرنسي لم ينهج أسلوب الملاءمة بل اقتبس الفصلين 414 و415 من القانون الجنائي الفرنسي كما وضعا ليطبقا بفرنسا سنة 1810، ولم يستمر في نقل تجربة هذا الأخير الذي عمد سنة 1972 إلى نسخ الفصل 415، ثم إلى تعديل وتغيير الفصل 414 وذلك بجعله هو الفصل 431-1 الذي أرسى من خلاله التوازن بين حرية العمل والتعبير والتجمهر والتظاهر... وتنزيل العقاب على الاتفاق المسبق في المس بها، كما لم يلاءم النص مع الدستور الذي أكد مند صدور أول نسخة منه بتاريخ: 07 دجنبر 1962 على أن " حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته" بل بقي متمسكا ووفيا لروح رؤية أروبا القروسطية ( الصناعية) للعمل النقابي.  وحيث أن دستور المملكة لفاتح يوليوز 2011 يؤكد على احترام الثوابت الأساسية للعمل النقابي، من احترام الحريات النقابية وحق الانتماء النقابي والحق في الاضراب، عبر تنصيصه في التصدير على " وإدراكا منها بضرورة تقوية الدور الذي تضطلع به على الصعيد الدولي، فإن المملكة المغربية، العضو العامل النشيط في المنظمات الدولية تتعهد بالتزام ما تقتضيه مواثيقها من مبادئ وحقوق وواجبات، وتؤكد تشبثها بحقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا"، كما أنها تؤكد وتلتزم بحماية منظومة حقوق الإنسان وحظر ومكافحة كل أشكال التمييز بسبب الانتماء الاجتماعي، و تضيف في الفقرة الأولى من الفصل الثامن على أن المنظمات النقابية للأجراء تساهم "في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها، ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية في نطاق احترام الدستور والقانون"، وفي الفقرة الثانية من الفصل 29 على "أن حق الإضراب مضمون، ويحدد قانون تنظيمي شروط وكيفيات ممارسته"، هذا إلى جانب التأكيد في أول فقرة من التصدير على مرتكزات الدولة الحديثة، من إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم في نطاق التلازم بين حقوق وواجبات المواطنة. وانطلاقا من كل هذا، يتبين أن الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي يتنافى مطلقا مع مضامين الدستور.  فالحق في الإضراب حق دستوري، وتجريمه بأي نص قانوني يبقى غير ذلك ( لادستوري)، لأن القانون يتعين عليه فقط أن ينظم شروط وكيفيات ممارسة الإضراب، وليست عرقلة العمل النقابي واستئصاله، إلى جانب أبعاده الاجتماعية التي تجعله يندرج في اطار المصلحة العامة عكس الشغل ذات الأبعاد الخاصة.  ومما يزكي ذلك أيضا، أننا نتوفر على قانون خاص ويتعلق الأمر بمدونة الشغل فلسنا في حاجة إلى نصوص ذات ولاية عامة، فالقانون رقم 99.65 نص في الفقرة الأولى من المادة 9 أنه "يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاولة"، وطبقا للمادة 12 " عند مخالفة الأجير لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 أيام.  وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 15 يوما.  وفي حالة تكراره نفس المخالفة للمرة الثالثة يمكن فصله نهائيا عن الشغل"، وتنص المادة 39 على أنه " تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير...  ...  ـ استعمال أي نوع من أنواع العنف أو الاعتداء البدني الموجه ضد الأجير أو المشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة.  يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها".  ولحماية الأجير الذي يمكن فصله أثناء ارتكابه لخطأ جسيم يجب على المشغل احترام مسطرة الفصل المنصوص عليها في المواد 61 إلى 65 من مدونة الشغل، وتأكيدا لذلك اعتبر القضاء أيضا أن الإدانة التي تصدر في حق الأجير من أجل عرقلة حرية العمل لا تعتبر سببا يجعل المشغل لا يحترم الإجراءات المنصوص عليها في مدونة الشغل والمتعلقة بفصل الأجير بسبب الخطأ الجسيم، وبالتالي ميوله إلى ترسيخ تطبيق نصوص مدونة الشغل.  وهذه المقتضيات تؤكد التنظيم الصريح لحق الإضراب وعرقلة حرية العمل في صلب مدونة الشغل التي يتعين تطبيقها قبل غيرها في مجال تخصصها ( الشغل)، كما أنه لا يمكن أن نجعل الأجير أمام ازدواجية الجزاء المترتب عن المخالفة بين قانوني الشغل والجنائي.  وهذا نفسه مضمون اتفاق 30 أبريل 2003 الرامي إلى دعوة الفرقاء السلطات المختصة إلى إقرار مشروع مدونة الشغل، وهو ما يعني إلغاء الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي والإبقاء على النصوص المنظمة لنفس الفعل في مدونة الشغل.  كما أن عرقلة حرية العمل يستوجب إثباتها من طرف مختص، ويتعلق الأمر بمفتش الشغل عن طريق المعاينة وتحرير محضر بشأنها، بدل عناصر الأمن الوطني والدرك الملكي الذين يتوجه إليهم المشغل قصد إحالة ملفه على النيابة العامة لمتابعة الأجراء بشأن قضايا مفتعلة، واستصداره لحكم قضائي بغض النظر عن طبيعة العقوبة من حيث النفاذ أو إيقاف التنفيذ أو الغرامة فقط، اعتبارا لكون هدفه هو الحصول على حجة رسمية على ارتكاب الفعل وبالتالي فصل الأجير، إلى جانب صرف نظره عن مطالبه للتفرغ لتتبع ملفاته أمام القضاء، وهو بذلك لا يحمي الأجير غير المضرب بقدر ما هو سلاح بيد المشغل للتخلص من الفعل النقابي والنقابيين معتمدا في ذلك على وسائل إثبات واهية من قبيل شهادة خدمه الخاص أو سائقه أو أجراء في علاقة تبعية له، وأحيانا جدد يتم استقدامهم عوضا عن المضربين لسد الخصاص الناتج عن الإضراب.  وحيث أن الحكومة تعهدت منذ اتفاق 30 أبريل 2003 أي أزيد من 11 سنة، بتعديل الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي، وجدد هذا التعهد بموجب اتفاق 24 أبريل 2011.  كما أن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أكد دعمه لإلغاء هذا الفصل وحث الحكومة والبرلمان على القيام بذلك، بناء على الملاحظة النهائية الموجهة للمغرب بتاريخ 04 شتنبر 2006 من طرف لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بمناسبة تقديم المغرب تقريره الدوري بمقتضى المادتين 16 و17 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكانت ذات اللجنة قد أوصت المغرب بملاءمة تشريعه مع مقتضيات المادة 8 من العهد المذكور وخاصة الفقرة "ج" منها التي تنص على تعهد الدول الأطراف في العهد بكفالة " حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم".  وحيث أن الفقه الاجتماعي طالب بإلغاء هذا الفصل لكونه قيد تشريعي على حق الإضراب ولأن القواعد التي يوفرها القانون الجنائي في غيره من الفصول كافية لصيانة حقوق الأجراء غير المضربين من أي اعتداء مهما كان نوعه، والفقه الجنائي بدوره يؤكد عن غياب القصد الجنائي للأجير في مثل هذه الأفعال، وأنه لا ينبغي أن نكون أمام مسؤولية مفترضة للأجير المضرب مادام قصده وهدفه يتجها نحو الحفاظ عن العمل وكسب قوت يومه عبر وسائل مشروعة، إضافة إلى أن حالة الإيذاء أو العنف أو التهديد أو وسائل التدليس معاقب عليها بموجب نصوص أخرى في مجموعة القانون الجنائي وهي 400، 425، 427، 540.  أخيرا وفي ظل خطاب 9 مارس، ودستور فاتح يوليوز 2011، ومن أجل ضمان استقرار وحماية الثوابت المؤسسة للعمل النقابي من احترام الحريات النقابية وحق الانتماء النقابي والحق في الإضراب، فإن الأمر يتطلب تجريم عرقلة العمل النقابي وليس فقط إلغاء الفصل المذكور، وعليه فلا حرية نقابية دون إلغاء الفصل 288 من مجموعة القانون الجنائي.  التعديل الثاني:  من جهة أخرى، ينص الفصل الخامس من مرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 رجب 1377 الموافق 5 فبراير 1958) بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي، على أنه " كل توقف عن العمل بصفة مدبرة، وكل عمل جماعي أدى إلى عدم الانقياد بصفة بينة، يمكن المعاقبة عنه علاوة على الضمانات التأديبية، ويعم هذا جميع الموظفين"، وارتباطا بنفس التعليل المقدم سلفا، يقترح نسخ هذا المقتضى. |
| 112 | المادة 49  يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة. | المادة 49  يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.  غير أنه بالنسبة لأحكام المادة السابقة، تدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية. | بهدف التعجيل بنسخ الفصل 288 من الفرع السادس من الباب الرابع من الجزء الأول من الكتاب الثالث من مجموعة القانون الجنائي، المصادق عليه بموجب ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962)،كما وقع تغييره وتتميمه؛ وكذا نسخ الفصل الخامس من مرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 رجب 1377 الموافق 5 فبراير 1958) بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي. |